

วัตถุประสงค์ :

วารสารวิจัยมหาวิทยาลัยเวสเทิร์น มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ กำหนดเผยแพร่ปีละ 3 ฉบับ (ฉบับที่ 1 มกราคม-เมษายน, ฉบับที่ 2 พฤษภาคม-สิงหาคม และฉบับที่ 3 กันยายน-ธันวาคม) ทั้งนี้ มีวัตถุประสงค์

1. เพื่อเผยแพร่ผลงานวิจัยและผลงานวิชาการที่มีคุณภาพของนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา อาจารย์ และนักวิจัยที่ต้องการเผยแพร่ผลงานวิจัยและผลงานวิชาการทั้งภายในและภายนอก
2. เป็นสื่อกลางในการนำเสนอความก้าวหน้าทางการวิจัยของนิสิต อาจารย์ นักวิจัย ตลอดจนผู้ทรงคุณวุฒิ และนักวิชาการภายนอกได้สร้างสรรค์และเผยแพร่ผลงานวิชาการ
3. เพื่อเป็นการส่งเสริมและพัฒนางานวิชาการของคณาจารย์ในมหาวิทยาลัยให้มีความก้าวหน้า และนำไปสู่การเพิ่มพูนตำแหน่งทางวิชาการ

ขอบเขตของวารสาร

1. วารสารวิจัยมหาวิทยาลัยเวสเทิร์น มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มุ่งเน้นเป็นสื่อกลางในการสร้างองค์ความรู้และเผยแพร่บทความวิชาการและผลงานวิจัยที่มีคุณภาพเป็นประโยชน์ต่อวงวิชาการในสาขาต่าง ๆ เช่น เศรษฐศาสตร์/บริหารธุรกิจและการจัดการ/รัฐศาสตร์/รัฐประศาสนศาสตร์/ นิติศาสตร์/ศึกษาศาสตร์/ศิลปศาสตร์ และสาขาอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง
2. บทความที่ส่งมาขอรับการตีพิมพ์ในวารสารวิจัยมหาวิทยาลัยเวสเทิร์น มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ จะต้องไม่เคยตีพิมพ์หรืออยู่ระหว่างการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อตีพิมพ์ในวารสารอื่น ผู้เขียนบทความจะต้องปฏิบัติตามหลักเกณฑ์การเสนอบทความวิชาการหรือบทความวิจัยเพื่อตีพิมพ์ในวารสารวิจัยมหาวิทยาลัยเวสเทิร์น มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ อย่างเคร่งครัด
3. บทความที่ตีพิมพ์เผยแพร่ได้ผ่านการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิในสาขาที่เกี่ยวข้องอย่างน้อย 2 ท่าน โดยเปิดรับบทความทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ
4. การรับบทความของวารสารวิจัยมหาวิทยาลัยเวสเทิร์น มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์จะเป็นบทความที่มุ่งเน้นสร้างองค์ความรู้ แนวคิด ทฤษฎีใหม่ ๆ ช่วยขยายองค์ความรู้ในแง่มุมต่าง ๆ เพื่อให้ผู้อ่านสามารถเข้าใจ และนำไปประยุกต์ใช้ในการวิชาการที่กว้าง และมีประโยชน์ต่อสังคมโดยรวม
5. ทศนะและความคิดเห็นที่ปรากฏในบทความวารสารวารสารวิจัยมหาวิทยาลัยเวสเทิร์น มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ถือเป็นความรับผิดชอบของผู้เขียนบทความนั้น ไม่ถือเป็นทศนะและความคิดเห็นของกองบรรณาธิการวารสารวิจัยมหาวิทยาลัยเวสเทิร์น มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

เจ้าของ มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น

ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ ดร.จิรศักดิ์ จิยะจันทร์ อธิการบดีมหาวิทยาลัยเวสเทิร์น

บรรณาธิการ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กฤษฎา ตันเปาว์ อธิการบดีมหาวิทยาลัยเนชั่น

กองบรรณาธิการ

ศาสตราจารย์ ดร.สุมาลี	วงศ์วิฑิต	มหาวิทยาลัยรามคำแหง
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุมาลี	รามัญ	มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์
รองศาสตราจารย์ ดร.ศักร์ระกีย์	วรวัฒน์ประปัญญา	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้า พระนครเหนือ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัฐวัฒน์	พระงาม	มหาวิทยาลัยพิษณุโลก
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภัครดา	เกิดประทุม	มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รัฐชญา	ฤาแรง	มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น
ดร.อุดม	สมบูรณ์ผล	มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น
ดร.รวงทอง	ถาพันธุ์	มหาวิทยาลัยเจ้าพระยา
ดร.นิพัทธ์พนธ์	สนิทเหลือ	สถาบันเทคโนโลยีแห่งสุวรรณภูมิ
ดร.รัชฎากร	วินิจกุล	มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร

ฝ่ายประสานงานและจัดการ ส่วนงานวิจัยและบริการวิชาการ

กำหนดออกเผยแพร่

- ฉบับที่ 1 มกราคม-เมษายน
- ฉบับที่ 2 พฤษภาคม-สิงหาคม
- ฉบับที่ 3 กันยายน-ธันวาคม

บทบรรณาธิการ

วารสารวิจัยมหาวิทยาลัยเวสเทิร์น มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ เป็นวารสารที่ได้รับการจัดอันดับจากศูนย์ดัชนีการอ้างอิงวารสารไทย (TCI) กลุ่ม 2 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อรองรับบทความวิชาการ งานวิจัยของอาจารย์ และนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาจากสาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ และสาขาที่เกี่ยวข้องทั้งจากมหาวิทยาลัยเวสเทิร์น และจากสถาบันอื่น ๆ โดยวารสารวิจัยมหาวิทยาลัยเวสเทิร์น มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ได้มีพัฒนาตัวเองอย่างไม่หยุดนิ่งจากความหลากหลายในผลงานวิชาการและผลงานวิจัยของนักวิชาการหลากหลายสถาบัน แสดงให้เห็นถึงความร่วมมือในด้านวิชาการ ซึ่งมีการสร้างสรรค์งานวิชาการที่มีความแตกต่างตามบริบทของการพัฒนาองค์ความรู้ นำมาซึ่งการบูรณาการความรู้และความคิดเชิงวิพากษ์ซึ่งเป็นไปตามหลักคิดของ เกออร์ค วิลเฮล์ม ฟรีดริช เฮเกิล Georg Wilhelm Friedrich Hegel นักปรัชญาชาวเยอรมัน ที่ว่า “ทุกสิ่งดำเนินการไปบนหลักการของวิภาษวิธีหรือหลักคิดที่เชื่อว่าทุกสิ่งมีความขัดแย้งระหว่างบทตั้งต้น (thesis) กับบทแย้ง (antithesis) อันจะนำไปสู่ผลลัพธ์ใหม่หรือบทสรุป (synthesis)” ดังนั้น ภายใต้ยุคสมัยของการเปลี่ยนแปลงในทุกบริบท แนวคิดและองค์ความรู้ใหม่ๆ ที่สอดคล้องกับบริบทของการเปลี่ยนแปลง จึงเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับเหล่าบรรดานักวิชาการเพื่อประยุกต์และต่อยอดให้เกิดองค์ความรู้ใหม่ๆอย่างต่อเนื่อง สำหรับวารสารฉบับนี้ ได้รับความสนใจจากคณาจารย์ นักวิชาการ และ นักศึกษาในระดับบัณฑิตศึกษา ของมหาวิทยาลัยต่างๆ ซึ่งได้รับการพิจารณากลั่นกรองจากกองบรรณาธิการให้เผยแพร่จำนวน 23 บทความ

กองบรรณาธิการขอขอบพระคุณในความกรุณาของผู้ทรงคุณวุฒิ ที่ให้ความอนุเคราะห์พิจารณา กลั่นกรองบทความ และให้คำแนะนำในการแก้ไขให้บทความสมบูรณ์และมีคุณภาพ เพื่อเผยแพร่สู่สาธารณะตามเจตนารมณ์ของผู้วิจัยต่อไป

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กฤษฎา ตันเปาว์
บรรณาธิการ

สารบัญ

บทความวิจัย	หน้า
ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร สำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 26 Factors Affecting Happiness of Personnel Working at Bangkok Area Revenue Office 26 กมลรัตน์ แนวบรรทัด และ ทิฆัมพร พันลึกเดช	1-12
คลองไทย 9A : การศึกษาผลกระทบทางสังคม-วัฒนธรรม กรณีศึกษาจังหวัดตรัง Thai Canal 9A : Socio-Culture Impact Studies, Case Study of Trang Province กฤตศิลป์ อารังวิศว และ สุริยะใส กตะศิลา	13-25
อิทธิพลของพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีและความผูกพันต่อองค์กร ในฐานะตัวแปรคั่นกลางที่เชื่อมโยงแรงจูงใจสู่ผลการปฏิบัติงาน ของพนักงานประจำและรายวัน บริษัท จัดหางาน เจพีเอ โกลบอล จำกัด Good membership behavior and corporate engagement as an interstitial factor that link between motivation and working performance in both temporary staff & regular staff of JPA Global Company Limited กิตติยา แจ่มสว่าง และ สุมาลี รามัญญ	26-37
บทบาทการร่วมมือของทีมเก็บรังนกเกาะลิบง กรณีศึกษาปฏิบัติการ ค้นหาและกู้ภัยในวนอุทยานถ้ำหลวง-ขุนน้ำนางนอน Collaboration Role of Libong Island Birds Nest Group Case Study the Search and Rescue Operations of Tham Luang Khun Nam Nang Non Forest Park ทวี มนแข็ง และ ชุติรัตน์ เจริญพร	38-45

สารบัญ

หน้า

ความพึงพอใจเกี่ยวกับนโยบายสิทธิประโยชน์ทางภาษีของผู้มีเงินได้ กรณีศึกษาภาษีเงินได้บุคคลธรรมดา ปีภาษี 2562 The Taxpayers' Satisfaction with Tax Incentive Policies Under A Case Study of Personal Income Tax Year 2019 ธนัชฐ์ธมา พูนทอง และ สุมาลี รามนัญ	46-59
ภาวะผู้นำ และวัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการกิจการกระจายเสียง กิจการโทรทัศน์ และกิจการโทรคมนาคมแห่งชาติ (กสทช.) Leadership and Organizational Culture Affecting the Quality of Work Life of Personnel of the Office of the National Broadcasting and Telecommunications Commission (NBTC) นิวัฒน์ รังส้อย, พิระพงษ์ วรภัทร์ธีระกุล และ เกรียงศักดิ์ แสงสว่าง	60-71
ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร The Relationship between School Administrators Skills in the 21 st Century and Teachers Work Effectiveness in Schools under the Department of Education, Bangkok Metropolitan Administration นุสรา พูลสุด, สุดารัตน์ สารสว่าง และ มีชัย ออสุวรรณ	72-85
ความสำเร็จในการนำนโยบายการลดอุบัติเหตุทางหลวง จากกรุงเทพมหานครถึงจังหวัดนครราชสีมาไปปฏิบัติ The Success of Highway Accidents Reduction Policy Implementation: A Case the Highway from Bangkok to Nakornratchasima เบญจมาศ ภูมิจิรัชยา	86-95

สารบัญ

	หน้า
อิทธิพลคั่นกลางของสมรรถนะหลักที่เชื่อมโยงระหว่าง สภาพแวดล้อมขององค์การสู่คุณภาพชีวิตในงานของ ข้าราชการองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภออุทอง จังหวัดสุพรรณบุรี Mediated Effects of Core Competence Correlated Between Organizational Environment and Quality of Work Life of Local Administration Officials in U-Thong, Suphan Buri ปาริชาติ สุวรรณพร และ ธัญนันท์ บุญอยู่	96-108
รูปแบบการบริหารจัดการวิทยุชุมชนที่เหมาะสมต่อการพัฒนาชนบท ในกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่างของประเทศไทย Appropriate Administration of Community Radio for Rural Development at Lower Northeastern Provincial Cluster of Thailand พัชรนันท์ กิตติศรีวรพันธุ์	109-118
การมีส่วนร่วมในการพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์วัฒนธรรม อย่างยั่งยืนในพื้นที่จังหวัดสุพรรณบุรี Participation of the Development of Sustainable Cultural Conservation in the Area of Suphanburi Province ภัครดา ฉายอรุณ	119-131
แรงจูงใจในฐานะตัวแปรคั่นกลางที่เชื่อมโยงผู้นำการเปลี่ยนแปลงสู่ ความผูกพันต่อองค์กรของบริษัทอาหารทะเลแช่แข็งแห่งหนึ่ง ในจังหวัดสมุทรสาคร Incentives as Mediator Linking Change Leaders to Organizational Engagement of a Frozen Seafood Company in Samut Sakhon Province มานะ รุ่งรัมย์ และ สุมาลี รามัญญ์	132-142

สารบัญ

หน้า

การส่งเสริมการใช้แผนชีวิต STUDENT PLANNER เส้นทางสู่ การพัฒนาทักษะชีวิตของนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนต้น กรณีศึกษา : โรงเรียนหน้าศูนย์เครื่องมือกลสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2 The Promoting of the use of Student Planner a pathway To Life Skills Development of Junior High School Students Case Study: Nasoonkrueangmurkon School under the Phetchabun Primary Educational Service Area Office 2 รวงทอง ถาพันธุ์,พิชญ์อนงค์ ผดุงศิลป์ไพโรจน์,ทินกร พูลพัฒน์ และสิทธิพร เขารุ่น	143-156
สภาพ ปัญหา ความต้องการ และปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดการอาหารชุมชน ของชุมชนในพื้นที่บริการวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร: กรณีศึกษาตำบลท่าขุนราม อำเภอเมือง จังหวัดกำแพงเพชร The Current condition, Problems, Needs and factors related to community food management of communities in academic service areas of Kamphaeng Phet Rajabhat University: a case study of Tha Khun Ram Subdistrict, Mueang District, Kamphaeng Phet Province รัชฎากร วินิจกุล,ปริยานุช พรหมภาสิต และ วาสนา อาจสาสิทธิ์	157-171
บทบาทองค์กรหน่วยบัญชาการสงครามพิเศษทางเรือกับการพัฒนาภาวะผู้นำ ของนักทำลายใต้น้ำจู่โจมในปฏิบัติการช่วยเหลือทีมหมูป่า อะคาเดมี Organizational Role of Naval Special Warfare Command with The Development of Leadership of Thai Navy Seals in Rescuing Moopa (Wild Boar) Academy วุฒิชชาติ บุสุวะ	172-180

สารบัญ

หน้า

การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมเพื่อการบริหารจัดการขยะชุมชนฐานราก: องค์การบริหารส่วนตำบลลำพยนต์ อำเภอดงขี้เหล็ก จังหวัดนครสวรรค์ Participatory Action Research on Community - Base Waste Management: Lamphayont Subdistrict Administrative Organization Tak Fa District Nakhon Sawan Province สิทธิพร เขาค้อน, กฤษณะ ดาราเรือง และ สมเดช สิทธิพงศ์พิทยา	181-191
กระบวนการจัดการและฟื้นฟูป่าเสื่อมโทรมในเขตอุทยานแห่งชาติทับลาน ตำบลบ้านราษฎร์ อำเภอสว่าง จังหวัดนครราชสีมา ของมูลนิธิสถาบันราชพฤกษ์ Rehabilitation and Process of Degraded Forests in Thap Lan National Park, Ban Rat Sub-district, Soeng Sang District, Nakhon Ratchasima Province of The Rajapruet Institute Foundation สุกฤษฎีชัย ชีระเรืองฤทธิ์ และ ชุติรัตน์ เจริญพร	192-201
การวิเคราะห์ภารกิจของหมอภาคย์ โลหารชุน กรณีปฏิบัติการค้นหาและกู้ภัยวนอุทยานถ้ำหลวง - ขุนน้ำนางนอน Mission Analysis of Doctor Pak Loharnshoon Case Study: The Search and Rescue Operations at Tham Luang Khun Nam Nangnon Forest Park องอาจ ชัยมาตย์ และ รัตพงษ์ สอนสุภาพ	202-210
รูปแบบความสัมพันธ์ของวัฒนธรรมองค์กรที่มีต่อผลการปฏิบัติงาน ของบุคลากรในอุทยานแห่งชาติเขาใหญ่ จังหวัดนครราชสีมา Organizational Culture Model Affecting Job Performance of Khao Yai National Park Officials in Nakhon Ratchasima Province อุรัสยา มะคนมอญ และ ธีรนนท์ บุญอยู่	211-221

สารบัญ

	หน้า
ผลกระทบของทีมผู้บริหารต่อการรับรู้ผลการดำเนินงาน ของธุรกิจโรงแรมในจังหวัดภูเก็ต The Effects of Management Team on Perceived Phuket Hotel Performance เอมิกา เหมมินทร์, ประยงค์ มีใจซื่อ, แก้วตา ผู้พัฒนพงศ์ และ นรพล จินันท์เดช	222-238
Influence of Tourism Destination Value on Chinese Tourists Appreciation toward Thailand Bing Zhang and Eksiri Niyomsilp	239-247
Impact of Leader-Member Exchange and Team-Member Exchange on Nurses' Organizational Commitment in Mainland China Jie Jing and Eksiri Niyomsilp	248-262
Measuring Lean Economic Sustainability: A Scale Development Study Juthamas Brommanop and Jantima Banjongprasert	263-276

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร
สำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 26
Factors Affecting Happiness of Personnel Working
at Bangkok Area Revenue Office 26

¹กมลรัตน์ แนวบรรทัด และ ²ทิฆัมพร พันลึกเดช

¹Kamolrat Naewbantad and ²Tikhamporn Punluekdej

^{1,2}หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์

^{1,2}Master of Business Administration Program, Graduate School, Southeast Asia University

¹Corresponding Author.E-mail: Kamolrat.1988@hotmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 26 (2) ศึกษาเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 26 จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ (3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานกับความสุขในการทำงานของบุคลากร สำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 26 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรในสังกัดสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 26 จำนวน 149 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบ t-test, F-test และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า (1) ระดับปัจจัยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและความสุขในการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้คือ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านสัมพันธภาพในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ด้านสิ่งตอบแทนและประโยชน์ตอบแทน และด้านโอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ตามลำดับ (2) ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันจำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน ที่ต่างกัน จะส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนปัจจัยด้านเพศ สถานภาพ และรายได้ต่อเดือนที่ต่างกัน จะส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ที่ไม่แตกต่างกัน และ (3) ปัจจัยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากร สำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 26 ด้วยสถิติค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน โดยเรียงจากมากไปหาน้อย ด้านสัมพันธภาพในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ด้านสิ่งตอบแทนและประโยชน์ตอบแทน และด้านโอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

คำสำคัญ : ความสุขในการทำงาน; ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

Abstract

The purposes of this research are: (1) to study the level of job satisfaction and work happiness of personnel working at Bangkok Area Revenue Office 26, (2) to compare work happiness of the personnel working at Bangkok Area Revenue Office 26 as relative to personal factors, and (3) to find out the relationship between job satisfaction and work happiness of the personnel working at Bangkok Area Revenue Office 26. A sample size

of 149 individuals working at the Bangkok Area Revenue Office 26 was used. The questionnaires were utilized to collect the needed data. Descriptive statistics include frequency, percentage, mean, and standard deviation. The data was analyzed by using t-test, F-test, and Pearson Product-Moment Correlation Coefficient. The results indicated that the overall value of job satisfaction of the personnel working at Bangkok Area Revenue Office 26 was at a high level. In order, the quality, collaboration, stability, advantage and opportunity of work are the averages which are ordered from the highest to the lowest. It was also found that the differences in personal factors in terms of age, educational level, and work experience have a difference on the work happiness at a statistical significant value of 0.05 while the differences in sex, marital status, and monthly income have no difference on work happiness. And, finally, there is a relationship between job satisfaction and work happiness of the personnel working at Bangkok Area Revenue Office 26. According to Pearson product moment correlation coefficient, in order, the quality, collaboration, stability, advantage and opportunity of work are the averages which are ordered from the highest to the lowest at a statistical significant value of 0.01.

Keywords : Work happiness; Job satisfaction

บทนำ

จากสภาพเศรษฐกิจ สังคมและสภาพแวดล้อมต่างๆ ทั้งปัจจัยภายนอกและภายในของชีวิตมนุษย์ในปัจจุบันล้วนมีความเครียดและความกดดันอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้เสมอ ดังนั้นทุกคนจึงต้องแสวงหาสิ่งที่ทำให้ตนเองนั้นผ่อนคลายความกดดัน เกิดความรู้สึกภายในจิตใจที่เรียกว่าความสุข ไม่ว่าจะเป็นความสุขในชีวิตส่วนตัว ความสุขในชีวิตการทำงาน หรือแม้แต่ความสุขในชีวิตในสังคมทั่วไปก็ตาม การสร้างความสุขในที่ทำงานจึงถือว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างยิ่งที่ทำให้การบริหารองค์การเป็นไปด้วยความราบรื่น เนื่องจากการที่คนในองค์การมีความสุขจะเป็นการเพิ่มทั้งปริมาณและคุณภาพของผลผลิต ก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม ลดความเครียดและความขัดแย้งในองค์การ ซึ่งช่วยให้องค์การเจริญก้าวหน้าและพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (จรรยา ดาสา, 2556) องค์การแห่งความสุข (Happy Workplace) จึงเกิดขึ้นเพื่อมุ่งสร้างคนในองค์การให้เป็นคนที่มีความสุข เพราะเชื่อว่า คน คือสิ่งที่สำคัญที่สุดขององค์การ หากคนกลายเป็นคนที่ทำงานมีความสุข การทำงานก็จะมีประสิทธิภาพ องค์การจะเจริญเติบโตอย่างยั่งยืน ซึ่งการพัฒนาองค์การให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ไม่ได้เกิดจากเงิน วัสดุสิ่งของหรือวิธีการจัดการเท่านั้น แต่ภายใต้ความสำเร็จและความมีประสิทธิภาพขององค์การนั้น เกิดจากคุณภาพของบุคลากรเป็นสำคัญ ดังนั้น ความสำคัญของคนในการปฏิบัติงานจึงเป็นที่ยอมรับของนักวิชาการ ทั้งนี้ขั้นตอนต่างๆ ของกระบวนการจัดการ การประสานงานและการควบคุมดูแลงานย่อมต้องอาศัยคนเป็นผู้ดำเนินการ จึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่จะต้องเสริมสร้างดูแลเอาใจใส่บุคคลในคงสภาพและมีปริมาณที่เพียงพอสามารถปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (อิสริย์ ทองคำ, 2554)

กรมสรรพากร เป็นหน่วยงานหลักสังกัดกระทรวงการคลัง ในการจัดเก็บรายได้ภาษีอากรเพื่อนำมาใช้จ่ายในการบริหารประเทศ และเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์สำคัญทางเศรษฐกิจด้านต่าง ๆ นอกจากนี้

กรมสรรพากรยังมีส่วนสำคัญในการดำเนินการทางด้านภาษีอากรเพื่อสนับสนุนและเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของภาคธุรกิจเอกชน และของประเทศในเวทีโลกด้วย บุคลากรของกรมสรรพากร คือเจ้าหน้าที่ของรัฐที่มีหน้าที่เข้ามาติดตอสัมพันธ์กับประชาชนในการจัดเก็บภาษี เพื่อหารายได้เข้ามาพัฒนาประเทศ ดังนั้นความสุขในการทำงาน จึงเป็นประเด็นสำคัญในการทำงาน เนื่องจากภาระหน้าที่ที่สะสม และมีความกดดันสูง อันเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้มีประสิทธิภาพการทำงานลดลง หรือมีแนวโน้มที่จะลาออกจากงาน อย่างไรก็ตามทางออกของการดำเนินงานใด ๆ ให้ประสบผลสำเร็จ และมีประสิทธิภาพ บุคลากรในองค์กรจะต้องมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่ดี และทำให้เกิดความสุขในการทำงาน การสร้างความสุขในการทำงานจึงมีผลกระทบโดยตรงต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร เพราะว่าบุคลากรเป็นทรัพยากรที่สำคัญยิ่งต่อองค์กร อันจะเป็นผลให้องค์กรดำเนินกิจกรรมให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ โดยความสุขในการทำงานจะบอกถึงความรู้สึกพึงพอใจที่แตกต่างกัน เพราะต่างคนต่างมีพื้นฐาน ภูมิหลัง ลักษณะอื่นๆ ที่เป็นลักษณะเฉพาะตัว บางคนอาจมองความมั่นคง บางคนสนใจสภาพแวดล้อมในการทำงาน ค่าตอบแทน ความก้าวหน้า และลักษณะอื่นๆที่แตกต่างกัน ซึ่งปัจจัยต่างๆเหล่านี้ก่อให้เกิดความพึงพอใจ (Satisfaction) และความไม่พึงพอใจ (Dissatisfaction) ในการทำงาน

ในบริบทของการพัฒนาองค์กรนั้น “คน” เป็นหัวใจสำคัญที่จะต้องพัฒนา โดยไม่เพียงแต่พัฒนาศักยภาพหรือคำนึงถึงปริมาณของผลผลิตให้ได้ตามเป้าหมาย แต่จะต้องลงลึกไปถึงตัวตนของคนทำงานในองค์กรในด้านต่าง ๆ และช่วยส่งเสริมทำให้คนมีคุณภาพชีวิตที่ดีอย่างยั่งยืนที่ทำงานที่น่าอยู่ (Happy Home) คือพนักงานรู้สึกที่ทำงานเป็นบ้านหลังที่ 2 มีความรัก ความสามัคคี ลักษณะของที่ทำงานน่าอยู่ประกอบด้วย 3 ส่วนได้แก่ เป็นองค์กรที่มีความทำงานเป็นทีม เป็นองค์กรที่มีความสุขในการทำงานร่วมกัน เป็นองค์กรที่มีความคิดสร้างสรรค์ในการอยู่ร่วมกันและมีการพัฒนาร่วมกัน (สำนักงานกองทุนสนับสนุนการส่งเสริมสุขภาพ สสส., 2560) องค์กรที่ประสบความสำเร็จได้ ปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่เป็นตัวผลักดันและมองข้ามไม่ได้เลยก็คือ “ปัจจัยแห่งความสุขชีวิตคนทำงานไม่มีใครที่ไม่ต้องการความสุขเพราะความสุขที่เกิดขึ้นเป็นเสมือนน้ำหล่อเลี้ยงให้พฤติกรรมคนปรับเปลี่ยนและพัฒนาไปในทางที่ดีขึ้นอันนำไปสู่ผลการปฏิบัติงานตามที่ต้องการ ดังนั้นความสุขจึงเป็นสิ่งที่ทุกคนแสวงหา” (อาภรณ์ ภูวิทย์พันธุ์, 2553) ดังนั้น องค์กรที่ต้องการจะประสบความสำเร็จ ก็ต้องสามารถบริหารและทราบถึงปัจจัยที่ทำให้เกิดความสุขในการทำงานของคนทำงานที่อยู่ในองค์กรให้ได้ด้วยจะเห็นได้ว่าถ้าบุคลากรในองค์กรมีความสุขในการทำงาน จะส่งผลดีต่อทั้งตนเอง ต่องานและต่อองค์กร กล่าวคือ บุคลากรที่มีความสุขทำให้มีสุขภาพจิตที่ดี ส่งผลให้มีความพร้อมและมีประสิทธิภาพในการทำงาน นำไปสู่การพัฒนาขององค์กรต่อไป

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาข้างต้นผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 26 ซึ่งผู้วิจัยเล็งเห็นว่า ปัญหาความสุขของบุคลากรเป็นปัญหาสำคัญปัญหาหนึ่งสำหรับองค์กร ผู้วิจัยจึงศึกษาในปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรหรือปัจจัยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรจะมีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงาน

ของบุคลากรมากนักน้อยเพียงใด ปัจจัยใดบ้างที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร และความสัมพันธ์ของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานกับความสุขในการทำงาน เพื่อนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้เป็นแนวทางในการแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร สำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 26 และส่งผลให้องค์การมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและมีความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 26
2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 26 จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานกับความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 26

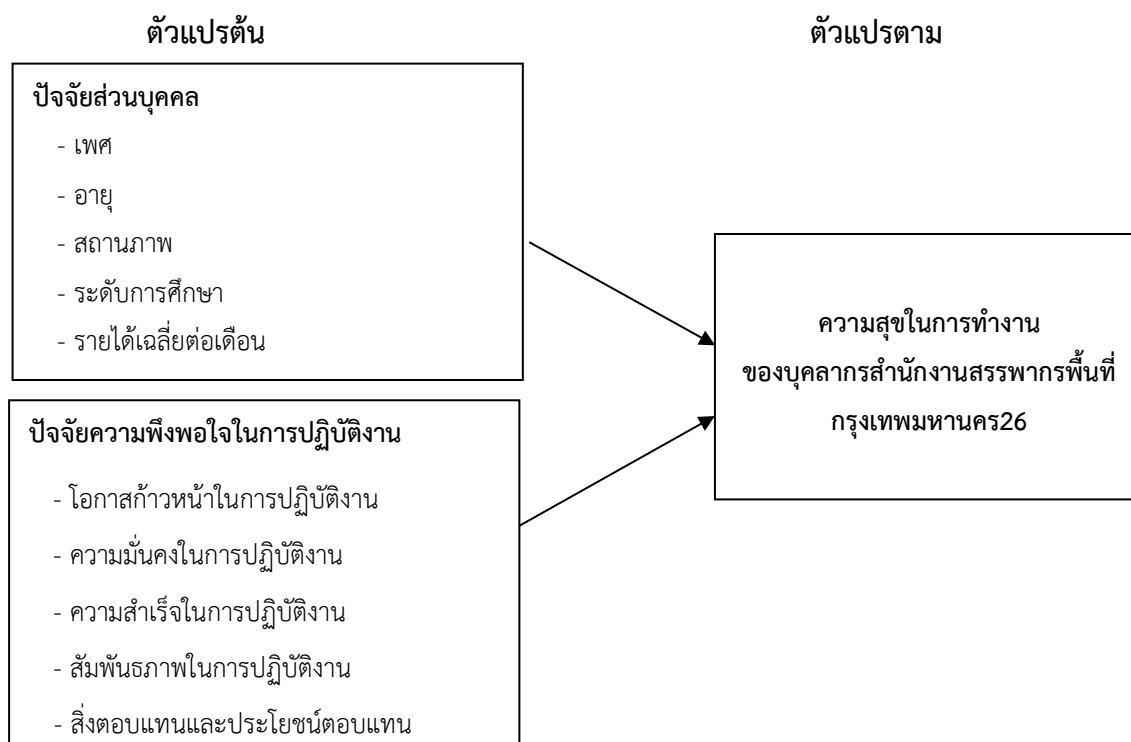
สมมติฐานของการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรที่แตกต่างกัน จะมีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 26 แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 26

กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องข้างต้น ผู้วิจัยได้พัฒนากรอบแนวคิดในการศึกษาวิจัย จากแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร สำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 26 โดยซึ่งผู้วิจัยได้ทำการสรุปและสร้างกรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณ และใช้รูปแบบการวิจัยเชิงสำรวจ โดยใช้แบบสอบถาม ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยที่มีขอบเขตและรายละเอียดในการดำเนินการวิจัยดังนี้

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรที่ทำงานในสังกัดสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 26 จำนวนทั้งสิ้น 237 คน (งานบริหารทั่วไป สำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 26, 2562) และกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรที่ทำงานในสังกัดสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 26 จำนวน 149 คน โดยใช้วิธีการกำหนดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของ Taro Yamane ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ $\pm 5\%$ (Yamane, 1973) ใช้สุ่มตัวอย่างโดยวิธีสุ่มตัวอย่างแบบกลุ่มขั้นตอนเดียว

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็น แบบสอบถาม ซึ่งแบ่งเป็น 3 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะคำถามเป็นแบบให้เลือกตอบ (Multiple Choice) ส่วนที่ 2-3 แบบสอบถามเพื่อวัดระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และความสุขในการทำงาน โดยมีลักษณะของข้อคำถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแบบของ Likert (1932)

3. การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ โดยได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบคุณภาพด้านความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) รายชื่อเพื่อพิจารณาความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับตัวแปรที่ต้องการวัดด้วยการ

หาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) มากกว่าหรือเท่ากับ 0.5 มาเป็นข้อคำถามในแบบสอบถาม และ (2) นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพจากผู้ทรงคุณวุฒิแล้ว เฉพาะข้อที่อยู่ในเกณฑ์มาปรับปรุงและสร้างเป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปทดลองใช้กับประชากรที่เหลือจากการสุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน เพื่อนำคำตอบมาวิเคราะห์คุณภาพของแบบสอบถามทั้งฉบับโดยการหาสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) ซึ่งผลการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์แอลฟา พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านโอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน สัมพันธภาพในการปฏิบัติงาน และสิ่งตอบแทนและประโยชน์ตอบแทน มีค่าเท่ากับ 0.967, 0.947, 0.882, 0.891 และ 0.903 ตามลำดับ และความสุขในการทำงาน มีค่าเท่ากับ 0.860

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยแจกแบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากรที่ทำงานในสังกัดสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 26 จำนวน 149 คน ซึ่งมีการตอบกลับครบทุกฉบับ

5. การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติเพื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์ทางสถิติ โดยสถิติที่ใช้ คือ (1) สถิติพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (2) การวิเคราะห์เปรียบเทียบระหว่างลักษณะปัจจัยส่วนบุคคลกับความสุขในการทำงานของบุคลากร โดยใช้สถิติ Independent Sample t-test และ One-Way ANOVA และ (3) การหาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานกับความสุขในการทำงาน ด้วยสถิติค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product-Moment Correlation Coefficient)

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล จากการศึกษากลุ่มตัวอย่าง บุคลากรที่ทำงานในสังกัดสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 26 จำนวน 149 คน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 80.50) มีอายุ 40 ปีขึ้นไป (ร้อยละ 53.70) มีสถานภาพ โสด (ร้อยละ 49.00) มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 66.40) มีรายได้ต่อเดือน 30,001-40,000 บาท (ร้อยละ 34.20) และมีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปี (ร้อยละ 63.80)

2. ผลการวิเคราะห์ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับปัจจัยความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมทุกด้านและรายด้าน และความสุขในการทำงานของบุคลากร สำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 26 โดยภาพรวม ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากประชากรกลุ่มตัวอย่างผลปรากฏตามตารางที่ 1 ดังนี้

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปัจจัยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 26 โดยรวมทุกด้าน (n =149)

ตัวแปร	ระดับความคิดเห็น		แปลความ
	$\bar{x}$	S.D	
ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน			
ด้านโอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน	3.26	1.14	ปานกลาง
ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน	4.12	0.87	มาก
ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	4.27	0.64	มากที่สุด
ด้านสัมพันธภาพในการปฏิบัติงาน	4.26	0.68	มากที่สุด
ด้านสิ่งตอบแทนและประโยชน์ตอบแทน	3.54	1.27	มาก
ความสุขในการทำงาน	4.07	0.79	มาก
รวม	3.89	.76	มาก

จากตารางที่ 1 แสดงให้เห็นว่า ผลการวิเคราะห์สถิติพรรณนาโดยส่วนใหญ่ผู้ตอบแบบสอบถาม มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.89$, $SD=0.76$) และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}=4.27$, $SD=0.64$) รองลงมา คือ ด้านสัมพันธภาพในการปฏิบัติงาน ($\bar{x}=4.26$, $SD=0.68$) ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ($\bar{x}=4.12$, $SD=0.87$) ด้านสิ่งตอบแทนและประโยชน์ตอบแทน ($\bar{x}=3.54$, $SD=1.27$) และด้านโอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ($\bar{x}=3.26$, $SD=1.14$) ตามลำดับ ส่วนปัจจัยความสุขในการทำงานของบุคลากรโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.07$, $SD=0.79$)

เมื่อศึกษาในรายละเอียดจะพบว่า บุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 26 ที่ตอบแบบสอบถาม มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านโอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงานน้อยที่สุด อยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงจากมากไปหาน้อย มีโอกาสได้เข้าประชุม ฝึกอบรม และสัมมนา เพื่อเพิ่มความรู้และประสบการณ์ ($\bar{x} = 3.84$) ได้รับโอกาสในการเลื่อนบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบในงานที่สูงขึ้นจากเดิม ($\bar{x} = 3.38$) มีโอกาสเลื่อนตำแหน่งตามความสามารถ และผลงาน ($\bar{x} = 3.36$) หลักเกณฑ์การโอนย้ายสถานที่ทำงานของบุคลากรมีความยุติธรรม ($\bar{x} = 2.90$) หน่วยงานมีการสนับสนุนให้ท่านศึกษาต่อเพื่อเพิ่มคุณวุฒิ ($\bar{x} = 2.81$)

3. เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร สำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 26 พบว่า

3.1 บุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 26 ที่มีเพศต่างกันมีความสุขในการทำงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

3.2 บุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 26 ที่มีช่วงอายุแตกต่างกันจะมีความสุขในการทำงาน แตกต่างกัน และเมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า ในข้อที่ 1 ท่านรู้สึกมีความสุขกับการได้ทำงานในตำแหน่งและหน้าที่ของท่านที่ทำอยู่ในปัจจุบัน และข้อที่ 2 ท่านรู้สึกมีความสุขต่อสิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 26 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3.3 บุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 26 ที่มีสถานภาพแตกต่างกัน พบว่า มีความสุขในการทำงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า ไม่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร สำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 26 เช่นกัน

3.4 บุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 26 ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน จะมีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 26 แตกต่างกัน และเมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า ในข้อที่ 2 ท่านรู้สึกมีความสุขต่อสิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 26 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3.5 บุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 26 ที่มีรายได้ต่อเดือน แตกต่างกัน ในภาพรวมพบว่าไม่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร สำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 26 และเมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า ไม่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 26 เช่นกัน

3.6 บุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 26 ที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน จะมีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 26 แตกต่างกัน และเมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า ในข้อที่ 1 ท่านรู้สึกมีความสุขกับการได้ทำงานในตำแหน่งและหน้าที่ของท่านที่ทำอยู่ในปัจจุบัน ในข้อ 3 ท่านรู้สึกมีความสุขต่อการทำงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถของตนเอง และในข้อ 4 ท่านคิดว่าการได้พูดคุยสื่อสารอย่างเข้าใจกับเพื่อนร่วมงานทำให้ท่านมีความสุข มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 26 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4. ผลการวิเคราะห์ พบว่า ปัจจัยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากร สำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 26 และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ผลปรากฏตามตารางที่ 2 ดังนี้

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานกับความสุขในการทำงาน

Relation	JA	JB	JC	JD	JE	TO_J	TO_H
JA		0.544**	0.343**	0.345**	0.781**	0.807**	0.456**
JB			0.623**	0.555**	0.765**	0.854**	0.671**
JC				0.711**	0.503**	0.711**	0.764**
JD					0.565**	0.720**	0.815**
JE						0.932**	0.656**
TO_J							0.786**
TO_H							

หมายเหตุ –(** มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01) (* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05) (JA หมายถึง โอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน) (JB หมายถึง ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน) (JC หมายถึง ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน) (JD หมายถึง สัมพันธภาพในการปฏิบัติงาน) (JE หมายถึง สิ่งตอบแทนและประโยชน์ตอบแทน) (TO_J หมายถึง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน) (TO_H หมายถึง ความสุขในการทำงาน)

จากตารางที่ 2 พบว่า ปัจจัยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานกับความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 26 มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r = 0.786$) และเมื่อพิจารณาความสัมพันธ์เป็นรายด้าน พบว่า ด้านโอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน (JA) ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน (JB) ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน (JC) ด้านสัมพันธภาพในการปฏิบัติงาน (JD) และด้านสิ่งตอบแทนและประโยชน์ตอบแทน (JE) มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เช่นกัน ($r = 0.456, 0.671, 0.764, 0.815$ และ 0.656) ตามลำดับ

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้สามารถอภิปรายผลการวิจัย และตีความข้อต่างๆได้ ดังนี้

1. ความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 26 อยู่ในระดับมาก โดยผู้วิจัยมองว่าเนื่องจาก การได้ทำงานในตำแหน่งหน้าที่ที่ทำอยู่ในปัจจุบัน สิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน การทำงานที่ตรงกับความสามารถของตน การได้พูดคุยสื่อสารอย่างเข้าใจกับเพื่อนร่วมงาน การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและต่างหน่วยงาน ได้รับแรงกระตุ้นและเสริมพลังในการทำงาน และมีความสุขกับการได้ร่วมกิจกรรมต่างๆขององค์กร ซึ่งทำให้บุคลากรมีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภาภรณ์ แซ่ฉ่าย และธนาวุฒิ ประกอบผล (2560) ที่ว่า ระดับความสุขโดยรวมของพนักงานอยู่ในระดับสูง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภาวินี พลายน้อย (2561) ที่ว่า ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลนครนายก จังหวัดนครนายก อยู่ในระดับสูง เช่นกัน

2. ผลการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร สำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 26 โดยพิจารณาจากปัจจัยส่วนบุคคลพบว่า อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 26 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยผู้วิจัยมองว่าปัจจัยขั้นพื้นฐานด้าน อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกันมีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร โดยอายุที่แตกต่างกันส่งผลให้ประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน เช่นบุคลากรที่มีอายุมาก จะไม่ชำนาญกับการใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน ทำให้ตำแหน่งแตกต่างกัน เมื่อตำแหน่งแตกต่างกับลักษณะงานที่รับผิดชอบย่อมแตกต่างกัน และประสบการณ์การทำงานที่แตกต่างกัน ทำให้ประสบการณ์และความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อภิญา ศรีจันทร์ (2555) ที่ว่า อายุ มีผลต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภัทรดนัย ไต้โรสง (2561) ที่ว่า ระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงานที่แตกต่างกันมีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เช่นเดียวกับงานวิจัยของ สมเกียรติ ฦ บางช้าง (2559) ที่ว่า ระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงานที่แตกต่างกันมีผลต่อความสุขในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3. ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีกับความสุขในการทำงานของบุคลากร และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน โดยปัจจัยความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านสัมพันธภาพมีความสำคัญมากที่สุดในการปฏิบัติงานภายในองค์กร โดยปัจจัยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นตัวขับเคลื่อนให้บรรยากาศภายในองค์กรเกิดการอยากทำงาน รวมไปถึงความสำเร็จในการปฏิบัติงาน เพราะผู้ที่มีสัมพันธภาพที่ดีต่อบุคคลอื่น จะประสบความสำเร็จในการทำงาน ซึ่งสัมพันธภาพที่ดี ช่วยให้เกิดการติดต่อสื่อสารมีคุณภาพ เกิดความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ทำให้นำมาซึ่งความสุขในการทำงาน ซึ่งได้สอดคล้องกับงานวิจัยของ นภัสจันท์ มงคลพันธ์ และคณะ (2560) ที่ว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานรายด้าน ได้แก่ ปัจจัยสภาพการทำงาน ปัจจัยความสำเร็จในงาน ปัจจัยความมั่นคงปลอดภัย ปัจจัยความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ปัจจัยความรับผิดชอบ ปัจจัยนโยบายและการบริหาร ปัจจัยเงินเดือน และปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติ สามารถร่วมกันทำนายความสุขในการทำงานโดยรวมได้ร้อยละ 60.90 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งปัจจัยความสำเร็จในงานมีความสามารถในการทำนายได้ดีที่สุด รองลงมาคือปัจจัยสภาพการทำงาน และปัจจัยความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภาภรณ์ แซ่ฉาย และธนาวุฒิ ประกอบผล (2560) ที่ว่า ปัจจัยด้านองค์การโดยรวมมีความสัมพันธ์ระดับสูงกับความสุขในการทำงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ซึ่งปัจจัยด้านองค์การด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์ระดับสูงกับความสุขในการทำงาน ปัจจัยด้านองค์การด้านนโยบายและการบริหาร ปัจจัยด้านองค์การด้านคุณลักษณะงาน ปัจจัยด้านองค์การด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ปัจจัยด้านองค์การด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และปัจจัยด้านองค์การด้านขวัญ/กำลังใจ ในการทำงาน มีความสัมพันธ์ระดับปานกลางกับความสุขในการทำงาน

และปัจจัยด้านองค์การด้านสัมพันธภาพในที่ทำงานมีความสัมพันธ์ระดับต่ำมาก จากการวิเคราะห์ปัจจัยต่างๆ ข้างต้น ทำให้ทราบถึงปัจจัยที่จะสามารถสร้างความสุขในการทำงานของบุคลากรได้

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจำเป็นอย่างยิ่งกับความสุขในการทำงาน ผู้บริหารองค์การจึงควรต้องสนับสนุนให้มีการศึกษาต่อเพื่อเพิ่มเติมคุณวุฒิ รวมทั้งสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บุคลากรรู้สึกรักและผูกพันกับองค์กร ไม่คิดที่จะลาออกก่อนเกษียณอายุ ผู้บริหารควรมีการสั่งการให้หน่วยงานจัดการฝึกอบรมเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยี เพื่อให้บุคลากรเกิดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเทคโนโลยีมากยิ่งขึ้น และควรมีการจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์ของบุคลากรในองค์การให้มากยิ่งขึ้น เพื่อให้บุคลากรได้เกิดความสุขและนำมาซึ่งปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพได้มากยิ่งขึ้น

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรศึกษาเชิงลึกเกี่ยวกับปัจจัยสนับสนุนของบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 26 เพื่อมีความสุขในการทำงานเพิ่มสูงขึ้น

2) ควรมีการศึกษาเชิงคุณภาพ ด้วยวิธีการสังเกตการณ์ หรือการสัมภาษณ์ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น

3) ควรศึกษาถึงปัจจัยด้านอื่นๆ ที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 26 เช่น ขวัญและกำลังใจ ภาวะผู้นำ ความผูกพันต่อองค์การ จิตสำนึกความรับผิดชอบ เป็นต้น

เอกสารอ้างอิง

งานบริหารทั่วไป สำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 26. (2562). *จำนวนบุคลากรที่ทำงานในสังกัดสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 26 ปี 2562*. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 26.

จรรยา ดาสา. (2556). *ความสุขในที่ทำงาน*. ค้นสืบเมื่อ 12 มกราคม 2562, จาก <http://www.il.Mahidol.ac.th>.

นภัสจันท์ มงคลพันธ์ และคณะ. (2560). *ความสุขในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลตติยภูมิ*. *วารสารศูนย์การศึกษาแพทยศาสตร์คลินิก โรงพยาบาลพระปกเกล้า*, 34(2), 87-99.

ภาวินี พลายน้อย และจักรชัย สือประเสริฐสิทธิ์. (2561). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลนครนายก จังหวัดนครนายก*. *วารสารวิชาการศิลปะศาสตร์ประยุกต์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ*, 11(1), 92-105.

- ภัทรดนัย ไต้ไธสง. (2561). ความสุขในการทำงานของพนักงาน บริษัท ทูริ ดิสทริบิวชั่น แอนด์ เซลส์ จำกัด พื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน. *วารสารวไลยอลงกรณ์ปริทัศน์ (มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์) มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์*, 8(1), 15-35.
- สมเกียรติ ฦ บางช้าง. (2559). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของคนทำงานในเจนเอเรชันวายในอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี. *วารสารวารสารศรีปทุม ชลบุรี มหาวิทยาลัยศรีปทุม*, 13(3), 176-188.
- สุภาภรณ์ แซ่ฉ่าย และธนาวุฒิ ประกอบผล. (2560). ความสุขในการทำงานของ พนักงานบริษัท ดาต้า เพาเวอร์ จำกัด. *วารสาร ว.มร. มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม*, 11(3), 221-220.
- สำนักงานกองทุนสนับสนุนการส่งเสริมสุขภาพ สสส.. (2560). *ความสุขในการทำงาน*. สืบค้นเมื่อ 15 กุมภาพันธ์ 2562, จาก <https://www.thaihealth.or.th/tag/ความสุขในการทำงาน>.
- อภิญญา ศรีจันทร์. (2555). ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลอินทร์เนชั่นแนล. *วารสารวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี กรุงเทพ*, 29(2), 44-57.
- อาภรณ์ ภูวิทย์พันธุ์, (2553). *เครื่องมือพัฒนาบุคลากรด้วย “การฝึกอบรมในขณะปฏิบัติงาน”*. สืบค้นเมื่อ 5 กุมภาพันธ์ 2562, จาก <http://peoplevalue.co.th>.
- อิสริย์ ทองคำ. (2554). *แนวทางการสร้างองค์กรแห่งความสุขเทศบาลตำบลดอนขมิ้น อำเภอท่ามะกา จังหวัดกาญจนบุรี*. วิทยานิพนธ์ ร.ป.ม. (การปกครองท้องถิ่น) สาขาวิชาการปกครองท้องถิ่น วิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- Likert, R. A. (1932). A technique for the measurement of attitudes. *Archives of Psychology*, 140, 5-53.
- Taro Yamane. (1973). *Statistics: An Introductory analysis*. (3rd ed). New York: Harper and row publication.

คลองไทย 9A : การศึกษาผลกระทบทางสังคม-วัฒนธรรม กรณีศึกษาจังหวัดตรัง Thai Canal 9A : Socio-Culture Impact Studies, Case Study of Trang Province

¹กฤตศิลป์ อารังวิศวะ และ²สุริยใส กตะศิลา

¹Kritasin Thamrongvisava and²Suriyasai Katasila

^{1,2}วิทยาลัยนวัตกรรมสังคม มหาวิทยาลัยรังสิต

^{1,2}College of Social Innovation, Rangsit University

¹Corresponding Author. E-mail : Krittasilp.t@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพปัญหาที่นำมาซึ่งเหตุของผลกระทบทางสังคมในการดำเนินโครงการคลองไทย 9A 2) เพื่อศึกษาผลกระทบทางสังคม-วัฒนธรรม และวิถีดำเนินชีวิตในการขุดคลองไทย 9A กรณีศึกษาจังหวัดตรัง โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ ด้วยวิธีการศึกษาจากเอกสารที่เกี่ยวข้อง และการสัมภาษณ์เชิงลึกจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ โดยการสุ่มประชากรที่เลือกมาอย่างเจาะจง จำนวน 11 คน ประกอบด้วย กลุ่มนักวิชาการ จำนวน 3 คน กลุ่มข้าราชการในพื้นที่ จำนวน 6 คน อดีตข้าราชการ จำนวน 1 คน และกลุ่มธุรกิจท่องเที่ยว จำนวน 1 คน และการประชุมระดมความคิด (Focus Group) จำนวน 2 ครั้ง และใช้วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา ผลการศึกษา พบว่า 1. สภาพปัญหาที่นำมาซึ่งเป็นต้นเหตุของผลกระทบทางสังคมในการดำเนินโครงการคลองไทย 9A มี 5 ปรากฏการณ์ ได้แก่ 1) ฝุ่นละอองขนาดเล็ก PM 2.5 ที่เกิดจากการก่อสร้างโครงการ 2) การสร้างท่าเรือน้ำลึกและการขุดคลองไทยกับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงทางภูมิศาสตร์ 3) การขุดคลองไทยพาดผ่านแม่น้ำตรัง 4) การเสียพื้นที่ทางการเกษตรจากการขุดคลองไทย 9A 5) เสียพื้นที่เกินมาตรฐานที่เกิดจากการขุดคลองไทยโดยใช้ระเบิดและเครื่องจักรขนาดใหญ่ 2. ผลกระทบทางสังคม วัฒนธรรมและวิถีดำเนินชีวิตในการขุดคลองไทย 9A กรณีศึกษาจังหวัดตรัง แบ่งเป็น 2 ด้าน ได้แก่ 1) ผลกระทบทางด้านวัฒนธรรม 2) ผลกระทบทางด้านวิถีดำเนินชีวิต

คำสำคัญ: คลองไทย 9A; ผลกระทบทางสังคม; จังหวัดตรัง

Abstract

The objectives of this research were 1) to study the problems leading to the causes of social impacts on the implementation of the Thai Canal 9A project; 2) to study the impacts on society, culture and way of life due to the excavation of the Thai Canal 9A, a case study in Trang province. This study was conducted using the qualitative research methodology from relevant documents and in-depth interviews with eleven key informants selected with purposive sampling consisting of three academics, six civil servants in the area, a former civil servant and a person from tourism business via focus groups held twice and concluded using descriptive analysis. The results revealed that with reference to the problems contributing to the cause of social impacts on the Thai Canal 9A project, there were five phenomena consisting of PM 2.5 caused by the construction of the project; the impacts of geographic changes caused by the construction of deep water port and the excavation of the Thai Canal; the excavation of the Thai Canal across the Trang River; waste of agricultural land owing to the excavation of

the Thai Canal 9A; and noise exceeding the level of noise standards caused by digging the Thai Canal by using bombs and large machinery. Moreover, according to the impacts on society, culture and way of life due to the excavation of the Thai Canal 9A, a case study in Trang province, the results showed that there were two aspects consisting of cultural impacts and impacts on the way of life.

Keywords: The Thai Canal 9A; Social Impact; Trang Province

บทนำ

“คลองไทย” หรือ แนวคิดคลองกระเดิม เป็นโครงการขุดคลองเพื่อสร้างทางเชื่อมระหว่างมหาสมุทรแปซิฟิกและมหาสมุทรอินเดีย ณ บริเวณภาคใต้ของประเทศไทย โดยแนวคิดเส้นทางการขุดเดิมอยู่ที่แนวเส้นระหว่างอำเภอกระบุรี จังหวัดระนอง และอำเภอสวี จังหวัดชุมพร มีแนวความยาวขุดบนพื้นดินยาวประมาณ 80 กิโลเมตร แนวคลองใหม่ที่มีผลกระทบต่อด้านต่าง ๆ น้อยที่สุด คือ แนวขุดใหม่เส้น 9A โดยมีความเป็นมาจากการศึกษาเส้นทาง 9A เกิดขึ้นหลังจากที่คณะกรรมการธิการวิสามัญ ได้ศึกษาเส้นทางคอคอดกระเดิม คือ เส้นทางแนว 1 แนว 2 และแนว 2A ซึ่งเป็นเส้นทางที่ได้มีผู้ศึกษาไว้แล้ว โดยเป็นเส้นทางขุดคลองคอคอดกระผ่านจังหวัดระนอง-จังหวัดชุมพร ความยาวประมาณ 80 กิโลเมตร จากการศึกษาของคณะกรรมการธิการวิสามัญ พบว่า เป็นเส้นทางที่ขุดคลองได้ยากเพราะมีภูเขาและแคบ ซึ่งไม่สามารถพัฒนาเป็นเขตเศรษฐกิจพิเศษ หรือพัฒนาเป็นอุตสาหกรรมเมืองใหม่หรืออื่น ๆ ได้ และเมื่อขุดแล้วจะไม่คุ้มทุน ฯลฯ คณะกรรมการธิการวิสามัญ จึงศึกษาเส้นทางแนว 3 คือ แนว 3A แนว 3C เส้นทางแนว 4 เส้นทางแนว 5 แนว 5A เส้นทางแนว 6 และเส้นทางแนว 7 คือ แนว 7A และพบว่ามีปัญหาและผลกระทบที่แตกต่างกันไป จึงให้ความสำคัญน้อยกว่าเส้นทางใหม่ในการเลือกขุดคลอง (คณะกรรมการธิการวิสามัญเพื่อศึกษาความเป็นไปได้ของโครงการขุดคอคอดกระวุฒิสภา, 2548) เส้นทางใหม่ คือ เส้นทางแนว 9A มีระยะทางประมาณ 135 กิโลเมตร ความกว้าง 300-400 เมตร ความลึก 25-35 เมตร แนว 9A เป็นเส้นทางที่ผ่านทะเลในพื้นที่จังหวัดกระบี่ เขตอำเภอเกาะลันตา จังหวัดตรัง อำเภอสิเกา อำเภอวังวิเศษ อำเภอห้วยยอด และอำเภอรัชฎา จังหวัดพัทลุง อำเภอป่าพะยอม จังหวัดนครศรีธรรมราช อำเภอทุ่งสง อำเภอชะอวด และจังหวัดสงขลา ที่อำเภอหัวไทร

ผลสรุปของการสำรวจของคณะกรรมการธิการวิสามัญ เพื่อศึกษาความเป็นไปได้ของโครงการขุดคอคอดกระวุฒิสภาได้มองว่าคลองไทยแนว 9A เป็นตำแหน่งของแนวคลองที่มีความเหมาะสมมากที่สุดทั้งนี้ในสถานการณ์ปัจจุบันมีความเป็นไปได้ที่โครงการนี้จะดำเนินโครงการในอนาคตอันใกล้ ซึ่งโครงการของรัฐเช่นนี้ก่อนจะมีการดำเนินการจะมีการศึกษาประเมินด้านความคุ้มค่าของด้านต่าง ๆ โดยใช้มุมมองเครื่องมือทางด้านเศรษฐศาสตร์ในการดำเนินโครงการการประเมินโครงการ วิเคราะห์โครงการ เน้นการวิเคราะห์ของจุดคุ้มทุนทางเศรษฐกิจเป็นลำดับสำคัญ แต่อาจมิได้วิเคราะห์และประเมินความคุ้มค่าของผลกระทบทางสังคมที่มีต่อประชาชนเป็นประเด็นใหญ่ โดยประเด็นของผลกระทบของสังคมในการดำเนินการขุดคลองไทยแนว 9A มีทั้งผลกระทบทางลบและทางบวก แต่ที่ให้ความสำคัญในการศึกษาและสิ่งที่จำเป็นต้องวิเคราะห์ คือ ผลกระทบทางลบที่ส่งผลเสียต่อสังคม การวิเคราะห์ประเด็นปัญหาที่ต้องพิจารณา เพื่อให้ผู้กำหนดโครงการและภาคประชาชน ได้เตรียมความพร้อม

ด้านผลกระทบทางสังคมในการชดเชยของไทย 9A กรณีศึกษาจังหวัดตรัง ในแนวทางผู้วิจัยยังมองอีกว่า กลุ่มคนที่ได้รับผลกระทบมิได้มีแค่ประชาชนที่อยู่ตำแหน่งของการชดเชยเท่านั้น แต่ยังมองว่าในระหว่างการดำเนินชดเชยของไทยแนว 9A จนชุดแล้วเสร็จสมบูรณ์ อาจจะส่งผลกระทบต่อประชาชนบริเวณทั้งหมดของคลองที่ตัดผ่านเป็นแนวนาน โดยผลกระทบของสังคมที่เกิดขึ้นมีความเป็นไปได้ที่จะเกิดความหนักเบาตามขอบเขตระยะทางของสองข้างของโครงการคลองชด

ทั้งนี้โครงการคลองไทยแนว 9A เป็นโครงการขนาดใหญ่ที่สุดในประเทศไทยที่เคยมีมา เพื่อให้สามารถให้ครอบคลุมพื้นที่การศึกษาให้ได้ผลการศึกษาในเชิงลึกและละเอียดที่สุดเกี่ยวกับผลกระทบทางสังคม ผู้วิจัยจึงเลือกพื้นที่ศึกษาเป็นจังหวัดตรัง เนื่องด้วยพื้นที่จังหวัดตรังเป็นชายฝั่งทะเลอันดามัน มีความอุดมสมบูรณ์ทางทะเล มีระบบนิเวศที่มีความสัมพันธ์ต่อด้านวัฒนธรรมและวิถีดำเนินชีวิต อีกทั้งจังหวัดตรังนอกจากมีการท่องเที่ยวทางทะเลแล้ว ยังมีสถานที่ท่องเที่ยวทางบกที่เป็นแหล่งท่องเที่ยวสำคัญในภาคใต้อีกด้วย เนื่องจากจังหวัดตรังมีการผสมผสานทางวัฒนธรรมจากหลายศาสนา จึงมีความหลากหลายทางด้านวัฒนธรรมและวิถีการดำเนินชีวิตที่เก่าแก่ ดังนั้นจึงต้องระมัดระวังผลกระทบที่อาจจะเกิดขึ้น

ดังนั้นผู้วิจัยจึงต้องการศึกษาผลกระทบทางสังคมในการชดเชยของไทย 9A โดยศึกษาผลกระทบทางสังคมทั้งทางตรงและทางอ้อม เนื่องด้วยแนวเส้นชดเชย 9A เป็นการวางแผนเส้นทางเบื้องต้นให้เห็นภาพขอบเขตโครงการในอนาคต จึงต้องศึกษาแนวชดเชยอย่างละเอียดเพื่อหลีกเลี่ยงชุมชนหรือสถานที่สำคัญ เพื่อลดปัญหาผลกระทบทางตรงที่จะเกิดขึ้น ผู้วิจัยจึงมุ่งเน้นศึกษาผลกระทบทางอ้อมหรือผลกระทบที่เกิดเป็นห่วงโซ่ของปัญหานั้น ๆ โดยการศึกษาให้ความสำคัญประสบการณ์ของนักวิชาการด้านเศรษฐศาสตร์ นักวิชาการทางด้านสังคมศาสตร์ นักวิชาการทางด้านสิ่งแวดล้อม อีกทั้งเอกสารผลการศึกษาการชดเชยของประเทศต่าง ๆ เพื่อนำไปเป็นกรอบและทิศทางการหาข้อค้นพบสภาพปัญหา ที่นำมาซึ่งเหตุของผลกระทบทางสังคมในการดำเนินโครงการคลองไทย 9A เพื่อนำไปสู่การค้นหามลกระทบทางสังคม วิถีชีวิตและวัฒนธรรมต่อประชาชนจังหวัดตรังต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัญหาที่นำมาซึ่งต้นเหตุของผลกระทบทางสังคมในการดำเนินโครงการคลองไทย 9A
2. เพื่อศึกษาผลกระทบทางสังคม วัฒนธรรมและวิถีดำเนินชีวิตในการชดเชยของไทย 9A กรณีศึกษาจังหวัดตรัง

วิธีดำเนินการวิจัย

การดำเนินการวิจัยในครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยใช้วิธีการวิจัยเชิงเอกสาร (Documentary Research) และการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research) เก็บข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) นำข้อมูลมาสังเคราะห์ วิเคราะห์ 4 ขั้นตอน

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ เอกสารรายงานการวิจัย บทความทางการศึกษาที่ได้จากการวิจัย ประวัติความเป็นมา ลักษณะโครงการและสภาพปัญหาของคลองปานามา คลองสุเอซ คลองคิล คลองนิการากัว และเอกสารประวัติความเป็นมา ลักษณะโครงการและสภาพปัญหาของการขุดคลองไทยแนว 9A

ขั้นตอนที่ 2 การสัมภาษณ์เชิงลึกจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ผู้วิจัยคัดเลือกผู้ให้ข้อมูลหลักสำคัญในการวิจัยด้วยวิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยพิจารณาจากการตัดสินใจของผู้วิจัยเอง โดยลักษณะของกลุ่มที่เลือกเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย จำนวน 11 คน ประกอบด้วย กลุ่มนักวิชาการจำนวน 3 คน กลุ่มข้าราชการในพื้นที่จำนวน 6 คน อดีตข้าราชการจำนวน 1 คน และกลุ่มธุรกิจท่องเที่ยวจำนวน 1 คน และการประชุมระดมความคิด (Focus Group) จำนวน 2 ครั้ง และการศึกษาบริบทจังหวัดตรัง

ขั้นตอนที่ 3 เก็บรวบรวมข้อมูล แบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ ผู้วิจัยศึกษาเนื้อหาจากเอกสารและงานวิจัยอย่างละเอียดแล้วบันทึกข้อมูลที่เกี่ยวข้อง และการเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนาม ด้วยการสัมภาษณ์แบบเจาะลึกกับกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ โดยใช้แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง ทำการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก โดยกำหนดคำถามออกเป็นแต่ละประเด็นให้ครอบคลุม และสอดคล้องกับเรื่องที่ทำการศึกษา ผู้วิจัยเสนอแบบสัมภาษณ์ให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 คน ทำการตรวจสอบคุณภาพด้านความเที่ยงตรงของแบบสัมภาษณ์ แล้วทำการปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์ จากนั้นจึงทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลหลัก และใช้วิธีการตรวจสอบสามเส้าด้านข้อมูลที่ต่างกัน (Data Triangulation) นอกจากนี้ยังเน้นการตรวจสอบเส้าอื่น ๆ ได้แก่ เส้าด้านตัวผู้วิจัย (Investigator Triangulation) และเส้าด้านทฤษฎี (Theoretical Triangulation) โดยทำการตรวจสอบข้อมูลเรื่องเดียวกันจากแหล่งข้อมูลหลายแหล่งที่มีความแตกต่างกัน จนกระทั่งข้อมูลที่ได้ไม่มีการเปลี่ยนแปลงเพิ่มเติมหรือข้อมูลถึงจุดอิ่มตัว (Theoretical Saturation) (สฤงศ์ จันทวานิช, 2556)

ขั้นตอนที่ 4 การวิเคราะห์และสรุปข้อมูล โดยวิเคราะห์สภาพปัญหาจากข้อมูลประวัติความเป็นมา จากคลองขุดในต่างประเทศ จำนวน 4 โครงการ วิเคราะห์จุดร่วมและจุดต่างของแนวคิดการสร้างคลอง ลักษณะคลอง สภาพปัญหาของแต่ละประเทศ โดยผู้วิจัยจะศึกษาสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นของคลองต่าง ๆ เพื่อนำมาคาดการณ์ปัญหาที่ต้องพิจารณาของการขุดคลองไทยแนว 9A

การวิเคราะห์สภาพปัญหาและผลกระทบทางสังคมของคลองไทย กรณีศึกษาจังหวัดตรัง นำลักษณะโครงการอ้างอิงผลการศึกษาของ (ประดิษฐ์ บุญเกิด และคณะ, 2560) ที่ใช้ผลักดันโครงการของกลุ่มสมาคมคลองไทยในการวิเคราะห์ และนำแนวทางรอบแนวคิดผลกระทบทฤษฎีภูมิศาสตร์แวดล้อม แนวคิดการเปลี่ยนแปลงในการอธิบายปรากฏการณ์ที่จะเกิดขึ้น เพื่อให้ทราบถึงต้นเหตุหรือปรากฏการณ์ที่เป็นที่มาของผลกระทบทางสังคม โดยตั้งทิศทางของการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้ 1) อะไรคือเหตุปัจจัยที่ทำให้เกิดผลกระทบทางสังคม 2) ระบุความเชื่อมโยงของผลกระทบกับการเปลี่ยนแปลงทางสังคมของกลุ่มคนกลุ่มต่าง ๆ และปฏิสัมพันธ์ของการเปลี่ยนแปลงแล้วสรุปตามกรอบแนวคิดในการวิจัย

ผลการวิจัย

วัตถุประสงค์ที่ 1 ผลการวิจัยพบว่า สภาพปัญหาที่นำมาซึ่งต้นเหตุของผลกระทบทางสังคมในการดำเนินโครงการคลองไทย 9A มีดังนี้

1. ฝุ่นละอองขนาดเล็ก PM 2.5 ที่เกิดจากการก่อสร้างโครงการ

ผลการศึกษาพบว่า การสร้างหรือขุดคลองไทย เนื่องด้วยความลึกที่ขุดลงไปมีระยะความลึก 25 เมตร เป็นอย่างน้อย และความกว้างคลอง 400 เมตร ระยะทางยาวจากฝั่งอันดามัน จากชายฝั่งทะเลจังหวัดกระบี่ และจังหวัดตรังไปสุดที่จังหวัดสงขลาชายฝั่งทะเลฝั่งอ่าวไทย รวมระยะทาง 135 กิโลเมตร โดยอ้างอิงผลการศึกษาของ (ประดิษฐ์ บุญเกิด และคณะ, 2560) ผลจากการดำเนินการขุดคลองโดยใช้ระเบิด และการขุดคลองโดยใช้เครื่องจักร การขนย้ายดินที่เกิดจากการขุด ควันทิพย์ที่ได้จากไอเสียเครื่องจักรและรถที่ใช้ในการทำโครงการ อาจเกิดฝุ่นละอองขนาดเล็กในอากาศ ในระดับ PM 2.5 ได้ ซึ่งหากการกระจายไปสู่อากาศเกินค่าควบคุมของมาตรฐานของไทย จะส่งผลต่อสุขภาพอนามัยของผู้ที่ต้องใช้ชีวิตกลางแจ้ง หรือการทำกิจกรรมต่าง ๆ กลางแจ้ง ถ้าต้องดำเนินชีวิตโดยการหายใจเอา PM 2.5 นาน ๆ ในช่วงระยะการดำเนินการก่อสร้างเป็นเวลา 7-10 ปี เป็นอย่างน้อย ผลกระทบเหล่านี้จะเกิดอันตรายต่อสุขภาพ ซึ่งอาจส่งผลต่อพฤติกรรมการใช้ชีวิตของประชาชน

2. การสร้างท่าเรือน้ำลึกและการขุดคลองไทยกับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงทางระบบนิเวศน์

ผลการศึกษาพบว่า โครงการคลองไทย 9A มีการสร้างท่าเรือเพื่อรองรับการขนถ่ายสินค้าจากเรือตรงตำแหน่งเริ่มต้นฝั่งอันดามันที่ตำบลเขาไม้แก้ว อำเภอสิเกา จังหวัดตรัง กิจกรรมท่าเรือที่ส่งผลกระทบต่อระบบนิเวศน์ โดยการเปรียบเทียบจากท่าเรือกันตัง มีประเด็นที่ต้องพิจารณาเกี่ยวกับการทำลายสิ่งแวดล้อมระบบนิเวศน์ตรงนั้นเพื่อสร้างท่าเรือ เนื่องด้วยตำแหน่งการขุดคลองในทางทะเลมีใช้ทะเลน้ำลึก จึงต้องขุดพื้นที่ในทะเลให้ได้ความลึก 25 เมตรเป็นอย่างน้อย ออกไปเป็นระยะทาง 50 กิโลเมตร และต้องขุดแบบขุดเฉียงเพื่อมิให้น้ำทะเลพัดตะกอนมาถมที่ร่องขุด อีกทั้งกิจกรรมการเดินเรืออาจจะมีการรั่วไหลของน้ำมัน หรือเกิดอุบัติเหตุทางเรือ การเสื่อมของสภาวะแวดล้อมที่เกิดจากการทำกิจกรรมท่าเรือและการเดินเรือ การปล่อยควันทิพย์จากไอเสียเรือขนาดใหญ่ ของเสียจากท่าเรือและโรงงานอุตสาหกรรมที่ทำมาเพื่อมาสนับสนุนเศรษฐกิจโครงการ สิ่งเหล่านี้ถ้าไม่สามารถควบคุมได้จะส่งผลเป็นวงกว้าง ส่งผลต่อเป็นแบบห่วงโซ่ปัญหา จากปัญหาหนึ่งไปสู่อีกปัญหาหนึ่ง

3. การขุดคลองไทยพาดผ่านแม่น้ำตรัง

ผลการศึกษาพบว่า ผลกระทบจากการขุดคลองไทยพาดผ่านแม่น้ำตรัง โดยอ้างอิงผลการศึกษาของ (ประดิษฐ์ บุญเกิด และคณะ, 2560) ตรงตำแหน่งตัดแม่น้ำตรังที่อำเภอวังวิเศษ จังหวัดตรัง มีประเด็นเกี่ยวกับผลกระทบแม่น้ำตรัง การเปลี่ยนแปลงน้ำจืดเปลี่ยนเป็นน้ำกร่อยหรือกระทั่งน้ำเค็ม สัตว์น้ำที่อยู่ในน้ำจืดอยู่ไม่ได้ สัตว์น้ำเศรษฐกิจที่ประมงน้ำจืดให้การสนับสนุนให้เลี้ยงเพื่อประกอบอาชีพของชาวบ้าน ก็จะต้องเปลี่ยนการสูญเสียระบบนิเวศแบบฉับพลัน ส่งผลกระทบต่อมิติความสัมพันธ์ทางสังคมที่มีความเกี่ยวเนื่องกับแม่น้ำตรัง

เช่น การทำประมงน้ำจืดแบบกระชังปลาที่อยู่ในแม่น้ำต่ง การใช้แม่น้ำต่งในการเกษตรต่าง ๆ ที่อยู่ติดแม่น้ำต่ง การใช้แม่น้ำต่งในการอุปโภคบริโภคของคนชาวคลองแม่น้ำต่ง

4. การเสียพื้นที่ทางการเกษตรจากการขุดคลองไทย 9A

ผลการศึกษาพบว่า ผลกระทบต่อการเสียพื้นที่การเกษตร เนื่องด้วยโครงการคลองไทย 9A อ้างอิงจำนวนพื้นที่ที่ต้องเสียไปอย่างน้อยทั้งเส้นทางการขุดคลองไทย โดยอ้างอิงผลการศึกษาของ (ประดิษฐ์ บุญเกิด และคณะ, 2560) ความกว้าง x ความยาวคลอง 400 เมตร x 135,000 เมตร เป็นจำนวน 54 ล้านตารางเมตร โดยผลการศึกษาเชิงเปรียบเทียบกับคลองนิการากัว ประเทศนิการากัว ออกกฎหมายเวนคืนที่ดินเพิ่มขนานกับคลอง 5 กิโลเมตร ทั้งนี้ข้อมูลของผู้ทำโครงการคลองไทยยังไม่ระบุชัดเจน ในการที่จะต้องเวนคืนของโครงการคลองไทยในประเทศไทยเพิ่มเป็นอีกจำนวนเท่าไร

5. เสียงที่เกินมาตรฐานที่เกิดจากการขุดคลองไทยโดยการใช้ระเบิดและเครื่องจักรขนาดใหญ่

ผลการศึกษาพบว่า เสียงที่เกินมาตรฐานที่เกิดจากการขุดคลองไทยแนว 9A เกิดจากเสียงจากการทำงานของเครื่องจักร เสียงจากการขนย้ายดิน และเสียงจากการใช้ระเบิดในการขุดคลอง เนื่องด้วยความคลุมเครือของวิธีที่ใช้ในการขุดคลองของโครงการคลองไทยแนว 9A ผู้วิจัยจึงอ้างอิงจากวิธีการขุดคลองของประเทศต่าง ๆ ทั้งคลองปานามา คลองสุเอซ คลองคิล และ คลองนิการากัว ล้วนเป็นคลองขุดที่มนุษย์สร้างขึ้น โดยการใช้เครื่องจักรขนาดใหญ่และระเบิดในการขุดทำร่องคลอง

วัตถุประสงค์ที่ 2 ผลการวิจัยพบว่า ผลกระทบทางสังคม วัฒนธรรมและวิถีดำเนินชีวิตในการขุดคลองไทย 9A กรณีศึกษาจังหวัดตรัง มีดังนี้

1. ผลกระทบทางด้านวัฒนธรรม

ผลการศึกษาพบว่า การที่มีการโยกย้ายคนในพื้นที่ทั้งชุมชน ส่งผลให้กิจกรรมทางวัฒนธรรมในชุมชนได้สูญหายไปด้วย โดยพบว่า ระบบนิเวศน์และสิ่งแวดล้อมที่ประชากรอาศัยอยู่ มีความสัมพันธ์กับวัฒนธรรมประเพณีในพื้นที่ กรณีศึกษาเชิงเปรียบเทียบกับบ้านมดตะนอยยังมีวัฒนธรรมเผาะลาเป็นลักษณะพิธีกรรมขึ้นปีใหม่ของชาวบ้าน เนื่องจากพื้นที่มีมะพร้าวจำนวนมาก ซึ่งอาชีพของคนในพื้นที่เป็นชาวสวนมะพร้าว ก็จะมีการนำกะลามะพร้าวมาเผาเป็นกองใหญ่กลางหมู่บ้าน และตามทางเดินจะมีการจุดไฟตามเสาทางเดิน ในแต่ละบ้านจะมีการทำขนมทุกบ้าน เพื่อให้เด็ก ๆ ในหมู่บ้านมาเคาะประตูเพื่อมาขอขนมซึ่งเป็นการเชื่อมสัมพันธ์ของแต่ละบ้าน ส่วนการเผากะลาจะเป็นกลอุบายในสมัยก่อนที่ลดขยะจากกะลามะพร้าวพื้นที่ศึกษาของโครงการ อ้างอิงผลการศึกษาของ (ประดิษฐ์ บุญเกิด และคณะ, 2560) ได้มีการศึกษาและเลือกพื้นที่เส้น 9A เบื้องต้น เป็นพื้นที่ที่ไม่มีชุมชนหนาแน่น เป็นพื้นที่ทำการเกษตรสวนยางสวนปาล์ม ประเด็นทางตรงที่ส่งผลกระทบต่อวัฒนธรรมสังคมของคนในพื้นที่ได้รับผลกระทบในด้านวัฒนธรรมน้อย แต่ลักษณะโครงการคลองไทยเป็นโครงการขนาดใหญ่ ที่ส่งผลกระทบต่อระบบนิเวศน์เป็นปัญหาแบบห่วงโซ่การเปลี่ยนแปลง ฉะนั้นหาดปากเมงซึ่งเป็นแหล่งท่องเที่ยวที่อยู่ใกล้โครงการทำเรือคลองไทย และโครงการขุดคลองทางปากอ่าวอันดามันมากที่สุด มีความสำคัญเชิงสัญลักษณ์ของการท่องเที่ยวจังหวัดตรัง

กิจกรรมในพื้นที่หาดปากเมงที่เป็นจุดแลนด์มาร์คการท่องเที่ยว และเป็นจุดเชื่อมต่อการท่องเที่ยวทางฝั่งทะเลตรัง อีกทั้งเป็นพื้นที่จัดกิจกรรมประเพณีทางทะเลของจังหวัดตรัง เช่น งานเทศกาลหอยตะเภา เป็นงานเทศกาลที่มุ่งส่งเสริมการอนุรักษ์ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม จัดขึ้นในราวเดือนพฤศจิกายนของทุกปีกิจกรรมในงาน อาทิ การแข่งขันเก็บหอยตะเภา หรือกระทั่งเทศกาลจัดงานกินอาหารทะเลต่าง ๆ เพื่อช่วยกระตุ้นเศรษฐกิจในพื้นที่ที่มีความเป็นไปได้ที่จะได้รับผลกระทบทางระบบนิเวศน์ ซึ่งมีความสัมพันธ์กันของกิจกรรมประเพณีวัฒนธรรมพื้นที่ อีกทั้งประเพณีเทศกาลในชายฝั่งที่มีชื่อเสียงของจังหวัดตรัง เทศกาลวิวาทิไต้สมุทร ประเพณีจัดงานแต่งงานหมู่ที่เป็นการแต่งงานได้น้ำที่แนวปะการังของเกาะกระดาน จังหวัดตรัง ถ้ากิจกรรมการเดินทางเรือและกิจกรรมทำเรือ หรือแม้กระทั่งการก่อสร้างการขุดคลองส่งผลกระทบต่อระบบนิเวศน์ในทะเลที่ควบคุมไม่ได้ก็จะทำให้เทศกาลวิวาทิไต้สมุทรที่ต้องพึ่งพาความสวยงามของธรรมชาติได้รับผลกระทบเช่นกัน

ประเด็นของฝุ่นละออง PM 2.5 ที่เกิดจากการสร้างโครงการ ซึ่งถ้าอยู่ในระดับสูงที่เป็นอันตรายต่อระบบหายใจ จะทำให้มีการเปลี่ยนแปลงทางพฤติกรรมของชาวเมืองตรัง เนื่องด้วยวิธีป้องกันได้ดีที่สุด คือ ไม่อยู่ในกลางแจ้งที่มีค่าฝุ่นละออง PM 2.5 ในระดับอันตราย สิ่งนี้มีความเกี่ยวข้องต่อกิจกรรมทางประเพณีและวัฒนธรรม เพราะกิจกรรมทางประเพณีวัฒนธรรมส่วนใหญ่เป็นกิจกรรมกลางแจ้ง ไม่ว่าจะเป็นพิธีกรรมทางพุทธที่เกี่ยวกับกิจกรรมทางศาสนาต่าง ๆ กิจกรรมในวัด กิจกรรมวัฒนธรรมของพี่น้องมุสลิม เทศกาลกินเจของชาวดั้งเชื้อสายจีน เทศกาลประจำปีของจังหวัดตรัง เช่น เทศกาลขนมเค้ก เทศกาลหมุย่างเมืองตรัง เป็นต้น

2. ผลกระทบทางด้านวิถีดำเนินชีวิต

ผลการศึกษาพบว่า ผลกระทบที่เกิดขึ้นทางด้านวิถีดำเนินชีวิต มีประเด็นสำคัญ ดังนี้

1) ผลกระทบที่เกิดจากการย้ายถิ่นฐานจะต้องเปลี่ยนอาชีพใหม่ เพราะเสียพื้นที่ทำการเกษตรจากการเวนคืนของโครงการคลองไทยไป ประเด็นนี้ผู้ที่อยู่ในพื้นที่ได้รับผลกระทบทางตรง

2) วิถีชีวิตประมงชายฝั่งที่เป็นรูปแบบประมงพื้นบ้าน ได้รับผลกระทบจากระบบนิเวศน์ทางทะเลที่เปลี่ยนไป มีได้หลายระดับผลกระทบ เนื่องด้วยการขุดคลองเชื่อมทะเล 2 ฝั่งมหาสมุทรทำให้กระแสน้ำเปลี่ยน การเคลื่อนย้ายทางระบบนิเวศน์จึงเกิดขึ้น อีกทั้งความเสื่อมจากการก่อสร้างโครงการที่มีผลต่อทะเลและสัตว์น้ำ และเมื่อโครงการดำเนินการใช้กิจกรรมทำเรือและการเดินทางเรือ ทำให้สภาวะแวดล้อมเสื่อมโทรมลง สัตว์น้ำที่เคยอยู่ใกล้ชายฝั่งมีความเป็นไปได้ที่จะน้อยลง

3) การโยกย้ายถิ่นฐานของคนในพื้นที่ที่เข้ามา มีวัฒนธรรมการดำเนินชีวิตของกลุ่มคนที่มาอยู่เป็นกลุ่มก้อน อาจเกิดวิถีการดำเนินชีวิตที่มีความหลากหลายมากขึ้น จนเสียความเป็นอัตลักษณ์วิถีชีวิตของชาวดั้ง

4) โครงการคลองไทยขุดคลองตัดผ่านแม่น้ำตรัง ตรงตำแหน่งตัดแม่น้ำตรังที่อำเภอวังวิเศษ จังหวัดตรัง มีประเด็นที่ต้องพิจารณาเกี่ยวกับผลกระทบแม่น้ำตรัง ด้านน้ำจืดเปลี่ยนเป็นน้ำกร่อย หรือกระทั่งเป็นน้ำเค็ม สัตว์น้ำที่อยู่ในน้ำจืดไม่สามารถดำรงชีวิตได้ สัตว์น้ำเศรษฐกิจที่หน่วยราชการประมงน้ำจืดให้การสนับสนุนให้เลี้ยงเพื่อประกอบอาชีพของชาวบ้านต้องเปลี่ยนไป การสูญเสียระบบนิเวศน์แบบฉับพลัน

ส่งผลกระทบต่อมิติความสัมพันธ์ทางสังคมที่มีความเกี่ยวเนื่องกับแม่น้ำตรัง เช่น การทำประมงน้ำจืดแบบ กระชังปลาในแม่น้ำตรัง การใช้แม่น้ำตรังเพื่อทำการเกษตรต่าง ๆ ที่ติดแม่น้ำตรัง การใช้แม่น้ำตรังในการอุปโภค บริโภคของคนชาวคลองแม่น้ำตรัง

5) ประเด็น PM 2.5 ฝุ่นละอองขนาดเล็กที่เป็นอันตรายต่อระบบทางเดินหายใจ ซึ่งเกิดจากการ ก่อสร้างโครงการ เป็นประเด็นที่เป็นต้นเหตุที่กระทบต่อมิติสังคมหลายด้าน และในด้านขอบเขตผลกระทบ ด้านวิถีดำเนินชีวิตเป็นประเด็นใหญ่มาก เพราะฝุ่นชนิดนี้แพร่กระจายเป็นวงกว้างครอบคลุมไปทั้งจังหวัดตรัง และจังหวัดอื่น ๆ เพราะการทำการกิจกรรมหรือการดำเนินชีวิตทุกรูปแบบที่ต้องทำกลางแจ้งหรือพื้นที่โล่ง จะได้รับผลกระทบทั้งหมด ซึ่งทางด้าน บุผา ทองแท้ ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลนาโยงใต้ ได้ให้ทัศนะต่อความเชื่อมโยงระหว่างปรากฏการณ์ฝุ่นละอองกับวิถีการดำเนินชีวิตว่า ประเด็น PM 2.5 ฝุ่นละอองนี้ ถ้าอยู่ในระดับสูงมาก ๆ เป็นอันตราย เนื่องจากความไม่คุ้นชิน หรือความไวต่อการแพ้ หรือสุขภาพของประชาชน ส่งผลต่อการใช้ชีวิตประจำวันต่าง ๆ ทำได้ยากลำบากยิ่งขึ้น เพราะคนจะไม่ออกจากบ้าน หรือกระทั่งอยู่ไม่ได้ จนต้องย้ายถิ่นฐานออกไป อีกทั้งยังอาจส่งผลกระทบต่อวิถีชีวิตชาวสวนยาง เพราะในช่วงเข้ามตัดก็ต้อง ออกมารีดยางกัน ซึ่งเป็นวิถีชีวิตที่ทำกันมานาน รวมถึงกิจกรรมทางศาสนาที่ทำกิจกรรมในวัดเองก็ตาม ถ้าคนออกนอกบ้านลำบาก กิจกรรมต่าง ๆ ก็จะไม่เกิดขึ้น ทำให้มีผลกระทบเป็นลูกโซ่หลายด้านแน่นอน อีกประการหนึ่งเมืองตรังเป็นเมืองอาหาร เมืองประวัติศาสตร์อาหารหลากหลาย ถ้าในช่วงที่โครงการ ดำเนินการแล้วก่อให้เกิดฝุ่นละอองขนาดเล็ก ก็อาจจะปนเปื้อนในอาหารเหล่านี้ได้ จากกระทบหลายด้าน จึงต้องเปรียบเทียบดูว่าสิ่งที่มีอยู่เดิมกับที่โครงการที่จะทำ อันไหนสมเหตุสมผล และส่งผลกระทบน้อยที่สุด (บุผา ทองแท้, 2562)

องค์ความรู้จากการวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาเหตุของปัจจัยที่นำมาซึ่งผลกระทบทางสังคม วัฒนธรรมและวิถีดำเนินชีวิต จากการดำเนินโครงการคลองไทย 9A กรณีศึกษาจังหวัดตรัง โดยแสดง รายละเอียดได้ตามตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงความสัมพันธ์ของลักษณะโครงการวิธิดำเนินการโครงการที่เป็นต้นเหตุผลกระทบและผลกระทบทางสังคม วัฒนธรรมและวิถีดำเนินชีวิตในการชุดคลองไทย 9A กรณีศึกษาจังหวัดตรัง

ลักษณะโครงการและวิธิดำเนินการโครงการที่เป็นต้นเหตุผลกระทบ	ผลกระทบทางสังคม วัฒนธรรมและวิถีดำเนินชีวิต
1) PM 2.5 ที่เกิดจากการก่อสร้างโครงการ ● การชุดคลองโดยใช้ระเบิด ● การชุดคลองโดยใช้เครื่องจักร ● การขนย้ายดินที่เกิดจากการชุด ● คิวพันขี้ที่ได้จากไอเสียเครื่องจักรและรถที่ใช้ในการทำโครงการ ● ฯลฯ	ผลกระทบด้านวัฒนธรรม ● พิธีทางศาสนาของวัด หรือกิจของสงฆ์ทำได้ลำบากขึ้น ● พฤติกรรมด้านวัฒนธรรมเปลี่ยนไปเนื่องด้วยไม่สามารถทำกิจกรรมกลางแจ้งได้ ผลกระทบด้านวิถีดำเนินชีวิต ● ชีวิตประจำวันกิจกรรมกลางแจ้งเปลี่ยนไป ● การไปมาหาสู่กันลำบากขึ้น ● พฤติกรรมการทำงานเปลี่ยนไป ● มีความเสี่ยงต่อสุขภาพที่แย่ลง
2) ทำเรื่อน้ำลึกและการชุดคลองไทยกับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงทางระบบนิเวศน์ ● ชุดร่องน้ำลึกในทะเลออกไปจากชายฝั่ง ● กิจกรรมทำเรื่อ ● อุบัติเหตุทางเรื่อ ● สร้างนิคมอุตสาหกรรม ● น้ำมันรั่วไหลจากเรื่อ ● ฯลฯ	ผลกระทบด้านวัฒนธรรม ● ประเพณีดั้งเดิมของชาวตรังชายฝั่งและเกาะแก่งเปลี่ยนไปเพราะระบบนิเวศน์เปลี่ยน ● สัญลักษณ์เมืองตรัง อย่างพะยูน ถูกคุกคามจากการเปลี่ยนแปลงระบบนิเวศน์ ผลกระทบด้านวิถีดำเนินชีวิต ● วิถีประมงพื้นบ้านลดลง ● ท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์น้อยลง ● พฤติกรรมการทำงานเปลี่ยนไป
3) ผลกระทบจากการชุดคลองไทยพาดผ่านแม่น้ำตรัง ● น้ำจืดเป็นน้ำกร่อยหรือน้ำเค็ม ● ฯลฯ	ผลกระทบด้านวัฒนธรรม ● ไม่พบผลการศึกษา ผลกระทบด้านวิถีดำเนินชีวิต ● วิถีประมงน้ำจืดพื้นบ้านเปลี่ยนไป ● การใช้ น้ำจืดอุปโภคบริโภคทำไม่ได้ ● วิธีการทำเกษตรสองฝั่งแม่น้ำตรังเปลี่ยนไป ● มีความเสี่ยงต่อสุขภาพที่แย่ลง

ตารางที่ 1 (ต่อ) แสดงความสัมพันธ์ของลักษณะโครงการวิธีดำเนินการโครงการที่เป็นต้นเหตุผลกระทบและผลกระทบทางสังคม วัฒนธรรมและวิถีดำเนินชีวิตในการขุดคลองไทย 9A กรณีศึกษาจังหวัดตรัง

ลักษณะโครงการและวิธีดำเนินการโครงการที่เป็นต้นเหตุ ผลกระทบ	ผลกระทบทางสังคม วัฒนธรรมและวิถีดำเนินชีวิต
4) ผลกระทบจากการขุดคลองไทยการเสียพื้นที่ทางการเกษตร ขุดคลองผ่านพื้นที่การเกษตร สวนยาง สวนปาล์ม ฯลฯ	ผลกระทบด้านวัฒนธรรม ไม่พบผลการศึกษา เพราะเป็นพื้นที่การเกษตร ผลกระทบด้านวิถีดำเนินชีวิต วิธีการทำสวนยางสวนปาล์มเปลี่ยนไป
5) เสียงที่เกินมาตรฐาน ที่เกิดจากการขุดคลองไทย - การทำงานของเครื่องจักร - การขนย้ายดิน - การใช้ระเบิดในการขุดคลอง - ฯลฯ	ผลกระทบด้านวัฒนธรรม - พิธีทางศาสนาของวัด หรือกิจของสงฆ์ทำได้ลำบากขึ้น - พฤติกรรมด้านวัฒนธรรมเปลี่ยนไป ผลกระทบด้านวิถีดำเนินชีวิต - พฤติกรรมการทำงานหรือกิจกรรมของคนในพื้นที่เปลี่ยนไป - มีความเสี่ยงต่อสุขภาพที่แย่ลง

สรุปผลการวิจัย

การศึกษาวิจัย คลองไทย 9A : การศึกษาผลกระทบสังคม-วัฒนธรรม กรณีศึกษาจังหวัดตรัง สรุปได้ว่าโครงการคลอง 9A มีสภาพปัญหาที่เป็นต้นเหตุของผลกระทบ 5 ประการ 1) ฝุ่นละอองขนาดเล็ก PM 2.5 ที่เกิดจากการก่อสร้างโครงการ 2) การสร้างท่าเรือน้ำลึกและการขุดคลองไทยกับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงทางภูมิศาสตร์ 3) การขุดคลองไทยขาดผ่านแม่น้ำตรัง 4) การเสียพื้นที่ทางการเกษตรจากการขุดคลองไทย 9A 5) เสียงที่เกินมาตรฐานที่เกิดจากการขุดคลองไทยโดยการใช้ระเบิดและเครื่องจักรขนาดใหญ่ และสรุปได้ว่าผลกระทบทางสังคมในด้านวิถีดำเนินชีวิตและวัฒนธรรมของจังหวัดตรังมีสาเหตุเกิดจากปรากฏการณ์ทั้ง 5 ปรากฏการณ์ มีผลกระทบที่เป็นลักษณะห่วงโซ่ของปัญหา และผลกระทบนั้นมีความหนักเบาตามความหนักเบาของปรากฏการณ์เช่นกัน เนื่องด้วยความไม่ชัดเจนของตัวโครงการพื้นที่ขอบเขตตำแหน่งของการขุดคลอง จากการศึกษาผลกระทบทางอ้อมที่ได้จากกรณีศึกษาเชิงเปรียบเทียบ และจากสิ่งที่เคยเกิดขึ้นมาแล้ว เป็นข้อสังเกตของผู้ให้สัมภาษณ์ เมื่อได้เห็นภาพของลักษณะโครงการผ่านประสบการณ์ตรงที่อยู่ในพื้นที่

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัยเรื่อง คลองไทย 9A : การศึกษาผลกระทบทางสังคม-วัฒนธรรม กรณีศึกษาจังหวัดตรัง ผู้วิจัยได้ตั้งวัตถุประสงค์ไว้ 2 ข้อ ซึ่งค้นพบผลวิจัยมีประเด็นที่นำมาอภิปราย ดังนี้

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 พบว่า สภาพปัญหาที่นำมาซึ่งต้นเหตุของผลกระทบทางสังคม ในการดำเนินโครงการคลองไทย 9A กรณีศึกษาจังหวัดตรัง จากการศึกษาโครงการคลองไทยจะมีลักษณะ และสภาพปัญหาที่คล้ายคลึงกันกับคลองนิการากัว เนื่องด้วยมีปัจจัยร่วมที่คล้ายกันหลายมิติ เช่น ยุคสมัยที่ ดำเนินการสร้าง การย่นระยะทางการเดินเรือ สภาพความหนาแน่นของเส้นทางเดิม (คลองปานามา) ที่เรือวิ่งผ่าน สภาพการเมืองในประเทศที่สามารถสั่งการและตัดสินใจจากส่วนกลางได้ อีกทั้งอิทธิพลการเมืองระหว่างประเทศ ที่สร้างสมดุลของเส้นทางการเดินเรือโลก ระหว่างประเทศสหรัฐอเมริกาและประเทศจีน หรือแม้กระทั่ง ลักษณะของคลอง วิธีการขุดคลอง หรือพื้นที่ภูมิศาสตร์ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ ดลหทัย จิรวิวรรณ (2559) ที่ได้รวบรวมประวัติความเป็นมา ลักษณะการสร้างโครงการขุดคลอง และสภาพปัญหาของการ ขุดคลองของต่างประเทศ เป็นที่มาของปรากฏการณ์สภาพปัญหาที่คล้ายคลึงกัน ผลที่ได้จากการศึกษา 5 ปรากฏการณ์ ที่เกิดขึ้นในการดำเนินโครงการคลองไทย 9A กรณีศึกษาจังหวัดตรัง จะนำมาสู่ซึ่งการเปลี่ยนแปลง และผลกระทบทางสังคมของจังหวัดตรัง

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 พบว่า ผลกระทบทางสังคม วัฒนธรรมและวิถีดำเนินชีวิตในการ ขุดคลองไทย 9A กรณีศึกษาจังหวัดตรัง ทฤษฎีแวดล้อมทางภูมิศาสตร์เชื่อว่า สภาพแวดล้อมทางภูมิศาสตร์ ลักษณะของพื้นที่ ตลอดจนความอุดมสมบูรณ์ของทรัพยากรธรรมชาติ เป็นตัวกำหนดการจัดระเบียบ และสภาพต่าง ๆ ในสังคมโดยตรง นิสัยใจคอและความเจริญของสังคมจะเป็นอย่างไรขึ้นอยู่กับสาเหตุทางภูมิศาสตร์ สังคมมีสภาพความเป็นอยู่ต่างก็เพราะสภาพภูมิศาสตร์ไม่เหมือนกัน ตลอดจนการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น มักมีขอบเขตจำกัด เพราะดินฟ้าอากาศเป็นตัวกำหนด (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2548) กล่าวถึง ปัจจัยของสังคมนอกจากตัวปัจเจกแล้ว สภาพภูมิศาสตร์ที่อยู่อาศัยจะเป็นตัวกำหนดวิถีชีวิตของสังคมบริเวณนั้น ๆ เช่น สภาพภูมิศาสตร์ที่อยู่อาศัยของชุมชนอยู่ติดชายฝั่งทะเล วิธีการดำเนินชีวิต อาชีพ องค์ความรู้ของปัจเจก ลักษณะนิสัย จะเชื่อมโยงกับวิถีประมงหรือเกษตรกรรมที่เชื่อมโยงกับทะเล องค์ความรู้ที่ก่อขึ้นใน ภูมิแวดล้อมนั้นก็จะไม่หนีออกจากวิถีชีวิตที่ต้องดำรงอยู่ หรือถ้าภูมิศาสตร์แวดล้อมเป็นคนเมือง มีเทคโนโลยี มีความเจริญของตึก อาคาร วิธีการดำเนินชีวิต องค์ความรู้ ก็จะเป็นอีกรูปแบบหนึ่ง เป็นรูปแบบการเชื่อมโยงกัน ซึ่งผลที่ได้จากการศึกษา 5 ปรากฏการณ์ จะนำมาสู่ซึ่งการเปลี่ยนแปลงและผลกระทบของสังคม วัฒนธรรม และวิถีชีวิต ที่เป็นลักษณะห่วงโซ่ของปัญหาและผลกระทบ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1) การศึกษาวิจัย คลองไทยแนว 9A : ผลกระทบทางสังคม-วัฒนธรรม กรณีศึกษาจังหวัดตรัง พบว่า ชาวบ้านในจังหวัดตรังส่วนใหญ่ที่เป็นระดับเกษตรกร ชาวประมง ท่องเที่ยวท้องถิ่น และผู้ประกอบการรับจ้าง

ไม่ทราบเรื่องการขาดคลองไทยแนว 9A ที่จังหวัดตรัง จึงควรให้รัฐบาลเร่งทำการศึกษาและนำข้อมูลที่สามารถเข้าใจได้ง่ายมาเผยแพร่ ทั้งผลกระทบทางบวกและผลกระทบทางลบของโครงการ ก่อนที่จะขับเคลื่อนหรือดำเนินโครงการ

2) การศึกษาผลกระทบทางสังคม ควรจะศึกษาในเชิงบูรณาการทุกด้านและมีการรับฟังทั้งฝั่งที่เห็นด้วยและไม่เห็นด้วยของการดำเนินโครงการคลองไทยแนว 9A เพื่อมิให้เมื่อมีการดำเนินการโครงการไปแล้วเกิดการต่อต้านหรือถ้ามีข้อสรุปว่าโครงการมีผลเสียมากกว่าผลดี ก็ควรที่จะไม่ดำเนินโครงการเพื่อผลประโยชน์ของกลุ่มทุนหรือกลุ่มบุคคลผู้แสวงหาประโยชน์

3) ไม่ควรสร้างความขัดแย้ง เนื่องด้วยในการทำวิจัยพบว่า มีบางกลุ่มที่ไม่เห็นด้วยกับการขาดคลองได้นิยามกลุ่มคนที่สนับสนุนโครงการนี้ว่า คลองไทยลิซึ่ม (Klongthailism) และสร้างวาทกรรมให้เกิดความเกลียดชังและแบ่งพรรคแบ่งพวก

4) การที่ผู้ทำโครงการมุ่งเฉพาะด้านของความสำเร็จที่จะให้โครงการเกิดขึ้นได้ โดยใช้วิธีการบวนการที่ไม่มีความจริงใจต่อภาคประชาชน หรือการจัดตั้งกรรมการดูแลเรื่องผลกระทบในรูปแบบปกปิดข้อมูลเมื่อโครงการได้ดำเนินโครงการสร้างก็มักจะเกิดปัญหาตามมา เพราะมีผู้ได้รับผลกระทบโดยไม่ได้เตรียมความพร้อมไว้ก่อน ฉะนั้นในการดำเนินโครงการควรดำเนินไปด้วยความจริงใจ โปร่งใสทางข้อมูลทั้งภาครัฐ เอกชน และประชาชน

5) ผู้วิจัยเล็งเห็นความสำคัญของผลกระทบทางสังคมของโครงการคลองไทยแนว 9A จึงทำการศึกษาและรวบรวมผลกระทบทางสังคม ดังนั้นผู้ขับเคลื่อนโครงการหรือรัฐบาลที่จะทำโครงการควรศึกษาและนำไปใช้ประโยชน์ในการลดผลกระทบให้น้อยลงหรือหมดไป

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรจะทำการศึกษาเชิงลึกในเส้นทาง 9A เพื่อประเมินผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม และวิเคราะห์ความคุ้มค่าและความเป็นไปได้ของโครงการ

2) ควรมีการศึกษาเชิงลึกในทุก ๆ ด้าน ทั้ง ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม และด้านความมั่นคงรวมถึงศึกษากับผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย เพื่อให้ทราบข้อมูลในทุกมิติ ที่สามารถนำมาใช้ในการพิจารณาดำเนินโครงการที่ก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด

เอกสารอ้างอิง

- คณะกรรมการการวิสามัญฯ สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา. (2548). รายงานของคณะกรรมการวิสามัญเพื่อศึกษาความเป็นไปได้ของโครงการขาดคลองคอคอดกระ. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา.
- ดลหทัย จิรวรรณ. (2559). คลองไทย : ประเด็นที่ต้องพิจารณาและการเตรียมความพร้อมด้านกฎหมาย วิทยานิพนธ์หลักสูตรนิติศาสตรมหาบัณฑิต สาขากฎหมายการค้าระหว่างประเทศ. คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

บุบผา ทองแท้. (2562). พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลนาโยงใต้. *สัปดาห์*. ตุลาคม, 18.

ประดิษฐ์ บุญเกิด และคณะ. (2560). *คลองกระ-ไทย : มรดกทางยุทธศาสตร์ของชาติ*. กรุงเทพฯ : ฟองทอง
เอ็นเตอร์ไพรส์.

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. (2548). *ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับอุตสาหกรรมท่องเที่ยว หน่วยที่ 1-7*.

พิมพ์ครั้งที่ 5. นนทบุรี: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

สุภางค์ จันทวานิช. (2556). *การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยเชิงคุณภาพ*. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่ง

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

อิทธิพลของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีและความผูกพันต่อองค์กร
ในฐานะตัวแปรคั่นกลางที่เชื่อมโยงแรงจูงใจสู่ผลการปฏิบัติงาน
ของพนักงานประจำและรายวัน บริษัท จัดหางาน เจพีเอ โกลบอล จำกัด
Good membership behavior and corporate engagement as an interstitial
factor that link between motivation and working performance in both
temporary staff & regular staff of JPA Global Company Limited

¹กิตติยา แจ่มสว่าง และ ²สุมาลี รามานุส

¹Kittiya Jaemsawang and ²Sumalee Ramanust

^{1,2}บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์

^{1,2}Graduate School, Southeast Asia University

¹Corresponding Author. Email: kittiya.jm@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) เพื่อศึกษาระดับของแรงจูงใจ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี ความผูกพันต่อองค์กร และผลการปฏิบัติงานของพนักงานประจำและรายวัน บริษัท จัดหางาน เจพีเอ โกลบอล จำกัด (2) เพื่อศึกษาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ในฐานะตัวแปรคั่นกลางที่เชื่อมโยงแรงจูงใจสู่ผลการปฏิบัติงานของพนักงานประจำและรายวัน บริษัท จัดหางาน เจพีเอ โกลบอล จำกัด มีจำนวนทั้งสิ้น 202 คน ตามคำแนะนำการกำหนดตัวอย่างด้วยการวิเคราะห์สมการโครงสร้างล่าสุด ปี 2021 โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิและเก็บตัวอย่างแบบง่าย การศึกษาครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามประกอบด้วย สถิติที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย (1) สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ (2) สถิติเชิงอนุมานด้วยการวิเคราะห์ตัวแบบสมการโครงสร้าง (SEM) โดยใช้โปรแกรม R ผลการวิจัยพบว่า (1) ความผูกพันต่อองค์กรในด้านการได้รับมอบหมายงานจะทำงานอย่างเต็มที่ (2) ระดับของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี พนักงานมีความสามารถปฏิบัติงานแทนเพื่อนร่วมงานที่ไม่มาทำงานด้วยความเต็มใจ (3) แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน พนักงานมีความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จ และ (4) ผลการปฏิบัติงาน พนักงานตระหนักถึงความคุ้มค่าที่จะเกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.33, 4.30, 4.26 และ 4.24 ตามลำดับ ส่วนผลการวิเคราะห์อิทธิพลตัวแปรคั่นกลางพหุคูณของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีและความผูกพันในองค์กรมีอิทธิพลในการเชื่อมโยงระหว่างแรงจูงใจกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานประจำและรายวัน บริษัท จัดหางาน เจพีเอ โกลบอล จำกัด อย่างมีนัยสำคัญ

คำสำคัญ : แรงจูงใจ; พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี; ความผูกพันต่อองค์กร; ผลการปฏิบัติงาน

Abstract

This research aimed to (1) to study the level of motivation. Good membership behavior Corporate commitment and performance of regular and daily employees, JPA Global Recruitment Company Limited (2) to study good membership behavior influencing organizational engagement. As an interstitial variable

linking incentives to the performance of permanent and daily employees, JPA Global Recruitment Company Limited has a total of 202 people, according to the recommendations of sampling with the latest 2021 analysis of structural equations using simple hierarchical and sampling methods. This study is a quantitative research. The questionnaire tools consist of the statistics used in the research consisted of (1) descriptive statistics including frequency, percentage, mean and standard deviation and (2) inferential statistics with structural equation model analysis (SEM) using R program. The results of the study showed that (1) the organization's commitment to being fully engaged and (2) the level of good membership behavior. Employees have the ability to work on behalf of their colleagues who do not come to work willingly. (3) Performance incentive. Employees are responsible for the work assigned to them and (4) performance results. Employees are aware of the worthiness that will arise in their operations. The overall average is at a high level. The mean values were 4.33, 4.30, 4.26 and 4.24, respectively. The results of the analysis of influences, interstitial variables of good membership behavior and organizational engagement influenced the link between motivation and performance. Of regular and daily employees JPA Global Recruitment Company Limited significantly.

Keywords: Motivation; Organizational Citizenship Behavior; Relationship of Organization; Performance

บทนำ

Qualtrics LLC.,เป็นผู้พัฒนาระบบบริหารจัดการประสบการณ์ เปิดเผยผลการศึกษาเรื่องแนวโน้มประสบการณ์ของพนักงานในปี 2563 พบว่าบริษัทในประเทศไทยมีจำนวนพนักงานลาออกต่ำที่สุดในโลกโดยพนักงานเพียง 8% ที่ตั้งใจจะอยู่กับบริษัทน้อยกว่า 1 ปี และจำนวนพนักงานที่มองหางานใหม่เพิ่มขึ้นสองเท่า หรือ 16% เมื่อถามถึงช่วงเวลาทำงานกับบริษัทภายใน 2 ปี ซึ่งอัตราการลาออกของพนักงานเป็นเครื่องบ่งชี้ถึงภาวะความสูญเสียเปล่าในการลงทุนของบริษัท (Brougham & Haar, 2020) โดยปัจจัยสำคัญที่ทำให้พนักงานลาออกมีสองปัจจัย คือ ปัจจัยภายนอก (pull factor) ซึ่งปัจจัยเหล่านี้อาจเป็นสิ่งที่ควบคุมได้ยากกว่าปัจจัยภายใน (push factor) ซึ่งหมายถึงสาเหตุต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นภายในตัวองค์กรเองอาจมีความแตกต่างกันไปตามแต่ละที่ สิ่งที่เราควรให้ความสำคัญกับปัจจัยภายในที่เป็นสิ่งที่เราควบคุมได้มากกว่าอย่างใดก็ตามในหลายกรณี เมื่อเราสามารถสร้างบรรยากาศที่ดีภายในองค์กรได้ย่อมสามารถทำให้เกิดความภาคภูมิใจในองค์กร และช่วยลดการลาออกลงได้บ้าง (Goetz et al., 2018) ซึ่งแต่ละองค์กรอาจจะมีขั้นตอนในการรักษาพนักงานให้อยู่กับองค์กร ไม่ว่าจะเป็นแรงจูงใจในการทำงาน ไม่มีใครอยากทำงานในตำแหน่งเดิมไปตลอดอายุงาน โดยเฉพาะพนักงานที่มีความรู้ความสามารถ (Thongrawd et al., 2020) ดังนั้นการสร้างแรงจูงใจให้พนักงานเห็นว่าตนเองมีโอกาสเติบโตในองค์กรจึงเป็นเรื่องที่สำคัญ เพราะเมื่อใดที่พนักงานเห็นว่าการทำงานอยู่ในองค์กรแห่งนี้จะไม่มีความก้าวหน้าในตำแหน่งที่เป็นอยู่ ดังนั้นจึงมองหางานใหม่ย่อมสูงในทางกลับกัน หากองค์กรปรับทัศนคติ หรือสร้างแรงจูงใจเชิงบวกให้พนักงานได้สำเร็จ (Butt et al., 2020; Manosuthi et al., 2020a) ผลลัพธ์ที่พึงประสงค์คือผลการดำเนินงานที่ดีขึ้น ส่งผลให้ลูกค้าหรือผู้เคยใช้

บริการที่ซื้อสินค้าหรือใช้บริการกับองค์กรย่อมมีโอกาสจะกลับมาใช้บริการซ้ำ (Manosuthi et al., 2020b; Moon et al., 2019) นอกจากนี้งานวิจัยในอดีตได้ชี้ให้เห็นถึงปัจจัยที่สำคัญเพิ่มเติมที่ผู้บริหารมักจะละเลย ได้แก่เรื่อง การสื่อสารกับพนักงาน (Orpen, 1997) ความผูกพันต่อองค์กร (Manosuthi, 2021; Walden et al., 2017; Wen et al., 2019) และแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (Moon et al., 2019).

ผู้บริหารควรมีการสื่อสารกับพนักงานเพื่อทำความเข้าใจเป้าหมาย และช่วยเหลือให้เกิดความก้าวหน้าอย่างเหมาะสม พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี เป็นพฤติกรรมที่เกิดขึ้นจากตัวของพนักงานเอง ซึ่งองค์กรไม่ได้กำหนดไว้ว่าต้องปฏิบัติและไม่เกี่ยวข้องกับระบบการให้รางวัลหรือค่าตอบแทนขององค์กร เป็นพฤติกรรมที่แสดงถึงความเต็มใจในการทำเพื่อองค์กรมักเป็นพฤติกรรมที่สนับสนุนให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายได้ ความผูกพันต่อองค์กรเป็นสิ่งที่มีความสำคัญความมีประสิทธิภาพขององค์กร ผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะปฏิบัติงานได้ดีกว่าผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำหรือไม่มีเลย ซึ่งผลดีก็จะตกอยู่กับองค์กร และผู้ปฏิบัติงานเองสิ่งเหล่านี้เป็นคุณสมบัติที่ทุกองค์กรต้องการ ซึ่งถ้าพนักงานในองค์กรมีความผูกพันต่อองค์กรแล้วจะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรอย่างมาก ผลการปฏิบัติงาน เมื่อบริษัทใช้ผลงานเป็นตัวชี้วัดย่อมทำให้พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานให้ดีขึ้นเรื่อยๆ และได้รับการยอมรับจากหัวหน้างาน ดังนั้นพนักงานย่อมเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจ และอยากทำงานให้ดียิ่งขึ้นไปอีก เกิดเป็นวงจรที่ดีขึ้นซึ่งให้ประโยชน์กับทั้งสองฝ่าย เมื่อใดที่บริษัทใช้ความอาวุโสหรือปัจจัยอื่น ๆ มาประเมินผลการทำงานนั้นจะเป็นจุดเริ่มต้นให้พนักงานคิดย้ายที่ทำงานใหม่นั้นเองเพื่อให้ทราบถึงปัจจัยที่ทำให้พนักงานรู้สึกถึงความไม่มั่นคงและค่อนข้างที่จะเสี่ยงต่อการลาออก เพื่อนำไปใช้เป็นแนวทางในการป้องกันการลาออกของพนักงาน หรือลดอัตราการลาออกของพนักงานในอนาคตต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับของแรงจูงใจ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี ความผูกพันต่อองค์กร และผลการปฏิบัติงานของพนักงานประจำและรายวันของบริษัท จัดหางาน เจพีเอ โกลบอล จำกัด
2. เพื่อศึกษาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ในฐานะตัวแปรคั่นกลางที่เชื่อมโยงแรงจูงใจสู่ผลการปฏิบัติงานของพนักงานประจำและรายวันของ บริษัท จัดหางาน เจพีเอ โกลบอล จำกัด

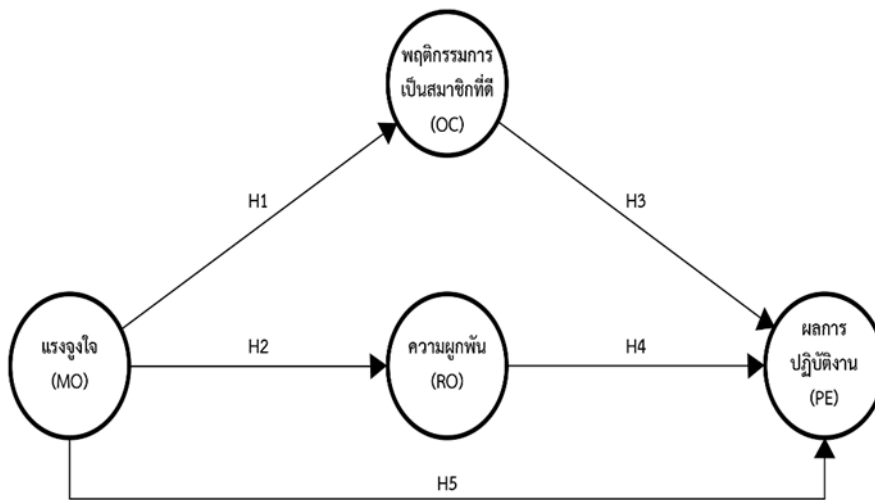
สมมติฐานของการวิจัย

- สมมติฐานที่ 1 (H1) แรงจูงใจมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี
- สมมติฐานที่ 2 (H2) แรงจูงใจมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร
- สมมติฐานที่ 3 (H3) พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงาน
- สมมติฐานที่ 4 (H4) ความผูกพันต่อองค์กรที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงาน
- สมมติฐานที่ 5 (H5) แรงจูงใจมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงาน

สมมติฐานที่ 6 (H6) พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในฐานะปัจจัยคั่นกลางระหว่างแรงจูงใจกับผลการปฏิบัติงาน

สมมติฐานที่ 7 (H7) ความผูกพันในองค์กรในฐานะปัจจัยคั่นกลางระหว่างแรงจูงใจกับผลการปฏิบัติงาน

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณและใช้รูปแบบการวิจัยเชิงสำรวจโดยใช้แบบสอบถาม ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยที่มีขอบเขตและรายละเอียดในการดำเนินการวิจัยดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานประจำและรายวัน บริษัท จัดหางาน เจพีเอ โกลบอล จำกัด กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานประจำและรายวัน บริษัท จัดหางาน เจพีเอ โกลบอล จำกัด จำนวนทั้งหมด 428 คน สุ่มกลุ่มตัวอย่างจำนวน 202 ตัวอย่าง ตามคำแนะนำของ Manosuthi et al. (2021)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เป็นแบบสอบถาม ซึ่งแบ่งออกเป็น 5 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ซึ่งเป็นคำถามแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ส่วนที่ 2-5 เป็นแบบสอบถามในการประเมินแรงจูงใจ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี ความผูกพันต่อองค์กร และผลการปฏิบัติงาน มาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) ตามแบบของ Likert (Likert' Scale)

การวิเคราะห์ข้อมูล

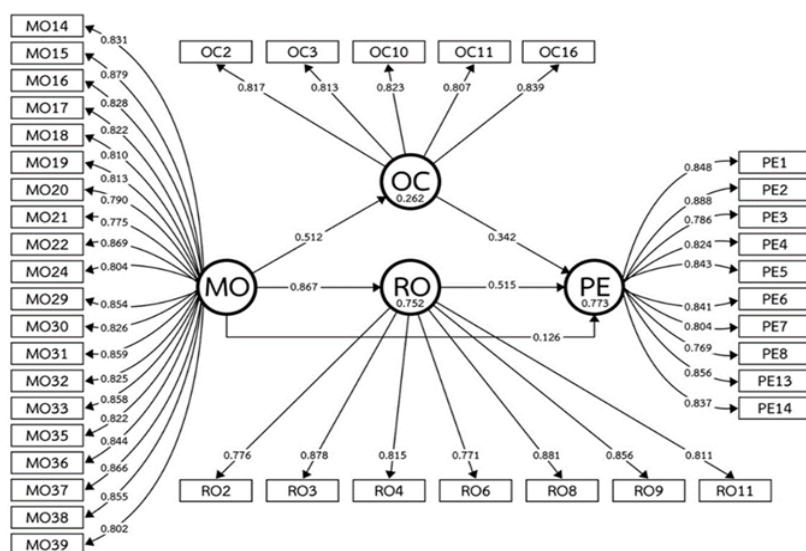
ผู้วิจัยได้ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามแล้วนำมาลงข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปและตัวแบบโครงสร้างเพื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์ทางสถิติที่ประกอบด้วย 1) ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ 2) การวิเคราะห์ตัวแบบสมการโครงสร้าง (SEM) โดยใช้โปรแกรม R

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในครั้งนี้ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุของกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ไม่เกิน 30 ปี (ร้อยละ 49.5) มีสถานภาพโสด (ร้อยละ 62.9) มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี (ร้อยละ 81.3) ตำแหน่งงานส่วนใหญ่อยู่ในระดับปฏิบัติการ (ร้อยละ 86.6) ระยะเวลาในการทำงานต่ำกว่า 1 ปี (ร้อยละ 66.3) รายได้ต่อเดือนน้อยกว่า 15,000 บาท (ร้อยละ 72.8)

ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานประจำและรายวัน มีค่าเฉลี่ยรวมทั้งสิ้นสูงสุดเท่ากับ 4.09 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.792 รองลงมาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานประจำและรายวันมีค่าเฉลี่ยรวมทั้งสิ้นสูงสุดเท่ากับ 4.06 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.807 พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานประจำและรายวันมีค่าเฉลี่ยรวมทั้งสิ้นสูงสุดเท่ากับ 4.05 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.796 และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานประจำและรายวัน มีค่าเฉลี่ยรวมทั้งสิ้นสูงสุดเท่ากับ 3.864 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.025

ผลการวิเคราะห์ตัวแบบสมการโครงสร้างในภาพรวม ซึ่งเป็นผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์โดยสัมประสิทธิ์ความถดถอยอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน ดังภาพที่ 2



ภาพที่ 2 เส้นทางความสัมพันธ์ของสมการโครงสร้าง

ที่มา PLS graph user's guide version 3.0, By Chin (2001)

ตารางที่ 1 ความสัมพันธ์ระหว่างอิทธิพลของตัวแปรที่มีต่อการปฏิบัติงาน

ตัวแปร (LV)	ค่าความ ผันแปร	อิทธิพล (EFFECT)	แรงจูงใจ (MO)	พฤติกรรม การเป็น สมาชิกที่ดี (OC)	ความ ผูกพันใน องค์กร (RO)
ผลการปฏิบัติงาน(PE)	0.773	DE	0.126*	0.342***	0.515***
		IE	0.621	0.000	0.000
		TE	0.747	0.342	0.515
พฤติกรรมกรเป็น สมาชิกที่ดี (OC)	0.262	DE	0.512***	0.000	N/A
		IE	0.000	0.000	N/A
		TE	0.512	0.000	N/A
ความผูกพันในองค์กร (RO)	0.622	DE	0.867***	N/A	0.000
		IE	0.000	N/A	0.000
		TE	0.867	N/A	0.000

หมายเหตุ: DE = Direct Effect, IE = Indirect Effect, TE = Total Effect, N/A = Not Applicable

* หมายถึง p-value ≤ 0.10 หรือ ค่า t ≥ 1.65

** หมายถึง p-value ≤ 0.05 หรือ ค่า t ≥ 1.96

*** หมายถึง p-value ≤ 0.01 หรือ ค่า t ≥ 2.58

ปัจจัยที่มีผลโดยรวมต่อผลการปฏิบัติงาน (PE) พบว่า แรงจูงใจ (MO) พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี (OC) และความผูกพันในองค์กร (RO) มีอิทธิพลทางตรงต่อผลการปฏิบัติงาน (PE) มีค่าเท่ากับ 0.126, 0.342 และ 0.515 ตามลำดับ และพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดี (OC) มีอิทธิพลทางอ้อมมีค่าเท่ากับ 0.562 พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี (OC) พบว่า มีอิทธิพลทางตรงต่อแรงจูงใจ (MO) มีค่าเท่ากับ 0.512 และ ความผูกพันในองค์กร (RO) พบว่า มีอิทธิพลทางตรงต่อแรงจูงใจ (MO) มีค่าเท่ากับ 0.867 ส่วนผลการวิเคราะห์อิทธิพล ตัวแปรคั่นกลางพหุคูณของพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีและความผูกพันในองค์กรมีอิทธิพลในการเชื่อมโยงระหว่างแรงจูงใจกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานประจำและรายวัน บริษัท จัดหางาน เจพีเอ โกลบอล จำกัด

ผลการวิเคราะห์ตัวแบบสมการโครงสร้างของปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน โดยจะเป็นการศึกษา อิทธิพลของพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีและความผูกพันต่อองค์กรในฐานะตัวแปรคั่นกลางที่เชื่อมโยง แรงจูงใจสู่ผลการปฏิบัติงานของพนักงานประจำและรายวันบริษัท จัดหางาน เจพีเอ โกลบอล ซึ่งผู้วิจัยได้ ทำการศึกษาสรุปสมมติฐานการวิจัยในครั้งนี้ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานการวิจัย (Hypothesis)	สัมประสิทธิ์ เส้นทาง (Coef.)	ค่า t-test	ผลลัพธ์
H1 แรงจูงใจมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี	0.512***	9.359	สนับสนุน
H2 แรงจูงใจมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร	0.867***	51.065	สนับสนุน
H3 พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงาน	0.342***	3.873	สนับสนุน
H4 ความผูกพันต่อองค์กรที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงาน	0.515***	4.834	สนับสนุน
H5 แรงจูงใจมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงาน	0.126**	1.778	สนับสนุน

จากตารางที่ 2 แสดงให้เห็นว่าแรงจูงใจมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี และความผูกพันในองค์กร พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี ความผูกพันต่อองค์กร และแรงจูงใจมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงาน ผลการวิเคราะห์อิทธิพลคั่นกลางซึ่งเป็นตัวแปรที่เข้ามาเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม โดยมีตัวแปรคั่นกลางที่จะนำมาอธิบายอิทธิพลทางอ้อม ซึ่งผลการทดสอบอิทธิพลทางอ้อมจะปรากฏดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ผลการทดสอบอิทธิพลคั่นกลาง

สมมติฐานการวิจัย (Hypothesis)	Effect	Boot SE	Boot LLCI	Boot ULCI
H6 พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในฐานะปัจจัยคั่นกลาง (OC) ระหว่างแรงจูงใจกับผลการปฏิบัติงาน	.3500	.0404	.2684	.493
H7 ความผูกพันในองค์กรในฐานะปัจจัยคั่นกลางระหว่าง (RO) แรงจูงใจกับผลการปฏิบัติงาน	.5182	.0621	.13951	.6406

จากตารางที่ 3 แสดงให้เห็นว่าพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในฐานะปัจจัยคั่นกลางระหว่างแรงจูงใจกับผลการปฏิบัติงาน เพราะค่าผลคูณของสัมประสิทธิ์ขอบเขตล่าง (Boot LLCI) ขอบเขตบน(Boot ULCL) มีค่าไม่คลุม 0 ซึ่งแสดงให้เห็นว่าพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีเป็นปัจจัยคั่นกลางที่เชื่อมโยงระหว่างแรงจูงใจกับผลการปฏิบัติงาน

ความผูกพันในองค์กรในฐานะปัจจัยคั่นกลางระหว่างแรงจูงใจกับผลการปฏิบัติงานเพราะค่าผลคูณของสัมประสิทธิ์ขอบเขตล่าง (Boot LLCI) ขอบเขตบน (Boot ULCL) มีค่าไม่คลุม 0 ซึ่งแสดงให้เห็นว่าความผูกพันในองค์กรในฐานะปัจจัยคั่นกลางที่เชื่อมโยงระหว่างแรงจูงใจกับผลการปฏิบัติงาน

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยอิทธิพลของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีและความผูกพันต่อองค์กรในฐานะตัวแปรคั่นกลางที่เชื่อมโยงแรงจูงใจสู่ผลการปฏิบัติงานของพนักงานประจำและรายวันบริษัท จัดหางาน เจพีเอ โกลบอล จำกัด โดยจากผลการวิเคราะห์ข้อมูลสามารถอภิปรายผลการวิจัยและข้อมูลต่างๆได้ ดังนี้

ปัจจัยของแรงจูงใจ

การศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ สามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ ดังนี้ การศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ ผลการวิจัยพบว่าแรงจูงใจเป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ไม่ว่าจะเป็นได้รับมอบหมายงานที่ตรงกับความสามารถ มีอิสระในการปฏิบัติงานให้เสร็จตามที่กำหนด หรือการได้รับพิจารณาเลื่อนตำแหน่งอย่างเป็นธรรม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ประเสริฐ อุไร (2559) ได้ทำการวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ทัศนศึกษา บริษัท เอจีซี ออโตโมทีฟ (ประเทศไทย) จำกัด ผลการศึกษพบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน 3 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านความสุขในการทำงาน 2) ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ 3) ด้านความมีประสิทธิภาพ ในภาพรวมแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก

ปัจจัยของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี

การศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานสามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ ดังนี้ การศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงาน ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจากพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงาน ซึ่งรวมถึงการปฏิบัติงานแทนเพื่อนร่วมงาน การช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน การคิดถึงการกระทำของตน และทำงานเป็นระบบเพื่อไม่ให้เกิดผลกระทบต่อเพื่อนร่วมงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ มุจลินท์ จรมา (2561) ได้ทำการศึกษาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานภายในองค์กร ทัศนศึกษา บริษัท โฮมโปรดักส์ เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) ผลการศึกษพบว่าพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในภาพรวม อยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า พฤติกรรมการช่วยเหลือ อยู่ในระดับมากที่สุด และพฤติกรรมการให้ความร่วมมือตามกฎระเบียบองค์กร อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ปัจจัยของความผูกพันต่อองค์กร

การศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ ความผูกพันต่อองค์กรมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงาน สามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ ดังนี้ การศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงาน ผลการวิจัยพบว่าความผูกพันต่อองค์กรมีอิทธิพลมีต่อผลการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจากความผูกพันต่อองค์กรมีอิทธิพลมีต่อผลการปฏิบัติงาน ซึ่งรวมถึงองค์กรให้สิ่งตรงความต้องการ

ของพนักงาน แม้กระทั่งการอยากทำงานกับองค์กรต่อไปหรือการตัดสินใจเปลี่ยนงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ระวีวรรณ ศรีศต (2558) ได้วิจัยเรื่องปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานตามมาตรฐานการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยสามารถเรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร ด้านประสบการณ์ในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในองค์กร ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านโครงสร้างองค์กร ด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา และด้านบรรยากาศในองค์กรตามลำดับ ส่วนประสิทธิภาพการดำเนินงานตามมาตรฐานการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการประกันคุณภาพ ด้านการจัดการศึกษา ด้านผู้บริหาร ด้านสังคมแห่งการเรียนรู้ ด้านครู และด้านคุณภาพผู้เรียน ตามลำดับ และปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานตามมาตรฐานการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ โดยภาพรวม โดยสามารถ เรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านโครงสร้างองค์กร ด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชาด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร และด้านประสบการณ์ในการทำงาน

ปัจจัยของผลการปฏิบัติงาน

การศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับผลการปฏิบัติงาน ผลการวิจัยพบว่าเป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้เนื่องจากผลการปฏิบัติงาน ซึ่งรวมถึงการวางแผนในการปฏิบัติงานไว้ล่วงหน้า การศึกษา ค้นคว้าข้อมูลเพิ่มเติมอยู่เสมอ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อัครเดช ไม้จันทร์ (2561) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา ผลการศึกษาพบว่า 1) ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลาพบว่า ทั้ง 5 ด้านอยู่ในระดับความคิดเห็นมากเมื่อพิจารณาแต่ละด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 1 ด้าน ได้แก่ สภาพแวดล้อมในการทำงาน อยู่ในระดับมาก 4 ด้าน ได้แก่ ความรู้และความเข้าใจในงานที่ทำ ความมั่นคงก้าวหน้าในงาน ขวัญและกำลังใจในการทำงาน และความสัมพันธ์กับบุคคลในที่ทำงาน 2) ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน พบว่า ทั้ง 3 ด้านอยู่ในระดับการปฏิบัติมาก เมื่อพิจารณาแต่ละด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ ความรวดเร็วในการทำงาน รองลงมาคือคุณภาพงาน และปริมาณการผลิต 3) ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ตำแหน่งงานแตกต่างกัน ส่วนเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และอายุงานไม่แตกต่างกัน 4) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยในการทำงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ความเป็นได้ของการตั้งสมมุติฐานว่าปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานทั้ง 5 ด้านมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ซึ่งความสามารถในการทำนายมีค่าน้อยโดยปัจจัยที่มีอิทธิพลส่วนที่เหลือเกิดจากอิทธิพลของตัวแปรอื่น โดยพบว่า ปัจจัยด้านความมั่นคงก้าวหน้าในงาน สามารถพยากรณ์ผลที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้

ข้อเสนอแนะ

1) ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1) การวิจัยครั้งต่อไปควรเป็นการวิจัยทั้งเชิงปริมาณ และงานวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกมากขึ้น เพื่อจะได้นำไปพัฒนาปรับปรุงภาพลักษณ์ของบริษัทต่อไป

2) การวิจัยครั้งต่อไปควรนำไปศึกษา ในบริษัทอื่นที่มีลักษณะเหมือนกันเพื่อดูความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีกับความผูกพันในองค์กร เพื่อเทียบกับผลวิจัยครั้งนี้

เอกสารอ้างอิง

ประเสริฐ อุไร (2559). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท เอจีซี ออโตโมทีฟ*

(ประเทศไทย). สาขาวิชาการบริหารจัดการองค์การ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกริก.

มูจลินท์ จรมา (2561). *พฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ การ*

ปฏิบัติงานภายในองค์กร กรณีศึกษา บริษัท โฮมโปรดักส์ เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน)

คณะบริหารธุรกิจ วิชาเอกการจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

ระวีวรรณ ศรีศต (2558). *ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ การดำเนินงานตาม*

มาตรฐานการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ. คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

พระราชวังสนามจันทร์.

อัครเดช ไม้จันทร์ (2561). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่ม*

อุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต.

มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

Brougham, D., & Haar, J. (2020). Technological disruption and employment: The influence on job insecurity and turnover intentions: A multi-country study. *Technological Forecasting and Social Change*, 161, 120276.

Butt, R. S., Wen, X., & Hussain, R. Y. (2020). Mediated Effect of Employee Job Satisfaction on Employees' Happiness at Work and Analysis of Motivational Factors: Evidence from Telecommunication Sector. *Asian Business Research Journal*, 5, 19–27.

- Goetz, K., Kleine-Budde, K., Bramesfeld, A., & Stegbauer, C. (2018). Working atmosphere, job satisfaction and individual characteristics of community mental health professionals in integrated care. *Health & Social Care in the Community*, 26(2), 176–181.
- Manosuthi, N. (2021). *Unified framework for predicting customer values by using a set of customer metrics*. [The Hong Kong Polytechnic].
<https://theses.lib.polyu.edu.hk/handle/200/10982>
- Manosuthi, N., Lee, J. S., & Han, H. (2020a). Impact of distance on the arrivals, behaviours and attitudes of international tourists in Hong Kong: A longitudinal approach. *Tourism Management*, 78, 1–26.
- Manosuthi, N., Lee, J. S., & Han, H. (2020b). Predicting the revisit intention of volunteer tourists using the merged model between the theory of planned behavior and norm activation model. *Journal of Travel & Tourism Marketing*, 37(4), 510–532.
- Manosuthi, N., Lee, J. S., & Han, H. (2021). *An innovative application of composite-based structural equation modeling in hospitality research with empirical example*. Cornell Hospitality Quarterly.
- Moon, T. W., Hur, W. M., & Hyun, S. S. (2019). How service employees' work motivations lead to job performance: The role of service employees' job creativity and customer orientation. *Current Psychology*, 38(2), 517–532.
- Orpen, C. (1997). The interactive effects of communication quality and job involvement on managerial job satisfaction and work motivation. *The Journal of Psychology*, 131(5), 519–522.
- Thongrawd, C., Ramanust, S., Narakorn, P., & Seesupan, T. (2020). Exploring the Mediating Role of Supply Chain Flexibility and Supply Chain Agility between Supplier Partnership, Customer Relationship Management and Competitive Advantage. *Int. J Sup. Chain. Mgt*, 9(2), 435.
- Walden, J., Jung, E. H., & Westerman, C. Y. (2017). Employee communication, job engagement, and organizational commitment: A study of members of the Millennial Generation. *Journal of Public Relations Research*, 29(2–3), 73–89.

Wen, X., Gu, L., & Wen, S. (2019). Job satisfaction and job engagement: Empirical evidence from food safety regulators in Guangdong, China. *Journal of Cleaner Production*, 208, 999–1008.

บทบาทการร่วมมือของทีมเก็บรังนกเกาะลิบง กรณีศึกษาปฏิบัติการค้นหาและกู้ภัย
ในวนอุทยานถ้ำหลวง-ขุนน้ำนางนอน

Collaboration Role of Libong Island Birds Nest Group
Case Study the Search and Rescue Operations of Tham Luang
Khun Nam Nang Non Forest Park

¹ทวี มนแข็ง และ ²ชุลีรัตน์ เจริญพร

¹Thawee Monkhang and ²Chuleerat Charoenporn

^{1,2}หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต วิทยาลัยนวัตกรรมสังคม มหาวิทยาลัยรังสิต

^{1,2}Master of Arts, Collage of Social Innovation, Rangsit University

¹Corresponding Author. E-mail: thawees28@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) เพื่อศึกษาบทบาทการมีส่วนร่วมของทีมเก็บรังนกเกาะลิบงในปฏิบัติการค้นหาและกู้ภัยในถ้ำหลวง-ขุนน้ำนางนอน (2) เพื่อศึกษาเงื่อนไขการนำไปสู่การร่วมมือของทีมเก็บรังนกเกาะลิบงในการกิจนั้น โดยวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ เก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ให้ข้อมูลหลัก ได้แก่ สมาชิกทีมเก็บรังนกเกาะลิบงและชาวบ้านในพื้นที่ จำนวน 8 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการจัดหมวดหมู่และตีความหมายข้อมูลแล้วสร้างข้อสรุปขึ้น โดยนำเสนอข้อมูลด้วยวิธีการพรรณนา ผลการวิจัยพบว่าลักษณะของการร่วมมือของทีมเก็บรังนกเกาะลิบง เป็นความร่วมมือที่ต้องการปฏิบัติงานที่เห็นพ้องต้องกัน เป็นการรวมทีมที่มีจุดหมายเดียวกัน มีจิตอาสา และใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่นสนับสนุน โดยการมีส่วนร่วมในการกิจนี้เกิดจากการรับรู้จากทางการและสื่อสารมวลชน โดยมีผู้นำในชุมชนที่กระตุ้นผลักดันให้เกิดความร่วมมือ รวมทั้งจากการสนับสนุนของชาวบ้านและภาครัฐที่เกี่ยวข้อง

คำสำคัญ: บทบาทการร่วมมือ; ทีมเก็บรังนกเกาะลิบง; วนอุทยานถ้ำหลวง-ขุนน้ำนางนอน

Abstract

The objectives of this study were: (1) to study about the participation of libong islands birds nest harvest team in the search and rescue operation in Tam Luang-Khun Nam Nang Non forest park. (2) to study conditions to libong islands birds nest harvest team's cooperation on that specific mission. A qualitative research design, with an in-depth interview technique was the libong islands birds nest harvest team which are 8 locals. Research instruments used structured interview. The data was classified and interpreted before being concluded, presents information in a way described. The results showed that the characteristics of this cooperation is a cooperation from unanimous intent to achieve their target and utilize local wisdom to help in the mission. The participation in this mission

comes from the officials and the medias awareness of the situation, with the village mayor stimulating cooperation and the locals and relevant government officials support.

Keywords: Cooperation role; Libong island birds nest group; Tham luang-khun Nam Nang Non forest park

บทนำ

เหตุการณ์การช่วยเหลือทีมฟุตบอลหมูป่าอะคาเดมีในถ้ำหลวง-ขุนน้ำนางนอน จังหวัดเชียงราย เป็นปฏิบัติการค้นหาและกู้ภัยผู้ประสบภัย 13 ชีวิต ที่ได้เข้าไปในถ้ำหลวงและไม่สามารถกลับออกมาได้ เนื่องจากขณะนั้นมีฝนตกหนัก ทำให้น้ำฝนไหลเข้าท่วมภายในถ้ำตามเส้นทางน้ำ โดยเป็นเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นต่อเนื่องตั้งแต่วันที่ 23 มิถุนายน 2561 ถึงวันที่ 10 กรกฎาคม 2561 เป็นเวลาถึง 18 วัน จนได้รับการช่วยเหลือออกมาอย่างปลอดภัยจากหน่วยงานต่าง ๆ ภาครัฐและภาคเอกชนทุกภาคส่วน ทั้งในประเทศไทย และต่างประเทศที่ร่วมปฏิบัติการในครั้งนั้น เหตุการณ์ดังกล่าว สะท้อนให้สังคมตระหนักรู้อันตรายจากภัยธรรมชาติได้ชัดเจนมากขึ้น โดยเฉพาะความตื่นตัวในการเอาชีวิตรอดเมื่อเผชิญภัยธรรมชาติ และการมีจิตอาสาช่วยเหลือเพื่อนมนุษย์ (รัฐพงศ์ บุญญานุวัตร, 2562) ซึ่งปฏิบัติการช่วยเหลือเกิดขึ้นจากการประสานงานอย่างรอบคอบ เกี่ยวข้องกับผู้คนหลายกลุ่มทั้งผู้เชี่ยวชาญด้านการกู้ภัย นักภูมิศาสตร์ การขุดเจาะ นักปีนเขา ตำรวจ ทหาร ฯลฯ อีกทั้งนักดำน้ำและผู้เชี่ยวชาญเรื่องถ้ำชั้นนำของโลกหลายสิบคน อาสาสมัครนับ 10,000 คน องค์กรและบุคคลที่นำเครื่องสูบน้ำมาให้การสนับสนุน รวมถึงทีมเก็บรังนกเกาะลิบง ซึ่งเป็นกลุ่มชาวบ้านที่มีอาชีพรับจ้างเก็บรังนกนางแอ่นในพื้นที่จังหวัดตรัง ได้มีส่วนร่วมในปฏิบัติการครั้งสำคัญนี้ด้วย เพื่อมาเป็นทีมอาสาในการช่วยเหลือผู้ประสบภัยให้ออกจากถ้ำได้อย่างปลอดภัย เนื่องจากปฏิบัติการดังกล่าวเป็นภารกิจที่ยากลำบากและท้าทายขีดความสามารถ ด้วยลักษณะทางกายภาพของถ้ำ สภาพแวดล้อมที่เป็นปัญหาและอุปสรรคต่อการปฏิบัติงาน ตลอดจนข้อจำกัดด้านเวลา จึงต้องมีความร่วมมือกันของหลายฝ่าย และการวางแผนในการปฏิบัติการที่รัดกุมและรวดเร็ว เหตุการณ์ในครั้งนั้นทีมเก็บรังนกเกาะลิบงได้มีบทบาทในการเข้าค้นหาและกู้ภัย ซึ่งถือเป็นภาคประชาชนที่มีอาชีพเก็บรังนกแต่กลับกลายมาเป็นทีมกู้ชีพ โดยใช้ความรู้ความสามารถในการประกอบอาชีพที่สืบทอดกันมายาวนานในการปีนไต่ลอดถ้ำโพรงในการเก็บรังนก โดยที่ทุกคนไม่เคยคาดคิดว่างานอาชีพท้องถิ่นจะได้มีบทบาทและความไว้วางใจจากหน่วยงานทางภาครัฐ ซึ่งเป็นปรากฏการณ์ที่ไม่เคยเกิดขึ้นมาก่อนในสังคมไทย ความสำเร็จของภารกิจในครั้งนั้นเกิดขึ้นจากความร่วมมือจากหลายภาคส่วน ซึ่งทีมเก็บรังนกเกาะลิบงเป็นกลุ่มประชาชนหนึ่ง ที่ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาบทบาทการร่วมมือและเงื่อนไขการนำไปสู่การร่วมมือของภาคประชาชนที่มีส่วนร่วมต่อกิจกรรมการช่วยเหลือสังคม

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาบทบาทความร่วมมือของทีมเก็บรังนกเกาะลิบง ในภารกิจปฏิบัติการค้นหาและกู้ภัยถ้ำหลวงขุนน้ำนางนอน

2. เพื่อศึกษาเงื่อนไขการนำไปสู่การร่วมมือของภาคประชาชน ในภารกิจปฏิบัติการค้นหาและกู้ภัย
ถ้ำหลวงขุนน้ำนางนอน

กรอบแนวคิดการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย โดยประยุกต์แนวคิดเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของ
วิลเลียม ดับบลิว ริดเดอร์ William W. Reeder (1974) และแนวคิดทฤษฎีของ โคเฮน และอัฟฮอฟ
(Cohen & Uphoff, 1980) ร่วมกับทฤษฎีการมีส่วนร่วมของประชาชนประชาชน (Popular Participation
Theory) เป็นทฤษฎีหลักในการวิเคราะห์การมีส่วนร่วมของทีมนักเก็บรังนกเกะลิบ ในการเข้าร่วมการสนับสนุนที่มี
บทบาทสำคัญในภารกิจการค้นหาและกู้ภัยในวนอุทยานถ้ำหลวง-ขุนน้ำนางนอน จังหวัดเชียงราย

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ที่มุ่งประเด็นเกี่ยวกับ
บทบาทการมีส่วนร่วมของทีมนักเก็บรังนกเกะลิบ โดยการวิเคราะห์ข้อมูลจากเอกสาร (Documentary
Research) และสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) กับผู้ให้ข้อมูลหลักสำคัญ ได้แก่ สมาชิกทีมนักเก็บรังนก
เกะลิบ และชาวบ้านในพื้นที่ จำนวน 8 คน ซึ่งมีเครื่องมือสำคัญที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ก็คือ
แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง เก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ตีความโดยปราศจากอคติ โดยเฉพาะในงานภาคสนาม
ซึ่งผู้วิจัยได้เข้าไปในพื้นที่ด้วยตนเอง เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลเบื้องต้นในพื้นที่วนอุทยานถ้ำหลวงขุนน้ำนางนอน
จังหวัด เชียงราย และเกาะลิบง จังหวัดตรัง และใช้วิธีการสัมภาษณ์แบบเจาะลึกผู้ให้ข้อมูลสำคัญ
จากกลุ่มเป้าหมายที่กำหนด การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพด้วยการจัดเตรียมฐานข้อมูล เพื่อให้สามารถ
นำไปใช้วิเคราะห์ให้เข้าใจขึ้นด้วยการจัดทำกลุ่มข้อมูล เช่น การจำแนกหมวดหมู่ของข้อมูลให้เป็นระบบ
มีการตรวจสอบข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ สร้างข้อสรุปโดยเหตุผลเชิงอุปนัย (inductive reasoning)
ซึ่งนำเหตุย่อยแต่ละเหตุจากกรณีศึกษามารวมกัน เพื่อนำไปสู่การสรุปผลเป็นกรณีทั่วไป รวมทั้งวิเคราะห์
และตีความของข้อมูลหรือการวิเคราะห์สาเหตุและการเชื่อมโยงข้อมูลเข้าด้วยกัน เพื่อความเชื่อมั่นของข้อมูล
ที่ได้รับนำไปสู่การนำเสนอผลการวิจัย และรายงานผลแบบพรรณนา (narrative description)

ผลการวิจัย

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง บทบาทการร่วมมือของทีมนักเก็บรังนกเกะลิบ กรณีศึกษาปฏิบัติการค้นหา
และกู้ภัยในวนอุทยานถ้ำหลวง-ขุนน้ำนางนอน โดยผู้วิจัยมีข้อสรุปผลการวิจัยโดยนำเสนอ ได้ดังนี้

1. บทบาทของทีมนักเก็บรังนกในการกิจปฏิบัติการค้นหาและกู้ภัยถ้ำหลวง – ขุนน้ำนางนอน
เป็นการมีส่วนร่วมของประชาชนโดยการออกแนวคิดริเริ่มในการเข้าช่วยเหลือ ระดมทุน และการมีจิตอาสา
ซึ่งได้นำเสนอความจำนงให้ภาครัฐรับรู้ความคิดเห็นในการมีส่วนร่วมของประชาชน โดยมีผู้นำคือผู้ใหญ่บ้าน
นายนายอะลิเฟน เทศนา เป็นผู้ร่วมคิด และนำเสนอให้กำนัน นายอับดุลรอหิม ขุนรักษา เป็นผู้ประสานขอ
หนังสืออนุญาตรับรองไปที่ นายชัยพฤกษ์ วีระวงศ์ หัวหน้าเขตห้ามล่าสัตว์ป่าหมู่เกาะลิบง จังหวัดตรัง

ส่งถึงผู้ว่าจังหวัดเชียงราย จนสามารถตอบรับและให้ความไว้วางใจในการปฏิบัติการกิจค้นหาและกู้ภัย ถ้ำหลวงขุนน้ำนางนอน สามารถสรุปได้ 2 ช่วง ดังนี้

ช่วงที่ 1 ปฏิบัติภารกิจครั้งแรก (1 กรกฎาคม - 3 กรกฎาคม 2561) เป็นระยะที่กลุ่มเก็บรังนกดิบ ได้รับข่าวสารจากสื่อมวลชน ที่เป็นสถานการณ์ที่ติดตามกันตลอดมาตั้งแต่วันที่ผู้ประสบภัยติดถ้ำคือ วันที่ 23 มิถุนายน 2561 โดยมีหน่วยงานทางภาครัฐ และเอกชน ประชาชนและต่างชาติเข้าช่วยเหลือ จึงเกิดความคิดในการเข้าไปช่วยเหลือ โดยกลุ่มของตนเองมีความชำนาญในการประกอบอาชีพไต่เขา ปีนป่าย ซึ่งสามารถนำมาประยุกต์ใช้กับการกู้ภัยในครั้งนี้ได้ จึงมีการประชุมร่วมกันและดำเนินการติดต่อกับ หัวหน้าเขตห้ามล่าสัตว์ป่าหมู่เกาะลิบง จังหวัดตรัง (นายชัยพลภักษ์ วีระวงศ์) เพื่อประสานออกหนังสือ เพื่อรับรองว่าทีมเก็บรังนกเกาะลิบง จำนวน 8 คน มีความประสงค์จะเข้าร่วมสนับสนุนภารกิจปฏิบัติการค้นหา และกู้ภัยในครั้งนี้ จากนั้นภาครัฐโดยสำนักงานป่าไม้ได้ประสานหนังสือส่งต่อผู้ว่าราชการจังหวัดเชียงราย (นายณรงค์ศักดิ์ โอสถนากร) และได้รับการอนุมัติให้กลุ่มทีมเก็บรังนกเกาะลิบง เข้ามาปฏิบัติงานได้ กลุ่มทีมเก็บรังนกเกาะลิบงจึงได้รวบรวมเงินทั้งของตนเอง ชาวบ้าน และผู้ไม่ประสงค์ออกนาม เพื่อเป็น ค่าใช้จ่ายในการเดินทาง โดยเดินทางมาถึงพื้นที่เกิดเหตุและเริ่มปฏิบัติการกิจในวันที่ 1 กรกฎาคม 2561 โดยได้ร่วมฟังการวางแผนในการที่จะให้ทีมเข้าปฏิบัติงาน จากนั้นจึงเดินทางขึ้นเขาไปหาปล่องโพรงที่คิดว่า จะมีช่องทะลุลงไปในภูเขา และใช้ไม้ไผ่พาดต่อกันและผูกเชือกในการมัดปม โดยใช้เชือกเพียงเส้นเดียว ในการหย่อนตัวลงไปในโพรงที่แคบที่มีความลึก

ในการทำงานครั้งนี้ไม่เหมือนกับที่เก็บรังนกในเกาะลิบง เนื่องจากมีภูมิประเทศที่แตกต่าง หินที่อยู่เป็นหินกาบและลูกรังซึ่งมีความเปราะบางมาก จึงเป็นปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน ทีมฯ จึงมีการดัดแปลงและเพิ่มความปลอดภัยให้ตัวเอง สำหรับการโรยตัวจะทำการโรยตัวทีละคน และจะมีคนอยู่ ด้านบนเพื่อความปลอดภัยของทีมและช่วยเหลือเมื่อเกิดเหตุอันตราย สำหรับการทำงานในวันแรกสามารถ สำร็จพร้อมทีมทหารรวมกันแล้วมีจำนวนมากถึง 30 ปล่อง เป็นปล่องที่น่าจะสามารถเจาะช่องลงไปได้ จำนวน 18 ปล่อง ดังนี้ (1) ปล่องที่มีความลึก 10-30 เมตร พบจำนวน 10 ปล่อง (2) ปล่องที่มีความลึก 30-50 เมตร พบจำนวน 2 ปล่อง (3) ปล่องที่มีความลึก 50-100 เมตร พบจำนวน 4 ปล่อง (4) ปล่องที่มีความลึก 200 เมตร พบจำนวน 1 ปล่อง (5) ปล่องที่มีความลึก 600 เมตร พบจำนวน 1 ปล่อง ในวันที่สองได้ออกเดินทาง ทำภารกิจในการสำรวจฝั่งซ้ายของถ้ำ พบว่า มีโพรงที่น่าสนใจอยู่จำนวน 2 โพรง มีความลึกประมาณ 300 เมตร เมื่อลงไปถึงก้นโพรงได้ทำการค้นหาบริเวณโดยรอบ โดยทำการตะโกนและเคาะส่งเสียงเพื่อส่งสัญญาณ แต่ไม่มีการตอบรับ จึงทำการสำรวจโพรงต่อไปที่มีความลึกถึงประมาณ 500 เมตร ถือว่าเป็นโพรงที่มีความลึกที่สุด และมีช่องเล็ก ๆ ที่สามารถคลานเข้าไปอีกมีความลึกจากเดิมไปอีกประมาณ 10 เมตร และสำรวจพื้นที่ เพิ่มเติมพบว่า มีโพรงจำนวน 20 โพรง บางโพรงเป็นรูเล็กกลิ้งลงไปที่พื้นที่กว้างประมาณ 4-5 เมตร สามารถเดินได้ และมีช่องแคบสามารถคลานเข้าไปได้ เมื่อไปสุดทางไม่สามารถไปได้ แต่ยังมีรูเล็กสามารถส่องไฟลงไปในจุด แสง ตะโกนส่งเสียงไม่มีการตอบรับ จึงหยุดปฏิบัติการกิจเพื่อเดินทางกลับ โดยก่อนขึ้นเครื่อง 30 นาที

ทางทีมอุทยานถ้ำหลวง-ขุนน้ำนางนอน ได้ประสานขอให้ทีมเก็บรังนกเกาะลิบงกลับมาช่วยอีกครั้ง เพื่อเป็นอีกแผนหนึ่งในการลำเลียงผู้ประสบภัยในการโรยตัวขึ้นทางด้านบน ในแผนการลำเลียงการเจาะแล้วหย่อนตัวลงไปช่วยเอาผู้ประสบภัยขึ้นทางด้านบน ทีมเก็บรังนกเกาะลิบงจึงเดินทางกลับมาที่วนอุทยานอีกครั้ง สำหรับในการกลับมาในครั้งนี้

ทีมเก็บรังนกเกาะลิบงยังปฏิบัติการกิจการสำรวจหาปล่องในการค้นหาช่องทาง เพื่อใช้ในการนำผู้ประสบภัยออกมาจากถ้ำ และยังได้ร่วมกับหน่วยทหารและทีมกู้ภัยอุทยานแห่งชาติสัตว์ป่าและพันธุ์พืช จำนวน 15 คน ลาดตระเวนสำรวจช่องทางการช่วยเหลืออื่น ๆ ที่เหมาะสม สำหรับการขุดเจาะโพรงลงไปให้ถึงบริเวณที่คาดว่าผู้ประสบภัยติดอยู่

ช่วงที่ 2 ปฏิบัติการเข้าสมทบ (6 กรกฎาคม - 12 กรกฎาคม 2561) เป็นระยะที่ใช้กำลังคนจำนวนมาก จึงติดต่อให้ชุดที่สองนำโดยก้านัน (นายอับดุลริห์ม ขุนรักษา) และทีมชุดที่สองมาสมทบรวมอีก 10 คน โดยทีมเก็บรังนกเกาะลิบงได้เตรียมการและรอคำสั่งในการใช้แผน แต่ยังออกสำรวจโพรงถ้ำและใช้ความชำนาญในการปีนไต่ เพื่อได้พบปล่องที่สามารถช่วยในการกู้ภัยได้ ซึ่งในช่วงนี้มีเพื่อนในทีมมาสมทบจึงเริ่มมีความหวังเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ จากภารกิจในการกู้ภัยทางผู้ว่าราชการจังหวัดเชียงรายได้ใช้แผนในการลำเลียงออกทางปากถ้ำ ทีมเก็บรังนกเกาะลิบงจึงรายงานว่าผู้ประสบภัยทั้ง 13 คน ออกมาได้อย่างปลอดภัย ภายหลังจากการเสร็จสิ้นภารกิจจึงเดินทางกลับบ้าน เห็นได้ว่ากลุ่มทีมเก็บรังนกในชุมชนเป็นทีมที่มีจิตอาสาในการขออาสาไปทำภารกิจค้นหาและกู้ภัย มองเห็นได้จากเหตุการณ์วิถีชีวิตความเป็นอยู่ของตนเองก็ยังไม่ดีนัก ต้องใช้แรงงานในการหาเงินรายวัน แต่ยังมีจิตใจที่จะทำการช่วยเหลือและไม่หวังสิ่งตอบแทน ปัจจุบันชุมชนเกาะลิบงมีรายได้เพิ่มขึ้นไม่ว่าจะเป็นที่พักและการเก็บรังนก ในบางครั้งมีคนมาขอถ่ายรูปด้วย ทุกคนมีความภูมิใจที่ได้ทำภารกิจและได้รับการชื่นชม นอกจากนี้ยังทำให้คนรู้จักเกาะลิบงเพิ่มขึ้น

2. เงื่อนไขการนำไปสู่การร่วมมือของภาคประชาชน พบว่า การมีส่วนร่วมในภารกิจนี้เกิดจากการรับรู้จากทางการสื่อสารสื่อมวลชน มีผู้นำที่เกิดการกระตุ้นให้เกิดความร่วมมือ เช่น มีผู้ใหญ่บ้านเป็นคนเปิดประเด็น แล้วทำให้เกิดความร่วมมือของชาวบ้าน ลักษณะของการร่วมมือของทีมเก็บรังนกเกาะลิบงเป็นความร่วมมือเป็นลักษณะของการปฏิบัติงานเพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายเดียวกัน และความร่วมมือเป็นการกระทำที่เห็นพ้องต้องกัน เช่น การรวมกลุ่มของทีมเก็บรังนกเกาะลิบงที่เห็นพ้องต้องกันในการไปปฏิบัติการภารกิจในการกู้ภัยถ้ำหลวง-ขุนน้ำนางนอน และมีจุดมุ่งหมายเดียวกันคือ ช่วยเหลือผู้ประสบภัยออกมาจากภายในถ้ำให้ได้การริเริ่มแนวคิดในการตัดสินใจที่จะทำการไปช่วยเหลือ โดยมีรูปแบบการร่วมมือจากการรับรู้ข่าวสาร (Public Information) จากภารกิจทีมเก็บรังนกเกาะลิบงเป็นทีมที่ได้รับรู้ข่าวสารจากสื่อมวลชนแล้วมาทำการปรึกษาหารือ (Public Consultation) ซึ่งในการปรึกษาหารือเป็นการตกลงกันในการประชุมที่มีชาวบ้านมาชุมนุมกันช่วงเช้า โดยทุกคนได้สอบถามและได้แสดงความคิดเห็นและมีการออกแนวคิดในการให้ความร่วมมือร่วมใจในการทำภารกิจ อันเป็นที่ทุกคนมองไปในทิศทางเดียวกัน สำหรับวิธีการร่วมมือกัน

เป็นการตกลงร่วมกันของชุมชน ที่มีจุดมุ่งหมายในการเห็นการช่วยเหลือในการเข้าช่วยชีวิตและเกิดการผลักดันให้เกิดการวางแผนและร่วมมือในการที่จะไปทำภารกิจร่วมกัน

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยสามารถอภิปรายผลการวิจัย ซึ่งมีรายละเอียดในแต่ละประเด็น ดังนี้

1. บทบาทการมีส่วนร่วมของทิมเก้บรังกะลิบในการกิจปฏิบัติการค้าและกู้ภัยถ้ำหลวง-ขุนน้ำนางนอน เป็นการมีส่วนร่วมของประชาชนในชุมชนท้องถิ่น ที่รับรู้ถึงปัญหาและรู้สึกต้องการช่วยเหลือผู้ประสบภัย โดยการออกแนวความคิดริเริ่มการเข้าช่วยเหลือและระดมทุนในการมีจิตอาสา โดยได้นำเสนอความจำนงให้ภาครัฐรับรู้ความคิดเห็นในการมีส่วนร่วมของประชาชน โดยมีผู้นำคือ ผู้ใหญ่บ้าน เป็นผู้ร่วมคิดและนำเสนอ ให้กำนันเป็นผู้ประสานขอหนังสืออนุญาตรับรองไปที่หัวหน้าเขตห้ามล่าสัตว์ป่าหมู่เกาะลิบง จังหวัดตรัง ส่งถึงผู้ว่าจังหวัดตรังราย จนสามารถตอบรับและให้ความไว้วางใจในการปฏิบัติภารกิจ โดยใช้ความเชี่ยวชาญการไต่สวนในอาชีพเก็บรังนก เพื่อปฏิบัติภารกิจในการช่วยเหลือผู้ประสบภัยให้ปลอดภัย แสดงให้เห็นว่า

การมีส่วนร่วมในปฏิบัตินี้เป็นความร่วมมือที่ต้องการปฏิบัติงานที่เห็นพ้องต้องกัน เป็นการรวมทีมที่มีจุดหมายเดียวกัน มีจิตอาสา และใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่นสนับสนุน ซึ่งการที่มีจิตใจเอื้ออาทร มีจิตอาสาสูง เป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญในส่วนตัวของบุคคลที่จะทำให้มีจิตสาธารณะ ทุกคนคำนึงถึงสาธารณะซึ่งอยู่เหนือความเป็นส่วนตัว สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุรางคนา ณ นคร (2551) ได้ศึกษาการสื่อสารเพื่อการเชื่อมร้อยจิตสำนึกสาธารณะขององค์กรภาคธุรกิจกับภาคประชาชน พบว่า กลุ่มองค์กรภาคธุรกิจมีความเข้าใจว่าจิตสำนึกสาธารณะเป็นเรื่องที่มีนัยยะเดียวกับความรับผิดชอบต่อสังคม ที่เป็นหน้าที่ ที่องค์กรธุรกิจพึงกระทำในฐานะที่เป็นสถาบันทางสังคม และเป็นการให้เพื่อสังคม ส่วนภาคประชาชนเข้าใจว่าจิตสำนึกสาธารณะ คือ การรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของสังคม ที่ต้องมีส่วนร่วมในการดูแลและทำประโยชน์หรือช่วยเหลือสังคม โดยไม่หวังผลตอบแทนด้วยการเสียสละประโยชน์ส่วนตน เช่น การบริจาคเงิน/เลือด และการอาสาสมัคร ฯลฯ สอดคล้องกับ ธิดาชนก วงศ์พิทักษ์ (2556) ที่กล่าวว่า บุคคลที่เห็นคุณค่าในตนเองจะสามารถแสดงออกซึ่งพฤติกรรมที่เป็นจิตอาสาได้มากกว่าผู้ที่ไม่เห็นคุณค่าในตนเอง เนื่องจากผู้ที่ไม่เห็นคุณค่าในตนเองนั้น จะเชื่อมั่นในความคิดว่าตนเองมีคุณค่า และความสามารถเลือกวิธีการตัดสินใจที่ถูกต้องในการเลือกที่จะปฏิบัติตนเพื่อผลประโยชน์ของส่วนรวมมากกว่าส่วนตน สอดคล้องกับ อนุ เจริญวงศ์ระยัย (2552) กล่าวว่า การอาสาสมัคร หมายถึง การที่บุคคลแสดงพฤติกรรมหรือการทํากิจการที่มุ่งบำเพ็ญประโยชน์ต่อส่วนรวมโดยสมัครใจ โดยการทํากิจการมีการวางแผนในการปฏิบัติไว้ก่อนล่วงหน้าภายใต้การจัดการขององค์กร

2. เงื่อนไขการนำไปสู่การร่วมมือของภาคประชาชน ในการมีส่วนร่วมปฏิบัติการค้าและกู้ภัยเกิดจากการรับรู้จากทางการและสื่อมวลชน โดยมีผู้นำในชุมชนกระตุ้นและผลักดันให้เกิดความร่วมมือ ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความเอื้ออาทร ความเมตตากรุณาที่นำไปสู่ปรากฏการณ์ของการปฏิบัติการค้า ภายใต้การผนึกพลังการร่วมแรงร่วมใจของผู้คนที่สะท้อนให้เห็นถึงการเป็นผู้นำและผู้ตามที่มาจากหลายภาคส่วน ทั้งการสนับสนุนของ

ชาวบ้านด้วยตนเอง รวมทั้งภาครัฐและภาคเอกชนที่เกี่ยวข้อง ที่นำไปสู่ปรากฏการณ์แห่งการร่วมมือ ความสามัคคี อันเนื่องมาจากจิตอาสา ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Agranoff, Robert (2006) ที่ได้กล่าวว่า เครือข่ายเป็น ปัจจัยสำคัญที่ก่อให้เกิดการสร้างความร่วมมือ เพื่อเปิดโอกาสให้องค์การต่าง ๆ ได้เข้ามาดำเนินงานร่วมกัน รวมถึงเป็นการสร้างความรู้ในด้านต่าง ๆ และแนวทางการปฏิบัติงานร่วมกันให้ บรรลุผลสำเร็จ และ สอดคล้องกับ Weiss, Janet (1987 cited in Ricardo S. Morse, 2005) ที่กล่าวว่า ปัจจัยภายนอกที่ทำให้ เกิดความร่วมมือ ได้แก่ การรับรู้ปัญหาาร่วมกันขององค์การที่เกี่ยวข้องกับการได้มาซึ่งทรัพยากร อันเกิดจาก ความร่วมมือและศักยภาพของหน่วยงานในการก่อให้เกิดความร่วมมือ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

จากผลการวิจัยเชิงคุณภาพ เรื่องบทบาทการมีส่วนร่วมของทีมเก็บรังนกเกาะลิบง กรณีศึกษา ปฏิบัติการค้นหาและกักขังในวนอุทยานถ้ำหลวง-ขุนน้ำนางนอน สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการนำไปสู่ การป้องกันและแก้ไขในมิติที่เกี่ยวข้อง ทั้งการสร้างองค์ความรู้ การสร้างเครือข่าย การป้องกัน กรณีที่เกิดเหตุการณ์ หรือสถานการณ์อื่น ๆ ที่มีลักษณะใกล้เคียงกัน รวมถึงการสร้างแรงบันดาลใจเกี่ยวกับอาชีพต่าง ๆ ที่ทำงานเพื่อผู้อื่น เพื่อนำไปสู่ประโยชน์ของสังคมโดยรวม

เอกสารอ้างอิง

- ธิดาชนก วงศ์พิทักษ์. (2556). *ปัจจัยจิตสังคมที่ส่งผลต่อพฤติกรรมจิตอาสาของนิสิตมหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- รัฐพงศ์ บุญญวัตร. (2562). *ถอดบทเรียน 13 หมู่ป่าอะคาเดมีวัตรปฏิบัติแห่งการป้องกันแก้ไขเมื่อภัยมา*. สืบค้นเมื่อ 10 มิถุนายน 2563, จาก https://www.matichon.co.th/news-monitor/news_1534402.
- สุรางคณา ณ นคร. (2551). *การสื่อสารเพื่อการเชื่อมร้อยจิตสำนึกสาธารณะขององค์กรภาคธุรกิจกับภาคประชาชน*. ในเอกสารประกอบการประชุมวิชาการ : เปิดขอบฟ้าคุณธรรม จริยธรรม. ศูนย์ส่งเสริมและพัฒนาพลังแผ่นดินเชิงคุณธรรม (ศูนย์คุณธรรม). กรุงเทพฯ: เซน ปรีณิตัง.
- อนุ เจริญวงศ์ระยับ. (2552). *การรับรู้สภาพแวดล้อมภายในสถานศึกษาและลักษณะส่วนบุคคลที่เอื้อต่อการเป็นอาสาสมัครอย่างยั่งยืนในนักศึกษาระดับปริญญาตรี*. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรดุษฎีบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- Agranoff, Robert. (2006). Inside Collaborative Networks: Ten Lessons for Public Managers [Special issues]. *Public Administrative Review*. 66(6), 56-65.

- Cohen, J.M., & Uphoff, N.T. (1980). *Participations place in rural development: Seeking clarity through specificity*. New York: World Developments.
- Weiss, Janet. 1987. Cite in Ricardo S. Morse. (2005). *Facilitating Interlocal Collaboration: Community and the Soft Skills of Public Management*. Paper prepared for the 8th National Public Management Research Conference, hosted by the University of Southern California, September 29 to October 1, 2005. Accessed December 5, 2011 from <http://localgov.fsu.edu>.
- William W. Reeder. (1974). *Some Aspects of the Informal Social Participation of Farm Families in New York State*. Cornell University. (Unpublished Ph.D. Dissertation).

ความพึงพอใจเกี่ยวกับนโยบายสิทธิประโยชน์ทางภาษีของผู้มีเงินได้

กรณีศึกษาภาษีเงินได้บุคคลธรรมดา ปีภาษี 2562

The Taxpayers' Satisfaction with Tax Incentive Policies

Under A Case Study of Personal Income Tax Year 2019

¹ธนัชฐิมา พุนทอง และ ²สุมาลี รามานุญ

¹Thanidcha Poontong and ²Sumalee Ramanust

¹นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์

²หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์

¹Graduate Student in Master of Business Administration,

Program in Business Administration, Southeast Asia University

²Master of Business Administration,

Program in Business Administration, Southeast Asia University

¹Corresponding Author. E-mail: inside_u2@hotmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับความพึงพอใจเกี่ยวกับนโยบายสิทธิประโยชน์ทางภาษีของผู้มีเงินได้ กรณีศึกษาภาษีเงินได้บุคคลธรรมดา ปีภาษี 2562 2) ศึกษาเปรียบเทียบความพึงพอใจเกี่ยวกับนโยบายสิทธิประโยชน์ทางภาษีเงินได้บุคคลธรรมดา กรณีศึกษาภาษีเงินได้บุคคลธรรมดา ปีภาษี 2562 ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ ผู้มีเงินได้ที่ยื่นแบบแสดงรายการภาษี ภ.ง.ด. 90 และ ภ.ง.ด. 91 ทางอินเทอร์เน็ต จำนวน 400 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามที่สร้างขึ้นโดยผู้วิจัย มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา เท่ากับ 0.981 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ใช้การสมมติฐานด้วย t-test, One-Way ANOVA และ Least Significant Difference : LSD ผลการวิจัย พบว่า 1. ความพึงพอใจเกี่ยวกับนโยบายสิทธิประโยชน์ทางภาษีของผู้มีเงินได้ กรณีศึกษาภาษีเงินได้บุคคลธรรมดา ปีภาษี 2562 อยู่ในระดับมากที่สุดทั้งภาพรวมและรายด้าน คือ ด้านค่าลดหย่อนและยกเว้นเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย การลงทุน การออมและสังคม ด้านค่าลดหย่อนและยกเว้นส่วนตัว และครอบครัว และด้านการหักค่าใช้จ่ายและอัตราภาษีเงินได้บุคคลธรรมดาตามลำดับ 2. การเปรียบเทียบความพึงพอใจเกี่ยวกับนโยบายสิทธิประโยชน์ทางภาษีของผู้มีเงินได้ กรณีศึกษาภาษีเงินได้บุคคลธรรมดา ปีภาษี 2562 พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศและด้านสถานภาพ มีความพึงพอใจเกี่ยวกับนโยบายสิทธิประโยชน์ทางภาษี กรณีศึกษาภาษีเงินได้บุคคลธรรมดา ปีภาษี 2562 ในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ส่วนปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุ ด้านระดับการศึกษา ด้านอาชีพ/รายได้หลัก และด้านรายได้ต่อปี มีความพึงพอใจเกี่ยวกับนโยบายสิทธิประโยชน์ทางภาษีของผู้มีเงินได้ กรณีศึกษาภาษีเงินได้บุคคลธรรมดา ปีภาษี 2562 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ : ความพึงพอใจ; สิทธิประโยชน์ทางภาษี; ภาษีเงินได้บุคคลธรรมดา; ปีภาษี 2562

Abstract

The objectives of this research were 1) to study the taxpayers' satisfaction with tax incentive policies under a case study of personal income tax year 2019, and 2) to compare taxpayers' satisfaction with tax incentive policies under a case study of personal income tax year 2019, classified by personal factors. The population of this study were 400 taxpayers using e-filing for personal income tax return (Form PND.90 and PND.91). The sample was selected based on a purposive sampling. A research instrument was a questionnaire with an alpha coefficient was 0.981. Data collected were then analyzed using statistics, including percentage, mean, standard deviation, t-test, and One-way ANOVA and Least Significant Difference : LSD. The results of this research indicated as follows : 1. The taxpayers' satisfaction with tax incentive policies under a case study of personal income tax year 2019 was at a high level for overall and individual aspects. When individual aspects were considered, an aspect with the highest mean was deduction and exemption of housing, investment, savings and society, personal and family allowance and exemption, and deduction of expenses and personal income tax rate. 2. When personal factors were considered, the respondents with the different gender and marital status had indifferent satisfaction with tax incentive policies under a case study of personal income tax year 2019 for overall and individual aspects. In contrast, age, educational level, occupation/main income, annual income influenced the satisfaction with tax incentive policies under a case study of personal income tax year 2019, the differences is statistically significant at the 0.05 level.

Keywords : Satisfaction; Tax incentive; Personal income tax; Tax year 2019

บทนำ

ภาษีเงินได้บุคคลธรรมดา คือ ภาษีที่จัดเก็บจากบุคคลทั่วไปหรือจากหน่วยภาษีที่มีลักษณะพิเศษตามที่กฎหมายกำหนดและมีรายได้เกิดขึ้นตามบทบัญญัติ ประมวลกฎหมายรัษฎากร จัดเก็บจากเงินได้ทุกประเภทเป็นรายปี ตามหลักเกณฑ์เงินสด เมื่อรายได้ที่เกิดขึ้นในปีใดๆ ผู้มีรายได้มีหน้าที่ต้องนำไปแสดงรายการตนเองตามแบบแสดงรายการภาษีที่กำหนดภายในเดือนมกราคมถึงมีนาคมของปีถัดไป สำหรับผู้มีเงินได้บางกรณีกฎหมายยังกำหนดให้ยื่นแบบฯ เสียภาษีตอนครึ่งปีสำหรับรายได้ที่เกิดขึ้นจริงในช่วงครึ่งปีแรก เพื่อเป็นการบรรเทาภาระภาษีที่ต้องชำระ และเงินได้บางกรณีกฎหมายกำหนดให้ผู้จ่ายทำหน้าที่หักภาษี ณ ที่จ่ายจากเงินได้ที่จ่ายบางส่วน เพื่อให้มีการทยอยชำระภาษีขณะที่มีเงินได้เกิดขึ้นอีกด้วย

ภาษีเงินได้บุคคลธรรมดาจัดเป็นภาษีทางตรงประเภทหนึ่งที่สำคัญมาก เพราะตามกฎหมายแล้วภาษีเงินได้บุคคลธรรมดามีความสามารถในการกระจายรายได้สูง เป็นภาษีที่ผู้มีเงินได้ผลักภาระภาษีให้แก่ผู้อื่นได้ยาก หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งคือ เป็นภาษีเฉพาะของผู้เสียภาษี ผู้มีรายได้มากย่อมจะต้องเสียภาษีในอัตราที่สูง ผู้มีรายได้น้อยย่อมต้องเสียภาษีในอัตราที่ต่ำ หรือผู้ใดไม่มีรายได้เลยหรือมีรายได้ไม่ถึงเกณฑ์ที่ต้องเสียภาษีตามบทบัญญัติของประมวลรัษฎากรกำหนดก็ไม่ต้องเสียภาษีและไม่ต้องกรอกแบบแสดงรายการภาษี

ซึ่งการเสียภาษีจะทำให้ผู้เสียภาษีประเมินตัวเอง ผู้เสียภาษีเป็นผู้รับผิดชอบในการแสดงยอดเงินได้ทั้งหมดของตนเอง คำนวณค่าใช้จ่ายค่าลดหย่อนตามที่กฎหมายกำหนด รวมทั้งยื่นแบบแสดงรายการและชำระภาษีภายในกำหนดระยะเวลาที่กำหนดด้วยตนเอง แต่หากผู้เสียภาษีขาดความรู้ ความเข้าใจในระบบภาษี ประกอบกับมีความรู้สึกไม่ดีต่อการเสียภาษี เช่น เมื่อเสียภาษีแล้วไม่ได้รับประโยชน์จากการเสียภาษีเลย หรือทำไมตนเองเสียภาษีแต่คนอื่นไม่เสียภาษี หรือตนเองเสียภาษีมากกว่าคนอื่น ทั้งที่ยังมีผู้มีรายได้อีกจำนวนมากที่เสียภาษีไม่ถูกต้อง หรือไม่เคยเสียภาษีเลย จึงทำให้เกิดทัศนคติที่ไม่ดีต่อการเสียภาษี ผู้เสียภาษีจะไม่ให้ความร่วมมือในการยื่นแบบแสดงรายการภาษี หรืออาจยื่นแบบแสดงรายการแต่แสดงรายรับไว้ไม่ครบถ้วน

ในปี 2560 มีการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างภาษีสำหรับบุคคลธรรมดา ประกอบด้วย 5 ข้อหลักๆดังนี้

- 1) การปรับปรุงการหักค่าใช้จ่าย โดยเพิ่มการหักค่าใช้จ่ายของเงินเดือน ค่าจ้าง ค่านายหน้า ฯลฯ อันเป็นเงินได้พึงประเมินตามมาตรา 40 (1) และ (2) แห่งประมวลรัษฎากร จากเดิมร้อยละ 40 ของเงินได้แต่ไม่เกิน 60,000 บาท เป็นร้อยละ 50 ของเงินได้แต่ไม่เกิน 100,000 บาท และเงินได้พึงประเมินตามมาตรา 40 (3) แห่งประมวลรัษฎากร จากเดิมให้หักค่าใช้จ่ายได้เฉพาะค่าลิขสิทธิ์ ร้อยละ 40 แต่ไม่เกิน 60,000 บาท กฎหมายเพิ่มให้ค่าแห่งกวีตวิธลี ค่าลิขสิทธิ์ สิทธิบัตร หรือสิทธิอย่างอื่น สามารถหักค่าใช้จ่ายเป็นการเหมาได้ร้อยละ 50 ของเงินได้แต่ไม่เกิน 100,000 บาท หรือหักค่าใช้จ่ายตามความจำเป็นและสมควรได้
- 2) ปรับปรุงการหักค่าลดหย่อน โดยเพิ่มค่าลดหย่อนสำหรับผู้มีเงินได้ จากเดิม 30,000 บาท เป็น 60,000 บาท เพิ่มค่าลดหย่อนสำหรับคู่สมรสของผู้มีเงินได้ จากเดิม 30,000 บาท เป็น 60,000 บาท กรณีคู่สมรสต่างฝ่ายต่างมีเงินได้ ให้หักลดหย่อนรวมกันได้ไม่เกิน 120,000 บาท เพิ่มค่าลดหย่อนบุตรจากเดิมคนละ 15,000 บาท (ไม่เกิน 3 คน) เป็นคนละ 30,000 บาท ไม่จำกัดจำนวนยกเลิกค่าลดหย่อนการศึกษาบุตร จากเดิมให้หักลดหย่อนได้คนละ 2,000 บาท กองมรดกเดิมให้หักลดหย่อนได้ 30,000 บาท เป็น 60,000 บาท ห้างหุ้นส่วนสามัญ หรือคณะบุคคลที่มีใช้นิติบุคคล เดิมให้หักลดหย่อนแก่หุ้นส่วนคนละ 30,000 บาท แต่รวมกันต้องไม่เกิน 60,000 บาท ปรับใหม่เป็นคนละ 60,000 บาท แต่รวมกันต้องไม่เกิน 120,000 บาท
- 3) ปรับปรุงการคำนวณภาษีที่ต้องเสียตามมาตรา 48(2) แห่งประมวลรัษฎากร นำเงินได้พึงประเมิน ตามมาตรา 40(2)-(8) แห่งประมวลรัษฎากร คูณด้วยอัตราร้อยละ 0.5 ของยอดเงินได้พึงประเมิน จากเดิมให้คำนวณจากเงินได้พึงประเมินตั้งแต่ 60,000 บาทขึ้นไป เป็นเงินได้พึงประเมินตั้งแต่ 120,000 บาทขึ้นไป
- 4) ปรับปรุงเกณฑ์เงินได้พึงประเมินขั้นต่ำที่ผู้มีเงินได้ต้องยื่นแบบแสดงรายการภาษี กรณีผู้มีเงินได้จากการจ้างแรงงาน (เงินเดือน ค่าจ้าง) เพียงประเภทเดียว โสด จากเดิมต้องยื่นแบบเมื่อมีเงินได้เกิน 50,000 บาท ปรับเป็นต้องมีเงินได้เกิน 100,000 บาท หากมีคู่สมรส เดิมต้องยื่นแบบเมื่อมีเงินได้รวมกันเกิน 100,000 บาท ปรับเป็นต้องมีเงินได้รวมกันเกิน 200,000 บาท กรณีผู้มีเงินได้จากการจ้างแรงงาน (เงินเดือน ค่าจ้าง) และมีเงินได้ประเภทอื่นด้วย หรือกรณีเฉพาะเงินได้ประเภทอื่นที่ไม่ใช่เงินได้จากการจ้างแรงงาน โสด จากเดิมต้องยื่นแบบเมื่อมีเงินได้เกิน 30,000 บาท ปรับเป็นต้องมีเงินได้เกิน 60,000 บาท หากมีคู่สมรส จากเดิมต้องยื่นแบบเมื่อมีเงินได้รวมกันเกิน 60,000 บาท ปรับเป็นต้องมีเงินได้รวมกันเกิน 120,000 บาท กรณีกองมรดกของผู้ตายที่ยังมิได้แบ่ง

จากเดิมต้องยื่นแบบเมื่อมีเงินได้เกิน 30,000 บาท ปรับเป็นต้องมีเงินได้เกิน 60,000 บาท กรณีห้างหุ้นส่วนสามัญหรือคณะบุคคลที่ไม่ใช่นิติบุคคล จากเดิมต้องยื่นแบบเมื่อมีเงินได้เกิน 30,000 บาท ปรับเป็นต้องมีเงินได้เกิน 60,000 บาท 5) อัตราภาษีเงินได้บุคคลธรรมดาใหม่ นอกจากนี้ยังได้ปรับอัตราภาษีเงินได้บุคคลธรรมดาใหม่ โดยจากเดิมมีรายได้สุทธิ 4,000,001 บาทขึ้นไปต้องเสียภาษี 35% ปรับเป็นต้องมีรายได้สุทธิ 5,000,001 บาทขึ้นไปเพิ่มขึ้นมา 1,000,000 บาท

การปรับปรุงดังกล่าวข้างต้นให้ใช้บังคับสำหรับเงินได้พึงประเมินของปีภาษี 2560 ที่จะต้องยื่นรายการใน พ.ศ. 2561 เป็นต้นไป ซึ่งการปรับปรุงโครงสร้างภาษีครั้งนี้ทำให้การจัดเก็บภาษีเงินได้บุคคลธรรมดา มีความเป็นธรรมมากขึ้น สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจและค่าครองชีพในปัจจุบัน โดยต้องมีรายได้เดือนละ 26,000 บาทขึ้นไปจึงจะเริ่มเสียภาษีกรณีมีรายได้เฉพาะเงินเดือนเท่านั้น และหักลดหย่อนส่วนตัวโดยไม่ใช้สิทธิลดหย่อนรายการอื่น แต่ผู้ที่ได้รับผลกระทบจากการปรับปรุงโครงสร้างภาษีนี้อีกคือบุคคลธรรมดาที่ประกอบธุรกิจเนื่องจากเดิมสามารถหักค่าใช้จ่ายได้ร้อยละ 85 ปี 2560 จะลดลงเหลือร้อยละ 60 ตามพระราชกฤษฎีกาฉบับที่ 629 (กรมสรรพากร,2562)

ดังนั้นจากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษา “ความพึงพอใจเกี่ยวกับนโยบายสิทธิประโยชน์ทางภาษีของผู้มีเงินได้ กรณีศึกษาภาษีเงินได้บุคคลธรรมดา ปีภาษี 2562” เนื่องจากภาษีเงินได้บุคคลธรรมดาเป็นภาษีทางตรงที่บังคับจัดเก็บจากประชาชนโดยตรง ผู้มีหน้าที่เสียภาษีส่วนใหญ่จึงอาจมีความไม่พึงพอใจที่จะเสียภาษี แต่ถ้าผู้มีเงินได้มีความรู้ความเข้าใจที่ดีในระดับที่สามารถสร้างทัศนคติที่ดีเกี่ยวกับภาษีอากรในด้านต่างๆ ก็จะส่งผลทำให้เกิดความพึงพอใจในมาตรการเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ทางภาษีมากขึ้น ก่อให้เกิดการตื่นตัว การสนใจ และเต็มใจเสียภาษีของผู้มีเงินได้ที่มีประสิทธิภาพ กรมสรรพากรก็สามารถวางแผน กำหนดแนวทางในการบริหารจัดการเก็บภาษี กำหนดนโยบายสิทธิประโยชน์ทางภาษีของภาครัฐ โดยควบคู่กับการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบายสิทธิประโยชน์ทางภาษีในด้านต่างๆ ให้กับผู้เสียภาษีได้ในอนาคตต่อไป

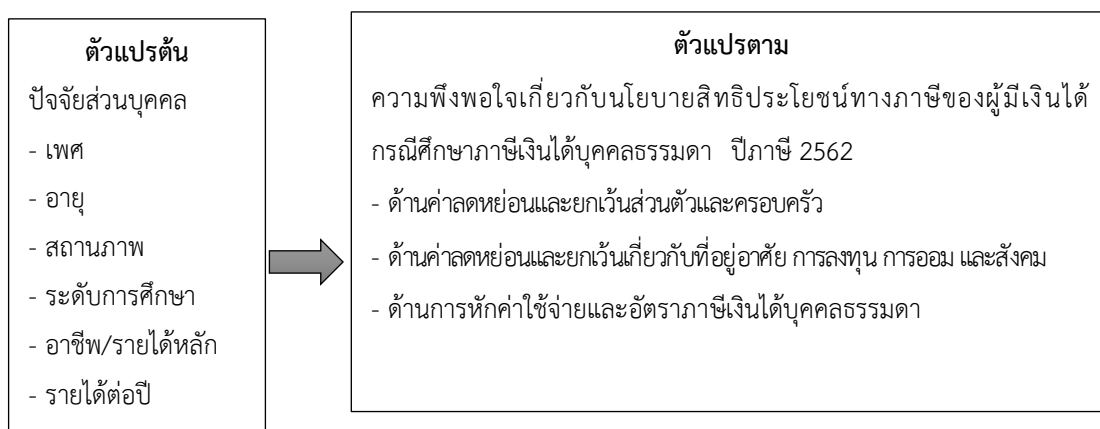
วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจเกี่ยวกับนโยบายสิทธิประโยชน์ทางภาษีของผู้มีเงินได้ กรณีศึกษาภาษีเงินได้บุคคลธรรมดา ปีภาษี 2562
2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความพึงพอใจเกี่ยวกับนโยบายสิทธิประโยชน์ทางภาษีเงินได้บุคคลธรรมดา กรณีศึกษาภาษีเงินได้บุคคลธรรมดา ปีภาษี 2562

กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้พัฒนากรอบแนวคิดในการศึกษาวิจัยจากแนวคิดทฤษฎีต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับ ความพึงพอใจเกี่ยวกับนโยบายสิทธิประโยชน์ทางภาษีของผู้มีเงินได้ กรณีศึกษา

ภาษีเงินได้บุคคลธรรมดา ปีภาษี 2562 โดยซึ่งผู้วิจัยได้ทำการสรุปและสร้างเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ ดังแสดงในภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณโดยการสุ่มแบบเจาะจง เป็นการเก็บข้อมูลเชิงสำรวจ โดยแบบสอบถามทางอินเทอร์เน็ต (Web Based Questionnaire) ที่สร้างขึ้นจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งมีวิธีดำเนินการวิจัยแบ่งตามขอบเขตและรายละเอียดที่ศึกษา ดังนี้

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้มีเงินได้ที่ยื่นแบบแสดงรายการภาษี ภ.ง.ด. 90 และ ภ.ง.ด. 91 ทางอินเทอร์เน็ต จำนวน 9,713,449 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 19 มิถุนายน พ.ศ.2562)

2. การกำหนดการสุ่มตัวอย่างผู้วิจัยใช้สูตรคำนวณทางสถิติของ Yamane (1997) ในระดับความเชื่อมั่น 95% และค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้เท่ากับ 5% เมื่อแทนค่าสูตรทางสถิติทำให้ได้กลุ่มตัวอย่างผู้มีเงินได้ที่ยื่นแบบแสดงรายการภาษี ภ.ง.ด.90 และ ภ.ง.ด. 91 ทางอินเทอร์เน็ต จำนวน 400 คน และการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive sampling)

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็น แบบสอบถามทางอินเทอร์เน็ต (Web Based Questionnaire) ซึ่งผู้วิจัยจัดสร้างขึ้นเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งได้สร้างขึ้นตามวัตถุประสงค์ และกรอบแนวคิดที่กำหนดไว้ข้างต้น โดยแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อาชีพ/รายได้หลักมาจาก รายได้ต่อปี เป็นต้น แบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจเกี่ยวกับนโยบายสิทธิประโยชน์ทางภาษีของผู้มีเงินได้ กรณีศึกษาภาษีเงินได้บุคคลธรรมดาปีภาษี 2562 เป็นคำถามที่วัดระดับความพึงพอใจเกี่ยวกับนโยบายสิทธิประโยชน์ทางภาษีของผู้มีเงินได้ กรณีศึกษาภาษีเงินได้บุคคลธรรมดาปีภาษี 2562 ใน 3 ด้าน คือ ด้านค่าลดหย่อน

และยกเว้นส่วนตัวและครอบครัวจำนวน ด้านค่าลดหย่อนและยกเว้นเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย การลงทุน การออม และสังคมจำนวน และด้านการหักค่าใช้จ่ายและอัตราภาษีเงินได้บุคคลธรรมดาจำนวน แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ผู้วิจัยใช้มาตรวัดตามวิธีของ Likert (ยุทธ ไกยวรรณ, 2551) โดยมีคำตอบให้เลือก 5 ระดับ ในการวัดระดับความพึงพอใจ ซึ่งมีเกณฑ์การให้คะแนนสำหรับความพึงพอใจเกี่ยวกับนโยบายสิทธิประโยชน์ทางภาษีของผู้มีเงินได้ กรณีศึกษาภาษีเงินได้บุคคลธรรมดาปีภาษี 2562 (1 = พึงพอใจน้อยที่สุด จนถึง 5 พึงพอใจมากที่สุด)

4. การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือก่อนสำรวจจริงออกเป็น 2 ขั้นตอน คือ

1) การตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) เพื่อพิจารณาความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับตัวแปรที่ต้องการวัด โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ที่มากกว่าหรือเท่ากับ 0.5 มาเป็นข้อคำถาม

2) การตรวจสอบความเที่ยง (Reliability) เป็นการตรวจสอบเพื่อวัดความสอดคล้องภายในของคุณภาพโดยรวมของเครื่องมือทั้งฉบับ ด้วยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟา (Cronbach's alpha coefficient) พบว่าเครื่องมือการวิจัยนี้ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) มีค่าความเชื่อมั่นที่ระดับ 0.981

5. การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยทางอินเทอร์เน็ตจำนวน 400 คน ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลในเดือน เมษายน พ.ศ. 2563 มีอัตราการตอบกลับร้อยละ 100

6. การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามทางอินเทอร์เน็ตมาประมวลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยแบ่งข้อมูลออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

1) วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้เชิงสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) หาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

2) วิเคราะห์ระดับความพึงพอใจเกี่ยวกับนโยบายสิทธิประโยชน์ทางภาษีของผู้มีเงินได้ กรณีศึกษาภาษีเงินได้บุคคลธรรมดาปีภาษี 2562 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงอนุมาน โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One – Way Anova) โดยการทดสอบค่าเอฟ (F – test) เมื่อพบว่ามีความแตกต่าง จึงทดสอบความแตกต่างรายคู่โดยวิธีการหาผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference : LSD) โดยกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ในภาพรวมและจำแนกเป็นรายด้าน และนำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ประเมินระดับความพึงพอใจเฉลี่ย (ยุทธ ไกยวรรณ, 2551) ในการวิเคราะห์ความแตกต่างของระดับความพึงพอใจเกี่ยวกับนโยบายสิทธิประโยชน์ทางภาษีของผู้มีเงินได้ กรณีศึกษาภาษีเงินได้บุคคลธรรมดาปีภาษี 2562

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความพึงพอใจเกี่ยวกับนโยบายสิทธิประโยชน์ทางภาษีของผู้มีเงินได้ กรณีศึกษาภาษีเงินได้บุคคลธรรมดาปีภาษี 2562 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 268 คน คิดเป็นร้อยละ 67.00 มีอายุระหว่าง 30 – 45 ปี จำนวน 269 คน คิดเป็นร้อยละ 67.25 สถานภาพเป็นโสด จำนวน 236 คน คิดเป็นร้อยละ 59.00 การศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 243 คน คิดเป็นร้อยละ 60.75 ประกอบอาชีพ/รายได้หลัก รับจ้าง/พนักงานบริษัท จำนวน 202 คน คิดเป็นร้อยละ 50.50 และมีรายได้ต่อปีต่ำกว่า 60,000 บาท จำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 22.25

ตารางที่ 1 ระดับความพึงพอใจเกี่ยวกับนโยบายสิทธิประโยชน์ทางภาษีของผู้มีเงินได้ กรณีศึกษาภาษีเงินได้บุคคลธรรมดา ปีภาษี 2562

(n=400)

ด้าน	ความพึงพอใจเกี่ยวกับนโยบายสิทธิประโยชน์ทางภาษีของผู้มีเงินได้	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1	ค่าลดหย่อนและยกเว้นส่วนตัวและครอบครัว	3.75	1.04	มาก	2
2	ค่าลดหย่อนและยกเว้นเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย การลงทุน การออม และสังคม	3.87	0.94	มาก	1
3	การหักค่าใช้จ่าย และอัตราภาษีเงินได้บุคคลธรรมดา	3.64	1.08	มาก	3
รวม		3.76	0.95	มาก	

จากตารางที่ 1 พบว่า ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจเกี่ยวกับนโยบายสิทธิประโยชน์ทางภาษีของผู้มีเงินได้ กรณีศึกษาภาษีเงินได้บุคคลธรรมดา ปีภาษี 2562 แยกเป็นรายด้าน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.76$, S.D. = 0.95) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ความพึงพอใจเกี่ยวกับนโยบายสิทธิประโยชน์ทางภาษีของผู้มีเงินได้อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านค่าลดหย่อนและยกเว้นเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย การลงทุน การออม และสังคมในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 3.87$, S.D. = 0.94) รองลงมาคือด้านค่าลดหย่อนและยกเว้นส่วนตัวและครอบครัว ($\bar{X} = 3.75$, S.D. = 1.04) และด้านการหักค่าใช้จ่าย และอัตราภาษีเงินได้บุคคลธรรมดา ($\bar{X} = 3.64$, S.D. = 1.08) มีระดับความพึงพอใจน้อยที่สุด

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความพึงพอใจเกี่ยวกับนโยบายสิทธิประโยชน์ทางภาษีของผู้มีเงินได้
กรณีศึกษาภาษีเงินได้บุคคลธรรมดา ปีภาษี 2562 จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้มีเงินได้	ความพึงพอใจเกี่ยวกับนโยบายสิทธิประโยชน์ทางภาษีของผู้มีเงินได้ด้าน:		
	ค่าลดหย่อนและยกเว้นส่วนตัวและครอบครัว	ค่าลดหย่อนและยกเว้นเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย การลงทุน การออมและสังคม	การหักค่าใช้จ่ายและอัตราภาษีเงินได้บุคคลธรรมดา
เพศ	☒	☒	☒
อายุ	☒	☒	☒
สถานภาพ	☒	☒	☒
ระดับการศึกษา	☒	☒	☒
อาชีพ/รายได้หลัก	☒	☒	☒
รายได้ต่อปี	☒	☒	☒

หมายเหตุ: ☒ = ไม่มีความสัมพันธ์, ☐ = มีความสัมพันธ์

จากตารางที่ 2 พบว่าผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความพึงพอใจเกี่ยวกับนโยบายสิทธิประโยชน์ทางภาษีของผู้มีเงินได้ กรณีศึกษาภาษีเงินได้บุคคลธรรมดา ปีภาษี 2562 จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล จะเห็นได้ว่า เพศ และสถานภาพที่แตกต่างกันมีผลทำให้ระดับความพึงพอใจเกี่ยวกับนโยบายสิทธิประโยชน์ทางภาษีของผู้มีเงินได้ กรณีศึกษาภาษีเงินได้บุคคลธรรมดา ปีภาษี 2562 ในด้านต่าง ๆ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สำหรับปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุนั้น พบว่า อายุมีความสัมพันธ์กับระดับความพึงพอใจเกี่ยวกับนโยบายสิทธิประโยชน์ทางภาษีของผู้มีเงินได้ กรณีศึกษาภาษีเงินได้บุคคลธรรมดา ปีภาษี 2562 ด้านค่าลดหย่อนและยกเว้นส่วนตัวและครอบครัว และด้านการหักค่าใช้จ่ายและอัตราภาษีเงินได้บุคคลธรรมดา และเมื่อศึกษาในรายละเอียดเพิ่มเติมพบว่า ผู้มีเงินได้ที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี จะมีความพึงพอใจเกี่ยวกับนโยบายสิทธิประโยชน์ทางภาษีของผู้มีเงินได้ กรณีศึกษาภาษีเงินได้บุคคลธรรมดา ปีภาษี 2562 ด้านค่าลดหย่อนและยกเว้นส่วนตัวและครอบครัว และด้านการหักค่าใช้จ่ายและอัตราภาษีเงินได้บุคคลธรรมดา มากกว่าช่วงอายุอื่นๆ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปได้ว่าผู้เสียภาษีที่มีอายุน้อย อยู่ในวัยที่เริ่มทำงาน และยังมีเงินได้สุทธิที่ต้องเสียภาษีจำนวนไม่มากนัก จะได้รับประโยชน์จากนโยบายสิทธิประโยชน์ทางภาษีของผู้มีเงินได้มากกว่าผู้เสียภาษีที่มีอายุมากกว่า ในขณะที่ผู้มีเงินได้ที่มีอายุอยู่ในช่วง 30 – 45 ปี จะมีความพึงพอใจเกี่ยวกับนโยบายสิทธิประโยชน์ทางภาษีของผู้มีเงินได้ กรณีศึกษาภาษีเงินได้บุคคลธรรมดา ปีภาษี 2562 ด้านค่าลดหย่อนและยกเว้นส่วนตัวและครอบครัว และด้านการหักค่าใช้จ่ายและอัตราภาษีเงินได้บุคคลธรรมดา มากกว่าผู้มีเงินได้ในช่วงอายุอื่นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ในส่วนของการศึกษาระดับการศึกษา พบว่า ระดับการศึกษามีความสัมพันธ์กับระดับความพึงพอใจเกี่ยวกับนโยบายสิทธิประโยชน์ทางภาษีของผู้มีเงินได้ กรณีศึกษาภาษีเงินได้บุคคลธรรมดา ปีภาษี 2562 ด้านค่าลดหย่อนและยกเว้นส่วนตัวและครอบครัว และด้านการหักค่าใช้จ่ายและอัตราภาษีเงินได้บุคคลธรรมดา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยผู้มีเงินได้ที่มีการศึกษาในระดับปริญญาตรีหรือต่ำกว่าจะมีความพึงพอใจเกี่ยวกับนโยบายสิทธิประโยชน์ทางภาษีของผู้มีเงินได้ กรณีศึกษาภาษีเงินได้บุคคลธรรมดา ปีภาษี 2562 มากกว่าระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี เนื่องจากน่าจะได้อำนาจประโยชน์จากนโยบายดังกล่าวมากกว่า ในขณะที่ผู้มีเงินได้ที่มีการศึกษาในระดับสูงกว่าปริญญาตรีมีความพึงพอใจค่อนข้างต่ำ ซึ่งอาจเนื่องมาจากการมีฐานเงินเดือนที่สูงกว่า แต่สามารถหักค่าใช้จ่ายได้เพียงร้อยละ 50 และไม่เกิน 100,000 บาท แม้ว่าจะได้รับยกเว้นภาษีสำหรับเงินได้สุทธิ 150,000 บาทแรกก็ยังคงต้องเสียภาษีในจำนวนเงินที่มากกว่าผู้มีเงินได้ที่มีการศึกษาต่ำกว่า

สำหรับปัจจัยส่วนบุคคลด้านอาชีพ/รายได้หลัก พบว่า อาชีพ/รายได้หลักของผู้เสียภาษีมีความสัมพันธ์กับระดับความพึงพอใจเกี่ยวกับนโยบายสิทธิประโยชน์ทางภาษีของผู้มีเงินได้ กรณีศึกษาภาษีเงินได้บุคคลธรรมดา ปีภาษี 2562 ในทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จากการศึกษาเพิ่มเติม พบว่า ผู้มีเงินได้ที่มีอาชีพ/รายได้หลักเป็นข้าราชการ/พนักงานรัฐวิสาหกิจ จะมีระดับความพึงพอใจเกี่ยวกับนโยบายสิทธิประโยชน์ทางภาษีของผู้มีเงินได้ กรณีศึกษาภาษีเงินได้บุคคลธรรมดา ปีภาษี 2562 มากกว่าอาชีพ/รายได้หลักอื่น

และปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้ต่อปี พบว่า จำนวนรายได้ต่อปีของผู้เสียภาษีมีความสัมพันธ์กับระดับความพึงพอใจเกี่ยวกับนโยบายสิทธิประโยชน์ทางภาษีของผู้มีเงินได้ กรณีศึกษาภาษีเงินได้บุคคลธรรมดา ปีภาษี 2562 ด้านค่าลดหย่อนและยกเว้นส่วนตัวและครอบครัว และด้านการหักค่าใช้จ่ายและอัตราภาษีเงินได้บุคคลธรรมดา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จากการศึกษาเพิ่มเติม พบว่า ผู้มีเงินได้ที่มีรายได้ต่อปีสูงกว่า 1,000,000 บาทขึ้นไป จะมีความพึงพอใจเกี่ยวกับนโยบายสิทธิประโยชน์ทางภาษีของผู้มีเงินได้ กรณีศึกษาภาษีเงินได้บุคคลธรรมดา ปีภาษี 2562 ด้านค่าลดหย่อนและยกเว้นส่วนตัวและครอบครัว และด้านการหักค่าใช้จ่ายและอัตราภาษีเงินได้บุคคลธรรมดา น้อยกว่าผู้มีเงินได้ที่มีรายได้ต่อปีต่ำกว่า 1,000,000 บาท

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจเกี่ยวกับนโยบายสิทธิประโยชน์ทางภาษีของผู้มีเงินได้ กรณีศึกษาภาษีเงินได้บุคคลธรรมดา ปีภาษี 2562 สามารถอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยได้เป็น 2 ปัจจัย คือ

1. ความพึงพอใจเกี่ยวกับนโยบายสิทธิประโยชน์ทางภาษีของผู้มีเงินได้ กรณีศึกษาภาษีเงินได้บุคคลธรรมดา ปีภาษี 2562 พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้านเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ด้านค่าลดหย่อนและยกเว้นเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย การลงทุน การออม และสังคม ด้านค่าลดหย่อนและยกเว้นส่วนตัวและครอบครัว และด้านการหักค่าใช้จ่าย และอัตราภาษีเงินได้บุคคลธรรมดา ตามลำดับ และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจเกี่ยวกับ

นโยบายสิทธิประโยชน์ทางภาษีของผู้มีเงินได้ กรณีศึกษาภาษีเงินได้บุคคลธรรมดา ปีภาษี 2562 โดยเรียงลำดับตามอัตราร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีความพึงพอใจฯ มากที่สุด 3 ประเด็นแรกดังนี้ การหักลดหย่อนเงินสมทบกองทุนประกันสังคม ผู้ตอบแบบสอบถาม มีระดับความพึงพอใจฯ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 รองลงมาการหักลดหย่อนเงินสะสมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ และข้อการหักลดหย่อนสำหรับเงินบริจาค ผู้ตอบแบบสอบถาม มีระดับความพึงพอใจฯ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 และการหักลดหย่อนเบี้ยประกันชีวิต ผู้ตอบแบบสอบถาม มีระดับความพึงพอใจฯ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 ตามลำดับ ผลของการวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจเกี่ยวกับนโยบายสิทธิประโยชน์ทางภาษีของผู้มีเงินได้ กรณีศึกษาภาษีเงินได้บุคคลธรรมดา ปีภาษี 2562 พบว่ามีความพึงพอใจมากขึ้น เมื่อเทียบกับงานวิจัยของณฤมล กันทะอุโมงค์ (2561) กล่าวว่าผู้มีเงินได้ในจังหวัดลำพูนมีความต้องการใช้สิทธิประโยชน์ภาษีเงินได้บุคคลธรรมดาโดยรวมในระดับปานกลาง สอดคล้องกับการศึกษาของชนิษฐา นิรัตน์นันทน์ (2555) กล่าวว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในมาตรการสิทธิประโยชน์ภาษีเงินได้บุคคลธรรมดาด้านต่างๆ ในระดับปานกลาง จากงานวิจัยของวิไลพร ผาแดงยาง (2556) กล่าวว่าผู้เสียภาษีมีความเต็มใจในการเสียภาษีในระดับต่ำ ด้วยเหตุผลหลักที่ว่า ระบบภาษีเงินได้บุคคลธรรมดาถูกปฏิบัติต่อผู้เสียภาษีทุกคนอย่างไม่เท่าเทียมกัน กฎหมายภาษีในปัจจุบันยังไม่สามารถบังคับใช้กับประชาชนทุกระดับได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งในปีต่อมาจิรพร ศิริเสถียร (2557) กล่าวว่ากลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นในด้านความเต็มใจในการเสียภาษีเงินได้บุคคลธรรมดาของผู้มีเงินได้จังหวัดอ่างทองอยู่ในระดับมาก ตามที่ได้ศึกษางานวิจัยของ สายใจ เตชะสาย (2554) กล่าวว่าในส่วนของผู้เสียภาษีทั่วไปได้แสดงความคิดเห็นต่อมาตรการภาษีในทิศทางบวกต่อมาตรการภาษี ถึงแม้ว่าผู้เสียภาษีส่วนใหญ่จะไม่ได้รับประโยชน์ แต่ยังคงเห็นชอบกับมาตรการภาษี ซึ่งสอดคล้องกับศุภัตตา ป้องเศร้า (2558) กล่าวว่าอุปสรรคสำหรับความก้าวหน้าของอัตราภาษีที่สำคัญ คือ ค่าลดหย่อน เนื่องจากค่าลดหย่อนเป็นตัวแบ่งเบาภาระภาษีให้แก่ผู้เสียภาษีทำให้เสียภาษีน้อยลงหรืออาจจะไม่ต้องเสียภาษีเลย ทำนองเดียวกันกับ ลดาวัลย์ ไยพิมล (2557) กล่าวว่ามาตรการการปรับเพิ่มดังกล่าวทำให้เกิดความก้าวหน้าของอัตราภาษีส่วนเพิ่มน้อยลงกว่าที่ควรจะเป็น ทำให้ผู้มีรายได้มากมีจำนวนเงินที่จะต้องชำระภาษีลดลงมากกว่าจำนวนเงินที่ผู้มีรายได้น้อยจะต้องชำระภาษี เช่นเดียวกันกับภาวิณี อนันต์ชนสาร (2559) กล่าวว่าในปัจจุบันรัฐบาลให้ความช่วยเหลือเรื่องค่ารักษาพยาบาลแก่ประชาชนในลักษณะหลายระบบ ในส่วนของกฎหมายภาษียังคงไม่มีบทบัญญัติเกี่ยวกับมาตรการการปรับเพิ่มรายการค่าลดหย่อนภาษีเงินได้บุคคล สอดคล้องกับนันท์ดา วัฒนประภา (2559) กล่าวว่าการวางแผนการเงินด้านการซื้อประกันมีผลต่อการรับรู้ความคุ้มค่าในการลดหย่อนภาษีเงินได้บุคคลธรรมดาของลูกค้าที่มาใช้บริการธนาคารกสิกรไทย สาขาแหลมฉบังน้อยที่สุดในปีเดียวกัน ธัญญ์วรัตน์ อรรถวิทย์ (2559) กล่าวว่าประชาชนไม่เข้าใจในการใช้สิทธิประโยชน์ในตัวละครเบี้ยบและข้อกฎหมายที่ใช้ลดหย่อนภาษี ขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสินค้าตามข้อกำหนด และใบกำกับภาษีแบบเต็มรูป นอกจากนี้ ลมัย ศรีวรรณ (2555) กล่าวว่าโครงสร้างภาษีและภาระภาษีเงินได้บุคคลธรรมดาตาม แบบภ.ง.ด. 90 และ ภ.ง.ด. 91 ใช้อัตราภาษีก้าวหน้าในการจัดเก็บภาษี และการใช้มาตรการยกเว้น ภาษีปี พ.ศ. 2542, 2546, 2547 และ 2551 มีผลทำให้ภาระภาษี

ของผู้มีเงินได้ลดลงทุกระดับ รายได้ แต่กลุ่มที่ได้รับผลประโยชน์จากการประกาศใช้มาตรการโดยตรง คือ ผู้มีรายได้น้อยหรือระดับเงินได้สุทธิ 0-100,000 กล่าวคือ ภาระภาษีของผู้มีเงินได้ในกลุ่มนี้ลดลงมากกว่าผู้มีเงินได้ในกลุ่มอื่น

2. ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศและสถานภาพพบว่า เพศและสถานภาพของผู้มีเงินได้ที่มีอายุน้อยกว่า 30 ปี จะมีความพึงพอใจในนโยบายสิทธิประโยชน์ทางภาษีเงินได้ในด้านการยกเว้นเงินได้สุทธิ 150,000 บาทแรกมากกว่าช่วงอายุอื่น ๆ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของชนินฐา นิรัตน์านนท์ (2555) ได้ศึกษาความพึงพอใจเกี่ยวกับนโยบายสิทธิประโยชน์ทางภาษีเงินได้บุคคลธรรมดาของผู้มีเงินได้ประเภทเงินเดือน ผลการวิจัยพบว่า เพศและสถานภาพที่แตกต่างกันไม่ได้ทำให้ระดับความพึงพอใจที่ผู้เสียภาษีเงินได้บุคคลธรรมดาที่มีก่อนนโยบายสิทธิประโยชน์ทางภาษีเงินได้บุคคลธรรมดาในด้านต่าง ๆ แตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปได้ว่าผู้เสียภาษีที่มีอายุน้อยอยู่ในวัยที่เริ่มทำงาน และยังมีเงินได้สุทธิที่ต้องเสียภาษีจำนวนไม่มากนัก น่าจะได้รับประโยชน์จากการยกเว้นเงินได้สุทธิ 150,000 บาทแรกมากกว่าผู้เสียภาษีที่มีอายุมากกว่า ในขณะที่ผู้มีเงินได้ที่มีอายุอยู่ในช่วง 31-40 ปี จะมีความพึงพอใจในนโยบายสิทธิประโยชน์ทางภาษีเงินได้ในด้านค่าลดหย่อนเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย การลงทุน การออม และสังคมมากกว่าผู้มีเงินได้ในช่วงอายุอื่น

ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุพบว่า อายุของผู้มีเงินได้ที่มีอายุน้อยกว่า 30 ปี มีความพึงพอใจเกี่ยวกับนโยบายสิทธิประโยชน์ทางภาษีของผู้มีเงินได้ กรณีศึกษาภาษีเงินได้บุคคลธรรมดา ปีภาษี 2562 ด้านค่าลดหย่อนและยกเว้นส่วนตัวและครอบครัว และด้านการหักค่าใช้จ่ายและอัตราภาษีเงินได้บุคคลธรรมดา มากกว่าช่วงอายุอื่น ๆ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชนินฐา นิรัตน์านนท์ (2555) ได้ศึกษาความพึงพอใจเกี่ยวกับนโยบายสิทธิประโยชน์ทางภาษีเงินได้บุคคลธรรมดาของผู้มีเงินได้ประเภทเงินเดือน ผลการวิจัยพบว่า ผู้มีเงินได้ที่มีอายุอยู่ในช่วง 18-30 ปี จะมีความพึงพอใจในนโยบายสิทธิประโยชน์ทางภาษีเงินได้ในด้านการยกเว้นเงินได้สุทธิ 150,000 บาทแรกมากกว่าช่วงอายุอื่น ๆ ซึ่งเป็นไปได้ว่าผู้เสียภาษีที่มีอายุน้อย อยู่ในวัยที่เริ่มทำงาน และยังมีเงินได้สุทธิที่ต้องเสียภาษีจำนวนไม่มากนัก น่าจะได้รับประโยชน์จากการยกเว้นเงินได้สุทธิ 150,000 บาทแรกมากกว่าผู้เสียภาษีที่มีอายุมากกว่า ในขณะที่ผู้มีเงินได้ที่มีอายุอยู่ในช่วง 31-40 ปี จะมีความพึงพอใจในนโยบายสิทธิประโยชน์ทางภาษีเงินได้ในด้านค่าลดหย่อนเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย การลงทุน การออม และสังคมมากกว่าผู้มีเงินได้ในช่วงอายุอื่น

ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาพบว่า ระดับการศึกษาของผู้มีเงินได้ด้านค่าลดหย่อนและยกเว้นส่วนตัวและครอบครัว และด้านการหักค่าใช้จ่ายและอัตราภาษีเงินได้บุคคลธรรมดา โดยผู้มีเงินได้ที่มีการศึกษาในระดับปริญญาตรีหรือต่ำกว่าจะมีความพึงพอใจเกี่ยวกับนโยบายสิทธิประโยชน์ทางภาษีของผู้มีเงินได้ กรณีศึกษาภาษีเงินได้บุคคลธรรมดา ปีภาษี 2562 มากกว่าระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชนินฐา นิรัตน์านนท์ (2555) ได้ศึกษาความพึงพอใจเกี่ยวกับนโยบายสิทธิประโยชน์ทางภาษีเงินได้บุคคลธรรมดาของผู้มีเงินได้ประเภทเงินเดือน ผลการวิจัยพบว่า ผู้มีเงินได้ที่มีการศึกษาในระดับปริญญาตรีหรือต่ำกว่าจะมีความพึงพอใจเกี่ยวกับนโยบายสิทธิประโยชน์ทางภาษีของผู้มีเงินได้

กรณีศึกษาภาษีเงินได้บุคคลธรรมดา ปีภาษี 2562 มากกว่าระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี เนื่องจากน่าจะ
ได้ใช้ประโยชน์จากนโยบายดังกล่าวมากกว่า ในขณะที่ผู้มีเงินได้ที่มีการศึกษาในระดับสูงกว่าปริญญาตรี
มีความพึงพอใจค่อนข้างต่ำ ซึ่งอาจเนื่องมาจากการมีฐานเงินเดือนที่สูงกว่า แต่สามารถหักค่าใช้จ่ายได้เพียง
ร้อยละ 50 และไม่เกิน 100,000 บาท แม้ว่าจะได้รับยกเว้นภาษีสำหรับเงินได้สุทธิ 150,000 บาทแรกก็ยัง
ต้องเสียภาษีในจำนวนเงินที่มากกว่าผู้มีเงินได้ที่มีการศึกษาต่ำกว่า

ปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้ต่อปีพบว่า รายได้ต่อปีของผู้มีเงินได้สูงกว่า 1,000,000 บาทขึ้นไป
จะมีความพึงพอใจเกี่ยวกับนโยบายสิทธิประโยชน์ทางภาษีของผู้มีเงินได้ กรณีศึกษาภาษีเงินได้บุคคลธรรมดา
ปีภาษี 2562 ด้านค่าลดหย่อนและยกเว้นส่วนตัวและครอบครัว และด้านการหักค่าใช้จ่ายและอัตราภาษีเงิน
ได้บุคคลธรรมดา น้อยกว่าผู้มีเงินได้ที่มียาได้ต่อปีต่ำกว่า 1,000,000 บาท ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ
ของชนิษฐา นิลรัตนานนท์ (2555) ได้ศึกษาความพึงพอใจเกี่ยวกับนโยบายสิทธิประโยชน์ภาษีเงินได้บุคคล
ธรรมดาของผู้มีเงินได้ประเภทเงินเดือน ผลการวิจัยพบว่า ผู้มีเงินได้ที่มียาได้สุทธิต่ำกว่า 150,000 บาท
จะมีความพึงพอใจในนโยบายสิทธิประโยชน์ทางภาษีเงินได้ในด้านต่าง ๆ ข้างต้นมากกว่าผู้มีเงินได้ที่มียาได้
เงินได้สุทธิมากกว่า 150,000 บาทขึ้นไป

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะการวิจัย

1) ผู้มีเงินได้ควรให้ความสำคัญในการศึกษาค้นคว้าหาความรู้เกี่ยวกับหลักเกณฑ์หรือเงื่อนไข
เกี่ยวกับนโยบายสิทธิประโยชน์ภาษีเงินได้บุคคลธรรมดาและพัฒนาความรู้ เกี่ยวกับรายการสิทธิประโยชน์
ทางภาษีอย่างสม่ำเสมอ เนื่องจากปัจจุบันมีแหล่งข้อมูลที่ทำให้ความรู้ยิ่งแพร่หลาย มีการตีความให้เข้าใจง่ายยิ่งขึ้น
และเพื่อให้เกิดประโยชน์โดยตรงกับผู้มีเงินได้ สามารถนำความรู้ที่ได้มาเขียนแบบแสดงรายการภาษีในจำนวน
ที่ต้องชำระโดยมีความพึงพอใจอยู่ในระดับที่มากที่สุด และใช้สิทธิประโยชน์ทางด้านภาษีเงินได้บุคคลธรรมดา
ที่ประมวลรัษฎากรได้กำหนดไว้อย่างเต็มที่ตามความต้องการ

2) กรมสรรพากรควรมีการประชาสัมพันธ์ให้ความรู้เกี่ยวกับนโยบายสิทธิประโยชน์ภาษีเงินได้
บุคคลธรรมดา รวมถึงสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการใช้สิทธิประโยชน์ ให้แก่ผู้มีเงินได้
อย่างทั่วถึง และหมั่นทบทวนกฎเกณฑ์หรือมาตรการต่างๆ ที่เกี่ยวกับนโยบายสิทธิประโยชน์ภาษีเงินได้บุคคลธรรมดา
อย่างเป็นสม่ำเสมอเพื่อให้สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบันและตรงกับความต้องการของประชาชน
อย่างแท้จริง

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1) เนื่องจากความพึงพอใจเกี่ยวกับนโยบายสิทธิประโยชน์ทางภาษีของผู้มีเงินได้ เป็นเรื่องที่เกี่ยวกับ
ทัศนคติของบุคคล มิใช่เป็นสิ่งที่ถาวรและสามารถมองเห็นได้อย่างชัดเจน ซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ
ตามสภาพแวดล้อมและกาลเวลา ดังนั้นการวิจัยซ้ำในเรื่องนี้จึงเป็นสิ่งที่น่ากระทำ โดยให้มีระยะเวลาห่างกันพอสมควร

หรือในปีที่มีการเปลี่ยนแปลงนโยบายสิทธิประโยชน์ทางภาษีของผู้มีเงินได้ ทั้งนี้เพื่อให้ได้ข้อมูลสำหรับหน่วยงานกำกับดูแลในการนำไปใช้ให้เป็นประโยชน์ต่อการกำหนดมาตรการสิทธิประโยชน์ทางภาษีอากรในด้านต่างๆ เพื่อให้เข้าถึงความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริงต่อไป

2) การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเฉพาะผู้มีเงินได้ที่ยื่นแบบแสดงรายการภาษี ภ.ง.ด. 90 และ ภ.ง.ด. 91 ทางอินเทอร์เน็ตเท่านั้น ในการวิจัย ครั้งต่อไปควรมีการขยายขอบเขตการศึกษาให้กว้างและครอบคลุมมากขึ้น เช่น ศึกษาผู้มีเงินได้ทั้งหมดที่ยื่นแบบแสดงรายการภาษี ภ.ง.ด. 90 และ ภ.ง.ด. 91 ผ่านระบบออนไลน์ และยื่นโดยตรงที่สรรพากรเขตพื้นที่

เอกสารอ้างอิง

- กรมสรรพากร. (2562). *ความรู้เรื่อง ภาษีเงินได้บุคคลธรรมดา*. สืบค้นเมื่อ 27 ธันวาคม 2562, จาก <https://www.rd.go.th/publish/309.0.html>.
- ชนิษฐา นิลรัตนานนท์. (2555). *ความพึงพอใจเกี่ยวกับนโยบายสิทธิประโยชน์ภาษีเงินได้บุคคลธรรมดาของผู้มีเงินได้ประเภทเงินเดือน*. การค้นคว้าแบบอิสระบัญชีมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- จิรพร ศิริเสถียร. (2557). *ปัจจัยที่มีผลต่อความเต็มใจในการเสียภาษีเงินได้บุคคลธรรมดาของผู้มีเงินได้ในจังหวัดอ่างทอง*. การค้นคว้าแบบอิสระเศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ธัญญ์วรัตน์ อรรถวิทย์. (2559). *ปัญหาการใช้สิทธิประโยชน์ภาษีเงินได้บุคคลธรรมดาตามมาตรการกระตุ้นเศรษฐกิจในช่วงวันที่ 25-31 ธันวาคม พ.ศ. 2558 ในเขตพื้นที่จังหวัดสมุทรปราการ ชลบุรีและระยอง*. งานนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นฤมล กันทะอุโมงค์. (2561). *ความเข้าใจและความต้องการของผู้มีเงินได้ในจังหวัดลำพูนต่อสิทธิประโยชน์ภาษีเงินได้บุคคลธรรมดา*. การค้นคว้าแบบอิสระบัญชีมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- นันทิดา วัฒนประภา. (2559). *ปัจจัยในการวางแผนการเงินที่มีผลต่อความคุ้มค่าในการลดหย่อนภาษีเงินได้บุคคลธรรมดาของลูกค้าที่มาใช้บริการธนาคารกสิกรไทย สาขาแหลมฉบัง*. งานนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ภาวิณี อนันต์ธนสาร. (2559). *มาตรการการปรับเพิ่มรายการค่าลดหย่อนภาษีเงินได้บุคคลธรรมดาศึกษากรณีการหักค่าลดหย่อนค่าใช้จ่ายในทางการแพทย์*. วิทยานิพนธ์นิติศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- ยุทธ ไกยวรรณ. (2551). *วิจัยทางธุรกิจ*. กรุงเทพฯ : ศูนย์ส่งเสริมกรุงเทพฯ
- ลดาวัลย์ โยพิมล. (2557). *มาตรการการปรับเพิ่มค่าลดหย่อนภาษีเงินได้บุคคลธรรมดา ศึกษากรณีค่าลดหย่อนเบี้ยประกันชีวิต กับความเป็นธรรมในการกระจายรายได้ครั้งใหม่*. วิทยานิพนธ์นิติศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยธุรกิจมหาบัณฑิต.

- ลมัย ศรีวรรณ. (2555). *ปัจจัยที่มีผลต่อการจัดเก็บภาษีเงินได้บุคคลธรรมดาตามแบบ ภ.ง.ด. 90 และตามแบบ ภ.ง.ด. 91*. วิทยานิพนธ์เศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- วิไลพร ผาดยาง. (2556). *ปัจจัยที่มีผลต่อความเต็มใจในการเสียภาษีเงินได้บุคคลธรรมดา*. การค้นคว้าแบบอิสระบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ศุภิตตา ป้องเศร้า. (2558). *มาตรการภาษีเงินได้บุคคลธรรมดาต่อการกระจายภาระภาษีของไทย*. วิทยานิพนธ์เศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สายใจ เตชะสาย. (2554). *ความคิดเห็นของผู้เสียภาษีเงินได้บุคคลธรรมดาในจังหวัดตากที่มีผลต่อ มาตรการ ภาษีเพื่อกระตุ้นเศรษฐกิจของรัฐบาล*. การค้นคว้าแบบอิสระบริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

ภาวะผู้นำ และวัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน
ของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการกิจการกระจายเสียง
กิจการโทรทัศน์ และกิจการโทรคมนาคมแห่งชาติ (กสทช.)

Leadership and Organizational Culture Affecting the Quality of Work Life
of Personnel of the Office of the National Broadcasting
and Telecommunications Commission (NBTC)

¹นิวัฒน์ รุ่งสรวง, ²พีระพงษ์ วรภัทร์ธระกุล และ ³เกรียงศักดิ์ แสงสว่าง

¹Niwat Rungsoi, ²Peerapong Woraphatthirakul and ³Kriengsak Sangsawang.

¹⁻³มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น

¹⁻³Western University

¹Corresponding Author. E-mail: nptechnical@hotmail.com

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำ และวัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการกิจการกระจายเสียง กิจการโทรทัศน์ และกิจการโทรคมนาคมแห่งชาติ (กสทช.) 2) เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรต่อปัจจัยด้านภาวะผู้นำ และวัฒนธรรมองค์การที่มีต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการกิจการกระจายเสียง กิจการโทรทัศน์ และกิจการโทรคมนาคมแห่งชาติ (กสทช.) และ 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ และวัฒนธรรมองค์การต่อความสามารถในการอธิบายและทำนายของตัวแปรภาวะผู้นำ และวัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการกิจการกระจายเสียง กิจการโทรทัศน์ และกิจการโทรคมนาคมแห่งชาติ (กสทช.) เป็นการศึกษาเชิงปริมาณเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 200 คน โดยใช้สูตรเครชีและมอร์แกน สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า t-test ค่า F-test สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า 1. ภาวะผู้นำแบบปล่อยเสรี มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}=3.55$) และวัฒนธรรมองค์การด้านวัฒนธรรมการปรับตัวมีค่าเฉลี่ยโดยรวมสูงสุด ($\bar{X}=3.60$) และส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม ($\bar{X}=3.95$) มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 2. การเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรต่อปัจจัยด้านภาวะผู้นำ และวัฒนธรรมองค์การที่มีต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยสรุปว่า ภาพรวมไม่แตกต่างกันที่นัยสำคัญทางสถิติ .05 และความสัมพันธ์ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ และวัฒนธรรมองค์การในการอธิบายและทำนายของตัวแปร พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีความสัมพันธ์ในทางบวกในระดับสูง ($r=.843$) ส่งผลต่อวัฒนธรรมส่วนร่วม ($r=.633$) ซึ่งจะมีผลทางบวกต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร ($R^2=0.84$, $R^2_{Adjusted}=0.83$, $Sr^2=3.34$, $F=23.52$, $p<0.001$) 3. ข้อค้นพบจากการวิจัยในครั้งนี้ องค์การต้องเห็นคุณค่าและความสำคัญพฤติกรรมด้านภาวะผู้นำ พร้อมทั้งควรมุ่งเน้นให้เกิดการถ่ายทอดวัฒนธรรมการทำงานและสร้างค่านิยมจากบุคคลรุ่นหนึ่งไปยังอีกรุ่นหนึ่งในรูปแบบที่หลากหลาย โดยที่บุคลากรสามารถรับรู้ถึงวัฒนธรรมผ่านพฤติกรรมธรรมเนียมวิธีการทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อการดำเนินงานอย่างต่อเนื่องต่อไปในอนาคต

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำ และวัฒนธรรมองค์กร; คุณภาพชีวิตในการทำงาน; สำนักงานคณะกรรมการกิจการกระจายเสียง กิจการโทรทัศน์ และกิจการโทรคมนาคมแห่งชาติ (กสทช.)

Abstract

The objectives of this study were; 1) to examine leadership and organizational culture affecting the quality of work life of personnel of the office of the National Broadcasting and Telecommunications commission (NBTC); 2) to compare personal factors of personnel towards leadership factors and organizational culture affecting the quality of work life of personnel of the office of the National Broadcasting and Telecommunications commission (NBTC); and 3) to study the relationship between leadership factors and organizational culture to the ability to explain and predict the leadership variables and organizational culture affecting the quality of work life of personnel of the office of the National Broadcasting and Telecommunications commission (NBTC). This research was a quantitative research with survey data collected from a sample of 200 people using the formula Krejcie and Morgan. The statistics used for data analysis were percentage, mean, standard deviation, t-test, F-test, Pearson product moment correlation coefficient and multiple regression coefficient analysis. The study results revealed that:

1. Laissez-faire Leadership had the highest average ($\bar{X}=3.55$) and organizational culture of cultural adaptation with the highest average ($\bar{X} = 3.60$) and affecting the quality of work life of personnel of appropriate and fair compensation with the highest average ($\bar{X}=3.95$).
2. Comparison of personal factors of personnel towards leadership factors and organizational culture towards quality of work life in summary, that the overall was not significantly different .05.
- Relationship of leadership and organizational culture in the explanation and prediction of variables, it was found that the transformational leadership had a high level of positive correlation ($r = .843$) affecting participation culture ($r = .633$) which will have a positive effect on the quality of work life of personnel ($R^2=0.84$, $R^2_{Adjusted}=0.83$, $Sr^2=3.34$, $F=23.52$, $p<0.001$).
3. Findings from this study found that organizations need to recognize the value and importance of behavior and leadership and should focus on the transfer of work culture and values from one generation to another in a variety of formats in which personnel are able to recognize culture through behaviors, customs and working methods that are beneficial to the organization sustainably in the future

Keywords : Leadership and Organizational Culture; Quality of Work Life; the Office of the National Broadcasting and Telecommunications commission (NBTC)

บทนำ

ปัจจุบันผู้บริหารต้องเผชิญกับสถานการณ์ที่หลากหลาย ทำลาย และเปลี่ยนแปลงไปจากเดิมมาก จะต้องทำงานโดยมุ่งเน้นแก้ปัญหาที่ซับซ้อนตลอดเวลาต้องเผชิญกับการแข่งขันต้องปฏิบัติตามระเบียบ ข้อบังคับต่างๆ โดยสอดคล้องกับการศึกษาของจิรัชญา สุขโสภา (2561) พบว่า การรับรู้การสนับสนุนจาก หัวหน้างานส่งผลทางบวกต่อการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร และส่งผลในทางบวกต่อการกำหนดนโยบาย

สวัสดิการแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาเพื่อให้พนักงานเกิดความรู้สึกถึงการเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ และมีความมุ่งมั่นในการทำงาน เนื่องจากสถานการณ์ที่เกิดขึ้นโดยไม่คาดคิด ภาวะวิกฤติทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และเทคโนโลยีใหม่ๆ ที่เกิดขึ้น (พราวพิชชา เถลิงพล, 2563) ศึกษาประสิทธิภาพการบริหาร จัดการระบบประกันสุขภาพของกลุ่มแรงงานต่างด้าว ในจังหวัดสมุทรสาคร โดยลักษณะงานบริหารจึงไม่แน่นอน ซึ่งพิชญา แก้วสระแสน และไพบุลย์ อาชารุ่งโรจน์ (2560) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยในการทำงาน ความเครียด และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทอสังหาริมทรัพย์ในกรุงเทพมหานคร พบว่า ความเครียดในการทำงาน ด้านจิตใจ มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นปัญหาที่ส่งผล ต่อภาวะที่ท้าทายสำหรับผู้บริหารองค์การที่ต้องการมุ่งเน้นพัฒนาองค์การให้เปลี่ยนแปลงไปตามระบบ ที่กำหนดไว้ สอดคล้องกับวรรณภา ลือกิตินันท์ (2560) พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรด้วยความสุขในการทำงานเป็นประโยชน์ต่อองค์กรในการพัฒนาประสิทธิภาพ ในการทำงาน และสร้างความยั่งยืนในการดำเนินงานให้กับองค์กร รวมถึงสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ซึ่งเป็นการช่วยธำรงรักษาพนักงาน เพื่อนำจุดแข็งขององค์การมาผลักดันการพัฒนาให้มีกลไกการควบคุม ทิศทางตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ สอดคล้องกับการศึกษาของพลัสสรณ์ วรภัทร์ธีระกุล (2562) พบว่า แรงจูงใจในด้านลักษณะของผู้บริหารมีผลต่อการปฏิบัติงานบุคลากรสำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ สาขาเขตพื้นที่ 13 (กรุงเทพมหานคร) ดังนั้นการพัฒนากิจการมีได้หมายถึงการพัฒนาแต่เฉพาะองค์การ ที่มีปัญหาเท่านั้น หากแต่องค์กรที่มีความเจริญรุ่งเรืองอยู่แล้วก็ควรได้รับพัฒนาให้เจริญยิ่งขึ้น

สำนักงานคณะกรรมการกิจการกระจายเสียง กิจการโทรทัศน์ และกิจการโทรคมนาคมแห่งชาติ (กสทช.) เป็นหน่วยงานหลักในการขับเคลื่อนและบูรณาการนโยบายและยุทธศาสตร์ในการพัฒนาสังคม สู่การปฏิบัติอย่างมีผลสัมฤทธิ์ โดยต้องควบคู่กับการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรทำให้ผู้วิจัยจึงมีความสนใจ ที่จะทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “ภาวะผู้นำ และวัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของ บุคลากรสำนักงานคณะกรรมการกิจการกระจายเสียง กิจการโทรทัศน์ และกิจการโทรคมนาคมแห่งชาติ (กสทช.)” เพื่อให้สอดคล้องกับพันธกิจ และเป้าหมายเพื่อเป็นเครื่องมือในการสร้างแรงกระตุ้นให้เกิดความรู้ ความสามารถ หรือศักยภาพในการปฏิบัติงาน และส่งผลให้ผลลัพธ์ของงานออกมาอย่างมีประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพสูงสุดขององค์การต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำ และวัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร สำนักงานคณะกรรมการกิจการกระจายเสียง กิจการโทรทัศน์ และกิจการโทรคมนาคมแห่งชาติ (กสทช.)
2. เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรต่อปัจจัยด้านภาวะผู้นำ และวัฒนธรรมองค์การ ที่มีต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการกิจการกระจายเสียง กิจการโทรทัศน์ และกิจการโทรคมนาคมแห่งชาติ (กสทช.)

3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ และวัฒนธรรมองค์การต่อความสามารถในการอธิบาย และทำนายของตัวแปรภาวะผู้นำ และวัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร สำนักงานคณะกรรมการกิจการกระจายเสียง กิจการโทรทัศน์ และกิจการโทรคมนาคมแห่งชาติ (กสทช.)

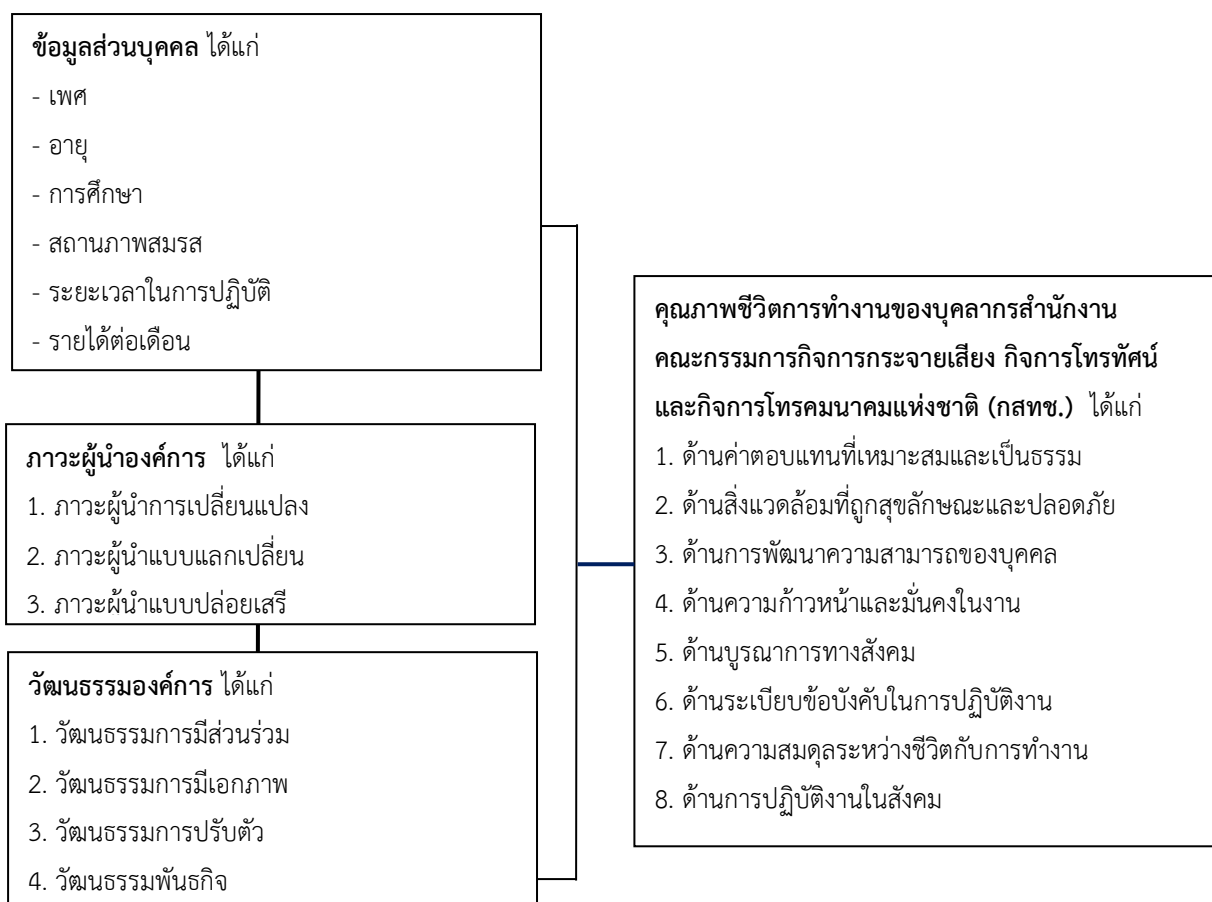
สมมติฐานของการวิจัย

1. บุคลากรที่มีข้อมูลส่วนบุคคล แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำ และวัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในสำนักงานคณะกรรมการกิจการกระจายเสียง กิจการโทรทัศน์ และกิจการโทรคมนาคมแห่งชาติ (กสทช.) แตกต่างกัน

2. ภาวะผู้นำและวัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพลทางตรงต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร สำนักงานคณะกรรมการกิจการกระจายเสียง กิจการโทรทัศน์ และกิจการโทรคมนาคมแห่งชาติ (กสทช.)

3. ภาวะผู้นำและวัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพลทางตรงร่วมกันต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร สำนักงานคณะกรรมการกิจการกระจายเสียง กิจการโทรทัศน์ และกิจการโทรคมนาคมแห่งชาติ (กสทช.)

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) โดยการเก็บข้อมูลจากบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานคณะกรรมการกิจการกระจายเสียง กิจการโทรทัศน์ และกิจการโทรคมนาคมแห่งชาติ (กสทช.) ภาค 1. ใช้สูตรการคำนวณประชากรกลุ่มตัวอย่างของ (Krejcie and Morgan, 1970) ยอมรับความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างได้ 5% ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างเป็นจำนวนเท่ากับ 200 ตัวอย่าง

การตรวจสอบความเที่ยง (Reliability) โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Cronbach's alpha coefficient) (สุจิตรา บุญยรัตพันธุ์, 2546) ผลการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาคronbach เพื่อหาความเที่ยง (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาคronbach .96

การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูล จัดเตรียมแบบสอบถามให้เพียงพอกับจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการเก็บรวบรวมข้อมูล ทำการชี้แจงให้ผู้ตอบแบบสอบถามเข้าใจถึงวัตถุประสงค์เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยและผู้ช่วยวิจัยติดตามขอรับแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง จำนวน 200 ฉบับแล้วนำไปดำเนินการตามขั้นตอนการวิจัยต่อไป

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ (1) สถิติพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และ (2) สถิติเชิงอ้างอิงเพื่อทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ ผู้วิจัยใช้วิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) ค่า t-test ค่า F - test พร้อมทั้งการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่าย (Simple Correlation Analysis) โดยอาศัยเทคนิคการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ซึ่งทำการหาค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน (Standard Regression Coefficient : β) ตามสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ที่กำหนดไว้

สรุปผลการวิจัย

ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล และการแปลผลความหมายของการวิเคราะห์ข้อมูล โดยสามารถสรุปผลการวิจัยดังต่อไปนี้

1. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาค่าร้อยละ (Percentage) ซึ่งใช้กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ จำนวน 200 คนพบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 121 คน คิดเป็นร้อยละ 55.20 ส่วนใหญ่มีอายุ 25- 34 ปี จำนวน 99 คน คิดเป็นร้อยละ 37.80 ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 127 คน คิดเป็นร้อยละ 56.80 ส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001 – 20,000 บาท จำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 33.80 ส่วนใหญ่มีระดับตำแหน่งงาน ระดับ 4 จำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 31.00 และส่วนใหญ่มีประสบการณ์ทำงาน 11-16 ปี จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 46.0 ตามลำดับ

2. ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นภาวะผู้นำ และวัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร โดยสรุปว่า

2.1) ปัจจัยด้านพฤติกรรมผู้นำ โดยด้านภาวะผู้นำแบบปล่อยเสรี มีค่าเฉลี่ยโดยรวมสูงสุด ($\bar{X} = 3.55$) มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก รองลงมาด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยรวมมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.49$) มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก และด้านภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนมีค่าเฉลี่ยโดยรวมน้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.53$) มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก

2.2) วัฒนธรรมองค์การ โดยสรุปว่า วัฒนธรรมการปรับตัวมีค่าเฉลี่ยโดยรวมสูงสุด ($\bar{X} = 3.60$) มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก รองลงมาด้านวัฒนธรรมพันธกิจ โดยรวมมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.57$) มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ด้านวัฒนธรรมการมีเอกภาพโดยรวมมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.56$) มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก และด้านวัฒนธรรมการมีส่วนร่วมมีค่าเฉลี่ยโดยรวมน้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.54$) มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก

2.3) คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร โดยสรุปว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.85$) ได้แก่ การพัฒนาความสามารถของบุคคล ($\bar{X} = 4.08$) ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม ($\bar{X} = 4.04$) บุคลากรทางสังคม ($\bar{X} = 4.03$) และความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ($\bar{X} = 4.00$) และสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ($\bar{X} = 3.78$) ระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.70$) ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ($\bar{X} = 3.61$) และการปฏิบัติงานในสังคม ($\bar{X} = 3.58$)

3. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรต่อปัจจัยด้านภาวะผู้นำ และวัฒนธรรมองค์การที่มีต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการกิจการกระจายเสียง กิจการโทรทัศน์ และกิจการโทรคมนาคมแห่งชาติ (กสทช.) ใช้สถิติทดสอบความแตกต่างของค่าที (t-Test) และทดสอบค่าเอฟ (F-Test) ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวน (One-Way ANOVA) ใช้วิธี Fisher's Least Significant Difference หรือ (LSD) โดยนำเสนอตามตารางที่ 1 ดังนี้

ตารางที่ 1 การวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรต่อภาวะผู้นำ และวัฒนธรรมองค์การ
ที่มีต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

N = 200

ภาวะผู้นำ	เพศ	อายุ	ระดับ การศึกษา	รายได้ ต่อเดือน	ระดับ ตำแหน่งงาน	ประสบการณ์ ทำงาน
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	.004*	.823	.007*	.015*	.377	.086
ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน	.014*	.992	.251	.592	.848	.076
ภาวะผู้นำแบบปล่อยเสรี	.761	.447	.554	.026*	.068	.120
วัฒนธรรมองค์การ						
วัฒนธรรมส่วนร่วม	.300	.340	.056	.293	.383	.981
วัฒนธรรมเอกภาพ	.056	.425	.117	.391	.841	.022*
วัฒนธรรมการปรับตัว	.039*	.166	.262	.068	.319	.001*
วัฒนธรรมพันธกิจ	.268	.841	.131	.266	.081	.843
คุณภาพชีวิตในการทำงาน ของบุคลากร						
ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสม และเป็นธรรม	.326	.523	.017*	.035*	.327	.086
ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกต้อง สุขลักษณะและปลอดภัย	.045*	.392	.251	.492	.828	.166
ด้านการพัฒนาความสามารถ ของบุคคล	.229	.447	.554	.076	.068	.120
ด้านความก้าวหน้าและมั่นคง ในงาน	.012*	.145	.789	.178	.052	.224
ด้านบูรณาการทางสังคม	.889	.213	.124	.801	.061	.705
ด้านระเบียบข้อบังคับในการ ปฏิบัติงาน	.670	.741	.069	.941	.702	.112
ด้านความสมดุลระหว่างชีวิต กับการทำงาน	.320	.256	.065	.136	.608	.141
ด้านการปฏิบัติงานในสังคม	.516	.068	.059	.012*	.915	.088

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยสรุปว่า 1)ภาวะผู้นำในการทำงานของบุคลากร โดยสรุปว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความคิดเห็นแตกต่างกันของบุคลากรในเรื่องเพศ ระดับการศึกษา และรายได้ต่อเดือน ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนมีความคิดเห็นแตกต่างกันของบุคลากรในเรื่องเพศ และระดับการศึกษา

และภาวะผู้นำแบบปล่อยเสรีมีความคิดเห็นแตกต่างกันของบุคลากรในเรื่องรายได้ต่อเดือนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 2) วัฒนธรรมองค์การในการทำงานของบุคลากร โดยสรุปว่า วัฒนธรรมเอกภาพมีความคิดเห็นแตกต่างกันของบุคลากรในเรื่องประสบการณ์ในการทำงาน และวัฒนธรรมการปรับตัวมีความคิดเห็นแตกต่างกันของบุคลากรในเรื่องเพศ และประสบการณ์ในการทำงาน ยกเว้น วัฒนธรรมส่วนร่วมและวัฒนธรรมพันธกิจ บุคลากรมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร โดยสรุปว่า ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรมมีความคิดเห็นแตกต่างกันของบุคลากรในเรื่องระดับการศึกษา และรายได้ต่อเดือน ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัยมีความคิดเห็นแตกต่างกันของบุคลากรในเรื่อง เพศ ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงานมีความคิดเห็นแตกต่างกันของบุคลากรในเรื่อง เพศ และด้านการปฏิบัติงานในสังคมมีความคิดเห็นแตกต่างกันของบุคลากรในเรื่องรายได้ต่อเดือน ยกเว้น ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านบูรณาการทางสังคม ด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำและวัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพลทางตรงต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกากระจายเสียง กิจการโทรทัศน์ และกิจการโทรคมนาคมแห่งชาติ (กสทช.) โดยนำเสนอตามตารางที่ 2 ดังนี้

ตารางที่ 2 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ภาวะผู้นำและวัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพลทางตรงต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร

N = 200

ภาวะผู้นำและวัฒนธรรมใน องค์การ	ภาวะผู้นำ (Y ₁)	วัฒนธรรมองค์การ (Y ₂)	คุณภาพชีวิตใน การทำงาน (Y ₃)	รวม (Y _{tot})
คุณภาพชีวิต ในการทำงานของบุคลากร				
ภาวะผู้นำ (X ₁)	1	.406**	.500**	.943 **
วัฒนธรรมองค์การ (X ₂)	.409**	1	.380**	.543 **
คุณภาพชีวิตในการทำงาน (X ₃)	.489**	.384**	1	.785 **
รวม (X _{tot})	.733**	.492 **	.368 **	1
ร้อยละรวมความสัมพันธ์	60%	30%	40%	44%

** มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ร้อยละรวมความสัมพันธ์ = $(r^2) \times 100\%$

จากตารางที่ 2 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำและวัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพลทางตรงต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการกิจการกระจายเสียง กิจการโทรทัศน์ และกิจการโทรคมนาคมแห่งชาติ (กสทช.) โดยสรุปว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีความสัมพันธ์ในทางบวกในระดับสูง ($r = .943$) รองลงมาวัฒนธรรมองค์การ ($r = .543$) และคุณภาพชีวิตในการทำงาน ($r = .785$) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ซึ่งยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้แสดงว่า ภาวะผู้นำและวัฒนธรรมองค์การมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการกิจการกระจายเสียง กิจการโทรทัศน์ และกิจการโทรคมนาคมแห่งชาติ (กสทช.)

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยวิเคราะห์อำนาจการทำนายภาวะผู้นำและวัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพลทางตรงต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร

N = 200

สำนักงานคณะกรรมการกิจการกระจายเสียง กิจการโทรทัศน์ และกิจการโทรคมนาคมแห่งชาติ (กสทช.)	สัมประสิทธิ์ถดถอย		R ²	R ² _{adj}	Sr ²	R ² Change
	(Coefficient)					
	B	β				
ภาวะผู้นำ	0.74	0.70	0.78	0.78	0.27	0.68
วัฒนธรรมองค์การ	0.25	0.24	0.83	0.83	0.26	0.05
คุณภาพชีวิตในการทำงาน	0.12	0.10	0.84	0.81	0.28	0.04

($R^2 = 0.84$, $R^2_{Adjusted} = 0.83$, $Sr^2 = 5.34$, $F = 28.52$, $p < 0.001$)

จากตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์พหุเชิงซ้อนพบว่าตัวแปรซึ่งเป็นปัจจัยศึกษาสามารถร่วมกันทำนายภาวะผู้นำและวัฒนธรรมองค์การมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการกิจการกระจายเสียง กิจการโทรทัศน์ และกิจการโทรคมนาคมแห่งชาติ (กสทช.) ($R^2 = 0.84$, $R^2_{Adjusted} = 0.83$, $Sr^2 = 5.34$, $F = 28.52$, $p < 0.001$) ตัวแปรที่เป็นปัจจัยทำนาย ได้แก่

1. ภาวะผู้นำในการทำงานของบุคลากรของสำนักงานคณะกรรมการกิจการกระจายเสียง กิจการโทรทัศน์ และกิจการโทรคมนาคมแห่งชาติ (กสทช.) อำนาจทำนายโมเดลที่ดีที่สุด ($R^2 = 0.78$, $R^2_{Adjusted} = 0.78$; $B = 0.70$, $95\%CI = 37.6-39.2$, $\beta = 0.70$, $p < 0.001$)

2. วัฒนธรรมองค์การในการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการกิจการกระจายเสียง กิจการโทรทัศน์ และกิจการโทรคมนาคมแห่งชาติ (กสทช.) อำนาจทำนายโมเดลที่ดีที่สุด ($R^2 = 0.83$, $R^2_{Adjusted} = 0.83$, $R^2_{changed} = 0.04$; $B = -0.25$, $95\%CI = 42.3-43.8$, $\beta = -0.24$, $p < 0.001$)

3. คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการกิจการกระจายเสียง กิจการโทรทัศน์ และกิจการโทรคมนาคมแห่งชาติ (กสทช.) อำนาจทำนายโมเดลที่ดีที่สุด ($R^2 = 0.84$, $R^2_{Adjusted} = 0.83$, $R^2_{changed} = 0.01$; $B = 0.12$, $95\%CI = 29.3-30.7$, $\beta = 0.10$, $p < 0.001$)

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ โดยผู้วิจัยสามารถอภิปรายผลการวิจัย ซึ่งมีรายละเอียดนำเสนอในแต่ละประเด็นดังต่อไปนี้

1. ภาวะผู้นำ และวัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการกิจการกระจายเสียง กิจการโทรทัศน์ และกิจการโทรคมนาคมแห่งชาติ (กสทช.) จะสำเร็จลงได้ จำเป็นอย่างยิ่งที่จะได้รับการยอมรับและความร่วมมือจากบุคลากรในองค์กรนั้นและเล็งเห็นความสำคัญของผู้นำ และวัฒนธรรมองค์การที่มีต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน สอดคล้องกับผลงานวิจัยของพัทธ์สรณ์ วรรักษ์ธีระกุล (2562) ศึกษาวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่มีต่อการบริหารสำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ สาขาเขตพื้นที่ 13 (กรุงเทพมหานคร) พบว่า ลักษณะของหน่วยงาน ลักษณะของบุคลากรในหน่วยงาน การจัดการองค์การ และลักษณะของผู้บริหารมีผลต่อการปฏิบัติงานบุคลากร โดยในประเด็นนี้ การกำหนดนโยบาย ให้เหมาะสมกับความต้องการของบุคลากร ได้แก่ โครงสร้างขององค์การ บุคลากร ระบบการปฏิบัติงาน งบประมาณ ได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ (อุทัย เลหาหิเชียร, 2542) เพราะคนสามารถใช้ทักษะและความรู้ในการ เปลี่ยนแปลงทรัพยากรอื่น ๆ (Jackson, Schuler, & Werner, 2009) และสอดคล้องกับการศึกษาวิจัย ของพิชญา แก้วสระแสน และไพบุลย์ อาชารุ่งโรจน์ (2560) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยในการทำงาน ความเครียด และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทอสังหาริมทรัพย์ในกรุงเทพมหานคร พบว่า ความเครียดในการทำงาน ด้านจิตใจ มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นปัญหา ที่ส่งผลกระทบต่อภาวะที่ท้าทายสำหรับผู้บริหารองค์การที่ต้องการมุ่งเน้นพัฒนาองค์การให้เปลี่ยนแปลงไปตาม ระบบที่กำหนดไว้

2. ความสัมพันธ์ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ และวัฒนธรรมองค์การต่อความสามารถในการอธิบายและทำนาย คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการกิจการกระจายเสียง กิจการโทรทัศน์ และ กิจการโทรคมนาคมแห่งชาติ (กสทช.) สรุปว่า ความแตกต่างระหว่างความรู้ ทักษะ ความสามารถและชุดพฤติกรรม ของภาวะผู้นำ อาทิ การให้โอกาสทำงานสำคัญๆ ในหลายจุดขององค์การ การถ่ายทอดและสอนงาน จากหัวหน้า มีกระบวนการเรียนรู้ อบรมและฝึกทักษะหรือการสะท้อนภาพให้ผู้นำในอนาคตเห็นจุดแข็ง และจุดอ่อนของตนเองสอดคล้องกับผลงานวิจัยของจิรศักดิ์ จิยะจันทน์ (2563) ศึกษาวิจัยเรื่องการบริหาร องค์การที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสายงานปฏิบัติการนครหลวง บริษัทไปรษณีย์ไทย จำกัด ผลการวิจัยพบว่า การบริหารองค์การมีอิทธิพลทางตรงร่วมกันต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ($R^2=0.84$, $R^2_{Adjusted}=0.83$, $Sr^2=3.34$, $F=23.52$, $p<0.001$) เพื่อช่วยปรับพฤติกรรมอย่างจริงจัง และ ต่อเนื่องเน้นการพัฒนาผู้นำเป็นกลุ่ม เนื่องจากปัจจุบันต้องทำงานเป็นทีม การพัฒนาการเป็นผู้นำร่วมกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของนิวัฒน์ รังสร้อย (2561) ประสิทธิภาพโครงการพัฒนาทักษะทางดนตรี ของ กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพการบริหารจัดการขององค์การมีความสัมพันธ์ด้านการมีส่วนร่วม ในการวางแผนด้านวัฒนธรรม และด้านการบริหารจัดการมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน

ระดับปฏิบัติการ พร้อมทั้งสุพิชฌาย์ ลิ้มตระกูลไทย (2561) ผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะงานมีอิทธิพลเชิงบวก ต่อผลการปฏิบัติงาน ผลการปฏิบัติงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อ ความผูกพันต่อองค์กร การรับรู้การสนับสนุน จากหัวหน้างานมีอิทธิพลทางบวกในความสัมพันธ์ระหว่าง คุณลักษณะงานที่มีผลต่อผลการปฏิบัติงานต่อไป

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1) ผู้บริหารขององค์กรต้องให้ความสำคัญกับการสร้างความสุขและมีแรงจูงใจเพื่อความพึงพอใจในการทำงาน ก็มักจะได้ผลลัพธ์ และผลการดำเนินการที่น่าพอใจแรงจูงใจจึงเป็นสิ่งสำคัญมากต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานโดยการสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงานที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ เพื่อให้มีความตั้งใจในการปฏิบัติงาน ทำให้สำเร็จลุล่วงซึ่งจะส่งผลต่อการนำพาองค์กรไปสู่ผลสำเร็จและยั่งยืนต่อไป

2) การวางกลยุทธ์เรื่องเส้นทางการทำงานให้ผู้นำในอนาคต อาทิ การให้โอกาสทำงานสำคัญ ๆ ในหลายจุดขององค์กร การถ่ายทอดและสอนงานจากหัวหน้า มีกระบวนการเรียนรู้ อบรมและฝึกทักษะ เน้นกระบวนการพัฒนาโดยต้องดูลักษณะวัฒนธรรม รูปแบบในองค์กรต่อไป

3) สนับสนุนของฝ่ายบริหาร ต้องสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงและต้องแสดงพฤติกรรมการสนับสนุนให้ชัดเจน ไม่ว่าจะเป็นปัจจัย ทรัพยากร และควรนำการเปลี่ยนแปลง โดยการเปลี่ยนแปลงตนเอง ก่อนและเป็นแบบอย่างสม่ำเสมอ

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

ควรมีการศึกษาวิจัยทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพเพื่อหาข้อเปรียบเทียบผลการศึกษา ในอนาคตของปัจจัยที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกและมีประสิทธิภาพในการทำนายประสิทธิภาพองค์กร เพื่อที่จะได้ กำหนดตัวแปรใหม่ ๆ มาใช้ในการทำวิจัยอยู่เสมอเพื่อค้นหาข้อเท็จจริงต่าง ๆ ซึ่งจะส่งผลดีต่อองค์กรต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- จิรศักดิ์ จิยะจันทน์. (2563). การบริหารองค์กรที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสายงานปฏิบัติการนครหลวง บริษัทไพรซ์นิยไทย จำกัด. *วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยวิทยาเชิงพุทธ*, 5(1), 240-253.
- จิรัชญา สุขโกศา. (2561). อิทธิพลการรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างานและจากองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานผ่านความผูกพันต่อองค์กรและความไว้วางใจของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์. *วารสารมนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะ มหาวิทยาลัยศิลปากร*, 11(2), 1835-1852.
- นิวัฒน์ รังส้อย. (2561). ประสิทธิภาพโครงการพัฒนาทักษะทางดนตรีของกรุงเทพมหานคร. *วารสารมหาจุฬานครทรรศ*, 5(3), (กันยายน-ธันวาคม), 859-871.

- พริสสรณ์ วรภัทร์ธีระกุล. (2562). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่มีต่อการบริหารสำนักงาน
หลักประกันสุขภาพแห่งชาติ สาขาเขตพื้นที่ 13 (กรุงเทพมหานคร). *วารสารมหาวิทยาลัยนครพนม*,
6(1), (เดือนมกราคม-มิถุนายน), 486-498.
- พราวพิชชา เกลิงพล. (2563). ประสิทธิภาพการบริหารจัดการระบบประกันสุขภาพของกลุ่มแรงงานต่างด้าว
ในจังหวัดสมุทรสาคร. *วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยวิทยาเชิงพุทธ*, 5(1), (มกราคม), 254-267.
- พิชญา แก้วสระแสน และไพบุลย์ อาชารุ่งโรจน์ (2560). ความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยในการทำงาน
ความเครียด และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของพนักงานบริษัทอสังหาริมทรัพย์ใน
กรุงเทพมหานคร. *วารสารมนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะ คณะวิทยาการจัดการ
มหาวิทยาลัยศิลปากร*, Vol. 10 No. 1.
- วรรณภา ลือกิตินันท์. (2560). ตัวแบบความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อ
องค์กร. *วารสารปัญญาภิวัฒน์*, 9(3), 55-66.
- สุจิตรา บุญยรัตพันธุ์. (2546). *ระเบียบวิธีวิจัยสำหรับรัฐประศาสนศาสตร์*. (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ :
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สุพิชฌาย์ ลิ้มตระกูลไทย. (2561). *คุณลักษณะงานที่มีผลต่อความผูกพันด้านความรู้สึกรู้สึกต่อองค์กรผ่านผลการ
ปฏิบัติงาน ในบทบาทการรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างาน และการรับรู้การสนับสนุน จากองค์กร
ของโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่ง*. ปรชญาคุณภิบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- อุทัย เลาหวิเชียร. (2542). *รัฐประศาสนศาสตร์ ; ลักษณะวิชาและมิติต่าง ๆ*. (พิมพ์ครั้งที่ 3).
กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์เสมาธรรม.
- Jackson, S.E., Schuler, R.S., & Werner, S. (2009). *Managing human resources*. Mason, OH:
South-Western Cengage Learning.
- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities.
Educational and Psychological Measurement, 30(3), 607-610.

ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21
กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร
The Relationship between School Administrators Skills in the 21st Century
and Teachers Work Effectiveness in Schools under the Department
of Education, Bangkok Metropolitan Administration

¹นุสรา พูลสุด, ²สุดารัตน์ สารสว่าง และ ³มีชัย ออสุวรรณ

¹Nudsara Poonsud, ²Sudarat Sarnswang and ³Meechai Orsuwan

¹นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

^{2,3}ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ประจำภาควิชาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

¹Master of Education Program in Educational Administration, Faculty of Education, Kasetsart University

^{2,3}Assistant Professor in Faculty of Education, Kasetsart University

¹Corresponding Author. E-mail: nudsara.po@ku.th

บทคัดย่อ

การศึกษาในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร 2) ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร 3) ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร เป็นการศึกษาเชิงสำรวจ ใช้แบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้อำนวยการสถานศึกษา ในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 205 คน และทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลการศึกษาพบว่า 1) ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 6 ด้าน คือ ทักษะด้านการสร้างทีมงาน ทักษะด้านการสร้างความสัมพันธ์ ทักษะด้านการแก้ไขปัญหา ทักษะด้านความคิดสร้างสรรค์ ทักษะด้านการสื่อสาร และทักษะด้านการใช้เทคโนโลยี 2) ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านที่อยู่ในระดับมากที่สุดมีจำนวน 4 ด้าน คือ การทำงานเป็นทีม การพัฒนาผู้เรียน การบริหารจัดการชั้นเรียน และการพัฒนาตนเอง ส่วนด้านที่อยู่ในระดับมาก มีจำนวน 4 ด้าน คือ การบริการที่ดี การออกแบบการเรียนรู้ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ และการวิเคราะห์และสังเคราะห์ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ในภาพรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับค่อนข้างสูง ($r = 0.705^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ: ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21; ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู

Abstract

The purposes of this study were to study 1) the skills of school administrators in the 21st century in schools under the department of education in Bangkok Metropolitan Administration 2) work effectiveness of teachers in schools under the department of education in Bangkok Metropolitan Administration

3) the relationship between skills of school administrators in the 21st century and work effectiveness of teachers in schools under the Department of Education, Bangkok Metropolitan Administration. The study is a survey study using 205 questionnaire responses from school of administrators and analyzed by statistical data which are percentage, mean, standard deviation, and Pearson's correlation coefficient. The results of the study showed that; 1) the skills of school administrators in the 21st century in schools under the department of education in Bangkok Metropolitan Administration were at the highest level in all 6 aspects which are Teamwork skills, Relationship skills, Problem solving skill, Creative thinking skill, Communication skill and Technological skills. 2) the effectiveness of teachers in schools under the department of education, Bangkok Metropolitan Administration, in general, was at the highest level in 4 areas, namely Teamwork, Student development, Classroom management and Personnel development. The rest 4 areas were at high level which are Service mind, Learning design, Achievement motivation, and Analysis and synthesis thinking 3) the relationship between school administrators skills in the 21st century and work effectiveness of teachers in schools under the department of education, Bangkok Metropolitan Administration was found to be positively correlated at a quite high level ($r = 0.705^{**}$) with statistically significance at the .01 level.

Keywords: Skills of School Administrators in the 21st Century; Work Effectiveness of Teachers

บทนำ

โลกในศตวรรษที่ 21 มีความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในทุกด้าน ไม่ว่าจะเป็นเศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยี รวมถึงสิ่งแวดล้อม การศึกษาจึงต้องพัฒนาให้สอดคล้องกับเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น เพราะการศึกษาคือเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาคนและสังคม กล่าวคือ การศึกษาจะพัฒนาคนให้มีคุณลักษณะตามที่ต้องการ เพื่อให้คนเป็นปัจจัยในการพัฒนาสังคมต่อไป ดังนั้น การศึกษาจึงต้องแสดงบทบาทให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมโดยรวม ปัจจุบันสังคมโลกและสังคมไทย กำลังก้าวเข้าสู่ศตวรรษที่ 21 อันเป็นยุคที่มีความสลับซับซ้อนและมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทำให้การศึกษาของไทยถึงเวลาปรับเปลี่ยน เพื่อให้การศึกษาสามารถสร้างผลผลิตได้สอดคล้องกับความต้องการและบริบทของสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพ (อดุลย์ วังศรีคุณ, 2557) ดังจะเห็นได้ว่าแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579 โดยสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ได้ให้ความสำคัญกับการเปลี่ยนแปลงในสภาวะการณ์และบริบทแวดล้อมที่มีผลกระทบต่อการพัฒนาการศึกษาของประเทศ ทั้งด้านความก้าวหน้าของเทคโนโลยีดิจิทัลแบบก้าวกระโดดที่ส่งผลกระทบต่อระบบเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ ภูมิภาค และโลก การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรไปสู่สังคมสูงวัย และทักษะของประชากรในศตวรรษที่ 21 ที่ทั่วโลกต่างต้องเผชิญกับความท้าทายและมุ่งพัฒนาประเทศไปสู่การพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมยุค 4.0 โดยได้นำมากำหนดวิสัยทัศน์ (Vision) ในแผนไว้ว่า คนไทยทุกคนได้รับการศึกษาและเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ ดำรงชีวิตอย่างเป็นสุข สอดคล้องกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และการเปลี่ยนแปลงของโลกศตวรรษที่ 21

การพัฒนาการศึกษาในศตวรรษที่ 21 นั้น ผู้บริหารสถานศึกษาถือเป็นกลไกสำคัญและเป็นตัวแปรสำคัญ ในด้านการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพและมีอิทธิพลสูงสุดต่อคุณภาพของผลลัพธ์ที่เกิดจากการบริหาร ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคใหม่ในศตวรรษที่ 21 จึงต้องมีคุณลักษณะโดดเด่นเหมาะสม มีความรู้เชิงทฤษฎี ทักษะ บทบาทหน้าที่ คุณธรรมและประสบการณ์ทางการบริหารการศึกษายุคใหม่ เพื่อนำพาสถานศึกษา ให้ประสบผลสำเร็จ สามารถสนองตอบต่อการแข่งขันและทันสมัยเหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงของโลก (ชัยยนต์ เพาพาน, 2559) ผู้บริหารที่มีความรู้ความสามารถจะช่วยให้ครูสามารถจัดการเรียนการสอน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นไปตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรซึ่งจะส่งผลโดยตรงต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ของนักเรียน ทั้งนี้ ผู้บริหารจะต้องมีความมุ่งมั่นและจริงจังในการพัฒนางานในสถานศึกษาอย่างแท้จริง การที่สถานศึกษาจะมีการกิจให้มีประสิทธิภาพได้มากน้อยเพียงใดนั้นขึ้นอยู่กับผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะ ที่เป็นผู้บังคับบัญชาและริเริ่มงานต่าง ๆ ของสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายตามนโยบาย ผู้บริหารต้องเป็น บุคลากรหลักในการประสานสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ๆ ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาเพื่อให้ภารกิจต่าง ๆ สามารถดำเนินไปได้ด้วยความราบรื่นและเกิดประสิทธิผลต่อสถานศึกษามากที่สุด และอาจกล่าวได้ว่า คุณภาพการศึกษาจะบังเกิดผลดีหรือไม่ ย่อมขึ้นอยู่กับทักษะในการบริหารงานของผู้บริหารเป็นสำคัญ ผู้บริหารจะต้องมีทักษะการบริหารงาน ซึ่งถือว่าเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับการบริหารงาน เนื่องจาก สถานศึกษาเป็นองค์กรหลักในการจัดการศึกษา ความสำเร็จของผู้บริหารสามารถพิจารณาได้จาก ประสิทธิภาพของการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษานั้น ๆ ดังนั้น องค์ประกอบของความสำเร็จในการบริหารงาน ของผู้บริหารประการหนึ่ง ได้แก่ ทักษะของผู้บริหาร ซึ่งเกิดจากการนำความรู้ความชำนาญมาดำเนินการ จนทำให้เกิดประสิทธิผล ทักษะของผู้บริหารถือว่ามีความจำเป็นต่อการศึกษา (สุริยา ทองยัง, 2558) สอดคล้องกับ ฐิติณัฐ ประจักษ์ภูมิ (2561) กล่าวว่า ผู้บริหารโรงเรียนจะเป็นผู้มีประสิทธิผลในการเพิ่มพูน ผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนถ้าหากว่าพวกเขาเหล่านั้นหันไปใส่ใจกับการพัฒนาบรรยากาศของโรงเรียนโดยมุ่งเน้น ทางวิชาการให้มากกว่าสร้างเป้าหมายร่วมกันกับครูจัดให้มีการสะท้อนความคิดเห็นต่อครูเกี่ยวกับความก้าวหน้าของนักเรียน ฟังเสียงของครูและจัดให้มีกิจกรรมการพัฒนาวิชาชีพครูในเรื่องที่เกี่ยวข้องกันเพิ่มความหลังที่ส่งสมกันมา ให้กับโรงเรียน และส่งเสริมความร่วมมือและความไว้วางใจระหว่างครูผู้ปกครอง และนักเรียน ประกอบกับ ทิพวัลย์ ชาลีเครือ (2559) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ของลักษณะขององค์การพฤติกรรมภาวะผู้นำของครูใหญ่ และความพึงพอใจของครู โดยศึกษาจากผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในรรณวนยอร์ค โดยใช้แบบสอบถามพฤติกรรม ผู้นำของ Stogdill และแบบสอบถามความพึงพอใจ Likert ผลการศึกษาพบว่า ครูใหญ่มีพฤติกรรมแบบประชาธิปไตย สภาพการทำงานที่สะดวกสบาย ผู้นำรู้จักประนีประนอม มีการติดต่อสื่อสารแบบหลายทิศทางครูจะมีความพึงพอใจสูงและนักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงด้วย ส่วนครูที่ไม่พึงพอใจการทำงาน จะมีผลกระทบ ต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน สรุปได้ว่า บทบาทลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามีผลต่อการปฏิบัติงานครู และส่งผลต่อการเพิ่มพูนผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนเช่นกัน

กรุงเทพมหานครในฐานะเมืองหลวงของประเทศไทย เป็นศูนย์กลางการปกครอง การศึกษา การคมนาคมขนส่ง การเงินการธนาคาร การพาณิชย์ การสื่อสาร และความเจริญของประเทศ เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบพิเศษ โดยมีผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครมาจากการเลือกตั้ง และเป็นผู้กำหนดนโยบายในการจัดการศึกษาของกรุงเทพมหานคร และตระหนักถึงความสำคัญในการจัดการศึกษา มีความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน และพัฒนาเด็กในพื้นที่ให้เป็นพลเมืองที่ดีมีคุณภาพ ทั้งองค์ความรู้ มีคุณธรรมและมีทักษะในการดำรงชีวิต ซึ่งในแผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานกรุงเทพมหานคร ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2560 – 2563) ได้กำหนดวิสัยทัศน์ไว้ว่า นักเรียนกรุงเทพมหานครเป็นพลเมืองที่ดี มีองค์ความรู้ มีทักษะในการดำรงชีวิต รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกในศตวรรษที่ 21 ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องมีทักษะในศตวรรษที่ 21 เพื่อให้สอดคล้องกับการบริหารในยุคปัจจุบัน เพราะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษามีผลต่อการปฏิบัติงานของครู และส่งต่อการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนให้เกิดทักษะในการดำรงชีวิตอยู่ในศตวรรษที่ 21 ด้วยเช่นกัน

ด้วยเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้ศึกษาในฐานะที่เป็นส่วนหนึ่งในองค์กรที่จัดการศึกษาจึงสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร เพื่อนำผลการศึกษาไปประยุกต์ใช้ในการวางแผนพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร

สมมติฐานของการวิจัย

ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครมีความสัมพันธ์กัน

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ขอบเขตการวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหา

ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21

การศึกษานี้ได้สังเคราะห์แนวคิดของทักษะผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 จากเอกสารแนวคิดของนักวิชาการ โดยใช้เกณฑ์ในการสังเคราะห์ที่มีระดับความถี่ตั้งแต่ 4 ขึ้นไป จึงได้องค์ประกอบทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 เพื่อนำมากรอบแนวคิดในการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 6 ด้าน ประกอบด้วย 1) ทักษะด้านการสื่อสาร 2) ทักษะด้านความคิดสร้างสรรค์ 3) ทักษะด้านการใช้เทคโนโลยี 4) ทักษะด้านการสร้างความสัมพันธ์ 5) ทักษะด้านการสร้างทีมงาน 6) ทักษะด้านการแก้ไขปัญหา

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู

การศึกษานี้ใช้หลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร มีหรือเลื่อนวิทยฐานะ (ตามมติ ก.ก. ครั้งที่ 8/2557 วันที่ 4 กรกฎาคม 2557) จำนวน 8 ด้าน ประกอบด้วย 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2) การบริการที่ดี 3) การพัฒนาตนเอง 4) การทำงานเป็นทีม 5) การวิเคราะห์และสังเคราะห์ 6) การออกแบบการเรียนรู้ 7) การพัฒนาผู้เรียน 8) การบริหารจัดการชั้นเรียน

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ผู้อำนวยการสถานศึกษา ในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 437 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ผู้อำนวยการสถานศึกษา ในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 205 คน ซึ่งกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของ Krejcie and Morgan (1970) ที่มีความเชื่อมั่น 95% ภายในขอบเขตความคลาดเคลื่อน 5% และทำการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple random sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

การศึกษาในครั้งนี้เป็นการศึกษาวิจัยเชิงสำรวจ (survey research) ผู้ศึกษาใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) ที่สร้างขึ้นเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล แบ่งเป็น 3 ตอน มีรายละเอียดดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ ระดับการศึกษา ตำแหน่งปัจจุบัน ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน จำนวน 4 ข้อ เป็นแบบสอบถามแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 22 ข้อ เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยกำหนดน้ำหนักคะแนนเป็น 5 ระดับ (5 = มากที่สุด, 4 = มาก, 3 = ปานกลาง, 2 = น้อย และ 1 = น้อยที่สุด)

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัด กรุงเทพมหานคร จำนวน 23 ข้อ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยกำหนดน้ำหนักคะแนนเป็น 5 ระดับ (5 = มากที่สุด, 4 = มาก, 3 = ปานกลาง, 2 = น้อย และ 1 = น้อยที่สุด)

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการศึกษา

1. วิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา ตำแหน่งปัจจุบัน และประสบการณ์ในการทำงาน เป็นแบบตรวจสอบรายการ (checklist) วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าร้อยละ (percentage) นำเสนอในรูปแบบตารางประกอบความเรียง

2. เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ข้อมูลเกี่ยวกับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร วิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่ และหาค่าร้อยละ โดยใช้ค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ซึ่งแบบความหมายของค่าเฉลี่ยตามเกณฑ์ที่ตัดแปลงมาจากแนวคิดของ บุญชม ศรีสะอาด (2546) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.50 - 5.00	หมายถึง	มีทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 / มีประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.50 - 4.49	หมายถึง	มีทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 / มีประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับมาก
ค่าเฉลี่ย 2.50 - 3.49	หมายถึง	มีทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 / มีประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.50 - 2.49	หมายถึง	มีทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 /

มีประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.49 หมายถึง มีทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 / มีประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู อยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. การหาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) กำหนดเกณฑ์การแปลความหมาย 5 ระดับ (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2540) ดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่า .80 ขึ้นไป	มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าอยู่ระหว่าง .61 - .80	มีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างสูง
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าอยู่ระหว่าง .41 - .60	มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าอยู่ระหว่าง .20 - .40	มีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างต่ำ
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าต่ำกว่า .20	มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ

ผลการวิจัย

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ในภาพรวมรายทักษะ 6 ด้าน

(n = 205)

รายการ	$\bar{X}$	SD	ระดับ	อันดับ
1. ทักษะด้านการสื่อสาร	4.63	0.51	มากที่สุด	5
2. ทักษะด้านความคิดสร้างสรรค์	4.64	0.52	มากที่สุด	4
3. ทักษะด้านการใช้เทคโนโลยี	4.61	0.52	มากที่สุด	6
4. ทักษะด้านการสร้างความสัมพันธ์	4.78	0.41	มากที่สุด	2
5. ทักษะด้านการสร้างทีมงาน	4.79	0.43	มากที่สุด	1
6. ทักษะด้านการแก้ไขปัญหา	4.68	0.48	มากที่สุด	3
รวม	4.67	0.50	มากที่สุด	

จากตารางที่ 1 พบว่า ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร รวมทุกด้าน พบว่าในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.67, SD = 0.50) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทักษะด้านการสร้างทีมงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเป็นอันดับแรก ($\bar{X}$ = 4.79, SD = 0.43) รองลงมาคือ ทักษะด้านการสร้างความสัมพันธ์ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.78, SD = 0.41) ส่วนทักษะด้านการใช้เทคโนโลยี อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับสุดท้าย ($\bar{X}$ = 4.61, SD = 0.52)

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัด กรุงเทพมหานคร ในภาพรวมและรายด้านทั้ง 8 ด้าน

(n = 205)

	รายการ	$\bar{X}$	SD	ระดับ	อันดับ
1.	การมุ่งผลสัมฤทธิ์	4.38	0.60	มาก	7
2.	การบริการที่ดี	4.48	0.61	มาก	5
3.	การพัฒนาตนเอง	4.58	0.52	มากที่สุด	4
4.	การทำงานเป็นทีม	4.69	0.46	มากที่สุด	1
5.	การวิเคราะห์และสังเคราะห์	4.35	0.61	มาก	8
6.	การออกแบบการเรียนรู้	4.44	0.61	มาก	6
7.	การพัฒนาผู้เรียน	4.64	0.52	มากที่สุด	2
8.	การบริหารจัดการชั้นเรียน	4.60	0.53	มากที่สุด	3
	รวม	4.53	0.57	มากที่สุด	

จากตารางที่ 2 พบว่า ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครที่มีต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร รวมทุกด้าน พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.53$, $SD = 0.57$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการทำงานเป็นทีมมีค่าเฉลี่ยสูงสุดเป็นอันดับแรก ($\bar{X} = 4.69$, $SD = 0.46$) รองลงมาคือ ด้านการพัฒนาผู้เรียน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.64$, $SD = 0.52$) ส่วนด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับสุดท้าย ($\bar{X} = 4.35$, $SD = 0.61$)

ตารางที่ 3 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับประสิทธิผล
การปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา

(n = 205)

ทักษะของ ผู้บริหารสถานศึกษา ในศตวรรษที่ 21	ประสิทธิผล การปฏิบัติงาน ของครู								
	1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์	2. การบริการที่ดี	3. การพัฒนาตนเอง	4. การทำงานเป็นทีม	5. การวิเคราะห์และสังเคราะห์	6. การออกแบบการเรียนรู้	7. การพัฒนาผู้เรียน	8. การบริหารจัดการชั้นเรียน	ภาพรวมการปฏิบัติงานของครู
1. ทักษะด้านการสื่อสาร	.517**	.462**	.419**	.578**	.453**	.444**	.543**	.538**	.602**
2. ทักษะด้านความคิดสร้างสรรค์	.481**	.459**	.436**	.477**	.417**	.487**	.564**	.582**	.595**
3. ทักษะด้านการใช้เทคโนโลยี	.492**	.436**	.458**	.501**	.409**	.417**	.453**	.494**	.559**
4. ทักษะด้านการสร้างความสัมพันธ์	.414**	.404**	.415**	.433**	.355**	.460**	.569**	.503**	.540**
5. ทักษะด้านการสร้างทีมงาน	.498**	.541**	.447**	.528**	.365**	.503**	.588**	.518**	.607**
6. ทักษะด้านการแก้ไขปัญหา	.501**	.502**	.471**	.496**	.411**	.512**	.594**	.538**	.614**
ภาพรวมทักษะของผู้บริหาร	.582**	.561**	.530**	.603**	.484**	.565**	.662**	.636**	.705**

** มีนัยสำคัญที่ระดับ .01

จากตารางที่ 3 พบว่า ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู
ในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญ
ทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ส่วนใหญ่มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญ
ทางสถิติที่ระดับ .01 เรียงลำดับจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา
ในศตวรรษที่ 21 ด้านการแก้ไขปัญหา กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูด้านการพัฒนาผู้เรียน รองลงมา
คือ ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ด้านการสร้างทีมงาน กับประสิทธิผลการปฏิบัติงาน
ของครูด้านการพัฒนาผู้เรียน และ ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ด้านความคิดสร้างสรรค์
กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน ตามลำดับ

สรุปผลการวิจัย

1. ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ในภาพรวม
อยู่ในระดับมากที่สุด โดยทักษะด้านการสร้างทีมงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเป็นอันดับแรก ทักษะด้านการสร้าง
ความสัมพันธ์ ทักษะด้านการแก้ไขปัญหา ทักษะด้านความคิดสร้างสรรค์ ทักษะด้านการสื่อสาร รองลงมา
ตามลำดับ ส่วนทักษะด้านการใช้เทคโนโลยีอยู่ในอันดับสุดท้าย

2. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านการงานเป็นทีม มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเป็นอันดับแรก ด้านการพัฒนาผู้เรียน ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านการบริการที่ดี ด้านการออกแบบการเรียนรู้ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ รองลงมาตามลำดับ ส่วนด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในอันดับสุดท้าย

3. ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ในภาพรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อภิปรายผลการวิจัย

1. ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า ในภาพรวมและรายด้านทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 อยู่ในระดับมากที่สุด ผลการศึกษานี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครอยู่ในบริบทของสังคมเมืองหลวง ซึ่งเป็นศูนย์กลางความเจริญในทุกด้าน มีโอกาสได้ใกล้ชิดกับความเจริญในทุกรูปแบบ ทำให้คุ้นเคยกับการเปลี่ยนแปลงของสิ่งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ส่งผลให้เกิดการพัฒนาทักษะต่าง ๆ ที่สำคัญได้แก่ ทักษะด้านการสื่อสาร ทักษะด้านความคิดสร้างสรรค์ ทักษะด้านการใช้เทคโนโลยี ทักษะด้านการสร้างความสัมพันธ์ ทักษะด้านการสร้างทีมงาน และทักษะด้านการแก้ไขปัญหา จึงได้นำความรู้ความสามารถในการใช้กลยุทธ์และกระบวนการในการบริหารจัดการตามสถานการณ์ของโลกในยุคปัจจุบันมาปรับใช้ในการบริหารงานเพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพ และพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของสุริยา ทองยัง (2558) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ทักษะของผู้บริหารโรงเรียนวัดตะล่อม สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างคือ ผู้บริหารและครู โรงเรียนวัดตะล่อมคณะกรรมการสถานศึกษา ผู้แทนองค์กรชุมชน ผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้แทนศิษย์เก่า ผู้แทนองค์กรศาสนา และกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ รวมทั้งหมด 30 คน ผลการวิจัยพบว่า ทักษะผู้บริหารโรงเรียนวัดตะล่อม สังกัดกรุงเทพมหานคร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.28$) โดยเรียงตามค่าเฉลี่ยลดจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ทักษะของผู้บริหารด้านความรู้ความคิด ทักษะของผู้บริหารด้านการศึกษาและการสอน ทักษะของผู้บริหารด้านเทคนิค ทักษะของผู้บริหารด้านมนุษยสัมพันธ์ และทักษะของผู้บริหารด้านมนุษยสัมพันธ์ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อุดุลย์พร ชุ่มชวย (2562) ที่ศึกษาเรื่อง ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง กลุ่มตัวอย่างคือ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง จำนวน 285 คน ผลการวิจัย พบว่า ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.67$)

2. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด และรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 4 ด้าน คือ การทำงานเป็นทีม การพัฒนาผู้เรียน การบริหารจัดการชั้นเรียน และการพัฒนาตนเอง ส่วนด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การวิเคราะห์

และสังเคราะห์ และการออกแบบการเรียนรู้ อยู่ในระดับมาก ผลการศึกษานี้อาจเนื่องมาจาก ทักษะด้านการสร้างทีมงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีสูงมาก จากตารางที่ 1 พบว่า ผู้บริหารมีทักษะด้านการสร้างทีมงานอยู่ในระดับมากที่สุด และมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในอันดับแรก ซึ่งสัมพันธ์กับการทำงานเป็นทีมที่ดีของครูที่อยู่ในระดับมากที่สุดเป็นอันดับแรก แสดงว่าผู้บริหารให้ความสำคัญกับการส่งเสริมการทำงานร่วมกันของครู รวมทั้งการพัฒนาครู ส่งผลให้ครูสามารถปฏิบัติงานได้เต็มตามศักยภาพ นอกจากนี้ โรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานครยังมีการจัดโครงการกิจกรรมเพื่อพัฒนาผู้เรียนรอบด้านและทุกระดับชั้น ไม่ว่าจะเป็นกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้ทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ กิจกรรมแนะแนว กิจกรรมนักเรียน และกิจกรรมเพื่อสังคมและสาธารณประโยชน์ ดังนั้นครูจึงต้องร่วมมือ ช่วยเหลือ สนับสนุน ให้กำลังใจเพื่อนร่วมงานในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดีและให้เกิดประโยชน์ต่อผู้เรียนมากที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของ ณิชพร คำเถียร (2561) ที่ได้ทำวิจัยเรื่อง แรงจูงใจกับการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครู ในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างคือ โรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพมหานคร จำนวน 32 โรงเรียน ผู้ให้ข้อมูลประกอบด้วย ผู้อำนวยการโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มสาระ และครูผู้สอนรวมเป็น 96 คน ผลการวิจัยพบว่า การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ญัฐพงษ์ มุอำมหิต (2559) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนประถมศึกษา ในเขตอำเภอห้วยแถลง จังหวัดนครราชสีมา กลุ่มตัวอย่างคือ ครูผู้สอนนักเรียนโรงเรียนประถมศึกษาในเขต อำเภอห้วยแถลง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 จำนวน 250 คน ผลการศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนประถมศึกษาในเขตอำเภอห้วยแถลง จังหวัดนครราชสีมา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ครูผู้สอนโรงเรียนประถมศึกษาในเขตอำเภอห้วยแถลง มีระดับผลปฏิบัติการเกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานโดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และรายด้านที่อยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ครูผู้สอนมีการจัดระบบการเรียนการสอน ดูแลและช่วยเหลือผู้เรียนเพื่อส่งเสริมและพัฒนาทักษะของผู้เรียนในด้านต่าง ๆ ครูผู้สอนมีผลการปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ครูผู้สอนมีการประสานความร่วมมือกับผู้บริหารของนักเรียนและบุคคลในชุมชน เพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพ การพัฒนาตนเองและการพัฒนาวิชาชีพ

3. ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ส่วนใหญ่มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เรียงลำดับจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ด้านการแก้ไขปัญหา กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูด้านการพัฒนาผู้เรียน รองลงมาคือ ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ด้านการสร้างทีมงาน กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูด้านการพัฒนาผู้เรียน และ ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ด้านความคิดสร้างสรรค์ กับประสิทธิผล

การปฏิบัติงานของครูด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก สังคมบริบทชุมชนเมืองที่ประกอบด้วยชุมชนขนาดเล็กใหญ่ที่นักเรียนอาศัยอยู่มีความแตกต่างหลากหลาย มีผลต่อคุณภาพชีวิตของนักเรียน ทำให้ผู้บริหารต้องนำทักษะการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ มาใช้ในการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามนโยบายพันธกิจของต้นสังกัดที่เน้นการส่งเสริม และพัฒนานักเรียนเป็นหลัก โดยให้นักเรียนมีคุณธรรม จริยธรรม เป็นพลเมืองที่ดี และให้นักเรียนมีทักษะในการดำรงชีวิตในศตวรรษที่ 21 และการส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษาเพื่อให้นักเรียนมีองค์ความรู้ความสามารถสร้างสรรค์นวัตกรรม รวมทั้ง พัฒนาศักยภาพของครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ความเป็นมืออาชีพ ในสถานการณ์ปัจจุบันของสังคมโลกที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษามีการปรับตัว หาวิธีการแก้ไขปัญหาที่เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เผชิญอยู่ได้อย่างรวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ มีความพร้อมในการรับมือกับปัญหาใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้น นอกจากนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาได้ให้ความสำคัญกับการส่งเสริมให้ครูมีความสามัคคี ช่วยเหลือกันในการทำงาน รวมถึงสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานร่วมกัน ทำให้เกิดการพัฒนาผู้เรียนอย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของอารีย์ วรพงษ์ (2548) ที่ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานด้านการเรียนการสอนของครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตพื้นที่การศึกษาประจวบคีรีขันธ์ กลุ่มตัวอย่างได้มาจากสถานศึกษาจำนวน 141 แห่ง ที่สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประจวบคีรีขันธ์ โดยครูผู้สอนเป็นผู้ให้ข้อมูล จำนวน 282 คน ผลการวิจัยพบว่า ทักษะการบริหารโดยรวมของผู้บริหารสถานศึกษากับผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานด้านการเรียนการสอน ของครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตพื้นที่การศึกษาประจวบคีรีขันธ์ มีความสัมพันธ์กัน ในทางบวก ระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1) โรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานครควรนำไปเป็นข้อมูลเพื่อใช้พัฒนาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในแต่ละด้านให้สูงขึ้นอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน เช่น ทักษะด้านการสร้างทีมงาน และทักษะด้านการสร้างความสัมพันธ์ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเป็นอันดับ 1 และ 2 ตามลำดับ นั้นแสดงให้เห็นว่าผู้บริหารให้ความสำคัญกับการทำงานร่วมกันของครู ช่วยสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานร่วมกัน ผลักดันให้ครูมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีการสร้างขวัญและกำลังใจ รวมทั้ง สนับสนุนและส่งเสริมความก้าวหน้าในการทำงานของครู ส่วนทักษะด้านการใช้เทคโนโลยี มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับสุดท้าย ดังนั้น ผู้บริหารควรพัฒนาทักษะด้านการใช้เทคโนโลยีให้อยู่ในระดับใกล้เคียงกับอันดับต้น ๆ ผู้บริหารควรตระหนักถึงความสำคัญของการใช้เทคโนโลยีให้มากขึ้น เนื่องจากในปัจจุบันนี้เป็นยุคแห่งเทคโนโลยีสารสนเทศ ผู้บริหารจึงไม่ควรละเลยหรือมองข้ามคุณค่าของเทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ ๆ และนำเอาเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาประยุกต์ใช้กับชีวิตประจำวัน ควรฝึกฝนการใช้งานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศด้วยตนเอง และนำมาปรับเปลี่ยนหรือประยุกต์ใช้ในการพัฒนางานที่รับผิดชอบให้เกิดประสิทธิภาพยิ่งขึ้น รู้จักเลือกใช้เทคโนโลยีให้เหมาะสมผู้เรียน ซึ่งการเป็นผู้บริหารหรือผู้นำยุคใหม่ต้องใส่ใจพัฒนาตนเอง และติดตาม

เทคโนโลยีใหม่ ๆ อยู่เสมอเพื่อส่งเสริมการทำงาน โดยเฉพาะเทคโนโลยีเกี่ยวกับเครือข่ายการเรียนรู้ (Learning Network) ในการแลกเปลี่ยนข้อมูล ความรู้ ความคิด ข่าวสาร และประสบการณ์เพื่อพัฒนาสถานศึกษาต่อไป

2) โรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานครควรตระหนักถึงประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนในด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์ที่มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับสุดท้าย ควรส่งเสริมให้ครูได้เข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผนการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในโรงเรียนร่วมกับผู้บริหารเพื่อฝึกทักษะการแก้ปัญหาจากการปฏิบัติงานจริง ซึ่งจะส่งผลให้ครูเกิดการพัฒนาการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ต่อไป

3) จากผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยเฉพาะทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในด้านการแก้ไขปัญหา และด้านการสร้างทีมงาน กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูด้านการพัฒนาผู้เรียน มีความสัมพันธ์กันมากที่สุดเป็น 2 ลำดับแรก ดังนั้น ผู้บริหารควรใช้ทักษะด้านการแก้ไขปัญหาและด้านการสร้างทีมงานเพื่อเป็นการส่งเสริมให้ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในด้านการพัฒนาผู้เรียนมากขึ้น นำไปสู่การพัฒนาสถานศึกษา สังคม ประเทศชาติต่อไป

2.ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรศึกษาการพัฒนาทักษะด้านการใช้เทคโนโลยีสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยใช้วิธีวิจัยเชิงคุณภาพ

2) ควรศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการคิดวิเคราะห์และสังเคราะห์ของครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร

3) ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนผ่านทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร

เอกสารอ้างอิง

- ชัยยนต์ เพาพาน. (2559). “ผู้บริหารโรงเรียนยุคใหม่ในศตวรรษที่ 21.” *วารสารคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์*, 1(1), 304-306.
- ฐิติณัฐ ประชัยภูมิ. (2561). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผล การปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ.
- ณิขพร คำเถียร. (2561). “แรงจูงใจกับการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครู ในโรงเรียนสังกัด กรุงเทพมหานคร.” *วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร*, 9(1), 1-13.

- ณัฐพงษ์ มูอำหมัด. (2559). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนประถมศึกษาในเขตอำเภอห้วยแถลง จังหวัดนครราชสีมา*. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน.
- ทิพย์วัลย์ ชาลีเครือ. (2559). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดระยอง*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2546). *การพัฒนาหลักสูตร และการวิจัยเกี่ยวกับหลักสูตร*. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2540). *วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์*. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ: สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สุริยา ทองยัง. (2558). *ทักษะของผู้บริหารโรงเรียนวัดตะล่อม สังกัดกรุงเทพมหานคร*. สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- อดุลย์ วังศรีคุณ. (2557). “การศึกษาไทยในศตวรรษที่ 21: ผลผลิตและแนวทางการพัฒนา.” *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม*, 8(1), 1-15.
- อดุลย์พร ชุ่มช่วย. (2562). “ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง.” *วารสารศึกษาศาสตร์ มมร คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย*, 7(2), 175-186.
- อารีย์ วรพงษ์. (2548). *ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานด้านการเรียนการสอนของครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตพื้นที่การศึกษาประจวบคีรีขันธ์*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี.
- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), pp. 607-610.

ความสำเร็จในการนำนโยบายการลดอุบัติเหตุทางหลวง
จากกรุงเทพมหานครถึงจังหวัดนครราชสีมาไปปฏิบัติ

The Success of Highway Accidents Reduction Policy Implementation:
A Case the Highway from Bangkok to Nakornratchasima

เบญจมาศ ภูมิจิรัชยา

Benchamad Poomjiratchaya

มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

Bangkok Thonburi University

Corresponding Author. E-mail: convey_ja@hotmail.com

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ คือ 1) เพื่อศึกษาสภาพการใช้รถใช้ถนนทางหลวงจากกรุงเทพมหานครถึงจังหวัดนครราชสีมา 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายการลดอุบัติเหตุทางหลวงจากกรุงเทพมหานครถึงจังหวัดนครราชสีมาไปปฏิบัติ และ 3) เพื่อศึกษาแนวทางในการลดอุบัติเหตุทางหลวงจากกรุงเทพมหานครถึงจังหวัดนครราชสีมา เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง การวิจัยครั้งนี้ มีลักษณะเป็นการวิจัยเชิงปริมาณประกอบด้วยผู้ให้ข้อมูลสำคัญได้แก่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายการลดอุบัติเหตุในเขตทางหลวง ผู้มีส่วนในการนำนโยบายการลดอุบัติเหตุในเขตทางหลวงไปปฏิบัติ และประชาชนผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับนโยบายการลดอุบัติเหตุทางหลวง ข้อมูลที่เก็บได้นำมาทำการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาการนำนโยบายการลดอุบัติเหตุทางหลวงไปปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดนั้น รัฐบาลจำเป็นต้องกำหนดนโยบายที่ชัดเจนในการมอบหมาย อำนาจหน้าที่ งบประมาณ บุคลากรให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผลเพิ่มมากขึ้น เนื่องจากปัจจุบัน ท้องถิ่นมีอำนาจหน้าที่ในการส่งเสริมมากกว่าบริหารจัดการแก้ไขปัญหา ส่วนการปรับปรุงประสิทธิภาพการบริหารจัดการการลดอุบัติเหตุทางหลวงนั้นสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ทำหน้าที่ในการดำเนินคดี และท้องถิ่นจังหวัดทำหน้าที่สนับสนุน ดังนั้น หน่วยงานที่มีอำนาจหน้าที่จึงควรได้รับการสนับสนุนงบประมาณและบุคลากรที่เพียงพอในการปฏิบัติงานเพื่อการนำนโยบายการลดอุบัติเหตุทางหลวงไปปฏิบัติ

คำสำคัญ : ความสำเร็จ ; การลดอุบัติเหตุ; ทางหลวง

Abstract

The objectives of this research were: 1) to study the condition of using vehicles on the highway from Bangkok to Nakhon Ratchasima province: 2) to study factors influencing the success in implementing the policy to reduce highway accidents from Bangkok to Nakhon Ratchasima province: and 3) to study the guidelines for reducing highway accidents from Bangkok to Nakhon Ratchasima province. The instrument used for data collection for this research was the structured interview form. This research was quantitative research consisting of key informants, including people who involved in the accident

reduction policy in the highway area. people who involved in the highway accident reduction policy implementation and the people who have interest in the highway accident reduction policy. the data were collected for content analysis. The results revealed that the way to develop a policy to reduce highway accidents to perform effective, Governments should to clearly define policies for delegating authority, budget, and personnel to local government organizations to bring policy into action with greater efficiency and effectiveness. Because, since the present local authorities have more power to promote and manage problems. As for improving the effectiveness of highway accident reduction management, the Royal Thai Police Acting in litigation Therefore, the competent authority should receive sufficient budget and personnel for the implementation of the highway accident reduction policy

Keywords: The Success; Accidents Reduction; Highway

บทนำ

ปัญหาอุบัติเหตุทางถนนเป็นปัญหาสำคัญที่ทั่วโลกกำลังเผชิญอยู่ในปัจจุบัน ซึ่งได้ส่งผลกระทบทำให้เกิดการเสียชีวิต บาดเจ็บ และพิการเป็นจำนวนมาก ศูนย์อำนวยการความปลอดภัยทางถนน (2554) ได้จัดทำในคู่มือแผนกที่นำทางเชิงกลยุทธ์ทศวรรษแห่งความปลอดภัยทางถนน พ.ศ. 2554-2563 จากสภาพปัญหาดังกล่าวจึงได้มีการเรียกร้องให้ทุกประเทศให้ความสำคัญกับเรื่องความปลอดภัยทางถนน ภายใต้ชื่อ A Decade of Action for Road Safety 2010 – 2020 หรือ “ทศวรรษแห่งการปฏิบัติการเพื่อความปลอดภัยทางถนน พ.ศ.2554 - พ.ศ. 2563” เพื่อให้แต่ละประเทศกำหนดทิศทาง แผนงาน มาตรการในการแก้ไขปัญหาอุบัติเหตุทางถนน โดยมีเป้าหมายเพื่อลดอัตราการเสียชีวิตจากอุบัติเหตุทางถนนของโลกอย่างน้อยร้อยละ 50 ในปี ค.ศ. 2020 (พ.ศ. 2563) (กรมการขนส่งทางบก, 2555)

ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินที่มีผลมาจากอุบัติเหตุทางถนนของประชาชนยังมีน้อยเหมือนเดิม (อภิรักษ์ สะตะพันธ์, 2551) ประเทศไทยในฐานะประเทศสมาชิกขององค์การสหประชาชาติ โดยตั้งเป้าหมายลดอัตราการเสียชีวิตจากอุบัติเหตุทางถนนของคนไทยลง ร้อยละ 50 หรือในอัตราที่ต่ำกว่า 10 คนต่อประชากรแสนคน และกำหนดแนวทางการดำเนินงานเพื่อใช้เป็นกรอบในการปฏิบัติงานในปีพ.ศ. 2554 – 2563 ต่อไป โดยคณะรัฐมนตรีให้ความเห็นชอบ กำหนดให้ปี 2554-2563 เป็นทศวรรษแห่งความปลอดภัยทางถนน (Decade of Action for Road Safety) ในเรื่องลดอุบัติเหตุและความสูญเสียจากอุบัติเหตุจราจรให้เหลือน้อยที่สุด โดยส่งเสริมการเรียนรู้การเดินทางและการใช้การขนส่งอย่างปลอดภัย ให้สามารถแก้ปัญหาได้และนำไปสู่การปฏิบัติอย่างจริงจัง และกำหนดให้เรื่องความปลอดภัยทางถนนถือเป็น “วาระแห่งชาติ” ที่ต้องดำเนินการอย่างเข้มข้นในทุกพื้นที่ของประเทศให้สามารถดำเนินการได้อย่างเป็นรูปธรรม จากผลการดำเนินการดังกล่าวทำให้แนวโน้มการเกิดอุบัติเหตุทางถนนของประเทศไทยลดลง แต่ความสูญเสียที่เกิดขึ้นยังอยู่ในเกณฑ์ที่สูง ไม่ว่าจะเป็นการเสียชีวิตปีละ 12,000 คนหรือเฉลี่ยวันละ 33 คน คิดเป็นอัตราผู้เสียชีวิตต่อประชากรแสนคน สูงถึง 19 คน และ 1 ใน 3 ของผู้เสียชีวิตเป็นแกนหลักของครอบครัว ร้อยละ 30 ของผู้บาดเจ็บมีอายุน้อยกว่า 20 ปี

และในแต่ละปีจะมีผู้พิการรายใหม่เพิ่มกว่า 5,000 ราย ข้อมูลความสูญเสียจากอุบัติเหตุทางถนนในแต่ละปีมีมูลค่าสูงถึง 232,855 ล้านบาทหรือคิดเป็น 2.8 เปอร์เซ็นต์ของค่า GDP ของประเทศแต่สิ่งที่สะท้อนให้เห็นคล้ายกัน คือ ความสูญเสียทางชีวิตและทรัพย์สิน (กรมการขนส่งทางบก, 2558)

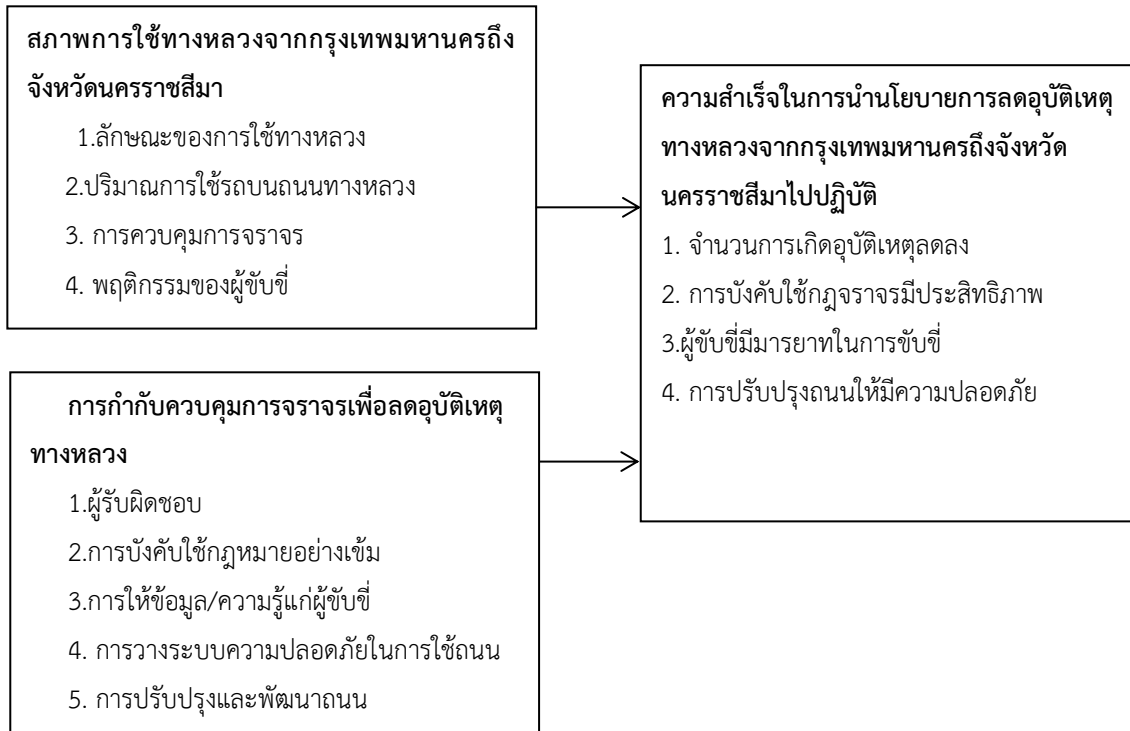
สำหรับประเทศไทยในระดับนโยบายได้ให้ความสำคัญกำหนดให้ “ปี พ.ศ. 2554-2563 เป็นทศวรรษแห่งความปลอดภัยทางถนน (Decade of Action for Road Safety)” โดยให้ศูนย์อำนวยการความปลอดภัยทางถนนจัดทำแผนปฏิบัติการทศวรรษแห่งความปลอดภัยทางถนน พ.ศ. 2554-2563 ตลอดจนแผนยุทธศาสตร์ แผนหลัก/แผนแม่บท ตลอดจนแผนปฏิบัติการด้านความปลอดภัยทางถนนที่เกี่ยวข้องซึ่งได้ดำเนินการมาอย่างต่อเนื่องโดยมีการเน้นหนักในด้านการให้ความรู้ความเข้าใจด้านความปลอดภัยทางถนนต่อประชาชน และเน้นการดำเนินงานในช่วงเทศกาลขนาดใหญ่ซึ่งมีปริมาณการเดินทางสูงและมีจำนวนผู้เสียชีวิตเป็นจำนวนมาก ด้วยเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาความสำเร็จในการนํานโยบายการลดอุบัติเหตุทางหลวงจากกรุงเทพมหานครถึงจังหวัดนครราชสีมาไปปฏิบัติเพื่อนําผลการศึกษาเสนอผู้เกี่ยวข้องให้เป็นแนวทางในการนํานโยบายการลดอุบัติเหตุทางหลวงไปปฏิบัติให้มีประสิทธิผลมากขึ้นเพื่อลดการเกิดอุบัติเหตุทางหลวงต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพการใช้รถใช้ถนนทางหลวงจากกรุงเทพมหานครถึงจังหวัดนครราชสีมา
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการนํานโยบายการลดอุบัติเหตุทางหลวงจากกรุงเทพมหานครถึงจังหวัดนครราชสีมาไปปฏิบัติ
3. เพื่อศึกษาแนวทางในการลดอุบัติเหตุทางหลวงจากกรุงเทพมหานครถึงจังหวัดนครราชสีมา

กรอบแนวคิดการวิจัย

ความสำเร็จในการนํานโยบายการลดอุบัติเหตุทางหลวงจากกรุงเทพมหานครถึงจังหวัดนครราชสีมาไปปฏิบัติ
ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาเรื่องความสำเร็จในการนํานโยบายการลดอุบัติเหตุทางหลวงจากกรุงเทพมหานครถึงจังหวัดนครราชสีมาไปปฏิบัติเป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง เป็นวิธีหาข้อมูลโดยใช้การถามเจาะจงเฉพาะ

การได้มาของผู้ให้ข้อมูลที่สำคัญประกอบด้วย 3 กลุ่ม ได้แก่ 1) ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายการลดอุบัติเหตุในเขตทางหลวงจังหวัดนครราชสีมา 2) ผู้มีส่วนในการนํานโยบายการลดอุบัติเหตุในเขตทางหลวงจังหวัดนครราชสีมาไปปฏิบัติ และ 3) ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับนโยบายการลดอุบัติเหตุในเขตทางหลวงจังหวัดนครราชสีมา ได้แก่ ประชาชนผู้ใช้ทางหลวงในจังหวัดนครราชสีมา โดยรวมจำนวน 20 คน ด้วยวิธีการสัมภาษณ์เจาะลึก (in-depth interview) เก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ตีความ โดยปราศจากอคติ (bias) โดยเฉพาะในงานภาคสนามที่เลือกใช้วิธีการสัมภาษณ์แบบเจาะลึกผู้ให้ข้อมูลสำคัญจากกลุ่มเป้าหมายที่กำหนด

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ มีขั้นตอน คือ นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์จากการจดบันทึกมารวบรวมข้อมูลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ดำเนินการโดยการแยกและจัดกลุ่มข้อมูล เพื่อสรุปประเด็นสำคัญและเชื่อมโยงประเด็นต่างๆ และทำการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหาสาระตามวัตถุประสงค์การวิจัยแล้วนำเสนอผลโดยการอธิบายและพรรณนา

ผลการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่องความสำเร็จในการนำนโยบายการลดอุบัติเหตุทางหลวงจากกรุงเทพมหานครถึงจังหวัดนครราชสีมาไปปฏิบัติ โดยผู้วิจัยสามารถสรุปผลวิเคราะห์ข้อมูลได้ดังต่อไปนี้

1. นโยบายในการลดอุบัติเหตุทางหลวงในจังหวัดนครราชสีมา โดยสรุปว่าการป้องกันและแก้ไขปัญหาอุบัติเหตุทางถนนหรือการบริหารจัดการเพื่อลดอุบัติเหตุทางถนนจำเป็นต้องอาศัยปัจจัยการบริหารจัดการต่างๆ เกื้อหนุนกันอย่างเป็นระบบโดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านงบประมาณ บุคลากร การกระจายอำนาจหน้าที่ นอกจากนี้แล้วนโยบาย แผนการ ดำเนินงานต้องมีความชัดเจน กำหนดบทบาท อำนาจหน้าที่ของหน่วยงานอย่างชัดเจนในการใช้ถนนเพื่อลดอุบัติเหตุจากประชาชนเป็นสำคัญเพราะคนคือปัจจัยสำคัญของปัญหา อุบัติเหตุมากกว่ามิติปัจจัยการบริหารจัดการ ดังนี้

1) โครงสร้างการทำงาน โครงสร้างการบริหารงาน ของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง บุคลากร หลักเกณฑ์ระบบสารสนเทศ งบประมาณ กระบวนการทำงานภายในศูนย์อำนวยการความปลอดภัยทางถนน บูรณาการเข้ามาทำงานร่วมกัน มีตั้งแต่ระดับชาติ

2) ยึดแนวทางการป้องกันอุบัติเหตุทางถนนและความปลอดภัยทางถนนเป็นกรอบในการขับเคลื่อนของแนวทางปฏิบัติตามหลักสากลแต่การนำไปบริหารจัดการหรือปฏิบัติให้เกิดเป็นรูปธรรมหรือมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลนั้นจำเป็นต้องอาศัยวางแผนบูรณาการตั้งแต่ รัฐบาล หน่วยงานกระทรวง ทบวง กรม องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สถาบันการศึกษาและจิตสำนึกของประชาชนในการร่วมมือซึ่งกัน

3) การจัดทำแผนแม่บทความปลอดภัยทางถนนสอดคล้องกันกับการปฏิบัติงานหรือ ความสามารถของหน่วยงานอำนวยการความปลอดภัยทางถนนให้เกิดเป็นรูปธรรมอันมีผลมาจากปัจจัยการบริหารด้านงบประมาณ บุคลากร นโยบายส่วนกลางในการกำหนดอำนาจหน้าที่ให้กับหน่วยงานหรือกระจายอำนาจงบประมาณ บุคลากรอย่างเหมาะสม

4) ยุทธศาสตร์และกลยุทธ์ของศูนย์อำนวยการความปลอดภัยทางถนนมีหน่วยงานรับผิดชอบในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ให้เกิดผลเป็นรูปธรรมอย่างมีประสิทธิภาพ ให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันหรือบูรณาการบริหารจัดการรณรงค์ป้องกันสร้างจิตสำนึกความปลอดภัยทางถนน

2. ประสิทธิภาพการบริหารจัดการลดอุบัติเหตุทางถนนในเขตจังหวัดนครราชสีมา โดยสรุปว่าปัจจุบันนโยบายการป้องกันและแก้ไขปัญหาอุบัติเหตุทางถนนของจังหวัดนครราชสีมาในกำหนด วิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์แนวทางในการป้องกันสาธารณภัยอุบัติเหตุทางถนนและความปลอดภัยทางถนนของจังหวัดนครราชสีมาได้กำหนดแนวทางป้องกันอุบัติเหตุทางถนนและความปลอดภัยทางถนนโดยมีการบูรณาการกับแนวทางการ

แก้ไขปัญห และส่งเสริมให้ประชาชนตระหนักต่อจิตสำนึกสาธารณะในการป้องกันและลด อุบัติเหตุทางถนน
เนื่องจากบุคคล ยานพาหนะ สภาพถนน สัญญาไฟ เครื่องหมายจราจรและ เจ้าหน้าที่ที่มีผลกระทบต่อ
ประสิทธิภาพในการบริหารจัดการในจังหวัดนครราชสีมาและภาพรวม ระดับประเทศ

1) เป้าหมายและวัตถุประสงค์ของจังหวัดนครราชสีมาที่มีความเป็นไปได้ ที่จะส่งเสริมระบบที่เอื้อต่อ
ความปลอดภัย พบว่า ประเทศไทยได้กำหนดเป้าหมายไว้ว่าทศวรรษความปลอดภัยทางถนนที่จะขับเคลื่อน
ให้ถึงปี 2563 เช่น ให้มีผู้เสียชีวิตต่อประชากรแสนคนไม่เกิน 10 คน ทั้งนี้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งใน
ระดับส่วนกลาง ภูมิภาค ท้องถิ่นจะต้องร่วมใน การบริหารจัดการเชิงบูรณาการตั้งแต่ แสดงความคิดเห็น
วางแผน บริหาร ประเมินผล

2) งบประมาณที่รัฐให้สนับสนุนศูนย์อำนวยการความปลอดภัยทางถนนเพียงพอที่จะทำให้น
โยบายการป้องกันและแก้ไขปัญหอุบัติเหตุทางถนนของประเทศไทยบรรลุเป้าหมาย พบว่า งบประมาณ
เป็นเรื่องสำคัญที่จะขับเคลื่อนมีหลายแผนงานหลายโครงการที่ต้องใช้งบประมาณในการ ขับเคลื่อนนโยบาย
ไปสู่การปฏิบัติในด้านการบริหารจัดการ พัฒนารักษาบำรุงงานจราจร รณรงค์ ประชาสัมพันธ์สร้างจิตสำนึก
ในการป้องกันและลดอุบัติเหตุทางถนน

3) บุคลากร จำนวนพนักงาน ลูกจ้างมีความเพียงพอที่จะรองรับระบบโครงข่ายถนนที่ปลอดภัย
ในระดับพื้นที่ พบว่า จำนวนบุคลากรในการอำนวยความสะดวกหรือปฏิบัติหน้าที่เพื่อ ควบคุมแก้ไขปัญห
จราจรมีไม่เพียงพอต่อปริมาณรถหรือผู้กระทำความผิด เนื่องจากจิตสำนึกของผู้ ขับขี่ที่ขาดระเบียบวินัย

4) เครื่องมือ เครื่องใช้ อุปกรณ์สำนักงาน คุณภาพของเทคโนโลยี และสิ่งอำนวยความสะดวก
มีความเพียงพอที่จะรองรับงานของศูนย์อำนวยการความปลอดภัยทางถนน พบว่า การจัดการระบบสารสนเทศ
ในการบูรณาการการบริหารจัดการยังขาดความเชื่อมโยงกับหน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง

5) คุณภาพเส้นทางจราจร ควรมีการพัฒนาหรือปรับปรุงแก้ไข พบว่า ปัญหาเชิงโครงสร้าง ของระบบผังเมือง
การวางผังเมือง การจัดระบบถนน ทำให้เกิดปัญหาของคุณภาพเส้นทางจราจรใน ด้านการเพิ่มช่องทางการเดินรถ

6) คุณภาพยานพาหนะของผู้ขับขี่ พบว่า คุณภาพยานพาหนะเป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญที่มี ผลต่ออุบัติเหตุ
แต่ด้วยการกรมการขนส่งทางบก กำหนดให้มีภาตตรวจสภาพรถยนต์ก่อนการต่อภาษีจึง เป็นมาตรการ
ทางอ้อมที่สำคัญให้ประชาชนตระหนักถึงการดูแลสภาพรถยนต์ แต่ประชาชนต้อง ตระหนักในการใช้
อุปกรณ์เพื่อบำรุงรักษารถยนต์ที่ได้มาตรฐาน

**3. รูปแบบการพัฒนาการนำนโยบายการลดอุบัติเหตุทางหลวงในจังหวัดนครราชสีมาไปปฏิบัติ
ได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด** โดยสรุปว่า นำนโยบายการลดอุบัติเหตุทางหลวงในจังหวัดนครราชสีมา
ไปปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดนั้น รัฐบาลจำเป็นต้องกำหนดนโยบายที่ชัดเจนในการมอบหมาย
อำนาจหน้าที่ งบประมาณ บุคลากรให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดนครราชสีมา ในการนำนโยบาย
แผนยุทธศาสตร์ไปสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผลเพิ่มมากขึ้น เนื่องจากปัจจุบันจังหวัดนครราชสีมา
มีอำนาจหน้าที่ในการส่งเสริมมากกว่าบริหารจัดการแก้ไขปัญห เนื่องจากปัญหาเชิงโครงสร้างระหว่าง

หน่วยงานภาครัฐหรือการบริหารจัดการร่วมกันยังขาด เอกภาพในการปรับปรุงประสิทธิภาพการบริหารจัดการการลดอุบัติเหตุทางถนนในเขต จังหวัดนครราชสีมา เช่น สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ทำหน้าที่ในการดำเนินคดีแต่จังหวัดนครราชสีมาทำหน้าที่สนับสนุนแต่อำนาจในเชิงการบริหารจัดการพื้นที่จังหวัดนครราชสีมา มีศักยภาพที่พร้อม ดังนั้น ความชัดเจนในการกำหนดนโยบายในการแก้ไขปัญหาปรับปรุงประสิทธิภาพการบริหารจัดการการลดอุบัติเหตุทางถนนในเขตจังหวัดนครราชสีมาควรมีหน่วยงานที่มีอำนาจหน้าที่งบประมาณที่ชัดเจน มีจำนวนบุคลากรที่เพียงพอ

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ โดยผู้วิจัยสามารถอภิปรายผลการวิจัย ซึ่งมีรายละเอียดนำเสนอในแต่ละประเด็นดังต่อไปนี้

1. จากการศึกษความสำเร็จในการนำนโยบายการลดอุบัติเหตุทางหลวงจากกรุงเทพมหานครถึงจังหวัดนครราชสีมาไปปฏิบัติ มีผลมาจากปัจจุบันความชัดเจนนโยบายการป้องกันและแก้ไขปัญหาอุบัติเหตุทางถนน ของจังหวัดนครราชสีมา มีแนวทางตามรัฐบาล โดยจังหวัดนครราชสีมา นำมาเป็นแนวทางในการกำหนดวิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์แนวทางในการป้องกันสาธารณภัยอุบัติเหตุทางท้องถนนและความปลอดภัยทางถนนของจังหวัดนครราชสีมา แต่ด้วยบริบท สภาพสังคมของประเทศไทยยังไม่สามารถนำมาปฏิบัติได้อย่างสมบูรณ์หรือนโยบายรัฐบาลในการมอบอำนาจหน้าที่ให้หน่วยงานใดเป็นผู้รับผิดชอบอย่างชัดเจน เกิดปัญหาทับซ้อนในมิติเชิงโครงสร้าง การบริหารจัดการในอำนาจและพื้นที่อันนำไปสู่การปฏิบัติให้เกิดประสิทธิภาพประสิทธิผลจึงค่อนข้างน้อย ซึ่งหน่วยงานต่างๆ มุ่งปฏิบัติตามอำนาจหน้าที่ขององค์กรขาดการบูรณาการร่วมกันระหว่างภาครัฐ พร้อมทั้งอุปสรรคในด้านวินัยของผู้ขับขี่ การบังคับใช้กฎหมาย การบูรณาการ บริหารจัดการระหว่างภาครัฐ ภาคเอกชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ข้องจำกัดในด้านบุคลากรงบประมาณ เครื่องมือที่อำนวยความสะดวกในการกำกับดูแลสาธารณภัยอุบัติเหตุที่มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการบริหารจัดการในจังหวัดนครราชสีมาและภาพรวมระดับประเทศ สอดคล้องกับผลงานวิจัยของวีรยา อุทัยรัตน์ (2556) ศึกษาวิจัยเรื่องการวิเคราะห์ความปลอดภัยรถตู้โดยสารสาธารณะ พบว่า ปัจจัยการเกิดอุบัติเหตุเกิดมาจาก 4 ปัจจัย หลัก คือ คนขับ รถ ถนน และสถานการณ์แวดล้อม ทั้งนี้กฎหมายจะเป็นปัจจัยสำคัญที่สามารถควบคุม ปัจจัยการเกิดอุบัติเหตุทั้ง 4 ปัจจัยหลักให้สามารถลดความเสี่ยงในการเกิดอุบัติเหตุลงได้ พร้อมทั้งงานวิจัยของกองกาญจน์กรอง สุอังคะ (2559) ศึกษาวิจัยเรื่องการศึกษาพฤติกรรม การขับขี่ของวัยรุ่นที่มีผลต่อความเสี่ยงในการเกิดอุบัติเหตุจากการใช้รถจักรยานยนต์ พบว่า ปัจจัยด้านทัศนคติในการขับขี่ของผู้ขับขี่มีอิทธิพลโดยตรงต่อพฤติกรรมเสี่ยงในการเกิดอุบัติเหตุ ซึ่งชี้ให้เห็นว่าผู้ขับขี่มีทัศนคติการไม่ปฏิบัติตามกฎจราจร ใช้ความเร็วในการขับขี่ และขับขี่ด้วยความคึกคะนอง จะส่งผลให้ผู้ขับขี่มีพฤติกรรม การขับขี่ที่เสี่ยงต่อการเกิดอุบัติเหตุสูง

2. ข้อเสนอแนะแนวทางการปรับปรุงประสิทธิภาพการบริหารจัดการการ ลดอุบัติเหตุทางถนนในเขตจังหวัดนครราชสีมา ในประเด็นนี้ควรมีการกำหนดนโยบายที่ชัดเจนในการมอบหมายอำนาจหน้าที่ งบประมาณ

บุคลากรให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดนครราชสีมาในการนำนโยบาย แผนยุทธศาสตร์ไปสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผลเพิ่มมากขึ้น เนื่องจากปัจจุบันจังหวัดนครราชสีมามีอำนาจหน้าที่ในการส่งเสริมมากกว่าบริหารจัดการแก้ไขปัญหา เนื่องจากปัญหาเชิงโครงสร้างระหว่างหน่วยงานภาครัฐหรือการบูรณาการบริหารจัดการร่วมกันยังขาดเอกภาพในการปรับปรุงประสิทธิภาพการบริหารจัดการการลดอุบัติเหตุทางถนนในเขตจังหวัดนครราชสีมา เช่น สำนักงานตำรวจทำหน้าที่ในการดำเนินคดีแต่จังหวัดนครราชสีมาทำหน้าที่สนับสนุนแต่อำนาจในการบริหารจัดการพื้นที่จังหวัดนครราชสีมา มีศักยภาพที่พร้อม ดังนั้นความชัดเจนในการกำหนดนโยบายในการแก้ไขปัญหาปรับปรุงประสิทธิภาพการบริหารจัดการการลดอุบัติเหตุทางถนนในเขตจังหวัดนครราชสีมาควรมีหน่วยงานที่มีอำนาจหน้าที่ งบประมาณที่ชัดเจน มีจำนวนบุคลากรที่เพียงพอพร้อมทั้งควบคู่กับการสร้างจิตสำนึกที่ดีมีวินัยของผู้ขับขี่ให้มีความปลอดภัยทางถนนด้วยเช่นกัน เนื่องจากบุคคลเป็นปัจจัยสำคัญของการเกิดอุบัติเหตุ โดยสอดคล้องกับการศึกษาของศูนย์วิชาการเพื่อความปลอดภัยทางถนน (2554) กล่าวว่าสาเหตุหลักของอุบัติเหตุในแต่ละครั้ง มาจากผู้ขับขี่และการขาดอุปกรณ์ด้านความปลอดภัยเช่น เข็มขัดนิรภัย สภาพรถที่เก่าทรุดโทรม ตัวถัง เบรก ล้อ และอุปกรณ์เสริมหลายอย่างที่ไม่ได้มาตรฐาน ดังนั้นภาครัฐควรกำกับดูแลเรื่องต่าง ๆ ดังนี้ 1) ภาครัฐควรสนับสนุนผู้ประกอบการเพื่อยกระดับให้รถโดยสารสาธารณะมีความปลอดภัย เช่น จัดการสัมปทานที่เป็นธรรม ลดภาษีอุปกรณ์ด้านความปลอดภัย และ 2) ภาครัฐควรเข้ามาลงทุน เพื่อให้เกิดมาตรฐานและความปลอดภัยเต็มรูปแบบพร้อมทั้งการศึกษาของพลเมืองเพื่อถนนปลอดภัย (2552) กล่าวว่า การบังคับใช้กฎหมาย สามารถลดอุบัติเหตุได้ถึงร้อยละ 40 ดังนั้นการบังคับใช้กฎหมายหรือบทลงโทษที่เข้มงวดรัดกุมจะ สามารถช่วยให้ประชาชนได้รับความปลอดภัยจากการใช้รถใช้ถนนมากขึ้น และงานวิจัยของพร้อมพิไล บัวสุวรรณ (2550) ศึกษาแบบการรณรงค์สร้างเสริมความปลอดภัยทางถนนในชุมชน โดยเข้าไปทำงานร่วมกับ 27 ชุมชนใน 3 จังหวัด คือ ฉะเชิงเทรา พระนครศรีอยุธยา และหนองคาย พบว่า การรณรงค์สร้างความตระหนักให้คนในชุมชนรู้จักแก้ปัญหาความไม่ปลอดภัยในการใช้รถใช้ถนนในชุมชนของตนเองเป็นสิ่งจำเป็น เพราะชุมชนรู้จักสภาพและพฤติกรรมของคนในชุมชนตนเองดีที่สุด โดยหากชุมชนได้รับการชี้แนะให้เข้าใจกรอบแนวคิดที่สามารถเป็นเครื่องมือในการจัดการกับปัญหาของตนเองคือ รู้ปัญหา เอง ป้องกันเอง และแก้ไขเอง จะเป็นการแก้ปัญหาความไม่ปลอดภัยในการใช้รถ ใช้ถนนในระดับชุมชนได้อย่างยั่งยืน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

- 1) ควรกำหนดนโยบายการป้องกันและรักษาความปลอดภัยทางถนนอย่างเป็นระบบ โดยมีการมอบอำนาจหน้าที่ จัดตั้งหน่วยงานรับผิดชอบ กำกับดูแลอย่างเป็นระบบสอดคล้องกับแผนแม่บทเรื่องความปลอดภัยทางถนน
- 2) การปรับโครงสร้างภายในจังหวัดนครราชสีมาให้สามารถรองรับการทำงานของศูนย์อำนวยการความปลอดภัยทางถนน มีแผนงานกิจกรรม มีแผนแม่บทที่สอดคล้องกันแผนแม่บทเรื่อง

ความปลอดภัยทางถนน มีการขับเคลื่อนแผนแม่บทด้วยแผนปฏิบัติการที่สามารถผลักดันให้เกิดเป็นรูปธรรม ได้มีการประสานงานที่เกี่ยวข้องอย่างสม่ำเสมอ

3) การดำเนินการควบคุมคน รถ ถนน ให้เพียงพอ เช่น เครื่องวัดปริมาณแอลกอฮอล์ เครื่องจับความเร็ว กล้องวงจรปิดในจุดเสี่ยงของถนน ที่มีประสิทธิภาพสูงสุด เพราะในอดีตและปัจจุบันอุปกรณ์ดังกล่าว มีไม่เพียงพอ หากมีเครื่องอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ดังกล่าวเพียงพอแล้วจะทำให้คนใช้รถใช้ถนน ระมัดระวังเกรงกลัวไม่ฝ่าฝืน กฎระเบียบการจราจร ซึ่งมีผลทำให้ป้องกันการเกิดอุบัติเหตุและลดอุบัติเหตุ ทางถนนได้เป็นอย่างดี

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1) การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ทำการศึกษาประชากรเฉพาะในจังหวัดนครราชสีมาเพื่อให้ผลการวิจัย สามารถนำไปใช้ประโยชน์สูงสุดในการบริหารจัดการการลดอุบัติเหตุทางหลวงสำหรับประเทศไทย จึงควรทำการวิจัย ให้ครอบคลุมทุกจังหวัดทั่วประเทศเพื่อนำผลการศึกษาไปใช้เป็นแนวทางในการกำหนดการดำเนินงาน ไปปฏิบัติเพื่อลดอุบัติเหตุทางหลวงในภาพรวมระดับประเทศต่อไป

2) จากการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ สามารถนำองค์ความรู้ไปพัฒนาต่อยอด โดยศึกษาการนำนโยบาย การลดอุบัติเหตุทางหลวงไปปฏิบัติโดยเปรียบเทียบรายจังหวัด ภูมิภาค หรือทำการเปรียบเทียบระหว่างประเทศไทย กับต่างประเทศ ทั้งนี้ ข้อมูลที่ได้จะเป็นแนวทางในการพัฒนาประสิทธิภาพการลดอุบัติเหตุ ทางหลวงไปปฏิบัติในภาพรวมระดับประเทศต่อไป

เอกสารอ้างอิง

กรมการขนส่งทางบก. (2558). *แผนยุทธศาสตร์กรมการขนส่งทางบก พ.ศ. 2559-2563*. กรุงเทพฯ :

กองแผนงาน กรมการขนส่งทางบก

กรมการขนส่งทางบก. (2555). *ข่าวสารกรมการขนส่งทางบก*. สืบค้นเมื่อ 10 กันยายน 2562,

จาก <http://www.dlt.go.th/th>.

กาญจน์กรอง สุธงคะ. (2559). *การศึกษาพฤติกรรมการขับขี่ของวัยรุ่นที่มีผลต่อความเสี่ยงในการเกิดอุบัติเหตุจากการใช้รถจักรยานยนต์*. นครราชสีมา: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.

พร้อมพิไล บัวสุวรรณ. (2550). *รูปแบบการรณรงค์สร้างเสริมความปลอดภัยทางถนนในชุมชน*.

ในการประชุมทางวิชาการของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ครั้งที่ 45: สาขาศึกษาศาสตร์

สาขา เศรษฐศาสตร์และบริหารธุรกิจ สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์.

มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

พลั้งเครือข่ายเพื่อถนนปลอดภัย. (2552). *การบังคับใช้กฎหมาย Law Enforcement*. ในการสัมมนา ระดับชาติเรื่อง อุบัติเหตุจราจรครั้งที่ 9, 20-21 สิงหาคม 2552. ศูนย์นิทรรศการและการประชุมไบเทค: กรุงเทพฯ.

วีรยา อุทัยรัตน์. (2556). *ศึกษาวิจัยเรื่องการวิเคราะห์ความปลอดภัยรถตู้โดยสารสาธารณะ.*

วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยบูรพา.

ศูนย์อำนวยการความปลอดภัยทางถนน. (2554). *แผนที่นำทางเชิงกลยุทธ์ทศวรรษแห่งความปลอดภัยทางถนน พ.ศ. 2554-2563.* กรุงเทพฯ: กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ศูนย์อำนวยการความปลอดภัยทางถนน.

อภิรักษ์ สะตะพันธ์. (2551). *ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความปลอดภัยของผู้ใช้บริการรถโดยสารในประเทศไทย.*

วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาวิชาวิศวกรรมโยธา (วิศวกรรมขนส่ง).
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

อิทธิพลคั่นกลางของสมรรถนะหลักที่เชื่อมโยงระหว่างสภาพแวดล้อมขององค์กร
สู่คุณภาพชีวิตในงานของข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
ในอำเภ่อูทอง จังหวัดสุพรรณบุรี

Mediated Effects of Core Competence Correlated Between Organizational
Environment and Quality of Work Life of Local Administration Officials
in U-Thong, Suphan Buri

¹ปาริชาติ สุวรรณพร และ ²ธัญนันท์ บุญอยู่

¹Parichat Suwannaporn and ²Thanyanan Boonyoo

^{1,2}หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์

^{1,2}Master of Business Administration Program, Graduate School, Southeast Asia University

¹Corresponding Author. E-mail: parichat231232@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) ระดับของสภาพแวดล้อมขององค์กร สมรรถนะหลัก และคุณภาพชีวิต
ในงานของข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภ่อูทอง จังหวัดสุพรรณบุรี และ (2) อิทธิพลของสมรรถนะหลัก
ที่อยู่ในฐานะตัวแปรคั่นกลางระหว่างสภาพแวดล้อมขององค์กรกับคุณภาพชีวิตในงานของข้าราชการองค์กรปกครองส่วน
ท้องถิ่นในอำเภ่อูทองจังหวัดสุพรรณบุรี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ข้าราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
ในอำเภ่อูทอง จังหวัดสุพรรณบุรี จำนวน 100 ตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม และสถิติที่ใช้ในการวิจัย
คือ การวิเคราะห์ด้วยค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์สมการโครงสร้าง ผลการวิจัยพบว่า
(1) ข้าราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภ่อูทอง จังหวัดสุพรรณบุรี มีระดับของสภาพแวดล้อมขององค์กร
สมรรถนะหลัก และคุณภาพชีวิตในงานมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14, 4.18 และ 4.20 ตามลำดับ
และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.583, 0.548 และ 0.549 ตามลำดับ และ (2) สมรรถนะหลักเป็นตัวแปรคั่นกลาง
ระหว่างสภาพแวดล้อมขององค์กรกับคุณภาพชีวิตในงานของข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภ่อูทองจังหวัดสุพรรณบุรี
โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.206 และขอบเขตบนเท่ากับ 0.517

คำสำคัญ: สภาพแวดล้อมขององค์กร; สมรรถนะหลัก; คุณภาพชีวิตในงาน

Abstract

The objectives of this study were to investigate: (1) levels of organizational environment, core competence, and quality of work life of Local Administration officials in U-thong, Suphan Buri; and (2) effects of core competence as a mediated factor between organizational environment and quality of work life of Local Administration officials in U-thong, Suphan Buri. Samples in the study were 100 of Local

Administration officials in U-thong, Suphan Buri. Research instrument was a questionnaire; which was statically analyzed by percentage, means, standard deviation, and structural equation model (SEM) analysis. Results of the study were: (1) level of organizational environment, core competence, and quality of work life of Local Administration officials in U-thong, Suphan Buri was at a high level, ranging at 4.14, 4.18, and 4.20 respectively; whereas the standard deviation was at 0.583, 0.548, and 0.549 respectively; and (2) the coefficient scales of Boot LLCI for core competence as a mediated factor between organizational environment and quality of work life of Local Administration officials in U-thong, Suphan Buri was at 0.206; whereas the coefficient scales of Boot ULCI was at 0.517.

Keywords: organizational environment; core competence; quality of work life

บทนำ

การปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นการจัด รูปแบบการปกครองที่มีลักษณะการกระจายอำนาจจากรัฐบาลส่วนกลางให้แก่ส่วนท้องถิ่น เพื่อให้ประชาชนในท้องถิ่นได้มีโอกาสปกครองและบริหารงานท้องถิ่นด้วยตนเอง ซึ่งการกระจายอำนาจการปกครองจะกระจายให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีแนวคิดมานานนับตั้งแต่เริ่มมีรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 ซึ่งถือว่าเป็นรัฐธรรมนูญที่ให้ความสำคัญและมีเจตนารมณ์มุ่งเน้นให้มีการกระจายอำนาจแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยได้บัญญัติไว้อย่างชัดเจนในหมวดที่ 9 ว่าด้วยการปกครองส่วนท้องถิ่น มาตรา 282-290 ทั้งนี้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยต้องการให้การปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นการปกครอง โดยให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการปกครองตนเองภายในท้องถิ่นอย่างแท้จริง (สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร, 2559) จึงทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นซึ่งถือเป็นหนึ่งในหน่วยการปกครองท้องถิ่น (Local Administration) ที่มีจำนวนมากกว่หมื่นแห่งทั่วประเทศไทยได้แปรเปลี่ยนเป็นองค์กรปกครองที่มีความสำคัญและใกล้ชิดกับประชาชนในท้องถิ่นโดยตรงมีฐานเป็นตัวแทนของประชาชนในท้องถิ่นที่ทำหน้าที่เป็นกระบอกเสียงแทนประชาชนในพื้นที่ การมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารกิจการของท้องถิ่น จึงถือว่าเป็นหน่วยงานที่สำคัญที่มีการลดอำนาจหน้าที่ของรัฐส่วนกลางทางหนึ่งทั้งยังเป็นการเพิ่มอำนาจของท้องถิ่นให้เข้มแข็งขึ้น (กลุ่มงานคณะกรรมการการปกครอง, สำนักกรรมการ 2, 2557) เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนให้ตรงจุด สามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างรวดเร็ว สร้างความโปร่งใสรวมทั้งสามารถเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน โดยชุมชนเป็นเจ้าของและเสริมสร้างประชาธิปไตยท้องถิ่นได้ (สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร, 2558)

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีการใช้ระบบการปกครองระบอบแบบประชาธิปไตยจำเป็นต้องมีความพยายามอย่างเต็มที่ในการที่จะพัฒนาและปรับปรุงคุณภาพชีวิตของประชาชนให้สูงขึ้นจนถึงระดับมาตรฐานที่สังคมต้องการ ทั้งนี้เพื่อช่วยให้สังคมมีความกินดี อยู่ดี มีความสุข (นิศาภัทร ม่วงคำ, 2559) ซึ่งในการปรับปรุงและพัฒนาให้ประชาชนมีคุณภาพที่ดีได้นั้น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องมีการบริหารจัดการ

ทรัพยากรขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลสูงสุด เนื่องจากการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์เป็นทรัพยากรทางการบริหารที่ดีและมีความสำคัญลำดับต้น ๆ ขององค์การ ที่สามารถสร้างคุณภาพการแก่งัดการอย่างมหาศาล (สุตารัตน์ ครุฑสีก, 2557) โดยผู้บริหารต้องให้ความสำคัญกับปัญหาและหาแนวทางแก้ไข ปัญหาให้ทรัพยากรมนุษย์สามารถทำงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ และมุ่งเน้นสร้างคุณภาพชีวิตในงานที่ดีให้แก่บุคลากรด้วยเช่นกัน ซึ่งคุณภาพชีวิตในงานจะเป็นความสมดุลระหว่างชีวิตในการทำงานกับความต้องการส่วนบุคคลที่มุ่งเน้นให้เกิดความพึงพอใจที่หลากหลายผ่านทรัพยากรทางกิจกรรมที่เป็นผลลัพธ์ของการมีส่วนร่วมในการส่งเสริมสภาพของบุคคลและสังคมให้เกิดกระบวนการทำงาน เพื่อสรรค์สร้างผลงานที่เป็นคุณค่าและเป็นประโยชน์ต่อองค์การ (ธัญนันท์ บุญอยู่, 2562) อย่างไรก็ตามเมื่อผู้บริหารต้องการให้บุคลากรภายในองค์การมีคุณภาพชีวิตในงานที่ดีได้นั้น จำเป็นต้องสร้างให้องค์การให้เกิดสภาพแวดล้อมขององค์การที่เป็นทั้งกายภาพและการรวมกลุ่มสังคมให้เกิดประสิทธิภาพต่อการสร้างสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงาน การมีส่วนร่วมของพนักงาน และคุณภาพชีวิตในงานที่จะเสริมสร้างความสมดุลที่ดีที่จะทำให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงาน (Kiriago & Bwisa, 2013) ซึ่งจากการศึกษาวิจัยของอลิซา กำแพงเงิน, ธัญนันท์ บุญอยู่ และสมใจ บุญทานนท์ (2562) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมขององค์การมีอิทธิพลโดยรวมกับคุณภาพชีวิตในงานด้านผลตอบแทนที่เพียงพอ ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ และด้านการพัฒนาศักยภาพของพนักงาน ตลอดจนมุ่งเน้นการเสริมสร้างและพัฒนาความเป็นอยู่ของบุคคลให้ดีขึ้น และจากการศึกษาของ Lestari et al. (2018) ก็กล่าวเช่นกันว่าสภาพแวดล้อมขององค์การก็มีอิทธิพลต่อสมรรถนะหลักขององค์การเช่นกัน โดยสภาพแวดล้อม ขององค์การจะเป็นสภาพแวดล้อมที่อยู่รอบ ๆ ตัวของบุคคลในองค์การที่เกี่ยวข้องกับการทำงานทั้งทางร่างกายและทางกายภาพที่สามารถสร้างคุณภาพชีวิตในงานที่เป็นความปลอดภัยและความมั่นใจให้แก่บุคคลในองค์การได้อย่างต่อเนื่องเช่นกัน (Parashakti et al., 2019)

ดังนั้นจากประเด็นข้างต้นจึงเป็นเหตุให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาอิทธิพลคั่นกลางของ สมรรถนะหลักที่เชื่อมโยงระหว่างสภาพแวดล้อมในองค์การสู่คุณภาพชีวิตในงานของข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภออุทุมพร จังหวัดสุพรรณบุรี โดยจะศึกษาประเด็นที่ว่า จะมีปัจจัยใดที่จะนำไปสู่คุณภาพชีวิตในงานของข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภออุทุมพร จังหวัดสุพรรณบุรี และจะมีปัจจัยใดที่เป็นตัวแปรเชื่อมโยงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเหตุและตัวแปรผลอย่างเหมาะสม เพื่อทำให้ทราบอิทธิพลคั่นกลางของสมรรถนะหลักในด้านสมรรถนะหลักเฉพาะองค์การ สมรรถนะหลักตามหน้าที่ และสมรรถนะหลักของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภออุทุมพร จังหวัดสุพรรณบุรี ที่สามารถนำไปใช้ในการสร้างกระบวนการที่ก่อให้เกิดคุณภาพชีวิตในงานที่ดี และสามารถประยุกต์ใช้ให้เกิดเป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายของการปฏิบัติงานในองค์การ และสภาพแวดล้อมในองค์การให้ข้าราชการมีคุณภาพชีวิตในงานที่ดีได้อย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับของสภาพแวดล้อมขององค์การ สมรรถนะหลัก และคุณภาพชีวิตในงานของข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภออุ้มทอง จังหวัดสุพรรณบุรี
2. เพื่อศึกษาอิทธิพลของสมรรถนะหลักที่อยู่ในฐานะตัวแปรต้นกลางระหว่างสภาพแวดล้อมขององค์การ กับคุณภาพชีวิตในงานของข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภออุ้มทอง จังหวัดสุพรรณบุรี

สมมติฐานของการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 (H1) สภาพแวดล้อมขององค์การมีอิทธิพลต่อสมรรถนะหลัก

สมมติฐานที่ 1.1 (H1.1) สภาพแวดล้อมขององค์การมีอิทธิพลต่อสมรรถนะหลักเฉพาะองค์การ

สมมติฐานที่ 1.2 (H1.2) สภาพแวดล้อมขององค์การมีอิทธิพลต่อสมรรถนะหลักตามหน้าที่

สมมติฐานที่ 1.3 (H1.3) สภาพแวดล้อมขององค์การมีอิทธิพลต่อสมรรถนะหลักของบุคคล

สมมติฐานที่ 2 (H2) สภาพแวดล้อมขององค์การมีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในงาน

สมมติฐานที่ 3 (H3) สมรรถนะหลักมีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในงาน

สมมติฐานที่ 3.1 (H3.1) สมรรถนะหลักเฉพาะองค์การมีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในงาน

สมมติฐานที่ 3.2 (H3.2) สมรรถนะหลักตามหน้าที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในงาน

สมมติฐานที่ 3.3 (H3.3) สมรรถนะหลักของบุคคลมีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในงาน

สมมติฐานที่ 4 (H4) สมรรถนะหลักเป็นปัจจัยคั่นกลางระหว่างสภาพแวดล้อมขององค์การกับคุณภาพชีวิตในงาน

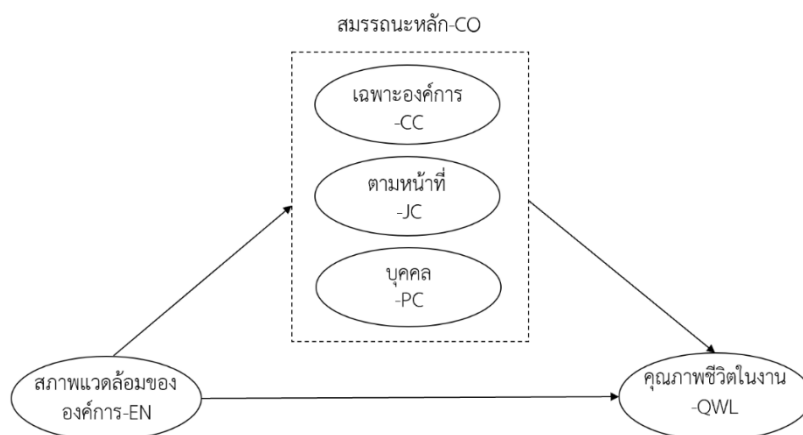
สมมติฐานที่ 4.1 (H4.1) สมรรถนะหลักเฉพาะองค์การเป็นปัจจัยคั่นกลางระหว่างสภาพแวดล้อมขององค์การกับคุณภาพชีวิตในงาน

สมมติฐานที่ 4.2 (H4.2) สมรรถนะหลักตามหน้าที่เป็นปัจจัยคั่นกลางระหว่างสภาพแวดล้อมขององค์การกับคุณภาพชีวิตในงาน

สมมติฐานที่ 4.3 (H4.3) สมรรถนะหลักของบุคคลเป็นปัจจัยคั่นกลางระหว่างสภาพแวดล้อมขององค์การกับคุณภาพชีวิตในงาน

กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับอิทธิพลคั่นกลางของสมรรถนะหลักที่เชื่อมโยงระหว่างสภาพแวดล้อมขององค์การสู่คุณภาพชีวิตในงานของข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภออุ้มทอง จังหวัดสุพรรณบุรี ผู้วิจัยได้นำมาสังเคราะห์สร้างเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณ โดยผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือเพื่อยืนยันสมมติฐาน ซึ่งผู้วิจัยมีขั้นตอนวิธีการวิจัยดังนี้

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ข้าราชการในเทศบาลตำบลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออุ้มทอง จังหวัดสุพรรณบุรี จำนวนทั้งสิ้น 166 คน
2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการในเทศบาลตำบลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออุ้มทอง จังหวัดสุพรรณบุรี จำนวน 100 คน โดยผู้วิจัยได้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามแนวคิดของมณตรี พิริยะกุล (2553) ซึ่งได้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างดังนี้

ถ้า	$\frac{\text{จำนวนตัวแปรสมการมาตรฐานวัด}}{\text{จำนวนตัวแปรแฝง}} \geq 2$	กำหนดให้ขนาดตัวอย่าง (n) $\geq$	200
ถ้า	$\frac{\text{จำนวนตัวแปรสมการมาตรฐานวัด}}{\text{จำนวนตัวแปรแฝง}} > 3$	กำหนดให้ขนาดตัวอย่าง (n) $\geq$	100
ในที่นี้	$\frac{\text{จำนวนตัวแปรสมการมาตรฐานวัด}}{\text{จำนวนตัวแปรแฝง}} = \frac{30}{6} = 5$		

ดังนั้นผู้วิจัยจึงทำให้การวิจัยในครั้งนี้มีกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 100 คน ตามแนวคิดของมนตรี พิริยะกุล (2553) เพื่อให้เกิดความเชื่อมั่นและความเพียงพอที่เหมาะสมต่อการวิเคราะห์ตัวแบบสมการโครงสร้าง (SEM) โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบกลุ่ม (Cluster Sampling) และการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling)

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม ซึ่งแบ่งเป็น 4 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) และส่วนที่ 2-4 แบบสอบถามประเมินสภาพแวดล้อมขององค์การ สมรรถนะหลัก ประกอบด้วย สมรรถนะหลักเฉพาะองค์การ สมรรถนะหลักตามหน้าที่ และสมรรถนะหลักของบุคคล และคุณภาพชีวิตในงาน โดยลักษณะของข้อคำถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ตามแบบของ Likert (1932) ซึ่งจะมีให้เลือกตอบได้เพียงคำตอบเดียวที่ใช้ข้อคำถามที่แสดงระดับการวัดข้อมูลอันตรภาค (Interval Scale)

4. การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือก่อนสำรวจจริงออกเป็น 2 ขั้นตอน คือ (1) การตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) รายข้อเพื่อพิจารณาความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับตัวแปรที่ต้องการวัด โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ที่มากกว่าหรือเท่ากับ 0.5 มาเป็นข้อคำถาม และ (2) การตรวจสอบความเที่ยง (Reliability) เป็นการตรวจสอบเพื่อวัดความสอดคล้องภายในของคุณภาพโดยรวมของเครื่องมือทั้งฉบับ ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของ Cronbach (Cronbach's Alpha Coefficient) จะต้องไม่ค่าน้อยกว่า 0.70 ซึ่งผลการวิเคราะห์ครั้งนี้ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา

ตัวแปร	ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α)
สภาพแวดล้อมขององค์การ (EN)	0.911
สมรรถนะหลัก (CO)	
- สมรรถนะหลักเฉพาะองค์การ (CC)	0.905
- สมรรถนะหลักตามหน้าที่ (JC)	0.932
- สมรรถนะหลักของบุคคล (PC)	0.934
คุณภาพชีวิตในงาน (QWL)	0.901

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยแจกแบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นข้าราชการขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออุ้มทอง จังหวัดสุพรรณบุรี จำนวน 100 คน และได้นำแบบสอบถามที่ดำเนินการเก็บรวบรวมแล้วมาตรวจสอบและวิเคราะห์ข้อมูล

6. การวิเคราะห์ข้อมูลวิจัย ผู้วิจัยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติเพื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์ โดยผู้วิจัยได้ใช้สถิติการวิเคราะห์ คือ (1) สถิติพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และ (2) สถิติการวิเคราะห์ตัวแบบสมการโครงสร้าง (SEM) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ซึ่งการแปลความหมายของค่าเฉลี่ยมีเกณฑ์ในการแปลความหมายตามแนวความคิดของ Best (1981)

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 67.00) มีอายุระหว่าง 30-40 ปี (ร้อยละ 52.00) มีสถานภาพโสด (ร้อยละ 52.00) มีระดับการศึกษาปริญญาตรี (ร้อยละ 58.00) และมีระยะเวลาการทำงาน 1-5 ปี (ร้อยละ 47.00)

2. ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของข้าราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออุทุมพรพิสัย จังหวัดสุรินทร์ ที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมขององค์การ สมรรถนะหลัก ประกอบด้วย สมรรถนะหลักเฉพาะองค์การ สมรรถนะหลักตามหน้าที่ และสมรรถนะหลักของบุคคล และคุณภาพชีวิตในงาน โดยผลการวิเคราะห์ปรากฏในตารางดังตารางที่ 2

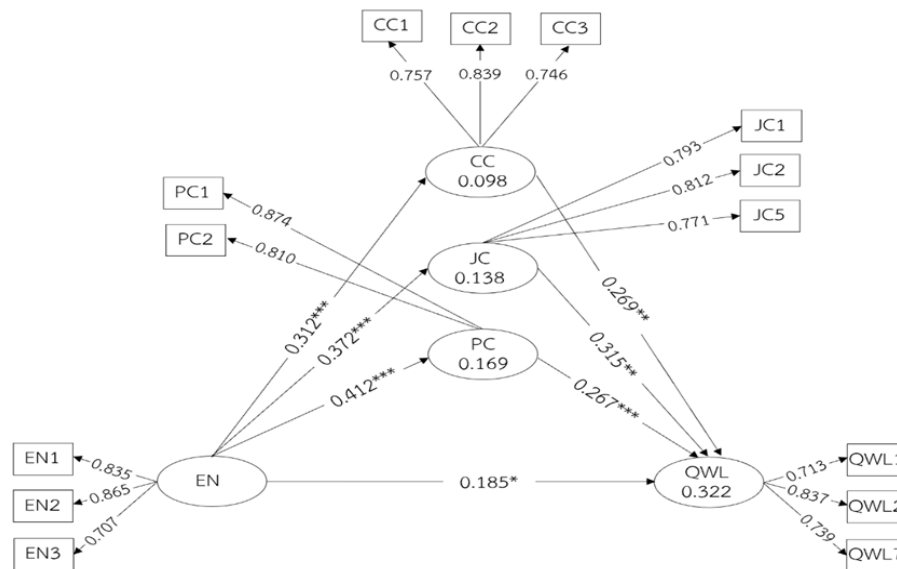
ตารางที่ 2 แสดงผลการวิเคราะห์สถิติพรรณนาของปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในงาน

ตัวแปร	$\bar{X}$	SD	แปลผล
สภาพแวดล้อมขององค์การ (EN)	4.14	0.583	มาก
สมรรถนะหลัก (CO)	4.18	0.548	มาก
- สมรรถนะหลักเฉพาะองค์การ (CC)	4.23	0.611	มาก
- สมรรถนะหลักตามหน้าที่ (JC)	4.14	0.613	มาก
- สมรรถนะหลักของบุคคล (PC)	4.17	0.606	มาก
คุณภาพชีวิตในงาน (QWL)	4.08	0.549	มาก

จากตารางที่ 2 ผลการสำรวจความคิดเห็นของข้าราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออุทุมพรพิสัย จังหวัดสุรินทร์ พบว่า ข้าราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออุทุมพรพิสัย จังหวัดสุรินทร์ อยู่ในระดับมากทุกประการ เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานตามปัจจัย พบว่า ปัจจัยสภาพแวดล้อมขององค์การ ปัจจัยสมรรถนะหลักด้านสมรรถนะหลักเฉพาะองค์การ ด้านสมรรถนะหลักตามหน้าที่ ด้านสมรรถนะหลักของบุคคล และปัจจัยคุณภาพชีวิตในงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14, 4.18, 4.23, 4.14, 4.17 และ 4.08 ตามลำดับ และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.583, 0.548, 0.611, 0.613, 0.606 และ 0.549 ตามลำดับ

3. ผลการวิเคราะห์เพื่อหาความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงสาเหตุของอิทธิพลคั่นกลางของสมรรถนะหลักที่เชื่อมโยงระหว่างสภาพแวดล้อมขององค์การสู่คุณภาพชีวิตในงานของข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ในอำเภออุ้มทอง จังหวัดสุพรรณบุรี ตัวแปรอิสระกับตัวแปรตามมีความสัมพันธ์โดยตรงและโดยอ้อม ซึ่งความสัมพันธ์ของตัวแบบสมการโครงสร้างจะปรากฏดังภาพที่ 2



ภาพที่ 2 เส้นทางความสัมพันธ์ตัวแบบสมการโครงสร้าง

จากภาพที่ 2 แสดงเส้นทางความสัมพันธ์ตัวแบบสมการโครงสร้าง พบว่า (1) ปัจจัยที่มีผลโดยรวมต่อคุณภาพชีวิตในงาน (QWL) พบว่า สมรรถนะหลัก (CO) ด้านสมรรถนะหลักเฉพาะองค์กร (CC) ด้านสมรรถนะหลักตามหน้าที่ (JC) และด้านสมรรถนะหลักของบุคคล (PC) มีอิทธิพลทางตรงต่อคุณภาพชีวิตในงาน (QWL) มีค่าเท่ากับ 0.269 0.315 และ 0.267 ตามลำดับ ส่วนสภาพแวดล้อมในองค์กร (EN) มีอิทธิพลทางตรงต่อคุณภาพชีวิตในงาน (QWL) มีค่าเท่ากับ 0.185 และสภาพแวดล้อมในองค์กร (EN) ก็มีอิทธิพลทางอ้อมต่อคุณภาพชีวิตในงาน (QWL) มีค่าเท่ากับ 0.311 และ (2) ปัจจัยที่มีผลโดยรวมต่อสมรรถนะหลัก (CO) พบว่า สภาพแวดล้อมขององค์กร (EN) มีอิทธิพลทางตรงต่อสมรรถนะหลัก (CO) ด้านสมรรถนะหลักเฉพาะองค์กร (CC) ด้านสมรรถนะหลักตามหน้าที่ (JC) และด้านสมรรถนะหลักของบุคคล (PC) มีค่าเท่ากับ 0.312, 0.372 และ 0.412 ตามลำดับ

4. ผลการทดสอบสมมติฐานอิทธิพลคั่นกลางของสมรรถนะหลักที่เชื่อมโยงระหว่างสภาพแวดล้อมขององค์กรสู่คุณภาพชีวิตในงานของข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภออุ้มทอง จังหวัดสุพรรณบุรี พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางมีความแตกต่างกัน ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานการวิจัย (Hypothesis)				สัมประสิทธิ์ เส้นทาง (Coef.)	ค่า t-test	ผลลัพธ์
H1	EN	→	CO	0.486***	6.018	สนับสนุน
H1.1	EN	→	CC	0.312***	2.986	สนับสนุน
H1.2	EN	→	JC	0.372***	4.006	สนับสนุน
H1.3	EN	→	PC	0.412***	4.508	สนับสนุน
H2	EN	→	QWL	0.179*	1.783	สนับสนุน
H3	CO	→	QWL	0.631***	7.180	สนับสนุน
H3.1	CC	→	QWL	0.269**	2.014	สนับสนุน
H3.2	JC	→	QWL	0.315**	2.353	สนับสนุน
H3.3	PC	→	QWL	0.267***	2.733	สนับสนุน

หมายเหตุ (* หมายถึง $p\text{-value} \leq 0.10$) (** หมายถึง $p\text{-value} \leq 0.05$) (***) หมายถึง $p\text{-value} \leq 0.01$) (EN หมายถึง สภาพแวดล้อมขององค์กร; CO หมายถึง สมรรถนะหลัก; CC หมายถึง สมรรถนะหลักเฉพาะองค์กร ; JC หมายถึง สมรรถนะหลักตามหน้าที่; PC หมายถึง สมรรถนะหลักของบุคคล; QWL หมายถึง คุณภาพชีวิตในงาน)

จากตารางที่ 3 พบว่า (1) สภาพแวดล้อมขององค์กร (EN) มีอิทธิพลต่อสมรรถนะหลัก (CO) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่า t-test เท่ากับ 6.018 และสภาพแวดล้อมขององค์กร (EN) มีอิทธิพลต่อสมรรถนะหลักด้านสมรรถนะหลักเฉพาะองค์กร (CC) ด้านสมรรถนะหลักตามหน้าที่ (JC) และด้านสมรรถนะหลักของบุคคล (PC) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่า t-test เท่ากับ 2.986, 4.006 และ 4.508 ตามลำดับ (2) สภาพแวดล้อมขององค์กร (EN) มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในงาน (QWL) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.10 โดยมีค่า t-test เท่ากับ 1.783 และ (3) สมรรถนะหลัก (CO) มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในงาน (QWL) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่า t-test เท่ากับ 7.180 และสมรรถนะหลักเฉพาะองค์กร (CC) ด้านสมรรถนะหลักตามหน้าที่ (JC) และด้านสมรรถนะหลักของบุคคล (PC) มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในงาน (QWL) มีค่าเท่ากับ 2.014, 2.353 และ 2.733 ตามลำดับ

5. ผลการทดสอบสมมติฐานการวิเคราะห์อิทธิพลตัวแปรคั่นกลาง (Mediation Variables) ซึ่งเป็นตัวแปรที่เข้ามาเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม ผลที่ได้จะปรากฏดังตาราง ที่ 4

ตารางที่ 4 ผลการทดสอบสมมติฐานการวิเคราะห์อิทธิพลของตัวแปรคั่นกลาง

สมมติฐานการวิจัย (Hypothesis)						Effect	Boot SE	Boot LLCI	Boot ULCI
H4	EN	→	CO	→	QWL	0.339	0.079	0.207	0.517
H4.1	EN	→	CC	→	QWL	0.120	0.056	0.373	0.260
H4.2	EN	→	JC	→	QWL	0.233	0.062	0.125	0.368
H4.3	EN	→	PC	→	QWL	0.296	0.061	0.189	0.428

จากตารางที่ 4 ผลการทดสอบสมมติฐานการวิเคราะห์อิทธิพลของตัวแปรคั่นกลาง พบว่า (1) สมรรถนะหลักเป็นปัจจัยคั่นกลางที่เชื่อมโยงความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างระหว่างสภาพแวดล้อมขององค์การและคุณภาพชีวิตในงานมีค่าผลคูณของสัมประสิทธิ์ขอบเขตล่าง (Boot LLCI) เท่ากับ 0.207 ถึงขอบเขตบน (Boot ULCI) เท่ากับ 0.517 และ (2) สมรรถนะหลักด้านสมรรถนะหลักเฉพาะองค์การ ด้านสมรรถนะหลักตามหน้าที่ และสมรรถนะหลักของบุคคลเป็นปัจจัยคั่นกลางที่เชื่อมโยงความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างระหว่างสภาพแวดล้อมขององค์การและคุณภาพชีวิตในงานมีค่าผลคูณของสัมประสิทธิ์ขอบเขตล่าง (Boot LLCI) เท่ากับ 0.373, 0.125 และ 0.189 ตามลำดับ ถึงขอบเขตบน (Boot ULCI) เท่ากับ 0.260, 0.368 และ 0.428 ตามลำดับ

อภิปรายผลการวิจัย

โดยจากผลการวิเคราะห์ข้อมูลสามารถอภิปรายผลการวิจัยได้เป็น 2 ปัจจัย คือ

1. สภาพแวดล้อมในองค์การ จากผลการวิจัยพบว่า สภาพแวดล้อมขององค์การมีอิทธิพลต่อสมรรถนะหลักในด้านสมรรถนะหลักเฉพาะองค์การ สมรรถนะหลักตามหน้าที่ และสมรรถนะหลักของบุคคล เนื่องจากสภาพแวดล้อมขององค์การมีการจัดสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมสำหรับผู้มาขอรับบริการ มีการจัดสถานที่ทำงานอย่างเป็นระเบียบ การจัดผังโครงสร้างการทำงานที่เหมาะสม และมีที่ตั้งอยู่ในสถานที่ที่เหมาะสมต่อการคมนาคม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Kiriago & Bwisa (2013) และอลิษา กำแพงเงิน, ธีรนนท์ บุญอยู่ และสมใจ บุญทานนท์ (2562) ที่กล่าวว่า สภาพแวดล้อมภายนอกของการทำให้เกิดกิจกรรมการทำงานก็ส่งผลต่อการรับรู้และอุปสรรคของการทำงาน หรือการเคลื่อนย้ายไปในสภาพแวดล้อมภายนอกที่เป็นอุปสรรคในความคล่องตัวในการใช้ชีวิต แต่อย่างไรก็ตามสภาพแวดล้อมนี้ก็ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของในการทำงานได้เช่นกัน (Rantakokko et al., 2011; ปนัดดา ปิ่นทัศน์, 2556)

2. สมรรถนะหลัก จากผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะหลักในด้านสมรรถนะหลักเฉพาะองค์การ ด้านสมรรถนะหลักตามหน้าที่ และด้านสมรรถนะหลักของบุคคลมีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในงาน เนื่องจาก คุณภาพชีวิตในงาานนั้น มาจากความสัมพันธ์เชิงบวกของบุคลากรที่มีต่อองค์การ ซึ่งการให้บริการแก่ผู้มาขอรับบริการได้อย่างเป็นระบบ

สร้างความประทับใจให้แก่ผู้มาขอรับบริการอย่างต่อเนื่อง และสามารถสร้างความเชื่อมั่นในการบริการให้แก่ผู้มาขอรับบริการเป็นอย่างดี รวมทั้งปฏิบัติงานได้ตรงกับความต้องการของผู้มาขอรับบริการของหน่วยงานได้อย่างถูกต้อง แล้วนำความรู้ที่มีมาใช้แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ทันที เพื่อตอบสนองต่อนโยบายของหน่วยงานได้ครบถ้วน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาวิจัยของ Parashakti et al., (2019) ที่ว่า สมรรถนะหลักขององค์การเป็นสิ่งที่โน้มน้าวใจให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจต่อการพัฒนาความรู้ ความสามารถ การดำเนินงานให้องค์การมีประสิทธิภาพ ตลอดจนเกิดการพัฒนางานที่ปฏิบัติที่ก่อให้เกิดการสร้างคุณภาพชีวิตในงานที่ดีให้แก่บุคคลในองค์การ และสามารถส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานที่ทำให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่สามารถพัฒนาทักษะของพนักงานให้มีความชำนาญได้อย่างต่อเนื่อง (Kurniawan, 2017)

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1) จากผลการวิจัยสภาพแวดล้อมในองค์การ เมื่อพิจารณาจากผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรแฝงของสภาพแวดล้อมในองค์การ พบว่า องค์การควรมีการจัดสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม สำหรับผู้มาขอรับบริการ และมีการจัดสถานที่ในการทำงานอย่างเป็นระเบียบเรียบร้อย

2) จากผลการวิจัยสมรรถนะหลักที่ประกอบด้วย สมรรถนะหลักเฉพาะองค์การ สมรรถนะหลักตามหน้าที่และสมรรถนะหลักของบุคคลเมื่อพิจารณาจากผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรแฝงของสมรรถนะหลักเฉพาะองค์การ สมรรถนะหลักตามหน้าที่ และสมรรถนะหลักของบุคคล พบว่า สมรรถนะหลักด้านสมรรถนะหลักเฉพาะองค์การควรสร้างความเชื่อมั่นในการบริการให้แก่ผู้มาขอรับบริการเป็นอย่างดี ด้านสมรรถนะหลักตามหน้าที่ควรลดกระบวนการการทำงาน และสร้างความรวดเร็วในการทำงานให้มากขึ้น และด้านสมรรถนะหลักของบุคคลควรปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานตามสถานการณ์ ที่เกิดขึ้นเฉพาะหน้าที่ให้เหมาะสม

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรมีการศึกษาปัจจัยอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องเพิ่มเติม นอกเหนือจากข้าราชการองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภออุทุมพร จังหวัดสุพรรณบุรี ซึ่งควรนำไปศึกษาหรือเปรียบเทียบกับหน่วยงานอื่น ๆ เพื่อให้ข้าราชการมีคุณภาพชีวิตในงานที่ดี

2) ควรดำเนินการวิจัยมุ่งเน้นศึกษากลุ่มประชากรที่เป็นข้าราชการองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นที่อยู่ในภาวะใกล้เกษียณ อายุราชการเท่านั้น เพื่อให้ได้ทราบข้อมูลมาทำการปรับวางแผนให้กับข้าราชการที่ประจำอยู่ในงานให้มีคุณภาพชีวิตในงานที่ดีได้

เอกสารอ้างอิง

- กลุ่มงานคณะกรรมการการปกครอง, สำนักกรรมการ 2. (2557). *รูปแบบการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของประเทศไทยและต่างประเทศ*. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา.
- ณิศภัทร ม่วงคำ. (2559). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร: กรณีศึกษาเจ้าหน้าที่อาสาสมัครกู้ภัยมูลนิธิมิราเคิล ออฟไลฟ์ในทุลกระหม่อมหญิงอุบลรัตนราชกัญญาสิริวัฒนาพรรณวดี*. สารนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารจัดการองค์การ. มหาวิทยาลัยเกริก.
- ธัญนันท์ บุญอยู่. (2562). อิทธิพลของวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้และคุณภาพชีวิตในงานที่มีต่อความสุขในการทำงานของพนักงานวิสาหกิจขนาดย่อมของอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มในเขตกรุงเทพมหานคร. *วารสารการเมือง การบริหาร และกฎหมาย คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา*, 11(2), 191-207.
- ปนัดดา ปิ่นทัศน. (2556). *คุณลักษณะของผู้บริหารกับบรรยากาศองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1*. วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- มนตรี พิริยะกุล. (2553). *ตัวแบบเส้นทางกำลังสองน้อยที่สุดบางส่วน*. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สุดารัตน์ ครุทสิก. (2557). *ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน ความผูกพันต่อองค์กร และการสื่อสารในองค์กรส่งผลต่อการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร*. การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร. (2558). *การมีส่วนร่วมของประชาชนกับการปกครองส่วนท้องถิ่น*. กรุงเทพฯ: กลุ่มงานบริการวิชาการ 1.
- สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร. (2559). *การปฏิรูปโครงสร้างและอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบทั่วไป*. กรุงเทพฯ: กลุ่มงานบริการวิชาการ 1.
- อลิษา กำแพงเงิน, ธัญนันท์ บุญอยู่ และสมใจ บุญทานนท์. (2562). *ตัวแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงสาเหตุของสภาพแวดล้อมขององค์กรและคุณภาพชีวิตในงานที่มีผลต่อการรับรู้ความสุขในการทำงานของพนักงานธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ราชบุรีบูรณะ*. *วารสารปัญญาวิวัฒน์*, 11(3), 124-137.
- Best, J. W. (1981). *Research in education*. (4th ed.). Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice-Hall.

- Kiriago, A. N., & Bwisa, H. M. (2013). Working environment factors that affect quality of work life among attendants in petrol stations in Kitale Town in Kenya. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 3(5), 289-296.
- Kumiawan, Z. (2017). Influence of competence, cultural organization, and job satisfaction of career development and implications on the performance of employees (Survey on state-owned enterprises in the region of Cirebon. *International Journal of Scientific & Technology Research*, 6(12), 214-224.
- Lestari, S. D., Syabarudin, D. A., Zurnali, C., & Murad, D. F. (2018). The influence of work environment, competence and compensation on employee performance through intervening variable job satisfaction at Bank BJB Tangerang Branch. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 8(11), 1572-1580.
- Likert, R. A. (1932). A technique for the measurement of attitudes. *Archives of Psychology*, 140, 5-53.
- Parashakti, R. D., Fahlevi, M., Ekhsan, M., & Hadinata, A. (2019). The influence of work environment and competence on motivation and its impact on employee performance in health sector. *Asia Pacific International Conference of Management and Business Science*, 135, 259-267.
- Rantakokko, M., Iwarsson, S., Manty, M., & Rantanen, T. (2011). Perceived barriers in the outdoor environment and development of walking difficulties in older people. *Age and Ageing Advance*, 14, 1-4.

รูปแบบการบริหารจัดการวิทยุชุมชนที่เหมาะสมต่อการพัฒนาชนบทในกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่างของประเทศไทย

Appropriate Administration of Community Radio for Rural Development at Lower Northeastern Provincial Cluster of Thailand

พัทธนันท์ กิตติศรีวรพันธ์

Pattanan Kittisriworaphan

มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

Bangkok Thonburi University, Thailand

Corresponding Author. E-mail : pattanan8869@gmail.com

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและปัญหาวิทยุชุมชนต่อการพัฒนาชนบทในกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่างของประเทศไทย 2) เพื่อศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เหมาะสมเกี่ยวกับการบริหารจัดการวิทยุชุมชนต่อการพัฒนาชนบทในกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่างของประเทศไทย และ 3) เพื่อเสนอรูปแบบการบริหารจัดการวิทยุชุมชนที่เหมาะสมต่อการพัฒนาชนบทในกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย เก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลหลักจำนวน 37 คน โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ผลการวิจัยพบว่า 1) วิทยุชุมชนมีกฎหมายรองรับและมีระบบการบริหารงานโดยคณะกรรมการที่มาจากหลากหลายอาชีพ ปัญหาที่พบได้แก่ ขาดบุคลากรที่มีทักษะ ขาดแคลนผู้ให้การสนับสนุน ต้องส่งอุปกรณ์เครื่องส่งสัญญาณให้กสทช. ตรวจสอบเป็นรายปีเพื่อต่ออายุการดำเนินการ โดยไม่มีปัญหาการแทรกแซงจากหน่วยงานรัฐ 2) สถานีวิทยุชุมชนมุ่งเน้นการพัฒนาชนบทในด้านการเกษตร การพัฒนาชุมชน การพัฒนาความจำเป็นพื้นฐาน การพัฒนาวัฒนธรรม และการพัฒนาอย่างยั่งยืน 3) สถานีวิทยุชุมชนมีรูปแบบการบริหารจัดการที่เน้นความรับผิดชอบในการกระจายเสียงต่อชุมชน การกำหนดเนื้อหาที่มีความหลากหลาย การมีส่วนร่วมของชุมชนและอาสาสมัคร การจัดการข้อร้องเรียน และการปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม

คำสำคัญ : รูปแบบการบริหารจัดการวิทยุชุมชน; การพัฒนาชนบท

Abstract

The objectives of this research were 1) to study the current situation and problems of community radio on rural development in the lower northeastern provinces of Thailand, 2) to study the concepts and the proper theory regarding community radio management. Rural development in the lower northeastern region of Thailand and 3) to propose a form of community radio administration that is suitable for community development in the northeastern provinces of Thailand. Data were collected from 37 key informants through in-depth interviews. The results of the research showed that 1) Community radio was legally supported and systematically managed by a committee of diverse professions. Problems include a lack of skilled personnel and of supporters. In additions, a transmitter device must be sent to the NBTC. to inspect annually to the continuous operation without problems of

interference from government agencies. 2) Community radio stations focused on rural development in agriculture community development, in infrastructure, in culture and in sustainability. 3) Community radio stations had management styles that focused on the responsibility of broadcasting to the community by defining diverse content community involvement and volunteer's complaint handling and compliance with ethical standards.

Keywords: Appropriate Administration of Community Radio ; Rural Development

บทนำ

ปัจจุบันวิทยุชุมชนเป็นปัญหาหรือหัวข้อสนทนาที่น่าสนใจของสังคมหัวข้อหนึ่งทุกคนที่เปิดวิทยุฟังในวันนี้ต่างเล็งไม่พ้นคลื่นวิทยุชุมชนโดยเฉพาะในเมืองใหญ่ ๆ เช่น กรุงเทพมหานคร หรือเชียงใหม่ วิทยุชุมชนเป็นกิจการกระจายเสียงที่ถือกำเนิดขึ้นในทางปฏิบัติในปี พ.ศ. 2544 หลังการประกาศใช้พระราชบัญญัติองค์กรจัดสรรคลื่นความถี่และกำกับการวิทยุกระจายเสียงวิทยุโทรทัศน์ และกิจการโทรคมนาคม พ.ศ. 2543 มาจนถึงปัจจุบัน (ทิพย์พาพร ตันติสุนทร, 2554) ตามพระราชบัญญัติการประกอบกิจการกระจายเสียงและกิจการโทรทัศน์ พ.ศ. 2551 ภายใต้การกำกับดูแลของคณะกรรมการกิจการกระจายเสียง กิจการโทรทัศน์ และกิจการโทรคมนาคมแห่งชาติ (กสทช.) เพื่อให้ผู้ประกอบการวิทยุและโทรทัศน์สามารถยื่นขอใบอนุญาตได้ ซึ่งหลักเกณฑ์ดังกล่าวก็รวมถึงกฎเกณฑ์ด้านคุณสมบัติพื้นฐานของผู้เข้าสู่อุตสาหกรรมเป็นผู้ประกอบการวิทยุชุมชน และ มาตรฐานด้านเทคนิคของการออกอากาศ เพื่อป้องกันการรบกวนกันของคลื่นซึ่งเป็นปัญหาสืบเนื่องมาแต่อดีตก่อนมีองค์กรกำกับดูแลอย่างใดก็ดี ในส่วนของ การบริหารจัดการสถานีวิทยุกระจายเสียงชุมชนในกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่างของคณะกรรมการกิจการกระจายเสียง กิจการโทรทัศน์ และกิจการโทรคมนาคมแห่งชาติ (กสทช.) ในช่วงปลายปี พ.ศ. 2554 เป็นอีกบทสะท้อนสำคัญของพัฒนาการของการปฏิรูปสื่อ โดยเฉพาะในเรื่องการบรรลุลวิสัยทัศน์ของการปฏิรูปในการก่อตั้งองค์กรอิสระที่ทำหน้าที่ในการปฏิรูปคลื่นความถี่และกำกับดูแล อย่างไรก็ตาม การกิจของ กสทช. เป็นงานที่ต้องใช้ความพยายามในการดำเนินงาน และยังคงต้องจับตามองต่อไปว่า กสทช. จะสามารถยืนหยัดที่จะไม่ตกอยู่ในกับดักแห่งการกำกับดูแลซึ่งหมายถึงการไม่สามารถกำกับดูแลได้จริง อันเป็นอุปสรรคสำคัญที่ประสบในประเทศหลังการปฏิรูปสื่อซึ่งมีประวัติศาสตร์ของการผูกขาดการเป็นเจ้าของคลื่นความถี่มาเป็นเวลายาวนาน นอกเหนือจากทางองค์กรกำกับดูแลอย่างคณะกรรมการกิจการกระจายเสียง กิจการโทรทัศน์ และกิจการโทรคมนาคมแห่งชาติ (กสทช.) แล้วในภาคส่วนของประชาคมวิทยุชุมชนเองก็ยังพบว่ามีปัญหาอยู่ไม่น้อย ซึ่งเป็นอุปสรรคโดยตรงต่อการพัฒนาและความยั่งยืนของวิทยุชุมชนในสังคมไทย ในทางหนึ่ง สถานีวิทยุชุมชนภาคประชาชนจำนวนหนึ่งได้แสดงออกถึงพันธกิจที่ชัดเจนในการสร้างคุณค่าแก่สังคมในรูปแบบต่าง ๆ (กาญจนา แก้วเทพ, 2557) ตั้งแต่การส่งเสริมการมีส่วนร่วมจากชุมชนที่รับบริการ การเป็นเวทีสาธารณะไปจนถึงการนำเสนอเอกลักษณ์ของชุมชนในลักษณะที่ไม่สามารถรองรับได้ในสื่อกระแสหลัก นอกจากนี้ สถานีวิทยุชุมชนในเชิงประเด็นก็ยังเป็นช่องทางสำคัญในการสร้างความรู้ความเข้าใจ ธารงศ์ในประเด็นสาธารณะ

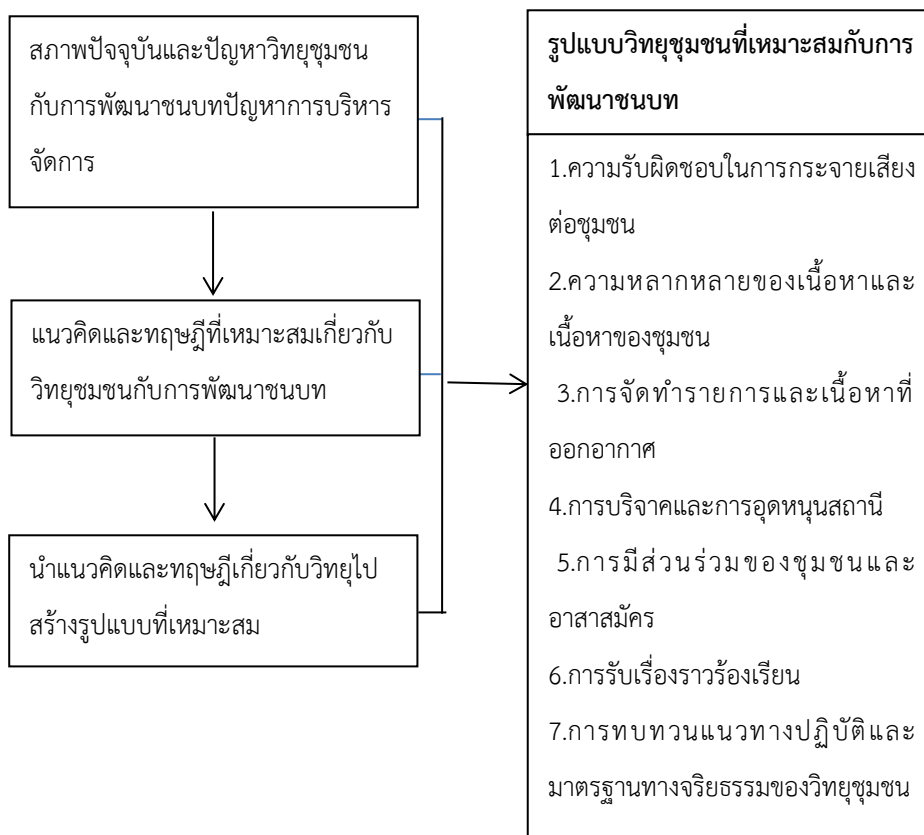
ที่ส่งผลต่อชุมชนที่มีความสนใจร่วมกัน อย่างในเรื่องแรงงานสิ่งแวดล้อม การศึกษา สุขภาพ เยาวชน วัฒนธรรม ศาสนา และประเด็นอื่น ๆ

ดังนั้นวิถุชุมชน หรือสื่อสาธารณะ ที่กำหนดให้คลื่นความถี่ที่ใช้ในการส่งวิทยุกระจายเสียง เป็นสมบัติสาธารณะของชาติแก่ประชาชนในประเทศและให้มีการใช้ประโยชน์อย่างกว้างขวาง เป็นไปเพื่อการศึกษา วัฒนธรรมและความมั่นคง รวมถึงประโยชน์อื่น ๆ ตามสัดส่วนดังกล่าวหากชุมชนมีความพร้อม (นิธิตา สิริพงศ์ทักษิณ, 2554) นอกจากนี้วิถุชุมชน ได้มีกระแสการเคลื่อนไหวเกี่ยวกับการก่อตั้งวิถุชุมชน และมีการร่วมมือกันทำงานของเครือข่ายวิถุชุมชนภาคต่าง ๆ ทั้งนี้วิถุชุมชนมีความแตกต่างกับวิทยุ กระแสหลักในหลายประการ กล่าวคือวิถุ ชุมชนต้องเป็นวิถุของชุมชน โดยชุมชนและเพื่อชุมชน โดยชุมชนต้องมีส่วนร่วม อย่างแท้จริงทุกขั้นตอน ตั้งแต่การก่อตั้ง การบริหารและการจัดรายการ ที่สำคัญต้องไม่แสวงหากำไรแต่มุ่งที่การพัฒนาคนในชุมชนเป็นหลัก วิถุชุมชนจึงต้องเป็น อิสระจากการควบคุมโดยผู้มีอำนาจ ไม่ว่าจะเป็นรัฐบาล หรือกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง ดังนั้นจากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา โดยผู้วิจัยมีความสนใจในการศึกษาวิจัยเรื่อง “รูปแบบการบริหารจัดการวิถุชุมชนที่เหมาะสมต่อการพัฒนาชนบทในกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่างของประเทศไทย” เพื่อเป็นประโยชน์สูงสุดของประชาชนในระดับชาติ และระดับท้องถิ่น ทั้งในด้านการศึกษา วัฒนธรรม ความมั่นคงของรัฐและประโยชน์สาธารณะอื่น รวมทั้งการแข่งขัน โดยเสรีอย่างเป็นธรรม รวมทั้งต้องจัดให้ภาคประชาชนมีส่วนร่วมในการดำเนินการ สื่อมวลชนสาธารณะต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

- 1) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและปัญหาวิถุชุมชนต่อการพัฒนาชนบทในกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่างของประเทศไทย
- 2) เพื่อศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เหมาะสมเกี่ยวกับการบริหารจัดการวิถุชุมชนต่อการพัฒนาชนบทในกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่างของประเทศไทย
- 3) เพื่อเสนอรูปแบบการบริหารจัดการวิถุชุมชนที่เหมาะสมต่อการพัฒนาชนบทในกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย

กรอบแนวคิดการทำวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยเป็นการศึกษาเกี่ยวกับรูปแบบวิทย์ชุมชนที่เหมาะสมต่อการพัฒนาชนบทในกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่างของประเทศไทยซึ่งเชื่อมโยงกับเอกสารทางราชการในเรื่องต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง จากบทความ รายงาน และงานวิจัยทั้งในและต่างประเทศ ซึ่งผู้วิจัยใช้กระบวนการดำเนินการวิจัย ได้แก่ กระบวนการศึกษาจากการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) และวิเคราะห์ข้อมูลจากเอกสาร (Documentary Research)

การได้มาของผู้ให้ข้อมูลที่สำคัญซึ่งผู้วิจัยจะสุ่มเลือกแบบเจาะจงสถานีวิทย์ชุมชนที่มีการดำเนินการกิจการมาแล้วไม่ต่ำกว่า 15 ปีและเป็นสถานีวิทย์ชุมชนที่มีการดำเนินการอย่างต่อเนื่องหรือมีรางวัลเป็นเครื่องเชิดชูเกียรติของสถานีวิทย์ชุมชนนั้น ๆ เพื่อประกอบการวิเคราะห์ให้สอดคล้องตรงกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย ผู้วิจัยเลือกจังหวัดที่มีสถานีวิทย์ชุมชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่างเจาะจงใน 2 จังหวัด ได้แก่ จังหวัดสุรินทร์ และศรีสะเกษ จำนวน 10 สถานีและกำหนดผู้ให้ข้อมูลหลักจำนวน 37 คน ประกอบด้วย (1) ผู้อำนวยการสถานี เจ้าหน้าที่เทคนิค เจ้าหน้าที่รายการ เจ้าหน้าที่ธุรการ (2) ผู้ประกอบการสถานี

วิทยุแต่ละสถานีในพื้นที่ (2.1) ผู้รับใบอนุญาต (2.2) ผู้จัดการรายการ (2.3) ผู้ดำเนินรายการ และ (3) ประชาชน ผู้รับฟังวิทยุกระจายเสียงในระยะไม่เกิน 15 กิโลเมตรของสถานีวิทยุชุมชนที่ตั้งอยู่

เครื่องมือสำคัญที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ก็คือ ตัวผู้ศึกษาเอง ใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ (qualitative research) ด้วยวิธีการสัมภาษณ์เจาะลึก (in-depth interview) เก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ตีความ โดยปราศจากอคติ (bias) โดยเฉพาะในงานภาคสนามที่เลือกใช้วิธีการสัมภาษณ์แบบเจาะลึกผู้ให้ข้อมูลสำคัญจากกลุ่มเป้าหมายที่กำหนด

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพยึดหลักตรรกะ ในการจัดระเบียบข้อมูล เชื่อมโยงข้อมูลให้เกิดความสอดคล้องกันของเนื้อหาโดยอาศัยกรอบการศึกษาเป็นแนวทาง และพรรณนา (Description Method) ให้ได้ข้อสรุปเพื่อตอบคำถามของการศึกษา อนึ่งในการวิจัยเชิงคุณภาพครั้งนี้ จะใช้คำถามในการวิจัยคือ รูปแบบของวิทยุชุมชนต่อการพัฒนาชนบทในกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือเป็นอย่างไร และมีลักษณะอย่างไร เพื่อให้ได้เข้าใจถึงแนวทางในการสร้างรูปแบบของวิทยุชุมชนต่อการพัฒนาชนบทให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

ผลการวิจัย

จากการศึกษาวิจัยเรื่องรูปแบบการบริหารจัดการวิทยุชุมชนต่อการพัฒนาชนบทในกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือเป็นอย่างไร และมีลักษณะอย่างไร เพื่อให้ได้เข้าใจถึงแนวทางในการสร้างรูปแบบการบริหารจัดการวิทยุชุมชนต่อการพัฒนาชนบทให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและปัญหาวิทยุชุมชนต่อการพัฒนาชนบทในกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่างของประเทศไทย โดยสรุปว่า

1) สภาพปัจจุบันสถานีวิทยุชุมชนการดำเนินงานในแต่ละสถานีวิทยุมีความเหมือนกัน คือการทำงานโดยมีส่วนร่วมในชุมชนในการพัฒนาตั้งแต่เริ่มต้นจากการไม่มีการรับรองจาก กสทช เป็นกระบวนการทำงานที่ไม่ถูกต้องตามกฎหมาย ซึ่งในทุกสถานีวิทยุจนปัจจุบันภายหลังได้ดำเนินการโดยได้รับการรับรองจาก กสทช. ในฐานะสถานีวิทยุชุมชนส่วนใหญ่เจ้าของสถานีดำเนินการเอง โดยมีชาวบ้านในชุมชนร่วมดำเนินการเป็นการทำงานที่ต้องอาศัยความพยายามอดทนในการผลักดันการดำเนินงานที่เป็นประโยชน์แก่คนส่วนรวม

2) ปัญหาของวิทยุชุมชน ในแต่ละพื้นที่ที่ได้ทำการศึกษาที่มีความแตกต่างกัน ผู้วิจัยได้จัดกลุ่มประเด็นปัญหาออกเป็น 2 ประการ ได้แก่ 1) ปัญหาด้านบุคลากร 2) ปัญหาการบริหารจัดการ 3) ปัญหาทางเทคนิค และ 4) ปัญหาการแทรกแซงจากหน่วยงานรัฐ

(1) ปัญหาด้านบุคลากร สถานีวิทยุมีความเหมือนกันในเรื่อง บุคลากรที่ไม่เพียงพอในการทำงาน ผู้ดำเนินงานส่วนใหญ่เป็นของ เจ้าของสถานีในการดำเนินการ ประชาชนไม่มีความรู้ในการทำงานเกี่ยวกับวิทยุชุมชน จึงมีส่วนร่วมน้อยในการทำงานของหน่วยงานของรัฐ เช่น ครู โรงเรียน โรงพยาบาล กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ฯลฯ

(2) ปัญหาการบริหารจัดการ สถาบันวิทยุทุกที่มีการระดมทุนในการหางบประมาณในการบริหารจัดการ เช่น การใช้วัดซึ่งเป็นศูนย์รวมจิตใจของชาวไทย ในการจัดทำผ้าป่าสามัคคีเพื่อรับบริจาคในการซื้ออุปกรณ์ในการทำงาน และนอกจากนี้มีการรับบริจาคทั้งในคนในชุมชนและจากบุคคลภายนอก

(3) ปัญหาทางด้านเทคนิค เครื่องมืออุปกรณ์ในการทำงาน เช่น เสาส่งสัญญาณสูงรัศมีที่สามารถรับฟังไม่ไกลมากนัก ทำให้เกิดปัญหาในการทำงาน นอกจากนี้ อุปกรณ์ส่งสัญญาณก็มีสภาพเก่าไม่ทันสมัยและมีการชำรุด ทำให้กำลังส่งลดลง

(4) ปัญหาการแทรกแซงจากหน่วยงานรัฐ แต่ละสถาบันวิทยุไม่มีการแทรกแซงกิจการหรือหาผลประโยชน์จากหน่วยงานภาครัฐโดยมีอิสระเต็มที่สำหรับการบริหารกิจการวิทยุชุมชนคิดว่าการแทรกแซงกิจการของหน่วยงานหรือองค์กรภาครัฐต่อการดำเนินกิจการวิทยุชุมชนไม่มีการแทรกแซงจากหน่วยงานภาครัฐ แต่ถ้ามีการแทรกแซงก็จะส่งผลเสียในการทำงาน

2. เพื่อศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เหมาะสมเกี่ยวกับการบริหารจัดการวิทยุชุมชนต่อการพัฒนาชุมชนในกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่างของประเทศไทย ผู้วิจัยได้จัดกลุ่มประเด็นปัญหาออกเป็น 3 ประการ ดังนี้ 1)การพัฒนาชุมชนโดยเน้นการพัฒนาการเกษตร 2)การพัฒนาชุมชนโดยการพัฒนาชุมชน และ 3)การพัฒนาชุมชน โดยสรุปได้ดังนี้

1) การพัฒนาชุมชนโดยเน้นการพัฒนาการเกษตร รายการวิทยุส่วนใหญ่ มีรายการส่งเสริมการพัฒนาการเกษตรให้กับประชาชนเพราะเนื่องด้วยสภาพสังคมส่วนใหญ่ในพื้นที่มีการประกอบอาชีพเกษตรกร เช่น การจัดรายการเกี่ยวกับการจำหน่ายปุ๋ยชีวภาพ มีการให้ความรู้เกี่ยวกับการเพาะปลูก บำรุงรักษา หรือการตลาดกับเกษตรกร และมีการให้ความรู้เกี่ยวกับการใช้สารเคมีในพื้นที่เพาะปลูกมีการให้ความรู้ในรายการวิทยุ เป็นต้น

2) การพัฒนาชุมชนโดยการพัฒนาชุมชน การให้ความรู้การจัดเก็บขยะในชุมชนโดยมีการร่วมมือกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เช่น เทศบาลในการให้ความรู้การจัดเก็บขยะอย่างถูกต้อง และให้ความรู้ในการแยกขยะในพื้นที่ด้วย มีการให้ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาชุมชนเกี่ยวกับการป้องกันโรคต่าง ๆ อันเกิดจากการไม่รักษาความสะอาดในชุมชน โดยการร่วมมือกันดูแลสุขภาพของคนในชุมชน ให้มีการประชาสัมพันธ์แจ้งข่าวสารอย่างต่อเนื่อง รายการวิทยุส่วนใหญ่จะดำเนินรายการ เช่น การให้ความรู้การจัดเก็บขยะให้มีความรู้ถึงวิธีจัดเก็บและการแยกขยะให้ถูกวิธีในรายการเรื่องเล่าจากท้องถิ่น

3) การพัฒนาชุมชนโดยใช้ความจำเป็นพื้นฐาน สถาบันวิทยุส่วนใหญ่มีการพัฒนาชุมชนโดยใช้ความจำเป็นพื้นฐานต่าง ๆ ในชุมชน เช่นรายการให้ความรู้เกี่ยวกับการหารายได้เสริมมีในรายการเศรษฐกิจพอเพียงรายการ ส่งเสริมอาชีพของชุมชน ที่หาทรัพยากรธรรมชาติในชุมชนได้ และนอกจากนี้มีการแจ้งข่าวสารเกี่ยวกับช่องทางการสร้างอาชีพ

4) การพัฒนาชุมชนแนววัฒนธรรมชุมชนวัฒนธรรมชุมชนเป็นพื้นฐานที่สำคัญที่ทุกชุมชนต้องมี แต่ละชุมชนก็มีเอกลักษณ์วัฒนธรรมที่แตกต่างกัน แต่ในพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีวัฒนธรรม

ที่คล้ายคลึงกัน เช่น ประเพณีเทศกาลลอยกระทง ประเพณีที่มีการส่งเสริมกิจกรรมด้านศาสนาในพื้นที่ ประเพณีงานกฐิน ประเพณีผ้าป่า และงานบุญต่างๆ มีการให้ความรู้การอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมต่าง ๆ ของชุมชนโดยมีการส่งเสริมให้ความรู้เกี่ยวกับประเพณีวัฒนธรรม

5) การพัฒนาชนบทที่ยั่งยืน การพัฒนาชนบทที่ยั่งยืนเป็นสิ่งสำคัญในการพัฒนาประเทศ เพราะการทำงานที่จะเกิดการพัฒนาได้ต้องอาศัยการทำงานที่ต่อเนื่อง และสร้างจิตสำนึกของคนในการให้ความรู้ เช่น รายการของสถานีวิทยุที่ให้ความรู้ การพัฒนาตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจส่งเสริมและให้ความรู้ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง และมีการให้ความรู้เพื่อสร้างจิตสำนึกต่อการพัฒนาที่ยั่งยืน สิ่งเหล่านี้จะเกิดการพัฒนาประเทศได้ นอกจากนี้การทำงานเกษตรที่ชุมชนได้ให้ความสำคัญ

3. รูปแบบการบริหารจัดการวิทยุชุมชนที่เหมาะสมต่อการพัฒนาชนบทในกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย ผลการศึกษารูปแบบวิทยุชุมชนที่เหมาะสมกับการพัฒนาชนบทในกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่างของประเทศไทย โดยสรุปประเด็นที่น่าสนใจได้ดังนี้

1) ความรับผิดชอบในการกระจายเสียงต่อชุมชน ความรับผิดชอบในการกระจายเสียงคือการทำงานที่ผู้มีความรู้และความร่วมมือในการทำงาน โดยมีการทำงานที่มีคณะกรรมการดูแลที่มาจากตำแหน่งในชุมชน และมีคณะกรรมการจากชุมชน ที่ร่วมกันการแผนในการดำเนินการของวิทยุชุมชน

2) ความหลากหลายของเนื้อหาและเนื้อหาของชุมชน มีการวางแผนงานความหลากหลายของเนื้อหาและเนื้อหาของชุมชน โดยคณะกรรมการดูแลจากชุมชน โดยมีการแผนในการดำเนินการของวิทยุชุมชน มีการจัดผังรายการในแต่ละวันอย่างต่อเนื่อง และผลิตรายการที่เป็นประโยชน์ในชุมชน มีการกระตุ้นจิตสำนึกของผู้ฟังในชุมชนให้เข้าร่วมผลิตร่วมดำเนินรายการ

3) การมีส่วนร่วมของชุมชนและอาสาสมัคร การมีส่วนร่วมของชุมชนและอาสาสมัครของทุกสถานีได้เข้ามามีส่วนร่วมกันอย่างมากมายเพราะ การสื่อสารที่เป็นประโยชน์ของคนส่วนใหญ่นั้นทำให้ทุกคนได้รับข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ การที่ให้คนในชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมอย่างกว้างขวางและเป็นธรรม

4) การรับเรื่องราวร้องเรียน การดำเนินงานของทุกสถานีวิทยุ มีคณะกรรมการบริหารสถานีวิทยุชุมชน โดยทุกสถานีวิทยุต้องตระหนักถึงสิทธิของผู้ฟัง ตามหลักสิทธิมนุษยธรรมขั้นพื้นฐานของมนุษย์ ดังนั้นจึงมีการสามารถให้ทุกคนเข้ามามีส่วนร่วมในการร้องเรียนในการทำงาน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานที่ดีขึ้น

5) การทบทวนแนวทางปฏิบัติและมาตรฐานทางจริยธรรมของวิทยุชุมชน การดำเนินงานของทุกสถานีวิทยุ ต้องมีจริยธรรมในการทำงานโดยมีการจัดคณะกรรมการหรือผู้เกี่ยวข้องคำนึงถึงมาตรฐานทางจริยธรรมของวิทยุชุมชนโดยเคร่งครัดมีแนวทางปฏิบัติสำหรับมาตรฐานทางจริยธรรมของวิทยุชุมชนที่เป็นลายลักษณ์อักษร ปฏิบัติตามแนวปฏิบัติของสถานีวิทยุชุมชน

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ โดยผู้วิจัยสามารถอภิปรายผลการวิจัย ซึ่งมีรายละเอียดนำเสนอในแต่ละประเด็นดังต่อไปนี้

ประเด็นที่ 1. จากสภาพปัจจุบันและปัญหาวิฤตชุมชนต่อการพัฒนาชนบทในกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่างของประเทศไทย โดยมีผลมาจากสถานีวิจัยในพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่างมีความเหมือนกัน เนื่องด้วย การดำเนินงานในแต่ละสถานีวิจัยมีความเหมือนกัน คือ มีการเริ่มต้นในการสร้างสถานีวิจัยในการทำงาน เริ่มต้นจากการไม่มีการรับรองจาก กสทช. เป็นกระบวนการทำงานที่ไม่ถูกต้องตามกฎหมาย แต่ก็มีพยายามพัฒนาการทำงานให้เกิดผลลัพธ์ที่เป็นรูปธรรม จนทำให้ทุกสถานีวิจัยจนปัจจุบันภายหลังได้ดำเนินการโดยได้รับการรับรองจาก กสทช. ในฐานะสถานีวิจัยชุมชน ถึงแม้ว่าเจ้าของสถานีวิจัยจะดำเนินการเอง โดยมีชาวบ้านในชุมชนร่วมดำเนินการเป็นการทำงานที่ต้องอาศัยความพยายามอดทนในการผลักดันการดำเนินงานที่มีการมีส่วนร่วมของคนในชุมชน สอดคล้องกับผลงานวิจัยของนิธิตา สิริพงศ์ทักษิณ (2554) ศึกษาวิจัยเรื่องการเมืองนโยบายสื่อสารขององค์การกระจายเสียงและแพร่ภาพสาธารณะแห่งประเทศไทย พบว่า โดยเปิดพื้นที่ให้กับกลุ่มคนที่หลากหลายในมิติต่างๆ ซึ่งพบคุณค่าอันเป็นลักษณะร่วมของทุกกลุ่มรายการที่สะท้อนถึงแนวคิดวัฒนธรรมชุมชน และสนับสนุนให้ผู้ด้อยโอกาสในสังคมมีโอกาสแสดงความคิดเห็นและความต้องการของตนโดยเฉพาะพื้นที่ในรายการที่นี้ทีวีไทยและรายการนักข่าวพลเมือง พร้อมทั้งสอดคล้องกับการศึกษาของ Schmidt (1975: 7583-A) พบว่า นโยบายและการบริหารงานที่ดี นำหลักที่มีความรู้ความสามารถในการทำงานด้านสถานีวิจัยชุมชน มีการประชุม สัมมนา และการร่วมกับประชาชนในพื้นที่ชุมชนในการมีส่วนร่วมในการทำงานเพื่อเกิดการ การวางแผน การพัฒนา และการประเมินผลในการทำงานต่อไป

ประเด็นที่ 2. ปัจจัยที่มีผลต่อวิฤตชุมชนที่เหมาะสมในการพัฒนาชนบทในกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่างของประเทศไทย โดยอธิบายว่าในด้านสังคมและวัฒนธรรม การรับเอาทัศนคติและค่านิยมตะวันตกทำให้พฤติกรรมของคนไทยมีความเปลี่ยนแปลงแตกต่างจากความเป็นมาอดีตอย่างชัดเจน โดยเป็นที่ยอมรับว่าความก้าวหน้าทางการสื่อสาร โดยเฉพาะกิจการวิทยุกระจายเสียงและโทรทัศน์มีบทบาทสำคัญต่อการไหลบ่าทางวัฒนธรรมจากต่างชาติ ต่างภาษาและต่างวัฒนธรรมอย่างยิ่ง พร้อมทั้งสอดคล้องกับงานวิจัยของวารุณี ณ นคร (2554) ศึกษาวิจัยเรื่องยุทธศาสตร์การสร้างพลังผ่านพื้นที่สื่อของขบวนการทางสังคมในประเทศไทย พบว่า การสร้างกรอบโครงแนวทางการแก้ไขปัญา และการสร้างกรอบโครงการจูงใจโดยขบวนการมี วัตถุประสงค์เพื่อสื่อสารให้ผู้กำหนดนโยบายได้รับรู้ผ่านพื้นที่สาธารณะ พร้อมทั้งงานวิจัยของทอแสงรัศมี ถิระแก้ว (2553) ศึกษาวิจัยเรื่องบทบาทขององค์การกระจายเสียงและแพร่ภาพสาธารณะแห่งประเทศไทยในการสร้างพื้นที่สาธารณะทางการเมืองผ่านรายการเวทีสาธารณะและนักข่าวพลเมือง พบว่า การสร้างพื้นที่สาธารณะทางการเมือง โดยการเปิดโอกาสให้ประชาชนได้ตระหนักในสิทธิเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น และการมีอัตลักษณ์ตัวตนในพื้นที่สาธารณะทางการเมืองได้ต่อไปในอนาคต

ประเด็นที่ 3. รูปแบบวิถีสมาชิกชุมชนที่เหมาะสมต่อการพัฒนาชนบทในกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่างของประเทศไทย ในประเด็นนี้โดยสรุปได้จาก 1) การพัฒนาชนบทโดยเน้นการพัฒนาการเกษตร 2) การพัฒนาชนบทโดยการพัฒนาชุมชน 3) การพัฒนาชนบทโดยใช้ความจำเป็นพื้นฐาน สถานีวิจัยส่วนใหญ่มีการพัฒนาชนบทโดยใช้ความจำเป็นพื้นฐานต่างๆ ในชุมชน 4) การพัฒนาชนบทแนววัฒนธรรมชุมชน 5) การพัฒนาชนบทที่ยั่งยืนการพัฒนาชนบทที่ยั่งยืน และสร้างจิตสำนึกของคนในการให้ความรู้ สอดคล้องกับผลงานวิจัยของสโรรา ไกรสิน (2559) ศึกษาวิจัยเรื่องสื่อสารสาธารณะกับการสร้างความเป็นพลเมืองในสังคมไทย : กรณีศึกษารายการนักข่าวพลเมืองขององค์การกระจายเสียงและแพร่ภาพสื่อสารแห่งประเทศไทย พบว่า การดำเนินนโยบายการเป็นสื่อสารสาธารณะขององค์การฯ ที่ได้กำหนดเอาไว้เรื่อง “การมีส่วนร่วมกับสังคม” ทำให้ประชาชนมีการตื่นตัวในการมีส่วนร่วมภายใต้บริบททางการเมือง สังคม เป็นตัวชี้วัดที่สำคัญที่สุดของพื้นที่ที่ส่งผลต่อการทำงานเพื่อจัดระเบียบพื้นที่และกิจกรรมสามารถแก้ปัญหาทางสังคมต่อไป

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1) การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ ซึ่งควรจะมีการศึกษาเชิงปริมาณเพื่อเป็นการผสมผสานในเรื่องของเนื้อหาข้อมูล พร้อมทั้งตัวแปรต่าง ๆ ที่เป็นปรากฏการณ์ทางสังคมที่ส่งผลต่อรูปแบบวิถีสมาชิกชุมชนที่เหมาะสมต่อการพัฒนาชนบทในกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่างของประเทศไทยในส่วนที่เกี่ยวข้องได้

2) ศึกษาวิจัยที่เกี่ยวกับความร่วมมือเพื่อบรรลุเป้าหมายการบริหารจัดการรูปแบบวิถีสมาชิกชุมชนที่เหมาะสมต่อการพัฒนาชนบทในกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่างของประเทศไทยเพื่อเป็นการค้นพบในส่วนที่น่าสนใจที่ยึดถือประโยชน์ของชุมชนเป็นหลัก โดยมุ่งนำเสนอเนื้อหาที่มีประโยชน์แก่ประชาชนทุกกลุ่มโดยมีความเป็นอิสระและสร้างเสริมความเข้มแข็งให้แก่สังคม ซึ่งเป็นปรัชญาที่แตกต่างจากสถานีวิจัยกระจายเสียงเชิงพาณิชย์ นอกจากนี้ยังต้องมีหลักการสำคัญ คือ ประชาชนทุกคนสามารถเข้าถึงและมีส่วนร่วมได้ โดยไม่มองประชาชนเป็นเพียงผู้บริโภคพร้อมทั้งเป็นประโยชน์ต่อชุมชนและสาธารณะอย่างยั่งยืนต่อไป

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำไปใช้

1) ควรประชาสัมพันธ์ในชุมชนในเรื่องการมีส่วนร่วมของคนในชุมชนทั้งหน่วยงานภาครัฐ และเอกชน เช่นการรับสมัครบุคลากรอาสาสมัครที่มีเวลา สามารถทำงานในการเป็นผู้ดำเนินรายการ และ ผลิตรายการต่าง ๆ ได้ และนอกจากนี้ การส่งเสริมเรื่องการพัฒนาความรู้ให้ได้รับการฝึกอบรม การดูงานกับหน่วยงานที่ได้รับรางวัล และการอบรมเทคโนโลยีการสื่อสารที่ทันสมัย ทำให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานได้

2) การบริหารจัดการ สถานีวิจัยควรมีการระดมทุนในการหางบประมาณในการบริหารจัดการ โดยมีการคัดเลือกคณะกรรมการที่ทำงานโปร่งใสในการทำงานในชุมชนมามีส่วนร่วมในการจัดการงบประมาณต่าง ๆ เพื่อนำเงินไปใช้ในการซื้ออุปกรณ์ที่มีความจำเป็น และนอกจากนี้การร่วมมือของวัด

ในการร่วมกันระดมทุน ต้องมีการจัดทำคณะกรรมการในการดูแลงบประมาณเพื่อความเชื่อมั่นในการทำงานของสถานีวิจัยแก่ประชาชน

3) ควรมีการจัดซื้อเครื่องมืออุปกรณ์ในการทำงานที่มีความทันสมัย เช่น เสาส่งสัญญาณสูง อุปกรณ์ส่งสัญญาณ นอกจากนี้การจัดอบรมบุคลากรในการทำงานด้านเทคนิคที่มีความทันสมัยในการทำงานทำให้เกิดการพัฒนาเทคโนโลยีสมัยใหม่ในการสื่อสาร การทำงานด้านเทคนิคเป็นความรู้เฉพาะทาง ดังนั้นจึงควรได้ไปศึกษาดูงานกับหน่วยงานที่มีประสิทธิภาพด้านเทคนิคในการทำงาน

4) การรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคตควรตั้งคณะกรรมการศึกษาถึงความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคตทั้งในด้านทรัพยากรคลื่นความถี่ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านการบริหารจัดการ และด้านการกำกับดูแลที่มีผลกระทบทั้งในด้านบวกและลบต่อประชาคมโลกต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- กาญจนา แก้วเทพ. (2557). *ศาสตร์แห่งสื่อและวัฒนธรรมศึกษา*. (พิมพ์ครั้งที่ 3 ed.) กรุงเทพฯ : ภาพพิมพ์.
- ทองแสงรัตน์ ธิณะแก้ว. (2553). *ศึกษาวิจัยเรื่องบทบาทขององค์การกระจายเสียงและแพร่ภาพสาธารณะแห่งประเทศไทยในการสร้างพื้นที่สาธารณะทางการเมืองผ่านรายการเวทีสาธารณะและนักข่าวพลเมือง*. (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ทิพย์พพร ต้นตีสุนทร. (2554). *การศึกษาเพื่อสร้างพลเมือง*. กรุงเทพฯ : สถาบันนโยบายการศึกษา.
- นิธิตา สิริพงศ์ทักษิณ. (2554). การเมืองนโยบายสื่อสาธารณะขององค์การกระจายเสียงและแพร่ภาพสาธารณะแห่งประเทศไทย. *วารสารสงขลานครินทร์ ฉบับสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์*, ปีที่ 17 ฉบับที่ 5, 57-81.
- วารุณี ณ นคร. (2554). *ศึกษาวิจัยเรื่องยุทธศาสตร์การสร้างพลังผ่านพื้นที่สื่อของขบวนการทางสังคมในประเทศไทย*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจบัณฑิต), จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สโรรา ไกรสิน. (2559). *ศึกษาวิจัยเรื่องสื่อสาธารณะกับการสร้างความเป็นพลเมืองในสังคมไทย : กรณีศึกษารายการนักข่าวพลเมืองขององค์การกระจายเสียงและแพร่ภาพสื่อสาธารณะแห่งประเทศไทย*. (วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- Schmidt. G.L. (1975). Job Satisfaction among Secondary School Administrators. *Dissertation Abstracts International Part A*. 35 :7583-A.

การมีส่วนร่วมในการพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์วัฒนธรรม
อย่างยั่งยืนในพื้นที่จังหวัดสุพรรณบุรี
Participation of the Development of Sustainable Cultural
Conservation in the Area of Suphanburi Province

ภัครดา ฉายอรุณ

Pakrada Chaiaun

หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

สถาบันรัฐประศาสนศาสตร์ วิทยาลัยรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยรังสิต

Doctor of Philosophy (Public Administration) College of Government, Rangsit University

Corresponding Author.E-mail: phak9716@hotmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยเชิงคุณภาพครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการมีส่วนร่วมในการพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์วัฒนธรรมจังหวัดสุพรรณบุรี 2) ศึกษากลยุทธ์ในการมีส่วนร่วมในการพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์วัฒนธรรม 3) ศึกษาการมีส่วนร่วมในการพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์วัฒนธรรมอย่างยั่งยืน กลุ่มเป้าหมายคือนักท่องเที่ยวในจังหวัดสุพรรณบุรี จำนวน 45 คน ได้มาโดยวิธีเจาะจง เครื่องมือในการวิจัย แบบสัมภาษณ์เชิงลึก แบบการสังเกตแบบมีส่วนร่วมและไม่มีส่วนร่วม สถิติที่ใช้ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลวิจัยพบว่า การมีส่วนร่วมในการพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์วัฒนธรรมอย่างยั่งยืนในพื้นที่จังหวัดสุพรรณบุรี คือการส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการคิดริเริ่ม ร่วมกำหนดนโยบาย ร่วมวางแผน ตัดสินใจและปฏิบัติตามแผน ร่วมตรวจสอบการใช้อำนาจรัฐทุกระดับ ร่วมติดตามประเมินผล ซึ่งมีลักษณะที่เป็นรูปธรรม การให้ความร่วมมือของทุกภาคส่วน สามารถทำให้เกิดกลยุทธ์ที่จะพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์วัฒนธรรมอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

คำสำคัญ: การมีส่วนร่วม; การอนุรักษ์; วัฒนธรรม; ความอย่างยั่งยืน

Abstract

This qualitative research aims to: 1) study the participation in cultural tourism development in Suphanburi Province 2) study strategies for participation in cultural tourism development . 3) study of the availability Participation in sustainable cultural tourism development. province the target group is 45 tourists in Suphanburi Province. Methodology research questionnaire of In-depth interview participatory observation model and non-participant. Statistics of research using mean and standard deviation. The research found that participation in sustainable cultural tourism development in Suphanburi Province Is to encourage people to participate in the initiative Participate in policy planning, planning, decision making and implementation of the plan. The participate in monitoring the use of state power at all levels. Follow up and evaluate which has a concrete appearance cooperation of all sectors can create a strategy for continuous and sustainable cultural tourism development.

Keywords: participation; conservation; cultural; sustainable

บทนำ

ยุคที่กระแสโลกาภิวัตน์มีบทบาทด้านต่างๆ ในหลายประเทศ เช่น การลงทุน การค้าระหว่างประเทศ ที่มีปัจจัยเสี่ยงค่อนข้างมาก แต่ละประเทศจึงหาทางออกด้วยการส่งเสริมการท่องเที่ยวเพราะเป็นการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ดั้งเดิมเป็นส่วนใหญ่ ซึ่งประเทศเหล่านั้นอาจสร้างสิ่งที่ดีค้นขึ้นมาใหม่เพื่อเป็นส่วนเสริมในการดึงดูดนักท่องเที่ยว สำหรับประเทศไทยก็เช่นเดียวกัน ที่ขาดดุลทางการค้ามาโดยตลอด รัฐบาลจึงมีนโยบายส่งเสริมการท่องเที่ยวเพื่อให้ประเทศไทยได้เปรียบดุลการค้า และส่งเสริมการท่องเที่ยวในแต่ละปีจะมีนโยบายที่แตกต่างกัน (ไกรฤกษ์ ปิ่นแก้ว, 2556) ตามเป้าหมายหลักที่จะเชิญชวนนักท่องเที่ยวเข้ามาเที่ยวในประเทศไทยให้มากที่สุด เช่นการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์วัฒนธรรม เชิงประวัติศาสตร์ เชิงผจญภัย และการท่องเที่ยวเชิงจิตวิญญาณ ตลอดจนการมาชมสิ่งที่ประติมากรรมสร้างขึ้นใหม่ การท่องเที่ยวของประเทศไทยมีการเติบโตอย่างรวดเร็วก่อให้เกิดรายได้หมุนเวียนที่มี มูลค่านับแสนล้านบาท ส่งผลดีต่อเศรษฐกิจของประเทศ และมีผลดีในด้านอื่นๆ อีกหลายด้าน เนื่องจากการท่องเที่ยวเป็นการเปิดโลกทัศน์ ที่ทำให้นักท่องเที่ยวมีทัศนคติกว้างไกลขึ้น การท่องเที่ยวช่วยผ่อนคลายความเครียด เกิดความสนุกสนาน เป็นการพักผ่อนหย่อนใจ (พระครูโกศลพัฒนาศนฺติ และ พระศกิต์ ศกิต์ แสงทอง. (2017).

จังหวัดสุพรรณบุรี ได้ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์วัฒนธรรมอย่างยั่งยืน จึงได้สร้างเอกลักษณ์ของ “ชุมชนกะเหรี่ยงยาว” เพื่อสะท้อนให้เห็นถึงสภาพชีวิตความเป็นอยู่ ขนบธรรมเนียม ประเพณีและวัฒนธรรม เพื่อดึงดูดนักท่องเที่ยว ให้เข้ามาเที่ยวศึกษาวัฒนธรรม การถ่ายทอดศิลปวัฒนธรรม พื้นบ้านของท้องถิ่น ชุมชนของ “ไทยทรงดำ” หรือ “ลาวโซ่ง” อนุรักษ์วัฒนธรรมการแต่งกายด้วยชุดประจำถิ่น และการฟ้อนรำเพื่อธำรงประเพณี และวัฒนธรรมของท้องถิ่นเป็นการดึงดูดนักท่องเที่ยว มีอาณาจักรแห่งหนึ่งชื่อ “ตัวหอปอดดี” สืบค้นจากจดหมายเหตุเป็นหลักฐานทางประวัติศาสตร์การเดินทางของชาวจีนที่บันทึกว่า มี “ตัวหอปอดดี” เป็นชุมชนโบราณที่ตั้งอยู่ในบริเวณลุ่มแม่น้ำเจ้าพระยาตอนล่าง เป็นแหล่งอารยธรรมเก่าแก่ที่เป็นศูนย์กลางของอาณาจักรทวารวดี ที่เชื่อมกันระหว่าง จังหวัดนครปฐม และอุททอง เป็นเมืองโบราณที่เคยเจริญรุ่งเรือง มีคนหลายเชื้อชาติซึ่งคนส่วนใหญ่มีเชื้อสายมอญ และใช้ภาษามอญเป็นหลักในการสื่อสาร สิ่งที่พบส่วนใหญ่จะเป็นสังวาลประดับเข้าสู่ดินต่างหู เข็มขัด กำไล สร้อยคอ เครื่องประดับสิ่งประติมากรรมอื่น ๆ ในสมัยทวารวดี ได้แก่พระพุทธรูป พระธรรมจักร และกวางหมอบ ซึ่งมีลักษณะเป็นศิลปะแบบอินเดีย เป็นต้นว่า ขนาดพระเศวตใหญ่ พระพักตร์แบนพระขนงเป็นสันนูนโค้งต่อกันเป็นรูปปีกกาทำด้วยดินเผา และดินดิบ ทำให้สุพรรณบุรีมีประวัติศาสตร์ที่น่าสนใจและน่าศึกษาเป็นอย่างมากเพราะนอกจากจะมีวัฒนธรรม และอาณาจักรเก่าแก่ยุคหลังทวารวดี ที่ประติมากรรมสร้างขึ้นใหม่ แต่มีได้ให้ชัดกับสิ่งดั้งเดิมที่มีอยู่ ส่วนภาษาของสุพรรณบุรีเป็นภาษาเฉพาะเพราะอดีตเคยเป็นภาษาหลวง เนื่องจากอุททองเคยเป็นเมืองหลวงมาก่อน การอนุรักษ์วัฒนธรรมประเพณี หรือสิ่งต่าง ๆ ที่มีอยู่จึงเป็นเรื่องที่สำคัญมาก ที่ได้รับความร่วมมือจากภาคประชาสังคม

หรือประชาชน และภาคเอกชน เข้ามามีบทบาทและมีส่วนร่วม ส่งเสริมในการพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ วัฒนธรรมในจังหวัดสุพรรณบุรี (กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา,2557)

จากความสำคัญดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงได้ทำวิจัยเรื่อง การมีส่วนร่วมในการพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ วัฒนธรรมอย่างยั่งยืนในพื้นที่จังหวัดสุพรรณบุรี เพื่อหาแนวทางการพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์วัฒนธรรมของจังหวัดสุพรรณบุรีให้เกิดความยั่งยืน มีกลยุทธ์และยุทธศาสตร์การพัฒนาการมีส่วนร่วมของชุมชน ภาครัฐ และภาคเอกชน เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาและส่งเสริมการท่องเที่ยว

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาพัฒนาการ การท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์วัฒนธรรมในแต่ละพื้นที่ในจังหวัดสุพรรณบุรี
2. เพื่อศึกษากลยุทธ์หรือยุทธศาสตร์ในการพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์วัฒนธรรมในแต่ละพื้นที่ในจังหวัดสุพรรณบุรีให้เกิดความยั่งยืน
3. เพื่อศึกษาการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในการพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์วัฒนธรรมในแต่ละพื้นที่ในจังหวัดสุพรรณบุรีให้เกิดความยั่งยืน

กรอบแนวคิดการวิจัย

การท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์วัฒนธรรมในแต่ละพื้นที่ในจังหวัดสุพรรณบุรี ใช้กลยุทธ์ในการพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์วัฒนธรรมในแต่ละพื้นที่ในจังหวัดสุพรรณบุรีให้เกิดความยั่งยืน การมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในการพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์วัฒนธรรมในแต่ละพื้นที่ในจังหวัดสุพรรณบุรีให้เกิดความยั่งยืน

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่องการมีส่วนร่วมในการพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์วัฒนธรรมอย่างยั่งยืนในพื้นที่จังหวัดสุพรรณบุรี พบว่าผลการวิจัยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. การท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์วัฒนธรรมในแต่ละพื้นที่ในจังหวัดสุพรรณบุรี
 - 1) ชาวกระเหรี่ยงและกลุ่มชาติพันธุ์ต่างๆ ที่มีวัฒนธรรมการแต่งกาย ภาษา และขนบธรรมเนียมประเพณีต่างๆ ที่แตกต่างจากท้องถิ่นอื่น
 - 2) แหล่งโบราณคดีหนองราชวัตร เป็นแหล่งโบราณคดี จังหวัดสุพรรณบุรี อยู่ในพื้นที่หมู่ 5 ตำบลหนองราชวัตร อำเภอนองหญ้าไซ จังหวัดสุพรรณบุรี ถูกค้นพบ หม่อมินม หม้อสามขา โครงกระดูกมนุษย์โบราณ ผู้ค้นพบคือนายวิมล อุบล เจ้าของที่ดิน จากการขุดปรับหน้าดินเพื่อทำการเกษตรกรรม เมื่อวันที่ 12 มิถุนายน 2546



ภาพที่ 1 ภาชนะดินเผา (หม้อมีน)
ที่มา : สายันต์ ไพเราะจิตร์, (2556)

ภาชนะดินเผา (หม้อมีน) สมัยก่อนประวัติศาสตร์ อายุราว 3,800 – 4,000 ปีมาแล้ว ดินเผา
เส้นผ่าศูนย์กลางลำตัว 49 ซม. สูง 61.5 ซม.



ภาพที่ 2 หม้อสามขา
ที่มา : สายันต์ ไพเราะจิตร์, (2556)

หม้อสามขาภาชนะดินเผาเนื้อดิน ไหลมีลักษณะเป็นกระเปาะรูปกรวยคล้ายหน้าอกผู้หญิง 2 คู่ ปาก
และฐานเป็นเชิงสูงถูกทุบแตกเป็นชิ้นเล็กชิ้นน้อย



ภาพที่ 3 โครงกระดูกมนุษย์โบราณที่ราชวัตร
ที่มา : สายันต์ ไพเราะจิตร์, (2556)

3) วัฒนธรรมการปกครอง ที่มีมาตั้งแต่การปกครองจากระบอบสมบูรณาญาสิทธิราชย์ มีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข วัฒนธรรมทางการเมืองเป็นแบบไพร่ฟ้า การเมืองส่งผลต่อวิถีชีวิตของคน แม้จะมีการเปลี่ยนแปลงการปกครองในปี พ.ศ. 2475 เป็นระบอบประชาธิปไตยที่มีวัฒนธรรมแบบมีส่วนร่วม จังหวัดพรรณบุรีรณรงค์ให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วม เช่น กลุ่มคนดีศรีสุพรรณและกลุ่มเรารักสุพรรณบุรีเข้ามามีส่วนร่วมต่าง ๆ ที่จะทำให้เกิดการพัฒนาในด้านต่าง ๆ เช่น ด้านรายได้ สังคม การเมือง ก่อให้เกิดเศรษฐกิจที่ดีในภาพรวมของจังหวัด และการอนุรักษ์วัฒนธรรมต่าง ๆ

4) ชุมชนหุบเขาวงหรือตะเพินคี ซึ่งเป็นดินแดนแห่งขุนเขา และป่าหนึ่งเดียวที่สมบูรณ์ที่สุดของเมืองสุพรรณ เป็นชายป่าผืนสุดท้ายของป่าห้วยขาแข้ง เป็นสถานที่ที่เหมาะสมกับนักท่องเที่ยวที่หลงใหลในธรรมชาติ ความเงียบสงบ ป่าเขา น้ำตก ความงดงามของดวงอาทิตย์ยามเช้า ไหลหมอก ความหนาวเย็น

5) ตลาดสามชุก หรือ ชุมชนสามชุกตลาดร้อยปี ได้รับรางวัลมรดกโลก ประเภทอนุรักษ์มรดกวัฒนธรรมแห่งเอเชียแปซิฟิก จากองค์การยูเนสโกเป็นตลาดที่ภาคประชาสังคมและภาครัฐมาร่วมช่วยกันหาทางพัฒนาคุณค่าของตลาด พัฒนา เนื่องจากในหลวงรัชกาลที่ 9 เสด็จมาตลาดสามชุกสุพรรณ ช่างเป็นสิ่งที่มีความหมายและน่าจดจำที่สุดในชีวิต สามชุกเป็นศูนย์กลางย่านการค้า และมีประวัติยาวนาน เป็นเหมือนกับแหล่งที่ทำให้แม่น้ำท่าจีนมีชีวิต เพราะถ้าย้อนเวลาและหันไปมอง ภาพอดีตที่ยังคงอยู่ แม้เวลาจะผ่านไปแสนนาน ตลาดเก่าที่มีชีวิต พวกกระเหรี่ยงจะนำของจากป่าบรรทุกเกวียนมาขายให้พ่อค้าทางเรือ และซื้อของจำเป็นกลับไปอำเภอสามชุก มีประวัติจารึกว่าเคยเป็น ดินแดนที่มีความยิ่งใหญ่ในอดีต ในฐานะที่เป็นเสมือนเมืองท่าที่สำคัญของ จังหวัดสุพรรณบุรี เพราะตั้งอยู่ริมฝั่งแม่น้ำท่าจีน และด้วยความร่วมมือกันของชุมชน ทำให้ตลาดสามชุก เป็นตลาดโบราณที่กลับมามีชีวิตอีกครั้ง และเป็นต้นแบบให้กับอีกหลาย ๆ ตลาดที่มีอายุเก่าแก่กลับมาค้าขายกันเช่นอดีต โดยปรับปรุงดูแล และยังคงรักษารูปแบบดั้งเดิมจนมีอายุนับร้อยปี จนกระทั่งปี พ.ศ. 2552

6) แหล่งอารยธรรมเก่าแก่มาแต่โบราณ จากการขุดพบเทวรูปยืน เนื้อหินสีเขียวขนาดใหญ่ องค์หนึ่ง ใน พ.ศ. 2522 ที่บ้านเนินพระ ต.บ้านสระ อ.สามชุก ทำให้นักโบราณคดีเริ่มขุดค้น และเชื่อว่าสถานที่นี้เป็นที่ตั้งของโบราณสถานสมัยขอมแห่งหนึ่ง ที่มีความสำคัญ โบราณสถานแห่งนี้ตั้งอยู่ใน อาณาจักรทวารวดี ระหว่าง พ.ศ.ที่ 16-18 จากการขุดพบ ได้พบลายปูนปั้นเป็นจำนวนมาก เช่น เศียรเทวดา พระพิมพ์เนื้อชิน นางอัปสร พระโพธิสัตว์ อวโลกิเตศวร ลายเทพพนม เศียรอสูรขนาดใหญ่ รูปสัตว์ที่ประดับศาสนสถาน ปัจจุบันได้เก็บรักษาไว้ที่ พิพิธภัณฑ์สถานแห่งชาติอุทอง

7) วิสาหกิจชุมชนหมู่บ้านดอกไม้ คนที่มีที่ทำกินน้อยหรือไม่มีที่ทำกินส่วนใหญ่จะมีอาชีพขายดอกไม้ และร้อยมาลัย พวกเขามีรายได้ทุกวันมากบ้างน้อยบ้างตามฤดูกาล และเขาก็พึงพอใจในความเป็นอยู่ของเขามีเงินส่งลูกเรียน เป็นความโชคดีของคนสุพรรณ นักท่องเที่ยวชอบที่จะไปเยี่ยมชมวิถีชีวิตชาวบ้าน



ภาพที่ 4 ชาวบ้านนั่งร้อยมาลัย อำเภอสามชุก

ที่มา : ผู้เขียน

แรงบันดาลใจให้ทุกคนเข้ามามีส่วนร่วมในการอนุรักษ์วัฒนธรรม และร่วมมือกัน เพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตตัวเองแล้วยังสื่อถึงความเป็นหนึ่งเดียว คือ รักพระองค์ท่าน เลิกแบ่งฝ่ายแบ่งพวก ทุกคนอยู่ใต้ร่มบรมโพธิสมภารของพระมหากษัตริย์ไทย และตั้งใจทำมาหากิน ช่วยเหลือตนเอง เหลือกก็แบ่งปันกัน

8) การแบ่งปันรังสรรค์สังคม การแบ่งปันความรู้ที่มีให้ผู้อื่น ไม่หวงแหนภูมิปัญญาเหล่านั้นไว้ แบ่งปันน้ำใจไปช่วยเหลือเขาให้พ้นทุกข์ได้ การให้ความช่วยเหลือแต่ต้องไม่เบียดเบียนตนเอง เช่น การลงแขกดำนา หรือเกี่ยวข้าวกัน การพึ่งพาตนเองตามที่ในหลวงรัชกาลที่ 9 ได้ทรงตรัสไว้ช่วยให้พวกเขาหลุดพ้นจากความยากจน ท่านเคยตรัสให้รักษานขนบธรรมเนียมประเพณีเอาไว้ให้ดี รักษาความดีคือ วิถีดั้งเดิมของความเป็นไทย

9) ศูนย์อนุรักษ์ควายไทย ในศูนย์เป็นเมืองใหม่ที่สร้างขึ้นแต่เมืองนี้ทำให้รู้ว่าวิถีชีวิตชาวนา สมัยก่อนเป็นอย่างไรบ้าง

10) ศาสนสถานสร้างงานให้ชุมชน สุพรรณบุรีเป็นจังหวัดที่มีชื่อเสียงด้าน ศาสนสถาน และ ร่องรอยอาณาจักรเก่าแก่ที่หลายคนก็ถือว่าเป็นสิ่งศักดิ์สิทธิ์ และก็เป็นที่มาของการหล่อไหลของนักท่องเที่ยว เจริญจิตวิญญาณที่เข้ามากราบสักการะสิ่งที่พวกเขาศรัทธา จังหวัดสุพรรณบุรี ที่นำโดยภาคประชาสังคม และ ภาครัฐโดยการได้รับความร่วมมือจากประชาชนจึงต้องร่วมกันบริหารจัดการพื้นที่ในศาสนสถานให้เป็นระเบียบแม้ว่าจะมีร้านขายอาหารตลอดจนของที่ระลึกก็ตาม เพราะนักท่องเที่ยวยังต้องการความสงบ มีความศักดิ์สิทธิ์มีมนต์ขลัง และกลิ่นอายของความศรัทธาที่ลุ่มลึก ผิงเข้าไปในจิตวิญญาณของคนที่มากราบสักการะ การบริหารจัดการจึงเป็นสิ่งสำคัญยิ่งที่จำเป็นต้องทำโดยการพูดคุย และประชุมกันในแต่ละศาสนสถาน เช่น วัดป่าเลไลยก์ วัดแค วัดไผ่โรงวัว วัดดอนมะนาว วัดน้อย วัดพระนอน วัดพระธาตุ เป็นต้น

11) สุพรรณมีวิถีชีวิตใกล้ชิดอยู่กับเพลงพื้นบ้าน ทำให้เพลงเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตจิตวิญญาณของคนสุพรรณเกือบทุกคน ทำให้เกิดศิลปินพื้นบ้าน ศิลปินแห่งชาติ และศิลปินที่มีชื่อเสียงมากมาย เพราะศิลปวัฒนธรรมอย่างเพลงพื้นบ้าน แม่ขวัญจิต ศรีประจันต์ เพลงพื้นบ้านประจำท้องถิ่นของ สุพรรณบุรี เช่น เพลง อีแซว มีความเป็นมาที่ยาวนาน มากกว่า 100 ปีโดยในช่วงแรก ๆ นั้นมีลักษณะเป็นเพลงปฎิพากย์ ที่หนุ่มสาวใช้ร้องยั่วเย้า เกี้ยวพาราสีกันอย่างง่าย ๆ สั้น ๆ กระทั่งเมื่อ 60-70 ปีที่ผ่านมา จึงได้พัฒนาเป็น

เพลงปฎิพากย์ยาว ลักษณะการร้องรับของลูกคู่ มีการพัฒนาเสื้อผ้าของผู้แสดง โดยจะนุ่งโจงกระเบนทั้งฝ่ายชายและหญิง ส่วนเสื้อนั้นฝ่ายหญิงจะใส่เสื้อแขนสั้นคอกลมหรือ คอเหลี่ยมกว้าง ฝ่ายชายมักจะใส่เสื้อแขนสั้นคอกลม สร้างสรรค์ความสะดุดตาด้วยสี ที่ฉูดฉาดเพื่อดึงดูดใจผู้ชม ผู้แสดงประกอบด้วย พ่อเพลง แม่เพลง คอตัน คอสอง คอสาม และ ลูกคู่ จำนวนไม่จำกัด มีหน้าที่ร้องรับ ร้องซ้ำความ ร้องสอดแทรกขัดจังหวะ เพื่อความสนุกสนาน

12) วรรณกรรม ตำนาน หรือ นิทานพื้นบ้าน จังหวัดสุพรรณบุรี ได้แก่ ตำนาน มะขามยักษ์ วัดแค นิทานพื้นบ้าน "ขุนช้าง - ขุนแผน" เรื่องจริง เรื่องเล่า หรือนิทาน มะขามยักษ์อายุหลายร้อยปี ตัวต่อยักษ์กับความเชื่อ เรื่องราวเหนือธรรมชาติที่หลายคนมองเป็นเรื่องขบขัน

13) ความศรัทธา ทำให้คนมีกำลังใจในการดำเนินชีวิต และก้าวเดินต่อไป ความเชื่อ

14) โบราณสถานหนองราชวัตร อำเภอหนองหญ้าไทรภาครัฐได้มีการดำเนินการตรวจสอบแหล่งโบราณคดีดังกล่าวในเบื้องต้น โดย ผู้อำนวยการงานศิลปากรที่ 2 สุพรรณบุรี และนักโบราณคดี ได้พบหลักฐานทางโบราณคดีจำนวนมาก ได้แก่ ชิ้นส่วนโครงกระดูกมนุษย์โบราณ ชิ้นส่วนกระดูกสัตว์ขวานหินขัด ชิ้นส่วนภาชนะดินเผารูปทรงต่าง ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งได้พบชิ้นส่วนภาชนะดินเผาที่มีรูปแบบเฉพาะที่เรียกว่า “หม้อสามขา” อย่างที่เคยพบในแหล่งโบราณคดีบ้านเก่า จังหวัดกาญจนบุรี และแหล่งโบราณคดีแจงงาม อำเภอหนองหญ้าไซ จังหวัดสุพรรณบุรี ผลจากการขุดค้นแสดงให้เห็นว่ามีกลุ่มคนเข้ามาอยู่อาศัยใช้ประโยชน์ที่ดินนี้ 2 สมัยใหญ่ ๆ ที่มีความแตกต่างกันในเรื่องทิศทางฝังศพ เมื่อพิจารณาโบราณวัตถุต่าง ๆ ที่พบในชั้นดินของแต่ละสมัย ทำให้สามารถกำหนดอายุสมัยแหล่งโบราณคดีแห่งนี้ในเบื้องต้นได้ดังนี้ สมัยแรก พบโบราณวัตถุที่ฝังร่วมกับศพ และในพื้นที่อยู่อาศัยหลายชนิด เช่น ขวานหินกะเทาะ ขวานหินขัด กำไลหิน และภาชนะดินเผา โดยเฉพาะการพบขาหม้อสามขา ทำให้สามารถกำหนดอายุโดยเทียบเคียงได้กับที่แหล่งโบราณคดีบ้านเก่า จ.กาญจนบุรี ที่เคยมีการกำหนดอายุไว้แล้วว่าอยู่ในสมัยหินใหม่อายุราว 4,000 - 3,500 ปีมาแล้ว โดยชุมชนที่เข้ามาอยู่อาศัยที่นี้นั้นเริ่มทำการเพาะปลูกมาตั้งแต่แรกเนื่องจากได้พบเมล็ดข้าวปะปนในเศษภาชนะดินเผาของสมัยนี้ด้วย

สมัยที่สอง โบราณวัตถุจำพวกข้าวของเครื่องใช้ส่วนใหญ่ ยังคงคล้ายคลึงกับสมัยแรก แต่มีข้อสังเกตคือ สมัยที่สองจะนิยมใช้ขวานหินขัดมากกว่าหินกะเทาะ และเริ่มพบขวานหินขัดแบบมีปาดด้วยรูปแบบหม้อสามขาที่หลากหลายมากขึ้น อีกทั้งยังไม่พบโลหะในที่นี้เลย จึงกำหนดอายุสมัยที่สองนี้อยู่ในสมัยหินใหม่ตอนปลาย ราว 3,500-2,500 ปีมาแล้ว รูปแบบหม้อสามขาในสมัยแรกของที่นี้นั้น มีลักษณะพิเศษแตกต่างไปจากที่บ้านเก่า และแหล่งอื่น ๆ ในไทย โดยมีขาอ้วนป้อมคล้ายคลึงกับที่พบในวัฒนธรรมลุงชานของจีนที่เป็นต้นแบบภาชนะประเภทนี้มากกว่า อีกทั้งในสมัยที่สองยังได้พบว่ามีการพัฒนาแบบภาชนะหม้อสามขาให้หลากหลายมากขึ้น โดยที่หม้อรูปแบบเดียวกับที่บ้านเก่าซึ่งเป็นพิมพ์นิยมในไทยนั้นก็พบในสมัยที่สองนี้ด้วย จึงนำไปสู่ข้อสันนิษฐานว่า แหล่งโบราณคดี หนองราชวัตร อาจจะเป็นชุมชนเกษตรกรรมยุคหินใหม่ระยะแรก ๆ ในลุ่มน้ำท่าจีน-แม่กลอง ที่มีกลุ่มชนภายนอกจากทางตอนใต้ของจีนเคลื่อนย้ายลงมาผสมผสานแลกเปลี่ยนทางวัฒนธรรมโดยมี “หม้อสามขา” เป็นภาชนะแบบพิเศษของคนกลุ่มนี้ จนผสมกลมกลืนกับคน

ในท้องถิ่นเดิม พัฒนารูปแบบภาษาชนให้ส่วนชาวเรียวแหลมเหมาะแก่การใช้งานมากขึ้น เราจึงได้พบรูปแบบหม้อสามขาแบบหลังนี้แพร่หลายทั่วไปในแหล่งโบราณคดีในที่ราบลุ่มแม่น้ำแควน้อย-แควใหญ่ และอีกหลายแหล่งในคาบสมุทรภาคใต้แหล่งโบราณคดีแห่งนี้จัดเป็นแหล่งโบราณคดียุคหินใหม่ ที่เก่าแก่ที่สุดในจังหวัดสุพรรณบุรี (ข้อมูลจากสำนักศิลปากรที่ 2 จังหวัดสุพรรณบุรี) ด้วยความสำคัญของแหล่งโบราณคดีดังกล่าว สำนักงานศิลปากรที่ 2 สุพรรณบุรี จึงได้จัดทำโครงการขุดศึกษาทางโบราณคดีที่แหล่งโบราณคดี หนองราชวัตร เสนอกรมศิลปากร และได้รับอนุมัติเงินกองทุนโบราณคดี เพื่อดำเนินงานในช่วงระหว่างเดือนกันยายน 2546-มกราคม 2547 เพราะว่าแหล่งโบราณคดี หนองราชวัตร ถูกค้นพบโดยเจ้าของที่ดิน จากการขุดปรับหน้าดินเพื่อทำการเกษตรกรรม เมื่อวันที่ 12 มิถุนายน 2546 และได้แจ้งให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองราชวัตรทราบ จากนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลหนองราชวัตรได้แจ้งให้สำนักงานศิลปากรที่ 2 สุพรรณบุรีทราบ เพื่อตรวจสอบ และดำเนินการให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาสำรวจ และรายงานให้หน่วยงานต่าง ๆ

15) สวนสวรรค์สุพรรณบุรี อำเภออู่ทอง คือ ศูนย์ส่งเสริมการเกษตร เรียกศูนย์นี้ว่า “สวนสวรรค์สุพรรณบุรี” เป็นหน่วยงานของรัฐ มีหน้าที่ส่งเสริมการเพาะปลูกของเกษตรกร โดยการขยายพันธุ์ต้นกล้า ด้วยเทคโนโลยีสมัยใหม่ในโรงเรือน ด้วยการใช้เนื้อเยื่อ และแจกจ่ายหรือจำหน่ายให้เกษตรกร และเป็นศูนย์ฝึกอบรมให้ความรู้ กับผู้ที่สนใจ และศึกษาค้นคว้าพันธุ์พืชใหม่ ๆ สถานที่น่าสนใจภายในศูนย์ ทิวทัศน์โดยรอบจะประดับด้วยพรรณไม้ต่าง ๆ ทั้งไม้ดอก ไม้ใบ ไม้ผล มีห้องอาหารที่ตกแต่งไว้อย่างงาม ด้านหลังมีสระน้ำที่ประดับด้วยบัววิกตอเรีย โรงเรือนเพาะพันธุ์ต้นกล้าพันธุ์ไม้จากเนื้อเยื่อ โรงเรือนขนาดใหญ่สำหรับจำหน่ายต้นไม้ ทั้งไม้ดอก ไม้ผล ในราคาถูก และในส่วนพื้นที่ว่างนับร้อยไร่ ก็จะเป็นบริเวณทุ่งทานตะวัน ในช่วงวันพืชมงคล ตั้งแต่ต้นเดือนธันวาคม ถึงปลายเดือนโดยจะบานสะพรั่งสวยงามที่สุดราว ๆ วันที่ 5 ธันวาคม ของทุกปี และในช่วงเดียวกัน ภายในสวนสวรรค์แห่งนี้ ยังงดงามด้วย ดอกไม้เมืองหนาว นานาพันธุ์ และที่พลาดชมไม่ได้ ดอกทิวลิป หลากสีส้น ที่จะบานพร้อมกันในช่วงปีใหม่ และช่วงวันแม่แห่งชาติ

16) นาแปลงใหญ่ศูนย์รวมใจเกษตรกร แปลงใหญ่ข้าวอู่ทอง ต้นแบบความสำเร็จที่เชื่อมโยงเครือข่าย ศพก.อย่างเข้มแข็งที่ตำบลบ้านดอน อำเภออู่ทอง จังหวัดสุพรรณบุรี ได้ชูจุดแข็งของการทำการทำเกษตรในรูปแบบแปลงใหญ่ตามนโยบายของรัฐบาลให้ประสบความสำเร็จ จากการที่เกษตรกรสามารถเชื่อมโยงการทำงานระหว่าง ศูนย์เรียนรู้การเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตสินค้าเกษตร (ศพก.)



ภาพที่ 5 นาแปลงใหญ่

ที่มา : ผู้เขียน

สำหรับเกษตรกรรุ่นใหม่ที่อยู่ในหลวงท่านได้ทรงคิดขึ้น ได้มีการนำไปขยายผล และประยุกต์ใช้ ในหลาย ๆ พื้นที่ ทั้งในพื้นที่ที่ขาดแคลนน้ำ หรือเป็นเขตเกษตรน้ำฝน และเกษตรกรมีความยากจน มีหนี้สิน และไม่มีอาหารเพียงพอต่อการบริโภคในครัวเรือน เช่น ในพื้นที่อำเภอเฉลิมพระเกียรติ อำเภอสองแคว อำเภอท่าม่วงจังหวัดน่าน

17) ศาสตร์พระราชาสรางสติปัญญาให้ปวงพสกนิกรน้อมนำศาสตร์พระราชามาประยุกต์ใช้ในการดำเนินชีวิต จะช่วยสร้างสรรค์สังคม เพราะครอบครัวอบอุ่นมีความเป็นอยู่ตามฐานานุรูป มีเหลือก็แบ่งปัน ซึ่งนำไปสู่การลดปัญหาอดอยาก และก่ออาชญากรรม ตลอดจนลดภาระหนี้สินภาคครัวเรือน การมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์วัฒนธรรม และในด้านการทำมาหากิน เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของคนในพื้นที่จังหวัดสุพรรณบุรีนั้น เกิดจากการที่ชาวบ้านซาบซึ้งในพระมหากรุณาธิคุณของพระมหากษัตริย์ไทย และการมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์วัฒนธรรมส่งผลให้มีการพัฒนาอย่างยั่งยืน

18) วัดป่าเลไลยก์ที่เป็นศูนย์รวมความศรัทธาของคนทั้งประเทศ มีพระพุทธรูปศักดิ์สิทธิ์ที่คนนิยมมากราบขอพรกันวัดแห่งนี้เป็นวัดที่สร้างมานับพันปีตั้งแต่สมัยสุพรรณบุรีรุ่งเรืองซึ่งปรากฏในพงศาวดารที่ได้กล่าวมาแล้วนั้นคนทั่วไปจึงมีความศรัทธาและมีความเชื่อในความศักดิ์สิทธิ์ของหลวงพ่อดำแห่งวัดป่าเลไลยก์ ด้านบนก็มีภาพวาดตัวละครขุนช้างมีภาพบรรยายเล่าเรื่องขุนช้างขุนแผนมีการจัดการแสดงเครื่องมือเครื่องใช้ในสมัยก่อนและพระพุทธรูปให้กราบสักการะขอพรกันอีกด้วยนักท่องเที่ยวส่วนใหญ่ก็ได้มากราบขอพรให้รำรวยเหมือนขุนช้างบางคนก็มาขอให้ถูกหวยซึ่งหลายๆคนก็ได้รับสิ่งที่ตนเองขอและก็กลับมาแก้บนอาจจะภายในหนึ่งเดือนหรือ 15 วันก็แล้วแต่ที่ขอหลวงพ่อดำไว้

19) สิ่งสร้างใหม่ที่ดึงดูดใจนักท่องเที่ยวที่สนใจประวัติศาสตร์ การแกะพระพุทธรูปบนภูผาใหญ่หรือหลวงพ่อดำอยู่ทอง แม้จะยังไม่เสร็จสิ้นแต่ก็มีนักท่องเที่ยวเข้าไปกราบสักการะด้วยความศรัทธาคนที่เข้าไปท่องเที่ยวส่วนใหญ่มักจะเป็นวัยกลางคนขึ้นไป และรู้ถึงประวัติศาสตร์ค่อนข้างดี ซึ่งอยู่ทองเป็นอาณาจักรเก่าแก่หรือเป็นอาณาจักรทวารวดี และเป็นดินแดนแห่งพระพุทธศาสนาในแคว้นสุวรรณภูมิ



ภาพที่ 6 วัยรุ่นนำพวงมาลัยมาแก้บนและผู้วิจัยรำแก้บน

ที่มา : ผู้เขียน

20) ตำนานนักเลงเมืองสุพรรณที่ไม่เคยจางหายนักเลงนั้นคือ คนสุพรรณเวลามีปัญหา เขาจะเคลียร์กันตัวต่อตัวจะไม่นิยมการยกพวกตีกัน จากประสบการณ์ที่ผู้วิจัยได้เห็นเมื่อเดือนที่แล้วนี้เอง คือเดือนพฤศจิกายนปี พ.ศ. 2561 ได้มีกลุ่มวัยรุ่น 2 กลุ่มคือ จากกลุ่มสามชุก และบางปلام้าที่นัดหมายมา สะสางข้อขัดแย้ง และปมปัญหา ซึ่งแต่ละกลุ่มก็ส่งตัวแทนออกมาชกกันกลางลานวัด โดยที่มีการต่อสู้กันแบบ ตัวต่อตัว และมีกองเชียร์ของแต่ละฝ่ายเป็นเสมือนพี่เลี้ยง และเชียร์ไปในตัว ฝ่ายไหนแพ้ก็ห้ามกันกลับบ้าน ไม่มีการแจ้งความ ถือว่าต่อสู้กันแบบลูกผู้ชาย คือคนสุพรรณส่วนใหญ่ไม่ได้มีพฤติกรรมที่เรียกว่าหมาหมู่ รุมคนที่ไม่มีทางสู้แม้แต่ตัวผู้วิจัยเองที่เคยมีปัญหาหาคู่กับคนในกรุงเทพฯ คนที่ไม่คิดจะต่อสู้ เราจะปล่อยเขาไป จะไม่ทำร้าย แต่ก็มีบางครั้งที่ผู้วิจัยถูกรุมทำร้ายเสียเอง เช่น กรณีไปจับผิดคนที่ก่อการทุจริต ผู้วิจัยถูกคนมารุมทำร้าย 3 คนแต่ในใจก็คิดว่าเราเลือดเนื้อคนสุพรรณ ต้องใจถึงพึ่งได้ และใจนักเลง ถ้าเขาไม่มีใจนักเลงกับเรา เราก็จะปึกหลักสู้ แต่ไม่เคยคิดว่าจะทำร้ายเขาหนักหน่วงจนถึงขั้นเอาชีวิตกัน เพราะอย่างไรรักก็อยู่เสมอว่า เขาเป็นคนไทย และเราก็เป็นคนไทย ฉะนั้นการรักใคร่ปรองดองเป็นเรื่องที่สำคัญที่สุด ผู้วิจัยก็พยายามที่จะทำความเข้าใจว่า คนที่ทำผิดกฎหมายก็ต้องว่ากันไปตามกฎหมายของบ้านเมือง ผู้วิจัยทำหน้าที่เป็นพลเมืองดีซึ่งเป็นสิทธิ และหน้าที่ของคนไทย ที่ควรจะรู้สิทธิ และหน้าที่ของตน และควรพึงกระทำสิ่งใด ผู้วิจัยจึงไม่ได้ถือสาคนที่คิดผิดไป ที่กล่าวมานี้ก็จากประสบการณ์ตรงที่ได้เห็นกับตา และเกิดขึ้นกับตัวเอง เพราะฉะนั้นก็สรุปได้ว่า คนสุพรรณ ไม่ได้เป็นคนดุ คนสุพรรณไม่ได้เป็นโจรโดยกมลสันดาน เพียงแต่คนสุพรรณเป็นผู้ที่รักความยุติธรรม รักพวกพ้อง และสำนึกรักพื้นแผ่นดินเกิด ถ้าไปถามคนเฒ่าคนแก่ในปัจจุบันที่รู้จักสามเสือสุพรรณ ไม่มีใครสักคนที่บอกว่า เสือฝ่าย เสือดำ เสือมเหศวร หรือเสือใบ เป็นคนเลว ทุกคนยกย่องว่าเขาเหล่านั้นเป็น ที่คอยปกป้องคนสุพรรณ มีให้ใจจากถิ่นอื่น มาปล้นสดมภ์คนสุพรรณได้ และการที่บุคคลที่กล่าวมาแล้วได้กลายมาเป็นจอมโจรที่มีชื่อเสียงก็เพราะ ทุกคนถูกทำร้ายก่อน ถูกริตนาทาเร้น หรือถูกข้าราชการกดขี่ข่มเหงจนต้องกลายมาเป็นจอมโจรที่มีชื่อเสียงกระฉ่อน และเป็นที่ยู้งามมาจนถึงทุกวันนี้ ฉะนั้นจะกล่าวว่าสุพรรณเป็นเมืองจนคงจะไม่ถูกต้องนัก เพราะถ้าชาวบ้านเดือดร้อนจากโจรจริง ชาวบ้านส่วนใหญ่คงไม่รักโจร มีผู้เฒ่าคนหนึ่งเล่าให้ฟังว่า ผู้กองที่ยิงเสือฝ่าย ชาวบ้านกันดาเนื่องจากว่าเสือฝ่ายสำนึกผิดและยอมมอบตัวเอง ไม่ได้โดนจับเมื่อนำตัวลงเรือไปถึงบ้านแพน ผู้กองคนนั้นก็จ่อยิงจนเสือฝ่ายเสียชีวิต ซึ่งชาวบ้านก็สงสัยกันว่าข้าราชการที่มักกดขี่ข่มเหงราษฎรเป็นผู้อยู่เบื้องหลัง

ทำให้ผู้กองคนนั้นตัดตอนเสื่อฝ้าย แต่ทั้งนี้ทั้งนั้นก็เพียงคำบอกเล่า และจากบันทึกของคนที่อยู่ในยุคนั้น จึงไม่สามารถสรุปได้แน่ชัดว่าเหตุการณ์จริงเป็นอย่างไร เพียงแต่สรุปได้ชัดเจนว่า ประชาชนคนดีที่ทำมาหากิน และถูกกดขี่ข่มเหงจากนายทุน และข้าราชการ ได้รับการปกป้องเป็นอย่างดีจากเสื่อฝ้าย และเสื่อฝ้ายเองใน สมัยสงครามโลกครั้งที่ 2 ก็อยู่ในขบวนการไทยเถิบ ปกป้องประเทศให้พ้นภัยคุกคามเท่าที่ตนเองจะมีกำลัง กล่าวถึงตรงนี้แล้วประจักษ์พยานที่เขาเป็นเสรีไทย หรืออยู่ในขบวนการไทยเถิบ อันนี้เป็นหลักประกันได้ว่า ทั้งเสื่อฝ้าย และสามเสื่อสุพรรณผู้โด่งดัง เป็นคนที่รักชาติบ้านเมือง และผดุงความยุติธรรมให้กับประชาชน ตาตา ๆ ที่ไม่มีอำนาจต่อรองกับนายทุน และข้าราชการที่ไม่ดีในยุคนั้น

21) วัดป่าเลไลยก์ที่เป็นศูนย์รวมความศรัทธาของคนทั้งประเทศ เป็นวัดดังประจำจังหวัดสุพรรณบุรี มีพระพุทธรูปศักดิ์สิทธิ์ ที่คนนิยมมากราบขอพรกัน วัดแห่งนี้เป็นวัดที่สร้างมานับพันปี ตั้งแต่สมัยสุพรรณบุรี ยี่รุ่งเรือง ซึ่งปรากฏในพงศาวดาร คนทั่วไปจึงมีความศรัทธา และมีความเชื่อในความศักดิ์สิทธิ์ของหลวงพ่อโต แห่งวัดป่าเลไลยก์ พระบาทสมเด็จพระจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว ได้เสด็จจรดงค์มาพบสมัยยังทรงผนวชอยู่ เมื่อเสด็จขึ้น ครองราชย์แล้ว จึงทรงมาปฏิสังขรณ์ ด้านหน้าพระวิหารมีพระพุทธรูปเป็นหลวงพ่อโตองค์จำลองเพื่อให้ ประชาชนได้เข้ามากราบไหว้จุดธูปเทียนปิดทอง

22) วรรณกรรมเรื่องขุนช้างขุนแผน ซึ่งมีผู้คนเป็นจำนวนมากยังไม่เข้าใจว่าเป็นเพียง วรรณคดี หลาย ๆ คนที่ผู้วิจัยได้ไปพูดคุยสอบถาม เข้าใจว่าขุนช้างขุนแผนมีจริง เพราะในวรรณคดีเกี่ยวข้องกับ สิ่งที่มีอยู่จริงในปัจจุบันคือ ต้นมะขามยักษ์ และวัดป่าเลไลยก์ ในขณะนี้ถ้าจะศึกษาวรรณกรรมเรื่องนี้ เด็ก ๆ หรือนักเรียนทั่วไปก็สามารถที่จะไปศึกษาได้ที่วัดป่าเลไลยก์ เพราะมีภาพวาดที่เป็นเรื่องเล่าจากเสภา ขุนช้างขุนแผน คนเฒ่าคนแก่หลายคนบอกว่า เล่ากันมาจากรุ่นปู่ย่าตาทวด ซึ่งนับอายุหลายคนรวมกัน ก็หลายร้อยปี หรือเกือบพันปี บางคนเชื่อสนิทใจจริง ๆ ว่าวรรณกรรมเรื่องนี้เกิดขึ้นจริง และนำมาแปลงเป็นเสภา เพื่อความไพเราะในการเล่าเรื่อง พระขุนแผนบ้านกร่างมีชื่อว่าพระอะไรกันแน่และใครเป็นผู้สร้าง แต่ที่เขียน พระ ต้อย เมืองนนท์ อ้างถึงก็คือ คนที่บอกว่าพระนเรศวรเป็นผู้สร้างพระ ซึ่งสร้างโดยพระมหาเถรคันฉ่อง นั่นคือ พระปรมาภิไธยในรัชสมัยได้บันทึกเอาไว้ ฉะนั้นความเกี่ยวเนื่องกันของวรรณกรรมขุนช้างขุนแผน และ พระขุนแผนที่ถูกเชื่อมโยงให้สอดคล้องกัน เป็นเพราะเหตุว่าพุทธคุณของพระ สอดคล้องกับพฤติกรรม และ วิชาของขุนแผนในวรรณคดีเรื่องขุนช้างขุนแผน

23) เพลงฉ่อย เพลงอีแซว เป็นมรดกของวัฒนธรรมในภาคกลางทั้งสิ้น แต่ในปัจจุบันนี้ ตั้งแต่หวังเต๊ะ ได้เสียชีวิตลง ก็เหลือแต่คุณลุงไสว คุณแม่ขวัญจิต ที่อยู่ในเขตพื้นที่สุพรรณบุรี และพยายาม ที่จะไปแสดงในทุก ๆ ที่ที่เขาเชิญโดยเฉพาะเวลาที่มีการแสดงศิลปวัฒนธรรมไทยที่หอวัฒนธรรมแห่งชาติ คุณแม่ขวัญจิต ก็จะได้รับเชิญไปเรื่อย ๆ และจะพาลูกศิษย์ลูกหาไป ด้วย ซึ่งปัจจุบันจะเห็นว่าจังหวัดสุพรรณบุรี มีการประกวดการรำ และการร้องเพลงไทยเดิมตลอดจนเพลงฉ่อย เพลงอีแซว เพลงเรือ เพลงเกี่ยวข้าว เป็นการอนุรักษ์มรดกวัฒนธรรมของเพลงพื้นบ้านให้สืบทอดวัฒนธรรมนี้จากรุ่นสู่รุ่น โดยมีหัวหน้าวัฒนธรรมของ เพลงพื้นบ้าน ซึ่งเป็นมรดกชิ้นสำคัญนี้สูญหายไป

อภิปรายผลการวิจัย

กลยุทธ์ในการพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์วัฒนธรรมในแต่ละพื้นที่ในจังหวัดสุพรรณบุรีให้เกิดความยั่งยืน คนในท้องถิ่นจังหวัดสุพรรณบุรีได้ร่วมกันอนุรักษ์ วัฒนธรรม ด้าน ศาสนสถาน เพลงพื้นบ้าน ชนเผ่าชาติพันธุ์ ด้านความเชื่อ ทักษะคติ และค่านิยม ดังนั้นการอนุรักษ์ทาง วัฒนธรรมต่างๆ ของแต่ละท้องถิ่น จะสามารถส่งเสริม การท่องเที่ยวเพื่อตอบสนองความต้องการของนักท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์วัฒนธรรมได้อย่างดี มีรูปแบบ การพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมให้ยั่งยืน (แก้วคำ ไกรสรพงษ์, 2551) การอนุรักษ์มรดกทางวัฒนธรรม จะนำไปสู่ความยั่งยืนของการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์วัฒนธรรมให้มีสถานที่ท่องเที่ยวที่สร้างขึ้นใหม่เพื่อเสริมสร้าง ให้มีความ หลากหลาย ความร่วมมือจากทุกภาคส่วนร่วมแรงร่วมใจ หรือเข้ามามีส่วนร่วม ทางตรง และทางอ้อม เพราะการมีส่วนร่วมนี้ การยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน ด้วยวัฒนธรรมเก่าแก่ ที่หาได้ยาก สามารถดึงดูด นักท่องเที่ยวให้เข้ามาท่องเที่ยว ในจังหวัดสุพรรณบุรี ส่งเสริมการท่องเที่ยวมากขึ้น (กรรณิการ์ กาญจนวัฏศรี ,2561) การสร้างหรือจำลองวัฒนธรรมดั้งเดิมของรุ่นปู่ย่าตาทวด เช่น ศูนย์ อนุรักษ์ควายไทย หรือการแกะสลัก พระบนหน้าผา ตลอดจนการรักษาแหล่งทางโบราณคดี เช่น แหล่งโบราณคดีหนองราช วัดระ อำเภอนอง ภูเขาไฟ ที่กราบไหว้ตามความเชื่อ ว่า วิญญาณบรรพบุรุษจะสามารถช่วยเหลือแก้ไขความเดือดร้อนต่างๆ ได้ การมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในการพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์วัฒนธรรมในแต่ละพื้นที่ในจังหวัด สุพรรณบุรี ให้เกิดความยั่งยืนซึ่งพัฒนาการการมีส่วนร่วมในการท่องเที่ยวถือเป็นส่วนหนึ่งการพัฒนาตามทฤษฎีการเปลี่ยนแปลง ทางสังคมที่มีวิวัฒนาการไปในเชิงประวัติศาสตร์สังคมที่ถูกถ่ายทอดจากรุ่นสู่รุ่นจนกลายเป็นวัฒนธรรมและ ประเพณีสืบต่อกันมาและต่อไปในอนาคต

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

- 1) เพิ่มการประชาสัมพันธ์เชิงลึกในทุกภาคส่วนให้ช่วยกันรณรงค์การท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ วัฒนธรรมในแต่ละจังหวัดไปให้ทั่วประเทศในจังหวัดต่างๆ
- 2) ดำเนินการพัฒนาแบบการบริหารจัดการการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์วัฒนธรรมในแต่ละ จังหวัดให้เป็นแหล่งการเรียนรู้ให้ประชาชนได้เข้าถึงข้อมูลข่าวสารแหล่งโบราณสถานที่มีความสำคัญต่อ ประเทศชาติตั้งแต่อดีตกาล
- 3) จัดกิจกรรมให้ประชาชนในพื้นที่ได้มีความรู้และมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ทรัพยากร สิ่งสำคัญ ทางประวัติศาสตร์
- 4) หน่วยงานที่เกี่ยวข้องของท้องถิ่นจัดทำโครงการพัฒนาระบบสาธารณูปโภค และระบบ โครงสร้างพื้นฐานให้ครบวงจรเพื่ออำนวยความสะดวกต่อการเดินทางท่องเที่ยวจะมีประโยชน์ต่อชุมชน และ ประชาชนทั่วไปที่จะเดินทางมาท่องเที่ยว

เอกสารอ้างอิง

- กรณีการ กาญจนาวัฏศรี. (2561). *การบริหารการพัฒนา*. เอกสารประกอบการสอน. สืบค้นเมื่อ 21 มกราคม 2561 จาก <http://pws.npru.ac.th>.
- กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา. (2557). *มหัศจรรย์ประเพณีท่องเที่ยวไทย 2557*. สืบค้นเมื่อ 30 กุมภาพันธ์ 2561, จาก <https://www.mots.go.th/News-view.php?nid=5468>.
- ไกรฤกษ์ ปิ่นแก้ว. (2556). “แหล่งท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม”. สืบค้นวันที่ 22 มิถุนายน พ.ศ. 2561, จาก <http://tourism-dan1.blogspot.com>.
- แก้วคำ ไกรสรพงษ์. (2551). *เครือข่ายนโยบายในคำและความคิดในรัฐศาสตร์ร่วมสมัย เล่ม 2*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- พระครูโกศลพัฒนบัณฑิต และ พระศกดิทัศน์ แสงทอง. (2017). ผู้บริหารในยุคใหม่ กับประเทศไทย 4.0. *Journal of MCU พุทธปัญญาทบทวน*, 2(3), 67-74.

แรงจูงใจในฐานะตัวแปรคั่นกลางที่เชื่อมโยงผู้นำการเปลี่ยนแปลงสู่ความผูกพัน
ต่อองค์กรของบริษัทอาหารทะเลแช่แข็งแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรสาคร

Incentives as Mediator Linking Change Leaders to Organizational Engagement
of a Frozen Seafood Company in Samut Sakhon Province

¹มานะ รุ่งรัมย์ และ ²สุมาลี รามานุส

¹Mana Rungratsamee and ²Sumalee Ramanust

^{1,2}บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์

^{1,2}Graduate School, Southeast Asia University

¹Corresponding Author. Email: S6241510023@sau.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาปัจจัยผู้นำการเปลี่ยนแปลง แรงจูงใจ และความผูกพันต่อองค์กรที่มีผลต่อพนักงานของบริษัทอาหารทะเลแช่แข็งแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรสาคร (2) เพื่อศึกษาแรงจูงใจในฐานะตัวแปรคั่นกลางที่เชื่อมโยงผู้นำการเปลี่ยนแปลงสู่ความผูกพันต่อองค์กรของบริษัทอาหารทะเลแช่แข็งแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรสาคร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้คือพนักงานของบริษัทอาหารทะเลแช่แข็งแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรสาคร จำนวน 258 ตัวอย่าง โดยใช้แนวคิดของ Cattell & Horn (1978) หลังจากนั้นจึงสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ(Stratified Random Sampling) และวิธีสุ่มตัวอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยศึกษาครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม ได้แก่ปัจจัยด้านผู้นำการเปลี่ยนแปลง ปัจจัยด้านแรงจูงใจและปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร ได้รับการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือด้านความตรงเชิงเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญ และได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค 0.975, 0.993 และ 0.940 ตามลำดับ สถิติที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและวิเคราะห์ด้วยแบบสมการโครงสร้าง (SEM) โดยใช้โปรแกรม PLS Graph 3.0

ผลการศึกษา พบว่า ผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมากโดยมีค่าเท่ากับ ($\bar{X}=3.97, S.D.= .821$) ความผูกพันต่อองค์กร มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมากโดยมีค่าเท่ากับ ($\bar{X}=3.97, S.D.= .820$) และ แรงจูงใจในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมากโดยมีค่าเท่ากับ ($\bar{X}=3.95, S.D.=.756$) โดยส่วนผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในฐานะตัวแปรคั่นกลางที่เชื่อมโยงผู้นำการเปลี่ยนแปลงสู่ความผูกพันต่อองค์กรของบริษัทอาหารทะเลแช่แข็งแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรสาคร อย่างมีนัยสำคัญ

คำสำคัญ : ผู้นำการเปลี่ยนแปลง; แรงจูงใจในการทำงาน; ความผูกพันต่อองค์กร

Abstract

Objective of this research was to (1) study the factors of change leaders, motivation and organizational engagement that influence employees of a frozen seafood company in Samut Sakhon Province and (2) study motivation as the mediator that connects the change leaders to corporate ties of a frozen

seafood company in Samut Sakhon Province. The sample used was an employee of a frozen seafood company in Samut Sakhon Province with 258 samples using the concept of Cattell & Horn (1978). Then, the Stratified Random Sampling and Simple Random Sampling methods are applied. This study is a quantitative research. The questionnaire tools consist of change leadership, motivation and organizational engagement factors. The research instruments were validated for quality for content validity by experts and the alpha coefficients of Cronbach each side were 0.975, 0.993 and 0.940, respectively. The research statistics consisted of frequency, percentage, mean and standard deviation values as well as the structural equation model analysis (SEM) by using PLS Graph 3.0 program.

As results, it was found that the change leaders has the highest mean of 3.97 and the standard deviation of .821, followed by the commitment to the organization with the mean of 3.97 and the standard deviation of .820, and the incentives with the mean of 3.95 and the standard deviation of .756, respectively. The results of the analysis of the mediator showed that motivation influenced the linkage of change leaders to organizational engagement of a frozen seafood company in Samut Sakhon Province, significantly.

Keywords: Change Leaders; Motivation for Work; Corporate Commitment

บทนำ

ในปัจจุบันการแพร่ระบาดครั้งใหญ่ของไวรัสโคโรนาหรือโควิด2019 (Coronavirus 2019 หรือ COVID-19) ที่มีการแพร่ระบาดอย่างรวดเร็ว ส่งผลกระทบอย่างรุนแรงต่ออุตสาหกรรมอาหารทะเลแช่แข็งและแปรรูปของไทย เกิดการลือคาวาน์ของประเทศคู่ค้าหลายประเทศในโลก จึงส่งผลกระทบต่อตัวเลขการส่งออกอย่างมาก อุตสาหกรรมอาหารทะเลแปรรูปของไทยในปี 2562-2564 มีแนวโน้มขยายตัวเพียง 1-2% ต่อปี เนื่องจากการส่งออกอาหารทะเลแปรรูป (สัดส่วน 89% ของปริมาณการผลิต) เผชิญการแข่งขันในตลาดโลกที่รุนแรงขึ้น ประกอบกับประเทศคู่ค้าหลักมีแนวโน้มที่จะผลิตเองและนำเข้าสินค้าจากประเทศในภูมิภาคเดียวกัน (Intra-region Trade) มากขึ้น ส่วนตลาดในประเทศ (สัดส่วน 11%) ยังคงได้แรงหนุนจากการบริโภคที่มีแนวโน้มขยายตัวตามชุมชนเมือง การเติบโตของร้านอาหารโดยเฉพาะประเภทธุรกิจฟาสต์ฟู้ด รวมถึงการเปลี่ยนแปลง Life Style ผู้บริโภคที่หันมาเน้นความสะดวกรวดเร็วในการประกอบอาหาร นอกเหนือจากความพร้อมด้านวัตถุดิบ วัสดุ ล้มลิ้อชา (2564) เอเชียยังมีความได้เปรียบด้านแรงงาน ทั้งจำนวน ทักษะฝีมือในการตัดแต่งหรือแปรรูปสัตว์น้ำ และอัตราค่าจ้างที่อยู่ในระดับต่ำกว่าภูมิภาคอื่นๆ ปัจจัยข้างต้นหนุนให้เอเชียเป็นผู้ส่งออกอาหารทะเลแปรรูปอันดับ 1 ของโลก โดยมีมูลค่าส่งออกเกือบ 40% ของตลาดส่งออกอาหารทะเลแปรรูปทั่วโลกที่มีประมาณ 1.5 แสนล้านดอลลาร์สหรัฐฯ ในปี 2561 ส่วนใหญ่อยู่ในรูปแช่เยือกแช่แข็งกระป๋อง ปูรสุกหรือปูรส หากพิจารณาศักยภาพการส่งออกอาหารทะเลแปรรูปเป็นรายประเทศพบว่าจีนเป็นประเทศผู้ส่งออกรายใหญ่ที่สุดของโลก มีส่วนแบ่งตลาด 13.7% ตามด้วย นอร์เวย์ (7.6%) เวียดนาม (5.7%) อินเดีย (4.9%) และไทย (4.0%) ส่วนประเทศผู้นำเข้าอาหารทะเลแปรรูปกระจุกตัวในกลุ่มประเทศพัฒนาแล้ว

เนื่องจากอาหารทะเลเป็นเนื้อสัตว์ที่มีราคาสูงเมื่อเทียบกับเนื้อสัตว์ประเภทอื่น โดยประเทศผู้นำเข้าที่สำคัญ ได้แก่ สหรัฐฯ มีสัดส่วนการนำเข้า 16.3% ตามด้วย ญี่ปุ่น (10.5%) จีน (6.0%) สเปน (5.7%) และฝรั่งเศส (4.8%) Chaiwat Sowcharoensuk (2019)

บริษัทอาหารแช่แข็งและแปรรูปอาหารทะเลมีบทบาทและหน้าที่ในการผลิตและส่งออกอาหารทะเลแช่แข็งให้กับประเทศต่างๆ และในประเทศ สำหรับการเป็นผู้นำองค์กรที่ดำเนินไม่ใช่เรื่องง่ายแต่จำเป็นต้องฝึกฝนและพัฒนาตนเองแบบการบริหารงานที่ดีตลอดเวลาอย่างที่ดีอยู่ตลอดเวลา มีความคิดริเริ่ม รู้จักการเข้าสังคม และนำนวัตกรรมใหม่ๆ เข้ามาใช้ในองค์กร ทำให้มีการเปลี่ยนแปลงองค์กรอย่างเหมาะสม ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจำเป็นต้องสามารถโน้มน้าวจิตใจของพนักงานให้เต็มใจ พร้อมทั้งสร้างความสามัคคี ความร่วมมือ ร่วมใจในหมู่คณะ ให้บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ ไม่ว่าจะเป็นต้องใช้กลยุทธ์หรือการวางแผนเพื่อให้ได้มาซึ่งความสำเร็จ สำหรับการเป็นผู้นำจะต้องสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับพนักงานในองค์กร เช่น การแสดงออกถึงความมุ่งมั่นหรือฝ่าฟันอุปสรรคในการทำงาน มีความกระตือรือร้นในการทำงานโดยมีเป้าหมายร่วมกันเพื่อให้องค์กรประสบผลสำเร็จ ความผูกพันของพนักงาน (Organizational Commitment) เป็นทัศนคติของพนักงานที่แสดงออกถึงความคิด ความรู้สึกการรับรู้และการเรียนรู้ของพนักงานที่ส่งผลต่อความสัมพันธ์และความพึงพอใจของพนักงานที่มีต่อองค์กร พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะมีพฤติกรรมการทำงานที่ตระหนักถึงความสำคัญและมีแรงบันดาลใจต่อบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของตนที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานในเชิงพัฒนาและจะมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ซึ่งช่วยทำให้เกิดความร่วมมือ ร่วมใจและความร่วมมือซึ่งกันและกันเพื่อการสร้างสรรค์ ปรับปรุงและพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน โดยส่งผลต่อผลิตภาพและคุณภาพขององค์กร บุคลากรทุกส่วนในองค์กรมีบทบาทหน้าที่ในการสร้างพัฒนาและรักษาสัมพันธ์ภาพที่ดีซึ่งกันและกันเพื่อสร้างสรรค์ความผูกพันของพนักงานให้มีต่อองค์กร พนักงานทุกคนที่มีความพึงพอใจในการทำงานและความสุข

ดังนั้นจากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษา “แรงจูงใจในฐานะตัวแปรต้นที่เชื่อมโยงผู้นำการเปลี่ยนแปลงสู่ความผูกพันต่อองค์กรของบริษัทอาหารทะเลแช่แข็งแห่งหนึ่งในจังหวัด สมุทรสาคร” โดยผู้วิจัยทำการศึกษากับกลุ่มตัวอย่างพนักงานบริษัทอาหารทะเลแช่แข็งแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรสาคร เพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงานซึ่งเชื่อมโยงกับผู้นำการเปลี่ยนแปลงและเสริมสร้างนโยบายกระตุ้นให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กร โดยทำการศึกษาปัจจัยที่สร้างแรงจูงใจในการทำงานให้พนักงานทุ่มเทความรู้ความสามารถที่มีอยู่เพื่อพัฒนาองค์กรอย่างเต็มความสามารถ ซึ่งผลการวิจัยองค์กรสามารถนำข้อมูลไปเป็นแนวทางในการปรับปรุงผู้นำและพนักงานในองค์กรให้มีความคิดริเริ่มในการนำนวัตกรรมใหม่ๆ มาใช้ภายในองค์กรเพื่อบรรลุตามเป้าหมายขององค์กรและเพื่อรักษาบุคลากรให้คงอยู่กับองค์กรและเพิ่มประสิทธิภาพของพนักงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

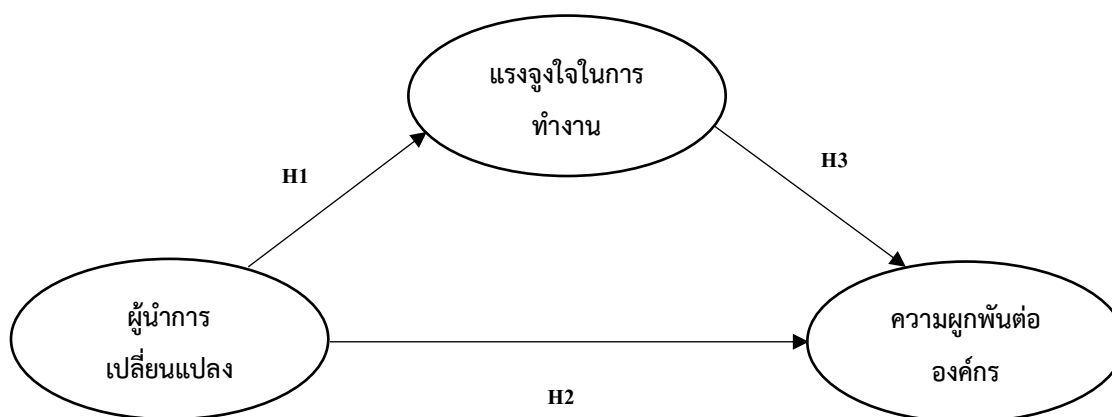
วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยผู้นำการเปลี่ยนแปลง แรงจูงใจ ความผูกพันต่อองค์กร มีผลต่อพนักงานในบริษัทอาหารทะเลแช่แข็งแห่งหนึ่งในจังหวัด สมุทรสาคร
2. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในฐานะตัวแปรคั่นกลางที่เชื่อมโยงผู้นำการเปลี่ยนแปลงสู่ความผูกพันต่อองค์กรของบริษัทอาหารทะเลแช่แข็งแห่งหนึ่งในจังหวัด สมุทรสาคร

สมมติฐานของการวิจัย

- สมมติฐานที่ 1 ผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลต่อแรงจูงใจ
- สมมติฐานที่ 2 ผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร
- สมมติฐานที่ 3 แรงจูงใจส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร
- สมมติฐานที่ 4 แรงจูงใจในฐานะตัวแปรคั่นกลางที่เชื่อมโยงผู้นำการเปลี่ยนแปลงสู่ความผูกพันต่อองค์กร

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณและใช้รูปแบบการวิจัยเชิงสำรวจโดยใช้แบบสอบถาม ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยที่มีขอบเขตและรายละเอียดในการดำเนินการวิจัยดังนี้

ประชากรกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานของบริษัทอาหารทะเลแช่แข็งแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรสาคร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ จำนวน 1005 คน ข้อมูลจากฝ่ายทรัพยากรบุคคล ณ วันที่ 19 มกราคม 2564

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เป็นแบบสอบถาม ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยลักษณะคำถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (check list)

ส่วนที่ 2-4 จะมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับตามแบบของ Likert (1932) ซึ่งจะมีให้เลือกตอบได้เพียงคำตอบเดียว โดยใช้คำถามที่แสดงระดับการวัดข้อมูลอันตรภาค (Interval Scale) โดยมีเกณฑ์การกำหนดค่าระดับดังนี้

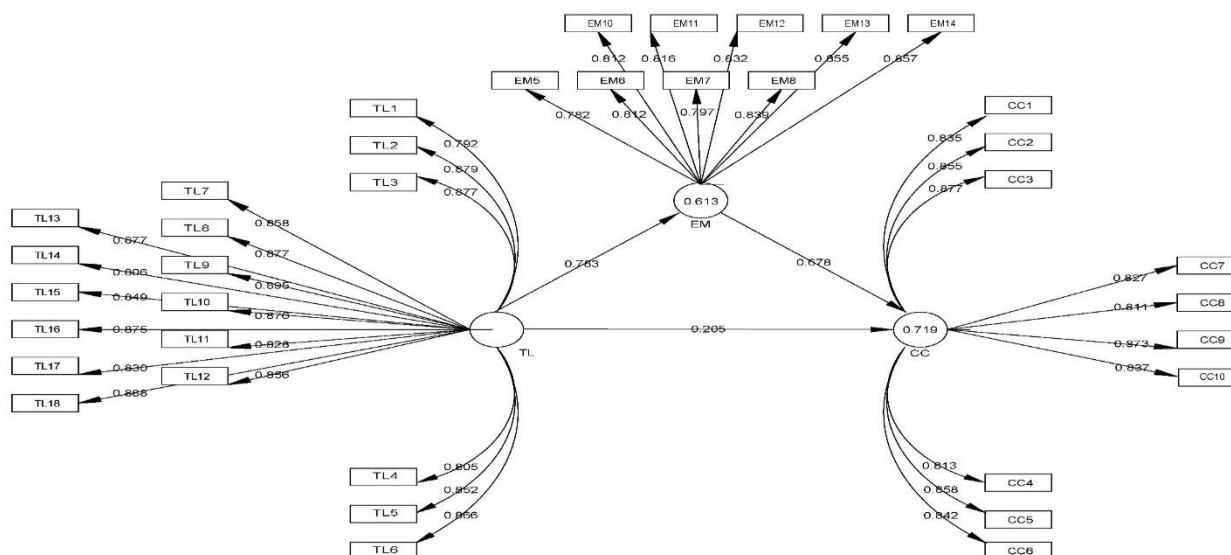
การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามแล้วนำมาลงข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปและตัวแบบโครงสร้าง เพื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์ทางสถิติที่ประกอบด้วย ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์ด้วยแบบสมการโครงสร้าง (SEM) โดยใช้โปรแกรม PLS Graph 3.0

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในครั้งนี้ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 54.7) มีอายุ 25-35 (ร้อยละ 62.0) มีสถานภาพโสด (ร้อยละ 77.1) มีระดับการศึกษาปริญญาตรี (ร้อยละ 78.7) มีระยะเวลาในการทำงาน 1-5 ปี (ร้อยละ 57.0) และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ระหว่าง 10,000-15,000 บาท (ร้อยละ 29.5)

ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมากโดยมีค่าเท่ากับ ($\bar{X}=3.97, S.D.=.821$) ความผูกพันต่อองค์กร มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมากโดยมีค่าเท่ากับ ($\bar{X}=3.97, S.D.=.820$) และ แรงจูงใจในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมากโดยมีค่าเท่ากับ ($\bar{X}=3.95, S.D.=.756$) ผลการวิเคราะห์ด้วยแบบสมการโครงสร้างในภาพรวม ซึ่งเป็นผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์โดยสัมประสิทธิ์ความถดถอยอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมที่ผู้นำการเปลี่ยนแปลง แรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร ดังภาพที่ 2



ภาพที่ 2 เส้นทางความสัมพันธ์ของสมการโครงสร้าง

ตารางที่ 1 ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำการเปลี่ยนแปลง แรงจูงใจและความผูกพันต่อองค์กร

ตัวแปร (LV)	ค่าความ ผันแปร	อิทธิพล (EFFECT)	TL	EM
CC	0.719	DE	0.205**	0.678***
		IE	0.531	0.000
		TE	0.736	0.678
EM	0.613	DE	0.783***	0.000
		IE	0.000	0.000
		TE	0.783	0.000

หมายเหตุ: DE; Direct Effect, IE; Indirect Effect, TE; Total Effect, N/A; Not Applicable

* หมายถึง p -value ≤ 0.10 หรือ ค่า $t \geq 1.65$

** หมายถึง p -value ≤ 0.05 หรือ ค่า $t \geq 1.96$

*** หมายถึง p -value ≤ 0.01 หรือ ค่า $t \geq 2.58$

ผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลทางตรง (DE=0.783) ต่อแรงจูงใจในการทำงาน ผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลทางตรง (DE=0.205)ต่อความผูกพันต่อองค์กร แรงจูงใจในการทำงานมีอิทธิพลทางตรง (DE=0.678)

ต่อความผูกพันต่อองค์กร ส่วนผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลทางอ้อม ($IE=0.531$)ต่อความผูกพันต่อองค์กรส่วน ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในฐานะตัวแปรคั่นกลางที่เชื่อมโยงผู้นำการเปลี่ยนแปลงสู่ความผูกพันต่อองค์กรของ บริษัทอาหารทะเลแช่แข็งแห่งหนึ่งในจังหวัด สมุทรสาคร

ผลการทดสอบสมมติฐานการวิเคราะห์แรงจูงใจในฐานะตัวแปรคั่นกลางที่เชื่อมโยงผู้นำการ เปลี่ยนแปลงสู่ความผูกพันต่อองค์กรของบริษัทอาหารทะเลแช่แข็งแห่งหนึ่งในจังหวัด สมุทรสาคร พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์ เส้นทางมีความแตกต่างกันได้ดังตาราง 2

จากตาราง 2 แสดงให้เห็นว่าผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลทางตรงต่อแรงจูงใจและผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันต่อองค์กร ส่วนแรงจูงใจมีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันต่อองค์กร

ผลการวิเคราะห์อิทธิพลคั่นกลางซึ่งเป็นตัวแปรที่เข้ามาเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม โดยที่มีตัวแปรคั่นกลางที่จะนำมาอธิบายอิทธิพลทางอ้อม ซึ่งผลการทดสอบอิทธิพลทางอ้อมจะปรากฏดังตารางที่ 3

ตารางที่ 2 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

	สมมติฐานการวิจัย (Hypothesis)	สัมประสิทธิ์ เส้นทาง (Coef.)	ค่า t-test	ผลลัพธ์
H1	ผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลต่อแรงจูงใจ	0.783***	21.388	สนับสนุน
H2	ผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร	0.205***	3.480	สนับสนุน
H3	แรงจูงใจส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร	0.678***	11.875	สนับสนุน
หมายเหตุ:	* หมายถึง $p\text{-value} \leq 0.10$ หรือ ค่า $t \geq 1.65$ ** หมายถึง $p\text{-value} \leq 0.05$ หรือ ค่า $t \geq 1.96$ *** หมายถึง $p\text{-value} \leq 0.01$ หรือ ค่า $t \geq 2.58$			

ตารางที่ 3 ผลการทดสอบอหิทธิพลคั่นกลาง

สมมติฐานการวิจัย (Hypothesis)	Effect	Boot SE	Boot LLCI	Boot ULCI
H4 แรงจูงใจในฐานะตัวแปรคั่นกลางที่เชื่อมโยงผู้นำการเปลี่ยนแปลงสู่ความผูกพันต่อองค์กร (TL → EM → CC)	.5793	.0616	.4567	.7016

จากตาราง 3 แสดงให้เห็นว่า แรงจูงใจเป็นปัจจัยคั่นกลางระหว่างผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับความผูกพันต่อองค์กรโดยมีค่าผลคูณของสัมประสิทธิ์ขอบเขตล่าง (Boot LLCI) และขอบเขตบน (Boot ULCI) ที่ช่วงของความเชื่อมั่นไม่คลุม 0 ซึ่งแสดงให้เห็นว่า แรงจูงใจในฐานะตัวแปรคั่นกลางที่เชื่อมโยงผู้นำการเปลี่ยนแปลงสู่ความผูกพันต่อองค์กรโดยมีค่าสัมประสิทธิ์ขอบเขตล่างเท่ากับ 0.4567 และขอบเขตบนเท่ากับ 0.7016

อภิปรายผลการวิจัย

การการวิจัยอหิทธิพลของแรงจูงใจในฐานะตัวแปรคั่นกลางที่เชื่อมโยงผู้นำการเปลี่ยนแปลงสู่ความผูกพันต่อองค์กร บริษัทอาหารทะเลแช่แข็งแห่งหนึ่งในจังหวัด สมุทรสาคร โดยจากผลการวิเคราะห์ข้อมูลสามารถอภิปรายผลการวิจัยและตีความข้อมูลต่าง ๆ ได้เป็น 3 ปัจจัย คือ (1) ผู้นำการเปลี่ยนแปลง (2) แรงจูงใจในการทำงาน (3) ความผูกพันต่อองค์กร

ปัจจัยของผู้นำการเปลี่ยนแปลง

การศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับผู้นำการเปลี่ยนแปลง (TL) มีอหิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำงาน (EM) จากผลการวิจัยพบว่า ผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอหิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้เนื่องจากผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีการนำเทคโนโลยีหรือนวัตกรรมต่างๆ เพื่อเพิ่มผลการปฏิบัติงานและมีการสร้างแรงจูงใจในการทำงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานผู้นำที่ดี มีความเป็นกลางตัดสินผลการปฏิบัติงานด้วยความเป็นธรรมส่งผลต่อแรงจูงใจของพนักงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วาธินี สมานันตกุล (2555) ได้ทำการศึกษาปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง แรงจูงใจประสิทธิภาพของการติดต่อสื่อสารของหัวหน้าที่ส่งผลต่อความเหนียวแน่นภายในกลุ่มของพนักงานธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ผลการวิจัยพบว่า 1) การรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง แรงจูงใจ ประสิทธิภาพของการติดต่อสื่อสารของหัวหน้าและความเหนียวแน่นภายในกลุ่มอยู่ในระดับสูง 2) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง แรงจูงใจ และประสิทธิภาพของการติดต่อสื่อสารของหัวหน้าสามารถรวมกันพยากรณ์ความเหนียวแน่นภายในกลุ่มและนอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของงานวิจัยของ กัญจน์ณัฐ คงวิโรจน์ (2558) แบบของผู้นำ พฤติกรรมของผู้นำ และแรงจูงใจของพนักงาน ปฏิบัติการ มีอหิทธิพลต่อประสิทธิผลในการทำงานของธนาคารแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ผลการวิเคราะห์พบว่า แบบของผู้นำพฤติกรรมของผู้นำ และแรงจูงใจ

ของพนักงาน ปฏิบัติการมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการทำงานของธนาคารแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานครอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

การศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร จากผลการวิจัยพบว่า ผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เนื่องจากผู้นำการเปลี่ยนแปลงได้ทำการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ให้กับองค์กรและพนักงาน และสร้างแรงจูงใจในการทำงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน และผู้นำมีความยุติธรรม ซื่อสัตย์ ในการตัดสินใจผลการปฏิบัติงานทำให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งเป็นผลดีต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของปัทมา เจริญพรพรหม (2558) ผลการศึกษาพบว่า การรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจ มีอำนาจในการทำนายความผูกพันต่อองค์กรได้มากที่สุดคือ ร้อยละ 22.1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงให้เห็นถึงการที่หัวหน้างานมีการสื่อสารกับลูกน้องโดยทำให้ลูกน้อง รับรู้ว่าจะงานที่พวกเขาทำมีความหมาย และสำคัญอย่างไร การที่รับรู้ว่าตนเองมีศักยภาพมีความสามารถที่จะ ทำงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จมีอำนาจในการตัดสินใจ แก้ปัญหา และเลือกวิธีการทำงานได้ด้วย ตัวเอง ส่งผลถึงความผูกพันในงานที่ตนรับผิดชอบ เกิดความภูมิใจที่ได้รับเลือกเป็นผู้ปฏิบัติงานหลักที่มีคุณค่าและท้าทาย รู้สึกว่าตนมีความผูกพันกับงานที่ทำมาก รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งในความสำเร็จขององค์กร พร้อมทั้งจะทุ่มเทแรงกายแรงใจในการกิจต่อไปและเติบโตขึ้นไปองค์การ

ปัจจัยของแรงจูงใจในการทำงาน

การศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร จากผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการทำงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจากแรงจูงใจในการทำงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร แรงจูงใจในการทำงานคือสิ่งที่พนักงานมีความรู้สึกที่ดีต่อสิ่งต่างๆภายในองค์กร มีความรู้สึกภาคภูมิใจในการทำงาน และเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรส่งผลให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธัญพร สุวรรณคาม (2559) การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร พบว่า แรงจูงใจในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

ปัจจัยของความผูกพันต่อองค์กร

ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวแปรแฝงอันดับที่ 1 โดยมีค่า R^2 ของปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร มีค่าเท่ากับ 0.719 ซึ่งแสดงว่า การกำหนดค่าตัวแปรแฝงอันดับที่ 1 ของปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร จากผลการวิจัยครั้งนี้เป็นการกำหนดที่ถูกต้อง พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีอิทธิพลต่อตัวแปรแฝงอันดับที่ 1 มีค่าระหว่าง 0.811-0.877

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1) จากผลการศึกษาข้อมูลของตัวชี้วัดของผู้ประกอบการเปลี่ยนแปลง เมื่อพิจารณาจากผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรของผู้ประกอบการเปลี่ยนแปลง พบว่า การที่ผู้ประกอบการมีการนำเทคโนโลยีหรือนวัตกรรมต่างๆเข้ามาใช้เพื่อพัฒนาองค์กรและพนักงานทำให้องค์กรบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้

2) จากผลการศึกษาข้อมูลของตัวชี้วัดของแรงจูงใจในการทำงานเมื่อพิจารณาจากผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรของแรงจูงใจในการทำงานพบว่า แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานจะขึ้นอยู่กับสิ่งตอบแทนและสวัสดิการต่างๆ รวมถึงสิ่งแวดล้อมและผู้นำในองค์กร

3) จากผลการศึกษาข้อมูลของตัวชี้วัดของความผูกพันต่อองค์กร เมื่อพิจารณาจากผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรของความผูกพันต่อองค์กร พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรจะขึ้นอยู่กับผู้นำที่มีคุณธรรมและการสร้างแรงจูงใจ ความสำเร็จในงาน ความภาคภูมิใจ ทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กร

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1) การวิจัยครั้งต่อไปควรพิจารณาตัวแปรต่างๆที่อาจจะส่งผลต่อความผูกพันขององค์กรเพื่อที่จะได้เกิดประโยชน์แก่บริษัทอาหารทะเลแช่แข็งแห่งหนึ่งในจังหวัด สมุทรสาคร

2) การวิจัยครั้งต่อไปควรนำไปศึกษาอุตสาหกรรมอื่นๆเพื่อใช้ประโยชน์ในการพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มความผูกพันต่อองค์กรในการพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กัญจน์ณัฐ คงวิโรจน์. (2558). *แบบของผู้ผู้นำ พฤติกรรมของผู้ผู้นำ แรงจูงใจของพนักงานปฏิบัติการที่มีประสิทธิผลในการทำงานของธนาคารแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร.การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจ*
มหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- ธัญพร สุวรรณคม. (2559). *ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน ความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง. ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยา*
อุตสาหกรรมและองค์การ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ปัทมา เจริญพรพรหม. (2558). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ความผูกพันในงาน และความผูกพันต่อองค์กร: กรณีศึกษาพนักงานกลุ่มบริษัทผู้ผลิตสินค้าบริโภคข้ามชาติแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพฯ.*
ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ ภาควิชาจิตวิทยา คณะศิลปศาสตร์
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

- วาจิณี สมานันตกุล. (2555). *ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง แรงจูงใจ ประสิทธิภาพของการติดต่อสื่อสารของหัวหน้าที่ส่งผลต่อความเหนียวแน่นภายในกลุ่มของพนักงานธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- วิศิษฐ์ ลิ้มลือชา. (2564). *ภายใต้สถานการณ์ทั่วโลกยังต้องเผชิญกับการแพร่ระบาดของโควิด-19 การฟื้นฟูเศรษฐกิจให้กลับมาเป็นปกติ แต่ทำอย่างไรจะทำให้อุตสาหกรรมอาหารของไทยยังคงเติบโต และมียอดคำสั่งซื้อเข้ามาต่อเนื่อง*. สืบค้นเมื่อ 15 มกราคม 2564, จาก <https://www.prachachat.net/economy/news-669444>.
- Cattell, R. B., & Horn, J. L. (1978). A check on the theory of fluid and crystallized intelligence with description of new subtest designs. *Journal of Educational Measurement*, 15(3), 139-164.
- Chaiwat Sowcharoensuk. (2019). *Business Outlook 2019-2021*. Processed Seafood Industry <https://www.krungsri.com/th/research/industry/industry-outlook/Food-Beverage/Processed-Seafood/IO/io-froccessed-seafood-20-th>.

การส่งเสริมการใช้แผนชีวิต STUDENT PLANNER เส้นทางสู่การพัฒนาทักษะชีวิต
ของนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนต้น กรณีศึกษา : โรงเรียนหน้าศูนย์เครื่องมือกล
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2
The Promoting of the use of Student Planner a pathway To Life Skills
Development of Junior High School Students Case Study:
Nasoonkrueangmurkon School under the Phetchabun
Primary Educational Service Area Office 2

¹รวงทอง ถาพันธ์,²พิชญ์อนงค์ ผดุงศิลป์ไพโรจน์,³ทินกร พูลพุด และ⁴สิทธิพร เขาอู่

¹Ruangthong Thaphan, ²Phichanong Phadungsilpairoj, ³Tinagorn Poolputj and ⁴Sittporn Kaoun

¹⁻⁴คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเจ้าพระยา

¹⁻⁴Faculty of Humanities and Social Sciences Chaopraya University

¹Corresponding Author. E-mail: rtp1960@hotmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อพัฒนาความสามารถของครูผู้สอนในการพัฒนาทักษะชีวิตให้กับนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนต้นโดยใช้แผนชีวิต 2) เพื่อศึกษาพฤติกรรมการพัฒนาตนเองโดยใช้แผนชีวิต และ 3) เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการใช้แผนชีวิต กลุ่มทดลองเป็นนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 และครูผู้สอน รวมทั้งสิ้น 33 คน วิธีดำเนินการวิจัยมี 5 ขั้นตอน คือ 1) วิเคราะห์สภาพปัจจุบันปัญหาและความต้องการ 2) กำหนดจุดประสงค์ในการปฏิบัติงาน 3) กำหนดวิธีปฏิบัติ 4) ลงมือปฏิบัติงาน 5) ประเมินผลการปฏิบัติงาน ดำเนินการวิจัยโดยใช้แผนชีวิต เส้นทางสู่การพัฒนาทักษะชีวิต ภาคเรียนที่ 1 และ 2 ผลการวิจัย พบว่า 1. ผลการพัฒนาความสามารถของครูผู้สอนในการพัฒนาทักษะชีวิตให้กับนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนต้นโดยใช้แผนชีวิต (STUDENT PLANNER) พบว่าครูผู้สอนมีความสามารถในการจัดกิจกรรมการพัฒนาทักษะชีวิตให้กับนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนต้นโดยใช้แผนชีวิต (STUDENT PLANNER) อยู่ในระดับมาก 2. ผลการศึกษาพฤติกรรมการพัฒนาตนเองในการใช้แผนชีวิต (STUDENT PLANNER) ของนักเรียนพบว่า นักเรียนทุกคนสามารถสะท้อนประโยชน์ของการใช้แผนชีวิต ในรูปแบบต่าง ๆ ได้แก่ การบันทึกกิจกรรมในแต่ละวัน การสำรวจคุณค่าของตนเอง การใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์ มีวินัยในตนเอง มีความรู้และจดจำ บันทึกความทรงจำ รู้จักจัดลำดับขั้นตอนในการวางแผนชีวิต และรู้จักหน้าที่ของตนเอง 3. ผลการศึกษาความพึงพอใจของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 พบว่าภาคเรียนที่ 1 ในภาพรวม นักเรียนมีความพึงพอใจคิดเป็นร้อยละ 56.80 และในภาคเรียนที่ 2 มีความพึงพอใจคิดเป็นร้อยละ 65.71

คำสำคัญ : การพัฒนาทักษะชีวิต; แผนชีวิต; กระบวนการส่งเสริมและเสริมสร้าง

Abstract

This research aims to 1) to develop teachers' ability to develop life skills for junior high school students using life plan 2) study self-development behavior using life plan and 3) to study the satisfaction

of using the life plan. The experimental group consisted of 33 students in Mathayom Suksa 1 and teachers. Research methods contained five steps: 1) Analyze current conditions problems and needs, 2) set performance objective 3) set the method of operation, 4) take action and 5) performance assessment. The result shows that 1) the schools had training material of activities. 2) Students reflect on the benefits of life skills development used of Student Planner and 3) more than 50 percentages, who the students had satisfaction. 1. The results of the development of teachers' ability to develop life skills for lower secondary school students using the life plan found that the teachers had knowledge and abilities in organizing life skills development activities for students at the Junior high school education using a life plan is at a high level. 2. The results of the study of self-development behavior in the use of the life plan (STUDENT PLANNER) showed that all students shared the benefits of using the life plan, such as recording daily activities. Explore self-worth Make good use of your free time Self-discipline Knowledgeable and remembered Memories Know the sequence of steps in planning your life. And know their duty 3. The results of the satisfaction study of Mathayom Suksa 1 students were found that the overall The students were satisfied with 56.80% and the satisfaction of the second semester was 65.71%.

Keywords: The development of life Skills; Student Planner; Promotion process

บทนำ

หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ได้กำหนดสมรรถนะสำคัญที่ผู้เรียนทุกคนพึงได้รับการพัฒนา 5 ประการ ได้แก่ 1) ความสามารถในการสื่อสาร 2) ความสามารถในการคิด 3) ความสามารถในการแก้ปัญหา 4) ความสามารถในการใช้ทักษะชีวิต 5) ความสามารถในการใช้เทคโนโลยี (กระทรวงศึกษาธิการ, 2553) ซึ่งความสามารถในการใช้ทักษะชีวิตนั้น เป็นความสามารถในการนำกระบวนการต่างๆ ไปใช้ในการดำเนินชีวิตประจำวัน การเรียนรู้ด้วยตนเอง การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง การทำงาน และการอยู่ร่วมกันในสังคมด้วยการสร้างเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคล การจัดการปัญหาและความขัดแย้งต่างๆ อย่างเหมาะสม การปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมและสภาพแวดล้อมและการรู้จักหลีกเลี่ยงพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ที่ส่งผลกระทบต่อตนเองและผู้อื่น โดยทั้งด้านความรู้ ความรู้สึกรู้สีกคิด ได้รู้จักสร้างสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคล ซึ่งการเรียนรู้ทักษะชีวิตเป็นสิ่งสำคัญในการเตรียมความพร้อมให้กับเด็กและผู้ใหญ่ เพื่อให้อยู่ร่วมกับความเสี่ยงและความท้าทายในยุคปัจจุบันได้ รวมถึงยังทำให้เกิดปฏิสัมพันธ์กันในเชิงบวกและอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างมีความสุข การเรียนรู้ทักษะชีวิตจึงเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้เกิดคุณภาพการศึกษา โดยการเรียนรู้ที่เน้นกระบวนการในการพัฒนาความสามารถที่จำเป็น มีเนื้อหาความรู้ที่เกี่ยวกับชีวิตประจำวันและมีการใช้เทคนิคและกระบวนการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมให้การพัฒนาทักษะและการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมจึงส่งผลต่อการพัฒนาทักษะชีวิตที่เป็นความสามารถของบุคคลที่จะจัดการกับปัญหาต่างๆ รอบตัวในสภาพสังคมปัจจุบันและเตรียมพร้อมสำหรับการปรับตัวในอนาคตอีกด้วย (Trudy, Linda, 2003) ซึ่งนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนต้นเป็นช่วงของวัยรุ่น

ซึ่งเป็นวัยที่มีปัญหาได้มากที่สุดวัยหนึ่ง ซึ่งแสดงออกเป็นปัญหาพฤติกรรมได้หลายประการ เช่น คือ ไม่เชื่อฟัง ละเมิดกฎเกณฑ์กติกาต่าง ๆ มีแผนและมีเพศสัมพันธ์ ใช้ยาเสพติด ทำผิดกฎหมาย ปัญหาพฤติกรรมบางอย่าง มักเกิดขึ้นมานาน จนทำให้การแก้ไขทำได้ยาก การป้องกันปัญหาจึงมีความจำเป็น และสำคัญมากกว่า การแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นแล้ว การป้องกันดังกล่าว ควรเริ่มตั้งแต่การส่งเสริมให้นักเรียนเป็นผู้ที่มีทักษะชีวิต มีการวางแผนชีวิตหากนักเรียน มีพัฒนาการของบุคลิกภาพดีจะมีภูมิคุ้มกัน และช่วยป้องกันปัญหาที่จะ เกิดขึ้นได้อย่างมาก พ่อแม่และครูอาจารย์และผู้ที่ทำงานเกี่ยวข้อง จึงควรให้ความสำคัญกับการส่งเสริม ให้นักเรียนได้มีการพัฒนาทักษะชีวิตเป็นอย่างยิ่ง นอกจากนี้ สังคมและสิ่งแวดล้อมก็ควรมีส่วนร่วมในการ ส่งเสริมพัฒนาการเช่นเดียวกัน

สำหรับปัญหาที่สำคัญที่สุดของระบบการศึกษาไทย ตามที่สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2559) ได้กล่าวไว้ คือ ผู้บริหาร ครู อาจารย์ ส่วนใหญ่ได้รับการฝึกอบรมมาแบบล้าหลังทั้งเรื่องอุดมการณ์ และแนวทางการศึกษาเรียนรู้ มีกรอบคิดแบบจารีตนิยม (Conservative) มุ่งรักษาสถานภาพเดิมที่ตนเคยชิน และได้รับประโยชน์ เน้นเรื่องการเชื่อฟัง การเคารพค่านิยม ขนบธรรมเนียมประเพณีดั้งเดิม และสอนความรู้สามัญ และทางอาชีพที่เน้นท่องจำและวัดผลในเรื่องเนื้อหา ไม่ได้ฝึกการวิเคราะห์ วิจัยอย่างเป็นวิทยาศาสตร์ขาดความเข้าใจ และละเลยการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์และความฉลาดทางสังคมของผู้เรียน ทำให้ผู้เรียนมีพฤติกรรม ยอมจำนน นั่งเรียนเงียบ ๆ เชื่อตาม ๆ กัน ไม่คิด ไม่ซักถามโต้แย้ง ไม่ได้แสดงออกความเป็นตัวตนของตัวเอง หรือคิดสร้างสรรค์ นอกจากนี้การอยู่ท่ามกลางกฎ ระเบียบ ข้อบังคับของโรงเรียนที่เข้มงวด ขาดความยืดหยุ่น ล้วนทำให้ผู้เรียนจำนวนไม่น้อยรู้สึกเหมือนยืนอยู่คนละฝั่งกับโรงเรียน อีกทั้งพัฒนาการตามวัยจากเด็กเข้าสู่วัยรุ่น ในช่วงนี้เด็กต้องเผชิญกับความเปลี่ยนแปลงของร่างกาย อารมณ์ สังคม เป็นช่วงที่ยากลำบากหรือเป็นช่วง หัวเลี้ยวหัวต่อ เด็กในวัยนี้ความอดทนกับกฎเกณฑ์ ข้อบังคับไม่มากนักหากเขารู้สึกว่ากฎเกณฑ์เหล่านั้นไม่มีเหตุผล ยิ่งถ้ารู้สึกถูกกดดันที่ทับทรวงอาจนำไปสู่การละเมิดกฎร้ายแรง อันนำไปสู่ปัญหาต่าง ๆ ดังที่กล่าวมาข้างต้น

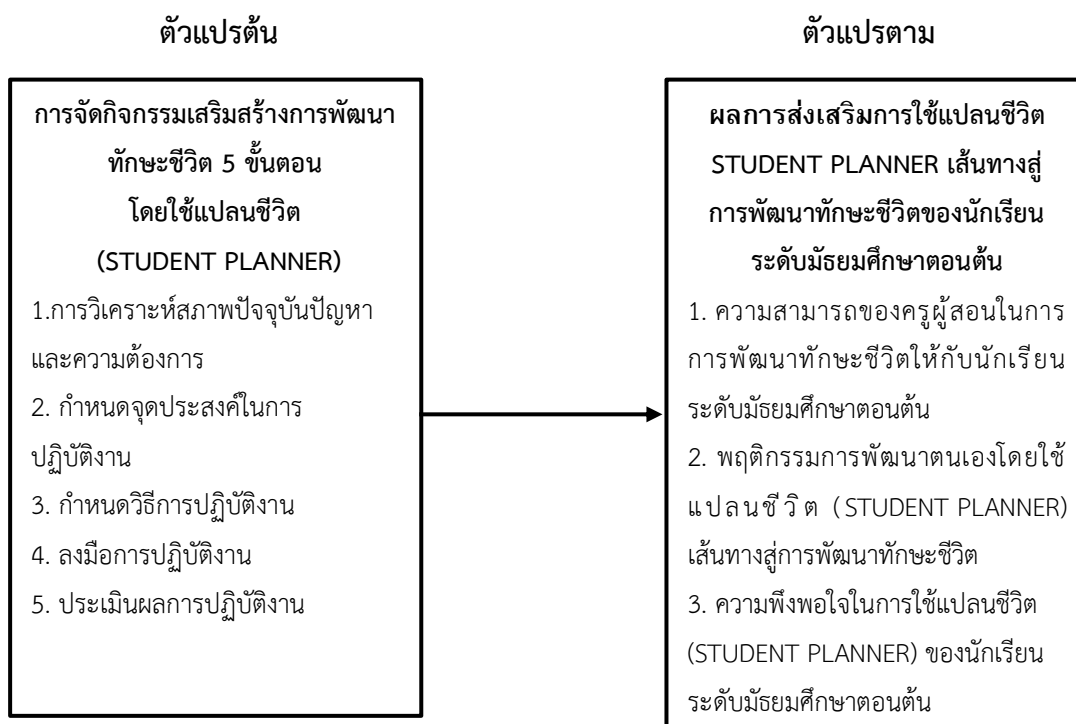
องค์การอนามัยโลก หรือ WHO ได้ให้ความสำคัญของทักษะชีวิต คือ “ความสามารถสำหรับ พฤติกรรมการปรับตัวและพฤติกรรมเชิงบวกที่ช่วยให้แต่ละคนสามารถจัดการกับความต้องการและความท้าทาย ในชีวิตประจำวันอย่างมีประสิทธิภาพ” (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2559) โดยมี องค์ประกอบของทักษะชีวิต ประกอบด้วย 5 ประการ ได้แก่ 1) การตัดสินใจและการแก้ไขปัญหา 2) การคิดวิเคราะห์ และความคิดสร้างสรรค์ 3) ทักษะการสื่อสารและทักษะการสร้างสัมพันธภาพ 4) การตระหนักรู้ในตนเอง และการเห็นใจผู้อื่น และ 5) การจัดการกับอารมณ์และความเครียด (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน, 2559) ซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญที่จะช่วยให้เด็กตระหนักรู้และเห็นคุณค่าในตนเองและผู้อื่น และสิ่งหนึ่งที่จะช่วยจัดปัญหานี้ได้ คือ STUDENT PLANNER ซึ่งเป็นเครื่องมือที่ช่วยจัดระเบียบชีวิต และช่วยให้ เด็กไปถึงเป้าหมายที่เราตั้งใจไว้ เพราะในแต่ละวันเด็กมีสิ่งที่จะต้องทำมากมาย ถ้าไม่ได้เขียนออกมา ก็อาจจะ ทำให้ลืมในบางเรื่องได้ ดังนั้นการที่ฝึกเขียนออกมาจะทำให้เห็นภาพว่าต้องทำอะไรบ้าง ซึ่งดีกว่าการที่คิดลอย ๆ

อยู่ในใจ และทำให้จัดสรรเวลาเพื่อไปทำสิ่งต่างๆได้ง่ายขึ้นด้วย เมื่อทำได้ทุกอย่างที่ตั้งใจ ก็จะได้รับเป้าหมายนั้น STUDENT PLANNER จึงเป็นเครื่องมือที่ช่วยได้มาก ถ้าเขียนก่อนที่จะทำการวางแผนว่าจะทำอะไรบ้าง เพื่อให้ได้เตรียมตัวแต่ถ้าเหตุการณ์นั้นเกิดขึ้นแล้ว แล้วมาเขียนทีหลังจะเป็นการบันทึก เพื่อเก็บข้อมูลว่าทำอะไรไปแล้วบ้างหรือเพื่อ Tracking ว่าทำอะไรไปมากน้อยแค่ไหน STUDENT PLANNER ช่วยให้เด็ก รู้ว่าต้องทำอะไรบ้างในแต่ละวัน ช่วยวางแผนเพื่อให้ได้รับเป้าหมาย ช่วยให้จัดสรรเวลาได้ดี ช่วยให้มีการเรียนดีขึ้น ตลอดจนช่วยเปลี่ยนนิสัย และจดบันทึกความทรงจำที่ดีจากความสำเร็จดังกล่าว ผู้วิจัยเห็นความจำเป็นที่ต้องพัฒนานักเรียนในการฝึกทักษะชีวิตจึงได้ใช้แนวคิดเส้นทางการพัฒนาทักษะชีวิตภาคต้น (มูลนิธิพัฒนาทักษะชีวิต, 2563) และเส้นทางการพัฒนาทักษะชีวิตภาคปลายของมูลนิธิพัฒนาทักษะชีวิต (มูลนิธิพัฒนาทักษะชีวิต, 2563) มาเป็นแนวทางในการพัฒนา โดยมีจุดประสงค์ของการพัฒนาเส้นทางการพัฒนาทักษะชีวิตให้แก่เยาวชนไทยเพื่อมุ่งเน้นให้เด็กมีความเข้มแข็งในการวางแผนชีวิต

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อพัฒนาความสามารถของครูผู้สอนในการการพัฒนาทักษะชีวิตให้กับนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนต้น
2. เพื่อศึกษาพฤติกรรมการพัฒนาตนเองโดยใช้แผนชีวิต (STUDENT PLANNER) เส้นทางการพัฒนาทักษะชีวิต
3. เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการใช้แผนชีวิต (STUDENT PLANNER) ของนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนต้น

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยการส่งเสริมการใช้แพลนชีวิต (STUDENTS PLANNER) เส้นทางสู่การพัฒนาทักษะชีวิตของนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนต้น กรณีศึกษา : โรงเรียนหน้าศูนย์เครื่องมือกล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2 ครั้งนี้เป็นวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research) ซึ่งมีขั้นตอนการดำเนินการวิจัย ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ ครูผู้สอนระดับมัธยมศึกษาตอนต้นและนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น (ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1- ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3) ของโรงเรียนหน้าศูนย์เครื่องมือกล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2 ปีการศึกษา 2661 โดยจำแนกเป็นครูผู้สอน 16 คน และนักเรียนจำนวน 130 คน รวม 146 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ ครูผู้สอนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 และนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ของโรงเรียนหน้าศูนย์เครื่องมือกล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2 ปีการศึกษา 2661 โดยจำแนกเป็นครูผู้สอน 10 คน และนักเรียนจำนวน 23 คน รวม 33 คน โดยเลือกแบบเจาะจง เฉพาะครูผู้สอนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 และนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ซึ่งเป็นนักเรียนที่ต้องมีการปรับตัวมากจากระดับประถมศึกษาไปสู่ระดับมัธยมศึกษา

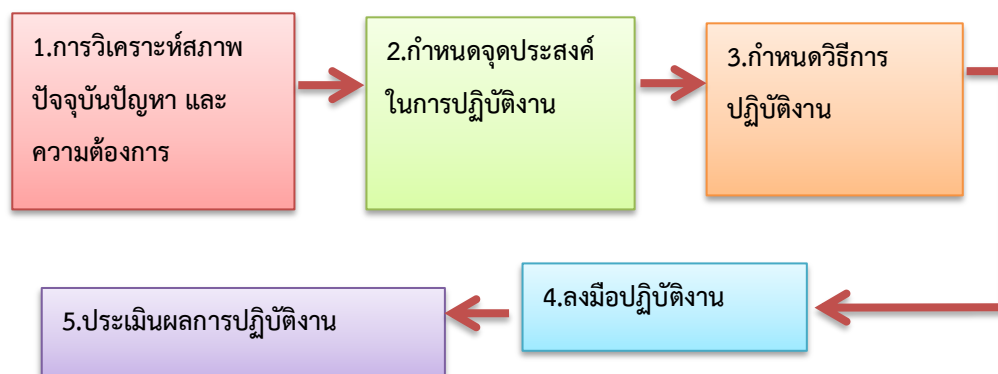
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยการส่งเสริมการใช้แพลนชีวิต (STUDENTS PLANNER) เส้นทางสู่การพัฒนาทักษะชีวิตของนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนต้น กรณีศึกษา : โรงเรียนหน้าศูนย์เครื่องมือกลและโรงเรียนบ้านวังบาล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2 ครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้ เครื่องมือในการวิจัยประกอบด้วย 1) แบบประเมินทักษะความสามารถในการจัดกิจกรรมของครูผู้สอนที่มีลักษณะเป็นมาตรประมาณค่า 5 ระดับ 2) แบบบันทึกพฤติกรรมการพัฒนาตนเองของนักเรียนระหว่างการจัดกิจกรรม และ 3) แบบประเมินความพึงพอใจของนักเรียนต่อการใช้แพลนชีวิต มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ โดยผ่านการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือจากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน และการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นจากการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของคอนนาค มีค่าคุณภาพของเครื่องมือดังนี้ ค่า IOC ของเครื่องมือทั้ง 2 ชนิด ได้แก่ แบบที่ 1 และ 3 อยู่ระหว่าง 0.67-1.00 และค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.83 และ 0.89 ตามลำดับ

ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยการส่งเสริมการใช้แพลนชีวิต (STUDENTS PLANNER) เส้นทางสู่การพัฒนาทักษะชีวิตของนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนต้น กรณีศึกษา : โรงเรียนหน้าศูนย์เครื่องมือกลและโรงเรียนบ้านวังบาล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2 ครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดขั้นตอนการดำเนินการ 5 ขั้นตอน

ได้แก่ 1) การวิเคราะห์สภาพปัจจุบันปัญหาและความต้องการ 2) กำหนดจุดประสงค์ในการปฏิบัติงาน 3) กำหนดวิธีการปฏิบัติงาน 4) ลงมือปฏิบัติงาน 5) ประเมินผลการปฏิบัติงาน ปรากฏดังแผนภาพต่อไปนี้



ภาพที่ 2 แสดงขั้นตอนการวิจัยส่งเสริมการพัฒนาทักษะชีวิตของนักเรียน

ที่มา : อนงค์ รอดแสน, 2552

จากแผนภาพขั้นตอนการดำเนินการวิจัยส่งเสริมการพัฒนาทักษะชีวิตของนักเรียนโดยใช้แผนชีวิต (STUDENT PLANNER) เส้นทางสู่การพัฒนาทักษะชีวิตของนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนต้น กรณีศึกษา : โรงเรียนหน้าศูนย์เครื่องมือกล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2 ผู้วิจัยมีรายละเอียดของการดำเนินการวิจัย ดังต่อไปนี้

ขั้นที่ 1 การวิเคราะห์สภาพปัจจุบันปัญหาและความต้องการ 1) ศึกษาสภาพของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้นเป็นอย่างไร 2) ทำการศึกษาพฤติกรรมของนักเรียนที่เป็นปัญหาหรืออุปสรรคในการกำหนดเป้าหมาย 3) สอบถามคุณครูที่ต้องการปรับปรุงพฤติกรรมการพัฒนาทักษะชีวิตของนักเรียนในลักษณะใด 4) จัดลำดับความสำคัญของปัญหาและความต้องการ

ขั้นที่ 2 กำหนดจุดประสงค์ในการปฏิบัติงาน 1) หลังจากผู้วิจัยดำเนินการ นิเทศและวิเคราะห์สภาพปัจจุบันปัญหา จึงนำผลพฤติกรรมของ 2) นักเรียนมากำหนดเป้าหมายในการพัฒนาว่าควรเป็นเช่นใดทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพ 3) กำหนดจุดประสงค์ร่วมกันระหว่างครูแนะแนวและครูที่ปรึกษา โดยต้องตั้งอยู่บนความจริงและสามารถที่จะทำได้ และ 4) ผู้วิจัยสร้างความมีส่วนร่วมและความรับผิดชอบร่วมกับโรงเรียนกลุ่มเป้าหมาย

ขั้นที่ 3 กำหนดวิธีการปฏิบัติ รายละเอียดการดำเนินงานคือ 1) วางแผนในการปฏิบัติงาน โดยผู้วิจัยติดต่อประสานงานกับมูลนิธิพัฒนาทักษะชีวิต เพื่อขอสนับสนุนเครื่องมือ สมุดบันทึกแผนชีวิต (STUDENT PLANNER) เส้นทางสู่การพัฒนาทักษะชีวิต 2) กำหนดบทบาท หน้าที่ และงานที่ต้องทำร่วมกับโรงเรียนกลุ่มเป้าหมาย และ 3) กำหนดเวลาในการปฏิบัติงาน โดยผู้วิจัยสร้างความเข้าใจให้กับครูแนะแนว

และครูที่ปรึกษา ในการจัดกิจกรรมฝึกฝนให้นักเรียนใช้แพลนชีวิต (STUDENT PLANNER) เส้นทาง การพัฒนาทักษะชีวิต

ขั้นที่ 4 ลงมือปฏิบัติงาน โดยมีรายละเอียดการดำเนินการคือ 1) ผู้วิจัยทำงานตามที่ได้ตกลงร่วมกันไว้ โดยปฏิบัติการภาคสนามร่วมกับครูแนะแนวและครูที่ปรึกษา เพื่อสร้างความเข้าใจให้กับนักเรียนใช้สมุด แพลนชีวิต (STUDENT PLANNER) เส้นทาง การพัฒนาทักษะชีวิต 2) จัดกิจกรรมต่างๆ ได้แก่ การวางแผน ในการทำงานแต่ละครั้งเข้าไปสังเกตการณ์ปฏิบัติงาน การให้ข้อมูลป้อนกลับ การสร้างเสริมกำลังใจ โดยมีเนื้อหาสาระ ดังนี้

ภาคเรียนที่ 1 มีเนื้อหาสาระในการฝึกทักษะชีวิตให้นักเรียน ประกอบด้วย 1) เรียนดี เรียนเก่ง เรียนสนุก 2) การวางแผนจัดขั้นตอนเพื่อบรรลุเป้าหมาย 3) วิธีการตั้งเป้าหมายและติดตามผลคะแนนของแต่ละวิชา 4) มุมสาระ...คำกล่าวดีๆจากบุคคลสำคัญระดับโลก 5) มุมสาระ...พุทธสุภาษิต และ 6) มุมสาระ...รักษาสภาพกาย-ใจ

ภาคเรียนที่ 2 มีเนื้อหาสาระในการฝึกทักษะชีวิตให้นักเรียน ประกอบด้วย 1) มุมสาระ “สุ จิ ปุ ลิ หัวใจนักปราชญ์” 2) กระบวนการค้นหาความใฝ่ฝันวิวางแผนสร้างฝันให้เป็นจริง 3) วิธีการตั้งเป้าหมาย และติดตามผลคะแนนของแต่ละวิชา 4) มุมสาระ...ข้อคิด คำแนะนำดีๆ 5) มุมสาระ...พุทธสุภาษิต 6) มุมสาระ...รักษาสภาพกาย-ใจ 7) 40 ลักษณะ ฉายแววจลัด และ 8) โลกกว้างของอาชีพ

ขั้นที่ 5 การประเมินผลการปฏิบัติงาน มีรายละเอียดการดำเนินการ โดยผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ ผลของการปฏิบัติงานเป็นไปตามจุดประสงค์หรือไม่ ทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพ ดังนี้ 1) ผู้วิจัยตรวจชิ้นงาน ภาระงานของนักเรียน 2) ให้นักเรียนสะท้อนผลการพัฒนาทักษะชีวิต และ 3) ร่วมกับนักเรียนสรุปประโยชน์ และประเมินความพึงพอใจในการบันทึกกิจกรรมแพลนชีวิต (STUDENT PLANNER) เส้นทางสู่การพัฒนา ทักษะชีวิต 4) ประเมินการจัดกิจกรรมของครูผู้สอนจำนวน 10 คน โดยผู้วิจัย ผู้บริหาร และครูผู้สอนประเมินตนเอง

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาความสามารถของครูผู้สอนในการจัดกิจกรรมแพลนชีวิต (STUDENT PLANNER) พบว่าครูมีความสามารถในการจัดกิจกรรม ปรากฏตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความสามารถของครูผู้สอนในการจัดกิจกรรม
แผนชีวิต (STUDENT PLANNER) ในภาพรวม

รายการประเมิน	$\bar{X}$	SD	แปลผล
1.การจัดกิจกรรมฝึกวางแผนขั้นตอนการทำงาน	3.57	0.67	มาก
2.การจัดกิจกรรมฝึกหัดตั้งเป้าหมายในการเรียน	3.57	0.55	มาก
3.การจัดกิจกรรมฝึกหัดตั้งเป้าหมายในการใช้เวลาในแต่ละวัน	3.87	0.67	มาก
4.การจัดกิจกรรมฝึกเลือกเทคนิคใช้ความคิดสร้างสรรค์	3.59	0.74	มาก
5.การจัดกิจกรรมใช้สื่อในการฝึก	3.87	0.67	มาก
รวม	3.69	0.14	มาก

จากตารางที่ 1 ในภาพรวมครูผู้สอนมีความสามารถในการจัดกิจกรรมแผนชีวิต (STUDENT PLANNER) อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.69$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ด้านการฝึกหัดตั้งเป้าหมายในการใช้เวลาในแต่ละวัน และด้านการใช้สื่อในการฝึก ($\bar{X}=3.87$) รองลงมาได้แก่ด้านการฝึกเลือกเทคนิคใช้ความคิดสร้างสรรค์ ($\bar{X}=3.59$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่ด้านการฝึกวางแผนขั้นตอนการทำงาน และด้านการฝึกหัดตั้งเป้าหมายในการเรียน ($\bar{X}=3.57$)

ผลการศึกษาพฤติกรรมการพัฒนาตนเองโดยใช้แผนชีวิต (STUDENT PLANNER) เส้นทางสู่การพัฒนาทักษะชีวิตของนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนต้น พฤติกรรมที่แสดงออกจากการสังเกตระหว่างการจัดกิจกรรม และการประเมินภาระงานชิ้นงาน ประกอบด้วย 10 พฤติกรรม ได้แก่ 1) การสะท้อนประโยชน์ 2) การบันทึกกิจกรรม 3) การสำรวจคุณค่าในตนเอง 4) การใช้เวลาวางให้เป็นประโยชน์ 5) การใช้สื่อในการฝึก 6) มีวินัยในตนเอง 7) มีความรู้และจดจำ 8) การบันทึกความทรงจำ 9) รู้จักจัดลำดับขั้นตอนในการวางแผนชีวิต 10) รู้จักหน้าที่ของตนเอง

ผลการประเมินความพึงพอใจในการใช้แผนชีวิต (STUDENT PLANNER) เส้นทางสู่การพัฒนาทักษะชีวิตของนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนต้น พบว่า จากการศึกษาความพึงพอใจของนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนต้นของโรงเรียนหน้าศูนย์เครื่องมือกลซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างในการใช้สมุดแผนชีวิต (STUDENT PLANNER) เส้นทางสู่การพัฒนาทักษะชีวิตของนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ปรากฏดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 2 แสดงค่าร้อยละความพึงพอใจของนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ของโรงเรียนหน้าศูนย์เครื่องมือกลซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างในการใช้แผนชีวิต เส้นทางสู่การพัฒนาทักษะชีวิตของนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนต้นที่มีต่อ “เนื้อหาสาระ” ของเล่มกิจกรรมภาคเรียนที่ 1 ในภาพรวม

เนื้อหา บทความ	การปฏิบัติ		ความพึงพอใจ		
	อ่าน	ไม่อ่าน	ชอบ	เฉยๆ	ไม่ชอบ
1.ชีวิตเป็นของเรา	82.61	17.39	69.57	30.43	0.00
2.เรียนดี เรียนเก่ง เรียนสนุก	82.61	17.39	60.87	34.78	4.35
3.การวางแผนจัดชั้นตอนเพื่อบรรลุเป้าหมาย	65.23	34.77	39.13	52.17	8.70
4. I Live by Design	65.23	34.77	47.83	47.83	4.35
5. สังคมสัมพันธ์ ฉันและเธอ	95.65	4.35	73.91	26.09	0.00
6.อัตชีวประวัติ	78.26	21.74	47.83	43.47	8.70
รวม	78.27	21.73	56.52	39.13	4.35

จากตาราง 2 พบว่า โดยภาพรวม นักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนหน้าศูนย์เครื่องมือกลในภาคเรียนที่ 1 นักเรียนชอบอ่านและใช้สมุดแผนชีวิต ร้อยละ 78.27 และมีความพึงพอใจชอบเนื้อหาและบทความต่างๆ ร้อยละ 56.52 เมื่อจำแนกเป็นรายเนื้อหา บทความต่าง ๆ ปรากฏว่า นักเรียนชอบอ่านเนื้อหาบทความเรื่อง “สังคมสัมพันธ์ ฉันและเธอ” มีค่าสูงสุด ร้อยละ 95.65 รองลงมา คือ “ชีวิตเป็นของเรา” และ “เรียนดี เรียนเก่ง เรียนสนุก” ร้อยละ 82.61 ตามลำดับ

ตาราง 3 แสดงค่าร้อยละความพึงพอใจของนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ของโรงเรียนหน้าศูนย์เครื่องมือกลในการใช้แผนชีวิต (STUDENT PLANNER) เส้นทางสู่การพัฒนาทักษะชีวิตของนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนต้นที่มีต่อ “แบบฝึกการคิดการวิเคราะห์และการเขียนเรื่องราวต่าง ๆ” ของเล่มกิจกรรมภาคเรียนที่ 1 ในภาพรวม

เนื้อหาเรื่อง	การปฏิบัติ		ความพึงพอใจ		
	ทำ	ไม่ทำ	ชอบ	เฉยๆ	ไม่ชอบ
1.กำหนดเป้าหมายของแต่ละรายวิชา	100.00	0.00	69.57	30.43	0.00
2. I Live by Design วิเคราะห์คุณสมบัติของตนเองตามอาชีพที่อยากเป็น	91.30	8.70	78.26	21.74	0.00
3.จัดบันทึกนัดหมายปฏิทินรายเดือน	65.23	34.77	43.48	30.43	26.09
4.จัดบันทึกประสบการณ์ต่างๆในปฏิทินรายสัปดาห์	65.23	34.77	21.74	65.23	13.03
5.ทำ “แบบทดสอบบุคลิกภาพ”	60.87	39.13	47.83	47.83	4.35

6.ทำแบบวิเคราะห์ “สังคมสัมพันธ์ฉันและเพื่อน”	78.26	21.74	56.52	34.78	8.70
7.กรอก “อัตชีวประวัติ”	82.61	17.39	69.57	26.09	4.35
8.กรอกข้อมูล “รู้เขา รู้เรา”	78.26	21.74	69.57	21.74	8.70
รวม	77.72	22.28	57.07	64.78	8.15

จากตาราง 3 พบว่า โดยภาพรวม นักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนหน้าศูนย์เครื่องมือกล ในภาคเรียนที่ 1 นักเรียนชอบทำและใช้แพลนชีวิต ร้อยละ 77.72 และมีความพึงพอใจชอบทำแบบฝึกการคิด การวิเคราะห์และการเขียนเรื่องราวต่างๆ ร้อยละ 57.07 เมื่อจำแนกเป็นรายแบบฝึกการคิด การวิเคราะห์ และการเขียนเรื่องราวต่างๆ ปรากฏว่า นักเรียนชอบทำแบบฝึกการคิด การวิเคราะห์และการเขียนเรื่องราวต่าง ๆ เรื่อง “กำหนดเป้าหมายของแต่ละรายวิชา” มีค่าสูงสุด ร้อยละ 100.00 รองลงมาคือเรื่อง “I Live by Design วิเคราะห์คุณสมบัติของตนเองตามอาชีพที่อยากเป็น” และ “กรอก อัตชีวประวัติ” ร้อยละ 91.30 และ 82.61 ตามลำดับ

ตาราง 4 แสดงค่าร้อยละความพึงพอใจของนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ของโรงเรียนหน้าศูนย์เครื่องมือกลในการใช้แพลนชีวิต STUDENT PLANNER เส้นทางสู่การพัฒนาทักษะชีวิตของ นักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนต้นที่มีต่อ “เนื้อหาสาระ” ของเล่มกิจกรรมภาคเรียนที่ 2 ในภาพรวม

เนื้อหาเรื่อง	การปฏิบัติ		ความพึงพอใจ		
	อ่าน	ไม่อ่าน	ชอบ	เฉยๆ	ไม่ชอบ
1.ทำไมต้องมีสมุดแพลนชีวิต	85.19	14.81	62.96	37.04	0.00
2.มูมสาระ สุ จิ ปุ ลิ หัวใจนักปราชญ์	66.67	33.33	51.85	48.15	0.00
3.กระบวนการค้นหาความใฝ่ฝัน	81.48	18.52	51.85	48.15	0.00
4.วิธีวางแผนสร้างฝันให้เป็นจริง	74.07	25.93	74.07	22.22	3.70
5.มูมสาระ รักสุขภาพกาย-ใจ	66.67	33.33	70.37	22.22	7.41
6.มูมสาระ พุทธสุภาษิต	62.96	37.04	59.26	40.74	0.00
7.ข้อคิด คำแนะนำดีๆ	77.78	22.22	74.07	25.93	0.00
8. 40 ลักษณะ ฉายแววความฉลาด	74.07	25.93	59.26	33.33	7.41
9.โลกกว้างของอาชีพ	85.19	14.81	85.19	14.81	0.00
รวม	74.90	25.10	65.43	32.51	2.06

จากตาราง 4 พบว่า โดยภาพรวม นักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้นโรงเรียนหน้าศูนย์เครื่องมือกล ในภาคเรียนที่ 2 นักเรียนชอบอ่านและใช้แพลนชีวิต ร้อยละ 74.90 และมีความพึงพอใจชอบเนื้อหาความรู้ และบทความต่าง ๆ ร้อยละ 65.43 เมื่อจำแนกเป็นรายแบบฝึกการคิด การวิเคราะห์และการเขียนเรื่องราวต่าง ๆ

ปรากฏว่า นักเรียนชอบอ่านเนื้อหาความรู้ และบทความ เรื่อง “โลกกว้างของอาชีพ” และ “ทำไมต้องมีสมุดแพลนชีวิต” มีค่าสูงสุด ร้อยละ 85.19 รองลงมาคือ เรื่อง “กระบวนการค้นหาความใฝ่ฝัน” ร้อยละ 81.48

ตาราง 5 แสดงค่าร้อยละความพึงพอใจของนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนต้นโรงเรียนหน้าศูนย์เครื่องมือกล ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างในการใช้แพลนชีวิต (STUDENT PLANNER) เส้นทางสู่การพัฒนาทักษะชีวิต ของนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนต้นที่มีต่อ “แบบฝึกการคิดการวิเคราะห์และการเขียนเรื่องราวต่างๆ” ของเล่มกิจกรรมภาคเรียนที่ 2 ในภาพรวม

เนื้อหาเรื่อง	การปฏิบัติ		ความพึงพอใจ		
	ทำ	ไม่ทำ	ชอบ	เฉยๆ	ไม่ชอบ
1.กำหนดเป้าหมายของแต่ละรายวิชา	81.48	18.52	77.78	22.22	0.00
2.ฝึกสำรวจคุณภาพตัวเอง/ฝึกเป็นคนมีคุณภาพ	92.59	7.41	66.67	33.33	0.00
3.การเห็นคุณค่าของงานอาชีพ	92.59	7.41	66.67	33.33	0.00
4.จัดบันทึกนัดหมายปฏิทินรายเดือน	66.67	33.33	59.26	37.04	3.70
5.จัดบันทึกประสบการณ์ต่างๆในปฏิทินรายสัปดาห์	70.37	29.63	55.56	29.63	14.81
6.ความถนัดกับอาชีพ	74.07	25.93	74.07	22.22	3.70
7.ฉันถนัดอะไร จะประกอบอาชีพใด	88.89	11.11	81.48	18.52	0.00
8.อาชีพของฉัน เส้นทางอาชีพ	81.48	18.52	62.96	37.04	0.00
9.ค้นหาตัวเอง ฉันพบว่า	85.19	14.81	70.37	29.63	0.00
10.เก็บเกี่ยวความรู้จากการอ่าน	81.48	18.52	48.15	51.85	0.00
11.เรื่องราวที่ดีที่ได้ทำ	92.59	7.41	62.96	37.04	0.00
รวม	82.49	17.51	65.99	31.99	2.02

จากตาราง 5 พบว่า โดยภาพรวม นักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้นมีความพึงพอใจชอบทำแบบฝึกการคิด การวิเคราะห์และการเขียนเรื่องราวต่างๆ ร้อยละ 65.99 เมื่อจำแนกเป็นรายแบบฝึกการคิด การวิเคราะห์และการเขียนเรื่องราวต่างๆ ปรากฏว่า นักเรียนชอบทำแบบฝึกการคิด การวิเคราะห์และการเขียนเรื่อง “ฝึกสำรวจคุณภาพตัวเอง/ฝึกเป็นคนมีคุณภาพ”, “การเห็นคุณค่าของงานอาชีพ”, “เรื่องราวที่ดีที่ได้ทำ” มีค่าสูงสุด ร้อยละ 92.59 ตามลำดับ รองลงมาคือเรื่อง “ฉันถนัดอะไร จะประกอบอาชีพใด” ร้อยละ 88.89

อภิปรายผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาความสามารถของครูผู้สอนในการจัดกิจกรรมโดยใช้แพลนชีวิต (STUDENT PLANNER) พบว่า ครูสามารถเสริมสร้างการพัฒนาทักษะชีวิตให้กับนักเรียนโดยใช้สื่อ เครื่องมือในการฝึกฝนให้นักเรียนได้ฝึกจัดบันทึก ฝึกวางแผนขั้นตอนการทำงาน ฝึกหัดตั้งเป้าหมายการเรียนรู้ ฝึกหัดตั้งเป้าหมายการใช้เวลาในแต่ละวัน และฝึกมองหาเทคนิคใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการตกแต่งสมุดแพลนชีวิต ทั้งนี้เป็นผลมาจากการ

แพลนชีวิต STUDENT PLANNER เป็นสื่อ เครื่องมือ ที่มีประโยชน์ต่อนักเรียนอย่างแท้จริง จึงทำให้ครูสามารถนำสื่อ เครื่องมือ ดังกล่าวมาเป็นแบบแผนในการพัฒนาทักษะชีวิตของนักเรียนได้ จึงสอดคล้องกับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2559) ที่ได้กล่าวถึงสื่อทักษะชีวิต รหัสครูศตวรรษที่ 21 สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 และเพื่อเตรียมพลเมืองอย่างมีคุณภาพต่อไป นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ องค์กรไทร์ ทูเพลย์ (2553) ที่กล่าวถึงสื่อ คู่มือทักษะชีวิต เป็นเครื่องมือที่สามารถช่วยเหลือและสนับสนุนครูในการพัฒนานักเรียนได้เป็นอย่างดี ซึ่งสอดคล้องกับแบลคเวลจอห์น (Black Well John,2003) ที่ค้นพบว่า การเรียนรู้ด้วยตนเอง การสร้างสัมพันธภาพกับผู้อื่นจะช่วยให้ นักเรียนเห็นความสัมพันธ์ของการสร้างเป้าหมายในชีวิต

2. ผลการศึกษาพฤติกรรมการพัฒนาตนเองโดยใช้แพลนชีวิต (STUDENT PLANNER) เส้นทางสู่การพัฒนาทักษะชีวิตของนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ปรากฏว่า นักเรียนทุกคนร่วมกันสะท้อนประโยชน์ของการใช้แพลนชีวิต ได้แก่ บันทึกกิจกรรมต่างๆในแต่ละวัน สำรวจคุณค่าของตนเอง ใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์มีวินัยในตนเอง มีความรู้และจดจำ บันทึกความ ทรงจำ รู้จักจัดลำดับขั้นตอนในการวางแผนชีวิต และรู้จักหน้าที่ของตนเอง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากเหตุผล คือ ผู้วิจัยได้สร้างความเข้าใจให้กับนักเรียนก่อนการใช้แพลนชีวิตว่านักเรียนจะใช้สมุดบันทึกอย่างไร โดยผู้วิจัยได้ฝึกปฏิบัติภาคสนาม โดยสร้างข้อตกลงและอธิบายชี้แจง พร้อมสร้างแรงบันดาลใจที่เกี่ยวกับความสำคัญและประโยชน์ของแพลนชีวิต พร้อมทั้งกระตุ้นให้ครูผู้สอนกำกับติดตามเป็นระยะๆ อย่างต่อเนื่อง โดยครูผู้สอนจะกำหนดให้นักเรียนส่งผลการบันทึกทุก ๆ สัปดาห์ จึงส่งผลให้นักเรียนได้ 1) รู้จักการบริหารเวลาของตนเองได้ 2) รู้จักการจัดลำดับความสำคัญของการทำงาน และการจดบันทึกงานเป็นนิสัย 3) ช่วยให้นักเรียนได้รับองค์ความรู้ในมุมสาระต่างๆในแพลนชีวิต และ 4) ได้สร้างสรรค์วิธีคิดของนักเรียนเพื่อแสดงออกอย่างมั่นใจ เพราะเป็นพื้นที่ของตนเองในการเขียนอย่างสบายใจ

3. ผลการศึกษาความพึงพอใจในการใช้แพลนชีวิต (STUDENT PLANNER) เส้นทางสู่การพัฒนาทักษะชีวิตของนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนต้น พบว่า มีนักเรียน 23 คน จำแนกการใช้แพลนชีวิต สัปดาห์ละ 1-2 ครั้ง มีผลความพึงพอใจเกี่ยวกับเนื้อหา บทความต่างๆ และแบบฝึกคิด วิเคราะห์เรื่องราวต่างๆของตนเอง ดังนี้

1) ในภาคเรียนที่ 1 นักเรียนมีความพึงพอใจชอบเนื้อหาและบทความต่างๆ ร้อยละ 56.52 และนักเรียนมีความพึงพอใจชอบทำแบบฝึกการคิด การวิเคราะห์และการเขียนเรื่องราวต่างๆ ร้อยละ 57.07

2) ในภาคเรียนที่ 2 นักเรียนมีความพึงพอใจชอบเนื้อหาความรู้ และบทความต่างๆ ร้อยละ 65.43 และนักเรียนมีความพึงพอใจชอบทำแบบฝึกการคิด การวิเคราะห์และการเขียนเรื่องราวต่างๆ ร้อยละ 65.99

จากผลการศึกษา พบว่า นักเรียนชอบอ่านเนื้อหา บทความ เรื่องราวต่างๆในเล่มทั้งภาคเรียนที่ 1 และ 2 มากกว่าร้อยละ 50 ขึ้นไป และอีกทั้งนักเรียนยังสามารถปฏิบัติและทำแบบฝึก การคิด การวิเคราะห์

และเขียนเรื่องราวต่างๆ สูงกว่า ร้อยละ 50 ซึ่งอาจเป็นเพราะ แพลนชีวิต (STUDENT PLANNER) ได้ออกแบบอย่างเหมาะสมสอดคล้องกับนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ซึ่งเป็นวัยที่กำลังต้องการมีความอยากรู้อยากเห็น อยากทดลอง และค้นหาเองเพื่อการรู้จักตัวตนอย่างแท้จริงว่า มีบุคลิกภาพอย่างไร เพื่อกำหนดเป้าหมายชีวิตในอนาคตของตนเอง และฝึกการวางแผนงานตามสิ่งที่ตนเองชอบ และลงมือทำอย่างตั้งใจ มุ่งมั่น ตามที่มูลนิธิพัฒนาทักษะชีวิตได้ออกแบบตามขั้นตอน จัดลำดับเนื้อหา สาระให้เหมาะสมทั้งภาคเรียนที่ 1 และ 2 จึงทำให้นักเรียนมีความพึงพอใจในการบันทึกแพลนชีวิตของตนเอง มีค่าสูงกว่าร้อยละ 50 ทุกกิจกรรม

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

- 1) ควรให้ครูได้ติดตาม และศึกษาพฤติกรรมพัฒนาตนเองของนักเรียน อย่างต่อเนื่อง
- 2) ควรส่งเสริมและกระตุ้น เชื่อมโยงให้ครูได้พัฒนาต่อยอดในการจัดกิจกรรมการพัฒนาคุณค่าของนักเรียนที่เป็นประโยชน์ต่อการวางแผนชีวิต ตามบทบาทหน้าที่ของนักเรียนให้มีความเข้มแข็ง
- 3) ควรส่งเสริมให้นักเรียนได้บูรณาการการแก้ปัญหา การตัดสินใจ และนำไปสู่กระบวนการทำงาน การนำไปใช้ในเชิงปฏิบัติกับชีวิตจริง

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2553). *หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551*. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- มูลนิธิพัฒนาทักษะชีวิต.(2563). *แพลนชีวิต STUDENT PLANNER เส้นทางสู่การพัฒนาทักษะชีวิต ภาคต้น*. กรุงเทพฯ: มูลนิธิพัฒนาทักษะชีวิต.
- มูลนิธิพัฒนาทักษะชีวิต.(2563). *แพลนชีวิต STUDENT PLANNER เส้นทางสู่การพัฒนาทักษะชีวิต ภาคปลาย*. กรุงเทพฯ: มูลนิธิพัฒนาทักษะชีวิต.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ. (2559). *แนวทางการพัฒนาทักษะชีวิต*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ.
- อนงค์ รอดแสน. (2552). *รายงานวิจัยการพัฒนาและผลการใช้คู่มือกิจกรรมพัฒนาทักษะชีวิต (Life Skills) เพื่อพัฒนาผู้เรียน ช่วงชั้นที่ 3 และ 4*. เพชรบูรณ์: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เพชรบูรณ์ เขต 2.
- องค์กรไร้พรมแดน. (2553). *คู่มือทักษะชีวิต เครื่องมือช่วยเหลือและสนับสนุนครู*. เอกสารประกอบการฝึกอบรม, ม.ป.ท.
- Black Well John. (2003). *Use of Great Book in The Development of Assertiveness*. Retrieved December 1,2003, From <http://web2.opnet.com/citation>. Aps.

Trudy, Linda, (2003). *The Role of Assertiveness and Decision Making in Early Adolescents Substance Initiation Mediating Process*. Retrieved September 12,2003, From <http://search.epnet.com//direct.apc>.

สภาพ ปัญหา ความต้องการ และปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดการอาหารชุมชนของชุมชน
ในพื้นที่บริการวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร:
กรณีศึกษาตำบลท่าขุนราม อำเภอเมือง จังหวัดกำแพงเพชร
The Current condition, Problems, Needs and factors related to community
food management of communities in academic service areas of Kamphaeng
Phet Rajabhat University: a case study of Tha Khun Ram Subdistrict,
Mueang District, Kamphaeng Phet Province

¹รัชฎากร วินิจกุล,²ปริยานุช พรหมภาสิต และ ³วาสนา อาจสาลิกรณ

¹Russadakorn Vinijkul, ²Preeyanuch Prompasit and ³Watsana Atsalikorn

¹⁻³อาจารย์ประจำโปรแกรมวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร

¹⁻³Lecturer of Public Administration Program Faculty of Humanities and Social Sciences

Kamphaeng Phet Rajabhat University

¹Corresponding Author. E-mail: russadagon@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา สภาพ ปัญหา ความต้องการ และปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดการอาหารชุมชนของชุมชน ตำบลท่าขุนราม อำเภอเมือง จังหวัดกำแพงเพชร โดยวิธีดำเนินการวิจัย ศึกษาจากเอกสาร การสนทนากลุ่ม และการสัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูล เป็นเจ้าหน้าที่จากโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล บุคลากรทางการศึกษาจากโรงเรียนประจำตำบล อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน เจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบล และผู้นำชุมชนในพื้นที่ตำบลท่าขุนราม ทำการเก็บรวบรวมข้อมูล ที่ได้จากการลงพื้นที่เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง การวิเคราะห์ข้อมูล และนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัย พบว่าสภาพการจัดการอาหารของชุมชน มีหน่วยงานภาครัฐเป็นหน่วยงานหลัก อาทิ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น เจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชนในการจัดการอาหารชุมชน และมีความเป็นอัตลักษณ์ของตลาดสามวิถี ปัญหาการจัดการอาหารของชุมชน ประชาชนส่วนใหญ่มีความคิดว่าเป็นหน้าที่ของเจ้าหน้าที่รัฐ ที่ต้องให้ความรู้กับชุมชนซึ่งไม่ใช่ธุรกิจโดยตรง มีความต้องการการจัดการอาหารของชุมชนในการดำเนินงานหรือการทำกิจกรรมต่าง ๆ ต้องการให้มีความต่อเนื่องและยั่งยืน ปัจจัยอื่นและแนวทางพัฒนาให้มีความสำคัญกับอาหารเพื่อส่งเสริมสุขภาพและสามารถต่อยอดเรื่องอาหารเพื่อสุขภาพของชุมชนต่อไป

คำสำคัญ: การจัดการอาหารชุมชน; ตำบลท่าขุนราม

Abstract

This research article the objective of this study was to study the condition, problems, needs and factors related to community food management. Tha Khun Ram Subdistrict, Mueang District, Kamphaeng Phet Province by the method of conducting research study from the document group chat and interviews with informants from Tambon Health Promoting Hospital. Educational personnel from the district boarding

school Village health volunteers Subdistrict Administrative Organization Staff and community leaders in the area of Tambon Tha Khun Ram To collect information Obtained from entering the data collection area manually data analysis and using the information obtained from the interview for content analysis. The results of the research showed that the food handling of the community. There are government agencies as the main agencies such as the Tambon Health Promoting Hospital local government organization community development staff in community food management and has the identity of the three ways market Community food management problems Most people think that it is the duty of government officials. That must provide knowledge to the community, which is not a direct business. There is a need for food management of the community to operate. Or doing various activities that require continuity and sustainability other factors and development guidelines focus on food to promote health and can continue to expand on healthy food of the community.

Keywords: Community food management; Tha Khun Ram Subdistrict

บทนำ

สถานการณ์ปัจจุบันของประเทศไทยพบว่าความวิกฤตด้านอาหารยังคงอยู่ แม้สินค้าการเกษตรบางชนิดจะมีราคาตกต่ำ แต่เป็นเพียงเหตุการณ์ชั่วคราว การเกิดพิบัติภัยธรรมชาติในเวียดนาม หรือสหรัฐอเมริกา ได้ส่งผลกระทบต่อทำให้ราคาอาหารสูงขึ้น หากประเทศไทยประกาศเป็นครัวโลก ต้องมีการเตรียมความพร้อมเป็นศูนย์กลางการผลิตอาหาร การมองภาพใหญ่อย่างเดียวยังคงไม่พอ จึงต้องเริ่มจากชุมชนสู่ระดับชาติ (วรรณภา บุษบา, 2555) ปัญหาและความต้องการแต่ละชุมชนที่เน้นการพึ่งตนเองของชุมชน เพื่อให้มีความเข้มแข็งและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อชุมชน จึงเน้นที่กระบวนการมีส่วนร่วมและการเรียนรู้ร่วมกัน การสร้างศักยภาพอีกทางหนึ่งของมหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร โดยเฉพาะด้านการจัดการอาหารนั้น สามารถพิจารณาจากสร้างความรู้เกี่ยวกับการจัดการตัวเองของชุมชน อาศัยกระบวนการวิจัยเพื่อชุมชนท้องถิ่น ในหลายพื้นที่ได้มีการพัฒนาสู่วิถีการเกษตรแบบยั่งยืน การสร้างความเปลี่ยนแปลงกับพื้นที่ด้านการผลิต จนนำไปสู่การขับเคลื่อนเชิงนโยบายร่วมกันกับหลากหลายเครือข่าย งานวิจัยที่เกิดขึ้นนั้นได้สร้างกระบวนการเรียนรู้และเกิดเป็นรูปธรรมที่สัมพันธ์กับการแก้ไขปัญหาของชุมชนท้องถิ่นด้านเกษตรกรรม มีผู้เกี่ยวข้องในกระบวนการการเรียนรู้หลายกลุ่ม (สุเมธ ปานจำลอง, 2561)

มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชรเป็นสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษา ที่มุ่งเน้นให้โอกาสทางการศึกษาแก่ประชาชน ในการสร้างศักยภาพให้เป็นชุมพลังแห่งปัญญา พัฒนาท้องถิ่น ผลิดอกกำลังคนที่มีความรู้ความสามารถ มีคุณธรรม มีจิตสำนึกในการรับใช้ท้องถิ่นและประเทศชาติ เป็นที่พึ่งทางวิชาการของท้องถิ่น ให้มีความเข้มแข็งอย่างยั่งยืน ให้มีการพัฒนาอย่างก้าวหน้า การให้ความสำคัญที่จิตสำนึกในการรับใช้ท้องถิ่นและประเทศชาติ มีภารกิจในการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ดังนี้ (1) การแสวงหาความจริงเพื่อสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการบนพื้นฐานของภูมิปัญญาท้องถิ่น ภูมิปัญญาไทยและภูมิปัญญาสากล (2) การผลิตบัณฑิตที่มีความรู้คู่คุณธรรม สำนึกในความเป็นไทย มีความรักและผูกพันต่อท้องถิ่น ส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตในชุมชน

เพื่อช่วยให้คนในท้องถิ่นรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง การผลิตบัณฑิตดังกล่าว จะต้องให้มีจำนวนและคุณภาพ สอดคล้องกับแผนการผลิตบัณฑิตของประเทศ (3) การเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจในคุณค่า ความสำคัญความภูมิใจ ในวัฒนธรรมของท้องถิ่นและของชาติ (4) การเรียนรู้และเสริมสร้างความเข้มแข็งของผู้นำชุมชน ผู้นำศาสนา และนักการเมืองท้องถิ่นให้มีจิตสำนึกประชาธิปไตย คุณธรรม จริยธรรม และความสามารถในการบริหารงาน พัฒนาชุมชนและท้องถิ่นเพื่อประโยชน์ของส่วนรวม (5) การเสริมสร้างความรู้ความเข้มแข็งของวิชาชีพครู ผลิต และพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพ และมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง (6) ประสานความร่วมมือและช่วยเหลือเกื้อกูลกันระหว่างมหาวิทยาลัย ชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และองค์กรอื่น ทั้งในประเทศและต่างประเทศเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น (7) การศึกษาและแสวงหาแนวทางพัฒนา เทคโนโลยีพื้นบ้านและเทคโนโลยีสมัยใหม่ให้เหมาะสมกับการดำรงชีวิต และการประกอบอาชีพของคนในท้องถิ่น รวมทั้งการแสวงหาแนวทางเพื่อส่งเสริมให้เกิดการจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จาก ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างสมดุลและยั่งยืน (8) การศึกษา วิจัย ส่งเสริมและสืบสานโครงการ อันเนื่องมาจากแนวพระราชดำริในการปฏิบัติภารกิจของมหาวิทยาลัยเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น (มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร, 2563)

พื้นที่ในเขตตำบลท่าขุนราม อำเภอเมือง จังหวัดกำแพงเพชร เป็นหนึ่งในแปดของพื้นที่บริการวิชาการ ของมหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร โดยตำบลท่าขุนรามนั้นมีสภาพพื้นที่ที่มีความหลากหลาย เช่น พื้นที่ราบลุ่ม ที่ราบ ที่ราบเชิงเขา พื้นที่สูง มีเขาสำคัญ ได้แก่ เขาลับงา เขาลัวแปบ ตำบลท่าขุนราม ตำบลท่าขุนราม มีประชากร 9,047 คน แบ่งเป็นเพศชาย 4,410 คน เพศหญิง 4,637 คน จำนวนครัวเรือน 2,975 ครัวเรือน (กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย, 2562) ตำบลท่าขุนรามเป็นตำบลที่แยกมาจากตำบลนาบ่อคำ ตั้งอยู่ในบริเวณ ละติจูด 16.451 ลองจิจูด 99.452 มีพื้นที่รวมทั้งหมด 40.70 ตารางกิโลเมตร หรือ 25,438 ไร่ ถึงแม้ว่าประชาชน ส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกร แต่มีความหลากหลายของเชื้อชาติ และวัฒนธรรม เป็นชุมชนที่รวมวัฒนธรรม 3 วิถี ทั้งภาคเหนือ ภาคกลาง และภาคอีสาน โดยเฉพาะวัฒนธรรมทางด้านอาหาร (องค์การบริหารส่วนตำบลท่าขุนราม, 2556)

จากความสำคัญและเหตุผลดังกล่าวข้างต้น คณะผู้วิจัยมีความสนใจที่ศึกษาการศึกษา สภาพ ปัญหา ความต้องการ และปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดการอาหารของชุมชนในพื้นที่บริการวิชาการของมหาวิทยาลัย ราชภัฏกำแพงเพชร เพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานในการจัดการอาหารของชุมชน เป็นแนวทางในการสนับสนุน การดำเนินงานของชุมชน ในการที่จะทำให้ประชาชนในพื้นที่ดังกล่าว มีความสามารถเสริมสร้างพลังทางสังคม โดยการส่งเสริมความร่วมมือระหว่างภาครัฐ ภาคเอกชน ภาควิชาการ ภาคประชาสังคมและภาคประชาชน เพื่อสนับสนุนการทำงานของภาคส่วนต่าง ๆ การสนับสนุนการจัดตั้งองค์กร ภาคประชาสังคมและองค์กร ชุมชนในรูปแบบนิติบุคคล ตลอดจนทำให้ประชาชนทราบถึงระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อประโยชน์ในการมีส่วนร่วม ของประชาชนสู่กิจกรรมสร้างสรรค์สาธารณะต่าง ๆ นอกจากนี้ การจัดการอาหารชุมชน เป็นกระบวนการสร้างสุขภาพ

ที่เป็นภารกิจร่วมกันของทุกภาคส่วนในการพัฒนาเกี่ยวกับระบบการจัดการอาหารชุมชน นำไปสู่การขยายผลการขับเคลื่อนนโยบายสาธารณะแบบมีส่วนร่วมเพื่อสุขภาวะที่ดีของชุมชน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพ ปัญหาการจัดการอาหารของชุมชน ตำบลท่าขุนราม อำเภอเมือง จังหวัดกำแพงเพชร
2. เพื่อศึกษาความต้องการการจัดการอาหารของชุมชน ตำบลท่าขุนราม อำเภอเมือง จังหวัดกำแพงเพชร
3. เพื่อศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดการอาหารของชุมชน ตำบลท่าขุนราม อำเภอเมือง จังหวัดกำแพงเพชร

วิธีดำเนินการวิจัย

เรื่อง สภาพ ปัญหา ความต้องการ และปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดการอาหารชุมชนของชุมชนในพื้นที่บริการวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร: กรณีศึกษาตำบลท่าขุนราม อำเภอเมือง จังหวัดกำแพงเพชร ด้วยวิธีดังนี้

1. ศึกษาจากเอกสาร แหล่งข้อมูลจากข้อมูลจากสื่อสารสนเทศของตำบล การเก็บรวบรวมข้อมูล คณะผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตัวเอง การวิเคราะห์ข้อมูล โดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

2. โดยการสนทนากลุ่ม ผู้ให้ข้อมูลจากเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการอาหารชุมชน อาทิ จากโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน เจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบล และผู้นำชุมชนของตำบลท่าขุนราม เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย โดยการจัดสนทนากลุ่ม การเก็บรวบรวมข้อมูล โดยคณะผู้วิจัยจะป้อนคำถามให้แก่ที่ประชุมกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่ได้เชิญมาเพื่อให้ที่ประชุมได้ร่วมให้ข้อมูล ข้อคิดเห็นและร่วมกันอภิปรายในประเด็นสภาพปัญหา ความต้องการการจัดการอาหารในชุมชน และปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดการอาหารชุมชน ได้แก่ ปัจจัยภายใน ประกอบด้วย คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ การจัดการปัจจัยภายนอก ประกอบด้วย การเมือง เศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยี ที่คณะผู้วิจัยได้ป้อนเข้าสู่ที่ประชุม การวิเคราะห์ข้อมูล นำข้อมูลที่ได้นำมาวิเคราะห์เนื้อหา



ภาพที่ 1-2 วันที่ 13 พฤษภาคม 2562 สนทนากลุ่ม องค์การบริหารส่วนตำบลท่าขุนราม
และอาหารมื้อกลางวันที่ชุมชนนำมาต้อนรับผู้วิจัย

3. โดยการสัมภาษณ์ แหล่งข้อมูลจากนักวิชาการสาธารณสุขจากโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล นักพัฒนาชุมชนหรือเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบ จากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน และผู้นำชุมชนหรือแกนนำของชุมชนหมู่บ้านละ 1 ถึง 2 คน

ผลการวิจัย

1. สภาพหรือบริบทการจัดการอาหารของชุมชน

1) อาหารมาจากครัว การประกอบอาหารเป็นแบบพื้นบ้าน วัตถุดิบในพื้นที่ตามฤดูกาล ส่งผลดีต่อสุขภาพและมีคุณค่าทางอาหาร

2) ภาพรวมเป็นเรื่องคุณภาพ มีจุดเด่นเรื่องความหลากหลาย การจัดการอาหารปลอดภัย มีการสร้างแหล่งเรียนรู้ตามวิถีของคนชนบทปลูกไว้ในครัวเรือน พืชผักหามาประกอบอาหารได้ง่าย เช่น อาหารภาคอีสาน ได้แก่ หมู 4 อาหารภาคเหนือ ได้แก่ หมู 8 หมู 5 หมู 6 และ อาหารภาคกลาง ได้แก่ หมู 7 หมู 12 หมู 13 หมู 9

3) วิธีการตลาดมาจากหลายพื้นที่ มีตลาดสามวิถี ภาพรวมของพื้นที่ตำบลท่าขุนราม มีแหล่งสร้างและผลิต ช่วยในการจรรโลงวัฒนธรรมที่เป็นส่วนกลาง ประกอบด้วย วัฒนธรรมของล้านนาผสมผสาน ร้อยละ 80 โดยวัดสุวรรณภูมิ ไม่เคยมีพระองค์พระพุทธรูปที่ใหญ่เท่านี้ ปั่นแบบชาวบ้านแต่ไม่ใช่ศิลปะ เป็นความเชื่อของชาวบ้านในการสร้างวัดและปั้นพระพุทธรูป

4) รายได้ในหนึ่งวัน มีรายได้ประมาณอยู่ที่ประมาณวันละสองถึงสามร้อยบาท ถือว่าเพียงพอต่อการดำรงชีวิตแต่ละวัน เช่น คนทำนา 10 ไร่ ถั่วเฉลี่ยได้วันหนึ่งไม่กี่ร้อยบาท

5) ประชาชนที่ว่างจากทำนา เหลือกินเหลือใช้ มีแม่ค้าสมัครเล่นโดยไม่ได้ทำการค้าขายเป็นประจำของมีอยู่แล้วมาใช้เพื่อสร้างแม่ค้ารายใหม่

6) ด้านจัดการ มีการสื่อสาร การประสานงานร่วมกับกำนันซึ่งเป็นผู้นำของชุมชน และองค์การบริหารส่วนตำบลได้มีความพยายามรวมกลุ่มเกษตรกร เป็นเกษตรอินทรีย์ สมาร์ทฟาร์มเมอร์ รัฐวิสาหกิจชุมชน ให้ความสำคัญกับการท่องเที่ยว โรงเรียนมีการเริ่มต้นเกี่ยวกับการทำอาหารของวิถีชุมชน ได้รับงบประมาณจากมหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร มีการฝึกปลูกไว้ในครัวเรือนตนเอง ปลาแม่น้ำ มีการนำทรัพยากรที่มีอยู่นำของในชุมชนมาประกอบในชุดอาหาร มีปลัด ผู้ใหญ่บ้านเป็นที่ปรึกษา

7) สภาพตลาด ผลผลิตที่ใช้เป็นวัตถุดิบประกอบอาหารจากครัวเรือน สภาพการผลิตรับอาหารมาจากที่อื่น สภาพตลาด ให้ความสำคัญเรื่องความสะอาดเป็นหลัก

8) สภาพการจัดการอาหารของอาสาสมัคร สามารถเข้ามาจัดการร่วมกันและชุมชนสามารถนำวัตถุดิบอาหารมาจากนอกพื้นที่ได้ มีการบริหารจัดการต้องเพิ่มเติมมาจากอาหารพื้นฐาน ตำบลท่าขุนราม กำลังขยายขยาย โดยกลุ่มใหญ่เป็นผักปลอดภัยของหมู 4 ส่วนใหญ่บ้านเรือนทั่วไปมีต้นแบบ สิ่งที่มีความชัดเจนและเป็นอัตลักษณ์ คือสามวิถี

2. ปัญหาการจัดการอาหารของชุมชน

1) ขาดช่องทางการแปรรูปและการจัดจำหน่ายผลิตภัณฑ์อาหารของชุมชน คนเหนือและคนไทย หมู่ 6 หมู่ 10 หมู่ 11 หมู่ 5 จะไม่ค่อยอยู่บ้าน จะทำงานนอกบ้าน ตลาดจะมีคนน้อยไม่เหมือนชุมชนที่อื่น งานที่ไม่เชิญแต่ไปคืองานบวชพระกับงานสวดอภิธรรมและฌาปนกิจ ถ้างานแต่งงานมีการตั้งเชิญจึงจะไปร่วม ลักษณะงานหมู่บ้านจะจัดพร้อมกัน คนน้อยวันพฤหัสบดีเป็นจุดดึงดูด การตลาดไม่มีการประชาสัมพันธ์ส่วนด้านหน้า ไม่มีป้ายแล้วทางเข้า ต้องมีทางเดินต้องเชื่อมทางตลาดไปถึงวัด

2) การประดับประดา ถ้าเป็นแม่ค้ามีอาชีพจะบอกไม่ได้กำไร การบริหารจัดการเรื่องทุน ผู้นำ การต่อยอดให้มีหลายชุมชน ยังรวมกลุ่มไม่เต็มที่ ต้นทุนการผลิตมีน้อย ผัก สัตว์ ปลา ปลาในหมู่บ้านเป็นแหล่งผลิต เพื่อชุมชน ต้นทุนไม่พอ นำผักที่อื่นมาขาย เรารับมาจากที่อื่นด้วย แหล่งผลิตมีน้อยราย ผักไม่สมบูรณ์ ไม่พอมิเพียงสามสิบกว่าเจ้าไม่พอต่อการจำหน่าย ผักตลาดต้องล้างทำความสะอาด

3) ตลาดใหญ่สี่แยกคลอง การจราจรยังไม่เป็นระเบียบ อยากให้ทางตลาดเสียสละและให้ค่าตอบแทน สำหรับการจัดการระเบียบ ถึงแม้มีการจัดการได้บ้างแล้วบางกลุ่ม แต่ยังไม่มีการสำรวจ ควรทำอะไรให้มีป่าไม้ ถ้าทำธุรกิจยอมทำให้ส่งกลิ่นเหม็นและมีผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม การประชุมหมู่บ้านร่วมกับผู้ประกอบการช่วยเหลือ มีทั้งดีและไม่ดีควบคู่กันไป รวมทั้งแนวคิดให้มีการปลูกฝังในเรื่องการจัดการอาหารชุมชนเพื่อชุมชน

3. ความต้องการในการจัดการอาหารของชุมชน

การจัดตั้งโรงงานเป็นของตนเอง ส่วนประกอบของอาหารเป็นพืชผักต่าง ๆ สวนครัวรั้วกินได้ ทั้งมหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชรและองค์การบริหารส่วนตำบล ได้มีความพยายามประชาสัมพันธ์ อย่างค่อยเป็นค่อยไป ให้แม่ค้าไม่ทอดทิ้ง ไม่ใช้วัดเป็นที่ขายของ ต้องเป็นแหล่งกราบไหว้ การจัดโซน ต้องทราบว่า แม่ค้าต้องการอะไร ต้องถาม พอมีตลาดแล้วต้องเสริมวัฒนธรรมหมู่บ้านของตนเองให้นำมาเสนอนำมาแสดง ทั้งจังหวัดเชียงใหม่และจังหวัดเชียงราย

ความคาดหวังจากตลาดสามวิถีดำเนินการต่อไป การประชาสัมพันธ์ทำให้มีคนมาร่วมงาน อย่างน้อยได้ความรู้ การคิดการทำร่วมกัน จนไปถึงอาหารปลอดภัยให้มีการโฆษณา มีอาหารสุขภาพ เช่น ข้าวกล้อง เป็นต้น การต่อยอดทำเพื่อตัวเองก่อนสู่ ตลาดสามวิถีและการหาสถานที่

การมีส่วนร่วมกันทุกหมู่บ้าน ชุมชนสามวิถีทำฝ่ายท่ากระดาน มีวัด เช่น วัดอุทุมพร มีชุมชนหลายชุมชน หมู่อีสาน ภาคเหนือ กลาง เจ้าของตลาดบ้านใหม่ การจัดการอาหารองค์การบริหารส่วนตำบลต้องให้คำแนะนำว่า ควรไปทิศทางใด ทำเรื่องตลาด ให้ความรู้กับชาวบ้านไปด้วย ไม่ใช่ธุรกิจโดยตรง

การปลูกพืชเชิงเดี่ยว ปลูกกันในปริมาณมาก ทำให้ขายไม่ทันเกิดความเสียหาย

โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลน้ำไทรงาม เรื่องสารปนเปื้อน ตลาดต้องร่วมมือในการตรวจสอบ ถ้าพบสารฟอกขาวหรือฟอร์มาลีน ต้องแจ้งให้เจ้าของแผงรับมาจากร้านไหน และแจ้งกลับสาธารณสุขจังหวัด ไม่ได้ไปจับต้องตรวจต้องเตือน ควรใช้ปริมาณเท่าใดคือจากส่วนกลาง เราได้ตลาดปลอดภัยโดยปริยาย

ความเชื่อมโยงระหว่างบ้านเรือนและป่า อาหารใดมาแสดงเป็นหลัก เช่น ร้านลาบท่าขุนราม เป็นส่วนตัวยังไม่มีของชุมชน ยังไม่มีร้านอาหารชุมชน ชนพื้นบ้าน ยังไม่ร้านชุมชนของตนเองที่หลากหลายชนิด เป็นเพียงตลาดนัด

อาหารปลอดภัย กำลังเติบโตในเรื่องร้านอาหาร การตรวจคุณภาพโดยการอบรม เป็นประเด็นที่ต้องร่วมกันเพื่อรองรับการท่องเที่ยว ถ้าอาหารไม่สะอาดภาพจะเป็นลบ ต้องเป็นโจทย์คิดต่อ ถ้าทำได้จะเป็นประโยชน์ต่อการตรวจโรค

4. ปัจจัยอื่น

ด้านปัจจัยภายใน

ชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดการอาหารด้วยกันในหลายฝ่าย ๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น องค์การบริหารส่วนตำบล ผู้นำชุมชนโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน สถานศึกษา ทั้งนี้ อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านมีการของบประมาณ การตรวจสอบปนเปื้อน ในการตรวจสอบฟอกขาว สารตกค้างพบสารปนเปื้อน แต่สามารถควบคุมได้ สำหรับตลาดสามวิถี มีการระดมทำอะไรให้ยั่งยืน เช่น ทำเลที่ตั้งการใช้ทรัพยากรร่วมกันในการดำเนินงานการดูแลสุขภาพประชาชน อาศัยการมีภาคีเครือข่ายที่เข้มแข็งและอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านที่เข้มแข็ง โดยเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลมีการดูแลสุขภาพแบบครอบงำทั้งระบบที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพ และการดูแลมีความทั่วถึงกันที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพ

ด้านปัจจัยภายนอก

งบประมาณในการดำเนินงานต้องเพียงพอ ผู้นำ แกนนำควรเป็นบุคคลที่ได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่นหรือเป็นบุคคลต้นแบบ เช่น เจ้าหน้าที่สาธารณสุข อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน มีแกนนำในการดำเนินงานจัดการ โดยการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน เช่น สิ่งของ รางวัล เกียรติบัตร ผู้ปฏิบัติงานหรือผู้เข้าร่วมกิจกรรมสนใจเข้าร่วมกิจกรรม นักสาธารณสุข ประชาชน ให้ความสำคัญกับอาหารเพื่อสุขภาพ อาจต่อยอดเรื่องอาหารอาหารเพื่อสุขภาพ องค์ประกอบต้องค่อนข้างละเอียดอ่อน

การประชาสัมพันธ์ การประสานงานกับภาคส่วนต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น ภาคเกษตรและด้านสาธารณสุข มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชรส่งเสริมร้านค้าประชารัฐ สินค้าประชารัฐ วางสินค้าที่ห้างสรรพสินค้า ต้องการปรับปรุงเรื่องทำเลที่ตั้ง การจัดงานข้าวเจ้าขาวหลาม อาจติดเรื่องข้อกฎหมาย ถนนคนเดิน ประชาสัมพันธ์ กำหนดวันเวลา วันพฤหัสบดี ศุกร์ เสาร์ อยู่ที่บริหารจัดการ การประสานงานมีฐานมวลชนอยู่ที่ผู้ใหญ่บ้าน มาแต่โบราณ เพื่อเกิดและขยายปัจจัยอื่นที่ตามมา เด็กรุ่นใหม่ไม่รู้จักอาหารพื้นถิ่น ไปจับจ่ายที่ร้านสะดวกซื้อ

ด้านวัฒนธรรม มีกิจกรรมการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมของ 3 ภาค คือ ภาคเหนือ ภาคกลาง และภาคอีสาน ผ่านการแสดง และมีการจำหน่ายอาหารประจำท้องถิ่นของแต่ละภาค ซึ่งบางอย่างหาซื้อได้ยาก มีรางวัลย้อนยุคของวงนริศรสุวรรณ์ การจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวในครั้งนี้จะกำหนดจัดอย่างต่อเนื่อง ในวันศุกร์และวันเสาร์ สัปดาห์สุดท้ายของทุกเดือน

จังหวัดกำแพงเพชร ไม่ได้มีเพียงสถานที่ท่องเที่ยวเชิงประวัติศาสตร์ที่คุ้นเคยอย่างเดียว อีกมุมหนึ่งสำหรับผู้ชื่นชอบบรรยากาศของวิถีชีวิตแบบดั้งเดิม ชุมชนน่ารักเรียบง่ายที่ซ่อนตัวอยู่ในอำเภอเมืองกำแพงเพชร ท่าขุนราม ชุมชนท่องเที่ยวที่รวมวัฒนธรรม 3 วิถี ทั้งภาคเหนือ ภาคกลางและภาคอีสาน มารวมไว้เป็น

หนึ่งเดียวกัน มีจุดท่องเที่ยวที่น่าสนใจ ทั้งวัดวาอารามเก่าแก่ บ้านโคกหม้อเป็นหมู่บ้านโอท็อป วิถีพอเพียง สถานที่ธรรมชาติผายท่ากระดาน และการท่องเที่ยวตลาด 3 วิถี ที่รวมของอาหารอร่อยและสินค้าพื้นเมือง เช่น หมู่บ้านโคกหม้อ การมีอัตลักษณ์ชุมชนที่โดดเด่นในเรื่องของอาหารพื้นถิ่น ทั้งหกชนิด ได้แก่ ลาบหยวกกล้วย แจ่วหม้อ แกงเปรอะหน่อไม้ แกงอ่อม ขนมแตกกล้วย น้ำผึ้งมะนาว การมาเที่ยวบ้านโคกหม้อ จึงเป็นการสร้างประสบการณ์ใหม่ผ่านการบริโภคอาหารพื้นถิ่น เพื่อการเรียนรู้ด้านวัฒนธรรมและวิถีชีวิตของคนในชุมชน มีการจำหน่ายผักพื้นบ้านปลอดสารพิษ ที่นำมาขายให้นักท่องเที่ยวในราคาไม่แพง ใครต้องการมาชิมอาหารพื้นถิ่นตามเมนูทั้งหมด สามารถติดต่อล่วงหน้าให้ชุมชนเพื่อให้จัดการเตรียมอาหารไว้ หรือมาเที่ยวเป็นหมู่คณะ จะมีการแสดงของคนในชุมชนให้ชมด้วย บ้านโคกหม้อต้องลองทานอาหารเด่นหนึ่งในหกอย่างข้างต้น คือ ลาบหยวกกล้วย โดยนำหมูสับลวกสุก ต้มหอมผักชี ข้าวคั่ว พริกป่น หัวหอมซอย ผสมให้เข้ากัน ประูรสด้วยน้ำปลา และมะนาว จากนั้นนำหยวกกล้วยสดใส่ลงไป เสิร์ฟพร้อมผักเครื่องเคียงที่หาได้ตามท้องถิ่น เมนูลาบหยวกกล้วย มีสรรพคุณทางยา หยวกกล้วย เป็นยาเย็น ช่วยให้ความร้อนในร่างกายลดลง รู้สึกเย็นสบายขึ้น

บรรยากาศของวิถีชนบทแบบดั้งเดิม พุงนา สวน และคอกเลี้ยงควายไทย ปัจจุบันควายเป็นสัตว์ที่หาชมได้ยาก การอนุรักษ์ไว้ที่ชุมชนท่าขุนราม คอกควายปล่อยเลี้ยงตามธรรมชาติ ได้รวมเงาของต้นไม้ใหญ่ มีหญ้าแห้ง และบ่อน้ำให้ควายได้ลงเล่นน้ำ ถือว่าเป็นภาพบรรยากาศที่เรียบง่ายและน่ารักอีกมุมหนึ่งของท่าขุนราม ตลาด 3 วิถี ตั้งอยู่ภายในพื้นที่ของวัดบ้านใหม่สุวรรณภูมิ เปิดให้บริการวันศุกร์ถึงวันเสาร์ สัปดาห์สุดท้ายของทุกเดือน เวลา 16.00 นาฬิกา ถึง เวลา 21.00 นาฬิกา ตลาดมีอาหารประจำท้องถิ่นแต่ละภาค ไม่ว่าจะเป็นอาหารภาคเหนือ ภาคกลาง และภาคอีสาน อาหารบางอย่างรับประทานได้ยาก เป็นตลาดขนาดเล็กมีการจัดเป็น ชุ้มกระท่อมฟางเรียงยาว โดยแบ่งออกเป็นโซนในแต่ละภาค มีพ่อค้าแม่ค้าเป็นคนในชุมชน อธิยาศัยดี ยิ้มแย้มแจ่มใส แต่งกายย้อนยุคตามวัฒนธรรมการแต่งกายในแต่ละภาค อาหารที่นำมาขายมีทั้งอาหารพื้นถิ่นของชุมชน อาหารแบบสมัยใหม่ โดยขายให้กับนักท่องเที่ยวในราคาไม่แพง ราคาหลักสิบบาทยี่สิบบาท ราคาที่สบาย กระเป๋าหนัก เมื่อถือกระเป๋าไปจำนวน 100 บาท รับประทานกันจนอิ่ม โซนภาคกลางมีอาหารแบบภาคกลางมาขาย ทั้งผัดไทย ยำต่างๆ ขนมหวานอย่างเช่น บัวลอย เปียกปูน ปากหม้อ น้ำสมุนไพรต่าง ๆ แถบโซนภาคอีสาน มีพ่อค้าแม่ค้าแต่งกายด้วยชุดภาคอีสาน รวมทั้งนำอาหารตามลักษณะภาคอีสาน ทั้งลาบคั่ว ข้าวจี๊ ไข่ปาม และผักสดพื้นบ้านมาขายในราคาไม่แพง ชุมชนในส่วนภาคเหนือ ต้องมีอาหารเด่นของภาคเหนือ คือ ลาบเหนือ สูตรท่าขุนราม รวมทั้งของหวานเด็ดดังแห่งกำแพงเพชร เฉาก๊วยชากังราว ใส่นมสดและมุมของเล่นเด็กโบราณ ที่แสนน่ารัก อาหารส่วนใหญ่ในตลาดรสชาติดี โดยเฉพาะลาบคั่ว ส้มตำ อาหาร 3 วิถี ผายท่ากระดาน เรียกว่ากิจกรรม "ท่องเที่ยวเรียนรู้วิถีวัฒนธรรม ตามหาของอร่อยบ้านท่าขุนราม ดังภาพ



ภาพ 3-6 อาหารสามวิถี กิจกรรม ท่องเที่ยวเรียนรู้วิถีวัฒนธรรม ตามหาของอร่อยบ้านท่าขุนราม:
ท่องเที่ยว 3 วิถี ที่ท่าขุนราม ชิม ซ้อป แชะ วันที่ 30 มีนาคม 2562

สรุปผลการวิจัย

ความสอดคล้องกับการวิเคราะห์เอกสาร โดยวิเคราะห์จากรายงานผลการปฏิบัติงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 องค์การบริหารส่วนตำบลท่าขุนราม ในฐานะหน่วยที่ปฏิบัติหน้าที่ในการให้บริการสาธารณะเพื่อตอบสนองต่อความต้องการของประชาชน โดยปฏิบัติหน้าที่ภายใต้กฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ในการกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าขุนราม จะลุล่วงและเกิดผลดีแก่ประชาชนต้องได้รับความร่วมมือจากหลายฝ่าย คือ ผู้บริหาร ประชาชน ภาคราชการที่เกี่ยวข้อง ภาคเอกชนและพนักงานทุกคน มีผู้บริหารกำหนดนโยบายที่สอดคล้องกับความต้องการของประชาชน ภายในกรอบระเบียบของกฎหมายและสภากองการบริหารส่วนตำบลท่าขุนราม ให้ความเห็นชอบแผนพัฒนาสี่ปี แผนยุทธศาสตร์การพัฒนา ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ทุกคนช่วยกันนำนโยบายของผู้บริหารไปสู่การปฏิบัติให้เกิดผลเป็นรูปธรรม สิ่งสำคัญที่ขาดไม่ได้คือ การมีส่วนร่วมของประชาชนตำบลท่าขุนราม ภาคราชการและภาคเอกชนทั้งในและนอกพื้นที่ ที่จะร่วมมือพัฒนาท้องถิ่น ผลการดำเนินงานในปีงบประมาณ พ.ศ.2561 ที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลท่าขุนราม โครงการที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ เพื่อมุ่งพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลท่าขุนราม ยุทธศาสตร์การส่งเสริมเศรษฐกิจพอเพียง และพัฒนาเกษตรปลอดสารพิษ โครงการส่งเสริมการดำเนินชีวิตตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง วันที่ 19 ธันวาคม พ.ศ. 2560 ณ ประตุน้ำฝายท่ากระดาน ตำบลท่าขุนราม อำเภอเมืองกำแพงเพชร จังหวัดกำแพงเพชร องค์การบริหารส่วนตำบลท่าขุนราม

ร่วมกับมหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร สำนักงานชลประทาน ได้จัดโครงการประชาสัมพันธ์การดำเนินโครงการ กิจกรรมการแลกเปลี่ยนโครงการส่งเสริม สืบสาน ประเพณี วัฒนธรรม (3 วิถี) จัดงานในวันที่ 6 มกราคม พ.ศ. 2561 โดยมีนายกองค์การบริหารส่วนตำบลท่าขุนราม สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดกำแพงเพชร เขต 8 สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดกำแพงเพชร เขต 8 หัวหน้าสำนักงานชลประทานผู้ คณะอาจารย์มหาวิทยาลัย ราชภัฏกำแพงเพชร ประชาสัมพันธ์จังหวัดกำแพงเพชร และสื่อมวลชนจังหวัดกำแพงเพชรร่วมแลกเปลี่ยนในงาน มีกิจกรรม ดังภาพ



ภาพที่ 7-8 กิจกรรมสาธิตอาหารของวิถีภาคเหนือ ภาคกลางและภาคอีสาน

นอกจากนี้ สามารถวิเคราะห์ได้จาก (1) ปัจจัยนำเข้า โดยแสดงถึงผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ร่วมกันกำหนดภารกิจ หรือเป้าหมายของการพัฒนา พิจารณาจากการขับเคลื่อนนโยบายระดับท้องถิ่นในการบริหารจัดการ การส่งเสริมการเข้าถึงอาหารในระดับชุมชนและสร้างความมั่นคงทางอาหารระดับชุมชน (2) กระบวนการ ได้แก่ การใช้ทรัพยากร การดำเนินงานการตามแผน และการบริหารแผน (3) ผลผลิต พิจารณาความสำเร็จที่เป็น รูปธรรมของการดำเนินงานในแต่ละแหล่งเรียนรู้ ความสัมพันธ์พฤติกรรมทั้งระดับบุคคลและเครือข่าย ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน แขนงนำ สมาชิกแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ มีการพัฒนากระบวนการเรียนรู้แบบประชาธิปไตย คือการรับฟัง และการมีส่วนร่วม (4) ผลกระทบจากภาพรวมของผลที่เกิดขึ้นกับองค์ประกอบในระบบหรือกับชุมชน ปัจจุบันใช้อาคารบ้านเรือนของตนเพื่อวิถีเชื่อมโยงกับบ้านใกล้เคียง การจัดการอาหารชุมชนโดยชุมชน การจัดการ อาหารชุมชนมีวิถีร่วมกับทางโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพประจำตำบล เช่น โครงการอาหารปลอดภัย การคงไว้หรือการถนอมอาหารภายในครัวเรือนที่ถูกวิถี ทำกิจกรรมร่วมกับนักโภชนาการ ทั้งนี้องค์การ บริหารส่วนตำบลทุกพื้นที่ที่ศึกษา มีการส่งเสริมเกี่ยวกับแรงงาน ผักปลอดภัย หรือให้ทางกลุ่มมาช่วย เป็นดำเนินงานใช้บรรพสต.ความร่วมมือจาก อสม. รพสต.

สภาพตลาด ผลิตอาหารจากครัวเรือน สภาพการผลิตรับอาหารมาจากที่อื่น สภาพตลาดต้อง ชื่นชม เรื่องความสะอาด สำหรับสภาพการจัดการอาหารชุมชนสามารถเก็บเกี่ยวเองได้ ถ้ามีการบริหารจัดการต้อง เพิ่มเติมอาหารพื้นฐาน บางพื้นที่เริ่มขยายขยายออกเป็นกลุ่มใหญ่ผักปลอดภัย ส่วนใหญ่บ้านเรือนทั่วไป มีต้นแบบขยาย ความชัดเจน เป็นวัฒนธรรมประเพณี และวัฒนธรรมชนเผ่าต่าง ๆ วัฒนธรรมอาหารไทยอีสาน เป็นต้น

กลุ่มผู้นำชุมชน เช่น บ้านผู้ใหญ่ เป็นคนต้นคิด ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของคนในชุมชน เครือข่าย เครือญาติ มีความร่วมมือร่วมใจเพื่อให้คนในชุมชน มีการรวมกลุ่มในการใช้พืชหรือผักออกสู่ท้องตลาดและการทำงาน เป็นเครือข่าย ประชาชนที่ว่างจากทำนา แม้จะเป็นแม่ค้าสมัครเล่น ของมีอยู่แล้วมาใช้เพื่อสร้างแม่ค้าใหม่

ด้านการจัดการมีเอกสาร การประสานงานร่วมกับกำนัน องค์การบริหารส่วนตำบล พยายามรวมกลุ่ม เกษตร เป็นเกษตรอินทรีย์ สมาร์ทฟาร์มเมอร์ รัฐวิสาหกิจชุมชนให้ความสำคัญกับการท่องเที่ยว โรงเรียน มีการเริ่มต้นเกี่ยวกับการทำอาหารของวิสาหกิจชุมชน ได้รับงบประมาณจากราษฎร มีผักปลูกเอง ปลาแม่น้ำ ใช้ของใช้ชุมชน ในชุดอาหารมีปลัด ผู้ใหญ่บ้านเป็นที่ปรึกษา

สำหรับปัญหาการจัดการอาหารของชุมชน ขาดช่องทางการแปรรูปและการจัดจำหน่ายผลิตภัณฑ์ อาหารของชุมชน ตลาดจะมีคนน้อย การบริหารจัดการเรื่องทุน ผู้นำ การต่อยอดให้มีหลายชุมชน ยังรวมกลุ่มไม่เต็มที่

ต้นทุนการผลิตมีน้อย ผัก สัตว์ ปลา ปลาในหมู่บ้านเป็นแหล่งผลิตเพื่อชุมชน ต้นทุนไม่พอ มีความจำเป็นต้องนำเข้าผักที่อื่นมาขาย จากการสัมภาษณ์เราพบว่าผักมาจากที่อื่นด้วย แหล่งผลิตมีน้อยราย ผักไม่ค่อยโต ไม่พอต่อการจำหน่าย

ถ้าทำธุรกิจต้องศึกษาสภาพแวดล้อม เพราะอาจมีผลกระทบ การส่งกลิ่น มีการประชามหมู่บ้าน ผู้ประกอบการช่วยเหลือ มีทั้งดีและไม่ดีควบคู่กันไป แนวคิดในเรื่องการจัดการอาหารชุมชน เพื่อชุมชนอาหารแล้ว

ความต้องการการจัดการอาหารของชุมชน ชุมชนต้องถึ้นมีความต้องการเกี่ยวกับการจัดการอาหาร โดยมหาวิทยาลัยราชภัฏและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประชาสัมพันธ์ส่งเสริมการท่องเที่ยวยั่งยืน ยุค ค่อยเป็นค่อยไป ให้แม่ค้าไม่ทอดทิ้ง ไม่ใช่วัดเป็นที่ขายของ ต้องเป็นแหล่งกราบไหว้ จัดโซน ต้องรู้ว่าแม่ค้า ต้องการสิ่งใด เมื่อตลาดแล้วต้องเสริมวัฒนธรรมหมู่บ้านของตนเอง

ความคาดหวังเพียงตลาดที่เกี่ยวกับวัฒนธรรมการกินให้มีดำเนินการต่อไป การประชาสัมพันธ์ให้ มีคนมาร่วม อย่างน้อยได้ความรู้ การคิดการร่วมกัน จนถึงอาหารปลอดภัยให้มีการโฆษณา มีอาหารสุขภาพ เช่น ข้าวกล้อง เป็นต้น การต่อยอดสำคัญมากแต่ทำเพื่อของชุมชนเอง ตลาดสามวิถี การหาสถานที่ว่าง การมีส่วนร่วมกันทุกหมู่ ควรไปทิศทางใด ทำเรื่องตลาด การให้ความรู้กับชาวบ้านไปด้วย ไม่ใช่ธุรกิจโดยตรง ความต้องร่วมมือในการตรวจสอบหากพบสารฟอกขาวหรือฟอร์มาลีน มีความเชื่อมโยงระหว่างบ้านเรือน และป่าชุมชน อย่างไรก็ตาม ยังไม่มีอาหารใดมาแสดงเป็นหลักเป็นส่วนตัวยังไม่มีร้านอาหารชุมชน เช่น ร้านลาบท่าขุนราม ชนพื้นบ้านยังไม่มีร้านชุมชนของตนเองที่หลากหลายชนิด

อาหารปลอดภัย กำลังขยายในเรื่องการเปิดร้านอาหาร ถ้าตรวจคุณภาพต้องมีการอบรม เป็นประเด็น ที่ต้องหารือร่วมกันรองรับการท่องเที่ยว ถ้าอาหารไม่สะอาดภาพจะเป็นลบ ต้องเป็นโจทย์คิดต่อไป ถ้าทำได้ จะเป็นประโยชน์ต่อการตรวจโรค

ปัจจัยอื่นและแนวทางพัฒนา นักสาธารณสุข ประชาชน มีความสนใจเรื่องสุขภาพมากขึ้น เช่น ให้ความสำคัญ กับอาหารเพื่อสุขภาพ อาจต่อยอดเรื่องอาหารอาหารเพื่อสุขภาพ องค์ประกอบต้องค่อนข้างละเอียดอ่อน

โครงการอสม.มีอยู่แล้ว มีโครงการด้านสมุนไพร ด้านผลิตภัณฑ์ การปลูกการใช้ที่ถูกต้องทุกปี เพราะสมุนไพร กำลังได้รับความนิยม เช่น ว่านเพชรฆาต ใช้วิธีให้ถูกต้อง

การพัฒนา รพสต. ตรวจสารปนเปื้อน ของงบประมาณ การตรวจสอบฟอกขาว สารตกค้าง พบสารปนเปื้อน ไม่ให้ซื้อจากแหล่งใหญ่ เป็นปัญหาควบคุมไม่ได้ ทำได้แค่ควบคุมความหลากหลายของวัฒนธรรม ต้องปรึกษาร่วมกันว่าทำอะไรให้ยั่งยืน เช่น พื้นที่ ทำเลที่ตั้งการประชาสัมพันธ์ การประสานงานกับภาคส่วนต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่นเกษตร สาธารณสุขจังหวัดกำแพงเพชร ไม่ได้มีเพียงสถานที่ท่องเที่ยวเชิงประวัติศาสตร์ ที่คุ้นเคยอย่างเดียว แต่ยังมีอีกมุมหนึ่งสำหรับผู้ชื่นชอบบรรยากาศของวิถีชีวิตแบบดั้งเดิม ชุมชนท่องเที่ยวที่รวมวัฒนธรรม สถานที่ธรรมชาติ และสินค้าพื้นเมือง ตลอดจนการมีอัตลักษณ์ชุมชนที่โดดเด่นในเรื่องของอาหารพื้นถิ่น เป็นการสร้างประสบการณ์ใหม่ผ่านการบริโภคอาหารพื้นถิ่น เพื่อการเรียนรู้ทั้งด้านวัฒนธรรม และวิถีชีวิตของคนในชุมชน มีการจำหน่ายผักพื้นบ้านปลอดสารพิษที่นำมาขายให้แก่นักท่องเที่ยวในราคาไม่แพง และใครก็ต้องการมาลิ้มลองอาหารพื้นถิ่น เพื่อเป็นการต่อยอดการท่องเที่ยวเป็นหมู่คณะตลอดจนการแสดงของคนในชุมชน

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาว่าการจัดการอาหารชุมชน ในหลายพื้นที่ได้นำกระบวนการพัฒนาหมู่บ้านเศรษฐกิจพอเพียง จากแนวทางการดำรงอยู่และการปฏิบัติตนของประชาชนทุกระดับ ตั้งแต่ระดับครอบครัว ระดับชุมชนจนถึงระดับรัฐ หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ตามหลักความพอประมาณ ความมีเหตุผล สร้างภูมิคุ้มกันที่ดี ด้วยการใช้ความรู้ และคุณธรรม ทำให้ชุมชนพึ่งตนเองบนความพอเพียง โดยเฉพาะด้านเศรษฐกิจ เพื่อสร้างรายได้ รวมกลุ่มพัฒนาอาชีพ การออมมีกลุ่มในรูปแบบวิสาหกิจชุมชน การใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่นสร้างคุณค่า ศูนย์เรียนรู้ใช้เทคโนโลยีเหมาะสมกับหมู่บ้าน สร้างเครือข่ายพัฒนา ตลอดจนการอนุรักษ์ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ทั้งการจัดโครงการ กิจกรรม สามารถสร้างภาวะผู้นำทักษะการจัดการ สร้างและพัฒนากลุ่มต่าง ๆ ในชุมชน ให้เข้มแข็งยิ่งขึ้นการทำงานในหมู่บ้านด้วยคน คณะเดียวกลุ่มเดียว อาจเกิดข้อจำกัดในการปฏิบัติ เช่น ขาดทรัพยากร ความรู้ประสบการณ์ ความเชี่ยวชาญไม่มาก ต้องอาศัยผู้ที่มีประสบการณ์ ความชำนาญ หรือการพึ่งพา แลกเปลี่ยนทรัพยากรจากภายนอก สามารถสร้างความสัมพันธ์เป็นเครือข่ายกับหน่วยงาน องค์กร หมู่บ้านอื่น มีการช่วยเหลือเกื้อกูลกัน และเป็นตามแนวทางของกรมการพัฒนาชุมชน (2560) ทั้งนี้ ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูล จากผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล และแกนนำแหล่งเรียนรู้เกี่ยวกับอาหารและโภชนาการ ปัจจัยสำคัญที่ทำให้โครงการบรรลุคือ (1) ด้านบริบทของสภาพและปัญหา พบว่าโครงการมีความจำเป็นและสอดคล้องกับสภาพปัญหาของชุมชน โดยพบว่าองค์การบริหารส่วนตำบลมีแผนชุมชน ด้านอาหารและโภชนาการชัดเจน และมีทุนทางสังคมที่เป็นปัจจัยสำคัญที่เอื้อต่อการพัฒนา (3) ด้านความต้องการ โดยเฉพาะกระบวนการ พบว่ามีการบริหารแผนโดยใช้การมีส่วนร่วม ผลที่เกิดขึ้นเกิดผลผลิต เกิดรูปธรรมความสำเร็จของการดำเนินงาน มีความมั่นคงทางอาหาร เกิดผลลัพธ์ แกนนำรู้สึกมีอิสระในการออกแบบและพัฒนาแหล่งเรียนรู้ และ ผลกระทบที่เกิดขึ้นเป็นแหล่งศึกษาดูงานด้านอาหารและโภชนาการระดับจังหวัด

และเป็นการส่งเสริมการบริหารจัดการด้านอาหารและโภชนาการของ อมาวสี อัมพันศิริรัตน์ และคณะ (2560) ในการจัดการด้านอาหารและโภชนาการในชุมชน พบว่ามีการทำงานร่วมกันขององค์กรหลัก ได้แก่ โรงพยาบาลชุมชน โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้ใหญ่บ้าน แกนนำภาคประชาชน ร่วมกันออกแบบกระบวนการแก้ไขปัญหา ผลลัพธ์ทำให้ประชาชนหันมาบริโภคพืชผักปลอดสารพิษ

นอกจากนี้ มีการพัฒนารูปแบบการสร้างเสริมสุขภาพโดยครอบครัวและชุมชนมีส่วนร่วม ได้แก่ (1) องค์การบริหารส่วนตำบลกำหนดแผนและงบประมาณ และพัฒนาสิ่งแวดล้อมในชุมชนให้มีพื้นที่สำหรับเด็กเล็ก (2) โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพประจำตำบล พัฒนาสุขภาพและพฤติกรรมสุขภาพเด็ก โดยให้ความรู้แก่ครอบครัว เสริมสร้างความเข้มแข็งให้อาสาสมัครประจำหมู่บ้าน และให้ความรู้ด้านสุขภาพแก่ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (3) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจัดกิจกรรมสร้างเสริมพฤติกรรมสุขภาพให้เด็ก ร่วมมือกับครอบครัวในการดูแลสุขภาพเด็ก จัดสิ่งแวดล้อมและอุปกรณ์ และ (4) ครอบครัว พัฒนาพฤติกรรมสุขภาพให้เด็ก ด้านโภชนาการ การเล่น คุณธรรมและจริยธรรม สอดคล้องกับแนวคิดของรุ่งเรือง สารวิจิตร, สุนทรี จินธรรม และสุวารี ศรีบุญ (2559) ในการถ่ายทอดภูมิปัญญาท้องถิ่นในการอนุรักษ์ความหลากหลายของพืชอาหาร ที่พบว่าชุมชนมีภูมิปัญญา เก็บรักษาและถนอมพืชอาหาร ภูมิปัญญาการปลูกและขยายพันธุ์ ภูมิปัญญาการอนุรักษ์แหล่งที่อยู่ของพืชอาหาร ผลผลิต ส่งผลให้เกิดความมั่นคงทางอาหาร (1) มีความเพียงพอของอาหารในชุมชน (2) การเข้าถึงแหล่งอาหารในชุมชน (3) การใช้ประโยชน์จากอาหาร (4) เสถียรภาพด้านอาหารเป็นผลมาจากทั้งบริบทของชุมชนที่มีพื้นที่เหมาะสมกับการเกษตรปัจจัยนำเข้าที่มีแผนชุมชนด้านอาหารและโภชนาการอย่างชัดเจน ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่านโยบายสาธารณะเพื่อสุขภาพที่สอดคล้องกับการจัดการด้านอาหารและโภชนาการระดับนานาชาติที่สร้างหลักประกันให้ประชาชนสามารถเข้าถึงอาหารที่ดีต่อสุขภาพอย่างเพียงพอ ตลอดจนนโยบายกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นบริหารจัดการตลอดห่วงโซ่อาหาร และส่งเสริมให้ประชาชนเข้าถึงอาหารทั้งระดับครัวเรือนและชุมชน จนสร้างความมั่นคงทางอาหารในชุมชน (Thai National Food Committee, 2013) โดยพิจารณาวิสัยทัศน์ตามกรอบยุทธศาสตร์การจัดการด้านอาหารของประเทศไทย ผลิตอาหาร ที่มีคุณภาพและปลอดภัย มีความมั่นคงด้านอาหารอย่างยั่งยืน เพื่อชาวไทยและชาวโลก ซึ่งวัตถุประสงค์สำคัญข้อหนึ่งคือ การพัฒนาระบบบริหารจัดการด้านอาหารให้มีประสิทธิภาพ อาทิ โครงสร้างกฎหมาย ระบบสารสนเทศและอื่น ๆ ยุทธศาสตร์ที่ 4 ด้านการบริหารจัดการหลักการพัฒนาการจัดการในด้านอาหารของประเทศ ตลอดทั้งห่วงโซ่อย่างเป็นระบบให้มีความเหมาะสม สร้างความเข้มแข็งของการดำเนินงานทุกภาคส่วน สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงของกระแสโลกาภิวัตน์ รองรับภัยคุกคามต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และสอดคล้องกับกติกาการค้าสากล Thailand Food Innovation Forum ตามกรอบยุทธศาสตร์การจัดการด้านอาหารในประเทศไทย สามารถเป็นที่พึ่งของบุคคลในครอบครัวและชุมชน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และชุมชนสามารถนำข้อมูลจากงานวิจัยใช้วิเคราะห์สภาพชุมชน เพื่อให้ทราบศักยภาพชุมชน รวมถึงมีส่วนร่วมปฏิบัติตามโครงการ กิจกรรมให้บรรลุเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้ใน แผนบริหารจัดการจัดหาอาหารของชุมชนได้

2) หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และชุมชนสามารถใช้ข้อมูลด้านการจัดหาอาหาร ของชุมชน เพื่อใช้เผยแพร่ ให้ชุมชนและเกิดความตระหนัก ควรพัฒนาศักยภาพของอาสาสมัครสาธารณสุข ประจำหมู่บ้าน ในการจัดกิจกรรมการดูแลสุขภาพ ให้หน่วยงานที่รับผิดชอบควรคำนึงถึงความต่อเนื่องของกิจกรรม และความยั่งยืน

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรมีการรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับการจัดการอาหารชุมชนอย่างเป็นระบบและจัดทำ สารสนเทศเชิงพื้นที่ เช่น ระบบการจัดการอาหารของชุม เพื่อการเผยแพร่อย่างกว้างขวาง ควรมีการวิจัย รูปแบบการจัดการอาหารสุขภาพชุมชนแบบมีส่วนร่วม

2) ควรมีการศึกษาเชิงลึกการดูแลสุขภาพระดับบุคคลของประชาชนเพื่อประกอบในการส่งเสริม และ สนับสนุนเพื่อเป็นข้อมูลประกอบในการจัดการสุขภาพชุมชนให้ประชาชนมีสุขภาพดีได้อย่างแท้จริงต่อไป

เอกสารอ้างอิง

กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย. (2562). *จำนวนประชากรรายตำบล*. สืบค้นเมื่อ 3 กุมภาพันธ์ 2562,

จาก http://stat.bora.dopa.go.th/stat/xstat/new/POPHSE/stat_t60.txt.

กรมการพัฒนาชุมชน.(2560). *การพัฒนาหมู่บ้านเศรษฐกิจพอเพียง*. สืบค้นเมื่อ 7 กุมภาพันธ์ 2562,

จาก <http://trang.cdd.go.th>.

มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร. (2563). *ข้อมูลพื้นฐาน*. สืบค้นเมื่อ 7 กรกฎาคม 2563,

จาก <https://www.kpru.ac.th/about-kpru>.

วรรณภา บุษยา. (2555). *ความมั่นคงทางอาหาร...เริ่มจากครัวชุมชน*. สืบค้นเมื่อ 3 กุมภาพันธ์ 2562,

จาก <https://www.thaihealth.or.th/Content/20285>.

รุ่งเรือง สารวิจิตร, สุนทรี จินธรรม, สุวารี ศรีบุญ. (2559).การถ่ายทอดภูมิปัญญาท้องถิ่นในการอนุรักษ์ ความหลากหลายของพืชอาหารด้วยกระบวนการสิ่งแวดล้อมศึกษา. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัย เวสเทิร์นเอเซีย (ฉบับวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี)*, ปีที่ 10 ฉบับที่ 1, 88-98.

สุเมธ ปานจำลอง. (2561). *การศึกษาการจัดตั้งศูนย์วิจัยนวัตกรรมท้องถิ่น “สถาบันจัดการความรู้ เกษตรกรรมยั่งยืนภาคอีสานตอนกลาง”*. สืบค้นเมื่อ 8 พฤษภาคม 2563,

จาก https://elibrary.trf.or.th/project_contentTRFN.asp?PJID=RDG60E0080.

- องค์การบริหารส่วนตำบลท่าขุนราม. (2556). *สภาพทั่วไปตำบลท่าขุนราม*. สืบค้นเมื่อ 3 กุมภาพันธ์ 2562, จาก <http://www.thakhunram.go.th/condition1.php>.
- อมาวสี อัมพันศิริรัตน์ มาริสา สุวรรณ เกษศิริรินทร์ ภูเพชร. (2563). วิจัยประเมินแบบเสริมพลัง: โครงการอาหารของแม่เพื่อส่งเสริมโภชนาการของครอบครัวและชุมชน จังหวัดสงขลา. *วารสารวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี อุตรดิตถ์*, ปีที่ 12 ฉบับที่ 1 (มกราคม-มิถุนายน), 122-134.
- Thai National Food Committee. (2013). *Strategic framework for food management in Thailand*. Bangkok: Author. (in Thai).

บทบาทองค์กรหน่วยบัญชาการสงครามพิเศษทางเรือกับการพัฒนาภาวะผู้นำ
ของนักทำลายใต้น้ำจู่โจมในปฏิบัติการช่วยเหลือทีมหมูป่า อะคาเดมี
Organizational Role of Naval Special Warfare Command with The
Development of Leadership of Thai Navy Seals in Rescuing Moopa
(Wild Boar) Academy

วุฒิชชาติ บุสุวะ

Wutthichat Busuwa

นักศึกษาหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต วิทยาลัยนวัตกรรมสังคม มหาวิทยาลัยรังสิต

Student, Master of Arts, Collage of Social Innovation, Rangsit University

Corresponding Author. E-mail: Busuwa07@icloud.com

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาบทบาทองค์กรหน่วยบัญชาการสงครามพิเศษทางเรือกับการพัฒนาภาวะผู้นำของนักทำลายใต้น้ำจู่โจมในปฏิบัติการช่วยเหลือทีมหมูป่าอะคาเดมี ในอุทยานแห่งชาติถ้ำหลวง-ขุนน้ำนางนอน จังหวัดเชียงราย เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยรวบรวมข้อมูลจากการศึกษาเอกสาร และเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เชิงลึกจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ ผู้นำของหน่วยบัญชาการสงครามพิเศษทางเรือ และนักทำลายใต้น้ำจู่โจมส่วนล่วงหน้าที่เป็นฝ่ายปฏิบัติการ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง วิเคราะห์เนื้อหาและนำเสนอข้อมูลเชิงพรรณนา ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารจัดการองค์กรของหน่วยบัญชาการสงครามพิเศษทางเรือ กองเรือยุทธการ มีการจัดการองค์กรแบบระบบราชการ และผู้นำในระดับต่าง ๆ ของหน่วยบัญชาการสงครามพิเศษทางเรือ กองเรือยุทธการ มีพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงาน 2) ผู้นำของหน่วยบัญชาการสงครามพิเศษทางเรือ กองเรือยุทธการ มีบทบาทสำคัญในปฏิบัติช่วยเหลือทีมหมูป่าอะคาเดมี โดยมีพฤติกรรมผู้นำแบบปรึกษาหารือ และเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำ; หน่วยบัญชาการสงครามพิเศษทางเรือ; ซีล/นักทำลายใต้น้ำจู่โจม/มนุษย์กบ

Abstract

This research aimed to study organizational role of Naval Special Warfare Command (NSWC) with the development of leadership of Thai navy seals in rescuing Moopa (wild boar) academy, a qualitative research. Data was collected from documentary studies and In-depth interviews from key data providers, including leaders of the NSWC and underwater destroyers attack the advance part of the operation. The research instrument are structure interview, content analysis and presentation of descriptive analysis. The findings revealed that 1) Organization management of the NSWC was bureaucratic model. Leaders at different levels of the NSWC have tasked oriented behavior. 2) Leader of the NSWC who play an important role in helping the Moopa (wild boar) academy, consultative leadership behavior and effective leader.

Keywords: Leadership; Naval special warfare command; SEAL/ Thai Navy SEALs

บทนำ

เหตุการณ์ช่วยเหลือนักฟุตบอลทีมหมูป่าอะคาเดมี ณ ถ้ำหลวง-ขุนน้ำนางนอน อ.แม่สาย จังหวัดเชียงราย ในช่วงวันที่ 23 มิถุนายน 2561 ถึงวันที่ 8 กรกฎาคม 2561 เป็นเหตุการณ์สำคัญที่ทั่วโลกและคนไทยทั่วประเทศให้ความสนใจเป็นอย่างมาก จากเหตุการณ์ครั้งนี้ได้พบว่า หน่วยบัญชาการสงครามพิเศษทางเรือ กองเรือยุทธการ จังหวัดชลบุรี ซึ่งเป็นต้นสังกัดของนักทำลายใต้น้ำจู่โจมหรือหน่วยซีล (SEAL) มีบทบาทที่สำคัญที่สุดในภารกิจดำน้ำค้นหาและช่วยเหลือผู้ประสบภัยในถ้ำ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในภารกิจที่อาจกล่าวได้ว่าอันตรายที่สุด คือ การวางเชือกนำทางค้นหาทีมหมูป่าอะคาเดมี ซึ่งเป็นส่วนล่วงหน้าของนักทำลายใต้น้ำจู่โจม (SEAL) ภายในสภาพแวดล้อมที่เลวร้าย ทั้งน้ำขุ่น พื้นที่แคบ สูงเอียง ลาดชัน และต้องดำน้ำในระยะทางที่ยาวมาก โดยใช้เวลากว่าหลายชั่วโมง

หน่วยบัญชาการสงครามพิเศษทางเรือ กองเรือยุทธการ (Naval Special Warfare Command, Royal Thai Fleet) ชื่อย่อว่า “นสร.กร.” ทัวไปเรียก ซีล (SEAL) หรือ มนุษย์กบ เป็นหน่วยรบพิเศษ สังกัดกองเรือยุทธการของกองทัพเรือ ทำหน้าที่ปฏิบัติการ ด้านการสงครามพิเศษทางเรือ ปฏิบัติภารกิจพิเศษตามที่ได้รับมอบหมาย รวมทั้งการฝึกและศึกษาเกี่ยวกับการสงครามพิเศษทางเรือ โดยกฎสำคัญของนักทำลายใต้น้ำจู่โจม คือ มีจิตใจเข้มแข็ง กล้าเผชิญหน้าต่อปัญหาต่าง ๆ ตัดสินใจด้วยความเด็ดขาด รวดเร็ว แม่นยำ ถูกต้อง เอาตัวรอดได้โดยไม่ทิ้งเพื่อน และมีความจงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ (หน่วยบัญชาการสงครามพิเศษทางเรือ, 2561) ซึ่งภารกิจสำคัญอีกประการหนึ่งคือ การช่วยเหลือผู้ประสบภัยที่ติดอยู่ภายในถ้ำหลวง – ขุนน้ำนางนอน จังหวัดเชียงราย ซึ่งเป็นภารกิจที่ไม่เคยเกิดขึ้นมาก่อน มีความลำบากและท้าทายอย่างมาก เนื่องจากมีข้อจำกัดในการช่วยเหลือหลายประการ อาทิ สภาพแวดล้อมทางกายภาพที่เป็นอุปสรรคต่อการช่วยเหลือ ข้อจำกัดด้านระยะเวลา เครื่องมืออุปกรณ์ ฯลฯ การปฏิบัติการค้นหาและกู้ภัยจึงต้องดำเนินการภายใต้ความกดดัน และต้องมีการวางแผนการปฏิบัติงานอย่างรอบคอบ เพื่อไม่ให้เกิดอันตรายต่อทั้งผู้ประสบภัยและผู้ปฏิบัติงาน สำหรับหน่วยซีลได้รับการฝึกในการสำรวจพื้นที่ภายในถ้ำ ซึ่งต้องใช้วิธีการถอดขวดอากาศออกจากตัว แล้วลากขวดอากาศเข้าไป และวางเชือกนำทางใต้น้ำโดยดำน้ำเข้าไปในถ้ำทีละคน จะเห็นได้ว่าหน่วยซีล/นักทำลายใต้น้ำจู่โจม ได้รับการฝึกวางเชือกนำทางในถ้ำเพื่อค้นหาทีมหมูป่าอะคาเดมีในอุทยานแห่งชาติถ้ำหลวง-ขุนน้ำนางนอน จังหวัดเชียงราย ซึ่งเป็นชุดปฏิบัติงานที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง และต้องมีการตัดสินใจภายใต้สถานการณ์ที่เสี่ยงอันตรายสูง ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาบทบาทของหน่วยบัญชาการสงครามพิเศษทางเรือกับการพัฒนาภาวะผู้นำของนักทำลายใต้น้ำจู่โจม ในปฏิบัติการช่วยเหลือทีมหมูป่าอะคาเดมี โดยกลุ่มตัวอย่างของนักทำลายใต้น้ำจู่โจมในกรณีศึกษานี้จะอยู่ที่ผู้นำในระดับต่าง ๆ ของหน่วยบัญชาการสงครามพิเศษทางเรือ และนักทำลายใต้น้ำจู่โจมส่วนล่วงหน้าที่เป็นฝ่ายปฏิบัติการ ที่มีบทบาทสำคัญในภารกิจสำคัญในการวางเชือกนำทางใต้น้ำในถ้ำ เพื่อค้นหาทีมหมูป่าอะคาเดมีในอุทยานแห่งชาติถ้ำหลวงขุนน้ำนางนอน จังหวัดเชียงราย

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษาบทบาทขององค์กรหน่วยบัญชาการสงครามพิเศษทางเรือกับการพัฒนาภาวะผู้นำของนักทำลายใต้น้ำจู่โจมในปฏิบัติการช่วยเหลือทีมหมูป่าอะคาเดมี ในอุทยานแห่งชาติถ้ำหลวง-ขุนน้ำนางนอน จังหวัดเชียงราย

กรอบแนวคิดการวิจัย

กรอบแนวคิดการวิจัย ผู้วิจัยได้พัฒนาจากการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยใช้แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ (leadership theory) เป็นทฤษฎีหลักในการวิเคราะห์ ผสมผสานกับแนวคิด ทฤษฎีองค์การ (organization theory) เนื่องจากกรณีศึกษานี้มีองค์กรหลักที่เกี่ยวข้อง คือ หน่วยบัญชาการสงครามพิเศษทางเรือ กองเรือยุทธการ กองทัพเรือ

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยศึกษาและวิเคราะห์บทบาทของหน่วยบัญชาการสงครามพิเศษทางเรือกับการพัฒนาภาวะผู้นำของนักทำลายใต้น้ำจู่โจม เพื่อให้เกิดความเข้าใจ เก็บรวบรวมข้อมูลจากแหล่งข้อมูล 2 ประเภท คือ แหล่งข้อมูลแบบ τυதியุมิ โดยการศึกษาค้นคว้าจากข้อมูลออนไลน์ เอกสารวิชาการ และแหล่งข้อมูลแบบปฐมภูมิ โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ผู้นำในระดับต่าง ๆ ของหน่วยบัญชาการสงครามพิเศษทางเรือ จำนวน 4 คน และนักทำลายใต้น้ำจู่โจมส่วนล่วงหน้าที่เป็นฝ่ายปฏิบัติการค้นหาและกู้ภัยถ้ำหลวง-ขุนน้ำนางนอน จำนวน 4 คน รวมทั้งสิ้น จำนวน 8 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา คือ แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง ใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึกแบบไม่เป็นทางการ สัมภาษณ์แบบตัวต่อตัวพร้อมกับการบันทึกเสียงบทสนทนาและจดบันทึกเพื่อนำมาใช้ถอดข้อความ ใช้ลักษณะคำถามแบบปลายเปิด ไม่มีการกำหนดหรือเรียงลำดับหัวข้อคำถาม แต่เป็นการสนทนาแบบธรรมชาติ และไม่สร้างความอึดอัดแก่ผู้ถูกสัมภาษณ์ แบ่งหัวข้อการสัมภาษณ์ตามวัตถุประสงค์การวิจัย การดำเนินการเก็บข้อมูลในช่วงเดือนมิถุนายนถึงเดือนกรกฎาคม 2561 จากนั้นวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพด้วยการตีความตามเนื้อหา จัดหมวดหมู่ของข้อมูลและจำแนกวิเคราะห์ตามประเด็นคำถามการวิจัย ร่วมกับการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์ทั้งหมด แล้วนำมาวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่วางไว้ สร้างข้อสรุปโดยเหตุผลเชิงอุปนัย (inductive reasoning) ซึ่งนำเหตุย่อย ๆ แต่ละเหตุจากกรณีศึกษามารวมกัน เพื่อนำไปสู่การสรุปผลเป็นกรณีทั่วไป รวมทั้งวิเคราะห์และตีความของข้อมูลหรือการวิเคราะห์สาเหตุและการเชื่อมโยงข้อมูลเข้าด้วยกัน พร้อมกับการนำเสนอผลการศึกษาและรายงานผลแบบพรรณนา (narrative description)

สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษาบทบาทขององค์กรหน่วยบัญชาการสงครามพิเศษทางเรือเกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำของนักทำลายใต้น้ำจู่โจม ในปฏิบัติการช่วยเหลือทีมหมูป่าอะคาเดมี วนอุทยานแห่งชาติถ้ำหลวง-ขุนน้ำนางนอน จังหวัดเชียงราย สามารถแบ่งออกได้เป็น 2 ส่วนหลัก ได้แก่

1. การบริหารจัดการองค์กรของหน่วยบัญชาการสงครามพิเศษทางเรือ กองเรือยุทธการ พบว่า มีการจัดการองค์กรแบบระบบราชการ (Bureaucratic model) ได้แก่ ประการแรก หน่วยบัญชาการสงครามพิเศษทางเรือ กองเรือยุทธการ เป็นองค์กรที่มีลำดับชั้นการบังคับบัญชา (Hierarchy) โดยมีพลเรือตรี อาภากร อยู่คงแก้ว ผู้บัญชาการหน่วยบัญชาการสงครามพิเศษทางเรือ กองเรือยุทธการ ณ ขณะนั้น และมีผู้บัญชาการในระดับต่าง ๆ รองลงไป ประการที่สอง หน่วยบัญชาการสงครามพิเศษทางเรือ กองเรือยุทธการ เป็นองค์กรที่มีการแบ่งแรงงาน (division of labor) ที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของความเชี่ยวชาญชำนาญงานตามหน้าที่ (functional specialization) ดังนั้น หน่วยบัญชาการสงครามพิเศษทางเรือ กองเรือยุทธการ จึงแบ่งออกเป็นแผนกต่าง ๆ มากมาย และบุคคลในต่างหน่วยบัญชาการสงครามพิเศษทางเรือ กองเรือยุทธการ ก็มีความเชี่ยวชาญหรือทักษะต่าง ๆ กันไป ซึ่งในที่สุดก็จะส่งผลให้หน่วยบัญชาการสงครามพิเศษทางเรือ กองเรือยุทธการนั้น ทำงานได้บรรลุผลหรือมีประสิทธิภาพ (effectiveness) ซึ่งดูได้จากผลสำเร็จในการช่วยเหลือทีมหมูป่า ประการที่สาม หน่วยบัญชาการสงครามพิเศษทางเรือ กองเรือยุทธการ เป็นองค์กรที่มีการการยึดกฎระเบียบ ข้อบังคับ (rules and regulations) โดยการบังคับใช้กฎระเบียบ ข้อบังคับใช้กับสมาชิกในหน่วยอย่างเสมอหน้า ก็จะทำให้เกิดความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และเกิดการประสานร่วมมือกันง่ายขึ้น

ประการที่สี่ หน่วยบัญชาการสงครามพิเศษทางเรือ กองเรือยุทธการ เป็นองค์กรที่ไม่ยึดถือความเป็นส่วนบุคคล (impersonality) เป็นรูปแบบขององค์กรที่พยายามจะเอาชนะความรู้สึกที่เลือกที่รักมักที่ชัง (Favoritism) ดังนั้น จึงคาดหวังให้บุคคลากรในหน่วยต้องมีความสัมพันธ์กันในลักษณะที่เป็นทางการ ไม่ยึดถือเรื่องส่วนตัว นั่นคือบุคคลากรในองค์กรแบบระบบราชการต้องปราศจากความเกลียดชังหรืออารมณ์ ประการที่ห้า หน่วยบัญชาการสงครามพิเศษทางเรือ กองเรือยุทธการ เป็นองค์กรที่มีการทำงานเป็นอาชีพ (career service) โดยอาศัยความรู้ความสามารถ (merit) ดังนั้นความคิดนี้จึงส่งเสริมแนวความคิดของการไม่ยึดตัวบุคคล แต่ยึดความสามารถทางเทคนิคในการคัดเลือก และการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งของบุคคลากรในองค์กร ดังนั้น ผู้ปฏิบัติงานจึงต้องทำงานโดยยึดเป็นอาชีพอย่างจริงจัง ห่มเทก้าร่างกาย กำลังสมอง ตลอดจนความภักดีให้กับหน่วยงานของตน ประการที่หก หน่วยบัญชาการสงครามพิเศษทางเรือ กองเรือยุทธการ เป็นองค์กรที่มีการแบ่งแยกทั้งเรื่องส่วนตัวและทรัพย์สินของบุคคลออกจากองค์กร (separation of property and affairs) บุคลากรในองค์กรในระบบราชการ จะรู้สึกว่าเขาเองมีหน้าที่รับผิดชอบการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายเพียงอย่างเดียวเท่านั้น แต่บุคลากรไม่ได้มีส่วนร่วมหรือรู้สึกในการเป็นเจ้าขององค์กรนั้น ๆ ประการสุดท้าย หน่วยบัญชาการสงครามพิเศษทางเรือ กองเรือยุทธการ เป็นองค์กรที่มีระบบของการสื่อสารในองค์กรสมัยดั้งเดิม โดยแบ่งออกเป็นมีลักษณะต่าง ๆ คือ (1) เนื้อหาการสื่อสาร (content) ของหน่วย

บัญชาการสงครามพิเศษทางเรือ กองเรือยุทธการ ส่วนมากมุ่งเน้นที่เนื้องานเพื่อสู่เป้าหมายขององค์การ (goal-oriented) จึงทำให้การติดต่อสื่อสารทั้งหลายดำเนินไปโดยสัมพันธ์กับงานในหน้าที่ (task - related) (2) ทิศทางการไหล (direction & flow) ของการติดต่อสื่อสารของหน่วยบัญชาการสงครามพิเศษทางเรือ กองเรือยุทธการ มักเป็นแนวดิ่ง (vertical) หรือสั่งกันลงมาจากข้างบน (3) ลักษณะของสื่อสารสัญลักษณ์/ช่องทางที่ใช้ (mode/channel of communication) ของหน่วยบัญชาการสงครามพิเศษทางเรือ กองเรือยุทธการ ส่วนมากเป็นลายลักษณ์อักษรที่เขียนขึ้นใช้ติดต่อกัน (4) สไตล์ (style) การติดต่อสื่อสารของหน่วยบัญชาการสงครามพิเศษทางเรือ กองเรือยุทธการ มักทำกันอย่างเป็นทางการ (formal) มีความเป็นระเบียบแบบแผนคล้ายหนังสือของทางราชการ เช่น คำสั่งแต่งตั้ง คำสั่งโอนย้าย เป็นต้น

2. การพัฒนาภาวะผู้นำของนักทำลายใต้น้ำจู่โจม พบว่า ในภารกิจที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติการค้นหาและกู้ภัย ฯ โดยการวางเชือกนำทางใต้น้ำในถ้ำเพื่อค้นหาทีมหมูป่าอะคาเดมี ผู้นำในระดับต่าง ๆ ของหน่วยบัญชาการสงครามพิเศษทางเรือ กองเรือยุทธการ มีบทบาทสำคัญในปฏิบัติช่วยเหลือ 13 ชีวิตของทีมหมูป่า อะคาเดมี ที่ติดถ้ำหลวง ซึ่งมีพฤติกรรมผู้นำที่เข้าข่ายเป็น “พฤติกรรมผู้นำแบบปรึกษาหารือ (consultative)” และเป็น “ผู้นำที่มีประสิทธิภาพ (effective leader)” ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำในหน่วยซีลในระดับต่าง ๆ และผู้ใต้บังคับบัญชาในกรณีนี้มีรูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (transformational leadership)

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการศึกษาศาสามารถสรุปประเด็นสำคัญในการอภิปรายผล ดังนี้

1. การบริหารจัดการองค์การของหน่วยบัญชาการสงครามพิเศษทางเรือ กองเรือยุทธการ มีการจัดการองค์การแบบระบบราชการ (Bureaucratic model) เนื่องจากเป็นหน่วยงานราชการ จึงมีการจัดโครงสร้างองค์การลักษณะเป็นทางการ สอดคล้องกับหลักการของระบบราชการตามแนวคิดของ เวบเบอร์ (Weber, 1947) ประกอบด้วย หลักลำดับชั้นและสายการบังคับบัญชา หลักการรวมศูนย์อำนาจ หลักการแบ่งงานกันทำ หลักความเป็นทางการ และหลักความเป็นวิชาชีพ

หลักลำดับชั้นและสายการบังคับบัญชา หน่วยบัญชาการสงครามพิเศษทางเรือ กองเรือยุทธการ เป็นหน่วยงานที่มีการบริหารและการจัดการเป็นระบบราชการค่อนข้างสูง เนื่องจากเป็นหน่วยงานราชการที่ให้ความสำคัญต่อการควบคุม การสั่งการ และการปฏิบัติตาม สายการบังคับบัญชาเหนือสิ่งอื่นใด มีลักษณะการแบ่งแยกชั้นของสายการบังคับบัญชา และปลูกฝังเป็นวัฒนธรรมองค์การสืบต่อกันมา สายการบังคับบัญชาที่มีความเหมาะสม ผู้บังคับบัญชาสามารถถ่ายทอดนโยบายหรือการสั่งการต่าง ๆ ลงสู่ผู้ปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องชัดเจน

หลักการแบ่งงานกันทำ หน่วยบัญชาการสงครามพิเศษทางเรือ กองเรือยุทธการ เป็นหน่วยงานมีการจัดแบ่งงานตามภาระหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบอย่างเหมาะสม ขณะเดียวกันก็มีการกำหนดอำนาจหน้าที่อย่างชัดเจน

การมอบหมายงานมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ จึงเป็นผลทำให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถตัดสินใจในการปฏิบัติงานได้เอง เนื่องจากหน่วยงานมีการจัดการแบ่งอำนาจหน้าที่ในการปฏิบัติงานให้เรียบร้อยแล้ว

หลักความเป็นทางการ หน่วยบัญชาการสงครามพิเศษทางเรือ กองเรือยุทธการ เป็นหน่วยงานราชการ ซึ่งการปฏิบัติงานนั้นต้องให้ความสำคัญกับความถูกต้องของเอกสารราชการมากกว่าสิ่งอื่นใด เพื่อควบคุมการปฏิบัติงานของข้าราชการ

หลักการรวมศูนย์อำนาจ เนื่องจากเป็นหน่วยงานราชการ ผู้บังคับบัญชามีอำนาจในการสั่งการอย่างเบ็ดเสร็จและเด็ดขาด เป็นการรวมศูนย์อำนาจในทางปกครอง หมายถึง การจัดระเบียบการปกครองภายในหน่วยงาน โดยให้ผู้บังคับบัญชาสูงสุดเพียงผู้เดียวเป็นผู้ดำเนินการปกครอง โดยมีการรวมอำนาจในการตัดสินใจ การวินิจฉัยสั่งการเป็นยุดีเด็ดขาดอยู่ที่ส่วนกลาง

หลักความเป็นวิชาชีพ ข้าราชการและพนักงานสามารถ แก้ไขสิ่งที่เกิดขึ้นได้เป็นอย่างดี โดยการปรับปรุงวิธีการปฏิบัติงานเพื่อให้ได้ผลงานที่ดียิ่งขึ้น จากการนำความรู้ทางวิชาการ เทคนิคหรือเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน นอกจากนั้นหน่วยงานยังมีการสนับสนุนให้มีการพัฒนา และการสร้างความเชี่ยวชาญ โดยการจัดอบรมเพิ่มความรู้และทักษะให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้เกิดความชำนาญในการปฏิบัติงานที่ต้องปฏิบัติ

นอกจากนี้ เมื่อพิจารณาภาวะผู้นำของหน่วยบัญชาการสงครามพิเศษทางเรือ กองเรือยุทธการ จะเห็นได้ว่า ผู้นำอย่างพลเรือตรีอากาศกร อยู่คงแก้ว ผู้บัญชาการองค์การหน่วยบัญชาการสงครามพิเศษทางเรือ กองเรือยุทธการ (ยศและตำแหน่ง ณ ขณะนั้น) และนาวาเอกอนันต์ สุรารวรรณ ผู้บัญชาการกรมรบพิเศษที่ 1 (ยศและตำแหน่ง ณ ขณะนั้น) เป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์และมีความสามารถในการแก้ปัญหา มีสื่อสารที่ดี และมีวินัยสูง และจะเห็นได้ว่าตามทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม (behavioral theories) แล้ว ผู้นำอย่างพลเรือตรีอากาศกร อยู่คงแก้ว และนาวาเอกอนันต์ สุรารวรรณ มีพฤติกรรมผู้นำที่มีพฤติกรรมมุ่งงาน (job-centered leader behavior) สอดคล้องกับแนวคิดของ ลูเนนเบิร์กและออร์สไตน์ (Lunenburg & Ornstein, 1996) ที่กล่าวว่า ผู้นำที่มีพฤติกรรมมุ่งงานเป็นผู้นำที่จะเน้นไปที่ผลสัมฤทธิ์/ผลลัพธ์เป็นสิ่งสำคัญ จึงให้ความสำคัญกับงานและเทคนิคต่าง ๆ เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้

2. การพัฒนาภาวะผู้นำของนักทำลายใต้น้ำจู่โจมในการกิจค้นหาและกู้ภัยฯ ผู้นำในระดับต่าง ๆ ของหน่วยบัญชาการสงครามพิเศษทางเรือ กองเรือยุทธการ ที่มีบทบาทสำคัญในปฏิบัติช่วยเหลือ 13 ชีวิตของทีมหมูป่าอะคาเดมี ที่ติดถ้ำหลวง ซึ่งได้แก่ พลเรือตรีอากาศกร อยู่คงแก้ว ผู้บัญชาการองค์การหน่วยบัญชาการสงครามพิเศษทางเรือ กองเรือยุทธการ (ณ ขณะนั้น) ซึ่งได้แต่งตั้งนาวาเอกอนันต์ สุรารวรรณ ผู้บัญชาการกรมรบพิเศษที่ 1 เป็นหัวหน้าชุด และแต่งตั้งเรือเอกจักรเพชร (ขอสงวนนามสกุล; ยศและตำแหน่ง ณ ขณะนั้น) เป็นรองหัวหน้าชุด และแต่งตั้ง เรือตรีดิเรก (ขอสงวนนามสกุล; ยศและตำแหน่ง ณ ขณะนั้น) เป็นหัวหน้าทีมที่ดำน้ำเข้าไปสำรวจเส้นทางในถ้ำ แสดงให้เห็นว่าทั้งหมดเป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ และได้รับการแต่งตั้งให้รับผิดชอบงานในหน้าที่ต่าง ๆ อีกทั้งมีพฤติกรรมผู้นำที่แบบปรึกษาหารือ (consultative) สอดคล้องกับแนวคิดของ ลิเคิร์ต (Likert, 1967) โดยระบบนี้ผู้นำจะ

ปรึกษาหารือกับผู้ตามก่อนที่จะกำหนดเป้าหมายหรือการตัดสินใจ ผู้ตามมีอิสระมากขึ้นอีก ผู้นำระบบนี้ต้องการความคิดเห็นของผู้ตามก่อนตัดสินใจ ผู้นำจะให้รางวัลแก่ผู้ทำงานดี มากกว่าการลงโทษเมื่อทำงานผิดพลาด เป็นแรงจูงใจให้ผู้ตาม บรรยายภาพเป็นกันเอง ระดับความไว้วางใจและความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ตามมีสูง ดังนั้น ผู้นำในระดับต่าง ๆ เหล่านี้เป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ (effective leader) ไม่ว่าจะเป็นในมุมมองทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะ (trait theories) หรือในมุมมองทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม (behavioral theories) ดังจะเห็นได้จากผลลัพธ์จากการปฏิบัติที่สามารถช่วยเหลือ 13 คนของทีมหมูป่าอะคาเดมีออกมาได้สำเร็จ แม้เจออุปสรรคที่หนักหนาสาหัสในระหว่างปฏิบัติการ ก็ไม่เคยเสียกำลังใจและไม่คิดล้มเลิกภารกิจ นอกจากนี้ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำในหน่วยซีลในระดับต่าง ๆ และผู้ใต้บังคับบัญชาในกรณีนี้สอดคล้องกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (transformational leadership) เพราะว่าเป็นกระบวนการที่ผู้นำในหน่วยซีลในระดับต่าง ๆ มีอิทธิพลต่อผู้ใต้บังคับบัญชา/ผู้ตาม โดยเปลี่ยนแปลงความพยายามและพัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานและผู้ตามให้ไปสู่ระดับที่สูงขึ้น ผ่านหลักสูตรการฝึกที่เข้มข้นและเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งของบุคลากรในองค์กร ให้รับผิดชอบงานที่สูงขึ้น ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในภารกิจและวิสัยทัศน์ของทีมซีล และของหน่วยบัญชาการสงครามพิเศษทางเรือ กองเรือยุทธการ จูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชา/ผู้ตาม มองให้ไกลเกินกว่าความสนใจของพวกเขาไปสู่ประโยชน์ของหน่วยบัญชาการสงครามพิเศษทางเรือ กองเรือยุทธการ, ของกองทัพเรือ หรือสังคม โดยกระบวนการที่ผู้นำในหน่วยซีลในระดับต่าง ๆ มีอิทธิพลต่อผู้ใต้บังคับบัญชา/ผู้ตามนี้ จะกระทำโดยผ่านองค์ประกอบพฤติกรรมเฉพาะ สรุปได้อย่างน้อย 4 ประการ ตามแนวคิดของบาส (Bass, 1990) ดังนี้

(1) ความเสน่ห์/ความมีบารมี หรืออิทธิพลเชิงอุดมการณ์ (charisma or idealized influence) จากการสัมภาษณ์และจากการศึกษารูปแบบการฝึกและสายการบังคับบัญชาของหน่วยซีลจะเห็นได้ว่าการที่ผู้นำในหน่วยซีลในระดับต่าง ๆ จะมีความความเสน่ห์/ความมีบารมี หรืออิทธิพลเชิงอุดมการณ์ที่สูง โดยจะประพฤติตัวเป็นแบบอย่างหรือเป็นโมเดลสำหรับผู้ใต้บังคับบัญชา/ผู้ตาม ผู้นำเป็นที่ยกย่อง เคารพนับถือ ศรัทธา ไว้วางใจ และทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชา/ผู้ตาม เกิดความภาคภูมิใจเมื่อได้ร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา/ผู้ตาม จะพยายามประพฤติปฏิบัติเหมือนกับผู้นำ และต้องเลียนแบบผู้นำของเขา

(2) การสร้างแรงบันดาลใจ (inspiration motivation) จากการสัมภาษณ์และจากการศึกษารูปแบบการฝึกและสายการบังคับบัญชาของหน่วยซีลจะเห็นได้ว่าการที่ผู้นำหน่วยซีลในระดับต่าง ๆ จะประพฤติในทางที่จูงใจให้เกิดแรงบันดาลใจกับผู้ตาม โดยให้ความหมายและท้าทายในเรื่องงานกับผู้ตาม ผู้นำจะกระตุ้นจิตวิญญาณของทีม (team spirit) ให้มีชีวิตชีวา มีการแสดงออกซึ่งความกระตือรือร้นและการมองโลกในแง่ดีด้วยความเชื่อมั่น (หน่วยซีลต่างมั่นใจว่า ไม่มีภารกิจอะไรที่หน่วยซีลทำไม่ได้) ผู้นำจะสร้างและสื่อความต้องการที่ผู้นำต้องการอย่างชัดเจน

(3) การกระตุ้นทางปัญญา (intellectual stimulation) จากการสัมภาษณ์และจากการศึกษารูปแบบการฝึกและสายการบังคับบัญชาของหน่วยซีลจะเห็นได้ว่าการที่ผู้นำในหน่วยซีลในระดับต่าง ๆ มีการกระตุ้น

ผู้ตามให้ตระหนักถึงปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในแต่ละภารกิจที่ได้รับมอบหมาย ทำให้ผู้ตามมีความต้องการหาวิธีการต่าง ๆ ตามที่ได้ถูกฝึกมา เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการแก้ปัญหาเพื่อปฏิบัติภารกิจให้ลุล่วง

(4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (individualized consideration) จากการสัมภาษณ์ และจากการศึกษารูปแบบการฝึกและสายการบังคับบัญชาของหน่วยซีลจะเห็นได้ว่า ผู้นำในหน่วยซีลในระดับต่าง ๆ จะมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับผู้ตามในฐานะเป็นผู้นำให้การดูแลเอาใจใส่ผู้ตามเป็นรายบุคคล และทำให้ผู้ตามรู้สึกมีคุณค่า และมีความสำคัญ ผู้นำจะเป็นโค้ช (coach) และเป็นที่ปรึกษา (advisor) ของผู้ตามแต่ละคน เพื่อการพัฒนาผู้ตาม

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำไปใช้

1) ผู้นำของหน่วยบัญชาการสงครามพิเศษทางเรือ กองเรือยุทธการ ควรพิจารณาให้มีการเพิ่มหลักสูตรการดำน้ำในถ้ำแคบ น้ำขุ่นและหนาวเย็นเพิ่มเติม นอกเหนือไปจากการฝึกดำน้ำเวลากลางคืนที่มีปัจจุบัน เพื่อเพิ่มขีดความสามารถให้หน่วยฯ ที่จะรับมือกับสถานการณ์อันตรายทำนองนี้ถ้าหากเกิดขึ้นอีกในอนาคต

2) รัฐบาลและผู้บังคับบัญชาในกระทรวงกลาโหม ควรให้ความสำคัญกับหน่วยบัญชาการสงครามพิเศษทางเรือ กองเรือยุทธการ กองทัพเรือเพิ่มมากขึ้นกว่าที่เป็นอยู่ ทั้งในเรื่องงบประมาณสนับสนุน รวมไปถึงการเพิ่มเงินเดือนและสวัสดิการให้กับกำลังพล ให้สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจและสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัย

ควรศึกษาปัจจัยอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อให้ได้ข้อมูลที่รอบด้านที่สุด ศึกษาข้อมูลเชิงลึกจากผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องให้มากที่สุด โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้ที่ลงปฏิบัติงานภาคสนามในถ้ำ รวมไปถึงหน่วยงานต่าง ๆ ที่มีส่วนในการวางแผนปฏิบัติการโดยตรงร่วมกับหน่วยบัญชาการสงครามพิเศษทางเรือ

เอกสารอ้างอิง

หน่วยบัญชาการสงครามพิเศษทางเรือ กองเรือยุทธการ. (2561). *ข้อมูลหน่วยงาน*. สืบค้นเมื่อวันที่ 8

พฤษภาคม 2561, จาก

<http://www2.fleet.navy.mi.th/nswc/index.php/today/index>.

Bass, B. M. (1990). From Transactional to Transformational Leadership: Learning to Share the Vision. *Organizational Dynamics*, 18(1), 19-32.

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

Lunenburg, F.C., & Ornstein, A.C. (1996). *Educational administration: Concepts and practices*. (2nd ed.). Belmont, CA: Wadsworth.

Weber, Max. (1947). *The Theory of Social and Economic Organizations*. Translated by A.M. Handerson and T. Parsons. New York: Free Press.

การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมเพื่อการบริหารจัดการขยะชุมชนฐานราก:
องค์การบริหารส่วนตำบลลำพายนต์ อำเภอดงพญา จังหวัดนครสวรรค์
Participatory Action Research on Community - Base Waste Management:
Lamphayont Subdistrict Administrative Organization
Tak Fa District Nakhon Sawan Province

¹สิทธิพร เขาคูน, ²กฤษณะ ดาราเรือง และ ³สมเดช สิทธิพงศ์พิทยา
¹Sittiporn Kao-Un, ²Kritsana Dararuang and ³Somdech Sitipongpittaya
¹⁻³คณะบริหารและการจัดการ มหาวิทยาลัยเจ้าพระยา
¹⁻³Faculty Administration and management Chaopraya University
¹Corresponding Author.E-mail: Sittiporn_ko@yahoo.com

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการขยะชุมชนฐานราก และเพื่อสร้างความร่วมมือในการพัฒนาการบริหารจัดการขยะชุมชนฐานรากขององค์การบริหารส่วนตำบลลำพายนต์ อำเภอดงพญา จังหวัดนครสวรรค์ เป็นการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึกแบบกึ่งโครงสร้าง การสังเกตแบบมีส่วนร่วม และการประชุมกลุ่มย่อย ฝ่ายบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลลำพายนต์ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ผู้อำนวยการโรงเรียน ผู้บริหารโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล พระสงฆ์ ปราชญ์ชาวบ้าน อสม. และแกนนำชุมชน จำนวน 80 คน ทำการวิเคราะห์ Content Analysis, SWOT Analysis, Critical Success Factor ผลการวิจัย พบว่า 1) แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการขยะชุมชนฐานราก ประกอบด้วย (1) การแปลงนโยบายจังหวัดสะอาดไปปฏิบัติในระดับหมู่บ้าน ตั้งคณะทำงาน “หมู่บ้านสะอาด” (2) สร้างภาคีเครือข่ายแกนนำการบริหารจัดการขยะ บ้าน วัด โรงเรียน “บวร” (3) สร้างมาตรการทางสังคมสำนึกการเป็นเจ้าของชุมชนร่วมกัน และ (4) ผู้นำชุมชนเป็นแบบอย่างที่ดีในการดำเนินกิจกรรมลดขยะในครัวเรือน 2) ด้านการสร้างความร่วมมือในการพัฒนาการบริหารจัดการขยะชุมชนฐานราก ประกอบด้วย (1) ประชุมเชิงปฏิบัติการให้ความรู้ชุมชนในการบริหารจัดการขยะอย่างถูกหลักวิชาการ (2) รมรงค์และประชสัมพันธ์ ให้ชุมชนดำเนินกิจกรรมลดปริมาณขยะด้วยหลัก 3Rs (3) ส่งเสริมสนับสนุนให้ประชาชนทำปุ๋ยหมักจากขยะอินทรีย์ และ (4) จัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้และประสบการณ์การบริหารจัดการขยะอย่างถูกหลักวิชาการระหว่างชุมชน ส่งผลให้ปริมาณขยะมูลฝอยชุมชน พ.ศ. 2561 จำนวน 1,486.59 ตัน/ปี พ.ศ. 2562 ลดลงเหลือ 522.95 ตัน/ปี

คำสำคัญ: การมีส่วนร่วมของประชาชน; การบริหารจัดการขยะชุมชนฐานราก

Abstract

The objective of this research were; to study approach for development of community-base waste management, and to create cooperation in development of community-base waste management of the Lam Phayont Subdistrict Administrative Organization Tak Fa District Nakhon Sawan Province. The Participatory Action Research (PAR) were collected through semi structured in-depth interview,

participatory observation and focus group with 80 peoples from the administration of Lam Phayont Subdistrict Administrative Organization, subdistrict headman, village headman, school administrator, Tambon Health Promoting Hospital Administrator, Sangha, community philosopher, Village Health Volunteer and community leaders. Content analysis, SWOT analysis and Critical Success Factor. This study of research aiming to: (1) implementation of clean provincial policies to village level and establish community – base waste management committee, (2) create a network of community - base waste management network Ban Temple School “Borwon”, (3) create a social sanction on a sense of community ownership and (4) community leaders to be a best practice in waste management. 2) Building cooperation in the development of community – base waste management, consisting of (1) a workshop on community –base waste management. (2) Campaign and promote the community reduction activities 3Rs. (3) The organic waste had been used to feed and (4) exchange knowledge and experience on waste management between communities. As a result, the amount of community solid waste from the year 2018 is 1,486.59 tons / year, decreasing in 2019 by 522.95 tons / year.

Keywords: Public Participation; Community – Base Waste Management

บทนำ

รายงานสถานการณ์การจัดการขยะมูลฝอยชุมชนของประเทศไทยยังคงประสบปัญหาการบริหารจัดการขยะมูลฝอยอย่างถูกหลักวิชาการ ข้อมูลการรายงานจากกรมควบคุมมลพิษ ปี 2561 ประเทศไทยมีขยะมูลฝอยประมาณ 27.8 ล้านตัน มีการคัดแยกและนำกลับไปใช้ประโยชน์ 9.58 ล้านตัน คิดเป็นร้อยละ 34 ซึ่งส่วนใหญ่เป็นขยะรีไซเคิลและการทำปุ๋ยอินทรีย์ ทั้งนี้ เป็นผลมาจากการขาดความร่วมมือกับภาคส่วนต่าง ๆ และขาดการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) หลายแห่งไม่มีพื้นที่สำหรับใช้กำจัดขยะมูลฝอย กำจัดขยะมูลฝอยด้วยการนำไปเทกองกลางแจ้ง หรือ เผากองกลางแจ้ง ซึ่งไม่ถูกต้องตามหลักสุขาภิบาล ส่งผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมและสุขภาพอนามัยของประชาชนตามมา (กรมควบคุมมลพิษ,2562) รัฐบาลได้ตระหนักถึงความสำคัญในการแก้ไขปัญหาขยะมูลฝอย จึงได้ประกาศให้การแก้ไขปัญหาขยะมูลฝอยเป็นวาระแห่งชาติ โดยมุ่งเน้นการลดการเกิดขยะมูลฝอยตั้งแต่ต้นทาง ควบคู่กับการนำของเสียกลับมาใช้ซ้ำและใช้ประโยชน์ใหม่ อีกทั้งได้จัดทำแผนปฏิบัติการประเทศไทยไร้ขยะ ภายใต้แผนแม่บทการบริหารจัดการขยะมูลฝอยของประเทศ พ.ศ. 2559-2564 ซึ่งเป็นแนวทางเพื่อขับเคลื่อนประเทศไทยไปสู่การเป็นสังคมปลอดขยะ (Zero Waste Society) พร้อมกับได้มอบนโยบายการจัดการขยะมูลฝอยของประเทศให้กับจังหวัดนำไปดำเนินการ เพื่อทำการลดและการคัดแยกขยะมูลฝอยที่ต้นทาง การจัดการขยะมูลฝอยแบบศูนย์รวม และการกำจัดโดยเทคโนโลยีที่เหมาะสมแบบผสมผสาน โดยมอบหมายให้ผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นผู้กำกับดูแลการบริหารจัดการขยะมูลฝอยในภาพรวมของจังหวัด (กรมควบคุมมลพิษ,2559) สำหรับองค์การบริหารส่วนตำบลลำพยนต์ อำเภอดงพญา จังหวัดนครสวรรค์ พ.ศ.2561 มีปริมาณขยะมูลฝอย 1,486.59 ตัน/ปี

(องค์การบริหารส่วนตำบลลำพยนต์, 2562) ซึ่งจากสภาพการณ์ดังกล่าว ส่งผลกระทบโดยตรงต่อสภาพแวดล้อม และคุณภาพชีวิตของประชาชน ดังนั้น เพื่อให้สอดคล้องกับประเด็นยุทธศาสตร์จังหวัด/กลุ่มจังหวัด ตามกลยุทธ์ที่ 3 ส่งเสริมและพัฒนาการลดปริมาณขยะและกำจัดขยะชุมชนให้ถูกหลักวิชาการ การดำเนินการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมในการพัฒนาการบริหารจัดการขยะชุมชนฐานรากจึงเป็นการวิเคราะห์และค้นหาแนวทางที่นำไปสู่การพัฒนาการบริหารจัดการขยะที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล บนพื้นฐานการมีส่วนร่วมของประชาชน อีกทั้งยังสามารถต่อยอด และถ่ายทอดองค์ความรู้ที่ได้จากการศึกษาวิจัยไปใช้เป็นแนวทางการแก้ไขปัญหาการบริหารจัดการขยะในชุมชนต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อวิเคราะห์สภาพการบริหารจัดการขยะชุมชนฐานรากขององค์การบริหารส่วนตำบลลำพยนต์ อำเภอตากฟ้า จังหวัดนครสวรรค์
2. เพื่อสร้างความร่วมมือในการพัฒนาการบริหารจัดการขยะชุมชนฐานรากขององค์การบริหารส่วนตำบลลำพยนต์ อำเภอตากฟ้า จังหวัดนครสวรรค์
3. เพื่อศึกษาแนวทางการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการขยะชุมชนฐานรากขององค์การบริหารส่วนตำบลลำพยนต์ อำเภอตากฟ้า จังหวัดนครสวรรค์

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ กำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยโดยอาศัยหลักการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม โดยการทบทวนแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องนำมาพัฒนาเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล แล้วนำไปศึกษาการบริหารจัดการขยะในพื้นที่เป้าหมาย หลังจากนั้น จึงสังเคราะห์ สรุปผลการวิจัย ดังแผนภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Research: PAR) กระบวนการวิจัยเริ่มจากการทบทวนแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการกำหนดประเด็นการวิจัย การสร้างคำถามในการสัมภาษณ์เชิงลึกแบบกึ่งโครงสร้าง (semi-structured interview) และการสังเกตแบบมีส่วนร่วมกับชุมชน เพื่อการสะท้อนแนวคิด การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การวางแผนและลงมือปฏิบัติ ตามแผนการสังเกตผลจากการปฏิบัติและวางแผนซ้ำ (PDCA) แล้วนำผลการปรับปรุงแก้ไขมาประชุมกลุ่มย่อย

กับกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ คือ ฝ่ายบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลลำพยนต์ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน พระสงฆ์ ผู้อำนวยการโรงเรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล อสม.และแกนนำชุมชน นำข้อมูลมาทำการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) และการวิเคราะห์ SWOT Analysis และปัจจัยแห่งความสำเร็จ (Critical Success Factor: CSF) ร่วมกับองค์การบริหารส่วนตำบลลำพยนต์ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน และ ภาควิชาเครือข่ายชุมชนที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการขยะชุมชน ในการกำหนดแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการขยะชุมชนอย่างถูกหลักวิชาการร่วมกัน

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์สภาพการบริหารจัดการขยะชุมชนฐานรากขององค์การบริหารส่วนตำบลลำพยนต์ อำเภอตากฟ้า จังหวัดนครสวรรค์ พบว่า

ด้านสภาพปัญหา การบริหารจัดการขยะมูลฝอยและปฏิกูล ในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลลำพยนต์ ก่อนดำเนินโครงการวิจัย พบว่า มี 4 ประเด็น ได้แก่ 1) ชุมชนมีทัศนคติและความเข้าใจการบริหารจัดการขยะมูลฝอยชุมชนเป็นภารกิจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลลำพยนต์ 2) ชุมชนขาดความตระหนักรู้ถึงผลกระทบของขยะมูลฝอยต่ออนามัยและสิ่งแวดล้อม นำไปทิ้งไว้โดยไม่มีการแยกขยะ ทำให้เกิดการเน่าเหม็นเป็นแหล่งเพาะพันธุ์ยุงลาย และเกิดภาพอุจาดตาแก่ผู้พบเห็น 3) ชุมชนขาดการจัดตั้งแกนนำกลุ่มภาคีเครือข่ายความร่วมมือในการบริหารจัดการขยะแบบ 3 R และไม่รู้คุณค่าประโยชน์จากการคัดแยกขยะ และ 4) ชุมชนขาดความรู้ความเข้าใจถึงผลกระทบของการใช้สารเคมีกำจัดศัตรูพืชและขยะอันตรายที่ต่อสุขภาพอนามัยและสิ่งแวดล้อม และเมื่อมีการดำเนินโครงการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมการบริหารจัดการขยะชุมชนฐานราก ภายใต้กระบวนการมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่ายชุมชนทุกภาคส่วน ได้แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการขยะชุมชนฐานรากที่เหมาะสม ส่งผลให้ปริมาณขยะมูลฝอยชุมชน พ.ศ. 2561 จำนวน 1,486.59 ตัน/ปี ในปีพ.ศ. 2562 ลดลงเหลือ 522.95

ด้านจุดแข็ง พบว่ามี 5 ประเด็น ได้แก่ 1) ประชาชนมีการคัดแยกขยะในครัวเรือน และให้ความสำคัญการจัดการขยะ 2) ประชาชนในตำบลลำพยนต์มีความสามัคคี และพร้อมให้ความร่วมมือ 3) ประชาชนส่วนใหญ่มีความสัมพันธ์แบบเครือญาติที่อพยพมาจากพื้นที่เดียวกัน และนับถือศาสนาพุทธ 100 % ส่งผลให้มีความร่วมมือของชุมชนในการจัดการขยะ 4) มีกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการทำความสะอาด ในงานประเพณี และวันสำคัญต่าง ๆ และ 5) โรงเรียนบ้านน้ำวัง เป็นโรงเรียนที่ได้รับรางวัล “โรงเรียนสะอาด” เป็นการปลูกฝังให้เด็กนักเรียนนำความรู้และทักษะมาใช้ในการจัดการขยะที่ถูกหลักวิชาการมาใช้ที่บ้าน

ด้านโอกาส พบว่า มี 6 ประเด็น ได้แก่ 1) นโยบายรัฐบาลกำหนดให้ขยะเป็นวาระแห่งชาติ และมีงบประมาณสนับสนุน โดยเฉพาะแผนปฏิบัติการ 60 วัน “แยกก่อนทิ้ง” มีการ 2) มีหน่วยงานต่าง ๆ เข้ามาช่วยเหลือส่งเสริม ให้ความรู้ และพัฒนาการบริหารจัดการขยะ 3) เป็นชุมชนเกษตร จึงมีขยะจากพืชไร่เป็นส่วนใหญ่ สามารถกำจัดขยะได้โดยง่าย 4) แรงจูงใจจากการจัดการขยะแบบ 3Rs ชุมชนสามารถสร้าง

รายได้จากขยะในครัวเรือน 5) มีการกำหนดราคาขยะแต่ละประเภทอย่างชัดเจน และมีผู้รับซื้อขยะในชุมชนอย่างสม่ำเสมอ และ 6) ความต้องการปุ๋ยอินทรีย์เพื่อการลดใช้ปุ๋ยเคมีจากภาคการเกษตร

ด้านจุดอ่อน พบว่า มี 4 ประเด็น ได้แก่ 1) ชาวบ้านบางชุมชนยังขาดความตระหนักการจัดการขยะอย่างถูกต้องตามหลักวิชาการ โดยเฉพาะขยะอันตราย 2) ขาดบุคลากรรุ่นใหม่ในการขับเคลื่อนโครงการ/กิจกรรมการบริหารจัดการขยะอย่างต่อเนื่อง 3) มีการจัดการขยะในระดับครัวเรือนแต่ยังขาดการรวมกลุ่มในการจัดการขยะที่มีประสิทธิภาพ และ 4) ข้อจำกัดของงบประมาณในการพัฒนาการดำเนินการบริหารจัดการขยะ

ด้านอุปสรรค พบว่า มี 2 ประเด็น ได้แก่ 1) องค์การบริหารส่วนตำบลลำพยนต์ ตั้งอยู่ในเส้นทางหลวงแผ่นดินหมายเลข 11 มีปริมาณผู้ใช้เส้นทางจำนวนมาก ทำให้ยากต่อการควบคุมปริมาณขยะจากยานพาหนะ และ 2) แนวโน้มการขยายตัวของชุมชนสู่การเป็นเมืองอาจส่งผลต่อปริมาณขยะเพิ่มขึ้น

2. ด้านการสร้างความร่วมมือในการพัฒนาการบริหารจัดการขยะชุมชนฐานราก ประกอบด้วย (1) จัดประชุมกลุ่มแกนนำและภาคีเครือข่ายการจัดการขยะอย่างถูกต้องหลักวิชาการอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง, (2) รณรงค์และประชาสัมพันธ์ให้ชุมชนดำเนินกิจกรรมเพื่อลดปริมาณขยะต้นทางด้วยหลัก 3Rs (Reduce, Reuse, Recycle), (3) ส่งเสริมสนับสนุนให้ประชาชนทำปุ๋ยหมักจากขยะอินทรีย์ และ (4) จัดเวทีแบ่งปันความรู้และแลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างชุมชน เพื่อเกิดการถ่ายทอดการเรียนรู้ ความชำนาญในการบริหารจัดการขยะอย่างสม่ำเสมอ และ (5) รายงานผลการดำเนินกิจกรรมในการประชุม/ประชาคมหมู่บ้าน เพื่อปรับปรุงพัฒนาการบริหารจัดการขยะให้เกิดความยั่งยืน

3. แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการขยะชุมชน ประกอบด้วย (1) การแปลงนโยบายการบริหารจัดการขยะอย่างถูกต้องหลักวิชาการสู่การปฏิบัติโดยกำหนดคณะทำงานบริหารจัดการขยะมูลฝอยชุมชน “จังหวัดสะอาด” ระดับหมู่บ้าน/ตำบล, (2) สร้างภาคีเครือข่าย บ้าน วัด โรงเรียน “บวร” ในการบริหารจัดการขยะอย่างถูกต้องหลักวิชาการ, (3) การสร้างมาตรการทางสังคม ผ่านกิจกรรมทางศาสนา วัฒนธรรมประเพณี เนื่องจากชาวบ้านในชุมชนล้วนเป็นเครือญาติ นับถือศาสนาพุทธ และอยู่อาศัยในชุมชนมาเป็นระยะเวลานานทำให้เกิดสำนึกสาธารณะและความรู้สึกเป็นเจ้าของชุมชนร่วมกัน, (4) พัฒนากลุ่มภาคีเครือข่าย แกนนำชุมชนในการเป็นแบบอย่างที่ดีในการบริหารจัดการขยะ ด้วยการลงมือปฏิบัติจริง ทำงานจิตอาสาและเป็นพี่เลี้ยงให้กับชาวบ้านในชุมชน รวมทั้งส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนด้วยการชี้ประโยชน์ของการบริหารจัดการขยะอย่างถูกต้องหลักวิชาการ

ผลจากการบูรณาการแนวนโยบายจังหวัดสะอาด และแผนปฏิบัติการ 60 วัน “แยกก่อนทิ้ง” กับการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมในการพัฒนาการบริหารจัดการขยะชุมชนฐานราก องค์การบริหารส่วนตำบลลำพยนต์ สามารถลดปริมาณขยะมูลฝอยชุมชน พ.ศ. 2561 จำนวน 1,486.59 ตัน/ปี ลดลงเหลือจำนวน 522.95 ตัน/ปี ใน พ.ศ. 2562

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 แนวทางการพัฒนาและการสร้างความร่วมมือในการพัฒนาการบริหารจัดการขยะชุมชนขององค์การบริหารส่วนตำบลลำพยนต์ อำเภอตากฟ้า จังหวัดนครสวรรค์ พบว่า 1) การแปลงนโยบายการบริหารจัดการขยะอย่างถูกหลักวิชาการ โดยแต่งตั้งคณะทำงานบริหารจัดการขยะมูลฝอยชุมชน “จังหวัดสะอาด” ระดับหมู่บ้าน/ตำบล ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ รัชพล ทิธี (2561), สิทธิศักดิ์ บุญลอย และ พิงรัก ริยะชัน (2560) ที่มุ่งเน้นให้ความสำคัญกับการดำเนินงานการบริหารจัดการขยะมูลฝอยอย่างยั่งยืน มากกว่าการฟื้นฟูรักษาในภายหลัง โดยรัฐบาล หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ต้องกำหนดนโยบาย แผนงาน โครงการเมืองสะอาดไว้ในวิสัยทัศน์ ที่ผู้บริหาร บุคลากร ผู้นำชุมชน และประชาชน มีส่วนร่วม ในรูปแบบคณะกรรมการ ประกอบด้วย ภาคีเครือข่าย ภาคีรัฐ ภาคเอกชน มีการศึกษาดูงาน การกำกับติดตาม และประเมินผล 2) พัฒนากลุ่มแกนนำชุมชนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ชาวบ้าน ในการบริหารจัดการขยะที่ถูกต้องตามหลักวิชาการด้วยการลงมือปฏิบัติจริง ทำงานจิตอาสา เป็นพี่เลี้ยงให้กับชาวบ้าน ในชุมชน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ จิรนนท์ พุทธา และ สยมภู ไสหา (2560) ทำการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมการพัฒนาเครือข่ายการบริหารจัดการขยะมูลฝอยชุมชนอย่างยั่งยืน พบว่าการจัดกิจกรรมส่งเสริมให้ความรู้ประชาชนในการบริหารจัดการขยะมูลฝอยที่ถูกวิธี การส่งเสริมการแปรรูปและการนำขยะมูลฝอยกลับมาใช้ประโยชน์ และการให้ความรู้เกี่ยวกับการสร้างมูลค่าของขยะ ส่งผลให้ครัวเรือนมีการคัดแยกขยะมูลฝอยมากขึ้น รวมถึงการศึกษาของ ดำหรี กำนันวงศ์ (2562) ศึกษารูปแบบของความสำเร็จในการจัดการขยะเหลือศูนย์โดยการมีส่วนร่วมของพหุภาคี ประกอบด้วย การคัดแยกขยะด้วยหลัก 3Rs. การกำหนดและการนำนโยบายไปปฏิบัติ การมีส่วนร่วมของพหุภาคี พฤติกรรมการจัดการขยะ และบทบาทของพหุภาคี ในการมีส่วนร่วมจัดการขยะ,

3) การสร้างการมีส่วนร่วมของประชาชนด้วยการชี้ประโยชน์ของการบริหารจัดการขยะอย่างถูกหลักวิชาการนั้น การศึกษาของ วชิรวิทย์ วรชัญพงศ์ (2561) และ Banerjee, P., Hazra, A., Ghosh, P., Ganguly, A., Murmu, N.C., and Chatterjee, P. K., (2019) พบว่า องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นหรือรัฐบาลท้องถิ่น ต้องเปิดโอกาสให้ประชาชนในชุมชนได้บริหารจัดการขยะมูลฝอยด้วยตนเอง โดยภาครัฐทำหน้าที่ประสานงาน จัดวิทยากรอบรมให้ความรู้ มอบอำนาจการตัดสินใจแก่ประชาชนในการจัดตั้งกลุ่มคัดแยกประเภทขยะ ธนาคารขยะชุมชน กลุ่มปุ๋ยหมัก และกลุ่มปุ๋ยชีวภาพ ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ของชุมชนอย่างแท้จริง ขยายผลให้ครอบคลุมทุกพื้นที่เพื่อพัฒนาเป็นชุมชนปลอดขยะอย่างยั่งยืน และ 4) สร้างภาคีเครือข่าย บ้าน วัด โรงเรียน “บวร” ในการบริหารจัดการขยะอย่างถูกหลักวิชาการ นั้น สอดคล้องกับการศึกษาของ อิศราภาพ มาเรือน (2558) กระบวนการสร้างความร่วมมือทางสังคมระหว่างชุมชนชาวเขาเผ่าม้ง เผ่าเมี่ยน เผ่าลัวะ ปัจจัยแห่งความสำเร็จ ได้แก่ การสนับสนุนจากองค์การบริหารส่วนตำบล การมีส่วนร่วมของชุมชนและภาคีเครือข่าย ผ่านกระบวนการสร้างความร่วมมือทางสังคมระหว่างชุมชนชาวเขาเผ่าม้ง เผ่าเมี่ยน เผ่าลัวะ จะให้ความเคารพเชื่อถือ

ผู้นำทั้งที่เป็นทางการ เช่น ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลปากกลาง กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อสม ตำบลปากกลาง และผู้นำตามธรรมชาติ ซึ่งได้แก่ ผู้นำพิธีกรรมประจำเผ่า อดีตกำนัน และอดีตผู้ใหญ่บ้าน

สำหรับการศึกษาวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 ด้านการสร้างความร่วมมือในการพัฒนาการบริหารจัดการขยะชุมชน พบว่า 1) จัดประชุมกลุ่มแกนนำและภาคีเครือข่ายการจัดการขยะอย่างถูกหลักวิชาการอย่างสม่ำเสมอ และต่อเนื่อง, 2) ดำเนินโครงการ กิจกรรมการจัดการขยะอย่างถูกหลักวิชาการเพื่อลดปริมาณขยะต้นทางด้วยหลัก 3Rs (Reduce, Reuse, Recycle, 3) การจัดเวทีแบ่งปันความรู้และแลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างชุมชน เพื่อเกิดการถ่ายทอดการเรียนรู้ ความชำนาญในการบริหารจัดการขยะอย่างถูกต้องตามหลักวิชาการ อย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง และ 4) รายงานผลการดำเนินโครงการ กิจกรรม ผ่านการประชุม/ประชาคมหมู่บ้าน ประจำเดือน เพื่อการตรวจสอบประเมินผลและปรับปรุงพัฒนาการบริหารจัดการขยะอย่างถูกหลักวิชาการอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับการศึกษาของ Le Thu Hoaa and Ngo Thanh Maib. (2016) กรณีชุมชน Sai Son ในเขต Quoc Oai กรุงเทพมหานคร ซึ่งภาครัฐประสบปัญหาอย่างมากในการบริหารจัดการขยะ พบแนวทางการจัดการขยะโดยชุมชนเป็นฐานจะมีความยั่งยืน โดยมุ่งเน้นการสร้างการมีส่วนร่วมของประชาชน และภาคีเครือข่าย ในการร่วมคิด ร่วมวางแผน ร่วมดำเนินการ และการควบคุมองค์ประกอบต่างๆ ในโครงการและกิจกรรมการบริหารจัดการขยะชุมชน โดยคาดหวังว่าแนวทางดังกล่าวจะเป็นต้นแบบการจัดการขยะที่มีประสิทธิภาพที่จะก่อประโยชน์แก่ทั้งชุมชน และสังคม เช่นเดียวกับการศึกษาของ ภิกษุศักดิ์ กัลยาณมิตร และ วชิรวัชร งามละม่อม (2561) ศึกษา แนวทางการพัฒนาการจัดการขยะมูลฝอยขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่า 1) ส่งเสริมสนับสนุนให้มีการลดปริมาณขยะมูลฝอย 2) การสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการจัดบริการสาธารณะขยะมูลฝอยระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 3) ควรเร่งรัดให้ท้องถิ่นจัดทำแผนการจัดการขยะมูลฝอยทั้งในระยะสั้นและระยะยาว, 4) มีนโยบายและมาตรการตลอดจนแนวทางการจัดการขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลของท้องถิ่น และ 5) ควรก่อสร้างโรงงานกำจัดขยะมูลฝอยให้ได้มาตรฐาน เช่นเดียวกันกับการศึกษาของ วิทยา ทศนไพบูลย์, ทนทอง เขวกีรติพงศ์ และ วิชญ บัวเทศ (2560) การพัฒนากลยุทธ์การบริหารจัดการขยะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดกำแพงเพชร จำเป็นต้องสร้างเครือข่ายระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่ใกล้เคียง ในการบริหารจัดการขยะร่วมกับชุมชน และท้องถิ่น การปลูกฝังและสร้างจิตสำนึกการจัดการขยะให้ประชาชนในชุมชน สร้างความร่วมมือกับหน่วยงานต่าง ๆ ในการจัดการขยะ และ ปรับปรุงกระบวนการควบคุม กำกับติดตามและประเมินผลการบริหารจัดการขยะอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1) กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย ควรกำหนดนโยบายส่งเสริมสนับสนุนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและชุมชน ในการศึกษาวิจัยเพื่อค้นหาวัฒนธรรมหรือเทคโนโลยีที่เหมาะสมกับการบริหารจัดการขยะมูลฝอยในแต่ละบริบทพื้นที่ชุมชน

2) กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย ควรกำหนดนโยบายส่งเสริม สนับสนุนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและชุมชน ผลิตปุ๋ยหมักจากขยะอินทรีย์ในครัวเรือน เพื่อลดปริมาณขยะในชุมชน และลดต้นทุนในภาคการเกษตร

3) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและภาคีเครือข่าย ควรนำรูปแบบการดำเนินโครงการ/กิจกรรมการบริหารจัดการขยะตามหลัก 3R ไปประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับบริบทชุมชน ทั้งนี้เพื่อให้ชุมชนมีอิสระในการดำเนินงาน

4) ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และผู้นำภาคีเครือข่าย ควรเปิดโอกาสให้ประชาชนได้มีส่วนร่วมในการกำหนดระเบียบ หลักเกณฑ์ ในการจัดการขยะมูลฝอยในชุมชนผ่านเวทีประชาคมตำบล และหมู่บ้านมากยิ่งขึ้น โดยเฉพาะการกำหนดมาตรการทางกฎหมายและมาตรการทางสังคม

5) ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และผู้นำภาคีเครือข่าย ควรมีแผนสร้างผู้นำชุมชนคนรุ่นใหม่ ขึ้นทดแทนกลุ่มแกนนำรุ่นปัจจุบันที่ส่วนมากจะเกษียณอายุอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้การบริหารจัดการขยะชุมชนเกิดความยั่งยืน

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรมีการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่ายชุมชน ในการบูรณาการภูมิปัญญาท้องถิ่นสู่วัฒนธรรมที่เอื้อต่อการลดปริมาณขยะในครัวเรือน อย่างยั่งยืน

2) ควรมีการวิจัยการบริหารจัดการขยะอันตรายและขยะติดเชื้อในชุมชนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประเภทอื่น หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการขยะชุมชนในระดับจังหวัด ตั้งแต่การคัดแยก การเก็บรวบรวม การขนส่ง และการกำจัด อย่างถูกหลักวิชาการและครบวงจร

เอกสารอ้างอิง

กรมควบคุมมลพิษ. (2562). รายงานสรุปสถานการณ์มลพิษของประเทศไทย ปี 2561. กรมควบคุมมลพิษ

กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม กรุงเทพฯ: หจก.ส.มงคลการพิมพ์.

กรมควบคุมมลพิษ. (2559). แผนแม่บทการบริหารจัดการขยะมูลฝอยของประเทศ (พ.ศ. 2559 – 2564).

สำนักจัดการกากของเสียและสารอันตราย กรมควบคุมมลพิษ กรุงเทพฯ:

บริษัท แอคทีฟพริ้นท์ จำกัด

- จิรนนท์ พุทธา และ สยัมภู ไสหา. (2560). *การพัฒนาเครือข่ายการบริหารจัดการขยะมูลฝอยชุมชนอย่างยั่งยืน: บ้านดินโนนเหนือ ตำบลห้วยป่าหวาย อำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี*. ทุนอุดหนุนจากโครงการวิจัยและนวัตกรรมเพื่อถ่ายทอดเทคโนโลยีสู่ชุมชนฐานราก เครือข่ายวิจัยเครือข่ายอุดมศึกษาภาคกลางตอนบน สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา.
- คำหรี กำนันวงศ์. (2562). การจัดการขยะเหลือศูนย์โดยการมีส่วนร่วมของพหุภาคี เขตเทศบาลเมืองหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย ฉบับสังคมศาสตร์ และมนุษยศาสตร์*, ปีที่ 9 ฉบับที่ 3 (กันยายน-ธันวาคม 2562), 236-244.
- ธัชพล ทิธี. (2561). รูปแบบการบริหารจัดการเมืองสะอาดอย่างยั่งยืน ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดลพบุรี. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์*, Vol.20 Special Issue September – October, 1-13.
- ภักดิ์ดี กัลยาณมิตร และ วชิรวัชร งามละม่อม. (2561). แนวทางการพัฒนาการจัดการขยะมูลฝอยขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. *วารสารวิชาการแพรวกาฬสินธุ์ มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์*, ปีที่ 5 ฉบับที่ 1 (มกราคม - เมษายน 2561), 172-193.
- วชิรวิชัย วรวิชัยพงศ์. (2561). รูปแบบการจัดการขยะชุมชนในเทศบาลตำบลงมะตะ อำเภอแม่ลาว จังหวัดเชียงราย. *นเรศวรวิจัย, ครั้งที่ 13: วิจัยและนวัตกรรม ขับเคลื่อนเศรษฐกิจและสังคม* สืบค้นเมื่อ 20 มีนาคม 2562, จาก conference.nu.ac.th > nrc13 > downloadPro.
- วิทยา พัดสนไพบูลย์, ทวนทอง เขาวงกิตพงศ์ และ วิษณุ บัวเทศ. (2560). การพัฒนากลยุทธ์การบริหารจัดการขยะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดกำแพงเพชร. *วารสารวิชาการเครือข่ายบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือ*, ปีที่ 7 ฉบับที่ 13 (กรกฎาคม - ธันวาคม 2560), 67-82.
- สิทธิศักดิ์ บุญลอย และ พิงรัก ริยะชน. (2560). การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนาการจัดการขยะมูลฝอย ชุมชนบ้านดอนสัก หมู่ที่ 3 ตำบลไกรกลาง อำเภอกงไกรลาศ จังหวัดสุโขทัย. *โครงการประชุมสัมมนาวิชาการนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติเครือข่ายบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือ ครั้งที่ 17 บูรณาการงานวิจัยสู่การพัฒนาท้องถิ่นที่ยั่งยืน*. ณ ศูนย์วัฒนธรรมภาคเหนือตอนล่าง วังจันทน์ริเวอร์วิว มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม จังหวัดพิษณุโลก.
- องค์การบริหารส่วนตำบลลำพยนต์. (2562). *แบบตรวจติดตามผลการดำเนินงานตามนโยบายและแนวทางการปฏิบัติงานด้านการบริหารจัดการขยะมูลฝอย*. จังหวัดนครสวรรค์.
- อิสราภาพ มาเรือน. (2558). กระบวนการสร้างความร่วมมือทางสังคมระหว่างชุมชนชาวเขาเผ่าม้ง เผ่าเมี่ยนเผ่าละว้า เพื่อการจัดการขยะอย่างยั่งยืน ในพื้นที่ตำบลปากกลาง อำเภอปัว จังหวัดน่าน. *วารสารวิชาการสาธารณสุข*, ปีที่ 24 ฉบับที่ 1 (มกราคม - กุมภาพันธ์), 33 - 40.

- Le Thu Hoaa and Ngo Thanh Maib. (2016) .Community-based Solid Waste Management: The Case of Sai Son Commune, Quoc Oai District, Hanoi. *Journal of Mekong Societies*, 12(1), 77-94.
- Banerjee, P., Hazra, A., Ghosh, P., Ganguly, A., Murmu, N.C., and Chatterjee, P. K., (2019). Solid Waste Management in India: *A Brief Review: Proceedings of 6th IconSWM 2016*. Retrieved November 22, 2018, from https://www.researchgate.net/publication/327823547_Solid_Waste_Management_in_India_A_Brief_Review_Proceedings_of_6th_IconSWM_2016.

กระบวนการจัดการและฟื้นฟูป่าเสื่อมโทรมในเขตอุทยานแห่งชาติทับลาน ตำบลบ้านราษฎร์
อำเภอเสิงสาง จังหวัดนครราชสีมา ของมูลนิธิสถาบันราชพฤกษ์
Rehabilitation and Process of Degraded Forests in Thap Lan National Park,
Ban Rat Sub-district, Soeng Sang District, Nakhon Ratchasima Province
of The Rajapruek Institute Foundation

¹สุกฤษฎีชัย อีระเรงฤทธิ์ และ ²ชุลีรัตน์ เจริญพร

¹Sukritchai Teeraroengrit and ²Chureerat Charoenporn

¹นักศึกษาหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต วิทยาลัยนวัตกรรมสังคม มหาวิทยาลัยรังสิต

²อาจารย์ประจำหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต วิทยาลัยนวัตกรรมสังคม มหาวิทยาลัยรังสิต

¹Student, Master of Arts, Collage of Social Innovation, Rangsit University

²Lecturer, Master of Arts, Collage of Social Innovation, Rangsit University

¹Corresponding Author. E-mail: sukritchai168@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษากระบวนการจัดการฟื้นฟูป่าเสื่อมโทรม ในเขตอุทยานแห่งชาติทับลาน ตำบลบ้านราษฎร์ อำเภอเสิงสาง จังหวัดนครราชสีมา ภายใต้โครงการมวลชนพัฒนาฟื้นฟูพื้นที่ป่าแผ่นดินอีสานใต้ ของมูลนิธิสถาบันราชพฤกษ์ และ 2) เพื่อพิจารณาการมีส่วนร่วมที่เป็นปัจจัยสำคัญที่นำไปสู่ความสามารถในการฟื้นฟูป่าเสื่อมโทรมของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง เป็นงานวิจัยเชิงคุณภาพ โดยศึกษาข้อมูลจากเอกสาร การสำรวจพื้นที่ และการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ที่เกี่ยวข้อง จำนวน 5 คน ประกอบด้วย เจ้าหน้าที่มูลนิธิสถาบันราชพฤกษ์ หัวหน้าโครงการมวลชนพัฒนาฟื้นฟูพื้นที่ป่าแผ่นดินอีสานใต้ ผู้นำชุมชน ผู้บริหารโรงเรียน และชาวบ้าน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยวิธีวิเคราะห์เนื้อหาพร้อมกับการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ผลการวิจัยพบว่า 1) การฟื้นฟูป่าเสื่อมโทรมในเขตอุทยานแห่งชาติทับลาน ของมูลนิธิสถาบันราชพฤกษ์ ประสบความสำเร็จด้วยการนำแนวคิดการฟื้นฟูป่าไม้ อันเนื่องมาจากพระราชดำริ ป่า 3 อย่าง ประโยชน์ 4 อย่าง คือ การทำให้เกิดป่าไม้ใช้สอย ป่าไม้กินได้ และป่าไม้เศรษฐกิจ โดยมีประโยชน์ 4 อย่างคือ ประโยชน์ในการใช้สอย ประโยชน์ในการเป็นอาหาร ประโยชน์ในการเป็นแหล่งรายได้ของครัวเรือน และประโยชน์ในการอนุรักษ์ดินและน้ำ 2) การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง อยู่ในระดับปานกลาง คือ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ และการมีส่วนร่วมในการประเมินผล แต่ยังคงขาดการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์

คำสำคัญ: ป่าเสื่อมโทรม; การมีส่วนร่วม; การฟื้นฟูป่าไม้อันเนื่องมาจากพระราชดำริ

Abstract

The objectives of this research were 1) to study the rehabilitation and restoration process of degraded forests in Thap Lan National Park, Ban Rat Sub-district, Soeng Sang District, Nakhon Ratchasima Province under the project entitled “Public Development for Forest Restoration in South ISAN of The Rajapruek Institute Foundation”, and 2) to consider participation that affects key factors for successful

rehabilitation of degraded forests from the participation of involving parties, qualitative research. Data sources were from exploring related documents, going real sites for observation and conducting in-depth interview relevant parties with 5 people; the Rajapruek Institute Foundation's officials, head of the project entitled "Public Development for Forest Restoration in South ISAN of The Rajapruek Institute Foundation", community leaders, school administrators and local villagers. The research instruments are semi-structured interview. Data collected were then analyzed using content analysis and literature review. The results of this research indicated that 1) successful rehabilitation of degraded forests In Thap Lan National Park of The Rajapruek Institute Foundation by forest rehabilitation and development theory of 3 forests, 4 benefits: Is the creation of to grow timber, fruits and firewood. The benefits of being food benefits, a household income source and conservation of soil and watersheds. 2) the participation of the involved parties was at a moderate level. There is participation in the planning. Participate in operations and participation in evaluation but still lacking in participation in receiving benefits.

Keywords: Degraded forests; Participation; Forest Rehabilitation and Development Theory

บทนำ

ป่าไม้เป็นทรัพยากรธรรมชาติที่สำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งต่อการดำรงชีพของมนุษย์ เพราะเป็นแหล่งอำนวยความสะดวกทั้งทางตรงและทางอ้อม แต่ในประเทศไทยสถานการณ์การจัดการป่าไม้ตั้งแต่เริ่มแรกจวบจนปัจจุบันมีปัญหาาก จนส่งผลกระทบต่อการใช้ประโยชน์ป่าและการเสื่อมโทรมของสิ่งแวดล้อมเป็นอย่างมาก ในช่วงเริ่มแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 1 (พ.ศ. 2504-2506) พื้นที่ป่าไม้ทั่วประเทศมีอยู่ประมาณ 171 ล้านไร่ หรือคิดเป็นร้อยละ 53 ของพื้นที่ทั้งประเทศ ซึ่งการเจริญเติบโตและขยายตัวของเศรษฐกิจได้ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลกระทบต่อการใช้ประโยชน์ของทรัพยากรป่าไม้ในอัตราที่สูงเกินคาด โดยปริมาณการสูญเสียพื้นที่ป่าไม้ได้เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องในทุกพื้นที่ของประเทศ (กรมป่าไม้, 2552) จากการสำรวจทรัพยากรป่าไม้ในปี พ.ศ. 2543 พบว่า พื้นที่ป่าไม้เหลืออยู่เพียงร้อยละ 25 เท่านั้น การลดลงอย่างรวดเร็วของพื้นที่ป่าไม้ ส่วนหนึ่งเป็นผลเนื่องมาจากการเพิ่มขึ้นของจำนวนประชากร การอพยพย้ายถิ่นฐาน การขยายตัวของชุมชน การบุกเบิกพื้นที่ใหม่ทั้งในภาคเกษตรกรรมและอุตสาหกรรม รวมถึงความต้องการพื้นที่ทำกินของราษฎร ทำให้เกิดการบุกรุกพื้นที่ป่าไม้ เพื่อนำพื้นที่เหล่านั้นมาใช้ในการเพาะปลูก และเกิดป่าเสื่อมโทรมในหลายพื้นที่ การเปลี่ยนแปลงความสมดุลทางนิเวศวิทยา ทำให้ความเสื่อมโทรมของทรัพยากรป่าไม้เพิ่มมากขึ้นอย่างเห็นได้ชัด ทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ซึ่งหากยังคงเป็นเช่นนี้ชุมชนในสังคมย่อมประสบกับความเดือดร้อนและจะก่อให้เกิดภาวะชะงักงันของเศรษฐกิจและสังคมในทุกด้าน (สำนักงานสิ่งแวดล้อมภาค ที่ 3, 2550) ซึ่งย่อมส่งผลกระทบต่อประชาชนทุกระดับ โดยเฉพาะอย่างยิ่งประชาชนในพื้นที่ชนบท ซึ่งมีพื้นฐานการดำรงชีพอยู่กับการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติ ในขณะที่เดียวกันก็ได้มีการเคลื่อนไหวทางสังคม เพื่อผลักดันแนวคิดการมีส่วนร่วมในการจัดการป่าไม้ของคนในท้องถิ่น เกิดโครงการวิจัยวนศาสตร์ชุมชน ซึ่งเป็นโครงการวิจัย

ที่เกิดจากความร่วมมือของหลายหน่วยงาน คือ มูลนิธิฟอร์ด มูลนิธิพัฒนาชุมชนท้องถิ่น คณะกรรมการประสานงานองค์กรพัฒนาเอกชน สถาบันวิจัยและพัฒนาแห่งมหาวิทยาลัยขอนแก่น สถาบันวิจัยสังคมแห่งมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ และคณะนิติศาสตร์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ได้ทำวิจัยร่วมกัน และยืนยันว่าประชาชนในท้องถิ่นมีการจัดการป่าชุมชนโดยชุมชนเอง ผลการวิจัยดังกล่าวได้มีอิทธิพลอย่างยิ่งในการขับเคลื่อนนโยบายประเทศไทย ให้มีการยอมรับสิทธิของชุมชนในการจัดการป่าไม้ และเป็นที่มาของคำประกาศเพื่อการยอมรับสิทธิชุมชนของคนในระดับรากหญ้าเพื่อจัดการป่าไม้ (อนุสรณ์ ไชยพาน, 2552)

มูลนิธิสถาบันราชพฤกษ์ เป็นองค์กรพัฒนาเอกชนที่ก่อตั้งขึ้นด้วยเจตนารมณ์ที่จะอนุรักษ์และฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติ โดยเฉพาะ “ป่าไม้” และมุ่งปลูกฝังจิตสำนึกให้คนไทยรักและหวงแหนต้นไม้ โดยระดมความร่วมมือจากทุกฝ่ายทั้งภาครัฐและเอกชน และได้รับการคัดเลือกจากคณะกรรมการเอกลักษณ์ของชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี ให้เป็น “หน่วยงานดีเด่นของชาติ สาขาอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ประจำปี 2540” รับพระราชทานรางวัลจากสมเด็จพระกนิษฐาธิราชเจ้า กรมสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี ความสำเร็จดังกล่าวเป็นเครื่องพิสูจน์ที่แน่ชัดว่า มูลนิธิสถาบันราชพฤกษ์ เป็นหน่วยงานที่มีประสิทธิภาพในการฟื้นฟูป่าไม้ สามารถนำองค์ความรู้ไปเป็นแนวทางในกระบวนการจัดการอนุรักษ์และฟื้นฟูป่าไม้ได้

พื้นที่ป่าเสื่อมโทรมในตำบลบ้านราษฎร์ อำเภอเสิงสาง จังหวัดนครราชสีมา ในเขตอุทยานแห่งชาติทับลาน เดิมเป็นพื้นที่อันมีความอุดมสมบูรณ์ เหมาะสำหรับการทำเกษตรกรรม ภายหลังได้มีราษฎรอพยพเข้ามาตั้งถิ่นฐานเพื่อทำการเกษตร ทำให้บริเวณดังกล่าวเกิดความเสื่อมโทรม ต่อมาเมื่อคำสั่งคณะรักษาความสงบแห่งชาติที่ 64/2557 เรื่อง การปราบปรามและหยุดยั้งการบุกรุกทำลายทรัพยากรป่าไม้ในพื้นที่ต่าง ๆ ให้คืนสภาพป่าไม้ให้มีความสมบูรณ์ดังเดิม ด้วยความร่วมมือกับทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งภาคประชาชนและองค์กรชุมชนในการเข้ามามีส่วนร่วมฟื้นฟูและอนุรักษ์ผืนป่าแห่งนี้ โดยมูลนิธิสถาบันราชพฤกษ์ ภายใต้โครงการมวลชนพัฒนา ผืนผืนป่าแผ่นดินอีสานใต้ ได้เข้ามาดำเนินการฟื้นฟูป่า จำนวน 136 ไร่ ตามแนวคิดทฤษฎีป่า 3 อย่าง ประโยชน์ 4 อย่าง (มูลนิธิชัยพัฒนา, 2559) เป็นการฟื้นฟูทรัพยากรป่าไม้ควบคู่กับด้านเศรษฐกิจ โดยใช้วิธีปลูกไม้ 3 อย่าง แต่มีประโยชน์ 4 อย่าง คือ ไม้ใช้สอย ไม้กินได้ ไม้เศรษฐกิจ โดยรองรับการชลประทาน ปลูกรับซับน้ำ และปลูกอุดช่องโหลตามร่องห้วย โดยรับน้ำฝนอย่างเดียว รวมทั้งได้ระบบอนุรักษ์ดินและน้ำ ทำให้สามารถฟื้นฟูป่าเสื่อมโทรมให้มีสภาพที่มีความสมบูรณ์อีกครั้ง

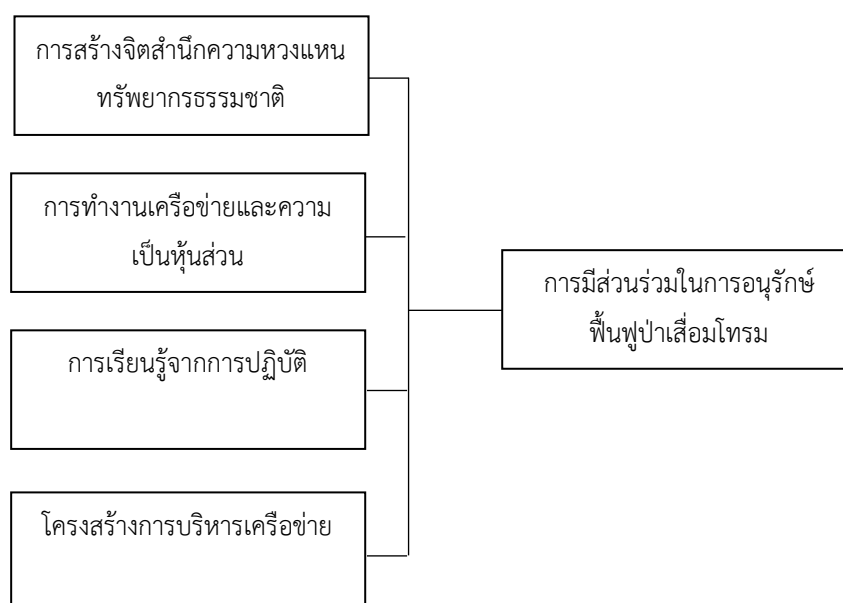
ด้วยเหตุดังกล่าว ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษากระบวนการจัดการ และการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการฟื้นฟูป่าเสื่อมโทรมให้มีความสมบูรณ์ พัฒนาศักยภาพของป่าไม้ชุมชนในท้องถิ่นให้เพิ่มขึ้น ตลอดจนเป็นแบบอย่างแก่ชุมชนอื่น ๆ ที่จะนำไปประยุกต์ใช้ในการจัดการป่าชุมชน เพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ชุมชนได้อย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษากระบวนการจัดการฟื้นฟูป่าเสื่อมโทรม ในเขตอุทยานแห่งชาติทับลาน ตำบลบ้านราษฎร์ อำเภอเสิงสาง จังหวัดนครราชสีมา ภายใต้โครงการมวชนพัฒนาพื้นป่าแผ่นดินอีสานใต้ ของมูลนิธิสถาบันราชพฤกษ์
2. เพื่อพิจารณาการมีส่วนร่วมที่เป็นปัจจัยสำคัญที่นำไปสู่ความสามารถในการฟื้นฟูป่าเสื่อมโทรมของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง

กรอบแนวคิดการวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยตามแนวคิดเกี่ยวกับการจัดการและฟื้นฟูป่าเสื่อมโทรม และทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารเครือข่าย พร้อมทั้งทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องสังเคราะห์ออกมาเป็นกรอบแนวคิด ดังมีรายละเอียดต่อไปนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดวิธีวิจัยโดยใช้การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยทำการศึกษาพื้นที่ในเขตอุทยานทับลาน ตำบลบ้านราษฎร์ อำเภอเสิงสาง จังหวัดนครราชสีมา ของมูลนิธิสถาบันราชพฤกษ์ ประชากรกลุ่มตัวอย่างในการศึกษา ผู้วิจัยคัดเลือกผู้ให้ข้อมูลหลักสำคัญในการวิจัยด้วยวิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยพิจารณาจากการตัดสินใจของผู้วิจัยเอง โดยลักษณะของกลุ่มที่เลือกเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย จำนวน 5 คน ประกอบด้วย เจ้าหน้าที่มูลนิธิสถาบันราชพฤกษ์ หัวหน้าโครงการมวชนพัฒนาพื้นป่าแผ่นดินอีสานใต้ ผู้นำชุมชน ผู้บริหารโรงเรียน และชาวบ้าน โดยมีเกณฑ์คัดเลือกผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ที่มีคุณสมบัติข้อใดข้อหนึ่งต่อไปนี้เป็นอย่างน้อย คือ 1) มีตำแหน่งเป็นผู้บริหารสูงสุดขององค์กร 2) เป็นผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญในการอนุรักษ์และฟื้นฟูป่าเสื่อมโทรม 3) เป็นผู้เกี่ยวข้องและมีประสบการณ์ในการอนุรักษ์และฟื้นฟูป่าเสื่อมโทรม การเก็บรวบรวมข้อมูลแบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ การค้นคว้าเก็บรวบรวมข้อมูลด้านเอกสาร การค้นคว้าข้อมูลทุติยภูมิ และการเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนาม ด้วยการสัมภาษณ์แบบเจาะลึกกับกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ โดยใช้แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง ทำการสัมภาษณ์ไม่เป็นทางการแบบเจาะลึกด้วยวิธีการสัมภาษณ์แบบเจาะจงรายบุคคล (Individual Depth Interview) โดยกำหนดคำถามออกเป็นแต่ละประเด็นให้ครอบคลุม และสอดคล้องกับเรื่องที่ทำการศึกษา เพื่อให้สามารถเข้าถึงข้อมูลเชิงประจักษ์อย่างทั่วถึง สำหรับแบบสัมภาษณ์ซึ่งเป็นเครื่องมือใช้ในการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยทดสอบคุณภาพของแบบสัมภาษณ์ 2 ส่วน คือ ความเที่ยงตรงของแบบสัมภาษณ์ (Validity) โดยแบบสัมภาษณ์ที่สร้างเสร็จ แล้วไปเสนออาจารย์ที่ปรึกษารวมทั้งผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 คน เพื่อขอคำแนะนำ และทำการปรับปรุงแก้ไขจนมั่นใจว่าแบบสัมภาษณ์ที่สร้างขึ้น มีเนื้อหาเที่ยงตรงและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย และความน่าเชื่อถือของแบบสัมภาษณ์ (Reliability) ผู้วิจัยได้นำแบบสัมภาษณ์ไปทดลองใช้กับกลุ่มทดลอง และทำการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูล โดยระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลอยู่ระหว่างเดือนมกราคม ถึง เดือนมิถุนายน พ.ศ. 2563 เมื่อเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์เสร็จแล้ว นำข้อมูลที่ได้กลับไปให้ผู้ให้ข้อมูลสำคัญยืนยันความถูกต้องเมื่อเป็นข้อมูลที่ได้ให้สัมภาษณ์ ผู้วิจัยจะนำข้อมูลที่ได้นำมาทำการจัดเรียง และจำแนกตามประเด็นคำถามที่ศึกษา และนำข้อมูลที่ได้มาตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูล โดยใช้วิธีการตรวจสอบแบบสามเส้า (Triangulation) สรุปสาระที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่ศึกษาจริงและทำการวิจัยเอกสาร วิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีวิเคราะห์เชิงเนื้อหา ทำการสังเคราะห์ข้อมูลและนำมาเขียนบรรยายเชิงพรรณนา

ผลการวิจัย

การศึกษาเรื่อง กระบวนการจัดการและฟื้นฟูป่าเสื่อมโทรมในเขตอุทยานแห่งชาติทับลาน ตำบลบ้านราษฎร์ อำเภอเสิงสาง จังหวัดนครราชสีมา ของมูลนิธิสถาบันราชพฤกษ์ สรุปผลการศึกษาได้ดังนี้

1. วัตถุประสงค์ที่ 1 ผลการวิจัยพบว่า กระบวนการจัดการและฟื้นฟูป่าเสื่อมโทรมในเขตอุทยานแห่งชาติทับลาน ตำบลบ้านราษฎร์ อำเภอเสิงสาง จังหวัดนครราชสีมา ของมูลนิธิสถาบันราชพฤกษ์ จำนวน 136 ไร่ เริ่มต้นจากมูลนิธิสถาบันราชพฤกษ์ ดำเนินการฟื้นฟู ประสานงานระหว่างหน่วยงานและชุมชน ในการคัดเลือกพื้นที่ป่าต้นน้ำเนื้อที่ตัวอย่าง จำนวน 1 ไร่ เป็นแปลงทดสอบ และปลูกไม้ยืนต้นเลียนแบบไม้ชนิดเดิม เช่น ตีนเป็ด ตะแบก นนทรี ฯลฯ โดยคัดเลือกชนิดพันธุ์ที่เหมาะสมกับพื้นที่และทนแล้ง ได้แก่ พยุง ยางนา กระถินณรงค์ และขี้เหล็ก เพื่อสร้างแปลงทดลองแนวทางการฟื้นฟู ต่อมามูลนิธิประสานงานมณฑลทหารบกที่ 21 ค่ายสุรนารี และสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 1 ปราจีนบุรี ใช้แนวคิดตาม “โครงการราชพฤกษ์” ก็ปฏิบัติตามแนวทางพระราชดำริ “ป่า 3 อย่าง ประโยชน์ 4 อย่าง” และมีแนวทางจัดการด้วยกระบวนการบูรณาการของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง แบ่งเป็น 3 ช่วง ได้แก่ ช่วงที่ 1 วิธีการดำเนินการฟื้นฟูสภาพพื้นที่ป่าเสื่อมโทรม เริ่มจากการลงพื้นที่สำรวจสภาพปัญหาร่วมกับผู้นำชุมชน ดำเนินการเก็บตัวอย่างดินเพื่อตรวจสอบคุณภาพก่อนเริ่มและหลังฟื้นฟู

จัดหาพันธุ์ไม้เบิกนำที่เหมาะสม ประเมินการเจริญเติบโตและอัตราการรอดของพันธุ์ไม้ และนำมาวิเคราะห์รูปแบบวิธีการปลูกที่เหมาะสมกับพื้นที่ โดยหน่วยงานจากมณฑลทหารบกที่ 21 ค่ายสุรนารี สำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 1 ปราจีนบุรี ป่าไม้จังหวัด เกษตรอำเภอ ผู้นำชุมชน ได้ร่วมศึกษาและให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในการดำเนินการ ช่วงที่ 2 กระบวนการสร้างการมีส่วนร่วม การดำเนินการในช่วงนี้เป็นการจัดกิจกรรมต่อเนื่องจากช่วงที่ 1 โดยผู้เข้าร่วมดำเนินการประกอบด้วยกลุ่มแรก และเสริมด้วยกลุ่มปฏิบัติการ ได้แก่ เจ้าหน้าที่ ชาวบ้าน นักเรียนและเยาวชน โดยวิธีการจัดอบรมปลูกฝัง ส่งเสริมความรู้ ความเข้าใจให้เห็นความสำคัญของการอนุรักษ์ทรัพยากรป่าไม้ ให้เกิดความรัก ความหวงแหน อนุรักษ์ฟื้นฟูป่าไม้ในพื้นที่ และการลงมือปลูก ซึ่งเป็นช่วงที่กระบวนการมีส่วนร่วมเข้มข้นที่สุด และมีความสำคัญอย่างยิ่ง ต้องเกิดจากความร่วมมือของทุกภาคส่วน ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมดูแล เริ่มด้วยกระบวนการนำกลุ่มปฏิบัติการไปจัดเตรียมสถานที่สำหรับปลูก ระดมมวลชนปฏิบัติการปลูกตามรูปแบบป่า 3 อย่าง ประโยชน์ 4 อย่าง ได้แก่ ป่าไม้ใช้สอย ป่าไม้กินได้ และป่าไม้เศรษฐกิจ หลักจากนั้นเป็นกระบวนการเฝ้าระวังและบำรุงรักษา และช่วงที่ 3 ผลการดำเนินงานของโครงการเป็นช่วงที่การดำเนินการประสบผลสำเร็จ มองเห็นเป็นรูปธรรม ต้นไม้ที่ปลูกมีความเจริญเติบโต ดินเกิดความอุดมสมบูรณ์ ป่าต้นน้ำเป็นแหล่งเรียนรู้สำหรับผู้ที่สนใจป่า และชุมชนได้รับผลประโยชน์ โดยผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกภาคส่วนต้องเข้ามาร่วมในการส่งเสริมกิจกรรมการเฝ้าระวังดูแล ป้องกัน รักษา และร่วมกันส่งเสริมการมีส่วนร่วมระดับชุมชนผ่านกิจกรรมสร้างความภาคภูมิใจ สร้างกระบวนการเรียนรู้จากป่ากิจกรรมการร่วมเป็นเจ้าของ โดยเน้นชุมชนเป็นฐานการจัดกิจกรรม และมีหน่วยงานรัฐ กลุ่มองค์กร เป็นผู้สนับสนุน

2. วัตถุประสงค์ที่ 2 ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยสำคัญของการมีส่วนร่วมที่นำไปสู่ความสามารถในการฟื้นฟูป่าเสื่อมโทรมของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง คือ การบูรณาการสร้างกระบวนการมีส่วนร่วม เริ่มจากการปลูกฝังทัศนคติให้คนในท้องถิ่นผูกพันกับทรัพยากรป่าไม้ โดยใช้ประเด็นการดูแลรักษาทรัพยากรป่าไม้ในชุมชนร่วมกันของคนในท้องถิ่น ให้เป็นแหล่งรวมพลังของคนในท้องถิ่น และหันมาช่วยกันแก้ไขปัญหาป่าเสื่อมโทรมที่เกิดขึ้น การจัดกิจกรรมต่าง ๆ ด้านการจัดการป่าไม้ เช่น ค่ายเยาวชนรักษ์ป่า กิจกรรมบวชป่า การใช้ประโยชน์จากป่าไม้และสมุนไพร ในระดับพื้นที่ โชน เพื่อปลูกฝังจิตสำนึกในการดูแลรักษาป่าอย่างยั่งยืน และสร้างกระบวนการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมกับทุกภาคส่วน ดำเนินการร่วมกันอย่างต่อเนื่อง ซึ่งแนวทางการปลูกป่า 3 อย่าง ประโยชน์ 4 อย่าง สอดคล้องกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตอย่างเหมาะสมของชุมชน แนวทางสำคัญที่ทำให้ทุกภาคส่วนได้เข้าไปมีส่วนร่วม และร่วมมือกับเครือข่ายในการดำเนินงาน โดยโครงการมวลชนพัฒนาพื้นผิวน้ำแผ่นดินอีสานใต้ได้ลงมือทำอย่างจริงจัง มีการกำหนดแนวทางในการขับเคลื่อนที่ชัดเจน ทำให้สามารถประสานความร่วมมือกับหน่วยงานองค์กรที่เกี่ยวข้องในทุกระดับ เพื่อการส่งเสริมและสนับสนุนการบริหารจัดการอนุรักษ์ฟื้นฟูป่าเสื่อมโทรมแบบมีส่วนร่วมของชุมชน โดยการแบ่งบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการเครือข่าย ผู้ประสานงานขับเคลื่อนการอนุรักษ์ฟื้นฟูป่าเสื่อมโทรมของชุมชน ตั้งแต่ระดับเครือข่ายในพื้นที่ และสร้างรูปแบบกลไกความสัมพันธ์การบริหารของโครงการมวลชนพัฒนาพื้นผิวน้ำแผ่นดินอีสานใต้ โดยทุกช่วงของการดำเนินการเป็นการจัดกิจกรรมต่อเนื่องจากช่วงที่ 1 โดยผู้เข้าร่วมดำเนินการประกอบด้วยกลุ่มของหน่วยงานราชการ

ผู้รับผิดชอบโครงการ และเสริมด้วยกลุ่มปฏิบัติการ ผ่านกระบวนการตามกรอบแนวคิดการมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ฟื้นฟูป่าเสื่อมโทรม ได้แก่ 1) การสร้างจิตสำนึกความหวงแหนทรัพยากรธรรมชาติ โดยเจ้าหน้าที่ชาวบ้าน นักเรียนและเยาวชน ได้รับการอบรมปลูกฝัง ส่งเสริมความรู้ ความเข้าใจ ให้เห็นความสำคัญของการอนุรักษ์ทรัพยากรป่าไม้ ให้เกิดความรัก ความหวงแหน เห็นความสำคัญในการอนุรักษ์ฟื้นฟูป่าไม้ในพื้นที่ 2) การเรียนรู้จากการปฏิบัติ โดยใช้การมีส่วนร่วมของผู้ที่เกี่ยวข้องในการลงมือปฏิบัติ ซึ่งเป็นช่วงที่กระบวนการมีส่วนร่วมมีความเข้มข้นและสำคัญอย่างยิ่ง ต้องเกิดจากความร่วมมือจากทุกภาคส่วน ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมดูแล ตั้งแต่ขั้นตอนแรกกระทั่งขั้นตอนสุดท้าย ตามรูปแบบป่า 3 อย่าง ประโยชน์ 4 อย่าง ประกอบด้วย ป่าไม้ใช้สอย ป่าไม้กินได้ และป่าไม้เศรษฐกิจ 3) การทำงานเครือข่ายและความเป็นหุ้นส่วน ด้วยการดำเนินการฟื้นฟูเป็นการสร้างความเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นในระดับชุมชน จำเป็นต้องสร้างเครือข่ายในการดำเนินการจากทุกภาคส่วน โดยให้ทุกกิจกรรมเป็นการส่งเสริมให้ผู้ที่เข้าร่วมเกิดความเป็นเจ้าของ ทั้งเป็นเจ้าของทางตรงและทางอ้อม 4) โครงสร้างการบริหารเครือข่าย ในการดำเนินกิจกรรมฟื้นฟู โดยผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องโดยตรง และเครือข่ายที่ร่วมดำเนินการ ในแต่ละช่วงต้องมีการดำเนินการโครงสร้างบริหารเครือข่าย โดยผู้ที่มีบทบาทสำคัญ ได้แก่ เจ้าของโครงการเป็นผู้ประสานส่งเสริมร่วมกับผู้นำชุมชน เจ้าหน้าที่ ในการออกแบบกิจกรรมให้ประชาชนในชุมชน องค์การเครือข่ายร่วมกันขับเคลื่อนกิจกรรมต่าง ๆ ตั้งแต่เริ่มต้นกระทั่งป่าสามารถฟื้นตัวมีความเจริญเติบโตอย่างค่อยเป็นค่อยไป เกิดป่าต้นน้ำที่สามารถสร้างความอุดมสมบูรณ์ คอยหล่อเลี้ยงชุมชน ต้นไม้และสิ่งมีชีวิต ให้สามารถอยู่ร่วมกันได้อย่างยั่งยืน

ปัจจัยสำคัญที่ทำให้ทุกภาคส่วนได้เข้าไปมีส่วนร่วม และร่วมมือกับเครือข่ายในการดำเนินงาน เนื่องจากโครงการมวชนพัฒนาพื้นผิวน้ำแผ่นดินอีสานใต้ได้ลงมือทำจริงจัง มีแนวทางในการขับเคลื่อนที่ชัดเจน ทำให้สามารถประสานความร่วมมือกับหน่วยงานองค์กรที่เกี่ยวข้องในทุกระดับ เพื่อการส่งเสริม และสนับสนุนการบริหารจัดการอนุรักษ์ฟื้นฟูป่าเสื่อมโทรมแบบมีส่วนร่วมของชุมชน โดยการแบ่งบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการเครือข่าย คือ ประสานงานขับเคลื่อนการอนุรักษ์ฟื้นฟูป่าเสื่อมโทรมของชุมชนในระดับพื้นที่เครือข่าย และจัดทำกลไกความสัมพันธ์การบริหารของโครงการมวชนพัฒนาพื้นผิวน้ำแผ่นดินอีสานใต้ กระบวนการมีส่วนร่วมของชุมชนมีการดำเนินกิจกรรมมี 4 รูปแบบ คือ การให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Decision making) ออกแบบกิจกรรม การให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ (Implementation) การใช้ชุมชนมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ (Benefits) และการให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการประเมินผล (Evaluation) ซึ่งมูลนิธิสถาบันราชพฤกษ์และชุมชน มีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ร่วมกันที่ไม่ชัดเจน ผู้ที่ได้รับผลประโยชน์เป็นเพียงชุมชนเท่านั้น โดยมูลนิธิสถาบันราชพฤกษ์เป็นผู้สนับสนุนกิจกรรม ไม่ได้มีส่วนในการรับผลประโยชน์ ระดับการมีส่วนร่วมปานกลาง คือ ประชาชนได้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติกิจกรรมบางส่วน

สรุปผลการวิจัย

การฟื้นฟูป่าเสื่อมโทรมในพื้นที่ศึกษา ดำเนินการด้วยกระบวนการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน ตามแนวคิดป่า 3 อย่าง ประโยชน์ 4 อย่าง โดยดำเนินการเป็นไปอย่างมีขั้นตอน ค่อยเป็นค่อยไป ควบคู่กับ

การส่งเสริมทัศนคติให้กับชุมชนเห็นความสำคัญและประโยชน์ที่จะได้รับจากทรัพยากรป่าไม้ โดยเริ่มจากการศึกษาสภาพแวดล้อมในพื้นที่ เพื่อกำหนดวิธีการและรูปแบบการจัดการปลูกป่า สร้างกระบวนการมีส่วนร่วมของผู้ที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดกิจกรรมได้อย่างเหมาะสม ดำเนินการและเรียนรู้ปัญหาในการปฏิบัติ เพื่อจัดการปัญหาและสร้างความร่วมมือระหว่างภาคส่วนในการดำเนินการ โดยการส่งเสริมความรู้ ความเข้าใจ และปลูกฝังทัศนคติให้คนในท้องถิ่นผูกพันกับทรัพยากรป่าไม้ ช่วยกันแก้ไขปัญหาป่าเสื่อมโทรมที่เกิดขึ้นในชุมชน จัดกิจกรรมด้านการจัดการป่าไม้ ค่ายเยาวชนรักษ์ป่า กิจกรรมบวชป่า การใช้ประโยชน์จากป่า โดยให้เกิดการพัฒนาคุณภาพชีวิตของชุมชนอย่างเหมาะสม และสอดคล้องกับทรัพยากรธรรมชาติท้องถิ่นไทย หน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน เป็นผู้สนับสนุนทางวิชาการ งบประมาณ โดยชุมชนมีส่วนร่วมในการวางแผน ให้ข้อมูลสภาพปัญหา ร่วมทำ เป็นผู้ลงมือปฏิบัติตามแนวทางและรูปแบบที่เหมาะสม และร่วมรับผลประโยชน์ คือ ได้ใช้ประโยชน์จากป่าตามแนวคิด ป่า 3 อย่าง ประโยชน์ 4 อย่าง พร้อมทั้งการส่งเสริมให้ชุมชนเกิดความภาคภูมิใจในการเฝ้าระวังดูแล รักษา และฟื้นฟูป่าไม้อย่างยั่งยืน

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาวิจัย กระบวนการจัดการและฟื้นฟูป่าเสื่อมโทรมในเขตอุทยานแห่งชาติทับลาน ตำบลบ้านราษฎร์ อำเภอเสิงสาง จังหวัดนครราชสีมา ของมูลนิธิสถาบันราชพฤกษ์ มีประเด็นที่น่าสนใจอภิปรายผล ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 พบว่า กระบวนการจัดการและฟื้นฟูป่าเสื่อมโทรม มีการดำเนินการอย่างเป็นขั้นตอนที่ชัดเจน ในลักษณะของการส่งเสริมความร่วมมือของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย โดยเฉพาะอย่างยิ่งในชุมชนท้องถิ่น จึงส่งผลทำให้เกิดความสำเร็จในการดำเนินงาน ทั้งนี้เป็นเพราะความสามารถในการดำเนินงานเกิดจากกระบวนการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน ให้มีความรับผิดชอบต่อชุมชน ให้เห็นถึงปัญหาที่เกิดขึ้น นำไปสู่ความรับผิดชอบต่อร่วมกันของทุกภาคส่วน ทั้งภาครัฐ คือ มณฑลทหารบกที่ 21 ค่ายสุรนารี สำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 1 ปราจีนบุรี อุทยานแห่งชาติทับลาน ภาคเอกชน คือ มูลนิธิสถาบันราชพฤกษ์ และชุมชนในพื้นที่ ซึ่งมีผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต่อกิจกรรมและผลประโยชน์ทั้งทางตรงและทางอ้อมจากการฟื้นฟูป่าเสื่อมโทรม คือ ผู้นำชุมชน ประชาชนในชุมชน ตำบลบ้านราษฎร์ อำเภอเสิงสาง จังหวัดนครราชสีมา คณะผู้บริหาร นักเรียน โรงเรียน ในตำบลบ้านราษฎร์ อำเภอเสิงสาง จังหวัดนครราชสีมา มีการจัดการแก้ไขปัญหาาร่วมกันแบบบูรณาการ การทำงานและกิจกรรมร่วมกัน มีส่วนสำคัญยิ่งต่อกระบวนการจัดการที่ส่งผลให้ดำเนินกิจกรรมได้อย่างสมบูรณ์ราบรื่น ยั่งยืน ซึ่งมีการจัดเวทีประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกับเครือข่าย เสนอแนวทางการอนุรักษ์และฟื้นฟูป่าเสื่อมโทรมในระดับพื้นที่ การส่งเสริมองค์กรชุมชนจัดการทรัพยากรป่าไม้ในรูปแบบ ป่า 3 อย่าง ประโยชน์ 4 อย่าง (มูลนิธิชัยพัฒนา, 2559) ตามแนวพระราชดำริของพระบาทสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศร มหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราช บรมนาถบพิตร ให้ป่กลับมามีความอุดมสมบูรณ์และยั่งยืน พร้อมกับสร้างจิตสำนึกให้ประชาชนในพื้นที่ได้หวงแหน และเข้าใจถึงคุณค่าของการฟื้นฟูและอนุรักษ์ป่าไม้ จะเห็นว่าการดำเนินการประสบความสำเร็จเกิดเป็นรูปธรรม ต้นไม้ที่ปลูกมีความอุดมสมบูรณ์ มีขนาดใหญ่ขึ้น แตกกิ่งก้านสาขา

บางต้นให้ร่มเงา บางชนิดสามารถนำมาใช้ประโยชน์ได้ ดินเกิดความอุดมสมบูรณ์ บริเวณป่าต้นน้ำสามารถเป็นแหล่งเรียนรู้สำหรับผู้สนใจป่า รวมทั้งสนับสนุนการทำเกษตรแบบพอเพียงสำหรับสมาชิกในชุมชน โดยหน่วยงานภาครัฐและเอกชนเป็นหน่วยสนับสนุนส่งเสริม สอดคล้องกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตของชุมชน ในการอยู่ร่วมกันกับป่า เริ่มพึ่งพาตนเองได้ และชุมชนได้รับผลประโยชน์อย่างยั่งยืน เห็นได้ว่าการอนุรักษ์และฟื้นฟูป่าเสื่อมโทรมที่ประสบความสำเร็จของมูลนิธิสถาบันราชพฤกษ์ หน่วยงานที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ผู้นำชุมชนและชาวบ้านนั้น เกิดจากกระบวนการขั้นตอนต่าง ๆ โดยอาศัยความร่วมมือจากทุกภาคส่วน ได้มีส่วนร่วมในการจัดการป่าเสื่อมโทรมให้กลับมาสมบูรณ์ ซึ่งในช่วงที่ 3 นี้จะเห็นเป็นรูปธรรม คือ ป่าต้นน้ำสามารถเป็นแหล่งสร้างความชุ่มชื้น ทำให้ดินปรับสภาพร่วนซุย มีแร่ธาตุอาหาร ต้นไม้ที่ปลูกมีความอุดมสมบูรณ์ ป่าไม้เริ่มพึ่งพาตนเองได้ และชุมชนได้ใช้ประโยชน์จากป่า

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 พบว่า ปัจจัยสำคัญที่ทำให้ทุกภาคส่วนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ภายใต้โครงการมอลชนพัฒนาพื้นผิวน้ำแผ่นดินอีสานใต้ คือ การดำเนินการอย่างจริงจังต่อเนื่อง มีการกำหนดแนวทางในการขับเคลื่อนกิจกรรมที่ชัดเจน โดยมูลนิธิสถาบันราชพฤกษ์สามารถสร้างความเชื่อมั่นในแนวทางการจัดการสร้างความร่วมมือกับหน่วยงานองค์กรที่เกี่ยวข้องในทุกระดับ ผ่านกระบวนการตามกรอบแนวคิดการมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ฟื้นฟูป่าเสื่อมโทรม ประกอบด้วย การสร้างจิตสำนึกความหวงแหนทรัพยากรธรรมชาติ การเรียนรู้จากการปฏิบัติ การทำงานเป็นเครือข่ายและการเป็นหุ้นส่วน และโครงสร้างการบริหารเครือข่าย เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนการบริหารจัดการอนุรักษ์ฟื้นฟูป่าเสื่อมโทรมแบบมีส่วนร่วมของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ขับเคลื่อนการอนุรักษ์ฟื้นฟูป่าเสื่อมโทรมในทุกระดับ (จินตนา สุขจานันท์, 2554) โดยกระบวนการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนมี 4 รูปแบบ คือ การให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Decision making) ออกแบบกิจกรรม การให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ (Implementation) การให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ (Benefits) และการให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการประเมินผล (Evaluation) สอดคล้องกับแนวคิดของ (Cohen, J. M., & Uphoff, N. T. 1977) ที่กล่าวถึง การมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องในกระบวนการและการดำเนินงานในขั้นตอนต่าง ๆ ตั้งแต่เริ่มต้นจนถึงสิ้นสุดโครงการ เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมาย อาจมีส่วนร่วมในการร่วมค้นหาปัญหา ร่วมตัดสินใจแก้ไขปัญหา ร่วมวางแผนการดำเนินงาน ร่วมระดมทรัพยากรและเทคโนโลยีในท้องถิ่น ร่วมติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานขององค์กร และร่วมรับผลประโยชน์ด้วยความสมัครใจของคนในชุมชน ทั้งนี้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกภาคส่วนได้เข้ามามีส่วนร่วมดำเนินการส่งเสริมกิจกรรม ในรูปแบบกระบวนการเฝ้าระวังดูแล ป้องกันรักษา และร่วมกันส่งเสริมการมีส่วนร่วมระดับชุมชน มีกิจกรรมสร้างความภาคภูมิใจ สร้างกระบวนการเรียนรู้จากป่า กิจกรรมการร่วมเป็นเจ้าของในการพัฒนารักษาสภาพป่าไม้ให้คงอยู่เป็นธรรมชาติ ด้วยแนวทางผสมผสานตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง และการใช้ประโยชน์จากป่าคู่กับการพัฒนาอาชีพ โดยหน่วยงานราชการดำเนินการปรับปรุงพัฒนาพื้นที่อย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับสภาพภูมิศาสตร์และสภาพแวดล้อม ดูแลพื้นที่ป่าอนุรักษ์และสร้างความเข้าใจแก่ประชาชนให้รับรู้ถึงประโยชน์ของป่า และการอยู่ร่วมกันกับป่าอย่างพึ่งพาอาศัยกัน โดยเน้นชุมชนเป็นฐาน และมีหน่วยงานรัฐ

กลุ่มองค์กรเป็นผู้สนับสนุนให้การดำเนินการไปสู่ความยั่งยืน ทั้งนี้การมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน มีลักษณะของการผสมผสานแนวทางการจัดการระหว่างรูปแบบที่สนับสนุนให้ชุมชนสามารถอาศัยอยู่ในป่า ในฐานะผู้ใช้ประโยชน์และร่วมดูแลรักษาป่า ป้องกัน และฟื้นฟู เพื่อการใช้ประโยชน์ของชุมชนอย่างยั่งยืน และหน่วยงานราชการทุกภาคส่วน เข้ามาส่งเสริมสนับสนุน กำกับดูแล เป็นพี่เลี้ยงให้อย่างต่อเนื่อง

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

- 1) หน่วยงานหรือผู้ที่เกี่ยวข้อง ควรมีการสร้างเชื่อมั่น ทศนคติที่ดีก่อนการดำเนินการร่วมกันส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดความร่วมมืออย่างจริงจัง เพื่อให้การดำเนินการเกิดความยั่งยืน
- 2) หน่วยงานหรือผู้ที่เกี่ยวข้อง ควรใช้การจัดการกระบวนการผู้มีส่วนเกี่ยวข้องจากทุกภาคส่วน โดยใช้ชุมชนเป็นฐานสู่การอนุรักษ์ที่แท้จริงของความเป็นเจ้าของป่าชุมชนนั้น
- 3) หน่วยงานหรือผู้ที่เกี่ยวข้อง หากจะดำเนินกิจกรรมใด ๆ ควรได้รับการยอมรับจากชุมชน และสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมอย่างชัดเจน โดยส่งเสริมให้ชุมชนได้เข้าไปมีส่วนร่วมทุกกระบวนการ ทั้งร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมรับผลประโยชน์

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

- 1) ควรมีการศึกษาปัจจัยอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องเพิ่มเติม เพื่อให้ได้ข้อมูลในหลายมิติที่เชื่อมโยงประเด็นนำไปสู่การอนุรักษ์และฟื้นฟูป่าไม้ให้เกิดความยั่งยืน
- 2) ควรมีการศึกษาเพิ่มเติมในพื้นที่อื่น ๆ เพื่อเปรียบเทียบข้อมูลและเกิดข้อสรุปที่น่าไปใช้เป็นแนวทางในการสร้างระบบการจัดการป่าชุมชนที่เข้มแข็ง และพัฒนาป่าชุมชนให้ยั่งยืนต่อไป

เอกสารอ้างอิง

กรมป่าไม้. (2552). *การป่าไม้ในประเทศไทย*. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม.

จินตนา สุขจิตต์. (2554). *การศึกษาและการพัฒนาชุมชน*. กรุงเทพฯ : โอ.เอส.พรีนติ้งเฮาส์.

มูลนิธิชัยพัฒนา. (2559). *ทฤษฎีการพัฒนาฟื้นฟูป่าไม้อันเนื่องมาจากพระราชดำริ*. สืบค้นเมื่อ 12 มกราคม 2563, จาก http://www.chaipat.or.th/site_content/68-4/254-theory-developed

สำนักงานสิ่งแวดล้อมภาคที่ 3. (2550). *คู่มือการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมระดับชุมชน สำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น*. พิษณุโลก : พิษณุโลกเปเปอร์แอนด์ซัพพลาย.

อนุสรณ์ ไชยพาน. (2552). *ธรรมชาติกับการจัดการป่าชุมชน กรณีศึกษา : เครือข่ายป่าชุมชนรอยต่อ 5 จังหวัดภาคตะวันออก*. กรุงเทพฯ : มูลนิธิเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน.

Cohen, J. M., & Uphoff, N. T. (1977). *Development participation: Concept and measure for project design implementation and evaluation*. New York: Cornell University.

การวิเคราะห์ภารกิจของหมอภาคย์ โลหารชุน
กรณีปฏิบัติการค้นหาและกู้ภัยวนอุทยานถ้ำหลวง - ขุนน้ำนางนอน
Mission Analysis of Doctor Pak Loharnshoon Case Study: The Search
and Rescue Operations at Tham Luang Khun Nam Nangnon Forest Park

¹องอาจ ชัยมาตย์ และ ²รัตพงษ์ สอนสุภาพ

¹Ongart Chaimart and ²Rattaphong Sornsuphab

¹นักศึกษาหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต วิทยาลัยนวัตกรรมสังคม มหาวิทยาลัยรังสิต

²อาจารย์ประจำหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต วิทยาลัยนวัตกรรมสังคม มหาวิทยาลัยรังสิต

¹Student, Master of Arts, Collage of Social Innovation, Rangsit University

²Lecturer, Master of Arts, Collage of Social Innovation, Rangsit University

¹Corresponding Author. E-mail: rattsonsopah@gmail.com

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาบทบาทและภาวะผู้นำของหมอภาคย์ โลหารชุน ในการปฏิบัติการค้นหาและกู้ภัย เพื่อช่วยเหลือชีวิตนักฟุตบอลเยาวชนทีมหมูป่าอะคาเดมีที่ถ้ำหลวง-ขุนน้ำนางนอน จังหวัดเชียงราย โดยเป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ ใช้วิธีการศึกษาและเก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสารทางวิชาการ สื่อพิมพ์ออนไลน์ต่าง ๆ และเอกสารการถอดบทเรียนภายหลังการปฏิบัติงาน รวมทั้งสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ให้ข้อมูลหลัก ประกอบด้วย พ.อ.น.ภาคย์ โลหารชุน นักทำลายใต้น้ำจู่โจมที่เข้าร่วมปฏิบัติการ และผู้ใต้บังคับบัญชาที่อยู่ในสังกัดกองพันเสนารักษ์ที่ 3 วิเคราะห์เนื้อหาและนำเสนอข้อมูลเชิงพรรณนา ผลการศึกษาพบว่า หมอภาคย์ โลหารชุน เป็นแพทย์ทหารบก สังกัดกองพันเสนารักษ์ที่ 3 ค่ายสุรธรรมพิทักษ์ จังหวัดนครราชสีมา สำเร็จหลักสูตรทางทหารที่สำคัญหลายหลักสูตร โดยเฉพาะหลักสูตรนักเรียนนักทำลายใต้น้ำจู่โจม ของหน่วยบัญชาการสงครามพิเศษทางเรือ (หน่วยซีล) มีบทบาทสำคัญในการมีส่วนร่วมในปฏิบัติการช่วยเหลือชีวิต นักฟุตบอลเยาวชน โดยการดำน้ำเข้าไปในถ้ำพร้อมกับนักทำลายใต้น้ำจู่โจม จนสามารถปฏิบัติการกิจได้สำเร็จ และการมีคุณลักษณะภาวะผู้นำที่ใช้กระบวนการทำให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลใช้ความพยายามในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายในสถานการณ์หนึ่ง มีคุณลักษณะผู้นำที่มีพฤติกรรมมุ่งงาน คือ ให้ความสำคัญกับงาน ใช้เทคนิคต่าง ๆ เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ และเป็นผู้นำที่มีพฤติกรรมมุ่งความสัมพันธ์ โดยพยายามรักษาความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานอย่างเห็นได้ชัดกับการปฏิบัติงานกับผู้ใต้บังคับบัญชาให้สามารถเข้าถึงได้โดยสะดวก พร้อมทั้งสั่งสอนเรื่องการใช้ชีวิตการปรับตัวกับสังคมที่เปลี่ยนไป และเปิดให้ผู้ใต้บังคับบัญชาในการมีโอกาสในการเป็นผู้นำและออกความคิดเห็นได้

คำสำคัญ: บทบาท; ภาวะผู้นำ; ถ้ำหลวงขุนน้ำนางนอน

Abstract

The objective of this research to study the role and leadership of Colonel Dr. Park Loharnshoon in the search and rescue operations to save the lives of young football team “Wild Boar Academy” at Tham Luang-Khun Nam Nangnon Forest Park, Chiang Rai. This was a Quantitative Research using study methods and collecting data from academic documents, various online print media and the lesson-learned after operation. It also included of in-depth interviews with Colonel Dr. Park Loharnshoon, the SEALs who participated in the operations, and subordinates who have served in the 3rd Service Medical Battalion, content analysis and presentation of descriptive analysis. The results of the research found that Colonel Dr. Park Loharnshoon is a Doctor of the Royal Thai Army under the 3rd Service Medical Battalion, Surathampitak Camp, Nakhon Ratchasima Province. He successfully graduated of several major military courses, especially the underwater destroyer of the Naval Special Warfare Command (SEALs). He played an important role in being involved in life-saving operations by diving into the cave with other SEALs until being able to complete the mission. And having a leadership trait that enables a person or group of people to make effort in performing their duties in achieving a goal in a given situation. It has the characteristics of leaders whose behavior is work-oriented by using techniques in order to achieve the specified goals. Also, being a leader with relationship-oriented behavior by trying to maintain a clear relationship with subordinates and associates, perform working with easily accessible. Along with teaching about how to live their lives and adapt to the changing society and allowing the subordinates to have opportunity to be leaders and can express opinions freely.

Keywords: Role; Leadership; Tham Luang-Khunnam Nangnon forest park

บทนำ

จากเหตุการณ์ที่มีผู้สูญหายเข้าไปในวนอุทยานถ้ำหลวง – ขุนน้ำนางนอน ตำบลโป่งผาอำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย ซึ่งเป็นกลุ่มนักฟุตบอลเยาวชนและผู้ฝึกสอนทีมหมูป่าอะคาเดมี 13 คน นับตั้งแต่วันที่ 23 มิถุนายน 2561 กระทั่งได้รับความช่วยเหลือชีวิตออกจากถ้ำมาได้อย่างปลอดภัย ในวันที่ 10 กรกฎาคม 2561 รวมระยะเวลา 18 วัน โดยปฏิบัติการค้นหาและช่วยเหลือชีวิตนักฟุตบอลเยาวชนทีมหมูป่าอะคาเดมีในครั้งนี้ มีการจัดตั้งศูนย์อำนวยการร่วมค้นหาผู้สูญหายในวนอุทยานแห่งชาติถ้ำหลวง-ขุนน้ำนางนอน ในการบริหารเหตุการณ์ ซึ่งมีผู้ว่าราชการจังหวัดเชียงราย (นายณรงค์ศักดิ์ โอสถธนากร) ในขณะนั้นเป็นผู้บัญชาการเหตุการณ์ โดยมีหน่วยงานของภาครัฐทั้งฝ่ายทหาร ตำรวจ พลเรือน องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ภาคเอกชน องค์การสาธารณกุศล ประชาชนจิตอาสา ตลอดจนหน่วยงานอาสาสมัครทั้งในประเทศและต่างประเทศ ร่วมมือกันเข้าค้นหา และให้ความช่วยเหลือผู้ประสบภัยออกจากถ้ำหลวง ซึ่งมีการบูรณาการและมีการวางแผนเผชิญเหตุในการปฏิบัติการกิจ ซึ่งในเหตุการณ์สำคัญครั้งนี้มีอุปสรรคมากมายในการปฏิบัติการกิจ เนื่องจากประเทศไทยไม่เคยมีผู้ประสบภัย

ปีที่ 7 ฉบับที่ 2 (พฤษภาคม-สิงหาคม 2564) | Vol.7 No.2 (May-August 2021):ISSN 2465-3578

ในลักษณะนี้มาก่อน ในการเข้าปฏิบัติการค้นหาและกู้ภัยได้มีการประสานขอรับการสนับสนุนนักประดาน้ำของชุดปฏิบัติการพิเศษของหน่วยเรือรักษาความสงบเรียบร้อยตามลำแม่น้ำโขง (นรข.) เขตเชียงราย และหน่วยบัญชาการสงครามพิเศษทางเรือ (SEAL) หรือหน่วยซีล เข้าปฏิบัติการค้นหาและช่วยเหลือชีวิตเด็กหลังจากที่หน่วยซีลเข้าพื้นที่ก็รับปฏิบัติการภารกิจทันที อีกทั้งประสานไปยังประเทศอังกฤษขอรับการสนับสนุนผู้เชี่ยวชาญการสำรวจและดำน้ำในถ้ำ จำนวน 3 คน จากสภากู้ภัยในถ้ำของอังกฤษ หรือ The British Cave Rescue Council (BCRC) เพื่อเข้าร่วมปฏิบัติการค้นหาและช่วยเหลือชีวิตนักฟุตบอลเยาวชนทีมหมูป่าอะคาเดมี โดยมีการค้นหาอย่างต่อเนื่องภายใต้สภาพอากาศและสภาพภูมิประเทศที่ไม่เอื้ออำนวยในปฏิบัติการกิจ โดยเมื่อค้นหาผู้ประสบภัยพบแล้ว การกู้ภัยจึงเป็นการลำเลียงทั้ง 13 คนออกจากถ้ำมาอย่างปลอดภัย ซึ่งเป็นการกิจของหน่วยซีล โดยร่วมมือกับนักดำน้ำชาวอังกฤษ ซึ่งภารกิจนี้ต้องมีแพทย์ทหารเข้าร่วมปฏิบัติการด้วย

กรมแพทย์ทหารบกเป็นหน่วยงานที่ได้รับคำสั่งให้จัดเตรียมกำลังพลชุดแพทย์ที่มีขีดความสามารถในการเข้าไปประเมินอาการ หรือขนย้ายผู้ป่วยทันทีที่พบนักฟุตบอลเยาวชนทั้ง 13 ชีวิต ผู้ประสบภัยที่สูญหายในถ้ำหลวง-ขุนน้ำนางนอน ซึ่งพันเอกนายแพทย์ ภาคย์ โลหารขุน หรือหมอภาคย์ เป็นผู้ที่เคยผ่านหลักสูตรนักทำลายใต้น้ำจู่โจม (นักเรียนนักทำลายใต้น้ำจู่โจม รุ่นที่ 34) ของหน่วยบัญชาการสงครามพิเศษทางเรือ หรือหน่วยซีล ที่มีความสามารถในการดำน้ำได้รับการฝึกในการดำน้ำร่วมกับนักดำน้ำของหน่วยซีล เพื่อนำอาหารและยาเข้าไปปฐมพยาบาลให้กับทีมหมูป่าฯ ที่รอความช่วยเหลืออยู่ในถ้ำ และยังอาศัยอยู่ในถ้ำกับทีมหมูป่าฯ ตลอดช่วงเวลา ก่อนที่จะปฏิบัติการกิจการส่งกลับจากถ้ำ ตลอดจนช่วงเวลาการฟื้นฟูสภาพร่างกายและจิตใจของนักฟุตบอลเยาวชน ภายหลังเหตุการณ์ หมอภาคย์ ยังมีบทบาทต่าง ๆ ต่อนักฟุตบอลเยาวชนทีมหมูป่าฯ สำหรับการปฏิบัติการค้นหาและกู้ภัยฯ เป็นภารกิจที่ยากลำบากและท้าทายขีดความสามารถ ด้วยลักษณะทางกายภาพของถ้ำ สภาพแวดล้อมที่เป็นปัญหาและอุปสรรคต่อการปฏิบัติงาน ตลอดจนข้อจำกัดด้านเวลา จึงต้องมีการวางแผนในการปฏิบัติการอย่างรัดกุม เพื่อให้การปฏิบัติการกิจบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายและไม่เกิดความเสียหายต่อชีวิตของผู้ประสบภัย ผู้ปฏิบัติงานจะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ ต้องเป็นผู้ที่ได้รับการยอมรับ และได้รับการสนับสนุนจากผู้ตามต้องมีการสร้างแรงจูงใจและปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างที่ดีแก่ ผู้ใต้บังคับบัญชาตลอดจนสามารถแก้ไขปัญหาและอุปสรรคที่อาจเกิดขึ้นได้ อันจะนำมาซึ่งความสำเร็จของงานอย่างมีประสิทธิภาพ (รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2559)

จากเหตุผลดังกล่าวผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาภารกิจของ หมอภาคย์ โลหารขุน ในการปฏิบัติการค้นหาและกู้ภัยบนอุทยานถ้ำหลวง-ขุนน้ำนางนอน โดยขณะนั้นดำรงตำแหน่งผู้บังคับกองพันเสนารักษ์ที่ 3 ค่ายสุธรรมพิทักษ์ จังหวัดนครราชสีมา เป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการช่วยเหลือผู้ประสบภัย ซึ่งความสำเร็จของภารกิจเกิดขึ้นได้ จำเป็นต้องบูรณาการองค์ความรู้ ความสามารถ ภาวะผู้นำและคุณลักษณะอื่น ๆ เนื่องจากสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ความสามารถในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการนำให้เหมาะสมกับสถานการณ์

อาจจะขึ้นกับลักษณะเฉพาะตัว และความสามารถในการวิเคราะห์สถานการณ์ผู้นำ เป็นปัจจัยที่นำมาซึ่งความสำเร็จในการช่วยเหลือผู้ประสบภัยให้ปลอดภัยจากสถานการณ์ที่เกิดขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาบทบาทและภาวะผู้นำของหมอภาคย์ โลหารชุน ในการปฏิบัติการค้นหาและกู้ภัยถ้ำหลวง-ขุนน้ำนางนอน

กรอบแนวคิดการวิจัย

งานวิจัยนี้วิเคราะห์ลักษณะบทบาทและภาวะผู้นำของหมอภาคย์ โลหารชุน ในปฏิบัติการค้นหาและกู้ภัยถ้ำหลวง-ขุนน้ำนางนอน โดยใช้แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับบทบาท (George Herbert Mead, (1934) และทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ (Hersey & Blanchard, 2001) เป็นทฤษฎีหลักในการวิเคราะห์

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative research) ด้วยกระบวนการวิจัยเชิงเอกสาร (Documentary research) การสังเกตการณ์ และการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) ตามขั้นตอนในการดำเนินการ ดังนี้

1. ศึกษาข้อมูลจากเอกสารชั้นปฐมภูมิ คือ โดยการทบทวนแนวคิด ทฤษฎี และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ซึ่งได้ดำเนินการศึกษาจากเอกสารทางวิชาการ ผลงานวิจัย บทความทางวิชาการต่าง ๆ ทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ รวมถึงข้อมูลทางวิชาการที่ได้จากการสืบค้นทางสื่ออิเล็กทรอนิกส์หรือสื่อทางเว็บไซต์ต่าง ๆ เพื่อให้ผู้วิจัยได้ข้อมูลที่ต้องการ และจัดทำข้อมูลใหม่ให้ครอบคลุมกับความเป็นจริงมากที่สุด

2. กลุ่มเป้าหมาย เพื่อเก็บข้อมูลการสัมภาษณ์เชิงลึกและสังเกตการณ์แบบมีส่วนร่วม ซึ่งกำหนดขอบเขตผู้ให้ข้อมูลที่ใช้ในการวิจัย โดยผู้ให้ข้อมูลหลัก (key informants) ประกอบด้วย (1) หมอภาคย์ โลหารชุน ที่มีบทบาทสำคัญในการตัดสินใจดำน้ำเข้าไปในถ้ำ เพื่อปฐมพยาบาลเบื้องต้น และการส่งกลับของผู้ประสบภัย (2) นักทำลายใต้น้ำจู่โจม หน่วยบัญชาการสงครามพิเศษทางเรือ กองเรือยุทธการ กองทัพเรือ ที่ดำน้ำเข้าไปหาผู้ประสบภัยพร้อมกับหมอภาคย์ (3) ผู้ใต้บังคับบัญชาในสังกัดกองพันเสนารักษ์ที่ 3 ค่ายสุรธรรมพิทักษ์ จังหวัดนครราชสีมา

3. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ ตัวผู้ศึกษาและแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง มีลักษณะคำถามแบบปลายเปิด เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย สำหรับการตรวจสอบความเที่ยงตรงของข้อมูล ใช้วิธีการตรวจสอบข้อมูลแบบสามเส้า (Data Triangulation) คือ การแสวงหาความเชื่อถือได้ของข้อมูลจากแหล่งที่แตกต่างกัน (สุรางค์ จันทวานิช, 2553)

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นโดยการรวบรวม จำแนกประเภทข้อมูล จัดหมวดหมู่ จัดการเปรียบเทียบ วิเคราะห์ตีความโดยปราศจากอคติ (bias) โดยเฉพาะในงานภาคสนามที่เลือกใช้วิธีการสัมภาษณ์แบบเจาะลึกผู้ให้ข้อมูลสำคัญจากกลุ่มเป้าหมายที่กำหนด และสร้างข้อสรุปโดยเหตุผลเชิงอุปนัย (inductive reasoning) ซึ่งนำเหตุย่อย ๆ แต่ละเหตุจากกรณีศึกษามารวมกันเพื่อนำไปสู่การสรุปผลเป็นกรณีทั่วไป รวมทั้งวิเคราะห์และตีความของข้อมูลหรือการวิเคราะห์สาเหตุและการเชื่อมโยงข้อมูลเข้าด้วยกัน พร้อมกับการนำเสนอผลการศึกษาและรายงานผลแบบพรรณนา (narrative description)

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยเรื่องการวิเคราะห์ภารกิจของ หมอภาคย์ โลหารชุน ในการปฏิบัติการค้นหาและกู้ภัยถ้ำหลวง-ขุนน้ำนางนอน สรุปผลการศึกษาโดยแยกประเด็นการวิเคราะห์ออกเป็น 2 ส่วน คือ 1) บทบาทหน้าที่ในการปฏิบัติการค้นหาและกู้ภัยฯ 2) ภาวะผู้นำในการกิจปฏิบัติการค้นหาและกู้ภัยฯ มีรายละเอียดดังนี้

1. บทบาทหน้าที่ในการกิจปฏิบัติการค้นหาและกู้ภัยฯ แบ่งออกเป็น 4 ช่วง คือ

(1) ในช่วงการรับรู้ข่าวสาร (24 มิถุนายน-26 มิถุนายน 2561) การรับรู้ข่าวสารได้ติดตามทางสื่อมวลชนรายงานมาตลอดตั้งแต่ เกิดเหตุการณ์ และสอบถามทางนักทำลายใต้น้ำจู่โจมที่อยู่ในทีมค้นหาและกู้ภัยให้ข่าวมาโดยตลอด

(2) ช่วงการประสานงานและเตรียมการ (27 มิถุนายน-30 กรกฎาคม 2561) เมื่อวันที่ 27 มิถุนายน 2561 ได้รับข่าวสารจากหน่วยเหนือที่ได้เล็งเห็นในความสามารถในการปฏิบัติงานและที่สำคัญสุดเป็นหมอนี่มีความสามารถในการดำน้ำและยังเป็นนักทำลายใต้น้ำจู่โจมในการประสานงานกับทีมในหน่วยกองทัพเรือ จากการได้รับข่าวสารและจากการประสานงานจากทีมกู้ภัยของนักทำลายใต้น้ำจู่โจมได้ทำการวางแผนไว้ก่อนหน้า และได้ศึกษาภูมิประเทศในการช่วยเหลือและเตรียมพร้อมออกเดินทาง และเตรียมอุปกรณ์ทางการแพทย์และอุปกรณ์การดำน้ำเดินทางไปถ้ำหลวง

(3) ช่วงการปฏิบัติการกิจภายในถ้ำ (1 กรกฎาคม-10 กรกฎาคม 2561) วันที่ 1-2 กรกฎาคม 2561 ปฏิบัติหน้าที่ในการสนับสนุนภารกิจในการค้นหาและกู้ภัยในถ้ำทำการลากสาย ขนขวดอากาศ และสนับสนุนตามในด้านการติดต่อกับนักดำน้ำชาวต่างชาติ วันที่ 3 กรกฎาคม 2561 ได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาในการดำน้ำ เนื่องจากจบจากหลักสูตรนักทำลายใต้น้ำจู่โจมซึ่งเป็นผู้ที่มีความสามารถครบถ้วนทั้งการทำงานและทางการแพทย์ จึงได้รับการกิจนี้เริ่มการวางแผนการดำน้ำ ศึกษาภูมิประเทศ และภารกิจในการช่วยเหลือพร้อมจัดกำลังทีมในการดำน้ำเข้าไปหาผู้ประสบภัยโดยเป็นทีมนักทำลายใต้น้ำจู่โจมที่สามารถเข้าถึงพื้นที่ก่อนหน้านี้ ซึ่งเป็นชุดดำน้ำนำทางในการเข้าที่หมายและซักซ้อมการปฏิบัติ โดยมีทีมนักทำลายใต้น้ำจู่โจมจำนวน 4 นายเข้าไปถึงเด็กก่อน ตามด้วยชุดดำน้ำอีก 3 นายพร้อมกับหมอภาคย์ด้วย เริ่มการดำน้ำในช่วงบ่าย

เมื่อเตรียมอุปกรณ์การดำน้ำไฟฉาย และอาหาร ในส่วนที่เป็นอาหารและอุปกรณ์ทางการแพทย์และยารักษาโรค ในระหว่างการดำน้ำระหว่างหน้าถ้ำจนถึงโถง 3 จะเป็นการดำน้ำสลับกับการเดินภายในถ้ำโดยมีหน่วยสนับสนุน ในการขนขวดอากาศและสนับสนุนการทำงานภายในถ้ำที่เป็นนักดำน้ำที่เป็นนักทำลายใต้น้ำจู่โจม ในการสนับสนุน ระหว่างหน้าถ้ำจนถึงโถง 3 จนสามารถทำให้การเข้าช่วยเหลือรวดเร็วขึ้น จากโถง 3 ไป 3 แยก และไปจนถึง ตัวเด็กเป็นการดำน้ำที่มีความยาวของถ้ำและใช้เวลานานและอันตรายเพราะมีการดำขึ้นและดำลงในพื้นที่ต่ำและสูง แต่ยังมีทีมที่มีหมอนที่มียืดความสามารถสูงจึงสามารถเข้าถึงตัวผู้ประสบภัยได้เร็วขึ้น เมื่อเข้าถึงผู้ประสบภัยกับ ทีมนักทำลายใต้น้ำจู่โจมอีก 3 คน รวมกับชุดแรก 4 คน รวมทั้งสิ้น 7 คน ทุกคนเริ่มผ่อนคลายเมื่ออยู่ในถ้ำ เพราะมีทีมนักทำลายใต้น้ำจู่โจมและหมอนอากาศอยู่ด้วย จากการดำน้ำเข้ามาทำให้อากาศที่ใช้เข้าไปหมดและ ลดน้อยลงจึงมีการให้ นักทำลายใต้น้ำจู่โจม 2 ชุด ดำน้ำกลับไปส่งข่าวสารให้หน่วยเหนือได้รับทราบ ช่วงเวลาอยู่ในถ้ำกับเด็กจะทำหน้าที่ปฐมพยาบาลเบื้องต้น จัดการกับพื้นที่ในการกิน การนอน และการ สุขภาพให้เป็นระบบ และสร้างความบันเทิงเพื่อผ่อนคลายรอเวลาการลำเลียงออก

(4) ช่วงการลำเลียงผู้ประสบภัยออกและถอนกำลัง (8 กรกฎาคม-10 กรกฎาคม 2561)

- การนำออกชุดที่ 1 (8 กรกฎาคม 2561) หมอนอากาศ มีหน้าที่ในการตรวจความพร้อม ทางร่างกายและจิตใจก่อนการดำน้ำออกโดยใช้ เทคนิคทางการแพทย์และใช้อุปกรณ์การดำน้ำแบบเต็มหน้า เพื่อความปลอดภัย โดยมีการนำออกมาที่โถง 3 เป็นจุดแรกในการตรวจเช็คความปลอดภัยและส่งต่อไป จนถึงปากถ้ำ

- การนำออกชุดที่ 2 (9 กรกฎาคม 2561) หมอนอากาศ มีหน้าที่ในการตรวจความพร้อม ทางร่างกายและจิตใจก่อนการดำน้ำออกโดยใช้ เทคนิคทางการแพทย์และใช้อุปกรณ์การดำน้ำแบบเต็มหน้า เหมือนภารกิจวันแรก

- การนำออกชุดสุดท้าย (10 กรกฎาคม 2561) หมอนอากาศ มีหน้าที่ในการตรวจความพร้อม ทางร่างกายและจิตใจก่อนการดำน้ำออกโดยใช้ เทคนิคทางการแพทย์และใช้อุปกรณ์การดำน้ำแบบเต็มหน้า เพื่อความปลอดภัย โดยได้ดำน้ำพร้อมนักทำลายใต้น้ำจู่โจมและทีมกู้ภัยในการนำออกเพื่อส่งต่อให้ชุดลำเลียง ออกปากถ้ำจนครบจำนวน 13 คนและออกเป็นชุดสุดท้ายในการออกจากถ้ำหลวงจนสามารถทำให้ภารกิจ สำเร็จ

2. ภาวะผู้นำในภารกิจปฏิบัติการค้นหาและกู้ภัยฯ ภาวะผู้นำของพันเอกนายแพทย์ ภาควัย โลหารขุน เป็นผู้นำเชิงสถานการณ์ โดยมีรูปแบบพฤติกรรมด้วยกัน 2 รูปแบบ คือ

1) พฤติกรรมมุ่งงาน (Task Behavior) จากเหตุการณ์ในเหตุการณ์ถ้ำหลวง เมื่อวันที่ 27 มิถุนายน 2561 หมอนอากาศ ได้เข้าร่วมภารกิจ และในวันที่ 2 กรกฎาคม 2561 ทีมช่วยเหลือและค้นหาได้พบผู้ประสบภัย ซึ่งต่อมาในวันที่ 3 กรกฎาคม 2561 หมอนอากาศพร้อมนักทำลายใต้น้ำจู่โจม จำนวน 3 นาย เข้าไปยัง ผู้ประสบภัย เพื่อประเมินสภาพร่างกายและจิตใจของผู้ประสบภัย โดยทำการปฐมพยาบาลให้อาหาร น้ำ

ปีที่ 7 ฉบับที่ 2 (พฤษภาคม-สิงหาคม 2564) | Vol.7 No.2 (May-August 2021):ISSN 2465-3578

แสงสว่างเข้าไป และหนึ่งในนักทำลายได้น้ำจุ่มเป็นเจ้าหน้าที่เวชศาสตร์ได้นำเข้าไปช่วยหมอภาคย์ในการปฐมพยาบาลเบื้องต้น และให้กำลังใจ ซึ่งนักทำลายได้น้ำจุ่มที่ดำเข้าไปด้วยได้กล่าวว่า “หมอภาคย์ให้ตนดำน้ำกลับไปส่งข่าวสารให้กับหน่วยได้ ส่วนหมอภาคย์จะอาสาอยู่กับเด็กจนกว่าเด็กคนสุดท้ายจะออกจากถ้ำ” (บทสัมภาษณ์นักทำลายได้น้ำจุ่ม) ซึ่งเป็นพฤติกรรมที่ผู้นำแสดงออกต่อผู้ตาม ในแง่การควบคุมกำกับ กำหนดหน้าที่บทบาทของผู้ตาม แสดงให้เห็นว่าเป็นบุคคลที่มีความมุ่งมั่นที่จะทำภารกิจให้สำเร็จ

2) พฤติกรรมมุ่งความสัมพันธ์ (Relationship Behavior) จากคำกล่าวของผู้ใต้บังคับบัญชาหมอภาคย์ “ทุกครั้งก่อนปฏิบัติงานลูกน้องจะต้องยืมให้กัน และมีความเสียสละไม่เอาเปรียบลูกน้อง” (บทสัมภาษณ์ของ ร้อยเอก ธรเดช เดชสันติภักดี) และยังมีนโยบายให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาในด้านคุณลักษณะเด่นกำลังพลของกองพันเสนารักษ์ ให้ยิ้มแย้มแจ่มใส ร่างกายแข็งแรง มีคุณธรรมประจำใจ นอกจากนี้ผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานยังได้กล่าวว่า “ให้กำลังพลพยายามตั้งศักยภาพของตนออกมาในการปฏิบัติงาน ให้ทุ่มเท เสียสละ และปลุกฝังบุคลิกท่าทาง โดยตื่นเช้ามาให้ทำความเคารพและยืมให้กันเป็นประจำทุกวัน ทำให้บรรยากาศในการทำงานมีชีวิตชีวา สดชื่นขึ้น และยังส่งเสริมสมรรถภาพร่างกายโดยให้กำลังพลออกกำลังกาย 5 ท่า 5 นาทีทุกวัน” (บทสัมภาษณ์ของ พันตรี วิชชาติ พลวีรสกุลไชย) แสดงให้เห็นว่าหมอภาคย์ เป็นผู้นำที่พยายามและรักษาความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน โดยให้โอกาสในการติดต่อของผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถเข้าถึงพยายามสร้างบรรยากาศที่เป็นคนกันเอง และให้การสนับสนุนอำนวยความสะดวกกับผู้ตามในทุก ๆ ด้าน ทั้งทางด้านความเสียสละของตนเองเพื่อส่วนรวม พร้อมทั้งใส่ใจชีวิตความเป็นอยู่ของผู้ใต้บังคับบัญชา

อภิปรายผลการวิจัย

บทบาทหน้าที่ของหมอภาคย์ โลหารขุน ที่ได้รับมอบหมายในการปฏิบัติภารกิจค้นหาและกู้ภัยฯ เป็นภารกิจที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากสถานการณ์ที่เกิดขึ้นเป็นภาวะที่มีข้อจำกัดด้านสภาพแวดล้อมและด้านเวลา ซึ่งจะเกิดข้อผิดพลาดไม่ได้ ถือเป็นช่วงเวลาที่เกิดสถานการณ์วิกฤต โดยหมอภาคย์ โลหารขุน นอกจากจะเป็นนายแพทย์แล้ว ยังผ่านหลักสูตรพิเศษทางทหารหลายหลักสูตร ทั้งหลักสูตรส่งทางอากาศ หลักสูตรจู่โจมเสือคาบดาบ หรือแรงเยอร์ หลักสูตรนักทำลายได้น้ำจุ่ม หรือซีล หลักสูตรลาดตระเวนสะเทินน้ำสะเทินบกและจู่โจมนาวิกโยธิน หรือรีคอน หลักสูตรการปฏิบัติการพิเศษ หลักสูตรปฏิบัติการพิเศษอากาศโยธิน หลักสูตรทหารเสือราชินี และเสนารักษาทหารบก ชุดที่ 91 ซึ่งเมื่อได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติภารกิจ มีความมุ่งมั่นตั้งใจที่จะช่วยเหลือผู้ประสบภัยอย่างเต็มที่ แม้ว่าจะอยู่ในสถานการณ์ที่วิกฤต มีอุปสรรคและข้อจำกัดมากมาย แต่ก็ยังพยายามหาวิธีการที่จะช่วยเหลือผู้ประสบภัยให้เร็วที่สุด โดยนำทักษะความรู้ที่มีมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน ร่วมกับทีมกับนักดำน้ำนานาชาติ เพื่อวางแผนเข้าไปช่วยเหลือผู้ประสบภัยทั้ง 13 คน ด้วยวิธีการดำน้ำและวางแผนการลำเลียงผู้ประสบภัยออกมาจากถ้ำ โดยขณะที่อยู่ภายในถ้ำจะทำหน้าที่เข้าประเมินและดูแลเด็ก ๆ ภายในถ้ำว่าพร้อมหรือไม่ สมบูรณ์หรือไม่ หรือต้องรักษาพยาบาล

ในเบื้องต้น พร้อมทั้งเยียวยาสภาพจิตใจของทีมนักฟุตบอลที่เน้นนมสาวตลอด 24 ชั่วโมง และฟื้นฟูบุคลิกภาพร่างกาย เพื่อเตรียมความพร้อมในการพาตัวออก ไม่ว่าวิธีการใด ๆ ก็ตาม รวมทั้งสร้างบรรยากาศที่ผ่อนคลาย เพื่อไม่ให้ทุกคนเกิดความเครียด จนกระทั่งการปฏิบัติภารกิจสำเร็จ ผู้ประสบภัยทั้ง 13 คน ออกมาจากถ้ำ ได้อย่างปลอดภัย แสดงให้เห็นว่าการที่บุคคลรับรู้ว่าตนเองมีความสามารถที่จะปฏิบัติงานต่าง ๆ ได้ จะทำให้บุคคลนั้นมองเห็นคุณค่าของตนเอง เกิดแรงจูงใจภายใน และความพยายามในการปฏิบัติ กิจกรรมต่าง ๆ มากขึ้น มีความกระตือรือร้นต้องการ ความสำเร็จสูง มีความมุ่งมั่นในการประกอบกิจการงานใด ๆ มากกว่า คนที่รับรู้ความสามารถของตนต่ำ คนที่เชื่อมั่นในความสามารถของตนจะไม่หลีกเลี่ยงหรือทอดทิ้งเมื่อเผชิญกับปัญหา และพร้อมที่จะฝ่าฟันอุปสรรคหรือสถานการณ์ที่ไม่พึงพอใจนั้น ๆ ด้วยความเต็มใจ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Anderson et al. (2008) พบว่า การรับรู้ในความสามารถจะผู้นำของตนมีความสัมพันธ์เชิงบวก กับบทบาทภาวะผู้นำ และภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผล ทั้งนี้รูปแบบภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมที่เกิดขึ้นทั้ง 2 แบบ เกิดจากการหล่อหลอม ชัดเจน ซึ่งมาจากสภาพแวดล้อมและบุคคลในครอบครัว การศึกษา โดยเฉพาะการเข้ารับการ การศึกษาที่สถาบันทางด้านการแพทย์ทหาร จนนำไปสู่การฝึกหลักสูตรการรบพิเศษจากหน่วยทหารต่าง ๆ และยังเป็นผู้มีตำแหน่งในองค์กรโดยมีบทบาทสำคัญต่อผู้ใต้บังคับบัญชา และภารกิจอื่น ๆ ได้กระทำ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

- 1) ควรมีการฝึกอบรมความรู้และทักษะด้านการดำน้ำและการกู้ภัยให้กับบุคลากรทาง การแพทย์เพิ่มขึ้น เพื่อรองรับสถานการณ์ที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต
- 2) หน่วยงานสามารถนำผลวิจัยไปประยุกต์ใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการเป็นผู้นำ หรือใช้บทบาท และภาวะผู้นำ เพื่อผลักดันภารกิจต่าง ๆ ให้ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
- 3) ควรนำผลวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนารูปแบบที่เหมาะสมกับสถานการณ์ เพื่อนำไปใช้ แก้ปัญหา หรือนำไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

- 1) ศึกษาเชิงลึกในประเด็นอื่น ๆ ที่มีความหลากหลาย เพื่อเป็นแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพ การดำเนินงานของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชน
- 2) ศึกษาปัจจัยความสำเร็จในการปฏิบัติการค้นหาและกู้ภัยฯ โดยมุ่งประเด็นการบริหารจัดการ การเป็นผู้นำ หรือประเด็นอื่น ๆ ทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้องค์ความรู้ในหลายมิติที่สามารถ นำไปประยุกต์ใช้ได้ต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2559). *ภาวะผู้นำ ทฤษฎี การวิจัย และแนวทางการพัฒนา (LEADERSHIP: THEORIES, RESEARCH, AND APPROA)*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุภางค์ จันทวานิช. (2553). *วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ*. (พิมพ์ครั้งที่ 18). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- Anderson, D. W., Krajewski, H. T., Goffin, R. D., & Jackson, D. N. (2008). A Leadership Self-Efficacy Taxonomy and its Relation to Effective. *Leadership Quarterly*, 19(5), 595-608.
- Hersey Paul & Blanchard H. Kenneth. (1982). *Management of organizational behavior: Utilizing human resources*. New York: Prentice -Hall. Hickman. Craig R.
- George Herbert Mead. (1934). *Mind, Self, and Society*. Chicago: University of Chicago Press.

รูปแบบความสัมพันธ์ของวัฒนธรรมองค์การที่มีต่อผลการปฏิบัติงาน
ของบุคลากรในอุทยานแห่งชาติเขาใหญ่ จังหวัดนครราชสีมา
Organizational Culture Model Affecting Job Performance
of Khao Yai National Park Officials in Nakhon Ratchasima Province

¹อุรัสยา มะคนมอญ และ ²ธัญนันท์ บุญอยู่

¹Urassaya Makhonmon and ²Thanyanan Boonyoo

^{1,2}หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์

^{1,2}Master of Business Administration Program, Graduate School, Southeast Asia University

¹Corresponding Author.E-mail:wannamalai@hotmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) ระดับของวัฒนธรรมองค์การ การรับรู้ความสามารถของตนเอง แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และผลการปฏิบัติงานของบุคลากร และ (2) อิทธิพลคั่นกลางแบบอนุกรมของการรับรู้ความสามารถของตนเองและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่เป็นปัจจัยเชื่อมโยงอิทธิพลของวัฒนธรรมองค์การสู่ผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในอุทยานแห่งชาติเขาใหญ่ จังหวัดนครราชสีมา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานประจำอยู่ในอุทยานแห่งชาติเขาใหญ่ จังหวัดนครราชสีมา จำนวน 146 ตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม และสถิติที่ใช้ในการวิจัย คือ การวิเคราะห์ด้วยค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์สมการโครงสร้าง ผลการวิจัยพบว่า (1) บุคลากรที่ปฏิบัติงานประจำอยู่ในอุทยานแห่งชาติเขาใหญ่ จังหวัดนครราชสีมา มีระดับของวัฒนธรรมองค์การ การรับรู้ความสามารถของตนเอง แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และผลการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10, 4.07, 4.02 และ 4.18 ตามลำดับ มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.534, 0.536, 0.514 และ 0.529 ตามลำดับ และ (2) การรับรู้ความสามารถของตนเองและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นตัวแปรคั่นกลางแบบอนุกรมระหว่างวัฒนธรรมองค์การสู่ผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในอุทยานแห่งชาติเขาใหญ่ จังหวัดนครราชสีมา โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ขอบเขตล่างเท่ากับ 0.049 และขอบเขตบนเท่ากับ 0.236

คำสำคัญ: วัฒนธรรมองค์การ; การรับรู้ความสามารถของตนเอง; แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน; ผลการปฏิบัติงานของบุคลากร

Abstract

The objectives of this study were to investigate: (1) levels of organizational culture, self-efficacy, job motivation, and job performance; and (2) serial mediated effects between self-efficacy and job motivation as correlated factors between organizational culture and job performance of Khao Yai National Park officials, Nakhon Ratchasima. Samples in this study were 146 officials of Khao Yai National Park in Nakhon Ratchasima province. Research instrument was a questionnaire, which was statistically analysed

by percentage, means, standard deviation, and structural equation model (SEM) analysis. Results of the study showed that: (1) overall of level of organizational culture, self-efficacy, job motivation and job performance of Khao Yai National Park officials in Nakhon Ratchasima province was at high level, ranging at 4.10, 4.07, 4.02, and 4.18 respectively; whereas the standard deviation was at 0.534, 0.536, 0.514, and 0.529 consecutively; and (2) Self-efficacy and job motivation were as serial mediated factors between organizational culture and job performance of Khao Yai National Park officials, Nakhon Ratchasima. The coefficient scale of Booth ULCI was at 0.049; whereas the coefficient scale of Booth ULCI was at 0.236.

Keywords: organizational culture; self-efficacy; job motivation; job performance

บทนำ

อุทยานแห่งชาติเขาใหญ่เป็นอุทยานแห่งชาติแห่งแรกของประเทศไทยที่ได้ประกาศจัดตั้งขึ้นเมื่อวันที่ 18 กันยายน พ.ศ. 2505 ตั้งอยู่บริเวณเทือกเขาพนมดงรักหรือบริเวณขอบทางด้านทิศตะวันตกเฉียงใต้ของที่ราบสูงโคราช มีเนื้อที่ประมาณ 2,168 ตารางกิโลเมตร หรือ 1,355,396 ไร่ ใหญ่เป็นอันดับ 3 ของประเทศ มีอาณาเขตติดต่อกันถึง 11 อำเภอ 4 จังหวัด ได้แก่ ปราจีนบุรี นครนายก นครราชสีมา และสระบุรี ได้รับสมญานามว่าเป็น “อุทยานมรดกของอาเซียน” ตลอดจนเป็นที่ยอมรับทั่วไปว่าเป็นอุทยานแห่งชาติที่สำคัญของโลก เป็นผืนป่าใหญ่ต้นกำเนิดของต้นน้ำลำธารที่สำคัญ และอุดมสมบูรณ์ไปด้วยพันธุ์ไม้และสัตว์ป่านานาชนิดตลอดจนมีเอกลักษณ์ทางธรรมชาติที่สวยงามซึ่งสภาพโดยทั่วไปประกอบด้วย เทือกเขาสลับซับซ้อน และเป็นแหล่งกำเนิดของต้นน้ำลำธารที่สำคัญ 5 สาย ได้แก่ แม่น้ำปราจีนบุรี แม่น้ำนครนายก แม่น้ำลำตะคอง แม่น้ำลำพระเพลิง และห้วยมวกเหล็ก (กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช, 2562)

โดยการเพิ่มขึ้นของประชากรในโลกและการลดน้อยลงของพื้นที่ป่าและสัตว์ป่าสงวนในประเทศส่งผลให้เกิดปัญหาต่าง ๆ ตามมาอย่างมากมาย รวมทั้งปัญหาการล่าสัตว์ป่าสงวนและบุกรุกตัดไม้ทำลายพื้นที่ป่าธรรมชาติในเขตพื้นที่ป่าสงวน รวมถึงปัญหาความยากจนทำให้ประชากรต้องหันมาบุกรุกพื้นที่ป่าเพื่อตอบสนองความต้องการตามปัญหาต่าง ๆ การดูแลป้องกันรักษาพื้นที่ป่าและสัตว์ป่าสงวน จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่เจ้าหน้าที่ของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ซึ่งมีหน้าที่เกี่ยวกับการอนุรักษ์ ส่งเสริม และฟื้นฟูทรัพยากรป่าไม้ สัตว์ป่า และพันธุ์พืชในเขตพื้นที่ป่า เพื่อการอนุรักษ์ ควบคุมป้องกันพื้นที่ป่าอนุรักษ์เดิมที่มีอยู่ และพื้นที่ป่าเสื่อมโทรมให้กลับสมบูรณ์ ด้วยกลยุทธ์การส่งเสริมการกระตุ้นและปลูกจิตสำนึกให้ชุมชนมีความรู้สึกหวงแหนและมีส่วนร่วมในการดูแลทรัพยากรท้องถิ่น เพื่อเป็นการรักษาสมดุลของระบบนิเวศและสิ่งแวดล้อมตลอดจนความหลากหลายทางชีวภาพสำหรับเป็นแหล่งต้นน้ำลำธาร แหล่งที่อยู่อาศัยของสัตว์ป่า แหล่งอาหาร แหล่งนันทนาการ และการท่องเที่ยวทางธรรมชาติของประชาชน (เดชา นิธิวิเชียร, 2546) ดังนั้นการป้องกันและรักษาจึงมีความจำเป็นและเป็นเรื่องที่สำคัญที่ได้กำหนดไว้ในนโยบายป่าไม้แห่งชาติ กรมป่าไม้ได้มีการกำหนด

มาตรการและขั้นตอนที่ชัดเจนเกี่ยวกับการป้องกันและการลงโทษผู้บุกรุกพื้นที่ป่าสงวนและ ลำสัตว์ป่าคุ้มครอง โดยให้เจ้าหน้าที่ป่าไม้เป็นผู้ดำเนินการและปฏิบัติในการป้องกันและปราบปรามผู้กระทำความผิดเกี่ยวกับป่าไม้ จึงทำให้เจ้าหน้าที่ป่าไม้เป็นบุคลากรที่มีความสำคัญในการช่วยดำเนินการป้องกันและปราบปรามผู้กระทำความผิดเกี่ยวกับป่าไม้ โดยเจ้าหน้าที่ทุกคนต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเข้าใจมีขวัญกำลังใจและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานทางด้านวิชาการในการป้องกันรักษาป่า เพื่อที่จะสามารถนำมาประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมในการดำเนินงาน ป้องกันรักษาป่าในพื้นที่ที่รับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ (กรมป่าไม้, 2562)

ทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อองค์การที่จะก่อให้เกิดความสำเร็จหรือความล้มเหลวต่อองค์การได้ โดยผลการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์การ (Job Performance) จะเป็นผลลัพธ์ที่มาจากการกระทำของแต่ละบุคคลที่ได้รับการมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา หรือจากองค์การตามภาระหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละบุคคล ทั้งด้านปริมาณและคุณภาพย่อมส่งผลสะท้อนไปสู่ความสำเร็จและประสิทธิภาพขององค์การนั้น ๆ (อริป เมฆสถิต, 2550) และจากการศึกษาวิจัยของ Sugianingrat & Sarmawa (2017) พบว่า การที่จะทำให้องค์การมีผลการปฏิบัติงานที่ดีได้นั้น ต้องอาศัยวัฒนธรรมองค์การที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ความสามารถของตนเอง และแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานในเชิงบวก ซึ่งวัฒนธรรมองค์การที่เป็นความเชื่อทัศนคติ และพฤติกรรมการทำงานของบุคคลจะสามารถสร้างให้เกิดเป็นวัฒนธรรมที่สามารถเสริมสร้างให้เกิดการทำงานหรือกิจกรรมต่าง ๆ ที่นอกเหนือจากการทำงานได้ และวัฒนธรรมองค์การจะเป็นปัจจัยที่สามารถเปลี่ยนวิธีการทำงานแบบเดิมให้เป็นการทำงานที่ทันสมัย และสามารถสร้างให้เกิดพฤติกรรม การรับรู้ความสามารถของตนเองที่เป็นพฤติกรรมของบุคคลในการแสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งที่เป็น การรับรู้ในเชิงบวกที่สอดคล้องในทิศทางบวกในการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้เกิดเป็นประสิทธิภาพ การทำงานภายในองค์การได้ (Greenberg & Baron, 2008) อีกทั้งสร้างให้บุคลากรรับรู้ถึงความสามารถของตนเอง ที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำงานที่ก่อให้เกิดความมุ่งมั่นในการประกอบอาชีพและการเปลี่ยนแปลงระดับ บุคคลที่เป็นแรงจูงใจของบุคคล (Canrinus et al., 2012) และการรับรู้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงานก็ยังเป็น ส่วนหนึ่งขององค์การและเป็นกระบวนการทางการเมืองและสังคมที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงระดับของแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้สูงขึ้นได้เช่นกัน (ชัยพันธุ์ ยวนะเตมีย์, 2552; อริป เมฆสถิต, 2550)

จากประเด็นดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษารูปแบบความสัมพันธ์ของวัฒนธรรมองค์การที่มีต่อ ผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในอุทยานแห่งชาติเขาใหญ่ จังหวัดนครราชสีมา โดยจะศึกษาประเด็นที่ว่า เพราะเหตุใด หรือมีปัจจัยใดบ้างหรือไม่ที่จะเป็นปัจจัยนำไปสู่ผลการปฏิบัติงานที่ดีของบุคลากรในอุทยานแห่งชาติเขาใหญ่ จังหวัดนครราชสีมา เพื่อก่อให้เกิดการพัฒนาารูปแบบความสัมพันธ์ของวัฒนธรรมองค์การ การรับรู้ความสามารถ ของตนเอง แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และผลการปฏิบัติงานของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ตลอดจนสามารถนำไปพัฒนาบุคลากรทุกฝ่ายให้มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ของแต่ละหน่วยงานสืบต่อไป

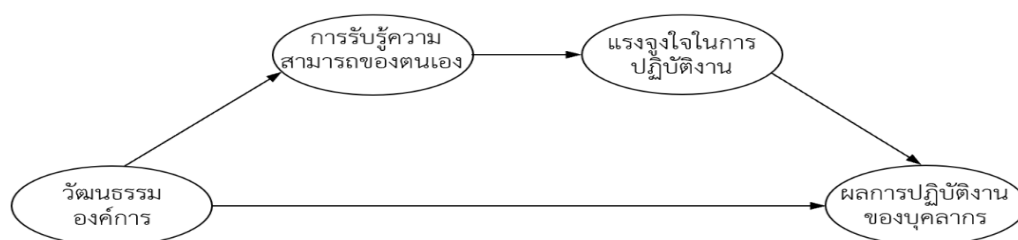
วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับของวัฒนธรรมองค์การ การรับรู้ความสามารถของตนเอง แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในอุทยานแห่งชาติเขาใหญ่ จังหวัดนครราชสีมา
2. เพื่อศึกษาอิทธิพลคั่นกลางแบบอนุกรมของการรับรู้ความสามารถของตนเองและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่เป็นปัจจัยเชื่อมโยงอิทธิพลของวัฒนธรรมองค์การสู่ผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในอุทยานแห่งชาติเขาใหญ่ จังหวัดนครราชสีมา

สมมติฐานการวิจัย

- สมมติฐานที่ 1 (H1) วัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพลต่อการรับรู้ความสามารถของตนเอง
- สมมติฐานที่ 2 (H2) วัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากร
- สมมติฐานที่ 3 (H3) การรับรู้ความสามารถของตนเองมีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
- สมมติฐานที่ 4 (H4) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากร
- สมมติฐานที่ 5 (H5) การรับรู้ความสามารถของตนเองและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นตัวแปรคั่นกลางแบบอนุกรมระหว่างวัฒนธรรมองค์การและผลการปฏิบัติงานของบุคลากร

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ที่ใช้แบบสอบถามที่สร้างขึ้นจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งมีวิธีดำเนินการวิจัยแบ่งตามขอบเขตและรายละเอียดที่ศึกษาดังนี้

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรในอุทยานแห่งชาติเขาใหญ่ จังหวัดนครราชสีมา จำนวนทั้งสิ้น 228 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 1 มีนาคม พ.ศ. 2563)

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรในอุทยานแห่งชาติเขาใหญ่ จังหวัดนครราชสีมา จำนวน 146 คน ซึ่งการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างครั้งนี้ได้ใช้ตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Yamane (1973) ภายใต้อัตราความเชื่อมั่น 95% ยอมให้มีคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ ± 5 และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม ซึ่งส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม และส่วนที่ 2-5 เป็นแบบสอบถามเพื่อวัดระดับของวัฒนธรรมองค์การ การรับรู้ความสามารถของตนเอง แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และผลการปฏิบัติของบุคลากร โดยลักษณะของข้อคำถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับตามแบบของ Likert' Scale (Likert, 1932)

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บข้อมูลจากบุคลากรในอุทยานแห่งชาติเขาใหญ่ จังหวัดนครราชสีมา จำนวน 146 ฉบับ มีอัตราการตอบกลับร้อยละ 100 และมีการตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถาม ลงรหัสและวิเคราะห์ข้อมูลตามวิธีทางสถิติต่อไป

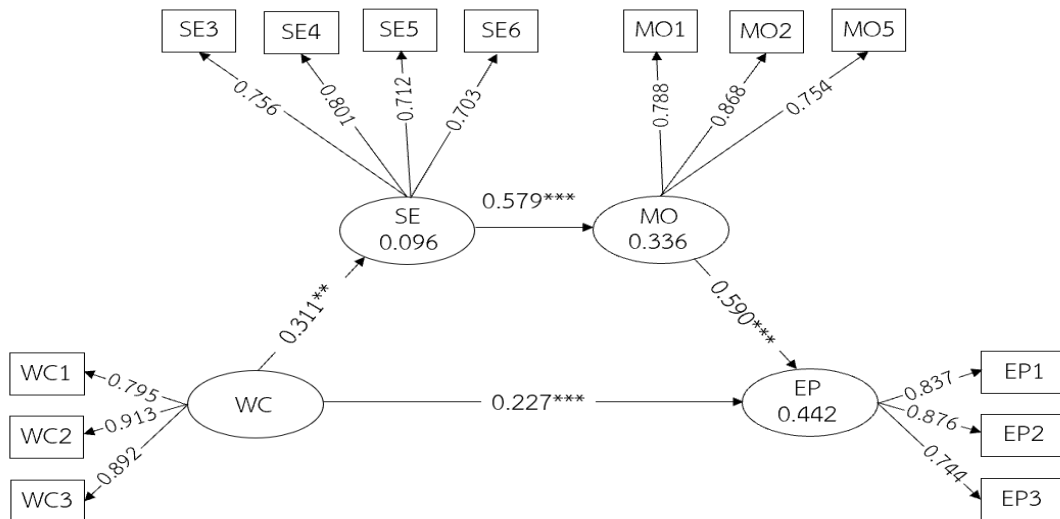
5. การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยใช้สถิติวิเคราะห์ที่ประกอบไปด้วย (1) ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้วยการแจกแจงค่าความถี่ และค่าร้อยละ (2) ข้อมูลเพื่อการศึกษาในระดับของวัฒนธรรมองค์การ การรับรู้ความสามารถของตนเอง แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และผลการปฏิบัติของบุคลากรในอุทยานแห่งชาติเขาใหญ่ ด้วยค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ (3) การวิเคราะห์เพื่อหาความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงสาเหตุ และหาระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อตัวแปรทั้งทางตรงและทางอ้อมด้วยตัวแบบสมการโครงสร้างโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย (ร้อยละ 57.53) มีอายุระหว่าง 36-45 ปี (ร้อยละ 34.93) มีสถานภาพสมรส (ร้อยละ 48.63) มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น (ร้อยละ 34.25) และส่วนใหญ่มีระยะเวลาการทำงาน 6-10 ปี (ร้อยละ 38.36)

2. ผลการวิเคราะห์ระดับของวัฒนธรรมองค์การ การรับรู้ความสามารถของตนเอง แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และผลการปฏิบัติของบุคลากรในอุทยานแห่งชาติเขาใหญ่ พบว่า ระดับของผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ($\bar{X}=4.18$, $SD=0.529$) มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด รองลงมา คือ ระดับของวัฒนธรรมองค์การ ($\bar{X}=4.10$, $SD=0.534$) การรับรู้ความสามารถของตนเองของบุคลากร ($\bar{X}=4.07$, $SD=0.536$) และสุดท้ายแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ($\bar{X}=4.02$, $SD=0.514$)

3. ผลการวิเคราะห์เพื่อหาความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงสาเหตุและหาระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อตัวแปรทั้งทางตรงและทางอ้อมด้วยตัวแบบสมการโครงสร้างที่ปรากฏดังภาพที่ 2



ภาพที่ 2 เส้นทางความสัมพันธ์ตัวแบบสมการโครงสร้าง

จากภาพที่ 2 แสดงเส้นทางความสัมพันธ์ตัวแบบสมการโครงสร้างที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ซึ่งผลการวิเคราะห์ตัวแบบสมการโครงสร้างสามารถอธิบายได้ 3 ประการ คือ (1) ปัจจัยที่มีผลโดยรวมต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากร (EP) พบว่า วัฒนธรรมองค์กร (WC) และแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (MO) มีอิทธิพลทางตรงต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากร (EP) มีค่าเท่ากับ 0.227 และ 0.590 ตามลำดับ โดยที่วัฒนธรรมองค์กร (WC) และการรับรู้ความสามารถของตนเอง (SE) มีอิทธิพลทางอ้อมต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากร (EP) มีค่าเท่ากับ 0.106 และ 0.341 ตามลำดับ (2) ปัจจัยที่มีผลโดยรวมต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (MO) พบว่า การรับรู้ความสามารถของตนเอง (SE) มีอิทธิพลทางตรงต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (MO) มีค่าเท่ากับ 0.579 โดยที่วัฒนธรรมองค์กร (WC) มีอิทธิพลทางอ้อมต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (MO) มีค่าเท่ากับ 0.180 และ (3) ปัจจัยที่มีผลโดยรวมต่อการรับรู้ความสามารถของตนเอง (SE) พบว่า วัฒนธรรมองค์กร (WC) มีอิทธิพลทางตรงต่อการรับรู้ความสามารถของตนเอง (SE) มีค่าเท่ากับ 0.311

4. จากผลการวิเคราะห์ตัวแบบสมการโครงสร้างของปัจจัยที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ในอุทยานแห่งชาติเขาใหญ่ จังหวัดนครราชสีมา โดยจะศึกษาเปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแบบเฉพาะของวัฒนธรรมองค์กร การรับรู้ความสามารถของตนเอง แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ที่พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางมีความแตกต่างกันได้ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

	สมมติฐานการวิจัย (hypothesis)	สัมประสิทธิ์ เส้นทาง (Coef.)	ค่า t-test	ผลลัพธ์
H1	วัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพลต่อการรับรู้ความสามารถของ ตนเอง	0.311***	2.484	สนับสนุน
H2	วัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากร	0.227***	2.806	สนับสนุน
H3	การรับรู้ความสามารถของตนเองมีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงาน	0.579***	7.169	สนับสนุน
H4	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของ บุคลากร	0.590***	7.387	สนับสนุน

หมายเหตุ: * หมายถึง $p\text{-value} \leq 0.10$ หรือ ค่า $t \geq 1.65$
 ** หมายถึง $p\text{-value} \leq 0.05$ หรือ ค่า $t \geq 1.96$
 *** หมายถึง $p\text{-value} \leq 0.01$ หรือ ค่า $t \geq 2.58$

จากตารางที่ 1 แสดงให้เห็นว่า (1) วัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพลต่อการรับรู้ความสามารถของตนเอง และผลการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยมีค่า t-test เท่ากับ 2.484 และ 2.806 ตามลำดับ (2) การรับรู้ความสามารถของตนเองมีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยมีค่า t-test เท่ากับ 7.169 และ (3) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยมีค่า t-test เท่ากับ 7.387 ตามลำดับ

5. ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของตัวแปรคั่นกลางแบบอนุกรม (Serial Mediation Variables) ซึ่งเป็นตัวแปรที่เข้ามาเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม โดยที่ตัวแปรคั่นกลางแบบอนุกรมจะอธิบายอิทธิพลทางอ้อมระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม ซึ่งผลการทดสอบอิทธิพลทางอ้อม ผลที่ได้จะปรากฏดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ผลการทดสอบสมมติฐานการวิเคราะห์อิทธิพลของตัวแปรคั่นกลาง

สมมติฐานการวิจัย	Effect	Boot SE	Boot LLCI	Boot ULCI
H5 การรับรู้ความสามารถของตนเองและแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานเป็นตัวแปรคั่นกลางแบบอนุกรมระหว่าง วัฒนธรรมองค์การและผลการปฏิบัติงานของ บุคลากร	0.117	0.044	0.049	0.236

จากตารางที่ 2 ผลการทดสอบอิทธิพลทางอ้อมของการรับรู้ความสามารถของตนเองและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นตัวแปรคั่นกลางแบบอนุกรมระหว่างวัฒนธรรมองค์การและผลการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ผลคูณของขอบเขตล่าง (Boot LLCI) และขอบเขตบน (Boot ULCI) ที่ช่วงของความเชื่อมั่นไม่คลุม 0 ซึ่งแสดงว่า อิทธิพลของการรับรู้ความสามารถของตนเองและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นตัวแปรคั่นกลางแบบอนุกรมระหว่างวัฒนธรรมองค์การและผลการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ผลคูณของขอบเขตล่างเท่ากับ 0.049 และขอบเขตบนเท่ากับ 0.236

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้สามารถอภิปรายผลการวิจัยและตีความข้อมูลต่าง ๆ ได้เป็น 3 ปัจจัย คือ

1. วัฒนธรรมองค์การ จากผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพลต่อการรับรู้ความสามารถของตนเองและผลการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยวัฒนธรรมองค์การจะเป็นรากฐานสำคัญขององค์การในการกำหนดทัศนคติและพฤติกรรมของบุคลากรในแต่ละองค์การ ดังนั้นหากบุคคลมีการรับรู้ลักษณะของวัฒนธรรมองค์การที่สอดคล้องกับความเชื่อ และค่านิยมของตนย่อมมีแนวโน้มทำให้บุคคลเกิดการรับรู้ความสามารถของตนเองมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Sugianingrat & Samawa (2017) ที่พบว่า วัฒนธรรมองค์การที่เป็นความเชื่อ ทัศนคติ และพฤติกรรมการทำงานของบุคคลที่สามารถเสริมสร้างให้เกิดการทำงานหรือกิจกรรมต่าง ๆ ที่นอกเหนือจากการทำงานได้เพิ่มสูงขึ้น และวัฒนธรรมองค์การจะเป็นปัจจัยที่สามารถเปลี่ยนวิธีการทำงานแบบเดิมให้เป็นการทำงานที่ทันสมัย และยังสามารถสร้างให้เกิดพฤติกรรมการรับรู้ความสามารถของตนเองที่เป็นพฤติกรรมของบุคคลในการแสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งที่เป็นการรับรู้ในเชิงบวกที่สอดคล้องไปในทิศทางบวกในการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้เกิดเป็นผลการปฏิบัติงานภายในองค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. การรับรู้ความสามารถของตนเอง จากผลการวิจัยพบว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองมีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Canrinus et al. (2012) ที่พบว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองให้ความสำคัญกับความมุ่งมั่นในการประกอบอาชีพและการเปลี่ยนแปลงระดับแรงจูงใจของครูที่ถูกนำมาใช้เป็นดัชนีชี้วัดความรู้สึกรักของครูเกี่ยวกับอัตลักษณ์ทางอาชีพ ซึ่งปัจจัยเหล่านี้สร้างความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน การรับรู้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงานในองค์การที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์การและกระบวนการทางการเมืองและสังคมที่เป็นสื่อกลางการเปลี่ยนแปลงระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

3. ปัจจัยของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จากผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของชัยพันธุ์ ยุวนะเดมิย์ (2552) และอชิป เมฆสถิต

(2550) ที่พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในการที่จะประสบความสำเร็จ ในเป้าหมายที่ตั้งไว้ขององค์กร โดยพนักงานที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจะสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างดีมากขึ้น และช่วยให้องค์กรอยู่รอดและประสบความสำเร็จ ความพึงพอใจในการทำงานคือการสร้างแนวความคิด หลากหลายมิติซึ่งเป็นที่น่าสนใจอย่างยิ่ง เพื่อสร้างแรงจูงใจให้พนักงานและผลการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ได้รับผลกระทบจากเงื่อนไขบางประการ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1) จากผลการศึกษาข้อมูลของตัวชี้วัดของวัฒนธรรมองค์กร และเมื่อพิจารณาจากผลการวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า การที่องค์กรมุ่งเน้นให้หน่วยงานมีระบบแผนการทำงานที่ได้มาตรฐานตามที่กำหนดไว้อย่างชัดเจนนั้น มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก จึงแสดงให้เห็นว่าจำเป็นอย่างยิ่งที่องค์กรจะต้องยึดมั่นในการจัดการระบบ การทำงานภายในองค์กรที่มีแบบแผนอย่างชัดเจน และให้ความสำคัญกับการให้บุคลากรรู้จักการแก้ไขปัญหาที่พบในระหว่างปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง เพื่อให้บุคลากรทุกระดับมีส่วนร่วมในการพัฒนางาน ให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

2) จากผลการศึกษาข้อมูลของตัวชี้วัดของการรับรู้ความสามารถของตนเอง พบว่า การที่บุคลากรมีความยินดีที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่มีความท้าทายความสามารถของตนเอง มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่องค์กรจะต้องมุ่งเน้นให้บุคลากรในองค์กรให้ความสำคัญกับการปฏิบัติภารกิจ และหน้าที่ที่ตนเองได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้ภารกิจพิเศษต่าง ๆ นั้นสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

3) จากผลการศึกษาข้อมูลของตัวชี้วัดของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และเมื่อพิจารณาจากผลการวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า การที่บุคลากรมีความยินดีที่จะปฏิบัติงานที่เป็นภารกิจพิเศษของหน่วยงานด้วยความเต็มใจ มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก ดังนั้นจำเป็นอย่างยิ่งที่องค์กรจะมุ่งเน้นให้บุคลากรตระหนักถึงความกระตือรือร้น และให้ความสำคัญต่อการปฏิบัติหน้าที่ที่เป็นภารกิจพิเศษที่อาจเกิดจากภัยทางธรรมชาติหรืออื่น ๆ และบุคลากรสามารถร่วมกำหนดระบบแบบแผนของการทำงานที่แต่ละบุคคลมีความถนัดให้เกิดประโยชน์ สูงสุดต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กรสืบต่อไป

4) จากผลการศึกษาข้อมูลของตัวชี้วัดของผลการปฏิบัติงานของบุคลากร เมื่อพิจารณาจาก ผลการวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า การที่บุคลากรสามารถใช้อุปกรณ์ที่เป็นเครื่องมือในการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก ดังนั้นจำเป็นอย่างยิ่งที่องค์กรจะมุ่งเน้นให้บุคลากรมีความตระหนักถึงความสนใจ ในการเลือกใช้อุปกรณ์ที่เป็นเครื่องมือในการปฏิบัติงานในแต่ละส่วนได้อย่างถูกต้อง เพื่อให้ได้ผลลัพธ์ของ การปฏิบัติหน้าที่หรือภารกิจนั้น ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตรงตามเป้าหมายขององค์กร

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1) ในการวิจัยครั้งต่อไป ควรนำไปศึกษากับบุคลากรของอุทยานแห่งชาติหรือเขตรักษาพันธุ์สัตว์ป่าอื่น ๆ เนื่องจากในประเทศไทยมีอุทยานแห่งชาติ และเขตรักษาพันธุ์สัตว์ป่ากระจายอยู่ในหลายจังหวัด เพื่อจะได้ทราบถึงความต้องการของบุคลากร และสามารถนำข้อมูลที่ได้รับไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาองค์การสืบไป

2) ในการวิจัยครั้งต่อไป ควรศึกษาถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้องในด้านอื่น ๆ เช่น คุณภาพชีวิตในการทำงาน หรือความไว้วางใจในองค์การที่จะเป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลให้บุคลากรในองค์การเกิดความจงรักภักดีที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของบุคลากรในองค์การ

เอกสารอ้างอิง

- กรมป่าไม้. (2562). *นโยบายป่าไม้แห่งชาติ*. สืบค้นเมื่อ 1 มีนาคม 2563, จาก <https://www.forest.go.th/forest-national-policies>.
- กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช. (2562). *เขาใหญ่ (Khao Yai)*. สืบค้นเมื่อ 1 มีนาคม 2563, จาก <http://park.dnp.go.th/visitor/nationparkshow.php>.
- ชัยพันธุ์ ยวนะเตมีย์. (2552). *ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเอง และการสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้ากับพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานแห่งหนึ่งในจังหวัดนนทบุรี*. วิทยานิพนธ์ ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- เดชา นิลวิเชียร. (2546). *ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ป่าไม้ ประจําส่วนป้องกันและปราบปรามที่ 4 (ภาคใต้) กรมป่าไม้*. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- อชิป เมฆสถิตย์. (2550). *การชมสื่อซีดีการแสดงตลกขณะพักเที่ยงที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน: ศึกษาเฉพาะกรณี พนักงานผลิตเลนส์แว่นตา*. วิทยานิพนธ์ ปริญญาศิลปศาสตร มหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- Canrinus, E. T., Helms-Lorenz, M., Beijard, D., Buitink, J., & Hofman, A. (2012). Self-efficacy, job satisfaction, motivation and commitment: Exploring the relationships between indicators of teachers' professional identity. *European Journal of Psychology of Education*, 27, 115-132.
- Greenberg, J., & Baron, R. A. (2008). *Behavior in organizations*. (9th ed.). London: Pearson Education.

- Likert, R. A. (1932). A technique for the measurement of attitudes. *Archives of Psychology*, 140, 5-53.
- Sugianingrat, I. A. P., & Sarmawa, I. W. G. (2017). Effect of work culture on employee performance with work motivation as mediator: Stuey at non-star hotel in Denpasar-Ball, Indonesia. *International Journal of Economics, Commerce and Management*, 5(12), 858-867.
- Yamane, T. (1973). *Statistics: An introductory analysis*. (3rd ed.). New York: Harper and Row.

ผลกระทบของทีมผู้บริหารต่อการรับรู้ผลการดำเนินงานของธุรกิจโรงแรมในจังหวัดภูเก็ต The Effects of Management Team on Perceived Phuket Hotel Performance

¹เอมิกา เหมมินทร์, ²ประยงค์ มีใจซื่อ, ³แก้วตา ผู้พัฒนพงศ์ และ ⁴นรพล จินันท์เดช

¹Amika Hemmin, ²Prayong Meejaisue, ³Kaewta Poopatanapong and ⁴Norapol Chinandej

¹หลักสูตรบริหารธุรกิจดุษฎีบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

²⁻⁴คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง,

¹Doctoral of Business Administration Program, Faculty of Business Administration,
Ramkhamhaeng University, Bangkok,

²⁻⁴Business Administration, Ramkhamhaeng University,

¹Corresponding Author. E-mail: fernnamy@hotmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ประการแรกเพื่อศึกษาศึกษาผลกระทบของทีมผู้บริหารต่อความยุติธรรมในองค์การ ต่อทีมที่ทรงพลังและต่อคุณภาพการบริการ ประการที่สองเพื่อศึกษาผลกระทบของความยุติธรรมในองค์การต่อทีมที่ทรงพลังและต่อคุณภาพการบริการ ประการที่สามเพื่อศึกษาผลกระทบของทีมที่ทรงพลังต่อคุณภาพการบริการและการรับรู้ผลการดำเนินงานของธุรกิจโรงแรมในจังหวัดภูเก็ต ประการสุดท้ายเพื่อศึกษาผลกระทบของคุณภาพการบริการต่อการรับรู้ผลการดำเนินงานของธุรกิจโรงแรมในจังหวัดภูเก็ต ระเบียบวิธีวิจัย เป็นการวิจัยแบบผสมผสานวิธี โดยข้อมูลเชิงคุณภาพใช้การสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ให้ข้อมูลหลัก จำนวน 12 ราย ใช้วิธีการคัดเลือกแบบเจาะจง ส่วนข้อมูลเชิงปริมาณเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามจากบุคลากรในธุรกิจโรงแรมในจังหวัดภูเก็ต จำนวน 410 ราย เป็นการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจงโดยคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามแนวคิดของ Cochran (1977) สถิติเชิงพรรณนาที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์ความแปรปรวน สถิติเชิงอนุมานที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ ตัวแบบจำลองสมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling : SEM) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ ผลการวิจัย พบว่า ทีมผู้บริหารมีผลกระทบทางบวกต่อความยุติธรรมในองค์การ ($TE=0.98$) และทีมที่ทรงพลังมีผลกระทบทางบวกต่อการรับรู้ผลการดำเนินงานของธุรกิจโรงแรมในจังหวัดภูเก็ต ($TE=0.81$) สอดคล้องกับข้อสมมติฐานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนทีมผู้บริหารมีผลกระทบทางบวกต่อทีมที่ทรงพลัง ($TE=0.97$) ทีมผู้บริหารมีผลกระทบทางบวกต่อคุณภาพการบริการ ($TE=0.96$) ความยุติธรรมในองค์การมีผลกระทบทางลบต่อทีมที่ทรงพลัง ($TE=-0.01$) ความยุติธรรมในองค์การมีผลกระทบทางลบต่อคุณภาพการบริการ ($TE=-0.17$) ทีมที่ทรงพลังมีผลกระทบทางบวกต่อคุณภาพการบริการ ($TE=0.82$) และคุณภาพการบริการมีผลกระทบทางบวกต่อการรับรู้ผลการดำเนินงานของธุรกิจโรงแรมในจังหวัดภูเก็ต ($TE=0.63$) ไม่สอดคล้องกับข้อสมมติฐานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 งานวิจัยนี้ได้เก็บข้อมูลภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด-19 ข้อสรุปที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึกมีความสอดคล้องกับผลการวิจัยเชิงปริมาณ โดยทีมผู้บริหารต้องปรับเปลี่ยนรูปแบบการให้บริการที่ตรงกับพฤติกรรมทางท่องเที่ยวที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ควรใส่ใจเรื่องความสะอาดและสุขอนามัย และใช้ความยุติธรรมในองค์การเพื่อดึงดูดศักยภาพสูงสุดของพนักงาน ร่วมกับการสร้างทีมที่ทรงพลังเพื่อยกระดับผลการดำเนินงานของธุรกิจที่ช่วยสร้างความสามารถในการแข่งขัน ปรับตัวได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาเพื่อดำรงอยู่ต่อไป

คำสำคัญ: ทีมผู้บริหาร; ความยุติธรรมในองค์กร; ทีมที่ทรงพลัง; คุณภาพการบริการ; ผลการดำเนินงานของธุรกิจโรงแรม

Abstract

In this dissertation, the first objective is to study the effects of management team on organizational justice on effective team and on service quality. The second objective is to study the effects of organizational justice on effective team and on service quality. The third objective is to study the effects of effective team and on service quality and on the perceived Phuket hotel performance. The last objective is to study the effects of service quality on the perceived Phuket hotel performance. The research was conducted using the mixed-methods research approach. In the qualitative research, in-depth interviews were conducted with twelve key informants. In the quantitative research, data were collected using a questionnaire on 410 personnel in Phuket hotel and sample size was calculated from Cochran (1977). The descriptive statistics used in the analysis were percentage, mean, standard deviation, and coefficient of variation, and the inferential statistics were the Structural Equation Modeling (SEM). Findings are as follows: Management team has a positive effects on organizational justice ($TE=0.98$) and effective team has a positive effects on perceived Phuket hotel performance ($TE=0.81$). The findings were congruent with the hypothesis at the statistically significant level of 0.05. While management team has a positive effects on effective team ($TE=0.97$), management team has a positive effects on service quality ($TE=0.96$), organizational justice has a negative effects on effective team ($TE=-0.01$), organizational justice has a negative effects on service quality ($TE=-0.17$), effective team has a positive effects on service quality ($TE=0.82$) and service quality has a positive effects on perceived Phuket hotel performance ($TE=0.63$), the hypothesis at a statistically significant level of 0.05 is not supported. This research collects data under the epidemic of Coronavirus (COVID-19). Findings indicated that the summaries of the data obtained in the course of conducting in-depth interviews were congruent with the aforementioned results of the quantitative phase of this research investigation that management team has to adjust the strategic management to match the future traveler behavior that care about hygiene, use organizational justice to reach the full potential of employees, build effective team to enhance business performance and build a competitive advantage to adjust and develop to continue.

Keywords: Management Team; Organizational Justice; Effective Team; Service Quality; Hotel Performance

บทนำ

อุตสาหกรรมการท่องเที่ยวมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาเศรษฐกิจไทย การท่องเที่ยวของไทยมีอัตราการขยายตัวสูงอย่างต่อเนื่อง ในปี 2558 มีนักท่องเที่ยวประมาณ 30 ล้านคน เพิ่มขึ้นเป็น 38 ล้านคน ในปี 2561 (นักการตลาด, 2562; ปีแอลที กรุงเทพมหานคร, 2562) และเพิ่มขึ้นเป็น 40 ล้านคนในปี 2562 สร้างรายได้สูงถึง 3.01 ล้านล้านบาท จนมาถึงเหตุการณ์กวาดล้างทัวร์ศูนย์เหรียญของนักท่องเที่ยวจีนในปี 2560 กับเรือนักท่องเที่ยวจีนล่มในจังหวัดภูเก็ตในปี 2561 ประกอบกับเศรษฐกิจโลกในปี 2562 อยู่ในภาวะชะลอตัว ผลกระทบของสงครามการค้า

การประท้วงที่ยืดเยื้อในฮ่องกง ความไม่แน่นอนของ Brexit รวมถึงการแข็งค่าของเงินบาท ปัจจัยเหล่านี้ได้สร้างแรงกดดันต่อการเติบโตของท่องเที่ยวไทย (ปีแอลที กรุงเทพมหานคร, 2562; นักการตลาด, 2562) จนมาถึงการแพร่ระบาดของโควิด-19 ที่รุนแรงและแพร่ระบาดไปทั่วโลก จากรายงานขององค์การการท่องเที่ยวโลกแห่งสหประชาชาติ (UNWTO) ระบุว่า ผลกระทบจากโควิด-19 ส่งผลให้อุตสาหกรรมท่องเที่ยวโลกในเดือนเมษายนปี 2563 เติบโตลดลงมากถึงร้อยละ 97 เมื่อเทียบกับเดือนเดียวกันในปี 2562 เป็นผลมาจากทุกประเทศที่ใช้มาตรการจำกัดการเดินทางเพื่อป้องกันการแพร่ระบาดของโควิด-19 โดยเฉพาะธุรกิจโรงแรมเป็นธุรกิจที่ในอุตสาหกรรมท่องเที่ยวที่ได้รับผลกระทบในลำดับต้นๆ ซึ่งการลดลงของนักท่องเที่ยวครั้งนี้ไม่เคยเกิดขึ้นในประวัติศาสตร์การท่องเที่ยวโลก และถือเป็นช่วงตกต่ำที่สุดในรอบ 10 ปีที่ผ่านมาหลังจากวิกฤตการเงินของโลกในปี 2552 (กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา, 2563; ประชาชาติ, 2564)

เช่นเดียวกับสถานการณ์การท่องเที่ยวของไทย การแพร่ระบาดของโควิด-19 ส่งผลให้จำนวนนักท่องเที่ยวต่างชาติที่เดินทางมาประเทศไทยในปี 2563 ลดลงและติดลบถึงร้อยละ 83 (กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา, 2564) ส่งผลกระทบรุนแรงต่อเศรษฐกิจไทย โดยเฉพาะอย่างยิ่งต่อเศรษฐกิจในจังหวัดภูเก็ต จังหวัดภูเก็ตมีสภาพภูมิประเทศเป็นเกาะ เป็นแหล่งท่องเที่ยวที่สำคัญ และได้รับความนิยมสูงสุดในภาคใต้ ขณะเดียวกันยังเป็นเมืองที่มีวัฒนธรรมและสถาปัตยกรรมที่มีความโดดเด่นแบบชิโนโปรตุกีส เป็นเมืองที่มีความทันสมัยและเป็นเมืองนานาชาติ แต่ยังคงดำรงศิลปะและวัฒนธรรมของตนเองได้อย่างชัดเจน นักท่องเที่ยวต่างชาติเดินทางมาท่องเที่ยวในจังหวัดภูเก็ตคิดเป็นอันดับ 3 ของนักท่องเที่ยวต่างชาติทั้งหมดที่มาท่องเที่ยวในไทย โดยรองจากจังหวัดกรุงเทพมหานครและจังหวัดชลบุรี โดยจำนวนนักท่องเที่ยวในจังหวัดภูเก็ตมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องทั้งนักท่องเที่ยวไทยและต่างชาติ ในปี 2559 มีนักท่องเที่ยวต่างชาติมากถึง 9.6 ล้านคน คิดเป็น 77% ของนักท่องเที่ยวที่เข้ามาเที่ยวในภูเก็ตทั้งหมด จนกระทั่งมีการกวาดล้างทัวร์ศูนย์เหรียญและเหตุการณ์เรือล่มที่ภูเก็ต ทำให้นักท่องเที่ยวชาวจีนลดลงอย่างมาก โดยกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬาได้รายงานจำนวนนักท่องเที่ยวที่เดินทางมาเที่ยวในจังหวัดภูเก็ตปี 2562 มีจำนวนลดลงจากปีก่อนถึง 11.9% (สำนักงานสถิติจังหวัดภูเก็ต, 2562; กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา, 2563)

จากการชะลอตัวของการท่องเที่ยวในจังหวัดภูเก็ตที่ได้กล่าวถึงก่อนหน้านี้ ประกอบกับการแพร่ระบาดของโควิด-19 ในปี 2563 ที่ส่งผลกระทบรุนแรงต่อการท่องเที่ยวในจังหวัดภูเก็ตที่เศรษฐกิจขับเคลื่อนด้วยนักท่องเที่ยวต่างชาติ จากจำนวนนักท่องเที่ยวต่างชาติที่หายไปกว่า 83% (กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา, 2564) ถึงแม้รัฐบาลจะมีมาตรการสนับสนุนค่าใช้จ่ายให้ประชาชนเพื่อกระตุ้นการท่องเที่ยวภายในประเทศ แต่จำนวนนักท่องเที่ยวชาวไทยมีจำนวนน้อย ไม่เพียงพอต่อการพัฒนาเศรษฐกิจโดยรวมของจังหวัดภูเก็ต เมื่ออุปสงค์ลดลงอย่างรวดเร็ว แต่อุปทานยังคงมีอยู่เท่าเดิม ประกอบกับโรงแรมในจังหวัดภูเก็ตมีจำนวนมากที่สุดในประเทศไทย คาดการณ์ว่าในอีก 5 ปีข้างหน้าจะมีจำนวนห้องพักเพิ่มเข้ามาในตลาดอีกไม่ต่ำกว่า 15,000 ห้อง จากตอนนี้ที่มีไม่ต่ำกว่า 100,000 ห้อง ส่งผลให้เกิดภาวะล้นอย่างหนัก (ศูนย์ข้อมูลลอจิสติกส์, 2562; ไทยพีบีเอส, 2562) ทำให้ธุรกิจโรงแรมเกิดการแข่งขันสูงในด้านราคา

มีอัตราการเข้าพักรักษาตัวที่เกินกว่าจุดคุ้มทุน โรงแรมที่ปรับตัวไม่ได้ต้องปิดตัวลง ส่วนบางแห่งที่ยังเปิดกิจการอยู่ต้องแบกรับภาระค่าใช้จ่ายที่ขาดทุน และอาจต้องปิดตัวลง ถ้าการแพร่ระบาดของโควิด-19 ยังยืดเยื้อและใช้เวลานาน (สำนักงานสถิติจังหวัดภูเก็ต, 2562; กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา, 2563)

การบริหารธุรกิจโรงแรมในจังหวัดภูเก็ตที่มีการแข่งขันสูงและมีการเปลี่ยนแปลงที่รุนแรงให้ประสบความสำเร็จและดำรงอยู่ต่อไปได้นั้น นอกเหนือจากการบริหารธุรกิจโรงแรมแบบเดิมที่ให้ความสำคัญกับการบริการที่สร้างความประทับใจและตอบสนองความพึงพอใจสูงสุดเพื่อให้ลูกค้ากลับมาใช้ซ้ำนั้น ต้องคำนึงถึงพฤติกรรมนักท่องเที่ยวในอนาคตที่ใส่ใจเรื่องสุขอนามัยและความปลอดภัยจากโควิด-19 เป็นหลักสิ่งที่สำคัญที่สุดคือทีมผู้บริหารต้องมีวิสัยทัศน์กว้างไกล เป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพภายใต้ภาวะการเปลี่ยนแปลง มีความสามารถในการปรับตัวอย่างรวดเร็ว ใช้กลยุทธ์ที่เหมาะสมเพื่อสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน ซึ่งทีมผู้บริหารต้องมีความยุติธรรม มีการพัฒนาพนักงานให้มีทักษะความรู้ความสามารถที่เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องเพื่อให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด นอกจากนี้ทีมงานก็เป็นส่วนสำคัญอย่างยิ่ง ถ้าทีมงานมีประสิทธิภาพจะส่งผลให้คุณภาพการบริการดี ลูกค้าเกิดความพึงพอใจและจงรักภักดี กลับมาใช้บริการและบอกต่อ ส่งผลให้ผลการดำเนินงานของธุรกิจโรงแรมประสบผลสำเร็จบรรลุเป้าหมายและดำรงอยู่ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาผลกระทบของทีมงานผู้บริหารต่อความยุติธรรมในองค์กร ต่อทีมที่ทรงพลัง และต่อคุณภาพการบริการ
2. เพื่อศึกษาผลกระทบของความยุติธรรมในองค์กรต่อทีมที่ทรงพลัง และต่อคุณภาพการบริการ
3. เพื่อศึกษาผลกระทบของทีมที่ทรงพลัง ต่อคุณภาพการบริการและการรับรู้ผลดำเนินงานของธุรกิจโรงแรมในจังหวัดภูเก็ต
4. เพื่อศึกษาผลกระทบของคุณภาพการบริการต่อการรับรู้ผลดำเนินงานของธุรกิจโรงแรมในจังหวัดภูเก็ต

วิธีดำเนินการวิจัย

เป็นการศึกษาวิจัยโดยใช้เทคนิควิธีวิจัยแบบผสมผสาน (mixed-methods research) แบบขั้นตอนเชิงสำรวจ (exploratory sequential design) เริ่มจากการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้บริหารธุรกิจโรงแรม จำนวน 6 ราย เพื่อนำข้อมูลเชิงประจักษ์มาสร้างกรอบแนวคิดตามด้วยการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยการเก็บแบบสอบถามจำนวน 410 ราย ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด-19 และสุดท้ายใช้การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้บริหารธุรกิจโรงแรม จำนวน 6 ราย เพื่อนำข้อมูลมายืนยันผลการวิจัย นำไปสู่การสรุปอภิปรายผล และให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมจากการวิจัย โดยผู้ให้ข้อมูลหลักในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารโรงแรมในจังหวัดภูเก็ต ใช้วิธีการคัดเลือกแบบเจาะจง โดยเลือกจากประสบการณ์และความเหมาะสมในการให้ข้อมูลประชากรในการศึกษา คือ ผู้บริหารและพนักงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการรับรู้ผลการดำเนินงานของธุรกิจ

โรงแรมในจังหวัดภูเก็ต ซึ่งมาจากจำนวนโรงแรมทั้งสิ้น 1,575 แห่ง (สำนักงานประชาสัมพันธ์จังหวัดภูเก็ต, 2562) กลุ่มตัวอย่าง (Sample) เป็นการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามแนวคิดของ Cochran (1977) ใช้ในกรณีที่ไม่ทราบขนาดของประชากรที่แน่นอน แต่ทราบว่ามีความถี่จำนวนมาก เหมาะกับงานวิจัยนี้เพราะจังหวัดภูเก็ตมีจำนวนโรงแรมมากที่สุดในประเทศไทย โดยใช้ระดับความเชื่อมั่นที่ 95% และยอมให้คลาดเคลื่อนในการเลือกตัวอย่าง 5% ได้จำนวนการสุ่มตัวอย่างขั้นต่ำเท่ากับ 385 ราย เพื่อให้ข้อมูลมีความเหมาะสมมากที่สุด ผู้วิจัยจึงใช้ขนาดกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดเป็น 410 ราย โดยการวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) ได้แก่ ค่าร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ย (mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) และค่าสัมประสิทธิ์ความแปรปรวน (coefficient of variation) เพื่ออธิบายข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลและระดับความคิดเห็นของตัวแปรในรอบแนวคิดการวิจัย และสถิติเชิงอนุมานหรืออ้างอิง (inferential statistics) เป็นการนำวิธีทางสถิติมาใช้ในการทดสอบสมมติฐาน (hypothesis testing) วิเคราะห์ข้อมูลตัวแบบจำลองสมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling : SEM) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับทีมผู้บริหาร ความยุติธรรมในองค์กร ทีมที่ทรงพลัง คุณภาพการบริการ และการรับรู้ผลการดำเนินงานของธุรกิจโรงแรมในจังหวัดภูเก็ตพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังตาราง 1

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์ความแปรปรวน

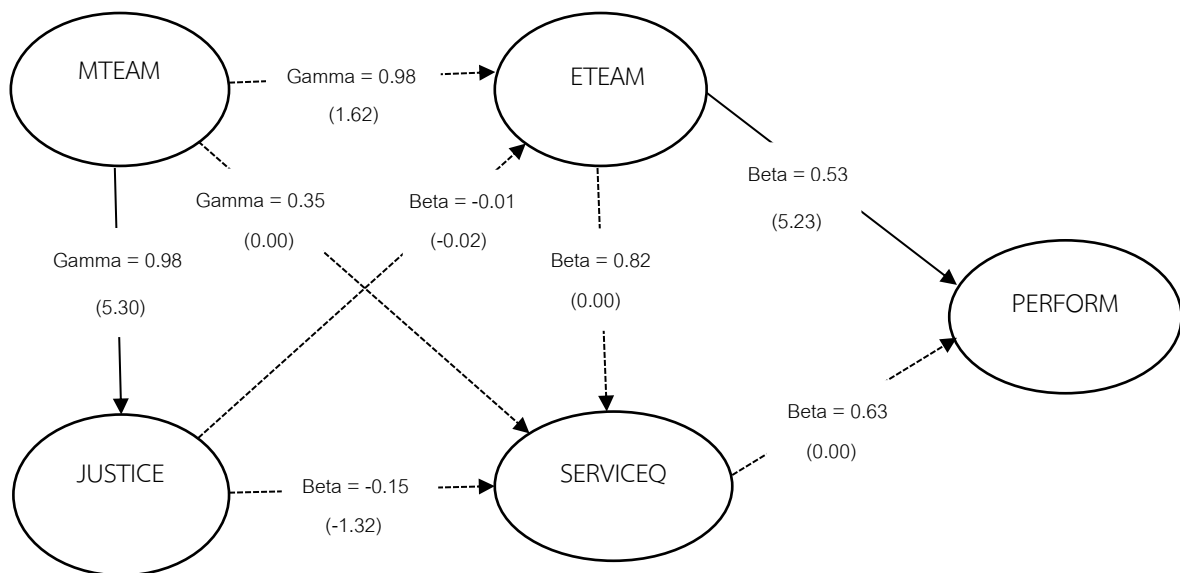
ตัวแปร	Mean	SD	CV
MTEAM	3.95	0.81	0.29
JUSTICE	4.01	0.76	0.19
ETeam	3.97	0.74	0.18
SERVICEQ	4.17	0.51	0.16
PERFORM	4.19	0.65	0.17

ผลการวิเคราะห์ตัวแบบจำลองสมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling : SEM) ของความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างที่ส่งผลต่อการรับรู้ผลการดำเนินงานของธุรกิจโรงแรมในจังหวัดภูเก็ตพบว่า เส้นอิทธิพลเชิงสาเหตุจากทีมผู้บริหาร (MTEAM) ส่งผลไปยังความยุติธรรมในองค์กร (JUSTICE) มีค่าเท่ากับ 0.98 เส้นอิทธิพลเชิงสาเหตุจากทีมผู้บริหาร (MTEAM) ส่งผลไปยังทีมที่ทรงพลัง (ETeam) มีค่าเท่ากับ 0.98

เส้นอิทธิพลเชิงสาเหตุจากทีมผู้บริหาร (MTEAM) ส่งผลไปยังคุณภาพการบริการ (SERVICEQ) มีค่าเท่ากับ 0.35 เส้นอิทธิพลเชิงสาเหตุจากความยุติธรรมในองค์กร (JUSTICE) ส่งผลไปยังทีมที่ทรงพลัง (ETeam) มีค่าเท่ากับ -0.01 เส้นอิทธิพลเชิงสาเหตุจากความยุติธรรมในองค์กร (JUSTICE) ส่งผลไปยัง

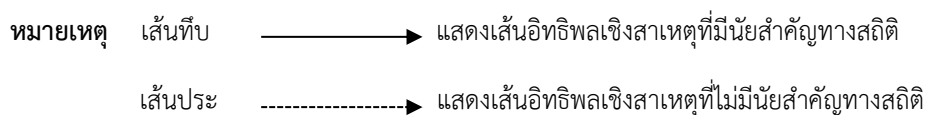
คุณภาพการบริการ (SERVICEQ) มีค่าเท่ากับ -0.15 เส้นอิทธิพลเชิงสาเหตุจากทีมที่ทรงพลัง (ETEAM) ส่งผลไปยังคุณภาพการบริการ (SERVICEQ) มีค่าเท่ากับ 0.82 เส้นอิทธิพลเชิงสาเหตุจากทีมที่ทรงพลัง (ETEAM) ส่งผลไปยังการรับรู้ผลการดำเนินงานของธุรกิจโรงแรมในจังหวัดภูเก็ต (PERFORM) มีค่าเท่ากับ 0.53 และเส้นอิทธิพลเชิงสาเหตุจากคุณภาพการบริการ (SERVICEQ) ส่งผลไปยังการรับรู้ผลการดำเนินงานของธุรกิจโรงแรมในจังหวัดภูเก็ต (PERFORM) มีค่าเท่ากับ 0.63

นอกจากนี้ ผลการวิเคราะห์ผลกระทบทางตรง ทางอ้อม และผลกระทบรวมต่อการรับรู้ผลการดำเนินงานของธุรกิจโรงแรมในจังหวัดภูเก็ตพบว่า ทีมผู้บริหาร (MTEAM) มีค่าผลกระทบรวมมากที่สุดเท่ากับ 2.95 ที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ผลการดำเนินงานของธุรกิจโรงแรมในจังหวัดภูเก็ต (PERFORM) ไม่สนับสนุนสมมติฐานที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 รองลงมาคือ ทีมผู้บริหาร (MTEAM) มีค่าผลกระทบรวมเท่ากับ 0.98 ที่มีอิทธิพลต่อความยุติธรรมในองค์กร (JUSTICE) สอดคล้องกับสมมติฐานที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ทีมผู้บริหาร (MTEAM) มีค่าผลกระทบรวมเท่ากับ 0.97 ที่มีอิทธิพลต่อทีมที่ทรงพลัง (ETEAM) ไม่สนับสนุนสมมติฐานที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 และความยุติธรรมในองค์กร (JUSTICE) มีค่าผลกระทบรวมน้อยที่สุดเท่ากับ -0.01 ที่มีอิทธิพลต่อทีมที่ทรงพลัง (ETEAM) ไม่สนับสนุนสมมติฐานที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ตามลำดับ ดังภาพ 1 และตาราง 2



ภาพ 1 ตัวแบบจำลองสมการโครงสร้างของความสัมพันธ์เชิงโครงสร้าง
ที่ส่งผลต่อการรับรู้ผลการดำเนินงานของธุรกิจโรงแรมในจังหวัดภูเก็ต

Chi-Square = 449.268, df = 453, Chi-Square / df = 0.992, P-value = 0.541, RMSEA = 0.000,
CFI = 0.999, GFI = 0.944, AGFI = 0.913



เกณฑ์การพิจารณาความสอดคล้องของตัวแบบจำลองสมการโครงสร้างกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยการพิจารณาผลค่าสถิติที่ได้จากการวิเคราะห์กับเกณฑ์ที่กำหนด (สุภมาส อังศุโชติ และคณะ, 2551) มีรายละเอียดดังนี้

Chi-Square / df	เกณฑ์ ≤ 2.0	ผลการวิเคราะห์ที่ได้	เท่ากับ 0.992
P-value	เกณฑ์ ≥ 0.05	ผลการวิเคราะห์ที่ได้	เท่ากับ 0.541
RMSEA	เกณฑ์ ≤ 0.05	ผลการวิเคราะห์ที่ได้	เท่ากับ 0.000
CFI	เกณฑ์ ≥ 0.90	ผลการวิเคราะห์ที่ได้	เท่ากับ 0.999
GFI	เกณฑ์ ≥ 0.90	ผลการวิเคราะห์ที่ได้	เท่ากับ 0.944
AGFI	เกณฑ์ ≥ 0.90	ผลการวิเคราะห์ที่ได้	เท่ากับ 0.913

จากเกณฑ์การพิจารณาและค่าสถิติที่ได้จากการวิเคราะห์สามารถสรุปได้ว่าตัวแบบจำลองสมการโครงสร้างการวิจัยครั้งนี้มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ตาราง 2 การประมาณค่าผลกระทบทางตรง ทางอ้อม และผลกระทบรวมขององค์ประกอบเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อการรับรู้ผลการดำเนินงานของธุรกิจโรงแรมในจังหวัดภูเก็ต

ตัวแปร สาเหตุ	ตัวแปรผลลัพธ์											
	JUSTICE			ETEAM			SERVICEQ			PERFORM		
	DE	IE	TE	DE	IE	TE	DE	IE	TE	DE	IE	TE
MTEAM	0.98	-	0.98	0.98	-0.01	0.97	0.35	-0.01	0.96	-	-	2.95
JUSTICE	-	-	-	-0.01	-	-0.01	-0.15	-0.15	-0.17	-	-	-0.18
ETEAM	-	-	-	-	-	-	0.82	-	0.82	0.53	-	0.81
SERVICEQ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0.63	-	0.63
R-Square	0.96			0.94			0.97			0.01		

$\chi^2 = 449.268$, $\chi^2/df = 0.992$, $df = 126$, $P\text{-value} = 0.541$, $RMSEA = 0.000$, $CFI = 0.999$, $GFI = 0.967$, $AGFI = 0.913$

อภิปรายผลการวิจัย

ทีมผู้บริหารมีอิทธิพลต่อความยุติธรรมในองค์การ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ 0.98 และมีค่า-t-value เท่ากับ 5.30 อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 สอดคล้องกับแนวคิด ทฤษฎี และผลการวิจัยของ Bisbe and Sivabalan (2017), Schwager (2016) และ Mesu et al. (2015) ที่พบว่า

ทีมผู้บริหารมีหน้าที่ในการกำหนดนโยบายให้พนักงานปฏิบัติตาม จัดสรรทรัพยากร และประสานภารกิจของพนักงานให้เป็นทิศทางเดียวกัน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ สอดคล้องกับผลการวิจัยเชิงคุณภาพที่พบว่า ทีมผู้บริหารมีส่วนสำคัญอย่างมากต่อความยุติธรรมในองค์กร เพราะเป็นหน้าที่ของผู้บริหารในการจัดสรรค่าตอบแทนและมอบหมายงาน ดังนั้นทีมผู้บริหารที่มีความรู้ความสามารถในการวางแผน บริหารคน บริหารงานที่ดี จะใช้ความยุติธรรมในองค์กรเป็นเครื่องมือสำคัญอย่างหนึ่ง เพื่อจูงใจให้พนักงานปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

ทีมผู้บริหารมีอิทธิพลต่อทีมที่ทรงพลัง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ 0.98 และมีค่า t-value เท่ากับ 1.62 อย่างไม่มีระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ไม่สอดคล้องกับแนวคิด ทฤษฎี และผลการวิจัยของ Srivastava et al. (2016), Muchiri et al. (2012), Stephen Swensen et al. (2016), William Brown and Douglas May (2012), Simsek et al. (2015), Cui (2016) และ Stavros and Selling (2010) ซึ่งผลการวิจัยเชิงคุณภาพอธิบายได้ว่า การแพร่ระบาดของโควิด-19 ทำให้หลายประเทศใช้มาตรการจำกัดการเดินทาง ส่งผลให้นักท่องเที่ยวต่างชาติลดลงเป็นจำนวนมาก ทีมผู้บริหารจึงจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนกลยุทธ์และวิธีการทำงานเพื่อพยุงธุรกิจให้อยู่รอด ทำให้พนักงานรู้สึกไม่มั่นคงในการทำงาน ส่งผลกระทบต่อขวัญกำลังใจและความกระตือรือร้นของพนักงานที่ลดลง สอดคล้องกับผลการวิจัยของ Yang, Y.J and Jun Wen (2020) และ Jui-Lung, C. and Kusumalee, K. (2020) ที่พบว่า การแพร่ระบาดของโควิด-19 สร้างความเสียหายอย่างมากต่อธุรกิจโรงแรมทั่วโลก และยังกระทบโดยตรงต่อพนักงานที่เกี่ยวข้อง เกิดการเปลี่ยนแปลงครั้งใหญ่ของตลาดแรงงาน เพราะผู้บริหารต้องปรับเปลี่ยนกลยุทธ์เพื่อปรับตัว ทำให้มีการเลิกจ้างและแรงงานรายได้ลดลง ส่งผลกระทบต่อสภาพจิตใจ ความไม่มั่นคง และความเครียดของพนักงานที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจท่องเที่ยว

ทีมผู้บริหารมีอิทธิพลต่อคุณภาพการบริการ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ 0.35 และมี t-value เท่ากับ 0.00 อย่างไม่มีระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ไม่สอดคล้องกับแนวคิด ทฤษฎี และผลการวิจัยของ William Brown and Douglas May (2012), Qi et al. (2018) และ Simsek et al. (2015) ซึ่งผลการวิจัยเชิงคุณภาพอธิบายได้ว่า การแพร่ระบาดของโควิด-19 ส่งผลกระทบอย่างมากต่อรายได้ของโรงแรม ทีมผู้บริหารจำเป็นต้องปรับตัวและรักษาให้ธุรกิจอยู่รอด โดยใช้มาตรการลดค่าใช้จ่าย รวมถึงปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานแบบใหม่ เช่น Work from home ซึ่งอยู่ในช่วงแรกของการทดลองใช้ ปัจจัยเหล่านี้ส่งผลให้คุณภาพการบริการโดยรวมของโรงแรมลดลง สอดคล้องกับผลการวิจัยของ Lai, I.K.W. and Wong, J.W.C. (2020) และ Maheen, I.A. et al. (2020) ที่พบว่า ทีมผู้บริหารได้ตระหนักว่ากลยุทธ์การบริหารธุรกิจโรงแรมแบบเดิมไม่ครอบคลุมกับเหตุการณ์รุนแรงเช่นโควิด-19 แผนงานบริหารจำเป็นต้องถูกปรับเปลี่ยนเพื่อให้เหมาะสมกับสถานการณ์ โดยการนำเทคโนโลยีมาใช้เพิ่มเติม แทนการเน้นการบริการจากพนักงาน

ความยุติธรรมในองค์กรมีอิทธิพลต่อทีมที่ทรงพลัง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ -0.01 และมีค่า t-value เท่ากับ -0.02 อย่างไม่มีระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ไม่สอดคล้องกับแนวคิด ทฤษฎี

และผลการวิจัยของ Aghdasi et al. (2011), Ellickson and Logsdon (2002), Greenberg (2006), Hartmann et al. (2014), Usmani and Jamal (2013), Graham (2009), Topa et al. (2013) และ Barton et al. (2018) ซึ่งผลการวิจัยเชิงคุณภาพอธิบายได้ว่า การแพร่ระบาดของโควิด-19 ทำให้ทีมผู้บริหารต้องลดค่าใช้จ่ายและจัดสรรงานใหม่ทำให้พนักงานมีภาระงานเพิ่มขึ้น ส่งผลกระทบทางลบต่อความกระตือรือร้นและขวัญกำลังใจในการทำงานของพนักงาน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ Lee-Pang Foo et al. (2020) และ Dogan Gursoy and Christina. G. Chi. (2020) ที่พบว่า ผลกระทบของโควิด-19 ส่งผลต่อมุมมองการจัดการธุรกิจโรงแรม ทีมผู้บริหารต้องใช้กลยุทธ์การบริหารความเสี่ยง เพื่อลดความเสียหายและจัดการเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงภายในองค์กร ส่งผลโดยตรงต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน

ความยุติธรรมในองค์กรมีอิทธิพลต่อคุณภาพการบริการ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ -0.15 และมีค่า t-value เท่ากับ -1.32 อย่างไม่มีระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ไม่สอดคล้องกับแนวคิด ทฤษฎี และผลการวิจัยของ Goodin (2010), Usmani and Jamal (2013), Topa et al. (2013), Rupp et al. (2014), Pati and Kumar (2010), Osman M. Karatepe (2013) และ Nancy E. Day (2011) ซึ่งผลการวิจัยเชิงคุณภาพอธิบายได้ว่า การแพร่ระบาดของโควิด-19 ทำให้จำนวนลูกค้าต่างชาติซึ่งเป็นกลุ่มหลักของธุรกิจโรงแรมในจังหวัดภูเก็ตลดลงอย่างมาก ทำให้รายได้ลดลงจนต่ำกว่าจุดคุ้มทุน ทีมผู้บริหารจำเป็นต้องใช้กลยุทธ์ลดต้นทุน ประกอบกับความกังวลเกี่ยวกับทิศทางและอนาคตของโรงแรมทำให้คุณภาพการบริการโดยรวมของโรงแรมลดลงตามไปด้วย สอดคล้องกับผลการวิจัยของ Fei Hao et al. (2020) และ Lee-Pang Foo et al. (2020) ที่พบว่า โควิด-19 มีผลกระทบที่สำคัญและถาวรต่อธุรกิจโรงแรมในการบริหารจัดการธุรกิจจากเดิมที่เน้นการบริหารจัดการที่หวังผลกำไร มาเปลี่ยนเป็นการบริหารจัดการเพื่อการปรับตัวและประคองธุรกิจกระทบต่อวิธีการทำงาน ผลตอบแทน และผลการปฏิบัติงานของพนักงาน

ทีมที่ทรงพลังมีอิทธิพลต่อคุณภาพการบริการ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ 0.82 และมีค่า t-value เท่ากับ 0.00 อย่างไม่มีระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ไม่สอดคล้องกับแนวคิด ทฤษฎี และผลการวิจัยของ Zellmer-Bruhn and Gibson (2016), Sedatole et al. (2016), Tian et al. (2018), Lee et al. (2014), Landorf (2009) และ Maitland and Newman (2009) ซึ่งผลการวิจัยเชิงคุณภาพอธิบายได้ว่า ทีมผู้บริหารจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนกลยุทธ์และวิธีการทำงานเพื่อปรับตัวต่อการแพร่ระบาดของโควิด-19 ทีมผู้บริหารมุ่งเน้นการลดค่าใช้จ่ายเพื่อประคองธุรกิจมากกว่าการส่งเสริมพัฒนาความรู้ความสามารถของพนักงาน กระทบต่อผลการปฏิบัติงานและคุณภาพการบริการของโรงแรม สอดคล้องกับผลการวิจัยของ Lai, I.K.W. and Wong, J.W.C. (2020), Arnold, J. and Ringkar, S. (2021) และ Maheen, I.A. et al. (2020) ที่พบว่า ธุรกิจโรงแรมมีการปรับเปลี่ยนวิธีการบริหารงานเพื่อหาวิธีที่ให้อุปสงค์ผลกระทบจากการแพร่ระบาดของโควิด-19 ทีมงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งทีมผู้บริหาร หัวหน้างาน และพนักงาน ต่างประสบกับปัญหาจากผลการดำเนินงานของธุรกิจโรงแรมที่ลดลงและอาจไม่สามารถดำเนินงานต่อไปได้

ทีมที่ทรงพลังมีอิทธิพลต่อการรับรู้ผลดำเนินงานของธุรกิจโรงแรมในจังหวัดภูเก็ต โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ 0.53 และมีค่า t-value เท่ากับ 5.23 อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 สอดคล้องกับแนวคิด ทฤษฎี และผลการวิจัยของ Jones et al. (2014), Jauhari (2014), McGinn (2017), Sabbagh and Jones (2016) และ Collins and Clark (2014) ที่พบว่า การทำงานที่สามารถบรรลุผลสำเร็จตามที่ต้องการได้นั้น ต้องใช้ประโยชน์จากทรัพยากรอย่างคุ้มค่าด้วยการหาวิธีจูงใจที่ทำให้ทุกคนทำงานด้วยความสมัครใจช่วยกันทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สอดคล้องกับผลการวิจัยเชิงคุณภาพ ที่พบว่า พนักงานทุกคนเป็นส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนผลการดำเนินงานของธุรกิจ เมื่อพนักงานมีความรู้ความสามารถ พึงพอใจในงาน มีความกระตือรือร้น และมีความสัมพันธ์อันดี ทำให้เกิดทีมที่ทรงพลัง ส่งผลให้พนักงานมีผลการปฏิบัติงานที่ดี ทำให้ธุรกิจมีผลการดำเนินงานที่ดี สามารถปรับตัว และพัฒนาเพื่อดำรงอยู่ต่อไป

คุณภาพการบริการมีอิทธิพลต่อการรับรู้ผลดำเนินงานของธุรกิจโรงแรมในจังหวัดภูเก็ต โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ 0.63 และมีค่า t-value เท่ากับ 0.00 อย่างไม่มีระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ไม่สอดคล้องกับแนวคิด ทฤษฎี และผลการวิจัยของ Wheelen and Hunger (2008), William Brown and Douglas May (2012), Ivana Logar (2010), Thompson and Strickland (2003) และ Robbins (2009) ซึ่งผลการวิจัยเชิงคุณภาพอธิบายได้ว่า การแพร่ระบาดของโควิด-19 ทำให้พฤติกรรมของนักท่องเที่ยวเปลี่ยนแปลง โดยให้ความใส่ใจกับสุขอนามัยเป็นหลักมากกว่าคุณภาพการบริการแบบเดิม หากต้องการให้ธุรกิจโรงแรมอยู่รอดและมีผลการดำเนินงานที่ประสบผลสำเร็จ ทีมผู้บริหารต้องปรับเปลี่ยนวิธีการให้บริการรูปแบบใหม่เพื่อตอบสนองความต้องการของลูกค้าที่เปลี่ยนไป รวมถึงการร่วมมือกันทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อสนับสนุนและเตรียมพร้อมรองรับการท่องเที่ยวเมื่อการระบาดของโควิด-19 ผ่านพ้นไป สอดคล้องกับผลการวิจัยของ Lai, I.K.W. and Wong, J.W.C. (2020), Maheen, I.A. et al. (2020) และ Arnold, J. and Ringkar, S. (2021) ที่พบว่า ธุรกิจโรงแรมต้องมีการคิดทบทวนใหม่ถึงกลยุทธ์แบบเก่าที่เคยใช้ เพราะกลยุทธ์บางอย่างที่เคยใช้นั้นไม่ได้ผลกับการแพร่ระบาดของโควิด-19 ธุรกิจโรงแรมจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้เหมาะสมกับปัจจุบัน ที่ลูกค้าหันมาใส่ใจเรื่องความปลอดภัยและสุขอนามัย นอกจากนี้ยังจำเป็นต้องเชื่อมโยงกันหลายภาคส่วนทั้งภาครัฐ กฎเกณฑ์ นโยบาย และธุรกิจโรงแรม เพื่อฟื้นฟูอุตสาหกรรมโรงแรมให้ดีขึ้น

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำไปใช้

1) ทีมผู้บริหารต้องจูงใจให้พนักงานปฏิบัติงานตามทิศทางที่กำหนด โดยใช้ความยุติธรรมในองค์การ เพราะความยุติธรรมในองค์การเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการดำเนินการขององค์การ ต้องอาศัยความรู้ความสามารถ และความทุ่มเทในการทำงานของพนักงาน ดังนั้นทีมผู้บริหารที่ดีต้องจัดสรรผลตอบแทน

มอบหมายงานให้มีความยุติธรรม เหมาะสม และเท่าเทียม มีการปฏิบัติระหว่างกันด้วยความเคารพ คำนึงศักดิ์ศรี และให้เกียรติกัน

2) ทีมที่ทรงพลังเป็นส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนผลการดำเนินงานของธุรกิจโรงแรม เพราะโรงแรมเป็นธุรกิจขนาดใหญ่ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจกันในการปฏิบัติงานของคนกลุ่มใหญ่ เมื่อพนักงานมีความรู้ความสามารถ มีความพึงพอใจในงาน มีความกระตือรือร้น มีความสัมพันธ์อันดีระหว่างกัน ก่อให้เกิดการร่วมมือ แลกเปลี่ยน และแก้ปัญหาร่วมกัน เกิดทีมที่ทรงพลังช่วยกันทำงาน ส่งผลให้พนักงาน มีผลการปฏิบัติงานที่ดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ทำให้ธุรกิจสามารถปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ สร้างความสามารถในการแข่งขัน และพัฒนาเพื่อดำรงอยู่ต่อไป

3) ตัวแปรทีมผู้บริหารส่งผลกระทบทางบวกต่อทีมที่ทรงพลังและต่อคุณภาพการบริการอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ตัวแปรความยุติธรรมในองค์การส่งผลกระทบทางลบต่อทีมที่ทรงพลังและต่อคุณภาพการบริการอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และตัวแปรคุณภาพการบริการส่งผลกระทบทางบวกต่อการรับรู้ผลการดำเนินงานของธุรกิจโรงแรมในจังหวัดภูเก็ตอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยที่ได้พบทวนมาก่อนเกิดสถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด-19 ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่า แนวคิดทฤษฎีบางอย่างใช้ไม่ได้ผลกับสถานการณ์วิกฤตอย่างโควิด-19 ที่ก่อให้เกิดผลกระทบรุนแรงต่อธุรกิจโรงแรมอย่างที่ไม่เคยมีมาก่อน ทีมผู้บริหารจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนกลยุทธ์แบบเดิมและหาแนวทางบริหารแบบใหม่ที่สอดคล้องกับภาวะเหตุการณ์ปัจจุบันเพื่อรับมือและปรับตัวให้ธุรกิจดำเนินงานต่อไปได้

4) การแพร่ระบาดของโควิด-19 เกิดผลกระทบที่สำคัญต่อมุมมองในการจัดการธุรกิจโรงแรม ผู้บริหารโรงแรมพบว่า บางกลยุทธ์และวิธีการบริหารแบบเดิมที่เคยใช้ในสถานการณ์การแพร่ระบาดทั้งโรคซาร์ส และโรคเมอร์ส ใช้ไม่ได้ผลกับโควิด-19 เพราะความรุนแรงรวมถึงระยะเวลาและพื้นที่ในการระบาดแตกต่างกัน ดังนั้น ในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด-19 ทีมผู้บริหารต้องเร่งปรับตัวโดยการปรับเปลี่ยนรูปแบบการให้บริการที่สอดคล้องกับพฤติกรรมนักท่องเที่ยวแบบใหม่ของนักท่องเที่ยวที่มีความสำคัญเรื่องความปลอดภัยและสุขอนามัยเป็นหลัก นอกเหนือจากการนำเสนอคุณภาพการบริการที่ดีแล้ว ธุรกิจโรงแรมควรสร้างความสามารถในการแข่งขันโดยนำเสนอบริการที่เน้นเรื่องความสะดวกและสุขอนามัย ใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยเพื่อลดการสัมผัสและความเสี่ยงต่อเชื้อโรค เช่น เช็คอินและเช็คเอาท์ผ่านทางโทรศัพท์มือถือแทนการติดต่อพนักงานโดยตรง ใช้ QR Code ในการสแกนเข้าห้องพักแทนการใช้คีย์การ์ด เป็นต้น

5) ภาครัฐและสถาบันการเงินควรช่วยเหลือผู้ประกอบการธุรกิจโรงแรมที่ได้รับความเดือดร้อนอย่างหนักจากผลกระทบของการแพร่ระบาดของโควิด-19 โดยการผ่อนผันชำระเงินกู้ที่ยืดระยะเวลาการจ่ายหนี้ การปรับลดดอกเบี้ย การปรับลดจำนวนเงินที่ต้องชำระหนี้ให้น้อยลง การให้เงินกู้ฉุกเฉินเพื่อนำมารักษาสภาพคล่อง และการพักหนี้ที่ให้ผู้ประกอบการธุรกิจโรงแรมสามารถโอนทรัพย์สินไปพักหนี้ไว้ที่สถาบันการเงินเพื่อลดภาระค่าใช้จ่าย โดยมีการกำหนดระยะเวลาและราคาในการเช่าดำเนินงานหรือซื้อคืนเมื่อสถานการณ์ปรับตัวดีขึ้น เพื่อช่วยให้ธุรกิจโรงแรมประคองตัวและดำเนินงานต่อไปได้ในภาวะวิกฤต

นอกจากนี้ รัฐบาลต้องเร่งนำเข้าวัคซีนป้องกันโควิด-19 พิจารณาเรื่องความปลอดภัย และกระจายการฉีดวัคซีนให้กับประชาชนทั่วประเทศ เพื่อสร้างความมั่นใจในเรื่องการท่องเที่ยว รวมถึงต้องมีการร่วมมือกันทั้งภาครัฐและเอกชนในการออกมาตรการทั้งการลดราคา การสนับสนุนค่าใช้จ่ายในการท่องเที่ยว แนวทางในการป้องกันโควิด-19 และการประชาสัมพันธ์เพื่อกระตุ้นและส่งเสริมการท่องเที่ยวภายในประเทศ รวมถึงมีมาตรการเพื่อสนับสนุนการท่องเที่ยวระหว่างประเทศ โดยการสร้างความมั่นใจเรื่องความปลอดภัยจากโควิด-19 ให้กับนักท่องเที่ยวต่างชาติ อำนวยความสะดวกและลดข้อจำกัดที่ยุ้งยากในการเดินทางเข้ามาประเทศไทย แต่ต้องคำนึงถึงความปลอดภัยจากโควิด-19 เป็นหลัก เพื่อช่วยเหลือให้อุตสาหกรรมการท่องเที่ยวไทยกลับมาเป็นปกติโดยเร็วที่สุด

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา. (2563). *สถิตินักท่องเที่ยวภายในประเทศ ปี 2562 (จำแนกตามภูมิภาคและจังหวัด)* (Domestic Tourism Statistics Q1-Q4 (Classify by region and province)). สืบค้นเมื่อ 28 ธันวาคม พ.ศ. 2563, จาก https://www.mots.go.th/more_news_new.php?cid=618.
- กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา. (2564). *สถิตินักท่องเที่ยวต่างชาติที่เดินทางเข้าประเทศไทย ปี 2563 (จำนวนยอดสะสมเบื้องต้น)* (International Tourist Arrivals to Thailand 2020) (Jan - Dec). สืบค้นเมื่อ 2 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2564, จาก https://mots.go.th/more_news_new.php?cid=599.
- ไทยพีบีเอส. (2562). *ท่องเที่ยวภูเก็ตซบเซา ผู้ประกอบการโอดภาชีสูง*. สืบค้นเมื่อ 10 มกราคม พ.ศ.2563, จาก <https://news.thaipbs.or.th/content/280623>.
- นักการตลาด. (2562). *เสกความมั่งคั่งผ่านแผนการท่องเที่ยวปี 2562*. สืบค้นเมื่อ 27 ตุลาคม พ.ศ. 2562, จาก <https://marketeeronline.co/archives/93819>.
- บีแอลที กรุงเทพมหานคร. (2562). *เผยสถิตินักท่องเที่ยวต่างชาติเที่ยวไทยมากสุดในอาเซียน*. สืบค้นเมื่อ 27 ตุลาคม พ.ศ. 2562, จาก <https://www.bltbangkok.com/News/นักท่องเที่ยวต่างชาติ-อาเซียน-ท่องเที่ยวไทย-ททท-การท่องเที่ยว>.
- ประชาชาติ. (2564). *เที่ยวไทย'63 สะดุด "โควิด" นักท่องเที่ยวต่างชาติหาย-รายได้เป็นศูนย์*. สืบค้นเมื่อ 7 มกราคม พ.ศ. 2564, จาก <https://www.prachachat.net/tourism/news-584487>.
- ศูนย์ข้อมูลอสังหาริมทรัพย์. (2562). *ภูเก็ตวิกฤติห้องพักรับ*. สืบค้นเมื่อ 8 มกราคม พ.ศ.2563, จาก <https://www.reic.or.th/News/RealEstate/440291>.
- สุภมาส อังศุโชติ, สมถวิล วิจิตรวรรณ และรัชนิภา ภิญโญภาณวัฒน์. (2551). *สถิติวิเคราะห์*. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มิสชั่น มีเดีย.

- สำนักงานประชาสัมพันธ์จังหวัดภูเก็ต. (2562). *สถานประกอบการโรงแรม ในจังหวัดภูเก็ต*. ภูเก็ต: สำนักงานประชาสัมพันธ์จังหวัดภูเก็ต.
- สำนักงานสถิติจังหวัดภูเก็ต. (2562). *วิเคราะห์และสรุปสถานการณ์จากชุดข้อมูลกลางเรื่องการท่องเที่ยว*. สืบค้นเมื่อ 27 ตุลาคม พ.ศ. 2562, จาก http://phuket.nso.go.th/index.php?option=com_content&view=article&id=373&Itemid=646.
- Aghdasi, S., Kiamanesh, A. R., and Ebrahim, A. N. (2011). Emotional Intelligence and organizational commitment: testing the mediatory role of occupational stress and job satisfaction. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 29, 1965-1976.
- Arnold, J. and Ringkar, S. (2021). The repercussions and challenges of COVID-19 in the hotel industry: Potential strategies from a case study of Indonesia. *International Journal of Hospitality Management*, Vol. 95, 102890.
- Barton, D., D. Carey and R. Charan. (2018). One bank's agile team experiment. *Harvard Business Review* (March/April), 59-61.
- Bisbe, J. and P. Sivabalan. (2017). Management control and trust in virtual setting: A case study of a virtual new product development team. *Management Accounting Research*, (December), 12-29.
- Cochran, W. G. (1977). *Sampling Techniques*. 3rd edition. New York: John Wiley & Sons.
- Collins, C. J. and K. D. Clark. (2014). Strategic human resource practices, top management team social networks, and firm performance: The role of human resource practices in creating organizational competitive advantage. *The Academy of Management Journal*, 46(6), 740-751.
- Cui, Z. (2016). Decision making in cross-functional teams: The role of decision power. *Decision Sciences*, 47(3), 492-523.
- Dogan Gursoy and Christina, G. Chi. (2020). Effects of COVID-19 pandemic on hospitality industry: review of the current situations and a research agenda. *Journal of Hospitality Marketing and Management*, Vol. 29. Issue 5, 527-529.
- Ellickson, M. C., and Logsdon, K. (2002). Determinants of Job Satisfaction of Municipal Government Employees. *Public Personnel Management*, 31(3), 343.
- Fei, Hao, Qu Xiao and Kaye Chon. (2020). COVID-19 and China's Hotel Industry: Impacts, a Disaster Management Framework, and Post-Pandemic Agenda, *International Journal of Hospitality Management*, 90 (2-3), 102636.

- Goodin, E. R. (2010). Temporal Justice. *Journal of Social Policy*, 39(1), 1-16.
- Graham, H. E. (2009). *Organizational justice and stress: An investigation of the justice salience hierarchy using the four-factor model*. Master of Science in Psychology. the University of Texas at Arlington.
- Greenberg, J. (2006). Loosing sleep over organizational injustice: Attenuating insomniac reactions to underpayment inequity with supervisory training in interactional justice. *Journal of Applied Psychology*, 91, 58-69.
- Hartmann, N. N., Rutherford, B. N., Feinberg, R., and Anderson, J. G. (2014). Antecedents of mentoring: Do multi-faceted job satisfaction and affective organizational commitment matter?. *Journal of Business Research*, 67(9), 2039-2044.
- Ivana Logar. (2010). Sustainable Tourism Management in Crikvenica Croatia: An Assessment of Policy Instruments. *Tourism Management*, 31, 125-135.
- Jauhari, Vinnie. (2014). *Managing sustainability in the hospitality tourism industry: Paradigms and Directions for the Future*. New Jersey: Apple Academic Press.
- Jones, P.; Hillier, D.; Comfort, D. (2014). Sustainability in the global hotel industry. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 26(1), 5-17.
- Jui-Lung Chen and Kusumalee Kitingern. (2020). A Case Study of Factors Affecting the Performance of the Hotel Industry of Chiang Mai in Thailand and the Impact of Covid-19: Taking De Chai Hotel Group as an Example. *Advances in Management and Applied Economics*, Vol. 10 No. 6, 4
- Lai, I.K.W. and Wong, J.W.C. (2020). Comparing crisis management practices in the hotel industry between initial and pandemic stages of COVID-19, *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, Vol. 32, Issue 10, 3135-3156.
- Landorf, C. (2009). Managing For Sustainable Tourism: A Review of Six Cultural World Heritage Sites. *Journal of Sustainable Tourism*, 17 (1), 53-78.
- Lee, J., M. Z. Elbashir, H. Mahama and S. G. Sutton. (2014). Enablers of top management team support for integrated management control systems innovations. *International Journal of Accounting Information Systems*, 15(1), 1-25.
- Lee-Peng Foo, Mui-Yin Chin, Kim-Leng Tan and Kit-Teng Phuah. (2020). The impact of COVID-19 on tourism industry in Malaysia. *Current Issue in Tourism*, 1-5.

- Maheen Iqbal Awan, Amjad Shamim and Jiseon Ahn. (2020). Implementing ‘cleanliness is half of faith’ in re-designing tourists, experiences and salvaging the hotel industry in Malaysia during COVID-19 pandemic, *Journal of Islamic Marketing*. 12 (3), 543-557.
- Maitland, R. and Newman, P. (2009). *World tourism cities: developing tourism off the beaten track*. London: Routledge.
- McGinn, D. (2017). The science of pep talks: To fire up your team, draw on a research-proven, three-part formula. *Harvard Business Review* (July/August): 133-147.
- Mesu Jos, Karin Sanders and Maarten van Riemsdijk. (2015). Transformational leadership and organisational commitment in manufacturing and service small to medium-sized enterprises: The moderating effects of directive and participative leadership. *Personnel Review*, Vol. 44 Issue 6, 970 – 990.
- Muchiri K. Michael, Ray W. Cooksey, Fred O. Walumbwa. (2012). Transformational and social processes of leadership as predictors of organizational outcomes. *Leadership and Organization Development Journal*, Vol. 33 Issue 7, 662 – 683.
- Nancy E. Day. (2011). Perceived pay communication, justice and pay satisfaction. *Employee Relations*, Vol. 33 Issue 5, 476 – 497.
- Osman M. Karatepe, (2013). The effects of work overload and work-family conflict on job embeddedness and job performance. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, Vol. 25 Issue 4, 614 – 634.
- Pati, S. P., and Kumar, P. (2010). Employee engagement: Role of self-efficacy, organizational support & supervisor support. *Indian Journal of Industrial Relations*, 46 (1), 126-137.
- Qi, B., J. W. Lin, G. Tian and H. C. X. Lewis. (2018). The impact of top management team characteristics on the choice of earnings management strategies: Evidence from China. *Accounting Horizons*, 32(1), 143-164.
- Robbins, Stephen P. (2009). *Organization Theory : Structure Design and Application*. 7th ed. New Jersey: Prentice-Hall.
- Rupp, D.E., Shao, R., Jones, K.S., Liao, H. (2014). The utility of a multifoci approach to the study of organizational justice: a metaanalytic investigation into the consideration of normative rules, moral accountability, bandwidth-fidelity, and social exchange. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 123, 159–185.

- Sabbagh, J. Y. and M. R. Jones. (2016). Turning around a team: Interaction. *Harvard Business Review*, (September), 17.
- Schwager, S. (2016). The power of teamwork. *Strategic Finance* (August): 10. (Book review).
- Sedatole, K. L., A. M. Swaney and A. Woods. (2016). The implicit incentive effects of horizontal monitoring and team dependence on individual performance. *Contemporary Accounting Research*, 33(3), 889-919.
- Simsek, Z., J. F. Veiga, M. H. Lubatkin and R. N. Dino. (2015). Modeling the multilevel determinants of top management team behavioral integration. *The Academy of Management Journal*, 48(1), 69-84.
- Srivastava, A., K. M. Bartol and E. A. Locke. (2016). Empowering leadership in management teams: Effects on knowledge sharing, efficacy, and performance. *The Academy of Management Journal*, 49(6), 1239-1251.
- Stavros, J. M., and Selling, J. G. (2010). *Mindful Leadership Development. In Practicing Organization Development: A Guide For Leading change*. San Francisco: Pfeiffer.
- Stephen Swensen et al. (2016). Leadership by design: intentional organization development of physician leaders. *Journal of Management Development*, Vol. 35 Issue 4, 549–570.
- Tian, Y., B. M. Tuttle and R. A. Leitch. (2018). Effort choices between group and individual tasks in mixed incentives. *Journal of Management Accounting Research*, 30 (1), 203-217.
- Thompson, A. A., and Strickland, A. J. (2003). *Strategic management: Concepts and cases*. New York: McGraw-Hill/Irwin.
- Topa, G., Moriano, J. A., and Morales, J. F. (2013). Organizational injustice: third parties' reactions to mistreatment of employee. *Psicothema*, 25 (2), 214-221.
- Usmani, S., and Jamal, S. (2013). Impact of distributive justice, procedural justice, interactional justice, temporal justice, spatial justice on job satisfaction of banking employees. *Review of Integrative Business and Economics Research*, 2 (1), 351.
- William Brown and Douglas May. (2012). Organizational change and development: The efficacy of transformational leadership training. *Journal of Management Development*, Vol. 31 Issue 6, 520 - 536.

- Wheelen, T. L., and Hunger, J. D. (2008). *Strategic management and business policy*. 11th ed. Upper Saddle River, NJ: Prentice-Hall.
- Yangyang Jiang and Jun Wen. (2020). Effects of COVID-19 on hotel marketing and management: a perspective article, *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, Vol.32 Issue 8, 2563-2573.
- Zellmer-Bruhn, M. and C Gibson. (2016). Multinational organization context: Implications for team learning and performance. *The Academy of Management Journal*, 49 (3), 501- 518.

Influence of Tourism Destination Value on Chinese Tourists Appreciation toward Thailand

¹Bing Zhang and ²Eksiri Niyomsilp

^{1,2}Management, School of Management , Shinawatra University

¹Corresponding Author. E-mail: wangpei20000@163.com

Abstract

This research aims to study the influence of destination image on post-visiting behavioral intention of Chinese tourists to Thailand. quantitative analysis is employed in this study, four hundred Chinese tourists who have traveled to Thailand at least once are the respondents who filled out the questionnaires. Factor analysis and correlation analysis have been used in this study. The results show that landscape image, entertainment image, service image and culture image of tourism destination have a significant positive impact on the re-visit intention and willingness to recommend respectively.

Keywords: Tourists; Tourism destination image; Behavioral intention

Introduction

Since entering the 21st century, the market competition among tourist destinations has become more intense. In order to maintain market competitiveness, tourist destinations face the dual pressure of developing new markets and maintaining existing markets. As tourist destinations are relatively familiar with the existing market, they are able to carry out marketing activities in the target market to their advantage. Therefore, maintaining the existing market can save marketing costs compared with developing new markets. In addition, re-visitors not only stay longer than first-time visitors, they also promote the destination for free in the form of word-of-mouth promotion. Therefore, attracting tourists to revisit is of great significance to the survival and development of tourist destinations.

At the end of 2012, lost in Thailand was released in major cinemas in China, which not only achieved a high box office, but also aroused strong interest in Thailand among Chinese tourists, which set off a climax of tourism to Thailand. In 2018, over 9.8 million Chinese tourists visited Thailand, reaching a new high. China has always been a major guest of Thailand. Especially after the "One Belt and One Road" initiative put forward by the

Chinese government, the Thai national tourism administration has strengthened cooperation with many provinces and cities in China. In 2019, 20 major Chinese airlines signed up with nine Thai airlines. Shanghai Pudong airport in China has the most flights with Bangkok international airport in Thailand, followed by Guang Zhou Bai-yun airport in China. The COVID-19 epidemic in 2020 has brought serious impact to Thailand's tourism industry.

Research Objectives

1. To examine the impact of destination image on re-visit intention of Chinese tourist to Thailand.
2. To study the impact of destination image on willingness to recommend Chinese tourist to Thailand.

Research Hypotheses

1. Tourism destination image

Chen et al. (2016) pointed out that, for potential tourists, the destination image can show the advantages and disadvantages of the destination, which is an important basis for destination marketing. Endah et al. (2017) proposed that the tourist destination image is the individual's own cognition of the destination and can be used as the driving force in the decision-making process. This paper adopts the generally accepted definition of tourist destination image, that is, all views formed by tourists on tourist destinations, including beliefs, views and impressions.

2. Behavioral intention

Endah (2017) proposed that behavioral intention refers to people's subjective judgment of various behavioral tendencies that may occur in the future. The relationship between tourist destination image and tourist behavior intention for tourists, image is very important. Through in-depth and thorough analysis of tourist destination image, a series of behaviors that tourists may show in the future can be further analyzed. Lin and Chen (2016) investigated tourists with the identity of college students in Kenting National Park in Taiwan, and the results showed that there was a positive relationship between the image and behavioral intention of the destination. By investigating tourists in Xiamen, Fujian, Tu Hongwei et al. (2017) confirmed the positive correlation between tourist destination image

and tourists' behavioral intention. Studies have also shown that the image of a destination has an effect on both the willingness of tourists to revisit a destination in the future and their willingness to recommend a destination to others. Based on this, this study proposes hypotheses as follow,

H1a Landscape image of destination has a significant positive impact on revisit intention.

H1b Service image of destination has a significant positive impact on re-visit intention

H1c Entertainment image of destination has a significant positive impact on re-visit intention

H4d Culture image of destination has a significant positive impact on re-visit intention

H2a Landscape image of destination has a significant positive impact on recommendation intention

H2b Service image of destination has a significant positive impact and recommendation intention

H2c Entertainment image of destination has a significant positive impact on and recommendation intention.

H2d Culture image of destination has a significant positive impact on and recommendation intention

Independent Variable

Dependent Variables

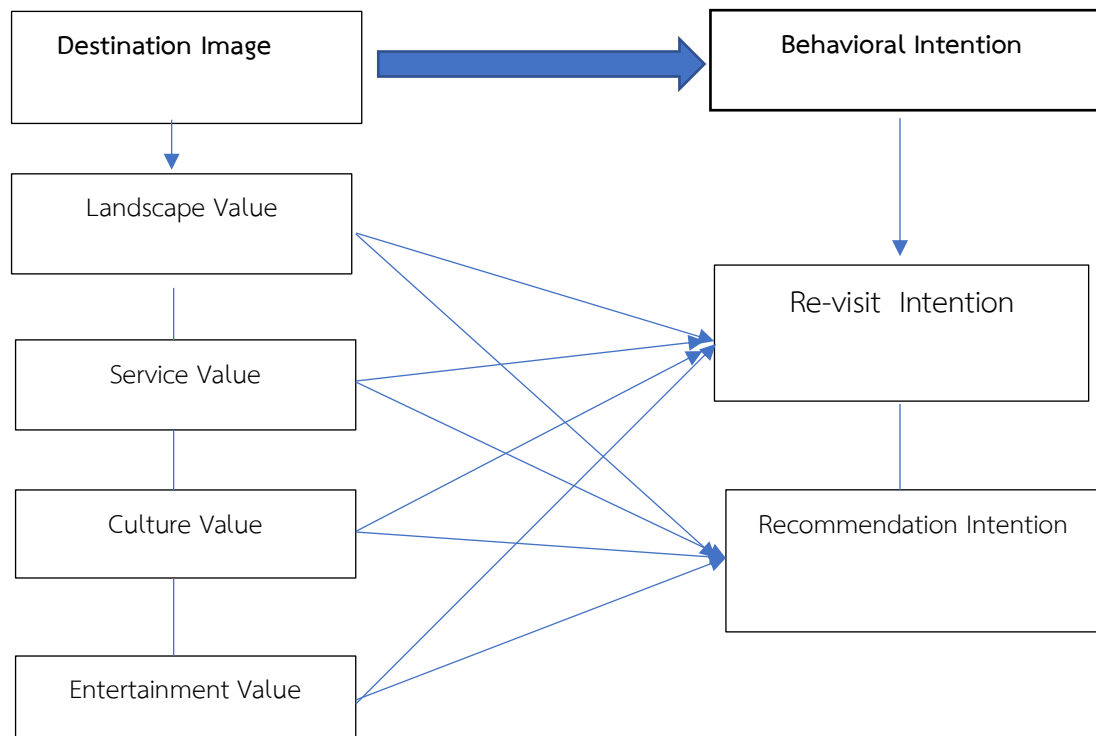


Figure 1: Research conceptual framework

Source: Developed from various sources of information

Research Methodology

This research utilized quantitative method, in which questionnaire was chosen as the instrument to collect all of the data needed for this research. There are two parts in this questionnaire, in which the first part contains the question regarding the demographics of the respondents. On the other hand, the second part contains a total of 22 items which represent all two variables analyzed in this research. From the total of 22 items, 16 items representing the variable of destination image were adapted from Guo Anxi (2019). Furthermore, interval scale with 5-Point Likert Scale method was also used in this research. Each respondent was asked to give their respond regarding each statement presented on the second part of this questionnaire, which was consisted of “1” to reflect their strong disagreement towards the statement, “2” to reflect their disagreement towards the statement,

“3” to reflect that they are neither agree nor disagreement towards the statement, “4” to reflect their agreement towards the statement, and “5” to reflect their strong agreement towards the statement.

Research results

A total of 400 respondents had already participated in this research. The respondents chosen are those who had ever visited Thailand during the past year. Furthermore, this research implements the purposing sampling method. Questionnaires were personally administered to the respondents. The response rate of this research is 100% since all 400 questionnaires were filled in and returned. Then, after further assessment was made regarding the response given in the questionnaires, all 400 questionnaires were deemed valid and usable in this research.

The data from the questionnaires were processed using factor analysis and correlation analysis by using software. Before testing the hypotheses in this research, the reliability are needed. In this study, the scale reliability of destination image is 0.897; The scale reliability of post-visiting behavioral intention was 0.834.

Table 1 reliability analysis

Dimensions	Cronbach's Alpha	N of Items
Tourism destination image	.897	16
Post-visiting behavioral intention	.834	6

Factor analysis

Software was used to analyze the validity of the valid sample data collected, and the KMO value of destination image and post-visiting behavioral intention were 0.822 and 0.740, respectively. The Sig value of Bartlett spherical test was 0.000, less than 0.05, indicating that the measurement data of destination image and post-visiting behavioral intention had structural validity and were suitable for factor analysis.

Table 2 factor analysis

Tourism destination image	Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy		0.822
	Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	8250.603
		df	120
		Sig.	.000
Post-visiting behavioral intention	Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy		0.704
	Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	2549.328
		df	15
		Sig.	.000

	landscape image	service image	entertainment image	culture image	total	Re-visit intention	recommen dation	total
Landscape image	1							
Service image	.354**	1						
Entertainment image	.339**	.230**	1					
Culture image	.280**	.248**	.278**	1				
total	.718**	.648**	.701**	.661**	1			
Re-visit intention	.204**	.125*	.620**	.245**	.260**	1		
Recommendati on intention	.307**	.251**	.265**	.922**	.316**	.226**	1	
total	.317**	.229**	.590**	.689**	.362**	.839**	.719**	1

Figure 2: correlation analysis

Correlation analysis is employed for quantitative analysis. as shown in the table, Pearson correlation coefficients for landscape image, service image, entertainment image, cultural image and re-visit intention were 0.204, 0.125, 0.620, 0.245, respectively.

The coefficients all passed the significance test with a significant level of 1%. It can be seen that there is a significant positive correlation between landscape image, service image, entertainment image, culture image and re-visit intention, which supports H1a, H1b, H1c, H1d. The Pearson correlation coefficients of landscape image, service image, entertainment image, cultural image and recommendation intention were 0.307, 0.251, 0.265, 0.922, respectively, which supports H2a, H2b, H2c, H2d.

Conclusions

This research was conducted in order to determine the influence of destination image on post-visiting behavioral intention of Chinese tourists to Thailand. Based on the results of the data analysis, it could be concluded that 1) landscape image of destination has positive impact on re-visit intention and recommendation intention. To Improve the destination landscape products and the quality of tourism landscape can encourage tourists to have a positive revisit and recommend behavior; 2) service image of destination has positive impact on re-visit and recommendation intention. To improve the service system of destination tourism and enhance the image of destination security can encourage tourists to revisit and recommend actively.; 3) entertainment image of destination has positive impact on re-visit intention and recommendation intention, Destination entertainment image has a direct strengthening effect; 4) culture image of destination has positive impact on re-visit and recommendation intention. recommend. The results generated indicate that the image possessed by a place or destination had an important role in determining post-visiting behavioral, the better the image of the destination, the higher the recommended behavior and re-visit intention for the tourists.

Suggestion

Recommendations of enhancing the image of tourist destination

The good image of tourist destination can improve recommendation intention and revisiting intention. Therefore, it is of positive significance to optimize the image of tourist destination. First of all, improve the destination landscape products. Tourism destinations need to build a multi-level landscape product system suitable for different tourists'

consumption, encourage the creative development of tourism landscape, improve the quality of tourism landscape, and encourage tourists to produce positive behavior.

Secondly, construct multi-level leisure and entertainment product system. With the increase of income and leisure time, the attraction of simple sightseeing tourism has gradually weakened. Chinese Tourists to Thailand prefer to have enough time to enjoy the process and participate in higher taste entertainment tourism activities. Therefore, the tourist destination should be constructed through the multi-level leisure and entertainment tourism product system to meet the needs of tourism consumers at different levels of consumption, so as to be market-oriented and speed up the upgrading of leisure and entertainment tourism products through creative transmission.

Third, integrate cultural elements into the destination product. The development of destination tourism products should pay attention to the integration of cultural elements. Through the protection and excavation of natural and cultural landscape resources, the connotation of destination culture theme is highlighted, so that tourism products can meet the aesthetic needs of the public and have positive cultural value.

Finally, improve the destination tourism service system, improve the image of destination protection. If the tourists' perception of the service image is poor, it will weaken the desire to travel and promote the destination.

Recommendations to solve the Covid-19 crisis that impacted Thailand tourism

The outbreak of Covid-19 in the year 2020 has caused a devastating impact on the national economy and social production in Thailand. And the first to bear the brunt is the tourism industry, because of the high sensitivity of the tourism industry to the market. Affected by the epidemic, the whole tourism industry has entered a “frozen period”. How to deal with the severe damage caused by the epidemic to tourism enterprises? Government and tourism enterprises must work together to help the tourism industry through the difficulties. First, the government has launched and implemented relevant policies to support the steady development of the tourism industry. Second, the government should strengthen market supervision and maintain market order. Third, the government should try to restore and further enhance Thailand's image as a safe tourist destination.

For enterprises, first, they should implement the government's epidemic prevention and control measures to make adequate preparations for the recovery of tourism development. Second, the tourism industry itself opens up new routes and consumption patterns to provide better services. Adding interesting and challenging travel routes and more free consumption methods will attract and stimulate consumers' curiosity and consumption desire, and better promote the development of enterprises. Third, the enterprises change their development model. The "Internet +tourism" industry has gradually become an important direction of the development of the tourism industry. The innovation of online technology and the era of "Internet plus" have brought new marketing methods to the tourism industry. Tourism enterprises should seize this opportunity to take the lead

Reference

- Chen C C, Lai Y H, Petrick J F, et al (2016). Tourism between divided nations: an examination of stereotyping on destination image. *Tourism Management*, 55: 25-36.
- Endah P E (2017). Study on destination image, satisfaction, trust and behavioral intention. *Russian Journal of Agricultural and Socio-Economic Sciences*, 61(1): 148-159.
- Guo Anxi (2019). The impact of destination image on perceived attraction and revisit intention: A case study of Xiamen City. *Tourism Science*, 29(6): 50-67.
- Lin C H, Chen C T (2016). A Study of the travel information resources, destination image, and behavioral intention of college students on Kenting. *Asian Journal of Business and management*, 2016, 4(6): 239-247
- Tu Hongwei, et al (2017). The Impact of Destination Image on Behavioral Intention of Tourists: Based on Emotion Evaluation Theory. *Tourism Science*, 32(2): 32-41

Impact of Leader-Member Exchange and Team-Member Exchange on Nurses' Organizational Commitment in Mainland China

¹Jie Jing and ²Eksiri Niyomsilp

^{1,2}School of Management, Shinawatra University

¹Corresponding Author. E-mail: jingjie_1130@163.com

Abstract

Background: It was widely agreed that organizational commitment was an important determinant of work outcomes. The quality of the social exchange relationship was one of the influencing factors of employee organizational commitment. Leader-member exchange and team-member exchange were important concepts of the social exchange relationship, and the impact of the qualities of leader-member exchange and team-member exchange on organizational commitment of nurses was an issue that had been inadequately explored. **Purpose:** This study aimed to determine the relationship between the leader-member exchange, team-member exchange and nurses' organizational commitment. **Methods:** A descriptive correlational research design was conducted. All nurses working in the two hospitals were included in the study ($N=375$). The measurements used included a questionnaire on the leader-member exchange, team-member exchange and organizational commitment, and a sociodemographic datasheet. Descriptive statistics was used to analyze and explain the personal profile of the respondents. Moreover, inferential statistics was used to test variables and to test hypotheses at a significant level .05.

Results: The positive significant correlations between the leader-member exchange, team-member exchange and nurses' organizational commitment were identified. Also, the multiple regression among independent variables and dependent variables revealed that approximately 43.5% of the explained variance of organizational commitment was accounted for by leader-member exchange and team-member exchange, and the two variables independently contributed significantly to the prediction of organizational commitment.

Keywords: Leader-Member Exchange (LMX); Team-Member Exchange (TMX);
Nurses' Organizational Commitment

Introduction

The concept of organizational commitment has attracted a lot of interest from researchers studying organizational behavior. Much of this interest is due to the idea that

organizational commitment is an important part of an employee's states of psychological and behavioral because employees who experience high organizational commitment are theorized to engage in many behaviors, such as citizenship activities and high job performance, that are believed to be beneficial to the organization. As an antecedent, organizational commitment has been used to predict employees' absenteeism, performance, turnover, and other behaviors. After reviewing the results of existing researches, we found that the quality of interpersonal relationships in the workplace was significantly correlated with the commitment of the employees (Zhao, H., et al, 2019). The exchange of leaders and team members with high quality at work can make employees feel relaxed in the intense and busywork, and thus produce a positive psychological and behavioral state. Based on this, it is of great significance for us to deeply study whether and how the two exchange relationships above affect the organizational commitment of employees.

Nursing is a profession vital to the health and well-being of all nations and is the backbone of any healthcare system (Ulrich et al., 2010). As a large team in the hospital, managers have conducted a large number of studies on the organizational behavior of nurses, among which the research on organizational commitment of nurses has always been a hot topic. In the context of the severe shortage of global nursing human resources, organizational commitment, as a variable that can predict nurses' job performance, job satisfaction, and departure behavior, has attracted wide attention from nursing managers. Based on common meanings and central issues, 63 different factors contributing to nurses' organizational commitment are integrated and grouped into four main categories, personal characteristics and traits of nurses, leadership and management style and behavior, perception of organizational context, and elements of job and work environment.

The quality of the relationship between leaders and team members is an important element of nurses' perception of the level of the organizational environment. Previous researches have primarily focused on leader-member relationships and have found that nursing leadership practices have an impact on nursing organizational environments (Anand, S., et al, 2018). However, nurses work in a complicated social relationship that is closely related to them, not only with their leaders but also with team members. Almost all the existing researches separate the exchange of leading members from the exchange of team members and study the causes and results respectively. Also, whether the two exchange relationships above are correlated

with the organizational commitment of nurses, or even which exchange relationship has a more significant impact on the organizational commitment of nurses, these questions are raised by us and studied in this paper. Accordingly, we built on the concept of leader-member exchange and team-member exchange to study the impact on nurses' organizational commitment.

Research Objectives

1. To describe the status of lead-member exchange, team-member exchange, and nurses' organizational commitment.
2. To explore the relations among leader-member exchange, team-member exchange, and nurses' organizational commitment.

Hypothesis of Research

These hypotheses regarding the relationships between the independent and dependent variables are as follows:

H1 Leader-Member Exchange (LMX) has a significant positive impact on Organizational Commitment (OC).

H1a Leader-Member Exchange (LMX) has a significant positive impact on Affective Commitment (AC).

H1b Leader-Member Exchange (LMX) has a significant positive impact on Continuous Commitment (CC).

H1c Leader-Member Exchange (LMX) has a significant positive impact on Normative Commitment (NC).

H2 Team-Member Exchange (TMX) has a significant positive impact on Organizational Commitment (OC).

H2a Team-Member Exchange (TMX) has a significant positive impact on Affective Commitment (AC).

H2b Team-Member Exchange (TMX) has a significant positive impact on Continuous Commitment (CC).

H2c Team-Member Exchange (TMX) has a significant positive impact on Normative Commitment (NC).

Conceptual Framework

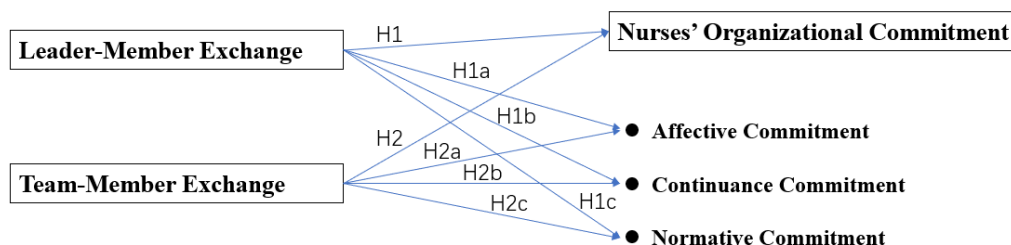


Figure 1: Conceptual Framework

Research Methodology

This research is a quantitative design using a survey questionnaire to collect data from 375 nurses who currently are working in two public hospitals in mainland China.

Design

A descriptive, cross-sectional study was performed among nurses working in public hospitals in mainland China. Anonymous questionnaires were measuring the quality of the leader-member exchange between nurses and supervisors, the quality of the team member exchange among nurses, and nurses' organizational commitment in all units of the hospitals that were included in the study. Demographic variables were also collected.

Participants

A convenience sampling method was used to recruit 400 nurses from two public hospitals in mainland China. The inclusion criteria were nurses who (a) engaged in clinical nursing work; (b) working experience was more than one year or equal; (c) no serious physical or mental illness, no history of mental illness; (d) informed consent and voluntary participation in the study. The exclusion criteria were nurses who continuous leave of more than three months. This study used the sample estimation method of Kendall (1938).

Measures

For each of the following constructs, all measures used a 5-point Likert scale where 1=strongly disagree, and 5=strongly agree.

(1) Leader-Member Exchange (LMX)

The adapted version of the LMX-7 scale (Graen and Uhl-Bien, 1995) was used. The Cronbach alpha was 0.953. LMX-7 had been the most adopted LMX scale in comparative studies (e.g., Chong et al., 2015; Selvarajan et al., 2018). Strongly disagree and strongly agree with response anchors is to measure how a subordinate perceives the relationship quality with his or her immediate supervisor (Bauer and Green, 1996; Graen and Uhl-Bien, 1995). A sample item of this scale is “I know my leader is satisfied with my performance.”

(2) Team-Member Exchange (TMX)

Team-member exchange was measured using Seers's 10-item scale (Seers et al., 1995). Half of the ten items examined the members' contribution to the team, and the other half examined the members' support from the team. This scale had an acceptable level of reliability ($\alpha = .84$). Later, the scale has been widely recognized and applied in TMX studies. A sample item of this scale is “I often make suggestions about better work methods to other team members.”

(3) Organizational Commitment (OC)

Organizational commitment was measured using Allen's 24-item scale (Allen, N. J., & Meyer, J. P. 1990). This scale consists of three subdimensions: Affective Commitment (AC) (e.g., I would be very happy to spend the rest of my career with this organization), Continuance Commitment (CC) (e.g., It would be very hard for me to leave my organization right now, even if I wanted to), and Normative Commitment (NC) (e.g., One of the major reasons I continue to work for this organization is that I believe that loyalty is important and therefore feel a sense of moral obligation to remain). The affective Commitment Scale (ACS), continuing commitment Scale (CCS), and normative Commitment Scale (NCS) have eight items each. The reliability for each scale (i.e. coefficient alpha) was as follows: ACS, .87; CCS, .75; NCS, .79.

Data Collection

Data were collected between May and June 2020. The research subjects were surveyed by an anonymous online questionnaire. Before the formal investigation, 30 nurses who met the sampling criteria were pre-surveyed in a small range and retargeted two weeks later to test the reliability of the scale, whose Cronbach α was 0.886. The researcher sent the questionnaire

to the nurse's mailbox by e-mail, explained the purpose and significance of the survey and the method of filling in the questionnaire.

Data Analysis

Descriptive statistics were used to analyze and explain the personal profile of the respondents. Moreover, inferential statistics, including student's t-test, ANOVA, correlation analysis, multiple regression analysis was used to test variables and to test hypotheses at a significant level .05.

Research Results

Demographic characteristics

The overall response rate (400 completed questionnaires, of which 375 were useful) was 93.75%. The majority of the respondents (89.87%) were female, and the mean age was 36.15 ($SD=8.62$) years old (22 to 55 years old). The predominant education of the nurses (86.93%) was an Associate Degree and Bachelor level. 49.87% of the nurses surveyed worked in hospital wards. In total, 81.33% of the nurses' total work experience was more than five years. Predominant professional qualifications of the nurses (91.47%) were primary and intermediate levels.

Descriptive Statistics for Research Variables

The average score of leader-member exchange was (3.79 ± 0.87), the team-member exchange scale was (4.00 ± 0.79), and the organizational commitment scale was (4.14 ± 0.66). Among the three dimensions of organizational commitment, the average scores of affective commitment, continuous commitment, and normative commitment were (4.33 ± 0.75), (4.20 ± 0.82), and (3.88 ± 0.91), respectively. The test results are shown in Table 1.

Table1. Descriptive statistics of scores in LMX, TMX and OC (N = 375)

Variable	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
LMX	1	5	3.79	0.87
TMX	1.5	5	4.00	0.79
Affective Commitment	2	5	4.33	0.75
Continuing Commitment	1	5	4.20	0.82
Normative Commitment	1	5	3.88	0.91
Organizational Commitment	1.83	5	4.14	0.66

Correlations between LMX, TMX, and OC

There is a positive correlation between all variables, and Pearson's correlation coefficient is between 0.4-0.5, moderately correlated, and significant (Table 2).

Table 2. Correlations between LMX, TMX, and OC.

Variables		LMX	TMX	Affective Commitment	Continuing Commitment	Normative Commitment	Organizational Commitment
LMX	Pearson	1	.494**	.392**	.520**	.445**	.562**
	Correlation						
TMX	Sig. (2-tailed)		0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
	Pearson	.494**	1	.436**	.548**	.439**	.587**
Affective Commitment	Correlation						
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
Continuous Commitment	Pearson	.392**	.436**	1	.443**	.383**	.730**
	Correlation						
Normative Commitment	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000		0.000	0.000	0.000
	Pearson	.520**	.548**	.443**	1	.590**	.843**
Organizational Commitment	Correlation						
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000		0.000	0.000
	Pearson	.445**	.439**	.383**	.590**	1	.840**
	Correlation						
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000		0.000
	Pearson	.562**	.587**	.730**	.843**	.840**	1
	Correlation						
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Regression analysis

Using multiple regression analysis, the leader-member exchange (LMX) and team-member exchange (TMX) are used as independent variables, and organizational commitment (OC) and its three dimensions are respectively used as dependent variables to establish a

regression equation model (Table 3). The test results show that VIF is less than ten, and there is no collinearity between independent variables. In the results of the analysis of variance, the F value is 22.154,45.464,26.034 and 58.275, and the P-value is less than 0.05. This shows that the model is statistically significant

Table 3. Regression Model Predicting the nurses' organizational commitment

Dependent Variables		AC			CC			NC			OC		
Independent Variables		Constant	LMX	TMX	Constant	LMX	TMX	Constant	LMX	TMX	Constant	LMX	TMX
Unstandardized	B	2.354	0.201	0.304	1.434	0.31	0.399	1.348	0.317	0.334	1.712	0.276	0.346
Coefficients	SE	0.302	0.071	0.079	0.296	0.07	0.077	0.36	0.085	0.094	0.229	0.054	0.06
Standardized	Beta		0.233	0.321		0.33	0.385		0.303	0.289		0.36	0.409
	t	7.795	2.807	3.86	4.847	4.419	5.162	3.741	3.711	3.546	7.467	5.078	5.773
	Sig.	0	0.006	0	0	0	0	0	0	0.001	0	0	0
Multicollinearity	Tolerance		0.756	0.756		0.756	0.756		0.756	0.756		0.756	0.756
Test	VIF		1.323	1.323		1.323	1.323		1.323	1.323		1.323	1.323
	R		.481 ^a			.618 ^a			.511 ^a			.665 ^a	
	R Square		0.232			0.382			0.262			0.442	
	Adjusted R Square		0.221			0.374			0.252			0.435	
	F		22.154			45.464			26.034			58.275	
	Sig.		.000 ^b			.000 ^b			.000 ^b			.000 ^b	

Conclusion

The results of this study conclude that there is a significant positive correlation between Leader-member exchange, Team-member exchange and nurses' organizational commitment. The multiple regression among independent variables and dependent variables reveals that approximately 43.5% of the explained variance of organizational commitment is accounted for by LMX and TMX. The two variables independently contributed significantly to the prediction of OC. Also, nurses perceive a moderate Leader-member exchange and Team-member exchange at their working hospitals. Through the implementation of this study, our hypotheses are verified.

Discussion

It is widely agreed that organizational commitment is an important determinant of nurse intention and behavior to quit. Previous research has suggested a significant positive association between work outcomes such as performance and productivity, and organizational commitment. Based on common meanings and central issues, 63 different factors contributing to nurses' organizational commitment were integrated and grouped into four main categories, personal characteristics and traits of nurses, leadership and management style and behavior, perception of organizational context, and characteristics of job and work environment.

It can be assumed that factors influencing organizational commitment may change over time. That is because nurses continue to experience changes in role and function in the workplace. Some researchers emphasized on each generation's unique perspective of organizational commitment. Nurse managers need to understand the influencing factors on the organizational commitment of the current nursing workforce.

This study was carried out with nurses at two hospitals in mainland China. This study marks the first investigation of potential associations between the quality of the leader-member exchange and team-member exchange and nurses' organizational commitment. The primary findings of this study are that leader-member exchange and team-member exchange impact nurses' organizational commitment significantly. It could be a preliminary step for further research. This study is affected by two notable limitations. First, the results may not be generalizable to all hospitals because of the convenience sampling approach used. Second, data statistics and data analysis methods should also be more diverse. Further research should utilize structural equation modeling to examine the mediating effects of leader-member exchange, team-member exchange, and nurses' organizational commitment with all other constructs simultaneously, including the various variables of demographic characteristics.

The mean LMX of the nurses is 3.79 points ($SD=0.87$), and the mean TMX of nurses is 4.00 points ($SD=0.79$), showing that the LMX is lower than the TMX. This is similar to Kim's study (Kim, M. H., & Yi, Y. J., 2019), which also shows the difference in perceived quality among nurses. Nurses believe that the quality of their exchange relationship with the leader is lower than that between team members. The mean OC of the nurses is 4.14 points ($SD=0.66$).

Compared with the results of many international studies, the organizational commitment of Chinese nurses is relatively high (Akgerman,2020; Dinc, M. S.,2017; Abou Hashish, E. A.,2017). The results of this study are slightly higher than those of other studies on the level of organizational commitment to Chinese nurses (Yang, J.,2014; Fu, W.,2014; Lorber, M.,2014; Keskes, I., et al, 2018)

In this study, the average score of LMX is (3.79 ± 0.87) . The question with the highest score is “my leader understands my job problems and needs very well,” indicating that the respondents think their leaders understand their status and needs at work. This indicates that the respondents believe that their leaders have a better understanding of their status and needs at work, which fully reflects the following two aspects. First, as leaders, they are very aware of the status of nurses at work. Second, leaders’ understanding of nurses can be transmitted to nurses to perceive the understanding from leaders. The lowest score is “Regardless of the amount of formal authority my leader has, he/she would ‘bail me out,’ at his/her own expense,” which may be relevant to China’s political system. Especially in public hospitals in China, the organization gives the leader clear rights, and the leader no longer has extra power within her jurisdiction. Hence, the exchange relationship perceived by nurses is relatively weak.

In this study, the average score of TMX is (4.00 ± 0.79) . The question with the highest score is, “Other team members of my team recognize my potential very well.” It indicates that nurses can fully demonstrate their working ability in the team, and at the same time, recognition from other members of the team can be perceived by themselves. The lowest score is “I usually let other team members know when they have done something that makes my jobs easier (or harder).” The reason for the lowest score may be related to traditional Chinese culture. Nurses may be reluctant to tell other members directly that they are disturbed or negatively affected by other members. Nurses worry that this expression may affect their relationship with their team members.

About OC, the highest mean score is on the AC subscale (4.33 ± 0.75) , followed by their scores on the CC (4.20 ± 0.82) and NC subscales (3.88 ± 0.91) . AC is the highest scoring dimension in the organizational commitment of nurses. Among the eight items of emotional commitment, the highest-scoring item is “I feel like ‘part of the family’ at my organization” (4.48 ± 0.71) . It is

a direct expression of the hospital's deep affection. The item with the lowest score is "I feel 'emotionally attached' to this organization" (4.21 ± 0.71), indicating that although nurses think the hospital is as affectionate and important as their families, their emotional attachment to the hospital is not very strong. Nurses may think that part of the point of a job is to make money, but it isn't easy to work solely on emotional attachment. It reminds managers that they should do a good job in the emotional management of nurses. Some effective measures should be taken to promote the harmonious atmosphere of the team and enhance the sense of honor of the team, to improve nurses' emotional dependence on the hospital. NC is the dimension with the lowest score in the organizational commitment of nurses. Among the eight items of normative commitment, the one with the lowest score is "One of the major reasons I continue to work for this organization is that I believe that loyalty is important and therefore feel a sense of moral obligation to remain" (3.60 ± 1.06). It means that people do not plan to leave the hospital, not because they think that job-hopping is an act of disloyalty, but other reasons choose to stay in the hospital to continue to work. This item shows that nurses' loyalty to the hospital is not high enough, which needs to be paid special attention by leaders. Normative commitments emphasize that behavior should be consistent with institutional and professional ethics. Normative commitment emphasizes responsibility and professional loyalty. It reminds the leaders to pay attention to the ideological and moral education of the staff, guides the nurses to set up the correct world outlook, outlook on life, values, cultivate the proper professional ethics, especially improve the loyalty of nurses.

This study shows that LMX is positively correlated with OC ($r=0.562$), which indicates that the better the quality of leadership membership, the higher the organizational commitment of nurses. This is consistent with the existing research results (Yi, H. H., & Yi, Y. J., 2014; Yu, A., et al 2018; Gottfredson, R. K., et al, 2020). Meanwhile, LMX is positively correlated with the three dimensions of organizational commitment (AC, CC, NC) respectively ($r=0.392$, $r=0.520$, $r=0.445$), among which LMX and CC have the strongest correlation. TMX is positively correlated with OC ($r=0.587$), indicating that the better the quality of team member relationship, the higher the organizational commitment of nurses. Although there are few studies on the correlation between TMX and organizational commitment of nurses, from the

limited research results, we find that the results of this study are similar to those of some enterprises (Trybou, J., 2015; Saeed, I., 2014; Saeed, B. B., et al, 2019). At the same time, this study finds that TMX and the three dimensions of organizational commitment (AC, CC, NC) are also positively correlated, respectively ($r=0.436$, $r=0.548$, $r=0.439$). Among them, TMX and CC have the strongest correlation. This conclusion is inconsistent with the current research results. The study of J. Trybou (2015) found that team-member exchange had a positive impact on nursing staff satisfaction and affective commitment. Compared with LMX, TMX has a stronger positive impact on Organizational Commitment. Of the three dimensions of Organizational Commitment, both LMX and TMX have the strongest correlation with CC.

Research Suggestion

Healthcare organizations are now challenged to retain nurses' generation and understand why they are leaving their nursing careers prematurely. Acquiring knowledge about the effect of Leader-Member Exchange (LMX) and Team-Member Exchange (TMX) can help organizational leaders to deal effectively with dysfunctional behaviors and make a difference in enhancing nurses' Organizational Commitment (OC) to their organization. Strategies to foster and enhance the quality of leader-member exchange and team-member exchange are considered significant factors in increasing nurses' organizational commitment.

Nurses work in a complex social relationship that is closely related to them, not only with their leaders but also with team members. Almost all the existing researches separate the exchange of leading members from the exchange of team members and study the causes and results. Also, whether the above two exchange relationships are correlated with the organizational commitment of nurses, or even which exchange relationship has a greater impact on the organizational commitment of nurses, these questions are raised by us and studied in this paper.

The findings indicated that the qualities of leader-member exchange and team-member exchange were the important factors impacting the nurses' organizational commitment. Nursing managers may need to take effective measures to improve the quality of the relationship between leading members, promote communication and cooperation

among team members, and then improve the organizational commitment of nurses and improve the performance of nursing teams.

Suggestion for Future Research

The research may provide a conceptual model for clarifying the relationship between the leader-member exchange, team-member exchange and nurses' OC specifically in nursing literature. There is no published study in China that investigates the relationship among these study variables, and it is considered as the first one to examine this relationship using standardized measures in Nursing. It could be a preliminary step for further research works.

In this study, nurses' self-evaluation method was used to investigate their organizational commitment, which may be flawed. Further research can use multi-dimensional data collection methods (e.g., supervisors evaluating nurses, mutual evaluation among nurses, etc.). This study only used cross-sectional survey data. The effect of the social exchange relationship on nurses' organizational commitment is a long-term dynamic process. The use of cross-sectional survey data cannot strictly examine the causal relationship between variables. It is necessary to select multiple time nodes for investigation in future research. Finally, the conceptual model established in this study needs to be verified in other provinces of China and other countries worldwide.

References

- Abou Hashish, E. A. (2017). Relationship between ethical work climate and nurses' perception of organizational support, commitment, job satisfaction and turnover intent. *Nursing ethics*, 24(2), 151-166.
- Akgerman, A., & Sönmez, B. (2020). *The relationship between trust in first-line nurse managers and organizational commitment*. International Nursing Review.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of occupational psychology*, 63(1), 1-18.
- Anand, S., Vidyarthi, P., & Rolnicki, S. (2018). Leader-member exchange and organizational citizenship behaviors: Contextual effects of leader power distance and group task interdependence. *The Leadership Quarterly*, 29(4), 489-500.

- Chong, M. P., Peng, T. K., Fu, P. P., Richards, M., Muethel, M., Caldas, M. P., & Shang, Y. F. (2015). Relational perspectives on leaders' influence behavior: the mediation of western leader-member exchange and chinese guanxi. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 46(1), 71-87.
- Dinc, M. S., & Huric, A. (2017). The impact of ethical climate types on nurses' behaviors in Bosnia and Herzegovina. *Nursing ethics*, 24(8), 922-935.
- Fu, W., & Deshpande, S. P. (2014). The impact of caring climate, job satisfaction, and organizational commitment on job performance of employees in a China's insurance company. *Journal of business ethics*, 124(2), 339-349.
- Gottfredson, R. K., Wright, S. L., & Heaphy, E. D. (2020). A critique of the leader-member exchange construct: back to square one. *The Leadership Quarterly*, 31(6), 101385.
- Graen, G. B., & Uhl-Bein, M. (1995). Development of leader-member exchange (LMX) theory of leadership over 25 years: Applying a multi-level multi-domain perspective. *Leadership Quarterly*, 6, 219-247.
- Graen, G. B., & Uhl-Bien, M. (1995). Relationship-based approach to leadership: Development of leader-member exchange (LMX) theory of leadership over 25 years: Applying a multi-level multi-domain perspective. *The leadership quarterly*, 6(2), 219-247.
- Keskes, I., Sallan, J. M., Simo, P., & Fernandez, V. (2018). Transformational leadership and organizational commitment: Mediating role of leader-member exchange. *Journal of Management Development*, 37(3), 271-284.
- Kim, M. H., & Yi, Y. J. (2019). Impact of leader-member-exchange and team-member-exchange on nurses' job satisfaction and turnover intention. *International nursing review*, 66(2), 242-249.
- Lorber, M., & Skela-Savič, B. (2014). Factors affecting nurses' organizational commitment. *Obzornik zdravstvene nege*, 48(4).
- Saeed, B. B., Afsar, B., Cheema, S., & Javed, F. (2019). Leader-member exchange and innovative work behavior: The role of creative process engagement, core self-evaluation, and domain knowledge. *European Journal of Innovation Management*, 22(1), 105-124.

- Saeed, I., Waseem, M., Sikander, S., & Rizwan, M. (2014). The relationship of turnover intention with job satisfaction, job performance, leader member exchange, emotional intelligence and organizational commitment. *International Journal of Learning and Development*, 4(2), 242-256.
- Seers, A., Petty, M. M., & Cashman, J. F. (1995). Team-member exchange under team and traditional management: A naturally occurring quasi-experiment. *Group & Organization Management*, 20, 18-38.
- Selvarajan, T. T., Singh, B., & Solansky, S. (2018). Performance appraisal fairness, leader member exchange and motivation to improve performance: A study of US and Mexican employees. *Journal of Business Research*, 85, 142-154.
- Trybou, J., Malfait, S., Gemmel, P., & Clays, E. (2015). Nursing staff and their team: Impact on intention to leave. *International nursing review*, 62(4), 489-496.
- Ulrich, C. M., Taylor, C., Soeken, K., O'Donnell, P., Farrar, A., Danis, M., & Grady, C. (2010). Everyday ethics: ethical issues and stress in nursing practice. *Journal of advanced nursing*, 66(11), 2510-2519.
- Yang, J., Liu, Y., Chen, Y., & Pan, X. (2014). The effect of structural empowerment and organizational commitment on Chinese nurses' job satisfaction. *Applied Nursing Research*, 27(3), 186-191.
- Yi, H. H., & Yi, Y. J. (2014). Influence of leader-member exchange quality of head nurses and clinical nurses on organizational commitment and job satisfaction in clinical nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 20(2), 195-205.
- Zhao, H., Liu, W., Li, J., & Yu, X. (2019). Leader–member exchange, organizational identification, and knowledge hiding: The moderating role of relative leader–member exchange. *Journal of Organizational Behavior*, 40(7), 834-848.
- Yu, A., Matta, F. K., & Cornfield, B. (2018). Is leader–member exchange differentiation beneficial or detrimental for group effectiveness? A meta-analytic investigation and theoretical integration. *Academy of Management Journal*, 61(3), 1158-1188.

Measuring Lean Economic Sustainability: A Scale Development Study

¹Juthamas Brommanop and ²Jantima Banjongprasert

^{1,2}Silpakorn University International College

¹Corresponding Author. E-mail: jbaomma@gmail.com

Abstract

Lean Economic Sustainability is one of the most prominent concepts in the lean and sustainability areas of study. Indeed, previous research has indicated the positive impacts of lean practice on firm performance. Additionally, studies have shown the critical role of economic sustainability on firm's sustainability performance. Despite the growing body of literature on these concepts, the measurement of lean economic sustainability is still lacking. Thus, the purpose of this study is to provide an original, valid, and reliable measure of lean economic sustainability focusing on the production process in the manufacturing firms. Based on established literature on lean and economic sustainability, a scale measurement was developed through a systematic scale development process. Data was collected from 406 automotive industry employees in Multinational Companies (MNCs), Thailand. Exploratory factor analysis was conducted to determine the underlying factorial structure of the scale. The results of the analysis provided a two-dimensional structure of lean economic sustainability, including physical productivity and product quality. The developed scale was tested and validated through confirmatory factor analysis. The implications of the findings and suggestions for future research are discussed.

Keywords: lean economic sustainability; economic sustainability performance; sustainability; automotive manufacturing firms, MNCs, Thailand

Introduction

Many organizations, particularly automotive organizations, struggle in the new customer driven and globally competitive markets. These factors present a big challenge to organizations to look for new tools and methods to continue moving up the ladder in the changed market scenario. To overcome this situation and to become more profitable, many manufacturers have applied lean manufacturing (LM). However, instead of paying attention to LM alone, there is increasing concern in the corporate world about the present global scenario, with the main challenges that our societies now face being climate change, poverty and inequity, population growth, pollution, and the increasing cost of energy and resources. Thus, improving sustainability performance and reducing the negative environmental and social impact of industrial processes is no longer just nice to have, but a business imperative:

sustainability has emerged as a new competitive criterion (Turley-McIntyre, Marchl et al. 2016) (Rusinko 2007),(Young and Dhanda 2012). It is in this context that LM has emerged as a major part of the sustainability answer.

Many researchers and practitioners have covered the possible integration of lean and sustainability and this has received increasing attention. The results of many studies conducted indicate that lean is beneficial for sustainable manufacturing with a dominant perspective on economic aspect manufacturing. The alignment between lean management and economic sustainability is that economic sustainability is usually well understood. At the plant level, it is being operationalized as production or manufacturing costs. The triple-bottom-line concept suggests that firms not only need to engage in socially and environmentally responsible behaviors, but also that positive financial gains can be made in the process(Gimenez, Sierra et al. 2012, Sancha, Longoni et al., 2015). The key benefit of this research is to provide original, valid, and reliable measures of lean economic sustainability to improve actions that need to be adopted to improve lean, and economic sustainability reflecting the manufacturing firm practices in production.

Research Objectives

This research objectives aim to develop lean economic sustainability scale through a systematic scale development process. In the study, exploratory factor analysis is conducted to determine the underlying factorial structure of the scale. Cronbach's alpha results are presented, and the confirmatory factor analysis (CFA) demonstrates acceptable model fit indices of lean economic sustainability.

Literature review: existing methods of measuring lean economic sustainability

Lean Economic Sustainability principles

1. Physical productivity Principle- Units per labor hour

One of the improvement results in the process that creates positive financial gains is plant performance which was measured by physical productivity. Customers today demand high quality products with varying production requirements, and often require deliveries in small lot sizes with short lead times. Manufacturers have adopted initiatives related to setup time reduction, cellular manufacturing, and quality improvement. Production in smaller lot sizes requires more frequent setups. Further, firms limited to mass

production capabilities are often ill-equipped to compete in today's marketplace. Consequently, many firms have sought the flexibility and efficiency associated with cellular manufacturing. Finally, a greater concern with quality on the part of customers has led manufacturers to invest in quality initiatives to retain and expand their customer bases and to reduce the costs associated with quality failures (Huson and Nanda 1995, Ittner and Larcker 1995, Mohrman, Tenkasi et al. 1995, Chanegrih and Creusier 2016). However, other research findings support a positive association between modern manufacturing practices and financial performance. In addition, over-production and excess inventory can result in a negative impact on a firm's profitability (Bergenwall, Chen et al. 2012). Cellular manufacturing (Delgoshaei, Ariffin et al. 2016, Aalaei and Davoudpour 2017) can assist a firm to improve job shop production but the parts to be made must be grouped by similarity into families (Frandsen, Seppänen et al. 2015). In addition, develop lean economic sustainability with existing suppliers' impact to Physical productivity. As well as, appropriate monitoring supplier performance impact to physical productivity.

2. Product quality from process Principle– Defect unit

Quality was measured by the number of defective units in parts per million as reported to the plants by their customers over the same twelve-month period. This defect can be reduced which will have a positive effect on productivity (Lieberman and Demeester 1999, Siregar 2020). How, if, and when this will happen depends on the problem-solving capabilities (Sakakibara, Flynn et al. 1997, Siregar 2020).

Some types of production wastages can be identified from the problems caused WIP and inventory production defects. After this waste is removed or reduced the quality of the final product may improve. Supplier development can involve a long-term cooperative to upgrade a supplier's technical, quality, delivery, and cost capabilities (Krause, Scannell et al. 2000). The main activities used by buying firms to improve supplier performance, include: assessment of a supplier's operations and performance; providing incentives for the supplier to improve; creating competition amongst suppliers; and working directly with suppliers through training, education. In addition, Supplier incentives and supplier assessment affect performance improvement in term of direct involvement activities, involves investments such as training and education of a supplier's personnel.

According to (Poksinska, Pettersen et al. 2010) quality improvement techniques apply in manufacturing industry are process management, failure mode, effect analysis (FMEA), SPC, design of experiments (DOE), and QFD. In addition some authors (Dahlgaard and Mi Dahlgaard-Park 2006, Klefsjo, Bergquist et al. 2006) quality improvement techniques share the same origin and were all developed from Japanese TQM practices. The application of approaches requires a strategic decision of senior management and resources in terms of training or hiring personnel. A system comprises written information in the form of instructions and procedures in order to direct and control some form of operation. A quality management system is an essential element of all the approaches, including TQM and Six Sigma. provide a useful distinction between a quality management tool, such as a Pareto chart, cause and effect, or affinity diagram, and a technique such as statistical process control (SPC) or quality function deployment (QFD).

Lean Economic Sustainability practices

With regard to lean economic sustainability practices, a research model that conceptualized lean manufacturing with a number of its best lean practices characterizing different areas of the company was developed by Secondly apply the study from Fullerton (R. and F., 2009) of Lean manufacturing, non-financial performance measures, and financial performance. Thirdly, compare with (Piercy and Rich, 2015) study with to adopt of lean operational practices and independently the uptake of business practices related to economic sustainability impact. Finally, the selection of lean practices base on the most common practices in reviewing literature on the Lean Economic sustainability principles. There are five lean economic sustainability practices in the physical productivity principle and nine lean economic sustainability practices in the product quality principle (see Table 1).

Table 1: A list of lean Economic sustainability dimensions and practices

Dimension	Practices	
Physical Productivity (“PPE”)	1. Set up time reduction – Single-minute exchange of die (“SMED”) to lower manufacturing cost 2. Cellular manufacturing to improve productivity measured by units per labor hour 3. Approach of lean economic sustainability to develop with existing suppliers 4. Appropriate collaboration documented with supplier performance to improve physical productivity 5. Appropriate tracking supplier performance to improve physical productivity 6. Appropriate monitoring of suppliers performance to improve product quality"	(R. and F. 2009) (Rubrich and Watson 2004) (Piercy and Rich 2015) (Metternich, Bechtloff et al. 2013) (Handfield and Nichols Jr 1999) (Krause, Scannell et al. 2000) (Heide and Stump 1995)
Product Quality (“PQE”)	7. Provide training to suppliers to achieve their economic practices targets 8. Provide incentives to suppliers 9. Quality Improvement processes to reduce defects per unit 10. Improve quality by failure mode and effect analysis (“FMEA”) to reduce defects per unit 11. Improve quality by statistical process control (“SPC”) to reduce defects per unit 12. Improve quality by design of experiments (“DOE”) to reduce defects per unit 13. Improve quality by cause and effect, or affinity diagram to reduce defects per unit 14. Establish culture of quality to reduce defects per unit	(Poksinska, Pettersen et al. 2010, Piercy and Rich 2015) (Dahlggaard and Mi Dahlggaard-Park 2006) (Klefsjo, Bergquist et al. 2006) (R. and F. 2009)

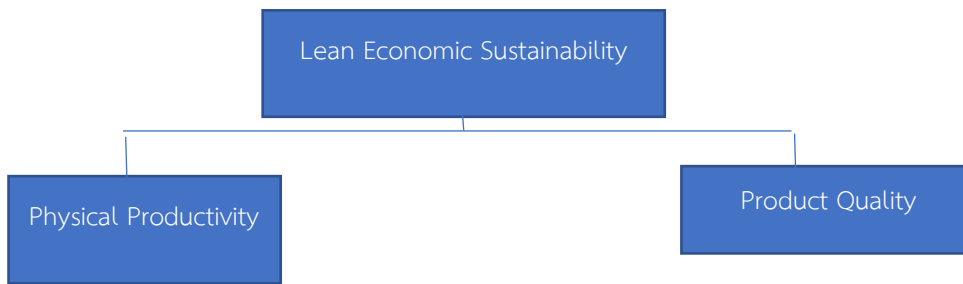


Figure 1: Research Conceptual Model

From literature development, the alignment between lean management and economic sustainability is the improvement of manufacturing costs related to physical productivity and product quality as show in table 1.

Research Methodology

The study involves conducting a survey to obtain the categorical data for statistical testing of the formulated hypothesis. The survey was conducted two ways with the first one using an electronically administered questionnaire, as it was the most convenient way of collecting the required information and the second one using a paper questionnaire. The questionnaire link was sent via e-mail for the electrical format and the paper was sent via post enclosing a return envelope and pre-paid stamp. The surveyed questionnaire was e-mailed and mailed to managers of 50 manufacturing companies or 600 total population with a response return rate totaling 406 copies (Cochran 2007). Two weeks after sending out questionnaire asking them to complete it and send it back, a follow up call was made to respondents as a reminder soliciting their participation. The data collection process was stopped one month after its commencement.

1. Sample and data

The total responses as mentioned earlier was 406 to the questionnaire both by email and return paper questionnaires. So, a response rate of 68% was achieved from the online survey and hard copy questionnaire. The population of this study consists of all manufacturing firms who implement lean practices in the Thailand automotive industry. The population frame for this study was obtained from the Thai Auto Parts Manufacturers Association (“TAPMA”) directory 2020. The most appropriate respondents are key informants who hold managerial positions in manufacturing firms. In this study, sustainable manufacturing with main focus on environmental outcomes have been considered with each

firm surveyed qualified from the perspective of quality system certifications obtain at least to the levels of ISO 9001, ISO 14001. Outcomes are defined as the lean economic sustainability model of factors affecting the economic sustainability performance new measurement scale. Measurement items for the outcomes are developed from the literature.

Data analysis

The EFA which was satisfactorily assured by the Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy (“KMO”) and Bartlett’s test of sphericity values. The first analysis to present the descriptive statistical analysis, and present Exploratory factor analysis EFA and Reliability Cronbach’s alpha, finally present the second order CFA demonstrated acceptable model fit indices (Hair Jr, Hult et al. 2016, Hair, Risher et al. 2019) as follows:

Research Results

1. Descriptive statistical analysis: LECS was perceived at a high level

Table 2: Descriptive table: Mean, SD., Skewness, Kurtosis, level of mean

Variable	Items	Mean	SD	Ske.	Kur.	Level of mean
Lean Economic Sustainability- LECS	14	4.072	0.510	-0.640	-0.353	High
1. Physical productivity	5	3.998	0.569	-0.292	-0.500	High
2. Product quality	9	4.113	0.563	-0.783	-0.065	High

2. Exploratory factor analysis EFA and Reliability Cronbach’s alpha

The EFA results indicated that the Lean Economic sustainability was gauged from a total of 14 questions. The results generated using principal components and Varimax rotations determined that 2 questions had cross-loadings of greater than 0.40 and no questions had factor loadings below 0.40. As such, the decision was made to exclude 2 questions (PPE02, PPE04). Finally, the remaining 12 questions were arranged into two groupings as per the below table. As a result of the EFA of the new grouping questions there are three questions (PQE06, PQE07, PQE08) pertaining to product quality dimension which rotated in physical productivity. On the other hand, one question regarding physical productivity (PPE05) is rotated in product quality dimension.

Table 3: Exploratory factor analysis Rotated Component Matrix of LECS

	Lean Economic Sustainability - LECS	
	Physical Productivity	Product Quality
PQE06	.820	
PQE07	.800	
PQE08	.667	
PPE01	.626	
PPE03	.600	
PQE01		.682
PQE04		.679
PQE03		.640
PQE02		.624
PPE05		.588
PQE09		.511
PQE05		.430
% of Variance	22.604	21.829
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy = 0.674, Bartlett's Test of Sphericity = 337.556, p-value = .000		

The reliability of components concluded from the 12 questions indicated that an internal consistency was found in the physical productivity Cronbach's Alpha 0.790 which was acceptable and the product quality Cronbach's Alpha 0.832 was good. Acceptable range of Cronbach's alpha is a value of 0.70 or above.

3.Second order CFA demonstrated acceptable model fit Lean Economic Sustainability

After modification the results of the CFA demonstrated an acceptable model fit as per the below table 9 and figure 2:

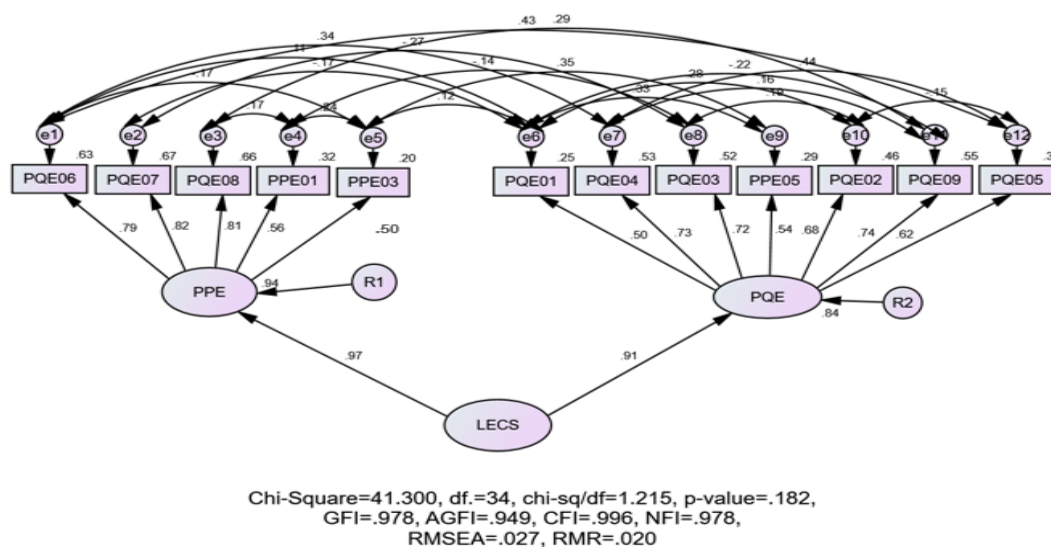


Figure 2 Final model of Lean Economic Sustainability

Table 4: CFA of Lean Economic Sustainability

	χ^2	Df	p-value	χ^2/Df	GFI	CFI	NFI	RMSEA	RMR
Criteria	-	-	-	≤ 3.00	≥ 0.90	≥ 0.90	≥ 0.90	≤ 0.07	≤ 0.09
Final model	41.300	34	.182	1.215	.978	.996	.978	.027	.020

Note: χ^2 = Chi-squares, Df = Degree of freedom, GFI = Goodness of fit index, CFI = comparative fit index, NFI = Normed Fit Index, RMSEA = root mean square error of approximation, RMR = root mean square residual. Fit Index χ^2/df : Acceptable Threshold Levels <3 good, <5 permissible, **GFI**: Acceptable Threshold Levels >0.95 good, >0.90 acceptable, **AGFI**: Acceptable Threshold Levels >0.95 good, >0.90 acceptable, **RMSEA**: Acceptable Threshold Levels <0.07 good, $0.07-0.10$ moderate, **RMR**: Acceptable Threshold Levels <0.09 good, **CFI**: Acceptable Threshold Levels >0.95 good, >0.90 acceptable, **NFI**: Acceptable Threshold Levels >0.95 good, >0.90 acceptable

Conclusion

In this research, a theoretical model was developed to study the effects of Physical Productivity and Product Quality practices in manufacturing firms on lean economic sustainability. The results of the study indicate that Physical Productivity and Product Quality practices were found to have a significant effect on lean economic social sustainability. The new measurement scale indicates that lean economic sustainability practices are established.

Insofar as physical productivity dimension is concerned, the most influential practices are statistical process control (SPC), design of experiments (DOE), cause and effect, or affinity diagram, as a quality improvement technique, SMED (single minute exchange of dies), and all of these suggest that the concept of “lean” to existing local suppliers exist respectively. In product quality dimension, the most influential practices are regular monitors of suppliers’ performance, use of process management as a quality improvement technique, provision of incentives to suppliers, provision of training and teaching to suppliers to improve economic practice targets, tracking of suppliers’ cost-effective solutions focusing on cost reduction goals, quality improvement (“QI”) goals with dedicated QI teams, and uses of a failure mode and effect analysis tool (“FMEA”) as quality improvement techniques respectively.

Discussion

From the studies conducted on the dimension of physical productivity, the results indicate that the physical productivity practices have a positive effect on lean economic sustainability. There were five activities with three of them (PQE06, PQE07, PQE08) indicating that product quality is rotated in physical productivity components. According to the literature studied and reviewed, it would appear that SPC, DOE and Cause and Effect can contribute not only to the improvement of product quality but also to the productivity of the end process result. (Jamil, Khalid et al., 2018). Therefore, these three practices can combine to describe physical productivity as a new measurement scale. In addition, the practice of SMED also prescribes that the physical productivity is confirmed by the literature studied and reviewed that production in smaller lot sizes requires more frequent setups. Therefore, reducing setup time (and cost) is increasingly necessary to serve customers in a timely manner, and profitably (Piercy and Rich 2015). Regarding suggestions that the concept of “lean” applied to existing local suppliers rather than finding new, lean-applied suppliers also mention by (Liker 1997),(Wu and Management 2003),(Krause, Scannell et al. 2000) is that much of the work surrounding the Japanese cooperative supply relationship is based on the assumption that these relationships are established in order to enhance some aspect of supplier manufacturing performance. Thus, the new measurement scale for the dimension of physical productivity is included (PPE 01) SMED technique, (PPE03) suggests the concept of lean” to existing local suppliers, (PPE06) SPC technique, (PQE07) DOE technique, and (PQE08) Cause and effect, or affinity diagram

The dimension of product quality practices reviewed to together with the results of this study shows that product Quality practices have a positive effect on lean economic sustainability. There are seven activities and one of them (PPE05) indicates that the physical productivity is rotated into a product quality component. According to the literature prepared by experts and which was reviewed, the assemblers and the suppliers work together over every detail of the supplier’s production process, looking for ways to cut costs and improve quality. In this study it would appear that the factory aims to improve supplier’s deliverables in terms of cost reduction with positive effects on physical productivity. However, the aim is no only to cut the costs but also the overall expectation is to produce better and improved quality products. Thus, tracking supplier’s cost-effective solutions is

also reasonable and has positive effects to product quality. There are three practices/incentives that can be implemented regarding suppliers that may result in positive effects on product quality dimensions and these include: 1) regularly monitoring suppliers' overall waste reduction, quality improvement and innovation performance; 2) provide training and education to suppliers to improve economic practice targets; and, 3) provide incentives to suppliers to implement economic practices targets.

Reference can be made to the literature which importantly identifies that suppliers have a direct impact (both positive and negative) on several competitive dimensions of a buying firm's business strategy, including cost, quality, technology, delivery, flexibility, and profits (Handfield and Nichols Jr 1999),(Krause, Scannell et al. 2000).

In addition, there are also practices in lean economic sustainability of quality improvement technique, failure mode and effect analysis tool ("FMEA"), and quality improvement ("QI") that have positive effects on product quality which is also in the literature studies that have been conducted. Thus, the new measurement scale for the dimension of product quality is included (PQE1) regularly monitors suppliers' (PQE2) provides training and teaching to suppliers (PQE3) provides incentives to suppliers (PQE4) process management as a quality improvement technique (PQE5) FMEA technique (PQE9) Quality improvement ("QI") goals, and (PPE5) tracks suppliers' cost-effective solutions focusing on cost reduction goals.

Research Suggestions

Data was collected at a single point of time. As the study is a cross sectional study, the findings of the research could only reflect the situation at a particular point in time regarding the practices of lean economic sustainability outcomes. Therefore, a longitudinal study that examines lean economic sustainability practices in a manufacturing firm for an extended period of time would provide a more precise picture of the casual relationship of physical productivity and product quality practices on lean economic sustainability.

The study focuses on automotive manufacturing firms in Thailand which means the study excluded manufacturing firms in other industries. Therefore, the question of whether the study results can be applied to other industries need to be considered.

The overall findings of this paper indicate that the two dimensions including physical productivity and product quality were found to have a significant effect on lean economic

sustainability. Future studies would be encouraged to make use of this study for further investigation of the effects of lean sustainability practices to other areas of firm's performances and also in integrating with other practices hopefully identifying which would be the most suitable types of manufacturing industry that could prove the hypothesis reached.

References

- Aalaei, A. and H. Davoudpour (2017). "A robust optimization model for cellular manufacturing system into supply chain management." *International Journal of Production Economics*, 183, 667-679.
- Bergenwall, A. L., et al. (2012). "TPS's process design in American automotive plants and its effects on the triple bottom line and sustainability." *International Journal of Production Economics*, 140(1), 374-384.
- Chanegrih, T. and J. J. M. i. I. M. G. I. Creusier (2016). "The Effect of Internal and External Lean Practices on Performance: A Firm-Centered Approach." *Management international/International Management/Gestión Internacional* ,21(1), 114-125.
- Cochran, W. G. (2007). *Sampling techniques*. John Wiley & Sons.
- Dahlgaard, J. J. and S. Mi Dahlgaard-Park (2006). "Lean production, six sigma quality, TQM and company culture." *The TQM magazine*, 18(3), 263-281.
- Delgoshaei, A., et al. (2016). "Review of evolution of cellular manufacturing system's approaches: Material transferring models." *International Journal of Precision Engineering and Manufacturing*, 17(1), 131-149.
- Frandsen, A. G., et al. (2015). Comparison between location based management and takt time planning. *Proceedings of the 23rd Annual Conference of the International Group for Lean Construction*, IGLC Perth.
- Gimenez, C., et al. (2012). "Sustainable operations: Their impact on the triple bottom line." *International Journal of Production Economics*, 140(1), 149-159.
- Hair, J. F., et al. (2019). "When to use and how to report the results of PLS-SEM." *European business review*, Vol. 31 No. 1, 2-24.
- Hair Jr, J. F., et al. (2016). *A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)*. Sage publications.

- Handfield, R. and E. J. S. C. M. Nichols .(1999). *Introduction to Supply Chain Management*. Prentice-Hall, Upper Saddle River, NJ.
- Heide, J. B. and R. L. J. J. o. B. R. Stump (1995). "Performance implications of buyer-supplier relationships in industrial markets: a transaction cost explanation." *Journal of Business Research, Elsevier*, 32(1), 57-66.
- Huson, M. and D. J. J. o. O. M. Nanda (1995). "The impact of just - in - time manufacturing on firm performance in the US." *Journal of Operations Management*, 12 (3-4), 297-310.
- Ittner, C. D. and D. F. J. J. o. a. r. Larcker (1995). "Total quality management and the choice of information and reward systems." *Journal of Accounting Research* , 33, 1-34.
- Jamil, M., et al. (2018). "IMPROVING THERMOFORM PRODUCTIVITY: CASE OF DESIGN-OF-EXPERIMENT." *Journal of Quality and Technology Management*, Volume XV, Issue I, 87-106.
- Klefsjo, B., et al. (2006). "Six Sigma and Total Quality Management: different day, same soup?" *International Journal of Six Sigma and Competitive Advantage*, 2(2),162-178.
- Krause, D. R., et al. (2000). "A structural analysis of the effectiveness of buying firms' strategies to improve supplier performance." *A Journal of the Decision Sciences Institute*, 31(1), 33-55.
- Liker, J. K. (1997). *Becoming lean: Inside stories of US manufacturers*. Productivity Press.
- Metternich, J., et al. (2013). "Efficiency and Economic Evaluation of Cellular Manufacturing to Enable Lean Machining." *Procedia CIRP* 7, 592-597.
- Mohrman, S. A., et al. (1995). "Total quality management: practice and outcomes in the largest US firms." *Employee Relations*, 17, 26-41.
- Piercy, N. and N. Rich (2015). "The relationship between lean operations and sustainable operations." *International Journal of Operations & Production Management*, 35(2), 282-315.
- Poksinska, B., et al. (2010). "Quality improvement activities in Swedish industry: drivers, approaches, and outcomes." *International Journal of Quality and Service Sciences* ,2(2), 206-216.

- R., F. R. and W. W. F. (2009). "Lean manufacturing, non - financial performance measures, and financial performance." *International Journal of Operations & Production Management*, 29(3), 214-240.
- Rubrich, L. and M. Watson (2004). *Implementing world class manufacturing*. includes lean enterprise: business manual. WCM Associates.
- Rusinko, C. (2007). "Green manufacturing: an evaluation of environmentally sustainable manufacturing practices and their impact on competitive outcomes." *IEEE Transactions on Engineering Management*, 54(3), 445-454.
- Sakakibara, S., et al. (1997). "The impact of just-in-time manufacturing and its infrastructure on manufacturing performance." *Management Science*, 43, 1246.
- Sancha, C., et al. (2015). "Sustainable supplier development practices: Drivers and enablers in a global context." *Journal of Purchasing and Supply Management* ,21(2), 95-102.
- Siregar, K. (2020). Quality control analysis to reduce defect product and increase production speed using lean six sigma method. *IOP Conference Series: Materials Science and Engineering*, IOP Publishing.
- Turley-McIntyre, B., et al. (2016). "Sustainability reporting in Canada's financial institutions." *Journal of Co-Operative Accounting and Reporting* ,4, 35-58.
- Wu, Y. C. J. I. J. o. O. and P. Management (2003). "Lean manufacturing: a perspective of lean suppliers." *International Journal of Operations & Production Management*, 23 (11) ,1349-1376.
- Young, S. T. and K. K. Dhanda (2012). *Sustainability: Essentials for business*. Sage Publications.