

ISSN : 2773 - 9791 (ONLINE)

วารสารการบริหารปกครอง GOVERNANCE JOURNAL

ปีที่ 11 ฉบับที่ 2 (กรกฎาคม - ธันวาคม 2565)
VOLUME 11 NO.2 (JULY-DECEMBER 2022)



มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์



สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์



วารสารการบริหารปกครอง

Governance Journal

ปีที่ 11 ฉบับที่ 2 (กรกฎาคม – ธันวาคม 2565)

Volume 11 No. 2 (July - December 2022)

ISSN : 2697 - 4029 (Print)

ISSN : 2773 - 9791 (Online)

.....

เจ้าของวารสาร

สาขารัฐประศาสนศาสตร์
คณะศิลปศาสตร์
มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์
เลขที่ 13 หมู่ 14 ตำบลสงเปลือย
อำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์
รหัสไปรษณีย์ 46230
โทรศัพท์ : 043 – 602056
โทรสาร : 043 – 602056
E-mail : psl_journal@ksu.ac.th

Submit paper: <https://so01.tci-thaijo.org/index.php/gjournal-ksu/about/submissions>

Published by

Program of Public Administration
Faculty of Liberal Arts
Kalasin University
13 Moo 14, Song Pluaei Sub-district
Namon District, Kalasin Province
Postal Code 46230
Office Telephone : 043 - 602056
Office Fax : 043 - 602056

ที่ปรึกษากองบรรณาธิการ

รศ. จิระพันธ์ ห้วยแสน
รศ. ดร. สุพรรณ สุตสนธิ์
ผศ. ดร.วิษุทธ จันทะรี
ผศ. ศศิกร สุรมณี
ผศ. พัฒนา พึ่งพันธุ์
นายอรรถพงษ์ ศิริสุวรรณ

Editorial Advisors

Assoc. Prof. Jirapun Huaisan
Assoc. Prof. Dr. Suphan Sodsoon
Assist. Prof. Dr. Vichayut juntaree
Assist.Prof. Sasikorn Suramanee
Assist.Prof. Pattana Pongpun
Mr. Atthapong Sirisuwan

กองบรรณาธิการ
Editorial Board

ศ.ดร. ศุภชัย ยาวะประภาส	จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Prof. Dr. Supachai Yavaprabhas	Chulalongkorn University
ศ.ดร.บุญทัน ดอกไธสง	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
Prof. Dr. Boontun Dokthaisong	Mahachulalongkornrajavidyalaya University
ศ.ดร. อัญชนา ณ ระนอง	สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
Prof. Dr. Anchana NaRanong	National Institute of Development Administration
ศ.ดร.สมเกียรติ วันทะนะ	มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
Prof. Dr. Somkiat Wantana	Kasetsart University
ศ.พรชัย สุนทรพันธุ์	มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต
Prof. Pornchai Sunthornpun	Kasem Bundit University
รศ.ดร.วัลลภ รัฐฉัตรานนท์	มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
Assoc.Prof. Dr. Wanlop Rathachatranon	Kasetsart University
รศ.ดร.โกวิท วงศ์สุรวัฒน์	มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
Assoc. Prof. Dr. Kovit Wongsurawat	Kasetsart University
รศ.ดร.ประภาส ปิ่นตบแต่ง	จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Assoc. Prof. Dr. Prapart Pintobtang	Chulalongkorn University
รศ.ดร. สมบูรณ์ ศิริสรหรือ	มหาวิทยาลัยมหิดล
Assoc. Prof. Dr. Somboon Sirisunhirun	Mahidol University
รศ.ดร. สุกัญญา เอ็มอัมธรรม	มหาวิทยาลัยขอนแก่น
Assoc. Prof. Dr. Sukanya Aimimtham	Khonkaen University
รศ.ดร. ปิยากร หวังมหาวร	มหาวิทยาลัยศรีปทุม
Assoc. Prof. Dr. Piyakorn Whangmahaporn	Sripatum University
รศ.ดร.ปาริชา มารี เคน	มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์
Assoc. Prof. Dr. Paricha Mari Chain	Kalasin University
ผศ. ดร.พิมพลีจิต แก้วหานาม	มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์
Assist. Prof. Dr. Phimlikit Kaewhanam	Kalasin University
ผศ. สิริ ندا กมลเขต	มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์
Assist. Prof. Sirinada Kamolkhet	Kalasin University
ผศ. ดร. จริยา อินทนิล	มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์
Assist. Prof. Dr. Jariya Intanil	Kalasin University
ผศ. ดร. อารียา ป้องศิริ	มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์
Assist. Prof. Dr. Ariya Pongsiri	Kalasin University
ผศ. ดร. นพพล อัครชาติ	มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
Assist. Prof. Dr. Noppon Akahat	Sukhothai Thammathirat Open University

บรรณาธิการบริหาร

Editor Chief

รศ. ดร. กตัญญู แก้วหานาม

มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์

Assoc. Prof. Dr.Kathanyoo Kaewhanam

Kalasin University

กำหนดการเผยแพร่

Published Date

ปีละ 2 ฉบับ

2 volumes in a year

ฉบับที่ 1 (มกราคม – มิถุนายน)

Volume 1 (January – June)

ฉบับที่ 2 (กรกฎาคม – ธันวาคม)

Volume 2 (July – December)

ข้อตกลงทั่วไป

General Agreement

วารสารการบริหารปกครองเป็นวารสารวิชาการที่ครอบคลุมสาขารัฐประศาสนศาสตร์ สาขารัฐศาสตร์ สาขานโยบายสาธารณะ สาขาการบริหารจัดการกิจการระหว่างประเทศ รวมทั้งสาขาสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารปกครองสาธารณะ โดยยินดีรับบทความจากนักวิชาการและนักวิจัยทั้งชาวไทยและต่างประเทศเพื่อนำเสนอในรูปแบบบทความวิชาการ และบทความวิจัย โดยเป็นสิ่งพิมพ์เผยแพร่ผลงานที่มีกำหนดเผยแพร่ปีละ 2 ฉบับ ในเดือนมิถุนายน และเดือนธันวาคม ซึ่งบทความที่ลงตีพิมพ์ทุกเรื่องได้รับการตรวจทางวิชาการโดยผู้ประเมินอิสระ (Peer review) จำนวน 3 ท่าน และขอคิดเห็นใดๆ ของบทความที่ลงตีพิมพ์ในวารสารการบริหารปกครองเล่มนี้เป็นของผู้เขียนบทความ คณะผู้จัดทำวารสารไม่จำเป็นต้องเห็นด้วยหรือรับผิดชอบต่อความคิดเห็นของผู้เขียนบทความดังกล่าวแต่ประการใด และกองบรรณาธิการวารสารการบริหารปกครอง ไม่สงวนสิทธิคัดลอกเนื้อหาหรือส่วนหนึ่งส่วนใดของเนื้อหาในบทความต่างๆ แต่ให้อ้างอิงที่มาของข้อความที่นำไปกล่าวอ้างในที่ต่างๆ อย่างถูกต้องเหมาะสมตามหลักวิชาการ

Governance Journal is an academic journal covering the field of public administration. Political Science, Public Policy, International Affairs Management, as well as other social sciences and humanities related to public administration are welcomed to receive articles from both Thai and foreign scholars and researchers to be presented in the form of academic articles and research articles, which are published twice a year in June and December, in which all published articles are academically reviewed by three independent peer reviewers, and any comments of articles published in this journal of administrative administration belong to the authors of the articles. The journal's editorial board is not required to agree with or take responsibility for the opinions of the authors of such articles, and the editorial board of the administrative journal governs. It does not reserve the right to copy or any part of the content in articles, but to cite the origins of the statements cited in various places in a scholarly and appropriate manner.

บทบรรณาธิการ

Editorial

วารสารการบริหารปกครอง (Governance Journal) ปีที่ 11 ฉบับที่ 2 ฉบับนี้ดำเนินการจัดทำขึ้นในช่วงที่ประเทศไทยเริ่มเข้าสู่ช่วงปีใหม่ไทย 2566 และบรรยากาศการเมืองที่ทุกพรรคการเมืองพร้อมลงสู่สนามการเลือกตั้ง ในต้นปี 2566 ที่มาถึง เพื่อเปิดโอกาสให้ประชาชนชาวไทยตัดสินอนาคตของประเทศไทยตลอดจนเป็นการเปิดพื้นที่ประชาธิปไตยในทุกอนุของประชาธิปไตย ซึ่งเป็นรากฐานสำคัญในการปกครองในระบอบประชาธิปไตยของประเทศไทย

สำหรับเนื้อหาวารสารฉบับนี้ทางกองบรรณาธิการวารสารการบริหารปกครอง ได้พัฒนาคุณภาพวารสารอย่างต่อเนื่อง เพื่อรักษาความเข้มข้นและหลากหลาย ทั้งเชิงเนื้อหาและคุณภาพ ที่ได้นำมาประกอบเป็นเรื่องราวตามการจัดเรียงขึ้นทั้ง 8 บทความดังต่อไปนี้ **บทความแรก** เรื่อง ความคาดหวัง การรับรู้ และความพึงพอใจของนักศึกษาที่มีต่อคุณภาพการบริการของหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีปทุม ผู้แต่ง กัลยา สูงสว่าง, ปาจริย์ แนนหนา, และ รศ.ดร. ปิยากร หวังมหาพร **บทความที่ 2** เรื่อง การพัฒนาตัวแบบการวางแผนยุทธศาสตร์ภายใต้การบูรณาการเครื่องมือ การบริหารงานแบบมุ่งสมดุล (BSC) และรางวัลคุณภาพแห่งชาติ ตามเกณฑ์ MBNQA: กรณีศึกษาของสหกรณ์ออมทรัพย์ พนักงานการประปานครหลวง จำกัด ผู้แต่ง รศ.ดร.เทพศักดิ์ บุญยรัตพันธุ์ **บทความที่ 3** เรื่อง มาตรการทางกฎหมายเกี่ยวกับการลาเพื่อดูแลครอบครัว ผู้แต่ง อาทิตยา โภคสุทธิ์และคณะ **บทความที่ 4** เรื่อง ความสามารถทางเทคโนโลยีดิจิทัลของกลุ่มข้าราชการและพนักงานของรัฐ ที่สังกัดหน่วยงานภาครัฐในจังหวัดตรัง ผู้แต่ง อาจารย์วิสุทธิณี ธานีรัตน์และคณะ **บทความที่ 5** เรื่อง แนวทางการสร้างสุขภาวะชุมชนต้นแบบจากผู้ผลิตสู่ผู้บริโภคของจังหวัดกาฬสินธุ์ ผู้แต่ง อาจารย์กรรณิกา ฤณาพรรณ, อาจารย์อรุณพงษ์ ศิริสุวรรณ และอาจารย์ธนิยน์นันทน์ พิมพะสาลี **บทความที่ 6** เรื่อง ปัญหาของการท่องเที่ยวโดยชุมชนและหน่วยงานของรัฐในจังหวัดชุมพร ผู้แต่ง ภาววิ ขจรไพฑูรย์, ประดิษฐ์ ชินอุดมทรัพย์ และณัชพัฒน์ สุกใส **บทความที่ 7** เรื่อง บริบททางสังคมและการเปลี่ยนแปลงอัตลักษณ์ทางวัฒนธรรมของกลุ่มชาติพันธุ์ไทญ้อ บ้านแขงบาตาล ตำบลแขงบาตาล อำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ ผู้แต่ง อาจารย์โสภณ มุลหา และ ผศ.พรพิมล พิมพ์แก้ว **บทความที่ 8** เรื่อง พลวัตของเมืองกับยุทธศาสตร์การป้องกันภัยพิบัติทางธรรมชาติ ผู้แต่ง อาจารย์สุทธิชัย รักจันทร์ และปฐมพงศ์ รัตนโกศัย บทความในฉบับนี้ ที่มาจากนักวิจัยและนักวิชาการผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความหลากหลายสังกัดในสถาบันการศึกษาต่าง ๆ ทั้งมหาวิทยาลัยในส่วนกลางและภูมิภาค ซึ่งบทความทั้งหมดล้วนผ่านการกลั่นกรองและพิจารณาจากคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ (Peer Reviewers) ด้วยความตั้งใจและอุตสาหะของกองบรรณาธิการ ทุกท่านที่ได้ทุ่มเทและเอาใจใส่กับการทำงานจนสามารถจัดทำวารสารฉบับนี้สำเร็จ

ในนามกองบรรณาธิการวารสารการบริหารปกครอง มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์ ขอขอบพระคุณ คณะผู้บริหารมหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์ ที่ให้การสนับสนุนส่งเสริมการจัดทำวารสารการบริหารการปกครองอย่างต่อเนื่องด้วยดีเสมอมา และขอขอบพระคุณคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิที่สละเวลาในการกลั่นกรองและพิจารณาบทความ รวมทั้งผู้สนับสนุนบทความทุกท่านที่ส่งบทความเพื่อร่วมเป็นส่วนหนึ่งในวารสารฉบับนี้

ขอขอบคุณ

รองศาสตราจารย์ ดร.กัญญ์ แก้วหานาม

บรรณาธิการบริหาร

สารบัญ	
Contents	
	หน้า
บทบรรณาธิการ	
กตัญญู แก้วหานาม	
ความคาดหวัง การรับรู้ และความพึงพอใจของนักศึกษาที่มีต่อคุณภาพการบริการ ของหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีปทุม	1-14
กัลยา สูงสว่าง, ปาจริย์ แนนหนา, ปิยากร หวังมหาร	
การพัฒนาตัวแบบการวางแผนยุทธศาสตร์ภายใต้การบูรณาการเครื่องมือ การบริหารงานแบบมุ่งสมดุล (BSC) และรางวัลคุณภาพแห่งชาติ ตามเกณฑ์ MBNQA: กรณีศึกษาของสหกรณ์ออมทรัพย์ พนักงานการประปานครหลวง จำกัด	15-34
เทพศักดิ์ บุญยรัตพันธุ์	
มาตรการทางกฎหมายเกี่ยวกับการลาเพื่อดูแลครอบครัว	35-54
อาทิตยา โภคสุทธิ, กุลปรานี กุลวิทิต, ขวัญศิริ เจริญทรัพย์, พิมพ์ สุศลัมพันธ์	
ความสามารถทางเทคโนโลยีดิจิทัลของกลุ่มข้าราชการและพนักงานของรัฐ ที่สังกัดหน่วยงาน ภาครัฐในจังหวัดตรัง	55-74
วิสุทธิณี ธาณรัตน์, กษมา รัตนพงศ์, จุฑามาศ สุขคง, ลักษิกา วิเชียร, เมธาวี เครือแก้ว, ศิริวรรณ ปานจันทร์, สุภารัตน์ หมวดดิษฐ์, ศุภิสรา แซ่อ้อ, ฮาซันอักริม ดงนะแดง	
แนวทางการสร้างสุขภาวะชุมชนต้นแบบจากผู้ผลิตสู่ผู้บริโภคของจังหวัดกาฬสินธุ์	75-98
กรรณิกา ภูนาพรรณ, อรรถพงษ์ ศิริสุวรรณ, ธนยพันธ์ พิมพ์สาตี	
ปัญหาของการท่องเที่ยวโดยชุมชนและหน่วยงานของรัฐในจังหวัดชุมพร	99-115
ภารวี ขจรไพบุลย์, ประดิษฐ์ ชินอุดมทรัพย์, ณัฏพัฒน์ สุขใส	
บริบททางสังคมและการเปลี่ยนแปลงอัตลักษณ์ทางวัฒนธรรมของกลุ่มชาติพันธุ์ใหญ่ บ้านแซงบาดาล ตำบลแซงบาดาล อำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์	116-141
โสภณ มูลหา, พรพิมล พิมพ์แก้ว	
พลวัตของเมืองกับยุทธศาสตร์การป้องกันภัยพิบัติทางธรรมชาติ	142-158
สุทธิชัย รักจันทร์, ปฐมพงศ์ รัตนโกศัย	
คำแนะนำการเตรียมต้นฉบับ	159

ความคาดหวัง การรับรู้ และความพึงพอใจของนักศึกษาที่มีต่อคุณภาพการบริการ
ของหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีปทุม
Students' Expectation, Perception, and Satisfaction toward
the Service Quality of Master of Public Administration Program
at Sripatum University

[Received: January 27, 2022; Revised: June 25, 2022;

Accepted: August 16, 2022]

กัลยา สูงสว่าง

กองบัญชาการกองทัพไทย

กระทรวงกลาโหม

Kullaya Soongswang

Royal Thai Armed Forces Headquarters,

Ministry of Defense

ปิยากร หวังมหภาพร

วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ

มหาวิทยาลัยศรีปทุม

Piyakorn Whangmahaporn

Graduate College of Management,

Sripatum University

ปจรรย์ เน้นหนา

สถาบันเกษตรธิการ

กระทรวงเกษตรและสหกรณ์

Pajaree Nanna

Kasetrathikarn Institute,

Ministry of Agriculture and Cooperatives

CORRESPONDING AUTHOR

Piyakorn Whangmahaporn, Graduate College of Management, Sripatum University
2410/2 Phaholyothin Rd, Jatujak, Bangkok 10900, Thailand. Email: piyakorn.wh@spu.ac.th

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความคาดหวัง ระดับการรับรู้ และความพึงพอใจที่มีต่อคุณภาพการบริการ และความแตกต่างระหว่างระดับความคาดหวังและระดับการรับรู้ต่อคุณภาพการบริการของหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีปทุม โดยศึกษาจากประชากรทั้งหมด คือ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีปทุม ปีการศึกษา 2563 จำนวน 58 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา และใช้การทดสอบสมมติฐานด้วยการเปรียบเทียบปัจจัย t-test วิเคราะห์คุณภาพการบริการโดยใช้ค่าคะแนนเฉลี่ยของการรับรู้ในคุณภาพการบริการลบด้วยค่าคะแนนเฉลี่ยของความคาดหวังในคุณภาพการบริการ

ผลการวิจัย พบว่า ระดับการรับรู้และระดับความคาดหวังอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด ในขณะที่ความพึงพอใจที่มีต่อคุณภาพการบริการอยู่ในระดับที่ควรปรับปรุง เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างระดับความคาดหวังกับระดับการรับรู้พบว่ามีค่าติดลบทั้ง 5 ด้าน (ตั้งแต่ -0.05 ถึง -0.72) แต่มีช่องว่างค่อนข้างต่ำ โดยด้านความเป็นมืออาชีพ (-0.05) มีความพึงพอใจมากที่สุด เนื่องจากอาจารย์ดูแลใส่ใจลูกศิษย์เหมือนคนในครอบครัวทำให้นักศึกษามีความพึงพอใจ ส่วนด้านความน่าเชื่อถือของเจ้าหน้าที่ (-0.72) มีความพึงพอใจน้อยที่สุด จึงควรต้องมีการปรับปรุงในการใส่ใจนักศึกษารายบุคคลให้มากกว่าเดิม

คำสำคัญ: คุณภาพการบริการ; ความคาดหวัง; การรับรู้; ความพึงพอใจ; หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

Abstract

The objectives of this research were to study the level of expectation, level of perception and satisfaction with service quality as well as the difference between the level of expectation and the level of perception of service quality of Master's in Public Administration Program, Sripatum University. The sample group consisted of the whole population, a total of 58 students in Master of Public Administration Program, Sripatum University for the academic year 2020. Data were analyzed by using descriptive statistics, including the use of hypothesis testing with t-test factor comparison. The program's service quality was analyzed by using the mean score of service quality perception minus the mean score of service quality expectations.

Research findings indicated that the level of perception and the level of expectation were at the high to highest levels. Meanwhile, satisfaction with service quality was at the level of recommended improvement. Comparing the difference between the level of expectation and the level of perception, there were negative values in all 5 aspects (ranging from -0.05 to -0.72), but the gap was relatively low. In terms of professionalism (-0.05), satisfaction was at the highest level may be due to the fact that professors care for students like family members, resulting in students' satisfaction. Meanwhile, regarding staff's kindness (-0.72), satisfaction was at the lowest level due to staff's lack of care for individual students. Therefore, staffs should be paying more attention to individual students to improve the quality of service.

Keywords: Service Quality; Expectation; Perception; Satisfaction; Master of Public Administration Program

บทนำ

การศึกษาถือเป็นสิ่งที่มีความสำคัญตั้งแต่ในอดีตจนถึงปัจจุบัน เนื่องจากเป็นสิ่งที่ใช้ในการพัฒนาศักยภาพของมนุษย์ในการเอาชีวิตรอด ทุกประเทศทั่วโลกต่างให้ความสำคัญด้านการศึกษาเพื่อพัฒนาทุนมนุษย์ในชาติของตนเองให้มีความรู้ความสามารถทัดเทียมหรือเหนือกว่าประเทศอื่น ๆ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาชาติทั้งในด้านการเมือง เศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม และเทคโนโลยีให้แก่ประเทศของตน หน่วยงานสำคัญในการให้การศึกษแก่ประชาชน คือ หน่วยงานการศึกษาในระดับอุดมศึกษาหรือมหาวิทยาลัยต่าง ๆ ซึ่งถือเป็นบันไดสำคัญในการผลิตบุคลากรที่เป็นแรงงานให้กับประเทศชาติ ดังนั้น การจัดการเรียนการสอนให้สามารถบรรลุผลลัพธ์การเรียนรู้ตามที่คาดหวัง จึงเป็นความท้าทายที่สำคัญมากประการหนึ่ง (วิสุทธิณี ธาณิรัตน์, 2565) นอกจากนั้นหน่วยงานการศึกษาในระดับอุดมศึกษาหรือมหาวิทยาลัยต่าง ๆ ยังมีหน้าที่ในการรวบรวมสาขาและองค์ความรู้ต่าง ๆ และเป็นศูนย์รวมของอาจารย์ นักวิชาการ และนักวิจัยที่มีความรู้ ความสามารถด้วย (ภาณุชนาถ เพิ่มพูน และบรรดิษฐ์ พระประทานพร, 2564) การเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีในปัจจุบัน ทำให้ประชาชนมีแนวโน้มในการเข้ารับการศึกษามากขึ้น โดยปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่จะทำให้มหาวิทยาลัยสามารถดึงดูดผู้เรียนได้นั้น มหาวิทยาลัยต้องมีการปรับตัวให้ทันกับความเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจสังคม ตลอดจนความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี มีการปรับปรุงทรัพยากรและกระบวนการในการให้การศึกษ ทั้งการพัฒนาบุคลากรอาจารย์ เครื่องมือ อาคารสถานที่ และวิธีการจัดการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง

จากบทบาทของภาครัฐในปัจจุบันที่มีการขยายตัวเพื่อการให้บริการแก่ประชาชน ส่งผลให้กลุ่มคนที่ทำงานในภาครัฐหรือเกี่ยวข้องกับภาครัฐสนใจที่จะศึกษาเพิ่มเติมในศาสตร์ด้านการบริหารจัดการภาครัฐหรือรัฐประศาสนศาสตร์มากขึ้น (บุญช่วย แจ่มเวชชา, 2560) โดยในส่วนของหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต เป็นหลักสูตรหนึ่งที่มีการขยายตัวเป็นอย่างมากในช่วงเกือบสองทศวรรษที่ผ่านมาทั้งในแง่ผู้เรียนและในเชิงพื้นที่ในปี พ.ศ. 2559 จากข้อมูลของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา พบว่า มีหลักสูตรปริญญาโททางรัฐประศาสนศาสตร์ทั้งสิ้น 74 แห่ง กระจายอยู่ในมหาวิทยาลัยต่าง ๆ ทั่วประเทศ (วรุตม์ อิงคถาวรวงศ์ และ ไพโรจน์ ภัทรนรากุล, 2561) ส่งผลให้เกิดการแข่งขันระหว่างมหาวิทยาลัยมากขึ้น

แนวคิดหนึ่งในการปรับปรุงและดึงดูดผู้สนใจให้เข้าเรียนในมหาวิทยาลัยคือ แนวคิดทางการตลาดในเรื่องของการปรับปรุงคุณภาพการบริการแก่ลูกค้า มาปรับใช้กับธุรกิจต่าง ๆ ประกอบกับอิทธิพลของแนวคิดการจัดการภาครัฐแนวใหม่ ทำให้มุมมองของมหาวิทยาลัยมีการเปลี่ยนแปลงโดยหันมาให้ความสำคัญกับผู้เรียนเปรียบเสมือนกับลูกค้าที่ต้องการได้รับคุณภาพการบริการในด้านการศึกษาที่ดี ผลการศึกษาที่ผ่านมาพบว่า ผู้เรียนมีความคาดหวังการรับรู้ และความพึงพอใจของนักศึกษาที่มีต่อคุณภาพการบริการของหลักสูตรที่แตกต่างกัน (Darlaston-Jones et al., 2003) รวมถึงผู้ที่เข้าเรียนส่วนใหญ่มีการรับรู้หรือหาข้อมูลล่วงหน้าเกี่ยวกับโรงเรียน วิทยาลัยหรือหน่วยงานตลอดจนบริการที่ต้องการรับ (Tan & Kek, 2004) ด้วยเหตุนี้ มหาวิทยาลัยจึงจำเป็นต้องปรับตัวโดยหันมาให้ความสำคัญกับคุณภาพการบริการการศึกษาเพิ่มมากขึ้น

จากเหตุผลดังกล่าว ทำให้คณะผู้วิจัยสนใจทำการศึกษาเกี่ยวกับ “ความคาดหวัง การรับรู้ และความพึงพอใจ ของนักศึกษาที่มีต่อคุณภาพการบริการของหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีปทุม” โดยได้นำ SERVQUAL Model มาประยุกต์ใช้กับการศึกษา เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพการบริการที่คาดหวังกับคุณภาพการบริการที่รับรู้จริง เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาการศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของนักศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. ศึกษาระดับความคาดหวัง ระดับการรับรู้ และความพึงพอใจที่มีต่อคุณภาพการบริการของหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีปทุม
2. ศึกษาความแตกต่างระหว่างระดับความคาดหวังและระดับการรับรู้ต่อคุณภาพการบริการของหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีปทุม

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

สำหรับในการวิจัยครั้งนี้ มีแนวคิดที่เกี่ยวข้องในเรื่องของการรับรู้ ความคาดหวัง ความพึงพอใจ และคุณภาพการบริการ ดังนี้

1. แนวคิดเรื่องการรับรู้

Guralnik (1986) ได้ให้ความหมายของการรับรู้ ว่าหมายถึง การแสดงออกถึงการรับรู้หรือความสามารถที่จะรับรู้ เป็นความเข้าใจเกี่ยวกับวัตถุ สิ่งของ หรือคุณลักษณะ โดยวิธีการแสดงออกทางความรู้สึก (Sense) ความตระหนัก (Awareness) และความเข้าใจ (Comprehension) ในขณะที่ โจชนก ภาควัต (2555) เสนอว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการรับรู้ของบุคคล ได้แก่ประสบการณ์เดิม สถานการณ์ ความต้องการและหน้าที่รับผิดชอบของบุคคล

2. แนวคิดเรื่องความคาดหวัง

อุไรวรรณ เกิดผล (2539) ได้ให้ความหมายของ ความคาดหวัง (Expectation Theory) ว่าเป็นความเชื่อหรือความคิดอย่างมีเหตุผล ในแนวทางที่เป็นไปได้ หรือเป็นความหวังที่คาดการณ์ว่าต้องการจะได้ในอนาคตของบุคคล ความคาดหวังจึงเป็นสภาวะทางจิตที่บุคคลคาดคะเนล่วงหน้าว่าควรจะมี ควรจะเป็น หรือควรจะมีขึ้นตามความเหมาะสม

3. แนวคิดเรื่องความพึงพอใจ

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2546) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจของลูกค้า (Customer Satisfaction) เป็นความรู้สึกของลูกค้าว่าพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจ ซึ่งเป็นผลลัพธ์จากการเปรียบเทียบระหว่างการรับรู้ในการทำงานของผลิตภัณฑ์กับความคาดหวังของลูกค้า ดังนั้นระดับความพึงพอใจจึงสัมพันธ์กับความแตกต่างระหว่างผลที่ได้จากการรับรู้กับความคาดหวัง

4. แนวคิดเรื่องคุณภาพบริการ

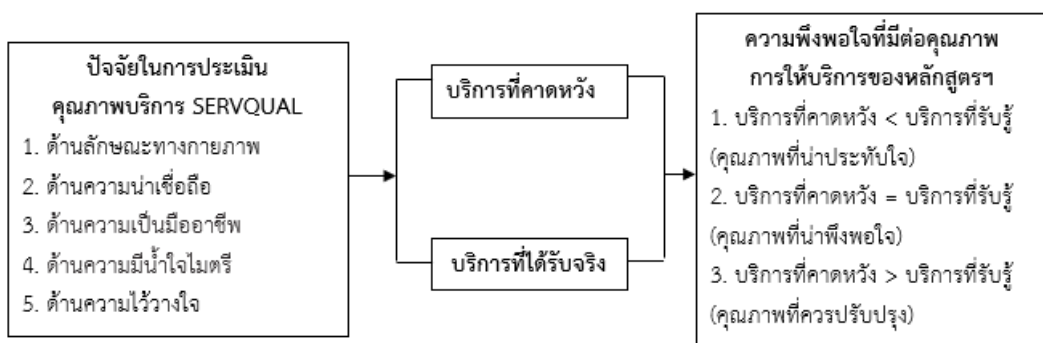
Gronroos (1982) Smith and Houston (1982) Parasuraman et al. (1988) ได้ให้ความหมายของคำว่า คุณภาพการบริการ (Service Quality) เป็นความแตกต่างระหว่างความคาดหวัง (Expectation) กับการรับรู้ (Perception) หมายถึง ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นระหว่างการรับรู้ และความคาดหวังของผู้ใช้บริการ การประเมินคุณภาพการบริการเกิดขึ้นระหว่างการส่งมอบบริการ และผลลัพธ์ของการบริการ ซึ่งคุณภาพการบริการ มาจากกระบวนการประเมินของลูกค้า

Parasuraman, et al. (1988) ได้ออกแบบการวัดคุณภาพการบริการ ด้วยตัวแบบ SERVQUAL ที่แบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 ประเมินความคาดหวังในการบริการของผู้รับบริการ และส่วนที่ 2 ประเมิน

การรับรู้ของผู้รับบริการต่อคุณภาพการบริการที่ได้รับจริง โดยใช้เกณฑ์การวัดคุณภาพบริการ 5 ด้าน ได้แก่ 1) ลักษณะทางกายภาพ (Tangibles) 2) ความน่าเชื่อถือ (Reliability) 3) ความเป็นมืออาชีพร (Responsiveness) 4) ความมีน้ำใจไมตรี (Assurance) และ 5) ความไว้วางใจ (Empathy)

กรอบแนวคิดการวิจัย

จากแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ได้กำหนดสมมติฐานของการวิจัยไว้ว่า ระดับความคาดหวังที่มีต่อคุณภาพการให้บริการและระดับการรับรู้ต่อคุณภาพในการบริการของหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีปทุม แตกต่างกัน โดยแนวทางการกำหนดกรอบแนวคิด คือนำตัวแบบ SERVQUAL ทั้ง 5 ด้าน มาเป็นตัวแปรในการสำรวจบริการที่คาดหวังและบริการที่ได้รับจริง เพื่อนำมาหารระดับความพึงพอใจที่เกิดจากความแตกต่างระหว่างบริการที่คาดหวังและบริการที่ได้รับ สรุปออกมาเป็นความพึงพอใจที่มีต่อคุณภาพการให้บริการ ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

การศึกษาในครั้งนี้ มีวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ประชากรทั้งหมด ได้แก่ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีปทุม ปีการศึกษา 2563 จำนวน 58 คน

เครื่องมือการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล ประเมินคุณภาพการให้บริการตามตัวแบบ SERVQUAL โดยประเมินทั้งในด้านระดับคุณภาพบริการที่คาดหวัง (Desired Service Level) และระดับคุณภาพบริการที่รับรู้ (Perceived Service Performance) แบบสอบถามเป็นชนิดมาตราส่วนประมาณค่าของไลเคิร์ต (Likert's Five Rating Scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด แบบสอบถามประยุกต์มาจากแบบสอบถามของ มุกดาฉาย แสนเมือง และชลธิศ ดาราวงษ์ (2560) และนำแบบสอบถามไปทดสอบกับนักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีปทุม ปีการศึกษา 2562 จำนวน 30 ชุด แล้วนำมาคำนวณหาค่าความเชื่อมั่นด้วยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าเท่ากับ 0.94

การเก็บรวบรวมข้อมูล

คณะผู้วิจัยดำเนินการแจกแบบสอบถามให้กับนักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีปทุม ปีการศึกษา 2563 จำนวน 58 คน และได้รับแบบสอบถามตอบกลับจำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์ สถิติที่ใช้ประกอบด้วย สถิติเชิงพรรณนา ส่วนสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ t-test แบบจับคู่ (Paired samples t-test) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% วิเคราะห์คุณภาพการให้บริการการศึกษาของหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต โดยใช้ค่าคะแนนเฉลี่ยของการรับรู้ในคุณภาพการให้บริการการศึกษา ลบด้วย ค่าคะแนนเฉลี่ยของความคาดหวังในคุณภาพการให้บริการการศึกษา

การแปลความหมายคะแนนค่าเฉลี่ย

ระดับความคาดหวังและการรับรู้ของนักศึกษา จากหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีปทุม แบ่งออกเป็น 5 ระดับ และมีเกณฑ์การแปลความหมาย (ชัชวาล เรื่องประพันธ์, 2539) ดังนี้

ค่าคะแนนเฉลี่ย 4.21-5.00 มีความคาดหวัง/การรับรู้ในคุณภาพบริการมากที่สุด

ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.41-4.20 มีความคาดหวัง/การรับรู้ในคุณภาพบริการมาก

ค่าคะแนนเฉลี่ย 2.61-3.40 มีความคาดหวัง/การรับรู้ในคุณภาพบริการปานกลาง

ค่าคะแนนเฉลี่ย 1.81-2.60 มีความคาดหวัง/การรับรู้ในคุณภาพบริการน้อย

ค่าคะแนนเฉลี่ย 1.00-1.80 มีความคาดหวัง/การรับรู้ในคุณภาพบริการน้อยที่สุด

สำหรับระดับความพึงพอใจ เป็นการสะท้อนถึงคะแนนช่องว่างของคุณภาพบริการ ซึ่งมาจากระดับการรับรู้ในบริการที่ได้รับจริง - ระดับความคาดหวังในบริการที่คาดว่าจะได้รับ คะแนนช่องว่างที่นำมาใช้ในการประเมินคุณภาพบริการและความพึงพอใจของกลุ่มตัวอย่างจึงแบ่งออกเป็น 3 ช่วง ดังนี้ (มุกดาฉาย แสนเมือง และชลธิศ ดาราวงษ์, 2560)

ช่วงที่ 1 ผลของคะแนนช่องว่างที่เป็นลบ (Negative Gap Scores) หมายถึง คุณภาพบริการต่ำและส่งผลต่อความไม่พึงพอใจ

ช่วงที่ 2 ผลของคะแนนช่องว่างที่เป็นบวก (Positive Gap Scores) แสดงถึง คุณภาพบริการสูงและส่งผลต่อความพึงพอใจ

ช่วงที่ 3 ผลของคะแนนช่องว่างมีค่า เท่ากับ 0 หมายความว่า รู้สึกเฉย ๆ หรืออยู่ในสถานะกลาง ๆ

ผลการวิจัย

ผลจากการวิเคราะห์ความคาดหวัง การรับรู้ และความพึงพอใจของนักศึกษาที่มีต่อคุณภาพการบริการของหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีปทุม มีรายละเอียดดังนี้

1. ความคาดหวัง การรับรู้ และความพึงพอใจของนักศึกษาที่มีต่อคุณภาพการบริการของหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีปทุม (ตารางที่ 1)

1.1 ด้านลักษณะทางกายภาพ ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคาดหวังและการรับรู้ต่อคุณภาพการบริการด้านนี้โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และพบว่ามีความคาดหวังมากกว่าระดับการรับรู้ ส่งผลให้คะแนนช่องว่างของระดับการรับรู้และความคาดหวังในคุณภาพการบริการโดยรวมติดลบ ($\bar{X} = -0.38$, $SD = 0.63$) โดยผู้ตอบแบบสอบถามไม่พึงพอใจในบริการเรื่อง “ห้องสมุดที่มีหนังสือหลากหลาย ทันสมัย” มากเป็นอันดับแรก

1.2 ด้านความน่าเชื่อถือ ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคาดหวังต่อคุณภาพการบริการด้านนี้โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด สำหรับด้านการรับรู้อยู่ในระดับมาก และพบว่ามีความคาดหวังมากกว่าระดับการรับรู้ ส่งผลให้

คะแนนช่องว่างของระดับการรับรู้และความคาดหวังในคุณภาพการบริการโดยรวมติดลบ ($\bar{X} = -0.68$, $SD = 0.98$) โดยผู้ตอบแบบสอบถามไม่พึงพอใจในบริการเรื่อง “เจ้าหน้าที่สามารถให้บริการได้อย่างรวดเร็ว” มากเป็นอันดับแรก

1.3 ด้านความเป็นมืออาชีพ ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคาดหวังและการรับรู้ต่อคุณภาพการบริการด้านนี้โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และพบว่ามีความคาดหวังมากกว่าระดับการรับรู้ ส่งผลให้คะแนนช่องว่างของระดับการรับรู้และความคาดหวังในคุณภาพการบริการโดยรวมติดลบ ($\bar{X} = -0.05$, $SD = 0.21$) โดยผู้ตอบแบบสอบถามไม่พึงพอใจในบริการเรื่อง “การทำงานได้อย่างถูกต้อง” มากเป็นอันดับแรก

1.4 ด้านความมีน้ำใจไมตรี ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคาดหวังต่อคุณภาพการบริการด้านนี้โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด สำหรับด้านการรับรู้อยู่ในระดับมาก และพบว่ามีความคาดหวังมากกว่าระดับการรับรู้ ส่งผลให้คะแนนช่องว่างของระดับการรับรู้และความคาดหวังในคุณภาพการบริการโดยรวมติดลบ ($\bar{X} = -0.72$, $SD = 1.20$) โดยผู้ตอบแบบสอบถามไม่พึงพอใจในบริการเรื่อง “เจ้าหน้าที่ดูแลเอาใจใส่นักศึกษาเป็นรายบุคคล” มากเป็นอันดับแรก

1.5 ด้านความไว้วางใจ ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคาดหวังต่อคุณภาพการบริการด้านนี้โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด สำหรับด้านการรับรู้อยู่ในระดับมาก และพบว่ามีความคาดหวังมากกว่าระดับการรับรู้ ส่งผลให้คะแนนช่องว่างของระดับการรับรู้และความคาดหวังในคุณภาพการบริการโดยรวมติดลบ ($\bar{X} = -0.57$, $SD = 0.92$) โดยผู้ตอบแบบสอบถามไม่พึงพอใจในบริการเรื่อง “เจ้าหน้าที่ให้ความสนใจกับปัญหาของนักศึกษาอย่างแท้จริง” มากเป็นอันดับแรก

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคาดหวัง การรับรู้ และความพึงพอใจของนักศึกษา

คุณภาพการบริการ	ความคาดหวัง	การรับรู้	คะแนนช่องว่าง/ ความพึงพอใจ	
	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	SD
ด้านลักษณะทางกายภาพ	4.66	4.28	-0.38	0.63
เทคโนโลยีและอุปกรณ์การเรียนการสอนมีความทันสมัย	4.69	4.43	-0.26	0.64
มีสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการเรียนการสอนที่เหมาะสม	4.64	4.33	-0.31	0.68
สภาพแวดล้อมภายในห้องเรียน เช่น ความสะอาด แสงสว่าง เหมาะสม	4.64	4.21	-0.43	0.84
สื่อการเรียนการสอน น่าสนใจ เข้าใจง่าย	4.64	4.19	-0.45	0.86
ห้องสมุดที่มีหนังสือหลากหลาย ทันสมัย	4.59	4.10	-0.49	0.86
มีการนำระบบบริการที่ทันสมัยมาบริการแก่นักศึกษา เช่น ลงทะเบียน คำร้องออนไลน์	4.74	4.40	-0.34	0.71
ด้านความน่าเชื่อถือ	4.69	4.01	-0.68	0.98
การจัดการเรียนการสอนเป็นไปตามหลักสูตรกำหนด	4.83	4.57	-0.26	0.52
เจ้าหน้าที่ให้บริการตามความต้องการได้ทันที	4.66	3.88	-0.78	1.17

คุณภาพการบริการ	ความคาดหวัง	การรับรู้	คะแนนช่องว่าง/ ความพึงพอใจ	
	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	SD
เจ้าหน้าที่ทำงานอย่างถูกต้อง เป็นมืออาชีพ	4.69	3.90	-0.79	1.21
เจ้าหน้าที่อธิบายรายละเอียดในการปฏิบัติงานได้อย่างชัดเจน	4.60	3.84	-0.76	1.17
เจ้าหน้าที่สามารถให้การบริการได้อย่างรวดเร็ว	4.69	3.88	-0.81	1.23
ด้านความเป็นมืออาชีพ	4.86	4.81	-0.05	0.21
อาจารย์แต่งกายสุภาพ เรียบร้อย	4.86	4.81	-0.05	0.29
อาจารย์ให้คำปรึกษาตามความต้องการได้ทันที	4.84	4.86	0.02	0.30
อาจารย์ให้คำปรึกษาตามเวลาที่แจ้งไว้	4.90	4.81	-0.09	0.28
อาจารย์ทำงานอย่างถูกต้อง	4.90	4.78	-0.12	0.33
อาจารย์อธิบายรายละเอียดการปฏิบัติงานอย่างชัดเจนให้นักศึกษา	4.84	4.76	-0.08	0.39
อาจารย์สามารถให้คำแนะนำนักศึกษาได้อย่างรวดเร็ว	4.86	4.81	-0.05	0.29
อาจารย์พร้อมที่จะให้คำปรึกษาเมื่อนักศึกษาเข้าพบ	4.86	4.84	-0.02	0.30
อาจารย์ตอบสนองคำร้องของนักศึกษาได้อย่างรวดเร็ว	4.84	4.78	-0.06	0.41
อาจารย์ปฏิบัติตนน่าเชื่อถือและเป็นแบบอย่างที่ดี	4.88	4.84	-0.04	0.32
อาจารย์ใช้วาจาสุภาพกับนักศึกษาอยู่เสมอ	4.86	4.84	-0.02	0.23
อาจารย์สามารถตอบคำถามและหาคำตอบให้นักศึกษาได้	4.86	4.83	-0.03	0.32
อาจารย์ดูแลเอาใจใส่นักศึกษาเป็นรายบุคคล	4.84	4.76	-0.08	0.43
อาจารย์ให้ความสนใจกับปัญหาของนักศึกษาอย่างแท้จริง	4.86	4.81	-0.05	0.29
อาจารย์เข้าใจความต้องการของนักศึกษา	4.84	4.74	-0.10	0.36
ด้านความมีน้ำใจไมตรี	4.60	3.88	-0.72	1.20
เจ้าหน้าที่มีความเต็มใจให้บริการ	4.64	4.02	-0.62	1.21
เจ้าหน้าที่ตอบข้อซักถามทุกครั้ง	4.55	3.86	-0.69	1.30

คุณภาพการบริการ	ความคาดหวัง	การรับรู้	คะแนนช่องว่าง/ ความพึงพอใจ	
	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	SD
เจ้าหน้าที่มีความสุภาพ กระตือรือร้น เอาใจใส่นักศึกษา	4.62	3.86	-0.76	1.16
เจ้าหน้าที่ดูแลเอาใจใส่นักศึกษาเป็น รายบุคคล	4.62	3.83	-0.79	1.27
เจ้าหน้าที่เข้าใจความต้องการของ นักศึกษา	4.59	3.83	-0.76	1.27
ด้านความไว้วางใจ	4.74	4.17	-0.57	0.92
กระบวนการดูแลนักศึกษาต่อเนื่อง ตั้งแต่เข้าจนสำเร็จการศึกษา	4.78	4.52	-0.26	0.55
เจ้าหน้าที่มีการทำงานที่ทำให้นักศึกษา มั่นใจในการเข้ารับบริการ	4.69	3.91	-0.78	1.34
เจ้าหน้าที่มีความรู้เพียงพอและหาคำตอบ ให้เสมอ	4.71	3.81	-0.90	1.29
เจ้าหน้าที่ให้ความสนใจกับปัญหาขอ นักศึกษาอย่างแท้จริง	4.69	3.78	-0.91	1.35
ด้านความไว้วางใจ (ต่อ)				
มีการรักษาความปลอดภัยเหมาะสม เช่น มีเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยเพียงพอ	4.71	4.21	-0.50	1.06
หลักสูตรมีความเป็นมาตรฐาน	4.81	4.47	-0.34	0.83
มีกระบวนการเรียนการสอนที่ให้ ความสำคัญ กับการมีส่วนร่วมของนักศึกษา	4.79	4.52	-0.27	0.85

เมื่อพิจารณาภาพรวมทั้ง 5 ด้าน สามารถสรุปถึงการจัดอันดับของระดับความคาดหวัง ระดับการรับรู้ และระดับความพึงพอใจของนักศึกษาที่มีต่อคุณภาพการบริการของหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีปทุม ได้ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 การจัดอันดับคะแนนความคาดหวัง การรับรู้ และความพึงพอใจของนักศึกษา

คุณภาพการบริการ	ลำดับที่ ความคาดหวัง (Expectation: E)	ลำดับที่ การรับรู้ (Perception: P)	ลำดับที่ คะแนนช่องว่าง/ ความพึงพอใจ
ด้านลักษณะทางกายภาพ	4	2	2
ด้านความน่าเชื่อถือ	3	4	4
ด้านความเป็นมืออาชีพ	1	1	1
ด้านความมีน้ำใจไมตรี	5	5	5
ด้านความไว้วางใจ	2	3	3

ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคาดหวังเฉลี่ยต่อคุณภาพการบริการทั้ง 5 ด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้ง 5 ด้าน โดยมีความคาดหวังในด้านความเป็นมืออาชีพมากที่สุด รองลงมา ได้แก่ ด้านความไว้วางใจ ด้านความน่าเชื่อถือ ด้านลักษณะทางกายภาพ และด้านความมีน้ำใจไมตรี ตามลำดับ

ในขณะที่ค่าเฉลี่ยระดับการรับรู้ต่อคุณภาพการบริการทั้ง 5 ด้าน อยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด โดยมีการรับรู้ในด้านความเป็นมืออาชีพมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านลักษณะทางกายภาพ ด้านความไว้วางใจ ด้านความน่าเชื่อถือ และด้านความมีน้ำใจไมตรี ตามลำดับ

จากผลระดับคะแนนดังกล่าว ส่งผลให้ค่าเฉลี่ยช่องว่างระหว่างความคาดหวังและการรับรู้ที่มีต่อคุณภาพการบริการทั้ง 5 ด้าน มีค่าติดลบทุกด้านแต่อยู่ในระดับต่ำเมื่อเทียบกับการรับรู้ โดยเมื่อเรียงลำดับจากด้านที่ติดลบน้อยที่สุดไปถึงด้านที่ติดลบมากที่สุด หรือจากไม่พึงพอน้อยที่สุดไปหามากที่สุด คือ ด้านความเป็นมืออาชีพ (-0.05) ด้านลักษณะทางกายภาพ (-0.38) ด้านความไว้วางใจ (-0.57) ด้านความน่าเชื่อถือ (-0.68) และด้านความมีน้ำใจไมตรี (-0.72) ตามลำดับ ซึ่งด้านความมีน้ำใจไมตรีเป็นด้านที่ติดลบมากที่สุดหรือผู้ตอบแบบสอบถามไม่พึงพอมากที่สุด อาจสะท้อนได้ว่าผู้ให้บริการไม่สามารถตอบสนองความต้องการในด้านนี้ได้ดีเท่าที่ควร

2. ผลการทดสอบสมมติฐาน

จากสมมติฐานที่ว่า ระดับความคาดหวังและระดับการรับรู้ของนักศึกษาที่มีต่อคุณภาพการบริการของหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีปทุม มีความแตกต่างกัน ผลจากการทดสอบสมมติฐานพบว่า คุณภาพการบริการ ทั้ง 5 ด้าน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทุกด้าน รายละเอียดดังแสดงในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ค่า t-test ของคุณภาพการบริการทางการศึกษา 5 ด้าน

คุณภาพการบริการ	ความคาดหวัง		การรับรู้		Sig.
	ค่าเฉลี่ย	SD	ค่าเฉลี่ย	SD	
ด้านลักษณะทางกายภาพ	4.66	0.51	4.28	0.61	0.000*
ด้านความน่าเชื่อถือ	4.69	0.57	4.01	1.00	0.000*
ด้านความเป็นมืออาชีพ	4.86	0.32	4.81	0.34	0.048*
ด้านความมีน้ำใจไมตรี	4.60	0.73	3.88	1.19	0.000*
ด้านความไว้วางใจ	4.74	0.45	4.17	0.92	0.000*

ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างระดับความคาดหวังและการรับรู้ของคุณภาพการบริการทุกด้าน สรุปได้ว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยมีค่าเฉลี่ยระดับความคาดหวังต่อคุณภาพการบริการมากกว่าระดับการรับรู้ต่อคุณภาพการบริการที่ได้รับในทุกด้าน

สรุปและอภิปรายผล

จากผลการวิจัยเรื่อง ความคาดหวัง การรับรู้ และความพึงพอใจของนักศึกษาที่มีต่อคุณภาพการบริการของหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีปทุม พบว่า ระดับความคาดหวังต่อคุณภาพการบริการ อยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 5 ด้าน นักศึกษามีความคาดหวังในด้านความเป็นมืออาชีพมากที่สุด รองลงมา ได้แก่ ด้านความไว้วางใจ ด้านความน่าเชื่อถือ ด้านลักษณะทางกายภาพ และด้านความมีน้ำใจไมตรี ตามลำดับ ในขณะที่ระดับการรับรู้ต่อคุณภาพการบริการอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด นักศึกษามีระดับการรับรู้ในด้านความเป็นมืออาชีพมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านลักษณะทางกายภาพ ด้านความไว้วางใจ ด้านความน่าเชื่อถือ และด้านความมีน้ำใจไมตรี

ตามลำดับ ทำให้คุณภาพการบริการที่เป็นค่าผลลัพธ์ของความแตกต่างระหว่างความคาดหวังกับการรับรู้มีค่าติดลบทุกด้าน โดยด้านความมีน้ำใจไมตรีเป็นด้านที่ติดลบมากที่สุด คณะผู้วิจัยวิเคราะห์ว่า นักศึกษาไม่พึงพอใจมากที่สุด โดยเฉพาะในเรื่องเจ้าหน้าที่ดูแลเอาใจใส่นักศึกษาเป็นรายบุคคล อาจสะท้อนได้ว่าเจ้าหน้าที่ไม่สามารถตอบสนองความต้องการในด้านนี้ได้ดีเท่าที่ควร สอดคล้องกับงานวิจัยของ มุกดาฉาย แสนเมือง และชลธิศ ดาราวงษ์ (2560) ที่พบว่า คุณภาพบริการด้านความมีน้ำใจไมตรีนั้นมีคะแนนช่องว่างติดลบที่กว้างที่สุด คือ -0.82 และ Shekarchizadeh et al. (2011) พบว่า คุณภาพบริการด้านความมีน้ำใจไมตรีนั้นมีคะแนนช่องว่างติดลบที่กว้างที่สุด คือ -0.51

ในเรื่องความแตกต่างระหว่างระดับความคาดหวังและระดับการรับรู้ต่อคุณภาพการบริการของหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีปทุม พบว่า ปัจจัยคุณภาพการบริการทุกด้านมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยมีค่าเฉลี่ยระดับความคาดหวังต่อคุณภาพการบริการมากกว่าระดับการรับรู้ต่อคุณภาพการบริการที่ได้รับจริงในทุกด้าน สอดคล้องกับงานวิจัยของ มุกดาฉาย แสนเมือง และชลธิศ ดาราวงษ์ (2560) ที่พบว่า ปัจจัยคุณภาพการบริการในด้านลักษณะทางกายภาพ ด้านความไว้วางใจ ด้านความน่าเชื่อถือ และด้านความมีน้ำใจไมตรี มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิษณุดา ดอนสมจิตร (2555) ที่พบว่า ปัจจัยในด้านรูปลักษณ์ทางกายภาพ ด้านความน่าเชื่อถือด้านการตอบสนองต่อผู้ใช้บริการ ด้านการสร้าง ความมั่นใจในบริการ และด้านการดูแลเอาใจใส่ มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ คณะผู้วิจัยวิเคราะห์ว่า นักศึกษามีการรับรู้ต่อคุณภาพการบริการต่ำกว่าความคาดหวังต่อคุณภาพการบริการในทุกด้าน แสดงให้เห็นถึงความไม่พึงพอใจและควรต้องมีการปรับปรุงคุณภาพการบริการ แต่ในส่วนของการปัจจัยด้านความเป็นมืออาชีพที่มีค่าความแตกต่างน้อยที่สุด แสดงให้เห็นว่า นักศึกษายังคงมีความพึงพอใจในความเป็นมืออาชีพของอาจารย์ในระดับสูง จะเห็นได้จากค่าเฉลี่ยในเรื่องที่อาจารย์ให้คำปรึกษาตามเวลาที่แจ้งไว้และอาจารย์ทำงานอย่างถูกต้องมีค่าเฉลี่ยค่อนข้างสูง อาจมีสาเหตุมาจากในเรื่องของวัฒนธรรมไทยที่อาจารย์มีค่านิยมในการดูแลเอาใจใส่นักศึกษาเสมือนเป็นครอบครัวของตน และพร้อมให้คำปรึกษาและความช่วยเหลือตลอดเวลา

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

งานวิจัยนี้มีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. นำไปพัฒนาศักยภาพของมหาวิทยาลัย ในเรื่องของปัจจัยด้านลักษณะทางกายภาพ ด้านความไว้วางใจ ด้านความเป็นมืออาชีพ ด้านความน่าเชื่อถือ และด้านความมีน้ำใจไมตรี เนื่องจากปัจจัยเหล่านี้มีนัยสำคัญต่อการความพึงพอใจของนักศึกษาที่มีต่อคุณภาพการบริการ
2. การวิจัยในครั้งต่อไป ควรมีการศึกษาในเรื่องของความคาดหวัง การรับรู้ เพื่อเพิ่มความพึงพอใจของนักศึกษาที่มีต่อคุณภาพการบริการของหลักสูตรอื่น ๆ เช่น หลักสูตรบริหารธุรกิจ

เอกสารอ้างอิง

ภาษาไทย

- ใจชนก ภาคอ้อ. (2555). การรับรู้และการมีส่วนร่วมของบุคลากรสถาบันบัณฑิตพัฒน บริหารศาสตร์ในการพัฒนาคุณภาพสถาบันสู่ความเป็นเลิศตามเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งชาติ. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ชัชวาลย์ เรืองประพันธ์. (2539). สถิติพื้นฐาน. ขอนแก่น: โรงพิมพ์คลังน่านวิทยา.
- พิษณุดา ดอนสมจิตร. (2555). การเปรียบเทียบคุณภาพบริการของผู้ให้บริการโลจิสติกส์ประเทศกัมพูชาและไทย. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี.
- ภานุชนาถ เพิ่มพูน และ บรรดิษฐ์ พระประทานพร. (2564). คุณภาพการให้บริการที่มีผลต่อการตัดสินใจศึกษาต่อหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต กรณีศึกษา นักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา. วารสารวิจัยและพัฒนามหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา, 11(1), 87-101.

- มุกดาฉาย แสนเมือง และชลธิศ ดาราวงษ์. (2560). ความคาดหวัง การรับรู้ และความพึงพอใจของนักศึกษาที่มีต่อคุณภาพการบริการในหลักสูตรนานาชาติในมหาวิทยาลัยไทย. *วารสารวิชาการบริหารธุรกิจ สมาคมสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทยในพระราชูปถัมภ์ฯ*, 6(1), 130-143.
- วรุตม์ อิงคถาวรวงศ์ และ ไพโรจน์ ภัทรนรากุล. (2561). ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการนาระบบประกันคุณภาพภายในไปปฏิบัติ: กรณีศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิตในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในประเทศไทย. *วารสารการบริหารปกครอง*, 7(2), 1-31.
- วิสุทธิณี ธาณิรัตน์. (2565). ความคาดหวังของนักศึกษารัฐประศาสนศาสตรบัณฑิตต่อมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์วิทยาเขตตรังภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของไวรัสโควิด-19. *วารสารการบริหารปกครอง*, 11(1), 55-71.

ภาษาอังกฤษ

- Darlaston-Jones, D., Pike, L., Cohen, L., Young, A., Haunold, S. and Drew, N. (2003). Are They Being Served. *Student Expectations of Higher Education*, 13, 1-19.
- Gronroos, C. (1982). An Applied Service Marketing Theory. *European Journal of Marketing*, 16, 30-41.
- Guralnik, David B. (1986). *Webster's New World Dictionary of America Language*. Second Edition. Cleveland, Ohio: Prentice-Hall Press.
- Parasuraman, A, Zeithaml, V A and Berry, L L (1988). SERVQUAL: A Multiple Item Scale for Measuring Consumer Perceptions of Service Quality. *Journal of Retailing*, 64(1), 12-40.
- Shekarchizadeh, A., Rasli A., and Hon-Tat, H. (2011). SERVQUAL in Malaysian Universities: Perspectives of International Students. *Business Process Management Journal*, 17(1), 67-81.
- Smith, R. A. and Houston, M J (1982). Script-based Evaluations of Satisfaction with Services. in Berry, L., et al. (eds.), *Emerging Perspectives on Services Marketing*, Chicago: American Marketing Association.
- Tan, K.C. and Kek, S.W. (2004). Service Quality in Higher Education Using an Enhanced SERVQUAL Approach. *Quality in Higher Education*, 10(1), 17-25.

Translated Thai References

- Donsomjittr. P. (2012). *A Comparative Study on Service Quality between Cambodia and Thailand Logistics Service Providers*. Bangkok: King Mongkut's University of Technology Thonburi. (in Thai)
- Inghathawornwongand, W. and Pathranaraku, P. (2018). Factors Influencing Implementation of Internal Quality Assurance (IQA): A Case Study of Master of Public Administration Programs. *Governance Journal*, 7(2), 1-31. (in Thai)
- Parkart. J. (2012). *The Perceptions and Participation of National Institute of Development Administration Personnel for Development Institute Quality to be Successful Following Thailand Quality Award Standard*. Bangkok: Nation Institute of Development Administration. (in Thai)
- Permpoon, P. and Phrapratanporn, B. (2021). *Service Quality Affecting Decision Making through Master of Business Administration Selection: Case of Student of Suan Sunandha Rajabhat*

University. The Journal of Development Administration Suan Sunandha Rajabhat University, 11(1), 87-101. (in Thai)

Ruengprapan, C. (1996). *Basic Statistics*. Khon Kaen: Klang Nana Wittaya Printing. (in Thai)

Sandmaung, M. and Darawong, C. (2017). Students' Expectation, Perception, and Satisfaction with Service Quality of International Programs of Thai Universities. *Journal of Business Administration, The Association of Private Higher Education Institutions of Thailand Southeast Bangkok College*, 6(1), 130-143. (in Thai)

Taneerat, W. (2022). Expectations of Public Administration Students toward Prince of Songkla University, Trang Campus under the Situation of the COVID-19 Epidemic. *Governance Journal*, 11(1), 55-71. (in Thai)

การพัฒนาตัวแบบการวางแผนยุทธศาสตร์ภายใต้การบูรณาการเครื่องมือ
การบริหารงานแบบมุ่งสมดุล (BSC) และรางวัลคุณภาพแห่งชาติ
ตามเกณฑ์ MBNQA: กรณีศึกษาของสหกรณ์ออมทรัพย์
พนักงานการประปานครหลวง จำกัด

Strategic Plan Model Development by Integrating a Balanced
Scorecard and MBNQA Model: A Case Study of the Savings
Cooperative of Employees in
Metropolitan Waterworks Authority

[Received: May 31, 2022; Revised: August 31, 2022;

Accepted: September 5, 2022]

เทพศักดิ์ บุญยรัตพันธุ์

รองศาสตราจารย์ประจำสาขาวิชาการจัดการ,

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

Theppasak Boonyarataphan

Associate Professor, Ph.D. School of Management

Science, Sukhothai Thammathirat Open University

E-Mail: theppasak.boo@stou.ac.th

CORRESPONDING AUTHOR

Theppasak Boonyarataphan

Associate Professor, Ph.D., School of Management Science,

Sukhothai Thammathirat Open University,

9/9 หมู่ที่ 9 Bang Phut Sub-district, Pak Kret District, Nonthaburi 11120, Thailand.

E-Mail: theppasak.boo@stou.ac.th

บทคัดย่อ

ในการวิจัยเรื่องการพัฒนาตัวแบบการวางแผนยุทธศาสตร์ภายใต้การบูรณาการเครื่องมือการบริหารงานแบบมุ่งสมดุล (BSC) และรางวัลคุณภาพแห่งชาติตามเกณฑ์ MBNQA: กรณีศึกษาของสหกรณ์ออมทรัพย์พนักงานการประปานครหลวง จำกัด มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) พัฒนาตัวแบบของการวางแผนยุทธศาสตร์ที่บูรณาการเครื่องมือการบริหารงานแบบมุ่งสมดุลและรางวัลคุณภาพแห่งชาติตามเกณฑ์ MBNQA 2) ทดลองการวางแผนยุทธศาสตร์ระยะยาวที่บูรณาการเครื่องมือการบริหารงานแบบมุ่งสมดุลและรางวัลคุณภาพแห่งชาติตามเกณฑ์ MBNQA โดยใช้กรณีศึกษาของสหกรณ์ออมทรัพย์พนักงานการประปานครหลวง จำกัด

การวิจัยแบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ ส่วนแรก เป็นการการวิจัยเอกสารที่มีการสังเคราะห์เครื่องมือการบริหารงานแบบมุ่งสมดุลกับคู่มือรางวัลคุณภาพแห่งชาติตามเกณฑ์ MBNQA เพื่อนำมาสร้างเป็นตัวแบบใหม่ของการวางแผนยุทธศาสตร์ ส่วนที่สอง เป็นการนำตัวแบบการวางแผนยุทธศาสตร์ไปทดลองใช้ โดยใช้การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมโดยผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่มได้เข้ามามีส่วนร่วมในการเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล การออกแบบรายละเอียดของแผนยุทธศาสตร์ในทุกขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า 1) วิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ จากเครื่องมือการบริหารงานแบบมุ่งสมดุล และค่านิยมของเกณฑ์ MBNQA ภายใต้ตัวแบบใหม่ของการวางแผนยุทธศาสตร์ สามารถนำมาใช้เป็นศูนย์กลางร่วมของการบริหารยุทธศาสตร์ขององค์กรได้ ซึ่งจะช่วยให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายที่สำคัญใน 2 ด้านไปพร้อมกัน คือ เป้าหมายของการวางแผนยุทธศาสตร์เชิงรุกในระยะยาว และเป้าหมายการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศ 2) ผลการทดลองในการนำตัวแบบการวางแผนยุทธศาสตร์ระยะยาวที่บูรณาการเครื่องมือการบริหารงานแบบมุ่งสมดุลและรางวัลคุณภาพแห่งชาติตามเกณฑ์ MBNQA มาใช้พบว่าสามารถบูรณาการใช้งานร่วมกันได้เป็นอย่างดี ด้วยการนำวิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ จากเครื่องมือการบริหารงานแบบมุ่งสมดุลและค่านิยมมาใช้เป็นศูนย์กลางของการบริหารองค์กร และนำเกณฑ์ MBNQA ในหมวดต่าง ๆ มาเชื่อมโยงกับมิติการเงิน มิติลูกค้า มิติกระบวนการภายในธุรกิจ และมิติการพัฒนาองค์กร ซึ่งเป็นกรอบการจัดการเชิงกลยุทธ์ ทำให้การวางแผนยุทธศาสตร์จะมีมุมมองทั้งในส่วน of กระบวนการวางแผนยุทธศาสตร์และมุมมองของการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศไปพร้อมกัน

คำสำคัญ : การวางแผนยุทธศาสตร์; การบริหารงานแบบมุ่งสมดุล; รางวัลคุณภาพแห่งชาติ; สหกรณ์ออมทรัพย์พนักงานการประปานครหลวง จำกัด

Abstract

Research objectives were to 1) develop a model of strategic planning that integrates a balanced scorecard tool and a national quality award based on the MBNQA criteria and 2) experiment formulation of a long-term strategic plan using a new model of strategic planning used in a case study of the Savings Cooperative of Employees in Metropolitan Waterworks Authority. The research is divided into two parts: the first is documentary research that synthesizes a balanced scorecard tool with the MBNQA National Quality Award Manual to create a new strategic planning model, and the second is testing a model of strategic planning. The research method was participatory action research in which stakeholders collect and analyze the data, including designing any parts of the strategic plan. The organization used as a case study was the Metropolitan Waterworks Authority Employees Savings Cooperative Authority.

The research results were as follows: 1) vision and strategies from balanced scorecard tools and 11 values of the MBNQA criteria under a new strategic planning model combined to the center of the strategic management. It will enable the organization to achieve two crucial goals simultaneously: the goal of proactive strategic planning in the long term and goals for organizational development toward excellence. 2) the experiment in using the long-term strategic planning model combined the balanced scorecard tools and the National Quality Award relying on MBNQA criteria achieved highly integrated results. This model integrates the organization's vision, strategy, and values through its management. Within a strategic management framework, the MBNQA criteria in various categories integrate into the balanced scorecard tools in financial, customer, internal business process, and organization & learning perspectives.

Keywords : Strategic Planning; Balanced Scorecard; Malcolm Baldrige National Quality Award; The Savings Cooperative of Employees in Metropolitan Waterworks Authority

บทนำ

การวางแผนยุทธศาสตร์ระยะยาวขององค์กรต่างๆ ที่ผ่านมามักนิยมที่จะนำเครื่องมือการบริหารงานแบบมุ่งสมดุล(Balanced Scorecard) มาใช้เป็นเครื่องมือการบริหารในการวางแผน ทำให้จึงเน้นไปที่การกำหนดวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ ตัวชี้วัด ค่าเป้าหมาย และโครงการ ภายใต้ 4 มิติได้แก่ มิติการเงิน มิติลูกค้า มิติกระบวนการ และมิติการเรียนรู้และการเติบโตเท่านั้น ขณะที่ ในการจัดการสมัยใหม่ในปัจจุบันได้มาให้ความสำคัญต่อการนำแนวคิดการจัดการคุณภาพโดยรวม (Total Quality Management) มาใช้ผ่านรางวัลคุณภาพแห่งชาติของสหรัฐอเมริกา ที่เรียกว่ารางวัลคุณภาพแห่งชาติ มัลคอล์มบลดริจ (Malcolm Baldrige National Quality Award : MBNQA) ซึ่งเป็นต้นแบบของรางวัลคุณภาพของประเทศต่างๆ ทั่วโลก รวมทั้งในประเทศไทย โดยเกณฑ์ MBNQA มีเป้าหมายเพื่อส่งเสริมและยกระดับขีดความสามารถในการบริหารจัดการ อันนำไปสู่การสร้างความพึงพอใจแก่ลูกค้า และนำไปสู่การจัดการที่มีคุณภาพในที่สุด เครื่องมือนี้ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศแบบเป็นระบบที่มองการบริหารองค์รวมแบบองค์รวมที่เชื่อมโยงทั้งองค์กร ขณะที่จุดอ่อนของการวางแผนยุทธศาสตร์ภายใต้เครื่องมือการบริหารงานแบบมุ่งสมดุลเพียงอย่างเดียว ขาดการมีมุมมองของการจัดการคุณภาพโดยรวมที่ประกอบไปด้วยโครงสร้างองค์กร และหมวดการบริหาร 7 หมวด ได้แก่ หมวดการนำองค์กร หมวดกลยุทธ์ หมวดลูกค้า หมวดการจัดการความรู้ การวิเคราะห์ และสารสนเทศ หมวดทรัพยากรบุคคล หมวดปฏิบัติการ และหมวดผลลัพธ์ ที่จะต้องออกแบบการบริหารให้เชื่อมโยงกันอย่างเป็นระบบ ทำให้การวางแผนยุทธศาสตร์ภายใต้เครื่องมือการบริหารงานแบบมุ่งสมดุล จึงขาดการมองการวางแผนยุทธศาสตร์ที่เชื่อมโยงกับระบบอื่นๆ ขององค์กร เช่น ไม่ได้มีการเชื่อมโยงให้เห็นว่าผู้นำระดับสูงจะต้องสื่อสารยุทธศาสตร์และมีบทบาทอย่างไรในการนำยุทธศาสตร์ไปปฏิบัติทั้งองค์กร ไม่ได้เชื่อมโยงให้เห็นถึงความเสี่ยงของยุทธศาสตร์ขององค์กร ไม่ได้เชื่อมโยงไปให้เห็นถึงการเรียนรู้ขององค์กรจากการนำยุทธศาสตร์ไปปฏิบัติที่จะนำมาสู่การแก้ไขและการริเริ่มนวัตกรรม ไม่ได้เชื่อมโยงให้เห็นกระบวนการในขั้นปฏิบัติการของการนำยุทธศาสตร์ไปปฏิบัติ เป็นต้น ทั้งหมดนี้ทำให้งานวิจัยนี้จึงมุ่งสนใจที่นำเอาจุดเด่นของเครื่องมือการบริหารงานแบบมุ่งสมดุลและเครื่องมือที่เป็นรางวัลคุณภาพแห่งชาติตามเกณฑ์ MBNQA มาบูรณาการเข้าใช้ร่วมกัน ซึ่งนำมาใช้ในประเทศไทยผ่านรางวัลคุณภาพแห่งชาติที่เรียกว่า Thailand Quality Award (TQA) ซึ่งเหมาะสมอย่างมากต่อการนำมาพัฒนาคุณภาพความเป็นเลิศของสหกรณ์ ในฐานะที่เป็นสถาบันการเงิน ซึ่งจะทำให้สหกรณ์ขับเคลื่อนองค์กรให้มีการจัดการเชิงกลยุทธ์เพื่อให้บรรลุตามวิสัยทัศน์พร้อมกับการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศให้เป็นมาตรฐานสากลไปพร้อมกัน จึงทำให้ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะทำต้นแบบของการวางแผนยุทธศาสตร์ด้วยการบูรณาการการนำเครื่องมือการบริหารงานแบบมุ่งสมดุลมาใช้ร่วมกับรางวัลคุณภาพแห่งชาติตามเกณฑ์ MBNQA โดยนำสหกรณ์ออมทรัพย์พนักงานการประปานครหลวง จำกัด ซึ่งยังไม่เคยจัดทำแผนยุทธศาสตร์มาก่อน มาใช้เป็นกรณีศึกษา เพื่อให้เป็นต้นแบบของการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ระยะยาวแบบใหม่ที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้กับองค์กรอื่น ๆ ในอนาคตต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

ในการวิจัยเรื่องนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) พัฒนาตัวแบบของการวางแผนยุทธศาสตร์ที่บูรณาการเครื่องมือการบริหารงานแบบมุ่งสมดุลและรางวัลคุณภาพแห่งชาติตามเกณฑ์ MBNQA 2) ทดลองการวางแผนยุทธศาสตร์ระยะยาวที่บูรณาการเครื่องมือการบริหารงานแบบมุ่งสมดุลและรางวัลคุณภาพแห่งชาติตามเกณฑ์ MBNQA โดยใช้กรณีศึกษาของสหกรณ์ออมทรัพย์พนักงานการประปานครหลวง จำกัด

แนวคิดและทฤษฎี

ผลงานสำคัญที่มักถูกนำมาใช้เป็นกรอบแนวคิดในการวางแผนกลยุทธ์หรือการวางแผนยุทธศาสตร์ระดับองค์กร ก็คือ แคปแลน และ นอร์ตัน (Kaplan and Norton) จากผลงานที่เป็นหนังสือเรื่อง “The Balanced Scorecard” ในปี ค.ศ. 1996 หลังจากนั้นก็ได้ตีพิมพ์หนังสืออีกเล่มหนึ่งที่ทำให้เกิดความชัดเจนในการนำเครื่องมือ Balanced Scorecard ไปใช้อย่างเป็นรูปธรรม คือ ในปี ค.ศ. 2001 ได้เขียนหนังสือเรื่อง The Strategy-Focused Organization โดยเฉพาะได้มีการนำเสนอให้องค์การสมัยใหม่มีการทำแผนที่กลยุทธ์ (strategy map) รวมถึงผลงานที่เป็นบทความอีกสองเรื่องในปี ค.ศ. 2004 ชื่อ Measuring the Strategic Readiness of Intangible Assets (Kaplan and Norton, 2004: 52-63) และบทความเรื่อง Strategy Maps: Converting Intangible Assets into Tangible Outcomes (Kaplan and Norton, 2004) โดยเครื่องมือการบริหารงานแบบมุ่งสมดุล ได้ให้ความสำคัญต่อการกำหนดวิสัยทัศน์ (vision) กลยุทธ์ (strategies) วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ (strategic objective) ตัวชี้วัด (measures) ค่าเป้าหมาย (targets) และการริเริ่มแผนงาน โครงการ (initiatives) โดยให้ความสำคัญต่อคุณค่าที่สำคัญ 4 มิติ คือ (1) มิติด้านการเงิน (financial perspective) โดยเน้นการตอบคำถามที่ว่าเพื่อให้องค์กรบรรลุผลสำเร็จด้านการเงิน องค์กรควรทำอย่างไรเพื่อตอบสนองต่อผู้มีส่วนได้เสีย (2) มิติด้านลูกค้า (customer perspective) โดยเน้นการตอบคำถามที่ว่าเพื่อให้องค์กรบรรลุวิสัยทัศน์ องค์กรควรทำอย่างไรเพื่อตอบสนองต่อลูกค้า (3) มิติด้านกระบวนการภายใน (internal process perspective) โดยเน้นการตอบคำถามที่ว่าเพื่อให้ผู้ถือหุ้นและลูกค้าเกิดความพึงพอใจ กระบวนการทางธุรกิจควรดำเนินการอย่างไร และ (4) มิติด้านการเรียนรู้และการเติบโต (learning & growth perspective) โดยเน้นการตอบคำถามที่ว่าเพื่อให้องค์กรบรรลุวิสัยทัศน์ ทำอย่างไรที่องค์กรจะสร้างความยั่งยืนในความสามารถเพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงและการปรับปรุงองค์กร

นอกจากนี้ยังจะต้องให้ความสำคัญต่อการจัดทำแผนที่กลยุทธ์ซึ่งเป็นแผนดำเนินการขององค์กรในอนาคต ที่มีการระบุถึงและเชื่อมโยงวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ทั้งหมดขององค์กรที่ต้องการจะเกิดขึ้นภายใต้มิติต่าง ๆ ซึ่งในการสร้างแผนที่กลยุทธ์ เพื่อให้องค์กรใช้เป็นแผนที่ชี้ทิศทางจัดการเชิงกลยุทธ์ขององค์กร จะมีหลักการที่สำคัญหลายประการ คือ ประการแรก จะต้องให้กลยุทธ์มีความสมดุลหรือสอดคล้องกัน ไม่ขัดแย้งกัน ประการที่สอง กลยุทธ์จะต้องอยู่บนพื้นฐานคุณค่า (value proposition) ของลูกค้า ประการที่สาม กลยุทธ์จะต้องมีจุดเน้น (themes) ที่ชัดเจน และเสริมสนับสนุนซึ่งกันและกัน และประการที่สี่ จะต้องให้ความสำคัญต่อการส่งต่อกลยุทธ์ (strategic alignment) (Kaplan and Norton, 2004: 10-13)

นอกจากนี้แล้วในการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศ มักนิยมนำรางวัลคุณภาพแห่งชาติตามเกณฑ์ MBNQA มาใช้ โดยให้ความสำคัญต่อด้านนิยามและแนวคิดหลัก 11 ประการ ซึ่งเป็นเกณฑ์ของ MBNQA มาใช้ โดยเน้นการจัดการคุณภาพโดยรวมใน 7 หมวด ได้แก่ หมวดการนำองค์กร หมวดกลยุทธ์ หมวดลูกค้า หมวดการวัด การวิเคราะห์และการจัดการความรู้ หมวดบุคลากร หมวดปฏิบัติการ และหมวดผลลัพธ์ โดยมีหมวดที่เกี่ยวกับการวางแผนยุทธศาสตร์โดยตรง คือ หมวดที่ 2 โดยเป็นหมวดที่ให้ความสำคัญต่อการจัดทำวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการขององค์กร การนำยุทธศาสตร์ไปปฏิบัติ การปรับเปลี่ยนเมื่อสถานการณ์เปลี่ยนไป ตลอดจนวิธีการวัดผลความก้าวหน้า โดยในหมวดนี้แบ่งออกเป็น 2 หัวข้อที่สำคัญ ได้แก่ 1) หัวข้อการจัดทำกลยุทธ์ (strategy development) ซึ่งให้ความสำคัญต่อกระบวนการจัดทำกลยุทธ์และวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ และ 2) หัวข้อการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ (strategy implementation) ซึ่งให้ความสำคัญต่อการจัดทำแผนปฏิบัติการและการถ่ายทอดสู่การปฏิบัติ และการปรับเปลี่ยนแผนปฏิบัติการ ทั้งในหมวด 2 จะมีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับหัวข้ออื่นในต่างๆ ดังนี้ หมวด 1 ในหัวข้อ 1.1 เรื่องวิธีการของผู้มีระดับสูงในการกำหนดและสื่อสารทิศทางขององค์กร หมวด 3 เรื่องวิธีการรวบรวมความรู้เกี่ยวกับลูกค้าและตลาด เพื่อเป็นข้อมูลสำหรับกลยุทธ์ และแผนปฏิบัติการขององค์กร รวมทั้งการถ่ายทอดแผนปฏิบัติการสู่การปฏิบัติ หมวด 4 เรื่องวิธีการวัด การวิเคราะห์ข้อมูล และการจัดการความรู้ เพื่อตอบสนองความต้องการด้านสารสนเทศที่สำคัญ เพื่อสนับสนุนการจัดทำกลยุทธ์ขององค์กร เพื่อเป็นพื้นฐานที่เหมาะสมในการวัดผลการดำเนินการ และเพื่อติดตามความก้าวหน้าในการบรรลุวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการ หมวด 5 เรื่องวิธีการตอบสนองความต้องการขององค์กรด้านขีดความสามารถและอัตราค่าจ้างบุคลากร เรื่องการระบุความต้องการและการออกแบบระบบการเรียนรู้และพัฒนาของบุคลากร และเรื่องการดำเนินการเปลี่ยนแปลงด้านบุคลากร ซึ่งเป็นผลจากแผนปฏิบัติการ หมวด 6 เรื่องวิธีการตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงกระบวนการทำงานซึ่งเป็นผลจากแผนปฏิบัติการ หมวด 7 ในหัวข้อ 7.1 เรื่องการบรรลุวัตถุประสงค์เฉพาะที่เกี่ยวข้องกับกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการขององค์กร และหัวข้อ 7.5 ผลลัพธ์ภาพรวมของการบรรลุกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการ

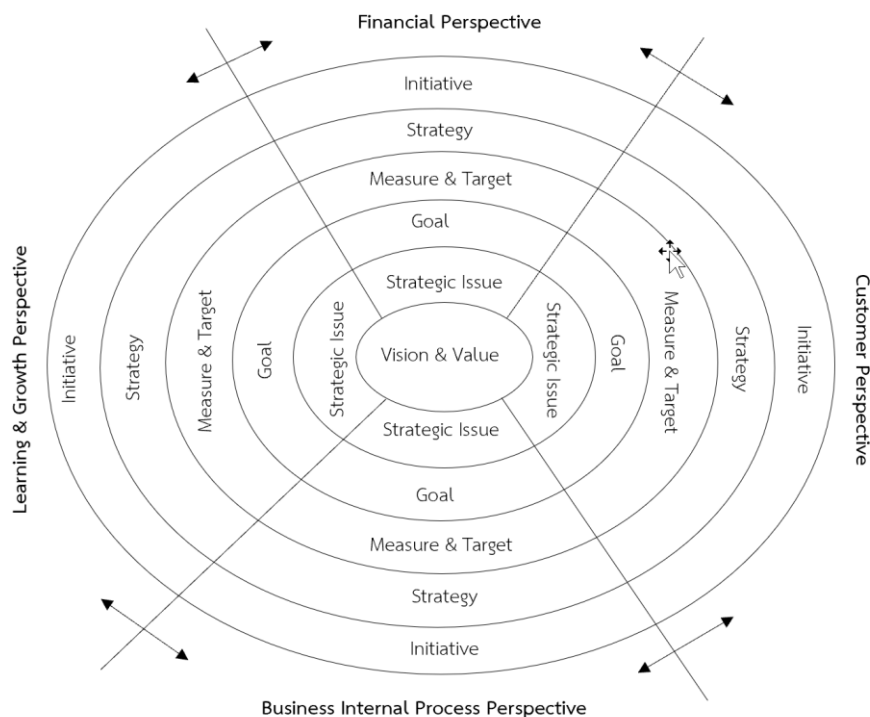
ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยแบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ ส่วนแรก เป็นการการวิจัยเอกสารที่มีการสังเคราะห์เครื่องมือการบริหารงานแบบมุ่งสมดุลงกับคู่มือรางวัลคุณภาพแห่งชาติตามเกณฑ์ MBNQA เพื่อนำมาสร้างเป็นตัวแบบใหม่ของการวางแผนยุทธศาสตร์ ส่วนที่สอง เป็นการนำตัวแบบการวางแผนยุทธศาสตร์ไปทดลองใช้ โดยใช้การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (participatory action research) จากองค์กรที่ใช้เป็นกรณีศึกษา ได้แก่ สหกรณ์ออมทรัพย์พนักงานการประปานครหลวง จำกัด โดยนำผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่มเข้ามาร่วมดำเนินการวิจัยตั้งแต่เริ่มต้นของการประเมินสภาพแวดล้อมจนถึงขั้นการยกวางแผนยุทธศาสตร์ กลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (key informants) ประกอบไปด้วย คณะกรรมการสหกรณ์ฯ จำนวน 12 คน สมาชิกสหกรณ์ฯ จำนวน 25 คนที่เลือกมาแบบเจาะจงจากสมาชิกสหกรณ์ทุกประเภทสวัสดิการ โดยคณะกรรมการสหกรณ์ฯ คัดเลือกมาจากสมาชิกที่เป็นสมาชิกมากกว่า 20 ปี และผู้บริหารและพนักงานของสหกรณ์ฯ จำนวน 10 คนที่เกี่ยวข้องกับการจัดทำแผนยุทธศาสตร์โดยตรง เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสัมภาษณ์ แบบสนทนากลุ่ม และแบบบันทึกข้อมูล โดยได้รับการตรวจสอบความ

เที่ยงตรงตามเนื้อหาจากผู้ทรงคุณวุฒิ การเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบด้วยทั้งข้อมูลปฐมภูมิจากการสัมภาษณ์และการสนทนากลุ่ม และข้อมูลทุติยภูมิจากรายงานประจำปีของสหกรณ์ฯ ส่วนการวิเคราะห์ข้อมูล ใช้การวิเคราะห์เนื้อหาอย่างเป็นระบบ

ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 การพัฒนาตัวแบบของการวางแผนยุทธศาสตร์ที่บูรณาการเครื่องมือการบริหารงานแบบมุ่งสมดุล และรางวัลคุณภาพแห่งชาติตามเกณฑ์ MBNQA พบว่าสามารถนำมาเชื่อมโยงเข้ามาให้เป็นตัวแบบร่วมของการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ระยะยาวขององค์กรได้ โดยสามารถนำเครื่องมือการบริหารงานแบบมุ่งสมดุลที่มีการแบ่งคุณค่าการบริหารองค์กร ที่แบ่งออกเป็น 4 มิติ ได้แก่ มิติการเงิน มิติลูกค้า มิติกระบวนการภายในธุรกิจ และมิติการเรียนรู้ และการเติบโต มาใช้เป็นกรอบในการวางแผนยุทธศาสตร์เพื่อให้เกิดความสมดุลในการวางแผนระยะยาวขององค์กร โดยให้มีวิสัยทัศน์ (vision) ร่วมกับค่านิยม (value) ขององค์กรตามเกณฑ์ MBNQA มาเป็นศูนย์กลางของการบริหารยุทธศาสตร์ ขององค์กร โดยนำค่านิยมหลัก 11 ประการของเกณฑ์ MBNQA มาใช้ ได้แก่ (1) มุมมองเชิงระบบ (systems perspective) (2) การนำองค์กรอย่างมีวิสัยทัศน์ (visionary leadership) (3) ความเป็นเลิศที่มุ่งเน้นลูกค้า (customer-focused excellence) (4) การให้ความสำคัญกับบุคลากร (valuing people) (5) การเรียนรู้ระดับองค์กรและความคล่องตัว (organizational learning and agility) (6) การมุ่งเน้น ความสำเร็จ (focus on success) (7) การจัดการเพื่อนวัตกรรม (managing for innovation) (8) การจัดการโดยใช้ข้อมูลจริง (management by fact) (9) การทำประโยชน์ให้สังคม (societal contributions) (10) จริยธรรมและความโปร่งใส (ethics and transparency) และ (11) การส่งมอบคุณค่าและผลลัพธ์ (delivering value and results) จากนั้นสามารถนำกรอบการบริหารงานแบบมุ่งสมดุลมาใช้ในการออกแบบประเด็นยุทธศาสตร์ (strategic issues) เป้าประสงค์ (goals) ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย (KPI & target) กลยุทธ์ (strategy) และแผนงาน โครงการที่เป็นการริเริ่ม (initiative) ที่สอดคล้องกันในแต่ละมิติ ซึ่งในการสังเคราะห์ ผู้วิจัยได้นำแสดงได้นำเครื่องมือการบริหารงานแบบมุ่งสมดุลมาเป็นกรอบแนวคิดหลักในการวางแผนยุทธศาสตร์ เนื่องจากเครื่องมือนี้ยังคงเป็นเครื่องมือหลักในการวางแผนยุทธศาสตร์ขององค์กรต่าง ๆ และนำค่านิยมหลักตามเกณฑ์ MBNQA มาเป็นศูนย์กลางของการวางแผนยุทธศาสตร์ร่วมกับวิสัยทัศน์ขององค์กร แสดงตัวแบบได้ดังภาพ



ภาพที่ 1 ตัวแบบของการวางแผนยุทธศาสตร์ที่บูรณาการเครื่องมือการบริหารงานแบบมุ่งสมดุลและรางวัลคุณภาพแห่งชาติตามเกณฑ์ MBNQA

จากภาพดังกล่าวข้างต้น เนื่องจากการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ขององค์กรจะเป็นการวางแผนเชิงรุกขององค์กรในระยะยาวซึ่งอาจเป็นแผนระยะ 5 ปีหรือแผนระยะ 20 ปี องค์กรจะต้องให้ความสำคัญต่อการนำวิสัยทัศน์ซึ่งเป็นการประกาศเพื่อกำหนดตำแหน่งทางธุรกิจขององค์กรในอนาคตมาเป็นศูนย์กลางของการบริหารองค์กร พร้อมไปกับการนำค่านิยมของรางวัลคุณภาพแห่งชาติตามเกณฑ์ MBNQA มาเป็นค่านิยมและแนวคิดหลักของการขับเคลื่อนองค์กรไปข้างหน้า โดยนำมาเป็นศูนย์กลางของการบริหารองค์กรร่วมกับวิสัยทัศน์ที่องค์กรกำหนดไว้ เพื่อให้เป็นองค์กรที่มีการจัดการแบบคุณภาพโดยรวมอย่างแท้จริง แผนยุทธศาสตร์ก็就会被ทำหน้าที่เป็นเสมือนหมวด 2 กลยุทธ์ ของรางวัลคุณภาพแห่งชาติตามเกณฑ์ MBNQA ที่จะถูกเชื่อมโยงไปยังโครงสร้างองค์กร (organization profile : OP) หมวด 1 การนำองค์กร หมวด 3 ลูกค้า หมวด 4 การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ หมวด 5 บุคลากร หมวด 6 การปฏิบัติการ และหมวด 7 ผลลัพธ์ โดยเฉพาะหมวดผลลัพธ์นี้ก็จะคือ เป้าประสงค์ ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายขององค์กรนั่นเอง ซึ่งตัวแบบนี้จะทำให้องค์กรสามารถใช้เครื่องมือการบริหารงานแบบมุ่งสมดุลกับเครื่องมือรางวัลคุณภาพแห่งชาติตามเกณฑ์ MBNQA ไปพร้อมกันได้อย่างลงตัวที่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน

ตัวแบบนี้จะต้องให้ความสำคัญต่อการวางแผนยุทธศาสตร์ตามคุณค่าสำคัญขององค์กรที่ประกอบไปด้วย 4 มิติ ได้แก่ มิติการเงิน มิติลูกค้า มิติกระบวนการภายในธุรกิจ และมิติการเรียนรู้และการเติบโต โดยที่ 4 มิตินี้จะมีกฎวางแผนยุทธศาสตร์ในแต่ละด้านที่สอดคล้องไปในทิศทางเดียวกันและมีความเป็นรูปธรรมในการจัดทำแผน กล่าวคือ

- 1) มิติการเงิน จะถูกนำมากำหนดเป็นประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการเงิน (financial strategic issue) โดยจะมีการกำหนดเป้าประสงค์ด้านการเงิน (financial goal) และแปลงมาเป็นตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายด้านการเงิน (financial measure & target) ทั้งในระยะสั้นและระยะยาว เช่น 1 ปี และ 5 ปี เป็นต้น จากนั้นในการบริหารคุณค่าด้านการเงิน ก็จะต้องนำมากำหนดกลยุทธ์ทางการเงิน (financial strategy) และแผนงาน โครงการทางด้านการเงิน (financial initiative)
- 2) มิติลูกค้า จะถูกนำมากำหนดเป็นประเด็นยุทธศาสตร์ด้านลูกค้า (customer strategic issue) โดยจะมีการกำหนดเป้าประสงค์ด้านลูกค้า (customer goal) และแปลงมาเป็นตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายด้านลูกค้า (customer measure & target) ทั้งในระยะสั้นและระยะยาว เช่น 1 ปี และ 5 ปี เป็นต้น จากนั้นในการบริหารคุณค่าด้านลูกค้า ก็จะต้องนำมากำหนดกลยุทธ์ทางด้านลูกค้า (customer strategy) และแผนงาน โครงการทางด้านลูกค้า (customer initiative)
- 3) มิติกระบวนการภายในธุรกิจ จะถูกนำมากำหนดเป็นประเด็นยุทธศาสตร์ (business internal process strategic issue) โดยจะมีการกำหนดเป้าประสงค์ด้านกระบวนการภายในธุรกิจ (business internal process goal) และแปลงมาเป็นตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายด้านกระบวนการภายในธุรกิจ (business internal process measure & target) ทั้งในระยะสั้นและระยะยาว เช่น 1 ปี และ 5 ปี เป็นต้น จากนั้นในการบริหารคุณค่าด้านกระบวนการภายในธุรกิจ ก็จะต้องนำมากำหนดกลยุทธ์ทางด้านกระบวนการภายในธุรกิจ (business internal process strategy) และแผนงาน โครงการทางด้านกระบวนการภายในธุรกิจ (business internal process initiative)
- 4) มิติการเรียนรู้และการเติบโต จะถูกนำมากำหนดเป็นประเด็นยุทธศาสตร์ (learning & growth strategic issue) โดยจะมีการกำหนดเป้าประสงค์ด้านการเรียนรู้และการเติบโต (learning & growth goal) และแปลงมาเป็นตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายด้านการเรียนรู้และการเติบโต (learning & growth measure & target) ทั้งในระยะสั้นและระยะยาว เช่น 1 ปี และ 5 ปี เป็นต้น จากนั้นก็จะต้องนำมากำหนดกลยุทธ์ทางด้านการเรียนรู้และการเติบโต (learning & growth strategy) และแผนงาน โครงการทางด้านการเรียนรู้และการเติบโต (learning & growth Initiative)

ภายใต้ตัวแบบนี้ ในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ สามารถนำรางวัลคุณภาพแห่งชาติตามเกณฑ์ MBNQA ในหมวดต่าง ๆ เข้าไปเชื่อมโยงกับมิติต่างๆ ตามกรอบการบริหารงานแบบมุ่งสมดุล แสดงดังตาราง

ตารางที่ 1 การวางแผนยุทธศาสตร์ภายใต้การบูรณาการกรอบการบริหารงานแบบมุ่งสมดุล (BSC) และกรอบรางวัลคุณภาพตามเกณฑ์ MBNQA

กรอบการบริหารงานแบบมุ่งสมดุล (BSC)	กรอบรางวัลคุณภาพแห่งชาติตามเกณฑ์ MBNQA
มิติการเงิน	● หมวด 7 ผลลัพธ์ ในหัวข้อ 7.5 ผลลัพธ์ด้านการเงิน ตลาดและกลยุทธ์
มิติลูกค้า	● หมวด 3 ลูกค้า ในหัวข้อ 3.1 ความคาดหวังของลูกค้า และหัวข้อ 3.2 ความผูกพันของลูกค้า ● หมวด 7 ในหัวข้อ 7.2 ผลลัพธ์ด้านลูกค้า
มิติกระบวนการภายในธุรกิจ	● หมวด 6 การปฏิบัติการ ในหัวข้อ 6.1 กระบวนการทำงาน และ หัวข้อ 6.2 ประสิทธิภาพของการปฏิบัติการ ● หมวด 7 ผลลัพธ์ ในหัวข้อ 7.1 ผลลัพธ์ด้านผลิตภัณฑ์และกระบวนการ
มิติการเรียนรู้และการเติบโต	● หมวด 4 การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ ในหัวข้อ 4.1 การวัด การวิเคราะห์ และการปรับปรุงผลการดำเนินการขององค์กร และหัวข้อ 4.2 การจัดการสารสนเทศ และการจัดการความรู้ ● หมวด 5 บุคลากร ในหัวข้อ 5.1 สภาพแวดล้อมของบุคลากร และ หัวข้อ 5.2 ความผูกพันของบุคลากร และ หมวด 7 ผลลัพธ์ ในหัวข้อ 7.3 ผลลัพธ์ด้านบุคลากร ● หมวด 7 ผลลัพธ์ ในหัวข้อ 7.5 ผลลัพธ์ด้านการเงิน ตลาดและกลยุทธ์

จากตารางดังกล่าวข้างต้น จะเห็นได้ว่าการจัดทำตัวแบบการวางแผนยุทธศาสตร์ที่มีการบูรณาการกรอบการบริหารงานแบบมุ่งสมดุล (BSC) และกรอบรางวัลคุณภาพแห่งชาติตามเกณฑ์ MBNQA จะช่วยให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายที่สำคัญใน 2 ด้านไปพร้อมกัน คือ เป้าหมายของการวางแผนยุทธศาสตร์เชิงรุกในระยะยาว และเป้าหมายการพัฒนางานองค์กรสู่ความเป็นเลิศ โดยหน่วยงานที่ทำหน้าที่วางแผนยุทธศาสตร์ขององค์กรจะต้องมีความเข้าใจทั้งในส่วนของแนวคิดของการวางแผนยุทธศาสตร์ และแนวคิดของการพัฒนางานองค์กรสู่ความเป็นเลิศไปพร้อมกัน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อองค์กรอย่างมากที่จะทำให้ทั้ง 2 เรื่องนี้สามารถดำเนินการไปได้พร้อมกัน

2. ผลการศึกษาตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 ด้วยการทดลองการนำตัวแบบการวางแผนยุทธศาสตร์ระยะยาวที่บูรณาการเครื่องมือการบริหารงานแบบมุ่งสมดุลและรางวัลคุณภาพแห่งชาติตามเกณฑ์ MBNQA ไปใช้โดยใช้กรณีศึกษาของของสหกรณ์ออมทรัพย์พนักงานการประปานครหลวง จำกัด

2.1 วิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม ของสหกรณ์ฯ

วิสัยทัศน์ เป็นการฉายภาพระยะยาวขององค์การถึงเรื่องที่ต้องการต้องการจะเป็นหรือต้องการที่จะให้เกิดขึ้นในอนาคต โดยวิสัยทัศน์เป็นการแสดงความมุ่งมั่นขององค์การที่มุ่งจะให้ไปถึงผลลัพธ์สุดท้ายที่ต้องการต้องการให้เกิดขึ้นในระยะยาว ซึ่งโดยทั่วไปแล้วการกำหนดวิสัยทัศน์จะพิจารณาจากศักยภาพขององค์การที่เป็นอยู่ พร้อมกับการมองเห็นโอกาสที่ท้าทายในอนาคตที่องค์การเห็นว่าด้วยศักยภาพขององค์การที่เป็นอยู่ในปัจจุบันสามารถไปถึงโอกาสที่ท้าทายในอนาคตนั้นได้ สำหรับในการกำหนดวิสัยทัศน์ในระยะยาวของสหกรณ์ฯ พบว่าควรมีเชิงมุ่งที่สำคัญที่สำคัญในระยะยาว 2 เรื่องที่สำคัญ คือ *เชิงมุ่งแรก* คือ การยกระดับคุณภาพชีวิตสมาชิกที่ยั่งยืน อันเป็นวัตถุประสงค์หลักสำคัญของสหกรณ์ออมทรัพย์ และ*เชิงมุ่งที่สอง* คือ การเป็นสหกรณ์ชั้นนำที่มั่นคง โดยเฉพาะความมั่นคงด้านการเงินในฐานะที่เป็นสถาบันการเงินที่จดทะเบียนตามกฎหมายสหกรณ์ ที่จะต้องรับฝากเงินจากสมาชิก การให้บริการหุ้นแก่สมาชิก การให้สมาชิกกู้ยืมเงิน การช่วยเหลือสวัสดิการแก่สมาชิก ตลอดจนการนำสินทรัพย์ไปลงทุนภายใต้การบริหารความเสี่ยงที่ดี และการให้ผลตอบแทนแก่สมาชิก ซึ่งการที่จะเป็นสหกรณ์ชั้นนำที่มีความมั่นคง จะต้องใช้วิธีการบริหารด้วยหลักธรรมาภิบาล โดยคำนึงผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ซึ่งจากเชิงมุ่งทั้งสองประการดังกล่าว นำไปสู่การกำหนดวิสัยทัศน์ของสหกรณ์ฯ คือ “เป็นสหกรณ์ชั้นนำที่มั่นคง บริหารงานด้วยหลักธรรมาภิบาล โดยคำนึงผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตสมาชิกอย่างยั่งยืน”

และเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ที่เป็นเชิงมุ่งสำคัญขององค์การ จำเป็นที่องค์การจะต้องมีการกำหนดพันธกิจขึ้นมารองรับ โดยจะเป็นการพรรณนาถึงเหตุผลของการมีอยู่ขององค์การ หรือที่เรียกว่า the firm's raison d'être (Abrahams quoted in Saloner, Shepard and Padolny, 2001: 24) หรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง พันธกิจจึงเป็นการกำหนดภาระรับผิดชอบต่อผลงาน (accountability for results) ที่องค์การได้ประกาศเป็นเจตนารมณ์อย่างเป็นทางการเอาไว้ว่าจะต้องรับผิดชอบในงานที่องค์การได้รับไว้ โดยสหกรณ์ออมทรัพย์พนักงานการประปานครหลวง จำกัด จำกัด ควรกำหนดพันธกิจรองรับไว้ให้ครอบคลุม 5 ด้าน ได้แก่ 1) พัฒนาระบบบริหารจัดการสหกรณ์ที่มีคุณภาพมาตรฐานและการให้บริการที่มีประสิทธิภาพ เป็นที่พึงพอใจแก่สมาชิก 2) ส่งเสริมการออมของสมาชิก 3) สร้างความเข้มแข็งให้สหกรณ์มีความมั่นคงและเติบโตอย่างยั่งยืนด้วยหลักธรรมาภิบาล 4) ให้บริการสินเชื่อและจัดสวัสดิการเพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่ดีแก่สมาชิก และ 5) เชื่อมโยงเครือข่ายความร่วมมือกับพันธมิตร และสนับสนุนกิจกรรมของสังคมและชุมชนด้านสหกรณ์

อีกประเด็นหนึ่งที่สำคัญที่องค์การแห่งความเป็นเลิศจะให้ความสำคัญก็คือ การกำหนดค่านิยมร่วม (shared value) หรืออาจเรียกสั้นๆว่าค่านิยม โดยเป็นเรื่องของเจตคติและความเชื่อในเรื่องของคุณค่าหรือสิ่งที่นายกลย่อง ที่องค์การต้องการให้ฝังลึกเป็นแบบของความคิดและพฤติกรรมของบุคคลที่ต้องการจะให้เกิดขึ้นในจิตใจของคนในองค์กรนั้น โดยใช้เป็นแนวทางที่ให้คนในองค์กรนำไปยึดถือเพื่อประพฤติปฏิบัติพฤติกรรมที่ดีให้เกิดขึ้นอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งในส่วนของสหกรณ์ควรมีการกำหนดค่านิยม 3 ประการ คือ 1) ความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาคุณภาพชีวิตของสมาชิกและเป็นสหกรณ์ชั้นนำของประเทศ ซึ่ง

ค่านิยมนี้จะสนับสนุนต่อเกณฑ์ MBNQA ในค่านิยมจำนวน 3 เรื่อง คือ การนำองค์กรอย่างมีวิสัยทัศน์ ความเป็นเลิศที่มุ่งเน้นลูกค้า และการส่งมอบ คุณค่าและผลลัพธ์ 2) ค่านิยมของยึดมั่นในคุณค่าของการทำงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต และความโปร่งใสในการดำเนินงาน ซึ่งค่านิยมนี้จะสนับสนุนต่อเกณฑ์ MBNQA ในเรื่องของจริยธรรมและความโปร่งใส และ 3) ถ้อยมั่นในการให้บริการที่เป็นเลิศ ซึ่งค่านิยมนี้จะสนับสนุนต่อเกณฑ์ MBNQA ในเรื่องของความเป็นเลิศที่มุ่งเน้นลูกค้า

2.2 ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ และแผนที่ยุทธศาสตร์ของสหกรณ์ฯ

เพื่อให้การวางแผนยุทธศาสตร์อยู่บนพื้นฐานของตัวแบบของการวางแผนยุทธศาสตร์ที่บูรณาการเครื่องมือการบริหารงานแบบมุ่งสมดุและรางวัลคุณภาพแห่งชาติตามเกณฑ์ MBNQA ในแต่ละมิติจะมีประเด็นยุทธศาสตร์ที่นำมาใช้ในการขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ คือ 1) มิติการเงิน จะมีประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 คือ ยุทธศาสตร์การบริหารสหกรณ์ด้วยความมั่นคงและเติบโต 2) มิติลูกค้า จะมีการประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 คือ ยุทธศาสตร์การส่งเสริมการออมและพัฒนาการจัดสวัสดิการและการให้บริการแก่สมาชิก 3) มิติกระบวนการภายในของธุรกิจ จะมีประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 คือ การพัฒนาระบบบริหารสหกรณ์ที่มีคุณภาพมาตรฐาน สร้างเครือข่ายที่เข้มแข็ง และมีเทคโนโลยีที่ทันสมัย และ 4) มิติการเรียนรู้และการเติบโต จะมีประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 ยุทธศาสตร์การส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อพัฒนาคุณภาพสมาชิกและบุคลากร

สำหรับในการกำหนดเป้าประสงค์ของแต่ละประเด็นยุทธศาสตร์ สามารถนำกรอบรางวัลคุณภาพแห่งชาติตามเกณฑ์ MBNQA มาวิเคราะห์เพื่อวางแผนกลยุทธ์ในหมวด 2 ได้ ดังนี้

1) ด้านความท้าทายเชิงกลยุทธ์ (strategic challenges) ซึ่งโดยหลักการของการวิเคราะห์ด้านนี้จะเป็นการพิจารณา ว่ากลยุทธ์ที่องค์กร จะนำมาใช้นั้นมีความท้าทายต่อองค์กรมากน้อยเพียงใด และเมื่อนำมาประเมินความท้าทายเชิงกลยุทธ์ของสหกรณ์ออมทรัพย์พนักงานการประปานครหลวงแล้ว พบว่าเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ที่สหกรณ์ฯ ควรนำไปใช้ในอนาคตก็คือ การเป็นสหกรณ์ออมทรัพย์ชั้นนำของประเทศ และการบริหารสหกรณ์ที่มีผลการดำเนินการที่ดีอย่างยั่งยืนโดยมีการสร้างคุณภาพ ของสินทรัพย์ของสหกรณ์ให้เข้มแข็ง ตลอดจนการให้มีสภาพคล่องทางการเงินที่ดี

2) ด้านความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ (strategic challenge) ซึ่งโดยหลักการในการวิเคราะห์ด้านนี้จะเป็นการพิจารณาว่าการ กำหนดกลยุทธ์ ในลักษณะเช่นนี้ขององค์กรทำให้้องค์การมีความได้เปรียบอย่างไรในการแข่งขัน ซึ่งจากการที่สหกรณ์ฯ มีผลประกอบการที่ดีมาอย่างต่อเนื่อง ทำให้เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ในอนาคตที่สหกรณ์ฯ ควรดำเนินการเชิงรุกต่อไปในอนาคตก็คือ การขยายขอบเขตการลงทุนของสหกรณ์ฯ ไปยังกลุ่มลูกค้าเดิมและลูกค้าใหม่

3) ด้านโอกาสของการพัฒนาวัตกรรม (innovative opportunity) ซึ่งจะต้องประเมินว่าผลิตภัณฑ์และบริการของ องค์กรควรมีนวัตกรรมที่เป็นเรื่องใหม่ๆ อะไรบ้าง รวมถึงในกระบวนการปฏิบัติงานตามพันธกิจขององค์กรควรมีนวัตกรรม ที่เป็นเรื่องใหม่ๆ อะไรบ้าง ยิ่งองค์กรมองเห็นโอกาสของการนำนวัตกรรมมาใช้มากเท่าใด จะยิ่งทำให้วัตถุประสงค์เชิง กลยุทธ์ขององค์กรมีลักษณะเชิงรุกมากยิ่งขึ้น และเมื่อประเมินในด้านนี้แล้ว พบว่ามีโอกาสสำคัญที่จะต้องกำหนดเชิงยุทธศาสตร์ในอนาคต คือ การเพิ่มช่องทางการให้บริการสมาชิกผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศ การปรับปรุงระบบสารสนเทศของการ บริหารสหกรณ์ให้ครอบคลุมและทันสมัย การมีระบบการบริหารแผนยุทธศาสตร์ และการถ่ายทอดแผน

4) ด้านสมรรถนะหลักขององค์กร (core competency) ซึ่งจะต้องพิจารณาว่าในปัจจุบันองค์กรมีสมรรถนะหลัก อยู่ในเรื่องใดบ้าง และในอนาคตองค์กรควรพัฒนาสมรรถนะหลักใหม่ ๆ ในเรื่องใดบ้างให้เกิดขึ้นบ้าง ยิ่งองค์กรสามารถนำสมรรถนะหลักที่องค์กรมีความโดดเด่นมาใช้ จะยิ่งทำให้องค์กรมีการกำหนดวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่ทำนายมากยิ่งขึ้นเท่านั้น และเมื่อประเมินสมรรถนะหลักของสหกรณ์ฯ แล้วพบว่าจะต้องกำหนดเชิงยุทธศาสตร์ในอนาคต คือ การจะต้องส่งเสริมการออมและสร้างโอกาสรายได้แก่สมาชิก การปรับปรุงระบบการให้บริการเพื่อให้สมาชิกมีความพึงพอใจ ในการให้บริการในระดับสูง การบริหารจัดการสหกรณ์ ด้วยหลักธรรมาภิบาลอย่างเข้มแข็ง การสร้างภาพลักษณ์ของสหกรณ์ ต่อสังคมและชุมชนร่วมกับพันธมิตร การพัฒนาและยกระดับสมรรถนะของกรรมการฝ่ายจัดการและสมาชิกอย่างต่อเนื่อง ตลอดจนการพัฒนาความสัมพันธ์และ การมีส่วนร่วมกับสมาชิกอย่างยั่งยืน

5) ด้านความสมดุลเกี่ยวกับความท้าทายและโอกาสทั้งในระยะสั้นและระยะยาว (balance of challenge and opportunity in short-term and long-term) ซึ่งจะต้องมีการประเมินว่าความท้าทายในแต่ละเรื่องขององค์กรในอนาคต มีโอกาสของความเป็นไปได้มากน้อยเพียงใด มีข้อมองความท้าทายมาก แต่มีโอกาความเป็นไปได้ก็น้อย และเมื่อนำมาประเมินด้านนี้แล้ว พบว่าเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ในอนาคตที่ควรกำหนด คือ การบริหารความเพียงพอของเงินทุนของสหกรณ์ ให้สมดุลกับความเสี่ยงทางการเงิน และการจัดสวัสดิการที่ตรงความต้องการของสมาชิกที่ต้องสมดุลกับการบริหารทุนของสหกรณ์

6) ด้านความสมดุลระหว่างความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของกลุ่มต่าง ๆ (stakeholder balance) ซึ่งจะต้องพิจารณาว่าผู้มีส่วนได้ส่วนเสียแต่ละกลุ่มอาจมีความคาดหวังและความต้องการที่แตกต่างกัน และอาจมีความขัดแย้ง ในความคาดหวังและความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกลุ่มต่าง ๆ ด้วยเหตุนี้ องค์กรจึงต้องพิจารณาด้วยว่าในการกำหนด วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ขึ้นมานั้น ได้พิจารณาความสมดุลระหว่างความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกลุ่มต่าง ๆ ได้ดีมากน้อยเพียงใด และเมื่อนำมาประเมินในด้านนี้แล้วพบว่าเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ในอนาคตที่ควรกำหนด คือ การที่สหกรณ์จะต้องบริหารสินเชื่อของแต่ละกลุ่มสมาชิกให้เหมาะสมและสมดุล

7) ด้านความสามารถขององค์กรในการปรับตัวต่อสถานการณ์ฉุกเฉินที่อาจเกิดขึ้นและมีผลกระทบต่อองค์กร (adaptive capacity to contingency situation) ซึ่งจะต้องมีการประเมินว่าถ้ามีสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จตามวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ องค์กรจะต้องมีการปรับตัวอย่างไร ดังนั้น เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ในอนาคตที่ควรกำหนด คือ การที่สหกรณ์จะต้องมีการปรับข้อบังคับระเบียบของสหกรณ์ให้ทันสมัยสอดคล้องกับกฎหมายที่เปลี่ยนแปลงไปอยู่เสมอ

โดยที่เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ทั้งหมด จะมาอยู่ภายใต้แต่ละประเด็นยุทธศาสตร์ ดังนี้

1. ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 การบริหารสหกรณ์ด้วยความมั่นคงและเติบโต มีเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์จำนวน 4 เรื่อง ได้แก่ 1) เพื่อบริหารความเพียงพอของเงินทุนของสหกรณ์ให้สมดุลกับความเสี่ยงทางการเงิน 2) เพื่อสร้างคุณภาพของสินทรัพย์ของสหกรณ์ฯ ให้เข้มแข็ง 3) เพื่อให้สหกรณ์ฯ มีสภาพคล่องทางการเงินที่ดี (liquidity) และ 4) เพื่อขยายขอบเขตการลงทุนของสหกรณ์ฯ ซึ่ง

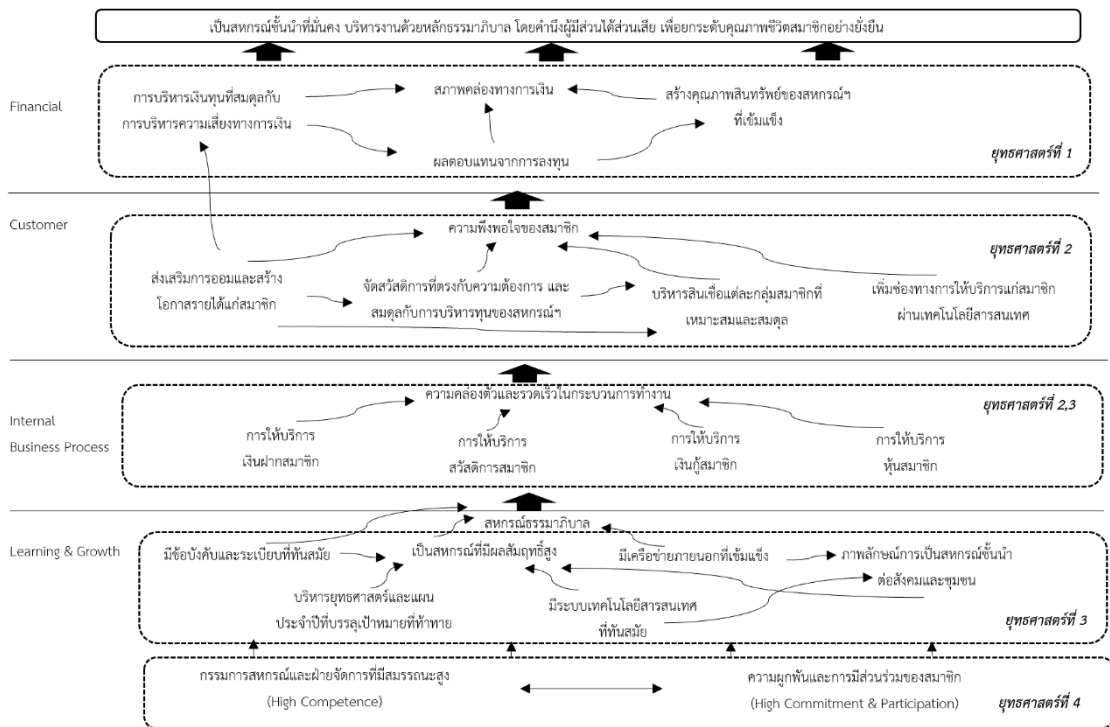
เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์นี้จะเป็นการช่วยขับเคลื่อนไปพร้อมกันในหมวด 7 ผลลัพธ์ ในหัวข้อ 7.5 ผลลัพธ์ด้านการเงิน ตลาด และกลยุทธ์

2) ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 การส่งเสริมการออมและพัฒนาการจัดสวัสดิการและการให้บริการแก่สมาชิก มีเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์สำคัญจำนวน 5 เรื่อง ได้แก่ 1) เพื่อส่งเสริมการออมและสร้างโอกาสรายได้แก่สมาชิก 2) เพื่อจัดสวัสดิการที่ตรงความต้องการของสมาชิกที่สมดุกับการบริหารทุนของสหกรณ์ 3) เพื่อให้สมาชิกมีความพึงพอใจในการให้บริการของสหกรณ์ 4) เพื่อบริหารสินเชื่อของแต่ละกลุ่มสมาชิกให้เหมาะสมและสมดุล และ 5) เพื่อเพิ่มช่องทางการให้บริการสมาชิกผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศ ซึ่งเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์นี้จะเป็นการช่วยขับเคลื่อนไปพร้อมกันหมวด 3 ลูกค้า ในหัวข้อ 3.1 ความคาดหวังของลูกค้า และหัวข้อ 3.2 ความผูกพันของลูกค้า รวมถึงหมวด 7 ในหัวข้อ 7.2 ผลลัพธ์ด้านลูกค้า

3) ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาระบบบริหารสหกรณ์ที่มีคุณภาพมาตรฐาน สร้างเครือข่ายที่เข้มแข็ง และมีเทคโนโลยีที่ทันสมัย มีเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์สำคัญจำนวน 6 เรื่อง ได้แก่ 1) เพื่อบริหารจัดการสหกรณ์ด้วยหลักธรรมาภิบาล 2) เพื่อปรับข้อบังคับ ระเบียบของสหกรณ์ให้ทันสมัย 3) เพื่อบริหารแผนยุทธศาสตร์และปฏิบัติงานประจำปีของสหกรณ์ให้ได้ตามเป้าหมาย 4) เพื่อพัฒนาระบบประเมินผลแบบมุ่งผลลัพธ์ของสหกรณ์ 5) เพื่อสร้างภาพลักษณ์ของสหกรณ์ต่อสังคมและชุมชน และ 6) เพื่อปรับปรุงระบบสารสนเทศของการบริหารสหกรณ์ให้ครอบคลุมและทันสมัย ซึ่งเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์นี้จะเป็นการช่วยขับเคลื่อนไปพร้อมกันหมวด 4 การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ ในหัวข้อ 4.1 การวัด การวิเคราะห์ และการปรับปรุงผลการดำเนินการขององค์กร และหัวข้อ 4.2 การจัดการสารสนเทศ และการจัดการความรู้ ตลอดจนหมวด 6 การปฏิบัติการ ในหัวข้อ 6.1 กระบวนการทำงาน และ หัวข้อ 6.2 ประสิทธิภาพของการปฏิบัติการ

4) ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 การส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อพัฒนาคุณภาพสมาชิกและบุคลากร มีเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์สำคัญจำนวน 3 เรื่อง ได้แก่ 1) เพื่อพัฒนาและยกระดับสมรรถนะของกรรมการผู้ตรวจสอบกิจการ ผู้ตรวจสอบภายใน ฝ่ายจัดการ และสมาชิกอย่างต่อเนื่อง 2) เพื่อพัฒนาระบบเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพให้แก่บุคลากร และ 3) เพื่อพัฒนาความสัมพันธ์และการมีส่วนร่วมกับสมาชิก ซึ่งเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์นี้จะเป็นการช่วยขับเคลื่อนไปพร้อมกันหมวด 5 บุคลากร ในหัวข้อ 5.1 สภาพแวดล้อมของบุคลากร หัวข้อ 5.2 ความผูกพันของบุคลากร และหมวด 7 ผลลัพธ์ ในหัวข้อ 7.3 ผลลัพธ์ด้านบุคลากร

โดยที่วัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ทั้งหมดดังที่กล่าวมาข้างต้น สามารถนำมาวิเคราะห์ความเชื่อมโยงในรูปแบบของแผนที่ยุทธศาสตร์ (strategy map) ระยะ 4 ปี แสดงได้ ดังภาพ



ภาพที่ 2 แผนที่ยุทธศาสตร์ของสหกรณ์ออมทรัพย์พนักงานการประปานครหลวง จำกัด ภายใต้การบูรณาการเครื่องมือการบริหารงานแบบมุ่งสมดุล (BSC) และรางวัลคุณภาพแห่งชาติตามเกณฑ์ MBNQA

2.3 ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายระยะยาว

เป้าหมายสำคัญของยุทธศาสตร์ที่ 1 ยุทธศาสตร์การบริหารสหกรณ์ด้วยความมั่นคงและเติบโต ในระยะ 4 ปี (พ.ศ.2564-2567) ประกอบไปด้วย 9 เป้าหมาย ได้แก่ 1) อัตราส่วนหนี้สินทั้งสิ้นต่อทุนควรบริหารอยู่ในระดับ 1.1 – 1.5 เท่า 2) อัตราการเติบโตของทุนสหกรณ์ ควรจะเพิ่มขึ้นอยู่ระหว่างร้อยละ 8 – 10 3) อัตราการเติบโตของหนี้สิน ควรบริหารความเสี่ยงของเงินทุนต่อความเสี่ยงที่เกิดขึ้นให้ได้ 4) อัตราค้างชำระของลูกค้า นโยบายของสหกรณ์ควรกำหนดไว้ให้ต่ำโดยไม่เกินร้อยละ 0.10 5) อัตราผลตอบแทนต่อสินทรัพย์ หรือ ROA อยู่ในระดับร้อยละ 2.0-3.0 6) อัตราการเติบโตของสินทรัพย์ควรให้เพิ่มขึ้นร้อยละ 6.0-8.0 ต่อปี 7) อัตราส่วนทุนหมุนเวียน ควรบริหารให้อยู่ระดับ 0.30 - 0.60 เท่า และ 8) ผลตอบแทนจากการลงทุน การลงทุนภายนอกในแต่ละช่องทางต้องมียอดมากกว่าค่าเสียโอกาสของทุน 9) ผลตอบแทนที่คุ้มค่าจากการขยายขอบเขตการลงทุนของสหกรณ์ฯ จะต้องมียอดผลตอบแทนจากการลงทุน (ROI) มีค่ามากกว่าค่าเสียโอกาสของทุน

เป้าหมายสำคัญของยุทธศาสตร์ที่ 2 คือ ยุทธศาสตร์การส่งเสริมการออมและพัฒนาการจัดสวัสดิการและการให้บริการแก่สมาชิก ในระยะ 4 ปี (พ.ศ.2564-2567) ประกอบไปด้วย 5 เป้าหมาย ได้แก่ 1) การจัดทำกิจกรรมที่สหกรณ์ฯ มีการส่งเสริมการออมและช่วยสร้างโอกาสรายได้แก่สมาชิก ปีละไม่น้อยกว่า 1 กิจกรรม 2) การสร้างความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการของสหกรณ์ฯ ให้แก่สมาชิก โดยผลประเมินไม่ควรต่ำกว่าค่าเฉลี่ย 4.0 หรือร้อยละ 80 3) การสร้างความพึงพอใจของสมาชิกต่อการให้บริการของสหกรณ์ โดยผลประเมินไม่ควรต่ำกว่าค่าเฉลี่ย 4.0 หรือร้อยละ 80 4) การบริหารอัตราค้างชำระของลูกค้าในแต่ละกลุ่มให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และ 5) การเปิดระบบการให้บริการที่เชื่อมโยงกับธนาคารเพื่อให้สมาชิกสามารถใช้บริการของสหกรณ์ฯ ผ่านออนไลน์ได้ทุกที่ ทุกเวลา

เป้าหมายสำคัญของยุทธศาสตร์ที่ 3 คือ การพัฒนาระบบบริหารสหกรณ์ที่มีคุณภาพมาตรฐาน สร้างเครือข่ายที่เข้มแข็ง และมีเทคโนโลยีที่ทันสมัย ประกอบไปด้วย 6 เป้าหมาย ได้แก่ 1) ผลการประเมินสหกรณ์ฯ แต่ละปีจากกรมส่งเสริมสหกรณ์อยู่ในระดับดีเลิศ 2) มีผลการประเมินการเป็นสหกรณ์สีขาวจากเกณฑ์ของกรมส่งเสริมสหกรณ์ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 85 3) ปรับปรุงระเบียบของสหกรณ์ให้สอดคล้องกับกฎหมายที่เปลี่ยนแปลงไปแล้วเสร็จ 100% 4) การดำเนินงานของสหกรณ์ได้บรรลุเป้าหมายตามแผนปฏิบัติงานประจำปีไม่น้อยกว่าร้อยละ 90 5) การพัฒนาระบบและหลักเกณฑ์การประเมินผลสัมฤทธิ์ของคณะกรรมการดำเนินการและฝ่ายจัดการ 6) การทำกิจกรรมในชุมชนเพื่อสร้างภาพลักษณ์ที่ดี (CSR) ด้านสหกรณ์ร่วมกับพันธมิตร อย่างน้อยปีละ 1 กิจกรรม และ 7) การปรับปรุงและพัฒนาระบบสารสนเทศได้ให้ได้ 100% ตามแผนการดำเนินงานประจำปีที่กำหนดไว้

เป้าหมายสำคัญของยุทธศาสตร์ที่ 4 ยุทธศาสตร์การส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อพัฒนาคุณภาพสมาชิกและบุคลากร ในระยะ 4 ปี (พ.ศ.2564-2567) ประกอบไปด้วย 4 เป้าหมาย ได้แก่ 1) การมีแผนพัฒนาบุคลากร (HRD Plan) เพื่อเพิ่มสมรรถนะขั้นสูงที่ครอบคลุมทุกกลุ่มเป้าหมายได้แก่ กรรมการดำเนินการ ผู้ตรวจสอบกิจการ ผู้ตรวจสอบภายใน บุคลากรของฝ่ายจัดการ และการพัฒนาเพื่อให้ความรู้แก่สมาชิก 2) การพัฒนาบุคลากรในทุกกลุ่มเป้าหมายให้เป็นไปตามแผนในแต่ละปีได้ 100 % 3) การวางระบบเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพให้แก่บุคลากรของฝ่ายจัดการอย่างเป็นระบบ 3) การทำกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์และการมีส่วนร่วมกับสมาชิกอย่างน้อยปีละ 1 กิจกรรม

และ 4) การสร้างความพึงพอใจของสมาชิกต่อกิจกรรมต่าง ๆ ที่สหกรณ์ฯ เป็นผู้จัดให้ โดยให้สมาชิกมีความพึงพอใจไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80

2.4 กลยุทธ์ที่ควรดำเนินการภายใต้ยุทธศาสตร์

ผลการวิเคราะห์กลยุทธ์สหกรณ์ฯ ด้วยเทคนิค TOWS Matrix พบว่ากลยุทธ์ที่สำคัญภายใต้ยุทธศาสตร์ที่ 1 ยุทธศาสตร์การบริหารสหกรณ์ด้วยความมั่นคงและเติบโต ประกอบไปด้วย การปรับระเบียบของสหกรณ์ฯ ให้ทันต่อกฎหมายที่เปลี่ยนแปลง การวิเคราะห์และจัดทำ financial portfolio ของสหกรณ์ทั้งระยะสั้นและระยะยาว ภายใต้สถานการณ์ (scenario) ต่าง ๆ ให้ชัดเจน เช่น กฎหมายอัตราดอกเบี้ย สถานะทางการเงิน สภาพเศรษฐกิจฐานข้อมูลลูกค้า การขยายการลงทุนของสหกรณ์ในอนาคต เป็นต้น การให้ข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องและเพียงพอต่อสมาชิก การนำข้อมูลการดำเนินงานของสหกรณ์ฯ มาจัดทำ data analytics การจัดทำแผนบริหารความเสี่ยงของสหกรณ์ฯ ตามมาตรฐาน COSO ERM ในทุกปีรวมถึงการวางระบบควบคุมภายใน (internal control) ในทุกกิจกรรมที่มีความเสี่ยงสูง การตัดสินใจลงทุนในสหกรณ์บริการโดยให้ความสำคัญต่อผลตอบแทนการลงทุนที่คุ้มค่าต่อการลงทุน นำผลการวิเคราะห์ financial portfolio มาใช้ในการตัดสินใจในการลงทุน วิเคราะห์และคาดการณ์การแข่งขันอัตราดอกเบี้ยของสหกรณ์ต่าง ๆ เป็นประจำ มีทีมวิเคราะห์และบริหารความเสี่ยงในการนำเงินไปลงทุนที่องค์การต่าง ๆ โดยทำเป็นประจำ และทำแผนบริหารความเสี่ยงของแต่ละองค์การที่สหกรณ์ฯ ได้นำไปลงทุน

กลยุทธ์ที่สำคัญภายใต้ยุทธศาสตร์ที่ 2 ยุทธศาสตร์การส่งเสริมการออมและพัฒนาการจัดสวัสดิการและการให้บริการแก่สมาชิก ประกอบด้วยการจัดกิจกรรมส่งเสริมการออมแก่สมาชิก การจัดทำโครงการหรือกิจกรรมเพื่อเป็นช่องทางในการสร้างรายได้เพิ่มให้แก่สมาชิก การสำรวจความต้องการของสมาชิกในทุกกลุ่มเพื่อนำมาใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนการจัดสวัสดิการให้แก่สมาชิก การหาทางเชื่อมโยงข้อมูลเกี่ยวกับลูกหนี้เพื่อใช้ประกอบในการตัดสินใจให้แก่สินเชื่อ เช่น เชื่อมโยงกับ Credit Bureau เป็นต้น การออกแบบรูปแบบการบริหารหนี้ของสมาชิกแต่ละกลุ่มที่เน้นเชิงป้องกันมากกว่าเชิงแก้ไข การเพิ่มช่องทางการให้บริการออนไลน์ โดยทำความร่วมมือกับธนาคาร ให้สามารถฝาก ถอน กู้เงินได้ตลอดเวลา ทั้งที่สาขาของธนาคารและการพัฒนาแอปพลิเคชันการให้บริการแก่สมาชิก

กลยุทธ์ที่สำคัญภายใต้ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาระบบบริหารสหกรณ์ที่มีคุณภาพมาตรฐานสร้างเครือข่ายที่เข้มแข็ง และมีเทคโนโลยีที่ทันสมัย ประกอบไปด้วยการปรับระเบียบต่าง ๆ ของสหกรณ์ให้ทันและสอดคล้องกับข้อบังคับและกฎหมายที่เปลี่ยนแปลงไป การนำวงจรคุณภาพ (PDCA) มาใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานของสหกรณ์อย่างต่อเนื่อง การจัดทำแผนบริหารความเสี่ยงของสหกรณ์ฯ ตามมาตรฐาน COSO ในทุกปี การออกแบบระบบควบคุมภายใน (internal control) ของสหกรณ์ฯ การศึกษานโยบายและหลักเกณฑ์การประเมินคุณภาพการบริหารสหกรณ์ของกรมส่งเสริมสหกรณ์ และนำมาใช้ในการออกแบบระบบการบริหารสหกรณ์ให้เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล การนำกรอบรางวัลคุณมาตรฐานแห่งชาติมาใช้เป็นกรอบในการพัฒนาระบบการบริหารของสหกรณ์ฯ ให้ได้เทียบเท่ามาตรฐานสากล คณะกรรมการดำเนินการควรมีการบูรณาการเป้าหมายและแผนดำเนินงานประจำปีของคณะอนุกรรมการทุกชุดให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน การวางระบบการจัดทำข้อตกลงผลการปฏิบัติงานล่วงหน้า (performance agreement : P.A.) การทำกิจกรรมกับพันธมิตรที่มีความ

เข้มแข็งในการช่วยสร้างภาพลักษณ์ที่ดีต่อสังคมและชุมชน (corporate social responsibility) และการทำความร่วมมือกับธนาคารเพื่อขยายกิจกรรมและการเพิ่มช่องทางการให้บริการของสหกรณ์ ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีที่ทันสมัย ควรจัดทำแผนแม่บทพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศของสหกรณ์ฯ ระยะยาว รวมถึงการทำ digital transformation plan

กลยุทธ์ที่สำคัญภายใต้ยุทธศาสตร์ที่ 4 ยุทธศาสตร์การส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อพัฒนาคุณภาพสมาชิกและบุคลากร ประกอบไปด้วยวิเคราะห์และจัดทำสมรรถนะของกรรมการสหกรณ์ และฝ่ายจัดการในทุกตำแหน่งของสหกรณ์ และจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีของสหกรณ์ฯ ที่ครอบคลุมการพัฒนาเพื่อเพิ่มสมรรถนะของกรรมการสหกรณ์ฯ ผู้ตรวจสอบกิจการ ฝ่ายจัดการ และสมาชิก การส่งเสริมให้มีการจัดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทักษะและประสบการณ์การบริหารกับกรรมการสหกรณ์ชั้นนำอย่างต่อเนื่อง การสำรวจความต้องการของสมาชิกในทุกกลุ่ม เพื่อนำมาใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนการจัดกิจกรรมต่าง ๆ

2.5 โครงการยุทธศาสตร์ที่สำคัญในระยะยาว ประกอบไปด้วย

โครงการสำคัญภายใต้ยุทธศาสตร์ที่ 1 ยุทธศาสตร์การบริหารสหกรณ์ด้วยความมั่นคงและเติบโต ประกอบไปด้วย 5 โครงการ ได้แก่ 1) โครงการจัดทำแผนบริหารความเสี่ยงและวางระบบควบคุมภายในของสอ.กปน.ตามมาตรฐาน COSO ERM 2) โครงการจัดทำและวิเคราะห์ financial portfolio ของสหกรณ์ 3) โครงการจัดทำ data analytics ของสหกรณ์ 4) โครงการจ้างที่ปรึกษาคณะกรรมการดำเนินการ และ 5) โครงการลงทุนของสหกรณ์ฯ

โครงการสำคัญภายใต้ยุทธศาสตร์ที่ 2 ยุทธศาสตร์การส่งเสริมการออมและพัฒนาการจัดสวัสดิการและการให้บริการแก่สมาชิก ประกอบไปด้วย 3 โครงการ ได้แก่ 1) โครงการ SMART Saving 2) โครงการสำรวจความคิดเห็นของสมาชิกผ่านออนไลน์ และ 3) โครงการเพิ่มช่องทางการให้บริการออนไลน์แก่สมาชิก

โครงการสำคัญภายใต้ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาระบบบริหารสหกรณ์ที่มีคุณภาพมาตรฐานสร้างเครือข่ายที่เข้มแข็ง และมีเทคโนโลยีที่ทันสมัย ประกอบไปด้วย 5 โครงการ ได้แก่ 1) โครงการบริหารสหกรณ์ด้วยหลักธรรมาภิบาล 2) โครงการปรับปรุงระเบียบสหกรณ์ให้มีความทันสมัย 3) แผนดำเนินงานประจำปี สหกรณ์ออมทรัพย์พนักงานการประปานครหลวง จำกัด 4) โครงการประเมินผลและจัดทำแผนยุทธศาสตร์ระยะ 4 ปี (พ.ศ.2568-2571) 5) โครงการวางระบบและหลักเกณฑ์การประเมินผลการบริหารของคณะกรรมการดำเนินการและการปฏิบัติงานของฝ่ายจัดการ 6) โครงการสร้างภาพลักษณ์สหกรณ์สู่ชุมชนร่วมกับพันธมิตร และ 7) โครงการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของสหกรณ์ฯ

โครงการสำคัญภายใต้ยุทธศาสตร์ที่ 4 ยุทธศาสตร์การส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อพัฒนาคุณภาพสมาชิกและบุคลากร ประกอบไปด้วย โครงการจัดทำสมรรถนะ การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีของสหกรณ์ โครงการวางระบบและหลักเกณฑ์เส้นทางความก้าวหน้าแก่สายอาชีพแก่บุคลากรของฝ่ายจัดการ และโครงการสานสัมพันธ์สมาชิก

สรุปและอภิปรายผล

จากผลการวิจัยข้างต้น ผลการศึกษาตามวัตถุประสงค์ที่ 1 พบว่าตัวแบบของการวางแผนยุทธศาสตร์ที่ผู้วิจัยได้ออกแบบมา สามารถบูรณาการเครื่องมือทางการบริหารใน 2 เรื่อง คือ การบริหารงานแบบมุ่งสมดุล กับ รางวัลคุณภาพแห่งชาติตามเกณฑ์ MBNQA ด้วยการผูกเชื่อมโยงแนวคิดการกำหนดวิสัยทัศน์ของเครื่องมือการบริหารงานแบบมุ่งสมดุล เข้ากับค่านิยมของการจัดการคุณภาพโดยรวมของเครื่องมือรางวัลคุณภาพแห่งชาติตามเกณฑ์ MBNQA เข้าด้วยกันได้เป็นอย่างดี ทำให้กระบวนการของการวางแผนยุทธศาสตร์ได้มีการนำค่านิยมของรางวัลคุณภาพแห่งชาติตามเกณฑ์ MBNQA เข้ามาฝังตัวอยู่ในกระบวนการของการวางแผนยุทธศาสตร์ดังกล่าวด้วย และผลการศึกษาตามวัตถุประสงค์ที่ 2 จากการนำตัวแบบการวางแผนยุทธศาสตร์ระยะยาวที่บูรณาการเครื่องมือการบริหารงานแบบมุ่งสมดุลและรางวัลคุณภาพแห่งชาติตามเกณฑ์ MBNQA ไปใช้ทดลองในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ของของสหกรณ์ออมทรัพย์พนักงานการประปานครหลวง จำกัด ก็พบว่าในขั้นตอนของการนำไปปฏิบัติ ก็สามารถดำเนินการในเรื่องการวางแผนยุทธศาสตร์ภายใต้เครื่องมือการบริหารแบบมุ่งสมดุล ควบคู่ไปกับการพัฒนาองค์การสู่ความเป็นเลิศภายใต้เครื่องมือของรางวัลคุณภาพแห่งชาติตามเกณฑ์ MBNQA ได้อย่างคู่ขนานไปพร้อมกัน ซึ่งเป็นการทำให้สหกรณ์ ฯ เกิดมูลค่าของการวางแผนยุทธศาสตร์องค์การที่สูงขึ้นกว่าการใช้เครื่องมือการบริหารแบบมุ่งสมดุลเพียงเครื่องมือเดียวในการวางแผนยุทธศาสตร์ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของแคปแลนและนอร์ตันที่เห็นว่าการวางแผนยุทธศาสตร์จะต้องมีวิสัยทัศน์เป็นศูนย์กลางและมีคุณค่าทางการบริหารใน 4 มิติ ได้แก่ มิติการเงิน มิติลูกค้า มิติกระบวนการ และมิติการเรียนรู้และการเติบโต เป็นกรอบของการวางแผนยุทธศาสตร์ในทุกขั้นตอน และสอดคล้องกับแนวคิดการจัดการคุณภาพโดยรวมผ่านรางวัลคุณภาพแห่งชาติตามเกณฑ์ MBNQA ที่มองว่าค่านิยม 11 ประการจะต้องเป็นศูนย์กลางของบริหารองค์การสู่ความเป็นเลิศ ทำให้การวางแผนยุทธศาสตร์จึงสามารถมองทั้งคุณค่าทางการบริหารใน 4 มิติกับค่านิยมขององค์การสู่ความเป็นเลิศ 11 ประการไปพร้อมกันได้ อย่างไรก็ตาม ในการนำตัวแบบการวางแผนยุทธศาสตร์แบบบูรณาการนี้ไปใช้ จำเป็นที่ผู้วางแผนยุทธศาสตร์จะต้องมีความรู้ความเข้าใจทั้งเครื่องมือการบริหารงานแบบมุ่งสมดุลกับรางวัลคุณภาพแห่งชาติตามเกณฑ์ MBNQA ไปพร้อมกัน จึงจะทำให้การวางแผนยุทธศาสตร์ระยะยาวขององค์การสามารถมีมุมมองการวางแผนที่ครอบคลุมทั้งการจัดการเชิงกลยุทธ์และการพัฒนาองค์การสู่ความเป็นเลิศได้ไปพร้อมกัน

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะจากการวิจัย : ในการวางแผนยุทธศาสตร์ในระยะยาวขององค์การต่าง ๆ สามารถนำแก่นหลักของเครื่องมือการบริหารงานแบบมุ่งสมดุลที่เน้นการให้ความสำคัญต่อการกำหนดวิสัยทัศน์และการวางแผนยุทธศาสตร์ภายใต้คุณค่า 4 มิติ มาใช้ร่วมกันกับค่านิยม 11 ประการของรางวัลคุณภาพแห่งชาติตามเกณฑ์ MBNQA เพื่อให้การวางแผนยุทธศาสตร์จะได้ทั้งการขับเคลื่อนให้เป็นองค์การเชิงกลยุทธ์และการขับเคลื่อนไปสู่องค์การแห่งความเป็นเลิศที่เป็นมาตรฐานสากลได้ไปพร้อมกันมากกว่าการที่องค์การต่างๆ จะมองแบบแยกส่วนออกจากกัน โดยการบูรณาการเข้าด้วยกัน

นอกเหนือจากทำให้องค์การมีเป้าหมายที่ร่วมกันระหว่าง 2 เครื่องมือนี้แล้ว จะส่งผลอย่างมากต่อในขั้นตอนของการนำแผนยุทธศาสตร์ไปปฏิบัติด้วย เพราะจะทำให้แผนยุทธศาสตร์ที่ถูกนำไปปฏิบัติได้เกิดผลลัพธ์ทั้งในเชิงยุทธศาสตร์และผลลัพธ์ในเชิงความเป็นเลิศ

2. ข้อเสนอแนะต่อองค์กร : คณะกรรมการสหกรณ์ฯ ในทุกชุด จะต้องให้ความสำคัญสูงต่อการบริหารยุทธศาสตร์ควบคู่ไปกับการมีนโยบายที่ชัดเจนในการขับเคลื่อนไปสู่การได้รับรางวัลคุณภาพแห่งชาติตามเกณฑ์ MBNQA อย่างต่อเนื่อง

3. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป : การวิจัยควรมีการติดตามผลของการนำแผนยุทธศาสตร์ไปปฏิบัติและผลของการขับเคลื่อนไปสู่องค์กรแห่งความเป็นเลิศ

เอกสารอ้างอิง

ภาษาอังกฤษ

- Alam, J. (2018). **Developing Strategic Management and Leadership Skills**, GRIN Verlag.
- Andersen, T. J., et al. (2019). **Strategic Responsiveness and Adaptive Organizations: New Research Frontiers in International Strategic Management**. Emerald Publishing Limited.
- Dess, G. G., et al. (2021). **Strategic Management: Text & Cases**. McGraw-Hill Education.
- Duhaime, I. M., et al. (2021). **Strategic Management: State of the Field and Its Future**. Oxford University Press.
- FitzRoy, P., et al. (2016). **Strategic Management: The Challenge of Creating Value**. Taylor & Francis.
- Hitt, M., et al. (2010). **Strategic Management: Concepts: Competitiveness and Globalization**. Cengage Learning.
- Kaplan, Robert S. and Norton, David P. (1992). **The Balanced Scorecard: Measures that Drive Performance**. Harvard Business Review. January – February, 71–80.
- _____ (1993). **Putting the Balanced Scorecard to Work**. Harvard Business Review. September–October, 2–16.
- _____ (2001). **The Strategy- Focused Organization**. Boston : Harvard Business School Press.
- _____ (2004). **Strategy Maps: Converting Intangible Assets into Tangible Outcomes**. Boston: Harvard Business School Press.
- Kennedy, R. B., et al. (2020). **Strategic Management**. Virginia Tech Publishing.
- Lynch, R. (2021). **Strategic Management**. SAGE Publications.

มาตรการทางกฎหมายเกี่ยวกับการลาเพื่อดูแลครอบครัว Legal Measures on Family Care Leave

[Received: July 3, 2022; Revised: August 9, 2022;

Accepted: August 16, 2022]

อาทิตยา โภคสุทธิ์

คณะนิติศาสตร์,

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

Athidtaya Pokkasut

Faculty of Law,

Rambhai Barni Rajabhat University

ขวัญศิริ เจริญทรัพย์

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์,

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

Kwansiri Charoensup

Faculty of Humanities and Social Sciences,

Rambhai Barni Rajabhat University

กุลปราณี กุลวิฑิต

คณะนิติศาสตร์,

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

Kulapranee Gonvitit

Faculty of Law,

Rambhai Barni Rajabhat University

พิมุข สุธีสัมพันธ์

คณะศิลปศาสตร์,

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล

รัตนโกสินทร์

Pimuk Suseensumpun

Faculty of Liberal Arts, Rajamangala

University of Technology Rattanakosin

CORRESPONDING AUTHOR

Athidtaya Pokkasut, Faculty of Law, Rambhai Barni Rajabhat University

Tambon Thachang, Amphoe Muang, Chanthaburi, 22000, Thailand.

Email: Athidtaya.p@rbu.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 และที่แก้ไขเพิ่มเติม รวมถึงกฎหมายต่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับการลาเพื่อดูแลครอบครัว 2) เพื่อวิเคราะห์พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 และที่แก้ไขเพิ่มเติม เปรียบเทียบกับกฎหมายต่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับการลาเพื่อดูแลครอบครัว และ 3) เพื่อหาข้อเสนอแนะหรือแนวทางพัฒนาปรับปรุงกฎหมายคุ้มครองแรงงานเกี่ยวกับการลาเพื่อดูแลครอบครัวให้มีความเหมาะสมและเป็นธรรม โดยวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพจากหนังสือ บทความ วิทยานิพนธ์ รายงานการวิจัย และสื่ออิเล็กทรอนิกส์ที่เกี่ยวข้องทั้งภาษาไทยและภาษาต่างประเทศ

ผลการวิจัยพบว่าพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ไม่มีการบัญญัติหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการลาเพื่อดูแลครอบครัวไว้โดยเฉพาะ กรณีที่ลูกจ้างมีความจำเป็นต้องดูแลครอบครัวในกรณีที่บุคคลในครอบครัวได้รับบาดเจ็บ เจ็บป่วย ชราภาพ หรือมีความพิการ ลูกจ้างต้องใช้สิทธิลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็น หรือขอยุติพักก่อนประจำปี ซึ่งไม่มีความเหมาะสมเพียงพอที่จะคุ้มครองลูกจ้างในการรับผิดชอบหน้าที่ต่อครอบครัว อาจทำให้เกิดความไม่สมดุลในชีวิตและการทำงาน และไม่รองรับต่อการที่ประเทศไทยก้าวสู่การเป็นสังคมผู้สูงอายุ ซึ่งแตกต่างจากประเทศสาธารณรัฐเกาหลีและประเทศญี่ปุ่นที่มีมาตรการทางกฎหมายเกี่ยวกับการลาเพื่อดูแลครอบครัวไว้โดยเฉพาะ เพื่อคุ้มครองลูกจ้างให้ใช้สิทธิลาได้เมื่อมีความจำเป็นต้องดูแลบุคคลในครอบครัว ซึ่งเป็นการรองรับการเป็นสังคมผู้สูงอายุและสนับสนุนลูกจ้างในการสร้างความสมดุลในการทำงานกับการดูแลบุคคลในครอบครัว

ข้อเสนอแนะจากการวิจัยพบว่าควรแก้ไขเพิ่มเติมบทบัญญัติเกี่ยวกับการลาเพื่อดูแลครอบครัวในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 รวมถึงการคุ้มครองลูกจ้างมิให้ถูกนายจ้างเลิกจ้างหรือกระทำการที่ไม่เป็นธรรมอันเนื่องมาจากลูกจ้างใช้สิทธิลาเพื่อดูแลครอบครัว และการกำหนดบทลงโทษตลอดจนมาตรการอื่นที่ช่วยส่งเสริมให้ลูกจ้างสามารถดูแลบุคคลในครอบครัวได้ เช่น การลดชั่วโมงการทำงาน การขอเลื่อนเวลาทำงานเริ่มต้นหรือสิ้นสุด การจำกัดการทำงานล่วงเวลา การจำกัดเวลาการทำงานในเวลากลางคืน เป็นต้น รวมทั้งนายจ้างควรมีการบริหารจัดการให้ลูกจ้างสามารถลาเพื่อดูแลครอบครัวได้ เพื่อรักษาบุคลากรไว้กับองค์กรและส่งเสริมการสร้างสมดุลในชีวิตและการทำงานแก่ลูกจ้าง

คำสำคัญ : การลา; กฎหมายคุ้มครองแรงงาน; ดูแลครอบครัว

Abstract

The purposes of this research were 1) to study the Labour Protection Act B.E. 2541 (as amended), including foreign laws on family care leave; 2) to analyze the Labour Protection Act B.E. 2541 (as amended), compared to foreign laws relating to family care leave; and 3) to seek suggestions for making development and amendment in labour protection laws on family care leave to be appropriate and fair. This study was qualitative research using books, journal articles, theses, research reports, and related electronic media in Thai and foreign languages.

It was found that there are no specific provisions for family care leave in the Labour Protection Act B.E. 2541. If the employees are required to take care of family members, they have to take necessary business leave or annual holidays. It is not appropriate enough to protect employees in their responsibilities to their families, may cause imbalances in life and work, and is not supported by Thailand's rise to be an aging society. Unlike the Republic of Korea and Japan, where there are legal measures on family care leave specifically to protect employees from exercising leave when it is necessary to take care of family members, which is to support the aging society and support employees to balance work with family care.

It was recommended that family care leave provisions should be amended in the Labour Protection Act B.E. 2541, including the protection of employees from being terminated by their employers or unfair acts caused by employees exercising their right to family care leave, and the imposition of penalties, as well as other measures that encourage employees to take care of their families, such as working hours reduce, postponement of work hours begins or ends, overtime restrictions, limitation to work at night, etc. Besides, the employers should manage to provide family care leave for maintaining personnel within the organization and promoting work and life balance for employees.

Keywords: Leave; Labour Protection Law; Family Care

บทนำ

การทำงานเป็นสิ่งสำคัญต่อการดำเนินชีวิตของมนุษย์อย่างมาก เนื่องจากมนุษย์มีความจำเป็นต้องหารายได้มาเลี้ยงดูตนเองและบุคคลในครอบครัว และการที่มนุษย์มีงานทำจะเป็นแหล่งที่มาของรายได้ซึ่งช่วยให้มนุษย์สามารถตอบสนองความต้องการพื้นฐานในการดำรงชีวิต อีกทั้งการทำงานยังเป็นสิ่งหนึ่งที่สามารถกำหนดสถานภาพ และตำแหน่งทางสังคมได้อีกด้วย อย่างไรก็ตาม การดำรงชีวิตของมนุษย์มิได้มีแต่ความรับผิดชอบในหน้าที่การทำงานเพียงอย่างเดียว แต่มนุษย์ยังคงมีความรับผิดชอบต่อบุคคลในครอบครัวที่จะต้องดูแลรับผิดชอบด้วย ดังนั้น การสร้างสมดุลระหว่างหน้าที่การทำงานกับชีวิตส่วนตัวจึงเป็นสิ่งที่มีความสำคัญมากต่อความอยู่ดีมีสุขสำหรับสมาชิกในครัวเรือน ซึ่งมนุษย์แต่ละคนต้องให้ความสำคัญในการหาความสมดุลระหว่างการงานและชีวิต กล่าวคือ มนุษย์ต้องหาจุดดุลยภาพระหว่างการทำงานของบุคคลและชีวิตส่วนตัว หากมนุษย์ทำงานน้อยเกินไปอาจทำให้มีรายได้ไม่เพียงพอที่จะใช้ดำรงชีวิตได้ ในขณะที่การทำงานที่มากเกินไปก็อาจเกิดผลในแง่ลบต่อมนุษย์ทั้งผลต่อด้านสุขภาพหรือชีวิตส่วนตัว ด้วยเหตุนี้การสร้างสมดุลระหว่างการงานและชีวิตส่วนตัวจึงมีความสำคัญเป็นอย่างมาก และถือเป็นหัวใจสำคัญที่จะสร้างความอยู่ดีมีสุขหรือคุณภาพชีวิตที่ดีให้แก่มนุษย์ได้ (ประกาย ธีระวัฒนากุล, 2556)

สำหรับสภาพสังคมในปัจจุบันกำลังเข้าสู่สังคมสูงวัยหรือสังคมผู้สูงอายุ กล่าวคือ เป็นสังคมที่มีสัดส่วนของผู้สูงอายุหรือประชากรที่มีอายุ 60 ปี ขึ้นไป เพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ ในขณะที่สัดส่วนของอัตราการเกิด และจำนวนประชากรในวัยทำงานลดน้อยลง ในต่างประเทศ เช่น ประเทศเกาหลีใต้ได้เข้าสู่สังคมผู้สูงอายุโดยสมบูรณ์แล้ว ประเทศญี่ปุ่นมีสัดส่วนผู้สูงอายุมากที่สุดในโลก และเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุระดับสูงสุด ส่วนประเทศไทยก็กำลังเปลี่ยนผ่านเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุในไม่ช้านี้เช่นกัน โดยมีประชากรที่มีอายุ 65 ปีขึ้นไปร้อยละ 10 หรือมากกว่า 7 ล้านคนแล้ว และคาดการณ์ว่าในปี พ.ศ. 2564 สัดส่วนของจำนวนผู้สูงอายุจะเพิ่มขึ้นไปถึงร้อยละ 20-30 เปอร์เซนต์ ซึ่งการมีสัดส่วนผู้สูงอายุเพิ่มขึ้นทำให้ผู้ที่อยู่ในวัยทำงานต้องทำงานมากขึ้นและต้องรับภาระดูแลผู้สูงอายุในสัดส่วนที่เพิ่มขึ้น บางครั้งอาจทำให้ผู้สูงอายุเกิดความรู้สึกขาดความอบอุ่นหรืออาจถูกทอดทิ้งได้ และเมื่อผู้สูงอายุไม่ได้ทำงานก็อาจทำให้รู้สึกเหงา ไม่ภาคภูมิใจเหมือนเป็นภาระกับลูกหลาน อาจรู้สึกน้อยใจ ซึมเศร้า จึงจำเป็นต้องมีคนดูแลเอาใจใส่กันมากขึ้น (กรมกิจการผู้สูงอายุ, 2564) และด้วยเหตุที่สังคมกำลังก้าวสู่สังคมผู้สูงอายุ ประชากรวัยทำงานหรือลูกจ้างอาจมีความจำเป็นต้องทำหน้าที่ดูแลรับผิดชอบบุคคลในครอบครัว โดยเฉพาะผู้สูงอายุที่อาจเจ็บป่วย บาดเจ็บ หรือต้องเข้ารับบริการทางการแพทย์ ซึ่งต้องลาหรือหยุดงานเพื่อไปทำหน้าที่ดังกล่าว หากลูกจ้างมีสิทธิลาหรือหยุดงานได้เพียงพอกับช่วงเวลาที่ต้องไปดูแลรับผิดชอบบุคคลในครอบครัว ก็เป็นทางออกที่ดีสำหรับลูกจ้างที่สามารถรับผิดชอบหน้าที่การทำงานและทำหน้าที่ด้านชีวิตส่วนตัวในการดูแลบุคคลในครอบครัวได้ แต่ถ้าลูกจ้างไม่สามารถลาหรือหยุดงานได้ในช่วงระยะเวลาที่จำเป็นต้องดูแลรับผิดชอบบุคคลในครอบครัว อาจทำให้ลูกจ้างต้องตัดสินใจเลือกกระหว่างหน้าที่การทำงานกับหน้าที่ในครอบครัว ซึ่งกรณีที่ลูกจ้างจำเป็นต้องเลือกดูแลบุคคลในครอบครัว ก็เป็นเหตุให้ลูกจ้างต้องลาออกจากงาน ทำให้เกิดผลเสียต่อลูกจ้างที่ต้องขาดรายได้ เสียโอกาสในการพัฒนาทักษะอาชีพให้เจริญก้าวหน้า หรือมีโอกาสกลับมาทำงานได้ยาก และส่งผลกระทบต่อนายจ้างที่ต้องขาดแรงงาน โดยเฉพาะลูกจ้างที่มีความรู้ความสามารถหรือความเชี่ยวชาญในการทำงาน อีกทั้งส่งผลกระทบต่อประเทศชาติ

ที่ต้องสูญเสียกำลังแรงงานในสภาวะที่ประเทศต้องการกำลังแรงงานเพื่อรองรับปัญหาการขาดแคลนแรงงานในอนาคตจากการเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ

เมื่อพิจารณากฎหมายคุ้มครองแรงงานของประเทศไทยในปัจจุบัน พบว่า หากลูกจ้างมีความจำเป็นต้องดูแลครอบครัว ลูกจ้างสามารถใช้สิทธิลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็นได้ตามจำนวนวันที่นายจ้างกำหนด ซึ่งต้องไม่น้อยกว่า 3 วันทำงานต่อปี ตามมาตรา 34 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 7) พ.ศ.2562 หรือต้องใช้สิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีตามมาตรา 30 แห่งพระราชบัญญัติเดียวกัน แต่จำนวนวันลาหรือวันหยุดดังกล่าวอาจไม่เพียงพอต่อการลาเพื่อทำหน้าที่ดูแลรับผิดชอบต่อบุคคลในครอบครัวของลูกจ้าง ซึ่งกฎหมายคุ้มครองแรงงานไม่มีการกำหนดวันลาเพื่อดูแลครอบครัวไว้โดยเฉพาะแยกต่างหากจากการลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็น ในขณะที่ต่างประเทศเล็งเห็นถึงความจำเป็นของลูกจ้างที่มีภาระหน้าที่ทั้งการทำงานและหน้าที่ต่อครอบครัวจึงมีการบัญญัติกฎหมายเพื่อให้สิทธิลูกจ้างลาเพื่อดูแลครอบครัวไว้โดยเฉพาะ เพื่อเปิดโอกาสให้ลูกจ้างยังสามารถทำงานอยู่ในตลาดแรงงานได้ในขณะเดียวกันก็สามารถดูแลครอบครัวได้ กรณีที่มีความจำเป็น เช่น ประเทศญี่ปุ่นมีการบัญญัติกฎหมาย The Act on Child Care Leave, Caregiver Leave and Other Measures for the Welfare of Workers Caring for Children or Other Family Members หรือประเทศสาธารณรัฐเกาหลี มีการบัญญัติกฎหมาย The Equal Employment Opportunity and Work-Family Balance Assistance Act

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงต้องการศึกษาทบทวนมาตรการทางกฎหมายของประเทศไทยที่เกี่ยวข้องกับการลาเพื่อดูแลครอบครัวเปรียบเทียบกับกฎหมายต่างประเทศ เพื่อหาแนวทางพัฒนาปรับปรุงกฎหมายของประเทศไทยที่สามารถส่งเสริมหรือสนับสนุนให้ลูกจ้างสร้างความสมดุลในชีวิตการทำงานและการทำหน้าที่ดูแลรับผิดชอบต่อบุคคลในครอบครัวได้อย่างเหมาะสมต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 และที่แก้ไขเพิ่มเติม รวมถึงกฎหมายต่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับการลาเพื่อดูแลครอบครัว
2. เพื่อวิเคราะห์พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 และที่แก้ไขเพิ่มเติม เปรียบเทียบกับกฎหมายต่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับการลาเพื่อดูแลครอบครัว
3. เพื่อหาข้อเสนอแนะหรือแนวทางพัฒนาปรับปรุงกฎหมายคุ้มครองแรงงานเกี่ยวกับการลาเพื่อดูแลครอบครัวให้มีความเหมาะสมและเป็นธรรม

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยนี้จะทำการศึกษาพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 และที่แก้ไขเพิ่มเติม รวมทั้งกฎหมายของประเทศไทยและสาธารณรัฐเกาหลีเกี่ยวกับการลาเพื่อดูแลครอบครัวในกรณีบาดเจ็บ เจ็บป่วย มีความพิการทางด้านร่างกายหรือจิตใจ หรือต้องเข้ารับบริการทางการแพทย์ เพื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 กับกฎหมาย

ของประเทศญี่ปุ่นและสาธารณรัฐเกาหลี ในประเด็นเกี่ยวกับการลาเพื่อดูแลครอบครัว และนำมาสู่การปรับปรุงพัฒนากฎหมายคุ้มครองแรงงานของประเทศไทยที่สามารถให้ความคุ้มครองแรงงานได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ

แนวคิดและทฤษฎี

1. แนวคิดเกี่ยวกับความสมดุลในชีวิตและการทำงาน

ในปัจจุบันสภาพการทำงานของผู้จ้างมีการเปลี่ยนแปลงไปจากอดีตอย่างมาก ทำให้ผู้จ้างต้องทำงานหนักและทุ่มเทกับงานมากขึ้น ส่งผลให้ไม่มีเวลาสำหรับชีวิตความเป็นอยู่ของตนเอง ซึ่งการที่แต่ละคนมีความต้องการและบทบาทหน้าที่ที่แตกต่างกันไปนั้น ถ้าองค์กรต้องการดึงดูดและรักษาทรัพยากรบุคคลที่มีความรู้ความสามารถเหล่านั้นไว้ให้อยู่กับองค์กร ก็จำเป็นต้องมีการจัดการให้บุคลากรมีความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานที่ดี มิฉะนั้นแล้วหากบุคลากรรู้สึกไม่มีความสุขกับชีวิตในการทำงาน ก็อาจลาออกจากองค์กรไปเพื่อแสวงหาทางเลือกที่ดีกว่าให้กับชีวิตของตนได้ ซึ่งองค์กรสามารถช่วยให้บุคลากรทำงานได้อย่างเต็มศักยภาพได้ โดยการสนับสนุนสภาพแวดล้อมในการทำงาน และทรัพยากรบุคคลต่าง ๆ อันจะทำให้บุคลากรมีเวลาส่วนตัวมากขึ้นและเพิ่มความจงรักภักดีต่อองค์กรมากขึ้นด้วย (ภาณุภาคย์ พงศ์อดิชาติ, 2549 อ้างถึงใน นุรพิตตรี เจ๊ะอาแว, 2559 : 35) ซึ่งแนวคิดเกี่ยวกับความสมดุลในชีวิตและการทำงานมีเรื่องที่เกี่ยวข้องดังต่อไปนี้

ความหมายของความสมดุลในชีวิตและการทำงาน

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่ามีผู้ให้ความหมายคำว่าความสมดุลในชีวิตและการทำงานไว้มากมาย ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (สำนักงาน ก.พ., 2548 อ้างถึงใน ฐานิตดา สิงห์ลอ, 2563 : 13) ให้ความหมายว่า เป็นการกำหนดเวลาในการดำเนินชีวิตให้มีส่วนที่เหมาะสมสำหรับงาน ครอบครัว สังคม และตนเอง

Greenhas, Collins and Shaw (2003, อ้างถึงใน ปิยสุณีย์ ชัยปาณี และคนอื่น ๆ, 2563 : 92) กล่าวว่า ความสมดุลในชีวิตและการทำงานเป็นความสามารถในการจัดการบทบาทและความต้องการด้านต่าง ๆ ของชีวิตให้มีความพอเหมาะพอดีกัน (Fit) หรือมีดุลยภาพ (Equilibrium)

ประกาย ธีระวัฒนากุล (2556, อ้างถึงใน กนกวรรณ ศรีวิรัตน์, 2559 : 9) อธิบายความหมายของสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานว่า เป็นจุดดุลยภาพระหว่างการทำงานของบุคคลและชีวิตส่วนตัวที่สร้างสมดุลระหว่างหน้าที่การงาน ความสัมพันธ์ในครอบครัว ชีวิตส่วนตัวเป็นสิ่งที่มีความสำคัญมากต่อความอยู่ดีมีสุขสำหรับสมาชิกในครัวเรือน และยังส่งผลต่อเนื่องถึงสังคม รวมถึงสามารถจัดสรรเวลาที่เหมาะสมพอในการเข้าสังคมและการมีส่วนร่วมในชุมชน

สราลี แสงแสง (2559) ให้ความหมายของความสมดุลชีวิตในการทำงาน หมายถึง ความสามารถในการบริหารจัดการทั้งเวลาส่วนตัวและเวลาทำงานให้มีความกลมกลืนต่อกันและกัน ไม่ทำให้เกิดข้อขัดแย้ง เพื่อส่งผลทำให้เกิดความสมดุลในชีวิตและทำให้เกิดคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นต่อตนเอง ครอบครัว และองค์กรในการทำงาน

กนกวรรณ ศรีวิรัตน์ (2559) สรุปความหมายของความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานไว้ว่าเป็นการบริหารเวลาในการดำเนินชีวิตและการทำงานให้มีส่วนที่เหมาะสมและมุ่งเน้นให้ประสบ

ความสำเร็จตามที่ต้องการ ทำให้ได้รับการยอมรับและถือเป็นบรรทัดฐานที่เป็นประโยชน์ร่วมกันทั้งบุคคล องค์กรและสังคม นำมาซึ่งความสุข ความสำเร็จที่ยั่งยืนและสมบูรณ์ต่อไป

ฐานิตตา สิงห์ล่อ (2563) สรุปความสมดุลในชีวิตและการทำงานว่าหมายถึง การบริหารจัดการรูปแบบการดำเนินชีวิตส่วนตัวและการทำงานให้มีความเหมาะสม รวมไปถึงการบริหารจัดการเวลาระหว่างเรื่องงานและชีวิตส่วนตัวให้มีความเหมาะสม เพื่อให้เกิดดุลยภาพ หากสามารถสร้างสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวได้ จะส่งผลให้เกิดความสุขในการทำงาน ไม่มีความเครียดสะสม และส่งผลถึงความสำเร็จในงานที่รับผิดชอบได้

จากความหมายของความสมดุลในชีวิตและการทำงานที่กล่าวมาข้างต้น อาจสรุปได้ว่า ความสมดุลในชีวิตและการทำงาน หมายถึง การจัดการบทบาทและความต้องการด้านต่าง ๆ ในการดำเนินชีวิตไม่ว่าจะเป็นเรื่องงาน ครอบครัว สังคม และตนเองให้มีสัดส่วนที่เหมาะสม หรือมีดุลยภาพ เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จและความสุขในการดำเนินชีวิต

ความสำคัญของความสมดุลในชีวิตการทำงาน

การสร้างสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานนับว่าเป็นเรื่องที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากเป็นเรื่องที่มีผลกระทบเกี่ยวพันกันทั้งตัวนายจ้างหรือองค์กร ลูกจ้าง ครอบครัวของลูกจ้าง สังคม รวมถึงประเทศชาติ ในองค์กรที่ต้องการให้มีทรัพยากรบุคคลที่มีความรู้ความสามารถทำงานอยู่กับองค์กรได้ในระยะยาวนั้น จำเป็นต้องบริหารจัดการให้พนักงานเกิดความสมดุลในชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว เมื่อพนักงานเกิดดุลยภาพในงานและชีวิตแล้ว ก็จะทำให้เกิดความสุขในชีวิตการทำงาน และทำให้การปฏิบัติงานราบรื่น ประสบความสำเร็จตามระยะเวลา แต่หากงานเข้าไปกินเวลาในชีวิตส่วนตัวมากเกินไป อาจทำให้พนักงานรู้สึกไม่มีความสุขในการทำงาน ส่งผลให้ต้องการหาทางเลือกใหม่ที่ดีกว่า เกิดการลาออกจากองค์กร ซึ่งพบว่าองค์กรที่มีนโยบายสร้างสมดุลชีวิตให้กับพนักงาน หรือมีการพัฒนากระบวนการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น เพื่อลดอัตราการขาดงานและลาออกจากองค์กร ส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น (พนิดา บุญธรรม, 2559 อ้างถึงใน ฐานิตตา สิงห์ล่อ, 2563 : 14) ซึ่งการเห็นถึงความสำคัญของสมดุลชีวิตกับการทำงานเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งเสริมให้พนักงานในองค์กรเกิดคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี เป็นความคาดหวังและความต้องการของพนักงานในความพยายามที่จะสร้างความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัวของตนเองให้เพิ่มมากขึ้น มนุษย์วัยทำงานทุกคนต้องรับผิดชอบต่อบทบาทหลายอย่างในเวลาเดียวกัน องค์กรไม่ควรมองข้ามและควรให้ความสำคัญกับเรื่องนี้ เนื่องจากสิ่งเหล่านี้เป็นปัจจัยที่มีผลกระทบต่อขีดความสามารถของพนักงานในองค์กรได้ (หทัยทิพย์ ลีสุวรรณกุลธร สุวรรณย์ เขมาวุฒานนท์, 2555 อ้างถึงใน กนกวรรณ ศรีวิรัตน์, 2559 : 11)

เห็นได้ว่า ความสมดุลในชีวิตและการทำงานของลูกจ้างเป็นสิ่งจำเป็นที่นายจ้างต้องตระหนัก และให้ความสำคัญในการบริหารจัดการให้ลูกจ้างเกิดความสมดุลในชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว เนื่องจากลูกจ้างที่มีความสมดุลในชีวิตและการทำงาน จะมีความสุขในการดำเนินชีวิตและการทำงาน ซึ่งส่งผลดีต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงาน รวมทั้งช่วยลดอัตราการลาออกจากองค์กรได้อีกด้วย

2. แนวคิดเกี่ยวกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน

การบริหารความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานถือได้ว่าเป็นส่วนหนึ่งของแนวคิดเรื่องคุณภาพชีวิต หมายถึงการดึงเอาความสามารถของพนักงานออกมาภายใต้แนวคิดที่ครอบคลุมรวมถึงการมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหา การปรับโครงสร้างการทำงาน การปรับปรุงงานที่เหมาะสมและมีแรงจูงใจในการทำงานมากยิ่งขึ้น ซึ่งในการปรับงานต้องทำเพื่อตอบสนองความต้องการและความพึงพอใจในชีวิตในการทำงานของพนักงานให้มีความสุขในการทำงานเพิ่มมากขึ้น (พิชิต เทพวรรณ, 2554 อ้างถึงใน สรวาลี แสงแสง, 2559 : 24)

สมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานมักได้รับการบรรจุเป็นนโยบายขององค์กร โดยมุ่งเน้นเกี่ยวกับเรื่องเวลาการทำงานและครอบครัว ซึ่งองค์กรแรงงานระหว่างประเทศมีการนำเสนอมาตรการและนโยบายต่าง ๆ ในระดับองค์กรประกอบด้วย (Fagan C, Lyonette C, Smith M and Saldana-Tejeda A, 2555 อ้างถึงใน เจตน์ รัตนจิระ และพรชัย สิทธิศรีธัญกุล, 2559 : 368)

1. การลางาน เช่น มีการให้หยุดงานประจำปีรวมอย่างน้อย 3 สัปดาห์ พนักงานสามารถเลือกวันหยุดงานของพนักงาน การลาต่าง ๆ เนื่องจากเหตุการณ์สำคัญในชีวิต เช่น ลาคลอด เลี้ยงดูบุตร ให้นมบุตร การลากรณีการเจ็บป่วยของตนเองและคนในครอบครัว รวมถึงเพื่อการดูแลในกรณีดังกล่าว เป็นต้น

2. การให้หลักประกันต่าง ๆ หมายถึง การให้ค่าตอบแทน การให้สิทธิประโยชน์ต่าง ๆ สำหรับครอบครัว บิดา มารดา และบุตรของแรงงาน

3. เวลาสำหรับการทำงานและองค์กรทั้งในเรื่องการลดชั่วโมงการทำงาน พนักงานสามารถออกแบบเวลาในการทำงาน การทำงานนอกเวลา งาน การยืดหยุ่นเวลา งาน การทำงานระยะไกลผ่านระบบสารสนเทศ เป็นต้น

4. การดูแลและการบริการต่าง ๆ การเข้าถึงการบริการต่าง ๆ ของแรงงาน รวมถึงครอบครัว เช่น การจัดสถานที่ให้นมบุตรในที่ทำงาน เป็นต้น

5. การฟื้นฟูแรงงาน เช่น การฝึกสอนอาชีพ การฝึกอบรมต่าง ๆ สำหรับแรงงาน การให้ทุนการศึกษา เป็นต้น

6. สวัสดิการอื่น ๆ เน้นที่โครงสร้างพื้นฐานต่าง ๆ การจัดสวัสดิการ เช่น ระบบการขนส่ง การวางแผนครอบครัว การจัดสถานบริการสุขภาพในองค์กร เป็นต้น

Greenhas, Collins and Shaw (2003, อ้างถึงใน สรวาลี แสงแสง, 2559: 24) ได้อธิบายเกี่ยวกับองค์ประกอบความสมดุลในชีวิตการทำงานและครอบครัวเพื่อให้ครอบคลุมในทุกด้าน โดยมี 3 มิติ ได้แก่

1. ความสมดุลด้านเวลา หมายถึง การทุ่มเทกับเวลาเพื่อให้การทำงานออกมามีคุณภาพและประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2. ความสมดุลในการมีส่วนร่วม หมายถึง การพยายามทำให้เกิดการมีส่วนร่วมที่มีความสมดุลกันทางจิตวิทยาทั้งในด้านการทำงานและครอบครัว เพื่อลดความขัดแย้งและทำให้เกิดการแสดงออกมากยิ่งขึ้น

3. ความสมดุลด้านความพึงพอใจ หมายถึง ความพึงพอใจต่อการทำงานและครอบครัว ที่จะต้องทำให้เกิดความเท่าเทียมกันแบบองค์รวม

3. ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความสมดุลในชีวิตและการทำงาน

ความสมดุลในชีวิตและการทำงานเป็นเรื่องความต้องการของมนุษย์ ซึ่งสามารถอธิบายได้ด้วยทฤษฎีดังต่อไปนี้ (ปิยสุณีย์ ชัยปาณี, 2563 : 92-93)

1. ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchical Theory of Motivation) มาสโลว์ได้กล่าวไว้ว่า มนุษย์แต่ละคนมีศักยภาพพอสำหรับที่จะชี้แนะตัวเอง มนุษย์ไม่อยู่นิ่ง แต่จะเปลี่ยนแปลงไปตามสถานการณ์ต่าง ๆ ที่แวดล้อมและแสวงหาความต้องการที่จะเข้าใจตนเอง ยอมรับตนเองทั้งในส่วนดีส่วนบกพร่อง รู้จักจุดอ่อน และความสามารถของตนเอง เขากล่าวถึงการที่บุคคลมีความต้องการเรียงลำดับจากกระดับพื้นฐานที่สุดไปยังระดับสูงสุด บุคคลเป็นสิ่งมีชีวิตที่มีความต้องการ โดยความต้องการดังกล่าวมีอิทธิพลหรือเป็นเหตุจูงใจต่อพฤติกรรมความต้องการที่ยังไม่ได้รับการสนองตอบเท่านั้นที่เป็นเหตุจูงใจ ส่วนความต้องการที่ได้รับการสนองตอบแล้วจะไม่เป็นเหตุจูงใจอีกต่อไป ในเรื่องนี้มาสโลว์ได้อธิบายถึงความต้องการของมนุษย์ว่าเป็นลำดับขั้นทั้งหมด 5 ลำดับ ประกอบด้วย (1) ความต้องการของมนุษย์โดยลำดับต่ำสุดเป็นความต้องการทางร่างกาย เป็นความต้องการที่พื้นฐานของชีวิต ได้แก่ อาหาร ยา เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย (2) ความต้องการความปลอดภัย เป็นความต้องการปลอดภัยจากอันตรายทั้งทางกายและจิตใจในชีวิต (3) ความต้องการทางสังคม เป็นความต้องการความรัก มิตรภาพ ความใกล้ชิดผูกพัน การได้รับการยอมรับเป็นสมาชิกในสังคม (4) ความต้องการเกียรติยศ ชื่อเสียง เป็นความต้องการสร้างสถานภาพของตัวสูงให้สูงขึ้น มีความภูมิใจและสร้างการนับถือมีเกียรติยศ และ (5) ความต้องการเติมความสมบูรณ์ให้ชีวิต เป็นความต้องการ ความสำเร็จในสิ่งที่ปรารถนาสูงสุดของตัวเอง

2. ทฤษฎี ERG (ERG Theory: Existence Relatedness Growth Theory) ของ Clayton Alderfer (1972) เป็นทฤษฎีที่พัฒนามาจากทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์ โดย Alderfer อธิบายว่า ความต้องการของมนุษย์แบ่งออกเป็น 3 ประการ คือ (1) ความต้องการดำรงชีวิต เป็นความต้องการที่จะตอบสนองเพื่อให้มีชีวิตอยู่ โดยเปรียบเทียบกับการทำงานในองค์กรว่า ปัจจัยพื้นฐานที่พนักงานต้องการ คือ เงินเดือน ค่าจ้าง ผลประโยชน์ตอบแทน ตลอดจนสภาพการจ้างและเงื่อนไขการทำงาน เพื่อการตอบสนองความต้องการดำรงชีวิต (2) ความต้องการมีความสัมพันธ์ทางสังคม เป็นความต้องการมีปฏิสัมพันธ์กันในสังคม การได้รับความเคารพ นับถือ การยอมรับ และทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน และ (3) ความต้องการก้าวหน้าเติบโต เป็นความต้องการสูงสุด เช่น ความสำเร็จในชีวิต ความเจริญก้าวหน้า เป็นต้น

3. ทฤษฎีแรงจูงใจของ Frederick Herzberg กล่าวถึงแรงจูงใจว่าเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นมาจากแต่ละคน โดยมีปัจจัยที่สำคัญ 2 ด้าน ดังนี้ (1) ปัจจัยจูงใจ เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรงเพื่อกระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ประกอบด้วย (1.1) ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล (1.2) การได้รับการยอมรับนับถือ (1.3) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (1.4) ความรับผิดชอบ และ (1.5) ความก้าวหน้า และ (2) ปัจจัยค้ำจุน เป็นปัจจัยที่จะแรงจูงใจในการทำงานทางอ้อม ได้แก่ เงินเดือน โอกาสที่จะได้รับ ความก้าวหน้าในอนาคต การเลื่อนตำแหน่ง ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน สถานะ ของอาชีพ นโยบายและการบริหารจัดการสภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน เป็นต้น

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ โดยทำการวิจัยเอกสาร ซึ่งศึกษาจากหนังสือ ตำรา งานวิจัย วิทยานิพนธ์ บทความ ตั๋วบทกฎหมาย รวมถึงสื่ออิเล็กทรอนิกส์ที่เกี่ยวกับการลาเพื่อดูแลครอบครัวทั้งภาษาไทยและภาษาต่างประเทศ โดยนำข้อมูลที่ได้รับมาทำการวิเคราะห์เปรียบเทียบ หลักเกณฑ์ของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 กับกฎหมายของประเทศสาธารณรัฐเกาหลี และประเทศญี่ปุ่นที่เกี่ยวข้องกับการลาเพื่อดูแลครอบครัว เพื่อนำไปสู่การเสนอแนะแนวทางการคุ้มครองแรงงานให้มีความเหมาะสมต่อไป

ผลการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่องมาตรการทางกฎหมายเกี่ยวกับการลาเพื่อดูแลครอบครัว ผู้วิจัยได้ศึกษา พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ซึ่งเป็นกฎหมายที่มีผลใช้บังคับอยู่ใน ปัจจุบัน รวมทั้งกฎหมายของประเทศสาธารณรัฐเกาหลีและประเทศญี่ปุ่นเกี่ยวกับการลาเพื่อดูแลครอบครัว ของลูกจ้างที่มีเหตุจำเป็นต้องดูแลบุคคลในครอบครัว โดยเฉพาะผู้สูงอายุที่บาดเจ็บ เจ็บป่วย หรือมีความ พิจารทางด้านร่างกายหรือจิตใจ เนื่องจากเป็นประเทศที่เข้าสู่สังคมผู้สูงอายุอย่างสมบูรณ์แล้ว โดยมี ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

ผลการศึกษามาตรการทางกฎหมายเกี่ยวกับการลาเพื่อดูแลครอบครัวของประเทศไทย

จากการศึกษามาตรการทางกฎหมายของประเทศไทยเกี่ยวกับการลาเพื่อดูแลครอบครัวตาม พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 และที่แก้ไขเพิ่มเติม พบว่ามีบทบัญญัติที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. การลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็น

การลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็นตามมาตรา 34 และการจ่ายค่าจ้างในวันลาตามมาตรา 57/1 เป็น บทบัญญัติที่แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 7) พ.ศ.2562 ซึ่งให้สิทธิลูกจ้างลา เพื่อกิจธุระอันจำเป็นได้ไม่น้อยกว่า 3 วันทำงานต่อปี โดยนายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างตลอด ระยะเวลาที่ลาไม่เกิน 3 วันทำงานต่อปี ซึ่งแต่เดิมก่อนมีการแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 การลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็นจะเป็นไปตามข้อบังคับการทำงานของแต่ละสถานประกอบการ เช่น จำนวนวันลา การได้รับค่าจ้างระหว่างการลา อย่างไรก็ตาม ในส่วนของวิธีการลา ขั้นตอนการลา ผู้มีอำนาจ ในการส่งอนุญาต ก็ต้องเป็นไปตามที่กำหนดในข้อบังคับการทำงาน หรือการตกลงกันระหว่างนายจ้างกับ ลูกจ้างเกี่ยวกับวิธีปฏิบัติในการลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็น

สำหรับนายจ้างที่ฝ่าฝืนไม่จ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างในวันลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็นหรือจ่ายน้อยกว่า ที่มาตรา 34 กำหนด กล่าวคือ จ่ายน้อยกว่า 3 วันทำงานต่อปีตลอดเวลาที่ลูกจ้างลา ก็ต้องระวางโทษ จำคุกไม่เกินหกเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งแสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

2. การหยุดพักผ่อนปรนประจำปี

เมื่อลูกจ้างได้ทำงานมาเป็นระยะเวลาหนึ่งย่อมต้องการการพักผ่อน เนื่องจากร่างกายอาจมีความ เหน็ดเหนื่อยเมื่อยล้าจากการทำงาน สมควรได้รับการปรับสมดุลให้กลับมามีพลังในการทำงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพเหมือนเดิมหรือดีขึ้นกว่าเดิม ซึ่งเป็นประโยชน์กับนายจ้างที่ลูกจ้างจะได้กลับมาทำงานอย่าง เต็มที่ (วิจิตร, 2562 : 185) ดังนั้น พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 30 จึงกำหนดให้

นายจ้างต้องจัดให้ลูกจ้างมีวันหยุดพักผ่อนประจำปีสำหรับลูกจ้างที่ทำงานติดต่อกันมาแล้วครบ 1 ปี จะมีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีได้ไม่น้อยกว่า 6 วันทำงานต่อปีโดยได้รับค่าจ้าง และในปีต่อไปนายจ้างอาจจะกำหนดวันหยุดพักผ่อนประจำปีให้ลูกจ้างมากกว่า 6 วันทำงานก็ได้ ทั้งนี้ นายจ้างและลูกจ้างสามารถตกลงกันล่วงหน้าให้สะสมและเลื่อนวันหยุดพักผ่อนประจำปีที่ยังมิได้หยุดในปีใดรวมเข้ากับปีต่อ ๆ ไปได้ อย่างไรก็ตาม ลูกจ้างซึ่งทำงานยังไม่ครบ 1 ปี นายจ้างอาจกำหนดวันหยุดพักผ่อนประจำปีให้แก่ลูกจ้างโดยคำนวณให้ตามส่วนก็ได้ โดยลูกจ้างจะได้รับค่าจ้างในวันหยุดพักผ่อนประจำปี

นายจ้างที่ไม่กำหนดวันหยุดพักผ่อนประจำปีหรือกำหนดจำนวนวันหยุดน้อยกว่าที่กฎหมายกำหนด รวมทั้งไม่จ่ายค่าจ้างเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปี ต้องระวางโทษปรับไม่เกิน 20,000 บาท ตามมาตรา 146

3. เวลาพัก

การทำงานของลูกจ้างในแต่ละวันเป็นระยะเวลาติดต่อกันนานเกินไป อาจส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงานของลูกจ้างที่ลดลง เนื่องจากร่างกายของลูกจ้างเกิดความเหน็ดเหนื่อยเมื่อยล้า ดังนั้น พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 27 จึงกำหนดให้นายจ้างต้องจัดเวลาพักให้กับลูกจ้างไม่น้อยกว่า 1 ชั่วโมง ภายหลังจากที่ลูกจ้างทำงานมาแล้วไม่เกิน 5 ชั่วโมงติดต่อกัน โดยการพักครั้งหนึ่งอาจจะน้อยกว่า 1 ชั่วโมงก็ได้ แต่รวมกันแล้วต้องไม่น้อยกว่า 1 ชั่วโมงต่อวัน อย่างไรก็ตาม หากลูกจ้างมีความจำเป็น เช่น ต้องการออกจากงานก่อนเวลาเพื่อไปศึกษา ดูแลครอบครัว ลูกจ้างอาจตกลงกับนายจ้างกำหนดเวลาพักน้อยกว่า 1 ชั่วโมงก็ได้ เนื่องจากการตกลงดังกล่าวเป็นไปเพื่อประโยชน์ของลูกจ้าง

4. การทำงานล่วงเวลา

การทำงานล่วงเวลา หมายถึง การทำงานที่นอกเหนือหรือเกินเวลาทำงานปกติหรือชั่วโมงทำงานในแต่ละวันที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันในวันทำงานหรือในวันหยุด ซึ่งโดยทั่วไปนายจ้างจะสั่งให้ลูกจ้างทำงานได้เฉพาะในช่วงเวลาทำงานปกติเท่านั้น เพราะนายจ้างมีอำนาจบังคับบัญชาเฉพาะในเวลาทำงานปกติของลูกจ้าง (วิจิตร, 2562 : 179) ดังนั้น การที่นายจ้างจะให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาได้จึงต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้างก่อน ตามมาตรา 24

อย่างไรก็ตาม นายจ้างอาจให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาได้เท่าที่จำเป็น หากปรากฏว่าลักษณะหรือสภาพของงานต้องทำติดต่อกันไปถ้าหยุดจะเสียหายแก่งาน หรือเป็นงานฉุกเฉิน หรือเป็นงานอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

5. การทำงานในเวลากลางคืน

ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ไม่ได้กำหนดข้อห้ามเกี่ยวกับการทำงานในเวลากลางคืนไว้สำหรับแรงงานทั่วไป แต่จะมีบทบัญญัติคุ้มครองไว้เฉพาะกรณีของแรงงานหญิงและแรงงานเด็ก ได้แก่

ก) การห้ามทำงานในระหว่างเวลา 22.00 น. – 06.00 น. สำหรับลูกจ้างหญิงที่มีครรภ์ และลูกจ้างเด็กที่มีอายุต่ำกว่า 18 ปี

ข) การทำงานในระหว่างเวลา 24.00 น. – 06.00 น. สำหรับลูกจ้างหญิงซึ่งพนักงานตรวจแรงงานเห็นว่างานนั้นอาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของหญิงนั้น ให้พนักงานตรวจแรงงานรายงานต่ออธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายเพื่อพิจารณาและมีคำสั่งให้นายจ้างเปลี่ยนเวลาทำงานหรือลดชั่วโมงทำงานได้ตามที่เห็นสมควร

ผลการศึกษามาตรการทางกฎหมายเกี่ยวกับการลาเพื่อดูแลครอบครัวของต่างประเทศ

1. ประเทศสาธารณรัฐเกาหลี

จากการศึกษาพบว่า สาธารณรัฐเกาหลีมีการบัญญัติกฎหมายเกี่ยวกับการลาเพื่อดูแลครอบครัวไว้ใน The Equal Employment Opportunity and Work-Family Balance Assistance Act ซึ่งวัตถุประสงค์ของพระราชบัญญัตินี้คือ การตระหนักถึงการจ้างงานที่เท่าเทียมกันสำหรับชายและหญิง โดยการรับประกันโอกาสที่เท่าเทียมกันและการปฏิบัติในการจ้างงานระหว่างชายและหญิงตามหลักการของความเสมอภาคที่ประกาศไว้ในรัฐธรรมนูญแห่งสาธารณรัฐเกาหลี ด้วยการคุ้มครองความเป็นแม่และการส่งเสริมการจ้างงานของผู้หญิง ตลอดจนการปรับปรุงคุณภาพชีวิตของประชาชนทั้งหมดโดยการช่วยเหลือแรงงานในการสร้างความสมดุลระหว่างการทำงานและครอบครัว (มาตรา 1) โดยมีสาระสำคัญ ดังนี้

1. หลักเกณฑ์เกี่ยวกับการลาเพื่อดูแลครอบครัว

กรณีที่บุคคลในครอบครัวของลูกจ้าง ได้แก่ บิดามารดา คู่สมรส บุตรของลูกจ้าง หรือบิดามารดาของคู่สมรส เจ็บป่วย ประสบอุบัติเหตุ สมาชิกครอบครัวชราภาพเป็นเหตุให้ต้องลาหยุดเพื่อดูแลครอบครัว นายจ้างต้องอนุญาตให้ลูกจ้างยื่นคำขอลาหยุด (มาตรา 22-2 วรรคหนึ่ง) นายจ้างที่ไม่อนุญาตให้ลูกจ้างยื่นคำขอการลาเพื่อดูแลครอบครัวหลังจากได้รับการยื่นคำขอ มีโทษปรับไม่เกิน 5 ล้านบาท (มาตรา 39 วรรค 2 ข้อ 7) โดยระยะเวลาการลาเพื่อดูแลครอบครัวสามารถลาได้ไม่เกิน 90 วัน ต่อปี และสามารถแบ่งใช้วันลาดังกล่าวได้ โดยการแบ่งใช้วันลาหนึ่งครั้งต้องมีระยะเวลามากกว่า 30 วันขึ้นไป (มาตรา 22-2 วรรคสี่) ทั้งนี้ ระยะเวลาที่ลาเพื่อดูแลครอบครัวจะนับรวมเป็นระยะเวลาการทำงานด้วย (มาตรา 22-2 วรรคหก)

กรณีที่นายจ้างไม่อนุญาตให้ยื่นคำขอการลาเพื่อดูแลครอบครัว นายจ้างจะต้องแจ้งเหตุผลเป็นลายลักษณ์อักษรและดำเนินการดังต่อไปนี้ (มาตรา 22-2 วรรคสาม)

- ก) ปรับเวลาเริ่มต้นและเวลาสิ้นสุดการทำงาน
- ข) จำกัดการทำงานล่วงเวลา
- ค) ปรับลดชั่วโมงการทำงาน และปรับชั่วโมงการทำงานให้ยืดหยุ่น
- ง) ออกมาตรการสนับสนุนอื่น ๆ ที่เหมาะสมกับสถานการณ์ของสถานประกอบการ

นอกจากนี้ นายจ้างจะไม่อนุญาตให้มีการลาเพื่อดูแลครอบครัวได้ในกรณีที่ลูกจ้างซึ่งได้ยื่นคำขอลาหยุด และทำงานอย่างต่อเนื่องเป็นเวลาน้อยกว่า 6 เดือน ก่อนวันที่คาดว่าจะเริ่มการลาเพื่อดูแลครอบครัว หรือกรณีที่นายจ้างพิสูจน์ได้ว่า การลาเพื่อดูแลครอบครัวของลูกจ้าง ทำให้เกิดอุปสรรครายแรงต่อการดำเนินธุรกิจโดยปกติของนายจ้าง หรือกรณีที่นายจ้างไม่สามารถหาแรงงานมาทำงานทดแทนได้ หรือกรณีที่ลูกจ้างที่ยื่นคำขอเพื่อดูแลปู่ย่าตายายหรือบุตรหลาน แต่ปู่ย่าตายายหรือบุตรหลานเหล่านั้นมีบุคคลในครอบครัวสืบสายโลหิตที่สามารถดูแลแทนลูกจ้างได้ (มาตรา 22-2 วรรคหนึ่ง)

นอกจากนี้ พระราชบัญญัตินี้ยังห้ามมิให้นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้าง ทำให้สภาพการทำงานของลูกจ้างแย่ลง หรือใช้มาตรการอื่นใดที่ทำให้ลูกจ้างเสียเปรียบ อันเนื่องมาจากการที่ลูกจ้างขอลาเพื่อดูแลครอบครัว (มาตรา 22-2 วรรคห้า) หากนายจ้างฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามจะมีโทษจำคุกไม่เกิน 3 ปี หรือปรับไม่เกิน 30 ล้านบาท (มาตรา 37 วรรคสอง ข้อ 6)

2. วันหยุดดูแลครอบครัว

นายจ้างจะต้องอนุญาตเมื่อลูกจ้างยื่นคำขอการลาหยุดเพื่อดูแลครอบครัวในระยะเวลาสั้นๆ เนื่องจากป่วยตายาย บิดามารดา คู่สมรส บิดามารดาของคู่สมรส บุตร หรือบุตรหลาน เจ็บป่วย ได้รับบาดเจ็บ ประสบอุบัติเหตุ ชราภาพ หรือต้องดูแลบุตรอย่างเร่งด่วน เว้นแต่กรณีที่วันหยุดดูแลครอบครัวตามระยะเวลาที่ลูกจ้างได้ร้องขออาจทำให้เกิดอุปสรรคร้ายแรงต่อการดำเนินธุรกิจโดยปกติของนายจ้าง นายจ้างสามารถตกลงกับลูกจ้างเพื่อเปลี่ยนแปลงช่วงระยะเวลาได้ (มาตรา 22-2 วรรคสอง) ซึ่งระยะเวลาของวันหยุดดูแลครอบครัวสามารถยื่นคำขอได้สูงสุด 10 วันต่อปี และสามารถแบ่งให้ได้หลายวัน อย่างไรก็ตาม ระยะเวลาของวันหยุดดูแลครอบครัวจะถือเป็นการลาเพื่อดูแลครอบครัว (มาตรา 22-2 วรรคสี่) และระยะเวลาของวันหยุดดูแลครอบครัวจะรวมอยู่ในระยะเวลาการทำงานด้วย (มาตรา 22-2 วรรคหก) ทั้งนี้ นายจ้างที่ไม่อนุญาตให้ลูกจ้างยื่นคำขอวันหยุดดูแลครอบครัวหลังจากได้รับการยื่นคำขอ มีโทษปรับไม่เกิน 5 ล้านบาท (มาตรา 39 วรรค 2 ข้อ 8)

นอกจากนี้ พระราชบัญญัติฉบับนี้ยังห้ามมิให้นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้าง ทำให้สภาพการทำงานของลูกจ้างแย่ลง หรือใช้มาตรการอื่นใดที่ทำให้ลูกจ้างเสียเปรียบ อันเนื่องมาจากการที่ลูกจ้างขอหยุดเพื่อดูแลครอบครัวระยะสั้น (มาตรา 22-2 วรรคห้า) หากนายจ้างฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามจะมีโทษจำคุกไม่เกิน 3 ปี หรือปรับไม่เกิน 30 ล้านบาท (มาตรา 37 วรรคสอง ข้อ 6)

3. การลดชั่วโมงการทำงาน

กรณีที่ลูกจ้างยื่นคำขอลดชั่วโมงการทำงาน เนื่องจากสาเหตุดังต่อไปนี้ นายจ้างจะต้องอนุญาตให้ลูกจ้างลดชั่วโมงการทำงาน

ก) กรณีลูกจ้างต้องดูแลครอบครัวเนื่องจากครอบครัวของลูกจ้างเจ็บป่วย ประสบอุบัติเหตุ หรือชราภาพ

ข) กรณีลูกจ้างต้องดูแลสุขภาพตัวเองเนื่องจากเหตุผล เช่น เจ็บป่วย ประสบอุบัติเหตุ ฯลฯ

ค) กรณีลูกจ้างมีอายุตั้งแต่ 55 ปีขึ้นไป และกำลังเตรียมตัวเพื่อเกษียณ

ง) กรณีสำหรับการศึกษาของลูกจ้าง

เมื่อนายจ้างอนุญาตให้ลูกจ้างลดชั่วโมงการทำงาน เงื่อนไขการจ้างงานที่ลูกจ้างลดชั่วโมงการทำงานได้ต้องระบุไว้เป็นหนังสือระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง (มาตรา 22-4 วรรคสอง) โดยชั่วโมงการทำงานของลูกจ้างภายหลังจากที่ลดแล้วต้องไม่น้อยกว่า 15 ชั่วโมง แต่ไม่เกิน 30 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ (มาตรา 22-3 วรรคสาม) ทั้งนี้ ระยะเวลาที่จะขอลดชั่วโมงการทำงานต้องไม่เกิน 1 ปี แต่สามารถขอขยายระยะเวลาการลดชั่วโมงการทำงานได้ไม่เกิน 2 ปี ในกรณีที่มีเหตุผลอันสมควร (มาตรา 22-3 วรรคสี่) และห้ามมิให้นายจ้างไล่ออกจากงาน หรือกระทำการใดที่ทำให้ลูกจ้างเสียเปรียบ อันเนื่องมาจากการที่ลูกจ้างขอลดชั่วโมงการทำงาน (มาตรา 22-3 วรรคห้า) หากนายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างที่ต้องการลดชั่วโมงการทำงานเพื่อดูแลครอบครัว หรือด้วยสาเหตุอื่นที่เป็นการปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรม นายจ้างจะมีโทษจำคุกไม่เกิน 3 ปี หรือปรับไม่เกิน 30 ล้านบาท (มาตรา 37 วรรคสอง ข้อ 7)

อย่างไรก็ตาม นายจ้างจะไม่อนุญาตให้ลูกจ้างลดชั่วโมงการทำงานได้ หากปรากฏว่าการที่ลูกจ้างขอลดชั่วโมงการทำงานจะทำให้เกิดอุปสรรคร้ายแรงต่อการดำเนินธุรกิจโดยปกติของนายจ้าง หรือกรณีที่นายจ้างไม่สามารถหาแรงงานมาทำงานทดแทนได้ (มาตรา 22-3 วรรคหนึ่ง) ซึ่งกรณีที่นายจ้างไม่อนุญาตให้

ลดชั่วโมงการทำงาน ให้จ้างลูกจ้างทราบเหตุผลเป็นหนังสือ และให้ลูกจ้างลาแทนหรือปรึกษากับลูกจ้างว่าจะช่วยเหลือลูกจ้างด้วยมาตรการอื่นได้หรือไม่ (มาตรา 22-3 วรรคสอง)

กรณีที่ลูกจ้างได้รับอนุญาตให้ลดชั่วโมงการทำงาน นายจ้างไม่สามารถเรียกร้องให้ลูกจ้างที่อยู่ในช่วงระยะเวลาของการลดชั่วโมงการทำงานมาทำงานล่วงเวลาได้ เว้นแต่ลูกจ้างจะร้องขออนายจ้างเพื่อทำงานล่วงเวลาโดยเฉพาะ ซึ่งนายจ้างจะให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาได้ไม่เกิน 12 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ (มาตรา 22-4 วรรคสาม) หากนายจ้างร้องขอให้ลูกจ้างมาทำงานล่วงเวลา ในขณะที่ลูกจ้างยังอยู่ในช่วงระยะเวลาของการลดชั่วโมงการทำงาน และลูกจ้างไม่ได้ร้องขออย่างชัดแจ้งเพื่อขอทำงานล่วงเวลา นายจ้างจะมีโทษปรับไม่เกิน 10 ล้านบาท (มาตรา 37 วรรคสาม)

2. ประเทศญี่ปุ่น

จากการศึกษาพบว่า ประเทศญี่ปุ่นมีการบัญญัติกฎหมายเกี่ยวกับการลาเพื่อดูแลครอบครัวสำหรับลูกจ้างที่มีความจำเป็นต้องดูแลบุคคลในครอบครัวไว้ใน The Act on Childcare Leave, Caregiver Leave, and Other Measures for the Welfare of Workers Caring for Children or Other Family Members เนื่องจากประเทศญี่ปุ่นเป็นประเทศที่ก้าวสู่สังคมผู้สูงอายุมากที่สุดในโลกและประชากรผู้สูงอายุที่ต้องการการดูแลคาดว่าจะเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว ซึ่งรัฐบาลญี่ปุ่นมองว่าแนวโน้มนี้จะเป็นปัญหาเมื่อพิจารณาว่าจำนวนลูกจ้างที่ต้องออกจากงานมีจำนวนเพิ่มขึ้นเพื่อดูแลพ่อแม่ผู้สูงอายุ ทำให้ส่งผลต่อแรงงานที่มีอยู่อย่างจำกัดและคุกคามต่อการเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศ ดังนั้น รัฐบาลจึงเริ่มดำเนินการให้การสนับสนุนแรงงานเพื่อสร้างความสมดุลในการทำงานกับการดูแลพ่อแม่หรือบุคคลในครอบครัว เพื่อหลีกเลี่ยงสถานการณ์ดังกล่าว ซึ่งปัจจุบันจำนวนลูกจ้างชายและหญิงที่ออกจากงานเพื่อไปดูแลครอบครัวในระยะยาว อยู่ที่ประมาณ 100,000 คนต่อปี (Ikeda, S., 2019 : 18)

The Act on Childcare Leave, Caregiver Leave, and Other Measures for the Welfare of Workers Caring for Children or Other Family Members มีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมสวัสดิภาพของแรงงานที่มีส่วนร่วมในการดูแลเด็กหรือการดูแลสมาชิกในครอบครัว ซึ่งมีส่วนช่วยแรงงานในการสร้างความสมดุลในชีวิตการทำงานและครอบครัว โดยกำหนดมาตรการสนับสนุนแรงงานที่มีความจำเป็นต้องดูแลเด็กและดูแลสมาชิกในครอบครัว เพื่ออำนวยความสะดวกในการดูแลเด็กและสมาชิกในครอบครัว อันมีส่วนช่วยในการส่งเสริมความต่อเนื่องของการจ้างงานและการจ้างงานใหม่ของแรงงานเหล่านั้น อีกทั้งยังมีส่วนช่วยในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมด้วย (มาตรา 1) โดยมีสาระสำคัญ ดังนี้

1. หลักเกณฑ์เกี่ยวกับการลาเพื่อดูแลครอบครัว

พระราชบัญญัตินี้ได้บัญญัติหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องกับการลาเพื่อดูแลครอบครัวไว้ว่า ลูกจ้างสามารถยื่นคำขอลาเพื่อดูแลบุคคลในครอบครัวต่อนายจ้าง กรณีที่บุคคลในครอบครัวจำเป็นต้องได้รับการดูแลอย่างต่อเนื่องเป็นระยะเวลาตั้งแต่สองสัปดาห์ขึ้นไป เนื่องจากบาดเจ็บ เจ็บป่วย หรือมีความพิการทางด้านร่างกายหรือจิตใจ (บุคคลในครอบครัว หมายถึง คู่สมรส ซึ่งรวมถึงบุคคลที่มีความสัมพันธ์โดยพฤตินัยกับลูกจ้าง บิดามารดา บุตร บิดามารดาของคู่สมรส รวมถึงปู่ย่าตายาย พี่น้อง หลานที่อาศัยอยู่และได้รับการอุปการะจากลูกจ้าง และให้หมายความรวมถึงญาติคนอื่นที่อาศัยอยู่กับลูกจ้างด้วย) (มาตรา 2) ซึ่งลูกจ้างที่จะยื่นคำขอลาได้ต้องไม่ใช่ลูกจ้างชั่วคราวรายวัน หรือลูกจ้างที่มีสัญญาจ้างกำหนดเวลาแน่นอน อย่างไรก็ตาม ลูกจ้างที่มีสัญญาจ้างกำหนดเวลาแน่นอนสามารถยื่นขอลาเพื่อดูแลครอบครัวได้ ถ้าปรากฏว่าลูกจ้างได้รับการจ้างงานเป็นเวลาอย่างน้อยหนึ่งปี และยังไม่ชัดเจนว่าสัญญาจ้างแรงงานหรือสัญญาที่ได้รับการต่อ

อายุนั้นจะสิ้นสุดลงในช่วงวันที่ 93 จนถึง 6 เดือน นับจากวันที่เริ่มการลาเพื่อดูแลครอบครัว (มาตรา 11 วรรค 1) นอกจากนี้ ลูกจ้างซึ่งทำข้อตกลงการจัดการแรงงานกับนายจ้างที่มีลักษณะดังต่อไปนี้ จะไม่สามารถขอลาเพื่อดูแลครอบครัวได้เช่นกัน (1) ได้รับจ้างในสถานที่ทำงานปัจจุบันไม่เกินหนึ่งปี (2) การจ้างงานจะสิ้นสุดลงภายในวันที่ 93 นับจากวันที่ยื่นคำขอลา (3) ลูกจ้างทำงานไม่เกินสองวันทำการต่อสัปดาห์ตามวันทำงานที่กำหนด

สำหรับระยะเวลาที่ลูกจ้างจะขอลาเพื่อดูแลครอบครัวเป็นระยะเวลาต่อเนื่องกัน เนื่องจากบุคคลในครอบครัวได้รับบาดเจ็บ เจ็บป่วย หรือมีความพิการทางด้านร่างกายหรือจิตใจ สามารถใช้สิทธิลาได้ไม่เกิน 93 วัน ต่อการดูแลสมาชิกในครอบครัวคนนั้น โดยสามารถแบ่งช่วงระยะเวลาการลาได้ไม่เกิน 3 ครั้ง ซึ่งจะลาติดต่อกันหรือไม่ก็ได้ (มาตรา 15 ประกอบกับมาตรา 11 วรรค 2) ส่วนการจ่ายค่าจ้างระหว่างการลาเพื่อดูแลครอบครัวนั้นจะขึ้นอยู่กับข้อตกลงระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง แต่ลูกจ้างที่มีคุณสมบัติตามที่ระบบประกันการจ้างงาน (Employment Insurance) ได้กำหนดไว้ จะสามารถขอรับเงินชดเชยได้ในอัตราร้อยละ 67 ของค่าจ้าง ทั้งนี้ ห้ามมิให้นายจ้างไล่ลูกจ้างออกจากงาน หรือกระทำการใดที่ทำให้ลูกจ้างเสียหายหรือเสียเปรียบ อันเนื่องมาจากการที่ลูกจ้างใช้สิทธิลาเพื่อดูแลครอบครัว (มาตรา 16 ประกอบกับมาตรา 10)

2. การหยุดเพื่อดูแลครอบครัว

พระราชบัญญัติฉบับนี้เกี่ยวกับกฎหมายการหยุดเพื่อดูแลครอบครัว ซึ่งเป็นการขอยุติการทำงานในระยะเวลาสั้นในกรณีที่ลูกจ้างซึ่งดูแลบุคคลในครอบครัว (คู่สมรส ซึ่งรวมถึงบุคคลที่มีความสัมพันธ์โดยพฤตินัยกับลูกจ้าง บิดามารดา บุตร บิดามารดาของคู่สมรส รวมถึงปู่ย่าตายาย พี่น้อง และหลานที่อาศัยอยู่และได้รับการอุปการะจากลูกจ้าง) มีความจำเป็นต้องดูแลบุคคลเหล่านั้นและเดินทางไปโรงพยาบาลพร้อมกับบุคคลในครอบครัว ดำเนินการขั้นตอนต่าง ๆ ในนามของบุคคลเหล่านั้นที่จำเป็นเพื่อเข้ารับบริการทางการแพทย์ และดูแลเรื่องที่เป็นอื่น ๆ ซึ่งลูกจ้างสามารถยื่นคำขอยุติงานเพื่อดูแลบุคคลในครอบครัวต่อนายจ้างได้ไม่เกิน 5 วันต่อปีในการดูแลสมาชิกในครอบครัว 1 คน (ปี หมายถึง วันที่ 1 เมษายน ของปีปัจจุบัน ถึง วันที่ 31 มีนาคมของปีถัดไป เว้นแต่นายจ้างจะกำหนดไว้เป็นอย่างอื่น) และขอยุติงานได้ 10 วัน ต่อปีในการดูแลบุคคลในครอบครัวตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป (มาตรา 16-5 วรรค 1) โดยลูกจ้างอาจหยุดงานหนึ่งวัน ครึ่งวันหรือเป็นรายชั่วโมงก็ได้ (Herbert Smith Freehills LLP, 2021) อย่างไรก็ตาม ลูกจ้างที่จะขอยุติงานเพื่อดูแลบุคคลในครอบครัวได้ต้องไม่ใช่ลูกจ้างชั่วคราวรายวัน หรือลูกจ้างที่มีข้อตกลงการจัดการแรงงานกับนายจ้างซึ่งมีลักษณะดังนี้ (1) ได้รับการจ้างงานในสถานที่ทำงานปัจจุบันน้อยกว่าหกเดือน (2) ทำงานไม่เกินสองวันทำการต่อสัปดาห์ตามวันทำงานที่กำหนด ทั้งนี้ ห้ามมิให้นายจ้างไล่ลูกจ้างออกจากงาน หรือกระทำการใดที่ทำให้ลูกจ้างเสียหายหรือเสียเปรียบ อันเนื่องมาจากการที่ลูกจ้างขอยุติงานเพื่อดูแลครอบครัว (มาตรา 16-7 ประกอบกับมาตรา 10)

3. ข้อห้ามเกี่ยวกับการทำงานล่วงเวลา

ลูกจ้างที่จำเป็นต้องดูแลบุคคลในครอบครัวสามารถยื่นคำขอต่อนายจ้างเกี่ยวกับการทำงานล่วงเวลา โดยห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาเกินกว่า 24 ชั่วโมงต่อเดือน และ 150 ชั่วโมงต่อปี ในระยะเวลา 1 เดือนถึง 1 ปี ต่อการยื่นคำขอแต่ละครั้ง เว้นแต่การจำกัดชั่วโมงการทำงานล่วงเวลานั้นจะก่อให้เกิดผลกระทบต่อการดำเนินธุรกิจปกติของนายจ้าง นายจ้างสามารถปฏิเสธคำขอนั้นได้ อย่างไรก็ตาม

ลูกจ้างที่ยื่นคำขอดังกล่าวได้ต้องมีใช้ลูกจ้างชั่วคราวรายวัน ลูกจ้างที่ได้รับการจ้างงานในสถานที่ทำงานปัจจุบันไม่เกินหนึ่งปี และลูกจ้างที่ทำงานไม่เกินสองวันทำการต่อสัปดาห์

4. ข้อจำกัดเกี่ยวกับการทำงานในเวลากลางคืน

ลูกจ้างที่จำเป็นต้องดูแลบุคคลในครอบครัวสามารถยื่นคำขอต่อนายจ้างเกี่ยวกับการทำงานในเวลากลางคืน โดยห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานในระหว่างเวลา 22.00 น. – 05.00 น. ในช่วงระยะเวลา 1 – 6 เดือน ต่อการยื่นคำขอแต่ละครั้ง เว้นแต่การจำกัดช่วงเวลาการทำงานในเวลากลางคืนนั้นจะก่อให้เกิดผลกระทบต่อการดำเนินธุรกิจปกติของนายจ้าง นายจ้างสามารถปฏิเสธคำขอนั้นได้ อย่างไรก็ตาม ลูกจ้างที่ยื่นคำขอดังกล่าวได้ต้องมีใช้ลูกจ้างชั่วคราวรายวัน ลูกจ้างที่ได้รับการจ้างงานในสถานที่ทำงานปัจจุบันไม่เกินหนึ่งปี ลูกจ้างที่ทำงานไม่เกินสองวันทำการต่อสัปดาห์ และลูกจ้างที่มีชั่วโมงการทำงานในเวลากลางคืนทั้งหมด

5. การสร้างระบบลดชั่วโมงการทำงาน

นายจ้างต้องสร้างระบบการลดชั่วโมงการทำงานหรือมาตรการอื่นใดเพื่อช่วยเหลือให้ลูกจ้างสามารถดูแลบุคคลในครอบครัวที่จำเป็นต้องได้รับการดูแลได้ แต่จะไม่ใช่กับลูกจ้างชั่วคราวรายวัน หรือลูกจ้างที่มีข้อตกลงการจัดการแรงงานกับนายจ้างซึ่งได้รับการจ้างในสถานที่ทำงานปัจจุบันน้อยกว่า 1 ปี และลูกจ้างที่ทำงานไม่เกินสองวันทำงานต่อสัปดาห์ สำหรับระบบหรือมาตรการที่นายจ้างจะกำหนดในกรณีดังกล่าว ได้แก่ ระบบลดชั่วโมงการทำงาน ระบบการยืดหยุ่นชั่วโมงการทำงาน การเลื่อนเวลาทำงานหรือเลื่อนเวลาเริ่มต้น / สิ้นสุดงาน การสนับสนุนบริการดูแลด้านการพยาบาลที่ลูกจ้างใช้อยู่หรือระบบเสริมกรณีที่ลูกจ้างขอลดชั่วโมงการทำงานสามารถทำได้ภายในระยะเวลา 3 ปี นับแต่วันที่เริ่มต้นใช้มาตรการนั้น ต่อการดูแลบุคคลในครอบครัวแต่ละคน และสามารถแบ่งช่วงเวลาได้ 2 ครั้งขึ้นไป

สรุปและอภิปรายผล

จากการศึกษามาตรการทางกฎหมายของประเทศไทยและวิเคราะห์เปรียบเทียบกับกฎหมายของประเทศสาธารณรัฐเกาหลีและประเทศญี่ปุ่นเกี่ยวกับการลาเพื่อดูแลครอบครัวแล้ว พบว่า พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ของประเทศไทยไม่มีการบัญญัติรับรองสิทธิของลูกจ้างเกี่ยวกับการลาเพื่อดูแลครอบครัวและวันหยุดเพื่อดูแลครอบครัวในช่วงระยะเวลาดังกล่าวไว้ โดยเฉพาะ ทั้งที่เป็นมาตรการสำคัญในการรับรองสิทธิแก่ลูกจ้างที่มีความจำเป็นต้องดูแลบุคคลในครอบครัว และมีส่วนช่วยส่งเสริมให้ลูกจ้างสามารถสร้างความสมดุลในชีวิตและการทำงานได้ ซึ่งมีความแตกต่างจากกฎหมายของประเทศสาธารณรัฐเกาหลีและประเทศญี่ปุ่นที่มีบทบัญญัติที่ให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างในการใช้สิทธิลาเพื่อดูแลครอบครัวหรือการหยุดเพื่อดูแลครอบครัวในช่วงระยะเวลาดังกล่าวได้เป็นการเฉพาะ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าทั้งสองประเทศนี้ให้ความสำคัญกับการสร้างความสมดุลในชีวิตและการทำงานของลูกจ้างที่มีภาระหน้าที่ความรับผิดชอบทั้งการทำงานและการดูแลรับผิดชอบต่อครอบครัวในกรณีที่มีการบาดเจ็บ เจ็บป่วย ชราภาพ หรือมีความพิการด้านร่างกายหรือจิตใจ ซึ่งจำเป็นต้องได้รับการดูแล อันเป็นการรองรับกับสภาพสังคมของประเทศไทยที่เป็นสังคมผู้สูงอายุโดยสมบูรณ์ซึ่งอาจมีเหตุจำเป็นดังกล่าวเกิดขึ้น และสอดคล้องกับแนวคิดขององค์การแรงงานระหว่างประเทศที่ได้เสนอมาตรการและนโยบายขององค์กรเพื่อสร้างความสมดุลในชีวิตและการทำงานประการหนึ่งว่า ควรมีการกำหนดการลาต่าง ๆ เนื่องจากเหตุการณ์สำคัญในชีวิตไว้ เช่น ลาคลอด

เลี้ยงดูบุตร ให้นมบุตร การลากรณีการเจ็บป่วยของตนเองและคนในครอบครัว ซึ่งจะส่งผลดีแก่นายจ้าง สังคม และเศรษฐกิจของประเทศ โดยผู้วิจัยสรุปประเด็นสำคัญจากการวิเคราะห์เปรียบเทียบไว้ ดังต่อไปนี้

หลักเกณฑ์การลาเพื่อดูแลครอบครัว

บทบัญญัติของประเทศสาธารณรัฐเกาหลี คือ The Equal Employment Opportunity and Work-Family Balance Assistance Act และประเทศญี่ปุ่น คือ The Act on Childcare Leave, Caregiver Leave, and Other Measures for the Welfare of Workers Caring for Children or Other Family Members มีการบัญญัติเกี่ยวกับการลาเพื่อดูแลครอบครัวไว้โดยเฉพาะ ซึ่งกฎหมายของทั้งสองประเทศ กำหนดไว้ในทำนองเดียวกันว่าลูกจ้างจะขอใช้สิทธิลาเพื่อดูแลครอบครัวได้ กรณีที่บุคคลในครอบครัวได้รับบาดเจ็บ เจ็บป่วย ชราภาพ หรือมีความพิการทางด้านร่างกายหรือจิตใจ แต่ประเทศญี่ปุ่นจะมีการกำหนดเงื่อนไขเกี่ยวกับระยะเวลาขั้นต่ำที่ต้องดูแลบุคคลในครอบครัวอย่างต่อเนื่องตั้งแต่สองสัปดาห์ขึ้นไป จึงจะขอใช้สิทธิลาได้ ซึ่งประเทศสาธารณรัฐเกาหลีไม่ได้มีการกำหนดเงื่อนไขในส่วนนี้ไว้ โดยประเทศสาธารณรัฐเกาหลีกำหนดให้ลูกจ้างใช้สิทธิลาเพื่อดูแลครอบครัวได้ไม่เกิน 90 วันต่อปี และสามารถแบ่งใช้วันลาได้ครั้งหนึ่งตั้งแต่ 30 วันขึ้นไป ส่วนประเทศญี่ปุ่นให้ลูกจ้างลาได้ไม่เกิน 93 วัน ต่อการดูแลบุคคลในครอบครัวคนนั้น โดยสามารถแบ่งช่วงระยะเวลาการลาได้ไม่เกิน 3 ครั้ง ซึ่งเห็นได้ว่าจำนวนวันลาเพื่อดูแลครอบครัวของทั้งสองประเทศมีจำนวนวันที่ใกล้เคียงกัน โดยอนุญาตให้แบ่งใช้วันลาได้ แต่จะมีความแตกต่างกันตรงที่จำนวนวันลาของประเทศสาธารณรัฐเกาหลีจะนับเป็นรายปี ส่วนประเทศญี่ปุ่นจะนับเป็นรายบุคคลที่ลูกจ้างมีความจำเป็นต้องดูแล

อย่างไรก็ตาม กฎหมายของทั้งสองประเทศได้กำหนดเงื่อนไขหรือข้อยกเว้นที่นายจ้างจะไม่อนุญาตให้ลูกจ้างลาเพื่อดูแลครอบครัวได้ กล่าวคือ ในประเทศสาธารณรัฐเกาหลีกำหนดข้อยกเว้นในกรณีที่ลูกจ้างทำงานอย่างต่อเนื่องเป็นเวลาน้อยกว่า 6 เดือน ก่อนวันที่คาดว่าจะเริ่มการลาเพื่อดูแลครอบครัว หรือกรณีที่นายจ้างพิสูจน์ได้ว่าการลาเพื่อดูแลครอบครัวของลูกจ้าง ทำให้เกิดอุปสรรคร้ายแรงต่อการดำเนินธุรกิจโดยปกติของนายจ้าง หรือกรณีที่นายจ้างไม่สามารถหาแรงงานมาทำงานทดแทนได้ หรือกรณีที่ลูกจ้างที่ยื่นคำขอเพื่อดูแลปู่ย่าตายายหรือบุตรหลาน แต่ปู่ย่าตายายหรือบุตรหลานเหล่านั้นมีบุคคลในครอบครัวสืบสายโลหิตที่สามารถดูแลแทนลูกจ้างได้ ส่วนประเทศญี่ปุ่นกำหนดข้อยกเว้นสำหรับลูกจ้างชั่วคราวรายวัน หรือลูกจ้างที่มีสัญญาจ้างกำหนดเวลาแน่นอน แต่ลูกจ้างที่มีสัญญาจ้างกำหนดเวลาแน่นอนที่ได้รับการจ้างงานเป็นเวลาอย่างน้อย 1 ปี และยังไม่ชัดเจนว่าสัญญาจ้างแรงงานหรือสัญญาที่ได้รับการต่ออายุนั้นจะสิ้นสุดลงในช่วงวันที่ 93 จนถึง 6 เดือน นับจากวันที่เริ่มการลาเพื่อดูแลครอบครัวสามารถยื่นขอลาเพื่อดูแลครอบครัวได้ นอกจากนี้ ลูกจ้างซึ่งทำข้อตกลงการจัดการแรงงานกับนายจ้างที่มีลักษณะดังต่อไปนี้ จะไม่สามารถขอลาเพื่อดูแลครอบครัวได้เช่นกัน (1) ได้รับจ้างในสถานที่ทำงานปัจจุบันไม่เกินหนึ่งปี (2) การจ้างงานจะสิ้นสุดลงภายในวันที่ 93 นับจากวันที่ยื่นคำขอลา (3) ลูกจ้างทำงานไม่เกินสองวันทำการต่อสัปดาห์ตามวันทำงานที่กำหนด

นอกจากนี้ กฎหมายของทั้งสองประเทศยังบัญญัติหลักการที่ให้ความคุ้มครองลูกจ้างในการห้ามมิให้นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้าง ทำให้สภาพการทำงานของลูกจ้างแยลง หรือใช้มาตรการอื่นใดที่ทำให้ลูกจ้างเสียเปรียบ อันเนื่องมาจากการที่ลูกจ้างขอลาเพื่อดูแลครอบครัว โดยประเทศสาธารณรัฐเกาหลีได้กำหนดบทลงโทษไว้สำหรับนายจ้างที่ฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามบทบัญญัตินี้ กล่าวคือ จะมีโทษจำคุกไม่เกิน 3 ปี หรือปรับไม่เกิน 30 ล้านวอน ในขณะที่ประเทศญี่ปุ่นไม่มีบทกำหนดโทษสำหรับกรณีนี้ไว้

เมื่อพิจารณาบทบัญญัติของประเทศไทยตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 และที่แก้ไขเพิ่มเติม พบว่า ประเทศไทยไม่มีการบัญญัติหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการลาเพื่อดูแลครอบครัวไว้เป็นการเฉพาะ กรณีที่ลูกจ้างมีความจำเป็นต้องลาเพื่อดูแลครอบครัวในกรณีที่บุคคลในครอบครัวได้รับบาดเจ็บป่วย ชราภาพ หรือมีความพิการ ต้องใช้สิทธิลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็นตามมาตรา 34 ซึ่งให้สิทธิลูกจ้างลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็นได้ไม่น้อยกว่า 3 วันทำงานต่อปี โดยนายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างตลอดระยะเวลาที่ลาไม่เกิน 3 วันทำงานต่อปี ทั้งนี้ ขึ้นอยู่กับข้อบังคับการทำงานของแต่ละสถานประกอบการ หรือการตกลงกันระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างว่าจะกำหนดจำนวนวันลาจิจ และการได้รับค่าจ้างในระหว่างวันลาไว้เท่าใด ซึ่งต้องไม่ต่ำกว่าที่กฎหมายคุ้มครองแรงงานกำหนด เห็นได้ว่ากฎหมายคุ้มครองแรงงานของประเทศไทยในปัจจุบันยังไม่มีบทบัญญัติที่รับรองสิทธิการลาประเภทนี้ไว้ ลูกจ้างจึงต้องใช้สิทธิลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็น ซึ่งหากพิจารณาวัตถุประสงค์ของวันลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็น จะพบว่าเป็นวันลาที่ลูกจ้างขอใช้สิทธิลาได้ในขอบเขตที่กว้างและมีหลากหลายกรณีที่ลูกจ้างต้องใช้สิทธิลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็น เนื่องจากนายจ้างจะพิจารณาเพียงว่าเหตุที่ลูกจ้างขอลาเป็นสิ่งที่จำเป็นและมีเหตุผลอันสมควรต้องอนุญาตหรือไม่ เช่น ลาไปติดต่อบุคคล ลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็นของครอบครัว ลาไปจัดงานศพของบุคคลในครอบครัว เป็นต้น ทำให้กรณีที่ลูกจ้างมีความจำเป็นต้องดูแลบุคคลในครอบครัวในช่วงระยะเวลาหนึ่งและต้องใช้สิทธิลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็น อาจมีจำนวนวันลาไม่เพียงพอต่อการที่ลูกจ้างจะลาเพื่อดูแลบุคคลในครอบครัวได้อย่างเหมาะสม ประกอบกับจำนวนวันลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็นที่กฎหมายคุ้มครองแรงงานกำหนดไว้บังคับไว้เพียงไม่น้อยกว่า 3 วันทำการ ซึ่งขึ้นอยู่กับข้อบังคับการทำงานหรือการตกลงกันระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง ดังนั้น หากนายจ้างกำหนดวันลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็นไว้เพียง 3 วันทำการ ก็ถือว่าปฏิบัติถูกต้องตามกฎหมายแล้ว แต่เมื่อพิจารณาถึงเหตุที่ลูกจ้างจะขอลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็นมิได้หลากหลายกรณี การกำหนดจำนวนวันลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็นขั้นต่ำตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานเพียง 3 วันทำการ อาจจะไม่เหมาะสมและสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงที่เกิดขึ้นกับลูกจ้างที่มีความจำเป็นต้องลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็นตลอดระยะเวลาที่ทำงานกับนายจ้างในแต่ละปี

วันหยุดเพื่อดูแลครอบครัว

บทบัญญัติของประเทศสาธารณรัฐเกาหลีและประเทศญี่ปุ่นมีการกำหนดหลักเกณฑ์เพื่อบริการรับกรณีที่บุคคลในครอบครัวต้องได้รับการดูแลอย่างเร่งด่วน เช่น บาดเจ็บ ประสบอุบัติเหตุ หรือมีความจำเป็นต้องดูแลบุคคลเหล่านี้และพาไปโรงพยาบาล เพื่อเข้ารับบริการทางการแพทย์ รวมถึงดูแลเรื่องที่เป็นอื่น ๆ ซึ่งเป็นการอนุญาตให้หยุดเพื่อดูแลครอบครัวได้ในระยะเวลาสั้นๆ โดยประเทศสาธารณรัฐเกาหลีจะอนุญาตให้หยุดได้สูงสุด 10 วันต่อปี และสามารถแบ่งใช้ได้หลายวัน ส่วนประเทศญี่ปุ่นอนุญาตให้หยุดได้ไม่เกิน 5 วันต่อปีในการดูแลสมาชิกในครอบครัว 1 คน และขอหยุดงานได้ 10 วัน ต่อปีในการดูแลบุคคลในครอบครัวตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ซึ่งลูกจ้างอาจหยุดงานหนึ่งวัน ครึ่งวันหรือเป็นรายชั่วโมงก็ได้ โดยทั้งสองประเทศนี้ยังกำหนดหลักเกณฑ์เพื่อให้ความคุ้มครองลูกจ้างที่ขอใช้สิทธิหยุดเพื่อดูแลครอบครัวไว้ในทำนองเดียวกันคือ การห้ามมิให้นายจ้างไล่ลูกจ้างออกจากงาน หรือกระทำการใดที่ทำให้ลูกจ้างเสียหายหรือเสียเปรียบ อันเนื่องมาจากการที่ลูกจ้างขอหยุดงานเพื่อดูแลครอบครัว สำหรับประเทศสาธารณรัฐเกาหลี นายจ้างที่ฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามจะมีโทษจำคุกไม่เกิน 3 ปี หรือปรับไม่เกิน 30 ล้านวอน

เมื่อพิจารณาพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 สำหรับกรณีที่ลูกจ้างมีความจำเป็นต้องขอหยุดงานเป็นช่วงเวลาสั้น ๆ เนื่องจากมีความจำเป็นเร่งด่วนที่ต้องดูแลบุคคลในครอบครัว หรือพาบุคคล

ในครอบครัวเข้ารับบริการทางการแพทย์ที่โรงพยาบาล จะไม่มีการกำหนดวันหยุดเพื่อดูแลครอบครัวในระยะเวลาสั้นไว้ในลักษณะเดียวกับประเทศสาธารณรัฐเกาหลีและประเทศญี่ปุ่นไว้ ซึ่งลูกจ้างที่มีความจำเป็นดังกล่าวก็ต้องใช้สิทธิลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็น หรือสามารถใช้วันหยุดพักผ่อนประจำปีได้ ซึ่งกำหนดให้ลูกจ้างที่ทำงานติดต่อกันมาครบหนึ่งปี สามารถหยุดพักผ่อนประจำปีได้อย่างน้อย 6 วันทำงาน ต่อปีโดยได้รับค่าจ้าง แต่การที่ลูกจ้างที่มีความจำเป็นต้องดูแลบุคคลในครอบครัวในระยะเวลาสั้น ๆ และต้องมาใช้สิทธิหยุดพักผ่อนประจำปี เห็นว่าการใช้สิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีเพื่อวัตถุประสงค์ดังกล่าวไม่เป็นไปตามเจตนารมณ์ของกฎหมายคุ้มครองแรงงานที่บัญญัติวันหยุดพักผ่อนประจำปีขึ้น เพื่อให้ลูกจ้างที่ได้ทำงานมาเป็นระยะเวลาหนึ่งได้พักผ่อน เนื่องจากร่างกายอาจมีความเหน็ดเหนื่อยเมื่อยล้าจากการทำงาน ดังนั้น การกำหนดวันหยุดพักผ่อนประจำปีให้แก่ลูกจ้างจึงมิได้มีวัตถุประสงค์ให้ลูกจ้างขอใช้สิทธิหยุดเพื่อไปดูแลบุคคลในครอบครัวแต่อย่างใด

มาตรการอื่นที่ส่งเสริมลูกจ้างในการดูแลครอบครัว

กฎหมายของประเทศสาธารณรัฐเกาหลีและประเทศญี่ปุ่นนอกจากจะบัญญัติเรื่องวันลาเพื่อดูแลครอบครัวและวันหยุดเพื่อดูแลครอบครัวในระยะสั้นไว้ เพื่อบริการสิทธิให้แก่ลูกจ้างที่มีความจำเป็นต้องดูแลบุคคลในครอบครัวโดยเฉพาะผู้สูงอายุที่บาดเจ็บ เจ็บป่วย ชราภาพ หรือมีความพิการ แล้ว ยังมีการกำหนดมาตรการอื่น ๆ ที่ส่งเสริมให้ลูกจ้างสามารถดูแลบุคคลในครอบครัวได้ กล่าวคือ ประเทศสาธารณรัฐเกาหลีได้กำหนดให้ลูกจ้างสามารถปรับเวลาเริ่มต้นและเวลาสิ้นสุดการทำงาน จำกัดการทำงานล่วงเวลา ปรับชั่วโมงการทำงานให้ยืดหยุ่น หรือขอลดชั่วโมงการทำงานได้ ซึ่งในการขอลดชั่วโมงการทำงานจะมีการกำหนดชั่วโมงการทำงานที่ปรับลดแล้วต้องไม่น้อยกว่า 15 ชั่วโมง แต่ไม่เกิน 30 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ทั้งนี้ระยะเวลาที่จะขอลดชั่วโมงการทำงานต้องไม่เกิน 1 ปี แต่สามารถขอขยายระยะเวลาการลดชั่วโมงการทำงานได้ไม่เกิน 2 ปี ในกรณีที่มีเหตุผลอันสมควร และห้ามมิให้นายจ้างไล่ลูกจ้างออกจากงาน หรือกระทำการใดที่ทำให้ลูกจ้างเสียเปรียบ อันเนื่องมาจากการที่ลูกจ้างขอลดชั่วโมงการทำงาน หากนายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างที่ต้องการลดชั่วโมงการทำงานเพื่อดูแลครอบครัว หรือด้วยสาเหตุอื่นที่เป็นการปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรม นายจ้างจะมีโทษจำคุกไม่เกิน 3 ปี หรือปรับไม่เกิน 30 ล้านบาท และห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาในขณะที่ลูกจ้างอยู่ระหว่างช่วงเวลาการลดชั่วโมงการทำงาน เว้นแต่ลูกจ้างจะร้องขออย่างชัดแจ้งที่จะทำงานล่วงเวลา หากฝ่าฝืนนายจ้างจะมีโทษปรับไม่เกิน 10 ล้านบาท ในขณะที่ประเทศญี่ปุ่นก็มีการกำหนดมาตรการที่ช่วยส่งเสริมให้ลูกจ้างสามารถดูแลบุคคลในครอบครัวได้ในทำนองเดียวกับประเทศสาธารณรัฐเกาหลี กล่าวคือ การกำหนดให้นายจ้างต้องสร้างระบบการลดชั่วโมงการทำงาน ระบบการยืดหยุ่นชั่วโมงการทำงาน การเลื่อนเวลาทำงานหรือเลื่อนเวลาเริ่มต้น / สิ้นสุดงาน โดยลูกจ้างสามารถขอลดชั่วโมงการทำงานได้ภายในระยะเวลา 3 ปี นับแต่วันที่เริ่มต้นใช้มาตรการนั้นต่อการดูแลบุคคลในครอบครัวแต่ละคน และสามารถแบ่งช่วงเวลาได้ 2 ครั้งขึ้นไป รวมทั้งยังกำหนดให้ลูกจ้างที่มีความจำเป็นต้องดูแลบุคคลในครอบครัวสามารถยื่นคำขอต่อนายจ้างเกี่ยวกับการทำงานในเวลากลางคืน โดยห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานในระหว่างเวลา 22.00 น. – 05.00 น. หรือยื่นคำขอต่อนายจ้างเกี่ยวกับการทำงานล่วงเวลา โดยห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาเกินกว่า 24 ชั่วโมงต่อเดือน และ 150 ชั่วโมงต่อปี เว้นแต่การจำกัดชั่วโมงการทำงานในเวลากลางคืนหรือการทำงานล่วงเวลานั้นจะก่อให้เกิดผลกระทบต่อการดำเนินธุรกิจปกติของนายจ้าง นายจ้างสามารถปฏิเสธคำขอนั้นได้ ซึ่งมาตรการที่ประเทศสาธารณรัฐเกาหลีและประเทศญี่ปุ่นบัญญัติขึ้นมีส่วนช่วยส่งเสริมให้ลูกจ้างสามารถมีเวลาในการดูแลครอบครัวได้ อันสอดคล้อง

กับข้อเสนอขององค์การแรงงานระหว่างประเทศที่นำเสนอมาตรการและนโยบายต่าง ๆ ในระดับองค์กรเกี่ยวกับเวลาสำหรับการทำงานทั้งในเรื่องการลดชั่วโมงการทำงาน การให้พนักงานสามารถออกแบบเวลาในการทำงาน การทำงานนอกเวลางาน และการยืดหยุ่นเวลางานเพื่อสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานแก่ลูกจ้าง

เมื่อพิจารณาบทบัญญัติในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 และที่แก้ไขเพิ่มเติมแล้วพบว่าไม่มีการกำหนดมาตรการที่ส่งเสริมให้ลูกจ้างสามารถดูแลครอบครัวในกรณีที่มีความจำเป็นไว้เป็นการเฉพาะ แต่มีบทบัญญัติบางประการที่สามารถนำมาปรับใช้ได้ เช่น เรื่องการเลื่อนเวลาทำงาน หรือการเลื่อนเวลาเริ่มต้นหรือสิ้นสุดการทำงาน โดยนายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงปรับเปลี่ยนเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดการทำงานได้ หรือกรณีที่ลูกจ้างมีความจำเป็น เช่น ต้องการออกจากงานก่อนเวลาเพื่อดูแลครอบครัว ลูกจ้างอาจตกลงกับนายจ้างขอกำหนดเวลาพักน้อยกว่า 1 ชั่วโมงก็ได้ เนื่องจากการตกลงดังกล่าวเป็นไปเพื่อประโยชน์ของลูกจ้าง ส่วนการจำกัดการทำงานล่วงเวลานั้น กฎหมายคุ้มครองแรงงานวางหลักเกณฑ์เป็นการทั่วไปอยู่แล้วว่านายจ้างจะให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาไม่ได้ เว้นแต่ได้รับความยินยอมจากลูกจ้างก่อนเป็นคราว ๆ ไป ดังนั้น หากลูกจ้างมีความจำเป็นต้องดูแลครอบครัว ไม่สามารถทำงานล่วงเวลาได้ ก็แสดงเจตนาต่อนายจ้างว่าไม่ยินยอมหรือตกลงทำงานล่วงเวลาได้ เว้นแต่กรณีที่ลักษณะหรือสภาพของงานต้องทำติดต่อกันไปถ้าหยุดจะเสียหายแก่งาน หรือเป็นงานฉุกเฉิน กรณีดังกล่าวนายจ้างจึงจะมีสิทธิให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาได้ ซึ่งจะสอดคล้องกับหลักการของประเทศญี่ปุ่นในกรณีที่ลูกจ้างขอจำกัดชั่วโมงการทำงานล่วงเวลา แต่การจำกัดชั่วโมงการทำงานล่วงเวลานั้นจะก่อให้เกิดผลกระทบต่อการดำเนินธุรกิจปกติของนายจ้าง นายจ้างสามารถปฏิเสธคำขอนั้นได้ ส่วนมาตรการจำกัดเวลาการทำงานในเวลากลางคืนตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ไม่ได้กำหนดข้อห้ามเกี่ยวกับการทำงานในเวลากลางคืนไว้สำหรับแรงงานทั่วไป แต่จะมีบทบัญญัติคุ้มครองไว้เฉพาะกรณีของแรงงานหญิงและแรงงานเด็ก ซึ่งจะเห็นว่าไม่มีการกำหนดข้อห้ามหรือจำกัดเวลาการทำงานในเวลากลางคืนสำหรับลูกจ้างที่มีความจำเป็นต้องดูแลครอบครัวไว้แต่อย่างใด

ข้อเสนอแนะ

เมื่อผู้วิจัยได้ศึกษาวิเคราะห์มาตรการทางกฎหมายของประเทศไทยเปรียบเทียบกับมาตรการทางกฎหมายของต่างประเทศแล้ว ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะว่า ประเทศไทยควรมีการแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 โดยบัญญัติเพิ่มเติมเกี่ยวกับการลาเพื่อดูแลครอบครัว เป็นวันลาอีกประเภทหนึ่งที่นายจ้างต้องจัดให้มี อันเป็นการสนับสนุนและส่งเสริมให้ลูกจ้างสามารถสร้างความสมดุลระหว่างการทำงานและการใช้ชีวิตส่วนตัวได้ ประกอบกับประเทศไทยกำลังก้าวสู่การเป็นสังคมผู้สูงอายุ การที่ลูกจ้างจะมีหน้าที่ความรับผิดชอบต่อครอบครัวกรณีที่บุคคลในครอบครัวบาดเจ็บ เจ็บป่วย ชราภาพ หรือมีความพิการ และจำเป็นต้องได้รับการดูแลอย่างใกล้ชิดเป็นสิ่งที่ต้องเกิดขึ้นในเวลาอีกไม่ช้า จึงควรมีการกำหนดมาตรการทางกฎหมายให้ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อดูแลครอบครัวได้ เพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตที่จะเกิดขึ้น โดยพิจารณากำหนดจำนวนวันลาและการจ่ายค่าจ้างระหว่างลาที่เหมาะสม เช่น อาจจะกำหนดให้ลาได้ไม่เกิน 90 วันต่อปี และให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างระหว่างลามา 45 วัน ส่วนอีก 45 วัน ให้ใช้สิทธิเบิกเงินสงเคราะห์การหยุดงานจากกองทุนประกันสังคม (เทียบเคียงกับ

ลักษณะการจ่ายค่าจ้างในระหว่างการลาคลอดบุตรซึ่งเป็นการลาเนื่องจากมีภาระความรับผิดชอบต่อครอบครัวเช่นกัน) รวมทั้งมีบทบัญญัติคุ้มครองลูกจ้างมิให้ถูกนายจ้างเลิกจ้างหรือกระทำการที่ไม่เป็นธรรมอันเนื่องมาจากลูกจ้างใช้สิทธิลาเพื่อดูแลครอบครัว และกำหนดบทลงโทษไว้ เพื่อให้เกิดสภาพบังคับทางกฎหมาย

นอกจากนี้ ควรแก้ไขเพิ่มเติมเกี่ยวกับมาตรการที่ส่งเสริมให้ลูกจ้างสามารถดูแลครอบครัวได้ในกรณีที่ลูกจ้างอาจจะไม่ได้ใช้สิทธิลาเพื่อดูแลครอบครัว เช่น การลดชั่วโมงการทำงาน การขอเลื่อนเวลาทำงานเริ่มต้นหรือสิ้นสุด การจำกัดการทำงานล่วงเวลา การจำกัดเวลาการทำงานในเวลากลางคืน เป็นต้น ซึ่งทำให้ลูกจ้างมีเวลาเพียงพอที่จะทำหน้าที่ดูแลบุคคลในครอบครัวเมื่อมีเหตุจำเป็นได้

อย่างไรก็ตาม ในระหว่างที่ประเทศไทยยังไม่มีมาตรการทางกฎหมายเกี่ยวกับการลาเพื่อดูแลครอบครัวเป็นการเฉพาะ หากนายจ้างหรือสถานประกอบการต้องการรักษาทรัพยากรบุคคลหรือลูกจ้างที่มีความรู้ความสามารถ หรือต้องการดึงดูดลูกจ้างให้อยู่กับองค์กร นายจ้างควรมีการบริหารจัดการให้ลูกจ้างเกิดความสมดุลในการทำงานและชีวิตส่วนตัว ซึ่งนายจ้างสามารถกำหนดมาตรการหรือวันลาให้แก่ลูกจ้างเพื่อดูแลบุคคลในครอบครัวได้ โดยไม่ต้องรอให้มีการบัญญัติกฎหมายขึ้นมาก็ได้ ซึ่งทำให้ลูกจ้างที่มีความจำเป็นต้องดูแลครอบครัว มีทางเลือกที่จะสามารถดูแลบุคคลในครอบครัวได้โดยไม่ต้องลาออกจากงาน อันส่งผลดีทั้งต่อนายจ้าง ลูกจ้าง ครอบครัวของลูกจ้าง สังคม รวมถึงประเทศชาติอีกด้วย

เอกสารอ้างอิง

ภาษาไทย

กนกวรรณ ศรีวิรัตน์. (2559). ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ของอาจารย์ใหม่ กรณีศึกษาคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

กรมกิจการผู้สูงอายุ. (2564). สังคมผู้สูงอายุในปัจจุบันและเศรษฐกิจในประเทศไทย. สืบค้นเมื่อวันที่ 12 พฤศจิกายน 2564 จาก <https://www.dop.go.th/th/know/15/926>.

เจตน์ รัตนจีนะ และพรชัย สิทธิศรีณย์กุล. (2559). สมดุลงานและชีวิตในมิติด้านสุขภาพ. จุฬาลงกรณ์วารสาร. 60 (4), 365-371.

ฐานิตดา สิงห์ลอ. (2563). ความสมดุลในชีวิตการทำงานของพนักงานการประปาส่วนภูมิภาคเขต 3. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต แผน ก แบบ ก 2, มหาวิทยาลัยศิลปากร.

นุรพิตรี เจ๊ะอาแว และรัตติกรณ์ จงวิศาล. (2559). ภาวะผู้นำ จิตวิญญาณในที่ทำงาน สมดุลระหว่างชีวิตและ การทำงาน กับผลการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ธนาคารอิสลามแห่งประเทศไทย (สำนักงานใหญ่). *วารสารพฤติกรรมศาสตร์*. 22 (2), 29-47.

ประกาย อีระวัฒนากุล. (2556). **WORK AND LIFE BALANCE: สมดุลระหว่างงานกับชีวิต**. สืบค้นเมื่อวันที่ 11 พฤศจิกายน 2564 จาก <https://prachatai.com/journal/2013/03/45799>.

ปิยสุณีย์ ชัยปาณี และคนอื่น ๆ. (2563). กลยุทธ์ทางเลือกการสร้างสมดุลในชีวิตและการทำงานของบุคลากรในองค์กรที่มีสมรรถนะสูงในประเทศไทย. *วารสารวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา*. 12 (2), 88-104.

วิจิตรา (ฟุ้งลดดา) วิเชียรชม. (2562). **คำอธิบายกฎหมายแรงงาน**. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ : วิญญูชน.

สราวลี แสงแสวง. (2559). **คุณภาพชีวิตในการทำงานและความสมดุลของชีวิตในการทำงานของพนักงาน ระดับปฏิบัติการเจนเนอเรชั่น X และเจนเนอเรชั่น Y**. สารนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบายสังคม, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 และที่แก้ไขเพิ่มเติม.

ภาษาอังกฤษ

Ikeda, S. (2019). What is the Challenge after Reforming the Long-term Care Leave System?. *Japan Labor Issues*, 15(3), 18-23.

Herbert Smith Freehills LLP. (2021). **Japan: More Flexible Family Care Leave Mandated**. Retrieved June 4, 2022 from <https://www.shrm.org/resourcesandtools/hr-topics/global-hr/pages/japan-more-flexible-family-care-leave.aspx>.

The Equal Employment Opportunity and Work-Family Balance Assistance Act.

The Act on Childcare Leave, Caregiver Leave, and Other Measures for the Welfare of Workers Caring for Children or Other Family Members.

Translated Thai References

Department of Older Persons. (2021). **The Current Aging Society and Economy in Thailand**. Retrieved November 12, 2021 from <https://www.dop.go.th/th/know/15/926>.

- Jayapani, P., Sanamthong, E., Suwathanpornkul, I., and Chanchaoen, D. (2020). Alternative Strategies on Work- Life Balance for Employees in High Performance Organizations in Thailand. **Research and Development Journal Suan Sunandha Rajabhat University**, 12(2). 88-104.
- Jeh-a wae, N. and Chongvisal, R. (2016). Leadership, Spirituality at Work, Work-Life Balance and Job Performance of Operational Employees in Islamic Bank of Thailand (Head Office). **Journal of Behavioral Science**, 22(2). 29-47.
- Ratanachina, J and Sithisarakul, P. (2016). Work-life Balance: Health dimension. **Chula Med Journal**, 60(4). 365-371.
- Sangsavang, S. (2016). **Quality of Work Life Balance of Operating Staff in Generation X and Y**. Minor Thesis in Master Degree in Arts Programme in Social Policy, Thammasat University.
- Singlaw, T. (2020). **Work Life Balance of Provincial Waterworks Authority Region 3 's Employee**. Thesis in Master Degree in Business Administration, Silpakorn University.
- Srivirat, K. (2016). **Work Life Balance toward New Lecturer's Research Effectiveness : A Case Study of Faculty of Engineering, Prince of Songkla University (Hatyai Campus)**. Minor Thesis in Master Degree in Business Administration, Prince of Songkla University.
- Theerawattanakul, P. (2013). **Work And Life Balance: Work-Life Balance**. Retrieved November 11, 2021 from <https://prachatai.com/journal/2013/03/45799>.
- The Labour Protection Act B.E.2541 (as amended).
- Vichienchom, W. (2019). **The Explanation of Labour Law**. 6th Edition. Bangkok: Winyuchon Press.

ความสามารถทางเทคโนโลยีดิจิทัลของกลุ่มข้าราชการและพนักงานของรัฐ ที่สังกัดหน่วยงานภาครัฐในจังหวัดตรัง

Digital Literacy of Government Officers and Employees of the Government Agency in Trang Province

[Received: April 12, 2022; Revised: August 4, 2022;

Accepted: August 16, 2022]

วิสุทธิณี ธานีรัตน์

คณะพาณิชยศาสตร์และการจัดการ

มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตตรัง

Wisuttinee Taneerat

Faculty of Commerce and Management

Prince of Songkla University, Trang Campus

จุฑามาศ สุขคง

คณะพาณิชยศาสตร์และการจัดการ

มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตตรัง

Jutamat Sukkong

Faculty of Commerce and Management

Prince of Songkla University, Trang Campus

เมธาวี เครือแก้ว

คณะพาณิชยศาสตร์และการจัดการ

มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตตรัง

Matawee kruekaew

Faculty of Commerce and Management

Prince of Songkla University, Trang Campus

กษมา รัตนพงศ์

คณะพาณิชยศาสตร์และการจัดการ

มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตตรัง

Kasama Rattanapong

Faculty of Commerce and Management

Prince of Songkla University, Trang Campus

ลักษิกา วิเชียร

คณะพาณิชยศาสตร์และการจัดการ

มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตตรัง

Luksika Wichien

Faculty of Commerce and Management

Prince of Songkla University, Trang Campus

ศิริวรรณ ปานจันทร์

คณะพาณิชยศาสตร์และการจัดการ

มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตตรัง

Siriwan Panchan

Faculty of Commerce and Management

Prince of Songkla University, Trang Campus

CORRESPONDING AUTHOR

Wisuttinee Taneerat, Faculty of Commerce and Management, Prince of Songkla University, Trang Campus, 102 Moo. 6, T. Kuanpring, A. Muang, Trang, 92000, Thailand.

E-mail: wisuttinee.t@psu.ac.th

สุดาร์ตน์ หมวดิษฐ์

คณะพาณิชยศาสตร์และการจัดการ

มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตตรัง

Sudarat Muaddit

Faculty of Commerce and Management

Prince of Songkla University, Trang Campus

ฮาซันอักริม ดงนะเต็ง

คณะพาณิชยศาสตร์และการจัดการ

มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตตรัง

Hasan Akrim Dongnadeng

Faculty of Commerce and Management

Prince of Songkla University, Trang Campus

ศุภิสรา แซ่ฮ่อ

คณะพาณิชยศาสตร์และการจัดการ

มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตตรัง

Supitsara Saehor

Faculty of Commerce and Management

Prince of Songkla University, Trang Campus

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับความสามารถทางเทคโนโลยีดิจิทัลของกลุ่มข้าราชการและพนักงานของรัฐ ที่สังกัดหน่วยงานภาครัฐในจังหวัดตรัง 2) เพื่อเปรียบเทียบความสามารถทางเทคโนโลยีดิจิทัลของกลุ่มข้าราชการและพนักงานของรัฐ ที่สังกัดหน่วยงานภาครัฐในจังหวัดตรัง จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล การวิจัยนี้เป็นการศึกษาแบบผสมผสาน โดยการวิจัยเชิงปริมาณเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย มีความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.982 ส่วนการวิจัยเชิงคุณภาพเก็บข้อมูลกับผู้บริหารในหน่วยงานภาครัฐ จำนวน 25 คน เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง สำหรับวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ใช้สถิติเชิงอนุมาน โดยใช้การทดสอบ (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนจำแนกทางเดียว (one-way ANOVA) สำหรับข้อมูลจากการสัมภาษณ์ ใช้การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (content analysis) ผลการวิจัยพบว่า 1) ค่าเฉลี่ยระดับความสามารถของข้าราชการและพนักงานของรัฐในจังหวัดตรัง ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.69$, S.D. 0.65) โดยความพร้อมของบุคลากรในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา ด้านความรู้พื้นฐานด้านเทคโนโลยีดิจิทัล และการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการติดต่อสื่อสาร ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับผลการสัมภาษณ์ 2) ผลการเปรียบเทียบความสามารถทางเทคโนโลยีดิจิทัลของกลุ่มข้าราชการและพนักงานของรัฐ ที่สังกัดหน่วยงานภาครัฐในจังหวัดตรัง พบว่า ปัจจัยทางด้านอายุ และ ปัจจัยหน่วยงานที่สังกัด มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ส่วนปัจจัยอื่นๆ ไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ : ความสามารถ; เทคโนโลยีดิจิทัล; ข้าราชการ; พนักงานของรัฐ

Abstract

The objectives of this research were to study the level of digital literacy and to compare the level digital literacy of the government officers and employees of the government agency in Trang Province by demographic categorization. The research was mixed method research. The sample for quantitative research was 400 government and employees officers who worked at the government agency in Trang Province. The key informants for qualitative research were 25 administrators. The research tools was a questionnaire with a reliability confidence factor of 0.982 for quantitative research, and a semi-structure interview for a qualitative research. The statistical tools for data analysis included frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, and one-way ANOVA. For information from the interview used content analysis. The result revealed that 1) the average level of digital literacy of the government officers and employees is overall ranked high ($\bar{x}=3.69$, S.D. 0.65), in which the readiness of personnel in the use of digital technology was the highest average scores, followed by the fundamentals of digital technology, and the using digital technology for communication respectively. This was consistent with the interview results. 2) The results when comparing the level of digital literacy of the government officers and employees, when classified by age and affiliated agencies were significantly different at the 0.05 level.

Keywords: Digital Literacy; Government Officers; Government Employees; Government Agency

บทนำ

องค์กรของหน่วยงานภาครัฐเป็นหน่วยงานที่ประกอบกิจกรรมของบุคคลจำนวนตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป มาช่วยกันดำเนินกิจกรรม โดยมีวัตถุประสงค์ที่แน่นอน มีสถานปฏิบัติงานเป็นหน่วยงาน มีวัสดุอุปกรณ์ และทรัพยากรต่างๆ ใช้ในการปฏิบัติงาน และมีการจัดระบบความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่ปฏิบัติงานร่วมกัน ซึ่งในปัจจุบันหน่วยงานภาครัฐได้ประสบปัญหาการทำงานในช่วงสถานการณ์โควิด-19 ทำให้ส่งผลต่อการปรับตัวในการใช้ชีวิตการทำงาน ชีวิตประจำวัน และชีวิตส่วนตัว ดังนั้น องค์กรภาครัฐจึงมีนโยบายการทำงานที่บ้าน (Work From Home : WFH) ตลอดจนมีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลต่างๆ มาใช้ในระบบการบริหารจัดการภาครัฐเป็นหลักในการทำงาน (วัลย์พร รัตนเศรษฐ และสมศักดิ์ วาณิชยาภรณ์, 2564 , น.72-82)

อย่างไรก็ตาม จากสถานการณ์ดังกล่าวได้ส่งผลต่อการปรับเปลี่ยนการทำงานของคนในหน่วยงานภาครัฐเป็นอย่างมาก ทำให้บุคลากรประสบปัญหาในการทำงานหลายด้าน เช่น ด้านงบประมาณในการจัดซื้ออุปกรณ์การทำงานที่ค่อนข้างมีราคาสูง อีกทั้งไม่มีการสนับสนุนงบประมาณในการจัดซื้ออุปกรณ์เทคโนโลยีดิจิทัลจากภาครัฐ และในช่วงสถานการณ์ที่มีโรคระบาด มีความจำเป็นอย่างมากในการดำเนินงานของบุคลากร สาเหตุจากขณะเดียวกันหากไม่มีการแก้ไขปัญหาการทำงานในส่วนนี้ได้ ก็อาจจะเกิดความล่าช้า ซึ่งผลมาจากการทำงานที่ไม่มีประสิทธิภาพของหน่วยงานภาครัฐ (ปณัฐตา ศรีนิติวรงค์ และอรรธรณ คงมาลัย, 2562 , น.47-67)

ทั้งนี้ สำหรับวิถีการทำงานในปัจจุบัน มีผลกระทบอย่างมากโดยเฉพาะอย่างยิ่งในกลุ่มคนสูงวัย เนื่องจากคนกลุ่มนี้ไม่สามารถพัฒนาและเรียนรู้การเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีดิจิทัลที่ก้าวล้ำอย่างรวดเร็วได้ทัน จึงอาจทำให้กลุ่มคนสูงวัยเกิดปัญหาการทำงานที่หยุดชะงักในทันที เพราะขาดประสบการณ์ในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงาน และอุปกรณ์ต่างๆ ที่ถูกพัฒนามากขึ้น รวมทั้งมีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาใช้เพื่อประโยชน์ในการสื่อสาร การปฏิบัติงาน การอยู่ร่วมกัน และการทำกิจกรรมพื้นฐานในชีวิตประจำวัน เช่น คอมพิวเตอร์ สื่อสังคม สมาร์ทโฟน และสื่อออนไลน์ เป็นต้น จนทำให้กลุ่มคนสูงวัยในองค์กรสูญเสียเวลาการทำงานไปกับการปรับตัวค่อนข้างมาก ทำให้กลุ่มคนสูงวัยไม่พร้อมที่จะปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงานที่มีความซับซ้อน และยังคงยึดติดกับการทำงานรูปแบบเดิม ๆ อยู่เช่นกัน (วิชนี คุปตะวาทีน, แมน วาสนาพงษ์, พรทิพย์ ขุนดี และ รัชตามิตร สมหวัง, 2561)

ในส่วนของจังหวัดตรังมีหน่วยงานภาครัฐรวมทั้งสิ้น 174 หน่วยงาน และมีบุคลากรจำนวน 12,836 คน (สำนักงานจังหวัดตรัง, 2563) ซึ่งเป็นอีกจังหวัดหนึ่งที่มีความจำเป็นจะต้องมีการให้บริการสาธารณะแก่ประชาชน เพื่อให้ประชาชนได้รับการบริการที่สะดวก และรวดเร็ว ดังนั้น การมีข้าราชการ ข้าราชการและพนักงานของรัฐที่มีความรู้ ความสามารถทางเทคโนโลยีดิจิทัลจึงเป็นสิ่งจำเป็นมากในการดำเนินงานของยุคปัจจุบัน เพื่อให้ก้าวทันกับเทคโนโลยีดิจิทัลที่ล้ำสมัยและถูกพัฒนาขึ้นอย่างรวดเร็ว ประกอบกับในปัจจุบันโลกมีการเปลี่ยนแปลงในการก้าวเข้าสู่ยุคที่เทคโนโลยีได้เข้ามามีอิทธิพลอย่างมาก

ต่อการดำเนินงาน ดังนั้น ข้าราชการซึ่งเป็นแกนนำสำคัญในการพัฒนาประเทศ จึงต้องมีการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงรวมถึงการป้องกันความเสี่ยง และป้องกันไม่ให้เกิดปัญหาจากการเปลี่ยนเทคโนโลยี ด้วยเหตุนี้ ทักษะความเข้าใจและความสามารถในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล จึงเป็นตัวช่วยสำคัญสำหรับ ข้าราชการในการปฏิบัติงาน การสื่อสาร และการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นในลักษณะ “ทำน้อย ได้มาก” และช่วยส่วนราชการสร้างคุณค่า และความคุ้มค่าในการดำเนินงาน เพื่อก้าวไปสู่การเป็นประเทศไทย 4.0 อีกทั้งยังเป็นเครื่องมือช่วยให้ข้าราชการ สามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองเพื่อให้ได้รับโอกาสการทำงานที่ดีและเติบโตก้าวหน้าในอาชีพราชการอีกด้วย (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2564) ดังนั้น คณะผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาระดับความสามารถทางเทคโนโลยีดิจิทัล และปัญหาผลกระทบจากการทำงานในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล รวมทั้งเปรียบเทียบระดับความสามารถทางเทคโนโลยีดิจิทัลที่เข้ามาเกี่ยวข้องกับพนักงานข้าราชการ ในจังหวัดตรัง เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการจัดทำวิจัย

วัตถุประสงค์การวิจัย

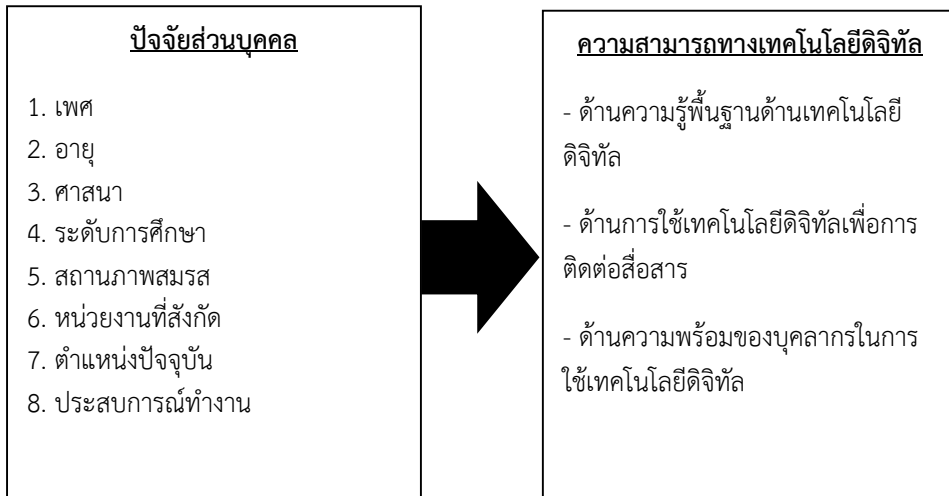
1. เพื่อศึกษาระดับความสามารถทางเทคโนโลยีดิจิทัลของกลุ่มข้าราชการและพนักงานของรัฐ ที่สังกัดหน่วยงานภาครัฐในจังหวัดตรัง
2. เพื่อเปรียบเทียบความสามารถทางเทคโนโลยีดิจิทัลของกลุ่มข้าราชการและพนักงานของรัฐ ที่สังกัดหน่วยงานภาครัฐในจังหวัดตรัง จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล

ขอบเขตการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

ในการดำเนินการศึกษาเรื่องความสามารถทางเทคโนโลยีดิจิทัลของกลุ่มข้าราชการและพนักงานของรัฐ ที่สังกัดหน่วยงานภาครัฐในจังหวัดตรัง กำหนดประเด็นในการศึกษา 3 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านข้าราชการและพนักงานของรัฐ 2) ด้านรูปแบบพฤติกรรมการใช้เทคโนโลยี 3) ด้านระดับความสามารถทางด้านเทคโนโลยีดิจิทัลของกลุ่มข้าราชการและพนักงานของรัฐ

ดังรายละเอียดปรากฏในภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการศึกษา



ภาพที่ 1 : กรอบแนวคิดในการศึกษา

ที่มา : ผู้วิจัยและคณะ, 2565

2. ขอบเขตด้านพื้นที่

เก็บข้อมูลจากหน่วยงานภาครัฐในจังหวัดตรัง

3. ขอบเขตด้านระยะเวลา

ดำเนินการวิจัย ในช่วงระหว่างเดือนพฤศจิกายน พ.ศ. 2564 – เมษายน พ.ศ.2565

ระเบียบวิธีวิจัย

รูปแบบการดำเนินการวิจัยในครั้งนี้ คือ การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research)

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

สำหรับประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ กลุ่มข้าราชการและพนักงานของรัฐในจังหวัดตรัง ที่สังกัดใน 4 กระทรวง ประกอบด้วย กระทรวงมหาดไทย กระทรวงการคลัง กระทรวงศึกษาธิการและกระทรวงสาธารณสุข จำนวนทั้งสิ้น 12,836 คน จากการคำนวณโดยใช้สูตรของ Taro Yamane (1973) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 388 คน โดยผู้วิจัยปรับจำนวนกลุ่มตัวอย่างเป็น 400 คน

นอกจากนี้ ผู้วิจัยใช้การสุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มแบบอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ในการเก็บตัวอย่าง ดังรายละเอียดตามตัวอย่างตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงกลุ่มตัวอย่างข้าราชการและพนักงานของรัฐในจังหวัดตรัง

สังกัดกระทรวง	ตำแหน่ง	กลุ่มตัวอย่าง (คน)
กระทรวงมหาดไทย	- พนักงานทั่วไป - ข้าราชการท้องถิ่น - นักวิชาการ - ตำรวจ - นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ - นักวิชาการแรงงาน - นักวิชาการคลังชำนาญการ - กองช่าง	265
กระทรวงการคลัง	- พนักงานทั่วไป	29
กระทรวงศึกษาธิการ	- ครู/อาจารย์	90
กระทรวงสาธารณสุข	- พยาบาล	24
รวม		400

2. เครื่องมือการวิจัย

ได้แก่ แบบสอบถาม โดยแบ่งเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มข้าราชการและพนักงานของรัฐ ที่สังกัดหน่วยงานภาครัฐในจังหวัดตรัง ได้แก่ อายุ เพศ ศาสนา ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส หน่วยงานที่สังกัด ตำแหน่งปัจจุบัน ประสบการณ์ทำงาน ซึ่งเป็นคำถามแบบเลือกตอบ

ส่วนที่ 2 รูปแบบพฤติกรรมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ซึ่งเป็นข้อคำถามแบบเลือกตอบ

ส่วนที่ 3 ความรู้พื้นฐานด้านเทคโนโลยีดิจิทัล ประกอบด้วย 3 ด้าน ดังนี้ 1) ความรู้พื้นฐานด้านเทคโนโลยีดิจิทัล 2) การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการติดต่อสื่อสาร 3) ความพร้อมของบุคลากรในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ซึ่งมีเกณฑ์การให้คะแนน 5 ระดับ ตามแบบของลิเคิร์ต (Likert Scale) สำหรับเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยเชิงคุณภาพ คือ แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งมีโครงสร้าง

ทั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปใช้กับกลุ่มข้าราชการและพนักงานของรัฐ จำนวน 30 คน จากนั้นนำคำตอบที่ได้มาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบัค (Cronbach's alpha coefficient) ได้ค่าเท่ากับ 0.982 ดังนั้น แบบสอบถามจึงมีความเชื่อมั่นอยู่ในระดับยอดเยี่ยม (Cronbach, 1970)

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัย ความสามารถทางเทคโนโลยีดิจิทัลของกลุ่มข้าราชการและพนักงานของรัฐ ที่สังกัดหน่วยงานภาครัฐในจังหวัดตรัง ในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการจัดเก็บข้อมูลในเชิงปริมาณ ตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

ขั้นตอนที่ 1 ผู้วิจัยเจาะจงเลือกกลุ่มข้าราชการและพนักงานของรัฐในจังหวัดตรัง

ขั้นตอนที่ 2 ผู้วิจัยทำหนังสือขอความอนุเคราะห์จากมหาวิทยาลัย เพื่อขอเก็บข้อมูลงานวิจัย

ขั้นตอนที่ 3 ผู้วิจัยเดินทางไปติดต่อและยื่นเอกสารเพื่อขออนุญาตเข้าเก็บข้อมูลในพื้นที่ ของกลุ่มข้าราชการและพนักงานของรัฐในจังหวัดตรัง จำนวน 400 คน

ขั้นตอนที่ 4 ผู้วิจัยชี้แจงวัตถุประสงค์ของการวิจัย พร้อมทั้งได้กล่าวถึงประโยชน์ที่ได้รับให้กับกลุ่มตัวอย่าง

ขั้นตอนที่ 5 ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้แบบสอบถาม

ขั้นตอนที่ 6 ตรวจสอบความถูกต้องของเครื่องมือแบบสอบถาม ก่อนนำไปวิเคราะห์ข้อมูล

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นและตัวแปรตาม ด้วยวิธีการประมวลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ และนำเสนอข้อมูลดังนี้

4.1 สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามและระดับความสามารถการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของข้าราชการและพนักงานของรัฐในจังหวัดตรัง สำหรับการแปลผลจากค่าเฉลี่ย ผู้วิจัยใช้เกณฑ์ ดังนี้ (จิตติรัตน แสงเลิศอุทัย, 2558)

ค่าเฉลี่ย 4.21 – 5.00 หมายถึง การมีความสามารถด้านเทคโนโลยีดิจิทัลในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.41 – 4.20 หมายถึง การมีความสามารถด้านเทคโนโลยีดิจิทัลในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.61 – 3.40 หมายถึง การมีความสามารถด้านเทคโนโลยีดิจิทัลในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.81 – 2.60 หมายถึง การมีความสามารถด้านเทคโนโลยีดิจิทัลในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.80 หมายถึง การมีความสามารถด้านเทคโนโลยีดิจิทัลในระดับน้อยที่สุด

4.2 สถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ การระดับความสามารถทางเทคโนโลยีดิจิทัลของกลุ่มข้าราชการและพนักงานของรัฐ ที่สังกัดหน่วยงานภาครัฐในจังหวัดตรัง โดยใช้การทดสอบแบบที (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนจำแนกทางเดียว (One-way ANOVA) ส่วนการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์ ใช้วิธีการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis)

ผลการวิจัย

จากการเก็บข้อมูลเชิงปริมาณ โดยแบบสอบถาม จำนวน 400 คน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลมีรายละเอียด ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีจำนวน 268 คน คิดเป็นร้อยละ 65.7 เพศชาย มีจำนวน 140 คน คิดเป็นร้อยละ 34.3 สำหรับระดับการศึกษาส่วนใหญ่จบการศึกษาในระดับปริญญาตรี จำนวน 294 คน คิดเป็นร้อยละ 72.1 รองลงมาระดับปริญญาโท จำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 21.8 ปริญญาเอก จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1.0 นับถือศาสนาพุทธ จำนวน 359 คน คิดเป็นร้อยละ 88 มีสถานภาพสมรส จำนวน 267 คน คิดเป็นร้อยละ 95.6 ข้าราชการและพนักงานของรัฐที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่สังกัดกระทรวงมหาดไทย จำนวน 265 คน คิดเป็นร้อยละ 65 ทำงานในตำแหน่งพนักงานทั่วไป จำนวน 140 คน คิดเป็นร้อยละ 52.7 มีประสบการณ์ทำงาน 4 ปีและ 10 ปี เป็นจำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 57.6

2. ผลการวิเคราะห์รูปแบบพฤติกรรมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล

สำหรับรูปแบบพฤติกรรมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล พบว่า ในด้านอุปกรณ์เทคโนโลยี ส่วนใหญ่มีโทรศัพท์มือถือรุ่นสมาร์ตโฟน คิดเป็นร้อยละ 98.5 มีการติดต่อข่าวสารโดยผ่านช่องทางโทรศัพท์มือถือรุ่นสมาร์ตโฟน คิดเป็นร้อยละ 98 ในช่วงสถานการณ์การระบาดของไวรัสโควิด-19 ข้าราชการและพนักงานของรัฐในจังหวัดตรัง มีการใช้โปรแกรม Line ในการทำงานหรือประชุมต่างๆ คิดเป็นร้อยละ 88 ส่วนสื่อออนไลน์ที่ข้าราชการและพนักงานของรัฐในจังหวัดตรังใช้งานแอปพลิเคชัน Line ระดับสูงสุด คิดเป็นร้อยละ 98.5

3. ผลการวิเคราะห์ลักษณะความสามารถทางเทคโนโลยีดิจิทัลของกลุ่มข้าราชการและพนักงานของรัฐที่สังกัดหน่วยงานภาครัฐในจังหวัดตรัง

สำหรับลักษณะความสามารถทางเทคโนโลยีดิจิทัลของกลุ่มข้าราชการและพนักงานของรัฐที่สังกัดหน่วยงานภาครัฐในจังหวัดตรัง ดังนี้

ผลการวิเคราะห์ลักษณะความสามารถทางเทคโนโลยีดิจิทัล ของกลุ่มข้าราชการและพนักงานของรัฐที่สังกัดกระทรวงมหาดไทย พบว่า มีจำนวนการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเป็นจำนวนมากที่สุด เนื่องจากข้าราชการและพนักงาน มีการใช้เทคโนโลยีเพื่อการทำงานเป็นจำนวนมาก และข้าราชการและพนักงาน ใช้โทรศัพท์แบบสมาร์ตโฟนและอุปกรณ์ต่างๆ เข้ามาเกี่ยวข้อง เพราะถือเป็นอุปกรณ์ที่สามารถตอบโจทย์การใช้ชีวิตในสภาพสังคมปัจจุบันได้เป็นอย่างดี จะเห็นได้จากการใช้อินเทอร์เน็ตอุปกรณ์เครื่องมือในกิจกรรมต่าง ๆ เช่น การใช้งานอินเทอร์เน็ตเพื่อการสืบค้นข้อมูล คิดเป็นร้อยละ 77 อยู่ในระดับมาก การใช้งานเพื่อการรับ-ส่งจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ (E-Mail) คิดเป็นร้อยละ 82.1 อยู่ในระดับมาก การใช้งานโปรแกรม Microsoft Word คิดเป็นร้อยละ 79.4 อยู่ในระดับมาก ทำให้การทำให้การทำงานในองค์กร/หน่วยงานมีความสะดวกรวดเร็วขึ้น

ผลการวิเคราะห์ลักษณะความสามารถทางเทคโนโลยีดิจิทัล ของกลุ่มข้าราชการและพนักงานของรัฐที่สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ พบว่า ในปัจจุบันมีการจัดรูปแบบการเรียนการสอนแบบผสมผสาน มีทั้ง online และ onsite ทำให้ครูและอาจารย์ จะต้องนำมาปรับใช้ให้เหมาะสมเพื่อให้เข้ากับสถานการณ์ในปัจจุบัน ทำให้ครู/อาจารย์มีอุปกรณ์และสื่อต่างๆ เข้ามาเกี่ยวข้องในการเรียนที่ต้องปรับตัวเอที่จะทำให้การศึกษาดำเนินต่อไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ผลการวิเคราะห์ลักษณะความสามารถทางเทคโนโลยีดิจิทัล ของกลุ่มข้าราชการและพนักงานของรัฐที่สังกัดกระทรวงสาธารณสุข พบว่า ในการทำงานของหน่วยงานภาครัฐ ให้ความสำคัญกับการพัฒนาระบบราชการให้ขับเคลื่อนด้วยการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อยกระดับการบริหารจัดการระบบสุขภาพเพื่อลดความเหลื่อมล้ำและสร้างความยั่งยืนในระยะยาว ด้วยการพัฒนากระบวนการสารสนเทศเพื่อการบริหารทรัพยากรด้านสาธารณสุข

4. ผลการวิเคราะห์ระดับความสามารถทางเทคโนโลยีดิจิทัลของกลุ่มข้าราชการและพนักงานของรัฐที่สังกัดหน่วยงานภาครัฐในจังหวัดตรัง

จากการศึกษาพบว่า ระดับความสามารถทางเทคโนโลยีดิจิทัลของกลุ่มข้าราชการและพนักงานของรัฐที่สังกัดหน่วยงานภาครัฐในจังหวัดตรัง ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.69$ S.D. 0.65) โดยความพร้อมของบุคลากรในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา ด้านความรู้พื้นฐานด้านเทคโนโลยีดิจิทัล และการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการติดต่อสื่อสาร ตามลำดับ ซึ่งผู้วิจัยได้ยกตัวอย่างประเด็นที่ข้าราชการและพนักงานของรัฐให้ความสำคัญในแต่ละด้านเอาไว้ด้วย ดังรายละเอียดในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความสามารถทางเทคโนโลยีดิจิทัลของกลุ่มข้าราชการและพนักงานของรัฐ ที่สังกัดหน่วยงานภาครัฐในจังหวัดตรัง

ประเด็น	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
1) ด้านความรู้พื้นฐานด้านเทคโนโลยีดิจิทัล	3.65	.716	มาก
ความสามารถในการใช้งานคอมพิวเตอร์	3.80	.793	มาก
ความสามารถในการใช้งานอินเทอร์เน็ตเพื่อการสืบค้นข้อมูล	3.88	.812	มาก
ความสามารถในการใช้งานโปรแกรม Microsoft Word	3.76	.879	มาก
ความสามารถในการเรียนรู้การใช้งานเทคโนโลยีดิจิทัลได้โดยไม่ทำให้เกิดความเครียด	3.67	.824	มาก
ความรู้และประสบการณ์ในภาพรวมเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลพื้นฐาน	3.69	.796	มาก
2) การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการติดต่อสื่อสาร	3.65	.691	มาก
ความสามารถในการใช้โทรศัพท์มือถือรุ่นสมาร์ตโฟนเพื่อการสื่อสาร	3.89	.809	มาก

ประเด็น	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
ความสามารถในการใช้งานเพื่อการรับ-ส่งจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ (E-Mail)	3.75	.808	มาก
ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีมีดิจิทัลมีส่วนทำให้การทำงานในองค์กร/หน่วยงานมีความสะดวกรวดเร็วขึ้น	3.74	.801	มาก
จากสถานการณ์การระบาดของไวรัสโควิด-19 ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการติดต่อสื่อสารอยู่ในระดับใด	3.76	.797	มาก
ความรู้และประสบการณ์ในภาพรวมเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการติดต่อสื่อสาร	3.72	.767	มาก
3) ความพร้อมของบุคลากรในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล	3.75	.687	มาก
ความพร้อมเพื่อเรียนรู้ที่จะปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์โรคโควิด-19	3.83	.750	มาก
ความพร้อมในการรู้เท่าทันคุณและโทษต่อเทคโนโลยีดิจิทัล	3.80	.784	มาก
ความพร้อมด้านเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการยกระดับศักยภาพขององค์กรให้เข้ากับสถานการณ์โควิด-19	3.74	.766	มาก
จากสถานการณ์โควิด-19 ทำให้มีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลได้ดียิ่งขึ้น	3.82	.776	มาก
ความพร้อมในการแสวงหาความรู้เพิ่มเติมในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลด้วยตนเองอย่างสม่ำเสมอ	3.81	.768	มาก
รวมทุกด้าน	3.69	.654	มาก

ผลจากการวิจัยเชิงปริมาณสอดคล้องกับผลการสัมภาษณ์เกี่ยวกับความสามารถทางเทคโนโลยีดิจิทัลของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งพบว่า กลุ่มข้าราชการและพนักงานของรัฐส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาและเข้าร่วมอบรมการใช้อุปกรณ์ รวมทั้งการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อใช้ในการทำงาน ถึงแม้เป็นข้าราชการหรือพนักงานที่มีอายุเยอะ ต่างก็มีความพยายามในการเรียนรู้การใช้งาน โดยเฉพาะหากเป็นส่วนงานที่เกี่ยวข้องกับตนเอง

5. ผลการเปรียบเทียบความสามารถทางเทคโนโลยีดิจิทัลของกลุ่มข้าราชการและพนักงานของรัฐ ที่สังกัดหน่วยงานภาครัฐในจังหวัดตรัง จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล

ผลการศึกษา พบว่า เมื่อจำแนกตามอายุ และหน่วยงานที่สังกัดของข้าราชการและพนักงานเกี่ยวกับระดับความสามารถทางเทคโนโลยีดิจิทัลของกลุ่มข้าราชการและพนักงานของรัฐ ที่สังกัดหน่วยงานภาครัฐในจังหวัดตรัง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

และเมื่อจำแนกข้อมูลส่วนบุคคลอื่นๆ พบว่า กลุ่มข้าราชการและพนักงานของรัฐสังกัดหน่วยงานภาครัฐในจังหวัดตรัง ที่มีเพศ ศาสนา วุฒิการศึกษา สถานภาพ ตำแหน่งปัจจุบัน และประสบการณ์ทำงานแตกต่างกัน จะมีระดับความสามารถทางเทคโนโลยีดิจิทัลไม่แตกต่างกัน ดังรายละเอียดในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 แสดงผลเปรียบเทียบระดับความสามารถทางเทคโนโลยีดิจิทัลของกลุ่มข้าราชการและพนักงานของรัฐ ที่สังกัดหน่วยงานภาครัฐในจังหวัดตรัง โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ประเด็น	ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบถาม							
	อายุ	เพศ	ศาสนา	ระดับการศึกษา	สถานภาพสมรส	หน่วยงานที่สังกัด	ตำแหน่งปัจจุบัน	ประสบการณ์ทำงาน
ด้านความรู้พื้นฐานด้านเทคโนโลยีดิจิทัล	✓ (F=1.92)**	-	-	-	-	✓ (F=5.19)**	-	-
การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการติดต่อสื่อสาร	✓ (F=2.71)**	-	-	-	-	✓ (F=8.04)**	-	-
ความพร้อมของบุคลากรในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล	✓ (F=2.61)**	-	-	-	-	✓ (F=7.69)**	-	-
รวม	✓ (F=2.52)**	-	-	-	-	✓ (F=7.65)**	-	-

หมายเหตุ ✓ และ ** หมายถึง มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 001

หมายถึง ไม่มีความแตกต่าง

สรุปและอภิปรายผล

วัตถุประสงค์ที่ 1 ระดับความสามารถทางเทคโนโลยีดิจิทัลของกลุ่มข้าราชการและพนักงานของรัฐ ที่สังกัดหน่วยงานภาครัฐในจังหวัดตรัง

ผลการศึกษา พบว่า ระดับความสามารถทางเทคโนโลยีดิจิทัลของกลุ่มข้าราชการและพนักงานของรัฐที่สังกัดหน่วยงานภาครัฐในจังหวัดตรัง ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง สามารถอภิปรายได้ว่า ในปัจจุบันมีความเจริญก้าวหน้าของเทคโนโลยี เป็นยุคของข้อมูลข่าวสารและอินเทอร์เน็ต จึงทำให้กลุ่มข้าราชการและพนักงานของรัฐเองต่างก็ต้องมีการพัฒนาความรู้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงานให้ทันสมัยมากยิ่งขึ้น เพื่อให้เกิดทักษะทางการดำเนินงาน อาทิ การติดต่อสื่อสารแบบออนไลน์ และการประชุมทางไกลแบบต่างๆ นอกจากนี้ จากการศึกษาที่สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2565) ได้กำหนดให้การทำงานของราชการต้องปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงานให้เป็น “ระบบราชการ 4.0” เพื่อรองรับต่อยุทธศาสตร์ประเทศไทย 4.0 ดังนั้น การทำงานของภาครัฐหรือระบบราชการจะต้องมีการปรับเปลี่ยนแนวคิดและวิธีการทำงานใหม่เพื่อพลิกโฉมให้สามารถเป็นที่เชื่อถือไว้วางใจและเป็นพึงของประชาชนได้อย่างแท้จริง ทั้งในประเด็น 1) การเปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน บูรณาการการทำงานระหว่างหน่วยงาน 2) การยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง และ 3) มีขีดสมรรถนะสูง และทันสมัย เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานพัฒนางานได้อย่างเต็มที่นั่นเอง ซึ่งสามารถอภิปรายผลเป็นรายด้าน ได้ดังนี้

1) **ด้านความรู้พื้นฐานด้านเทคโนโลยีดิจิทัล** พบว่า ความรู้ทางด้านเทคโนโลยีดิจิทัลได้กลายเป็นองค์ความรู้พื้นฐานที่สำคัญและจำเป็นสำหรับการทำงานในหน่วยงานภาครัฐเป็นอย่างมาก เนื่องจากการทำงานของภาครัฐต้องมีความเกี่ยวข้องกับการจัดการข้อมูลและระบบสารสนเทศ ตลอดจนการนำไปสู่การตัดสินใจในการจัดบริการสาธารณะแก่ประชาชน ดังนั้น การที่ข้าราชการและพนักงานของหน่วยงานภาครัฐได้มีการนำเอาความรู้ในด้านเทคโนโลยีดิจิทัลมาปรับใช้ในการทำงาน จึงจะยิ่งทำให้บุคลากรมีความคล่องตัวในการปฏิบัติงานและเกิดความคุ้นเคยกับการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลมากยิ่งขึ้น ซึ่งจะทำให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มขึ้น และช่วยยกระดับศักยภาพของบุคลากรในการทำงานของหน่วยงานภาครัฐที่มีต่อองค์กรให้มีคุณภาพและเท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีดิจิทัลที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วอีกด้วย ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของจุฬามาศ นิมจิตต์ และโกวิทย์ กังสนันท์ (2564) อย่างไรก็ตาม ทักษะและเจตคติของผู้บริหารที่มีต่อเทคโนโลยีดิจิทัลก็เป็นสิ่งที่มีความสำคัญ เพราะหากผู้บริหารมีแนวคิดที่สอดคล้องและเป็นไปตามแนวทางการดำเนินงานระบบใหม่ก็ยิ่งเป็นการส่งเสริมและการพัฒนาการทำงานให้กับกลุ่มข้าราชการและพนักงานของหน่วยงานภาครัฐได้เป็นอย่างดี ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของถวัลย์ พอกประโคน ศิราณี จุฑาปะมา และประคอง กาญจนการณ (2557)

2) การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการติดต่อสื่อสาร พบว่า ข้าราชการและพนักงานของหน่วยงานภาครัฐ ในจังหวัดตรัง มีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลที่ทันสมัยเพื่อการติดต่อสื่อสารอยู่ในระดับมาก โดยสามารถอธิบายได้ว่าข้าราชการและพนักงานของหน่วยงานภาครัฐ นั้นมีการนำเครื่องมืออุปกรณ์ที่มีอยู่ในองค์กรมาปรับใช้เพื่อการประสานงานภายในหน่วยงาน และระหว่างหน่วยงานได้เป็นอย่างดี รวมทั้งบุคลากรยังสามารถปรับตัวกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม ดังเช่น การที่ข้าราชการและพนักงาน ได้มีการนำแอปพลิเคชันที่ทันสมัยมาประยุกต์ใช้ในการทำงาน อาทิ ไลน์ เฟสบุ๊ก และการรับ-ส่งจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ต่างๆ จึงทำให้เกิดความสะดวกต่อการทำงานขององค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของศิริวัฒน์ เปลี่ยนบางยาง (2558) เกี่ยวกับประเด็นการใช้งานเทคโนโลยีสารสนเทศในด้านการติดต่อสื่อสารว่าเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นผลมาจาก การเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วของเทคโนโลยีสารสนเทศในปัจจุบัน ส่งผลให้การติดต่อสื่อสารการรับ-ส่งข้อมูล แม้แต่การทำธุรกรรมต่างๆ ในปัจจุบันมีความสะดวกและรวดเร็วอย่างมาก ถ้าเจ้าหน้าที่ในองค์กรมีความชำนาญในการใช้งานเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการติดต่อสื่อสาร ย่อมสามารถช่วยให้องค์กรนั้นมีการติดต่อประสานงานกันในการปฏิบัติงานได้อย่างความรวดเร็วและหลากหลายมากยิ่งขึ้น

นอกจากนี้ ผลการศึกษายังสอดคล้องกับงานวิจัยของเรวัต แสงสุริยงค์ (2559) ที่ได้อธิบายไว้ว่า ในปัจจุบันรัฐบาลได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาสู่การเป็นรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์ ทั้งในด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารสมัยใหม่ทุกประเภท รวมถึงการสนับสนุนส่งเสริมให้กลุ่มข้าราชการและพนักงานของหน่วยงานภาครัฐในทุกสังกัดมีการใช้โปรแกรมด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของหน่วยงานภาครัฐ เพื่อปรับปรุงการบริหารงานและการบริการ เพิ่มประสิทธิภาพของผลงานของภาครัฐ ตลอดจนการเปลี่ยนรูปแบบ ความสัมพันธ์ในการติดต่อการให้บริการสารสนเทศและการบริการของรัฐบาลต่อประชาชน ธุรกิจ อุตสาหกรรม และระหว่างหน่วยงานของรัฐด้วยกันให้ดีขึ้นนั่นเอง

3) ความพร้อมของบุคลากรในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล พบว่า ข้าราชการและพนักงานของหน่วยงานภาครัฐในจังหวัดตรัง มีความพร้อมในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอยู่ในระดับมาก เนื่องจากพนักงานของหน่วยงานภาครัฐมีความพร้อมที่จะเปิดรับการเปลี่ยนแปลงในการปฏิบัติงานที่ทันสมัยขึ้น และมีการปรับตัวในการใช้เทคโนโลยีรูปแบบใหม่ๆ อีกทั้งพนักงานสามารถเรียนรู้การทำงานได้อย่างรวดเร็ว ดังจะเห็นได้จากการที่หลายองค์กรมีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาใช้ในการทำงาน เพราะสามารถอำนวยความสะดวกให้กับบุคลากรและการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพได้อย่างรวดเร็ว รวมทั้งการเป็นข้าราชการและพนักงานของหน่วยงานภาครัฐยุคใหม่จะต้องมีการปรับเปลี่ยนกระบวนการทางความคิดให้ตนเองมีความเป็นผู้ประกอบการสาธารณะ (public entrepreneurship) เพิ่มทักษะให้มีสมรรถนะที่จำเป็น และเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของตน อันจะช่วยทำให้สามารถแสดงบทบาทของการ

เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง (change leader) เพื่อสร้างคุณค่า (public value) และประโยชน์สุขให้แก่ประชาชนได้ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, 2565) ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของขมาวีร์ จันทรอารีย์ (2562) ที่อธิบายไว้ว่า การพัฒนาบุคลากรภาครัฐให้เป็นข้าราชการ 4.0 นั้นมีวัตถุประสงค์หลักในการพัฒนาศักยภาพด้านดิจิทัลแก่ข้าราชการและบุคลากรภาครัฐให้สามารถปรับตัวในบริบทของการเปลี่ยนผ่านไปสู่ Thailand 4.0 เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานโดยสามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงานและพัฒนางานได้อย่างเต็มที่ รวมทั้งยังสอดคล้องกับการศึกษาของจันทร์จิรา เหลลราช (2563) ที่ได้กล่าวว่าการที่องค์กรยอมรับการปรับเปลี่ยนสู่ดิจิทัลจะส่งผลดีต่อองค์กร เนื่องจากจะนำไปสู่การสร้างกลยุทธ์ในการปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงานแล้ว ยังช่วยส่งเสริมให้มีความคิดริเริ่มและแนะนำวิธีปฏิบัติที่อาจกลายเป็นนวัตกรรมใหม่ๆ อีกด้วย

วัตถุประสงค์ที่ 2 การเปรียบเทียบความสามารถทางเทคโนโลยีดิจิทัลของกลุ่มข้าราชการและพนักงานของรัฐ ที่สังกัดหน่วยงานภาครัฐในจังหวัดตรัง จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล

ปัจจัยด้านอายุ เนื่องด้วยลักษณะทางด้านพฤติกรรม สังคม การใช้ชีวิต รวมทั้งความคิดต่างๆ ของกลุ่มคนในช่วงอายุแต่ละ Generation มีความแตกต่างกัน ดังนั้น จึงย่อมส่งผลต่อความสามารถทางด้านเทคโนโลยีดิจิทัลด้วยเช่นเดียวกัน โดยการทำงานในหน่วยงานภาครัฐย่อมต้องมีหลากหลายกลุ่มอายุ ครอบคลุมทั้ง 4 Generation ได้แก่ 1) กลุ่ม Baby boomer หรือ Gen B เป็นกลุ่มคนที่เกิดในช่วงปี พ.ศ. 2489 - 2507 โดยเป็นยุคที่การพัฒนาเทคโนโลยียังไม่ทันสมัยมากเท่าไรนัก กลุ่มนี้หากยังทำงานในหน่วยงานภาครัฐ ก็ถือว่าเป็นวัยใกล้เกษียณ 2) กลุ่ม Generation X หรือ Gen X เป็นกลุ่มคนที่เกิดประมาณปี พ.ศ. 2508 - 2523 โดยเป็นยุคที่เริ่มมีเทคโนโลยีเข้ามาเกี่ยวข้องบ้างเล็กน้อย เช่น คอมพิวเตอร์ อย่างไรก็ตาม พฤติกรรมการใช้เทคโนโลยีของคนกลุ่มนี้ไม่ได้ใช้เพื่อเน้นความสนุกแต่เน้นใช้เพื่อการทำงาน 3) กลุ่ม Generation Y หรือ Gen Y เป็นกลุ่มคนที่เกิดประมาณปี พ.ศ. 2524-2543 โดยเป็นช่วงที่วิวัฒนาการด้านเทคโนโลยีเริ่มเข้ามา และพัฒนาขึ้นอย่างต่อเนื่อง จึงทำให้กลุ่มคน Gen Y มีความสามารถด้านการใช้เทคโนโลยี ทั้งในด้านการทำงานและในด้านการติดต่อสื่อสาร 4) กลุ่ม Generation Z หรือ Gen Z เป็นกลุ่มคนที่เกิดตั้งแต่ปี พ.ศ. 2544 เป็นต้นไป จึงเป็นกลุ่มคนรุ่นที่เกิดมาท่ามกลางความเจริญก้าวหน้าของเทคโนโลยี มีความเพียบพร้อมทั้งสิ่งอำนวยความสะดวก ดังนั้น คนกลุ่มนี้จึงเป็นกลุ่มที่มีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีต่างๆ ได้อย่างรวดเร็ว (เสมอ นิมเงิน, 2564) ด้วยเหตุนี้ การทำงานในหน่วยงานภาครัฐในปัจจุบันที่ต้องมีการปรับเปลี่ยนเพื่อให้ทันต่อเทคโนโลยีดิจิทัล จึงอาจจะส่งผลกระทบต่อกลุ่มคนบางกลุ่มได้เช่นเดียวกัน โดยเฉพาะกลุ่มคนที่มีอายุค่อนข้างมาก ดังเช่น จากผลวิจัยพบว่า ในกลุ่มข้าราชการและพนักงานภาครัฐที่อยู่ในกลุ่ม Baby Boomer และ Gen X บางส่วน ประสบกับปัญหาในการปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงานมากกว่ากลุ่มคน Gen Y และ Gen Z เนื่องจากความไม่พร้อมต่อการรับมือจากการเปลี่ยนแปลงที่เข้ามาอย่างรวดเร็ว ทั้งในประเด็นความไม่พร้อมในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาปรับใช้ให้เข้ากับการทำงานความสามารถในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีดิจิทัล ตลอดจนทักษะในการใช้อุปกรณ์เทคโนโลยีดิจิทัลในการทำงาน

โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อเกิดสถานการณ์การระบาดของไวรัสโควิด-19 ที่หน่วยงานภาครัฐต่างต้องมีการปรับเปลี่ยนรูปแบบในการทำงานแบบเร่งด่วนด้วยแล้ว ยิ่งแสดงให้เห็นความแตกต่างถึงความสามารถทางเทคโนโลยีดิจิทัลของกลุ่มข้าราชการและพนักงานของรัฐ ของแต่ละช่วงวัยได้อย่างชัดเจน

ปัจจัยด้านหน่วยงานที่สังกัดนั้น การทำงานภายใต้สถานการณ์ในปัจจุบัน จะเห็นได้ว่าหน่วยงานภาครัฐมีการบริหารและพัฒนาให้หน่วยงานอยู่รอด รวมทั้งมีการเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรภายในหน่วยงานมากกว่าในอดีต ดังนั้น การกำหนดภารกิจให้กลุ่มข้าราชการและพนักงานของรัฐต้องปฏิบัติ จึงเป็นแนวทางหนึ่งในการส่งเสริมให้กลุ่มข้าราชการและพนักงานของรัฐต้องพัฒนาความสามารถทางเทคโนโลยีดิจิทัลด้วยเช่นเดียวกัน ด้วยสถานการณ์การระบาดของไวรัสโควิด-19 ก็ส่งผลดีในด้านของการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้มากขึ้น เช่น การให้คำปรึกษาออนไลน์ การประชุมออนไลน์ผ่าน Line, Zoom, Google meet และ MS Team เป็นต้น ซึ่งลักษณะดังกล่าวนี้ล้วนเป็นลักษณะสำคัญของปัจจัยแห่งความสำเร็จของการพัฒนาไปสู่ “ระบบราชการ 4.0” ทั้งในด้านการสานพลังระหว่างภาครัฐและภาคส่วนอื่นๆ ในสังคม การสร้างนวัตกรรม และการปรับเข้าสู่ความเป็นดิจิทัล นั่นเอง (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, 2565)

สำหรับประเด็นด้านตำแหน่งปัจจุบัน เนื่องจากถึงแม้ว่าตำแหน่งในหน่วยงานมีความหลากหลาย แต่ในด้านการผลักดันให้เกิดการพัฒนาศักยภาพในการทำงานของแต่ละบุคคลนั้น ล้วนมีเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาเกี่ยวข้องแทบทั้งสิ้น ดังนั้น การทำงานในหน่วยงานใดทุกตำแหน่ง ก็จะต้องมีการพัฒนาไม่แตกต่างกัน ในส่วนของประเด็นด้านเพศ ตามโครงสร้างประชากรไทยนั้น จะเห็นได้ว่ามีสัดส่วนเพศหญิงมากกว่าเพศชาย ดังนั้น จึงมักพบว่าข้าราชการและพนักงานของรัฐที่เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย อย่างไรก็ตาม ในด้านการทำงานทุกหน่วยงาน ทั้งเพศหญิงและชายต่างมีความเท่าเทียมกันในองค์กร สร้างศักยภาพในระดับองค์กรและส่งเสริมให้ทุกคนมีสิทธิ และใช้สิทธิในการแสดงออกถึงศักยภาพของตนได้อย่างเต็มที่ และมีระดับความสามารถในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในระดับที่ไม่แตกต่างกัน นอกจากนี้ ด้านศาสนา ทุกศาสนาที่รวมอยู่ในหน่วยงานเดียวกัน การเปลี่ยนแปลงในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลมีทั้งบวกและลบแต่ทุกหน่วยงานที่มีหลากหลายศาสนาก็สามารถทำงานร่วมกันได้และพัฒนาหน่วยงานให้มีความก้าวหน้าได้อย่างเท่าเทียมและไม่มีการแบ่งแยกการทำงานในทางศาสนา ด้านระดับการศึกษา เนื่องจากไม่ว่าจะจบการศึกษาในระดับใดก็สามารถฝึกฝนและพัฒนาตนเองได้อยู่ตลอดเวลา และรวมถึงการฝึกฝนในการใช้งานให้มีความสามารถทางด้านเทคโนโลยีดิจิทัลที่เพิ่มขึ้นได้ ตลอดจนสภาพแวดล้อมในการทำงานหากมีบรรยากาศของการแบ่งปันความรู้ ก็ยิ่งช่วยพัฒนาความรู้ความสามารถทางด้านเทคโนโลยีดิจิทัลให้เพิ่มขึ้นได้เช่นเดียวกัน สำหรับประเด็นด้านสถานภาพสมรส จากการวิจัย ไม่พบปัญหาหรือความแตกต่างในเรื่องของด้านความสามารถในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ทั้งนี้ อาจเนื่องจากบุคคลไม่ว่ามีสถานภาพสมรสใด ก็สามารถพัฒนาความรู้ความสามารถทางด้านเทคโนโลยีดิจิทัลได้ นอกจากนี้ ในด้านประสบการณ์ทำงาน เพราะถ้าหากทุกคนมีการมีเรียนรู้ในการใช้งาน สื่อ หรือเทคโนโลยีดิจิทัลที่เกิดขึ้นใหม่หรือเกิดการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา นั้นจะไม่เกิดปัญหาในการใช้งานได้ ทุกคนก็ย่อมมีการฝึกฝนและใช้งานเทคโนโลยีอยู่เสมอ

ข้อเสนอแนะ

จากผลการดำเนินการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อการดำเนินงานที่มีประโยชน์ ดังนี้

1. การจัดทำแผนการพัฒนาความสามารถการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลรายบุคคล

โดยควรมีการสำรวจระดับความสามารถการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการทำงานของบุคลากรในหน่วยงาน เพื่อจัดระดับความสามารถของบุคลากรแต่ละคน เช่น ความรู้พื้นฐานด้านเทคโนโลยีดิจิทัล การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการติดต่อสื่อสาร ความพร้อมของบุคลากรในการเทคโนโลยีดิจิทัล และผลกระทบจากการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการทำงาน เมื่อทราบปัญหาของบุคลากรในแต่ละด้านแล้ว ควรจัดให้มีการอบรมเพื่อพัฒนาทักษะและความรู้ด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ในการนำไปใช้อย่างถูกต้องเหมาะสม อีกทั้งยังช่วยให้บุคลากรในหน่วยงานภาครัฐทำงานได้สะดวกรวดเร็วและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2. การจัดสรรงบประมาณของหน่วยงานเกี่ยวกับการเตรียมความพร้อมด้านอุปกรณ์และเทคโนโลยีดิจิทัล

ในแต่ละหน่วยงานควรมีการจัดสรรงบประมาณด้านเทคโนโลยีดิจิทัลและอุปกรณ์การทำงาน ทั้งในส่วน Hardware และ Software ที่จำเป็น เพื่อตอบโจทย์การทำงานในปัจจุบัน เช่น การให้บริการแก่ประชาชน การเข้าถึงข้อมูลส่วนกลาง ที่มีความสะดวก รวดเร็ว และคล่องตัวยิ่งขึ้น เนื่องจากสถานการณ์ในปัจจุบันได้ส่งผลต่อการปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงานของบุคลากรในภาครัฐ ขณะเดียวกันหากไม่มีการแก้ไขปัญหการทำงานในส่วนนี้ จะส่งผลให้เกิดความล่าช้า และขาดประสิทธิภาพในการทำงานได้

เอกสารอ้างอิง

ภาษาไทย

จันทร์จิรา เหลลราช. (2564). การปรับเปลี่ยนสู่ดิจิทัลและผลกระทบต่อองค์กร. *วารสารมนุษยศาสตร์สาร*, 22(1), 227-240.

จิตติรัตน์ แสงเลิศอุทัย. (2556). เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย. *วารสารบัณฑิตศึกษา*, 12 (58), 22-23.

จุฑามาศ นิมจิตต์ และโกวิทย์ กังสนันท์. (2564). ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรของสำนักงานอัยการจังหวัดนนทบุรี ที่มีผลมาจากการปรับใช้เทคโนโลยี. *วารสารนวัตกรรมการบริหารและการจัดการ*, 9(3), 36-50.

ถวัล พอกประโคน, ศิราณี จุฑาปะมา, และประคอง กาญจนการุณ. (2557). สภาพการบริหารงานโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์เขต 1. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์*, 6(1), 87-101.

- ปณิธิตา ศรีนิตวิรวงศ์ และอรรวรรณ คงมัลย์. (2562). การวิเคราะห์ห้วงค์ประกอบของการถ่ายทอดเทคโนโลยีของหน่วยงานรัฐบริบทระบบการจัดซื้อจัดจ้างด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์. *วารสารรัฐประศาสนศาสตร์*, 2(17), 47-67.
- เรวัต แสงสุริยงค์. (2559). บนเส้นทางการพัฒนารัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์ในสังคมไทย : ยุคการปฏิรูปราชการ. *วารสารวิชาการมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 25(47), 43-64.
- วลัยพร รัตนเศรษฐ. และสมศักดิ์ วาณิชยาภรณ์. (2564). บทบาทของรัฐในการบริหารจัดการกับการแพร่ระบาดของโควิด-19. *วารสารการบริหารและสังคมศาสตร์บริหารศรัณ*, 4(2), 72-87.
- วิชนี คุปตะวาทีน, แมน วาสนาพงษ์, พรทิพย์ ขุนดี, และรัชตามิตร สมหวัง. (2561). สังคมสูงวัยกับโลกสมัยใหม่. *วารสารวิชาการสถาบันเทคโนโลยีแห่งสุวรรณภูมิ (ฉบับพิเศษ)*, 450-455.
- ศิริวัฒน์ เปลี่ยนบางยาง. (2558). ประสิทธิภาพของการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. *วารสารวิชาการ*, 8(3), 1051-1062
- ขมาวีร์ จันทร์อารีย์. (2562). การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของผู้สูงอายุและข้อเสนอเพื่อการเสริมสร้างภาวะพหุพลังและผลิตภาพของผู้สูงอายุไทย. *วารสารนิเทศศาสตร์*, 39(2), 58-59.
- เสมอ นิมจิน. (2564). Generation กับพฤติกรรมกรับข่าวสารผ่านสื่อต่างๆ. สืบค้น 12 เมษายน 2565. จาก http://edoc.mrta.co.th/HRD/Attach/1566372710_1.pdf
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2564). ทักษะความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ. สืบค้น 3 เมษายน 2565. จาก <https://www.ocsc.go.th/DLProject/mean>.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2565). ระบบราชการ 4.0. สืบค้น 12 เมษายน 2565. จาก <https://www.opdc.go.th>.
- สำนักงานจังหวัดตรัง. (2563). จำนวนหน่วยงานราชการในจังหวัดตรัง. สืบค้น 3 เมษายน 2565. จาก https://ww2.trang.go.th/frontpage?fbclid=IwAR1ypfZVLZZb1zTGwraQ_mvjtzsQTKlbnqnJUjSwgzAKnMH_l1F-dUEz65c

ภาษาอังกฤษ

- Cronbach, L. J. (1970). *Essentials of Psychological Test*. 5th edition.. New York: Harper Collins
- Yamane, T. (1973). *Statistic: An Introductory Analysis* (3rd ed.). New York: Harper & Row

Translated Thai References

- Chan-Aree , S. (2019). Digital Technology Utilization of Elderly and Framework for Promoting Thai Active and Productive Aging, *Journal of Communication Arts*,39(2). 58-59 (in Thai)
- Kuptawatin, W., Wadsanapong, M. Khundee, P and Mitsomhwung, R. (2021). Aging Society and the modern World, *Journal of Suvarnabhumi Institute of Technology*. 450-455. (in Thai)

- Laorach, J. (2021). Digital transformation and Impacts to Organization, *Journal of Human Sciences*, 22(1). 227-240 (in Thai)
- Nimjit, J. and Kangsan, K. (2020). Performance of Personnel of the Nonthaburi Provincial Prosecutors office Resulting From the use of Digital Technology, *Journal of Administrative and Management Innovation*, 9(1). 197-216. (in Thai)
- Nimngen, S. (2021). Generation and the behavior of receiving messages through various media. Retrieved on April 12, 2022. From http://edoc.mrta.co.th/HRD/Attach/1566372710_1.pdf (in Thai)
- Office of the Civil Service Commission. (2021). Skills for understanding and using digital technology of government officials. Retrieved on April 3, 2022. From <https://www.ocsc.go.th/DLProject/mean-dlp>. (in Thai)
- Office of the Public Sector Development Commission. (2022). Government 4.0. Retrieved on April 12, 2022. From <https://www.opdc.go.th>. (in Thai)
- Phokprakhon, T. Jutapama, S. and Kanjanakarun. (2014). States of Administration Using Information Technology in Schools Under Buriram Pri-Mary Educational Service Area office, *Journal Buriram Rajabhat University*, 6(1). 87-101. (in Thai)
- Pleanbangyang, S. (2016). Effectiveness in Using Information Technology for Working of Local Administration Organization Officials Case Study Amphoe Phutthamonthon, *Veridian E-Journal, Silpakorn University*, 8(3). 1051-1062. (in Thai)
- Ratnaset, W. and Wanitchayaporn, S. (2021). The role of government in managing the spread of COVID-19. *Journal of Administration and Social Science Review*, 4(2), 72-87.
- Saengloetuthai, J. (2015). Research Instrument. *Graduate studies Journal*, 12(58), 22-23. (in Thai)
- Sangsuriyong, R. (2019). Journey of e-Government in Thai Society : Digital Era, Sociology Department, Faculty of Humanities and Social Sciences, Burapha University, 25(47). 43-64. (in Thai)
- Srinitiworawong, P. and Khongmalai, O. (2019). Factors Affecting Government Technology Transfers : Electronic Procurement in the Thai Government, *Thai Journal of Public Administration*, 2(17). 47-67. (in Thai)
- Trang Provincial office. (2021). Government in Trang Province. Retrieved on April 3, 2022. From https://www2.trang.go.th/frontpage?fbclid=IwAR1ypfZVLZZb1zTGwraQ_mvjtzsQTKIbnqnJUjSwgzAKnMH_l1F-dUEz65c. (in Thai)

แนวทางการสร้างสุขภาวะชุมชนต้นแบบจากผู้ผลิตสู่ผู้บริโภคของจังหวัดกาฬสินธุ์

Guidelines for Creating Model Community Health from Manufacturer to Consumer of Kalasin Province

[Received: September 28, 2022; Revised: October 18, 2022;

Accepted: October 20, 2022]

กรรณิกา ฤณาพรณ์

คณะวิศวกรรมศาสตร์และเทคโนโลยีอุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์

Kannika tunapan

Department of Innovative Design and
Architecture, Faculty of Engineering and
Industrial Technology, Kalasin University.

E-mail: kannika.tu@ksu.ac.th

จันยพันธ์ พิมพะสาสิทธิ์

คณะวิศวกรรมศาสตร์และเทคโนโลยีอุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์

Tanyanan Pimpasalee

Department of Innovative Design and
Architecture, Faculty of Engineering and
Industrial Technology, Kalasin University.

E-mail: tanyanan.pi@ksu.ac.th

อรรถพงษ์ ศิริสุวรรณ

คณะวิศวกรรมศาสตร์และเทคโนโลยีอุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์

Attapong Sirisuwan

Department of Innovative Design and
Architecture, Faculty of Engineering and
Industrial Technology, Kalasin University.

E-mail: : atthapong_s@hotmail.com

CORRESPONDING AUTHOR

Kannika tunapan, Department of Innovative Design and Architecture, Faculty of Engineering and Industrial Technology, Kalasin University.

E-mail: kannika.tu@ksu.ac.th

บทคัดย่อ

วิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1. เพื่อสร้างต้นแบบการเชื่อมโยงชุมชนวิถีเกษตรอินทรีย์อย่างยั่งยืน การถ่ายทอดวิถีชีวิตวิถีการดูแลสุขภาพกายและใจ ให้เกิดสุขภาวะ วิถีชีวิตเกษตรอินทรีย์อย่างพอเพียงจากปราชญ์ชาวบ้าน 2. เพื่อสร้างระบบกลไกการขับเคลื่อนงานสำหรับเกษตรอินทรีย์อย่างพอเพียง ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ โดยสร้างกระบวนการเรียนรู้และถ่ายทอดกระบวนการเรียนรู้ สนับสนุนและส่งเสริมกลุ่มผู้ผลิตจากการรับบริการทางวิชาการและเทคโนโลยีจากทั้งนักวิชาการและเกษตรกรอำเภอ มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ระหว่างชุมชน มีการจัดการดูแลโดยชุมชน มีการเชื่อมโยงผลผลิตในส่วนอาหารกลางวันโรงเรียน และฝึกปฏิบัติอาชีพ และยังมีผู้ซื้อทั้งในและต่างอำเภอรับไปเพื่อแปรรูป ผลการศึกษา คือ เกิดศักยภาพชุมชน สร้างองค์ความรู้ 3 เรื่อง คือ เพาะเห็ด 2 ชนิด โดยโรงเรือนอยู่รอบบ้าน, รอบวัด ปลูกพืชผักสวนครัวปลอดสารเคมี ผักพื้นถิ่นที่มีราคา และเลี้ยงสัตว์พื้นถิ่นได้อย่างเหมาะสม เพื่อสร้างรายได้อย่างหมุนเวียนและต่อเนื่อง 3 ปี โดยยึดหลักการเชื่อมโยงอย่าง บ-ว-ร เข้าด้วยกัน มีวัดโพธิ์ชัยวนาราม เป็นศูนย์เรียนรู้ธรรมชาติเกษตรวัดโพธิ์ชัยวนาราม เป็นแหล่งผลิต มีภาคีเครือข่ายทางด้านวิชาการ สร้างองค์ความรู้ เพื่อร่วมด้วยช่วยกันสร้างคุณภาพผลผลิต และเพิ่มมูลค่า

คำสำคัญ : ความยั่งยืน; โอบมกรรม; ศูนย์ธรรมชาติ

Abstract

This research is intended to 1. establish a sustainable form of connectivity to the community, in organic ways, conveys life, health care, and mind. To build adequate organic farming mechanisms for organic farming, order quality research methods. By creating a learning process, promoting and promoting a group of producers from academic and technological services, from academia and Agriculture, Marshal, which is exchanged between academia and Agricultural communities, and maintained by the community as a link of production in the school lunch and training process. Well, it turns out that education is a community potential reates three knowledge: two mushroom fields. A building around the house, around the temple, growing plants, gardens, chemicals, and local vegetables, reasonably priced and raising locally sourced animals for a continuous 3-year drive of revenue. Based on the principles Home – Temple – School, Phochaivanaram is the learning center of The Temple of Phochaivanaram. It is the main source of the educational network that creates the educational body together to create the quality of the product and add value.

Keywords: Sustainability; Home Kan; Agricultural low Center

บทนำ

ชุมชนสามารถเกิดความเข้มแข็งให้ตนเอง เพื่อให้เกิดความยั่งยืน และพึ่งตนเองได้เป็นโครงการที่เกิดจากแนวคิดในการแก้ปัญหาความยากจน จากการทำการเกษตรที่ใช้สารเคมีซึ่งส่งผลทั้งต่อคนและสิ่งแวดล้อม เนื่องจากขาดความรู้ และการจัดการทรัพยากรและผู้บริหารโคกยังกังวลในความปลอดภัยของผลผลิตต่าง ๆ และเป็นหนี้สินมายาวนาน จึงเกิดเป็นแนวคิดของโครงการพัฒนาชุมชนนี้ ในการหาช่องทางสร้างรายได้ให้เกษตรกรแบบวิถีชุมชน เกษตรอินทรีย์ และการดำเนินงานควบคู่ไปกับการสร้างความเข้มแข็งของชุมชน และการสร้างความสมดุลระหว่างการวิถีชีวิตการขัดกับระบบชุมชน รวมทั้งการสร้างชุมชนต้นแบบการดำเนินชีวิตชุมชนตามวิถีชีวิตเกษตรอินทรีย์ อย่างพอเพียง ด้วยการทำงานตามกรอบแนวคิด คือ แนวคิดที่เหมาะสมในทางเลือกให้เกิดการปรับตัวเพื่อสร้างความสำเร็จต่อไปของชุมชน ตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง และสอดคล้องกับแผนอาหารของสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ประจำปี 2562

วิธีการดำเนินโครงการ เริ่มจากการหาบุคคลสำคัญในชุมชน ในพื้นที่เป้าหมายดังกล่าว เพื่อให้เป็น ผู้นำ และเป็นผู้อำนวยการความสะดวกในการประสานงานกับชุมชนเพื่อให้โครงการสามารถดำเนินการไปได้ตาม เป้าหมายของโครงการและจะเป็นผู้ร่วมบริหารงานโครงการร่วมกับนักวิชาการโครงการฯ ผู้นำชุมชนแบบเป็นทางการ เช่น ผู้ใหญ่บ้านหรือผู้นำโดยธรรมชาติ เช่น พระสงฆ์ เป็นต้น จากนั้นเป็นการการจัดเวทีประชาคมชาวบ้านเพื่อร่วมกันเลือกแนวทางการพัฒนาตามฐานการพัฒนาของชุมชนผสมผสานกับแนวคิดทาง วัฒนธรรมและการต่อยอดทางความรู้ในการพัฒนาชุมชนในแต่ละประเด็น เร่งด่วน หรือกำหนดนโยบายด้านอาหารปลอดภัย ตลอดจนหาภาคีเครือข่ายเพื่อร่วมทำข้อตกลงในการใช้นโยบายระดับตำบล สรุปลักษณะตามแผนผังการดำเนินงานตลอดโครงการ

แนวทางบูรณาการตามกรอบนโยบายการจัดทำแผนการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2562 ของกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) คือ ขับเคลื่อนโครงการภายใต้มิติของสุขภาวะแบบองค์รวม และการเรียนรู้ตลอดชีวิต พัฒนาขีดความสามารถของผู้สูงอายุ และกลุ่มขาดโอกาสให้เข้าถึงอาหารและโภชนาการที่เหมาะสม โดย การฟื้นฟูแหล่งอาหารชุมชนร่วมกับแผนสุขภาวะส่งเสริมการเรียนรู้สุขภาวะ โดยการจัดการสร้างความรู้และถอดบทเรียนต้นแบบของการขับเคลื่อน เพิ่มการบริโภคผักผลไม้ในโรงเรียน และลดพฤติกรรมเสี่ยงต่อโรคไม่ติดต่อเรื้อรัง โดยใช้แผนโครงการนั้นไปขยายผลร่วมกับแผนสุขภาวะเด็กและเยาวชน และแผนสุขภาวะส่งเสริมการเรียนรู้สุขภาวะเช่นกัน เพื่อการดำเนินการที่ต่อเนื่องต่อไป

โครงการได้จัดสร้างแหล่งเรียนรู้ศูนย์กลางการเรียนรู้เพื่อสร้างโอกาสทำให้เกิดระบบห่วงโซ่อาหารต่อผู้บริหารที่ปลอดภัยมากขึ้นคือ ศูนย์ธรรมเกษตร โดยมีวัดโพธิ์ชัยวราราม ตำบลสงเปลือย อำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ เป็นศูนย์กลาง จัดให้เกิดปัจจัยแวดล้อมด้านอาหารสุขภาวะและสร้างจุดเน้นสำหรับกลุ่มผู้สูงอายุถึง 50% ของผู้ผลิตและผู้บริโภคที่เข้าร่วมโครงการ สร้างต้นแบบการเชื่อมโยงชุมชนวิถีเกษตรอินทรีย์อย่างยั่งยืน โดยรวมทั้งให้มีการส่งเสริมการปลูกเพื่อการบริโภคในชุมชน สร้างระบบกลไกการขับเคลื่อนงานสำหรับเกษตรกรอินทรีย์อย่างพอเพียง และเกิดคู่มือการสร้างผลผลิตปลอดภัยต้นแบบให้กับ 3 อำเภอ

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อสร้างต้นแบบการเชื่อมโยงชุมชนวิถีเกษตรอินทรีย์อย่างยั่งยืน การถ่ายทอดวิถีชีวิต วิธีการดูแลสุขภาพกายและใจ ให้เกิดสุขภาวะ วิถีชีวิตเกษตรอินทรีย์อย่างพอเพียงจากปราชญ์ชาวบ้าน
2. เพื่อสร้างระบบกลไกการขับเคลื่อนงานสำหรับเกษตรอินทรีย์อย่างพอเพียง

แนวคิดและทฤษฎี

การวิจัยครั้งนี้ ได้นำหลักการทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง มาเป็น 3 หมวด ได้แก่

1. ทางด้านการนำภูมิปัญญาของปราชญ์ชาวบ้านมาใช้ ที่เน้นทั้งงานเกษตรกรรมและส่งเสริมหัตถกรรม ซึ่งแต่ละทฤษฎีและงานวิจัยตัวอย่างนั้นมีความแตกต่างกันของบริบทชุมชนนั้น ๆ เช่น ย่านชุมชนที่เน้นการท่องเที่ยวเชิงเกษตรกรรม จะมีการเสริมเรื่องหัตถกรรม
2. ทางด้านการผลิตและสร้างรายได้ในชุมชนจากการมีส่วนร่วมสร้างภายในชุมชน สร้างความยั่งยืน ทั้งด้านการผลิตทางด้านเกษตร และหัตถกรรม เพื่อการส่งเสริมที่เหมาะสม
3. การถ่ายทอด การสร้างและถอดบทเรียน จากทักษะดั้งเดิมของปราชญ์และผู้สูงอายุ และการร่วมกับแนวคิดที่ร่วมสมัย เพื่อส่งต่อให้กลุ่มเยาวชนทั้งในพื้นที่และนอกพื้นที่ชุมชนได้

1. ทางด้านการนำภูมิปัญญา

ความหมายของภูมิปัญญาท้องถิ่น เป็นคำที่มีความหมายเช่นเดียวกับคำว่าภูมิปัญญาท้องถิ่นและภูมิปัญญาไทย เป็นองค์ความรู้ที่มีอยู่ในท้องถิ่นซึ่งได้รับการถ่ายทอดจากผู้รู้หรือผู้มีประสบการณ์ซึ่งเรียกว่าปราชญ์ชาวบ้านหรือปราชญ์ท้องถิ่น ซึ่งมีผู้ให้คำจำกัดความของภูมิปัญญาท้องถิ่นในลักษณะต่าง ๆ กันดังนี้

กรมวิชาการ (2558) ให้ความหมายของภูมิปัญญาท้องถิ่นว่า คือความรู้ที่เกิดจากประสบการณ์ในชีวิตของคนเราผ่านกระบวนการศึกษา สังเกต วิเคราะห์จนเกิดปัญญาและตกผลึกมาเป็นองค์ความรู้ที่ประกอบกันขึ้นมาจากความรู้เฉพาะหลายเรื่อง ความรู้ดังกล่าวไม่ได้แยกย่อยออกมาให้เห็นเป็นศาสตร์เฉพาะสาขาวิชาต่าง ๆ อาจกล่าวว่าภูมิปัญญาท้องถิ่น เป็นพื้นฐานขององค์ความรู้สมัยใหม่ที่จะช่วยในการเรียนรู้ การแก้ปัญหา การจัดการและการปรับตัวในการดำเนินชีวิตของคนเรา

ประเวศ วะสี (2556) กล่าวว่า ภูมิปัญญาท้องถิ่นสะสมขึ้นมาจากประสบการณ์หรือความชัดเจนจากชีวิตและสังคมในท้องถิ่นหนึ่งๆ เพราะฉะนั้นจึงมีความสอดคล้องกับเรื่องของท้องถิ่นมากกว่าภูมิปัญญาท้องถิ่นที่มาจากข้างนอก ลักษณะสำคัญของภูมิปัญญาท้องถิ่นคือ มีวัฒนธรรมเป็นพื้นฐาน มีความเป็นบูรณาการสูงทั้งในเรื่องของกาย ใจ สังคม และสิ่งแวดล้อมและเชื่อมโยงไปสู่นามธรรมที่ลึกซึ้งสูงส่ง อีกทั้งยังเน้นความสำคัญของจริยธรรมมากกว่าว่าวัตถุธรรม เพราะภูมิปัญญาท้องถิ่นให้ความสำคัญแก่ประสบการณ์ จึงมีความเคารพผู้อาวุโส ซึ่งเป็นผู้ที่มีประสบการณ์มากกว่า สามารถ จันทรสุรีย์ (2556) กล่าวว่าภูมิปัญญาท้องถิ่นหมายถึงทุกสิ่งทุกอย่างที่ชาวบ้านคิดได้

เองที่นำมาใช้ในการแก้ปัญหา เป็นสติปัญญา เป็นองค์ความรู้ทั้งหมดของชาวบ้านทั้งกว้าง ทั้งลึก ที่ชาวบ้านสามารถคิดเอง ทำเองโดยอาศัยศักยภาพที่มีอยู่แก้ปัญหาการดำเนินวิถีชีวิตในท้องถิ่นอย่างสมสมัย

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (ม.ป.ป.) กล่าวถึงภูมิปัญญาท้องถิ่นไทยว่า เป็นองค์ความรู้ความสามารถ และทักษะของคนไทยที่เกิดจากสังสมประสบการณ์ที่ผ่านกระบวนการเลือกสรร เรียนรู้ปรุงแต่ง และถ่ายทอดสืบต่อกันมา เพื่อใช้แก้ปัญหาและพัฒนาวิถีชีวิตของคนไทยให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อม และเหมาะสมกับยุคสมัยจากความหมายดังกล่าว อาจสรุปว่าภูมิปัญญาท้องถิ่น หมายถึงองค์ความรู้ หรือสิ่งที่สั่งสมกันมาตั้งแต่อดีต ซึ่งเป็นประสบการณ์ในการดำเนินชีวิตของคนในท้องถิ่น ซึ่งได้ผ่านการคิดค้นและปรับปรุง เปลี่ยนแปลง จนได้แนวทางที่เหมาะสม สอดคล้องกับสภาพสังคม เป็นที่ยอมรับนับถือจากบุคคลทั่วไป ถือเป็นแบบอย่างในการดำรงชีวิตที่ถ่ายทอดสืบต่อกันมา

2. ประเภทของภูมิปัญญาท้องถิ่น

ภูมิปัญญาท้องถิ่นหมายถึงทุกสิ่งทุกอย่างที่ชาวบ้านคิดค้นขึ้น แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขพัฒนาแก้ปัญหาเป็นทั้งสติปัญญาและองค์ความรู้ทั้งหมดของชาวบ้าน ดังนั้น จึงมีความครอบคลุมเนื้อหาสาระและแนวทางดำเนินชีวิตในวงกว้าง ภูมิปัญญาท้องถิ่นประกอบไปด้วยองค์ความรู้ในหลายวิชา ดังที่ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2541) ได้จำแนกไว้รวม 10 สาขา คือ

1. สาขาเกษตรกรรม หมายถึง ความสามารถในการผสมผสานองค์ความรู้ทักษะ และเทคนิคด้านการเกษตรกับเทคโนโลยี โดยการพัฒนาบนพื้นฐานคุณค่าดั้งเดิม ซึ่งคนสามารถพึ่งพาตนเองในสภาวะการณ์ต่าง ๆ ได้ เช่น การทำการเกษตรแบบผสมผสาน การแก้ปัญหา การเกษตรเป็นต้น

2. สาขาอุตสาหกรรมและหัตถกรรม (ด้านการผลิตและการบริโภค) หมายถึง การรู้จักประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ในการแปรรูปผลผลิต เพื่อชะลอการนำเข้าตลาด เพื่อแก้ปัญหาด้านการบริโภคอย่างปลอดภัย ประหยัด และเป็นธรรมอันเป็นกระบวนการให้ชุมชนท้องถิ่นสามารถพึ่งตนเองทางเศรษฐกิจได้ ตลอดทั้งการผลิตและการจัดจำหน่ายผลผลิตทางหัตถกรรม เช่น การรวมกลุ่มของกลุ่มโรงงานยางพารา กลุ่มโรงสี กลุ่มหัตถกรรม เป็นต้น

3. สาขาการแพทย์ไทย หมายถึง ความสามารถในการจัดการป้องกันและรักษาสุขภาพของคนในชุมชน โดยเน้นให้ชุมชนสามารถพึ่งพาตนเองทางด้านสุขภาพและอนามัยได้

4. สาขาการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม หมายถึง ความสามารถเกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ทั้งอนุรักษ์ การพัฒนา และใช้ประโยชน์จากคุณค่าของทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างสมดุลและยั่งยืน

5. สาขากองทุนและธุรกิจชุมชน หมายถึง ความสามารถในการบริหารจัดการค้าการสะสมและบริการกองทุนและธุรกิจในชุมชน ทั้งที่เป็นเงินตราและโภคทรัพย์เพื่อเสริมชีวิตความเป็นอยู่ของสมาชิกในชุมชน

6. สาขาสวัสดิการ หมายถึง ความสามารถในการจัดสวัสดิการในการประกันคุณภาพชีวิตของคนให้เกิดความมั่นคงทางเศรษฐกิจ สังคม และ วัฒนธรรม

7. สาขาศิลปกรรม หมายถึง ความสามารถในการผลิตผลงานทางด้านศิลปะสาขาต่าง ๆ เช่น จิตรกรรม ประติมากรรม วรรณกรรม ทัศนศิลป์ คีตศิลป์ เป็นต้น

8. สาขาการจัดการ หมายถึง ความสามารถในการบริหารจัดการดำเนินงานด้านต่าง ๆ ทั้งขององค์กรชุมชน องค์กรทางสังคมอื่น ๆ ในสังคมไทย เช่น การจัดการองค์กรของกลุ่มแม่บ้านระบบผู้เฒ่าผู้แก่ในชุมชน เป็นต้น กรณีของการจัดการศึกษาเรียนรู้ นับได้ว่าเป็นภูมิปัญญาสาขาการจัดการที่มีความสำคัญ เพราะการจัดการศึกษาเรียนรู้ดี หมายถึงกระบวนการเรียนรู้ พัฒนาและถ่ายทอดความรู้ภูมิปัญญาไทยที่มีประสิทธิภาพ

9. สาขาภาษาและวรรณกรรม หมายถึง ความสามารถผลิตผลงานเกี่ยวกับด้านภาษา ทั้ง ภาษาถิ่น ภาษาโบราณ ภาษาไทย และการใช้ภาษา ตลอดทั้งด้านวรรณกรรมทุกประเภท

10. สาขาศาสนาและประเพณี หมายถึง ความสามารถประยุกต์และปรับใช้หลักธรรมคำสอนทางศาสนาความเชื่อและประเพณีดั้งเดิมที่มีคุณค่าให้เหมาะสมต่อการประพฤติปฏิบัติให้บังเกิดผลดีต่อบุคคลและสิ่งแวดล้อม เช่น การถ่ายทอดหลักศาสนา การบวชป่า การประยุกต์ ประเพณี บุญประเพณีข้าว เป็นต้น

ภูมิปัญญาท้องถิ่นด้านเกษตรกรรมการใช้หลักบูรณาการร่วมด้านศาสนาประเพณีความสามารถประยุกต์ใช้หลักธรรมเกษตร ได้อย่างเหมาะสม ได้แก่ หลักอิทธิบาท 4 หลักอริยสัจ 4 เป็นต้นแบบในการประกอบการดำเนินโครงการของกลุ่มสมาชิก และตลอดจนใช้กับกรรมการในการประเมินผลงานภายในโครงการและการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมของชุมชนในการรู้จักใช้ให้เกิดความคุ้มค่ามีประโยชน์สูงสุดและเกิดการหมุนเวียนการใช้งานอย่างลงตัว เช่นของเสีย เศษอาหารภายในครัวเรือน เป็นต้น

3. การมีส่วนร่วม

การมีส่วนร่วม (participation) หมายถึง การมีส่วนร่วมก่อให้เกิดผลดีต่อการขับเคลื่อนองค์กรหรือเครือข่าย เพราะมีผลในทางจิตวิทยาเป็นอย่างยิ่ง กล่าวคือผู้ที่เข้ามามีส่วนร่วมย่อมเกิดความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของการบริหาร ความคิดเห็นถูกรับฟังและนำไปปฏิบัติเพื่อการพัฒนาเครือข่าย และที่สำคัญผู้ที่มีส่วนร่วมจะมีความรู้สึกเป็นเจ้าของเครือข่าย ความรู้สึกเป็นเจ้าของจะเป็นพลังในการขับเคลื่อนเครือข่ายที่ดีที่สุด

หลักการมีส่วนร่วม

หลักของการมีส่วนร่วม ในความหมายของการบริหารจัดการจะมีความเชื่อมโยงอย่างใกล้ชิดกับ “การตัดสินใจ” นั่นคือ การมีส่วนร่วม จะนำไปสู่การตัดสินใจอย่างมีคุณค่าและอย่างชอบธรรม และต้องเป็นการมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง (meaningful participations) ไม่วางระบบไว้ให้ดูเหมือนว่าได้จัดกระบวนการให้มีส่วนร่วมแล้วเท่านั้น ถ้าการตัดสินใจที่เกิดจากการมีส่วนร่วมมีความสมเหตุสมผลและชอบธรรมก็ต้องนำไปปฏิบัติ แต่ถ้าผู้มีอำนาจเห็นว่าการตัดสินใจนั้นไม่เหมาะสม ขัดกับการตัดสินใจของการมีส่วนร่วม ก็จะต้องอธิบายได้โดยมีมาตรฐานแห่งความชอบธรรมที่จะเลือกตัดสินใจเช่นนั้น โดยที่สังคมส่วนใหญ่ยอมรับได้

การมีส่วนร่วมของชุมชนกับการดำเนินโครงการนั้นมีความสอดคล้องกันเป็นระยะ ๆ ตั้งแต่การกำหนดขั้นปัญหา ปัญหาเร่งด่วน แนวทางการวิเคราะห์แก้ไขปัญหามา วิธีการแก้ไขปัญหามา และระหว่างดำเนินการในทุก ๆ ขั้นตอน เช่น การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ การเชิญผู้เชี่ยวชาญ การจัดตั้งกรรมการ และการออกศึกษาดูงานต่าง ๆ

การถ่ายทอด การสร้างและถอดบทเรียน

1. การถ่ายทอดความรู้ (Knowledge dissemination) หมายถึง การนำความรู้ที่ได้จากการสะสมแสวงหาทั้งหมดไปถ่ายทอดให้กับบุคคลที่สามารถนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด
2. การสะสมความรู้ โดยการจัดหมวดหมู่ของความรู้ให้เป็นระบบ เหมาะสมกับการนำไปใช้ประโยชน์ภายในองค์กร
3. สร้างวิธีการจัดเก็บ อาจใช้สื่อนวัตกรรม หรืออุปกรณ์มาช่วยในการจัดเก็บ
4. กระบวนการถ่ายทอดและกระจายความรู้ (Transfer Knowledge) หรือเป็น การแพร่กระจายความรู้ โดยใช้กระบวนการสื่อสาร (communication)
5. การสร้างบรรยากาศให้เกิดการเรียนรู้ ด้วยการจัดกิจกรรมและกระบวนการให้บุคคลในองค์กรเกิดการเรียนรู้ทุกรูปแบบ
6. การปรับระดับความรู้ และการสังเคราะห์ความรู้ เนื่องจากความรู้มีหลากหลาย รูปแบบ เมื่อนำมารวมกันจำเป็นต้องวิเคราะห์ สังเคราะห์
7. การสร้างความรู้ใหม่ (Knowledge generation) เนื่องจากความรู้มีอยู่ในตัวบุคคล มากมาย หลากรูปแบบ
8. การนำมาบูรณาการและการประยุกต์ใช้ เป็นหัวใจสำคัญของกระบวนการบริหารองค์ความรู้ หรือการจัดการความรู้
9. การธำรงรักษาไว้ (Knowledge maintenance) เมื่อมีระบบการบริหารองค์ ความรู้ สิ่งหนึ่งที่จะทำให้ความรู้ทั้งหมดมีค่าแก่องค์กร และสังคม

การนำทั้ง 3 ส่วนไปใช้ในการดำเนินกิจกรรมของโครงการ การนำภูมิปัญญาของชาวบ้าน (ปราชญ์ผู้เชี่ยวชาญ) มาใช้โดยการดำเนินงานด้านเกษตรกรรม ที่เน้นทางด้านการผลิตผักปลอดภัย ที่สามารถสร้างรายได้ให้กับชุมชนเพื่อสร้างความยั่งยืนโดยการสร้างและถอดบทเรียน โดยอาศัยหลักการมีส่วนร่วมจากชุมชนในการกำหนดนโยบายระดับตำบล ว่าด้วยเรื่องการสร้างระบบกลไกการจัดการสร้างเศรษฐกิจชุมชนจากการเพาะเห็ด ปลุกพืชผักสวนครัว และเลี้ยงสัตว์พื้นถิ่น ตลอดจนการแปรรูปอาหารพื้นถิ่นในชุมชน ซึ่งเป็นการนำองค์ความรู้เดิมมาบูรณาการและการประยุกต์ใช้ใหม่ เป็นหัวใจสำคัญของกระบวนการบริหารองค์ความรู้หรือการจัดการความรู้ในโครงการนี้ได้เหมาะสม

ระเบียบวิธีวิจัย

งานวิจัยเรื่องนี้เป็นการศึกษากระบวนการเรียนรู้และถ่ายทอดกระบวนการเรียนรู้ พร้อมทั้งสนับสนุนและส่งเสริมกลุ่มผู้ผลิตจากการรับบริการทางวิชาการและเทคโนโลยีจากทั้งนักวิชาการและเกษตรกรอำเภอ ของทั้ง 3 อำเภอ โดยมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ซึ่งกันและกันระหว่างชุมชน

เกณฑ์ในการคัดเลือกกลุ่มประชากร คือ เป็นครอบครัวเกษตรกรที่มีรายได้จากการขายและเลี้ยงผลผลิตในแต่ละเดือนสร้างรายได้ให้ครัวเรือนร้อยละ 50 ขึ้นไป มีพื้นที่ดินในการปลูกพืช และเลี้ยงสัตว์ เป็นสมาชิกที่ผ่านการประเมินการทำอาชีพเกษตรกรจากกรรมการแกนนำตัวแทนของชุมชนในอำเภอนั้น ๆ และต้องผ่านการประเมินจากคณะพระสงฆ์ในด้านคุณธรรมจริยธรรม ในการประกอบสัมมาอาชีพ ส่วนภาคีเครือข่ายในภาคส่วนอื่นเป็นการนำเสนอโครงการและได้สนับสนุนในการดำเนินปฏิบัติตามนโยบาย ด้วย ทั้งภาคการปกครอง การศึกษา และภาคเกษตร ตลอดจนผู้ผลิต ผู้ประกอบการร้านค้าต่าง ๆ เพื่อดำเนินการจัดตั้งตลาดเขียวชุมชน สร้างความยั่งยืนกันต่อไป

กลุ่มประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

1. กลุ่มผู้ผลิต (จำนวน 50 ครัวเรือน) : ตัวแทนเกษตรกรที่ยึดหลักการเกษตรอินทรีย์แบบพอเพียง จากทั้ง 3 อำเภอ ได้แก่ บ้านค้อ หมู่ที่ 4,5 ตำบลลำห้วยหลวง อำเภอสมเด็จ, หมู่บ้านหัวจั่ว หมู่ที่ 4,5,13 และ 14 เทศบาลตำบลสงเปลือย อำเภอนามน และหมู่บ้านหนองอีบุตร เทศบาลตำบลหนองอีบุตร หมู่ที่ 5 (เพื่อแบ่งเป็นตัวอย่าง 3 กลุ่มเรื่อง)

2. กลุ่มผู้บริโภค (จำนวน 250 - 300 คน)

- | | |
|---|-------------|
| - ชาวบ้านทั้งในชุมชนและนอกชุมชนกลุ่มผู้ผลิต | จำนวน 50 คน |
| - บุคลากรในส่วนราชการใกล้เคียง | จำนวน 50 คน |
| - กลุ่มนักเรียนและนักศึกษาที่พักในชุมชน | จำนวน 50 คน |

หมายเหตุ อยู่ที่ชุมชนละ 100 – 150 คน ต่ออำเภอ เพื่อสะดวกในการฝึกปฏิบัติและติดตามประเมินผลได้

3. หน่วยงานที่ร่วมโครงการ

- หน่วยงานหลัก (หน่วยวิจัย) มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์

- หน่วยงานร่วมด้านวิชาการ (หน่วยวิจัย) มหาวิทยาลัยขอนแก่น) โรงเรียนระดับมัธยมศึกษา เทศบาลตำบลสงเปลือย อำเภอนามน โรงเรียนมอสวนชิง พินยาสรรพ์ โรงเรียนระดับประถมศึกษา เทศบาลตำบลหนองอีบุตร อำเภอหัวฝี่) โรงเรียนนิคมกฤณารายณ์หมู่ที่ 3 (โรงเรียนระดับประถมศึกษา เทศบาลตำบลลำห้วยหลวง อำเภอสมเด็จ) โรงเรียนบ้านค้อราษฎร์บำรุงวิทยา ผู้อำนวยการ ซึ่งรับผิดชอบกิจกรรม เรียนรู้กิจกรรมชุมชนและนำกิจกรรมส่งเสริมกลับสู่เยาวชน และสร้างกิจกรรมอาหารกลางวัน เพื่อเป็นต้นแบบโรงเรียนแก้มใส

- หน่วยงานร่วมด้านสาธารณสุข (หน่วยงานพัฒนาในพื้นที่) รพ.สต.ตำบลลำห้วยหลวง อำเภอสมเด็จ รพ.สต. ตำบลหนองอีบุตร อำเภอหัวฝี่ นางมยุเรศ ห้วยทราย รพ.สต. ตำบลสงเปลือย อำเภอนามน นางวิไลรัตน์ เรืองวิชัยการณ ซึ่งรับผิดชอบกิจกรรม ส่งเสริมกิจกรรมชุมชนทางด้านสุขภาพ และเชื่อมโยงกับทางจังหวัด เพื่อให้เกิดความเข้าใจและกำหนดนโยบายระดับตำบลร่วมกับคณะดำเนินงานของโครงการ เพื่อเกิดประโยชน์สูงสุดต่อชุมชน

- หน่วยงานด้านการเกษตร เกษตรอำเภออำเภอสมเด็จ นายสุพจน์ ศรีอ่อน เกษตรตำบลลำห้วยหลวง เกษตรอำเภอ อำเภอหัวฝี่ นายโสภาส มั่นคง เกษตรตำบลหนองอีบุตร เกษตรอำเภอประจำอำเภอนามน นายเสมองามประเสริฐ ,เกษตรตำบลสงเปลือย ซึ่งรับผิดชอบกิจกรรม ส่งเสริมกิจกรรมชุมชนทางด้านการเกษตร และเชื่อมโยง

กับทางจังหวัด ให้เกิดความเข้าใจและกำหนดนโยบายระดับตำบลร่วมกับคณะดำเนินงานของโครงการ เพื่อเกิดประโยชน์สูงสุดต่อชุมชน

- หน่วยงานด้านศาสนา (หน่วยงานพัฒนาในพื้นที่) วัดปทุมคงคาราม ตำบลหนองอีบุตร อำเภอยะผิง วัดกลางโสมนัง ตำบลลำห้วยหลวง อำเภอสว่างแดนดิน วัดโพธิ์ชัยวราราม ตำบลสงเปลือย อำเภอนามน ซึ่งรับผิดชอบกิจกรรม ส่งเสริมกิจกรรมชุมชนทางด้านการเกษตร และเชื่อมโยงกับทางหลักของศาสนา ให้เกิดความเข้าใจและกำหนดนโยบายระดับตำบลร่วมกับคณะดำเนินงานของโครงการ เพื่อเกิดประโยชน์สูงสุดต่อชุมชน

4. แกนนำกลุ่มเป้าหมาย

- ตัวแทนเกษตรกร จากชุมชน กลุ่มที่ยึดหลักการเกษตรอินทรีย์อย่างพอเพียง จำนวนชุมชนละ 10-30 คน คัดเลือกจากปราชญ์ผู้เชี่ยวชาญในพื้นที่แต่ละชุมชน หน่วยงานด้านชุมชน พัฒนาชุมชนอำเภอสว่างแดนดิน, พัฒนาชุมชนอำเภอนามน, พัฒนาชุมชนอำเภอสว่างแดนดินซึ่งรับผิดชอบกิจกรรม ส่งเสริมกิจกรรมชุมชนทางด้านพัฒนาชุมชนในด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับเกษตรอินทรีย์ และเชื่อมโยงกับทางจังหวัด เพื่อให้เกิดความเข้าใจและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อชุมชน

- เชิญชวนโดยการร่วมลงพื้นที่สร้างกรอบวัตถุประสงค์อย่างมีส่วนร่วมร่วมกับนักวิจัย และจะใช้วิธีการพัฒนาศักยภาพ โดยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และถ่ายทอดจุดแข็งในแต่ละพื้นที่ และหาข้อตกลงดำเนินงานและข้อสรุปร่วมกันระหว่าง 3 ชุมชน ฝึกอบรมและร่วมปฏิบัติการไปในเวลาเดียวกัน เช่น อบรมร่วมกัน สลับสับเปลี่ยนการเลือกพื้นที่ในการอบรม เพื่อการเข้าถึง และการดูงานกันภายในกลุ่มโครงการ ใช้เวลาทั้งหมด ที่ 12 เดือน (อบรมและฝึกปฏิบัติจริงในพื้นที่ของตน เป็นระยะเวลาทุก ๆ ระยะ 1 เดือนครึ่งหรือ 45 วัน) ต้องมีข้อตกลง ในการเข้าร่วมโครงการ และการถ่ายทอด คือ สามารถทำงานเชื่อมโยงกันได้ สร้างตลาดกลาง สหกรณ์กลางของ 3 อำเภอได้ อย่างมีประสิทธิภาพ และแต่ละชุมชนในทั้ง 3 อำเภอ สามารถขยายผลต่อไปในพื้นที่หมู่บ้านหรือตำบลอื่นได้อย่างต่อเนื่อง จากการถอดบทเรียนจากโครงการที่ดำเนินการอยู่ได้และเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของคนในพื้นที่

5. ผู้นำในชุมชน/ ท้องถิ่น ใช้หลักเช่นเดียวกับการเลือกแกนนำกลุ่มเป้าหมาย

เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานพัฒนาในพื้นที่ คือ หน่วยงาน 6 สถานที่ ได้แก่ 1.) หมู่บ้าน,ชุมชน,ตำบลเทศบาล , 2.) วัด ,3.)โรงเรียน ,4.) เกษตรอำเภอ,เกษตรตำบล 5.)โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล และ 6.) พัฒนาชุมชนอำเภอ ในการแบ่งหน้าที่นั้น ในส่วนนี้คือ เพื่อตรวจสอบคุณภาพงาน และเพิ่มประสิทธิภาพของงานให้มากขึ้น และมีการจัดประชุมเฉพาะกรรมการ เพื่อวางแผนทางให้แก่สมาชิก ทั้งหมด และร่วมช่วยแก้ปัญหาในโครงการ ระยะการทำงาน 12 เดือน มีการประชุมจัดกิจกรรมกลุ่มย่อยทุก ๆ เดือน มีข้อตกลงเพื่อคุณภาพของโครงการ และสร้างพร้อมประชาสัมพันธ์ เพื่อการขยายผลต่อไปและเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของคนในพื้นที่อีกด้วยเช่นกัน

6. พื้นที่ที่รับประโยชน์

พื้นที่ของชุมชนบ้านหัวจัวหมู่ 4, หมู่ 5 ,หมู่ 13 และหมู่ 14 ตำบลสงเปลือย อำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ , พื้นที่ของชุมชนบ้านค้อหมู่ 4 ตำบลลำห้วยหลวง อำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดกาฬสินธุ์,พื้นที่ของชุมชนบ้านหนองอีบุตร หมู่ 5 ตำบลหนองอีบุตร อำเภอยะผิง และส่วนราชการต่าง ๆ ในพื้นที่

7. พื้นที่อนาคตเพื่อการขยายผล ชุมชนใน อำเภอนามน อำเภอสมเด็จ และอำเภอยักษ์ ที่กว้างและกระจายเพิ่มเติม ในพื้นที่จังหวัดกาฬสินธุ์ ที่มีการจัดการได้อย่างเข้มแข็งต่อไป

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือแบ่งได้ เป็น 2 ด้านคือ ด้านที่ 1 คือ ด้านการเก็บผลข้อมูลของการดำเนินกิจกรรมโครงการของสมาชิก โดยเช็คจากผลลัพธ์ฐานรายได้จากการปลูกพืช เพาะเห็ด เลี้ยงสัตว์ และสุขภาพของเกษตรกรทั้งค่า BMI ค่าน้ำตาล ค่าไขมัน และด้านที่ 2 คือ ด้านการวางโครงสร้างการบริหารจัดการกลไกการทำงานของสมาชิก และคณะกรรมการ ตลอดจนถึงการจัดการทั้งด้านกิจกรรม งบประมาณ และการทำบันทึกข้อตกลงร่วมกับภาคีเครือข่ายเพื่อกำหนดและปฏิบัตินโยบายด้านอาหารปลอดภัยร่วมกัน

ผลการวิจัย

ผู้วิจัยขอเสนอผลการวิจัยดังนี้

1. สร้างต้นแบบการเชื่อมโยงชุมชนวิถีเกษตรอินทรีย์อย่างยั่งยืน การถ่ายทอดวิถีชีวิต วิธีการดูแลสุขภาพกายและใจ ให้เกิดสุขภาวะ วิถีชีวิตเกษตรอินทรีย์อย่างพอเพียงจากปราชญ์ชาวบ้าน

1.1 ตัวชี้วัดโครงการพัฒนาชุมชน

1. มีชุมชนต้นแบบผลิตเกษตรอินทรีย์ จำนวน 50 ครัวเรือน จาก 3 อำเภอ
2. เกิดตลาดต้นแบบเกษตรอินทรีย์ ในชุมชน 3 แห่งใน 3 อำเภอ
3. เกิดระบบและกลไกการขับเคลื่อนสู่อาหารปลอดภัย ใน 3 แห่ง
4. เกิดแหล่งเรียนรู้ ระบบการผลิตและการบริโภควิถีเกษตรอินทรีย์แบบยั่งยืน 3 แห่งในชุมชน
5. ร้อยละ 80 ของกลุ่มเป้าหมายมีการบริโภคอาหารและผักที่ปลอดภัย

1.2 ขั้ววางแผน (Plan)

1.2.1. กำหนดประเด็นโครงการ แบ่งกลุ่ม สมาชิก เพื่อร่วมกิจกรรมเชื่อมโยงการเกษตรกับอาหารปลอดภัย เพื่อทราบวัตถุประสงค์ และประโยชน์ที่จะได้รับ และทราบกระบวนการดำเนินงานของโครงการฯ ในระยะเวลา 1เดือน ที่เลือกตามความสนใจและเหมาะสม และสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวย และกำหนดประเด็นปัญหาต่าง ๆ

1.2.2. แต่งตั้งคณะกรรมการ ภายในเป้าหมาย 3 อำเภอ ในการเลือกกระบวนการและการฝึกอบรมสร้างกระบวนการทั้งโครงสร้างโครงการขั้นตอน ดังนี้

1. สร้างแผนพัฒนาแต่ละกลุ่ม
2. สร้างแผนการพัฒนาต้นแบบ
3. วิเคราะห์สภาพแวดล้อมแต่ละกลุ่ม
4. กำหนดแบ่งทุนตามกลุ่มเพื่อดำเนินการแก้ปัญหา

4.1 แลกเปลี่ยนความคิดและร่วมกัน โดยเสนอแนะถึงรายละเอียดการดำเนินแผน และ
ปัญหาอุปสรรค

4.2 ดำเนินการปฏิบัติตามแผนที่ออกแบบกระบวนการ ดำเนินการตามกระบวนการที่ได้
ออกแบบ

1.3 ขั้นตอนการ (Do)

1.ดำเนินการโครงการแต่ละกลุ่ม ชุมชน ทั้ง 3 พื้นที่อำเภอสมเด็จ อำเภอนามน และอำเภอยางชุมน้อย จังหวัด
กาฬสินธุ์ ดำเนินการสร้างการเปลี่ยนแปลงให้กับพื้นที่อื่นได้ในอนาคต เพราะมีผู้ที่ทำหน้าที่เกาะติดในพื้นที่ คือมี
ตัวแทนเกษตรกรและปราชญ์ผู้เชี่ยวชาญในพื้นที่ และได้มีการเพิ่มเติมกิจกรรมที่ส่งเสริมความรู้ผู้บริโภคนำเข้าใจ จาก
นักวิชาการ นักโภชนาการจากคณะเทคโนโลยีอาหารจากทางมหาวิทยาลัยและยังมี

แนวโน้มปรับปรุงพฤติกรรมเพิ่มการบริโภคผักผลไม้ นอกจากนี้ผลผลิตของโครงการ เกิด “แผนการพัฒนา
ต้นแบบ” ร่วมกัน

1. เรียนรู้กับวิทยากร 5 เรื่อง การจัดการระบบชุมชน และการส่งเสริมการเลี้ยงปลา,เลี้ยงไก่อย่างถูกวิธี
โดยทฤษฎีพอเพียง และเหมาะสมกับพื้นที่

2. กระจายผลผลิต และขยายผล

1. กระจายผลผลิตไปยังผู้ร่วมด้วยการสร้างรายได้และทำอาหารกลางวันในโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา ได้แก่
เทศบาลตำบลสกลเปลือย อำเภอนามน โรงเรียนมอสามขิง พิทยาสรรพ์ โรงเรียนระดับประถมศึกษา เทศบาลตำบล
หนองอีบุตร อำเภอยางชุมน้อย โรงเรียนระดับประถมศึกษา เทศบาลตำบลลำห้วยหลวง โรงเรียนระดับประถมศึกษา
เทศบาลตำบลลำห้วยหลวง

2. ขยายผลผลิตไปอำเภอต่าง ๆ 5 โรงเรียน โรงละ 2,000 ก้อน เข้าร่วมโครงการสนับสนุนศูนย์เรียนรู้

3. โครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ โดยสังกัดอำเภอนามน ได้แก่ โรงเรียนสงเปลือยวิทยายน ,
โรงเรียนโนนเที่ยง ,โรงเรียนหนองหญ้าปล้อง,โรงเรียนสังคัมพัฒนา,โรงเรียนหนองบัวโน

4. การขยายฟาร์มเห็ด ฟาร์มแสงดาว (เกษตรกรต้นแบบ:นายวินัย ชุ่มอภัย),ฟาร์มวัดโพธิ์ชัยวนาราม
(ศูนย์กลาง โครงการ) นายวรวิทย์ ศรีสร้อย,ฟาร์มหอพักสุภรณ์ คุณยายเกศ

5.อบรมและฝึกปฏิบัติจริงในพื้นที่ของตน เป็นระยะเวลาทุก ๆ ระยะ 1 เดือน หรือ 45 วัน มีข้อตกลง ใน
การเข้าร่วมโครงการและการถ่ายทอด คือ สามารถทำงานเชื่อมโยงกันได้ สร้างตลาดกลาง สหกรณ์กลางของ 3
อำเภอได้ อย่างมีประสิทธิภาพ และแต่ละชุมชนในทั้ง 3 อำเภอ สามารถขยายผลต่อไปในพื้นที่หมู่บ้านหรือตำบลอื่นได้

6. ได้กลุ่มพี่เลี้ยง เกษตร ทั้ง 3 กลุ่ม ออกปฏิบัติและติดตาม ช่วยส่งเสริมกลุ่มสมาชิก เช่น ติดตามดูการ
สร้างโรงเรือน การดูแลการทำบ่อปลาซีเมนต์ ในกรณีคนที่เลี้ยงที่บ้านตั้งแต่บ่ออนุบาลถึงการจับขาย บางรายเป็นบ่อ
ดิน ที่ทุ่งนา และช่วยดูการรักษาอากาศของทั้งไก่และปลา ตามช่วงอายุ

7. การขยายตัว ไปสู่การตั้งแกนนำสร้างวิสาหกิจของชุมชน วัตถุประสงค์ และประโยชน์ประชมกลุ่มเพื่อวิเคราะห์ปัญหา และรวบรวมกลุ่มปรับและพัฒนาแผน ทั้งจากผลผลิต และประสิทธิภาพของสมาชิก แต่ละกลุ่ม จัดสัมมนาการสร้างบรรจุกณ์ท์ เพื่อใส่ผลผลิตทางการเกษตรของชุมชนแต่ละชนิด

1.4 รายละเอียดผลการดำเนินงาน (Act)

สรุปการดำเนินงานที่สำคัญเทียบกับตัวชี้วัด ซึ่งเป็นข้อค้นพบที่เป็นผลผลิต/ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นมีวัดเป็นเครื่องมือสร้างพื้นฐาน สร้างระบบการทำงานของคณะกรรมการ มีเทศบาลตำบลเป็นผู้ประสานร่วมช่วยจัดการดูแลระบบตลาด และแปรรูปผลผลิต และมีผู้ใหญ่บ้าน มีปราชญ์และนักวิชาการถ่ายทอดองค์ความรู้

ผลผลิต/ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น

- ได้รับความร่วมมือจากเป้าหมายผู้ผลิตระหว่าง 50 - 70 คน
- ได้คณะกรรมการชุดโครงการ ทั้งกรรมการกลุ่มใหญ่และแต่ละกลุ่มย่อยอาชีพ
- ได้ผู้บริโภคในชุมชน ที่เน้นถึงความสำคัญของที่มาของผลผลิตจากกลุ่มเกษตรกรอินทรีย์ กลุ่มละ 30 - 40 คน ในทั้ง 3 อำเภอ
- ได้คนในชุมชนทั้ง 3 พื้นที่ บริโภคผักและผลผลิตแปรรูปอาหารพื้นถิ่นและมีแนวโน้มที่มากขึ้น
- เขตตลาดของพื้นที่ห้วยผึ้ง อยู่บริเวณภายนอกชุมชนออกมาและติดถนนใหญ่ ทำให้ ได้ผู้บริโภคเป็นคนในชุมชนและนอกชุมชนอย่างละ 50 % ได้คนในชุมชนทั้ง 3 พื้นที่ บริโภคผักและผลผลิตแปรรูปอาหารพื้นถิ่นและมีแนวโน้มที่มากขึ้น
- เขตตลาดของอำเภอนามน อยู่ในชุมชน และในพื้นที่สาธารณะของชุมชน ระหว่างหมู่บ้านในกับหมู่บ้านด้านนอก และยังติดกับมหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์ ทำให้ ได้ผู้บริโภคเป็นคนในชุมชน 60% และนอกชุมชน 40 %
- เขตตลาดของอำเภอสมเด็จ อยู่ในชุมชน และในพื้นที่สาธารณะของชุมชน และระหว่างเส้นทางสัญจรหลักอำเภอนามน และสมเด็จ ทำให้ ได้ผู้บริโภคเป็นคนในชุมชน 70% และนอกชุมชนผู้สัญจรไปมา 30 %
- สมาชิกให้ความสนใจและเห็นความสำคัญจึงได้นำไปใช้ในการผลิตและปลูกผักพื้นบ้าน 100% เพราะต้องการให้ตนเองและครอบครัวมีสุขภาพที่ดี และดีขึ้นจากเดิม ด้วยการสังเกตตนเองตามท้องสม.แนะนำให้สังเกตเบื้องต้น
- สมาชิกมีสุขภาพจิตที่ดีขึ้น มีความสงบใจเย็นลง รู้จักเลือกและวางแผนการดำรงชีวิตที่สมดุล เหมาะสมกับศักยภาพของตนเอง และอยู่บนพื้นฐานความพอดีและพอเพียง ตามขั้นระดับความสามารถของตน ว่าแต่ละคนในกลุ่มสมาชิกมีการพัฒนาได้ที่แตกต่างกัน โดยมีวัดเป็นฐานข้อมูล และร่วมจัดกิจกรรมโดย เกิดศูนย์กลางของชุมชน “ศูนย์เรียนรู้ธรรมเกษตรตามรอยพ่อ วัดโพธิ์ชัยวนาราม”
- เพื่อให้ได้ผลทางการผลิต หรือปัจจัยการผลิตที่ดีมีคุณภาพ และได้เกิดระบบการผลิตที่เหมาะสมและสมดุลกับคนในพื้นที่ และตามศักยภาพคน เพื่อจะเกิดเป็นบุคคลต้นแบบ กลุ่มเยาวชนต้นแบบ พื้นที่ต้นแบบ และ

หน่วยงานต้นแบบ ทั้งใน 3 พื้นที่ กลุ่มสมาชิก กลุ่มเป้าหมายมีความเข้าใจถึงสภาพปัญหาของแต่ละพื้นที่ และหาแนวทางแก้ไขได้ จากการวิเคราะห์แก้ปัญหาพร้อมกับคณะกรรมการ

- กลุ่มสมาชิก กลุ่มเป้าหมายมีความเชื่อเรื่องโทษของการใช้สารเคมี และเกิดการตกค้าง ส่งผลเสียต่อสุขภาพ และเข้าใจประโยชน์ในการเลิกใช้สารเคมี (สร้างสารทดแทนจากธรรมชาติ) มาใช้แทน แล้วทำให้สมาชิก และกลุ่มเป้าหมายมีความสุขที่ดีขึ้นกว่าเดิมจากการประเมินด้วยตนเอง และจากคณะกรรมการกลุ่มประเมิน

สรุปผลการติดตามประเมินภายใน (Check) ด้านเศรษฐกิจ

แบ่งขั้นตอนการประเมินภายในออก 3 รูปแบบ ประกอบด้วย การวัดทั้งเชิงคุณภาพ และปริมาณ

1. การจัดการกระบวนการแรกเริ่มต้นโครงการ การผูกบายศรี คือ การเชื่อมโยงระหว่างกลุ่ม

หัวหน้าโครงการ กลุ่มที่มีผู้เขียน กับผู้ร่วมวิจัย คือการสร้างศรัทธาระหว่างผู้ร่วมวิจัย (คุณภาพ)

2. การจัดตั้งคณะกรรมการและการสานสร้างความสัมพันธ์ในทีมงาน โดยมีการจัดสร้างบรรยากาศการ

ทำงานที่เป็นกันเอง และมีการประเมินตัวกรรมการในแต่ละหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบตามศักยภาพ ว่ามีความถนัดมากน้อยหรือเชี่ยวชาญเรื่องใด (คุณภาพ)

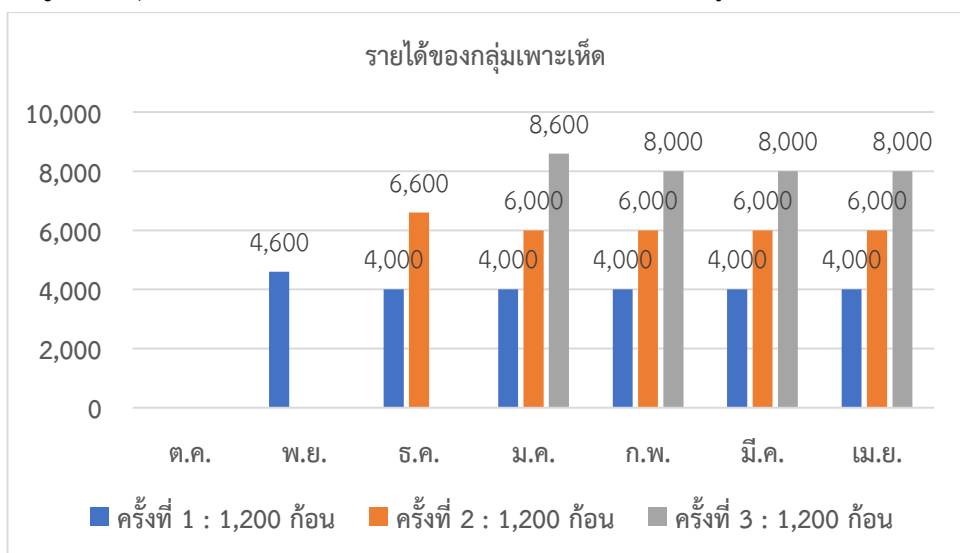
3. การประเมินรายได้ 3 กลุ่มอาชีพ ซึ่งเป็นการประเมินผลในทุก ๆ เดือน ตั้งแต่เดือนตุลาคม – เมษายน การสำรวจรายได้ เกิดรายได้ 6 เดือน ได้แก่ เดือน พฤศจิกายน ธันวาคม มกราคม กุมภาพันธ์ มีนาคม และเดือน เมษายน โดยมีรายได้เฉลี่ยรวมในกลุ่มสมาชิก 16,100 บาท

กลุ่มที่ 1 เพาะเลี้ยงเห็ด ผลผลิต สร้างให้เกิดรายได้เฉลี่ยต่อคน อยู่ที่ 14,630 บาท (20 คน)

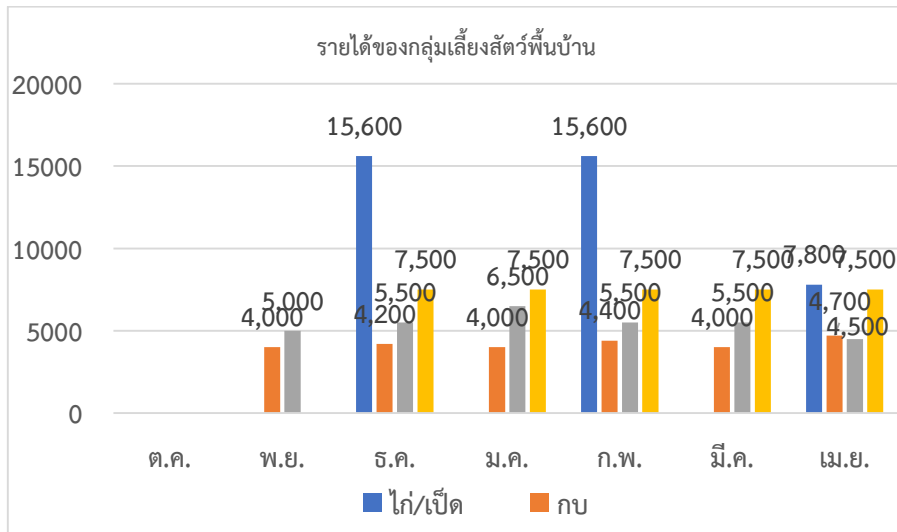
กลุ่มที่ 2 เลี้ยงสัตว์พื้นบ้าน ผลผลิต สร้างให้เกิดรายได้เฉลี่ยต่อคน อยู่ที่ 22,400 บาท (15 คน)

กลุ่มที่ 3 ปลูกผักปลอดสาร และแปรรูปเป็นอาหารพื้นบ้าน ผลผลิต สร้างให้เกิดรายได้เฉลี่ยต่อคน อยู่ที่ 11,200 บาท (15 คน)

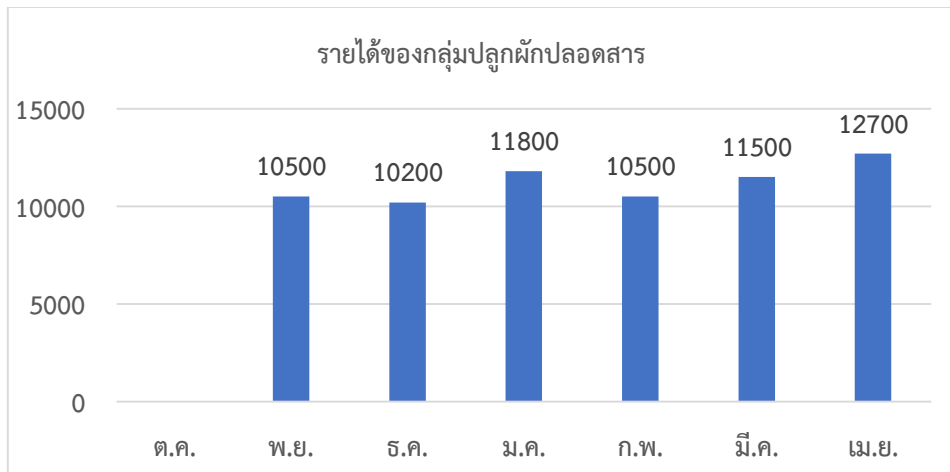
แผนภูมิที่ 1 กลุ่มที่ 1 เพาะเลี้ยงเห็ด ผลผลิต สร้างให้เกิดรายได้เฉลี่ยต่อคน อยู่ที่ 14,630 บาท (20 คน)



แผนภูมิที่ 2 กลุ่มที่ 2 เลี้ยงสัตว์พื้นบ้าน ผลผลิตสร้างให้เกิดรายได้เฉลี่ยต่อคน อยู่ที่ 22,400 บาท (15 คน)



แผนภูมิที่ 3 กลุ่มที่ 3 ปลูกผักปลอดสาร และแปรรูปเป็นอาหารพื้นบ้าน ผลผลิต สร้างให้เกิดรายได้เฉลี่ยต่อคน อยู่ที่ 11,200 บาท (15 คน)

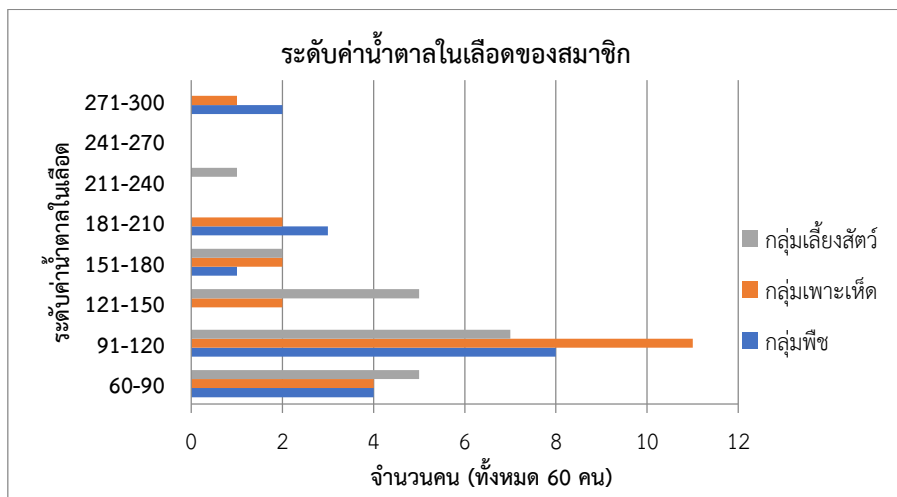


หมายเหตุ สมาชิกทั้ง 60 คน สามารถมีรายได้จากทั้ง 3 กลุ่มอาชีพ ขึ้นอยู่กับ ความถนัดของแต่ละบุคคล

การติดตามประเมินภายใน (Check) ด้านสุขภาพ

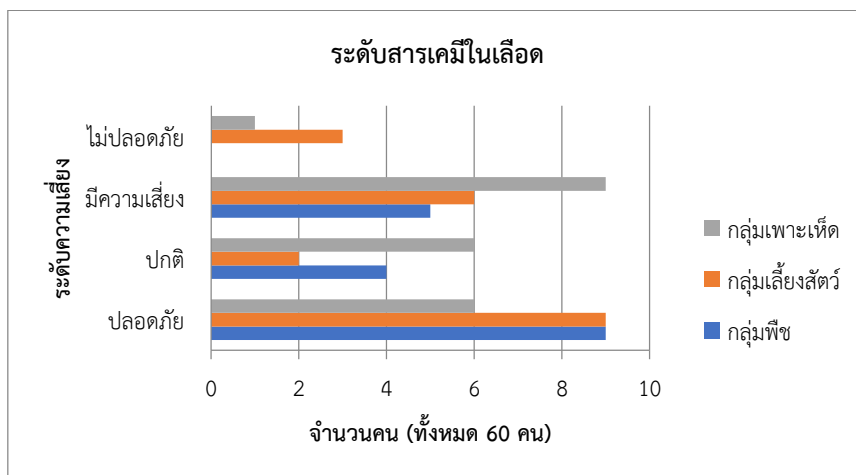
ตรวจสอบสุขภาพสมาชิก โรคเรื้อรัง ตรวจสอบสารเคมีในเลือด และบันทึกการคำนวณ ค่า BMI ของสมาชิก รายงานผลการตรวจของสมาชิก ทั้ง 3 อำเภอกลุ่มสมาชิก ได้แก่ กลุ่มเพาะเห็ด กลุ่มปลูกพืชผักสวนครัวปลอดสาร และกลุ่มเลี้ยงสัตว์

แผนภูมิที่ 4 แสดงผลระดับค่าน้ำตาลในเลือดของสมาชิก ทั้ง 3 อำเภอกลุ่มสมาชิก



สามารถสรุปผลค่าระดับน้ำตาลในเลือดของสมาชิกได้ ออกเป็นช่วงดังนี้ ระดับค่าน้ำตาลในเลือด 60-90 มีจำนวน 13 คน,ระดับค่าน้ำตาลในเลือด 91-120 มีจำนวน 26 คน,ระดับค่าน้ำตาลในเลือด 121-150 มีจำนวน 7 คน, ระดับค่าน้ำตาลในเลือด 151-180 มีจำนวน 5 คน,ระดับค่าน้ำตาลในเลือด 181-210 มีจำนวน 5 คน,และระดับค่าน้ำตาลในเลือด 211-240 มีจำนวน 1 คน และระดับค่าน้ำตาลในเลือด 271-300 มีจำนวน 3 คน สรุปช่วงที่มีระดับค่าน้ำตาลในเลือดมากที่สุดอยู่ที่ 91-120 มีจำนวน 13 คนและรายงานผลการตรวจของสมาชิกระดับสารเคมีในเลือดของกลุ่มสมาชิก แบ่งได้เป็น 4 ระดับ ได้แก่ระดับปลอดภัย ระดับเสี่ยง ระดับปกติ และระดับไม่ปลอดภัย

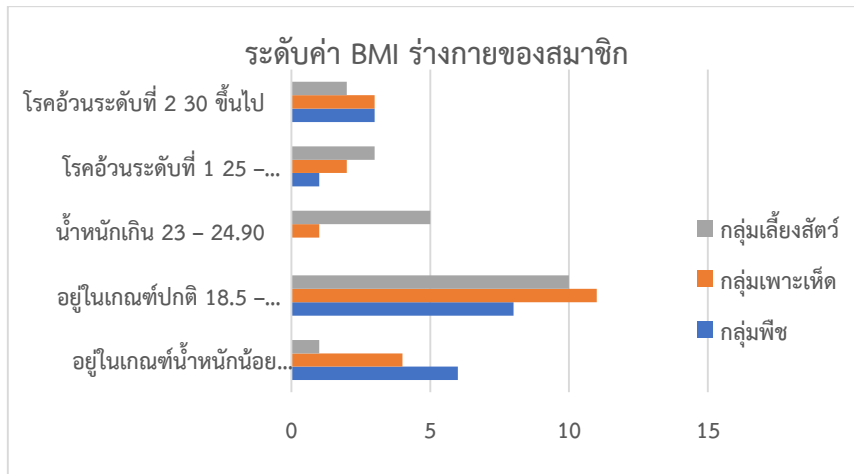
แผนภูมิที่ 5 แสดงผลระดับสารเคมีในเลือดของสมาชิก ทั้ง 3 อำเภอกลุ่มสมาชิก



มีสมาชิกที่มีระดับสารเคมีในเลือดในระดับปกติจำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 20 ของสมาชิกทั้งหมดและสมาชิกที่มีระดับสารเคมีในเลือดในระดับปลอดภัยจำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 40 ของสมาชิกทั้งหมด รวมแล้วถึง

ร้อยละ 60 ของสมาชิกทั้งหมด ซึ่งถือว่า เกินร้อยละ 50 ของสมาชิกทั้งหมดของโครงการ โดยกลุ่มที่มีความเสี่ยงพบถึง 20 คน ร้อยละ 33 ของสมาชิกทั้งหมด และกลุ่มคนที่มีความไม่ปลอดภัยพบเพียง 4 คน คิดเป็นร้อยละ 6.7 ของสมาชิกทั้งหมด

แผนภูมิที่ 6 แสดงผลระดับ BMI ร่างกายของสมาชิก ทั้ง 3 อำเภอกลุ่มสมาชิก



และมีสมาชิกที่มีระดับ BMI ของร่างกาย ในระดับอยู่ในเกณฑ์ปกติจำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 48 ของสมาชิกทั้งหมดและสมาชิกที่มีระดับ BMI ของร่างกาย ในระดับอยู่ในเกณฑ์น้ำหนักน้อยหรือพอมจำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 18 ของสมาชิกทั้งหมด รวมแล้วถึงร้อยละ 66 ของสมาชิกทั้งหมด ซึ่งถือว่า เกินร้อยละ 50 ของสมาชิกทั้งหมดของโครงการ โดยกลุ่มที่มีระดับ BMI ของร่างกาย ในระดับอยู่ในเกณฑ์น้ำหนักเกิน พบถึง 6 คน ร้อยละ 10 ของสมาชิกทั้งหมด และกลุ่มคนที่มีระดับ BMI ของร่างกาย ในระดับอยู่ในเกณฑ์โรคอ้วนทั้งในระดับ 1 และในระดับที่ 2 พบถึง 14 คน คิดเป็นร้อยละ 23 ของสมาชิกทั้งหมด

สรุปการตรวจวัดสุขภาพและร่างกายของสมาชิกทั้ง 3 ลักษณะนี้ มีความสัมพันธ์ต่อความแข็งแรงของสุขภาพร่างกายของสมาชิก ได้แก่ การวัดระดับค่าน้ำตาลในเลือด การวัดระดับสารเคมีในเลือด และค่าระดับ BMI ของร่างกาย ซึ่งเมื่อสมาชิกโครงการได้ทราบระดับค่าต่าง ๆ ของตนเองแล้ว ก็จะได้ตระหนักถึงการสร้างกิจกรรมทางกาย และสร้างความหลากหลายของร่างกายด้วยการประกอบกิจกรรมทางการเกษตรตามกลุ่มของโครงการ



ภาพที่ 1 : การดำเนินการตรวจสุขภาพสมาชิกของโครงการ **ที่มา** : ผู้วิจัย กรณีศึกษา ภูนาพรรณ, 2565

การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ระหว่างชุมชน

มีการจัดตั้งแบบประเมินเพื่อนต่างกลุ่มพื้นที่ทั้ง 3 อำเภอ ใน 3 กลุ่มอาชีพ และให้แต่ละกลุ่ม แจ้งถึงข้อดี ข้อเสียของการทำ 3 กลุ่มอาชีพของพื้นที่ตน เน้นไปที่ จุดแข็งของพื้นที่ ที่สามารถส่งผลผลิตไปยังตลาดชุมชนของตนเองได้



ภาพที่ 2 : การดำเนินการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ระหว่างชุมชนของโครงการ

ที่มา : ผู้วิจัย วรรณิกา ฤณาพรณ์, 2565

พื้นที่อำเภอห้วยผึ้ง ตำบลหนองอีบุตร มีจุดแข็ง คือ มีการปลูกพืชผักสวนครัวและโฮมสเตย์เชิงนิเวศ และแปรรูปผลผลิต เช่น น้ำข้าวโพด และมีตลาดร่วมกับเทศบาลใช้พื้นที่ของเทศบาลได้ และผลผลิตสามารถนำส่งขายไปยังอำเภอกมลาไสย และจังหวัดใกล้เคียง

พื้นที่อำเภอนามน ตำบลสงเปลือย มีจุดแข็ง คือ มีองค์ความรู้เรื่องการผลิตเพาะเห็ดอย่างจริงจังในทุกกระบวนการ มีตลาดชุมชนรองรับผลผลิตโดยการจัดการจากชุมชนกันเอง แปรรูปเป็นอาหารพื้นถิ่น มีอำเภอใกล้เคียงมารับผลผลิต เพื่อแปรรูปเห็ด เช่น แหนมเห็ด มีการตรวจวัดสุขภาพสมาชิก และกลุ่มเป้าหมายถึง 2 ปี



ภาพที่ 3 : การดำเนินการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ระหว่างชุมชนของโครงการ

ที่มา : ผู้วิจัย วรรณิกา ฤณาพรณ์, 2565

พื้นที่อำเภอสมเด็จ ตำบลสงเปลือย มีจุดแข็ง คือ มีตลาดชุมชนที่เชื่อมกับจุดศูนย์กลางการขายสินค้า
การเกษตรอยู่แล้ว มีฐานกระจายผลผลิตที่ยาวนาน

4.4 การสำรวจกลุ่มเป้าหมาย

- กลุ่มเป้าหมายที่มีการบริโภคอาหารและผักที่ปลอดภัย

แบ่งเป็นการสำรวจ 5 ระดับ เช่น การบริโภคเอง การขายผลผลิตโดยตรงภายในบ้านเอง(เดินขาย) การขายในตลาดในชุมชน การแปรรูปในชุมชน การส่งออกขาย(สด,และแปรรูป)ไปนอกชุมชนทั้งในพื้นที่และต่างจังหวัด เกิดขึ้นทั้ง 5 ระดับในทุกชุมชน แต่ให้รายได้ที่ต่างกัน ดังการสำรวจรายได้ข้างต้น

- กลุ่มเป้าหมายที่สนใจและกลุ่มผู้ผลิต

แบ่งการสำรวจออกเป็น 3 ระยะ เพื่อตรวจสอบหาสารเคมีในร่างกายโดยได้รับความช่วยเหลือจาก รพ.สต.และเจ้าหน้าที่ อสม. ทั้ง 3 ชุมชน 3 อำเภอ เป็นผู้ดูแล จัดการ และให้เมื่อได้ผลประโยชน์จึงนำผลการประเมินมาแจ้งเบื้องต้น



ภาพที่ 4 : การดำเนินการจัด “ตลาดโฮมกรรณ”ของโครงการ

ที่มา : ผู้วิจัย กรณีศึกษา ฤๅนาพรรณ,2565

สรุปและอภิปรายผล

โครงการมีศักยภาพในการสร้างความรู้การเพาะเห็ดให้ชาวบ้านเพิ่มรายได้ เป็นแหล่งเรียนรู้ของ ชุมชน เป็นการสร้างอาชีพตามวิถีเศรษฐกิจพอเพียง และยังสามารถเชื่อมโยงไปยังหน่วยงานอื่น ๆ ได้ หลักรวม บวร. ดังเช่น วัด โพธิ์ชัยวนาราม:สนับสนุนแหล่งเรียนรู้ (โรงเพาะเห็ด) เกิดการจัดตั้งศูนย์ธรรมชาติเกษตร ,มีนายอำเภอ อำเภอนามน สนับสนุนโดยการช่วยประชาสัมพันธ์ และกระจายนำผลผลิตโครงการ(ก้อนเห็ด) ส่งต่อยังโครงการในโรงเรียนต่าง ๆ, เกษตรอำเภอ อำเภอนามน :สนับสนุนเสริมองค์ความรู้ และเมล็ดพันธุ์ และต้นกล้า ซึ่งเป็นการดำเนินการตามนโยบายร่วมกับชุมชน

โดยทั้งนี้ทาง มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์ นำนักศึกษามาลงพื้นที่เรียนรู้ด้วยการปฏิบัติด้านการออกแบบบรรจุภัณฑ์ตะกร้าสานไผ่สาน สำหรับใส่สินค้า เห็ด หรือ ผักที่ชาวบ้านปลูกมาขาย ให้สวยงามและน่าซื้อ และเป็นการเพิ่ม

มูลค่าสินค้าอีกทางหนึ่งอีกด้วย และนำนักศึกษาตรวจสอบสุขภาพเกษตรกรรมสมาชิก และตรวจสอบสารเคมีตกค้างในผลผลิตร่วมกันกับโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพประจำตำบล

ผลอื่น ๆ ที่ได้ นอกเหนือจากเป้าหมาย/ที่คาดการณ์ไว้

1. ได้เครือข่ายปราชญ์ชาวบ้านและนักวิชาการ ที่ได้ทั้งความรู้ และต้นทุนทั้งพันธัสต์ว์ และเมล็ดพันธุ์

นายชาญยุทธ นันแก้ว : พ่อทอง ณ ศูนย์ปฏิบัติการเรียนรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่น อ.ห้วยผึ้ง ให้ความสนับสนุนพันธุ์ปลาตุ๊ก และสอนการผสมพันธุ์ปลา ,นางนิตยา สิทธิหงส์ : พี่นิต การจัดกระบวนการในการจัดการชุมชน ณ วัดโพธิ์ชัยวนาราม ร่วมพัฒนาแผน และเสนอแนะข้อดีข้อเสียของแผน เพื่อพัฒนาต่อไป, นายพิรพงษ์ มูลชาติ ,อาจารย์เอกรินทร์ สารีพัฑ (มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์): การปรับสิ่งแวดล้อมชุมชนเพื่อรองรับวิถีเกษตรอินทรีย์ อ.สมเด็จ นำส่วนผสมของการทำปุ๋ยหมักธรรมชาติอย่างถูกวิธี และนำหมักฉีดไล่แมลงธรรมชาติ, นายสร สอนอุทา : พ่อสร การปลูกผักสวนครัวและเป็นแหล่งผลิตลูกไก่พันธุ์พื้นเมืองให้สมาชิก อ.นามน , นางวิจิต ภาวาลัยดี : แม่คิด การปลูกพืชผักสวนครัวและโฮมสเตย์เชิงนิเวศ อ.ห้วยผึ้ง แนะนำการสร้างผลผลิตและตัวอย่างการแปรรูปน้ำผักและผลไม้

2. เครือข่ายโรงเรียนในการนำเห็ดไปทำอาหารกลางวัน ในเขตอำเภอนามน

- ระดับมัธยมศึกษา ได้แก่ โรงเรียนมอสวนเชิงพิทยาสรรพ์ โรงเรียนเทศบาลสองเปลือย
- ระดับประถมศึกษา ได้แก่ โรงเรียนหนองอีบุตร โรงเรียนนิคมกุดนิรารายณ์ โรงเรียนบ้านค้อ ราษฎร์บำรุงวิทยา โรงเรียนโนนเที่ยง โรงเรียนหนองหญ้าปล้อง โรงเรียนสังคมพัฒนา โรงเรียนหนองบัวโน

3 เครือข่ายเอกชน

ฟาร์มเห็ดแสงดาว , ฟาร์มหอยพักสุภรณ์ , ฟาร์มวัดโพธิ์ชัยวนาราม และวิสาหกิจชุมชนหัววัว

4. ได้ที่ปรึกษาโครงการที่ทำหน้าที่ประสานระหว่างชาวบ้านและคัดกรองเลือกสมาชิกกลุ่มเป้าหมายให้กับโครงการ คือ พระอธิการปัญญา ปัญญาโล ที่เป็นผู้นำโดยธรรมชาติ ที่สามารถพูดคุย แปลภาษา ประสานให้เกิดความเข้าใจในระหว่างสมาชิกและโครงการและได้เน้นย้ำอบรมธรรมะเพื่อสร้างและปรับการสร้างผลผลิตอย่างพอเพียงและสมดุลกับศักยภาพตนเอง

5. องค์ความรู้ที่ได้ ได้สร้างชุดองค์ความรู้ขึ้น 2 ชุดองค์ความรู้ ได้แก่ ชุดความรู้ที่ 1 เรื่องการสร้างศูนย์ธรรมเกษตรตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง และชุดองค์ความรู้ที่ 2 เรื่องการต่อยอดของชุมชนไปสู่ความเข้มแข็ง เกิดการสร้างกลไกนวัตกรรมสังคม ซึ่งจะได้นำเสนอรายละเอียดต่อไป

6. เกิดศูนย์ธรรมเกษตรวัดโพธิ์ชัยวนาราม โดยยึดหลักตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง มีเป้าหมายจัดตั้งเพื่อพัฒนาสมาชิกและผู้สนใจเข้าสู่ฝึกอินทรีย์ (ผักปลอดภัย) ให้เต็ม 100% ในทุกเดือนที่จัดกิจกรรมพบปะ ตรวจเยี่ยม นั้นเกิดกิจกรรมนัดพบทุกวันเสาร์ เดือนละ 1 ครั้ง เพื่อจัดการออกกำลังกายร่วมกัน (โดยทีม อสม.ชุมชน และสาขาวิชาสาธารณสุขศาสตร์ ของมหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์) โดยกิจกรรมหลักของทางศูนย์ฯคือ การสอนให้บริโภคได้อย่างปลอดภัย ไม่ประมาทในการบริโภคในชีวิต การขยัน และยึดหลักการวางชีวิตให้พอเพียงและเหมาะสม ฝึกสอนให้กลุ่มสมาชิกดูตัวอย่างที่ดี คิดได้ตามและลงมือปฏิบัติเองจริงจากการจัดอบรมเชิงปฏิบัติการในแต่ละเรื่องเพื่อสร้างผลผลิตอินทรีย์ ปลอดภัย ให้มีประสิทธิภาพเพื่อลดปัญหานี้สินและสร้างอาชีพ เกิดรายได้ที่ยั่งยืนต่อไป

อภิปรายผล

หลักการที่ทำการแผนการดำเนินงานโครงการวิจัยดีขึ้น คือ การทำงานอย่างสมดุลและยั่งยืนของชุมชน โดยใช้กลยุทธ์ “ความคุ้นเคย” มาเป็นจุดหลักในการดำเนินโครงการ ความคุ้นเคย ต่อวัดเป็นศูนย์กลางและพระที่มีความน่านับถือมาเป็นจุดร่วมในการพัฒนาโครงการให้ชาวบ้านมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นและพึ่งตนเองได้ เมื่อชาวบ้านเห็นกลุ่มแรกทำแล้วดีก็เกิดรายได้เพิ่มขึ้นก็สนใจสมัครเข้าร่วมโครงการมากขึ้น (จาก เดิมทีเพาะเห็ดอย่างเดียว 25 คน 1 ตำบล อำเภอนามน จึงเริ่มขยายมาเป็นกลุ่มอาชีพ 2 กลุ่ม คือ กลุ่มเลี้ยงสัตว์ และกลุ่มปลูกผักสวนครัว และขยายไปในอีก 2 อำเภอ คือ ตำบลสร้างค้อ อำเภอสมเด็จ และตำบลหนองอีบุตร อำเภอห้วยผึ้ง) เริ่มต้นตั้งแต่การคัดเลือกสมาชิก เข้าร่วมโครงการและการตั้งคณะกรรมการตรวจสอบให้ความรู้ ดูแลสมาชิก การคัดเลือกสมาชิกเข้าร่วมโครงการก็จะอาศัยความ สมัครใจและการประชาคมสมัครเข้าร่วมโครงการ โดยการสร้างแรงศรัทธาความเชื่อให้ไปในทิศทางเดียวกันเพื่อให้เข้าใจเรื่องพอเพียง สร้างรายได้ และปลอดภัย พร้อมทั้งดูแลสุขภาพในชุมชน รวมทั้งให้สมาชิกเข้ากลุ่มอาชีพตามความถนัด และมีกลยุทธ์สำหรับเยาวชน ในกลุ่มโรงเรียนมัธยมศึกษา และโรงเรียนประถม ใน 3 อำเภอ เพื่อเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ให้ยั่งยืนต่อไป นอกจากนี้ในแต่ละกลุ่มอาชีพก็ จะมีการตั้งคณะกรรมการจากภายในแต่ละกลุ่ม เพื่อทำหน้าที่ประชุมงาน ตรวจสอบและดูแลกันเอง ในการทำการเกษตรแบบผสมผสานตาม กลุ่มอาชีพที่ตนถนัด โดยคณะกรรมการเหล่านี้จะให้คะแนนกันเอง (โดยทั้งนี้ต้องมีทีมงานจากหัวหน้าโครงการวิจัยกำกับติดตามผลด้วย)ใครได้ดาวมาก สามารถร่วมเป็นวิทยากรเสริมในแต่ละครั้งด้วย และหากใครได้ดาวน้อย เนื่องจากไม่สามารถสร้างผลผลิตได้ ผลผลิตไม่ได้ตามที่โครงการตั้งเป้าเอาไว้ เพราะอาจขาดความรู้ หรือเกิดอุปสรรคขึ้นในพื้นที่ของตน ดังนั้นคณะกรรมการและสมาชิกคนอื่น ๆ ก็จะเข้ามาช่วยกันให้ความรู้และให้กำลังใจจนสมาชิกในกลุ่มอาชีพนั้น ๆ สามารถดำเนินการเองต่อไปได้ นอกจากนี้ การให้ดาวก็ยังเป็นการประเมินว่าการเข้าทุกกลุ่มอาชีพยังสามารถเพิ่มรายได้และสามารถลดต้นทุนได้จริง ๆ และง่ายต่อ การติดตามโครงการ

โดยสร้างการพัฒนาบริหารบุคคลได้อย่างครอบคลุม จากคณะกรรมการนี้จะมีการประชุมทุกสัปดาห์และตรวจสอบสมาชิกเป็นประจำทุกเดือนซึ่งถือเป็น กิจกรรมที่สมาชิกทุกคนร่วมแรงร่วมใจกันทำอย่างสนุกสนานและยังเป็นการสานสัมพันธ์ของคนในชุมชน และมีการติดตามด้วยทีมหัวหน้าโครงการเอง (ทางฝ่ายวิชาการ) เพื่อมีการให้และเสริมองค์ความรู้ให้เป็นระยะ ขอตัวอย่างผลผลิต พูดคุยถึงปัญหา แนวทางการพัฒนาต่อไป แบบสุ่มเลือกถึงแต่ละตัวแทนกลุ่มที่ต้องการให้ทีมหัวหน้า เข้าไปทานอาหารเย็น และพูดคุยสอบถามถึงความต้องการพัฒนาตนเองต่อไป หรือแผนที่เตรียมจะทำต่อไป ตลอดจนดูถึงว่ามีคำแนะนำเข้ามาใช้ในกลุ่มหรือไม่ ซึ่งเป็นการสร้างระบบบริหารงานและประเมินศักยภาพคนทำงานในการดำเนินงานต่อไป อย่างเช่นในวาระการประชุม หรืออบรมในแต่ละครั้ง ทางทีมหัวหน้าโครงการวิจัยได้ให้สิทธิคณะกรรมการเลือกฝ่ายทำงานต่าง ๆ ขึ้นมา เพื่อเป็นการฝึกเตรียมคนในพื้นที่อีกด้วย เช่น กิจกรรมครั้งนี้มีกรรมการกลุ่มอาชีพเลี้ยงสัตว์เป็นผู้ดูแล จะแบ่งฝ่ายเพื่อจัดเตรียมความพร้อมของกิจกรรมในวันนั้น ๆ เอง และมีการหมุนเวียนไปในทุก ๆ รอบกิจกรรมอบรมที่จัดขึ้น

การปลูกผัก-เลี้ยงสัตว์เน้นการผสมผสานและการหาเศษวัสดุเหลือใช้ที่มีในชุมชน เช่น ปีกไม้ที่เหลือใช้ และเศษอิฐเก่า เป็นต้น มา ทำเป็นแปลงผักทั้งแนวนอนและแนวตั้ง ซึ่งมีประโยชน์ในการลดต้นทุนแรงงานและเวลา และการเรียนรู้การทำปุ๋ยหมักการทำอาหารสัตว์จากของเหลือใช้ในชุมชน เช่น เศษอาหารที่เหลือกิน และพืชผักธรรมชาติที่เกิดตามท้องถิ่น เช่น ผักตบชวา กากกล้วย เป็นต้น ส่วนอาหารสัตว์ เช่นอาหารกบ ปลา ไก่ มีวิทยากรผู้ประสบผลสำเร็จมาฝึกให้เราทำหัวอาหารสัตว์เหล่านี้ด้วยตนเอง ไม่ต้องลงทุนซื้อหาจากแหล่งอื่น

เมื่อชุมชนมีผลผลิตออกจำหน่าย ทางโครงการก็ได้ริเริ่มมียุทธศาสตร์ทางการการตลาด พาตัวแทนกลุ่มลงพื้นที่สังเกตตลาด และนำรูปแบบการจัดการตลาดที่ดีนำมาใช้ สร้างตลาดนัดในชุมชนเรียกว่า “ตลาดโฮมกรีน” ให้เป็น แหล่งขายสินค้าในชุมชน ชาวบ้านจะหมุนเวียนกันนำผักพื้นถิ่น ผลผลิตในชุมชนมาขาย โดยจะมีชาวบ้านหมุนเวียน กันนำของมาขายประมาณ 20 คน-30 คน โดยเก็บค่าแผง 5-10 บาท เพื่อเป็นค่าน้ำ และค่าไฟ และมีการจัดการดูแลโดยตัวแทนชุมชน ผู้ใหญ่บ้านหมู่ 4 นอกจากนี้ยังมีกรณำของไปขายยังที่อื่นอีกอีก หลายแหล่ง เช่น โรงเรียนที่รับไปทำอาหารกลางวัน และแม่ค้าทั้งในอำเภอและต่างอำเภอที่มารับซื้อเห็ดไปทำ แหนมเห็ด เป็นต้น ตลอดจนสามารถสร้างรายได้ให้กับชาวบ้านได้อย่างดี

ข้อเสนอแนะ

การเกิดขึ้นของศูนย์ธรรมเกษตร นั้นเพื่อต้องการให้ชุมชนได้ฝึกการสร้างกิจกรรม ที่มี กระบวนการสร้างชุมชน และสามารถอยู่ได้ด้วยตัวเอง ไม่ต้องพึ่งพิงทุนสนับสนุนจากภายนอก และก็สามารถมีศูนย์กลางเพื่อเป็นการนำร่องเพื่อสร้างการรองรับแหล่งทุนต่าง ๆ ที่ต้องการพัฒนาระบบการสร้างสุขภาวะทางด้านอาหารปลอดภัยในด้านการสร้างกลุ่มผู้ผลิตต่อไป และศูนย์ธรรมเกษตรนี้ได้สร้างชุดองค์ความรู้ขึ้น 2 ชุดองค์ความรู้ ได้แก่ ชุดความรู้ที่ 1 เรื่องการสร้างศูนย์ธรรมเกษตรตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง และชุดองค์ความรู้ที่ 2 เรื่องการต่อยอดของชุมชนไปสู่ความเข้มแข็ง เกิดการสร้างกลไกองค์กรสังคม ซึ่งจะได้นำเสนอรายละเอียดในคู่มือ เมื่อผลลัพธ์โครงการมีความสำเร็จสามารถนำไปใช้ในการสร้างระบบกลไกการพัฒนาชุมชนต่อไป โดยการสร้างกระบวนการชุมชน การสร้างระบบ จัดตั้งคณะกรรมการดูแล สร้างแกนนำในชุมชนได้ การสร้างความร่วมมือ การสร้างงานอย่างมีส่วนร่วมกับภาคีภาคส่วนต่าง ๆ ทั้งในหน่วยงานภาครัฐและเอกชนที่มีส่วนได้ส่วนเสีย โดยการสร้างในรูปแบบองค์กร เพื่อให้เกิดสุขภาวะชุมชนที่ดี มีเศรษฐกิจชุมชนที่สร้างได้อย่างมั่นคง และมีระบบ สร้างความเข้มแข็งให้กับชุมชนได้ ซึ่งนับเป็นโครงการต้นแบบ ที่มีระบบการจัดการชุมชน จากความร่วมมือกันภายในชุมชน และระหว่างชุมชน โครงการนี้จึงมีความต้องการในการยกระดับกลไกการจัดการพัฒนาชุมชนทั้งในมิติที่ลึกและกว้างขึ้น

โครงการงานวิจัยนี้ได้รับการสนับสนุนจากสำนักงานกองทุนสนับสนุนและส่งเสริมสุขภาพ (สสส.) ประจำปี 2562 สำเร็จลงได้ ด้วยได้ที่ปรึกษาโครงการที่ทำหน้าที่ประสานระหว่างชาวบ้านและคัดกรองเลือก สมาชิกกลุ่มเป้าหมายให้กับโครงการ คือ พระอธิการปัญญา ปัญญโณ ที่เป็นผู้นำโดยธรรมชาติ ที่สามารถพูดคุยประสานให้เกิดความเข้าใจการดำเนินงานในระหว่างสมาชิกและโครงการเพื่อปรับและสร้างผลผลิตอย่างพอเพียงและสมดุลกับศักยภาพแกนนำในชุมชน

เอกสารอ้างอิง

ภาษาไทย

- กรมพัฒนาชุมชน. (2556) **การพัฒนาชุมชน**. ค้นเมื่อ 7 มิถุนายน 2556. จาก <http://www.cdd.go.th>
- กรมส่งเสริมการเกษตร. (2558) <http://www.doae.go.th/report/SE/html/02.htm> Access 18 ธันวาคม 2558
- กฤษฎา บุญชัย และคณะ. (2556). **สู่การปฏิรูปฐานทรัพยากร**. กรุงเทพฯ :พลวัตรขบวนการเคลื่อนไหวด้านทรัพยากรและสิ่งแวดล้อมภาคประชาชน.กระทรวงสาธารณสุข. **หลักการแนวคิดสาธารณสุขมูลฐานกลวิธีสู่การมีสุขภาพดีถ้วนหน้า**. แนวทางการพัฒนาสาธารณสุขเพื่อบรรลุสุขภาพดีถ้วนหน้า. กรุงเทพฯ : กระทรวงสาธารณสุข; 2553 หน้า 3-19.
- ชนิษฐา กาญจนรังสีสินธ์ และคณะ.(2555). **กระบวนการชุมชนสู่ความเข้มแข็งของชุมชน** กรมการพัฒนาชุมชน.กรุงเทพฯ: อีเกิ้ล เปเปอร์.
- ถนัด ไบยา. (2553) **การจัดทำแผนชุมชนแบบมีส่วนร่วมโดยกระบวนการแก้ไขปัญหาสุขภาพโดยทีม สุขภาพ**. วารสารสาธารณสุขมูลฐานภาคเหนือ 2553 ; 5 : 9-12.
- ธนัทธัญญ์ ฉัตรภักดิ์รัตน์. (2551).**การศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาที่ยั่งยืน แนวทางและวิธีการที่จะก่อให้เกิดการพัฒนาที่ยั่งยืน**.กรุงเทพฯ : ไทยพัฒนา.วารสารช่อพะยอมปีที่ 21 พุทธศักราช 2553 หน้า 68
- พิสันต์ ประทานชวโน. (2552). **การพัฒนาชุมชน**. ใน เอกสารประกอบการบรรยายกรมการพัฒนาชุมชน. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนา.
- สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี.(2553). **ข้อมูลประกอบการตรวจติดตามแผนปฏิบัติการ เสริมสร้างความเข้มแข็งของของชุมชนเมื่อเผชิญวิกฤตของผู้ตรวจราชการสำนักนายกรัฐมนตรี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2553**. กรุงเทพฯ : สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี.

Translated Thai References

- Community Development Department. (2013) Community Development Department. Retrieved in 7 June 2013 from <http://www.cdd.go.th>.
- Department of Agricultural Extension. (2015) <http://www.doae.go.th/report/SE/html/02.htm> Access18. Retrieved in 18 December 2015.
- Kanitta Kanchanarangshi et al. (2015) Community processes to community strength. Community Development Department.Bangkok : Eagle paper.
- Krisada Boonchai et al. (2013). Towards the reform of the resource base. Bangkok : dynamics of the movement Resources and the environment of the people's sector.Ministry of Public

- Health. Principles and concepts of primary health care, strategies for universal health. Guidelines for the development of public health to achieve good health for all. Bangkok: Ministry of Public Health; 2010 pages 3-19.
- Thanat Baiyao.(2010) Formation of a participatory community plan by a health problem-solving process by a health team. Northern Primary Health Journal 2010; 5 : pages 9-12.
- Thanatnut Chatpakarat (2008) Education and Sustainable Development Guidelines and methods for creating sustainable development. Bangkok: Thai Pattana. Cho Phayom Journal, Year 21, 2010, page 68.
- Phisan Pranchavano. (2009). Community Development. In the lecture notes of the Department of Community Development, Bangkok: Thai Wattana, Office of the Permanent Secretary Prime Minister. (2010) Information supporting the monitoring of the action plan Strengthening the community in the face of the crisis of the Inspector General of Thailand Prime Minister, Fiscal Year 2010. Bangkok: Office of the Permanent Secretary, Prime Minister's Office.

ปัญหาของการท่องเที่ยวโดยชุมชนและหน่วยงานของรัฐในจังหวัดชุมพร
Problems of Community Based Tourism and Government Agencies in
Chumphon Province

[Received: September 23, 2022; Revised: November 15, 2022;

Accepted: November 17, 2022]

ภารวี ขจรไพบุลย์

ศูนย์ภาษา

วิทยาลัยดุสิตธานี

Parawee Khajornphaiboon

Language Center

Dusit Thani College

ณัฏพัตน์ สุขใส

มหาวิทยาลัยแม่โจ้ – ชุมพร

มหาวิทยาลัยแม่โจ้

Natchapat Suksai

Maejo University at Chumphon

Maejo University

ประดิษฐ์ ชินอุดมทรัพย์

สำนักวิชานวัตกรรมสังคม

มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง

Pradit Chinudomsab

School of Social Innovation

Mae Fah Luang University

CORRESPONDING AUTHOR

Pradit Chinudomsab, School of Social Innovation, Mae Fah Luang University, 333 Moo1,

Thasud, Muang, Chiang Rai 57100, Thailand

E-mail: chinudomsab@hotmail.com

บทคัดย่อ

งานวิจัยเรื่อง ปัญหาของการท่องเที่ยวโดยชุมชนและหน่วยงานของรัฐในจังหวัดชุมพร มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึง ปัญหาจากข้อกำหนด กฎเกณฑ์ และการปฏิบัติงานของหน่วยงานรัฐที่เกิดขึ้นกับการท่องเที่ยวโดยชุมชนในเขต จังหวัดชุมพร และเพื่อค้นคว้าหาแนวทางแก้ไขปัญหาดังกล่าวในรูปแบบของข้อเสนอเชิงนโยบาย เพื่อนำไปสู่การ พัฒนาการท่องเที่ยวโดยชุมชนให้มีความยั่งยืน งานวิจัยฉบับนี้เป็นการวิจัยแบบผสมทั้งเชิงคุณภาพและเชิง ปริมาณ โดยใช้แบบสอบถาม เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลเบื้องต้นจากชุมชนและหน่วยงานที่ดำเนินการ ท่องเที่ยวโดยชุมชนในจังหวัดชุมพร และจัดเวทีเพื่อร่วมพูดคุย สอบถามถึงปัญหา และหาข้อตกลงในการ แก้ปัญหาร่วมกันในรูปแบบของโครงการเสวนาร่วมกับหน่วยงานภาครัฐและผู้เชี่ยวชาญที่เกี่ยวข้อง ผลจากการ วิจัย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นผู้ชาย (ร้อยละ 62) เป็นผู้ที่มียุระหว่าง 41 – 50 ปี (ร้อยละ 26) จบการศึกษาระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 36) และมีรายได้ต่อเดือน 21,000 – 35,000 บาท โดยเป็นผู้ประกอบการ หรือมีส่วนร่วมในกิจกรรมท่องเที่ยวโดยชุมชนทางทะเลมากที่สุด และมีความเชื่อว่าการท่องเที่ยวโดยชุมชนเป็น ผลดีต่อคนในแต่ละชุมชนโดยตรง ส่วนปัญหาหลักของการท่องเที่ยวโดยชุมชน คือ ความยากลำบากในการปฏิบัติ ข้อกำหนดต่างๆ ความยุ่งยากในขั้นตอนเอกสารและการติดต่อกับหน่วยงานของภาครัฐ รวมถึงปัญหาด้านการ สื่อสารระหว่างหน่วยงานและชุมชน ทำให้ภาพรวมการท่องเที่ยวโดยชุมชนในจังหวัดชุมพรยังไม่มี ความยั่งยืน อย่างแท้จริง ซ้ำยังเป็นไปในลักษณะของความขัดแย้งแทนที่จะเป็นความร่วมมือ ซึ่งคณะผู้วิจัยได้นำเสนอแนว ทางแก้ไขปัญหาดังกล่าวนั้นในรูปแบบข้อเสนอเชิงนโยบาย เช่น การหาตัวแทนระหว่างหน่วยงานรัฐฯ และชุมชนเพื่อ เป็นสื่อกลางถ่ายทอดองค์ความรู้ ข่าวสาร และการประชาสัมพันธ์สู่ชุมชน

คำสำคัญ: การบริหารจัดการการท่องเที่ยว; การท่องเที่ยวโดยชุมชน; จังหวัดชุมพร; การพัฒนาเพื่อความยั่งยืน

Abstract

The study of Problems of Community Based Tourism and Government Agencies in Chumphon Province aims to investigate problems and obstacles in Chumphon's community - based tourism, which is related to governmental regulations and practices, and find out a resolution of these problems in terms of policy recommendations, in order to develop the community-based tourism as a sustainable approach. This study is a mix - method research, which contains both quantitative and qualitative approach, and questionnaires are used as a tool for data collection. The data from this research was collected from people in community and organization who play a role in community-based tourism management, and seminars with government organizations and experts were held as a stage for discussion. The results reveal that most of participants who respond the questionnaires are men (62%). Participants are mostly 41 – 50 years old, the most educational background of participants is bachelor's degree (36%), and the most salary of participants is between 21,001 – 35,000 baht. The main problems of community-based tourism management are the difficulty of formal practices and document processes, the complication of coordinating with government staffs, and also the miscommunication between organizations and communities. Due to those problems, the overview of community-based tourism in Chumphon is not truly sustainable, on the other its cooperation is transformed to the conflict instead. Eventually, the researchers suggested the solution in the form of policy recommendations and sent them to related government organizations in Chumphon.

Keywords: Tourism management; Community- based tourism; Chumphon; Sustainable development

บทนำ

การท่องเที่ยวถือเป็นหนึ่งในรายได้หลักของประเทศ และในปัจจุบันประเทศไทยได้มีการสนับสนุนให้มีการนำเอกลักษณ์และความเป็นตัวตนของแต่ละท้องถิ่นมาพัฒนาเป็นการท่องเที่ยวในอีกรูปแบบหนึ่ง ที่เน้นให้ชุมชนเป็นผู้ดำเนินการและเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการและบริการการท่องเที่ยว อันจะส่งผลให้ชุมชนท้องถิ่นได้รับประโยชน์จากการท่องเที่ยวอย่างสูงสุด การท่องเที่ยวโดยชุมชนนั้นจะส่งเสริมความภาคภูมิใจและยกระดับคุณภาพชีวิตของชุมชน มีความยั่งยืนด้านสิ่งแวดล้อม ก่อให้เกิดการเรียนรู้และเคารพในวัฒนธรรมที่ต่างกันในขณะที่ชุมชนยังคงเอกลักษณ์และวัฒนธรรมท้องถิ่น และที่สำคัญ ทำให้เกิดผลตอบแทนที่เป็นธรรมแก่คนในท้องถิ่น และมีการกระจายรายได้สู่สาธารณะประโยชน์ของชุมชน (สำนักปลัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา, 2560)

ยิ่งไปกว่านั้นการท่องเที่ยวโดยชุมชนยังเป็นเครื่องมือของการเผยแพร่วัฒนธรรม ภูมิปัญญา ขนบธรรมเนียม ประเพณีและวิถีชีวิตของผู้คนในชุมชนต่อสาธารณะ สร้างการตระหนักรู้ในชาติพันธุ์ของตนเองให้กับเยาวชน และวัยรุ่นให้เห็นคุณค่าของการฟื้นฟู รักษา สืบทอด และอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ วัฒนธรรม ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่นของตนให้คงอยู่ และสืบทอดไปรุ่นต่อรุ่น รวมทั้งนำไปสู่การรวมตัวกันของสมาชิกในชุมชน หรือกลุ่มต่างๆ ในชุมชน มีกิจกรรมที่ทำร่วมกัน รวมถึงเจ้าของภูมิปัญญา หรือความรู้ต่างๆ ที่มีอยู่ในชุมชนร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้กัน เพื่อนำความรู้ ความเชี่ยวชาญที่มีอยู่ในตนเองออกมาถ่ายทอดให้ลูกหลานที่มีความสนใจ และนักท่องเที่ยวที่มาเยือน (ณัฐพัชร มณีโรจน์, 2560: 28-29)

ประมาณ เทพสงเคราะห์ (2553: 13) ได้เสนอว่า ลักษณะที่สำคัญของการท่องเที่ยวโดยชุมชนคือ การท่องเที่ยวโดยชุมชน ของชุมชน เพื่อชุมชน อันเป็นความพยายามของชุมชนเองที่จะสร้างอัตลักษณ์ด้านการท่องเที่ยวให้กับพื้นที่ทางสังคมของชุมชนที่เป็นแหล่งท่องเที่ยว อาจกล่าวได้ว่า การท่องเที่ยวโดยชุมชน คือ การท่องเที่ยวที่เป็นเรื่องของการเรียนรู้ร่วมกันของคนในท้องถิ่น และผู้มาเยือน โดยคำนึงถึงความยั่งยืนของสิ่งแวดล้อม สังคม และวัฒนธรรม รวมถึงมีการกำกับดูแลรักษาทรัพยากรธรรมชาติต่างๆ ของชุมชนที่มีอยู่ เพื่อให้เกิดการเรียนรู้แก่ผู้มาเยือน ตลอดจนเป็นเครื่องมือในการพัฒนาชุมชนให้เกิดความยั่งยืนอันเกิดจากการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในชุมชนเพื่อประโยชน์แก่ชุมชนโดยรวม

อย่างไรก็ดี การดำเนินการให้การท่องเที่ยวโดยชุมชนประสบความสำเร็จและยั่งยืนนั้น จำเป็นจะต้องมีปัจจัยที่สำคัญ คือ สมาชิกในชุมชนต้องเห็นประโยชน์ของการจัดการการท่องเที่ยวและเข้าใจถึงองค์ประกอบของการท่องเที่ยวโดยชุมชน เพื่อหาแนวทางในการขับเคลื่อนและเตรียมการพัฒนาการท่องเที่ยว รวมทั้งมีการทำการตลาดได้อย่างเหมาะสม และมีการจัดการห่วงโซ่อุปทานการท่องเที่ยว และที่สำคัญ คือ การพัฒนาดังกล่าวต้องเป็นไปตามมาตรฐานและเกณฑ์ของการท่องเที่ยวโดยชุมชนหรือการรับรองแหล่งท่องเที่ยว (2560: 44)

ดังนั้น อาจสามารถสรุปได้ว่าการท่องเที่ยวโดยชุมชนเป็นการดำเนินการของชุมชน เพื่อชุมชน ดังนั้น การท่องเที่ยวโดยชุมชนนั้นไม่อาจประสบความสำเร็จหรือมีความยั่งยืนได้ หากมีคนใดเพียงคนเดียวในชุมชนเป็นผู้

ดำเนินงานหรือรับผิดชอบแต่เพียงผู้เดียว ดังนั้น การท่องเที่ยวโดยชุมชนจะดำเนินไปได้ด้วยดีประสบความสำเร็จ จำเป็นต้องอาศัยการรวมตัวกันของคนในชุมชน (อาจจะไม่ใช่คนทั้งหมดในชุมชนก็ได้) รวมถึงหน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง เป็นการร่วมใจ ร่วมมือในการสร้าง พัฒนา และรักษาแหล่งท่องเที่ยวในชุมชนเพื่อให้เกิดความยั่งยืน ด้วยเหตุนี้ การรวมตัวกันของคนในชุมชนให้เกิดเป็นองค์กรชุมชนจึงจำเป็นและสำคัญต่อการประสบความสำเร็จของการท่องเที่ยวโดยชุมชนอย่างแท้จริง โดยเฉพาะอย่างยิ่งเรื่องกฎหมาย หรือ ข้อกำหนดต่างๆ ที่ไม่เอื้อต่อการเข้ามามีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการการท่องเที่ยวด้วยตนเอง อีกทั้งการทำงานร่วมกันกับหน่วยงานของรัฐ มักจะเป็นไปในรูปแบบของความขัดแย้ง มากกว่าการร่วมมือ ซึ่งส่งผลให้การพัฒนาการท่องเที่ยวโดยชุมชนเป็นไปอย่างไม่มีประสิทธิภาพ

ในกรณีของจังหวัดชุมพร ถึงแม้จะเป็นหนึ่งในเมืองรองที่การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทยกำลังสนับสนุนและส่งเสริมให้ประชาชนเดินทางไปท่องเที่ยว รวมถึงได้มีการพัฒนาความร่วมมือระหว่างกลุ่มต่างๆ และสร้างเป็นเครือข่ายท่องเที่ยวชุมชนขนาดใหญ่ขึ้น รวมทั้งอาจกล่าวได้ว่าเครือข่ายดังกล่าว สามารถทำงานร่วมกันและได้ผลเป็นที่น่าพึงพอใจ แต่อย่างไรก็ดี ปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงานขององค์กรชุมชนต่างๆ ภายในเครือข่าวยังคงมีอยู่และไม่ได้เกิดขึ้นจากปัญหาการดำเนินงานภายในเครือข่ายดังกล่าวเพียงอย่างเดียว ปัญหาสำคัญที่เกิดขึ้นอีกข้อหนึ่งก็คือการทำงานร่วมกันระหว่างภาครัฐและเครือข่ายท่องเที่ยวเหล่านั้น และปัญหาที่เกิดขึ้นจากข้อจำกัดทางกฎหมายที่บ่อนทำลายหนทางกับการท่องเที่ยวโดยชุมชนในจังหวัดชุมพร จึงทำให้คณะผู้วิจัยมีความต้องการศึกษาปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างผู้ประกอบการและหน่วยงานต่างๆ ของรัฐ อันจะนำไปสู่การแก้ไขปัญหาในอนาคตและจะเป็นสร้างความยั่งยืนอย่างแท้จริงให้แก่การท่องเที่ยวโดยชุมชนในจังหวัดชุมพร

วัตถุประสงค์การวิจัย

งานวิจัยชิ้นนี้มีวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาถึงปัญหา ที่เกิดขึ้นกับองค์กรท่องเที่ยวโดยชุมชนในเขตจังหวัดชุมพร ที่เกิดขึ้นจากหน่วยงานรัฐ หรือกฎหมาย หรือนโยบายที่เกี่ยวข้อง ทั้งในระดับชาติและระดับท้องถิ่น
2. เพื่อศึกษาค้นคว้าแนวทางแก้ไขปัญหาดังกล่าว ในรูปแบบของข้อเสนอเชิงนโยบายเพื่อนำไปสู่การพัฒนาการท่องเที่ยวโดยชุมชนให้มีความยั่งยืน

โดยงานวิจัยชิ้นนี้มีคำถามการวิจัย คือ การบริหารจัดการการท่องเที่ยวโดยชุมชนมีปัญหาและอุปสรรคอย่างไร และ แนวทางการแก้ไขปัญหาลักษณะอุปสรรคของการท่องเที่ยวโดยชุมชนควรเป็นอย่างไร

ระเบียบวิธีวิจัย

งานวิจัยเรื่องนี้เป็นงานวิจัยแบบผสม (mixed method) กล่าวคือ เป็นงานวิจัยทั้งเชิงคุณภาพ (Qualitative Analysis) และเชิงปริมาณ (Quantitative Analysis) ซึ่งขอบเขตงานวิจัยประกอบไปด้วย (1) ขอบเขตด้านเนื้อหา โดยผู้วิจัยมุ่งศึกษาเฉพาะการบริหารจัดการเครือข่ายการท่องเที่ยวโดยชุมชนจังหวัดชุมพรและปัญหาที่

เกิดขึ้นกับหน่วยงานของรัฐ (2) ขอบเขตประชากรและกลุ่มตัวอย่าง สามารถแบ่งออกได้เป็นสองส่วน คือ กลุ่มตัวอย่างในการเก็บแบบสอบถามจำนวน 350 ชุด (โดยมีผู้ที่เข้าร่วมงานอบรมสัมมนาหรือเสวนา ทั้งในรูปแบบ online และ onsite ซึ่งผู้ที่เข้าร่วมงานอบรมสัมมนาในรูปแบบ online จำนวน 250 ชุด จะมาจากผู้ที่สนใจเข้าร่วมเป็นการทั่วไปภายในจังหวัดชุมพร และผู้เข้าร่วมงานอบรมสัมมนาในรูปแบบ onsite จำนวน 100 ชุด จะมาจากผู้ประกอบการที่พักและนำเที่ยวในเขตจังหวัดชุมพร ผู้ประกอบการหรือมีส่วนได้ส่วนเสียกับการท่องเที่ยวโดยชุมชน ในเขตจังหวัดชุมพร ตัวแทนหน่วยงานราชการ เช่น ศูนย์อำนวยการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล (ศร.ชล.) องค์การบริหารส่วนจังหวัดชุมพร และนักศึกษามหาวิทยาลัยแม่โจ้-ชุมพร เป็นต้น) และ กลุ่มผู้ให้ข้อมูลผ่านการสัมภาษณ์และสนทนา ซึ่งก็คือ ผู้ที่มีความเกี่ยวข้องกับการท่องเที่ยวโดยชุมชน (ซึ่งประกอบไปด้วย กลุ่มผู้ประกอบการท่องเที่ยวในเขตอำเภอเมือง เขตอำเภอท่าแซะ เขตอำเภอสวี เขตอำเภอทุ่งตะโก เขตอำเภอหลังสวน เขตอำเภอพะโต๊ะ เขตอำเภอปะทิว และ เขตอำเภอละแม จังหวัดชุมพร) หน่วยงานภาครัฐ (ซึ่งประกอบไปด้วยองค์การบริหารการพัฒนาพื้นที่พิเศษเพื่อการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน (องค์การมหาชน) ศูนย์อำนวยการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล (ศร.ชล.) และองค์การบริหารส่วนจังหวัดชุมพร เป็นต้น) ภาคเอกชน (ซึ่งประกอบไปด้วย ผู้ประกอบการที่พักและนำเที่ยว) และนักวิชาการ (วิทยากรรับเชิญและผู้เข้าร่วมการสัมมนาที่เป็นอาจารย์จากมหาวิทยาลัย เช่น มหาวิทยาลัยแม่โจ้-ชุมพร มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี เป็นต้น) (3) ขอบเขตพื้นที่ศึกษา คือ พื้นที่ในจังหวัดชุมพร และ (4) ขอบเขตระยะเวลา การศึกษาครั้งนี้ใช้ระยะเวลาทำวิจัยในช่วงเดือนพฤศจิกายน 2563 ถึง มีนาคม 2565 โดยมีวิธีดำเนินงานวิจัย ดังนี้

1. ศึกษารูปแบบการท่องเที่ยวและปัญหาด้านการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชน จังหวัดชุมพร โดย

1.1 ศึกษาข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย เช่น ความหมาย คำนิยาม รูปแบบ และข้อมูลตัวหนังสือต่าง ๆ ผ่านตำรา หนังสือ เอกสาร เอกสารอิเล็กทรอนิกส์ และสื่อสังคมออนไลน์

1.2 สอบถามข้อมูลด้านการท่องเที่ยวโดยชุมชนจังหวัดชุมพร และช่องทางการติดต่อ จากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น ท่องเที่ยวและกีฬาจังหวัดชุมพร

1.3 ติดต่อพูดคุยกับชุมชนที่ได้รับข้อมูลจากหน่วยงานฯ ผ่านทางโทรศัพท์ เพื่อสอบถามถึงปัญหาเบื้องต้นที่เกิดขึ้นกับการบริหารจัดการการท่องเที่ยวโดยชุมชนจังหวัดชุมพร

1.4 ลงพื้นที่เพื่อสัมผัสประสบการณ์ตรงและเก็บข้อมูลจากแหล่งท่องเที่ยวโดยชุมชนตัวอย่างจำนวนหนึ่ง จากชุมชนที่ได้รับการคัดสรรจากคณะวิจัย และได้รับการแนะนำจากผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง เพื่อให้ได้องค์ความรู้พื้นฐานที่มั่นคงสำหรับการใช้ในการวิจัยและต่อยอดองค์ความรู้ในการศึกษาปัญหาที่เกิดขึ้นและแนวทางแก้ไข และสร้างกรณีศึกษาเพื่อใช้เป็นตัวอย่างในงานวิจัย

2. จัดเวทีเพื่อร่วมพูดคุยและแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในรูปแบบของการอบรม สัมมนา เสวนา โดยในขั้นตอนนี้ คณะวิจัยได้สร้างพื้นที่แสดงและรับฟังความคิดเห็นของเครือข่ายท่องเที่ยวโดยชุมชนจังหวัดชุมพร และหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้อง เพื่อสร้างความเข้าใจต่อปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างแท้จริง โดยมีขั้นตอนย่อย ดังนี้

2.1 รวบรวมข้อมูลที่ได้จากขั้นตอนที่ 1 วิเคราะห์ และสรุปประเด็นที่ได้จากการเก็บข้อมูล เพื่อกำหนดหัวข้อ และวางแผนในการจัดเวทีเพื่อร่วมพูดคุย ในรูปแบบของการอบรม สัมมนา และเสวนาได้อย่างเหมาะสมและตรงประเด็น

2.2 จัดเวทีร่วมพูดคุย ในรูปแบบของการอบรม สัมมนา และเสวนา โดยมีหัวข้อที่ครอบคลุมประเด็นสำคัญตามข้อมูลของกลุ่มตัวอย่าง

3. วิเคราะห์ปัญหาและสร้างแนวทางแก้ไข โดยคณะวิจัยได้นำข้อมูลที่ผ่านการตรวจสอบความถูกต้องมาวิเคราะห์และแยกแยะปัญหาออกเป็นด้านต่างๆ และหาหนทางแก้ไขปัญหานั้น โดยใช้หลักวิชาการ เช่น การใช้ตัวอย่าง เช่น แนวทางปฏิบัติและแก้ไขปัญหามาจากต่างประเทศ หรือ กรณีศึกษาจากการท่องเที่ยวโดยชุมชนในพื้นที่อื่นๆ หรือ การประนีประนอม เช่น การใช้เวทีประชุมที่สร้างขึ้นเป็นสื่อกลางในการเจรจาและแก้ไขปัญหาดังกล่าว

4. จัดทำข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและสรุปผลการวิจัย ในขั้นตอนนี้ คณะวิจัยได้รวบรวมข้อมูลปัญหาและแนวทางแก้ไขที่ได้รับจากการศึกษา สร้างเป็นรายงานข้อเสนอแนะเชิงนโยบายในรูปแบบรูปเล่ม และแบบหนังสืออิเล็กทรอนิกส์ (e-book) รวมทั้งรายงานผลผ่านการสัมมนากับผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง เพื่อที่ผลลัพธ์เหล่านั้นจะนำไปสู่การผลักดันให้เกิดการแก้ไขข้อกำหนดหรือนโยบายต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ทั้งในระดับท้องถิ่นและระดับชาติต่อไป นอกจากนี้ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาในครั้งนี้ จะถูกรวบรวมเป็นผลวิจัยและตีพิมพ์เผยแพร่เพื่อเป็นผลประโยชน์ทางวิชาการในลำดับต่อไป

ผลการวิจัย

ผลจากการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมการท่องเที่ยวโดยชุมชนในจังหวัดชุมพรยังไม่มีคามยั่งยืนอย่างแท้จริง โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อการดำเนินการโดยชุมชนและการดำเนินงานของหน่วยงานรัฐ ยังเป็นไปในลักษณะของความขัดแย้งแทนที่จะเป็นความร่วมมือ ในส่วนของแบบสอบถาม จากผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมดโดยผู้วิจัยได้ทำการคัดเลือกแบบสอบถามจำนวน 350 ชุด ที่มาจากผู้เกี่ยวข้องกับการท่องเที่ยวโดยชุมชนไม่ว่าทางใดทางหนึ่ง โดยสามารถสรุปข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถามได้ ดังนี้

รายละเอียด	ร้อยละ (จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม)
เพศ	
ชาย	62
หญิง	37
ไม่ระบุ	1
รวม	100 (100)
อายุ	
ต่ำกว่า 20 ปี	9
21-30 ปี	11
31-40 ปี	19

41-50 ปี	26
51-60 ปี	25
61 ปีขึ้นไป	8
ไม่ระบุ	2
รวม	100 (100)
ระดับการศึกษา	
ประถมศึกษา	19
มัธยมศึกษา	29
ปริญญาตรี	36
สูงกว่าปริญญาตรี	16
รวม	100 (100)
รายได้ต่อเดือน	
ต่ำกว่า 5,000 บาท	4
5,001-15,000 บาท	15
15,001-25,000 บาท	25
25,001-35,000 บาท	31
35,001-45,000 บาท	18
มากกว่า 45,001 บาท	
รวม	100 (100)

ตารางที่ 1: ข้อมูลเบื้องต้นผู้ตอบแบบสอบถาม

โดยผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากเป็นผู้ประกอบการหรือมีส่วนร่วมในกิจกรรมท่องเที่ยวโดยชุมชนทางทะเลมากที่สุด ซึ่งสะท้อนข้อเท็จจริงที่ว่าจังหวัดชุมพร เป็นจังหวัดชายฝั่งและการท่องเที่ยวทางทะเลถือเป็นหัวใจสำคัญของการท่องเที่ยวของจังหวัด และมากกว่าครึ่งหนึ่งของผู้ตอบแบบสอบถามระบุว่า การท่องเที่ยวโดยชุมชนเป็นแหล่งรายได้หลักของครอบครัวของผู้ประกอบการหรือผู้ที่มีส่วนร่วมกับการท่องเที่ยวโดยชุมชน

ผู้ตอบแบบสอบถามเชื่อว่า การท่องเที่ยวโดยชุมชนเป็นผลดีต่อคนในแต่ละชุมชนโดยตรง ผ่านรายได้ที่จะเข้ามาสู่ผู้ประกอบการในรูปแบบต่างๆ ของชุมชน การที่กิจการต่างๆ เป็นของคนในชุมชนอย่างแท้จริง ไม่ใช่เป็นของนายทุนนอกพื้นที่ การท่องเที่ยวโดยชุมชนนั้นส่งเสริมและสนับสนุนให้คนในชุมชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมด้านต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการท่องเที่ยวโดยชุมชน และนอกจากนั้นการท่องเที่ยวโดยชุมชนเป็นการรักษาไว้ซึ่งวัฒนธรรมของชุมชนตามลำดับ

โดยสามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

วัตถุประสงค์ที่ 1 เพื่อศึกษาถึงปัญหา ที่เกิดขึ้นกับองค์กรท่องเที่ยวโดยชุมชนในเขตจังหวัดชุมพร ที่เกิดขึ้นจากหน่วยงานรัฐ หรือกฎหมาย หรือนโยบายที่เกี่ยวข้อง ทั้งในระดับชาติและระดับท้องถิ่น พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมากถึงร้อยละ 89 ระบุว่าเคยประสบปัญหาที่มีที่มาจากหน่วยงานของรัฐ โดยมีเพียงร้อยละ 11 เท่านั้นที่ระบุว่าไม่เคยประสบปัญหาเลย โดยพบว่าปัญหาที่ผู้ตอบแบบสอบถามต้องการให้มีการแก้ไขมากที่สุด ก็คือ ปัญหา

เกี่ยวกับข้อกำหนดและกฎหมายต่างๆ ที่ผู้ประกอบการท่องเที่ยวโดยชุมชนจำนวนมากมองว่าข้อกำหนดเหล่านั้นเป็นอุปสรรคต่อการท่องเที่ยวโดยชุมชน ตามมาด้วย การโฆษณา แหล่งเงินทุนและองค์ความรู้ในการบริหารจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชน

โดยข้อจำกัดของการท่องเที่ยวโดยชุมชนมาจากปัญหาที่เกิดขึ้นกับหน่วยงานของรัฐและข้อกำหนดต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการท่องเที่ยวโดยชุมชน ตามด้วยการที่หน่วยงานของรัฐไม่ได้ให้การสนับสนุนการท่องเที่ยวโดยชุมชนอย่างเพียงพอ และการขาดซึ่งเงินทุนของผู้ประกอบการท่องเที่ยวโดยชุมชน เป็นสามประเด็นหลักที่ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่าเป็นข้อเสียหรือข้อจำกัดของการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชน ยิ่งไปกว่านั้น ผู้ตอบแบบสอบถามมีความต้องการให้หน่วยงานของรัฐเข้าไปช่วยเหลือในหลายด้าน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านของข้อกำหนดและกฎหมายที่มีผู้ตอบมากที่สุด รองลงมาคือในด้านของโรคภัยไข้เจ็บ (ซึ่งสะท้อนให้เห็นสถานการณ์ของผู้ประกอบการหรือมีส่วนร่วมในการท่องเที่ยวโดยชุมชนในช่วงการแพร่ระบาดของโรคโควิด 19) ตามมาด้วย สิ่งอำนวยความสะดวกในแหล่งท่องเที่ยว สภาพเศรษฐกิจ และจำนวนนักท่องเที่ยว

ผลจากแบบสอบถามที่ตอกย้ำถึงความขัดแย้งระหว่างผู้ประกอบการการท่องเที่ยวโดยชุมชนและหน่วยงานของรัฐ คือ การที่ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เห็นด้วยกับคำกล่าวที่ว่า “เป็นไปได้ที่การท่องเที่ยวชุมชนจะทำตามกฎหมายระเบียบข้อบังคับได้ทุกข้อ”, “หน่วยงานรัฐนั้นเป็นอุปสรรคของการท่องเที่ยวโดยชุมชนเสียเอง”, “หน่วยงานรัฐควรจะเข้ามาควบคุมการท่องเที่ยวชุมชนให้น้อยที่สุด” และ “ชุมชนพร้อมที่จะทำตามกฎระเบียบ หากขั้นตอนเหล่านั้นไม่ยุ่งยาก” นอกจากนี้ ยังพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามแทบทั้งหมดเห็นด้วยว่า ปัญหาที่เป็นอุปสรรคต่อการติดต่อสื่อสารกับหน่วยงานรัฐมากที่สุด คือ ขั้นตอนการยื่นเอกสาร, ระยะเวลาที่ใช้ในการติดต่อกับหน่วยงานรัฐ, ช่องทางการสื่อสารกับหน่วยงานและการอำนวยความสะดวกจากหน่วยงานรัฐ ในขณะที่ เมื่อผู้ประกอบการหรือผู้มีส่วนร่วมในการท่องเที่ยวโดยชุมชนประสบปัญหากับหน่วยงานของรัฐ โดยส่วนใหญ่จะแก้ปัญหาเหล่านั้นผ่านคนรู้จัก (ร้อยละ 56) ตามมาด้วยการติดต่อกับหน่วยงานนั้นๆ โดยตรง (ร้อยละ 30) และนิ่งเฉยไม่ทำอะไร (ร้อยละ 14)

ในส่วนของการเก็บข้อมูลเชิงลึกผ่านทาง การสัมภาษณ์ สัมมนา และเสวนากลุ่ม พบว่า ข้อมูลที่ได้รับเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับข้อมูลจากแบบสอบถาม ซึ่งก็คือ ผู้ประกอบการและผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียกับการท่องเที่ยวโดยชุมชนในพื้นที่เขตจังหวัดชุมพรจำนวนไม่น้อย จะพบปัญหาไม่ว่าทางใดทางหนึ่งกับหน่วยงานของรัฐ ไม่ว่าจะเป็นการที่หน่วยงานของรัฐทำหน้าที่ตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด ความยุ่งยากในการติดต่อประสานงาน หรือทำตามข้อกำหนดจากหน่วยงานรัฐของชุมชนเอง ยกตัวอย่างเช่น การใช้งานยานพาหนะผิดประเภท การจัดการที่พัก ผิดวัตถุประสงค์ การทำกิจกรรมท่องเที่ยวโดยชุมชนโดยไม่มีใบอนุญาต เป็นต้น โดยสามารถสรุปปัญหาของการท่องเที่ยวโดยชุมชนที่เกิดกับหน่วยงานของรัฐได้ดังนี้

1. ความไม่ยั่งยืนและไม่ต่อเนื่อง โดยเฉพาะจากงบประมาณและการทำงานของภาครัฐ เช่น เมื่อสิ้นปีงบประมาณ โครงการก็จบไป หรือการที่ภาครัฐถอนตัวออกจากชุมชนทั้งที่ชุมชนยังไม่แข็งแรงพอ

2. การขาดการประสานงานกันของหน่วยงานภาครัฐ เพราะต่างคนต่างทำ และทำแบบตามหน้าที่มากกว่า ตั้งใจมุ่งมั่น หน่วยงานรัฐลงมาทับซ้อนกันในบางพื้นที่โดยเฉพาะ พื้นที่ที่เป็นแหล่งท่องเที่ยวที่มีศักยภาพสูงอยู่แล้ว

มากกว่าจะไปช่วยบุกเบิกแหล่งท่องเที่ยวในชุมชนใหม่ๆ รวมถึงการที่กฎหมายของหน่วยงานรัฐขัดแย้งกันเอง เช่น กฎหมายของกรมเจ้าท่า กับหน่วยงานอื่นในเรื่องของจำนวนคนนั่งในเรือท่องเที่ยว และบางกรณีเรื่องเดียวกัน แต่มีกฎหมายที่ซ้ำซ้อนกันอยู่ และความล่าช้าในการดำเนินงานของหน่วยงานรัฐ รวมถึงการขาดช่องทางติดต่อกับหน่วยงานรัฐ ชุมชนอยากให้รัฐมาช่วยเสริม เพิ่มเติมในสิ่งที่ชุมชนขาด และอยากให้หน่วยงานรัฐฟังความต้องการของชุมชนมากกว่าการที่รัฐมากำหนดให้ชุมชนต้องทำตามความต้องการของรัฐ

3. การกระจุกตัวของการส่งเสริมสนับสนุนของหน่วยงานรัฐต่อการท่องเที่ยวโดยชุมชนเป็นบางที่ ส่วนมากจะเป็นพื้นที่ หรือชุมชนที่เข้มแข็งแล้วมากกว่าชุมชนที่เริ่มบุกเบิกการท่องเที่ยวโดยชุมชน

4. การหาเสียงของนักการเมืองสร้างความหวังให้ชาวบ้าน

5. การเลือกปฏิบัติของผู้นำ ผู้นำชุมชนมีฝ่ายของตนเองที่จะสนับสนุนหรือไม่สนับสนุนอย่างชัดเจน

6. กฎระเบียบ ขั้นตอนการทำงานของรัฐบาลที่มีมาก ยากแก่การปฏิบัติตาม และในทางกลับกัน หน่วยงานรัฐไม่ได้ทำตามหน้าที่ของตนเองให้เต็มที่ เช่น อำนาจหน้าที่ในเรื่องของการเก็บขยะ ยังไม่สม่ำเสมอ การลงโทษบุคคลที่ฝ่าฝืน

7. ผู้นำชุมชนไม่ส่งเสริมสนับสนุนการท่องเที่ยวโดยชุมชน และมีการเลือกปฏิบัติ

วัตถุประสงค์ที่ 2 เพื่อศึกษาค้นคว้าแนวทางแก้ไขปัญหาดังกล่าว ในรูปแบบของข้อเสนอเชิงนโยบายเพื่อนำไปสู่การพัฒนาการท่องเที่ยวโดยชุมชนให้มีความยั่งยืน พบว่า สามารถสรุปเป็นข้อเสนอเชิงนโยบายได้ 3 ด้าน ดังนี้
ข้อเสนอเชิงนโยบายด้านที่ 1 : ด้านการบริหารจัดการ

1. ควรทำแผนการพัฒนาการท่องเที่ยวโดยชุมชนอย่างยั่งยืนของชุมชน

ในการบริหารจัดการการท่องเที่ยวโดยชุมชน หากไม่มีแผนการพัฒนา อาจทำให้เกิดความยากลำบากในการดำเนินการ การทำแผนพัฒนาการท่องเที่ยวโดยชุมชนอย่างยั่งยืนสามารถช่วยให้ชุมชนรู้จักศักยภาพด้านการท่องเที่ยวของชุมชนตนเอง และทราบแนวทางในการบริหารจัดการ นอกจากนั้นแผนการพัฒนา ยังสามารถเป็นเครื่องมือสำหรับการประสานงาน เพื่อติดต่อขอความร่วมมือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้บรรจุแผนการท่องเที่ยวโดยชุมชนในแผนแม่บทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ชุมชนสังกัดอยู่ ทำให้ได้รับความช่วยเหลือจากหน่วยงานรัฐได้ง่ายและมีแนวทางในการพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้แผนพัฒนาการท่องเที่ยวโดยชุมชนยังสามารถนำไปต่อยอดเป็นโครงการเพื่อชุมชนได้อย่างหลากหลายและตอบโจทย์ชุมชนได้มากขึ้น

2. หมั่นตรวจสอบมาตรฐานการท่องเที่ยวโดยชุมชนจากภาครัฐและภาคเอกชน

มาตรฐานการท่องเที่ยวโดยชุมชน คือ หลักเกณฑ์และการตรวจสอบการดำเนินการของกลุ่มที่ดำเนินการท่องเที่ยวโดยชุมชน ซึ่งประกอบด้วย หลักเกณฑ์ 6 ด้าน ได้แก่ (1) ด้านการบริหารจัดการการท่องเที่ยวโดยชุมชน (2) ด้านการจัดการเศรษฐกิจ สังคม และคุณภาพชีวิตที่ดี (3) ด้านการอนุรักษ์ และส่งเสริมมรดกทางวัฒนธรรมชุมชน (4) ด้านการจัดการธรรมชาติหรือสิ่งแวดล้อมอย่างเป็นระบบและยั่งยืน (5) ด้านคุณภาพการบริการการท่องเที่ยวโดยชุมชน และ (6) ด้านส่งเสริมการประชาสัมพันธ์ การเข้าถึงตลาด และการทำงานร่วมกับผู้ประกอบการนำเที่ยวภายนอก (กรมการท่องเที่ยว, 2561) เนื่องจากการออกเกณฑ์มาตรฐานต่างๆ เป็นหน้าที่ของหน่วยงานภาครัฐ หรือ

องค์กร ชุมชนไม่สามารถออกมาตราฐานเองได้ ดังนั้นหน่วยงานที่รับผิดชอบควรเตรียมข้อมูลด้านนี้ให้เข้าถึงง่ายแก่ชุมชน เพื่อให้ชุมชนมีการติดต่อประสานงานเพื่อทราบถึงมาตรฐานเหล่านี้

3. สร้างสถาบันการเงินในชุมชน

การบริหารจัดการด้านการท่องเที่ยวโดยชุมชนมีค่าใช้จ่ายที่ต้องเสีย และมีความจำเป็นต้องใช้เงินทุนหมุนเวียนเพื่อให้เกิดการขับเคลื่อนและบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นชุมชนควรมองหาแหล่งเงินที่มั่นคงและเชื่อถือจากหน่วยงานต่างๆ และทางภาครัฐหรือองค์กรหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรสนับสนุนการสร้างสถาบันการเงินเพื่อบริหารจัดการด้านการท่องเที่ยวโดยชุมชนให้แก่ชุมชน

ข้อเสนอเชิงนโยบายด้านที่ 2 : ด้านการส่งเสริมและอนุรักษ์พื้นที่และมรดกทางวัฒนธรรม

1. รมรงค์และจัดอบรมให้เห็นคุณค่าของพื้นที่

เมื่อผู้คนอยู่ในชุมชนๆ นั้นๆ มาช้านาน ทำให้เกิดการใช้ทรัพยากรพื้นที่จนเคยชินและเป็นเรื่องปกติ ดังนั้นจึงควรมีการรณรงค์ให้เกิดการเห็นคุณค่าของพื้นที่ โดยชุมชนสามารถขอความร่วมมือจากหน่วยงานภาครัฐหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการส่งเสริมด้านนี้ และการจัดอบรมหรือรณรงค์สามารถดัดแปลงเป็นรูปแบบของกิจกรรมได้อย่างหลากหลาย เช่น จัดโครงการเก็บขยะและแยกขยะ โครงการทำความสะอาดพื้นที่ โครงการศึกษาเรียนรู้จากสถานที่จริง โครงการค่ายเยาวชน เป็นต้น โดยกิจกรรมเหล่านี้ ทั้งชุมชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ควรมีการเลือกอย่างมีเหตุผลและมีความระมัดระวังในเรื่องการจัดกิจกรรม และสิ่งอำนวยความสะดวกให้กับนักท่องเที่ยวอย่างเหมาะสมโดยมีมาตรฐานที่ถูกต้อง

2. ทำข้อมูลพื้นที่ และค้นหาและคัดเลือกจุดเด่น สถานที่ และวัฒนธรรมของชุมชน

ข้อมูลพื้นที่จะทำให้นักท่องเที่ยวหรือคนนอกพื้นที่เข้าใจชุมชนมากขึ้น ดังนั้นชุมชนควรมีการทำข้อมูลพื้นที่โดยเฉพาะจุดที่เป็นมรดกพื้นที่ หรือสถานที่สำคัญของชุมชน เพื่อนำเสนอให้กับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องด้านการท่องเที่ยวเพื่อเกิดการผลักดันและพัฒนาต่อไป

3. ถอดบทเรียนจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชน

ในแต่ละปีมีนักวิจัยจากหน่วยงานต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นสถาบันการศึกษา หรือหน่วยงานภาครัฐ ลงทำวิจัยกับชุมชน และสุดท้ายงานวิจัยจบลงด้วยการส่งเล่มวิจัยเพื่อให้นักวิจัยได้ผลงานแต่ไม่มีการสืบต่อผลการวิจัย และไม่มีการถ่ายทอดบทสรุปงานวิจัยลงสู่ชุมชน ข้อมูลที่เกิดจากงานวิจัยล้วนเป็นข้อมูลที่เป็นประโยชน์และก่อให้เกิดการพัฒนา เปลี่ยนแปลง และปรับปรุง การประยุกต์ใช้งานวิจัย มีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดความยั่งยืนในการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชนของชุมชน นอกจากนั้นยังเป็นการกระตุ้นการสร้างความร่วมมือในหลายๆ ภาคส่วน

4. ประชาสัมพันธ์พื้นที่ผ่านสื่อออนไลน์

สื่อออนไลน์มีบทบาทสำคัญมากในสมัยปัจจุบัน เนื่องจากเป็นช่องทางการสื่อสารที่รวดเร็วและทันเวลา ซึ่งการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชนควรใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีสารสนเทศ (อุทัยวรรณ 2559) ปัจจัยสำคัญของการประชาสัมพันธ์อีกหนึ่งเรื่อง คือ การผลิตสื่อ ซึ่งการผลิตสื่อจำเป็นต้องมีต้นทุนและมีกระบวนการที่ละเอียด ดังนั้น

ชุมชนจำเป็นต้องได้รับความร่วมมือจากหน่วยงานภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง เพื่อผลิตสื่อได้อย่างมีประสิทธิภาพ น่าสนใจ และมีภาพการนำเสนอที่ดี

ข้อเสนอเชิงนโยบายด้านที่ 3 : ด้านความร่วมมือระหว่างชุมชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

1. ถ่ายทอดประสบการณ์โดยผู้เชี่ยวชาญ

ในการจัดการการท่องเที่ยวโดยชุมชน ในบางครั้งผู้จัดการซึ่งเป็นคนของชุมชนต้องการแนวคิดที่หลากหลาย เพื่อเป็นต้นแบบในการบริหารจัดการ การจัดหาวิทยากรหรือผู้เชี่ยวชาญด้านการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชนในด้านต่างๆ เพื่อมาให้ความรู้และถ่ายทอดประสบการณ์การจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชนอย่างสม่ำเสมอจะช่วยให้ชุมชนเกิดความคิดใหม่ๆ ในการพัฒนาพื้นที่ และเกิดแนวคิดในการสร้างสรรคกิจกรรมการท่องเที่ยวเพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในชุมชนของตน

2. รมรณรงค์ส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือระหว่างหน่วยงานภาครัฐกับชุมชน

การประสานงานร่วมกันระหว่างภาครัฐที่เกี่ยวข้องกับการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชนได้มีการบูรณาการและประสานงานกัน จะทำให้เกิดการบริการและอำนวยความสะดวกด้านการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชนแก่ผู้จัดการท่องเที่ยวของชุมชน รวมทั้งการขอความร่วมมือจากหน่วยงานรัฐที่เกี่ยวข้องกับการท่องเที่ยวโดยชุมชนมาให้ความรู้ในเรื่องการบริหารจัดการการท่องเที่ยวโดยชุมชนตั้งแต่ขั้นตอนเริ่มแรกจนถึงสามารถจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชนได้ เช่น การจัดอบรมสัมมนาให้ความรู้เกี่ยวกับการเป็นมัคคุเทศก์ เป็นต้น

3. ส่งเสริมให้ชุมชนมีความรู้ด้านกฎหมาย และส่งเสริมสนับสนุนให้มีการปรับปรุงแก้ไขกฎหมายให้เอื้อต่อการบริหารจัดการการท่องเที่ยวโดยชุมชนอย่างยั่งยืน

ปฏิเสธไม่ได้ว่าการบริหารจัดการด้านการท่องเที่ยวโดยชุมชนมักจะมีเรื่องของข้อกำหนดและกฎหมายเข้ามาเกี่ยวข้อง ซึ่งด้านกฎหมายนี้เป็นอีกหนึ่งปัญหาหลักที่ชุมชนพบเจอและยังหาทางออกที่ดีและเหมาะสมไม่ได้ หากชุมชนมีความรู้เรื่องกฎหมายจะทำให้การบริหารจัดการเป็นไปได้อย่างราบรื่นขึ้น ดังนั้นจึงควรมีการเชิญวิทยากรหรือนิติกรจากภาครัฐมาให้ความรู้เกี่ยวกับกฎ ระเบียบ และข้อบังคับในการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชนอย่างยั่งยืน นอกจากนี้ยังควรมีการแก้ไขปรับปรุงข้อกฎหมายต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชนของทั้งหน่วยงานภาครัฐราชการส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่น เช่น การรวบรวมข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการท่องเที่ยวโดยชุมชนเข้าไว้ด้วยกัน การยกเลิกข้อกฎหมายมีเนื้อหาซ้ำซ้อนขัดแย้ง และซ้ำซ้อนกัน เป็นต้น

4. ตั้งคณะกรรมการบริหารจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชน

คณะกรรมการบริหารจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชนจะช่วยให้การบริหารจัดการมีทิศทางที่ชัดเจนขึ้น และการตั้งคณะกรรมการควรมีหน่วยงานรัฐ ผู้ประกอบการ และชุมชนส่งตัวแทนเข้าร่วมเป็นคณะกรรมการชุดเดียวกัน

สรุปและอภิปรายผล

จากงานวิจัย “ปัญหาของการท่องเที่ยวโดยชุมชนและหน่วยงานของรัฐ” สามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ปัญหาที่เกิดขึ้นกับการท่องเที่ยวโดยชุมชนที่เกี่ยวข้องกับหน่วยงานหรือข้อกำหนดต่างๆจากภาครัฐ ในส่วนแรก จากการศึกษาวิจัยพบว่าผู้ประกอบการท่องเที่ยวโดยชุมชนมักจะมีปัญหาเกี่ยวกับหน่วยงานหรือข้อกำหนดจากภาครัฐไม่ทางใดก็ทางหนึ่ง โดยจากการวิจัยขั้นต้นพบว่าปัญหาที่เกิดขึ้นกับหน่วยงานภาครัฐที่มีสาเหตุมาจากผู้ประกอบการและประชาชนนั้นสามารถแบ่งได้เป็น 4 ประการ คือ ความไม่รู้ การทำมาหากิน ผลประโยชน์ และความไม่เชื่อใจ

1.1 ความไม่รู้ ประชาชนและผู้ประกอบการจำนวนมากยังไม่รู้ถึงระเบียบ ข้อบังคับ และกฎหมายต่างๆที่เกี่ยวข้องกับการท่องเที่ยวทั้งหมด โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อการท่องเที่ยวเป็นช่องทางที่หารายได้เป็นอย่างดี รวดเร็ว และไม่ต้องลงแรงมากเหมือนอาชีพประมงหรือการเกษตร ทำให้เกิดการประกอบการโดยประชาชนเป็นจำนวนมากในพื้นที่ภาคใต้ แต่อย่างไรก็ตามผู้ประกอบการเหล่านี้อ้างกล่าวได้ว่าไม่มีความรู้ความสามารถที่เกี่ยวข้องกับการท่องเที่ยวอย่างเต็มที่ ทำให้บ่อยครั้งเกิดปัญหาวุ่นวายสิ่งใดที่สามารถทำได้และสิ่งใดที่เป็นการกระทำที่ผิดกฎหมาย ทำให้เกิดกรณีจำนวนไม่น้อยที่นำไปสู่การกระทบกระทั่งกันระหว่างประชาชนผู้ประกอบการและเจ้าหน้าที่ของรัฐ โดยเฉพาะอย่างยิ่งความไม่เข้าใจว่าทำไมตนเองจึงทำเรื่องบางเรื่องไม่ได้ และบ่อยครั้งก็ทำให้เกิดความคิดที่ว่าเจ้าหน้าที่ของรัฐกลั่นแกล้ง

1.2 การทำมาหากิน ผู้ประกอบการจำนวนหนึ่งที่ทราบและเข้าใจว่าตนเองนั้นกระทำความผิดและไม่ตรงกับข้อกำหนดต่างๆของภาครัฐ แต่ก็ยังคงกระทำเช่นเดิมอยู่ ในมุมมองของวิชานิติศาสตร์ การกระทำเหล่านี้อาจเปรียบเสมือนเป็นการไม่เคารพ ไม่ยำเกรง และท้าทายกฎหมายที่มีอยู่ แต่ในมุมมองของประชาชน การไม่ทำตามกฎหมายกำหนด บางครั้งก็เป็นไปเพื่อการทำมาหากิน สร้างรายได้เพื่อเลี้ยงครอบครัว และในมุมมองของสาขาวิชารัฐศาสตร์นั้น อาจสะท้อนให้เห็นถึงการที่รัฐและประชาชนผู้ประกอบการบางรายจำเป็นต้องร่วมมือและหาทางออกร่วมกันที่จะทำให้กฎหมายยังคงความศักดิ์สิทธิ์และประชาชนสามารถทำมาหากินได้

1.3 ผลประโยชน์ เป็นที่ยอมรับว่าการท่องเที่ยวโดยชุมชนเป็นการท่องเที่ยวรูปแบบหนึ่งที่ได้รับนิยามมากขึ้นในปัจจุบัน เมื่อมีความนิยมมากขึ้นก็เป็นที่แน่นอนว่าเรื่องราวได้และผลประโยชน์ก็เข้ามาเกี่ยวข้องมากขึ้นตามไปด้วย และเมื่อมีเรื่องผลประโยชน์เข้ามาครอบงำ การท่องเที่ยวโดยชุมชนหลายๆแห่งก็ได้ละทิ้งพื้นฐานและความมุ่งมั่นของตนเองและแปรเปลี่ยนไปสู่ธุรกิจเต็มตัวที่ยึดถือรายได้ของพวกพ้องตนเองเป็นสำคัญ โดยไม่คำนึงถึงกฎหมายหรือสภาพแวดล้อมหรือแม้กระทั่งชุมชน ซึ่งนอกจากจะสร้างปัญหาหาระหว่างรัฐกับประชาชน ผลประโยชน์ยังทำให้เกิดความขัดแย้งระหว่างผู้ประกอบการด้วยกันเอง และผู้ประกอบการกับประชาชนในพื้นที่อีกด้วย

1.4 ความไม่เชื่อใจ ผู้ประกอบการจำนวนไม่น้อยไม่เชื่อใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่ ผู้ประกอบการรายอื่น หรือแม้กระทั่งกับชุมชนเอง เป็นที่ทราบกันดีว่าเจ้าหน้าที่ของรัฐจำนวนหนึ่งที่ไม่ได้ทำหน้าที่อย่างซื่อสัตย์และตรงไปตรงมา นอกจากนี้ การที่ผู้ประกอบการเองมีความไม่เชื่อใจในผู้ประกอบการคนอื่นๆในบริเวณเดียวกัน ก็เป็นอีกปัญหาหนึ่ง โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อมีการกลั่นแกล้งกันระหว่างผู้ประกอบการด้วยกันเอง ไม่อาจจะเป็นการร้องเรียนเพื่อให้ผู้ประกอบการที่เป็นคู่แข่งกับตัวเองประสบปัญหา หรือต้องการแย่งชิงพื้นที่หรือกิจการนั้นๆ ในส่วนของ

ชุมชนเองก็เช่นกัน ที่มักจะไม่มีความไว้วางใจต่อผู้ประกอบการที่บ่อยครั้งเข้ามาเพื่อโกอบโกยผลประโยชน์ไปจากชุมชน นอกจากนั้นยังพบในหลายๆกรณีที่มีการทำลายสิ่งแวดล้อมหรือทรัพยากรในชุมชน

2. ปัญหาต่างๆเกิดขึ้นมาจากข้อกำหนดหรือหน่วยงานของรัฐเอง

2.1 การบังคับใช้กฎหมาย อาจจะเป็นที่แปลกใจว่าทำไมการบังคับใช้กฎหมายกลับกลายเป็นปัญหา นั่นก็เพราะว่าบ่อยครั้งผู้ประกอบการท่องเที่ยวโดยชุมชนไม่ได้ปฏิบัติหรือประกอบกิจการอย่างถูกต้องตามกฎหมายเสมอไป ทำให้เมื่อมีการบังคับใช้กฎหมายจึงกลับกลายเป็นปัญหาระหว่างผู้ประกอบการและเจ้าหน้าที่ของรัฐ

2.2 การทำตามอำนาจหน้าที่ เจ้าหน้าที่รัฐจำนวนไม่น้อยมีความหนักใจในการปฏิบัติหน้าที่เพราะผู้ประกอบการบางส่วนได้ร้องเรียนผ่านสื่อต่างๆว่าเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานด้วยความไม่ธรรม ไม่คำนึงถึงประโยชน์ของผู้ประกอบการ หรือกลั่นแกล้งผู้ประกอบการ นอกจากนั้นยังมีผู้ประกอบการบางส่วนที่ยุ่งให้คนในชุมชนต่อต้านการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ ที่ใช้อำนาจตามที่กฎหมายกำหนดอีกด้วย

2.3 ข้อกำหนดที่ยุ่งยากและหน่วยงานที่ทับซ้อน การประกอบกิจการท่องเที่ยวโดยชุมชนอย่างถูกต้องตามกฎหมายอย่างครบถ้วนสมบูรณ์นั้น อาจกล่าวได้ว่าเป็นไปได้อย่างยากลำบาก เนื่องจากมีข้อกำหนดจำนวนไม่น้อยที่ผู้ประกอบการจะต้องปฏิบัติตาม ในขณะที่เดียวกันการยื่นขออนุญาตก็ไม่ใช้เรื่องง่ายโดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อมีหน่วยงานจำนวนมากเข้ามาเกี่ยวข้อง และในหลายๆครั้งหน่วยงานเหล่านั้นมีความทับซ้อนกันในเขตอำนาจและหน้าที่ ทำให้เป็นการยากที่ผู้ประกอบการที่เป็นคนในชุมชนจะสามารถกระทำได้อย่างครบถ้วน

2.4 การขาดการสนับสนุน ปัญหานี้เกิดขึ้นกับทั้งผู้ประกอบการและเจ้าหน้าที่รัฐ โดยฝั่งผู้ประกอบการนั้น ถึงแม้จะมีความต้องการทำตามข้อกำหนดกฎหมาย แต่ด้วยการขาดซึ่งความรู้และความเข้าใจ ในทางตรงกันข้ามเจ้าหน้าที่เองก็ขาดการสนับสนุนจากชุมชนและผู้ประกอบการเช่นกัน โดยบ่อยครั้งที่การทำงานของเจ้าหน้าที่มักจะถูกมองอย่างเคลือบแคลง สงสัย และไม่ไว้วางใจ

2.5 การปล่อยปละละเลย บางครั้งปัญหาเกิดมาจากการที่เจ้าหน้าที่และหน่วยงานของรัฐ ไม่ได้จัดการกับปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างจริงจังและอาจมองได้ว่าเป็นการทำงานอย่างประนีประนอมมากเกินไป

2.6 การทำงานอย่างไม่ทั่วถึง เป็นอีกปัญหาหนึ่งที่กระทบต่อการทำงานของเจ้าหน้าที่และความเชื่อมั่นของประชาชนและผู้ประกอบการ นับว่าเป็นคำที่คุ้นหูเป็นอย่างดีเมื่อประชาชนและเจ้าหน้าที่มักจะมีการโต้เถียงกันว่า “ทำไมคุณไม่ไปจับคนนั้นบ้าง คำก็ทำเหมือนกัน” หรือ “ทำไมไม่จับทุกคนที่กระทำผิดแบบเดียวกัน” หรือ “ทำไมเลือกปฏิบัติมาจับแต่ผม” เป็นต้น

ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ พรศวันชัย ประถมวงศ์ และคณะ (2555) ในเรื่อง บทบาทขององค์กรและหน่วยงานตามยุทธศาสตร์ การท่องเที่ยวประเภทเมืองเก่า เทศบาลเมืองคูน แขวงเชียงขวาง สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ที่พบว่า หน่วยงานของรัฐ ข้อกฎหมาย และหน่วยงานในระดับท้องถิ่น เข้ามามีบทบาท

สำคัญต่อการพัฒนาการท่องเที่ยว รวมทั้งการทำงานระหว่างหลายภาคส่วนที่ต้องร่วมมือกันเพื่อให้การพัฒนาเป็นไปได้โดยสำเร็จ

และคล้ายคลึงกับผลการวิจัยของ โกเมน กันตวรธีระ และคณะ (2556) ในเรื่อง ปัญหาและอุปสรรคที่ส่งผลต่อการจัดการท่องเที่ยวเมืองขอนแก่น ที่พบว่า การแย่งชิงการเป็นเจ้าของทรัพยากรการท่องเที่ยวทั้งภายในชุมชนด้วยตนเอง และระหว่างชุมชนกับภาครัฐ ก่อให้เกิดความแตกแยกของความสัมพันธ์ภายในโดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อผลประโยชน์จากการท่องเที่ยวถูกให้ความสำคัญมากเกินไป นอกจากนั้น การขัดแย้งกันระหว่างนโยบายของท้องถิ่นกับนโยบายส่วนกลาง จะส่งผลกระทบในด้านลบต่อการท่องเที่ยว โดยเฉพาะอย่างยิ่งจากการแย่งชิงความเป็นเจ้าของและการบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยวภายในชุมชน

และสอดคล้องกับ ผลการวิจัยของ ปิยธิดา ปาลรังษี และคณะ (2559) ในเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของประชาชนในการท่องเที่ยวโดยชุมชน อำเภอชนอม จังหวัดนครศรีธรรมราช ที่พบว่า ปัจจัยสำคัญที่ผลต่อการมีส่วนร่วมของประชาชนในการท่องเที่ยวโดยชุมชน สามารถแบ่งได้เป็น 3 ปัจจัย คือ ด้านความเข้มแข็งของชุมชน ด้าน นโยบายและองค์กรภาครัฐ และด้านการสื่อสารและการประชาสัมพันธ์ โดยที่ทั้ง 3 ปัจจัยจำเป็นที่จะต้องเกื้อกูลกันเพื่อให้การท่องเที่ยวโดยชุมชนประสบความสำเร็จ

ข้อเสนอแนะ

ประการแรก การขาดการร่วมมืออย่างยั่งยืนระหว่างหน่วยงานต่างๆของภาครัฐ และองค์กรท่องเที่ยวโดยชุมชน โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อการท่องเที่ยวโดยชุมชนเกิดขึ้นจากความต้องการของชุมชนและได้รับการริเริ่มและบริหารจัดการโดยชุมชน ดังนั้นหน่วยงานภาครัฐจึงมีบทบาทหลักในการสนับสนุน หรือส่งเสริม การทำงานของชุมชน ซึ่งค่อนข้างแตกต่างกับบทบาทเดิมของหน่วยงานภาครัฐที่มักจะตัวเป็นผู้นำในการพัฒนาพื้นที่ชนบทเสมอ

ประการที่สอง การท่องเที่ยวโดยชุมชนหลายๆ กิจกรรมอาจขัดต่อหลักกฎหมายหลายๆประการ เนื่องจากวิถีชีวิตของชุมชน (ซึ่งเป็นจุดขายหลักของการท่องเที่ยวโดยชุมชน) นั้นอยู่กับทรัพยากรธรรมชาติที่หลากหลายมาโดยตลอด ซึ่งหลายๆครั้งมักจะมีปัญหากับข้อบัญญัติกฎหมายเสมอ เช่น การทับซ้อนของที่ดินในเขตอุทยาน หรือ การทำประมงในพื้นที่ห้าม เมื่อเกิดการพัฒนาวถีชีวิตของชุมชนเพื่อรองรับการท่องเที่ยวปัญหาเหล่านั้นก็ยังคงอยู่ และเพิ่มเติมมากขึ้น เช่น การใช้เรือประมงขนาดเล็กออกทะเลล่าเหี่ยว ซึ่งหมิ่นเหม่ต่อกฎหมายหลายประการ เช่น การห้ามเดินเรือประมงในฤดูปลาวางไข่ เป็นต้น ปัญหาเหล่านี้จำเป็นต้องได้รับการแก้ไข เพื่อให้การท่องเที่ยวโดยชุมชนเป็นไปได้อย่างมีประสิทธิภาพแท้จริง

นอกจากนั้น ยังมีข้อเสนอแนะที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย ดังนี้

1. เมื่อเสร็จสิ้นโครงการ ควรมีการติดตามผลจากการนำข้อเสนอเชิงนโยบายไปปรับใช้จริงในการบริหารจัดการ การท่องเที่ยวโดยชุมชนจังหวัดชุมพร
2. ควรมีการจัดเวทีร่วมพูดคุยอย่างต่อเนื่อง เพื่อติดตามการทำงาน และรับฟังความคิดเห็นและปัญหา ระหว่างชุมชนที่ดำเนินการท่องเที่ยวโดยชุมชน และหน่วยงานรัฐ / องค์กรที่เกี่ยวข้อง

3. ควรมีการถอดบทเรียนจากงานวิจัยอยู่เป็นประจำ โดยจัดทำเป็นฐานข้อมูลให้แก่ชุมชน ให้ชุมชนสามารถเข้าถึงได้ง่าย และสะดวกต่อการนำไปใช้ประโยชน์

4. ควรมีตัวแทนระหว่างหน่วยงานรัฐฯ / องค์กรที่เกี่ยวข้อง สถานศึกษา เป็นสื่อกลางระหว่างชุมชนกับหน่วยงาน และถ่ายทอดองค์ความรู้ ข่าวสาร และการประชาสัมพันธ์สู่ชุมชน

เอกสารอ้างอิง

ภาษาไทย

- กรมการท่องเที่ยว. (2561). หลักเกณฑ์คุณภาพที่พักนักเดินทาง (Home lodge). กรุงเทพมหานคร: กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา.
- โกเมน กันตวรธีระ, อารีย์ นัยพินิจ, และธงพล พรหมสาขา ณ สกลนคร. (2556). ปัญหาและอุปสรรคที่ส่งผลต่อการจัดการท่องเที่ยวเมืองขอนแก่น. การประชุมมหาดไทยวิชาการ ครั้งที่ 4. มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- ณัฐพัชร มณีโรจน์. (2560). การจัดการการท่องเที่ยวโดยชุมชน. วารสารวิชาการท่องเที่ยวไทยนานาชาติ. 3(2). 25-46.
- ประมาณ เทพสงเคราะห์. (2553). ภูมิศาสตร์การท่องเที่ยว: วิถีชีวิตบนเส้นทางงานวิจัยการท่องเที่ยวโดยชุมชน. สงขลา: หสม นีโอ พ้อยท์.
- ปิยธิดา ปาลรังษี, และกุลพิชญ์ โภไคยอุดม. (2559). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของประชาชนในการท่องเที่ยวโดยชุมชน อ.ขอนแก่น จังหวัดนครศรีธรรมราช. วารสารวิทยาศาสตร์การกีฬาและสุขภาพ. 17(2). 99-110.
- พรศวันชัย ประถมวงศ์ษา, และสุธิดา แจ่มใส ไวท์. (2555). บทบาทขององค์กรและหน่วยงานตามยุทธศาสตร์การท่องเที่ยวประเภทเมืองเก่า เทศบาลเมืองคูน แขวงเชียงขวาง สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว. วารสารสมาคมนักวิจัย. 17(1). 19 – 28.
- สำนักปลัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา. (2560). รายงานประจำปี 2560. กรุงเทพฯ: กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา
- อุทัยวรรณ ศรีวิชัย. (2559). แนวทางการพัฒนาสื่อประชาสัมพันธ์การท่องเที่ยวโดยชุมชน โดยใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อเสริมสร้างนักผลิตสื่อในชุมชนของเครือข่ายการท่องเที่ยวโดยชุมชน จ.ชุมพร. รายงานการวิจัย. มหาวิทยาลัยแม่โจ้-ชุมพร. มหาวิทยาลัยแม่โจ้.

Translated Thai References

- Department of tourism. (2018). Quality of accommodation for travelers (home lodge). Bangkok: Ministry of Tourism and Sports.

- Kantawateera, K., Naipinit, A., and Promsaka Na Sakolnakorn, T. (2013). Problems and Threat of Khon Kaen tourism management. The 4th Hatyai National Conference. Hatyai University.
- Maneeroj, N. (2017). Community Based Tourism Management. International Thai Tourism Journal. 3(2). 25-46.
- Office of the Permanent Secretary. (2017). Annual Report of 2017. Bangkok: Ministry of Tourism and Sports.
- Palarangsri, P., and Pookaiyaudom G. (2016). Factors affecting residents' participation in Community-based tourism in Khanom District, Nakhon Si Thammarat Province. Journal of Sports Science and Health. 17(2). 99-110.
- Pathamvongsa, P., and Whyte, J., S. (2012). Stakeholders' roles in tourism planning and development in Khoun District, Xiangkhouang Province, Laos PDR. Journal of the Association Researchers. 17(1). 19 – 28.
- Tepsungkhroa, P. (2010). Tourism Geography: A journey of Life on Community-based Tourism Research. Songkla: Neo Point.
- Sriwichai, U. (2016). Guidelines for the development of public relations media for community-based tourism using information technology media to strengthen the media producers in the Chumphon community. Research report. Maejo University at Chumphon. Maejo University.

บริบททางสังคมและการเปลี่ยนแปลงอัตลักษณ์ทางวัฒนธรรมของกลุ่มชาติพันธุ์ไทยอู๋
บ้านแซงบาดาล ตำบลแซงบาดาล อำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์

Social context and cultural identity changes of the Thaiho ethnic group
Ban Sang Badal Sang Badal Subdistrict, Somdet District,
Kalasin Province.

[Received: November 22, 2022; Revised: December 23, 2022;

Accepted: December 23, 2022]

โสภณ มุลทา

สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต

คณะศิลปศาสตร์

มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์

Sopon Mulha

Department of Public Administration

Faculty of Liberal Arts

Kalasin University

พรพิมล พิมพ์แก้ว

สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต

คณะศิลปศาสตร์

มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์

Pornpimon Pimkaew

Department of Public Administration

Faculty of Liberal Arts

Kalasin University

CORRESPONDING AUTHOR

Sopon Mulha, Faculty of Liberal Arts, Kalasin University.

62/1 Tambon Kalasin, Amphoe Muang, Kalasin, 46000 Thailand.

Email: Sopon.mu@ksu.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์คือ 1) เพื่อศึกษาบริบททางสังคมของกลุ่มชาติพันธุ์ไทยญ้อ 2) เพื่อศึกษาการเปลี่ยนแปลงและสาเหตุการเปลี่ยนแปลงวิถีชีวิตของกลุ่มชาติพันธุ์ไทยญ้อ 3) เพื่อศึกษาแนวทางการรักษาอัตลักษณ์ทางวัฒนธรรมของกลุ่มชาติพันธุ์ไทยญ้อ ผู้ให้ข้อมูลหลักคือ ชาวไทยญ้อ ตำบลแซงบาดาล อำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ กลุ่มตัวอย่างผู้ให้ข้อมูลสำคัญ มีอายุตั้งแต่ 50 ปีขึ้นไป จำนวน 30 คน เก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เชิงลึก นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาวิเคราะห์โดยใช้ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเป็นแนวทางในการวิเคราะห์ข้อมูล ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มชาติพันธุ์ไทยญ้อ อพยพมาจากเมืองคำม่วนเข้ามาอาศัยอยู่ในตำบลแซงบาดาล อำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ สภาพทางด้านภูมิศาสตร์อาศัยใกล้แหล่งน้ำ เพื่อทำการเกษตรและการอุปโภคบริโภค สภาพทางด้านเศรษฐกิจประกอบอาชีพทำนาเป็นหลัก สภาพด้านสังคมและวัฒนธรรม เป็นสังคมแบ่งปัน ความเป็นอยู่เรียบง่าย ส่วนในทางด้านวัฒนธรรมนั้น ยึดถือปฏิบัติตามฮีต 12 คอง 14 ในวิถีชีวิตมีการเปลี่ยนแปลงในด้านอาหาร ภาษา การแต่งกาย วัฒนธรรม ประเพณี วิถีชีวิต บทบาทเพศ และการสร้างบ้าน โดยมีสาเหตุมาจากโลกาภิวัตน์และการพัฒนาประเทศ ส่งผลให้มีการปรับเปลี่ยนวิถีชีวิตแบบใหม่ ในส่วนของแนวทางการสืบทอดมีการอนุรักษ์และส่งเสริมวิถีชีวิตแบบดั้งเดิมที่เป็นหลักปฏิบัติของกลุ่มชาติพันธุ์ไทยญ้อให้คงอยู่สืบไปในสังคม

คำสำคัญ: บริบททางสังคม; ชาติพันธุ์; การเปลี่ยนแปลง; การรักษาอัตลักษณ์ทางวัฒนธรรม

ABSTRACT

The objectives of this research are: 1) to study the social context of the Thai Yho ethnic group, 2) to study the changes and causes of lifestyle changes of the Thai Yho ethnic group, 3) to study ways to preserve the cultural identity of the Thai Yho ethnic group. A sample of 30 key contributors aged 50 years or older. Collect data by in-depth interviews. Analyze the information obtained from the interview. It uses relevant theories and research as a guide to analyze data. The results showed that the Thai Yho ethnic group migrated from Khammoon town to live in Sang Badal subdistrict. Somdet District, Kalasin Province Geographically, they live near water bodies for farming and consumption. Economic conditions primarily engaged in farming. Social and cultural conditions are shared societies. There is a simple well-being. Culturally, the 12 Cong 14 lifestyle has changed in terms of food, language, dress, culture, traditions, lifestyle, gender roles, and homebuilding, caused by globalization and national development. This has resulted in new lifestyle modifications. As part of the inheritance approach, the traditional way of life that is the practice of the Thai Yho ethnic group is preserved in society.

Keywords: Social context; Ethnicity; Change; Preserving cultural identity

บทนำ

ประเทศไทยเป็นสังคมพหุวัฒนธรรม (Multicultural Society) ที่ประกอบขึ้นจากกลุ่มชาติพันธุ์ต่างกันไปในพื้นที่ต่างๆ สืบต่อกันมาหลายยุคหลายสมัย และเมื่อกาลเวลาผ่านไป กลุ่มชนชาติพันธุ์ต่างๆ เหล่านี้ ได้มีการแลกเปลี่ยน เรียนรู้ และปรับตัวให้เข้ากับลักษณะทางภูมิศาสตร์ สภาพแวดล้อม และบริบททางสังคม วัฒนธรรมของชุมชนใกล้เคียง เกิดเป็นการผสมผสานทางวัฒนธรรม จนหลอมรวมขึ้นมาเป็นสังคมไทย ที่มีทั้งความเป็นเอกภาพและความแตกต่างหลากหลายในขณะเดียวกัน

ปัจจุบันสังคมไทยมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในทุกๆ ด้าน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในยุคโลกาภิวัตน์ที่ต้องเชื่อมตนเองเข้ากับสังคมโลก กระแสความทันสมัยและอิทธิพลทางวัฒนธรรมของต่างชาติโดยเฉพาะอย่างยิ่งชาติตะวันตก ได้แผ่ขยายเข้ามาอย่างต่อเนื่องจากทุกทิศทาง สภาพเศรษฐกิจของประเทศเกิดการขยายตัวอย่างก้าวกระโดด ความเจริญก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยีในยุคโลกาภิวัตน์ได้ทำลายกำแพงวัฒนธรรม พร้อมไปกับการค่อยๆ แทรกซึมค่านิยมและบรรทัดฐานทางสังคมที่มีแนวโน้มเกื้อหนุนต่ออุดมการณ์แบบทุนนิยมตะวันตก ทำให้วัฒนธรรมท้องถิ่นตกเป็นฝ่ายเสียเปรียบและถูกรุกให้เสื่อมคลายความสำคัญและค่อยๆ หดบดหายไปจากสังคม อัตลักษณ์ของชุมชนในหลายๆ ด้าน ต้องถูกปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องกับกระแสการพัฒนาเพื่อความทันสมัย นอกจากนี้ กระแสโลกาภิวัตน์ยังส่งผลให้เกิดการเคลื่อนย้าย และการเดินทางข้ามพรมแดน รัชชาติเพื่อจุดหมายต่างๆ มากยิ่งขึ้น (สมิง จารย์คุณ, 2557) อย่างไรก็ตาม แม้ว่าชุมชนต่างๆ จะถูกรุกคืบแทรกแซง ครอบงำ และทำให้ด้อยอำนาจ ต้องยอมรับ อิทธิพลจากภายนอก และต้องปรับเปลี่ยนตนเองทั้งทางด้านการเมือง เศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรมตามทิศทางการพัฒนาแต่เชื่อว่าชุมชนเหล่านี้จะยอมถูกครอบงำจากอิทธิพลของวัฒนธรรมภายนอก แต่ชุมชนเหล่านี้ กลับพยายามดิ้นรนต่อรองหาวิธีการในการปรับความสัมพันธ์เชิงอำนาจดังกล่าวด้วยวิธีการอันหลากหลาย เพื่อเปิดพื้นที่ทางสังคมให้กับตัวเอง ให้ยังคงสามารถดำรงอัตลักษณ์ทางวัฒนธรรมที่สืบทอดจากบรรพบุรุษให้ คงอยู่ได้ต่อไป (วรมธ ยอดนุ่ม, 2548)

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้ทำการเลือกศึกษาวัฒนธรรมของกลุ่มชาติพันธุ์ไทยญ้อตำบลแขงบาตาล อำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ เป็นพื้นที่ที่ความโดดเด่นของกลุ่มชาติพันธุ์ไทยญ้อที่มีวิถีชีวิต สภาพทางสังคม และวัฒนธรรมเป็นของตนเองที่ยังคงยึดถือจารีตประเพณีความเป็นเอกลักษณ์เฉพาะกลุ่มของตนอย่างเหนียวแน่น เช่น ภาษาพูด การแต่งกาย วัฒนธรรม ประเพณี เป็นต้น ด้วยเหตุนี้ จึงเป็นเรื่องที่น่าสนใจที่จะศึกษาวิจัยเกี่ยวกับบริบททางสังคมของกลุ่มชาติพันธุ์ไทยญ้อตำบลแขงบาตาล อำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ ว่ามีสภาพบริบทชุมชนทั่วไปอย่างไร การเปลี่ยนแปลงและสาเหตุการเปลี่ยนแปลงวิถีชีวิตของกลุ่มชาติพันธุ์ไทยญ้อ ตำบลแขงบาตาล อำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ เป็นอย่างไร และแนวทางการรักษาอัตลักษณ์ทางวัฒนธรรมของกลุ่มชาติพันธุ์ไทยญ้อ ผู้ให้ข้อมูลหลักคือ ชาวไทยญ้อ ตำบลแขงบาตาล อำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ เป็นอย่างไร

เพื่อต่อรองกับกระแสการพัฒนาในยุคโลกาภิวัตน์ และการเปิดพื้นที่ทางสังคมให้กับชุมชนของตนเอง อย่างไรก็ตาม อีกทั้งยังเป็นองค์ความรู้เกี่ยวกับกลุ่มชาติพันธุ์ต่างๆ ในประเทศไทย และยังสามารถใช้เป็นข้อมูลในการอนุรักษ์และส่งเสริมวัฒนธรรมประเพณีของกลุ่มของกลุ่มชาติพันธุ์ไทยน้อยให้แพร่หลายอีกด้วย

วัตถุประสงค์

- 1) เพื่อศึกษาบริบททางสังคมของกลุ่มชาติพันธุ์ไทยน้อย ตำบลแขงบาดาล อำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์
- 2) เพื่อศึกษาการเปลี่ยนแปลงและสาเหตุการเปลี่ยนแปลงวิถีชีวิตของกลุ่มชาติพันธุ์ไทยน้อย ตำบลแขงบาดาล อำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์
- 3) เพื่อศึกษาแนวทางการรักษาอัตลักษณ์ทางวัฒนธรรมของกลุ่มชาติพันธุ์ไทยน้อย ตำบลแขงบาดาล อำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์

แนวคิดและทฤษฎี

แนวคิดเกี่ยวกับอัตลักษณ์

1. แนวคิดและความหมายของอัตลักษณ์

คำว่า “อัตลักษณ์” ไม่มีบันทึกไว้ในพจนานุกรมแต่มีตำราหลายเล่มให้ความหมายคำว่า “อัตลักษณ์” ไว้ว่าคุณลักษณะเฉพาะตัวซึ่งเป็นตัวบ่งชี้ลักษณะเฉพาะของตัวบุคคล สังคม ชุมชน หรือประเทศนั้นๆ เช่น เชื้อชาติ ภาษา วัฒนธรรมท้องถิ่น และศาสนา ฯลฯ ซึ่งมีคุณลักษณะที่ไม่ทั่วไป หรือ สากลกับสังคมอื่นๆ (โชติกา ศรีประเสริฐ, 2554) โดยส่วนใหญ่คนไทยยังนิยมใช้คำว่า “เอกลักษณ์” ในความหมายว่า ลักษณะเฉพาะตัวที่ไม่ เหมือนใครอย่างกว้างขวาง ส่วนคำว่า “อัตลักษณ์” นั้นมักจะใช้ในวงแคบๆ เช่น แวดวงวิชาการเท่านั้นและบางครั้งก็ใช้แบบมีความหมายโดยนัย (แฝง) เช่น “เอกลักษณ์” เป็นสิ่งตายตัวไม่สามารถ เปลี่ยนแปลงได้ส่วน “อัตลักษณ์” สามารถเปลี่ยนแปลงได้ มีหลายสิ่งตามความจริงที่ปรากฏต้องดู หลายๆ ด้าน หลายๆ มิติของสิ่งนั้น (ครูไทยเพื่อศิษย์, 2554)

สรุปคำว่า เอกลักษณ์ คือ ลักษณะเฉพาะตัวหรือ ลักษณะที่แสดงความเป็นอย่างเดียวกันของคนในสังคมซึ่งแตกต่างจากลักษณะร่วมของคนในสังคมอื่นๆ ส่วนคำว่า อัตลักษณ์หมายถึง ความเป็นตัวตนที่แตกต่างจากสิ่งอื่นใดสามารถบ่งชี้ลักษณะเฉพาะของตัวบุคคล สังคม ชุมชน หรือประเทศนั้นๆ ได้ เช่น เชื้อชาติ ภาษา วัฒนธรรมท้องถิ่น และศาสนา เป็นต้น และข้อแตกต่างที่เห็นได้ชัดจากสองคำนี้คือ “เอกลักษณ์” เป็นสิ่งตายตัวสามารถเปลี่ยนแปลงได้ส่วน “อัตลักษณ์” นั้นสามารถเปลี่ยนแปลงหรือพัฒนาให้ดีขึ้น

2.แนวคิดพื้นฐานของทฤษฎีอัตลักษณ์

แนวคิดพื้นฐานของทฤษฎีอัตลักษณ์ เป็นแนวคิดที่ทำให้เข้าใจ สถานภาพและบทบาททำให้บุคคลมีรูปแบบเฉพาะตน (Individual Form) โดยบทบาทที่บุคคลแสดงออกเกิดจากการมีความคิดเกี่ยวกับตนเองที่เป็นลักษณะเฉพาะบุคคลที่เรียกว่าอัตลักษณ์

ในทางสังคมวิทยาจึงนิยามคำว่า อัตลักษณ์ (Identity) หมายถึง การรู้คิดเกี่ยวกับตนเองของบุคคลในเรื่องของบทบาทและตำแหน่งในระบบความสัมพันธ์ทางสังคมของบุคคล อัตลักษณ์คือสิ่งที่บุคคลให้ความหมายทางสังคมที่คนซึ่งอยู่ในบทบาทเดียวกันมีร่วมกัน (Shared Social Meanings) อัตลักษณ์มีลักษณะที่สำคัญ 3 ประการ คือ

1. อัตลักษณ์ต่าง ๆ เป็นผลผลิตทางสังคม (Social Products) กล่าวคืออัตลักษณ์ถูกรูป และดำรงรักษาผ่านกระบวนการทางสังคม 3 ประการ คือ

1.1 การนิยาม (naming) หรือให้ความหมายเกี่ยวกับตัวตน ตามการแบ่งประเภทต่างๆ ทางสังคม (locating the self in social categories) เช่น เพศ อายุอาชีพ เป็นต้น

1.2 การมีปฏิสัมพันธ์กับคนอื่น ๆ ตามการแบ่งประเภทต่างๆ ทางสังคม เช่น การที่นักเรียนไปปรึกษาด้านการเรียนกับครูแนะแนวทั้งสองฝ่ายแสดงออกตามอัตลักษณ์ทางสังคมของตน นักเรียนอาจแสดงความสุภาพเรียบร้อยในขณะที่ครูแนะแนวแสดงความสนใจตามบทบาทครูแนะแนว เป็นต้น

1.3 การแสดงตน โดยการประนีประนอมหรือยืนยันการให้ความหมายและการแสดงพฤติกรรมตามประเภทต่าง ๆ ทางสังคม เช่น การที่ครูแนะแนวแสดงออกตามอัตลักษณ์ของตนเมื่ออยู่ในโรงเรียนซึ่งต้องประนีประนอมบทบาทอื่นๆ จากที่บ้านเพื่อมาแสดงบทบาทครูแนะแนวในโรงเรียน

2. อัตลักษณ์ต่าง ๆ เป็นการให้ความหมายกับตนเอง (Self - Meaning) กล่าวคือ อัตลักษณ์เป็นสิ่งที่เราได้มาจากการเข้าไปอยู่ในสถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่งและอัตลักษณ์เกิดขึ้นบนพื้นฐานความคล้ายคลึงและความแตกต่างของบทบาทเมื่อเปรียบเทียบกับบทบาทอื่น ๆ เช่น ในขณะที่ครูแนะแนวปฏิบัติงานให้การปรึกษาแก่นักเรียน ครูแนะแนวแสดงอัตลักษณ์ที่คล้ายคลึงกัน ได้แก่ การรับรู้ความรู้สึกคนอื่น การรักษาความลับ ฯลฯ ในขณะเดียวกัน อัตลักษณ์ดังกล่าวก็แตกต่างกันเมื่อแต่ละคนไปแสดงบทบาทอื่น

3. อัตลักษณ์เป็นสัญลักษณ์ (Symbolic) และผลสะท้อนกลับ (reflexive) มีประเด็น สำคัญ 2 ประเด็น ประเด็นแรก อัตลักษณ์เป็นสัญลักษณ์หมายความว่า คนที่มีอัตลักษณ์เดียวกัน มีการแสดงออกในเรื่องเกี่ยวกับกิจกรรมนั้นเหมือนกัน เช่น อัตลักษณ์วิชาชีพครูแนะแนวเกี่ยวกับการ ช่วยเหลือนักเรียนในการวางแผนการศึกษาและอาชีพ ส่วนประเด็นหลัง คืออัตลักษณ์เป็นผลสะท้อนกลับ หมายถึง การใช้อัตลักษณ์ เป็นสิ่งที่อ้างอิงในการประเมินพฤติกรรมของตนเองและผู้อื่น ตามกระบวนการประเมินค่าซึ่งกันและกัน เช่น การแสดงออกของครูแนะแนวเมื่อให้คำปรึกษานักเรียน

ครู แนะนำตระหนักในบทบาทของผู้อำนวยให้นักเรียน ได้แก ปัญหาของตนเอง การแสดงออก ดังกล่าว เป็นผลสะท้อนจากการมีปฏิสัมพันธ์กับนักเรียนดังนั้นก็สรุปได้ว่าอัตลักษณ์หมายถึง ความนึกคิดเกี่ยวกับบทบาทเฉพาะตนของบุคคลในการแสดงออก เพื่อติดต่อสัมพันธ์กับบุคคลอื่นตาม โครงสร้างทางสังคมและวัฒนธรรม ที่บุคคลดำรงอยู่ เนื่องจากนั้นลักษณะเป็นความนึกคิดเกี่ยวกับ ตนเองจึงมีความสำคัญต่อพฤติกรรมของบุคคล กล่าวคือ ความนึกคิดเกี่ยวกับตนเป็นเครื่องกำหนด พฤติกรรมของบุคคลเพราะคนเราย่อมกระทำไปตามความคิด หรือโนภาพว่าตนเองเป็นคนเช่นไร (ออมเดือน สดมณี. 2540: 60)

ประสิทธิ์ ลิปรีชา (2547: 33) แบ่งอัตลักษณ์ออกเป็น 2 ระดับ คือ อัตลักษณ์ระดับปัจเจก (Individual Identity) และ อัตลักษณ์รวมของกลุ่ม (Collective Identity) ในระดับปัจเจกบุคคล หนึ่งอาจมีหลายอัตลักษณ์อยู่ในตัวเอง ในขณะที่อัตลักษณ์รวมก่อให้เกิดความสงบอยู่ร่วมกันของกลุ่ม และไม่สามารถแยกออกจากการกระทำหรือละทิ้งสถานภาพของปัจเจกในกลุ่มได้ประเภท ของอัตลักษณ์มี 2 ระดับคือ อัตลักษณ์บุคคล (Personnel Identity) และอัตลักษณ์ทางสังคม (Social Identity)

ธงชัย สมบูรณ์ (2549: 44) กล่าวว่าอัตลักษณ์ของบุคคลเป็นการมองตนเองของแต่ละ บุคคล ซึ่งมีหลายมุมมองขึ้นอยู่กับบทบาทของแต่ละสังคมที่แตกต่างกันออกไปโดยอัตลักษณ์อาจแบ่ง ได้เป็ น 5 ประเภท ดังนี้

1. อัตลักษณ์ ระดับปัจเจกบุคคล (Individual Identity) คือ การมองตนเองในหลายแง่มุม
2. อัตลักษณ์ ร่วมของกลุ่ม (Collective Identity) หมายถึง กระบวนการสร้างจิตสำนึก ร วมกันของ กลุ่มสังคม โดยจะทำให้เห็นความแตกต่างในแต่ละกลุ่มสังคมที่อาศัยสัญลักษณ์ต่าง ๆ ของ กลุ่มสังคมเพื่อสร้างระบบวัฒนธรรม เช่น การละเล่นพื้นบ้าน ดังนั้นสังคมและวัฒนธรรมจึงมี บทบาท ในการสร้างและปรับเปลี่ยน อัตลักษณ์โดยตรง
3. อัตลักษณ์องค์กร (Corporate Identity) คือ การแสดงออกของลักษณะเฉพาะตัวของ องค์กรที่สามารถรับรู้ได้ด้วยการแสดงออกทางพฤติกรรม การใช้สัญลักษณ์ และการสื่อสารขององค กร (ธงชัย สมบูรณ์. 2549:45)
4. อัตลักษณ์ทางสังคม (Social Identity) คือ อัตลักษณ์ทางสังคมจะควบคู่ไปกับอัต ลักษณ์ วัฒนธรรมโดยอัตลักษณ์ทางสังคมเป็นผลผลิตที่สั่งสมมาจากการใช้วาทกรรม (Product of Discourse) ส่วนกับอัตลักษณ์วัฒนธรรม จะเป็นเรื่องของตัวบ่งชี้ที่มีลักษณะเป็นผลผลิตทาง วัฒนธรรม (Cultural product) เช่น อาหารไทย รำไทย (ธงชัย สมบูรณ์ 2549:46;อ้างอิงจาก Barker 2001)
5. อัตลักษณ์วัฒนธรรม (Cultural Identity) คือ วิธีชีวิตวัฒนธรรมเฉพาะของกลุ่มชาติพันธุ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ ซึ่งจะแสดงออกให้เห็นถึงคุณลักษณะเด่นที่มีอยู่ในตัวตนหรือในกลุ่มโดยแสดง ลักษณะเฉพาะที่สัมพันธ์กับวิถีชีวิตวัฒนธรรม ภูมิปัญญา ความเชื่อ ชาติพันธุ์ และประวัติศาสตร์ สิ่ง

ที่ยังดำรงอยู่และยึดถือ ปฏิบัติสืบมาล้วนเป็นสิ่งดีงามที่ไม่ขัดต่อศีลธรรมของตนอันเป็นภาพลักษณ์ที่ปรากฏในวิถีชีวิต วัฒนธรรม และในผลิตภัณฑ์ต่างๆ โดยมีปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกันภายในกลุ่มชนจนเกิดความเด่นชัด และมีความสำคัญของกลุ่มที่โดดเด่นและแตกต่างจากกลุ่มอื่นๆ

ผู้วิจัยสรุปความที่เกี่ยวข้องกับอัตลักษณ์วัฒนธรรมของกลุ่มไว้ ดังนี้ วิถีชีวิตวัฒนธรรม คือ วิธีการดำเนินชีวิตของสมาชิก และลักษณะของพฤติกรรมต่างๆ จะเป็นตัวบ่งบอกถึง รูปแบบการดำเนินชีวิต แต่ละแบบพฤติกรรมในการ เสาสังคม การบริโภค การแต่งตัว ล้วนเป็นส่วนประกอบของรูปแบบการดำเนินชีวิต รูปแบบการดำเนินชีวิตจะถูกดำเนินเป็น อุปนิสัยเป็นวิธีประจำที่กระทำสิ่งต่าง ๆ ตัวอย่างเช่น กลุ่มชาติพันธุ์จังหวัดกาฬสินธุ์ บริโภคข้าวเหนียว การถือกระติบข้าวเหนียวมาทำงานทุกวันนั้นเป็นตัวชี้บ่งว่า กลุ่มชาติพันธุ์มีวิถีบริโภคที่เป็นอัตลักษณ์วัฒนธรรมของกลุ่มอย่างเด่นชัด ด้านการดำรงชีวิตกับการสร้างเครื่องมือ เครื่องใช้ เป็นการดำรงชีพแบบพื้นบ้านโดยการแลกเปลี่ยนของกินของใช้กัน ภายในชุมชน การทำไร่ ทำนา เพื่อการเก็บไว้รับประทานเอง ถ้าเหลือจากนั้นจะนำมาขายหรือแลกเปลี่ยนผลผลิตจากบ้านอื่น ๆ ที่ต้องการซึ่งเป็นวิถีที่ไม่ต้อง แยกชิงกัน การหาเลี้ยงชีพด้วยการเก็บของป่าหรือปลูกพืชผักไว้รับประทานเองก็เป็นสิ่งที่ทางกลุ่มชาติพันธุ์ปฏิบัติกันมาตั้งแต่บรรพบุรุษ ซึ่งถือเป็นวัฒนธรรมอย่างหนึ่งของกลุ่มชาติพันธุ์

ระเบียบวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่องบริบททางสังคมและการเปลี่ยนแปลงอัตลักษณ์ทางวัฒนธรรมของกลุ่มชาติพันธุ์ไทยอุบล บ้านแขงบาตาล ตำบลแขงบาตาล อำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ ได้ทำการศึกษาด้วยวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ มีวิธีการดำเนินการวิจัยโดยมีขั้นตอนดังต่อไปนี้

การเลือกพื้นที่ทำการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการเลือกพื้นที่ในการวิจัยและเก็บรวบรวมข้อมูล โดยได้กำหนดพื้นที่ในการศึกษา คือ กลุ่มชาติพันธุ์ไทยอุบล ตำบลแขงบาตาล อำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ เนื่องด้วยพื้นที่ดังกล่าวเป็นพื้นที่ตั้งถิ่นฐาน อาศัยอยู่ รวมถึงมีการอนุรักษ์ในความเป็นชาติพันธุ์ไทยอุบลไว้อย่างเด่นชัดและเหนียวแน่นในความเป็นสังคม วัฒนธรรมและประเพณีของกลุ่มชาติพันธุ์ไทยอุบล

ผู้ให้ข้อมูล

การวิจัยในครั้งนี้ได้จำแนกผู้ให้ข้อมูลออกเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มชาติพันธุ์ไทยอุบล บ้านแขงบาตาล ตำบลแขงบาตาล อำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ จำนวน 20 คน และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งภาครัฐและภาคเอกชน ผู้เกี่ยวข้องกลุ่มชาติพันธุ์ไทยอุบล จังหวัดกาฬสินธุ์ จำนวน 10 คน รวม 30 คน โดยในส่วนของผู้ให้ข้อมูลนั้นได้มีการเลือกจากบุคคลที่เป็นปราชญ์ชุมชน ผู้นำชุมชน ผู้อาวุโสในชุมชน บุคคลที่มีความรู้ความสามารถในชุมชนบ้านแขงบาตาล ตำบลแขงบาตาล อำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ ในส่วนหน่วยงานภาครัฐและเอกชนนั้นก็เลือกจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการส่งเสริมและสนับสนุนกลุ่มชาติพันธุ์ไทยอุบล จังหวัดกาฬสินธุ์

เทคนิค วิธีการ และเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพวิธีการที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลนั้นใช้วิธีการสัมภาษณ์ (Interview Guide) มีการประเมินการตรวจสอบเนื้อหาของผู้เชี่ยวชาญ ในส่วนของแบบสอบถามนั้น ที่เน้นความหลากหลายและความครอบคลุมของข้อมูลโดยพิจารณาจากคุณลักษณะในด้านต่าง ๆ ทั้งหมดที่เกี่ยวข้องกันภายในบริบทวิถีชีวิตของคนในชุมชนหรือเป็นการมองความสัมพันธ์ของปรากฏการณ์นั้นทั้งหมด โดยเครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูล คือ การจดบันทึกภาคสนาม เทปบันทึกเสียง และกล้องถ่ายรูป ใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล 3 ประเภทด้วยกัน คือ

1. การสัมภาษณ์ในการวิจัยครั้งนี้เน้นการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In-depth interview) ทั้งในลักษณะการสนทนาแบบกลุ่ม (Focus Group) และการสัมภาษณ์เป็นรายบุคคลตามแนวทางการสัมภาษณ์

2. การสังเกตการณ์แบบมีส่วนร่วม (Participant Observation) โดยผู้วิจัยจะใช้การสังเกตการณ์โดยเข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ของชุมชน

3.การสังเกตการณ์แบบไม่มีส่วนร่วม (Non -Participant Observation) โดยสังเกตการณ์จากข้อมูลในวิถีชีวิตประจำวัน ในกิจกรรมทางศาสนาในชุมชน การประกอบอาชีพ รวมถึงปรากฏการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้นในชุมชนและสภาพทั่วไปของชุมชน

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการทำการวิจัยครั้งนี้เพื่อให้ได้ข้อมูลครบทุกด้านและมีความสมบูรณ์มากที่สุดในการศึกษาเรื่อง อัตลักษณ์ชาติพันธุ์จังหวัดกาฬสินธุ์และการสร้างโอกาสของนวัตกรรมผลิตภัณฑ์จังหวัดกาฬสินธุ์ ผู้วิจัยจึงได้กำหนดขั้นตอนในการเก็บรวบรวมข้อมูลออกเป็น 2 อย่าง คือ

1. การศึกษาข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) โดยจะใช้วิธีการแบบ Snow Ball ระดับประชาชน (ชุมชน) ระดับหน่วยงาน (ภาครัฐและเอกชน) เข้ามาช่วยเพื่อให้ได้แหล่งข้อมูลและสามารถคัดเลือกตัวผู้ให้ข้อมูลได้

3.5.1 การศึกษาค้นคว้าจากข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ซึ่งเป็นการค้นคว้ารายงานการศึกษาและมีการจดบันทึกเป็นลายลักษณ์อักษร เช่น เอกสารทางวิชาการ หนังสือ รายงานการวิจัย วิทยานิพนธ์ และเอกสารอิเล็กทรอนิกส์ที่เกี่ยวข้อง โดยค้นคว้าจากห้องสมุด หรือสื่อทางอินเทอร์เน็ต เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมในเรื่องการทำความเข้าใจเกี่ยวกับกระบวนการจัดการความรู้ที่ผู้วิจัยต้องเข้าไปเป็นแนวทางการศึกษาและเก็บข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลที่เก็บมาจากการวิจัยเชิงคุณภาพ เมื่อเก็บข้อมูลจากการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก และจากการสังเกตการณ์แบบไม่มีส่วนร่วมและแบบมีส่วนร่วมแล้ว ผู้วิจัยจะต้องตรวจสอบความครบถ้วนของข้อมูลเมื่อพบข้อมูลที่ยังไม่ครบถ้วน ผู้วิจัยจะสัมภาษณ์ผู้รู้รายอื่น ๆ เพิ่มเติม หลังจาก

การวิเคราะห์ข้อมูลแล้วจะเปรียบเทียบข้อมูลกับส่วนอื่น ๆ มีการแยกและจัดระเบียบข้อมูลให้เป็นหมวดหมู่เพื่อเปรียบเทียบหาความเหมือนของข้อมูลหรือความแตกต่างของข้อมูลแล้วจึงเปรียบเทียบวิเคราะห์ระหว่างข้อมูลแต่ละหมวด และหาความสัมพันธ์ทั้งระบบโดยใช้ทฤษฎีเป็นแนวทางในการอธิบายปรากฏการณ์และสรุปตามวัตถุประสงค์ ผู้วิจัยจึงมีขั้นตอนในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1. การวิเคราะห์รายวัน เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ในแต่ละวันสิ้นสุดลง ผู้วิจัยจะนำข้อมูลเหล่านั้นมาตรวจสอบโดยการเขียนจัดหมวดหมู่เพื่อตรวจสอบหาความสมบูรณ์ทุกวัน หากมีข้อมูลบางส่วนที่ตกหล่นจากการเก็บข้อมูลผู้วิจัยก็จะสามารถทราบและนำเอาคำถามนั้นที่ตกหล่นไปสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลเพิ่มเติมได้อีก ในกรณีที่มีความขัดแย้งของข้อมูลผู้วิจัยจะทำการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลรายอื่นเพิ่มเติมเพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีความถูกต้องแม่นยำและสมบูรณ์ของข้อมูลโดยใช้กระบวนการสามเส้าในการตรวจสอบข้อมูล

2. การวิเคราะห์ข้อมูลรวม เป็นการวิเคราะห์หลังจากที่เก็บรวบรวมข้อมูลเสร็จสิ้นแล้วโดยอาศัยข้อมูลจากการวิเคราะห์รายวันแล้วนำมาจัดหมวดหมู่ เปรียบเทียบความสัมพันธ์กับบริบททางสังคมและวัฒนธรรมนั้น ๆ โดยวิเคราะห์ตามแนวคิดและทฤษฎีที่ใช้เป็นแนวทางเพื่ออธิบายปรากฏการณ์ที่ศึกษาเกี่ยวกับกระบวนการจัดการความรู้ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ความรู้ การถ่ายทอดความรู้ให้แก่ผู้สนใจและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง และใช้กระบวนการสามเส้าในการตรวจสอบข้อมูลในภาพรวม เพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีความถูกต้องแม่นยำและสมบูรณ์ของข้อมูล

ผลการวิจัย

ผลการการวิจัยบริบททางสังคมและการเปลี่ยนแปลงอัตลักษณ์ทางวัฒนธรรมของกลุ่มชาติพันธุ์ไทยอุ้อ บ้านแขงบาตาล ตำบลแขงบาตาล อำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ มีรายละเอียดดังนี้

1. บริบททางสังคมของกลุ่มชาติพันธุ์ไทยอุ้อ ตำบลแขงบาตาล อำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์

1.1 ประวัติการอพยพย้ายถิ่นฐานไทยอุ้อ ตำบลแขงบาตาล อำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์

กลุ่มชาติพันธุ์ไทยอุ้อได้อพยพมาจากเมืองคำม่วน สปป.ลาว เนื่องจากทาง สปป.ลาวมีเหตุสงคราม และมีการกวาดต้อนเอาไพร่พล เอาคนมาอยู่ด้วย (แตกเซอะ แตกเสื่อ - แตกบ้านแตกเมือง) มาตั้งหลักปักฐานที่ บึงกระดาน (ต่อมาเปลี่ยนเป็น บ้านบึงบาตาล บ้านหนองแขง) ต่อมาเกิดโรคไข้ดาศ เจ้าเมืองบึงบาตาล จึงชวนพี่น้องย้ายมาที่ “กุดดอกซ้อน เปลี่ยนเป็น หนองเชียงหนู”

จากนั้นมา พระศรีสุวรรณ (ท้าวบัว ผู้มาตั้งรกรากคนแรก) ได้เสียชีวิต จึงมีการตั้งพระศรีสุวรรณขึ้นอีก ท้าวเจ้า ท้าวบุญมี ท้าวโคตร จากนั้นมา บ้านแขงบาตาลถูกยุบไปเนื่องจากพื้นที่ไม่ใหญ่มาก ประชาชนที่อาศัยอยู่แขงบาตาล มีการย้ายออกไป อยู่หลายที่ ได้แก่ กลางหมื่น และในเมืองกาฬสินธุ์

จากคำม่วน เป็นสายเดินทางมาจากพี่น้อง 3 ครอบครัว ผู้ที่นำพามา คือ พระศรีสุวรรณ ท้าวบัว (พระคำแดง - เจ้าเมือง) สายหนึ่งไปสกลนคร สายหนึ่งมาแขวงบาดาล (มาที่นี่ ประมาณ 1,500 คน) อีกสายไป ท่าซอนยาง (ญ้อ-ภาษาเดียวกันกับแขวงบาดาล) ไปอยู่ตามลำชี เนื่องจากบ้านเก่าใกล้น้ำ มีช้าง ม้า วัว ควาย เป็นพาหนะ

1.2 สภาพทางด้านภูมิศาสตร์

1.2.1 แหล่งน้ำ

ตำบลแขวงบาดาล มีห้วยสังเคียบเป็นแหล่งน้ำหลักสำคัญ ผ่านใจกลางหมู่บ้านที่ไหลมาจากเทือกเขาภูพาน ลงสู่เขื่อนลำปาว มีหนองตะไคร้ และหนองกุดเวียน เป็นแหล่งน้ำสำคัญอีกแห่งของชุมชน ประโยชน์จากแหล่งน้ำนี้ใช้เพื่อทำมาหากิน ชุมชนมีความอุดมสมบูรณ์ของแหล่งน้ำ โดยจะเห็นได้จาก หากขุดดินลงไป เพียง 3 เมตร จะพบกับบาดาล ได้แล้ว ปัจจุบันมีอ่างเก็บน้ำห้วยสังเคียบ เป็นแหล่งน้ำสำคัญ ของชุมชน ตั้งอยู่ที่ หมู่ 4 บ้านเหล่าภูพาน

1.2.2 ภูเขา

ชุมชนตำบลแขวงบาดาล มีพื้นที่เทือกเขาภูพาน ห่างออกไป ประมาณ 5 – 6 กิโลเมตร มีป่าชุมชนภูวาย ภูม่วง ที่ประชาชนได้เก็บพืชผักจากป่าแห่งนี้มาดำรงชีพ นอกจากนี้ยังมีกิจกรรมบวชป่า ปีละครั้ง เพื่อเป็นการอนุรักษ์ป่าให้คงอยู่ต่อไป

1.2.3 สภาพที่ดินและการใช้ดิน

สภาพดินเป็นลักษณะเป็นดินแดง ดินหินภูเขา เนื้อดินมีความอุดมสมบูรณ์ค่อนข้างมาก เหมาะสมในการเพาะปลูกพืชผักต่าง ๆ เช่น อ้อย มัน ยางพารา และข้าว (นาปี นาปรัง) เป็นต้น พบได้ทั่วไปบริเวณรอบหมู่บ้าน สามารถระบายน้ำได้ดี เหมาะแก่การเพาะปลูก มีความอุดมสมบูรณ์ตามธรรมชาติ พื้นดินเหมาะสมการทำเกษตร บริเวณที่มีความลาดชันสูงจะมีปัญหาเกี่ยวกับการชะล้างพังทลายของหน้าดิน

1.3 สภาพทางด้านเศรษฐกิจ

ในปัจจุบันชาวบ้านตำบลแขวงบาดาล ส่วนใหญ่ประกอบอาชีพทำนาเป็นหลักและมีอาชีพรับราชการ มากกว่า ร้อยละ 70 ในชุมชน ในปัจจุบันนี้อาชีพการทำนาจะได้รับผลกระทบจากผลผลิตที่ไม่แน่นอน ความผันผวนของราคาตลาด ในบางปีก็ไม่เพียงพอในการบริโภคเนื่องจากเกิดภาวะฝนแล้ง โดยในฤดูแล้งก็ไม่มีน้ำในการทำนาปรังได้ โดยการเพาะปลูกทางการเกษตรของชาวบ้านส่วนใหญ่จะปลูกข้าวไว้บริโภคภายในครัวเรือนเป็นอาชีพหลัก อาชีพรองคือการทำไร่มันสำปะหลัง ไร่อ้อย สวนยางพารา การทอผ้า (ผ้าขึ้นใหม่) และการเลี้ยงสัตว์ เป็นต้น นอกจากนี้แล้วในด้านเศรษฐกิจในชุมชนบ้านแขวงบาดาล ได้มีการรวมกลุ่มอาชีพต่างๆ เช่น กลุ่มข้าว กลุ่มจักสาน (ตะกร้า กะหยั กะม่อ กะเล ผักหวาน สุ่มไก่ กะบุง ไช กระติบข้าว) กลุ่มทอผ้า กลุ่มเลี้ยงสัตว์ (วัว ควาย) กลุ่มเมล็ดพันธุ์ข้าว เป็นต้น



ภาพที่ 1 ผลิตภัณฑ์จักสาน บ้านแซงบาดาล

1.4 สภาพทางด้านสังคม วัฒนธรรมและประเพณี

1.4.1 สภาพทางด้านสังคม

สภาพทางสังคมไทยอุ้อตำบลแซงบาดาล เป็นสังคมแบบป็น ไม่มีการซื้อขาย เน้นแบ่งปัน แลกเปลี่ยน การเป็นอยู่ ประชาชนชาวแซงบาดาล มีลักษณะอยู่ง่าย กินง่าย มีประเพณีดั้งเดิมว่า หากมีคนเจ็บป่วย จะมีการช่วยเหลือดูแลกัน มาร่วมกันดูแล ในส่วนประเพณีการตาย ทางอุ้อจะ เรียก ศพ ว่า ขอน และจะให้เขยนม (หรือลูกเขย) ก่อน หากไม่มีเขยนม จะให้เขยนามเป็นผู้ดูแลศพ ไม่ให้มีอะไรบกรร่ง โดยเริ่มตั้งแต่อยู่ที่บ้าน จนถึงการเคลื่อนย้ายไปยังวัดเมรุเผาศพ (การหามจะใช้ ไม้หาม และใช้ผ้าบ้านของผู้ตาย แบ่งออกไปทำโรงศพด้วย) และพิธีกรรมสำคัญอีกอัน คือ การเต็น กระทปไม้ จะให้เขยเป็นผู้เต็น หากทำไม่ได้ถึงจะจ้าง โดยกิจกรรมพิธีทั้งหมดจะเป็นเขยทำ โดยเขยที่ ทำหน้าที่ในสังคมไทยอุ้อมี 2 แบบ คือ เขยนม กับ เขยนาม กล่าวอธิบายคือ เขยนม คือ ลูกเขยที่ แต่งงานกับลูกสาวของตนเอง ส่วนเขยนาม คือ ลูกเขยของเครือญาติพี่น้อง ในส่วนของการแต่งกาย นั้น ผู้ชายจะนิยมใส่กางเกง 3 ส่วน เสื้อย้อมคราม ผู้หญิง เสื้อม่อฮ่อมสีเข้ม มีลายขอบขาว และหลาก สีนุ่งซิ่น เครื่องประดับ จะเป็นต่างหู เจาะหูใหญ่ มีผมจ๊อก (เกล้าผม)

1.4.2 สภาพทางด้านวัฒนธรรมและประเพณี

กลุ่มชาติพันธุ์ไทยอุ้อตำบลแซงบาดาล เป็นชุมชนที่ชาวบ้านนับถือพระพุทธศาสนา เช่นเดียวกับหมู่บ้านในภาคตะวันออกเฉียงเหนือทั่วไป ในด้านประเพณีต่างๆ นั้น ในรอบปีหนึ่งของ ชาวบ้านจะประกอบกิจกรรมในส่วนประเพณีต่าง ๆ ตามฮีต 12 คอง 14 ซึ่งถือเป็นคติความเชื่อของ คนอีสาน และประเพณีต่าง ๆ เหล่านี้จะมีความสอดคล้องสืบเนื่องมาจากพระพุทธศาสนาด้วย ซึ่ง ความเชื่อและประเพณีที่สำคัญในปัจจุบันที่ยึดถือปฏิบัติของชาวบ้านตำบลแซงบาดาล มีดังต่อไปนี้

1) ความเชื่อของชาวไทยญ้อ

ในส่วนของความเชื่อของกลุ่มชาติพันธุ์ไทยญ้อตำบลแขงบาตาล เป็นมีความเชื่อที่ยังคงถือปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน เช่น ห้ามล่วงเกินในสถานที่ศักดิ์สิทธิ์ของหมู่บ้าน หากมีการล่วงเกินจะมีอันเป็นไป การทำพิธีเลี้ยงผี จะใช้วัว ควาย หมู ไก่ (นิยมใช้สัตว์ใหญ่ ก่อนแล้วค่อยเป็นสัตว์เล็กลงมา) แต่ละปีจะใช้สัตว์ไม่เหมือนกัน เช่น ปีนี้ วัว ควาย ปีต่อไป หมู ไก่ ตามลำดับ ทั้งนี้ จะมีในพิธี “การเสี่ยงทาย” จากไม้ไผ่ด้วย โดยชาวบ้านจะเชื่อและมาร่วมกันทำ ณ หอเจ้าปู่ จะเลี้ยง 2 ครั้ง (เป็นหอที่มาพร้อมเจ้าเมืองแต่ครั้งแรก) ในพิธีกรรมจะใช้ภาษาคำพูดเช่นเดิมตั้งแต่เดิมที่เคยปฏิบัติมา ออกใหม่ 3 คำ หอน้ำฝน ออกใหม่ 6 คำ เลี้ยงเจ้าปู่ตา นอกจากนี้แล้วยังมีความเชื่อที่ว่า ผู้ชายจะนิยมสักขาลาย ตั้งแต่ช่วงเป็นหนุ่ม ลายมอม (ตั้งแต่หัวเข่าจนถึงต้นขา - หากใครเจ็บปวด ก็จะทำให้เห็นแค่ขาเดียว) หากชายใด ไม่สักขาลาย แสดงว่าไม่อดทน



ภาพที่ 2 ดอนปู่ตา บ้านแขงบาตาล

2) ประเพณีและวัฒนธรรมของชาวไทยญ้อ

ประเพณีและวัฒนธรรมของกลุ่มชาติพันธุ์ไทยญ้อ ตำบลแขงบาตาล เป็นวิถีชีวิตที่เกี่ยวข้องกับประเพณีและวัฒนธรรม ซึ่งได้บ่มเพาะภูมิปัญญา ก่อกำเนิดเป็นประเพณีสำคัญ ๆ ขึ้นมา และได้ร่วมสืบทอดกันมาอย่างยาวนาน โดยเรียกขนานประเพณีเหล่านี้รวมกันว่า "ฮีตสิบสอง" ในประเพณีทั้งสิบสองเดือน ชาวไทยญ้อ เป็นถือว่าเป็นหน้าที่ของทุกคนที่จะต้องร่วมมือกันอย่างจริงจัง ตั้งแต่เดือนอ้ายจนถึงเดือนสิบสอง แต่รูปแบบและกิจกรรมที่จัดขึ้นมีการเปลี่ยนแปลงร่วบริดขั้นตอนไปบ้างตามสภาพเศรษฐกิจและสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปในปัจจุบัน พิธีกรรมต่าง ๆ ที่จัดขึ้นนับว่าเป็นสิ่งที่ช่วยจรรโลงให้ชาวไทยญ้ออยู่ร่วมกันอย่างสงบสุขได้ภายในหมู่บ้าน เพราะแต่ละพิธีกรรมล้วนเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับพระพุทธศาสนาและความเชื่อดั้งเดิมที่สืบทอดมาจากบรรพบุรุษ โดยพยายามเน้นให้เห็นถึงความสุขที่ได้จากการทำบุญ การแสดงความกตัญญูทวดต่อกันผู้มีพระคุณ และความมีส่วนร่วมตลอดถึงความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อเพื่อนบ้านและบุคคลโดยทั่วไป

โดยประเพณีที่สำคัญของชาวไทยญ้อ ที่ปัจจุบันยังคงจัดกิจกรรม สืบสานและดำรงอยู่ เช่น ประเพณีขึ้นเฮือนเม่อ (ขึ้นบ้านใหม่) บุญข้าวจี บุญกุ่มข้าว บุญเดือนสาม บุญเดือนหก (บุญบั้งไฟ บุญซำฮะ เลี้ยงเจ้าปู่) พิธีบายศรีสู่ขวัญ การบวงสรวงปู่ตา การจัดงานแต่งงาน เดือนสาม ประเพณีขอลูกขอมเมีย การแต่งงานของไทยญ้อ แตกต่างจากที่อื่น คือ ต้องแจ้งขออนุญาตพี่น้อง ต้องมี “ไขคำปาก” ประกอบด้วย เหล้าไห ไก่ตัว ค่าทองตามญาติบอก ญาติฝ่ายสาวจะขอกินตามเขย ว่าเขยอยากกินอะไร ก็ขอแบ่งกินด้วยครึ่งหนึ่ง มีพ่อล่ำ 2 คน (พ่อล่ำใหญ่ พ่อล่ำน้อย) แทนพ่อแม่ เป็นผู้บริสุทธิ นับหน้าถือตา (ไม่มีแม่ล่ำ) พ่อล่ำต้องมีศีล นิยมพกหมามะเขือในย่าม อีกทั้งมีหมอลำ งานศพ ไทยญ้อ หากศพวางอยู่เรือน จะเอาหัวไว้ทางทิศ ตะวันออก เท้า ตะวันตก เนื่องจากไม่ลบหลู่ พระธาตุพนมหลังจากนั้นการเก็บกระดูก จะมีเทียนน้อยปักรอบพื้นที่ตามตัวที่ร่างขึ้น 32 จุด พร้อมจุดไฟ แล้วกลับหัวไปทางตะวันตก เท้าตะวันออก ไม่ใช่เงินวาง เพื่อเป็นการเคารพพระธาตุพนม คือ ทำบุญแล้วให้เดินทางไปเคารพพระธาตุ



ภาพที่ 3 การสืบสานประเพณีไทยญ้อ บ้านแขงบาดาล

ประเพณีที่โดดเด่นของชาวไทยญ้อ จะเป็นประเพณีหรือพิธีกรรมเกี่ยวกับงานศพ เป็นประเพณีที่โดดเด่นเป็นเอกลักษณ์เฉพาะถิ่นของชาวไทยญ้อ แม้พิธีกรรมหลักจะคล้ายคลึงกับพิธีกรรมทำศพของชาวไทยลาวกลุ่มอื่นๆ อยู่บ้าง แต่รายละเอียดของพิธีกรรม ความเชื่อมีข้อแตกต่างอันเป็นเอกลักษณ์ที่ปรากฏชัดเจน ดังจะกล่าวให้เห็นเป็นข้อๆต่อไปนี้

1. คติความเชื่อเรื่องปิดห้วยท้ายศพ ด้วยโครงผ้านึงเพดานทั้งสองด้านเพื่อเป็นเครื่องเตือนสติว่า การทำพิธีกรรมเกี่ยวกับชีวิตจะต้องหลีกเลี่ยงการหันหน้าตรงกับฤกษ์ดาวเพดานซึ่งเป็นดาวที่ให้โทษถึงตาย

2. เรื่องการเผาศพ หากผู้ตายมีลูกเขยจะมอบหน้าที่ให้เผาศพ เพื่อป้องกันมดหรือแมลงไปรบกวนศพหากลูกเขยคนใดปฏิบัติหน้าที่บกพร่องจะถูกญาติหรือผู้ที่มาร่วมงานปรับไหมเป็นเงินหรือเหล้าตามสมควร ชาวญ้อเรียกว่า “ลูกไหม”

3. การตั้งศพ จะตั้งศพโดยหันหัวศพไปทางทิศตะวันออกส่วนชาวลาวกุ่มอื่นๆจะหันโลงศพไปทางทิศตะวันตก ชาวญ้อบ้านแขงบาดาลเชื่อว่าทางทิศตะวันออกเป็นที่ตั้งของพระธาตุพนมจะไม่ซี้ปลายเท้าไปทางนั้นถือว่าเป็นการลบหลู่ตายไปจะตกรก

4. เรื่องการจุดเทียนขนาดความยาว ได้เท่ากับความสูงของผู้ตาย จุดไว้ข้างศพ เพื่อที่จะได้ทราบว่าผู้ตายนั้นได้ตายลงด้วยสิ้นอายุขัยหรือไม่ ถ้าจุดเทียนแล้วลูกไหมจมนหมดเอง เชื่อว่าถึงเวลาสมควรตายแล้วแต่ถ้าจุดเทียนแล้วเทียนดับลงเสียก่อน เชื่อว่ามีเหตุอื่นมาทำให้ผู้ตายนั้นได้ตายไป

5. การงันเอ็นตี่ ถ้าคนตายมีลูกเขยเหล้าลูกเขยจะเดินสากในตอนเช้าและตอนกลางคืนทุกวันขณะที่ศพยังตั้งอยู่เรือนและเดินอีกครั้งตอนยกศพลงจากเรือนก่อนจะนำไปเผาลูกเขยทุกคนจะต้องทำพิธีเดินสาก หากคนใดเดินเป็นจะต้องจำจวานให้ผู้อื่นเดินแทนและการเดินต้องระวังให้สากกระทบขาหากสากตีกระทบขา เขยผู้นั้นจะต้องถูกปรับไหมเป็นเงินหรือเหล้า

6. การห้ามศพ ถ้าคนตายมีลูกเขยหรือหลานเขย ซึ่งชาวไทยญ้อเรียกว่า “เขยนม” และ “เขยนาม” จะทำหน้าที่ห้ามลูกมะพร้าว น้ำหอมเพื่อนำไปล้างหน้าศพที่ป่าช้า ในการห้ามศพ หากคานที่ห้ามเกิดหักจะต้องหยุดพักตรงบริเวณนั้นทันทีและต้องมีการงันเอ็นตี่เป็นการแก้เคล็ดให้ศพอีกหนึ่งคืนก่อนที่จะหามต่อไปได้ มิฉะนั้นอาจมีการตายเกิดขึ้นในหมู่เครือญาติผู้ตาย

7. การจุดไฟเผาศพ หากผู้ตายมีเขยนม เขยนาม จะให้เขยนมและเขยนามจุดไฟเผาศพต่อจากพระสงฆ์และสามเณรและเขยเหล่านี้จะต้องคอยดูศพจนไหม้หมด การยืนให้ยืนหันหลังให้กองฟอน ถ้ายืนหันหน้านั้นตนเองอาจจะต้องตายไปในไม่ช้า

8. วันที่ห้ามเผาศพ ห้ามเผาศพในวันอังคาร ถือว่าเป็นวันแข่งหรือวันอัปมงคลหากเผาในวันนี้ญาติพี่น้องจะเดือดร้อน จะเกิดเจ็บไข้ได้ป่วย แต่ถ้าหากมีความจำเป็นวันไม่ได้จะต้องทำการแก้เคล็ด โดยญาติพี่น้องของผู้ตายจะต้องจุดได้เดินนำหน้าขบวนหามศพ

9. การเก็บกระดูก ก่อนจะเก็บกระดูกจะต้องมีการเกลี่ยกองกระดูกและซี้เถ้าให้เป็นรูปคนนอนหงายโดยทำการเกลี่ยสองครั้ง ครั้งแรกจะหันหัวไปทางทิศตะวันออก สมมุติว่าต้องตายครั้งที่สองจะหันหัวไปทางทิศตะวันตก สมมุติว่าเกิดประเพณีชาวลาว อื่นๆจะหันหัวไปทางทิศตะวันตกก่อน ครั้งที่สองจึงหันหัวไปทางทิศตะวันออก

10. ชาวไทยญ้อบ้านแขงบาดาลจะไม่มีการวางเงินเหรียญลงไปบนกระดูกและซี้เถ้าเพื่อแทนอวัยวะของผู้ตายเหมือนเช่นชาวลาว หลังจากการเกลี่ยกระดูกและซี้เถ้าเป็นรูปคนครั้งที่สอง สมมุติว่าเกิดจะโปรยดอกไม้และน้ำหอมลงไปเท่านั้น

11. บริเวณที่เผาศพ หลังจากเผาศพแล้วจะปักหลักไม้พร้อมสลักชื่อของผู้ตายไว้บนหลักนั้น ฝังไว้ตรงบริเวณที่เผาศพ เรียกว่า “เสาเส” เพื่อเป็นเครื่องหมายให้ลูกหลานและญาติพี่น้องจำได้ เมื่อเครือญาติคนต่อเสียชีวิตจะได้นำไปเผาบริเวณใกล้เคียงกัน

12. คติความเชื่อเรื่องพาข้าว โดยการเอากระดูกของผู้ตายไปฝากพระไว้ที่วัด หรือเก็บไว้บริเวณที่เผาศพนั้น เพราะยังไม่พร้อมที่จะทำพิธีทำบุญแจกข้าวอุทิศส่วนกุศลไปให้ผู้ตาย

13. ไม่นิยมเอากระดูกหรือเถ้าถ่านไปลอยน้ำ

14. ไม่มีการเซ่นไหว้สถานที่ฝังหรือเผาศพหลุมจากทำบุญแจกข้าวเสร็จแล้วจะบอกกล่าวผู้ตายไปให้สถิตย์อยู่ที่บ้านเพื่อปกป้องรักษาและคุ้มครองบ้านเรือน

ข้อแตกต่างของประเพณีการตายของชาวไทยญ้อที่กล่าวมาข้างต้นเป็นพิธีกรรมแปลกออกไปจากกลุ่มไทยลาวทั่วไปจึงมีผู้คนให้ความสนใจและศึกษาประเพณีหรือพิธีกรรมการตายของชาวไทยญ้อตำบลแขงบาดาล

2. การเปลี่ยนแปลงและสาเหตุการเปลี่ยนแปลงวิถีชีวิตของกลุ่มชาติพันธุ์ไทยญ้อ ตำบลแขงบาดาล อำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์

วิถีชีวิตของกลุ่มชาติพันธุ์ไทยญ้อ ได้เกิดการแลกเปลี่ยน เรียนรู้ และปรับตัวให้เข้ากับลักษณะทางภูมิศาสตร์ สภาพแวดล้อม และบริบททางสังคม วัฒนธรรมของชุมชนใกล้เคียง เกิดเป็นการผสมผสานทางวัฒนธรรมขึ้น ประกอบกับกระแสการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในทุกๆ ด้าน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในยุค โลกาภิวัตน์ ความทันสมัยและอิทธิพลทางวัฒนธรรมได้แผ่ขยายเข้ามาอย่างต่อเนื่องจากทุกทิศทาง ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงวิถีชีวิตของกลุ่มชาติพันธุ์ไทยญ้อ ตำบลแขงบาดาล อำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยมีการเปลี่ยนแปลงในด้านอาหาร ภาษา การแต่งกาย วัฒนธรรม ประเพณี วิถีชีวิต บทบาทเพศ และการสร้างบ้าน ดังนี้

2.1 ด้านอาหาร

กลุ่มชาติพันธุ์ไทยญ้อบ้านแขงบาดาล อำเภอสมเด็จ มีอาหารที่เป็นอัตลักษณ์ของตนซึ่งคืออาหารพื้นบ้านเป็นอาหารที่นิยมทำรับประทานกันทั้งในครัวเรือนและเมื่อเวลามีงานบุญต่างๆ ซึ่งไทยญ้อแขงบาดาลส่วนมากจะนิยมรับประทานอาหารคาว เป็นอาหารจำพวก ต้ม อ่อม โดยอาหารคาวที่ขึ้นชื่อและเป็นที่ยอมรับของชาวไทยญ้อ แขวงบาดาล มีดังนี้

(1) **แจ่วบองญ้อ** จุดเด่นคือ นิยมใช้เนื้ออึ่งหรือเนื้อปลานำมาหมักให้มีความเข้มข้นและนำมาทำเป็นปลาร้าและปรุงรสตามความชอบ

(2) **อ่อมข้าวอ่อมหวาย** คือแกงอ่อมที่ใส่ทั้งข้าวและหวายไปพร้อมๆ กันและที่ขาดไม่ได้คือน้ำหุ้ยนางเพื่อเพิ่มความเข้มข้นและข้าวเปือยหอมๆ เพื่อเพิ่มรสชาติความอร่อย

(3) **ข้าวกะแป้ง** วิธีการทำคือนำข้าวเปือยไปใส่กับใบกระเทียมมาตำเข้าด้วยกันให้ละเอียด นำมาปั้นเป็นก้อน แล้วนำไปตากให้แห้ง ปั่นขนาดเท่าขนมปัง 1 ก้อน นิยมนำไปใส่ในแกงกับอ่อมเพื่อเพิ่มรสชาติแกง อ่อมให้อร่อยมากขึ้น ซึ่งนับเป็นเคล็ดลับความอร่อยของชาวไทยญ้อ

ส่วนอาหารหวานนิยมทำจากข้าว ประกอบด้วย

(1) ข้าวกระดาศฮัม คล้ายๆข้าวต้มมัดแต่มีความละเอียดกว่าคือการนำข้าวเหนียวมาตำให้ละเอียด แล้วนำมาห่อใบตองใส่น้ำนิดหน่อยให้มีความเหนียวแล้วนำไปย่างไฟ จะมีความหอมระยะเวลาการทำ จะใช้เวลาประมาณ 10 นาที

(2) ข้าวโป่งญ้อ มีลักษณะเหมือนข้าวโป่งทั่วไป แต่มีความแตกต่างจากที่อื่นคือ ชาวไทยญ้อจะนึ่งข้าวเหนียวให้สุกนำมาตำใส่ (เถาตดหมา) เครือตดหมา แล้วนำไปทำเป็นแผ่น นำไปตากและย่างไฟแล้วนำมารับประทานได้

ในปัจจุบันด้านอาหารท้องถิ่นไทยญ้อจะนิยมทำบริโภคในครัวเรือน นอกจากนั้นก็ยังจัดทำเพื่อให้บุคคลทั่วไปได้รับประทานในช่วงกิจกรรมหรือประเพณีงานที่สำคัญของชุมชน เพื่อเป็นการอนุรักษ์และส่งเสริมอาหารพื้นถิ่นของชุมชนไทยญ้อบ้านแซงบาดาล

2.2 ด้านภาษา

กลุ่มชาติพันธุ์ไทยญ้อบ้านแซงบาดาล มีลักษณะการพูดที่มีสำเนียงเหมือนภาษาญไท คือมีลักษณะการพูดภาษาไทย ผสม ภาษาอีสานแต่จะออกเสียงหวาน โดยมีลักษณะสำเนียงการพูดที่มีความเด่นชัดเพราะจะมีสำเนียงที่แตกต่างจากชาติพันธุ์อื่นตรงที่ การเรียกคำนาม คำสรรพนาม หรือคำกริยา อื่นๆ จะเน้นไปที่ “สระเออ” เช่น “ตะไคร้” เรียก “หั่วไอเค่อ” สรรพนามเรียกพ่อแม่เรียกว่า เฒ่า เช่น “พ่อจะไปไหน” คือ “เฒ่าสิไปกะเลอะ” ใช้เรียกตนเองว่า “กัน” นอกจากนี้ข้อสังเกตความเด่นชัดของกลุ่มชาติพันธุ์ไทยญ้อ บ้านแซงบาดาล คือ การใช้คำที่เรียกบุพการี โดยในอดีตนิยมใช้เรียกพ่อแม่ว่า “กู” “มึง” คือภาษาที่ใช้เรียกกันในครอบครัวซึ่งในอดีตไม่ได้มองว่าเป็นเรียกรู้การใช้คำหยาบ จะมีเอกลักษณ์คือภาษาจะเน้น ฮอ นก ฮูก และสระเออ แต่เมื่อยุคสมัยที่มีความเปลี่ยนแปลงไปจึงมีการปรับเปลี่ยนใช้จากกู มึง มาเป็นเจ้า ช่อย เมื่อปีพ.ศ. 2510 และปัจจุบันนิยมใช้ทั้งเจ้า ช่อยและพ่อ แม่ ผสมผสานกันตามสังคมสมัยใหม่

2.3 ด้านการแต่งกาย

กลุ่มชาติพันธุ์ไทยญ้อ ตำบลแซงบาดาล อำเภอสมเด็จ มีลักษณะการแต่งกายที่เป็นเอกลักษณ์โดยเสื้อผ้านิยมทำจากผ้าฝ้ายและตากตัวเอง จะเห็นได้จาก **เสื้อผ้าผู้ญิง** นิยมใส่เป็นเสื้อแขนยาว สามส่วน สีคราม มีขอบขาว ขอบทำจากผ้าขาว ใช้การเย็บมือ กระดุมทำมาจากสแตนเลส ส่วนผ้าถุงจะทำจากผ้าฝ้ายและใช้สีครามแล้วแต่ความชอบ และผ้าสบงจะใช้ผ้าขิดตกแต่งตามความชอบ อย่างไรก็ตามการแต่งกายของผู้หญิงญ้อแซงบาดาลในอดีตนั้นผู้หญิงญ้อเมื่อแต่งงานมีลูกแล้วจะเปลือยตัวคือเปิดหน้าอกเดินในชุมชน เพราะเชื่อว่าจะทำให้น้ำนมไหลเวียนดีและ ในอดีตจะไม่มี ร่องเท้า หรือคนที่ใส่รองเท้าจะทำจาก ไม้ไผ่ หรือปอกกล้วยวน มาแยกสายนำมาใส่เป็นร่องเท้า บางคนนำไม้ไผ่มาจากรูปทรงแล้วเจาะรู ประกอบเป็นร่องเท้า ส่วนทรงผมจะเกล้าผมมัดด้วยผ้าขาว เครื่องประดับจะประกอบไปด้วย ต่างหู เครื่องเงิน มีกำไลแขน สร้อยคอ ส่วนการเจาะหูของผู้หญิงแซงบาดาลจะนิยมเจาะตั้งแต่แรกเกิด **เสื้อผ้าผู้ชาย** นิยม ใส่เสื้อมะฮ่อม แขนสั้นและใส่กางเกงขาก้วยสี

ดำ ขาก้วยแบบชาสามส่วน วิธีการใส่นำมาพับและมัดใส่เอวเลยซึ่งสามารถใส่ได้ในทุกกาละเทศะทั้งอยู่บ้านและไปงานประเพณี ในปัจจุบันด้านการแต่งกายได้มีการเปลี่ยนแปลงเป็นการแต่งกายด้วยเสื้อผ้าทั่วไปตามท้องตลาด จะมีใส่ชุดพื้นเมืองไทยญ้อก็เฉพาะกิจกรรมหรือประเพณีงานที่สำคัญของชุมชนเท่านั้น เนื่องจากชุดพื้นเมืองไทยญ้อเป็นผ้าที่ทำด้วยมือ ละเอียด ประณีต ทำยาก ขึ้นตอนเยอะในการผลิตผ้าพื้นเมือง กว่าจะทำเสร็จค่อนข้างใช้เวลานาน จึงทำให้ความนิยมการใส่ชุดผ้าพื้นเมืองค่อนข้างน้อย เพราะหาได้ยากในการผลิตและแปรรูปผลิตภัณฑ์ผ้าพื้นเมือง

2.4 ด้านวัฒนธรรม ประเพณีและวิถีชีวิต

ด้านวัฒนธรรม ประเพณีและวิถีชีวิตของชาวไทยญ้อตำบลแขงบาดาล มีวิถีชีวิตที่เกี่ยวข้องกับประเพณีและวัฒนธรรม ซึ่งได้บ่มเพาะภูมิปัญญาก่อเกิดเป็นประเพณีสำคัญขึ้นมาและได้รับสืบทอดกันมาอย่างยาวนาน ซึ่งกลุ่มชาติพันธุ์ไทยญ้อบ้านแขงบาดาลมีการปฏิบัติตามประเพณีวัฒนธรรม ที่เคยยึดถือปฏิบัติมาในทุกๆด้าน ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบันอย่างเคร่งครัด โดยอัตลักษณ์ด้านสังคมวัฒนธรรมของชาติพันธุ์ไทยญ้อตำบลแขงบาดาล อำเภอสมเด็จ ที่เด่นชัดมีดังนี้

(1) **วัฒนธรรมประเพณี** การเผาศพของไทยญ้อจะมีความแตกต่างจาก ในเรื่องพิธีกรรมโดยมักหันหัวศพไปทางทิศตะวันออกเพื่อเป็นการบูชาพระธาตุพนม เป็นทิศพระเจ้าอภัยทั้งการแต่งตัวศพ ในอดีตจะแต่งตัวด้วยผ้าชุดใหม่ ต้องนุ่งกลับหัวกลับท้าย เสื้อผ้าทุกชิ้นต้องฉีกหรือตัดชายผ้าเพื่อให้แตกต่างระหว่างของคนเป็นกับคนตาย เมื่อแต่งกายเสร็จจะทำการหวิ้มโดยหริชกหนึ่งไปข้างหน้า ชีกหนึ่งไปข้างหลัง เชื่อว่าเป็นหริชกของคนเป็นข้างหนึ่งคนตายข้างหนึ่ง แล้วหักหริชกเป็นสองท่อน เพราะถือว่าเป็นหริชกของคนตาย

(2) **ประเพณีการแต่งงาน** โดยมีจุดเด่นของประเพณีคือ เน้นวิธีการขอที่ต้องประกอบไปด้วย “ขึ้นหาปลาหาม” “หัวไปนาง หางไปเท้า” “เหล้าไหโกโต” “ฮับไข่ใส่งา” หรือ ฮับไข่เซ่งงา / การปรับเหมอ หรือการปรับไหม ซึ่งใช้แทนคำสินสอด

(3) **การเลี้ยงเจ้าปู่ตา** เป็นงานประจำปี แต่วิธีการเลี้ยงจะเลี้ยงจากสัตว์น้อยไปหาสัตว์ใหญ่ เช่นปีนี้เป็นหมู ปีต่อมาจะเป็น เป็ด ไก่ ซึ่งจะมีการหมูนเวียนตลอดทุก 3 ปี

(4) **ฮีตญ้อคลองญูไท** คือ จะมีความพึงระวังในเรื่องการห้ามพูดเท็จ พูดปด ในทุกประเพณีต้องรู้จักไปลามาไหว้ รู้จักที่ต่ำที่สูง รู้จักกะลาเทศ รู้จักญาติพี่น้อง และมีการนับถือพ่อแม่แม่

(5) **ความเชื่อในเรื่องการนับถือผี** ชาติพันธุ์ไทยญ้อจะมีความเชื่อในเรื่องการนับถือผี โดยในทุกบ้านจะมีหิ้งที่ต้องประดับด้วยดอกไม้เพื่อนำไว้บูชาผีโดยปัจจุบันยังคงรักษาไว้ จะมีการบูชาในทุกวันพระสวดบูชาชั้น 5 เพื่อความสิริมงคลของตนเองและครอบครัว

2.5 ด้านบทบาทเพศ (ชาย-หญิง)

กลุ่มชาติพันธุ์ไทยญ้อบ้านแขงบาดาล อำเภอสมเด็จมีอัตลักษณ์ทางด้านบุคลิกภาพและการปฏิบัติตนในการดำเนินชีวิตที่ได้รับการปลูกฝังค่านิยมแนวทางในการปฏิบัติตนมาจากในอดีตซึ่งได้สืบทอดมาจนถึงปัจจุบัน โดยวิถีชีวิต บทบาทเพศ (ชาย-หญิง) มีลักษณะดังนี้

(1) **บทบาทของผู้ชาย** จะนิยมทำงานนอกบ้านส่วนมากเป็นงานที่เน้นในเรื่องการใช้แรงงาน เช่นการ สร้างบ้าน งานทำสวน ทำไร่ การทำงานด้านเกษตรทั้งหมด

(2) **บทบาทของผู้หญิง** จะนิยมทำงานทั้งในบ้านและนอกบ้านควบคู่กันไป โดยงานนอกบ้านจะเน้นไปที่ การดำนา การตกกล้า การหาบน้ำ ส่วนงานในบ้านจะดูแลในเรื่องการ ทำอาหาร ดูแลเรื่องน้ำใช้น้ำกิน ส่วนการนวดข้าว การตีข้าวช่วยเหลือกันทั้งผู้หญิงและผู้ชาย

(3) **การแต่งงานในอดีตของไทยญ้อ** ผู้หญิงไทยญ้อเมื่อออกรับแล้วจะไม่ได้มรดกจากพ่อแม่จะต้องไปเอามรดกกับสามี ส่วนในการให้มรดก ส่วนมากจะนิยมมอบให้ให้ผู้ทำหน้าที่เป็นผู้เลี้ยงดูพ่อแม่ โดยมีข้อปฏิบัติที่ว่า **“คุณเมียอยู่หัว คุณผัวอยู่กัน”** แปลว่า เมียจะเป็นถักผ้าทอผ้าให้ผู้ชาย ส่วนสามีดูแลเรื่องเวลาผู้หญิงอยู่ไฟอยู่กรรมผู้ชายจะคอยดูแลเรื่องการอยู่ไฟและเตรียมสิ่งของต่างๆให้ผู้หญิง ซึ่งเป็นค่านิยมที่ยึดถือปฏิบัติตั้งแต่อดีตมาจนถึงปัจจุบัน ส่วนในเรื่องการอยู่ร่วมกันภายในครอบครัว สังคมไทยญ้อแขวงบาดาลในอดีต มีข้อปฏิบัติของลูกเขยที่ห้ามเข้าไปในห้องพระ เพราะถือว่าเป็นการล่วงเกิน ทำให้ผิผิ เจ็บไข้ได้ป่วย ส่วนลูกสะใภ้มีข้อปฏิบัติคือห้ามล่วงเกินบ้านปู่ย่าตาทวดระวังการเข้านอกออกในภายในบ้าน โดยมีห้องที่ต้องห้าม ถ้ามีการล่วงเกินจะก่อให้เกิดการเจ็บไข้ได้ป่วยผู้หญิงเมื่อออกรับแล้วจะไม่ได้มรดกจากพ่อแม่จะต้องไปเอามรดกกับสามี ส่วนในเรื่องในอดีตค่านิยมของชาวไทยญ้อประมาณ 2 พันบาท ส่วนปัจจุบันก็มีการเปลี่ยนแปลงไปตามยุคสมัยใหม่ โดยมีการที่ผู้ชายไปสู่ขอผู้หญิง ทรัพย์สินมรดกที่ทำได้ก็ได้จากพ่อแม่ทั้งฝ่ายและฝ่ายหญิงมอบให้เป็นทรัพย์สิน มรดกในการสร้างครอบครัว ส่วนการเลี้ยงดูพ่อแม่ก็เป็นหน้าที่ของทั้งชายและหญิงในฐานะบุตรที่ต้องดูแลร่วมกันทั้งพ่อแม่ฝ่ายหญิงและฝ่ายชาย

2.6 ด้านการสร้างบ้านเรือน

การสร้างบ้าน ในอดีตชาวไทยญ้อนิยมสร้างบ้านต่อเกย หมายถึงมีบ้านและมีขานต่อ มีลักษณะเป็นเทปต่อโดยพักแรกคือตัวเรือนพักสอง เรียกเกย ขยับออกมา 20 เซนส่วนพัก 3 คือขาน ขยับออกมาอีก 20 เซนติเมตร และมีครัวต่อจากขาน อีกด้านคือครัวห้องนอน ส่วนการสร้างห้องนอนแล้วแต่กำลังทรัพย์ ในอดีตชาวไทยญ้อแขวงบาดาลนิยม สร้างเป็นบ้านชั้นเดียวยกสูง ข้างล่างจะมีคอกวัว คอกควายเพื่อเป็นพื้นที่ในการทำงานด้านอื่นๆ เช่น ต่ำหูก ปลูกฝ้ายหรือเลี้ยงสัตว์

ส่วนในเรื่องการทำอาหารนิยมทำที่ครัวบนบ้านซึ่งจะมีโถงน้ำใช้น้ำกินอยู่บนบ้าน สมัยโบราณจะแก๊วอาบน้ำอยู่บนบ้านในอดีตใช้ไม้ไผ่ในการทำเป็นตัวบ้าน นำมาสับและประกอบเป็นฝายบ้าน ส่วนหลังคาจะมุงด้วยหญ้าคา ต่อมาปรับเปลี่ยนเป็นมุงแป้น และปรับเปลี่ยนเป็นสังกะสี ส่วนบันได นิยมสร้างเป็นบันไดลิง ซึ่งสามารถยกเข้า - ออกได้ เพื่อความคล่องตัวส่วนเล้าข้าว ในอดีตจะมุงหญ้าคา หรือมุงด้วยแป้น นิยมทำไว้ข้างบ้านและหันหน้าไปทางทิศตะวันตก

ในปัจจุบันก็มีการเปลี่ยนแปลงการสร้างบ้านเรือนจะเป็นบ้านชั้นเดียวตามแบบสมัยใหม่ แต่ก็ยังคงมีอยู่บางครัวเรือนที่คงสภาพบ้านเรือนแบบเดิมไว้ให้ปรากฏอยู่ภายในชุมชน เนื่องจากต้องการอนุรักษ์สืบสานมรดกทางภูมิปัญญาทางวัฒนธรรมของกลุ่มชาติพันธุ์ไทยญ้อให้คนรุ่นใหม่ได้เห็น

คุณค่า ความสำคัญของการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมและมรดกทางภูมิปัญญาให้อยู่คู่กับสังคมและชุมชนสืบต่อไป

3. แนวทางการรักษาอัตลักษณ์ทางวัฒนธรรมของกลุ่มชาติพันธุ์ไทยญ้อ ตำบล แขงบาดาล อำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์

แนวทางการรักษาอัตลักษณ์ทางวัฒนธรรมของกลุ่มชาติพันธุ์ไทยญ้อ มีการถ่ายทอดภูมิปัญญา องค์ความรู้ ในด้าน อาหาร ภาษา การแต่งกาย วัฒนธรรม ประเพณี วิถีชีวิตความเป็นไทยญ้อ ให้ลูกหลานชาวไทยญ้อรุ่นใหม่ เพื่อเป็นการสืบทอด สืบสาน อนุรักษ์สิ่งเหล่านี้ให้คงอยู่คู่กับชุมชน เช่น วัฒนธรรม ประเพณีและพิธีกรรม มีความ เชื่อว่าสิ่งเหล่านี้ถ้าเราทำแล้วจะทำให้เกิดความปลอดภัยและสงบสุขในชีวิตและชุมชน โดยในการสืบทอดวัฒนธรรม ประเพณีและพิธีกรรมเหล่านี้ต่อไปแม้จะมีการปรับเปลี่ยนรูปแบบวิธีการ บางอย่างของวัฒนธรรม ประเพณีและพิธีกรรมเหล่านั้นไปบ้างเพื่อให้สอดคล้องกับวิถีชีวิตในปัจจุบัน โดยมีการประยุกต์ตามแบบวิถีชีวิตใหม่เข้ากับมาใช้ในวัฒนธรรม ประเพณีและพิธีกรรมเพิ่มมากขึ้นเพื่อความสะดวกแก่ผู้เข้าร่วมวัฒนธรรม ประเพณีและพิธีกรรม แต่วัฒนธรรม ประเพณี และพิธีกรรม ความเป็นเอกลักษณ์ของชาวไทยญ้อก็ไม่ได้มีการเปลี่ยนแปลงและจะยังคงดำรงอยู่กับชาวไทยญ้อตำบลแขงบาดาลต่อไป โดยแนวทางการสืบทอดวิถีชีวิตของ กลุ่มชาติพันธุ์ไทยญ้อดังกล่าว การส่งผลให้มีการปรับเปลี่ยนวิถีชีวิตแบบใหม่ ในส่วนของแนวทางการสืบทอดมีการอนุรักษ์และส่งเสริมวิถีชีวิตแบบดั้งเดิมที่เป็นหลักปฏิบัติของกลุ่มชาติพันธุ์ไทยญ้อให้คงอยู่สืบไปในสังคม อย่างแพร่หลายอีกด้วย

สรุปและอภิปรายผล

จากผลการวิจัยเรื่องวิถีชีวิตของกลุ่มชาติพันธุ์ไทยญ้อ บ้านแขงบาดาล ตำบลแขงบาดาล อำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ สามารถสรุปเป็นประเด็นได้ดังนี้

1) สภาพทั่วไปด้าน ภูมิศาสตร์ เศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรมของกลุ่มชาติพันธุ์ไทยญ้อ นั้น กลุ่มชาติพันธุ์ไทยญ้อได้อพยพมาจากเมืองคำม่วนเข้ามาอาศัยอยู่ในตำบลแขงบาดาล อำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ สภาพทางด้านภูมิศาสตร์อาศัยใกล้แหล่งน้ำ เพื่อทำการเกษตรและการอุปโภคบริโภค สภาพทางด้านเศรษฐกิจประกอบอาชีพทำนาเป็นหลัก สภาพด้านสังคมและวัฒนธรรม เป็นสังคมแบ่งปัน มีความเป็นอยู่เรียบง่าย ส่วน ในทางด้านวัฒนธรรมนั้น ยึดถือปฏิบัติตามฮีต 12 คอง 14 ในส่วนของแนวทางการสืบทอดมีการอนุรักษ์และ ส่งเสริมวิถีชีวิตแบบดั้งเดิมที่เป็นหลักปฏิบัติของกลุ่มชาติพันธุ์ไทยญ้อให้คงอยู่สืบไปในสังคม สอดคล้องกับการวิจัยของศิริกมล สายสร้อย (2540) ที่ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง วิถีชีวิตของชาวไทยญ้อในอำเภอธัญประเทศ ผลการวิจัยพบว่า บ้านของชาวไทยญ้อเป็นบ้านไม้ยกพื้นสูง ส่วนใหญ่นิยมตั้งบ้านเรือนรวมกันเป็นกลุ่ม ชาวบ้านมีความสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิดเหมือนญาติ บ้านเรือน สร้างอยู่ตามพื้นที่ทำกินของตัวเอง พื้นที่ทำเกษตรกรรมจะอยู่ห่างจากที่อยู่อาศัยไม่มากนัก มีการดำรงชีพออย่างง่าย ปลูกพืชและเลี้ยง

สัตว์พอเพียงต่อการยังชีพตามลักษณะภูมิประเทศ ในบริเวณพื้นที่ลุ่มจะปลูกข้าวหรือทำนาซึ่งเป็นอาชีพหลักของชาวไทยอู๋ ส่วนในพื้นที่ดอนจะปลูกพืชไร่ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สอดคล้องกับการวิจัยของโสภณ มูลหา และคณะ (2565) ที่ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง อัตลักษณ์ชาติพันธุ์จังหวัดกาฬสินธุ์และการสร้างโอกาสของนวัตกรรมผลิตภัณฑ์จังหวัดกาฬสินธุ์ ผลการวิจัยพบว่า สภาพทั่วไปในด้าน ภูมิศาสตร์ เศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรมของกลุ่มชาติพันธุ์จังหวัดกาฬสินธุ์นั้น กลุ่มชาติพันธุ์ไทยอู๋ได้อพยพมาจากเมืองคำม่วน ส่วนกลุ่มชาติพันธุ์ผู้ไทมีการอพยพมาจากเมืองบง เมืองวัง และกลุ่มชาติพันธุ์ไทยได้อพยพมาจากนครหลวงเวียงจันทน์ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ด้านภูมิศาสตร์ของกลุ่มชาติพันธุ์ไทยอู๋ ผู้ไทยและไทยลาว จะอาศัยอยู่ใกล้กับแหล่งน้ำและภูเขาสำหรับการเกษตร การเลี้ยงสัตว์และการประมง ประกอบอาชีพทำนาเป็นหลัก สภาพด้านสังคมและวัฒนธรรมของกลุ่มชาติพันธุ์ไทยอู๋ ผู้ไทย ไทยลาว เป็นสังคมแบ่งปัน ช่วยเหลือกัน มีลักษณะอยู่ง่าย กินง่าย ส่วนในทางด้านวัฒนธรรมนั้นจะยึดตามฮีต 12 คอง 14 นอกจากนี้ยังพบว่า อัตลักษณ์ของกลุ่มชาติพันธุ์จังหวัดกาฬสินธุ์ของกลุ่มชาติพันธุ์ไทยอู๋ ผู้ไทยและไทยลาว ได้แก่ ด้านอาหาร ภาษา ด้านการแต่งกาย/เสื้อผ้า ด้านกิจกรรม วัฒนธรรม ประเพณี วิถีชุมชนและความเชื่อ ประเพณีและวัฒนธรรม ด้านบุคลิกลักษณะและวิถีชีวิต บทบาทเพศ (ชาย-หญิง) ด้านสถาปัตยกรรม (การสร้างบ้านเรือน วัดวาอาราม) การสร้างบ้าน ด้านจิตรกรรมและประติมากรรม อัตลักษณ์ด้านอื่นๆ เช่น หัตถกรรม พื้นบ้าน การจัดการท่องเที่ยว รวมถึงอัตลักษณ์ของกลุ่มชาติพันธุ์จังหวัดกาฬสินธุ์ทั้งในอดีตและปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลง และการสร้างโอกาสของนวัตกรรมผลิตภัณฑ์จังหวัดกาฬสินธุ์ มีผลิตภัณฑ์ที่โดดเด่นของกลุ่มชาติพันธุ์ไทยอู๋ คือ การจักสาน กลุ่มชาติพันธุ์ผู้ไทยคือ ผ้าไหมแพรวาและมาลัยไม้ไผ่ กลุ่มชาติพันธุ์ไทยลาวคือ รุง

2) การเปลี่ยนแปลงและสาเหตุการเปลี่ยนแปลงวิถีชีวิตของกลุ่มชาติพันธุ์ไทยอู๋ ตำบลแขงบาดาล อำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่า วิถีชีวิตของกลุ่มชาติพันธุ์ไทยอู๋ ตำบลแขงบาดาล อำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ มีการเปลี่ยนแปลงในด้านอาหาร ภาษา การแต่งกาย วัฒนธรรม ประเพณี วิถีชีวิต บทบาทเพศ และการสร้างบ้าน โดยมีสาเหตุมาจากโลกาภิวัตน์และการพัฒนาประเทศ ส่งผลให้มีการปรับเปลี่ยนวิถีชีวิตแบบใหม่ สอดคล้องกับงานวิจัยของ วชิรวิทย์ ก้านจักร (2558) ที่ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง วิถีชีวิตของชาวไทยอู๋ในเขตตำบลคลองน้ำใส อำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว ผลการวิจัยพบว่า ชาวไทยอู๋มีรูปแบบวิถีชีวิตที่เปลี่ยนแปลงไป จากเดิมในด้านรูปแบบที่อยู่อาศัย ด้านการแต่งกาย ด้านการเกษตรและครัวเรือน ด้านประเพณีและ พิธีกรรม โดยมีสาเหตุของการเปลี่ยนแปลงเกิดจากการเปลี่ยนแปลงของสังคมไทยภายใต้การพัฒนาประเทศของรัฐที่เร่งให้มีการกระจายความเจริญสู่ชนบท โดยเน้นความเจริญทางด้านอุตสาหกรรมและการสร้างสาธารณูปโภคต่าง ๆ ในชุมชน เพื่อเอื้อต่อการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ ส่งผลให้ชาวไทยอู๋ต้องมีการปรับรูปแบบวิถีชีวิต โดยประยุกต์การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นให้เข้ากับวิถีชีวิตดั้งเดิมของตน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ สม จะเปา (2560) ที่ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องการ

เปลี่ยนแปลงคุณภาพชีวิตของกลุ่มชาติพันธุ์กะฉิ่น บ้านใหม่ สามัคคี ตำบลเมืองนะ อำเภอเชียงดาว จังหวัดเชียงใหม่ ผลการวิจัย พบว่า ชาว กะฉิ่นมีด้านความเชื่อ ศาสนาแบบดั้งเดิม วัฒนธรรม และ ประเพณี ที่ได้เชื่อถือกันมา ยุคต่อยุคจนถึงปัจจุบัน วัฒนธรรมและประเพณีของชนชาติพันธุ์กะฉิ่น ได้เปลี่ยนแปลงไปตามสังคมที่เปิดกว้าง สามารถแสดงออกได้อย่างเปิดเผย เช่น ด้าน วัฒนธรรม ประเพณีการแต่งกาย ภาษา และประเพณีการเต้นรำ

3) แนวทางการสืบทอดวิถีชีวิตของกลุ่มชาติพันธุ์ไทยญ้อ ตำบลแขงบาดาล อำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่า แนวทางการสืบทอดวิถีชีวิตของกลุ่มชาติพันธุ์ไทยญ้อ มีการถ่ายทอดภูมิปัญญา องค์ความรู้ ในด้าน อาหาร ภาษา การแต่งกาย วัฒนธรรม ประเพณี วิถีชีวิตความเป็นไทยญ้อ ให้ลูกหลานชาวไทยญ้อรุ่นใหม่ เพื่อเป็นการสืบทอด สืบสาน อนุรักษ์สิ่งเหล่านี้ให้คงอยู่คู่กับชุมชน โดยในการสืบทอดวัฒนธรรม ประเพณีและพิธีกรรมเหล่านี้มีการปรับเปลี่ยนรูปแบบเพื่อให้สอดคล้อง กับวิถีชีวิตในปัจจุบัน โดยมีการประยุกต์ตามแบบวิถีชีวิตใหม่ โดยแนวทางการสืบทอดวิถีชีวิตของ กลุ่มชาติพันธุ์ไทยญ้อดังกล่าว การส่งผลให้มีการปรับเปลี่ยนวิถีชีวิตแบบใหม่ ในส่วนของแนวทางการ สืบทอดมีการอนุรักษ์และส่งเสริมวิถีชีวิตแบบดั้งเดิมที่เป็นหลักปฏิบัติของกลุ่มชาติพันธุ์ไทยญ้อให้คง อยู่สืบไปในสังคมอย่างแพร่หลาย สอดคล้องกับงานวิจัยของ นฤมล ละครวงศ์ (2557) ที่ได้ ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง กระบวนการจัดการเพื่อรักษาอัตลักษณ์ทางวัฒนธรรมของกลุ่มชาติพันธุ์ปาก เเกะญอ บ้านหนองมนทา อำเภอแม่วาง จังหวัดเชียงใหม่ ผลการศึกษา พบว่า ชุมชนบ้านหนอง มนทา (มอวาคี) มีกระบวนการสร้างข้อตกลงร่วมกัน มี การกำหนดบทบาทหน้าที่ของคนในชุมชน ตลอดจนจัดการศึกษาโดยใช้โรงเรียนในชุมชนเป็นตัวขับเคลื่อนให้คนในชุมชนมีส่วนร่วมในการ รักษาอัตลักษณ์ทางวัฒนธรรม ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการจัดการเพื่อรักษาอัตลักษณ์ทาง วัฒนธรรมของกลุ่มชาติพันธุ์ ปากเกาะญอในชุมชนบ้านหนองมนทา ประกอบด้วยปัจจัยภายใน ชุมชน มีผู้รู้ และผู้อาวุโสเป็นกลุ่มบุคคลที่ สำคัญในการขับเคลื่อน การรักษาอัตลักษณ์ทางวัฒนธรรม ของชุมชน ส่วนปัจจัยภายนอกมีหน่วยงานทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน เข้ามามีส่วนร่วมการรักษาและ อนุรักษ์วัฒนธรรมวิถีชีวิตแบบปากเกาะญออย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชัญญา อภิบาลกุล และ ชลธิชา เจริญพันธุ์ (2552) ที่ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาศักยภาพเพื่อ พัฒนาการท่องเที่ยววัฒนธรรมกลุ่มชาติพันธุ์ไทย (ญ้อ) บ้านโพน ตำบลโนนตาล อำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มชาติพันธุ์ไทย (ญ้อ) บ้านโพน ตำบลโนนตาล อำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม เป็นชุมชนเข้มแข็งมี ศักยภาพทางการท่องเที่ยววัฒนธรรมสูง มีเอกลักษณ์ด้าน วัฒนธรรมประเพณีที่ชัดเจน เครื่องครัดในฮีดคองและมีประเพณีที่น่าสนใจที่มีการทำเฉพาะในพื้นที่ซึ่ง ยังคงปฏิบัติสืบทอดกันมาจนถึงปัจจุบัน เช่น การทำ เรือไฟบก การทอผ้า จักสาน งานช่างหัตถกรรมมี ความพยายามในการรักษาสืบทอดวิถีวัฒนธรรมยอไว้ให้เรียนรู้และมีแหล่งท่องเที่ยวใกล้เคียงหลาย แห่ง เช่น พระธาตุท่าอุเทน จึงมีแนวทางการ พัฒนาการท่องเที่ยววัฒนธรรมไทย (ญ้อ) บ้านโพน ซึ่งได้ จากการสนทนากลุ่มและการระดมความคิดเห็นร่วมกันของคนในชุมชนได้กลยุทธ์ เชิงรุกในการทำ

การตลาด การประชาสัมพันธ์ และการจัดกิจกรรม การท่องเที่ยววิถีชุมชนเชิงรับในการพัฒนาบริการ และโครงสร้างพื้นฐาน ตลอดจนกิจกรรมทางการท่องเที่ยวในชุมชนบนพื้นฐานการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ

1) ควรมีการศึกษาข้อมูลทางประวัติศาสตร์ เพื่อรวบรวมให้ได้ชุดข้อมูลที่ต้องการแบบเดียวกัน เป็นหนังสือ ตำรา เอกสาร งานวิจัย เพื่อเป็นแหล่งข้อมูลในการศึกษาค้นคว้าให้กับบุคคลทั่วไปในการศึกษาค้นคว้าประวัติของกลุ่มชาติพันธุ์

2) ควรมีการรวบรวมข้อมูลของกลุ่มชาติพันธุ์ ในด้านต่างๆ ที่มีความเป็นเอกลักษณ์ เป็นมรดกทางภูมิปัญญาเพื่ออนุรักษ์ ส่งเสริมและสืบสานของเยาวชนรุ่นหลังเพื่อให้ธำรงรักษาไว้ในความเป็นกลุ่มชาติพันธุ์

2. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและการพัฒนา

1) ภาครัฐและภาคเอกชนควรสนับสนุนและส่งเสริมด้านงบประมาณ การจัดกิจกรรมด้านสังคม วัฒนธรรม ประเพณีของชุมชนให้เกิดเป็นรูปธรรมที่ชัดเจนในด้านนโยบายและวิชาการ

2) ภาครัฐและภาคเอกชนควรสนับสนุนและส่งเสริมด้านสังคม วัฒนธรรม ประเพณีของชุมชนให้เกิดความตระหนัก การสืบสาน อนุรักษ์ วัฒนธรรม ประเพณีดั้งเดิมของกลุ่มชาติพันธุ์ไทยอยู่ให้คงอยู่ชุมชนตลอดไป

3. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรมีการศึกษาเพื่อเจาะลึกในประเด็นวัฒนธรรม ประเพณี ความคิด ความเชื่อ ในรูปแบบกิจกรรมของกลุ่มชาติพันธุ์ไทยอยู่

เอกสารอ้างอิง

ครูไทยเพื่อศิษย์. (2554). ปัจจัยด้านอัตลักษณ์ทรัพยากรท่องเที่ยวที่มีผลต่อความสำเร็จในการจัดการการท่องเที่ยวหมู่บ้านช้างบ้านตากกลาง จังหวัดสุรินทร์ วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต คณะการจัดการท่องเที่ยวและการโรงแรม มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

ชลธิชา เจริญพันธุ์. (2552). การศึกษาศักยภาพเพื่อพัฒนาการท่องเที่ยววัฒนธรรมกลุ่มชาติพันธุ์ไทยอ้อย (ญ้อ) บ้านโพน ตำบลโนนตาล อำเภอน้ำหนาว จังหวัดนครพนม.มหาวิทยาลัยขอนแก่น:ขอนแก่น.

โชติกา ศรีประเสริฐ. (2554). กระบวนการออกแบบอัตลักษณ์. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา:

- http://chotika51-thesis.blogspot.com/2011/07/blog-post_31.html
- นฤมล ละครวงศ์.(2557). **กระบวนการจัดการเพื่อรักษาอัตลักษณ์ทางวัฒนธรรมของกลุ่มชาติพันธุ์ปกากะญอ บ้านหนองมณฑา อำเภอแม่วาง จังหวัดเชียงใหม่.** วารสารวิชาการการท่องเที่ยวไทยนานาชาติ. 10(2) 44-55.
- ธงชัย สมบูรณ์. (2549) **อัตลักษณ์ของชาติตามนโยบายการศึกษา.** คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง : กรุงเทพฯ.
- ประสิทธิ์ ลิปรีชา. (2547). **การสร้างและสืบทอดอัตลักษณ์ของกลุ่มชาติพันธุ์ม้ง.** ในวาทกรรมอัตลักษณ์. กรุงเทพฯ : ศูนย์มานุษยวิทยาสิรินธร (องค์การมหาชน).
- วรเมธ ยอดนุ่น. (2548). **อัตลักษณ์ของชาติพันธุ์ในบริบทการท่องเที่ยว ศึกษากรณีหมู่บ้านรวมมิตร อำเภอเมือง จังหวัดเชียงราย.** มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตเฉลิมพระเกียรติ. จังหวัดสกลนคร.
- วชิรวิทย์ ก้านจักร.(2558). **วิถีชีวิตของชาวไทยอุ้อในเขตตำบลคลองน้ำใส อำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว.**วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์. 1(2) 70-80.
- ศิริกมล สายสร้อย. (2540). **วิถีชีวิตของชาวไทยอุ้อในอำเภออรัญประเทศ.** สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ. (อัดสำเนา).
- สม จะเปา.(2560).**การเปลี่ยนแปลงคุณภาพชีวิตของกลุ่มชาติพันธุ์กะฉิ่น บ้านใหม่สามัคคี ตำบลเมืองนะ อำเภอเชียงดาว จังหวัดเชียงใหม่.**วารสารพุทธศาสตร์ศึกษา. 8(2) 69-77.
- สมิง จารย์คุณ. (2557). **อัตลักษณ์ของกลุ่มชาติพันธุ์ลาวในบริบทการพัฒนา : กรณีศึกษาชุมชน บ้านทัพคล้าย อำเภอบ้านไร่ จังหวัดอุทัยธานี .** มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.: กรุงเทพฯ.
- โสภณ มูลหาและคณะ.(2565).**อัตลักษณ์ชาติพันธุ์จังหวัดกาฬสินธุ์และการสร้างโอกาสของนวัตกรรมผลิตภัณฑ์จังหวัดกาฬสินธุ์.** มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์. กาฬสินธุ์.
- อ้อมเดือน สดมณี. (2540). **จิตวิทยาสังคม.**กรุงเทพฯ : สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.

Translated Thai References

Chanya Apipalkul, Chonthicha Jermphan. (2 0 0 9) Potential studies for the development of cultural tourism Thaio ethnic group (Jho) Ban Phon, Non Tan Subdistrict, Tha Uten District, Nakhon Phanom Province. Khon Kaen University:Khon Kaen.

- Chotika Sriprasert. (2011). Identity Design Process. [online]. Derivation:
http://chotika51-thesis.blogspot.com/2011/07/blog-post_31.html
- Ministry of Culture. (2009) . “ National Culture Master Plan Source (2007-2016) ” . [Online]. Available : <http://www.m-culture.go.th/> . Retrieved August 22, 2018. [In Thai]
- Narumon loppawong (2 0 1 4) . The process of managing to preserve the cultural identity of the Pakagueño ethnic group. Ban Nong Mantha, Mae Wang District, Chiang Mai Province. International Journal of Thai Tourism.10(2) 44-55.
- Omduean Sodmanee (2007) . Social Psychology. Bangkok : Institute of Behavioral Science Research, Srinakharinwirot University, Prasarnmit.
- Prasit Leepreecha. (2004). Establishing and inheriting the identity of the Hmong ethnic group. In Kwan Shiwan Red Lotus (editor.). Identity discourse. Bangkok: Sirindhorn Anthropological Center.
- Sirikamon Saysroy. (1997) . The way of life of the Thai yho people in Aaporean Pradesh.Board of Directors (duplication).
- Sopon Mulha and et al. (2 0 2 2) . Ethnic identity in Kalasin province and the opportunity creation of product innovation in Kalasin Province. Kalasin University. Kalasin.
- Som Japao. (2017) . Changes in the quality of life of the Kachin ethnic group Ban Mai Samakkhi, Mueang Na Subdistrict, Chiang Dao District, Chiang Mai Province.Journal of Buddhist Studies. 8(2) 69-77.
- Saming JanKhun. (2 0 1 4) . Identity of Lao ethnic groups in a development context : a community case study Ban Thap is similar to Ban Rai District, Uthai Thani Province. Kasetsart University. : Bangkok.
- Thongchai Somboon (2006) National identity according to education policy. Faculty of Education, Ramkhamhaeng University : Bangkok.
- Thai Teachers for Disciples. (2 0 1 1) . Identity factors, tourist resources that affect management success. Ban Ta Klang Elephant Village Tourism, Surin Province Master of Arts Thesis, Faculty of Tourism and Hospitality Management, Mahasakam University.

wachirawit kanjak. (2 0 1 5). Tha Yho people's way of life in Khlong Nam Sai Subdistrict, Aranyaprathet District, Sa Kaeo Province. Journal of Humanities and Social Sciences, Rajabhat University. 1 (2) 7 0 - 8 0 .

Worameth Yodnoom. (2005). Ethnic identity in a tourism context Study the case of the Villages included. Mit, Muang District, Chiang Rai Province. Kasetsart University Campus Chalermprakiat.

พลวัตของเมืองกับยุทธศาสตร์การป้องกันภัยพิบัติทางธรรมชาติ Dynamics of Urban with Natural Disaster Prevention Strategy

[Received: November 20, 2022; Revised: December 22, 2022;

Accepted: December 29, 2022]

สุทธิชัย รักจันทร์

สาขาการเมืองการปกครอง, คณะรัฐศาสตร์,
มหาวิทยาลัยหาดใหญ่

Suttichai Rakjan

Department of Politics and
Government, Faculty of Political
Science, Hatyai University

ปฐมพงศ์ รัตนโกศัย

นักวิชาการอิสระ

Pattamapong Rattankosai

Independent Scholar

CORRESPONDING AUTHOR

Suttichai Rakjan, Department of Politics and Government, Faculty of Political Science, Hatyai University, 222 Polpichai Road, Tambon Korhong, Hatyai, Songkhla, Thailand
Email: rakjan_b@hu.ac.th

บทคัดย่อ

เหตุการณ์วิกฤตการณ์ต่าง ๆ ทางธรรมชาติที่เกิดขึ้นรอบโลกในปัจจุบันนี้ ได้ สะท้อนให้เราเห็นว่า วิกฤตไม่ใช่เป็นเรื่องที่ไกลตัวของมนุษย์ ประเทศต่าง ๆ ในโลกมีการเชื่อมโยงถึงกัน เหตุการณ์ทางธรรมชาติที่เกิดขึ้นในประเทศหนึ่งย่อมมีผลกระทบต่อประเทศอื่น ๆ ทั้งในอนุภูมิภาคเดียวกันและภูมิภาคใกล้เคียงกันได้ อีกทั้งทวีปอื่น ๆ ที่อยู่อีกซีกโลกหนึ่งก็ย่อมได้รับผลกระทบที่เกี่ยวข้องทั้งทางตรงและทางอ้อมอย่างหลีกเลี่ยงได้ยาก ภัยพิบัติทางธรรมชาติ เช่น พายุแผ่นดินไหว น้ำท่วม สึนามิ ภูเขาไฟระเบิด ไฟป่า เป็นต้น จวบจนภัยอื่น ๆ ที่อาจเข้ามาแทรกระหว่างกลางอย่าง COVID-19 ที่อาจโหมทวีความรุนแรงของภัยธรรมชาติมากขึ้นไปอีก บทความวิจัยฉบับนี้ช่วยสะท้อนให้เห็นถึงปัญหาการจัดการภัยพิบัติในประเทศไทยที่มักประสบในการนำนโยบายไปปฏิบัติ การขาดความพร้อมในการประสานงานของหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อเตือนภัยแก่ผู้ที่อยู่ในเขตพื้นที่ประสบภัยให้อพยพหนีมาอยู่ในเขตที่ปลอดภัย ประชาชนทั่วไปขาดความรู้ความเข้าใจในการรับมือ รวมถึงปัญหาการจัดการวิกฤตการณ์ต่าง ๆ ในสถานการณ์ภัยพิบัติทางธรรมชาติดังกล่าว เมื่อเกิดเหตุการณ์ดังกล่าวประชาชนเกิดการแตกตื่นโกลาหล ขาดทิศทางที่ชัดเจนในการรับมือกับภัยพิบัติทางธรรมชาติดังกล่าว ผลที่ตามมาเกิดความเสียหายต่อชีวิตและทรัพย์สินจำนวนมาก จนบางสถานการณ์อาจกลายเป็นโศกนาฏกรรมครั้งสำคัญได้ ผู้เขียนนำเสนอยุทธศาสตร์พร้อมมาตรการที่เหมาะสมสำหรับการรับมือในกับภัยพิบัติทางธรรมชาติสำหรับหน่วยงานราชการ ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม และภาคประชาชน รวม 4 ยุทธศาสตร์ ประกอบด้วย ยุทธศาสตร์การลดผลกระทบจากภัยพิบัติทางธรรมชาติ ยุทธศาสตร์การเตรียมความพร้อมรับมือภัยพิบัติทางธรรมชาติ ยุทธศาสตร์การรับมือภัยพิบัติทางธรรมชาติ และยุทธศาสตร์การฟื้นฟูจากภัยพิบัติทางธรรมชาติ

คำสำคัญ: ภัยพิบัติทางธรรมชาติ ; ปัญหาการจัดการภัยพิบัติ ; ยุทธศาสตร์การจัดการภัยพิบัติ

Abstract

Many crises reflect us that the crisis is not a human being. In many countries in the world, there are interconnected. Natural events that occur in one country can inevitably affect other countries, both in the same sub-region and in similar regions. Other continents on the other side of the world are inevitably affected directly or indirectly. Natural disasters such as earthquakes, floods, tsunamis, volcanic eruptions, wildfires, etc., and other disasters that may intervene in the middle of COVID-19, may further exacerbate natural disasters. This research paper reflects on the disaster management problems in Thailand that are often faced in implementing policies. The lack of coordinated readiness of agencies to warn those in the affected areas to evacuate to a safe zone. The general public lacks the knowledge and understanding to cope, including crisis management issues. In such a natural disaster situation. When that happened, the public was in a chaotic stampede. Lack of clear direction in dealing with such natural disasters. As a result, damage to many lives and property, and some situations can turn into major tragedies. The authors presented four strategies with appropriate measures for natural disaster response for government agencies, the private sector, civil society, and the public sector Natural Disaster Mitigation Strategy, Natural Disaster Preparedness Strategy, Natural Disaster Response Strategy, and Natural Disaster Recovery Strategy.

Keyword: Urban Natural Disaster; Disaster management Problems; Disaster management strategy

บทนำ

จากสภาวะภัยพิบัติทางธรรมชาติและสภาวะภัยพิบัติซ้ำซ้อนที่เกิดขึ้นในประเทศไทยอยู่บ่อยครั้ง ดังเห็นได้จากข้อมูลของกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ในปี 2564 ที่เปิดเผยข้อมูลการเกิดสาธารณภัยในประเทศไทยทั้งอุทกภัยที่เกิดใน 54 จังหวัด ครอบคลุมพื้นที่ความเสียหาย 29,099 หมู่บ้าน/ชุมชน วาตภัยเกิดใน 37 จังหวัด ครอบคลุมพื้นที่ความเสียหาย 15,994 หมู่บ้าน/ชุมชน ภัยแล้ง เกิดใน 6 จังหวัด ครอบคลุมพื้นที่ความเสียหาย 379 หมู่บ้าน/ชุมชน และดินโคลนถล่ม เกิดใน 3 จังหวัด ครอบคลุมพื้นที่ความเสียหาย 161 ครั้ง (กองเผยแพร่และประชาสัมพันธ์ กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย, 2565) เมื่อภัยพิบัติเหล่านี้เกิดขึ้นอาจถูกสาหัสด้วยการเกิดภัยพิบัติซ้ำซ้อนจนเกิดเป็นวัฏจักรที่เกิดซ้ำแล้วซ้ำเล่าที่คนไทยเกือบทุกจังหวัดของประเทศไทยจำต้องเผชิญภัยพิบัติเหล่านี้ บทความนี้จึงชวนชี้ให้เห็นปัญหาการรับมือการจัดการภัยพิบัติที่เคยเกิดขึ้นนับตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบันทั้งในปัญหาในระยะก่อนเกิดภัยพิบัติ เรามักเห็นการขาดการเตรียมความพร้อมเพื่อป้องกันและลดผลกระทบจากภาวะวิกฤต อีกทั้งประชาชนในท้องถิ่นขาดความตระหนักต่อภัยพิบัติ ทำให้การเตรียมการรองรับภัยพิบัติของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเป็นไปเฉพาะหน้างานที่เกิดขึ้นก่อปรกกับการไม่มีสาธารณูปโภคที่จัดเตรียมรองรับเมื่อเกิดภัยพิบัติ ต่อมาปัญหาการเกิดภัยพิบัติ หน่วยงานภาครัฐจำเป็นต้องเป็นแกนนำหลักในการประสานความช่วยเหลือแต่ก็ประสบปัญหาในการประสานจัดสรรทรัพยากรไปยังผู้ประสบภัยทำให้เกิดความขัดแย้งได้ และปัญหาช่วงหลังเกิดภัยพิบัติ จำเป็นต้องมีการทบทวนหรือหาหนทางรับมือหากเกิดภัยพิบัติในลักษณะเดียวกันอีกในอนาคตซึ่งในหลายพื้นที่มักจะไม่มีกระดำเนินการ นำมาสู่การหาแนวทางป้องกันปัญหามิบัติ การนำนโยบายไปปฏิบัติโดยภาคส่วนต่าง ๆ ที่อาศัยการมีบทบาทนำของหน่วยงานราชการนำโดยกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยและภาคประชาชน ชุมชน ภาคธุรกิจ เข้ามา คำตอบยุทธศาสตร์การรับมือกับภัยพิบัติในประเทศไทยในปัจจุบันและสามารถรองรับกับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต โดยพิจารณาให้เห็นถึงข้อเสนอเชิงยุทธศาสตร์ที่สามารถนำไปปฏิบัติได้จริงทั้ง 4 ยุทธศาสตร์สามารถรองรับการเป็นเมืองแห่งพลวัตได้ (ทวีดา กมลเวชช, 2555; ชาตรี ปรีดาอนันตสุข, 2555; สมพร คุณวิจิต, 2561; เกรียง บัญญู และอโณทัย หาระสาร, 2561) อีกทั้งข้อเสนอในบทความนี้อาจเป็นข้อเสนอแนะเชิงนโยบายเพื่อนำเสนอสู่กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อขับเคลื่อนการรับมือภัยพิบัติอย่างเป็นรูปธรรมรองรับการเป็นเมืองพลวัตในอนาคตต่อไป (OECD, 2018; พิชญ์ พงษ์สวัสดิ์, 2559)

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาแนวทางการการป้องกันภัยพิบัติทางธรรมชาติของประเทศไทยตามเอกสารและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง
2. เพื่อวิเคราะห์แนวทางการนำนโยบายไปปฏิบัติเกี่ยวกับการป้องกันภัยพิบัติทางธรรมชาติของประเทศไทยในปัจจุบัน
3. เพื่อหาข้อเสนอแนะหรือแนวทางพัฒนายุทธศาสตร์การป้องกันภัยพิบัติทางธรรมชาติให้มีความเหมาะสมกับปัจจุบันและรองรับสถานการณ์พลวัตของเมืองในอนาคต

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการภัยพิบัติ

เมื่อพิจารณานิยามของคำว่า “ภัยพิบัติ” ของนักวิชาการในประเทศไทย จะเห็นได้ว่า มีความสอดคล้องกับคำนิยามของนักวิชาการและหน่วยงานในต่างประเทศ โดยเฉพาะหน่วยงานที่มีภารกิจทางด้านการจัดการภัยพิบัติโดยตรงของประเทศไทย คือ กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปภ.) แม้ได้มีการนิยามคำว่า “ภัยพิบัติ” โดยตรง หากแต่มีการใช้คำว่า “สาธารณภัย” แทนโดยใน พ.ร.บ.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย พ.ศ.2550 ระบุว่า สาธารณภัย หมายความว่า อัคคีภัย วาตภัย อุทกภัย ภัยแล้ง โรคระบาดในมนุษย์ โรคระบาดสัตว์ โรคระบาดสัตว์น้ำการระบาดของศัตรูพืช ตลอดจนภัยอื่น ๆ อาจมีผลกระทบต่อสาธารณชน ไม่ว่าเกิดจากธรรมชาติ มีผู้ทำให้เกิดขึ้น อุบัติเหตุ หรือเหตุอื่นซึ่งก่อให้เกิดอันตรายแก่ชีวิตและงานของประชาชนหรือความเสียหายแก่ทรัพย์สินของประชาชนหรือของรัฐ และให้ความหมายรวมถึงภัยทางอากาศและการก่อวินาศกรรมด้วย (กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย, 2560) การจัดแบ่งประเภทของภัยพิบัติเพื่อประโยชน์สำหรับการวางแผนยุทธศาสตร์สำหรับลดผลกระทบและรับมือเหตุการณ์ดังกล่าวที่มีต่อการรับมือต่อเมืองที่เป็นพลวัต (Resilience City) จึงสามารถจัดแบ่งประเภทของภัยพิบัติได้ 2 ประเภท คือ

1) ภัยพิบัติทางธรรมชาติ (Natural disasters) เป็นปรากฏการณ์ความเสียหายรุนแรงและความสูญเสียมหาศาลที่เกี่ยวข้องหรือมีต้นเหตุมาจากภัยธรรมชาติ โดยอาจมาทั้งปัจจัยด้านความปลอดภัยและการเปิดรับต่อภัยนั้น ๆ เมื่อเกิดขึ้นแล้วสร้างความสูญเสียต่อชีวิตและทรัพย์สินมากมาย เช่น **มิดิอุทกภัย (Hydrological Disasters)** ภัยพิบัติคลื่นยักษ์สึนามิ การเกิดน้ำท่วมในปี 2554 การเกิดมหาวาตภัยแล้งและพายุไต้ฝุ่น จังหวัดนครราชสีมา **มิดิธรณีพิบัติภัย (Geological Disasters)** เช่น เหตุการณ์พายุเฮอริเคนแคทรีนาในสหรัฐอเมริกา ในปี 2548 เหตุแผ่นดินไหวใหญ่ในเกาะสุลาเวสี ประเทศอินโดนีเซีย ในปี พ.ศ. 2561 (รัชวิญญ์ วงศ์ศรี, 2564: 29) รวมถึงมิดิภัยพิบัติทางสภาพอากาศ (Meteorological Disasters) ที่มีการคาดการณ์กันว่า ในปี 2565 นี้ วิกฤตการณ์คลื่นความร้อนในยุโรปจะรุนแรงที่สุดในรอบสองศตวรรษยังผลให้เกิดการลุกลามของไฟป่าในหลายพื้นที่ และกินขนาดของพื้นที่ที่ใหญ่กว่าเดิม เป็นต้น หลายครั้งภัยพิบัติทางธรรมชาติก็มีความเกี่ยวและทับซ้อนหรือเกิดต่อเนื่องเชื่อมโยงกัน

2) ภัยพิบัติซับซ้อน (Complex disasters pentagon) หรือมีอีกหนึ่งคำหนึ่งในภาษาอังกฤษที่คล้ายกันใช้คำว่า “Complex Emergencies” คือ องค์การอนามัยโลกระบุว่า เป็นสถานะที่ชีวิตของทุกคนถูกคุกคามและวิถีชีวิตได้รับผลกระทบจนต้องหยุดชะงัก สถานะเหล่านี้เป็นผลมาจากสงครามความวุ่นวายภายในประเทศและการอพยพของผู้คนจำนวนมากมหาศาลซึ่งการรับมือจากสถานะภัยพิบัติ ด้วยภาวะเช่นนี้ต้องดำเนินการภายใต้สภาพแวดล้อมทางด้านความมั่นคงและการเมืองที่ยากลำบาก ภัยพิบัติซับซ้อนมักเป็นสภาพที่ผสมผสานระหว่างความขัดแย้งทางสังคม การเมือง และเศรษฐกิจหลายครั้ง และทวีความรุนแรงเมื่อถูกซ้ำเติมด้วยภัยพิบัติทางธรรมชาติ เหตุการณ์ก่อการร้าย รวมถึงสถานะโรคอุบัติใหม่และโรคอุบัติซ้ำ ความเสียหายรุนแรงและมหาศาลที่เกิดขึ้นโดยมีต้นเหตุมาจากภัยหลายประเภทอันหมายถึงทั้งธรรมชาติและภัยทางเทคโนโลยี ตัวอย่างเช่น ในประเทศไทยในปี 2547 ที่เริ่มจากเหตุการณ์แผ่นดินไหวที่เกิดคลื่นสึนามิไหลเข้าท่วมทำลายบ้านเรือนโครงสร้างพื้นฐานและระบบสาธารณูปโภคของคนในเมือง นอกจากนี้ ยังส่งผลกระทบต่อสุขภาพของประชาชนในชุมชนและสิ่งแวดล้อมในพื้นที่นั้นต้องใช้เวลาฟื้นฟูยาวนานกว่าจะฟื้นคืนกลับมา

2. แนวคิดเกี่ยวกับเมืองแห่งพลวัต

เมืองแห่งพลวัต (Resilience City) เป็นการพัฒนาแนวคิดของเมืองเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงของอนาคตที่อยู่บนฐานของความไม่แน่นอนและความเสี่ยงที่อาจเกิดจากภัยคุกคามจากธรรมชาติและสภาพแวดล้อมที่แปรปรวนบ่อยครั้งในรอบหลายทศวรรษที่ผ่านมา ปรากฏการณ์เช่นนี้เป็นสิ่งที่อุลริช เบ็ค (Ulrich Beck) นักสังคมวิทยาชาวเยอรมันเรียกว่า “สังคมแห่งความเสี่ยง” เน้นย้ำมากขึ้นโดยเขาและนักวิชาการอย่างเจ อัดัมส์ (J.Adams) และ ยู เบ็ค (U.Beck) เห็นควรว่าควรมีการกำหนดมาตรการจัดการความเสี่ยงที่คาดการณ์ไว้ล่วงหน้าในลักษณะของกำหนดการจัดระเบียบสังคมร่วมสมัยซึ่งการจัดลำดับความสำคัญดังกล่าวมักแฝงฝังอยู่ในวาทกรรมนโยบายและมีความสำคัญมากขึ้นในการสร้างพื้นที่เมืองในทศวรรษต่อ ๆ ไป นี่จึงเป็นหมุดหมายสำคัญที่ทำให้วาระแห่งความยั่งยืนจะเป็นตัวขับเคลื่อนนโยบายการจัดการภัยพิบัติที่เหมาะสมที่สุดสำหรับการบริหารเมืองให้เป็นเมืองแห่งพลวัต โดยมองว่า การรักษาความปลอดภัยของเมือง/ประเทศ เป็นองค์ประกอบสำคัญของความรับผิดชอบขององค์การภาครัฐควบคู่ไปกับความกังวลด้านเศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อม และสังคมที่จะเกิดขึ้นควบคู่กันไป จำเป็นที่จะต้องมีการบริหารจัดการอย่างเหมาะสม แนวคิดเมืองพลวัตที่จะเกิดขึ้นภายในปี 2050 เป้าหมายด้านความปลอดภัยและความยั่งยืนเหล่านี้ได้รับการดำเนินการโดยหน่วยรับนโยบายไปปฏิบัติที่แตกต่างกัน หน่วยงานทั้งทุกภาคส่วนจะต้องเปลี่ยนวิธีการทำงานหันมาบูรณาการที่มากขึ้น อีกทั้งมีความต้องการเพิ่มขึ้นที่จะต้องผสมผสานสิ่งเหล่านี้เข้ากับระบบของการวางแผนที่ยืดหยุ่นของหน่วยงานราชการ และไม่ถูกมองว่าเป็นข้อขัดขวาง การวางแผนยืดหยุ่นสำหรับรองรับเมืองพลวัตนี้หมายถึงการเปลี่ยนแปลงการออกแบบและการก่อสร้าง และการปรับเปลี่ยนระบบการกำกับดูแล และการจัดการภัยพิบัติที่อาจต้องอาศัยความร่วมมือและปัจจัยอื่น ๆ ร่วมกันเพื่อผลักดันให้การดำเนินงานประสบความสำเร็จ ทำให้ระดับผู้กำหนดนโยบายสามารถพิจารณาความเสี่ยงหลายประเภทในแผนการรับมือหรือปรับปรุงแนวทางที่มีอยู่แล้ว รวมถึงอาจพิจารณาในบริบทของประเด็นที่กว้างขึ้น เช่น ความปลอดภัยของชุมชน หรือโดยการวิเคราะห์อันตราย และความเสี่ยงขนาดใหญ่ที่จำเป็นต้องอาศัยบทบาทของหน่วยงานในระดับพื้นที่ เป็นต้น (Jon Coaffee, 2008: 4633-4638)

3. ธรรมาภิบาลแบบประสานความร่วมมือ (Collaborative Governance)

ถือเป็นแนวคิดทางด้านนโยบายสาธารณะและตัวแบบกระบวนการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและนำนโยบายไปปฏิบัติร่วมกันระหว่างภาคราชการ เอกชน ประชาชน หรือภาคส่วนอื่น ๆ ในสังคม โดยจากงานศึกษาของ พัชราภา ตันตรเจริญ กล่าวถึง นักวิชาการอย่าง Abbott, Ansell & Gash, Boohar, Emerson, Huxham, Innes, O'Flynn (2008), Sranko, Donahue and Zeckhauser ปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างและนำธรรมาภิบาลแบบประสานความร่วมมือไปปฏิบัติมี 3 มิติ ได้แก่

1) มิติโครงสร้างและสถาบัน มีผลต่อการผลักดันไปสู่ความร่วมมือและเป็นอุปสรรคในการนำนโยบายไปปฏิบัติ ได้แก่ระบอบการปกครอง นโยบาย กรอบ ระเบียบกฎหมาย รวมไปถึงทรัพยากรและความรู้ ที่สนับสนุนต่อความร่วมมือระหว่างภาคส่วนต่าง ๆ เช่น งบประมาณ กำลังคน เทคโนโลยีสารสนเทศ ฐานข้อมูล เป็นต้น

2) มิติลักษณะของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นปัจจัยที่มีผลต่อตัวแสดงต่าง ๆ อันเกิดปัจเจกบุคคล วัฒนธรรม และประวัติศาสตร์ที่อาจเกิดปฏิสัมพันธ์ในทิศทางของความสำเร็จหรือล้มเหลวก็เป็นได้ นั่นคือ ปัจจัยเรื่องความเป็นผู้นำ ความหลากหลายทางวัฒนธรรมและภาษาของภาคส่วนต่าง ๆ และปัจจัยปฏิสัมพันธ์เชิงอำนาจระหว่างภาคส่วนต่าง ๆ ที่เข้าร่วม และ

3) มิติความสัมพันธ์ระหว่างผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เมื่อภาคส่วนต่าง ๆ เข้ามามีส่วนร่วมแล้วจะนำไปสู่ผลของนโยบายที่เกิดขึ้น การพัฒนาไปสู่ยุทธศาสตร์การรับมือจำเป็นต้องอาศัยการพิจารณาปัจจัยอื่น ๆ ประกอบกันด้วย ได้แก่ ความเชื่อมั่นกับการสร้างความเข้าใจต่อกันเพื่อลดความคลางแคลงใจในการร่วมมือดำเนินนโยบาย ความชอบธรรมของแต่ละภาคส่วนในการแก้ปัญหา การทำข้อตกลงพันธะสัญญาร่วมกันว่าภาคส่วนใดดำเนินนโยบายส่วนใด

การพึ่งพาอาศัยกันของแต่ละภาคส่วนเพื่อแก้ปัญหาาร่วมกัน การใช้เวลาพัฒนาความเชื่อมั่นของภาคส่วนนั้น ๆ และความสัมพันธ์ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่มาร่วมกัน ทำให้ในที่สุดการสร้างความสัมพันธ์จะเสริมสร้างแรงจูงใจให้ทุกภาคส่วนในสังคมหันมาร่วมมือกันนำนโยบายไปปฏิบัติได้ประสบผลสำเร็จ (พัชรภา ตันตรารจิน, 2563: 139-151)

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ โดยทำการวิจัยเอกสาร ซึ่งศึกษาจากหนังสือ ตำรา งานวิจัย วิทยานิพนธ์ บทความ รวมถึงสื่ออิเล็กทรอนิกส์ที่เกี่ยวกับการบริหารจัดการภัยพิบัติทั้งภาษาไทยและภาษาต่างประเทศ โดยนำข้อมูลที่ได้รับมาทำการศึกษาและวิเคราะห์หลักเกณฑ์ของพระราชบัญญัติ มาตรการที่เกี่ยวข้องเพื่อนำไปสู่การเสนอแนะแนวทางการพัฒนาเป็นยุทธศาสตร์ให้มีความเหมาะสมกับเมืองพลวัตพร้อมรับมือกับภัยพิบัติทางธรรมชาติที่อาจทวีความรุนแรงมากยิ่งขึ้นในอนาคตต่อไป

ผลการวิจัย

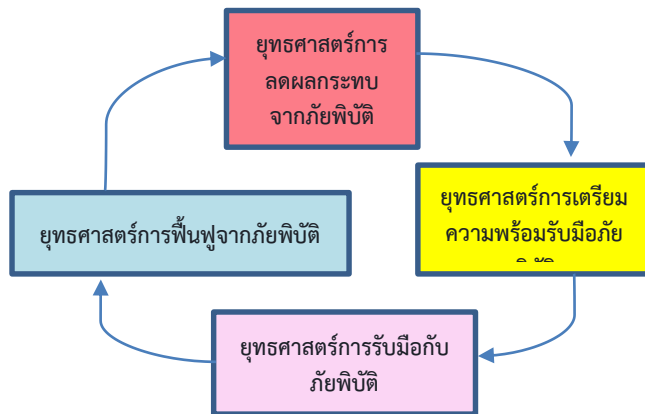
1. ปัญหาการจัดการภัยพิบัติในประเทศไทย

การจัดการภัยพิบัติของไทยนับตั้งแต่ยุคก่อนโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา (COVID-19) จวบจนปัจจุบันเรายังคงพบเจอปัญหาต่าง ๆ มากมาย สามารถวิเคราะห์ทั้งในช่วงก่อน ระหว่าง และหลังเกิดภัยพิบัติ รวม 3 ระยะพบว่ามีความปัญหาต่าง ๆ ได้แก่ 1) **ระยะก่อนเกิดภัยพิบัติ** ขาดกระบวนการจัดการความเสี่ยง การเตรียมความพร้อมเพื่อป้องกันและลดผลกระทบจากภาวะวิกฤต ประชาชนในท้องถิ่นขาดความตระหนักต่อภัยพิบัติ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมยังไม่ครอบคลุมทั้งภายในและภายนอก และไม่ได้คำนึงถึงผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างแท้จริง ทำให้การจัดการภัยพิบัติทางธรรมชาติเป็นแบบเฉพาะหน้า เช่น ไม่มีการซ้อมอพยพหรือกำหนดเส้นทางหนีภัยพิบัติ และไม่มีระบบสาธารณูปโภค ไฟฟ้า และน้ำประปาสำรองรับ จึงนำมาซึ่งความสูญเสียต่อชีวิตและทรัพย์สินจำนวนมาก 2) **ระยะระหว่างเกิดภัยพิบัติ** ขาดการสื่อสารความเสี่ยงยังผลให้ประชาชนไม่เข้าใจว่าถึงภาวะวิกฤต การตอบสนองต่อวิกฤตของหน่วยงานภาครัฐเป็นแบบตั้งรับ ขาดการประสานงานและบูรณาการจนเกิดการขาดทรัพยากรและความขัดแย้งระหว่างผู้ประสบภัยพิบัติที่อยู่ในพื้นที่เดียวกันหรือพื้นที่ใกล้เคียงกัน และ 3) **หลังเกิดภัยพิบัติ** ขาดการเรียนรู้หรือการจัดการความรู้และบริหารข้อมูลภัยพิบัติทางธรรมชาติที่ผ่านมา การประเมินหรือการทบทวนแผนการจัดการวิกฤตภัยพิบัติทางธรรมชาติความต่อเนื่องทั้งในระดับชาติ จังหวัด ท้องถิ่น และชุมชน นอกจากนี้ท้องถิ่นและชุมชนยังไม่มีคามเข้มแข็งพอในการจัดการภัยพิบัติทางธรรมชาติด้วยตนเอง ประชาชนยังต้องพึ่งพาหน่วยงานภาครัฐอยู่เสมอ ยุทธศาสตร์ที่เหมาะสมสำหรับภัยพิบัติจึงเป็นสิ่งที่จำเป็นสำหรับการรองรับเมืองพลวัต

2. ยุทธศาสตร์สำหรับการจัดการภัยพิบัติทางธรรมชาติ

ยุทธศาสตร์ที่เหมาะสมสำหรับการรับมือภัยพิบัติจากธรรมชาติในประเทศไทย เห็นควรจำแนกออกเป็น 4 ยุทธศาสตร์ ตามแนวทางการบริหารจัดการสถานการณ์ฉุกเฉินแบบเบ็ดเสร็จ (Comprehensive Emergency Management: CEM) ของสหรัฐอเมริกา โดยครอบคลุมการจัดการสถานการณ์ภัยพิบัติตั้งแต่มก่อนเกิดภัยพิบัติ ระหว่างเกิดภัยพิบัติ และหลังจากเกิดภัยพิบัติไปแล้ว ประกอบด้วย ยุทธศาสตร์การลดผลกระทบจากภัยพิบัติ ยุทธศาสตร์การเตรียมความพร้อมรับมือภัยพิบัติ ยุทธศาสตร์การรับมือกับภัยพิบัติ และยุทธศาสตร์การฟื้นฟูจากภัยพิบัติ เหตุที่ผู้เขียนเลือกนำเสนอยุทธศาสตร์ในลักษณะเช่นนี้ด้วยเหตุผลสนับสนุนต่าง ๆ ดังจะนำเสนอต่อไป

ภาพที่ 1 ความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์



3. ยุทธศาสตร์การลดผลกระทบจากภัยพิบัติทางธรรมชาติ

การลดผลกระทบจากภัยพิบัติทางธรรมชาติเป็นการจัดการกับต้นตอของภัยพิบัติ ลดโอกาสที่ภัยพิบัติอาจเกิดขึ้นและจำกัดผลกระทบของภัยพิบัตินั้น ฉะนั้น จุดเน้นจึงอยู่ที่การหยุดภัยพิบัติก่อนที่จะเกิดขึ้นซึ่งอาจทำได้ด้วยการปรับระบบหรือวิถีของธรรมชาติต่าง ๆ หรืออาจปรับพฤติกรรมของคนไทย หรืออาจดำเนินการทั้งสองอย่างไปพร้อม ๆ กัน โดยการดำเนินการดังกล่าวจะช่วยบรรเทาผลกระทบของภัยพิบัติทางธรรมชาติและภัยพิบัติซ้ำซ้อนที่อาจเกิดสืบเนื่องจากเหตุการณ์เหล่านั้น เช่น สึนามิ น้ำท่วม แผ่นดินไหว พายุ ให้ลดความรุนแรงลงไปได้ โดยอยู่บนหลักการในการปฏิบัติงานในภาวะฉุกเฉินที่ประกอบด้วย หลักความครบถ้วนสมบูรณ์ทุกด้าน ทุกภัย ทุกผลกระทบ (Comprehensive) หมายถึง เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานราชการในพื้นที่เป็นแกนนำหลักจึงต้องเป็นบุคคลที่มีความรอบรู้และกว้างขวางในเนื้อหาของงานด้านภัยพิบัติอยู่บนฐานของหลักความเป็นมืออาชีพ (Professional) คำนึงถึงบริบททั้งทางกายภาพ พื้นที่ และความสามารถของหน่วยงานต่าง ๆ รวมทั้งต้องรู้จักผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในพื้นที่ รู้จักชุมชนและความอ่อนไหวทางกายภาพ หรือจุดอ่อนด้านอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง อีกทั้งยังต้องเข้าใจ มีการคาดการณ์เพื่อเตรียมพร้อมและมีมาตรการในการที่จะรับมือกับภัยพิบัติ และรวมถึงการมีแนวทางในการฟื้นฟูได้อย่างรวดเร็วตาม “หลักการคาดการณ์ล่วงหน้า (Progressive)” การดำเนินงานทุกอย่างต้องอยู่บนฐานหลักความร่วมมือร่วมใจ (Collaboration) ด้วยการสร้างและรักษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและองค์กรต่าง ๆ ที่มาร่วมกันช่วยทำงานบรรเทาภัยพิบัติที่เกิดขึ้น นอกจากนี้ ยังต้องคำนึงหลักการขับเคลื่อนด้วยการคำนึงถึงความเสี่ยง (Risk driven) ครอบคลุมลักษณะ ทรัพยากร และจุดอ่อนของชุมชนแต่ละชุมชน ที่อาจส่งผลให้ประสิทธิภาพของการจัดการกับความเสี่ยงต่อภัยนั้น ๆ ลดลงได้ นอกจากนี้ยังพึงยึดอยู่บน หลักการบูรณาการทุกภาคส่วน (Integration) ที่ต้องมีผู้อำนวยการและหน่วยงานหลักในพื้นที่เกิดภัยต้องมีความสามารถในการระบุและรวบรวมหน่วยงานในพื้นที่และนอกพื้นที่เพื่อรับทราบ จัดสรรทรัพยากร วางแผนระดมพลประสานงานขอความช่วยเหลือจากหน่วยงานภายนอกพื้นที่ตามหลักการประสานสอดคล้อง (Coordination) ทั้งนี้ ภัยพิบัติซ้ำซ้อนมักเกิดสืบเนื่องจากภัยพิบัติเดิมอยู่อยู่เสมอจึงทำให้ต้องหาแนวทางปฏิบัติใหม่ ๆ ที่สร้างสรรค์เพื่อแก้ไขปัญหาท้าทายต่าง ๆ ซึ่งมักจะเกิดขึ้นตามหลักความยืดหยุ่น (Flexible) ด้วย (ทวีดา กมลเวช, 2555: 112-115)

นอกจากนี้ ยุทธศาสตร์การลดผลกระทบจากภัยพิบัติทางธรรมชาติ สามารถนำเสนอมาตรการได้ 2 ประเภท คือ มาตรการเชิงโครงสร้าง (Structural mitigation) กับมาตรการที่ไม่ใช่โครงสร้าง (Nonstructural mitigation) นั่นคือ มาตรการเชิงโครงสร้างในการรับมือกับภัยพิบัติในประเทศไทย หน่วยงานที่ดูแลอาจเป็นกรม

โยธาธิการและการผังเมืองบูรณาการความร่วมมือในระดับพื้นที่กับสำนักงานโยธาธิการและการผังเมืองจังหวัด องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น โดยควรเป็นมาตรการที่เกี่ยวข้องกับโครงการก่อสร้างสิ่งปลูกสร้างเชิงวิศวกรรมต่าง ๆ ที่สามารถป้องกัน ด้านทาน ลดทอน หรือทนต่อพลังของภัยธรรมชาติได้ในระดับหนึ่ง โครงสร้างเหล่านี้มักถูกสร้างขึ้นเพื่อป้องกันมิให้น้ำหลากเข้าท่วมพื้นที่สำคัญที่เรา ต้องการการป้องกันน้ำท่วมวันเกิดจากคลื่นพายุซัดฝั่ง ป้องกัน การกัดเซาะชายฝั่ง รวมไปถึงป้องกันอาคารจากแรงสั่นสะเทือนของแผ่นดินไหว เป็นต้น ได้แก่ การสร้างเขื่อนและ ทำนบ การสร้างพนังคันดินและคันกันน้ำ การสร้างกำแพงป้องกันน้ำท่วม การสร้างกำแพงกันคลื่น เครื่องตักทราย หรือรอ เขื่อนกันทรายและคลื่น (สมพร คุณวิจิต, 2561: 59-64) ส่วน **มาตรการที่ไม่ใช่โครงสร้าง** (Nonstructural Mitigation) เป็นมาตรการที่ไม่เกี่ยวข้องกับการก่อสร้างเชิงกายภาพ ไม่เกี่ยวข้องกับการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีหรือ วิทยาการเชิงวิศวกรรม หากแต่เป็นการใช้เครื่องมือเชิงนโยบายในการปรับพฤติกรรมของตัวแสดงต่าง ๆ โดยเฉพาะ กลุ่มผู้พัฒนาธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ เจ้าของที่ดิน หรือเจ้าของอาคาร ที่อยู่อาศัย หรืออาคารพาณิชย์ต่าง ๆ ผู้ประกอบการธุรกิจอื่น ๆ เกษตรกรและครัวเรือนในพื้นที่เสี่ยงภัยพิบัติ เพื่อให้การดำเนินกิจการหรือการประกอบ กิจกรรมต่าง ๆ ของตัวแสดงเหล่านั้น ไม่นำไปสู่การเพิ่มพูนความเสี่ยงภัยพิบัติในพื้นที่หรือไม่ทำให้ทรัพย์สินของ ตัวเองเสี่ยงที่จะได้รับผลกระทบจากภัยในพื้นที่มากเกินไป (สมพร คุณวิจิต, 2561: 65)

4. ยุทธศาสตร์การเตรียมความพร้อมรับมือภัยพิบัติทางธรรมชาติ

การเตรียมความพร้อมรับมือภัยพิบัติ เป็นส่วนหนึ่งของการจัดการความเสี่ยงภัยพิบัติและมีเป้าหมายเพื่อ สร้างศักยภาพที่จำเป็นต่อการจัดการภัยพิบัติหรือสถานการณ์ฉุกเฉินทุกรูปแบบอย่างมีประสิทธิภาพ และเพื่อให้ บรรลุถึงการเปลี่ยนผ่านจากช่วงของการรับมือไปสู่การฟื้นฟูได้อย่างราบรื่น กรณียุทธศาสตร์สามารถเทียบเคียงกับแนว ทางการจัดการภัยพิบัติ คือ พ.ร.บ.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย พ.ศ. 2550 และแผนป้องกันและบรรเทาสาธาณ ภัยแห่งชาติ พ.ศ. 2558 ซึ่งเป็นฉบับล่าสุดแทนแผนเดิม คือ แผนป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยแห่งชาติ พ.ศ. 2553 – 2557 บทบาทหน้าที่ของราชการส่วนต่าง ๆ ที่มีบทบาทในการนำนโยบาย/แนวทางของแผนฉบับนี้ไปปฏิบัติ ได้ 7 หน่วยงาน ได้แก่ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของ กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ กระทรวง คมนาคม และ กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม นอกจากนี้แผนป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย แห่งชาติ พ.ศ.2558 ได้กำหนดให้ ปก. ทำหน้าที่เป็นหน่วยงานกลางของรัฐในการดำเนินการเกี่ยวกับการป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัยของประเทศในส่วนของการเตรียมความพร้อมรับมือภัยพิบัตินั้นโดยมีหน้าที่หลายประการ เช่น การจัดทำแผนป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยแห่งชาติเพื่อเสนอต่อคณะกรรมการป้องกันและบรรเทาสาธาณ ภัยแห่งชาติเพื่อขออนุมัติต่อคณะรัฐมนตรี การจัดให้มีการศึกษาวิจัยเพื่อหามาตรการในการป้องกันและบรรเทาสาธาณ ภัยให้มีประสิทธิภาพ การให้คำแนะนำการให้คำปรึกษาและอบรมเกี่ยวกับการป้องกันและบรรเทาสาธาณ ภัยแก่หน่วยงานของรัฐ เป็นการปกครองส่วนท้องถิ่น และหน่วยงานภาคเอกชน

ในส่วนของบทบาทหน้าที่ของราชการส่วนภูมิภาค หน่วยงานหลักระดับจังหวัดที่มีบทบาทสำคัญ คือ สำนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยจังหวัด สามารถพิจารณาได้จากกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย พ.ศ.2557 มีบทบัญญัติเกี่ยวกับสำนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยจังหวัด ข้อ 19 สำนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยจังหวัดมีอำนาจหน้าที่ดำเนินการเกี่ยวกับอำนาจหน้าที่ของกรมในพื้นที่ ระดับจังหวัดกำกับดูแล การปฏิบัติงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยในเขตจังหวัดรวมถึงปฏิบัติงานร่วมกับหรือ สนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย (กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย, 2560) นอกจากนี้ การเตรียมความพร้อมรับมือภัยพิบัติของส่วนภูมิภาค แผนป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย พ.ศ. 2558 จะมีการกำหนดให้มีกองอำนวยการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยจังหวัด (กอปภ.จ.) และกองอำนวยการ ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยอำเภอ (กอปภ.อ) โดยมี กปภ.จ มีผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นผู้อำนวยการ ทำหน้าที่

อำนาจการควบคุมสนับสนุนและประสานการปฏิบัติการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยในพื้นที่จังหวัดที่รับผิดชอบ โดยอำนาจหน้าที่ของ กอปภ.จ. ในยุทธศาสตร์ด้านนี้เกี่ยวข้องกับการจัดทำแผนปฏิบัติการตามความเสี่ยงภัยด้านต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับแผนป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยของจังหวัดรวมถึงกำหนดแนวทางการดำเนินการเพื่อลดความเสี่ยงภัย (สมพร คุณวิจิต, 2561: 99) สำหรับส่วนองค์ประกอบและหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการเตรียมความพร้อมรับมือภัยพิบัติทางธรรมชาติ นั้น จะเห็นได้ว่า องค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล กรุงเทพมหานคร และเมืองพัทยา องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นทุกรูปแบบต่างก็มีส่วนงานที่รับผิดชอบทางด้านการบริหารจัดการภัยพิบัติเหล่านี้อยู่ ซึ่งอาจมีชื่อเรียกที่แตกต่างกันออกไป ส่วนใหญ่ภารกิจอยู่ภายใต้การกำกับของสำนักปลัดขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในขณะที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เป็นองค์การบริหารส่วนจังหวัดนั้น งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยมักจะอยู่ภายใต้สำนักหรือกองช่างในส่วนของการดำเนินงาน เพื่อเตรียมความพร้อมรับมือภัยพิบัติจะมีการดำเนินกิจกรรมหรือการดำเนินงานที่แตกต่างกันออกไป เช่น การจัดทำแผนป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยการฝึกซ้อมและดำเนินการตามแผนการฝึกอบรมอาสาสมัครป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย การจัดตั้งระบบสื่อสารในการรับและแจ้งข่าวระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ ไว้ ตั้งแต่ยามปกติโดยสามารถรับและแจ้งข่าวซึ่งกันและกันได้สะดวกรวดเร็วทันต่อเหตุการณ์ การจัดเตรียมเครื่องมือสื่อสารและการกำหนดวิธีการติดต่อสื่อสารกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องไว้ให้พร้อมการประชาสัมพันธ์ทุกรูปแบบ (กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย, 2560)

สำหรับการเตรียมความพร้อมของภาคประชาชนและภาคครัวเรือน ในการรับมือภัยพิบัติทางธรรมชาติ ประเด็นแรกเมื่อภัยธรรมชาติเข้ามาปะทะ ประชาชนจะต้องรับมือที่หน่วยงานภาครัฐ จะเข้ามาให้ความช่วยเหลือ สามารถสรุปได้ 4 ขั้นตอน ได้แก่ การรับฟังข่าวสารของประชาชน การจัดทำแผนฉุกเฉินของครอบครัว การจัดเตรียมชุดอุปกรณ์ฉุกเฉินและอาหารยังชีพ และการเข้าร่วมฝึกอบรมเพื่อเตรียมความพร้อม (สมพร คุณวิจิต, 2561: 102-103) **ส่วนบทบาทของภาครัฐในการเตรียมความพร้อมรับมือภัยพิบัติทางธรรมชาติ** แบ่งได้เป็น 4 เสาหลัก ได้แก่ 1) **การเตรียมความพร้อมด้านบุคลากรของบริษัท** บริษัทควรเตรียมความพร้อมโดยการให้ความรู้แก่บุคลากรในด้านภัยพิบัติและภัยคุกคามต่าง ๆ ที่อาจส่งผลกระทบหรือสร้างความเสียหายแก่บริษัทและต่อชุมชนที่บริษัทตั้งอยู่ การดำเนินการดังกล่าวจะทำให้พนักงานรู้วิธีปฏิบัติในการรักษาชีวิตให้ปลอดภัยขณะเกิดภัยพิบัติทางธรรมชาติขึ้น 2) **การเตรียมความพร้อมด้านอาคารสำนักงานโรงผลิตสินค้าเครื่องจักรอุปกรณ์และระบบเทคโนโลยี** บริษัทควรดำเนินการอย่างละเอียดรอบคอบในการประเมินความเสี่ยงและเมื่อดำเนินการแล้วควรดำเนินการตามมาตรการอื่น ๆ ประกอบกันไปด้วย เพื่อลดผลกระทบจากความเสี่ยงนาน ๆ ครั้งจากความเสี่ยงภัยพิบัติทางธรรมชาติ และความเสี่ยงในกระบวนการปฏิบัติงานต่าง ๆ 3) **การเตรียมความพร้อมด้านผู้ส่งมอบสินค้าและบริการ** โทรศัพท์ร่วมมือกับผู้ส่งมอบสินค้าและบริการในการแบ่งปันความรู้เกี่ยวกับการเตรียมความพร้อมเพื่อรับมือภัยพิบัติกำหนดให้ผู้ส่งมอบสินค้าและบริการเหล่านี้แนะนำปฏิบัติด้านการบริหารความต่อเนื่องทางธุรกิจไปปรับใช้ (Business Continuity Practices) และ 4) **การให้บริการแก่ชุมชน** บริษัทควรเข้าไปมีส่วนร่วมหรือประสานความร่วมมือกับผู้นำชุมชน ผู้บริหารเมือง และหัวหน้าเจ้าหน้าที่ที่ดูแลงานด้านการจัดการภัยพิบัติทางธรรมชาติของเมืองนั้น ๆ เพื่อให้การสนับสนุนต่อการดำเนินงานวางแผนรับมือภัยพิบัติของชุมชนเมืองที่บริษัทดำเนินการนั้นตั้งอยู่ นอกจากนี้ควรทำความเข้าใจถึงแผนรับมือภัยพิบัติและศักยภาพในการรับมือภัยพิบัติของเมืองที่เป็นที่ตั้งของบริษัทด้วยเพื่อจะได้ดำเนินการในส่วนของตนได้อย่างถูกต้อง (สมพร คุณวิจิต, 2561: 105-106) โดยหลักการในการปฏิบัติงานในภาวะฉุกเฉินในยุทธศาสตร์นี้ จึงคล้ายกันกับยุทธศาสตร์ข้อแรก ประกอบด้วย เจ้าหน้าที่ข้าราชการเป็นแกนนำหลักมีความรอบรู้และกว้างขวางในเนื้อหาของงานด้านภัยพิบัติอยู่บนฐานของความเป็นมืออาชีพ คำนึงถึงบริบททั้งทางกายภาพ พื้นที่ และความสามารถของหน่วยงานต่าง ๆ พร้อมรับมือทุกสถานการณ์

และมีแผนสำรองอยู่เสมอทำให้ทุกภาคส่วนมีความพร้อมใจกันเดินหน้ารับมือเผชิญภัยได้ อีกทั้งยังปรับเปลี่ยนให้ยืดหยุ่นได้ตามความเหมาะสมของพื้นที่ (ทวิดา กมลเวชช, 2555: 112-115)

5. ยุทธศาสตร์การรับมือภัยพิบัติทางธรรมชาติ

การรับมือกับภัยพิบัติทางธรรมชาติเป็นกิจกรรมที่มีการดำเนินการอย่างเร่งด่วนเพียงไม่กี่ชั่วโมงก่อนที่เหตุการณ์ภัยพิบัติทางธรรมชาติ ซึ่งได้ก่อกำเนิดขึ้นแล้วกำลังเคลื่อนที่เข้ามายังพื้นที่ ระหว่างที่เหตุการณ์กำลังดำเนินอยู่ หรือทันทีทันใดหลังจากที่เหตุการณ์นั้นเพิ่งจะหยุดลง โดยมีจุดประสงค์เพื่อรักษาชีวิต บรรเทาผลกระทบ ต่อสุขภาพ ความปลอดภัยและตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานของผู้ประสบภัย ซึ่งเป็นความต้องการที่เกิดขึ้นทันทีทันใดและเป็นความต้องการในระยะสั้น ซึ่งได้แก่ การกิน การอยู่อาศัย และการดูแลสุขภาพที่ผู้ประสบภัยไม่สามารถดำเนินการได้เองในบ้านเรือนของตนเองในช่วงเกิดภัยพิบัติทางธรรมชาติ เนื่องจากบ้านเรือนที่พักอาศัยเสียหายและการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ของชุมชนเมืองทั้งร้านค้าร้านอาหารและสถานที่ราชการถูกปิดโรงเรียนหยุดให้บริการชั่วคราว ขณะที่หน่วยงานราชการและองค์กรอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องจะต้องดำเนินการเพื่อตอบสนองความต้องการระยะสั้นเหล่านี้ให้กับประชาชนที่ประสบภัย การรับมือภัยพิบัติที่ทันท่วงที่มีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล เป็นผลมาจากการดำเนินการเตรียมความพร้อมที่สอดคล้องกับสภาพความเสี่ยงภัยพิบัติในพื้นที่รวมถึงการพัฒนา ศักยภาพการรับมือในระดับต่าง ๆ ทั้งระดับบุคคลและครัวเรือนระดับชุมชนระดับองค์กรระดับชาติและระดับนานาชาติ ซึ่งเป้าหมายสำคัญของยุทธศาสตร์การรับมือภัยพิบัติทางธรรมชาติ มี 3 ประการ คือ การป้องกันดูแล ประชาชนในพื้นที่ การจำกัดความเสียหายจากผลกระทบปฏุนภูมิ และการลดความเสียหายของผลกระทบทุติยภูมิที่อาจจะเกิดตามมา

การแบ่งระดับเหตุการณ์เพื่อการรับมือกับภัยพิบัติในประเทศไทย มีลักษณะในการแบ่งตามระดับความซับซ้อนของเหตุการณ์ 4 ระดับ โดยอาศัยการแบ่งระดับตามหลักเกณฑ์ของคณะกรรมการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยแห่งชาติ ประกอบด้วย 5 หลักเกณฑ์ได้แก่ การพิจารณาพื้นที่ที่ได้รับผลกระทบและเกิดความเสียหาย จำนวนประชากร คิดเป็นจำนวนนับผู้ได้รับผลกระทบบาดเจ็บและเสียชีวิต ความซับซ้อนความรุนแรงของภัยพิบัติ ภัยที่เกิดขึ้นมีลักษณะพิเศษหรือไม่ เจาะจงเพียงใด และมีความยากง่ายมากน้อยเพียงใดในการรับมือกับการจัดการภัยพิบัติทางธรรมชาติ ความสามารถในการจัดการภัยพิบัติทางธรรมชาติ รวมถึงศักยภาพด้านทรัพยากรทั้งบุคคล เครื่องมืออุปกรณ์ยานพาหนะ มีเพียงพอและพร้อมใช้งานในสถานการณ์ภัยพิบัติมากน้อยเพียงใด และการใช้ วิจารณ์ญาณในการตัดสินใจของผู้บัญชาการ ผู้อำนวยการในการประเมินศักยภาพของการจัดการภัยพิบัติทางธรรมชาติของเมือง สามารถจัดแบ่งได้ ได้แก่ 1) สาธารณภัยขนาดเล็ก ผู้มีอำนาจในการควบคุมสั่งการและบังคับบัญชาคือผู้อำนวยการอำเภอผู้อำนวยการท้องถิ่น หรือผู้ช่วยผู้อำนวยการกรุงเทพมหานคร ซึ่งผู้ออกประกาศ เขต พื้นที่ประสบสาธารณภัย ก็จะเป็นสามคนนี้เช่นกัน 2) สาธารณภัยขนาดกลาง ผู้มีอำนาจในการควบคุมสั่งการและบังคับบัญชาคือผู้อำนวยการจังหวัด ผู้อำนวยการกรุงเทพมหานคร ซึ่งถูกประกาศเขตพื้นที่ประสบสาธารณภัยก็จะ เป็นสองคนนี้เช่นกัน 3) สาธารณภัยขนาดใหญ่ ผู้บัญชาการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยแห่งชาติ หรือเป็น รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยโดยตำแหน่งเป็นผู้ควบคุมสั่งการและบังคับบัญชา ใครเป็นผู้ออกประกาศเขต พื้นที่ ประสบสาธารณภัย และ 4) สาธารณภัยร้ายแรงอย่างยิ่ง นายกรัฐมนตรีหรือรองนายกรัฐมนตรี ซึ่ง นายกรัฐมนตรีมอบหมายควบคุมสั่งการและบัญชาการ เป็นผู้มีอำนาจตามกฎหมายในการควบคุมสั่งการและบัญชาการ รวมถึงออกประกาศเขตพื้นที่ประสบสาธารณภัย (สมพร คุณวิชิต, 2561: 138-140)

ตัวแสดงที่เกี่ยวข้องยุทธศาสตร์การรับมือภัยพิบัติทางธรรมชาติ สามารถแบ่งได้เป็น 3 กลุ่มตัวแสดงหลัก ได้แก่ กลุ่มตัวแสดงที่เป็นองค์กรภาครัฐ ตัวแสดงภาคธุรกิจ และกลุ่มตัวแสดงที่เป็นกลุ่มองค์กรที่ไม่แสวงหาผลกำไร กล่าวคือ 1) ตัวแสดงที่เป็นองค์กรภาครัฐ หน่วยงานราชการ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รัฐบาล โดยผู้บริหาร

ท้องถิ่น ถือเป็นผู้ปฏิบัติการฉุกเฉินเบื้องต้น หรือเป็นตัวแสดงภาครัฐกลุ่มแรกที่เผชิญเหตุหรือรับมือเหตุการณ์ภัยพิบัติที่เกิดขึ้น รัฐบาลมีหน้าที่ช่วยเหลือสนับสนุนการปฏิบัติงานของรัฐบาลท้องถิ่น อาจทำตามหลักบูรณาการและครบทุกภาค โดยทางผู้ว่าราชการจังหวัดหรือผู้มีอำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมายบัญญัติไว้ควรให้ความสำคัญกับกิจกรรมตามยุทธศาสตร์นี้รวม 3 กิจกรรม ได้แก่ การแจ้งเตือนภัยพิบัติ การอพยพออกจากพื้นที่เสี่ยงภัย การจัดสถานที่พักพิง และการดูแลความเป็นอยู่สำหรับผู้ประสบภัย 2) ตัวแสดงที่เป็นภาคธุรกิจเอกชนหรือบริษัทร้านค้าต่าง ๆ ซึ่งปกติไม่ได้มีอำนาจหน้าที่ที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับการจัดการภัยพิบัติทางธรรมชาติ หากแต่เมื่อเกิดเหตุการณ์ดังกล่าวขึ้นในพื้นที่ ภาคธุรกิจต้องเข้ามามีบทบาทสำคัญในการรับมือโดยการช่วยเหลือหน่วยงานภาครัฐ ในกิจกรรมการรับมือกับภัยพิบัติหลากหลายรูปแบบ เช่น การสลับพื้นที่ของสถานประกอบการ การให้ประชาชนจอดรถได้ชั่วคราวในยามเกิดอุทกภัย การนำอาหารและน้ำดื่มไปบริจาคให้ประชาชนและเจ้าหน้าที่ การร่วมบริจาคเงินสมทบทุนเพื่อบรรเทาผู้ประสบภัย การบริจาควัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ ที่จำเป็นต้องใช้ในการป้องกันน้ำท่วม เป็นต้น เป็นไปตามหลักการบูรณาการทุกภาคส่วนเหมือนดังกล่าวนั้นในข้างต้น และ 3) องค์กรไม่แสวงหากำไรซึ่งหมายรวมถึงภาคประชาสังคม ชมรม สมาคม สโมสร หรือองค์กรสาธารณกุศลต่าง ๆ ด้วย เช่น กาชาดองค์กรด้านศาสนา องค์กรด้านมนุษยธรรม องค์กรจิตอาสาและอาสาสมัคร ถ้าเข้ามามีบทบาทสำคัญในการช่วยกันปฏิบัติการค้นหาและช่วยชีวิตรวมถึงการจัดหาอาหารการกินการดูแลรักษาพยาบาลเบื้องต้นและการจัดที่พักพิงชั่วคราวให้แก่ผู้ประสบอุทกภัยหรือภัยพิบัติจากธรรมชาติอื่น ๆ (สมพร คุณวิจิต, 2561: 144-145)

หลักการในการปฏิบัติงานในภาวะฉุกเฉินในยุทธศาสตร์นี้มีความสืบเนื่องกับยุทธศาสตร์ข้อแรกและข้อที่สอง เจ้าหน้าที่ข้าราชการและหน่วยงานเป็นแกนนำหลักมีความรอบรู้และทรัพยากรในการจัดการภัยพิบัติในพื้นที่ตามความเหมาะสม หากไม่สามารถจัดการได้ย่อมระดมสรรพกำลังจากพื้นที่ใกล้เคียงได้รวมถึง อาจขอความร่วมมือจากทุกภาคส่วนในพื้นที่ให้ช่วยเหลือ อพยพ ระดมทรัพยากรสำหรับใช้ในการดำรงชีวิตในระหว่างการเกิดภัยพิบัติไปก่อนได้ ทำให้ต้องบูรณาการกันหลายภาคส่วน (ทวีดา กมลเวชช, 2555: 112-115)

นอกจากนี้เมื่อพิจารณาการรับมือกับภัยพิบัติซ้ำซ้อนด้วยการนำเสนอการรับมือกับสถานการณ์นี้ ด้วย **“กลไกบูรณาการเชิงพื้นที่”** แผนการจัดการภัยพิบัติซ้ำซ้อน โดยนำแผนที่ประยุกต์ตัวอย่างการประเมินความเสี่ยงภัยพิบัติช่วงน้ำท่วม มาปรับใช้จัดการกับสถานการณ์โควิด-19 มี 4 ประการ ที่ควรเตรียมการก่อนเกิดภัยพิบัติซ้ำซ้อน ได้แก่ (ไมตรี จงไกรจักร, 2564)

1. การร่วมมือกับหน่วยงาน ภาคีเครือข่าย ที่เกี่ยวข้องโดยใช้ชุมชนเป็นฐานในการวิเคราะห์ประเมินความเสี่ยงจัดทำข้อมูลแผนที่ชุมชน ฐานกลุ่มเปราะบาง คนป่วยติดเตียง ตามบริบทของพื้นที่ ข้อมูลการประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเมื่อเกิดภัย เป็นต้น ซึ่งครอบคลุมทั้งภัยธรรมชาติและโควิด-19 เป็นการลดความเสี่ยงภัยพิบัติและลดความสูญเสีย

2. การเตรียมความพร้อมด้านอุปกรณ์ให้มากขึ้นกว่าเดิม

3. การวิเคราะห์วิเคราะห์จุดอพยพ จุดปลอดภัยในมิติที่ครอบคลุมผู้ติดเชื้อโควิด-19 และกลุ่มเสี่ยงผู้สัมผัสคนติดเชื้อ กลุ่มเปราะบาง ที่จำเป็นต้องย้ายที่อยู่

4. การสร้างระบบการสื่อสารเชื่อมโยงระหว่าง ชุมชน ท้องถิ่น และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และขอฝากถึงภาครัฐ นโยบายการจัดการน้ำท่วมที่เกิดประสิทธิภาพสูงก็ต่อเมื่อได้รับความร่วมมือจากชุมชน ที่สำคัญการได้รับข้อมูลอย่างถูกต้องแม่นยำ และมีการสื่อสารที่ดีจะช่วยให้ชาวบ้าน เตรียมรับมือกับอุทกภัยได้ดียิ่งขึ้น ซึ่งหากกล่าวอีกนัยหนึ่งคือการประเมินผลการศึกษาชุมชนเพื่อรับมือกับภัยพิบัติผ่านการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสีย เน้นการ

พัฒนาระยะยาวจากการระดมทรัพยากรจากผู้มีส่วนได้เสียในระดับท้องถิ่นและระดับชาติโดยสอดคล้องกับยุทธศาสตร์การรับมือภัยพิบัติ (วีรภาคย์ ชำศิริพงษ์ และจรรยาศรี มาติลโกวิท, 2560: 75-88)

6. ยุทธศาสตร์การฟื้นฟูจากภัยพิบัติทางธรรมชาติ

ด้วยยุทธศาสตร์การฟื้นฟูภัยพิบัติทางธรรมชาติ สามารถนำเสนอมาตรการสำคัญที่นำไปสู่การปฏิบัติได้ 8 มาตรการ ได้แก่ 1) การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน การดำเนินการฟื้นฟูชุมชนและประชาชนจากภัยพิบัติทางธรรมชาติให้เกิดผลสำเร็จโดยเร็ว ภาครัฐจะต้องเปิดโอกาสให้ประชาชนในชุมชนเข้ามีส่วนร่วมในการเข้ามาประชุมหรือประชุม เพื่อหาแนวทางร่วมกันในการฟื้นฟูผลกระทบจากภัยพิบัติทางธรรมชาติ 2) การประสานความร่วมมือกับองค์กรเครือข่ายทุกระดับและการประสานความรับผิดชอบหลักในการฟื้นฟูพื้นที่ การดำเนินงานกิจกรรมปฏิบัติทางธรรมชาติที่ประสบผลสำเร็จจำเป็นต้องอาศัยการนำองค์กรที่อยู่บนพื้นฐานของข้อมูลข่าวสารและประสานสอดคล้องกันในทุกระดับ ระดับรัฐบาลระดับจังหวัดระดับท้องถิ่นนอกจากนี้ในงานทุกภาคส่วนจะต้องเข้ามามีส่วนช่วยเหลือผู้ว่าราชการจังหวัด 3) การวางแผนล่วงหน้าร่วมกันทุกฝ่ายเรื่องการฟื้นฟูภัยพิบัติจากธรรมชาติ สิ่งนี้จะช่วยให้ปฏิบัติการฟื้นฟูภัยพิบัติทางธรรมชาติมีความรวดเร็วมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิภาพมากขึ้นทำให้ชุมชนมองเห็นภาพรวมได้ว่า ภายหลังจากที่เกิดภัยพิบัติขึ้นจะมีสภาพเป็นอย่างไรและจะต้องเผชิญกับอะไรบ้างและสามารถฟื้นตัวกลับมาได้ด้วยแนวทางใด 3) การจัดหาภาคีเครือข่ายร่วมดำเนินงานและการดึงทุกภาคส่วนในพื้นที่เข้ามามีส่วนร่วมในการฟื้นฟูภัยพิบัติจากธรรมชาติ 4) การเสริมสร้างความเป็นเอกภาพในการดำเนินงานฟื้นฟูภัยพิบัติ โดยชุมชนที่เป็นเจ้าของพื้นที่ทำงานร่วมกับภาคส่วนต่าง ๆ ที่เข้ามาช่วยเหลือคนในพื้นที่ทำงานกันแบบถ้อยทีถ้อยอาศัยช่วยเหลือเกื้อกูลกันเพื่อบรรลุเป้าหมาย ในการฟื้นฟูพื้นที่ให้กลับคืนมาเป็นสภาพดั้งเดิม 5) การฟื้นฟูต้องเป็นไปด้วยความรวดเร็วทันเวลาและมีความยืดหยุ่น หากมีการดำเนินงานที่เชื่ออาจทำให้เสียโอกาสในการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ ส่วนการร่วมมือจากทุกภาคส่วนนั้นจะต้องมีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของการฟื้นฟูโดยพร้อมที่จะปรับเปลี่ยนแนวทางของตนเองเพื่อเป้าหมายส่วนรวม 6) มอบบทบาทให้หน่วยงานราชการที่เกี่ยวข้องทั้งสำนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมหาวิทยาลัยในชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการถอดบทเรียนในพื้นที่เพื่อมองถึงปัจจัยความสำเร็จหรือความล้มเหลวและขั้นตอนในการดำเนินงานต่าง ๆ ในกระบวนการฟื้นฟูหรือการรับมือกับภัยพิบัติ 7) การฟื้นฟูสภาพจิตของผู้ประสบภัย บทบาทด้านทางด้านนี้ที่เกี่ยวข้องกับสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดและจิตวิทยานักสังคมสงเคราะห์ในการตอบสนองต่อความต้องการในช่วงการฟื้นฟูหลังภัยพิบัตินั้น ผู้ปฏิบัติงานต้องกลับมาด้วยว่าผู้ประสบภัยในพื้นที่เกิดเหตุจะต้องผ่านเหตุการณ์ที่สูญเสียและเจอกับความยากลำบากอะไรมามากมายบางคนอาจสิ้นเนื้อประดาตัวไปเลย ดังนั้นการดำเนินการฟื้นฟูจะต้องไม่ทำเพียงแค่การซ่อมแซมสร้างสิ่งแวดล้อมทางกายภาพอาคารบ้านเรือนถนนระบบสาธารณูปโภคเท่านั้นหากต้องฟื้นฟูจิตใจและความรู้สึกของประชาชนด้วยทั้งทางด้านการฟื้นฟูสุขภาพกายและสุขภาพจิตใจของประชาชน ซึ่งควรดำเนินการไปพร้อม ๆ กับการฟื้นฟูสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ (สมพร คุณวิชิต, 2561: 171-173) หลักการในการปฏิบัติงานในภาวะฉุกเฉินในยุทธศาสตร์ข้อสุดท้ายนี้จบลงด้วยการระดมความช่วยเหลือจากทุกฝ่ายมาฟื้นฟูด้วยกันทั้งภาครัฐและเอกชน ข้าราชการเป็นแกนนำหลักในการระดมทรัพยากรสำหรับฟื้นฟูสภาพพื้นที่ ความเสียหายต่าง ๆ โดยบูรณาการความช่วยเหลือจากต่างพื้นที่และในพื้นที่เพื่อฟื้นคืนสภาพพื้นที่ที่กลับมามีเดิมให้เร็วที่สุด องค์กรปกครองส่วน

ท้องถิ่นอาจเป็นหน่วยงานที่ใกล้ชิดคนในพื้นที่มากที่สุดมีความรอบรู้ คำนึงถึงบริบททั้งทางกายภาพ พื้นที่ และความสามารถของแต่ละองค์การจะทำให้การฟื้นคืนสภาพร่วมกันกับภาคส่วนอื่น ๆ เป็นไปได้โดยเร็วที่สุด (ทวิดา กมลเวชช, 2555: 112-115)

สรุปและอภิปรายผล

จากผลการวิจัยข้างต้นผลการศึกษาตามวัตถุประสงค์ที่ 1 พบว่า แนวทางการป้องกันภัยพิบัติทางธรรมชาติของประเทศไทยตามเอกสารและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ปรากฏตามเอกสาร ในแนวทางของ พ.ร.บ.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย พ.ศ. 2550 และแผนป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยแห่งชาติ พ.ศ. 2558 โดยมีกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยเป็นหน่วยงานหลัก ต่อมา ผลการศึกษาในวัตถุประสงค์ที่ 2 พบว่า แนวทางการนำนโยบายไปปฏิบัติเกี่ยวกับการป้องกันภัยพิบัติทางธรรมชาติของประเทศไทยในปัจจุบัน ประเทศไทยควรมีการวางแผนและการจัดการเชิงกลยุทธ์และกำหนดยุทธศาสตร์ที่พิจารณาถึงสภาพแวดล้อมทั้งในปัจจุบันและอนาคตว่าประเด็นการจัดการภัยพิบัติทางธรรมชาติในอย่างไรบ้าง เพื่อที่จะได้กำหนดกลยุทธ์/มาตรการที่สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป รวมถึงสมรรถนะที่จะเผชิญกับวิกฤตภัยพิบัติทางธรรมชาติ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งการเป็นกลยุทธ์ที่เน้นการเตรียมการในเชิงรุกมากขึ้น แต่ทั้งนี้ก่อนนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติหรือระหว่างปฏิบัติควรต้องมีการเสริมสร้างศักยภาพให้กับผู้ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการภัยพิบัติทางธรรมชาติ ไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานภาครัฐ เอกชน และประชาชน เพื่อให้ทุกภาคส่วนได้มีความรู้และทักษะในการจัดการภัยพิบัติ ซึ่งจะนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ในกลยุทธ์ และหลังจากนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติแล้วจะต้องมีการตรวจสอบผลการดำเนินงานว่าเป็นไปตามกลยุทธ์หรือไม่ เพื่อนำผลการดำเนินงานนั้นย้อนกลับไปทบทวนและปรับปรุงกลยุทธ์ให้มีความเหมาะสมและสามารถรับมือกับวิกฤตภัยพิบัติทางธรรมชาติ ในอนาคตได้อย่างยั่งยืน อีกทั้งต้องอาศัยหลักปฏิบัติในภาวะฉุกเฉินที่ต้องปฏิบัติร่วมกันกับหน่วยงานภาคีเครือข่ายในหน่วยงานที่มาร่วมกันแก้ปัญหา ทั้งภาคราชการ ภาคประชาชน และภาคธุรกิจ และผลการศึกษาในวัตถุประสงค์ที่ 3 พบว่า การปรึกษาเพื่อสังเคราะห์ข้อเสนอแนะหรือแนวทางพัฒนายุทธศาสตร์การป้องกันภัยพิบัติทางธรรมชาติให้มีความเหมาะสมกับปัจจุบันและรองรับสถานการณ์การพัฒนาของเมือง ประกอบด้วย ยุทธศาสตร์การลดผลกระทบจากภัยพิบัติ ยุทธศาสตร์การเตรียมความพร้อมรับมือภัยพิบัติ ยุทธศาสตร์การรับมือภัยพิบัติ และยุทธศาสตร์การฟื้นฟูจากภัยพิบัติ ซึ่งข้อเสนอแนะของผู้วิจัยสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกันกับ OECD (2018) และ พิชญ์ พงษ์สวัสดิ์ (2559) ที่จำเป็นที่จะต้องทำให้บทบาทของปภ. มีความแตกต่างกันออกไปและมีบทบาทมากขึ้นในยุทธศาสตร์ต่าง ๆ ที่กล่าวมาข้างต้น

ข้อเสนอแนะ

เมื่อผู้วิจัยได้ศึกษาวิเคราะห์ ยุทธศาสตร์การป้องกันภัยพิบัติทางธรรมชาติในยุคเมืองแห่งพลวัต ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะที่เห็นไปในทิศทางเดียวกันกับข้อเสนอของทาง OECD .ซึ่งแนวทางเหล่านี้ทางกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยยังมิได้มีการดำเนินการอย่างรูปธรรมเพื่อรองรับการพัฒนาสู่เมืองพลวัต คือ 1) ดำเนินการประเมินความเสี่ยงบางและความเสี่ยงอย่างครอบคลุมเพื่อพัฒนาแผนปฏิบัติการการฟื้นฟูสภาพท้องถิ่นหลังเกิดภัยพิบัติทางธรรมชาติ อาศัยการมีส่วนร่วมของคนในพื้นที่ และผู้มีส่วนร่วมในหลายระดับที่เกี่ยวข้อง พร้อมทั้งจัดทำตัวชี้วัดและถอดบทเรียนความสำเร็จรองรับสถานการณ์ที่อาจอุบัติซ้ำในอนาคต 2) การกำหนดนโยบายการพัฒนาที่ดินร่วมกับกรมที่ดิน กรมโยธาธิการและผังเมือง และกรมสรรพากร โดยผสมผสานเครื่องมือด้านกฎหมายและเครื่องมือเชิงทางการคลังด้านภาษี เพื่อเป็นแนวทางในการสนับสนุนภาคเอกชนให้พัฒนาเมืองให้ห่างไกลจากพื้นที่ที่มีความเสี่ยงจากพื้นที่ที่เกิดภัยพิบัติ 3) จัดตั้งคณะกรรมการบูรณาการนโยบายการจัดการความเสี่ยงจากภัยพิบัติทาง

ธรรมชาติและนโยบายการพัฒนาเมืองสีเขียว โดยเฉพาะอย่างยิ่งการปรับปรุงภาคโครงสร้างพื้นฐานของเมืองรองรับภัยพิบัติธรรมชาติผ่านเครื่องมือทางเศรษฐกิจ โดยจัดเก็บภาษีทรัพย์สิน ค่าธรรมเนียม และการวัดมูลค่าที่ดิน เพื่อให้การพัฒนาที่ดินเป็นไปอย่างเหมาะสมและไม่ขัดขวางต่อการรับมือภัยพิบัติในอนาคต 4) พัฒนากลไกการจัดหาเงินทุนสำหรับความเสี่ยงจากภัยพิบัติทางธรรมชาติ สำหรับแกนหลักในการวางแผนรับมือภัยพิบัติที่มีประสิทธิภาพ โดยให้กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยเป็นผู้ดูแลในระดับนโยบายประสานงานกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นผู้บริหารจัดการในระดับพื้นที่เกิดเหตุบริหารงานร่วมกัน 5) ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารโดยอาจใช้แพลตฟอร์มโซเชียลมีเดียที่มีอยู่เดิมทั้งไลน์เฟสบุ๊ก หรือทวิตเตอร์ หรือกระจายข่าวในกรณีที่ไม่สามารถใช้งานได้ 6) ส่งเสริมการประสานงานในแนวดิ่งและแนวนอนเพื่อส่งเสริมแนวทางทั้งภาครัฐภาคราชการ และภาคเอกชน โดยรัฐจะเป็นคนกลางที่คอยประสานงานในทุกอำเภอเพื่อป้องกันการสื่อสารข่าวปลอม (Fake News) ที่อาจส่งผลกระทบต่อการบริหารสถานการณ์ในช่วงภาวะฉุกเฉินได้ 7) การส่งเสริมวัฒนธรรมของการจัดการความเสี่ยงของภัยพิบัติ ให้คนไทยทั้งประเทศเข้าใจว่า เราต้องเข้าใจและอยู่ร่วมกับภัยพิบัติให้ได้ และ 8) การออกแบบความต่อเนื่องทางธุรกิจและแผนฟื้นฟูหลังเกิดภัยพิบัติ เพื่อลดการหยุดชะงักทางเศรษฐกิจในกิจกรรมของภาคธุรกิจ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง SME กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยต้องใช้กลไกป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยจังหวัดในระดับพื้นที่ประสานงานกับสำนักงานพาณิชย์จังหวัดเพื่อหาแนวทางฟื้นฟูเศรษฐกิจของเมืองให้ฟื้นตัวกลับมาโดยเร็วที่สุด (OECD, 2018; พิษณุ พงษ์สวัสดิ์, 2559)

เอกสารอ้างอิง

ภาษาไทย

- กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย. (2560). *มาตรฐานข้อมูลด้านสาธารณภัย*. เรียกใช้เมื่อ 10 กรกฎาคม 2563 จาก <http://portal.disaster.go.th/portal/public/client/ClientManual.pdf?ms=1558840708496>
- กรุงเทพธุรกิจ. (2563). 'New Normal' คืออะไร? เมื่อโควิด-19 ผลักเรารู้ชีวิต 'ปกติวิถีใหม่'! เรียกใช้เมื่อ 12 กรกฎาคม 2563 จาก <https://www.bangkokbiznews.com/news/detail/882508>
- กองเผยแพร่และประชาสัมพันธ์ กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย. (1 พฤษภาคม 2565). *ปก.เผยแพร่สถิติสาธารณภัยในรอบปี 64*. เรียกใช้เมื่อ 11 ธันวาคม 2565 จาก <http://relation.disaster.go.th: http://relation.disaster.go.th/cmsdetail.PRDP>
- ชาติรี ปริดาอนันท์สุข. (2555). *เปลี่ยนมุมมองของการจัดการวิกฤตด้วยแนวคิดการจัดการวิกฤตเชิงบูรณาการ*. วารสารบริหารธุรกิจ เศรษฐศาสตร์และการสื่อสารมหาวิทยาลัยนเรศวร, 8(1), 27-38.
- ทวิตดา กมลเวช. (2555). *คู่มือการจัดการภัยพิบัติท้องถิ่น*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: บริษัท ธรรมดาเพลส จำกัด.
- พัชรภา ตันตรเจริญ. (2563). *การจัดการปกครองแบบร่วมคิดร่วมทำ (Collaborative Governance): ปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างและนำไปปฏิบัติ*. เศรษฐศาสตร์การเมืองบูรพา, 139-162.
- พิษณุ พงษ์สวัสดิ์. (28 มิถุนายน 2559). *เมืองที่รับมือกับการเปลี่ยนแปลงได้*. เรียกใช้เมื่อ 12 ธันวาคม 2565 จาก https://www.matichon.co.th/columnists/news_191562

- ไมตรี จงไกรจักร. (29 กรกฎาคม 2564). *เสวนาออนไลน์ภัยพิบัติซ้ำซ้อน (Compound Hazard) : ความเสี่ยงภัยใกล้ตัว*. สสส. (สำนักงานกองทุนสนับสนุนการส่งเสริมสุขภาพ) : ThaiHealth. จาก <https://web.facebook.com/304196827037305/videos/533698064638243>
- รัชวิทย์ วังศรี. (2564). ภัยพิบัติทางธรรมชาติกับความมั่นคงของชาติ: ปัญหาและผลกระทบจากการบังคับใช้กฎหมาย. *นิติปริทัศน์*, 1(2), 27-49.
- วีรภาคย์ ชำศิริพงษ์ และจรรยาพร มาติลโกวิท. 2560. แนวทางการศึกษาชุมชนเพื่อการรับมือภัยพิบัติซ้ำซ้อนผ่านความร่วมมือร่วมของชุมชนได้เสีย. *วารสารอิเล็กทรอนิกส์ทางการศึกษา*, 12(1), 75-88.
- ศิริศกย เทพจิต. (2563). *COVID-19 Pandemic : การตอบสนองเชิงนโยบายสาธารณะในการรับมือกับปัญหาพหุศ.* เรียกใช้เมื่อ 13 กรกฎาคม 2563 จาก <http://www.setthasam.econ.tu.ac.th/blog/detail/59/>
- สมพร คุณวิจิต. (2561). *ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการจัดการสาธารณภัยแบบเบ็ดเสร็จ*. สงขลา: พีซี.พรินตติ้ง.
- เอกราช บุญเรือง และโณทัย หาระสาร. (2561). *กลยุทธ์ในการจัดการภัยพิบัติทางธรรมชาติของประเทศไทย*. *วารสารการเมืองการปกครอง*, 8(2), 100-115.
- ภาษาอังกฤษ
- Jon Coaffee. (2008). *Risk, resilience, and environmentally sustainable cities*. *Energy Policy*, 36(12), 4633-4638. doi:<https://doi.org/10.1016/j.enpol.2008.09.048>.
- Lindell et al. (2007). *Wiley Pathways Introduction to Emergency Management*. Hoboken, NJ: John Wiley & Sons.
- OECD. (10 December 2018). *Building Resilient Cities An Assessment of Disaster Risk Management Policies in Southeast Asia*. เรียกใช้เมื่อ 12 December 2022 จาก https://www.oecdilibrary.org/sites/9789264305397en/1/1/5/index.html?itemId=/content/publication/9789264305397en&_csp_=952c06d7c05897debbb9feaa6463bbc3&itemlGO=oecd&itemContentType=book

Translated Thai References

- Bangkokbiz (2020). *What is the 'new normal'? Push us into life. 'New Normal'!* Retrieved 12 July 2020 from <https://www.bangkokbiznews.com/news/detail/882508>
- Chatri PridaAnantasuk (2012). *Changing the perspective of crisis management with the concept of integrative crisis management*. *Business Administration Journal Economics and Communication*, Naresuan University, 8(1), 27-38.
- Department of Disaster Prevention and Mitigation. Ministry of Interior. (2017). *Disaster Information Standards*. Retrieved on July 10, 2020 from <http://portal.disaster.go.th/portal/public/client/ClientManual.pdf?ms=1558840708496>

- Division of Public Relations in Department of Disaster Prevention and Mitigation (2022). Retrieved 11 December 2022 from <http://relation.disaster.go.th/cmsdetail.PRDP>
- Ekkarat Boonreung and Anothai Harasarn. (2018). *Strategies for Managing Natural Disasters in Thailand*. Journal of Politics and Governance, 8(2), 100-115.
- Eakarat Boonreang and Anothai Harasarn (2020). *COVID-19 Pandemic : Public policy responses to dealing with the nod*. Retrieved 13 July 2020 from <http://www.setthasarn.econ.tu.ac.uk/blog/detail/59/>
- Mitree Jongkrichak. (29 July 2021) . *Compound Hazard Online Conferment*. Thai health. <https://web.facebook.com/304196827037305/videos/533698064638243>
- Patcharapa Tantrajin (2020). *Collaborative Governance: Factors Affecting Creation and Implementation*. Burapha Journal of Political Economy, 139-162.
- Pitch pongswat (2016). *Cities that can cope with change*. Retrieved 12 December 2022 from https://www.matichon.co.uk/columnists/news_191562
- Rajwit Wang Si. (2021). *Natural Disasters vs. National Security: Problems and Consequences of Law Enforcement*. Somporn Khunwichit. (2018). *Introduction to comprehensive disaster management*. Songkhla: T.C. Printing.
- Tavida Kamolvej. (2012). *Handbook for Local Disaster Management*. 2nd edition. Bangkok: Normal Place Co., Ltd.
- Weerapak Samsiripong and Charoonsri Madiloggovit. *Community Education Guidelines for Recurrent Disaster Response Through stakeholder Participation*. An Online Journal of Education (OJED), 12(1), 75-88.

คำแนะนำการเตรียมต้นฉบับ

Guidelines for Preparing Manuscripts

How to prepare manuscripts:

1. General guideline

1.1 Manuscripts submitted should be academic ones either research article or review article. The manuscripts must be original and have not been published elsewhere nor is it currently under consideration for publication elsewhere.

1.2 All submitted manuscripts are screened by the editor for general scientific quality and information. Articles which meet general standards are sent to expert referees for peer review with double-blind. Special article is an exemption. Referee 's comments are reviewed by editor and after authors revise the manuscripts in response to referee 's comments, the scientific editor will either accept or reject the manuscripts.

2. Manuscript Preparation

All submitted manuscripts are screened by editorial board with the following requirement.

2.1 Font of manuscripts: The manuscript must be an original copy typed in Thai or in English. The use of either language must meet written publication standards. The manuscript should not be margined with the length not more than 15 pages A4 issuing page number on the right top of the page.

- TH SarabanPSK size 14 is used in both Thai and English manuscript. (See further in detail at item 4 Form typing)

2.2 Title : Name of article should be concise and relevant to content.

2.3 Author's name(s): It should put full name of author(s).

2.4 Author affiliation: it should be specified by work place, province and postcode for convenient contact.

2.5 Abstract: It should be made both Thai and English by summarize important content and not more than 200 words with 3-5 keywords.

2.6 Content: It should be presented in relevant to research process including the following items;

- Introduction: Explain research problem and importance objective(s) and scope of study and hypothesis (if any) or research question including review literature in the section of research problem and importance.

- Research Methodology: Specify method of data collection and method for analysis including period for data collection (year of research conducted)

- Research Result: Illustrate research results and data, which may be contained in form of tables or graphs, and should discuss the research result with conceptual framework gained from literature review.

- Conclusion, Comments and Suggestions : Conclude research result, discuss it with concept reviewed from literature review and provide suggestion based on the research result.

2.7 Image and table : Image and table should be available only in case, be chronologically and represent the content clearly when printed in black and white. Picture caption and table should be provided concisely.

2.8 References and bibliography : References and bibliography should be attached in every item and precisely, by referring only the ones relevant to the content. They should be done in the form determined. Details must be provided in order to follow the references and bibliography referred. (References and bibliography should be done in consistency using author-date system)

2.8.1 References and bibliography must be in chronology and alphabetical order without numbering. Thai references are firstly sought followed by foreign languages using the word “Reference”.

2.8.2 Thai references and bibliography, Author’s full name-last name must be translated in item of “Translated Thai References” by writing in the same style with items 2.8.3 and 2.8.4 (See example in item 5 translation from Thai to English)

2.8.3 For references in foreign languages, author’s last name must be firstly referenced by fully written followed by other names which summarized in the first capital letter. In the case of last name beginning with “Van de, der, von” they must be filled before last name.

2.8.4 Foreign language references must be provided in APA style (American Psychological Association) which author can choose APA Sixth Edition from Reference in Microsoft Word 2007 or higher.

2.9 Suggestion for language use

2.9.1 Correct, precise and understandable

2.9.2 Vocabulary chosen in according with the Royal Institute’s dictionary and it’s declaration

2.9.3 Academic terminology used in parallel with English vocabulary

2.9.4 Original language of specific name or translated foreign word, if necessary, should be typed in bracket when firstly mentioned for example กูย (Kuy), ขะแมร์ (Khamare)

2.9.5 Not use foreign vocabulary in case of Thai is widely used

2.9.6 Remain consistency in using vocabulary abbreviation throughout article

2.9.10 Changing in manuscript: Editorial review is all rights preserved. In case, the manuscript will be sent back to authors to make final decision for publication

2.9.11 Reviewing process: It is normally completed within 3 months (depending the author duration to revise in response to the referee's comments)

คำแนะนำการเตรียมต้นฉบับ

1.หลักเกณฑ์ทั่วไป

1.1 บทความวิชาการที่จะเสนอเพื่อตีพิมพ์ในวารสารการบริหารปกครอง ต้องเป็นบทความวิชาการ หรือบทความวิจัย หรือผลงานอื่นที่เกี่ยวข้องกับสาขารัฐประศาสนศาสตร์ รัฐศาสตร์ นิติศาสตร์ สังคมศาสตร์ หรือมนุษยศาสตร์ที่ไม่เคยตีพิมพ์ หรือเผยแพร่มาก่อน

1.2 บทความวิชาการที่จะได้รับการตีพิมพ์ เมื่อการพิจารณาโดยผู้ทรงคุณวุฒิ และได้รับความเห็นชอบจากกองบรรณาธิการ (ยกเว้นบทความพิเศษ)

2. การเตรียมต้นฉบับ

กองบรรณาธิการจะรับพิจารณากลับกรองเฉพาะต้นฉบับที่เป็นไปตามข้อกำหนดดังต่อไปนี้

2.1 ต้นฉบับ เป็นต้นฉบับพิมพ์ใช้ภาษาไทยอย่างเดียว หรือภาษาอังกฤษอย่างเดียว ภาษาที่ใช้ควรถูกต้องหลักภาษา ทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ ความยาวของต้นฉบับไม่เกิน 15 หน้า A4 ระบุเลขหน้าให้ชัดเจนบริเวณด้านบนขวาของหน้ากระดาษ

-บทความภาษาไทยใช้อักษร TH SarabunPSK ขนาด 14

-บทความภาษาอังกฤษใช้อักษร TH SarabunPSK ขนาด 14

2.2 ชื่อเรื่อง ควรกระชับและตรงกับเนื้อหา

2.2 ชื่อผู้เขียน ใช้ชื่อเต็ม

2.3 สถานที่ทำงานของผู้เขียน ระบุสถานที่ทำงานของผู้เขียนที่สามารถติดต่อได้สะดวก

2.5 บทคัดย่อให้ทำทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ โดยสรุปสาระสำคัญของบทความอย่างครบถ้วนและมีความยาวไม่เกิน 200 คำ ระบุคำสำคัญ จำนวนอย่างน้อย 3 คำ ไม่เกิน 5 คำ

2.6 เนื้อหา การนำเสนอเนื้อหาทางวิจัย ควรสอดคล้องกับกระบวนการวิจัยและครอบคลุมดังนี้
 บทนำ อธิบายความสำคัญของปัญหา วัตถุประสงค์ ขอบเขตของการวิจัย สมมติฐาน (ถ้ามี)
 การตรวจเอกสาร เป็นการสังเคราะห์สาระจากวรรณกรรมและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อแสดงแนวความคิด ทฤษฎี และข้อมูลที่มีส่วนสัมพันธ์กับเรื่องที่วิจัย และสรุปเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย
 วิธีดำเนินการวิจัย ระบุประชากรและกลุ่มตัวอย่าง หรือผู้ให้ข้อมูลสำคัญ วิธีการเก็บข้อมูล เครื่องมือที่ใช้วิจัย และวิธีการวิเคราะห์ข้อมูล รวมไปถึงระยะเวลาที่ใช้ในการเก็บข้อมูล ปี พ.ศ. ที่ทำการวิจัย
 ผลของการวิจัย แสดงผลของการวิจัยและข้อมูลต่างๆ ที่ได้จากการศึกษาวิจัยนั้นๆ อาจมีภาพตารางและแผนภูมิประกอบ ทั้งนี้อาจพิจารณาผลการวิจัยด้วยแนวคิดที่ได้จากการตรวจเอกสารได้
 บทสรุป และข้อเสนอแนะ เป็นการสรุปที่ได้รับจากการวิจัยรวมถึงการอภิปรายผลด้วยแนวคิดที่ได้จากการตรวจเอกสาร และให้ข้อเสนอแนะบนพื้นฐานของผลงานวิจัย

2.7 ภาพประกอบและตาราง ควรมีเฉพาะที่จำเป็น และมีหมายเลขกำกับภาพตามลำดับ ภาพจะต้องชัดเจนแสดงเนื้อหาสำคัญของเรื่อง ควรเป็นภาพที่สื่อความหมายได้ เมื่อพิมพ์เป็นขาว – ดำ คำอธิบายภาพประกอบและตารางให้ใช้ข้อความกะทัดรัด ชัดเจน

2.8 การอ้างอิง การอ้างอิงในเนื้อหาและเอกสารอ้างอิงท้ายบทความทุกรายการ วิธีการเขียนอ้างอิงจะต้องถูกต้องตามหลักเกณฑ์ในการเขียนอ้างอิงตามที่กำหนด จะต้องมียุทธศาสตร์สำคัญเกี่ยวกับเอกสารไว้ครบถ้วนเพื่อความสะดวกในการติดตามเอกสารที่ผู้เขียนได้อ้างอิงไว้ โดยการอ้างอิงในเนื้อหาให้ใช้ระบบนาม ปี และเลขหน้า

2.8.1 การเรียงลำดับเอกสาร เรียงตามลำดับอักษรชื่อผู้เขียนโดยไม่ต้องมีเลขกำกับ เริ่มด้วยรายการชื่อเอกสารภาษาไทย และต่อด้วยรายชื่อภาษาต่างประเทศ ใช้หัวข้อคำว่า เอกสารอ้างอิง

2.8.2 เอกสารอ้างอิงที่เป็นภาษาไทย ชื่อผู้เขียนใช้ชื่อเต็มและนามสกุล และให้แปลรายการอ้างอิงนั้นจากภาษาไทยเป็นภาษาอังกฤษเพิ่มเติมต่อท้ายในหัวข้อ Translated Thai References โดยเขียนแบบเดียวกับหัวข้อ 2.8.3 และ 2.8.4 ดูตัวอย่างในข้อที่การแปลเอกสารอ้างอิงจากภาษาไทยเป็นภาษาอังกฤษ

2.8.3 เอกสารอ้างอิงที่เป็นภาษาต่างประเทศ ชื่อผู้เขียนให้อ้างนามสกุลก่อน โดยเขียนเป็นคำเต็มและตามด้วยชื่ออื่นๆ ชื่อย่อเฉพาะตัวอักษรตัวแรกในกรณีชื่อที่มีคำขึ้นต้น ด้วยคำว่า Van de, der, von ให้เขียนเต็มหน้าชื่อสกุล

2.8.4 การเขียนเอกสารอ้างอิงที่เป็นภาษาต่างประเทศ ใช้รูปแบบ APA style (American Psychological Association) ซึ่งผู้เขียนสามารถเลือกใช้ APA Sixth Edition ได้จาก Reference ใน Microsoft Word 2007 หรือ สูงกว่า

2.9 ข้อเสนอแนะในการใช้ภาษา

2.9.1 ใช้ภาษาที่ถูกต้อง เข้าใจง่ายและกะทัดรัด

2.9.2 ใช้คำศัพท์ตามพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถานและประกาศของราชบัณฑิตยสถาน

2.9.3 การใช้ศัพท์บัญญัติทางวิชาการ ควรใช้ควบคู่กับศัพท์ทางภาษาอังกฤษ

2.9.4 การเขียนชื่อเฉพาะหรือคำแปลจากภาษาต่างประเทศที่ปรากฏเป็นครั้งแรกในบทความ หากจำเป็นก็ควรพิมพ์ภาษาเดิมของชื่อนั้นๆ กำกับไว้ในวงเล็บ เช่น ชาว (Java) เขมร (Khmer) เป็นต้น

2.9.5 ไม่ควรใช้ภาษาต่างประเทศในกรณีที่มีคำไทยใช้แพร่หลายอยู่แล้ว

2.9.6 รักษาความสม่ำเสมอในการใช้คำศัพท์ หรือการใช้ตัวย่อโดยตลอดทั้งบทความ

2.10 การตรวจสอบแก้ไขต้นฉบับ กองบรรณาธิการขอสงวนสิทธิ์ในการตรวจแก้ไขต้นฉบับที่ส่งมาพิมพ์ทุกเรื่องตามแต่จะเป็นสมควร ในกรณีที่จำเป็นจะส่งต้นฉบับเดิมหรือฉบับแก้ไขแล้วกลับคืนมายังผู้เขียนเพื่อขอความเห็นชอบ

2.11 ระยะเวลาในการดำเนินการ กองบรรณาธิการจะดำเนินการตั้งแต่รับเรื่องจนถึงพร้อมตีพิมพ์ ใช้เวลาประมาณ 3 เดือน (ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับระยะเวลาที่ผู้เขียนใช้ในการแก้ไขตามข้อคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิด้วย)

3. เงื่อนไขการตีพิมพ์

3.1 ผลงาน หรือบทความวิชาการที่จะนำเสนอเพื่อตีพิมพ์ต้องเป็นผลงานที่ไม่เคยลงตีพิมพ์ หรือเผยแพร่ที่ไหนมาก่อน (ยกเว้นเป็นการรวบรวมผลงานสืบเนื่องจากการประชุมวิชาการ (Proceeding) ที่ได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่เฉพาะบทความเท่านั้น ในการประชุมระดับชาติหรือระดับนานาชาติมาแล้ว)

3.2 เงินลงทะเบียนการส่งผลงานเพื่อตีพิมพ์บทความละ 3,500 บาท (สามพันห้าร้อยบาทถ้วน) สำหรับบุคคลทั่วไป และบทความละ 2,500 บาท (สองพันห้าร้อยบาท) สำหรับบุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์ ซึ่งชำระได้ทันทีเพื่อเป็นการประกันว่าผู้เสนอผลงานจะไม่ส่งผลงานที่ผ่านการตีพิมพ์ในแหล่งอื่นใดมาก่อน และจะ

ไม่ส่งผลงานที่เสนอเพื่อตีพิมพ์ในวารสารอื่นในระหว่างพิจารณา ซึ่งเมื่อชำระเสร็จแล้วให้ถือเป็นเงินรายได้ของมหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์ ผู้ส่งบทความจะขอคืนไม่ได้

3.3 ผู้เสนอบทความต้องดำเนินการแก้ไข หรือปรับปรุงผลงานตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิและส่งคืนกองบรรณาธิการวารสารฯ ภายในเวลาที่กำหนด

4. รูปแบบการจัดพิมพ์ มีการกำหนดรูปแบบการพิมพ์

4.1 บทความภาษาไทย ให้ใช้ตัวอักษร TH SarabunPSK

4.2 บทความภาษาอังกฤษ ให้ใช้ตัวอักษร TH SarabunPSK

รายการ	ลักษณะตัวอักษร	รูปแบบการพิมพ์	ขนาดตัวอักษร
ชื่อบทความ	เน้น	กลางหน้ากระดาษ	18
ชื่อผู้แต่ง	เน้น	กลางหน้ากระดาษ	16
บทคัดย่อ	เน้น	กลางหน้ากระดาษ	14
หัวข้อแบ่งตอน	เน้น	กลางหน้ากระดาษ	16
หัวข้อย่อย	เน้น	ชิดซ้าย	14
เนื้อหาข้อความ	ปกติ	-	14
การเน้นข้อความในบทความ	เน้น		14
การแสดงข้อความที่เป็นคำสัมภาษณ์หรือข้อความสำคัญจากแหล่งอื่น	เอียง		14
ข้อความในตาราง	ปกติ		12
การอ้างอิงแทรกในเนื้อหา	ปกติ		14
เอกสารอ้างอิง	เน้น	กลางหน้ากระดาษ	16

4.3 การจัดพิมพ์ กำหนดระยะขอบกระดาษ ดังนี้

ด้านบน 1.5 นิ้ว

ด้านล่าง 1.5 นิ้ว

ด้านซ้าย 2.0 นิ้ว

ด้านขวา 1.0 นิ้ว

5. การส่งบทความเพื่อตีพิมพ์

5.1 ส่งต้นฉบับด้วยตนเองทางเว็บไซต์ (website) ในระบบ ThaiJo2.0 (Official launch of ThaiJo2.0) โดยการลงทะเบียนในระบบออนไลน์ผ่านช่องทางการส่งบทความเข้าสู่ระบบวารสาร (Submission) ที่ <https://so01.tci-thaijo.org/index.php/gjournal-ksu/about/submissions>

5.2 บทความของท่านจะสำเร็จในระบบเมื่อได้รับการตอบกลับอัตโนมัติจากอีเมลล์ของกองบรรณาธิการไปยังอีเมลล์ส่วนตัวของท่านที่ใช้ลงทะเบียนยืนยันว่าการส่งต้นฉบับบทความของท่านเข้าสู่ระบบวารสารเรียบร้อยแล้ว หลังจากนั้นผู้ประสานงานกองบรรณาธิการจะส่งอีเมลล์กลับไปชี้แจงรายละเอียดเกี่ยวกับขั้นตอนการดำเนินการจัดพิมพ์ต้นฉบับของท่านอีกครั้งหนึ่ง ในระหว่างนี้ยังไม่ถือว่าบทความของท่านได้รับการยอมรับให้ตีพิมพ์ในวารสารแล้ว นอกจากได้หนังสือตอบรับทางการจากกองบรรณาธิการบริหารเท่านั้น

6. การติดต่อสื่อสาร

6.1 กองบรรณาธิการวารสารการบริหารปกครอง สาขารัฐประศาสนศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์ (พื้นที่นาคมน) เลขที่ 13 หมู่ 14 ตำบลสงเปลือย อำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ 46230

6.2 ติดต่อขอส่งเอกสารผ่านระบบโทรสาร ได้ที่หมายเลข 043-602056

6.3 ขอส่งหลักฐานผ่านระบบของวารสารการบริหารปกครอง

การเขียนรายการอ้างอิง

Reference Writing

1. การอ้างอิงในเนื้อความ การอ้างอิงในเนื้อความเป็นการระบุแหล่งที่มาของข้อมูลในเนื้อความ ให้ใช้วิธีการอ้างอิงแบบนาม-ปี (Author date in text citation) โดยระบุชื่อผู้แต่ง ปีที่พิมพ์ และหน้าที่อ้างอิงเอกสารไว้ข้างหน้าหรือข้างหลังข้อความที่ต้องการอ้างอิง เพื่อบอกแหล่งที่มาของข้อความนั้น ดังนี้

1.1 การอ้างอิงชื่อบุคคล คนไทยให้ลงชื่อตัวและนามสกุล ส่วนชาวต่างประเทศให้ลงเฉพาะชื่อสกุล
ตัวอย่างการอ้างอิง

ผู้แต่ง 1 คน (นพพล อัคราต, 2556: 10)

ผู้แต่ง 2 คน (กตัญญู แก้วหานาม และนพพล อัคราต, 2556: 66)

ผู้แต่ง 3-5 คน ให้ใส่ชื่อทุกคน (สุจริต เพียรชอบ, สายใจ อินทร์มรรย และ สายใจ สุวรรณธาดา, 2548: 5)

ผู้แต่งมากกว่า 6 คน (สุกิจ ศรีปัดถา และคณะ, 2550: 145)

1.2 ชื่อนิติบุคคล หน่วยงาน องค์กร ที่ทำเอกสารให้ระบุชื่อหน่วยงานตามที่ปรากฏ

ตัวอย่างการอ้างอิง (สถาบันสิ่งแวดล้อมไทย, 2549)

2. เอกสารอ้างอิง (References) เป็นการอ้างอิงส่วนท้ายเล่ม โดยรวบรวมรายการเอกสารทั้งหมดที่ผู้นิพนธ์ได้ใช้อ้างอิงในเนื้อความ พร้อมจัดเรียงรายการเอกสารตามลำดับอักษรของผู้แต่ง และให้ใช้การอ้างอิงแบบ APA (American Psychological Association Citation Style) ดังนี้

หนังสือ (Book)

รูปแบบ ชื่อผู้แต่ง. (ปีที่พิมพ์). **ชื่อหนังสือ**. ครั้งที่พิมพ์ (ถ้าพิมพ์ตั้งแต่ 2 ครั้งขึ้นไป) สถานที่พิมพ์: สำนักพิมพ์.

ตัวอย่าง

วัลลภ รัฐนิตรานนท์ และนพพล อัครชาติ. (2559). **นักการเมืองถิ่นจังหวัดหนองบัวลำภู**. กรุงเทพฯ: สถาบันพระปกเกล้า.

Denhardt B. R. & Janet V. D. (2011), **The New Public Service : Serving Rather than Steering**. (3rd). Armonk, NY : M.E.Sharpe.

บทความจากหนังสือที่มีผู้วิจัยเฉพาะบท (Book Article or Chapter)

รูปแบบ ชื่อผู้วิจัยบทความ. (ปีที่พิมพ์). **ชื่อบทความ/บท/ตอน**. ใน **ชื่อบรรณาธิการ (บรรณาธิการ)**. **ชื่อหนังสือ**. สถานที่พิมพ์: สำนักพิมพ์, หน้า.

ตัวอย่าง

นครินทร์ เมฆไตรรัตน์. (2549). สิทธิมนุษยชนในบริบทของสังคมการเมืองไทยสมัยใหม่. ใน ธเนศ วงศ์ยานนาวา (บรรณาธิการ). **จักรวาลวิทยา**. กรุงเทพฯ: ศิลปวัฒนธรรม, -325 - 389.

Wamsley, G. L. and et al. (1990). Public Administration and the Governance Process : Shifting the Political Dialogue. in Wamsley, G. L. (Editor). **Refunding Public Administration**. California : Sage Publication, pp. 31 – 51.

บทความจากวารสารหรือนิตยสาร (Journal or Magazine Article)

รูปแบบ ชื่อผู้วิจัยบทความ. (ปีที่ตีพิมพ์). **ชื่อบทความ**. **ชื่อวารสาร**, ปีที่ (ฉบับที่): หน้า.

ตัวอย่าง

นพพล อัครชาติ. (2560). วิถีประชาธิปไตยในบริบทวัฒนธรรมชุมชนอีสาน. **วารสารการบริหารปกครอง**, 6 (ฉบับพิเศษ เดือนกันยายน): 84 - 104.

Akahat, N. (2017). Democratic Way in the Community Cultural Context of Thai Northeastern. **Governance Journal**, 6 (Special Issue, September): 84 - 104.

บทความจากหนังสือพิมพ์ (Newspaper Article)

รูปแบบ ชื่อผู้วิจัยบทความ. ปีที่พิมพ์. **“ชื่อบทความ.” ชื่อหนังสือพิมพ์**, หน้าซึ่งปรากฏบทความ.

ตัวอย่าง

ผาสุก อินทรารุช. 2544. “สังคมชนชั้นสมัยก่อนประวัติศาสตร์ใน ประเทศจีน.” **กรุงเทพธุรกิจ**, หน้า 6-7.

บทความจากฐานข้อมูลอินเทอร์เน็ต (Article from an Internet Database)

รูปแบบ ชื่อผู้วิจัยบทความ. ปีที่เผยแพร่. **“ชื่อบทความ.” ชื่อวารสาร** ปีที่ (ฉบับที่). สืบค้นจากแหล่งข้อมูล/สารนิเทศ. วันที่ทำการ

ตัวอย่าง

Mershon, D. 1998. “Startrek on the Brain: Alien Minds, Human Minds.” **American Scientist** 86 (585). Retrieved from Expanded Academic ASAP database, July 29, 2017.

ธร ปีติดล. (มปป.). แนวคิดเรื่องชุมชนนิยมกับการสร้างเสริมเสรีภาพ. (Online) สืบค้นจาก <http://v-reform.org/wp-content/uploads/2014>, เข้าถึงเมื่อวันที่ 5 ตุลาคม 2558.

บทความจากสารานุกรม (Encyclopedia Article)

รูปแบบ ชื่อผู้วิจัยบทความ. ปีที่พิมพ์. “ชื่อบทความ.” ใน ชื่อสารานุกรม. สถานที่พิมพ์: สำนักพิมพ์, หน้า.

ตัวอย่าง

เจริญ อินทรเกษม. (2515). “ฐานันดร.” ใน สารานุกรมไทยฉบับราชบัณฑิตยสถาน. กรุงเทพฯ: นานมีบุ๊คส์พับลิเคชั่นส์, หน้า 6912-6930.



ปรัชญา (Philosophy)

“ความรู้สร้างคุณค่า ภูมิปัญญาสร้างสังคม”

วิสัยทัศน์ (Vision)

“เป็นมหาวิทยาลัยเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น อันดับ 1 ของประเทศภายในปี 2570”

พันธกิจ (Mission)

- 1) ผลิตบัณฑิตให้มีความรู้ความสามารถทางวิชาการและทักษะในวิชาชีพ รู้จักคิดอย่างมีเหตุผล มีคุณธรรม จริยธรรม และมีความใฝ่เรียนรู้
- 2) จัดการศึกษาทางด้านวิชาชีพทั้งระดับต่ำกว่าปริญญาและระดับปริญญาเพื่อตอบสนองความต้องการตลาดแรงงานและประเทศ
- 3) ส่งเสริมการวิจัย การบริการวิชาการและวิชาชีพ เพื่อถ่ายทอดองค์ความรู้และเทคโนโลยีที่เป็นประโยชน์ในการพัฒนาศักยภาพการผลิตและบริการชุมชน สังคมและประเทศ
- 4) ทะนุบำรุงศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ส่งเสริมและสนับสนุนการกีฬาและนันทนาการ

เรียบเรียงและจัดเนื้อหาโดย : รศ.ดร.กตัญญู แก้วหานาม
ออกแบบปกโดย : รศ.ดร.กตัญญู แก้วหานาม