



**COLA
KKU**



Local วารสารการบริหารท้องถิ่น Administration Journal

Volume 17 • Number 1 • January – March 2024
ISSN (Print) 1906-103X • ISSN (Online) 2730-1834
www.localadminjournal.com



Local วารสารการบริหารท้องถิ่น Administration Journal

Volume 17 • Number 1 (January – March 2024)

ปีที่ 17 • ฉบับที่ 1 (มกราคม – มีนาคม 2567)

The Local Administration Journal (LAJ) has been the flagship open-access journal of the College of Local Administration, Khon Kaen University, Thailand since 2008. LAJ serves as a forum for scholars, researchers, public administrators, students, and the general public, both domestic and international, to disseminate their latest scholarly and empirical work on local governance. LAJ's mission is to provide, on a regular and sustainable basis, a high quality scholarly journal for reporting empirical and comparative study findings, topical issues, theoretical concerns, and reviews on local governance and its related fields of study. LAJ also publishes high quality review and research articles in the fields of public administration, political science, economics, management, social sciences, and other disciplines related to local governance.

LAJ is published quarterly and provides immediate open access to its content on the principle that making research freely available to the public supports a greater global exchange of knowledge. LAJ is indexed by the Thai-Journal Citation Index (TCI Tier 1) and Google Scholar.

To ensure the highest quality of the journal, all research, review, and academic articles will undergo a double-blind peer-review process in which the authors and reviewers do not know each other's identity. At least two reviewers will be assigned to review an article. The opinions expressed in LAJ are those of the individual author or authors, and not necessarily those of the editorial staff or the College of Local Administration.

Honorary Editor-in-Chief: Peerasit Kamnuansilpa

Editor-in-Chief: Hirofumi Ando

Editors: Grichawat Lowatcharin and Sirisak Laochankham

Editorial Staff Member: Nattaya Srihanarm

Editorial Board Members:

Bruce Gilley, Portland State University, USA

Allen Hicken, University of Michigan, USA

Weerasak Krueathep, Chulalongkorn University, Thailand

Kealeboga Maphuny, University of South Africa, South Africa

Charles E. Menifield, Rutgers University, USA

Masashi Nishihara, Research Institute for Peace and Security, Japan

Oraon Pooncroen, Chiang Mai University, Thailand

Keiko Osaki-Tomita, Tokiwa University, Japan

Emmanuel Kojo Sakyi, University of Ghana, Ghana

Maria Fe Villamejor-Mendoza, University of the Philippines, Philippines

Xiaodong Xu, Huazhong University of Science and Technology, China

ISSN (Print) 1906-103X • ISSN (Online) 2730-1834

Copyright © 2024 College of Local Administration, Khon Kaen University



Local Administration Journal

College of Local Administration, Khon Kaen University

123 Mittraphap Road, Mueang, Khon Kaen 40002 Thailand

Phone: +66-4320-3124 • Email: cola.laj@gmail.com • Website: www.localadminjournal.com

Editorial

Welcome to Number 17 Issue 1 of the Local Administration Journal (LAJ), the flagship open-access journal of the College of Local Administration, Khon Kaen University, Thailand. Since its inception in 2008, LAJ has been dedicated to fostering a vibrant academic community around the study and practice of local governance. This issue continues our tradition of presenting empirical, theoretical, and comparative studies that advance our understanding of local governance and related disciplines.

In this issue, we explore a wide range of topics that reflect the complex challenges and opportunities faced by local governance in the digital era, the dynamics of migration and labor, the pursuit of good governance and public confidence, financial planning in rural economies, and the legal and ethical dimensions of technology use in governance.

Digital Technologies and Public Service in China by Orachorn Saechang delves into China's "Visit Once at Most" reform, illustrating how digital technologies are harnessed to enhance public service delivery. The study highlights the reform's impact on government objectives, public participation, and the delivery of essential services, while also addressing challenges related to sustainability and data sharing.

Wage Inequality Among Isan Female Migrants by Kittipitch Prommakot, Dusadee Ayuwat, and Panu Suppatkul investigates the wage disparities faced by female migrants from Isan in Thailand. Their study provides insight into the economic dimensions of internal migration and the spatial inequality manifesting in wage differences across regions.

Research Motivation Among Support Staff by Wutthipong Whandee and Siriwit Issaro examines the factors influencing research motivation among support staff in humanities and social sciences at Prince of Songkla University, revealing the importance of attitudes and job responsibilities over other factors like educational level and research environment.

Area-Based Development for Resource Management by Noppon Akahat and Kittipong Pearnpitak presents a case study on the implementation of an underground water bank system in Ubon Ratchathani. This research underscores the effectiveness of area-based development in addressing water-related challenges through community engagement and technological integration.

Public Confidence and Good Governance in Local Government by Soraya Supaphol, Laddawan Someran, and Chanatsikarn Khongthat assesses public confidence in local governance against the backdrop of good governance principles. Their mixed-methods approach provides valuable insights into public perceptions and the administration's performance.

Financial Planning Among Rubber Farmers by Pijittra Kaewpichai and Hansa Chalermphiphat explores the conditions affecting the success of household financial planning among rubber farmers in Surat Thani Province. The study highlights the critical aspects of financial planning and its impact on the livelihoods of rural farmers.

Legal and Privacy Concerns of AI in Credit Scoring by Taenrat Kungern addresses the implications of using artificial intelligence in credit scoring systems within the context of China's social credit system. This paper raises important questions about data privacy, discrimination, and the ethical and legal challenges posed by AI-driven evaluations.

Each article in this issue contributes to our mission of providing a high-quality scholarly platform for discussions on local governance. We are particularly proud of the diversity of topics and the breadth of disciplinary approaches represented, underscoring the journal's commitment to multidisciplinary research in public administration, political science, economics, management, social sciences, and related fields.

We extend our gratitude to all the contributors, reviewers, and readers of the LAJ. Your continued support and engagement are crucial to our shared goal of advancing the study and practice of local governance. As we look forward to future contributions, we remain committed to playing a mentorship role for emerging scholars and professionals in the field.

Together, we continue to build a richer understanding of local governance challenges and opportunities in Asia and beyond, contributing to the global discourse on governance, development, and community empowerment.

Editorial Team
Local Administration Journal
College of Local Administration
Khon Kaen University, Thailand

Contents

ACADEMIC ARTICLE

- How Do Digital Technologies Enhance Public Service? A Review of The Governmental Administrative Reform in China** 1

Orachorn Saechang

RESEARCH ARTICLES

- Wage Inequality Among Isan Female Migrants in Their Destinations** 17

Kittipitch Prommakot, Dusadee Ayuwat, and Panu Suppatkul

- Exploring Factors Influencing Research Motivation Among Support Staff in Humanities and Social Sciences at Prince of Songkla University, Hat Yai Campus** 35

Wutthipong Whandee and Siriwit Issaro

- The Area-Based Development for Common-Pool Resource Management: The Underground Water Bank System in Kao Kham Subdistrict Administrative Organization, Ubon Ratchathani** 53

Noppon Akahat and Kittipong Pearnpitak

- Public Confidence in a Local Administrative Organization in Suphan Buri Province Based on the Principles of Good Governance** 73

Soraya Supaphol, Laddawan Someran, and Chanatsikarn Khongthat

- A Study of Financial Planning Conditions that Affect the Success of Household Financial Planning Among Rubber Farmers in Surat Thani Province** 91

Pijittra Kaewpichai and Hansa Chalermphiphat

ACADEMIC ARTICLE

- Legal and Privacy Concerns Regarding the Credit Scores Assessed by Artificial Intelligence** 105

Taenrat Kungern

สารบัญ

บทความวิชาการ	
How Do Digital Technologies Enhance Public Service? A Review of The Governmental Administrative Reform in China	1
Orachorn Saechang	
บทความวิจัย	
ความเหลื่อมล้ำด้านค่าจ้างของแรงงานหญิงอีสานย้ายถิ่นในพื้นที่ปลายทาง	17
กิตติพิชญ์ พรหมโคตร, ดุษฎี อายุวัฒน์, และภาณุ สุพพัฒกุล	
การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการผลิตผลงานวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุนในกลุ่มสาขาวิชามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	35
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่	
วุฒิพงศ์ หว่านดี และสิริวิทย์ อีสโร	
การพัฒนาพื้นที่ในการจัดการทรัพยากรร่วม : กรณีศึกษาระบบธนาคารน้ำใต้ดินในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลเก่าขาม จังหวัดอุบลราชธานี	53
นพพล อัครชาติ และกิตติพงษ์ เพียรพิทักษ์	
ความเชื่อมั่นของประชาชนต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งหนึ่งในจังหวัดสุพรรณบุรี	73
โสธยา สุภาพล, ลัดดาวัลย์ สำราญ, และชนัญศิกานต์ คงทัต	
การศึกษาสภาพของการวางแผนทางการเงินที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการวางแผนทางการเงินในครัวเรือนของเกษตรกรชาวสวนยางพาราในจังหวัดสุราษฎร์ธานี	91
พิจิตรา แก้วพิชัย และहरषा เฉลิมพิพัฒน์	
บทความวิชาการ	
ข้อกังวลด้านกฎหมายและสิทธิส่วนบุคคลในการใช้ปัญญาประดิษฐ์เพื่อการประเมินคะแนนเครดิต	105
แทนรัฐ คุณเงิน	

Wage Inequality Among Isan Female Migrants in Their Destinations

Kittipitch Prommakot

Faculty of Humanities and Social Sciences
Khon Kaen University, Thailand

Dusadee Ayuwat

Labour and International Migration Service Center
Faculty of Humanities and Social Sciences
Khon Kaen University, Thailand

Panu Suppatkul

Faculty of Humanities and Social Sciences
Khon Kaen University, Thailand

Abstract

This article aimed to study the wage inequality among female migrants from Isan across various destinations in Bangkok and its vicinity, and other provinces in Central Thailand. The quantitative research method was used, with the analysis unit at the individual level. The sample consisted of 1,713 female migrants from a migration survey conducted in 2019. The data were collected between October and December 2019 by the National Statistical Office. The data were analyzed using descriptive statistics and cross-tabulation. The results showed that the majority of female migrants from Isan belonged to Generation Y (24 – 41 years old), accounting for 48.6 percent of the sample. They had completed education up to the compulsory level and were predominantly single (62.1 percent and 71.3 percent, respectively). Approximately half of the female migrants chose to immigrate to Bangkok and its vicinity. Furthermore, 72.9 percent of female migrants were employed in occupations classified as the secondary skill level. On average, they worked less than 48 hours per week and earned a monthly income ranging from 9,001 to 15,000 Thai baht (66.5 percent). Most female migrants who worked in Bangkok and its vicinity generally earned higher wages compared to those who worked in the same skill level occupations in other provinces in Central Thailand. This discrepancy can be attributed to the concentration of development for prosperity in the Bangkok area.

Keywords

spatial inequality, wage disparity, Isan female migrant, internal migration, cross-region migration

CORRESPONDING AUTHOR

Dusadee Ayuwat, Labour and International Migration Service Center
Faculty of Humanities and Social Sciences, Khon Kaen University, Thailand, 40002,
Email: dusayu@kku.ac.th
© College of Local Administration, Khon Kaen University. All rights reserved.

ความเหลื่อมล้ำด้านค่าจ้างของแรงงานหญิง อีสานย้ายถิ่นในพื้นที่ปลายทาง

กิตติพิชญ์ พรหมโคตร

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยขอนแก่น

ดุชนิ อายุวัฒน์

ศูนย์บริการแรงงานและการย้ายถิ่นระหว่างประเทศ
คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยขอนแก่น

ภาณุ สุพัตกุล

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยขอนแก่น

บทคัดย่อ

บทความนี้มุ่งศึกษาความเหลื่อมล้ำด้านค่าจ้างของแรงงานหญิงอีสานย้ายถิ่นไปในพื้นที่กรุงเทพฯ และปริมณฑล และพื้นที่จังหวัดอื่น ๆ ในภาคกลาง ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ มีหน่วยการวิเคราะห์ระดับปัจเจก กลุ่มตัวอย่างคือ แรงงานหญิงอีสานที่ย้ายถิ่นไปทำงานในพื้นที่ภาคกลาง จำนวน 1,713 คน จากข้อมูลทุติยภูมิระดับย่อยโครงการสำรวจการย้ายถิ่นของประชากร พ.ศ. 2562 โดยสำนักงานสถิติแห่งชาติ เก็บข้อมูลเมื่อตุลาคม-ธันวาคม 2562 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนาและการวิเคราะห์ตารางไขว้ ผลวิจัยพบว่า แรงงานหญิงอีสานย้ายถิ่นส่วนใหญ่เป็นคนเจนเอเรชันนาย (อายุ 24 – 41 ปี) ร้อยละ 48.6 สำเร็จการศึกษาภาคบังคับ ร้อยละ 62.1 และเป็นโสด ร้อยละ 71.3 กว่าครึ่งหนึ่ง ทำงานในพื้นที่กรุงเทพฯ และปริมณฑล รวร้อยละ 72.9 ทำงานในกลุ่มอาชีพทักษะระดับ 2 (เสมียน พนักงานบริการ ฯลฯ) และทำงานไม่เกิน 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ได้รับค่าจ้าง 9,001-15,000 บาทต่อเดือน ร้อยละ 66.5 และพบว่าแรงงานหญิงอีสานย้ายถิ่นที่ทำงานในกรุงเทพฯ และปริมณฑล ส่วนใหญ่มีสัดส่วนของค่าจ้างที่สูงกว่าพื้นที่จังหวัดอื่น ๆ ในภาคกลาง อีกทั้งแรงงานหญิงที่ประกอบอาชีพในลักษณะเดียวกันในพื้นที่กรุงเทพฯ และปริมณฑล มีรายได้ที่แตกต่างจากจังหวัดอื่น ๆ ในภาคกลาง นับว่าเป็นความเหลื่อมล้ำของค่าจ้างแรงงานหญิงอีสานย้ายถิ่นในถิ่นปลายทางภาคกลาง

คำสำคัญ

ความเหลื่อมล้ำ, ค่าจ้าง, แรงงานหญิงย้ายถิ่น, การย้ายถิ่นในประเทศ, การย้ายถิ่นระหว่างภาค

บทนำ

แรงงาน เป็นปัจจัยสำคัญที่ขับเคลื่อนการขยายตัวของระบบเศรษฐกิจ ประเทศไทยมีคนวัยแรงงานที่มีงานทำกว่า 37.59 ล้านคน เป็นแรงงานหญิงเกือบครึ่งหนึ่ง (Office of Permanent Secretary for Ministry of Labour, 2021) ทั้งนี้ การสำรวจเมื่อ พ.ศ. 2560-2564 พบว่า ผู้ย้ายถิ่นชายและหญิงอยู่ในสัดส่วนที่ใกล้เคียงกัน และผู้ย้ายถิ่นหญิงมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นในบางปี (National Statistical Office, 2017, 2018, 2019, 2020, 2021) ส่วนใหญ่ย้ายถิ่นมาจากภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (ภาคอีสาน) สู่อำเภอกลาง เพื่อแสวงหาความมั่นคงทางอาชีพและรายได้ ซึ่งเป็นพื้นที่แห่งโอกาสและมีการรองรับมากที่สุด พื้นที่ปลายทางมักเป็นเขตอุตสาหกรรม ทั้งภาคบริการและการท่องเที่ยว อาทิ กรุงเทพฯ และปริมณฑล ชลบุรี เป็นต้น ซึ่งเป็นเขตอุตสาหกรรมและการบริการหลักของประเทศ (Ayuwat, Saithong, & Chinnasri, 2019; Gimenez-Nadal & Molina, 2022) อีกทั้งการทำงานอยู่ในภูมิภาคได้รับค่าจ้างไม่สูงมากเมื่อเทียบกับภาคกลาง เพราะโครงสร้างของค่าแรงขั้นต่ำที่กำหนดค่าแรงแตกต่างกันในแต่ละจังหวัด แรงงานหญิงอีสานจึงตัดสินใจย้ายถิ่นไปทำงานในภาคกลาง (Department of Employment, 2021)

แรงงานหญิงอีสานย้ายถิ่นไปทำงานในกรุงเทพฯ และปริมณฑล และพื้นที่จังหวัดอื่น ๆ ในภาคกลาง เพื่อแสวงหาโอกาสและความมั่นคงของรายได้ (National Statistical Office, 2021) เป็นกลุ่มที่ได้รับความสนใจในทางวิชาการอย่างต่อเนื่องในมิติด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม เนื่องจากผู้หญิงอีสานถูกจำกัดพื้นที่การทำงานเฉพาะในบ้าน ตามค่านิยมของสังคมชนบทอีสาน และต้องอยู่ภายใต้โครงสร้างครัวเรือนและชุมชน (Khamnoi & Ayuwat, 2019) เงื่อนไขดังกล่าวทำให้ผู้หญิงอีสานจำนวนหนึ่งพยายามย้ายถิ่นออกไปเป็นแรงงานหญิงอีสานย้ายถิ่น สู่อำเภอที่มีชีวิตอิสระและรายได้ที่เพิ่มขึ้น อย่างไรก็ตาม แม้ว่าแรงงานหญิงอีสานย้ายถิ่นไปทำงานในพื้นที่กรุงเทพฯ ปริมณฑล และภาคกลางสู่พื้นที่มีอุปสงค์ด้านแรงงานหลายระดับ แต่แรงงานหญิงอีสานย้ายถิ่นบางส่วนไม่สามารถประกอบอาชีพหรือมีรายได้ตามที่คาดหวังได้ด้วยข้อจำกัดบางประการ อาทิ ระดับการศึกษา และเหตุผลหนึ่งเป็นเพราะพื้นที่ปลายทางที่ย้ายถิ่นไปทำงานและดำรงชีวิต มีระดับความเจริญแตกต่างกัน รวมถึงการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำที่แตกต่างกัน (Ministry of Labour, 2021)

ดังนั้น การย้ายถิ่นไปในเขตที่มีการพัฒนาต่างกัน จึงน่าจะมีผลต่อโอกาสในการทำงานและค่าตอบแทนที่แตกต่างกันด้วย เพราะผู้ที่ย้ายถิ่นเข้าไปอยู่ในกรุงเทพฯ และปริมณฑล มีแนวโน้มได้รับค่าตอบแทนหรือค่าจ้างสูงกว่าผู้ที่ย้ายถิ่นไปพื้นที่จังหวัดอื่น ๆ ในภาคกลาง แม้ว่าจะเป็นงานลักษณะเดียวกันก็ตาม อาจเป็นเพราะกรุงเทพฯ และปริมณฑลมีค่าครองชีพที่สูงกว่าจังหวัดอื่น ๆ จึงทำให้สถานประกอบการให้ค่าตอบแทนสูงเพื่อดึงดูดคนทำงาน (Insaad, Permpoonwivat, & Kulkolkarn, 2022) บทความนี้ จึงมุ่งศึกษาความเหลื่อมล้ำด้านค่าจ้างของแรงงานหญิงอีสานย้ายถิ่นในถิ่นปลายทางคือ ผู้ที่ย้ายถิ่นไปทำงานในพื้นที่กรุงเทพฯ และปริมณฑล และพื้นที่จังหวัดอื่น ๆ ในภาคกลาง ซึ่งเป็นพื้นที่แห่งโอกาสและการจ้างงาน ทำให้แรงงานหญิงอีสานย้ายถิ่นต้องเผชิญกับระบบการทำงานที่แตกต่างจากเดิม รวมทั้งได้รับโอกาสในการพัฒนาตนเองและการสร้างรายได้ เพื่อให้ได้อรรถประโยชน์สำคัญสำหรับเสนอหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง อาทิ กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน ในการส่งเสริมการทำงานของแรงงานหญิงอีสานย้ายถิ่นให้มีค่าจ้างที่มั่นคงมากขึ้น ซึ่งอาจนำไปสู่การลดความเหลื่อมล้ำด้านค่าจ้างของแรงงานหญิงอีสานย้ายถิ่นอีกด้วย

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษาความเหลื่อมล้ำด้านค่าจ้างของแรงงานหญิงอีสานย้ายถิ่นไปในพื้นที่กรุงเทพฯ และปริมณฑล และพื้นที่จังหวัดอื่น ๆ ในภาคกลาง

แนวคิดและทฤษฎี

การวิจัยนี้ใช้แนวคิดพื้นที่กับความเหลื่อมล้ำ และแนวคิดการย้ายถิ่น เป็นแนวทางศึกษาความเหลื่อมล้ำด้านค่าจ้างของแรงงานหญิงอีสานย้ายถิ่นไปยังพื้นที่กรุงเทพฯ และปริมณฑล และพื้นที่จังหวัดอื่น ๆ ในภาคกลาง มีรายละเอียดดังนี้

แนวคิดพื้นที่กับความเหลื่อมล้ำ

ความเหลื่อมล้ำหรือความไม่เท่าเทียม เป็นสถานะหนึ่งที่เกิดขึ้นจากความไม่เท่าเทียมของบุคคลหรือกลุ่ม ในด้านสภาพาสติ และโอกาส ที่เป็นเงื่อนไขการดำรงชีพ (Living conditions) ทั้งนี้ ความเหลื่อมล้ำถูกจำแนกตามหัวข้อต่าง ๆ เช่น ความเหลื่อมล้ำทางเศรษฐกิจ ความเหลื่อมล้ำเชิงพื้นที่ เป็นต้น (Ferreira et al., 2009) ขณะเดียวกัน พื้นที่ก็สามารถบ่งบอกคุณสมบัติทางเศรษฐกิจของบุคคลที่สัมพันธ์กับความเป็นอยู่ที่ดีโดยมีองค์ประกอบที่สำคัญ 2 ประการ ได้แก่ (1) องค์ประกอบเชิงสถานการณ์ คือ สภาพแวดล้อมต่าง ๆ รวมถึงลักษณะทางกายภาพของพื้นที่อยู่อาศัย และ (2) องค์ประกอบเชิงกระบวนการ คือ คุณสมบัติหรือเงื่อนไขที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการอยู่อาศัยในพื้นที่ อาทิ การลงทุน กระบวนการบริโภค ตลอดจนการพัฒนาชุมชน สิ่งแวดล้อม และความปลอดภัย องค์ประกอบข้างต้นล้วนมีความสัมพันธ์กับโอกาสในการเข้าถึงงานที่ดี การพัฒนาเศรษฐกิจสภาพทางสังคม รวมถึงคุณภาพชีวิต (Rodríguez-Pose & Storper, 2019) นอกจากนี้ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติยังส่งผลให้เกิดความไม่สมดุลระหว่างพื้นที่ จากการกำหนดพื้นที่เพื่อพัฒนาและการกระจายตัวทางเศรษฐกิจและทรัพยากรที่แตกต่างกัน พื้นที่ใดมีการพัฒนาสูงมักมีตำแหน่งงานและค่าตอบแทนที่สัมพันธ์กับโครงสร้างทางเศรษฐกิจ ส่งผลให้เกิดความแตกต่างในการประกอบอาชีพ ค่าตอบแทน หรือชั่วโมงการทำงาน ที่นำไปสู่ความเหลื่อมล้ำทางเศรษฐกิจ จึงส่งผลให้เกิดมาตรฐานของค่าจ้างหรือค่าครองชีพที่แตกต่างกัน โดยเฉพาะพื้นที่พัฒนาสูง เช่น กรุงเทพฯ และปริมณฑล ที่ได้รับการจัดสรรทรัพยากรมากกว่าพื้นที่อื่น ๆ ดังข้อมูลจากสำนักงบประมาณ ที่รายงานว่า ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 การจัดสรรงบประมาณลงพื้นที่จังหวัด กว่า 2 ใน 3 ถูกจัดสรรลงในพื้นที่กรุงเทพฯ และปริมณฑลบางจังหวัด ซึ่งสูงกว่าภาคอื่น ๆ ในประเทศ (Bureau of the Budget, 2022) (Figure 1) เพื่อพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและรองรับการขยายตัวทางเศรษฐกิจ อีกทั้งการจัดสรรงบประมาณดังกล่าวยังสัมพันธ์กับจำนวนประชากรและขนาดของเศรษฐกิจในพื้นที่ จึงส่งผลให้เกิดความแตกต่างของรายได้ของคนในพื้นที่ (Ferreira et al., 2009) จึงทำให้แรงงานย้ายถิ่นไปสู่พื้นที่พัฒนา เพื่อให้ได้รับค่าจ้างที่สูงขึ้น โดยเฉพาะแรงงานย้ายถิ่นจากภาคอีสาน

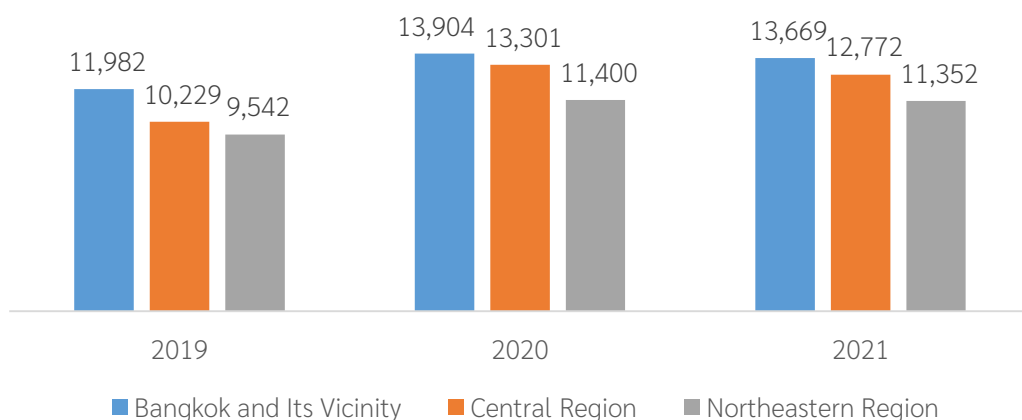


Figure 1. Average Monthly Wage (Thai Baht) in Bangkok and Its Vicinity, Central Region, and Northeastern Region

Source: Department of Employment (2019, 2021)

จากการกระจายตัวทางเศรษฐกิจและทรัพยากรที่แตกต่างกัน อาจกล่าวได้ว่าค่าจ้างเฉลี่ยต่อเดือนที่ต่างกันระหว่างพื้นที่ เป็นผลจากกระบวนการพัฒนาประเทศที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาเพียงพื้นที่ใดพื้นที่หนึ่ง จึงนำไปสู่ความเหลื่อมล้ำเชิงพื้นที่ (Manduca, 2019; Thepkham, 2019) แม้การย้ายถิ่นจะช่วยลดความเหลื่อมล้ำด้านรายได้ระหว่างเมืองและชนบท แต่การพัฒนาในลักษณะรวมศูนย์ (Centralized) ได้สะท้อนให้เห็นความไม่เท่าเทียมจากการกระจุกตัวของทรัพยากรและโอกาสของประชากรในพื้นที่ ส่งผลให้เกิดการเคลื่อนย้ายของประชากรเข้าสู่เมืองอย่างรวดเร็ว (Rapid urbanization) จากการขาดกลไกการกระจายทรัพยากรที่มีประสิทธิภาพ นำไปสู่ความเหลื่อมล้ำระหว่างพื้นที่ (Usavagovitwong, Bunnag, & Vatanopas, 2018) ทั้งนี้ Thepkham (2019) อธิบายผ่านรายงานความเหลื่อมล้ำเชิงพื้นที่ (Spatial Inequality) และนัยต่อการพัฒนาเศรษฐกิจไทยในพื้นที่ระหว่างภูมิภาคต่าง ๆ ว่าความเหลื่อมล้ำด้านรายได้เชิงพื้นที่ยังมีอยู่สูง เพราะการพัฒนาเป็นกระจุกในบางพื้นที่ โดยเฉพาะกรุงเทพฯ และปริมณฑล ส่งผลให้มีค่าเฉลี่ยของรายได้ต่อหัวที่สูงกว่าจังหวัดอื่น ๆ ในประเทศ ขณะเดียวกันก็มีชั่วโมงการทำงานที่สูงกว่าด้วยเช่นกัน แสดงให้เห็นถึงโอกาสการจ้างงานและมีรายได้สูงกว่าพื้นที่อื่น ๆ จึงเกิดความเหลื่อมล้ำด้านรายได้ระหว่างผู้ที่อาศัยอยู่ในกรุงเทพฯ และจังหวัดอื่น ๆ ด้วยเหตุนี้ ผู้คนจึงเลือกย้ายถิ่นเข้ามาทำงานในพื้นที่กรุงเทพฯ และปริมณฑล ในขณะเดียวกัน การพัฒนาและเติบโตของเมืองก็เป็นผลจากการย้ายถิ่นเข้าสู่พื้นที่ทางเศรษฐกิจ เพื่อให้มีโอกาสในชีวิตเพิ่มขึ้น (Wattanasupt, Boonwanno, & Chaicharoen, 2016; Orsuwan, Buengmum, & Senbut, 2021)

จากการทบทวนแนวคิดข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยสนใจวิเคราะห์ อาชีพ และชั่วโมงการทำงาน ร่วมกับค่าจ้างของแรงงานหญิงอีสานย้ายถิ่น ในพื้นที่กรุงเทพฯ และปริมณฑล และพื้นที่จังหวัดอื่น ๆ ในภาคกลาง ซึ่งน่าจะสะท้อนความเหลื่อมล้ำของค่าจ้างแรงงานหญิงอีสานย้ายถิ่นในถิ่นปลายทางที่ต่างกัน โดยกำหนดนิยามของความเหลื่อมล้ำของค่าจ้าง หมายถึง ความไม่เท่าเทียมด้านเศรษฐกิจ

พิจารณาค่าจ้างที่แรงงานหญิงอีสานย้ายถิ่นได้รับไม่เท่ากัน แม้ว่าจะประกอบอาชีพประเภทเดียวกัน โดยเฉพาะในพื้นที่กรุงเทพฯ และปริมณฑล และพื้นที่จังหวัดอื่น ๆ ในภาคกลาง

แนวคิดการย้ายถิ่นของผู้หญิง

การย้ายถิ่น เป็นการเปลี่ยนแปลงที่อยู่อาศัยของประชากรเพื่อแสวงหาความมั่นคง พื้นที่ที่มีการพัฒนาทางเศรษฐกิจสูง ผู้คนจะย้ายเข้าไปเพื่อประกอบอาชีพและสร้างรายได้ ทั้งนี้ยังขึ้นอยู่กับปัจจัยดึงดูดในพื้นที่ปลายทาง อาทิ ตำแหน่งงาน ค่าจ้าง หรือโอกาสในด้านอื่น ๆ เป็นต้น สามารถกล่าวได้ว่าการย้ายถิ่นเป็นการเคลื่อนย้ายของประชากรข้ามเขตพื้นที่หนึ่งไปอีกพื้นที่หนึ่ง ทำให้ประชากรของพื้นที่ที่จากมาและพื้นที่ที่เข้าไปอยู่เปลี่ยนแปลงไป (Prasartkul, 2014) ผู้ย้ายถิ่นมักเป็นผู้มีลักษณะพิเศษที่ผ่านการเลือกสรรประชากรในลักษณะหนึ่งเพื่อเข้าสู่พื้นที่ใหม่ ตลอดจนเข้าสู่งานใหม่ ผู้ย้ายถิ่นมีความแตกต่างกันในด้านปัจจัยคุณลักษณะ คือ เพศ อายุ สถานภาพสมรส และระดับการศึกษา ในบริบทของสังคมไทยมักพบว่าผู้ชายย้ายถิ่นสูงกว่าผู้หญิงอย่างต่อเนื่อง เพราะโครงสร้างทางสังคมที่จำกัดโอกาสของผู้หญิงไว้ (Ayuwat, 2019; Khamnoi & Ayuwat, 2019; Uprety, 2020) นอกจากนี้ สาเหตุหลักของการย้ายถิ่นคือต้องการความมั่นคงทางอาชีพและรายได้เพิ่มขึ้น แรงงานจึงย้ายถิ่นเข้าสู่พื้นที่พัฒนาสูง โดยเฉพาะภาคกลางเพื่อเป็นแรงงานในพื้นที่อุตสาหกรรมและบริการ เพื่อปฏิบัติงานตามทักษะระดับต่าง ๆ ตามหน้าที่การงานที่ทำหรือรับผิดชอบ (National Statistical Office, 2021) ปรากฏการณ์ดังกล่าวสามารถอธิบายได้ตามแบบจำลองของ Todaro (Torado model) (Todaro, 1997) ที่กล่าวว่าการย้ายถิ่นมักเกิดขึ้นโดยปัจจัยผลักดันมากกว่าปัจจัยดึงดูดในพื้นที่ปลายทาง แบบจำลองของ Todaro (1997) อธิบายว่า การย้ายถิ่นจากชนบทไปสู่เมืองไม่ได้ส่งผลให้เกิดโอกาสในการทำงานมากกว่า แต่ทำให้ผู้ย้ายถิ่นรู้จักค่าแรงและคาดหวังว่าจะได้รับค่าแรงในพื้นที่เมืองมากกว่าชนบท หากมีความแตกต่างระหว่างค่าจ้างสูง ยิ่งทำให้ผู้ย้ายถิ่นกล้าตัดสินใจย้ายถิ่น ด้วยหวังว่าจะมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นจากการเข้าถึงค่าแรงเหล่านั้น ทั้งนี้ยังมีปัจจัยผลักดันจากพื้นที่ชนบทหลายด้าน ที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจย้ายถิ่น เช่น นโยบายของรัฐ โครงสร้างทางสังคม เป็นต้น จึงเป็นเหตุให้ผู้หญิงตัดสินใจย้ายถิ่น

เมื่อพิจารณาการย้ายถิ่นของผู้หญิง ในอดีตมักถูกมองว่าเป็นเพียงผู้ร่วมย้ายถิ่น (Associational Migrants) หรือภรรยาผู้ติดตาม (Dependents Wives) หลังจากการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานภายในประเทศและการส่งเสริมความเท่าเทียมและสิทธิพื้นฐาน ผู้หญิงก็กลายเป็นผู้ย้ายถิ่นด้วยตนเองเพื่อแสวงหาความมั่นคง ทั้งการย้ายถิ่นในประเทศและย้ายถิ่นนอกประเทศ ทั้งนี้ ผู้หญิงบางส่วนยังมีภาระในครัวเรือนตามความคาดหวังของสังคมในถิ่นต้นทาง ทำให้บางส่วนต้องทำงานนอกบ้านมากขึ้นและรับผิดชอบงานภายในบ้านในฐานะแม่หรือภรรยา ขณะเดียวกัน เมื่อย้ายถิ่นแล้ว ผู้หญิงเป็นส่วนหลักในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจในประเทศจากการเข้าไปมีส่วนร่วมในตลาดแรงงานที่หลากหลาย โดยเฉพาะพื้นที่ที่ให้ค่าตอบแทนสูง (Bastia & Piper, 2019; Mahiwan & Ayuwat, 2019)

จากการทบทวนแนวคิดการย้ายถิ่น ทำให้เห็นว่าคุณลักษณะผู้ย้ายถิ่นและแบบแผนการย้ายถิ่นประกอบด้วย อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส อาชีพ และจำนวนชั่วโมงการทำงาน ผู้วิจัยจึงนำคุณลักษณะดังกล่าวมาวิเคราะห์ร่วมกับค่าจ้างของแรงงานหญิงอีสานย้ายถิ่น ในพื้นที่กรุงเทพฯ และปริมณฑล และพื้นที่จังหวัดอื่น ๆ ในภาคกลาง ซึ่งน่าจะสะท้อนความเหลื่อมล้ำของค่าจ้างแรงงานหญิงอีสานย้ายถิ่นในถิ่นปลายทางที่ต่างกัน และกำหนดนิยามของคำว่า แรงงานหญิงอีสานย้ายถิ่น หมายถึง แรงงานหญิงที่มีอายุระหว่าง 18-59 ปี มีภูมิลำเนาทั้งในเขตชนบทและเขตเมือง จากภาค

ตะวันออกเฉียงเหนือหรือภาคอีสาน ย้ายถิ่นไปทำงานและมีงานทำในพื้นที่กรุงเทพฯ และปริมณฑล และพื้นที่จังหวัดอื่น ๆ ในภาคกลาง

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Methodology) แบบภาคตัดขวาง (Cross-Sectional Design) เพื่อศึกษาความเหลื่อมล้ำของค่าจ้างแรงงานหญิงอีสานย้ายถิ่นไปยังภาคกลางในพื้นที่กรุงเทพฯ และปริมณฑล และพื้นที่จังหวัดอื่น ๆ ในภาคกลาง โดยใช้ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ที่เป็นข้อมูลระดับย่อย (Micro Data) ของสำนักงานสถิติแห่งชาติ ซึ่งเป็นข้อมูลที่ประกอบด้วยคุณลักษณะต่าง ๆ ของประชากร มีวิธีการได้มาซึ่งข้อมูลตามพระราชบัญญัติสถิติ พ.ศ. 2550 โดยผ่านการตรวจสอบความถูกต้องและความครบถ้วนแล้ว ผู้วิจัยเลือกใช้ข้อมูลระดับย่อยจากโครงการสำรวจการย้ายถิ่นของประชากร พ.ศ. 2562 ที่เก็บข้อมูลในช่วงไตรมาสที่ 4 (ตุลาคม - ธันวาคม) เพราะช่วงการสำรวจไม่ได้รับผลกระทบจากการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา-2019 จึงเป็นข้อมูลที่อยู่ในสภาวะปกติ ข้อมูลดังกล่าวเป็นข้อมูลทุติยภูมิรายบุคคลที่เก็บจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นแรงงานย้ายถิ่น ระหว่างเดือนตุลาคมถึงธันวาคม พ.ศ. 2562 โดยการสุ่มตัวอย่างของสำนักงานสถิติแห่งชาติได้กระทำการสุ่มตัวอย่าง 2 ขั้นตอน (Stratified Two-Stage Random Sampling) ขั้นที่ 1 จำแนกตามภูมิภาคของถิ่นปลายทาง ได้แก่ กรุงเทพฯ ภาคกลาง ภาคเหนือ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และภาคใต้ ใช้หลักการสุ่มตัวอย่างโดยการกำหนดเขตแดนนับจากแต่ละชั้นภูมิย่อยหรือแต่ละเขตการปกครอง จำนวน 127,460 เขตแดนนับตัวอย่าง ขั้นที่ 2 จำแนกตามเขตการปกครอง ได้แก่ ในเขตเทศบาล และนอกเขตเทศบาล ได้ครัวเรือนตัวอย่างทั้งสิ้น 83,880 ครัวเรือน ในกรุงเทพฯ และทุกภาคของประเทศ ซึ่งบุคคลที่เข้าข่ายการเจนนับจะมีรายชื่อปรากฏในบัญชีรายชื่อครัวเรือนตัวอย่าง จำนวน 205,256 คน (National Statistical Office, 2019) การวิจัยนี้ กำหนดหน่วยในการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นระดับปัจเจก ประชากรของการวิจัย คือ แรงงานหญิงอีสานย้ายถิ่น หมายถึง ประชากรเพศหญิงที่มีอายุตั้งแต่ 18-59 ปี มีภูมิลำเนาจากภาคตะวันออกเฉียงเหนือทั้งในเขตชนบทและเขตเมือง ซึ่งเป็นผู้ย้ายถิ่นระหว่างภาค โดยเป็นแรงงานหญิงที่ย้ายถิ่นมาทำงานในกรุงเทพฯ และปริมณฑล และจังหวัดอื่นๆ ในภาคกลาง และมีงานทำในรอบ 7 วัน ณ เวลาที่สำรวจของโครงการฯ จึงมีกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 1,713 คน

การวิจัยนี้กำหนดตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยคุณลักษณะผู้ย้ายถิ่นและแบบแผนการย้ายถิ่น ได้แก่ อายุ มีการวัดระดับอัตราส่วน (Ratio Scale) ระดับการศึกษา มีการวัดระดับอันดับ (Ordinal Scale) สถานภาพสมรส และพื้นที่ปลายทาง มีการวัดระดับนามบัญญัติ (Nominal Scale) ส่วนแบบแผนการทำงาน ได้แก่ อาชีพ มีการวัดระดับนามบัญญัติ จำแนกตามระดับทักษะต่าง ๆ ได้แก่ ทักษะระดับที่ 1 ได้แก่ อาชีพหมวดที่ 9 (ผู้ประกอบอาชีพพื้นฐาน) ทักษะระดับที่ 2 ได้แก่ อาชีพหมวดที่ 4 5 6 7 และ 8 (เสมียน พนักงานบริการและผู้จำหน่ายสินค้า ผู้ปฏิบัติงานที่มีฝีมือ ช่าง) ทักษะระดับที่ 3 ได้แก่ อาชีพหมวดที่ 3 (ผู้จัดการ ข้าราชการระดับอาวุโส และผู้บัญญัติกฎหมาย และเจ้าหน้าที่เทคนิค) และทักษะระดับที่ 4 ได้แก่ อาชีพหมวดที่ 1 และ 2 (ผู้จัดการ ข้าราชการระดับอาวุโส และผู้บัญญัติกฎหมาย) ตามการจัดจำแนกอาชีพของสำนักงานสถิติแห่งชาติ (National Statistical Office, 2010) และชั่วโมงการทำงาน มีการวัดระดับอัตราส่วน และตัวแปรตาม คือ ค่าจ้างต่อเดือนของแรงงานหญิงอีสานย้ายถิ่น พิจารณาจากค่าจ้างที่ได้รับต่อเดือนโดยประมาณจากการประกอบอาชีพ ซึ่งรวมค่าล่วงเวลาแล้ว เป็นข้อมูลระดับย่อยจากโครงการสำรวจการย้ายถิ่นของประชากร พ.ศ. 2562 (National Statistical

Office, 2019) มีการวัดระดับอัตราส่วน และจัดกระทำให้อยู่ในระดับอันดับเป็น 3 ระดับ ได้แก่ ไม่เกิน 9,000 บาท 9,001-15,000 บาท และ 15,001 บาทขึ้นไป การวิเคราะห์นี้เป็นการวิเคราะห์ตัวแปรเดียว (Univariate Analysis) ด้วยสถิติเชิงพรรณนา และการวิเคราะห์ด้วยตารางไขว้ (Crosstabulation) เพื่อพิจารณาการกระจายตัวของกลุ่มตัวอย่างตามคุณลักษณะของตัวแปรอิสระที่มีการวัดเป็นระดับกลุ่ม และระดับอันดับ โดยนำเสนอผลการวิจัยด้วยการบรรยายประกอบตาราง

ผลการวิจัย

ผลการวิจัย นำเสนอครอบคลุม 3 ประเด็น ได้แก่ คุณลักษณะผู้ย้ายถิ่นและแบบแผนการย้ายถิ่น แบบแผนการทำงานของแรงงานหญิงอีสานย้ายถิ่น และค่าจ้างแรงงานหญิงอีสานย้ายถิ่นตามคุณลักษณะสำคัญ ในแต่ละพื้นที่ปลายทาง ดังต่อไปนี้

คุณลักษณะผู้ย้ายถิ่นและแบบแผนการย้ายถิ่น พบว่า แรงงานหญิงอีสานย้ายถิ่นเกือบครึ่งหนึ่งเป็นคน Gen Y (เกิดปี พ.ศ. 2522 – 2539 หรือ อายุ 24 – 41 ปี) (ร้อยละ 48.6) รองลงมาคือคน Gen X (เกิดปี พ.ศ. 2507 – 2521 หรือ อายุ 42 – 56 ปี) (ร้อยละ 41.2) ตามการแบ่งช่วงอายุของ Grey et al. (2016) ที่พิจารณาตามบริบทของประเทศไทย กว่าร้อยละ 62.1 สำเร็จการศึกษาไม่เกินระดับการศึกษาภาคบังคับ (มัธยมศึกษาปีที่ 3) แรงงานหญิงอีสานย้ายถิ่นส่วนใหญ่สมรสแล้ว ร้อยละ 71.3 กว่าครึ่งหนึ่งย้ายถิ่นไปทำงานในพื้นที่กรุงเทพฯ และปริมณฑล รองลงมาคือ พื้นที่จังหวัดอื่น ๆ ในภาคกลาง (Table 1) เนื่องจาก แรงงานหญิงอีสานย้ายถิ่นที่เป็นคนรุ่นใหม่สามารถเข้าถึงข้อมูลและรับรู้ถึงความทันสมัย เป็นผลจากการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ทำให้สามารถย้ายถิ่นไปยังแหล่งงาน โดยเฉพาะกรุงเทพฯ และปริมณฑลได้สะดวกยิ่งขึ้น (Grey et al., 2016; National Statistical Office, 2019; Electronic Transactions Development Agency, 2022) แม้ว่าสำเร็จการศึกษาไม่เกินระดับการศึกษาภาคบังคับก็ตาม ด้วยการเป็นคน Gen X และ Gen Y ก็สามารถเรียนรู้การใช้เทคโนโลยีสื่อสารในระดับเบื้องต้นเพื่อติดตามข้อมูลข่าวสารได้ (Electronic Transactions Development Agency, 2022) ทั้งนี้ การย้ายถิ่นอาจได้รับการสนับสนุนจากครอบครัวให้ย้ายถิ่นเพื่อให้ได้รับค่าจ้างและมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น (Belloni, 2020; Ayuwat, 2019) รวมถึงการย้ายถิ่นไปทำงานระหว่างภาคมีความเสี่ยงน้อยกว่าการย้ายถิ่นไปทำงานระหว่างประเทศ และโครงสร้างทางสังคมอีสานที่ให้แรงงานชายย้ายถิ่นไปทำงานต่างประเทศมากกว่า หรือให้แรงงานหญิงย้ายถิ่นไปพร้อมกับแรงงานชายในฐานะภรรยาหรือผู้ติดตาม (Ayuwat, 2019; Bastia & Piper, 2019; Sharp, 2021)

แบบแผนการทำงานของแรงงานหญิงอีสานย้ายถิ่น พบว่า แรงงานหญิงอีสานย้ายถิ่นส่วนใหญ่ (ร้อยละ 72.9) ประกอบอาชีพที่ใช้ทักษะระดับที่ 2 ได้แก่ เสมียน พนักงานบริการและผู้จำหน่ายสินค้า ผู้ปฏิบัติงานที่มีฝีมือ ช่าง ฯลฯ ซึ่งเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานเพื่อควบคุมที่ใช้ความสามารถในการอ่านหรือคำนวณ รองลงมาคือ ประกอบอาชีพที่ใช้ทักษะระดับ 1 ได้แก่ คนทำความสะอาด คนขนของ ผู้ช่วยทำครัว ฯลฯ ซึ่งใช้แรงงานเป็นหลักหรืองานประจำวันง่าย ๆ (ร้อยละ 17.6) และทำงานไม่เกิน 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ คิดเป็นร้อยละ 71.6 และเกือบ 1 ใน 3 ของแรงงานหญิงอีสานย้ายถิ่นยังต้องทำงานมากกว่า 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ซึ่งมากกว่าที่กฎหมายกำหนด เพราะกฎหมายแรงงานระบุว่า นายจ้างต้องให้ลูกจ้างทำงานทั่วไปไม่เกิน 8 ชั่วโมงต่อวัน หรือตามที่ตกลงกัน และไม่เกิน 48 ชั่วโมงสัปดาห์ แต่งานที่ทำอาจเป็นอันตรายต่อ นายจ้างต้องให้ลูกจ้างทำงานทั่วไปไม่เกิน 7 ชั่วโมงต่อวัน หรือตามที่ตกลงกัน และไม่เกิน 42 ชั่วโมงสัปดาห์ (Labour Protection Act BE 2562, 2019) นอกจากนี้

กว่าร้อยละ 65.5 ของแรงงานหญิงอีสานย้ายถิ่นได้รับค่าจ้าง 9,001-15,000 บาท ต่อเดือน รองลงมา คือ 9,000 บาท ร้อยละ 23.3 โดยมีค่าจ้างต่อเดือนเฉลี่ย 12,459.23 บาท (S.D. = 5,015.73) ซึ่งสูงกว่า ค่าจ้างเฉลี่ยต่อเดือนเมื่อเทียบกับภาพรวมของประเทศ (10,170 บาท) และในภาคอื่น ๆ โดยเฉพาะ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (6,875 บาท) (Department of Employment, 2019) เนื่องจากแรงงานหญิง อีสานย้ายถิ่นในพื้นที่ภาคกลางสามารถเข้าถึงแหล่งงานที่หลากหลาย (National Statistical Office, 2021) (Table 1) อาจเป็นเพราะแรงงานหญิงอีสานย้ายถิ่นเหล่านี้มีภาระหน้าที่ในการดูแลสมาชิก ในครัวเรือนและงานในบ้าน ทำให้แรงงานหญิงอีสานย้ายถิ่นส่วนใหญ่ทำงานไม่เกิน 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ โดยเฉพาะผู้ที่สมรสแล้ว (Mahiwan & Ayuwat, 2019; Matteazzi & Scherer, 2021)

Table 1. Percentage of Isan Female Migrants Classified by Characteristics, Migration Patterns, and Work Patterns

Characteristics of Isan Female Migrants	Percentage
Characteristics Of Isan Female Migrants and Migration Patterns	
1. Generations	
Gen Z (Born in 2540 BE or later, or 18-23 years old)	5.4
Gen Y (Born in 2522 BE – 2539 BE, or 24-41 years old)	48.6
Gen X (Born in 2507 BE – 2521 BE, or 42-56 years old)	41.2
Gen Baby boomer (Born in 2506 BE or sooner, or 57 years old and older)	4.8
Total	100.0 (1,713)
Mean = 39.91 Years S.D. = 10.09 Max = 59.00 Years Min = 18.00 Years	
2. Education levels	
Lower than compulsory education (Lower than secondary 3)	62.1
Compulsory education or higher (Secondary 3 or higher)	37.9
Total	100.0 (1,713)
3. Marital status	
Single	19.8
Married	71.3
Divorce/Separated/Widow	8.8
Total	100.0 (1,713)
4. Place of destinations	
Bangkok and its vicinity	55.5
Other provinces in central region	44.5
Total	100.0 (1,713)
Working Patterns	
5. Occupations	
Skill level 1	17.6
Skill level 2	72.9
Skill level 3	4.3
Skill level 4	5.3
Total	100.0 (1,713)

Table 1. Percentage of Isan Female Migrants Classified by Characteristics, Migration Patterns, and Work Patterns (cont.)

Characteristics of Isan Female Migrants	Percentage
6. Working hours	
Not more than 48 hours a week	71.6
More than 48 hours a week	28.4
Total	100.0 (1,713)
Mean = 48.63 Hours S.D. = 9.21 Max = 98.00 Hours Min = 6.00 Hours	
7. Wages	
Not more than 9,000 Thai Baht	23.3
9,001 – 15,000 Thai Baht	65.5
15,001 Thai Baht or more	11.2
Total	100.0 (1,713)
Mean = 12,459.23 Thai Baht S.D. = 5,015.73 Max = 50,000.00 Thai Baht Min = 6,000.00 Thai Baht	

จากการศึกษาคุณลักษณะผู้ย้ายถิ่น แบบแผนการย้ายถิ่น และแบบแผนการทำงาน พบว่า แรงงานหญิงอีสานย้ายถิ่นกว่าร้อยละ 62.1 สำเร็จการศึกษาไม่เกินระดับการศึกษาภาคบังคับ แม้ว่า ทฤษฎีการคัดสรรทางประชากรในการย้ายถิ่น อธิบายว่าผู้ย้ายถิ่นควรเป็นผู้ที่มีลักษณะพิเศษ (สำเร็จการศึกษาระดับสูง หรือมีทักษะ) เพื่อให้สามารถเข้าถึงตำแหน่งงานและรายได้เพิ่มขึ้น (Lee, 1966) ซึ่งเมื่อพิจารณาจากคุณลักษณะของแรงงานหญิงอีสานย้ายถิ่นพบว่าไม่ได้มีคุณลักษณะที่บ่งชี้ถึงการคัดสรรทางประชากร อาจนำไปสู่ความเหลื่อมล้ำของค่าจ้างในถิ่นปลายทาง ทั้งนี้อาจเพราะแรงงานหญิงอีสานย้ายถิ่นได้เพราะการพัฒนาระบบคมนาคม รวมถึงการช่วยเหลือจากเครือข่ายทางสังคมในพื้นที่ ปลายทางที่ชักชวนไปทำงานที่เห็นว่ารายได้ดี แม้ว่าจะไม่ได้มีทักษะหรือระดับการศึกษาที่สูงมากนัก ประกอบกับความต้องการแรงงานที่ไม่ใช้ทักษะระดับสูงในพื้นที่ภาคกลางโดยเฉพาะเขตอุตสาหกรรม ทั้งนี้ ผลการศึกษายังสอดคล้องกับการศึกษาของ Fernández-Reino, Sumption, & Vargas-Silva (2020) ที่พบว่า แรงงานทักษะระดับต่ำ (Low-skill worker) ถือเป็นส่วนสำคัญในภาคอุตสาหกรรม เนื่องจาก เป็นแรงงานที่ค่าตอบแทนไม่สูงมาก โดยเฉพาะเมื่อสังคมเผชิญหน้ากับภาวะวิกฤติ เช่น โรคระบาด

ค่าจ้างแรงงานหญิงอีสานย้ายถิ่น เมื่อจำแนกตามคุณลักษณะสำคัญในแต่ละพื้นที่ปลายทาง จากข้อมูลระดับย่อย โครงการสำรวจการย้ายถิ่นของประชากร พ.ศ. 2562 พบว่า แรงงานหญิงอีสานย้ายถิ่นได้รับค่าจ้างต่อเดือนเฉลี่ย 12,459.23 บาท ซึ่งสูงกว่าค่าจ้างเฉลี่ยต่อเดือนในภาค ตะวันออกเฉียงเหนือ (6,875 บาท) (Department of Employment, 2019; National Statistical Office, 2021) ทั้งนี้ เมื่อวิเคราะห์ด้วยตารางไขว้ เพื่อพิจารณาการกระจายตัวของตัวแปรตามคือ ค่าจ้างต่อเดือน ในแต่ละคุณลักษณะสำคัญของตัวแปรอิสระในแต่ละถิ่นปลายทาง เพื่อสะท้อนถึงความเหลื่อมล้ำ ที่เกิดขึ้นในกลุ่มแรงงานหญิงอีสานย้ายถิ่นในถิ่นปลายทางที่แตกต่างกัน ดังนี้

ช่วงวัย พบว่า มากกว่าครึ่งหนึ่งของแรงงานหญิงอีสานย้ายถิ่นทุกช่วงวัย ที่ย้ายถิ่นไปยังพื้นที่ กรุงเทพมหานคร และปริมณฑล และพื้นที่จังหวัดอื่น ๆ ในภาคกลาง ได้รับค่าจ้างระหว่าง 9,001-15,000 บาท เป็นที่น่าสังเกตว่า แรงงานหญิงอีสานย้ายถิ่นที่เป็นคน Gen Z (เกิดปี พ.ศ. 2540 หรือสูงกว่า) เกือบครึ่งหนึ่ง (ร้อยละ 47.2) ที่ย้ายถิ่นไปทำงานในพื้นที่จังหวัดอื่น ๆ ในภาคกลาง ได้รับค่าจ้างไม่เกิน

9,000 บาทต่อเดือน (Table 2) เนื่องจากแรงงานหญิงอีสานย้ายถิ่นทุกช่วงวัย ทำงานอยู่ในพื้นที่ที่เมืองสูง ทั้งยังเป็นเขตอุตสาหกรรม การบริการ และพื้นที่ท่องเที่ยว (Saithong, Ayuwat, & Chinnasri, 2018; Ngoc, Baryshe & Trung, 2019) จึงมีตำแหน่งงานรองรับ ประกอบกับโครงสร้างของค่าแรงขั้นต่ำสูงกว่า พื้นที่ต้นทาง (Department of Employment, 2019) แรงงานหญิงอีสานย้ายถิ่นส่วนใหญ่จึงได้รับค่าจ้าง ตามกฎหมาย ทั้งนี้ แรงงานที่มีประสบการณ์หรือทักษะสูง อาจได้รับค่าตอบแทนที่สูงขึ้นตามทักษะ (Insaad, Permpoonwiwat, & Kulkolkarn, 2022) ขณะเดียวกัน แรงงานหญิงอีสานย้ายถิ่นส่วนหนึ่งที่เป็นคน Gen Z และ Gen Y พึงสำเร็จการศึกษา ซึ่งคนกลุ่มนี้เชื่อว่าตนมีศักยภาพเพราะสำเร็จการศึกษาสูงกว่าภาคบังคับแล้ว ประกอบกับมีทักษะที่เหมาะสมกับตำแหน่งงาน จึงเลือกย้ายถิ่นเข้ามาทำงานใน กรุงเทพฯ และปริมณฑล ซึ่งเป็นพื้นที่เมืองที่มีค่าแรงที่สูงกว่าพื้นที่อื่น และเป็นพื้นที่ที่ต้องการแรงงาน ทักษะสูงเช่นเดียวกัน (Pang et al., 2019)

ระดับการศึกษาสูงสุด พบว่า แรงงานหญิงอีสานส่วนใหญ่ที่สำเร็จการศึกษาเพียงระดับ การศึกษาภาคบังคับ ทั้งผู้ทำงานในพื้นที่จังหวัดอื่น ๆ ในภาคกลาง และในพื้นที่กรุงเทพฯ และปริมณฑล ได้รับค่าจ้างระหว่าง 9,001-15,000 บาท ใกล้เคียงกัน (ร้อยละ 69.0 และ 66.9 ตามลำดับ) ในขณะที่ แรงงานหญิงอีสานย้ายถิ่นกว่าร้อยละ 29.4 ที่สำเร็จการศึกษาสูงกว่าภาคบังคับและทำงานในกรุงเทพฯ และปริมณฑล ได้รับค่าจ้างตั้งแต่ 15,001 บาทขึ้นไป มีสัดส่วนมากกว่าแรงงานหญิงอีสานที่สำเร็จ การศึกษาในระดับเดียวกันและทำงานในพื้นที่จังหวัดอื่น ๆ ในภาคกลาง (Table 2) เพราะแรงงานที่สำเร็จ การศึกษาในระดับสูงกว่าการศึกษาภาคบังคับ สามารถเข้าถึงงานและได้รับค่าจ้างเพิ่มมากขึ้น โดยเฉพาะ พื้นที่ปลายทางที่มีความเป็นเมืองหรือมีการพัฒนาสูง (กรุงเทพฯ และปริมณฑล) ที่เปิดโอกาสให้แรงงาน สามารถประกอบอาชีพตามทักษะหรือระดับการศึกษาที่มี ส่งผลให้สามารถเข้าถึงตำแหน่งงานและได้รับ ค่าจ้างที่สูงกว่าพื้นที่อื่น ๆ (Zhu, Yu, & He, 2020) สอดคล้องกับการศึกษาของ Uprety (2020) ที่อธิบาย ว่า แรงงานที่สำเร็จการศึกษาระดับสูง ย่อมมีรายได้สูงกว่าแรงงานที่สำเร็จการศึกษาไม่สูงมาก แม้ว่าจะ ประกอบอาชีพเดียวกันก็ตาม ทั้งนี้ Zhu, Yu, & He (2020) ได้อธิบายว่า การพัฒนาในแต่ละพื้นที่ที่ แตกต่างกันส่งผลต่อความไม่เท่าเทียมกันของรายได้ของแรงงานในพื้นที่แม้ว่าจะเป็นงานลักษณะเดียวกัน โดยเฉพาะพื้นที่ที่มีความซับซ้อนทางเศรษฐกิจ

สถานภาพสมรส พบว่า แรงงานหญิงอีสานย้ายถิ่นที่สมรสแล้วและเป็นโสดมากกว่าครึ่งหนึ่ง (ร้อยละ 67.1 และ 62.6 ตามลำดับ) ที่ทำงานในพื้นที่จังหวัดอื่น ๆ ในภาคกลาง ได้รับค่าจ้างระหว่าง 9,001-15,000 บาท ในสัดส่วนที่มากกว่าแรงงานหญิงอีสานย้ายถิ่นที่มีสถานภาพสมรสเดียวกันในพื้นที่ กรุงเทพฯ และปริมณฑล คิดเป็นร้อยละ 65.2 และ 58.1 ตามลำดับ ในขณะเดียวกัน แรงงานหญิงอีสาน ย้ายถิ่นที่เป็นโสด สมรสแล้ว และหย่าร้าง แยกกันอยู่ หรือเป็นหม้าย ที่ทำงานในพื้นที่กรุงเทพฯ และ ปริมณฑล ได้รับค่าจ้างตั้งแต่ 15,001 บาทขึ้นไป ในสัดส่วนที่สูงกว่าแรงงานหญิงอีสานย้ายถิ่น ในสถานภาพสมรสเดียวกันในพื้นที่จังหวัดอื่น ๆ ในภาคกลาง เป็นที่น่าสังเกตว่า แรงงานหญิงอีสาน ย้ายถิ่นที่หย่าร้าง แยกกันอยู่ หรือเป็นหม้าย ทำงานในพื้นที่จังหวัดอื่น ๆ ในภาคกลางและได้รับค่าจ้าง ไม่เกิน 9,000 บาท มีสัดส่วนมากกว่าแรงงานหญิงอีสานย้ายถิ่นที่มีสถานภาพสมรสเดียวกันในพื้นที่ กรุงเทพฯ และปริมณฑล (ร้อยละ 26.6) (Table 2) แสดงให้เห็นว่า ไม่ว่าแรงงานหญิงอีสานย้ายถิ่น จะมีสถานภาพสมรสแบบใด แต่เมื่อทำงานอยู่ในพื้นที่กรุงเทพฯ และปริมณฑล มักได้รับค่าจ้างที่สูงกว่า การทำงานในพื้นที่จังหวัดอื่น ๆ ในภาคกลาง อาจเพราะแรงงานหญิงที่ทำงานในพื้นที่กรุงเทพฯ และ ปริมณฑล ต้องค้นหาเลี้ยงชีพมากกว่าแรงงานหญิงในพื้นที่อื่น ๆ เพราะค่าครองชีพที่สูงกว่า สอดคล้อง

กับการศึกษาของ Nijman & Wei (2020) ที่อธิบายว่าโครงสร้างของค่าแรงขั้นต่ำที่กำหนดโดยรัฐ ทำให้แรงงานมีรายได้ที่สูงขึ้นเพื่อให้เพียงพอต่อการดำรงชีพโดยเฉพาะในพื้นที่เมือง ซึ่งอาจกล่าวได้ว่า แรงงานหญิงอีสานย้ายถิ่นทุกสถานภาพสมรสจึงมีรายได้สูงขึ้นในพื้นที่กรุงเทพฯ และปริมณฑล (Insaad, Permpoonwivat, & Kulkolkarn, 2022)

อาชีพ พบว่า แรงงานหญิงอีสานย้ายถิ่นที่ทำงานในกลุ่มอาชีพทักษะระดับ 1 (ผู้ประกอบอาชีพพื้นฐาน) กว่าร้อยละ 59.2 ในพื้นที่กรุงเทพฯ และปริมณฑล ได้รับค่าจ้าง 9,001-15,000 บาท ในสัดส่วนที่สูงกว่าแรงงานหญิงอีสานย้ายถิ่นที่ทำงานในระดับเดียวกันในพื้นที่จังหวัดอื่น ๆ ในภาคกลาง เป็นที่น่าสังเกตว่า แรงงานหญิงอีสานย้ายถิ่นที่ทำงานในกลุ่มอาชีพทักษะระดับ 4 (ผู้จัดการ ข้าราชการระดับอาวุโส และผู้บัญญัติกฎหมาย) ในพื้นที่จังหวัดอื่น ๆ ในภาคกลาง ร้อยละ 87.9 ได้รับค่าจ้าง 15,001 บาท ขึ้นไป ในสัดส่วนที่มากกว่าแรงงานหญิงอีสานย้ายถิ่นที่ทำงานในระดับเดียวกันในพื้นที่กรุงเทพฯ และปริมณฑล คิดเป็นร้อยละ 73.7 (Table 2) ขณะเดียวกัน แรงงานหญิงอีสานย้ายถิ่นที่ทำงานในพื้นที่กรุงเทพฯ และปริมณฑล ซึ่งเป็นพื้นที่ที่มีความเป็นเมืองสูง รวมถึงค่าครองชีพสูงกว่าพื้นที่อื่น ๆ ประกอบกับมีตลาดแรงงานสองรูปแบบ (Dual labour market) ที่ต้องการแรงงานจำนวนมากเพื่อรองรับการเติบโตและขยายตัวทางเศรษฐกิจ โดยเฉพาะงานที่ใช้วุฒิการศึกษาไม่สูงมากและเน้นใช้แรงงาน ส่งผลให้แรงงานหญิงอีสานย้ายถิ่นต้องดิ้นรนเพื่อรายได้ที่สูงขึ้นและเพียงพอต่อการดำรงชีพ (Fox, 2009; Hassan & Rafaz, 2017; Sribunrueang, & Choiejit, 2022) ทั้งนี้ สอดคล้องกับการศึกษาของ Cortés & Pan (2019) ที่อธิบายว่า แรงงานหญิงถูกจำกัดให้เข้าทำงานในกลุ่มอาชีพทักษะระดับสูงในบางพื้นที่ แรงงานหญิงส่วนหนึ่งจึงย้ายไปยังพื้นที่ที่เปิดโอกาสเข้าไปถึงอาชีพและค่าตอบแทนที่สูงขึ้น โดยเฉพาะในพื้นที่เมืองที่พัฒนาและให้ความเสมอภาค

ชั่วโมงการทำงาน พบว่า แรงงานหญิงอีสานย้ายถิ่นที่ทำงานไม่เกิน 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ทั้งในพื้นที่กรุงเทพฯ และปริมณฑล และพื้นที่จังหวัดอื่น ๆ ในภาคกลาง ได้รับค่าจ้างระหว่าง 9,001-15,000 บาท ในสัดส่วนที่ใกล้เคียงกัน (ร้อยละ 78.1 และ 73.7 ตามลำดับ) เป็นที่น่าสังเกตว่าแรงงานหญิงอีสานย้ายถิ่น ร้อยละ 16.1 ที่ทำงานไม่เกิน 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ในพื้นที่กรุงเทพฯ และปริมณฑล ได้รับค่าจ้างตั้งแต่ 15,001 ขึ้นไป ในสัดส่วนที่มากกว่าพื้นที่จังหวัดอื่น ๆ ในภาคกลาง (Table 2) อาจเพราะแรงงานหญิงอีสานย้ายถิ่นส่วนใหญ่สมรสแล้ว จึงต้องจัดสรรเวลาสำหรับภาระงานบ้านและดูแลสมาชิกในครัวเรือน จึงเลือกที่ทำงานไม่เกิน 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ตามกฎหมาย (Ngoendee, & Putthawong, 2013) สอดคล้องกับการศึกษาของ Liu & Long (2021) ที่อธิบายว่า พื้นที่เมืองสูงย่อมมีโอกาสให้แรงงานเข้าทำงานและมีโอกาสเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นได้รวดเร็ว ด้วยการสนับสนุนจากการโครงสร้างพื้นฐานและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จึงส่งผลให้ในพื้นที่กรุงเทพฯ และปริมณฑล แรงงานหญิงสามารถมีรายได้สูงกว่ารายได้ขั้นต่ำเมื่อเทียบกับพื้นที่อื่น ๆ ในภาคกลาง แสดงให้เห็นว่า แม้แรงงานหญิงที่ทำงานในพื้นที่จังหวัดอื่น ๆ ในภาคกลางจะทำงานมากกว่าแรงงานหญิงอีสานย้ายถิ่นในพื้นที่กรุงเทพฯ และปริมณฑล ก็ไม่ได้รับค่าจ้างเพิ่มขึ้น นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับการศึกษาของ Kosec et al. (2022) ที่อธิบายว่า แม้ว่าชั่วโมงการทำงานที่เพิ่มมากขึ้น แรงงานบางส่วนไม่อาจได้รับค่าตอบแทนที่สูงขึ้นเมื่อเทียบกับการทำงานมากกว่างานเดียวในพื้นที่เมือง

Table 2. Table 2. Percentage of Isan Female Migrants Classified by Characteristics, Place of Destination, and Wages

Characteristics of Isan Female Migrants	Place of Destinations/Wages							
	Bangkok and Its Vicinity				Other Provinces in Central Region			
	Not More Than 9,000 Thai Baht	9,001 – 15,000 Thai Baht	15,001 Thai Baht or more	Total	Not More Than 9,000 Thai Baht	9,001 – 15,000 Thai Baht	15,001 Thai Baht or more	Total
Generations								
Gen Z	33.9	57.2	8.9	100.0 (56)	47.2	52.8	0.0	100.0 (36)
Gen Y	22.3	62.0	15.7	100.0 (471)	19.9	68.2	11.9	100.0 (362)
Gen X	21.0	68.1	10.9	100.0 (385)	28.3	65.5	6.2	100.0 (321)
Gen Baby boomer	17.9	69.3	12.8	100.0 (39)	16.3	76.7	7.0	100.0 (43)
Education levels								
Lower than compulsory education	30.3	66.9	2.8	100.0 (557)	29.6	69.0	1.4	100.0 (487)
Compulsory education or higher	9.9	60.7	29.4	100.0 (374)	15.6	62.9	21.5	100.0 (275)
Marital status								
Single	20.7	58.1	21.2	100.0 (241)	24.2	62.6	13.2	100.0 (99)
Married	23.6	65.2	11.2	100.0 (623)	24.4	67.1	8.5	100.0 (599)
Divorce/ Separated/ Widow	17.3	77.0	5.7	100.0 (87)	26.6	70.3	3.1	100.0 (64)
Occupations								
Skill level 1	39.7	59.2	1.1	100.0 (179)	57.3	40.2	2.5	100.0 (122)
Skill level 2	20.8	71.6	7.6	100.0 (662)	19.5	76.5	4.0	100.0 (586)

Table 2. Table 2. Percentage of Isan Female Migrants Classified by Characteristics, Place of Destination, and Wages (cont.)

Characteristics of Isan Female Migrants	Place of Destinations/Wages							
	Bangkok and Its Vicinity				Other Provinces in Central Region			
	Not More Than 9,000 Thai Baht	9,001 – 15,000 Thai Baht	15,001 Thai Baht or more	Total	Not More Than 9,000 Thai Baht	9,001 – 15,000 Thai Baht	15,001 Thai Baht or more	Total
Skill level 3	5.7	34.0	60.3	100.0 (53)	4.8	47.6	47.6	100.0 (21)
Skill level 4	0.0	26.3	73.7	100.0 (57)	6.1	6.1	87.8	100.0 (33)
Working hours								
Not more than 48 hours a week	23.7	60.2	16.1	100.0 (727)	27.0	63.2	9.8	100.0 (500)
More than 48 hours a week	17.9	78.1	4.0	100.0 (224)	19.8	73.7	6.5	100.0 (262)

สรุปและอภิปรายผล

การวิจัยนี้สามารถสรุปได้ว่า แรงงานหญิงอีสานย้ายถิ่นส่วนใหญ่เป็นคน Gen Y (เกิดปี พ.ศ. 2522-2539 หรือ อายุ 24-41 ปี) สำเร็จการศึกษาไม่เกินภาคบังคับ และเป็นผู้ที่สมรสแล้ว ทั้งนี้ มากกว่าครึ่งหนึ่งย้ายถิ่นไปยังกรุงเทพฯ และปริมณฑล เพราะพื้นที่นี้ได้รับการพัฒนาทั้งด้านสังคมและเศรษฐกิจ ทั้งยังได้รับการจัดสรรทรัพยากรมากกว่าพื้นที่อื่น ๆ เพราะเป็นศูนย์กลางของประเทศ (Thepkham, 2019) จึงมีสถานประกอบการและความต้องการแรงงานทุกรูปแบบ ทำให้พื้นที่นี้ดึงดูดผู้คนทุกคุณลักษณะมาจากทุกพื้นที่ จึงทำให้แรงงานหญิงอีสานย้ายถิ่นที่มีคุณลักษณะที่ถูกบ่งชี้ว่าไม่ได้ผ่านการคัดสรรทางประชากรสามารถย้ายถิ่นเข้ามาเป็นแรงงานได้นอกจากนี้ ผลการวิจัยยังพบว่าแรงงานหญิงอีสานย้ายถิ่นที่ทำงานทั้งในพื้นที่กรุงเทพฯ และปริมณฑล และในพื้นที่จังหวัดอื่น ๆ ในภาคกลาง ส่วนใหญ่เป็นผู้ปฏิบัติงานในกลุ่มอาชีพทักษะระดับที่ 2 คือ เสมียน พนักงานบริการและผู้จำหน่ายสินค้า ฯลฯ ได้รับค่าจ้าง 9,001-15,000 บาทต่อเดือน แต่แรงงานหญิงอีสานย้ายถิ่นบางส่วนที่ทำงานในอาชีพทักษะระดับที่ 4 ซึ่งเป็นระดับที่ต้องใช้ทักษะสูง ทั้งระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน แม้ว่าแรงงานหญิงอีสานย้ายถิ่นส่วนใหญ่ได้รับค่าจ้างระหว่าง 9,001-15,000 บาท ผลการวิจัยยังชี้ให้เห็นว่า ทั้งคุณลักษณะผู้ย้ายถิ่นและแบบแผนการทำงานของแรงงานหญิงอีสานย้ายถิ่น โดยเฉพาะผู้ที่ทำงานในพื้นที่กรุงเทพฯ และปริมณฑล ส่วนใหญ่มีค่าจ้างที่สูงกว่าผู้ที่ทำงานพื้นที่อื่น ๆ ในภาคกลาง ซึ่งเป็นผลจากการพัฒนาที่กระจุกตัวเฉพาะพื้นที่ อีกทั้งยังพัฒนาเศรษฐกิจด้านอุตสาหกรรมและการลงทุนในโครงสร้างพื้นฐานในบางพื้นที่เป็นหลัก โดยเฉพาะกรุงเทพฯ และปริมณฑล จึงส่งผลให้ผู้ที่ประกอบ

อาชีพในลักษณะเดียวกันในพื้นที่กรุงเทพฯ และปริมณฑล มีค่าจ้างสูงกว่าพื้นที่อื่น ๆ ซึ่งแสดงให้เห็นว่ายังมีความเหลื่อมล้ำอยู่ระหว่างพื้นที่เมืองและมีการพัฒนาสูง กับพื้นที่อื่น ๆ ในภาคกลาง ส่งผลให้แรงงานหญิงอีสานย้ายถิ่นได้รับผลกระทบจากการพัฒนาที่แตกต่างกันระหว่างพื้นที่

ข้อเสนอแนะ

หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง อาทิ กรมการจัดหางาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน และสถานประกอบการในพื้นที่ ควรให้ความช่วยเหลือแรงงานหญิงอีสานย้ายถิ่นที่อาศัยอยู่พื้นที่อื่น ๆ ในภาคกลาง โดยเฉพาะกลุ่มที่เป็นคน Gen X (เกิดปี พ.ศ. 2507-2521 หรือ อายุ 42-56 ปี) และ Gen Baby boomer (เกิดปี พ.ศ. 2506 หรือต่ำกว่า หรือ อายุ 57 ขึ้นไป) แรงงานหญิงอีสานย้ายถิ่นที่ย่ำแย่ แย่กันอยู่ หรือเป็นหม้าย รวมถึงแรงงานหญิงอีสานย้ายถิ่นที่ทำงานในกลุ่มอาชีพทักษะระดับที่ 2 ที่พบว่าส่วนหนึ่งมีรายได้ต่ำกว่า 9,000 บาท ซึ่งต่ำกว่ารายได้ขั้นต่ำให้มีค่าตอบแทนที่สูงขึ้นเพื่อให้แรงงานหญิงอีสานย้ายถิ่นเหล่านี้สามารถดำรงชีพได้ โดยเฉพาะสถานประกอบการพื้นที่จังหวัดอื่น ๆ ในภาคกลางที่มีแรงงานหญิงอีสานย้ายถิ่นไปประกอบอาชีพ ขณะเดียวกันรัฐควรกระจายการพัฒนาทุกพื้นที่เพิ่มขึ้นไม่เพียงแต่พื้นที่ส่วนกลางของประเทศ เพื่อให้เกิดการหมุนเวียนทางเศรษฐกิจที่ดีขึ้น เพื่อให้แรงงานหญิงมีรายได้ที่เท่าเทียมกันในงานแต่ละระดับทักษะเพื่อนำไปสู่การมีค่าจ้างที่สูงขึ้นเพื่อให้แรงงานหญิงมีรายได้ที่เพียงพอต่อการดำรงชีพในทุกพื้นที่และลดความเหลื่อมล้ำของค่าจ้างในพื้นที่ปลายทางที่แตกต่างกัน เพื่อให้แรงงานหญิงอีสานย้ายถิ่นมีทางเลือกในการย้ายถิ่นเพิ่มขึ้น

กิตติกรรมประกาศ

บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของวิทยานิพนธ์เรื่องสถานะทางเศรษฐกิจและสังคมของแรงงานหญิงอีสานย้ายถิ่น ได้รับการสนับสนุนข้อมูลวิทยุจากโครงการสำรวจการย้ายถิ่นของประชากร พ.ศ. 2562 สำนักงานสถิติแห่งชาติ และได้รับการสนับสนุนแหล่งเรียนรู้จากหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาสังคมวิทยา และศูนย์บริการแรงงานและการย้ายถิ่นระหว่างประเทศ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น จึงขอขอบพระคุณไว้ ณ ที่นี้

References

- Ayuwat, D., (2019). *"The Isan migrants on the move" situations and impact*. Khon Kaen: Klangnanatham Press. (in Thai)
- Ayuwat, D., (2019). *Science and methodology of migration*. Khon Kaen: Klangnanatham Press. (in Thai)
- Ayuwat, D., Saithong, S., & Chinnasri, O. (2019). Determinants of human capital accumulation of female Migrants in the destination. *Journal of Social and Political Sciences*, 2(2), 347-355.
- Bastia, T., & Piper, N. (2019). Women migrants in the global economy: a global overview (and regional perspectives). *Gender & Development*, 27(1), 15-30.
- Belloni, M. (2020). Family project or individual choice? Exploring agency in young Eritreans' migration. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 46(2), 336-353.

- Bureau of the Budget. (2022). *Budget allocation to province (area) in fiscal year 2022*. Retrieved from https://www.bb.go.th/web/budget/province/province_bud65/index2.html. (in Thai)
- Compulsory Education Act, BE 2545. (31 December 2002). *Thai government gazette*. Issue 119 Section 128. P 1-8. (in Thai)
- Cortés, P., & Pan, J. (2019). When time binds: substitutes for household production, returns to working long hours, and the skilled gender wage gap. *Journal of Labor Economics*, 37(2), 351-398.
- Department of Employment. (2019). Occupational wages 2019. Bangkok: Ministry of Labour. (in Thai)
- Department of Employment. (2021). Occupational wages 2021. Bangkok: Ministry of Labour. (in Thai)
- Electronic Transactions Development Agency. (2022). *Thailand internet user behavior 2022*. Electronic Transactions Development Agency, Ministry of Digital Economy and Society. (in Thai)
- Fernández-Reino, M., Sumption, M., & Vargas-Silva, C. (2020). From low-skilled to key workers: the implications of emergencies for immigration policy. *Oxford Review of Economic Policy*, 36(Supplement 1), S382-S396.
- Ferreira, F. H. G., Vega, J. R. M., Paes de Barros, R., & Chanduvi, J. S. (2009). *Measuring inequality of opportunities in Latin America and the Caribbean*. The World Bank and Palgrave Macmillan.
- Fox, J. T. (2009). Firm-size wage gaps, job responsibility, and hierarchical matching. *Journal of Labor Economics*, 27(1), 83-126.
- Gimenez-Nadal, J. I. & Molina, J A. (2022). The gender gap in time allocation. *IZA World of Labor* 2022, 497 doi: 10.15185/izawol.497.
- Grey, R., Pattaravanich, U., Lucktong, A., & Saenkla, J. (2016). *Quality of life among employed population by generations*. Nakhon Pathom: Institute for Population and Social Research. (in Thai)
- Hassan, S. A., and Rafaz, N. (2017). The role of female education in economic growth of Pakistan: a time series analysis from 1990-2016. *International Journal of Innovation Economic Development Cultural Change*, 3(5), 83-93.
- Insaad, T., Permpoonwiwat, C. K., & Kulkolkarn, K. (2022). Analysis of factors affecting wages of female workers in the manufacturing industries. *King Prajadhipok's Institute Journal*, 20(2),95-120. (in Thai)
- Khamnoi, S. & Ayuwat, D. (2019), Roles in public space of wives who left behind international migrant husbands. *Journal of Economics and Business*, 2(3), 586-592.
- Kosec, K., Song, J., Zhao, H., & Holtemeyer, B. (2022). The gendered impacts of income fluctuations on household departure, labor supply, and human capital decisions: evidence from Kyrgyzstan. *Feminist Economics*. 29. 1-31. 10.1080/13545701.2022.2101680.
- Labour Protection Act BE 2562 (the 7th ed.) (5 April 2019). *Thai government gazette*. 136, 43, 21-29.
- Lee, E.S. (1966). A Theory of Migration. *Demography*, 3, 47-57.
- Liu, Y., & Long, C. (2021). Urban and rural income gap: does urban spatial form matter in China?. *SAGE Open*, 11(1), 1-11.

- Mahiwan, P. & Ayuwat, D. (2019), Factors associated to the gender roles socialization of working women: a case of major city, *Thailand. Journal of Social and Political Sciences*, 2(3), 554-561.
- Manduca, R. A. (2019). The contribution of national income inequality to regional economic divergence. *Social Forces*, 98(2), 622–648.
- Matteazzi, E. & Scherer, S. (2021). Gender wage gap and the involvement of partners in household work. *Work, Employment and Society*, 35(3), 490–508.
- Ministry of Labour. (2021). National minimum wage 10. Bangkok: Ministry of Labour. (in Thai)
- National Statistical Office. (2010). The *International Standard Classification of Occupation: ISCO-08*. Bangkok: Srimuang Printing. (in Thai)
- National Statistical Office. (2017). *Migration survey 2016*. Bangkok: Ministry of Digital Economy and Society, Thailand. (in Thai)
- National Statistical Office. (2018). *Migration survey 2017*. Bangkok: Ministry of Digital Economy and Society, Thailand. (in Thai)
- National Statistical Office. (2019). *Migration survey 2018*. Bangkok: Ministry of Digital Economy and Society, Thailand. (in Thai)
- National Statistical Office. (2020). *Migration survey 2019*. Bangkok: Ministry of Digital Economy and Society, Thailand. (in Thai)
- National Statistical Office. (2021). *Migration survey 2020*. Bangkok: Ministry of Digital Economy and Society, Thailand. (in Thai)
- Ngoc, T. T. B., Barysheva, G. A., & Trung, T. D. (2019). Industrial zone development and internal migration issue in Vietnam: Evidence from Binh Duong Province. *Journal of Security and Sustainability Issues*, 9(2), 649 – 661.
- Ngoendee, J. & Putthawong, P. (2013). Labor force participation, income, and working hour of Thai labors. *CMU Journal of Economic, CMU. Journal of Economics*, 17(1), 21-42. (in Thai)
- Nijman, J., & Wei, Y. D. (2020). Urban inequalities in the 21st century economy, *Applied Geography*, 117(2020), 102188. <https://doi.org/10.1016/j.apgeog.2020.102188>.
- Office of Permanent Secretary for Ministry of Labour. (2021). International labour economic statistics report. Bangkok: Ministry of Digital Economy and Society, Thailand. (in Thai)
- Orsuwan, M., Buengmum, U., & Senbut, P. (2021). Provincial budgetary allocation and inequality in human development. *King Prajadhipok's Institute Journal*, 19(3), 5-28. (in Thai)
- Pang, E., Wong, M., Leung, C. H., & Coombes, J. (2019). Competencies for fresh graduates' success at work: Perspectives of employers. *Industry and Higher Education*, 33(1), 55–65.
- Prasartkul, P. (2014). *Demography: essential studies for human population*. Nakhon Pathom: Institute for Population and Social Research. (in Thai)
- Primary Education Act, BE 2521 (the 5th ed.) (5 April 1978). *Thai government gazette*. 95, 40, 5-8. (in Thai)

- Rodríguez-Pose, A., & Storper, M. (2019). Housing, urban growth and inequalities: The limits to deregulation and upzoning in reducing economic and spatial inequality. *Urban Studies*, 57(2), 1-26.
- Saithong, S., Ayuwat, D., & Chinnasri, O. (2018). Human capital accumulation of rural female migrants and occupational mobility at destination area: A case study of Chonburi. *International Journal of Engineering & Technology*, 7(2.10), 80-85.
- Sharp, M. (2021). The labour market impacts of female internal migration: Evidence from the end of Apartheid. *Regional Science and Urban Economics*, 91(2021), 103624.
- Sribunrueang, P., & Choiejit, R. (2022). The study of impact of immigrant workers on the wages rate working hour and of informal labor. *Rajapark Journal*, 16(48), 496-511. (in Thai)
- Thepkham, P. (2019). *Spatial inequality and its implications for Thai economic development*. Bangkok: Bank of Thailand. (in Thai)
- Todaro, M. P. (1997). *Economic Development*. Reading, MA: Addison Wesley.
- Uprety, D. (2020). Does skilled migration cause income inequality in the source country?. *International Migration*, 58(4), 85-100.
- Usavagovitwong, N., Bunnag, K., & Vatanopas, N. (2018). Urban inequality in mega-urban region: the synoptic review from Thai's context. *Built Environment Inquiry Journal*, 17(2), 157-178. (in Thai)
- Wattanasupt, N., Boonwanno, T., & Chaicharoen, S. (2016). social stratification social inequality and the explanation for being vulnerable people in society. *Journal of Health Systems Research*, 10(4), 362-376. (in Thai)
- Zhu, S., Yu, C., & He, C. (2020). Export structures, income inequality and urban-rural divide in China. *Applied Geography*, 115 (2020), 102150. <https://doi.org/10.1016/j.apgeog.2020.102150>.

Exploring Factors Influencing Research Motivation Among Support Staff in Humanities and Social Sciences at Prince of Songkla University, Hat Yai Campus

Wutthipong Whandee

Faculty of Management Sciences,
Prince of Songkla University, Thailand

Siriwit Issaro

Faculty of Management Sciences,
Prince of Songkla University, Thailand

Abstract

The purpose of this research is to analyze the factors that affect the motivation of support staff in conducting research in the Humanities and Social Sciences disciplines at Prince of Songkla University, Hat Yai Campus. This research employed a quantitative research design. Data were collected through a survey questionnaire from 128 supporting staff members working in the humanities and social sciences disciplines at Prince of Songkla University, Hat Yai Campus. The collected data were analyzed using multiple regression. The results revealed that attitudes towards research and job responsibilities have an impact on the motivation of supporting staff in conducting research. However, variables such as educational level, knowledge and skills in research, research environment, and support provided by the faculty/institution were found to have no significant effect on such motivation. Nevertheless, it is important for the faculties and institutions to consider these variables. Faculties, institutes, and the university can use the findings of this research as guidelines for planning and implementing training programs aimed at enhancing the knowledge, skills, and research capabilities of their supporting staff, thereby fostering motivation for future research endeavors.

Keywords

motivation, conducting institutional research, support staff, university

CORRESPONDING AUTHOR

Wutthipong Whandee, Faculty of Management Sciences, Prince of Songkla University,
15 Karnjanavanich Rd., Hat Yai, Songkhla 90112, Thailand. Email: wutthipong.w@psu.ac.th
© College of Local Administration, Khon Kaen University. All rights reserved.

การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจ ในการผลิตผลงานวิจัยของบุคลากร สายสนับสนุนในกลุ่มสาขาวิชามนุษยศาสตร์ และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่

วุฒิพงศ์ หว่านดี
คณะวิทยาการจัดการ
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

สิริวิทย์ อัสโร
คณะวิทยาการจัดการ
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการผลิตผลงานวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุน ของคณะ/สถาบันในกลุ่มสาขาวิชามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ โดยเป็นการศึกษาเชิงปริมาณ ซึ่งเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามจากบุคลากรสายสนับสนุน ของคณะ/สถาบันในกลุ่มสาขาวิชามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ จำนวน 128 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า ทักษะการคิดต่อการทำวิจัยและลักษณะของงานที่รับผิดชอบ ส่งผลต่อแรงจูงใจในการผลิตผลงานวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุน ถึงแม้ว่าปัจจัยระดับการศึกษา ความรู้ความสามารถด้านการวิจัย สภาพแวดล้อมในการทำวิจัย และการสนับสนุนจากคณะ/สถาบัน ไม่ส่งผลต่อแรงจูงใจดังกล่าวก็ตาม แต่ก็ถือเป็นปัจจัยสำคัญหนึ่งที่หน่วยงานควรจะทำให้มีความสำคัญด้วยเช่นกัน ทั้งนี้ จากการศึกษาดังกล่าว คณะ/สถาบัน หรือมหาวิทยาลัยสามารถนำไปเป็นแนวทางในการวางแผนและพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ และทักษะในการวิจัย ตลอดจนการสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากรสายสนับสนุนเพื่อให้เกิดการผลิตผลงานวิจัยที่เพิ่มขึ้นในอนาคตได้

คำสำคัญ

แรงจูงใจ, งานวิจัยสถาบัน, บุคลากรสายสนับสนุน, มหาวิทยาลัย

บทนำ

การวิจัยถือเป็นกิจกรรมหนึ่งที่มีการศึกษาค้นคว้าอย่างเป็นระบบ เพื่อช่วยในการพัฒนาและเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถของบุคคล ที่จะก่อให้เกิดองค์ความรู้ใหม่ ๆ ที่สามารถนำไปปรับปรุงและพัฒนา หรือประยุกต์ใช้ให้เป็นประโยชน์ต่อองค์กรได้ จากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 พ.ศ. 2560-2564 ของ Office of the National Economic and Social Development Council (2016) ได้มุ่งเน้นในการพัฒนาบนฐานภูมิปัญญาที่เกิดจากการใช้ความรู้และทักษะ การใช้วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี การวิจัยและพัฒนา และการพัฒนานวัตกรรมที่นำมาใช้ในทุกด้านของการพัฒนา อีกทั้งแนวทางในการขับเคลื่อนแผนฯ สู่การปฏิบัติที่มีการสร้างสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการขับเคลื่อนแผนของภาคีการพัฒนาต่าง ๆ โดยกำหนดให้มีการนำการศึกษามาเป็นเครื่องมือสำคัญในการขับเคลื่อนการพัฒนาในทุกมิติและทุกระดับ ตลอดจนการบูรณาการสำหรับการทำงานของหน่วยงาน และมีการใช้ทรัพยากรในการวิจัยให้รองรับต่อการพัฒนาทั้งส่วนกลางและพื้นที่ รวมถึงนำการวิจัยมาเป็นเครื่องมือในการพัฒนาและส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือระหว่างหน่วยงานด้วย

มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ เป็นมหาวิทยาลัยหนึ่งที่มุ่งเน้นการเป็นมหาวิทยาลัยวิจัยที่เน้นการสร้างผลงานวิจัยที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการปรับปรุงและพัฒนา เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการและพัฒนามหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ได้ สำหรับการสนับสนุนส่งเสริมทางด้านการวิจัยนั้น มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ไม่ใช่เพียงแค่สนับสนุนส่งเสริมบุคลากรสายวิชาการเท่านั้น ยังได้สนับสนุนส่งเสริมการทำวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุนภายใต้โครงการวิจัยสถาบัน เพื่อเป็นการสนับสนุนให้บุคลากรได้ใช้กระบวนการวิจัยเป็นเครื่องมือในการประกอบการตัดสินใจ แก้ไขปัญหา หรือวางแผนเพื่อพัฒนาองค์กร ตลอดจนเพื่อเป็นการพัฒนาระบบการดำเนินงานต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัย (Prince of Songkla University, 2023) ด้วยเหตุนี้ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์จึงสนับสนุนเงินทุนในการทำวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุนอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้ จากการสืบค้นข้อมูลในระบบสืบค้นโครงการวิจัยของ Research and Development Office, Prince of Songkla University (2022) เกี่ยวกับข้อมูลของบุคลากรสายสนับสนุนที่สังกัดคณะ/สถาบันที่อยู่ในกลุ่มสาขาวิชามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ระหว่างปี พ.ศ. 2561 - 2565 พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนมีผลงานวิจัยค่อนข้างน้อยเมื่อเทียบกับจำนวนของบุคลากรสายสนับสนุนทั้งหมด ทั้งที่ผลงานวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุนนั้นสามารถนำไปใช้ในการขอตำแหน่งตำแหน่งที่สูงขึ้นหรือการขอเลื่อนตำแหน่งได้ตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด

ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงได้เล็งเห็นถึงความสำคัญในการศึกษาถึงสาเหตุที่ทำให้บุคลากรสายสนับสนุนไม่ได้มีการผลิตผลงานวิจัย หรือไม่สามารถผลิตผลงานวิจัยออกมาได้ ซึ่งมีผลทำให้ภาพรวมผลงานวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุนมีจำนวนน้อย รวมถึงศึกษาการสนับสนุนในการทำวิจัยของบุคลากรจากคณะ/สถาบันต่าง ๆ เพื่อให้ทราบถึงแรงจูงใจในการผลิตผลงานวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุน ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการผลิตผลงานวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุน โดยมุ่งหวังว่าคณะ/สถาบัน/มหาวิทยาลัยจะสามารถนำผลการวิจัยที่ได้ในครั้งนี้ไปเป็นแนวทางในการวางแผนและพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนให้มีความรู้ความสามารถด้านการวิจัย และสร้างแรงจูงใจให้เกิดการผลิตผลงานวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุนที่เพิ่มขึ้นในอนาคตต่อไป

คำถามการวิจัย

ระดับการศึกษา ความรู้ความสามารถด้านการวิจัย ทศนคติต่อการทำวิจัย ลักษณะของงานที่รับผิดชอบ สภาพแวดล้อมในการทำวิจัย และการสนับสนุนจากคณะ/สถาบัน ส่งผลต่อแรงจูงใจในการผลิตผลงานวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุน ของคณะ/สถาบันในกลุ่มสาขาวิชามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ หรือไม่

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการผลิตผลงานวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุน ของคณะ/สถาบันในกลุ่มสาขาวิชามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่

ทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ความหมายของแรงจูงใจ

จากการทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับแรงจูงใจ Srikriengthong and Phasunon (2015) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า แรงจูงใจเป็นอิทธิพลของพลังที่อยู่ในตัวบุคคลซึ่งจะแสดงพฤติกรรมออกมาเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายของตนเอง โดยพลังที่อยู่ในตัวบุคคลนั้นอาจเกิดจากการยั่วยุหรือสิ่งล่อใจที่ทำให้เกิดพลังของความต้องการเหล่านั้นขึ้นมา ซึ่งถือเป็นกระบวนการที่บุคคลถูกกระตุ้นจากสิ่งเร้า โดย Kalyanamitra (2016) กล่าวว่า หากบุคคลมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานก็จะทำให้บุคคลมีความตั้งใจ มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น เพราะแรงจูงใจเปรียบเสมือนแรงขับที่อยู่ภายในจิตใจของบุคคลที่ช่วยขับเคลื่อนพลังในการปฏิบัติงานให้เกิดความเจริญก้าวหน้าเพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายความสำเร็จขององค์กร จนส่งผลให้องค์กรได้รับผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ได้ง่ายยิ่งขึ้น โดยแรงจูงใจสามารถแบ่งออกได้เป็น 2 ลักษณะ คือ (1) แรงจูงใจภายใน (Intrinsic motives) เป็นแรงจูงใจที่เกิดขึ้นจากภายในตัวของบุคคล ซึ่งอาจจะเป็นเจตคติ ความคิด ความสนใจ ความตั้งใจ การมองเห็นคุณค่า ความพอใจ ความต้องการ โดยไม่จำเป็นต้องได้รับการกระตุ้นหรือแรงกดดันจากสิ่งแวดล้อมภายนอก และ (2) แรงจูงใจภายนอก (Extrinsic motives) เป็นแรงจูงใจที่เกิดจากสิ่งแวดล้อมภายนอกที่มากระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจหรือกระตุ้นให้บุคคลเกิดพฤติกรรม ซึ่งไม่ได้เกิดขึ้นเองจากภายในจิตใจของบุคคล อาจจะเป็นการได้รับรางวัล เกียรติยศชื่อเสียง คำชม หรือยกย่อง แรงจูงใจนี้ไม่คงทนถาวร บุคคลแสดงพฤติกรรมเพื่อตอบสนองสิ่งจูงใจดังกล่าวเฉพาะกรณีที่ต้องการสิ่งตอบแทนเท่านั้น

ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

1. ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ ซึ่งเป็นทฤษฎีของ Maslow (as cited in Khejornnun, 2008) ที่มองว่ามนุษย์เป็นสัตว์ที่มีความต้องการอย่างไม่สิ้นสุด เพราะแต่ละคนต่างก็มีลำดับขั้นของความต้องการ โดยได้ตั้งสมมติฐานเกี่ยวกับความต้องการของมนุษย์ไว้ว่า (1) มนุษย์ย่อมมีความต้องการอยู่เสมอและไม่มีที่สิ้นสุด เมื่อความต้องการหนึ่งได้รับการตอบสนองแล้ว ก็จะมีความต้องการใหม่อีก (2) ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วนั้นจะไม่ทำให้เกิดพฤติกรรม หรือลดแรงขับต่อพฤติกรรมนั้นลง และ (3) ความต้องการของมนุษย์จะเรียงลำดับจากความต้องการในระดับต่ำไปสู่ความต้องการในระดับสูง โดยตาม

ทฤษฎีลำดับความต้องการของ Maslow นี้สามารถแบ่งลำดับความต้องการของมนุษย์ ได้แก่ (1) ความต้องการทางด้านร่างกาย (2) ความต้องการความมั่นคงและปลอดภัย (3) ความต้องการมีส่วนร่วมในสังคม (4) ความต้องการการยอมรับนับถือ และ (5) ความต้องการบรรลุในสิ่งที่ตั้งใจ

2. ทฤษฎี 2 ปัจจัย ซึ่งเป็นทฤษฎีของ Herzbergs (as cited in Khejornnun, 2008) ที่ทำการศึกษาถึงปัจจัยที่ทำให้บุคคลรู้สึกเกิดความพอใจและไม่พอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งความพอใจและไม่พอใจในงานจะเป็นพฤติกรรมที่อยู่ตรงกันข้ามกันของบุคคล โดยแบ่งออกเป็น 2 ปัจจัย คือ (1) ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) คือ สภาพแวดล้อมจากการปฏิบัติงานที่ทำให้บุคคลเกิดความพอใจ และเกิดการจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบในงาน ความก้าวหน้าในอาชีพ ความเจริญเติบโตขององค์กร และ (2) ปัจจัยธำรงรักษา (Maintenance Factors) คือ สภาพแวดล้อมจากการปฏิบัติงานที่มีการป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในการปฏิบัติงาน หรือการรักษาให้บุคลากรปฏิบัติงานในองค์กร ได้แก่ นโยบายและการบริหารงานในองค์กร วิธีการบังคับบัญชา การควบคุมดูแล ความสัมพันธ์ในองค์กร ค่าจ้างและผลตอบแทน สภาพภาพและความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน

3. ทฤษฎีการรับรู้ความสามารถของตนเอง Bandura (1986) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การที่บุคคลมีการตัดสินใจเกี่ยวกับความสามารถของตนเองที่จะจัดการ และดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการรับรู้ความสามารถของตนเองนั้นไม่ได้ขึ้นอยู่กับทักษะที่บุคคลมีเพียงอย่างเดียว แต่ยังขึ้นอยู่กับ การตัดสินใจของบุคคลด้วยว่าสามารถกระทำได้หรือไม่ อีกทั้งยังเป็นการประเมินความสามารถของตนเองในการจัดระบบและทำกิจกรรมเพื่อให้ผลออกมาตามแบบที่กำหนดไว้ โดยที่ Panitwattana (2017) ได้ให้ความหมายว่าเป็นความเชื่อในทักษะความสามารถของตนเองที่จะตัดสินใจกระทำ ควบคุมตนเอง และจัดระเบียบพฤติกรรมอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้บรรลุผลตามที่ต้องการ โดยผู้ที่มีการรับรู้ความสามารถของตนเองนั้นจะมีแรงจูงใจ ทุ่มเท ยืนหยัดในการกระทำนั้นจนประสบความสำเร็จ ทั้งนี้ การรับรู้ความสามารถของตนเองยังหมายถึงการที่บุคคลรับรู้ขอบเขตหรือความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงาน โดยมีการจัดระเบียบ และวางรูปแบบในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ (Piyaphotchanakorn, 2015)

4. ทฤษฎีความรู้ความเข้าใจ Bloom et al. (1956 as cited in Pakdeesreesakda, 2012) ได้แบ่งพฤติกรรมด้านความรู้ออกเป็น 6 ระดับ ได้แก่ (1) ความรู้ ความจำ (Knowledge or Recall) คือ พฤติกรรมความรู้ที่แสดงถึงการจำหรือระลึกได้ ซึ่งเป็นความรู้ในเรื่องเฉพาะ (2) ความเข้าใจ (Understanding) คือ พฤติกรรมความรู้ที่แสดงว่าสามารถอธิบายได้ สามารถขยายความด้วยคำพูดของตนเองได้ (3) การนำไปใช้ (Application) คือ พฤติกรรมความรู้ที่แสดงว่าสามารถนำความรู้ที่มีอยู่ไปใช้ในสถานการณ์ใหม่ ๆ หรือแตกต่างจากสถานการณ์เดิมได้ (4) การวิเคราะห์ (Analysis) คือ พฤติกรรมความรู้ที่สามารถแยกแยะสิ่งต่าง ๆ ออกเป็นส่วนย่อย ๆ ได้อย่างมีความหมาย (5) การสังเคราะห์ (Synthesis) คือ พฤติกรรมความรู้ที่แสดงถึงความสามารถในการรวบรวมความรู้และข้อมูลต่าง ๆ เข้าด้วยกันอย่างเป็นระบบ และ (6) การประเมินค่า (Evaluation) คือ พฤติกรรมความรู้ที่แสดงถึงความสามารถในการตัดสินใจคุณค่าของสิ่งของหรือทางเลือกได้อย่างถูกต้อง

จากการทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับแรงจูงใจ ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาโดยนำองค์ประกอบของแรงจูงใจมาใช้ในการกำหนดตัวแปรในการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการผลิตผลงานวิจัยของ

บุคลากรสายสนับสนุน ของคณะ/สถาบันในกลุ่มสาขาวิชามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ ในครั้งนี้ ซึ่งประกอบด้วย ตัวแปรความรู้ความสามารถ ทักษะ และลักษณะของงาน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการทบทวนวรรณกรรมงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในเบื้องต้น พบว่า มีงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำวิจัยของบุคลากรในองค์กรต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำวิจัยของบุคลากรในสถาบันการศึกษาในระดับมหาวิทยาลัย โดยการศึกษาของ Prakobpol (2019) พบว่า ลักษณะส่วนบุคคล และลักษณะสภาพแวดล้อมมีอิทธิพลทางตรงต่อแรงจูงใจในการทำวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร สำหรับการศึกษาของ Anekpunyakul and Srikanlayaniwart (2014) ที่ทำการศึกษปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำวิจัยของบุคลากรคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร นั้น พบว่า ปัจจัยด้านความรู้ความสามารถในการทำวิจัย และปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำวิจัยกับพฤติกรรมการทำวิจัยมีความแตกต่างกัน และในส่วนของปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำวิจัยด้านทัศนคติต่อการทำวิจัยและปัจจัยด้านสนับสนุนจากสถาบันในการทำวิจัยกับพฤติกรรมการทำวิจัยไม่มีความแตกต่างกัน ส่วนการศึกษาของ Sumepha and Apiraksattaya (2017) ที่ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพการทำวิจัยจากงานประจำของบุคลากร สายสนับสนุน คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยลักษณะงานส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพการทำวิจัยดังกล่าว ทั้งนี้ การศึกษาการประเมินความต้องการจำเป็นของสมรรถนะการทำวิจัยสถาบันสำหรับบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตกรุงเทพมหานคร ของ Yucharoen, Naiyapatana, and Tungprapa (2019) พบว่า สมรรถนะที่มีความต้องการของการทำวิจัยสถาบันสำหรับบุคลากรดังกล่าว ได้แก่ ด้านทักษะการทำวิจัย ความรู้ในการวิจัย และเจตคติต่อการวิจัย และการศึกษาของ Buapong (2020) ที่พบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของนักวิจัย ด้านเวลาและด้านคุณภาพ สำหรับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความต้องการที่จะบรรลุผลสำเร็จต่อเป้าหมายที่ท้าทาย และด้านความต้องการที่จะบรรลุผลสำเร็จเพื่อเป็นที่ยอมรับหรือชื่นชม ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของนักวิจัยในสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย ทั้งด้านเวลา ด้านคุณภาพ และด้านปริมาณ

จากการทบทวนวรรณกรรมงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาโดยนำองค์ประกอบของแรงจูงใจมาใช้ในการกำหนดตัวแปรในการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการผลิตผลงานวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุน ของคณะ/สถาบันในกลุ่มสาขาวิชามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ ในครั้งนี้ ซึ่งประกอบด้วย ตัวแปรระดับการศึกษา ความรู้ความสามารถ ทักษะ ลักษณะของงาน สภาพแวดล้อม และการสนับสนุน

กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการทบทวนวรรณกรรมดังกล่าว ผู้วิจัยได้นำแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาประยุกต์ใช้ เพื่อพัฒนาเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการผลิตผลงานวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุน ของคณะ/สถาบันในกลุ่มสาขาวิชามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ โดยเลือกปัจจัยที่นำมาใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ซึ่งประกอบด้วย ระดับการศึกษา ความรู้ความสามารถด้านการวิจัย ทักษะคิดต่อการทำวิจัย ลักษณะของงานที่รับผิดชอบ สภาพแวดล้อมในการทำวิจัย และการสนับสนุนจากคณะ/สถาบัน ดังภาพที่ 1

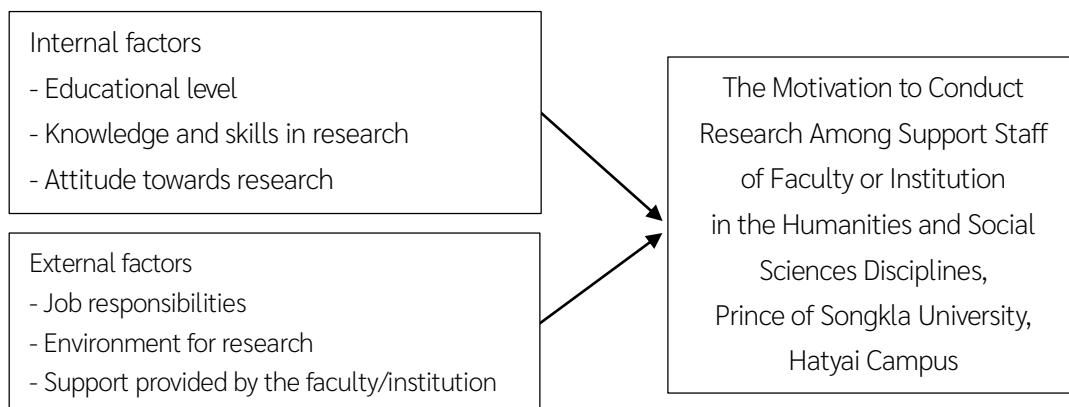


Figure 1. Conceptual Framework

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา

ประชากรในการศึกษาครั้งนี้ คือ บุคลากรสายสนับสนุน ของคณะ/สถาบันในกลุ่มสาขาวิชา มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ ทั้งที่เป็นข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัยเงินงบประมาณ พนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างงบประมาณ พนักงานเงินรายได้ ลูกจ้างโครงการ และลูกจ้างอื่น ๆ (ยกเว้นตำแหน่งแม่บ้าน พนักงานรักษาความปลอดภัย และพนักงานขับรถ) จำนวน 4 คณะ และ 1 สถาบัน ซึ่งได้แก่ คณะนิติศาสตร์ คณะวิทยาการจัดการ คณะศิลปศาสตร์ คณะเศรษฐศาสตร์ และสถาบันสันติศึกษา รวมจำนวนทั้งสิ้น 160 คน โดยผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากประชากรทั้งหมด เนื่องจากผู้วิจัยใช้จำนวนประชากรทั้งหมดในการศึกษา ซึ่งเป็นการศึกษาภายใต้เทคนิค Total Population Sampling หรือ TPS ที่เป็นเทคนิคที่ใช้ทั่วไปกรณีที่หน่วยศึกษามีขนาดเล็ก และใช้การเก็บข้อมูลจากประชากรทั้งหมดเพื่อให้ครอบคลุมตัวแปรที่ศึกษา (Etikan, Musa, & Alkassim, 2016)

แบบแผนการวิจัย

ผู้วิจัยทำการศึกษาเชิงสำรวจและเก็บรวบรวมข้อมูลทุติยภูมิจากหนังสือ บทความ เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อศึกษาถึงตัวแปรที่จะนำมาประยุกต์ใช้กับการศึกษาในครั้งนี้ และข้อมูลจำนวน บุคลากรสายสนับสนุนของคณะ/สถาบันในกลุ่มสาขาวิชา มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ เพื่อให้ทราบถึงจำนวนประชากรที่ทำการศึกษาทั้งหมด รวมถึงการเก็บรวบรวมข้อมูลปฐมภูมิจากข้อมูลแบบสอบถามการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการ

ผลิตผลงานวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุน ของคณะ/สถาบันในกลุ่มสาขาวิชามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่

เครื่องมือในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรสายสนับสนุน ซึ่งประกอบไปด้วย 5 ตอน คือ ตอนที่ 1 ป้ายชี้ส่วนบุคคล ตอนที่ 2 ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับการทำวิจัย ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการผลิตผลงานวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุน ตอนที่ 4 ความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการผลิตผลงานวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุน และตอนที่ 5 ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยพัฒนาแบบสอบถามจากการทบทวนวรรณกรรม แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยตัวแปรอิสระที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ระดับการศึกษา ความรู้ความสามารถด้านการวิจัย ทักษะคิดต่อการทำวิจัย ลักษณะของงานที่รับผิดชอบ สภาพแวดล้อมในการทำวิจัย และการสนับสนุนจากคณะ/สถาบัน ส่วนตัวแปรตามที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ แรงจูงใจในการผลิตผลงานวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุน ของคณะ/สถาบันในกลุ่มสาขาวิชามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่

ส่งแบบสอบถามไปยังผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อพิจารณาแบบสอบถาม จำนวน 3 คน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถามหรือค่าความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of item objective congruence: IOC) จากนั้นนำแบบสอบถามมาทำการวิเคราะห์หาค่า IOC โดยนำคะแนนของข้อคำถามแต่ละข้อของผู้ทรงคุณวุฒิแต่ละท่านมาคำนวณพร้อมกับแปลผล พบว่า ข้อคำถามแต่ละข้อส่วนใหญ่มีค่า IOC เท่ากับ 1 ซึ่งสามารถนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไปได้ ทั้งนี้ ผู้ทรงคุณวุฒิได้มีข้อเสนอแนะให้เพิ่มเติมข้อคำถามใหม่ 1 ข้อ และปรับแก้เนื้อหาข้อคำถามใหม่ 2 ข้อ

ดำเนินการเสนองานวิจัยเพื่อขอรับการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ โดยผลการพิจารณาผ่านความเห็นชอบและมีกรอบทิศทางสอดคล้องกับหลักการเบลมอนต์ (Belmont) จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ สาขาสังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ (รหัสหนังสือรับรอง: PSU IRB 2022 – ST – Fms 002 (Internal))

นำแบบสอบถามไปทดสอบ (Try Out) กับผู้ตอบแบบสอบถามที่มีคุณลักษณะใกล้เคียงกับประชากรที่ศึกษา ซึ่งไม่ใช่ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ บุคลากรสายสนับสนุนที่สังกัดคณะที่อยู่ในกลุ่มสาขาวิชากลุ่มวิทยาศาสตร์สุขภาพ กลุ่มวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี และที่สังกัดส่วนกลางของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ จำนวน 30 คน เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องภายในของตัวแปร Scale โดยการทดสอบค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นของครอนบาค (Cronbach's Alpha) ของแต่ละตัวแปร พบว่า มีค่าอยู่ระหว่าง 0.780 – 0.947 ทั้งนี้ ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นของครอนบาคมีค่ามากกว่า 0.7 จึงถือว่าแบบสอบถามดังกล่าวมีความน่าเชื่อถือ (Nunnally, 1978 as cited in Pasunon, 2014) และสามารถนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไปได้

ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามไปยังบุคลากรสายสนับสนุน ในช่วงเดือนมิถุนายน 2565 จำนวน 160 ชุด หลังจากนั้นนำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาตรวจสอบความถูกต้อง ความสมบูรณ์ของข้อมูล และตรวจสอบหาค่าสูญหาย (Missing) พร้อมทั้งทำการตัดแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ออก โดยพบว่า มี

แบบสอบถามที่ตอบครบสมบูรณ์ทุกข้อคำถามที่ผู้วิจัยสามารถนำมาวิเคราะห์ข้อมูลต่อไปได้ จำนวนทั้งสิ้น 128 ชุด ทั้งนี้ในการคำนวณกลุ่มตัวอย่าง หากจำนวนประชากรอยู่ในระดับ 100 คนขึ้นไป และไม่ถึง 1,000 คน สามารถคำนวณกลุ่มตัวอย่างขั้นต่ำได้ร้อยละ 30 ซึ่งสามารถใช้เป็นตัวแทนของการตอบคำถามเชิงปริมาณตามจำนวนประชากรทั้งหมดได้ (Neuman, 2023) ดังนั้น ผู้วิจัยจึงนำแบบสอบถามที่เก็บรวบรวมได้ จำนวน 128 ชุด มาทำการวิเคราะห์

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ (1) ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับการทำวิจัยของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้วยการหาค่าความถี่ ค่าร้อยละและค่าเฉลี่ย (2) ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการผลิตผลงานวิจัย และระดับแรงจูงใจในการผลิตผลงานวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุน ของคณะ/สถาบันในกลุ่มสาขาวิชามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ด้วยการหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ (3) ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการผลิตผลงานวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุนของคณะ/สถาบันในกลุ่มสาขาวิชามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ด้วยการวิเคราะห์การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัย

ปัจจัยส่วนบุคคล

ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ประเภทตำแหน่ง ระดับตำแหน่ง คณะ/สถาบัน และอายุงาน โดยผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 89 คน (ร้อยละ 69.53) อายุส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 30 - 39 ปี จำนวน 48 คน (ร้อยละ 37.50) ระดับการศึกษาส่วนใหญ่เป็นระดับปริญญาตรี จำนวน 82 คน (ร้อยละ 64.06) ตำแหน่งงานส่วนใหญ่เป็นนักวิชาการอุดมศึกษา จำนวน 52 คน (ร้อยละ 40.63) ประเภทตำแหน่งส่วนใหญ่เป็นพนักงานมหาวิทยาลัย (เงินบประมาณ) จำนวน 49 คน (ร้อยละ 38.28) ระดับตำแหน่งส่วนใหญ่เป็นตำแหน่งปฏิบัติการ จำนวน 85 คน (ร้อยละ 66.41) คณะ/สถาบันที่สังกัดส่วนใหญ่เป็นบุคลากรสายสนับสนุนของคณะวิทยาการจัดการ จำนวน 62 คน (ร้อยละ 48.49) อายุงานส่วนใหญ่มีอายุงานระหว่าง 6 - 10 ปี และระหว่าง 11 - 15 ปี โดยมีจำนวน 28 คนเท่ากัน (ร้อยละ 21.88)

ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการผลิตผลงานวิจัยของบุคลากร

ในการวิเคราะห์ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการผลิตผลงานวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุนทั้ง 5 ด้าน ซึ่งประกอบด้วย (1) ความรู้ความสามารถด้านการวิจัย (2) ทักษะต่อการทำวิจัย (3) ลักษณะของงานที่รับผิดชอบ (4) สภาพแวดล้อมในการทำวิจัย และ (5) การสนับสนุนจากคณะ/สถาบัน ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูล โดยหาค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และแปลผลการวิเคราะห์ของระดับค่าเฉลี่ย โดยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการผลิตผลงานวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุนในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.080$, S.D. = 0.790) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะของงานที่รับผิดชอบมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{x} = 3.714$, S.D. = 0.622) รองลงมาคือ การสนับสนุนจากคณะ/สถาบัน ($\bar{x} = 3.305$, S.D. = 0.912) สภาพแวดล้อมในการทำวิจัย ($\bar{x} = 3.031$, S.D. = 0.783) ทักษะต่อการทำ

วิจัย ($\bar{x} = 3.028$, S.D. = 0.740) และความรู้ความสามารถด้านการวิจัย ($\bar{x} = 2.320$, S.D. = 0.895) ตามลำดับ (Table 1)

Table 1. Levels of Factors Affecting Research Motivation Among Support Staff (n = 128)

Factors Affecting Research Motivation Among Support Staff	($\bar{x}$)	S.D.	Level
- Knowledge and skills in research	2.320	0.895	Low
- Attitude towards research	3.028	0.740	Medium
- Job responsibilities	3.714	0.622	High
- Environment for research	3.031	0.783	Medium
- Support provided by the faculty/institution	3.305	0.912	Medium
Total	3.080	0.790	Medium

ระดับแรงจูงใจในการผลิตผลงานวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุน

ในการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการผลิตผลงานวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุน ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูล โดยหาค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และแปลผลการวิเคราะห์ของระดับค่าเฉลี่ย โดยพบว่า แรงจูงใจในการผลิตผลงานวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุนในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.578$, S.D. = 0.852) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีข้อคำถาม 6 ข้อที่อยู่ในระดับมาก โดยบุคลากรมีความคิดเห็นว่าหากตนเองมีผลงานวิจัย ก็อยากให้คณะ/สถาบันนำผลงานวิจัยของตนเองไปใช้ในการตอบโจทยการแก้ไขปัญหาของคณะ/สถาบัน ซึ่งมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x} = 3.992$, S.D. = 0.935) รองลงมาคือ อยากให้คณะ/สถาบันสนับสนุนการอบรม การให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการทำวิจัยของบุคลากร ($\bar{x} = 3.922$, S.D. = 0.866) อยากให้คณะ/สถาบันสนับสนุนด้านงบประมาณ และสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำวิจัย ($\bar{x} = 3.883$, S.D. = 0.927) อยากให้ตนเองมีความรู้ความสามารถในการทำวิจัย ($\bar{x} = 3.531$, S.D. = 1.011) อยากเห็นความก้าวหน้าของตนเองจากการทำวิจัย ($\bar{x} = 3.523$, S.D. = 1.065) อยากนำผลงานวิจัยไปใช้ในการขอตำแหน่งที่สูงขึ้น ($\bar{x} = 3.484$, S.D. = 1.108) และมีข้อคำถาม 2 ข้อที่อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ บุคลากรอยากพัฒนางานประจำของตนเองสู่งานวิจัย ($\bar{x} = 3.320$, S.D. = 1.042) และบุคลากรอยากทำวิจัย ($\bar{x} = 2.969$, S.D. = 1.019) ตามลำดับ (Table 2)

ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการผลิตผลงานวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุนของคณะ/สถาบันในกลุ่มสาขาวิชามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำตัวแปรมาทำการวิเคราะห์ ว่าตัวแปรใดบ้างที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการผลิตผลงานวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุน โดยทำการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณด้วยวิธี Stepwise (Stepwise Multiple Regression) พบว่า ทักษะคิดต่อการทำวิจัย (Atti) สามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการผลิตผลงานวิจัยของบุคลากรได้มากที่สุดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนดิบ เท่ากับ .773 ($b = .773$) และค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน เท่ากับ .670 ($\beta = .670$) และลักษณะของงานที่รับผิดชอบ (Job) สามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการผลิตผลงานวิจัยของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูป

คะแนนดิบ เท่ากับ .254 ($b = .254$) และค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน เท่ากับ .186 ($\beta = .186$) โดยมีค่าความคาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ เท่ากับ .552 (Table 3)

Table 2. Level of Motivation for Conducting Research Among Support Staff (n = 128)

Motivation for Conducting Research Among Support Staff	$\bar{x}$	S.D.	Level
- The staff member wants to conduct research.	2.969	1.019	Medium
- The staff member wants to develop a routine for conducting research.	3.320	1.042	Medium
- The staff member wants to enhance their knowledge and skills in research.	3.531	1.011	High
- The staff member wants to use research outcomes to advance to higher levels.	3.484	1.108	High
- The staff member wants to witness career progress through research.	3.523	1.065	High
- The staff member wants support for a research budget and facilities from the faculty/institution.	3.883	0.927	High
- The staff member wants support for training and consultation related to research from the faculty/institution.	3.922	0.866	High
- In cases where staff members have research achievements, they would like the faculty/institution to utilize their own research outcomes for practical purposes.	3.992	0.935	High
Total	.578	.852	High

Table 3. Regression Analysis Results on Research Motivation Among Support Staff Using the Stepwise Method

Variables	b	SEb	β	t	Sig
Constant	.296	.309		.958	.340
Atti	.773	.073	.670	10.577	.000*
Job	.254	.087	.186	2.931	.004*
R = .766 R ² = .587 SEest = .552 F = 88.822 Sig. = .000					

Remark: * Significance at the 0.05.

ทั้งนี้ สามารถสร้างสมการพยากรณ์ได้ ดังนี้

สมการพยากรณ์แรงจูงใจในการผลิตผลงานวิจัยของบุคลากรในรูปคะแนนดิบ คือ

แรงจูงใจในการผลิตผลงานวิจัยของบุคลากร = $.296 + .773(\text{Atti}) + .254(\text{Job})$

จากสมการดังกล่าวสามารถอธิบายได้ว่า หากบุคลากรมีทัศนคติต่อการทำวิจัย (Atti) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้แรงจูงใจในการผลิตผลงานวิจัยของบุคลากรเพิ่มขึ้น .773 หน่วย และหากบุคลากรมีลักษณะของงานที่รับผิดชอบ (Job) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย ก็จะทำให้แรงจูงใจในการผลิตผลงานวิจัยของบุคลากรเพิ่มขึ้น .254 หน่วย

สมการพยากรณ์แรงจูงใจในการผลิตผลงานวิจัยของบุคลากรในรูปคะแนนมาตรฐาน คือ

แรงจูงใจในการผลิตผลงานวิจัยของบุคลากร = $.670(\text{Atti}) + .186(\text{Job})$

จากสมการดังกล่าวสามารถอธิบายได้ว่า หากบุคลากรมีทัศนคติต่อการทำวิจัย (Atti) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้แรงจูงใจในการผลิตผลงานวิจัยของบุคลากรเพิ่มขึ้น .670 หน่วย และหากบุคลากรมี

ลักษณะของงานที่รับผิดชอบ (Job) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย ก็จะทำให้แรงจูงใจในการผลิตผลงานวิจัยของบุคลากรเพิ่มขึ้น .186 หน่วย

สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการผลิตผลงานวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุนของคณะ/สถาบันในกลุ่มสาขาวิชามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ ผู้วิจัยสามารถสรุปผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ได้ว่า (1) ปัจจัยด้านความรู้ความสามารถด้านการวิจัย ในภาพรวมอยู่ในระดับน้อย กล่าวคือ บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับขั้นตอนการทำวิจัย การกำหนดตัวแปร การมีประสบการณ์และทักษะในการทำวิจัย รวมถึงความสามารถในการทำวิจัยด้วยตนเองได้น้อย (2) ปัจจัยด้านทัศนคติต่อการทำวิจัย ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง กล่าวคือ บุคลากรมีความรู้สึกชอบในการทำวิจัยที่ค่อนข้างน้อย ทำให้มีความคิดริเริ่มที่อยากจะทำวิจัย รวมถึงการเปิดใจที่จะเรียนรู้ในการทำวิจัย และเล็งเห็นถึงความสำคัญ/ประโยชน์ของการทำวิจัยในระดับปานกลาง ซึ่งอาจมองว่าการทำวิจัยไม่ได้ทำให้เสียเวลาในการปฏิบัติงานประจำของตนเอง (3) ปัจจัยด้านลักษณะของงานที่รับผิดชอบ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก กล่าวคือ บุคลากรมองว่า งานที่ตนเองรับผิดชอบนั้นมีความสำคัญต่อคณะ/สถาบัน มีความเข้าใจในกระบวนการปฏิบัติงานของตนเอง ปริมาณงานมีความเหมาะสมกับตำแหน่งของตนเอง ซึ่งสามารถนำไปพัฒนาเป็นงานวิจัยของตนเองได้ รวมถึงการให้ความเป็นอิสระจากคณะ/สถาบันในการปฏิบัติงานประจำที่บุคลากรมองว่าอยู่ในระดับมาก (4) ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำวิจัย ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง กล่าวคือ บุคลากรมองว่าสภาพแวดล้อมทางด้านเวลาในการทำวิจัยมีน้อย มีเพื่อนร่วมงานสามารถช่วยเหลือตนเองในการทำวิจัย ผู้บังคับบัญชา มีการสนับสนุนในการทำวิจัย รวมถึงคณะ/สถาบันมีสถานที่ สิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับการทำวิจัย มีหนังสือ ตำรา เอกสารที่เป็นประโยชน์ต่อการทำวิจัยที่ไม่มากไม่น้อยเกินไป และ (5) ปัจจัยด้านการสนับสนุนจากคณะ/สถาบัน ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง กล่าวคือ บุคลากรมองว่าคณะ/สถาบันมีการส่งเสริม ผลักดันให้บุคลากรทำวิจัย มีการสนับสนุนงบประมาณในการทำวิจัยของบุคลากรในระดับมาก และมีการให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการทำวิจัยของบุคลากร สนับสนุนให้บุคลากรเข้าร่วมการศึกษาดูงาน หรือการอบรม หรือการสัมมนาทางด้านการวิจัย รวมถึงการจัดโครงการอบรมหรือสัมมนาทางด้านการวิจัยในระดับปานกลาง

ทั้งนี้ จากการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร พบว่า ระดับการศึกษา ความรู้ความสามารถด้านการวิจัย ทัศนคติต่อการทำวิจัย ลักษณะของงานที่รับผิดชอบ สภาพแวดล้อมในการทำวิจัย และการสนับสนุนจากคณะ/สถาบัน มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อทำการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ และค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ของตัวแปรที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการผลิตผลงานวิจัยของบุคลากร พบว่า มีตัวแปร 2 ตัวที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสู่สมการ โดยทัศนคติต่อการทำวิจัยเป็นตัวแปรแรกที่สามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการผลิตผลงานวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุน และตัวแปรถัดมาคือ ลักษณะของงานที่รับผิดชอบ โดยตัวแปรทั้ง 2 ตัวส่งผลต่อแรงจูงใจในการผลิตผลงานวิจัยของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนระดับการศึกษา ความรู้ความสามารถด้านการวิจัย สภาพแวดล้อมในการทำวิจัย และการสนับสนุนจากคณะ/สถาบัน ไม่พบว่าส่งผลต่อแรงจูงใจในการผลิตผลงานวิจัยของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่

ระดับ .05 และสำหรับผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในการพยากรณ์แรงจูงใจในการผลิตผลงานวิจัยของบุคลากร พบว่า ทศนคติต่อการทำวิจัย และลักษณะของงานที่รับผิดชอบสามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการผลิตผลงานวิจัยของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากการศึกษาในครั้งนี้สามารถสรุปได้ว่า ทศนคติต่อการทำวิจัย และลักษณะของงานที่รับผิดชอบส่งผลต่อแรงจูงใจในการผลิตผลงานวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุน ของคณะ/สถาบันในกลุ่มสาขาวิชามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่กำหนดไว้ ส่วนระดับการศึกษา ความรู้ความสามารถด้านการวิจัย สภาพแวดล้อมในการทำวิจัย และการสนับสนุนจากคณะ/สถาบันนั้นไม่พบว่าส่งผลต่อแรงจูงใจในการผลิตผลงานวิจัยของบุคลากร ของคณะ/สถาบันในกลุ่มสาขาวิชามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่กำหนดไว้

อภิปรายผลการวิจัย

ปัจจัยภายใน

ระดับการศึกษา พบว่า ไม่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการผลิตผลงานวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่กำหนดไว้ สาเหตุที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากในส่วนของระดับการศึกษา ซึ่งจากการรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามนั้นมีผู้สำเร็จการศึกษาต่ำกว่าปริญญาโท ร้อยละ 70.31 ซึ่งเป็นส่วนใหญ่ที่ยังไม่เคยเรียนวิจัยหรือไม่เคยผ่านการทำวิจัยมาก่อน ทำให้ไม่มีความรู้และประสบการณ์ในการทำวิจัย จึงอาจส่งผลให้ไม่มีแรงจูงใจในการผลิตผลงานวิจัยได้ โดยผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับการศึกษาของ Chantarasena and Kanatou (2014) ที่พบว่า ระดับการศึกษาไม่มีผลต่อการทำวิจัยของนักวิชาการสาธารณสุขเช่นกัน ทั้งนี้ แม้ว่าระดับการศึกษาไม่พบว่าส่งผลต่อแรงจูงใจในการผลิตผลงานวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุน กล่าวคือ แม้ระดับการศึกษาจะไม่ส่งผลดังกล่าว แต่ก็ถือว่าระดับการศึกษาเป็นสิ่งสำคัญ เพราะหากบุคลากรมีระดับการศึกษาที่สูงขึ้น ก็จะทำให้มีประสบการณ์ในการทำวิจัยที่มากขึ้นตามไปด้วย

ความรู้ความสามารถด้านการวิจัย พบว่า ไม่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการผลิตผลงานวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่กำหนดไว้ สาเหตุที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากบุคลากรมีความรู้ความเข้าใจ ทักษะ และประสบการณ์ในการทำวิจัยที่ค่อนข้างน้อย จากการศึกษาในครั้งนี้จึงทำให้ไม่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการผลิตผลงานวิจัยของบุคลากร ซึ่งแตกต่างจากการศึกษาของ Ruensaeng, Samosornsuk, and Penboon (2014) ที่พบว่า ปัจจัยด้านความรู้ในการทำงานวิจัยที่เกี่ยวกับการสรุปผลและอภิปรายผลการวิจัย ส่งผลต่อการทำงานวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุน ทั้งนี้ แม้ว่าปัจจัยความรู้ความสามารถด้านการวิจัยไม่พบว่าส่งผลต่อแรงจูงใจในการผลิตผลงานวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุนก็ตาม แต่ก็ถือว่าความรู้ความสามารถด้านการวิจัยเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญอย่างหนึ่งในการทำงานวิจัย เพราะจะต้องอาศัยทักษะการทำวิจัยและความรู้ในการวิจัยซึ่งเป็นสมรรถนะที่ต้องการในการทำวิจัยสถาบันของบุคลากร (Yucharoen, Naiyapatana, & Tungprapa, 2019) ฉะนั้น หากคณะหรือมหาวิทยาลัยต้องการให้บุคลากรสายสนับสนุนมีการสร้างผลงานวิจัยขึ้นก็ควรมีการสนับสนุนและพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และประสบการณ์ในการทำวิจัยให้มากยิ่งขึ้น

ทัศนคติต่อการทำวิจัย พบว่า ส่งผลต่อแรงจูงใจในการผลิตผลงานวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่กำหนดไว้ สาเหตุที่เป็นเช่นนี้อาจมองได้สองมิติ หากบุคลากรมีทัศนคติเชิงลบต่อการวิจัย โดยมีความชอบในการทำวิจัยน้อย อาจเห็นว่าการทำวิจัยทำให้เสียเวลาในการปฏิบัติงานประจำ และไม่สามารถจัดสรรเวลาตนเองในการทำวิจัยได้ ซึ่งหากบุคลากรมีทัศนคติต่อการทำวิจัยในเชิงลบเช่นนี้ ก็จะทำให้ไม่มีแรงจูงใจหรือไม่อยากจะทำวิจัย ในทางตรงกันข้าม หากบุคลากรมีทัศนคติต่อการทำวิจัยในเชิงบวก โดยเล็งเห็นประโยชน์ของงานวิจัย และสามารถเชื่อมโยงคุณค่าต่องานที่ปฏิบัติ ก็จะทำให้มีแรงจูงใจหรืออยากทำวิจัยเพื่อให้เกิดผลสำเร็จ ทัศนคติจึงเป็นปัจจัยที่จำเป็นต่อการทำวิจัยอย่างยิ่ง ทั้งนี้ ผลการศึกษาดังกล่าวสอดคล้องกับการศึกษาของ Yucharoen, Naiyapattana, and Tungprapa (2019) ที่พบว่า ทัศนคติต่อการวิจัยเป็นสมรรถนะอย่างหนึ่งที่ต้องการในการทำวิจัยสถาบันของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ฉะนั้น การที่บุคลากรสายสนับสนุนจะผลิตผลงานวิจัยได้นั้นก็จะขึ้นอยู่กับทัศนคติของแต่ละคนว่ามีทัศนคติต่อการทำวิจัยอย่างไร ซึ่งบางคนคิดว่าการทำวิจัยเป็นเรื่องที่ยาก ตนเองไม่มีความรู้ความสามารถด้านการวิจัยพอที่จะทำวิจัยได้ ก็จะทำให้ไม่มีแรงจูงใจในการทำวิจัยเกิดขึ้น

ปัจจัยภายนอก

ลักษณะงานที่รับผิดชอบ พบว่า ส่งผลต่อแรงจูงใจในการผลิตผลงานวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่กำหนดไว้ สาเหตุที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากบุคลากรมองว่างานประจำที่ตนเองรับผิดชอบนั้นมีความสำคัญต่อหน่วยงาน และสามารถนำมาพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นในรูปของการศึกษาวิจัย และสามารถนำผลวิจัยมาพัฒนาความก้าวหน้าในเส้นทางอาชีพของตนเองได้ ด้วยเหตุนี้ จึงอาจทำให้ “ลักษณะงาน” มีผลต่อแรงจูงใจในการทำวิจัยของบุคลากร เพราะสามารถนำงานประจำของตนเองมาพัฒนาเป็นโจทย์ในการทำวิจัยต่อไปได้ ทั้งนี้ จากผลการศึกษา ดังกล่าวสอดคล้องกับการศึกษาของ Sumepha and Apiraksattaya (2017) ที่พบว่า ปัจจัยลักษณะงานส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพการทำวิจัยจากงานประจำของบุคลากรสายสนับสนุน ฉะนั้น เพื่อให้บุคลากรได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย คณะ/สถาบันควรมีการส่งเสริม ชี้แนะแนวทางให้บุคลากรได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของงานประจำ และให้บุคลากรได้มองเห็นช่องทางที่จะนำงานประจำของตนเองมาพัฒนาเป็นงานวิจัยได้ ก็จะเกิดแรงจูงใจที่จะพัฒนางานวิจัยขึ้นได้

สภาพแวดล้อมในการทำวิจัย พบว่า ไม่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการผลิตผลงานวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่กำหนดไว้ สาเหตุที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากบุคลากรมองว่าตนเองมีเวลาในการทำวิจัยน้อย อาจจะเนื่องมาจากภาระงานที่รับผิดชอบที่จะต้องทำเป็นประจำสม่ำเสมอ ทำให้ไม่มีเวลาในการทำวิจัย และหากใช้เวลาส่วนตัวนอกเหนือเวลางานประจำ ก็จะมีตนเองสูญเสียเวลาส่วนตัวไป รวมถึงสภาพแวดล้อมทางด้านบุคคล คือ ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน และทางด้านเครื่องมืออุปกรณ์ต่าง ๆ ที่อำนวยความสะดวกในการทำวิจัย ด้วยเหตุนี้ จึงอาจทำให้สภาพแวดล้อมไม่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำวิจัยของบุคลากร โดยผลการศึกษา ดังกล่าวไม่สอดคล้องกับการศึกษาของ Prakobpol (2019) พบว่า ลักษณะสภาพแวดล้อมมีอิทธิพลทางตรงต่อแรงจูงใจในการทำวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร และไม่สอดคล้องกับการศึกษาของ Boonpen, Chaijookul, and Yolao (2018) ที่พบว่า ปัจจัยสภาพแวดล้อมขององค์การเป็นปัจจัยหนึ่งที่เกี่ยวข้องกับการทำงานวิจัยหรือเงื่อนไขของการทำงานวิจัยให้ประสบความสำเร็จที่เกิดจากการ

ผสมผสานที่ลงตัวของระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ภาระงานและอุปสงค์ของงาน และปัจจัยสภาพแวดล้อม ทั้งนี้ แม้ว่าปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำวิจัยไม่พบว่าส่งผลต่อแรงจูงใจในการผลิตผลงานวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุนก็ตาม แต่ก็ยังเป็นสิ่งที่จะช่วยอำนวยความสะดวกในการทำวิจัยของบุคลากรได้ เพราะสภาพแวดล้อมจะเป็นปัจจัยที่ทำให้บุคลากรเกิดความพอใจและเกิดแรงจูงใจในการทำวิจัยได้ หากคณะหรือมหาวิทยาลัยมีสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุน ก็จะทำให้บุคลากรมีความสะดวกและเกิดแรงจูงใจที่อยากจะทำงานวิจัยขึ้น

การสนับสนุนจากคณะ/สถาบัน พบว่า ไม่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการผลิตผลงานวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่กำหนดไว้ สาเหตุที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากบุคลากรมองว่าคณะ/สถาบันมีการจัดบริการให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการทำวิจัย รวมถึงการสนับสนุนให้บุคลากรเข้าร่วมการศึกษาดูงาน อบรม สัมมนาทางด้านการวิจัย หรือแม้กระทั่งการอบรม สัมมนาทางด้านการวิจัยที่คณะ/สถาบันจัดเองก็ตาม รวมถึงการสนับสนุนทางด้านงบประมาณ และการผลักดันให้บุคลากรทำวิจัยนั้น อาจจะยังไม่มากเพียงพอที่จะสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากรสายสนับสนุนได้ ด้วยเหตุนี้ จึงอาจทำให้การสนับสนุนจากคณะ/สถาบันไม่ส่งผลต่อแรงจูงใจดังกล่าว และจากการศึกษาดังกล่าวไม่สอดคล้องกับการศึกษาของ Issarapinyo, Thammara, and Roipila (2019) ที่พบว่า การส่งเสริมการทำวิจัย และการพัฒนาบุคลากรเป็นปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อผลสำเร็จของการทำวิจัยในชั้นเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดสกลนคร และการศึกษาของ Buapong (2020) ที่พบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การด้านผลตอบแทนและสวัสดิการส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของนักวิจัยในสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย ทั้งนี้ แม้ว่าปัจจัยการสนับสนุนจากคณะ/สถาบันไม่พบว่าส่งผลต่อแรงจูงใจในการผลิตผลงานวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุนก็ตาม แต่การสร้างแรงจูงใจในการผลิตผลงานวิจัยให้กับบุคลากรสายสนับสนุนนั้นเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งที่คณะ/สถาบันจะต้องให้ความสำคัญ ไม่ว่าจะเป็นทางด้านงบประมาณ การจัดบริการให้คำปรึกษา การสนับสนุนให้บุคลากรได้เข้าร่วมโครงการอบรมทางด้านการวิจัย ถึงแม้ว่าบุคลากรจะมีความรู้ความสามารถด้านการวิจัยในการทำวิจัยก็ตาม แต่หากไม่ได้รับการส่งเสริม สนับสนุนจากคณะ/สถาบัน ก็จะทำให้บุคลากรไม่มีแรงจูงใจหรือไม่สามารถโน้มน้าวให้บุคลากรทำวิจัยให้สำเร็จได้ ฉะนั้น หากบุคลากรได้รับการสนับสนุนด้านต่าง ๆ ที่สูงขึ้นก็จะส่งผลให้บุคลากรมีการทำวิจัยที่สูงขึ้นตามไปด้วย

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. เนื่องจากบุคลากรมีความรู้ความสามารถด้านการวิจัยที่ค่อนข้างน้อย คณะ/สถาบัน หรือมหาวิทยาลัยควรมีนโยบายในการจัดอบรมให้ความรู้ด้านการวิจัยให้แก่บุคลากรสายสนับสนุนอย่างสม่ำเสมอ หรือแม้กระทั่งการจัดให้มีระบบพี่เลี้ยงที่คอยให้คำปรึกษาในการทำวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุน
2. จากที่บุคลากรมีความคิดเห็นต่อลักษณะงานที่ตนเองรับผิดชอบว่ามีความสำคัญ สามารถพัฒนาเป็นงานวิจัยได้ มีความเข้าใจในกระบวนการปฏิบัติงาน ปริมาณงานเหมาะสมกับตำแหน่ง และมีความอิสระในการปฏิบัติงาน ซึ่งอยู่ในระดับมาก ฉะนั้น คณะ/สถาบัน หรือมหาวิทยาลัยควรมีระบบจัดสรรภาระงานที่เอื้อต่อการทำวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุน และมุ่งเน้นให้บุคลากรได้เล็งเห็นถึง

ความสำคัญในการพัฒนางานประจำของตนเองสู่งานวิจัย เพื่อให้สามารถนำผลงานวิจัยนั้นไปใช้ประโยชน์ได้จริง และสามารถสร้างความมั่นคงในหน้าที่การงานจากการผลิตผลงานวิจัยได้

3. คณะ/สถาบัน หรือมหาวิทยาลัยควรมีการสนับสนุนนโยบายการสร้างแรงจูงใจด้วยการสนับสนุนงบประมาณในการทำวิจัย ซึ่งบางหน่วยงานอาจจะมีการสนับสนุนงบประมาณค่อนข้างน้อย รวมถึงการสนับสนุนในเรื่องของเวลาที่จะให้บุคลากรได้มีเวลาศึกษาเรียนรู้งานวิจัยเพิ่มเติม เนื่องจากบุคลากรมักจะใช้เวลาไปกับงานประจำ

4. คณะ/สถาบัน หรือมหาวิทยาลัยควรมีนโยบายการจัดตั้งคลินิกวิจัยสำหรับบุคลากรสายสนับสนุน ไม่ว่าจะเป็นในส่วนของคณะ/สถาบัน หรือส่วนกลางในระดับมหาวิทยาลัย เพื่อให้คำปรึกษาด้านการวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุน

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

1. คณะ/สถาบัน หรือมหาวิทยาลัยควรจัดให้มีสถานที่ เครื่องมือ อุปกรณ์ที่ทันสมัย สื่อการเรียนรู้ หนังสือ ตำรา เอกสารต่าง ๆ ที่สามารถสืบค้นข้อมูลเพื่อการวิจัยได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. คณะ/สถาบัน หรือมหาวิทยาลัยควรจัดให้มีการรวมกลุ่มบุคลากรสายสนับสนุนที่โดดเด่นในการทำวิจัยเพื่อสร้างเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรสายสนับสนุนที่ยังไม่เคยทำวิจัย ได้เห็นช่องทางที่จะสามารถนำงานประจำของตนเองมาพัฒนาเป็นงานวิจัยได้

3. คณะ/สถาบัน หรือมหาวิทยาลัยควรมีรางวัลยกย่องเชิดชูบุคลากรสายสนับสนุนที่ใช้กลไกการวิจัยมาพัฒนางานประจำของตนเองให้เกิดองค์ความรู้ กระบวนการทำงาน หรือนวัตกรรมใหม่ที่ทำให้งานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

4. คณะ/สถาบัน หรือมหาวิทยาลัยควรจัดให้มีกลไกการติดตามการทำวิจัยของบุคลากรเป็นระยะอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ

ข้อเสนอแนะการวิจัยในอนาคต

1. ควรมีการศึกษาตัวแปรอื่นเพิ่มเติมที่คาดว่าจะมีความสัมพันธ์และส่งผลต่อแรงจูงใจในการผลิตผลงานวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุน เช่น ความต้องการ ความคาดหวัง เป็นต้น

2. ควรมีการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพเพิ่มเติม เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึก การสนทนากลุ่ม เป็นต้น เพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีความครบถ้วน สมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

3. การศึกษาดังกล่าวเป็นการศึกษาเฉพาะบุคลากรสายสนับสนุนในกลุ่มสาขาวิชามนุษยศาสตร์ และสังคมศาสตร์ สำหรับการศึกษาในครั้งต่อไปควรทำการศึกษาเปรียบเทียบในกลุ่มตัวอย่างอื่นเพิ่มเติม เช่น กลุ่มสาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ กลุ่มสาขาวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี เป็นต้น

4. นอกจากทำการศึกษาในมุมมองของบุคลากรสายสนับสนุนแล้ว ควรมีการศึกษาเพิ่มเติมในส่วนของผู้บริหารเกี่ยวกับการทำวิจัยของบุคลากร เพื่อให้ทราบสถานะการทำวิจัยของบุคลากรและทราบแนวทางในการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนทางด้านการวิจัย

กิตติกรรมประกาศ

บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของงานวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการผลิตผลงานวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุน ของคณะ/สถาบันในกลุ่มสาขาวิชามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ โดยได้รับการสนับสนุนทุนวิจัยจากกองทุนวิจัยคณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

References

- Anekpunyakul, P., & Srikanlayaniwart, S. (2014). Factors Affecting of Behavior Research for Faculty of Medicine, Naresuan University. *Naresuan Phayao Journal*, 7(3), 275-285. (in Thai)
- Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action : a social cognitive theory*. Englewood Cliffs, N.J: Prentice-Hall.
- Boonpen, P., Chaijookul, Y., & Yolao, D. (2018). Research Competency and the Variables Affecting Successful Research: A Case Study of National Research Universities. *Kasem Bundit Journal*, 19(1), 73-88. (in Thai)
- Buapong, P. (2020). *The Influences of Perceived Organizational Support and Achievement Motivation on Work Efficiency of Researchers at the Thailand Institute of Scientific and Technological Research (TISTR)*. Master of Business Administration Independent Study. Faculty of Business Administration, Rajamangala University of Technology Thanyaburi. (in Thai)
- Chantarasena, B., & Kanatou, M. (2014). The Factors Effecting Research Practice of Public Health Officer in Nong Bua Lam Phu Province. *Journal of Graduate Research*, 4(2), 13-28. (in Thai)
- Etikan, I., Musa, S. A., & Alkassim, R. S. (2016). Comparison of Convenience Sampling and Purposive Sampling. *American Journal of Theoretical and Applied Statistics*, 5(1), 1-4.
- Issarapinyo, J., Thammara, P., & Roipila, R. (2019). Administrative Factors Affecting the Success of the Classroom Action Research under The Office of The Basic Education Commission in Sakon Nakhon Province. *Journal of Educational Administration and Leadership*, 7(28), 75-86. (in Thai)
- Kalyanamitra, K. (2016). Two Powerful Motivation Factors to Success. *Valaya Alongkorn Review (Humanities and Social Science)*, 6(3), 175-183. (in Thai)
- Khejornnun, N. (2008). *Organizational Behaviors*. Bangkok: Se-education. (in Thai)
- Neuman, W. L. (2023). *Social research methods: Qualitative and quantitative approaches*. New York: Allyn and Bacon.
- Office of the National Economic and Social Development Council. (2016). *The Twelfth National Economic and Social Development Plan (2017-2021)*. Retreived from https://www.nesdc.go.th/ewt_dl_link.php?nid=6422 (in Thai)
- Pakdeesreesakda, P. (2012). *Cognitive, Motivation and Attitude toward Marketing Mixes Affecting Gasohol E85 Usage Behavior Trend of Drivers in Bangkok Metropolis*. Master Thesis, M.Ed. M.B.A. (Marketing). Bangkok: Graduate School, Srinakharinwirot University. (in Thai)

- Panitwattana, S. (2017). *Self-efficacy, Job Resources, Work Engagement, and Challenge Job Demands as Moderator*. Master Thesis. Faculty of Liberal Arts Thammasat University. (in Thai)
- Pasunon, P. (2014). Reliability of Questionnaire in Quantitative Research. *Parichart Journal*, 27(1), 144-163. (in Thai)
- Piyaphotchanakorn, S. (2015). Self-efficacy, job demands-job resources, perception of organizational justice and burnout of teachers in a private school, Samut Prakan Province with perception of organizational justice as a moderating variable. Master Thesis, Faculty of Liberal Arts, Thammasat University. (in Thai)
- Prakobpol, T. (2019). The Causal Factors Influencing the Motivation Toward Research Work of Private University Lecturers in Bangkok. *Journal of Graduate Studies Valaya Alongkorn Rajabhat University*, 13(3), 63-74. (in Thai)
- Prince of Songkla University. (2023). *PSU Research Grant, FY 2024*. Retrieved from <https://rdo.psu.ac.th/index.php/budget-income#tab1-3> (in Thai)
- Research and Development Office, Prince of Songkla University. (2022). *Research Project Search System*. Retrieved from <https://rdo.psu.ac.th/ResearchProject/index.php> (in Thai)
- Ruensaeng, N., Samosornsuk, W., & Penboon, B. (2014). Predicting Factor on Conducting Research of Back Office Employees at Thammasat University Hospital. In *National Research Conference 2014* (p. 904-911). Bangkok: Rangsit University. (in Thai)
- Srikriengthong, N., & Phasunon, P. (2015). The study of motivational factors influencing to sales effectiveness of PC/BA under the company Modern Cass International Cosmetic Co.,Ltd.. *Veridian E-Journal, Silpakorn University*, 8(2), 1654-1671. (in Thai)
- Sumepha, N., & Apiraksattaya, P. (2017). Effective Factors that Affect the Enhancement of the Supporting Staff's Performance to Conduct the Job-Related Research in Faculty of Medical Science, Mahasarakham University. *Sarakham Journal*, 8(2), 48-62. (in Thai)
- Yucharoen, N., Naiyapatana, O., & Tungprapa, T. (2019). Need Assessment of Institutional Research Competency of Supporting Staff of Rajabhat Universities in Bangkok: A Mixed Method Research. *Journal of Educational Measurement Mahasarakham University*, 25(1), 143-160. (in Thai)

The Area-Based Development for Common-Pool Resource Management: The Underground Water Bank System in Kao Kham Subdistrict Administrative Organization, Ubon Ratchathani

Noppon Akahat

School of Management Science,
Sukhothai Thammathirat, Thailand

Kittipong Pearnpitak

Faculty of Political Science,
Ubon Ratchathani University, Thailand

Abstract

This research explores the implementation of area-based development strategies for managing the common-pool resources of an underground water bank system in the Kao Kham Subdistrict Administrative Organization (SAO) area, Nam Yuen District, Ubon Ratchathani. Adopting a qualitative research design, this study uses Kao Kham SAO as a comprehensive case study. Data collection involved semi-structured interviews with 20 respondents and facilitated small group meetings. Through content analysis and data triangulation, the research unveils that since 2015, Kao Kham SAO has initiated area-based development to address recurrent flooding and drought issues via the underground water bank project, comprising two systems and five models. A notable challenge identified was the lack of confidence among the local community and agencies in addressing these issues and in planning the management of the underground water bank system. By 2020, digital technology was incorporated for management planning and monitoring of water data within the system. In 2022, an enhancement to the system was introduced through a water pumping mechanism, stored in tanks for distribution to farmer groups engaged in off-season agriculture. This study underscores the effectiveness of area-based development in managing the underground water bank system, aligning with Elinor Ostrom's eight dimensions for common-pool resource management, thereby contributing to disaster prevention and resolution in water-related challenges.

Keywords

common-pool resource management, underground water bank, Kao Kham

CORRESPONDING AUTHOR

Kittipong Pearnpitak, Faculty of Political Science, Ubon Ratchathani University, 85, Muang Sri Krai Sub-District, Warin Chumrab District, Ubon Ratchathani, Thailand, 34190, Email: kittipong.p@ubu.ac.th
© College of Local Administration, Khon Kaen University. All rights reserved.

การพัฒนาพื้นที่ในการจัดการทรัพยากรร่วม : กรณีศึกษาระบบธนาคารน้ำใต้ดินในพื้นที่ องค์การบริหารส่วนตำบลเก่าขาม จังหวัดอุบลราชธานี

นพพล อัครชาติ

สาขาวิชาวิทยาการจัดการ

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

กิตติพงษ์ เพียรพิทักษ์

คณะรัฐศาสตร์

มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี

บทคัดย่อ

การศึกษานี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษากระบวนการพัฒนาพื้นที่ในการจัดการทรัพยากรร่วมของระบบธนาคารน้ำใต้ดินในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลเก่าขาม อำเภอน้ำยืน จังหวัดอุบลราชธานี ใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพแบบกรณีศึกษาโดยเลือกพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลเก่าขาม อำเภอน้ำยืน จังหวัดอุบลราชธานี เป็นหน่วยศึกษาแบบองค์รวม ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลจำนวน 20 ราย ใช้แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง และการจัดประชุมกลุ่มย่อย วิเคราะห์ผลโดยใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหาเพื่อหาความสอดคล้องกันและตรวจสอบข้อมูลแบบสามเส้า ผลการศึกษพบว่า องค์การบริหารส่วนตำบลเก่าขามได้เริ่มกระบวนการพัฒนาพื้นที่ซึ่งประสบปัญหาน้ำท่วม-ภัยแล้งซ้ำซาก ผ่านโครงการธนาคารน้ำใต้ดินทั้ง 2 ระบบ 5 รูปแบบ มาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2558 แต่มีปัญหาเรื่องความเชื่อมั่นของภาคประชาชนและหน่วยงานในพื้นที่ในการแก้ไขปัญหา และวางแผนระบบการจัดการธนาคารน้ำใต้ดินในพื้นที่ ต่อมาในปี พ.ศ. 2563 จึงนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาใช้วางแผนบริหารจัดการ และติดตามรายงานข้อมูลน้ำในระบบธนาคารน้ำใต้ดิน และในปี พ.ศ. 2565 ได้มีการพัฒนาระบบสนับสนุนธนาคารน้ำใต้ดินด้วยการออกแบบระบบสูบน้ำบรรจุน้ำในถังและกระจายการใช้น้ำให้กับกลุ่มเกษตรกรที่ทำการเกษตรนอกฤดูกาลขึ้น ซึ่งจากกระบวนการพัฒนาพื้นที่ต้นแบบด้านการบริหารจัดการระบบธนาคารน้ำใต้ดินดังกล่าวสามารถวิเคราะห์ความสอดคล้องของผลการดำเนินงานภายใต้หลักการจัดการทรัพยากรร่วมในระบบธนาคารน้ำใต้ดินเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาสาธารณภัยด้านน้ำขององค์การบริหารส่วนตำบลเก่าขามได้เป็น 8 ประการตามแนวคิดของฮิลลินอร์ ออสตรอม

คำสำคัญ

การจัดการทรัพยากรร่วม, ธนาคารน้ำใต้ดิน, เก่าขาม

บทนำ

จากปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นในสังคมไทยปัจจุบันสะท้อนถึงทิศทางของการพัฒนาท้องถิ่น โดยอาศัยกลไกความร่วมมือจากหลายภาคส่วนที่เข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการเชิงพื้นที่ร่วมกัน โดยแนวโน้มของการเปลี่ยนผ่านในประเด็นที่เกิดขึ้นนี้มาจากแรงสนับสนุนของประชาชนที่ได้รับผลกระทบจากสภาพปัญหาในมิติต่าง ๆ เช่น การสูญเสียทรัพยากรอย่างไม่คุ้มค่า การบริหารจัดการที่ไม่เป็นธรรม เป็นต้น ซึ่งจำเป็นต้องนำความรู้ ประสบการณ์ และพื้นฐานทางวิชาการมาประกอบร่วมกันเพื่อกำหนดแนวทางการพัฒนาท้องถิ่น (Kisman & Tasar, 2014) แต่ถึงกระนั้นความยากของการบรรลุผลสำเร็จตามแนวทางที่ตั้งไว้นั้น มาจากปัจจัยภายนอกที่เข้ามามีบทบาทในการกำหนดรูปแบบการพัฒนาโดยขาดความเข้าใจในบริบทพื้นที่ ซึ่งส่งผลทำให้เกิดขึ้นการแย่งชิงผ่านอุดมการณ์ทางความคิดและการถกเถียงเพื่อหาข้อสรุปเพื่อช่วยลดค่าเสียโอกาสในการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดในพื้นที่ร่วมกัน

สำหรับมุมมองของทรัพยากรร่วม (Common-pool Resources) เป็นการอธิบายประเภทสินค้าทางเศรษฐกิจในลักษณะหนึ่ง มีลักษณะบางประการเหมือนสินค้าเอกชน และมีบางประการเหมือนสินค้าสาธารณะ กล่าวคือ ทรัพยากรร่วมมีลักษณะกีดกันได้ยากมาก เนื่องจากขอบเขตของทรัพยากรมีขนาดใหญ่ (แต่เชื่อว่าจะเป็นไปไม่ได้ ขึ้นอยู่กับกติกา การใช้เทคโนโลยี) ในขณะเดียวกันตัวทรัพยากรเองมีลักษณะต้องแข่งขันเพื่อให้ได้มาซึ่งการบริโภค ยิ่งบริโภคหรือเก็บเกี่ยวมาก จำนวนทรัพยากรที่ใช้ได้ก็จะลดน้อยลงเรื่อย ๆ ซึ่งออสโตรมใช้คำว่า การลดทอน (Subtractability) คือ เมื่อใช้แล้วสามารถลดลงได้ ตัวอย่างของทรัพยากรร่วม ได้แก่ ป่าไม้ แหล่งน้ำ และทรัพยากรจากแหล่งน้ำ เช่น ปลาชนิดต่าง ๆ เป็นต้น ฉะนั้น ปัญหาอันเกิดจากการที่มีผู้ใช้ทรัพยากรมากไป และปัญหาการใช้ทรัพยากรเกินพอดี จึงเป็นปัญหาของการใช้ประโยชน์ในทรัพยากรร่วม (Ostrom, 1990) ซึ่งนับตั้งแต่ทศวรรษที่ 1990 เป็นต้นมา การจัดการทรัพยากรร่วม (Common-pool Resources Management) ได้กลายมาเป็นประเด็นท้าทายทางนโยบายสาธารณะและการบริหารจัดการภาครัฐทั้งในรัฐบาลระดับชาติและรัฐบาลระดับท้องถิ่น รวมทั้งองค์กรภาคประชาสังคมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการใช้ประโยชน์ทรัพยากรส่วนรวมอย่างมาก อันเนื่องมาจากคุณลักษณะเฉพาะของทรัพยากรร่วมนั้น หากภาครัฐและประชาชนที่ใช้ประโยชน์จากทรัพยากรไม่มีกลไกในการจัดการทรัพยากรร่วมในพื้นที่ให้มีประสิทธิภาพได้ ทรัพยากรร่วมในพื้นที่นั้นก็อาจเสื่อมสูญไปและส่งผลเสียต่อการดำเนินชีวิตของประชาชนในพื้นที่นั้นได้

หนึ่งในทรัพยากรร่วมที่สำคัญ คือ แหล่งน้ำเพื่อการเพาะปลูกซึ่งมีความสำคัญและมีประโยชน์อย่างยิ่งสำหรับช่วยให้เกษตรกรในพื้นที่ได้ทำการเพาะปลูกและเลี้ยงสัตว์ได้อย่างอุดมสมบูรณ์ตลอดทั้งปี ซึ่งการแลกเปลี่ยนทรัพยากรถือเป็นรูปแบบปรับตัวให้เข้ากับผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงทางสภาพภูมิอากาศ (Pueppke et al., 2020) สำหรับในปัจจุบันพื้นที่การเพาะปลูกนอกเขตชลประทานต้องอาศัยเพียงน้ำฝนและน้ำจากแหล่งน้ำธรรมชาติเป็นหลักทำให้พืชได้รับน้ำไม่สม่ำเสมอตามที่พืชต้องการ จึงเกิดแนวความคิดการบริหารจัดการนํ้านอกเขตชลประทานด้วย “ระบบธนาคารน้ำใต้ดิน” ซึ่งเป็นการขุดบ่อและฝายกักเก็บน้ำให้ลึกในชั้นน้ำใต้ดินหรือชั้นหินอุ้มน้ำ (Aquifer) เพื่อเก็บน้ำในฤดูฝนและกระจายน้ำผ่านธารน้ำใต้ดินการกักเก็บน้ำใต้ดินเป็นการเพิ่มปริมาณน้ำบาดาลให้มากขึ้นและเพียงพอต่อการนำมาใช้ในอนาคต (Murray & Harris, 2010) หลักคิดการบริหารจัดการนํ้าบนผิวดินมีกฎค่อนข้างจะตายตัวคือไหลจากที่สูงลงสู่ที่ต่ำ ส่วนน้ำใต้ผิวดินนั้นสามารถควบคุมการเดินทางของน้ำได้ น้ำบนผิวดินมีโอกาสดับรับสารเคมีที่เจือปนมากับฝนที่ตก ซึ่งถ้านำนํ้าส่วนนี้ไปใช้บางทีอาจเป็นอันตรายต่อผู้บริโภค สัตว์เลี้ยง หรือ

การเกษตรกรรมในทางตรงกันข้ามนั้น น้ำใต้ดินได้ผ่านการกรองและซึมซับจึงมีโอกาสมีความสะอาดสูงกว่าน้ำที่อยู่บนผิวดิน และน้ำบนผิวดินมีอัตราการสูญเสียจากการระเหยสูงกว่าน้ำที่อยู่ใต้ผิวดิน (Department of Groundwater Resources, 2020) ด้วยเหตุนี้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งมีอำนาจหน้าที่ในการจัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น และอำนาจหน้าที่ในการจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 จึงได้มีการจัดทำโครงการพัฒนาระบบธนาคารน้ำใต้ดินในพื้นที่ขึ้นเพื่อเป็นการจัดหาแหล่งน้ำเพื่อใช้ในการอุปโภค การเกษตรกรรม และเพื่อการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยในฤดูแล้งที่มีการขาดแคลนน้ำในพื้นที่กันขึ้นอย่างแพร่หลาย

องค์การบริหารส่วนตำบลเก่าขาม อำเภอน้ำยืน จังหวัดอุบลราชธานี เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขนาดเล็กอยู่ทางทิศใต้ของตัวจังหวัดอุบลราชธานี ห่างจากศาลากลางจังหวัดประมาณ 90 กิโลเมตร มีพื้นที่รับผิดชอบ 13 หมู่บ้าน ขนาดพื้นที่ 75 ตารางกิโลเมตร ประชากรกว่า 7,400 คน ส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรม มีพื้นที่เพาะปลูกกว่า 48,000 ไร่ และพื้นที่ทั้งหมดอยู่นอกเขตชลประทาน สภาพพื้นที่เป็นที่ราบเอียงจากทางทิศใต้ที่มีเทือกเขาพนมดงรักที่กั้นชายแดนระหว่างไทย – กัมพูชา ลาดไปทางทิศเหนือของพื้นที่ไปจนถึงแม่น้ำลำโดมใหญ่ ลักษณะดินเป็นดินร่วนปนทรายไม่อุ้มน้ำ ช่วงเวลาฤดูฝนน้ำจากเทือกเขาทางทิศใต้จะไหลบ่าท่วมผ่านพื้นที่ตำบลเก่าขามไปยังแม่น้ำลำโดมใหญ่และไหลลงสู่เขื่อนสิรินธรต่อไป ทำให้พื้นที่อยู่อาศัยและเกษตรกรรมของประชาชนชาวตำบลเก่าขามได้รับความเสียหาย ส่วนในช่วงฤดูแล้งจะเกิดภาวะแห้งแล้งไม่สามารถเพาะปลูกทำการเกษตรนอกฤดูกาลได้เพราะขาดแคลนแหล่งน้ำ ในปี พ.ศ. 2558 องค์การบริหารส่วนตำบลเก่าขามจึงได้ทำโครงการธนาคารน้ำใต้ดินขึ้นเพื่อแก้ไขปัญหาน้ำท่วมและภัยแล้ง จนประสบความสำเร็จเป็นที่น่าพอใจ ต่อมาในปี พ.ศ. 2563 องค์การบริหารส่วนตำบลเก่าขามได้นำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาบริหารจัดการระบบธนาคารน้ำใต้ดิน เพื่อสร้างความเชื่อมั่นของภาคประชาชนและหน่วยงานในพื้นที่ในการแก้ไขปัญหา และวางแผนระบบการจัดการธนาคารน้ำใต้ดิน จนกระทั่งในปี พ.ศ. 2565 องค์การบริหารส่วนตำบลเก่าขาม ได้มีการพัฒนาระบบสนับสนุนธนาคารน้ำใต้ดินด้วยการออกแบบระบบสูบน้ำบรรจุในถังและกระจายการใช้น้ำให้กับกลุ่มเกษตรกรที่ทำการเกษตรนอกฤดูกาล พร้อมกันนี้้องค์การบริหารส่วนตำบลเก่าขามได้พัฒนาศูนย์การเรียนรู้ระบบการจัดการธนาคารน้ำใต้ดินต้นแบบของประเทศขึ้นในพื้นที่เพื่อใช้เป็นแหล่งศึกษาดูงานและการพัฒนาพื้นที่ด้านการจัดการทรัพยากรน้ำใต้ดินอีกด้วย (Kao Kham Subdistrict Administrative Organization, 2023)

ด้วยเหตุนี้ คณะผู้วิจัยจึงสนใจศึกษากระบวนการพัฒนาพื้นที่ในการจัดการทรัพยากรร่วมของระบบธนาคารน้ำใต้ดินในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลเก่าขาม อำเภอน้ำยืน จังหวัดอุบลราชธานี เพื่อทำความเข้าใจกระบวนการที่นำไปสู่ความสำเร็จต่อการพัฒนาและแก้ไขปัญหาในพื้นที่ดังกล่าวภายใต้แนวคิดการจัดการทรัพยากรร่วมของเอลินอร์ ออสโตรม (Ostrom, 1990) ที่จะส่งผลให้เกิดแนวทางการพัฒนากลไกในการจัดการทรัพยากรร่วมในระบบธนาคารน้ำใต้ดินในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลเก่าขาม อำเภอน้ำยืน จังหวัดอุบลราชธานีให้มีประสิทธิภาพและสร้างประโยชน์ต่อการดำเนินชีวิตของประชาชนในพื้นที่ดังกล่าว รวมทั้งเป็นแนวทางการพัฒนาพื้นที่ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการวางแผนพัฒนาระบบการจัดการธนาคารน้ำใต้ดินเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาสาธารณภัยด้านน้ำในพื้นที่ได้อย่างเหมาะสมต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

การศึกษาค้นคว้านี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสำเร็จของกระบวนการพัฒนาพื้นที่ในการจัดการทรัพยากรร่วมของระบบธนาคารน้ำใต้ดินในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลเก่าขาม อำเภอน้ำยืน จังหวัดอุบลราชธานี

แนวคิดการจัดการทรัพยากรร่วม

เนื่องด้วยบริบทของสังคมไทยที่ผ่านมาได้เน้นย้ำถึงการพัฒนาย่างยั่งยืน โดยใช้วิธีการค้นหาจุดร่วมจากองค์ประกอบทางด้านเศรษฐกิจ สังคมและสิ่งแวดล้อมที่เป็นลักษณะเด่นในแต่ละพื้นที่ แต่สิ่งที่ยืนยันความสำเร็จที่นำไปสู่ผลลัพธ์ของการพัฒนาย่างยั่งยืนได้นั้นคือ การบูรณาการองค์ความรู้ที่เกิดจากความเข้าใจในปัญหาเชิงลึกระดับท้องถิ่น ผ่านตัวแสดงที่เป็นเหมือนผู้นำชุมชนซึ่งมีบทบาทหน้าที่ที่แตกต่างกันไปในแต่ละความรับผิดชอบ การสร้างความตระหนักในประเด็นเหล่านี้มักมีเงื่อนไขที่คอยสนับสนุนการดำเนินการร่วมกันของผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียหรือผู้ใช้ทรัพยากรในท้องถิ่น การสื่อสารและความไว้วางใจระหว่างตัวแสดงและสมาชิกในท้องถิ่นจึงเป็นสิ่งที่มีความสำคัญและไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ หากประชาชนบางส่วนไม่เห็นถึงประโยชน์ของการดำเนินการร่วมกันในพื้นที่ (Heikkila & Gerlak, 2005) ความพยายามที่กล่าวมาอาจไม่ประสบความสำเร็จและทำให้เกิดอุปสรรคต่อการบริหารจัดการท้องถิ่นในภาพรวมได้

การตรวจสอบเลนส์ผ่านแนวคิดการจัดการทรัพยากรร่วมภายใต้บริบทของการศึกษากระบวนการการพัฒนาพื้นที่ในการจัดการทรัพยากรร่วมในระบบธนาคารน้ำใต้ดินขององค์การบริหารส่วนตำบลเก่าขาม อำเภอน้ำยืน จังหวัดอุบลราชธานี ถือได้ว่ามีความสอดคล้องกับแนวทางการศึกษาเนื่องจากองค์ประกอบของท้องถิ่นที่ประสบความสำเร็จมักมีตัวแสดงที่มีองค์ความรู้โดดเด่นซ่อนอยู่ แต่อุปสรรคสำคัญนั้นคือการมีทรัพยากรที่จำกัด โดยเฉพาะอย่างยิ่งทรัพยากรทางธรรมชาติ หากไม่สามารถบริหารจัดการได้อย่างเหมาะสมและถูกวิธี (Tien et al., 2020) ภายใต้แนวคิดของออสโตรม (Ostrom, 1990) ได้อธิบายทรัพยากรร่วมในลักษณะนี้ว่าเป็นทรัพยากรที่ใช้แล้วสามารถลดลงได้ (Subtractability) และ เป็นสิ่งที่สามารถกีดกันได้ยาก เนื่องจากการเข้าถึงทรัพยากรมีลักษณะของการแข่งขันกันเพื่อให้ได้มาซึ่งการบริโภคในจำนวนมาก ส่งผลทำให้ทรัพยากรเหล่านั้นลดลงอย่างต่อเนื่อง เช่น ป่าและทรัพยากรจากป่า น้ำ ปลาชนิดต่าง ๆ เป็นต้น ดังนั้น ปัญหาจึงเกิดขึ้นจากการที่มีผู้ใช้ทรัพยากรมากเกินไปจนไม่มีการควบคุม และทำให้เกิดปัญหาการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรอย่างผิดกฎหมายในลักษณะของการฝ่าฝืนโดยทั่วไป (Gavin et al., 2009) ประกอบกับการที่ผู้ใช้ไม่มีเหตุผลหรือแรงจูงใจในการสืบสาน รักษาและดูแลทรัพยากรเหล่านั้นเอาไว้ เนื่องจากการปลูกฝังจิตสำนึกในทรัพยากรที่ไม่สามารถกีดกันคนอื่นได้ หรือทรัพยากรที่ไม่ได้เกิดจากการร่วมแรงแบ่งปันต้นทุนการดูแลรักษาการใช้ทรัพยากรตั้งแต่แรกนั้น เป็นสิ่งที่เข้าไปแทรกแซงเพื่อจัดระเบียบได้ยาก

แน่นอนว่าจุดสำคัญที่แบ่งแยกระหว่างทรัพยากรร่วมกับสินค้าสาธารณะ คือ ปัญหาการใช้ทรัพยากรเกินพอดี เนื่องจากสินค้าสาธารณะนั้นคนสามารถบริโภคร่วมกันได้ ในขณะที่ทรัพยากรร่วมนั้นเมื่อมีคนบริโภคตัวทรัพยากรแล้วทำให้ทรัพยากรที่เหลืออยู่ลดลง อีกประการหนึ่งออสโตรมได้ชี้ให้เห็นถึงประเด็นที่น่าสนใจเอาไว้ว่า ผู้คนมักจะสับสนระหว่างทรัพยากรร่วม (Common-pool Resources) กับทรัพยากรที่เป็นกรรมสิทธิ์ส่วนรวม (Common Property Resources) กล่าวคือ ทรัพยากรร่วมเป็นสินค้า

ทางเศรษฐศาสตร์ที่มีลักษณะเฉพาะดังที่ได้กล่าวไปแล้ว ในขณะที่คำว่ากรรมสิทธิ์ส่วนรวมเป็นเรื่องของกรรมสิทธิ์เหนือสินค้านั้น คือ สินค้าเอกชนอาจจะอยู่ภายใต้กรรมสิทธิ์ส่วนรวมก็ได้ หรือทรัพยากรร่วมอาจจะตกเป็นกรรมสิทธิ์ของเอกชนก็ได้เช่นกัน การเอาสองคำนี้มารวมกันเป็นทรัพยากรที่เป็นกรรมสิทธิ์ส่วนรวม อาจทำให้สับสนเมื่อต้องการวิเคราะห์ทรัพยากรร่วมที่อยู่ภายใต้ระบบกรรมสิทธิ์ประเภทอื่นด้วย (Ostrom, 1990)

ตลอดระยะเวลาที่ผ่านมา มีนักวิชาการจำนวนมากในหลากหลายสาขาได้ให้ความสนใจศึกษาว่าแท้จริงแล้ว ผู้ใช้ทรัพยากรตกอยู่ภายใต้บังคับของควมมีเหตุผลจริงหรือไม่ ผลงานการศึกษาจำนวนมากเกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรขนาดเล็กและขนาดกลางพบว่า ในหลายกรณีผู้ใช้ทรัพยากรสามารถจัดการทรัพยากรร่วมได้อย่างมีประสิทธิภาพ และการจัดการทรัพยากรโดยภาครัฐจะมีประสิทธิภาพต่ำกว่าการจัดการโดยองค์กรชุมชน (Blomquist et al., 1994; Schlager et al., 1994; Ostrom, 2010) ทั้งนี้ โครงสร้างการจัดการทรัพยากรร่วมที่ออกแบบโดยผู้ใช้อย่างมีแนวโน้มที่มีประสิทธิภาพมากกว่า โดยเฉพาะอย่างยิ่งการกำหนดแนวทางที่อยู่บนพื้นฐานของความชัดเจนเชิงพื้นที่และการประสานความร่วมมือแบบมีส่วนร่วมเป็นสำคัญ (Moudjari et al., 2021)

สำหรับออสโตรมเห็นว่า สภาพความเป็นจริงเชิงประจักษ์แตกต่างอย่างมากกับองค์ความรู้ดั้งเดิมเพราะองค์ความรู้ดั้งเดิมนั้นมีข้อสมมติเกี่ยวกับปัจเจกชนและสถานการณ์ที่ปัจเจกชนเผชิญอยู่แคบเกินไป กล่าวคือ ผู้ใช้ทรัพยากรอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ไม่แน่นอน มีการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง ประกอบกับพวกเขายังมีเหตุผลที่จำกัด เนื่องจากมีความรู้เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมและผู้ใช้ทรัพยากรคนอื่นอย่างจำกัด แต่เพราะว่าพวกเขาเรียนรู้ได้และพยายามที่จะหาทางออกที่ดีขึ้นเรื่อย ๆ เมื่อมีโอกาสนั้น ผู้ใช้ทรัพยากรในชุมชนเดียวกันและอยู่กับทรัพยากรมานานย่อมมีความรู้เกี่ยวกับสภาพพื้นที่และผู้คนมากมายที่มีแนวโน้มที่จะสามารถจัดการทรัพยากรร่วมได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ ขึ้นอยู่กับสถานการณ์ที่ผู้ใช้ทรัพยากรเหล่านั้นกำลังเผชิญอยู่ด้วย หากพวกเขากำลังเผชิญสภาวะวิกฤติทางด้านเศรษฐกิจสังคมเป็นการส่วนตัว เขาอาจตัดสินใจไม่ดูแลทรัพยากรและเลือกทางเลือกที่จะใช้ทรัพยากรอย่างสิ้นเปลืองแทนก็ได้ หรือพูดอีกอย่างหนึ่งคือ ถ้าอัตราคิดลด (Discount rate) ในการใช้ทรัพยากรของผู้ใช้ทรัพยากรสูงขึ้นก็อาจจะทำให้พวกเขาเลือกที่จะใช้ทรัพยากรอย่างไม่ยั่งยืนแทนที่จะร่วมกันใช้ประโยชน์จากทรัพยากรในแบบที่ยั่งยืนกว่า

นอกจากนี้ ผู้ใช้ทรัพยากรยังมีพฤติกรรมที่มีแนวโน้มจะปฏิบัติตามบรรทัดฐาน (Norm) ของชุมชนที่ตนอยู่ด้วย บรรทัดฐานเป็นมาตรฐานที่กำกับพฤติกรรมของผู้ใช้ทรัพยากรว่าสิ่งใดคือสิ่งที่ถูกควรทำ ควรอยู่ในชุดทางเลือกของการกระทำที่เลือกทำ สิ่งใดเป็นสิ่งที่ผิด ไม่ควรทำ ไม่ควรอยู่ในชุดทางเลือกของการกระทำ การมีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับบรรทัดฐานนี้ ทำให้เห็นว่าหากมีการตั้งกฎกติกาบางอย่างขึ้นและชุมชนผู้ใช้ทรัพยากรนั้นมีบรรทัดฐานที่ให้ความสำคัญกับการรักษาคำพูด ปฏิบัติตามกติกา ก็มีความเป็นไปได้ว่าหากกติกาที่สร้างขึ้นมามีประสิทธิภาพในการจัดการทรัพยากร การจัดการนั้นก็จะมีโอกาสที่จะสัมฤทธิ์ผลมาก แต่หากชุมชนมีบรรทัดฐานในแบบที่หาประโยชน์ใส่ตัวและฉวยโอกาสก็ยากที่การจัดการทรัพยากรจะสัมฤทธิ์ผลได้ เมื่อผู้ใช้ทรัพยากรปฏิบัติตามกฎเป็นเวลานานเขามีโอกาสที่จะรับเอาคตินั้นเข้ามาเป็นบรรทัดฐานภายในตัวของเขา (Internal Norm) อย่างไรก็ดี เป็นความจริงที่ในทุก ๆ สังคมย่อมมีทั้งคนดีและคนไม่ดี กลไกการตรวจตรา (Monitoring) และการลงโทษทางสังคม (Social Sanction) จึงมีบทบาทมากในการทำให้การจัดการทรัพยากรมีประสิทธิภาพ

อาจกล่าวได้อีกอย่างหนึ่งว่า ออสโตรมได้ขยายข้อสมมติเกี่ยวกับพฤติกรรมของผู้ใช้ทรัพยากรให้กว้างขึ้นไปกว่าข้อสมมติเกี่ยวกับพฤติกรรมมนุษย์ในเศรษฐศาสตร์กระแสหลักมาตรฐาน โดยการตัดสินใจทำสิ่งต่าง ๆ ของปัจเจกชนมิได้เป็นผลมาจากการเทียบกันระหว่างผลได้และต้นทุนที่เป็นเงื่อนไขและอัตราคิดลดส่วนบุคคลเท่านั้น ยังมีบรรทัดฐานภายในและการเรียนรู้จากผลของการกระทำที่จะช่วยให้ข้อมูลเกี่ยวกับต้นทุนและผลได้ที่คาดหวังได้จากการกระทำชัดเจนขึ้น หรือนำไปสู่การสร้างทางเลือกใหม่ที่จะทำให้ผลดีกว่าได้ด้วย จากการทดลองในห้องทดลองและภาคสนามจริงของออสโตรมได้พบผลการศึกษาว่า ปัจเจกชนสามารถแก้ไขปัญหาคัดค้านของความมีเหตุมีผลได้ การสื่อสารกันต่อหน้าเพื่อนัดแนะหรือตกลงกติกามีส่วนช่วยในการแก้ไขปัญหานี้ นอกจากนี้ ผู้เข้าร่วมการทดลองยังยินดีแบ่งทรัพยากรส่วนหนึ่งเพื่อการตรวจตราดูแลและลงโทษให้ความร่วมมือเป็นไปตามที่ตกลงกันอีกด้วย หากผู้เข้าร่วมการทดลองมีลักษณะตามข้อสมมติขององค์ความรู้ดั้งเดิมย่อมมีพฤติกรรมในทางตรงกันข้าม คือ ไม่ยินดีแบ่งทรัพยากรเพื่อตรวจตราและจะหักหลังตั้งแต่เริ่มต้น โดยออสโตรมเห็นว่าพฤติกรรมแบบนั้นเป็นเพียงกรณีพิเศษที่จะเกิดขึ้นเมื่อปัจเจกชนไม่รู้จักกันและไม่สามารถสื่อสารกันได้ ซึ่งหากพวกเขาสามารถสื่อสารกันได้ เขาย่อมสามารถออกแบบและสร้างข้อตกลงที่จะทำให้พวกเขาได้ผลประโยชน์ร่วมกันเพิ่มขึ้น ยิ่งไปกว่านั้นการทดลองภาคสนามยังพบว่าการบังคับใช้กติกาที่มาจากภายนอกจะมีผลลดความร่วมมือกันโดยสมัครใจของชุมชนอีกด้วย (Bunnag, 2011)

จากแนวคิดของออสโตรมได้นำไปสู่แนวทางการจัดการทุนทางทรัพยากรธรรมชาติและสาธารณประโยชน์ที่สำคัญที่เรียกกันว่า การจัดการทรัพยากรร่วม ซึ่งเป็นแนวคิดที่มีความสำคัญต่อแนวทางการจัดการท้องถิ่นเพราะทรัพยากรท้องถิ่นจัดเป็นสินค้าสาธารณะที่จำเป็นต้องให้ชุมชนท้องถิ่นซึ่งจัดเป็นภาคประชาสังคมหนึ่งทำหน้าที่ปกป้อง ดูแลรักษา และใช้ประโยชน์จากทรัพยากรสาธารณะในท้องถิ่นร่วมกัน ทรัพยากรดังกล่าวก็จะได้รับการดูแล ค้ำครอง และบำรุงรักษาในการใช้ประโยชน์จากชุมชนท้องถิ่นนั้นอย่างยั่งยืนได้นั้น เอลินอร์ ออสโตรม (Elinor Ostrom) สรุปเป็นหลักการไว้ทั้งหมด 8 ประการ ดังนี้ (Ostrom, 1990; Bunnag, 2011)

- 1) ต้องมีการระบบขอบเขตเกี่ยวกับผู้ใช้และขอบเขตของทรัพยากรไว้อย่างชัดเจน
- 2) ต้องมีความสอดคล้องกันระหว่างกติกาเกี่ยวกับการใช้ประโยชน์จากทรัพยากร เงื่อนไขทางสังคม และสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้อง
- 3) คนส่วนใหญ่ที่มีส่วนได้ส่วนเสียในการบริหารจัดการทรัพยากรจะต้องมีสิทธิในการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและปรับปรุงกฎกติกา
- 4) ต้องมีการกำกับดูแลที่มีประสิทธิผลโดยคนที่มีส่วนได้ส่วนเสียกับการใช้ทรัพยากรนั้น
- 5) การลงโทษต้องเป็นอย่างค่อยเป็นค่อยไป
- 6) ต้องมีกลไกในการจัดการความขัดแย้งที่มีต้นทุนต่ำและเข้าถึงได้ง่ายทั้งกลไกระหว่างผู้ใช้ทรัพยากรด้วยกันเอง
- 7) รัฐบาลรับรู้และให้สิทธิแก่ผู้ใช้ทรัพยากรในการวางกติกาการใช้และจัดการทรัพยากร
- 8) กติกาและการจัดการทรัพยากรต้องเชื่อมโยงและสอดคล้องกับระบบที่ใหญ่กว่า

ทั้งนี้ เอลินอร์ ออสโตรมพบว่าการจัดการทรัพยากรร่วมที่ประสบความสำเร็จนั้นมีลักษณะตรงกับหลักข้างต้นทุกข้อ ส่วนที่ล้มเหลวมักจะมีลักษณะสอดคล้องกับหลักการเพียง 1 – 2 ข้อเท่านั้น โดยมักจะขาดกลไกการจัดการความขัดแย้งที่ไม่ได้รับการยอมรับจากภาครัฐและไม่ได้เชื่อมโยงกับระบบนิเวศสังคมที่ใหญ่กว่านอกจากนี้ สำหรับปัจจัยสำคัญที่ทำให้ผู้ใช้ทรัพยากรร่วมสามารถตกลงออกแบบกฎ

กติการ่วมกันได้ตั้งแต่ต้น ถือเป็นบททดสอบที่สำคัญต่อการบริหารจัดการทรัพยากรในท้องถิ่นอย่างมีคุณค่าและสอดคล้องกับสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นจริงในขณะนั้น หรืออาจกล่าวโดยสรุปได้ว่าการจัดการทรัพยากรร่วม หมายถึง การเล็งเห็นถึงประโยชน์ของทรัพยากรที่มีอยู่ในท้องถิ่นร่วมกัน มีการบริหารจัดการร่วมกัน และมีการกำหนดกฎเกณฑ์ในการใช้ทรัพยากรร่วมกันภายใต้เงื่อนไขทั้งในเรื่องของขอบเขตผู้ใช้ และความสอดคล้องในการกำกับดูแลของผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสีย รวมถึงการมีกลไกในการลดความขัดแย้งหากเกิดกรณีที่ไม่สามารถหาจุดร่วมในการใช้ทรัพยากรได้ จำเป็นต้องมีหน่วยงานภาครัฐหรือภาคประชาสังคมเข้ามาประสานความรับผิดชอบในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดี

กรอบแนวคิดการวิจัย

การศึกษาเรื่องการพัฒนาพื้นที่ในการจัดการทรัพยากรร่วมของระบบธนาคารน้ำใต้ดินในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลเก่าขาม อำเภอน้ำยืน จังหวัดอุบลราชธานี คณะผู้วิจัยได้มีการออกแบบกรอบแนวคิดการวิจัยไว้ดังนี้

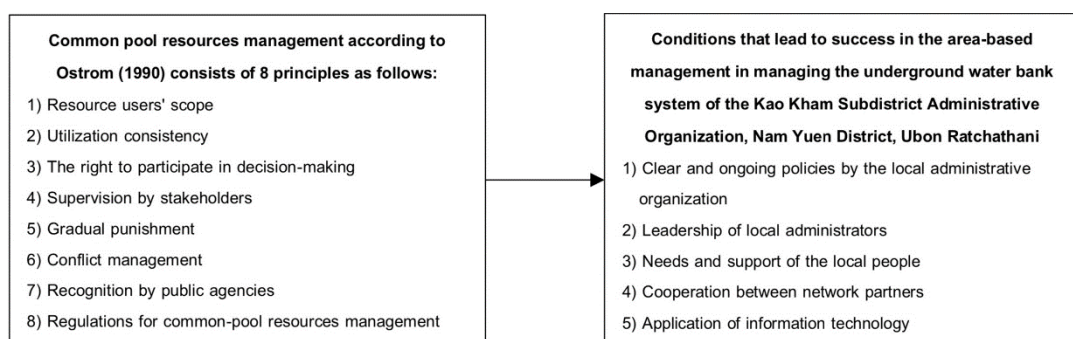


Figure 1. Conceptual Framework for Area-Based Development in Managing Common-Pool Resources of the Underground Water Bank System in Kao Kham Subdistrict Administrative Organization, Nam Yuen District, Ubon Ratchathani

Source: Researcher's Synthesis of Ostrom (1990)

จากภาพข้างต้นสามารถอธิบายได้ว่า การพัฒนาพื้นที่ในการจัดการทรัพยากรร่วมของระบบธนาคารน้ำใต้ดินสำหรับการศึกษาครั้งนี้ จำเป็นต้องนำหลักการจัดการทรัพยากรร่วมตามแนวคิดของ Ostrom (1990) ที่ได้กำหนดไว้ 8 ประการ ได้แก่ 1) ขอบเขตผู้ใช้ทรัพยากร 2) ความสอดคล้องในการใช้ประโยชน์ 3) สิทธิในการมีส่วนร่วมตัดสินใจ 4) การกำกับดูแลโดยผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย 5) การลงโทษอย่างค่อยเป็นค่อยไป 6) กลไกการจัดการความขัดแย้ง 7) การรับรู้โดยหน่วยงานของภาครัฐ และ 8) กติกาการจัดการทรัพยากรร่วม ซึ่งคณะผู้วิจัยได้นำหลักการทั้งหมดนี้มาเปรียบเทียบในรายประเด็นเพื่อวิเคราะห์ไปสู่เงื่อนไขที่นำไปสู่ความสำเร็จในการพัฒนาพื้นที่ที่เกิดจากการใช้ระบบธนาคารน้ำใต้ดินขององค์การบริหารส่วนตำบลเก่าขาม อำเภอน้ำยืน จังหวัดอุบลราชธานี ได้แก่ 1) นโยบายที่ชัดเจนและต่อเนื่องขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 2) ภาวะผู้นำของผู้บริหารท้องถิ่น 3) ความต้องการและการสนับสนุนของภาคประชาชนในพื้นที่ 4) ความร่วมมือระหว่างภาคีเครือข่าย และ 5) การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารจัดการระบบธนาคารน้ำใต้ดิน ดังที่จะได้อธิบายในส่วนของผลสรุปการวิจัยต่อไป

ระเบียบวิธีวิจัย

การศึกษาครั้งนี้ใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพแบบกรณีศึกษากรณีเดียวแบบองค์รวม (Holistic single case study) โดยได้กำหนดให้อำเภอน้ำเย็น จังหวัดอุบลราชธานี ซึ่งมี การดำเนินการจัดทำระบบธนาคารน้ำใต้ดินกระจายทั่วพื้นที่ทั้ง 13 หมู่บ้านในตำบลเป็นกรณีวิเคราะห์ผลการดำเนินการศึกษา (Yin, 2014) ทั้งนี้ ผู้วิจัยได้มุ่งเน้นศึกษาเฉพาะผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการจัดการทรัพยากรร่วมในระบบธนาคารน้ำใต้ดินขององค์การบริหารส่วนตำบลเก่าขามเป็นผู้ให้ข้อมูลหลักในการวิจัยครั้งนี้จำนวน 20 คน โดยแบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มคณะผู้บริหารท้องถิ่น จำนวน 3 คน กลุ่มข้าราชการ/พนักงานส่วนตำบลที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินโครงการ จำนวน 4 คน และกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรร่วมในระบบธนาคารน้ำใต้ดินจำนวน 13 คนมาจากหมู่บ้านละคน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลในการวิจัยมี 2 แบบหลัก ๆ ได้แก่ 1) แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-Structural Interview Form) สำหรับสัมภาษณ์กลุ่มผู้ให้ข้อมูลทั้ง 3 กลุ่มเป็นรายบุคคล และ 2) แบบสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) ใช้การสัมภาษณ์กับกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการบริหารจัดการและใช้ประโยชน์ทรัพยากรร่วมในระบบธนาคารน้ำใต้ดินขององค์การบริหารส่วนตำบลเก่าขามโดยเป็นการจัดเวทีประชุมกลุ่มเพื่อระดมความคิดเห็นในภาพรวมตามประเด็นต่าง ๆ จากนั้นทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) เพื่อหาความสอดคล้องระหว่างข้อมูลในประเด็นตามวัตถุประสงค์การศึกษา และทำการตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลด้วยวิธีการสามเส้า (Triangulation) เพื่อนำไปสู่การพรรณนาข้อมูลเป็นผลสรุปการศึกษาตามประเด็นต่าง ๆ ที่ได้ศึกษา

ผลการวิจัย

ข้อมูลทั่วไปของกรณีศึกษา

องค์การบริหารส่วนตำบลเก่าขาม อำเภอน้ำเย็น จังหวัดอุบลราชธานี เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขนาดเล็กอยู่ทางทิศใต้ของตัวจังหวัดอุบลราชธานี ห่างจากศาลากลางจังหวัดประมาณ 90 กิโลเมตร ยกฐานะจากสภาตำบลเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลเมื่อปี พ.ศ. 2539 ปัจจุบันมีนายชาติ ศรีวิชาฐา เป็นนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งเป็นผู้บริหารท้องถิ่นติดต่อกันมาแล้วหลายสมัย ทำให้นโยบายการพัฒนาพื้นที่ในด้านต่าง ๆ มีความต่อเนื่อง มีบุคลากรที่เป็นพนักงานส่วนตำบลจำนวน 50 คน ในการปฏิบัติงานในส่วนราชการต่าง ๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบลเก่าขาม และมีสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลทำหน้าที่ด้านนิติบัญญัติจำนวน 13 คน โดย อบต.เก่าขามมีพื้นที่รับผิดชอบ 13 หมู่บ้าน ขนาดพื้นที่ 75 ตารางกิโลเมตร ประชากรกว่า 7,400 คน ส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรม มีพื้นที่เพาะปลูกกว่า 48,000 ไร่ และพื้นที่ทั้งหมดอยู่นอกเขตชลประทาน สภาพพื้นที่เป็นที่ราบเอียงจากทางทิศใต้ที่มีเทือกเขาพนมดงรักที่กั้นชายแดนระหว่างไทย-กัมพูชา ลาดไปทางทิศเหนือของพื้นที่ไปจนถึงแม่น้ำลำโดมใหญ่ ลักษณะดินเป็นดินร่วนปนทรายไม่อุ้มน้ำ ช่วงเวลาฤดูฝนน้ำจากเทือกเขาทางทิศใต้จะไหลบ่าท่วมผ่านพื้นที่ตำบลเก่าขามไปยังแม่น้ำลำโดมใหญ่และไหลลงสู่เขื่อนสิรินธรต่อไป ทำให้พื้นที่อยู่อาศัยและเกษตรกรรมของประชาชนชาวตำบลเก่าขามได้รับความเสียหาย ส่วนในช่วงฤดูแล้งจะเกิดภาวะแห้งแล้งไม่สามารถเพาะปลูกทำการเกษตรนอกฤดูกาลได้เพราะขาดแคลนแหล่งน้ำ สำหรับในการศึกษาเรื่อง

การพัฒนาพื้นที่ในการจัดการทรัพยากรร่วมของระบบธนาคารน้ำใต้ดินในพื้นที่ อบต.เก่าขาม ผู้วิจัยสามารถอธิบายรายละเอียดของผลการศึกษาได้ ดังนี้

กระบวนการพัฒนาระบบธนาคารน้ำใต้ดินของ อบต.เก่าขาม

อบต.เก่าขาม เป็นพื้นที่ที่ประสบปัญหาภัยแล้ง น้ำท่วม ข้าซากเป็นประจำทุกปี เนื่องจากเป็นพื้นที่รับน้ำอยู่นอกเขตชลประทาน ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2558 ผู้บริหารท้องถิ่นนำโดยนายชาติ ศรีวิชาธา นายก อบต.เก่าขามได้นำแนวคิดการจัดทำโครงการธนาคารน้ำใต้ดินมาแก้ปัญหาการบริหารจัดการน้ำขึ้นในพื้นที่มี 2 ระบบ 5 รูปแบบ โดยระบบแรก เรียกว่า ระบบเปิด เป็นการรับน้ำที่มีมากในฤดูฝนเพื่อจัดเก็บลงใต้ดินเป็นการเพิ่มปริมาณน้ำบาดาลไว้ในยามจำเป็น แบ่งออกเป็น 2 รูปแบบ ได้แก่ 1) รูปแบบทำในลำห้วยและ 2) รูปแบบทำในสระน้ำ ส่วนระบบที่สองเป็นระบบปิด จะเป็นการแก้ไขปัญหาภัยแล้ง น้ำท่วมขัง และผืนน้ำลงใต้ดิน เพิ่มปริมาณน้ำบาดาลใต้ดินอีกทางหนึ่ง แบ่งออกเป็น 3 รูปแบบ ได้แก่ 1) รูปแบบระบบปิดในครัวเรือน 2) รูปแบบระบบปิดในชุมชน (วางระบบน้ำแบบไรท่อในเขตชุมชน) และ 3) รูปแบบระบบปิดในภาคเกษตรกรรม (บ่อผืนน้ำลงใต้ดิน) (Kao Kham Subdistrict Administrative Organization, 2023) ซึ่งทั้งหมดกระจายอยู่ทั่วพื้นที่ตำบลเก่าขาม แต่ปัญหาของการบริหารจัดการน้ำใต้ดินดังกล่าวยังไม่สามารถตอบคำถามได้อย่างชัดเจนว่ามีปริมาณน้ำและความสามารถในการใช้น้ำเป็นอย่างไร ทำให้เกิดปัญหาในเรื่องการขาดความเชื่อมั่นว่าระบบธนาคารน้ำใต้ดินที่ดำเนินการกันอยู่นั้นจะสามารถแก้ปัญหาได้ในพื้นที่ได้อย่างเป็นรูปธรรมได้หรือไม่ นับตั้งแต่ในเรื่องของปริมาณ คุณภาพของน้ำบนดินและใต้ดิน

ต่อมาในปี พ.ศ. 2563 อบต.เก่าขามจึงได้จัดทำโครงการการบริหารน้ำอย่างชาญฉลาด (Smart Local Water Management) โดยใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ประเมินติดตามและรายงานผลในระบบธนาคารน้ำใต้ดิน เนื่องจากเดิมข้อมูลเรื่องปริมาณและคุณภาพไม่สามารถทราบและวัดผลได้ด้วยตาเปล่า โครงการดังกล่าวจึงตอบสนองต่อการแก้ไขปัญหาการขาดความเชื่อมั่นที่เกิดขึ้น สามารถตอบโจทย์ความต้องการได้อย่างชัดเจน มีการกำหนดวิธีการติดตั้งระบบที่เหมาะสมกับบริบทชุมชน การรายงานสภาพปัญหาของพื้นที่โดยข้อมูลแบบเรียลไทม์ (Real Time) สามารถแสดงให้เห็นถึงพฤติกรรมความเชื่อมโยงระหว่างน้ำบนดินสู่ชั้นน้ำใต้ดิน ที่แตกต่างกันไปตามลักษณะของภูมิประเทศ ชั้นดิน อัตราการซึม การปนเปื้อน ระบบการนำเทคโนโลยีดิจิทัลดังกล่าวจึงเป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการน้ำที่เหมาะสมกับปัญหาที่เกิดขึ้นตั้งแต่การป้องกัน ตรวจสอบ บำรุงรักษา ใช้ประโยชน์ ตั้งแต่ต้นทาง กลางทาง และปลายทาง พร้อมข้อมูลในการวางแผนการพัฒนาที่เชื่อมกับโครงการอื่นได้เป็นอย่างดี แต่อย่างไรก็ตามในบางพื้นที่ในเขต อบต.เก่าขาม ที่ระบบน้ำประปาหมู่บ้านและระบบคลองน้ำเข้าไม่ถึงทำให้ยังเกิดปัญหานำน้ำจากระบบธนาคารน้ำใต้ดินมาใช้ประโยชน์ จึงมีปัญหาน้ำอุปโภค – บริโภค และน้ำเพื่อการเกษตรนอกฤดูกาล และน้ำที่จะนำมาจ่ายแจกเพื่อบรรเทาปัญหาสาธารณสุขและภัยแล้ง ต่อมาในปี พ.ศ. 2565 จึงเกิดโครงการสนับสนุนธนาคารน้ำใต้ดินด้วยการก่อสร้างธนาคารน้ำใต้ดินระบบปิดเป็นแบบผืนน้ำลงใต้ดินพร้อมระบบสูบน้ำเพื่อการเกษตร เพื่อแก้ไขปัญหาการบริหารจัดการน้ำรูปแบบเดิม ให้มีการบริหารจัดการน้ำได้อย่างทั่วถึงและครอบคลุมพื้นที่ เนื่องจากมีข้อจำกัดในด้านงบประมาณ ความห่างไกลของชุมชนของเกษตรกรกลุ่มเล็ก ๆ ที่ขยายครอบครัวไปอาศัยอยู่ตามหัวไร่ปลายนาและประกอบอาชีพด้านเกษตรกรรมในที่ดินของตน โครงการสนับสนุนธนาคารน้ำใต้ดินที่ดำเนินการล่าสุดนี้ จึงช่วยลดผลกระทบการบริหารจัดการน้ำรูปแบบเดิมที่ไม่สามารถดำเนินการได้อย่าง

ทั่วถึง เพื่อให้พี่น้องประชาชนที่อยู่ห่างไกลจากชุมชนเข้าถึงการแหล่งน้ำอุปโภคและทำการเกษตรได้อย่างทั่วถึงตลอด 24 ชั่วโมงครอบคลุมพื้นที่ อบต.เก่าขาม

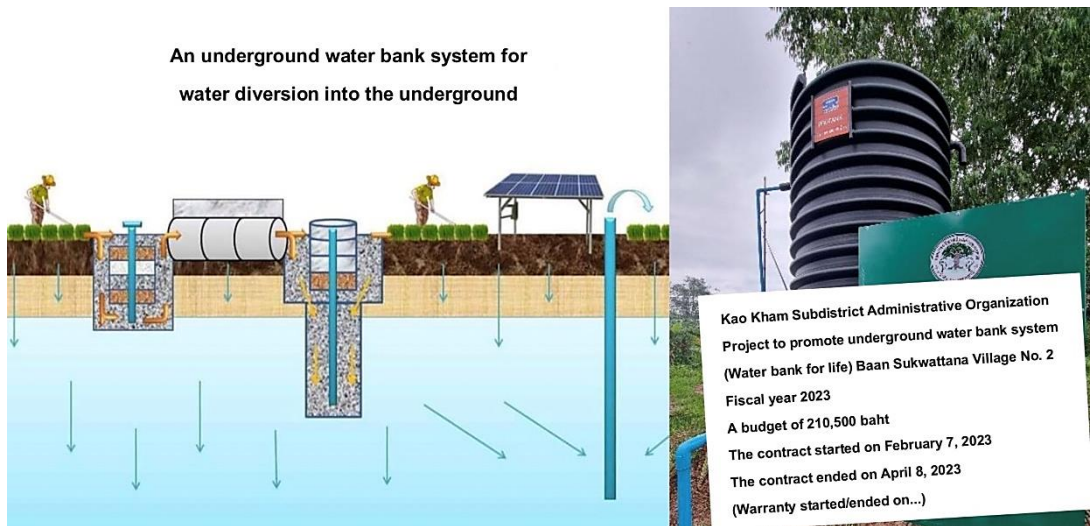


Figure 2. Operations of the Development of the Underground Water Bank System in Kao Kham Subdistrict Administrative Organization

Source: Kham Subdistrict Administrative Organization (2023)

การจัดการทรัพยากรร่วมในระบบธนาคารน้ำใต้ดินของ อบต.เก่าขาม

จากกระบวนการพัฒนาระบบธนาคารน้ำใต้ดินเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาสาธารณสุขภัยด้านน้ำของ อบต.เก่าขามสามารถวิเคราะห์ผลการดำเนินงานที่สอดคล้องกับหลักการการจัดการทรัพยากรร่วมของเอลินอร์ ออสโตรมได้ดังนี้

1) การบริหารจัดการระบบธนาคารน้ำใต้ดินของ อบต.เก่าขามได้มีการระบุขอบเขตเกี่ยวกับผู้ใช้ทรัพยากรและขอบเขตของทรัพยากรไว้อย่างชัดเจน จากการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้พบว่า อบต.เก่าขามได้ทำโครงการธนาคารน้ำใต้ดินขึ้นในพื้นที่มี 2 ระบบ 5 รูปแบบ โดยระบบแรก เรียกว่า ระบบเปิด เป็นการรับน้ำที่มีมากในฤดูฝนเพื่อจัดเก็บลงใต้ดินเป็นการเพิ่มปริมาณน้ำบาดาลไว้ในยามจำเป็น แบ่งออกเป็น 2 รูปแบบ ได้แก่ 1) รูปแบบทำในลำห้วยและ 2) รูปแบบทำในสระน้ำ ส่วนระบบที่สอง เป็นระบบปิด จะเป็นการแก้ไขปัญหาภัยแล้ง น้ำท่วมขัง และผิวน้ำลงใต้ดิน เพิ่มปริมาณน้ำบาดาลใต้ดินอีกทางหนึ่ง แบ่งออกเป็น 3 รูปแบบ ได้แก่ 1) รูปแบบระบบปิดในครัวเรือน 2) รูปแบบระบบปิดในชุมชน (วางระบบน้ำแบบไร้ท่อในเขตชุมชน) และ 3) รูปแบบระบบปิดในภาคเกษตรกรรม (บ่อผิวน้ำลงใต้ดิน) ซึ่งทั้งหมดกระจายอยู่ทั่วพื้นที่ตำบลเก่าขาม ครอบคลุมผู้ใช้ประโยชน์ทุกกลุ่มและขอบเขตการจัดการทรัพยากรน้ำ ทั้งการป้องกันและแก้ไขปัญหาภัยแล้งและภัยน้ำท่วมและภัยแล้งในพื้นที่อื่นเป็นที่รับรู้ทั่วไปของประชาชนที่มีภูมิสำเนาในพื้นที่รวมทั้งมีพื้นที่เกษตรกรรมในพื้นที่ อบต.เก่าขามที่สามารถเข้าถึงระบบธนาคารน้ำใต้ดินที่ อบต.เก่าขามวางแผนพัฒนาขึ้นได้น้อยหนึ่งระบบและระบุขอบเขตการใช้ทรัพยากรดังกล่าวร่วมกันเพื่อการอุปโภค เกษตรกรรม หรือการป้องกันและแก้ไขปัญหาสาธารณสุขในเรื่องน้ำท่วม-น้ำแล้งในพื้นที่ได้

2) การบริหารจัดการระบบธนาคารน้ำใต้ดินของ อบต.เก่าขามมีความสอดคล้องกันระหว่าง กติกาเกี่ยวกับการใช้ประโยชน์จากทรัพยากร เงื่อนไขทางสังคม และสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้อง จากการ วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้พบว่า องค์การบริหารส่วนตำบลเก่าขามได้กำหนดกติกาเกี่ยวกับการใช้ประโยชน์จาก ทรัพยากร เงื่อนไขทางสังคม และสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องที่สำคัญคือ “หลักความจำเป็นในการใช้น้ำ และหลักการมีน้ำใช้ตลอดทั้งปี” เพราะน้ำจัดเป็นทรัพยากรที่สำคัญในพื้นที่ตำบลเก่าขาม ซึ่งเป็นสังคม เกษตรกรรม ลักษณะพื้นที่เป็นดินร่วนปนทรายไม่อุ้มน้ำ และมักเกิดปัญหาการขาดแคลนน้ำในการ อุปโภค-บริโภคของประชาชนเป็นประจำทุกปี รวมทั้งภายหลังภาวะวิกฤติโควิด-19 ได้มีประชาชนใน พื้นที่กลับมาภูมิลำเนาและอาศัยอยู่ตามแปลงที่นาของตนเองเพื่อประกอบอาชีพเกษตรกรรม เช่น ปลูก ข้าวโพด ปลูกพริก ปลูกมันสำปะหลัง รวมทั้งไม้ผล เช่น เงาะ ทุเรียน มากขึ้น ทำให้มีความต้องการใช้น้ำ จากระบบธนาคารน้ำใต้ดินเพื่อพัฒนาแหล่งน้ำเพื่อเกษตรกรรมในแปลงนาของตน อบต.เก่าขามจึงมีการ ดำเนินโครงการสนับสนุนธนาคารน้ำใต้ดินในปีงบประมาณ 2565 ซึ่งเป็นการคิดค้นออกแบบกติกาและ เงื่อนไขการอนุมัติโครงการที่สอดคล้องกับความต้องการในการแก้ไขปัญหาให้กับหมู่บ้าน/ชุมชนห่างไกล ตามความต้องการที่เหมาะสมกับบริบทพื้นที่แปลงนาบริเวณนั้น ๆ ซึ่งมีขนาดรวมกันไม่เกิน 20 ครัวเรือน หรือหอย่อมบ้าน และใช้ระบบกระจายน้ำไม่เกิน 1 ตารางกิโลเมตร ปริมาณการใช้น้ำมีศักยภาพใช้ได้เฉพาะ เวลาที่ไม่มีแสงแดด ครั้งละไม่เกิน 10 ลูกบาศก์เมตรหรือ 10,000 ลิตร โดยใช้หลักการคำนวณการใช้น้ำต่อ คน/ปีไม่เกิน 50 ลูกบาศก์เมตร ขึ้นโดยมอบให้คณะกรรมการกลุ่มผู้ใช้น้ำในแปลงนารวมนั้นเป็นผู้บริหาร จัดการระบบการใช้น้ำและสร้างกติการ่วมกันในกลุ่มสมาชิกขึ้นเอง

3) การบริหารจัดการระบบธนาคารน้ำใต้ดินของ อบต.เก่าขามกำหนดให้คนส่วนใหญ่ที่มีส่วนได้ ส่วนเสียในการบริหารจัดการทรัพยากรจะต้องมีสิทธิในการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและปรับปรุงกฎ กติกา จากการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้พบว่า จากตัวอย่างการดำเนินโครงการสนับสนุนธนาคารน้ำใต้ดินนั้น ถือเป็นการปรับเปลี่ยนรูปแบบการกระจายน้ำที่เกิดจากความต้องการของประชาชนที่อาศัยอยู่ตามหอย่อม บ้านที่อยู่ห่างไกลจากหมู่บ้านหลักซึ่งมีแหล่งน้ำในระบบประปาหมู่บ้านและระบบธนาคารน้ำใต้ดินทั้ง 5 ระบบรองรับอยู่แล้ว และต่อมาเมื่อมีการประชุมประชาคมเพื่อจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นปรากฏว่า ประชาชนกลุ่มที่อาศัยอยู่ตามแปลงนาหรือหอย่อมบ้านขนาดเล็กเหล่านั้น มีความต้องการได้รับการบริการ ในการเข้าถึงระบบธนาคารน้ำใต้ดินของ อบต.เก่าขาม ประกอบกับ อบต.เก่าขามเองมีความต้องการ พัฒนาแหล่งน้ำที่สามารถนำมาให้บริการให้ประชาชนเมื่อเกิดสาธารณภัยที่จำเป็นต้องใช้น้ำขึ้น จึงจัดทำ โครงการติดตั้งระบบสูบน้ำขึ้นถึงเพื่อสนับสนุนธนาคารน้ำใต้ดิน โดยให้ประชาชนที่ต้องการใช้น้ำใน บริเวณต่างๆ โดยรวมกลุ่มสมาชิกกันอย่างน้อย 10 ราย คิดค้นออกแบบระบบการติดตั้งให้สอดคล้องกับ สภาพปัญหาของพื้นที่ใช้น้ำของกลุ่มตน มีการแสดงเจตนาเป็นหลักฐานในการสละที่ดินบริเวณที่ติดตั้ง ระบบสูบน้ำจากธนาคารน้ำใต้ดินขึ้นถึงดังกล่าวเพื่อใช้ประโยชน์สาธารณะ และมีการร่วมสบทงบ ประมาณในการดำเนินการติดตั้งระบบก่อสร้างจุดละ 10,000 บาทด้วย ซึ่งขณะนี้ (สิงหาคม 2566) มีการ ดำเนินการติดตั้งแล้ว 13 แห่ง ถือเป็นการเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการบริหารจัดการทรัพยากร มีสิทธิในการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและปรับปรุงกฎกติกากฎการใช้น้ำจากระบบธนาคารน้ำใต้ดินของ อบต.เก่าขามขึ้น

4) การบริหารจัดการระบบธนาคารน้ำใต้ดินของ อบต.เก่าขามได้มีการกำกับดูแลที่มีประสิทธิผล โดยคนที่มีส่วนได้ส่วนเสียกับการใช้ทรัพยากรนั้น พบว่า อบต.เก่าขาม ได้มีการกำกับดูแลที่มีประสิทธิผล ที่ตอบสนองต่อผู้มีส่วนได้เสียซึ่งครอบคลุมประชาชนทั้งตำบลโดยนำนวัตกรรมเทคโนโลยีสมัยใหม่ที่ถูก

พัฒนาเป็นการเฉพาะสำหรับการจัดการน้ำ ซึ่งนำมาใช้เพื่อพัฒนาระบบการจัดการน้ำท้องถิ่น ใช้ในการตรวจวัด วิเคราะห์ ประมวลผล และออกรายงานหรือแจ้งสถานการณ์ ให้ประชาชนผู้ใช้น้ำและ อบต. เก่าขาม ทราบในประเด็นที่จะทำการวางแผนพัฒนาและแก้ไขปัญหาดังต่าง ๆ ซึ่งเป็นการกำกับติดตามด้วยอุปกรณ์เซ็นเซอร์และคอมพิวเตอร์ขนาดเล็ก ทำให้เกิดการติดตามและรายงานสถานการณ์น้ำบนดินและน้ำใต้ดินในพื้นที่ที่สมบูรณ์แบบ สามารถการตรวจสอบระยะไกลแบบเรียลไทม์ ณ จอข้อมูลที่เป็น Dashboard และสามารถบันทึกได้ทั้งระดับน้ำ คุณภาพน้ำบนดิน ใต้ดิน ข้อมูลดิน ข้อมูลสภาพอากาศ แบบเรียลไทม์ ข้อมูลมีความแม่นยำทำให้สามารถนำไปใช้ในการตัดสินใจได้รวดเร็วขึ้น ให้เกิดนโยบายจากผู้บริหารในการพัฒนาระบบธนาคารน้ำใต้ดินและโครงการที่เกี่ยวข้องที่เพิ่มมากขึ้น ลดความเสี่ยงและประหยัดต้นทุนการดำเนินงานติดตามโดยบุคลากร สามารถตรวจสอบน้ำเสียและน้ำแล้ง น้ำผิวดินและน้ำใต้ดินในสถานที่ห่างไกลผ่านเครือข่าย Internet of Thing (IoT) ซึ่งเป็นเทคโนโลยีสมัยใหม่ที่คุ้มค่าและเชื่อถือได้ส่งผลกระทบต่อความเชื่อมั่นของประชาชนในการบริหารจัดการธนาคารน้ำใต้ดินได้อย่างมาก

5) การบริหารจัดการระบบธนาคารน้ำใต้ดินของ อบต.เก่าขามได้มีการวางบทลงโทษ ซึ่งต้องทำอย่างค่อยเป็นค่อยไป จากการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้พบว่า ในการบริหารจัดการระบบธนาคารน้ำใต้ดินยังไม่ปรากฏว่าได้มีการกระทำผิดกติกาหรือเงื่อนไขของการบริหารจัดการระบบธนาคารน้ำใต้ดิน เพราะประชาชนผู้ใช้น้ำส่วนใหญ่ต่างได้ประโยชน์ และมีความเข้าใจที่ถูกต้องตรงกันกับวัตถุประสงค์การพัฒนาโครงการธนาคารน้ำใต้ดินของ อบต.เก่าขาม จึงทำให้ไม่มีการลงโทษ มีแต่เห็นประโยชน์ที่ได้รับร่วมกันทุกฝ่าย ซึ่งจากการดำเนินการจะเห็นได้ว่าองค์การบริหารส่วนตำบลเก่าขามได้มีการเผยแพร่ข้อมูลและการฝึกอบรมการใช้ประโยชน์จากผลของการพัฒนาระบบธนาคารน้ำใต้ดินให้กับประชาชนในพื้นที่ทราบและเข้าใจอย่างต่อเนื่องเพื่อเป็นการสร้างความเข้าใจในการนำผลจากการพัฒนาระบบธนาคารน้ำใต้ดินไปใช้ประโยชน์ตามเป้าหมายที่ต้องการพื้นที่ ได้แก่ 1) ประชาชนผู้ใช้น้ำได้รับรู้ข้อมูล ข้อเท็จจริง เกี่ยวกับสถานการณ์น้ำในพื้นที่ตนเองที่เป็นปัจจุบัน สามารถวางแผนการใช้น้ำได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล 2) ประชาชนผู้ใช้น้ำสามารถประกอบอาชีพการเกษตรได้ทุกฤดู มีรายได้เพียงพอต่อการดำรงชีพ มีการรวมกลุ่มกันเพื่อพัฒนาเป็นเกษตรแปลงใหญ่เพื่อรองรับการสนับสนุนงบประมาณและโครงการช่วยเหลือจากหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้องได้ 3) เกษตรกรได้ลดต้นทุนการผลิต เพิ่มปริมาณคุณภาพ สินค้าทางการเกษตร สามารถผลิตสินค้าเกษตรนอกฤดูกลาส่งผลให้สินค้ามีราคาสูง และ 4) องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถพัฒนาแหล่งน้ำจากระบบธนาคารน้ำใต้ดินเพื่อใช้ในการณีเกิดสาธารณภัยต่างๆ เช่น น้ำเพื่อช่วยเหลือด้านอุปโภค-บริโภค น้ำเพื่อดับเพลิง ตามภารกิจขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นต้น ซึ่งเป้าหมายทั้งหมดนี้กลายเป็นเงื่อนไขสำคัญที่รับรู้กันโดยทั่วไปของประชาชนในพื้นที่ว่าการจัดการทรัพยากรน้ำใต้ดินนั้นมีประโยชน์จริงและไม่มีใครละเมิดหลักการข้างต้นจนนำไปสู่การลงโทษทางสังคมขึ้น

6) การบริหารจัดการระบบธนาคารน้ำใต้ดินของ อบต.เก่าขามได้มีการกลไกในการจัดการความขัดแย้งที่มีต้นทุนต่ำและเข้าถึงได้ง่ายเป็นกลไกระหว่างผู้ใช้ทรัพยากรด้วยตนเอง จากการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้พบว่า องค์การบริหารส่วนตำบลเก่าขามได้ใช้กลไกภาคประชาชนในการจัดการปัญหาที่อาจจะนำไปสู่ความขัดแย้งระหว่างผู้ใช้ทรัพยากรด้วยตนเองโดยใช้กลไกคณะกรรมการหมู่บ้านทั้ง 13 หมู่บ้านเป็นกลไกปรึกษาหารือและวางระบบการบริหารจัดการทรัพยากรน้ำใต้ดินในระดับหมู่บ้านและครัวเรือนในหมู่บ้าน และยังมีการตั้งคณะกรรมการกลุ่มผู้ใช้น้ำการดำเนินโครงการสนับสนุนธนาคารน้ำใต้ดินในเขตนอกชุมชนในการวางกติกา วางแผนการใช้น้ำ และข้อตกลงในการใช้น้ำที่ อบต.เก่าขามติดตั้ง

ระบบสูบน้ำใต้ดินขึ้นถึงให้ใช้ประโยชน์ร่วมกันในรูปของกลุ่มสมาชิกที่ราวกลุ่มละ 10 คน รวมทั้งมีการแต่งตั้งคณะกรรมการภาคประชาชนในระดับตำบลเพื่อทำหน้าที่ในการติดตามและประเมินผลการดำเนินโครงการธนาคารน้ำใต้ดินและโครงการพัฒนาที่เกี่ยวข้องเนื่องกับการพัฒนาระบบธนาคารน้ำใต้ดินของ อบต. เก่าขาม ทำให้เป็นการพัฒนาโลกในการจัดการความขัดแย้งที่มีต้นทุนต่ำและเข้าถึงได้ง่ายเป็นกลไกระหว่างผู้ใช้ทรัพยากรด้วยตนเองในพื้นที่

7) การบริหารจัดการระบบธนาคารน้ำใต้ดินของ อบต.เก่าขามเป็นการดำเนินการโดยหน่วยงานของรัฐที่เป็นที่รับรู้และให้สิทธิ์แก่ผู้ใช้ทรัพยากรในการวางกติกาการใช้และจัดการทรัพยากรพบว่า ในการจัดทำระบบธนาคารน้ำใต้ดินขององค์การบริหารส่วนตำบลเก่าขามมาจากการจัดทำแผนประชาคมหมู่บ้าน จัดทำแผนพัฒนา จัดตั้งงบประมาณเพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นและการร้องขอให้ดำเนินการแก้ไขปัญหาโดยรวมมือกับหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและภาคส่วนต่าง ๆ อาทิ สำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติ กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กรมการพัฒนาชุมชน กรมทรัพยากรน้ำ สำนักงานคณะกรรมการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สำนักปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี สถาบันวิจัยและพัฒนา ภูมิปัญญาสร้างสรรค์ บริษัท กสท โทรคมนาคม จำกัด (มหาชน) มูลนิธิเพื่อสังคมไทยและสถาบันพัฒนาศักยภาพท้องถิ่น บริษัท ทรูคอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) รวมทั้งหน่วยงานในพื้นที่ เช่น วัดบ้านเก่าขาม โรงเรียนบ้านเก่าขาม พัฒนาชุมชนอำเภอน้ำยืนและเกษตรอำเภอน้ำยืน เป็นต้น และเมื่อดำเนินการโครงการแล้วได้มีการส่งมอบระบบธนาคารน้ำใต้ดินของ อบต.เก่าขามให้กับคณะกรรมการหมู่บ้านและคณะกรรมการกลุ่มผู้ใช้น้ำในการวางกติกาการใช้และจัดการทรัพยากร โดยมีองค์การบริหารส่วนตำบลเก่าขามเป็นศูนย์ประสานงานและการติดตามผลการดำเนินการ รวมทั้งวางแผนพัฒนาโครงการเพื่อให้เกิดความยั่งยืนต่อไป

8) การบริหารจัดการระบบธนาคารน้ำใต้ดินของ อบต.เก่าขามมีกติกาในการจัดการทรัพยากรที่เชื่อมโยงและสอดคล้องกับระบบนิเวศที่ใหญ่กว่าพบว่า จากการวิเคราะห์ลักษณะพื้นที่ของ อบต.เก่าขามที่มีปัญหาเรื่องน้ำ และระบบนิเวศเป็นสังคมเกษตรกรรมที่อยู่นอกเขตชลประทาน ประสบปัญหาเรื่องน้ำทั้งในช่วงฤดูฝนและฤดูแล้งซ้ำซากทุกปี ทำให้ อบต. เก่าขามเกิดการพัฒนาศักยภาพด้านการจัดการตนเองด้านน้ำอย่างต่อเนื่อง พร้อมกับมีบทเรียนการดำเนินงานเป็นอย่างดีเพื่อกำหนดเป็นกติกาในการบริหารจัดการทรัพยากรน้ำใต้ดินร่วมกับเครือข่ายผู้นำชุมชนอย่างมีส่วนร่วม โดยคำนึงถึงประโยชน์ที่ประชาชนโดยเฉพาะเกษตรกรผู้ใช้น้ำในพื้นที่ได้รับ มีการใช้กระบวนการสร้างการมีส่วนร่วมกับประชาชนทุกกลุ่มในพื้นที่ ร่วมกับการทำงานในลักษณะเชิงรุกในพื้นที่ ตลอดจนมีหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน ภาคประชาสังคมเข้ามาขับเคลื่อนในการทำงาน มีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการวางแผนการใช้น้ำในพื้นที่มีค่าอย่างสูง เกิดผลลัพธ์/ผลกระทบในการดำเนินการในภาพใหญ่ของพื้นที่ในมิติต่าง ๆ เช่น 1) สามารถบริหารจัดการทรัพยากรน้ำในพื้นที่ชุมชนด้วยตนเองโดย อบต.เก่าขาม ทำหน้าที่เป็นที่เล็ง ผู้สนับสนุน 2) ชุมชนมีความมั่นคงทางอาหาร สามารถวางแผนทำการเกษตรได้ตลอดทั้งปี 3) พื้นที่ตำบลเก่าขามเป็นพื้นที่ต้นแบบในการจัดการทรัพยากรน้ำที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งมีหลายองค์กรทั้งในส่วนกลางและ อบท. ด้วยกันเข้ามาศึกษาดูงาน นำความรู้ไปขยายผลในพื้นที่ต่าง ๆ ทั่วประเทศ 4) เกิดการมีส่วนร่วมอย่างเป็นธรรมชาติมีความเป็นเจ้าของโครงการโดยชุมชน เนื่องจากผลที่ได้จากโครงการส่งผลต่อทุกคนในการที่จะนำไปใช้ต่อ 5) อบต.เก่าขามมีสถิติข้อมูล (Big Data) สำหรับการจัดการทรัพยากรน้ำในพื้นที่อย่างมีมาตรฐาน นำเชื่อถือ 6) ส่งเสริมอาชีพเกษตรกรกรมกลายเป็นอาชีพที่เลี้ยงตนเอง ครอบครัวได้จริงในพื้นที่ลดการย้ายถิ่นฐานไปทำงานนอกพื้นที่ สร้างความมั่นคงให้กับสถาบันครอบครัว และ 7) ส่งเสริมคุณภาพ

ชีวิตโดยรวมของประชาชนดีขึ้น จากผลของการพัฒนาระบบธนาคารน้ำใต้ดินทำให้ประชาชนที่อาศัยอยู่ในพื้นที่รู้สึกมั่นใจต่อการพัฒนาอาชีพของตนเองมากขึ้น และสะท้อนให้เห็นถึงการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่นร่วมกัน

สรุปและอภิปรายผล

การศึกษาเรื่องการพัฒนาพื้นที่ในการจัดการทรัพยากรร่วมของระบบธนาคารน้ำใต้ดินในพื้นที่อบต.เก่าขาม สะท้อนให้เห็นถึงแนวทางการบริหารจัดการทรัพยากรน้ำใต้ดินอย่างเป็นระบบ โดยอาศัยกลไกการขับเคลื่อนผ่านองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่ซึ่งเป็นหน่วยงานภาครัฐที่ใกล้ชิดกับปัญหาและความต้องการของประชาชนมากที่สุด โดยเฉพาะผู้บริหารท้องถิ่นที่เล็งเห็นถึงความสำคัญของปัญหาเรื่องน้ำท่วม-ภัยแล้งในพื้นที่ซึ่งเกิดขึ้นซ้ำซากตลอดทั้งปี การรับรู้ปัญหาและวิธีการแก้ไขปัญหาถูกส่งต่อไปยังประชาชนในพื้นที่ เพื่อสร้างการตระหนักรู้ในวิธีการใช้ทรัพยากรร่วมกันอย่างรู้คุณค่า และไม่สามารถปฏิเสธฐานะของตนเองในการเป็นผู้ใช้ทรัพยากรหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในชุมชนได้ การตื่นตัวของประชาชนผู้ใช้พื้นที่บ่งชี้ให้เห็นถึงแนวทางการจัดการทรัพยากรร่วมกันในมิติของการวางกติกาและการประสานเงื่อนไขความร่วมมือภายใต้โครงการธนาคารน้ำใต้ดิน การก่อตัวขององค์ความรู้ในการแก้ไขปัญหาถูกกระจายออกไปยังหน่วยงานภาครัฐและภาคส่วนต่าง ๆ ให้รับรู้ถึงความเข้มแข็งของพื้นที่ตำบลเก่าขามในการพัฒนาระบบธนาคารน้ำใต้ดิน การเข้ามามีบทบาทขององค์กรนอกพื้นที่ก็ถือเป็นพื้นที่เพื่ออย่างหนึ่งที่เป็นตัวเร่งปฏิบัติการขยายตัวของผลสัมฤทธิ์ของการดำเนินการ จนเกิดเป็นพื้นที่ต้นแบบในการบริหารจัดการทรัพยากรน้ำใต้ดินเพื่อให้องค์กรต่าง ๆ เข้ามาศึกษาดูงานและสามารถนำไปปรับใช้ได้ อย่างเป็นรูปธรรม ทั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำผลการศึกษามาใช้เป็นหลักยึดสำหรับการอภิปรายผล โดยแบ่งออกเป็น 2 ประเด็นสำคัญ ดังนี้

กระบวนการพัฒนาระบบธนาคารน้ำใต้ดินขององค์การบริหารส่วนตำบลเก่าขาม เกิดจากความความพยายามของผู้บริหารท้องถิ่นที่เล็งเห็นถึงความสำคัญของปัญหาภัยแล้ง น้ำท่วม ที่เป็นผลสืบเนื่องมาจากสภาพภูมิประเทศในแถบภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย ซึ่งจำเป็นต้องมีการบริหารจัดการทรัพยากรน้ำเป็นอย่างดี เพื่อไม่ให้เกิดผลกระทบต่อวิถีการดำเนินชีวิตและการประกอบอาชีพเกษตรกรของประชาชนในพื้นที่ ความจำเป็นเร่งด่วนในการแก้ปัญหาได้นำไปสู่การจัดทำโครงการธนาคารน้ำใต้ดินขึ้น ในประเด็นนี้สอดคล้องกับการศึกษาของ Phanthaphech & Chittaladakorn (2021) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่องรูปแบบการจัดการโครงการธนาคารน้ำใต้ดินอย่างยั่งยืนของจังหวัดยโสธรพบว่า สถานการณ์ของวิกฤติน้ำแล้งทำให้นายกองการบริหารส่วนตำบลหนองหมี อำเภอกุดชุม จังหัดยโสธร ได้นำโครงการธนาคารน้ำใต้ดินมาดำเนินการเพื่อมุ่งไปสู่การพัฒนาและแก้ไขปัญหาการบริหารจัดการน้ำได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบกับการพัฒนาระบบธนาคารน้ำใต้ดินขึ้นนั้น ไม่เพียงแต่การแก้ไขปัญหาเรื่องภัยแล้งได้เท่านั้น แต่ยังรวมไปถึงการแก้ไขปัญหา น้ำเสียและน้ำท่วมขัง ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Nonthasen et al. (2022) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่องการจัดการน้ำเสียด้วยโมเดลธนาคารน้ำใต้ดินโดยกระบวนการมีส่วนร่วมของชุมชน บ้านโคกก่อง ตำบลโนนสะอาด อำเภอกอนสวรรค์ จังหวัดชัยภูมิพบว่า การจัดทำธนาคารน้ำใต้ดินสามารถแก้ไขปัญหา น้ำเสีย น้ำท่วมขังได้อย่างเป็นรูปธรรม โดยสามารถนำไปใช้เป็นต้นแบบการจัดวางระบายน้ำในพื้นที่ที่มีลักษณะไหลถนนแคบหรือมีพื้นที่จำกัดเพื่อลดปัญหาที่จะเกิดขึ้นตามมาหากไม่มีการบริหารจัดการน้ำอย่างเป็นระบบ

สำหรับปัญหาของการบริหารจัดการน้ำใต้ดินในช่วงที่ต้องอาศัยกลไกความเชื่อมั่นของคนในพื้นที่ เพื่อตอบคำถามถึงกระบวนการตรวจสอบปริมาณน้ำและความสามารถในการใช้น้ำใต้ดินนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลเก่าขามได้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการติดตามและรายงานปัญหาแบบเรียลไทม์ตั้งแต่การป้องกัน ตรวจสอบ บำรุงรักษาและใช้ประโยชน์ โดยในประเด็นนี้ถือเป็นความสำเร็จและสอดคล้องกับข้อเสนอแนะด้านการพัฒนาเทคโนโลยีในการศึกษาของ Rungsanthawee et al. (2023) ได้ทำการศึกษาเรื่องนวัตกรรมธนาคารน้ำใต้ดินในการบริหารจัดการทรัพยากรน้ำในภาคตะวันออกเฉียงเหนือพบว่า การพัฒนาอุปกรณ์ IoT เพื่อรับส่งสัญญาณตรวจสอบระดับน้ำโดยติดตั้ง “ตู้โมดูลไอโอที” ซึ่งใช้อินเทอร์เน็ตสามารถแสดงผลบนสมาร์ตโฟนเพื่อตรวจวัดสถานะการทำงานของระบบต่าง ๆ รวมถึงการแจ้งเตือนเมื่อเกิดน้ำขุ่นฉับพลันจากฝนตกหรือน้ำป่าไหลหลาก ซึ่งถือเป็นการป้องกันปัญหาที่เกิดจากภัยธรรมชาติและนำไปสู่การบริหารจัดการทรัพยากรน้ำได้อย่างมีประสิทธิภาพ

อย่างไรก็ตาม การนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาปรับใช้ถือเป็นการยืนยันได้ว่า แนวทางการบริหารจัดการภายใต้โครงการธนาคารน้ำใต้ดินตั้งแต่ปี พ.ศ. 2565 ที่เกิดเป็นโครงการสนับสนุนธนาคารน้ำใต้ดินด้วยการก่อสร้างระบบปิดเป็นแบบฝนน้ำลงใต้ดินพร้อมระบบสูบน้ำเพื่อการเกษตร ถือเป็นความสำเร็จเชิงนวัตกรรมเพื่อแก้ไขปัญหาที่ไม่สามารถดำเนินการได้อย่างทั่วถึง และมีกระบวนการต่อยอดวิธีการบริหารจัดการน้ำใต้ดินรูปแบบเดิม โดยในประเด็นนี้สอดคล้องกับการศึกษาของ Uanlum et al. (2017) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่องการจัดการความรู้เพื่อการบริหารจัดการน้ำสู่ความเข้มแข็งของชุมชนและพึ่งตนเอง ด้านแหล่งน้ำอย่างยั่งยืนพบว่า การบริหารจัดการน้ำแบบครบวงจรภายใต้แนวคิดธนาคารน้ำใต้ดินของครัวเรือนต้นแบบในหมู่บ้าน ทำให้เกิดการไหลเวียนขององค์ความรู้ด้านการบริหารจัดการน้ำผ่านผู้นำชุมชน ตัวแทนหมู่บ้าน และประชาชนที่มีส่วนได้ส่วนเสีย จนนำไปสู่การสร้างความรู้ความเข้าใจในวิธีการจัดการน้ำเพื่อให้เกิดประโยชน์ในมิติต่าง ๆ เช่น การแก้ไขปัญหาหน้าท่วมขัง การแก้ไขปัญหาด้านการเกษตร เป็นต้น ซึ่งสิ่งนี้ได้นำไปสู่การสร้างความเข้มแข็งของคนในชุมชนด้วยวิธีการบริหารจัดการอย่างยั่งยืน

การจัดการทรัพยากรร่วมในระบบธนาคารน้ำใต้ดินขององค์การบริหารส่วนตำบลเก่าขาม ถือเป็นแนวทางการจัดการท้องถิ่นที่เกิดจากความตระหนักถึงสภาพปัญหาและวิธีการแก้ไขโดยใช้องค์ความรู้ร่วมกับทรัพยากรในท้องถิ่นที่มีอยู่อย่างรู้คุณค่า โดยการนำแนวคิดของออสโตรอมมาเป็นกรอบในการสังเคราะห์ประเด็นร่วมกับการอภิปรายผลเพื่อให้สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาพื้นที่ ที่กล่าวคือ โครงการธนาคารน้ำใต้ดินขององค์การบริหารส่วนตำบลเก่าขาม มีการบริหารจัดการทั้งในระบบเปิดและระบบปิดเพื่อแก้ปัญหาตั้งแต่ระดับครัวเรือนจนถึงระดับชุมชน ครอบคลุมผู้ใช้ประโยชน์ทุกกลุ่มในพื้นที่ ในประเด็นนี้สอดคล้องกับการศึกษาของ Santiniyom (2021) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่องรูปแบบการบริหารจัดการธนาคารน้ำใต้ดินเพื่อแก้ไขปัญหาภัยแล้งและน้ำท่วมอย่างยั่งยืนในจังหวัดอุบลราชธานีพบว่า จุดเริ่มต้นมาจากการที่ผู้นำเล็งเห็นความสำคัญของปัญหาเรื่องน้ำ ได้แก่ ภัยแล้งทุกพื้นที่ และพยายามหาช่องทางและเครือข่ายในการแก้ปัญหา เน้นการจูงใจ สร้างการรับรู้เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อการนำไปปฏิบัติได้ง่ายและสัมฤทธิ์ผลทั่วทุกพื้นที่อย่างเป็นรูปธรรม

เมื่อขอบเขตของการบริหารจัดการระบบธนาคารน้ำใต้ดินให้ความสำคัญกับผู้ใช้ทุกกลุ่มในพื้นที่ ต่อมาคือการวางหลักเกณฑ์กติกาในการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรร่วมผ่านเงื่อนไขทางสังคม เพื่อให้เห็นถึงหลักความจำเป็นในการใช้น้ำตลอดทั้งปี โดยพิจารณาจากสภาพปัญหา ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในการแก้ปัญหาในหมู่บ้าน/ชุมชนที่อยู่ห่างไกลออกไป พร้อมทั้งผู้มีส่วนได้ส่วนเสียจะต้องมีสิทธิ

ในการตัดสินใจเพื่อประโยชน์ของตนเองและส่วนรวม ในประเด็นนี้สอดคล้องกับการศึกษาของ Chaichana (2020) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการธนาคารน้ำใต้ดิน จังหวัดยโสธร พบว่า ประสิทธิภาพของการบริหารจัดการธนาคารน้ำใต้ดินมาจากการผลักดันให้เกิดเป็นนโยบาย โดยอาศัยกระบวนการตัดสินใจร่วมกันผ่านหลักเกณฑ์การส่งเสริมศักยภาพเชิงพื้นที่ ซึ่งเกิดจากการสำรวจ การใช้งบประมาณ การเตรียมการและการสร้างความตระหนักในการใช้ทรัพยากรน้ำ ภายในชุมชนร่วมกัน สำหรับการสร้างความเชื่อมั่นในการกำกับดูแลผลประโยชน์ที่ได้จากการบริหารจัดการทรัพยากรร่วม ถือเป็นอีกหนึ่งกลไกความสำเร็จที่ไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ การคิดค้นและออกแบบนวัตกรรมทางเทคโนโลยีเพื่อนำมาใช้สำหรับการพัฒนาระบบการจัดการน้ำท้องถิ่นผ่านเครือข่าย IoT ถือเป็นสิ่งที่มีความจำเป็นต่อการวัดและประเมินผลประสิทธิภาพการดำเนินงาน โดยในประเด็นนี้สอดคล้องกับการศึกษาของ Rungsanthawe et al. (2023) ได้ทำการศึกษาเรื่องนวัตกรรมธนาคารน้ำใต้ดินในการบริหารจัดการทรัพยากรน้ำในภาคตะวันออกเฉียงเหนือพบว่า การพัฒนาระบบการตรวจสอบระดับน้ำด้วยแอปพลิเคชัน IoT และการพัฒนาระบบผันน้ำลงดินด้วยระบบโซล่าเซลล์ (Solar Cell) ถือเป็นแนวทางการพัฒนาทางด้านเทคโนโลยีที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการทรัพยากรน้ำได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ทั้งนี้ การเผยแพร่ข้อมูลและการฝึกอบรมการใช้ประโยชน์จากผลของการพัฒนาระบบธนาคารน้ำใต้ดินเพื่อแจ้งให้ประชาชนในพื้นที่ทราบและเข้าใจอย่างต่อเนื่องนั้น ถือเป็นกลไกอย่างหนึ่งในการจัดการความขัดแย้งในพื้นที่ที่ใช้ต้นทุนต่ำ เนื่องจากอาศัยการสร้างความรู้ความเข้าใจผ่านคณะกรรมการหมู่บ้าน ที่มีหน้าที่ในการให้คำปรึกษาและวางระบบการบริหารจัดการร่วมกันในหมู่บ้าน ในประเด็นนี้สอดคล้องกับการศึกษาของ Santiniyom et al. (2022) ได้ทำการศึกษาเรื่องรูปแบบการบริหารจัดการธนาคารน้ำใต้ดินเพื่อการแก้ไขปัญหาภัยแล้งและน้ำท่วมอย่างยั่งยืนในจังหวัดอุบลราชธานีพบว่า ผลสัมฤทธิ์ของการบริหารจัดการธนาคารน้ำใต้ดินจำเป็นต้องพิจารณาใน 3 ปัจจัย ได้แก่ 1) ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ 2) ปัจจัยด้านการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล และ 3) ปัจจัยด้านอิทธิบาท 4 ซึ่งช่วยให้ประชาชนในพื้นที่เกิดความเข้าใจที่ตรงกันผ่านหลักธรรมคำสอนทางพระพุทธศาสนา และเป็นวิธีหนึ่งในการช่วยลดความขัดแย้งที่อาจเกิดขึ้นได้ ซึ่งโดยรวมแล้วข้อมูลที่ได้จากการอภิปรายผลบ่งชี้ให้เห็นถึงแนวทางในการจัดการทรัพยากรร่วมที่เล็งเห็นถึงประโยชน์ส่วนรวมในท้องถิ่นเป็นสำคัญ

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาครั้งนี้ ผู้เขียนมีประเด็นเสนอแนะดังนี้

1. บทบาทในการพัฒนาพื้นที่ต้นแบบด้านระบบธนาคารน้ำใต้ดินของ อบต.เก่าขาม สามารถสะท้อนบทบาทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการวางแผนการพัฒนาเพื่อรองรับปัญหาและความท้าทายเรื่องการจัดการแหล่งน้ำในพื้นที่ได้ รัฐบาลจึงควรกระจายอำนาจหน้าที่ ทรัพยากร และส่งเสริมศักยภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามบริบทพื้นที่เพื่อให้มีอิสระในกระบวนการพัฒนารูปแบบการจัดการทรัพยากรร่วมที่เกี่ยวข้องในการตัดสินใจในการจัดสรรและบริหารจัดการทรัพยากรในพื้นที่ได้ ภายใต้อำนาจหน้าที่ในการบริการสาธารณะต่างๆ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นร่วมกับภาคประชาสังคมหรือชุมชนต่าง ๆ เพื่อวางแผนพัฒนาและแก้ไขปัญหาสำคัญที่อาจเกิดผลกระทบต่อประชาชนในพื้นที่ มากกว่าการเป็นหน่วยงานรองรับคำสั่ง นโยบาย และมาตรการต่าง ๆ จากส่วนกลางหรือส่วนภูมิภาคดังเช่นที่เกิดขึ้นซึ่งไม่สามารถจัดการปัญหา และช่วยเหลือประชาชนพื้นที่ได้เท่าที่ควร

2. จากผลการดำเนินงานในการจัดการทรัพยากรร่วมของระบบธนาคารน้ำใต้ดินของ อบต.เก่า ขาม ทำให้เกิดผลการปฏิบัติงานใหม่ หรือ New Performance ในการบริหารจัดการขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นซึ่งมีอำนาจหน้าที่ในการจัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำ และอำนาจหน้าที่ในการจัดให้มีน้ำ สะอาดหรือการประปา ร่วมกับภาคประชาชนหรือชุมชนในพื้นที่ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงควรนำผล การปฏิบัติงานใหม่ ภายใต้ผลการดำเนินงานดังกล่าวมาพัฒนาเป็นตัวชี้วัดการประเมินผลการปฏิบัติงาน ของบุคลากรและองค์กร เพื่อนำไปสู่การพัฒนารูปแบบการทำงานหรือการจัดทำโครงการพัฒนาที่เกิด ประโยชน์ต่อการบริหารจัดการท้องถิ่นอย่างแท้จริง

References

- Blomquist, W., Schlager, E., Tang, S.Y., & Ostrom, E. (1994). *Regularities form the Field and Pos-Sibe Explanations*, in (eds.) Ostrom, E., Gardner, R., & Walker, J., *Rules, Games and Common-Pool Resources*, 301-316. Ann Arbor: University of Michigan Press.
- Bunnag, C. (2011). *The Concept of Shared Resource Management: Experiences from Abroad and Concepts in Thailand*. Nonthaburi: The Reform Office. (in Thai)
- Chaichana, J. (2020). *Factors Affecting the Effectiveness of the Management of Groundwater Banks*. (Master of Public Administration, Public Administration), Rajabhat Mahasarakham University. (in Thai)
- Department of Groundwater Resources. (2020). *Guidelines for recharging groundwater in Thailand*. Bangkok: Bangkok Printing House.
- Gavin, M.C., Solomon, J. & Blank, S.G. (2009). Measuring and Monitoring Illegal use of Natural Resources. *Conservation Biology*, 24(1), 89-100.
- Heikkila, T. & Gerlak, A. (2005). The Formation of Large-scale Collaborative Resource Management Institutions: Clarifying the Roles of Stakeholders, Sciences, and Institutions. *The Policy Studies Journal*, 33(4), 583-612.
- Kao Kham Subdistrict Administrative Organization. (2023). *Undergroundwater Bank: Guide to Success from Government to Sustainability of Community*. Ubon Ratchathani: Kao Kham Subdistrict Administrative Organization. (in Thai)
- Kisman, Z.A. & Yasar, I. (2014). The Key Elements of Local Development. *Procedia Economic and Finance*, 15, 1689-1696.
- Moudjari, M., Marouf, H., Muhamad, H., Chaalal, O., Mequignon, Maherzi, W., & Benzerzour, M. (2021). Using Local Materials to Optimize the Eco-design of a Resilient Urban Environment in Sustainable Urban Project Process. *Civil Engineering and Architecture*, 9(6), 2084-2097.
- Murray, R. & Harris, J. (2010). *Water Banking: A Practical Guide to using Artificial Groundwater Recharge*. Pretoria: Department of Water Affairs.
- Nonthasen, P., Srichaiwong, P. & Nonthasen, K. (2022). Waste Water Management based on the Community Groundwater Bank Model at Ban Khok Kong, Non-Sa-at Subdistrict, Khon Sawan District, Chaiyaphum Province. *Interdisciplinary Academic and Research Journal*, 2(5), 29-54. (in Thai)

- Ostrom, E. (2005). *Understanding Institutional Diversity*. Princeton, NJ: Princeton University Press.
- Ostrom, E. (2010). "Beyond Markets and States: Polycentric Governance of Complex Economic Systems." *American Economic Review*, 100, 641-672.
- Ostrom, E. 1990. *Governing the Commons: The Evolution of Institutions for Collective Action*. Cambridge, UK: Cambridge University Press.
- Phanthaphech, N. & Chittaladakorn, S. (2021). Sustainable Groundwater Bank Project Management Model of Yasothon Province. *Journal of Social Science and Buddhist Anthropology*, 6(3), 92-107. (in Thai)
- Pueppke, S.G., Nurtazin, S., & Ou, W. (2020). Water and Land as Shared Resources for Agriculture and Aquaculture: Insights from Asia. *Water*, 12, 1-24.
- Rungsanthawee, T., Kenaphoom, S. & Kosonkittiumporn, S. (2023). Groundwater Bank Innovation in Water Resource Management in the Northeast Region. *Interdisciplinary Academic and Research Journal*, 3(2), 125-142. (in Thai)
- Santiniyom, P. (2021). *Model of Groundwater Bank Management for Sustainable Solutions of Drought and Flood in Ubonratchathani Province*. (Doctor of Philosophy Program, Department of Public Administration), Mahachulalongkornrajavidyalaya University. (in Thai)
- Santiniyom, P., Suyaprom, S. & Suklueng, K. (2022). Model of Groundwater Bank Management for Sustainable Solutions of Drought and Flood in Ubonratchathani Province. *Journal of MCU Social Science Review*, 11(3), 126-138. (in Thai)
- Schlager, E., Blomquist, W., & Tang, S.Y. (1994). Mobile Flows, Storage, and Self-Organized Institutions for Governing Common-Pool Resources. *Land Economics*, 70(3), 294-317.
- Tien, N.H., Phuc, N.T.P., Phu, P.P., Duc, D.M., & Thuc, T.D. (2020). Natural Resources Limitation and the Impact on Sustainable Development of Enterprises. *International Journal of Research in Finance and Management*, 3(1), 80-84.
- Uanlum, P., Thammasam, P., Prathumchat, A., Kraidej, S. & Prabchandi. K. (2017). *Knowledge Management for Water Management for Community Strength and Self-Reliance on Sustainable Water Sources: A Case Study of Ban Kham Klang Underground Water Bank Project, Kao Kham Subdistrict, Nam Yuen District, Ubon Ratchathani Province* (Research Report). National Research Council of Thailand. (in Thai)
- Yin, R.K. (2014). *Case Study Research: Design and Methods*. Thousand Oaks, CA: SAGE Publications.

Public Confidence in a Local Administrative Organization in Suphan Buri Province Based on the Principles of Good Governance

Soraya Supaphol

Faculty of Business Administration and Information Technology, Rajamangala University of Thechnology Suvarnabhumi, Suphanburi Campus, Thailand

Laddawan Someran

Faculty of Business Administration and Information Technology, Rajamangala University of Thechnology Suvarnabhumi, Suphanburi Campus, Thailand

Chanatsikarn Khongthat

Faculty of Business Administration and Information Technology, Rajamangala University of Thechnology Suvarnabhumi, Suphanburi Campus, Thailand

Abstract

Local governments play a crucial role in providing people with access to quality public services, thereby helping to reduce societal inequality. It is essential, therefore, for local governments to deliver public services in accordance with the principles of good governance. This research aimed to compare people's opinions towards the administration and to examine public confidence in the administration of a local administrative organization in Suphan Buri Province in relation to good governance. A mixed-methods design was employed by the authors. For the quantitative component, a questionnaire survey was conducted with 370 participants, and the data were statistically analyzed. The qualitative component consisted of in-depth interviews with 27 key informants. The quantitative results indicated that the overall opinion of the administration's adherence to the principles of good governance was rated at the highest level. Hypothesis testing revealed that people living in different areas expressed differing opinions on the administration. The qualitative findings demonstrated a broad confidence in the administration across all six examined aspects. The outcomes of this study can be leveraged to enhance the process of information dissemination and public communication, aiming to boost public confidence in local government.

Keywords

confidence, good governance, local administrative organization

CORRESPONDING AUTHOR

Soraya Supaphol, Faculty of Business Administration and Information Technology, Rajamangala University of Thechnology Suvarnabhumi, Suphanburi Campus, Yanyaw, Samchuk, Suphanburi, 72130 Thailand. Email: soraya.s@rmutsb.ac.th, © College of Local Administration, Khon Kaen University. All rights reserved.

ความเชื่อมั่นของประชาชนต่อการบริหารงาน ตามหลักธรรมาภิบาลขององค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่นแห่งหนึ่งในจังหวัดสุพรรณบุรี

โสธยา สุภาพล

คณะบริหารธุรกิจและเทคโนโลยีสารสนเทศ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ สุพรรณบุรี

ลัดดาวัลย์ สำราญ

คณะบริหารธุรกิจและเทคโนโลยีสารสนเทศ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ สุพรรณบุรี

ชนัญศิกานต์ คงทัต

คณะบริหารธุรกิจและเทคโนโลยีสารสนเทศ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ สุพรรณบุรี

บทคัดย่อ

การปกครองส่วนท้องถิ่นช่วยให้ประชาชนมีโอกาสเข้าถึงบริการสาธารณะที่มีคุณภาพสามารถช่วยลดความไม่เท่าเทียมในสังคม องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) จึงควรดำเนินการโดยยึดหลักการปกครองที่ดี การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนในการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล และเพื่อศึกษาความมั่นใจของประชาชนในการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งหนึ่งในจังหวัดสุพรรณบุรี การวิจัยนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมผสาน โดยการวิจัยเชิงปริมาณใช้การสำรวจด้วยแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 370 คน และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเทคนิคทางสถิติ ส่วนการวิจัยเชิงคุณภาพใช้การสัมภาษณ์กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ 27 คน และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการพรรณนาเนื้อหา ผลการวิจัยเชิงปริมาณได้แสดงให้เห็นถึงระดับความคิดเห็นของการบริหารจัดการตามหลักการของการปกครองที่ดีในทั้งหมดมีอยู่ในระดับมากที่สุด ในขณะเดียวกัน ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ประชาชนที่อาศัยอยู่ในพื้นที่ที่ต่างกันความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของ อปท. แตกต่างกัน ผลการวิจัยเชิงคุณภาพได้เสนอให้เห็นถึงความมั่นใจของประชาชนในการบริหารจัดการตามหลักการของการปกครองที่ดีในทุก ๆ ด้าน ผลการศึกษาสามารถนำไปปรับปรุงกระบวนการการเผยแพร่ข้อมูลและสื่อสารกับประชาชนเพื่อช่วยเพิ่มความเชื่อมั่นของประชาชนในการปกครองส่วนท้องถิ่นได้

คำสำคัญ

ความเชื่อมั่น, การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล, องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

บทนำ

หลักธรรมาภิบาลเป็นวิธีการหนึ่งในการบริหารประเทศที่รัฐบาลหลายประเทศได้นำมาใช้เพื่อแก้ไขปัญหาทางการบริหารรวมทั้งประเทศไทย เพื่อให้ภาครัฐมีการบริหารที่โปร่งใส สามารถถูกตรวจสอบจากองค์กรอิสระและประชาชน ซึ่งรวมถึงการกระจายอำนาจหน้าที่ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การสร้างระบบการตรวจสอบเพื่อความโปร่งใส การมีส่วนร่วมของสาธารณะชนเพื่อป้องกันและปราบปรามการทุจริตคอร์รัปชันประเทศไทยได้ให้ความสำคัญกับหลักธรรมาภิบาล ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2545 กำหนดให้มีการปรับปรุงระบบบริหารราชการ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานตอบสนองต่อการพัฒนาประเทศและการให้บริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นโดยกำหนดให้การบริหารราชการแนวทางใหม่ต้องมีการกำหนดนโยบาย เป้าหมาย และแผนการปฏิบัติงานเพื่อให้สามารถประเมินการปฏิบัติงานในแต่ละระดับได้อย่างชัดเจน มีการอบการบริหารกิจกรรมบ้านเมืองที่ดีเป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายการปฏิบัติราชการ จึงเป็นที่มาของการตราพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารและการปฏิบัติราชการของส่วนราชการต่าง ๆ ซึ่งในมาตรา 52 ระบุว่า ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำหลักเกณฑ์การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีตามพระราชกฤษฎีกาดังกล่าว โดยอย่างน้อยต้องมีหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และการอำนวยความสะดวกและการตอบสนองความต้องการของประชาชนที่สอดคล้องกับบทบัญญัติ ในหมวด 5 และหมวด 7 และให้เป็นหน้าที่ของกระทรวงมหาดไทยดูแลและให้ความช่วยเหลือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการทำหลักเกณฑ์การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี เนื่องจากกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ให้อำนาจอิสระในการบริหารงานแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไว้ จึงไม่สามารถนำพระราชกฤษฎีกานี้ไปบังคับใช้ทันที ดังนั้นพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 จึงกำหนดให้เป็นหน้าที่ของหน่วยงานที่มีอำนาจกำกับดูแลองค์กรเหล่านั้นตามกฎหมายมีหน้าที่กำหนดแนวทางปฏิบัติให้สอดคล้องกับหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (Constitution of The Kingdom of Thailand, 2007)

การทำงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นหลักการที่สำคัญต่อความเชื่อมั่นของประชาชนในท้องถิ่น หลักธรรมาภิบาลมีบทบาทสำคัญในการสร้างความไว้วางใจและความเชื่อมั่นของประชาชนในการบริหารงาน โดยความเชื่อมั่นของประชาชนในการบริหารงานท้องถิ่นสามารถกระตุ้นการมีส่วนร่วมของประชาชนในกระบวนการตัดสินใจและการสร้างนโยบายที่เหมาะสมกับความต้องการของพื้นที่นั้น การเสริมสร้างการมีส่วนร่วมเป็นสิ่งสำคัญในการสร้างชุมชนและรัฐท้องถิ่นที่มีความสมดุลและเจริญ ช่วยลดความขัดแย้งและการโต้แย้งในการบริหารงานท้องถิ่น อีกทั้งช่วยสร้างความไว้วางใจระหว่างประชาชนและรัฐบาลท้องถิ่น นอกจากนี้ ยังเป็นการเสริมสร้างความมั่นคงของประเทศชาติอีกด้วย

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดสุพรรณบุรี คือหน่วยการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นมีฐานะเป็นนิติบุคคลและการบริหารส่วนท้องถิ่น จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติ ปัจจุบันแบ่งส่วนราชการเป็น 4 กอง คือ 1) สำนักปลัด มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานธุรการ สารบรรณ การจัดทำแผนพัฒนาเทศบาล การจัดทำร่างข้อบังคับ ดำเนินตามนโยบายรัฐบาล 2) กองคลัง มีหน้าที่การรับผิดชอบเกี่ยวกับงานการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน งาน

จัดเก็บภาษี และดำเนินการจัดซื้อจัดจ้าง 3) กองช่าง มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ การออกแบบ การก่อสร้าง งานซ่อมบำรุงและงานอื่นที่ได้รับมอบหมาย 4) กองการศึกษา มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการบริหารการศึกษา การจัดศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก งานพัฒนาชุมชน งานพิทักษ์สิทธิเด็กและสตรี งานสนับสนุนกิจกรรมของเด็กและผู้สูงอายุ ผู้พิการ ทำให้เจ้าหน้าที่ในกองต่าง ๆ ในหน่วยงานต้องปฏิบัติงานใกล้ชิดกับประชาชนอย่างมากเพื่อให้เกิดความเป็นธรรมาภิบาล และเกิดความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่และคณะผู้บริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งหนึ่งในจังหวัดสุพรรณบุรี โดยเมื่อองค์การบริหารส่วนท้องถิ่นเป็นกลไกหนึ่งในการพัฒนาท้องถิ่นที่สำคัญ จึงต้องมีหลักในการบริหารงานพัฒนาให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด โดยการนำหลักธรรมาภิบาลเป็นแนวทางในการปฏิบัติราชการ คือหลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และ หลักความคุ้มค่า เพื่อใช้เป็นแนวทางการปฏิบัติงานส่วนราชการส่งผลให้การนำหลักธรรมาภิบาลมาปรับใช้ในการบริหารจัดการภาครัฐนั้นมีความชัดเจนและเป็นรูปธรรมมากยิ่งขึ้น (Butkul, 2020) นอกจากการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในแล้ว องค์การบริหารส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการสร้างเชื่อมั่น เพื่อให้ประชาชนมีความมั่นใจและไว้วางใจถึงการบริหารบ้านเมืองที่มีความเป็นธรรมสามารถดูแลประชาชนได้เป็นอย่างดี ซึ่ง Hanpanich (2003) ได้ให้ความสำคัญของความเชื่อมั่นไว้วางใจจะช่วยลดความซับซ้อนของความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลหรือกลุ่มบุคคล เมื่อมีความไว้วางใจเกิดขึ้นก็จะทำให้เกิดความเชื่อตรง มีการเปิดเผย และช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ทำให้บุคคลอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข จากเหตุผลข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษา ความเชื่อมั่นของประชาชนต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งหนึ่งในจังหวัดสุพรรณบุรี โดยการนำเสนอข้อมูลแบบผสมผสานเป็น 2 รูปแบบ คือ 1. เปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนในการบริหารจัดการตามหลักการของการปกครองที่ดี โดยจำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล เป็นการนำเสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล และ 2) ศึกษาความมั่นใจของประชาชนในการบริหารจัดการขององค์กรราชการท้องถิ่นในจังหวัดสุพรรณบุรีตามหลักการของการปกครองที่ดี ในรูปแบบการสัมภาษณ์ข้อมูลเพื่อนำมาสรุปผล และนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามาปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงานของหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งหนึ่งในจังหวัดสุพรรณบุรี จำแนกตามปัจจัยประชากรศาสตร์
2. เพื่อศึกษาความมั่นใจของประชาชนในการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งหนึ่งในจังหวัดสุพรรณบุรีตามหลักการของการปกครองที่ดี

แนวคิดและทฤษฎี

แนวคิดเกี่ยวกับบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล

Chaicharoenwatana and Lee (2001) ได้กล่าวถึงความหมายของหลักธรรมาภิบาลว่า การบริหารจัดการที่ดีเป็นต้นแบบของการพัฒนามีส่วนร่วมโดยการกำหนดให้หน่วยงานของภาครัฐมีหน้าที่ส่งเสริมการมีส่วนร่วมและเสริมสร้างบรรยากาศให้เกิดการมีส่วนร่วมขึ้น ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนา

อย่างมีส่วนร่วม โดยการกำหนดให้หน่วยงานภาครัฐมีหน้าที่ส่งเสริมการมีส่วนร่วมและเสริมสร้างบรรยากาศให้เกิดกระบวนการมีส่วนร่วมขึ้น ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาอย่างยั่งยืนสามารถพึ่งพาตนเองได้ และมีความยุติธรรมทางสังคม รวมทั้ง Kaewchamnon (2009) ได้ให้ความหมายของหลักธรรมาภิบาลว่าหมายถึง แนวคิดที่กำหนดขึ้นเพื่อนำไปใช้เป็นหลักการพื้นฐานในการดูแล ควบคุม หรือกำกับดูแลกิจการ เพื่อให้เป็นกิจการที่มีระบบการทำงานที่ดี ดำเนินงานด้วยหลักคุณธรรม มีความโปร่งใส สร้างการมีส่วนร่วมและสร้างผลประโยชน์ สรุปได้ว่าหลักธรรมาภิบาลเป็นกระบวนการดำเนินงานและการบริหารบ้านเมืองที่ดีจากภาครัฐให้กับประชาชน ทำให้การบริหารราชการแผ่นดินมีความโปร่งใสสามารถตรวจสอบได้ โดยผู้วิจัยได้ทบทวนตัวแปรที่ศึกษาเกี่ยวกับหลักธรรมาภิบาลจากงานวิจัยของ Apichatthanaphat (2016); Civil Service Development Institute (2003); Pakdeebut and Suddhikamod (2007); Banchuen (2015) และ Chankrajang (2010) เพื่อทราบถึงองค์ประกอบของหลักธรรมาภิบาลทั้ง 6 องค์ประกอบที่ศึกษา ได้แก่ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า จากการทบทวนแนวคิดเกี่ยวกับบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลข้างต้นสามารถสรุปได้ว่าเป็นหลักการบริหารงานที่มุ่งเน้นหลักการ โดยมีใช้หลักการที่เป็นรูปแบบทฤษฎีการบริหารงาน แต่เป็นหลักการทำงานซึ่งหากมีการนำมาใช้เพื่อการบริหารงานแล้วจะเกิดความเชื่อมั่นว่าจะได้ผลลัพธ์ที่ดีที่สุด ที่ประกอบด้วย หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า ในการบริหารงานเพื่อให้เกิดความเป็นธรรม

แนวคิดเกี่ยวกับความเชื่อมั่น

Teesuka (2018) ได้ให้ความหมายของความเชื่อมั่นไว้ว่า หมายถึง ความเชื่อถือ ความเชื่อใจ ความไว้วางใจ ความมั่นใจ ซึ่งความเชื่อมั่นเป็นสิ่งจำเป็นมากสำหรับองค์กรหากคนในองค์กรมีส่วนร่วมในการวางแผนและแก้ปัญหา มีส่วนร่วมในการคิดหาแนวทางต่าง ๆ จะทำให้มีความรู้สึกถึงการมีส่วนร่วม รวมทั้ง Intawan (2015) ได้กล่าวถึงความเชื่อมั่น ว่าหมายถึง ความไว้วางใจหรือความมั่นใจของบุคคลซึ่งตั้งอยู่บนพื้นฐานของความไว้วางใจของบุคคลนั้นว่ามีการรับรู้มีความรู้สึก ตลอดจนการแสดงออกที่บุคคลแสดงพฤติกรรมความเต็มใจ การยอมรับความเสียหายและความคาดหวังทางบวกที่มีต่อบุคคลหรือสิ่งใดสิ่งหนึ่งภายใต้สถานการณ์หนึ่ง สรุปได้ว่าความเชื่อมั่นหมายถึง ความความรู้สึกเชื่อใจไว้วางใจในผู้อื่นว่าจะกระทำทุกวิถีทางในการปกป้องผลประโยชน์ของเราและจะไม่ทำร้ายหรือเอารัดเอาเปรียบเรา โดย Argyle (1972) กล่าวว่าความเชื่อมั่นมีความสำคัญ คือ ความไว้วางใจเป็นสิ่งสำคัญในการแลกเปลี่ยนทางสังคมรวมถึงการทำให้คนในสังคม ธุรกิจ และการทำงานร่วมกัน มีความใกล้ชิดกันมากขึ้น จากการทบทวนแนวคิดเกี่ยวกับความเชื่อมั่นข้างต้นสามารถสรุปและเขียนนิยามศัพท์ คือ ความรู้สึก ความเชื่อใจ และการสนับสนุนที่บุคคลมีต่อองค์กร เป็นความเชื่อมั่นที่องค์กรต้องซื้อตรงและสร้างความผูกพันต่อบุคคล

สมมติฐานการวิจัย

ปัจจัยประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งหนึ่งในจังหวัดสุพรรณบุรี

กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการทบทวนวรรณกรรม เอกสาร งานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดได้ดัง Figure 1

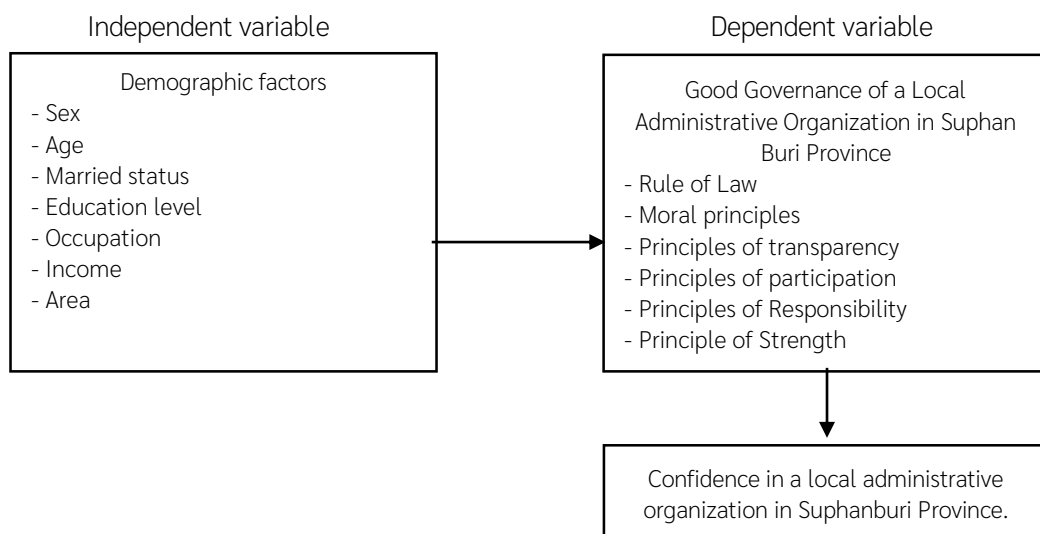


Figure 1. Conceptual Framework

ระเบียบวิธีวิจัย

การออกแบบการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสม โดยเก็บข้อมูลเชิงปริมาณด้วยการสำรวจข้อมูลด้วยแบบสอบถามและการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยการสัมภาษณ์แบบควบคุมกันไป เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลอย่างลึกซึ้ง นักวิจัยเก็บข้อมูลทั้ง 2 แบบในเวลาเดียวกันและนำข้อมูลมาบูรณาการเข้าด้วยกันในเรื่องของ การตีความหมายของการวิจัยโดยรวม และวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการวิจัยทั้ง 2 วิธี โดยการดำเนินการตามระเบียบวิธีวิจัยดังต่อไปนี้

การวิจัยเชิงปริมาณ

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ ประชาชนในเขตพื้นที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งหนึ่งในจังหวัดสุพรรณบุรี จำนวน 4,897 คน กลุ่มตัวอย่างได้จากการคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างของประชากรจากสูตร Taro Yamane (1973) โดยการกำหนดค่าความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ที่ความคลาดเคลื่อน ± 5 เปอร์เซ็นต์ จึงได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง 370 คน โดยใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi Stage) โดยทำการแบ่งกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified Sampling) โดยการแบ่งตามเขตที่อยู่อาศัยขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งหนึ่งในจังหวัดสุพรรณบุรี จำนวน 9 หมู่บ้าน และทำการแจกแบบสอบถามด้วยวิธีการสุ่มแบบอย่างง่าย (Simple Sampling) ให้กับตัวแทนครัวเรือนตามบัญชีรายชื่อ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณ

การวิจัยครั้งนี้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล ประกอบด้วย 3 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้ และเขตพื้นที่ ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งหนึ่งในจังหวัดสุพรรณบุรี โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 6 ด้าน ได้แก่ ด้านหลักนิติธรรม ด้านหลักคุณธรรม ด้านหลักความโปร่งใส ด้านหลักการมีส่วนร่วม ด้านหลักความรับผิดชอบ และด้านหลักความคุ้มค่า เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) โดยแบบสอบถามในส่วนที่ 2 มีเกณฑ์การให้คะแนนแต่ละระดับความคิดเห็น คือ มากที่สุด (5) มาก (4) ปานกลาง (3) น้อย (2) และน้อยที่สุด (1) และการแปลความหมายค่าคะแนนเฉลี่ย ความคิดเห็นในแต่ละด้าน ดังนี้ 4.21 – 5.00 (มากที่สุด) 3.41 – 4.20 (มาก) 2.61 – 3.40 (ปานกลาง) 1.81 – 2.60 (น้อย) และ 1.00 – 1.80 (น้อยที่สุด) และส่วนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ เป็นคำถามปลายเปิด (open ended question)

ทั้งนี้ แบบสอบถามถูกตรวจสอบโดยผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน โดยพิจารณาจากดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถาม และวัตถุประสงค์ (Item objective congruence index: IOC) พบว่า ข้อคำถามทุกข้อมีค่ามากกว่า 0.50 และ แบบสอบถามมีความเชื่อมั่น โดยพิจารณาจาก ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha-coefficient) ตามวิธี ของครอนบาค พบว่า ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาอยู่ระหว่าง 0.71 ถึง 0.99 และภาพรวมของแบบสอบถามทุกด้านมีค่าความเชื่อมั่นมากกว่า 0.70 (Vanichbancha, 2007) และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามของ ทั้งฉบับอยู่ที่ 0.81 จึงถือได้ว่าแบบสอบถามมีความน่าเชื่อถือและสามารถนำไปใช้ในการศึกษาได้อย่างเหมาะสม

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยได้ดำเนินการจัดทำแบบสอบถามตามจำนวนของกลุ่มตัวอย่างและได้จัดทำแบบสอบถามเป็น 2 รูปแบบ คือ แบบสอบถามที่เป็นชุดกระดาษ และแบบสอบถามที่เป็นแบบออนไลน์
2. ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลทั้ง 2 รูปแบบ ด้วยตนเอง จากประชาชนในเขตพื้นที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งหนึ่งในจังหวัดสุพรรณบุรี โดยเริ่มเก็บข้อมูลตั้งแต่เดือน กันยายน 2565 ถึง เดือนตุลาคม 2565 ได้ข้อมูลครบถ้วนจำนวน 370 ชุด รวมระยะเวลาในการเก็บข้อมูลโดยประมาณ 2 เดือน
3. หลังจากที่ได้ผู้วิจัยได้ข้อมูลมาครบถ้วนแล้วจึงทำการตรวจสอบความสมบูรณ์เพื่อนำมาทำการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้ และเขตพื้นที่ ทำการวิเคราะห์โดยใช้ความถี่ และร้อยละ
2. การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งหนึ่งในจังหวัดสุพรรณบุรี ทำการวิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

3. การทดสอบค่าทีแบบอิสระ (Independent Samples T-Tests) เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของประชาชนต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งหนึ่งในจังหวัดสุพรรณบุรี จำแนกตามปัจจัยประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ

2. การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-Way ANOVAs: F-Tests) เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของประชาชนต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งหนึ่งในจังหวัดสุพรรณบุรี จำแนกตามปัจจัยประชากรศาสตร์ ได้แก่ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้ เขตที่อยู่อาศัย

การวิจัยเชิงคุณภาพ

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ คือ ประชาชนในเขตพื้นที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งหนึ่งในจังหวัดสุพรรณบุรี จำนวน 9 หมู่บ้าน โดยให้ผู้ใหญ่บ้านของแต่ละหมู่เป็นผู้คัดเลือกผู้มีความรู้เกี่ยวกับหลักธรรมาภิบาลและเคยรับบริการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งหนึ่งในจังหวัดสุพรรณบุรีอย่างน้อย 5 ครั้งภายในหนึ่งปีที่ผ่านมา หมู่บ้านละ 3 คน รวมทั้งสิ้นจำนวน 27 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเชิงคุณภาพ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสัมภาษณ์ โดยแบ่งออกเป็น 2 ส่วน ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ที่ให้ข้อมูลหลักเพื่อบันทึกข้อมูลพื้นฐานมีลักษณะเป็นแบบคำถามปลายเปิด ส่วนที่ 2 แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับความเชื่อมั่นของประชาชนต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งหนึ่งในจังหวัดสุพรรณบุรี ซึ่งมีจำนวน 6 ด้าน ได้แก่ ด้านหลักนิติธรรม ด้านหลักคุณธรรม ด้านหลักความโปร่งใส ด้านหลักการมีส่วนร่วม ด้านหลักความรับผิดชอบ และด้านหลักความคุ้มค่า โดยมีการตรวจสอบเครื่องมือ โดยนำเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือ จำนวน 3 ท่าน เพื่อพิจารณาความเหมาะสมและให้ข้อเสนอแนะเบื้องต้นและนำแบบสัมภาษณ์ไปทดลอง (Try out) จำนวน 2 ท่าน เพื่อพิจารณาความเหมาะสมของแบบสัมภาษณ์ และนำมาวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์การวิจัย

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล เริ่มเก็บข้อมูลตั้งแต่เดือนกันยายน ถึง เดือนตุลาคม 2565 ซึ่งการสัมภาษณ์ในแต่ละครั้งใช้เวลา 30-45 นาทีโดยประมาณ

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพเป็นกระบวนการที่ดำเนินการควบคู่ไปกับการเก็บรวบรวมข้อมูล มีขั้นตอนดังนี้

1. การจัดบันทึกการสัมภาษณ์ และการบันทึกการสัมภาษณ์ด้วยอุปกรณ์การบันทึกเสียง
2. การถอดเทปบันทึกการสัมภาษณ์เพื่อนำมาวิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหาและส่งข้อมูลให้ผู้ให้ข้อมูลเพื่อยืนยันความถูกต้องของข้อมูล ซึ่งผู้วิจัยไม่ได้ระบุชื่อผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการ

เขียนผลการศึกษาเพื่อเป็นการพิทักษ์สิทธิของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ และใช้การให้รหัสแทนผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ทั้ง 27 คน เป็น P1 – P27 ตามลำดับการให้สัมภาษณ์

3. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพที่ได้จากการสัมภาษณ์ในภาคสนามโดยการสนทนาและสังเกต

4. การจัดหมวดหมู่ของข้อมูล

5. การสรุปข้อมูล หาความหมาย ตัวแปร หรือปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ในรูปแบบผลการวิจัยเชิงพรรณานี้

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ

ลักษณะทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 198 คน คิดเป็นร้อยละ 53.51 ส่วนมากมีอายุ 20-30 ปี จำนวน 139 คน คิดเป็นร้อยละ 37.56 สถานภาพสมรส จำนวน 162 คน คิดเป็นร้อยละ 43.78 การศึกษาอยู่ในระดับประถมศึกษา จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 22.16 อาชีพเกษตรกรจำนวน 99 คน คิดเป็นร้อยละ 26.75 รายได้น้อยกว่า 10,000 จำนวน 164 คน คิดเป็นร้อยละ 44.32 และเขตที่อยู่อาศัยหมู่ที่ 1 จำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 22.43

ความคิดเห็นของประชาชนเกี่ยวกับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล

ระดับความคิดเห็นของประชาชนเกี่ยวกับการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งหนึ่งในจังหวัดสุพรรณบุรี ตามหลักธรรมาภิบาลในแต่ละมิติเป็นดังแสดงใน Table 1

ผลการวิเคราะห์ชี้ให้เห็นว่า ประชาชนมีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์กรบริหารส่วนท้องถิ่นแห่งหนึ่งในจังหวัดสุพรรณบุรีภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยความคิดเห็นด้านหลักนิติธรรมที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเป็นอันดับที่หนึ่ง ในทิศทางตรงข้ามด้านหลักความคุ้มค่ามีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเป็นอันดับสุดท้าย

Table 1. Overall Score of Local Administrative Organization's Administration According to Good Governance Principles

Good Governance	$\bar{x}$	S.D.	Opinion Level
1. Rule of Law	4.62	0.36	Highest
2. Morality	4.32	0.32	Highest
3. Transparency	4.32	0.32	Highest
4. Participation	4.39	0.35	Highest
5. Accountability	4.44	0.33	Highest
6. Efficiency	4.30	0.40	Highest
Total	4.40	0.36	Highest

การเปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล

ผลการวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งหนึ่งในจังหวัดสุพรรณบุรี จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล เป็นดังต่อไปนี้

Table 2. Comparative Analysis of Public Opinions on Administration According to Good Governance Principles, Classified by Personal Information

Good Governance	Sex	Age	Marital status	Education level	Occupation	Income	Area
1. Rule of Law	$p = 0.53$	$p = 0.27$	$p = 0.12$	$p = 0.18$	$p = 0.39$	$p = 0.93$	$p = 0.00^*$
2. Morality	$p = 0.59$	$p = 0.87$	$p = 0.64$	$p = 0.33$	$p = 0.40$	$p = 0.08$	$p = 0.00^*$
3. Transparency	$p = 0.59$	$p = 0.87$	$p = 0.64$	$p = 0.33$	$p = 0.40$	$p = 0.08$	$p = 0.00^*$
4. Participation	$p = 0.20$	$p = 0.97$	$p = 0.96$	$p = 0.40$	$p = 0.30$	$p = 0.13$	$p = 0.00^*$
5. Accountability	$p = 0.74$	$p = 0.84$	$p = 0.87$	$p = 0.40$	$p = 0.26$	$p = 0.52$	$p = 0.00^*$
6. Efficiency	$p = 0.46$	$p = 0.04^*$	$p = 0.27$	$p = 0.18$	$p = 0.46$	$p = 0.92$	$p = 0.00^*$
Total	$p = 0.53$	$p = 0.27$	$p = 0.12$	$p = 0.18$	$p = 0.18$	$p = 0.93$	$p = 0.00^*$

* $p < 0.05$

Table 2 แสดงผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งหนึ่งในจังหวัดสุพรรณบุรี จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล พบว่า ประชาชนในเขตพื้นที่ที่แตกต่างกัน ความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งหนึ่งในจังหวัดสุพรรณบุรี ในภาพรวม แตกต่างกัน ส่วนเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้ ที่แตกต่างกัน ความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งหนึ่งในจังหวัดสุพรรณบุรี ในภาพรวม ไม่แตกต่างกัน อย่างมีระดับนัยสำคัญที่ 0.05

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ

จากผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งหนึ่งในจังหวัดสุพรรณบุรี พบว่ามีภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และด้านอื่น ๆ ได้แก่ ด้านหลักนิติธรรม ด้านหลักคุณธรรม ด้านหลักความโปร่งใส ด้านหลักการมีส่วนร่วม ด้านหลักความรับผิดชอบ และด้านหลักความคุ้มค่า ก็อยู่ในระดับมากที่สุดเช่นเดียวกัน คณะผู้วิจัยจึงได้เก็บและวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การสัมภาษณ์จากประชาชนเพื่อสนับสนุนผลการศึกษาดังกล่าว ซึ่งมีรายละเอียดในแต่ละด้าน โดยใช้การให้รหัสแทนผู้ให้ข้อมูลสำคัญทั้ง 27 คน เป็น P1 – P27 ตามลำดับการให้สัมภาษณ์ดังนี้

1. ความเชื่อมั่นของประชาชนต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลในด้านหลักนิติธรรม จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญเกี่ยวกับประเด็น ความเชื่อมั่นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลใน

ด้านหลักนิติธรรม สรุปได้ว่า ประชาชนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งหนึ่งในจังหวัดสุพรรณบุรี มีความเชื่อมั่นในการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลในด้านหลักนิติธรรม คือ ประชาชนได้รับข้อมูลข่าวสารจากการประชาสัมพันธ์ในทุกระดับเกี่ยวกับสิทธิของตนเองอย่างสม่ำเสมอ รวมทั้งยังสามารถร่วมแสดงความคิดเห็นในประเด็นที่สำคัญ ๆ เสมอ นอกจากนี้ประชาชนยังมีความพึงพอใจในการให้บริการในภาพรวมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งหนึ่งในจังหวัดสุพรรณบุรี เช่นกัน โดยสามารถสรุปบทสัมภาษณ์เบื้องต้น ดังนี้

“...อปท. มีการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารครอบคลุมเสมอมา ทำให้ได้รับข้อมูลข่าวสารจากเสียงตามสายตลอด...” (ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ P1, P2 สัมภาษณ์วันที่ 13 กันยายน 2565)

“...อปท. เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารตลอด ชาวบ้านรับรู้ทั่วถึง และแจ้งเกี่ยวรายละเอียดที่เป็นสิทธิของชาวบ้านตลอด รู้ทันเหตุการณ์บ้านเมืองเสมอ...” (ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ P16, P17 สัมภาษณ์วันที่ 6 ตุลาคม 2565)

“...อปท. เขาเป็นกลางเสมอเวลาเขาอยากให้เราแสดงความคิดเห็นเขาก็จะประกาศไปประชุม ประเด็นไหนที่ต้องถามชาวบ้านเพื่อหาเสียงส่วนมาก ก็ยุติธรรมดีนะ...” (ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ P16 สัมภาษณ์วันที่ 6 ตุลาคม 2565)

“...เราก็คอยแสดงความคิดเห็นตลอด เราเป็นส่วนหนึ่งของเทศบาล เราก็ต้องมีสิทธิในทุกเรื่อง บางอย่างเขาก็เห็นด้วยกับเรานะ...” (ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ P25, P27 สัมภาษณ์วันที่ 22 ตุลาคม 2565)

2. ความเชื่อมั่นของประชาชนต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลในด้านหลักคุณธรรม จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญเกี่ยวกับประเด็น ความเชื่อมั่นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลในด้านหลักคุณธรรม สรุปได้ว่า คือ ประชาชนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งหนึ่งในจังหวัดสุพรรณบุรี มีความเชื่อมั่นในด้านการปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ ถูกต้อง โปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ของหน่วยงาน และยึดหลักคุณธรรมจริยธรรมในการปกครองประชาชนอย่างเคร่งครัด โดยสามารถสรุปบทสัมภาษณ์เบื้องต้น ดังนี้

“...อปท. ทำงานกันอย่างซื่อสัตย์ ตรงไปตรงมา ไม่มีการทุจริต ตรวจสอบได้เลยนะ...” (ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ P7, P8 สัมภาษณ์วันที่ 22 กันยายน 2565)

“...อปท. เขาบริการอย่างซื่อสัตย์ดี ไม่มีการโกงชาวบ้าน...” (ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ P26, P27 สัมภาษณ์วันที่ 22 ตุลาคม 2565)

“...อปท. เขาให้บริการอย่างดี ทำเอกสารถูกต้องทุกอย่าง ขอเอกสารอะไรเขาก็จัดการให้...” (ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ P1, P3 สัมภาษณ์วันที่ 13 กันยายน 2565)

“...เจ้าหน้าที่ของ อปท. ให้คำแนะนำและบริการทำเอกสารอย่างถูกต้องทุกอย่าง...” (ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ P14, P15 สัมภาษณ์วันที่ 29 กันยายน 2565)

“...อปท. เขาทำงานกันอย่างโปร่งใส เราไปใช้บริการก็สามารถสอบถามการทำงานเขาได้...” (ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ P5, P6 สัมภาษณ์วันที่ 16 กันยายน 2565)

“...อปท. เขาบริการเราดี ทำเอกสารได้อย่างรวดเร็ว สอบถามได้ แจ้งข้อมูลอธิบายให้เราเข้าใจได้ง่าย...” (ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ P25, P27 สัมภาษณ์วันที่ 22 ตุลาคม 2565)

3. ความเชื่อมั่นของประชาชนต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลในหลักความโปร่งใส จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญเกี่ยวกับประเด็น ความเชื่อมั่นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลในหลักความโปร่งใส สรุปได้ว่า ประชาชนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งหนึ่งในจังหวัดสุพรรณบุรี มีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการทำงาน และมีการเผยแพร่ ประกาศข่าวสารสำคัญให้ประชาชนทราบอย่างสม่ำเสมอ รวมทั้งสามารถตรวจสอบการทำงานของหน่วยงานได้เสมอ เพื่อความโปร่งใสในการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งหนึ่งในจังหวัดสุพรรณบุรี โดยสามารถสรุปสัมภาษณ์เบื้องต้น ดังนี้

“...อปท. เขาสามารถให้ชาวบ้านสอบถามตรวจสอบการทำงานค่าใช้จ่ายการทำโครงการของอปท. ได้...” (ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ P1, P2 สัมภาษณ์วันที่ 13 กันยายน 2565)

“...เราสามารถสอบถามค่าใช้จ่ายที่เขาจัดทำโครงการต่าง ๆ ได้เสมอ อปท. เขาจะไม่ปิดบัง ให้สอบถามได้เสมอ...” (ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ P11, P12 สัมภาษณ์วันที่ 23 กันยายน 2565)

“...อปท. ให้ตรวจสอบการทำงานของเขาได้ และเขาเปิดเผยข้อมูลตัวเลขให้ทราบ...” (ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ P17, P18 สัมภาษณ์วันที่ 6 ตุลาคม 2565)

“...อปท. เปิดเผยการทำงานที่เขาทำอยู่ ไม่มีปิดบัง...” (ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ P5, P6 สัมภาษณ์วันที่ 16 กันยายน 2565)

“...อปท. เขามีการชี้แจงเปิดเผยการทำงานให้เรารู้ให้เราถามได้...” (ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ P10, P11 สัมภาษณ์วันที่ 23 กันยายน 2565)

“...อปท. มีการประกาศประชาสัมพันธ์ให้รู้อยู่เสมอ เผยแพร่ข้อมูลของเทศบาลให้รู้ประจำ...” (ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ P24, P25 สัมภาษณ์วันที่ 22 ตุลาคม 2565)

4. ความเชื่อมั่นของประชาชนต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลในด้านหลักการมีส่วนร่วม จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญเกี่ยวกับประเด็น ความเชื่อมั่นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลในด้านหลักการมีส่วนร่วม สรุปได้ว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งหนึ่งในจังหวัดสุพรรณบุรีสนับสนุนให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน กิจกรรมต่าง ๆ และให้ประชาชนร่วมกันแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงานอย่างเต็มที่ เพื่อส่งเสริมให้ประชาชนมีความผูกพันกับคนในชุมชนและผูกพันกับหน่วยงาน โดยสามารถสรุปบทสัมภาษณ์เบื้องต้น ดังนี้

“...อปท. มีการประกาศให้เข้าร่วมกิจกรรมอยู่เสมอ...”

(ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ P1, P3 สัมภาษณ์วันที่ 13 กันยายน 2565)

“...อปท. เขามีการเชิญชวนให้เข้าร่วมกันต่าง ๆ ที่เขาจัดเสมอ...”

(ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ P4, P5 สัมภาษณ์วันที่ 16 กันยายน 2565)

“...อปท. มีการประชาสัมพันธ์ให้เข้าร่วมงานที่ทางเทศบาลได้จัดขึ้นมา...”

(ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ P8, P9 สัมภาษณ์วันที่ 22 กันยายน 2565)

“...อปท. เชิญชวนให้ชาวบ้านมีส่วนร่วมในการทำงานของทางเทศบาล ในบางเรื่อง...”

(ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ P11, P12 สัมภาษณ์วันที่ 23 กันยายน 2565)

“...อปท. เขามีการรับฟังความคิดเห็นของชาวบ้านอยู่เสมอ เวลาที่มีเรื่องอะไรเข้ามา ก็เรื่องประชุม และขอความคิดเห็นจากทุกคน ก็มีเสนอบ้างนะ เขาก็เอาไปปรับใช้เอา...”

(ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ P2, P3 สัมภาษณ์วันที่ 13 กันยายน 2565)

“...อปท. มีการรับฟังความคิดเห็นจากชาวบ้าน ในทุก ๆ เรื่อง และให้การแนะนำด้วย...”

(ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ P7, P9 สัมภาษณ์วันที่ 22 กันยายน 2565)

“...อปท. รับฟังความคิดเห็นของชาวบ้านทุกคน ในทุก ๆ เรื่องเลย...”

(ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ P22, P24 สัมภาษณ์วันที่ 17 ตุลาคม 2565)

5. ความเชื่อมั่นของประชาชนต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลในด้านหลักความรับผิดชอบ จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญเกี่ยวกับประเด็น ความเชื่อมั่นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลในด้านหลักความรับผิดชอบ สรุปได้ว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งหนึ่งในจังหวัดสุพรรณบุรี สนับสนุนให้ประชาชนมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ของตนเอง รวมทั้งผู้บริหารและเจ้าหน้าที่เองก็มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ในการบริหารงานและรับผิดชอบต่อประชาชนทุกคน มีการอำนวยความสะดวกแก่ประชาชนเป็นอย่างดีในการให้บริการ โดยสามารถสรุปบทสัมภาษณ์เบื้องต้น ดังนี้

“...ผู้ปฏิบัติงานของ อปท. มีการรับผิดชอบต่อหน้าที่ตัวเองทำอยู่เสมอนะเท่าที่เคยไปใช้บริการ...” (ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ P7, P9 สัมภาษณ์วันที่ 22 กันยายน 2565)

“...เจ้าหน้าที่ของ อปท. เขามีการรับผิดชอบต่อหน้าที่ที่เขาต้องทำนะ เช่น มาเก็บขยะในทุกเช้า...” (ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ P13, P14 สัมภาษณ์วันที่ 29 กันยายน 2565)

“...เจ้าหน้าที่ของ อปท. เขาจะมีความรับผิดชอบต่อการทำงานในทุก ๆ เรื่อง เคยไปใช้บริการบ่อยอยู่นะ...” (ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ P16, P17 สัมภาษณ์วันที่ 6 ตุลาคม 2565)

“...คนที่ทำงานใน อปท. ก็มีการรับผิดชอบต่อหน้าที่การงานของตัวเอง และออกมาช่วยเหลือสังคมด้วย...” (ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ P19, P21 สัมภาษณ์วันที่ 15 ตุลาคม 2565)

“...คนที่ทำงานใน อปท. เขาจะรับผิดชอบต่อหน้าที่ของตัวเองอย่างชัดเจนในการบริหารงาน ...” (ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ P26, P27 สัมภาษณ์วันที่ 22 ตุลาคม 2565)

“...อปท. ให้บริการอย่างทั่วถึง ออกพื้นที่ทำการสำรวจและให้บริการชาวบ้านในเขตพื้นที่อย่างดี...” (ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ P20, P21 สัมภาษณ์วันที่ 15 ตุลาคม 2565)

“...เจ้าหน้าที่ของ อปท. มีการอำนวยความสะดวกแก่คนพิการ คนแก่ที่บ้านไกล มาติดต่อเองไม่ได้...” (ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ P23, P24 สัมภาษณ์วันที่ 17 ตุลาคม 2565)

“...อปท. มีการบริการที่ดี อำนวยความสะดวกอย่างดีและทั่วถึงทุกหมู่บ้าน ...”
(ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ P25, P27 สัมภาษณ์วันที่ 22 ตุลาคม 2565)

6. ความเชื่อมั่นของประชาชนต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลในด้านหลักความคุ้มค่าจากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญเกี่ยวกับประเด็น ความเชื่อมั่นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลในด้านหลักความคุ้มค่า สรุปได้ว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งหนึ่งในจังหวัดสุพรรณบุรีมีการดำเนินการจัดโครงการ กิจกรรมต่าง ๆ ที่มีประโยชน์ต่อประชาชน ด้วยความคุ้มค่าทั้งเรื่องการจัดสรรงบประมาณ การใช้งบประมาณ รวมถึงการแจกแจงรายละเอียดให้แก่ประชาชนรับทราบอย่างละเอียด โดยสามารถสรุปบทสัมภาษณ์เบื้องต้น ดังนี้

“อปท. จัดทำกิจกรรมอะไรจะเชิญชวนชาวบ้านให้เข้าทำกิจกรรมต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อชาวบ้านทุกคน...” (ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ P1, P3 สัมภาษณ์วันที่ 13 กันยายน 2565)

“อปท. เขาจะจัดกิจกรรม อบรมอะไรที่เป็นความรู้ต่อชาวบ้านทุกอย่าง...” (ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ P13, P14 สัมภาษณ์วันที่ 29 กันยายน 2565)

“อปท. เขาจะจัดลำดับโครงการที่ต้องทำ ก่อนหลัง ที่มีประโยชน์สูงสุดแก่ชาวบ้านก่อน...” (ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ P4, P5 สัมภาษณ์วันที่ 16 กันยายน 2565)

“อปท. จะมีการจัดทำรายงานการเงินเป็นประจำในทุก ๆ ปี...” (ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ P13, P15 สัมภาษณ์วันที่ 29 กันยายน 2565)

“อปท. เขาจะมีการจัดทำรายงานการเงินขึ้นตลอด เพื่อที่จะตรวจสอบการเงินได้...” (ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ P27 สัมภาษณ์วันที่ 22 ตุลาคม 2565)

“อปท. จัดทำโครงการต่าง ๆ ด้วยความประหยัด คุ้มค่าต่อการจัดที่สุด...” (ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ P7, P9 สัมภาษณ์วันที่ 22 กันยายน 2565)

“...อปท.จะมีการใช้งบประมาณอย่างคุ้มค่าที่สุด และเป็นประโยชน์ต่อชาวบ้าน...” (ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ P14, P15 สัมภาษณ์วันที่ 29 กันยายน 2565)

สรุปและอภิปรายผล

จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งหนึ่งในจังหวัดสุพรรณบุรี จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล ผลการวิจัยพบว่าประชาชนในเขตที่อยู่อาศัยที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งหนึ่งในจังหวัดสุพรรณบุรี แตกต่างกัน ทั้งนี้เพราะเนื่องจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งหนึ่งในจังหวัดสุพรรณบุรี มีความพื้นที่ในเขตรับผิดชอบค่อนข้างกว้างขวางถึง 9 หมู่บ้าน เขตการปกครองดูแลประชาชนค่อนข้างใหญ่ ทุกหมู่บ้านมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลแตกต่างกัน เนื่องด้วยระยะทางหรือความห่างไกลของเขตพื้นที่ การเข้าถึงความเจริญ และการรับรู้ข่าวสารการประชาสัมพันธ์ สิ่งเหล่านี้เป็นสิ่งที่ไม่สามารถควบคุมได้ ทำให้ประชาชนอาจจะมองเห็นถึงการดูแลของเทศบาลแตกต่างกันออกไป ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Teesuka (2018) ศึกษาเรื่องความเชื่อมั่นของประชาชนที่มีต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ

สถานีตำรวจภูธรในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดสกลนคร ที่พบว่า ประชาชนที่มีเขตที่อยู่อาศัยที่แตกต่างกัน มีความเชื่อมั่นของประชาชนที่มีต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสถานีแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากการลงพื้นที่เพื่อเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ ความเชื่อมั่นของประชาชนต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งหนึ่งในจังหวัดสุพรรณบุรี โดยมีวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อศึกษาความมั่นใจของประชาชนในการบริหารจัดการขององค์กรราชการท้องถิ่นแห่งหนึ่งในจังหวัดสุพรรณบุรีตามหลักการของการปกครองที่ดี สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ประชาชนมีความเชื่อมั่นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งหนึ่งในจังหวัดสุพรรณบุรี ในด้านหลักนิติธรรม คือ ประชาชนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งหนึ่งในจังหวัดสุพรรณบุรี ได้รับข้อมูลข่าวสารจากการประชาสัมพันธ์ในทุกประเด็นเกี่ยวกับสิทธิของตนเองอย่างสม่ำเสมอ รวมทั้งยังสามารถร่วมแสดงความคิดเห็นในประเด็นที่สำคัญ ๆ กับทางหน่วยงานด้วยเสมอ นอกจากนี้ประชาชนยังมีความพึงพอใจในการให้บริการในภาพรวมเช่นกัน สอดคล้องกับผลการวิจัยเชิงปริมาณที่ว่า ประชาชนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล ด้านหลักนิติธรรม ในเรื่องการให้บริการด้วยความเสมอภาค เท่าเทียมกัน รวมทั้งหน่วยงานมีการประชาสัมพันธ์ข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับประชาชนอย่างทั่วถึง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Teesuka (2018) ศึกษาการทำวิจัยเรื่อง ความเชื่อมั่นของประชาชนที่มีต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสถานีตำรวจภูธรในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดสกลนคร ที่พบว่า ความเชื่อมั่นของประชาชนที่มีต่อการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจสถานีตำรวจภูธร ในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดสกลนคร เน้นการบริการประชาชน ดังคำขวัญ “บริการดุจญาติ พี่พี่ราษฎร์ดุจครอบครัว” และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Thaweeraksa (2021) ศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์กรบริหารส่วนตำบลในเมืองสมุทรสงครามจังหวัดสมุทรสงคราม ที่พบว่า มีการจัดตั้งหน่วยงานภายในเป็นไปตามระเบียบข้อบังคับ และเปิดโอกาสให้ประชาชนและหน่วยงานต่าง ๆ ได้มีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นและความตัดสินใจในเรื่องสำคัญ

2. ประชาชนมีความเชื่อมั่นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งหนึ่งในจังหวัดสุพรรณบุรี ในด้านหลักคุณธรรม คือ ประชาชนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งหนึ่งในจังหวัดสุพรรณบุรี มีความเชื่อมั่นในด้านการปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ ถูกต้อง โปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ของหน่วยงาน และยึดหลักคุณธรรมจริยธรรมในการปกครองประชาชนอย่างเคร่งครัด สอดคล้องกับผลการวิจัยเชิงปริมาณที่ว่า ประชาชนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล ด้านหลักคุณธรรม ในเรื่องผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต รวมทั้งยึดหลักคุณธรรม จริยธรรมในการบริหารงานเสมอ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Maneeshine, Tasapak and Aeknarajindawat (2021) ศึกษาวิจัยเรื่อง การใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานขององค์กรบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอเมืองสมุทรสงคราม จังหวัดสมุทรสงคราม ที่พบว่า การสั่งการเป็นไปตามตำแหน่งหน้าที่ของงาน คุณธรรมในการบริหารจัดการ และการมอบหมายงาน ฯลฯ การดำเนินงานเรียงลำดับจากความจำเป็นมากถึงความจำเป็นน้อย การจัดสรรงบประมาณรายจ่ายประจำปี ทุกพื้นที่ได้จัดสรรงบประมาณด้วยความเป็นธรรมและเหมาะสมกับพื้นที่ การติดต่อประสานงานเป็นไปอย่างเสมอภาค การจัดตั้งหน่วยงานภายในเป็นไปตามภารกิจและความจำเป็นและขยันหมั่นเพียรในการปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงผลประโยชน์สาธารณะ

3. ประชาชนมีความเชื่อมั่นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งหนึ่งในจังหวัดสุพรรณบุรี ในหลักความโปร่งใส คือ ประชาชนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งหนึ่งในจังหวัดสุพรรณบุรี มีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการทำงาน และมีการเผยแพร่ ประกาศข่าวสารสำคัญให้ประชาชนทราบอย่างสม่ำเสมอ รวมทั้งสามารถตรวจสอบการทำงานของหน่วยงานได้เสมอ เพื่อความโปร่งใสในการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดสุพรรณบุรี สอดคล้องกับผลการวิจัยเชิงปริมาณที่ว่า ประชาชนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล หลักความโปร่งใส ในเรื่องที่ประชาชนสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารที่สำคัญของหน่วยงานจากการประกาศประชาสัมพันธ์ผ่านช่องทางที่หลากหลายอย่างทั่วถึง สอดคล้องกับงานวิจัยของ Tanjariyanon (2018) ศึกษางานวิจัยเรื่อง การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลตำบลหนองตำลึง อำเภopanทอง จังหวัดชลบุรี ที่พบว่า เทศบาลตำบลหนองตำลึง อำเภopanทอง จังหวัดชลบุรี มีการดำเนินงานต่าง ๆ มีความโปร่งใสตรวจสอบได้

4. ประชาชนมีความเชื่อมั่นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งหนึ่งในจังหวัดสุพรรณบุรี ในด้านหลักการมีส่วนร่วม คือ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งหนึ่งในจังหวัดสุพรรณบุรี สนับสนุนให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน กิจกรรมต่าง ๆ และให้ประชาชนร่วมกันแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงานอย่างเต็มที่ เพื่อส่งเสริมให้ประชาชนมีความผูกพันกับคนในชุมชนและผูกพันกับหน่วยงาน สอดคล้องกับผลการวิจัยเชิงปริมาณที่ว่า ประชาชนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล ด้านหลักการมีส่วนร่วม ในเรื่องที่หน่วยงานเปิดโอกาสให้ประชาชนทุกคนเข้ามามีส่วนร่วมรับรู้การปฏิบัติงานราชการ และเข้าร่วม กิจกรรมหรือโครงการที่หน่วยงานจัดขึ้นอย่างสม่ำเสมอ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Leatsrichaikul (2018) ศึกษางานวิจัยเรื่อง การบริหารงานของเทศบาลนครแหลมฉบัง อำเภอสรีราชา จังหวัดชลบุรี ตามหลักธรรมาภิบาล ที่พบว่า เทศบาลนครแหลมฉบัง อำเภอสรีราชา จังหวัดชลบุรี ใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานภายในองค์กรอย่างจริงจัง มีการเปิดโอกาสให้บุคลากรในองค์กรบริหารส่วนตำบลได้มีส่วนร่วมในการทำงานร่วมกัน

5. ประชาชนมีความเชื่อมั่นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งหนึ่งในจังหวัดสุพรรณบุรี ในด้านหลักความรับผิดชอบ คือ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งหนึ่งในจังหวัดสุพรรณบุรี สนับสนุนให้ประชาชนมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ของตนเอง รวมทั้งผู้บริหารและเจ้าหน้าที่เองก็มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ในการบริหารงานและรับผิดชอบต่อประชาชนทุกคน มีการอำนวยความสะดวกแก่ประชาชนเป็นอย่างดีในการให้บริการ สอดคล้องกับผลการวิจัยเชิงปริมาณที่ว่า ประชาชนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล ด้านหลักความรับผิดชอบ ในเรื่องที่หน่วยงานมีการเผยแพร่ เชิญชวน และประกาศให้ประชาชนมีส่วนร่วม และรับผิดชอบต่อหน้าที่ของตนเองก็สามารถรับผิดชอบต่อหน้าที่เพื่ออำนวยความสะดวกให้แก่ประชาชนอย่างทั่วถึง และหน่วยงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ Leatsrichaikul (2018) ศึกษางานวิจัยเรื่อง การบริหารงานของเทศบาลนครแหลมฉบัง อำเภอสรีราชา จังหวัดชลบุรี ตามหลักธรรมาภิบาล ที่พบว่า เทศบาลนครแหลมฉบัง อำเภอสรีราชา จังหวัดชลบุรี ใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานภายในองค์กรอย่างจริงจัง สร้างจิตสำนึกให้บุคลากรทุกคนมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ที่ตนได้รับมอบหมาย ผู้บริหารควรกำหนดนโยบายมีแผนแม่บทอย่างชัดเจนเป็นลายลักษณ์อักษร และสามารถนำนโยบายไปปฏิบัติเป็นรูปธรรมได้

6. ประชาชนมีความเชื่อมั่นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งหนึ่งในจังหวัดสุพรรณบุรี ในด้านหลักความคุ้มค่า คือ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งหนึ่งใน

จังหวัดสุพรรณบุรีมีการดำเนินการจัดโครงการ กิจกรรมต่าง ๆ ที่มีประโยชน์ต่อประชาชน ด้วยความคุ้มค่าทั้งเรื่องการจัดสรรงบประมาณ การใช้งบประมาณ รวมถึงการแจกแจงรายละเอียดให้แก่ประชาชนรับทราบอย่างละเอียด สอดคล้องกับผลการวิจัยเชิงปริมาณที่ว่า ประชาชนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล ด้านหลักความรับผิดชอบ ในเรื่องที่สามารถตรวจสอบ และประเมินผลโครงการต่าง ๆ ของหน่วยงานที่ดำเนินการแล้วเสร็จ มีความคุ้มค่า และเกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชน สอดคล้องกับงานวิจัยของ Leatsrichaikul (2018) ศึกษางานวิจัยเรื่อง การบริหารงานของเทศบาลนครแหลมฉบัง อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี ตามหลักธรรมาภิบาล ที่พบว่า เทศบาลนครแหลมฉบัง อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี ใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานภายในองค์กรอย่างจริงจัง มีการดำเนินงานต่าง ๆ มีความโปร่งใสตรวจสอบได้ พัฒนาบุคลากรให้สามารถใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า และมีประสิทธิภาพสูงสุดต่อไป

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากการวิจัยครั้งนี้

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งหนึ่งในจังหวัดสุพรรณบุรีควรให้บริการอย่างครอบคลุมและทั่วถึงทุกพื้นที่ที่เป็นเขตความรับผิดชอบ ทั้งด้านการช่วยเหลือ การพัฒนา การประชาสัมพันธ์ และอื่น ๆ ควรมีการเข้าถึงประชาชนทุกเดือนเพื่อสอบถามความเป็นอยู่ของประชาชน เช่น การมีรถเคลื่อนที่เพื่อนออกเยี่ยมประชาชนในแต่ละหมู่บ้านในทุกเดือน เพื่อให้ประชาชนทุกหมู่บ้านทราบว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งหนึ่งในจังหวัดสุพรรณบุรีไม่ทอดทิ้งคนที่มีพื้นที่ห่างไกล

นอกจากนั้น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งหนึ่งในจังหวัดสุพรรณบุรี ควรพัฒนาระบบการให้บริการ ให้มีความทันสมัยและรวดเร็ว ตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างทันทั่วถึง และสามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างยุติธรรมกับประชาชนทุกคนโดยไม่เลือกปฏิบัติ รวมทั้งสร้างความพึงพอใจให้แก่ประชาชนที่เข้ามาใช้บริการด้วย

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

ควรมีการศึกษาปัจจัยอื่น ๆ ที่คาดว่าจะส่งผลต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของ เช่น ด้านทัศนคติ ด้านความไว้วางใจ เป็นต้น เนื่องจากปัจจัยดังกล่าว อาจจะส่งผลต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล และควรมีการขยายเขตพื้นที่ในการศึกษาให้กว้างขึ้น เพื่อให้เกิดการศึกษาและวิเคราะห์ที่ชัดเจนมากยิ่งขึ้น ในด้านความเชื่อมั่นของประชาชนต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล

References

- Apichatthanaphat, S. (2016). *Principles of Good Governance in Organization Management*. Bangkok: Office of the Constitutional Court. (in Thai)
- Argyle, M. (1972). *The Psychology of Interpersonal Behavior*. (2nd ed) . Harmondsworth: Penguin.
- Banchuen, K. (2015). *Information technology governance in the organization*. Bangkok: SE-Education.

- Butkul, M. (2020). *Administration in Accordance with Good Governance of Local Administrative Organization: A case study of Amphaeng Sub District Administrative Organization Ban Phaeo District, Samut Sakhon*. (master's thesis), Ramkhamhaeng University, Bangkok, Thailand. (in Thai)
- Chaicharoenwatana, B. and Lee, B. (2001). *Indicators of Good Governance*. Bangkok: King Prajadhipok's Institute. (in Thai)
- Chankrajang, B. (2010). *Public Opinions on the Service Quality of Phatthalung Post Office Phatthalung Province.*, (master's thesis), Burapha University, Chon Buri, Thailand. (in Thai)
- Civil Service Development Institute (2003). *Participation of the People According to Good Governance*. Bangkok: n.p. (in Thai)
- Hanpanich B. (2003). *The Development of a Knowledge Management Model in Thai Higher Education Institutions*. (Doctoral thesis), Chulalongkorn University, Bangkok, Thailand.
- Intawan, C. (2015). Factors Affecting to the Confidence of the People in the Criminal Justice. *Journal of Thai Justice System*, 8(2), 42-66. (in Thai)
- Kaewchamnong, A. (2009). *Human Resource Management*. Songkhla: Thaksin University Book Center.
- Leatsrichaikul, R. (2018). The Administration of Laemchabang City Municipality, Sriracha District, Chonburi Province, in Line with Good Governance. *Journal of Local Governance and Innovation*, 2(2), 67-78. (in Thai)
- Maneeshine, S., Tasapak, C. and Aeknarajindawat, N. (2021). Using Good Governance in Administration of the Sub-District Administration Organization in the Area of Muang Samut Songkhram district, Samut Songkhram Province. *SSRU Journal of Public Administration*, 4(1), 66-80. (in Thai)
- Pakdeebut, J., and Suddhikamod, P. (2007). *Knowledge of Good Government*. Bangkok: Office of the National Security Council. (in Thai)
- Tanjariyanon, R. (2018). The Administration in According with Good Governance of Nongtamlueng Sub District Municipality, Phantong District, Chonburi Province. *Journal of Local Governance and Innovation*, 2(1), 1-10. (in Thai)
- Teesuka, A. (2018). The Public's Confidence in the Performance of Police Officers in Provincial Police Station Affiliated with Department of Sakon Nakhon. *UMT Poly Journal*, 15(2), 451-463. (in Thai)
- Thaweeraksa, N. (2021). The Administration According to the Good Governance Principles of the Sub-District Administration Organization in Muang Samut Songkhram District Samut Songkhram Province. *SSRU Journal of Public Administration*, 4(2), 1-12. (in Thai)
- Vanichbancha, K. (2007). *Statistical Analysis: Statistics for Management and Research*. Bangkok: Chulalongkorn University Press. (in Thai)
- Yamane, T. (1973). *Statistics: an introductory analysis*. New York: New York: Harper & Row.

A Study of Financial Planning Conditions that Affect the Success of Household Financial Planning Among Rubber Farmers in Surat Thani Province

Pijittra Kaewpichai

Faculty of Management

Suratthani Rajabhat University, Thailand

Hansa Chalermphiphat

Faculty of Management

Suratthani Rajabhat University, Thailand

Abstract

This study aimed to: 1) identify the critical practical aspects and levels of implementation necessary for successful financial planning among rubber farmers; 2) examine the conditions of financial planning that influence its success; and 3) explore the relationship between household status, financial planning conditions, and their success among rubber farmers in Surat Thani Province. Employing a mixed-method approach, this research gathered data from 400 participants for quantitative analysis. Statistical methods included t-tests to compare the means of two groups and one-way F-tests for differences among more than two groups, alongside examining the relationships between two sets of independent variables. Qualitative insights were derived from focus groups. The findings reveal that the majority of participants were female, aged 31-40, residing in Mueang Surat Thani District, with incomes below 20,000 baht, married, and living in households of 3-4 members. Most owned rubber plantations of 11-20 rai, financed through financial institutions, and invested in land acquisition. The study found that the economic outlook was viewed positively, while investment strategies were rated at a medium level. In terms of financial planning success, respondents indicated that their earnings were generally adequate for covering expenses and debt obligations, although savings for future needs were often less than 100,000 baht. Consistent saving habits ranged from 1-2 times per month, with a duration of 5-10 years, and debts were typically repaid on time. Focus group discussions highlighted children's education as a significant motivator for financial planning, while the primary challenge faced was the fluctuating price of rubber.

Keywords

financial planning, household financial planning success, rubber farmers

CORRESPONDING AUTHOR

Pijittra Kaewpichai Suratthani Rajabhat University, 272 Surat-Nasan Road Tambon Khuntale, Muang, Suratthani, Thailand 84100 Email: coachparama05@hotmail.com

© College of Local Administration, Khon Kaen University. All rights reserved.

การศึกษาสภาพของการวางแผนทางการเงิน ที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการวางแผนทาง การเงินในครัวเรือนของเกษตรกรชาวสวน ยางพาราในจังหวัดสุราษฎร์ธานี

พิจิตรา แก้วพิชัย

คณะวิทยาการจัดการ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

हररषल जेललमपलडन

คณะวิทยาการจัดการ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่องนี้วัตถุประสงค์เพื่อ 1) ค้นหาระดับการปฏิบัติที่สำคัญของการวางแผนทางการเงิน ระดับการปฏิบัติที่สำคัญของความสำเร็จของการวางแผนทางการเงินของเกษตรกรชาวสวนยางพารา 2) ศึกษาสภาพการวางแผนทางการเงินที่มีผลต่อความสำเร็จในการวางแผนทางการเงิน และ 3) ค้นหาความสัมพันธ์ของสถานภาพครัวเรือนและสภาพการวางแผนทางการเงินกับความสำเร็จในการวางแผนทางการเงินของเกษตรกรชาวสวนยางพาราในจังหวัดสุราษฎร์ธานี การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี เก็บข้อมูลเชิงปริมาณจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน โดยใช้สถิติวิเคราะห์ คือ ค่า t-test ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยสองกลุ่ม และค่า F-test ชนิดทางเดียว ทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มีมากกว่า 2 กลุ่ม การเปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน รวมไปถึงการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพที่ได้จากการสนทนากลุ่ม ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 31-40 ปี จำนวน 147 คน อยู่ในอำเภอเมืองสุราษฎร์ธานีมีรายได้ ต่ำกว่า 20,000 บาท สถานภาพสมรส มีสามีเป็นหัวหน้าครอบครัว จำนวนสมาชิกในครอบครัว 3-4 คน มีจำนวนบุตร 3-4 คน ส่วนใหญ่มีพื้นที่ปลูกยางพารา 11-20 ไร่ เงินการก่อกั้นในครัวเรือนจำนวนต่ำกว่า 100,000 บาท แหล่งเงินทุนมาจากการสถาบันการเงิน และมีการลงทุนด้านการลงทุนเพื่อซื้อที่ดิน ด้านการวางแผนทางการเงินของเกษตรกรชาวสวนยางพาราในจังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่า ด้านภาวะเศรษฐกิจ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และด้านการลงทุน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง และด้านความสำเร็จของการวางแผนทางการเงินผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่รายได้ของท่านเพียงพอกับรายจ่าย/ภาระในการผ่อนชำระหนี้ มีรายได้ไม่เพียงพอ ไม่มีการเก็บออมเงินเพื่อใช้จ่ายในอนาคต มีการออมเงินน้อยกว่า 100,000 บาท ส่วนใหญ่มีความสม่ำเสมอในการออม 1-2 ครั้ง/เดือน มีการออม 5-10 ปี และผ่อนชำระหนี้ไม่ตรงเวลา ผลจากการสนทนากลุ่มพบว่า ปัจจัยที่ทำให้เกิดการวางแผนทางการเงิน คือ การศึกษาของบุตร และอุปสรรคของการวางแผนทางการเงิน คือ ราคาของยางพาราตกต่ำ

คำสำคัญ

การวางแผนทางการเงิน, ความสำเร็จของการวางแผนทางการเงินในครัวเรือน, เกษตรกรชาวสวนยางพารา

บทนำ

ความมั่งคั่งและการอยู่ดีมีสุขเป็นผลจากการวางแผนทางการเงินที่ดี ไม่ว่าจะอยู่ในมิติของมหภาคนั้นก็คือ การบริหารเงินงบประมาณแผ่นดินที่มีประสิทธิภาพประสิทธิผล ในขณะที่การวางแผนทางการเงินในมิติจุลภาคมีความสำคัญต่อรากหญ้า ตามที่เป็นการวางแผนทางการเงินส่วนบุคคลภาคประชาชน (Cole, Paulson & Shastry, 2014) โดยเฉพาะอย่างยิ่งภาคเกษตรกรกรรม ซึ่งในปัจจุบันมีหลักฐานว่าภาคครัวเรือนของเกษตรกรชาวสวนยางพาราประสบปัญหาการไม่มีรายได้ที่เพียงพอต่อรายจ่ายที่เกิดขึ้นในครัวเรือน ประกอบกับมีหนี้สินที่เกิดจากการลงทุนใน การปลูกยางพารากับสถาบันการเงิน สืบเนื่องจากราคายางของผลิตผลไม่ว่าจะเป็นน้ำยางพารา ยางพาราแผ่น หรือเศษยางพารามีราคาค่อนข้างต่ำ ในขณะที่เดียวกันเกษตรกรชาวสวนยางพาราขาดความสามารถในการประเมินสถานะทางการเงิน การจัดทำบัญชีครัวเรือน การบริหารรายรับและรายจ่าย รวมไปถึงการบริหารหนี้สิน การออมเงิน การลงทุน และภาวะทางเศรษฐกิจ ส่งผลให้เกษตรกรชาวสวนยางพาราต้องทำงานหนักตลอดชีวิต และนำไปสู่ปัญหาการมีหนี้สินภาคครัวเรือนจำนวนมาก จากสภาพสังคมไทยที่เปลี่ยนแปลงไปในปัจจุบัน ตามที่เป็นผลมาจากวิกฤติเศรษฐกิจที่เกิดขึ้นตั้งแต่ปี 2540 เป็นต้นมา ผลผลิตภาคเกษตรขยายตัวจากระยะเดียวกันปีก่อนร้อยละ 17.4 ด้วยสาเหตุที่กล่าวไว้ข้างต้น เพื่อปรับปรุงและส่งเสริมการวางแผนทางการเงินในครัวเรือนของเกษตรกรชาวสวนยางพารา การวิจัยในครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ในการค้นหาสาเหตุ ที่สำคัญซึ่งมีผลต่อการวางแผนทางการเงินที่มีประสิทธิผลของเกษตรกรชาวสวนยางพารา และนำไปสู่การพัฒนาข้อเสนอแนะในการปรับปรุงส่งเสริมและสนับสนุนการวางแผนทางการเงินที่มีประสิทธิผลอย่างเป็นรูปธรรมของเกษตรกรชาวสวนยางพาราในอนาคตอย่างเหมาะสม โดยใช้เกษตรกรชาวสวนยางพาราในจังหวัดสุราษฎร์ธานี เป็นประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ซึ่งจังหวัดสุราษฎร์ธานีเป็นจังหวัดหนึ่งในภาคใต้ที่มีการปลูกยางเป็นจำนวนมาก ปัญหาที่เกษตรกรชาวสวนยางพาราในเขตพื้นที่จังหวัด สุราษฎร์ธานีที่ประสบอยู่ในขณะนี้และส่งผลถึงคุณภาพชีวิตของเกษตรกร ได้แก่ ปัญหาทางด้านสุขภาพร่างกาย และปัญหาที่เกี่ยวกับสภาพทางเศรษฐกิจ คือความผันผวนของราคายาง ผลิตผล ความต้องการซื้อขายล่วงหน้าสต็อกยาง

สำนักงานสถิติแห่งชาติ ได้สำรวจภาวะเศรษฐกิจและสังคมของครัวเรือนเกี่ยวกับโครงสร้างของสมาชิกในครัวเรือน ค่าใช้จ่าย และลักษณะที่อยู่อาศัยของครัวเรือน ผลการสำรวจในปี 2560 พบว่าครัวเรือนภาคใต้มีรายได้เฉลี่ยเดือนละ 26,913 บาท ส่วนใหญ่เป็นรายได้จากการทำงานร้อยละ 76.5 และมีรายได้ที่ไม่ใช่จากการทำงานร้อยละ 8.8 ส่วนในเรื่องของค่าใช้จ่ายเฉลี่ยเดือนละ 21,381 บาท คิดเป็นร้อยละ 79.4 ของรายได้ และครัวเรือนของภาคใต้ร้อยละ 48.1 มีหนี้สินคิดเป็นหนี้สินเฉลี่ย 170,177 บาท ต่อครัวเรือนทั้งสิ้นหรือประมาณ 6.3 เท่าของรายได้ (National Statistical Office, 2013) ในขณะที่ปี 2556 มีรายได้และค่าใช้จ่ายเฉลี่ยเดือนละ 25,194 และ 19,061 บาทตามลำดับ ซึ่งมีหนี้สินเฉลี่ย 163,087 บาทต่อครัวเรือน ซึ่งคิดเป็น 6.5 เท่าของรายได้ (National Statistical Office, 2013) ซึ่งเห็นได้ว่าค่าใช้จ่ายสูงขึ้น (National Statistical Office, 2013) สาเหตุที่ประชากรมีหนี้สินครัวเรือนเพิ่มสูงขึ้น เนื่องจากประชากรขาดการวางแผนทางการเงิน ทำให้ค่าใช้จ่ายไม่เพียงพอต่อรายได้ ส่วนในภาคของครัวเรือนเกษตรกรชาวสวนยางพารามีปัญหา ในเรื่องนี้เป็นอย่างมาก เนื่องจากเกษตรกรชาวสวนยางพาราไม่เข้าใจและมองไม่เห็นของสำคัญการวางแผนทางการเงินจึงทำให้เกิดปัญหานี้สินตามมา (National Statistical Office, 2013)

ด้วยเหตุนี้ การวางแผนทางการเงินจึงมีความสำคัญเป็นอย่างมากต่อภาคครัวเรือน และหากขาดการดำเนินการดังกล่าวอาจนำไปสู่การมีภาระหนี้สินที่มาจากหนี้ในระบบและหนี้บัตรเครดิต ในทางตรงกันข้าม หากภาคครัวเรือนโดยเฉพาะเกษตรกรชาวสวนยางพารามีการวางแผนทางการเงินอย่างเหมาะสมก็จะนำไปสู่การอยู่ดีมีสุขในยามชราภาพ รวมทั้งมีเงินสะสมและเงินลงทุนในอนาคตอย่างเพียงพอต่อการดำรงชีพต่อไปสำหรับเกษตรกรดังกล่าว จากการทบทวนงานวิจัย พบว่ามีการศึกษาเรื่องการวางแผนการเงินส่วนบุคคลของพนักงานสถาบันการเงินแห่งหนึ่ง ซึ่งประสบปัญหาการวางแผนด้านหนี้สินมากที่สุด โดยหนี้สินส่วนใหญ่เกิดจากสินเชื่อเอนกประสงค์ (เงินกู้แบบมีระยะเวลาเพื่อเป็นค่าใช้จ่ายตามความจำเป็นและความต้องการของผู้กู้) (Chaibunrueang, 2009) และเรื่องการวางแผนทางการเงินของบุคลากรในมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง ซึ่งประสบปัญหาเกี่ยวกับการวางแผนด้านรายได้ไม่เพียงพอต่อการดำรงชีพในครอบครัว (Trithong, 2012) ซึ่งจะเห็นได้ว่า การวางแผนทางการเงินมีความแตกต่างกันในแต่ละอาชีพของแต่ละปัจเจกบุคคล และประชากรมีรายได้และรายจ่ายสูงขึ้นในทุกปีตามลำดับ และการวางแผนทางการเงินของประชาชนมีการจัดทำบัญชีครัวเรือนน้อยมากรวมทั้งการประเมินรายได้และค่าใช้จ่าย ซึ่งส่งผลให้ประชากรใช้จ่ายเงินโดยไม่ได้คำนึงถึงว่าค่าใช้จ่ายใดเป็นค่าใช้จ่ายจำเป็นและค่าใช้จ่ายใดเป็นค่าใช้จ่ายที่หลีกเลี่ยงได้ จึงเป็นสาเหตุที่ทำให้เกิดหนี้สินตามมา โดยเฉพาะ หนี้บัตรเครดิต ซึ่งเป็นอันตรายอย่างมากในสังคมของประเทศไทย จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้นนำไปสู่การวิจัยในครั้งนี้ เพื่อค้นหาว่าปัจจัยใดที่เกี่ยวข้องและสามารถนำไปสู่ความสำเร็จในการวางแผนทางการเงินของเกษตรกรชาวสวนยางพารา โดยเฉพาะอย่างยิ่งเกษตรกรชาวสวนยางพาราในเขตพื้นที่จังหวัดสุราษฎร์ธานี ซึ่งมีพื้นที่ปลูกยางพารา 24,721,076 ไร่ โดยมีประชากรจำนวน 1,050,913 คน และมีครัวเรือนจำนวน 394,041 ครัวเรือน (Surat Thani Provincial Statistical Office, 2018) ในขณะเดียวกัน ผลของการวิจัยจะถูกนำไปใช้ในการส่งเสริมและสนับสนุนให้เกษตรกรชาวสวนยางพาราในเขตพื้นที่ดังกล่าวได้เข้าใจและดำเนินการวางแผนทางการเงินของตนได้อย่างเป็นรูปธรรมต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อค้นหาระดับการปฏิบัติที่สำคัญของการวางแผนทางการเงิน และระดับการปฏิบัติที่สำคัญของความสำเร็จของการวางแผนทางการเงินของเกษตรกรชาวสวนยางพารา ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี
2. เพื่อศึกษาสภาพการวางแผนทางการเงินที่มีผลต่อความสำเร็จในการวางแผนทางการเงินของเกษตรกรชาวสวนยางพารา ในจังหวัด สุราษฎร์ธานี
3. เพื่อค้นหาความสัมพันธ์ของสถานภาพครัวเรือนและสภาพการวางแผนทางการเงินกับความสำเร็จในการวางแผนทางการเงินของเกษตรกรชาวสวนยางพารา ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี

แนวคิดและทฤษฎี

การจัดสรรรายได้เพื่อการประมาณรายจ่าย

ตามที่ Surat Thani Provincial Statistical Office (2018) กล่าวไว้ว่า “รายได้ หมายถึง จำนวนเงินทั้งสิ้นที่ได้จากการจัดจำหน่ายสินค้าหรือการให้บริการก่อนหักค่าใช้จ่าย” จะเห็นได้ว่าแหล่งรายได้ของบุคคลในแต่ละอาชีพเกิดจากการได้รับเงินเดือน ค่าจ้าง ตลอดจนสวัสดิการที่ไม่เหมือนกัน อาทิ ข้าราชการจะมีเงินเดือน เงินบำเหน็จบำนาญเมื่อปลดเกษียณหรือออกจากงาน และสวัสดิการอื่นที่

เกี่ยวข้อง ขณะที่พนักงานภาคเอกชนจะได้รับผลตอบแทนในรูปของเงินเดือนหรือค่าจ้าง รวมถึงโบนัส ค่านายหน้า เงินสวัสดิการที่เกี่ยวข้อง

Nampud & Chareonchitragam (2008) กล่าวว่า รายได้ของบุคคลที่ได้รับมีความแตกต่างกันตามอาชีพและความสามารถ ซึ่งมีความแตกต่างกันตามแหล่งที่มา ในขณะที่บุคคลโดยทั่วไปแม้มีความต่างกันอาชีพและความสามารถ แต่ย่อมมีค่าใช้จ่ายที่ไม่แตกต่างกันตามที่เป็นค่าใช้จ่ายซึ่งมาจากปัจจัยสี่ ไม่ว่าจะเป็นอาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย และยารักษา เช่นกัน ดังนั้น รายได้ย่อมขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ของบุคคล โดยเฉพาะวิชาชีพอิสระตามมาตรา 40(6) ของประมวลรัษฎากร ไม่ว่าจะเป็นวิชากฎหมาย การประกอบโรคศิลป์ วิศวกรรม สถาปัตยกรรม การบัญชี และประณีตศิลปกรรม

แหล่งที่มาของรายได้ส่วนบุคคลไว้ว่า รายได้ของบุคคลประมาณ 70% ของรายได้ส่วนบุคคลทั้งหมดจะได้รับมาจากเงินเดือน ซึ่งรายได้ของผู้น้อยทั้งหลายมาจากแหล่งนี้ทั้งหมด

สรุปได้ว่า การจัดสรรรายได้เพื่อการประมาณรายจ่าย เป็นการจัดสัดส่วนรายจ่ายที่สมเหตุสมผลในสถานการณ์ปัจจุบัน ซึ่งกระบวนการจัดสรรรายได้ของครัวเรือนเกษตรกร ประกอบด้วย 1. การจัดสรรรายได้เพื่อการใช้จ่าย 2. การจัดสรรรายได้เพื่อการออม 3. การจัดสรรรายได้เพื่อการใช้เครดิต 4. การจัดสรรรายได้เพื่อการก่อหนี้

การจัดทำบัญชีครัวเรือน

Jomkhoksoong (2012) และ Chaibunrueang (2009) ซึ่งกล่าวไว้ว่าการทำบัญชีครัวเรือนเป็นการจดบันทึกรายรับรายจ่ายประจำวันของครัวเรือน ฉะนั้น การทำบัญชีครัวเรือนจึงมีความสำคัญ กล่าวคือ ทำให้ทราบรายรับรายจ่าย และหนี้สินของครัวเรือน รายรับเป็นเงินหรือของมีค่าที่ครัวเรือนได้รับจากการประกอบอาชีพหรือผลตอบแทนที่ได้รับจากการแลกเปลี่ยน อาทิ เงินเดือน ดอกเบี้ยจากเงินฝากธนาคาร รายได้จากการขายสิ่งของเหลือใช้ เป็นต้น หนี้สินเป็นเงินหรือของมีค่าที่ครัวเรือนได้รับจากแหล่งภายนอก โดยมีภาระที่ต้องชดใช้คืนในอนาคต และทำให้ทราบว่าครัวเรือนมีเงินคงเหลือเท่าใดในแต่ละวัน ตามที่นำข้อมูลมาใช้ในการบริหารจัดการเงิน จัดลำดับความสำคัญของรายจ่าย และวางแผนการใช้จ่ายว่ารายจ่ายใดมีความจำเป็น รายจ่ายใดไม่มีความจำเป็นสามารถตัดออกได้

การจัดทำบัญชีครัวเรือนของเกษตรกรไทย

การจัดทำบัญชีครัวเรือน (Likhitwongkajorn, 2007; Thonrab, 2008) หมายถึง การจดบันทึกรายการที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมการรับและการจ่ายเงินสดในครัวเรือนที่เกิดขึ้นเป็นประจำ เป็นประโยชน์ในการช่วยวางแผนการเงินของครอบครัวในอนาคตได้อย่างเหมาะสมและสามารถนำไปใช้แก้ไขปัญหาหนี้สิน เพื่อความเป็นอยู่ของครอบครัวที่ดีขึ้น ดังนี้

1. ทำให้ทราบรายรับ รายจ่ายและหนี้สิน
2. มีการจัดลำดับความสำคัญของรายจ่าย
3. ตัดรายจ่ายที่ไม่จำเป็น
4. ทราบเงินสดคงเหลือ
5. สร้างความสามัคคีในครอบครัว

บัญชีครัวเรือนทำให้สามารถสร้างสมดุลระหว่างรายได้และค่าใช้จ่าย จะช่วยให้สมาชิกในครอบครัวรู้จักสถานะภาพทางการเงินของตนเองมากขึ้น การทำบัญชีครัวเรือนสร้างนิสัยประหยัดรู้จักเก็บและออมเงินลดหรือเลิกรายจ่ายที่ไม่จำเป็นและช่วยกันสร้างรายได้ รายรับให้เพียงพอกับการดำเนินชีวิตและเหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจปัจจุบันตามกิจกรรมของบัญชีครัวเรือน

การตั้งเป้าหมายในชีวิต

Tawila (2010) ได้กล่าวไว้ว่า การตั้งเป้าหมายในชีวิตเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ทำให้ชีวิตประสบความสำเร็จ เพราะเป็นการกำหนดจุดหมายปลายทางที่ต้องการ ดังนั้น ควรจัดลำดับความสำคัญของเป้าหมายเพื่อสะสมกำลังทรัพย์ ซึ่งแต่ละบุคคลนั้นจะมีเป้าหมายที่แตกต่างกันออกไปซึ่งสามารถเปลี่ยนแปลงได้ตามช่วงวัยและสภาพแวดล้อม ตามที่บุคคลในครอบครัวควรมีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมายและวางแผนทางการเงินเพื่อใช้ในการดำเนินชีวิต ให้สอดคล้องและไปในทิศทางเดียวกัน โดยกำหนดจำนวนเงินในอนาคตที่จะเก็บออมให้ได้ตามเป้าหมาย

การตั้งเป้าหมายในชีวิตไว้ว่าเป้าหมายปลายทางที่ตนเองต้องการใช้เป็นหลักในการดำเนินชีวิตมาจากความปรารถนาภายในและการเชื่อมโยงระหว่างตนเองและครอบครัว อย่างไรก็ตาม บุคคลแต่ละคนย่อมมีเป้าหมายในชีวิตที่แตกต่างกันขึ้นอยู่กับความรับผิดชอบในครอบครัว ช่วงวัยของบุคคล รวมถึงรายได้ที่ได้รับในแต่ละอาชีพ ซึ่งส่งผลต่อเป้าหมายในชีวิตของแต่ละบุคคล ตามที่การกำหนดเป้าหมายสามารถแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. เป้าหมายที่ไม่เกี่ยวข้องกับเงิน โดยเป็นการตั้งเป้าหมายในรูปแบบของนามธรรม ซึ่งยากต่อการกำหนดให้อยู่ในรูปของตัวเงิน อาทิ การตั้งเป้าหมายเกี่ยวกับจิตใจหรือความรัก การตั้งเป้าหมายเกี่ยวกับสังคม การตั้งเป้าหมายเกี่ยวกับการเมือง การตั้งเป้าหมายเกี่ยวกับการศึกษา การตั้งเป้าหมายเกี่ยวกับครอบครัว การตั้งเป้าหมายเกี่ยวกับสุขภาพของตนเอง ซึ่งการตั้งเป้าหมายแบบนี้มีความสำคัญและมีความหมายมากกว่าการตั้งเป้าหมายที่เกี่ยวข้องกับเงิน และ

2. เป้าหมายที่เกี่ยวข้องกับเงิน ซึ่งจะมีผลทำให้ฐานะทางการเงินเปลี่ยนแปลงไป อาทิ การตั้งเป้าหมายหารายได้เสริมและควบคุมค่าใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน การเก็บออมเงินไว้เพื่อใช้จ่ายในอนาคต และการลงทุนเพื่อเพิ่มมูลค่าของเงิน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การกำหนดเป้าหมายทางการเงินสามารถกำหนดตามระยะเวลา ไม่ว่าจะเป็นเป้าหมายทางการเงินระยะสั้น เป้าหมายทางการเงินระยะยาว เป้าหมายทางการเงินระยะสั้น (Short-term Financial Goals) เป็นเป้าหมายที่บุคคลสามารถทำให้สำเร็จได้ภายในระยะเวลาไม่เกิน 1 ปี ส่วนเป้าหมายทางการเงินระยะยาว (Long-term Financial Goals) เป็นเป้าหมายที่มีช่วงระยะเวลาประมาณ 5-20 ปีข้างหน้าเพื่อการบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ อาทิ การเก็บเงินไว้ใช้หลังเกษียณ การเก็บเงินไว้เป็นค่าการศึกษาของบุตรในอนาคต เป็นต้น อย่างไรก็ตาม เป้าหมายในชีวิตของแต่ละบุคคลสามารถเปลี่ยนแปลงได้ขึ้นอยู่กับปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกที่เกี่ยวข้อง และวัตถุประสงค์ของแต่ละบุคคลที่เปลี่ยนแปลงเช่นกัน

สรุปได้ว่า เป้าหมายทางการเงินที่ดีต้องมีลักษณะดังต่อไปนี้ 1. มีความเป็นไปได้ในการปฏิบัติได้จริง 2. เหมาะสมกับสถานะของแต่ละบุคคล 3. กำหนดให้ชัดเจนและเฉพาะเจาะจง 4. มีกรอบระยะเวลาที่แน่นอน ดังนั้น หลักการตั้งเป้าหมายที่ดีต้องสอดคล้องกับวิถีทัศน์ของแต่ละบุคคลซึ่งขึ้นอยู่กับประสบการณ์ ทักษะ ความสามารถ รวมทั้งทรัพยากรของแต่ละบุคคลที่มีอยู่

ระเบียบวิธีวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรของการวิจัยครั้งนี้ คือ ครั้วเรือนของเกษตรกรชาวสวนยางพาราในเขตพื้นที่จังหวัดสุราษฎร์ธานี ประกอบด้วย 19 อำเภอ จำนวน 394,041 ครั้วเรือน (Office of the Rubber Plantation Aid Fund, Surat Thani Province, 2017) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ครั้วเรือนของเกษตรกรชาวสวนยางพาราในเขตพื้นที่จังหวัดสุราษฎร์ธานี ผู้วิจัยจึงเก็บกลุ่มตัวอย่าง ตามสูตร Taro Yamane จำนวน 400 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ 1. การวิจัยเชิงปริมาณ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) และ 2. การวิจัยเชิงคุณภาพ โดยใช้วิธีการวิจัยแบบสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) เพื่อศึกษาหาสาเหตุที่แท้จริงของเกษตรกรชาวสวนยางพาราว่ามีปัจจัยใดบ้างที่ทำให้เกษตรกรนั้นไม่ประสบความสำเร็จของการวางแผนทางการเงิน ด้านสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ใช้การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics Analysis) อันได้แก่ การแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ในด้านการทดสอบสมมติฐานใช้สถิติวิเคราะห์คือ ค่า t-test ใช้ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยสองกลุ่ม และค่า F-test (One-way ANOVA) ชนิดทางเดียวใช้ทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มีมากกว่าสองกลุ่ม และการเปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน (Chi-Square)

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้นและปรับปรุงจากการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รวมไปถึงได้นำแบบสอบถามลงพื้นที่เพื่อที่จะได้แบบสอบถามออกมาใช้เก็บข้อมูล แบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจะถูกแบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นคำถามที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยด้านสถานภาพครั้วเรือน เป็นมาตรวัดแบบนามบัญญัติ (Nominal Scale) ประกอบด้วย 1. เพศ 2. อายุ 3. ภูมิลำเนา 4. รายได้ต่อเดือน 5. ระดับการศึกษา 6. สถานภาพของท่าน 7. บทบาทของครอบครัว 8. จำนวนสมาชิกในครั้วเรือน 9. จำนวนบุตร 10. พื้นที่การปลูกยางพารา และ 11. ข้อมูลทางการเงิน โดยใช้แบบสอบถามแบบหลายตัวเลือก (Multiple-Choice Questions) ลักษณะของคำถามเป็นแบบสำรวจรายการ (Checklist) (Srisathitarakun, 2007)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านสภาพการวางแผนทางการเงิน ได้แก่ 1. การจัดสรรรายได้เพื่อการประมาณ รายจ่าย 2. การจัดทำบัญชีครั้วเรือน 3. การตั้งเป้าหมายในชีวิต 4. การออม 5. การลงทุน 6. การบริหารหนี้สิน และ 7. ภาวะทางเศรษฐกิจ

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามความสำเร็จของการวางแผนทางการเงิน ได้แก่ 1. รายได้เพียงพอกับรายจ่าย 2. การเก็บออมเงินเพื่อใช้จ่ายในอนาคต 3. จำนวนเงินออมในปัจจุบัน 4. จำนวนปีในการออมเงินที่ผ่านมา 5. ผลตอบแทนเฉลี่ยทางการออมเงินต่อปี 6. การผ่อนชำระหนี้ตรงตามกำหนดของระยะเวลา

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการวางแผนทางการเงินในครั้วเรือนของเกษตรกรชาวสวนยางพาราโดยต้องการให้ผู้ตอบแบบสอบถามระบุถึงปัจจัยที่ส่งเสริมให้มีการวางแผนทางการเงินและปัจจัยที่เป็นอุปสรรคของการวางแผนทางการเงินที่เกี่ยวข้อง

เครื่องมือสำหรับการวิจัยเชิงคุณภาพ คือแบบสนทนากลุ่ม เพื่อศึกษาหาสาเหตุที่แท้จริงของเกษตรกรชาวสวนยางพาราว่ามีปัจจัยใดบ้างที่ทำให้เกษตรกรนั้นไม่ประสบความสำเร็จของการวางแผนทางการเงิน ทำให้ผู้วิจัยได้ทราบผลแล้วนำผลส่วนนั้นมาแก้ปัญหาได้อย่างถูกต้อง

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยเข้าพบกับหัวหน้าสำนักงานกองทุนสงเคราะห์การทำสวนยาง เพื่อขอทราบวัน เวลา สถานที่การประชุมของแต่ละเขตพื้นที่ในการเก็บรวบรวมข้อมูลงานวิจัย เมื่อทราบวัน เวลา สถานที่ในการประชุมหมู่บ้านของแต่ละตำบลดังกล่าวเรียบร้อยแล้วผู้วิจัยดำเนินการนำแบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ไปให้แก่เกษตรกรชาวสวนยางพาราในพื้นที่

ผลการวิจัย

ข้อมูลสถานภาพครัวเรือนของเกษตรกรชาวสวนยางพารา

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า เพศหญิงมากที่สุดมีจำนวน 233 คน คิดเป็นร้อยละ 58.12 มีอายุ 31-40 ปี จำนวน 147 คน คิดเป็นร้อยละ 36.80 อยู่ในอำเภอเมือง สุราษฎร์ธานี จำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 20.05 มีรายได้ ต่ำกว่า 20,000 บาท จำนวน 235 คน คิดเป็นร้อยละ 58.37 มีระดับการศึกษาต่ำกว่ามัธยมปลายหรือ ปวช. จำนวน 171 คน คิดเป็นร้อยละ 42.89 สถานภาพสมรส จำนวน 323 คน คิดเป็นร้อยละ 80.08 มีสามีเป็นหัวหน้าครอบครัว จำนวน 278 คน คิดเป็นร้อยละ 69.56

จำนวนสมาชิกในครอบครัว ขจำนวน 3-4 คน จำนวน 258 คน คิดเป็นร้อยละ 64.71 มีจำนวนบุตร 3-4 คน จำนวน 263 คน คิดเป็นร้อยละ 40.80 ส่วนใหญ่มีพื้นที่ปลูกยางพารา 11-20 ไร่ จำนวน 165 คน คิดเป็นร้อยละ 41.39 ด้านจำนวนเงินการก่อหนี้ในครัวเรือน ต่ำกว่า 10,000 บาท จำนวน 212 คน คิดเป็นร้อยละ 53.07

ด้านแหล่งเงินทุน ส่วนใหญ่มาจากสถาบันการเงิน จำนวน 222 คน คิดเป็นร้อยละ 55.50

ด้านความสำเร็จของการวางแผนทางการเงิน ด้านรายได้เพียงพอกับรายจ่าย/ภาระในการผ่อนชำระหนี้ มีรายได้ไม่เพียงพอ จำนวน 290 คน คิดเป็นร้อยละ 72.50 ไม่มีการเก็บออมเงิน จำนวน 281 คน คิดเป็นร้อยละ 68.10 จำนวนเงินออมในปัจจุบันน้อยกว่า 100,000 บาท จำนวน 239 คน คิดเป็นร้อยละ 52.44 มีความสม่ำเสมอในการออม 1-2 ครั้ง/เดือน จำนวน 174 คน คิดเป็นร้อยละ 32.99 มีการออม 5-10 ปี จำนวน 104 คน คิดเป็นร้อยละ 30.96 เฉลี่ยการออมร้อยละ 3-5 ต่อปี จำนวน 249 คน คิดเป็นร้อยละ 48.91 และส่วนใหญ่ผ่อนชำระหนี้ตรงเวลา จำนวน 318 คน คิดเป็นร้อยละ 78.33

ผลการทดสอบสมมติฐาน

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่สำคัญของการวางแผนทางการเงินที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการวางแผนทางการเงินในครัวเรือนของเกษตรกรชาวสวนยางพาราในจังหวัดสุราษฎร์ธานี เป็นดังต่อไปนี้

Table 1. Mean and Standard Deviation of Factors Influencing Household Financial Planning Success Among Rubber Farmers in Surat Thani Province

Income Allocation for Expense Estimation	$\bar{x}$	S.D.	Opinion level	Rank
1. You have allocated income for spending.	3.52	0.89	High	1
2. You must share income to pay off debt.	3.12	0.87	Moderate	4
3. You have set a spending budget.	3.46	0.77	High	2
4. You have allocated income to purchase facilities other than the four factors.	3.43	0.95	High	3
5. You have managed your income to have enough to save money.	2.94	0.90	Moderate	5
Total	3.29	0.88	Moderate	

* Statistically significant at the .05 level

จาก Table 1 การศึกษาสภาพที่สำคัญของการวางแผนทางการเงินที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการวางแผนทางการเงินในครัวเรือนของเกษตรกรชาวสวนยางพาราในจังหวัดสุราษฎร์ธานี ด้านการจัดสรรรายได้เพื่อการประมาณรายจ่าย พบว่า ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.29$, $SD. = 0.88$) หมายความว่า เกษตรกรชาวสวนยางพาราพอจะมีความรู้ความเข้าใจในส่วนของการจัดสรรรายได้เพื่อการใช้จ่าย เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 3 ด้าน ซึ่งเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด ดังนี้ ท่านมีการจัดสรรรายได้เพื่อการใช้จ่ายมากที่สุด หมายความว่าเกษตรกรชาวสวนยางมีการวางแผนเงินไว้ใช้จ่าย ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.52$, $SD. = 0.89$) และท่านมีการบริหารจัดการรายได้ให้คงเหลือมากพอสำหรับเก็บออมเงินน้อยที่สุด หมายความว่าเกษตรกรชาวสวนยางพาราไม่มีเงินเพียงพอที่จะออมไว้ใช้จ่ายในยามฉุกเฉิน ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับ ปานกลาง ($\bar{x} = 2.94$, $SD. = 0.90$) ตามลำดับ

Table 2. Testing the Influence of Differing Household Statuses on Financial Planning Success Among Rubber Farmers in Surat Thani Province (Gender-Based Analysis)

Success in financial planning of rubber farmers	Male		Female		t	Sig
	$\bar{x}$	SD	$\bar{x}$	SD		
1. Income sufficient to cover expenses / debt repayment burden	2.66	0.93	2.67	1.00	-0.11	0.92
2. Saving money for future expenses	1.80	0.71	1.95	0.74	-2.08	0.04*
3. Current savings amount	2.42	0.71	2.36	0.72	0.83	0.41
4. Consistency in saving	1.40	0.56	1.22	0.44	3.47	0.00*
5. Number of years to save money	2.45	0.90	2.27	0.90	2.00	0.05*
6. Average return on savings per year	1.76	0.88	2.03	0.91	-2.91	0.00*
7. Payment of debts on time	1.61	0.76	1.95	0.82	-4.26	0.00*

* Statistically significant at the .05 level

จาก Table 2 ผลการวิเคราะห์ด้านสถานภาพครัวเรือนแตกต่างกันมีผลต่อความสำเร็จในการวางแผนทางการเงินของเกษตรกรชาวสวนยางพาราในเขตพื้นที่จังหวัดสุราษฎร์ธานี (จำแนกตามเพศ) มีความสำเร็จในการวางแผนทางการเงินของเกษตรกรชาวสวนยางพาราในเขตพื้นที่จังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยภาพรวมต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การเก็บออมเงินเพื่อการใช้จ่ายในอนาคต ความสม่ำเสมอในการออม จำนวนปีในการออมเงิน ผลตอบแทนเฉลี่ยของการออมต่อปีการผ่อนชำระหนี้ตรงตามกำหนดแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

Table 3. Testing the Relationship Between Financial Planning Practices and Their Success Among Rubber Farmers in Surat Thani Province

Financial Planning (Income Allocation for Expense Estimation)	Success in financial planning of rubber farmers		Chi-Square	Sig.
	N	Mean Rank		
Low level of opinion	1	9.50	34.104	0.00
Moderate level of opinion	31	133.92		
High level of opinion	310	198.65		
The highest level of opinion	58	249.29		
Total	400			

Table 3 แสดงความสัมพันธ์สถานภาพด้านการวางแผนทางการเงินมีความสัมพันธ์กับความความสำเร็จในการวางแผนทางการเงินของเกษตรกรชาวสวนยางพาราในเขตพื้นที่จังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่า สภาพด้านการวางแผนทางการเงิน (การจัดสรรรายได้เพื่อการประมาณรายจ่าย) มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด (Mean Rank = 249.29) รองลงมา ได้แก่ ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก (Mean Rank =198.65) ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง (Mean Rank =133.92) และระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย (Mean Rank =9.50) ตามลำดับ พบว่า ได้ค่าสถิติที่คำนวณค่า Chi-Square เท่ากับ 34.104 ค่า Sig. เท่ากับ 0.00 แสดงว่าสภาพด้านการวางแผนทางการเงิน (การจัดสรรรายได้เพื่อการประมาณรายจ่าย) มีความสัมพันธ์กับความความสำเร็จในการวางแผนทางการเงินของเกษตรกรชาวสวนยางพาราในเขตพื้นที่จังหวัดสุราษฎร์ธานี

สาเหตุที่ทำให้เกิดการวางแผนทางการเงิน

ผลจากการสนทนากลุ่มจากเกษตรกรชาวสวนยางพาราในส่วนของปัจจัยที่ทำให้เกิดการวางแผนทางการเงิน พบว่ามีสาเหตุสำคัญ ดังนี้

1. การศึกษาของบุตร เกษตรกรชาวสวนยางพาราต้องการให้บุตรมีการศึกษาที่ดี เพื่อจะหารายได้เลี้ยงตนเองและครอบครัว เนื่องจากในปัจจุบันนี้ราคายางนั้นมีราคาต่ำลง ไม่ได้เฟื่องฟูเหมือนแต่ก่อน จึงส่งผลให้เกษตรกรชาวสวนยางพารามุ่งเน้นที่จะประกอบอาชีพอื่น เพราะหากประกอบอาชีพนี้อยู่ จะทำให้การดำรงชีวิตนั้นลำบากมากขึ้นกว่าเดิม

2. การวางแผนเพื่ออนาคต การใช้จ่ายในวัยผู้สูงอายุ หากไม่มีเงินออมไว้ พอเข้าสู่ช่วงวัยนี้ จะทำให้การดำรงชีวิตลำบากมากขึ้น

3. สุขภาพ เพราะเกษตรกรชาวสวนยางพาราไม่ได้มีบำนาญ บำนาญ จึงต้องมีการวางแผนทางการเงิน เช่น ต้องหาอาชีพเสริม เพื่อจะมีรายได้มากขึ้น และใช้จ่ายในช่วงของการปิดกรีดยางพารา

4. การสร้างที่อยู่มั่นคง เพื่อเป็นมรดกให้กับลูกหลานในภายภาคหน้า เพื่อความเป็นอยู่ที่ดี

อุปสรรคการวางแผนทางการเงิน

1. ราคายางพาราที่ต่ำลง ส่งผลให้การใช้จ่ายในชีวิตประจำวันนั้นไม่เพียงพอในชีวิตประจำวัน ขัดสนการออมนั้นก็ไม่ได้เกิด ส่งผลไปสู่ปัญหาหนี้ครัวเรือนตามมา บางกลุ่มเกษตรกรที่รีบใช้เงินนั้น มีการกู้เงินนอกระบบที่มีอัตราดอกเบี้ยสูง เนื่องจากความเร่งด่วนของการใช้เงิน

2. การใช้จ่ายสุรุ่ยสุร่าย ชื้อของที่จำเป็น เพียงเห็นโปรโมชั่นของที่ลดราคา ทำให้หลงไปซื้อของที่ไม่จำเป็น เลยทำให้การวางแผนทางการเงินนั้นไม่เป็นไปตามที่คาดไว้

3. การเมืองการปกครอง เนื่องจากเกษตรกรชาวสวนยางพารามีความเชื่อว่า รัฐบาลจะเป็นตัวแปรที่สำคัญที่ทำให้ราคายางพาราสูงขึ้น หรือต่ำลง

4. การขาดสภาพคล่องทางการเงิน การใช้จ่ายในชีวิตประจำวันไม่เพียงพอ เกษตรกรชาวสวนยางพาราจึงไม่สามารถที่จะฝากเงินออมไว้ได้ และการวางแผนทางการเงินไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้

อภิปรายผล

สรุปผลข้อมูล ด้านประชากรศาสตร์

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็น เพศหญิง มีอายุ 31-40 ปี จำนวน 147 คน อยู่ในอำเภอเมืองสุราษฎร์ธานี มีรายได้ ต่ำกว่า 20,000 บาท สถานภาพสมรส มีสามีเป็นหัวหน้าครอบครัว จำนวนสมาชิกในครอบครัว 3-4 คน มีจำนวนบุตร 3-4 คน ส่วนใหญ่มีพื้นที่ปลูกยางพารา 11-20 ไร่ เงินการก่อหนี้ในครัวเรือนจำนวนต่ำกว่า 100,000 บาท แหล่งเงินทุนมาจากสถาบันการเงิน และมีการลงทุนด้านการลงทุนเพื่อซื้อที่ดิน

การวางแผนทางการเงินของเกษตรกรชาวสวนยางพาราในจังหวัดสุราษฎร์ธานี

1.ด้านการจัดสรรรายได้เพื่อการประมาณรายจ่าย พบว่า ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง หมายความว่า เกษตรกรชาวสวนยางพารามีการวางแผนการเงินเพื่อการใช้จ่าย ($\bar{x} = 3.29$, $SD. = 0.88$) 2. ด้านการจัดทำบัญชีครัวเรือน พบว่า มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน หมายความว่า เกษตรกรชาวสวนยางพารามีการจดบันทึกรายรับ รายจ่าย เพื่อได้ทราบถึงการใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน ($\bar{x} = 3.08$, $SD. = 0.72$) 3. ด้านการตั้งเป้าหมายในชีวิต พบว่า มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง หมายความว่า เกษตรกรชาวสวนยางพารา มีการวางแผนในช่วงของการปิดกรีดยางพารา ($\bar{x} = 3.15$, $SD. = 0.81$) 4. ด้านการออม พบว่า มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง หมายความว่า เกษตรกรชาวสวนยางพารามีการออมเงินเพื่อไว้ใช้จ่ายในยามฉุกเฉิน ($\bar{x} = 3.16$, $SD. = 0.55$) 5. ด้านการลงทุน พบว่า มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง หมายความว่า เกษตรกรชาวสวนยางพารามีการออมเงินไว้ลงทุนต่อ ($\bar{x} = 2.96$, $SD. = 0.71$) 6. ด้านการบริหารหนี้สิน พบว่ามี

ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.91$, $SD. = 0.57$) หมายความว่า เกษตรกรชาวสวนยางพารามีการจัดการกับภาระหนี้สิน

ความสำเร็จของการวางแผนทางการเงิน

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่รายได้ของท่านเพียงพอกับรายจ่าย/ภาระในการผ่อนชำระหนี้ มีรายได้ไม่เพียงพอ ไม่มีการเก็บออมเงินเพื่อใช้จ่ายในอนาคต มีการออมเงินน้อยกว่า 100,000 บาท ส่วนใหญ่มีความสม่ำเสมอในการออม 1-2 ครั้ง/เดือน มีการออม 5-10 ปี เฉลี่ยการออมร้อยละ 3-5 ต่อปี และผ่อนชำระหนี้ตรงเวลา

ข้อเสนอแนะ

งานวิจัยนี้สามารถสรุปเป็นข้อเสนอแนะที่นำมาช่วยแก้ไขปัญหของเกษตรกรชาวสวนยางพาราในเรื่องของความสำเร็จของการวางแผนทางการเงินซึ่งมีข้อเสนอแนะอยู่ 2 ลักษณะ อันประกอบด้วย

ข้อเสนอแนะจากงานวิจัยเพื่อนำไปใช้

1. ด้านการจัดสรรรายได้เพื่อการประมาณรายจ่าย จากผลการวิจัยพบว่า เกษตรกรชาวสวนยางพาราควรปลูกฝังให้ตนเองและสมาชิกในครอบครัว รวมไปถึงบุตรหลานเห็นถึงคุณค่าของเงิน เมื่อจะต้องใช้จ่ายเงินในการซื้อสิ่งต่าง ๆ จะต้องมีการพิจารณาอย่างถ่องแท้ถึงความจำเป็นและประโยชน์ที่จะได้รับจริงจากการใช้จ่าย เพื่อให้มีเงินเก็บและมีพฤติกรรมการรักการเก็บออมเงินจนเกิดเป็นนิสัย

2. ด้านการจัดทำบัญชีครัวเรือน จากผลการวิจัยพบว่า ผู้นำท้องถิ่นของแต่ละตำบลควรจัดการอบรมเรื่องการจัดทำบัญชีครัวเรือน เพื่อให้เกษตรกรชาวสวนยางพาราได้เห็นถึงความสำคัญและประโยชน์ของการจัดทำบัญชีครัวเรือนที่ถูกต้องและเป็นระบบ เพื่อลดปัญหาของการใช้จ่ายในครัวเรือนให้เพียงพออันเป็นผลมาจากการก่อหนี้ของครัวเรือน

3. ด้านการตั้งเป้าหมายในชีวิต จากผลการวิจัยพบว่า เกษตรกรชาวสวนยางพาราควรปลูกฝังให้ตนเองและสมาชิกในครอบครัว รวมไปถึงบุตรหลานเห็นถึงความสำคัญในการตั้งเป้าหมายเพื่อที่จะได้มีเงินไว้ใช้จ่ายในช่วงปิดกรีดยางพารา สร้างฐานะทางครอบครัวที่มั่นคง และในช่วงเทศกาลต่างๆ จะได้พาครอบครัวไปเที่ยวพักผ่อนหาความสุขให้กับทุกคนในครัวเรือน

4. ด้านการออม จากผลการวิจัยพบว่า ครัวเรือนของเกษตรกรชาวสวนยางพารา ส่วนใหญ่มีรายได้มาจากสวนยางพารา แต่เกษตรกรชาวสวนยางพารายังไม่รู้จักรักการบริหารเงินให้เกิดประโยชน์เท่าที่ควร ซึ่งเกษตรกรชาวสวนยางพาราดังกล่าวนำเงินไปซื้อเหล้า เล่นการพนัน ดังนั้น หน่วยงานของรัฐบาลควรส่งเสริมให้เห็นถึงความสำคัญของการออมเงิน

5. ด้านการลงทุน จากผลการวิจัยพบว่า เกษตรกรชาวสวนยางพารามีการลงทุนน้อยที่สุด อันเนื่องมาจากเหตุผลดังกล่าวคือ มีการจัดสรรรายได้เพื่อการประมาณรายจ่ายและ การออมน้อย เมื่อไม่มีเงินออมก็ส่งผลให้ไม่มีเงินลงทุนเช่นกัน เพราะฉะนั้น เกษตรกรชาวสวนยางพาราควรให้ความสำคัญต่อการออม และใช้จ่ายในสิ่งที่จำเป็น สิ่งใดที่ไม่จำเป็นก็ตัดออก เพื่อที่จะได้นำเงินไปลงทุนในสินทรัพย์ที่มีตัวตนและสินทรัพย์ที่ไม่มีตัวตน

6. ด้านการบริหารหนี้สิน จากผลการวิจัยพบว่า เกษตรกรชาวสวนยางพาราควรมีการสำรวจหนี้สินอย่างสม่ำเสมอเพื่อหาข้อบกพร่องและปรับปรุงแก้ไข อาจควรมีการหารายได้เสริม และลดรายจ่าย มีการวางแผนการบริหารหนี้สินของตนเอง เพื่อไม่ให้มีปัญหาทางการเงินในอนาคต

7. ภาวะทางเศรษฐกิจ จากผลการวิจัยพบว่า เกษตรกรชาวสวนยางพาราควรมีการวางแผนทางการเงิน เพราะไม่สามารถทราบได้ว่าเศรษฐกิจจะดีขึ้น หรือแย่ลง อาจจะต้องหาอาชีพเสริม

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยต่อไป

1. ควรทำการศึกษาในระดับภูมิภาค เพื่อให้เห็นถึงความแตกต่างที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการวางแผนทางการเงินในครัวเรือนของเกษตรกรชาวสวนยางพารา

2. ควรศึกษาถึงปัจจัยอื่นที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จของการวางแผนทางการเงินเพิ่มเติม เช่น ปัจจัยทางด้านการเมือง เป็นต้น

3. ปัจจุบันชาวสวนยางพารามีปัญหาในเรื่องของราคารายพาราที่ตกต่ำลง ภาครัฐควรสนับสนุนงบประมาณ เพื่อส่งเสริมการรวมกลุ่มได้แลกเปลี่ยนและถ่ายทอดองค์ความรู้ โดยใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่น สร้างมูลค่าเพิ่มให้กับผลผลิตด้วยการแปรรูปและการเก็บรักษา มีการจัดการการผลิตร่วมกัน สร้างอำนาจการต่อรองทางการตลาด

References

- Aksorn, J. (2010). *Analysis of factors affecting personal financial planning for life after retirement* (master's thesis). Ramkhamhaeng University, Bangkok, Thailand. (in Thai)
- Chaibunrueang, O. (2009). *Personal financial planning of employees of Krung Thai Bank public company limited in Mueang Chiang Mai Branches* (master's dissertation). Chiang Mai University, Chiang Mai, Thailand (in Thai)
- Jomkhoksoong, J. (2012). *Personal financial planning of the population, Muang District, Nakhon Ratchasima Province* (master's thesis). Ramkhamhaeng University, Bangkok, Thailand. (in Thai)
- National Statistical Office. (2013, July 12). *Household income and expenditure statistics 2013*. Retrieved from <http://statbbi.nso.go.th/staticreport/page/sector/th/08.aspx> (in Thai)
- Nampud, S. & Chareonchitragam, A. (2008). *Personnel Financial Management Strategies*. Bangkok: Thammasat University Press. (in Thai)
- Lertsongkram, K. (2012). *Saving Behavior and Factors Affecting Savings of Real Estate Company Employees* (master's thesis). Srinakharinwirot University, Bangkok, Thailand. (in Thai)
- Likhitwongkajorn, N. (2007). Household Accounts: Tools for Sufficiency Economy. *Journal of Academic Service Center*, 15(3), 25-29. (in Thai)
- Office of the Rubber Plantation Aid Fund, Surat Thani Province. (2020, June 10). Statistics of the population of households engaged in rubber plantation in Surat Thani Province, 2017. Retrieved from <https://www.raot.co.th/> (in Thai)
- Sangkaew, J. (2011). *Investment* (4th edition). Bangkok: Thammasat University Press. (in Thai)

- Srisathitarakun, B. (2007). *Methodology in nursing research* (4th edition). Bangkok: U&I Intermedia. (in Thai)
- Surat Thani Provincial Statistical Office. (2020, June 10). *Population Statistics in Surat Thani Province 2018*. Retrieved from <http://surat.nso.go.th/> (in Thai)
- Tawila, J. (2010). *Personal financial management of the staff of the Immigration Office, Immigration Division 6* (master's thesis). Ramkhamhaeng University, Bangkok, Thailand (retrieved from https://doi.nrct.go.th/ListDoi/listDetail?Resolve_DOI=10.14457/RU.the.2010.260) (in Thai)
- Thonrab, S. (2008). *Accounting for households of farmers, customers of the Bank for Agriculture and Agricultural Cooperatives* (master's thesis). Chiang Mai University, Chiang Mai, Thailand. (in Thai)
- Trithong, T. (2012). *Financial Planning for Retirement among Personnel in Ramkhamhaeng University*. (master's thesis). Ramkhamhaeng University, Bangkok, Thailand. (in Thai)

Legal and Privacy Concerns Regarding the Credit Scores Assessed by Artificial Intelligence

Taenrat Kungern

Faculty of Law, Khon Kaen University, Thailand

Abstract

This paper explores the complex relationship between the use of AI in credit scoring and the development of social credit systems in the People's Republic of China. The use of AI in credit scoring and social credit systems in China presents several concerns. Data privacy issues arise due to the integration of AI, potentially leading to discriminatory outcomes. The societal impact is substantial, affecting access to financial services and job opportunities, which could result in social stratification. Individuals' freedoms and opportunities may be influenced by these algorithm-driven evaluations, possibly causing social exclusion. Moreover, the opacity of AI algorithms makes it difficult for individuals to challenge decisions made by these systems. This lack of transparency and accountability raises serious ethical and legal questions about the legitimacy of decisions made by AI. The rapid advancement of AI technologies also outpaces the development of regulatory frameworks, leaving a gap in oversight and control. Regulators face the challenging task of keeping up with technological changes without stifling innovation. They must strike a delicate balance between protecting consumer rights and privacy, ensuring fairness and transparency in AI decision-making, and fostering technological innovation that can drive economic growth and societal progress. This is not an easy task given the complexity and dynamism of AI technologies, the global nature of data flows, and the cross-jurisdictional challenges involved.

Keywords

legal, privacy, artificial intelligence, social credit

CORRESPONDING AUTHOR

Taenrat Kungern, Faculty of Law, Khon Kaen University

123 Mittraphap Road, Nai Mueang, Mueang Khon Kaen, Khon Kaen 40002 Thailand.

Email: t_tan_k_kungern@hotmail.com

© College of Local Administration, Khon Kaen University. All rights reserved.

ข้อกังวลด้านกฎหมายและสิทธิส่วนบุคคล ในการใช้ปัญญาประดิษฐ์เพื่อการประเมิน คะแนนเครดิต

แทนรัฐ คุณเงิน

คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

บทคัดย่อ

บทความนี้มุ่งศึกษาความสัมพันธ์ที่ซับซ้อนระหว่างการใช้งานปัญญาประดิษฐ์ในการให้คะแนนเครดิตและการพัฒนาระบบเครดิตทางสังคมในสาธารณรัฐประชาชนจีน การใช้งานปัญญาประดิษฐ์ในระบบการให้คะแนนเครดิตและระบบเครดิตทางสังคมในสาธารณรัฐประชาชนจีนทำให้เกิดข้อกังวลหลายประการ อาทิ ปัญหาความเป็นส่วนตัวของข้อมูลเกิดขึ้นจากการบูรณาการของปัญญาประดิษฐ์ ซึ่งอาจนำไปสู่ผลลัพธ์ที่เลือกปฏิบัติ หรือผลกระทบที่มีนัยสำคัญทางสังคม เช่น ผลกระทบต่อการเข้าถึงบริการทางการเงิน หรือผลกระทบต่อโอกาสในการทำงาน หรืออาจส่งผลให้เกิดการแบ่งชนชั้นทางสังคม เป็นต้น เสรีภาพและโอกาสของแต่ละบุคคลอาจได้รับอิทธิพลจากการประเมินที่ขับเคลื่อนด้วยระบบอัลกอริทึมของปัญญาประดิษฐ์ ทำให้ถูกการกีดกันทางสังคมออกไป โดยเฉพาะความซับซ้อนของระบบอัลกอริทึมของปัญญาประดิษฐ์ ทำให้เกิดความเคลือบแคลงสงสัยในการตัดสินใจของระบบเหล่านี้ ขาดความโปร่งใสและความรับผิดชอบต่อการตัดสินใจ อันทำให้เกิดคำถามด้านจริยธรรมและกฎหมายเกี่ยวกับความชอบธรรมในการตัดสินใจของปัญญาประดิษฐ์ อนึ่ง ความก้าวหน้าอย่างรวดเร็วของเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ที่มีพัฒนาการเร็วกว่าการพัฒนากฎการกำกับดูแลอย่างมาก ทำให้เกิดช่องว่างในการกำกับดูแลและการควบคุม หน่วยงานกำกับดูแลจึงเผชิญกับงานที่ท้าทายในการติดตามการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีโดยไม่ขัดขวางนวัตกรรมแห่งอนาคต โดยจะต้องสร้างความสมดุลระหว่างการปกป้องสิทธิของผู้บริโภคและความเป็นส่วนตัว การรับรองความเป็นธรรมและความโปร่งใสในการตัดสินใจของปัญญาประดิษฐ์ และการส่งเสริมนวัตกรรมทางเทคโนโลยีที่สามารถขับเคลื่อนการเติบโตทางเศรษฐกิจและความก้าวหน้าของสังคม การดำเนินการดังกล่าวมิใช่เรื่องง่ายเนื่องจากความซับซ้อนและลักษณะของเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา การไหลเวียนของข้อมูลจากทั่วโลก ตลอดจนอำนาจกำกับดูแลที่เกี่ยวข้องหรือคาบเกี่ยวกันหลายหน่วยงานและหลายประเทศ จึงเป็นประเด็นท้าทายอย่างยิ่งในยุคอนาคต

คำสำคัญ

กฎหมาย, สิทธิส่วนบุคคล, ปัญญาประดิษฐ์, การประเมินเครดิตทางสังคม

บทนำ

คะแนนเครดิต (Credit Score) หมายถึง คะแนนที่ใช้ในการประเมินความเสี่ยงของผู้ขอสินเชื่อ โดยคะแนนเครดิตนี้จะถูกคำนวณขึ้นโดยอาศัยประวัติการใช้จ่ายของผู้ขอสินเชื่อ ประวัติการชำระหนี้ ประวัติการใช้จ่ายผ่านบัตรเครดิต ประวัติการขอสินเชื่อ รวมถึงประวัติการชำระหนี้ต่าง ๆ โดยคะแนนเครดิตนี้จะช่วยให้ผู้ให้สินเชื่อสามารถประเมินความเสี่ยงของผู้ขอสินเชื่อได้อย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ คะแนนเครดิตยังสามารถนำมาใช้ในการประเมินความเสี่ยงของผู้ขอเช่าบ้าน หรือผู้ที่ต้องการเปิดบัญชีบัตรเครดิต และใช้ในการประเมินความเสี่ยงของผู้ขอเป็นสมาชิกในสมาคมหรือองค์กรต่าง ๆ การจัดทำคะแนนเครดิตแบบดั้งเดิมนั้น จัดทำผ่านการสร้างแบบจำลองเครดิตที่หลากหลาย รูปแบบ อาทิ โมเดล Decision Trees และโมเดล Credit Scorecards เป็นต้น ต่อมา เมื่อผู้คนทำกิจกรรมบนโลกออนไลน์มากขึ้น มีการนำร่องรอยดิจิทัล (Digital Footprint) ที่เป็นข้อมูลพฤติกรรมบนโลกออนไลน์ที่สะท้อนกิจกรรมและพฤติกรรมของบุคคล เช่น การโพสต์สื่อสังคมออนไลน์ การใช้งานเว็บไซต์ อินเทอร์เน็ต ตลอดจนการซื้อขายออนไลน์ เป็นต้น ข้อมูลที่เป็นร่องรอยดิจิทัลเหล่านี้สามารถนำมาใช้ในการวิเคราะห์เพื่อทำนายพฤติกรรมของบุคคลได้เช่นกัน

ปัจจุบันมีการนำระบบปัญญาประดิษฐ์ ได้แก่ ข้อมูลประวัติการเงิน (ข้อมูลแบบเดิม) และร่องรอยดิจิทัล (ข้อมูลแบบใหม่) มาใช้เป็นเครื่องมือวิเคราะห์เพื่อประเมินความเสี่ยงทางการเงินของบุคคลที่เป็นผู้ขอสินเชื่อโดยสามารถทำนายความน่าจะเป็นหรือพฤติกรรมของผู้ขอสินเชื่อได้อย่างแม่นยำ นำข้อมูลเหล่านั้นมาใช้พิจารณาสินเชื่อให้กับบุคคลที่ไม่เคยมีการบันทึกประวัติการทำธุรกรรมทางการเงินมาก่อน อาทิ เกษตรกรในพื้นที่ห่างไกล หรือบุคคลอื่นใดที่ไม่เคยทำธุรกรรมกับทางธนาคารหรือสถาบันการเงิน และยังสามารถนำวิธีการดังกล่าวไปประยุกต์ใช้กับการจัดลำดับเครดิตในหลายภาคส่วน โดยเฉพาะกรณี สาธารณรัฐประชาชนจีนที่มีการจัดทำ “ระบบคะแนนเครดิตทางสังคม” ที่ประเมินพฤติกรรมของแต่ละบุคคลและนำมาจัดอันดับเครดิต โดยจะนำคะแนนเหล่านั้นมาพิจารณาให้คุณหรือให้โทษ เพื่อควบคุมพฤติกรรมของแต่ละบุคคล

ปัญญาประดิษฐ์คือการพัฒนากระบวนการคอมพิวเตอร์ที่สามารถทำงานในกรณีที่ต้องใช้สติปัญญาของมนุษย์ ซึ่งรวมถึงความสามารถในการเรียนรู้ การแก้ปัญหา การตัดสินใจ การจดจำ และการทำงานที่เกี่ยวข้องกับการคิดวิเคราะห์ โดยใช้ข้อมูลและระบบอัลกอริทึมที่ถูกโปรแกรมมาให้เหมือนกับมนุษย์หรือมีความฉลาดที่ใกล้เคียงกับมนุษย์ ทว่า การทำงานเบื้องหลังของปัญญาประดิษฐ์มีความซับซ้อนและยากต่อการอธิบาย อันอาจทำให้เกิดปรากฏการณ์ที่เรียกว่า “Black box” หรือ “กล่องดำ” ซึ่งหมายความว่าผู้ใช้งานไม่สามารถเข้าใจหรืออธิบายขั้นตอนการทำงานภายในของโมเดลได้ นั่นหมายความว่าผู้ใช้งานไม่สามารถทราบได้ว่าโมเดลทำงานอย่างไรเพื่อให้ได้ผลลัพธ์หรือตัดสินใจ ซึ่งส่งผลให้การตัดสินใจหรือผลลัพธ์ที่ได้จากโมเดลนั้นไม่มีความโปร่งใสและเข้าใจได้ยาก กรณีจึงเกิดข้อกังวลตามมาอย่างมากมาย โดยเฉพาะอย่างยิ่งการนำมาใช้งานกับการจัดทำคะแนนเครดิต ดังจะกล่าวถึงต่อไปในบทความนี้

วัตถุประสงค์

1) เพื่อศึกษาเบื้องหลังการทำงานของระบบปัญญาประดิษฐ์ที่เป็นข้อกังวลและเป็นประเด็นท้าทายทางด้านการกำกับดูแล

2) เพื่อศึกษาการนำระบบปัญญาประดิษฐ์มาใช้ในการให้คะแนนเครดิตและคะแนนเครดิตทางสังคม

3) เพื่อศึกษาข้อจำกัดในการกำกับดูแลในการจัดทำกฎหมาย หรือกฎระเบียบสำหรับการใช้งานปัญญาประดิษฐ์กับระบบคะแนนเครดิต

ระบบคะแนนเครดิตสู่ระบบคะแนนเครดิตทางสังคม

คะแนนเครดิต (Credit Score) หมายถึง คะแนนที่ใช้ในการประเมินความเสี่ยงของผู้ขอสินเชื่อ โดยคะแนนเครดิตนั้นจะถูกคำนวณขึ้นโดยอาศัยประวัติการใช้เงินของผู้ขอสินเชื่อ ประวัติการชำระหนี้ ประวัติการใช้บัตรเครดิต ประวัติการขอสินเชื่อ และประวัติการชำระหนี้ต่าง ๆ โดยคะแนนเครดิตนี้จะช่วยให้ผู้ให้สินเชื่อสามารถประเมินความเสี่ยงของผู้ขอสินเชื่อได้อย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพ (Consumer Financial Protection Bureau, 2023) นอกจากนี้ คะแนนเครดิตยังสามารถนำมาใช้ในการประเมินความเสี่ยงของผู้ขอเช่าบ้าน หรือผู้ที่ต้องการเปิดบัญชีบัตรเครดิต และใช้ในการประเมินความเสี่ยงของผู้ขอเป็นสมาชิกในสมาคมหรือองค์กรต่าง ๆ การจัดทำคะแนนเครดิตแบบดั้งเดิมนั้น (Ndoni, 2022) จัดทำผ่านการสร้างแบบจำลองเครดิตที่หลากหลายรูปแบบ อาทิ โมเดล Decision Trees (ซึ่งเป็นโมเดลในการคำนวณคะแนนเครดิตที่เป็นวิธีทางสถิติโดยพิจารณาคุณลักษณะต่าง ๆ เช่น ประวัติการชำระหนี้ ประวัติการใช้บัตรเครดิต รายได้ อายุ และประวัติการทำงาน เพื่อสร้างโมเดลทางสถิติที่สามารถทำนายความน่าจะเป็นที่ผู้ขอสินเชื่อจะไม่สามารถชำระหนี้ได้ตามเวลาที่กำหนด) และโมเดล Credit Scorecard (ซึ่งเป็นโมเดลที่ใช้ข้อมูลทางการเงินและข้อมูลส่วนบุคคลเพื่อสร้างโมเดลทางสถิติ ที่สามารถทำนายคะแนนเครดิตของบุคคลได้อย่างถูกต้อง) เป็นต้น ต่อมา เมื่อผู้คนใช้ชีวิตบนโลกออนไลน์มากขึ้น มีการนำร่องรอยดิจิทัล (Digital Footprint) ที่เป็นข้อมูลการใช้ชีวิตบนโลกออนไลน์ที่สะท้อนกิจกรรมและพฤติกรรมของบุคคล เช่น การท่องเว็บไซต์ การโพสต์ในสื่อสังคมออนไลน์ การท่องเว็บไซต์ อินเทอร์เน็ต ตลอดจนการช้อปปิ้งออนไลน์ เป็นต้น ข้อมูลที่เป็นร่องรอยดิจิทัลเหล่านี้สามารถนำมาใช้ในการวิเคราะห์เพื่อทำนายพฤติกรรมของบุคคลได้เช่นกัน (Blue, Condell, & Lunney, 2018)

ปัจจุบันมีการนำระบบอัลกอริทึม (Algorithm) ซึ่งเป็นขั้นตอนหรือวิธีการที่ถูกออกแบบมาเพื่อให้คอมพิวเตอร์ดำเนินงานบางอย่างหรือแก้ไขปัญหา ซึ่งระบบอัลกอริทึมสามารถนำมาใช้ในการทำงานที่หลากหลาย เช่น การค้นหาข้อมูล การจัดเรียงข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล การคำนวณโมเดลทางคณิตศาสตร์ เป็นต้น มาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประวัติการเงิน (ข้อมูลแบบเดิม) และร่องรอยดิจิทัล (ข้อมูลแบบใหม่) มาใช้ร่วมกันเพื่อประเมินความเสี่ยงทางการเงินของบุคคลที่เป็นผู้ขอสินเชื่อโดยสามารถทำนายความน่าจะเป็นหรือพฤติกรรมของผู้ขอสินเชื่อได้อย่างแม่นยำ กับทั้งยังสามารถนำข้อมูลเหล่านั้นมาใช้พิจารณาสินเชื่อให้กับบุคคลที่ไม่เคยมีประวัติทางการเงินมาก่อนได้ (FinTech News, 2018)

เทคโนโลยีเบื้องหลังการประมวลผลข้อมูลแบบเดิมกับข้อมูลแบบใหม่ที่เรียกว่า ร่องรอยดิจิทัลเข้าด้วยกันก็คือเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ ด้วยเทคนิคและวิธีการทำงานของปัญญาประดิษฐ์ทำให้มีพลังในการคำนวณและประสิทธิภาพในการทำงานที่เพิ่มขึ้น ประกอบกับวิธีการประเมินคะแนนเครดิตในรูปแบบเดิมมีประสิทธิภาพน้อยกว่าวิธีการแบบใหม่ที่ใช้ปัญญาประดิษฐ์สำหรับการวิเคราะห์และคาดการณ์ความเสี่ยงในการให้สินเชื่ออย่างมาก ทำให้โมเดลปัญญาประดิษฐ์ในการพิจารณาสินเชื่อถูกนำมาใช้มาใช้อย่างแพร่หลายมากขึ้น นอกจากนี้ ปัญญาประดิษฐ์ยังมีความสามารถในการเรียนรู้ด้วยตนเองและพัฒนาการเรียนรู้เมื่อมีข้อมูลมากขึ้น โดยสามารถระบุรูปแบบและความสัมพันธ์ของข้อมูลที่ซับซ้อนได้

ทำให้สถาบันการเงินเข้าใจแนวโน้ม พฤติกรรม และความเสี่ยงได้ดีขึ้น ทำให้สถาบันการเงินสามารถเปลี่ยนแปลงกระบวนการบริหารความเสี่ยงด้านเครดิตได้อย่างต่อเนื่อง วิธีการประมวลผลโดยใช้ปัญญาประดิษฐ์มีประโยชน์อย่างยิ่งในยุคของข้อมูลขนาดใหญ่ที่ธนาคารและสถาบันการเงินสามารถเข้าถึงข้อมูลจำนวนมากมหาศาลได้ เนื่องจากปัญญาประดิษฐ์สามารถประมวลผลและวิเคราะห์ชุดข้อมูลขนาดใหญ่ได้รวดเร็วและแม่นยำมากกว่ามนุษย์ ซึ่งช่วยให้ธนาคารและสถาบันการเงินสามารถตัดสินใจได้รวดเร็วมากยิ่งขึ้นและสามารถสร้างผลิตภัณฑ์ทางการเงินให้ตรงกับความต้องการของลูกค้ามากขึ้นเช่นกัน (Sadok, Sakka, & El Maknoui, 2022)

ปัจจุบัน มีการนำระบบคะแนนเครดิตมาใช้ในการจัดอันดับอย่างแพร่หลายมากขึ้น และเกิดขึ้นในหลายภาคส่วน เช่น การประเมินความพึงพอใจทางออนไลน์เพื่อจัดทำอันดับ (Rating) ซึ่งเป็นการให้คะแนน หรือการจัดอันดับผู้ให้บริการหรือผู้ขายสินค้าต่าง ๆ โดยลูกค้าในชุมชนออนไลน์ ซึ่งการจัดอันดับเหล่านั้นอาจมีผลต่อการตัดสินใจของบุคคลทั่วไปในการเลือกใช้บริการหรือเลือกซื้อสินค้าในภายหลังได้ หรือกรณีสาธารณรัฐประชาชนจีนที่มีการนำระบบคะแนนเครดิตมาใช้ในการสังคมซึ่งเรียกว่า “คะแนนเครดิตทางสังคม” หรือ “Social Credit” เป็นระบบการติดตามและประเมินพฤติกรรม การกระทำ และปฏิสัมพันธ์ของบุคคลภายในสังคม โดยจะให้คะแนนกับแต่ละบุคคลตามกิจกรรมทางสังคมและเศรษฐกิจของพวกเขาเป็นตัวเลข คะแนนดังกล่าวจะถูกนำไปใช้เพื่อกำหนดสิทธิและโอกาสต่าง ๆ ในชีวิตของคนนั้น เช่น โอกาสในการสมัครงาน โอกาสในการขอสินเชื่อ หรือสิทธิในการเดินทาง เป็นต้น

ความเบื้องต้นว่าด้วยระบบคะแนนเครดิตทางสังคม

ระบบคะแนนเครดิตทางสังคมมีต้นกำเนิดจากสาธารณรัฐประชาชนจีน โดยรัฐบาลเริ่มพัฒนาระบบนี้ขึ้นในปี ค.ศ. 2014 โดยมีเป้าหมายเพื่อส่งเสริมความซื่อสัตย์สุจริตและพฤติกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ระบบนี้ใช้เทคโนโลยีข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data) ในการรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมที่อาจส่งผลต่อคะแนนเครดิต ได้แก่ การจ่ายภาษี การชำระหนี้ตรงเวลา การบริจาคเงินให้องค์กรการกุศล การเป็นอาสาสมัครทำงานช่วยเหลือสังคม การปฏิบัติตามกฎหมาย ฯลฯ ในทางกลับกัน พฤติกรรมที่อาจส่งผลเสียต่อคะแนนเครดิต ได้แก่ การผิดนัดชำระหนี้ การก่อคดีอาญา การเผยแพร่ข้อมูลเท็จหรือสร้างความแตกแยก เป็นต้น จากนั้นจึงใช้อัลกอริทึมในการประมวลผลข้อมูลและคำนวณคะแนนเครดิตให้กับแต่ละบุคคล (Kobie, 2019)

ระบบคะแนนเครดิตทางสังคมจำแนกเป็น 2 ประเภท กล่าวคือ ระบบคะแนนเครดิตทางสังคมสำหรับบุคคลธรรมดา และระบบคะแนนเครดิตทางสังคมสำหรับองค์กร (Lee, 2022) โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1) ระบบคะแนนเครดิตทางสังคมสำหรับบุคคลธรรมดา คือการรวบรวมข้อมูลพฤติกรรมส่วนบุคคล อาทิ สถานะทางการเงินส่วนบุคคล ประสิทธิภาพการทำงาน ปฏิสัมพันธ์ทางสังคม และกิจกรรมออนไลน์ เป็นต้น โดยรัฐบาลจีนต้องการใช้ระบบเครดิตทางสังคมสำหรับบุคคลเป็นเครื่องมือที่ใช้วัดและประเมินพฤติกรรม การกระทำ และชื่อเสียงของบุคคลในด้านต่าง ๆ โดยมีเป้าหมายคือการส่งเสริมความน่าเชื่อถือและส่งเสริมพฤติกรรมเชิงบวกภายในสังคม (Alguliyev, 2021)

2) ระบบคะแนนเครดิตทางสังคมสำหรับองค์กร คือการรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับบริษัท อาทิ ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับผลการดำเนินงานทางการเงินของบริษัท ข้อมูลการชำระภาษี ข้อมูลการชำระคืนเงินกู้ธนาคาร และภาระผูกพันทางการเงินอื่น ๆ เป็นต้น โดยรัฐบาลจีนมีเป้าหมายที่จะส่งเสริมการชำระ

ภาษีและหนี้ให้ตรงเวลาและถูกต้อง ซึ่งจะเป็นการส่งเสริมสภาพแวดล้อมทางธุรกิจที่ดี นอกจากนี้ ระบบคะแนนเครดิตสำหรับองค์กรยังรวบรวมข้อมูลที่ไม่ใช่ทางการเงิน เช่น ข้อมูลการปฏิบัติตามกฎระเบียบ หรือสถิติข้อพิพาทในการจ้างงาน เป็นต้น ซึ่งหมายความว่าธุรกิจจำเป็นต้องรักษาความสัมพันธ์ที่ดีกับพนักงานของตน เพื่อให้มั่นใจว่าได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรมและแก้ไขข้อขัดแย้งที่อาจเกิดขึ้นได้ทันที เป็นต้น (Kostka, 2019)

ระบบคะแนนเครดิตทางสังคมกำลังถูกพัฒนาและทดลองใช้ในหลายเมืองทั่วสาธารณรัฐประชาชนจีน เช่น ปักกิ่ง เซี่ยงไฮ้ เทียนจิน ฯลฯ โดยรัฐบาลจีนได้ตั้งเป้าที่จะนำระบบนี้มาใช้ทั่วประเทศภายในปี ค.ศ. 2020 แต่จนถึง ค.ศ. 2023 ระบบนี้ยังไม่ครอบคลุมประชากรทั้งหมดของประเทศ และยังไม่มีการสรุปว่าระบบนี้ประสบความสำเร็จหรือไม่ และหากประสบความสำเร็จ ผลกระทบต่อสังคมจะเป็นไปในทิศทางใด ทว่า บางประเทศกำลังศึกษาและทดลองใช้ระบบนี้เช่นกัน เช่น ประเทศอิตาลี ได้มีการทดลองที่เมืองโบโลญญาและกรุงโรม เป็นต้น (Yang, 2022)

ระบบคะแนนเครดิตทางสังคม (Social Credit System) ของสาธารณรัฐประชาชนจีนมีผลกระทบต่อหลายด้านของสังคมและธุรกิจ ซึ่งอาจจำแนกเป็นผลกระทบต่อบุคคล ต่อองค์กร และต่อระบบสังคมโดยรวม โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ผลกระทบต่อบุคคล

ระบบคะแนนเครดิตทางสังคมมีวัตถุประสงค์เพื่อสร้าง “วัฒนธรรมของความซื่อสัตย์” และส่งเสริมการแก้ไขปัญหาทางเศรษฐกิจและการปกครองโดยกำหนดกติกาการให้คะแนนและสะสมคะแนนเป็นรางวัลสำหรับพฤติกรรมที่ดี ซึ่งอาจกระตุ้นบุคคลและธุรกิจให้ดำเนินการที่ดีต่อไปอย่างมีความซื่อสัตย์และเป็นประโยชน์ต่อสังคม ขณะเดียวกัน ระบบนี้ส่งเสริมการให้สินเชื่อทางการเงินแก่บุคคลหรือธุรกิจขนาดเล็กที่มีความซื่อสัตย์แต่มีรายได้น้อย ซึ่งอาจช่วยให้สามารถเข้าถึงแหล่งเงินกู้ที่ไม่สามารถเข้าถึงได้ในกรณีปกติ ระบบดังกล่าวจึงถูกใช้เป็นกลไกในการแก้ไขปัญหาทางเศรษฐกิจได้ในระดับหนึ่ง ดังนั้น การจัดทำระบบคะแนนเครดิตทางสังคมจึงตั้งอยู่บนสมมติฐานในการสร้างวัฒนธรรมของความซื่อสัตย์ ส่งเสริมการแก้ไขปัญหาทางเศรษฐกิจและการปกครองในสาธารณรัฐประชาชนจีน

ระบบคะแนนเครดิตทางสังคมได้รับแนวความคิดมาจากระบบคะแนน Sesame Credit ซึ่งถูกพัฒนาโดยบริษัท Ant Financial Services Group ซึ่งเป็นบริษัทในเครือของ Alibaba Group Holding Limited โดยระบบคะแนน Sesame Credit นั้น (Ming, 2017) เริ่มใช้งานในปี ค.ศ. 2015 และได้รับความนิยมในสาธารณรัฐประชาชนจีน โดยระบบนี้ใช้เทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ ในการประเมินคะแนนเครดิตของผู้ใช้งาน โดยคะแนนเครดิตนั้นจะถูกประเมินจากข้อมูลต่าง ๆ เช่น ประวัติการใช้งานแอปพลิเคชัน ประวัติการชำระเงิน ประวัติการซื้อขายสินค้าออนไลน์ การเล่นเกม และการใช้บริการอื่น ๆ ของ Alibaba เป็นต้น การประเมินดังกล่าวเพื่อให้คะแนนสำหรับการวัดความน่าเชื่อถือของผู้ใช้งาน ผลจากการทดลองใช้ระบบคะแนน Sesame Credit สามารถช่วยให้ประชาชนควบคุมผลกระทบจากการกระทำของตนเองมากกว่าเดิม เนื่องจากผู้ใช้สามารถเข้าถึงข้อมูลเกี่ยวกับคะแนนของตนเองและสามารถปรับปรุงพฤติกรรมของตนเองเพื่อเพิ่มคะแนนได้ นอกจากนี้ คะแนน Sesame Credit ยังให้สิทธิประโยชน์ต่าง ๆ แก่ผู้ใช้งาน เช่น การได้รับเครดิตเงินกู้จากธนาคารได้ง่ายขึ้น การไม่ต้องจ่ายเงินมัดจำเมื่อเช่าห้องพักหรือเช่ารถ หรือการได้รับสิทธิพิเศษต่าง ๆ จากบริการต่าง ๆ ของ Alibaba ซึ่งสามารถช่วยให้ผู้ใช้งานได้รับความสะดวกสบายและมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ระบบคะแนนเครดิตทางสังคมที่พัฒนาต่อยอดมาจากระบบ

คะแนน Sesame Credit นั้น มีลักษณะคล้ายกัน โดยใช้เทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ในการประเมินคะแนนเครดิตของผู้ใช้งาน และมีการใช้ข้อมูลต่าง ๆ ในลักษณะเดียวกันกับการประเมินคะแนน Sesame Credit

จากความข้างต้น ระบบคะแนนเครดิตทางสังคมมีผลต่อบุคคลโดยตรง ก็คือการกระตุ้นให้ประชาชนควบคุมการกระทำของตนเองมากกว่าเดิม ไม่ว่าจะเป็นการเคารพกฎหมาย การเคารพสิทธิและหน้าที่ตามสัญญา หรือแม้กระทั่งการปฏิบัติตามคำพิพากษาของศาล หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งได้ว่า พฤติกรรมการใช้ชีวิตของแต่ละบุคคลจะมีแนวโน้มไปในทางที่อยู่ในกรอบของกฎหมายและศีลธรรมอันดีมากขึ้นจากการนำระบบคะแนนเครดิตทางสังคมมาใช้

ผลกระทบต่อองค์กรที่ดำเนินธุรกิจในสาธารณรัฐประชาชนจีน

ระบบคะแนนเครดิตทางสังคมอาจมีผลต่อการดำเนินธุรกิจและการกำกับดูแล โดยเฉพาะอย่างยิ่งในกรณีที่ต้องกรังไม่ได้รับคะแนนเครดิตที่ดี อาจส่งผลให้องค์กรไม่สามารถขอสินเชื่อหรือบริการทางการเงินอื่น ๆ จากได้ นอกจากนี้ ระบบคะแนนเครดิตทางสังคมยังมีผลต่อการกำกับดูแล เนื่องจากองค์กรหรือบุคคลในองค์กรที่ได้รับคะแนนเครดิตที่ไม่ดี อาจไม่ได้รับความสะดวกในการติดต่อกับหน่วยงานของรัฐ หรือบุคคลในองค์กรอาจถูกปฏิเสธการขอวีซ่า ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อกรดำเนินธุรกิจขององค์กรนั้นๆ ได้ ในทางกลับกัน ระบบคะแนนเครดิตทางสังคมอาจสร้างประโยชน์ต่อธุรกิจได้หลายกรณีเช่นกัน อาทิ องค์กรที่ได้รับคะแนนเครดิตที่ดีอาจได้รับสิทธิประโยชน์ที่ไม่ต้องชำระเงินมัดจำในการเช่าอาคารหรือเช่ารถ หรือได้รับได้รับการตรวจสอบจากหน่วยงานของรัฐเร็วขึ้น เป็นต้น (Chipman, 2023)

จากความข้างต้น ระบบคะแนนเครดิตกระตุ้นให้องค์กรปฏิบัติตามกฎหมาย กระตุ้นให้มีการปฏิบัติตามคำสั่งหรือคำพิพากษาของศาล อันทำให้เกิดผลต่อการดำเนินธุรกิจขององค์กรในด้านต่าง ๆ รวมถึงการเพิ่มมูลค่าของแบรนด์ ตลอดจนการสร้างความเชื่อมั่นและความไว้วางใจของลูกค้าด้วย

ผลกระทบต่อระบบสังคมโดยรวมทั้งหมด

ระบบคะแนนเครดิตทางสังคมได้รับการวิพากษ์วิจารณ์จากสาธารณะเกี่ยวกับวิธีการจัดอันดับจากความประพฤติทางจริยธรรมว่า ความประพฤติหรือจริยธรรมที่ถูกต้องและไม่ถูกต้องควรเป็นอย่างไร พฤติกรรมที่นำมาประเมินครอบคลุมระบบคะแนนเครดิตทางสังคมมากแค่ไหน เพียงใด การกำหนดเกณฑ์ความประพฤติว่าควรจะเป็นไปเพื่อการเคารพกฎหมาย หรือรวมถึงการปฏิบัติตามสัญญาด้วย โดยส่วนใหญ่เป็นประเด็นที่มีการโต้แย้งเกี่ยวกับขอบเขตและความเหมาะสมของเรื่องหลักเกณฑ์ทางด้านจริยธรรมในระบบคะแนนเครดิตทางสังคม (Huld, 2022) ซึ่งรัฐบาลควรเข้ามากำกับพฤติกรรมทางสังคมหรือไม่ เพียงใด และจะขัดแย้งต่อสภาพสังคมที่มีความหลากหลาย ความแตกต่าง และโอกาสที่ไม่เท่าเทียมกัน หรือไม่

นอกจากนี้ยังมีผลกระทบกับความเป็นส่วนตัวของเจ้าของข้อมูลที่ถูกนำไปใช้ในการกำหนดคะแนนเครดิต ซึ่งเป็นการโต้แย้งว่า มีความเหมาะสมหรือไม่ที่ข้อมูลส่วนบุคคลถูกนำมาใช้ในระบบคะแนนเครดิต เนื่องจากการใช้ระบบคะแนนเครดิตทางสังคมนั้น อาจส่งผลกระทบต่อความเป็นส่วนตัวของบุคคลในสังคม หรืออาจส่งผลให้บุคคลนั้นได้รับผลกระทบทางสังคมที่ไม่คาดคิด เช่น การถูกบันทึกในรายชื่อบัญชีดำ หรือการไม่ได้รับสิทธิในการกู้ยืมเงินจากสถาบันการเงิน เป็นต้น (Huld, 2022) ซึ่งโดยหลักการพื้นฐานที่ปรากฏในกฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลนั้น เจ้าของข้อมูลต้องได้รับการแจ้งล่วงหน้าถึงการจัดเก็บข้อมูลส่วนบุคคล และข้อมูลที่ได้รับนั้นจะถูกนำไปใช้เพียงเฉพาะภายใต้

วัตถุประสงค์ที่แท้จริงนั้น ดังนั้น หากจัดเก็บข้อมูลส่วนบุคคลภายใต้วัตถุประสงค์หนึ่งแล้ว นำข้อมูลส่วนบุคคลนั้นไปใช้อย่างอื่นโดยมิได้รับความยินยอมจากเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคล ย่อมไม่สามารถทำได้ภายใต้กฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล จึงมีประเด็นที่อาจคิดต่อไปได้ว่า ผู้ให้บริการสินเชื่อซึ่งปัจจุบันตัดสินใจอนุมัติสินเชื่อโดยพิจารณาจากเครดิตทางด้านการเงินเป็นหลัก จะสามารถพิจารณาข้อมูลอื่นที่ไม่เกี่ยวกับประวัติทางการเงิน เช่น ข้อมูลการปฏิบัติตามกฎหมายจราจร หรือข้อมูลเกี่ยวกับผลการศึกษาในระดับชั้นปริญญาตรี เป็นต้น ได้หรือไม่

ผลกระทบต่อระบบสังคมเหล่านี้เป็นเพียงตัวอย่างเล็กน้อยของผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นจากระบบคะแนนเครดิตทางสังคม ซึ่งยังมีผลกระทบอื่น ๆ ที่อาจเกิดขึ้นตามไปด้วย เช่น ผลกระทบต่อการควบคุมข้อมูลส่วนบุคคล ผลกระทบต่อความเชื่อถือของระบบกฎหมาย เป็นต้น

อย่างไรก็ตาม การใช้เทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์กับการจัดทำคะแนนเครดิตก็คือ “Black box” หรือ “กล่องดำ” กล่าวคือการไม่สามารถรู้ได้ว่าเบื้องหลังระบบอัลกอริทึมทำงานอย่างไร ซึ่งกฎเกณฑ์เบื้องหลังระบบอัลกอริทึมเป็นสิ่งสำคัญในการตัดสินใจในการอนุมัติสินเชื่อ หากแต่ผู้ทำการประเมินและผู้ถูกประเมินมีความเข้าใจในระบบอัลกอริทึมน้อยมาก กับทั้งไม่สามารถนำมาอธิบายถึงการได้มาของผลลัพธ์ที่เข้าใจได้อย่างโปร่งใสและอย่างชัดเจนด้วย (Blouin, 2023) ระบบคะแนนเครดิตทางสังคมยังถูกวิพากษ์วิจารณ์จากหลายฝ่าย เนื่องจากมีความเสี่ยงที่จะละเมิดสิทธิมนุษยชน โดยเฉพาะอย่างยิ่งหากคะแนนเครดิตถูกนำไปใช้เพื่อจำกัดสิทธิและโอกาสของคนอย่างไม่เป็นธรรม เช่น คนที่คะแนนเครดิตต่ำอาจถูกจำกัดโอกาสในการสมัครงาน โอกาสในการขอสินเชื่อ หรือโอกาสในการเดินทาง เป็นต้น กับทั้งยังมีข้อกังวลที่อาจขัดหรือแย้งต่อกฎหมายหลายด้านด้วยกัน เช่น กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล กฎหมายว่าด้วยการห้ามการเลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม เป็นต้น

ความเบื้องต้นว่าด้วยปัญญาประดิษฐ์

ปัญญาประดิษฐ์คือการพัฒนาระบบคอมพิวเตอร์ที่สามารถทำงานในกรณีที่ต้องใช้สติปัญญาของมนุษย์ ซึ่งรวมถึงความสามารถในการเรียนรู้ การแก้ปัญหา การตัดสินใจ การจดจำ และการทำงานที่เกี่ยวข้องกับการคิดวิเคราะห์ โดยใช้ข้อมูลและระบบอัลกอริทึมที่ถูกโปรแกรมมาให้เหมือนกับมนุษย์หรือมีความฉลาดที่ใกล้เคียงกับมนุษย์ (Joiner, 2018)

ปัญญาประดิษฐ์ที่ถูกโปรแกรมให้เหมือนกับมนุษย์หรือมีความฉลาดที่ใกล้เคียงกับมนุษย์ประกอบด้วยระบบสำคัญ (Tech Accelerator, n.d.) ดังต่อไปนี้

ในด้านการเรียนรู้ ระบบปัญญาประดิษฐ์สามารถเรียนรู้จากข้อมูลและประสบการณ์ที่ผ่านมา เช่น การจดจำรูปภาพ การเรียนรู้จากข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้น และสามารถปรับค่าพารามิเตอร์ของระบบปัญญาประดิษฐ์ให้เหมาะสมกับสถานการณ์และเวลา (IBM, n.d.)

ในด้านการแก้ปัญหา การให้ระบบปัญญาประดิษฐ์ใช้ข้อมูลที่มีอยู่เพื่อหาทางแก้ปัญหาที่ซับซ้อน โดยมีวิธีการหรือกระบวนการทางคณิตศาสตร์ หรือการเรียนรู้จากประสบการณ์เพื่อทำให้ระบบสามารถตอบสนองต่อสถานการณ์ที่ซับซ้อนได้ .เช่น สำหรับการจดจำรูปภาพ ระบบปัญญาประดิษฐ์สามารถใช้วิธีการทางคณิตศาสตร์ปรับค่าพารามิเตอร์ของโมเดลทางคณิตศาสตร์เพื่อให้ระบบสามารถจดจำรูปภาพได้ดีขึ้น หรือใช้การเรียนรู้จากประสบการณ์โดยการให้ระบบปัญญาประดิษฐ์เรียนรู้จากชุดข้อมูลรูปภาพเพื่อปรับพารามิเตอร์ของโมเดลให้สามารถจดจำและจำแนกประเภทของรูปภาพได้อย่างแม่นยำ (Darktrace, n.d.)

ในด้านการตัดสินใจ การตัดสินใจโดยระบบปัญญาประดิษฐ์ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลตามเงื่อนไขที่กำหนดไว้ล่วงหน้าเพื่อทำการตัดสินใจ กล่าวคือระบบจะวิเคราะห์และประมวลผลข้อมูลที่มีอยู่เพื่อใช้ในการตัดสินใจตามเงื่อนไขที่กำหนดไว้ ซึ่งสามารถทำได้ด้วยการใช้โมเดลทางคณิตศาสตร์หรือการเรียนรู้จากประสบการณ์ที่ผ่านมา ตัวอย่างเช่น ในการอนุมัติสินเชื่อทางการเงิน ระบบปัญญาประดิษฐ์สามารถใช้ข้อมูลประวัติการใช้จ่ายเงิน รายได้ ประวัติเครดิต และเงื่อนไขอื่น ๆ เพื่อวิเคราะห์และตัดสินใจว่าจะอนุมัติสินเชื่อหรือไม่ โดยการวิเคราะห์จะอยู่บนพื้นฐานโมเดลทางคณิตศาสตร์หรือการเรียนรู้จากประสบการณ์เพื่อทำการตัดสินใจให้ถูกต้องและมีประสิทธิภาพ

ในด้านการจดจำ ระบบปัญญาประดิษฐ์สามารถจดจำข้อมูลและประสบการณ์ที่ได้รับมาเพื่อนำมาใช้ในการตัดสินใจในอนาคต ระบบจะใช้ข้อมูลที่มีอยู่หรือที่ได้จากการเรียนรู้จากประสบการณ์เพื่อสร้างโมเดลทางคณิตศาสตร์สำหรับการจดจำข้อมูลเหล่านั้นเพื่อนำมาใช้ในการตัดสินใจในอนาคต ตัวอย่างเช่น ในการแนะนำสินค้าหรือบริการ ระบบปัญญาประดิษฐ์สามารถจดจำประวัติการซื้อของลูกค้า หรือประวัติการค้นหาสินค้าหรือบริการของลูกค้า เพื่อนำมาวิเคราะห์หรือเรียนรู้จากประสบการณ์สำหรับสร้างโมเดลทางคณิตศาสตร์เพื่อแนะนำสินค้าหรือบริการที่เหมาะสมกับลูกค้าในอนาคตได้

ในด้านการจดจำเสียง ระบบปัญญาประดิษฐ์สามารถจดจำและวิเคราะห์เสียงที่ได้รับมาเพื่อนำมาใช้ในการเข้าใจและตอบสนองต่อคำพูด โดยระบบจะใช้เทคโนโลยีการประมวลผลเสียงเพื่อจำแนกและวิเคราะห์เสียงพูดของคนหลายคนที่อยู่ในห้องเดียวกันที่ได้รับมาเพื่อจำแนกเสียง หรือการวิเคราะห์เสียงพูดเพื่อรู้ว่าเป็นเสียงของผู้ใช้บริการหรือไม่ ตัวอย่างเช่น ในการให้บริการลูกค้าทางโทรศัพท์ ระบบปัญญาประดิษฐ์สามารถจดจำและวิเคราะห์เสียงของลูกค้าที่โทรเข้ามาได้ เพื่อให้บริการที่เหมาะสมและตอบสนองต่อความต้องการของลูกค้าได้ดียิ่งขึ้น

ในด้านการให้เหตุผล การให้เหตุผลเป็นกระบวนการในการสรุปผลเชิงตรรกะจากข้อมูลที่ได้รับมา กล่าวคือความสามารถของปัญญาประดิษฐ์ในการอนุมานข้อมูลและการสร้างความรู้ ซึ่งการให้เหตุผลเป็นองค์ประกอบสำคัญของการแสดงผลของระบบปัญญาประดิษฐ์ที่ช่วยให้คอมพิวเตอร์สามารถสรุปผลเชิงตรรกะจากข้อมูลและความรู้ และทำการตัดสินใจสรุปตามข้อมูลเหล่านั้น การให้เหตุผลเป็นกระบวนการที่ซับซ้อนซึ่งเกี่ยวข้องกับเทคนิคปัญญาประดิษฐ์ต่าง ๆ มากมาย อาทิ ระบบผู้เชี่ยวชาญ การประมวลผลภาษาธรรมชาติ และการเรียนรู้ของเครื่อง เป็นต้น (Autoblocks, n.d.)

เห็นได้ว่า ระบบปัญญาประดิษฐ์มีความสามารถที่หลากหลายและสามารถทำงานในหลายด้านที่ในอดีตต้องใช้สติปัญญาของมนุษย์ในการทำงานดังกล่าวเท่านั้น หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งได้ว่าปัญญาประดิษฐ์มีศักยภาพที่จะเปลี่ยนแปลงวิถีการดำรงชีวิตของมนุษย์ในหลายด้าน

กระบวนการทำงานของปัญญาประดิษฐ์

ปัญญาประดิษฐ์มีความสามารถในการคาดการณ์และตัดสินใจโดยใช้ข้อมูลและการประมวลผลที่มนุษย์ไม่สามารถมองเห็นหรือเข้าใจได้ ทำให้เกิดความยากลำบากสำหรับมนุษย์ในการตีความผลลัพธ์ที่ได้ และทำให้เกิดความไม่แน่ใจในการตรวจสอบความถูกต้องของการตัดสินใจที่ปัญญาประดิษฐ์ได้ทำขึ้น นอกจากนี้ ปัญญาประดิษฐ์ยังอาจทำให้เกิดความสับสนในเรื่องความโปร่งใสและความรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นได้ ความซับซ้อนข้างต้นส่วนหนึ่งมาจากกระบวนการทำงานของปัญญาประดิษฐ์ดังจะอธิบาย ต่อไปนี้ (Khamis, 2019)

ขั้นตอนที่ 1 การระบุลักษณะปัญหา

ขั้นตอนแรกในการสร้างแบบจำลองของปัญญาประดิษฐ์ที่ประสบความสำเร็จคือการทำความเข้าใจปัญหาที่เกิดขึ้น ระบุลักษณะปัญหา และดึงเอาความรู้ที่จำเป็นทั้งหมดจากผู้เชี่ยวชาญที่อยู่ในภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง เพื่อช่วยในการรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องและทำความเข้าใจความสำคัญของปัญหา และแง่มุมที่ท้าทายต่าง ๆ ตลอดจนตัวแปรที่เกี่ยวข้องต้องได้รับการระบุอย่างชัดเจนโดยผู้เชี่ยวชาญด้วย

ขั้นตอนที่ 2 การเก็บข้อมูล (Data Collection)

การเก็บข้อมูลเป็นขั้นตอนสำคัญในกระบวนการเรียนรู้ของปัญญาประดิษฐ์ เนื่องจากปัญญาประดิษฐ์ต้องการข้อมูลจำนวนมากเพื่อให้สามารถเรียนรู้และสร้างโมเดลที่มีประสิทธิภาพ ข้อมูลที่ได้รับนั้นสามารถมาจากหลากหลายแหล่งที่มา เช่น ข้อมูลจากเซนเซอร์ ข้อมูลจากฐานข้อมูล หรือข้อมูลจากพฤติกรรมของมนุษย์ การเลือกและการเตรียมข้อมูลที่เหมาะสมเป็นสิ่งสำคัญเพื่อให้ปัญญาประดิษฐ์สามารถเรียนรู้จากข้อมูลนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ขั้นตอนที่ 3 การเตรียมข้อมูล (Data Preparation)

การเตรียมข้อมูลเป็นกระบวนการที่มุ่งเน้นการเตรียมและปรับข้อมูลให้พร้อมสำหรับการนำเข้าสู่โมเดลปัญญาประดิษฐ์ ขั้นตอนนี้เป็นส่วนสำคัญที่มีผลต่อคุณภาพของโมเดลที่ถูกฝึก การเตรียมข้อมูลรวมถึงการทำความสะอาดข้อมูล (Data Cleaning) เช่น การจัดการข้อมูลที่ขาดหายหรือการแก้ไขข้อมูลที่ผิดพลาด การเลือกฟีเจอร์ (Feature Selection) เพื่อเลือกเฉพาะคุณลักษณะที่สำคัญของข้อมูล และการทำการแปลงข้อมูล (Data Transformation) กล่าวคือการเปลี่ยนแปลงข้อมูลให้อยู่ในรูปแบบที่เหมาะสมสำหรับการนำเข้าสู่โมเดลปัญญาประดิษฐ์ การเตรียมข้อมูลที่ดียังจะช่วยให้โมเดลปัญญาประดิษฐ์มีประสิทธิภาพและความแม่นยำที่สูงขึ้น และช่วยลดปัญหาที่เกิดขึ้นในระหว่างกระบวนการฝึกโมเดลปัญญาประดิษฐ์

ขั้นตอนที่ 4 การสร้างโมเดล (Model Building)

การกำหนดโครงสร้างหรือโมเดลทางคณิตศาสตร์เป็นขั้นตอนสำคัญในกระบวนการเรียนรู้ของปัญญาประดิษฐ์ เนื่องจากโครงสร้างหรือโมเดลที่เหมาะสมจะช่วยให้ปัญญาประดิษฐ์สามารถเรียนรู้และคาดการณ์ได้อย่างแม่นยำ โครงสร้างหรือโมเดลที่เหมาะสมจะขึ้นอยู่กับประเภทของข้อมูลและการใช้งาน กล่าวคือความซับซ้อนของข้อมูลและการทำงานที่ต้องการ การกำหนดโครงสร้างหรือโมเดลที่ไม่เหมาะสมอาจทำให้ปัญญาประดิษฐ์ไม่สามารถเรียนรู้และคาดการณ์ได้อย่างแม่นยำ

ขั้นตอนที่ 5 การฝึกโมเดล (Model Training)

การฝึกโมเดลเป็นขั้นตอนสำคัญในกระบวนการเรียนรู้ของปัญญาประดิษฐ์ เนื่องจากการฝึกจะช่วยปรับพารามิเตอร์ของโมเดลปัญญาประดิษฐ์ให้มีประสิทธิภาพสูงสุด การฝึกจะใช้ข้อมูลที่มีอยู่เพื่อปรับพารามิเตอร์ของโมเดลปัญญาประดิษฐ์ให้เหมาะสมและสอดคล้องกับข้อมูลนั้น ๆ โดยการฝึกจะเริ่มต้นด้วยการกำหนดโครงสร้างหรือโมเดลที่เหมาะสม และใช้ข้อมูลที่มีอยู่เพื่อฝึกโมเดล โดยข้อมูลที่ใช้ฝึกจะถูกแบ่งเป็นชุดข้อมูลสำหรับฝึก (Training Set) และชุดข้อมูลสำหรับทดสอบ (Test Set) เพื่อให้

สามารถวัดประสิทธิภาพของโมเดลปัญญาประดิษฐ์ได้อย่างถูกต้องและแม่นยำ การฝึกจะทำซ้ำไปเรื่อย ๆ จนกว่าโมเดลปัญญาประดิษฐ์จะมีประสิทธิภาพสูงสุด

ขั้นตอนที่ 6 การทดสอบโมเดล (Model Testing)

การทดสอบเป็นขั้นตอนสำคัญในกระบวนการเรียนรู้ของปัญญาประดิษฐ์ เนื่องจากการทดสอบจะช่วยประเมินประสิทธิภาพของโมเดลที่ถูกฝึกด้วยข้อมูลที่ไม่เคยเห็นมาก่อน โดยการทดสอบจะใช้ชุดข้อมูลที่ไม่ได้ใช้ในการฝึก (Training Set) เพื่อวัดประสิทธิภาพของโมเดลปัญญาประดิษฐ์ว่าสามารถคาดการณ์ได้อย่างแม่นยำหรือไม่ การทดสอบจะทำซ้ำไปเรื่อย ๆ จนกว่าจะได้โมเดลที่มีประสิทธิภาพสูงสุด โดยการทดสอบจะช่วยปรับปรุงโมเดลปัญญาประดิษฐ์ให้มีประสิทธิภาพสูงสุดและเหมาะสมกับการใช้งานมากขึ้น

ขั้นตอนที่ 7 การปรับปรุงโมเดล (Model Tuning)

การปรับปรุงโมเดลเป็นกระบวนการปรับค่าพารามิเตอร์ของโมเดลปัญญาประดิษฐ์เพื่อให้มีประสิทธิภาพสูงสุด โดยพารามิเตอร์คือค่าที่กำหนดคุณสมบัติและพฤติกรรมของโมเดล เช่น ค่าของความลึกของโครงข่ายประสาทเทียม (Neural Network) หรือค่าของพารามิเตอร์ในการปรับความสัมพันธ์ของตัวแปรในโมเดลเชิงเส้น (Linear Regression) การปรับปรุงโมเดลจะใช้ชุดข้อมูลที่ไม่ได้ใช้ในการฝึก (Validation Set) เพื่อประเมินประสิทธิภาพของโมเดล และปรับค่าพารามิเตอร์เพื่อให้ได้โมเดลปัญญาประดิษฐ์ที่มีประสิทธิภาพสูงสุด การปรับปรุงโมเดลเป็นขั้นตอนสำคัญที่ช่วยให้โมเดลปัญญาประดิษฐ์มีความแม่นยำและเหมาะสมกับการใช้งาน

กระบวนการฝึกโมเดลปัญญาประดิษฐ์เป็นส่วนหนึ่งของเทคโนโลยี Machine Learning ซึ่งเป็นการเรียนรู้โดยอัตโนมัติจากข้อมูล โดย Machine Learning จะใช้วิธีการเรียนรู้จากข้อมูลเพื่อสร้างโมเดลที่สามารถทำงานได้โดยไม่ต้องระบุคำสั่งโดยตรง โดยสามารถจำแนกกระบวนการเรียนรู้ได้เป็น 3 รูปแบบ (Data Innovation and Governance Institute, 2023) ดังนี้

การเรียนรู้แบบมีผู้สอน (Supervised Learning) เป็นกระบวนการในการฝึกโมเดลปัญญาประดิษฐ์โดยใช้ชุดข้อมูลที่มีคำตอบ (Label) ที่ถูกกำหนดไว้ล่วงหน้า โมเดลจะเรียนรู้จากชุดข้อมูลเหล่านี้เพื่อสร้างกฎหรือโมเดลที่สามารถทำนายผลลัพธ์ของข้อมูลใหม่ได้ ตัวอย่างเช่น การจำแนกประเภทของภาพว่าเป็นภูเขาหรือทะเล หรือการคาดการณ์ราคาของบ้านจากข้อมูลตลาด การเรียนรู้แบบมีผู้สอนเป็นกระบวนการที่ใช้กันอย่างแพร่หลายในงานที่ต้องการการจำแนกหรือการคาดการณ์ผลลัพธ์จากข้อมูล

การเรียนรู้แบบไม่มีผู้สอน (Unsupervised Learning) เป็นกระบวนการในการฝึกโมเดลปัญญาประดิษฐ์โดยใช้ข้อมูลที่ไม่มีคำตอบ โมเดลจะต้องหาโครงสร้างหรือลักษณะพิเศษของข้อมูลเอง ตัวอย่างเช่น การจัดกลุ่มลูกค้าที่มีพฤติกรรมการซื้อสินค้าคล้ายกัน หรือการจัดกลุ่มคำในเอกสารเพื่อหาคำที่มีความหมายคล้ายกัน การเรียนรู้แบบไม่มีผู้สอนเป็นกระบวนการที่ใช้กันในงานที่ต้องการการหาโครงสร้างหรือลักษณะของข้อมูลโดยไม่มีคำตอบที่กำหนดไว้ล่วงหน้า

การเรียนรู้แบบเสริม (Reinforcement Learning) เป็นกระบวนการในการฝึกโมเดลปัญญาประดิษฐ์โดยใช้ระบบการตอบสนอง (Feedback System) โมเดลจะได้รับการตอบรับจากระบบ

ภายนอกเมื่อทำงานถูกต้องหรือผิดพลาด โดยระบบการตอบสนองนี้จะเป็นการให้รางวัล (Reward) หรือลงโทษ (Punishment) โมเดลจะเรียนรู้จากการรับรางวัลหรือลงโทษเหล่านี้เพื่อปรับปรุงการทำงานของตนเองให้ดียิ่งขึ้น ตัวอย่างเช่น การเรียนรู้การเล่นเกม โมเดลจะได้รับรางวัลเมื่อทำได้อย่างถูกต้องและได้คะแนนสูง แต่จะถูกลงโทษเมื่อทำผิดหรือเกิดความล้มเหลว การเรียนรู้แบบเสริมเป็นกระบวนการที่ใช้กันในงานที่ต้องการการปรับปรุงการทำงานของโมเดลตามระบบการตอบสนอง (Feedback System Model)

ประโยชน์จากการใช้งานปัญญาประดิษฐ์

การใช้งานปัญญาประดิษฐ์มีประโยชน์มากมายในหลายด้านของชีวิตประจำวัน โดยเฉพาะในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตและการทำงานของมนุษย์ (Maheshwari, 2023) ดังตัวอย่างต่อไปนี้

การประหยัดเวลาและค่าใช้จ่าย

การใช้งานปัญญาประดิษฐ์สามารถช่วยประหยัดเวลาและค่าใช้จ่ายในการทำงานได้มากขึ้น เช่น การใช้งานโปรแกรมปัญญาประดิษฐ์ในการจัดเก็บและวิเคราะห์ข้อมูล ทำให้เกิดความสะดวกรวดเร็วและประหยัดเวลาในการทำงาน ในหลายอุตสาหกรรมมีการใช้ประโยชน์จากปัญญาประดิษฐ์เพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงาน การใช้ปัญญาประดิษฐ์ในอุตสาหกรรมการผลิตสำหรับการวางแผนการผลิตและการควบคุมคุณภาพของสินค้า หรือในอุตสาหกรรมการเงิน ปัญญาประดิษฐ์สามารถช่วยในการวิเคราะห์ข้อมูลทางการเงินเพื่อการตัดสินใจทางธุรกิจ หรือในอุตสาหกรรมบริการ ปัญญาประดิษฐ์สามารถช่วยในการพัฒนาระบบบริการลูกค้าและการจัดการข้อมูลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการให้บริการมากขึ้น เป็นต้น

การปรับปรุงคุณภาพชีวิต

ปัญญาประดิษฐ์สามารถช่วยปรับปรุงคุณภาพชีวิตของมนุษย์ได้หลายด้านตลอดจนการพัฒนาผลิตภัณฑ์และบริการใหม่ ๆ ที่ไม่เคยมีมาก่อน เช่น ในด้านรถยนต์ไร้คนขับ ที่ปัญญาประดิษฐ์ช่วยในการพัฒนาระบบขับเคลื่อนอัตโนมัติและระบบความปลอดภัย หรือในด้านอุปกรณ์ทางการแพทย์อัจฉริยะ ที่ปัญญาประดิษฐ์ช่วยในการวิเคราะห์ข้อมูลทางการแพทย์เพื่อการวินิจฉัยโรคและการวางแผนการรักษา หรือในด้านระบบการแปลภาษาอัตโนมัติ ที่ปัญญาประดิษฐ์ช่วยในการแปลภาษาอัตโนมัติที่มีความแม่นยำและรวดเร็วมากขึ้น เป็นต้น

การแก้ไขแก้ปัญหาสังคม

ปัญญาประดิษฐ์สามารถนำมาใช้ในการแก้ปัญหาสังคมที่ท้าทาย เช่น การแก้ปัญหามลพิษ การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ ที่ปัญญาประดิษฐ์สามารถช่วยในการวิเคราะห์ข้อมูลทางสภาพภูมิอากาศเพื่อการทำนายและการวางแผนการป้องกันภัยพิบัติ หรือการแก้ปัญหาคความยากจน ที่ปัญญาประดิษฐ์ช่วยในการวิเคราะห์ข้อมูลทางสังคมเพื่อการวางแผนนโยบายสาธารณะที่มีประสิทธิภาพ หรือการแก้ไขปัญหามหาโรคระบาด ที่ปัญญาประดิษฐ์สามารถช่วยในการวิเคราะห์ข้อมูลทางการแพทย์เพื่อการวินิจฉัยโรคและการวางแผนการรักษาได้ เป็นต้น

การใช้งานปัญญาประดิษฐ์มีประโยชน์อย่างมากมายในหลายด้านของชีวิตประจำวัน และยังสร้างความเป็นไปได้ในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ในอนาคตอีกด้วย ในทางกลับกัน จากการที่ปัญญาประดิษฐ์เข้ามาเกี่ยวข้องกับชีวิตประจำวันมากขึ้น จึงนำมาซึ่งข้อกังวลหลายประการเช่นกัน

ข้อกังวลจากการใช้งานปัญญาประดิษฐ์

แม้ว่าปัญญาประดิษฐ์จะมีคุณประโยชน์มากมายในการปรับปรุงความสะดวกสบายในชีวิตประจำวันก็ตาม แต่ก็ยังมีความกังวลเกี่ยวกับการทำงานของปัญญาประดิษฐ์ ในด้านความละเอียดรอบคอบ ด้านจริยธรรม ด้านความโปร่งใส และอาจรวมถึงด้านความเป็นส่วนตัว ดังตัวอย่างต่อไปนี้

ข้อกังวลเรื่องการละเมิดสิทธิของผู้ใช้งาน

การใช้ปัญญาประดิษฐ์อาจเป็นการละเมิดสิทธิของผู้ใช้งานในหลายด้าน เช่น การเก็บข้อมูลส่วนบุคคลโดยไม่ได้รับอนุญาต หรือการใช้ข้อมูลส่วนบุคคลเพื่อการตัดสินใจทางธุรกิจโดยไม่โปร่งใส ซึ่งอาจเป็นการละเมิดความเป็นส่วนตัวและสิทธิของผู้ใช้งาน (Hern, 2023)

ข้อกังวลเรื่องความมีอคติในการทำงาน

การทำงานของปัญญาประดิษฐ์อาจมีความลำเอียงหรืออคติต่อกลุ่มผู้ใช้งานบางกลุ่ม ซึ่งหมายความว่าปัญญาประดิษฐ์อาจแสดงพฤติกรรมที่ไม่เป็นธรรมต่อบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่มีลักษณะเฉพาะที่แตกต่างกัน ตัวอย่างเช่น การใช้ปัญญาประดิษฐ์ในการคัดเลือกพนักงานอาจแสดงความลำเอียงต่อกลุ่มเพศหรือกลุ่มของผู้สมัครงาน ทำให้มีการคัดเลือกที่ไม่เป็นธรรมหรือไม่เท่าเทียมต่อกลุ่มบุคคลที่มีลักษณะแตกต่างกัน ซึ่งสามารถนำไปสู่การละเมิดสิทธิขั้นพื้นฐานจากความไม่เท่าเทียมในการใช้งานได้ (Schwartz, Vassilev, Greene, Perine, Burt, & Hall, 2022)

ข้อกังวลในเรื่องความเป็นส่วนตัว

ข้อกังวลในเรื่องความเป็นส่วนตัวเกี่ยวกับการใช้ปัญญาประดิษฐ์เกิดจากความจำเป็นในการรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคลจำนวนมากเพื่อให้ปัญญาประดิษฐ์นำไปประมวลผลสำหรับการทำงาน ซึ่งอาจเสี่ยงต่อการละเมิดความเป็นส่วนตัวเมื่อข้อมูลส่วนบุคคลถูกนำไปใช้ในทางที่ไม่เหมาะสมหรือผิดกฎหมาย การควบคุมการใช้ข้อมูลส่วนบุคคลเป็นสิ่งสำคัญเพื่อป้องกันการละเมิดความเป็นส่วนตัวของบุคคลจากการใช้งานปัญญาประดิษฐ์ การพัฒนานโยบายและกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการใช้ข้อมูลส่วนบุคคลในการใช้ปัญญาประดิษฐ์เป็นสิ่งสำคัญเพื่อให้มั่นใจว่าข้อมูลจะถูกใช้ในทางที่ถูกต้องและมีความโปร่งใส (Elliott & Soifer, 2022)

ข้อกังวลในเรื่องความปลอดภัย

การใช้ปัญญาประดิษฐ์อาจเกิดความเสี่ยงต่อความปลอดภัยของมนุษย์ได้ เช่น การนำปัญญาประดิษฐ์ไปใช้ในการพัฒนาอาวุธอัตโนมัติ อาจเกิดความเสี่ยงต่อความปลอดภัยของมนุษย์เนื่องจากอาวุธเหล่านี้อาจถูกนำไปใช้ในการทำลายหรือก่อให้เกิดความเสียหายต่อมนุษยชาติ การควบคุมและการตรวจสอบการใช้ปัญญาประดิษฐ์เพื่อป้องกันความเสี่ยงในการใช้งานที่เกิดอันตรายต่อความ

ปลอดภัยของมนุษย์เป็นสิ่งสำคัญ เพื่อให้มั่นใจว่าการทำงานเป็นไปอย่างถูกต้องและไม่เป็นอันตรายต่อมนุษย์ (Elliott & Soifer, 2022)

จากความกังวลข้างต้น การควบคุมและการตรวจสอบการใช้ปัญญาประดิษฐ์เป็นสิ่งที่มีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง เพื่อให้มีการใช้งานที่เหมาะสมและไม่เป็นอันตรายต่อผู้ใช้งานหรือต่อบุคคลอื่น ทั้งในขั้นตอนการควบคุมคุณภาพและการตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลที่ใช้ในการสร้างโมเดลปัญญาประดิษฐ์ และในขั้นตอนการใช้งานปัญญาประดิษฐ์ กับทั้งพัฒนานโยบายและกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการใช้งานปัญญาประดิษฐ์อย่างมีความโปร่งใสและความรับผิดชอบ

จากการทำงานเบื้องหลังของปัญญาประดิษฐ์มีความซับซ้อนและยากต่อการอธิบาย อันอาจทำให้เกิดปรากฏการณ์ที่เรียกว่า “กล่องดำ” (Black Box) ซึ่งหมายความว่าผู้ใช้งานไม่สามารถเข้าใจหรืออธิบายขั้นตอนการทำงานภายในของโมเดลได้ นั่นหมายความว่าผู้ใช้งานไม่สามารถทราบได้ว่าโมเดลทำงานอย่างไรเพื่อให้ได้ผลลัพธ์หรือตัดสินใจ ซึ่งส่งผลให้การตัดสินใจหรือผลลัพธ์ที่ได้จากโมเดลนั้นไม่มีความโปร่งใสและเข้าใจได้ยาก ดังนั้น ผู้ใช้งานจึงไม่สามารถหรือยากที่จะทราบว่าการตัดสินใจของปัญญาประดิษฐ์มีความผิดพลาดเกิดขึ้น ดังเช่นกรณีปัญหาที่เกิดขึ้นกับบริษัท Amazon ที่ใช้เทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ในการคัดกรองผู้สมัครงานจากข้อมูลการสมัครงานจำนวนมาก โดยทางบริษัทคาดหวังว่าเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์สามารถประมวลผลข้อมูลปริมาณมหาศาลอย่างเป็นกลาง และลดอคติจากการใช้ดุลพินิจของพนักงานคัดเลือกที่เป็นมนุษย์ได้ ทว่า ผลลัพธ์ปรากฏว่า ระบบปัญญาประดิษฐ์ของบริษัท Amazon ตัดสินใจคัดเลือกโดยมีอคติต่อเพศหญิง โดยคัดผู้สมัครที่เป็นเพศหญิงออกไป และเป็นเวลานานที่ทางบริษัทจะสามารถสังเกตเห็นถึงความผิดพลาดดังกล่าวและพบว่าความผิดพลาดมากจากข้อมูลใบสมัครที่ปัญญาประดิษฐ์ใช้ในการเรียนรู้ก่อนที่จะนำมาใช้งานจริงซึ่งโดยส่วนใหญ่จะเป็นใบสมัครของผู้สมัครเพศชาย ทำให้ระบบปัญญาประดิษฐ์อนุมานไปว่าผู้สมัครเพศชายเป็นสิ่งที่ต้องการมากกว่าผู้สมัครเพศหญิง (Nish Parikh, 2021) อย่างไรก็ตาม แม้ว่าผู้ใช้งานไม่มีหน้าที่หรือไม่มีความจำเป็นที่จะต้องรู้ถึงระบบการทำงานของปัญญาประดิษฐ์ก็ตาม แต่การใช้งานที่มีผลกระทบกับบุคคลอื่น ดังเช่นกรณีของบริษัท Amazon ข้างต้น ทำให้นำมาซึ่งคำถามในเรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการที่ไม่มีความโปร่งใส ไม่สามารถอธิบายได้ และอาจขัดหรือแย้งต่อกฎหมายได้

สำหรับกรณีการใช้เทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์กับการจัดทำคะแนนเครดิตนั้น จะกล่าวถึงในหัวข้อถัดไป

การนำปัญญาประดิษฐ์มาใช้ในระบบคะแนนเครดิตทางสังคม

ระบบคะแนนเครดิตทางสังคม (Social Credit System) ที่เริ่มต้นขึ้นในสาธารณรัฐประชาชนจีน มีการรวบรวมข้อมูลจำนวนมากมหาศาลเกี่ยวกับพฤติกรรมของประชากร และองค์กรในสาธารณรัฐประชาชนจีน โดยมอบคะแนนแก่บุคคลและองค์กรที่ปฏิบัติตามกฎหมายและมีจริยธรรมที่เหมาะสม คะแนนเหล่านี้จะมีผลต่อการเข้าถึงบริการและสิทธิต่าง ๆ ที่รัฐจัดให้ การทำงานเบื้องหลังระบบนี้ มีการใช้ปัญญาประดิษฐ์ในการวิเคราะห์ข้อมูลจำนวนมากและซับซ้อนได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีการสร้างโมเดลที่ช่วยในการกำหนดคะแนนเครดิตอย่างเป็นระบบ (Alplusinfo Editorial Team, 2022)

ปัญญาประดิษฐ์เป็นเทคโนโลยีที่อยู่เบื้องหลังและมีบทบาทสำคัญในการทำงานของระบบคะแนนเครดิตทางสังคม ทั้งช่วยให้สามารถรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลจำนวนมากมหาศาลด้วยความเร็วที่ไม่

สามารถบรรลุได้ด้วยวิธีการแบบเดิม และช่วยในการวิเคราะห์ปัจจัยและรูปแบบพฤติกรรมต่าง ๆ ของแต่ละบุคคล และตัดสินใจในการจัดทำเรตติ้งเกี่ยวกับคะแนนเครดิตทางสังคมของแต่ละบุคคล อย่างไรก็ตาม แม้การใช้ปัญญาประดิษฐ์ในระบบคะแนนเครดิตทางสังคมจะเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพก็ตาม ทว่าระบบดังกล่าวนำมาซึ่งความเสี่ยงในหลายด้าน อาทิ ความเสี่ยงทางด้านการละเมิดความเป็นส่วนตัว ความเสี่ยงในด้านความไม่เป็นธรรมในการเข้าถึงบริการของรัฐ ความเสี่ยงในเลือกการปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม (Merics, 2022) เป็นต้น ซึ่งเป็นเหตุผลที่ระบบคะแนนเครดิตทางสังคมที่มีการใช้เทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์เป็นประเด็นในการถกเถียงกันในหลายเวที

โดยหลักการแล้ว การใช้งานปัญญาประดิษฐ์มีความท้าทายในการอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานของปัญญาประดิษฐ์กับผลลัพธ์ที่ได้ โดยปัญญาประดิษฐ์สามารถสร้างโมเดลที่คำนวณและทำนายผลลัพธ์ได้อย่างแม่นยำ แต่มีความยากที่จะอธิบายว่าการทำงานเบื้องหลังนั้น ทำอย่างไร ซึ่งเป็นปรากฏการณ์ที่เรียกว่า “Black box” หรือ “กล่องดำ” ดังนั้น การที่ปัญญาประดิษฐ์สามารถตัดสินใจได้ด้วยตนเอง หากแต่ผู้ใช้งานระบบปัญญาประดิษฐ์ไม่สามารถเข้าใจกระบวนการคิด วิเคราะห์ และตัดสินใจของปัญญาประดิษฐ์ ผู้ใช้งานเหล่านั้นย่อมอาจไม่ไว้วางใจในผลลัพธ์หรือไม่มีความเชื่อมั่นในระบบปัญญาประดิษฐ์ได้

กรณีสาธารณรัฐประชาชนจีนที่มีระบบคะแนนเครดิตทางสังคม ที่มีการใช้งานปัญญาประดิษฐ์มาประเมินความน่าเชื่อถือของแต่ละบุคคล โดยปัญญาประดิษฐ์จะทำการวิเคราะห์ข้อมูลจากพฤติกรรมการใช้ชีวิตประจำวันของแต่ละบุคคล เช่น การซื้อปิ่นออนไลน์ การชำระเงิน การเข้าโรงเรียน และการเข้ารับการรักษาในโรงพยาบาล เป็นต้น เพื่อให้ได้คะแนนที่มีความครอบคลุมและน่าเชื่อถือสูงขึ้น หากแต่วิธีการทำงานของปัญญาประดิษฐ์ในการประเมินความน่าเชื่อถือนั้น เป็นสิ่งที่อธิบายได้ยากและยังไม่มี การเปิดเผยข้อมูลว่าปัญญาประดิษฐ์ทำการวิเคราะห์ข้อมูลเหล่านั้นอย่างไร กับทั้งกรณีของการตัดสินใจของปัญญาประดิษฐ์ที่ขั้นตอนและวิธีการในการตัดสินใจของปัญญาประดิษฐ์ยังคงไม่ชัดเจนและไม่ได้ถูกนำมาเปิดเผย ซึ่งทำให้ผู้ใช้งานปัญญาประดิษฐ์ไม่สามารถทราบได้ว่าผลลัพธ์ที่ได้เป็นไปตามความเป็นจริงหรือไม่ อย่างไร โดยเฉพาะเมื่อการตัดสินใจของปัญญาประดิษฐ์มีผลกระทบต่อชีวิตประจำวันและสิทธิของแต่ละบุคคล ดังนั้น ในการจัดทำระบบคะแนนเครดิตทางสังคม จึงมีการเรียกร้องให้มีการนำหลักการ “ปัญญาประดิษฐ์ที่สามารถอธิบายได้” หรือ “Explainable AI Principle” ที่เป็นหลักการในการพัฒนาปัญญาประดิษฐ์ให้สามารถอธิบายว่า ปัญญาประดิษฐ์ทำการประมวลผลและตัดสินใจได้อย่างไร อยู่บนพื้นฐานของอะไร มาใช้ในการพัฒนาปัญญาประดิษฐ์ เนื่องจากการที่ปัญญาประดิษฐ์สามารถอธิบายการตัดสินใจได้ (IBM, n.d.) จะช่วยให้ผู้ใช้งานระบบและผู้ได้รับการประเมิน (กรณีคะแนนเครดิตทางสังคม) สามารถเข้าใจและไว้วางใจในผลลัพธ์ได้มากขึ้น นอกจากนี้ บุคคลต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับระบบคะแนนเครดิตทางสังคมสามารถตรวจสอบได้ว่ามีการใช้ข้อมูลหรือวิธีการทำงานใดบ้างที่อาจส่งผลต่อการตัดสินใจของปัญญาประดิษฐ์ และสามารถประเมินความเหมาะสมของการใช้งานปัญญาประดิษฐ์ให้มีความน่าเชื่อถือได้ในอนาคต ยิ่งไปกว่านั้น หลักการปัญญาประดิษฐ์ที่สามารถอธิบายได้ ทำให้ผู้ได้รับการประเมินสามารถปรับปรุงและปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของตนเองให้เหมาะสมกับเกณฑ์ที่ถูกกำหนดไว้สำหรับการประเมินอีกด้วย เนื่องจากผู้ใช้งานสามารถเข้าใจได้อย่างเหมาะสมต่อผลลัพธ์ที่ได้จากปัญญาประดิษฐ์

การนำเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์มาใช้กับระบบคะแนนเครดิตทางสังคมก่อให้เกิดประเด็นทางด้านกฎหมายหลายประการ ดังต่อไปนี้

ปัญหาในขั้นตอนของการรวบรวมข้อมูล

ขั้นตอนสำคัญที่สุดในการกระบวนการสร้างระบบคะแนนเครดิตทางสังคม ก็คือ “การรวบรวมข้อมูล” กล่าวคือปัญญาประดิษฐ์รับข้อมูลมาจากหลายแหล่ง เช่น ระบบกล้องวงจรปิด ฐานข้อมูลของทางราชการ สื่อสังคมออนไลน์ รวมถึงข้อมูลเกี่ยวกับการทำงาน การศึกษา การทำธุรกรรมทางการเงิน หรือการกระทำที่ผิดกฎหมาย เป็นต้น ในขั้นตอนการรวบรวมข้อมูลนี้ อาจมีความผิดพลาดเกิดขึ้นได้ (Nicole Kobie, 2019) ตัวอย่างเช่น

ข้อมูลไม่ครบถ้วน: ระบบปัญญาประดิษฐ์อาจไม่สามารถรวบรวมข้อมูลสำคัญทั้งหมดสำหรับการนำมาจัดทำระบบคะแนนเครดิตทางสังคม ไม่ว่าจะเป็นกรณีข้อมูลไม่ถูกต้อง ไม่เพียงพอ หรือไม่สมบูรณ์จากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ ตัวอย่างเช่น มิได้มีการรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับการทำงานอาสา การช่วยเหลือชุมชน หรือพฤติกรรมที่ดีอื่นใดที่ไม่ได้ถูกบันทึกไว้ ทำให้ข้อมูลสำคัญที่นำมาจัดทำระบบคะแนนเครดิตทางสังคมไม่ครบถ้วน เป็นต้น การใช้ข้อมูลที่ไม่ครบถ้วนอาจส่งผลกระทบต่อความยุติธรรมของการประเมินคะแนนเครดิตทางสังคมและอาจส่งผลกระทบต่อผู้ถูกประเมินด้วย

ข้อมูลไม่ถูกต้อง: ข้อมูลที่ปัญญาประดิษฐ์รวบรวมมาอาจมีข้อผิดพลาด หรือไม่ถูกต้องได้ โดยเฉพาะ ถ้าระบบไม่สามารถปรับปรุงข้อมูลที่เปลี่ยนแปลงได้ทันที อาจทำให้ข้อมูลที่นำไปใช้กับระบบคะแนนเครดิตทางสังคมมีความคลาดเคลื่อนหรือไม่สมบูรณ์ได้ ตัวอย่างเช่น ข้อมูลเกี่ยวกับการฝ่าฝืนกฎหมายที่ถูกบันทึกไว้อย่างไม่ถูกต้องเนื่องจากการรายงานที่ผิดพลาด หรือข้อมูลทางการเงินที่มีได้บันทึกเป็นปัจจุบัน (อัปเดต) ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อการวิเคราะห์หรือการตัดสินใจที่เกี่ยวข้องกับเจ้าของข้อมูลดังกล่าวได้

ข้อมูลฝ่ายเดียว: บางกรณี ปัญญาประดิษฐ์รวบรวมข้อมูลจากแหล่งที่มีความคิดเห็นที่เอียงไปทางฝั่งใดฝั่งหนึ่ง จึงมีผลให้ผลการวิเคราะห์ที่ได้จะมีแนวโน้มเบี่ยงเบนไปจากความเป็นจริง เช่น หากปัญญาประดิษฐ์รวบรวมข้อมูลจากสื่อทางการเมือง ข้อมูลที่ได้รับมาจะไม่สะท้อนของพฤติกรรมของบุคคลในสังคมอย่างแท้จริง และผลการวิเคราะห์จากข้อมูลดังกล่าว ย่อมไม่เป็นธรรม

ปัญหาในขั้นตอนการประมวลผลและการวิเคราะห์ข้อมูล การประมวลผลและการวิเคราะห์ข้อมูล

การประมวลผลข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นส่วนสำคัญของการทำงานของปัญญาประดิษฐ์ โดยปัญญาประดิษฐ์ใช้เทคโนโลยีการเรียนรู้ของเครื่อง (Machine Learning) ในการประมวลผลและการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้รับมา และใช้ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมและประวัติทั้งหมดเพื่อสร้างโปรไฟล์ของผู้ใช้งาน

การใช้ปัญญาประดิษฐ์ในการสร้างระบบคะแนนเครดิตทางสังคมอาจเกิดข้อผิดพลาดในการประมวลผลและการวิเคราะห์ข้อมูลได้หลายประการ (Koty, 2024) ดังตัวอย่างต่อไปนี้

การประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูลที่ไม่ถูกต้อง: หากข้อมูลที่ได้รับมาไม่ถูกต้องหรือเป็นข้อมูลที่มีข้อผิดพลาด ปัญญาประดิษฐ์อาจประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูลออกมาอย่างผิดพลาด ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อความถูกต้องของคะแนนเครดิตทางสังคมที่ได้รับ

การวิเคราะห์ข้อมูลที่เอนเอียง: หากข้อมูลหลักที่ได้รับมาเป็นข้อมูลที่เอนเอียงหรือมีอคติ โดยเฉพาะในประเด็นทางสังคมหรือในประเด็นทางการเมือง ปัญญาประดิษฐ์อาจวิเคราะห์ข้อมูลที่มี

ความเอนเอียงไปข้อมูลที่ได้รับมา ทำให้ผลการประมวลผลหรือการวิเคราะห์ข้อมูลย่อมไม่สะท้อนพฤติกรรมของบุคคลหรือองค์กรอย่างแท้จริง

การวิเคราะห์ข้อมูลที่ไม่ครอบคลุม: หากข้อมูลที่ได้รับมานั้น ไม่สมบูรณ์ ไม่ครบถ้วน หรือไม่ครอบคลุมทุกด้านของพฤติกรรมของบุคคลหรือองค์กรที่ต้องการวิเคราะห์ ปัญญาประดิษฐ์ย่อมไม่สามารถทำการวิเคราะห์ข้อมูลที่ครอบคลุมพฤติกรรมของบุคคลหรือองค์กรได้อย่างรอบด้านเช่นกัน ซึ่งส่งผลกระทบต่อความถูกต้องของคะแนนเครดิตทางสังคมได้

ความผิดพลาดในขั้นตอนการประมวลผลและการวิเคราะห์ข้อมูล มีผลโดยตรงต่อการจัดคะแนนเครดิตทางสังคม และอาจมีผลกระทบกับความน่าเชื่อถือของบุคคลหรือองค์กรอันมีผลต่อการได้รับสิทธิประโยชน์หรือได้รับการลงโทษเนื่องจากคะแนนเครดิตทางสังคมผิดพลาด

ปัญหาในการการประยุกต์ใช้ผลการจัดคะแนนเครดิตทางสังคม

คะแนนเครดิตทางสังคมใช้เพื่อประเมินความน่าเชื่อถือทางเครดิตและพฤติกรรมทางสังคมของบุคคลหรือองค์กร หน่วยงานที่เกี่ยวข้องจะนำคะแนนเครดิตทางสังคมมาพิจารณาในการตัดสินใจ เช่น การอนุญาตให้เดินทาง การให้สิทธิในการศึกษา หรือการให้สิทธิในการรับบริการสาธารณะ การได้รับความสะดวกในการเข้าถึงบริการทางการเงิน หรือการได้รับโอกาสในการจ้างงาน เป็นต้น หรืออาจได้รับผลประโยชน์ทางสังคม เช่น บุคคลที่มีคะแนนเครดิตทางสังคมสูง อาจมีสิทธิได้รับส่วนลดในบริการขนส่งสาธารณะ เป็นต้น อีกประการหนึ่ง หน่วยงานของรัฐสามารถใช้คะแนนเครดิตทางสังคมในการกำกับดูแลบุคคลหรือองค์กรต่าง ๆ โดยการติดตามและควบคุมพฤติกรรมได้ อนึ่ง หากเกิดข้อผิดพลาดในคะแนนเครดิตทางสังคมของบุคคลหรือองค์กร อาจส่งผลเสียอย่างมีนัยสำคัญต่อการดำรงชีวิตของบุคคลหรือการดำเนินงานขององค์กรได้ ซึ่งสาเหตุของข้อผิดพลาดในการจัดคะแนนเครดิตทางสังคมมีหลายประการ ดังตัวอย่างต่อไปนี้ (Canales, 2022)

ข้อผิดพลาดในการป้อนข้อมูล: ข้อผิดพลาดอาจเกิดขึ้นได้ในระหว่างการป้อนข้อมูลส่วนบุคคลหรือข้อมูลทางการเงินเข้าสู่ระบบที่ใช้ในการคำนวณคะแนนเครดิตทางสังคม ตัวอย่างเช่น ข้อผิดพลาดในการป้อนข้อมูล อาจส่งผลให้มีการบันทึกข้อมูลที่ไม่ถูกต้อง ซึ่งนำไปสู่การประเมินความน่าเชื่อถือทางเครดิตของบุคคลหรือพฤติกรรมทางสังคมที่ไม่ถูกต้อง

ข้อผิดพลาดจากระบบอัลกอริทึม: ระบบอัลกอริทึมการให้คะแนนอาจแสดงอคติที่ส่งผลให้เกิดผลลัพธ์ที่ไม่ยุติธรรมหรือเลือกปฏิบัติ ตัวอย่างเช่น การใช้เกณฑ์ที่มีข้อบกพร่อง ที่อาจนำไปสู่ผลลัพธ์การให้คะแนนที่ไม่ยุติธรรมได้

ข้อผิดพลาดของระบบ: ข้อผิดพลาดทางเทคนิคภายในระบบการให้คะแนน เช่น ข้อบกพร่องของซอฟต์แวร์ หรือการทำงานผิดพลาดในการประมวลผล สามารถนำไปสู่ผลลัพธ์การให้คะแนนที่ผิดพลาดได้ ข้อผิดพลาดเหล่านี้ อาจสังเกตเห็นได้ยาก หากแต่ส่งผลกระทบต่อความน่าเชื่อถือทางเครดิตของแต่ละบุคคลอย่าง

การจัดคะแนนเครดิตทางสังคมเป็นสิ่งสำคัญ จึงต้องควรจัดคะแนนที่มีความถูกต้อง ยุติธรรม และความรับผิดชอบ เพื่อลดการเกิดข้อผิดพลาดดังกล่าวและผลกระทบด้านลบที่อาจเกิดขึ้นต่อบุคคลให้เหลือน้อยที่สุด มิเช่นนั้นแล้วอาจนำไปสู่การกีดกันผู้ถูกประเมินออกจากบริการสาธารณะของรัฐ หรือการได้รับสิทธิประโยชน์อื่น ๆ ได้

จากปัญหาที่อาจเกิดขึ้นในขั้นตอนต่าง ๆ ในระบบคะแนนเครดิตทางสังคมข้างต้น อาจนำมาซึ่งปัญหาในทางกฎหมายหลายประการด้วยกัน ดังต่อไปนี้

ปัญหาทางกฎหมายในเรื่องข้อมูลส่วนบุคคลและความเป็นส่วนตัว

ข้อกังวลหลักประการหนึ่งเกี่ยวกับระบบการจัดอันดับเครดิตทางสังคมขององค์กรของจีนคือ ปัญหาความเป็นส่วนตัว (Chorzempa, Triolo, & Sacks, 2018) กล่าวคือระบบคะแนนเครดิตทางสังคมจะทำการรวบรวมข้อมูลจำนวนมากมหาศาลจากแหล่งต่าง ๆ อย่างกว้างขวาง ทั้งจากบุคคลและจากธุรกิจ รวมถึงธุรกรรมทางการเงิน กิจกรรมโซเชียลมีเดีย และบันทึกภาพเคลื่อนไหวในที่สาธารณะ กรณีทำให้เกิดคำถามเกี่ยวกับการปกป้องและการใช้ข้อมูลที่จะเอื้ออำนวยนี้ โดยเฉพาะข้อความกังวลเกี่ยวกับการสอดแนมและการบุกรุกความเป็นส่วนตัวของแต่ละบุคคล ตลอดจนความปลอดภัยและการป้องกันข้อมูล เนื่องจากข้อมูลส่วนบุคคลจำนวนมากที่รวบรวมสำหรับระบบการให้คะแนนเครดิตทางสังคม หากการป้องกันที่ไม่เพียงพอต่อการละเมิดข้อมูลหรือการเข้าถึงโดยไม่ได้รับอนุญาต อาจทำให้บุคคลหรือองค์กรมีความเสี่ยงต่อความเป็นส่วนตัวและการโจรกรรมข้อมูลส่วนบุคคลได้ กับทั้งโดยหลักการของกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลจะกำหนดให้บุคคลหรือนิติบุคคลที่เก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคล โดยเฉพาะข้อมูลส่วนบุคคลอ่อนไหวด้วยความเข้มงวดมากกว่าข้อมูลส่วนบุคคลทั่วไป ซึ่งข้อมูลส่วนบุคคลอ่อนไหว ได้แก่ ข้อมูลส่วนบุคคลที่เกี่ยวข้องกับเชื้อชาติ เผ่าพันธุ์ ความคิดเห็นทางการเมือง ความเชื่อในลัทธิ ศาสนาหรือปรัชญา พฤติกรรมทางเพศ ประวัติอาชญากรรม ข้อมูลชีวภาพ เป็นต้น จะต้องได้รับความยินยอมอย่างชัดแจ้งจากเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลเสียก่อน ดังนั้น การรวบรวมข้อมูลจึงอาจขัดหรือแย้งต่อกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลได้

อีกทั้งยังมีประเด็นข้อพิจารณาว่าข้อมูลที่มีการจัดเก็บมาได้นั้น อาจถูกนำมาแบ่งปันกับบริษัทอื่น ๆ หรือกับหน่วยงานของรัฐด้วย โดยเฉพาะด้วยความก้าวหน้าของเทคโนโลยี ปริมาณข้อมูลจำนวนมากมหาศาลที่มีการรวบรวมและจัดเก็บไว้สามารถนำมาแบ่งปันได้อย่างรวดเร็ว ดังเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นกับแอปพลิเคชัน 'Deadbeat Map' ซึ่งอนุญาตให้ผู้ใช้เข้าถึงรายละเอียดของบุคคลใด ๆ ที่มีรายชื่อในบัญชีดำของรัฐบาลภายในระยะ 500 เมตรจากที่ตั้งของพวกเขา แสดงให้เห็นว่าบริษัทเอกชนไม่เพียงแต่รวบรวมข้อมูลผู้ใช้เพื่อการใช้งานของตนเองเท่านั้น แต่ยังแบ่งปันกับหน่วยงานภาครัฐด้วยกับทั้งผู้ใช้อีกไม่ทราบ ว่าข้อมูลของตนถูกแบ่งปันกับบริษัทหรือหน่วยงานภาครัฐอื่น ๆ สิ่งนี้ทำให้เกิดคำถามเกี่ยวกับขอบเขตที่ข้อมูลส่วนบุคคลอาจถูกนำมาใช้ในทางที่ผิดได้ (Shen, 2019)

วัตถุประสงค์ของระบบคะแนนเครดิตทางสังคมก็เพื่อควบคุมพฤติกรรมของบุคคลหรือองค์กร บุคคลหรือองค์กร จึงมีความรู้สึกรู้ว่า รัฐบาลอาจใช้ข้อมูลนี้ในทางที่ผิดเพื่อควบคุมและติดตามพลเมืองของตน ซึ่งเป็นการละเมิดสิทธิความเป็นส่วนตัวของพวกเขา และย่อมรู้สึกกดดันที่ต้องปฏิบัติตามบรรทัดฐานทางสังคมบางประการเพื่อรักษาคะแนนที่ดี หรือรู้สึกถึงการจำกัดความเป็นอิสระความเป็นส่วนตัวของตน โดยเฉพาะหากระบบคะแนนเครดิตทางสังคมขาดความโปร่งใสในการคำนวณคะแนนเครดิตและเกณฑ์ที่ใช้ในการประเมิน และวิธีการตัดสินใจเกี่ยวกับคะแนนเครดิตของแต่ละบุคคลหรือบริษัทไม่ได้ชัดเจน หรือไม่นำมาเปิดเผย ก็มีความเสี่ยงสำหรับการใช้อำนาจและการเลือกปฏิบัติในทางที่ผิด กับทั้งบุคคลหรือองค์กรย่อมไม่สามารถเข้าใจปัจจัยต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลต่อคะแนนของตนได้ และย่อมไม่สามารถแก้ไขคะแนนเครดิตทางสังคมที่ไม่ถูกต้องหรือที่เป็นปัญหาได้ กรณีจึงมีผลกระทบต่อความเป็นส่วนตัวอย่างรุนแรง ตัวอย่างกรณี นักข่าวชาวจีนชื่อว่า Liu Hu ที่ถูกขึ้นบัญชีดำในปี ค.ศ. 2018 เนื่องจากการ

รายงานข่าววิพากษ์วิจารณ์เจ้าหน้าที่ของรัฐ ทำให้ไม่สามารถซื้อตัวเครื่องบินหรือกู้เงินได้เนื่องจากคะแนนเครดิตทางสังคมต่ำ ซึ่งจำกัดการเคลื่อนไหวและการดำรงชีวิตอย่างมาก (Vanderklippe, 2018)

ปัญหาทางกฎหมายในเรื่องการเลือกปฏิบัติและหลักความเสมอภาค

ระบบคะแนนเครดิตทางสังคมใช้เพื่อควบคุมพฤติกรรมของบุคคลหรือองค์กร โดยกำหนดระดับความน่าเชื่อถือและทำเป็นแนวทางพฤติกรรมเป็นข้อกำหนดทางกฎหมายเฉพาะ คะแนนเครดิตทางสังคมที่ดีจะก่อให้เกิดสิทธิประโยชน์หรือความสะดวกแก่ทางราชการ ขณะที่คะแนนเครดิตทางสังคมที่เป็นลบนำมาซึ่งการถูกจำกัดสิทธิและเสรีภาพบางประการ หรือการไม่สามารถเข้าถึงบริการสาธารณะได้ อาทิ จำกัดการเข้าถึงการศึกษาในมหาวิทยาลัยชั้นนำ การเข้าถึงโอกาสทางการเงิน หรือสิทธิประโยชน์ทางสังคมอื่น ๆ (Vinayak, 2019)

ประเด็นเรื่องความเท่าเทียมกันในบริบทของระบบเครดิตทางสังคมเป็นมุมมองของการปฏิบัติที่ไม่เท่าเทียมกัน โดยพิจารณาจากคะแนนเครดิตทางสังคมของแต่ละบุคคล กล่าวคือ หากบุคคลที่เกิดกับพ่อแม่ที่มีคะแนนเครดิตทางสังคมสูง อาจจะได้รับโอกาสเข้าเรียนในโรงเรียนหรือมหาวิทยาลัยที่ดี หรือบุคคลที่มีความมั่งคั่งทางการเงิน และสามารถบริจาคเงินการกุศลได้บ่อยจะได้คะแนนเครดิตที่ดี ก็จะได้รับการอำนวยความสะดวก ขณะที่บุคคลที่มีคะแนนเครดิตทางสังคมน้อย อาจถูกลงโทษด้วยการจำกัดการเข้าถึงมาตรการอำนวยความสะดวกในการบริหารงานของรัฐ อาจกระทบต่อความเสมอภาคที่บุคคลได้รับ หรือการได้รับบริการสาธารณะจากรัฐในลักษณะที่ลดทอนจากสิ่งที่บุคคลควรได้รับเป็นพื้นฐาน กรณีจึงอาจจะกระทบต่อหลักความเสมอภาคของบุคคลในการเข้าถึงบริการของรัฐตามสิทธิที่ได้รับการรับรองตามกฎหมายได้

ยิ่งไปกว่านั้น การใช้อัลกอริทึมที่มีอคติซึ่งอาจเกิดขึ้นได้ หากข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคะแนนเครดิตมีความเอนเอียงโดยธรรมชาติ หรือหากการออกแบบอัลกอริทึมนั้นมีอคติ ทำให้ระบบอาจกำหนดเป้าหมายกลุ่มหรือบุคคลบางกลุ่มอย่างไม่เป็นธรรม โดยพิจารณาจากลักษณะส่วนบุคคล เช่น เชื้อชาติ เพศ และสถานะทางเศรษฐกิจและสังคม อาจทำให้การเลือกปฏิบัติดำเนินต่อไปได้อย่างต่อเนื่องจนกระทั่งนำไปสู่การกีดกันทางสังคมสำหรับผู้ที่มีความคะแนนเครดิตต่ำ บุคคลเหล่านี้อาจเผชิญกับความยากลำบากในการขอสินเชื่อ การเช่าหรือซื้อที่อยู่อาศัย และโอกาสในการทำงาน ซึ่งนำไปสู่ความเสียเปรียบทางเศรษฐกิจและสังคมเพิ่มมากขึ้น (Canales, 2022)

จากความข้างต้น อาจกล่าวอีกนัยหนึ่งได้ว่า การนำระบบคะแนนเครดิตทางสังคมมาใช้งานจริงอาจทำให้เกิดช่องว่างระหว่างผู้ที่มีระดับคะแนนเครดิตทางสังคมสูงและผู้ที่มีคะแนนเครดิตทางสังคมต่ำมากขึ้น อันจะนำไปสู่สังคมที่มีการแบ่งชั้นและแตกแยก และมีการเลือกปฏิบัติต่อบุคคลด้วยความไม่เสมอภาคได้เช่นกัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งสิทธิในการเข้าถึงบริการสาธารณะทางด้านต่างๆ ของรัฐที่ได้รับการรับรองจากกฎหมายหลายฉบับ ตั้งแต่ระดับรัฐธรรมนูญที่เป็นรากฐานทางกฎหมายสำคัญของสาธารณรัฐประชาชนจีนที่มุ่งเน้นความเท่าเทียมของประชาชน หรือกฎหมายลำดับพระราชบัญญัติ อาทิ กฎหมายทางการศึกษาของสาธารณรัฐประชาชนจีน (Education Law of the People's Republic of China) ที่รับรองสิทธิในการเข้าถึงระบบการศึกษาอย่างเสมอภาคกันไว้ในมาตรา 9 เป็นต้น

ข้อเสนอแนะ

การใช้ AI ในระบบคะแนนเครดิตกำลังปฏิวัติวิธีการตัดสินใจด้านการจัดทำคะแนนเครดิต ด้วยความสามารถในการวิเคราะห์ข้อมูลจำนวนมากและคาดการณ์ได้อย่างแม่นยำ ปัญญาประดิษฐ์กำลังทำให้กระบวนการมีประสิทธิภาพมากขึ้น เร็วขึ้น และยุติธรรมมากขึ้นสำหรับทั้งผู้ให้กู้และผู้กู้ยืม ซึ่งรูปแบบการให้คะแนนเครดิตแบบดั้งเดิมอาศัยกระบวนการที่ดำเนินการด้วยตนเองและการตัดสินใจอัตวิสัยเป็นอย่างมาก ซึ่งอาจส่งผลให้เกิดการเลือกปฏิบัติต่อกลุ่มบางกลุ่มตามปัจจัยต่าง ๆ เช่น เชื้อชาติ หรือเพศ เป็นต้น ซึ่งประโยชน์ที่คาดหวังจากการใช้ปัญญาประดิษฐ์ในระบบคะแนนเครดิตก็คือการลดอคติของมนุษย์ โดยมุ่งเน้นไปที่เกณฑ์ที่ขับเคลื่อนด้วยข้อมูลเพียงอย่างเดียว และขจัดข้อผิดพลาดหรืออคติของมนุษย์ที่อาจเกิดขึ้น

นอกจากนี้ ระบบเครดิตที่ขับเคลื่อนด้วยปัญญาประดิษฐ์ ยังช่วยลดช่องว่างระหว่างชุมชนที่ด้อยโอกาสและการเข้าถึงสินเชื่ออีกด้วย ด้วยการรวมแหล่งข้อมูลทางเลือก เช่น โปรไฟล์โซเชียลมีเดีย หรือการชำระค่าสาธารณูปโภค เป็นต้น เข้ากับอัลกอริทึม ระบบเหล่านี้สามารถให้การประเมินความน่าเชื่อถือทางเครดิตของผู้กู้ยืมที่ครอบคลุมมากขึ้น อันเป็นการเปิดโอกาสให้บุคคลที่ไม่มีประวัติทางการเงิน หรือผู้มีรายได้น้อยได้รับสินเชื่อได้ง่ายมากขึ้นกว่าเดิม โดยเฉพาะคุณลักษณะของปัญญาประดิษฐ์ประการสำคัญที่มีความสามารถในการเรียนรู้และปรับตัวอย่างต่อเนื่อง ด้วยเทคโนโลยีการเรียนรู้ของเครื่อง ระบบเหล่านี้สามารถปรับปรุงเมื่อเวลาผ่านไปโดยการวิเคราะห์การตัดสินใจและผลลัพธ์ที่ผ่านมา การระบุรูปแบบ และทำการปรับเปลี่ยนตามสถานการณ์ใหม่ๆ ทำให้ผู้ให้กู้ประเมินความเสี่ยงได้แม่นยำยิ่งขึ้น ในขณะที่เดียวกันก็สามารถสร้างผลิตภัณฑ์ทางการเงินที่เหมาะสมกับสถานการณ์ทางการเงินเฉพาะแต่ละบุคคลได้

อีกแง่มุมหนึ่งที่ ปัญญาประดิษฐ์กำลังสร้างผลกระทบในวงการการจัดทำคะแนนเครดิตก็คือ การบูรณาการเข้ากับระบบเครดิตทางสังคม (Social Credit Systems หรือ SCS) เป็นโครงการที่ดำเนินการโดยรัฐบาลแห่งสาธารณรัฐประชาชนจีน ซึ่งมีจุดมุ่งหมายเพื่อติดตามและประเมินพฤติกรรมของพลเมืองหรือองค์กรตามปฏิสัมพันธ์และกิจกรรมทางสังคม เช่น การซื้อของออนไลน์ โพสต์บนโซเชียลมีเดีย การละเมิดกฎจราจร หรือแม้แต่การเดินทางผ่านทางม้าลาย เป็นต้น ระบบจะให้คะแนนพลเมืองแต่ละคนตามพฤติกรรมของพวกเขาและนำคะแนนเหล่านี้มาใช้เพื่อกำหนดการเข้าถึงบริการและสิทธิประโยชน์บางอย่างของรัฐ อาทิ โอกาสทางการเงิน โอกาสในการทำงาน โอกาสทางการศึกษา เป็นต้น โดยคาดหวังว่าระบบดังกล่าว จะกลายเป็นสิ่งจูงใจสำหรับบุคคลในการปรับปรุงคะแนนของตน โดยการส่งเสริมพฤติกรรมที่มีความรับผิดชอบ อย่างไรก็ตาม ระบบคะแนนเครดิตทางสังคม มีข้อกังวลเกี่ยวกับความเป็นส่วนตัว การสอดแนมโดยรัฐบาล ความเป็นส่วนตัวของข้อมูล และอคติที่อาจเกิดขึ้นในอัลกอริทึม เนื่องจากอัลกอริทึมเหล่านี้อาศัยข้อมูลส่วนบุคคลจำนวนมากในการตัดสินใจ จึงมีความเสี่ยงที่ข้อมูลที่ละเอียดอ่อนที่มีการรวบรวมถูกนำไปใช้ในทางที่ผิดได้

อนึ่ง แนวความคิดที่คล้ายคลึงกับระบบคะแนนเครดิตทางสังคมเกิดขึ้นในหลายประเทศ เพียงแต่นำมาใช้ในขอบเขตที่แคบ และมีได้มีการนำมาใช้อย่างครอบคลุมข้ามทุกภาคส่วนดังเช่นสาธารณรัฐประชาชนจีนแต่อย่างใด อาทิ การพิจารณาประวัติการศึกษาและประวัติการทำกิจกรรมของนักเรียน (พอร์ต โพลีโอ) ก่อนที่จะรับเข้าเรียนในมหาวิทยาลัยในประเทศไทย หรือการให้เงินรางวัลผ่านดิจิทัล วอลเล็ตสำหรับการแยกขยะรีไซเคิลในเมืองโบโลญญา สาธารณรัฐอิตาลี เป็นต้น การที่สาธารณรัฐ

ประชาชนจีนสามารถนำระบบคะแนนเครดิตทางสังคมมาใช้ได้อย่างแพร่หลายในหลายเมืองนั้น เห็นว่าเกิดจากแนวความคิดเรื่องสิทธิพลเมือง รวมถึงกฎหมายที่รับรองสิทธิดังกล่าวยังไม่ได้รับการพัฒนาหรือนำมาใช้อย่างเข้มงวดมากนัก อาทิ กฎหมายว่าด้วยความเป็นส่วนตัว กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล กฎหมายว่าด้วยเสรีภาพในการเดินทาง เป็นต้น ดังนั้น การจัดทำนโยบายหรือกฎหมายที่มีลักษณะของการจำกัดสิทธิพลเมือง จึงสามารถทำได้ง่ายกว่าประเทศที่มีการรับรองสิทธิเหล่านั้นไว้แล้ว โดยเฉพาะประเทศที่มีการรับรองสิทธิดังกล่าวให้มีคุณค่าเทียบเท่าสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐาน

References

- Alguliyev, R. (2021). Social credit system as a new tool in the management of citizens' behavior: Problems and prospects. *International Journal of Education and Management Engineering*, 15(5), 1-12. doi.org/10.5815/ijeme.2021.05.01
- Autoblocks. (n.d.). *Reasoning system Auto blocks*. Retrieved from <https://www.autoblocks.ai/glossary/reasoning-system>
- Blouin, L. (2023, March 6). AI's mysterious 'black box' problem, explained. *University of Michigan-Dearborn News*. Retrieved from <https://umdearborn.edu/news/ais-mysterious-black-box-problem-explained>
- Blue, J., Condell, J., & Lunney, T. (2018). Digital footprints: Your unique identity Paper presented at the 32nd Human Computer Interaction Conference, BCS, The Chartered Institute for IT, Belfast, United Kingdom. (ACM Proceedings). (pp. 1-4).
- Canales, K. (2022, November 29). China's 'social credit' system ranks citizens and punishes them with throttled internet speeds and flight bans if the Communist Party deems them untrustworthy. *Business Insider*. Retrieved from <https://www.businessinsider.com/china-social-credit-system-punishments-and-rewards-explained-2018-4>
- Chorzempa, M., Triolo, P., & Sacks, Samm. (2018). *China's social credit system: A mark of progress or a threat to privacy?* [Policy Brief]. Peterson Institute for International Economics. Retrieved from <https://www.piie.com/publications/policy-briefs/chinas-social-credit-system-mark-progress-or-threat-privacy>
- Consumer Financial Protection Bureau. (2023). *What is a credit score?*. Retrieved from <https://www.consumerfinance.gov/ask-cfpb/what-is-a-credit-score-en-315/>
- Darktrace. (n.d). *What is artificial intelligence?* Darktrace. Retrieved from <https://darktrace.com/cyber-ai-glossary/artificial-intelligence>
- Data Innovation and Governance Institute. (2023). *How do supervised and unsupervised differ?* Data Innovation and Governance Institute. Retrieved from <https://digi.data.go.th/blog/supervised-unsupervised-reinforcement-learning/> (In Thai)
- Editorial Team. (2022). China's 'social credit' system. *AI Plusinfo*. Retrieved from <https://www.aiplusinfo.com/blog/chinas-social-credit-system/>
- Elliott, D. & Soifer, E. (2022). AI technologies, privacy, and security. *Frontiers in Artificial Intelligence*, 5(2022), 826737. doi.org/10.3389/frai.2022.826737

- FinTech News. (2018). *Digital Footprints: A New Pathway in Scoring Credit? Native American Financial Services Association*. Retrieved from <https://nativefinance.org/news/digital-footprints-a-new-pathway-in-scoring-credit>.
- Hern, A. (2023). I didn't give permission: Do AI's backers care about data law breaches?. The Guardian. Retrieved from <https://www.theguardian.com/technology/2023/>
- Huld, A. (2022). *Building a high-trust society through the social credit system*. China Briefing. Retrieved from <https://www.china-briefing.com/news/building-a-high-trust-society-through-the-social-credit-system/>
- IBM. (n.d.) *What is explainable AI?* IBM. Retrieved from <https://www.ibm.com/topics/explainable-ai>
- IBM. (n.d.) *What is machine learning?* IBM. Retrieved from <https://www.ibm.com/topics/machine-learning>
- Joiner, I. A. (2018). Artificial Intelligence. Science Direct, Emerging Library Technologies. Retrieved from <https://www.sciencedirect.com/topics/social-sciences/artificial-intelligence#>
- Khamis, A. (2019). *The 7-step procedure of machine learning*. Towards Data Science. Retrieved from <https://towardsdatascience.com/the-7-step-procedure-of-machine-learning-c15c922e7300>
- Kobie, N. (2019). *The complicated truth about China's social credit system*. Wired. Retrieved from <https://www.wired.co.uk/article/china-social-credit-system-explained>
- Kostka, G. (2019). China's social credit systems and public opinion: Explaining high levels of approval. *New Media & Society*, 21(7), 1565-1593. <https://doi.org/10.1177/1461444819826402>
- Koty, A. C. (2024). *China's social credit system: What businesses need to know*. China Briefing. Retrieved from <https://www.china-briefing.com/news/>
- Lee, A. (2022). *What is China's social credit system and why is it controversial?* South China Morning Post. Retrieved from <https://www.scmp.com/economy/china-economy/article/3096090/>
- Maheshwari, R. (2023). *Advantages of artificial intelligence (AI) in 2024*. Forbes. Retrieved from <https://www.forbes.com/advisor/in/business/software/advantages-of-ai/>
- Merics. (2022). *China's social credit system in 2021: From fragmentation towards integration*. Merics Getting China Rights. Retrieved from <https://merics.org/en/report/chinas-social-credit-system-2021-fragmentation-towards-integration>
- Ming, C. (2017). *FICO with Chinese characteristics: Nice rewards, but punishing penalties*. CNBC Asia-Pacific News. Retrieved from <https://www.cnbc.com/2017/03/16/>
- Ndoni, K. (2022, June 30). *What is a credit reference on a rental application?* SofiLearn. Retrieved from <https://www.sofi.com/learn/content/what-is-a-credit-reference-on-a-rental-application/>
- Nish Parikh, (2021, October 14). *Understanding Bias In AI-Enabled Hiring*. Forbes. Retrieved from <https://www.forbes.com/sites/forbeshumanresourcescouncil/2021/10/14/understanding-bias-in-ai-enabled-hiring/?sh=67e40cab7b96>
- Sadok, H., Sakka, F., & El Maknoui, M. E. H. (2022). Artificial intelligence and bank credit analysis: A review. *Cogent Economics & Finance*, 10(1). <https://doi.org/10.1080/23322039.2021.2023262>

- Schwartz, R., Vassilev, A., Greene, K. , Perine, L. , Burt, A. & Hall, P. (2022). *Towards a standard for identifying and managing bias in artificial intelligence* [Special Publication (NIST SP)]. National Institute of Standards and Technology. <https://doi.org/10.6028/NIST.SP.1270>
- Shen, X. (2019). *“Deadbeat Map” shows which people around you are on a financial blacklist*. South China Morning Post. Retrieved from <https://www.scmp.com/abacus/tech/article/3029105/deadbeat-map-shows-which-people-around-you-are-financial-blacklist>
- Tech Accelerator. (n.d.). *Definition artificial intelligence (AI)*. Techtarget. Retrieved from <https://www.techtarget.com/searchenterpriseai/definition/AI-Artificial-Intelligence>
- The Investopedia Team. (2023). *What is a credit score? Definition, factors, and ways to raise it*. Investopedia. Retrieved from https://www.investopedia.com/terms/c/credit_score.asp
- Vanderklippe, N. (2018). *Chinese blacklist an early glimpse of sweeping new social-credit control*. The Globe and Mail. Retrieved from <https://www.theglobeandmail.com/news/world/chinese-blacklist-an-early-glimpse-of-sweeping-new-social-credit-control/article37493300/>
- Vinayak, V. (2019). *The human rights implications of China’s social credit system*. Oxford Human Rights Hub. Retrieved from <https://ohrh.law.ox.ac.uk/the-human-rights-implications-of-chinas-social-credit-system/>
- Yang, Z. (2022). *China just announced a new social credit law. Here’s what it means*. MIT Technology Review. Retrieved from <https://www.technologyreview.com/2022/11/22/1063605/china-announced-a-new-social-credit-law-what-does-it-mean/>

Editorial Criteria

The criteria for publication of research and review manuscripts in LAJ are that they have:

- Novelty primarily in terms of empirical findings but LAJ welcomes theoretical discussions.;
- Groundbreaking or rigorous methodology and research design; or
- Discovery of administrative innovation that would potentially benefit the society.

In addition, manuscripts should have the following qualifications:

- Writing quality.
- Presentation quality. Theoretical frameworks and empirical findings should be clear, adequate, and well-structured.
- The submission has not been previously published, nor under condition for publication elsewhere.

Research and Review Articles

A research or review manuscript should be no longer than 15 A4-pages (approximately 5,000-6,000 words) and should have the following components:

- Title page
 - Manuscript title
 - Names, positions, and affiliations of all authors. The corresponding author should provide contact information, especially email address.
 - Abstract. Please write a concise abstract (approximately 400 words) and provide three to five keywords.
- Main text
 - Introduction
 - Objective
 - Theory and/or prior studies
 - Hypothesis (optional)
 - Conceptual framework
 - Methods
 - Findings
 - Conclusion and discussion
 - Acknowledgement (optional)
 - References

Book Reviews

A book review should be no longer than 10 pages (approximately 3,500-4,000 words). A book review should include the book's basic information—i.e. title, location, publisher, year of publication, and total page number.

Reference

References should be prepared according to the Publication Manual of the American Psychological Association (7th edition). References in a language other than English should be translated to English. For each translated reference, a designation "(In Language)" should be added at the end.

Submission

LAJ operates an online submission system that allows authors to submit manuscripts online and track their progress via a web interface. All manuscripts must be submitted via the online submission system at www.localadminjournal.com. Manuscript style, templates, and submission guidelines are also available on the LAJ website.

Publication Charges

There are no submission fees, publication fees, or page charges for LAJ.

Copyright Notice

The copyright of all articles published in the Local Administration Journal is owned by the College of Local Administration, Khon Kaen University.

Local Administration Journal

วารสารการบริหารท้องถิ่น

ACADEMIC ARTICLE

- How Do Digital Technologies Enhance Public Service? A Review of The Governmental Administrative Reform in China** 1
Orachorn Saechang

RESEARCH ARTICLES

- Wage Inequality Among Isan Female Migrants in Their Destinations** 17
Kittipitch Prommakot, Dusadee Ayuwat, and Panu Suppatkul

- Exploring Factors Influencing Research Motivation Among Support Staff in Humanities and Social Sciences at Prince of Songkla University, Hat Yai Campus** 35
Wutthipong Whandee and Siriwit Issaro

- The Area-Based Development for Common-Pool Resource Management: The Underground Water Bank System in Kao Kham Subdistrict Administrative Organization, Ubon Ratchathani** 53
Noppon Akahat and Kittipong Pearnpitak

- Public Confidence in a Local Administrative Organization in Suphan Buri Province Based on the Principles of Good Governance** 73
Soraya Supaphol, Laddawan Someran, and Chanatsikarn Khongthat

- A Study of Financial Planning Conditions that Affect the Success of Household Financial Planning Among Rubber Farmers in Surat Thani Province** 91
Pijittra Kaewpichai and Hansa Chalermphiphat

ACADEMIC ARTICLE

- Legal and Privacy Concerns Regarding the Credit Scores Assessed by Artificial Intelligence** 105
Taenrat Kungern



**COLA
KKU**

College of Local Administration, Khon Kaen University
123 Mittraphap Road, Khon Kaen 40002 Thailand
cola.laj@gmail.com www.localadminjournal.com