



ISSN 2773-9058 (PRINT)

ISSN 2773-9082 (ONLINE)



วารสารทหารพัฒนา

Armed Forces Development Command Journal

ปีที่ 46 ฉบับที่ 2 ประจำเดือน พฤษภาคม - สิงหาคม 2565

- 
 การศึกษาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 ด้วยการจัดการเรียนรู้ในยุค 4.0 โดยใช้ Google classroom A study learning achievements of Matthayomsueksa 4 students in Thailand 4.0 learning management using Google Classroom
- 
 พร้อมเพื่อบ : ทหารเรือในจังหวัดชายแดนภาคใต้
 PREPARATION FOR WARFARE : ROYAL THAI NAVY IN THE SOUTHERN BORDER PROVINCE
- 
 ระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ทำการปกครองอำเภอหนองเรือ
 Level of competency in the performance of personnel at Nong Ruea District Office
- 
 แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการการขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าวของสำนักงานจัดหางานจังหวัดขอนแก่น
 Guidelines for Improving the Management of a Migrant Worker Registration of the Khon Kaen Provincial Employment Office
- 
 กระต่ายเนื้อ : ทางออกยุคเนื้อหมูแพง
 Rabbits: The Solution to the Expensive Pork Era



วารสารทหารพัฒนาได้ดำเนินการตีพิมพ์เผยแพร่ตั้งแต่ พ.ศ.2519 ปัจจุบันเป็นวารสารที่อยู่ในฐานข้อมูล TCI (Thai-Journal Citation Index Centre) สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ โดยมีนโยบายการจัดพิมพ์ ดังนี้

วัตถุประสงค์

เผยแพร่องค์ความรู้และวิทยาการ ด้านการพัฒนาประเทศและช่วยเหลือประชาชน ดังนี้

- นโยบายสาธารณะ
- การพัฒนาชุมชน
- การอนุรักษ์ฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- การบรรเทาสาธารณภัย
- เกษตรกรรมและการสัตว์
- เทคโนโลยีและนวัตกรรม

ชนิดของเรื่องที่ตีพิมพ์

บทความวิจัยและบทความวิชาการตามวัตถุประสงค์ของวารสารทหารพัฒนา รวมทั้งบทความพิเศษ

นโยบายการพิจารณา

1. บทความที่จะได้รับการตีพิมพ์ ต้องผ่านการพิจารณากลับกรองจากผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาบทความ (Peer Reviewer) ในสาขาที่เกี่ยวข้อง อย่างน้อย 2 ท่าน/1 บทความ โดยผู้พิจารณาไม่ทราบชื่อผู้แต่ง และผู้แต่งไม่ทราบชื่อผู้พิจารณา (Double-Blind Peer Review)
2. บทความที่จะได้รับการตีพิมพ์ ต้องไม่เคยตีพิมพ์เผยแพร่ที่ไหนมาก่อน และต้องไม่อยู่ในกระบวนการพิจารณาของวารสารฯ หรือสิ่งตีพิมพ์อื่นใด
3. บทความ ข้อเขียน ภาพประกอบ และตารางประกอบ ที่ตีพิมพ์ในวารสารเป็นความคิดเห็นและความรับผิดชอบของผู้เขียนแต่เพียงฝ่ายเดียว ไม่เกี่ยวข้องกับหน่วยบัญชาการทหารพัฒนา แต่อย่างใด
4. กองบรรณาธิการขอสงวนสิทธิ์ในการพิจารณาและตัดสินใจตีพิมพ์บทความในวารสาร

กำหนดการเผยแพร่

จัดทำวารสาร เป็น 3 ฉบับ/ปี คือ ฉบับที่ 1 : ม.ค.-เม.ย., ฉบับที่ 2 : พ.ค.-ส.ค. และ ฉบับที่ 3 : ก.ย.-ธ.ค.

การส่งบทความ

ผู้สนใจเสนอบทความสามารถส่งบทความถึง กองบรรณาธิการวารสารทหารพัฒนาได้โดยช่องทาง ดังนี้

1. ทางระบบการจัดการวารสารออนไลน์ ThaiJo ได้ที่ <https://so01.tci-thaijo.org/index.php/AFDCJournal/>
2. ทางอีเมล: editor.mdjournal@gmail.com
3. ทางไปรษณีย์ถึง กองบรรณาธิการวารสารทหารพัฒนา ชั้น 3 อาคารสำนักงานทหารพัฒนา 8 ถนนนางประชาพัฒนา แขวงสีกัน เขตดอนเมือง กรุงเทพฯ 10210

รายชื่อผู้จัดทำวารสารการพัฒนา

คณะกรรมการที่ปรึกษา

พลเอก จีระพันธุ์ บุญชญา	ประธานกรรมการที่ปรึกษา
พลโท น้าพล คงพันธ์	รองประธานกรรมการที่ปรึกษา
พลโท อนุสรณ์ คุ่มอักษร	รองประธานกรรมการที่ปรึกษา
พลโท ดำรงค์ คงเดช	กรรมการที่ปรึกษา
พลเอก ณัฏฐพล จันทร์สกลัน	กรรมการที่ปรึกษา
พลโท ปิยะพล ผลาสินธุ์	กรรมการที่ปรึกษา
พลตรี วิสุทธิ บุญสุริยกานต์	กรรมการที่ปรึกษา

คณะกรรมการดำเนินงาน

พลตรี ณัฏฐวุฒิ นิลนนท์	รองประธานกรรมการดำเนินงาน
พลตรี จตุรภัทร วงศ์ศรีเผือก	รองประธานกรรมการดำเนินงาน
พลตรี กฤษณ์ชัย จันทะเนียร	พลตรี อธิวัฒน์ จันทิวัฒน์
พลตรี ยุทธชัย จันทรวีภาค	พลตรี กฤษณ์ จันทนิม
พลตรี นนวัฒน์ รักคิพวงศ์พิชญะ	พลตรี อธิวัฒน์ ศรีโพธิ์

บรรณาธิการ

พลตรี ชูศักดิ์ อีราภิก

ผู้ช่วยบรรณาธิการ

พันเอก ศุภฤกษ์ จรรจาวิจักขณ์

กองบรรณาธิการ

พลเอก ดร.ปัทม สันตินิยม	มหาวิทยาลัยเกริก
พลตรี ดร.อรรถเดช ประทีปอุยานนท์	สถาบันวิชาการป้องกันประเทศ
รองศาสตราจารย์ ดร.ศรีสมบัติ โชคประจักษ์ชัด	มหาวิทยาลัยมหิดล
รองศาสตราจารย์ พันตำรวจเอก ดร.ประพนธ์ สหพัฒนา	สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
รองศาสตราจารย์ ดร.สุนทรีพร จิตสว่าง	จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
รองศาสตราจารย์ ดร.ศิริพร แยมิน	มหาวิทยาลัยมหิดล
รองศาสตราจารย์ ดร.ปรีชากร	สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
รองศาสตราจารย์ ดร.ปิยกร หวังมหาพร	มหาวิทยาลัยศรีปทุม
รองศาสตราจารย์ นายสัตวแพทย์ ดร.กัมพล แก้วเกษ	มหาวิทยาลัยมหิดล
รองศาสตราจารย์ ดร.ธนวิศ สาคกริก	สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วรรณพร เดชะโกศิยวนิช	มหาวิทยาลัยมหิดล
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทองใหญ่ อัยยะวรากุล	สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ร้อยเอก ดร.สุทธิพงษ์ มีน	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สิทธิพร ประเวติรุ่งเรือง	มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุปรานี ธรรมพิทักษ์	มหาวิทยาลัยบูรพา
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ พันเอก ดร.กนก วีรวงศ์	จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมชัย สังจาพิทักษ์	มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ พิรัชชัย กลุขชัย	สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศิริส ทองเชื้อ	มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทบุรี
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ พันตำรวจโทหญิง ศิพร โกวิท	มหาวิทยาลัยมหิดล
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ร้อยตำรวจเอก ดร.จอมเดช ตรีเมฆ	มหาวิทยาลัยมหิดล
ดร.ณพิชญา ชานสระน้อย	มหาวิทยาลัยมหิดล
ดร.สุดที่รัก สายปิ่นจิตต์	สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
ดร.สพท ดอกแก้ว	มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
สัตวแพทย์หญิง คชารณ เต็มยอด	กรมปศุสัตว์
นาวาโทหญิง ดร.อรวรรณ ช้องต่อ	จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
พันเอกหญิง ดร.อุมาดา ปิ่นทอง	หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา
พันเอก นายแพทย์ ยรรยงค์ อิมสุวรรณ	หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา
พันเอก ดร.รณนท รัตนโสภณ	หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา
พันเอก ดร.สมาน จันทร์เคียร	หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา
พันโทหญิง ดร.ณิชาพัฒน์ เพิ่มทองอินทร์	หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา
เรือโท ดร.อุไรสินธ์ ลักขขร	หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา

ฝ่ายวิชาการ

พันเอกหญิง คัมภีร์ เกษมเศรษฐ์	พันเอก ดร.สมาน จันทร์เคียร
พันเอกหญิง พิศารมณ อำไพ	พันเอกหญิง สุทธาพิพย์ พันธุ์เยี่ยม
พันโทหญิง สุชาดา สรรพานิษ	พันตรี ทิวา คำภิระ
ร้อยเอก ทฤษฎี มหาเกียรติกุล	ร้อยเอกหญิง สุชนันท์ เมธยาภา
ร้อยเอกหญิง ชีวขวัญ จิตตะเสนีย์	

ฝ่ายจัดการ

นาวาโทหญิง ปรีญา มีเดช	นาวาตรีหญิง วรรณนันทา อัครรัตน์จวน
เรืออากาศโท อธิวัฒน์ ศรีสังข์	จ่าสิบเอก สัมพันธ์ พลเสนา
จ่าสิบโทหญิง ดลธร จินดารัตน์	สิบโท อภิชาติ บุญฤทธิ์
พันจ่าอากาศโท ธนาเดช วิเชียรปัญญา	

สารบัญ

CONTENTS

บทความวิจัย

1

การศึกษาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 ด้วยการจัดการเรียนรู้ในยุค 4.0 โดยใช้ Google classroom
A study learning achievements of Matthayomsueksa 4 students in Thailand 4.0 learning management using Google Classroom

12

พร้อมเพื่อบรบ : ทหารเรือในจังหวัดชายแดนภาคใต้
PREPARATION FOR WARFARE : ROYAL THAI NAVY IN THE SOUTHERN BORDER PROVINCE

26

ระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ทำการปกครองอำเภอหนองเรือ
Level of competency in the performance of personnel at Nong Ruea District Office

38

แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการการขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าวของสำนักงานจัดหางานจังหวัดขอนแก่น
Guidelines for Improving the Management of a Migrant Worker Registration of the Khon Kaen Provincial Employment Office

บทความวิชาการ

52

กระต่ายเนื้อ: ทางออกยุคเนื้อหมูแพง
Rabbits: The Solution to the Expensive Pork Era

การศึกษาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4
ด้วยการจัดการเรียนรู้ในยุค 4.0 โดยใช้ Google classroom
A study learning achievements of Matthayomsueksa 4 students
in Thailand 4.0 learning management using Google Classroom

บทความวิจัย

นายแสงดี ปรีชาประพาฬวงศ์¹
Mr.Saengdee Prechaphanwong¹
โรงเรียนวัดพุทธบูชา
Watputthabucha School

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์การวิจัย 1) เพื่อศึกษาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 ด้วยการจัดการเรียนรู้ในยุค 4.0 โดยใช้ Google classroom ในรายวิชาการออกแบบและเทคโนโลยี 2) เพื่อเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนก่อนและหลังของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 ด้วยการจัดการเรียนรู้ในยุค 4.0 โดยใช้ Google Classroom ในรายวิชาการออกแบบและเทคโนโลยี กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ นักเรียนชั้นมัธยมศึกษา ปีที่ 4 โรงเรียนวัดพุทธบูชา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 1 ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2563 จำนวนนักเรียน 33 คน ซึ่งกำหนดกลุ่มตัวอย่างจากการสุ่มแบบเจาะจง (purposive sampling) โดยใช้ห้องเรียนเป็นหน่วยในการสุ่ม เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ระบบจัดการเรียนการสอนออนไลน์ด้วย Google classroom รายวิชาการออกแบบและเทคโนโลยี และแบบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน รายวิชาการออกแบบและเทคโนโลยี จำนวน 40 ข้อ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าเฉลี่ยร้อยละ และการทดสอบแบบกลุ่มตัวอย่างไม่เป็นอิสระต่อกัน (T-test dependent)

¹ ครูชำนาญการ โรงเรียนวัดพุทธบูชา
E-mail: sangdee.prec@wpb.ac.th

ผลการวิจัยพบว่า 1) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 ด้วยการจัดการเรียนรู้ในยุค 4.0 โดยใช้ Google classroom ในรายวิชาการออกแบบและเทคโนโลยี มีค่าคะแนนผ่านเกณฑ์ประเมินคิดเป็นร้อยละ 100 ของคะแนนค่าเฉลี่ยที่เพิ่มขึ้น 13.51 คะแนน 2) นักเรียนที่ได้รับการจัดการเรียนรู้ในยุค 4.0 โดยใช้ Google classroom ในรายวิชาการออกแบบและเทคโนโลยี มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนก่อนเรียนและหลังเรียนมีความแตกต่างกัน โดยคะแนนหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: การจัดการเรียนรู้ในยุค 4.0 Google Classroom ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

Abstract

The purposes of this research were 1) to study the learning achievement of Mathayom 4 students in Thailand 4.0 learning management by using Google Classroom in Design and Technology course, and 2) to examine students' learning achievements by comparing the pre-test scores with the post-test scores of Mathayom 4 Students. The sample of the study was 33 Mathayom 4 students studying in the second semester of 2020 academic year at Watputthabucha School under The Secondary Educational Service Area Office Bangkok 1. The random sampling technique was used to select the research participants. The research tools were the online Google Classroom, and the 40-item learning achievement test in the Design and Technology course. The statistical

tools used in data analysis were the means, the standard deviation, and the dependent test (T-test dependent).

The study found that 1) 100 percent of the students in the sample group passed the assessment criteria. The average of the post-test score was 13.51 marks higher than that in the pre-test. 2) The difference between the pre-test and post-test was significant at .05

Keyword: Thailand 4.0 learning management, Google Classroom, learning achievement.

บทนำ (ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา)

ปัจจุบันการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วของกระแสยุคโลกาภิวัตน์ ย่อมส่งผลกระทบต่อสภาวะทางสังคม เศรษฐกิจ การเมือง การศึกษาและเทคโนโลยี เป็นวัฒนธรรมอันสืบเนื่องมาจากการใช้เทคโนโลยี เพื่อเชื่อมโยงข้อมูลต่าง ๆ ของทุกภูมิภาคของโลกเข้าด้วยกัน การปรับเปลี่ยนทางสังคมที่เกิดขึ้น เป็นสังคมที่ก้าวเข้าสู่ยุคใหม่ ที่เรียกว่าศตวรรษที่ 21 และจากยุทธศาสตร์สำคัญของรัฐบาลปัจจุบันเน้นในเรื่องการพัฒนาสู่ “ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน” ด้วยการสร้าง “ความเข้มแข็งจากภายใน” ขับเคลื่อนตามแนวคิด “ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง” ผ่านกลไก “ประชารัฐ”

ในขณะที่ Thailand 4.0 คือ การพัฒนาประเทศให้มีความทันสมัย มีรายได้มากขึ้น และก้าวพ้นจากกับดักประเทศที่มีรายได้ปานกลาง โดยจะต้องผลิตนวัตกรรมใหม่ๆ เพื่อเป็นฐานในการพัฒนาประเทศ และต้องสามารถติดต่อดำเนินการกับนานาประเทศได้ด้วย การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุค Thailand 4.0 หรือ “การศึกษาในยุค Thailand 4.0” จึงมีความหมายมากกว่าการเตรียมความพร้อมของคนหรือให้ความรู้กับคนเท่านั้น แต่เป็นการเตรียมทรัพยากรมนุษย์

ให้เป็น “มนุษย์แห่งศตวรรษที่ 21” กล่าวคือ นอกจากให้ความรู้แล้ว ต้องทำให้เขาเป็นคนที่รักที่จะเรียน มีคุณธรรม และสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้ด้วย นั่นก็คือ การสร้างคนให้มีทักษะในศตวรรษที่ 21 (วิชาญ ชัยอ่อน, 2559).

เมื่อประเทศไทยได้ก้าวเข้าสู่ศตวรรษที่ 21 การจัดการเรียนรู้ได้เกิดการเปลี่ยนแปลง บทบาทของผู้เรียน และรูปแบบการเรียนรู้ ซึ่งได้มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ และเอื้อประโยชน์ในการเรียนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เพื่อให้ผู้เรียนสามารถก้าวทันไปในโลกแห่งเทคโนโลยีและให้เหมาะสมกับสังคมแห่งการเรียนรู้ เมื่อนำเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาใช้ในการจัดการเรียนรู้ ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงหลักสูตร และรูปแบบการเรียนการสอน ให้สอดคล้องกับบทบาทของผู้เรียนที่ต้องเปลี่ยนเป็นผู้คิดเองทำเอง เพื่อตอบสนองผู้เรียน ให้สามารถเรียนได้ในกระบวนการเรียนการสอนรูปแบบต่างๆ ที่แตกต่างไปจากเดิม (กิดานันท์ มลิทอง, 2548, หน้า 41) โดยตั้งจุดหมายให้ทั้งผู้เรียนและผู้สอนมีสมรรถนะในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ซึ่งในส่วนของ การใช้เนื้อหาบทเรียนและการใช้เครื่องมือการเรียน ผนวกกับการใช้เทคโนโลยีและรูปแบบการสอนรูปแบบต่างๆ ที่จะช่วยเสริมให้การเรียนการสอนเทคโนโลยีสารสนเทศมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น (กิดานันท์ มลิทอง, 2548, หน้า 91)

จากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด-19 หรือ “Coronavirus”(ไวรัสโคโรนา) ได้สร้างผลกระทบในทุกภาคส่วนอย่างรวดเร็วและรุนแรง หนึ่งในนั้น คือ “ภาคการศึกษา” อย่างไรก็ตามถึงแม้ไวรัส COVID-19 จะส่งผลกระทบกับภาคการศึกษา แต่ถ้ามองในอีกมุมหนึ่ง ได้สร้างอัตราเร่งในการปฏิรูป “วงการการศึกษา” ทั่วโลกครั้งใหญ่เช่นกัน โดยเฉพาะมิติของการนำ “เทคโนโลยี” มาใช้กับระบบการเรียนการสอนมากขึ้น เพื่อให้ภาคการศึกษาทั่วโลกยังคงดำเนินต่อไปได้อย่างไม่สะดุด และไม่ว่าผู้สอน-ผู้เรียนจะอยู่ที่แห่งใดก็สามารถเข้าถึง

การศึกษาได้ เพื่อให้ผู้เรียนได้กักตัวอยู่บ้านและเว้นระยะห่างทางกายภาพ จึงส่งผลกระทบต่อการเรียนการสอนของทั้งผู้สอนและผู้เรียนเป็นอย่างมาก ซึ่งต้องมีการปรับรูปแบบการเรียนการสอนใหม่มาเป็นการเรียนการสอนออนไลน์ (สุชาติ เกตุดี, 2564, หน้า 332)

สำหรับโรงเรียนวัดพุทธบูชา จากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด-19 ทำให้มีการปิดโรงเรียนในบางช่วงตามคำสั่งของศูนย์บริหารสถานการณ์โควิด-19 (ศบค.) หรือหยุดเรียนบางคนบางกลุ่ม เนื่องจากพบว่า มีนักเรียนบางคนติดโควิด และอาจเกิดการแพร่กระจายสู่เพื่อนในห้องได้ จึงต้องให้กักตัวอยู่บ้านทั้งผู้ติดเชื้อและผู้สัมผัสที่มีความเสี่ยงสูง ส่งผลให้การเรียนการสอนขาดความต่อเนื่อง นักเรียนขาดเรียน เรียนไม่ทันเพื่อน จึงมีแนวคิดที่จะนำเทคโนโลยีการเรียนการสอนแบบออนไลน์เข้ามาช่วยในการบันทึกเนื้อหาการเรียนการสอนแบบออนดีมานด์ (on-demand) ให้ผู้เรียนที่หยุดเรียนสามารถกลับมาดูย้อนหลังได้ตามต้องการ เมื่อหายจากอาการของโรคโควิด-19 รวมถึงนักเรียนที่มีอาการดีขึ้น หากสามารถเข้าเรียนออนไลน์ (on-line) จากที่บ้านได้ จะได้เข้ามาเรียนไปพร้อมกันกับเพื่อนๆ ในห้องเรียนปกติได้ จึงสนใจที่จะนำ Google Classroom มาใช้

Google Apps for Education หรือที่เรียกว่า Google Classroom ซึ่งเป็นห้องเรียนออนไลน์ที่ได้รับความนิยมใช้ในหลายมหาวิทยาลัย และหลายโรงเรียนได้นำเอาบริการของห้องเรียนออนไลน์ผ่าน Google Classroom มาใช้ในการจัดการเรียนรู้ เนื่องจากการจัดการเรียนรู้ที่เน้นการสื่อสารภายในห้องเรียนอย่างเพียงอย่างเดียว ทำให้โอกาสในการสื่อสารระหว่างผู้สอนและผู้เรียนในสภาพการณ์ที่ต่างกัน ทำได้ยากและเป็นอุปสรรคต่อการจัดการเรียนรู้ ซึ่งการจัดการเรียนรู้ผ่านห้องเรียนออนไลน์ด้วย Google Classroom นั้น เป็นเทคโนโลยีที่เข้ามาช่วยลดข้อจำกัดดังกล่าว โดยนำเทคโนโลยี Google Classroom

มาใช้เป็นเครื่องมือในการจัดการเรียนการสอน เพื่อสร้างปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้สอนกับผู้เรียน รวมถึงระบบการส่งงาน และจัดเก็บผลงานต่างๆ ของผู้เรียนและของครู ที่สามารถย้อนดูได้ตามความต้องการ และยังแสดงข้อมูลข่าวสารได้ทั้งในรูปแบบของเสียง ภาพนิ่ง ภาพเคลื่อนไหว และวิดีโอ โดยให้ผู้เรียนเป็นผู้ทำกิจกรรมและครูเป็นเพียงที่ปรึกษา

จากประสบการณ์ที่ผู้วิจัยได้จัดการเรียนการสอนในรายวิชาการออกแบบและเทคโนโลยี ให้กับนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 พบว่า มีปัญหาเรื่องของการขาดความต่อเนื่องของการเรียนการสอนในโรงเรียนและที่บ้าน ในช่วงของสถานการณ์โควิด-19 ที่ทำให้นักเรียนบางคน ที่เรียนที่บ้าน เรียนไม่ทันเพื่อน ส่งผลกระทบบททำให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนต่ำกว่าที่ควรจะเป็น ผู้วิจัยได้ตระหนักถึงปัญหาดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะนำเทคโนโลยีทางการศึกษา โดยนำ Google Classroom มาเพื่อใช้ศึกษาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในรายวิชาการออกแบบและเทคโนโลยี ของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 1 ซึ่งผลที่ได้จากการวิจัยในครั้งนี้ จะเป็นแนวทางในการนำเทคโนโลยี Google Apps for Education มาประยุกต์ใช้เป็นเครื่องมือในการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 ด้วยการจัดการเรียนรู้ในยุค 4.0 โดยใช้ Google classroom ในรายวิชาการออกแบบและเทคโนโลยี
2. เพื่อเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนก่อนและหลังของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 ด้วยการจัดการเรียนรู้ในยุค 4.0 โดยใช้ Google Classroom ในรายวิชาการออกแบบและเทคโนโลยี

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

เพื่อเป็นแนวทางในการศึกษาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน และเป็นแนวทางสำหรับครูผู้สอนในการปรับการเรียนเปลี่ยนการสอน โดยการนำ Google Classroom มาใช้ในการเรียนการสอน เพื่อเป็นแนวทางการพัฒนาสื่อการสอนในรายวิชาต่าง ๆ สำหรับการเรียนรู้ของผู้เรียนต่อไป

นิยามศัพท์เฉพาะ

Google Classroom หมายถึง ห้องเรียนออนไลน์ที่ถูกออกแบบมา เพื่อช่วยให้ครูสร้างและลดภาระดาชในการจัดเก็บ โดยสามารถจัดการเรียนรู้ผ่านห้องเรียนออนไลน์นี้ได้ และยังจัดเก็บผลงานของผู้เรียนไว้อ้างอิงได้ภายหลัง ซึ่งเป็นบริการฟรีสำหรับโรงเรียน ที่ช่วยให้ผู้เรียนและผู้สอนเชื่อมต่อกันได้ง่ายทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน ผ่านระบบการเข้าร่วมชั้นเรียนแบบออนไลน์ (Join Classroom)

ทบทวนวรรณกรรม และแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

รูปแบบการเรียนการสอนหลังโควิด-19 (Social Distancing) (สุวิมล มธรรส, 2564, หน้า 35)

จากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด-19 การปิดสถาบันการศึกษาในเวลาต่อมา จนกลายเป็นสาเหตุให้นักเรียนจำนวนกว่า 1.5 พันล้านคน หรือมากกว่า 90% ของนักเรียนทั้งหมดในโลกได้รับผลกระทบในกระบวนการเรียนรู้สำหรับประเทศไทยศูนย์บริหารสถานการณ์โควิด-19 (ศบค.) กำหนดให้เปิดภาคเรียนในวันที่ 1 ก.ค.2563 ระยะแรกโดยให้ทยอยผ่อนผันการใช้อาคารสถานที่ของโรงเรียนหรือสถาบันการศึกษา เพื่อจัดการศึกษารูปแบบการเรียนการสอน ให้มีการดำเนินการทั้งแบบผ่าน DLTV ออนไลน์ และออฟไลน์ในชั้นเรียนซึ่งจะใช้วิธีผสมผสานหรืออาจจะเป็นการเรียนรู้อันที่บ้านกับครอบครัวอย่าง Home School ตามความเหมาะสมในการกำหนดแนวการเรียนการสอนที่เหมาะสม เพื่อให้สามารถดำเนินการเรียนการสอนต่อไปได้ โดยในมุมมองของรูปแบบ

การเรียนการสอนหลังโควิด-19 ในการบริหารจัดการให้เกิดความเหมาะสมมี 4 รูปแบบที่สอดคล้องกับ New normal (Wichai Wongyai and Marut Patphol, 2020) ประกอบด้วย

1. การเรียนผ่านระบบออนไลน์ 100% รูปแบบดังกล่าวเหมาะกับโรงเรียนที่มีความพร้อมทั้งด้านระบบการเรียนการสอนและหลักสูตรสำหรับการเรียนผ่านระบบออนไลน์ ผู้เรียนมีความพร้อมในการเรียนผ่านระบบออนไลน์ และผู้ปกครองต่างมีความพร้อมในการให้ความช่วยเหลือสนับสนุน รวมทั้งมีเครื่องมือสนับสนุนการเรียน เช่น คอมพิวเตอร์โน้ตบุ๊ก แท็บเล็ต สมาร์ทโฟน และอินเทอร์เน็ต

2. การเรียนในห้องเรียนเหมาะสำหรับโรงเรียนที่มีนักเรียนจำนวนไม่มาก และพื้นที่มากพอให้สามารถปฏิบัติตามนโยบาย Social Distancing เพื่อรักษาระยะห่างและการดูแลสุขอนามัยของนักเรียนได้อย่างเข้มข้นและเคร่งครัด ควบคู่กับการให้นักเรียนทุกคนต้องใส่หน้ากากอนามัย และหมั่นทำความสะอาดมือด้วยแอลกอฮอล์ นอกจากนี้ ทางโรงเรียนต้องหมั่นฆ่าเชื้อโรคทุกจุดในโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอ เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดการแพร่ระบาดของไวรัสโควิด-19 ขึ้น

3. การเรียนแบบผสมผสานออนไลน์และออฟไลน์ เหมาะสำหรับโรงเรียนขนาดใหญ่ ที่มีจำนวนนักเรียนมาก และไม่มีประสบการณ์จัดการเรียนการสอนแบบออนไลน์มาก่อน ดังนั้นจึงควรแบ่งกลุ่มนักเรียนออกเป็น 2 กลุ่มเพื่อสลับวันให้นักเรียนมาเรียนที่โรงเรียน กลุ่มละ 2 วันต่อสัปดาห์ ในขณะที่ 3 วันที่เหลือให้นักเรียนเข้าเรียนผ่านระบบออนไลน์จากที่บ้าน ทั้งนี้เพื่อให้วันที่นักเรียนมาเรียนที่โรงเรียน ทางโรงเรียนสามารถจัดการเรียนการสอนในห้องเรียน แบบรักษาระยะห่างได้ รวมทั้งสามารถดูแลสุขอนามัยของนักเรียนอย่างเข้มข้น และเพื่อการเรียนรู้ที่ได้ประสิทธิผล แนะนำให้โรงเรียนเลือกวิชาที่มีการปฏิบัติหรือต้องทำงานร่วมกันมาจัดการเรียนในห้องเรียน ในขณะที่วิชาอื่นให้จัดการเรียนการสอนผ่านออนไลน์ได้ตามความเหมาะสม

4. การเรียน Home School คาดว่าการเรียนการสอนในรูปแบบนี้จะมีเพิ่มขึ้นในประเทศไทย เนื่องจากผู้ปกครองอาจจะมีกังวลเรื่องความปลอดภัยของบุตรหลานจากโรคภัยไข้เจ็บ มลพิษมลภาวะ และภัยคุกคามอื่น โดยผู้ปกครองจะมีบทบาทเป็นผู้จัดการเรียนการสอนในรูปแบบที่เหมาะสมกับผู้เรียน ซึ่งอาจจะเป็นการเรียนคอร์สออนไลน์ควบคู่กับการจัดครูเฉพาะวิชาเข้ามาสอนที่บ้าน เพื่อตอบโจทย์รูปแบบการเรียนรู้ออนไลน์ มาประยุกต์กับหลักสูตรของกระทรวงการศึกษาธิการเรียน Home School เหมาะกับกลุ่มเด็กที่มีความต้องการพิเศษ และเด็กที่มีปัญหาโรคประจำตัวที่มีความเสี่ยงหากต้องออกไปเรียนที่โรงเรียน

การใช้ Google Classroom เพื่อศึกษาการจัดการเรียนรู้ในยุค 4.0

ในปัจจุบันมีโปรแกรมหรือแอปพลิเคชันที่สนับสนุนการจัดการเรียนรู้อยู่มากมายหลายประเภท แต่จากการศึกษาถึงเครื่องมือที่สนับสนุนการเรียนการสอนและสอดคล้องกับลักษณะการเรียนรู้ของนักเรียนยุคปัจจุบันพบว่า Google Classroom เป็นเครื่องมือสำคัญสำหรับการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่เสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนให้ดียิ่งขึ้น โดยผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้าข้อมูลและนำบริการบนระบบเครือข่าย Google Classroom มาประยุกต์ใช้กับการจัดการเรียนรู้ในยุค 4.0 ดังนี้

1. การบริการรับส่งจดหมาย (Gmail) เป็นการรับ-ส่งจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ ภายใต้โดเมน Gmail ซึ่งนับว่าเป็นบริการอีเมลที่มีประสิทธิภาพมากที่สุด มีการอัปเดตและดาวน์โหลดไฟล์ที่รวดเร็ว มีพื้นที่ให้สำหรับผู้ใช้อินเทอร์เน็ตถึง 15 กิกะไบต์ มีเมนูที่ใช้งานง่าย รวมทั้งมีความปลอดภัยที่เชื่อถือได้ ซึ่งสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการเรียนการสอน โดยให้ผู้เรียนส่งงานครูผ่านทางอีเมลได้

2. Google Drive เป็นบริการที่ทำให้เราสามารถอัปโหลดไฟล์ต่าง ๆ ขึ้นไว้บนเซิร์ฟเวอร์ของ Google Drive เช่น ไฟล์เอกสาร ไฟล์วิดีโอ ไฟล์รูปภาพ ไฟล์โปรแกรม เป็นต้น มีพื้นที่ให้สำหรับผู้ใช้งานทั่วไป 15 กิกะไบต์ โดยไม่มีค่าใช้จ่าย หากผู้ใช้งานต้องการเพิ่มพื้นที่ จัดเก็บข้อมูลสามารถเพิ่มได้สูงสุดถึง 1 เทระไบต์ ครูผู้สอนสามารถสำรองข้อมูลการสอน ไว้บน Google Drive พร้อมทั้งสามารถแบ่งปันให้กับผู้เรียนโดยการส่งลิงค์ให้กับผู้เรียน เป็นบุคคลหรือเป็นระดับชั้นได้

3. Google Calendar เป็นบริการด้านปฏิทินออนไลน์ที่สามารถสร้าง ตารางการทำงาน ตารางนัดหมาย การประชุม รวมทั้งการแบ่งปันการใช้งานปฏิทินร่วมกันทางระบบออนไลน์และโทรศัพท์มือถือ ครูสามารถนำมาใช้ในการสร้างตารางการส่งงาน เพื่อให้ผู้เรียนสามารถวางแผนการส่งงานให้ทันตามเวลาที่กำหนดได้

4. Google Docs เป็นบริการด้านเอกสารอิเล็กทรอนิกส์ที่สามารถ ทำงานร่วมกันได้ทั้งครูผู้สอน กับครูผู้สอน ครูผู้สอนกับนักเรียน และนักเรียนด้วยกันเอง มีจุดเด่นตรงที่สามารถพิมพ์เอกสารเดียวกันพร้อมกันบนระบบออนไลน์ได้ ทุกคนสามารถเห็นข้อความที่เพื่อนคนอื่นเขียนคำตอบได้อีกด้วย

5. Google Site เป็นบริการด้านเว็บไซต์ที่ครูผู้สอนสร้างสามารถ สร้างเว็บไซต์ส่วนตัวได้อย่างสะดวกและรวดเร็ว ระบบออกแบบมาให้ใช้งานได้ง่าย มีเมนูที่เหมาะสมสำหรับการสร้างเว็บไซต์ประเภทการศึกษา โดยเฉพาะ ครูสามารถแทรกไฟล์วิดีโอ รูปภาพ เอกสาร ใบงาน เพื่อให้ผู้เรียนเข้าไปทำกิจกรรมบนเว็บไซต์ที่ครูสร้างขึ้นโดยที่ไม่มีค่าใช้จ่าย

6. Google Form เป็นบริการด้านการสร้างแบบสอบถาม แบบทดสอบ แบบประเมินบนระบบเครือข่ายสามารถกำหนดให้แบบทดสอบมีการเฉลยข้อละตัวเลือก เพื่อป้องกันการลอกกันของนักเรียน และการตรวจสอบ

มีการนับคะแนน พร้อมทั้งส่งผลคะแนนทดสอบไปยังอีเมลของนักเรียน อีกทั้งยังเป็นการช่วยลดการใช้กระดาษในโรงเรียนได้ทางหนึ่ง

ด้วย Google Classroom มีบริการบนระบบเครือข่ายที่หลากหลายและครอบคลุมการจัดการเรียนรู้ในปัจจุบัน ซึ่งเห็นได้จากมหาวิทยาลัยหรือโรงเรียนหลายแห่งที่ได้นำ Google Classroom มาใช้ในการจัดการชั้นเรียนแบบออนไลน์ ดังนี้

อภิรมย์ สุวรรณชาติ (2559, อ้างถึงใน ลาภวัตรวงศ์ประชา, 2561, หน้า 36) ได้ยกตัวอย่างมหาวิทยาลัยหรือโรงเรียนที่ได้นำ Google Classroom มาใช้งาน ดังนี้

1. เขตพื้นที่การศึกษา Clarks town Central (CCSD) มีนักเรียน ประมาณ 8,600 คน ทางตอนใต้ของนิวยอร์ก Clarks town สนับสนุนบรรยากาศโรงเรียนขนาดเล็ก การมีส่วนร่วมของชุมชน และการมุ่งเน้นส่วนตัวบุคคลซึ่งได้มีการใช้ Google Classroom นักการศึกษาและทีมงานได้ชี้ให้เห็นประโยชน์สำคัญ 2 ประการ คือ นักเรียน มีส่วนร่วมเพิ่มขึ้น และชั้นเรียนมีการจัดระเบียบดียิ่งขึ้น Google Classroom ผู้สอนสามารถมอบหมายและติดตามงานได้อย่างรวดเร็วขึ้น และยังช่วยให้งานของนักเรียนได้รับการจัดระเบียบดีขึ้น ผ่านเครื่องมือและแอปพลิเคชันสำหรับการทำงานร่วมกัน ที่ใช้งานง่าย และแจกจ่ายงานง่ายอีกด้วย

2. วิทยาลัย Warwickshire College Group (WCG) ตั้งอยู่ที่ Midlands ในสหราชอาณาจักร ให้การศึกษาระดับวิทยาลัยระยะเวลา 2 ปี แก่ผู้ที่จบมัธยมศึกษา ตอนปลายก่อนที่จะตัดสินใจเลือกสาขาวิชาที่จะศึกษาต่อไป 1 ใน 6 วิทยาเขต ของมหาวิทยาลัยแห่งนี้มีนักศึกษามากกว่า 15,500 คน และมีเจ้าหน้าที่ประมาณ 1,700 คน ได้มีการใช้ Google Classroom ประยุกต์ใช้ร่วมกับ Google Apps for Education กับนักศึกษาในทุกวิทยาเขต ซึ่งปัจจุบันมีนักศึกษาและอาจารย์กว่า 4,000 คน มีการใช้งาน Google Apps อย่างจริงจังทุกวัน

3. มหาวิทยาลัยขอนแก่น สำหรับสถาบันการศึกษาในประเทศไทย ได้เริ่มใช้งาน Google Apps for Education โดยเริ่มที่มหาวิทยาลัยขอนแก่นซึ่งก่อตั้งขึ้น ในปี พ.ศ. 2509 เป็นสถาบันที่ตั้งอยู่ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มหาวิทยาลัยมีนักศึกษา ประมาณ 43,500 คน มีอาจารย์ เจ้าหน้าที่ 12,000 คน และศิษย์เก่าจำนวนกว่า 100,000 คน มหาวิทยาลัยขอนแก่นเป็นมหาวิทยาลัยแห่งแรกในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ที่ร่วมมือกับ Google โดยใช้งาน Gmail, Google Sites, Google Calendar และใช้ Google Doc สำหรับการทำงานร่วมกันในเอกสารผ่านระบบลงชื่อเข้าใช้ในระบบเดียว เพื่อให้มีประสิทธิภาพสูงสุด ซึ่งล่าสุดมีการนำเอา Google Apps for Education มาใช้เพื่อการเรียนการสอน และได้เริ่มต้นนำเอานวัตกรรมพัฒนาต่อยอดเพื่อการเรียนการสอน และการบริหารจัดการในรูปของวีดิทัศน์ผ่านช่อง KKU's Youtube Channel

4. โรงเรียนวัดนายโรง เป็นโรงเรียนที่มีการจัดการเรียนการสอน ตามหลักสูตรกระทรวงศึกษาธิการเป็นภาษาอังกฤษ (English Program) ตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งโรงเรียนเริ่มใช้ Google Apps for Education กับการเรียนการสอน ในปี 2555 โดยให้นักเรียน อาจารย์ และบุคลากรใช้อีเมลของ Google ภายใต้โดเมนของโรงเรียน นอกจากนี้ยังมีนโยบายให้ครูทุกคนมีเว็บไซต์การเรียนการสอนเป็นของตนเอง โดยสร้างจาก Google site ซึ่งได้ประโยชน์ 2 ส่วน ได้แก่ ให้ครูเป็นผู้สร้างเนื้อหาให้กับนักเรียนไทย และนักเรียนสามารถศึกษาได้ทุกที่ ไม่เฉพาะแต่ห้องเรียน เป็นการเพิ่มประสบการณ์การเรียนรู้ และมีการใส่สื่อภายนอก เช่น YouTube เป็นต้น

จากการศึกษาการใช้ Google Classroom เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน สรุปได้ว่า Google Classroom เป็นระบบจัดการชั้นเรียนออนไลน์ที่มีบริการที่หลากหลาย เช่น Gmail, Google Drive, Google Docs, Google Calendar, Google Site, Google Form เป็นต้น ครอบคลุมการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลาย อีกทั้งไม่มี

ค่าใช้จ่าย จึงได้มีมหาวิทยาลัย และโรงเรียนในประเทศไทยหลายแห่งเริ่มนำระบบ Google Classroom เข้ามาใช้บริการจัดการชั้นเรียนมากยิ่งขึ้น นับว่าเป็นการพัฒนาทั้งครูผู้สอน และผู้เรียนไป พร้อม ๆ กัน อีกทั้งยังตอบสนององวิสัยทัศน์ของกระทรวงศึกษาธิการในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ในยุค “Thailand 4.0” อีกด้วย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงทดลอง โดยมีวัตถุประสงค์ของการวิจัย เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนก่อนและหลังของนักเรียน ในระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 ด้วยการจัดการเรียนรู้ในยุค 4.0 โดยใช้ Google Classroom ในรายวิชาการออกแบบและเทคโนโลยี ซึ่งมีรายละเอียดของวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 โรงเรียนวัดพุทธบูชา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ที่กำลังศึกษาในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2563 ซึ่งมีจำนวน 10 ห้องเรียน รวมจำนวนทั้งสิ้น 366 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 โรงเรียนวัดพุทธบูชา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ที่กำลังศึกษาอยู่ในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2563 จำนวนนักเรียน 33 คน เป็นกลุ่มตัวอย่างที่ได้มาโดยวิธีการเลือกแบบเจาะจง (purposive sampling)

2. ตัวแปรที่ศึกษา

1) ตัวแปรต้น ได้แก่ การจัดการเรียนรู้ในยุค 4.0 โดยใช้ Google classroom

2) ตัวแปรตาม ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนที่เรียนด้วยการจัดการเรียนรู้ในยุค 4.0 โดยใช้ Google classroom ในรายวิชาการออกแบบและเทคโนโลยี

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงทดลอง ผู้วิจัยใช้แบบแผนการทดลองแบบหนึ่งกลุ่ม สอบก่อน และสอบหลัง (One Group Pretest-Posttest Design) มีวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

1) ทำการทดสอบก่อนใช้ระบบจัดการเรียนการสอนออนไลน์ Google classroom รายวิชาการออกแบบและเทคโนโลยี โดยใช้แบบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรายวิชาการออกแบบและเทคโนโลยี แบบทดสอบแบบปรนัย 20 ข้อ

2) ดำเนินการจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้ระบบจัดการเรียนการสอนออนไลน์ Google classroom รายวิชาการออกแบบและเทคโนโลยี จำนวน 12 ชั่วโมง

3) เมื่อสิ้นสุดการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามกำหนด ทำการทดสอบด้วยแบบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรายวิชาการออกแบบและเทคโนโลยี แบบทดสอบแบบปรนัย 20 ข้อ ชุดเดิม

4) นำผลการทดสอบมาตรวจให้คะแนนแล้ว นำคะแนนมาวิเคราะห์ โดยใช้วิธีการทางสถิติ เพื่อทดสอบสมมติฐานต่อไป

4. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1) เครื่องมือที่ใช้ในการทดลองคือระบบจัดการเรียนการสอนออนไลน์ Google classroom รายวิชาการออกแบบและเทคโนโลยี

2) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือแบบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ในรายวิชาการออกแบบและเทคโนโลยี ก่อนและหลังเรียน

5. การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

สำหรับเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือชุดระบบจัดการเรียนการสอนออนไลน์ Google classroom รายวิชาการออกแบบและเทคโนโลยี และแบบทดสอบเพื่อวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ในรายวิชาการออกแบบและเทคโนโลยี โดยการพัฒนาเครื่องมือ มีขั้นตอนดังนี้

1) ขั้นการศึกษาเอกสารศึกษาวิธีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยใช้ Google classroom ในรายวิชาการออกแบบและเทคโนโลยี จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2) ขั้นการออกแบบแผนการจัดการเรียนรู้รูปแบบการจัดการเรียนรู้ ผ่านห้องเรียนออนไลน์ Google classroom โดยให้ผู้เรียนเข้าห้องเรียนออนไลน์ Google classroom โดยผ่านโดเมนเนม (Domain name) ของโรงเรียนหรือสมัครอีเมล (Gmail) เพื่อการใช้งาน Google Apps for education

3) ขั้นการพัฒนาชุดกิจกรรมจากแผนการจัดการเรียนรู้ผ่านห้องเรียนออนไลน์ Google classroom และแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน โดยแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนประกอบด้วยข้อสอบแบบปรนัย จำนวน 20 ข้อ

4) ขั้นปรับปรุงและแก้ไข โดยนำข้อเสนอแนะจากผู้เชี่ยวชาญและปรับแก้เพื่อให้เกิดความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

5) ขั้นการนำไปใช้ โดยการนำแผนการจัดการเรียนรู้ผ่านห้องเรียนออนไลน์ Google classroom ในรายวิชาการออกแบบและเทคโนโลยี โดยจัดการเรียนการสอนกับกลุ่มตัวอย่างที่ได้เลือกไว้

6) ขั้นการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการทดลองใช้แผนการจัดการกิจกรรมการจัดการเรียนรู้ผ่านห้องเรียนออนไลน์ Google classroom กับประชากรทั้งหมด และเลือกเก็บข้อมูลเฉพาะกลุ่มตัวอย่างที่ได้ทำการสุ่มไว้

6. การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าเฉลี่ย ร้อยละ และทดสอบสมมติฐานทางสถิติด้วย Paired-Sample T-Test

ผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงทดลอง โดยมีวัตถุประสงค์ของการวิจัย เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 ด้วยการจัดการเรียนรู้ในยุค 4.0 โดยใช้ Google Classroom ในรายวิชาการออกแบบและเทคโนโลยี ซึ่งผู้วิจัย

ได้เก็บรวบรวมข้อมูลโดยนำเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และระบบจัดการเรียนการสอนออนไลน์ Google classroom รายวิชาการออกแบบและเทคโนโลยีทดลองสอนกับนักเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งได้ดำเนินการตามขั้นตอนด้วยการจัดการเรียนรู้ในยุค 4.0 โดยผู้วิจัยขอเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

ตอนที่ 1 การศึกษาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 ด้วยการจัดการเรียนรู้ในยุค 4.0 โดยใช้ Google Classroom ในรายวิชาการออกแบบและเทคโนโลยี

ขนาดตัวอย่าง (33 คน)	ก่อนการทดลอง		หลังการทดลอง		ผลต่างของค่าเฉลี่ย หลังเรียน-ก่อนเรียน
	$\bar{X}_1$	S.D	$\bar{X}_2$	S.D.	
การจัดการเรียนรู้ ในยุค 4.0	14.03	2.40	27.54	4.20	13.51

จากตารางที่ 1 พบว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนก่อนเรียน (pretest) ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 ที่เรียนวิชาการออกแบบและเทคโนโลยี ด้วยการจัดการเรียนรู้ในยุค 4.0 โดยใช้ Google Classroom ก่อนเรียน (pretest)

มีค่าเฉลี่ย 14.03 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 2.40 และหลังเรียน (posttest) มีค่าเฉลี่ย 27.54 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 4.20 ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเพิ่มขึ้น 13.51 คะแนน

ตอนที่ 2 การเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 ด้วยการจัดการเรียนรู้ในยุค 4.0 โดยใช้ Google Classroom ในรายวิชาการออกแบบและเทคโนโลยี

ตารางที่ 2 ผลการเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนก่อนและหลังเรียน ในรายวิชาการออกแบบและเทคโนโลยี โดยใช้ Google Classroom ด้วยการจัดการเรียนรู้ในยุค 4.0

การเรียนรู้	จำนวน	คะแนนเต็ม	$\bar{X}$	(S.D.)	ค่า t	Sig
ก่อนเรียน	33	40	14.03	2.40	-15.279	0.00
หลังเรียน	33	40	27.54	4.20		

จากตารางที่ 2 พบว่า ผลการเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 ที่เรียนรายวิชาการออกแบบและเทคโนโลยี โดยใช้ Google

Classroom ด้วยการจัดการเรียนรู้ในยุค 4.0 พบว่ามีคะแนนเฉลี่ยของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการศึกษาพบว่านักเรียนที่ได้รับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้ระบบจัดการเรียนการสอนออนไลน์ผ่าน Google Classroom ในรายวิชาการออกแบบและเทคโนโลยี มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรายวิชาการออกแบบและเทคโนโลยี ก่อนเรียนและหลังเรียน มีความแตกต่างกัน โดยหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จะเห็นได้ว่าระบบการจัดการเรียนการสอนออนไลน์ Google Classroom สามารถพัฒนาการเรียนการสอนและทำให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุรศักดิ์ ทิพย์พิมล (2560) ที่ได้ศึกษาการพัฒนาการเรียนการสอนโดยใช้ Google classroom ในรายวิชาคอมพิวเตอร์กราฟิก ของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 ซึ่งผลการวิจัยพบว่า นักเรียนที่ได้รับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้ระบบจัดการเรียนการสอนออนไลน์ Google classroom รายวิชาคอมพิวเตอร์กราฟิก มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน รายวิชาคอมพิวเตอร์กราฟิก ก่อนเรียนและหลังเรียน มีความแตกต่างกัน โดยหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ และนิชาภา บุรีกาญจน์ (2556) ศึกษาผลการจัดการเรียนรู้วิชาสุขศึกษา โดยใช้แนวคิดแบบห้องเรียนกลับด้านที่มีต่อความรับผิดชอบและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนมัธยมศึกษาตอนต้น ผลการวิจัยในครั้งนี้พบว่า 1) ค่าเฉลี่ยของคะแนนความรับผิดชอบและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาสุขศึกษา ของนักเรียนกลุ่มทดลองหลังการทดลองสูงกว่าก่อนการทดลอง 2) ค่าเฉลี่ยของคะแนนความรับผิดชอบและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาสุขศึกษาของนักเรียนกลุ่มทดลองสูงกว่านักเรียนกลุ่มควบคุมเช่นกัน

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยเรื่องการศึกษาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 ด้วยการจัดการเรียนรู้ในยุค 4.0 โดยใช้ Google Classroom ในรายวิชาการออกแบบและเทคโนโลยี สรุปผลการวิจัยดังนี้

1. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนก่อนเรียน (pretest) ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 ที่เรียนวิชาการออกแบบและเทคโนโลยี ด้วยการจัดการเรียนรู้ในยุค 4.0 โดยใช้ Google Classroom ก่อนเรียน (pretest) มีค่าเฉลี่ย 14.03 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 2.40 และหลังเรียน (posttest) มีค่าเฉลี่ย 27.54 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 4.20 ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเพิ่มขึ้น 13.51 คะแนน

2. นักเรียนที่ได้รับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้อยู่ โดยใช้ระบบจัดการเรียนการสอนออนไลน์ผ่าน Google Classroom ในรายวิชาการออกแบบและเทคโนโลยี มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรายวิชาการออกแบบและเทคโนโลยี ก่อนเรียนและหลังเรียนมีความแตกต่างกัน โดยหลังเรียน สูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

ข้อเสนอแนะ

1. ควรมีการศึกษาความพึงพอใจในการจัดการเรียนการสอนออนไลน์ ของนักเรียนที่ได้รับการจัดการเรียนรู้โดยใช้ Google classroom ในครั้งต่อไป

2. ควรมีการศึกษาความรับผิดชอบในการส่งงานของนักเรียนที่ใช้ Google classroom ในการเรียนการสอน เนื่องจาก Google classroom สามารถรายงานวันที่และเวลาในการส่งงานของนักเรียนได้

3. ควรศึกษาวิธีการให้ข้อมูลป้อนกลับ (Feedback) ของผู้สอนและนักเรียนในระหว่างการทำงานผ่าน Google classroom เพื่อนำมาใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอนต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- กิดานันท์ มลิทอง. (2548). *เทคโนโลยีการศึกษาและนวัตกรรม*. กรุงเทพฯ: อรุณการพิมพ์.
- นิชาภา บุรีกาญจน์. (2556). ผลการจัดการเรียนรู้วิชาสุขศึกษาโดยใช้แนวคิดแบบห้องเรียนกลับด้านที่มีผลต่อความรับผิดชอบ และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนมัธยมศึกษาตอนต้น. *วารสารอิเล็กทรอนิกส์ทางการศึกษา*. 9(2), 768-782.
- ลาภวัธ วงศ์ประชา. (2561). *แนวทางส่งเสริมการใช้ Google Classroom พัฒนาการเรียนการสอน นักศึกษาในระดับ อาชีวศึกษา มหาวิทยาลัยนครพนม*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- วิชาญ ชัยอ่อน. (2559). *Academic Focus ประเทศไทย 4.0*. ค้นเมื่อ 10 กุมภาพันธ์ พ.ศ.2563, จาก <http://dl.parliament.go.th/handle/tirt/493129>.
- สุชาดา เกตุดี. (2564). *การประยุกต์ใช้ Google Classroom สำหรับการเรียนการสอนออนไลน์ในยุคโควิด-19*. ใน: รายงานสืบเนื่องจากการประชุมวิชาการระดับชาติครั้งที่ 7: “วิถีพุทธ วิถีชุมชน รากฐานชีวิต ศักดิ์สิทธิ์ สืบสานในสังคมวิถีใหม่” (น.331-341). วิทยาลัยสงฆ์ลำพูน: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- สุรศักดิ์ ทิพย์พิมล. (2560). *การพัฒนาการเรียนการสอนโดยใช้ Google classroom ในรายวิชาคอมพิวเตอร์กราฟิก ของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5*. ครู คศ.2. โรงเรียนสะอาดเพติมวิทยา. จังหวัดชุมพร.
- สุวิมล มธรส. (2564). *การจัดการศึกษาในระบบออนไลน์ในยุค NEW NORMAL COVID-19*. *วารสารรัชฎาภักษ์*, 15(40), 33-42.
- อภิรมย์ สุวรรณชาติ. (2559). *การเรียนการสอนโดยเน้นที่ผู้เรียนเป็นศูนย์กลางกับเครื่องมือ Google Classroom*. กรุงเทพฯ: สถาบันพระปกเกล้า ศูนย์ราชการเฉลิม พระเกียรติ 80: กรุงเทพมหานคร.
- Wongyai, W., & Patphol, M. (2020). *Learning Design for the New Normal*. Bangkok: Graduate School, Srinakharinwirot University

พร้อมเพื่อรบ : ทหารเรือในจังหวัดชายแดนภาคใต้
PREPARATION FOR WARFARE : ROYAL THAI NAVY IN THE SOUTHERN
BORDER PROVINCE

บทความวิจัย

นาวาโทหญิง โสภิตา ล้อใจ¹
ประจำหน่วยบัญชาการทหารพัฒนา
Commander Sopida Lorjai
Officer, Armed Forces Development Command

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1. สภาพการปฏิบัติหน้าที่ของทหารเรือในจังหวัดชายแดนภาคใต้ 2. ผลกระทบจากการปฏิบัติหน้าที่ 3. การปรับตัวและแนวทางการเตรียมความพร้อมของทหารเรือที่ปฏิบัติหน้าที่ในจังหวัดชายแดนภาคใต้ ผลการวิจัยพบว่า

1. สภาพการปฏิบัติหน้าที่ ประกอบด้วย ประเด็นสำคัญคือ 1) ด้านความเป็นอยู่ 2) ด้านการปฏิบัติงานและ 3) อันตรายจากการปฏิบัติงาน

2. ผลกระทบของการปฏิบัติหน้าที่ 1) ผลกระทบต่อสุขภาพ คือ ผลกระทบทางร่างกายและสุขภาพจิต
กระทบทางร่างกาย คือ การปฏิบัติงานในสิ่งแวดล้อมที่ไม่คุ้นเคยและเสี่ยงต่ออันตราย มีโอกาสเผชิญกับภัยคุกคามต่าง ๆ เช่น เสียงดัง อุณหภูมิอากาศที่สูง หรือต่ำเกินไป ภัยจากสารเคมี ผลกระทบต่อสุขภาพจิต ประกอบด้วยปัจจัยภายนอก เช่น การลาดตระเวนในสภาพอากาศที่ร้อน และในที่มืดมองเห็นสิ่งต่าง ๆ ไม่ชัด และสิ่งกระทบกระเทือนต่าง ๆ ปัจจัยภายใน เช่น ความรู้สึกนึกคิด ความรู้สึกโดดเดี่ยว ความรู้สึกเหงา ความเชื่อมั่นในตนเองต่ำ ความรู้สึกสิ้นหวัง การแยกจากครอบครัว ความรู้สึกเสียใจเมื่อผู้ร่วมงานหรือคนรู้จักเสียชีวิตขณะปฏิบัติหน้าที่ 2) ผลกระทบทางเศรษฐกิจ ผลกระทบทางบวก คือ ผู้ที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ภาคใต้จะได้รับสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ได้รับสวัสดิการ ได้รับค่าตอบแทนพิเศษ และการได้รับพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ผลกระทบทางลบ คือ มีค่าใช้จ่ายสูงในการกลับไปดูแลครอบครัวในช่วงเวลาพัก และผลกระทบทางสังคม

¹ ประจำหน่วยบัญชาการทหารพัฒนา
E-mail: sopidatorjai@hotmail.com



พบว่า มีผลทั้งทางบวกและทางลบ ผลกระทบทางบวก คือ การได้รับประสบการณ์และทักษะที่จำเป็นในการทำงาน ทำให้ครอบครัวได้รับการดูแลจากหน่วยงาน ผลทางลบ คือ อุปสรรคในการปฏิบัติงานเกิดขึ้นได้ตลอดเวลา เช่น การผลัดเปลี่ยนบุคลากรทำให้ขาดความต่อเนื่องในการปฏิบัติงาน ขาดความชำนาญและยังไม่คุ้นเคยกับพื้นที่ 3. การปรับตัว ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ การปรับตัวทางด้านสรีระ ด้านอัตมโนทัศน์ ด้านบทบาทหน้าที่ และด้านการพึ่งพาระหว่างกัน การเตรียมความพร้อม ประกอบด้วย 1) การเตรียมความพร้อมด้านความรู้ วัฒนธรรมในพื้นที่และความรู้เฉพาะด้านที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานทางทหาร 2) การเตรียมความพร้อมส่วนบุคคล ประกอบด้วย การเตรียมด้านร่างกาย การเตรียมการด้านจิตใจ 3) การเตรียมการด้านความรู้ส่วนบุคคล 4) การเตรียมทัศนคติในการทำงาน และ 5) การจัดการเกี่ยวกับครอบครัวและเอกสารส่วนบุคคล

คำสำคัญ: ทหารเรือ จังหวัดชายแดนภาคใต้ การรบ
Abstract

This research has aims to study the operating conditions, impact, adaptation and working guideline personnel preparation for warfare of Royal Thai Navy in the Southern province Thailand. The results were found that:

1. There are 3 elements of operating condition of working that are 1) livelihood 2) characteristic of working place on duty 3) danger form mission

2. Impact on working in the southern border province found that 1) health impacts are physical and mental, physical as working in an unfamiliar environment and risk of danger, there is an opportunity to encounter threats

such as loud noise, excessively high or low air temperature, chemical hazards, in the dark can't be seen clearly. Internal factor such as feelings of loneliness, low self-confidence, feelings of hopelessness, separation from family, feelings of regret when coworkers an acquaintance died while on duty. 2) economic impact consisting of positive impact from compensation and welfare and negative impact from high expense from transportation to home town. Social impact consisting of positive and negative impacts, positive impact that are from direct working experiences and skill, family care and a negative impact from being obstacles to the operation can occur at any time, such as the change of personnel resulting in a lack of continuity in the operation, lack of expertise and unfamiliar with the area. **3 There were 4 element of adaptation** i.e. physiological needs, self concept, role function and interdependence relations. Personnel preparation consists 3 main issues of guidance about 1) Preparation of local cultural knowledge and specialized knowledge related to military operations. 2) Personnel preparation consists of physical and mental preparation 3) Knowledge of personnel preparation 4) preparation of work attitude and 5) family preparation and personal documents.

Keyword: Royal Thai Navy/Southern Border Province/Warfare

ที่มาความสำคัญของปัญหา

จากข้อความตอนหนึ่งในบทเพลงแห่งราชนาวีที่ว่า “หนึ่งพันห้าร้อยไมล์ ทะเลไทยมีนาวีนี้เฝ้า ข้าศึกฮึกเข้าระดมโจมตี นาวีนี้รับรบอยู่ ใหญ่ก็ดันต้องสู้กัน พาดฟันให้รู้ ไม่ปล่อยให้ฝ่ายศัตรูล้าอริปไตย...” ข้อความในบทเพลงที่ประพันธ์ขึ้นนี้ได้สะท้อนบทบาทของการป้องกันประเทศของกองทัพเรือ ไม่ว่าจะเป็นตามเกาะแก่งและชายฝั่งทะเล กองทัพเรือได้มีการจัดวางกำลังทั้งทางทะเลด้านอ่าวไทยและทะเลอันดามัน รวมถึงพื้นที่ทางบก มีการปฏิบัติการตลอด 24 ชั่วโมง เพื่อรักษาผลประโยชน์ของชาติ และรักษากฎหมาย โดยพื้นที่ดังกล่าวเป็นพื้นที่ที่มีความเสี่ยงรวมถึงพื้นที่ชายแดนที่นับว่าเป็นพื้นที่ที่เข้าถึงได้ยาก เป็นส่วนที่มีอำนาจรัฐอ่อนแอหรือบางพื้นที่เป็นเขตปลอดอำนาจรัฐ ทั้งยังเป็นพื้นที่ล่อแหลมและอันตราย การเตรียมความพร้อมด้านการฝึกกำลังพลก่อนปฏิบัติราชการในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ อย่างเป็นระบบสม่ำเสมอ และต่อเนื่องเพื่อให้กำลังพลมีความรู้ ความชำนาญและลดช่องว่างระหว่างผู้ปฏิบัติงานและประชาชนที่อาศัยอยู่ในท้องถิ่น มีทักษะการจัดการกับความไม่สงบอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อลดการสูญเสียแต่อย่างไรก็ตาม การทำงานในพื้นที่เสี่ยงดังกล่าว ย่อมส่งผลกระทบต่อทั้งร่างกายและสภาพจิตใจและเมื่อต้องเผชิญเหตุการณ์ความรุนแรงที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องจากรายงานเหตุการณ์ความรุนแรงและความไม่สงบในจังหวัดชายแดนภาคใต้ของศูนย์เฝ้าระวังภาคใต้ (Deep South Watch) มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขต ปัตตานี พบว่า มีเหตุการณ์ความไม่สงบสะสมตั้งแต่เดือนมกราคม พ.ศ.2547 ถึงเดือนธันวาคม พ.ศ. 2557 ในพื้นที่จังหวัด ปัตตานี ยะลา นราธิวาส และสงขลา มีเหตุการณ์ทั้งสิ้น 14,688 เหตุการณ์ มีผู้เสียชีวิตทั้งสิ้น 6,286 ราย และมีผู้ได้รับบาดเจ็บทั้งสิ้น 11,366 ราย

เฉลี่ยปีละ 1,033 ราย โดยเหยื่อผู้เสียชีวิตและบาดเจ็บมีทั้งราษฎร ตำรวจ และทหาร ข้าราชการและลูกจ้าง พระภิกษุ สามเณร บุคลากรทางการศึกษาและนักเรียน เป็นต้น

จากสถานการณ์ความรุนแรง ภาครัฐโดยกระทรวงกลาโหมได้จัดกำลังพลหมุนเวียนกันปฏิบัติราชการในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้มีทั้งที่อยู่ในส่วนรบ คือพื้นที่ที่มีการต่อสู้ใช้อาวุธ มีการปฏิบัติการทางทหารที่มีความกดดันสูง รวมถึงภารกิจที่มีใช้การรบ ผู้ที่ต้องปฏิบัติราชการต้องประสบกับอุบัติเหตุ การเจ็บป่วย โรคระบาดในพื้นที่ สภาพแวดล้อมที่แปรปรวนตลอดเวลา

กองทัพเรือเป็นหนึ่งใน 3 เหล่าทัพ ที่มีบทบาทสำคัญในการป้องกันประเทศและความมั่นคงของรัฐ โดยเฉพาะความมั่นคงด้านเกาะแก่งและชายฝั่งทะเล การปฏิบัติงานของกองทัพเรือนั้น มีการจัดวางกำลังดูแลทั้งทางทะเลด้านอ่าวไทยและทะเลอันดามันรวมถึงพื้นที่ทางบก รักษาผลประโยชน์ของชาติ รักษากฎหมาย มีกำลังรบของกองทัพเรือดูแลรับผิดชอบตั้งแต่เหนือสุดถึงใต้สุด รวมทั้งด้านตะวันออกและด้านตะวันตกของประเทศทั้งพื้นที่ทางทะเล และพื้นที่ทางบก (กองทัพเรือ, 2552) นั้นหมายถึงขอบเขตของรับผิดชอบของกองทัพเรือครอบคลุมไปถึงพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ด้วย โดยพื้นที่ดังกล่าวเป็นพื้นที่ที่มีความเสี่ยง พื้นที่ชายแดนนับว่าเป็นพื้นที่ที่เข้าถึงได้ยาก เนื่องจากเป็นพื้นที่ที่เป็นที่อำนาจรัฐอ่อนแอหรือบางพื้นที่เป็นเขตปลอดอำนาจรัฐ เป็นแหล่งรวมของปัญหาภัยคุกคามรูปแบบต่าง ๆ ทั้งจากภายนอกประเทศหรือภายในประเทศเอง ซึ่งเป็นอุปสรรคต่อความปกติสุขของประชาชน ดังเช่น เหตุการณ์รุนแรงในพื้นที่ชายแดนภาคใต้ที่มีผู้บาดเจ็บ และเสียชีวิตเป็นจำนวนมาก นับว่าเป็นพื้นที่ชายแดนที่รัฐบาลทุกรัฐบาลที่ผ่านมาให้ความสำคัญเร่งแก้ปัญหา ที่เรื้อรังมานานและรุนแรงขึ้น

ทหารผู้ที่ถูกส่งไปปฏิบัติราชการต้องเผชิญกับประสบการณ์ต่าง ๆ เช่น อุบัติเหตุหรือการเจ็บป่วยระหว่างปฏิบัติงาน การรบในที่ที่มีการระบาดของโรคและสภาวะแวดล้อมที่มีความร้อนมากหรือหนาวมากไปเหตุการณ์เหล่านี้ทำให้เกิดการบาดเจ็บแก่ทหารผู้ปฏิบัติงานทางด้านร่างกาย ทพพลภาพหรืออาจสูญเสียชีวิต นอกจากนี้ยังต้องอยู่ห่างไกลจากครอบครัวและคนที่รัก สิ่งเหล่านี้ทำให้ทหารเรือที่ถูกส่งไปประจำการในพื้นที่เสี่ยงเกิดปัญหาทั้งทางด้านสุขภาพกายและสุขภาพจิต ปัญหาด้านสุขภาพจิตที่พบได้ คือ พบปัญหาภาวะที่ป่วยทางจิตเนื่องมาจากการปรับตัวซึ่งพบบ่อยในกำลังพลที่ต้องฝึกทหารอย่างหนักเพื่อให้ได้กำลังพลที่มีขีดความสามารถสูงและปฏิบัติราชการพิเศษ และพบว่าข้าราชการที่เพิ่งเข้าประจำการราชการชายแดน เมื่อเกิดการปะทะระหว่างลาดตระเวนมีอาการกลัวมาก มีอาการเครียดและไม่สามารถปฏิบัติราชการได้ บางรายมีอาการเครียดสูงจนมีอาการป่วยทางจิต สิ่งสำคัญในการป้องกัน คือ การยึดเหนี่ยวหมู่ทหารที่ปฏิบัติหน้าที่ให้ใช้ชีวิตและเผชิญความเครียดร่วมกันให้มีความผูกพันพึ่งพากันและส่งเสริมให้เกิดภาวะผู้นำที่ดีจึงทำให้ผ่านสภาพที่รุนแรงนี้ไปได้ (เด่นเดชา ประทุมเพชร, 2544 ; วีระ เชื้องศิริกุล, 2554)

จากที่กล่าวมาการเตรียมความพร้อมของกำลังพลก่อนลงไปปฏิบัติงานในพื้นที่เสี่ยงภัย โดยเฉพาะในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้อันจะทำให้ผู้ปฏิบัติหน้าที่นั้นได้รับความปลอดภัยเป็นสำคัญ

ผู้วิจัยทำการศึกษานำร่องโดยการสัมภาษณ์ข้าราชการทหารเรือที่ลงไปปฏิบัติงานพื้นที่ชายแดนภาคใต้พบประเด็นดังนี้ 1) มีการเตรียมด้านร่างกายให้มีความพร้อมการเตรียมทักษะทางทหารเพื่อให้มีทักษะและความชำนาญ การฝึกทำงานเป็นทีม 2) ด้านจิตใจ มีทัศนคติที่ดีในการทำงานและต้องรู้เป้าหมายและหน้าที่ในการลงไปปฏิบัติหน้าที่มีกำลังใจเข้มแข็ง และมีความปลอดภัยในการทำงาน

3) ครอบครัวต้องรับรู้และเข้าใจ และมีการพูดคุยอธิบายถึงความจำเป็นที่ต้องมาปฏิบัติหน้าที่ 4) การเตรียมด้านสังคมและวัฒนธรรม เพื่อให้ง่ายต่อการพูดคุยประสานงานกับประชาชนในพื้นที่ จากการศึกษา นำร่องทำให้ผู้วิจัยได้ทราบถึงข้อเท็จจริง สภาพความเป็นอยู่ลักษณะงานและผลกระทบที่เกิดขึ้นกับทหารเรือที่ไปปฏิบัติหน้าที่ชายแดนภาคใต้อย่างแท้จริง ข้อเท็จจริงดังกล่าวจำเป็นต้องได้จากผู้ปฏิบัติหน้าที่จริงในพื้นที่ โดยการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ที่มีประสบการณ์ตรง อันจะเป็นประโยชน์อย่างมากต่อผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่ในจังหวัดชายแดนภาคใต้

วัตถุประสงค์การวิจัยเพื่อศึกษา

1. สภาพการปฏิบัติหน้าที่ของทหารเรือในจังหวัดชายแดนภาคใต้
2. ผลกระทบจากการปฏิบัติหน้าที่ของทหารเรือในจังหวัดชายแดนภาคใต้
3. การปรับตัวและแนวทางการเตรียมความพร้อมของทหารเรือที่ปฏิบัติหน้าที่ในจังหวัดชายแดนภาคใต้

กรอบแนวคิดการวิจัย

การศึกษากการเตรียมความพร้อมของทหารเรือที่ปฏิบัติหน้าที่ในจังหวัดชายแดนภาคใต้ นั้น ศึกษาตามแนวคิดการปรับตัวของ Roy (1984) ประกอบด้วย การปรับตัวด้านสรีระ การปรับตัวด้านอัตมโนทัศน์ การปรับตัวด้านบทบาทหน้าที่และการปรับตัวด้านการพึ่งพา และแนวความคิดการปรับตัวในการทำงานของ Dawis & Lofquist (1984) ประกอบด้วย การปรับตัวให้เข้ากับความต้องการขององค์การและการปรับตัวให้เข้ากับความต้องการส่วนบุคคล เพื่ออธิบายการทำงานโดยมีการพิจารณาปัจจัยทั้งด้านสภาพแวดล้อมในงาน ปัจจัยด้านบุคคลรวมทั้งผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น ได้แก่ ความพึงพอใจในงานและความคงอยู่ในงาน แนวคิดการปรับตัวในการทำงาน

ของ Kammeyer-Mueller; & Wanberg (2003) อธิบายแนวคิดการปรับตัวของผู้เข้ามาใหม่ในองค์กร เพื่อเปลี่ยนผ่านไปสู่การเป็นสมาชิกขององค์กรด้าน ความเครียดจากการปฏิบัติงานศึกษาตามแนวคิดของ Lazarus & Folkman (1984) ประกอบด้วย การใช้สติปัญญา ความรู้ประสบการณ์ที่มีมา และการตัดสินใจจากเหตุการณ์ เพื่อเลือกการเผชิญปัญหาอย่างเหมาะสม พร้อมกันนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาผลกระทบจากการปฏิบัติหน้าที่ในประเด็น ผลกระทบด้านสุขภาพ ด้านเศรษฐกิจและสังคมด้วย

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

ทราบถึงการปรับตัวและนำไปสู่แนวทางในการ เตรียมความพร้อมด้านต่าง ๆ ของทหารเรือที่ปฏิบัติหน้าที่ ในจังหวัดชายแดนภาคใต้

ขอบเขตการวิจัย

1. ขอบเขตด้านพื้นที่ พื้นที่ที่ศึกษา ได้แก่ จังหวัด ชายแดนภาคใต้ของประเทศไทยในความรับผิดชอบ ของหน่วยเฉพาะกิจนาวิกโยธิน (ฉก.นย.ทร/ฉก.นย.ภต.)

2. ขอบเขตด้านผู้ให้ข้อมูลและผู้ร่วมสนทนากลุ่ม

2.1 ผู้ให้ข้อมูลหลักในการสัมภาษณ์เชิงลึก ได้แก่ ข้าราชการทหารสังกัดกองทัพบก ซึ่งได้จากการเลือก อย่างเจาะจง (Purposive Sampling) โดยเป็นผู้ที่กำลัง ปฏิบัติหน้าที่หรือเคยปฏิบัติหน้าที่ในพื้นที่มาแล้วไม่น้อยกว่า 6 เดือน

2.2 ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้แก่ครอบครัวผู้ร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา ของข้าราชการทหารสังกัดกองทัพบก ที่ปฏิบัติหน้าที่ในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้

3. ขอบเขตด้านเนื้อหา คือ ศึกษาสภาพการปฏิบัติ หน้าที่ ผลกระทบ การปรับตัว และการเตรียมความพร้อม ของทหารเรือที่ปฏิบัติหน้าที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ของประเทศไทย

วิธีดำเนินการวิจัย

ตอนที่ 1 ศึกษาสภาพการปฏิบัติหน้าที่และ ผลกระทบของทหารเรือที่ปฏิบัติหน้าที่ในจังหวัดชายแดน ภาคใต้ของประเทศไทย ใช้วิธีการศึกษาโดยการสัมภาษณ์ เชิงลึกมีเครื่องมือประกอบ ดังนี้ 1) แบบสัมภาษณ์ข้อมูลทั่วไป 2) แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างหาคุณภาพแบบสัมภาษณ์ โดยการศึกษานำร่อง และนำมาปรับข้อคำถามให้ครอบคลุม และเหมาะสมตามวัตถุประสงค์และกรอบการวิจัย 3) แบบบันทึกการสังเกต ด้านผู้ให้ข้อมูล มีผู้ให้ข้อมูลหลัก คือ ข้าราชการทหาร สังกัดกองทัพบกที่ปฏิบัติหน้าที่ในพื้นที่ จังหวัดชายแดนภาคใต้ จำนวน 13 คน ผู้เกี่ยวข้อง คือ ครอบครัว ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานของผู้ให้ข้อมูลหลัก รวม 19 คน

ตอนที่ 2 ศึกษาการปรับตัว และแนวทางการเตรียม ความพร้อมของทหารเรือที่ปฏิบัติหน้าที่ในจังหวัดชายแดน ภาคใต้ของประเทศไทย โดยการสนทนากลุ่ม กำหนดผู้ร่วม สนทนากลุ่ม ประกอบด้วยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 10 คน ดังนี้ 1) จิตแพทย์ จำนวน 1 คน 2) พยาบาลที่ได้รับ การอบรมเฉพาะทางสาขาจิตเวชศาสตร์ จำนวน 1 คน 3) พยาบาลวิชาชีพ จำนวน 2 คน 4) นักจิตวิทยาคลินิก จำนวน 1 คน 5) ครูฝึก จำนวน 1 คน 6) ผู้ปฏิบัติงาน ในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้มาแล้วไม่น้อยกว่า 6 เดือน จำนวน 4 คนโดยสนทนากลุ่ม ณ สโมสรมณฑลค่ายจุฬาภรณ์ อำเภอเมือง จังหวัดนราธิวาส

สรุปผลการวิจัย

1. สภาพการปฏิบัติหน้าที่ของทหารเรือในจังหวัด ชายแดนภาคใต้ ผลการวิจัยพบว่า สภาพการปฏิบัติหน้าที่ ของทหารเรือในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ต้องปฏิบัติ หน้าที่ในพื้นที่ที่มีความเสี่ยงและอันตราย ตกเป็นเป้าหมาย ของผู้ก่อการร้าย ดังเช่น เหตุการณ์ลอบวางระเบิด หรือ การฆ่าทำร้ายเจ้าหน้าที่ ดังนั้นจึงต้องสวมเสื้อเกราะและ

พลาสมาที่มีน้ำหนักมาก ตลอดในช่วงที่ออกปฏิบัติหน้าที่ที่มีความต่อเนื่องยาวนานแม้ในสภาพอากาศที่ร้อน ลักษณะการทำงานจะทำงานเป็นทีม มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีการมอบหมายหน้าที่อย่างชัดเจน โดยรวมทหารที่ปฏิบัติหน้าที่ในพื้นที่นั้นมีสภาพวิถีชีวิตความเป็นอยู่อย่างเรียบง่ายเพื่อให้สามารถเข้ากับสภาพทั้งสภาพการทำงาน และสภาพแวดล้อมโดยรอบได้

2. ผลกระทบจากการปฏิบัติหน้าที่ของทหารเรือในจังหวัดชายแดนภาคใต้ มีผลกระทบที่สำคัญ 3 ด้านดังนี้

2.1 ผลกระทบด้านสุขภาพ การปฏิบัติหน้าที่ของทหารเรือในจังหวัดชายแดนภาคใต้มีผลที่เกิดขึ้นกระทบต่อสุขภาพกายและสุขภาพจิต ดังนี้ **ผลกระทบต่อสุขภาพกาย** ได้แก่ 1) การได้รับบาดเจ็บรุนแรงต่อตนเองหรือมีผู้ใกล้ชิดได้รับอันตราย 2) ได้รับบาดเจ็บเล็กน้อย 3) มีอาการปวดเมื่อย อ่อนล้า หรือเวียนศีรษะ หมดแรง และ 4) ปฏิบัติหน้าที่ในที่มืดทำให้การมองเห็นไม่ชัด นอกจากนี้จากการทำงานเป็นระยะเวลาดูแลต่อเนื่องยาวนาน พักผ่อนไม่เพียงพอ ทำให้ร่างกายขาดความสมบูรณ์แข็งแรง ไม่กระฉับกระเฉง อ่อนเพลีย และมีความเจ็บป่วยเกิดขึ้นจากการทำงานในสภาพแวดล้อมที่ร้อนหรือหนาวเกินไปและมีการระบาดของโรคต่าง ๆ การปฏิบัติงานในพื้นที่ที่มีอันตราย มีความเสี่ยงสูงมีภัยคุกคามจากฝ่ายตรงข้าม มีการสู้รบ อาจได้รับบาดเจ็บเล็กน้อยหรือรุนแรง ผลจากการปฏิบัติหน้าที่ทางทหารต่าง ๆ เช่น มีอาการปวดเมื่อยเนื่องจากจำเป็นต้องใส่เสื้อเกราะซึ่งมีน้ำหนักมากหรือเวียนศีรษะ จากการลาดตระเวนที่ต่อเนื่องยาวนานและพักผ่อนน้อย การมองเห็นไม่ชัดเนื่องจากต้องปฏิบัติหน้าที่ในที่มืด สิ่งเหล่านี้ทำให้ทหารเกิดความอ่อนล้าจากการรบเป็นผลตามธรรมชาติของการทำงานหนัก ทั้งทางร่างกายและจิตใจ ต้องเผชิญกับภัยอันตรายในสถานการณ์ที่คับขัน ร่างกายเกิดความอ่อนล้า ซึ่งขึ้นอยู่กับระดับความสมบูรณ์

ของร่างกายและประสบการณ์การฝึก อาการต่าง ๆ สามารถเกิดขึ้นได้อย่างรวดเร็วหรือล่าช้าก็ได้ จะขึ้นเมื่อได้พักผ่อนนอนหลับและรับประทานอาหารที่มีประโยชน์อย่างเต็มที่ **ผลกระทบต่อสุขภาพจิต** มีความเครียดและความวิตกกังวลในการปฏิบัติงาน เนื่องจากสภาพงานในพื้นที่ต้องเผชิญอันตรายด้านต่าง ๆ เกิดความกดดันและความเครียด รู้สึกไม่พร้อมในการปฏิบัติหน้าที่ มีความกังวลใจหากตนเองได้รับอันตรายจะไม่มีใครคอยดูแลรอบคอบ และรู้สึกเสียใจเมื่อผู้ร่วมงานหรือคนรู้จักเสียชีวิตขณะปฏิบัติหน้าที่หรือรู้สึกเสียใจต่อการกระทำของตนเองที่อาจเป็นเหตุทำให้ผู้อื่นต้องเสียชีวิต

2.2 ผลกระทบทางด้านเศรษฐกิจ ได้รับผลกระทบทางด้านเศรษฐกิจทั้งทางบวกและทางลบ ผลทางบวกพบว่า ทหารเรือที่ปฏิบัติหน้าที่ในพื้นที่ชายแดนภาคใต้ ได้รับค่าตอบแทนพิเศษตามข้อกำหนดของทางราชการ การเสียชีวิตหรือได้รับบาดเจ็บในพื้นที่จะทำให้ได้รับค่าตอบแทน จึงทำให้ทหารเรือที่ปฏิบัติหน้าที่ในพื้นที่ชายแดนภาคใต้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อการทำงาน ผลกระทบทางเศรษฐกิจในด้านลบ คือ เมื่อต้องกลับภูมิลำเนาต้องมีค่าใช้จ่ายในการเดินทางสูง บางครั้งนั่งรถโดยสารใช้เวลานาน จึงปรับการเดินทางมาเป็นการใช้เครื่องบินเพื่อลดระยะเวลาการเดินทางให้สั้นลงทำให้มีโอกาสอยู่กับครอบครัวได้นานขึ้น ทำให้มีค่าใช้จ่ายในการเดินทางสูงขึ้น

2.3 ผลกระทบทางด้านสังคม ผลกระทบทางสังคมมีทั้งผลกระทบในทางบวกและทางลบ ผลกระทบในทางบวก คือ ในช่วงหยุดพักสามารถกลับไปหาครอบครัวที่อยู่ต่างจังหวัดไกล ๆ ได้ และมีความพึงพอใจสวัสดิการด้านอื่น ๆ เช่น การศึกษาของบุตร การได้รับพิจารณาเลื่อนขั้น ส่งผลการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ด้านทัศนคติเห็นว่าหน้าที่ของทหาร คือ การรบ การรักษาอธิปไตยของชาติ เมื่อมีพื้นที่ให้ทำงานจะเป็นประสบการณ์ที่ดีของทหาร ส่วนผลกระทบทางลบทางสังคม คือ อุปสรรคในการปฏิบัติงานที่สามารถเกิดขึ้นได้ตลอดเวลา

3. การปรับตัวและการเตรียมความพร้อมของทหารเรือที่ปฏิบัติหน้าที่ในจังหวัดชายแดนภาคใต้

3.1 การปรับตัวของทหารเรือที่ปฏิบัติหน้าที่ในจังหวัดชายแดนภาคใต้ 1) การปรับตัวตามความต้องการด้านสรีระ เป็นการปรับตัวที่คงไว้ซึ่งความสมดุลและความมั่นคงทางร่างกาย หัวข้อของการปฏิบัติหน้าที่ที่มีการออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ เช่น วิ่ง ว่ายน้ำ เข้าฟิตเนส และพยายามพักผ่อนอย่างเพียงพอ เพื่อให้ร่างกายมีความพร้อมในการปฏิบัติหน้าที่อย่างต่อเนื่องและพร้อมตลอดเวลาเมื่อต้องปฏิบัติงานในภาวะเร่งด่วน 2) การปรับตัวทางด้านอัตมโนทัศน์ การปรับตัวเมื่ออยู่ในภาวะเครียด มีการผ่อนคลายในการทำงาน มีวิธีการจัดการกับปัญหาอย่างเหมาะสม การปรับตัวต่อสภาวะกดดันต่าง ๆ เพื่อให้ตนเองรู้สึกสบายใจ และขณะอยู่ในช่วงเวลาพักผ่อน กำลังพลทำกิจกรรมที่ตนเองสนใจ เพื่อเป็นการผ่อนคลายความเครียด เช่น การดูโทรทัศน์ การออกกำลังกาย การดูหนัง ฟังเพลง ทำงานอดิเรกที่ตัวเองชอบ การเลี้ยงสัตว์ ปลูกผัก สักระยะกับเพื่อนร่วมงาน การช่วยกันดูแลความสะอาดที่พักอาศัยและจัดสิ่งแวดล้อมโดยรอบ เป็นต้น ทั้งนี้เพื่อให้ตนเองอยู่ในภาวะที่จิตใจสุขุมบรรณมีความเชื่อมั่นในตนเอง การมองตนเองอย่างมีคุณค่าสามารถยอมรับกับปัญหาต่าง ๆ ได้ดี มีความเชื่อมั่นในตนเอง และเพื่อนร่วมงานว่าสามารถฟันฝ่าอุปสรรคต่าง ๆ ไปได้ การปรับความคิดของตนเองให้มองอันตรายที่เกิดกับเพื่อนร่วมงานหรืออันตรายที่อาจเกิดกับตนเองว่าเป็นเรื่องธรรมดา เมื่อต้องปฏิบัติหน้าที่ในพื้นที่เสี่ยงภัย การปฏิบัติงานอย่างรอบคอบจะทำให้ตนเองปลอดภัย ยอมรับปัญหาที่เกิดขึ้นว่าปัญหาสามารถเกิดขึ้นได้ตลอดเวลา และจะสามารถแก้ไขปัญหาและผ่านพ้นไปได้, สร้างความภาคภูมิใจในการทำงาน มีการปรับทัศนคติในการทำงาน มีความภูมิใจในการทำงานคิดว่าทหารมีหน้าที่ในการปกป้องประเทศ ทำงานเพื่อชาติ และเพื่อพระบาท

สมเด็จพระเจ้าอยู่หัว การปรับตัวด้านชีวิตความเป็นอยู่ การปฏิบัติหน้าที่ในจังหวัดชายแดนภาคใต้ที่มีวัฒนธรรมภาษาท้องถิ่น อาหาร สภาพความเป็นอยู่ที่แตกต่างกันไป ช่วงแรกผู้ให้ข้อมูลบางรายมีความรู้สึกอึดอัดและใช้เวลาในการปรับตัวระยะหนึ่งจึงยอมรับได้ ใช้ชีวิตความเป็นอยู่และรับประทานอาหารอย่างง่าย ๆ เพื่อปรับให้เข้ากับสภาพของพื้นที่ได้ การปรับตัวด้านทักษะและประสบการณ์ในการทำงาน โดยมีการเพิ่มทักษะในหน้าที่ หมั่นอบรมฝึกฝนตามลักษณะงานของตนเองเพื่อให้เกิดความมั่นใจในการทำงาน มีความมั่นใจว่าจะปฏิบัติหน้าที่ด้วยความปลอดภัยไม่ได้รับอันตราย 3) การปรับตัวด้านบทบาทหน้าที่ การปฏิบัติหน้าที่อย่างเคร่งครัดและปฏิบัติตามสิ่งที่ตนเองได้รับมอบหมายตามหน้าที่ และอยู่ในระเบียบวินัย มีการแบ่งหน้าที่การทำงานกันอย่างชัดเจนและทำหน้าที่ของตนอย่างเต็มความสามารถ 4) การปรับตัวด้านความสัมพันธ์ด้านการพึ่งพากัน เป็นการสนับสนุนทางสังคม โดยมีทั้งการสนับสนุนจากหน่วยงานและครอบครัว คือการทำงานอย่างเป็นพี่น้องผู้ร่วมงานสามารถพูดคุยทำความเข้าใจกันได้ง่าย มีการว่ากล่าวตักเตือนในฐานะพี่สอนน้องทำให้ไม่เกิดภาวะกดดันมีความรู้สึกเกรงใจกันและกัน การช่วยเหลือกันระหว่างเพื่อนร่วมงานมีความร่วมมือกันในการปฏิบัติหน้าที่ ช่วยเหลือซึ่งกันและกันระหว่างผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา ความรู้สึกผูกพันกันในครอบครัว การปฏิบัติหน้าที่ในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ซึ่งอยู่ห่างไกลจากครอบครัวทำให้เกิดความรู้สึกคิดถึงครอบครัวเมื่อต้องอยู่ห่างไกลแต่สามารถติดต่อกับครอบครัวได้เสมอ เนื่องจากปัจจุบันการติดต่อสื่อสารไม่ลำบาก และสามารถติดต่อได้หลายวิธี เช่น อินเทอร์เน็ต คุยผ่านกล้องทำให้เห็นหน้ากันในครอบครัวได้ ทำให้รู้สึกหายคิดถึง สิ่งยึดเหนี่ยวจิตใจ ทหารเรือที่ปฏิบัติหน้าที่ในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ มีสิ่งยึดเหนี่ยวจิตใจ เช่น กรมหลวงชุมพรเขตอุดมศักดิ์ (เสด็จเตี่ย) พระเครื่อง

และสิ่งศักดิ์สิทธิ์ที่ตนเองเคารพนับถือ นำติดตัวไปเมื่อปฏิบัติหน้าที่ในจังหวัดชายแดนภาคใต้ ทำให้รู้สึกอุ่นใจและมีกำลังใจเมื่อต้องปฏิบัติหน้าที่ในพื้นที่เสี่ยง

3.2 การเตรียมความพร้อมของทหารเรือที่ปฏิบัติหน้าที่ในจังหวัดชายแดนภาคใต้ จากการสัมภาษณ์เชิงลึกและการสนทนากลุ่ม พบว่า มีการเตรียมความพร้อมมีดังนี้ 1) การเตรียมความพร้อมทางการทหาร การเตรียมความพร้อมทางการทหาร การฝึกที่ได้รับจากกองทัพเรือ คือ การฝึกทบทวนกำลังพล เพื่อเตรียมผลัดเปลี่ยนหน่วยในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ห้วงเวลาการฝึกจำนวน 45 วัน โดยแบ่งการฝึกออกเป็น 2 ชั้น คือ ชั้นการฝึกภาคที่ตั้ง และชั้นการฝึกภาคสนามและจัดให้มีการฝึกทบทวนอยู่ตลอดเวลา เพื่อเตรียมตัวลงไปปฏิบัติงาน โดยเฉพาะการฝึกในเรื่องของการรบในเมืองและการรบในป่า การสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน การเตรียมข้อมูลการปฏิบัติงานให้เป็นปัจจุบัน การใช้ภาษาประจำถิ่น คือ ภาษามลายูและวัฒนธรรมของท้องถิ่นโดยเฉพาะวัฒนธรรมชาวไทยมุสลิม โดยการฝึกนี้ถือเป็นพื้นฐานและเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญที่จะช่วยป้องกันการสูญเสีย และสามารถช่วยให้แก้ไขสถานการณ์ฉุกเฉินได้อย่างทันทั่วทั้งที่ เมื่อเกิดอันตรายรวมทั้งเป็นการสร้างความมั่นใจให้กับกำลังพลในการปฏิบัติงาน การได้รับการฝึกทักษะต่าง ๆ ก่อนลงพื้นที่ จำเป็นต้องมีความสอดคล้องกับการปฏิบัติงานจริงในพื้นที่ มีการจัดแบ่งหน้าที่การทำงานอย่างชัดเจน มีความทันสมัยรวมถึงการใช้เทคโนโลยีทางการทหารใหม่ ๆ หรือเทคนิควิธีการสอดคล้องกับสถานการณ์การก่อความไม่สงบในพื้นที่ มีการทดสอบ และประเมินความรู้ความสามารถอย่างต่อเนื่อง 2) การเตรียมตัวส่วนบุคคล การเตรียมร่างกาย จิตใจ และสิ่งยึดเหนี่ยวจิตใจ มีการเตรียมตัวทางด้านร่างกาย โดยการออกกำลังกายอยู่เสมอเมื่อกำลังพลได้ทราบว่าเป็นตนเองต้องมาปฏิบัติหน้าที่ในจังหวัดชายแดนภาคใต้ เนื่องจากการปฏิบัติงานเป็นการปฏิบัติงานต่อเนื่องยาวนาน

และมีห้วงเวลาพักหลังจากปฏิบัติงาน ร่างกายจึงต้องแข็งแรง ไม่มีโรคประจำตัวร้ายแรงที่จะเป็นอันตรายต่อชีวิต การเตรียมด้านจิตใจ คือ เข้าใจบริบทของพื้นที่ สอบถามจากผู้มีประสบการณ์ทำให้ลดความวิตกกังวลและการนำสิ่งยึดเหนี่ยวหรือสิ่งศักดิ์สิทธิ์ที่นับถือติดตัวลงไปทำให้เกิดความมั่นใจมากขึ้น การเตรียมความรู้และอุปกรณ์หรือของใช้ส่วนบุคคล มีการเตรียมความรู้ของตนเองเพื่อนำไปใช้ในหน่วยงานเฉพาะด้าน เช่น ความรู้ด้านวัฏธนะเบ็ดความรู้ในการลาดตระเวนใต้น้ำ ความรู้ในการลาดตระเวนบนภูเขา การเตรียมอุปกรณ์ทั่วไปส่วนบุคคลหรืออุปกรณ์ส่วนบุคคลที่นำไปใช้ในการทำงาน การเตรียมทัศนคติในการทำงาน หน่วยงานให้ข้อมูลแก่กำลังพลได้รับทราบสถานการณ์ที่เกิดขึ้นจริง ซึ่งบางครั้งภาพข่าวที่ได้รับจากสื่อมีความน่ากลัวและต่อเนื่องยาวนาน จึงทำให้กำลังพลและครอบครัวเกิดความวิตกกังวล สร้างความภูมิใจในอาชีพทหาร และคิดว่าเป็นหน้าที่ของทหารที่จะปกป้องและรักษาประเทศชาติ การจัดการเกี่ยวกับเอกสารและการเตรียมการด้านมรดก เตรียมเอกสารส่วนบุคคลและเตรียมการด้านมรดกจึงเป็นสิ่งที่ทหารที่ลงพื้นที่ภาคใต้ให้ความสำคัญ เนื่องจากอาจได้รับผลกระทบจากการปฏิบัติงานมีการบาดเจ็บหรือเสียชีวิต จึงจำเป็นต้องจัดการด้านเอกสารให้เรียบร้อยเพื่อไม่ให้เกิดปัญหาในภายหลัง นอกเหนือจากที่ทางส่วนราชการจัดให้ กำลังพลบางส่วนมีการเตรียมทำประกันชีวิตจากบริษัทประกันภัยของเอกชนไว้ให้แก่ครอบครัวด้วย การวางแผนด้านเศรษฐกิจของครอบครัว และแผนการดำเนินชีวิต เนื่องจากตนเองไม่สามารถดูแลครอบครัวได้ตลอดเวลา มีการหาบุคคลที่สามารถให้ความช่วยเหลือทางเศรษฐกิจ หรือแหล่งประโยชน์ทางการเงินเมื่อเกิดภาระที่ต้องใช้จ่ายเงินอย่างเร่งด่วน รวมถึงการการมอบหมายหน้าที่ที่ตนเองเคยทำให้ผู้อื่นทำหน้าที่แทนกรณีเมื่อตนเองไม่สามารถทำได้ ทหารที่ลงมาปฏิบัติงานในพื้นที่ภาคใต้ส่วนใหญ่มีบทบาท

เป็นหัวหน้าครอบครัว เป็นผู้ดูแลในการอุปการะเลี้ยงดูครอบครัว มีความจำเป็นต้องการวางแผนการใช้เงินในครอบครัวและหาบุคคลที่สามารถช่วยเหลือทางการเงินได้ เมื่อประสบปัญหาเร่งด่วน การมอบหมายหน้าที่ที่ตนเคยทำให้ผู้อื่นทำหน้าที่แทน เนื่องจากลักษณะของงานและระยะทางที่ห่างไกล ทำให้ไม่สามารถดูแลหรือคงบทบาทในครอบครัวได้ จึงจำเป็นต้องมอบหมายบทบาทของตนให้ผู้อื่นดูแลคนในครอบครัว เช่น การมอบหมายให้ภรรยาทำหน้าที่ดูแลและตัดสินใจเมื่อตนเองไม่อยู่ การให้ญาติพี่น้องดูแลคนในครอบครัวของตน เมื่อต้องการความช่วยเหลือหรือการขอความช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชา เมื่อครอบครัวต้องการความช่วยเหลือในกรณีเร่งด่วน

อภิปรายผลการวิจัย

1. สภาพการปฏิบัติหน้าที่และผลกระทบของทหารเรือที่ปฏิบัติหน้าที่ในจังหวัดชายแดนภาคใต้

สภาพการปฏิบัติหน้าที่ของทหารเรือที่ปฏิบัติหน้าที่ในจังหวัดชายแดนภาคใต้นั้น ใช้ชีวิตความเป็นอยู่อย่างเรียบง่าย ทั้งด้านที่พักอาศัย ความเป็นอยู่หลับนอน การรับประทานอาหาร หรือพื้นที่อื่นที่ทางหน่วยจัดให้ เนื่องจากการปฏิบัติงานที่ต้องมีความพร้อม ตื่นตัวตลอดเวลา เมื่อปฏิบัติหน้าที่จะมีการทำงานเป็นทีม ด้านสภาพการปฏิบัติงานออกปฏิบัติงานเป็นทีม การปฏิบัติงานในทุกหน่วยจะจัดชุดปฏิบัติงาน เป็น 2-3 ชุดปฏิบัติการ แล้วแต่แผนงานของหน่วย สลับกันเพื่อออกไปทำงานในพื้นที่เสี่ยงภัย มีชุดปฏิบัติงานและชุดพัก เนื่องจากการทำงานมีลักษณะงานที่ต้องทำงานต่อเนืองยาวนาน ทั้งยังต้องมีการลาดตระเวนในพื้นที่ต่าง ๆ เช่น การลาดตระเวนในเมือง การลาดตระเวนในพื้นที่ห่างไกลจากตัวเมือง วัด โรงเรียน การลาดตระเวนในป่า ซึ่งล้วนแล้วแต่เป็นเป้าหมายของผู้ก่อการร้ายทั้งสิ้น เช่น ในแต่ละวันบางครั้งมีการลอบวางระเบิด 2-3 จุดต่อวัน

มีการลอบทำร้ายเจ้าหน้าที่ทหารในช่วงเวลากลางคืน เป็นต้น สัมพันธ์กับการศึกษาของ ชิดชนก ชัยธนาธิ (2552) พบว่า ทหารที่ทำงานชุดลาดตระเวนเส้นทาง ชุดคุ้มครองครูและประชาชนและชุดมวลชนสัมพันธ์ มีการสลับสับเปลี่ยนหมุนเวียนกันออกปฏิบัติงาน และจะทำงานเป็นทีม การปฏิบัติงานในพื้นที่เสี่ยงอันตรายนั้นทหารที่ปฏิบัติหน้าที่ในจังหวัดชายแดนภาคใต้ตกเป็นเป้าหมายของผู้ก่อการร้าย เช่น เกิดเหตุการณ์การลอบทำร้ายเจ้าหน้าที่ของรัฐ การลอบวางระเบิดรายวัน

2. ผลกระทบจากการปฏิบัติหน้าที่ในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้

2.1 ผลกระทบต่อสุขภาพ ประกอบด้วย

ผลกระทบต่อสุขภาพกาย และผลกระทบต่อสุขภาพจิต ผลกระทบต่อสุขภาพกาย นั่นคือ คือ การปฏิบัติงานในสิ่งแวดล้อมที่ไม่คุ้นเคยและเสี่ยงต่ออันตราย การที่ต้องพร้อมเคลื่อนที่ตลอดเวลา และมีโอกาสเผชิญกับภัยคุกคามต่าง ๆ ได้แก่ ภัยคุกคามจากการกระทำของฝ่ายตรงข้าม ภัยจากการใช้อาวุธสู้รบทำให้เกิดการบาดเจ็บแก่ตนเองหรือผู้ร่วมงาน ซึ่งสามารถเกิดได้ในระดับเล็กน้อยจนถึงบาดเจ็บรุนแรงและเสียชีวิต นอกจากนี้ยังมีภัยที่เกิดจากสิ่งแวดล้อม ได้แก่ ทางกายภาพ เช่น เสียงดัง อุณหภูมิอากาศที่สูง หรือต่ำเกิน ภัยจากสารเคมี เช่น ระเบิด แก๊สพิษ ภัยทางชีวภาพ เช่น เชื้อโรค สัตว์มีพิษ สัตว์นำโรค ภัยที่เกิดจากลักษณะการทำงานในการฝึกการปฏิบัติหน้าที่ทางทหาร เช่น การทำงานที่เกี่ยวข้องกับเครื่องจักร การทำงานในที่แคบ ข้อพลิก กระดูกหัก เป็นต้น ผลกระทบต่อสุขภาพจิต ปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาพจิต มีทั้งปัจจัยภายนอก เช่น การลาดตระเวนในสภาพอากาศที่ร้อน และในที่มืดมองเห็นสิ่งต่าง ๆ ไม่ชัด และสิ่งกระทบกระเทือนต่าง ๆ ปัจจัยเหล่านี้สามารถจะก่อให้เกิดความเครียดได้ ถ้ามีมากเกินไป อาจเป็นอันตรายต่อมนุษย์ ปัจจัยภายใน เช่น ความรู้สึกนึกคิด ความรู้สึกโดดเดี่ยว ความรู้สึกเหงา ความเชื่อมั่น

ในตนเองต่ำ ความรู้สึกสิ้นหวัง การแยกจากครอบครัว, ความรู้สึกเสียใจเมื่อผู้ร่วมงาน คนรู้จักเสียชีวิตขณะปฏิบัติหน้าที่สอดคล้องกับแนวคิดผลกระทบต่อสุขภาพ คือ ผลต่อสภาวะที่สมบูรณ์ ทั้งทางกายภาพ ทางจิตใจ และทางสังคม การมีสุขภาพดี จึงต้องประกอบด้วย สุขภาพทางกาย (Physical health) สุขภาพทางจิต (Mental health) สุขภาวะทางสังคมและสุขภาวะทางจิตวิญญาณ (กุสวลี วิจารณ์ไพศาลกิจและวรกร เกรียงไกรศักดิ์, 2549, หน้า 9; ประเวศ วะสี, 2548, หน้า 31-32)

2.2 ผลกระทบทางเศรษฐกิจ มีผลทั้งทางบวกและทางลบ ผลกระทบทางบวก คือ ผู้ที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ภาคใต้จะได้รับสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ได้รับสวัสดิการ ทำให้ลดค่าใช้จ่ายและมีเงินออม ได้รับค่าตอบแทนพิเศษ และการได้รับพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ผลกระทบทางลบ คือ มีค่าใช้จ่ายสูงในการกลับไปดูแลครอบครัวในช่วงเวลาพัก ซึ่งเป็นไปตามแนวคิดด้านเศรษฐกิจ คือ เศรษฐกิจของบุคคลประกอบด้วย รายได้และรายจ่าย ที่สามารถประเมินมูลค่าออกมาเป็นหน่วย เช่น ค่าจ้าง เงินเดือน รายจ่ายที่เป็นของตนเองและการใช้จ่ายเพื่อดูแลครอบครัว เศรษฐกิจจึงมีความสำคัญต่อบุคคล เพราะเศรษฐกิจเป็นเรื่องเกี่ยวกับการทำมาหากินของมนุษย์เพื่อการดำรงชีพ แต่ถ้าเศรษฐกิจไม่ดี มีรายได้ไม่เพียงพอ มีหนี้สิน ไม่มีงานทำการดำเนินชีวิตของบุคคลนั้นจึงไม่มีความสุข (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2531, หน้า 2; จีพร ชีรานนท์, 2526, หน้า 14)

2.3 ผลกระทบทางสังคม พบว่า มีผลทั้งทางบวกและทางลบ ผลกระทบทางบวก คือ การได้รับประสบการณ์ และทักษะที่จำเป็นในการทำงาน ทำให้ครอบครัวได้รับการดูแลจากหน่วยงาน ผลทางลบ คือ อุปสรรคในการปฏิบัติงานเกิดขึ้นได้ตลอดเวลา เช่น การพลัดเปลี่ยนบุคคลากรทำให้ขาดความต่อเนื่องในการปฏิบัติงาน ขาดความชำนาญและยังไม่คุ้นเคยกับพื้นที่ ความไม่พร้อมของอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานหรืออุปกรณ์ไม่เพียงพอ

ต่อการทำงาน การปฏิบัติงานที่ไม่ตรงกับความชำนาญ เป็นต้น อุปสรรคทางด้านภาษาและวัฒนธรรมในการสื่อสารกับประชาชน สอดคล้องกับแนวคิด ผลกระทบที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงทางสังคมมี 2 ลักษณะ คือ ผลกระทบทางบวก มีหลายประการ หากมองจากแง่ของการพัฒนาตนเอง บุคคลอาจจะมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น ไม่ว่าจะเป็นเครื่องอุปโภคบริโภค ได้แก่ อาหารการกิน บ้านเรือน ที่อยู่อาศัย รวมทั้งการได้รับการบริการทางด้านสาธารณสุขต่าง ๆ อย่างเพียงพอ ส่วนในแง่อื่น ๆ นั้น บุคคลอาจได้รับการศึกษาที่ดีขึ้น มีความรู้ ความคิดกว้างไกลกว่าเดิม มีความมั่นคงทางเศรษฐกิจและได้รับการยอมรับนับถือในวงสังคม ผลกระทบทางลบ เป็นผลที่เกิดจากการปรับตัวไม่ทันรวมทั้งไม่ยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นจนกลายเป็นการต่อต้านการเปลี่ยนแปลงนั้น ๆ ได้ และถ้าหากผู้ที่ไม่ยอมรับการเปลี่ยนแปลงนั้น ผลที่เกิดขึ้นตามมา คือ เป็นรอยร้าวที่ไม่อาจเชื่อมต่อกันได้ นำสู่ปัญหาสังคม เช่น ปัญหาความขัดแย้งในหน่วยงาน และปัญหาความเสื่อมโทรมของครอบครัว เป็นต้น (วรารคม ที่สุกะ, 2527, หน้า 72; สนธยา พลศรี, 2541, หน้า 120)

3. การปรับตัวของทหารเรือที่ปฏิบัติหน้าที่ในจังหวัดชายแดนภาคใต้และแนวทางการเตรียมความพร้อมของทหารเรือที่ปฏิบัติหน้าที่ในจังหวัดชายแดนภาคใต้

3.1 การปรับตัวของทหารเรือที่ปฏิบัติหน้าที่ในจังหวัดชายแดนภาคใต้ ประกอบด้วย

3.1.1 การปรับตัวตามความต้องการด้านสรีระ เป็นการปรับตัวที่คงไว้ซึ่งความสมดุลและความมั่นคงทางร่างกาย ทหารที่ปฏิบัติหน้าที่ในจังหวัดชายแดนภาคใต้ มีการออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ เช่น วิ่ง ว่ายน้ำ เข้าฟิตเนส และพยายามพักผ่อนอย่างเพียงพอ เพื่อให้ร่างกายมีความพร้อม

3.1.2 การปรับตัวด้านอัตมโนทัศน์ ทหารที่ปฏิบัติหน้าที่ในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้มีความรู้สึกคิดถึง

ครอบครัวที่อยู่ห่างไกล แม้ว่าขณะออกไปปฏิบัติงานจะเกิดความวิตกกังวลทำให้ไม่มีสมาธิในการทำงาน ก็จำเป็นต้องตัดความกังวลออกไปและต้องปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องและประสบการณ์ที่ได้รับการบาดเจ็บจากการปฏิบัติงานหรือบุคคลใกล้ชิดเคยได้รับอันตรายจากการทำงาน มีผลทำให้ตนเองเกิดความหวาดระแวงและความกลัวขึ้นมา

3.1.3 การปรับตัวด้านบทบาทหน้าที่ การปฏิบัติหน้าที่ในพื้นที่ที่อันตรายมีความเสี่ยงสูง ทหารที่ปฏิบัติหน้าที่ในจังหวัดชายแดนภาคใต้จำเป็นต้องเป็นผู้ที่มีความเคร่งครัดต่อระเบียบวินัย และรับผิดชอบต่อนหน้าที่ที่ตนเองได้รับประจำการใหม่

3.1.4 การปรับตัวด้านความสัมพันธ์ด้านการพึ่งพากัน การปรับตัวด้านความสัมพันธ์ด้านการพึ่งพากัน เป็นการได้รับการสนับสนุนทางสังคมทั้งด้านการทำงานและครอบครัวการช่วยเหลือกันระหว่างเพื่อนร่วมงานทำให้เกิดความร่วมมือกันในการปฏิบัติหน้าที่ช่วยเหลือซึ่งกันและกันระหว่างผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา การปฏิบัติหน้าที่ในพื้นที่ซึ่งอยู่ห่างไกลจากครอบครัว แม้ตนเองจะไม่สามารถดำรงบทบาทหัวหน้าครอบครัวได้ แต่มีผู้ดำรงบทบาทแทน เช่น ภรรยาทำหน้าที่เป็นหัวหน้าครอบครัวหรือผู้บังคับบัญชาเข้ามาดำรงบทบาทแทน เมื่อตนเองไม่อยู่จากการปรับตัวที่กล่าวมาข้างต้น สอดคล้องกับ Andrews and Roy (1984) กล่าวว่า คนเป็นระบบชีวิตแบบระบบเปิดที่จะต้องปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา จึงทำให้บุคคลต้องปรับตัวเพื่อตอบสนองต่อสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป การที่บุคคลจะปรับตัวได้หรือไม่ได้นั้นขึ้นอยู่กับระดับการเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อม สัมพันธ์กับการศึกษาของซอร์คคี่ อินทเนตร และปราโมทย์ วงศ์สวัสดิ์ (2563) กล่าวว่า การปรับตัว การรับรู้เกี่ยวกับทหาร เจตคติต่อการฝึกทหาร และปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อระดับความเครียดของพลทหารกองประจำการพบว่า ปัจจัยด้านภาระความรับผิดชอบในครอบครัวของ

พลทหารกองประจำการใหม่ ที่มีภาระความรับผิดชอบในครอบครัว จะมีระดับความเครียดสูงกว่าพลทหารกองประจำการใหม่ที่ไม่มีความรับผิดชอบในครอบครัว 1.83 เท่า บางคนมีบทบาทหน้าที่เป็นเสาหลักของครอบครัว มีภาระที่ต้องรับผิดชอบทั้งด้านค่าใช้จ่ายและความเป็นอยู่ขณะเข้ารับราชการ ภาระตกอยู่กับสมาชิกในครอบครัวที่ต้องช่วยเหลือดูแลกันเอง อันเป็นสาเหตุที่ทำให้เกิดความเครียดได้มากกว่า คนที่ไม่มีความรับผิดชอบในครอบครัวและสอดคล้องกับการศึกษาของชนันรัตน์ ชุตโรสง (2559) กล่าวถึงการปรับตัวของประชาชนในเหตุการณ์ความไม่สงบเขตพื้นที่เขตใต้โซน ถนนรวมมิตร จังหวัดยะลา พบว่า การปรับตัวของประชาชนมีการปรับตัว 3 ด้าน คือ ด้านสังคม ประชาชนในเขตพื้นที่เขตใต้ปรับตัวเพื่อให้ตนเองดำรงชีวิตท่ามกลางสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงด้านเศรษฐกิจ เดิมสามารถประกอบอาชีพได้ตลอดเวลา ก็ต้องเลือกเวลาที่ปลอดภัยมากขึ้น มีการทำงานโดยเพิ่มอาชีพเสริม และด้านการรักษาความปลอดภัย มีการติดกล้องวงจรปิดที่หน้าร้านหรือที่พักอาศัย คอยเฝ้าระวังว่ามีอะไรผิดปกติในบริเวณที่อาศัยบ้าง มีการวางท่อปูนซีเมนต์บริเวณหน้าร้านเพื่อป้องกันความรุนแรงจากเหตุการณ์ความไม่สงบ มีการวาดภาพที่ท่อปูนซีเมนต์เพื่อให้ภาพลักษณ์ที่น่ากลัวกลับมาเป็นสีสันที่งดงาม

3.2 แนวทางการเตรียมความพร้อมของทหารเรือที่ปฏิบัติหน้าที่ในจังหวัดชายแดนภาคใต้

3.2.1 การเตรียมความพร้อมด้านความรู้ วัฒนธรรมในพื้นที่และความรู้เฉพาะด้านที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานทางทหาร กองทัพเรือได้จัดการฝึกทบทวนกำลังพลเพื่อเตรียมผลัดเปลี่ยนหน่วย โดยแบ่งการฝึกออกเป็น 2 ชั้น คือ ชั้นการฝึกภาคที่ตั้ง และชั้นการฝึกภาคสนามแก่กำลังพล โดยเฉพาะการฝึกในเรื่องของการรบในเมืองและการรบในป่า การสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน การเข้าใจภาษาท้องถิ่นที่ใช้บ่อยและขนบธรรมเนียม

วัฒนธรรมท้องถิ่น 3.2.2 การเตรียมความพร้อมส่วนบุคคล ประกอบด้วย การเตรียมด้านร่างกาย ผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่มีความจำเป็นต้องมีสุขภาพร่างกายแข็งแรงอยู่เสมอ และเมื่อพบว่าตนเองเจ็บป่วยจึงรีบพบแพทย์ เพื่อรักษา และป้องกันไม่ให้เกิดอาการรุนแรงขึ้น การเตรียมการด้านจิตใจ การฝึกการควบคุมสติในการทำงาน เมื่อเกิดเหตุการณ์รุนแรงจะทำให้สามารถปฏิบัติงานได้ด้วย ความระมัดระวังรอบคอบ วิธีการจัดการเมื่อตกอยู่ในสภาวะคับขัน การเรียนรู้วิธีการผ่อนคลายความเครียดและการตัดความกังวลใจขณะปฏิบัติงาน นอกจากนั้นการมีสิ่งยึดเหนี่ยวที่ตนเองนับถือ จะเป็นกำลังใจต่อการปฏิบัติงานด้วย สอดคล้องกับเอกสารอ้างอิงกองทัพเรือทางด้านการแพทย์ (อทร.9301, 2556, หน้า 1-3) ที่กล่าวว่า นอกจากการมีอาวุธ ยุทโธปกรณ์ที่พร้อม และมีกำลังรบที่มีความเชี่ยวชาญ ขำนาญศึกแล้วยังมีองค์ประกอบที่สำคัญอีกอย่างหนึ่ง ก็คือ การเตรียมความพร้อมด้านสุขภาพของกำลังรบ การบริการสุขภาพเพื่อความพร้อมของกองทัพเรือ มีเป้าหมายหลัก คือ การดำรงรักษาพลหลังกายและพลใจของ กำลังรบให้สามารถปฏิบัติภารกิจได้จนบรรลุวัตถุประสงค์ ตามยุทธศาสตร์ของกองทัพเรือ การเตรียมการด้านความรู้ ส่วนบุคคลกำลังพลที่ปฏิบัติหน้าที่ที่สามารถเตรียมความรู้ ส่วนบุคคลตามความสนใจของตนเองเพื่อนำมาประยุกต์กับการทำงานได้ ทั้งความรู้ทางทหารและอุปกรณ์พิเศษต่าง ๆ อันจะเป็นประโยชน์สูงสุดแก่ตนเอง การเตรียมทัศนคติในการทำงาน คือ ความเข้าใจในสถานการณ์ ความรุนแรงในพื้นที่ตามความเป็นจริง ทำให้ลดความกลัว ความกังวลใจทั้งต่อตนเองและครอบครัว การเตรียมความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับประเด็นวัฒนธรรมที่แตกต่างจากชาวไทยพุทธ เพื่อไม่ให้เกิดความรู้สึกแบ่งแยกหรือแตกต่าง นอกจากนี้การให้ข้อมูลด้านสวัสดิการที่ได้รับจะเป็น การสร้างแรงจูงใจแก่กำลังพล รวมถึงการสร้างคุณค่า ในการทำงานของตนเอง การจัดการเกี่ยวกับครอบครัว

และเอกสารส่วนบุคคล การทำความเข้าใจกับครอบครัว ให้เข้าใจถึงลักษณะการทำงาน เพื่อลดความวิตกกังวล ของครอบครัว มีการเตรียมแหล่งเงิน เมื่อครอบครัว ประสบปัญหาทางเศรษฐกิจ การหาบุคคลที่คอยให้ความ ช่วยเหลือครอบครัวเกิดภาวะฉุกเฉินหรือการพูดคุยกับ ผู้บังคับบัญชาให้ทราบถึงปัญหาของครอบครัว เพื่อหา แนวทางแก้ไขร่วมกัน รวมทั้งการจัดการเอกสารต่าง ๆ ให้เรียบร้อยก่อนลงมาปฏิบัติงานในพื้นที่ ทั้งเอกสาร ของทางราชการและเอกสารส่วนบุคคล สอดคล้อง กับการศึกษาของ สฤลกาญจน์ นิยมพลอย (2564) ได้ศึกษากรอบแนวคิดความมั่นคงของชาติ ยุทธศาสตร์ชาติ ด้านความมั่นคง และสมรรถนะนายทหารสัญญาบัตร กองทัพบก ผลการวิจัยพบว่า ความมั่นคงแห่งชาติ มีความเชื่อมโยงกับภัยคุกคามรูปแบบเดิมและภัยคุกคาม รูปแบบใหม่ซึ่งปรับเปลี่ยนไปตามความก้าวหน้าทาง เทคโนโลยีอันทำให้มีผลต่อรูปแบบภารกิจของทหารหนึ่ง ในยุทธศาสตร์ชาติด้านความมั่นคงและความสงบเรียบร้อย ในประเทศ คือ สมรรถนะที่สำคัญของนายทหารสัญญาบัตร กองทัพบก ประกอบด้วย 5 สมรรถนะ ได้แก่ (1) ความเป็น ผู้นำทางทหาร (2) ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติ ภารกิจ (3) ความรู้ความสามารถทั่วไป (4) การพร้อมรับ การเปลี่ยนแปลง และ (5) ด้านการใช้ภาษา

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1. ทหารเรือที่ปฏิบัติหน้าที่ในพื้นที่จังหวัด ชายแดนภาคใต้ ควรมีการปรับตัวทั้งด้านร่างกายและ จิตใจให้เข้มแข็ง และหน่วยงานต้นสังกัดต้องมีแนวทาง การให้คำปรึกษาครบทุกด้านอย่างทั่วถึง
2. เห็นสมควรให้กองทัพเรือได้จัดให้มีการฝึก อบรม เพื่อเตรียมความพร้อมทั้งทางร่างกายและจิตใจ ให้กับกำลังพลทหารเรือ ก่อนที่จะลงไปปฏิบัติหน้าที่ ในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ซึ่งแผนการฝึกควรปรับ ให้ทันสมัยเป็นปัจจุบัน เข้ากับบริบทของสังคมตลอดเวลา

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ศึกษาแนวทางการเตรียมความพร้อมในทุกเหล่าทัพเพื่อการบูรณาการ ให้เป็นไปในแนวทางที่เหมาะสม

2. ศึกษาบริหารการปฏิบัติหน้าที่ตามแนวชายแดนในทุกเขตพื้นที่ของประเทศไทยและจัดทำแนวทางการเตรียมความพร้อมให้เหมาะสมในแต่ละพื้นที่

เอกสารอ้างอิง

- กรมแพทยทหารเรือ. (2556). *ความรู้เกี่ยวกับสุขภาพจิตและยาเสพติดสำหรับกำลังพลสายแพทย์*. กรุงเทพฯ: เอกสารการสอน.
- กองทัพเรือ. (2552). *แผนยุทธศาสตร์กองทัพเรือ 2553-2556*. วันที่ค้นข้อมูล 1 กุมภาพันธ์ 2565, เข้าถึงได้จาก http://www.navy.mi.th/ncd/main/knowledge/store_knowledge/p181209111635.pdf.
- ขจรศักดิ์ อินทเนตร และปราโมทย์ วงศ์สวัสดิ์. (2563). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อระดับความเครียดของพลทหารกองประจำการใหม่หน่วยทหารแห่งหนึ่งในจังหวัดพิษณุโลก. *วารสารพยาบาลทหารบก*, 21(2), 231-240.
- เด่นเดชา ประทุมเพ็ชร. (2544). สุขภาพจิตในกองทัพเรือ. *วารสารนาวิกศาสตร์*, 48(12), 47-51.
- จิรพรรณ ชีรานนท์ และคณะ. (2545). รายงานการวิจัยทางการคลังเพื่อนำไปสู่การจัดการทรัพยากรสิ่งแวดล้อมชายฝั่งในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลเชิงทะเล อำเภอถลาง จังหวัดภูเก็ต. ภาควิชาเศรษฐศาสตร์ คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ชนันรัตน์ ชุตโรสง. (2559). การปรับตัวของประชาชนในเหตุการณ์ความไม่สงบเขตพื้นที่เขตใต้ชน ถนนวนมิตร จังหวัดยะลา. *ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาพัฒนามนุษย์และสังคม, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์*.
- ชิดชนก ชัยธนาณี. (2552). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับกำลังขวัญในการปฏิบัติงานราชการสนาม 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ (ยะลา ปัตตานี นราธิวาส) ของข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดน กองบังคับการสนับสนุนทางอากาศ (ค่ายนเรศวร) กรณีศึกษา กองกำกับการสนับสนุนทางอากาศ*. สังคมสงเคราะห์ศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยการปฏิบัติงานตรง, ภาควิชาสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ประเวศ วะสี. (2543). *สุขภาพในฐานะอุดมการณ์ของมนุษย์*. กรุงเทพฯ : สำนักงานปฏิรูประบบสุขภาพ.
- วราคม ทีสุกะ. (2527). *สังคมวิทยาเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มิตรสยาม.
- วิระ เชื่องศิริกุล. (2554). จิตเวชศาสตร์ทหาร. *วารสารสมาคมจิตแพทย์แห่งประเทศไทย*, 56(4), 339-344.
- สนธยา พลศรี. (2541). *สังคมวิทยาเบื้องต้น*. สงขลา: สถาบันราชภัฏสงขลา.
- สกุลกาญจน์ นิยมพลอย. (2564). กรอบแนวคิดความมั่นคงของชาติ ยุทธศาสตร์ชาติด้านความมั่นคง และสมรรถนะนายทหารสัญญาบัตรกองทัพบก. *วารสารวิชาการมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า*. 8(2564), 50-63.
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2554). *เครื่องชี้ภาวะเศรษฐกิจและสังคมไทยที่สำคัญ พ.ศ.2554*. กรุงเทพฯ: สำนักสถิติพยากรณ์.

- อภินันท์ แจ่มแจ้ง. (2553). การพัฒนาสมรรถนะและตัวชี้วัดของอาสาสมัครทหารพรานในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้. รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, คณะรัฐประศาสนศาสตร์, สถาบันบัณฑิตพัฒน บริหารศาสตร์.
- Dawis, R.V. (1994). *The Minnesota Theory of Work Adjustment*. The Major Theories of Career Development, Choice, and Adjustment. Minneapolis: University of Minnesota Press.
- Kammeyer-Mueller; & Wanberg. (2003). Unwrapping the Organization entry Process: Disentangling Multiple Antecedents and Their Pathways to adjustment. *Journal of apply psychology*, 88(5). 779-794.
- Roy, C (1984). *Introduction to nursing: An adaptation model* (2nd ed.). Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.

ระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ทำการปกครองอำเภอหนองเรือ
Level of competency in the performance of personnel at Nong Ruea
District Office

บทความวิจัย

พิชญ์ลดา เชื้อสาวะถี¹
Pichlada Chuasawatee
หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต
คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น
Bachelor of Public Administration Program
Faculty of Humanities and Social Science, Khon Kaen University

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงานและสภาพปัญหาในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ทำการปกครองอำเภอหนองเรือ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ รวบรวมจากประชากร จำนวน 49 คน โดยใช้แบบสอบถามและวิเคราะห์ข้อมูลด้วยร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัย พบว่า 1) ระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ทำการปกครองอำเภอหนองเรือโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.32 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.17) เมื่อพิจารณาระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ทำการปกครองอำเภอหนองเรือเป็นรายด้าน พบว่าระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ทำการปกครองอำเภอหนองเรือ ที่มีระดับสมรรถนะมากที่สุด คือ ด้านที่ 4 การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม (ค่าเฉลี่ย 4.50 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.51) รองลงมาด้านที่ 5 การทำงานเป็นทีม (ค่าเฉลี่ย 4.40 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.53) และน้อยที่สุด ด้านที่ 3 การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.05 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.61) 2) สภาพปัญหาในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ทำการปกครองอำเภอหนองเรือ ได้แก่ ปัญหาด้านนวัตกรรมเทคโนโลยีที่นำมาใช้ในการให้บริการ ปัญหาด้านระเบียบกฎหมายที่ทำให้การบริการล่าช้า และปัญหาด้านบุคลากรที่ขาดความรู้และทักษะในการปฏิบัติงาน ทำให้การทำงานมีความล่าช้าและไม่เป็นระบบ

คำสำคัญ : ระดับสมรรถนะ การปฏิบัติงาน

¹ หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยขอนแก่น
E-mail: p.pichlada@kkumail.com

Abstract

The objective of this research was to study the level of operational competence and problems in the performance of personnel at Nong Ruea District Office. It was quantitative research. The data was collected from a population of 49 people using a questionnaire and analyzed by percentage, mean, and standard deviation. The results showed that the overall competency level of personnel in the Nong Ruea District Office was at the highest level (mean 4.32 standard deviation 0.17). When considering the level of competency in the performance of personnel in the Nong Ruea District Office in each aspect, it was found that the performance level of the personnel in the Nong Ruea District Office with the highest level of competency was on aspect 4, integrity (mean 4.50 standard deviation 0.51), followed by aspect 5, which was teamwork (mean 4.40 standard deviation 0.53) and the lowest level was aspect 3, expertise at a high level (mean 4.05 standard deviation 0.61).

2) Conditions of problems in the operation of personnel at Nong Ruea District Office consist of problems in technology innovations and legal issues that cause delays in service and problems with personnel that lack knowledge and skills in working, causing delays and unsystematic work.

Keyword: Level of competency, performance

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ที่ทำการปกครองอำเภอในฐานะหน่วยงานราชการส่วนภูมิภาคของกรมการปกครอง ซึ่งมีภารกิจตามกฎหมายกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย พ.ศ.2559 ในการรักษาความสงบเรียบร้อยและความมั่นคงภายในประเทศ การอำนวยความสะดวกการปกครองท้องที่ การอาสารักษาดินแดน และการทะเบียน เพื่อให้ประชาชนมีความมั่นคง ปลอดภัย ได้รับการที่สะดวก รวดเร็ว และเกิดความสงบสุขในสังคมอย่างยั่งยืน ดังนั้น ที่ทำการปกครองอำเภอ จึงเปรียบเสมือนหน่วยงานสำคัญที่เป็นกลไกในการขับเคลื่อนนโยบายของรัฐบาล ไปสู่การปฏิบัติในพื้นที่ให้บรรลุผลสำเร็จได้อย่างเป็นรูปธรรม

ในการบริหารองค์การไม่ว่าขนาดเล็กหรือขนาดใหญ่ ให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ได้ ต้องอาศัยทรัพยากรการบริหารที่สำคัญ คือ คน เงิน วัสดุสิ่งของ และวิธีการจัดการ ซึ่งทรัพยากรที่กล่าวมาข้างต้น (ศิริพร ตาตะมิ, 2564: 2) ทรัพยากรบุคคลถือว่าเป็นกลยุทธ์สำคัญที่จะเป็นเครื่องมือขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุวิสัยทัศน์ ซึ่งทรัพยากรบุคคลของที่ทำการปกครองอำเภอหนองเรือ ล้วนมีความสำคัญต่อการขับเคลื่อนภารกิจหลักของอำเภอหนองเรือให้ประสบความสำเร็จ โดยทั่วไปคนแต่ละคนมีลักษณะที่หลากหลายและแตกต่างกันไม่ว่าจะเป็นในด้านความรู้ทักษะและทัศนคติ ซึ่งคุณลักษณะดังกล่าวถือเป็นคุณลักษณะที่สำคัญที่จะทำให้การปฏิบัติภารกิจ ต่าง ๆ ขององค์การบริหารอุปมาอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล แต่เนื่องจากปัจจัยแวดล้อมต่าง ๆ ได้เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว จึงจำเป็นต้องการจะต้องเพิ่มคุณค่าให้แก่ทรัพยากรมนุษย์ โดยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีสมรรถนะ มีความรู้ความสามารถ และมีศักยภาพในการปฏิบัติงานให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง (วีระภัทร ปิณฑะแพทย์ และคณะ, 2556: 472)

ในส่วนของสมรรถนะนั้น สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2553) ได้ให้ความหมายไว้ว่า สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะอื่น ๆ ที่ทำให้บุคคลสามารถสร้างผลงานได้โดดเด่นกว่าเพื่อนร่วมงานอื่น ๆ ในองค์กร กล่าวคือ การที่บุคคลจะแสดงสมรรถนะใดสมรรถนะหนึ่งได้ มักจะต้องมีองค์ประกอบของทั้งความรู้ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะอื่น ๆ ทั้งนี้ได้กำหนดสมรรถนะเป็น 3 ลักษณะ คือ 1) สมรรถนะหลัก 2) สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ 3) สมรรถนะทางการบริหาร โดยสมรรถนะหลัก หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่กำหนดเป็นคุณลักษณะร่วมของข้าราชการพลเรือนทั้งระบบ เพื่อเป็นการหล่อหลอมค่านิยมและพฤติกรรมที่พึงประสงค์ร่วมกัน สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่กำหนดเป็นคุณลักษณะเฉพาะตามหน้าที่ปฏิบัติ ซึ่งอาจมีความแตกต่างกันตามสายงาน หน่วยงาน และส่วนราชการ และสมรรถนะทางการบริหาร หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่กำหนดเป็นคุณลักษณะร่วมของตำแหน่งประเภทอำนวยการและประเภทบริหาร เพื่อสร้างความเป็นผู้บริหารภาคราชการพลเรือนที่มีประสิทธิภาพสูงสุด (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2553)

จากข้อมูลดังกล่าว ผู้วิจัยในฐานะที่ฝึกปฏิบัติสหกิจในกลุ่มงานบริหารงานปกครอง ที่ทำการปกครองอำเภอหนองเรือ จึงมีความสนใจที่จะศึกษาระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ทำการปกครองอำเภอหนองเรือ จังหวัดขอนแก่น โดยนำผลการศึกษาที่ได้ไปเสนอแนะและเป็นแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ทำการปกครองอำเภอหนองเรือ จังหวัดขอนแก่น

2. เพื่อศึกษาสภาพปัญหาในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ทำการปกครองอำเภอหนองเรือ จังหวัดขอนแก่น

ขอบเขตการวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหา การศึกษาในครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษาระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงานและสภาพปัญหาในการปฏิบัติงานของบุคลากร ที่ทำการปกครองอำเภอหนองเรือ จังหวัดขอนแก่น ตามกรอบของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ซึ่งประกอบด้วย การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม และการทำงานเป็นทีม

ขอบเขตด้านเวลา การศึกษาในครั้งนี้ดำเนินการตั้งแต่วันที่ 27 กรกฎาคม 2564 - 29 ตุลาคม 2564

ขอบเขตด้านพื้นที่ คือ ที่ทำการปกครองอำเภอหนองเรือ จังหวัดขอนแก่น

นิยามศัพท์เฉพาะ

บุคลากร หมายถึง ข้าราชการและพนักงานจ้างตามภารกิจที่ปฏิบัติงาน ณ ที่ทำการปกครองอำเภอหนองเรือ จังหวัดขอนแก่นในปีงบประมาณ 2564

สมรรถนะ หมายถึง ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และคุณลักษณะอื่น ๆ ที่บุคลากรนำมาใช้ในการปฏิบัติงาน การมุ่งผลสัมฤทธิ์ หมายถึง ความมุ่งมั่นและตั้งใจที่จะปฏิบัติหน้าที่ราชการให้ดีที่สุดให้มีประสิทธิภาพ หรือให้สูงเกินกว่ามาตรฐานที่มีอยู่

การบริการที่ดี หมายถึง ความมุ่งมั่น ความตั้งใจ และความพยายามที่จะให้บริการแก่ผู้ขอรับบริการจากงานในหน้าที่ราชการของตน หรืองานอื่นที่เกี่ยวข้อง

การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ หมายถึง ความสนใจใฝ่รู้ การส่งเสริมความรู้ความสามารถของตนด้วยการศึกษา ค้นคว้า และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง จนสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด

การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม หมายถึง การดำรงตนและประพฤติปฏิบัติอย่างถูกต้องเหมาะสมทั้งตามกฎหมาย คุณธรรม และจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ

การทำงานเป็นทีม หมายถึง ความตั้งใจและความพร้อมที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่น รวมถึงสามารถสร้างและรักษาสัมพันธภาพกับสมาชิกในทีมได้

การปฏิบัติงาน หมายถึง การตอบสนองความต้องการทั้งทางร่างกายและจิตใจ เพื่อให้เกิดความรู้สึกที่ดีและมีความเต็มใจในการปฏิบัติงานอันจะก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ประโยชน์ที่ได้รับ

1. ได้ข้อมูลเกี่ยวกับระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ทำการปกครองอำเภอหนองเรือ จังหวัดขอนแก่น
2. ได้ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัญหาในการปฏิบัติงานของบุคลากรและแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากร ที่ทำการปกครองอำเภอหนองเรือ จังหวัดขอนแก่น

ระเบียบวิธีการวิจัย

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรที่ปฏิบัติงานที่ทำการปกครองอำเภอหนองเรือ จำนวน 49 คน สรุปลดตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงข้อมูลประชากรจำแนกตามกลุ่มงาน

กลุ่มงาน	จำนวน (คน)
บริหารงานปกครอง	17
ทะเบียนและบัตร	11
ความมั่นคง	8
อำนวยความสะดวก	7
สำนักงานอำเภอ	6
รวม	49

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามที่สร้างขึ้นโดยมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และกรอบแนวคิดการวิจัย ซึ่งแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วย 2 ส่วน

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ที่ตอบแบบสอบถาม จะมีลักษณะเป็นข้อคำถามให้เลือกเติมเครื่องหมายถูกหน้ากลุ่มข้อความที่กำหนดให้สมบูรณ์ตามความเป็นจริง ประกอบด้วยข้อคำถาม

เกี่ยวกับคุณลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากร ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และมีข้อคำถามจำนวน 4 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับสมรรถนะของบุคลากรที่ทำการปกครองอำเภอหนองเรือ เป็นคำถามที่ประยุกต์มาจากคู่มือการกำหนดสมรรถนะในราชการพลเรือน (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2552) และใช้ข้อคำถามแบบประเมินค่า มีการวัดระดับสมรรถนะ

5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ให้เลือกตอบตามความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม มีจำนวนคำถาม 25 ข้อ โดยคำถามแต่ละข้อจะมีคำตอบ 5 ระดับ ได้แก่

- 5 มีระดับสมรรถนะอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 มีระดับสมรรถนะอยู่ในระดับมาก
- 3 มีระดับสมรรถนะอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 มีระดับสมรรถนะอยู่ในระดับน้อย
- 1 มีระดับสมรรถนะอยู่ในระดับน้อยที่สุด

นอกจากนี้ผู้วิจัยยังตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือการวิจัยก่อนนำไปใช้ด้วยการหาค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถามหรือค่าความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงคหรือเนื้อหา (IOC: Index of item objective congruence) (พิศิษฐ์ ตันทวนิช และ พนา จินดาทร, 2561: 5) ของผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 คน ได้ค่าความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงคหรือเนื้อหาเท่ากับ 1.00 ทุกข้อคำถาม

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

3.1 ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูล โดยนำแบบสอบถามไปดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยตนเอง ใช้แบบสอบถามทั้งหมด 49 ชุด

3.2 ผู้วิจัยได้แนะนำพร้อมชี้แจงวัตถุประสงค์ การวิจัย อธิบายเกี่ยวกับแบบสอบถาม เพื่อให้เกิดความเข้าใจ และตอบแบบสอบถามได้ตรงประเด็น ถูกต้องและครบถ้วน พร้อมทั้งนัดหมายวันและเวลาที่ผู้วิจัยจะเก็บข้อมูลแบบสอบถาม

3.3 ผู้วิจัยเก็บรวบรวมแบบสอบถามทั้งหมด มาตรวจสอบความสมบูรณ์ หลังจากนั้นผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่เก็บรวบรวมผลได้ มาประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ และนำเสนอผลการวิจัยต่อไป

3.4 ระยะเวลาการเก็บข้อมูลแบบสอบถาม ตั้งแต่วันที่ 1 กันยายน 2564 - 10 กันยายน 2564

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ประมวลผลการวิเคราะห์ข้อมูลดำเนินการตามลำดับขั้นตอนดังต่อไปนี้

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน โดยการแจกแจงความถี่และค่าร้อยละ

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับสมรรถนะทั้งโดยรวม รายด้าน และรายข้อ โดยการหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยผู้วิจัยได้กำหนดความหมายของค่าคะแนนเฉลี่ยแต่ละระดับสมรรถนะไว้ดังนี้ (ละเอียตสีลำน้อย, 2560)

ค่าคะแนนเฉลี่ย ความหมายค่าคะแนนเฉลี่ย

4.20 - 5.00 มีระดับสมรรถนะมากที่สุด

3.40 - 4.19 มีระดับสมรรถนะมาก

2.06 - 3.39 มีระดับสมรรถนะปานกลาง

1.80 - 2.59 มีระดับสมรรถนะน้อย

1.00 - 1.79 มีระดับสมรรถนะน้อยที่สุด

ผลการวิจัย

1. ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นหญิง จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 53.1 ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 20-30 ปี จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 36.7 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 59.2 มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 1-10 ปี จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 42.9

2. ระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ทำการปกครองอำเภอหนองเรือ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.32 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.17) เมื่อพิจารณาระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากร

ที่ทำการปกครองอำเภอหนองเรือเป็นรายด้าน พบว่า ระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ทำการปกครองอำเภอหนองเรือ ที่มีระดับสมรรถนะมากที่สุด คือ ด้านที่ 4 การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม อยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.50 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.51) ด้านที่ 5 การทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.40 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.53)

ด้านที่ 2 การบริการที่ดี อยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.35 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.51) ด้านที่ 1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ อยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.29 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.53) ด้านที่ 3 การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ อยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.05 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.61) สรุปดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ทำการปกครองอำเภอหนองเรือ จำแนกตามสมรรถนะหลักรายด้าน

สมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากร	ระดับสมรรถนะ		
	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	แปลผล
1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์	4.29	0.53	มากที่สุด
2. การบริการที่ดี	4.35	0.51	มากที่สุด
3. การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ	4.05	0.61	มาก
4. การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม	4.50	0.51	มากที่สุด
5. การทำงานเป็นทีม	4.40	0.53	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ยรวม	4.32	0.17	มากที่สุด

โดยสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นรายด้าน ได้ดังนี้ ด้านที่ 1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ เมื่อพิจารณาระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ทำการปกครองอำเภอหนองเรือเป็นรายข้อ พบว่าระดับสมรรถนะในด้านที่ 1 ที่บุคลากรมีมากที่สุด คือ ความสามารถทำงานได้ตามเป้าหมายที่ผู้บังคับบัญชากำหนดหรือเป้าหมายของหน่วยงาน (ค่าเฉลี่ย 4.43 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.68) และระดับสมรรถนะในด้านที่ 1 ที่บุคลากรมีน้อยที่สุด คือ การกำหนดเป้าหมายที่ทำหายและเป็นไปได้ยาก เพื่อให้ได้ผลงานที่ดีกว่าเดิม อยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.12 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.75)

ด้านที่ 2 การบริการที่ดี เมื่อพิจารณาระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ทำการปกครองอำเภอหนองเรือเป็นรายข้อ พบว่า ระดับสมรรถนะในด้านที่ 2 ที่บุคลากรมีมากที่สุด คือ การให้บริการแก่ผู้รับบริการทุกคนด้วยความเสมอภาคเท่าเทียมกัน อยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.55 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.68) และระดับสมรรถนะในด้านที่ 2 ที่บุคลากรมีน้อยที่สุด คือ ความสามารถในการให้ข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องชัดเจนแก่ผู้รับบริการอยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.18 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.66)

ด้านที่ 3 การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ เมื่อพิจารณาระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากร ที่ทำการปกครองอำเภอหนองเรือเป็นรายชื่อ พบว่า ระดับสมรรถนะในด้านที่ 3 ที่บุคลากรมีมากที่สุด คือ บุคลากรมีการศึกษาหาความรู้ใหม่ ๆ อยู่เสมอ ด้วยการสืบค้นข้อมูลจากแหล่งต่าง ๆ และสามารถให้คำแนะนำหรือแลกเปลี่ยนความรู้ใหม่ ๆ กับเพื่อนร่วมงานได้ อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.16 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.72) และระดับสมรรถนะในด้านที่ 3 ที่บุคลากรมีน้อยที่สุด คือ ความสามารถในการแก้ไขปัญหาที่อาจเกิดจากการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการได้ อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.88 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.75)

ด้านที่ 4 การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม เมื่อพิจารณาระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ทำการปกครองอำเภอหนองเรือเป็นรายชื่อ พบว่า ระดับสมรรถนะในด้านที่ 4 ที่บุคลากรมีมากที่สุด คือ การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุจริต โปร่งใส ไม่เลือกปฏิบัติ ถูกต้องตามกฎหมาย จริยธรรม และระเบียบวินัย อยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.59 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.61) และระดับสมรรถนะในด้านที่ 4 ที่บุคลากรมีน้อยที่สุด คือ การเสียสละความสุขส่วนตนเพื่อประโยชน์ของส่วนรวม อยู่เสมอ อยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.37 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.70)

ด้านที่ 5 การทำงานเป็นทีม เมื่อพิจารณาระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ทำการปกครองอำเภอหนองเรือเป็นรายชื่อ พบว่า ระดับสมรรถนะในด้านที่ 5 ที่บุคลากรมีมากที่สุด คือ การรับฟังความเห็นของสมาชิกในทีม และเต็มใจเรียนรู้จากผู้อื่น อยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.59 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.57) และระดับสมรรถนะในด้านที่ 5 ที่บุคลากรมีน้อยที่สุด คือ ความสามารถคลี่คลาย หรือแก้ไขข้อขัดแย้งที่เกิดขึ้นในทีมได้ อยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.22 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.77)

3. สภาพปัญหาในการปฏิบัติงานของบุคลากร ที่ทำการปกครองอำเภอหนองเรือ ประกอบด้วย 3.1) ปัญหาอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอกที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน ได้แก่ ปัญหาด้านนวัตกรรมเทคโนโลยี ที่นำมาใช้ในการให้บริการ และปัญหาด้านระเบียบกฎหมายที่ทำให้การบริการล่าช้า 3.2) ปัญหาอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายในหน่วยงาน ได้แก่ ปัญหาด้านบุคลากรที่ขาดความรู้และทักษะในการปฏิบัติงาน ทำให้การทำงานมีความล่าช้าและไม่เป็นระบบ

อภิปรายผลการวิจัย

1. ระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากร ที่ทำการปกครองอำเภอหนองเรือ พบว่า ด้านที่ 1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ ระดับสมรรถนะในการปฏิบัติของบุคลากร ที่ทำการปกครองอำเภอหนองเรือ ในด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ อยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.29 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.14) ประกอบด้วย มีความอดทน ขยันหมั่นเพียรในการทำงาน มีความละเอียดรอบคอบและตรวจตรา ความถูกต้องของงานอยู่เสมอ สามารถทำงานได้ตามเป้าหมายที่ผู้บังคับบัญชากำหนด หรือเป้าหมายของหน่วยงาน มีการปรับปรุงวิธีการทำงานให้ดีขึ้นอยู่เสมอ มีการกำหนดเป้าหมายที่ท้าทายและเป็นไปได้ยาก เพื่อให้ได้ผลงานที่ดีกว่าเดิม ซึ่งสอดคล้องกับแนวทางการปฏิบัติงานของข้าราชการและตามแนวคิดของการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management: NPM) เรื่อง 3E ที่มุ่งเน้นให้ความสำคัญต่อความประหยัด ประสิทธิภาพและประสิทธิผล (ไพศาล บรรจสุวรรณ, 2559: 16) ทั้งนี้ที่บุคลากรที่ทำการปกครองอำเภอหนองเรือให้ความสำคัญกับการตรวจสอบเอกสารและทำงานให้ครบตามเป้าหมายเป็นผลมาจากหน่วยงานมีการวัดผล การปฏิบัติงานอย่างเป็นรูปธรรม มีการกำหนดเป้าหมายและตัวชี้วัดความสำเร็จของงานที่ชัดเจนและตรวจสอบได้

สอดคล้องกับงานวิจัยของ วีระพล เจริญสุข (2564) เรื่องการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรกรมสรรพสามิต ในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัย พบว่า สมรรถนะของบุคลากรกรมสรรพสามิตในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ อยู่ในระดับมากที่สุด

ด้านที่ 2 การบริการที่ดี ระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ทำการปกครอง อำเภอหนองเรือ ในด้านการบริการที่ดี อยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.35 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.14) ประกอบด้วย ให้บริการด้วยความสุภาพ กระตือรือร้น และเป็นมิตร สามารถให้ข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องชัดเจนแก่ผู้รับบริการ มีการประสานงานภายในหน่วยงานและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ผู้รับบริการได้รับบริการที่ต่อเนื่องและรวดเร็ว เมื่อเกิดปัญหาในการให้บริการ ท่านพร้อมจะรับผิดชอบต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นและเต็มใจหาทางแก้ไขปัญหาย่างรวดเร็ว และให้บริการแก่ผู้รับบริการทุกคนด้วยความเสมอภาคเท่าเทียมกัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2552) ให้คำนิยามของสมรรถนะด้านการบริการที่ดี คือ เน้นความตั้งใจและความพยายามของข้าราชการในการให้บริการ เพื่อสนองความต้องการของประชาชน และหน่วยงานภาครัฐอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยในสภาวะการณ์ปัจจุบัน ประชาชนคาดหวังที่จะได้รับการบริการที่ดี มีมาตรฐานจากภาครัฐมากยิ่งขึ้น รวมทั้งข้าราชการก็จำเป็นที่จะต้องมีการปรับบทบาทของตนเองให้เป็นผู้บริการประชาชนมากยิ่งขึ้น โดยที่ทำการปกครองอำเภอหนองเรือ ได้มีการติดตามประเมินผลความพึงพอใจของผู้รับบริการอย่างสม่ำเสมอ มีการจัดพื้นที่ทั้งภายนอกและภายในสถานที่ให้บริการ เพื่ออำนวยความสะดวกแก่ผู้มารับบริการ และมีการจัดช่องทางบริการที่หลากหลาย เพื่อให้ผู้รับบริการประทับใจ ส่งผลให้บุคลากรมีระดับสมรรถนะด้านการให้บริการอยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศรีณนัพธ์ ไม้พูล (2559)

ที่ได้ทำการวิจัย เรื่องสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ อำเภอเมืองกาฬสินธุ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ ผลการวิจัย พบว่า ระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ อำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อจำแนกเป็นด้าน พบว่าอยู่ในระดับสูง คือ การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรมการทำงานเป็นทีม การบริการเป็นเลิศ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ และความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน ตามลำดับ

ด้านที่ 3 การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ทำการปกครองอำเภอหนองเรือ ในด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.05 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.12) ประกอบด้วย บุคลากรมีการศึกษาหาความรู้ใหม่ ๆ อยู่เสมอ ด้วยการสืบค้นข้อมูลจากแหล่งต่าง ๆ ที่จะเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติราชการ มีความรอบรู้ในเทคโนโลยีและองค์ความรู้ต่าง ๆ ในสาขาอาชีพของตนเอง สามารถนำความรู้หรือวิทยาการใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้ สามารถแก้ไขปัญหาที่อาจเกิดจากการนำเทคโนโลยี มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการได้และสามารถแนะนำหรือแลกเปลี่ยนความรู้ใหม่ ๆ กับเพื่อนร่วมงานได้ โดยที่ทำการปกครองอำเภอหนองเรือ มีการกำหนดแผนการพัฒนาบุคลากรที่ชัดเจน และมีการสำรวจความต้องการของบุคลากรในการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ประภัศร มีน้อย (2553) ที่ได้ศึกษาเรื่องการสร้างสมรรถนะหลักของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง ผลการวิจัย พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง สามารถนำความรู้และเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน ความชวนชวนสนใจใฝ่รู้ เพื่อส่งเสริมพัฒนาศักยภาพ อีกทั้งสอดคล้องกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ที่ก่อให้เกิดการบริหารจัดการภาครัฐที่ดี คือ มีการเรียนรู้และปรับตัวให้ทันโลกทันปัญหาและสิ่งท้าทายต่าง ๆ โดยจะต้องมีการพัฒนานักงาน

อย่างต่อเนื่องให้มีความเป็นเลิศในวิชาชีพ มีการนำความรู้ และวิทยาการสมัยใหม่มาใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้พร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกปัจจุบัน

ด้านที่ 4 การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม ระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของ บุคลากรที่ทำการปกครองอำเภอหนองเรือ ในด้านการยึดมั่น ในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรมอยู่ในระดับ มากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.50 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.09) ประกอบด้วย การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุจริต โปร่งใส ไม่เลือกปฏิบัติ ถูกต้องตามกฎหมาย จริยธรรม และ ระเบียบวินัย รักษาคำพูด มีสัจจะ เชื่อถือได้ เสียสละ ความสุขส่วนตัวเพื่อประโยชน์ของส่วนรวมอยู่เสมอ เมื่อเกิดความผิดพลาดขึ้นกล้าที่จะยอมรับและพร้อม รับผิดขอต่อการกระทำของตนเอง ยินยอมเพื่อความ ถูกต้องและไม่กังวล ว่าจะต้องตกอยู่ในสถานการณ์ที่ยาก ลำบาก โดยที่ทำการปกครองอำเภอหนองเรือ มีการกำหนด มาตรฐานการทำงานของบุคลากรและส่งเสริมให้บุคลากร มีการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุจริต โปร่งใส ไม่เลือกปฏิบัติ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธิตาพร บุระณะพล (2563) ที่ได้ศึกษาเรื่อง การปฏิบัติตามสมรรถนะหลักของข้าราชการ ส่วนท้องถิ่นสังกัดเทศบาลเมืองปู่เจ้าสมิงพราย จังหวัด สมุทรปราการ ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการส่วนท้องถิ่น สังกัดเทศบาลเมืองปู่เจ้าสมิงพราย จังหวัดสมุทรปราการ ให้ความสำคัญด้านการยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม การมีสัจจะเชื่อถือได้ มีความคิดที่จะพัฒนาสมรรถนะ ของตนเองให้สูงขึ้นอยู่เสมอและสอดคล้องกับงานวิจัย ของ ศตวรรษ กล่าดิษฐ์ (2560) ที่ได้ศึกษาเรื่องสมรรถนะ ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตในอุตสาหกรรม การผลิตสายไฟฟ้า กรณีศึกษาบริษัท สายไฟฟ้าไทย-ยาซากิ จำกัด ผลการวิจัย พบว่า หน่วยงานให้ความสำคัญกับบุคลากร ที่มีความซื่อสัตย์ ยุติธรรม และมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ของตนเองอยู่ในระดับสูง

ด้านที่ 5 การทำงานเป็นทีม ระดับสมรรถนะในการ ปฏิบัติงานของบุคลากรที่ทำการปกครอง อำเภอหนองเรือ ในด้านการทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.40 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.15) ประกอบด้วย มีการ ตัดสินใจหรือวางแผนงานร่วมกันกับเพื่อนในทีมอยู่เสมอ ให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลแก่เพื่อนร่วมทีม แม้ไม่มีการร้องขอ การกล่าวถึงเพื่อนร่วมงานในเชิงสร้างสรรค์ และแสดง ความเชื่อมั่นในศักยภาพของเพื่อนร่วมทีมทั้งต่อหน้า และลับหลัง การรับฟังความเห็นของสมาชิกในทีมและตั้งใจ เรียนรู้จากผู้อื่น สามารถคลี่คลายหรือแก้ไขข้อขัดแย้ง ที่เกิดขึ้นในทีมได้ โดยที่ทำการปกครองอำเภอหนองเรือ มีการจัดกิจกรรมให้กับบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้ บุคลากรได้รู้จักกันและมีการแลกเปลี่ยนมุมมองในการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ผ่องศรี พรหมสอน (2554) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะหลักของ ข้าราชการกรมพัฒนาที่ดิน ผลการวิจัยพบว่า การทำงาน เป็นทีมมีความสำคัญต่อหน่วยงานและองค์กรทุกองค์กร ซึ่งการร่วมมือภายในทีม จะทำให้งานสำเร็จไปด้วยดี เพราะ งานส่วนใหญ่ในองค์กรไม่สามารถทำให้สำเร็จโดยบุคคล เพียงคนเดียวต้องอาศัยความร่วมมือทั้งในด้านทักษะ ความรู้ ความสามารถ และการมีสัมพันธภาพที่ดีของสมาชิก และการให้ความร่วมมือในทีม เพื่อให้ผลการปฏิบัติงาน บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กรที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จิราภรณ์ พงษ์วาปี (2563) ที่ได้ศึกษาเรื่องแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงาน ของบุคลากรสำนักปลัดเทศบาล เทศบาลเมืองหนองคาย ผลการวิจัย พบว่า บุคลากรสำนักปลัดเทศบาล เทศบาล เมืองหนองคาย มีค่าเฉลี่ยของสมรรถนะหลักอยู่ในระดับ มากที่สุดเท่ากับ 4.57 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.53 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การยึดมั่นในความถูกต้อง ชอบธรรมและจริยธรรม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.81 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.53

รองลงมา คือ การทำงานเป็นทีม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.68 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.61 และน้อยที่สุดการสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.31 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.71

2. สภาพปัญหาในการปฏิบัติงานของบุคลากร ที่ทำการปกครองอำเภอหนองเรือ ประกอบด้วย 2.1) ปัญหาอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอกที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน ได้แก่ ปัญหาด้านนวัตกรรมเทคโนโลยี ที่นำมาใช้ในการให้บริการ และปัญหาด้านระเบียบกฎหมาย ที่ทำให้การบริการล่าช้า 2.2) ปัญหาอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายในหน่วยงาน ได้แก่ ปัญหาด้านบุคลากร ที่ขาดความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานทำให้การทำงาน มีความล่าช้าและไม่เป็นระบบสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิตะภาค วิรัตน์ และ อนันต์ มณีรัตน์ (2563) ที่ได้ศึกษา เรื่องกลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานพนักงาน ส่วนท้องถิ่นขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ผลการวิจัย พบว่า ปัญหาอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ที่มีผลต่อการปฏิบัติงานเป็นสิ่งที่ไม่สามารถควบคุมได้ และกระบวนการพัฒนาที่ไม่ตรงจุด ไม่ตรงประเด็นปัญหา จะส่งผลกระทบต่อสมรรถนะในการทำงานของบุคลากร ในองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจะไม่มีความรู้ความเข้าใจและขาดทักษะในการทำงาน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำไปปฏิบัติ

1.1 ด้านการสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ หน่วยงานควรจัดให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตร การใช้คอมพิวเตอร์สำหรับการปฏิบัติงาน เพื่อให้บุคลากร สามารถแก้ไขปัญหามาจากการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการได้

1.2 ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ หน่วยงานควรมีการพัฒนากระบวนการ ขั้นตอน วิธีการทำงาน เพื่อให้ได้ผลงาน ที่โดดเด่นหรือลดการเกิดความซ้ำซ้อน รวมถึงการสร้าง ความกระตือรือร้นในการทำงาน เพื่อให้สามารถขับเคลื่อน ภารกิจของภาครัฐไปสู่เป้าหมาย และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้

1.3 ด้านการบริการที่ดี หน่วยงานควรมีการสร้างจิตสำนึก การให้ความสำคัญต่อการให้บริการประชาชน และผู้มาติดต่อราชการ ด้วยความเต็มใจ ให้บริการด้วย ทัศนคติที่ดี ยิ้มแย้มแจ่มใสและมีความเสมอภาคกัน รวมถึงทำให้บุคลากรเกิดความเข้าใจในขั้นตอนการให้บริการ หรือข้อมูลข่าวสารที่สำคัญ เพื่อให้สามารถบริการประชาชน ได้มีประสิทธิภาพ

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการทำวิจัยเชิงคุณภาพอย่างละเอียด เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกและนำมาสู่การศึกษาและวิเคราะห์ อย่างละเอียดครอบคลุมในประเด็นเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานบุคลากร ที่ทำการปกครองอำเภอหนองเรือ

2.2 การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาในระดับสมรรถนะ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ทำการปกครองอำเภอหนองเรือเท่านั้น ควรมีการศึกษาระดับสมรรถนะด้านอื่น ๆ ที่เหมาะสมกับที่ทำการปกครองอำเภอหนองเรือ เช่น สมรรถนะประจำตำแหน่ง สมรรถนะสำหรับผู้บริหาร เป็นต้น

2.3 ควรศึกษาเปรียบเทียบระดับสมรรถนะ หลักสมรรถนะประจำตำแหน่ง และสมรรถนะที่คาดหวัง ของบุคลากร รวมถึงทักษะที่จำเป็นต่อการทำงาน เช่น ทักษะคอมพิวเตอร์ ทักษะทางภาษา เป็นต้น เพื่อให้สามารถ นำมาพัฒนาหรือปรับปรุงให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นได้

เอกสารอ้างอิง

- คีตะภาค วิรัตน์ และอนันต์ มณีรัตน์. (2563). กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานพนักงานส่วนท้องถิ่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. *วารสารวิชาการคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*. 11(1): 151-160.
- จิราภรณ์ พงษ์วาปี. (2563). แนวทางการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักปลัดเทศบาล เทศบาลเมืองหนองคาย. รายงานการวิจัยสหกิจศึกษา หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- จิตาพร บุระณะพล. (2563). การปฏิบัติตามสมรรถนะหลักของข้าราชการส่วนท้องถิ่นสังกัดเทศบาลเมืองปู่เจ้าสมิงพราย จังหวัดสมุทรปราการ. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ธีระพล เจริญสุข. (2564). การพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรกรมสรรพสามิตในเขตกรุงเทพมหานคร. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- ประภัสสร มีน้อย. (2553). การสร้างสมรรถนะหลักของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง จากกรอบคุณลักษณะของบุคลากรในส่วนราชการ. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ผ่องศรี พรหมสอน. (2554). ความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะหลักของข้าราชการกรมพัฒนาที่ดิน. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- พิศิษฐ์ ตันทวนิช และพนา จินดาสร. (2561). ความหมายที่แท้จริงของค่า IOC. *วารสารคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม*. 24(2): 3-12.
- ไพศาล บรรจุสุวรรณ. (2559). การเคลื่อนตัวทางความคิดจากการบริหารรัฐกิจดั้งเดิมสู่การบริหารปกครองแบบประชาธิปไตย: ตัวอย่างบทวิเคราะห์ปัญหาด้านการศึกษาของประเทศไทย. *วารสารด้านการบริหารรัฐกิจและการเมือง*. 5(1): 1-41.
- ละเอียด ศิลาน้อย. (2560). การใช้สูตรทางสถิติ (ที่ถูกต้อง) ในการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างเพื่อการวิจัยเชิงปริมาณ ในทางมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์. *วารสารวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์*. 12(2): 50-61.
- วีระภัทร ปินทะแพทย์ และคณะ. (2556). การศึกษาสมรรถนะในการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการขยะของผู้บริหารท่าอากาศยานนานาชาติในประเทศไทย. *วารสารวิชาการพระจอมเกล้าพระนครเหนือ*. 23(2): 468-479.
- ศตวรรษ กล้าดิษฐ์. (2560). สมรรถนะที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตในอุตสาหกรรมการผลิตสายไฟฟ้า กรณีศึกษาบริษัท สายไฟฟ้าไทย-ยาสากิ จำกัด. การค้นคว้าอิสระหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ.

- ศรีณนพัชร ไฟฟูล. (2559). สมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ อำเภอเมืองกาฬสินธุ์ จังหวัดกาฬสินธุ์. วิทยานิพนธ์หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- ศิริพร ตาตะมิ. (2564). แนวทางการพัฒนาสมรรถนะเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในเทศบาลเมืองศิลา จังหวัดขอนแก่น. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มมร. วิทยาเขตอีสาน. 2(2): 1-8.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2553). คู่มือการกำหนดสมรรถนะในข้าราชการพลเรือน: คู่มือสมรรถนะหลัก. กรุงเทพฯ: บริษัท ประชุมช่าง จำกัด.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2552). คู่มือสมรรถนะหลัก คำอธิบาย และตัวอย่างพฤติกรรมบ่งชี้. กรุงเทพฯ: พี.เอ.ลิฟวิ่ง.

แนวทางการพัฒนาการขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าวของสำนักงานจัดหางาน จังหวัดขอนแก่น

Guidelines for the Development of Migrant Worker Registration of the Khon Kaen Provincial Employment Office

บทความวิจัย

मुखมังกร สีสมยา

Mukmangkon Sisomya*¹

หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

Bachelor of Public Administration Program

Faculty of Humanities and Social Science, Khon Kaen University

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพปัญหาการขึ้นทะเบียนเป็นแรงงานต่างด้าวอย่างถูกกฎหมาย และเสนอแนวทางการจัดการแรงงานต่างด้าวอย่างถูกกฎหมาย จำแนกเป็นด้านขั้นตอนการขึ้นทะเบียนเป็นแรงงานต่างด้าวอย่างถูกกฎหมาย ด้านความรู้ ความเข้าใจของเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบ และด้านกฎหมายการทำงานของแรงงานต่างด้าวที่เกี่ยวข้อง เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้ให้ข้อมูล จำนวน 8 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง และทำการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัย พบว่า 1. สภาพปัญหาด้านขั้นตอนการขึ้นทะเบียนเป็นแรงงานต่างด้าวอย่างถูกกฎหมาย คือ ในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด 19 ส่งผลให้จำกัดการให้บริการและต้องมีการปฏิบัติตามมาตรการของรัฐบาล แรงงานต่างด้าวจึงไม่สามารถเข้าถึงบริการขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าวได้ ขั้นตอนการให้บริการมีความยุ่งยากและช่องทางการให้บริการน้อย 2. แนวทางการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวด้านขั้นตอนการขึ้นทะเบียนเป็นแรงงานต่างด้าวอย่างถูกกฎหมายควรดำเนินการ คือ ควรปรับเปลี่ยนกฎระเบียบเกี่ยวกับการกำหนดอัตราค่าใช้จ่าย

¹ หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยขอนแก่น

E-mail: msrisomya@kkumail.com

ในการยื่นจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติ การกำหนดเงื่อนไขด้านระยะเวลาในการขึ้นทะเบียนแรงงานข้ามชาติ ควรสร้างระบบเทคโนโลยีกลางของศูนย์ข้อมูลแรงงานต่างด้าวอย่างเป็นระบบ 3. แนวทางการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวด้านความรู้ความเข้าใจของเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบ ควรดำเนินการ คือ การฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ให้มีความรู้ด้านกฎหมายแรงงานต่างด้าว กฎหมายคนเข้าเมือง การสาธารณสุขระเบียบในการปฏิบัติงาน ขั้นตอนในการทำงาน และประกาศของคณะรัฐมนตรีเพิ่มเติม 4. แนวทางการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวด้านกฎหมาย การทำงานของแรงงานต่างด้าวที่เกี่ยวข้อง ควรมีแนวทางการบริหารจัดการ คือ 4.1) ควรปรับปรุงกฎหมายและกฎระเบียบต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องให้มีความสอดคล้องกัน อาทิ พระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พระราชบัญญัติตรวจคนเข้าเมือง พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พระราชบัญญัติสัญชาติ พระราชบัญญัติกองทุนประกันสังคม และอื่น ๆ 4.2) ควรมีการกำหนดมาตรการจูงใจให้มีการนำเข้าแรงงานข้ามชาติอย่างถูกต้องตามกฎหมายและอย่างคล่องตัว 4.3) ควรมีระเบียบหรือแนวปฏิบัติสำหรับการส่งเสริมให้แรงงานข้ามชาติได้รับสิทธิ ความเสมอภาค และโอกาส รวมถึงปฏิบัติต่อแรงงานข้ามชาติ และแรงงานไทยอย่างเท่าเทียมกันในเรื่องสภาพการจ้างงาน การจัดตั้งองค์กรและการเจรจาต่อรองร่วม

คำสำคัญ : แรงงานต่างด้าว การบริหาร สำนักงานจัดหางาน จังหวัดขอนแก่น

Abstract

The purpose of this research was to study the problem of the process of legal registration as migrant workers and propose guidelines for the management of migrant workers, categorized

into the process of legal registration as migrant workers; knowledge and understanding of the responsible officials and the working law of migrant workers involved. It was qualitative research. Key informants were eight people. The instrument used for data collection was the structured interview form and analyzed the content analysis. It was found that: 1. Problems in the process of legally registering as a migrant worker are during the epidemic situation of COVID-19, resulting in service restrictions and compliance according to government measures. Therefore, migrant workers cannot access the foreign workers registration service. The service process is complicated and there are a few service channels. 2. The guidelines for the management of migrant workers in the process of registration as migrant workers legally. It should be implemented. Specifically, the rules should be changed. Regulations on the determination of cost rates for filing migrant worker registration determining the conditions for the period of registration of migrant workers should create a systematic central technology system of the migrant worker data center. 3. The guidelines for the management of the knowledge and understanding of the responsible officials. The understanding of the responsible officers should be implemented is to train officers to have knowledge of migrant labor law, immigration law, public health, work regulations working steps and further announcements of the Cabinet.

4. The guidelines for the management of migrant workers of the Khon Kaen Provincial Employment Office regarding the working laws of foreign workers involved. There should be management guidelines: 4.1) Laws and regulations related to related matters should be improved to be consistent, such as the Alien Working Act, Immigration Act, Labor Protection Act, Nationality Act, Social Security Fund Act, etc. 4.2) There should be a financial incentive to bring in migrant workers legally and smoothly. 4.3) There should be rules or guidelines for promoting migrant workers' rights and equality and opportunities, including treating migrant workers and Thai workers equally in terms of employment conditions, organizing and collective bargaining.

Keyword: Migrant Workers, Management, Khon Kaen Provincial Employment Office

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

กรมการจัดหางานจัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม (ฉบับที่ 8) พ.ศ.2536 และพระราชบัญญัติโอนอำนาจหน้าที่และกิจการบางส่วน ของกระทรวงมหาดไทยไปเป็นของกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม พ.ศ.2536 ประกาศในราชกิจจานุเบกษา วันที่ 25 กรกฎาคม 2536 มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 23 กันยายน 2536 ต่อมาในปี พ.ศ.2545 ได้มีการปฏิรูประบบราชการ โดยการปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรมใหม่ ในส่วนของกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ได้แยกการบริหารงานด้านแรงงานและสวัสดิการสังคมออกจากกัน จัดตั้งเป็นกระทรวงแรงงานและกระทรวงพัฒนาสังคม

และความมั่นคงของมนุษย์ ตามพระราชบัญญัติปรับปรุง กระทรวง ทบวง กรม พ.ศ.2545 ซึ่งได้ผ่านความเห็นชอบของรัฐบาล เมื่อวันที่ 24 กันยายน 2545 ซึ่งมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 3 ตุลาคม 2545 (กรมการจัดหางาน, 2559)

สำนักงานจัดหางานจังหวัดขอนแก่นเป็นหน่วยงานที่ดูแลการจัดระบบการทำงานของคนต่างด้าว ทำหน้าที่ดูแล ตรวจสอบ และควบคุมการทำงานของคนต่างด้าวในประเทศไทยให้เป็นไปตามกฎหมายและเกิดประโยชน์แก่ประเทศไทยมากที่สุด รวมถึงการควบคุมแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง ซึ่งได้รับการผ่อนผันให้ประกอบอาชีพเป็นการชั่วคราว (กรมการจัดหางาน, 2559) มีบทบาทหน้าที่ดูแลตรวจสอบ และควบคุมการทำงานของคนต่างด้าวในจังหวัดขอนแก่น ให้เป็นไปตามกฎหมายและเกิดประโยชน์แก่ประเทศไทยมากที่สุด รวมถึงการควบคุมแรงงานต่างด้าวที่เข้าเมืองอย่างผิดกฎหมาย โดยมีภารกิจ คือ พิจารณาออกใบอนุญาตทำงาน ต่อใบอนุญาตทำงาน ออกใบอนุญาตทำงาน รับแจ้งเข้า-ออกคนต่างด้าว ที่ขออนุญาตทำงาน และควบคุมดูแลและตรวจสอบการทำงานของคนต่างด้าวให้เป็นไปตามกฎหมาย (สำนักงานจัดหางานจังหวัดขอนแก่น, 2559)

ทั้งนี้การลงทะเบียนแรงงานนั้น แรงงานต่างด้าวสามารถลงทะเบียนต่อใบอนุญาตในประเทศ โดยจำแนกเป็น 4 กลุ่ม คือ กลุ่มที่ 1 MOU ในประเทศครบ 4 ปี ก่อน 31 มีนาคม 2564 กลุ่มที่ 2 คนที่เคยมีบัตรชมพู ที่ต้องดำเนินการตามมติคณะรัฐมนตรี วันที่ 20 สิงหาคม 2563 (กลุ่มพิสูจน์สัญชาติ OSS, กลุ่มบัตรชมพู) แต่ไม่ได้ดำเนินการ กลุ่มที่ 3 MOU แจ้งออกเกิน 30 วัน เปลี่ยนนายจ้างไม่ทัน กลุ่มที่ 4 คนต่างด้าวซึ่งถือบัตรผ่านแดน (Border Pass) โดยแรงงานต่างด้าวต้องมีใบอนุญาตทำงาน เพื่อเป็นการยืนยัน ว่าบุคคลเหล่านั้นสามารถทำงานได้โดยถูกต้องตามกฎหมาย ต่อมาใบอนุญาตทำงานต่างด้าวมีการปรับเปลี่ยนใหม่เป็น E-Work Permit จะเป็นใบอนุญาตทำงาน

ที่ออกด้วยระบบคอมพิวเตอร์ในรูปแบบบัตรพลาสติก หรือสมาร์ทการ์ด (Smart card) ซึ่งง่ายต่อการพกพา มีระบบป้องกันในการปลอมแปลงและง่ายในการตรวจสอบ โดยเจ้าหน้าที่สามารถใช้โทรศัพท์มือถือแบบสมาร์ทโฟน ตรวจสอบจาก QR Code ที่ปรากฏบนบัตร ซึ่งจะช่วยอำนวยความสะดวกแก่เจ้าหน้าที่ฝ่ายความมั่นคงในการ ตรวจสอบแรงงานต่างด้าวได้เป็นอย่างดี

การขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าวเป็นกลไกหนึ่ง ในการช่วยแก้ปัญหาแรงงานต่างด้าวและการค้ามนุษย์ โดยแรงงานต่างด้าวจะเป็นแรงงานที่ถูกกฎหมายและ สามารถเข้าถึงการประกันสังคมให้ได้รับสิทธิประโยชน์ และความคุ้มครองต่าง ๆ ภายในรัฐตามกฎหมายและสามารถทำให้รัฐบาลและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทราบ ข้อมูลจำนวนแรงงานต่างด้าวที่เข้ามา ซึ่งสัมพันธ์กับ ด้านความมั่นคงและเศรษฐกิจของประเทศ ซึ่งที่ผ่านมา มีแรงงานต่างด้าวบางส่วนไม่ขึ้นทะเบียนเนื่องจากไม่ได้รับความสะดวก มีค่าใช้จ่ายในการดำเนินการสูง มีขั้นตอน ที่ยุ่งยาก และแรงงานต่างด้าวไม่เข้าใจในระเบียบกฎหมาย ประกอบกับนายจ้างไม่พาแรงงานต่างด้าวมาขึ้นทะเบียน ด้วยข้อจำกัดต่าง ๆ ทำให้แรงงานต่างด้าวบางส่วนไม่ได้รับ สวัสดิการและการปฏิบัติที่ถูกต้องตามกฎหมาย ประกอบกับ สถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด-19 รัฐบาลประกาศใช้ พ.ร.ก.บริหารราชการแผ่นดินในสถานการณ์ฉุกเฉิน ยกระดับ การควบคุมสถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด ส่งผลต่อ แรงงานต่างด้าวจำนวนหนึ่งถูกเลิกจ้าง และบางส่วนนายจ้าง ไม่มีการจ่ายค่าชดเชยให้ นอกจากนี้การเข้าถึงกลไก การคุ้มครองและเยียวยาของแรงงานต่างด้าวยังมีอุปสรรค เพราะต้องยื่นคำร้องตามช่องทางปกติที่สำนักงานสวัสดิการ และคุ้มครองแรงงาน และสำนักงานประกันสังคมไม่สามารถ

ทำได้ เนื่องจากหลายพื้นที่มีการห้ามเดินทางออกนอกพื้นที่ และเจ้าหน้าที่รัฐอยู่ในมาตรการทำงานที่บ้าน ขณะที่การยื่น คำร้องในระบบออนไลน์ทำได้ยาก เนื่องจากเว็บไซต์ที่ใช้ยื่น มีเพียงภาษาไทย (มีภาษาอังกฤษในบางส่วน) และมีเงื่อนไข เรื่องเอกสารและหลักฐานการยื่นอื่น ๆ ค่อนข้างมาก (ยงยุทธ แฉล้มวงษ์, 2564; กองเศรษฐกิจการแรงงาน, 2564, น. 23)

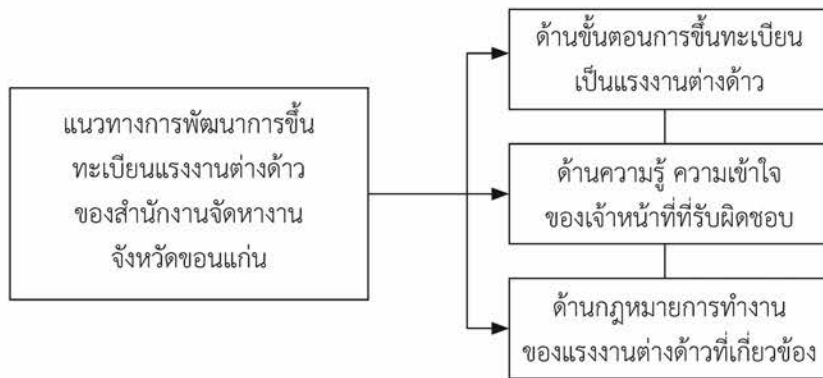
จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาเป็น ที่มาของการวิจัยเรื่องแนวทางการพัฒนาการขึ้นทะเบียน แรงงานต่างด้าวของสำนักงานจัดหางานจังหวัดขอนแก่น เพื่อค้นหาปัญหา อุปสรรคและนำเสนอแนวทางการบริหาร การจัดการแรงงานต่างด้าวที่มีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาสภาพปัญหาในการขึ้นทะเบียนเป็น แรงงานต่างด้าวอย่างถูกกฎหมาย
2. เพื่อเสนอแนวทางการจัดการแรงงานต่างด้าว จำแนกเป็น ด้านขั้นตอนการขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าว ด้านความรู้ ความเข้าใจของเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบ และ ด้านกฎหมายการทำงานของแรงงานต่างด้าวที่เกี่ยวข้อง

กรอบแนวคิด

การวิจัยเรื่องแนวทางการพัฒนาการขึ้นทะเบียน แรงงานต่างด้าวของสำนักงานจัดหางานจังหวัดขอนแก่น ได้ทำการทบทวนแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงงาน ต่างด้าวในประเทศไทย กฎหมายและอนุสัญญาที่เกี่ยวข้อง และทบทวนงานวิจัยของ นภสร เจริญโพธิ์ (2560) วชิรวิชร งามละม่อม และภิกษุศักดิ์ กัลยาณมิตร (2561) และ ทรงชัย ทองปาน (2563) ผู้วิจัยทำการสังเคราะห์ข้อมูล และสามารถสรุปเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ ด้วยการรวบรวมข้อมูลจากเอกสารทางวิชาการ เอกสารประกอบการบรรยาย สื่ออิเล็กทรอนิกส์ สารนิพนธ์ วิทยานิพนธ์ ระเบียบ ประกาศ คำสั่ง ที่เกี่ยวข้องกับแรงงานต่างด้าว และผู้วิจัยลงพื้นที่ เพื่อสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured interview)

ผู้ให้ข้อมูล

ผู้ให้ข้อมูล คือ บุคลากรสำนักงานจัดหางาน จังหวัดขอนแก่น โดยทำการสุ่มแบบเจาะจง มีเกณฑ์ในการคัดเลือก คือ 1) ตำแหน่ง 2) เป็นผู้มีความเชี่ยวชาญหรือมีประสบการณ์เกี่ยวข้องกับแรงงานต่างด้าว จำนวน 8 คน

เครื่องมือในการวิจัย และคุณภาพของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างที่มีจำนวนข้อคำถาม ประโยคคำถาม และการเรียงลำดับคำถามที่แน่นอนตายตัว เพื่อใช้สัมภาษณ์ผู้ให้สัมภาษณ์เป็นรายบุคคลโดยมีประเด็นการสัมภาษณ์ ดังนี้

1. ด้านขั้นตอนการขึ้นทะเบียนเป็นแรงงานต่างด้าว

1.1 ท่านคิดว่าขั้นตอนการลงทะเบียนแรงงานต่างด้าวมีความยุ่งยากหรือไม่

1.2 ท่านคิดว่าการให้บริการลงทะเบียน ควรปรับขั้นตอนการลงทะเบียนหรือไม่ อย่างไร

1.3 ในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดโควิด 19 ควรปรับขั้นตอนการขึ้นทะเบียนอย่างไร

1.4 ระยะเวลาในการลงทะเบียนมีความเหมาะสมหรือไม่

2. ด้านความรู้ ความเข้าใจของเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบ

2.1 เจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบควรมีความรู้ด้านใดบ้าง

2.2 เจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบ ควรมีทักษะการปฏิบัติงานใดบ้าง เพื่อให้บริการมีประสิทธิภาพ

2.3 เจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบต้องการพัฒนาอบรมความรู้ในด้านใดบ้าง

2.4 ปัญหาด้านบุคลากรมีหรือไม่ แก้ไขอย่างไร

3. ด้านกฎหมายการทำงานของแรงงานต่างด้าวที่เกี่ยวข้อง

3.1 ท่านคิดว่าด้านกฎหมายการทำงานของแรงงานต่างด้าวที่เกี่ยวข้องมีความเหมาะสมหรือไม่อย่างไร

3.2 ข้อกำหนดการทำงานของแรงงานต่างด้าวที่เกี่ยวข้อง ท่านมีความรู้มากน้อยเพียงใด

3.3 อำนาจหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบตามกฎหมาย มีมากน้อยเพียงใด

3.4 อุปสรรคการทำงานในสถานการณ์การแพร่ระบาดโควิด 19 ที่ต้องการแก้ไข หรือเสนอแนะ มีอย่างไรบ้าง

3.5 การลดขั้นตอนการติดต่อกับเจ้าหน้าที่ในการขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าว ท่านมีข้อเสนอแนะอย่างไร

นอกจากนี้ผู้วิจัยนำแบบสัมภาษณ์ไปตรวจสอบคุณภาพ โดยใช้การคำนวณด้วยดัชนีความตรงตามเนื้อหา (CVI) ซึ่งจะให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่านพิจารณาได้ค่า CVI = 1.00

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยรวบรวมข้อมูลจากเอกสาร โดยการรวบรวมเอกสาร ซึ่งเป็นข้อมูลที่มีการบันทึกไว้แล้วโดยผู้อื่น โดยอาศัยแหล่งข้อมูล จากเอกสารของหน่วยงานราชการ ที่ได้รับการยอมรับและเปิดเผย กฎหมาย กฎ ระเบียบต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เป็นต้น นอกจากนี้ในส่วนของการศึกษาเรื่องของแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาในครั้งนี้ จะใช้การเก็บรวบรวมข้อมูล จากเอกสาร ตำรา หนังสือ ผลงานวิจัย บทความทางวิชาการที่เกี่ยวข้อง เอกสารการประชุม สัมมนาทางวิชาการ รายงานการวิจัย ทั้งภาษาไทยและต่างประเทศ ข่าวสาร สื่อมวลชน นิตยสาร วารสาร สิ่งพิมพ์ที่เกี่ยวข้อง ทั้งภาษาไทยและต่างประเทศ รวมทั้งข้อมูลจากแหล่งอิเล็กทรอนิกส์ที่เกี่ยวข้อง

2. ผู้วิจัยรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์ โดยกำหนดวันและนัดหมายวันสัมภาษณ์ โดยได้แจ้งให้ผู้ให้สัมภาษณ์ทราบก่อนล่วงหน้า พร้อมทั้งอธิบายประเด็นของการสัมภาษณ์ให้ทราบอย่างคร่าว ๆ และก่อนการสัมภาษณ์

ผู้วิจัยจะอธิบายวัตถุประสงค์ของการวิจัยอย่างชัดเจนว่าจะนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ไปใช้ในการวิเคราะห์เชิงวิชาการเท่านั้น ซึ่งใช้วิธีการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง โดยที่ผู้วิจัยจะทำการสัมภาษณ์ไปตามคำถามที่กำหนดไว้ในแบบสัมภาษณ์เท่านั้น การสัมภาษณ์จะทำการสัมภาษณ์เป็นรายบุคคล ในการสัมภาษณ์จะใช้การจดบันทึกข้อมูลและบันทึกเสียงการสัมภาษณ์ โดยก่อนสัมภาษณ์จะขออนุญาตผู้ให้สัมภาษณ์ทุกครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

1. ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาแยกประเด็นตามข้อคำถาม จากนั้นจึงวิเคราะห์ข้อมูล ในแต่ละประเด็นโดยใช้วิธีการตีความตามหลักการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ เพื่อสรุปผลการวิจัยแยกเป็นประเด็น ๆ เรียงลำดับตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่ตั้งไว้

2. นำผลการวิจัยมาเปรียบเทียบกับข้อมูลเอกสารที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ แนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อจะได้ทราบถึงลักษณะที่มีความคล้ายคลึงกันหรือแตกต่างกันของข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์กับข้อมูลจากเอกสาร เพื่อใช้ในการอภิปรายผล

3. ผู้วิจัยทำการบรรยายถึงขั้นตอนต่าง ๆ ในการเก็บรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูลโดยละเอียด ในรายงานการวิจัยด้วยถ้อยคำที่ละเอียด โดยเริ่มตั้งแต่วิธีการเลือกกลุ่มผู้ให้ข้อมูลจากผู้ที่มีประสบการณ์จริง พร้อมเหตุผลในการเลือกกลุ่มผู้ให้ข้อมูลแต่ละราย ขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสนทนา สรุปเรียบเรียงเป็นข้อมูลเชิงบรรยายและทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามระเบียบแบบแผน สรุปดังภาพที่ 2



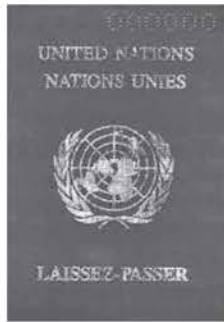
ภาพที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิจัย

สภาพปัญหาด้านขั้นตอนการขึ้นทะเบียน

จากการวิเคราะห์เอกสารเกี่ยวกับสภาพปัญหาด้านขั้นตอนการขึ้นทะเบียนเป็นแรงงานต่างด้าวอย่างถูกกฎหมายพบว่า ในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด-19 ส่งผลให้จำกัดการให้บริการและต้องมีการปฏิบัติตามมาตรการของรัฐบาล แรงงานต่างด้าวจึงไม่สามารถเข้าถึงบริการขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าวได้ นอกจากนี้ขั้นตอนการให้บริการมีความยุ่งยากและช่องทางการให้บริการน้อย โดยแรงงานต่างด้าวจะต้องดำเนินการทำเรื่องขอใบอนุญาตให้ถูกต้อง และยังต้องตรวจสอบด้วยว่าแรงงานเหล่านั้นจะต้องใช้ใบอนุญาตแบบใด ซึ่งขอบเขตของใบอนุญาตจะมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ทำให้ต้องคอยติดตามข่าวสารจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องอย่างสม่ำเสมอ และในปัจจุบันมีใบอนุญาตที่ยังคงใช้ได้อยู่ 5 ประเภท ดังนี้ 1) ใบอนุญาตเล่มสีน้ำเงิน (ตท.11) สำหรับแรงงานที่อยู่ในกลุ่มช่างฝีมือ แรงงานนำเข้าแบบ MOU ต้องผ่านการตรวจสอบสัญญาและข้อมูลส่วนบุคคลในเบื้องต้น

เรียบร้อยแล้วดังภาพที่ 3 2) ใบอนุญาตแผ่นสีเหลือง (ตท.15) สำหรับแรงงานที่ทำงานตามฤดูกาล เดินทางไปกลับระหว่างประเทศของตนเองกับแหล่งทำงาน ตามแต่ช่วงที่มีงานเข้ามาดังภาพที่ 4 3) ใบอนุญาตเล่มสีส้ม (ตท.11) สำหรับแรงงานที่ทำหน้าที่ในกิจกรรมเกี่ยวกับการประมงครอบคลุมในทุกกลุ่มงานทางทะเล แต่ก็ยกเว้นบางส่วนซึ่งซ้ำซ้อนกับใบอนุญาตประเภทอื่นเอาไว้ดังภาพที่ 5 4) ใบอนุญาตบัตร 3 สัญชาติ (บัตรสีชมพู) สำหรับแรงงานกลุ่มที่จดทะเบียนตามมติ ครม. ซึ่งมีกิจการหลากหลายประเภทที่อนุญาตให้ทำงานได้ รวมถึงกิจการประมงทะเลด้วยมีข้อความ “ใบอนุญาตทำงาน” ระบุสีตามสัญชาติ ได้แก่ เมียนมา สีเขียว ลาว สีฟ้า กัมพูชา สีน้ำตาล โดยปัจจุบัน อนุญาตให้ทำงานถึง พ.ศ.2565 และ 5) บัตรประจำตัวคนซึ่งไม่ใช่สัญชาติไทย (บัตรสีชมพู) สำหรับแรงงานกลุ่มที่จดทะเบียนในกิจการแปรรูปสัตว์น้ำและประมงทะเล โดยจะได้รับใบอนุญาตทำงานแตกต่างกันขึ้นอยู่กับประเภทของกิจการ ดังภาพที่ 6



ภาพที่ 3 ใบอนุญาตเล่มสีน้ำเงิน (ต.ท.11)
 ที่มา: สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว (ม.ป.ป.)



ภาพที่ 4 ใบอนุญาตแผ่นสีเหลือง (ต.ท.15)
 ที่มา: สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว (ม.ป.ป.)



ภาพที่ 5 ใบอนุญาตเล่มสีส้ม (ต.ท.11)
 ที่มา: สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว (ม.ป.ป.)



ภาพที่ 6 ใบอนุญาตบัตร 3 สัญชาติ (บัตรสีชมพู)
 ที่มา: สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว (ม.ป.ป.)

ประเทศไทยมีความจำเป็นต้องพึ่งพาแรงงานข้ามชาติในการผลิต โดยเฉพาะแรงงานจาก 3 สัญชาติ อันได้แก่ เมียนมา ลาว และกัมพูชา เป็นแรงงานที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยตามบันทึกความเข้าใจ (MOU) ว่าด้วยการจ้างแรงงานระหว่างประเทศไทยกับประเทศเมียนมา ลาว กัมพูชา เพื่อทดแทนแรงงานไทยที่ขาดแคลน รวมถึงแรงงานที่ลักลอบเข้าเมืองได้รับการปรับสถานะเป็นเข้าเมืองถูกกฎหมายได้รับอนุญาตทำงาน (หรือเป็นแรงงานข้ามชาติตามมาตรา 9 และมาตรา 14 ตามพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ.2551) ดังนั้น การบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวจึงมีความเกี่ยวข้องกับหลายภาคส่วน โดยเฉพาะหน่วยงานในภาครัฐ เช่น รัฐบาล กระทรวงมหาดไทย กระทรวงแรงงาน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ เป็นต้น

ในปัจจุบันนี้รัฐบาลมีนโยบายเกี่ยวกับการจัดการแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายและปัญหาการค้ามนุษย์ โดยให้แรงงานต่างด้าวที่ผิดกฎหมายและที่ถูกกฎหมายที่ประสงค์จะทำงานต่อในประเทศไทย ต้องเข้ารับการตรวจพิสูจน์สัญชาติ โดยให้มีการรับรองความเป็นพลเมืองของประเทศต้นทาง ดังนั้น เพื่อสนับสนุนนโยบายดังกล่าวรัฐบาลได้มีการประกาศใช้พระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของของคนต่างด้าว พ.ศ.2560 อีกทั้งยังปรับปรุงรูปแบบการจ้างงานให้เป็นมาตรฐานสากล ปรับปรุงอัตราโทษ และดึงภาคประชาสังคมเข้ามามีส่วนร่วมเพื่อลดปัญหาการค้ามนุษย์จากแรงงานต่างด้าว ในปี พ.ศ.2561 คณะรัฐมนตรี มีมติเห็นชอบในหลักการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวในประเทศไทยตามที่

กระทรวงแรงงานเสนอ ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับแรงงานต่างด้าว สัญชาติเมียนมา ลาว และกัมพูชา อาทิเช่น การผ่อนผัน ให้แรงงานต่างด้าวทำงานในประเทศไทย ตามมาตรา 17 แห่งพระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ. 2522 การดำเนินการ จัดตั้งคณะกรรมการ เพื่อการจัดทำฐานข้อมูลแรงงาน ต่างด้าวให้มีเอกภาพเป็นฐานเดียวกัน การจัดทำทะเบียน ประวัติและบัตรประจำตัวคนซึ่งไม่มีสัญชาติไทยตามกฎหมายว่าด้วยทะเบียนราษฎรให้กับแรงงานต่างด้าว ที่อาศัยอยู่ในประเทศไทยเพื่อการทำงาน หรือการวางระบบ สารสนเทศ เพื่อการจัดระบบฐานข้อมูลของแรงงานต่างด้าว โดยมีกระทรวงแรงงานเป็นหน่วยงานหลักในการดำเนินการ และประสานความร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เป็นต้น สอดคล้องกับผู้ที่ให้ข้อมูลที่ระบุว่า “การขึ้นทะเบียนเป็น แรงงานต่างด้าวนั้น มีความยุ่งยาก ในเรื่องของเอกสาร ที่นายจ้างนั้นต้องเตรียม เพื่อที่จะนำเข้าแรงงานต่างด้าว มาขึ้นทะเบียน และมีขั้นตอนในการนำเข้าจำนวนมาก อาจทำให้นายจ้างนั้น สับสนหากไม่เข้าใจขั้นตอนต่าง ๆ นั้น ใช้เวลาประมาณ 1 เดือน และไม่สามารถลดขั้นตอน การขึ้นทะเบียนได้ เนื่องจากแต่ละขั้นตอนนั้นมีความสำคัญ และทางเจ้าหน้าที่จำเป็นต้องตรวจสอบข้อมูลให้ถูกต้อง และครบถ้วน เพื่อไม่ให้เกิดการปลอมแปลงเข้ามาทำงาน อย่างผิดกฎหมาย และในสถานการณ์โควิดควรปฏิบัติงาน ตามแนวทางปฏิบัติด้านสาธารณสุขในการติดต่อราชการ” (การสัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 10 สิงหาคม 2564)

แนวทางการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวของ สำนักงานจัดหางานจังหวัดขอนแก่น

1. ด้านขั้นตอนการขึ้นทะเบียนเป็นแรงงานต่างด้าว อย่างถูกกฎหมาย ควรดำเนินการ คือ 1.1) ควรปรับเปลี่ยน กฎ ระเบียบเกี่ยวกับการกำหนดอัตราค่าใช้จ่ายในการยื่น จดทะเบียนแรงงานข้ามชาติ การกำหนดเงื่อนไขด้าน ระยะเวลาในการขึ้นทะเบียนแรงงานข้ามชาติ การขอต่อ ใบอนุญาต และการจัดทำเอกสารต่างๆ ในการพิสูจน์สัญชาติ

รวมถึงขั้นตอนการส่งแรงงานข้ามชาติกลับประเทศต้นทาง 1.2) ควรมีการประเมินความพึงพอใจของผู้รับบริการ เพื่อนำข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะมาปรับปรุงพัฒนางาน การดำเนินการจดทะเบียน อาจมีการจ้างเจ้าหน้าที่ชั่วคราว มาช่วยงานในช่วงเวลาที่แรงงานข้ามชาติต้องไปขึ้นทะเบียน 1.3) ควรจัดเจ้าหน้าที่ให้เพียงพอต่อจำนวนผู้ประกอบการ ที่มารับบริการ 1.4) ควรเพิ่มช่องทางขึ้นทะเบียนแรงงาน ต่างด้าวให้มีหลายช่องทาง 1.5) ควรสร้างระบบเทคโนโลยี กลางของศูนย์ข้อมูลแรงงานต่างด้าวอย่างเป็นระบบ เพื่อ รวบรวมข้อมูลทั้งแรงงานต่างด้าวและนายจ้าง มีการสำรวจ และวิเคราะห์ข้อมูลเศรษฐกิจและความต้องการแรงงาน ที่เป็นปัจจุบัน เพื่อกำหนดจำนวนแรงงานต่างด้าวที่เหมาะสม และใช้เป็นข้อมูลในการปรับเปลี่ยนนโยบายและมาตรการ การบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวให้เหมาะสม 1.6) ควร เพิ่มศูนย์ให้บริการแรงงานต่างด้าวแบบจุดเดียวเบ็ดเสร็จ ให้ครอบคลุมพื้นที่ในจังหวัดต่าง ๆ โดยเฉพาะจังหวัด ที่ติดกับประเทศเพื่อนบ้านที่มีแรงงานต่างด้าวย้ายถิ่นฐาน เข้ามาภายในประเทศ ในส่วนของการสัมภาษณ์ พบว่า ผู้ให้ข้อมูลมีความเห็นว่า “การขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าว นั้น “ยุ่งยากสำหรับนายจ้าง” เนื่องจากต้องเตรียมเอกสาร จำนวนมาก และมีหลายขั้นตอนหากไม่ได้รับรู้ข่าวสารที่ชัดเจน อาจทำให้เสียเวลานาน และเวลาในการดำเนินการนั้น ใช้เวลาประมาณ 1 เดือน ถึงแม้ขั้นตอนการขึ้นทะเบียน นั้นยุ่งยาก แต่ไม่สามารถลดขั้นตอนได้ เนื่องจากเจ้าหน้าที่ ต้องตรวจสอบข้อมูลต่าง ๆ ที่นายจ้างเอามา เพื่อตรวจสอบ ว่าจริงหรือไม่ ส่วนในสถานการณ์โควิดควรปฏิบัติงาน ตามแนวทางปฏิบัติด้านสาธารณสุขในการติดต่อราชการ เพื่อการจัดการภาวะระบาดของโควิด” (การสัมภาษณ์ ส่วนบุคคล, 12 สิงหาคม 2564)

2. ด้านความรู้ความเข้าใจของเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบ ควรดำเนินการ คือ 2.1) การสำรวจความต้องการเรียนรู้ ของเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบ เช่น การเรียนรู้ภาษาที่สาม

ภาษาอังกฤษ เป็นต้น 2.2) การวางแผนการพัฒนาบุคลากรตามความจำเป็นและสมรรถนะเป็นรายบุคคล 2.3) ประเมินผลการเรียนรู้ การพัฒนาของเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบอย่างสม่ำเสมอ 2.4) จัดให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของเจ้าหน้าที่ เพื่อจัดระบบความรู้และทักษะที่สำคัญในการทำงาน 2.5) เจ้าหน้าที่ควรได้รับการอบรมความรู้ด้านกฎหมายแรงงานต่างด้าว กฎหมายคนเข้าเมือง การสาธารณสุข ระเบียบในการปฏิบัติงาน ขั้นตอนในการทำงาน และประกาศของคณะรัฐมนตรีเพิ่มเติม สอดคล้องกับผู้ให้ข้อมูลที่ได้อธิบายเพิ่มเติมว่า “เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานนั้น ควรมีความรู้เกี่ยวกับกฎหมายแรงงานต่างด้าว พ.ร.ก.การบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว พรบ.คนเข้าเมือง สาธารณสุขประกันสังคม กฎหมายแรงงาน และผู้ให้ข้อมูลยังคิดว่ากฎหมายแรงงานต่างด้าวในปัจจุบันนั้น มีความเหมาะสมแล้ว เพื่อไม่ให้นายจ้างและต่างด้าว กระทำผิดต่อกฎหมาย อุปสรรคการทำงานในสถานการณ์โควิด คือ การติดต่อสื่อสารกับนายจ้างและต่างด้าวยากขึ้น ไม่สามารถออกตรวจได้มากเท่าที่ตั้งไว้ และเจ้าหน้าที่เสี่ยงต่อการติดโควิด ข้อเสนอแนะในการติดต่อกับเจ้าหน้าที่ ติดต่อสื่อสารกับเจ้าหน้าที่และขอรับใบอนุญาตผ่านทางออนไลน์” (การสัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 20 สิงหาคม 2564)

3. ด้านกฎหมายการทำงานของแรงงานต่างด้าวที่เกี่ยวข้อง ควรดำเนินการ คือ 3.1) ควรปรับปรุงกฎหมายและกฎระเบียบต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องให้มีความสอดคล้องกัน อาทิ พระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พระราชบัญญัติตรวจคนเข้าเมือง พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พระราชบัญญัติสัญชาติ พระราชบัญญัติกองทุนประกันสังคม และอื่น ๆ 3.2) ควรมีการกำหนดมาตรการจูงใจให้มีการนำเข้าแรงงานข้ามชาติอย่างถูกต้องตามกฎหมาย และอย่างคล่องตัว 3.3) ควรมีระเบียบหรือแนวปฏิบัติสำหรับการส่งเสริมให้แรงงานข้ามชาติได้รับสิทธิ ความเสมอภาค และโอกาส รวมถึงปฏิบัติต่อแรงงานข้ามชาติและแรงงาน

ไทยอย่างเท่าเทียมกันในเรื่องสภาพการจ้างงาน การจัดตั้งองค์กรและการเจรจาต่อรองร่วม สอดคล้องกับผู้ให้ข้อมูลที่ได้อธิบายเพิ่มเติมว่า “เจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบนั้น ควรมีความรู้เกี่ยวกับระเบียบในการปฏิบัติงาน ขั้นตอนในการทำงาน ประกาศของ ครม. และกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับแรงงานต่างด้าว เจ้าหน้าที่ควรมีทักษะในการบริการ” (การสัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 10 สิงหาคม 2564)

อภิปรายผลการวิจัย

1. สภาพปัญหาด้านขั้นตอนการขึ้นทะเบียนเป็นแรงงานต่างด้าวอย่างถูกกฎหมาย พบว่า ในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด-19 ส่งผลให้จำกัดการให้บริการ และต้องมีการปฏิบัติตามมาตรการของรัฐบาล แรงงานต่างด้าวจึงไม่สามารถเข้าถึงบริการขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าวได้ ขั้นตอนการให้บริการมีความยุ่งยากและช่องทาง การให้บริการน้อย สอดคล้องกับกองเศรษฐกิจการแรงงาน (2564, น.12) และยงยุทธ แฉล้มวงษ์ (2564) ที่ระบุถึงสภาพปัญหาของแรงงานต่างด้าว จำนวน 654,864 คน แบ่งเป็น 2 กลุ่ม พบว่า กลุ่มที่ 1 มีนายจ้าง แต่เอกสารขาดความสมบูรณ์อย่างใดอย่างหนึ่ง อาจจะไม่ครบทำให้สถานภาพการจ้างเป็นคนทำงานผิดกฎหมาย จำนวน 596,562 คน กลุ่มที่ 2 ไม่มีนายจ้างจำนวน 58,362 คน ถ้ารวมกับแรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติถูกกฎหมายก่อนที่จะมีการจดทะเบียนประมาณ 2.261 ล้านคน จะทำให้ประเทศไทยมีแรงงานถูกต้อง 3 สัญชาติเข้าระบบประมาณ 2.917 ล้านคนเศษ ซึ่งจำนวนนี้สูงกว่าจำนวนเมื่อเดือนธันวาคม 2563 ก่อนมี COVID-19 ระบาดอยู่ประมาณ 0.655 ล้านคน สิ่งที่ยังเป็นประเด็นปัญหา คือ คนต่างด้าวที่เข้ามาทำงานอย่างเป็นทางการ เป็นฤดูกาลประมาณ 6-7 หมื่นคน ถูกระงับไป เนื่องจากปัญหาปิดชายแดนหยุดการผ่อนผันนำเข้าแรงงานจำนวนดังกล่าว ในช่วงฤดูเก็บเกี่ยวผลิตผลการเกษตร บุคคลต่างด้าวเข้ามา

เป็นฤดูกาล ชาวเมียนมา ทำงานประมาณ 3 ถึง 5 เดือน (ไม่มีกิจกรรมที่ทำงานได้ทั้งปี) ทำให้เกิดการขาดแคลนแรงงาน และปัญหาแรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติที่จดทะเบียนใหม่ แต่ยังไม่มียาจ้าง 58,362 คน ซึ่งมีปัญหาที่อยู่ในประเทศไทยอยู่อย่างยากลำบาก เพราะน่าจะไม่มีเงินใช้จ่ายอย่างน้อยคนละ 2,000-3,000 บาท ต่อเดือน และจะต้องมีค่าใช้จ่ายในกระบวนการจดทะเบียนอีก 9,000 บาท ซึ่งเป็นภาระกับแรงงานกลุ่มนี้มาก (ถ้าไม่มีนายจ้างรองรับ)

2. แนวทางการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว ด้านขั้นตอนการขึ้นทะเบียนเป็นแรงงานต่างด้าว อย่างถูกกฎหมาย ควรดำเนินการ คือ 2.1) ควรปรับเปลี่ยนกฎระเบียบ เกี่ยวกับการกำหนดอัตราค่าใช้จ่ายในการยื่นจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติ การกำหนดเงื่อนไขด้านระยะเวลาในการขึ้นทะเบียนแรงงานข้ามชาติ การขอต่อใบอนุญาต และการจัดทำเอกสารต่างๆ ในการพิสูจน์สัญชาติ รวมถึงขั้นตอนการส่งแรงงานข้ามชาติกลับประเทศต้นทาง 2.2) ควรมีการประเมินความพึงพอใจของผู้รับบริการ เพื่อนำข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ มาปรับปรุงพัฒนางาน การดำเนินการจดทะเบียน อาจมีการจ้างเจ้าหน้าที่ชั่วคราว มาช่วยงานในช่วงเวลาที่แรงงานข้ามชาติต้องไปขึ้นทะเบียน 2.3) ควรจัดเจ้าหน้าที่ให้เพียงพอต่อจำนวนผู้ประกอบการ ที่มารับบริการ 2.4) ควรเพิ่มช่องทางขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าวให้มีหลายช่องทาง 2.5) ควรสร้างระบบเทคโนโลยี กลางของศูนย์ข้อมูลแรงงานต่างด้าวอย่างเป็นระบบ เพื่อรวบรวมข้อมูลทั้งแรงงานต่างด้าวและนายจ้าง มีการสำรวจ และวิเคราะห์ข้อมูลเศรษฐกิจและความต้องการแรงงาน ที่เป็นปัจจุบัน เพื่อกำหนดจำนวนแรงงานต่างด้าวที่เหมาะสม และใช้เป็นข้อมูลในการปรับเปลี่ยนนโยบายและมาตรการ การบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวให้เหมาะสม 2.6) ควรเพิ่มศูนย์ให้บริการแรงงานต่างด้าวแบบจุดเดียวเบ็ดเสร็จ ให้ครอบคลุมพื้นที่ในจังหวัดต่าง ๆ โดยเฉพาะจังหวัด

ที่ติดกับประเทศเพื่อนบ้านที่มีแรงงานต่างด้าวย้ายถิ่นฐาน เข้ามาภายในประเทศ สอดคล้องกับทรงชัย ทองปาน (2563, น. 5) และ นกสร เจริญโพธิ์ (2560, น. 240) ที่ระบุถึง จำนวนเจ้าหน้าที่ ที่ให้บริการควรเพียงพอต่อจำนวนผู้ประกอบการที่มารับบริการและควรเพิ่มศูนย์ให้บริการ แรงงานต่างด้าวแบบจุดเดียวเบ็ดเสร็จให้ครอบคลุมพื้นที่ใน จังหวัดต่าง ๆ โดยเฉพาะจังหวัดที่ติดกับประเทศเพื่อนบ้าน ที่มีแรงงานต่างด้าวย้ายถิ่นฐานเข้ามาภายในประเทศ

3. แนวทางการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวของ สำนักงานจัดหางานจังหวัดขอนแก่น ด้านความรู้ความเข้าใจ ของเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบ ควรดำเนินการ คือ 3.1) การสำรวจความต้องการเรียนรู้ของเจ้าหน้าที่ ที่รับผิดชอบ เช่น การเรียนรู้ภาษาที่สาม ภาษาอังกฤษ เป็นต้น 3.2) การวางแผนการพัฒนาบุคลากรตาม ความจำเป็นและสมรรถนะเป็นรายบุคคล 3.3) ประเมินผล การเรียนรู้ การพัฒนาของเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบ อย่างสม่ำเสมอ 3.4) จัดให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ของเจ้าหน้าที่ เพื่อจัดระบบความรู้และทักษะที่สำคัญ ในการทำงาน 3.5) เจ้าหน้าที่ควรได้รับการอบรมความรู้ ด้านกฎหมายแรงงานต่างด้าว กฎหมายคนเข้าเมือง การสาธารณสุข ระเบียบในการปฏิบัติงาน ขั้นตอน ในการทำงานและประกาศของคณะรัฐมนตรีเพิ่มเติม สอดคล้องกับ สุวรรณ แก้วนะ (2562, น. 17) ที่ระบุว่า ปัญหาเรื่องการสื่อสารกับแรงงานต่างด้าวเป็นปัญหา ที่มีทั้งเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องและผู้ประกอบการ ภาค รัฐบาลจึงควรตั้งคณะอนุกรรมการเพิ่มเติมใน กบร. เช่น คณะอนุกรรมการเพื่อดูแลด้านสิทธิมนุษยชนของ แรงงานต่างด้าว คณะอนุกรรมการด้านสาธารณสุข และปรับปรุงวิธีการทำงานของคณะอนุกรรมการหรือ คณะทำงานที่ได้รับการแต่งตั้ง โดยให้มีการรายงานผล ต่อคณะอนุกรรมการอำนวยการบริหารแรงงานต่างด้าว ทั้งระบบและคณะอนุกรรมการอำนวยการและประสานงาน

ด้านความมั่นคง เกี่ยวกับการแก้ปัญหาแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองสามสัญชาติทุกเดือน และควรมีคณะกรรมการที่จะเข้าไปดูแลด้านคุ้มครองสิทธิแรงงาน โดยตรงเจ้าหน้าที่ควรมีความรู้ความเข้าใจและปฏิบัติตามกฎหมายใช้มาตรการทางกฎหมายในการควบคุมแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง ได้แก่ พระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ.2522 พระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ศ.2551 พระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ.2551 พระราชบัญญัติการทะเบียนราษฎร พ.ศ.2534 พระราชบัญญัติสัญชาติ พ.ศ.2508 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ได้อย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพ (กริชพล ลีลาชัย และโสภา ขปิลมันท์, 2554, น. 42; วชิรวัชร งามละม่อม และภิกษุศักดิ์ กัลยาณมิตร, 2561, น. 415) ทั้งนี้ ในงานวิจัยของโสภณา ศรีจำปา (2562, น. 94) ระบุว่า นายจ้างชาวไทยตลอดจนเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานราชการที่เกี่ยวข้อง ไม่สนใจที่จะเรียนรู้ภาษาของแรงงานแต่อย่างใด หรือเรียนแต่ไม่สามารถสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งในอดีตเอกสารต่าง ๆ ของหน่วยงานราชการไทยที่เกี่ยวข้องกับแรงงานข้ามชาติเป็นภาษาไทยทั้งหมด การที่แรงงานข้ามชาติไม่รู้ภาษาไทยจึงเป็นข้อกีดกันให้เจ้าหน้าที่บางคนถือโอกาสคุกคาม ข่มขู่และขูดรีดค่าปรับ (อย่างไม่เป็นทางการ) ด้วยข้อหา ที่ไม่สมเหตุสมผล จึงกลายเป็นปัญหาด้านการสื่อสารข้อมูล

4. แนวทางการบริหารการจัดการแรงงานต่างด้าวของสำนักงานจัดหางานจังหวัดขอนแก่นด้านกฎหมาย การทำงานของแรงงานต่างด้าวที่เกี่ยวข้อง มีดังนี้ 4.1) ควรปรับปรุงกฎหมายและกฎระเบียบต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ให้มีความสอดคล้องกัน อาทิ พระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พระราชบัญญัติตรวจคนเข้าเมือง พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พระราชบัญญัติสัญชาติ พระราชบัญญัติกองทุนประกันสังคม และอื่น ๆ 4.2) ควรมี

การกำหนดมาตรการจูงใจ ให้มีการนำเข้าแรงงานข้ามชาติอย่างถูกต้องตามกฎหมายและอย่างคล่องตัว 4.3) ควรมีระเบียบหรือแนวปฏิบัติสำหรับการส่งเสริมให้แรงงานข้ามชาติได้รับสิทธิ ความเสมอภาค และโอกาส รวมถึงปฏิบัติต่อแรงงานข้ามชาติและแรงงานไทยอย่างเท่าเทียมกันในเรื่องสภาพการจ้างงาน การจัดตั้งองค์กรและการเจรจาต่อรองร่วม สอดคล้องกับ ประชา วสุประสาท (2553, น. xviii) ที่ระบุถึงระเบียบหรือแนวปฏิบัติสำหรับการส่งเสริมให้แรงงานข้ามชาติควรได้รับสิทธิ ความเสมอภาค และโอกาส รวมถึงการปฏิบัติต่อแรงงานข้ามชาติและแรงงานไทยอย่างเท่าเทียมกัน ในเรื่องสภาพการจ้างงาน การจัดตั้งองค์กรและการเจรจาต่อรองร่วม แนวทางในการแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าวมีความสลับซับซ้อนในหลายมิติ จึงจำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของภาคีทุกภาคส่วน โดยเฉพาะหน่วยงานภาครัฐ ซึ่งมีบทบาทสำคัญในการแก้ไขปัญหาอย่างยั่งยืนและเป็นธรรมกับทุกฝ่าย (ไพรินทร์ มากเจริญ, 2558, น. 63; ทรงชัย ทองปาน, 2563, น. 3) ทั้งฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างที่เป็นแรงงานต่างด้าว เพื่อประโยชน์ของประเทศชาติเป็นสำคัญ ในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจไทย และภาพพจน์ที่ดีของประเทศต่อสายตาประชาคมโลก โดยให้ความสำคัญกับการส่งเสริมการจ้างแรงงานต่างด้าว และการคุ้มครองแรงงาน ตลอดจนผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย ต้องร่วมมือกัน เนื่องจากปัญหาแรงงานต่างด้าว มีผลกระทบและเชื่อมโยงกับปัญหาด้านต่าง ๆ อันอาจทำให้มีผลกระทบต่อขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศไทย

สรุปผลการวิจัย

การขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าวเป็นกลไกหนึ่งในการช่วยแก้ปัญหาแรงงานต่างด้าวและการค้ามนุษย์ โดยแรงงานต่างด้าวจะเป็นแรงงานที่ถูกกฎหมายและสามารถเข้าถึงการประกันสังคมให้ได้รับสิทธิประโยชน์และความคุ้มครองต่าง ๆ ภายในรัฐตามหลักมนุษยธรรม

และสามารถทำให้รัฐบาลและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทราบข้อมูลจำนวนแรงงานต่างด้าวได้ แต่จากการวิเคราะห์เอกสารและการสัมภาษณ์ พบว่า แรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่ไม่ได้อยู่ในระบบประกันสังคม ซึ่งหมายความว่าแรงงานเหล่านี้ จะไม่มีทางเข้าถึงกระบวนการชดเชยเยียวยาของภาครัฐได้ ดังนั้น รัฐบาลและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐและภาคเอกชนต้องมีการกำหนดมาตรการและแผนการจัดการแรงงานต่างด้าวในด้านขั้นตอนการขึ้นทะเบียนเป็นแรงงานต่างด้าวอย่างถูกกฎหมาย ด้านความรู้ ความเข้าใจของเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบ และด้านกฎหมายการทำงานของแรงงานต่างด้าวที่เกี่ยวข้องทั้งในระยะสั้น ระยะกลาง และระยะยาวที่ชัดเจน เพื่อให้แรงงานต่างด้าวได้รับการคุ้มครอง เข้าถึงสิทธิและบริการ ไม่ตกอยู่ในความเสี่ยงจนต้องกลายเป็นแรงงานผิดกฎหมาย

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำไปปฏิบัติ

1.1 ด้านบุคลากร ควรมีการจัดอบรมความรู้ด้านกฎหมายแรงงานต่างด้าว กฎหมายคนเข้าเมือง การสาธารณสุข ระเบียบในการปฏิบัติงาน ขั้นตอนในการทำงาน และประกาศของคณะรัฐมนตรี

1.2 ด้านเทคโนโลยีที่นำมาใช้ในกระบวนการขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าว ควรสร้างระบบเทคโนโลยีกลางของศูนย์ข้อมูลแรงงานต่างด้าวอย่างเป็นระบบ เพื่อรวบรวมข้อมูลทั้งแรงงานต่างด้าวและนายจ้าง

1.3 ด้านการให้บริการ ควรเพิ่มศูนย์ให้บริการแรงงานต่างด้าวแบบจุดเดียวเบ็ดเสร็จให้ครอบคลุมทุกพื้นที่ หรือมีการให้บริการเชิงรุกด้วยการเข้าพื้นที่ต่าง ๆ เพื่อสื่อสารกับสถานประกอบการและแรงงานต่างด้าว

1.4 ด้านการประชาสัมพันธ์ข้อมูล ควรมีการจัดทำสื่อประชาสัมพันธ์ที่มีรูปแบบหลากหลายภาษาสำหรับแรงงานต่างด้าว เพื่อเผยแพร่ข้อมูลเกี่ยวกับความสำคัญและสิทธิประโยชน์ที่ได้รับจากการขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าว

1.5 ด้านภาษาที่ใช้และการสื่อสาร ควรมีบุคลากรที่มีความสามารถในการสื่อสารภาษาในหน่วยงานให้บริการของสำนักงานจัดหางาน เพื่ออธิบายขั้นตอนและการดำเนินงานการขึ้นทะเบียนให้แรงงานต่างด้าว รับทราบข้อมูลและทำหน้าที่ตรวจเอกสารต่าง ๆ และจัดทำคู่มือในภาษาต่าง ๆ สำหรับแรงงานต่างด้าว

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรทำการศึกษาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากร เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจด้านกฎหมายแรงงานต่างด้าว กฎหมายคนเข้าเมือง การสาธารณสุข ระเบียบในการปฏิบัติงาน ขั้นตอนในการทำงาน และประกาศของคณะรัฐมนตรี

2.2 ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับการประเมินความพึงพอใจของผู้รับบริการในกระบวนการขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าว เพื่อพัฒนากระบวนการให้บริการให้มีประสิทธิภาพ

2.3 ควรทำการศึกษาการแจ้งเข้า-แจ้งออกจากงานของแรงงานต่างด้าวผ่าน Application E-Inform

เอกสารอ้างอิง

- กรมการจัดหางาน. (2559). *ประวัติความเป็นมา*. [ออนไลน์], สืบค้นจาก https://www.doe.go.th/prd/main/general/param/site/1/cat/26/sub/0/pull/singleview/view/detail/object_id/1 (26 กรกฎาคม 2564).
- กองเศรษฐกิจการแรงงาน. (2564). *รายงานสถานการณ์ภาวะเศรษฐกิจ การแรงงานระหว่างประเทศ และการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศ ไตรมาส 1/2564*. กรุงเทพฯ: กองเศรษฐกิจการแรงงาน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน.
- ทรงชัย ทองปาน. (2563). สภาพปัญหา และข้อเสนอเชิงนโยบายที่เกี่ยวข้องกับแรงงานข้ามชาติในประเทศไทย: ผลจากการสังเคราะห์งานวิจัยที่ได้รับการสนับสนุนจากสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ. *วารสารสังคมวิจัยและพัฒนา*, 2(4), 3-8.
- วชิรวัชร งามละม่อม และภิกษุศักดิ์ กัลยาณมิตร. (2561). ความท้าทายของประเทศไทยในประชาคมอาเซียนกับการจัดการปัญหาแรงงานต่างด้าว. *วารสารการเมือง การบริหาร และกฎหมาย*, 10(1), 415-417.
- วนิดา บุญเอน และณัฐพศุทธิ์ ภัทธีราสินศิริ. (2561). การตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวตามกฎหมายของผู้ประกอบการในจังหวัดขอนแก่น. *วารสารสมาคมนักวิจัย*, 23(3), 87-97.
- ยงยุทธ แฉล้มวงษ์. (2564). *ข้อเสนอ การบริหารจัดการ “ลงทะเบียนแรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติใหม่” ปี 2564 ให้มีความยุ่งยากน้อยลง*. [ออนไลน์], สืบค้นจาก <https://tdri.or.th/2021/05/migrant-workers-registration-2021/> (27 กรกฎาคม 2564).
- สุวรรณ์ แก้วนะ. (2562). การบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในอำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ. *วารสาร มจร การพัฒนาสังคม*, 4(1), 17-29.
- สำนักงานจัดหางานจังหวัดขอนแก่น. (ม.ป.ป.). *ภารกิจของหน่วยงาน*. [ออนไลน์], สืบค้นจาก https://www.doe.go.th/prd/khonkaen/general/param/site/90/cat/30/sub/0/pull/singleview/view/detail/object_id/267 (26 กรกฎาคม 2564).
- สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว. (ม.ป.ป.). *ประเภทใบอนุญาตทำงาน*. กรุงเทพฯ: กรมจัดหางาน กระทรวงแรงงาน.
- โสภณา ศรีจำปา. (2562). ภาษา: การพัฒนาทุนมนุษย์ให้กับแรงงานข้ามชาติในสังคมพหุวัฒนธรรมอาเซียน. *วารสารภาษาและภาษาศาสตร์*, 37(2), 82-112.

กระต่ายเนื้อ: ทางออกยุคเนื้อหมูแพง Rabbits: The Solution to the Expensive Pork Era

บทความวิชาการ

กฤษฎา พรหมเวศ¹

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ประจำภาควิชาความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
Assistant Professor Dr. Krissada Promvek Department of International Relations,
Faculty of Political Sciences, Ramkhamhaeng University

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สิงห์ สิงห์ขจร²

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ประจำสาขาวิชาการประชาสัมพันธ์และการสื่อสารองค์การ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
Assistant Professor Dr. Singh Singkhajorn, Department of Public Relations and Corporate
Communication, Faculty of Management Science, Bansomdejchaopraya Rajabhat University

บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาและค้นหาเนื้อสัตว์ทางเลือกแทนเนื้อหมู จากกรณีในประเทศไทยประสบปัญหาการขาดแคลนเนื้อหมู เนื่องจากการระบาดของโรคอหิวาต์แอฟริกา อีกทั้งราคาวัตถุดิบอาหารสัตว์ที่มีราคาแพงขึ้น ทำให้ต้นทุนการผลิตเนื้อหมูต้องปรับเพิ่มขึ้นมากกว่าเท่าตัว ส่งผลทำให้ราคาของเนื้อหมูมีราคาแพง ผลการศึกษาพบว่า กระต่ายเนื้อถือเป็นสัตว์เศรษฐกิจทางเลือกอย่างหนึ่ง อย่างไรก็ตามการเลี้ยงกระต่ายเนื้อในประเทศไทยยังไม่ใช่ที่คุ้นเคยและแพร่หลายนัก ปัจจุบันมีเกษตรกรเลี้ยงกันเพียงไม่กี่ราย ขณะที่ความต้องการบริโภคเนื้อกระต่ายกลับเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะร้านอาหาร ภัตตาคาร และโรงแรมตามสถานที่ท่องเที่ยวต่าง ๆ รวมถึงแหล่งที่มีชาวต่างชาติอาศัยอยู่ส่งผลให้เนื้อกระต่ายมีราคาดีและเป็นที่ต้องการของตลาด กระต่ายเนื้อจึงนับเป็นสัตว์เศรษฐกิจที่น่าสนใจมากในเวลานี้ การเลี้ยงกระต่ายเนื้อมีความน่าสนใจตรงที่การจัดการที่ไม่ยุ่งยากลงทุนต่ำ ทำให้ใช้เวลาคืนทุนไม่นาน สร้างกำไรจากการเลี้ยงได้ง่ายและรวดเร็ว การเลี้ยงกระต่ายเนื้อนอกจากจะได้จากเนื้อกระต่ายแล้ว หนังและขนกระต่ายยังสามารถนำมาทำผลิตภัณฑ์เพื่อจำหน่ายและสร้างรายได้ให้อีกทางหนึ่งด้วย

คำสำคัญ: กระต่ายเนื้อ การจัดการฟาร์ม การเลี้ยง เนื้อสัตว์ทางเลือก สัตว์เศรษฐกิจใหม่

¹ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ประจำภาควิชาความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
E-mail: sodanarak@gmail.com

² ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ประจำสาขาวิชาการประชาสัมพันธ์และการสื่อสารองค์การ คณะวิทยาการจัดการ
มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
E-mail: singhbsru@gmail.com

Abstract

The objective of this study is to develop and to find alternative meats to the pork due to a supply shortage caused by the spread of African Swine Fever (ASF) outbreak. Because of the rising price of animal feed materials causes the cost of pork production to increase more than double. As a result, pork is already super expensive. The results of the study found that rabbit meat is considered an alternative economic animal. However, the meat rabbit farm in Thailand is not very familiar and widespread. While the demand for rabbit meat consumption continues to increase, especially in the restaurants, hotels, tourist attractions and place where foreigners living. As a result, the rabbit meat will be a good priced and in the market demand. Then, the rabbits are considered as very interesting economic animals at this time. The interesting of raising meat rabbits are hassle-free management, low investment, payback in a short time, and more easily and quickly profitable. Beside rabbits provide meats they also provide wool and leather which can be used to make products product and make money as well.

Keywords: Rabbit, Farm Management, Animal Husbandry, Alternative Meats, New Economic Animal

บทนำ

คนไทยบริโภคเนื้อหมูเฉลี่ย 17 ล้านตัวต่อปี ประเทศไทยมีประชากรสุกรที่เกษตรกรเลี้ยงประมาณ 20 ล้านตัว การระบาดของอหิวาต์แอฟริกา (African Swine Fever หรือ ASF) ในสุกรทำให้เกษตรกรผู้เลี้ยงสุกร

ต้องเลิกกิจการไปแล้วมากกว่าร้อยละ 80-90 จากสุกรที่ตายเป็นจำนวนมากจากโรคระบาดและจากการต้องทำลายสุกรที่มีชีวิต เพื่อตัดวงจรระบาด ทำให้สุกรหายไปจากระบบราว 8 ล้านตัว จากการสำรวจพบว่าในเดือนมิถุนายน พ.ศ.2564 ประชากรหมูลดลงเหลือ 14.5 ล้านตัว และในเดือนมกราคม พ.ศ. 2565 ประชากรสุกรลดลงเหลือเพียงแค่ 10 ล้านตัวเท่านั้น ส่งผลทำให้เนื้อหมูขาดตลาดจำนวน 4.5 ล้านตัว หรือคิดเป็น 2.7 หมื่นตันต่อเดือน ไม่เพียงเท่านั้นอากาศร้อนยังทำให้สุกรเจ็บโตช้าลง อีกทั้งต้นทุนการผลิตเนื้อหมูยังปรับเปลี่ยนขึ้นมากกว่าเท่าตัว โดยเฉพาะราคาวัตถุดิบอาหารสัตว์ที่มีราคาแพงขึ้น ส่งผลให้ผู้เลี้ยงสุกรรายย่อยขาดทุนต้องเลิกกิจการเนื่องจากหนี้สินที่เพิ่มขึ้น ส่งผลให้ราคาเนื้อหมูเพิ่มขึ้น โดยราคาหน้าฟาร์มจากเฉลี่ยราคา 70 บาทต่อกิโลกรัมในเดือนมิถุนายน พ.ศ.2564 เพิ่มขึ้นมาเป็น 110 บาทต่อกิโลกรัม และมีการประมาณการกันว่ากลางปี พ.ศ. 2565 ราคาเนื้อหมูในประเทศไทยอาจเพิ่มสูงขึ้นถึงกิโลกรัมละ 300 บาท และในปี พ.ศ. 2566 คนไทยจะต้องใช้เงินซื้อเนื้อหมูสูงขึ้นเฉลี่ยราวเดือนละ 1,200 บาท สิ่งที่เกิดขึ้นส่งผลกระทบเป็นวงกว้างทำให้แผงหมูขายหมูได้น้อยลง ซึ่งหากมีทุนไม่เพียงพอก็จะต้องเลิกกิจการสถานการณ์ดังกล่าวทำให้คนไทยหันไปรับประทานเนื้อไก่แทน แต่เมื่อความต้องการเนื้อไก่มีมากขึ้น ก็ส่งผลทำให้ราคาเนื้อไก่มีราคาสูงขึ้นอีก 10 บาทต่อกิโลกรัมและส่งผลให้ร้านอาหารมีต้นทุนสูงขึ้นต้องปรับราคาอาหารขึ้นพบว่า อาหารจานด่วนปรับราคาขึ้น 5-10 บาท และสุดท้ายผู้บริโภคต้องรับกรรมจากค่าใช้จ่ายด้านอาหารเพิ่มขึ้น 8 - 10 % ต่อเดือน (สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร และสมาคมผู้เลี้ยงสุกรแห่งชาติ, 2565) จากสถานการณ์ดังกล่าวทำให้ประชาชนเริ่มหันมาหาเนื้อสัตว์ที่เป็นทางเลือกมากขึ้น นักวิชาการหลายท่านได้หาทางแนวทางแก้ไขให้กับสถานการณ์ดังกล่าวด้วยการแนะนำให้หันมาบริโภคเนื้อสัตว์ชนิดอื่น เช่น เนื้อจะเข้าร่วมไปถึงโปรตีนเกษตร (Plant-based food) แทน (กรุงเทพฯธุรกิจ, 2565).

ปัจจุบันกระต่ายเนื้อกลายเป็นหนึ่งในเนื้อสัตว์ทางเลือกที่มีศักยภาพสูงและเป็นแหล่งโปรตีนจากเนื้อสัตว์แทนเนื้อสัตว์ชนิดอื่น เช่น เนื้อหมูเนื้อวัวและเนื้อไก่ เนื่องจากกระต่ายจัดว่าเป็นเนื้อสัตว์ที่ดีต่อสุขภาพของผู้บริโภคเพราะเนื้อกระต่ายมีโปรตีนสูงประมาณ 20% และมีไขมันต่ำประมาณ 10% อีกสาเหตุหนึ่งคือเนื้อกระต่ายเป็นที่ยอมรับกันอย่างกว้างขวางของผู้บริโภคต่างจากหอยทากและเนื้อหมู โดยเนื้อกระต่ายแทบจะไม่มีข้อห้ามทางศาสนาหรือวัฒนธรรมใด ๆ เกี่ยวกับการบริโภคเลย (Escriba-Perez C. et al 2019) พบว่าทั่วโลกมีการฆ่ากระต่ายมากกว่า 700 ล้านตัวทุกปี (Zotte, 2014) โดยประเทศต่าง ๆ ผลิตเนื้อกระต่ายรวมกันได้ประมาณ 1 ล้านเมตริกตันต่อปี ผู้นำด้านการผลิตเนื้อกระต่ายของโลก คือ จีน ซึ่งคิดเป็นสัดส่วนมากกว่า 30% ของการผลิตทั้งหมดทั่วโลก (Zoltan et al., 2017) เนื้อกระต่ายเป็นที่นิยมในประเทศต่าง ๆ เช่น อิตาลี สเปน ฝรั่งเศส และจีน ประเทศเหล่านี้บริโภคเนื้อกระต่ายต่อคนมากที่สุด (ประมาณ 8 กิโลกรัมต่อคน/ปี) (Iwuoha, 2016) และเป็นตลาดส่งออกเนื้อกระต่ายที่ดีที่สุด นอกจากนี้หนังกระต่ายยังมีคุณภาพสูงสามารถใช้ทำเสื้อผ้าที่ทำจากขนสัตว์ เช่น เสื้อผ้า หมวก และรองเท้าบูต และสามารถนำไปใช้หุ้มเบาะรถจักรยานและวัตถุประสงคอื่น ๆ การใช้งานที่สำคัญอีกอย่างของกระต่าย คือ ใช้ในห้องปฏิบัติการวิจัยด้านเครื่องสำอาง การแพทย์และเภสัชกรรม นอกจากนี้กระต่ายยังถูกขายให้แก่ผู้ที่ต้องการซื้อกระต่ายไว้เพื่อเป็นสัตว์เลี้ยงอีกด้วย

จากรายงานขององค์การอาหารและการเกษตรแห่งสหประชาชาติ (FAO) ในปี ค.ศ.2019 พบว่าปริมาณการผลิตเนื้อกระต่ายมีจำนวนเพิ่มขึ้นแตะ 883,936 ตัน (FAOSTAT 2019 and Sanah et al., 2022) การเลี้ยงกระต่ายเนื้อในประเทศไทยแม้ในปัจจุบันยังไม่เป็นที่คุ้นเคยและแพร่หลายนัก มีเกษตรกรเลี้ยงกันเพียงไม่กี่ราย ขณะที่ความต้องการบริโภคเนื้อกระต่ายกลับเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง

โดยเฉพาะร้านอาหาร ภัตตาคาร และโรงแรมตามสถานที่ท่องเที่ยวต่าง ๆ รวมถึงแหล่งที่มีชาวต่างชาติอาศัยอยู่ ส่งผลให้เนื้อกระต่ายมีราคาดีและเป็นที่ต้องการประกอบกับการเลี้ยงและการจัดการไม่ยุ่งยาก กระต่ายเนื้อจึงนับเป็นสัตว์เศรษฐกิจที่น่าสนใจมากในเวลานี้

ที่มาความสำคัญของปัญหา

ความเป็นมาของการเลี้ยงกระต่ายเนื้อเพื่อการบริโภค ตามประวัติศาสตร์กระต่ายมีต้นกำเนิดจากสัตว์ป่าและถูกนำมาเป็นสัตว์เลี้ยงของมนุษย์ด้วยวัตถุประสงค์ด้านความสวยงามและอาหาร ตามวิชาชีววิทยาโดยเฉพาะอย่างยิ่งตามอนุกรมวิธาน กระต่ายถูกจัดให้อยู่ใน Order: Lagomorpha; Family: Leporidae, Sub-family: Leporinae, Genus: Oryctolagus Species: cuniculus. (Lebas., 2020) เดิมมีถิ่นกำเนิดในทวีปแอฟริกาและยุโรป คำว่า “กระต่าย” หรือ “rabbit” มีที่มาจากภาษาดัตช์ว่า “konijntje” พบว่าสมาชิกใน Order: Lagomorpha ได้แพร่กระจายไปยังทุกมุมของโลกยกเว้นในทวีปแอนตาร์กติกา มาดากัสการ์ บางภูมิภาคของชาวอินโดนีเซียและทางตอนใต้ของทวีปอเมริกาใต้ มนุษย์เริ่มล่ากระต่ายเป็นอาหารครั้งแรกตั้งแต่ยุคหินเก่า (Paleolithic Era) บริเวณแถบคาบสมุทรไอบีเรีย (Iberian Peninsula) ซึ่งหมายถึง ภูมิภาคยุโรปตะวันตกเฉียงใต้ ซึ่งในปัจจุบันเป็นดินแดนของประเทศสเปน โปรตุเกส ตอนใต้ของฝรั่งเศส อันดอร์รา และยิบรอลตา ซากดึกดำบรรพ์ที่เก่าแก่ที่สุดของกระต่าย (*O. cuniculus*) ถูกพบในช่วงระหว่าง 300,000 ถึง 600,000 ปีก่อน โดยซากดึกดำบรรพ์ของกระต่ายถูกพบบริเวณคาบสมุทรไอบีเรียทางใต้ของฝรั่งเศสจนถึงบริเวณแม่น้ำลัวร์ (Branco, Ferrand, and Monnerot, 2000) กระต่ายปรากฏตัวและถูกบันทึกเป็นลายลักษณ์อักษรครั้งแรกในคาบสมุทรไอบีเรียโดยชาวฟินิเซีย ราว 1100 ปีก่อนคริสตกาล (Zotte, 2014) โดยตั้งชื่อดินแดนแถบนี้ว่า “อี-เซฟานิม” (I-Sepfan-im) ที่มีความหมายว่า

“ดินแดนแห่งกระต่าย” ซึ่งต่อมาถูกแทนที่โดยภาษาลาตินว่า “ฮิสแปเนีย” (Hispania) ชาวฟินิเซียนเริ่มซื้อขายกระต่ายตามตลอดแนวชายฝั่งทะเลเมดิเตอร์เรเนียนทั้งหมด ชาวกรีกโดยเฉพาะอริสโตเติลยกย่องความละเอียดอ่อนของเนื้อกระต่าย ในขณะที่ชาวโรมันมีคำให้การที่เป็นลายลักษณ์อักษรมากมายถึงกระต่าย (Zotte. 2014) และเนื่องจากระดับโปรตีนที่สูงจึงทำให้เนื้อกระต่ายกลายมาเป็นแหล่งโปรตีนที่สูงของมนุษย์มาตั้งแต่ยุคบรรพบุรุษ (Leroy and Petracci, 2021) ระยะเวลาที่ผ่านมากระต่ายถูกพัฒนาพันธุ์โดยมนุษย์ ส่งผลให้มีกระต่ายหลายสายพันธุ์ เช่น American Chinchilla, Angola, Belgian, Californian, Dutch, English Spot, Flemish Giant, Havana, Himalayan, New Zealand Red, White, and Black, และ American Rex. โดยสายพันธุ์กระต่ายที่ถูกพัฒนาขึ้นเพื่อมีวัตถุประสงค์ในการบริโภค ได้แก่ สายพันธุ์ New Zealand White และสายพันธุ์ Californian (The Science Agriculture, 2021) นอกเหนือจากวัตถุประสงค์ทางการบริโภคแล้วกระต่ายยังมีบทบาทสำคัญทางด้านเศรษฐกิจอีกด้วย หนังและขนกระต่ายสามารถขายได้ ในบางวัฒนธรรมกระต่ายได้กลายมาเป็นบทบาททางด้านสังคมด้วย จนกระต่ายได้กลายมาเป็นสัตว์สัญลักษณ์ของครอบครัวหรือของชนเผ่า (Totem animal)

จากเหตุผลทางด้านอาหารและเศรษฐกิจดังกล่าว ช่างต้นชาวโรมันจึงเริ่มเลี้ยงกระต่ายในพื้นที่พิเศษภายในรั้วบ้าน เดิมการแพร่กระจายของกระต่ายในภูมิภาคยุโรปถูกจำกัดอยู่ภายในภูมิภาคคาบสมุทรไอบีเรียเท่านั้น จนกระทั่งคริสต์ศตวรรษที่ 9 กระต่าย (ทั้งที่เป็นสัตว์ป่าและที่เป็นสัตว์เลี้ยงในบ้าน) เริ่มแพร่กระจายไปยังภูมิภาคอื่น ๆ ของยุโรป จนกระทั่งในปี ค.ศ.1309 ในประเทศอังกฤษ พบว่า มูลค่าทางการตลาดของกระต่ายมีเท่ากับสุกร การขยายอาณาเขตของอังกฤษทำให้เกิดคลื่นลูกใหม่ของการแพร่กระจายของกระต่ายไปยังเกาะและทวีปต่าง ๆ สาเหตุส่วนใหญ่เป็นเพราะกระต่ายถูกเลี้ยงไว้เพื่อเป็นอาหารแก่ลูกเรือบนเรือ จนกระทั่งพวกมันเพิ่งถูกมนุษย์พาเข้ามายังนิวซีแลนด์และออสเตรเลียในภายหลัง จนถึงปัจจุบันกระต่ายเนื้อกลายมาเป็นหนึ่งในเนื้อสัตว์ทางเลือกที่มีศักยภาพสูงและเป็นแหล่งโปรตีนเนื้อสัตว์ของการบริโภคของมนุษย์แทนเนื้อสัตว์ชนิดอื่น เช่น เนื้อหมูเนื้อวัวและเนื้อไก่ เนื่องจากเนื้อกระต่ายมีโปรตีนสูงประมาณ 20% และมีไขมันต่ำประมาณ 10% ซึ่งน้อยกว่าเนื้อสัตว์ หลายประเภท เช่น ในเนื้อสุกรมีไขมันประมาณ 30 - 40% เนื้อวัวมีไขมันประมาณ 28% โดยมีรายละเอียดตามตารางที่ 1 ดังนี้

ตารางที่ 1 ตารางแสดงคุณค่าทางโภชนาการของเนื้อกระต่ายเมื่อเปรียบเทียบกับเนื้อสัตว์อื่น ๆ

เนื้ออย่าง 3 ออนซ์	แคลอรี (กรัม)	ไขมัน (กรัม)	ไขมันอิ่มตัว (กรัม)	โปรตีน (กรัม)	ธาตุเหล็ก (กรัม)
เนื้อกระต่าย	147	3	0.9	28	N/A
เนื้อแพะ	122	2.58	0.79	23	3.2
เนื้อแกะ	235	16	7.3	22	1.4
เนื้อโค	245	16	6.8	23	2.9
เนื้อสุกร	310	24	8.7	21	2.7
เนื้อไก่	120	3.5	1.1	21	1.5

ที่มา: ดัดแปลงจาก กรมปศุสัตว์ (2544). และ WHOLEY. (n.d.)

นอกจากนี้ยังพบว่าเนื้อกระต่ายยังมีองค์ประกอบและคุณค่าทางโภชนาการพอ ๆ กับเนื้อไก่ ซึ่งเป็นเนื้อสัตว์ที่เป็นที่นิยมในการบริโภคในปัจจุบัน โดยมีรายละเอียด

การเปรียบเทียบขององค์ประกอบและคุณค่าทางโภชนาการระหว่างเนื้อไก่และเนื้อกระต่ายตามตารางที่ 2 ซึ่งมีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 2 ตารางแสดง องค์ประกอบและคุณค่าทางโภชนาการเปรียบเทียบระหว่างเนื้อไก่และกระต่าย

ปริมาณสารอาหารต่าง ๆ	ไก่		กระต่าย	
	Whole	Breast	Whole	Loin
Water (%)	70.3	75.4	70.3	75.0
Protein (%)	20.0	21.8	19.6	22.4
Fat (%)	9.7	2.8	8.8	1.4
Energy (kcal/100 g)	167	112	196	145
Cholesterol (mg/100 g)	110	69	59	50
Iron (mg/100 g)	1.1	1.0	1.4	1.1
Sodium (mg/100 g)	64	81	49	37
Selenium (µg/100 g)	6	7	77	22
Saturated fatty acids (%)	29.5	29.5	38.8	37.5
Monounsaturated fatty acids (%)	51.1	50.4	27.8	26.5
Polyunsaturated fatty acids (%)	20.4	20.1	33.4	36.0

ที่มา: ดัดแปลงจาก Barroeta, (2007) Combes (2004) และ Petracci and Cavani (2013)

นอกจากนี้ยังพบว่า เนื้อกระต่ายมีพลังงานต่ำ จึงเหมาะสมอย่างยิ่งสำหรับผู้ที่อยู่ในวัยกำลังเจริญเติบโต นักกีฬาหรือผู้ที่ต้องการรักษารูปร่างไม่ให้อ้วน โดยเฉพาะสำหรับผู้สูงอายุที่มีอาการปัญหาการดูดซึมของไขมันในหลอดเลือดหรือคอเลสเตอรอล ซึ่งเกิดจากการรับประทานอาหารที่มีไขมันสูง (สุคิพ ไซมณี, 2555) จากรายงานขององค์การอาหารและการเกษตรแห่งสหประชาชาติ (FAO) ในปี ค.ศ.2019 พบว่า ปริมาณการผลิตเนื้อกระต่ายมีจำนวนเพิ่มขึ้นแตะ 883,936 ตัน แม้ว่าจะลดลงจากปริมาณการผลิตในปี ค.ศ.2018 ที่ผลิตได้สูงถึง 895,015 ตัน เล็กน้อย แต่ก็สามารถคาดการณ์

กันว่าปริมาณการผลิตเนื้อกระต่ายจะสามารถเติบโตเพิ่มขึ้นได้อีกในอนาคต (FAOSTAT.org, 2019)

จากการศึกษาพบว่ามีเหตุผลหลัก 3 ประการ ที่ควรพิจารณาเลี้ยงกระต่ายเนื้อ เพื่อทดแทนเนื้อสัตว์ชนิดอื่นอย่างจริงจัง (Iwuoha, 2014) ประกอบด้วย 1) กระต่ายเนื้อมีโอกาสทางการตลาดในอนาคต เนื่องจากในปัจจุบันผู้คนให้ความสำคัญกับเรื่องของสุขภาพเพิ่มมากขึ้น โดยเฉพาะในเรื่องการบริโภคอาหาร (Schönfeldt and Gibson, 2008) ส่งผลทำให้ผู้คนจำนวนมากกำลังมองหาเนื้อสัตว์ 'สีขาว' ที่มีคอเลสเตอรอลในปริมาณต่ำต่างจาก "เนื้อแดง" โดยเฉพาะเนื้อวัวและเนื้อหมู เนื้อที่สีขาว

อย่างเช่น นกกระจอกเทศ สัตว์ปีก ปลา และเนื้อกระต่าย มีไขมันและคลอเรสเตอรอลน้อยกว่าและมีประโยชน์ต่อสุขภาพมากกว่า ซึ่งนอกจากปลาแล้วเนื้อกระต่ายยังมีโปรตีนในปริมาณสูงและมีไขมันต่ำเมื่อเทียบกับเนื้อสัตว์อื่น ๆ และยังมีแคลอรีและโซเดียมน้อยกว่าแต่มีแคลเซียมและฟอสฟอรัสมากกว่าเนื้อสัตว์อื่น ๆ ซึ่งดีมากต่อการบริโภค (Zotte and Szendrő, 2011; Zotte. 2002) ดังนั้นเนื้อกระต่ายจึงมีคุณภาพของเนื้อที่น่าพอใจและมีราคาที่ย่อมเยากว่าเมื่อเทียบกับราคาเนื้อสัตว์ทางเลือกอื่น ๆ ที่นิยมบริโภคกันในยุโรป เช่น เนื้อนกกระจอกเทศและเนื้อกวางแต่อาจมีราคาสูงกว่าเนื้อสีเขียวยังอื่นเล็กน้อย (Hoffman et al., 2004) 2) การทำฟาร์มกระต่ายมีกำไรสูงเพราะกระต่ายมีอัตราการเจริญพันธุ์สูงมาก กระต่ายตัวเมียตัวเดียวมีความสามารถให้กำเนิดลูกกระต่าย (ครอก) ได้ถึง 40 ตัวในปีเดียว ซึ่งหมายความว่าเกษตรกรสามารถเริ่มต้นด้วยกระต่ายพันธุ์ที่โตเต็มที่สองตัว (ตัวผู้หนึ่งตัวและตัวเมียหนึ่งตัว) และจบลงด้วยกระต่ายมากกว่า 40 ตัว ในเวลาน้อยกว่า 12 เดือน นั่นเป็นเพราะว่ากระต่ายสามารถผสมพันธุ์ได้ตลอดทั้งปีและใช้เวลาประมาณหนึ่งเดือน (30-33 วัน) สำหรับตั้งท้องในการออกลูกกระต่าย และภายหลังจากที่พวกมันเกิด กระต่ายจะโตเร็วมากและสามารถโตเต็มที่และมีขนาดตามความต้องการของตลาดได้ในเวลาน้อยกว่า 6 เดือน สาเหตุหนึ่งที่ทำให้อัตราการเจริญเติบโตอย่างรวดเร็วนี้ คือ กระต่ายมีอัตราการแปลงรูปอาหารที่มีประสิทธิภาพสูงมาก เมื่อเทียบกับปศุสัตว์อื่น ๆ (สัตว์ปีก วัว ควาย สุกร ฯลฯ) กระต่ายมีอัตราการแปลงโปรตีนมากถึง 20 เปอร์เซ็นต์ ของอาหารที่พวกมันกินเข้าไปเป็นน้ำหนักตัว กระต่ายโตเต็มที่พร้อมออกสู่ตลาดสามารถขายได้ราคาสูงถึง 22 ดอลลาร์สหรัฐฯ หรือ 780 บาท (อัตราแลกเปลี่ยนเดือนสิงหาคม ปี พ.ศ.2565) ขึ้นอยู่กับสถานที่และลูกค้า ในขณะที่ค่าใช้จ่ายในการเลี้ยงกระต่ายอยู่ที่ ประมาณ 1 เหรียญดอลลาร์สหรัฐฯ หรือ

35 บาท ต่อเดือน/ตัว Moses Mutua (CEO of Rabbit Republic) เกษตรกรชาวเคนยาผู้ประสบความสำเร็จในการเลี้ยงกระต่ายเนื้อในทวีปแอฟริกาได้บอกไว้ว่าทรัพยากรและต้นทุนในการเลี้ยงวัว 1 ตัว นั้นเทียบเท่ากับต้นทุนการใช้เลี้ยงกระต่าย 40 ตัว ส่งผลทำให้การเลี้ยงกระต่ายมีศักยภาพในการทำกำไรที่สูงกว่าการเลี้ยงโค และปศุสัตว์อื่น ๆ เนื่องจากกระต่ายโตเร็วและขยายพันธุ์เร็วมาก พวกมันจึงเป็นหนึ่งในโอกาสที่ดีที่สุดในการคืนต้นทุนและการลงทุนของคุณอย่างรวดเร็วในระยะเวลานานสั้น 3) กระต่ายง่ายต่อการเริ่มต้นเลี้ยง การบริหารงานและการบำรุงรักษามีราคาถูก การเลี้ยงกระต่ายไม่จำเป็นต้องมีการเตรียมการที่ซับซ้อนหรือลงทุนมหาศาล ในการเริ่มต้นเลี้ยง เกษตรกรสามารถเริ่มต้นด้วยกระต่ายเพียงสองตัว (ตัวผู้และตัวเมีย) โดยใช้กรงพื้นฐานที่ทำจากไม้และลวดตาข่ายซึ่งมีราคาถูก กระต่ายไม่ใช่สัตว์ที่มีเสียงดังต่างจากไก่ วัว ควาย และสุกร และเป็นสัตว์ที่มีนิสัยรักความสะอาดและไม่เป็นโรคภัยไข้เจ็บง่าย ๆ เหนือสิ่งอื่นใด กระต่ายไม่ต้องการพื้นที่มากเหมือนปศุสัตว์อื่น ๆ เป็นสัตว์ในอุดมคติที่สามารถเลี้ยงได้ภายในสนามหลังบ้านหรือที่ใด ๆ ที่มีพื้นที่จำกัด รวมถึงการเลี้ยงกระต่ายนั้นไม่ต้องใช้แรงงานมากเหมือนการเลี้ยงวัว ควาย แพะ แกะ และสัตว์ปีก นอกจากนี้กระต่ายยังกินอาหารได้ง่าย เช่น เศษผักที่เหลือจากการบริโภคในครัวเรือน หญ้า ใบไม้ ฯลฯ ถือเป็นอาหารโปรดของกระต่าย ที่จริงแล้วกระต่ายหนึ่งตัวต้องการอาหารเพียง 120 กรัมต่อวันเท่านั้น ดังนั้นเกษตรกรสามารถให้อาหารกระต่ายเพียงแค่สองครั้งต่อวัน คือ ในตอนเช้านก่อนไปทำงานและในตอนเย็นเมื่อกลับมาจากการทำงาน และมักไม่ต้องการการดูแลมากนัก ส่งผลให้ธุรกิจการเลี้ยงกระต่ายสามารถทำงานแบบอาชีพเสริมหรือพาร์ทไทม์ได้ ดังนั้นในแง่ของเงินทุน เวลา พื้นที่ และความต้องการแรงงาน การเลี้ยงกระต่ายจึงมีความได้เปรียบกว่าการเลี้ยงสัตว์ชนิดอื่นทั้งสัตว์ปีก สุกร และวัว

การเลี้ยงกระต่ายเนื้อในต่างประเทศโดยเฉพาะอย่างยิ่งในแถบยุโรปและอเมริกา พบว่าคนในภูมิภาคนี้ นิยมบริโภคเนื้อกระต่ายในปริมาณสูง อัตราการบริโภคเนื้อกระต่ายเฉลี่ยแล้วประมาณ 8 กิโลกรัมต่อคนต่อปี ประเทศที่นิยมบริโภคเนื้อกระต่ายในยุโรปประกอบด้วย อิตาลี¹ สเปน² และ ฝรั่งเศส โดยเฉพาะอย่างยิ่งในประเทศ ฝรั่งเศส ซึ่งเป็นประเทศที่มีการเลี้ยงกระต่ายแบบการค้าอย่างแพร่หลายมีการบริโภคเนื้อกระต่ายเฉลี่ยคนละ 6 กิโลกรัมต่อคนต่อปี (Lebas, 2009) นอกจากนี้เนื้อกระต่ายยังเป็นที่นิยมในการบริโภคในอีกหลายประเทศในยุโรป ได้แก่ มอลตา ไชปรัส สาธารณรัฐเช็ก เบลเยียม ลักเซมเบิร์ก โปรตุเกส รวมถึงบางประเทศในแถบแอฟริกาเหนือ ได้แก่ อียิปต์ และ แอลจีเรีย (Zotte and Szendrő, 2011)

ในระดับนานาชาติการผลิตกระต่ายเนื้อมีเหตุผลสำคัญมาจาก การขาดพื้นที่ในการทำปศุสัตว์ เกาหลีเหนือเป็นประเทศหนึ่งที่สนใจที่จะทำการเลี้ยงกระต่ายเนื้อ โดยในปี ค.ศ.1970 เกาหลีเหนือได้กำหนดให้นักเรียนระดับมัธยมต้นและมัธยมปลายต้องเลี้ยงกระต่ายสองตัวในแต่ละปีและเสนอให้กับรัฐ (Yonhap News, 2021) เมื่อเร็ว ๆ นี้ทางการเกาหลีเหนือสั่งให้ทหารของเกาหลีเหนือและครอบครัวเลี้ยงกระต่ายเพื่อใช้ในการบริโภคภายในครอบครัว ประเทศที่มีการบริโภคเนื้อกระต่ายมากที่สุดคือ จีน (925K ตัน) เกาหลีเหนือ (154K ตัน), และอียิปต์ (57K ตัน) (Fung, 2021) จากสถิติขององค์การอาหารและการเกษตรแห่งสหประชาชาติ (FAO) ที่รายงานประเทศที่สามารถผลิตเนื้อกระต่ายได้สูงสุด 10 ลำดับแรกของโลกประกอบด้วยประเทศต่าง ๆ ตามตารางที่ 3 ดังนี้

ตารางที่ 3 ตารางแสดง 10 ประเทศ ผู้ผลิตเนื้อกระต่ายชั้นนำเปรียบเทียบการผลิตระหว่างการผลิตในปี ค.ศ.1998 และปี ค.ศ.2017 (x1000 tons equivalent carcasses; TEC)

ปี ค.ศ. 1998			ปี ค.ศ. 2017		
ประเทศ	จำนวนการผลิต	สัดส่วน (%)	ประเทศ	จำนวนการผลิต	สัดส่วน (%)
จีน	308	38.4	จีน	932	62.9
สเปน	129	16.1	เกาหลีเหนือ	154	10.4
ฝรั่งเศส	76	9.4	สเปน	57	3.9
อียิปต์	54	6.7	อียิปต์	56	3.8
เยอรมนี	41	55.1	อิตาลี	47	3.1
อิตาลี	41	5.1	ฝรั่งเศส	44	3.0
สาธารณรัฐเช็ก	38	4.8	เยอรมนี	42	2.9
ยูเครน	14	1.7	สาธารณรัฐเช็ก	39	2.7
เกาหลีเหนือ	13	1.6	รัสเซีย	19	1.3
ฮังการี	9	1.2	ยูเครน	12	0.8
10 ประเทศแรก	723	90.1	10 ประเทศแรก	1403	94.6
ทั่วโลก	803	100.0	ทั่วโลก	1482	100.0

ที่มา: Angela Trocino, Elisa Cotozzolo, Cristina Zomeño, Massimiliano Petracci, Gerolamo Xiccato & Cesare Castellini (2019).

¹ ในอิตาลีเมืองที่ประชาชนนิยมบริโภคเนื้อกระต่ายได้แก่ เวนิส และนาโปลี

² แคว้นของสเปนที่ประชาชนนิยมบริโภคเนื้อกระต่ายส่วนใหญ่อยู่ทางทิศตะวันออกของประเทศได้แก่ กาดาลูญา วาเลนเซีย และอารากอน

การเลี้ยงกระต่ายเพื่อการผลิตเนื้อสัตว์เพื่อบริโภคถูกพัฒนาขึ้นครั้งแรกในปี ค.ศ.1920 ในประเทศสหรัฐอเมริกาทางตอนใต้ของมลรัฐแคลิฟอร์เนีย ต่อมาในช่วงทศวรรษที่ 1970 การเลี้ยงกระต่ายเพื่อการบริโภคก็ได้ถูกพัฒนาขึ้นในบางส่วนของภูมิภาคยุโรป ได้แก่ ในประเทศ อิตาลี ฝรั่งเศส สเปน เบลเยียม และสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี การพัฒนาเทคนิคในการผสมเทียม การพัฒนาระบบวงจรชีวิต การขยายพันธุ์ลูกผสมที่ให้ผลผลิตสูงในวงกว้าง ตลอดจนการปรับปรุงความรู้ทางวิทยาศาสตร์เกี่ยวกับความต้องการทางโภชนาการและโรคของกระต่ายเนื้อ นำไปสู่ความก้าวหน้าอย่างมากของอุตสาหกรรมการผลิตสัตว์ชนิดนี้ ในปัจจุบันกระต่ายที่นิยมเลี้ยงกันในระบบการผลิตทั่วไป ได้แก่ สายพันธุ์ไฮบริดเฉพาะ การผลิตกระต่ายในยุโรปตะวันตกถูกครอบงำโดยบริษัทของฝรั่งเศส 3 แห่ง ได้แก่ บริษัท Eurolap, Hycole และ Hypharm ซึ่งควบคุมตลาดยุโรปส่วนใหญ่ สายพันธุ์กระต่ายอื่น ๆ ที่ใช้สำหรับการผลิตแบบเร่งรัดกำลังพัฒนาโดยมหาวิทยาลัยวาเลนเซีย อังการี (พันธุ์แพนนอน) และเยอรมนี (ซิกา) (Cullere and Zotte, 2018) ในอิตาลีการผลิตเนื้อกระต่ายมีการเริ่มการผสมพันธุ์กระต่ายเนื้ออย่างจริงจังเป็นอุตสาหกรรมขนาดเล็กในช่วงทศวรรษที่ 1960 ส่วนใหญ่มีวัตถุประสงค์เพื่อตอบสนองความต้องการอาหารพื้นฐานของครอบครัวในแถบชนบท หลังจากการพัฒนาที่เข้มข้นราว 2 ทศวรรษ ในทศวรรษที่ 1980 การผสมพันธุ์กระต่ายเนื้อของอิตาลีได้ทวีความเข้มข้นเพิ่มมากขึ้น การพัฒนาดังกล่าวส่งผลทำให้ได้กระต่ายเนื้อที่มีคุณภาพเนื้อที่ดีอุดมไปด้วยโปรตีน มีไขมันและคอเลสเตอรอลต่ำ และเมื่อเทียบกับแหล่งอื่น ๆ ในยุโรปแล้ว พบว่าอุตสาหกรรมการปรับปรุงพันธุ์กระต่ายในอิตาลีมีประสิทธิภาพการผลิตสูงแสดงทั้งในแง่ของผลผลิต การทำงานที่มีประสิทธิภาพและต้นทุนการให้อาหาร (Trocino et al. 2019)

จากการศึกษาพบว่าในปี ค.ศ.2019 จีนเป็นผู้ผลิตกระต่ายเนื้อลำดับที่ 1 ของโลก ราว 457,765 ตัน คิดเป็นร้อยละ 49 ของปริมาณการผลิตเนื้อกระต่ายโลก เป็นแหล่งที่สำคัญของรายได้ของเกษตรกรชาวจีน การผลิตเนื้อกระต่ายของจีนทำในหลายพื้นที่ด้วยกัน ได้แก่ ซานตง ร้อยละ 26 เสฉวนร้อยละ 20 และเหอเป่ย์ ร้อยละ 12 ของการผลิตทั้งหมดภายในประเทศ โดยในประเทศจีนเนื้อกระต่ายส่วนใหญ่จะถูกตัดขายเป็นชิ้นหรือขายเป็นซากทั้งตัวสำหรับใช้ปรุงเป็นอาหารที่บ้านหรือในร้านอาหาร (Li et al., 2018) ในช่วงทศวรรษที่ผ่านมาประเทศจีนมีการพัฒนาผลิตภัณฑ์ของเนื้อกระต่ายใหม่ ๆ เพิ่มขึ้นมากมาย เพื่อป้อนเข้าสู่ตลาดและตอบสนองความต้องการของผู้บริโภค ทั้งผลิตภัณฑ์หลักและผลิตภัณฑ์แปรรูปเพิ่มเติม ได้แก่ ผลิตภัณฑ์แช่แข็ง รมควัน อบ กระป๋อง เนื้อกระต่ายแปรรูปประเภทเนื้อหมัก ตากแห้ง ผลิตภัณฑ์ซอสปรุงรส รวมถึงไส้กรอกเนื้อกระต่าย (Li et al., 2018) นอกจากนี้ จีนยังกลายมาเป็นผู้ส่งออกกระต่ายเนื้อรายสำคัญไปยังตลาดต่างประเทศ (Zoltan et al., 2017) โดยเฉพาะอย่างยิ่งบรรดาประเทศต่าง ๆ ในภูมิภาคยุโรป อุตสาหกรรมการผลิตกระต่ายเนื้อของจีนมีความสำเร็จที่ยอดเยียม เนื่องด้วยการใช้สายพันธุ์กระต่ายที่มีคุณภาพ การนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ เข้ามาประยุกต์ใช้ในการผลิต รวมถึงการได้รับการสนับสนุนจากรัฐบาล โดยส่วนใหญ่แล้ว จีนจะเป็นผู้ส่งออกเนื้อกระต่ายไปยังต่างประเทศ โดยเฉลี่ยแล้วจะส่งออกเนื้อกระต่ายปีละประมาณ 10-40,000 ตัน โดยราคาของเนื้อกระต่ายในตลาดยุโรปมีราคาสูงกว่าในประเทศจีนมาก คิดเป็น 4.7 เท่า โดยในปี ค.ศ.2009 ราคาเนื้อกระต่ายในเยอรมนี มีราคาตันละ 4,509 เหรียญสหรัฐ ในขณะที่ราคาขายภายในประเทศจีนตันละ 952 เหรียญสหรัฐเท่านั้น (Zoltan et al., 2017) โดยประเทศที่ผลิตกระต่ายเนื้อเพื่อการส่งออกสูงสุด 5 ลำดับแรก ประกอบด้วย จีน 735,021 ตัน/ปี ตามด้วย

อิตาลี 262,436 ตัน/ปี สเปน 67,775 ตัน/ปี อียิปต์ 56,338 ตัน/ปี และฝรั่งเศส 52,955 ตัน/ปี (Zotte, 2015)

การเลี้ยงกระต่ายเนื้อในประเทศไทย การผลิตกระต่ายเนื้อเพื่อการบริโภคในประเทศไทย ได้รับการส่งเสริมโดยรัฐบาลและมหาวิทยาลัยอย่างแพร่หลายระหว่าง ปี พ.ศ.2518 ถึง พ.ศ.2530 แต่ในปัจจุบันมีการสนับสนุนที่น้อยลงทำให้เกษตรกรผู้เลี้ยงขาดองค์ความรู้และขาดแหล่งพ่อแม่พันธุ์ (Kovitvadhi et al., 2016) นอกจากนี้ ปัญหาสำคัญของการเพาะเลี้ยงกระต่ายเนื้อ คือ การขาดองค์ความรู้เกี่ยวกับเครือข่ายการผลิตกระต่ายเนื้อในประเทศไทย ทำให้ทั้งทางภาครัฐ ภาคเอกชน เกษตรกรและแหล่งทุนไม่มีข้อมูลเพียงพอเพื่อใช้ในการประกอบการตัดสินใจสนับสนุนหรือดำเนินการเพาะเลี้ยง (อรรถวิทย์ โกวิทวาทิ และคณะ, 2562)

การศึกษาเครือข่ายการผลิตกระต่ายเนื้อในตอนกลางของประเทศไทย พบว่ามีกระต่ายเข้าโรงฆ่าประมาณ 17,000 ตัวต่อปี และความต้องการตลาดของกระต่ายเนื้อปริมาณมากกว่าศักยภาพที่ผลิตได้ประมาณ 9,000 ตัวต่อปี (Kovitvadhi et al., 2016) เนื้อกระต่ายสามารถนำไปปรุงเป็นเมนูต่าง ๆ ได้หลายชนิด ทั้งผัดเผ็ด ลาบ ทอด เนื้อกระต่ายสมุนไพร และเมนูพื้นบ้านอีสาน อย่างแกงอ่อมหอย เป็นต้น (ไทยพีบีเอส, 2565) ในประเทศไทยกระต่ายที่นำมาเลี้ยงเพื่อบริโภคเป็นคนละสายพันธุ์ที่นำมาเป็นสัตว์เลี้ยง เป็นสายพันธุ์ที่มีอัตราการเจริญเติบโตรวดเร็ว ให้เนื้อมาก ที่นิยมเลี้ยงในปัจจุบัน ได้แก่ กระต่ายสายพันธุ์นิวซีแลนด์ไวท์ (New Zealand White) เป็นหลัก โดยมีสายพันธุ์เฟลมมิชไจแอนท์ (Flemish giant) แคลิฟอร์เนีย

(Californian) และฮิมาลายัน (Himalayan) ร่วมด้วยในสัดส่วนที่น้อยกว่า ซึ่งมีระดับสายเลือดมากกว่าร้อยละ 60 แต่ต้องนำมาปรับปรุงพันธุ์ให้เหมาะสมกับการเลี้ยงในประเทศไทย โดยใช้กระต่ายพันธุ์พื้นเมืองที่ทนทานต่อสภาพแวดล้อม แข็งแรง มาผสม และส่วนใหญ่นิยมผลิตเป็นลูกผสม 3 สายพันธุ์ เพื่อดึงลักษณะดีของแต่ละสายพันธุ์มารวมไว้ด้วยกัน ทำให้ได้กระต่ายที่ให้ผลผลิตคุ้มค่าสำหรับการเลี้ยงเชิงพาณิชย์ (เกษตรกรก้าวหน้า, 2014) ปัจจุบันงานศึกษาและพัฒนาด้านปศุสัตว์ ศูนย์ศึกษาการพัฒนาภูพาน อันเนื่องมาจากพระราชดำริ บ้านนาแกเค้า ต.ห้วยยาง อ.เมือง จ.สกลนคร ได้พัฒนาพันธุ์กระต่ายเนื้อ “กระต่ายดำเนื้อภูพาน” โดยนำกระต่ายพันธุ์ไทยเทศเมีย นำมาผสมกับพ่อพันธุ์กระต่ายยักษ์พันธุ์เยอรมันไจแอนท์จากฝรั่งเศสที่มีรูปร่างใหญ่ น้ำหนักประมาณ 7-8 กิโลกรัม เพื่อปรับปรุงสายพันธุ์กระต่ายพันธุ์ไทยพัฒนาให้มีโครงสร้างใหญ่ขึ้น แต่ยังคงความแข็งแรง เลี้ยงง่าย ทนต่อทุกสภาพอากาศได้ดี คุณภาพเนื้อมีรสชาติดี ไม่มีกลิ่นสาบ อาหารที่ใช้เลี้ยงต้องหาง่าย เกษตรกรไม่เสี่ยงขาดทุนจนได้กระต่ายลูกผสม F4 คือ ได้กระต่ายรุ่นลูกที่มีขนาดใหญ่ขึ้น น้ำหนัก 4.5 กก. จากปกติกระต่ายพื้นเมืองจะหนักตัวละไม่เกิน 1-2 กก. เท่านั้น (ไทยรัฐออนไลน์, 2563) ซึ่งมีการส่งเสริมจากภาครัฐทำให้เกษตรกรไทยหันมานิยมเลี้ยงกระต่ายพันธุ์นี้มากขึ้น เนื่องจากต้นทุนอาหารมีราคาไม่แพง เพียงวันละ 1.50 บาท ต่อตัวเท่านั้น และใช้เงินลงทุนและเนื้อที่ไม่มากเมื่อเปรียบเทียบกับ การเลี้ยงสัตว์ชนิดอื่น เพียงแค่ 15,000 - 25,000 บาท เท่านั้น ทำให้ระยะเวลาคืนทุนของเกษตรกรผู้เลี้ยงไม่นาน รายละเอียด ตามตารางที่ 4 ดังนี้

ตารางที่ 4 ตารางเปรียบเทียบเงินทุนและระยะเวลาคืนทุนการเลี้ยงสัตว์ทางเลือกต่าง ๆ

สัตว์	เงินลงทุนเริ่มต้น	ระยะเวลาคืนทุน	พื้นที่ในการเลี้ยง	หมายเหตุ
แพะ	70,000 บาท	1 ปี	1 - 2 งาน + แปลงหญ้า อาหารสัตว์ 5-6 ไร่	-
แกะ	50, 000 บาท	1 ½ ปี	1 - 2 งาน + แปลงหญ้า อาหารสัตว์ 5-6 ไร่	ราคาลูกแกะ 2,000 บาท/ตัว แม่แกะให้ลูก 2 ตัว/ปี
กระต่าย	เช็ดกลาง 15,000 บาท (อายุ 4 - 5 เดือน) เช็ดใหญ่ 25,000 บาท (อายุ 7 - 8 เดือน)	7 - 8 เดือน 5 - 6 เดือน	น้อยกว่า 1 งาน	ประกันราคาซื้อคืน กระต่ายมีชีวิต กิโลกรัมละ 100 บาท

ที่มา: จากการสัมภาษณ์เกษตรกรผู้เลี้ยงสัตว์ทางเลือกและสุพรรณ เอี่ยมสะอาด และภุณณิศา กาญจนโกลม. (2564).

นอกจากนี้ยังพบว่า กระต่ายเนื้อใช้ระยะเวลาในการเลี้ยงน้อยกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับ การเลี้ยงเนื้อสัตว์ทางเลือกอื่น ๆ รายละเอียดตามตารางที่ 5

ตารางที่ 5 ตารางเปรียบเทียบระยะเวลาในการเลี้ยง จนได้น้ำหนักส่งตลาด

ประเภทของปศุสัตว์	ระยะเวลาในการเลี้ยงจนได้น้ำหนักส่งตลาด (ระยะเวลาโดยประมาณ)	น้ำหนักส่งตลาด (กิโลกรัม)	เปอร์เซ็นต์ซาก (%) ³
กระต่าย	3 - 4 เดือน	ไม่ต่ำกว่า 2 กิโลกรัม	50 - 59
สุกร	5 - 6 เดือน	ไม่ต่ำกว่า 90 กิโลกรัม	60 - 70
แพะ	10 - 12 เดือน	ไม่เกิน 20 กิโลกรัม	45 - 60
แกะ	10 - 12 เดือน	ไม่ต่ำกว่า 30 กิโลกรัม	45 - 60
วัว	24 เดือน	ไม่ต่ำกว่า 200 กิโลกรัม	40 - 60

ที่มา: จากศูนย์ส่งเสริมและฝึกอบรมการเกษตรแห่งชาติ (2531) และ อัสมา สรรพโรจน์พัฒนา (2533)

³ เปอร์เซ็นต์ซาก หมายถึง ซากที่ฆ่าโดยการตัดหัว ขั้วเท้าหน้าและหลัง หาง หนัง เลือด และอวัยวะภายในออกแล้ว เขียนเป็นสูตรได้ดังนี้

$$\frac{\text{น้ำหนักซาก} \times 100}{\text{น้ำหนักมีชีวิต}}$$

ในปัจจุบันพบว่า กระจ่ายเนื้อเป็นที่ต้องการของตลาดมากและมีโอกาสในตลาดค่อนข้างสูง โดยเปรียบเทียบกับเนื้อสัตว์ทางเลือกอื่น ตามตารางที่ 6 ดังนี้

ประเภทของเนื้อสัตว์	ความต้องการของตลาด
กระจ่าย	เนื้อกระจ่ายเป็นที่ต้องการของตลาดทั้งในและต่างประเทศ โดยเฉพาะอย่างยิ่งกลุ่มคนรักสุขภาพ เพราะมีคุณค่าทางอาหารสูง ไขมันและคอเลสเตอรอลต่ำและยังเป็นที่ต้องการของกลุ่มลูกค้าที่นิยมอาหารป่าและลูกค้ากลุ่มที่เป็นมุสลิม ลูกค้าบางกลุ่มไม่กล้าที่จะซื้อติด บางกลุ่มปรุงไม่เป็นทำให้นิยมสั่งเมนูเนื้อกระจ่ายที่ปรุงสุกแล้วมากกว่า เช่น เนื้อกระจ่ายย่างสมุนไพรอบน้ำผึ้ง สะเต๊ะหรือแกงมัสมั่น ซึ่งมีราคาสูงกว่าเนื้อกระจ่ายที่ยังไม่ปรุง
แพะ	เนื้อแพะเป็นอาหารยอดนิยมเฉพาะกลุ่ม เช่น ผู้ที่นับถือศาสนาอิสลาม กลุ่มนักท่องเที่ยวต่างชาติ โดยเฉพาะชาวเวียดนาม ชาวพม่า และคนจีนที่มีความเชื่อว่าการรับประทานเนื้อแพะจะช่วยทำให้ร่างกายแข็งแรง อย่างไรก็ตามลูกค้าบางกลุ่มไม่นิยมรับประทานเนื่องจากเนื้อแพะมีกลิ่นสาบ การขายแพะเนื้อมีชีวิตสามารถทำได้ 4 ช่องทางคือ 1. ขายให้เกษตรกรด้วยกันเองเพื่อไปขยายพันธุ์หรือขุนต่อ 2. ขายให้กับผู้บริโภคโดยตรง 3. ขายให้พ่อค้าขายปลีกเนื้อแพะชำแหละ และ 4. ขายให้กับพ่อค้ารวบรวมในท้องถิ่นทำการรวบรวมแพะเนื้อมีชีวิตเพื่อขายต่อให้กับผู้บริโภค เกษตรกร และพ่อค้าขายปลีก เนื้อแพะชำแหละต่อไป ส่วนแพะชำแหละได้ขายต่อให้กับร้านอาหาร ภัตตาคาร และโรงแรม เพื่อปรุงอาหารให้นักท่องเที่ยวชาวต่างชาติที่นิยมบริโภคเนื้อแพะ
แกะ	เนื้อแกะไม่เพียงพอกับความต้องการของตลาดภายในประเทศ โดยเฉพาะตลาดเนื้อแกะชั้นสูงทำให้มีการนำเข้าเนื้อแกะแช่แข็งจากต่างประเทศมาบริโภคมากยิ่งขึ้น โดยในปี พ.ศ.2550 ประเทศไทยนำเข้าเนื้อแกะคิดเป็นมูลค่า 99,189,505 บาท คิดเป็นลำดับที่สองรองจากเนื้อวัวที่นำเข้ามาเพื่อการบริโภคในประเทศ ทั้งนี้เนื้อแกะที่นำเข้ามาจำหน่ายมาจากออสเตรเลียและนิวซีแลนด์
นกกระทา	เนื้อนกกระทามีราคาสูงและเป็นที่ต้องการของตลาดมากยิ่งขึ้น มีการนำมาปรุงเป็นอาหารต่าง ๆ เช่นนำมาทำเมนูสเต็ก จะเป็นเนื้อสะโพกเกรดเอ ราคาขายอยู่ที่ กิโลกรัมละ 600 บาท เนื้อชิ้นเล็กหรือเกรดบี ราคาขายอยู่ที่ กิโลกรัมละ 450 บาท นกกระทา 1 ตัว นอกจากเนื้อแล้วเรายังได้ผลิตภัณฑ์จากตัวของมันหลายอย่าง ไม่ว่าจะเป็นเนื้อ หนัง ไขมัน และไข่ เช่น หนังหนึ่งชิ้นราคาจะตกอยู่ที่ 7,000 - 8,000 บาท ต่อชิ้นสามารถนำมาใช้ทำกระเป๋ากุ้งเท้าสามารถนำมาตุ๋นยาจีนรับประทานได้ ไขมันก็สามารถนำมาทำเป็นเครื่องสำอาง เป็นน้ำมันทำอาหารได้

ที่มา: จากการสัมภาษณ์เกษตรกรผู้เลี้ยงสัตว์ทางเลือกต่าง ๆ และข้อมูลจากกรมปศุสัตว์

จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้นทำให้กระต่ายเนื้อมีความเหมาะสมในการเป็นหนึ่งในสัตว์ทางเลือกที่เกษตรกรในประเทศไทยควรหันมาพิจารณาให้ความสนใจในการเลี้ยงเพื่อเป็นเนื้อสัตว์ทางเลือกในกรณีที่เนื้อหมูมีราคาแพงเนื่องจากปัญหาการระบาดของโรคอหิวาต์แอฟริกาและตอบสนองความต้องการของตลาดเนื้อสัตว์ต่าง ๆ ในอนาคต

สรุป

สำหรับประเทศไทย แม้ว่าคนไทยโดยทั่วไปส่วนใหญ่จะยังไม่คุ้นเคย หรือนิยมบริโภคเนื้อกระต่าย แต่หากมองในเรื่องปัญหา การขาดแคลนอาหารประเภทโปรตีน

บวกกับคุณสมบัติของเนื้อกระต่าย ที่เนื้อกระต่ายที่มีลักษณะนุ่ม มีคุณค่าทางอาหารสูง สามารถนำไปประกอบอาหารควาได้เกือบทุกชนิด เช่นเดียวกับเนื้อสัตว์ประเภทอื่น ๆ เหมาะแก่การบริโภค ได้เปรียบกว่าเนื้อสัตว์ประเภทอื่นที่เราบริโภคกันอยู่ เพื่อเปลี่ยนทัศนคติใหม่ของคนไทยต่อการเลี้ยงกระต่ายว่าสามารถเลี้ยงได้หลายวัตถุประสงค์ โดยจัดแบ่งประเภทกระต่ายว่า ประเภทใด พันธุ์ใดที่เลี้ยงไว้เพื่อใช้ประโยชน์จากเนื้อและหนัง เชื่อว่าในอนาคตคนไทยจะหันมาบริโภคเนื้อกระต่ายกันเพิ่มมากขึ้น ซึ่งจะก่อให้เกิดการขยายตลาดเนื้อกระต่ายเป็นการพัฒนาวงการเลี้ยงกระต่ายเพื่อเป็นธุรกิจเกษตรอุตสาหกรรมต่อไป

บรรณานุกรม

- Barroeta, Ana C. (2007). 'Nutritive value of poultry meat: Relationship between vitamin E and PUFA'. *World's Poultry Science Journal*, Vol. 63, June 2007: p. 277-284.
- Branco, M., Ferrand, N., and Monnerot, M. (2000). 'Phylogeography of the European rabbit (*Oryctolagus cuniculus*) in the Iberian Peninsula inferred from RFLP analysis of the cytochrome b gene'. *Heredity*. 85: 307-317.
- Combes, S. (2004). 'Valeur nutritionnelle de la viande de lapin'. *INRA Productions Animales*. 17: 373-383.
- Cullere, M. and Zotte, A. D. (2018). Rabbit meat production and consumption: State of knowledge and future perspectives. *Meat Science*. Volume 143, September 2018, Pages 137-146
- Escriba-Perez, C., Baviera-Puig, A., Montero-Vicente, L., and Buitrago-Vera, J. (2019). 'Children's consumption of rabbit meat'. *World Rabbit Science*. 27(3): 113-122.
- FAOSTAT.org (2019). "Countries that Produced the Most Rabbit Meat". In Rob Cook. (2022). *Ranking Of Countries That Produce The Most Rabbit Meat*. [Online], Available URL: <https://beef2live.com/story-ranking-countries-produce-rabbit-meat-90-213546> [March 20 , 2022]
- Fung, Madison (2021). *Rabbit Meat in the United States: A look into rabbit meat in the United States*. [Online], Available URL: <https://storymaps.arcgis.com/stories/b914890ebf2943648da087025b2a0a26> [March 10, 2022]
- Hoffman, L.C., Nkhabutlane, P., Schutte, D.W. and Vosloo, C. (2004). "Factors affecting the purchasing of rabbit meat: A study of ethnic groups in the Western Cape". *Journal of Family Ecology and Consumer Sciences*, 32(2004), pp.26-35.

- Ibtissem, Sanah, Boudjellal, Abdelghani and Becila, Samira (2022). 'Descriptive analysis of rabbit meat marketing parameters in the north-east of Algeria'. *World Rabbit Science* 30(2): 163-180.
- Iwuoha, John-Paul. (2014). 'Rabbit Farming-3 Amazing Success Stories and Everything You Need To Know About This Lucrative Business'. [Online], Available URL: <https://www.smallstarter.com/get-inspired/rabbit-farming-in-africa-opportunities-and-success-stories/> [March 21, 2022]
- Iwuoha, John-Paul. (2016). 'The Top 8 Meats That Will Make More Millionaires in Africa over the next 30 years'. [Online], Available URL: <https://www.linkedin.com/pulse/top-8-meats-make-more-millionaires-africa-over-next-30-iwuoha> [March 21, 2022]
- Kovitvathi, A., Sanyathitiseree, P., Gasco, L. and Rukkamsuk, T. (2016). 'Meat rabbit production in Central, Western and Eastern Thailand: Social network and current status'. *Proceeding in the 11th World rabbit congress*, Qingdao, China, 15-18 June 2016: 403.
- Lebas, François. (2009). 'Rabbit production in the World, with a special reference to Western Europe: Quantitative estimation and Methods of production'. *Conference for promotion of rabbit production in Russia*, Kazan, 30 October 2009: An initiative of the WRSA Russian Branch [Online], Available URL: <http://www.cuniculture.info/Docs/Documentation/Publi-Lebas/2000-2009/2009-Lebas-KAZAN-Production-of-Rabbit.pdf> [March 10, 2022]
- Lebas, François.(2020) "Biologie du lapin" translated from French by Cathy R. Martin and Joan M. Rosell. [Online], Available URL: <http://www.cuniculture.info/Docs/Biologie/Biology-English/Biology-Eng-01.htm> [March 10, 2022]
- Leroy, Frédéric and Petracci, Massimiliano. (2021). "Rabbit Meat: A Valuable Source of Nutrition or Too-Cute-to-Eat?" *World Rabbit Sci.* 2021, 29: 239-246.
- Li, S., Zeng, W., Li, R., Hoffman, L. C., He, Z., Sun, Q., and Li, H. (2018). 'Rabbit meat production and processing'. *China Meat Sci.* 2018 Nov; 145: 320-328.
- Petracci, M. and Cavani, C. (2013). 'Rabbit Meat Processing: Historical Perspective to Future Directions'. *World Rabbit Sci.* 21: p.217-226
- Schönfeldt, H.C. and Gibson, N., (2008). 'Changes in the nutrient quality of meat in an obesity context'. *Meat Science.* 80(2008): 20-27.
- The Science Agriculture. (2021). "10 World's Largest Rabbit Meat-Producing Countries." [Online], Available URL: <https://scienceagri.com/10-worlds-largest-rabbit-meat-producing-countries/> [March 20, 2022]
- Trocino, A., Cotozzolo, E., Zomeño, C., Petracci, M., Xiccato, G., & Castellini, C. (2019) 'Rabbit production and science: the world and Italian scenarios from 1998 to 2018', *Italian Journal of Animal Science*, 18:1, 1361-1371.



- WHOLEY. (n.d.). *Rabbit Meat Health Benefit Guide* [Online], Available URL: <https://wholey.com/rabbit-meat-health-benefit-guide/> [August 10, 2022]
- Yonhap News (2021). 'North Korea Orders State Firms to Raise Rabbits For Public Meat Stocks At Their Expense'. [Online], Available URL: <https://www.rfa.org/english/news/korea/rabbits-02222021205951.html> [August 10, 2022]
- Zoltan, J., Karoly, B., Marta, P., Istvan, P. Z. and Laszlo, M. (2017). 'Global Rabbit Meat Production with a Special Focus on the Role of China'. *LUCRĂRI ȘTIINȚIFICE, SERIA I, VOL.XIX (3)*: 31-36.
- Zotte, A. D. (2014). 'Rabbit Farming for Meat Purpose'. *Animal Frontiers*. October 2014. Vol.4, No.4.: pp.62-67
- Zotte, A. D. and Szendrő, Z. (2011). 'The role of rabbit meat as functional food'. *Meat Science*. Volume 88, Issue 3, July 2011, Pages 319-331
- Zotte, A. D.. (2002). 'Perception of rabbit meat quality and major factors influencing the rabbit carcass and meat quality'. *Livestock Production Science*. Volume 75, Issue 1, May 2002, Pages 11-32.
- เกษตรกรก้าวหน้า (2014). "กระต่ายเนื้อ" สัตว์เศรษฐกิจน่าสนใจ เลี้ยงง่าย โตไว กำไรดี. [Online], Available URL: <https://www.facebook.com/agriculturemag/posts/773869675983961/> [March 10, 2022]
- เชษฐา สาริบุตร (2553). *ทัศนคติของผู้บริโภคในอำเภอเมืองเชียงใหม่ที่มีต่อการบริโภคเนื้อกระต่าย*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการอุตสาหกรรมเกษตร มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- เยาวมาลย์ คำเจริญ. (2546). *การผลิตกระต่าย*. พิมพ์ครั้งที่ 2. (ขอนแก่น: โรงพิมพ์คลังนานาวิทยา).
- ไทยพีบีเอส, (2565). "ขยายตลาดกระต่ายดำภูพาน สร้างรายได้เกษตรกร" [Online], Available URL: <https://news.thaipbs.or.th/content/312872> [March 10, 2022]
- ไทยรัฐออนไลน์, (2563). เปิดตัว "กระต่ายดำภูพาน" หวังเป็นสัตว์เศรษฐกิจตัวใหม่ เลี้ยงง่าย ราคาดี". [Online], Available URL <https://www.thairath.co.th/news/local/northeast/1775786> [March 10, 2022]
- กรมปศุสัตว์ (2544). *การเลี้ยงแพะ*. (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด).
- กรุงเทพธุรกิจ. (2565). "หมูแพง" ทางเลือกใหม่กิน "หมูจ่ำแลง" (หมูอวดาร) อร่อยแถมได้สุขภาพดี. [Online], Available URL: <https://www.bangkokbiznews.com/lifestyle/983260> [March 10, 2022]
- กษมา ตั้งมุกทาทกรกุล, (2563). *คู่มือปฏิบัติงาน การจัดการและการเลี้ยงกระต่าย*. (ขอนแก่น: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยขอนแก่น).
- ศูนย์ส่งเสริมและฝึกอบรมการเกษตรแห่งชาติ (2531). *การเลี้ยงกระต่ายเนื้อ*. (นครปฐม: ภาควิชาสัตวบาล คณะเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน). 9-16 กุมภาพันธ์ 2531
- สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร และสมาคมผู้เลี้ยงสุกรแห่งชาติ. (2565) อ้างถึงใน "วิกฤติหมูแพง ลากยาวเป็นปี กระทบคนไทยถ้วนหน้า จนลงทั้งแผ่นดิน". ไทยรัฐออนไลน์. [Online], Available URL: <https://www.thairath.co.th/scoop/infographic/2292828> [March 10, 2022]

- สุชีพ ไชยมณี. (2555). “กระต่าย”. องค์ความรู้เพื่อการพัฒนาพื้นที่สูงอย่างยั่งยืน สถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง (องค์การมหาชน) [Online], Available URL: <https://web2012.hrdi.or.th/knowledge/detail/1602/กระต่าย/> [March 10, 2022]
- สุพัฒน์ เอี่ยมสอาด และภุชณิศ กาญจนโกมล. (2564). ศึกษาการผลิตแพะเนื้อในจังหวัดนครปฐม. [Online], Available URL: https://pvlo-npt.dld.go.th/webnew/images/stories/research/2564_research/002_Research_Goat.pdf [August 10, 2022]
- อรรถวิทย์ โกวิทวที, พิพัฒน์พงษ์ จันทร์แดง, ชนินทร์ ตีรพัฒน์วานิช, สุวิชา เกษมสุวรรณ และธีระ รักความสุข. (2562). “การศึกษาเครือข่ายและอุปสรรคในการผลิตกระต่ายเนื้อในประเทศไทย”. สัตวแพทย์มหานครสาร. 2562. 14(2): 115-127.
- อัสม่า สรรพโรจน์พัฒนา (2533). ต้นทุนและผลตอบแทนจากการลงทุนผลิตกระต่ายเนื้อเพื่อการค้า. วิทยานิพนธ์บัณฑิต มหาบัณฑิต ภาควิชาการบัญชี บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

เทิดราชัน ทันสมัย พัฒนา



กองบรรณาธิการ หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา

เลขที่ 8 สำนักงานทหารพัฒนา ถนนนางปรือประชาพัฒนา แขวงสีกัน เขตดอนเมือง กรุงเทพมหานคร

E-mail: editor.mdjournal@gmail.com

<https://so01.tci-thaijo.org/index.php/AFDCJournal>



www.facebook.com/AFDCJournal