



สมาชิกสหกรณ์โคขุนสระแก้ว บ้านชัยพัฒนา ตำบลทุ่งมหาเจริญ อำเภอน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว
ที่มา: ธนากร เทียนน้อย

องค์กรชุมชนด้านการส่งเสริมอาชีพเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน Community Organizations for Occupational Promotion for Sustainable Development

ธนากร เทียนน้อย¹

Thanakorn Thiengnoi

Email: thiengnoi@hotmail.com

พัฒนา สุขประเสริฐ²

Patana Sukprasert

เฉลิมพล จตุพร³

Chalermpon Jatuporn

Received: January 30, 2021

Revised: May 18, 2021

Accepted: June 11, 2021

¹ นิสิตปริญญาเอก (เกษตรเขตร้อน) คณะเกษตร มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

Ph.D. Candidate in Tropical Agriculture, Faculty of Agriculture, Kasetsart University

² รองศาสตราจารย์ ประจำภาควิชาส่งเสริมและนิเทศศาสตร์เกษตร คณะเกษตร มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
Assoc. Prof., Department of Agricultural Extension and Communication, Faculty of Agriculture,
Kasetsart University

³ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ประจำสาขาวิชาเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

Asst. Prof., School of Economics, Sukhothai Thammathirat Open University

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ รวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับองค์กรชุมชนด้านการส่งเสริมอาชีพประเภทต่าง ๆ ในประเทศไทย วิเคราะห์แยกแยะประเภทองค์กรชุมชนและระดับการพัฒนาขององค์กรชุมชนและสังเคราะห์ตัวชี้วัดความสำเร็จและแบบทดสอบความสำเร็จขององค์กรชุมชนที่มีวัตถุประสงค์ด้านการส่งเสริมอาชีพเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน โดยใช้แนวทางการวิจัยผสานวิธีทั้งการวิจัยเชิงคุณภาพและการวิจัยเชิงปริมาณ เก็บข้อมูลจากองค์กรชุมชนที่เป็นกรณีศึกษาโดยใช้วิธีการคัดเลือกแบบเจาะจง (purposive sampling) พื้นที่เป้าหมายหลักคือ จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จำนวน 12 องค์กร พื้นที่เป้าหมายรองคือ องค์กรชุมชนทั่วประเทศที่ได้จากการคัดเลือกแบบเจาะจง จำนวน 30 องค์กร ผลการศึกษาพบว่า องค์กรชุมชนด้านการส่งเสริมอาชีพในประเทศไทยมีลักษณะความเป็นปัจเจกองค์กร หมายถึง การจัดการบริหารจัดการ การดำเนินกระบวนการ วิธีคิดขององค์กรต่าง ๆ มีความแตกต่างกัน ไม่สามารถใช้รูปแบบความสำเร็จขององค์กรใดองค์กรหนึ่งมาเป็นตัวอย่างให้แก่องค์กรอื่น ๆ ได้ การวิเคราะห์แยกแยะประเภทองค์กรชุมชนและระดับการพัฒนาขององค์กรชุมชนพบว่า องค์กรชุมชนด้านการส่งเสริมอาชีพในประเทศไทยขับเคลื่อนด้วยจุดมุ่งหมายที่แตกต่างกัน แบ่งได้เป็น 3 กลุ่ม 1.องค์กรชุมชนที่ขับเคลื่อนด้วยแนวคิดผลทางธุรกิจ (ขับเคลื่อนด้วยเศรษฐกิจทุนนิยม) 2.องค์กรชุมชนที่ขับเคลื่อนด้วยแนวคิดความผสมผสาน (ขับเคลื่อนด้วยเศรษฐกิจสายกลาง) 3.องค์กรชุมชนที่ขับเคลื่อนด้วยแนวคิดความเสียสละ (ขับเคลื่อนด้วยเศรษฐกิจชุมชน) นำผลการวิจัยมาสังเคราะห์เป็นแนวทางการขับเคลื่อนขององค์กรชุมชนด้านการส่งเสริมอาชีพเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน แล้วนำผลที่ได้ไปวัดเจตคติของผู้ทรงคุณวุฒิด้านการพัฒนาองค์กรชุมชนด้านการส่งเสริมอาชีพ จำนวน 15 ท่าน ผู้ทรงคุณวุฒิให้ความเห็นด้วยมากถึงเห็นด้วยอย่างยิ่งต่อการมีอยู่และแนวทางการขับเคลื่อนองค์กรชุมชนด้านการส่งเสริมอาชีพเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน รวมทั้งสามารถสรุปแนวคิดพื้นฐานขององค์กรชุมชนด้านการส่งเสริมอาชีพเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน ได้ว่า “ไม่ปฏิเสธทุนนิยม สังคมและชุมชนยอมรับ ปรับชีวิตให้มั่นคงได้ มีศักดิ์ศรี ภาควุมใจ ใช้ทรัพยากรอย่างยั่งยืน”

คำสำคัญ: องค์กรชุมชน การส่งเสริมอาชีพ การพัฒนาอย่างยั่งยืน

Abstract

The aims of this research were as follows: 1) to compile the information concerning community organizations for occupational promotion in Thailand, 2) to analyze the types and the levels of community organizations, and 3) to synthesize success indicators and success test of community organizations within the area of occupational promotion for sustainable development. This research employed both qualitative and quantitative research methods. The data were from community organizations which were case studies selected by using purposive sampling. The main target population included 12 community organizations in Prachuab Khiri Khan Province. The minor target population included 30 community organizations across the country and were selected by purposive sampling. The results showed that the community organizations for occupational promotion in Thailand were individual organizations. Due to the differences of establishment, management administration, process, and concept of organizations, one organization's success model could not be used as an example for others. Regarding types and development levels, it was found that community organizations for occupational promotion in Thailand could be divided into 3 groups: 1) community organizations that were driven by business concept (capitalistic economic system), 2) community organizations that were driven by mixed concepts (intermediate economic system), and 3) community organizations that were driven by sacrificing concept (community economic system). The attitude of the 15 experts in area of the development of community organizations for occupational promotion concerning the existence and the guidance of mobilization of community organizations for occupational promotion for sustainable development was positive, and it was rated as a high to highest level. The basic concept of community organizations for occupational promotion for sustainable development was concluded

that “No refusing capitalism, social and community acceptance, stabilizing life, being honor and proud, and using sustainable resources”.

Keywords: community organization, occupational promotion, sustainable development

บทนำ

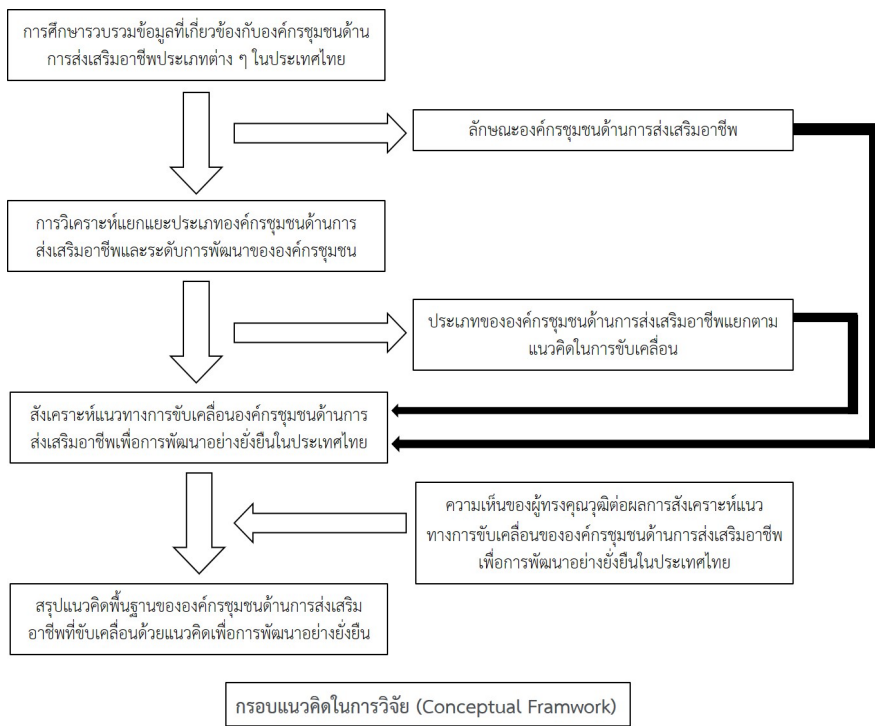
ธุรกิจชุมชน คือสิ่งที่มาใช้เรียกแทนกลุ่ม องค์กรต่าง ๆ ซึ่งมีที่มาจาก การรวมตัวของคนในชุมชนชนบทเพื่อจัดตั้งเป็นองค์กรชุมชนด้านการส่งเสริมอาชีพโดย Uphoff (1986, p. 3) กล่าวว่า การรวมกลุ่มของชาวชนบทมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง และเป็นเครื่องมือในการต่อสู้เพื่อความอยู่รอด ทำให้ในปัจจุบันกลุ่มองค์กรชุมชนต่าง ๆ ได้ช่วยปรับตัวขึ้นมาดำเนินธุรกิจชุมชน องค์กรธุรกิจชุมชนหมายถึงชมรมหรือสหกรณ์ หรือใช้ชื่ออื่นใดโดยจะมีการจดทะเบียนหรือไม่ก็ตาม เป็นองค์กรที่เกิดจากการรวมตัวด้วยความสมัครใจของประชาชนจำนวนหนึ่งเพื่อทำธุรกิจชุมชน มีวัตถุประสงค์และอุดมคติร่วมกันและดำเนินการโดยชุมชน กล่าวว่สมาชิกมีส่วนร่วมในการลงทุน การบริหารจัดการ และร่วมรับผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นจากการดำเนินงานของธุรกิจชุมชน การเรียนรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่องในกระบวนการทำงานเพื่อแก้ปัญหาต่าง ๆ ขององค์กร แต่โลกที่ปรับตัวอย่างรวดเร็วได้เกิดการเปลี่ยนแปลงมากมายจากการศึกษาพบว่าความเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจที่เกิดขึ้นในพื้นที่ชนบทของสังคมไทยนั้นได้เปลี่ยนแปลงคุณลักษณะของสังคมชนบทไปแล้วโดยสิ้นเชิง ระบบการผลิตในชนบทกลายเป็นระบบของผู้ประกอบการ และความสัมพันธ์ของผู้ประกอบการทั้งหมดก็สานกันขึ้นมาเป็นสังคมผู้ประกอบการในชนบท (Satayanurak, 2016, p. 67) ดังนั้นการทำความเข้าใจองค์กรชุมชนด้านการส่งเสริมอาชีพอย่างถ่องแท้จึงเป็นหนทางหนึ่งในการพัฒนาชุมชนและประเทศอย่างยั่งยืน ซึ่งสอดคล้องกับข้อเสนอของ Satayanurak (2016) ที่กล่าวว่า “ถ้ารัฐเข้าใจว่าเกษตรกรในชนบทได้เปลี่ยนจากชาวนาไปเป็นผู้ประกอบการแล้ว รัฐก็จะสามารถมองหานโยบายที่เหมาะสมกับสังคมผู้ประกอบการในชนบท” (p.146) แต่อย่างไรก็ตามในสังคมของผู้ประกอบการในชนบทหรือองค์กรชุมชนด้านการส่งเสริมอาชีพในชนบทก็ยังคงมีความแตกต่างในทิศทางของการขับเคลื่อนองค์กรเพราะการเติบโตทางเศรษฐกิจเพียงอย่างเดียวไม่สามารถชี้วัดถึงความเจริญอย่างยั่งยืนได้ ดังที่ Muhammad (2019, p. 19) รายงานว่า ทุนนิยม

กระตุ้นให้เกิดนวัตกรรมและการขยายตัวทางเศรษฐกิจขึ้นจริงแต่มีความเหลื่อมล้ำ พุ่งขึ้นสูงสุดเช่นเดียวกับความเห็นของ Prayukvong (2020, p. 24) ที่ว่า การเน้น กลไกราคา การแข่งขันหรือระบบตลาดในการแก้ปัญหาเศรษฐกิจทำให้กลไกสังคม หรือชุมชนตลอดจนการมีส่วนร่วมจากภาคประชาชนหรือสังคมถูกละเลย เหมือน ดังที่ Wetyasuporn (2009) รายงานว่า “Joseph Stiglitz แนะนำว่าการเติบโต ทางเศรษฐกิจเพียงอย่างเดียวไม่สามารถชี้วัดถึงความเจริญอย่างยั่งยืนได้ ชาวไทย และชาวเอเชียจำเป็นต้องมีวิสัยทัศน์หาทิศทางในการพัฒนาให้ได้ว่าเศรษฐกิจ สังคมแบบไหนที่เราต้องการ ค้นหาสิ่งที่เป็นเครื่องมือในการประเมินหรือดัชนีชี้วัด ความก้าวหน้าทางเศรษฐกิจที่ทำให้ประชาชนคนหนุ่มมากินดี อยู่ดี มีคุณภาพชีวิตที่ดี (p. 11) และดังที่ Kasemsuk (2014) กล่าวว่า “การพัฒนาอย่างยั่งยืนจึงรวมความถึง การพัฒนาที่คำนึงถึง 3 ด้านคือ เศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม ซึ่งต่างมีความ เชื่อมโยงและสัมพันธ์กัน เป็นการเปลี่ยนโครงสร้างระบบเศรษฐกิจและสังคม โดยยรรยงรักษาความสมดุลที่ดี ทำให้คนอยู่ร่วมกับธรรมชาติได้” (p. 22) สอดคล้องกับที่ Rundgren (2014) รายงานว่า “แม้เศรษฐกิจจะเจริญเติบโต แต่หาได้มีหลักประกัน ว่ามันจะช่วยคนยากจน การสร้างความเปลี่ยนแปลงที่แท้จริงเราต้องไม่ให้เงินเป็นตัว ตัดสินใจหรือตัววัดกิจกรรมทั้งหมดของมนุษย์” (p. 514) การทำเช่นนั้นสำเร็จได้ด้วย กลยุทธ์หลายอย่างผสมผสานกัน งานวิจัยนี้จึงเป็นการตรวจสอบ ค้นหาถึงแนวคิด ในการขับเคลื่อนองค์กรชุมชนด้านการส่งเสริมอาชีพที่มุ่งมั่นจะพัฒนาอย่างยั่งยืน เพื่อให้ทราบถึงแนวคิด ประเภทขององค์กรชุมชนด้านการส่งเสริมอาชีพในประเทศไทย และแยกแยะองค์กรเหล่านั้นได้อย่างชัดเจนเพื่อค้นหาแนวทางสร้างองค์กรชุมชน ด้านการส่งเสริมอาชีพเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืนในประเทศไทย

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. ศึกษารวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับองค์กรชุมชนด้านการส่งเสริมอาชีพ ประเภทต่าง ๆ ในประเทศไทย
2. วิเคราะห์แยกแยะประเภทขององค์กรชุมชนด้านการส่งเสริมอาชีพ และระดับการพัฒนาขององค์กรชุมชน

กรอบแนวคิดในการวิจัย



วิธีดำเนินการวิจัย

งานวิจัยนี้ใช้แนวทางการวิจัยผสมวิธี โดยใช้ทั้งการวิจัยเชิงคุณภาพและการวิจัยเชิงปริมาณ ประกอบด้วยขั้นตอนดังนี้

การวิจัยเชิงคุณภาพ

1. ศึกษาและรวบรวมข้อมูลทุติยภูมิจากเอกสาร หนังสือ ข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ที่เกี่ยวข้องเพื่อรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับกระบวนการการพัฒนาขององค์กรชุมชนด้านการส่งเสริมอาชีพ พลวัตและการขับเคลื่อนในด้านเศรษฐกิจ ความสำเร็จและความล้มเหลวขององค์กรชุมชนด้านการส่งเสริมอาชีพในประเทศไทย

2. เก็บข้อมูลจากองค์กรชุมชนที่เป็นกรณีศึกษาโดยใช้วิธีการคัดเลือกแบบเจาะจง (criterion based selection) โดยกำหนดพื้นที่ศึกษาและกรณีศึกษาดังนี้

พื้นที่เป้าหมายหลักคือ จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ซึ่งเป็นพื้นที่ที่นักวิจัยเคยใช้เป็นพื้นที่ในการวิจัยมาก่อน องค์กรชุมชนด้านการส่งเสริมอาชีพที่เป็นกรณีศึกษาได้จากการคัดเลือกแบบเจาะจงจำนวน 12 องค์กร โดยมีเกณฑ์ในการคัดเลือกกรณีศึกษาได้แก่

- เป็นองค์กรชุมชนด้านการส่งเสริมอาชีพที่มีระดับการพัฒนาทางการผลิตและการตลาดต่างกันและ

- เป็นองค์กรชุมชนด้านการส่งเสริมอาชีพที่มีกิจกรรมการผลิตหรือการให้บริการที่เกี่ยวกับการแปรรูปผลผลิตการเกษตรหรือหัตถกรรมชุมชน

พื้นที่เป้าหมายรองคือ องค์กรชุมชนด้านการส่งเสริมอาชีพที่มีอยู่ทั่วประเทศ ได้จากการคัดเลือกแบบเจาะจงจำนวน 30 องค์กร จากจังหวัด เชียงใหม่ นครสวรรค์ พิจิตร พิษณุโลก กาญจนบุรี สระบุรี สมุทรสาคร เลย สุรินทร์ ชัยภูมิ ขอนแก่น มุกดาหาร สระแก้ว ระยอง ตรังและนครศรีธรรมราช โดยมีเกณฑ์ในการคัดเลือกกรณีศึกษาได้แก่

- องค์กรชุมชนด้านการส่งเสริมอาชีพที่สามารถพบได้ในงานสนับสนุนการออกร้านทั่วไปและ

- เป็นองค์กรชุมชนด้านการส่งเสริมอาชีพที่มีระดับการพัฒนาทางการผลิตและการตลาดต่างกันและ

- เป็นองค์กรชุมชนด้านการส่งเสริมอาชีพที่มีกิจกรรมการผลิตหรือการให้บริการเกี่ยวกับการแปรรูปผลผลิตการเกษตรหรือหัตถกรรมชุมชน

3. สัมภาษณ์ผู้ที่มีหน้าที่เกี่ยวข้องกับงานการส่งเสริมและพัฒนาองค์กรชุมชนด้านการส่งเสริมอาชีพโดยใช้เครื่องมือในการเก็บข้อมูลดังนี้

3.1 การสัมภาษณ์

3.1.1 สอบถามข้อมูลเบื้องต้น โดยร่วมประชุมกับองค์กรชุมชนหรือร่วมประชุมกับชุมชนที่องค์กรนั้นตั้งอยู่

3.1.2 สัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In-depth Interview) เฉพาะรายบุคคล เช่น ประธานองค์กรชุมชน รองประธานองค์กรชุมชน เป็นต้น จำนวน 15 องค์กร รวม 34 ราย

3.2 การสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) เป็นการสัมภาษณ์แบบเจาะประเด็นโดยสนทนาร่วมกับสมาชิกองค์กรชุมชนที่ต้องการให้เข้าไปศึกษาและ

เปิดโอกาสให้ผู้เข้าร่วมสนทนาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นได้อย่างกว้างขวาง รวม 13 องค์กร
จำนวน 14 ครั้ง

3.3 การสังเกตการณ์แบบมีส่วนร่วม (participatory observation)
คือ การสังเกตที่ผู้สังเกตเข้าไปใช้ชีวิตร่วมกับกลุ่มคนที่ศึกษา มีการทำกิจกรรมด้วยกัน
จนกระทั่งเข้าใจความรู้สึกนึกคิดและความหมายที่คนเหล่านั้นให้ต่อปรากฏการณ์ทาง
สังคมที่ผู้วิจัยกำลังศึกษาอยู่ ซึ่งเมื่อสังเกตแล้วจะต้องมีการซักถามและการจดบันทึก
ข้อมูล (note-taking) ด้วย ซึ่งอาจจดบันทึกในระหว่างการสังเกตหรือในภายหลังก็ได้

3.4 การสังเกตการณ์แบบไม่มีส่วนร่วม (Non participatory
Observation) เป็นการเก็บข้อมูลด้วยการสังเกตจากภายนอก เพื่อไม่ให้กลุ่มข้อมูลนั้น
รู้ตัว เจตนาเพื่อต้องการให้ได้ข้อมูลในลักษณะที่มีความเป็นธรรมชาติมากที่สุด ไร้การ
เจือปนของการรู้สึก ประชดั่งข้อมูล

4. นำข้อมูลที่ได้มาสังเคราะห์แยกแยะประเภทขององค์กรชุมชนด้านการ
ส่งเสริมอาชีพในประเทศไทยขับเคลื่อนด้วยจุดมุ่งหมายที่แตกต่างกัน

การวิจัยเชิงปริมาณ

1. การวัดเจตคติ (ความเห็น) โดยใช้มาตรวัดเจตคติแบบลิเคิร์ต (Likert
Scale) ของผู้ทรงคุณวุฒิด้านการพัฒนาองค์กรชุมชนด้านการส่งเสริมอาชีพในส่วนของ
ผลการยอมรับขององค์กรชุมชนด้านการส่งเสริมอาชีพเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน โดยใช้
คำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) 5 ระดับตามแนวของลิเคิร์ต
(Likert) โดยกำหนดระดับคะแนน ดังนี้คือ

- 5 เห็นด้วยอย่างยิ่ง
- 4 เห็นด้วยมาก
- 3 เห็นด้วยปานกลาง
- 2 เห็นด้วยน้อย
- 1 เห็นด้วยน้อยที่สุด

ตารางที่ 1 เกณฑ์การให้คะแนนค่าเฉลี่ยแบบสเกลการวัดความคิดเห็นคือ

ระดับ	ความหมาย
4.21 - 5.00	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
3.41 - 4.20	เห็นด้วยมาก
2.61 - 3.40	เห็นด้วยปานกลาง
1.81 - 2.60	เห็นด้วยน้อย
1.00 - 1.80	เห็นด้วยน้อยที่สุด

ตารางที่ 2 คุณสมบัติของผู้ทรงคุณวุฒิด้านการพัฒนาองค์กรชุมชนด้านการส่งเสริมอาชีพ

คุณสมบัติของผู้ทรงคุณวุฒิ	จำนวน (ราย)	ร้อยละ
ประธาน/กรรมการหรือสมาชิกในการองค์กรชุมชนด้านการส่งเสริมอาชีพ	5	33.33
นักวิชาการ อาจารย์ ในสถาบันการศึกษาที่มีความเกี่ยวข้องกับการพัฒนาองค์กรชุมชนด้านการส่งเสริมอาชีพ	4	26.66
ข้าราชการในหน่วยงานที่รับผิดชอบด้านการพัฒนาองค์กรชุมชนด้านการส่งเสริมอาชีพ	4	26.66
เจ้าหน้าที่ขององค์กรไม่แสวงหาผลกำไร องค์กรสาธารณะประโยชน์ หรือ องค์กรพัฒนาเอกชน (NGOs-Non Governmental Organizations) ที่ทำงานเกี่ยวข้องกับการพัฒนาองค์กรชุมชนด้านการส่งเสริมอาชีพ	2	13.33
รวม	15	100

ผลการวิจัย

จากผลการศึกษารวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับองค์กรชุมชนด้านการส่งเสริมอาชีพประเภทต่าง ๆ ในประเทศไทยทำให้พบว่าองค์กรชุมชนด้านการส่งเสริมอาชีพในประเทศไทยมีลักษณะความเป็นปัจเจกองค์กร หมายถึง การจัดตั้ง การบริหารจัดการ การดำเนินกระบวนการ วิธีคิดขององค์กรต่าง ๆ มีความแตกต่างกันไม่สามารถใช้รูปแบบความสำเร็จขององค์กรใดองค์กรหนึ่งมาเป็นตัวอย่างให้แก่องค์กรอื่น ๆ ได้ ตัวอย่างเช่น จากการเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เชิงลึกพบว่า หลาย ๆ องค์กรชุมชนในอำเภอปรางบุรีและพื้นที่ใกล้เคียงไม่คิดจะนำผลสำเร็จและแนวทางการจัดการของกลุ่มแม่บ้านเกษตรกรหนองกาสามัคคีซึ่งได้รับการยอมรับระดับประเทศมาใช้ ดังเช่นกรณีผู้บริหารและสมาชิกขององค์กรกลุ่มวิสาหกิจชุมชนผู้ผลิตน้ำพริก ไม่ยอมรับในความสำเร็จของกลุ่มแม่บ้านเกษตรกรหนองกาสามัคคี ทั้ง ๆ ที่ทั้ง 2 กลุ่มตั้งอยู่

ห่างกันไม่มากนัก โดยผู้บริหารและสมาชิกขององค์กรกลุ่มวิสาหกิจชุมชนผู้ผลิตน้ำพริก ให้เหตุผลว่า แม้จะยอมรับว่าการบริหารจัดการ การดำเนินกระบวนการ วิธีคิดของกลุ่มแม่บ้านเกษตรกรหนองกาสามัคคี จะประสบความสำเร็จเป็นอย่างดี แต่สิ่งที่ตามมาคือ ทำให้สมาชิกในกลุ่มแม่บ้านเกษตรกรหนองกาสามัคคี รวมทั้งผู้คนในชุมชนบ้านหนองกามีวิถีชีวิตที่ปิดตัวเองจากสังคมโดยรอบ เห็นแก่พวกพ้องที่เป็นคนในชุมชนของตนเองมากเกินไป ดังนั้นการศึกษารวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับองค์กรชุมชนด้านการส่งเสริมอาชีพประเภทต่าง ๆ แสดงให้เห็นว่ารูปแบบความสำเร็จขององค์กรชุมชนด้านการส่งเสริมอาชีพองค์กรใดองค์กรหนึ่งไม่สามารถใช้เป็นตัวอย่างให้แก่องค์กรอื่น ๆ ได้ทั้งหมด

จากการวิเคราะห์แยกแยะประเภทองค์กรชุมชนด้านการส่งเสริมอาชีพและระดับการพัฒนาขององค์กรชุมชน ผลจากการศึกษาพบว่าองค์กรชุมชนด้านการส่งเสริมอาชีพในประเทศไทยขับเคลื่อนด้วยจุดมุ่งหมายที่แตกต่างกัน โดยสามารถแบ่งออกได้เป็น 3 กลุ่ม ดังนี้

1. องค์กรชุมชนด้านการส่งเสริมอาชีพที่ขับเคลื่อนด้วยแนวคิดผลทางธุรกิจ (ขับเคลื่อนด้วยเศรษฐกิจทุนนิยม)
2. องค์กรชุมชนด้านการส่งเสริมอาชีพที่ขับเคลื่อนด้วยแนวคิดความผสมผสาน (ขับเคลื่อนด้วยเศรษฐกิจสายกลาง)
3. องค์กรชุมชนด้านการส่งเสริมอาชีพที่ขับเคลื่อนด้วยแนวคิดความเสียสละ (ขับเคลื่อนด้วยเศรษฐกิจชุมชน)

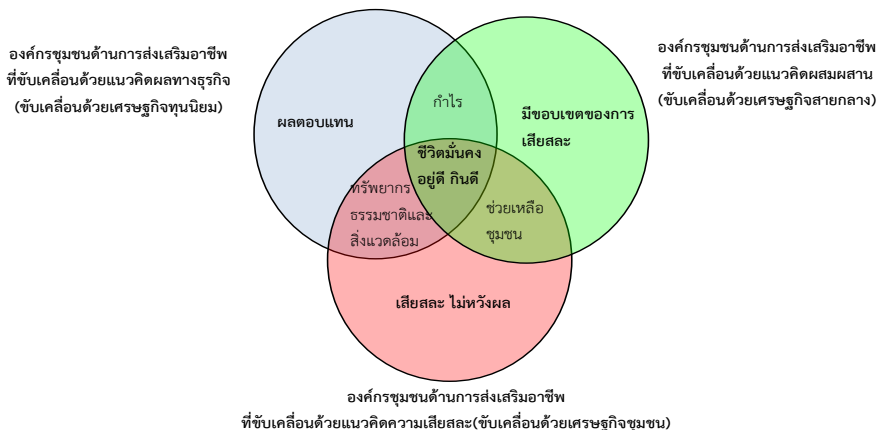
ซึ่งสามารถพบองค์กรชุมชนด้านการส่งเสริมอาชีพที่ขับเคลื่อนด้วยแนวคิดผลทางธุรกิจ (ขับเคลื่อนด้วยเศรษฐกิจทุนนิยม) มากที่สุดจำนวน 26 องค์กร จากทั้งหมด 42 องค์กร ผลจากการวิเคราะห์แยกแยะประเภทองค์กรชุมชนด้านการส่งเสริมอาชีพและระดับการพัฒนาขององค์กรชุมชนสามารถสรุปรายละเอียดได้ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 รายละเอียดขององค์กรชุมชนด้านการส่งเสริมอาชีพในประเทศไทยขับเคลื่อนด้วยจุดมุ่งหมายที่แตกต่างกัน

องค์กรชุมชนที่ขับเคลื่อนด้วยจุดมุ่งหมายที่แตกต่างกัน วิถึปฏิบัติ	องค์กรชุมชนด้านการส่งเสริมอาชีพที่ขับเคลื่อนด้วยแนวคิดทางธุรกิจ (ขับเคลื่อนด้วยเศรษฐกิจทุนนิยม)	องค์กรชุมชนด้านการส่งเสริมอาชีพที่ขับเคลื่อนด้วยแนวคิดผสมผสาน (ขับเคลื่อนด้วยเศรษฐกิจสายกลาง)	องค์กรชุมชนด้านการส่งเสริมอาชีพที่ขับเคลื่อนด้วยแนวคิดความเสียสละ (ขับเคลื่อนด้วยเศรษฐกิจชุมชน)
แนวคิดการบริหาร	จะใช้ค่าตอบแทนเป็นหลัก	มีขอบเขตของการเสียสละ	ใช้ความเสียสละเป็นหลัก
วัตถุดิบที่ใช้ในการผลิต	ใช้วัตถุดิบในท้องถิ่นร่วมกับวัตถุดิบภายนอกที่ได้จากการแปรรูปผลผลิตขั้นต้นแล้ว	ใช้วัตถุดิบท้องถิ่นเป็นหลัก ในรูปของการซื้อขาย	ใช้วัตถุดิบในท้องถิ่นเป็นหลัก ในรูปเสียสละของที่มีเพื่อส่วนรวมหรือใช้ทรัพยากรธรรมชาติ
การผลิตสินค้าและบริการ	ต้องใช้ทุน ความรู้ เครื่องจักร เทคโนโลยี จากภายนอกชุมชน	ดำเนินกิจกรรมตามแผนที่องค์กรและชุมชนเห็นสอดคล้องกัน	รอรับการสนับสนุนด้านทุนและความรู้แบบให้เปล่าจากภาครัฐและเอกชน
วิธีการผลิต	ตลาดและลูกค้าจะบ่งบอกการผลิต	มีอิสระในการตัดสินใจผลิตสินค้าและบริการที่ใช้ทุนที่มีในชุมชน	ร่วมกันคิดร่วมกันตัดสินใจใช้การเสียสละทำให้ขาดอิสระในการตัดสินใจผลิตสินค้าและบริการ
การบริหารจัดการองค์กร	องค์กรไม่สามารถวางแผนการผลิตอิสระตามความเหมาะสมขององค์กรและตามความสามารถของชุมชนได้	สะสมทุนและประสบการณ์ด้านการผลิต การตลาด สร้างแนวทางที่เหมาะสมของตนเอง คำนึงว่ารู้ชุมชนในรูปแบบที่เหมาะสมกับองค์กร	ระดมทุนในรูปหุ้นและระดมทรัพยากรจากชุมชน
ด้านการตลาด	ต้องพึ่งพาทลาดภายนอกชุมชนที่มีการแข่งขันสูง	พึ่งพาทลาดภายในชุมชนแต่ไม่ปฏิเสธตลาดภายนอกตามศักยภาพขององค์กร	พึ่งพาทลาดภายในชุมชนและเครือข่ายรวมทั้งรอการสนับสนุนจากภาครัฐ
ความสัมพันธ์กับสังคมภายนอกชุมชน	เป็นไปในเชิงธุรกิจอยู่ในฐานะผู้จ้างงานหรือขายทุนน้อยในชุมชน	มีส่วนร่วมในงานของชุมชนในฐานะองค์กรอย่างต่อเนื่องมักถูกเลือกให้เป็นตัวอย่างในการศึกษาดูงานเพื่อสร้างแรงบันดาลใจและขยายผลสู่องค์กรชุมชนอื่น ๆ	ไม่ได้รับการยอมรับ ไม่เป็นที่รู้จัก

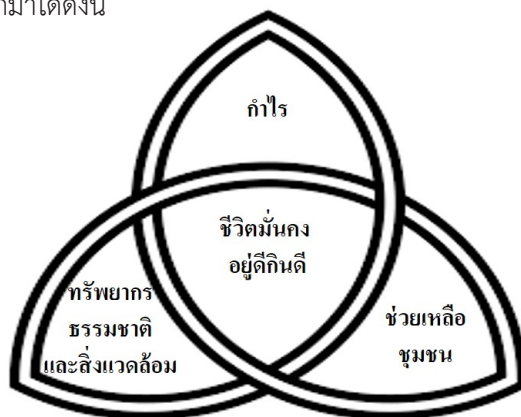
จากตารางที่ 3 พบว่ารายละเอียดขององค์กรชุมชนด้านการส่งเสริมอาชีพในประเทศไทยที่ขับเคลื่อนด้วยจุดมุ่งหมายที่แตกต่างกันนั้นมีความแตกต่างกันค่อนข้างมากแต่ในขณะเดียวกันก็ยังมีจุดร่วมกันที่สามารถพบได้จากทั้ง 3 แนวทาง

และผลจากการวิเคราะห์แยกแยะประเภทองค์กรชุมชนด้านการส่งเสริมอาชีพและระดับการพัฒนาขององค์กรชุมชนสามารถสรุปรายละเอียดได้ดังภาพที่ 1 และภาพที่ 2



ภาพที่ 1 ความสัมพันธ์ขององค์กรชุมชนด้านการส่งเสริมอาชีพที่ขับเคลื่อนด้วยจุดมุ่งหมายที่แตกต่างกัน
Adapted from Success Indicators Development for Career Promotion of Community
Organization. By T. Thiengnoi & P. Sukprasert, 2014, Songklanakarin :
Journal of Social Sciences & Humanities, 20(4), pp. 241–271.

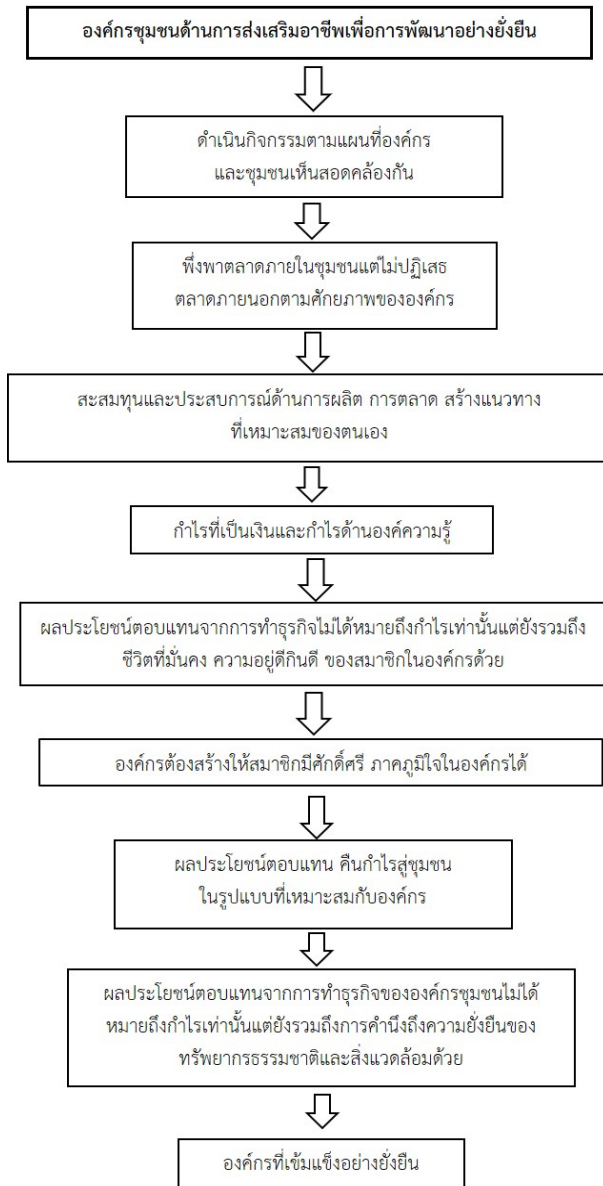
จากภาพที่ 1 จะพบว่ามีความสัมพันธ์ที่เชื่อมซ้อนทับกันอยู่ในความสัมพันธ์ขององค์กรชุมชนด้านการส่งเสริมอาชีพที่ขับเคลื่อนด้วยจุดมุ่งหมายที่แตกต่างกันซึ่งสามารถแยกออกมาได้ดังนี้



ภาพที่ 2 ความสัมพันธ์ที่เชื่อมซ้อนทับกันอยู่ในความสัมพันธ์ขององค์กรชุมชนด้านการส่งเสริมอาชีพ
ที่ขับเคลื่อนด้วยจุดมุ่งหมายที่แตกต่างกัน

จากภาพที่ 2 สามารถแสดงถึงความสัมพันธ์ที่เชื่อมซ้อนทับกันอยู่ในความสัมพันธ์ขององค์กรชุมชนด้านการส่งเสริมอาชีพที่ขับเคลื่อนด้วยจุดมุ่งหมายที่แตกต่างกัน

และผลจากตารางที่ 3 สามารถนำมาสังเคราะห์แยกแยะเป็นแนวทางการขับเคลื่อนขององค์กรชุมชนด้านการส่งเสริมอาชีพเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืนในประเทศไทยดังภาพที่ 3



ภาพที่ 3 แนวทางการขับเคลื่อนขององค์กรชุมชนด้านการส่งเสริมอาชีพเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืนในประเทศไทย

ผลจากการศึกษาซึ่งสามารถนำมาวิเคราะห์แยกแยะประเภทองค์กรชุมชนด้านการส่งเสริมอาชีพและระดับการพัฒนาขององค์กรชุมชนในประเทศไทยได้แล้วนั้น เพื่อให้ผลการศึกษาที่ได้เป็นที่ยอมรับทางวิชาการจึงนำผลการศึกษาที่ได้มาทำการวัดเจตคติ (ความเห็น) โดยใช้มาตรวัดเจตคติแบบลิเคิร์ท (Likert Scale) ของผู้ทรงคุณวุฒิด้านการพัฒนาองค์กรชุมชนด้านการส่งเสริมอาชีพในส่วนของการยอมรับองค์กรชุมชนด้านการส่งเสริมอาชีพเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืนโดยใช้คำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) 5 ระดับตามแนวของลิเคิร์ท (Likert) โดยได้ผลการวัดเจตคติ (ความเห็น) โดยใช้มาตรวัดเจตคติแบบลิเคิร์ท (Likert Scale) ของผู้ทรงคุณวุฒิด้านการพัฒนาองค์กรชุมชนด้านการส่งเสริมอาชีพดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลความคิดเห็นของผู้ทรง
คุณวุฒิในส่วนของผลการศึกษายอมรับองค์ประชุมชนด้านการส่งเสริมอาชีพเพื่อการ
พัฒนาอย่างยั่งยืน โดยใช้มาตรวัดเจตคติแบบลิเคิร์ท (Likert Scale)

ข้อ	การประเมินความคิดเห็นรายข้อ	ค่าเฉลี่ย (x-bar)	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ระดับ ความ คิดเห็น
1	ตลอดหลายปีที่ผ่านมารัฐบาลไทยได้พยายามส่งเสริม สนับสนุนกระบวนการพัฒนาท้องถิ่น ด้วยการ นำทรัพยากรในท้องถิ่นมาพัฒนาผลิตภัณฑ์ที่มีจุดเด่นและมีมูลค่าเพิ่ม	4.00	0.90	เห็นด้วย มาก
2	องค์กรชุมชนด้านการส่งเสริมอาชีพเป็นทางหนึ่งในการพัฒนาชุมชนและประเทศอย่างยั่งยืน	4.50	0.53	เห็นด้วย อย่างยิ่ง
3	ในประเทศไทยมีระบบเศรษฐกิจแบบทุนนิยม (capitalism economic system) ซึ่งเอกชนเป็นผู้ ควบคุมการค้า อุตสาหกรรมและวิถีการผลิต โดยมีเป้าหมายเพื่อทำกำไรในเศรษฐกิจแบบตลาด	4.36	0.53	เห็นด้วย อย่างยิ่ง
4	ในประเทศไทยมีระบบเศรษฐกิจชุมชน (community economic system) ซึ่งเป็นเรื่องกิจกรรมทาง เศรษฐกิจต่าง ๆ ทั้งด้านการผลิต การบริโภค การใช้สอยสิ่งต่าง ๆ และการจำหน่ายผลผลิตของชุมชน โดยคนในชุมชนมีส่วนร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมรับผลประโยชน์และร่วมเป็นเจ้าของบนรากฐาน ความสามารถและศักยภาพที่มีอยู่ของชุมชน หรือจากการใช้ทุนของชุมชน ได้แก่ วิถีการผลิต ภูมิ ปัญญาของชุมชน วัฒนธรรม ประเพณี สภาพภูมิประเทศ และความหลากหลายทางทรัพยากรที่มีอยู่	3.64	0.79	เห็นด้วย มาก
5	ในประเทศไทยมีระบบเศรษฐกิจสายกลาง (intermediate economic system) คือ เศรษฐกิจเสรีที่ ตั้งอยู่บนฐานของการพึ่งตนเองในปัจจุบันอยู่รอด เพื่อเตรียมความพร้อมให้ประเทศสามารถพึ่งตนเองได้ ทั้งในยามปกติและยามวิกฤต	3.86	1.07	เห็นด้วย มาก
6	ในประเทศไทยองค์กรชุมชนด้านการส่งเสริมอาชีพมีการขับเคลื่อนด้วยระบบเศรษฐกิจที่แตกต่างกัน	3.43	0.79	เห็นด้วย มาก
7	ในประเทศไทยมีองค์กรชุมชนด้านการส่งเสริมอาชีพที่ขับเคลื่อนด้วยแนวคิดผลทางธุรกิจ (ขับเคลื่อน ด้วยเศรษฐกิจทุนนิยม)	3.50	1.15	เห็นด้วย มาก
8	ในประเทศไทยมีองค์กรชุมชนด้านการส่งเสริมอาชีพที่ขับเคลื่อนด้วยแนวคิดความเสียสละ (ขับเคลื่อน ด้วยระบบเศรษฐกิจชุมชน)	3.43	0.79	เห็นด้วย มาก
9	ในประเทศไทยมีองค์กรชุมชนด้านการส่งเสริมอาชีพที่ขับเคลื่อนด้วยแนวคิดความยั่งยืน	3.71	1.00	เห็นด้วย มาก
10	ความเสียสละเพื่อองค์กรชุมชนด้านการส่งเสริมอาชีพที่ขับเคลื่อนด้วยแนวคิดความยั่งยืน ควรมี ขอบเขตเพื่อให้องค์กรเดินได้และคนในองค์กรอยู่รอด	4.29	0.82	เห็นด้วย อย่างยิ่ง
11	องค์กรชุมชนด้านการส่งเสริมอาชีพที่ขับเคลื่อนด้วยแนวคิดความยั่งยืน ต้องมีผลประโยชน์ตอบแทนสู่ สมาชิกและต้องมีการคืนกำไรสู่ชุมชนในรูปแบบที่เหมาะสมกับองค์กร	4.64	0.49	เห็นด้วย อย่างยิ่ง
12	ผลประโยชน์ตอบแทนจากการทำธุรกิจขององค์กรชุมชนด้านการส่งเสริมอาชีพไม่ได้หมายถึงกำไร เท่านั้นแต่ยังรวมถึงการคืนกำไรถึงความยั่งยืนของทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมด้วย	4.93	0.38	เห็นด้วย อย่างยิ่ง
13	ผลประโยชน์ตอบแทนจากการทำธุรกิจขององค์กรชุมชนด้านการส่งเสริมอาชีพไม่ได้หมายถึงกำไร เท่านั้นแต่ยังรวมถึงชีวิตที่มั่นคง ความอยู่ดีกินดี ของสมาชิกในองค์กรด้วย	4.86	0.38	เห็นด้วย อย่างยิ่ง
14	องค์กรชุมชนด้านการส่งเสริมอาชีพที่ขับเคลื่อนแนวคิดความยั่งยืน ต้องดำเนินกิจกรรมตามแผนที่ องค์กรและชุมชนเห็นสอดคล้องกัน	4.43	0.79	เห็นด้วย อย่างยิ่ง
15	องค์กรชุมชนด้านการส่งเสริมอาชีพที่ขับเคลื่อนด้วยแนวคิดความยั่งยืนเป็นทางเลือกสำคัญสำหรับ องค์กรชุมชนด้านการส่งเสริมอาชีพในประเทศไทย	4.43	0.53	เห็นด้วย อย่างยิ่ง

จากการประเมินจำนวน 15 ข้อ พบว่า ผู้ทรงคุณวุฒิได้ให้คะแนนอยู่ในช่วง 3.43-4.93 หมายถึง เห็นด้วยมาก ถึง เห็นด้วยอย่างยิ่งต่อการมีอยู่และแนวทางการขับเคลื่อนขององค์กรชุมชนด้านการส่งเสริมอาชีพเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืนในประเทศไทย

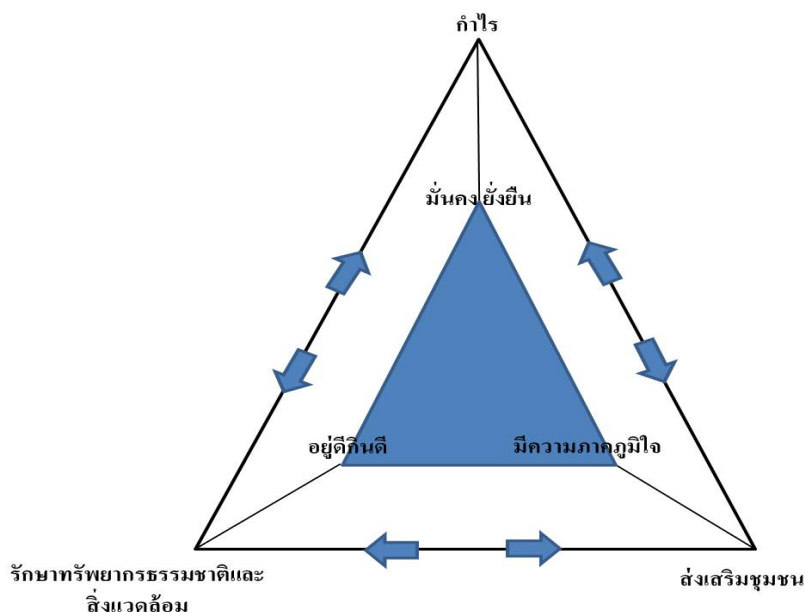
ผลจากการศึกษาการแยกแยะประเภทขององค์กรชุมชนด้านการส่งเสริมอาชีพและระดับการพัฒนาขององค์กรชุมชนในประเทศไทยและผลการวัดเจตคติ (ความเห็น) โดยใช้มาตรวัดเจตคติแบบลิเคิร์ต (Likert Scale) ของผู้ทรงคุณวุฒิด้านการพัฒนาองค์กรชุมชนด้านการส่งเสริมอาชีพสามารถนำมาสังเคราะห์เป็นข้อสรุปได้ดังนี้คือ

สรุปแนวคิดพื้นฐานขององค์กรชุมชนด้านการส่งเสริมอาชีพเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน

ความหมายของความมั่นคง อยู่ดีกินดี มีความภาคภูมิใจ คือ การดำเนินธุรกิจกิจกรรมต่าง ๆ บนพื้นฐานการประคับประคองซึ่งกันและกันทั้ง 3 ภาคส่วน คือ กำไร การช่วยเหลือชุมชน และการรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ไม่ให้เกิดการเอารัดเอาเปรียบหรือผลกระทบเลวร้ายทั้งทางตรงและทางอ้อม ซึ่งสามารถสรุปแนวคิดพื้นฐานขององค์กรชุมชนด้านการส่งเสริมอาชีพที่ขับเคลื่อนด้วยแนวคิดเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน ได้ว่า

“ไม่ปฏิเสธทุนนิยม สังคมและชุมชนยอมรับ ปรับชีวิตให้มั่นคงได้
มีศักดิ์ศรี ภาคภูมิใจ ใช้ทรัพยากรอย่างยั่งยืน”

ซึ่งสามารถแสดงเป็นภาพสรุปแนวคิดพื้นฐานขององค์กรชุมชนด้านการส่งเสริมอาชีพเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืนได้ดังภาพที่ 4



ภาพที่ 4 สามเหลี่ยมในสามเหลี่ยม ลูกศรแสดงถึงรูปแบบการเชื่อมโยงการพัฒนาขององค์กรชุมชน
ด้านการส่งเสริมอาชีพที่ขับเคลื่อนด้วยแนวคิดการพัฒนาอย่างยั่งยืน

สรุปผลการวิจัย

การศึกษารวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับองค์กรชุมชนด้านการส่งเสริมอาชีพประเภทต่าง ๆ ในประเทศไทยพบว่าองค์กรชุมชนด้านการส่งเสริมอาชีพในประเทศไทยมีลักษณะความเป็นปัจเจกองค์กร หมายถึง การจัดตั้ง การบริหารจัดการ การดำเนินกระบวนการ วิธีคิดขององค์กรต่าง ๆ มีความแตกต่างกันไม่สามารถใช้รูปแบบความสำเร็จขององค์กรใดองค์กรหนึ่งมาเป็นตัวอย่างให้แก่องค์กรอื่น ๆ ได้ ผลการวิเคราะห์แยกแยะประเภทองค์กรชุมชนด้านการส่งเสริมอาชีพและระดับการพัฒนาขององค์กรชุมชนพบว่าองค์กรชุมชนด้านการส่งเสริมอาชีพในประเทศไทยขับเคลื่อนด้วยจุดมุ่งหมายที่แตกต่างกัน โดยสามารถแบ่งออกได้เป็น 3 กลุ่มดังนี้

1. องค์กรชุมชนด้านการส่งเสริมอาชีพที่ขับเคลื่อนด้วยแนวคิดผลทางธุรกิจ (ขับเคลื่อนด้วยเศรษฐกิจทุนนิยม)
2. องค์กรชุมชนด้านการส่งเสริมอาชีพที่ขับเคลื่อนด้วยแนวคิดความผสมผสาน (ขับเคลื่อนด้วยเศรษฐกิจสายกลาง)

3. องค์กรชุมชนด้านการส่งเสริมอาชีพที่ขับเคลื่อนด้วยแนวคิดความเสียสละ (ขับเคลื่อนด้วยเศรษฐกิจชุมชน)

จากนั้นสามารถนำมาสังเคราะห์เป็นแนวทางการขับเคลื่อนขององค์กรชุมชนด้านการส่งเสริมอาชีพเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืนในประเทศไทยแล้วนำผลที่ได้ไปวัดเจตคติ (ความเห็น) ของผู้ทรงคุณวุฒิด้านการพัฒนาองค์กรชุมชนด้านการส่งเสริมอาชีพโดยใช้มาตรวัดเจตคติแบบลิเคิร์ท (Likert Scale) ผลจากความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิได้ให้คะแนนอยู่ในช่วง 3.43-4.93 หมายถึง เห็นด้วยมากถึงเห็นด้วยอย่างยิ่งต่อการมีอยู่และแนวทางการขับเคลื่อนขององค์กรชุมชนด้านการส่งเสริมอาชีพเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืนในประเทศไทยที่ได้นำเสนอไป จากผลที่ได้สามารถสังเคราะห์แนวคิดขององค์กรชุมชนด้านการส่งเสริมอาชีพในประเทศไทยเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืนตามความหมายของความมั่นคง อยู่ดีกินดี มีความภาคภูมิใจ คือ การดำเนินธุรกิจ กิจกรรมต่าง ๆ บนพื้นฐานการประคับประคองซึ่งกันและกันทั้ง 3 ภาคส่วน คือ กำไร การช่วยเหลือชุมชน และการรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ไม่ให้เกิดการเอารัดเอาเปรียบหรือผลกระทบเลวร้ายทั้งทางตรงและทางอ้อม ซึ่งสามารถสรุปแนวคิดพื้นฐานขององค์กรชุมชนด้านการส่งเสริมอาชีพที่ขับเคลื่อนด้วยแนวคิดเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน ได้ว่า “ไม่ปฏิเสธทุนนิยม สังคมและชุมชนยอมรับ ปรับชีวิตให้มั่นคงได้ มีศักดิ์ศรี ภาคภูมิใจ ใช้ทรัพยากรอย่างยั่งยืน”

อภิปรายผลการวิจัย

องค์กรชุมชนด้านการส่งเสริมอาชีพในประเทศไทยมีลักษณะความเป็นปัจเจกองค์กร หมายถึง การจัดตั้ง การบริหารจัดการ การดำเนินกระบวนการ วิธีคิดขององค์กรต่าง ๆ มีความแตกต่างกันไม่สามารถใช้รูปแบบความสำเร็จขององค์กรใดองค์กรหนึ่งมาเป็นตัวอย่างให้แก่องค์กรอื่น ๆ ได้ สอดคล้องกับ Rundgren (2014) ที่กล่าวว่า “สหกรณ์การผลิตในชนบทที่ออกจากการมีปฏิสัมพันธ์ในเศรษฐกิจทุนนิยมอย่างสิ้นเชิง คนเหล่านี้ส่วนใหญ่ไม่ตั้งตาคอยคนจำนวนมากและมักตัดขาดการติดต่อจากโลกภายนอก ทำให้พวกเขามีอิทธิพลน้อยเหลือเกิน” (p. 515)

จากการวิเคราะห์การขับเคลื่อนด้วยระบบเศรษฐกิจขององค์กรชุมชนด้านการส่งเสริมอาชีพในประเทศไทยพบว่า องค์กรชุมชนด้านการส่งเสริมอาชีพมีทั้งที่ขับเคลื่อนด้วยแนวคิดผลทางธุรกิจ (ขับเคลื่อนด้วยเศรษฐกิจทุนนิยม) และองค์กรชุมชน

ด้านการส่งเสริมอาชีพที่ขับเคลื่อนด้วยแนวคิดความเสียสละ (ขับเคลื่อนด้วยเศรษฐกิจชุมชน) สอดคล้องกับที่ Natsupha (2001, pp. 38-40) เสนอทฤษฎีเศรษฐกิจสองระบบ โดยเห็นว่าประเทศไทยมีระบบเศรษฐกิจชุมชนที่ต่างจากระบบเศรษฐกิจทุนนิยม ระบบเศรษฐกิจชุมชนเป็นเศรษฐกิจของทั้งประเทศไม่ใช่เฉพาะท้องถิ่น สภาวะเศรษฐกิจสองระบบไม่ใช่สภาวะชั่วคราวแต่เป็นภาวะที่คงอยู่ตลอดไป รวมทั้งสอดคล้องกับที่ Julpongsathorn (2007, pp. 144-164) รายงานว่า การใช้คำว่าเศรษฐกิจชุมชนอาจจะเกิดความเข้าใจคลาดเคลื่อนได้ เพราะระบบเศรษฐกิจหลักของประเทศเป็นระบบทุนนิยม เอกสารเผยแพร่ของทางราชการจึงมักใช้คำว่าวิสาหกิจชุมชนแทนการใช้คำว่าเศรษฐกิจชุมชน นอกจากนี้ที่สำคัญผู้วิจัยยังพบว่าองค์กรชุมชนด้านการส่งเสริมอาชีพในประเทศไทยไม่ได้ขับเคลื่อนด้วยระบบเศรษฐกิจเพียง 2 แบบคือ ขับเคลื่อนด้วยระบบเศรษฐกิจทุนนิยมและขับเคลื่อนด้วยระบบเศรษฐกิจชุมชนเท่านั้นแต่ยังมีองค์กรชุมชนด้านการส่งเสริมอาชีพที่ขับเคลื่อนด้วยแนวคิดความยั่งยืน (ขับเคลื่อนด้วยเศรษฐกิจสายกลาง) ซ่อนอยู่ด้วย สอดคล้องกับรายงานของ Satayanurak (2016) ที่บอกว่า “ความเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจที่เกิดขึ้นในพื้นที่ชนบทของสังคมไทยนั้นได้เปลี่ยนแปลงคุณลักษณะของสังคมชนบทไปแล้วโดยสิ้นเชิง ระบบการผลิตในชนบทกลายเป็นระบบของผู้ประกอบการและความสัมพันธ์ของผู้ประกอบการทั้งหมดก็ผสมกันขึ้นมาเป็นสังคมผู้ประกอบการในชนบท” (p. 67) หรือที่ Prayukvong (2020) รายงานว่า “เศรษฐศาสตร์ทางเลือกถูกกระตุ้นโดยหนังสือชื่อ Small is Beautiful เสนอเรื่อง Buddhist Economics ว่าด้วยการผลิตที่ไม่เกิดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม เน้นคุณค่าของแรงงานในฐานะมนุษย์ที่มีศักดิ์ศรีเท่าเทียมกับผลผลิตและแนวคิดความยั่งยืน” (p. 26) มีผู้รายงานไว้ในเรื่องของเศรษฐกิจสายกลาง เช่น Charoenwongsak (2000, pp. 42-44) ให้ความหมายไว้ว่า เศรษฐกิจกระแสดกลาง คือ เศรษฐกิจเสรีที่ตั้งอยู่บนฐานของการพึ่งตนเองในปัจจัยอยู่รอดและมีลักษณะสำคัญ 3 ประการคือ (1) เศรษฐกิจเสรีบนฐานของการพึ่งตนเองในปัจจัยอยู่รอด (2) เศรษฐกิจเสรีบนฐานการผลิตที่เป็นจุดแข็งแท้จริงของประเทศ (3) เศรษฐกิจพร้อมปรับตัว โกล์เสรียามปกติ พึ่งตนเองยามวิกฤต และที่ Bradley JR. and Donway (2010) รายงานไว้ว่ามี “ระบบเศรษฐกิจแบบที่สาม” ระหว่างระบบทุนนิยมและสังคมนิยม ซึ่งหลายคนมีการตั้งชื่อระบบเศรษฐกิจแบบที่สามนี้ที่สื่อความหมายมากขึ้นตามความเชื่อทางอุดมการณ์ของตนเพื่ออธิบายเกี่ยวกับลักษณะและการทำงานของระบบ “ระบบเศรษฐกิจแบบที่สาม” (p. 83) สอดคล้อง

กับ Ganjanapan (2006) ที่กล่าวว่า วัฒนธรรมทางเศรษฐกิจอย่างหนึ่งในภาคปฏิบัติจริงของชาวบ้านคือ ความสามารถในการผสมผสานวิถีทางเศรษฐกิจหลายวิถีเข้าด้วยกัน เพื่อปรับตัวกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นโดยไม่ได้ยึดติดกับแนวทางเศรษฐกิจแบบใดแบบหนึ่งอย่างตายตัวและสอดคล้องกับที่ Rundgren (2014) รายงานว่า “เศรษฐกิจแบบไม่เป็นทางการคือส่วนหนึ่งบนพื้นฐานของหลักการชาวบ้าน เพราะกิจกรรมของเศรษฐกิจนอกทุนนิยมต้องหาจุดคนจัด ต้องไม่ให้เงินเป็นตัววัดกิจกรรมทั้งหมดของมนุษย์ เรามีความหวังกับกลยุทธ์ของชาวบ้านว่าด้วยการไม่ขึ้นตรงต่อตลาด” (p. 514) สอดคล้องกับ Charoenwongsak (2000) ที่รายงานว่า “ประเทศไทยไม่สามารถดำเนินทิศทางเศรษฐกิจแบบสุดโต่งด้านใดด้านหนึ่ง ไม่ว่าจะเป็นการเปิดเสรีตามเศรษฐกิจกระแสหลักอย่างสุดโต่ง ขณะเดียวกันก็ไม่สามารถใช้เศรษฐกิจกระแสรองอย่างสุดโต่งได้เช่นกัน จะเห็นได้ว่าเศรษฐกิจกระแสกลางจะสอดคล้องกับสภาพปัจจุบันของสังคมไทย” (p. 156) ดังนั้นองค์กรชุมชนด้านการส่งเสริมอาชีพเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืนที่สังเคราะห์ได้จากงานวิจัยนี้ จึงอาจจะเป็นหนึ่งในแนวคิดจากชุมชนที่ Achavanuntakul (2010) คาดหวังว่า “เมื่อภาคธุรกิจจำเป็นต้องเปลี่ยนกระบวนทัศน์ หนึ่งในกระบวนการที่จำเป็นคือ การคิดค้นวิธีประเมินวัดตรวจสอบและติดตามผลกระทบของธุรกิจต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมอย่างเป็นระบบ” (p. 93) สอดคล้องดังที่ Muhammad (2019) คาดหวังไว้ว่า “ต้องออกแบบกรอบเศรษฐกิจของสังคมเสียใหม่เพื่อการก้าวหลุดพ้นไปจากระบบซึ่งผลักดันด้วยผลประโยชน์ส่วนบุคคล ไปสู่ระบบผลประโยชน์ทั้งส่วนบุคคลและผลประโยชน์ร่วมกัน” (p. 37) และดังที่ Kasemsuk, (2014) กล่าวว่า “ความสมดุลและเชื่อมโยงระหว่างเศรษฐกิจ สังคม ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม จึงเป็นจุดหมายของการพัฒนาที่ทำให้ประชาชนอยู่ดีมีสุขตลอดไป” (p. 22)

References

- Achavanuntakul, S. (2010). *Capitalism is alive, business has heart*. Bangkok: Matichon.
- Bradley JR., R. & Donway, R. (2010, Summer). Capitalism, Socialism, and “the Middle Way”. *The Independent Review*, 15(1), 71–87.
- Charoenwongsak, K. (2000). *Medium current economy : Direction of Thai Economy in the Future*. Bangkok: Dansutthakanphim.
- Chonchuapsong, L. (2014). *Community way community business knowledge management*. Bangkok: Chulalongkorn University Press.
- Ganjanapan, A. (2006). *Economic culture in an un-cultured economy*. Bangkok: khopfai.
- Julpongsathorn, S. (2007). *Economic aspects of community based on rice mills in Thailand*. Bangkok: Siam Publishing.
- Kasemsuk, J. (2014). *Public Participation Approach for Sustainable Community Development*. Bangkok: Active print.
- Muhammad, Y. (2019). *A world of three zeros*. (P. Pongpanit, Trans). Bangkok: Matichon.
- Natsupha, C. (2001). *Theory of two systems from the village history*. Surindra: Surindra Rajabhat Institute.
- Phongphit, S. (2007). *How to do community Economic Life Plan*. Bangkok: Charoen Wit Printing House.
- Phothisita, C. (2013). *Art and science of qualitative research*. Bangkok: Amarin Printing and Publishing.
- Prayukvong, W. (2020). *Buddhist economics & entrepreneurship : foundation*. Bangkok: Spy Publishing.
- Rundgren, G. (2014). *Garden Earth: From Hunter and Gatherer to Global Capitalism and Thereafter*. (K. Deeprawat, C. Deeprawat, V. Phurithanasarn, & K. Natchananonthep, Trans.) Bangkok: Suan Nguen Mee Ma.

- Satayanurak, A. (2016). *From "farmer" to "entrepreneur" get better in financial status*. Bangkok: Matichon.
- Thiengnoi, T. & Sukprasert, P. (2014). Success Indicators Development for Career Promotion of Community Organization. *Songklanakarin : Journal of Social Sciences & Humanities*, 20(4), 241–271.
- Uphoff, N. (1986). *Local Institutional Development*. Connecticut : Kumarian Press.
- Wetyasuporn, P. (2009, August 28). A Warning From Joseph Stiglitz. *Komchadluek*, p.11.