

การศึกษาการกำหนดนโยบายรองรับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศของไทย

¹ ผู้นิพนธ์ประสานงาน โทรศัพท์ 08-4636-2453 อีเมล: gnat_nu@hotmail.co m
รับเมื่อ 23 กุมภาพันธ์ 2560 ตอบรับเมื่อ 12 มิถุนายน 2560

เอกลักษณ์ ณ์ฤฤทธิ์¹
จักรกฤษณ์ นรนิติผดุงการ²

บทคัดย่อ

การศึกษาการกำหนดนโยบายรองรับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศของไทย มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาลักษณะ กระบวนการ และสาระสำคัญของนโยบายรัฐบาล ด้านการรองรับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศจากระดับประเทศสู่ระดับ ปฏิบัติและท้องถิ่น โดยใช้การศึกษาข้อมูลเอกสารและการสัมภาษณ์ผู้มีส่วนในการกำหนดนโยบายทั้งในระดับประเทศและท้องถิ่น จำนวน 21 ท่าน และดำเนินการตรวจสอบข้อมูลแบบสามเส้าแบบผู้ให้ข้อมูลหลายกลุ่มและทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการ วิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) ผลการศึกษาพบว่า นโยบายรองรับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศของไทยมีลักษณะ เป็นนโยบายเชิงตั้งรับมีกระบวนการกำหนดนโยบายเกิดขึ้นใน 2 ระดับ คือการกำหนดนโยบายระดับชาติ และนโยบายระดับ ท้องถิ่น ซึ่งมีส่วนสัมพันธ์กันน้อยมาก นโยบายระดับชาติมีลักษณะการกำหนดนโยบายจากบนลงล่างโดยข้าราชการส่วนกลาง ที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะเรื่อง แต่ในส่วนนโยบายระดับท้องถิ่นนั้น มีลักษณะการกำหนดนโยบายจากล่างขึ้นบน โดยเกิดจาก วิสัยทัศน์และสภาพปัญหาในพื้นที่เป็นตัวเป็นแรงผลักดันให้เกิดนโยบาย ซึ่งนโยบายในระดับชาติมีการกำหนดแผนงานเฉพาะ คือ “แผนแม่บทรองรับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ พ.ศ. 2558 - 2593” แตกต่างจากการกำหนดระดับท้องถิ่นที่ไม่มีแผน งานเฉพาะแต่สอดแทรกอยู่ในภารกิจประจำ โดยอาศัยกฎหมายที่มีอยู่แล้ว แผนพัฒนาท้องถิ่นและงบประมาณประจำปีเป็น กลไกสำคัญ ข้อเสนอแนะที่สำคัญคือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งในระดับชาติและท้องถิ่นควรมีการจัดทำแผนปฏิบัติการ เพื่อรองรับ การดำเนินงานตามแผนแม่บทฯ

คำสำคัญ : การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ การกำหนดนโยบายสาธารณะ ประเทศไทย

¹ นิสิตหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์ วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา

² ศาสตราจารย์ประจำวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา

The study of Thailand's Climate Change Policy Formulation

Akekaluk Nuttarit¹

Chakrit Noranitipadungkarn²

Abstract

The purpose of this study was to examine the conditions and processes of the Thai government policy addressing climate change at both the national and local levels. Apart from examining related documents, interviews were used to collect the data. The key informants were those involved in making policies at the national and local levels 20 persons. Triangulation technique was also used to cross - validate the data and analysis of data by content analysis. The results of the study revealed that Thai government policy addressing climate change appeared to be a reactionary policy. The formulation of policy was found to be of two levels, including national and local levels. The policies formulated at these two levels were found to be related to each other at a very low level. Specifically, at the national level, policy was formulated by a top - down approach and was made by government officers with specific expertise. Local policy, on the other hand, was made with a bottom up approach and was driven by vision and existing problems in the relevant areas. Also, at the national level, there was a plan made specifically to address climate change which is called “Master plan to Address Climate Change, B.E. 2558 - 2593”. In contrast, at the local level, no plans were specifically made to address climate change. It was supposed to be part of the routine job stipulated by existing local legislation and was driven by local development plans and budget allocation for each fiscal year. The relevant authorities at both national and local, should have an action plan for the implementation of the Master Plan.

Keywords : Climate Change, Policy Formulation, Thailand

1. บทนำ

สถานการณ์การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศได้ส่งผลกระทบต่อแทบทุกภาคส่วนของประเทศไทย ได้แก่ ภาคเศรษฐกิจ ภาคการเกษตรภาคป่าไม้และความหลากหลายทางชีวภาพภาคการท่องเที่ยวภาคเมืองและสาธารณสุขภาคสุขภาพอนามัยและภาคปัญหาสิ่งแวดล้อมข้ามพรมแดน (โครงการเทศบาลไทยมุ่งสู่เมืองคาร์บอนต่ำ, 2559) การเปลี่ยนแปลงภูมิอากาศอันเนื่องมาจากปรากฏการณ์ที่ผิดปกตินี้ อาจส่งผลให้ชุมชนไทยต้องเผชิญกับความเสี่ยงที่แตกต่างไปจากเดิม ทั้งในแง่ของสภาพอากาศและฤดูกาลที่อาจผิดแผกไปจากปัจจุบัน ตลอดจนรูปแบบและความรุนแรงของภัยพิบัติซึ่งส่งผลกระทบต่อการดำเนินชีวิตของชุมชนในการเผชิญหน้ากับภาวะเสี่ยงมากขึ้น หรือรูปแบบของภาวะเสี่ยงที่ไม่เคยพบก่อน ทำให้ชุมชนต้องเตรียมการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงภูมิอากาศ (ศุภกร ชินวรรณ, 2555)

ภายใต้กระแสการตื่นตัวต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศที่ทั่วโลกต่างให้ความสนใจ จนทำไปสู่การจัดตั้งอนุสัญญาสหประชาชาติว่าด้วยการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ (UNFCCC) และการประชุม ประชุมสมัชชารัฐภาคีอนุสัญญาฯ (COP) (องค์การบริหารก๊าซเรือนกระจก, 2559) หน่วยงานได้ออกนโยบายต่างๆ ภายใต้ข้อตกลงระหว่างประเทศที่มีการลงนามไว้ อาทิ การจัดทำแผนแม่บทการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ พ.ศ. 2558 - 2593 เป็นต้น (สำนักนโยบายและแผนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม, 2558) นอกจากนี้ในระดับท้องถิ่นที่ได้มีกิจกรรมด้านสิ่งแวดล้อมที่มีผลต่อการรองรับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศที่สะท้อนถึงการตื่นตัวต่อปัญหาสิ่งแวดล้อมและการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างมาก (โครงการเทศบาลไทยมุ่งสู่เมืองคาร์บอนต่ำ, 2558) จึงเป็นที่น่าศึกษาว่ากระบวนการกำหนดนโยบายการรองรับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศจากระดับชาติสู่ระดับท้องถิ่นของประเทศไทยนั้นมีกระบวนการอย่างไร มีความเชื่อมโยงกันอย่างไร รวมถึงการหาแนวทางพัฒนากระบวนการกำหนดนโยบายการรองรับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศต่อไปในอนาคต

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาลักษณะ กระบวนการกำหนดนโยบาย และสาระสำคัญของนโยบายด้านการรองรับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศจากระดับประเทศสู่ระดับปฏิบัติและท้องถิ่น

3. ประโยชน์ของการวิจัย

ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาวิจัยเป็นจะแสดงถึงที่มาของการกำหนดนโยบายและการนำนโยบายรองรับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศของไทย ไปปฏิบัตินับจากอดีตเป็นต้นมา ซึ่งสามารถใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการกำหนดและการนำนโยบายด้านการรองรับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศไปปฏิบัติของหน่วยงานที่รับผิดชอบ อาทิ กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม สำนักนโยบายและแผนสิ่งแวดล้อม กรมส่งเสริมคุณภาพสิ่งแวดล้อม กรมควบคุมมลพิษ องค์การบริหารก๊าซเรือนกระจก หน่วยงานภาครัฐอื่นๆ ตลอดจนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นำไปปรับใช้ในการจัดทำแผน และนโยบายรองรับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศอันจะเป็นการแก้ไข และบรรเทาผลกระทบที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศที่จะส่งผลกระทบต่อระบบเศรษฐกิจ สังคม และประชาชนทั่วไป

4. ทบทวนวรรณกรรม

ในการศึกษารังนี้ได้ทำการทบทวนวรรณกรรม 2 เรื่อง คือ แนวคิดและทฤษฎีการกำหนดนโยบายสาธารณะ และแนวคิดการรองรับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ โดยได้สรุปเนื้อหาสาระหลักของวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องไว้ดังนี้

4.1 แนวคิดและทฤษฎีการกำหนดนโยบายสาธารณะ

การกำหนดนโยบายสาธารณะเป็นกระบวนการของตัดสินใจของรัฐที่จะเลือกกระทำหรือไม่กระทำในกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่ง (Dye, 2013 : p 3)

โดยกระบวนการนโยบายสาธารณะสามารถแบ่งออกได้ 6 ขั้นตอนใหญ่ กล่าวคือ 1. ช่วงการก่อตัวของปัญหา 2. ช่วงนำเสนอปัญหา 3. ช่วงเลือกทางเลือก 4. ช่วงการตรากฎหมาย 5. ช่วงการนำนโยบายไปปฏิบัติ และ 6. ช่วงการประเมินผลนโยบาย (Birkland, 2016)

โดยตัวแบบการกำหนดนโยบายสาธารณะที่เกี่ยวข้องกับนโยบายรองรับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศมีทั้งสิ้น 2 ตัวแบบ กล่าวคือ

1. ตัวแบบเชิงระบบ (System Model) ระบบการเมืองระบบหนึ่งๆ จะดำรงอยู่ได้โดยการมีสถาบันและกระบวนการต่างๆ ซึ่งมีอำนาจและหน้าที่ในการจัดสรรคุณค่าต่างๆ ให้สังคม สิ่งนี้เองที่ถือว่าเป็นนโยบายของระบบการเมืองนั้น ซึ่งหากนโยบายนั้นเหมาะสม ก็ย่อมจะก่อให้เกิดการสนับสนุนต่อการตัดสินใจของระบบการเมืองด้วย ส่วนครอบคลุมถึงเรื่องราวต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกันในเชิงคำถามสำหรับคำว่า “ระบบ” (System) หมายถึง ชุดของสถาบัน

และกิจกรรมต่างๆ ที่สามารถระบุได้ในสังคมซึ่งมีหน้าที่ในการแปลงการเรียกร้องประชาชนไปสู่การตัดสินใจของรัฐบาล ซึ่งจำเป็นต้องได้รับการสนับสนุนจากสังคมทั้งหมด

ตัวแบบเชิงระบบ (System Model) คือผลการการป้อนเข้าของข้อเรียกร้อง ความต้องการหรือปัญหาของสังคม (Demands) และการสนับสนุนของประชาชน (Supports) จากสภาพแวดล้อมภายนอก ถือเป็นปัจจัยนำเข้า (Input) เข้าสู่ระบบการเมือง ที่ประกอบด้วยสถาบันทางการเมืองและราชการที่มีอำนาจในการกำหนดนโยบาย ซึ่งสถาบันการเมืองจะเป็นผู้ตัดสินใจ (Decision) แนวทางตอบสนองต่อปัจจัยนำเข้าที่ส่งเข้ามา ออกมาเป็นนโยบายสาธารณะในรูปแบบกฎหมาย มาตรการ โครงการของรัฐ ซึ่งถือเป็นปัจจัยนำออกของระบบ (Out Put) (Easton, 1965 : 112 อ้างในสมบัติ อารังธัญวงศ์, 2552 : 220, Birkland, 2016 : 28 - 29)

2. ตัวแบบส่วนเพิ่ม (Incremental Model) ลักษณะสำคัญของตัวแบบส่วนเพิ่มนั้นมองนโยบายว่าเป็นกิจกรรมต่อเนื่องของรัฐบาลที่มีการปรับเปลี่ยนเพียงเล็กน้อยเท่านั้น ซึ่งในโลกของความเป็นจริงนั้นผู้กำหนดนโยบายไม่ได้ทำการวิเคราะห์อย่างละเอียดรอบคอบ เช่นในตัวแบบที่ยึดหลักเหตุผล จากอดีตว่าทำอะไรไปบ้าง ในปีต่อไปจะทำอะไรเพิ่มขึ้นอีกเท่าใดจากทรัพยากรที่มีอยู่ ตัวแบบนี้ค่อนข้างอนุรักษ์นิยมในการตัดสินใจมากกว่าเชิงสร้างสรรค์ (Dye, 2013)

4.2 นโยบายรองรับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศของไทย

ประเทศไทยได้รับการชักชวนจากสหประชาชาติให้เข้าร่วมลงนามในเดือนมิถุนายน พ.ศ. 2535 พร้อมกับสมาชิกประเทศอื่นๆ อีก ซึ่งมีประเทศต่างๆ รวม 154 ประเทศ ได้ร่วมลงนามและให้สัตยาบันต่ออนุสัญญาว่าด้วยการรองรับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ (UNFCCC) ในเดือนธันวาคม พ.ศ. 2537 โดยอนุสัญญามีผลบังคับใช้สำหรับประเทศไทยเมื่อ 28 มีนาคม พ.ศ. 2538 ประเทศไทยจัดอยู่ในกลุ่มประเทศนอกภาคผนวกที่ 1 (Non - Annex 1 Country) พันธกรณีของไทยมีต่ออนุสัญญาฯ นี้คือ การจัดทำรายงานปริมาณการปลดปล่อยก๊าซเรือนกระจก และแนวทางในการจัดการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศเพื่อเสนอต่อที่ประชุมอนุสัญญาฯ ซึ่งไทยได้เข้าร่วมการประชุมอย่างต่อเนื่อง (องค์การบริหารก๊าซเรือนกระจก, 2555) โดยเหตุผลการเข้าร่วมในอนุสัญญาฯ ดังกล่าวของไทยถึงแม้ว่าประเทศไทยจะเป็นประเทศที่มีอัตราการปล่อยก๊าซเรือนกระจกอยู่ในระดับน้อย กล่าวคือไม่ถึงร้อยละ 1 ของการ

ปล่อยก๊าซจากทั่วโลก แต่ไทยจำเป็นต้องมีส่วนร่วมในการดำเนินงานของสหประชาชาติ เป็นการรักษาสภาพในเวทีระหว่างประเทศ เพื่อให้นานาชาติเห็นว่าไทยให้ความสำคัญกับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ และเปิดโอกาสให้ประเทศไทยได้รับทราบข้อมูล เรียนรู้เทคโนโลยีด้านการรองรับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ เพื่อปรับใช้ให้เกิดการพัฒนาที่ยั่งยืนของประเทศต่อไป

หลังจากประเทศไทยได้เข้าร่วมลงนามในอนุสัญญาสหประชาชาติว่าด้วยการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ แล้วนั้นได้ดำเนินการจัดตั้งหน่วยงานและกลไกในการดำเนินงานด้านนโยบายต่างๆ ของประเทศซึ่งในปี พ.ศ. 2547 ก่อนพิธีสารเกียวโตบังคับใช้ ได้กำหนดให้สำนักนโยบายและแผนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่มีหน้าที่รับผิดชอบในการทำงานด้านสิ่งแวดล้อม และมีนักวิชาการในด้านดังกล่าวอยู่เป็นจำนวนมาก เป็น“หน่วยงานกลางประสานการดำเนินงาน (National Focal Point) โดยมีหน้าที่ประสานงานกับหน่วยงานด้านการรองรับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศทั้งภายในและภายนอกประเทศ เพื่อผลักดันนโยบายรองรับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศของไทยให้ประสบความสำเร็จ ในปี พ.ศ. 2550 รัฐบาลไทยได้ออกระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการดำเนินงานด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ พ.ศ. 2550 มีวัตถุประสงค์เพื่อจัดตั้งคณะกรรมการนโยบายรองรับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ เพื่อทำหน้าที่กำหนดทิศทางนโยบายและเสนอแนวทางมาตรการต่างๆ ที่จำเป็นต่อการรองรับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศของไทย โดยให้สำนักนโยบายและแผนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ทำหน้าที่เลขาธิการคณะกรรมการฯ (ราชกิจจานุเบกษา, 2550) และมีมาตรการแผนงานสำคัญออกตามอาทิ ยุทธศาสตร์แห่งชาติว่าด้วยการจัดการการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ พ.ศ. 2551 - 2555 (คณะกรรมการนโยบายการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศแห่งชาติ, 2551) และแผนแม่บทรองรับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ พ.ศ. 2558 - 2593 (สำนักนโยบายและแผนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม, 2558) เป็นต้น

5. วิธิดำเนินการวิจัย

5.1 การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. การศึกษาเอกสาร

การเก็บรวบรวมข้อมูลนโยบาย แผนยุทธศาสตร์ แผนงานกฎระเบียบและข้อมูลกิจกรรมโครงการที่เกี่ยวข้องกับนโยบายด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศผู้วิจัย

ในการค้นคว้าข้อมูลจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

2. การเก็บรวบรวมข้อมูลจากสัมภาษณ์

ผู้วิจัยทำการพัฒนาแบบสัมภาษณ์จากการทบทวนวรรณกรรม และให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่านทำการตรวจสอบเครื่องมือ และดำเนินการปรับปรุงเครื่องมือตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญและอาจารย์ที่ปรึกษา

ในการลงพื้นที่สัมภาษณ์ผู้วิจัยทำการแบ่งกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ออกเป็น 4 กลุ่ม จำนวน 21 ท่าน ประกอบด้วย

1. กลุ่มผู้แทนหน่วยงานภาครัฐ ประกอบด้วยผู้แทนจากกรมส่งเสริมคุณภาพสิ่งแวดล้อม, ผู้แทนจากกรมควบคุมมลพิษ, ผู้แทนสำนักนโยบายและแผนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมและผู้แทนองค์การบริหารก๊าซเรือนกระจก, ผู้แทนสิ่งแวดล้อมภาค 13, ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัดชลบุรี และจังหวัดระยอง)

2. กลุ่มผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย นายเทศมนตรีเทศบาลเมืองพนัสนิคม จ.ชลบุรี, รองนายกเมืองพัทยา, รองปลัดเทศบาลนครระยอง, ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมเทศบาลนครระยอง, ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมเทศบาลเมืองพนัสนิคม, และผู้อำนวยการสำนักสิ่งแวดล้อม เมืองพัทยา

3. กลุ่มภาคประชาสังคม ประกอบด้วย ผู้แทนสมาคมสันนิบาตเทศบาลแห่งประเทศไทย, เครือข่ายโลกเย็นที่เป็นธรรม, ผู้แทนสถาบันสิ่งแวดล้อมไทย, ผู้แทนองค์การความร่วมมือระหว่างประเทศของเยอรมัน (GIZ)

4. กลุ่มนักวิชาการ ประกอบด้วย ดร.จำเนียร วรรัตน์ชัยพันธ์, นายสมชาย จริยเจริญ, ดร.พิริยุตม์ วรรณพฤกษ์, ดร.บัณฑิต เศรษฐศิริโรตม์

โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง เลือกจากบุคคลหรือองค์กร ผู้มีตำแหน่งหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายและการนำนโยบายรองรับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศไปปฏิบัติ จากนั้นผู้วิจัยทำการติดต่อผู้ให้ข้อมูลสำคัญแต่ละคนเพื่อขอเข้าสัมภาษณ์ และทำการทบทวนเสียงสัมภาษณ์ของแต่ละท่าน เพื่อให้ผู้ให้ข้อมูลสำคัญได้ตรวจสอบ และเป็นการตรวจสอบข้อมูลขั้นแรก

5.2 การตรวจสอบข้อมูล

เพื่อความถูกต้องและเชื่อถือได้ (Trustworthiness) เป็นเกณฑ์ประเมินคุณภาพที่สำคัญในการเก็บรวบรวมข้อมูลหลักฐานและคุณภาพผลงานวิจัย สำหรับการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้การตรวจสอบข้อมูลแบบสามเส้า (Triangulation) แบบผู้ให้ข้อมูลหลายกลุ่ม

5.3 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยจะทำการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพที่ได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลมาแล้ว โดยมีกำหนดแนวทางในการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 4 ขั้นตอน ดังนี้

1. ทำการกำหนดประเด็นในการวิเคราะห์ข้อมูลจากวัตถุประสงค์การศึกษาวิจัย โดยจำแนกออกเป็นประเด็นย่อยๆ เพื่อให้เป็นประเด็นในการวิเคราะห์สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลเอกสาร ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ และการสังเกต

2. การวิเคราะห์ข้อมูลจากเอกสารต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง กับแนวคิดทฤษฎีและกฎหมายข้อบังคับต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดและการนำนโยบายด้านการรองรับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศไปปฏิบัติ เพื่อดูถึงบริบทของปรากฏการณ์ที่ศึกษา โดยผู้วิจัยจะทำการจัดหมวดหมู่ของนโยบาย แผนยุทธศาสตร์ แผนงาน และกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดและนำนโยบายด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศไปปฏิบัติเพื่อหาความเชื่อมโยงกันของนโยบาย แผนยุทธศาสตร์ แผนงาน และกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง

3. ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ ใช้การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) ทำการจำแนกประเด็นด้วยตารางแจกนับ โดยทำการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่ละกลุ่มที่ละประเด็นจนครบ จากนั้นทำการสรุปเนื้อหาที่ละประเด็นโดยการวิเคราะห์เปรียบเทียบเนื้อหาระหว่างกลุ่มไปทีละประเด็นย่อยจนครบทุกประเด็น โดยทำการเปรียบเทียบข้อมูลจากการศึกษาวิจัยเอกสารและผลการศึกษาจากการสังเกต

4. ทำการสรุปเนื้อหาที่ละประเด็นย่อย เพื่อนำไปสรุปรวมเป็นคำตอบของผลการศึกษาวิจัย

6. ผลการวิจัย

การศึกษานโยบายรองรับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศของไทย เป็นนโยบายที่มีความน่าสนใจเป็นพิเศษ ทั้งนี้เพราะเป็นเรื่องใหม่ที่สังคมไทยทั่วไปยังไม่ได้รับรู้และตระหนักถึงนโยบายการรองรับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศมากนัก โดยทั่วไปสังคมไทยมักทราบถึงประเด็นการรองรับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศด้วยคำว่า “ภาวะโลกร้อน” ซึ่งเป็นความรู้ระดับผิวเผินของการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ โดยในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้พบความน่าสนใจของนโยบายรองรับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศที่สำคัญหลายประการ ทั้งอิทธิพลองค์กรระหว่างจากต่างประเทศที่มีส่วนกดดันให้เกิดนโยบายรองรับการเปลี่ยนแปลง

สภาพภูมิอากาศ ความซับซ้อนของเนื้อหาและ จำนวนหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับนโยบายรองรับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ รวมถึงการตั้งเป้าหมายของนโยบาย

จากอดีตที่ผ่านมานโยบายรองรับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ มักถูกพูดถึงในนามนโยบายสิ่งแวดล้อม โดยเป็นการมองการแก้ไขปัญหาล้างสิ่งแวดล้อมแบบแยกส่วน เช่น ปัญหาขยะ ปัญหาน้ำเสีย ปัญหาป่าไม้ ปัญหามลพิษ และมองผลกระทบจากปัญหาต่างๆ เป็นคู่ๆ อาทิ เกิดภัยแล้ง เป็นเพราะการตัดไม้ทำลายป่า ซึ่งในความเป็นจริงอุณหภูมิของโลกที่สูงขึ้นอันเป็นผลมาจากก๊าซเรือนกระจกมีส่วนให้ฤดูกาลและปริมาณน้ำฝนเปลี่ยนแปลงไปได้ ทั้งนี้อุณหภูมิที่เพิ่มสูงขึ้นนั้นเกิดขึ้นจากการเพิ่มขึ้นของก๊าซเรือนกระจกที่มีผลมาจากทั้งปัญหาขยะ การตัดไม้ทำลายป่า น้ำเสีย คาร์บอนไดออกไซด์จากอุตสาหกรรมและการคมนาคมขนส่ง เหล่านี้ย่อมมีผลให้เกิดปัญหาภัยแล้งได้ไม่เฉพาะเจาะจงกับการตัดไม้ทำลายป่า

การรองรับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศจึงเป็นการมองปัญหาสิ่งแวดล้อมในองค์รวมของทุกปัญหา และทุกสาเหตุที่มีความเชื่อมโยงกัน มีการใช้หลักการทางวิทยาศาสตร์เข้ามาประกอบการตัดสินใจทางนโยบายมากขึ้นกว่าเดิม

โดยผลของการศึกษานโยบายรองรับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศสามารถนำเสนอได้ดังนี้

6.1 การก่อตัวของนโยบายรองรับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ

นโยบายรองรับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศเป็นนโยบายที่เกิดจากข้อตกลงระหว่างประเทศที่ประเทศไทยได้ร่วมลงนามมาตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน นับตั้งแต่อนุสัญญาสหประชาชาติว่าด้วยการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ (UNFCCC) พิธีสารเกียวโต (Kyoto Protocol) เรื่อยมาจนถึง ความตกลงปารีส (Paris Agreement) เหล่านี้ล้วนมีส่วนกำหนดเป้าหมายและแนวทางการกำหนดนโยบายรองรับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศของไทยทั้งสิ้น ด้วยพันธกรณีที่ไทยต้องปฏิบัติตามตามเงื่อนไขเพื่อขอรับการสนับสนุนการดำเนินงาน เช่น ประเทศไทยจัดอยู่ในกลุ่มประเทศนอกภาคผนวกที่ 1 (Non-Annex 1 Country) พันธกรณีที่ไทยมีต่ออนุสัญญาฯ นี้คือการจัดทำรายงานปริมาณการปลดปล่อยก๊าซเรือนกระจกและแนวทางในการจัดการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศเพื่อเสนอต่อที่ประชุมใหญ่ภาคี (COP) เช่นเดียวกันกับ “พิธีสารเกียวโต” กำหนดให้ไทยเป็นประเทศนอกภาคผนวก 1

ซึ่งไม่มีพันธกรณีในการกำหนดเป้าหมายการลดก๊าซเรือนกระจก ประเทศไทยจึงไม่ได้ตั้งเป้าหมายการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกไว้ แต่ได้ดำเนินงานตาม กลไกการพัฒนาที่สะอาด” (Clean Development Mechanism, CDM) และเมื่อเริ่มเข้าสู่พันธกรณีตาม “ความตกลงปารีส” ประเทศไทยจึงได้เริ่มในการตั้งเป้าหมายการลดก๊าซตามบริบทของประเทศ และเป็นไปตามเนื้อหาของความตกลงปารีส

ซึ่งข้อมูลจากทุกแหล่งชี้ไปในทิศทางเดียวกันว่าข้อตกลงระหว่างประเทศเหล่านี้มีผลต่อการกำหนดนโยบายด้านการรองรับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศของไทยโดยตรง ทั้งนี้ข้อตกลงระหว่างประเทศเป็นปัจจัยภายนอกประเทศที่มีอิทธิพลต่อประเทศไทย ในแง่ของการยอมรับในเวทีนานาชาติ การยอมรับในด้านการค้าระหว่างประเทศ

6.2 ลักษณะของนโยบายรองรับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ

นโยบายรองรับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศมีลักษณะเป็นนโยบายเชิงตั้งรับ (Reactive Policy) โดยผู้แทนกรมส่งเสริมคุณภาพสิ่งแวดล้อมและนายสมชาย จริยเจริญ (นักวิชาการอิสระ) ให้ความเห็นว่า “แนวโน้มการใช้พลังงานในภาคขนส่งมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นทุกปี ประกอบกับสถานการณ์ด้านสิ่งแวดล้อม อาทิ ปัญหาการจัดการขยะที่ถูกยกให้เป็นวาระแห่งชาติ ปัญหาการลดลงของพื้นที่ป่ามีความรุนแรงมากขึ้น ยิ่งไปกว่านั้นผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศของประเทศไทยยิ่งแสดงผลให้เห็นอย่างชัดเจน เช่น ปัญหาน้ำท่วมใหญ่ปี พ.ศ. 2554 หรือปัญหาภัยแล้งต่อเนื่องในปี พ.ศ. 2558 - 2559 แต่มาตรการด้านการรองรับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศของไทยนั้น ออกไล่หลังสภาพปัญหาดังกล่าวตลอดเวลา ตัวอย่างเช่น ประเทศไทยเกิดปัญหาน้ำท่วมใหญ่ ปี พ.ศ. 2554 แต่จนถึงปัจจุบันแผนการจัดการน้ำยังไม่มีความเป็นรูปธรรม ทั้งนี้แผนการจัดการน้ำเป็นส่วนหนึ่งของการปรับตัวรองรับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ หรือประเทศไทยเกิดปัญหาขยะล้นเมืองในเมืองใหญ่ๆ ของประเทศ แต่ปัญหาขยะเพิ่งถูกกำหนดให้เป็นวาระแห่งชาติในสมัยรัฐบาล ค.ส.ช. เมื่อปี พ.ศ. 2557 นี้เอง”

ซึ่งหากพิจารณาช่วงเวลานับแต่ปี พ.ศ. 2551 ซึ่งเป็นปีที่ พิธีสารเกียวโตมีผลบังคับใช้ ประเทศไทยมีมาตรการด้านการรองรับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศออกมาเพียงแค่ “ยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ พ.ศ. 2551 - 2555” ที่เป็นแผนงานมาตรการด้านการรองรับ

การเปลี่ยนแปลงโดยตรง ซึ่งยุทธศาสตร์ดังกล่าวมีบทบาทและถูกกล่าวถึงน้อยมากในทางปฏิบัติ นอกจากนี้ยังเกิดช่องว่างทางนโยบาย ถึง 3 ปี หลังสิ้นสุด “ยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ พ.ศ. 2551 - 2555” ก่อนจะประกาศใช้ “แผนแม่บทรองรับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ พ.ศ. 2558 - 2593” ในปี พ.ศ. 2558 ทำให้เห็นได้ว่านโยบายและมาตรการรองรับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศของไทยเป็นนโยบายที่ออกมาไล่หลังสภาพปัญหาไม่ทันต่อเหตุการณ์มีลักษณะเป็นนโยบายเชิงตั้งรับ (Reactive Policy)

6.3 กระบวนการกำหนดนโยบายรองรับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ

กระบวนการกำหนดนโยบายรองรับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศของไทยแบ่งได้ 2 ระดับ กล่าวคือ ระดับชาติและระดับท้องถิ่น ทั้งนี้ในมุมมองนักวิชาการอิสระ นายสมชาย จริยเจริญ ได้อธิบายว่า “นโยบายรองรับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศของไทยที่กำหนดในระดับชาตินั้นไม่สามารถถ่ายทอดลงไปสู่ระดับท้องถิ่นได้ จึงทำเกิดสถานะนโยบายถูกระงับอยู่ที่ราชการส่วนกลางและส่วนภูมิภาคแต่ด้วยหน้าที่ตามกฎหมายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีหน้าที่ดูแลคุณภาพชีวิตและสิ่งแวดล้อมในพื้นที่ ทำให้ภารกิจหลักขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความเกี่ยวข้องกับกิจกรรมด้านการรองรับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศโดยปริยาย ส่งผลให้เกิดลักษณะของการกำหนดนโยบายสาธารณะขึ้นใน 2 ระดับ ที่มีส่วนเชื่อมโยงกันน้อยมาก”

6.3.1 กระบวนการกำหนดนโยบายรองรับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศระดับชาติ

ในกระบวนการกำหนดนโยบายระดับชาตินั้นมีลักษณะเป็นการกำหนดนโยบายแบบจากบนลงล่าง (Top - Down) โดยเป็นการกำหนดนโยบายจากกลุ่มผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้เฉพาะด้านและส่งผลให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการดำเนินงาน โดยกระบวนการดังกล่าว ผู้แทนเครือข่ายโลกเย็นที่เป็นธรรม มองว่า “ภาคีนโยบายมีส่วนร่วมในกระบวนการไม่มากนัก และเป็นการรวบรวมแผนงานของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเข้ามารวมกันไว้ ไม่ได้เป็นการพัฒนาแผนงานเพื่อยกระดับการดำเนินการอย่างจริงจัง”

ในส่วนกฎหมายและแผนงานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายรองรับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศนั้น จากการศึกษาเอกสารและการสัมภาษณ์ พบว่ามีไม่มีกฎหมายที่มีความเกี่ยวข้องโดยตรงกับการรองรับการ

เปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ โดยผู้แทนกรมส่งเสริมคุณภาพสิ่งแวดล้อมและผู้แทนองค์การบริหารก๊าซเรือนกระจกมองว่า “นโยบายดังกล่าวเป็นเรื่องใหม่ กฎหมายที่ออกมาก่อนหน้านี้มุ่งเน้นไปในการจัดการสิ่งแวดล้อม และการควบคุมมลพิษเป็นหลัก ยังมีเนื้อหาไม่ครอบคลุมกิจกรรมด้านการรองรับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ”

แต่ทั้งนี้ยังมีแผนงานระดับชาติจำนวน 5 แผนงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องและกล่าวถึงกับการรองรับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศโดยตรง คือ

1. ยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ พ.ศ. 2551 - 2555 ของกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
 2. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 พ.ศ. 2555 - 2559
 3. แผนจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม พ.ศ. 2555 - 2559 ของกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
 4. แผนแม่บทรองรับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ พ.ศ. 2558 - 2593
 5. รายงานการดำเนินงานลดก๊าซเรือนกระจกที่เหมาะสมของไทย (NAMAs)
- แต่แผนงานทั้ง 5 นั้นมิได้มีสถานะเป็นกฎหมายที่มีอำนาจบังคับให้หน่วยงานรัฐ เอกชน และประชาชนปฏิบัติตามแต่อย่างใด

6.3.2 กระบวนการกำหนดนโยบายรองรับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศระดับท้องถิ่น

การกำหนดนโยบายรองรับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศในระดับท้องถิ่นเป็นการดำเนินการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเอง ภายใต้วิสัยทัศน์ และสภาพปัญหาด้านสิ่งแวดล้อมและคุณภาพชีวิตของประชาชนในพื้นที่เป็นตัวกระตุ้นให้เกิดการก่อตัวของนโยบาย ทั้งนี้สาเหตุที่ราชการส่วนกลางมีส่วนในการกำหนดนโยบายฯ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นน้อยมาก นายวิชัย อมรลลิต (นายเทศมนตรีเทศบาลพนสนิม) อธิบายไว้ว่า “องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นหน่วยงานสังกัดกระทรวงมหาดไทย แต่นโยบายรองรับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศเป็นนโยบายในกำกับของกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ทำให้การถ่ายทอด/สั่งการ และการถ่ายโอนทรัพยากรแบบข้ามสายงาน (Cross Functional) นั้นทำได้ยากในระบบราชการไทย ถึงแม้หน่วยงานภายใต้กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจะลงไปดำเนินกิจกรรมร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ก็เป็นเพียงกิจกรรมเสริมสร้างความรู้และ

ความตระหนักต่อการรองรับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศในท้องถิ่นที่มีความสนใจในลักษณะโครงการนำร่อง (Pilot Project)”

อย่างไรก็ดียังมีหน่วยงานภาคประชาสังคมของไทยและต่างประเทศเป็นกำลังสำคัญในการสนับสนุนด้านวิชาการ การเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจ และการสนับสนุนทรัพยากรให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อผลักดันนโยบายรองรับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศในระดับท้องถิ่น

การกำหนดนโยบายรองรับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความแตกต่างกับการกำหนดนโยบายในระดับชาติ ทั้งนี้เพราะองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่มีแผนงานโดยเฉพาะ แต่ได้สอดแทรกกิจกรรมด้านการรองรับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ ตลอดจนการปรับเปลี่ยนวิธีการดำเนินงานในการกิจประจำ โดยบรรจุในแผนงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เช่น แผนพัฒนา 4 ปี และเทศบัญญัติงบประมาณประจำปี ตามอำนาจหน้าที่ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอยู่ ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ทม.พนสนิม กล่าวว่า “การดำเนินการเช่นนี้เป็นสิ่งที่ดี ทั้งนี้เพราะการบรรจุกิจกรรมด้านการรองรับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศลงไปในแผนพัฒนาท้องถิ่นนั้น ทำให้เกิดกระบวนการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน และเป็นการพิจารณาการดำเนินงานในหลายด้านพร้อมกัน เช่น ด้านโครงสร้างพื้นฐานที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ ด้านสาธารณสุขเพื่อการปรับตัวรองรับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ ด้านสิ่งแวดล้อมเพื่อการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก”

ถึงแม้ว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นส่วนท้องถิ่นจะมีอิสระในการกำหนดนโยบายของตนเองได้ แต่ทั้งนายวิชัย อมราลิขิต และนายสมชาย จริยเจริญ ให้ทัศนะไว้ตรงกันว่า “ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยังขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการรองรับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ ทำให้ในหลายองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยังขาดแรงสนับสนุนทางการเมืองที่ผลักดันการกำหนดนโยบายรองรับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ”

6.4 เนื้อหาสาระของนโยบายรองรับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ

โดยในปัจจุบัน “แผนแม่บทรองรับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ พ.ศ. 2558 - 2593” ถือได้ว่าเป็นนโยบายหลักของประเทศไทยในการรองรับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ โดยแผนงานดังกล่าวได้จัดทำขึ้นโดย “สำนัก

นโยบายและแผนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม” (สผ) โดยผ่านความเห็นชอบของคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 14 กรกฎาคม พ.ศ. 2558 ซึ่งสาระสำคัญของแผนแม่บทรองรับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ พ.ศ. 2558 - 2593 ได้กำหนดวิสัยทัศน์ 2593 ว่า “ประเทศไทยมีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและมีการเติบโตที่ปล่อยคาร์บอนต่ำตามแนวทางการพัฒนาที่ยั่งยืน” โดยมีการวางเป้าหมายไว้ 3 ระยะ ดังนี้ (สำนักนโยบายและแผนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม, 2558)

เป้าหมายระยะสั้น กำหนดปีเป้าหมาย พ.ศ. 2559 กำหนดเป้าหมายในการพัฒนากลไกและสร้างขีดความสามารถในประเด็นหลักๆ ที่ต้องดำเนินการอย่างรีบด่วน โดยเป้าหมายส่วนใหญ่จะเป็นการกำหนดเป้าหมายให้มีการจัดทำแผนงานในด้านต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการรองรับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศของไทย และมุ่งเน้นระบบข้อมูลและการจัดทำข้อมูลต่างๆ

เป้าหมายระยะกลาง กำหนดปีเป้าหมาย พ.ศ. 2563 โดยกำหนดเป้าหมายในการพัฒนากลไกและสร้างขีดความสามารถในส่วนที่ต้องใช้ระยะเวลาในการดำเนินงาน รวมถึงกำหนดเป้าหมายที่แสดงถึงผลลัพธ์ (Outcome) ของการดำเนินงานในระยะกลางมีการกำหนดเป้าหมายในการจัดทำระบบต่างๆ และแผนงานยุทธศาสตร์ของหน่วยงานต่างๆ ทั้งในส่วนกลาง และระดับพื้นที่ มีการกำหนดเป้าหมายการปล่อยก๊าซเรือนกระจกของประเทศให้ลดลง ร้อยละ 7 - 20 ในภาคพลังงานและคมนาคมขนส่ง ภายในปี พ.ศ. 2564 ซึ่งสอดคล้องกันกับ รายงานการดำเนินงานลดก๊าซเรือนกระจกที่เหมาะสมของไทย (Nationally Appropriate Mitigation Actions : NAMAs) ที่ออกในปีเดียวกัน

เป้าหมายระยะยาว กำหนดปีเป้าหมาย คือ พ.ศ. 2593 โดยกำหนดเป้าหมายที่แสดงถึงผลลัพธ์ของการดำเนินงานในระยะยาว รวมถึงเป้าหมายต่อเนื่อง ซึ่งระบุตัวชี้วัดของผลลัพธ์ที่ควรมีการติดตามข้อมูลเป็นระยะๆ อย่างต่อเนื่อง มีการกำหนดหัวข้อเป้าหมายที่แสดงถึงผลการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก ในด้านต่างๆ แต่ไม่ระบุตัวเลขของเป้าหมายที่ชัดเจน และมีการกำหนดเป้าหมายค่าความเข้มของการใช้พลังงานลดลงอย่างน้อยร้อยละ 25 เมื่อเทียบกับกรณี BAU โดยวางเป้าหมายไว้ในปี พ.ศ. 2573 และมีเป้าหมายให้หน่วยงานทั้งส่วนกลางและระดับท้องถิ่นมีแผนพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับแนวทางการพัฒนาแบบปล่อยคาร์บอนต่ำและการปรับตัวต่อสภาพภูมิอากาศเพิ่มขึ้น

6.5 ปัจจัยที่มีผลต่อการกำหนดนโยบายรองรับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ

การดำเนินการกำหนดนโยบายรองรับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศของไทย มีปัจจัยที่เกี่ยวข้องหลายประการ โดยผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของนโยบาย (SWOT Analysis) เพื่อทำการประเมินถึงศักยภาพของนโยบายรองรับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศของไทย โดยได้ประมวลข้อมูลจากการสัมภาษณ์และการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องได้ ดังนี้

จุดแข็ง (Strengths)

1. รัฐบาลไทยมีแผนงานในการปรับปรุงด้านพลังงานและการคมนาคมขนส่ง การจัดทำระบบขนส่งมวลชน อันมีส่วนช่วยทั้งในด้านเศรษฐกิจและการรองรับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ

2. กระแสตื่นตัวด้านสิ่งแวดล้อมและการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศในสังคมไทยเกิดขึ้นมากพอสมควร

3. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการตื่นตัวและรวมกลุ่มเพื่อแก้ไขปัญหาสิ่งแวดล้อมและรองรับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ

จุดอ่อน (Weaknesses)

1. การเมืองไทยขาดความมีเสถียรภาพทำให้นโยบายขาดความต่อเนื่อง

2. ผู้บริหารระดับสูงขาดมุมมอง วิสัยทัศน์ในการกำหนดนโยบายด้านการรองรับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ

3. ระบบงบประมาณไม่มีช่องทางสำหรับงบประมาณการรองรับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ จำเป็นต้องอาศัยช่องทางงบประมาณปกติของแต่ละกระทรวง

4. ระบบกฎหมายด้านสิ่งแวดล้อมไทยล้าหลัง และไม่รองรับข้อตกลงระหว่างประเทศด้านการรองรับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศที่ได้ลงนามมา

5. ระบบการจัดทำและรายงานข้อมูลการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและข้อมูลการปล่อยก๊าซเรือนกระจกของไทยยังขาดความน่าเชื่อถือ

6. ประเทศไทยเป็นประเทศเกษตรกรรม ซึ่งภาคการเกษตรเป็นภาคส่วนที่ยากต่อการปรับเปลี่ยนแนวทางการผลิตเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ

โอกาส (Opportunities)

1. กลไกสนับสนุนการดำเนินงานภายใต้อนุสัญญา (UNFCCC) ให้การสนับสนุนด้านการเงินการเสริมสร้าง

ศักยภาพ และด้านวิทยาศาสตร์เทคโนโลยี เพื่อการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก

2. หน่วยงานจากต่างประเทศ (EU / GIZ / JAICA) จากประเทศกลุ่มภาคผนวก 1 ได้เข้ามาให้การสนับสนุนหน่วยงานในประเทศไทยอย่างต่อเนื่อง

3. เทคโนโลยีด้านพลังงานสะอาด และกลไกรองรับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศมีการพัฒนาไปมากเอื้อต่อการทำงานด้านการรองรับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ

อุปสรรค (Threats)

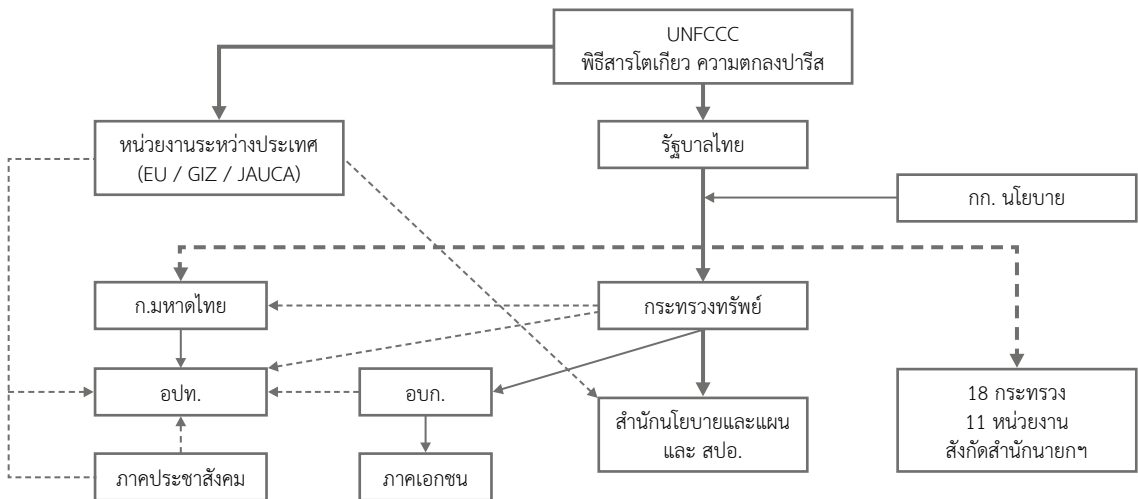
ความตกลงปารีส กำหนดให้การตั้งเป้าหมายของรัฐบาล ต้องเป็นการตั้งเป้าหมายที่ท้าทายและทะเยอทะยานอย่างต่อเนื่อง อันจะเป็นแรงกดดันให้รัฐบาลเร่งกระบวนการดำเนินงานในแต่ละประเทศ

6.6 ตัวแบบในการกำหนดนโยบายรองรับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ

การกำหนดนโยบายรองรับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศของไทย มีผลมาจากการลงนามในข้อตกลงระหว่างประเทศ นับจากอนุสัญญาสหประชาชาติว่าด้วยการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ (UNFCCC) พิธีสารเกียวโต (Kyoto Protocol) เรื่อยมาจนถึง ความตกลงปารีส (Paris Agreement) ทั้งนี้ไทยจำเป็นต้องร่วมลงนามเพื่อรักษาสัญญาในเวทีโลก โดยมีกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเป็นผู้รับผิดชอบหลัก แต่อย่างไรก็ตามนโยบายนี้เกี่ยวข้องกับงานในหลายภาคส่วน และงานบางส่วนเช่น ด้านพลังงาน ด้านการขนส่งฯลฯ ยังอยู่ในความรับผิดชอบของกระทรวงอื่นๆ ด้วย ทำให้ทุกกระทรวงต้องมีการกำหนดนโยบายรองรับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ ภายใต้การประสานงานและผลักดันจากกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

และเป็นที่น่าสนใจว่า มีหลายภาคส่วนที่ร่วมกันผลักดันให้การดำเนินงานลงไปถึงองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ได้พยายามทำงานร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั้งการประสานงาน โดยตรงกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและการประสานผ่านกระทรวงมหาดไทย ยิ่งไปกว่านั้นหน่วยงานจากต่างประเทศได้ประสานงานโดยตรงกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และภาคประชาสังคมโดยไม่ผ่านรัฐบาลกลาง (ข้ามรัฐ) เพื่อให้การสนับสนุนการดำเนินงานของท้องถิ่น

————— = สายงานโดยตรง
 - - - - - = สายประสานงาน / สนับสนุน



ภาพที่ 1 ตัวแบบการกำหนดนโยบายรองรับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ

7. อภิปรายผล

7.1 จากผลการศึกษาพบว่า การกำหนดนโยบายรองรับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศของไทย เป็นผลจากข้อตกลงระหว่างประเทศที่ประเทศไทยได้ร่วมลงนามไว้เป็นปัจจัยสำคัญในการก่อตัวของนโยบาย นโยบายดังกล่าวขาดแรงสนับสนุนทางการเมืองภายในประเทศ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้ทั้งการกำหนดและการนำนโยบายรองรับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศของไทยไปปฏิบัตินั้นไม่ก้าวหน้าเท่าที่ควร สอดคล้องกับบทความเรื่อง “Integrating Global Environmental Concerns into Urban Management The Scale and Readiness Arguments” (BAI, 2007) ที่กล่าวถึงท่าทีของนักการเมืองส่วนใหญ่ไม่ให้ความสำคัญกับนโยบายด้านสิ่งแวดล้อม ทั้งนี้เพราะนักการเมืองมีวาระในการดำรงตำแหน่งระยะสั้น แต่่นโยบายด้านสิ่งแวดล้อมนั้นจำเป็นต้องใช้ระยะเวลาในการนำนโยบายไปปฏิบัตินานไม่เห็นผลใน 1 สมัยการดำรงตำแหน่ง ทำให้นักการเมืองมุ่งให้ความสนใจกับนโยบายที่เห็นผลในระยะสั้นมากกว่าการตัดสินใจหรือดำเนินนโยบายด้านสิ่งแวดล้อม” จึงเป็นเหตุให้กลุ่มข้าราชการผู้มีความเชี่ยวชาญเป็นผู้ออกแบบและกำหนดเนื้อหาของนโยบาย

7.2 จากการศึกษาพบว่า นโยบายรองรับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศของไทยนั้นมีลักษณะเป็นนโยบายเชิงรับ (Reactive Policy) ทั้งนี้เพราะส่วนใหญ่

เป็นนโยบายที่ออกมาไล่หลังกับปัญหาที่เกิดขึ้น และยังเป็นนโยบายที่ไม่สอดคล้องกับข้อตกลงระหว่างประเทศฉบับใหม่ ๆ (Paris Agreement) โดยพบว่าการกำหนดนโยบายรองรับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศนั้นเป็นนโยบายที่มีความซับซ้อน จำเป็นต้องใช้เทคนิควิธีการในการดำเนินการ ทั้งความรู้ความเข้าใจในหลักวิทยาศาสตร์ เศรษฐศาสตร์ และสังคมศาสตร์ ประกอบกับต้องอาศัยความตระหนักถึงความสำคัญของปัญหาของผู้บริหารฝ่ายการเมือง จึงทำให้การออกนโยบายรองรับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศทำได้ล่าช้ากว่าที่ควรจะเป็น

7.3 จากผลการศึกษาพบว่า กระบวนการกำหนดนโยบายรองรับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศในระดับชาตินั้นเป็นการกำหนดนโยบายแบบจากบนลงล่าง (Top - Down) โดยอาศัยกลุ่มข้าราชการผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านในการออกแบบนโยบาย โดยเป็นการกำหนดนโยบายที่มีแผนงานเฉพาะ

ซึ่งอาจกล่าวได้ว่าคนกลุ่มนี้เป็น “เทคโนโลยีคนด้าน
สิ่งแวดล้อม” ด้วยว่าฝ่ายการเมืองไม่มีความสามารถและ
ความสนใจที่จะกำหนดนโยบายด้านการรองรับการ
เปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศด้วยตนเอง แต่เมื่อมีข้อตกลง
ระหว่างประเทศเป็นปัจจัยภายนอกที่กำหนดให้ประเทศไทย
ต้องมีนโยบายและแผนงานด้านการรองรับการเปลี่ยนแปลง
สภาพภูมิอากาศทำให้กลุ่มข้าราชการผู้เชี่ยวชาญได้รับมอบ

หมายในการกำหนดนโยบายรองรับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ โดยลักษณะการกำหนดนโยบายรองรับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศเป็นไปในลักษณะ “ตัวแบบค่อยเป็นค่อยไป” (Incremental Model) (Dye, 2013 : 21) โดยอาศัยการรวบรวมนโยบายและแผนงานด้านสิ่งแวดล้อมและพลังงานที่มีอยู่แล้วมาบูรณาการร่วมกันเป็นแผนงานใหม่ (แผนแม่บทรองรับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ พ.ศ. 2558 - 2593)

ซึ่งแตกต่างกับการกำหนดนโยบายในระดับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เป็นการกำหนดนโยบายจากสภาพปัญหาด้านสิ่งแวดล้อมและข้อเรียกร้องของประชาชนในพื้นที่ (Input) ประกอบกับวิสัยทัศน์ของผู้บริหารและการตัดสินใจของฝ่ายการเมือง (Decision) เพื่อกำหนดออกมาเป็นนโยบาย (Out Put) โดยรูปแบบการกำหนดนโยบายฯ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสอดคล้องกับตัวแบบเชิงระบบ (System Model) (Birkland, 2016 : 28 - 29)

การกำหนดนโยบายรองรับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีลักษณะการกำหนดจากล่างขึ้นบน (Bottom Up) โดยไม่มีแผนงานเฉพาะหรือแผนงานพิเศษ แต่สอดแทรกกิจกรรมลงในภารกิจหลักและบรรจุอยู่ในแผนพัฒนาท้องถิ่นและแผนงบประมาณ

7.4 การกำหนดนโยบายทั้ง 2 ระดับ มีความเชื่อมโยงกันน้อยมาก โดยแผนแม่บทฯ มีลักษณะเป็นนโยบายระดับชาติที่ยังไม่ได้ระบุถึงวิธีการปฏิบัติงาน หรือกลยุทธ์ที่จะนำไปสู่เป้าหมาย ทำให้ไม่สามารถระบุแนวทางปฏิบัติหรือการถ่ายทอดนโยบายลงสู่หน่วยงานระดับปฏิบัติหรือท้องถิ่นได้ ประกอบกับโครงสร้างการบริหารราชการไทยที่ไม่ยืดหยุ่นเพียงพอที่จะปรับตัวรองรับภารกิจใหม่อย่างรวดเร็ว ทำให้การประสานงานถ่ายทอดนโยบายระดับกระทรวงเป็นไปได้โดยไม่มีประสิทธิภาพ

8. ข้อเสนอแนะ

8.1 นโยบายรองรับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศเป็นนโยบายที่ถูกกำหนดโดยกลุ่มข้าราชการผู้เชี่ยวชาญเฉพาะเรื่อง ทำให้ขาดแรงสนับสนุนทางการเมือง จึงจำเป็นต้องมีการกระตุ้น และสร้างความตระหนักถึงความสำคัญของการรองรับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศในระดับผู้กำหนดนโยบายฝ่ายการเมืองทั้งในระดับชาติและท้องถิ่นเพื่อให้เกิดแรงผลักดันเชิงนโยบาย

8.2 แผนแม่บทรองรับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ พ.ศ. 2558 - 2593 เป็นเพียง Master Plan จำเป็น

ต้องมีแผนปฏิบัติการ (Action Plan) ของแต่ละกระทรวง กรม ประกอบด้วย การบูรณาการแผนแม่บทฯ อันเป็นนโยบายหลักเข้ากับแผนงานหลักด้านอื่นๆ จึงเป็นเรื่องจำเป็นอย่างยิ่งที่จะบรรจุเป้าหมายหรือตัวชี้วัดด้านการรองรับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศไว้ในทุกแผนงานของแต่ละกระทรวง กรม โดยแผนปฏิบัติการเหล่านั้นต้องมีความชัดเจนถึงวิธีการดำเนินงานและที่มีของทรัพยากรดำเนินงาน

8.3 รัฐบาลจำเป็นต้องมีการจัดการเชิงสถาบันหรือการกำหนดหน่วยงานที่มีความรับผิดชอบโดยตรงและมีอำนาจความรับผิดชอบมากพอในการประสานการดำเนินงานด้านการรองรับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศระหว่างกระทรวง ตลอดจนการปฏิรูปกฎหมายสิ่งแวดล้อมเพื่อให้สอดคล้องกับการรองรับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ

8.4 ควรมีการติดตามประเมินผลการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านการรองรับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศของหน่วยงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง และประเมินความสอดคล้องของแต่ละแผนกับแผนแม่บทฯ

8.5 ควรมีการติดตามประเมินผลการนำแผนแม่บทฯ รองรับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ พ.ศ. 2558 - 2593 ไปปฏิบัติ

9. เอกสารอ้างอิง

ภาษาไทย

- โครงการเทศบาลไทยมุ่งสู่เมืองคาร์บอนต่ำ. (2559) “เมืองไทยกับการลดก๊าซคาร์บอน” เข้าถึงได้จาก <http://www.lcm.in.th/> สืบค้นเมื่อวันที่ 22 มี.ค.2558
- ศุภกร ชินวรรณ. (2555). “ชุมชนกับการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงภูมิอากาศ :บทเรียนจากพื้นที่และข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย” สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย. เข้าถึงได้จาก <http://www.hatyaicityclimate.org/paper/190> สืบค้นเมื่อวันที่ 2 มีนาคม 2559
- องค์การบริหารก๊าซเรือนกระจก. (2559). “อนุสัญญา UNFCCC” เข้าถึงได้จาก <http://www.tgo.or.th/2015/thai/content.php?s1=9&s2=175> สืบค้นเมื่อวันที่ 22 มี.ค.2558
- องค์การบริหารก๊าซเรือนกระจก (องค์การมหาชน). (2555). การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและนโยบายแนวปฏิบัติของไทยเพื่อมุ่งสู่การพัฒนาแบบคาร์บอนต่ำ. (เอกสารอัดสำเนา).

- ราชกิจจานุเบกษา. (2550). ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการดำเนินงานด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ พ.ศ. 2550. เข้าถึงได้จาก <http://www.onep.go.th/images/stories/file/law39.pdf> (21 พฤษภาคม 2558)
- สมบัติ อารังธัญวงศ์. (2552). นโยบายสาธารณะ: แนวความคิด การวิเคราะห์และกระบวนการ. คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. กรุงเทพฯ
- สำนักนโยบายและแผนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม. (2558). “แผนแม่บทการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ” เข้าถึงได้จาก <http://www.onep.go.th/> สืบค้นเมื่อวันที่ 22 เม.ย.2558
- โครงการเทศบาลไทยมุ่งสู่เมืองคาร์บอนต่ำฯ. (2558). “เอกสารสรุปโครงการเทศบาลไทยมุ่งสู่เมืองคาร์บอนต่ำ” สมาคมสันนิบาตเทศบาลแห่งประเทศไทย. กรุงเทพฯ
- คณะกรรมการนโยบายการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศแห่งชาติ. (2551). ยุทธศาสตร์แห่งชาติว่าด้วยการจัดการการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ พ.ศ. 2551 - 2555. เข้าถึงได้จาก [http://www.onep.go.th / images/stories/file/file2011feb21.pdf](http://www.onep.go.th/images/stories/file/file2011feb21.pdf) (21 พฤษภาคม 2558)

ภาษาอังกฤษ

- Easton David. (1965). A System Analysis of Political life. Wiley. New York.
- Thomas A. Birkland. (2016). An Introduction to the Policy Process.
- Thomas R. Dye. (2013). Understanding public policy. Upper Saddle River: Prentice - Hall.
- Xuemei, BAI. (2007). “Integrating Global Environmental Concerns into Urban Management.” Journal of Industrial Ecology 11(2): 15 - 29.

บางขุนเทียนชายทะเล : การศึกษาปัญหาและการจัดการชุมชน

¹ ผู้นิพนธ์ประสานงาน โทรศัพท์ 08-2419-6597 อีเมล: lomajung1@gmail.com
รับเมื่อ 19 เมษายน 2560 ตอบรับเมื่อ 11 มกราคม 2561

นวมินทร์ รัตนพงศ์ธระ¹
सानิตย์ ฤทธิ์มนตรี²
ชัยรัตน์ วงศ์กิจรุ่งเรือง³

บทคัดย่อ

งานวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Method Research) โดยมีวัตถุประสงค์ 2 ประการ คือ 1) เพื่อศึกษาปัญหาการคมนาคม ปัญหาการกัดเซาะชายฝั่ง ปัญหาไฟฟ้า ปัญหาขยะ และปัญหาน้ำเสีย ที่เกิดขึ้นในพื้นที่บางขุนเทียน ชายทะเลจำนวน 6 ชุมชน ประกอบด้วย ชุมชนชายทะเลบางขุนเทียน ชุมชนแสนตอ ชุมชนวัดหลวงพ่อดำ ชุมชนเสาธง ชุมชนศรีภูมิ และชุมชนคลองพิทยาลงกรณ์ และ 2) เพื่อศึกษาการจัดการชุมชนเกี่ยวกับการวางแผน การตัดสินใจ การดำเนินการ และการแก้ไขปัญหาในพื้นที่ดังกล่าว กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยต้องอาศัยอยู่ในพื้นที่เป็นระยะเวลานานกว่า 10 ปี จำนวน 6 ชุมชน ที่ได้มาจากการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบง่าย รวมทั้งหมด 175 คน และผู้นำชุมชน ชาวบ้านในแต่ละชุมชน จำนวน 4 - 5 คน ที่มีบทบาทสำคัญต่อชุมชนและต้องอาศัยอยู่ในพื้นที่เป็นระยะเวลานานกว่า 10 ปี ขึ้นไป ซึ่งมีเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ 1) แบบสอบถาม (Questionnaire) และ 2) แบบสัมภาษณ์เชิงลึก (In - depth Interview) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ข้อมูลจากแบบสอบถามปลายเปิด และข้อมูลที่ได้จากการ สัมภาษณ์เชิงลึก ใช้วิธีการจัดกลุ่มข้อมูลตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ (Data Grouping) จากนั้นจึงทำการวิเคราะห์ข้อมูลแบบใช้เทคนิควิเคราะห์เนื้อหาประกอบบริบท (Content Analysis Technique) และนำเสนอผลการวิจัยด้วยวิธีการบรรยายในแต่ละประเด็นที่ทำการศึกษา ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัญหาการคมนาคม พบในชุมชนศรีภูมิ ชุมชนแสนตอ ชุมชนชายทะเลบางขุนเทียน ชุมชนคลองพิทยาลงกรณ์ และชุมชนเสาธง ปัญหาการกัดเซาะชายฝั่งและปัญหาไฟฟ้า พบในชุมชนบางขุนเทียนชายทะเล และชุมชนเสาธง ปัญหาขยะ พบในชุมชนศรีภูมิ ชุมชนแสนตอ ชุมชนชายทะเลบางขุนเทียน และชุมชนเสาธง ปัญหาน้ำเสีย พบในชุมชนศรีภูมิ ชุมชนแสนตอ ชุมชนชายทะเลบางขุนเทียน ชุมชนเสาธง ชุมชนคลองพิทยาลงกรณ์ และชุมชนวัดหลวงพ่อดำ 2) การจัดการชุมชน เกิดจากการมีส่วนร่วมของประชาชนในชุมชน โดยอาศัยองค์ประกอบในการจัดการชุมชน คือ การวางแผน การตัดสินใจ การดำเนินการ และการแก้ไขปัญหา ซึ่งเป็นหลักการที่ส่งผลให้เกิดการพัฒนาชุมชนอย่างเป็นรูปธรรมและตรงประเด็นความต้องการหรือการแก้ปัญหาของชุมชนอย่างเห็นได้ชัด

คำสำคัญ : บางขุนเทียนชายทะเล ปัญหาและการจัดการชุมชน

¹ นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาสังคม คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

² อาจารย์ประจำสาขาวิชาการบริหารและพัฒนาสังคม คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

³ อาจารย์ประจำสาขาพัฒนาสังคม คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

Bangkhunthian Seashore : A Study of Problems and Community Management

Navamin Rattanapongtara¹

Sanit Ritmontri²

Chairat Wongkitrungruang³

Abstract

This research is a Mixed Method Research consisting of Quantitative Research and Qualitative Research. The research objectives are to: 1) study problems of transportation, coastal erosion, electricity, garbage, and wastewater in the area of Bangkhunthian seashore consisting of 6 communities including Bangkhunthian seashore community, Santo community, Wat Luang Po Tao community, Sao Thong community, Sikuman community, and Klongpittayalongkorn community; and 2) study the management of the communities related to planning, decision making, operation, and problem solving in such areas. The 175 respondents of this study were selected by simple random sampling from six communities' members who have lived in their communities for more than ten years. From each community, 4 - 5 community leaders who have important roles in their communities and have lived in the area for more than 10 years were taken as the sample as well. The tools used in this research include: 1) questionnaire and 2) in - depth interviews. The test statistics used to analyze the data include percentage, data from the open questionnaire and in - depth interviews. After that, the data was analyzed by content analysis technique. The research results were presented as descriptive presentation for each point of the study. The research results were as follows: 1) the transportation problem is found in Sikuman community, Sao Thong community, Bangkhunthian seashore community, Klongpittayalongkorn community, and Santo community. The coastal erosion problem is found in Bangkhunthian seashore community, and Santo community. The garbage problem is occurred in Sikuman community, Santo community, Bangkhunthian seashore community, and Sao Thong community. The wastewater problem is found in Sikuman community, Santo community, Bangkhunthian seashore community, Sao Thong community, Klongpittayalongkorn community, and Wat Laung Po Tao community; 2) the community management is occurred from the participation of the community members by relying on community management elements that are planning, decision making, operation, and problem solving. Participation in community management affects the community development tangibly and directly to meet the demand or solve the community problem substantially.

Keywords : Bangkhunthian Seashore, Problem and Community Management.

1. บทนำ

กรุงเทพมหานครเป็นศูนย์กลางของประเทศ ถึงแม้ว่าจะเป็นศูนย์กลางของความเจริญ แต่พบว่าบางพื้นที่ของกรุงเทพมหานครที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับสังคมชนบท เนื่องจากยังเป็นพื้นที่ที่ห่างไกลความเจริญ ไม่มีถนนหนทางให้คนในชุมชนสัญจรไปมาได้สะดวก ไฟฟ้ามักจะติดๆ ดับๆ อยู่เสมอ อีกทั้งสัญญาณโทรคมนาคมยังไม่ครอบคลุมทั่วถึง เป็นปัญหาต่อการดำเนินชีวิตของคนในพื้นที่เป็นอย่างยิ่ง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ปิยะ ประทีปภรณ์ (2546) ที่กล่าวว่า ชุมชนในชนบทมีความพยายามในการพึ่งตนเอง หรือมีแนวความคิดการจัดการด้วยตนเอง ลักษณะโดยทั่วไปของชุมชนในชนบทเป็นแบบหมู่บ้าน มีความหนาแน่นของประชากรน้อย จึงทำให้คนในชุมชนรู้จักมักคุ้นพึ่งพาอาศัยกัน ประชาชนส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรม และมีความเป็นอยู่ที่คล้ายคลึงกันเป็นอันมาก การรวมตัวของชุมชนชนบทจึงเป็นการรวมตัวอย่างเหนียวแน่น แต่เพราะความเจริญและความก้าวหน้าด้านเทคโนโลยีสมัยใหม่ยังไม่ทั่วถึง ถนนหนทาง ศูนย์สุขภาพและบริการต่างๆ ระบบไฟฟ้า ระบบการประปา และการติดต่อสื่อสาร ยังขาดการเชื่อมโยงระหว่างหมู่บ้าน และชุมชนชนบทด้วยกัน สิ่งเหล่านี้เป็นสาเหตุแห่งความแตกต่างทางพื้นที่ ทำให้การบริการพื้นฐานต่างๆ มีลักษณะกระจายกระจายขาดการเชื่อมโยง และการรวมกลุ่ม จึงทำให้เป็นการเปลี่ยนแปลงในเรื่องของงบประมาณ ปัญหาเหล่านี้มีผลกระทบต่อการดำเนินชีวิตของคนในพื้นที่เป็นอย่างยิ่ง ซึ่งพื้นที่ที่ได้กล่าวถึงนี้ คือ พื้นที่เขตบางขุนเทียน

บางขุนเทียนเป็นเขตพื้นที่ 1 ใน 50 เขต ของกรุงเทพมหานคร มีลักษณะพื้นที่แตกต่างจากทุกเขต เนื่องจากบางขุนเทียนเป็นเพียงเขตเดียวที่มีอาณาเขตติดต่อกับทะเลอ่าวไทย ปัจจุบันเขตบางขุนเทียนครอบคลุมพื้นที่ 2 แขวง คือ แขวงแสมดำ และแขวงท่าข้าม (สำนักงานเขตบางขุนเทียน, 2557) ลักษณะโดยทั่วไปของพื้นที่แขวงแสมดำจะอยู่ห่างไกลทะเลมากกว่าแขวงท่าข้าม และส่วนใหญ่จะเป็นที่ตั้งของโครงการหมู่บ้านจัดสรรทั้งขนาดใหญ่และขนาดเล็กปะปนกัน ส่วนพื้นที่แขวงท่าข้ามจะมีพื้นที่ติดต่อกับทะเลอ่าวไทย ซึ่งจะเป็นเขตเกษตรกรรมและมีแหล่งท่องเที่ยวเชิงนิเวศ มีประชาชนอาศัยอยู่เป็นชุมชน ด้วยลักษณะพื้นที่ของแขวงท่าข้ามซึ่งติดชายฝั่งทะเล อีกทั้งยังมีแม่น้ำลำคลองตัดผ่านหลายสาย ไม่มีเส้นทางออกเข้าออกชุมชน เปรียบเสมือนถูกตัดขาดจากโลกภายนอกจึงทำให้พื้นที่นี้ได้รับความเดือดร้อนโดยครอบคลุมพื้นที่บริเวณหมู่ที่ 9 ประกอบด้วย ชุมชนชายทะเลบางขุนเทียน ชุมชนคลองแสนต่อ ชุมชนวัดหลวง

พ่อบุตร และหมู่ที่ 10 ประกอบด้วย ชุมชนเสาธง ชุมชนศรีกุมาร ชุมชนคลองพิทยาลงกรณ์ รวมทั้งสิ้น 6 ชุมชน (ประสูติช้างเจริญ, 2557) วิถีชีวิตความเป็นอยู่ของชาวบ้านทั้ง 6 ชุมชนนี้ไม่ต่างจากผู้คนที่ย้ายมาอยู่ในชนบทต่างจังหวัด กล่าวคือ ผู้คนในแต่ละชุมชนมีความสนิทสนมคุ้นเคย เนื่องจากมีสัมพันธฉันท์ญาติพี่น้อง อีกทั้งสภาพแวดล้อมค่อนข้างทุรกันดารทำให้ต้องพึ่งพาอาศัยกัน การประกอบอาชีพส่วนใหญ่ของคนในพื้นที่ ได้แก่ การประมง การทำนา การรับจ้างทั่วไป และการเป็นลูกจ้างโรงงานอุตสาหกรรม ปัญหาที่พบในพื้นที่นี้ประกอบด้วย ปัญหาการคมนาคม ปัญหาการขนส่งสาธารณะ ขาดความสะดวกสบาย ปัญหาไฟฟ้าดับบ่อย ปัญหาขยะ ปัญหาน้ำเสีย ฯลฯ

ทั้งนี้จากการลงพื้นที่เพื่อสังเกตการณ์และพูดคุยสอบถามชาวบ้านในเบื้องต้นของผู้วิจัยก่อนการเก็บข้อมูลจริง ทำให้ผู้วิจัยเห็นถึงสภาพปัญหาที่ชาวบ้านในแต่ละชุมชนของพื้นที่บางขุนเทียนชายทะเลประสบอยู่ โดยปัญหาใหญ่ของพื้นที่บริเวณนี้ คือ ไม่มีเส้นทางคมนาคมมาสู่ปัญหาในหลายๆ ด้าน เช่น ปัญหาไฟฟ้า ปัญหาขยะ เป็นต้น ซึ่งหลังการพูดคุย ผู้วิจัยได้รับคำยืนยันจากชาวบ้านอีกทางหนึ่งว่า สิ่งที่เป็นปัญหาในชุมชนนั้นประกอบด้วย ปัญหาการคมนาคม ปัญหาการกีดกัน ขาดความสะดวกสบาย ปัญหาไฟฟ้า ปัญหาขยะ และปัญหาน้ำเสีย จากการสัมภาษณ์และการสังเกตการณ์ทำให้ผู้วิจัยได้รับทราบถึงปัญหาที่เกิดขึ้นในชุมชน และเห็นถึงความน่าสนใจเกี่ยวกับจัดการชุมชนในพื้นที่บางขุนเทียนชายทะเลแห่งนี้ ซึ่งวิธีการแก้ไขปัญหานั้นในบางเรื่องชาวบ้านสามารถกระตุ้นและเป็นแรงผลักดันให้หน่วยงานภาครัฐเร่งเข้ามาดำเนินการแก้ไขปัญหานี้ได้ อีกทั้งในบางปัญหาวินิจฉัยยังสามารถแก้ไขปัญหาก็ได้โดยได้เสนอให้จำกัด สิ่งหนึ่งที่ทำให้ผู้วิจัยอยากศึกษาในเรื่องดังกล่าว โดยผู้วิจัยคาดหวังให้การศึกษานี้เป็นประโยชน์ต่อการวางแผนเชิงนโยบายของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง สนับสนุนให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันในชุมชน รวมถึงการพัฒนาต่อยอดองค์ความรู้ด้านการจัดการ กระบวนการแก้ไขปัญหามานี้ในชุมชน โดยคนในชุมชนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

2. วัตถุประสงค์ของสภาพวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาปัญหาการคมนาคม ปัญหาการกีดกัน ขาดความสะดวกสบาย ปัญหาไฟฟ้า ปัญหาขยะ และปัญหาน้ำเสียที่เกิดขึ้นในพื้นที่บางขุนเทียนชายทะเลจำนวน 6 ชุมชน ประกอบด้วย ชุมชนชายทะเลบางขุนเทียน ชุมชนแสนต่อ ชุมชนวัดหลวงพ่อบุตร ชุมชนเสาธง ชุมชนศรีกุมาร และชุมชนคลองพิทยาลงกรณ์

2.2 เพื่อศึกษาการจัดการชุมชนเกี่ยวกับการวางแผน การตัดสินใจ การดำเนินการ และการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในเขตพื้นที่บางขุนเทียนชายทะเล จำนวน 6 ชุมชน ประกอบด้วย ชุมชนชายทะเลบางขุนเทียน ชุมชนคลองแสนต่อ ชุมชนวัดหลวงพ่อบุตา ชุมชนเสาธง ชุมชนศรีภูมิ และชุมชนคลองพิทยาลงกรณ์

3. การทบทวนวรรณกรรม

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

Raab and Selznick (1959) ที่ได้กล่าวไว้ว่า ปัญหาสังคม คือ ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการอยู่ร่วมกันในสังคมของมนุษย์ เนื่องจากสังคมไม่สามารถจะควบคุมบุคคล ให้ปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ของสังคมนั้นได้ ปัญหาสังคม เกี่ยวข้องกับความต้องการขั้นมูลฐานของมนุษย์ ซึ่งได้แก่ อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค ถ้าสังคมไม่สามารถจัดบริการให้ได้ปัญหาสังคม ก็จะเกิดขึ้น

Horton and Leslie (1965) กล่าวว่าไว้ว่า ปัญหาสังคม หมายถึง สิ่งที่ไม่พึงประสงค์หรือไม่พึงปรารถนาที่กระทบกระเทือนคนส่วนใหญ่ในสังคม ซึ่งคนในสังคมนั้นมีความรู้สึกว่าจะต้องร่วมมือกันแก้ไข

จากความหมายข้างต้นสรุปได้ว่า ปัญหาสังคม หมายถึง สภาวะการณ์ที่มีผลกระทบกระเทือนต่อคนเป็นจำนวนมากเป็นสิ่งที่คนส่วนใหญ่พิจารณาว่าเป็นสภาวะการณ์ที่ไม่พึงปรารถนา เปลี่ยนแปลงไปเมื่อค่านิยมหรือการตีความในแบบแผนพฤติกรรมแตกต่างกันไป ซึ่งย่อมผันแปรไปตามกาลเวลา และจะเห็นได้ว่าปัญหาสังคมย่อมมีผลมาจากนโยบายของรัฐหรือจากพฤติกรรมที่มีได้คาดคิดล่วงหน้าไว้ก่อน หากบุคคลมีชนชั้นทางสังคมที่แตกต่างกันย่อมมีความเห็นต่อการแก้ปัญหาสังคมที่แตกต่างกัน ทุกคนยอมรับการแก้ปัญหาสังคมที่เป็นประโยชน์แก่ตัวเองมากที่สุด

อมรรัตน์ ทิพย์เลิศ (2548) ได้ผสมผสานแนวคิดเรื่อง นิยามการบริหารจัดการองค์กรข้างต้นกับแนวคิดเรื่ององค์ประกอบชุมชน ได้วิเคราะห์ถึงประเด็นสำคัญของการบริหารจัดการชุมชนไว้ 3 ประเด็น คือ 1) การบริหารจัดการชุมชน อาจไม่ให้เป็นเพียงแค่การกระทำที่ก่อให้เกิดการดำเนินกิจกรรม โดยคนหมู่มากที่อยู่ร่วมกันเท่านั้น หากแต่ต้องดำเนินกิจกรรมต่างๆ เหล่านั้นด้วยความสมัครใจ และมีความรู้สึกรับผิดชอบร่วมกันด้วย เนื่องจากองค์ประกอบต่างๆ ภายในชุมชนที่ต้องบริหารจัดการนั้นเป็นเรื่องของส่วนรวม และหลายสิ่งก็ล้วนเป็นสาธารณะสมบัติ 2) ในการบริหารจัดการชุมชนนั้นจะต้องมีวัตถุประสงค์ หรือเป้าหมายที่ชัดเจน

และต้องมีเป้าหมายร่วมกันของชุมชนเป็นสำคัญ 3) บทบาทภารกิจสำคัญในการบริหารจัดการของชุมชนอาจแบ่งได้ 2 ระดับ คือ บทบาทหน้าที่ในการคิดและวางแผนเชิงนโยบาย มีหัวหน้ากลุ่มหรือผู้นำเป็นผู้กระทำ และบทบาทหน้าที่ในเชิงปฏิบัติหรือการลงแรงกระทำ ซึ่งสมาชิกในชุมชนเป็นผู้ร่วมกันกระทำ

วรรณธรรม กาญจนสุวรรณ (2549) กล่าวว่ากระบวนการจัดการชุมชนที่สำคัญ 7 ประการ ดังนี้ 1) การมีส่วนร่วมของชุมชน การที่ชุมชนได้ดำเนินการและมีการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างสมาชิกในชุมชนโดยการมีการดำเนินการในลักษณะต่างๆ เพื่อให้สมาชิกในชุมชนทุกคนได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมนั้นๆ 2) การแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ การที่ชุมชนมีความสามารถในการนำความรู้ ภูมิปัญญา และการจัดกิจกรรมในด้านต่างๆ มาแลกเปลี่ยนส่งเสริมการเรียนรู้ และประยุกต์ใช้ให้เป็นประโยชน์ต่อการดำรงชีพ หรือชุมชนพยายามปรับเปลี่ยนภูมิปัญญาท้องถิ่นให้ผสมกลมกลืนกับวัฒนธรรมสมัยใหม่ โดยไม่ละทิ้งภูมิปัญญาพื้นบ้านเดิม ชุมชนได้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายทางการศึกษาเกี่ยวกับศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น การที่ผู้นำชุมชนหรือปราชญ์ชาวบ้าน ได้ถ่ายทอดความรู้ต่างๆ และสมาชิกในชุมชนได้ศึกษาเรียนรู้ร่วมกันเกี่ยวกับภูมิปัญญาที่ได้ถ่ายทอด 3) การฟื้นฟู ผลิตซ้ำ และสร้างใหม่ การที่ชุมชนรู้จักช่วยกันดูแล จัดการทรัพยากรที่มีในชุมชนให้เกิดประโยชน์ พัฒนาให้เกิดสิ่งใหม่ๆ พร้อมทั้งฟื้นฟูทรัพยากรที่ยังสามารถนำกลับมาใช้ใหม่ได้ให้เกิดประโยชน์ 4) การใช้สิทธิชุมชนและข้อบัญญัติของชุมชน การที่ชุมชนสามารถออกสิทธิ์ แสดงความคิดเห็นต่อองค์กร หน่วยงานภาครัฐหรือภาคส่วนอื่นๆ เพื่อแสดงจุดยืนของชุมชน 5) การตัดสินใจร่วมกันของชุมชน การที่สมาชิกในชุมชนทุกคนจะต้องเข้าไปมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในเรื่องต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับชุมชนส่วนรวม เพื่อกำหนดความต้องการ และทิศทางในการดำเนินการต่อไป 6) เครือข่ายการพัฒนา การที่สมาชิกในชุมชนได้มีการจัดตั้งเครือข่ายกิจกรรมของชุมชน โดยมีการจัดกิจกรรมที่เป็นความต้องการหรือความสนใจร่วมกันของคนในชุมชน มีการติดต่อสัมพันธ์สื่อสารกันอย่างสม่ำเสมอ มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ข้อมูลข่าวสารและประสบการณ์ในชุมชนและระหว่างชุมชนเครือข่ายด้วยกัน สมาชิกในชุมชนได้ร่วมคิดค้น ร่วมตัดสินใจ ร่วมดำเนินการ และได้ร่วมประเมินผลร่วมกัน รวมทั้งได้ร่วมรับผลแห่งการพัฒนาาร่วมกัน 7) การจัดการตนเองของคนในชุมชน การที่สมาชิกในชุมชนรู้จักจัดการวิถีในการรับมือ หรือการแก้ปัญหาที่ดี เมื่อมีปัญหาต่างๆ

เกิดขึ้นกับสมาชิกแต่ละคนโดยไม่ส่งผลกระทบต่อส่วนรวม

แนวคิดเรื่อง การมีส่วนร่วมในชุมชนของประวิทย์ เรื่องจำรัส (2544) ได้กล่าวว่า การมีส่วนร่วมตามขั้นตอนของการพัฒนา ซึ่งเป็นการวัดในเชิงคุณภาพออกเป็น 5 ขั้นตอนดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การมีส่วนร่วมในการค้นหาปัญหา และสาเหตุของปัญหาภายในชุมชน ตลอดจนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ กำหนดความต้องการของชุมชน และมีส่วนร่วมในการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการ

ขั้นตอนที่ 2 การมีส่วนร่วมในการวางแผนพัฒนา เป็นขั้นตอนที่ประชาชนมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและวัตถุประสงค์โครงการ กำหนดวิธีการ และแนวทางการดำเนินงาน ตลอดจนกำหนดทรัพยากรและแหล่งทรัพยากรที่จะใช้

ขั้นตอนที่ 3 การมีส่วนร่วมในขั้นตอนดำเนินการพัฒนา เป็นขั้นตอนที่ประชาชนมีส่วนร่วมในการสร้างผลประโยชน์ โดยการสนับสนุนทรัพยากร วัสดุ อุปกรณ์แรงงานหรือเข้าร่วมบริหารงานประสาน และดำเนินการขอความช่วยเหลือจากภายนอก

ขั้นตอนที่ 4 การมีส่วนร่วมในขั้นรับผลประโยชน์ จากการพัฒนา เป็นขั้นตอนที่ประชาชนมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ที่พึงได้รับจากการพัฒนาหรือยอมรับผลประโยชน์อันเกิดจากการพัฒนาทั้งทางด้านวัตถุและทางจิตใจ

ขั้นตอนที่ 5 การมีส่วนร่วมในขั้นประเมินผลการพัฒนา เป็นขั้นตอนที่ประชาชนเข้าร่วมประเมินว่า การพัฒนาที่ได้กระทำไปนั้นสำเร็จไปตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้มากน้อยเพียงใด ซึ่งในการประเมินอาจปรากฏเป็นรูปแบบของการประเมินย่อย เป็นการประเมินผลก้าวหน้าเป็นระยะๆ หรือกระทำในรูปของการประเมินผลรวมซึ่งเป็นการประเมินผลสรุปรวบยอด

จากแนวคิดเกี่ยวกับลักษณะและขั้นตอนการมีส่วนร่วมดังกล่าวข้างต้นเห็นได้ว่า ลักษณะการเข้ามามีส่วนร่วมที่มาจากแรงจูงใจภายใน จะเป็นแรงหนุนหรือช่วยให้ประชาชนมีความกระตือรือร้นที่จะเข้ามามีส่วนร่วม ส่วนการมีส่วนร่วมที่มาจากปัจจัยภายนอกโดยอาศัยอำนาจการมีหรือแรงบีบคั้นจากผู้มีอำนาจ ความเกรงใจ อิทธิพลของผู้มีอำนาจนอกชุมชนเองถึงจะสามารถกระทำได้สำเร็จ แต่ก็ไม่มีผลผูกพันทางจิตใจ ความยั่งยืนต่อเนื่องของกิจกรรมหรือโครงการต่างๆ ก็จะไม่คงอยู่ การเข้ามามีส่วนร่วมของประชาชนทำให้เกิดการรวมพลังที่จะสร้างอำนาจต่อรองให้ชุมชนมีศักยภาพเต็มตัวซึ่งจะเป็นแนวทางการแก้ไขปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4. วิธีการวิจัย

งานวิจัยเรื่อง บางขุนเทียนชายทะเล : การศึกษาปัญหาและการจัดการชุมชน เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Method Research) ประกอบด้วย การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ที่ผู้วิจัยใช้วิธีการศึกษาเชิงกรณีศึกษา (Case study Approach) เป็นวิธีวิทย์ามุ่งเน้นการอธิบายหรือแสดงให้เห็นสิ่งที่เกิดขึ้นกับชุมชน และประสบการณ์ในการจัดการกับปัญหาดังกล่าว เพื่อเป็นแนวทางให้กับพื้นที่อื่นๆ ที่ประสบปัญหาเดียวกัน ซึ่งผู้วิจัยใช้การสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) สำหรับการวิจัยเชิงปริมาณ และการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling Design) สำหรับการวิจัยเชิงคุณภาพ เก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม (Questionnaire) การสัมภาษณ์เชิงลึก (In - depth Interview) และการสังเกตการณ์แบบไม่มีส่วนร่วม (Non - Participant Observation) วิเคราะห์และตีความข้อมูล โดยใช้วิธีการบรรยายและพรรณนาในการนำเสนอผลการวิจัย

4.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยต้องอาศัยอยู่ในพื้นที่เป็นระยะเวลานานกว่า 10 ปี จำนวน 6 ชุมชน ประกอบด้วย ชุมชนชายทะเลบางขุนเทียน ชุมชนแสนตอ ชุมชน วัดหลวง พ่อเต่า ชุมชนเสาธง ชุมชนศรีภูมิ และชุมชนคลองพิทยาลงกรณ์ ซึ่งเป็นชุมชนที่ได้รับผลกระทบจากปัญหาในเรื่องต่างๆ ที่ผู้วิจัยได้กล่าวถึงก่อนหน้านี้

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยต้องอาศัยอยู่ในพื้นที่เป็นระยะเวลานานกว่า 10 ปี จำนวน 6 ชุมชน ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบง่ายในจำนวนที่เท่าๆ กัน รวมทั้งหมด 175 คน เพื่อตอบแบบสอบถามในเบื้องต้น จากนั้นผู้วิจัยได้ใช้การเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง คือ ผู้นำชุมชน ชาวบ้านในแต่ละชุมชน จำนวน 4 - 5 คน ที่มีบทบาทสำคัญต่อชุมชน และต้องอาศัยอยู่ในพื้นที่เป็นระยะเวลานานกว่า 10 ปี

4.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ มี 2 แบบ ได้แก่

4.2.1 แบบสอบถาม (Questionnaire) ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย โดยได้ปรับปรุงแก้ไขด้านเนื้อหาสาระ และโครงสร้างของข้อคำถามตลอดจนภาษาที่ใช้ให้เหมาะสมตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เพื่อการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ โดยหาค่าดัชนีความ

สอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (Item - Objective Congruence Index : IOC) โดยได้ค่า IOC ตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไปทุกข้อ แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปโดยเป็นข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ ที่อยู่อาศัย อาชีพ เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) คำถามเกี่ยวกับ อายุ รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาการอยู่อาศัยในชุมชน มีลักษณะเป็นแบบสอบถามที่เป็นปลายเปิด และส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาในชุมชน มีลักษณะเป็นแบบสอบถามที่เป็นปลายเปิด

4.2.2 การสัมภาษณ์ สำหรับข้อมูลเชิงคุณภาพ ซึ่งหลังจากที่ผู้วิจัยได้ทราบถึงปัญหาที่แท้จริงที่เกิดขึ้นในพื้นที่บางขุนเทียนชายทะเล จากการตอบแบบสอบถามข้างต้นแล้วผู้วิจัยได้นำข้อมูลเหล่านั้น มาคิดแนวคำถามในการสัมภาษณ์อีกครั้ง เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึก โดยผู้วิจัยได้กำหนดแนวคำถามในการสัมภาษณ์ไว้ 4 ประเด็น คือ

1. ข้อมูลส่วนตัวของกลุ่มตัวอย่างและความเกี่ยวข้องกับชุมชน
2. ปัญหาที่เกิดขึ้นในชุมชน ได้เรียงถามแต่ละปัญหา ได้แก่ ปัญหาการคมนาคม ปัญหาการกีดเซาะชายฝั่ง ปัญหาไฟฟ้า ปัญหาขยะ และปัญหาน้ำเสีย
3. แนวทางในการจัดการชุมชน ทั้งในส่วนของชุมชน และในส่วนของภาครัฐ
4. การมีส่วนร่วมในการจัดการชุมชน

4.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล มีวิธีดำเนินการ ดังนี้

4.3.1 การเก็บแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 175 ชุด ซึ่งเป็นชาวบ้านในพื้นที่บางขุนเทียนชายทะเล โดยกำหนดเงื่อนไข คือ ผู้ตอบแบบสอบถามต้องอาศัยอยู่ในพื้นที่เป็นระยะเวลานานกว่า 10 ปี จำนวน 6 ชุมชน เพื่อให้ผู้วิจัยทราบถึงปัญหาที่แท้จริงในเบื้องต้น

4.3.2 เมื่อทราบปัญหาที่แท้จริงที่เกิดขึ้นกับพื้นที่นี้ แล้วลงพื้นที่อีกครั้งโดยการสัมภาษณ์ชาวบ้านเพื่อให้ได้ข้อมูลในเชิงลึกเกี่ยวกับแต่ละปัญหาที่เกิดขึ้น รวมถึงวิธีการจัดการชุมชนทั้งในส่วนของชาวบ้านและภาครัฐ ด้วยแนวคำถามที่ผู้วิจัยจัดเตรียมไว้ล่วงหน้า ทั้งนี้ผู้วิจัยได้เลือกสัมภาษณ์ผู้นำชุมชนของทุกชุมชนก่อนเป็นลำดับแรก เนื่องจากเป็นผู้ที่มีหน้าที่ดูแลความเรียบร้อยของชุมชนและชาวบ้านทุกคนโดยตรง ซึ่งจะต้องรับรู้สิ่งต่างๆ ที่เกิดขึ้นในชุมชนเป็นอย่างดี

4.3.3 หลังจากที่ได้สัมภาษณ์ผู้นำของแต่ละชุมชนเรียบร้อยแล้วได้เลือกสัมภาษณ์ชาวบ้านในแต่ละชุมชนจำนวน 4 - 5 คน พิจารณาตามความเหมาะสมและความ

เพียงพอของข้อมูล รวมทั้งสิ้น 20 คน และในขณะที่ผู้วิจัยสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่าง มักจะให้การสังเกตการณ์แบบไม่มีส่วนร่วม ร่วมด้วย

4.3.4 นอกจากนี้ผู้วิจัยยังได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการศึกษาข่าวสาร เอกสาร บทความทางวิชาการต่างๆ รวมถึงงานวิจัยในหัวข้อที่มีลักษณะใกล้เคียงกับที่บุคคลอื่นได้ศึกษาไว้ก่อนหน้านี้อีกด้วย

4.4 การตรวจสอบความน่าเชื่อถือของข้อมูล

4.4.1 การเข้าไปเกี่ยวข้อง คือ การเข้าไปคลุกคลีกับชาวบ้านในพื้นที่รวมเป็นระยะเวลากว่า 3 เดือน ในขั้นแรกก่อนการลงพื้นที่เก็บแบบสอบถาม และได้มีการพูดคุยสอบถามในเบื้องต้นถึงสภาพปัญหาในพื้นที่

4.4.2 การสังเกตการณ์แบบไม่มีส่วนร่วม เป็นการสังเกตสิ่งแวดล้อมต่างๆ ในชุมชนที่กลุ่มตัวอย่างได้มีการกล่าวถึง เพื่อพิจารณาว่าเป็นไปตามนั้นจริงหรือไม่

4.4.3 การตรวจสอบข้อมูลจากหลายแหล่ง เป็นการรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างในพื้นที่ รวมถึงการศึกษาเอกสารทางราชการหรืองานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพื้นที่นี้ผู้วิจัยจะนำข้อมูลที่ได้เหล่านั้นมาเปรียบเทียบกับมีความเหมือน หรือต่างกันอย่างไร เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้องตรงตามความเป็นจริงมากที่สุด

การตรวจสอบข้อมูลจากผู้วิจัย จากการลงพื้นที่เพื่อเก็บแบบสอบถาม และสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่าง ได้ทั้งระยะเวลาห่างกันประมาณ 3 เดือน ซึ่งการเก็บข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึกนั้นได้เลือกสัมภาษณ์บุคคลซึ่งเคยตอบแบบสอบถามในครั้งแรกจำนวน 4 - 5 คน เพื่อเป็นการตรวจสอบว่าข้อมูลที่ได้รับในครั้งแรกของการเก็บแบบสอบถามและครั้งเมื่อมาสัมภาษณ์ มีข้อมูลถูกต้องตรงกันหรือไม่

4.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ นำแบบสอบถามที่รวบรวมได้จากกลุ่มตัวอย่างมาดำเนินการตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถาม และแยกแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ออก จากนั้นวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการวิเคราะห์ข้อมูลและการหาร้อยละในการตรวจสอบข้อมูลเบื้องต้นของกลุ่มตัวอย่าง

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึก ใช้วิธีการจัดกลุ่มข้อมูลตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ (Data Grouping) จากนั้นจึงทำการวิเคราะห์ข้อมูลแบบใช้เทคนิควิเคราะห์เนื้อหาประกอบบริบท (Content Analysis Technique) และนำเสนอผลการวิจัยด้วยวิธีการบรรยายและพรรณนาในแต่ละประเด็นที่ทำการศึกษา

5. ผลการวิจัย

ผลการวิจัยสามารถสรุปผล แบ่งเป็น 2 ส่วน ดังนี้

5.1 ข้อมูลเชิงปริมาณ

จากการเก็บแบบสอบถามจำนวน 175 ชุด พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามระบุถึงสภาพปัญหาที่คล้ายคลึงกัน และได้อธิบายถึงประเด็นในแต่ละปัญหาใกล้เคียงกัน ซึ่งสามารถจัดกลุ่มปัญหาที่เกิดขึ้นในพื้นที่เป้าหมาย จำนวน 6 ชุมชน ของพื้นที่บางขุนเทียนชายทะเล พบว่า ชาวบ้านในพื้นที่ คิดว่าสิ่งที่ เป็นปัญหากับชุมชนมากที่สุดคือ ปัญหาการคมนาคม จำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 57.14 รองลงมา คือ ปัญหาอื่นๆ เช่น ไฟฟ้า ขยะ น้ำเสีย จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 32.00 และรองลงมา คือ ปัญหาการกัดเซาะชายฝั่ง จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 10.86

5.2 ข้อมูลเชิงคุณภาพ

ภูมิหลังของกลุ่มตัวอย่างในที่นี่ กล่าวถึง ข้อมูลส่วนตัวของกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย ชื่อ อายุ ที่อยู่ อาชีพ ความสัมพันธ์ต่อชุมชน และบทบาทหน้าที่หรือความสำคัญต่อชุมชน โดยทำการสัมภาษณ์ จำนวน 20 คน ซึ่งคัดเลือกจากสมาชิกในแต่ละชุมชนประกอบด้วย ชุมชนศรีภูมิ 3 คน ชุมชนแสนต่อ 2 คน ชุมชนชายทะเลบางขุนเทียน 6 คน ชุมชนคลองพิทยาลงกรณ์ 4 คน ชุมชนวัดหลวงพ่อบุตา 2 คน และชุมชนเสาธง 3 คน ซึ่งบุคคลที่เลือกสัมภาษณ์ล้วนเป็นผู้ที่มีตำแหน่งหรือมีบทบาทหน้าที่ที่มีความสำคัญกับชุมชน ทั้งนี้ผู้วิจัยได้เลือกสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างในแต่ละชุมชนในจำนวนที่แตกต่างกันโดยการพิจารณาจากปัญหาของแต่ละชุมชน

ปัญหาที่เกิดขึ้นในพื้นที่เป้าหมาย ได้แก่ 1) ปัญหาการคมนาคม ซึ่งเกิดขึ้นกับ 5 ชุมชน ได้แก่ ชุมชนศรีภูมิ ชุมชนแสนต่อ ชุมชนชายทะเลบางขุนเทียน ชุมชนเสาธง และชุมชนคลองพิทยาลงกรณ์ มีปัญหาที่เหมือนกัน 4 ชุมชน คือ ชุมชนศรีภูมิ ชุมชนแสนต่อ ชุมชนชายทะเลบางขุนเทียน และชุมชนเสาธง นั่นคือชุมชนเหล่านี้ไม่มีถนนหนทางที่รถยนต์สามารถเข้าถึงได้ มีเพียงคันดินเล็กๆ ริมคลอง และสะพานไม้ทอดข้ามฝั่งคลองเป็นบางจุด ดังนั้นการสัญจรของชาวบ้านในพื้นที่จึงจำเป็นต้องใช้การเดินเท้า หรือการขับขี่รถจักรยานยนต์ในระยะทางที่ไม่ห่างไกล แต่หากจำเป็นต้องเดินทางไกลมักจะใช้การสัญจรทางเรือ ซึ่งก็ต้องรอเวลาที่น้ำขึ้นจึงจะสามารถเดินทางได้ ทำให้การเดินทางด้วยวิธีเหล่านี้ไม่มีความสะดวกสบาย และไม่มีความรวดเร็วพอซึ่งจะเกิดผลกระทบต่อการเดินทางในชีวิตของชาวบ้านเป็นอย่างมาก ทั้งในเรื่องความปลอดภัยต่อชีวิตและทรัพย์สิน รวมถึง

การขนส่งสินค้าของเกษตรกรปัญหานี้จึงนับเป็นปัญหาใหญ่ของชาวบ้านในชุมชนเป็นอย่างมาก ทั้งนี้ปัญหาการคมนาคมที่เกิดขึ้นเป็นผลมาจากการที่ภาครัฐประกาศให้พื้นที่ของ 4 ชุมชนนี้เป็นพื้นที่สีเขียวจำเป็นต้องมีการอนุรักษ์ ห้ามมีสิ่งก่อสร้างใดๆ ในพื้นที่ นอกจากนี้ปัญหาการคมนาคมยังเกิดขึ้นกับอีกหนึ่งพื้นที่ นั่นคือ ชุมชนคลองพิทยาลงกรณ์ ในประเด็นเกี่ยวกับถนนเกิดการชำรุดทรุดตัว ผุพัง เป็นหลุมเป็นบ่อ เนื่องจากพื้นดินบริเวณที่อยู่ใต้พื้นผิวจราจรนี้เป็นดินอ่อนสามารถยุบตัวได้ง่าย อีกทั้งยังเกิดการกัดเซาะของรถบรรทุกขนาดใหญ่ที่วิ่งสวนกันไปมา ซึ่งมีเป็นจำนวนมากและบรรทุกน้ำหนักเป็นจำนวนมากเช่นกัน จึงทำให้พื้นผิวถนนมีปัญหาดังกล่าว ส่งผลให้เกิดอุบัติเหตุได้ง่าย หากไม่มีการใช้รถใช้ถนนอย่างระมัดระวัง 2) ปัญหาการกัดเซาะชายฝั่งเกิดขึ้นกับ 2 ชุมชน คือ ชุมชนชายทะเลบางขุนเทียน และชุมชนเสาธง เนื่องจากเป็นชุมชนที่ตั้งอยู่หน้าทะเล รับแรงปะทะของลมและคลื่นทะเล ด้วยความแรงของคลื่นจึงทำให้เกิดการกัดเซาะหน้าดิน ริมชายฝั่งไปทีละเล็กละน้อย อีกทั้งยังมีการร่วมกันบุกรุกพื้นที่ป่าชายเลนจากชาวบ้านในพื้นที่ เพื่อใช้ในการประกอบอาชีพการทำประมงชายฝั่งของตนทำให้เกิดการสูญเสียทรัพยากรที่มีความสำคัญในการป้องกันกระแสน้ำ กระแสน้ำ และส่งผลเห็นได้อย่างชัดเจนตลอด 10 ปี ที่ผ่านมามีชาวบ้านต้องสูญเสียพื้นที่ซึ่งเป็นที่อยู่อาศัย และพื้นที่ทำกินเป็นจำนวนมากน้อยให้กับทะเล ทำให้ต้องถอยร่นหรือย้ายบ้านเรือนไปอยู่ยังที่ที่ไม่ได้รับผลกระทบจากปัญหาดังกล่าว เป็นผลทำให้วิถีชีวิตดั้งเดิมของชาวบ้านเกิดการเปลี่ยนแปลง สูญเสียรายได้สูญเสียอาชีพ อย่างประเมินค่าไม่ได้ นอกจากนี้การกัดเซาะที่เกิดขึ้นยังถือเป็นการทำลายระบบนิเวศชายฝั่งให้เกิดความเสียหายอีกด้วย 3) ปัญหาไฟฟ้าเกิดขึ้นกับ 2 ชุมชน คือ ชุมชนชายทะเลบางขุนเทียน และชุมชนเสาธง ปัญหานี้เป็นผลสืบเนื่องมาจากปัญหาการคมนาคม ด้วยที่ตั้งของทั้งสอง 2 ชุมชนอยู่ลึกที่สุดเมื่อเทียบกับชุมชนอื่นๆ ของเขตบางขุนเทียนและไม่มีถนนหนทางที่จะเข้าถึงชุมชนได้อย่างสะดวก จึงอาจทำให้บางครั้งเรือนของ 2 ชุมชนนี้อยู่ลึกๆ โดยเฉพาะชุมชนเสาธง มีบางครัวเรือนที่ไม่มีไฟฟ้าใช้ เพราะเจ้าหน้าที่ไม่สามารถเดินไฟไปยังจุดดังกล่าวได้ ซึ่งพวกเขาต้องอาศัยแสงสว่างจากเทียนไข ไฟฉาย ตะเกียง หรือเครื่องปั่นไฟทดแทนในเวลากลางคืน 4) ปัญหาขยะเกิดขึ้นกับ 4 ชุมชน คือ ชุมชนศรีภูมิ ชุมชนแสนต่อ ชุมชนชายทะเลบางขุนเทียน และชุมชนเสาธง ปัญหานี้เป็นผลสืบเนื่องมาจากปัญหาการคมนาคม นั่นคือ การที่ชุมชนเหล่านี้มีคูคลอง

ล้อมรอบมีสะพานไม้ข้ามคลองในบางจุด ไม่มีถนนตัดผ่าน ซึ่งรถเก็บขยะไม่สามารถวิ่งเข้ามาเก็บขยะภายในชุมชนได้ ทำให้ขยะในครัวเรือนล้นและเกิดเป็นปัญหาขยะสะสมในชุมชน ปัญหาน้ำเสียเกิดขึ้นกับทุกชุมชน ซึ่งประกอบด้วย ชุมชนศรีภูมิ ชุมชนแสนตอ ชุมชนชายทะเลบางขุนเทียน ชุมชนคลองพิทยาลงกรณ์ ชุมชนวัดหลวงพ่อบุตา และชุมชนเสาธง เนื่องจากพื้นที่ของทุกชุมชนอยู่ในบริเวณใกล้เคียงกัน อีกทั้งน้ำในลำคลองต่างๆ ที่ไหลผ่านแต่ละชุมชนก็มีความเชื่อมโยงต่อกัน ซึ่งหากมีน้ำเสียเกิดขึ้นก็ย่อมส่งผลกระทบต่อทุกคน ทั้งนี้ปัญหาน้ำเสียที่เกิดขึ้นมีสาเหตุมาจากการทิ้งขยะลงในลำคลอง ซึ่งชาวบ้านส่วนใหญ่มักจะคำนึงแค่ความสะดวกของตัวเอง จึงเลือกที่จะทิ้งขยะลงในลำคลอง และเมื่อทิ้งไปนานๆ เข้า ก็ส่งผลให้เกิดน้ำเน่าเสีย ลักษณะน้ำเสียจากสาเหตุนี้จะมีสีดำและส่งกลิ่นเหม็น 5) การเกิดปรากฏการณ์แพลงก์ตอนบลูม เป็นปรากฏการณ์ตามธรรมชาติเกิดขึ้น เนื่องจากแพลงก์ตอนบลูมในทะเลมีการขยายพันธุ์อย่างรวดเร็วและเกิดเป็นจำนวนมาก ซึ่งแพลงก์ตอนบลูมเหล่านั้นไปอาศัยอยู่ในบริเวณที่น้ำจืดและน้ำเค็มไหลมารวมกันน้ำบริเวณนี้เป็นน้ำที่มีออกซิเจนต่ำ ส่งผลให้แพลงก์ตอนบลูมลอยน้ำตายเป็นจำนวนมาก ทำให้เกิดน้ำเน่าเสีย มีสีดำและส่งกลิ่นเหม็นเปรี้ยวแต่จะไม่เป็นอันตรายต่อกุ้ง หอย ปู ปลา ที่ชาวบ้านเลี้ยงไว้มากนักและเกิดขึ้นในช่วงระยะเวลาสั้นๆ และ 6) ปัญหาจากการปล่อยน้ำเสียของโรงงานอุตสาหกรรม ซึ่งลักษณะน้ำเสียที่เกิดจากสาเหตุนี้จะมีสีดำคล้ำ จับตัวเป็นก้อน และส่งกลิ่นเหม็น แต่หากน้ำเสียที่ปล่อยมาจากโรงงานมีสารเคมีปนเปื้อนมาด้วยก็จะทำให้น้ำมีสีขุ่นเหมือนน้ำขาวขาว ส่งกลิ่นเหม็นอย่างรุนแรงและสัตว์ทะเลจะไม่สามารถมีชีวิตรอด ดังนั้นปัญหานี้จะส่งผลกระทบต่อเกษตรกรที่ทำประมงชายฝั่งอาจถึงขั้นหมดเนื้อหมดตัวและก่อให้เกิดหนี้สินตามมา

การจัดการปัญหาที่เกิดขึ้นในพื้นที่เป้าหมายมีวิธีการดังนี้ 1) การวางแผน วางนโยบาย จะมาจากความร่วมมือกันของสมาชิกในแต่ละชุมชน นำโดยผู้นำชุมชน และคณะกรรมการชุมชน ที่ได้มีการร่วมกันปรึกษาหารือถึงปัญหาและทราบสาเหตุ ความเป็นมาของปัญหานั้นเป็นอย่างดี จากนั้นตัวแทนของแต่ละชุมชนจะร่วมกันกำหนดวางแผนกำหนดเป้าหมาย และทิศทางการแก้ไขปัญหา ว่าจะดำเนินการแก้ไขปัญหานั้นๆ อย่างไร สามารถร่วมกันแก้ไขปัญหากันได้เองหรือไม่ หรือจำเป็นต้องอาศัยหน่วยงานภาครัฐ เพื่อจะได้ดำเนินการไปตามขั้นตอนที่ได้วางไว้ นำไปสู่จุดหมายในการ

แก้ไขปัญหาต่อไป 2) การตัดสินใจ ชาวบ้านในแต่ละชุมชนจะร่วมกันตัดสินใจ พิจารณาถึงผลดี และผลเสียที่จะเกิดขึ้นอย่างรอบคอบ ตามข้อมูลที่มีอยู่จริง ก่อนที่จะแก้ไขปัญหาต่างๆ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับชุมชนของตน 3) การดำเนินการ จากที่ได้มีการวางแผนเกิดขึ้นเรียบร้อยแล้ว ชาวบ้านหรือตัวแทนของแต่ละชุมชนจะรู้หน้าที่ของตน และจะดำเนินการตามที่ได้วางแผนการไว้ ทั้งนี้สำหรับผู้ที่ไม่ได้เป็นตัวแทน ก็ยังคงมีความสำคัญ ในการช่วยสอดส่องและติดตามการดำเนินงานควบคู่กันไป 4) การแก้ไขปัญหา คณะทำงานที่เป็นตัวแทนของชาวบ้าน รวมถึงชาวบ้านจากทุกชุมชนที่เลือกจะมีส่วนร่วมในการติดตาม ประเมินการดำเนินงานและร่วมกันแก้ปัญหาเพื่อไม่ให้มีปัญหามากขึ้นและยังสามารถเปลี่ยนแปลงวิธีการปฏิบัติได้เหมาะสมต่อไป

6. การอภิปรายผล

6.1 การศึกษาปัญหา

จากการศึกษาสภาพปัญหาของพื้นที่เป้าหมายจำนวน 6 ชุมชน ในเขตบางขุนเทียน ประกอบด้วย ชุมชนคลองพิทยาลงกรณ์ ชุมชนวัดหลวงพ่อบุตา ชุมชนศรีภูมิ ชุมชนแสนตอ ชุมชนชายทะเลบางขุนเทียน และชุมชนเสาธง ผลการศึกษาพบว่า ปัญหาความคมเกิดขึ้นกับ 5 ชุมชน ได้แก่ ชุมชนศรีภูมิ ชุมชนแสนตอ ชุมชนชายทะเลบางขุนเทียน ชุมชนเสาธง และชุมชนคลองพิทยาลงกรณ์ นั่นคือ ชุมชนเหล่านี้ไม่มีถนนหนทางที่รถยนต์สามารถเข้าถึงได้ มีเพียงคันดินเล็กๆ ริมคลองและสะพานไม้ทอดข้ามฝั่งคลองเป็นบางจุด ดังนั้นการสัญจรของชาวบ้านในพื้นที่จึงจำเป็นต้องใช้การเดินเท้าหรือการขับซิ่งรถจักรยานยนต์ในระยะทางที่ไม่ห่างไกล แต่หากจำเป็นต้องเดินทางไกลมักจะใช้การสัญจรทางเรือ ซึ่งก็ต้องรอเวลาที่น้ำขึ้นจึงจะสามารถเดินทางได้ ทำให้การเดินทางด้วยวิธีเหล่านี้ไม่มีความสะดวกสบายและไม่มีความรวดเร็วพอ จึงเกิดผลกระทบต่อการดำเนินชีวิตของชาวบ้านเป็นอย่างมากทั้งในเรื่องความปลอดภัยต่อชีวิตและทรัพย์สินรวมถึงการขนส่งสินค้าของเกษตรกร ปัญหานี้จึงนับเป็นปัญหาใหญ่ของชาวบ้านในชุมชนเป็นอย่างมาก ปัญหาการกัดเซาะชายฝั่งเกิดขึ้นกับ 2 ชุมชน คือ ชุมชนชายทะเลบางขุนเทียนและชุมชนเสาธง เนื่องจากเป็นชุมชนที่ตั้งอยู่หน้าทะเล รับแรงปะทะของลม คลื่นทะเล ด้วยความแรงของคลื่นจึงทำให้เกิดการกัดเซาะหน้าดินริมชายฝั่งไปทีละเล็กละน้อย อีกทั้งยังมีการร่วมกันบุกรุกพื้นที่ป่าชายเลนจากชาวบ้านในพื้นที่ เพื่อใช้ในการประกอบอาชีพการทำประมงชายฝั่งของตนทำให้เกิดการสูญเสียทรัพยากรที่มีความสำคัญในการป้องกันกระแสนลม กระแสนคลื่น ดังนั้นในบริเวณที่มีการ

บุกรุกพื้นที่ป่าชายเลนจะสามารถเกิดปัญหาการกัดเซาะชายฝั่งได้ด้วยการกัดเซาะชายฝั่งในพื้นที่ทั้ง 2 ชุมชนนี้ทวีความรุนแรงมากขึ้น สังเกตเห็นได้อย่างชัดเจนตลอด 10 ปีที่ผ่านมาชาวบ้านต้องสูญเสียพื้นที่ที่อยู่อาศัยและพื้นที่ทำกินเป็นจำนวนไม่น้อยให้กับทะเลทำให้ต้องถอยร่นหรือย้ายบ้านเรือนไปอยู่ยังพื้นที่ที่ไม่ได้รับผลกระทบจากปัญหาดังกล่าว เป็นผลทำให้วิถีชีวิตดั้งเดิมของชาวบ้านเกิดการเปลี่ยนแปลง สูญเสียรายได้ สูญเสียอาชีพ อย่างประเมินค่าไม่ได้ นอกจากนี้การกัดเซาะที่เกิดขึ้นยังถือเป็นการทำลายระบบนิเวศชายฝั่งให้เกิดความเสียหายอีกด้วย ปัญหาไฟฟ้าเกิดขึ้นกับ 2 ชุมชนหน้าทะเล นั่นคือ ชุมชนชายทะเลบางขุนเทียนและชุมชนเสาธง ปัญหานี้เป็นผลสืบเนื่องมาจากปัญหาการคมนาคมเพราะที่ตั้งของทั้ง 2 ชุมชน อยู่ลึกที่สุดเมื่อเทียบกับชุมชนอื่นๆ ในเขตบางขุนเทียน ซึ่งไม่มีถนนหนทางที่จะเข้าถึงชุมชนได้อย่างสะดวก จึงอาจทำให้บางครั้งเรือนที่อยู่ลึกโดยเฉพาะชุมชนเสาธงไม่มีไฟฟ้าใช้ เพราะเจ้าหน้าที่ไม่สามารถเดินไฟไปยังจุดดังกล่าว ต้องอาศัยแสงสว่างจากเทียนไข ไฟฉาย ตะเกียง หรือเครื่องปั่นไฟ ทดแทนในเวลากลางคืน นอกจากนี้ปัญหาไฟฟ้าริมคลอง หรือริมทางเดินที่เป็นเส้นทางทั้งสองชุมชนใช้สัญจรไปมารวมกัน มักเกิดไฟฟ้าดับบ่อย และดับเป็นเวลานาน เพราะเจ้าหน้าที่ต้องใช้เวลาในการเข้าถึงพื้นที่ด้วยการเดินทางที่ค่อนข้างลำบาก ปัญหาขยะเกิดขึ้นกับ 4 ชุมชน ได้แก่ ชุมชนศรีภูมิ ชุมชนแสนตอ ชุมชนชายทะเลบางขุนเทียน และชุมชนเสาธงปัญหานี้เป็นผลสืบเนื่องมาจากปัญหาการคมนาคม นั่นคือการที่ชุมชนเหล่านี้มีคลองล้อมรอบมีสะพานไม้ข้ามคลองในบางจุด ไม่มีถนนตัดผ่านซึ่งรถเก็บขยะไม่สามารถวิ่งเข้ามาเก็บขยะภายในชุมชนได้ ทำให้ขยะในครัวเรือนล้น และเกิดเป็นปัญหาขยะสะสมในชุมชนนอกจากนี้ยังมีขยะที่ลอยมาตามกระแสน้ำจากการที่กรุงเทพมหานครได้ทำการปล่อยน้ำเหนือออกสู่ทะเลอ่าวไทยในช่วงหน้าน้ำ ซึ่งจะอยู่ในช่วงเดือนตุลาคมถึง ธันวาคมของทุกปี โดยขยะเหล่านี้ก็ถูกคลื่นลมในทะเลพัดลอยเข้าหาฝั่งมาติดอยู่บริเวณป่าชายเลน บางทีลอยเข้ามาในลำคลองติดอยู่บริเวณริมตลิ่งหน้าบ้านเรือนของชาวบ้านในชุมชนจากปัญหาขยะที่เกิดขึ้นได้สร้างความรำคาญใจ หรือก่อให้เกิดมลพิษทางสายตา อีกทั้งยังจะนำไปสู่ปัญหาน้ำเสียหากมีการปล่อยทิ้งไว้เป็นเวลานานอีกด้วย และปัญหาน้ำเสียที่เกิดขึ้นในทุกชุมชนไม่ว่าจะเป็นชุมชนศรีภูมิ ชุมชนแสนตอ ชุมชนคลองพิทยาลงกรณ์ ชุมชนวัดหลวงพ่อดำ หรือชุมชนเสาธง นับเป็นปัญหาใหญ่ที่เกิดจากหลายสาเหตุเช่น ปรากฏการณ์ธรรมชาติ โรงงานอุตสาหกรรมที่ปล่อยน้ำเสียออกมา การทิ้งขยะลงใน

ลำคลอง เป็นต้น ซึ่งการเกิดน้ำเสียจะก่อให้เกิดความเดือนร้อนอย่างรุนแรงต่อการทำประมงชายฝั่ง ซึ่งถือเป็นอาชีพหลักของชาวบ้านในพื้นที่

6.2 การจัดการชุมชน

การจัดการปัญหาที่เกิดขึ้นในพื้นที่เป้าหมายทั้ง 6 ชุมชน มีแนวทางในการแก้ไขปัญหาที่แตกต่างกันออกไป ซึ่งทุกปัญหามองอาศัยการมีส่วนร่วมของคนในชุมชนและจากหน่วยงานของภาครัฐที่มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาจัดการแก้ไขปัญหาร่วมด้วยปัญหาที่เกิดขึ้น แสดงให้เห็นว่าชาวบ้านในแต่ละชุมชน กลุ่มเครือข่าย หรือกลุ่มสมาคมต่างๆ มีวิธีการจัดการกับปัญหานั้นๆ ด้วยวิธีการที่ไม่แตกต่างกัน คือใช้หลักองค์ประกอบของการจัดการชุมชน ตามแนวคิดของอริยจิตตะเสนโ (2555) ที่นำมาใช้เป็นสิ่งสำคัญ คือ 1) การวางแผนวางนโยบาย จะมาจากความร่วมมือกันของสมาชิกในแต่ละชุมชน โดยผู้นำชุมชน และคณะกรรมการชุมชนที่ได้มีการร่วมกันปรึกษาหารือถึงปัญหา และทราบสาเหตุ ความเป็นมาของปัญหานั้นเป็นอย่างดี จากนั้นตัวแทนของแต่ละชุมชนจะร่วมกันกำหนดวางแผน กำหนดเป้าหมาย และทิศทางการแก้ไขปัญหาคือจะดำเนินการแก้ไขปัญหาอย่างไร สามารถร่วมกันแก้ไขปัญหากันได้เองหรือไม่ หรือจำเป็นต้องอาศัยหน่วยงานภาครัฐเพื่อจะได้ดำเนินการไปตามขั้นตอนที่ได้วางไว้ นำไปสู่จุดหมายในการแก้ไขปัญหาต่อไป 2) การตัดสินใจ ชาวบ้านในแต่ละชุมชนจะร่วมกันตัดสินใจ พิจารณาถึงผลดี และผลเสียที่จะเกิดขึ้นอย่างรอบคอบ ตามข้อมูลที่มีอยู่จริง ก่อนที่จะแก้ไขปัญหาดังกล่าว เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับชุมชนของตน 3) การดำเนินงานที่ได้มีการวางแผนเกิดขึ้นเรียบร้อยแล้ว ชาวบ้านหรือตัวแทนของแต่ละชุมชน จะรู้หน้าที่ของตน และจะดำเนินการตามที่ได้วางแผนการไว้ ทั้งนี้สำหรับผู้ที่ไม่ได้เป็นตัวแทนจะมีหน้าที่ในการช่วยสอดส่องและติดตามการดำเนินงานควบคู่กันไป 4) การแก้ไขปัญหาการทำงานอาจมีปัญหาหรืออุปสรรคบ้าง ดังนั้นคณะทำงานที่เป็นตัวแทนของชาวบ้าน รวมถึงชาวบ้านจากทุกชุมชนที่เหลือจะมีส่วนร่วมในการติดตาม ประเมินการดำเนินงานและร่วมกันแก้ปัญหา เพื่อไม่ให้มีปัญหาสะสม อีกทั้งยังสามารที่จะเปลี่ยนแปลงวิธีการปฏิบัติให้เหมาะสมต่อไป

จากองค์ประกอบของการจัดการชุมชนทั้งหมดที่ได้กล่าวมาจะเห็นได้ว่า การมีส่วนร่วมของชาวบ้านเป็นสิ่งจำเป็น และมีความสำคัญ เนื่องจากจะเป็นตัวขับเคลื่อนกระบวนการต่างๆ ในการแก้ไขปัญหาของชุมชนให้ผ่านไปได้ นับเป็นเพราะชุมชนเป็นเรื่องของสังคมส่วนรวม ทุกคนในชุมชนหรือสังคมมีความสำคัญเท่ากัน จะยึดหลัก หรือทำตามอำเภอใจ

ของใครคนใดคนหนึ่งไม่ได้ ฉะนั้นหากต้องการให้เกิดการจัดการชุมชนที่ดีและมีประสิทธิภาพ ทุกคนในแต่ละชุมชนจะต้องมีส่วนร่วมกันในการดำเนินทุกกิจกรรมของชุมชน

7. ข้อเสนอแนะ

7.1 ข้อเสนอแนะสำหรับการนำไปใช้

ปัญหาที่เกิดขึ้นทั้งหมดกับชุมชนเป้าหมายทั้ง 6 ชุมชน ไม่ได้มีความแตกต่างกัน ซึ่งจากแนวทางในการแก้ไข ปัญหาที่ผ่านมาของชาวบ้านยังเป็นไปในลักษณะต่างคนต่างแก้ไข ปัญหาเฉพาะชุมชนของตนเอง บางชุมชนมีวิธีการในการจัดการแก้ไขปัญหาก็ได้ แต่บางชุมชนอาจจะยังจัดการกับปัญหาที่เกิดขึ้นได้ไม่ดี ฉะนั้นผู้วิจัยขอเสนอแนะให้มีการพูดคุยกันระหว่างผู้นำชุมชน และคณะกรรมการชุมชนทุกชุมชน ทั้งชุมชนที่ไม่ได้รับความเดือดร้อน และชุมชนที่ได้รับความเดือดร้อน เพื่อให้เกิดความร่วมมือ และร่วมแรงร่วมใจกันแก้ไขทุกปัญหาที่เกิดขึ้นจะนำมาสู่วิธีการจัดการที่ดี และมีประสิทธิภาพพัฒนาสู่การเป็นชุมชนที่เข้มแข็งต่อไป

7.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในครั้งต่อไป

7.2.1 จากการเก็บข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ มีหน่วยงานภาครัฐได้เข้ามาดูแลและรับฟังปัญหา แต่ยังไม่ได้รับการแก้ไขให้ชาวบ้านอย่างแท้จริง ควรมีการวิจัยเชิงสำรวจเรื่อง ความพึงพอใจของชาวบ้านที่ได้รับจากนโยบายบริหารจัดการของภาครัฐ

7.2.2 จากการเก็บข้อมูลสัมภาษณ์ กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยพบว่าชาวบ้านหลายๆ คน มีภูมิปัญญาที่สืบทอดต่อกันมาจากบรรพบุรุษ เช่น การอ่านพระจันทร์โดยใช้ข้างขึ้นข้างแรม การสังเกตทิศทางลม การดมกลิ่นของน้ำ การพยากรณ์อากาศที่แม่นยำ เป็นต้น ควรมีการวิจัยในเรื่องของภูมิปัญญาเหล่านี้ ซึ่งเป็นเรื่องที่น่าสนใจและควรจะได้ศึกษา เก็บรวบรวมไว้ให้กับคนรุ่นหลังได้เรียนรู้ต่อไป

8. เอกสารอ้างอิง

ภาษาไทย

ประวิทย์ เรื่องจำรัส. (2544). **การจัดการทรัพยากรโดยชุมชน : กรณีศึกษาชุมชนลุ่มน้ำจาว อำเภองาว จังหวัดลำปาง**. วิทยานิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการมนุษย์และสิ่งแวดล้อม บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

ประสูติ ช้างเจริญ. (2557). สัมภาษณ์, 10 กรกฎาคม 2557
ปิยะ ประทีปกรัณ. (2546). **การมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาชุมชนในพื้นที่ชายทะเลบางขุนเทียน จังหวัดกรุงเทพมหานคร**. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสังคมวิทยาประยุกต์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

วรรณธรรม กาญจนสุวรรณ. (2549). **การศึกษารูปแบบตัวชี้วัดและกระบวนการจัดการชุมชนเข้มแข็งของไทย**. ปริญญาโท วิทยาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชา รัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี.

สำนักงานเขตบางขุนเทียน. (2558). [สืบค้นเมื่อ 15 มิถุนายน 2558]. จาก [http://](http://HYPERLINK) HYPERLINK “<http://www.bangkok.go.th/>” www.bangkok.go.th/bangkhunthian.

อมรรัตน์ ทิพย์เลิศ. (2548). **ความสามารถทางการสื่อสารของผู้นำท้องถิ่นในการบริหารจัดการชุมชน**. ปริญญาโท วารสารศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชา วารสารศาสตร์และสื่อสารมวลชน มหา วิทยาลัยธรรมศาสตร์.

อริญ จิตตะเสน. (2555). **หลักการและวิธีการบริหารจัดการชุมชน**. เอกสารประกอบการเรียนรู้ในโครงการวิจัยและพัฒนาตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงสู่สุขภาพองค์กรรวมภายใต้แผนสุขภาพจังหวัดสงขลา. สถาบันวิจัยระบบสุขภาพภาคใต้มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

ภาษาอังกฤษ

Horton, P. B. and Leslie, G. R. (1965). **The sociology of social Problems**. New York : Applenton Century Inc.

Raab, E. and Selznick, G. J. (1959). **Major Social Problem**. New York : Peterson.

รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สู่การพัฒนาทุนทางวัฒนธรรม : กรณีศึกษา ชุมชนวัดศิริภาวนาราม อำเภอบ้านฉาง จังหวัดระยอง

¹ ผู้นิพนธ์ประสานงาน โทรศัพท์ 08-1889-8395 อีเมล: chuleewan.c@bid.kmutnb.ac.th
รับเมื่อ 19 เมษายน 2560 ตอบรับเมื่อ 8 ธันวาคม 2560

ชุลีวรรณ โชติวงษ์¹

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาปัจจัยของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของชุมชนรอบวัดศิริภาวนาราม อำเภอบ้านฉาง จังหวัดระยอง ให้เป็นศูนย์การจัดการความรู้และสถานที่ท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม 2) สร้างรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของชุมชนรอบวัดศิริภาวนาราม อำเภอบ้านฉาง จังหวัดระยอง ให้มีส่วนร่วมพัฒนาทุนทางวัฒนธรรม และ 3) จัดทำคู่มือและสื่อสิ่งพิมพ์ของชุมชนรอบวัดศิริภาวนาราม อำเภอบ้านฉาง จังหวัดระยอง ตามรูปแบบที่พัฒนาขึ้น โดยใช้วิธีการวิจัยแบบบูรณาการ ที่เป็นการวิจัยเชิงปริมาณและการวิจัยเชิงคุณภาพ ประชากรกลุ่มตัวอย่างเป็นผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสีย ได้แก่ เจ้าอาวาส ไวยาวัจกร กรรมการวัด ผู้นำชุมชน ปราชญ์ชาวบ้าน ตัวแทนของชุมชนและผู้ที่เกี่ยวข้องทุกภาคส่วน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสัมภาษณ์ แบบสอบถาม การประชุมสนทนากลุ่ม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วยความถี่ ร้อยละ และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Regression Analysis) ใช้หาค่าความสัมพันธ์ของตัวแปร 2 ตัว ที่เป็นอิสระต่อกัน โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS

ผลการวิจัยพบว่ารูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สู่การพัฒนาทุนทางวัฒนธรรม : กรณีศึกษาชุมชนวัดศิริภาวนาราม อำเภอบ้านฉาง จังหวัดระยอง เป็นผลการใช้วิธีการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณมีปัจจัย 3 ตัวเรียงตามค่าน้ำหนักได้แก่ 1. ผู้นำ (Style) 2. ความรู้ (Knowledge) และ 3. ระบบงาน (System) ที่เป็นตัวแปรการมีส่วนร่วมของชุมชนสู่การพัฒนาทุนทางวัฒนธรรม และได้นำมาจัดทำเป็นรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สู่การพัฒนาทุนทางวัฒนธรรม รูปแบบ 2S 1K for Cultural Community Model ที่ได้ผ่านความเห็นชอบจากมติที่ประชุมสนทนากลุ่มของผู้ทรงคุณวุฒิและมติที่ประชุมของผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียของชุมชนรอบวัดศิริภาวนาราม จากนั้นได้จัดทำคู่มือสื่อสิ่งพิมพ์ตามรูปแบบที่พัฒนาขึ้น เพื่อสะท้อนให้เห็นวิถีความเป็นอยู่ของชุมชนรอบวัดศิริภาวนาราม ที่เป็นต้นแบบในการมีส่วนร่วมอนุรักษ์สืบสานวัฒนธรรมประเพณีที่สืบทอดต่อกันมาท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว

คำสำคัญ : การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การมีส่วนร่วม การพัฒนาทุนทางวัฒนธรรม

¹ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ประจำคณะพัฒนารัฐกิจและอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

The Model of Human Resource Development Toward The Development of Cultural Capital : A Case Study of Wat Keereepawanaram Community, Ban - Chang, Rayong

Chuleewan Choti Wong¹

Abstract

The objectives of this research are to: 1) study factors of Human Resource Development of the surrounding Wat Keereepawanram community in order to support this temple to be an Education and Cultural Tourist Center, 2) formulate a model of Human Resource Development of the surrounding Wat Keereepawanram community which supports participation in the Cultural Capital Development, 3) publish a manual and printed media of the surrounding Wat Keereepawanram community using the model obtained from this research. To achieve the research objectives, both qualitative and quantitative approach were employed. Population samples are Chief Abbot, Temple Management Board, Folk Philosopher, Community Leader, Community Representative and other concerned parties. The research tools are interviews, questionnaires, and group meeting. Statistic data used to analyses are frequency, percentage and Regression Analysis. The Regression Analysis is used to evaluate the relation of two independent variables by using the compact software SPSS program.

The outcome of “The model of human resource development toward the development of cultural Capital : A case study of Wat Keereepawanram Community, Ban - Chang, Rayong” is an analysis result from three regression factor analyses; i.e., 1) Leader Style, 2) Knowledge and 3) System, which are all variables of community contribution and cooperation to the Cultural Capital Development. This is applied to formulate the Human Resource Development Model to the Development of Cultural Capital. The “2S 1K for Cultural Community Model” was approved by the board of meeting amongst the experts and stakeholders surrounding Wat Keereepawanram. The manual and printed media, then published to reflect the surrounding Wat Keereepawanram community’s way of living as a role model for participation in cultural preservation in a rapidly changing society.

Keywords : human resource development, co - operativeness, the development of cultural capital

1. บทนำ

สังคมไทยเป็นสังคมที่มีทุนทางวัฒนธรรมที่สูง มีแหล่งท่องเที่ยวธรรมชาติ โบราณสถาน โบราณวัตถุ โดยเฉพาะแหล่งท่องเที่ยวต่างๆ ภายในวัดที่เป็นมรดกอันล้ำค่าที่มีความสำคัญมาตั้งแต่อดีต โดยวัดจะทำหน้าที่เป็นศูนย์รวมของมรดกวัฒนธรรมและสรรพวิชาอันหลากหลาย มีพระสงฆ์เป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการเป็นผู้อนุรักษ์สืบสาน ปัจจุบันสภาพสังคมเปลี่ยนแปลงไป วัดได้เป็นศูนย์กลางในการประกอบประเพณีวัฒนธรรมของชุมชน และเป็นแหล่งท่องเที่ยวทางศาสนาและวัฒนธรรมซึ่งเป็นอีกบทบาทหนึ่งของวัด (ภัทรภด ฤทธิ์เต็ม, 2556) การมีส่วนร่วมของสมาชิกในองค์กรเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้องค์กรมีความเข้มแข็ง โดยใช้คนในชุมชนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา เปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมทุกขั้นตอน และนำเอาวัฒนธรรมมาเป็นหลักของการสร้างความเจริญให้แก่ชุมชน การจัดการทุนทางวัฒนธรรมด้วยการสร้างความร่วมมือจากองค์กรหลักในชุมชน โดยเฉพาะความสัมพันธ์ระหว่าง บ้าน วัด โรงเรียน ที่มีความเกี่ยวข้องและมีความสัมพันธ์กับสังคมไทยมาตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน พระครูเกษมสุขวิชคุณ (แสงมณีรัตนการ), 2553 ได้ศึกษาถึงกระบวนการมีส่วนร่วมระหว่างบ้าน วัด โรงเรียน มีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาโรงเรียนวิถีพุทธ ตั้งแต่เกิดจนตายหรือที่เรียกสั้นๆ ว่า “บวร” จึงเป็นเหมือนทุนมรดกทางสังคมที่มีมาคู่สังคมไทย ดังนั้นวัดจึงมีต้นทุนทางวัฒนธรรมที่สูง ควรมีการบริหารจัดการภายในของวัดให้มีประสิทธิภาพ เพื่อเป็นการเสริมสร้างการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม อันจะทำให้เศรษฐกิจของชุมชนได้รับเป็นการจ้างงานและมีรายได้ที่สูงขึ้นควบคู่ไปกับการคงไว้ซึ่งสภาพแวดล้อมและวิถีชีวิตแบบเดิม ที่สนองความต้องการของชุมชนทั้งในปัจจุบันและอนาคตได้ (กาญจนา แสงลิ้มสุวรรณ และศรัณยา แสงลิ้มสุวรรณ, 2555) การพัฒนาทุนทางวัฒนธรรม จึงเป็นพื้นฐานให้เกิดแนวความคิดในการที่จะพัฒนาคนในชุมชนให้มีบทบาทต่อการพัฒนาทุนทางวัฒนธรรมในสังคมไทย โดยเฉพาะการพัฒนาคนในชุมชนให้มีบทบาทต่อวัดในชุมชนของตนเอง โดยผู้วิจัยได้นำเอาชุมชนรอบวัดศรีภวนาราม อำเภอบ้านฉาง จังหวัดระยอง มาเป็นกรณีศึกษาแบบเฉพาะเจาะจง เนื่องจากสภาพแวดล้อมภายในวัดมีความเหมาะสมกับการส่งเสริมให้เป็นสถานที่ท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม ถึงแม้ว่าวัดศรีภวนารามจะตั้งอยู่ในเขตเมืองอุตสาหกรรมของจังหวัดระยอง ที่มีเศรษฐกิจสูงสุดของประเทศไทยจากภาคอุตสาหกรรม

ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษารูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สู่การพัฒนาทุนทางวัฒนธรรม : กรณี ศึกษาชุมชนวัดศรีภวนาราม อำเภอบ้านฉาง จังหวัดระยอง ที่คนในชุมชนรอบวัดได้มีส่วนร่วมในการอนุรักษ์สืบสานวัฒนธรรมประเพณีที่สืบทอดต่อกันมา ท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สู่การพัฒนาทุนทางวัฒนธรรม ให้มีบทบาทและมีส่วนร่วมพัฒนาวัดให้เป็นศูนย์การจัดการความรู้ รวมถึงด้านการให้บริการการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมในมิติทางวัฒนธรรมและเศรษฐกิจ เพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างเป็นรูปธรรมแก่คนชุมชน ในฐานะเจ้าของทุนทางวัฒนธรรมได้อย่างยั่งยืน

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาปัจจัยของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของชุมชนรอบวัดศรีภวนาราม อำเภอบ้านฉาง จังหวัดระยอง ให้เป็นศูนย์การจัดการความรู้และสถานที่ท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม

2.2 เพื่อสร้างรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของชุมชนรอบวัดศรีภวนาราม อำเภอบ้านฉาง จังหวัดระยอง ให้มีส่วนร่วมพัฒนาทุนทางวัฒนธรรม

2.3 เพื่อจัดทำคู่มือและสื่อสิ่งพิมพ์กรณีศึกษาชุมชนรอบวัดศรีภวนาราม อำเภอบ้านฉาง จังหวัดระยอง ตามรูปแบบที่พัฒนาขึ้น

3. วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

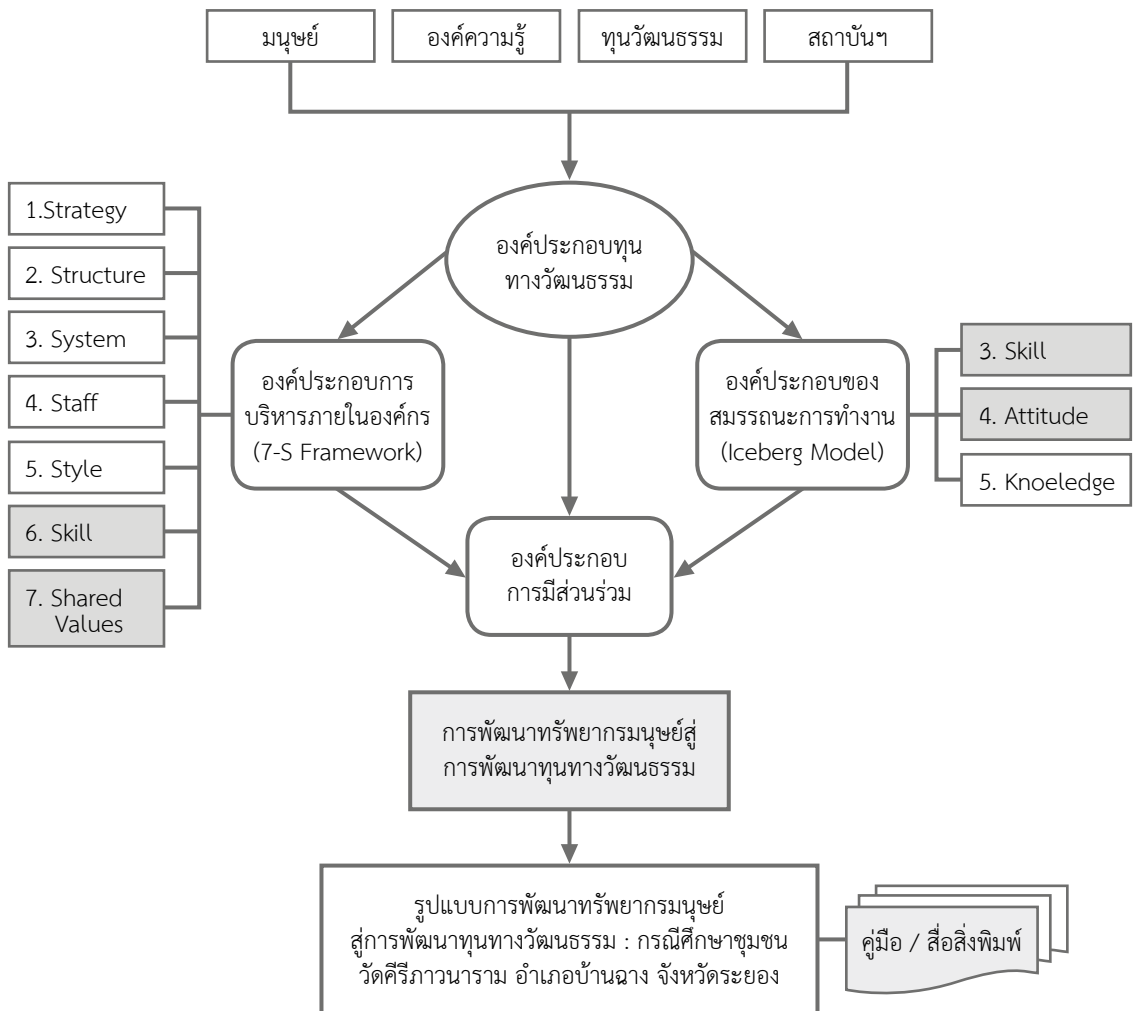
มนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าสูงสุดขององค์กร และเป็นปัจจัยที่สามารถช่วยผลักดันให้องค์กรประสบความสำเร็จและบรรลุเป้าหมาย แนวคิดการบริหารองค์กรยุคใหม่จึงให้ความสำคัญต่อการพัฒนาทุนมนุษย์และต้องเริ่มต้นจากครอบครัว ทั้งในด้านการอบรมสั่งสอน การให้การศึกษามีโภชนาการและสุขภาพอนามัยที่สมบูรณ์ เพราะมนุษย์นอกจากจะมีทุนทางปัญญา ทุนทางวัฒนธรรม ทุนทางสังคมแล้ว มนุษย์จะต้องไม่ลืมที่จะมีคุณธรรมหรือทุนทางจริยธรรม เพื่อนำไปสู่การดำเนินชีวิตอย่างยั่งยืน (จิระหงส์ลดารมภ์, 2551) จากเดิมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะมุ่งเน้นที่การอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในการบริหารองค์กรยุคใหม่ปรับเปลี่ยนมามุ่งเน้นที่การกระตุ้นให้บุคลากรเกิดความรักต่อองค์กร และมีความผูกพันกับองค์กร (บดีรินทร์ วิจารณ์, 2550) เพื่อผลักดันให้องค์กรสู่เป้าหมายการปฏิบัติงานในองค์กรใดๆ ก็ตาม “คน” ยังเป็นปัจจัยเบื้องต้นขององค์กรและถือเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญที่สุด (Hewitt Associates, 2003)

เพราะคนมีหน้าที่ในการนำทรัพยากรต่างๆ ไปใช้ให้เกิดประโยชน์และเกิดประสิทธิภาพสูงสุดให้กับองค์กร การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จึงเป็นการทำให้มนุษย์เจริญ มีศักยภาพมากขึ้นจนกลายเป็นทรัพยากรที่มีค่าในสังคม นอกจากนี้ Jon M. Werner and Randy L. DeSimone. (2006) กล่าวถึงรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยองค์กร เพื่อให้สมาชิกขององค์กรมีโอกาสได้เรียนรู้ทักษะที่จำเป็นในการทำงานทั้งที่รับผิดชอบทั้งในปัจจุบันและอนาคต ดังนั้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นส่วนหนึ่งของต้นทุนทางสังคมนั้นๆ เพื่อความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น โดยจะต้องมีกระบวนการที่สำคัญในการส่งเสริมให้คนในสังคมให้มีความรู้ มีทักษะ และมีเจตคติที่ดีต่อสังคมรวมถึงการมีพฤติกรรมที่ดีต่อทุนทางวัฒนธรรมของตนเอง Thomas J. Peters and Robert H., Jr. Waterman. (1982) กล่าวถึงปัจจัยความสำเร็จขององค์กร ได้แก่ 1. โครงสร้าง (Structure) 2. ทักษะ (Skill) 3. กลยุทธ์ (Strategy) 4. ระบบ (System) 5. บุคลากร (Staff) 6. สไตล์ (Style) และ 7. ค่านิยมร่วม (Shared Values) ทั้ง 7 ปัจจัย (7S Model) มีความสัมพันธ์ต่อการบริหารจัดการภายในชุมชนรอบวัด และสามารถเชื่อมโยงกับแนวคิดของ McClelland, David C. (1973) เรื่องสมรรถนะความแตกต่างระหว่างบุคคลเปรียบเทียบได้กับภูเขาน้ำแข็ง โดยมีส่วนที่พัฒนาได้ง่าย คือ ส่วนที่ลอยอยู่เหนือน้ำ นั่นคือ องค์ความรู้ และทักษะต่างๆ ที่บุคคลมีอยู่ และส่วนใหญ่ที่มองเห็นได้ยากอยู่ใต้ผิวน้ำ ได้แก่ แรงจูงใจ อุดมคติ ที่มีผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของคนในชุมชนสู่การพัฒนาวัดศิริกาวนาราม อำเภอบ้านฉาง จังหวัดระยอง

จากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555 - 2559) ได้ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาเศรษฐกิจสร้างสรรค์ โดยได้นำทุนทางวัฒนธรรม ทุนทางธรรมชาติ ทุนทางสังคม ทุนทางกายภาพ ทุนทางการเงิน และทุนทางมนุษย์ มาเชื่อมโยงกัน โดยมีทุนทาง

วัฒนธรรมเป็นศูนย์กลางที่ทำหน้าที่เชื่อมโยงกับทุนต่างๆ จะเห็นได้ว่าทุนทางวัฒนธรรม จึงเป็นหัวใจสำคัญในการพัฒนาเศรษฐกิจสร้างสรรค์ของสังคมไทย ทุนทางวัฒนธรรมถือเป็นกิจกรรมต้นน้ำที่สามารถพัฒนาให้เป็นแหล่งท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมในแต่ละชุมชนได้ การท่องเที่ยวเป็นส่วนหนึ่งในการสร้างรายได้ให้กับคนในชุมชนโดยเฉพาะวัดในแต่ละชุมชนที่ให้คุณค่าความเป็นมรดกทางวัฒนธรรมอันล้ำค่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สู่การพัฒนาวัดให้เป็นแหล่งท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมให้มีความยั่งยืนได้นั้นต้องอาศัยการมีส่วนร่วมของคนในชุมชนรอบวัดให้เกิดการขับเคลื่อนในการพัฒนาวัดให้เป็นศูนย์กลางการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม โดยคนในชุมชนต้องเข้ามามีส่วนเกี่ยวข้องในทุกมิติ ตามแนวคิดของ John M. Cohen and Norman T Uphoff. (1997) อันจะทำให้คนในชุมชนรอบวัดได้มีส่วนร่วมในการพัฒนาวัดให้เป็นแหล่งท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมได้อย่างเป็นรูปธรรมในฐานะเจ้าของทุนทางวัฒนธรรม สำหรับปรีดา พูลสิน (2554) ได้ศึกษาวิจัยการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการความรู้ทางศิลปวัฒนธรรม : กรณีศึกษาชุมชนวัดโสมนัส พบว่าชุมชนโสมนัสมีทรัพยากรทางวัฒนธรรมที่หลากหลาย มีความโดดเด่นและทรงคุณค่าทางประวัติศาสตร์ รวมถึงสืบทอดศิลปะ ประเพณีและศาสนาปฏิบัติจนถึงปัจจุบัน นอกจากนี้ผลการศึกษายังพบว่าชุมชนเป็นผู้มีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ผ่านรูปแบบกิจกรรมต่างๆ และชุมชนมีการใช้ทรัพยากรทางวัฒนธรรมที่มีในชุมชนร่วมกัน แหล่งเรียนรู้ทั้งหมดมีการจัดการองค์ความรู้ทางศิลปวัฒนธรรม โดยมีผู้นำชุมชนและเยาวชนเป็นผู้กำหนดแนวทางการดำเนินงานในขั้นตอนการวางแผนการจัดกิจกรรม และการประชาสัมพันธ์เพื่อให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ผู้วิจัยได้สังเคราะห์แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องเพื่อมาเป็นกรอบแนวคิดในการสร้างรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สู่การพัฒนาทุนทางวัฒนธรรม ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

โดยนำหลักการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หลักการบริหารจัดการทุนทางวัฒนธรรม เพื่อสร้างแนวคิดเกี่ยวกับชุมชนและการมีส่วนร่วม รวมถึงแนวคิดการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม เพื่อมาบูรณาการในการพัฒนาทุนทางวัฒนธรรม อันเป็นพื้นฐานให้เกิดแนวความคิดในการที่จะพัฒนาคนในชุมชนให้มีบทบาทต่อการพัฒนาทุนทางวัฒนธรรมในสังคมไทย โดยเฉพาะการพัฒนาคนในชุมชนให้มีบทบาทต่อวัดในชุมชนของตนเอง และเพื่อบ่งบอกให้รู้ว่าเป็นวัดและวัดขาดกันไม่ได้ โดยผู้วิจัยได้นำเอาชุมชนรอบวัดศรีภวนาราม อำเภอบ้านฉาง จังหวัดระยอง มาเป็นกรณีศึกษาแบบเจาะจง เนื่องจากสภาพแวดล้อมภายในวัด มีความโดดเด่นทางด้านธรรมชาติที่สวยงาม สงบเงียบเหมาะสำหรับผู้ที่ต้องการปฏิบัติธรรม เน้นความสะอาด มีการคมนาคมที่

สะดวกอยู่ท่ามกลางเขตเมืองอุตสาหกรรมของจังหวัดระยอง ที่มีเศรษฐกิจสูงที่สุดในประเทศไทยจากภาคอุตสาหกรรม ทำให้วิถีชีวิตของคนในชุมชนรอบวัดศรีภวนาราม อำเภอบ้านฉาง จังหวัดระยอง ต้องปรับตัวให้สอดคล้องกับภาคอุตสาหกรรมที่เพิ่มมากขึ้น จนถึงได้ว่าเป็นสังคมกึ่งเมืองอุตสาหกรรมและคนในชุมชนยังต้องมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์สืบสานวัฒนธรรมประเพณีที่สืบทอดต่อกันมาท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว เพื่อให้ทุนทางวัฒนธรรมได้คงไว้จนถึงปัจจุบัน ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษารูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สู่การพัฒนาทุนทางวัฒนธรรม : กรณีศึกษาชุมชนวัดศรีภวนาราม อำเภอบ้านฉาง จังหวัดระยอง เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะและแนวทางในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สู่การพัฒนาทุนทางวัฒนธรรม ให้มีบทบาทและมี

ส่วนร่วมพัฒนาวัดให้เป็นศูนย์การจัดการความรู้และส่งเสริมกิจกรรมในด้านต่างๆ รวมถึงด้านการให้บริการการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมในมิติทางวัฒนธรรมและเศรษฐกิจ เพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างเป็นรูปธรรมแก่ชุมชนในฐานะเจ้าของทุนทางวัฒนธรรมได้อย่างยั่งยืน

4. วิธีการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบบูรณาการ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ มีขั้นตอนในการดำเนินการวิจัยแบ่งเป็น 6 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาแนวคิด/ทฤษฎีเกี่ยวข้อง

ศึกษาเอกสาร ตำรา งานวิจัย ข้อมูลที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สู่การพัฒนาทุนทางวัฒนธรรม เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น และเป็นข้อมูลสู่การสัมภาษณ์

ขั้นตอนที่ 2 การสัมภาษณ์ผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสีย

ใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึกถึงโครงสร้าง เพื่อให้ได้แนวความคิดจากผู้แทนที่เป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ได้แก่ เจ้าอาวาส ไวยาวัจกร กรรมการวัด ผู้นำชุมชน ผู้อำนวยการสำนักพุทธศาสนาจังหวัดระยอง ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดศิริกาวนาราม นายกเทศมนตรีตำบลบ้านฉาง กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน และปราชญ์ชาวบ้าน ได้มาโดยการสุ่มแบบเจาะจงจากตัวแทนละ 1 คน รวมทั้งสิ้น 10 คน เพื่อนำมาจัดทำเป็นแบบสอบถาม

ขั้นตอนที่ 3 สร้างแบบสอบถามเพื่อเก็บรวบรวมเชิงปริมาณ

นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาเอกสาร ข้อมูลที่สกัดได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึก และจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รวมถึงทฤษฎีต่างๆ ได้แก่ ทฤษฎี 7S Model ของ Jon M. Werner and Randy L. DeSimone. (1982) เป็นแนวทางการประเมินปัจจัยต่างๆ ขององค์กรในชุมชนเขตตำบลบ้านฉาง จังหวัดระยอง และแนวคิดทฤษฎีแบบจำลองภูเขาน้ำแข็ง (Iceberg Model) ของ David C. McClelland. (1973) เป็นแนวทางการกำหนดปัจจัยองค์ประกอบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และทฤษฎีการมีส่วนร่วมของ John M. Cohen and Norman T Uphoff. (1997) ที่สมาชิกของชุมชนต้องเข้ามามีส่วนเกี่ยวข้อง ในทั้ง 4 มิติ และทุกข้อคำถามทุกรายการ มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย และจัดทำเป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ พร้อมจัดส่งแบบสอบถามให้กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามในชุมชนรอบวัดศิริกาวนาราม โดยได้ขอความอนุเคราะห์ผ่านทางหน่วยงานราชการต่างๆ ให้เป็นผู้ดำเนินการจัดส่งและจัดเก็บแบบสอบถามไปยังผู้ตอบแบบสอบถาม ทั้ง 64 ชุมชนๆ ละ 7 คน ได้แก่ ประธานชุมชน

1 คน ตัวแทนกรรมการชุมชน 1 คน และตัวแทนสมาชิกในชุมชน 5 คน ด้วยวิธีการเลือกสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญที่ยินดีให้ความร่วมมือ รวมจำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม ทั้งสิ้น 448 คน

ขั้นตอนที่ 4 การรวบรวมข้อมูลและประมวลผล/วิเคราะห์ข้อมูล

นำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาประมวลผล/วิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป SPSS โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ค่าสถิติพื้นฐานและการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ แบบเพิ่มหรือลดตัวแปรเป็นขั้นๆ ซึ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นตอนนี้จะนำไปพิจารณาประกอบกับผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ขั้นตอนที่ 1 การสร้างรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สู่การพัฒนาทุนทางวัฒนธรรม : กรณีศึกษาชุมชนวัดศิริกาวนาราม

ขั้นตอนที่ 5 การจัดทำร่างรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สู่การพัฒนาทุนทางวัฒนธรรม : กรณีศึกษาชุมชนวัดศิริกาวนาราม ตำบลบ้านฉาง จังหวัดระยอง

ผู้วิจัยนำผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ มาจัดทำโครงร่างรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สู่การพัฒนาทุนทางวัฒนธรรม : กรณีศึกษาชุมชนวัดศิริกาวนาราม เพื่อนำเสนอให้ผู้ทรงคุณวุฒิและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นผู้พิจารณาตรวจสอบและประเมินรูปแบบที่เข้าร่วมประชุมสนทนากลุ่ม (Focus Group) จำนวน 10 คน ซึ่งได้มาแบบเฉพาะเจาะจง เพื่อระดมความคิดเห็นร่วมกันเกี่ยวกับแนวทางการสร้างรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สู่การพัฒนาทุนทางวัฒนธรรม ผลที่ได้จากการประชุมสนทนากลุ่ม ผู้วิจัยได้นำมาปรับปรุงให้เป็นรูปแบบที่เหมาะสมและมีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

ขั้นตอนที่ 6 สรุปผลการพิจารณารูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สู่การพัฒนาทุนทางวัฒนธรรม:กรณีศึกษาชุมชนวัดศิริกาวนาราม ตำบลบ้านฉาง จังหวัดระยอง

นำรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สู่การพัฒนาทุนทางวัฒนธรรม : กรณีศึกษาชุมชนวัดศิริกาวนาราม ไปนำเสนอในที่ประชุมใหญ่ โดยมีคนในชุมชนรอบวัดได้เข้าร่วมประชุม จำนวนทั้งสิ้น 50 คน เพื่อระดมความคิดเห็นร่วมกันเกี่ยวกับการกำหนดรูปแบบตามองค์ประกอบของรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สู่การพัฒนาทุนทางวัฒนธรรม และได้จัดทำเป็นคู่มือสื่อสิ่งพิมพ์ เพื่อรับข้อเสนอแนะพร้อมลงมติเห็นชอบรูปแบบตามข้อเสนอแนะจากการประชุม จนได้เป็นคู่มือสื่อสิ่งพิมพ์ที่เป็นฉบับสมบูรณ์ในการใช้ประชาสัมพันธ์ต่อไป

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นการวิเคราะห์เชิงคุณภาพที่ได้จากข้อมูลเอกสาร การสัมภาษณ์เชิงลึก การประชุมสนทนากลุ่ม และการวิเคราะห์เชิงปริมาณที่ได้ข้อมูลจากแบบสอบถาม โดยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS เป็นการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง เพื่อให้ทราบลักษณะการกระจายของกลุ่มตัวอย่างด้วยค่าสถิติเชิงบรรยาย ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ และวิเคราะห์ เพื่อให้ทราบลักษณะการกระจายของตัวแปรของกลุ่มตัวอย่างก่อนนำ ไปวิเคราะห์ด้วยสถิติ t - test สหสัมพันธ์ และ Regression ได้แก่ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Regression Analysis) เป็นวิธีการที่ใช้หาค่าความสัมพันธ์ของตัวแปร 2 ตัว โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อช่วยในการคัดเลือกตัวแปรอิสระที่มีผลต่อตัวแปรตาม อันเป็นสาเหตุที่ส่งผลให้เกิดการมีส่วนร่วมของชุมชนรอบวัด และเพื่อเป็นการศึกษาหาความสัมพันธ์ที่มีตัวแปรจำนวนมาก ที่เป็นปัจจัยส่งผลต่อการสร้างรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สู่การพัฒนาทุนทางวัฒนธรรมดังกล่าวได้

6. ผลการวิจัย

6.1 ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของชุมชนรอบวัดศรีภวนาราม ให้เป็นศูนย์การจัดการความรู้และสถานที่ท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม

6.1.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์เชิงลึกวัดศรีภวนาราม มีสภาพแวดล้อมที่ดี มีการคมนาคมที่สะดวกติดกับถนนสุขุมวิท มีโครงสร้างการบริหารงานของชุมชนที่ชัดเจน ผู้นำชุมชนมาจากเสียงข้างมาก มีคณะกรรมการชุมชนทำหน้าที่สนับสนุนกิจกรรมของวัด มีการวางแผนให้คนในชุมชนได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมเกี่ยวกับวัด โดยใช้วัดเป็นศูนย์กลางการสร้างสามัคคี และมีการสืบทอดวัฒนธรรมประเพณีอย่างต่อเนื่อง

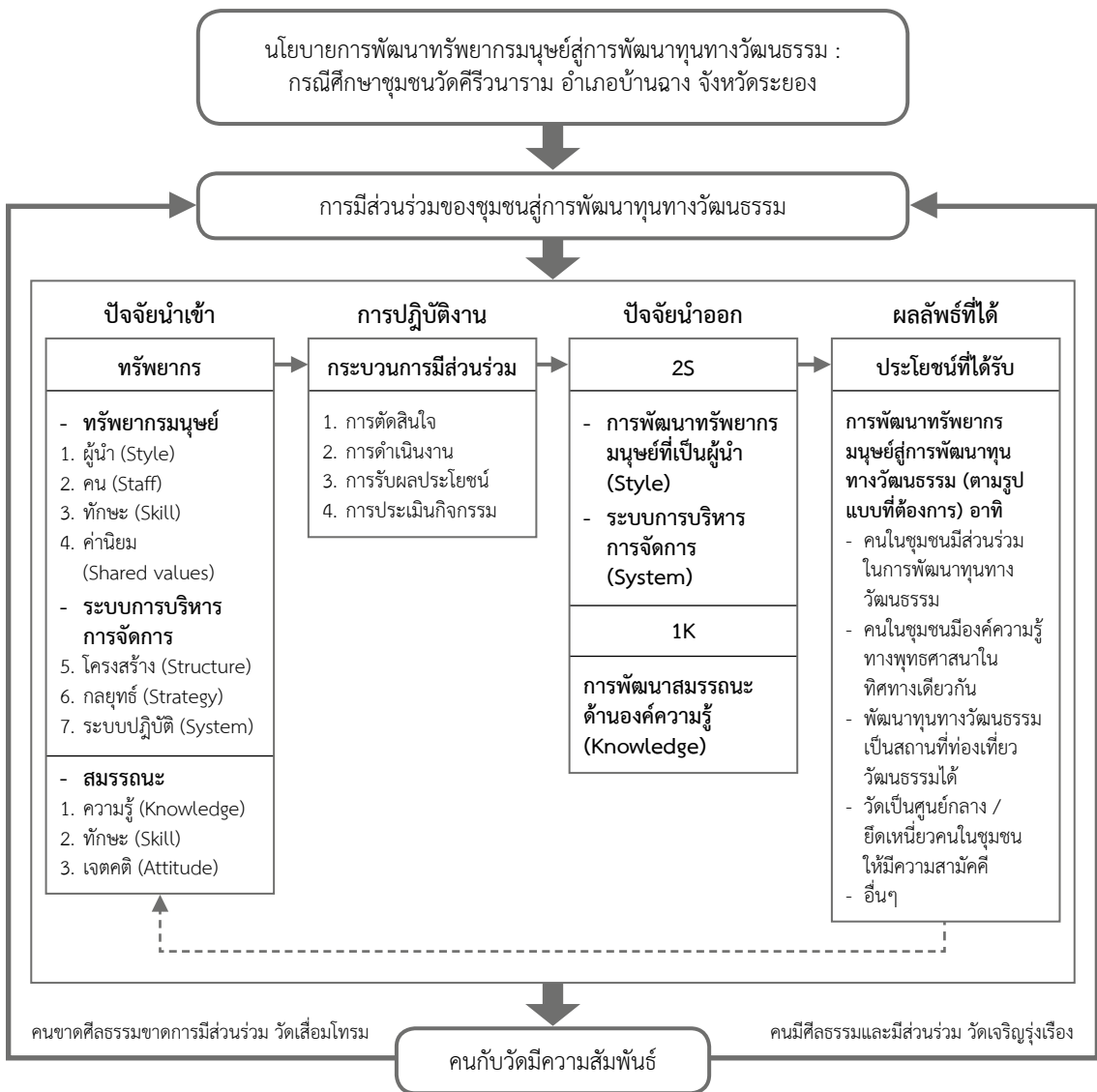
6.1.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการรวบรวมข้อมูลและประมวลผล/วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม พบปัจจัยตัวสำคัญที่ส่งผล

วิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของปัจจัยการประเมินชุมชนรอบวัดศรีภวนารามที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของชุมชนสู่การพัฒนาวัดให้เป็นสถานที่ท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมนั้น ชูลีวรรณ โชติวงษ์ (2559) พบว่า ผู้นำ (Style) ในชุมชนรอบวัดศรีภวนาราม ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการเป็นลำดับที่ 1 สามารถทำนายการมีส่วนร่วมของชุมชนสู่การพัฒนาทุนทางวัฒนธรรมได้ร้อยละ 51.00 โดยมีค่า t - test เท่ากับ 3.554 ลำดับที่ 2 ความรู้ (Knowledge) ของคนในชุมชนรอบวัดศรีภวนาราม เป็นตัวแปรที่มีประสิทธิภาพในการทำนายการมีส่วนร่วมของชุมชนสู่การพัฒนาทุนทางวัฒนธรรมได้ร้อยละ 53.50 โดยมีค่า t - test เท่ากับ 2.915 และลำดับที่ 3 การปฏิบัติงาน (System) ของชุมชนรอบวัดศรีภวนาราม เป็นตัวแปรที่มีประสิทธิภาพในการทำนายการมีส่วนร่วมของชุมชนสู่การพัฒนาทุนทางวัฒนธรรมได้ร้อยละ 54.20 โดยมีค่า t - test เท่ากับ 2.179 ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สรุปผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ พบว่ามีปัจจัย 3 ตัวเรียงตามค่าน้ำหนัก ได้แก่ 1. ผู้นำ (Style) 2. ความรู้ (Knowledge) และ 3. ระบบงาน (System) ที่เป็นตัวแปรการมีส่วนร่วมของชุมชนสู่การพัฒนาทุนทางวัฒนธรรม กรณีศึกษาวัดศรีภวนาราม อำเภอบ้านฉาง จังหวัดระยอง

6.2 รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของชุมชนรอบวัดศรีภวนาราม อำเภอบ้านฉาง จังหวัดระยอง ให้มีส่วนร่วมพัฒนาทุนทางวัฒนธรรม

นำผลการวิเคราะห์มาจัดทำร่างรูปแบบเชิงระบบเพื่อนำเข้าสู่การพิจารณาในที่ประชุมสนทนากลุ่ม (Focus Group) โดยผู้ทรงคุณวุฒิ 10 คน ได้พิจารณารูปแบบเพื่อลงมติเอกฉันท์องค์ประกอบของรูปแบบ (2S 1K for Cultural Community Model) จากนั้นให้คนในชุมชนรอบวัดศรีภวนาราม เป็นผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสีย จำนวนทั้งสิ้น 50 คน เข้าร่วมประชุมพิจารณาแบบในประเด็นที่สำคัญๆ ที่ประชุมเห็นด้วยกับตามรูปแบบดังกล่าว ตามฉันทานุมัติของการประชุมสนทนากลุ่ม (Focus Group) ดังภาพที่ 2



ภาพที่ 2 รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สู่การพัฒนาทุนทางวัฒนธรรม : กรณีศึกษา
วัดศรีวรรณาราม อำเภอบ้านฉาง จังหวัดระยอง (2S 1K for Cultural Community Model)

จากภาพจะพบว่ารูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สู่การพัฒนาทุนทางวัฒนธรรม : กรณีศึกษาวัดศรีวรรณาราม อำเภอบ้านฉาง จังหวัดระยอง จะมีความสมบูรณ์ได้จะต้องเริ่มจากการกำหนดให้มโนนโยบายที่ชัดเจนและสนับสนุนให้คนในชุมชนรอบวัดได้มีส่วนร่วมในการพัฒนาทุนทางวัฒนธรรมอย่างเป็นรูปธรรม โดยมีกระบวนการทำงานอย่างเป็นระบบ ดังนี้

1. ปัจจัยนำเข้า (Input) ได้แก่ 1. ด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่ ผู้นำ (Style) คน (Staff) ทักษะ (Skill) ค่านิยม (Shared values) 2. ด้านระบบการบริหารจัดการ

คือโครงสร้าง (Structure) กลยุทธ์ (Strategy) ระบบปฏิบัติ (System) และ 3. ด้านสมรรถนะ ได้แก่ ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และเจตคติ (Attitude)

2. กระบวนการ (Process) ได้แก่ กระบวนการมีส่วนร่วม ดังนี้ 1. การตัดสินใจ 2. การดำเนินงาน 3. การรับผลประโยชน์ และ 4. การประเมินกิจกรรม

3. ปัจจัยนำออก (Output) ได้แก่ 1. บทบาทของผู้นำ (Style) 2. ระบบงานของชุมชน (System) และ 3. ความรู้คนในชุมชน (Knowledge) เป็นรูปแบบ 2S 1K for cultural community Model

4. ผลลัพธ์ที่ได้ (Outcome) ประโยชน์ที่จะได้รับ
ทำให้คนกับวัดมีความสัมพันธ์กันจากระบบการพัฒนา
ทรัพยากรมนุษย์สู่การพัฒนาทุนทางวัฒนธรรม

รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สู่การพัฒนาทุน
ทางวัฒนธรรม : กรณีศึกษาชุมชนรอบวัดศรีภวนาราม
อำเภอบ้านฉาง จังหวัดระยอง ตามรูปแบบ (2S 1K for
Cultural Community Model) จะเป็นแบบเชิงระบบ
โดยคนกับวัดมีความสัมพันธ์กัน มีส่วนร่วมในการพัฒนา
วัดศรีภวนารามให้มีความเจริญรุ่งเรืองต่อไป

6.3 ผลการจัดทำคู่มือและสื่อสิ่งพิมพ์ตามรูปแบบ
ที่พัฒนาขึ้น กรณีศึกษาของชุมชนรอบวัดศรีภวนาราม
อำเภอบ้านฉาง จังหวัดระยอง

คู่มือดังกล่าวเป็นแนวทางประยุกต์ใช้กับการบริหาร
จัดการด้านทุนทางวัฒนธรรม จึงได้จัดทำเป็นคู่มือเอกสาร
สิ่งพิมพ์ตามรูปแบบที่พัฒนาขึ้นจากผลงานวิจัย เพื่อประยุกต์
ใช้กับคนในชุมชนรอบวัดศรีภวนาราม ตามวัตถุประสงค์ของ
การวิจัย และเพื่อแสดงศักยภาพของคนในชุมชนที่มีความ
สัมพันธ์กับทุนทางวัฒนธรรม โดยชุมชนจะเป็นผู้สร้างวัฒนธรรม
และวัฒนธรรมเป็นสิ่งที่สร้างความเจริญให้แก่ท้องถิ่นของชุมชน
โดยมุ่งเน้นคนในชุมชนรอบวัดในตัวผู้นำ (Style) ความรู้
(Knowledge) และระบบงาน (System) ของคนในชุมชน
เป็นตัวแปรที่มีประสิทธิภาพในการทำนุบำรุงมีส่วนร่วมของ
ชุมชนสู่การพัฒนาวัดศรีภวนาราม อำเภอบ้านฉาง จังหวัด
ระยอง ได้อย่างเป็นรูปธรรม ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัย
ของธัญพร วนิชฤทธา (2550) กล่าวถึงรูปแบบการจัดการ
ความรู้ในชุมชน มีส่วนประกอบสำคัญคือ ความรู้ คน และ
กระบวนการจัดการความรู้ โดยคนเป็นกลไกสำคัญที่ทำให้
เกิดกระบวนการกิจกรรมต่างๆ และเพื่อแสดงถึงข้อมูล
แหล่งท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม ที่เป็นทุนทางวัฒนธรรมของ
ท้องถิ่น เนื่องจากสภาพแวดล้อมภายในวัด มีธรรมชาติที่
สวยงาม มีประเพณีวัฒนธรรมในชุมชน เช่น ประเพณี
ตักบาตรเทโว ที่มีบทบาทสำคัญของวัดและเป็นจุดเริ่มต้น
ของการพัฒนาให้เป็นสถานที่ท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมได้
โดยสามารถนำมาเรียบเรียงจัดทำเป็นคู่มือที่ให้ข้อมูลและ
บอกเล่าเรื่องราวความเป็นมาจากอดีตสู่ปัจจุบัน ที่มุ่งเน้น
ปฏิสัมพันธ์ระหว่างทุนทางวัฒนธรรมกับระบบเศรษฐกิจและ
การจัดการ สามารถช่วยส่งเสริมประสิทธิภาพในทาง
เศรษฐกิจด้วยการช่วยสร้างโอกาสให้กับคนในชุมชนได้มี
อาชีพ มีธุรกิจที่เชื่อมโยงกับวัฒนธรรมได้ เป็นต้น

ดังนั้นรูปแบบคู่มือการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สู่
การพัฒนาวัดศรีภวนาราม อำเภอบ้านฉาง จังหวัดระยอง

มีส่วนประกอบที่สำคัญอยู่ 4 ส่วน ดังนี้ ส่วนที่ 1 แนวทาง
การดำเนินงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สู่การพัฒนา
ทุนทางวัฒนธรรม ส่วนที่ 2 การมีส่วนร่วมพัฒนาคนในชุมชน
สู่การพัฒนาวัดศรีภวนาราม ส่วนที่ 3 การจัดทำคู่มือแนะนำ
สถานที่ท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมของวัดศรีภวนาราม อำเภอ
บ้านฉาง จังหวัดระยอง พร้อมแผนผังแสดงจุดท่องเที่ยว
เชิงวัฒนธรรม และส่วนที่ 4 การจัดทำโครงการพัฒนาคน
ในชุมชนต่อการมีส่วนร่วมในการพัฒนาทุนทางวัฒนธรรม
แบบยั่งยืน ผลของการจัดทำคู่มือเพื่อส่งเสริมพัฒนาคนใน
ชุมชนให้มีความรู้ มีทักษะ สร้างให้เกิดทัศนคติที่ดี และรู้จัก
ตระหนักในคุณค่าของทุนทางวัฒนธรรมให้เป็นที่รู้จักอย่าง
กว้างขวาง เพื่อดึงดูดประชาชนทั่วไปได้เข้ามาเรียนรู้และ
มาศึกษาในวัดของชุมชนท้องถิ่นของตนเอง และสถานที่
ท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมได้อย่างเป็นรูปธรรม

7. การอภิปรายผล

จากผลการวิจัยที่ได้รับ สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

7.1 ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
ของชุมชนรอบวัดศรีภวนาราม อำเภอบ้านฉาง จังหวัด
ระยอง ให้เป็นศูนย์การจัดการความรู้และสถานที่ท่องเที่ยว
เชิงวัฒนธรรมนั้น พบว่าชุมชนรอบวัดศรีภวนาราม ได้ให้
ความสำคัญในปัจจัย 1. ด้านผู้นำชุมชน (Style) 2. ด้าน
ความรู้ (Knowledge) และ 3. ระบบงาน (System) ของ
คนในชุมชน ที่มีความสัมพันธ์และเชื่อมโยงกับบูรณาการ
ต่อการมีส่วนร่วมพัฒนาวัดศรีภวนารามเป็นอย่างยิ่ง
ประกอบกับวัดศรีภวนารามมีความโดดเด่นทางด้าน
ธรรมชาติที่สวยงาม สงบเงียบเหมาะสำหรับผู้ที่ต้องการ
ปฏิบัติธรรม มีการคมนาคมที่สะดวก อยู่ท่ามกลางสังคม
กึ่งเมืองเขตเมืองอุตสาหกรรมจังหวัดระยอง ที่มีเศรษฐกิจ
สูงที่สุดในประเทศไทยจากภาคอุตสาหกรรม ทำให้วิถีชีวิต
ของคนในชุมชนรอบวัดศรีภวนารามต้องปรับตัวให้สอดคล้อง
กับภาคอุตสาหกรรมที่เพิ่มมากขึ้น คนในชุมชนยังให้ความ
ร่วมมือและมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์สืบสานวัฒนธรรม
ประเพณีที่สืบทอดต่อกันมาท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงที่
รวดเร็ว ดังเช่น กิจกรรมประเพณีตักบาตรเทโว การบรรพชา
สามเณรภาคฤดูร้อน ที่มีบทบาทสำคัญต่อคนในชุมชน
รอบวัด และเป็นจุดเริ่มต้นของการพัฒนาวัดให้เป็นสถานที่
ท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมได้ รวมถึงกิจกรรมการปลูกป่าที่ทำให้
เกิดนิเวศวัฒนธรรมของชุมชน ดิเรก ปัทมสิริวัฒน์ และคณะ
(2549) กล่าวว่า ที่ผ่านมาได้มีการทำลายมรดกทางวัฒนธรรม
ไปค่อนข้างมาก ทั้งที่โดยตั้งใจและไม่ตั้งใจ ประกอบกับความ
ตื่นตัวและเติบโตของชุมชนโดยผู้นำชุมชน ปราชญ์ชาวบ้าน

ที่กระจายอยู่ในหลายพื้นที่ มองเห็นความสำคัญของการสร้าง “อัตลักษณ์” ของชุมชน ได้พยายามค้นหา “ของดี” และ “ภูมิปัญญาในท้องถิ่น” เช่นเดียวกันกับคนในชุมชนรอบวัดศรีภวนาราม อำเภอบ้านฉาง จังหวัดระยอง ที่ได้คงอนุรักษ์ทุนทางวัฒนธรรมไว้ท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงของสังคมกึ่งเมืองอุตสาหกรรมได้เป็นอย่างดี

7.2 รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของชุมชนรอบวัดศรีภวนาราม อำเภอบ้านฉาง จังหวัดระยอง ให้มีส่วนร่วมพัฒนาทุนทางวัฒนธรรม เป็นผลมาจากปัจจัยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สู่การพัฒนาทุนทางวัฒนธรรม ที่มีความสัมพันธ์และเชื่อมโยงกันแบบบูรณาการซึ่งเป็นไปตามการสร้างรูปแบบ โดยแบ่งเป็นด้านนโยบายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สู่การพัฒนาทุนทางวัฒนธรรมแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ และด้านปัจจัยที่มีปัจจัยเป็นตัวขับเคลื่อนให้ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นปัจจัยที่มีผลต่อรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สู่การพัฒนาทุนทางวัฒนธรรมที่มีการวิเคราะห์ของปัจจัยการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์สู่การพัฒนาทุนทางวัฒนธรรมนำเข้าสู่กระบวนการของระบบ

การจัดการทรัพยากรมนุษย์ของคนในชุมชนรอบวัดมีองค์ประกอบภายในองค์กร 7 ปัจจัย (7S Model) ของ Jon M. Werner and Randy L. DeSimone. (1982) ดังนี้ 1. โครงสร้าง (Structure) 2. ระบบ (System) 3. ทักษะ (Skill) 4. กลยุทธ์ (Strategy) 5. บุคลากร (Staff) 6. สไตล์ (Style) และ 7. ค่านิยมร่วม (Shared Values) โดยทั้ง 7 ปัจจัยมีความสัมพันธ์ต่อกัน ส่วนสมรรถนะการทำงานของคนในชุมชนรอบวัด David C. McClelland. (1973) ที่กล่าวถึงการบริหารจัดการความสามารถในงาน ด้วยการพัฒนาบุคลากรภายในชุมชน ให้มีความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) ทศนคติ (Attitude) เป็นปัจจัยนำเข้าที่ส่งผลต่อกระบวนการมีส่วนร่วมที่ดีของชุมชนได้ อันได้แก่ คนในชุมชนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การดำเนินงาน การรับผลประโยชน์ และการมีส่วนร่วมในการประเมินกิจกรรมต่างๆ จึงจะทำให้เกิดปัจจัยนำออก ได้แก่ 1. ผู้นำชุมชน (Style) 2. ความรู้ (Knowledge) และ 3. ระบบงาน (System) ดังนั้นรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สู่การพัฒนาทุนทางวัฒนธรรม (2S 1K for cultural community Model) จะมีความสำคัญต่อการมีส่วนร่วมพัฒนาวัดศรีภวนารามตามรูปที่คนในชุมชนต้องการ อาทิ คนในชุมชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาทุนทางวัฒนธรรมเป็นสถานที่ท่องเที่ยววัฒนธรรมได้ ให้วัดเป็นศูนย์กลาง/ยึดเหนี่ยวคนในชุมชนให้มีความสามัคคีและอื่นๆ

7.3 คู่มือและสื่อสิ่งพิมพ์ตามรูปแบบที่พัฒนาขึ้นกรณีศึกษาของชุมชนรอบวัดศรีภวนาราม อำเภอบ้านฉาง จังหวัดระยอง เป็นแนวทางประยุกต์ใช้ให้กับการบริหารจัดการด้านทุนทางวัฒนธรรม อันได้แก่ วัดศรีภวนาราม อำเภอบ้านฉาง จังหวัดระยอง มีส่วนประกอบที่สำคัญอยู่ 4 ส่วน ดังนี้ ส่วนที่ 1 แนวทางการดำเนินงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สู่การพัฒนาทุนทางวัฒนธรรม ส่วนที่ 2 การมีส่วนร่วมคนในชุมชนสู่การพัฒนาวัด ส่วนที่ 3 การแนะนำสถานที่ท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม ที่จะมีรายละเอียดแผนผังแสดงจุดท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมบริเวณวัด และส่วนที่ 4 กิจกรรมการมีส่วนร่วมของคนในชุมชน ที่มีตัวอย่างการจัดทำโครงการพัฒนาคนในชุมชน เป็นต้น

8. ประชาชนที่ได้รับเชิงทฤษฎี

ทราบถึงปัจจัยภายในชุมชนที่มีความสำคัญและส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของชุมชนรอบวัด สู่รูปแบบการพัฒนาทุนทางวัฒนธรรมอย่างเป็นรูปธรรม และเป็นต้นแบบที่แสดงถึงความสัมพันธ์ของคนกับวัดในการมีส่วนร่วมพัฒนาทุนทางวัฒนธรรมต่อไป

9. ข้อเสนอแนะ

ควรมีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สู่การพัฒนาวัดศรีภวนาราม อำเภอบ้านฉาง จังหวัดระยอง ให้เป็นสถานที่ท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมในมิติทางวัฒนธรรมและเศรษฐกิจ โดยหน่วยงานรัฐในท้องถิ่นควรให้การสนับสนุนการจัดทำแผนการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว ด้วยการสนับสนุนทั้งงบประมาณและการให้ข้อมูลที่ถูกต้องกับคนในชุมชน รวมถึงจัดให้มีแผนปฏิบัติงานเพื่อบูรณาการร่วมกับระหว่างคนในชุมชน วัด และหน่วยงานรัฐในท้องถิ่นอย่างต่อเนื่องทุกปี

10. กิตติกรรมประกาศ

โครงการวิจัยนี้ได้รับทุนอุดหนุนการวิจัยจากกรมส่งเสริมวัฒนธรรม กระทรวงวัฒนธรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2558

11. เอกสารอ้างอิง

ภาษาไทย
กาญจนา แสงลิ้มสุวรรณ และศรัณยา แสงลิ้มสุวรรณ. (2555). การท่องเที่ยวเชิงมรดกวัฒนธรรมอย่างยั่งยืน. วารสารนักบริหาร ปีที่ 32 ฉบับที่ 4

จิระ หงส์ดลธรรม. (2551). เอกสารประกอบการอบรมการพัฒนาทุนมนุษย์ในยุคโลกาภิวัตน์ในงานเปิดบ้านศูนย์การศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี.

ชูลีวรรณ โชติวงศ์. (2559). ปัจจัยการมีส่วนร่วมในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สู่การพัฒนาวัดศิริกาวนารามอำเภอบ้านฉาง จังหวัดระยอง ให้เป็นสถานที่ท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม. การประชุมวิชาการและนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 7 กรุงเทพฯ, มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.

ดิเรก ปัทมสิริวัฒน์ และคณะ. (2549). รายงานการวิจัย. การสำรวจสถานะองค์ความรู้และแนวทางพัฒนาทุนวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่นเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์.

ธัญพร วณิชฤทธา. (2550). การจัดการความรู้ในชุมชน: กรณีศึกษาด้านการจัดการท่องเที่ยวเชิงนิเวศโดยชุมชนมีส่วนร่วม จ.สมุทรสงคราม วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.

บดีนทร์ วิจารณ์. (2550). ยุทธศาสตร์เชิงบูรณาการเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เอกสารประกอบการศึกษา กระบวนวิชา HU ๙๔๒. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ปรีดา พูลสิน. (2554). การมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการความรู้ทางศิลปวัฒนธรรม : กรณีศึกษาชุมชนวัดโสมนัส. กรุงเทพฯ : กรมส่งเสริมวัฒนธรรม กระทรวงวัฒนธรรม.

พระครูเกษมสุขุทธิคุณ (แสงมณีรัตนกร). (2553). กระบวนการมีส่วนร่วมระหว่างบ้าน วัด โรงเรียน (บวร) ต่อการพัฒนาโรงเรียนวิถีพุทธเขตลาดกระบัง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร, ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

ภัชรบด ฤทธิเต็ม. (2556). แนวทางการจัดการท่องเที่ยวเชิงศาสนาและวัฒนธรรมในวัด. สังคมวิทยาและมานุษยวิทยา มหาบัณฑิต พธ.ม. (พระพุทธศาสนา) มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. วัดศิริกาวนาราม “ประวัติวัดศิริกาวนาราม อำเภอบ้านฉาง จังหวัดระยอง” (อัดสำเนา : ม.ป.ป)

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2554). แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555 - 2559) กรุงเทพฯ : สำนักงาน.

ภาษาอังกฤษ

David C. McClelland. (1973). “Testing for competence rather than for ‘intelligence’”. American Psychologist. Vol. 28. No. 1.

Hewitt Associates. (2003). Best Employers in Asia Research. The engagement model. Retrieved January 20, 2010, from www.asria.org/events/Hongkong/june03/ind_ex.html/lib/BestEmployersInAsia2003.pdf.

Jon M. Werner and Randy L. DeSimone. (2006). Randy. Human Resource Development. 4th Edition. Australia : Thomson South Western.

John M. Cohen and Norman T Uphoff. (1997). Rural development participation : Concept and Measures for Project Design implementation and evaluation. Rural Development Committee Center for International Studies, Cornell University.

Thomas J. Peters and Robert H., Jr. Waterman. (1982). “In Search of Excellence : Lessons from America’s Best - Run Companies.” Harper & Row.

การบริหารจัดการทุนทางสังคมของชุมชนเข้มแข็งในจังหวัดบุรีรัมย์

พระมหาศุภโชติ บุญวอน¹

กฤษฎา นันทเพ็ชร²

จุมพล หนิมพานิช³

วิภาวี พิจิตบันดาล⁴

¹ ผู้นิพนธ์ประสานงาน โทรศัพท์ 09-2490-1738 อีเมล: supachot2515@hotmail.com
รับเมื่อ 24 พฤษภาคม 2560 ตอบรับเมื่อ 21 กรกฎาคม 2560

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่องนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาการบริหารจัดการทุนทางสังคมของชุมชนเข้มแข็งในจังหวัดบุรีรัมย์ 2) เพื่อศึกษายุทธศาสตร์ของจังหวัดบุรีรัมย์ที่มีผลต่อการบริหารจัดการทุนทางสังคมของชุมชนเข้มแข็ง 3) เพื่อศึกษาปัจจัยที่สนับสนุนและอุปสรรคต่อการบริหารจัดการทุนทางสังคมของชุมชนเข้มแข็งในจังหวัดบุรีรัมย์และ 4) เพื่อเสนอแนะแนวทางการบริหารจัดการทุนทางสังคมของชุมชนเข้มแข็งในจังหวัดบุรีรัมย์ เก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ ผู้บริหารระดับจังหวัด นักวิชาการ ผู้บริหารท้องถิ่นผู้นำชุมชน ผู้นำกลุ่ม และสมาชิกกลุ่มในชุมชน และใช้แบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้นำกลุ่ม กรรมการกลุ่ม สมาชิกกลุ่มชุมชนเข้มแข็ง จำนวน 379 คน

ผลการวิจัย พบว่า 1) การบริหารจัดการทุนทางสังคมของชุมชนเข้มแข็งในจังหวัดบุรีรัมย์มี 3 ด้านได้แก่ การบริหารจัดการทุนมนุษย์ ด้านการบริหารจัดการทุนสถาบันหรือกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิต และการบริหารจัดการทุนทางภูมิปัญญาและวัฒนธรรม 2) ยุทธศาสตร์ของจังหวัดบุรีรัมย์ที่มีผลต่อการบริหารจัดการทุนทางสังคมของชุมชนเข้มแข็งประกอบด้วยด้านเศรษฐกิจด้านสังคมและคุณภาพชีวิต ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ด้านรักษาความมั่นคงและความสงบ ด้านการบริหารจัดการ 3) ปัจจัยที่สนับสนุนและอุปสรรคของการบริหารจัดการทุนทางสังคมของชุมชนเข้มแข็งได้แก่ ภาวะผู้นำ การมีส่วนร่วม การติดต่อประสานงาน การบริหารจัดการ การสนับสนุนจากภายนอกและด้านการพัฒนาขีดความสามารถ 4) แนวทางการบริหารจัดการทุนทางสังคมของชุมชนเข้มแข็งในจังหวัดบุรีรัมย์ ได้แก่ การส่งเสริมพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ การส่งเสริมพัฒนาศักยภาพการบริหารทุนสถาบันหรือกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิต และการส่งเสริมและพัฒนาทุนภูมิปัญญาและวัฒนธรรม

คำสำคัญ : การบริหารจัดการ ทุนทางสังคม ชุมชนเข้มแข็ง

¹ นักศึกษาหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา

² อาจารย์ ดร. ประจักษ์วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา

³ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ประจักษ์วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา

⁴ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ประจักษ์วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา

The Social Capital Management of Strong Community in Buriram Province

Supachot Boonvon¹

Krisda Nantapetch²

Jumpon Nimpanict³

Wipawee Pijitbundarn⁴

Abstract

The objective of the study is studying the social capital management of strong community in Buriram province, studying the strategies of Buriram province that effect social capital management of strong community, studying the support factors and obstacle factors of social capital management of strong community in Buriram province and suggest the way to improve social capital management of strong community in Buriram province. Key informants were provincial administrator, scholar, district administrator, group leader, head and members of the community. by interview. The 379 Sample were collected by questionnaire.

The result of the research found that 1) there are three social capitals managements of strong community in Buriram province consisting of human capital management, institute capital or saving production group management and wisdom capital management. 2) There are five strategies that effect social capital management of strong community : economy strategy, the social and quality of life strategy, the natural resources and environment strategy, the maintain peace and stability strategy, and the management strategy. 3) The factors and obstacles of social capitals managements of strong community consisted of leadership, participation, coordination, management, supporting from other department, and capability development. The way to manage social capital of strong community is human ability development promotion of social capital or saving production group and wisdom development.

Keywords : management, social capital, strong community

1. บทนำ

ชุมชนถือว่าเป็นสังคมฐานรากที่มีความสำคัญทางประวัติศาสตร์ การดำรงชีวิตของคนในชุมชนชนบทไทย มีวิถีชีวิต วัฒนธรรมที่แตกต่างกัน และได้ผูกพันอยู่กับธรรมชาติมาตั้งแต่ครั้งอดีต ธรรมชาติเป็นทั้งแหล่งทำมาหากินและแหล่งในการเรียนรู้ที่จะทำให้นักดำรงชีวิตอยู่ได้ แต่ด้วยสภาพแวดล้อมทางธรรมชาติมีความแตกต่างกันทั้งความสูงต่ำของพื้นที่และความอุดมสมบูรณ์ของทรัพยากร ชุมชนแต่ละแห่งจึงมีการทำมาหากิน การจัดระบบความสัมพันธ์เพื่ออยู่ร่วมกันและการสะสมความรู้แตกต่างกันไปตามสภาพแวดล้อมภูมิศาสตร์ ก่อให้เกิดทุนชุมชนที่สามารถนำมาใช้ให้เกิดคุณค่าและประโยชน์ในการดำรงชีวิตและมีวิถีชีวิตที่แตกต่างกันออกไป ทั้งวิถีชีวิตที่เป็นการทำงานทำไร่ ทำสวน ทำประมง การเก็บหาของธรรมชาติ

จากบทความของลดาวัลย์ คำภา (2555 : 2) ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 11 (2555 - 2559) กล่าวถึงสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงที่จะมีผลต่อทิศทางการพัฒนาประเทศของไทย สอดคล้องกับสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (2554 : 2) ที่ได้อธิบายกำหนดทิศทางและยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศ ตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 ประเทศไทยจะต้องเผชิญกับกระแสการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญทั้งภายนอกและภายในประเทศที่ปรับเปลี่ยนเร็วและซับซ้อนมากยิ่งขึ้น ซึ่งจะเป็นทั้งโอกาสและความเสี่ยงต่อการพัฒนาประเทศ จึงจำเป็นต้องนำภูมิคุ้มกันที่มีอยู่พร้อมทั้งเร่งสร้างภูมิคุ้มกันในประเทศให้เข้มแข็งขึ้นมาใช้ในการเตรียมความพร้อมให้แก่คน สังคม และระบบเศรษฐกิจของประเทศให้สามารถปรับตัวรองรับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม สามารถพัฒนาประเทศให้ก้าวหน้าต่อไปภายใต้สภาวะการณดังกล่าว แนวคิดที่ได้รับความสนใจมากขึ้นคือ แนวคิดเรื่อง “ทุนทางสังคม” ซึ่งเสรีชาเฮลาและเรอเยสจันทรศิริ (2544 : 4) ได้อธิบายแนวคิดนี้ว่าจะไม่ใช่เรื่องใหม่ในสังคมไทย แต่ก็ไม่ได้มีการหยิบยกขึ้นมาให้เป็นรูปธรรมชัดเจน จนกระทั่งภายหลังได้เกิดภาวะวิกฤตเศรษฐกิจของไทย รัฐบาลได้กำหนดให้มีโครงการเพื่อการลงทุนทางสังคม โดยได้รับความช่วยเหลือจากทางภาควิชาการและเงินกู้จากธนาคารโลกเพื่อแก้ไขปัญหาวิกฤตทางเศรษฐกิจและเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน โดยยึดหลักการพัฒนาที่ให้ความสำคัญกับทุนทางสังคม เป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาและเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน หลายชุมชนที่สามารถเปลี่ยนแปลงจากสภาพ

ความอ่อนแอไปสู่ความเข้มแข็งของชุมชนได้เริ่มต้นจากการเรียนรู้ด้วยตนเอง ชาวชุมชนต้องเฝ้าดูปัญหาที่เกิดขึ้นว่าสาเหตุมาจากอะไร คงไม่มีนักวิชาการ ผู้เชี่ยวชาญ หรือข้าราชการคนใดคนหนึ่ง ที่มีความรู้ความสามารถ เอาทัศนคติ วิจารณ์ญาณ ภูมิปัญญา หรือแม้แต่คุณธรรมที่มีอยู่ในตัวของตน มาชี้นำบอกชาวบ้าน ให้เปลี่ยนแปลงแก้ไขปัญหา ซึ่งเป็นไปได้ยากที่คนนอกจะรู้รายละเอียดภายในชุมชนได้ดีเท่าชาวชุมชนเอง

ตามที่แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (2555 - 2559) กล่าวถึงการนำทุนทางสังคมมาเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนผ่านการเรียนรู้ด้วยตนเองนั้นก่อให้เกิดเป็นยุทธศาสตร์การสร้างเสริมความเข้มแข็งของชุมชนและสังคมโดยให้ทุกชุมชนมีส่วนร่วมโดยผ่านกระบวนการเครือข่ายการเรียนรู้อย่างเป็นระบบผ่านแผนยุทธศาสตร์ระดับจังหวัดซึ่งจากการศึกษาสภาพบริบทเบื้องต้นของจังหวัดบุรีรัมย์พบว่าจังหวัดบุรีรัมย์เป็นจังหวัดหนึ่งที่มีแผนยุทธศาสตร์ในการขับเคลื่อนทุนทางสังคมประกอบด้วย 1) ยุทธศาสตร์ด้านเศรษฐกิจโดยมีการบูรณาการยุทธศาสตร์ของจังหวัดบนฐานศักยภาพและความเข้มแข็งของชุมชนอย่างสมดุลเน้นการผลิตเพื่อการบริโภคอย่างพอเพียงภายในชุมชนสร้างความร่วมมือกับภาคเอกชนในการลงทุนสร้างอาชีพและรายได้ที่มีการจัดสรรประโยชน์อย่างเป็นธรรมแก่ชุมชนรวมทั้งการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมในชุมชนและการขับเคลื่อนเศรษฐกิจชุมชนเกิดการรวมกลุ่มรูปแบบต่างๆ เช่นสหกรณ์ออมทรัพย์เพื่อการผลิตกลุ่มปุ๋ยอินทรีย์วิสาหกิจชุมชน ฯลฯ 2) ยุทธศาสตร์ด้านสังคมและคุณภาพชีวิตโดยมีการจัดการองค์ความรู้และระบบการเรียนรู้ของชุมชนอย่างครบวงจรเพื่อส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตโดยการพัฒนาฐานข้อมูลชุมชนให้เป็นระบบและปรับให้ทันสมัยอยู่เสมอและยังมีการจัดให้มีกระบวนการเรียนรู้ร่วมกันในชุมชนอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอร่วมคิดร่วมทำร่วมกำหนดแนวทางและกิจกรรมการพัฒนาของชุมชนที่ยึดหลักการพึ่งพาตนเองอีกด้วย นอกจากนั้นยังมีการสนับสนุนการจัดการองค์ความรู้และการทำวิจัยเพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่ที่สอดคล้องกับความต้องการหลายของทุนในชุมชนควบคู่กับการฟื้นฟูความรู้พื้นบ้านโดยสนับสนุนบทบาทนักวิจัยท้องถิ่นร่วมกับนักวิจัยของสถาบันการศึกษาในการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม 3) ยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมการส่งเสริมสิทธิชุมชนและกระบวนการมีส่วนร่วมของชุมชนในการสวอนอนุรักษ์ฟื้นฟูพัฒนาใช้ประโยชน์และเพิ่ม

ประสิทธิภาพบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในท้องถิ่นสนับสนุนกลไกชุมชนและเครือข่ายในการจัดการและปกป้องทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่เชื่อมโยงกับการผลิตเพื่อการยังชีพของชุมชนอย่างเป็นธรรมเสริมสร้างขีดความสามารถและองค์ความรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม 4) ยุทธศาสตร์ด้านรักษาความมั่นคงและความสงบโดยดำเนินการผ่านกิจกรรมปฏิสัมพันธ์อย่างต่อเนื่องและเสริมสร้างโอกาสและสภาพแวดล้อมในชุมชนให้เอื้อต่อการศึกษาและการเรียนรู้ตลอดชีวิตทั้งในระบบและนอกระบบอย่างต่อเนื่องเชื่อมโยงแหล่งเรียนรู้ในชุมชน นอกจากนี้ต้องมีเสริมสร้างความมั่นคงในการดำรงชีวิตของคนในชุมชนทั้งการสร้างหลักประกันชีวิตสวัสดิการสังคม ความมั่นคงด้านอาหารความมั่นคงด้านสุขภาพและที่อยู่อาศัย การคุ้มครองผู้บริโภคและความมั่นคงในสิทธิมนุษยชนได้แก่ สนับสนุนการระดมทุนในชุมชนเพื่อการออมทรัพย์ในรูปแบบต่างๆ เช่นกลุ่มสัจจะออมทรัพย์สหกรณ์ออมทรัพย์การออมวันละบาท ฯลฯ และ 5) ยุทธศาสตร์ด้านการบริหารจัดการโดยการเชื่อมโยงแผนทุกระดับตั้งแต่แผนพัฒนามหานครระดับชาติ แผนบริหารราชการแผ่นดินแผนปฏิบัติการยุทธศาสตร์กลุ่มจังหวัดแผนท้องถิ่นและแผนชุมชนประสานและอำนวยความสะดวกให้ภาคีต่างๆ ปรับปรุงกฎระเบียบกฎหมายเครื่องมือด้านการเงินการคลังการระดมทุนนอกระบบงบประมาณรวมทั้งการกระจายอำนาจการบริหารจัดการด้านบริการขั้นพื้นฐานสู่ท้องถิ่นและชุมชนพร้อมทั้งเสริมสร้างศักยภาพการดำเนินงานแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นปรับวิธีคิดของเจ้าหน้าที่ภาครัฐให้ไม่มัวมองในการแก้ไขปัญหาและการพัฒนาชุมชนแบบองค์รวมอีกด้วย

จากรายงานของสำนักงานจังหวัดบุรีรัมย์ (2556 : 1) ได้กล่าวถึงชุมชนในจังหวัดบุรีรัมย์ส่วนใหญ่ประชากรร้อยละ 89 ประกอบอาชีพการเกษตร โดยมีพื้นที่การเกษตรประมาณ 4,514,545 ไร่ หรือร้อยละ 69.71 ของพื้นที่จังหวัด อาชีพที่สำคัญ คือ การทำนาเป็นอาชีพหลัก ซึ่งต้องพึ่งพาน้ำฝน ชาวบ้านส่วนใหญ่ที่อาศัยอยู่ชุมชนชนบทของจังหวัดบุรีรัมย์ที่มีอาชีพทำนาเพียงปีละหนึ่งครั้งผลผลิตที่ได้จากการทำนาไม่เพียงพอต่อการดำรงชีวิตเนื่องจากมีรายจ่ายทางด้านการเกษตรจำนวนมากเช่น ค่าปุ๋ย ค่าเก็บเกี่ยวผลผลิต ชุมชนต้องยอมกู้เงิน โดยกู้ยืมเงินนอกระบบ สำหรับชาวบ้านส่วนใหญ่ที่เป็นเกษตรกรที่ต้องการใช้เงิน แม้ว่าจะทำให้ตกอยู่ในภาวะจำยอมที่ต้องจ่ายดอกเบี้ยในอัตราที่สูงมาก แม้เจ้าหน้าที่จะไม่ได้มีการบังคับให้กู้เงิน แต่การที่ชาวบ้านเข้ามากู้เงินนั้น

ก็เพราะมีความจำเป็นในการใช้เงินอย่างเร่งด่วน จึงจำยอมในการรับภาระการจ่ายอัตราดอกเบี้ยที่สูงกว่าที่กฎหมายกำหนด จากรายงานของสำนักงานจังหวัดบุรีรัมย์ (2556 : 1) สาเหตุของการก่อหนี้สินคือ ค่านิยมทางสังคมที่ผิดๆ เห็นคนอื่นเขาซื้อทรัพย์สินใหม่ๆ เช่น รถจักรยานยนต์ รถไถนา หรือสิ่งอำนวยความสะดวกในครอบครัวก็อยากมีให้ทัดเทียมเหมือนกับเพื่อนบ้านนอกจากนี้ยังมีอีกหลายสาเหตุที่ทำให้วิถีชีวิตความเป็นอยู่ของคนในชุมชนมีผลกระทบทางด้านการหาเงินทุนเพื่อนำมาใช้ลงทุนในการประกอบอาชีพหรือการประกอบอาชีพเสริมเพื่อหารายได้มาจุนเจือเลี้ยงครอบครัวและส่งบุตรหลานเรียนหนังสือ ชุมชนชนบทในจังหวัดบุรีรัมย์ส่วนใหญ่แล้วมีปัญหาชุมชนคล้ายคลึงกันโดยเฉพาะปัญหานี้สิน จึงทำให้ชุมชนมีการรวมกลุ่มกันโดยมีการจัดตั้งคณะกรรมการหมู่บ้านขึ้นเพื่อมาร่วมกันบริหารจัดการด้านกองทุนโดยชุมชนร่วมกันวางแผนการบริหารจัดการเกี่ยวกับการจัดตั้งกลุ่มกลุ่มกองทุนชุมชนต่างๆ ขึ้นเพื่อสร้างความเข้มแข็งให้กับชุมชน

นอกจากนั้นผลงานของกองทุนชุมชนต่างๆ ที่ส่งผลให้เกิดความเข้มแข็งของชุมชนในจังหวัดบุรีรัมย์ที่ผ่านมาพิสูจน์ให้เห็นว่ากองทุนเหล่านั้น เป็นกองทุนที่มีความเจริญเติบโต อย่างต่อเนื่องและมีการบริหารจัดการที่ผสมผสานได้อย่างลงตัว ความหวังของคณะกรรมการกองทุนที่จะให้กองทุน เป็นมรดกตกทอดถึงลูกหลานในขณะเดียวกันยังมีชุมชนอีกหลายพื้นที่ในจังหวัดที่ต้องประสบปัญหาทางด้านการบริหารจัดการทุนทางสังคมที่มีอยู่ในชุมชนและไม่สามารถนำทุนทางสังคมที่มีอยู่ในชุมชนมาปรับใช้ให้ชุมชนเกิดความเข้มแข็งเนื่องจากหลายชุมชนยังขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่ชุมชนกำลังประสบอยู่ไม่สามารถหาหนทางหรือวิธีการที่จะทำให้ชุมชนเกิดความเข้มแข็งเพื่อที่สามารถพึ่งพาตนเองได้

ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาการบริหารจัดการทุนทางสังคม ยุทธศาสตร์ของจังหวัดบุรีรัมย์ซึ่งประกอบด้วยทุนมนุษย์ ทุนสถาบัน และทุนภูมิปัญญาและวัฒนธรรมทุนทางสังคมของชุมชนเข้มแข็ง ปัจจัยที่สนับสนุนและอุปสรรคต่อการบริหารจัดการทุนทางสังคมของชุมชนเข้มแข็งและแนวทางแก้ไขการบริหารจัดการทุนทางสังคมของชุมชนเข้มแข็งในจังหวัดบุรีรัมย์ โดยใช้การวิจัยแบบผสมผสาน คือ เชิงคุณภาพ และเชิงปริมาณ เพื่อวิเคราะห์เชิงลึกถึงประเด็นเรื่องราว เหตุการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้นในพื้นที่ ที่ศึกษาภายในกรอบระยะเวลาที่กำหนด ซึ่งจะสามารถทำให้ได้ข้อมูลที่ครบถ้วนและถูกต้อง ที่จะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนา

สังคมไทยโดยรวมให้สามารถพึ่งพาตนเองได้และมีคุณภาพชีวิตที่ดีเป็นแนวทางในการการบริหารจัดการทุนทางสังคมของชุมชนเข้มแข็งต่อไป

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาสภาพการบริหารจัดการทุนทางสังคมของชุมชนเข้มแข็ง ในจังหวัดบุรีรัมย์

2.2 เพื่อศึกษายุทธศาสตร์ของจังหวัดบุรีรัมย์ที่มีผลต่อการบริหารจัดการทุนทางสังคมของชุมชนเข้มแข็ง

2.3 เพื่อศึกษาปัจจัยที่สนับสนุนและอุปสรรคต่อการบริหารจัดการทุนทางสังคมของชุมชนเข้มแข็งในจังหวัดบุรีรัมย์

2.4 เพื่อเสนอแนะแนวทางการบริหารจัดการทุนทางสังคมของชุมชนเข้มแข็งในจังหวัดบุรีรัมย์

3. วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน (Mix - Methods Research) ระหว่างกระบวนการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) และกระบวนการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เพื่อศึกษาการบริหารจัดการทุนทางสังคมของชุมชนเข้มแข็งในจังหวัดบุรีรัมย์เพื่อศึกษายุทธศาสตร์ของจังหวัดบุรีรัมย์ที่มีผลต่อการบริหารจัดการทุนทางสังคมของชุมชนเข้มแข็งเพื่อศึกษาปัจจัยที่สนับสนุนและปัจจัยอุปสรรคต่อการบริหารจัดการทุนทางสังคมของชุมชนเข้มแข็งในจังหวัดบุรีรัมย์ และเพื่อเสนอแนะแนวทางการบริหารจัดการทุนทางสังคมของชุมชนเข้มแข็งในจังหวัดบุรีรัมย์โดยวิธีการดำเนินการวิจัยมี 4 ขั้นตอนได้แก่ ขั้นที่ 1 การศึกษาสภาพการบริหารจัดการทุนทางสังคมของชุมชนเข้มแข็ง ในจังหวัดบุรีรัมย์ขั้นที่ 2 การศึกษายุทธศาสตร์ของจังหวัดบุรีรัมย์ที่มีผลต่อการบริหารจัดการทุนทางสังคมของชุมชนเข้มแข็งขั้นที่ 3 ปัจจัยที่สนับสนุนและอุปสรรคต่อการบริหารจัดการทุนทางสังคมของชุมชนเข้มแข็งในจังหวัดบุรีรัมย์ และขั้นที่ 4 การศึกษาแนวทางการบริหารจัดการทุนทางสังคมของชุมชนเข้มแข็งในจังหวัดบุรีรัมย์

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยเชิงคุณภาพ ได้ใช้กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ ฝ่ายบริหารจังหวัดบุรีรัมย์ วัฒนธรรมจังหวัดบุรีรัมย์ พัฒนาชุมชนจังหวัดบุรีรัมย์ นักพัฒนาชุมชนอำเภอ ประธานกลุ่ม ผู้บริหารส่วนท้องถิ่น นักวิชาการทุนทางสังคม สมาชิกกลุ่มกองทุนในชุมชนเข้มแข็ง

การวิจัยเชิงปริมาณ ได้ใช้กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาการบริหารจัดการทุนทางสังคมของชุมชนเข้มแข็งในจังหวัด

บุรีรัมย์ คือ ผู้นำชุมชน ประธานกลุ่มกองทุนชุมชน และสมาชิกกลุ่มกองทุนชุมชน ในจังหวัดบุรีรัมย์จำนวน 379 คน

3.2 เครื่องมือที่ใช้

การวิจัยเชิงคุณภาพ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured interview) เพื่อสัมภาษณ์ในประเด็นที่เกี่ยวกับความสำเร็จของการบริหารจัดการทุนทางสังคมของชุมชนเข้มแข็งในจังหวัดบุรีรัมย์ตลอดจนปัญหาและอุปสรรครวมถึงข้อเสนอแนะวิธีการแก้ไขปัญหา

การวิจัยเชิงปริมาณ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยใช้เป็นแบบสอบถามกำหนดโครงสร้างของแบบสอบถามจากการศึกษาค้นคว้าแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องและสร้างคำถามให้ครอบคลุมตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยภายใต้กรอบแนวคิดในการวิจัย แล้วนำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอของผู้เชี่ยวชาญแล้วหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับจุดมุ่งหมายของการวิจัย (Index of Item - Objective Congruence: IOC) นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ เพื่อหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (EMBED Equation. 3) เท่ากับ 0.977

3.3 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยได้ยึดตามแนวคิดของ Miles, & Huberman (1994) ซึ่งมีองค์ประกอบหลักอยู่ 3 ประการได้แก่ 1) การลดทอนข้อมูล (Data reduction) 2) การจัดระเบียบข้อมูล (Data Display) 3) การหาข้อสรุป การตีความและการตรวจสอบความถูกต้องตรงประเด็นของผลการวิจัย (Conclusion Drawing and Verification)

การวิจัยเชิงปริมาณผู้วิจัยได้ใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วยค่าความถี่ (Frequencies) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation S.D.) และการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Coefficient of Correlation)

4. ผลการวิจัย

4.1 สภาพการบริหารจัดการทุนทางสังคมของชุมชนเข้มแข็ง ในจังหวัดบุรีรัมย์

ทุนทางสังคมของชุมชนเข้มแข็งในจังหวัดบุรีรัมย์ ชุมชนเข้มแข็งในจังหวัดบุรีรัมย์ มีทุนทางสังคมประกอบด้วยทุนมนุษย์ทุนสถาบันหรือกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตและทุนทางภูมิปัญญาและวัฒนธรรมผลจากการวิจัย พบว่าทุนมนุษย์ประกอบด้วยผู้นำกลุ่มชุมชนมีสมรรถนะมีความเป็นผู้นำ มีความรอบรู้มีสติปัญญาเฉลียวฉลาดมีไหวพริบ

มีทักษะด้านการบริหารกลุ่มชุมชน จึงมีส่วนสำคัญในการผลักดันทำให้ชุมชนเกิดความเข้มแข็งทุนสถาบันหรือกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิต ชุมชนเข้มแข็งในจังหวัดบุรีรัมย์ มีองค์กรชุมชน องค์กรประชาชน ภาคธุรกิจเอกชนสื่อมวลชน ที่เกิดจากการรวมตัวของสมาชิกในชุมชน จะมีบทบาทสนับสนุนให้เกิดพลังของคนในชุมชนในสังคม รวมไปถึงการร่างกฎระเบียบปฏิบัติของชุมชน ที่ทำให้คนในสังคมอยู่ร่วมกันได้ซึ่งในชุมชนเข้มแข็งในจังหวัดบุรีรัมย์ได้มีการรวมตัวกันในลักษณะกลุ่มต่างๆ เช่น กลุ่มสถาบันทางการเงินในชุมชน กลุ่มวิสาหกิจชุมชนตามวิถีและบริบทของแต่ละท้องถิ่น กลุ่มทางด้านเกษตร กลุ่มจักสาน กลุ่มประดิษฐ์ กลุ่มเครื่องทอ ทุนทางภูมิปัญญาและวัฒนธรรม ชุมชนเข้มแข็งในจังหวัดบุรีรัมย์มีทุนทางภูมิปัญญาและวัฒนธรรมคือ ความรู้ความคิดและความสามารถของบรรพบุรุษในอดีตในแต่ละท้องถิ่น วัฒนธรรมที่เกิดจากการดำรงชีวิต ที่สามารถปรับตัวให้เข้ากับธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมได้อย่างดีและสืบทอดประสบการณ์ที่สั่งสมไว้ให้แก่ลูกหลานเพื่อใช้เป็นแนวทางปฏิบัติเพื่อการดำรงชีวิตที่มีความสุข

ผลการศึกษาเชิงปริมาณระดับการบริหารจัดการทุนทางสังคมของชุมชนเข้มแข็งในจังหวัดบุรีรัมย์ ด้านทุนทางสังคมของชุมชนเข้มแข็ง ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าคะแนนอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19

ด้านการบริหารจัดการทุนทางสังคมของชุมชนเข้มแข็งจากผลการวิจัยพบว่าการบริหารจัดการทุนมนุษย์ของชุมชนเข้มแข็งในจังหวัดบุรีรัมย์มีการบริหารจัดการทุนมนุษย์ของชุมชนเข้มแข็ง 3 ด้าน คือ 1) ด้านการบริหารทรัพยากรทุนมนุษย์ ชุมชนเข้มแข็งในจังหวัดบุรีรัมย์มีการบริหารทุนมนุษย์ 3 ด้านการคัดเลือกการบรรจุการใช้ประโยชน์ การพัฒนาทุนมนุษย์ 2) จัดให้มีระบบฐานข้อมูลทุนมนุษย์ มีการใช้เทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารทุนมนุษย์เพื่อให้มีความถูกต้องเที่ยงตรงทันสมัยประกอบการตัดสินใจของผู้บริหาร และ 3) มีการจำแนกตามโครงสร้างงานคือ การจัดคนทำงานตามทักษะความรู้ความสามารถ

ด้านการบริหารจัดการทุนสถาบันหรือกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตพบว่า การบริหารทุนสถาบันหรือกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตของชุมชนเข้มแข็งในจังหวัดบุรีรัมย์ ประกอบด้วยกระบวนการบริหารกลุ่ม 7 ด้าน ได้แก่ 1) มีการกำหนดหลักการดำเนินงานเพื่อการผลิต 2) มีการกำหนดวัตถุประสงค์ของกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิต 3) มีกิจกรรมของกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิต 4) มีกำหนดการวางแผนการจัดระเบียบ 5) มีการบริหารเงินทุนและทรัพยากร

6) มีการกำหนดโครงสร้างและด้านกระบวนการทำงาน และ 7) มีการการพัฒนาขีดความสามารถของกลุ่ม

ด้านการบริหารจัดการทุนทางภูมิปัญญาและวัฒนธรรมพบว่าชุมชนชุมชนเข้มแข็งในจังหวัดบุรีรัมย์มีการบริหารทุนทางภูมิปัญญาและวัฒนธรรมของชุมชนเข้มแข็งในจังหวัดบุรีรัมย์ มี 3 ด้านได้แก่ 1) มีการถ่ายทอดภูมิปัญญาและวัฒนธรรม การนำปราชญ์ชาวบ้านผู้ที่มีทักษะความรู้ความสามารถด้านต่างๆ มาถ่ายทอดศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่นให้แก่เด็กและเยาวชนได้ศึกษาเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง 2) มีการสร้างมูลค่าจากภูมิปัญญาและวัฒนธรรม ชุมชนนำเอาภูมิปัญญาและวัฒนธรรมที่มีอยู่มาถ่ายทอดให้ชาวบ้านและสมาชิกภายนอกได้รับรู้ส่งเสริมให้เกิดการสร้างมูลค่าจากทุนทางภูมิปัญญา 3) มีการอนุรักษ์ภูมิปัญญาและวัฒนธรรม ชุมชนร่วมกันสืบสานและอนุรักษ์ทุนภูมิปัญญาวัฒนธรรมที่ดั้งเดิมของชุมชนให้แก่เยาวชนได้ศึกษาเรียนรู้ มีการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชนในการบริหารทุนทางภูมิปัญญาและวัฒนธรรม ชุมชนร่วมกันบริหารจัดการทุนทางภูมิปัญญาและวัฒนธรรมที่มีอยู่ในชุมชน

ผลการศึกษาเชิงปริมาณระดับการบริหารจัดการทุนทางสังคมของชุมชนเข้มแข็งในจังหวัดบุรีรัมย์ ด้านการบริหารจัดการทุนทางสังคมของชุมชนเข้มแข็ง ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13

4.2 ยุทธศาสตร์ของจังหวัดบุรีรัมย์ที่มีผลต่อการบริหารจัดการทุนทางสังคมของชุมชนเข้มแข็ง

ยุทธศาสตร์ของจังหวัดบุรีรัมย์ที่มีผลต่อการบริหารจัดการทุนทางสังคมของชุมชนเข้มแข็งจังหวัดบุรีรัมย์ พบว่ายุทธศาสตร์ของจังหวัด 5 ด้าน ได้แก่ยุทธศาสตร์ด้านเศรษฐกิจ ยุทธศาสตร์ด้านสังคมและคุณภาพชีวิตยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมยุทธศาสตร์ด้านรักษาความมั่นคงและความสงบยุทธศาสตร์ด้านการบริหารจัดการส่งผลการบริหารจัดการทุนทางสังคมของจังหวัดบุรีรัมย์

ยุทธศาสตร์ด้านเศรษฐกิจ ชุมชนเข้มแข็งในจังหวัดบุรีรัมย์ได้นำยุทธศาสตร์ของจังหวัดมาปรับใช้กับการพัฒนาชุมชนโดยยึดฐานศักยภาพและความเข้มแข็งของชุมชน เน้นการผลิตเพื่อการบริโภคอย่างพอเพียงภายในชุมชน สร้างความร่วมมือกับภาคเอกชนในการลงทุนสร้างอาชีพและรายได้ที่มีการจัดสรรประโยชน์อย่างเป็นธรรมแก่ชุมชน รวมทั้งการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมในชุมชนและการขับเคลื่อนเศรษฐกิจชุมชนเกิดการรวมกลุ่มรูปแบบต่างๆ เช่น การรวมกลุ่มสหกรณ์ออมทรัพย์เพื่อการผลิต กลุ่มปุ๋ยอินทรีย์ วิสาหกิจ

ชุมชนฯ เกิดการพัฒนากระบวนการเครือข่ายเพื่อดำเนินกิจกรรม การเกษตรหรือกิจกรรมอื่นๆ ที่หลากหลาย มีการแปรรูปและ การผลิตบนฐานทรัพยากรในชุมชนให้เพียงพอต่อการอุปโภค บริโภคภายในชุมชน และนำส่วนเกินไปแลกเปลี่ยนระหว่าง ชุมชน เกิดเชื่อมโยงเครือข่ายสู่ตลาดภายนอกชุมชน โดยมี ข้อตกลงและผลประโยชน์ที่ยอมรับร่วมกันอย่างเป็นธรรม เกิดการร่วมมือระหว่างเครือข่ายองค์กรชุมชนกับองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นหรือภาครัฐ เกษตรอินทรีย์ ทัศนกรรม บริการสุขภาพและท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม

ยุทธศาสตร์ด้านสังคมและคุณภาพชีวิตชุมชน เข้มแข็งในจังหวัดบุรีรัมย์ มีการจัดการองค์ความรู้และระบบ การเรียนรู้ของชุมชนอย่างครบวงจรเพื่อส่งเสริมการพัฒนา คุณภาพชีวิตโดย มีการพัฒนาฐานข้อมูลชุมชนให้เป็นระบบ และปรับให้ทันสมัยอยู่เสมอ ทั้งข้อมูลครัวเรือน ข้อมูล ศักยภาพชุมชนในประเด็นต่างๆ และยังมี การจัดให้มี กระบวนการเรียนรู้ร่วมกันในชุมชนอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ เกิดการร่วมคิดร่วมทำ ร่วมกำหนดแนวทางและกิจกรรมการ พัฒนาของชุมชนที่ยึดหลักการพึ่งพาตนเองด้วยศักยภาพ ทรัพยากร ภูมิปัญญา วิถีชีวิต วัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อม ในท้องถิ่น มีการส่งเสริมให้กลุ่มปราชญ์ กลุ่มแกนนำและผู้รู้ ได้ถ่ายทอดความรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่นผ่านการเรียนรู้และ การจัดการความรู้ในชุมชน โดยเชื่อมโยงความหลากหลาย ทางชีวภาพและความหลากหลายทางวัฒนธรรมกับวิถีชีวิต ความเป็นอยู่จริง นอกจากนั้นยังมีการสนับสนุนการจัดการ องค์ความรู้จากมหาวิทยาลัย ราชภัฏบุรีรัมย์ วิทยาลัยเกษตร บุรีรัมย์ เพื่อการทำวิจัยเพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่ที่สอดคล้อง กับความหลากหลายของทุนในชุมชน ควบคู่กับการฟื้นฟู ความรู้พื้นบ้าน

ยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ส่งผลต่อการบริหารจัดการทุนทางสังคมเข้มแข็งในจังหวัด บุรีรัมย์ ชุมชนมีการเสริมสร้างศักยภาพชุมชนในการอยู่ร่ว มกันกับทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อมอย่างสันติและ เกื้อกูลกัน ด้วยการส่งเสริมสิทธิชุมชนและกระบวนการ มีส่วนร่วมของชุมชนในการสวน อนุรักษ์ ฟื้นฟู พัฒนา ใช้ประโยชน์และเพิ่มประสิทธิภาพบริหารจัดการทรัพยากร ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในท้องถิ่น เกิดการสร้างควา มตระหนักรู้ของชุมชนในคุณค่าของทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อมที่มีต่อวิถีชีวิต สนับสนุนกลไกชุมชนและเครือข่าย ในการจัดการและปกป้องทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ที่เชื่อมโยงกับการผลิตเพื่อการยังชีพของชุมชนอย่างเป็น ธรรมเสริมสร้างขีดความสามารถและองค์ความรู้ขององค์กร

ปกครองส่วนท้องถิ่น ในการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์ด้านรักษาความมั่นคงและความสงบ ส่งผลต่อการบริหารจัดการทุนทางสังคมเข้มแข็งในจังหวัด บุรีรัมย์ ชุมชนได้มีการจัดกิจกรรมปฏิสัมพันธ์อย่างต่อเนื่อง และเสริมสร้างโอกาสและสภาพแวดล้อมในชุมชนให้เอื้อ ต่อการศึกษาและเกิดการเรียนรู้ตลอดชีวิต เชื่อมโยงแหล่ง เรียนรู้ในชุมชน ได้แก่ ศูนย์การเรียนรู้ของชุมชน ศูนย์สาธิต ของหน่วยงานรัฐ พิพิธภัณฑ์พื้นบ้าน มีการเสริมสร้างความ มั่นคงในการดำรงชีวิตของคนในชุมชน ทั้งการสร้างหลัก ประกันชีวิต สวัสดิการสังคม ความมั่นคงด้านอาหาร ความ มั่นคงด้านสุขภาพและที่อยู่อาศัย การคุ้มครองผู้บริโภค และความมั่นคงในสิทธิมนุษยชนได้แก่ สนับสนุนการระดม ทุนในชุมชนเพื่อการออมทรัพย์ในรูปแบบต่างๆ เช่น กลุ่ม สัจจะออมทรัพย์ สหกรณ์ออมทรัพย์ การออมวันละบาท มีการสร้างประชาคมสุขภาพของชุมชนเพื่อใช้ประโยชน์ จากความหลากหลายทางชีวภาพและภูมิปัญญาท้องถิ่น ในการสร้างความมั่นคงทางอาหาร การเตรียมความพร้อม และยกระดับการพัฒนาคุณภาพบริการ มีการพัฒนา ศักยภาพของชุมชนและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการ ประสานงานกับหน่วยงานภายนอกในการจัดการความเสี ยภัยของชุมชนและมีการเชื่อมโยงบทบาทองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น ชุมชน สถาบัน ทางศาสนา และสถานศึกษา ในการสืบสานวัฒนธรรมจารีตประเพณีที่ดั่งามของชุมชน การฟื้นฟูค่านิยมการทำงานร่วมกัน

ยุทธศาสตร์ด้านการบริหารจัดการส่งผลต่อการ บริหารจัดการทุนทางสังคมของชุมชนเข้มแข็งในจังหวัด บุรีรัมย์ ชุมชนเข้มแข็ง มีการส่งเสริมศักยภาพการดำเนินงาน แก่ ผู้นำชุมชน คณะกรรมการกลุ่มกองทุนชุมชนเพื่อการพัฒนาชุมชนการบูรณาการแผนชุมชนและแผนพัฒนา ท้องถิ่น การปรับตัวของชุมชนโดยการจัดการระบบการบริหาร จัดการที่ดี มีการเฝ้าระวังในการจัดการปัญหาอุปสรรคอย่าง มีส่วนร่วม กำหนดมาตรการทางสังคมของชุมชน เพื่อเป็น ข้อตกลงในการอยู่ร่วมกันอย่างสันติ และมีการเรียนรู้พัฒนา ศักยภาพของตนเองอย่างต่อเนื่อง การดำรงอยู่ของชุมชน โดยการสร้างความเป็นปึกแผ่นให้กับชุมชน และการปลูก กระแสให้ชุมชนมีความรักและหวงแหนชุมชน สามารถพึ่ง ตนเองได้อย่างยั่งยืน

ผลการศึกษาเชิงปริมาณระดับการบริหารจัดการ ทุนทางสังคมของชุมชนเข้มแข็งในจังหวัดบุรีรัมย์ ด้าน ยุทธศาสตร์ของจังหวัดบุรีรัมย์ มีค่าคะแนนอยู่ในระดับมาก

มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13

4.3 ปัจจัยที่สนับสนุนและอุปสรรคต่อการบริหารจัดการทุนทางสังคมของชุมชนเข้มแข็งในจังหวัดบุรีรัมย์

ปัจจัยที่ผลการบริหารจัดการทุนทางสังคมของชุมชนเข้มแข็งในจังหวัดบุรีรัมย์ พบว่า ปัจจัยที่ผลการบริหารจัดการทุนทางสังคมของชุมชนเข้มแข็งในจังหวัดบุรีรัมย์ ประกอบด้วย 6 ด้าน ได้แก่

ด้านผู้นำ ด้านผู้นำของชุมชนเข้มแข็งในจังหวัดบุรีรัมย์ ได้แก่ ผู้นำของชุมชนเข้มแข็งในจังหวัดบุรีรัมย์ มีคุณลักษณะคือ มีทักษะด้านการบริหารจัดการ มีความรู้ มีความสามารถมีความเสียสละมีความรับผิดชอบมีความซื่อสัตย์

ด้านการมีส่วนร่วม ด้านการมีส่วนร่วมของสมาชิกภายในกลุ่มเรื่องของการออกกฎระเบียบนั้นจะผ่านเวทีประชาคมหมู่บ้านและทำเป็นลายลักษณ์อักษรที่ชัดเจน ซึ่งสมาชิกในกลุ่มก็ได้ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีและทุกครั้งที่มีการเปลี่ยนแปลงกฎระเบียบสมาชิกก็จะให้ความร่วมมือเข้าร่วมประชุมเสมอส่วนการร่วมกันตัดสินใจส่วนใหญ่สมาชิกจะให้ความไว้วางใจ

ด้านการติดต่อประสานงานการติดต่อสื่อสารประสานงานระหว่างสมาชิก การติดต่อสื่อสารระหว่างหน่วยงานภายนอกเช่นหน่วยงานของอำเภอกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตภายในตำบลอำเภอมีการติดต่อสื่อสารการแจ้งความเคลื่อนไหวหรือรายงานกิจกรรมให้สมาชิกภายในกลุ่มทราบ

ด้านการบริหารจัดการด้านการบริหารจัดการในเรื่องของการจัดลำดับงานและขั้นตอนของระบบงานทางกลุ่มมีการจัดลำดับงานและระบุขั้นตอนที่ชัดเจนเพิ่มความสะดวกในการทำงานโดยมีการให้ความสำคัญกับงานที่เร่งด่วนและมีผลกระทบกับสมาชิกภายในกลุ่มก่อนเป็นลำดับแรก

ด้านการสนับสนุนจากภายนอกหน่วยงานที่สนับสนุนจากภายนอกไม่ว่าจะเป็นเงินทุนวัสดุอุปกรณ์กลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตไม่ได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานภายนอกแต่อย่างใดในช่วงแรกของการบริหารจัดการเงินที่บริหารจัดการเป็นเงินของกลุ่มทั้งสิ้นวัสดุอุปกรณ์ต่างๆ ก็ได้รับการบริจาคจากสมาชิกภายในกลุ่มในส่วนของข้อมูลข่าวสารวิชาการและการตรวจติดตามก็ได้รับการสนับสนุนจากพัฒนาชุมชนและหน่วยงานท้องถิ่นที่เป็นฝ่ายที่คอยให้ความรู้ข้อมูลข่าวสารต่างๆ ในการบริหารจัดการและดำเนินงานเพื่อให้กลุ่มมีการพัฒนาการที่ดีขึ้นคอยกำกับดูแลติดตามผลในช่วงเริ่มแรกและติดตามความก้าวหน้าของกลุ่มมาตลอด

ด้านการพัฒนาขีดความสามารถจากการพัฒนาขีดความสามารถเป็นการส่งเสริมศักยภาพกรรมการหมู่บ้านในการเป็นแกนเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนโดยการสร้างจิตสำนึกของประชาชนกลุ่ม/องค์กรให้มีส่วนร่วมในกระบวนการแก้ปัญหาผลกระทบของวิกฤติการเพิ่มขีดความสามารถของผู้นำหมู่บ้านในการวิเคราะห์สถานการณ์การจัดทำแผนปฏิบัติการและดำเนินงานตามแผนเช่นการจัดเวทีชาวบ้านการมีส่วนร่วมขององค์กรชุมชนชาวบ้านและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเพื่อร่วมกันวิเคราะห์สถานการณ์ผลกระทบของวิกฤติที่มีต่อชุมชนวางแผนแก้ไขปัญหาดิตตามการปฏิบัติตามแผนและประเมินผลการปฏิบัติงานร่วมกันและการส่งเสริมการสร้างเครือข่ายระหว่างหมู่บ้านในการทำแผนร่วมกันเพิ่มศักยภาพให้ผู้นำชุมชนหรือแม้กระทั่งสมาชิกในกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตในกระบวนการแก้ไขปัญหาลผลกระทบที่จะเกิดขึ้นต่างๆ โดยมีการฝึกอบรมให้ความรู้กับสมาชิกภายในกลุ่มคณะกรรมการได้รับการฝึกอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการบริหารจัดการกลุ่มแนวทางในการพัฒนากลุ่มให้มีประสิทธิภาพการจัดทำระบบบัญชีและนำสมาชิกในกลุ่มไปศึกษาดูงานเพิ่มเติมเพื่อเพิ่มประสบการณ์หาความรู้ใหม่ๆ ในส่วนของการแลกเปลี่ยนแนวคิดและการส่งเสริมการรวมกลุ่มมีการประกอบอาชีพเสริมพบว่าในเริ่มต้นกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตฯ มีการส่งเสริมให้กลุ่มรวมตัวกันเพื่อประกอบอาชีพเสริม เช่นการทำปุ๋ยหมักชีวภาพการแปรรูปผลิตภัณฑ์

ผลการศึกษาระดับการบริหารจัดการทุนทางสังคมของชุมชนเข้มแข็งในจังหวัดบุรีรัมย์ ด้านปัจจัยที่ส่งผลการบริหารจัดการทุนทางสังคมของชุมชนเข้มแข็งอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93

ผลการศึกษาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในระหว่างผลการบริหารจัดการของทุนทางสังคมของชุมชนเข้มแข็งในจังหวัดบุรีรัมย์ ด้านทุนทางสังคมของชุมชนเข้มแข็งด้านการบริหารจัดการทุนทางสังคมของชุมชนเข้มแข็งด้านปัจจัยที่สนับสนุนและอุปสรรคในการบริหารจัดการทุนทางสังคมของชุมชนเข้มแข็งมีค่าอยู่ระหว่าง .382 ถึง .892 ซึ่งมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4.4 แนวทางการบริหารจัดการทุนทางสังคมของชุมชนเข้มแข็งในจังหวัดบุรีรัมย์

แนวทางด้านการบริหารจัดการทุนมนุษย์ในด้านการสร้างผู้นำกลุ่มควรส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของผู้นำให้มีความสามารถในการบริหารงานรู้จักใช้หลักจิตวิทยาและเป็นผู้ประสานงานที่ดีสามารถสร้างศรัทธาแก่สมาชิกกลุ่มทำให้

กิจกรรมกลุ่มประสบผลสำเร็จและมั่นคงยั่งยืนประสานความคิดของสมาชิกให้ออกาสสมาชิกได้แสดงความคิดเห็นไม่ผูกขาดความเป็นเจ้าของกลุ่มเพียงผู้เดียวพร้อมที่จะเรียนรู้แลกเปลี่ยนข้อมูลและความคิดเห็นกับผู้อื่นผนึกตัวเองเข้ากับชุมชนได้อย่างแนบแน่นและร่วมทำประโยชน์เพื่อชุมชนส่วนรวม

แนวทางด้านการบริหารจัดการทุนสถาบันหรือกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิต ควรส่งเสริมพัฒนาการจัดการทุนสถาบันหรือกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตในด้านต่างๆ ดังนี้

- 1) ด้านการบริหารระบบเงินทุนและทรัพยากรการบริหารเงินทุน ควรมีการดำเนินงานตามแนวทางที่กรมการพัฒนาชุมชนกำหนดทั้งด้านการจัดทำรายรับรายจ่ายระบบการเงินและควรมีการอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ในด้านการบริหารการจัดทำงานเงินการบัญชีให้ผู้รับผิดชอบอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง ควรเปิดโอกาสให้กลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตมีโอกาสในการกำหนดระเบียบโดยใช้มติที่ประชุมยึดแนวทางของกรมการพัฒนาชุมชน
- 2) ด้านโครงสร้างและกระบวนการทำงาน ควรกำหนดโครงสร้างการบริหารงานตามบริบทของกลุ่ม กำหนดกฎระเบียบข้อบังคับที่มาจากมติและได้รับการยอมรับจากสมาชิกเพื่อให้การดำเนินงานมีความถูกต้องและแม่นยำ รวมทั้งกฎระเบียบข้อบังคับที่กำหนดขึ้นมาเพื่อใช้ในกลุ่มจะต้องมีความยืดหยุ่นสมาชิกทุกคนสามารถปฏิบัติได้รวมทั้งในการดำเนินกิจกรรมการพัฒนาธุรกิจของกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตเช่นศูนย์สาธิตการตลาดร้านค้าชุมชน รวมถึงการกำหนดโครงสร้างการบริหารตามบริบทของชุมชน
- 3) ด้านผลประโยชน์ต่อสมาชิกและชุมชนกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตควรจัดสรรให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่กลุ่มนำผลกำไรของกลุ่ม มาจัดสรรเป็นส่วนตัว ตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ให้ชัดเจนและครอบคลุมตามแนวทางกรมการพัฒนาชุมชนกำหนด และสอดคล้องกับบริบทของกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตโดยยึดหลักคุณธรรม

แนวทางด้านการบริหารทุนภูมิปัญญาและวัฒนธรรม ควรส่งเสริมด้านการมีส่วนร่วมสมาชิกชุมชนหรือสมาชิกกลุ่ม ควรให้ความร่วมมือร่วมกระทำกิจกรรมพัฒนาจะส่งผลให้เกิดความรักความหวงแหนและเห็นคุณค่าของภูมิปัญญาและวัฒนธรรมท้องถิ่นที่มีอยู่ ต้องการเห็นความเจริญเติบโตในองค์กรของตนเองสร้างความร่วมมือ การมีปฏิสัมพันธ์กับองค์กรภายนอกสมาชิกชุมชนหรือสมาชิกกลุ่มเพื่อสร้างเครือข่ายส่งเสริมการพัฒนาภูมิปัญญาเพื่อสร้างมูลค่าให้เป็นสินค้าของชุมชนและท้องถิ่น ร่วมมือกับสถาบันอื่น ได้แก่ สถานศึกษามหาวิทยาลัย องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการ

สนับสนุน ด้านการวิจัยและพัฒนา วัสดุอุปกรณ์อาคารสถานที่และเทคโนโลยีเพื่อให้การพัฒนาชุมชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและลดความซ้ำซ้อนและสูญเสียให้มากที่สุด

5. การอภิปรายผลการวิจัย

จากผลการศึกษาการบริหารจัดการทุนทางสังคมของชุมชนเข้มแข็งในจังหวัดบุรีรัมย์มีประเด็นที่น่าสนใจนำมาอภิปรายผลประกอบด้วย

ผลการศึกษาการบริหารจัดการทุนทางสังคมของชุมชนเข้มแข็งในจังหวัดบุรีรัมย์ด้านการบริหารจัดการทุนทางสังคมของชุมชนเข้มแข็ง พบว่า การบริหารจัดการทุนมนุษย์ของชุมชนเข้มแข็งในจังหวัดบุรีรัมย์มีการบริหารจัดการทุนมนุษย์ของชุมชนเข้มแข็ง 3 ด้าน คือด้านการบริหารทรัพยากรทุนมนุษย์ ได้แก่การสรรหาคัดเลือกการบรรจุการใช้ประโยชน์ และการพัฒนาทุนมนุษย์ การจัดให้มีระบบฐานข้อมูลทุนมนุษย์ ได้แก่ การใช้เทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารทุนมนุษย์ที่มีความถูกต้องเที่ยงตรงทันสมัยประกอบการตัดสินใจและ ด้านการจำแนกตามโครงสร้างงาน ได้แก่ การจัดคนทำงานตามทักษะความรู้ความสามารถ ด้านการบริหารจัดการทุนสถาบันหรือกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตของชุมชนเข้มแข็งในจังหวัดบุรีรัมย์ ประกอบด้วยกระบวนการบริหารกลุ่ม 7 ด้าน ได้แก่ ด้านการกำหนดหลักการดำเนินงานเพื่อการผลิตด้านการกำหนดวัตถุประสงค์ของกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตด้านกิจกรรมของกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิต ด้านกำหนดการวางแผนการจัดระเบียบด้านการบริหารเงินทุนและทรัพยากรด้านโครงสร้างและด้านกระบวนการทำงาน การพัฒนาขีดความสามารถขององค์กรด้านการบริหารจัดการทุนทางภูมิปัญญาและวัฒนธรรมของชุมชนชุมชนเข้มแข็งในจังหวัดบุรีรัมย์ มี 3 ด้าน ได้แก่

- 1) มีการถ่ายทอดภูมิปัญญาและวัฒนธรรม การนำปราชญ์ชาวบ้านผู้ที่มีทักษะความรู้ความสามารถด้านต่างๆ มาถ่ายทอดศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่นให้แก่เด็กและเยาวชนได้ศึกษาเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง
- 2) มีการสร้างมูลค่าจากภูมิปัญญาและวัฒนธรรม ชุมชนนำเอาภูมิปัญญาและวัฒนธรรมที่มีอยู่มาถ่ายทอดให้ชาวบ้านและสมาชิกภายนอกได้รับรู้ส่งเสริมให้เกิดการสร้างมูลค่าจากทุนทางภูมิปัญญา
- 3) มีการอนุรักษ์ภูมิปัญญาและวัฒนธรรม ชุมชนร่วมกันสืบสานและอนุรักษ์ทุนภูมิปัญญาวัฒนธรรมที่ดั้งเดิมของชุมชนให้แก่เยาวชนได้ศึกษาเรียนรู้การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชนในการบริหารภูมิปัญญาและวัฒนธรรม ชุมชนร่วมกันบริหารจัดการทุนทางภูมิปัญญาและวัฒนธรรมที่มีอยู่ในชุมชนผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของสุดใจ กรองทอง

(2553 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานของกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตในเขตจังหวัดบุรีรัมย์ พบว่า ปัจจัยด้านการบริหารจัดการส่งผลต่อ การดำเนินการของกลุ่มออมทรัพย์การผลิตในเขตจังหวัดบุรีรัมย์ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐภัทร สุนทรเสถียร (2552 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาทุนทางสังคมกับการจัดการวิสาหกิจชุมชน : กรณีศึกษากลุ่มวิสาหกิจชุมชนตำบลบางสน หมู่บ้านห้วยนอน ตำบลบางสน อำเภอปะทิว จังหวัดชุมพร พบว่า หลักการบริหารจัดการองค์กรชุมชนที่สำคัญคือต้องสร้างความไว้วางใจให้เกิดขึ้นระหว่างสมาชิกด้วยกัน จึงจะทำให้การบริหารจัดการองค์กรสามารถจัดการได้ง่ายขึ้นสอดคล้องกับแนวคิดของธงชัย สันติวงษ์ (2543 : 11 - 12) สมพงษ์ เกษมสิน (2551 : 13 - 14) สมชาย ภคภาสน์วิวัฒน์ (2543 : 21 - 23) และ ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2552 : 444) ซึ่งได้ให้ความหมายในการบริหารจัดการคือ การทำงานต่างๆ ให้เสร็จลุล่วงไปโดยอาศัยคนอื่นเป็นผู้ทำ โดยมีทรัพยากรด้านบุคคลเข้าร่วมทำงานในองค์การ ซึ่งผู้ใช้ทรัพยากรด้านเครื่องจักร อุปกรณ์ วัตถุดิบ เงินทุน โดยใช้ กระบวนการนำทรัพยากรการบริหารมาใช้บรรลุวัตถุประสงค์ตามขั้นตอนการบริหาร

ผลการศึกษาด้านยุทธศาสตร์ของจังหวัดบุรีรัมย์ที่มีผลต่อการบริหารจัดการทุนทางสังคมของชุมชนเข้มแข็งพบว่า กลุ่มทุนทางสังคมของชุมชนเข้มแข็งในจังหวัดบุรีรัมย์ได้มีการดำเนินการโดยนำยุทธศาสตร์ในจังหวัดบุรีรัมย์มาเป็นแนวทางในการบริหารจัดการทุนทางสังคมของชุมชนเข้มแข็งในด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมชุมชน ในส่วนของชุมชนแต่ละกลุ่มมีทรัพยากรธรรมชาติที่ถือได้ว่าเป็นทุนที่เป็นประโยชน์ต่อชุมชน ในด้านการดำเนินการของกลุ่มต่างๆ โดยส่วนขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นได้มีบทบาทสำคัญในการผลักดัน สนับสนุน เพื่อให้เกิดกระบวนการเรียนรู้ก่อให้เกิดกลุ่มต่างๆ ที่มีความเข้มแข็ง เช่น กลุ่มออมทรัพย์ผลิตข้าวดินภูเขาไฟบ้านโคกเมืองกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตบ้านม่วงหวาน กลุ่มวิสาหกิจชุมชนบ้านหนองกง และกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตบ้านหวาน ซึ่งกลุ่มเหล่านี้ประสบความสำเร็จด้านการจัดสรรทรัพยากรธรรมชาติผ่านกระบวนการการเรียนรู้ผ่านผู้มีภูมิปัญญา หรือปราชญ์ชุมชนก่อให้เกิดการบูรณาการเพื่อให้เกิดประโยชน์ที่ยั่งยืนชุมชนได้อาศัยประโยชน์ร่วมกันกับทรัพยากรธรรมชาติที่มีอยู่ส่วนในด้านด้านรักษาความมั่นคงและความสงบ กลุ่มชุมชนได้อาศัยทุนทางสังคมที่มีอยู่คือความสามัคคี ความผูกพันกันทางเครือญาติ ทำให้สามารถประสานความร่วมมือกันได้เป็น

อย่างดี อุปนิสัยความมีจิตอาสา ขอบช่วยเหลือเกื้อกูลชุมชนและสังคม ซึ่งเป็นผลมาจากกระบวนการการกล่อมเกลாதงสังคม โดยผู้ปกครอง และแบบอย่างที่ดี คือผู้นำชุมชนที่ได้แสดงถึงบทบาทของความเป็นผู้นำที่ดีและกลุ่มของชุมชนได้นำหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีมาใช้ในกลุ่มรวมทั้งนำหลักการทางวัฒนธรรมประเพณีและหลักธรรมทางพระพุทธศาสนามาผสมผสานกับแนวคิดดั้งเดิมของบรรพบุรุษมาใช้ในการบริหารจัดการกลุ่ม ส่งผลให้เกิดความสงบสุขของชุมชนดังยุทธศาสตร์ด้านรักษาความมั่นคงและความสงบ การจัดการแผนความมั่นคงภายใต้ความเข้มแข็งผสมกลมกลืนและความหลากหลายทางวัฒนธรรมสอดคล้องกับงานวิจัยของวิทยา จันทร์แดง (2555) ได้ศึกษาการพัฒนาแบบการบริหารจัดการชุมชนเข้มแข็งตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในเขตจังหวัดภาคกลางตอนบน พบว่าแนวทางในการพัฒนาชุมชนเข้มแข็งคือ การมียุทธศาสตร์ระดับท้องถิ่นที่มีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์จังหวัด นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดของบุญเกียรติ ชีวะตระกูลกิจ (2547) ที่ได้กล่าวว่า ยุทธศาสตร์ เป็นการมุ่งเน้นหรือทุ่มเททรัพยากรไปในเรื่องใดแล้วสามารถนำพาหมู่คณะไปสู่ความสำเร็จหรือวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

ผลการศึกษการบริหารจัดการทุนทางสังคมของชุมชนเข้มแข็งในจังหวัดบุรีรัมย์ด้านปัจจัยที่สนับสนุนต่อการบริหารจัดการทุนทางสังคมของชุมชนเข้มแข็งได้แก่ ด้านผู้นำด้านการมีส่วนร่วมด้านการติดต่อประสานงานด้านการบริหารจัดการด้านการสนับสนุนจากภายนอกด้านการพัฒนาขีดความสามารถในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่เป็นแบบนี้เพราะชุมชนได้นำเอาภูมิปัญญาท้องถิ่นมาใช้ในการบริหารจัดการในกลุ่มสมาชิก ชุมชนมีการจัดเวทีเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภูมิปัญญาและวัฒนธรรมจากปราชญ์ชาวบ้านสมาชิกในชุมชนได้รับการส่งเสริมความรู้และทักษะในด้านการพัฒนาศักยภาพจากนักวิชาการชุมชน นอกจากนี้ปัจจัยด้านการบริหารทุนทางสังคมแล้วยังมีปัจจัยอื่นๆ อีก เช่น ปัจจัยด้านภูมิปัญญา ปัจจัยด้านวัฒนธรรมประเพณี ปัจจัยเหล่านี้ก็ส่งผลต่อการบริหารจัดการทุนทางสังคมเช่นเดียวกันสอดคล้องกับผลการวิจัยเชิงปริมาณ พบว่า มีปัจจัยที่ส่งเสริมต่อการบริหารจัดการทุนทางสังคม ได้แก่ 1) สมาชิกในชุมชนได้รับการส่งเสริมความรู้และทักษะในด้านการพัฒนาศักยภาพจากนักวิชาการชุมชน 2) สมาชิกในชุมชนมีจิตสำนึกร่วมกัน ในการ รักษากฎ ระเบียบ กติกา ต่างๆ 3) ในชุมชนมีการนำเอาหลัก ขรวาธรรม คือ มีสัจจะ มีความอดทน การฝึกฝนตนเองและเสียสละมาปรับใช้ในการบริหารจัดการ

ทุนทางสังคมเข้มแข็ง 4) การส่งเสริมสนับสนุนจากหน่วยงานภายนอก ในด้านการส่งเสริมสนับสนุนจากหน่วยงานภายนอกทุนชุมชนมี 5) การส่งเสริมภูมิปัญญาและวัฒนธรรมที่ได้รับการยอมรับจากเครือข่ายและองค์กรต่างๆ และนำภูมิปัญญาท้องถิ่นมาใช้ในการบริหารจัดการในกลุ่มสมาชิก 6) ชุมชนมีการจัดเวทีเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภูมิปัญญาและวัฒนธรรมจากปราชญ์ชาวบ้านกลุ่มทุนทางสังคมของชุมชนเข้มแข็งในจังหวัดบุรีรัมย์ ผลการวิจัยนี้มีความสอดคล้องกับงานวิจัยของอัจฉรา ปานพวง (2553) ได้ศึกษาชุมชนเข้มแข็งตามนโยบายการพัฒนาเศรษฐกิจอย่างยั่งยืนขององค์การบริหารส่วนตำบลปากโทก อำเภอเมือง จังหวัดพิษณุโลกศึกษาเฉพาะกรณี องค์การบริหารส่วนตำบลปากโทกเพื่อให้ชุมชนเข้มแข็งตามนโยบายการพัฒนาเศรษฐกิจอย่างยั่งยืน พบว่า ผู้นำมีบทบาทสำคัญที่สุดในการดำเนินการกิจกรรมสาธารณะ และกระตุ้นให้สมาชิกในชุมชนมีจิตสำนึกการพึ่งพาตนเอง การร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมทำ และร่วมรับผิดชอบโดยการให้สมาชิกชุมชนเกิดการเรียนรู้จากการผ่านการเข้าร่วมในกระบวนการชุมชน ให้มีแผนชุมชนที่ประกอบไปด้วย การพัฒนาทุกๆ ด้านของชุมชน สอดคล้องกับงานวิจัยของวิทยา จันทรแดง (2555) ได้ศึกษาการพัฒนาแบบการบริหารจัดการชุมชนเข้มแข็งตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในเขตจังหวัดภาคกลางตอนบน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารจัดการทุนทางสังคมเข้มแข็ง คือ 1) การมีส่วนร่วมที่สนับสนุนให้ชุมชนเข้มแข็งแบบไตรภาคี ได้แก่ องค์กรชุมชน องค์กรภาครัฐ องค์กรภาคีสนับสนุน 2) ระบบสนับสนุนชุมชนเข้มแข็ง ได้แก่ ระบบความรู้ ระบบข้อมูล ระบบความสัมพันธ์ และมีแนวทาง ในการนำไปสู่การปฏิบัติเพื่อสร้างชุมชนเข้มแข็ง สอดคล้องกับงานวิจัยของสุริยจิรัส เตชะตันมินสกุล (2554) ได้ศึกษาอิทธิพลของการบริหารจัดการที่ดีและการสร้างทุนทางสังคมต่อความสามารถในการสนับสนุนการสะสมทุนของชุมชนโดยธนาคารหมู่บ้าน ตามแนวพระราชดำริ ภาคเหนือตอนบน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสามารถในการสนับสนุนการสะสมทุนของชุมชน ธนาคารหมู่บ้านตามแนวพระราชดำริภาคเหนือตอนบน มีทั้งปัจจัยตรงและปัจจัยอ้อม ปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรงสูงสุด คือความเชื่อมั่นของสมาชิก รองลงมาคือการได้รับผลกระทบจากกองทุนอื่น ภายในชุมชน และต่ำสุด คือการขยายวงเงินกู้และระยะเวลาการชำระหนี้ คืบให้เหมาะสมกับการทำกิจกรรมทางเศรษฐกิจ ส่วนปัจจัยที่มีอิทธิพลทางอ้อม สูงสุดคือการบริหารจัดการที่ดี รองลงมา

คือการได้รับการสนับสนุนจากเครือข่าย ผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจและ ความรับผิดชอบของสมาชิกในการชำระหนี้คืบ สอดคล้องกับงานวิจัยต่างประเทศของ Rajendra Prasad Mishra (2006) ได้ศึกษาความสำเร็จของผลการดำเนินงานของโครงการส่งเสริมการเกษตรมีความแตกต่างกันในแต่ละชุมชนและครัวเรือน ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จของผลการดำเนินงานของโครงการส่งเสริมการเกษตร คือ การมีเครือข่ายบรรทัดฐานทางสังคม การมีส่วนร่วมกันทำงาน ความไว้วางใจ การแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ และการกล้าแสดงออกต่างๆ

6. ข้อเสนอแนะ

6.1 ด้านผู้นำ ด้านการพัฒนาขีดความสามารถด้านการติดต่อประสานงาน ด้านการบริหารจัดการ ด้านการสนับสนุนจากภายนอก ด้านการมีส่วนร่วม มีส่วนสำคัญต่อการเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนจึงควรมีการศึกษาคุณลักษณะดังกล่าวของชุมชนในการส่งเสริมและพัฒนาชุมชนให้เกิดความเข้มแข็งอย่างยั่งยืนต่อไป

6.2 ภูมิปัญญาท้องถิ่นเป็นรากฐานที่สำคัญในการเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนควรมีการศึกษาการพัฒนาตัวชี้วัดความเข้มแข็งของชุมชนที่เหมาะสมกับสภาพพื้นที่และบริบทเฉพาะแห่งด้วยความร่วมมือจากผู้มีส่วนได้เสียของชุมชนอย่างแท้จริง

6.3 การบริหารจัดการทุนทางสังคมของชุมชนเข้มแข็งของจังหวัดบุรีรัมย์เป็นแนวทางหนึ่งที่สามารถนำพาชุมชนไปสู่ความเข้มแข็งได้อีกรูปแบบหนึ่งควรมีการวิจัยเพื่อหาประสิทธิภาพของการบริหารจัดการหรือการพัฒนา รูปแบบอื่นๆ ที่ทำให้ชุมชนมีความเข้มแข็งต่อไป

7. เอกสารอ้างอิง

ภาษาไทย

ธงชัย สันติวงษ์. (2543). องค์การและการบริหาร : การศึกษาการจัดการแผนใหม่. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช.

ณัฐภัทร สุนทรเสถียร. (2552). ทุนทางสังคมกับการจัดการวิสาหกิจชุมชน กรณีศึกษา กลุ่มวิสาหกิจ ชุมชนตำบลบางสน หมู่บ้านห้วยนอน อำเภอปะทิว จังหวัดชุมพร. วิทยานิพนธ์ พัฒนาชุมชนมหาบัณฑิต คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

บุญเกียรติ ชีวะตระกูลกิจ. (2547). การจัดการเชิงกลยุทธ์สำหรับ CEO. กรุงเทพฯ : สุขุมและบุตร.

- ลดาวัลย์ คำภา. (2555). ยุทธศาสตร์การพัฒนาเศรษฐกิจไทยภายใต้แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. วารสารเศรษฐศาสตร์สุโขทัยธรรมาธิราช (6) 2 มีนาคม 2555.
- วิทยา จันทรแดง. (2555). การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการชุมชนเข้มแข็งตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในเขตจังหวัดภาคกลางตอนบน. วิทยานิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2539). การบริหารเชิงกลยุทธ์. กรุงเทพฯ : วิสัทธิ์พัฒนา.
- สมพงษ์ เกษมสิน. (2551). การบริหาร. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- สมชาย ภคภาสน์วิวัฒน์. (2543). การวางแผนเชิงกลยุทธ์. กรุงเทพฯ : อมรินทร์พริ้นติ้งแอนด์พับ.
- เสรี ชาเลา และเรืองยศ จันทรศิริ. (2544). กระบวนการเรียนรู้ของประชาชน: คือ แนวทางพัฒนาชุมชนและวิถีชีวิตชาติ. นครสวรรค์: สวรรค์วิถีการพิมพ์.
- สุดใจ กรองทอง. (2553). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานของกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตในเขตจังหวัดบุรีรัมย์. วิทยานิพนธ์ รัฐศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏ มหาสารคาม.
- สุริยจรัส เตชะตันมินสกุล. (2554). อิทธิพลของการบริหารจัดการที่ดีและการสร้างทุนทางสังคมต่อความสามารถในการสนับสนุนการสะสมทุนของชุมชนโดยธนาคารหมู่บ้านภาคเหนือ. ดุษฎีนิพนธ์ บริหารศาสตรดุษฎีบัณฑิต. มหาวิทยาลัยแม่โจ้.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2554). รายงานการศึกษาวิเคราะห์ปัจจัยทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรมที่สนับสนุนให้ชุมชนเข้มแข็ง. กรุงเทพฯ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
- สำนักงานจังหวัดบุรีรัมย์. (2556). แผนพัฒนาจังหวัด 4 ปี (ปี 2557 - 2560) จังหวัดบุรีรัมย์. กลุ่มงานยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดบุรีรัมย์.
- อัจฉรา ปานพ่วง. (2553). การศึกษาชุมชนเข้มแข็งตามนโยบายพัฒนาเศรษฐกิจอย่างยั่งยืนขององค์การบริหารส่วนตำบลปากโทกอำเภอเมืองพิษณุโลก จังหวัดพิษณุโลก. การค้นคว้าอิสระ. รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยนเรศวร.

ภาษาอังกฤษ

- Miles, M. B., & Huberman, A. M. (1994). *Qualitative data analysis: An expanded sourcebook* (2nd ed.). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Rajendra Prasad Mishra. (2006). *Social Capital and Performance of Vegetable Production Program Farming Communities of Western Nepal*. Thesis Master of Science in Agricultural Systems. (Agriculture) Chiang Mai University.

รูปแบบการส่งเสริมธุรกิจเพื่อสังคมของสถานประกอบการไทยในบริบทสากล

¹ ผู้นิพนธ์ประสานงาน โทรศัพท์ 08-5115-1575 อีเมล: luechaiw@hotmail.com
รับเมื่อ 19 มิถุนายน 2560 ตอบรับเมื่อ 26 มิถุนายน 2561

ลือชัย วงษ์ทอง ¹

บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษารูปแบบการส่งเสริมธุรกิจเพื่อสังคมของสถานประกอบการไทยในบริบทสากล เก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญคือ ผู้ประกอบการ และพนักงานในประเทศไทย และสหพันธ์รัฐเยอรมัน ขององค์กรธุรกิจเพื่อสังคมที่ดำเนินงานด้านการส่งเสริมความรับผิดชอบต่อสังคม และดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า องค์กรธุรกิจไทยขาดการป้องกันและแก้ไขปัญหาความรุนแรงในเด็ก สตรี และครอบครัว เนื่องจาก องค์กรธุรกิจเพื่อสังคมในประเทศไทยส่วนใหญ่เน้นการตลาดเพื่อเอาใจผู้บริโภค จึงมุ่งสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้กับองค์กร ซึ่งต่างไปจากสมาคมผู้ประกอบการธุรกิจไทยในต่างประเทศ โดยเฉพาะสหพันธ์รัฐเยอรมันนี้ พบว่า มีการมุ่งเน้นการป้องกันและแก้ไขปัญหาความรุนแรงในเด็ก สตรี ปัญหาเด็กสองวัฒนธรรมและครอบครัว การสร้างบุญกุศลด้วยงานจิตอาสา รวมทั้งพบว่า แนวทางความร่วมมือที่ดีด้านการส่งเสริมความรับผิดชอบต่อสังคมแบบพหุภาคีในการดำเนินงานความรับผิดชอบต่อสังคมทั้งในประเทศ และในบริบทสากลให้ประสบความสำเร็จได้อย่างแท้จริงนั้นควรตั้งอยู่บนพื้นฐานคุณธรรมและจริยธรรมทั้งในระดับปัจเจกบุคคล และองค์กร ในมิติของความโปร่งใส ซื่อสัตย์สุจริต ไม่เอารัดเอาเปรียบต่อสังคมและผู้บริโภค ไม่มุ่งเน้นการสร้างกำไรและภาพลักษณ์องค์กรจนลดทอนคุณค่าศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ ดังนั้นจึงจำเป็นต้องมีแนวทางการดำเนินงานตามมาตรฐานสากลทั้งในประเทศและระหว่างประเทศ เพื่อให้เป็นที่รู้จักและยอมรับจากผู้บริโภคและสังคมในวงกว้าง

คำสำคัญ : รูปแบบการส่งเสริมธุรกิจเพื่อสังคม ประเทศไทย บริบทสากล

¹ อาจารย์ประจำวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา

Forms of Thai Businesses Corporate Social Responsibility In The Global Context

Luechai Wongthong¹

Abstract

The objectives of this research are to study the forms of Thai businesses corporate social responsibility in the global context. Data were collected by in - depth interview from the key informants consisting of owners and staff of socially - oriented businesses promoting CSR. The data were analyzed by the content analysis.

The research results were found that Thai business organizations still lack emphasis on protective measures against the problem of violence against children, women and the family because they usually emphasize customer service - building a business image only - which is different from Thai organizations abroad. In the Federation of Germany in particular, it can be seen that a focus on child, woman and family protection is taken seriously, with its basis in voluntary and charity work, for example, free training for Thai victims of family violence, donations of money and goods to Thai temples which are handed on to Thais abroad to help them in cases of need.

Results of an examination of cooperation promotions for multilateral CSR showed that for true success of CSR operations both within Thailand and abroad, it must be founded on both a personal and organizational ethical and moral basis, such as transparency, honesty, integrity towards consumers, and not emphasizing profit and image at the expense of human dignity. It is therefore necessary to operate using standard, global guidelines both domestically and internationally to be accepted and recognized by more consumers and wider society.

Keywords : forms of corporate social responsibility, Thailand, the Global Context

1. บทนำ

สังคมยิ่งเจริญก้าวหน้ามีความซับซ้อนมากยิ่งขึ้น ปัญหาสังคมและสิ่งแวดล้อมจึงเกิดขึ้นตามมาโดยทวีความซับซ้อนหลากหลาย หน่วยงานเอกชนมักดำเนินงานเพื่อผลประโยชน์ของหน่วยงานและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholders) โดยต้องมีความรับผิดชอบต่อ จิตสำนึกของการเป็นผู้ประกอบการที่นำไปสู่การกลับมาของระบบตลาดที่ซบเซา แนวความคิดในการพัฒนาแบบยั่งยืนถูกนำมาใช้เพื่อให้สามารถดำรงการผลิตและบริโภคต่อไปได้ โดยการส่งเสริมการรักษาสังคมและทรัพยากร ธรรมชาติ (กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์, 2557) ซึ่งในการปฏิบัติขององค์กรไม่เพียงทำเพื่อความต้องการของตนเอง ภายใต้กฎระเบียบข้อบังคับของสังคมและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเท่านั้น แต่เพื่อคุณค่าทางจริยธรรม เช่น เสรีภาพ ความเท่าเทียม และความยุติธรรม ด้วยเช่นกัน” (Malignant and Ferrell, 2004) ในการประกอบธุรกิจนั้นมีระบบทุนนิยม ที่ทำให้ปัญหาความเหลื่อมล้ำทวีความรุนแรง อย่างไรก็ตามระบบทุนนิยมในปัจจุบันเริ่มเปลี่ยนรูปแบบมาเป็นทุนนิยมที่ดีขึ้น โดยได้เห็นถึงความสำคัญในการส่งเสริมความรับผิดชอบต่อสังคม (Corporate Social Responsibility : CSR) มากขึ้น คือ เน้นการดำเนินกิจการภายใต้หลักจริยธรรมและการจัดการอันดีโดยคำนึงถึงความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมเป็นหลัก (พีรานันต์ ปัญญาวรานันท์, 2557) และความรับผิดชอบต่อสังคมของธุรกิจ คือการสร้างกำไรให้แก่ตัวองค์กรเอง (กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์, 2556) นโยบายรัฐบาลได้สนับสนุนให้ภาคเอกชนมีความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม และเสริมสร้างความเข้มแข็งให้สังคม แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 พ.ศ. 2555 - 2559 ให้ความสำคัญกับการส่งเสริมให้ภาคธุรกิจเข้ามามีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อสังคม และแผนงานการจัดตั้งประชาคมสังคมและวัฒนธรรมอาเซียน ค.ศ. 2009 - 2015 ในด้านสิทธิและความยุติธรรมทางสังคม กำหนดให้มีการส่งเสริมความรับผิดชอบต่อสังคมของธุรกิจเพื่อสังคมในอาเซียน

ในปัจจุบันผู้ประกอบการต้องมีจริยธรรมทางธุรกิจขององค์กรเพราะเป็นบรรทัดฐานของสถานะผู้นำขององค์กรธุรกิจเป็นผู้รับผิดชอบต่อสังคมส่วนรวม จึงทำให้ผู้วิจัยสนใจรูปแบบการส่งเสริมธุรกิจเพื่อสังคมของสถานประกอบการไทยในบริบทสากล เพื่อนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการตัดสินใจกำหนดนโยบายและกลยุทธ์ขององค์กร กำหนดแนวทางการปฏิบัติขององค์กรที่ก่อให้เกิดคุณค่ามากกว่าข้อกำหนดของ

องค์กร หรือตามความต้องการของผู้ที่มีส่วนได้เสีย โดยคำนึงถึงคุณค่าทางจริยธรรมอื่นๆ เช่น ความเสมอภาค เสรีภาพ และความเป็นธรรมอีกด้วย

2. วัตถุประสงค์

เพื่อศึกษารูปแบบการส่งเสริมธุรกิจเพื่อสังคมของสถานประกอบการไทยในบริบทสากล

3. กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาในสองประเด็นสำคัญประกอบด้วย

3.1 การส่งเสริมธุรกิจเพื่อสังคมในบริบทสากล กรณีศึกษาประเทศสหราชอาณาจักร

3.2 การส่งเสริมธุรกิจเพื่อสังคมของสถานประกอบการไทยในบริบทสากล กรณีศึกษาสหพันธ์รัฐเยอรมัน

4. วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เก็บข้อมูลโดยใช้การสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ ผู้ประกอบการชาวไทยในประเทศสหพันธ์รัฐเยอรมัน จำนวน 20 คน โดยมีเครื่องมือคือ แบบสัมภาษณ์ซึ่งประกอบด้วยสถานการณ์และรูปแบบการดำเนินงานส่งเสริมความรับผิดชอบต่อสังคมของสถานประกอบการไทยในบริบทสากล ข้อมูลที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลถูกนำมาวิเคราะห์โดยใช้การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis)

5. ผลการศึกษา

5.1 การส่งเสริมธุรกิจเพื่อสังคม ในบริบทประเทศสหราชอาณาจักร

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลของการดำเนินงานส่งเสริมองค์กรธุรกิจเพื่อสังคมในประเทศสหราชอาณาจักร (กิจการเพื่อสังคม ไนส์คอร์ป เอส.อี., 2555) พบว่า องค์กรธุรกิจเพื่อสังคมอยู่กว่า 68,000 ราย โดยวิธีการดำเนินงานขององค์กรธุรกิจเพื่อสังคมเหล่านี้ ส่วนใหญ่มีการดำเนินงานในรูปแบบธุรกิจ ที่มีเป้าหมายหลักเพื่อแก้ไขปัญหาสังคมมากกว่าครึ่งหนึ่งของรายได้มาจากการดำเนินธุรกิจ ไม่ได้มาจากเงินบริจาค กำไร ส่วนใหญ่ที่ได้นำกลับมามูลทุนเพื่อสังคม มีรูปแบบการทำงานที่อิสระ มีรูปแบบโครงสร้างขององค์กรเอง มีการทำงานร่วมกับภาคส่วนต่างๆ และสร้างผลประโยชน์ให้แก่ทุกภาคส่วน รวมทั้งมีที่มาจากมูลนิธิ ภาคธุรกิจ หรือมาจากส่วนงานของภาครัฐ โดยในปี 2006 นายกรัฐมนตรีโทนีแบลร์ ได้กำหนดนโยบายที่สำคัญขึ้นมา โดยใช้ชื่อว่า “นโยบายภาคส่วนที่สาม” (Third Sector Policy) ซึ่งหมายถึง

ภาคส่วนของกิจการเพื่อสังคม โดยเมื่อเปรียบเทียบกับภาคส่วนที่มีอยู่เดิม คือภาคส่วนแรก หมายถึง ภาครัฐ และภาคส่วนที่สอง หมายถึง ภาคเอกชน ดังนั้น ประเทศสหราชอาณาจักรจึงตั้งเป้าหมายที่จะพัฒนากิจการเพื่อสังคมให้เป็นภาคส่วนทางเศรษฐกิจใหม่ เพื่อสนับสนุนเศรษฐกิจอย่างยั่งยืน (Sustainable Economy) และในปี 2010 พระราชินีควีนซอลิซาเบธ ได้กล่าวในรัฐสภาถึงการสนับสนุนการพัฒนาองค์กรธุรกิจเพื่อสังคม หรือกิจการเพื่อสังคมอย่างต่อเนื่อง ว่า “The Role of Social Enterprises, Charities and Cooperatives in our Public Services will be Enhanced”

ผลจากการสำรวจปี 2011 พบว่า กิจการเพื่อสังคมสามารถที่จะเป็นปัจจัยหลักในการกระตุ้นทางเศรษฐกิจได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในชุมชนที่เสื่อมโทรมนั้น กิจการเพื่อสังคมเป็นปัจจัยหลักในการกระตุ้นสภาพความเป็นอยู่ทางสังคมได้เป็นอย่างดี ส่วนปี 2012 รัฐบาลได้จัดตั้ง Big Society Capital ขึ้นเพื่อเป็นแหล่งเงินทุนในการส่งเสริมการสร้างตลาดการลงทุน และสนับสนุนองค์กรกลางทางด้านการเงินของกิจการเพื่อสังคม รวมทั้งมีการออกกฎหมาย The Public Services (Social Value) Act รัฐบาลที่มาจากพรรคอนุรักษนิยม โดยนายกรัฐมนตรีเดวิด คาเมรอน ก็ยังคงมีนโยบายสนับสนุนองค์กรธุรกิจเพื่อสังคม และกิจการเพื่อสังคมอย่างต่อเนื่อง และขยายผลของนโยบายภาคส่วนที่สามเดิม โดยตั้งนโยบายใหม่ใช้ชื่อว่า “นโยบายสังคมเป็นใหญ่” (Big Society) และได้มีการยกฐานะของสำนักงานภาคส่วนที่สาม ขึ้นเป็น “สำนักภาคส่วนประชาสังคม” (Office of Civil Society) อยู่ภายใต้สำนักนายกรัฐมนตรี และทำงานประสานกับกระทรวงต่างๆ ในการดำเนินโครงการที่สอดคล้องกับนโยบายสังคมเป็นใหญ่ ซึ่งมีประเด็นหลักคือ

1. สร้างความเข้มแข็งชุมชน โดยการกระจายอำนาจจากส่วนกลางลงสู่ท้องถิ่น มิเพียงหยุดอยู่ที่องค์กรส่วนท้องถิ่น แต่ให้สิทธิ์กับคนในท้องถิ่นในการดำเนินงาน และการเป็นเจ้าของในสถานที่และหน่วยงานพัฒนาต่างๆ ของชุมชนอย่างแท้จริง
2. การปรับปรุงการบริการสาธารณะ โดยการเปิดโอกาสให้หน่วยงานอื่น นอกเหนือจากภาครัฐ ที่มีศักยภาพและมีประสิทธิภาพ มาเป็นผู้ดำเนินการให้บริการทางสาธารณะอย่างเปิดกว้าง และมีความโปร่งใสในการจัดการได้แก่ โรงเรียน โรงพยาบาล ศูนย์ฟื้นฟูโทษ
3. สนับสนุนการขับเคลื่อนของภาคสังคม ซึ่งต้องได้รับการสนับสนุนให้ภาคประชาชนได้มีโอกาสและปัจจัย

สนับสนุนในการขับเคลื่อนงานทางสังคม โดยการผลักดันวัฒนธรรมของจิตอาสา การให้ และการรวมตัวของชุมชนทั้งในรูปแบบกลุ่ม ชุมชน วิสาหกิจชุมชน องค์กรการกุศล และกิจการเพื่อสังคม ในการพัฒนาและแก้ไขปัญหาสังคม โดยการจัดตั้งตัวกลางสนับสนุนทางการเงินในการดึงเงินทุนสู่การทำงานของกิจการเพื่อสังคม มูลนิธิ และกลุ่มอาสาสมัครต่างๆ เพื่อส่งเสริมให้เกิดการดำเนินงานอย่างยั่งยืน

4. สร้างพันธมิตรพลังภาคธุรกิจ นายกรัฐมนตรีเดวิด คาเมรอน ได้วางนโยบายในการทำงานร่วมกับภาคธุรกิจอย่างชัดเจน โดยประกาศเจตนารมณ์ของรัฐบาลในการพัฒนาระบบเศรษฐกิจที่มีความมั่นคง นโยบายสนับสนุนการเติบโตของภาคธุรกิจต่อนักธุรกิจชั้นนำของประเทศ ในการประชุม Business in Community Leadership Summit ในปี 2010 โดยการสนับสนุนนโยบายการลดภาษีลดกฎเกณฑ์ และระเบียบที่ไม่เอื้อต่อการพัฒนาเศรษฐกิจการจัดตั้ง และดำเนินธุรกิจ

การวางแผนในการเติบโตและเป้าหมายดังกล่าวนี้ รัฐบาลได้สร้างรูปแบบการทำงานร่วมกับภาคเอกชนขึ้นใหม่ จากรูปแบบ “การปกครอง” มาสู่รูปแบบ “การทำงานร่วมกัน” โดยรัฐบาลเป็นผู้สนับสนุนให้ภาคเอกชนเป็นผู้ขับเคลื่อนหลักในการบรรเทาปัญหาและพัฒนาสังคม โดยเรียกร้องขอความร่วมมือภาคธุรกิจในระดับประเทศ ให้ยึดหลักการในการบริหารขององค์กรที่เรียกว่า Every Business Commits ทั้งองค์กรธุรกิจขนาดใหญ่จนถึงขนาดเล็ก สามารถใช้เป็นแนวทางบริหารองค์กรใน 5 หลักการ ได้แก่

1. สร้างงานและพัฒนาทักษะวิชาชีพ ให้แก่กลุ่มผู้ด้อยโอกาส
2. พัฒนาชุมชนโดยรอบ โดยมีส่วนร่วมในการดูแลใส่ใจความเป็นอยู่ของชุมชนรอบข้างอย่างยั่งยืน
3. สนับสนุนการเติบโตของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดเล็กและกิจการเพื่อสังคม
4. ยกระดับคุณภาพชีวิตของพนักงาน ให้ความสำคัญเรื่องสุขภาวะของคนทำงานในระยะยาว
5. ดูแลอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม โดยลดปริมาณการใช้พลังงานในทุกกระบวนการดำเนินการทางธุรกิจ

5.2 การส่งเสริมธุรกิจเพื่อสังคมของผู้ประกอบการไทยในบริบทสากล กรณีศึกษาสหพันธ์รัฐเยอรมัน

จากผลการศึกษาข้อมูลจากสมาคมผู้ประกอบการธุรกิจไทยในสหพันธ์รัฐเยอรมันพบว่า คนไทยย้ายถิ่นฐานไปทำงานต่างประเทศ จำนวนทั้งหมดประมาณ 2 ล้านคนทั่วโลก โดยเฉพาะสหพันธ์รัฐเยอรมัน ปัจจุบันมีประมาณ

60,000 คน ที่ผ่านมามีคนไทยแต่งงานกับชาวเยอรมนีปีละ 3,000 ราย และมีแนวโน้มลดลงในระยะหลังเนื่องจากความเข้มงวดในเรื่องการเรียนภาษาเยอรมัน ต้องมีหลักฐานการเข้าเมืองที่ถูกต้อง เช่น วีซ่า หนังสือเดินทาง นอกจากนี้ยังมีปัญหาการหลอกลวง เช่น การรับจ้างแต่งงาน ติดต่อกันผ่านหน้า ซึ่งมีโอกาสถูกหลอกลวงสูง จนถึงปัญหาการค้ำมนุษย์ แม้สถิติที่มีการค้ำมนุษย์จะไม่มาก คือปีละไม่เกิน 10 ราย แต่มีกรณีที่ไม่สามารถติดตามดูแลได้ทั่วถึงอีกส่วนหนึ่งเนื่องจากกฎหมายของไทยด้านการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ ยังขาดการนำไปสู่การปฏิบัติที่เข้มงวดและสอดคล้องกับสถานการณ์ มีปัญหาหญิงไทยติดหนี้การพนันจนหนี้สินล้นพ้นตัว ทำให้เกิดการทะเลาะเบาะแว้งในครอบครัว เกิดการทุบตีทำร้ายร่างกาย และครอบครัวแตกแยก หย่าร้าง เป็นจำนวนไม่น้อย ขณะเดียวกัน ยังพบว่า มีเด็กไทยที่ติดตามมารดาและมีเด็กถูกละทิ้งที่เกิดในสหพันธรัฐเยอรมันจำนวน 1.3 คนต่อครอบครัว มีปัญหาลูกติดมารดาไทยที่ปรับตัวเข้ากับวัฒนธรรมใหม่และบิดาชาวต่างชาติไม่ได้ จำนวนคนไทยพร้อมลูกติดมารดาไทยในสหพันธรัฐเยอรมันในปัจจุบันมีจำนวนประมาณ 2 แสนคน นอกจากนี้ ยังมีคนไทยส่วนหนึ่งลงทุนทำธุรกิจเป็นกลุ่มผู้ประกอบการร้านอาหาร ก่อตั้งเป็นสมาคมร้านอาหารไทยในสหพันธรัฐเยอรมัน กลุ่มผู้ประกอบการนวดแผนไทย โดยจัดตั้งสมาคมนวดแผนไทยในสหพันธรัฐเยอรมัน และกลุ่มสมาคมไทยสปาในสหพันธรัฐเยอรมันอย่างก็ตีพบว่า การประกอบธุรกิจของคนไทยดังกล่าว แม้จะมีการจัดตั้งเป็นสมาคมแต่ละสาขาก็ตาม แต่ในสภาพความเป็นจริงยังขาดการรวมตัวที่เข้มแข็ง ขาดพลังต่อรอง เสียเปรียบคู่แข่งชาวต่างชาติ และมีคู่แข่งนำชื่อเสียงปัญญาไทยไปใช้ในทางการค้า เช่น ร้านอาหารไทย สปาไทย และนวดแผนไทยเป็นจำนวนมาก โดยอาศัยแรงงานฝีมือ หรือผู้ปฏิบัติงานคนไทยที่มีความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ในภูมิปัญญาทั้ง 3 ด้านดังกล่าวทำหน้าที่เป็นเพียงลูกจ้าง โดยชาวต่างชาติเป็นเจ้าของกิจการ ขณะที่ผู้ประกอบการคนไทยยังขาดทักษะการจัดการและการสนับสนุนจากภาครัฐ จึงทำให้กิจการดังกล่าวไม่สามารถแข่งขันกับชาวต่างชาติได้ เท่ากับเป็นการส่งเสริมให้คนไทยเป็นเพียงผู้ใช้แรงงานเท่านั้นไม่ใช่ผู้ประกอบการ

ทั้งนี้ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางส่งเสริมความรับผิดชอบต่อสังคมของกลุ่มผู้ประกอบการธุรกิจร้านอาหารไทย ร้านอาหารไทย และร้านนวดแผนไทย ในสหพันธรัฐเยอรมัน พบว่า ผู้ประกอบการคนไทยส่วนใหญ่ มีบทบาทเป็น

กรรมการสมาคมต่างๆ และเป็นกรรมการวัดไทยในสหพันธรัฐเยอรมัน โดยทำหน้าที่ให้คำปรึกษาหญิงไทยที่ประสบปัญหาครอบครัว เช่น ปัญหาการติดหนี้สินการพนัน การถูกทำร้าย ทุบตีด้วยความรุนแรง ครอบครัวแตกแยก หย่าร้าง เนื่องจากผู้ประกอบการเหล่านี้ มีความน่าเชื่อถือและไว้วางใจ ตลอดจนมีความคุ้นเคยกับผู้มาขอรับคำปรึกษาจึงเป็นการง่ายต่อการเข้าถึงบริการเพื่อให้ความช่วยเหลือคนไทยในภาวะวิกฤต ซึ่งนอกจากการให้คำปรึกษาปัญหาครอบครัวแล้ว ผู้ประกอบการคนไทยเหล่านี้ยังช่วยฝึกงานไทยสปา เพื่อส่งเสริมอาชีพให้กับหญิงไทย เพื่อให้เขาได้ไปประกอบวิชาชีพ และสามารถพึ่งตนเองเรื่องรายได้ในระยะยาว ขณะเดียวกัน สมาคมร้านอาหารไทยในเยอรมนี ได้ดำเนินการที่สอดคล้องกับมาตรฐานสากลด้านการส่งเสริมความรับผิดชอบต่อสังคม โดยพบว่า มีมาตรฐานการคุ้มครองผู้บริโภคของสหพันธรัฐเยอรมันดูแลกำกับอยู่โดยมีกระทรวงสาธารณสุขตรวจมาตรฐานเพื่อกำกับดูแลคุณภาพอาหารและเครื่องดื่มที่ปลอดภัยและถูกสุขอนามัย ตรงนี้คือความรับผิดชอบต่อสังคมส่วนหนึ่ง ควบคู่ไปกับการที่ผู้ประกอบการคนไทยส่วนใหญ่มีจิตอาสาช่วยงานวัดไทย ซึ่งถือเป็นการสร้างบุญความดีให้กับตนเองและสังคมด้วยเช่นกัน โดยวัตถุประสงค์ของสมาคมร้านอาหารไทย กำหนดไว้ว่าการช่วยงานสาธารณกุศล เช่น วัด ถือเป็นการช่วยเสริมสร้างความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของคนไทยร่วมกันได้ อีกทั้งหลายกรณีคนไทยคิดจะฆ่าตัวตาย ก็มาขอความช่วยเหลือจากร้านอาหารไทย จึงถือได้ว่าร้านอาหารไทย สามารถเป็นศูนย์กลางการพบปะช่วยเหลือคนไทยที่ประสบปัญหาได้ เช่นเดียวกับวัดไทยในต่างแดน

กล่าวโดยสรุปผลที่ได้จากการไปศึกษาผู้ประกอบการชาวไทยที่ประเทศสหพันธรัฐเยอรมัน ซึ่งประกอบไปด้วย อาชีพร้านอาหารไทย อาชีพนวดแผนไทย และนวดสปาไทย โดยชาวไทยที่มาอยู่ในประเทศสหพันธรัฐเยอรมันนั้นมาจากชีวิตที่มีความยากจน มาด้วยการแต่งงานกับชาวเยอรมัน และบางส่วนก็มาทำงาน เป็นต้น ซึ่งส่วนใหญ่จะเป็นผู้ที่มีการศึกษาไม่สูงมากเท่าที่ควร จึงทำให้มีปัญหาที่หลากหลายแตกต่างกันไป เช่น ขาดความรู้ทางกฎหมายของประเทศสหพันธรัฐเยอรมัน ปัญหาการประกอบธุรกิจของประเทศสหพันธรัฐเยอรมัน การปรับตัวให้อยู่ในสังคมวัฒนธรรมของชาวเยอรมัน จึงก่อให้เกิดปัญหาการหย่าร้างกับสามีชาวเยอรมัน เป็นต้น แต่คนไทยในต่างแดนก็ยังยึดถือวิถีชีวิตที่มีอยู่ในสหพันธรัฐเยอรมันเป็นที่สงบจิตใจ โดยจะมาในวันหยุดวันเทศกาลหรือวันสำคัญต่างๆ ที่ทำให้คนไทยมารวมตัวกัน

ทำบุญที่วัด ดังนั้น จึงทำให้คนไทยใช้วัดไทยเป็นศูนย์กลาง ที่คนไทยมาพบปะพูดคุยกัน ได้มาทำการปรึกษาหาปัญหาต่างๆ ที่ได้พบมา แล้วก็ช่วยกันหาแนวทางในการแก้ไข ดังเช่น ปัญหาของผู้ประกอบการนวดแผนไทย และนวดสปาไทย ขาดคนงานที่นวดเป็น และโดยเฉพาะยาหม่อง น้ำมันที่ใช้นวด และลูกประคบ ที่ประเทศสหพันธ์รัฐเยอรมันถือว่า ยังไม่ได้มาตรฐาน พร้อมทั้งยังไม่ได้เป็นไปตามกฎหมาย ควบคุมอาหารและยาของสหพันธ์รัฐเยอรมัน และอีกสาเหตุ ที่ทำให้ร้านนวดแผนไทยและนวดสปาไทยของผู้ประกอบการคนไทยที่ต้องปิดร้านลงเป็นเพราะมีการแข่งขันโดยการ ตัดราคาในการนวด อีกทั้งการขาดความรู้ในการจัดทำบัญชี ความรู้การจัดการเกี่ยวกับภาษี จึงทำให้ดำเนินกิจการต่อไปไม่ได้

ในขณะที่ผู้ประกอบการร้านอาหารไทยจะถูกควบคุม จากสำนักงานคุ้มครองผู้บริโภคของสหพันธ์รัฐเยอรมัน ซึ่งทำการคุ้มครองผู้บริโภคซึ่งอาหารจะต้องสะอาด ถูกหลักอนามัย ถ้าผู้บริโภคทานอาหารเข้าไปแล้วป่วย สามารถฟ้องร้องกระทรวงสาธารณสุขได้ว่าอาหารร้าน ดังกล่าวไม่ได้มาตรฐาน และไม่สะอาด ปัญหาที่ผู้ประกอบการร้านอาหารไทยพบนั้นคือ ปัจจุบันมีการแย่งอาชีพร้าน อาหารไทยโดยคนเยอรมันเปิดร้านเองโดยทำการเปิดตำรา ทำอาหารซึ่งได้มาจากการไปเรียนทำอาหารในหลักสูตรที่ คนไทยไปเปิดสอน และคนไทยมีทุนการลงทุนน้อยกว่า คนเยอรมัน พร้อมทั้งคนไทยยังขาดความรู้ทางกฎหมาย การจัดทำบัญชี ความรู้การจัดการเกี่ยวกับภาษี การวางแผน ทางการตลาด และการจัดการบริหาร

6. อภิปรายผล

ผลการศึกษารูปแบบการส่งเสริมธุรกิจเพื่อสังคม ของสถานประกอบการไทยในบริบทสากล พบว่า ผู้ประกอบการไทยที่มาสหพันธ์รัฐเยอรมันนั้นจะถูกควบคุมจาก สำนักงานคุ้มครองผู้บริโภคของสหพันธ์รัฐเยอรมันโดย สมาคมร้านอาหารไทย ได้ดำเนินการที่สอดคล้องกับ มาตรฐานสากลด้านการส่งเสริมความรับผิดชอบต่อสังคม ผลวิจัยนี้ชี้ให้เห็นถึงความสอดคล้องกับแนวความคิดเกี่ยวกับ ความรับผิดชอบต่อสังคมของ สถาบันพัฒนาธุรกิจอย่างยั่งยืน (2556) ได้กล่าวไว้ว่า ความรับผิดชอบต่อสังคมของธุรกิจ หมายถึง ความรับผิดชอบต่อในการดำเนินธุรกิจ ที่มุ่งสร้างคุณค่า ให้กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียขององค์กร โดยให้ความสำคัญกับ ผลกระทบที่เกิดขึ้นต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม จากการปฏิบัติ

และตัดสินใจอย่างเป็นระบบด้วยการป้องกัน รักษา ปรับปรุง และพัฒนาเพื่อส่งเสริมให้เกิดนวัตกรรม โดยมีพื้นฐานการ ปฏิบัติตามกฎหมาย จริยธรรมทางสังคม มุ่งสร้างความ เป็นอยู่ที่ดีให้กับสังคม อย่างมีความสอดคล้องกับมาตรฐาน สากล เพื่อนำไปสู่การเป็นพลเมืองที่ดีของสังคม

นอกจากนี้จากการวิเคราะห์เปรียบเทียบการส่งเสริม ธุรกิจเพื่อสังคมในบริบทของไทยและสากล พบว่า รูปแบบ และแนวทางการดำเนินงานส่งเสริมความรับผิดชอบต่อ สังคมไทยขององค์กรธุรกิจไทย ยังขาดการมุ่งเน้นเรื่อง การป้องกันและแก้ไขปัญหาความรุนแรงในเด็ก สตรี และ ครอบครัว เนื่องจากองค์กรธุรกิจเพื่อสังคมในประเทศไทย ส่วนใหญ่เน้นการตลาดเพื่อเอาใจผู้บริโภค จึงมุ่งสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้กับองค์กรโดยแสวงหาความโดดเด่นในการ คืบคลานไปสู่สังคม ให้กับพนักงาน ผู้บริโภค สังคม และ สิ่งแวดล้อม ในรูปแบบที่หลากหลาย ในขณะที่รูปแบบและ แนวทางการดำเนินงานส่งเสริมความรับผิดชอบต่อสังคมไทย ของสมาคมผู้ประกอบการธุรกิจไทยในต่างประเทศ โดยเฉพาะสหพันธ์รัฐเยอรมัน กลับพบว่ามีการดำเนินงานที่ มุ่งเน้นการป้องกันและแก้ไขปัญหาความรุนแรงในเด็ก สตรี และครอบครัว อันมีปัจจัยพื้นฐานเรื่องการสร้างบุญกุศล ด้วยการดำเนินงาน จิตอาสา เช่น การฝึกอาชีพให้คนไทย ที่ประสบปัญหาโดยไม่คิดค่าใช้จ่าย พร้อมมอบใบประกอบ วิชาชีพหลังผ่านการฝึกอบรม รวมทั้งร่วมบริจาคเงินและ สิ่งของ เพื่อช่วยเหลือวัดไทยและคนไทยในต่างแดน ให้พ้น ทุกข์จากสภาพปัญหาต่างๆ เช่น ปัญหาหนี้สินการพนัน ปัญหาความรุนแรงในครอบครัว ปัญหาเด็กสองวัฒนธรรม ปัญหาถูกติดมรดกไทยปรับตัวไม่ได้ ปัญหาครอบครัว แตกแยก หย่าร้าง จนสามารถดำเนินชีวิตได้อย่างเป็นปกติสุข ร่วมกับผู้อื่นในสังคม กลับเป็นประเด็นที่มองเห็นได้ชัดเจน มากกว่าในประเทศไทย ทำให้พิจารณาเห็นว่ามิติเรื่องการ สร้างบุญกุศล การช่วยเหลือผู้อื่น เพื่อความสุขในชาตินี้ และชาติหน้าของคนไทย ยังคงมีความหมายและคุณค่าการ ดำรงอยู่ในมิติทางศาสนาและวัฒนธรรมอย่างน่าสนใจและ มีพลัง โดยมีวัดไทย ร้านอาหารไทย ร้านนวดแผนไทย และ ร้านสปาไทย เป็นศูนย์กลางของการพบปะ แลกเปลี่ยน พูดคุย ให้คำปรึกษาปัญหาทุกประเภทแก่คนไทยที่รู้จักคุ้นเคยกัน ศาสนาและวัฒนธรรมไทยที่ยังรากฝังลึกในจิตใจคนไทย จึงนับเป็นทุนทางสังคมที่มีคุณค่าและสามารถนำไปปรับใช้ ให้เกิดประโยชน์สุขในชุมชน สังคม และประเทศให้สงบ สันติสุข ร่วมกันได้ในระยะยาว

7. ข้อเสนอแนะ

7.1 กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ในฐานะฝ่ายเลขานุการของคณะกรรมการส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมแห่งชาติ และมีบทบาทรับผิดชอบโดยตรงในเรื่องการจัดสวัสดิการสังคม ควรกำหนดยุทธศาสตร์ แผนงานโครงการและกิจกรรมเพื่อประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ และจูงใจให้ภาคธุรกิจเอกชนกลุ่มต่างๆ ได้รับทราบ เห็นความสำคัญและเข้ามามีบทบาทในการจัดสวัสดิการสังคมแก่กลุ่มเป้าหมายและพื้นที่เป้าหมายที่เกี่ยวข้องกับกิจการของแต่ละธุรกิจ อันเป็นการเชื่อมโยงระหว่างฝ่ายต้องการรับสวัสดิการและฝ่ายผู้ประสงค์จะทำประโยชน์เพื่อสังคมให้มากขึ้น

7.2 กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์สามารถใช้ศูนย์สวัสดิการสังคมเพื่อคนไทยในต่างแดน ซึ่งจัดตั้งไว้ในบางประเทศ เป็นศูนย์ประสานงานในการดำเนินงานส่งเสริมธุรกิจเพื่อสังคม

7.3 ควรเน้นการส่งเสริมธุรกิจเพื่อสังคมที่มีขอบข่ายความหมายกว้างโดยให้เชื่อมโยงกับเรื่องจิตอาสาและธุรกิจสังคมที่เป็นการบริจาคเพื่อศาสนาและการกุศลต่างๆ ซึ่งสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงของสังคมวัฒนธรรมของคนไทย โดยเฉพาะอย่างยิ่งคนไทยในต่างประเทศ

8. บรรณานุกรม

- กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์. (2556). ร่างยุทธศาสตร์การส่งเสริมธุรกิจเพื่อสังคม. กรุงเทพฯ : สำนักมาตรฐานการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์.
- กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์. (2557). โครงการศึกษารูปแบบการส่งเสริมธุรกิจเพื่อสังคมในประเทศไทยและบริบทสากล. กรุงเทพฯ : กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์.
- กิจการเพื่อสังคม ไนส์คอร์ปเอช.อี. (2555). รายงานสรุปโครงการศึกษาดูงานโครงสร้างของการพัฒนาภาคส่วนที่สาม (Third Sector) ในประเทศอังกฤษ นำโดยกระทรวงพาณิชย์และคณะผู้นำภาคธุรกิจชั้นนำของไทย. กรุงเทพฯ : กิจการเพื่อสังคม ไนส์คอร์ปเอช.อี.

พีรานันต์ ปัญญาวรานันท์. (2557, 7 - 9 เมษายน). CSR Talk : CSR ที่มีพัฒนาการ. หนังสือพิมพ์ประชาชาติธุรกิจ.

สถาบันพัฒนาธุรกิจอย่างยั่งยืน. (2556). แนวทางความรับผิดชอบต่อสังคมของกิจการ. กรุงเทพฯ: สถาบันพัฒนาธุรกิจอย่างยั่งยืน.

โปรแกรมการเดินแอโรบิกเพื่อพัฒนาสมาธิในเด็กก่อนวัยเรียน

¹ ผู้นิพนธ์ประสานงาน โทรศัพท์ 08-7997-1093 อีเมล: save_sm@hotmail.com
รับเมื่อ 30 พฤษภาคม 2560 ตอบรับเมื่อ 20 กันยายน 2560

รชต ถนอมกิตติ ¹
สุพัทธ แสนแจ่มใส ²

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้เป็นกรณีศึกษาเชิงทดลองเพื่อพัฒนาโปรแกรมการเดินแอโรบิกในการช่วยพัฒนาสมาธิโดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการเก็บข้อมูลวิจัย คือเด็กอายุ 5 ปี จำนวน 7 คน ในเขตปริมณฑลของจังหวัดกรุงเทพมหานคร ผ่านวิธีการเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการทดสอบสมาธิคือ Trail Making test Type A ผู้วิจัยใช้การวิจัยเชิงทดลอง (Experimental Research) ตามแบบแผนการทดลองกลุ่มเดียวทดสอบก่อนและหลัง (One Group Pretest - Posttest Design) ตัวแปรต้นคือ โปรแกรมการเดินแอโรบิก ตัวแปรตาม คือ เวลาที่ใช้ในการทำแบบทดสอบสมาธิ โดยมีรูปแบบการทดลอง คือ กลุ่มตัวอย่างจะได้รับโปรแกรมการเดินแอโรบิก สัปดาห์ละ 1 ครั้ง ครั้งละ 20 นาที เป็นเวลา 4 สัปดาห์โดยจะมีการวัดผลทางด้านสมาธิผ่านแบบทดสอบ Trail Making Test Type A แปลผลตามเวลาที่กำหนด ถ้ากลุ่มตัวอย่างใช้เวลาในการทำแบบทดสอบน้อยแสดงว่ามีสมาธิมาก โดยระดับสมาธิลดลงตามการใช้เวลาในการทำแบบทดสอบที่เพิ่มมากขึ้น โดยจะวัด Pre - Test ในสัปดาห์ที่ 1 และ Post - Test ในสัปดาห์ที่ 4 เพื่อเปรียบเทียบระดับของสมาธิหลังการทำกิจกรรม โดยใช้สถิติ Wilcoxon Sign - Rank test ผลจากการทดลองพบความแตกต่างในระดับนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) กล่าวคือ กลุ่มตัวอย่างใช้เวลาในการทำแบบทดสอบด้านสมาธิน้อยลงซึ่งแสดงให้เห็นว่ามีสมาธิดีขึ้นหลังจากการเข้าร่วมโปรแกรม

คำสำคัญ : สมาธิ เด็กก่อนวัยเรียน การเดินแอโรบิก

¹ นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาจิตวิทยาพัฒนาการ คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

² อาจารย์ประจำหลักสูตรจิตวิทยาพัฒนาการ คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

Aerobic Dance Program to improve attention in pre - school aged children

Ratchata Thanomkitti¹
Supat Sanjamsai²

Abstract

This study was an experimental study with the purpose of increasing attention levels in children. The test subjects of this experiment were 7 children (age 5) who were selected through purposive sampling. The sample group was given an aerobic dance exercise program to be done once per week for a period of 4 weeks. To measure the sample groups attention levels the sample group had to complete the TMT type A (Pretest) on day 1 before the program and on the final day after completing the program. The results show every child in the sample group had an increase of statistical significance ($p < .05$) after comparing the pretest and posttest. The results show the sample group took less time to complete the attention test after completing the program.

Keywords : Attention, Preschool, Aerobic

1. บทนำ

สมาธิ คือ ความสามารถในการจดจ่อกับสิ่งต่างๆ รอบตัว เพื่อรับสารหรือองค์ความรู้ต่างๆ ผู้ที่มีสมาธิดีจะสามารถควบคุมสติ พฤติกรรมและอารมณ์ของตนเองให้จดจ่อกับเหตุการณ์หรือองค์ความรู้ตรงหน้าได้ดี มีความสามารถในการรับข้อมูลข่าวสาร โดยจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพและความสามารถในการเรียนรู้ในปัจจุบันสิ่งแวดล้อมต่างๆ ค่อนข้างมีอิทธิพลและส่งผลกระทบต่อเด็ก ไม่ว่าจะเป็นรูปแบบการเลี้ยงดู รูปแบบของการใช้ชีวิตในเมืองที่เร่งรีบ ผลกระทบจากเทคโนโลยีที่ทันสมัยต่างๆ ซึ่งเป็นตัวการสำคัญที่ไปเพิ่มนิสัยการร่อไม่ เป็น ทำให้เด็กไม่สามารถร่อกอยหรือจดจ่อกับอะไรได้นานๆ (Pastorino, 2011) ส่งผลให้เด็กมีปัญหาเกี่ยวกับพัฒนาการ และพฤติกรรมในการเรียนซึ่งสร้างปัญหาต่อการเรียนรู้ โดยที่เด็กไม่ได้มีความผิดปกติทางด้านสมองหรือเป็นโรคสมาธิสั้น แต่เกิดขึ้นจากปัจจัยดังกล่าวประกอบกับลักษณะการเลี้ยงดูของพ่อแม่ เด็กที่โตมากับสังคมเมือง และต้องใช้ชีวิตเร่งรีบตลอดเวลา ทำทุกอย่างแข่งกับเวลา รวมถึงการปล่อยให้เด็กอยู่กับเทคโนโลยีทั้งวัน โดยปัญหาหนึ่งที่มีแนวโน้มพบสูงขึ้นเรื่อยๆ คือปัญหาเด็กสมาธิสั้น ซึ่งถือว่าเป็นอุปสรรคในการเรียนรู้และระบบความทรงจำของเด็ก คือ เด็กจะไม่สามารถมีสมาธิจดจ่อกับสิ่งใดสิ่งหนึ่งได้เป็นเวลานาน ส่งผลกระทบต่อการเก็บรวบรวมข้อมูลเข้าสู่กระบวนการจำ ข้อมูลอาจจะไม่ถูกบันทึกลงในความจำระยะสั้น และอาจส่งผลถึงการดึงข้อมูลในความทรงจำมาใช้ในภายหลัง ซึ่งจะจะเป็นสิ่งสำคัญสำหรับการเรียนรู้ โดยจากสถิติของผู้ป่วยโรคสมาธิสั้นที่เข้ารับการรักษาที่สถาบันสุขภาพจิตเด็กและวัยรุ่นราชนครินทร์ ตั้งแต่ พ.ศ. 2550 - 2554 พบว่า ปี 2550 มีผู้ป่วยเก่า 473 คน ผู้ป่วยใหม่ 117 คน ปี 2551 ผู้ป่วยเก่า 442 คน ผู้ป่วยใหม่ 116 คน ปี 2552 ผู้ป่วยเก่า 101 คน ผู้ป่วยใหม่ 389 คน ปี 2553 ผู้ป่วยเก่า 161 คน ผู้ป่วยใหม่ 405 คน ปี 2554 ผู้ป่วยเก่า 226 คน ผู้ป่วยใหม่ 1,600 คน จากสถิติจะเห็นว่าอัตราของผู้ป่วยใหม่มีเพิ่มขึ้นในทุกๆ ปี ในขณะที่จำนวนผู้ป่วยเก่ายังคงอยู่ จากสถิติข้างต้นแสดงให้เห็นว่าโรคสมาธิสั้นมีแนวโน้มที่จะเพิ่มมากขึ้นเรื่อยๆ (สถาบันสุขภาพจิตเด็กและวัยรุ่นราชนครินทร์, 2557)

สมาธิเป็นพื้นฐานสำคัญสำหรับการเรียนรู้ที่จะเป็นตัวเชื่อมต่อไปสู่การเกิดพฤติกรรมของตัวเด็ก เพราะการที่เด็กมีสมาธิจะช่วยทำให้เสริมสร้างกระบวนการเรียนรู้และความจำที่ดี ซึ่งจะไปมีผลในการดึงศักยภาพของตัวเด็กออกมาได้อย่างเต็มที่ ยิ่งในช่วงวัยเด็กเป็นวัยที่จะมีการ

เจริญเติบโตที่รวดเร็วเป็นวัยแห่งการเรียนรู้ เด็กจะรับรู้และเลียนแบบสิ่งต่างๆ รอบตัว ประสบการณ์ต่างๆ ที่เข้ามากระทบกับตัวเด็กจะส่งผลต่อรูปแบบพฤติกรรมและการกระทำที่จะเกิดขึ้นในอนาคต (เบญจา แสงมลิ, 2545) โดยสมาธินับเป็นประตูลำดับที่จะส่งผลกระทบต่อระบบการทำงานของสมอง โดยความจำถูกแบ่งออกเป็น 3 ขั้นตอน คือ การลงรหัส (Encoding) การจัดเก็บ (Storage) การดึงมาใช้ (Retrieval) โดยเฉพาะขั้นตอนแรกซึ่งหากเป็นการเรียนรู้สิ่งใหม่ที่ตัวผู้ศึกษาเองอาจจะไม่รู้จักรู้ ไม่เข้าใจ หรือไม่เคยศึกษาเรื่องนี้มาก่อน การที่จะรับสารได้ดีและมีคุณภาพผู้รับสารต้องอาศัยสมาธิ การจดจ่อกับข้อมูล และให้ความสำคัญกับสิ่งที่เกิดขึ้นเพื่อนำข้อมูลมาลงรหัส แต่ถ้าผู้รับสารไม่มีสมาธิในการรับสาร หรือมีอุปสรรคในการสื่อสาร ก็อาจจะทำให้ข้อมูลที่ได้เกิดความผิดพลาด หรืออาจจะไม่สามารถปะติดปะต่อเป็นเรื่องราว ทำให้ข้อมูลไม่ได้รับการลงรหัส ไม่เกิดเป็นกระบวนการจำ (คณางค์ มณีศรี, 2556) ถ้าเด็กมีสมาธิจดจ่อกับสิ่งที่เขากำลังจะเรียนรู้ คุณภาพของข้อมูลที่รับเข้าไปก็จะมีประสิทธิภาพสูง โดยเด็กสามารถดึงความทรงจำ หรือข้อมูลที่มีประโยชน์ ออกมาใช้ในงานในสถานการณ์ที่จำเป็นได้ ซึ่งเชื่อมโยงกับทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคมของอัลเบิร์ต แบนดูรา ซึ่งได้อธิบายถึงกระบวนการการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพว่าการเรียนรู้ที่ดีมี 4 ขั้นตอน คือ 1. กระบวนการใส่ใจ 2. กระบวนการจดจำ 3. กระบวนการถอดแบบ และ 4. กระบวนการเสริมแรงและการจูงใจ จาก 4 ขั้นตอน ของทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคม ของแบน ดูรา ขั้นตอนที่สำคัญและส่งผลกระทบต่อกระบวนการอื่นๆ ก็คือขั้นตอนแรก ขั้นตอนการใส่ใจ จะเห็นได้ว่า ถ้าเด็กใส่ใจกับข้อมูลและมีสมาธิในการรับข้อมูลที่ดี ก็จะส่งผลกระทบต่อขั้นตอนอื่นๆ ด้วย (ประณต คำฉิม, 2549)

จากความสำคัญของสมาธิทำให้มีแนวทางในการสร้างและพัฒนาสมาธิ โดยสามารถพัฒนาได้หลายรูปแบบ อย่างเช่น การใช้ศิลปะในการช่วยเพิ่มสมาธิให้กับเด็กสมาธิสั้น โดยวิธีการนำศิลปะเข้าไปเป็นตัวช่วยในการสอนวิชาคณิตศาสตร์ จากผลการทดลองพบว่าเด็กสามารถมีสมาธิอยู่กับบทเรียนได้นานยิ่งขึ้น เมื่อเทียบกับกลุ่มที่สอนคณิตศาสตร์เพียงอย่างเดียว (พิรวัส นาคประสงค์, 2548) และงานวิจัยที่ใช้วิธีการฝึกกระบายสีแบบเป็นขั้นตอนจากง่ายไปหายาก ซึ่งมีผลให้เด็กมีสมาธิเพิ่มมากขึ้นก่อนทำกิจกรรม (ยุวดี พรธราพงศ์, อาณัญ ศรีพิชญ์ตระกูล, มยุรี เรืองสมบัติ และมันทนา ทองสุพล, 2554) นอกจากนี้ยังมีกิจกรรมหนึ่งซึ่งได้นำมาเสริมสร้างพัฒนาสมาธิและ

ความจำของเด็กก็คือ การเดิน โดยผลการศึกษา พบว่าการออกกำลังกายด้วยการเดินช่วยเพิ่มสารนำประสาทและช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของสมอง เด็กที่เดินแอโรบิกเป็นประจำสารสื่อประสาทที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการเรียนรู้และความจำจะถูกสร้างเพิ่มมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับกระบวนการทำงานของสมาธิซึ่งประกอบไปด้วย การรับข้อมูล (Encoding) การประมวลผล (Central Processing) และการจัดระเบียบข้อมูล (Response Organization) เพราะการเดินแอโรบิกเป็นกิจกรรมที่ใช้ทักษะการมองเห็น การฟังเพลง และการเคลื่อนไหว ซึ่งเป็นการกระตุ้นการทำงานของสมองส่วนของการเรียนรู้ การรับออกซิเจนมากกว่าปกติ และการที่เลือดสูบฉีดอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอส่งผลต่อการประมวลผลของข้อมูลที่ดี รวมถึงการเรียนรู้ผ่านการเคลื่อนไหว เป็นการเรียนรู้ที่ช่วยให้กระบวนการจดจำดีขึ้นเพิ่มประสิทธิภาพของการจัดระเบียบข้อมูล (Lyon & Krasnegor, 2005) และงานวิจัยต่างๆ ยังพบว่าเด็กที่เดินแอโรบิกมีผลคะแนนทางด้านวิชาการสูงกว่ากลุ่มเด็กที่ไม่เดิน (Bergland, 2014) สอดคล้องกับงานวิจัยของ Pontifex และคณะ พบว่าการเดินแอโรบิกช่วยพัฒนาความสามารถทางด้าน คิดคำนวณ และการอ่านที่สูงขึ้น และการทดลองนี้ยังได้ผลทั้งเด็กที่เป็นโรคสมาธิสั้น และเด็กปกติ (Pontifex et al., 2013) นอกจากนี้ยังพบอีกว่าเด็กสามารถทำงานได้เร็วขึ้น และมีคะแนนทางด้านสมาธิดีขึ้นหลังจากการเดินแอโรบิก (Gallotta et al., 2012)

การเดินแอโรบิก ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของสมอง ช่วยพัฒนาความยืดหยุ่นการทำงานและความคิดสร้างสรรค์ของสมองในเด็ก ซึ่งมีการพัฒนามากกว่าการออกกำลังกายแบบพลศึกษาทั่วไปอย่างเห็นได้ชัด เนื่องจากการออกกำลังกายที่ใช้ร่างกายมากกว่า 1 ส่วน โดยสิ่งต่างๆ เหล่านี้เป็นการช่วยพัฒนา การคิดเชิงบริหาร (Executive Function) ของเด็กอีกด้วย (Diamond, & Lee, 2011) โดยประสิทธิภาพทางด้านสมองจะมีผลมากถ้าได้รับการเดินแบบที่มีการใช้ระบบประสาทสัมผัสหลายๆ ส่วน หรือใช้กล้ามเนื้อหลายๆ ส่วนที่มีความซับซ้อนพร้อมกัน (Gallotta et al., 2012) เด็กช่วงอายุ 3 - 7 ขวบนับเป็นช่วงวัยสำคัญต่อการเจริญเติบโตของสมอง เพราะช่วงวัยนี้ถือว่าเป็นวัยแห่งการเรียนรู้ วัยแห่งการสำรวจซักถาม วัยแห่งการเล่นแบบ เด็กจะอยากรู้อยากเห็นและเข้าใจสิ่งต่างๆ ที่อยู่รอบตัว ไม่ว่าจะเป็นสิ่งแวดล้อมหรือบุคคล และที่สำคัญเป็นวัยที่สมองมีการเจริญเติบโตขึ้นอย่างมาก มีการเพิ่มขึ้นของเส้นประสาท สมองเริ่มทำหน้าที่ที่ซับซ้อน ทำงานประสาน

ทางด้านร่างกาย การรับรู้ ความใส่ใจ ความจำ ภาษา การคิดเชิงเหตุผลและจินตนาการ ถ้าเด็กได้รับการเรียนรู้ที่เหมาะสมในช่วงวัยนี้ จะเป็นการเตรียมความพร้อมให้เด็กสามารถพัฒนาความสามารถที่เกิดขึ้นในแต่ละช่วงวัยได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในทางกลับกันถ้าเด็กไม่ได้รับการพัฒนาทักษะในช่วงวัยนี้ก็จะทำให้เด็กกลายเป็นคนไม่รู้จักโต หรือกลายเป็นลูกแหงนในสายตาเพื่อนๆ ได้ (ประณต คำนิม, 2549) ดังนั้นหากเด็กในช่วงวัยดังกล่าวได้รับการเสริมสร้างและพัฒนาความสามารถทางสมอง ก็จะทำให้การทำงานของสมองมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และจากทฤษฎีจิตสังคมของอีริกสัน เด็กช่วงอายุ 3 - 6 ปี จะอยู่ในขั้นที่ 3 ของพัฒนาการ เป็นขั้นความคิดริเริ่ม และความรู้สึกลึกซึ้ง ซึ่งเด็กจะมีกล้ามเนื้อและประสาทสัมผัสดี เป็นช่วงวัยที่เด็กอยากรู้อยากเรียนรู้อะไรๆ รอบๆ ตัว มีความคิดริเริ่ม มีเป้าหมายและความพยายาม รวมถึงมีจินตนาการสูง ดังนั้นในช่วงวัยนี้ เด็กจะเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ได้ดี ถ้าเราใส่ข้อมูลหรือพฤติกรรมที่ส่งเสริมทางด้านสมาธิเข้าไปก็จะทำให้เด็กสามารถเรียนรู้และเก็บเกี่ยวข้อมูลได้อย่างมีประสิทธิภาพและสามารถนำไปปรับใช้ได้อย่างเหมาะสม (ศรีเรือน แก้วกังวาล, 2553)

จากการศึกษาพบว่ายังไม่พบงานวิจัยลักษณะนี้ในประเทศไทย แต่พบในงานวิจัยต่างประเทศ งานวิจัยจากประเทศต่างๆ ทำการทดสอบโดยใช้โปรแกรมการเดินแอโรบิกกับหลายๆ ช่วงวัย ทั้งวัยเด็กตอนปลาย วัยรุ่น วัยผู้ใหญ่ เด็กปกติและเด็กพิเศษทั้งหลาย งานวิจัยประสบความสำเร็จ และได้รับการยอมรับ แต่ก็ยังไม่พบงานวิจัยขึ้นไหนที่ศึกษากับเด็กก่อนวัยเรียนมาก่อน จึงทำให้เกิดเป็นงานวิจัยเรื่องนี้ขึ้น เพื่อต่อยอดและพัฒนาโปรแกรมให้มีความเหมาะสมกับเด็กก่อนวัยเรียน โดยโปรแกรมการเดินแอโรบิกที่ถูกใช้ในต่างประเทศ มีความเหมาะสมกับกลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษาในช่วงวัยต่างๆ แต่โปรแกรมหากไม่ได้ออกแบบมาให้มีความเหมาะสมกับกลุ่มเด็กก่อนวัยเรียน ผู้วิจัยจึงนำโปรแกรมมาศึกษาเพิ่มเติมและพัฒนาให้มีความเหมาะสมกับกลุ่มตัวอย่างสำหรับการวิจัย

จากเหตุและปัจจัยดังกล่าวจะเห็นได้ว่าการเดินสามารถช่วยพัฒนาทักษะด้านการเรียนรู้ ความจำ และสมาธิ เพราะฉะนั้นถ้าหากกิจกรรมเกี่ยวกับการเดินแอโรบิกให้กับเด็กได้เรียนรู้ นอกจากจะเกิดการพัฒนาด้านทางด้านการเคลื่อนไหว การใช้กล้ามเนื้อ เสริมสร้างให้รูปร่างสมส่วนและสุขภาพแข็งแรงแล้ว ยังสามารถช่วยพัฒนาเรื่องสมาธิ อันจะเป็นส่วนสำคัญในการเพิ่มศักยภาพในการเรียนรู้ของเด็กในด้านสมาธิ ซึ่งจะเป็นพื้นฐานสำคัญสำหรับการเรียนรู้ต่อไป

ด้วยเหตุผลนี้ผู้วิจัยจึงเกิดแนวความคิดในการศึกษาผลของการฝึกโปรแกรมการเดินแอโรบิกที่มีผลต่อสมาธิของเด็กก่อนวัยเรียน เพื่อเป็นประโยชน์ต่อครูอาจารย์ บุคลากรที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับเด็ก พ่อแม่ผู้ปกครองที่มีบุตรหลาน รวมถึงนักกระตุนพัฒนาการที่ต้องการเพิ่มระดับสมาธิให้กับเด็กปฐมวัยด้วย

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

พัฒนาโปรแกรมการเดินแอโรบิกสำหรับการส่งเสริมสมาธิในเด็กก่อนวัยเรียน

3. สมมติฐานงานวิจัย

เด็กก่อนวัยเรียนที่เข้าร่วมโปรแกรมการเดินแอโรบิกมีสมาธิดีขึ้น

4. ทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดและทฤษฎีต่างๆที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาโปรแกรมการเดินแอโรบิกที่ช่วยส่งเสริมสมาธิ ดังนี้

4.1 ทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคมของอัลเบิร์ต แบนดูรา ได้แบ่งการเรียนรู้ออกเป็น 4 ขั้นตอน ดังนี้ 1. กระบวนการใส่ใจ คือการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพต้องผ่านกระบวนการการรับรู้ที่มีประสิทธิภาพเช่นกัน คือถ้าเด็กไม่มีสมาธิจดจ่ออยู่กับสิ่งที่เรียนหรือการใส่ใจในสิ่งที่เรียน เด็กก็จะไม่สามารถเรียนรู้ข้อมูลเหล่านั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ อาจจะตกหล่นหรือผิดพลาดไปจากข้อมูลที่ได้รับ เพราะฉะนั้น กระบวนการนี้ถือว่าเป็นกระบวนการที่สำคัญมากๆ กระบวนการหนึ่ง 2. กระบวนการจดจำ เมื่อผ่านกระบวนการเรียนรู้กระบวนการแรก ข้อมูลเหล่านั้นก็จะถูกเก็บเข้าสู่กระบวนการจดจำ ข้อมูลเหล่านั้นจะถูกเก็บไว้เป็นข้อมูลในความทรงจำของเด็ก เมื่อเด็กต้องการใช้ข้อมูลเหล่านั้นเมื่อไรก็สามารถดึงมาใช้ได้ในเวลาที่ต้องการ ประสิทธิภาพของข้อมูลเหล่านั้นจะดีมากเท่าไร ขึ้นอยู่กับกระบวนการใส่ใจในขั้นตอนแรก 3. กระบวนการถอดแบบ เมื่อข้อมูลเหล่านั้นถูกเก็บเข้าสู่กระบวนการจดจำ เด็กก็จะสามารถถอดแบบ หรือเลียนแบบสิ่งที่ได้เรียนรู้ไปตั้งแต่กระบวนการแรก และ 4. กระบวนการเสริมแรงและการภูมิใจ เชื่อว่าทุกพฤติกรรมที่เด็กได้รับ ไม่ใช่จะได้จะเลียนแบบและแสดงพฤติกรรมออกมาทั้งหมด มีองค์ประกอบอื่น คือการเสริมแรงและการภูมิใจ เช่น ถ้าเด็กแสดงพฤติกรรมแบบนี้แล้วได้รางวัล โอกาสที่เด็กจะทำก็จะมีสูงมากขึ้น แต่ถ้าเด็กทำพฤติกรรมแบบนี้แล้วถูกลงโทษ โอกาสที่เด็กจะทำก็น้อย (ประณต คำนิม, 2549) ขั้นตอนที่สำคัญและส่งผลกระทบต่อกระบวนการอื่นๆ ก็คือขั้นตอนแรก

4.2 ระบบความจำถูกแบ่งออกเป็น 3 ขั้นตอน คือ การลงรหัส (Encoding) การจัดเก็บ (Storage) การดึงมาใช้ (Retrieval) จะเห็นได้ว่าการจะเป็นกระบวนการจำนั้นต้องผ่านขั้นตอนต่างๆ เพื่อให้เกิดการจัดเก็บข้อมูลที่สมบูรณ์ โดยเฉพาะขั้นตอนแรก เพราะขั้นตอนแรกเป็นการเรียนรู้สิ่งใหม่ที่ตัวผู้ศึกษาเองอาจจะไม่รู้จัก ไม่เข้าใจ หรือไม่เคยศึกษาเรื่องนี้มาก่อน การที่ผู้รับสารจะรับสารได้ดีและมีคุณภาพ ผู้รับสารต้องอาศัยสมาธิในการเรียนรู้ การจดจ่อ กับข้อมูล และให้ความสำคัญกับสิ่งที่เกิด การเรียนรู้ก็จะมีคุณภาพ ข้อมูลที่ทำการลงรหัส ก็จะมีคุณสมบัติ และส่งผลต่อขั้นตอนอื่นๆ ต่อไป แต่ถ้าผู้รับสารไม่มีสมาธิในการรับสาร ได้รับข้อมูลตกรๆ หล่นๆ หรือมีอุปสรรคในการสื่อสาร ก็อาจจะทำให้ข้อมูลที่ได้อาจเกิดความผิดพลาด หรืออาจจะไม่สามารถปะติดปะต่อเป็นเรื่องเป็นราว ทำให้ข้อมูลไม่ได้รับการลงรหัส ไม่เกิดเป็นกระบวนการจำ ข้อมูลเหล่านั้นจะถูกเก็บเข้าไปอยู่ในความทรงจำระยะสั้น (Short - Term Memory) โดยจะถูกเก็บไว้เป็นระยะเวลาสั้นๆ แต่ถ้าข้อมูลนี้ได้รับการทบทวนซ้ำหลายๆ ครั้ง ข้อมูลก็จะถูกโอนเข้าสู่ความทรงจำระยะยาว (Long - Term Memory) ผ่านเข้าสู่กระบวนการจัดเก็บ (Storage) และสามารถดึงข้อมูลมาใช้ได้เมื่อต้องการ (คัตนางค์ มณีศรี, 2556) แต่กระบวนการความจำจะสมบูรณ์ได้ก็ต้องเกิดจากกระบวนการเรียนรู้ที่มีคุณภาพความสามารถในการเรียนรู้ของตัวผู้เรียนเอง ดังนั้น ถ้าเด็กได้รับการพัฒนาระบบการเรียนรู้และความทรงจำที่สมบูรณ์ เด็กก็จะสามารถพัฒนาตัวเองได้เต็มศักยภาพ (คัตนางค์ มณีศรี, 2556)

4.3 กระบวนการทำงานของสมาธิ แบ่งออกได้เป็น 3 ขั้นตอน คือ การรับข้อมูล (Encoding) การประมวลผล (Central Processing) และการจัดระเบียบข้อมูล (Response Organization) จะเห็นได้ว่าการทำงานของสมาธิทั้ง 3 ขั้นตอนมีส่วนเกี่ยวข้องและส่งผลต่อเนื่องกัน โดยเริ่มจากการรับข้อมูล (Encoding) โดยกระบวนการนี้ถือเป็นกระบวนการที่สำคัญและต้องใช้สมาธิมาก เพราะเป็นการเรียนรู้หรือทำความเข้าใจกับสิ่งที่อยู่ตรงหน้าโดยผ่านประสาทสัมผัสต่างๆ ของร่างกาย เช่น การมอง การได้ยิน การสัมผัส การดมกลิ่นและการรับรส ถ้ากระบวนการนี้มีประสิทธิภาพก็จะส่งผลต่อการรับรู้ข้อมูลต่างๆ ที่ถูกต้องและส่งต่อไปยังขั้นการประมวลผล (Central Processing) โดยในขั้นตอนนี้จะเป็นการนำข้อมูลที่รับมาพิจารณาว่าเป็นข้อมูลประเภทใดและส่งต่อไปยังกระบวนการสุดท้าย คือขั้นการจัดระเบียบ (Response Organization) เป็นการนำ

ข้อมูลที่ได้รับมาจัดระเบียบเข้าสู่กระบวนการจำ เพื่อเก็บเป็นคลังข้อมูลของสมองต่อไป ประสิทธิภาพของกระบวนการจำจะดีหรือไม่ ขึ้นอยู่กับกระบวนการทำงานที่สมบูรณ์แบบของทั้ง 3 ขั้นตอน และตัวแปรที่สำคัญและมีอิทธิพลกับกระบวนการนี้มากที่สุดก็คือสมาธิ (Lyon & Krasnegor, 2005) ตาม The Cognitive Energetic Model

5. ระเบียบวิธีวิจัย

การทดลองครั้งนี้ดำเนินการทดลองกับเด็กอายุ 5 ปี ที่ได้รับคัดเลือกเข้ามาเป็นกลุ่มตัวอย่างในการฝึกโปรแกรมการเดินรำในรูปแบบแอโรบิกที่มีผลต่อสมาธิของเด็ก โดยกิจกรรมจะมีความต่อเนื่องกันเป็นระยะเวลา 4 สัปดาห์ สัปดาห์ละ 1 วัน วันละ 20 นาที โดยเริ่มทำแบบทดสอบ Trail Making Test ชนิด A ก่อนการเข้าร่วมโปรแกรมแล้วบันทึกคะแนน ทั้ง 7 คน โดยสอนตามรูปแบบที่ผู้วิจัยได้เตรียมไว้ หลังการเข้าร่วมโปรแกรมครบ 4 สัปดาห์ นำแบบทดสอบสมาธิ Trail Making Test ชนิด A ซึ่งเป็นชุดเดียวกันกับแบบทดสอบก่อนเข้าร่วมโปรแกรม มาวัดซ้ำอีกครั้ง

กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการศึกษาเป็นเด็กอายุ 5 ปี ที่กำลังศึกษาอยู่ในเขตปริมณฑลของจังหวัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 7 คน ผู้วิจัยใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง

ผู้วิจัยได้พัฒนาโปรแกรมการเดินแอโรบิกขึ้นมาให้มีความเหมาะสมกับพัฒนาการของเด็กอายุ 5 ปี ทั้งท่าทางการเดิน การใช้กล้ามเนื้อ รวมถึงจังหวะของเพลงที่มีความเหมาะสม ทั้งนี้ได้ผ่านการทดลองฝึกกับเด็กกลุ่มอายุเดียวกันเพื่อนำข้อมูลมาปรับให้เหมาะสมและแบบทดสอบการวัดสมาธิ Trail Making Test Type A ซึ่งเป็นแบบทดสอบที่เข้าใจง่าย ไม่ซับซ้อน ได้มาตรฐานและถูกนำไปใช้อย่างแพร่หลาย วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพื้นฐาน ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และใช้สถิติ Wilcoxon Signed Rank test ในการเปรียบเทียบเวลาที่ใช้ในการทำแบบทดสอบด้านสมาธิระหว่างก่อนและหลังการทดลอง

ตารางที่ 1 ขั้นตอนการเดินแอโรบิก

ลำดับขั้น	เวลา/นาที	ท่าทาง
1. ขั้นอบอุ่นร่างกาย	5	เน้นการยืดกล้ามเนื้อทุกส่วนของร่างกายตั้งแต่กล้ามเนื้อคอ เช่น การก้มเงย หันขวาซ้ายของศีรษะ กล้ามเนื้อไหล่ ยกไหล่ขึ้นลงตามจังหวะเพลงยืดข้างลำตัว ยกมือขึ้นฟ้าแล้วบิดไปฝั่งตรงข้ามกับแขนและยืดกล้ามเนื้อขา เช่น การก้มแตะพื้น ขั้นตอนนี้เป็นการเตรียมความพร้อมเพื่อให้ร่างกายเกิดความยืดหยุ่น ลดโอกาสเสี่ยงในการบาดเจ็บเมื่อเข้าสู่กระบวนการเดินแอโรบิก
2. ขั้นแอโรบิก	10	ขั้นตอนนี้เป็นขั้นตอนของการเดินแอโรบิก จะเน้นการใช้ท่าพื้นฐานอย่างง่าย ๆ เป็นการออกกำลังกายที่ใช้ความต่อเนื่องไม่มีการหยุดพัก เพื่อกระตุ้นการทำงานของหัวใจ การสูดฉีดของเลือด รวมถึงการรับออกซิเจน ท่าทางที่ใช้ในการออกกำลังกาย เช่น การย่อยืด วิ่ง กระโดด ก้าวชิด ก้าวแตะ ใช้วิธีการเปลี่ยนทิศทางไปเรื่อยๆ หรือเพิ่มท่าทางมือเข้ามาเป็นส่วนประกอบ
3. ขั้นคลายอุ่น	5	หลังจากกระบวนการแอโรบิก ระดับการเต้นของหัวใจจะมีความถี่และเร็วมากกว่าปกติ การ Cool Down เป็นการลดระดับการเต้นลงมาให้เป็นปกติ โดยใช้ลักษณะท่าทางที่เป็นการยืด เพื่อเตรียมความพร้อมในการหยุด เพราะบางครั้งการหยุดเดินกะทันหันอาจทำให้เกิดอาการหน้ามืดได้ ลักษณะท่าทาง เช่น การเหยียดแขนพร้อมกับหายใจลึกๆ ยืดแขนขึ้นข้างบนเอนตัวไปข้างๆ เพื่อให้ร่างกายกลับสู่สภาวะปกติ

ตารางที่ 2 แผนการสอน

สัปดาห์ที่	กิจกรรม	เนื้อหา
1	ทำแบบทดสอบ Trail Making Test สอนท่าเดินแอโรบิก และเริ่มโปรแกรม	เด็กทำแบบทดสอบ Trail Making Test ก่อนการเข้าร่วมโปรแกรมเพื่อตรวจสอบระดับสมาธิที่เด็กมีอยู่แล้ว สอนท่าเดินแอโรบิกที่จะต้องเดินเวลาเข้าร่วมโปรแกรม เพื่อให้เด็กเข้าใจการเคลื่อนไหวและการใช้กล้ามเนื้อที่ถูกต้อง
2 - 3	โปรแกรมการเดินแอโรบิก	นำท่าเดินต่างๆ ที่สอนมารวมกันเพื่อฝึกการสังเกต การเลียนแบบและความรวดเร็วในการเปลี่ยนท่าทางต่างๆ
4	เข้าร่วมโปรแกรมแอโรบิกครั้งสุดท้าย และวัดผลโดยใช้แบบทดสอบ Trail Making Test	เมื่อเสร็จจากโปรแกรมให้เด็กนั่งพักจนระดับความเหนื่อยกลับมาเกือบเป็นปกติ และวัดผลโดยใช้ Trail Making Test ทันที

6. ผลการวิจัย

โปรแกรมการเดินแอโรบิกเพื่อพัฒนาสมาธิเด็กก่อนวัยเรียน เป็นโปรแกรมที่มีจุดประสงค์ในการเสริมสร้างสมาธิ พัฒนาระบบการเรียนรู้ จากสถิติ ผลจากการทดลอง พบว่า ก่อนการเข้าร่วมโปรแกรมการเดินแอโรบิก กลุ่มตัวอย่างใช้เวลาในการทำแบบทดสอบสมาธิโดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 1.05

นาที ($\bar{X} = 1.05$, S.D. = .36) และหลังการเข้าร่วมโปรแกรมเป็นเวลา 4 สัปดาห์ กลุ่มทดลองสามารถทำแบบทดสอบได้เร็วขึ้นโดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ .86 นาที ($\bar{X} = .86$, S.D. = .33) จากผลการทดลองพบว่าโปรแกรมการเดินแอโรบิกเพื่อพัฒนาสมาธิเด็กก่อนวัยเรียน สามารถช่วยเพิ่มและพัฒนาสมาธิของเด็กก่อนวัยเรียนได้

ตารางที่ 3 เปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนสมาธิก่อนและหลังเข้าโปรแกรมของกลุ่มเด็กก่อนวัยเรียน โดยใช้สถิติ Wilcoxon Sign - Rank test

กลุ่มตัวอย่าง	n	Z	P
ก่อนและหลังการทดลอง	7	- 2.201	0.028

จากผลการวิเคราะห์ตาราง 9 พบว่า กลุ่มเด็กก่อนวัยเรียนมีสมาธิเพิ่มขึ้นหลังจากการเข้าโปรแกรมการเดินแอโรบิกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 จากผลการทดลองแสดงให้เห็นว่าการเดินแอโรบิกสามารถช่วยเพิ่มสมาธิได้

7. อภิปรายผล

ผู้วิจัยได้พัฒนาโปรแกรมการเดินแอโรบิกที่ช่วยพัฒนาสมาธิเด็กก่อนวัยเรียนที่มีความเหมาะสมกับพัฒนาการของเด็กในช่วงอายุ 5 ปี พบว่า จากผลการทดลองพบว่าโปรแกรมการเดินแอโรบิกเป็นรูปแบบของการออกกำลังกายที่มีความเหมาะสมกับทุกเพศ ทุกวัย และยังสามารถปรับเปลี่ยนวิธีการออกแบบท่าทางให้มีความเหมาะสมกับพัฒนาการของ

แต่ละช่วงวัยได้ รวมถึงแนวเพลงก็สามารถปรับเปลี่ยนให้มีความทันสมัยเข้ากับยุคสมัย หรือเข้ากับวัฒนธรรมของแต่ละพื้นที่ได้ โดยเราสามารถกำหนดจังหวะเร็ว หรือช้า เพื่อให้เข้ากับระดับการเต้นของหัวใจของกลุ่มตัวอย่าง และเหมาะสมกับแต่ละขั้นตอนของการเดินแอโรบิก (สุขพัสรา ชัมเจริญ, 2546) สาเหตุที่ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้ เนื่องจากผู้วิจัยได้ศึกษาและออกแบบโปรแกรมที่มีความเหมาะสมกับช่วงวัยเด็ก เลือกใช้เพลงที่มีความเหมาะสมกับช่วงวัยของเด็กเป็นเพลงง่ายๆ ที่เด็กสามารถร้องตามได้ เพื่อให้เด็กรู้สึกสนุกสนานและมีความสุขกับการเดิน จังหวะดนตรีมีความน่าสนใจ และมีเสียงต่างสอดแทรกอยู่ในเพลง เช่น เสียงร้อง

ของสัตว์ชนิดต่างๆ เสียงลม เสียงควมม้าลา และเลือกใช้เพลงที่มีความเหมาะสมกับระดับการเต้นของหัวใจของเด็กอายุ 5 ปี โดยควบคุมระดับการเต้นของหัวใจให้อยู่ที่ 60 - 80% รักษาระดับการเต้นของหัวใจเพื่อให้เกิดการกระตุ้นการทำงานของสมองในส่วนของการเรียนรู้และความจำ และตลอดระยะเวลาในการเข้าโปรแกรม โดยผู้วิจัยได้มีการศึกษาและสอบถามว่าเด็กในช่วงก่อนวัยเรียนในปัจจุบันฟังเพลงแบบไหน รวมถึงได้ลองนำเพลงที่มีจังหวะต่างๆ มาลองกับกลุ่มเด็กก่อนวัยเรียนเพื่อศึกษาความเหมาะสมที่เข้ากับความสามารถของเด็กมากที่สุด ตลอดจนการวิจัยผู้วิจัยได้ควบคุมและนำพากลุ่มตัวอย่างให้ตั้งใจทำกิจกรรมตั้งแต่ต้นจนจบในทุกๆ ครั้ง รวมถึงมีการสอนท่าทางการเต้นต่างๆ ก่อนการเข้าร่วมโปรแกรมจริง เพื่อให้กลุ่มตัวอย่างเข้าใจรูปแบบการใช้กล้ามเนื้อในท่าทางต่างๆ เพื่อให้ส่งผลดีต่อร่างกายและระบบการทำงานของสมอง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยที่บ่งบอกว่า การเต้นแอโรบิกนอกจากจะช่วยพัฒนากล้ามเนื้อส่วนต่างๆ ของร่างกายแล้ว การเต้นแอโรบิกยังส่งผลดีต่อการทำงานของสมองในส่วนของการเรียนรู้และความจำ โดยผลการศึกษาของมหาวิทยาลัยอิลลินอยด์ พบว่า การเต้นแอโรบิกจะเป็นการกระตุ้นการสูบฉีดโลหิต และกระตุ้นระบบการหายใจหรือการรับออกซิเจนในระดับที่มากกว่าปกติ เมื่อกลุ่มตัวอย่างได้รับการกระตุ้นในระดับที่ต่อเนื่องและมีความเหมาะสมกับระดับการเต้นของหัวใจ ก็จะส่งผลให้เกิดการพัฒนาที่เซลล์ประสาทในสมองส่วนหน้าที่ทำหน้าที่ควบคุมในส่วนของการเรียนรู้และความจำ กระตุ้นการเชื่อมโยงของเซลล์ประสาททำให้ความสามารถในการเรียนรู้และความจำดีขึ้น (Bergland, 2014) ซึ่งสอดคล้องกับผลวิจัยที่พบว่า โปรแกรมการเต้นแอโรบิกเพื่อพัฒนาสมาธิ สามารถช่วยเพิ่มสมาธิให้กับเด็กก่อนวัยเรียนได้ จากผลการวิจัยเป็นการยืนยันว่าโปรแกรมการเต้นแอโรบิกสามารถนำไปช่วยเพิ่มสมาธิให้กับเด็กทั่วไปหรือเด็กที่มีสมาธิต่ำได้

และเมื่อเปรียบเทียบผลการทดลองของกลุ่มตัวอย่างที่ได้รับโปรแกรมการเต้นแอโรบิก พบว่า ค่าเฉลี่ยของคะแนนสมาธิก่อนการเข้าร่วมโปรแกรมเท่ากับ 1.05 นาที และค่าเฉลี่ยหลังการเข้าร่วมโปรแกรม 4 สัปดาห์ เท่ากับ 0.86 นาที เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของก่อนและหลังการเข้าร่วมโปรแกรม จะพบว่ากลุ่มตัวอย่างสามารถทำเวลาในการทำแบบวัดสมาธิ Trail Making Test Type A ได้เร็วขึ้น สะท้อนว่ากลุ่มตัวอย่างมีสมาธิดีขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ จากผลการทดลองแสดงให้เห็นว่าโปรแกรมการ

เต้นแอโรบิกเพื่อพัฒนาสมาธิสามารถช่วยเพิ่มสมาธิให้แก่เด็กก่อนวัยเรียน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยต่างประเทศเป็นการทดสอบในเด็ก โดยทำการทดสอบอาทิตย์ละครั้ง ครั้งละ 2 ชั่วโมง เป็นเวลา 3 อาทิตย์ ให้เด็กได้ออกกำลังกายก่อน 20 นาที ก่อนจะนำไปทำภารกิจในด้านอื่นๆ เช่น การอ่าน การคิดคำนวณ การสะกดคำ ผลปรากฏว่าเด็กมีความสามารถทางด้าน คิดคำนวณ และการอ่านสูงขึ้นกว่าตอนแรก และการทดลองนี้ยังได้ผลทั้งเด็กที่เป็นโรคสมาธิสั้น และเด็กปกติ (Pontifex, 2013) และงานวิจัยของ ดร.รูเนอร์ และคณะ พบว่า เด็กที่เต้นแอโรบิก 2.4 ครั้ง/สัปดาห์ มีแนวโน้มที่จะผ่านการทดสอบทางคณิตศาสตร์ และ 2.2 ครั้ง/สัปดาห์ มีแนวโน้มที่จะผ่านการทดสอบด้านการอ่านมากกว่าเด็กที่ไม่เต้นแอโรบิก (Bergland, 2013) รวมถึงงานวิจัยของ Chen, A. G. et al., (2014) ที่ทำการทดลองกับเด็กชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 และปีที่ 5 จำนวน 98 คน ใน 4 ห้องเรียน โดยแบ่งเป็นกลุ่มควบคุม 39 คน และกลุ่มทดลอง 44 คน โดยให้กลุ่มควบคุมอ่านหนังสือเกี่ยวกับการออกกำลังกาย 30 นาที กลุ่มทดลองออกกำลังกาย 30 นาที โดยให้มีความเหนื่อยปานกลาง และทำการทดสอบ ผลปรากฏว่ากลุ่มทดลองพัฒนาขึ้นมาก และยังพบว่าเด็กนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 พัฒนาได้ดีกว่าเด็กชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 จากผลการทดลองของต่างประเทศจะเห็นได้ว่า เมื่อเด็กมีสมาธิดีขึ้น ระบบการเรียนรู้และความจำดีขึ้น ก็จะส่งผลดีต่อการเรียนต่างๆ ในชีวิตประจำวันของเด็ก ไม่ว่าจะเป็นรูปแบบของการเรียนทางด้านวิชาการหรือการศึกษาในโรงเรียน รวมถึงการทำกิจกรรมต่างๆ ที่ต้องอาศัยองค์ประกอบของการเรียนรู้และความจำก็จะพัฒนาขึ้นด้วย

8. ข้อเสนอแนะ

กิจกรรมแอโรบิกเป็นกิจกรรมที่ช่วยพัฒนาสมาธิระบบประสาทสัมผัส รวมถึงทำให้ร่างกายแข็งแรงเมื่อได้รับการเข้าโปรแกรมอย่างต่อเนื่อง จากประโยชน์ที่กล่าวมาข้างต้นกิจกรรมดังกล่าว น่าจะส่งผลดีสำหรับเด็ก ทุกช่วงวัย เพราะฉะนั้นการสอดแทรกโปรแกรมการเต้นแอโรบิกเข้าไปยังโรงเรียนหรือสถานศึกษาต่างๆ น่าจะเป็นประโยชน์ต่อระบบการเรียนรู้และส่งผลดีต่อตัวเด็กทุกๆ คน รวมถึงสามารถต่อยอดการทำวิจัยครั้งต่อไปโดยการเปลี่ยนกลุ่มตัวอย่างและพัฒนาโปรแกรมให้มีความเหมาะสมกับหลายๆ ช่วงวัย รวมถึงเด็กที่มีความต้องการพิเศษ เพื่อช่วยกระตุ้นและพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในประเทศให้มีประสิทธิภาพมากที่สุด

9. เอกสารอ้างอิง

ภาษาไทย

- คัตนางค์ มณีสรี. (2556). **จิตวิทยาทั่วไป**. กรุงเทพฯ: ช่อระกา การพิมพ์.
- เบญจมา แสงมณี. (2545). **การพัฒนาเด็กปฐมวัย**. กรุงเทพฯ: บริษัท เมธิพิส.
- ประณต คำนิมิต. (2549). **จิตวิทยาวัยรุ่น**. ภาควิชาจิตวิทยา คณะมนุษยศาสตร์. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- พิริวัตร นาคประสงค์. (2548). **ผลของการใช้กิจกรรมศิลปะประกอบบทเรียนเพื่อเพิ่มความเข้าใจต่อการเรียนของเด็กสมาธิสั้น**. สารนิพนธ์ จิตวิทยาและการแนะแนว (สาขาจิตวิทยาการศึกษาพิเศษ) กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศิลปากร. ถ่ายเอกสาร.
- ยุวดี พรธรรพวงศ์, อาณัติ ศิริพิชญ์ตระกูล, มยุรี เรืองสมบัติ และมณฑนา ทองสุพล. (2554). **การออกแบบชุดอุปกรณ์ระบายสีเพื่อส่งเสริมพัฒนาการและช่วยฝึกสมาธิสำหรับเด็กสมาธิสั้น**. คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และการออกแบบ. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร. ถ่ายเอกสาร.
- สุขพัชรา ชัมเจริญ. (2546). **แอโรบิกต้านซ์**. กรุงเทพฯ: บริษัทโรงพิมพ์ประสานมิตร.
- สถาบันสุขภาพจิตเด็กและวัยรุ่นราชนครินทร์. (2554). **กราฟแสดงผู้ป่วยโรคสมาธิสั้น**, สืบค้นเมื่อ 15 กุมภาพันธ์ 2559. http://www.smartteen.net/attention_deficit_detail.php?id=2.
- ศรีเรือน แก้วกังวาล. (2553). **จิตวิทยาพัฒนาการชีวิตทุกช่วงวัย แนวคิดเชิงทฤษฎี - วัยเด็กตอนกลาง**. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ภาษาอังกฤษ

- Bergland, C. (2013). **Physical Activity Improves Cognitive Function**, สืบค้นเมื่อ 12 กุมภาพันธ์ 2559. <https://www.psychologytoday.com/blog/the-athletes-way/201404/physical-activity-improves-cognitive-function>.

- Bergland, C. (2014). **Why Does Aerobic Activity Improve Cognitive Function**, สืบค้นเมื่อ 12 กุมภาพันธ์ 2559. <https://www.psychologytoday.com/blog/the-athletes-way/201406/why-does-aerobic-activity-improve-cognitive-function>.
- Chen, A. G., Yan, J., Yin, H. C., Pan, C. Y., & Chang, Y. K. (2014). **Effects of acute aerobic exercise on multiple aspects of executive function in preadolescent children**. National Taiwan Sport University, Taiwan.
- Diamond, A., & Lee, K. (2011). **Interventions shown to Aid Executive Function Development in Children 4–12 Years Old**, สืบค้นเมื่อ 18 มีนาคม 2559. <http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC3159917/>.
- Gallotta, M. C. et al., (2012). **Effect of Varying Type of Exertion on Children's Attention Capacity**, University of Rome, Rome, Italy.
- Lyon, G. R., & Krasnegor, N. A. (2005). **Attention, Memory and Executive Function**. London: Paul H. Brookes Publishing Co., Inc.
- Pastorino, E. (2011). **What is Psychology**. United States: Wadsworth Publishing.
- Pontifex, M. B., Saliba, B. J., Raine, L. B., Picchietti, D. L., & Hillman, C. H. (2013). **Exercise Improves Behavioral, Neurocognitive, and Scholastic Performance in Children with Attention - Deficit/Hyperactivity Disorder**. Michigan State University, Michigan, USA.

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของคนเจเนอเรชั่นวายที่ปฏิบัติงานในหน่วยภาครัฐ และภาคเอกชน พื้นที่จังหวัดชลบุรี

¹ ผู้นิพนธ์ประสานงาน โทรศัพท์ 08-6828-3343 อีเมล: waree.thipnet19@gmail.com
รับเมื่อ 11 สิงหาคม 2560 ตอบรับเมื่อ 24 มกราคม 2561

วารี ทิพย์เนตร¹
เทียนแก้ว เลี่ยมสุวรรณ²

บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของคนเจเนอเรชั่นวายที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชนในจังหวัดชลบุรี การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นวิจัยเชิงคุณภาพ มีเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง โดยเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ 14 คน โดยแบ่งเป็นคนเจเนอเรชั่นวายที่ปฏิบัติงานอยู่ในหน่วยงานภาครัฐ 7 คน และในหน่วยงานภาคเอกชน 7 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยสำคัญที่เป็นแรงจูงใจในการทำงานของคนเจเนอเรชั่นวายที่ปฏิบัติงานในภาครัฐ ประกอบด้วย ปัจจัยภายใน ได้แก่ ด้านทัศนคติส่วนบุคคล และทัศนคติของครอบครัว และปัจจัยภายนอก ได้แก่ ค่าตอบแทน ลักษณะของงานที่ทำให้สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และโอกาสความก้าวหน้าในงาน สำหรับปัจจัยสำคัญที่เป็นแรงจูงใจในการทำงานของคนเจเนอเรชั่นวายที่ปฏิบัติงานในภาคเอกชน มีเพียงปัจจัยภายนอกเท่านั้น ประกอบด้วย ค่าตอบแทน ลักษณะของงานที่ทำให้สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน โอกาสความก้าวหน้าในงาน และความเป็นอิสระในงาน สำหรับการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของคนเจเนอเรชั่นวายที่ปฏิบัติงานในภาครัฐและภาคเอกชน พบว่า แรงจูงใจในการทำงานที่พบทั้งคนเจเนอเรชั่นวายที่ปฏิบัติงานในภาครัฐและภาคเอกชน คือ ค่าตอบแทน ลักษณะของงานที่ทำให้ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และโอกาสความก้าวหน้าในงาน ส่วนแรงจูงใจในการทำงานที่พบเฉพาะกลุ่ม เจเนอเรชั่นวายที่ปฏิบัติงานในภาครัฐเท่านั้น คือ สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน ส่วนความเป็นอิสระในงาน พบว่าเป็นแรงจูงใจ ในการทำงานของคนเจเนอเรชั่นวายที่ปฏิบัติงานในภาคเอกชนเท่านั้น

คำสำคัญ : แรงจูงใจในการทำงาน เจเนอเรชั่นวาย หน่วยงานภาครัฐ หน่วยงานภาคเอกชน

¹ มหบัณฑิตหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต กลุ่มวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน วิทยาลัยบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา

² อาจารย์ประจำวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา

Work Motivation of Generation Y in Public and Private Sector in Chonburi Province

Waree Thipnet¹
Tienkaew Lgamsuwan²

Abstract

The purposes of this qualitative study were to investigate and compare a level of work motivation among Generation Y workers, working for both public and private sectors in Chonburi Province. The instrument used to collect the data was a semi - structured interview. The informants participating in this study were 14 Generation Y employees from both public and private sectors, 7 workers from each sector. Also, a content analysis technique was used to analyze the collected data. The results of this study revealed that the main factors of work motivation affecting the performance of Generation Y employees comprised both internal and external factors. Regarding the internal work motivation, it included personal attitudes and attitudes of family members. For the external work motivation, it comprised compensation, type of work, work environment, relationship with colleagues, and job advancement. Also, it was shown that only the external work motivation affected the performance of Generation Y employees who worked for private sectors. This included compensation, type of work, relationship with co - workers, job advancement, and work independence. In addition, based on the comparisons of work motivational factors affecting the performance of Generation Y employees working for public sectors and private sectors, it was shown that the factors in relation to compensation, type of work, relationship with co - workers, job advancement affected both groups. Finally, it was found that while the motivational factor in relation to work environment affected Generation Y workers who worked for public sectors, the one relating to work independence affected Generation Y workers who worked for private sectors.

Keywords : Work Motivation, Generation Y, Public Sectors, Private Sectors

1. บทนำ

ในยุคปัจจุบันโลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในทุกๆ มิติทั้งทางสังคม เศรษฐกิจ การเมือง และเทคโนโลยี ดังนั้นการบริหารจัดการในองค์กรจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนเพื่อให้องค์กรสามารถดำรงอยู่ต่อไปได้ในยุคโลกาภิวัตน์ การบริหารทรัพยากรบุคคลจึงเป็นเรื่องสำคัญที่องค์กรต้องให้ความสนใจมากขึ้นเพราะองค์กรดำรงอยู่ได้ด้วยเพราะบุคลากรและจะไปสู่จุดมุ่งหมายขององค์กรได้ก็ต้องขับเคลื่อนด้วยบุคลากรเป็นหลัก (สิริวรรณ เสนีย์มโนมัย, 2555 : 1) ดังนั้นการที่จะรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพ มีประสิทธิภาพที่ดีให้อยู่กับองค์กรได้นานๆ องค์กรจึงต้องให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตของบุคลากร ซึ่งจะนำไปสู่ผลการปฏิบัติงานที่สูงขึ้นมีประสิทธิภาพมากขึ้นและมีความสุขในการปฏิบัติงานมากขึ้น สิ่งเหล่านี้จะเกิดขึ้นได้ต้องมาจากแรงจูงใจในการทำงานที่บุคลากรมีต่อองค์กรนั้นๆ ซึ่งแรงจูงใจในการทำงานของแต่ละบุคคลก็จะมีแตกต่างกันไป เช่น ลักษณะนิสัยส่วนตัว ทักษะคิด พื้นฐานครอบครัว สภาพแวดล้อมต่างๆ ปัจจัยเหล่านี้ล้วนมีผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน ความมุ่งมั่นในงาน การปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่องค์กรวางไว้

สำหรับปัจจุบันในแต่ละองค์การจะประกอบไปด้วยบุคลากรหลักๆ 3 เจเนอเรชั่น คือ เจเนอเรชั่นบี (Baby Boomer) มีอายุ 52 - 70 ปี เจเนอเรชั่นเอ็กซ์ (Generation - X) มีอายุ 37 - 51 ปี และเจเนอเรชั่นวาย (Generation - Y) มีอายุ 16 - 36 ปี ทั้ง 3 เจเนอเรชั่นนี้ทำงานร่วมกัน อยู่ในฐานะผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชาซึ่งกันและกัน (ดาวใจ ศรลัมภ์, 2554 : 15 - 20) เจเนอเรชั่นบีส่วนมากจะอยู่ในฐานะผู้บังคับบัญชาหรือผู้บริหารระดับสูง เจเนอเรชั่นเอ็กซ์เป็นคนที่อยู่ในองค์กรมาระยะเวลาหนึ่งอยู่ในฐานะผู้บริหารระดับต้น และระดับกลาง มีโอกาสจะได้เลื่อนขั้นเป็นผู้บริหารระดับสูงในอนาคต ส่วนเจเนอเรชั่นวายเป็นคนใหม่ที่เพิ่งเข้ามาทำงานกับองค์กรและจะกลายเป็นบุคลากรที่สำคัญขององค์กร มีลักษณะสำคัญคือ มีความเป็นตัวของตัวเองสูง ชอบตั้งคำถาม เลือกที่จะทำในสิ่งที่ตนเองชอบ ความอดทนต่ำ และไม่สนใจลำดับบังคับบัญชา มีพฤติกรรมในการทำงานที่ไม่ให้ความสำคัญกับงานมากกว่าองค์กร ต้องการงานในสิ่งที่ตนชอบ ไม่ชอบการสั่งงาน และถือว่าการเปลี่ยนงานบ่อยไม่ใช่เรื่องผิด ด้วยเหตุนี้หลายองค์กรทั้งองค์กรภาครัฐ และภาคเอกชนจะพบกับปัญหาการลาออกของเจเนอเรชั่นวายอยู่บ่อยครั้ง (ศุภลักษณ์ แลปรัตน์, 2557 : 1)

จากที่กล่าวมาข้างต้นผู้วิจัยพบว่าภายในทุกองค์กร

จะมีคนเจเนอเรชั่นวายอยู่ภายในองค์กร ปัญหาการออกจากราชการของบุคลากรเจเนอเรชั่นวายจึงสามารถเกิดขึ้นได้ในทุกองค์กรทั้งองค์กรภาครัฐ และภาคเอกชน และจากการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องนั้นพบว่า มีการศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของคนเจเนอเรชั่นวายในภาครัฐ และภาคเอกชนโดยแยกออกจากกันอย่างชัดเจน ยังไม่พบว่ามีงานชิ้นใดที่นำความแตกต่างระหว่างหน่วยงานของภาครัฐ และภาคเอกชนมาวิเคราะห์ร่วมกันในเรื่องแรงจูงใจในการทำงาน อีกทั้งจังหวัดชลบุรีเป็นเมืองอุตสาหกรรมที่มีองค์กรภาครัฐ และภาคเอกชน มีนิคมอุตสาหกรรม ทำให้มีความหลากหลายด้านอาชีพ ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาถึงแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของคนเจเนอเรชั่นวายที่ปฏิบัติงานในภาครัฐและภาคเอกชนในจังหวัดชลบุรี เพื่อจะนำผลของการศึกษาที่ได้นั้นมาเป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคล การรักษาบุคลากรให้อยู่กับองค์กรได้นานมากขึ้น การพัฒนาบุคลากร และการปรับปรุงโครงสร้างองค์กรให้มีความเหมาะสมมากยิ่งขึ้นกับยุคสมัยที่เปลี่ยนแปลงไป

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของคนเจเนอเรชั่นวายที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชนในจังหวัดชลบุรี

3. การทบทวนวรรณกรรม

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของคนเจเนอเรชั่นวายที่ปฏิบัติงานในภาครัฐ และภาคเอกชนในจังหวัดชลบุรี ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเอกสาร วรรณกรรม และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังต่อไปนี้

3.1 แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน Vroom (1964 : 66 อ้างถึงใน ดาริน ปฏิเมธีภรณ์ 2556 : 10 - 11) กล่าวว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ภาวะของความเต็มใจในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ โดยที่สามารถตอบสนองความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานได้ด้วย การสร้างแรงจูงใจนี้ เป็นหน้าที่ประการหนึ่งของผู้บริหาร และผู้ที่ถูกจูงใจนั้นจะต้องมีความสามารถในการปฏิบัติงาน หรือหน้าที่ดังกล่าวได้ด้วย แรงจูงใจในการทำงานของสมาชิกในองค์การ กล่าวได้อย่างสังเขปว่าเป็นอิทธิพลภายในของบุคคลซึ่งเกี่ยวข้องกับการกำหนดทิศทาง และการใช้ความพยายามในการทำงานอย่างต่อเนื่อง หรือกระบวนการที่ผลักดันกระตุ้นให้บุคคลมีความปรารถนาที่จะทำพฤติกรรม หรืองดการกระทำพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง

James (อ้างถึงใน ปิยะ บุญนาค 2543 : 10) ได้กล่าวถึงความสำคัญของแรงจูงใจไว้ว่าเป็นสิ่งสำคัญในการบริหารงาน หากพนักงานได้รับการจูงใจ พวกเขาจะใช้ความสามารถในการทำงานเพิ่มขึ้น การพิจารณาความสำคัญของแรงจูงใจอาจแยกประเด็นสำคัญได้ 3 ประการ คือ ความสำคัญต่อองค์กร ความสำคัญต่อผู้บริหาร และความสำคัญต่อบุคลากร

จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทำให้สรุปประเภทของแรงจูงใจในการทำงานได้ดังนี้ แรงจูงใจในการทำงานแบ่งได้ 2 ประเภทคือ แรงจูงใจภายใน คือ ความปรารถนา หรือความต้องการของบุคลากรนั้นเกิดขึ้นมาจากภายในตนเองเช่น ทศนคติความสำเร็จในอาชีพ การเพิ่มพูนประสบการณ์ความรู้ความต้องการพัฒนาทักษะ เป็นต้น และแรงจูงใจภายนอกคือแรงกระตุ้นจากองค์กร เช่น การเลื่อนตำแหน่ง การขึ้นเงินเดือน การให้รางวัล เป็นต้น

3.2 แนวคิดเกี่ยวกับเจเนอเรชันวาย เสาวคนธ์ วิทวัสโอฬาร (2550 : 22 - 25) ได้กล่าวว่าเจเนอเรชันวายเป็นผู้ที่เกิดระหว่าง พ.ศ. 2521 - 2540 เป็นปัจจัยหลักที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ มีลักษณะนิสัยไม่เคารพกฎระเบียบ ก้าวร้าว ไม่อ่อนน้อมต่อรุ่นพี่ ความอดทนต่ำ ไม่จรรีกรักดีต่อองค์กร เรียกร้องสูง เปลี่ยนงานบ่อย ส่วนด้านธยา สิทธิสมวงศ์ (2556 : ออนไลน์) กล่าวว่า กลุ่มเจเนอเรชันวายเป็นกลุ่มคนที่เกิดไม่เกินปี พ.ศ. 2540 คนกลุ่มนี้เป็นคนที่เพิ่งจะจบการศึกษาระดับปริญญาตรี หรือปริญญาโท และกำลังก้าวเข้าสู่ชีวิตการทำงาน ต้องการอิสระ ความเป็นตัวของตัวเองสูง กล้าแสดงออกทางความคิด การพูด การแต่งกาย เคารพคนอื่นที่ตัวตน ไม่ใช่ความอาวุโส มีความอดทนต่ำ ชอบท้าทายกฎระเบียบ มีความทะเยอทะยาน ต้องการประสบความสำเร็จในระยะเวลานั้นสั้น ค้นเคยกับเทคโนโลยี ชอบการเปลี่ยนแปลง มีความกระตือรือร้นมองโลกในแง่ดี และมีไอเดียชอบคิดอะไรนอกกรอบ ให้ความสนใจ และรักษาสุขภาพ เนื่องจากได้รับการเลี้ยงดูที่พยายามให้มีความมั่นใจในตัวเอง และพยายามค้นคว้าคำตอบด้วยตนเอง พนักงานกลุ่มเจเนอเรชันวายต้องการความสมดุลระหว่างงาน และชีวิตมาก (Work Life Balance) ถ้ารู้สึกทำงานที่ทำอยู่ไม่ใช่สิ่งที่เขาแสวงหา ไม่เหมาะกับการดำรงชีวิตก็พร้อมที่จะลาออกเสมอ

ณัฐวุฒิ พงศ์ศิริ (2552: ออนไลน์) กล่าวว่า คนเจเนอเรชันวายจะมีอายุระหว่าง 10 - 32 ปี เป็นคนที่เติบโตมาในยุคของการเปลี่ยนแปลงอย่างมากของสภาพแวดล้อมทางสังคม เศรษฐกิจ และการเมือง รวมทั้งเทคโนโลยีที่ก้าวหน้า มีบุคลิกภาพตามสมัยนิยม มีความเก่งกล้าในการ

แสดงออก และกล้าคิด

จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทำให้สรุปลักษณะของเจเนอเรชันวายได้ดังนี้ เจเนอเรชันวายคือ คนที่เกิดระหว่าง พ.ศ. 2521 - 2540 เพิ่งจะจบปริญญาตรีหรือปริญญาโท และกำลังก้าวเข้าสู่ชีวิตการทำงาน มีความเป็นตัวของตัวเองสูง กล้าคิด กล้าแสดงความคิดเห็น ชอบตั้งคำถาม มีความอดทนต่ำ ยอมรับการเปลี่ยนแปลงได้ดีสามารถใช้เทคโนโลยีได้อย่างคล่องแคล่ว เป็นต้น

3.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

กลุ่มที่ปฏิบัติงานในภาคเอกชน

งานวิจัยของศุภวัฒน์ ไชยประพันธ์ (2556 : 87) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทคริสเตียนี และนิลเสน (ไทย) จำกัด (มหาชน) ซึ่งเก็บข้อมูลจากพนักงาน 321 คน พบว่าเก็บข้อมูลจากกลุ่มที่มีอายุไม่เกิน 30 ปี ซึ่งเป็นกลุ่มเจเนอเรชันวาย คิดเป็นร้อยละ 36.76 และเมื่อพิจารณาความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของแต่ละกลุ่มอายุพบว่าพนักงานที่มีอายุแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งผลการศึกษพบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับ คือด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านสภาพการทำงาน และความมั่นคง ด้านความก้าวหน้าของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านนโยบายและการบริหาร และด้านผลประโยชน์ตอบแทนและสวัสดิการ

งานวิจัยของสิริวรรณ เสนีย์มโนมัย (2555) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรรุ่นเจเนอเรชันวายของบริษัท เอสจีเอส (ประเทศไทย) จำกัด กลุ่มตัวอย่างในงานวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรรุ่นเจเนอเรชันวาย (ช่วงอายุ 23 - 33 ปี) จำนวน 480 คน ผลการศึกษาพบว่า ระดับแรงจูงใจของบุคลากรรุ่นเจเนอเรชันวาย มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับสูง โดยพบว่าด้านความต้องการความสัมพันธ์มีค่าเฉลี่ยโดยรวมสูงสุด รองลงมา คือด้านความต้องการการก้าวหน้าและเติบโต และด้านความต้องการดำรงชีวิตอยู่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับต่ำที่สุด

ไพเราะ ลุสิตานสนธิ์ (2556) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจกับการรับรู้ความสำเร็จในงานของพนักงาน เจเนอเรชันวาย บริษัท คาสิโอ (ประเทศไทย) จำกัด กลุ่มตัวอย่างในงานวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานกลุ่มเจเนอเรชันวายของบริษัท คาสิโอ (ประเทศไทย) จำกัด อายุระหว่าง 18 - 33 ปี จำนวน 270 คน ผลการศึกษาพบว่า

อำนาจพยากรณ์ของปัจจัยจิตใจและปัจจัยคำจูงต่อการรับรู้ความสำเร็จในงาน ซึ่งพยากรณ์ ได้ร้อยละ 69.65 สมการพยากรณ์การรับรู้ความสำเร็จในงานโดยใช้คะแนนมาตรฐาน คือ การรับรู้ความสำเร็จในงาน = 0.216 (ลักษณะงานที่ปฏิบัติ) + 0.178 (การปกครองบังคับบัญชา) + 0.199 (ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน) + 0.164 (นโยบายการบริหาร) + 0.131 (ความรับผิดชอบ) + 0.107 (ผลประโยชน์ตอบแทน) + 0.119 (ความสัมฤทธิ์ผลในการทำงาน)

กลุ่มที่ปฏิบัติงานในภาครัฐ

งานวิจัยของธนัญญา มอมงคุณ (2556 : 1) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานประกันสังคมกรุงเทพมหานครพื้นที่ 7 ซึ่งประกอบด้วย ข้าราชการพนักงานประกันสังคม และพนักงานราชการ จำนวน 116 คน คน เป็นพนักงานเงินเดือนราชการจำนวน 56 คน และพบว่าพนักงานที่มีอายุแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน สำหรับผลการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในระดับมาก ได้แก่ด้านความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านการยอมรับนับถือในหน่วยงาน ด้านความก้าวหน้า ด้านความรับผิดชอบ ด้านความมั่นคงในงานด้านค่าตอบแทน ด้านการควบคุมดูแล ด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กร ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับมากที่สุดคือด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

งานวิจัยของจริรัตน์ เจตนานุรักษ์ (2555) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดจันทบุรี กลุ่มตัวอย่างในงานวิจัยครั้งนี้คือ ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี จำนวนทั้งสิ้น 77 คน เป็นพนักงานเงินเดือนราชการจำนวน 26 คน ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบตามกลุ่มอายุพบว่าอายุแตกต่างกันมีแรงจูงใจไม่แตกต่างกัน สำหรับผลการศึกษาแรงจูงใจในการทำงานพบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีแรงจูงใจในการทำงานด้านสถานะของอาชีพสูงที่สุดรองลงมาคือ ด้านความสำเร็จของงาน และอันดับสุดท้าย คือ นโยบายและการบริหารงาน

จากการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังกล่าวผู้วิจัยพบว่า งานวิจัยหลายเรื่องได้ทำการศึกษาในหน่วยงานของภาครัฐ หรือภาคเอกชนเท่านั้น ยังไม่พบว่ามีงานวิจัยใดที่มีการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานในหน่วยงานภาครัฐ และภาคเอกชน ผู้วิจัยจึงสนใจเรื่องความ

แตกต่างของ 2 หน่วยงานนี้ จึงทำให้ผู้วิจัยเกิดแนวคิดสำคัญว่าหากนำเรื่องความแตกต่างของหน่วยงานที่ทำงานมาเปรียบเทียบกัน จะทำให้แรงจูงใจในการทำงานมีความแตกต่างกันหรือเหมือนกันอย่างไร

3.4 กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการศึกษารวบรวมแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงาน และคนเงินเดือนราย ผู้วิจัยได้ข้อสรุปและกำหนดประเด็นการศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของคนเงินเดือนราย 2 ด้าน คือ ปัจจัยภายใน ประกอบด้วย ลักษณะนิสัยส่วนตัว ทักษะส่วนบุคคล ความต้องการ ความสนใจเป็นพิเศษ และทัศนคติของครอบครัว (Robbins, SP 1999; สิริพร อำไพศรี 2547; วิภาพร มาพบสุข 2540; ชลิต ปานเดช 2548; อารี พันธมณี, 2534) และปัจจัยภายนอก ประกอบด้วยค่าตอบแทน (เงินเดือน+สวัสดิการ) ลักษณะของงานที่ทำ สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน หรือผู้บังคับบัญชา ความมั่นคง และความปลอดภัย โอกาสความก้าวหน้าในงาน ความเป็นอิสระในงาน และการเข้าไปมีส่วนร่วมกับองค์กร (Forehand and Glimer 1964; Barnard 1966; Pigors and Myers 1981; เทพนม เมืองแมน และสวีส สุวรรณ 2540; เนตรชนก นามเสนา 2549; พวงเพชร วัชรอยู่ 2537; วิภาพร มาพบสุข, 2540)

4. วิธีการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) เก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) จำนวน 14 คน เป็นคนเงินเดือนรายที่ปฏิบัติงานในภาครัฐ 7 คน และภาคเอกชน 7 คน ซึ่งใช้การเลือกกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญเพื่อให้ได้ข้อมูลที่สะท้อนความเป็นจริงตามวัตถุประสงค์การวิจัย ผู้วิจัยเลือกใช้วิธีการสุ่มแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ด้วยเทคนิคการสุ่มกรณีทั่วไป (Typical Sampling) เป็นการเลือกกลุ่มตัวอย่างที่มีคุณลักษณะเป็นตัวแทนโดยทั่วไป โดยกำหนดเงื่อนไขในการเลือกผู้ให้ข้อมูลสำคัญคือ จะต้องจบการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป และมีอายุงานอย่างน้อย 1 ปี เพื่อให้ผู้ให้ข้อมูลสำคัญทั้ง 2 กลุ่ม มีลักษณะที่ใกล้เคียงกัน

เครื่องมือการวิจัย คือ แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi - structured Interviews) ประกอบด้วย 2 ส่วนคือ ส่วนที่ 1 แนวคำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไป ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานที่ทำงาน ตำแหน่งงานปัจจุบัน อายุงานปัจจุบัน ประสบการณ์ทำงาน ส่วนที่ 2 แนวคำถามเกี่ยวกับปัจจัยภายใน ประกอบด้วย ลักษณะนิสัยส่วนตัว

ทัศนคติส่วนบุคคล ความต้องการ ความสนใจเป็นพิเศษ และทัศนคติของครอบครัว ส่วนที่ 3 แนวคำถามเกี่ยวกับปัจจัยภายนอก ประกอบด้วยคำตอบแทน ลักษณะของงานที่ทำงาน สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หัวหน้างานหรือบังคับบัญชา ความมั่นคงและความปลอดภัยในที่ทำงาน โอกาสความก้าวหน้าในงาน ความเป็นอิสระในการทำงาน และการเข้าไปมีส่วนร่วมกับองค์กร วิเคราะห์ข้อมูล ด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) การตรวจสอบข้อมูล ผู้วิจัยใช้การตรวจสอบข้อมูลก่อน

ทำการวิเคราะห์ โดยการตรวจสอบข้อมูลแบบสามเส้า (Triangulation) (สุภางค์ จันทวนิช, 2547 : 31 - 33) ซึ่งผู้วิจัยใช้วิธีการตรวจสอบด้านข้อมูล โดยพิจารณาจากแหล่งบุคคลที่ต่างกกัน กล่าวคือ ถ้าถ้าบุคคลผู้ให้ข้อมูลเปลี่ยนไปข้อมูลจะเหมือนเดิมหรือไม่

5. ผลการวิจัย

ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ รายละเอียดดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

คนที่	เพศ	อายุ	การศึกษา	หน่วยงาน	ประเภท ธุรกิจ	ตำแหน่งงาน	อายุงาน ปัจจุบัน	ประสบการณ์ ทำงาน
1	หญิง	26	ปริญญาตรี	ภาครัฐ	ด้านการศึกษา	ครูผู้ช่วย	2 ปี	ภาครัฐและ ภาคเอกชน
2	ชาย	27	ปริญญาตรี	ภาครัฐ	ด้านการ ส่งเสริม และ พัฒนา	นักวิชาการพัฒนาชุมชน	3 ปี	ภาครัฐ
3	หญิง	32	ปริญญาตรี	ภาครัฐ	ด้านกฎหมาย	นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ	7 ปี	ภาครัฐ
4	หญิง	35	ปริญญาตรี	ภาครัฐ	ด้านสุขภาพ	ผู้ช่วยนักวิจัย	10 ปี	ภาครัฐและ ภาคเอกชน
5	หญิง	25	ปริญญาตรี	ภาครัฐ	ด้านการศึกษา	ครูผู้ช่วย	1 ปี 3 เดือน	ภาครัฐ
6	ชาย	25	ปริญญาตรี	ภาครัฐ	ด้านกฎหมาย	ผู้บังคับหมู่	2 ปี 4 เดือน	ภาครัฐ
7	หญิง	27	ปริญญาตรี	ภาครัฐ	ด้านงานบริการ	เจ้าหน้าที่บริการลูกค้า	1 ปี 6 เดือน	ภาครัฐและ ภาคเอกชน
8	หญิง	25	ปริญญาตรี	ภาคเอกชน	ด้านการผลิต	เจ้าหน้าที่ฝ่ายทรัพยากรบุคคล	2 ปี	ภาคเอกชน
9	ชาย	27	ปริญญาตรี	ภาคเอกชน	ด้านการศึกษา	ครูผู้สอน	4 ปี	ภาคเอกชน
10	หญิง	27	ปริญญาตรี	ภาคเอกชน	ด้านการขนส่ง	ผู้จัดการทั่วไป	1 ปี 5 เดือน	ภาคเอกชน
11	หญิง	27	ปริญญาตรี	ภาคเอกชน	ด้านการศึกษา	ครูผู้ช่วย	1 ปี 8 เดือน	ภาคเอกชน
12	หญิง	25	ปริญญาตรี	ภาคเอกชน	ด้านงานบริการ	เจ้าหน้าที่ GIS	2 ปี 10 เดือน	ภาคเอกชน
13	ชาย	25	ปริญญาตรี	ภาคเอกชน	ด้านการผลิต	เจ้าหน้าที่ความปลอดภัย	2 ปี	ภาคเอกชน
14	หญิง	26	ปริญญาตรี	ภาคเอกชน	ด้านการผลิต	หัวหน้าฝ่ายทรัพยากรบุคคล	1 ปี 2 เดือน	ภาคเอกชน

จากตารางที่ 1 พบว่า ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 14 คน เป็นเพศชาย 4 คน และเพศหญิง 10 คน อยู่ในช่วงอายุ 22 - 27 ปี จำนวน 12 คน ช่วงอายุ 28 - 36 ปี จำนวน 2 คน จบการศึกษาระดับปริญญาตรีทั้งหมด สำหรับข้อมูลเกี่ยวกับการทำงาน พบว่าเมื่อแบ่งเป็นประเภทพบว่าปฏิบัติงานด้านการศึกษา 4 คน ด้านการส่งเสริมและการพัฒนา 1 คน ด้านกฎหมาย 2 คน ด้านสุขภาพ 1 คน ด้านงานบริการ 2 คน ด้านการผลิต 3 คนและด้านการขนส่ง 1 คน ตำแหน่งงาน

ปัจจุบัน เป็นครูผู้ช่วย 3 คน ครูผู้สอน 1 คน นักวิชาการพัฒนาชุมชน 1 คน นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ 1 คน ผู้ช่วยนักวิจัย 1 คน ผู้บังคับหมู่ 1 คน เจ้าหน้าที่บริการลูกค้า 1 คน เจ้าหน้าที่ฝ่ายทรัพยากรบุคคล 1 คน ผู้จัดการทั่วไป 1 คน เจ้าหน้าที่ GIS 1 คน เจ้าหน้าที่ความปลอดภัย 1 คน และหัวหน้าฝ่ายทรัพยากรบุคคล 1 คน ส่วนใหญ่อายุงานไม่เกิน 5 ปี มีจำนวน 2 คนซึ่งเป็นบุคลากรภาครัฐที่มีอายุงานมากกว่า 5 ปี

ตารางที่ 2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของคนเจนเนอเรชันวายภาครัฐและภาคเอกชนในจังหวัดชลบุรี

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (คนที่)														
	หน่วยงานภาครัฐ							หน่วยงานภาคเอกชน							
	คนที่	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
	ปัจจัยภายใน														
ลักษณะนิสัยส่วนตัว	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
ทัศนคติส่วนบุคคล	-	-	✓	-	✓	✓	-	-	-	-	-	-	-	-	-
ความต้องการ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
ความสนใจเป็นพิเศษ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
ทัศนคติของครอบครัว	✓	-	✓	✓	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
ค่าตอบแทน	-	-	-	-	-	-	✓	✓	-	✓	-	-	-	-	-
ลักษณะของงานที่ทำ	✓	-	-	✓	✓	✓	-	-	✓	-	-	✓	✓	✓	✓
สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน	-	-	-	-	-	-	✓	-	-	-	-	-	-	-	-
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	-	-	-	✓	-	-	-	✓	-	-	✓	-	-	-	-
หัวหน้างาน หรือผู้บังคับบัญชา	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
ความมั่นคง และความปลอดภัย	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
โอกาสความก้าวหน้าในงาน	-	✓	✓	-	-	-	-	-	-	-	-	-	✓	✓	✓
ความเป็นอิสระในงาน	-	-	-	-	-	-	-	-	-	✓	-	-	-	-	-
การเข้าไปมีส่วนร่วมกับองค์กร	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

จากตารางที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเรื่อง “การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของคนเจนเนอเรชันวายที่ปฏิบัติงานในภาครัฐและภาคเอกชน ในจังหวัดชลบุรี” พบว่าแรงจูงใจในการทำงาน เกิดจาก 2 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก โดยนำมาสรุปเป็นประเด็นดังต่อไปนี้

5.1 แรงจูงใจภายใน เป็นความต้องการและอยากแสดงพฤติกรรม อยากทำ อยากแสดงออกด้วยตนเองไม่มีใครบังคับ ไม่มีสิ่งของมาล่อใจ เพื่อให้เกิดความสนใจ ความต้องการ และเป็นสิ่งกระตุ้นหรือผลักดันให้เกิด จากผลการศึกษาพบว่าแรงจูงใจในการทำงานของคนเจนเนอเรชันวาย

ที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานภาครัฐเท่านั้น โดยมีเพียงผู้ให้ข้อมูลสำคัญเพียง 3 คนเท่านั้น จากทั้งหมด 14 คน ทั้ง 3 คนเป็นคนเจนเนอเรชันวายที่ปฏิบัติงานอยู่ในภาครัฐและเลือกทำงานในภาครัฐมาโดยตลอด โดยปัจจัยภายในที่เป็นแรงจูงใจในการทำงานมีเพียง 2 ปัจจัย คือ ทศนคติส่วนบุคคล และทศนคติของครอบครัว มีรายละเอียดดังนี้

5.1.1 ทศนคติส่วนบุคคล พบว่าผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน 3 คน จากทั้งหมด 7 คน ที่มีทศนคติส่วนบุคคลคือการเป็นคนที่มีอุดมการณ์ที่รักความยุติธรรม ชอบช่วยเหลือผู้อื่น อยากเห็นสังคมที่มีความเท่าเทียม มีทั้งคนดีและคนเก่ง อีกทั้งยังชื่นชอบรูปแบบข้าราชการ ชอบการทำงานในกฎระเบียบ ความมีวินัย รู้สึกภูมิใจในตนเองที่ได้รับราชการเป็นแรงจูงใจในการทำงานในการเลือกประกอบอาชีพเป็นข้าราชการ เพราะสอดคล้องกับทศนคติส่วนตัว คือการทำงานเป็นข้าราชการจะต้องมีอุดมการณ์ในวิชาชีพ มีจิตใจในการทำงานบริการ รับใช้สังคม ประชาชน ต้องการสร้างความเท่าเทียมและความยุติธรรมให้เกิดขึ้นในสังคม ได้การทำงานที่ตรงกับความใฝ่ฝัน มีความมั่นคง มีสวัสดิการที่ครอบคลุมไปถึงครอบครัว ทำให้เป็นแรงจูงใจที่สำคัญในการประกอบอาชีพดังคำกล่าวของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

“ผมอยากเห็นความยุติธรรม ไม่ชอบให้ใครถูกเอาเปรียบ อยากให้ทุกคนได้รับความเท่าเทียมกัน จึงเลือกที่จะเป็นตำรวจ เพื่อดูแลประชาชน และเงินไม่ใช่ปัจจัยหลักในการทำงาน” (คนที่ 6 (นามสมมุติ), สัมภาษณ์, 24 มีนาคม 2560)

“เป็นคนชอบช่วยเหลือกับคนอื่น เลยเลือกที่จะเป็นครูเพราะเป็นอาชีพที่ให้ความรู้กับเด็กๆ ไม่ใช่แค่เรื่องการเรียนรู้แต่รวมถึงการใช้ชีวิตด้วย ถ้าเราช่วยให้เค้าเป็นคนดีมีความรู้ ก็ถือว่าเป็นการให้ที่ยิ่งใหญ่” (คนที่ 5 (นามสมมุติ), สัมภาษณ์, 24 กุมภาพันธ์ 2560)

“ชอบเครื่องแบบข้าราชการตั้งแต่เด็กแล้ว รู้สึกว่าถ้าได้ใส่แล้วคงดูดี มีคนนับถือเยอะ ส่วนตัวแล้วไม่เคยมองงานเอกชนได้เลยเพราะคิดว่ามันไม่มีกฎระเบียบ หรือขั้นตอนที่ชัดเจนแบบงานราชการ เลยเลือกที่จะทำงานราชการมากกว่า” (คนที่ 3 (นามสมมุติ), สัมภาษณ์, 22 กุมภาพันธ์ 2560)

5.1.2 ทศนคติของครอบครัว พบว่าผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน 3 คน จากทั้งหมด 7 คน ที่มีทศนคติของครอบครัวเป็นแรงจูงใจให้ทำงานในหน่วยงานภาครัฐ ทั้งนี้เพราะครอบครัวมีความต้องการให้ทำงานในหน่วยงานภาครัฐ อีกทั้งยังถูกปลูกฝัง สร้างจิตสำนึก และทศนคติมาตั้งแต่วัยเด็กว่า

การทำงานภาครัฐมีความมั่นคงมากกว่าภาคเอกชน และข้าราชการเป็นอาชีพที่มีเกียรติ มีคนนับหน้าถือตา เป็นที่รู้จักในสังคม ทำให้ผู้ให้ข้อมูลสำคัญมีความเชื่อ ความศรัทธาและความภาคภูมิใจในอาชีพข้าราชการมาโดยตลอด และตัดสินใจที่เลือกปฏิบัติงานในหน่วยงานภาครัฐเท่านั้น ดังคำกล่าวของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

“พ่อแม่อยากให้เราข้าราชการ เพราะว่าเป็นอาชีพที่มั่นคง แม้ค่าตอบแทนจะน้อยกว่าเอกชน แต่ก็เป็อาชีพที่มีเกียรติ มีหน้ามีตาในสังคม” (คนที่ 3 (นามสมมุติ), สัมภาษณ์, 22 กุมภาพันธ์ 2560)

“ครอบครัวอยากให้เราข้าราชการ เพราะเค้าคิดว่าทำงานเอกชนไม่มั่นคง ไม่มีความยั่งยืน แล้วถ้าเราได้บรรจุเป็นข้าราชการ พ่อแม่ก็สบาย เบิกค่ารักษาพยาบาลได้” (คนที่ 1 (นามสมมุติ), สัมภาษณ์, 24 กุมภาพันธ์ 2560)

“ครอบครัวอยากให้เราทำงานราชการมากกว่า เพราะถ้าเป็นเอกชนต้องทำงานแต่เช้า กลับบ้านดึก เสาร์ - อาทิตย์ก็อาจไม่ได้หยุด ไม่มีเวลาให้ครอบครัว” (คนที่ 4 (นามสมมุติ), สัมภาษณ์, 5 มีนาคม 2560)

คนเจนเนอเรชันวายที่ปฏิบัติงานในภาครัฐส่วนใหญ่รับราชการ ซึ่งเป็นอาชีพที่ใฝ่ฝัน เช่น ครู ตำรวจ ทำให้มีความมุ่งมั่นตั้งใจว่าจะรับราชการมาโดยตลอด อาจจะถูกปลูกฝังค่านิยมมาจากครอบครัว สังคม และการศึกษา จึงกลายเป็นแรงจูงใจในการทำงานอย่างหนึ่ง แต่สำหรับคนเจนเนอเรชันวายที่ปฏิบัติงานในภาคเอกชนและคนเจนเนอเรชันวายที่ปฏิบัติงานในภาครัฐบางคน นั้นพบว่า ปัจจัยภายในนั้นไม่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน เพราะคนกลุ่มนี้มองว่าปัจจัยภายนอกนั้นมีความสำคัญต่อชีวิตมากกว่าปัจจัยภายใน เช่น ค่าตอบแทน ลักษณะของงานที่ทำ ความเป็นอิสระในการทำงาน บางคนก็ต้องการเป็นครู แต่เลือกที่จะมาทำงานในภาคเอกชนมากกว่า เพราะได้ค่าตอบแทนสูงกว่าภาครัฐ บางคนมองว่าลักษณะงานของภาคเอกชนน่าสนใจกว่าภาครัฐ ดังนั้นปัจจัยภายในจึงไม่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของคนเจนเนอเรชันวายที่ปฏิบัติงานในภาคเอกชน

5.2 แรงจูงใจภายนอก เป็นสภาวะที่บุคคลได้รับการกระตุ้นจากสิ่งเร้าภายนอก เช่น สิ่งของหรือเกียรติยศ เงินเดือน ปรียญาบัตร ความก้าวหน้า รางวัล คำชมเชย การแข่งขัน การดิเตียน ทำให้บุคคลมองเห็นเป้าหมายจึงเร้าให้บุคคลเกิดความต้องการ และแสดงพฤติกรรมมุ่งสู่เป้าหมายนั้น จากผลการศึกษาพบว่ามียังมีเพียง 4 ปัจจัยเท่านั้นที่เป็นแรงจูงใจในการทำงานที่เหมือนกันของคนเจนเนอเรชันวายที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานภาครัฐและภาค

เอกชน ประกอบด้วย ค่าตอบแทน ลักษณะของงานที่ทำงานสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และโอกาสความก้าวหน้าในงาน มีรายละเอียดดังนี้

5.2.1 ค่าตอบแทน พบว่า ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ 3 คน แบ่งเป็นภาครัฐ 1 คน และภาคเอกชน 2 คน จากทั้งหมด 14 คน ที่ค่าตอบแทน เป็นแรงจูงใจในการทำงาน เพราะคนเงินเดือนน้อยเติบโตมากับระบบทุนนิยม ที่ทุกอย่างต้องใช้เงินเพื่อแลกเปลี่ยนกับสิ่งต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นอาหาร สินค้าและบริการ เงินจึงเป็นปัจจัยหลักในการดำรงชีวิต บุคคลจึงเลือกทำงานที่ได้ค่าตอบแทนสูง ซึ่งมีสาเหตุเพื่อลดภาระหนี้สิน หรือภาระของครอบครัว อีกทั้งยังทำให้มีคุณภาพชีวิตดีขึ้นได้ และสามารถตอบสนองความต้องการของตนเองได้อย่างชัดเจนที่สุด บางครั้งไม่สามารถเลือกทำงานในสิ่งที่ตนเองชอบได้เสมอไป หากได้ทำงานที่ชอบแต่ได้ค่าตอบแทนน้อย ก็จำเป็นต้องเปลี่ยนงานให้ได้ค่าตอบแทนสูงขึ้น ดังคำกล่าวของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

“ย้ายมาทำบรรณารักษ์ ซึ่งตรงสายที่เรียนมา แล้วเราก็ชอบด้วยแต่ได้ค่าตอบแทนน้อย ไม่พอกับภาระค่าใช้จ่ายของเรา ก็เลยต้องเปลี่ยนงานใหม่มาทำรัฐวิสาหกิจ เพราะได้ต้องการค่าตอบแทนสูงขึ้น ถึงแม้มันก็ไม่ใช่งานที่เราชอบก็ตาม แต่ก็ทำได้นะ เพราะเงินเดือนมากขึ้น มีโบนัสด้วยคิดว่าที่นี้ตอบสนองเราเรื่องเงินได้ดี ก็เลยยังอยากทำต่อไป” (คนที่ 7 (นามสมมุติ), สัมภาษณ์, 19 กุมภาพันธ์ 2560)

“อันดับแรกเลยคือเลือกมาทำงานที่ เพราะได้เงินมากกว่าที่เก่า โบนัสดีกว่า สวัสดิการดีกว่าที่เดิมมาก แล้วก็อยู่ใกล้บ้าน ถ้าต้องเปลี่ยนงานอีกก็คงมองเรื่องเงินเป็นหลักนะ เพราะทำให้คุณภาพชีวิตเราดีขึ้น สามารถซื้อในสิ่งที่เราอยากได้ ได้ไปในที่ที่เราอยากไป ถึงแม้ตอนนี้อาจจะยังได้ไม่เยอะมาก แต่ก็รู้สึกพอใจ ไม่ลำบาก เลยมีผลทำให้อยากทำงานต่อไปมากที่สุด” (คนที่ 8 (นามสมมุติ), สัมภาษณ์, 19 กุมภาพันธ์ 2560)

5.2.2 ลักษณะของงานที่ทำ ซึ่งเป็นงานที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ มีความกระตือรือร้นที่จะทำ มีความท้าทายและเหมาะสมกับความสามารถ จากการสัมภาษณ์ พบว่า ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ 8 คน แบ่งเป็นภาครัฐ 4 คน และภาคเอกชน 4 คน จากทั้งหมด 14 คน ที่ลักษณะของงานที่ทำให้เป็นแรงจูงใจในการทำงาน เพราะงานที่ทำตรงกับสิ่งที่ชอบ ตรงกับทักษะและความสามารถ งานมีความท้าทาย โดยคนในกลุ่มนี้จะไม่เลือกทำงานเพราะได้ค่าตอบแทนสูงหรือทำในองค์กรขนาดใหญ่เสมอไป แต่เลือกที่จะทำงานแล้วรู้สึกสบายใจ สนุกกับการทำงาน มีความสุขกับการทำงาน แต่เป็นองค์กรขนาดเล็ก

เล็กมากกว่าการที่ต้องไปทำงานในองค์กรขนาดใหญ่ แต่ไม่ได้เป็นงานที่ชอบ หากไม่ได้ทำงานในสิ่งที่ชอบ ก็จะเกิดความเบื่อหน่าย ไม่มีความสุขกับการทำงาน และไม่อยากมาทำงาน เป็นเหตุผลที่ทำให้คนเงินเดือนน้อยเปลี่ยนงานเนื่องจากความเบื่อหน่าย ดังคำกล่าวของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

“งานนี้ทำทรมานมาก เพราะหนึ่งเลยที่ไม่ได้เรียนจบมาด้านนี้มา พี่เป็นผู้ช่วยนักวิจัยแต่จบจิตวิทยา มา พอได้มาทำงานผู้ช่วยนักวิจัยแล้ว ก็ได้เข้าไปคุยกับคนไข้เพื่อเก็บข้อมูลได้ไปจัดงานวิชาการนอกสถานที่ ที่ใหญ่ระดับประเทศ ใหญ่ขึ้นทุกปี มันทำทรมานเมื่อหัวหน้าสั่งงานแล้ว เขาก็ไม่ได้ลงมาดูเราเลย เราต้องวางแผนเอง แบ่งงานเอง คิดงานเองทั้งหมด รู้สึกสนุกกับงานนี้มาก ทำให้อยากทำต่อไป และอยากทำให้มันดีขึ้นในทุกๆ ปี เพราะมันเป็นผลงานของเรา เป็นหน้าตาขององค์กรด้วย (คนที่ 4 (นามสมมุติ), สัมภาษณ์, 5 มีนาคม 2560)

“ลักษณะงานเลยมีผลมาก เพราะมีอยู่ปีหนึ่งเขาให้เราต้องไปทำงานเอกสารอยู่ในออฟฟิศ ไม่ได้สอนเลยอยู่กับคอมพิวเตอร์ กับเอกสารทั้งวันรู้สึกไม่อยากไปทำงานเลยก็เลยไปขอ ผอ. ว่าไม่โอเคกับงานออฟฟิศ เขาก็เลยให้กลับมาสอน เพราะเราชอบดนตรี ได้สอนเด็กเล่นดนตรี ทำกิจกรรมถ้าอยากได้เงินเราต้องลาออกไปเล่นดนตรีตามร้าน เพราะมันได้เงินเยอะกว่ามาก” (คนที่ 9 (นามสมมุติ), สัมภาษณ์, 11 มีนาคม 2560)

5.2.3 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน พบว่า ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ 3 คน แบ่งเป็นภาครัฐ 1 คน และภาคเอกชน 2 คน จากทั้งหมด 14 คน ที่ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานเป็นแรงจูงใจในการทำงานเพราะคนเงินเดือนน้อยให้ความสำคัญกับคนที่ต้องทำงานด้วยเป็นอย่างมาก ต้องการความสัมพันธ์ในที่ทำงานที่เป็นเหมือนคนในครอบครัว ซึ่งจะทำให้การมาทำงานเหมือนการมาอยู่บ้านหลังที่สอง มีพินิจคอยช่วยเหลือเกื้อกูลกัน เมื่อมีปัญหาที่ช่วยกันแก้ไขปัญหาไม่ทอดทิ้งกัน ให้คำปรึกษาทั้งเรื่องงาน และเรื่องส่วนตัวสามารถทำงานแทนกันได้เมื่อมีคนใดคนหนึ่งไม่มา หากความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานเป็นไปในทางลบ อาจจะส่งผลกระทบต่อผลงาน ทำให้ไม่อยากมาทำงาน หรือทำให้อยากเปลี่ยนงาน ดังคำกล่าวของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

“กับเพื่อนร่วมงานนี่ เป็นกันเองมากๆ รู้สึกเหมือนคนในเหมือนครอบครัว รักใคร่ช่วยเหลือกันทุกอย่าง ไม่เคยมีปัญหา มีแต่คอยช่วยเหลือซึ่งกันและกันตลอด มีผลทำให้เราอยากทำงานที่นี้ต่อไปมากๆ เพราะมาทำงานแล้วเหมือนอยู่กับคนในครอบครัว ยิ้มด้วยกัน หัวเราะด้วยกัน ไม่ถือตัว

คุยเล่นกันได้ ทำให้เรามีความสุขมากๆ ส่งผลให้การทำงานของเราดีขึ้นด้วย” (คนที่ 8 (นามสมมุติ), สัมภาษณ์, 19 กุมภาพันธ์ 2560)

“ดีมาก เหมือนเป็นครอบครัวกัน ไม่มีการแบ่งแยก ชนชั้นว่าใครตำแหน่งอะไร ลูกจ้างประจำ หรือชั่วคราว ปรึกษากันได้ทุกเรื่องทั้งเรื่องงาน เรื่องส่วนตัว เวลาเราไม่อยู่ เราก็ก่อนงานกันได้ ช่วยเหลือในการทำงาน มีผลต่อการทำงานเรามากที่สุด” (คนที่ 4 (นามสมมุติ), สัมภาษณ์, 5 มีนาคม 2560)

5.2.4 โอกาสความก้าวหน้าในงาน พบว่า ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ 4 คน แบ่งเป็นภาครัฐ 2 คน และภาคเอกชน 2 คน จากทั้งหมด 14 คน ที่โอกาสความก้าวหน้าในงานเป็นแรงจูงใจในการทำงาน เพราะคนเจเนอเรชันวายต้องการโอกาสที่จะเติบโตในสายงานที่ชัดเจน สามารถเห็นว่าคุณภาพของตนเองสามารถเจริญเติบโตไปตามคุณวุฒิ และวัยวุฒิที่เหมาะสม ได้เลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น ทำให้มีศรัทธาบรรดาศักดิ์เพิ่มมากขึ้น ทำให้ผู้คนรอบข้าง เคารพ ยำเกรง ได้รับความนับถือจากผู้อื่น ได้ความยอมรับจากสังคม ทำให้เกิดความรู้สึกภาคภูมิใจในอาชีพของตน ทั้งนี้ไม่ได้หมายถึงเพียงโอกาสก้าวหน้าในองค์กรเท่านั้น แต่เป็นโอกาสก้าวหน้าในอาชีพด้วย คนเจเนอเรชันวายมองว่าการทำงานในแต่ละองค์กรเป็นการเก็บเกี่ยวประสบการณ์การทำงานที่ทำให้มีโอกาสทำงานได้ครบทุกฟังก์ชัน ได้เพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ให้มากยิ่งขึ้น ดังคำกล่าวของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

“เหตุผลที่ยังอยากทำงานที่นี้ต่อไป คือความก้าวหน้าในงาน เพราะมีโอกาสได้เลื่อนขั้นสูง แล้วก็ที่จะสอบอัยการให้ได้ด้วย ถ้างานที่ทำไม่มีความก้าวหน้า ไม่เลื่อนขั้น ย่ำอยู่กับที่ เราก็คงไม่อยากทำ ที่ต้องการตำแหน่งที่สูงขึ้น ไม่ใช่เงินสูงขึ้น ต่อให้ตำแหน่งสูงขึ้นแล้วเงินลดลงก็ก็จะทำ” (คนที่ 3 (นามสมมุติ), สัมภาษณ์, 22 กุมภาพันธ์ 2560)

“ความก้าวหน้าในอาชีพ เพราะที่ทำงานเป็นองค์กรขนาดใหญ่ ที่มีชื่อเสียง แล้ววิชาชีพเราก็เป็นวิชาชีพเฉพาะ มีโอกาสเติบโตสูงทั้งในองค์กรปัจจุบันและองค์กรอื่นๆ ตอนนี้ต้องการเก็บประสบการณ์ทำงานที่นี้ให้ได้เยอะที่สุดก่อน ในอนาคตก็อาจจะทำที่นี้ต่อไป หรืออาจจะเปลี่ยนงานอีกถ้ามีข้อเสนอที่น่าสนใจมากกว่า” (คนที่ 13 (นามสมมุติ), สัมภาษณ์, 24 กุมภาพันธ์ 2560)

แรงจูงใจภายนอกในการทำงานที่แตกต่างกันของคนเจเนอเรชันวายที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชนในจังหวัดชลบุรี ประกอบด้วย สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน และความเป็นอิสระในงานมีรายละเอียดดังนี้

สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน พบว่า ผู้ให้ข้อมูลสำคัญเพียง 1 คน ซึ่งปฏิบัติงานในหน่วยงานภาครัฐ ที่สภาพแวดล้อมในที่ทำงานเป็นแรงจูงใจในการทำงาน เพราะบริเวณโดยรอบขององค์กรนั้นตั้งอยู่ในพื้นที่ชุมชน เดินทางสะดวก ไม่มีปัญหาจราจร มีระยะทางที่ใกล้กับที่พัก ไม่เสียเวลา และค่าใช้จ่ายในการเดินทาง ทำให้มีความต้องการทำงานอยู่ในที่ทำงานเดิมต่อไป ดังคำกล่าวของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

“เราเลือกมาทำงานที่นี้เพราะ อย่างแรกเลยคือใกล้บ้าน เดินทางแค่ 5 - 10 นาทีก็ถึงที่ทำงาน ไม่มีรถติด ไม่เสียค่าเช่าที่พัก ค่าน้ำมันถูกลงรอบๆ ธนาคารก็มีร้านอาหารเยอะอยู่ติดตลาด ติดเซเว่น วันหนึ่งใช้เงินไม่เกิน 60 บาท ถ้าเทียบกับที่เก่าที่ต้องเช่าห้องพัก ค่าเดินทาง ค่าอาหาร วันละไม่ต่ำกว่า 200 บาท ตอนนี้เลยมีเงินเก็บเยอะขึ้น” (คนที่ 7 (นามสมมุติ), สัมภาษณ์, 19 กุมภาพันธ์ 2560)

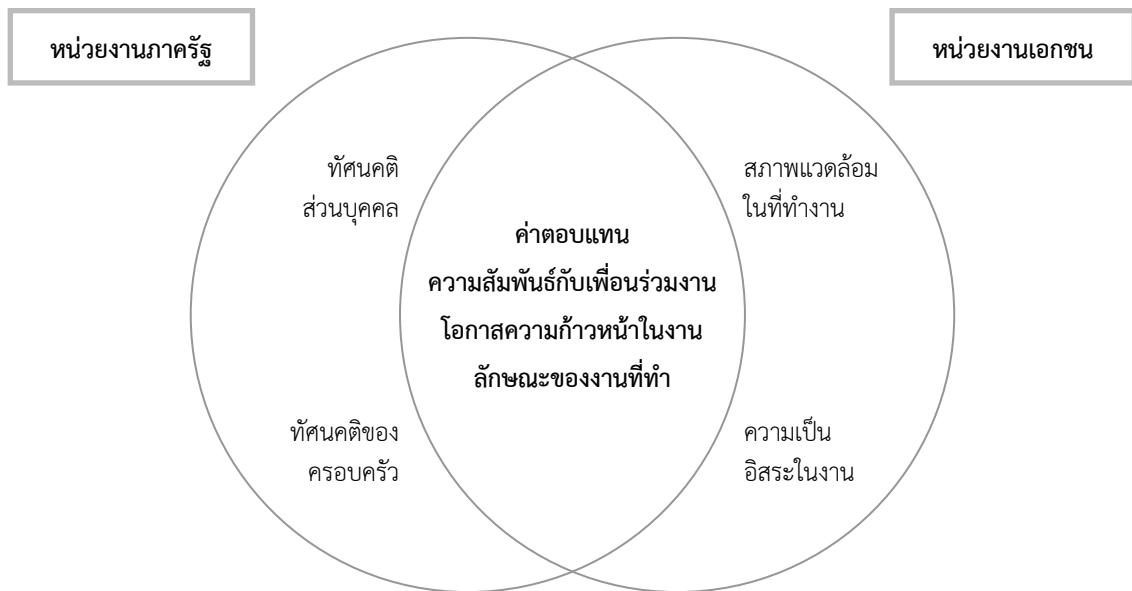
ความเป็นอิสระในการทำงาน พบว่า ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ 1 คน โดยเป็นคนเจเนอเรชันวายที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานภาคเอกชน จากทั้งหมด 14 คน ที่ความเป็นอิสระในการทำงานเป็นแรงจูงใจในการทำงาน เพราะองค์กรไม่ได้มีการกำหนดเวลาในการทำงานที่ชัดเจนเหมือนในภาครัฐหรือบริษัทเอกชนอื่นทำให้มีอิสระในการบริหารจัดการเวลาในการทำงานและงานได้อย่างเต็มที่ เข้ากันกับการใช้ชีวิตของคนเจเนอเรชันวายที่ว่า อยู่ที่ไหนก็สามารถทำงานได้ ไม่จำเป็นต้องทำงานในออฟฟิศเท่านั้น ดังคำกล่าวของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

“งานที่ทำอยู่นี้ ไม่ต้องเข้าออฟฟิศทุกวัน ทำงานที่บ้านก็ได้ นายไม่ได้กำหนดเวลากับว่าต้องมานั่งทำงานที่ออฟฟิศนะ ทำกี่ชั่วโมง นู่นนั่นนั่น สามารถบริหารจัดการได้เต็มที่เลย ซึ่งเราก็คงชอบมาก เพราะมันตรงกับไลฟ์สไตล์ของเรา ทำงานที่ไหนก็ได้ เวลาไหนก็ได้ มีอิสระ มีผลทำให้เรายังทำงานอยู่ได้นาน ยังไม่ลาออกไปไหน ก็ถ้าลดเงินเดือน หรือมากำหนดให้เราทำงาน 08.00 - 17.00 น. ก็คงลาออกเลย” (คนที่ 10 (นามสมมุติ), สัมภาษณ์, 4 มีนาคม 2560)

คำตอบแทน ลักษณะของงานที่ทำ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และโอกาสความก้าวหน้าในงาน 4 ปัจจัยนี้เป็นแรงจูงใจในการทำงานของคนเจเนอเรชันวายทั้งภาครัฐและภาคเอกชน เพราะว่าเป็นปัจจัยที่สอดคล้องกับลักษณะนิสัย และพฤติกรรมในการทำงานของคนเจเนอเรชันวายที่ต้องการคำตอบแทนที่คุ้มค่า ต้องการงานที่ชอบ และมีความกดดัน ต้องการสังคมเพื่อนร่วมงานที่เป็นมิตร ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน และต้องการโอกาสก้าวหน้าในอาชีพไม่ย่ำอยู่กับที่ ต้องการประสบความสำเร็จโดยเร็ว มีการเปลี่ยนงานเพื่อตำแหน่งงานที่สูงขึ้น ส่วนความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ความ

มั่นคงและความปลอดภัย และการเข้าไปมีส่วนร่วมในองค์กร 3 ปัจจัยนี้ไม่มีผลทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานของคนเจนเนอเรชั่นวายทั้งภาครัฐและภาคเอกชน เพราะคนเจนเนอเรชั่นวายไม่สนใจเรื่องหัวหน้างานว่าจะดีหรือร้ายอย่างไร ตนก็สามารถทำงานต่อไปได้หากมีปัจจัยอื่นที่น่าสนใจมากกว่าเช่น ค่าตอบแทน คนเจนเนอเรชั่นวายมองว่าการได้ทำงานที่ชอบ สำคัญมากกว่าความมั่นคงขององค์กร ถึงแม้จะเป็นองค์กรขนาดเล็ก เพึ่งก่อตั้ง มีความมั่นคงไม่มาก แต่ว่าเป็นงานที่ชอบ

ตรงกับความสามารถ คนเจนเนอเรชั่นวายจะเลือกทำงานในองค์กรเล็กมากกว่าไปทำในองค์กรขนาดใหญ่มีความมั่นคงสูง แต่ ไม่ได้ทำงานที่ตนเองชอบ คนเจนเนอเรชั่นวายไม่ได้สนใจในเรื่องของการเข้าไปมีส่วนร่วมในองค์กรมากนัก เพราะไม่ได้รู้สึกหรือผูกพันกับองค์กรมาก แต่จะใส่ใจให้ความสำคัญกับงานของตนเองมากกว่าการไปทำกิจกรรม หรือแสดงความคิดเห็นกับองค์กร



ภาพที่ 1 สรุปแรงจูงใจในการทำงานของคนเจนเนอเรชั่นวายทั้งภาครัฐและภาคเอกชน

6. อภิปรายผลการวิจัย

6.1 ปัจจัยที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการทำงานของคนเจนเนอเรชั่นวาย ประกอบด้วย 1. ค่าตอบแทน ถือว่าเป็นปัจจัยหลักที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของคนเจนเนอเรชั่นวาย เพราะค่าตอบแทนจะสร้างความพอใจ ตอบสนองความมั่นคงทางด้านร่างกาย ความมั่นคง และความต้องการทางสังคมด้วย 2. ลักษณะของงานที่ทำ เป็นอีกหนึ่งปัจจัยสำคัญที่ทำให้คนเจนเนอเรชั่นวายเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน สังเกตได้จากการเปลี่ยนงานของคนเจนเนอเรชั่นวาย เพราะว่างานที่ทำนั้นไม่ถูกใจ ไม่มีความท้าทาย ไม่ตรงกับความสามารถของตน หรืองานนั้นน่าเบื่อ เนื่องจากคนเจนเนอเรชั่นวายต้องการทำงานที่ตนชอบถึงแม้จะได้ค่าตอบแทนน้อยกว่า แต่ถ้างานมีความน่าสนใจมีความท้าทายมากกว่า คนเจนเนอเรชั่นวายก็

พร้อมจะเปลี่ยนงานเสมอ 3. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้คนเจนเนอเรชั่นวายเลือกที่จะปฏิบัติงานในองค์กรนั้นต่อไป เพราะการมีความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานที่ดีนั้นจะสามารถทำงานได้ง่ายขึ้น เมื่อเกิดปัญหาก็สามารถช่วยเหลือกันได้ ทำงานแทนกันได้ บริกรหาเรื่องงานได้ หากความสัมพันธ์แย่อาจจะทำให้คนเจนเนอเรชั่นวายเบื่อหน่าย และเปลี่ยนงานในที่สุด และ 4. โอกาสความก้าวหน้าในงาน คนเจนเนอเรชั่นวายไม่ได้มองแค่โอกาสก้าวหน้าในองค์กรเท่านั้น แต่มองไปถึงความก้าวหน้าในสายงานที่ทำ หากเห็นว่างานที่ตนทำอยู่หรือในองค์กรที่อยู่นั้น ไม่มีความก้าวหน้า ไม่มีความเติบโตในหน้าที่การงาน ก็จะมองหาทางเลือกใหม่ๆ เช่น เปลี่ยนลักษณะงานที่ทำ หรือเปลี่ยนสถานที่ทำงาน เพราะโอกาสในการก้าวหน้าเป็นสิ่งที่ทำให้มีความมั่นคงมากขึ้นทั้งเรื่องค่าตอบแทนที่มากขึ้น และงานที่ท้าทาย

มากขึ้น ซึ่งในแต่ละประเด็นสามารถนำมาอภิปรายได้ดังนี้

6.1.1 ค่าตอบแทน พบว่าเป็นแรงจูงใจในการทำงาน ทั้งภาครัฐและภาคเอกชน สอดคล้องกับแนวคิดของเสาวคนธ์ วิทวัสโอฬาร (2550 : 22 - 25) และประคัลภ์ ปิณฑพลังกูร (2556) ได้กล่าวว่า เจเนอเรชันวายมีข้อเรียกร้องสูงในด้านค่าตอบแทน หรือปัจจัยแรกที่เจเนอเรชันวายต้องการในการตัดสินใจเข้าทำงานกับองค์กร ก็คือเรื่องของเงินเดือนที่สูงกว่าองค์กรอื่นที่เสนอมานี้ ต้องการค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินมากกว่าสวัสดิการ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ มาซาเบิล (2556) ที่กล่าวว่า เจเนอเรชันวายต้องการงานที่รายได้สูง ชั่วโมงการทำงานน้อยหรือยืดหยุ่น

6.1.2 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน พบว่าเป็นแรงจูงใจในการทำงานทั้งภาครัฐและภาคเอกชนสอดคล้องกับผลงานวิจัยของศุภวัฒน์ ไชยประพันธ์ (2556: 87) ที่พบว่าด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานเป็นแรงจูงใจในการทำงาน อันดับแรกของพนักงานบริษัทคริสเตียนี และนิลเสน (ไทย) จำกัด (มหาชน) ซึ่งตรงกับผลการศึกษาของสิริวรรณ เสนีย์มโนมัย (2555) ที่พบว่าแรงจูงใจด้านความต้องการความสัมพันธ์เป็นแรงจูงใจในการทำงานอันดับแรกของบุคลากรรุ่นเจเนอเรชันวายของบริษัท เอสจีเอส (ประเทศไทย) จำกัด

6.1.3 โอกาสความก้าวหน้าในงานพบว่าแรงจูงใจในการทำงานทั้งภาครัฐและภาคเอกชน สอดคล้องกับแนวคิดของ เสาวคนธ์ วิทวัสโอฬาร (2550 : 22 - 25) ที่กล่าวว่าคนเจเนอเรชันวายมีความทะเยอทะยานสูง มีเป้าหมายทางอาชีพจะชัดเจน และสูงลิ่ว และพร้อมที่จะมุ่งมั่นที่จะไปให้ถึง มีความจงรักภักดีต่อวิชาชีพ ไม่ใช่จงรักภักดีต่อองค์กร หากองค์กรไม่ตอบใจเรื่องความก้าวหน้า ก็พร้อมที่จะเปลี่ยนงาน ไม่ค่อยนิยมการทำงานระดับล่าง และอยากมีการเติบโตแบบก้าวกระโดด พุ่งสู่เป้าหมายด้วยระยะเวลาอันสั้น นอกจากนี้ประคัลภ์ ปิณฑพลังกูร (2556) ได้กล่าวว่าปัจจัยที่จะดึงดูดเจเนอเรชันวายเข้าทำงานคือ โอกาสที่จะได้เรียนรู้งาน พัฒนางาน และเติบโตก้าวหน้าในองค์กร ถ้าองค์กรมีการกำหนดและวางระบบ Career Development โดยสร้างระบบการพัฒนาคนอย่างจริงจัง และมีเส้นทางความก้าวหน้าชัดเจนมาก เจเนอเรชันวายจะชอบมากเพราะมองเห็นว่าเขาจะต้องทำอะไร แต่ไหนที่จะทำให้ตัวเองก้าวหน้าไปอย่างรวดเร็วเพราะเจเนอเรชันวายนี้ต้องการที่จะประสบความสำเร็จอย่างรวดเร็ว สอดคล้องกับงานวิจัยของไพเราะ ลุสิตานุสนธิ์ (2556 : 1) ศึกษาเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจกับการรับรู้ความสำเร็จในงานของพนักงาน เจเนอเรชันวาย บริษัท คาสีโอ (ประเทศไทย) จำกัด” พบว่า ปัจจัย

จูงใจที่มีผลต่อการรับรู้ความสำเร็จในงาน ได้แก่ ความสัมพันธ์ ผลในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้า

6.2 ความแตกต่างกันของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

จากผลการศึกษาจะเห็นว่าผู้ให้ข้อมูลสำคัญจะมีช่วงอายุที่ใกล้เคียงกัน แต่กลับมีความเห็นแตกต่างกันหลายเรื่อง ผู้วิจัยคิดว่าความแตกต่างกันเหล่านี้เกิดจากความต้องการของมนุษย์นั้นแตกต่างกันไปตามสภาพแวดล้อม แรงกระตุ้น สิ่งเร้ารอบตัว เช่น ค่าตอบแทนในการทำงานคือสิ่งสำคัญที่สุด และเป็นแรงจูงใจในการทำงานนั้นเป็นเพราะว่ามีความจำเป็นต้องใช้เงินเพื่อลดภาระในครอบครัว สร้างความมั่นคงให้กับชีวิต นำมาสนองตอบความต้องการทางด้านสังคม โดยไม่ได้สนใจปัจจัยอื่น บางคนให้ความสำคัญกับสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน เพราะว่าที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมที่ดี บรรยากาศดี ทำให้รู้สึกสบายใจ มีความสุขในการทำงาน ทำให้เป็นแรงจูงใจในการทำงานมากที่สุด นั่นเพราะในด้านอื่นอาจจะตอบสนองได้หมดแล้วไม่ว่าจะเป็นเรื่องค่าตอบแทน ลักษณะงานที่ทำ เพื่อนร่วมงาน เป็นต้น สอดคล้องกับ ที่ ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ ที่กล่าวว่า “มนุษย์มีความต้องการ ความต้องการมีอยู่เสมอ และไม่สิ้นสุด แต่สิ่งที่มนุษย์ต้องการนั้นขึ้นอยู่กับว่า เขามีสิ่งนั้นอยู่แล้วหรือยัง ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้ว จะไม่เป็นสิ่งจูงใจของพฤติกรรมอีกต่อไป ความต้องการที่ไม่ได้รับการตอบสนองเท่านั้นที่เป็นแรงจูงใจของพฤติกรรม” (Maslow 1954 : 60 - 106 อ้างถึงใน ธนวรรธ ตั้งสินทรัพย์ศิริ, 2550)

6.3 ปัจจัยที่ไม่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

จากผลการศึกษาพบว่า มี 3 ปัจจัยที่ไม่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของคนเจเนอเรชันวายเลยคือ 1. หัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชา 2. ความมั่นคงและความปลอดภัย และ 3. การเข้าไปมีส่วนร่วมในองค์กร สาเหตุเพราะคนเจเนอเรชันวายต้องการ Work life balance ความสมดุลของงานและการใช้ชีวิต จึงไม่ได้มีความรักและความจงรักภักดี ต่อองค์กรมากเหมือนคนเจเนอเรชัน Baby Boomer หรือเจเนอเรชัน X คนเจเนอเรชันวายจึงไม่ค่อยสนใจเกี่ยวกับความเป็นไปขององค์กร ไม่ทำการทำกิจกรรมร่วมกันมากนัก แต่จะสนใจแค่หน้าที่ของตน หรืองานที่ต้องทำเท่านั้น เมื่อเลิกงานหรือวันหยุดก็ต้องการใช้ชีวิตส่วนตัว ไปท่องเที่ยว ทำงานอดิเรกที่ชอบ มากกว่าการทำงานล่วงเวลาหรือมาทำงานในวันหยุด คนเจเนอเรชันวายไม่ชอบลำดับบังคับบัญชาเท่าไรนัก หัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชาจึงแทบจะไม่มีผลต่อแรง

จึงสนใจในการปฏิบัติงานเลย คือจะมีหรือไม่มีหัวหน้างาน หัวหน้าจะดี หรือไม่ดี ก็ไม่ค่อยมีผลนักกับคนเจนเอเรชั่นวัย

7. ข้อเสนอแนะ

7.1 จากผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการทำงานของคนเจนเอเรชั่นวัยที่ปฏิบัติงานอยู่ในหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชน คือ ค่าตอบแทน เป็นปัจจัยอย่างหนึ่งที่ทำให้คนเจนเอเรชั่นวัยเปลี่ยนงานบ่อย ดังนั้น จึงเสนอให้เพิ่ม หรือปรับเปลี่ยนสวัสดิการบางอย่างให้มีความน่าสนใจ ทำให้พนักงานเกิดความคาดหวังในสวัสดิการเหล่านั้น เช่น ภาครัฐควรนำประสบการณ์ทำงานมาพิจารณาในการปรับฐานเงินเดือนด้วย นอกจากนี้ควรศึกษาเพียงอย่างเดียว สำหรับภาคเอกชน ควรเพิ่มค่าทำงานล่วงเวลาในวันหยุดนักขัตฤกษ์ ค่าตอบแทนอายุงานครบ 5 ปี โบนัสพิเศษอายุงาน 10 ปี เป็นต้น

7.2 จากผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการทำงานของคนเจนเอเรชั่นวัยที่ปฏิบัติงานอยู่ในหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชน คือ ลักษณะงานที่ทำ สาเหตุที่ทำให้คนเจนเอเรชั่นวัยเปลี่ยนงานบ่อย เพราะได้ทำงานที่ไม่ชอบ ดังนั้น องค์กรควรสนับสนุนให้พนักงานทำงานที่ตนเองชอบ และมีความถนัด ไม่ควรเปลี่ยนรูปแบบ หรือฟังก์ชันการทำงานอย่างกะทันหันโดยไม่สอบถามพนักงานก่อน หากจะเปลี่ยนให้ไปทำงานอย่างอื่นควรสอบถาม พูดคุย ทำความเข้าใจในข้อตกลงต่างๆ ให้เรียบร้อย ซึ่งจะทำให้พนักงานมีความไว้วางใจในองค์กร และอยากทำงานต่อไป เพราะองค์กรนั้นให้ความสำคัญให้ความสำคัญในความรู้สึกของพนักงาน

7.3 จากผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการทำงานของคนเจนเอเรชั่นวัยที่ปฏิบัติงานอยู่ในหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชน คือ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และเป็นสาเหตุที่ทำให้คนเจนเอเรชั่นวัยเปลี่ยนงาน ดังนั้น จึงเสนอให้องค์กรมีการจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์ของพนักงานในองค์กรให้ทำกิจกรรมร่วมกัน เช่น กิจกรรม Team Building ฝึกอบรมการทำงานร่วมกันกับคนเจนเอเรชั่นที่ต่างกัน เป็นต้น

7.4 จากผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการทำงานของคนเจนเอเรชั่นวัยที่ปฏิบัติงานอยู่ในหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชน คือ โอกาสความก้าวหน้าในงาน ดังนั้นจึงเสนอให้องค์กรมีการชี้แจงเรื่อง Career part ในแต่ละตำแหน่งงาน แสดงถึงแนวทางและความเป็นไปได้ของโอกาสความก้าวหน้าในตำแหน่งงานในอนาคต ให้พนักงานเกิดความคาดหวังในโอกาสความก้าวหน้าของตำแหน่งงานและยังอยากทำงานในองค์กรต่อไป

7.5 ข้อเสนอแนะเพื่องานวิจัยครั้งต่อไป

7.5.1 ควรศึกษาเกี่ยวกับการความพึงพอใจในการทำงานของคนเจนเอเรชั่นวัยที่ปฏิบัติงานอยู่ในหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชน เพื่อศึกษาด้านความรู้สึกของคนเจนเอเรชั่นวัยว่ารู้สึกอย่างไรกับองค์กรที่ทำงานอยู่ด้วย

7.5.2 ควรศึกษาเกี่ยวกับแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการทำงานของคนเจนเอเรชั่นวัยที่ปฏิบัติงานอยู่ในหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชน

8. ข้อจำกัดในงานวิจัย

8.1 วิจัยนี้มีข้อจำกัดเรื่องการเก็บข้อมูลที่ไม่เป็นอิสระเนื่องจากผู้วิจัยได้กำหนดกรอบข้อมูลบางอย่างไว้ จึงจะทำให้ได้ผลการวิจัยที่กำหนดไว้ตามกรอบการศึกษา

8.2 ข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน 14 คนนั้นสามารถตอบวัตถุประสงค์ของงานวิจัยได้แล้วว่า ปัจจัยภายในมีผลต่อคนเจนเอเรชั่นวัยที่ปฏิบัติงานในภาครัฐ และปัจจัยภายนอก มีผลต่อคนเจนเอเรชั่นวัยที่ปฏิบัติงานในภาครัฐและภาคเอกชน และการเก็บข้อมูลพบว่ามีข้อมูลซ้ำซ้อนกันอยู่ จึงสรุปได้ว่าข้อมูลที่ได้นั้นมีความอึดอัด และเพียงพอแล้ว

9. เอกสารอ้างอิง

- ภาษาไทย
- ขจิรัตน์ เจตนานุรักษ์. (2555). แรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดจันทบุรี. ปัญหาพิเศษหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชลิต ปาลเดชพงศ์. (2548). แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรในกลุ่มโรงเรียนเลิศหล้า. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ณัฐฉิ พงศ์ศิริ. (2552). การบริหารคนต่างรุ่นในองค์กร. ค้นเมื่อ 12 มกราคม 2560. เข้าถึงได้จาก, <http://www.hri.tu.ac.th/cms/seminardetail.aspx?tid=MTQx/>.
- ดาริน ปฏิเทธิภรณ์. (2556). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน บริษัทขนส่งทางอากาศของเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร. ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

- ดาวใจ ศรีลัมพ์. (2555). การศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความรัก ความมุ่งมั่น และความปรารถนาที่จะทำงานเพื่อองค์กรอย่างเต็มความสามารถของบุคลากร 3 ช่วงวัย: กรณีศึกษาบริษัท ปูนซีเมนต์ไทย (แ่งค้อย) จำกัด. สาขาวิชาการพัฒนาศาสตร์พยากรณ์มนุษย์ และองค์กร คณะพัฒนาศาสตร์พยากรณ์มนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- เทพนม เมืองแมน และสรวง สุวรรณ. (2540). พฤติกรรมองค์กร. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- ธนวรรธ ตั้งสินทรัพย์ศิริ. (2550). พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพฯ: ธนัธการพิมพ์.
- ธัญญา มอมงคุณ. (2556). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานประกันสังคมกรุงเทพมหานครพื้นที่ 7. การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต แผนกวิชาบริหารรัฐกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- เนตรชนก นามเสนาะ. (2549). แรงจูงใจในการทำงานอาชีพเลขานุการสถานทูต. ปริญญาการศึกษา มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ประคัลภ์ ปันทพลังกูร. (2556). คนรุ่นใหม่ (Gen X และ Y) ถูกมองอย่างไร. ค้นเมื่อ 12 มกราคม 2560. เข้าถึงได้จาก, <https://prakal.wordpress.com/>.
- ปิยะ บุญนาค. (2543). ความผูกพันต่อสถาบัน และความพึงพอใจในงานของอาจารย์ คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี.
- พวงเพชร วัชรอยู่. (2537). แรงจูงใจกับการทำงาน. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- ไพเราะ ลุสิดานุสนธิ์. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจกับการรับรู้ความสำเร็จในงานของพนักงานเงินเดือนราย บริษัท คาลิโอ (ประเทศไทย) จำกัด. ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- มาซาเบิล. (2556). Gen Y จะครองโลกภายในปี 2020 แล้วโลกจะรับมือเขาอย่างไร. ค้นเมื่อ 15 มกราคม 2560. เข้าถึงได้จาก, <http://chyutopia.wordpress.com/2013/09/07/gen-y-rules->
- วิภาพร มาพบสุข. (2540). จิตวิทยาการทำงาน. กรุงเทพฯ: ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ.
- ศันธยา สิทธิสมวงศ์. (2556). Generation “Y” ความท้าทายใหม่สำหรับองค์กร. เข้าถึงได้จาก, <http://www.mmpchula.com/2009/node/1294>.
- ศุภลักษณ์ แลปรัตน์. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานและความตั้งใจลาออก: การศึกษาในพนักงานเงินเดือนรายของธนาคารพาณิชย์ในจังหวัดขอนแก่นประเทศไทย. ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ศุภวัฒน์ ไชยประพันธ์. (2556). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทคริสเตียนี และนิลเสน (ไทย) จำกัด (มหาชน). บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- สิริพร อำไพศรี. (2547). “ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายจัดเก็บค่าผ่านทาง การทางพิเศษแห่งประเทศไทย.” ภาควิชาพัฒนาระบบรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สิริวรรณ เสนีย์มโนมัย. (2555). แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรรุ่นเนอเธอร์นวัย ของบริษัท เอสจีเอส (ประเทศไทย) จำกัด. ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- สุภางค์ จันทวานิช. (2547). วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ. พิมพ์ครั้งที่ 12. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่ง
- เสาวคนธ์ วิทวัสโอฬาร. (2550). Gen Y: จับให้มันค้นให้เวิร์ก. กรุงเทพฯ: กรุงเทพบุ๊คส์.
- อารี พันธมณี. (2534). จิตวิทยาการเรียนการสอน. กรุงเทพฯ: บริษัท ดันอ้อ จำกัด.
- ภาษาอังกฤษ**
- Barnard, Chester I. (1966). *Organization and Management*. Cambridge, Mass: Harvard University Press.
- Forehand, G.A. & Gilmer, B.V.H. (1964). Environmental in studies of organizational behavior. *Psychological Bulletin*.
- Poul, Pigors. & Myers, C.A. (1981). *Personnel Administration*. 9th ed. Tokyo: McGraw - Hill.
- Robbins, S.P. (1999). *Management*. New Jersey: Prentice Hall

การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการใช้ห้องสมุดของนักศึกษา ระดับปริญญาตรี คณะสถาปัตยกรรมและการออกแบบ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

¹ ผู้นิพนธ์ประสานงาน โทรศัพท์ 09-5458-5495 อีเมล: lawan.k@lib.kmutnb.ac.th
รับเมื่อ 25 สิงหาคม 2560 ตอบรับเมื่อ 6 ตุลาคม 2560

ลาวัญย์ คำชาย ¹

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านส่วนตัวของนักศึกษา ด้านห้องสมุด และด้านการเรียนการสอนที่เกี่ยวข้องกับการใช้ห้องสมุดของนักศึกษาระดับปริญญาตรี คณะสถาปัตยกรรมและการออกแบบ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ 2) เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านส่วนตัวของนักศึกษา ด้านห้องสมุด และด้านการเรียนการสอน ที่เกี่ยวข้องกับการใช้ห้องสมุดจำแนกตามหลักสูตรการศึกษาของนักศึกษาระดับปริญญาตรี คณะสถาปัตยกรรมและการออกแบบ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ กลุ่มตัวอย่าง นักศึกษาระดับปริญญาตรี คณะสถาปัตยกรรมและการออกแบบ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ทั้ง 3 หลักสูตร ได้แก่ หลักสูตรศิลปบัณฑิต หลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต และหลักสูตรสถาปัตยกรรมศาสตรบัณฑิต ที่ลงทะเบียนเรียนใน ภาคเรียนที่ 1/2559 โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามลำดับชั้นปีได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 255 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา รวมทั้งวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - way Analysis of Variance - ANOVA) และทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการของ Sheffe's

ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ 1) ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการใช้ห้องสมุดของนักศึกษาระดับปริญญาตรี คณะสถาปัตยกรรมและการออกแบบ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือพบว่า ด้านส่วนตัวของนักศึกษา เป็นปัจจัย ที่เกี่ยวข้องกับการใช้ห้องสมุดในระดับมาก ด้านของห้องสมุดเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการใช้ห้องสมุดในระดับปานกลาง ในทุกด้าน ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อม ด้านทรัพยากรสารสนเทศและด้านบริการ ส่วนด้านการเรียนการสอนเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการใช้ห้องสมุดในระดับมาก 2) เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านส่วนตัวของนักศึกษา ด้านห้องสมุด และด้านการเรียนการสอน จำแนกตามหลักสูตรการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการใช้ห้องสมุด พบว่า ปัจจัยด้านส่วนตัวของนักศึกษา หลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต และนักศึกษาหลักสูตรศิลปบัณฑิตมีความคิดเห็นว่า ปัจจัยด้านส่วนตัวมีส่วนเกี่ยวข้องกับการใช้ห้องสมุดมากกว่า นักศึกษาหลักสูตรสถาปัตยกรรมศาสตรบัณฑิต ปัจจัยด้านห้องสมุดได้แก่ สภาพแวดล้อม ทรัพยากรสารสนเทศ และบริการ พบว่า นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิตมีความคิดเห็นว่าปัจจัยด้านห้องสมุดในทุกด้านมีความเกี่ยวข้องกับการใช้ห้องสมุดมากกว่า นักศึกษาหลักสูตรศิลปบัณฑิตและนักศึกษาหลักสูตรสถาปัตยกรรมศาสตรบัณฑิต ส่วนปัจจัยด้านการเรียนการสอน พบว่า นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิตมีความคิดเห็นว่าปัจจัยด้านการเรียนการสอน มีความเกี่ยวข้องกับการใช้ห้องสมุดมากกว่า นักศึกษาหลักสูตรสถาปัตยกรรมศาสตรบัณฑิต ส่วนนักศึกษาหลักสูตร ศิลปบัณฑิตมีความคิดเห็นว่าปัจจัยด้านการเรียนการสอนมีความเกี่ยวข้องกับการใช้ห้องสมุดมากกว่า นักศึกษาหลักสูตรสถาปัตยกรรมศาสตรบัณฑิต และนักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต กับ นักศึกษาหลักสูตรศิลปบัณฑิตมีความคิดเห็นว่า ปัจจัยด้านการเรียนการสอนที่มีความเกี่ยวข้องกับการใช้ห้องสมุดไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ : การเปรียบเทียบ ห้องสมุด การใช้ห้องสมุด ห้องสมุดมหาวิทยาลัย สถาปัตยกรรม

¹ นักเอกสารสนเทศชำนาญการพิเศษ สังกัดฝ่ายบริการสารสนเทศ ห้องสมุดคณะสถาปัตยกรรมและการออกแบบ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

The comparison among the factors that effect to the use of the library of undergraduate students in the Faculty of Architecture and design King Mongkut's University of Technology North Bangkok

Lawan Kakai¹

Abstract

This study was aimed 1) To study an opinion levels of student's private factors, library part, studying and teaching that related to library use of undergraduate student, faculty of Architecture and Design, King Monkut's University of Technology North Bangkok. 2) To compare the opinion that involved with to private factors of library part, studying and teaching which connected to the library use. These were classified by studying curriculum and influenced on library use of undergraduate students, faculty of Architecture and Design, King Monkut's University of Technology North Bangkok. The samples were, the undergraduate students of faculty of Architecture and Design, King Monkut's University of Technology North Bangkok. These were 3 filed, business management, fine arts, architecture and design, which registered in 1/2017 semester. The method was a randomly proportional classification, following a year of the students, total 255. The questionnaire was used for investigation. A descriptive statistic was employed. One - way Analysis of Variance - ANOVA was used in this study. Sheffe' method was used to compare a significant difference between groups.

The results were 1) The opinion's factors that related to the library use of undergraduate students, faculty of Architecture and Design, King Monkut's University of Technology North Bangkok. The student private factor which related to library use, which was the high level. The library part, which related to library use, including, environment, information source and service, were in the middle level. A learning - teaching that related to the library use, was the highest level. 2) When comparing a relationship between the opinion of private factor of library part, studying and teaching that was classified by student programs, which related to library use. The opinion of private factor that related library use of the business administration and fine arts students, which have the higher level than architecture students. The library factor, included, environment, information source, and service. These factors related to the library use of business administration students were higher than fine arts and architecture students. The studying - teaching factors which involved the opinion of library use of business administration. They commented that learning and teaching factors which related the library use, was more than fine arts and architecture students. There was no significant difference of studying - teaching factors that related to library use among business administration, fine arts students, and architecture students.

Keywords : Compare, Library, Library Use, University Library, Architecture

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในปัจจุบันความเจริญก้าวหน้าทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี โดยเฉพาะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทำให้มีการบริโภคข้อมูลข่าวสารอย่างกว้างขวางทั่วโลกเป็นโลกไร้พรมแดน ข้อมูลข่าวสารกระจายไปได้อย่างรวดเร็ว การเรียนรู้สามารถทำได้อย่างรวดเร็วโดยไม่ต้องเข้าห้องเรียน ศึกษาได้ทุกหนทุกแห่งการเรียนการสอนในมหาวิทยาลัยต้องให้ความสำคัญในการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศของมหาวิทยาลัย เพื่อสนองต่อความต้องการของผู้ใช้ในยุคโลกาภิวัตน์ ตลอดจนเพื่อให้สอดคล้องกับปรัชญาของสถาบันอุดมศึกษา มาตรฐานทางวิชาการและวิชาชีพ โดยเฉพาะคุณภาพมาตรฐานการศึกษาระดับปริญญาของสภาวิชาชีพและการเป็นอิสระในการดำเนินงานของสถาบัน เพื่อมุ่งเน้นการพัฒนานักวิชาการและนักวิชาชีพที่มีความรู้ความสามารถในระดับสูงในสาขาวิชาต่างๆ ให้สามารถสร้างสรรค์ จรรโลงความก้าวหน้าทางวิชาการได้อย่างต่อเนื่อง (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, แผนการศึกษาแห่งชาติฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2552 - 2559)

การศึกษาระดับอุดมศึกษามุ่งส่งเสริมให้นักศึกษาค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติมด้วยตนเอง โดยเฉพาะในสายวิชาชีพ นอกจากต้องเรียนในห้องเรียนควบคู่กับการฝึกทักษะในห้องปฏิบัติการแล้วจำเป็นอย่างยิ่ง ที่นักศึกษาต้องค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติมนอกเหนือจากห้องเรียน เพื่อให้ทันต่อวิทยาการและเทคโนโลยีสมัยใหม่ที่เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลาในปัจจุบัน และแหล่งที่จะสนับสนุนส่งเสริมการเรียนรู้ของนักศึกษาที่ติดภายในมหาวิทยาลัย ก็คือห้องสมุด เนื่องจากห้องสมุดเป็นแหล่งรวบรวมและเผยแพร่สารสนเทศต่างๆ ไม่ว่าจะอยู่ในรูปแบบของสื่อสิ่งพิมพ์ สื่ออิเล็กทรอนิกส์ ซึ่งเป็นหัวใจของการศึกษาที่นักศึกษาสามารถเข้ามาแสวงหาความรู้ได้โดยอิสระ

ห้องสมุดมีหน้าที่ให้บริการ และเป้าหมายของการบริการ คือ ความพึงพอใจของผู้ใช้ ฉะนั้นข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการใช้ห้องสมุดของผู้ใช้ จึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการวางแผนด้านการบริการของห้องสมุด จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการใช้ห้องสมุดของผู้ใช้ที่เป็นนักศึกษาที่ผ่านมาพบว่า นักศึกษามีเหตุผลที่แตกต่างกันในการตัดสินใจเข้าใช้ห้องสมุด เช่น งานวิจัยของ อังคณา แวขอเพาะ (2547) ที่ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการใช้ห้องสมุดของนักศึกษาสถาบันเทคโนโลยีราชมงคลที่พบว่า ลักษณะส่วนตัวของนักศึกษาเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการใช้ห้องสมุดในระดับปานกลาง

ลักษณะของห้องสมุดเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการใช้ห้องสมุดในระดับมาก ในทุกด้าน ทั้งด้านสภาพแวดล้อม ด้านทรัพยากรสารสนเทศ และด้านบริการ และลักษณะการเรียนการสอนเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการใช้ห้องสมุดในระดับมากเช่นกัน งานวิจัยของ แดเนียล (Daniel. 1984 : 2917 - A) ที่ศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างวิธีการสอนของอาจารย์กับความถี่ในการใช้ห้องสมุดของนักศึกษาในมหาวิทยาลัย 3 แห่งในไนจีเรียพบว่า วิธีการสอนของอาจารย์ การใช้ห้องสมุดของนักศึกษามีความสัมพันธ์กัน รวมถึงงานวิจัยของ โล (Lai. 1990:Online) ได้ศึกษาเปรียบเทียบการใช้ห้องสมุดมหาวิทยาลัยของนักศึกษาระดับปริญญาตรีในสหรัฐอเมริกา และในไต้หวัน โดยศึกษาจากความถี่ในการใช้ห้องสมุดของนักศึกษา เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากนักศึกษาชั้นปีที่ 3 ของมหาวิทยาลัยวิสคอนซิน - แมดิสัน (University of Wisconsin - Madison) ในสหรัฐอเมริกา และมหาวิทยาลัยแห่งชาติของไต้หวัน พบว่า การมอบหมายให้ทำรายงานของอาจารย์ผู้สอน การกำหนดให้นักศึกษาอ่านหนังสือนอกเหนือจากตำราของอาจารย์ผู้สอน การสนับสนุนของอาจารย์ผู้สอนในการใช้ห้องสมุด และความถี่ของการสถานที่ ที่เจียบสงบเพื่อศึกษาค้นคว้าเป็นสิ่งสำคัญที่สุดที่ทำให้ให้นักศึกษาระดับปริญญาตรี ในสหรัฐอเมริกาเข้าใช้ห้องสมุด สำหรับนักศึกษาระดับปริญญาตรีในไต้หวันพบว่าระดับการศึกษาของมารดาเป็นส่วนสำคัญที่สุดในการเข้าใช้ห้องสมุด มารดาที่มีการศึกษาสูง จะสนับสนุนการศึกษาของบุตรมากกว่ามารดาที่มีการศึกษาน้อย เนื่องจากต้องการให้บุตรกลับมาช่วยทำงานมากกว่า

จากข้อมูลดังกล่าวจะเห็นได้ว่า การใช้ห้องสมุดของนักศึกษาเกิดจากสาเหตุที่ต่างกัน ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาถึงสาเหตุต่างๆ เพื่อให้ได้ผลสรุปว่ามีปัจจัยใดบ้างที่เกี่ยวข้องกับการใช้ห้องสมุดโดยศึกษาแยกเป็น 3 ปัจจัย คือ ปัจจัยด้านส่วนตัวของนักศึกษาด้านห้องสมุดและด้านการเรียนการสอน กับนักศึกษาระดับปริญญาตรี คณะสถาปัตยกรรมและการออกแบบ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ด้วยเหตุผลที่ว่า การเรียนรู้ของนักศึกษาเป็นแบบ Project Based เพราะการเรียนการสอนทางด้านการออกแบบต้องเป็นการปฏิบัติเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ จากทฤษฎีมาสู่การปฏิบัติจริง เพราะหลักการปฏิบัติ การเรียนรู้ ของคณะฯ ด้านการออกแบบเรียนภาคทฤษฎี 35% ส่วนที่เหลือเป็นภาคปฏิบัติ 65 % เพื่อนำผลวิจัยที่ได้ไปใช้ประกอบการวางแผนการดำเนินงานของห้องสมุดคณะให้มีประสิทธิภาพ มากยิ่งขึ้น

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านส่วนตัว ด้านห้องสมุด และด้านการเรียนการสอนที่เกี่ยวข้องกับการใช้ห้องสมุดของนักศึกษาระดับปริญญาตรี คณะสถาปัตยกรรม และการออกแบบ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้า พระนครเหนือ

2.2 เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านส่วนตัว ด้านห้องสมุด และด้านการเรียนการสอนที่เกี่ยวข้องกับการใช้ห้องสมุด จำแนกตามหลักสูตรการศึกษาของนักศึกษาระดับปริญญาตรี คณะสถาปัตยกรรม และการออกแบบ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้า พระนครเหนือ

3. สมมติฐานของการวิจัย

3.1 นักศึกษาที่ศึกษาอยู่ในหลักสูตรต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยส่วนตัวที่เกี่ยวข้องกับการใช้ห้องสมุดแตกต่างกัน

3.2 นักศึกษาที่ศึกษาอยู่ในหลักสูตรต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านห้องสมุดที่เกี่ยวข้องกับการใช้ห้องสมุดแตกต่างกัน

3.3 นักศึกษาที่ศึกษาอยู่ในหลักสูตรต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านการเรียนการสอนที่เกี่ยวข้องกับการใช้ห้องสมุดแตกต่างกัน

4. วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาแนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังต่อไปนี้

4.1 แนวคิดทฤษฎีสภาวะแวดล้อมการใช้สารสนเทศของเทเลอร์ (Information Use Environment : IUE) ที่ให้ความสำคัญต่อตัวผู้ใช้ การใช้สารสนเทศและสภาวะแวดล้อมที่ผู้ใช้ทำงานหรืออาศัยอยู่ซึ่งมีอิทธิพลต่อการเลือกใช้สารสนเทศที่เป็นประโยชน์ต่อผู้ใช้ในยามที่ต้องการสารสนเทศ เทเลอร์ (Taylor 1968 : 25 - 26 cited in Taylor 1991 : 221) ได้ให้แนวคิดถึงปัจจัยแวดล้อมที่สำคัญ 3 ด้าน ที่มีผลโดยตรงต่อการใช้อินเทอร์เน็ตของผู้ใช้ดังนี้

4.1.1 กลุ่มบุคคล (Sets of People) ในที่นี้ผู้ใช้ห้องสมุด หมายถึง นักศึกษาระดับปริญญาตรี คณะสถาปัตยกรรม และการออกแบบ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ โดยตัวแปรที่เกี่ยวข้องและมีผลต่อการใช้อินเทอร์เน็ตของนักศึกษา คือ สาขาวิชา

4.1.2 ขอบเขตของปัญหา (Problem Dimension) ที่ศึกษาเป็นสิ่งที่ก่อให้เกิดการใช้ห้องสมุด คือ ปัจจัยที่ส่งผลต่อการใช้อินเทอร์เน็ต ของนักศึกษาระดับปริญญาตรี คณะสถาปัตยกรรมและการออกแบบ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ได้แก่ ปัจจัยด้านตัวนักศึกษา ปัจจัยด้านห้องสมุด และ ปัจจัยด้านการเรียนการสอน

4.1.3 สภาวะแวดล้อม (Environment) ที่มีผลต่อการใช้อินเทอร์เน็ต คือ สภาพแวดล้อมของห้องสมุด ทรัพยากรสารสนเทศ และการบริการ

4.2 แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาการให้บริการของห้องสมุดสาราจน์ โอพิทักษ์ชินวิน (2551 : 1 - 2) ได้เสนอแนวคิดสำหรับการพัฒนาการให้บริการของห้องสมุด ผู้ให้บริการควรตระหนักถึง 5 มิติแห่งคุณภาพบริการ (Five Dimension of Service Quality) ดังนี้

มิติที่ 1 ความเชื่อมั่น (Reliability) ความคงเส้นคงวาและความไว้วางใจได้ในการใช้งานหรือดำเนินงาน เช่น ให้คำตอบที่ถูกต้องต่อคำถาม มีสารสนเทศพร้อมให้บริการ เก็บประวัติอย่างถูกต้อง มีฐานข้อมูลที่ทันสมัยเสมอ การแจ้งเตือนการคืนหนังสือ และค่าปรับต้องถูกต้อง

มิติที่ 2 การจับต้องได้ (Tangibles) รูปร่างทางกายภาพที่สัมผัสได้ของการบริการ เช่น เวลาที่รอใช้บริการ ความพร้อมของคอมพิวเตอร์ การเข้าถึง Catalog online โดยปราศจากการรอนานเกินไป เวลาทำงานของห้องสมุดเป็นไปตามที่คาดหวัง

มิติที่ 3 การตอบสนอง (Responsiveness) ความพร้อมของพนักงานที่ให้บริการ เช่น เวลาในการส่งมอบสารสนเทศที่ผู้ต้องการ เวลาที่ใช้ในการเตรียมสารสนเทศใหม่ให้พร้อม การเช็ควารสารและหนังสือพิมพ์ใหม่ๆ ลดเวลาที่คอมพิวเตอร์ตอบสนองการจัดเก็บหนังสือเข้าที่อย่างรวดเร็ว ลดเวลาในการติดต่อกับผู้มีส่วนได้เสีย

มิติที่ 4 การรับประกัน (Assurance) ความรู้ความสามารถของผู้ให้บริการที่จะสื่อสารให้ลูกค้าเกิดความไว้วางใจและความเชื่อมั่น เช่น ปฏิบัติต่อผู้ให้บริการโดยเท่าเทียมกันและให้ผู้ใช้บริการทราบว่า เราให้ความสำคัญต่อคำถามหรือข้อสงสัยของเขา การแต่งกายที่สะอาดและสุภาพของเจ้าหน้าที่ เข้าใจงานของห้องสมุดอย่างทะลุปรุโปร่ง ค้นเคยกับการใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ ทราบความต้องการของผู้ใช้บริการ เอาใจใส่ต่อผู้ให้บริการ

มิติที่ 5 ความเอาใจใส่ (Empathy) การดูแลและการตั้งอกตั้งใจบริการลูกค้า การหลีกเลี่ยงความอคติพยายามเข้าใจผู้ให้บริการโดยใช้คำถามที่สุภาพ พัฒนาคำแนะนำที่

สละสลวย กระชับรัดและชัดเจน ณ จุดบริการ สอนทักษะการบริการห้องสมุด ทำให้ผู้ใช้บริการมั่นใจว่าปัญหาจะได้รับการแก้ไข

5. วิธีการวิจัย

5.1 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยตอบแบบสอบถาม ได้แก่ นักศึกษาระดับปริญญาตรี คณะสถาปัตยกรรมและการออกแบบ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ (1) สาขาวิชาออกแบบเซรามิกส์ ชั้นปีที่ 3 จำนวน 23 คน ชั้นปีที่ 4 จำนวน 11 คน (2) สาขาวิชาศิลปประยุกต์และการออกแบบผลิตภัณฑ์ ชั้นปีที่ 3 จำนวน 23 คน ชั้นปีที่ 4 จำนวน 16 คน (3) สาขาวิชาออกแบบภายใน ชั้นปีที่ 3 จำนวน 42 คน ชั้นปีที่ 4 จำนวน 41 คน (4) สาขาวิชาการออกแบบสำนักงานอัตโนมัติและการจัดการธุรกิจ ชั้นปีที่ 3 จำนวน 36 คน ชั้นปีที่ 4 จำนวน 14 คน และ (5) สาขาวิชาสถาปัตยกรรมชั้นปีที่ 3 จำนวน 20 คน ชั้นปีที่ 4 จำนวน 15 คน และชั้นปีที่ 5 จำนวน 14 คน รวมประชากรทั้งสิ้น 255 คน ซึ่งมากกว่าจำนวนขั้นต่ำที่กำหนดไว้ในตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ (Krejcie & Morgan 1970 : 608) ที่กำหนดไว้ว่าประชากร 516 คน เป็นกลุ่มตัวอย่าง 226 คน โดยการใช้สูตรแบ่งชั้นตามลำดับชั้นปี

5.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถามความคิดเห็นต่อเงื่อนไขการใช้ห้องสมุดของนักศึกษา จำนวน 1 ชุด ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างแบบสอบถามมีขั้นตอน ดังนี้

5.2.1 ศึกษาสรุปผลการปฏิบัติงาน ของห้องสมุด คณะสถาปัตยกรรมและการออกแบบ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ เพื่อให้ทราบปริมาณการใช้บริการห้องสมุดของนักศึกษา

5.2.2 สัมภาษณ์นักศึกษาเกี่ยวกับปัญหาที่เป็นอุปสรรคต่อการใช้บริการห้องสมุด เพื่อให้เข้าใจถึงปัญหาที่เป็นอุปสรรคต่อการใช้บริการห้องสมุดของนักศึกษา

5.2.3 ศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการใช้ห้องสมุดด้านต่างๆ ดังนี้

1. ด้านส่วนตัวของนักศึกษา ศึกษาคุณสมบัติ ลักษณะนิสัยของผู้ใช้ที่อาจส่งผลกระทบต่อการใช้ห้องสมุด

2. ด้านห้องสมุด ศึกษาองค์ประกอบต่างๆ ของห้องสมุดในส่วนที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อม ทรัพยากรสารสนเทศ และการบริการที่อาจส่งผลกระทบต่อการใช้ห้องสมุด

3. ด้านการเรียนการสอน ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการสอน เพื่อให้เข้าใจถึงลักษณะวิธีการสอนที่ผู้สอนนำมาใช้สอนนักศึกษา และส่งผลกระทบต่อการใช้ห้องสมุด

5.2.4 นำข้อมูลที่ได้มาศึกษา และสร้างข้อคำถามสำหรับผู้ตอบทั้งผู้ที่เข้าใช้ห้องสมุด และผู้ที่ไม่เข้าใช้ห้องสมุด โดยสามารถตอบคำถามภายในชุดเดียวกัน รายละเอียดของแบบสอบถามมีดังนี้ ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นของนักศึกษาที่มีต่อเงื่อนไขการใช้ห้องสมุดและ ตอนที่ 3 แบบสอบถามแบบปลายเปิด สำหรับให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในประเด็นต่างๆ เกี่ยวกับการใช้ห้องสมุด คณะสถาปัตยกรรมและการออกแบบ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

5.2.5 นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้ว เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา 3 ท่านตรวจพิจารณาความถูกต้อง ขอบเขตของเนื้อหา ตลอดจนความเหมาะสมของสำนวน และความชัดเจนของเนื้อหาแล้วนำข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะมาปรับปรุงแบบสอบถาม

5.2.6 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงเสร็จแล้ว ไปทดลองใช้กับนักศึกษาคณะสถาปัตยกรรมและการออกแบบ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงและความชัดเจนในข้อคำถาม ว่าผู้ตอบมีความเข้าใจในคำถาม และเนื้อหาของแบบสอบถามหรือไม่ เพียงใด และหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามที่ได้รับกลับมา โดยวิธีสัมประสิทธิ์แบบ แอลฟา โคเอฟฟิเชียน (Alpha - Coefficient) โดยใช้โปรแกรมวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติในการคำนวณได้ค่าความเชื่อมั่น แบบสอบถามทั้งหมด 0.81 แสดงว่าแบบสอบถามชุดนี้มีค่าความเที่ยงสูง ซึ่งเมื่อนำแบบสอบถามไปให้กลุ่มตัวอย่างจริงตอบจึงเชื่อมั่นได้ว่าคำตอบของกลุ่มตัวอย่างนั้นเป็นคำตอบที่เที่ยงตรง

5.2.7 นำผลการทดลองใช้แบบสอบถามเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาการควบคุมการวิจัย เพื่อพิจารณาเห็นชอบก่อนนำไปใช้จริงกับกลุ่มตัวอย่างจริง

5.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยใช้วิธีแจกแบบสอบถามด้วยตนเอง โดยเริ่มเก็บข้อมูลในเดือนตุลาคม ถึงเดือนพฤศจิกายน 2559 กำหนดให้ผู้ตอบแบบสอบถามส่งแบบสอบถามกลับคืนภายใน 30 พฤศจิกายน 2559 จำนวนแบบสอบถามที่ได้รับคืน 255 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

5.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

5.4.1 วิเคราะห์ความเชื่อมั่นแบบสอบถาม (Reliability) โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของ Cronbach

5.4.2 วิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนาด้วยสถิติจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

5.4.3 เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการใช้ห้องสมุดของนักศึกษาระดับปริญญาตรี คณะสถาปัตยกรรมและการออกแบบ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือของแต่ละสาขาวิชา โดยใช้สถิติโดยนำเสนอผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบ

ทางเดียว (One - Way Analysis of Variance - ANOVA) หากพบความแตกต่างจะทดสอบเป็นรายคู่โดยวิธีของ Scheffe'

6. ผลการวิจัย

6.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัย ด้านส่วนตัว ด้านห้องสมุด และด้านการเรียนการสอน ที่เกี่ยวข้องกับการใช้ห้องสมุดของนักศึกษาระดับปริญญาตรี คณะสถาปัตยกรรมและการออกแบบ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านส่วนตัวที่เกี่ยวข้องกับการใช้ห้องสมุด

ลำดับ	ด้านตัวนักศึกษา	$\bar{X}$	ร้อยละ	แปลผล
ปัจจัยด้านส่วนตัวเหล่านี้เกี่ยวข้องกับการใช้ห้องสมุดในระดับใด				
1	มีนิสัยรักการอ่าน	3.66	0.79	มาก
2	ชอบศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง	3.87	0.72	มาก
ปัจจัยด้านส่วนตัวเหล่านี้เกี่ยวข้องกับการใช้ห้องสมุดในระดับปริญญาตรี คณะสถาปัตยกรรมและการออกแบบ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ				
1	ชอบวิชาซีพีที่กำลังศึกษาอยู่	3.83	0.79	มาก
2	ติดตามข่าวสาร - ความรู้ต่างๆ ทางมือถือ, คอมพิวเตอร์ เป็นประจำ	3.97	0.83	มาก
3	มีตำราและเอกสารเป็นของตัวเอง	3.61	0.82	มาก
4	ประชุม - วางแผนการทำงานกลุ่มกับเพื่อน	3.88	0.81	มาก
5	ทำงานที่ได้รับมอบหมายจากอาจารย์ผู้สอน	4.06	0.76	มาก
รวม		3.84	0.79	มาก

จากตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านส่วนตัวที่เกี่ยวข้องกับการใช้ห้องสมุดของนักศึกษาระดับปริญญาตรี คณะสถาปัตยกรรมและการออกแบบ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือในระดับมาก ($\bar{X} = 3.84$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่าปัจจัยด้านส่วนตัวที่

เกี่ยวข้องกับการใช้ห้องสมุดของนักศึกษามีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือทำงานที่ได้รับมอบหมายจากอาจารย์ผู้สอนซึ่งมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.06$) รองลงมาคือ ติดตามข่าวสาร - ความรู้ต่างๆ และประชุม - วางแผนการทำงานกลุ่มกับเพื่อน ซึ่งมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเช่นกัน ($\bar{X} = 3.97$ และ QUOTE = 3.88 ตามลำดับ)

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านห้องสมุดที่เกี่ยวข้องกับการใช้ห้องสมุด

ลำดับ	ด้านห้องสมุด	$\bar{X}$	ร้อยละ	แปลผล
ปัจจัยด้านห้องสมุดเหล่านี้เกี่ยวข้องกับการใช้ห้องสมุดในระดับใด				
สภาพแวดล้อม				
1	ภายในห้องสมุดมีแสงสว่างเพียงพอ	4.10	0.65	มาก
2	พื้นที่นั่งอ่านภายในห้องสมุดมีเพียงพอ	2.60	0.80	ปานกลาง
3	ห้องสมุดมีบรรยากาศที่สดชื่น เย็นสบาย ท่านชอบจะเข้าไปนั่งอ่านหนังสือ	3.62	0.85	มาก
4	มีปลั๊กไฟสำหรับใช้คอมพิวเตอร์อย่างเพียงพอ	2.37	0.86	น้อย
5	มีจุดเชื่อมต่ออินเทอร์เน็ตไร้สาย (Wireless) ให้บริการอย่างทั่วถึง	2.77	0.94	ปานกลาง
รวม		3.09	0.82	ปานกลาง
ปัจจัยด้านห้องสมุดเหล่านี้เกี่ยวข้องกับการใช้ห้องสมุดในระดับใด				
ทรัพยากรสารสนเทศ				
1	มีหนังสือภาษาไทย / ต่างประเทศที่ทันสมัย เพียงพอต่อการให้บริการ	3.24	0.75	ปานกลาง
2	มีหนังสือภาษาไทย/ต่างประเทศมีความสอดคล้องกับ หลักสูตรที่ศึกษา	3.28	0.70	ปานกลาง
3	มีศิลปนิพนธ์ / โครงการสหกิจศึกษา ไว้ให้บริการ	3.14	0.83	ปานกลาง
4	ท่านต้องการยืมหนังสือที่อยู่ในสภาพที่ดี ไม่ชำรุดเสียหาย	3.80	0.61	มาก
5	ห้องสมุดมีบริการสืบค้นข้อมูลจากฐานข้อมูลต่างๆ เช่น ISI Web of Science, EBSCO Host, Pro Quest Digital Dissertation, Springer link, ฐานข้อมูล Thai Digital Collection (TDC), ฐานข้อมูลทรัพยากรสารสนเทศ (OPAC) ท่านสนใจจะสืบค้น	3.04	0.71	ปานกลาง
รวม		3.30	0.72	ปานกลาง

ตารางที่ 2 (ต่อ)

ลำดับ	ด้านห้องสมุด	$\bar{X}$	ร้อยละ	แปลผล
การบริการ				
1	ห้องสมุดมีบรรณารักษ์และเจ้าหน้าที่ให้บริการอย่างสุภาพและเป็นกันเอง	3.89	0.66	มาก
2	ห้องสมุดมีบริการสอนการใช้ห้องสมุด ท่านสนใจขอรับบริการ	3.56	0.71	มาก
3	มีบริการยืม - คืน หนังสือในห้องสมุด	3.69	0.61	มาก
4	ห้องสมุดให้บริการยืม - คืนที่สะดวกรวดเร็ว	3.70	0.65	มาก
5	ห้องสมุดมีบริการค้นหารายการหนังสือโดยใช้คอมพิวเตอร์ (OPAC)	2.78	0.78	ปานกลาง
6	มีบริการต่ออายุการยืมในห้องสมุดและออนไลน์	3.47	0.66	ปานกลาง
7	มีบริการช่วยค้นหาหนังสือบนชั้น	3.53	0.60	มาก
8	มีบริการตอบคำถามและช่วยค้นคว้า	3.56	0.62	มาก
9	ห้องสมุดมีการประชาสัมพันธ์บริการต่างๆ ให้ได้รับรู้อย่างต่อเนื่อง กระตุ้นให้ท่านสนใจเข้าใช้บริการ	2.89	0.75	ปานกลาง
รวม		3.45	0.67	ปานกลาง
รวมทั้งสิ้น		3.28	0.74	ปานกลาง

จากตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านห้องสมุดที่เกี่ยวข้องกับการใช้ห้องสมุดของนักศึกษาระดับปริญญาตรีคณะสถาปัตยกรรมและการออกแบบ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.28$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่าปัจจัยด้านห้องสมุดทุกด้านเกี่ยวข้องกับการใช้ห้องสมุดในระดับปานกลาง ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือด้านบริการ ($\bar{X} = 3.45$) รองลงมาคือด้านทรัพยากรสารสนเทศ ($\bar{X} = 3.30$) และด้านสภาพแวดล้อม ($\bar{X} = 3.09$) เมื่อพิจารณา เป็นรายชื่อ

พบว่า ด้านสภาพแวดล้อมข้อที่มีส่วนส่งเสริมต่อการใช้ห้องสมุดมากที่สุด คือภายในห้องสมุดมีแสงสว่างเพียงพอที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.10$) รองลงมาด้านบริการข้อที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการใช้ห้องสมุดมากที่สุด ห้องสมุดมีบรรณารักษ์และเจ้าหน้าที่ให้บริการอย่างสุภาพ และเป็นกันเองและ ด้านทรัพยากรสารสนเทศ ข้อที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการใช้ห้องสมุด คือท่านต้องการยืมหนังสือที่อยู่ในสภาพที่ดี ไม่ชำรุดเสียหาย ซึ่งมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเช่นกัน ($\bar{X} = 3.89$ และ $\bar{X} = 3.80$) ตามลำดับ

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับเกี่ยวกับปัจจัยด้านการเรียนการสอนที่เกี่ยวข้องกับการใช้ห้องสมุด

ลำดับ	ปัจจัยด้านการเรียนการสอน	$\bar{X}$	ร้อยละ	แปลผล
ปัจจัยด้านการเรียนการสอนเหล่านี้เกี่ยวข้องกับการใช้ห้องสมุดในระดับใด				
1	ถ้าอาจารย์มอบหมายให้ทำรายงาน ท่านจะเข้าไปค้นคว้าหาข้อมูลในห้องสมุด	3.70	0.70	มาก
2	ถ้าอาจารย์กำหนดให้ฝึกปฏิบัติมาก ท่านจะไม่มีโอกาสใช้บริการห้องสมุด	3.70	0.75	มาก
3	ถ้าอาจารย์แนะนำให้ท่านศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติมในห้องสมุดท่านจะปฏิบัติตามคำแนะนำ	3.88	0.72	มาก
4	หากการสอนใช้วิธีการอภิปรายแสดงความคิดเห็น ท่านจะค้นคว้าหาข้อมูลล่วงหน้า	3.84	0.77	มาก
5	เนื่องจากหลักสูตรกำหนดให้นักศึกษาทำโครงการงาน ท่านจึงต้องศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติม	3.93	0.70	มาก
รวม		3.81	0.73	มาก

จากตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านการเรียนการสอนที่เกี่ยวข้องกับการใช้ห้องสมุด ของนักศึกษาระดับปริญญาตรีคณะสถาปัตยกรรมและการออกแบบ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.81$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่าปัจจัยด้านการเรียนการสอนที่เกี่ยวข้องกับการใช้ห้องสมุดสูงสุดคือ เนื่องจากหลักสูตรกำหนดให้นักศึกษาทำโครงการงาน ท่านจึงต้องศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติมซึ่งมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.93$) รองลงมา คือ ถ้าอาจารย์แนะนำให้ท่านศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติม

ในห้องสมุดท่านจะปฏิบัติตามคำแนะนำและหากการสอนใช้วิธีการอภิปรายแสดงความคิดเห็น ท่านจะค้นคว้าหาข้อมูลล่วงหน้าซึ่งมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเช่นกัน ($\bar{X} = 3.88$ และ $\bar{X} = 3.84$ ตามลำดับ)

6.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านส่วนตัว ด้านห้องสมุด ด้านการเรียนการสอนที่เกี่ยวข้องกับการใช้ห้องสมุด จำแนกตามหลักสูตรการศึกษาของนักศึกษาระดับปริญญาตรีคณะสถาปัตยกรรมและการออกแบบ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านส่วนตัวที่เกี่ยวข้องกับการใช้ห้องสมุด จำแนกตามหลักสูตรการศึกษา

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการใช้ห้องสมุด	แหล่งความแปรปรวน	DF	SS	MS	F	Sig.
ด้านตัวนักศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	2	10.24	5.12	15.45	0.00
	ภายในกลุ่ม	252	83.55	0.33		
	รวม	254	93.80			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านส่วนตัวที่เกี่ยวข้องกับการใช้ห้องสมุด จำแนกตามหลักสูตรการศึกษา พบว่า นักศึกษาที่ศึกษาอยู่ในหลักสูตรต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยว

กับปัจจัยส่วนตัวที่เกี่ยวข้องกับการใช้ห้องสมุดโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงได้ทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีของ Scheffe' ดังตารางที่ 5

ตารางที่ 5 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านส่วนตัวที่เกี่ยวข้องกับการใช้ห้องสมุด
จำแนกตามหลักสูตรการศึกษา

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการใช้ห้องสมุด		$\bar{X}$	หลักสูตร ศิลปบัณฑิต	หลักสูตร บริหารธุรกิจ บัณฑิต	หลักสูตร สถาปัตยกรรม ศาสตรบัณฑิต
			3.94	4.07	3.48
ด้านตัว นักศึกษา	หลักสูตรศิลปบัณฑิต	3.94	-	- .135	.459*
	หลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต	4.07	.135	-	.593*
	หลักสูตรสถาปัตยกรรมศาสตรบัณฑิต	3.48	- .459*	- .593*	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 5 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านส่วนตัวที่เกี่ยวข้องกับการใช้ห้องสมุด จำแนกตามหลักสูตรการศึกษา พบว่านักศึกษาที่ศึกษาอยู่ในหลักสูตรต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านส่วนตัวที่เกี่ยวข้องกับการใช้ห้องสมุด แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทาง

สถิติที่ระดับ .05 มีจำนวน 2 คู่ ได้แก่ กลุ่มนักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต และกลุ่มนักศึกษาหลักสูตรศิลปบัณฑิต มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านส่วนตัวที่เกี่ยวข้องกับการใช้ห้องสมุดมากกว่า กลุ่มนักศึกษาหลักสูตรสถาปัตยกรรมศาสตรบัณฑิต

ตารางที่ 6 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านห้องสมุดที่เกี่ยวข้องกับการใช้ห้องสมุด
จำแนกตามหลักสูตรการศึกษา

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการใช้ห้องสมุด	แหล่งความแปรปรวน	DF	SS	MS	F	Sig.
ด้านห้องสมุด	ระหว่างกลุ่ม	2	15.81	7.90	45.92	0.00
	ภายในกลุ่ม	252	43.37	0.17		
	รวม	254	59.18			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 6 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านห้องสมุดที่เกี่ยวข้องกับการใช้ห้องสมุด จำแนกตามหลักสูตรการศึกษา พบว่า นักศึกษาที่ศึกษาอยู่ในหลักสูตรต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยว

กับปัจจัยด้านห้องสมุดโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงได้ทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีของ Scheffe' ดังตารางที่ 7

ตารางที่ 7 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านห้องสมุดที่เกี่ยวข้องกับการใช้ห้องสมุด
จำแนกตามหลักสูตรการศึกษา

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการใช้ห้องสมุด		$\bar{X}$	หลักสูตร ศิลปบัณฑิต	หลักสูตร บริหารธุรกิจ บัณฑิต	หลักสูตร สถาปัตยกรรม ศาสตรบัณฑิต
			3.39	3.54	2.81
ด้านตัว ห้องสมุด	หลักสูตรศิลปบัณฑิต	3.39	-	- .156	.576*
	หลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต	3.54	.156	-	.731*
	หลักสูตรสถาปัตยกรรมศาสตรบัณฑิต	2.81	- .576*	- .731*	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 7 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านห้องสมุดที่เกี่ยวข้องกับการใช้ห้องสมุดจำแนกตามหลักสูตรการศึกษา พบว่านักศึกษาที่ศึกษาอยู่ในหลักสูตรต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านห้องสมุดที่เกี่ยวข้องกับการใช้ห้องสมุด แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

ทางสถิติที่ระดับ .05 มีจำนวน 2 คู่ ได้แก่ กลุ่มนักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิตมีความเห็นต่อปัจจัยด้านห้องสมุดที่เกี่ยวข้องกับการใช้ห้องสมุดมากกว่ากลุ่มนักศึกษาหลักสูตรศิลปบัณฑิตและกลุ่มนักศึกษาหลักสูตรสถาปัตยกรรมศาสตรบัณฑิต

ตารางที่ 8 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านการเรียนการสอน
ที่เกี่ยวข้องกับการใช้ห้องสมุด จำแนกตามหลักสูตรการศึกษา

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการใช้ห้องสมุด	แหล่งความแปรปรวน	DF	SS	MS	F	Sig.
ด้านการเรียนการสอน	ระหว่างกลุ่ม	2	30.78	15.39	43.35	0.00
	ภายในกลุ่ม	252	89.46	0.36		
	รวม	254	120.24			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 8 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านการเรียนการสอนที่เกี่ยวข้องกับการใช้ห้องสมุด จำแนกตามหลักสูตรการศึกษา พบว่านักศึกษาที่ศึกษาอยู่ในหลักสูตรต่างกันมีความคิดเห็น

เกี่ยวกับปัจจัยด้านการเรียนการสอนโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงได้ทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีของ Scheffe' ดังตารางที่ 9

ตารางที่ 9 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านการเรียนการสอนที่เกี่ยวข้องกับการใช้ห้องสมุด
จำแนกตามหลักสูตรการศึกษา

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการใช้ห้องสมุด		$\bar{X}$	หลักสูตร ศิลปบัณฑิต	หลักสูตร บริหารธุรกิจ บัณฑิต	หลักสูตร สถาปัตยกรรม ศาสตรบัณฑิต
			3.89	4.17	3.12
ด้าน การเรียน การสอน	หลักสูตรศิลปบัณฑิต	3.89	-	- .278*	.771*
	หลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต	4.17	.278*	-	1.050*
	หลักสูตรสถาปัตยกรรมศาสตรบัณฑิต	3.12	- .771*	- 1.050*	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 9 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านการเรียนการสอนที่เกี่ยวข้องกับการใช้ห้องสมุด จำแนกตามหลักสูตรการศึกษา พบว่า นักศึกษาที่ศึกษาอยู่ในหลักสูตรต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านการเรียนการสอนที่เกี่ยวข้องกับการใช้ห้องสมุด แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีจำนวน 3 คู่ ได้แก่ กลุ่มนักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิตมีความเห็นต่อปัจจัยด้านการเรียนการสอนที่เกี่ยวข้องกับการใช้ห้องสมุดมากกว่า กลุ่มนักศึกษาหลักสูตรสถาปัตยกรรมศาสตรบัณฑิต กลุ่มนักศึกษาหลักสูตรศิลปบัณฑิตมีความเห็นต่อปัจจัยด้านการเรียนการสอนที่เกี่ยวข้องกับการใช้ห้องสมุดมากกว่า กลุ่มนักศึกษาหลักสูตรสถาปัตยกรรมศาสตรบัณฑิต และกลุ่มนักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิตกับกลุ่มนักศึกษาหลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต มีความเห็นต่อปัจจัยด้านการเรียนการสอนที่เกี่ยวข้องกับการใช้ห้องสมุดไม่แตกต่างกัน

7. อภิปรายผลการวิจัย

7.1 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะส่วนตัวที่เกี่ยวข้องกับการใช้ห้องสมุดของนักศึกษา ในระดับมาก โดยลักษณะดังกล่าวประกอบด้วย ทำงานที่ได้รับมอบหมายจากอาจารย์ผู้สอน ติดตามข่าวสาร ความรู้ต่างๆ ทำงานร่วมกับเพื่อนๆ สาเหตุที่ทำให้ปัจจัยที่กล่าวมาอยู่ในระดับมากอาจเป็นเพราะการแสวงหาความรู้ของนักศึกษาไม่ได้จำกัดอยู่แต่อาจารย์ผู้สอน หรือในห้องเรียนเท่านั้น เพราะในห้องสมุดมีบริการอินเทอร์เน็ตซึ่งถือเป็นช่องทางหนึ่งที่นักศึกษาสามารถใช้สืบค้นสารสนเทศทางเว็บไซต์ต่างๆ โดยใช้ อินเทอร์เน็ตช่วยเปิดโลกการเรียนรู้ไม่ให้อำนาจอยู่ที่ห้องเรียนและตำราเรียน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของจรัสพงศ์ วงศ์ศิลปจิตตารา (2556) และลาวัณย์ คำชาย (2557) พบว่า นักศึกษาส่วนใหญ่

เห็นว่าห้องสมุดมีความสำคัญต่อการเรียนการสอนและการสร้างสรรค์ผลงานในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้เพราะระบบการเรียนการสอนในปัจจุบันมุ่งเน้นให้นักศึกษาค้นคว้าหาความรู้ด้วยตนเอง นักศึกษาเข้าใช้ห้องสมุดเพื่อค้นหาสิ่งกระตุ้นเร้าใจหรือสิ่งที่ทำให้เกิดแรงบันดาลใจ และภายในห้องสมุดมีบริการอินเทอร์เน็ตให้นักศึกษาใช้สืบค้นสารสนเทศผ่านทางเว็บไซต์ต่างๆ ที่ให้บริการ ซึ่งถือเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการใช้ห้องสมุดของนักศึกษา

7.2 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านส่วนตัว ด้านห้องสมุด ด้านการเรียนการสอน จำแนกตามหลักสูตรการศึกษาได้แก่ หลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต หลักสูตรศิลปบัณฑิต และหลักสูตรสถาปัตยกรรมศาสตรบัณฑิต ที่เกี่ยวข้องกับการใช้ห้องสมุดของนักศึกษาระดับปริญญาตรี คณะสถาปัตยกรรมและการออกแบบ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ มีดังนี้

7.2.1 นักศึกษาที่ศึกษาอยู่ในหลักสูตรต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยส่วนตัวที่เกี่ยวข้องกับการใช้ห้องสมุดแตกต่างกัน พบว่า ผลการวิจัยเป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ โดยกลุ่มนักศึกษาที่ศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิตและกลุ่มนักศึกษาที่ศึกษาหลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิตมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยส่วนตัวที่เกี่ยวข้องกับการใช้ห้องสมุดมากกว่า นักศึกษาที่ศึกษาหลักสูตรสถาปัตยกรรมศาสตรบัณฑิต ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอังคณา แวขอหะ (2554) จรัสพงศ์ วงศ์ศิลปจิตตารา (2556) ที่พบว่าลักษณะความสนใจในการอ่าน ความอยากรู้อยากเห็นและความใส่ใจในการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมของนักศึกษา เป็นผลที่ทำให้นักศึกษาอยากเข้าใช้บริการห้องสมุด

7.2.2 นักศึกษาที่ศึกษาอยู่ในหลักสูตรต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านห้องสมุดที่เกี่ยวข้องกับการใช้ห้องสมุดแตกต่างกันพบว่าผลการวิจัยเป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ โดย

1. กลุ่มนักศึกษาที่ศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิตมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านห้องสมุด (สภาพแวดล้อม) ที่เกี่ยวข้องกับการใช้ห้องสมุดมากกว่า กลุ่มนักศึกษาที่ศึกษาหลักสูตรศิลปบัณฑิตและกลุ่มนักศึกษาที่ศึกษาหลักสูตรสถาปัตยกรรมศาสตรบัณฑิต ผลวิจัยมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ แดเนียล (Deniel, 1984 : 2917 - A) พบว่าสภาพแวดล้อมของห้องสมุดเป็นสาเหตุหนึ่งที่กระตุ้น ให้นักศึกษาเข้าใช้ห้องสมุด

2. กลุ่มนักศึกษาที่ศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิตมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านห้องสมุด (ทรัพยากรสารสนเทศ) ที่เกี่ยวข้องกับการใช้ห้องสมุดมากกว่า กลุ่มนักศึกษาที่ศึกษาหลักสูตรศิลปบัณฑิตและกลุ่มนักศึกษาที่ศึกษาหลักสูตรสถาปัตยกรรมศาสตรบัณฑิต ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของจรัสพงศ์ วงศ์ศิลปจิตตารา (2556) และลาวัณย์ คำชาย (2557) พบว่านักศึกษาต้องการทรัพยากรสารสนเทศทั้งหนังสือภาษาไทยและต่างประเทศที่ทันสมัยที่สอดคล้องกับหลักสูตรที่ศึกษา

3. กลุ่มนักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิตมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านห้องสมุด (บริการ) ที่เกี่ยวข้องกับการใช้ห้องสมุดมากกว่า กลุ่มนักศึกษาที่ศึกษาหลักสูตรศิลปบัณฑิตและกลุ่มนักศึกษาที่ศึกษาหลักสูตรสถาปัตยกรรมศาสตรบัณฑิต ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของจรัสพงศ์ วงศ์ศิลปจิตตารา (2556) พบว่าปัจจัยสำคัญในด้านบริการที่ส่งผลต่อการใช้ห้องสมุด คือการบริการที่มีคุณภาพจากบริการที่หลากหลายรูปแบบเช่นให้บริการยืม - คืนที่สะดวกรวดเร็ว เป็นต้น

7.2.3 นักศึกษาที่ศึกษาอยู่ในหลักสูตรต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านการเรียนการสอนที่เกี่ยวข้องกับการใช้ห้องสมุดแตกต่างกันพบว่าผลการวิจัยเป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ โดยกลุ่มนักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิตมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านการเรียนการสอนที่เกี่ยวข้องกับการใช้ห้องสมุดมากกว่า กลุ่มนักศึกษาที่ศึกษาหลักสูตรสถาปัตยกรรมศาสตรบัณฑิต อาจเป็นเพราะว่าการจัดการเรียนการสอนหลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิตเป็นการจัดการเรียนการสอนในรูปแบบใหม่ของการศึกษาด้านวิชาการและด้านวิชาชีพเฉพาะทาง นักศึกษาจึงให้ความสำคัญกับการใช้ห้องสมุดส่วนกลุ่ม

นักศึกษาที่ศึกษาหลักสูตรศิลปบัณฑิตมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านการเรียนการสอนที่เกี่ยวข้องกับการใช้ห้องสมุดมากกว่า กลุ่มนักศึกษาที่ศึกษาหลักสูตรสถาปัตยกรรมศาสตรบัณฑิตอาจเป็นเพราะว่าการจัดการเรียนการสอนหลักสูตรศิลปบัณฑิตเน้นการผลิตนักศึกษาที่มีความรู้ความสามารถทางด้านศิลปะและการออกแบบนักศึกษาจึงให้ความสำคัญกับการใช้ห้องสมุดเพราะภายในห้องสมุดมีทรัพยากรสารสนเทศที่เป็นทฤษฎีในการศึกษาข้อมูลในการออกแบบคิดสร้างสรรค์ผลงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของจรัสพงศ์ วงศ์ศิลปจิตตารา (2556) และลาวัณย์ คำชาย (2557) พบว่านักศึกษาเข้าห้องสมุดเพราะต้องการศึกษาข้อมูลในการฝึกปฏิบัติ ตามที่อาจารย์กำหนดให้สืบค้นหาข้อมูลเพิ่มเติมในห้องสมุด และกลุ่มนักศึกษาที่ศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิตกับกลุ่มนักศึกษาที่ศึกษาหลักสูตรศิลปบัณฑิตพบว่า มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านการเรียนการสอนที่เกี่ยวข้องกับการใช้ห้องสมุดไม่แตกต่างกัน อาจเป็นเพราะว่านักศึกษาทั้งสองกลุ่มให้ความสำคัญกับการใช้ห้องสมุดเพื่อศึกษาค้นคว้าหาข้อมูลสำหรับทำรายงานที่ได้รับมอบหมายจากอาจารย์ผู้สอน และทำโครงงาน/ปริญญานิพนธ์เพื่อให้สำเร็จตามหลักสูตรการศึกษา

8. ข้อเสนอแนะ

8.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

ผลการวิจัยเรื่องการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการใช้ห้องสมุดของนักศึกษาระดับปริญญาตรีคณะสถาปัตยกรรมและการออกแบบมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ แสดงให้เห็นข้อที่ควรปรับปรุงเพื่อให้ห้องสมุดคณะสามารถให้บริการได้ดียิ่งขึ้น ดังนี้

8.1.1 ด้านส่วนตัว ห้องสมุดควรจัดหาคอมพิวเตอร์ไว้สำหรับสืบค้นข้อมูลให้เพียงพอต่อความต้องการของผู้ใช้ พร้อมทั้งปรับปรุงระบบสืบค้นทางอินเทอร์เน็ตให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น

8.1.2 ด้านห้องสมุด (สภาพแวดล้อม) ควรมีความสะดวกสบายภายในห้องสมุด มีโต๊ะทำงาน และอ่านหนังสือที่ใช้งานได้เป็นอย่างดี (ทรัพยากรสารสนเทศ) ควรจัดหาทรัพยากรสารสนเทศที่มีความทันสมัย เนื่องจากในแต่ละหลักสูตรมีความต้องการในการใช้สารสนเทศที่แตกต่างกันไป โดยเฉพาะสาขาวิชาที่มีลักษณะเฉพาะ เช่น สาขาวิชาทางด้านศิลปะ ซึ่งจะมีการเรียนการสอนที่เน้นการสร้างผลงาน ดังนั้น จึงมีความต้องการทรัพยากรสารสนเทศที่ใหม่ทันสมัย ตรงกับความต้องการ ความสนใจในช่วงเวลาปัจจุบัน

(ด้านบริการ) ห้องสมุดควรนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมีประสิทธิภาพมาประยุกต์ใช้กับการให้บริการยืม - คืน บริการสืบค้นข้อมูลเพื่อให้ผู้ใช้ได้รับความสะดวกรวดเร็วในการใช้บริการ

8.1.3 ด้านการเรียนการสอนห้องสมุดควรจัดให้มีการประชาสัมพันธ์ เกี่ยวกับสื่อสิ่งพิมพ์ สื่ออิเล็กทรอนิกส์ และสื่อมัลติมีเดียที่มีเนื้อหา ประโยชน์ของการใช้แหล่งสารสนเทศอื่นๆ ให้กับอาจารย์และนักศึกษาทราบโดยทั่วกัน เพื่อสะดวกในการใช้สารสนเทศและแหล่งสารสนเทศได้หลากหลายและกว้างขวางยิ่งขึ้น

8.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ศึกษาวิเคราะห์สารสนเทศแบบเฉพาะเจาะจง เช่น ทรัพยากรสารสนเทศด้านการออกแบบของนักศึกษา คณะสถาปัตยกรรมในมหาวิทยาลัยอุดมศึกษาอื่นๆ ที่ส่งผลต่อการใช้ห้องสมุดโดยศึกษาในสภาพตามความเป็นจริง

9. กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยนี้ได้รับทุนสนับสนุนนักวิจัยทั่วไปจากมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ตามสัญญาเลขที่ KMUTNB - 60 - GEN - 002

10. เอกสารอ้างอิง

ภาษาไทย

จรัสพงศ์ วงศ์ศิลปจิตตารว. (2556). **ปัจจัยที่มีผลต่อการใช้ห้องสมุดกลางของนักศึกษาปริญญาตรีมหาวิทยาลัยเชียงใหม่**. ปริญญาานิพนธ์สารสนเทศศึกษา มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

ลาวัณย์ คำชาย. (2557). **รายงานการวิจัยการเปรียบเทียบการใช้สารสนเทศเพื่อการค้นคว้าทางด้านสถาปัตยกรรมและการออกแบบ : กรณีศึกษาคณะสถาปัตยกรรม 3 พระจอมเกล้า**. สำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

สาโรจน์ โอปัททวิชิติน. (2551). [ออนไลน์]. **เอกสารประกอบการบรรยายเรื่องการบริหารที่เป็นเลิศ**. [สืบค้นเมื่อวันที่ 22 กันยายน 2559]. www.gotoknow.org/post/w7389

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2545). **แผนการศึกษาแห่งชาติฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2552 - 2559** กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.

อังคณา แวซอเหาะ. (2547). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อการใช้ห้องสมุดของนักศึกษาสถาบันเทคโนโลยีราชมงคลวิทยาเขตเทเวศร์**. ปริญญาานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิตสาขาวิชาบรรณารักษศาสตร์และสารนิเทศศาสตร์บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

_____. (2554). **การรู้สารสนเทศของนักศึกษาระดับปริญญาตรีมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร**. คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร.

ภาษาอังกฤษ

Deniel, James Olonenmeyer. (1984). "The Relationship Between Methods of Instruction and Frequency of Library Use by Students and Faculty in Three Universities in Nigeria," Dissertation Abstracts International. 44 : 2917 - A.

Krejcie, Robert V. and Morgan, Daryle W. (1970, Autumn). **determining sample size for research activities**, Educational and Psychological Measurement. 30 : 607 - 610.

Lai, Ting Ming. (1990). **A Comparative Study of the Use of Academic Libraries by Undergraduates in the United States and Taiwan**. (Online). Available URL : <http://thailisu.uni.net.th/DAO/Detail.nsp>.

Taylor, R.S.(1991). **Information Use Environments**. In Progress Communication Sciences. B. Dervin and M.J. Voigt (eds.) 10,2 (November): 217 - 251.

Gender Differences in Motivational Orientations of Thai EFL Students from Science and Technology Background

¹ Corresponding Author, Tel. 08-7009-2889, E-mail: megha.chand5@gmail.com
Received 3 October 2018; Accepted 22 November 2018

Megha Chand Dhakal ¹

Abstract

Motivation plays an important role in learning a foreign language. Gender is also considered an important component in language learning. Previous studies have posited the importance of gender differences in the motivational orientations of students (Mandel & Marcus, 1988; Greene & De Backer, 2004; Kissau, 2006). However, gender differences in motivational orientation of university level Thai EFL students have received little consideration. Thus, this study attempted to investigate gender differences in motivational orientation of Thai EFL undergraduate level students of science and technology fields who studied English Conversation 1 course at King Mongkut's University of Technology, North Bangkok. Gardner's Attitude/Motivation Test Battery (AMTB) and qualitative inquiry were employed to conduct this study. The findings revealed that EFL students were highly motivated to study English albeit the level of instrumental motivation was slightly higher than integrative motivation. In terms of gender, this study revealed that there is no significant difference in terms of how motivated male and female students were. However, female students showed a greater level of motivation than males regarding both types of motivational orientations. Female students demonstrated a high level of instrumental and integrative orientations whereas male students demonstrated a high level of instrumental orientation but a slightly lower level of integrative motivation.

Keywords : motivation, gender, instrumental motivation, and integrative motivation

¹ Foreign Language Lecturer, Department of Languages, Faculty of Applied Arts, King Mongkut's University of Technology North Bangkok

1. Introduction

Motivation affects language learning (Lambert, 1963). In fact, motivation is considered a key component of language learning achievement (e.g. Gardner, 1985; Brown, 2000). Though the concept of motivation has widely been used in various studies, there has been little agreement on its exact definition until now. According to Dörnyei (2005), this is due to the abundance of theories and models that provide different meanings on this particular concept. McDonough (1981) ironically quotes the term ‘motivation’ as a dustbin that is used to “include a number of possibly distinct components, each of which may have different origins and different effects and require different classroom treatment”. However, despite numerous widely used concepts on motivation, there is a consensus that motivation plays a vital role in the success of every individual.

Gender has an important effect on attitude, motivation and language learning process (Akram & Ghani, 2013). Therefore, it is imperative to consider how gender affects the language learning motivation of university level students. In fact, the importance of gender on language learning motivation is evidenced by considerable scholarly interest internationally in relation to the intersection between gender and motivation of students. In Thailand specifically, many studies have been conducted on motivation and its impact on language learning outcomes. However, the impact of gender on motivation of language learners has received little consideration.

Various studies on gender differences in foreign language learning have revealed that females are more motivated to learn foreign languages than males (e.g. Dörnyei, Csizer & Nemeth 2006; Mori & Gobel, 2006). Degang (2010) investigated the level and type of English language learning motivation of 50 second - year Thai students majoring in Business English at Assumption

University. The study revealed that students were relatively highly motivated and were found to be close to being equal in instrumental and integrative motivation. Similarly, a study by Wimolmas (2013) showed that students were relatively highly motivated and found to be slightly more instrumentally motivated to learn English. On the same notion, Kitjaroonchai & Kitjaroonchai (2012) revealed that Thai students majoring in English at Asia - Pacific International University had high levels of integrative and instrumental motivation to learn English while their instrumental motivation was found slightly higher than their integrative motivation. Likewise, when Kitjaroonchai (2013) conducted a study on motivation toward English language learning of students in secondary and high schools, he revealed that students had high levels of both integrative and instrumental motivation to learn English language; however, instrumental motivation was slightly higher than integrative motivation.

Few studies on the effects of gender differences on language learning motivation of students in Thailand exist, but are limited in their consideration of gender influence. Khamkhien (2010) found that Thai male and female students differ in their use of cognitive skills when applied to language learning strategies. Another study carried out among Thai high school students identified influence of ability, beliefs and motivation orientation on self - efficacy (Lerdpornkulrat, Koul & Sujivorakul, 2012). However, little has been done in the area of identifying gender influence on motivational orientations of university level EFL students. Investigating gender perspective on motivation is of vital importance in its ability to enhance student interests and performance in language learning. Although research studies on gender and language learning motivation are common internationally, reflections and distinctions in the type of motivational orientations between male and female EFL students have not been made explicit specifically in a Thai

context. Thus, this study intended to investigate the prevalence of the effect of gender differences on motivation and also the dominance of either instrumental or integrative motivations among Thai EFL students.

2. Objectives

This study was carried out to 1) identify the kind of motivation EFL students had at King Mongkut's University of Technology North Bangkok (KMUTNB); 2) determine whether gender affects the motivational orientation of students and; 3) identify major factors that influence the type of motivational orientation students have.

3. Research Questions

3.1 What kind of motivation (instrumental or integrative) do Thai students in the field of science and technology have in learning English as a foreign language (EFL) at KMUTNB?

3.2 Does gender difference affect the motivational orientation of Thai students?

3.3 What are the factors that affect the motivational orientation of different genders?

4. Literature Reviews

The literature review section includes the definition of motivation, theoretical framework for different types of motivation and also the findings of various research, especially in Thai context, related to the trend of motivation in learning EFL among male and female students.

4.1 Definition of Motivation

The word "motivation" is a widely used term but it's meaning has been portrayed differently by different researchers. Dörnyei (1998) claimed that the abundance of motivation theories developed is the reason behind the confusion for not having an accurate, straightforward meaning of this concept. Motivation is termed to be a multifaceted phenomenon having a wide range of concepts; however, these concepts may vary in each individual depending on different factors and in different

contexts. According to Pintrich and Schunk (1996), 'Motivation is the process whereby goal - directed activity is instigated and sustained'. However, Dörnyei (1998) argued that this process - oriented view of motivation is usually understood as a static mental or emotional state or as a goal but not as a process itself.

During its inception phase, motivation was linked to a behavioral framework to understand "what moved the resting organism into a state of activity," which was basically dependent on concepts like instinct, drive, need, energy and homeostasis (Weiner, 1990). This research had generalized the results that were obtained from animals to apply to humans. For this framework, a reward system was considered to be the key to motivating every individual to achieve his or her goals (Williams & Bruden 1997). However, this understanding of motivation wasn't considered relevant in educational contexts (Weiner, 1990). Hence, the behavioral framework was replaced by cognitive approaches. In the cognitive development theory developed by Piaget, motivation is understood as 'a built - in unconscious striving towards more complex and differentiated development of the individual's mental structures' (Oxford & Shearin, 1994).

Gardner (1985) considered 'motivation' as the single most prominent factor that influences the success rate of students in learning a new language. Without motivation it is hard for every individual to achieve the desired goals in life. Motivation has been widely accepted as one of the key factors to influence the use of language learning strategies, frequency of interaction with speakers of the target language and general language proficiency (Oxford & Shearin, 1994). With the development of cognitive theories, research has shifted more towards determining students choice to engage in academic tasks rather than what they do and the time they spend on doing so (Rueda & Myron, 1995).

Hence, with the influence of cognitive theories on motivation, the concepts of integrative and instrumental orientations came about, which greatly affect the definitions of motivation in today's context. Finally, Dörnyei gave the widely used meaning of the term motivation in 2011. He stated that motivation is determined by considering three key criteria: a person's willingness or choice to do a particular action; the extent to which a person is willing to do that action; and the continuous effort demonstrated to perform that action (Dörnyei, 2011).

4.2 Theories on Motivation

Since the 70s, many theories have evolved focusing on motivation and cognitive shifts. Gardner's widely - accepted theory on motivation laid the foundation in social psychology. However, following key paradigm shifts, three main theories on language learning motivations became instrumental: self - determination theory, the attribution theory and goal theories. An explanation for each of these theories is provided in the next section.

4.2.1 Gardner's theory on motivation

According to Gardner (1985), "motivation is an extent to which an individual works or strives to learn the language because of a desire to do so and the satisfaction experienced in this activity." This notion implies that a learner's desire or purpose of learning language plays an important role in motivating him/her. Motivation basically includes three main components: motivational intensity, desire to learn the language, and an attitude towards the act of learning the language (Gardener, 1985). In line with this, Gardener (1985) further asserted

that for a learner to be motivated, a mixture of all three components is needed. Dörnyei (2003) provides further elaboration. He pointed out that Gardener's theory on motivation includes want/will (cognition), effort, and task enjoyment (impact). It is not justifiable to measure a learner's motivation on the basis of likes and dislikes. A learner may like a foreign language but unless he/she puts the effort in to learn and enjoys learning that particular language, he/she cannot be considered motivated.

Gardener's theory on motivation has three important components: integrative motive, the socio economic model and the Attitude/Motivation test battery (A/MTB). Integrative motive is defined by attitudes reflecting a genuine desire to meet, communicate with, take on characteristics of, and possibly identify with another group (Gardner & Lambert, 1972). It reflects the learner's willingness to know another culture and learn their language. The learner is intrinsically motivated or willing without any external force to engage.

The Socio - economic model is considered to be the most influential aspect of Gardener's motivation theory. It was first proposed by Gardener and Symthe (1975) and has undergone many changes since then (Gardener 1985, Gardener 2000, Gardener 2005). Gardner (2005) states that people who consider their ethnicity a major component to show their identity would have low integrativeness, whereas people who do not consider their ethnicity as a very important element for their identity and are more interested in other people's culture and their communities would have high integrativeness. Thus, it suggests that learners who appreciate other cultures and language have integrative motivation.

The Socio - educational Model

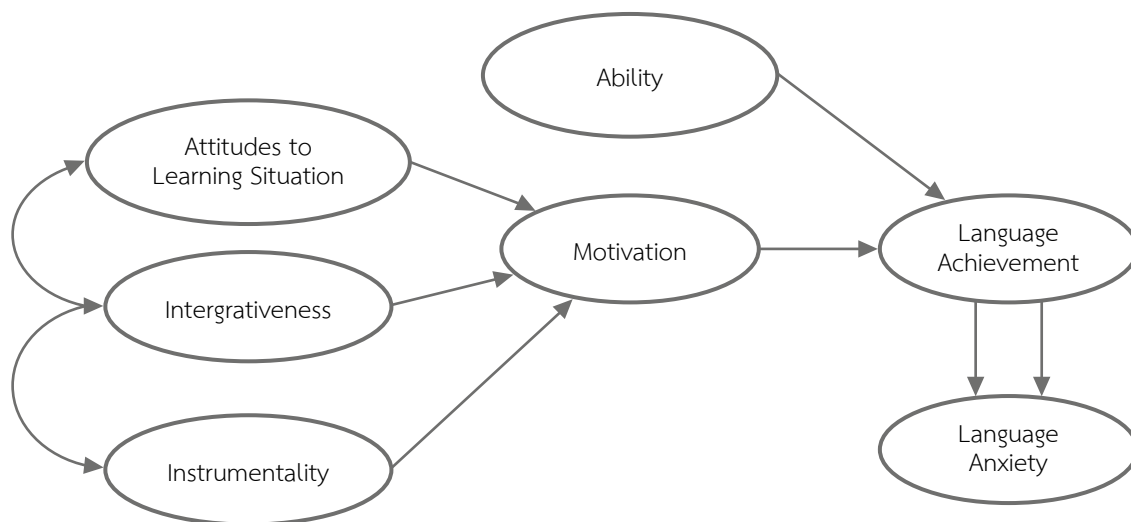


Figure 1 Gardner's socio educational model (2005)

According to Gardner (2005), there are two main reasons for people to learn a different language: integrative motive and instrumental orientation. The former refers to one's ability to understand the language of a community different than one's own whereas instrumental orientation allows the learner to learn a foreign language, for practical reasons, such as getting a good job in the future, achieving good scores in their exams etc. The Gardner's AMTB/Test Battery is an important tool for researchers and scholars to measure integrative and instrumental motivation and to predict the performance or outcome of language learners. It has been widely accepted and used in socio - psychological research. Similar to the socio - educational model, this test has been revised several times to have a better reliability and accuracy in determining the motivational aspects of a learner. The test has a set of statements that requires participants to provide a rating on a scale of 1 to 7 (strongly disagree to strongly agree). Many researchers have adapted the test depending upon the need and relevance on their study. For this particular study, a 5 - Likert scale has been used to

determine how variable influences are for the language learning of the participants.

4.2.2 Self - determination theory

Dörnyei (2003) termed self - determination theory as the most influential theory in motivational psychology. Autonomy is an important factor that indicates self - determination in a learner to learn a foreign or second language (Deci, Conell & Ryan, 1989). According to them, self - determining helps a learner to carefully initiate and check his/her actions. It also makes oneself cautious to take challenges and risks in life. This theory mainly divided motivation into two types: intrinsic and extrinsic motivation. The former stems from an internal need or desire to gain knowledge or to become happy and satisfied. The latter focuses on external rewards such as high paid jobs, better incentives etc.

4.2.3 The Attribution Theory

Weiner's attribution theory is considered as the main theory in social psychology. According to Weiner, there are four kinds of attributions that help us identify why successes and failures happen in life: task difficulty, luck, effort and ability. Out of

these four, two variables, effort and ability are internal while the other two, task difficulty and luck, are external (Weiner, 1990).

4.2.4 Goal theories

Goals play a vital role among learners to sustain their motivation in language learning. The three main goal theories include: goal - setting, goal - orientation and goal content and multiplicity (Eccles & Wigfield, 2002). For goal setting, there are three important areas where goals can differ such as specificity, goal commitment and difficulty (Dörnyei & Ushioda 2011 as cited in Amedi 2013). According to Eccles & Wigfield (2002), if the goal is difficult, it will lead to greater achievement that further leads to the highest performance and next goal orientation is based on performance orientation where students focus more on their ability to get good scores or outperform other students in the class and the last area, goal content and multiplicity focus on student's cognitive representations of what they want to achieve in their lives. This theory relates to the influence of social competence on academic accomplishments. It is related to the view Wentzel (2000) has given. He said, "goals are socially derived constructs that cannot be studied in isolation of the rules and conventions of culture and context."

4.3 Types of Motivation

In particular, motivational orientation in foreign language learning is divided into two distinct orientations: instrumental and integrative motivation. According to Brown (2001), an integrative orientation simply means the learner is pursuing a second language for social and/or cultural purposes, and within that purpose, a high or a low level could drive him/her. Likewise, with an instrumental orientation, learners are studying a language in order to have better career or academic goal and the intensity or motivation of a learner to attain that goal could be high or low (Brown, 2001). Moreover, the former is found to be significant in second

language learning (L2) achievement in a foreign language (FL) context, while the latter contributes to successful L2 learning in a second language (SL) context (Lim, 2012). The learners determine what kind of motivational orientation is useful for them to learn a language in different contexts.

Although integrative orientation has been found to be influential on learners of foreign language, it might be of little use to foreign language students who have little opportunity to communicate with members of the target language community (Dörnyei, 1994 as cited in Kissau, 2006). In regard to instrumental motivation, Hutchinson and Waters (1987) added that it is affected by external need; the learners are not learning a language because they want to (although this does not imply that they did not want to), but rather because they need to. Alternately, integrative motivation is internally generated (or indicative of learner desire) rather than an externally imposed need. In simple words, learners driven by integrative motivation want to learn language to better understand the people who speak that language, while with instrumental motivation, learners want to learn a language to get a high paid job or get admission into particular universities or colleges.

Hence, an important question emerges here regarding the influence of gender differences on integrative and instrumental motivation. Several studies that have been carried out in different places and different contexts show varied results in regard to gender distinctions in motivational orientations. For instance, the study carried by Johnson (2001) on primary school students who learned French in Britain, found higher extent of integrative motivation in girls. However, another study conducted by Lukmani (1972) on sixty girls from a high school in the Mumbai area of India, showed the motivation in girls was instrumental. Likewise, one of the comparative studies in Thailand and Cambodia to investigate English learning motivation among Thai

and Cambodian students revealed that students are mainly instrumentally motivated (Narumon, 2013). Contrary to this result, another study conducted at an English Medium University in Thailand revealed that students majoring in Business English are integratively motivated to learn English (Degang, 2010). It is important to note that gender distinctions are not included in either of these studies. Given that motivational orientations vary depending upon the various factors of a different place and time, there is little published on the effect of gender differences on motivation of university level students in Thailand.

4.4 Motivation and Gender

Motivation in foreign language learning has been greatly associated with learners' identity (Dörnyei, 2005) and gender is considered as one key aspect of learner identity. Gender plays an important role in educational, psychological and linguistic research (Catalan, 2003). In fact, researchers have explicitly correlated the concept of gender differences in motivation (Mandel & Marcus, 1988; Greene & DeBacker, 2004). Based on motivation, male and female students perform differently on different academic tasks and academic achievement varies. Thus, it is interesting to see the impact of gender differences in motivational orientations of EFL students.

According to Cameron (2004), gender is not acquired at an early age; rather, it is an ongoing accomplishment produced by our repeated actions in life. In fact, it is motivation of the individual that reflects his/her attitudes toward the social groups or the environment (Mann, 2006 as cited in Lim, 2012). Moreover, studies have demonstrated that motivation itself is influenced by a host of socio-psychological variables. Many studies have posited that male students lack motivation in comparison to female students (Massey, 1994; Netten, Riggs & Hewlett, 1999; Williams, Burden & Lanvers, 2002).

In terms of gender, there might be no differences on motivation; however, when the components of motivation are examined, the effects of gender differences can be found. For example, Kissau (2006) concluded in his study in schools in Canada that varied differences could be obtained on the basis of motivational component that has been examined. He found that young boys prefer and performed well in mathematics while on the other hand girls performed better on music and writing than boys (Kissau, 2006). Similarly, Amedi (2013) found that more female students like to write in English than male students. One study conducted in Australia, found that once language study becomes optional in high school, males represent only 20% to 40% of total enrolment (Pavy, 2006). Similarly, a study done by Xiong (2010) found that girls were more interested in English and their motivations in learning English were stronger than boys. Though these studies were conducted in different contexts, they found the same result that male students are less motivated than their female counterparts when it comes to language learning. That is why the present study was done with an aim to examine gender differences in relation to motivation to provide more recent data, especially for EFL students in the science and technology field, which hasn't been done before at the university level in Thailand so far.

5. Research Methodology

This study examined the gender differences in motivational orientation of EFL Undergraduate students of English Conversation 1 at King Mongkut's University of Technology North Bangkok. A mixed methodology was employed to identify the gender differences in regard to motivational orientation of students. To sample the target population, two sampling techniques, Cluster Random Sampling and Stratified Random Sampling were employed. The sample thus consisted of 315 students from the

science and technology field out of which 160 students were male and 155 students were female, aged between 20 - 25 years.

5.1 Instrument

For both quantitative and qualitative data analysis, the questions were translated into Thai to avoid any misunderstanding. Before conducting the questionnaire, the students were clearly told that all the information provided will be kept strictly confidential and given the opportunity to express any concerns about their participation in the research. The administration of the questionnaire was supervised to ensure that each student understood the statements correctly.

5.1.1 A set of questionnaires was designed based on the Attitude/Motivation Test Battery (AMTB) (Gardner, 1985). The integrative and instrumental scales of the original 7 - point Likert Scale format of Gardner (1985) were adapted to a 5 - point Likert Scale ranging from '*Strongly Agree*' to '*Strongly disagree*'. The reliability and validity of the A/MTB has been affirmed (Gardner and Smythe, 1981; Gardener, 1985) and this tool has been widely used in second language motivation studies all around the world (Dörnyei, 2001). In the questionnaire, the first 1 - 10 items were used to assess the instrumental motivation while items 11 - 20 assessed integrative motivation. Statements were chosen based on their suitability, practicality and applicability in the Thai context. Also, students weren't informed about the type of motivation each

item has so as to control the biasness for the responses.

5.1.2 Following the quantitative phase of the study, 10 students were purposively selected for the interview to obtain qualitative data. Stratified sampling was used to select these students to ensure the equal representation of male and female students. Open - ended questions were asked to the students to determine the factors that affect them while learning English as a foreign language. Students were also asked to disclose if there were any barriers that they encountered while learning English. The open - ended questions were divided into two sections. The first section consisted of general information such as name, age, sex, email and telephone number. The second section comprised four parts. The first four questions were asked to understand the type of motivational orientation (integrative or instrumental), each student had. The next two questions were asked to find the motivating factors to learn English as a foreign language and the last two questions were asked to identify the demotivating factors in the classroom and how they could be addressed.

5.2 Results and Analysis

The data thus collected, was computed and calculated to find the mean and standard deviation of each item. For identification of the level of motivation in students of English as a foreign language, the following criteria was set to interpret the mean score as shown in Table 1.

Table 1 Mean score interpretation

Scale	Mean range	Motivational level	Score range
5	strongly agree	very high	4.21 - 5.00
4	agree	high	3.41 - 4.20
3	neutral	average	2.61 - 3.40
2	disagree	low	1.81 - 2.60
1	strongly disagree	very low	1.00 - 1.80

The mean score for each item indicated the level of motivation in students for this, a higher score indicated the higher level of motivation and a lower score indicated the lower level of motivation

for each item. In table 2, the mean and standard deviation (SD) of each item for instrumental motivation is shown and interpretation was done according to the range.

Table 2 Interpretation for instrumental motivation

Items	Statements about motivation	Mean	SD	Interpretation
1	Studying English is important because I will need it for my future career.	4.83	.53	Strongly agree
2	Studying English is important because it will make me more knowledgeable and smart person.	4.44	.70	Strongly agree
3	Studying English is important because it will be useful in getting a good job with a handsome salary.	4.61	.71	Strongly agree
4	Studying English is important for my overseas trips.	4.55	.77	Strongly agree
5	Studying English is important to get the utmost benefits from ASEAN Community 2015	4.53	.73	Strongly agree
6	Studying English will help me to do class assignments and exams.	4.18	.81	Agree
7	Studying English will enable me to search and access more literature resources and reading materials.	4.40	.77	Strongly agree
8	Studying English can lead to more success and achievements in life.	4.30	.83	Strongly agree
9	Studying English is important because other people will respect me more if I know English.	3.70	1.04	Agree
10	My parents feel that it is very important for me to learn English.	4.37	.84	Strongly agree

Similarly in Table 3, for items 11 - 20, the mean and standard deviation of each item for integrative motivation is shown and interpretation was done according to the range.

Table 3 Interpretation for integrative motivation

Items	Statements about motivation	Mean	SD	Interpretation
11	Studying English is important because it will allow me to be more at ease with people who speak English.	4.52	.72	Strongly agree
12	Studying English is important because it will allow me to meet and converse with more and varied groups of people.	4.57	.69	Strongly agree
13	Studying English enables me to better understand the ways in which native speakers live their life.	4.15	.87	Agree
14	Studying English enables me to share my ideas and understanding, discuss in different topics with people from other countries.	4.27	.80	Strongly agree
15	Studying English enables me participate confidently in social, academic and professional activities among other cultural groups.	4.34	.79	Strongly agree
16	Studying English enables me to learn about the culture and social life of English - speaking people.	4.19	.84	Agree
17	Studying English helps me make many friends from different parts of the world.	4.26	.85	Strongly agree
18	Studying English enables me to better understand and appreciate the English art and literature.	3.90	.95	Agree
19	Studying English enables me to have proper accent alike native English speakers.	4.05	.94	Agree
20	Studying English enables me to behave like a native English people with an open mind and confidence.	4.05	.93	Agree

Hence, for the first research question, what kinds of motivation students have, 20 items were grouped according to the type of motivation

and then the mean and standard deviation of each type of motivation were calculated as shown in Table 4.

Table 4 Descriptive Statistics

Motivation	Mean	SD.	Interpretation
Instrumental	4.39	.54	Strongly agree
Integrative	4.23	.63	Strongly agree

It can be clearly seen in Table 4 that the mean score (4.39) and standard deviation (.54) for instrumental motivation is greater than the mean score (4.23) and standard deviation (.63) of integrative motivation albeit there is a slight difference between the mean scores. These results implied that the undergraduate students in the field

of science and technology who studied English Conversation 1 course at KMUTNB in the year 2015 were instrumentally motivated and the instrumental motivation of students was slightly higher at 0.16. To further confirm the result obtained, t - test was employed at 95% confidence level as shown in Table 5 below.

Table 5 Descriptive Statistics

		Paired Differences					t	df	Sig. (2 - tailed)
		Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean	95% Confidence Interval of the Difference				
					Lower	Upper			
Pair 1	Instrumental_Mean Integrative_Mean	.16159	.37724	.02126	.11977	.20341	7.602	314	.000

To prove the finding above, first the statistical hypothesis was done as follows:

$$H_0 = \bar{X}_{\text{instrumental}} < \bar{X}_{\text{integrative}}$$

$$H_1 = \bar{X}_{\text{instrumental}} > \bar{X}_{\text{integrative}}$$

As you can see in Table 5, the significant value was .000 (one tailed, .000/2), which was lower than the p value (0.05). According to this, the second hypothesis i.e. H1 was accepted. This finding indicated that the mean score of instrumental motivation is higher than that of integrative motivation at 0.05 level ($p < .05$, $t = 7.602$). Hence, the result shown by the t - test and mean and standard deviation are the same. So, it could be simply concluded that the students were instrumentally motivated to study English as a foreign language at KMUTNB.

Moreover, the findings also revealed that the average mean scores of instrumental and integrative motivation were 4.39 and 4.23 respectively which fall under the category of very high level of motivation. These findings correspond with the study done by Kitjaroonchai & Kitjaroonchai (2012) on motivation toward English language learning of Thai students who majored in English. Their study finding revealed that both integrative and instrumental motivation had close to equal level however, instrumental motivation outperformed at a slightly higher level of 0.38. The study done by

Liu (2007) on Chinese students motivation to learn English at a tertiary level showed that instrumental motivation was slightly greater than integrative motivation, similar to the finding of the present study. Likewise, one of the comparative studies in Thailand and Cambodia to investigate English learning motivation among Thai and Cambodian students revealed that students are mainly instrumentally motivated (Narumon, 2013). Contradicting to these results, another study conducted at an English Medium University in Thailand revealed that students majoring in Business English are integratively motivated to learn English (Degang, 2010). However, gender distinctions are not included in this study and the result thus obtained may be due to the competitive environment an English medium university has.

It is important to see which items received the highest and the lowest mean scores to identify which factors basically motivate students and which aren't that important in English language learners' lives. In line with this, in this study, two items having the highest and lowest means scores were chosen to see their significance in Thai students to study English as a foreign language. In Table 2, it can be seen that the item 1 'Studying English is important because I will need it for my future career' (mean=4.83, SD=.53) and item 3 'Studying English is important because it will be useful in getting a good job with a handsome salary' (mean=4.61, SD=.71) received the highest mean scores whereas item 9 'Studying English is important because other people will respect me more if I know English' (mean=3.70, SD=.1.04) and item 18 in Table 3 'Studying English enables me to better understand and appreciate the English art and literature' (mean=3.90, SD=.95) had the lowest mean scores. Hence, it can be inferred that bachelor level EFL students of science and technology fields were motivated to study English because of its future prospect. They considered English as an important

language for their career and getting a good job in the future. For these students, understanding and appreciating the English art and literature and getting respect after having English language proficiency do not really matter in their lives. Since, both the items with the highest mean scores show instrumental motivation, it can be simply assumed that students were instrumentally motivated to learn English as a foreign language.

Thailand has entered in the ASEAN Economic Community (AEC) 2015, which uses English as the language of communication. It also opens a plethora of opportunities for Thai people in Thailand and in other member countries. Therefore, it can be concluded that Thai students are concerned about their future careers and they consider English language skill as an important tool to get jobs in the future. Similarly, the items with the lowest mean scores signified that students don't really want to be respected just because they have good English and they don't really see the importance of English language art and literature in their lives. As Thai students have very high level of motivation to learn English for their future prospects, the university should find ways to overcome any challenges they may face. As this research revealed that EFL students have higher level of motivation to learn English, overcoming any challenges will certainly help them perform better in class and in their lives as well. Furthermore, to analyze the data collected for the second research question on gender difference in motivational orientation of students, the mean and standard deviation were separately analyzed for each item according to gender. For data interpretation, the same criteria were set as in Table 1. In Table 6 and Table 7, the data were interpreted on the basis of mean and standard deviation for male and female students respectively. In Table 6, the total number of male students were 160 i.e. N= 160.

Table 6 Mean and Standard Deviation of male students (N=160)

Items	Statements about motivation	Mean	SD	Mean	SD
1	Studying English is important because I will need it for my future career.	4.78	.621	4.90	.41977
2	Studying English is important because it will make me more knowledgeable and smart person.	4.36	.76	4.52	.64
3	Studying English is important because it will be useful in getting a good job with a handsome salary.	4.53	.78	4.69	.62
4	Studying English is important for my overseas trips.	4.49	.79	4.60	.74
5	Studying English is important to get the utmost benefits from ASEAN Community 2015	4.45	.77	4.62	.68
6	Studying English will help me to do class assignments and exams.	4.16	.85	4.21	.76
7	Studying English will enable me to search and access more literature resources and reading materials.	4.33	.78	4.48	.75
8	Studying English can lead to more success and achievements in life.	4.21	.85	4.40	.79
9	Studying English is important because other people will respect me more if I know English.	3.74	1.06	3.66	1.02
10	My parents feel that it is very important for me to learn English.	4.31	.88	4.43	.81
11	Studying English is important because it will allow me to be more at ease with people who speak English.	4.46	.75	4.59	.68
12	Studying English is important because it will allow me to meet and converse with more and varied groups of people.	4.51	.75	4.63	.63
13	Studying English enables me to better understand the ways in which native speakers live their life.	4.03	.91	4.27	.81
14	Studying English enables me to share my ideas and understanding, discuss in different topics with people from other countries.	4.17	.85	4.37	.74
15	Studying English enables me participate confidently in social, academic and professional activities among other cultural groups.	4.23	.82	4.46	.75
16	Studying English enables me to learn about the culture and social life of English - speaking people.	4.07	.91	4.31	.75

Table 6 (Continued)

Items	Statements about motivation	Mean	SD	Mean	SD
17	Studying English helps me make many friends from different parts of the world.	4.19	.88	4.34	.82
18	Studying English enables me to better understand and appreciate the English art and literature.	3.76	.99	4.05	.89
19	Studying English enables me to have proper accent alike native English speakers.	3.94	.96	4.17	.90
20	Studying English enables me to behave like a native English people with an open mind and confidence.	3.99	.95	4.10	.91

Hence from Table 6, it could be implied that male students had very high level of motivation for items 1, 2, 3, 4, 5, 7, 8, 10, 11, 12 and 15 and for the rest of the statements out of 20 items, they had high level of motivation. Again, the first statement has the highest mean that implied male students were instrumentally motivated to learn English language. Similarly, for female students, the mean and SD were analyzed for each item as shown in Table 7. The total number of female students was 155 i.e. N=155.

According to the analysis, female students were very highly motivated to the items 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16 and 17 and highly motivated to items 9, 18, 19 and 20. Even for female students, the first statement received the highest mean score that implied they were also instrumentally motivated to learn English language.

Hence, from the analyses, it can be concluded that both male and females had very high level of motivation for items 1, 2, 3, 4, 5, 7, 8, 10, 11, 12 and 15. Moreover, for both male (mean = 4.78, SD. = .621) and female students (mean = 4.90, SD. .41977), the first item i.e. ‘Studying English is important because I will need it for my future career’, had the highest mean scores, which implied that both gender see the significance of English language for their career prospect and are instrumentally motivated to learn English. However, the result also showed that the level of instrumental motivation is slightly higher (0.16) in female students than male students. Moreover, in order to identify the type of motivational orientation each gender had, mean scores and standard deviation of each motivation according to the gender were calculated in Table 8.

Table 7 Mean and Standard Deviation of Instrumental and Integrative motivation

Motivation	Gender	N	Mean	SD	Interpretation
Instrumental	Male	160	4.33	.59	Strongly agree
Instrumental	Female	155	4.45	.49	Strongly agree
Integrative	Male	160	4.14	.63	Agree
Integrative	Female	155	4.33	.61	Strongly agree

As shown in Table 8, both male and female students had very high level of instrumental motivation whereas for integrative motivation, female students had very high level of motivation while male had high level only. Moreover, the Table 8 also showed that female students had higher mean scores than male students for both instrumental and integrative motivation. Hence, the finding revealed that females have greater motivation than males in terms of both types of

orientations. Moreover, as the mean scores of instrumental motivation were higher in both males and females, it can also be concluded that Thai students are mostly instrumentally motivated. Though the levels were fairly close, instrumental motivation seemed prominent in both male and female students. Finally, in order to check the difference in the mean scores, the Analysis of Variance (ANOVA) was employed as shown in Table 9.

Table 8 Test of between Subject - effects

Source	Type III Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Corrected Model	8.064a	3	2.688	7.951	.000
Intercept	11708.342	1	11708.342	34631.781	.000
Gender	3.720	1	3.720	11.003	.001
Motivation	4.080	1	4.080	12.069	.001
Gender* Motivation	.232	1	.232	.687	.408
Error	211.639	626	.338		
Total	11924.370	630			
Corrected Total	219.703	629			

a. R Squared = .037 (Adjusted R Squared = .032)

In order to check if there is a difference between male and female students mean scores and the mean scores of instrumental and integrative motivation, two hypotheses were proposed as shown below:

First Hypothesis: The male and the female students' mean scores are different.

$$H0 = \bar{X} \text{ male} = \bar{X} \text{ female}$$

$$H1 = \bar{X} \text{ male} \neq \bar{X} \text{ female}$$

In terms of gender, it showed that the significant value was .001 (two tailed, .001) that was lower than the p value (0.05). On the basis of this result, H1 was accepted. This finding indicated that the mean scores of the male and female students

are significantly different at 0.05 level ($p < .05$, $F = 11.003$).

Second Hypothesis: The mean scores of the instrumental and integrative motivations are different.

$$H0 = \bar{X} \text{ instrumental} = \bar{X} \text{ integrative}$$

$$H1 = \bar{X} \text{ instrumental} \neq \bar{X} \text{ integrative}$$

In terms of gender, it showed that the significant value is .001 (two tailed, .001) which was lower than the p value (0.05). According to this, H1 was accepted. This finding indicated that the mean scores of the two types of motivation are significantly different at 0.05 level ($p < .05$, $F = 12.069$).

Table 10 Demotivating factors

Areas of language difficulties	Male	Female
Listening	2	3
Speaking	2	1
Grammar	1	1
Total	5	5

Some of the responses of the students on why they don't like to study English are mentioned here. One of the female students commented 'I think my problem is listening. I don't understand my teachers but I feel shy to ask questions'.

Another female student stated 'I like to study English but I don't understand my teachers and other foreigners when they speak fast. I am shy'.

One female students said 'I don't like grammar. I hate it'.

The responses of male students indicated that they also feel the same way as women do. One of the male students explained 'For me the reason I hate English is I don't understand my teachers in the classrooms sometimes and I don't ask questions'.

Another male student stated 'I hate grammar so much. In Thailand, grammar is very important but I don't like it'.

One male student quoted 'I don't like English sometimes when I don't understand it'.

There responses are summarized as follows:

- Students don't understand their teachers and hesitate to ask questions. (5 out of 10 students)
- Students are shy to speak English, as they are afraid of making mistakes. (3 out of 10 students)
- Grammar is the most difficult part to learn. (2 out of 10 students)

These aforementioned factors show that listening is the most difficult problem that students face in their English classes and outside world. Thus, validating the study of Kitjaroonchai & Kitjaroonchai

(2012) that suggested listening as the most difficult problem encountered by the students in acquiring English language skills, this study emphasized the same result. Therefore, an important factor to consider is the way teachers speak in the classroom. Some teachers speak very fast which at times could be difficult for students to understand, especially when students' English level isn't high Teacher accent could also create an additional challenge. These barriers need to be addressed in order keep the language learning motivation of students intact. As students are highly motivated to learn English, teachers should keep in mind before going to class that Thai students are usually shy to ask questions. Teacher should take care to explain well and ensure that students are comfortable, able to engage, and understanding well.

Another problem students encounter is speaking. It has been already mentioned above, Thai students are shy to speak English, as they are concerned about their grammatical errors. Thus, classroom activities need to be adjusted to have more time for each student to speak. Sometimes, big classes can be the reason behind this issue as teachers can't focus on each student and all students don't get an opportunity to speak out in the class. As shy students usually remain silent in the classroom, they may remain unnoticed to the teachers if the classroom sizes are big.

Another problem that student stated was grammar thus teachers need to have some techniques to simplify its use. Use of conventional

teaching methods i.e. using formula to teach grammar or teaching the rules too fast and not giving enough time to practice could be the reasons behind it. Thus, teachers need to come up with ways that fit their classes best. They need to adapt the lessons considering the English level and needs of their students.

Demotivating factors need to be addressed properly. This will allow students to learn English well as they know the importance of English in their lives and are already motivated to learn English language. Some suggestions are given in the recommendation section.

6. Conclusion

The present study was conducted to identify the type of motivation held by EFL students currently enrolled in the science and technology field at KMUTNB, and how their gender affects the type of motivation they have. It also attempted to identify the demotivating factors that hinder students' motivation to study English as a foreign language. This study concluded that EFL students in the field of science and technology at KMUTNB are highly motivated to study English while their level of instrumental motivation is slightly higher than integrative motivation. In terms of gender, this study revealed that female students have greater motivation than males regarding both types of motivational orientations i.e. they have very high level of instrumental and integrative motivation. Male students had high levels of instrumental orientation but the level of integrative motivation they expressed was high only. However, the overall result of the study concluded that there wasn't a significant difference between male and female students when it comes to motivation. It can be simply assumed from the results obtained that both male and female students see the significance of English for their future career and also to help them get the type of job they prefer with a handsome salary. There might be a perception that opportunities

are related to proficiency in languages, specifically in relation to the field of science and technology, not only in Thailand but also in other ASEAN countries. As English is the means of communication in ASEAN, it can be assumed that Thai students are concerned about losing opportunities if they don't have good English skills. As students have very high level of motivation to study English, the difficulties students' face while learning English must be addressed. If these issues remain untouched, the levels of motivation students have might be negatively affected or might decline over time.

7. Recommendations

This study investigated the type of motivation and gender differences on those types of motivation in students studying science and technology at KMUTNB; hence, results cannot be generalized for other backgrounds of students in different contexts. As motivation is a multifaceted phenomenon, it can show different results in different contexts. Thus, generalization of such result shouldn't be made. Therefore, further investigation is needed among other backgrounds of students concerning the impact of gender on their motivational orientation. The findings of the present study showed that both male and female students have higher level of instrumental motivation that could be beneficial for the university and its faculty members to implement some programs and activities for the students to enhance their English language skills. Moreover, males have lower integrative motivation than females. Therefore, some cultural exchange programs would be beneficial for these students to encourage them to learn different cultures while at the same time developing their language skills.

It would also be beneficial to integrate activities that provide fun and interactive opportunities for language learning. The Faculty of Applied Arts at KMUTNB organizes an English Fun Fair annually to help students practice their English language skills through different types of

competitions such as speech contest, spelling bee, word guessing games and singing contests etc. Through this event, students are able to show their creativity while at the same time they practice their English skills. Fun and engaging learning activities will not only enable students to increase proficiency in English, but also support students to practice and gain confidence in their speaking abilities. Students seem motivated to participate in such programs, as they strive to gain rewards or prizes for each competition. Having found the motivation of students instrumental, these types of activities or programs should be encouraged and held on a frequent basis, if possible 2 or 3 times in a year. These activities help students practice their listening and speaking skills in a fun way, eliminating identified barriers to language learning which are found to be major demotivating factors for them.

This study revealed listening, speaking and grammar as major demotivating factors for students. English teachers at the Faculty of Applied Arts at KMUTNB need to make an extra effort to develop and implement constructive teaching pedagogies that help sustain students' language learning motivation. As demonstrated by the many studies and research outlined in the literature review, motivation enhances student performance and thus leads to higher achievement. It is therefore imperative to sustain and increase the instrumental and integrative motivation possessed by students. However, it is important to mention that the open - ended questionnaire for this study included only 10 respondents; it is recommended that future studies should have a larger sample size to ensure reliability and validity of results. It is also imperative to keep in mind that different factors may affect motivation in different contexts; hence future studies should be cognizant of the local, contextualized factors that can affect differing results.

Though this study was focused on students from a science and technology field, it is believed that the results give a relative representation and would be beneficial for future researchers, English teachers at KMUTNB and other authorities interested in designing efficient strategies and programs for both male and female students to stimulate their language learning motivation and ultimately help them to achieve their desired goals in life. The results of this study show that students are highly motivated to learn English; therefore, proper teaching techniques and learning environments will help them to perform better in class and in their lives.

This study was funded by Science and Technology Research Institute (STRI), King Mongkut's University of Technology North Bangkok.

8. References

- Akram, M. & Ghani, M. (2013). Gender and Language Learning Motivation. **Academic Research International**, Vol. 4, No. 2.
- Amedi, S.D. (2013). **The possible relationship between gender and motivation - an attitudinal study on gender and motivation as factors in learning English as a second language**. The Teacher Education, The C - level of English Linguistics, Kristianstad University.
- Brown, H.D. (2000). **Principles of language learning and teaching**. New Jersey: Prentice Hall. Retrieved December 1, 2015 from http://www.academia.edu/7095674/Principles_of_Language_Learning_and_Teaching_Fourth_Edition_-_H._Douglas_Brown
- Brown, H. D. (2001) (2ed.). **Teaching by principles: an interactive approach to Language pedagogy**. Addison Wesley Longman, Inc.
- Cameron, D. (2004). Language, gender, and sexuality: Current issues and new directions. **Applied Linguistics**, Vol. 4, No. 26, pp. 482 - 502. Oxford.

- Catalan, R. M. J. (2003). Sex Differences in L2 vocabulary learning strategies. **International Journal of Applied Linguistics**, Vol. 13, pp. 54 - 77. DOI: 10.1111/1473 - 4192.00037.
- Deci, E.L., Connell, E.J. & Ryan, R.M. (1989). Self - Determination in a Work Organization. **Journal of Applied Psychology**, Vol. 74, No. 4, pp. 580 - 590. Retrieved December 5, 2015 from http://selfdeterminationtheory.org/SDT/documents/1989_DeciConnellRyan.pdf
- Degang, M. (2010). **Motivation toward English language learning of the second year undergraduate Thai students majoring in Business English at an English - medium university**. Master's project M.A. (Business English for International Communication). Bangkok: Graduate School, Srinakharinwirot University.
- Dörnyei, Z. (1994). Motivation and motivating in the foreign language classroom. **Modern Language Journal**, 78, pp. 273 - 284. As cited in Kissau, S. (2006), Gender differences in second language motivation: An investigation of micro and macro level influences, *Canadian Journal of Applied Linguistics*, Vol.9, Vol.1, pp. 73 - 96.
- Dörnyei, Z. (1998). Motivation in second and foreign language learning. **Language Teaching**, Vol. 31, Issue. 3, pp. 117 - 135. Retrieved June 12, 2013 from <http://www.zoltandornyei.co.uk/uploads/1998 - dornyei - lt.pdf>
- Dörnyei, Z. (2001). **Teaching and researching motivation**. Harlow: Pearson Education.
- Dörnyei, Z. (2003). Attitudes, orientations, and motivations in language learning: Advances in theory, research and applications. **Language Learning**, Vol. 53, I. 1, pp. 3 - 32. DOI: 10.1111/1467 - 9922.53222.
- Dörnyei, Z. (2005). **The Psychology of the Language Learner: Individual Differences in Second Language Acquisition**. Retrieved July 1, 2013 from <http://dx.doi.org/10.1017/S0272263105370288>
- Dörnyei, Z. & Csizér, K. (2005). The internal structure of language learning motivation and its relationship with language choice and learning effort. **The Modern Language Journal**, no. 89.
- Dörnyei, Z., Csizer, K. and Nemeth, N. (2006). **Motivation, Language attitudes and globalization: Hungarian perspective**. Clevedon: Multilingual Matters.
- Eccles, A.S. & Wigfield, A. (2002). Motivational beliefs, values and goals. **Annual Reviews**, 53, pp. 109 - 32. Retrieved January 2016 from http://outreach.mines.edu/cont_ed/Eng - Edu/eccles.pdf
- Gardner, R.C. (1985). **Social psychology and second language learning: The role of attitudes and motivation**. London: Edward Arnold.
- Gardner, R.C. (2000). Correlation, causation, motivation and second language acquisition. **Canadian Psychology**, 41, pp. 1-24. Retrieved February 2015 from http://www.uoguelph.ca/~psystats/readings_3380/gardner%20article.pdf
- Gardner, R. C. (2005). Integrative motivation and second language acquisition. **Joint plenary talk at Canadian Association of Applied Linguistics/Canadian Linguistics Association**. Retrieved February 5, 2015 from <http://publish.uwo.ca/~gardner/docs/caaltalk5final.pdf>
- Gardener, R. C. & Lambert, W. E. (1972). **Attitudes and motivation in second language learning**. Newbury House: Rowley, MA.
- Gardner, R.C. & Smythe, P.C. (1981). On the development of the attitude/motivation test battery. **Canadian Modern Language Review**, 37, pp. 510 - 525.

- Greene, B. A. & DeBacker, T. K. (2004). Gender and orientations toward the future: Links to motivation. **Educational Psychology Review**, Vol. 16, No. 2, pp. 91 - 120.
- Hutchinson, T. & Waters, A. (1987). **English for Specific Purposes**. Cambridge University Press, London
- Johnson, K. (2001). **An introduction to foreign language learning and teaching**. Pearson Education Limited, England.
- Khamkhien, A. (2010). Factors Affecting Language Learning Strategy Reported Usage by Thai and Vietnamese EFL Learners. **Electronic Journal of Foreign Language Teaching**, Vol. 7, No. 1, pp. 66-85.
- Kitjaroonchai, N. (2013). Motivation toward English language learning of students in secondary and high schools in education service area office 4, Saraburi Province, Thailand. **International Journal of Language and Linguistics**, pp. 22 - 33, retrieved February 4, 2015 at <http://article.sciencepublishinggroup.com/pdf/10.11648.j.ijll.20130101.14.pdf>
- Kitjaroonchai, N. & Kitjaroonchai, T. (2012). Motivation toward English Language Learning of Thai Students Majoring in English at Asia - Pacific International University. **Catalyst** ISSN: 0905 - 6931, Vol. 7, No. 1, 2012 Institute Press.
- Kissau, S. (2006). **Gender differences in second language motivation: An investigation of micro - and macro - level influences**. Retrieved on February 10, 2015 at <http://www.aclacaal.org/Revue/vol - 9 - no1 - art - kissau.pdf>
- Lambert, W. E. (1963). Psychological Approaches to the Study of Language. **The Modern Language Journal**, 47: pp. 114-121. DOI: 10.1111/j.1540 - 4781.1963.tb06208.x.
- Lerdpornkulrat, T., Koul, R. & Sujivorakul, C. (2012). The influence of ability beliefs and motivational orientation on the self - efficacy of high school science students in Thailand. **Australian Journal of Education**. Vol. 56, No. 2.
- Lim, S. (2012). EFL Motivational Orientation and Proficiency: A Survey of Cambodian University Students in Phnom Penh' Royal University of Phnom Penh, Cambodia. **Philippine ESL Journal**, Vol. 8, Retrieved June 14, 2013 from http://www.philippine - esl - journal.com/V8_A3.pdf
- Lukmani M. Y. (1972). Motivation to learn and language proficiency. **Language Learning**, Vol. 22, No. 2, pp. 261 - 273. DOI: 10.1111/j.1467 - 1770.1972.tb00087.x.
- Liu, M. (2007). Chinese students motivation to learn English at the tertiary level. **Asian EFL Journal**, ISSN: 1738 - 1460, Vol. 9, No.1, Retrieved June 15, 2013 from https://docs.google.com/viewerng/viewer?url=http://asian - efl - journal.com/March_2007_EBook.pdf&hl=en_US
- Mandel, H. P. & Marcus, S. I. (1988). The psychology of under achievement: Differential diagnosis and differential treatment. In I. B. Wiley (Series Ed.), **Wiley series on personality processes**. New York: John Wiley & Sons.
- Mann, C. C. (2006). **Towards a theory of language attitudes: Findings on Anglo - Nigerian Pidgin**. Seminar presented at the Department of English and Applied Linguistics Graduate Colloquium, December 09, 2006, De La Salle University, Philippines.
- Massey, A. (1994). Why choose French? Secondary school students' accounts of their decision to leave or enroll in the Ontario regular FSL programme. **The Canadian Modern Language Review**, 50, pp. 714-735.

- McDonough, S.H. (1981). **Psychology in foreign language teaching**. London: Alien and Unwin.
- Mori, S. & Gobel, P. (2006). Motivation and gender in the Japanese EFL classroom. **System**, 34, pp. 194 - 210.
- Narumon, C. (2013). **A Comparative Study of English Learning Motivation Types between Thai and Cambodian First - Year Undergraduate English Majors**, Thammasat University, Thailand, retrieved June, 15, 2013 from http://www.flt2013.org/private_folder/Proceeding/001.pdf
- Netten, J., Riggs, C. & Hewlett, S. (1999). **Choosing French in the senior high school: Grade 9 student attitudes to the study of French in the Western Avalon School District**. St. John's, NFLD: Memorial University, Faculty of Education.
- Oktay, A. (2009). **The role of gender and language learning strategies in learning English**. The graduate School of Social Sciences, Middle East Technical University.
- Oxford, R. & Shearin. J. (1994). Language learning motivation: Expanding the theoretical framework. **The Modern Language Journal**, 78, pp. 12-28.
- Pavy, S. (2006). Boys learning languages - the myth busted. **Babel**, Vol. 41, No.1, pp. 2 - 9
- Pintrich, P.L. & Schunk, D.H. (1996). **Motivation in education: theory, research, and applications**. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Rueda, R. & Dembo, M. H. (1995). Motivational processes in learning: A comparative analysis of cognitive and sociocultural frameworks. **Advances in Motivation and Achievement**, 9, pp. 255 - 289.
- Weiner, B. (1990). History of motivational research in education. **Journal of Educational Psychology**, Vol.82, No. 4, pp. 616 - 622.
- Wentzel, K.R. (2000). What is it that I'm trying to achieve? Classroom goals from a content perspective. **Contemporary Educational Psychology**, 25, 105 - 115 (2000) DOI: 10.1006/ceps.1999.1021.
- Williams, M. & Burden, R. L. (1997). **Psychology for language teachers: A social constructivist approach**. Cambridge: Cambridge University Press.
- Williams, M., Burden, R. & Lanvers, U. (2002). French is the language of love and stuff : Student perceptions of issues related to motivation in learning a foreign language. **British Educational Research Journal**, 28, pp. 503 - 528.
- Wimolmas, R. (2013). **A Survey Study of Motivation in English Language Learning of First Year Undergraduate Students at Sirindhorn International Institute of Technology (SIIT)**, Thammasat University, Thailand.
- Xiong, X. (2010). A Comparative Study of Boys' and Girls' English Study Differences. **Journal of Language Teaching and Research**, Vol. 1, No. 3, pp. 309 - 312. ISSN: 1798 - 4769. Retrieved August 1, 2014 from <http://www.academypublication.com/issues/past/jltr/vol01/03/22.pdf>

รูปแบบการใช้กลไกทางจิต : โลกแห่งจิตมนุษย์ (Defense Mechanism Styles : The World of Unconscious Mind)

¹ ผู้นิพนธ์ประสานงาน โทรศัพท์ 08-5142-1666 อีเมล: boonyaprapun44@gmail.com
รับเมื่อ 31 กรกฎาคม 2560 ตอบรับเมื่อ 29 กันยายน 2560

เบญจวรรณ บุญยะประพันธ์¹
Benjawan Boonyapraphan¹

1. บทนำ

มนุษย์บนโลกนี้ ล้วนแล้วแต่ต้องพบเจอกับสภาวะที่ก่อให้เกิดการปรับตัว สิ่งกระตุ้นเหล่านั้น ไม่ว่าจะเป็นความเครียด ความกดดัน ความอึดอัดคับข้องใจ ความไม่สบายใจต่างๆ รวมถึงปัญหาความยากที่ผ่านเข้ามาในแต่ละวัน ล้วนแล้วทำให้บุคคลต้องปรับ ทั้งสภาพร่างกายและสภาพจิตใจให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ได้ภายใต้สถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา โดยเฉพาะสภาพจิตใจ หากเกิดภาวะบีบคั้นจิตใจบ่อยๆ และยาวนาน อาจส่งผลให้จิตใจเสียสมดุล สะท้อนให้เห็นถึงสุขภาพจิตของบุคคลได้ แต่ทั้งนี้ สภาวะบีบคั้นทางจิตใจที่เกิดขึ้น เป็นสิ่งที่มนุษย์เราไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ คนเราจึงต้องหาวิธีการต่างๆ มาใช้เพื่อผ่อนคลายจิตใจ สามารถเกิดขึ้นได้ทั้งในสภาวะรู้ตัว และสภาวะของจิตไร้สำนึก นักจิตวิทยาเรียกว่า Defense Mechanism แต่ในภาษาไทยมีความแตกต่างกันออกไป เช่น กลวิธีการป้องกันตนเอง หรือกลไกป้องกันตนเอง หรือกลไกป้องกันทางจิต ในการเรียบเรียงครั้งนี้ ผู้เขียนเลือกใช้คำว่า “กลไกทางจิต” มาโนช หล่อตระกูล และปราโมทย์ สุนิษย์ (2543) ได้กล่าวถึง กลไกทางจิตว่า ส่วนใหญ่จะเป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นในระดับจิตไร้สำนึก โดยลำพังตัวของกลไกทางจิตเองไม่ถือว่าเป็นสิ่งผิดปกติ เนื่องจากการปรับตัวของ Ego เพื่อให้จิตใจกลับสู่สมดุล แต่หากบุคคลนั้นๆ มีการใช้กลไกทางจิตแบบเดิมๆ อยู่เสมอ ใช้กลไกทางจิตจำกัดอยู่เพียงไม่กี่ชนิด ไม่ยืดหยุ่นปรับตามสถานการณ์ หรือมีการใช้กลไกทางจิตที่ไม่เหมาะสมกับวัยหรือสถานการณ์อยู่บ่อยๆ ก็มักจะก่อให้เกิดปัญหาหรือจิตพยาธิสภาพในบุคคลนั้นตามมา เช่นเดียวกับทัศนะของพิชญะ นาวิระ (2557) ได้เห็นเช่นเดียวกันว่า กลไกทางจิตเป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นภายในจิตไร้สำนึก และเกิดขึ้นโดยที่บุคคลไม่รู้ตัว แต่กลไกทางจิตสามารถสังเกตได้จากพฤติกรรมที่บุคคลแสดงออกมาเมื่อเผชิญกับความวิตกกังวล

ดังนั้น การปรับตัว จึงเป็นวิธีการที่บุคคลใช้เพื่อลดความกดดันทางอารมณ์ให้เบาบางลง แต่วิธีการหรือระบบ

การปรับตัวของบุคคลแต่ละคนจะแตกต่างกันไป การปรับตัวถือเป็นระบบเปิด ภายในมีการเปลี่ยนแปลงอย่างไม่หยุดนิ่ง มีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกตลอดเวลา การปรับตัวจึงเป็นแนวคิดทางจิตวิทยาที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการดำเนินชีวิตได้ ด้วยความรู้เท่าทันวิธีการปรับตัวเมื่อเกิดความกดดัน หรือมีภาวะเครียด ในชีวิตประจำวัน เมื่อรู้หลักการทางจิตวิทยา จะทำให้บุคคลสามารถเข้าใจพฤติกรรม ความคิด ความรู้สึกที่แสดงออกมาได้ ว่าสิ่งที่ทำไปนั้นเกิดจากสาเหตุใด ซึ่งในสภาวะทางสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา หากคนเรารู้จักการปรับตัวอยู่ในสังคมให้ได้อย่างมีความสุข โดยศึกษาเรื่องของพฤติกรรมการแสดงออกของมนุษย์ บุคลิกภาพ ความเครียด และการปรับตัวในช่วงชีวิตของมนุษย์ ที่สำคัญเรียนรู้เทคนิคกระบวนการที่จะบริหารความเครียดที่เกิดขึ้น นำความรู้เหล่านั้นไปฝึกฝนให้เกิดทักษะ และเมื่อบุคคลต้องเผชิญกับแรงกดดันต่างๆ ก็จะสามารถผ่านพ้นไปได้อย่างมีประสิทธิภาพภายใต้การปรับตัวที่เหมาะสม

2. มนุษย์กับการปรับตัว

ปัจจุบันสังคมไทยมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว สามารถเห็นได้จากความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ระบบการติดต่อสื่อสาร ซึ่งจากเดิมสังคมไทยเป็นสังคมเกษตรกรรมก็ได้เปลี่ยนมาเป็นสังคมอุตสาหกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศ ความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วนี้ได้ส่งผลกระทบต่อการดำรงชีวิตของคนในสังคมอย่างมาก และต้องมีการพยายามที่จะแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว การปรับตัวของบุคคลในการอยู่ในสังคม จึงเป็นเรื่องสำคัญ และการที่บุคคลจะอยู่ในสังคมได้นั้นต้องเรียนรู้ในการปรับสภาพทางจิตใจ ทางกาย และไม่ว่าจะมีบทบาทใดหน้าที่ใดก็ตาม จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการปรับตัวเพื่อส่งผลกระทบต่อความสำเร็จ การดำรงชีวิตในสังคม ปัจจุบันเมื่อต้องการมุ่งสู่ความสำเร็จในชีวิตจะต้องมีส่วนประกอบที่สำคัญคือการมีสุขภาพจิตที่ดี จิตใจเข้มแข็ง กล้าตัดสินใจและแก้ไขปัญหา

¹ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ประจำ ภาควิชามนุษยศาสตร์ คณะศิลปศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

อุปสรรคที่เข้ามา ซึ่งบุคคลที่สามารถดำรงชีวิตอยู่ได้อย่างมีความสุขนั้นจะต้องมีความสามารถที่จะปรับตัวให้เข้ากับสังคมนั้นๆ ได้อย่างดี การปรับตัวจึงเป็นส่วนสำคัญที่เข้ามามีบทบาทในชีวิตของคนเรามากที่สุด (นิรมล สุวรรณโคตร, 2553)

เมื่อตระหนักถึงที่มาของกลไกที่ทำให้มนุษย์ต้องปรับตัวแล้ว สิ่งสำคัญประการหนึ่งที่ต้องทำความเข้าใจให้ถ่องแท้ คือ การปรับตัวในแง่มุมทางวิชาการ มีการให้นิยามความหมายจากหลายมุมมอง ซึ่งจะทำให้ผู้อ่านได้เข้าใจอย่างลึกซึ้งมากขึ้น ดังนี้

ความหมายของการปรับตัว มีผู้ให้จำกัดความไว้ในหลากหลายประเด็น ได้แก่

วราภรณ์ ตระกูลสฤณี (2545) ได้ให้ความหมายของการปรับตัวไว้ว่า หมายถึง กระบวนการที่บุคคลใช้ความพยายามในการปรับตนเอง เมื่อเผชิญกับสภาพปัญหาความอึดอัดใจ ความคับข้องใจ ความเครียด ความทุกข์ใจ ความวิตกกังวลต่างๆ ฯลฯ จนเป็นสภาพการณ์ที่บุคคลนั้นๆ สามารถอยู่ในสภาพแวดล้อมหรือในสภาพปัญหานั้นๆ ได้ ถ้าบุคคลปรับตัวแล้วสามารถอยู่ในสภาพแวดล้อมได้อย่างมีความสุขแสดงว่าบุคคลนั้นมีสุขภาพจิตดี แต่หากว่าบุคคลปรับตัวแล้วแต่ยังมีความทุกข์ใจ วุ่นวายไม่สบายใจอยู่ ความรู้สึกดังกล่าวจะยิ่งจะทำให้บุคคลนั้นกลายเป็นบุคคลที่มีสุขภาพจิตฯ ไม่ดี และหากเรื้อรังรุนแรงมากขึ้น อาจเจ็บป่วยเป็นโรคประสาทหรือโรคจิตได้

Lazarus (1969) ได้อธิบายความเป็นมาของการปรับตัวว่ามีกำเนิดมาจากวิชาชีววิทยาโดยคาร์วินเป็นผู้เริ่มใช้คำว่า การปรับตัว ในทฤษฎีของเขาว่าด้วย การวิวัฒนาการที่เขาคิดค้นทฤษฎีขึ้นในปี ค.ศ. 1859 สรุปความคิดว่า สิ่งมีชีวิตที่สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาวะแวดล้อมของโลกที่เต็มไปด้วยภัยอันตรายได้เท่านั้นจึงจะดำรงชีวิตอยู่ได้ต่อนานักจิตวิทยาได้นำคำว่า “การปรับตัว” ในทางชีววิทยามาใช้ในความหมายทางจิตวิทยา ดังนั้นการศึกษาเพื่อให้เข้าใจพฤติกรรมของมนุษย์และสัตว์ จำเป็นจะต้องศึกษาเรื่องการปรับตัวทั้งในแง่จิตวิทยา หมายถึง การปรับตัวให้เป็นไปตามความต้องการของจิตใจ

Malm and Jamison (1952) อธิบายความหมายของการปรับตัวว่า การปรับตัวหมายถึง วิธีการที่คนเราประพฤติเพื่อให้เป็นไปตามความต้องการของตนเองในสภาพแวดล้อมซึ่งบางครั้งส่งเสริมบางครั้งขัดขวาง และบางครั้งสร้างความทุกข์ทรมานแก่เรา กระบวนการปรับตัวนี้เกิดขึ้นจากความจริงที่ว่า มนุษย์ทุกคนมีความต้องการและสามารถ

ใช้วิธีการแบบต่างๆ ในการดำเนินการเพื่อให้บรรลุถึงความต้องการนั้นๆ ในสภาวะแวดล้อมที่ปกติธรรมดา หรือมีอุปสรรคขัดขวางต่างๆ กันไป

สรุป ความหมายของการปรับตัว หมายถึง ผลของความพยายามของบุคคลที่พยายามจะแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในชีวิต ไม่ว่าปัญหานั้นจะเป็นปัญหาด้านความต้องการด้านอารมณ์ และด้านบุคลิกภาพอื่นๆ เพื่อให้การแก้ไขปัญหาเหล่านั้นเป็นไปด้วยความเหมาะสมกับสภาพแวดล้อมจนบุคคลนั้นสามารถจะอยู่ในสภาพแวดล้อมนั้นได้อย่างปกติสุข และมีความสุขใจ

นอกจากนี้แรงผลักดันที่เป็นสาเหตุทำให้มนุษย์เกิดการปรับตัวมี 2 ประการ ได้แก่ ประการแรก เกิดจากสิ่งเร้าภายใน ซึ่งเป็นความต้องการทางใจ มีอยู่ในตัวบุคคล เช่น ความรัก ความอบอุ่น ความปลอดภัย ความสำเร็จในชีวิต ทำให้บุคคลต้องมีการปรับตัวเพื่อไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ ประการที่สอง เกิดจากสิ่งเร้าภายนอก เป็นความต้องการของสังคมและสภาพแวดล้อม ที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรม จารีต ประเพณี ค่านิยม ศาสนา กฎระเบียบของสังคม ทำให้บุคคลต้องปรับตัวเพื่อตอบสนองความต้องการต่างๆ และอยู่ได้โดยไม่มีความกดดันทางจิตใจ (ซูทิพย์ ปานปรีชา, 2551)

เมื่อบุคคลเกิดแรงผลักดันที่ทำให้ต้องปรับตัว วิธีการหรือลักษณะกระบวนการในการปรับตัว สามารถแบ่งออกเป็น 2 ลักษณะคือ ลักษณะแรก เป็นการปรับตัวที่สมบูรณ์ (Integrative Adjustment) เป็นลักษณะของการปรับตัวที่บุคคลประสบปัญหาหรืออุปสรรคต่างๆ แล้วสามารถแก้ปัญหาได้ และเมื่อแก้ปัญหาได้แล้วทำให้ตนเองเกิดความสุขสบายใจ ไม่มีข้อขัดข้องหมองใจเหลืออยู่ ลักษณะที่สอง เป็นการปรับตัวที่ไม่สมบูรณ์ (Non - integrative Adjustment) เป็นการปรับตัวที่บุคคลประสบปัญหาหรืออุปสรรคแล้วไม่สามารถแก้ปัญหาได้ แต่เขาอาจมีวิธีที่ทำให้คลายเครียดภายในใจ หรือความวิตกกังวลใจให้ลดลงได้บ้าง แต่ร่องรอยของความไม่สบายใจนั้นยังคงมีค้างอยู่ การปรับตัวแบบนี้อาศัยกลไกทางจิต การปรับตัวแบบนี้จึงเป็นการปรับตัวที่ไม่สมบูรณ์ (ลักขณา สิริวัฒน์, 2545)

3. สถานการณ์ที่ก่อให้เกิดการปรับตัว

สถานการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้นในชีวิตประจำวัน ที่บุคคลต้องเผชิญอยู่อาจทำให้เกิดทั้งความรู้สึกทางบวกและทางลบ และประเด็นที่ทำให้บุคคลต้องเกิดการปรับตัวก็มักเป็นสถานการณ์ทางลบ ที่เข้ามาขัดขวางวงจรชีวิต หรือจะเรียกว่าปัญหาก็ได้ และปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นล้วนแล้วแต่ส่งผลกระทบทางกายและทางใจ ซึ่งบุคคลจำเป็นต้องพยายามปรับ

ตัวเองให้อยู่ได้อย่างมีความสุข สภาพการณ์ต่างๆ ที่ก่อให้เกิดการปรับตัว มีทั้งสภาพการณ์ที่เกิดจากสิ่งเร้าภายนอกเป็นตัวผลักดันให้บุคคลต้องปรับตัว เช่น การเปลี่ยนแปลงของสภาพอากาศ การเปลี่ยนแปลงของเวลา การเปลี่ยนแปลงของสุขภาพกาย การเพิ่มของจำนวนประชากร ความแออัดของที่อยู่อาศัย การอพยพโยกย้ายถิ่นเข้าเมือง ปัญหาการว่างงาน เป็นต้น แต่สาระสำคัญอีกประการหนึ่งคือ สภาพการณ์ทางจิตวิทยา ที่จำเป็นต้องให้ความสำคัญ สภาพการณ์ทางจิตวิทยานี้เกิดจากสิ่งเร้าภายในตัวบุคคลที่ผลักดันให้บุคคลต้องปรับตัว ได้แก่ ภาวะความคับข้องใจ ความขัดแย้งในใจ ความกดดัน และความเครียดต่างๆ สภาพการณ์ทางกายและสภาพการณ์ทางจิตวิทยาต่างเป็นสภาพการณ์ที่ทำให้บุคคลต้องปรับตัวตลอดเวลา หลักๆ มีด้วยกัน 4 ประการ (วิภาพร มาพบสุข, 2541) ดังนี้

3.1 ความคับข้องใจ (Frustration)

ความคับข้องใจ หมายถึง สภาพของอารมณ์หรือความรู้สึกที่ไม่พึงพอใจ ทำให้ไม่บรรลุเป้าประสงค์ที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ เพราะว่าคุณต้องพบกับอุปสรรคนานัปการ อุปสรรคอาจเกี่ยวข้องกับบุคคลนั้นโดยตรง หรืออุปสรรคบางอย่างอาจเกี่ยวข้องกับบุคคลนั้นโดยทางอ้อมได้ และอาจมีผลตกกระทบต่อบุคคลได้ในภายหลัง จึงทำให้บุคคลนั้นเกิดความหงุดหงิด กลุ้มใจ ไม่สบายใจและกระวนกระวายใจ สภาวะต่างๆ ดังกล่าวนี้ เรียกว่า ความคับข้องใจ ความคับข้องใจจะมีมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับเหตุปัจจัยที่มาผลักดันบุคคล

สาเหตุของความคับข้องใจ ได้แก่ บุคคล เป็นเหตุให้เกิดความคับข้องใจ อาจเนื่องมาจากบุคคลมีความบกพร่องทางกาย ทางสติปัญญา และทางจิตใจ เช่น ความบกพร่องทางกาย สูงเกินไป เตี้ยเกินไป หน้าอกแบน ฯลฯ ทำให้ถูกตำหนิ และไม่เหมาะสมกับงานบางประเภท ความบกพร่องด้านภูมิปัญญา เช่น ภาวะปัญญาอ่อน ซึ่งทำให้จำกัดความสามารถในการแก้ปัญหาและถูกเยาะเย้ย ความบกพร่องด้านอารมณ์ เช่น ขาดความรัก ความเอาใจใส่ ขาดความเชื่อมั่นในตนเอง ต้องพึ่งพาคนอื่นเสมอ เชื่อในสิ่งผิดๆ มีค่านิยมในทางไม่ดี ความบกพร่องด้านศรัทธาต่อตนเอง อาจเกิดความรู้สึกบกพร่องได้ เช่น ในแต่ละวัยมีภาระที่ต้องกระทำให้สำเร็จเพื่อความศรัทธา ภาคภูมิใจในตนเอง ซึ่งถ้าล้มเหลวก็จะเกิดความคับข้องใจได้ (สิริวรรณ สารนาท, 2542) ดังนั้น เหตุจากตัวบุคคลทำให้ต้องประสบกับความคับข้องใจได้และเป็นสาเหตุสำคัญอย่างมาก สาเหตุจากสิ่งแวดล้อมและสภาพสังคม ทั้งทางกายภาพ และทางสังคมเป็นเหตุให้เกิดความคับข้องใจได้ เช่น สถานที่อยู่แออัดคับแคบ สถานที่ทำงานมีบรรยากาศที่

หนาวระแวงตอกัน การเกิดอุบัติเหตุต่างๆ ฐานะทางเศรษฐกิจ การสูญเสียคนรัก ความขัดสน ความพ่ายแพ้ ความไม่สมหวัง ความขัดแย้งในใจ ความล้มเหลว เหตุเหล่านี้ทำให้บุคคลเกิดความคับข้องใจได้

ผลดีและผลเสียของความคับข้องใจ ดังนี้ ผลดี ทำให้บุคคลไม่ท้อแท้ต่อความผิดหวัง หรือไม่สมหวัง บุคคลจะพยายามเอาชนะอุปสรรคต่างๆ ด้วยความอดทน คิดหาทางต่อสู้ หาหนทางแก้ปัญหาค้นคว้าเอาชนะอุปสรรคให้ได้ เมื่อแก้ปัญหาได้สำเร็จ ย่อมทำให้บุคคลมีความเชื่อมั่นในตนเอง เกิดความภาคภูมิใจ ได้เรียนรู้ประสบการณ์และสามารถจัดการกับอุปสรรค และความไม่สมหวังที่จะเกิดในอนาคตต่อมาได้ด้วยความมั่นใจ สามารถควบคุมอารมณ์ได้ ส่วนผลเสียนั้น ทำให้บุคคลเกิดอาการทางกาย และทางจิตใจแปรปรวนไป เช่น มีความเครียด ความหวาดระแวง ความหวาดกลัว ความวิตกกังวล ความเศร้าท้อแท้ใจ ความโกรธ ความก้าวร้าว

3.2 ความกดดัน (Pressure)

ความกดดัน หมายถึง สภาพการณ์บางประการที่บังคับหรือเรียกร้อง ให้บุคคลจำเป็นต้องกระทำสิ่งหนึ่งสิ่งใด ความกดดันมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมและการปรับตัวของแต่ละบุคคล ตัวอย่างเช่น นักศึกษาได้รับการคัดเลือกให้เข้าศึกษาต่อตามโควตาสำหรับนักกีฬา เมื่อเข้ามาศึกษาแล้วต้องตั้งใจเรียนให้สำเร็จการศึกษาด้วย ในขณะที่เดียวกันต้องเป็นนักกีฬาที่ทำชื่อเสียงให้กับวิทยาลัยด้วย นักศึกษาจึงถูกกดดันทั้งจากสถานศึกษา และจากครอบครัวด้วย

สาเหตุ ตัวบุคคล บุคคลนั้นตั้งระดับความมุ่งหมายและอุดมคติไว้สูงเขาจึงทำทุกวิถีทางให้ประสบผลสำเร็จตามที่เขที่ตั้งความมุ่งหวังไว้ดังนั้นเขาจะต้องเผชิญกับความกดดันอยู่ตลอดเวลาจนกว่าจะไปถึงเป้าหมาย แต่บางครั้งสังคมก็มีส่วนบีบคั้นให้บุคคลต้องกระทำตนให้เป็นที่ยอมรับของสังคม เช่น ต้องเรียนเก่ง เล่นกีฬาเก่ง ทำกิจกรรมดีเลิศ เป็นต้น สภาพการณ์บุคคลต้องเผชิญกับสถานการณ์ต่างๆ ที่บังคับ หรือบีบคั้นให้บุคคลต้องประพฤติปฏิบัติ เช่น สภาพการแข่งขัน บุคคลมีแนวโน้มจะแข่งขันกันทั้งในด้านการศึกษา อาชีพและความร่ำรวย จึงทำให้บุคคลมีความมานะ บากบั่น คิดการใหญ่โต ดังนั้นความกดดันจึงเกิดขึ้นตลอดเวลาไม่มีที่สิ้นสุด ตราบเท่าที่ยังมีการแข่งขันในสังคม สภาพครอบครัว ครอบครัวมีส่วนกดดันให้บุคคลในครอบครัวไม่มีความสุขเพราะขาด สัมพันธภาพที่ดี และไม่เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่เท่าที่ควร สภาพความกดดันอาจบีบคั้นจิตใจบุคคลให้เกิดผลเสียหากบุคคลปรับตัวไม่ได้ เช่น อาจจะเป็นบุคคลที่วิตกกังวลสูง

ระมัดระวังและหากระแวงเรื่องต่างๆ มากเกินไป ชีวิตไม่มีสุขเพราะต้องตกอยู่ภายใต้อิทธิพลของสิ่งกดดันรอบข้าง

3.3 ความขัดแย้งใจ (Conflict)

ความขัดแย้งใจ หมายถึง สภาวะการณ์ที่ทำให้บุคคลเกิดความลำบากใจ อึดอัด หนักใจที่ต้องตัดสินใจ หรือตกลงที่จะเลือกสิ่งใดสิ่งหนึ่งจากสภาวะการณ์ที่เขาเผชิญอยู่ โดยสิ่งต่างๆ ที่อยู่ในสภาวะการณ์นั้น เขาอาจจะชอบมากเท่าๆ กัน หรือไม่ชอบทั้งหมด หรือแบ่งรับแบ่งสู้

สาเหตุ (1) ความขัดแย้งใจแบบต้องการทั้งคู่ (Approach - Approach Conflict) เป็นความขัดแย้งเนื่องจากบุคคลนั้นมีความต้องการสองอย่างในเวลาเดียวกัน แต่บุคคลไม่สามารถสนองความต้องการได้ทั้งหมด จำเป็นต้องเลือกเพียงอย่างใดอย่างหนึ่งเท่านั้น ความขัดแย้งใจลักษณะนี้ตรงกับสำนวนไทยว่า “รักพี่เสียดายน้อง” ความขัดแย้งชนิดนี้เรียกอีกอย่างว่าความขัดแย้งประเภท บวก - บวก (2) ความขัดแย้งใจแบบไม่ต้องการทั้งคู่ (Avoidance - Avoidance Conflict) เป็นความขัดแย้งใจเนื่องจากบุคคลมีสิ่งที่ตนไม่ต้องการ 2 อย่าง หรือหลายอย่างในเวลาเดียวกัน แต่สถานการณ์บังคับให้ต้องเลือกเพียงอย่างเดียว ความขัดแย้งใจชนิดนี้เรียกอีกอย่างหนึ่งว่าความขัดแย้งใจประเภท ลบ - ลบ (3) ความขัดแย้งใจแบบทั้งต้องการและไม่ต้องการ (Approach - Avoidance Conflict) เป็นความขัดแย้งใจเนื่องจากบุคคลมีสิ่งที่ตนต้องการเพียงอย่างเดียว แต่สิ่งนั้นมีลักษณะน่าพึงปรารถนาและไม่พึงปรารถนาผสมผสานกันอยู่ เรียกอีกอย่างหนึ่งว่าความขัดแย้งประเภทบวก - ลบ ความขัดแย้งนี้ทำให้คนลังเลตัดสินใจยาก เช่น อยากไปเที่ยวต่างประเทศ แต่เสียค่าใช้จ่ายในการไปเที่ยว (4) ความขัดแย้งแบบต้องการและไม่ต้องการในสองสถานการณ์ (Double Approach Avoidance Conflict) เป็นความขัดแย้งใจเนื่องจากบุคคลมีสิ่งที่ตนต้องการทั้งสองอย่างโดยมีสถานการณ์บังคับทั้งสองอย่าง แต่ต้องเลือกเพียงอย่างเดียว เช่น สอบบรรจุเข้าทำงานได้ 2 แห่ง ซึ่งทั้ง 2 แห่งนี้มีข้อดีข้อเสียทั้งคู่ กล่าวคือ แห่งที่หนึ่งให้เงินเดือนสูง แต่อยู่ไกลบ้าน อีกแห่งหนึ่งให้เงินเดือนต่ำแต่อยู่ใกล้บ้าน บุคคลจะเลือกในสองสถานการณ์นี้เพียงอย่างเดียว

3.4 ความเครียด (Stress)

ความเครียด (Stress) ในภาษาลาตินมาจากคำว่า Strictus ซึ่งหมายถึง สภาวะที่บุคคลรู้สึกแน่น อึดอัด (Tight) หรือ ถูกจำกัด (Narrow) ในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง เช่น ความคิดหรือสถานที่ ทำให้เกิดความรู้สึกที่อึดอัด กล้ามเนื้อหดตัว และในศตวรรษที่ 18 ได้มีการนำ Stress ไปใช้ทางกลศาสตร์ ซึ่ง

หมายถึง ปริมาณแรงที่กระทำต่อหนึ่งหน่วยพื้นที่ เช่น ปอนด์/ตารางนิ้ว ดังนั้น ความเครียดจึงหมายถึงรวมถึง ภาวะของอารมณ์และความรู้สึกที่ตอบสนองต่อสิ่งเร้า หรือตัวที่มากระตุ้นซึ่งเป็นปัญหาที่กำลังเผชิญกับสิ่งเร้า ความเครียดจึงเป็นความรู้สึกไม่พอใจ หรือไม่สบายใจเสมือนจิตใจถูกบีบบังคับให้ต้องเผชิญกับสิ่งเร้า ความรู้สึกดังกล่าวนี้ทำให้เกิดความแปรปรวน ทั้งทางร่างกายและจิตใจ

สาเหตุการเกิดความเครียด เกิดจากปัจจัยใหญ่ๆ 2 ประการ คือ สาเหตุภายใน หมายถึง ความเครียดที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงที่มาจากตัวคนซึ่งแบ่งสาเหตุตัวคนได้เป็น 2 ชนิด ได้แก่ สาเหตุทางร่างกาย เช่น ความเหนื่อยล้า ร่างกายขาดการพักผ่อน ได้รับสารอาหาร อากาศและน้ำ ไม่เพียงพอ ความเจ็บป่วยทางร่างกาย และมีโรคประจำตัว สาเหตุทางจิตใจ เช่น อารมณ์ไม่ดีทุกชนิด ความรู้สึกกลัวการสูญเสีย ภาวะของความคับข้องใจ ความขัดแย้งใจ และความกดดันทางใจ อุปนิสัยส่วนบุคคล และสาเหตุภายนอก เช่น ภัยอันตรายต่างๆ การสูญเสียสิ่งที่รัก การเปลี่ยนแปลงในชีวิต ลักษณะงาน ภาวะเศรษฐกิจตกต่ำ

ความเครียดแบ่งเป็น 4 ระดับ (Ferain and Valiga, 1979) ได้แก่ ระดับ 1 ความเครียดที่เกิดขึ้นตามปกติในชีวิตประจำวันทำให้คนปรับตัวอัตโนมัติ และใช้พลังงานในการปรับตัวน้อยที่สุด เช่น การมีชีวิตแบบเร่งรีบ การเดินทางในสภาพการจราจรติดขัด เป็นต้น ระดับ 2 ความเครียดระดับต่ำ เป็นความเครียดที่เกิดขึ้นในชีวิตประจำวัน เนื่องจากมีสิ่งที่คุณค่า เช่น การสัมภาษณ์เพื่อเข้าทำงานหรือพบเหตุการณ์ที่สำคัญในสังคม ระดับที่ 3 ความเครียดระดับปานกลาง ความเครียดระดับนี้รุนแรงกว่าระดับ 1 และระดับ 2 อาจปรากฏเป็นเวลานาน และไม่สามารถปรับตัวได้ในเวลาอันรวดเร็ว เช่น ความเครียดที่เกิดจากการเข้าทำงานใหม่ หรือการเจ็บป่วยรุนแรง เป็นต้น ระดับที่ 4 ความเครียดระดับสูงหรือรุนแรง เกิดจากสถานการณ์ที่คุณค่ายังคงดำเนินอยู่อย่างต่อเนื่อง จนทำให้บุคคลเกิดความเครียดสูงขึ้น ความเครียดระดับนี้ทำให้บุคคลประสบความล้มเหลวในการปรับตัว เช่น ขาดสมาธิในการทำงาน ไม่สนใจครอบครัว เป็นต้น

4. มิติของจิตมนุษย์และทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

จิตมนุษย์ ถือเป็นสิ่งที่สลับซับซ้อน แม้แต่เจ้าของที่แท้จริงของ “จิต” คือตัวตนของเราแท้ๆ บางครั้งยังไม่เข้าใจ ความคิด ความรู้สึก และการกระทำของตนเองเลย สิ่งที่เราะบางในบางครั้ง และเข้มแข็งในบางคราว อีกทั้งมีความเป็นไปและเปลี่ยนแปลงไปตามประสบการณ์ การใช้ชีวิต หนึ่งชีวิตที่เกิดขึ้นมา เป็นเจ้าของ “จิต” ที่ไม่แน่นอนนี้ เพียงหนึ่งเดียว

แต่การเปลี่ยนแปลง อาจเกิดจากทั้งตนเองและผู้อื่น ที่เป็นผู้กระทำให้เกิดขึ้น ดังนั้น การทำความเข้าใจในมิติของจิตตนเองนั้น จะช่วยให้เราเข้าใจพฤติกรรมในปัจจุบันนี้ด้วย

ทฤษฎีที่มีความเกี่ยวข้องและสามารถอธิบายแนวคิดเกี่ยวกับ “จิต” ของมนุษย์ได้อย่างลึกซึ้ง และเป็นทฤษฎีดั้งเดิม ที่มีผู้ศึกษากันมาอย่างกว้างขวางยาวนาน เป็นประวัติศาสตร์ทางจิตวิทยาที่นักจิตวิทยาทุกคนต้องผ่านการเรียนรู้ทฤษฎีนี้มา ได้แก่ ทฤษฎีจิตวิเคราะห์ (Corey, Gerald, 2005) ของ Sigmund Freud ในฐานะผู้ริเริ่มทฤษฎีจิตวิเคราะห์ เขาเป็นผู้บุกเบิก ในการใช้เทคนิคใหม่ๆ เพื่อทำความเข้าใจพฤติกรรมของมนุษย์และความพยายามของเขา ได้ก่อให้เกิดทฤษฎีบุคลิกภาพ อีกทั้งมีความพยายามที่จะอธิบายเกี่ยวกับแนวคิดเกี่ยวกับความวิตกกังวล ซึ่งเป็นสภาวะของความตึงเครียด ที่กระตุ้นให้คนทำบางสิ่งบางอย่าง ความวิตกกังวล พัฒนามาจากความขัดแย้งระหว่าง ID EGO และ SUPER EGO เพื่อที่จะเข้าควบคุมพลังจิตที่มีอยู่ ความวิตกกังวลมีหน้าที่ เตือนอันตรายที่กำลังจะเข้ามาคุกคาม เมื่อ EGO ไม่สามารถควบคุมความวิตกกังวลได้โดยวิธีการอย่างมีเหตุผล และตรงไปตรงมาแล้ว EGO ก็จะหันไปพึ่งพาวิธีการที่ไม่เป็นไปตามความจริง ซึ่งเรียกว่า กลไกทางจิต (Ego Defense Behavior) เพื่อป้องกันจิตใจตนเองออกจากสภาวะของความล้มเหลวในการทำหน้าที่ของ EGO

พื้นฐานแนวคิดของ Sigmund Freud คือ การอธิบายแนวคิดเกี่ยวกับ ลักษณะของจิตมนุษย์ ซึ่งเขาได้ทบทวนชีวิตในการสร้างและขยายทฤษฎีจิตวิเคราะห์ โดยอธิบายเรื่องจิตมนุษย์ว่ามี 3 ระดับ และโครงสร้างทางจิตของมนุษย์ประกอบไปด้วย 3 ระบบ ที่สำคัญ ดังนี้

จิตมนุษย์ 3 ระดับ (พงษ์พันธ์ พงษ์โสภา และ วิไลลักษณ์ พงษ์โสภา, 2556 และ เต็มศักดิ์ ควณิช, 2547) ได้แก่ จิตสำนึก (Conscious) จิตกอนสำนึก (Pre - conscious) และ จิตไร้สำนึก (Unconscious) ซึ่งการเข้าใจถึงส่วนลึกของจิตใจและพลังที่อยู่ในตัวของมนุษย์แต่ละคน ตลอดจนความสามารถที่จะนำไปประยุกต์ใช้เพื่อให้ความทุกข์ต่างๆ ได้บรรเทาเบาบางลง Freud มีความเห็นว่า จิตสำนึก อันเป็นส่วนที่บอบบางของจิตใจ ถือเป็นสภาวะที่บุคคลรับรู้ตามประสาทสัมผัสทั้งห้า เป็นจิตที่บุคคลรู้ตัวตลอดเวลาว่ากำลังทำอะไร และคิดอย่างไร เป็นการรับรู้ที่ควบคุมการกระทำส่วนใหญ่ให้อยู่ในระดับรู้ตัว (Awareness) และเป็นพฤติกรรมที่แสดงออกมาโดยมีเจตนาและมีจุดมุ่งหมาย จิตกอนสำนึก เป็นจิตระดับที่รู้ตัว เพียงแต่ควบคุมไม่ให้แสดงพฤติกรรมออกมา เมื่อใดก็ตามที่ต้องการแสดงออก ก็สามารถเปิดเผย

ได้ทันที หรืออีกนัยยะหนึ่งคือ สภาวะที่ไม่รู้ตัวในบางขณะ เช่น การกระดิกเท้า ผิวกาย ยิ้มคนเดียว และประสบการณ์ต่างๆ ที่เก็บไว้ในรูปความทรงจำ เช่นความประทับใจในอดีต ถ้าไม่นึกถึงก็ไม่รู้สึกอะไร ถ้าพบทวนเหตุการณ์ที่ไรก็ทำให้ปลื้มใจทุกที เป็นต้น และ จิตไร้สำนึก เป็นส่วนของจิตที่ยิ่งใหญ่ที่สุด และมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของมนุษย์ และเป็นส่วนที่ไม่รู้สึกตัว เป็นที่สะสมประสบการณ์ ความทรงจำ และสิ่งต่างๆ ที่คนเราพยายามเก็บกดไว้ รวมตลอดถึงแรงจูงใจและความต้องการต่างๆ ที่ไม่สามารถแสดงออกได้ในภาวะปกติ

โครงสร้างทางจิตของมนุษย์ประกอบไปด้วย 3 ระบบ (Corey, Gerald, 2005) ตามทัศนะของจิตวิเคราะห์ บุคลิกภาพประกอบด้วยระบบ 3 ระบบ คือ ID (อีต : สัญชาตญาณดิบ) เป็นองค์ประกอบ ทางชีวภาพ EGO (อีโก้ : ส่วนที่เป็นเหตุเป็นผล) เป็นองค์ประกอบ ทางด้านจิตใจ และ SUPER - EGO (ซูเปอร์อีโก้ : ส่วนที่เป็นมโนธรรม) เป็นองค์ประกอบทางสังคม ระบบทั้ง 3 ระบบนี้เป็นชื่อของโครงสร้างทางจิตใจ และไม่ควรมองว่าเป็นแบบจำลองของโครงสร้างทางบุคลิกภาพที่แยกส่วนออกจากกัน เพราะบุคลิกภาพของแต่ละบุคคลจะทำหน้าที่ในฐานะส่วนรวมมากกว่าที่จะแยกขาดจากกันเป็นส่วนๆ ได้แก่

THE ID เป็นระบบเริ่มแรกของบุคลิกภาพในช่วงแรกเกิดของบุคคล แหล่งดั้งเดิมของพลังทางจิตเต็มไปด้วย ID และแหล่งของสัญชาตญาณ มักจะเรียกร้องสิ่งต่างๆ ไม่มีการจัดระบบและเป็นส่วนที่อยู่ในมดมืด ID เปรียบเสมือนกับน้ำในหม้อที่กำลังเดือดพล่าน มันไม่สามารถทนทานต่อภาวะตึงเครียดได้ จึงทำหน้าที่ในการลดความตึงเครียดโดยทันทีทันใดเพื่อให้อินทรีย์กลับสู่สภาวะสมดุล ID ได้รับการควบคุมจาก หลักแห่งความพึงพอใจ ซึ่งมีเป้าหมายที่จะลดความตึงเครียด หลีกเลียงความเจ็บปวด และได้รับความพึงพอใจ ID ไม่มีเหตุผล ไม่มีศีลธรรม ซึ่งถูกผลักดันให้สนองความต้องการตามสัญชาตญาณ

THE EGO ติดต่อกับโลกแห่งความเป็นจริงภายนอก EGO เป็นตัวการคอยบริหารจัดการ โดยการปกครอง ควบคุม และตั้งกฎเกณฑ์ให้แก่บุคลิกภาพ เปรียบได้กับเป็นตำรวจจราจร EGO เป็นตัวกลางคอยไกล่เกลี่ยระหว่าง สัญชาตญาณ และสิ่งแวดล้อมภายนอก ได้รับการควบคุมจากหลักแห่งความเป็นจริง และไปตรวจสอบ เพื่อให้เกิดการตอบสนองตามต้องการให้เกิดความพึงพอใจ ใช้ความคิด มีเหตุผล และสร้างแผนของการกระทำเพื่อตอบสนองความต้องการให้เกิดความพึงพอใจ ความสัมพันธ์ระหว่าง EGO กับ ID คือ EGO ใน

ฐานะเป็นแหล่งของสติปัญญาและความมีเหตุผล จะตรวจสอบควบคุมพฤติกรรมและแรงกระตุ้นที่มองไม่เห็น ID จะรู้เพียงความเป็นจริงที่เป็นอัตนัย ในจิตใจ แต่ EGO จะแยกจินตภาพในใจและสิ่งต่างๆ ในโลกภายนอก

THE SUPER EGO เป็นส่วนของบุคลิกภาพ ที่ทำหน้าที่ตัดสินสิ่งต่างๆ ในโลกภายนอก รวมไปถึงข้อกำหนดทางศีลธรรมของแต่ละบุคคล ความเกี่ยวข้องที่สำคัญคือ การแสดงออกที่ดีหรือเลว ที่ถูกหรือที่ผิด SUPER EGO เป็นตัวแทนของอุดมคติมากกว่า การมุ่งหาความจริง และไม่ได้พยายามต่อสู้ดิ้นรน เพื่อทำให้เกิดความสนุกสนานและเพื่อพยายามทำให้เกิดความสมบูรณ์แบบมากที่สุด SUPER EGO เป็นตัวแทนของค่านิยมดั้งเดิม และเป็นอุดมคติทางสังคมที่เขาได้รับมาจากการที่พ่อแม่ถ่ายทอดไปยังเด็ก SUPER EGO จะทำหน้าที่ยับยั้ง แรงกระตุ้นของ ID และคอยโน้มน้าว ให้ EGO ทดแทนเป้าหมายเชิงศีลธรรม สำหรับสิ่งที่เป็นจริง และดิ้นรนเพื่อความสมบูรณ์แบบ เป็นตัวรวมคุณค่าที่เด็กได้รับเอาจริยธรรมของพ่อแม่และของสังคมมาเป็นของตนเอง เป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องกับการทำโทษ การให้รางวัลทางด้านจิตใจ การได้รางวัลคือ ความรู้สึกภาคภูมิใจและมีความรักในตัวเอง ส่วนการลงโทษคือ ความรู้สึกผิด และรู้สึกมีปมด้อย

5. วิธีการที่บุคคลใช้เพื่อลดความทุกข์ : กลไกทางจิต

5.1 ความหมายของกลไกทางจิต

กลไกทางจิต หรือ Defense Mechanism มีผู้ให้นิยามไว้มากมาย ผู้เขียนขอยกตัวอย่างเพื่อให้เกิดความกระจ่างชัด พอสังเขป ดังนี้

ศรีเรือน แก้วกังวาล (2551) ให้ความหมายของ Defense Mechanism ไว้ว่าหมายถึง การปฏิเสธหรือปิดบังอำพรางความเป็นจริง เป็นพลังของจิตใต้สำนึกมากกว่าจิตสำนึก

ทัศนีย์ เขาไขแก้ว (2555) ให้ความหมายของ Defense Mechanism ไว้ว่าหมายถึง การปรับสภาพจิตใจเพื่อผ่อนคลายความรู้สึกของบุคคลหลังจากประสบกับเหตุการณ์ที่ก่อให้เกิดความเครียด หรือ ความคับข้องใจ โดยมีเป้าหมาย เพื่อให้ตนเองเป็นคนที่สังคมยอมรับ

มาโนช หล่อตระกูล (2548) ให้ความหมายของ Defense Mechanism ไว้ว่าเป็นกระบวนการอัตโนมัติที่เกิดขึ้นโดยบุคคลไม่ได้ตระหนักรู้ อยู่ในระดับจิตไร้สำนึก หน้าที่ของกลไกทางจิต ไม่ได้ช่วยแก้ไขปัญหาก็บุคคลกำลังเผชิญแต่จะช่วยกำจัดความวิตกกังวลให้หมดไปหรือทำให้ลดน้อยลงจนเหลืออยู่ในระดับที่พอทนได้เป็นการรักษาสสมดุลของจิตใจ

Freud (1979) ให้ความหมายของ Defense Mechanism ไว้ว่าหมายถึง ภาวะที่ต้องการหลีกเลี่ยง บิดเบียน หรือลดความวิตกกังวลที่เกิดขึ้น เป็นการหลุดพ้นจากสภาพความเป็นจริงที่เขายอมรับไม่ได้ในขณะนั้นชั่วคราว

จากความหมายข้างต้น สรุปได้ว่า Defense Mechanism หมายถึง กลไกที่ใช้เพื่อการป้องกันตนเองของบุคคล เป็นความพยายามในการจัดการหรือหลีกเลี่ยงกับเหตุการณ์ที่ก่อให้เกิดความเครียด ความกดดัน ความขัดแย้ง และความคับข้องใจ โดยมีเป้าหมายเพื่อต้องการหลุดพ้นจากสภาพความทุกข์ชั่วคราว ซึ่งจะช่วยยืดเวลาในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในชีวิต หรือเป็นปฏิเสธ ปิดบังอำพรางความเป็นจริง เพื่อให้ตนเองสบายใจ และใช้ชีวิตอย่างมีความสุขมากยิ่งขึ้น

5.2 รูปแบบของกลไกทางจิต

จากหลักฐานทางวิชาการที่ค้นพบ ในการทบทวนวรรณกรรมมีปรากฏให้เห็นรูปแบบวิธีการเรียบเรียงเขียนที่แตกต่างกัน หลักฐานทั้งจากนักทฤษฎี นักวิชาการ นักวิจัยจากเอกสารตำราต่างๆ ทั้งในประเทศและต่างประเทศ ปรากฏให้เห็นวิธีการเรียบเรียง 2 รูปแบบ คือ การเรียบเรียงตามรูปแบบกลไกทางจิตแต่ละชนิด และอีกรูปแบบหนึ่งคือการจัดกลุ่มประเภทของรูปแบบกลไกทางจิตที่มีคุณลักษณะนิยาม และวิธีการของการใช้กลไกทางจิต ได้แบ่งเป็นกลุ่มๆ เพื่อง่ายต่อการทำความเข้าใจ ดังนั้น ในการเรียบเรียงของผู้เขียนครั้งนี้ จะนำเสนอเป็น 2 ประเด็น คือ ประเด็นแรกจะเสนอภาพรวมของรูปแบบกลไกทางจิตทุกชนิด และประเด็นที่สอง จะนำเสนอกรอบการจัดกลุ่มประเภทของรูปแบบกลไกทางจิต เพื่อให้ผู้ที่สนใจได้เข้าใจในทุกมุมมองตามกรอบแนวคิดต่างๆ ดังนี้

รูปแบบกลไกทางจิตแต่ละชนิด

1. การเก็บกด (Repression) เป็นการเก็บกดความรู้สึกไม่สบายใจหรือความรู้สึกผิดหวัง ความคับข้องใจไว้ในจิตไร้สำนึก จนกระทั่งลืมเรื่องราวหรือเหตุการณ์นั้น การเก็บกดมีอันตรายเพราะถ้าบุคคลเก็บกดความรู้สึกไว้มากๆ จะส่งผลให้บุคคลมีความเครียดและวิตกกังวลใจ และอาจทำให้เป็นโรคประสาทหรือโรคจิตได้ (วรารักษ์ ตระกูลสถิตย์, 2549)

2. การปฏิเสธไม่ยอมรับความจริง (Denial of Reality) เมื่อบุคคลต้องเผชิญกับอุปสรรคหรือความผิดหวัง ที่ก่อให้เกิดความปวดร้าวใจ แสดงถึงการใช้กลไกป้องกันตนในระยะแรกที่บางคนเกิดการต่อต้านความเจ็บปวดร้าวนี้ด้วยการปิดตาตนเอง เพื่อดำเนินชีวิตอยู่ในโลกที่น่ากลัวในความรู้สึกของผู้นั้น โดยการไม่ยอมรับว่าสิ่งเหล่านี้ได้เกิดขึ้น

จริง หรือปฏิเสธความจริงบางอย่างที่กระตุ้นให้เกิดความวิตกกังวลหรือความโศกเศร้าเสียใจ และประพฤติกรรมปฏิบัติเสมือนหนึ่งว่าตนไม่ได้รับความกระทบกระเทือนจากเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น เช่น การปฏิเสธความจริงเกี่ยวกับการตายของบุคคลที่ตนรัก เป็นต้น (พงษ์พันธ์ พงษ์โสภา และวิไลลักษณ์ พงษ์โสภา, 2556)

3. การหาเหตุผลเข้าข้างตนเอง (Rationalization) เป็นความพยายามหาเหตุผลอ้างข้อมูล เพื่อสนับสนุนการกระทำของตนที่ทาลงไป เพื่อลดความเครียด ความวิตกกังวลเพื่อรักษา “หน้าตาและความรู้สึกของตนเอง” การอ้างเหตุผลมี 2 แบบใหญ่ ได้แก่ แบบองุ่นเปรี้ยว (Sour Grape) เป็นการอ้างเหตุผลเมื่อบุคคลพลาดหวังไม่ได้ในสิ่งที่ต้องการ จึงหาเหตุหรือข้ออ้างว่า สิ่งนั้นหรือการกระทำนั้น เป็นสิ่งของหรือการกระทำที่ไม่ดี ดังนั้นเขาจึงไม่ต้องการหรือไม่กระทำสิ่งนั้นๆ แบบมะนาวหวาน (Sweet Lemon) เป็นการอ้างเหตุผลเมื่อบุคคลต้องเผชิญกับภาวะที่ตนเองไม่ชอบพบ ไม่อยากกระทำ หรือไม่อยากจะได้ แต่ตนเองหลีกเลี่ยงไม่ได้ ดังนั้น บุคคลพยายามหาเหตุผลข้อมูลมาเพื่อสื่อให้ทราบว่า การได้พบ ได้กระทำสิ่งต่างๆ ที่ตนต้องพบหรือกระทำนั้นเป็นสิ่งที่ดีกับตนเอง (วรารณ ตระกูลสฤต, 2549)

4. การเปลี่ยนทิศทางหรือเป้าหมาย (Displacement) เป็นการลดการวิตกกังวล หรือการลดอารมณ์อีกวิธีหนึ่งด้วยการเปลี่ยนเป้าหมายซึ่งอาจเป็นบุคคล สิ่งของ หรือสถานการณ์ที่แสดงออกโดยตรงไม่ได้ในทันที แต่กลับไปแสดงออกกับสิ่งที่มีอันตรายน้อยกว่า ในเมื่อไม่สามารถแสดงออกหรือตอบโต้สิ่งที่เป้นต้นตอจริงๆ นั้นได้ (พงษ์พันธ์ พงษ์โสภา และวิไลลักษณ์ พงษ์โสภา, 2556)

5. การกล่าวโทษบุคคลอื่นหรือสิ่งอื่น (Projection) เป็นกลไกที่นิยมใช้กันมาก เกิดจากการที่บุคคลเกิดความผิดพลาดจากสิ่งของตนกระทำและทำให้เกิดความรู้สึกผิด แต่เพื่อให้ความรู้สึกผิดนั้นลดน้อยลงจึงขัดทอดความผิดไปให้ผู้อื่น กลไกชนิดนี้หากใช้บ่อยอาจส่งผลเสียต่อสัมพันธภาพระหว่างบุคคลอื่นได้ (วิไลวรรณ ศรีสงคราม และคณะ, 2549)

6. การหันเข้าหาตนเอง (Introjection) กลไกชนิดนี้ประกอบไปกับการรับเข้ามาและยอมรับเอามาตรฐานและค่านิยมของผู้อื่นมาเป็นของตนเอง ตัวอย่างเช่น นักโทษที่อยู่ในค่ายกักกันจะต้องเกี่ยวข้องกับความกังวลที่มากมายโดยการยอมรับค่านิยมของศัตรู ผ่านกระบวนการการเลียนแบบของบุคคลที่ก้าวร้าว อีกหนึ่งตัวอย่าง คือ เด็กที่ถูกทารุณกรรม จะรับเอาวิธีการที่จะจัดการกับความเครียด เช่นเดียวกับที่พ่อแม่เคยทำทารุณกรรมกับตน ดังนั้นวงจรของการทำร้ายเด็กก็จะ

ดำเนินต่อไป มีข้อที่น่าสังเกตคือ ยังมีวิธีการลงโทษที่เป็นทางบวกด้วย เช่น เด็กอาจจะรับเอาคุณลักษณะและค่านิยมของพ่อแม่มาเป็นแบบอย่าง (เป็นการยอมรับอย่างไม่มีการวิพากษ์วิจารณ์) (Corey, Gerald, 2005)

7. การแสดงออกที่ตรงข้ามกับความรู้สึก หรือปฏิกิริยากลบเกลื่อน (Reaction Formation) เป็นกลไกที่แสดงพฤติกรรมตรงข้ามกับความรู้สึกที่แท้จริง ทั้งนี้เพื่อให้ตัวของเขาสบายใจขึ้น การกระทำดังกล่าวเพื่อป้องกันความรู้สึกผิด หรือการมีความคิดเห็นที่เป็นอันตราย หรือไม่เป็นที่ปรารถนาต่อบุคคลอื่น (วิภาพร มาพบสุข, 2541. อ้างอิงใน Coleman and Hanmen, 1974 ; Darley, Glucksberg, Kamin and Kinchla, 1991; Kagan. J., 1992)

8. การก้าวร้าว (Aggression) เป็นกลไกที่แสดงอาการต่อสู้ทำลายสิ่งที่มีขัดขวางความต้องการซึ่งทำให้เกิดความคับข้องใจ ความเครียด มีสองลักษณะคือ ก้าวร้าวโดยตรง เป็นการแสดงพฤติกรรมทางกาย วาจาใจ โต้ตอบโดยตรงต่อสิ่งที่ทำให้คับข้องใจ เช่น ตะ ต่อย ทบ ตี คำว่าเป็นต้น และมีความก้าวร้าวทางอ้อมเป็นการแสดงพฤติกรรมโดยอ้อม ไม่สามารถแสดงโดยตรงได้ เช่น นิ่งเงียบเมื่อถูกดูแต่ไปแสดงออกที่อื่น (วิภาพร มาพบสุข, 2541. อ้างอิงใน Coleman and Hanmen, 1974 ; Darley, Glucksberg, Kamin and Kinchla, 1991; Kagan. J., 1992)

9. การบ่นว่าไม่มีใครยอมช่วยเหลือ (Help - rejecting Complaint) เป็นกลไกที่บุคคลใช้จัดการกับความขัดแย้งทางอารมณ์ หรือสิ่งที่ทำให้เกิดความเครียดทั้งภายในหรือภายนอก โดยการบ่นหรือขอร้องแบบซ้ำแล้วซ้ำอีก เพื่อขอความช่วยเหลือ แต่การขอร้องดังกล่าวเป็นการซ่อนเร้น และปิดบังความรู้สึกที่ไม่เป็นมิตรหรือการตำหนิต่ผู้อื่นที่มีต่อผู้อื่น การบ่น และการขอร้องอาจเกี่ยวข้องกับอาการทางร่างกายหรือทางจิตใจรวมทั้งปัญหาชีวิตด้วยพบได้ในพวกบุคลิกภาพแปรปรวน (จำลอง ดิษยณิธิ และพริ้มเพรา ดิษยณิธิ, 2558, ออนไลน์)

10. การถอยโทษ (Undoing) เป็นกลไกที่บุคคลแสดงการกระทำเพื่อลบการกระทำเดิมของตนซึ่งเป็นการกระทำที่ผู้อื่นไม่ยอมรับ หรือเป็นการล้างบาป และอีกนัยยะหนึ่งคือ เป็นการกระทำที่ตรงข้ามกับแรงขับที่ไม่ดีเพื่อลบล้างสิ่งเหล่านั้น (วิภาพร มาพบสุข, 2541. อ้างอิงใน Coleman and Hanmen, 1974 ; Darley, Glucksberg, Kamin and Kinchla, 1991; Kagan. J., 1992)

11. การทดเทิด (Sublimation) หรือการเปลี่ยนให้เป็นที่ยอมรับ เป็นการแสดงออกถึงพฤติกรรมซึ่งเป็นไปใน

ทิศทางที่สังคมยอมรับว่าดีกว่า เพื่อเป็นทางออกสำหรับความต้องการที่อยู่ในส่วนลึกของจิตใจ ทั้งที่ความต้องการเดิมไม่สามารถแสดงออกให้เห็นได้โดยเปิดเผย เพราะถ้าแสดงออกแล้วสังคมจะไม่ยอมรับจึงใช้พลังที่มีอยู่แสดงออกในทางที่สร้างสรรค์เป็นประโยชน์ต่อสังคม เช่น บางคนที่กำลังก้าวร้าวถ้าหากแสดงออกรุนแรงในสถานที่หนึ่งสังคมอาจไม่ยอมรับ จึงหันไปแสดงความสามารถบนเวทีด้วยการเป็นนักมวยที่มีชื่อเสียง เป็นต้น (พงษ์พันธ์ พงษ์โสภา และวิไลลักษณ์ พงษ์โสภา, 2556)

12. การทดแทน (Substitution) เป็นกลไกการแสวงหาสิ่งอื่นมาทดแทนสิ่งที่ตนชอบแต่ไม่สามารถเป็นเจ้าของสิ่งนั้นได้ โดยปกติสิ่งที่บุคคลหามาทดแทนจะเป็นสิ่งที่บุคคลนั้นชอบ และมักจะมีลักษณะคล้ายกัน ในระดับจิตไร้สำนึก และหากอธิบายให้ลึกซึ้ง Substitution เป็นการทดแทน ใช้กับบุคคล แต่ Restitution เป็นการทดแทนโดยใช้สิ่งที่คล้ายกันมาแทน ซึ่งใช้กับสิ่งของ (วิภาพร มาพบสุข, 2541. อ้างอิงใน Coleman and Hanmen, 1974 ; Darley, Glucksberg, Kamin and Kinchla, 1991; Kagan. J., 1992)

13. การทำให้เป็นสัญลักษณ์ (Symbolization) เป็นขบวนการทางจิตใจ โดยการใช้วัตถุสิ่งของ หรือการกระทำบางอย่าง เป็นสัญลักษณ์ แทนวัตถุสิ่งของ หรือการกระทำ ซึ่งไม่เป็นที่ยอมรับโดยตนเองหรือสังคม สิ่งที่เป็นสัญลักษณ์มักมีลักษณะเดียวกันภายในจิตไร้สำนึกของคนหลายๆ คน กล่าวคือ เป็นสัญลักษณ์ที่เป็นสากล หรือเป็นสัญลักษณ์ที่รู้จักกันทั่วไป เช่น งู เป็นสัญลักษณ์ของเพศชาย ศาลพระภูมิแทนพ่อ เป็นต้น (จำลอง ดิษยวณิช และพร็ัมเพรา ดิษยวณิช, 2558, ออนไลน์)

14. การถอยหนี (Withdrawal) เป็นกลไกที่ใช้ลดความกลัว ความวิตกกังวล และความเครียด โดยการหลีกเลี่ยงออกจากสถานการณ์ ตัวบุคคล และสิ่งแวดล้อมที่ก่อให้เกิดความรู้สึกดังกล่าว การใช้กลไกป้องกันตนเองชนิดนี้ก่อให้เกิดผลเสียมากกว่าผลดี เนื่องจากบุคคลจะไม่สามารถแก้ไขปัญหาหรือสถานการณ์ในแบบเผชิญหน้า และถ้านำมาใช้บ่อยจะกลายเป็นคนไม่ชอบเข้าสังคม ไม่ชอบพูดคุย และไม่สามารถอยู่ในโลกของความเป็นจริง ก่อให้เกิดอาการทางจิตได้ (ซูทิตย์ ปานปรีชา, 2551)

15. การแยกตัวเองออกจากสังคม (Isolation) เป็นการหลีกเลี่ยงจากสภาพการณ์ หรือสถานการณ์ที่ทำให้ตนเองไม่สบายใจ อาจเป็นเพราะมีอุปสรรคขัดขวาง หรือสภาพการณ์ไม่อาจจะตอบสนองความต้องการให้แก่ตนได้ จึงพยายามแยกตัวออกจากสภาพการณ์นั้นเพื่อให้ตนเองเกิด

ความสบายใจ (วิภาพร มาพบสุข, 2541. อ้างอิงใน Coleman and Hanmen, 1974 ; Darley, Glucksberg, Kamin and Kinchla, 1991; Kagan. J., 1992) ซึ่งอารมณ์ที่เกิดขึ้นควบคู่กับความนึกคิดถูกแยกออกและเก็บกดไว้ (มาโนช หล่อตระกูล และปราโมทย์ สุคนิษฐ์, 2543) การพยายามหลีกเลี่ยงความคิดหรือความรู้สึกที่ทุกข์ทรมานเจ็บปวดนี้และแยกอารมณ์ออกจากความคิด จึงทำให้ดูเหมือนไร้อารมณ์ (เบญจลักษณ์ มณีทอง และณรงค์ มณีทอง, 2556)

16. พหุติกรรมवादอ้างตนเอง (Egotism) เป็นการยกตนเอง อดอ้างสรรพคุณและความสามารถของตนเองเพื่อลบลบด้วย ผู้ที่รู้สึกว่าการไม่มีความปลอดภัยหรือขาดคนนับหน้าถือตา มักจะชอบบอวดอ้างความดีของตนอยู่เสมอ เพื่อให้ตนเป็นจุดเด่น เป็นที่สนใจของผู้อื่น โดยใช้วิธีต่างๆ เช่น คุยไม้ หรือทำอะไรให้แปลกๆ แปลงๆ เป็นต้น (สุชา จันทน์เอม, 2541)

17. การเรียกร้องความสนใจ (Attention - getting) เนื่องจากมนุษย์เป็นสัตว์สังคม มนุษย์เราจึงต้องการเป็นที่ยอมรับ เป็นที่สนใจของกลุ่มชนอยู่บ้างไม่มากก็น้อย จะเห็นได้ว่าความต้องการเป็นที่สนใจของผู้อื่นนี้มีปรากฏให้เห็นได้แม้กระทั่งทารก เด็กทารกเมื่อถูกทิ้งให้อยู่ลำพังผู้เดียวจะเริ่มเปล่งเสียงและในที่สุดก็ร้องไห้ การร้องไห้จะเปลี่ยนเป็นหยุดยั้งทันทีเมื่อมีผู้เข้าไปเยี่ยมเล่นด้วย วิธีการของเด็กแสดงถึงการเรียกร้องความสนใจได้เป็นอย่างดี ผู้ใหญ่ก็เช่นเดียวกันการถูกเพิกเฉยละเลย การไม่ได้รับความรักความเอาใจใส่ ความสนใจเท่าที่ควรย่อมก่อให้เกิดความคับข้องใจซึ่งมักจะบ่าบดโดยการแสดงพฤติกรรมที่เรียกร้องความสนใจขึ้น พฤติกรรมนั้นจะดีหรือร้ายก็ได้เพราะอย่างน้อยการที่ตนถูกกล่าวขวัญถึงจะในแง่ดีหรือร้ายก็ตามก็ยังเป็นการทำให้ตนเป็นจุดสนใจของคนทั่วไป (ภมรพรรณ ยุทธยาตร์, 2558, ออนไลน์) ซึ่งกลไกชนิดนี้ มีนิยามความหมายใกล้เคียงและถือว่านักวิชาการได้ให้ความหมายที่ตีความแล้วสอดคล้องไปกับกลไกทางจิตชนิดการขัดขืน (Negativism) ซึ่งเป็นการเรียกร้องความสนใจ ไม่ว่าใครจะทำอะไร บุคคลประเภทนี้มักจะคัดค้านหรือขัดแย้งเป็นประจำ ไม่ว่าสิ่งที่บุคคลอื่นพูดหรือทำนั้นจะถูกต้องเพียงใด (สุชา จันทน์เอม, 2541)

18. การแสดงความรู้สึกทางกาย (Conversion) หรือการแปรเปลี่ยน ซึ่งเป็นกลไกที่แสดงออกให้เห็นความรู้สึกทางกายเพื่อลดความเครียด ความคับข้องใจและความวิตกกังวล เช่น เป็นลมหมดสติ แขนขากระตุก (วิภาพร มาพบสุข, 2541. อ้างอิงใน Coleman and Hanmen, 1974; Darley, Glucksberg, Kamin and Kinchla, 1991;

Kagan. J., 1992) ซึ่งทำไปเพื่อหลีกเลี่ยงสถานการณ์ที่ไม่ปรารถนาโดยความเจ็บป่วยนี้เป็นจริงๆ โดยมีได้เสแสร้ง (ลักขณา สรวิวัฒน์, 2545)

19. การเลียนแบบ (Identification) เป็นกลไกทางจิตที่บุคคลนำเอาบุคลิภาพ ลักษณะความคิดอารมณ์ของคนอื่น มาเป็นแบบอย่างสำหรับตนเองนำไปปฏิบัติ เอามาเป็นบุคลิภาพประจำตัว โดยตัวเองไม่ตั้งใจ และไม่รู้ตัวซึ่งเกิดขึ้นเองโดยอัตโนมัติเมื่อเกิดมีความศรัทธาในคนใดคนหนึ่ง (วิภาพร มาพบสุข, 2541. อ้างอิงใน Coleman and Hanmen, 1974 ; Darley, Glucksberg, Kamin and Kinchla, 1991; Kagan. J., 1992) การเลียนแบบจะช่วยให้เกิดความอบอุ่นใจ และมีความมั่นใจมากขึ้น (ลักขณา สรวิวัฒน์, 2544)

20. การชดเชย (Compensation) เป็นกลไกที่เอาชนะข้อบกพร่องหรือการทดแทนความไม่สมบูรณ์ในตนเอง ทั้งด้านร่างกาย บุคลิภาพ ฐานะทางเศรษฐกิจ และทางสติปัญญา ด้วยวิธีการสร้างความเด่น ความสำเร็จด้านใดด้านหนึ่ง เพื่อชดเชยความบกพร่องหรือจุดอ่อนของตน (วิภาพร มาพบสุข, 2541. อ้างอิงใน Coleman and Hanmen, 1974 ; Darley, Glucksberg, Kamin and Kinchla, 1991; Kagan. J., 1992) โดยการสร้างปมเด่นอีกด้านหนึ่งขึ้นมา เช่น คนตัวเล็กมักจะเสียงดัง คนตัวเตี้ยมักจะก้าวร้าว หรือบางคนที่เรียนไม่เก่งก็หันไปเอาดีด้านกีฬา เพื่อตนเองจะได้รับความรัก ความสนใจ หรือการยอมรับจากบุคคลอื่น (ลักขณา สรวิวัฒน์, 2544) กลไกทางจิตชนิดนี้ สามารถนำไปสู่คุณค่าในการปรับตัวโดยตรง และบุคคลจะใช้เวลาพยายามที่จะบอกว่า “อย่ามองปมด้อยของฉัน แต่มองที่ความสำเร็จของฉัน” (Corey, Gerald, 2005)

21. การติดอยู่กับที่ และการถดถอย (Fixation and Regression) การพัฒนาของบุคลิภาพตามปกติ จะเป็นไปตามลำดับขั้นจนกระทั่งบรรลุวุฒิภาวะ แต่ละขั้นก็จะประสบความสำเร็จและความขัดข้องใจ และความวิตกกังวล ซึ่งถ้ามากเกินไป จะทำให้การพัฒนาหยุดชะงักชั่วคราวหรือถาวรบุคคลจะเกิดอาการชะงักขึ้นเรียกว่า กลไกที่เชื่อมโยงกับ Fixation คือ Regression เมื่อบุคคลเผชิญกับประสบการณ์ที่ซับซ้อนจะแสดงพฤติกรรมถดถอยกลับ เช่น ดูนม ร้องไห้ติดตามครุ หรือซุกอยู่ที่มุมห้อง การถดถอยกลับมักจะถดถอยไปสู่ขั้นที่พัฒนาการชะงักงัน คนที่เคยติดแต่ก็จะหวนกลับมาแสดงอีกเมื่อเผชิญความวิตกกังวลมากๆ จะเห็นได้ว่าเรื่องการเก็บกตนี้จัดว่าเป็นแนวคิดของทฤษฎีของนักจิตวิเคราะห์เพื่อนำมาพิจารณา ลักษณะทางบุคลิภาพ ซึ่งการเก็บกตที่บุคคลได้รับรู้และ

ตระหนักในเหตุการณ์ที่เป็นความทุกข์แล้ว จะส่งเหตุการณ์ที่เป็นทุกข์นั้น เข้าสู่ภาวะจิตไร้สำนึก หากเมื่อเก็บกตเรื่องเช่นนี้แล้ว บุคคลก็จะไม่รู้เรื่องนั้นอีกต่อไป (ประยูร สุขใจ, 2556)

22. การสร้างวิมานในอากาศ หรือฝันกลางวัน (Fantasy หรือ Day Dreaming) เป็นการสร้างจินตนาการวาดฝัน หรือสร้างมโนภาพ เกี่ยวกับสิ่งที่ตนมีความต้องการแต่เป็นไปไม่ได้ ฉะนั้นจึงคิดฝันหรือสร้างวิมานในอากาศขึ้นเพื่อสนองความต้องการ กลไกแบบนี้หากใช้มากเกินไปอาจทำให้บุคคลไม่ยอมรับความจริง เพราะได้แต่คิดเพื่อฝันในสิ่งต่างๆ ที่ตนเองต้องการจนตนเองอาจจะเชื่ออย่างจริงจังจนเป็นความจริง ก่อให้เกิดปัญหาสุขภาพจิต (วรารณ ตระกูลสถิตย์, 2549) การฝันกลางวันมักเกิดขึ้นบ่อยที่สุดในระยะที่บุคคลเข้าสู่วัยรุ่น อันเป็นวัยที่เขาไม่แน่ใจในบทบาทและเกิดความคับข้องใจจากความไม่แนใจนั้น (บัวทอง สว่างโสภาค, 2545)

23. การชอบอ้างว่าตนฉลาดรอบรู้ (Intellectualization) เป็นการหันเหความสนใจไปสู่เรื่องของการใช้ความคิด ปรัชญาต่างๆ เพื่อเลี่ยงการเผชิญกับความรู้สึกไม่สบายใจ เป็นกลไกที่บุคคลมักจะดึงตัวเองออกจากความข้องเกี่ยวทางอารมณ์ในสถานการณ์ที่กดดันไม่เอาตนเข้าไปยุ่งเกี่ยวกับความรู้สึก มองทุกอย่างในแง่เหตุผล หรือวิชาการ กลไกนี้อาจใช้ได้ดีเมื่อมีสถานการณ์ความเครียดที่ไม่คาดหมายเกิดขึ้น บุคคลอาจนึกคิดในแง่ของเหตุผลมากกว่าอารมณ์แต่ถ้าใช้มากเกินไป อาจกลายเป็นสิ่งปิดกั้นไม่ให้บุคคลมีประสบการณ์ทางอารมณ์เลย (มาโนช หล่อตระกูล และปราโมทย์ สุคินิชย์, 2543)

24. การกดระงับ (Suppression) เป็นการจัดการกับความขัดแย้งที่เกิดขึ้นโดยการใช้วิธีเก็บปัญหาเอาไว้ก่อนอยู่ในระดับจิตสำนึก (มาโนช หล่อตระกูล และปราโมทย์ สุคินิชย์, 2543) เป็นกลไกการเก็บกตโดยพยายามไม่คิด จงใจตั้งใจ พยายามข่มใจไม่นึกถึงความคิด ไม่จำประสบการณ์บางอย่างที่ตนเองไม่พอใจ ยิ่งยากใจ รู้สึกผิดหวัง หรือสร้างความปวดร้าวใจ การกดระงับเป็นกระบวนการที่ตั้งใจกระทำในระดับจิตสำนึกที่ตนเองรู้ตัวตลอดเวลา นั่นคือการลืมบางสิ่งบางอย่างโดยเจตนา (วิภาพร มาพบสุข, 2541. อ้างอิงใน Coleman and Hanmen, 1974 ; Darley, Glucksberg, Kamin and Kinchla, 1991; Kagan. J., 1992)

25. อารมณ์ขัน (Humor) การใช้อารมณ์ขันเพื่อแสดงความรู้สึกหรือความคิดออกมา โดยที่ตนก็ไม่รู้สึกอึดอัด และเป็นผลดีต่อผู้อื่น บางครั้งความตลกขบขันก็ช่วยผ่อนคลาย

คลายสถานการณ์และทนต่อสภาพที่น่าหวาดกลัวได้ดียิ่งขึ้น (จำลอง ดิษยวณิช และพริ้มเพรา ดิษยวณิช, 2558 : ออนไลน์) อีกทั้งยังก่อให้เกิดความพอใจแก่ตนเองและผู้อื่น ซึ่งอารมณ์ขันมักช่วยให้คลายเครียดและสามารถทนต่อความกังวลได้ดีขึ้น (เบญจลักษณ์ มณีทอง และณรงค์ มณีทอง, 2556)

26. การทำงานอย่างสมบูรณ์แบบ (Work and Perfectionism) บุคคลพยายามหลีกเลี่ยงสถานการณ์ที่ทำให้ตนไม่สบายใจโดยการทุ่มเททำงานอย่างใดอย่างหนึ่งอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้งานออกมาสมบูรณ์แบบที่สุด เพื่อให้จิตใจและความคิดของตนไม่ไปพะวงหรือครุ่นคิดถึงสิ่งที่ทำให้ไม่สบายใจ (สุวรี ศิวะแพทย์, 2549)

27. การเปลี่ยนไปทำกิจกรรมอื่น (Compulsive Fun Seeking) เป็นการหลีกเลี่ยงสถานการณ์ที่ทำให้ตนไม่สบายใจด้วยการไปแสวงหาสิ่งบันเทิงอย่างอื่น หรือหนีจากสิ่งที่ทำให้ไม่สบายใจไปแสวงหาความสุขนั่นเอง เช่น นักศึกษาที่กำลังอ่านหนังสือเตรียมสอบรู้สึกเครียดก็เปลี่ยนไปดูภาพยนตร์หรือไปคุยกับเพื่อน (สุวรี ศิวะแพทย์, 2549)

เมื่อเข้าใจแต่ละกลไกทางจิต ผู้เรียบเรียงยังได้ทบทวนวรรณกรรมของการแบ่งประเภทรูปแบบกลไกทางจิต มานำเสนอเพิ่มเติมซึ่งในการจัดกลุ่มประเภทรูปแบบกลไกทางจิต นักวิชาการได้ทำการแบ่งประเภทของรูปแบบกลไกทางจิตที่มีลักษณะใกล้เคียงและแตกต่างกัน ผู้เรียบเรียงได้ทำการสรุปชนิดของกลไกของนักวิชาการ ด้วยภาษาอังกฤษ (สำหรับนักวิชาการที่เขียนเป็นภาษาอังกฤษ) เพื่อให้เข้าใจตรงกัน เนื่องจากภาษาไทยของนักวิชาการแต่ละท่านอาจมีการเขียนและใช้ในรูปแบบที่แตกต่างกันไป ยกเว้นกรณีที่นักวิชาการไม่ได้เขียนภาษาอังกฤษกำกับ ซึ่งในหัวข้อนี้ ผู้เรียบเรียงต้องการให้ทัศนะในเรื่องการแบ่งประเภทเท่านั้น มีดังนี้

บัวทอง สว่างโสภาคกุล (2545) แบ่งประเภทกลไกทางจิตออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่

1. ปฏิกริยาดดดอยหรือหนี มีกลไกชนิดต่างๆ คือ การเก็บกด การจินตนาการ การถอยกลับ
2. ประเภทประนีประนอม มีกลไกชนิดต่างๆ คือ หาเหตุผลเข้าข้างตนเอง การขัดโทษ การทดแทน การกลบเกลื่อนโดยแสดงออกในทางตรงกันข้าม การเบนเป้าหมาย การชดเชย

สุวรี ศิวะแพทย์ (2549) แบ่งประเภทกลไกทางจิตออกเป็น 3 ประเภท ได้แก่

1. กลไกการปฏิเสธ (Mechanism of Denial) มีกลไกชนิดต่างๆ คือ Simple Denial, Rationalization, Projection, Repression

2. กลไกการหนี (Escape) มีกลไกชนิดต่างๆ คือ Withdrawal, Intellectualization, Work and Perfectionism, Regression, Compulsive Fun Seeking, Fantasy, dissociation

3. กลไกการทดแทน (Substitution) มีกลไกชนิดต่างๆ คือ Sublimation, Substitution, Compensation, Displacement/Displace, Aggression, Identification, Reaction - formation

ทัศนีย์ เขาไขแก้ว (2555) แบ่งประเภทกลไกทางจิตออกเป็น 3 ประเภท ได้แก่

1. ปฏิกริยาก้าวร้าว (Aggressive Reactions) มีกลไกชนิดต่างๆ คือ การเรียกร้องความสนใจ การตอบโต้ทันควัน การก้าวร้าวต่อสิ่งทดแทน และการกล่าวโทษผู้อื่น

2. ปฏิกริยาถดถอยหรือหนี (Flight or Withdrawal Reactions) มีกลไกชนิดต่างๆ คือ การหลบไปอยู่คนเดียว การเก็บกด การถดถอย การเพ้อฝัน และการปฏิเสธ

3. ปฏิกริยาประนีประนอมหรือทดแทน (Compromise or Substitute Reactions) มีกลไกชนิดต่างๆ คือ การทดแทน การทดแทน การชดเชย การเลียนแบบ และการหาเหตุผลเข้าข้างตนเอง

ภมรพรรณ ยุระยาตร์ (2555) แบ่งประเภทกลไกทางจิตออกเป็น 5 ประเภท ได้แก่

1. การปรับตัวแบบสู้ (Adjustment by Defense) มีกลไกชนิดต่างๆ คือ Attention - Getting, Rationalization, Projection, Identification, Reaction - Formation, Compensation

2. การปรับตัวแบบหลบหนี (Adjustment by Isolation) มีกลไกชนิดต่างๆ คือ Withdrawal, Fantasy, Negativism, Regression, Schizophrenic Reaction

3. การปรับตัวในรูปความกลัวต่างๆ (Adjustment Involving Local Fear) ได้แก่ ความกลัวแบบ Pobia

4. การปรับตัวในรูปความป่วยไข้ต่างๆ (Adjustment by Ailments) ความพิการทางกายนี้มีชื่อเรียกว่า ไซโคนิวโรซิส (Psychoneurosis) ลักษณะอาการของผู้ป่วยประเภทนี้ได้แก่ ฮิสทีเรีย (Hysteria) การเป็นบ้า การติดอ่าง การเป็นอัมพาต การชักกระตุก การเป็นลม การคลื่นไส้ วิงเวียน

5. ความวิตกกังวล (Anxiety)

Gleser and Ihilevich (1969) แบ่งประเภทกลไกทางจิตออกเป็น 4 ประเภท ได้แก่

1. ปฏิกริยาก้าวร้าว (Aggressive Reactions) คือ การก้าวร้าวต่อผู้อื่น มีกลไกชนิดต่างๆ คือ ก้าวร้าวโดยตรง

ก้าวร้าวแบบทดแทน การเลียนแบบผู้ก้าวร้าว สำหรับการก้าวร้าวต่อตนเอง มีกลไกชนิดต่างๆ คือ การลงโทษตนเอง การให้ผู้อื่นทำโทษแล้วจะรู้สึกมีความสุข การรับเข้ามาไว้ในตัว

2. การกล่าวโทษผู้อื่น (Projection)

3. การอ้างหลักการ (Principalization) มีกลไกชนิดต่างๆ คือ การแยกอารมณ์ การคิดหาเหตุผล การอ้างเหตุผลประกอบ

4. การกลับตรงข้าม (Reversal) มีกลไกชนิดต่างๆ คือ การแสดงปฏิกิริยาตรงข้าม การปฏิเสธ การขัดขึ้น การเก็บกด การล้าบบา

Andrews, Singh, and Bond (1993) แบ่งประเภทกลไกทางจิตออกเป็น 3 ประเภท ได้แก่

1. กลไกทางจิตแบบโรคประสาท (Neurotic Defense) มีกลไกชนิดต่างๆ คือ Undoing, Pseudo - Altruism, Idealization, Reaction - Formation

2. กลไกทางจิตแบบบรรลุมุมภาวะ (Mature Defense) มีกลไกชนิดต่างๆ คือ Sublimation, Humor, Anticipation, Suppression

3. กลไกทางจิตแบบไม่บรรลุมุมภาวะ (Immature Defense) มีกลไกชนิดต่างๆ คือ Projection, Passive - aggression, Acting - out, Isolation, Devaluation, Autistic fantasy, Denial, Displacement, Dissociation, Splitting, Rationalization, Somatization

แม้ว่าการใช้กลไกทางจิต จะสามารถรักษาความสมดุลของสภาพทางจิตใจไว้ได้ระดับหนึ่งก็ตาม แต่ถ้าบุคคลใช้มากเกินไปกับทุกเรื่องในชีวิต อาจทำให้มีอันตรายต่อบุคลิกภาพได้เหมือนกัน เพราะเป็นการต่อสู้ และปกป้องความจริงที่เราไม่สามารถยอมรับได้ จัดเป็นการสู้ที่ไร้ประโยชน์และถ้าใช้มาก อาจทำให้การปรับตัวที่ไม่เหมาะสม นำไปสู่ภาวะของโรคประสาทได้ในที่สุด (นวลศิริ เปาโรหิตย์, 2539)

5.3 ข้อดีและข้อเสียของการปรับตัวโดยใช้กลไกทางจิต

ข้อดีของการปรับตัวโดยใช้กลไกทางจิต (วราภรณ์ ตระกูลสถิตย์, 2544)

1. ช่วยลดความวิตกกังวล คลายทุกข์ ลดความเครียด
2. ช่วยให้บุคคลสามารถยืนหยัดและเห็นคุณค่าในตนเอง
3. ช่วยให้ตนเองเข้มแข็งมากขึ้น รู้จักปกป้องตนเองจากสิ่งคุกคามภายนอก

ข้อเสียของการปรับตัวโดยใช้กลไกทางจิต (เดิมศักดิ์ คทวนิช, 2547)

1. ถ้าใช้บ่อยอาจก่อให้เกิดโรคประสาทหรืออาการทางจิต
2. ถ้าใช้บ่อยจะส่งผลต่อบุคลิกภาพ ทำให้เป็นคนไม่ยอมรับความจริง อ่อนแอ
3. ทำให้หลีกเลี่ยงการแก้ไขปัญหาด้วยเหตุผลตามความเป็นจริง

4. ก่อให้เกิดผลเสียต่อการทำงานร่วมกับผู้อื่น

นอกเหนือจากข้อดีและข้อเสียข้างต้นแล้ว ยังพบทัศนคติที่น่าสนใจที่ได้กล่าวถึงประโยชน์ของการปรับตัวโดยใช้กลไกทางจิต และการปรับตัวที่เน้นในสถานการณ์วิกฤติของชีวิต จึงจำเป็นอย่างยิ่งต้องมีกระบวนการและกลไกทางจิตในการป้องกันตัวเองที่บุคคลเลือกนำมาใช้อย่างไม่รู้ตัวนี้ ส่วนที่จะเป็นประโยชน์ในการปรับตัวแก่ผู้ใช้ที่จะเอื้อต่อการแก้ปัญหาความเครียดที่เกิดขึ้นกับชีวิตประจำวัน (ประยูร สุยะใจ, 2558 : ออนไลน์) ดังนี้

1. การใช้กลไกทางจิตในการป้องกันตนเองถือเป็นเครื่องมือทดแทนเป้าหมายจริงที่ยังไม่ได้รับการตอบสนองในกรณีที่ไม่มีความเลือกอื่นที่จะไปให้ถึงเป้าหมายนั้น เป้าหมายที่เลือกแสดงออกโดยใช้กลไกทางจิตในการป้องกันตัวเองนี้เป็นสิ่งที่ทดแทนได้ชั่วคราว เมื่อเลือกใช้แล้วก็จะมีความสบายใจไปชั่วขณะ ลดความเครียดลงได้ชั่วคราวทำให้มีทางเลือกในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในขณะนั้น

2. การใช้กลไกทางจิตในการป้องกันตนเอง เป็นหลักกระบวนการหรือวิธีการหนึ่งที่ลดหรือผ่อนคลายความเครียดลงได้ชั่วคราว มีผลดีทางด้านจิตใจ คือทำให้เกิดความรู้สึกว่าถอยไปตั้งหลักได้ เกิดกำลังใจ สามารถที่จะทำการต่อสู้ครั้งใหม่ได้ มิได้ทำให้คนหมดความหวังหรือล้มท้อในทันที โดยเฉพาะเมื่อยามที่คนต้องเผชิญกับความเครียดหรือปัญหาที่ยิ่งใหญ่จริงๆ ในชีวิต การถอยไปตั้งหลัก 1 ก้าว มีความหมายมากที่สุด ในกรณีนี้กลไกทางจิตทำได้ดีมากที่ผ่อนคลายในเชิงพฤติกรรมต่อการตอบสนอง

3. การใช้ความวิตกกังวล ความคับข้องใจ ความขัดแย้งและความเครียดล้วนเป็นสภาพอารมณ์ที่ทำให้ศักดิ์ศรีของคนลดลง ทำให้คนต้องพบกับความผิดหวัง ต้องมองตัวเองในทางลบ ทำให้คนรู้สึกสูญเสียความเป็นตัวของตัวเองเสียหน้า ซึ่งในสภาพความเป็นจริงแห่งธรรมชาติแล้ว มนุษย์ไม่ต้องการตกอยู่ในสภาพเช่นนี้ มนุษย์พยายามอย่างสุดกำลังที่จะต้องรักษาหน้าของตัวเองเอาไว้ กลไกทางจิตในการป้องกันตนเองเป็นวิธีการหนึ่งที่จะทำให้คนสามารถรักษาหน้า

ของตัวเองไว้ได้ และถือเป็นการปรับพฤติกรรมที่ลดความตึงเครียดลงได้

4. การใช้กลไกทางจิตในการป้องกันตนเอง ซึ่งเปรียบเสมือนกันชนหรือเกราะกำบังที่ไม่เปิดโอกาสอันตรายจากภายนอกเข้าไปทำร้ายสภาพจิตใจ เป็นกันชนหรือเกราะกำบังเท่านั้น มิใช่เป็นการให้ภูมิคุ้มกันตลอดชีวิต ซึ่งถือเป็นเงื่อนไขในการป้องกันสิ่งที่จะมากระทบจากภายนอก

5. การใช้กลไกทางจิตในการป้องกันตนเองบางชนิดที่บุคคลเลือกนำมาใช้ เป็นพฤติกรรมที่สังคมยอมรับเป็นการให้คุณค่า เมื่อคนเลือกใช้แล้วก็เท่ากับว่าได้คุณค่าใหม่เกิดขึ้นนำไปสู่ความภาคภูมิใจก็ได้ ในประเด็นที่มีส่วนตรงกันข้าม พฤติกรรมที่เลือกแสดงออกมาชนิดไม่เป็นที่ยอมรับของสังคม ถ้าเป็นเช่นนั้นก็เท่ากับว่า บุคคลได้สร้างปัญหาใหม่ๆ ให้กับตัวเอง สิ่งนี้จะเป็นอันตรายต่อสภาพจิตใจเป็นอย่างมาก เพราะบุคคลเมื่อไม่คิดจะหาวิธีแก้ไขปัญหามาเชิงเหตุผล และหลักของความเป็นจริง ในทางตรงกันข้ามได้เพิ่มปัญหายู่งยากขึ้นอีก

ดังนั้นการรู้จิตที่ซับซ้อนของตัวเราเอง จะช่วยเปิดช่องทางให้ตนเองได้รับรู้ เข้าใจ และยอมรับ ปรากฏการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้นทั้งภายใต้จิตไร้สำนึก ทั้งภาวะกึ่งรู้สำนึก รวมถึงภาวะจิตสำนึก เมื่อเราสามารถตระหนักรู้อย่างชัดเจนว่า แนวโน้มพฤติกรรม ความคิด ความรู้สึก ที่เกิดขึ้นของตัวเรา เกิดจากภายใต้การควบคุมจากสภาวะใด และกลไกทางจิตที่เราใช้อยู่เป็นประจำนั้น เป็นภัยเงียบที่จะคุกคามจิตของเราหรือไม่ จะทำให้ทุกท่าน สามารถดึงจิตตนเองออกจากการใช้กลไกทางจิต ที่ไม่มีประโยชน์เหล่านั้น สู่สภาวะจิตสำนึกที่ตัวที่จะพิจารณาสภาพการณ์ที่ก่อให้เกิดความทุกข์ใจด้วยหลักเหตุและผล เพื่อนำตนเองไปสู่การแก้ไขปัญหาที่มีคุณภาพ และแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างแท้จริง และถาวร ดีกว่าการไปใช้กลไกทางจิตที่ไม่เหมาะสม ที่สำคัญยังไม่ได้ช่วยให้ปัญหายาจหายและยุติลงได้ ผู้เขียนจึงขอฝากไว้ว่า จิตของเราจะยังคงอยู่กับเราทุกนาที ทุกวินาที เป็นหนึ่งเดียวกัน ถ้าทุกท่านเข้าใจจิตของตนเอง ท่านก็จะเข้าใจตัวท่านเอง และหากท่านปล่อยให้พลังจิตไร้สำนึกของท่านควบคุมการกระทำของท่าน และคอยให้พลังเหล่านั้นแก้ปัญหาให้ ท่านก็จะมีโอกาสถูกรบกวนด้วยจิตของท่านนั่นเอง จึงขอให้ทุกท่าน เรียนรู้ที่จะอยู่กับพลังจิตไร้สำนึกของตัวท่านเองอย่างชาญฉลาด และพยายามควบคุมจิตของท่านให้สามารถทำประโยชน์ให้ได้ดีที่สุด

5.4 การวัดการใช้กลไกทางจิต

แม้ว่ากลไกทางจิต จะเป็นกระบวนการที่เกิดภายใต้

จิตใต้สำนึกและเกิดขึ้นโดยที่บุคคลไม่รู้ตัวก็ตาม แต่สามารถสังเกตเห็นได้จากพฤติกรรมที่บุคคลแสดงออกมาเมื่อต้องเผชิญกับสภาวะการณ์ต่างๆ ทั้งที่เกิดจากความเครียด ความกดดัน ความขัดแย้งใจ และความคับข้องใจ

สำหรับการวัด หรือการทดสอบกลไกทางจิต ในต่างประเทศในช่วงแรกๆ วัดด้วยการใช้เทคนิคฉายภาพจิต (Projective Techniques) ใช้ระบบการประเมินทางคลินิก (Clinical Rating Systems) และการใช้แบบสอบถามรายงานตนเอง (Self - report Questionnaires) (Kylie Louise Thygesen, 2005) อีกทั้งได้พัฒนาไปสู่การสร้างเครื่องมือวัดตามตัวชี้วัดองค์ประกอบของแต่ละรูปแบบทั่วโลก ซึ่งนิยมใช้ เช่น DSQ - 88, DSQ - 81, DSQ - 82, DSQ 67, DSQ 60, DSQ 40, และที่เห็นนักวิชาการในประเทศไทยนำมาแปลและปรับใช้กับคนไทยเท่าที่พบ มี 2 แบบด้วยกัน คือ Defense Style Questionnaires : DSQ - 60 และ DSQ - 40 และสำหรับนักวิจัยในประเทศไทย ทั้งนักศึกษาและนักวิจัยอิสระส่วนใหญ่เลือกที่จะสร้างเครื่องมือวัดทางการวิจัยโดยพัฒนาขึ้นมาใหม่ เพื่อลดข้อจำกัดบางประการ เช่น ลิขสิทธิ์ การแปลผล ธรรมชาติของมนุษย์ ในแต่ละภูมิภาคประเทศจะแตกต่างกัน เมื่อนำมาใช้จะต้องมีการแปลและศึกษาคุณสมบัติของวัด รวมถึงรายละเอียดต่างๆ ให้เหมาะสมและมีความเป็นมาตรฐานในประเทศไทย จึงให้ข้อจำกัดมากขึ้น อีกทั้งความยากง่ายในการทดสอบนั่นเอง

6. บทสรุปการเรียนรู้ ยอมรับ และเข้าใจในจิตของตนเอง

ข้อดีของการที่มนุษย์เรา สามารถวิเคราะห์การใช้กลไกทางจิตเพื่อการป้องกันตนเองได้ ก่อให้เกิดการเรียนรู้ ยอมรับ และเข้าใจจิตของตนเองในระดับที่สามารถจะปรับปรุงและพัฒนาบุคลิกภาพได้ การเข้าใจวิธีการใช้กลไกทางจิตของตนเอง จะทำให้สามารถแก้ปัญหาและไม่สร้างสภาวะที่ทำให้ระดับ Ego อ่อนแอลงนั่นเอง

เมื่อเข้าใจจะสามารถใช้กลไกทางจิตเพื่อการป้องกันตนเองได้อย่างชาญฉลาดขึ้นถึงแม้ตามทฤษฎีจะบอกว่ากลไกทางจิตเกิดขึ้นโดยอัตโนมัติ แต่เมื่อเราได้ทำความเข้าใจจิตของเรา และเรียนรู้ที่จะอยู่เหนืออำนาจของจิตไร้สำนึก นั้นแสดงว่า จิตเราจะสามารถปฏิบัติการในสถานการณ์ต่างๆ ได้ด้วยการควบคุมจิตตนเองให้ปรับตัวโดยใช้กลไกทางจิตในระดับที่เหมาะสมและใช้อย่างเข้าใจนั่นเอง

หากแต่ถ้าเข้าใจอย่างลึกซึ้งแล้ว ถึงแม้เราจะเจอกับสถานการณ์ใดๆ ก็ตาม เราจะเรียนรู้ว่า จะควบคุมจิตอย่างไรให้ใช้สภาวะกลไกตัวใด ในการต่อสู้กับสถานการณ์อันไม่พึงปรารถนา หรือแม้แต่การเลือกใช้กลไกทางจิตบางตัว เพื่อนำ

ความสุขและลดความทุกข์ลงอย่างไม่ประสบปัญหาในระยะยาว

การเรียนรู้จิตมนุษย์ จะช่วยให้เราเข้าใจ และสามารถนำตนเองไปสู่การเป็นบุคคลที่มีสุขภาพจิตดี มีบุคลิกภาพดี ถึงแม้จะอยู่ภายใต้แรงกดดันหรือสภาพปัญหาใดๆ ก็ตามที่เราทุกคนก็จะฝ่าฟันกับสิ่งต่างๆ ไปได้ การเข้าใจรูปแบบกลไกทางจิตที่ตนเองมักเลือกใช้เพื่อระบายหรือหนีออกจากปัญหา ความยุ่งยากในแต่ละเหตุการณ์นั้น ผู้เขียนยังยืนยันว่า การใช้กลไกนั้นเป็นเพียงการชักนำ หรือดึงจิตใจของเราออกจากความรู้สึกที่อ่อนแอ ความรู้สึกทางลบ หรือความรู้สึกที่ถูกกระตุ้นจากความวิตกกังวล ความคับข้องใจ ความขัดแย้งใจ รวมถึงความเครียดในชีวิตที่เกิดขึ้น การรู้เท่าทันจิตของตนเอง จะช่วยให้เราหลีกเลี่ยงการใช้กลไกทางจิตซ้ำๆ บ่อยๆ จนเกินไป เพราะการใช้กลไกทางจิต ไม่ได้เป็นการแก้ไขสถานการณ์ปัญหาต่างๆ ที่ทำให้สภาพจิตใจเราย่ำแย่ แต่กลไกทางจิต เป็นเพียงทำให้สภาพจิตใจของเรากลับคืนสู่สภาวะปกติ ดึงใจของเราออกจากความอัดอั้นเพียงชั่วขณะเท่านั้น ไม่ได้แก้ไขปัญหามาแต่อย่างใด กลไกทางจิต เป็นเพียงตัวการที่ทำให้เราไม่ยอมรับปัญหา และไม่พร้อมที่จะเลือกแนวทางในการแก้ปัญหา ถ้าใช้มากเกินไปก็จะส่งผลต่ออาการทางจิตได้

ผู้เขียนหวังเพียงให้ทุกท่าน ตระหนักในจิตของตนเองอย่างถ่องแท้ และไม่พ่ายแพ้ต่ออำนาจของจิตไร้สำนึกที่ควบคุมอยู่ เมื่อใดที่เราสามารถควบคุมสภาวะแห่งการรู้ตัวให้อยู่ในระดับมีเหตุผลอันเหมาะสม เราจะสามารถควบคุมจิตได้ไม่พ่ายแพ้ต่ออำนาจอันมหาศาลของสภาวะจิตไร้สำนึก ความรู้ทางจิตวิทยา เป็นเสมือนนามธรรม ที่จับต้องไม่ได้ แต่ผู้เขียนเชื่อมั่นว่า เราสามารถแปรเปลี่ยนทุกอย่างที่จับต้องไม่ได้ให้อยู่ในภาวะรูปธรรมได้ไม่ยาก ขอเพียงให้ทุกท่านเอาชนะและมีอำนาจเหนือจิตของเราให้ได้ เพียงเท่านั้นทุกท่านจะสามารถดำรงตนอยู่ในสภาวะบีบคั้นทางสังคมโลก ได้ด้วยศาสตร์และศิลป์แห่งการเอาตัวรอดที่ยอดเยี่ยม และรู้เท่าทันจิตของตนเอง ปรับสภาวะจิตไร้สำนึกสู่สภาวะจิตสำนึกไว้ตัว และมุ่งแก้ไขปัญหามีสติ ดังเช่น ทักษะของประยูร สุขะใจ (2558 : ออนไลน์) ที่กล่าวว่า การแก้ไขปัญหาวิตที่ยุ่งยาก ลำบากกายและใจนั้น ไม่ใช่อยู่ที่การประชดใช้ความรุนแรงให้เพิ่มปริมาณขึ้น หรือใช้วิธีหลีกเลี่ยงมันด้วยการหลบหนีไม่ต่อสู้ อันที่จริงควรต้องเผชิญหน้ากับปัญหาเหล่านั้น ด้วยหลัก การคิดพิจารณาไตร่ตรอง ศึกษาให้รู้ถึงเหตุเกิดที่มาของความยุ่งยากนั้น เราจะสามารถในการอยู่กับปัญหาความขัดแย้งได้อย่างไร ถ้าเราอยู่ได้ นี่แหละคือ การเริ่มหลุดพ้นจากปัญหานั้นแล้ว เพราะไม่มีใครจะสามารถสร้างความ

เดือดร้อนใจ ทุกข์เศร้าโศกเสียใจให้แก่ตัวเราได้ นอกจากเกิดขึ้นจากการกระทำของตัวเองทั้งสิ้น

7. เอกสารอ้างอิง

ภาษาไทย

- จำลอง ดิษยวณิช และพริ้มเพรา ดิษยวณิช. (2558) **วิธีจัดการและกลไกทางจิต**. ออนไลน์ ค้นเมื่อ 20 เมษายน 2558. www.chamlognclinic.com/powerpoint/mentalme.files/v3_document.htm.
- ชูติยศ ปานปรีชา. (2551). **จิตวิทยาทั่วไป หน่วยที่ 9**. (พิมพ์ครั้งที่ 21). กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- เต็มศักดิ์ คทวณิช. (2547). **จิตวิทยาทั่วไป**. กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- ทัศนีย์ เขาไขแก้ว. (2555). **การแสดงหลักฐานความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างและความเชื่อมั่นของแบบวัดกลวิธานป้องกันตนเองของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3**. ปริญญาโท กศ.ด. (การวัดผลการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- นิรมล สุวรรณโคตร. (2553). **การปรับตัวของนิสิตระดับปริญญาตรี ชั้นปีที่ 1 มหาวิทยาลัยนเรศวร**. ปริญญาโท กศ.ม. (การอุดมศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- บัวทอง สว่างโสภาคกุล. (2545). **พยาธิสภาพทางพฤติกรรมจิตวิทยาทั่วไป**. (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ : คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- เบญจลักษณ์ มณีทอน และ ณรงค์ มณีทอน. (2556). **จิตเวชศาสตร์ในโรงพยาบาลทั่วไป**. (พิมพ์ครั้งที่ 2). เชียงใหม่ : รัตนกุลการพิมพ์.
- ประยูร สุขะใจ. (2556). **ทฤษฎีบุคลิกภาพ**. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เขตพระนคร.
- ประยูร สุขะใจ. (2558). **การปรับตัวในสถานการณ์วิกฤตของชีวิต**. สืบค้นเมื่อ 10 ตุลาคม 2558, จาก www.mcu.ac.th/site/articlecontent_desc.php?article_id=2096&articlegroup_id=330.
- พงษ์พันธ์ พงษ์โสภา และวิไลลักษณ์ พงษ์โสภา. (2556). **ทฤษฎีและเทคนิคการให้บริการปรึกษา**. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

พิชญา นาวิระ. (2557). **การศึกษาคุณสมบัติการวัดของ เดอะ ดีเฟนซ์ สไต์ล์ เควสชันแนร์ 60 ฉบับภาษาไทย**. การประชุมวิชาการ Graduate Research Conference 2014. P. 1873 - 1881.

ภมรพรรณ ยุระยาตร์. (2555). **บทที่ 3 เรื่องสุขภาพจิตและการปรับตัวสู่สังคมสมัยใหม่** หน้า 45 - 81. ใน เอกสารประกอบการสอน วิชาจิตวิทยาในชีลาชีวิตยุคใหม่. มหาสารคาม: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

มานิช หล่อตระกูล และปราโมทย์ สุคนิชย์. (2543). **จิตเวชศาสตร์ รามาธิบดี**. (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ : ห้างหุ้นส่วนจำกัด สวิชาญการพิมพ์.

มานิช หล่อตระกูล และคณะ. (2548). **จิตเวชศาสตร์ รามาธิบดี**. กรุงเทพฯ : ภาควิชาจิตเวชศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์ โรงพยาบาลรามาธิบดี.

ลักขณา สรวิวัฒน์. (2544). **จิตวิทยาในชีวิตประจำวัน**. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.

_____. (2545). **สุขวิทยาจิตและการปรับตัว**. กรุงเทพฯ : โอ.เอส.พริ้นติ้ง เฮาส์.

วราภรณ์ ตระกูลสฤกษ์. (2544). **จิตวิทยาการปรับตัว**. กรุงเทพฯ : ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ.

วิภาพร มาพบสุข. (2541). **จิตวิทยาทั่วไป**. กรุงเทพฯ : ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ.

วิไลวรรณ ศรีสงคราม และคณะ. (2549). **จิตวิทยาทั่วไป**. กรุงเทพฯ : ทริปปี้ล เอ็ดดูเคชั่น.

ศรีเรือน แก้วกังวาล. (2551). **ทฤษฎีจิตวิทยาบุคลิกภาพ : รู้ เรา รู้เขา**. (พิมพ์ครั้งที่ 15). กรุงเทพมหานคร : หมอชาวบ้าน.

สิริวรรณ สาระนาค. (2542). **จิตวิทยาบุคลิกภาพและการปรับตัว**. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

สุชา จันทน์อม. (2541). **จิตวิทยาทั่วไป**. (พิมพ์ครั้งที่ 11). กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.

สุรวิ ศิวะแพทย์. (2549). **จิตวิทยาทั่วไป**. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.

ภาษาอังกฤษ

Andrews, G., Singh, M., & Bond, M. (1993). The Defense Style Questionnaire. *Journal of Nervous and Mental Disease*. Vol. 181, 246 - 256.

Corey, Gerald. (2005). *Theory and Practice of Counseling and Psychotherapy*. U.S.A . Brooks : Cole.

Ferain, M., & Valiga, T.M. (1979). *The Multiple Dimensions of Stress : Topic in Clinical Nursing*. Vol. 1(1).

Freud, A. (1979). *The Ego and the mechanisms of defense*. Newyork : International University Press.

Gleser, Goldine C. and David Ihilevich. (1969). An Objective Instrumental for Measuring Defense Mechanisms. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*. Vol. 33(1) : 51 - 60.

Kylie Louise Thygesen. (2005). *The Defense Style Questionnaire 60 (DSQ - 60) : Facto Structure and Psychometric Properties in a Mon Patient Pupulation*. Degree of Master of Arts. (Educational and Counselling Psychology). Montreal: McGill University.

Lazarus, Arnold. (1969). *Behavior therapy and beyond*. New York : McGraw - Hill.

Malm, M., & Jamison, O. G. (1952). *Adolescence*. New York : McGraw - Hill Book Company, Inc..

การสร้างวัฒนธรรมนวัตกรรมในองค์กร : ปัจจัยเชิงสาเหตุและผลลัพธ์

¹ ผู้นิพนธ์ประสานงาน โทรศัพท์ 08-1990-5773 อีเมล: thitima_pul@yahoo.co.th
รับเมื่อ 27 มีนาคม 2560 ตอบรับเมื่อ 19 มิถุนายน 2560

ธิติมา พูลเพชร ¹
วิโรจน์ เจษฎาลักษณ์ ²
จันทนา แสนสุข ³

บทคัดย่อ

การสร้างวัฒนธรรมนวัตกรรม เป็นสิ่งสำคัญในการสร้างองค์การนวัตกรรมที่มุ่งเน้นการนำแนวทางการพัฒนานวัตกรรม เพื่อทำให้เกิดสิ่งใหม่ๆ ที่มีมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจทั้งในเรื่องกระบวนการผลิต รูปแบบผลิตภัณฑ์ และบริการใหม่ๆ การเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยี รวมทั้งรูปแบบการดำเนินธุรกิจ ดังนั้นองค์การควรหล่อหลอมนวัตกรรมให้เป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมองค์กร เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารจัดการภายในองค์กรที่จะนำไปสู่การกำหนดกลยุทธ์ขององค์กรต่อไป เพื่อสร้างความแข็งแกร่งขององค์กรที่ต้องเผชิญกับความรุนแรงทางการแข่งขัน องค์การที่สามารถสร้างวัฒนธรรมนวัตกรรมได้นั้น ต้องขับเคลื่อนด้วยผู้บริหารองค์กรซึ่งมีความสำคัญต่อการเปลี่ยนแปลง โดยขึ้นอยู่กับวิสัยทัศน์ของผู้นำ ความสามารถของบุคลากรในองค์กร รวมทั้งสภาพแวดล้อมในการทำงาน

บทความนี้จึงต้องการที่จะนำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อการสร้างวัฒนธรรมนวัตกรรมในองค์กร ได้แก่ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โครงสร้างองค์กรแบบมีชีวิต และการสร้างระบบการจัดการทรัพยากรมนุษย์ พร้อมทั้งผลลัพธ์ของการสร้างวัฒนธรรมนวัตกรรมในองค์กรที่มีต่อการจัดการรูปแบบใหม่และผลการดำเนินงานขององค์กร โดยทำการศึกษาด้วย การทบทวนวรรณกรรมจากแหล่งต่างๆ จากตำรา บทความวิชาการ บทความวิจัย เพื่อเป็นประโยชน์สำหรับ การนำไปประยุกต์ใช้ในการสร้างวัฒนธรรมนวัตกรรมในองค์กร และเพื่อศึกษาหลักฐานเชิงประจักษ์ในอนาคต

คำสำคัญ : การสร้างวัฒนธรรมนวัตกรรม ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โครงสร้างองค์กรแบบมีชีวิต การสร้างระบบการจัดการทรัพยากรมนุษย์ การจัดการรูปแบบใหม่ ผลการดำเนินงานขององค์กร

¹ นักศึกษาหลักสูตรปริญญาเอก สาขาวิชาการจัดการ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร

² ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ประจำคณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร

³ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ประจำคณะบริหารธุรกิจและเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ

Innovative Cultural Construction of Organization : Antecedents and Consequences

Thitima Pulpetch¹
Viroj Jadesadalug²
Jantana Sansook³

Abstract

Innovative cultural construction is regarded as a crucial factor for innovation construction emphasizing the application of innovation development approach to construct all novel things which originate the economic value added such as production process, products style, new service, and technological change through business model. Hence, organizations should instruct the innovation to become one of the parts of organizational culture for being the management approach within the organization to lead to the strategic determination for the organization further, in order to strengthen any organization encountering the competitive severity. The organization able to create innovative culture is necessary to be driven by the organizational administrators essential towards the change. This has to rely on the visions of the leaders, competence of the personnel in that organization, and work environment.

Therefore, this article would like to propose the concept of antecedents and consequences affecting the innovative cultural construction, which includes; transformational leadership, organic organization structure, creativity human resource management system, and result of innovative cultural construction of new approach of management and Organizational Performance. Moreover, the operation result of organization was studied by literature review from various sources of text books, academic articles, and research articles, to be available for being applied to the innovative cultural construction of organization, and to study the potential empirical evidence.

Keywords : Innovative Cultural Construction, Transformational Leadership, Organic Organization Structure, Creativity Human Resource Management System, New Approach of Management, Organizational Performance

1. บทนำ

วัฒนธรรมนวัตกรรมนั้น มีความสำคัญต่อการเจริญเติบโตและความยั่งยืนขององค์กร ซึ่งการเชื่อมโยงระหว่างวัฒนธรรมและนวัตกรรมนั้น เป็นสิ่งที่ท้าทาย สำหรับผู้นำในความเข้าใจถึงความแตกต่าง ของวัฒนธรรมที่ปรากฏในโครงสร้าง ข้อมูล ขั้นตอน และการตัดสินใจ เช่นเดียวกับการรับรู้ทัศนคติ ความรู้สึกของสมาชิกในองค์กร (Harkema & Browaey, 2002) วัฒนธรรมองค์กรที่จะนำไปสู่การเป็นวัฒนธรรมนวัตกรรมได้นั้น ขึ้นอยู่กับผู้นำหรือผู้บริหารองค์กรที่จะต้องสร้างแรงจูงใจ ในการเปลี่ยนแปลงที่นำไปสู่การสร้างสรรคสิ่งใหม่ๆ การสร้างทีมงานที่มีการแบ่งปันข้อมูลความรู้ซึ่งกันและกัน การยอมรับความผิดพลาดจากการปฏิบัติงาน และการสร้างการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง (Jaskyte & Dressler, 2005; O'Reilly & Tushman, 1997; Schein, 1992) เมื่อคุณค่าของบุคคลแต่ละคนกับองค์กร มีความสอดคล้องกันแล้วนั้นองค์กรจะได้รับประโยชน์จากการสร้างแรงจูงใจของบุคคลที่นำไปสู่การมีส่วนร่วมในกระบวนการนวัตกรรมได้ในที่สุด

อย่างไรก็ตามสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปการแข่งขันทางธุรกิจที่มีมากขึ้น การสร้างวัฒนธรรมในการทำงานที่มีนวัตกรรมเป็นส่วนหนึ่งของการทำงานทำให้องค์กรมองเห็นถึงผลการดำเนินงานขององค์กรที่เป็นภาพรวมที่จะเกิดขึ้นในอนาคตได้ (Skarzynski & Gibson, 2008)

วัฒนธรรมนวัตกรรม เป็นความคาดหวังและความต้องการขององค์กร ที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบพฤติกรรม ค่านิยม ทัศนคติ ของบุคลากร ที่ส่งผลต่อสภาพแวดล้อมการทำงานที่ก่อให้เกิดนวัตกรรมขึ้นในองค์กร โดยการส่งเสริมโครงสร้างพื้นฐานที่จำเป็นในการทำงาน การส่งเสริมสภาพแวดล้อมของการดำเนินงานที่สนับสนุนให้เกิดนวัตกรรมขึ้นในองค์กร (Dobni, 2008) ซึ่งวัฒนธรรมขององค์กรสามารถส่งเสริมพฤติกรรมนวัตกรรมได้โดยการสร้าง ค่านิยมความเชื่อ ให้กับสมาชิกในองค์กร

นวัตกรรมที่เป็นสิ่งที่มีคุณค่าที่เกิดขึ้นในองค์กรและเป็นบรรทัดฐาน ในการปฏิบัติงาน Hartmann (2006) ซึ่งกล่าวได้ว่า วัฒนธรรมองค์กรเป็นที่รวมของค่านิยม ความเชื่อขององค์กร และตัวบุคคล ที่มีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรในฐานะที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร (Borg et al., 2011) ทั้งในระดับปัจเจกบุคคล ระดับกลุ่ม และระดับองค์กร ที่มีความสัมพันธ์กับนวัตกรรม ในด้านความยืดหยุ่นขององค์กรในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงาน (Luoma - aho et al., 2012) ซึ่งความหมายของนวัตกรรม ตามแนวคิดของ

West & Farr (1990) ได้กล่าวว่า นวัตกรรม (Innovation) คือ สิ่งที่เกิดขึ้นใหม่จากกระบวนการหรือวิธีการใหม่ๆ ในองค์กร โดยนำความคิดสร้างสรรค์ ความรู้ ความสามารถ มาพัฒนาและประยุกต์ใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ภายในองค์กรให้เกิดคุณค่าทางเศรษฐกิจ และเป็นที่ยอมรับของสังคม

การสร้างวัฒนธรรมนวัตกรรมให้เกิดขึ้นในองค์กร เป็นสิ่งที่มีความจำเป็นและมีความสำคัญที่จะพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งนวัตกรรม (Cameron & Quinn, 2011) ซึ่งความท้าทายขององค์กรที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลง ที่มีประโยชน์ต่อองค์กร ดังนั้นการสร้างวัฒนธรรมที่ส่งเสริม นวัตกรรมถือว่าเป็นปัจจัยความสำเร็จที่สำคัญขององค์กร (Sharifirad & Ataei, 2012) อย่างไรก็ตามปัญหาความไม่เข้าใจ วัฒนธรรมขององค์กรนั้น เป็นอุปสรรคต่อการสร้างนวัตกรรมให้เกิดขึ้นในองค์กร ดังนั้นองค์กรต้องสร้างความรู้และความเข้าใจให้กับบุคลากร ในด้านการสร้างวัฒนธรรมที่มีคุณค่า ที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงด้านทัศนคติ ค่านิยมและความสามารถของสมาชิกที่สามารถสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ที่นำไปสู่การสร้างนวัตกรรมให้เกิดขึ้นในองค์กร (DeGraff & Quinn, 2007) อุปสรรคที่เกิดขึ้นในการสร้างวัฒนธรรมนวัตกรรม คือ การคัดค้านไม่ยอมรับในความคิดสร้างสรรค์ ความกลัว ความวิตกกังวลของบุคลากรในองค์กร รวมทั้งนโยบายต่างๆ ที่เกิดขึ้นในองค์กร ประเด็นสำคัญที่องค์กรต้องนำมาพิจารณาว่ามีปัจจัยด้านใดบ้าง ที่ส่งเสริมการสร้างวัฒนธรรมนวัตกรรมให้เกิดขึ้นได้ในองค์กร รวมทั้งผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการสร้างวัฒนธรรมนวัตกรรมนั้นมีสิ่งใดบ้าง ที่ส่งผลต่อความยั่งยืนขององค์กร (Sonnenberg & Goldberg, 1992)

บทความนี้จะนำเสนอแนวคิด ในด้านปัจจัยสาเหตุที่ก่อให้เกิดการสร้างวัฒนธรรมนวัตกรรม รวมทั้งนำเสนอผลลัพธ์ของการสร้างวัฒนธรรมนวัตกรรมที่ส่งผลต่อองค์กร เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการนำไปประยุกต์ใช้ และการศึกษาในหลักฐานเชิงประจักษ์ที่จะเกิดขึ้นในอนาคตต่อไป

2. เนื้อหา

2.1 การสร้างวัฒนธรรมนวัตกรรม (Innovative Cultural)

การสร้างวัฒนธรรมนวัตกรรม หมายถึง การสร้างพื้นฐานการคิด ค่านิยมความเชื่อ และบรรทัดฐานร่วมกัน ในสังคม ที่มีผลต่อพฤติกรรม ทัศนคติและพฤติกรรมของบุคลากรในองค์กร ที่มีความคาดหวังในนวัตกรรมให้เกิดขึ้นในองค์กร โดยส่งเสริมโครงสร้างพื้นฐานที่จำเป็นให้เกิดนวัตกรรมและการส่งเสริมสภาพแวดล้อมด้านการดำเนินงาน

ที่เกี่ยวกับนวัตกรรม ที่นำไปสู่การสร้างวัฒนธรรมนวัตกรรม ให้เกิดขึ้นองค์การ เพื่อสร้างคุณค่าให้เกิดประโยชน์ทาง เศรษฐกิจต่อองค์การ (Dobni, 2008; Nieboer & Strating, 2012; Strating & Nieboer, 2010) สภาพปัจจุบันในการ ดำเนินธุรกิจนั้น มีการแข่งขันกันอย่างรุนแรงมากขึ้น เพื่อ สร้างการได้เปรียบในการแข่งขัน การสร้างระบบนวัตกรรม นั้นเป็นองค์ประกอบที่สำคัญ และเป็นพื้นฐานการพัฒนา ผลผลิตใหม่ในการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ให้เกิดขึ้นในการดำเนิน ธุรกิจอย่างต่อเนื่อง (Zheng et al., 2010; Tsang & Park, 2013) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Baird et al. (2007) ที่ กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์การเป็นค่านิยมพื้นฐาน และเป็น บรรทัดฐานในการปฏิบัติงาน รวมทั้งพฤติกรรมของสมาชิก ในองค์การ ซึ่งมีความสำคัญและมีอิทธิพลในระดับบุคคลต่อ การปฏิบัติงานในกระบวนการต่างๆ ที่เกิดขึ้นในระดับ องค์การรวมทั้งประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติ งาน (Greenberg & Baron, 2003; Wei et al., 2011; Hofstetter & Harpaz., 2015) ดังนั้นจากเหตุผลข้างต้น กล่าวได้ว่าการสร้างวัฒนธรรมนวัตกรรมให้เกิดขึ้นในองค์การ เป็นสิ่งที่จำเป็นต่อการดำเนินธุรกิจในปัจจุบัน

วัฒนธรรมและนวัตกรรมนั้น นักวิจัยได้เริ่มศึกษา วัฒนธรรมขององค์การในปี ค.ศ. 1930 ถึงแม้ว่าจะเป็นเรื่อง ที่ยังไม่ได้รับความสนใจมากนัก จนกระทั่งปี ค.ศ. 1980 การ ศึกษาที่ Hawthorne ในบริษัท Western Electric ในช่วง ทศวรรษที่ 1930 เป็นความพยายามครั้งแรกที่ศึกษา วัฒนธรรมองค์การ (Trice & Beyer., 1993) ต่อมาในปี ค.ศ. 1980 มีผู้นักวิชาการหลายคนได้เขียนหนังสือเกี่ยวกับปรัชญา การจัดการคุณภาพโดยรวมของประเทศญี่ปุ่น ซึ่งเป็นหลัก ฐานที่เกิดขึ้นในระบอบเวลานั้น และกล่าวได้ว่าประสิทธิภาพ ขององค์การเป็นผลลัพธ์ที่มาจากวัฒนธรรมองค์การที่มีความ แข็งแกร่ง วัฒนธรรมนวัตกรรมไม่สามารถเกิดขึ้นได้ทั่วไปใน ทุกองค์การและไม่ได้เป็นเรื่องง่ายนัก ที่จะสร้างให้เกิดขึ้น หรือการรักษาไว้ให้คงอยู่ตลอดไป เพราะความขัดแย้งที่จะ เกิดขึ้น ระหว่างการดำเนินการของการสร้างวัฒนธรรม นวัตกรรม และความต้องการที่บรรลุความสำเร็จทางธุรกิจ ขององค์การ (Johnson, 2009) วัฒนธรรมนวัตกรรมในการ ดำเนินธุรกิจนั้นได้มี นักวิชาการทางด้านการจัดการ นักธุรกิจ รวมทั้งนักวิจัย ได้ทำการศึกษาอย่างต่อเนื่อง ด้านปัจจัยที่ สำคัญในการสร้างวัฒนธรรมนวัตกรรมที่นำไปสู่ความสำเร็จ ของการดำเนินธุรกิจที่นำไปสู่ความยั่งยืน ขององค์การต่างๆ ในสังคมปัจจุบัน ซึ่งจากการศึกษาการดำเนินธุรกิจที่นำไปสู่ ความความสำเร็จและยั่งยืนได้นั้น ผลการวิจัยพบว่า ความ

ยั่งยืนขององค์การในการประกอบธุรกิจที่ประสบความสำเร็จ นั้น คือ ค่านิยมหลักขององค์การในด้านการตัดสินใจของผู้ บริหาร (Evans, 2005; Allio, 2006; Barrett, 2006) รวมทั้งการกำหนดค่านิยมหลัก เป็นหลักการและความเชื่อของ องค์การนั้นๆ ที่มีอิทธิพลต่อทัศนคติ บรรทัดฐาน และความ เชื่อของสมาชิกในองค์การ โดยมีการกำหนดและปฏิบัติรวม กันมาในระยะเวลาที่ยาวนาน ซึ่งบทบาทที่สำคัญของการ สร้างรูปแบบวัฒนธรรมขององค์การที่สนับสนุนนวัตกรรมนั้น เป็นสิ่งที่สำคัญในการดำเนินธุรกิจ (Manoha & Pandit, 2014)

จากการศึกษาของ Manoha & Pandit (2014) ได้ ตรวจสอบบทบาทของค่านิยมหลักและความเชื่อ ที่มีผลกระทบ ต่อความสัมพันธ์ของบุคลากรและองค์การ และวิธีการที่ สร้างความร่วมมือและสนับสนุนการนำไปสู่สิ่งที่เกี่ยวข้องกับ นวัตกรรม ต่างๆ ผลการศึกษาพบว่า 1) ค่านิยมหลักและ ความเชื่อขององค์การมีผลกระทบที่สำคัญต่อวัฒนธรรม นวัตกรรม 2) องค์การนวัตกรรมที่มีการกำหนดค่านิยมหลัก ทั่วไปและความเชื่อที่แสดงถึงความรับผิดชอบที่นำไปสู่ความ ความสำเร็จในนวัตกรรม และ 3) ความสำเร็จในนวัตกรรมของ องค์การในระดับที่สูง ขึ้นอยู่กับค่านิยมหลักและความเชื่อของ องค์การ

การแบ่งองค์ประกอบของการสร้างวัฒนธรรม นวัตกรรมนั้นมีค่อนข้างหลากหลาย ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับเกณฑ์ การกำหนดวิสัยทัศน์และการสนับสนุนการสร้างสรค์ นวัตกรรมให้เกิดขึ้นในองค์การ ทั้งนี้ผู้เขียนนำเสนอตาม แนวคิดของ O'Reilly et al. (1991) ซึ่งแบ่งองค์ประกอบ ของการสร้างวัฒนธรรมนวัตกรรมเป็น 6 ด้าน ได้แก่ 1) การ ยอมรับ ในความเสี่ยงที่เกิดขึ้น 2) การให้รางวัลกับผู้ที่ สร้างสรค์แนวคิดนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ก่อประโยชน์ให้ กับองค์การ 3) การเปิดกว้างในการแสดงความคิดสร้างสรรค์ 4) เป้าหมายที่มีร่วมกัน 5) ความมีอิสระในตนเองของ บุคลากร และ 6) ความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงานของบุคลากร และ Martins & Terblanche (2003) ได้อธิบายองค์ประกอบ ที่สำคัญการสร้างวัฒนธรรมนวัตกรรมไว้ 5 ด้าน ได้แก่ 1) กลยุทธ์ขององค์การ 2) โครงสร้างองค์การ 3) การสนับสนุน สิ่งที่เกิดการขับเคลื่อนในองค์การ เช่น ความคิดสร้างสรรค์ การให้รางวัล และการได้รับการยกย่อง 4) การปฏิบัติที่ นำไปสู่วัฒนธรรม และ 5) การติดต่อสื่อสารแบบเปิด รวมทั้ง Schien (1992) ได้กำหนดตัวแปรที่สำคัญในการสร้าง วัฒนธรรมนวัตกรรมในองค์การ 6 ตัวแปร ด้วยกันคือ 1) พันธกิจ และวิสัยทัศน์ 2) ความยืดหยุ่น 3) ความคิด

สร้างสรรค์ 4) การทำงานร่วมกันเป็นทีม 5) ความมีอิสระในตนเอง และ 6) การติดต่อสื่อสารแบบเปิด

2.2 ปัจจัยเชิงสาเหตุของการสร้างวัฒนธรรมนวัตกรรม

การสร้างวัฒนธรรมนวัตกรรม ให้เกิดขึ้นในองค์กรนั้น ขึ้นอยู่กับปัจจัยต่างๆ ทั้งนี้จากการรวบรวมงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตั้งแต่ปี 2010 ถึง 2016 ที่ผ่านมาผู้เขียนพบว่า มี ปัจจัยสำคัญ ที่ส่งผลต่อการสร้างวัฒนธรรมนวัตกรรมในองค์กร ดังตัวอย่างงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของ Pei - Li Yu (2017) ทำการศึกษา วัฒนธรรมนวัตกรรมและทักษะทางวิชาชีพและผู้นำที่สนับสนุนบุคคลากร ในการกำหนดทิศทางของอุตสาหกรรมไอที พบว่า ผู้นำที่สนับสนุนบุคคลากร มีอิทธิพลเชิงบวกต่อ วัฒนธรรมนวัตกรรมและทักษะทางวิชาชีพในการกำหนดทิศทางของอุตสาหกรรมไอทีสอดคล้องกับการศึกษาของ Julia & Anderson (2012) ศึกษาในเรื่องการส่งเสริมนวัตกรรมโดยการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กร พบว่า การพัฒนาผู้นำ โดยมีโปรแกรมการฝึกอบรมสำหรับผู้นำในองค์กรที่เหมาะสมเป็นสิ่งที่จะเสริมทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมในองค์กร การมีส่วนร่วมและสนับสนุนการทำงาน โดยใช้วัฒนธรรมมาพัฒนาให้เหมาะสมกับสมาชิกในองค์กรทุกระดับ นอกจากนี้ การศึกษาของ Robert et al. (2011) ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างกลยุทธ์นวัตกรรมและระบบการควบคุมการจัดการ: บทบาทของเครือข่ายสังคมวัฒนธรรมนวัตกรรมที่มีโครงสร้างองค์การแบบมีชีวิตและโครงสร้างองค์การที่มีควบคุมการทำงานอย่างเป็นทางการ พบว่าวัฒนธรรมนวัตกรรมที่มีโครงสร้างองค์การแบบมีชีวิต และโครงสร้างองค์การที่มีควบคุมการทำงานอย่างเป็นทางการมีผลกระทบ โดยตรงกับนวัตกรรมที่จะเกิดขึ้นในองค์กร ขณะที่ เครือข่ายสังคมออนไลน์ ไม่ได้มีผลกระทบต่อการเกิดนวัตกรรม โดยตรง แต่มีอิทธิพลต่อการเกิดวัฒนธรรมนวัตกรรม สอดคล้องกับการศึกษาของ Julia et al. (2010) ศึกษาวัฒนธรรมองค์กรและปัจจัยในการกำหนดนวัตกรรมผลิตภัณฑ์ พบว่า วัฒนธรรมองค์กรเป็นปัจจัยที่สำคัญต่อการบริหารจัดการนวัตกรรมผลิตภัณฑ์ คือ วัฒนธรรมองค์กรที่มีโครงสร้างองค์การแบบยืดหยุ่น รวมทั้งการศึกษาของ Ben - Roy & Pi - Wen (2016) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการทรัพยากรมนุษย์ แบบยืดหยุ่น นวัตกรรมขององค์กร และวัฒนธรรมการปรับตัวขององค์กร พบว่า ความยืดหยุ่นในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ มีอิทธิพลในเชิงบวก กับวัฒนธรรมการปรับตัวขององค์กร และก่อให้เกิดการสร้างนวัตกรรมขององค์กร

สอดคล้องกับการศึกษาของ Tuna (2015) ศึกษาวัฒนธรรมนวัตกรรมและกลยุทธ์การจัดการทรัพยากรมนุษย์ในภาครัฐและเอกชนภายใต้กรอบความรู้สึกเป็นเจ้าของพนักงานพบว่า บทบาทของวัฒนธรรมนวัตกรรม กับสมาชิกในองค์กรและผลกระทบกลยุทธ์การจัดการทรัพยากรมนุษย์ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของสมาชิก โดยตรง สมาชิกในองค์กรจะมีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กรเมื่อมีความพึงพอใจในการทำงาน จากการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องสามารถสรุปได้ว่าปัจจัยสาเหตุที่ส่งผลต่อการสร้างวัฒนธรรมนวัตกรรมได้แก่ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) โครงสร้างองค์การแบบมีชีวิต (Organic Organization Structure) และการสร้างระบบการจัดการทรัพยากรมนุษย์ (Creativity Human Resource Management System) โดยมีรายละเอียดดังนี้

2.2.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำที่มีอิทธิพลต่อเพื่อนร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชา ที่ต้องสื่อสารและสร้างความชัดเจนในการรับรู้วิสัยทัศน์ จุดประสงค์ และกลยุทธ์ใหม่แก่พนักงาน ภายในองค์กร รวมทั้งสนับสนุนให้บุคลากรทุกคน มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ วัตถุประสงค์ และกลยุทธ์ด้านนวัตกรรมขององค์กร กระตุ้นและสนับสนุนให้เกิดแนวคิดใหม่ๆ กับบุคลากรในองค์กร และสนับสนุนตัวบุคคลในด้านต่างๆ รวมทั้งสร้างรูปแบบการทำงานที่ทำให้เกิดวัฒนธรรมนวัตกรรมในองค์กร (Sarros et al., 2008)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง สามารถขับเคลื่อนองค์กร เพื่อนำไปสู่การสร้างวัฒนธรรมนวัตกรรมให้เกิดขึ้นในองค์กรได้ รวมทั้งผลการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพในระดับที่สูงขึ้น (García - Morales et al., 2007) วัฒนธรรมนวัตกรรมเป็นปัจจัยสำคัญที่นำมาสู่ความสัมพันธ์ ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและการพัฒนากระบวนการทำงานรูปแบบใหม่ (López et al., 2004) รวมทั้งองค์การแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) ซึ่งหมายถึงองค์การที่สามารถเรียนรู้สร้างองค์ความรู้ เพื่อเพิ่มพูนสมรรถนะ ที่ก่อให้เกิดความก้าวหน้าในการดำเนินการไปสู่เป้าหมายขององค์กร ดังนั้นการมุ่งเน้นกระบวนการ ในการพัฒนาการเรียนรู้ในองค์กร การสร้างสรรค์ การใฝ่รู้ รวมทั้งการบูรณาการความรู้ที่มุ่งการพัฒนาทรัพยากรและความสามารถในการดำเนินงานไปที้นำสู่ประสิทธิภาพในระดับสูงขึ้นขององค์กร ซึ่งเป็นการพัฒนากระบวนการทำงานรูปแบบ

ใหม่ โดยการสนับสนุนการใฝ่รู้ การแบ่งปันความรู้ ให้กับบุคลากรในองค์กร และการนำความรู้ไปใช้ให้เกิดประโยชน์ ในกระบวนการพัฒนาการทำงานรูปแบบใหม่ ดังนั้นภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีบทบาทที่สำคัญ ในการสนับสนุนสภาพแวดล้อมการเรียนรู้และการจัดการกระบวนการเรียนรู้ในการพัฒนาทักษะและความรู้สำหรับการพัฒนากระบวนการทำงานรูปแบบใหม่ของพนักงาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เน้นการเปลี่ยนแปลงและนวัตกรรม การมุ่งเน้นในค่านิยมและความเชื่อ ที่มีต่อนวัตกรรม จึงส่งเสริมให้เกิดวัฒนธรรมนวัตกรรมขึ้นในองค์กร วัฒนธรรมนวัตกรรมนั้น จะส่งเสริมให้พนักงานค้นหาความคิดใหม่ๆ ที่เป็นทางเลือกใหม่ที่มีความแตกต่างจากรูปแบบเดิมๆ ซึ่งจะเป็นประโยชน์สำหรับการพัฒนากระบวนการทำงานรูปแบบใหม่ (Tharnpas & Sakun, 2016) ในองค์กรต่อไป

คุณลักษณะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ตามแนวคิดของ Bass & Avolio (1994) ประกอบด้วยคุณลักษณะ 4 องค์ประกอบได้แก่ 1) การมีอิทธิพลต่อความคิดของผู้ตาม (Idealized Influence) 2) การสร้างแรงจูงใจให้ผู้ตามมีแรงบันดาลใจ มีความกระตือรือร้น (Inspiration Motivation) 3) การกระตุ้นทางปัญญาของผู้ตาม ให้เกิดการพัฒนาการเปลี่ยนแปลงทางปัญญาและอารมณ์ (Intellectual Stimulation) และ 4) คำนึงถึงผู้ตามในระดับบุคคล ให้การสนับสนุนดูแล รวมทั้งให้ความสำคัญกับผู้ตาม (Individualized Consideration) บทบาทของผู้นำในองค์กรนวัตกรรม ผู้นำต้องสร้างความชัดเจนในสิ่งที่ต้องการ ต้องการ มุ่งมั่นทุ่มเทในการสนับสนุนความคิดที่สร้างสรรค์ของบุคลากร ผู้นำต้องมีความสามารถในการกระตุ้นและจูงใจให้บุคลากรให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ มีแนวคิดใหม่ๆ ในกระบวนการทำงาน รวมทั้งจัดสรรทรัพยากร เพื่อสนับสนุนการทำงานของบุคลากรให้เกิดนวัตกรรมในองค์กร โดยใช้หลักเหตุผล การเป็นผู้ฟังที่ดี และกล้าตัดสินใจ (Quinn, 1991) โดยมีรูปแบบการบริหารจัดการ (Style) ในแบบที่เรียกว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีความเหมาะสมในการจัดการนวัตกรรมและบุคลากรที่มีความคิดสร้างสรรค์ช่วยส่งเสริมกิจกรรมการติดต่อถ่ายทอดข้อมูล ซึ่งกันและกันในการสร้างนวัตกรรม จะต้องมีการปรับปรุงและรักษาปริมาณและคุณภาพของผลการปฏิบัติงานที่นำไปสู่เป้าหมาย การส่งเสริมให้พนักงานมีส่วนร่วม และต้องมีการตัดสินใจที่ถูกต้อง ดังนั้นผู้นำจะต้องเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ ความมั่นใจในตนเอง มีความกล้าหาญที่ท้าทายความสำเร็จ มีคุณสมบัติพิเศษที่ดึงดูดใจผู้อื่นให้คล้อยตาม (Charisma) และเป็นการสร้าง

บรรทัดฐาน (Norm) ในปฏิบัติงาน เพื่อสนับสนุนให้องค์การประสบความสำเร็จในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ ในการสร้างนวัตกรรมในองค์กร (Adair, 1996) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Higgins (1995) เสนอวิธีการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีความคิดสร้างสรรค์ โดยผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะต้องปฏิบัติในด้านต่างๆ ต่อไปนี้ 1) การสอนงาน ซึ่งผู้นำจะต้องสร้างความเข้าใจให้แก่บุคลากร ในวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร และการแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน 2) การดูแลปกป้องบุคลากร ด้วยการไม่เข้าไปแทรกแซงและไม่ให้ผู้อื่นคนอื่นๆ โดยเฉพาะผู้บริหารระดับสูงเข้าไปแทรกแซง เพราะจะทำให้ความพยายามหรือแนวทางการทำงานของบุคลากรเบี่ยงเบนไปจากเป้าหมายเดิม รวมทั้งการให้อิสระในการทำงานตามหน้าที่ ที่รับผิดชอบ 3) การพัฒนาความเชี่ยวชาญของบุคลากร ที่ส่งเสริมให้เกิดแนวคิดใหม่ๆ ต่อการปฏิบัติงาน 4) การส่งเสริมการทำงานร่วมกันเป็นทีมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน และ 5) ส่งเสริมให้บุคลากรมีการบริหารจัดการการทำงานของตนเอง โดยมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน การกระจายงานที่มีความสำคัญให้แต่ละส่วนงาน และส่งเสริมการสื่อสารกับผู้บังคับบัญชา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของฐิติมา พูลเพชร และประสพชัย พสุนนท์ (2558) ศึกษาภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีมที่พยากรณ์ความสำเร็จในงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนเครื่องพิมพ์ พบว่า ภาวะผู้นำด้านการท้าทายกระบวนการและด้านการสร้างแรงบันดาลใจในการเกิดวิสัยทัศน์ร่วม การทำงานเป็นทีมด้านการกำหนดภารกิจและเป้าหมายในของทีมงานด้านการตัดสินใจร่วมกัน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสำเร็จในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จากการบริหารจัดการตามรูปแบบ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวข้างต้น สามารถนำไปสู่การสร้างวัฒนธรรมนวัตกรรมให้เกิดขึ้นในองค์กร ดังนั้นสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลเชิงบวกต่อการสร้างวัฒนธรรมนวัตกรรมในองค์กร

2.2.2 โครงสร้างองค์กรแบบมีชีวิต

โครงสร้างองค์กรแบบมีชีวิต (Organic Organization Structure) หมายถึง โครงสร้างองค์กรที่มีการบริหารจัดการที่มีความยืดหยุ่นในการทำงาน สามารถปรับโครงสร้างให้เข้ากับสภาพแวดล้อมการทำงาน มีการกระจายอำนาจให้ผู้ปฏิบัติงานและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ส่งเสริมการทำงานร่วมกันเป็นทีม เน้นผลงานมากกว่ากฎระเบียบ มีการติดต่อสื่อสารแบบไม่เป็นทางการ ผู้ปฏิบัติงานสามารถติดต่อผู้บริหารได้ทุกระดับโดยตรง ไม่ต้องผ่าน

โครงสร้างสายการบังคับบัญชา (Jones, 2004; Julia et al., 2016)

Burns & Stalker (1961) เป็นนักวิชาการกลุ่มแรก ที่ศึกษา โครงสร้างองค์การแบบมีชีวิต อธิบายว่า ลักษณะ โครงสร้างองค์การแบบมีชีวิตนั้นมีความยืดหยุ่นสูงและมีความเป็นกันเอง สมาชิกแต่ละคนสามารถสื่อสารกับทุกคนในองค์การ รวมทั้งผู้บริหารระดับสูง ดังนั้นการสื่อสารไม่ได้จำกัดเฉพาะผู้บังคับบัญชาโดยตรงกับผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเท่านั้น โครงสร้างองค์การแบบมีชีวิต มีลักษณะที่มีความยืดหยุ่นและขึ้นอยู่กับสถานการณ์ที่เกิดขึ้นในขณะนั้น ตรงข้ามกับโครงสร้างองค์การที่เป็นทางการ นอกจากนี้ความไม่แน่นอนของสภาพการทำงานที่เกิดขึ้นในอัตราสูง ส่งเสริมให้การพัฒนาของโครงสร้างองค์การแบบมีชีวิต มีความต้องการเข้าถึงข้อมูลและกระบวนการได้ง่ายขึ้น (Gresov, 1989) โครงสร้างองค์การแบบมีชีวิต สามารถทำงานได้โดยมีความยืดหยุ่นและปรับตัวได้อย่างรวดเร็วเมื่อสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว รวมทั้ง ค่านิยมทางวัฒนธรรมของโครงสร้างองค์การแบบมีชีวิต ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม (Jones, 2004) สอดคล้องกับ Giancarlo Gomes et al. (2015) ที่ศึกษาปัจจัยที่กำหนดวัฒนธรรม นวัตกรรม พบว่า โครงสร้างขององค์การเป็นปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อรูปแบบของวัฒนธรรมนวัตกรรม คือโครงสร้างขององค์การที่มีความยืดหยุ่น การส่งเสริมทีมงานที่สามารถทำหน้าที่ที่หลากหลายได้ในองค์การ ซึ่งปัจจัยเหล่านี้แสดงให้เห็นว่า องค์การกำลังดำเนินการทำงานเพื่อพัฒนาวัฒนธรรม นวัตกรรมในองค์การ ดังนั้นสรุปได้ว่า โครงสร้างองค์การแบบมีชีวิต มีอิทธิพลเชิงบวกต่อการสร้างวัฒนธรรมนวัตกรรมในองค์การ

2.2.3 การสร้างสรรค์ระบบการจัดการทรัพยากรมนุษย์

การสร้างสรรค์ระบบการจัดการทรัพยากรมนุษย์ (Creativity Human Resource Management System) หมายถึง นโยบายและการปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับบุคลากร ในการทำงานที่เชื่อมโยงกับพันธกิจ วัตถุประสงค์ การปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับกระบวนการทำงานที่นำนวัตกรรมมาปฏิบัติในองค์การ (Christiansen, 2000; Dessler, 2005) การสร้างสรรค์ระบบการจัดการทรัพยากรมนุษย์ กล่าวได้ว่าเป็นความสามารถขององค์การที่มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพราะการสร้างสรรค์ระบบการจัดการทรัพยากรมนุษย์ เป็นการมุ่งเน้นไปที่การปรับตัวภายในองค์การ เพื่อสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม องค์การที่มีประสิทธิภาพ

การทำงานในระดับสูง สามารถปรับตัว ตามสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงและสามารถตอบสนองได้อย่างรวดเร็วในบทบาทการทำงานขององค์การ (Wright & Snell, 1998) การสร้างนวัตกรรมนั้นต้องมีการสร้างความคิดริเริ่ม และจำเป็นจะต้องพึ่งพาอาศัยความรู้ของพนักงานที่มีความเชี่ยวชาญและความมุ่งมั่น (Youndt et al., 1996) ดังนั้นการสร้างสรรค์ระบบการจัดการทรัพยากรมนุษย์ เป็นสิ่งสำคัญสำหรับองค์การ ที่สามารถปรับตัวเข้ากับทักษะการทำงานและพฤติกรรมของพนักงานเมื่อสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงในด้านต่างๆ (Wright & Snell, 1998) ดังนั้นกล่าวได้ว่าการสร้างสรรค์ระบบการจัดการทรัพยากรมนุษย์ เป็นที่มาของการสร้างการได้เปรียบทางการแข่งขัน รวมทั้งประโยชน์ที่องค์การได้รับ ซึ่งนำไปสู่ประสิทธิภาพในการทำงาน (Barney, 1991; Bhatt et al., 2005) วัฒนธรรมองค์การได้รับการยกย่องว่าเป็นปัจจัยสำคัญในการปฏิบัติงานนวัตกรรม (Herbig & Dunphy, 1998) องค์การที่สามารถปรับตัวและเปลี่ยนแปลง เพื่อตอบสนองความต้องการของตลาดโดยนำความสามารถขององค์การที่มีการปรับตัวอย่างรวดเร็ว หรือ การแข่งขันในการสร้างการกำหนดคุณค่าของทรัพยากร ที่สามารถสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขัน (Eisenhardt & Martin, 2000) การยอมรับความเสี่ยงและการเรียนรู้จากความผิดพลาด รวมทั้งความสามารถและประสบการณ์ที่จะนำไปสู่การสร้างการเปลี่ยนแปลง (Denison, 1990; Senge, 1990; Kotter, 1996) จึงกล่าวได้ว่า การสร้างสรรค์ระบบการจัดการทรัพยากรมนุษย์ มีการเชื่อมโยงกับวัฒนธรรมนวัตกรรม (Ngo & Loi, 2008) การสร้างวัฒนธรรมนวัตกรรมถือว่าเป็นปัจจัยสำคัญสำหรับการสนับสนุนของความคิดริเริ่มใหม่ๆ ของบุคลากรในองค์การ เพราะองค์การเองต้องพึ่งพาความรู้ของพนักงานความเชี่ยวชาญและความมุ่งมั่น (Youndt et al., 1996) ดังนั้นการสร้างระบบการจัดการทรัพยากรมนุษย์ จึงมุ่งเน้นสรรหาว่าจ้างพนักงานที่มีความคิดสร้างสรรค์มีประสบการณ์และภูมิหลังที่มีความหลากหลาย มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี สามารถทำงานเป็นทีมร่วมกับผู้อื่นได้ รวมถึงการทำงานที่มีท้าทายความสามารถ และไม่กลัวต่อความล้มเหลว โดยองค์การต้องสร้างแรงจูงใจ และสนับสนุนการทำงานในการสร้างสรรค์นวัตกรรมให้แก่บุคลากรในองค์การ (Woodman et al., 1993) สอดคล้องกับแนวคิดของ Sims & Manz (1996) อ้างใน รัฐิตา จิราวรรณ และเฉลิมชัย กิตติศักดิ์นันวิน (2560) ที่กล่าวว่ารูปแบบการทำงานของพนักงานที่มีการพัฒนาตนเองจากตัวพนักงานเอง และพนักงานที่มีทักษะ พื้นฐาน

ความรู้ในการทำงานไว้ว่าเป็น การลงทุนการพัฒนาภายในองค์กรกับพนักงาน การให้สิทธิความมีอิสระในการจัดการตนเอง การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจการสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ และความผูกพันกับองค์กรในระดับสูงนั้น กล่าวได้ว่า วัตถุประสงค์ของการจ้างงาน เป็นลักษณะการพัฒนาภายในองค์กรกับพนักงานซึ่งเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณค่าขององค์กรส่งผลให้เกิดความผูกพันจงรักภักดีต่อองค์กรและความสัมพันธ์ที่ดีในระยะยาว ระหว่างพนักงาน กับองค์กร ทำให้องค์กรสามารถรักษาบุคลากรที่มีความสามารถให้อยู่กับองค์กรได้ในระยะยาว ดังนั้นสรุปได้ว่า การสร้างสรรค์ระบบการจัดการทรัพยากรมนุษย์ มีอิทธิพล เชิงบวกต่อการสร้างวัฒนธรรมนวัตกรรมในองค์กร

2.3 ผลลัพธ์ของการสร้างวัฒนธรรมนวัตกรรม

จากการรวบรวมงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในรอบห้าปีที่ผ่านมาผู้เขียนพบว่า มีปัจจัยผลลัพธ์ ที่เกิดจากการสร้างวัฒนธรรมนวัตกรรมในองค์กรดังตัวอย่างงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังนี้ Giancarlo et al. (2015) ทำการศึกษาปัจจัยและผลลัพธ์ที่มีผลต่อการสร้างวัฒนธรรมนวัตกรรม: กรณีศึกษาอุตสาหกรรมสิ่งทอ พบว่า โครงสร้างขององค์กรมีปัจจัยที่แข็งแกร่งมีอิทธิพล ต่อรูปแบบของวัฒนธรรมนวัตกรรม คือ มีความยืดหยุ่นในการทำงาน และมีการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม โดยสามารถทำงานในหน้าที่ หลายหลากได้โดยมี รูปแบบที่แตกต่างจากเดิม ซึ่งปัจจัยเหล่านี้ เป็นแสดงให้เห็นว่า ผลการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพที่ดีขึ้น สอดคล้องกับการศึกษาของ Kalanit (2014) ที่ศึกษาผลกระทบทางตรงและทางอ้อมของวัฒนธรรมนวัตกรรม พบว่า การสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงบางอย่างที่มีผลกระทบที่เกิดขึ้นในองค์กรทั้งนี้ วัฒนธรรมนวัตกรรมเป็นสิ่งที่แสดงถึงผลกระทบที่แข็งแกร่งและยั่งยืนที่สามารถแสดงให้เห็นถึงแนวโน้มที่จะสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ในองค์กรที่จะนำไปสู่ผลการดำเนินงานในระดับที่สูงขึ้น จากการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องสามารถสรุปได้ว่าปัจจัยผลลัพธ์ที่เกิดจากการสร้างวัฒนธรรมนวัตกรรมได้แก่

2.3.1 การจัดการรูปแบบใหม่ (New Approach of Management)

หมายถึง การสร้างการเปลี่ยนแปลง รูปแบบโครงสร้างทางธุรกิจการปฏิบัติการที่เน้นการเพิ่มขีดความสามารถในการดำเนินการอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาองค์กร ที่ส่งผลต่อการดำเนินงานองค์กรในระดับที่สูงขึ้น การบริหารจัดการภายในองค์กร รวมทั้งการปรับปรุงกระบวนการทำงานอย่างต่อเนื่อง (Robert , 1995; Ahmed

& Zairi, 2000) การพัฒนาองค์การเป็นเรื่องที่ศึกษากันอย่างแพร่หลายและเป็นผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในองค์กร ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรม การพัฒนาองค์การมีวิธีการที่หลากหลาย มุมมองพัฒนาบุคลากร เพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพขององค์กร (Cummings & Worley, 2009) การพัฒนาองค์การแตกต่างจากความพยายามในการจัดการ การเปลี่ยนแปลงแบบดั้งเดิม การพัฒนาองค์การที่สำคัญ ได้แก่ การพัฒนาบุคลากรที่มีคุณค่า การมีทีมงานที่สามารถสร้างความสำเร็จให้เกิดขึ้นได้ การเปิดกว้างในวัฒนธรรมองค์การ การมีส่วนร่วมของบุคลากรในการเปลี่ยนแปลง การเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรในการทำงาน โครงสร้างที่มีความยืดหยุ่นขององค์กรและความสามารถในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นกับลูกค้าที่ไม่สามารถควบคุมได้ การพัฒนาองค์การเป็นการสนับสนุนการปรับปรุงองค์การอย่างเป็นระบบ (Cummings & Worley, 2005) การพัฒนาองค์การมีกระบวนการวางแผนของการเปลี่ยนแปลงในวัฒนธรรมขององค์กรผ่านพฤติกรรมศาสตร์ที่ประยุกต์ใช้กับเทคโนโลยีการวิจัย และทฤษฎี ซึ่งนำไปสู่การจัดการรูปแบบใหม่ขององค์กรที่เกิดจากสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจที่ (Beitler, 2006) การเปลี่ยนแปลงองค์การเป็นประโยชน์มากสำหรับการทำงานและเพิ่มโอกาสในการอยู่รอดขององค์กร โดยการปรับโครงสร้างให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อม เพื่อส่งผลในการเพิ่มศักยภาพ และความสามารถ ในการปฏิบัติงาน (Lian & Aida, 2012) Pellettiere (2006) กล่าวว่าองค์การที่มีการเปลี่ยนแปลงในเชิงรุก ด้านกระบวนการทำงาน การปรับปรุงการทำงาน เพื่อการสร้างความแตกต่างที่มีความโดดเด่นเมื่อเทียบกับคู่แข่ง สอดคล้องกับแนวคิดของ Deshpandé (1993) ที่ว่าการเปลี่ยนแปลงองค์การเป็นกระบวนการที่องค์การเปลี่ยนแปลงการทำงานรูปแบบเดิมๆ ที่ต้องการที่จะเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานในรูปแบบใหม่ การเปลี่ยนแปลงขององค์การสามารถปรับปรุงการดำเนินงานด้วยการจัดการรูปแบบใหม่ขององค์การ ให้สามารถปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมและนำไปสู่การสร้างนวัตกรรม ให้เกิดขึ้นกับองค์กร

การดำเนินธุรกิจในปัจจุบัน ต้องเผชิญกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนไปทั้งด้านเทคโนโลยี การแข่งขันจากการเติบโตทางเศรษฐกิจที่สูงขึ้น องค์การในอนาคตจะใช้ประโยชน์จากช่องทางการจัดจำหน่ายที่หลากหลายในระบบเศรษฐกิจที่มีการขยายไปในต่างประเทศมากขึ้นเพื่อนำไปสู่ยุคใหม่ของความเจริญรุ่งเรืองทางเศรษฐกิจทั่วโลก องค์การควรรับรอง

มิติทางวัฒนธรรมที่นำไปสู่นวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง (Wheatley, 2002) นวัตกรรม เป็นกระบวนการที่สร้างความคิดหรือสิ่งประดิษฐ์ที่ตอบสนองความต้องการของผู้บริโภคในกลุ่มคนบางกลุ่ม หรือบางสิ่งบางอย่างจะสามารถเพิ่มความต้องการที่เพิ่มขึ้นของผู้บริโภค โดยมีการเปลี่ยนแปลงการจัดการรูปแบบใหม่ของการจัดการ เพื่อรองรับนวัตกรรมที่จะเกิดขึ้นเหตุผลของการสร้างนวัตกรรมให้เกิดขึ้นในองค์กร ได้กลายเป็นที่นิยมจากการศึกษาที่ผ่านมาจากสภาพ สังคม เศรษฐกิจการเมืองและการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง องค์กรต้องคิดค้นรูปแบบการจัดการรูปแบบใหม่ เพื่อรองรับการมีนวัตกรรมในองค์กร เพื่อความอยู่รอดและรักษาความได้เปรียบในการแข่งขัน (Byrd & Brown, 2003) นวัตกรรม ไม่ได้เกิดขึ้นเอง โดยไม่ตั้งใจแต่นวัตกรรมเป็นหน้าที่ของวัฒนธรรมขององค์กรที่ต้องสร้างให้เกิดขึ้นกับองค์กร (Hinds & Pfeffer, 2003) ดังนั้นวัฒนธรรมนวัตกรรมจะส่งผลกระทบต่อ การจัดการรูปแบบใหม่ คือ วัฒนธรรมองค์กร เป็นกลไกในการสร้างแนวทางให้องค์กรปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมภายนอกการปรับเปลี่ยนรูปแบบโครงสร้างทางธุรกิจการปฏิบัติการที่เน้นการเพิ่มขีดความสามารถในการจัดการและการบริหารองค์กรในการปรับปรุงการบริหารภายในองค์กร รวมทั้งสร้างประสิทธิภาพในการปรับปรุงกระบวนการทำงานอย่างต่อเนื่อง รวมไปถึงการดำเนินการอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาองค์กร (Robert, 1995) ดังนั้นสรุปได้ว่า ผลลัพธ์ที่สำคัญอันเกิดจากการสร้างวัฒนธรรม นวัตกรรม ส่งผลเชิงบวกต่อการจัดการรูปแบบใหม่ในองค์กร

2.3.2 การจัดการรูปแบบใหม่ ส่งผลต่อ ผลการดำเนินงานขององค์กร

ผลการดำเนินงานขององค์กร (Organizational Performance) หมายถึง ผลลัพธ์ของการผลการดำเนินงานขององค์กรทั้งที่เป็น ประกอบด้วยคุณลักษณะที่สำคัญ คือ 1) ผลลัพธ์ที่เป็นตัวเงิน ได้แก่ กำไรสุทธิ ยอดขาย ส่วนแบ่งทางการตลาด มูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจอัตราส่วนสภาพคล่องทางการเงิน อัตราส่วนของสภาพการชำระหนี้ อัตราส่วนของประสิทธิภาพในการทำงานและ 2) ผลลัพธ์ที่ไม่เป็นตัวเงิน

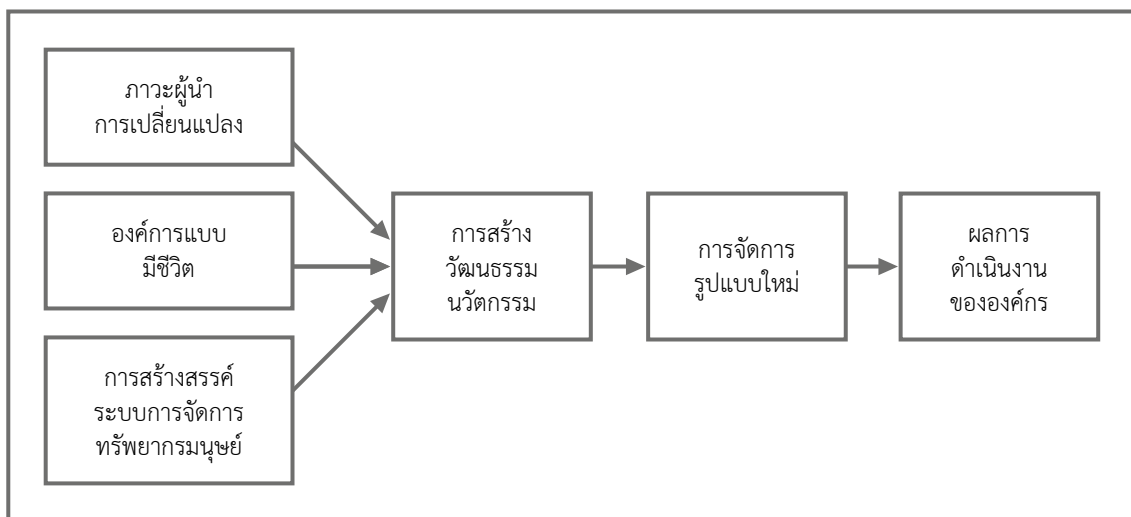
ได้แก่ การตอบรับของลูกค้าในคุณภาพสินค้า การได้เปรียบทางการแข่งขัน ความมั่นใจในการดำเนินธุรกิจขององค์กร ความพึงพอใจของลูกค้า คุณภาพของสินค้า (De Clercq et al., 2010)

ผลการดำเนินงานขององค์กร ที่เกิดจากการสร้างวัฒนธรรมนวัตกรรมนั้น หนึ่งปัจจัยที่สำคัญของนวัตกรรม ผลลัพธ์ก็คือ การได้เปรียบของผลลัพธ์ คือ การให้ความสำคัญของลูกค้าเป็นที่เหนือสิ่งอื่นใด โดยเน้นในเรื่องคุณภาพ ผลประโยชน์ และการใช้ประโยชน์ได้ดี และนำไปสู่กลยุทธ์ที่ขับเคลื่อนสู่การสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ (Montoya - Weiss & Calantone, 1994) นวัตกรรมนั้นเป็นสิ่งที่เชื่อว่าสามารถสนับสนุนแนวทางที่ดีกว่าสภาพที่เป็นอยู่และแสดงถึงความตั้งใจในการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างรูปแบบและระบบการจัดการรวมทั้งความสัมพันธ์ทั้งภายในและภายนอกองค์กร (Story et al., 2015)

Van De Ven (1986) ชี้เห็นว่านวัตกรรมควรตอบสนองความต้องการขององค์กร ดังนั้นผู้บริหารต้องพยายามสร้างนวัตกรรมให้เกิดขึ้นในองค์กร ซึ่งเป็นวิธีที่จะไปถึงเป้าหมายสูงสุด ต่อผลการดำเนินการขององค์กร นวัตกรรมมีความสำคัญต่อหน้าที่ของการบริหารจัดการเพราะเชื่อมโยงกับผลการดำเนินงานขององค์กร (Walker, 2004; Damanpour, 1991; Damanpour & Evan, 1984) จากการศึกษาของ Walker (2004) เกี่ยวกับ นวัตกรรมและผลการดำเนินการขององค์กรผลการวิจัยพบว่า นวัตกรรมและผลการดำเนินการขององค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับองค์กรที่มีระดับนวัตกรรมที่สูงขึ้น และมีผลการดำเนินการขององค์กรในระดับสูงเช่นกัน ดังนั้นสรุปได้ว่า การจัดการรูปแบบใหม่ ส่งผลเชิงบวกต่อผลการดำเนินงานขององค์กร

3. บทสรุป

จากเนื้อหาที่กล่าวมาข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า ปัจจัยเชิงสาเหตุและผลลัพธ์ของการสร้างวัฒนธรรม นวัตกรรมในองค์กร ได้เป็นแผนภาพปัจจัยเชิงเหตุและผลลัพธ์ ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 ปัจจัยเชิงเหตุและผลลัพธ์ของการสร้างวัฒนธรรมนวัตกรรมในองค์การ

จากภาพที่ 1 โดยสรุปการสร้างวัฒนธรรมนวัตกรรมให้เกิดในองค์กรนั้นมีความสำคัญที่กล่าวได้ว่า วัฒนธรรมนวัตกรรมเป็นวัฒนธรรมในองค์การที่สนับสนุนการเปลี่ยนแปลง การสร้างบรรยากาศ ให้กับทุกคนทุกระดับตามบทบาทหน้าที่ของแต่ละคน การสร้างทีมงานที่มีความสามารถ และมีการแบ่งปันข้อมูลการเรียนรู้ซึ่งกันและกัน เปิดกว้างทางความคิดในการรับฟังสิ่งใหม่ๆ จากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย กล้ารับความเสี่ยง กล้าทดลองสิ่งใหม่ๆ ส่งเสริมการพัฒนาตนเอง มีการเรียนรู้ตลอดเวลา รวมทั้งการยกย่องให้รางวัลบุคคลที่พัฒนาการทำงานที่สร้างสรรค์ก่อให้เกิดสิ่งใหม่ๆ ซึ่งเป็นพื้นฐานการคิด วิธีการ ค่านิยมและบรรทัดฐานที่มีผลต่อพฤติกรรมของบุคลากรที่สำคัญขององค์การ วัฒนธรรมและนวัตกรรมมีมิติของความซับซ้อนที่มีความสัมพันธ์กันไม่สามารถแยกจากกันได้ นวัตกรรมขององค์การไม่สามารถดำรงอยู่ได้ โดยปราศจากกลุ่มบุคคล และกลุ่มบุคคลเหล่านั้นไม่สามารถทำงานได้โดยปราศจากวัฒนธรรม กลุ่มบุคคลที่เป็นสมาชิกขององค์การ ดังนั้นการสร้างวัฒนธรรมนวัตกรรมเป็นสิ่งที่มีความสำคัญขององค์การ เป็นปัจจัยที่ส่งผล ต่อผลการดำเนินงานขององค์การที่ก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการดำเนินงานขององค์การ ในการแข่งขันที่นำไปสู่ความสำเร็จ และความยั่งยืนในธุรกิจ จากการศึกษา การสร้างวัฒนธรรมนวัตกรรม ปัจจัยเชิงสาเหตุและผลลัพธ์ ก่อให้เกิดประโยชน์ด้านการจัดการดังนี้ 1) เพื่อเป็นข้อมูลสำหรับองค์การในการให้ความสำคัญกับการสร้างวัฒนธรรมนวัตกรรมในการพัฒนาองค์การ โดยมีวิธีการดำเนินการเพื่อพัฒนาไปสู่การเป็นองค์กรนวัตกรรม 2) เพื่อ

ใช้เป็นแนวทางในการออกแบบและพัฒนากิจกรรมการสร้างวัฒนธรรมนวัตกรรมขององค์การ โดยสามารถนำความคิดสร้างสรรค์จากพนักงานที่ไปสู่การพัฒนานวัตกรรมผลิตภัณฑ์และพัฒนากระบวนการผลิตที่ได้มาตรฐาน เพื่อตอบสนองความต้องการของลูกค้าได้ 3) เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ในกระบวนการสรรหาและคัดเลือก และการพัฒนาบุคลากรในองค์การ รวมทั้งระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เชื่อมโยงกับพันธกิจ วัตถุประสงค์ การปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับกระบวนการทำงานในองค์กร นวัตกรรม และ 4) เพื่อใช้เป็นแนวทางในการกำหนดกลยุทธ์ในระดับองค์กร และกลยุทธ์ในการแข่งขันทางด้านธุรกิจ และประโยชน์ด้านวิชาการนั้นสามารถสรุปได้ดังนี้ 1) ชี้ให้เห็นปัจจัยสาเหตุการสร้างวัฒนธรรมนวัตกรรม ได้แก่ ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลง โครงสร้างองค์การแบบมีชีวิต และการสร้างสรรคระบบการจัดการทรัพยากรมนุษย์ 2) ชี้ให้เห็นปัจจัยผลลัพธ์ของการสร้างวัฒนธรรมนวัตกรรมได้แก่ การจัดการรูปแบบใหม่ และผลการดำเนินงานขององค์การ และ 3) เพื่อเป็นสร้างความรู้ในประเด็นการศึกษาการสร้างวัฒนธรรมนวัตกรรมที่เป็นต้นกำเนิดและหลักสำคัญของเกิดนวัตกรรมขององค์การแท้จริงที่จะนำไปสู่การเป็นองค์กรนวัตกรรมที่ยั่งยืน

ดังนั้นองค์กรควรให้ความสำคัญกับการสร้างวัฒนธรรมนวัตกรรมในองค์การ รวมทั้งให้ความสำคัญกับปัจจัยสาเหตุที่จะส่งผลต่อการจัดการรูปแบบใหม่ และผลการดำเนินงานขององค์การ

4. เอกสารอ้างอิง

ภาษาไทย

- ฐิติมา พูลเพชร, จีราวรรณ คงคล้าย และเฉลิมชัย กิตติศักดิ์
นาวิน. (2560). “ภาวะผู้นำ รูปแบบการทำงานของ
พนักงาน กับการจัดการทรัพยากรมนุษย์” **วารสาร
บัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์
ในพระบรมราชูปถัมภ์**. ปี 11, (มกราคม - เมษายน)
- ฐิติมา พูลเพชร และประสพชัย พสุนนท์. (2558). “ภาวะ
ผู้นำและการทำงานเป็นทีมที่พยากรณ์ความสำเร็จ
ในงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตชิ้น
ส่วนเครื่องพิมพ์” **วารสารวิชาการศิลปศาสตร์
ประยุกต์**. ปี 8 (มกราคม - มิถุนายน), 32 - 37.

ภาษาอังกฤษ

- Adair, John E. (1996). **Effective Innovation: How to Stay Ahead of The Competition**. London : Pan Books.
- Ahmed, P. K. & Zairi, M. (2000). **Innovation - A performance measurement perspective**. In Tidd, J. (Ed.), *From Knowledge Management to Strategic Competence - Measuring Technological, Market and Organizational Innovation*. 257 - 294, Imperial College Press, London.
- Allio R.J. (2006). **Strategic Thinking: The Ten Big Ideas// Strategy & Leaders**. 4 (34). pp. 4 - 13.
- Baird, K., Harrison, G. and Reeve, R. (2007). “Success of Activity Management Practices: The Influence of Organizational and Cultural Factors.” **Accounting and Finance**. 47(1), 47 - 67.
- Barney, J. (1991). **Firm resources and sustained competitive advantage**.
- Barrett R. (2006). **Building a Values - Driven Organization: A Whole System Approach to Cultural Transformation**. Boston: Butterworth - Heinemann
- Bass, B. M. & Avolio, B.J. (eds.) (1994). **Improving organizational effectiveness through transformational leadership**. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Beitler, M. (2006). **Strategic organizational change: A practitioner’s guide for managers and consultants**. Greensboro. N.C. : Practitioners Press International.
- Ben - Roy Do and Pi - Wen Yeh. (2016). **Exploring the relationship among human resource flexibility, organizational innovation and adaptability culture** *Chinese Management Studies*. Vol. 10 No. 4, 2016 pp. 657 - 674.
- Bhatt, G., Gupta, J.N.D. and Kitchens, F. (2005). “An exploratory study of groupware use in the knowledge management process.” **Journal of Enterprise Information Management**. Vol. 18 Nos 1/2, pp. 28 - 46.
- Borg, I., Groenen, P. F., Jehn, K. A., Bilsky, W., and Schwartz, S. H. (2011). “Embedding the organizational culture profile into Schwartz’s theory of universals in values.” **Journal of Personnel Psychology**, 10, 1 - 12.
- Bums, Tom and G. M. Stalker (1961). **The Management of Innovation**. London: Tavistock.
- Byrd, J., and Brown, L. (2003). **The innovation equation: Building creativity and risk taking in your organization**. San Francisco: Jossey - Bass/Pfeiffer.
- Cameron, K. S. & Quinn, R. E. (2011). **Diagnosing and Changing Organizational Culture Based on the Competing Values Framework**. 3rd ed. John Wiley & Sons: New York, NY.
- Christiansen, James A. (2000). **Building the Innovative Organization: Management Systems that Encourage Innovation**. Hampshire: Macmillan Press.
- Cummings, T.G., and Worley, C. G. (2005). **Organization development and change**. 8th ed. Mason, OH: Thomson South - Western.
- Cummings, T.G., and Worley, C.G. (2009). **Organization Development and Change**. 9th ed. Mason, OH: South - Western.

- Damanpour, F. (1991). "Organizational Innovation: A meta - analysis of effects of determinants and moderators." **Academy of Management Journal**. 34(3): 555 - 590.
- Damanpour, F., and Evan, W. M. (1984). Organizational Innovation and Performance: The Problem of "Organizational Lag." **Administrative Science Quarterly**. 29(3): 392 - 409.
- De Clercq, Dirk, Dimo Dimov, and Narongsak Tek Thongpapanl. (2010). "The moderating impact of internal social exchange processes on the entrepreneurial orientation - performance relationship." **Journal of Business Venturing** 25. 1: 87-103.
- DeGraff, J., and Quinn, S.E. (2007). **Leading innovation: How to jump start your organization's growth engine**. New York: McGraw - Hill Education.
- Denison, D. R. (1990). **Corporate Culture and Organizational Effectiveness**. New York: Wiley.
- Deshpandé, R., Farley, J.U. and Webster, F.E. (1993). "Corporate culture, customer orientation, and innovativeness in Japanese firms: a quadrad analysis." **Journal of Marketing**. Vol. 57 No. 1, pp. 23 - 37.
- Dessler, Gary. (2005). **Human Resource Management**. 10th ed. New Jersey: Pearson Education.
- Dobni, Brooke C. (2008). "Measuring Innovation Culture in Organization the Development of a Generalized Innovation Culture Construct Using Exploratory Factor Analysis." **European Journal of Innovation Management**. 11 (4): 539 - 559.
- Eisenhardt, K. & Martin, J. (2000). "Dynamic capabilities: What are they?" **Strategic Management Journal**. 21: 1105.
- Evans B. (2005). **Best Way to Improve Your Performance: Improve How You Impact Core Values // Handbook of Business Strategy**. (6). pp. 315 - 319.
- García, Morales, V.J., Lloréns - Montes, F.J. and Verdú - Jover, A.J. (2007). "Influence of personal mastery on organizational performance through organizational learning and innovation in large firms and SMEs." **Tecnovation**. Vol. 27 No. 9, pp. 547 - 568.
- Giancarlo, Gomes., and others. (2015). "Determinants of Innovation Culture: A Study of Textile Industry in Santa Catarina." **Brazilian Business Review**. Vol. 12. Issue 4. pp. 99 - 122.
- Greenberg, J. and Baron, A. R. (2003). **Behaviour in Organisations**. New York: Prentice Hall.
- Gresov, Christopher. (1989). "Exploring Fit and Misfit with Multiple Contingencies." **Administrative Science Quarterly**. (September): 431 - 453.
- Harkema, S. J. M., and Browaeys, M. J. (2002). **Managing innovation successfully: A complex process**. Paper presented at the European Academy of Management Annual Conference Proceedings, EURAM, Brussels.
- Hartmann, Andreas. (2006). **The Role of Organizational Culture in Motivating Innovative Behaviour in Construction Firms**. *Construction Innovation* 6(3): 159.
- Herbig, P., & Dunphy, S. (1998). **Culture and Innovation**. *Cross Cultural Management*. 5(4): 13 - 21.
- Higgins, James M. (1995). **Innovate or Evaporate: Test and Improve Your Organization's IQ - Its Innovation Quotient**. New York: New Management Publishing Company.
- Hinds, P. J. and Pfeffer, J. (2003). **Why organizations don't know what they know: cognitive and motivational factors affecting the transfer of expertise**. in Ackerman M., Pipek V., Wulf V., *Sharing Expertise: Beyond Knowledge Management*. Boston, MA: The MIT Press.

- Hofstetter, H. and Harpaz, I. (2015). "Declared versus actual organizational culture as indicated by an organization's performance appraisal." **The International Journal of Human Resource Management**. Vol. 26 No. 4, pp. 445 - 466.
- Jaskyte, K., and Dressler, W. W. (2005). "Organizational culture and innovation in nonprofit human service organizations." **Administration in Social Work**. 29(2). 23 - 41.
- Johnson, B.A. (2009). "Empowerment of nurses through organizational culture." **Nursing Education Perspectives**. Vol. 30 No. 1, pp. 8 - 13.
- Jones, Gareth R. (2004). **Organizational Theory, Design, and Change, Text and Cases**. Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.
- Julia Leong Craig Anderson. (2012). "Fostering innovation through cultural change." **Library Management**, Vol. 33. Iss 8/9. pp. 490 - 497.
- Julia C. Naranjo., and others. (2010). "Organizational culture as determinant of product innovation." **European Journal of Innovation Management**, Vol. 13. Iss 4. pp. 466 - 480.
- Julia, C.N., Daniel, J.B., and Raquel, S.B. (2016). "Studying the links between organizational culture, innovation, and performance in Spanish companies." **Revista Latinoamericana de Psicología**. 48, 30 - 41.
- Kalanit Efrat. (2014). "The direct and indirect impact of culture on innovation." **Technovation Journal**. 34(1). 12-20.
- Kotter, John P. (1996). **Leading Change**. Boston: Harvard Business School Press.
- Lian Seng Tey and Aida Idris. (2012). "Cultural fit, knowledge transfer and innovation performance: a study of Malaysian offshore international joint ventures." **Asian Journal of Technology Innovation**. 20:2, 201 - 218.
- López, S. P., Peon, J. M. M., & Ordas, C. J. V. (2004). "Managing knowledge: the link between culture and Organizational learning." **Journal of Knowledge Management**. 8(6), 93 - 104.
- Luoma - aho, V., Vos, M., Lappalainen, R., Lämsä, A - M., Uusitalo, O., Maaranen, P. & Koski, A., (2012). "Added Value of Intangibles for Organizational Innovation. Human Technology:" **An Interdisciplinary Journal on Humans in ICT Environments**, vol 8(1), pp. 7 - 23.
- Manoha, S.S. and Pandit, S.R. (2014). "Core Values and Beliefs: A Study of Leading Innovative Organizations." **Journal of Business Ethics**. Vol. 125, issue 4, pp. 667 - 680.
- Montoya - Weiss, M.M. and Calantone, R. (1994). "Determinants of New Product Performance: A Review and Meta - Analysis." **Journal of Product Innovation Management**. 11, 397 - 417.
- Martins, C. E. and Terblanche, F. (2003). "Building Organizational Culture that Stimulates Creativity and Innovation." **European Journal of Innovation Management**, 6 (1). 64 - 74.
- Ngo, H - Y., & Loi, R. 2008. "Human resource flexibility, organizational culture, and firm performance: An investigation of multinational firms in Hong Kong." **International Journal of Human Resource Management**. 19, 1654 - 1666
- Nieboer, A.P., and Strating, M.M.H. (2012). "Innovative culture in long - term care settings: the influence of organizational characteristics." **Health Care Management Review**. 37(2), 165 - 174.
- O'Reilly, C. A., and Tushman, M. L. (1997). **Winning through innovation: A practical guide to leading organizational change and renewal**. Boston, MA: Harvard Business Press.

- O'Reilly, C. A., J. A. Chatman, and D.F. Caldwell. (1991). "People and Organizational Culture: A Profile Comparison Approach to Person - Organization Fit." **Academy of Management Journal**. 34: 487 - 516.
- Pei - Li Yu, (2017) "Innovative culture and professional skills: The use of supportive leadership and individual power distance orientation in IT industry", **International Journal of Manpower**, Vol. 38 Issue: 2, pp.198 - 214.
- Pellettiere, Vincent. (2006). "Organization self - assessment to determine the readiness and risk for a planned change." **Organization Development Journal**. 244: 38 - 43.
- Quinn, James B. (1991). **Managing Innovation: Controlled Chaos**. Harvard Business Review. 63 (3): 17 - 28.
- Robert, Michel. (1995). **Product Innovation Strategy Pure and Simple: How Winning Companies Outpace Their Competitors**. New York: McGraw - Hill.
- Robert H. Chenhall, Juha - Pekka Kallunki, and Hanna Silvola. (2011). "Exploring the Relationships between Strategy, Innovation, and Management Control Systems: The Roles of Social Networking, Organic Innovative Culture, and Formal Controls." **Journal of Management, Accounting Research**: December 2011, Vol. 23. No. 1. pp. 99 - 128.
- Sarros, James C., Brian K. Cooper, and Joseph C. Santora. (2008). "Building a Climate for Innovation through Transformational Leadership and Organizational Culture." **Journal of Leadership and Organizational Studies**. 15, no. 2 (November): 145.
- Schein, E. H. (1992). **Organizational culture and leadership**. 2nd ed. San Francisco, CA: Jossey - Bass.
- Senge, P.M. (1990). **The Fifth Discipline: Art and Practice of the Learning Organization**. London: Random House Business Books.
- Sharifirad, M. S. & Ataei, V. (2012). "Organizational culture and innovation culture: exploring the relationships between constructs." **Leadership & Organization Development Journal**. 33(5), 494 - 517.
- Sims, Henry P and Manz, Charles C. (1996). **Company of heroes: unleashing the power of self - leadership**. New York: Wiley.
- Skarzynski, P., and Gibson, R. (2008). **Innovation to the core: A blueprint for transforming the way your company innovates**. Boston, MA: Harvard Business Review Press.
- Sonnenberg, F., and Goldberg, B. (1992). "Business integrity:" **An oxymoron. Industry Week**. 241(7). 53 - 56.
- Story, V.M., Boso, N. and Cadogan, J.W. (2015). "The form of relationship between firm - level product innovativeness and new product performance in developed and emerging markets." **Journal of Product Innovation Management**. Vol. 32 No. 1, pp. 45 - 64.
- Strating, M.H., and Nieboer, A.P. (2010). "Norms for creativity and implementation in healthcare teams: testing the group innovation inventory." **International Journal of Quality in Health Care**. 6, 1 - 8.
- Tharnpas, S. and Sakun, B. (2016). "CEO transformational leadership and the new product development process the mediating roles of organizational learning and innovation culture." **Leadership and Organization Development Journal**. Vol. 37 No. 6, pp. 730 - 749.
- Trice, Harrison M. & Beyer, Janice M. (1993). **The Cultures of Work Organizations**. The Academy of Management. 19(4), pp. 836 - 839.
- Tsang, H. H, and Park, J. A. (2013). "A Systematic Approach to Develop a Computational Framework for Counter - terrorism and Public Safety." The TSAS Working Paper Series. 14 (9).1 - 28.

- Tuna Uslu. (2015). "Innovation Culture and Strategic Human Resource Management in Public and Private Sector within the Framework of Employee Ownership." **Social and Behavioral Sciences**. 195. pp. 1463 - 1470.
- Van de Ven, A.H. (1986). "Central Problems in the Management of Innovation." **Management Science**. 32(5). 590 - 607.
- Walker, R. M. (2004). "Innovation and organizational performance: Evidence and a research agenda." Advanced Institute for Management Research Working Paper. WP No: 002 - June.
- Wei, Kan , Ming - Ling Chuang ,James J. Donegan and Michele W. Ganon. (2011). "Walmart and Carrefour experiences in China: resolving the structural paradox." **Cross Cultural Management**. Vol. 18 No. 4. pp. 443 - 463.
- West M.A. and Farr J.L. (1990). "Innovation at Work." in West M.A. and Farr J.L. (Eds). **Innovation and Creativity at Work**. John Wiley and Sons, Chichester, pp. 3 - 13
- Wheatley Margaret. (2002). **Turning to One Another, Simple Conversations to Restore Hope to the Future**. San Francisco: Berrett - Koshler Publishers, Inc.
- Woodman, R. W., Sawyer, J. E., and Griffin, R. W. (1993). "Toward a Theory of Organizational Creativity." **Academy of Management Review**. 18(2): 293 - 321.
- Wright, P. M., & Snell, S. A. (1998). "Toward a unifying framework for exploring fit and flexibility in strategic human resource management." **Academy of Management Review**. 23, 756-772.
- Youndt, M. et al. (1996). "Human Resource Management, Manufacturing Strategy and Firm Performance." **Academy of Management Journal**. 39 (4): 836 - 866.
- Zheng, W., Yang, B., and McLean, G. N. (2010). "Linking Organizational Culture, Structure, Strategy and Organizational Effectiveness: Mediating Role of Knowledge Management." **Journal of Business Research**. 63, 763 - 771.