



Journal of Liberal Arts (Wang Nang Leng) RMUTP

วารสารศิลปศาสตร์(วังนางเลิ้ง)

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

ปีที่ 1 ฉบับที่ 2 กรกฎาคม - ธันวาคม 2564

ISSN 2774-0471 (Print)

ISSN XXXX-XXXX (Online)



เรือนหมอปราคารสถาบันและอาคารสาธารณะ รางวัลอนุรักษ์ศิลปะสถาปัตยกรรมดีเด่น ประจำปี 2558



Journal of Liberal Arts (Wang Nang Leng) RMUTP

วารสารศิลปศาสตร์ (วังนางเล็ง) มทร.พระนคร

ISSN 2774-0471

VOL. 1 NO. 2 JULY-DECEMBER 2021

ปีที่ 1 ฉบับที่ 2 กรกฎาคม - ธันวาคม 2564

วัตถุประสงค์

เพื่อเผยแพร่ผลงานวิชาการด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ประกอบด้วย ศิลปศาสตร์ การโรงแรม การท่องเที่ยว วัฒนธรรม ภาษาและการสื่อสาร การศึกษา นิติศาสตร์ รัฐศาสตร์/รัฐประศาสนศาสตร์ สหวิทยาการด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ และสาขาอื่นที่เกี่ยวข้อง สำหรับนักวิชาการ นักวิจัย อาจารย์ นักศึกษาและบุคคลทั่วไป ทั้งแวดวงวิชาการและสังคมทั่วไป

ขอบเขตผลงานที่รับตีพิมพ์

1. ขอบเขตเนื้อหาประกอบด้วย ศิลปศาสตร์ การโรงแรม การท่องเที่ยว วัฒนธรรม ภาษาและการสื่อสาร การศึกษา นิติศาสตร์ รัฐศาสตร์/รัฐประศาสนศาสตร์ สหวิทยาการด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ และสาขาอื่นที่เกี่ยวข้อง
2. ประเภทบทความ ประกอบด้วย บทความวิจัย บทความวิชาการ บทความปริทัศน์ หนังสือ และบทความปริทัศน์

นโยบายการกลั่นกรองบทความ

1. บทความทุกเรื่องได้รับการพิจารณาการกลั่นกรองโดยผู้ทรงคุณวุฒิ (Peer Review) จากภายในและภายนอกมหาวิทยาลัยจำนวนอย่างน้อย 2 ท่าน ต่อบทความ โดยผู้ทรงคุณวุฒิจะไม่ทราบข้อมูลของผู้ส่งบทความ (Double-Blind Peer Review)

2. บทความต้องไม่เคยตีพิมพ์เผยแพร่ที่ไหนมาก่อนและต้องไม่อยู่ในกระบวนการพิจารณาของวารสารหรือสิ่งตีพิมพ์อื่นใด และต้องไม่ละเมิดหรือคัดลอกผลงานผู้อื่น

3. บทความ ข้อความ ภาพประกอบ และตารางประกอบที่ปรากฏในวารสารฉบับนี้เป็นลิขสิทธิ์เฉพาะส่วนบุคคลของผู้เขียน กองบรรณาธิการไม่จำเป็นต้องเห็นด้วยเสมอไปและไม่มีส่วนรับผิดชอบใด ๆ

กำหนดการเผยแพร่ ปีละ 2 ฉบับ

ฉบับที่ 1 มกราคม - มิถุนายน

ฉบับที่ 2 กรกฎาคม - ธันวาคม

ติดต่อกองบรรณาธิการ

คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

86 ถนนพิจนุโลก แขวงสวนจิตรลดา เขตดุสิต กรุงเทพฯ

โทรศัพท์ 02-665-3555 ต่อ 1002

อีเมล: j_larts@rmutp.ac.th

พิมพ์ที่: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

โทรศัพท์ 0-2564-3104 ถึง 6

โทรสาร 0-2564-3119

ที่ปรึกษา

อาจารย์ ดร.ณัฐวรพล รัชสิริวัชรบุล

อธิการบดีมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

รองศาสตราจารย์ ดร.นัฐโชติ รักไทยเจริญชีพ

ผู้ช่วยอธิการบดี

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อำนาจ เอี่ยมสำอางค์

คณบดีคณะศิลปศาสตร์

บรรณาธิการ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พงศ์ธัตถ์วัช วิวังสุ

คณะศิลปศาสตร์

รองบรรณาธิการ

อาจารย์ ดร.นันทภา ปัญญารัตน์

คณะศิลปศาสตร์

กองบรรณาธิการ

ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกสถาบัน

Professor Emeritus Dr.Nancy, Chism

Indiana University, USA.

ศาสตราจารย์กิตติคุณ ดร.รัตนา พุ่มไพศาล

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ศาสตราจารย์ ดร.วิรุณ ตั้งเจริญ

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ศาสตราจารย์ ดร.สุมาลี สังข์ศรี

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

รองศาสตราจารย์ ดร.ธัญญา สังขพันธานนท์

ศิลปินแห่งชาติ สาขาวรรณศิลป์

รองศาสตราจารย์ ดร.อาชัญญา รัตนอุบล

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

รองศาสตราจารย์ ดร.สิงหนาท น้อมเนียน

มหาวิทยาลัยมหิดล

รองศาสตราจารย์ ดร.ปิยะ ศักดิ์เจริญ

มหาวิทยาลัยรามคำแหง

รองศาสตราจารย์ ดร.จารุวรรณ ขำเพชร

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

รองศาสตราจารย์ ดร.เพ็ญภา กุลนภาดล

มหาวิทยาลัยบูรพา

รองศาสตราจารย์ ดร.ภัทราวดี มากมี

มหาวิทยาลัยบูรพา

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มิ่งขวัญ คงเจริญ

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.แก้วตะวัน ศิริลักษณ์นันท์ วิทยาลัยเซนต์หลุยส์
อาจารย์ ดร.เพ็ญพิมพ์ พวงสุวรรณ มหาวิทยาลัยพะเยา

ผู้ทรงคุณวุฒิภายในสถาบัน

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภคพนธ์ ศาลาทอง	คณะศิลปศาสตร์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รุ่งอรุณ พรเจริญ	คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ฉันทนา ปาปัดถา	คณะเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อุดมเดชฯ พลเยี่ยม	คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ทรงสิริ วิชิรานนท์	คณะศิลปศาสตร์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ยุทธภูมิ สุวรรณเวช	คณะศิลปศาสตร์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ไพโรจน์ ทิพย์มาตร	คณะบริหารธุรกิจ
อาจารย์ ดร.สุวรรณา เข้มแดง	คณะศิลปศาสตร์
อาจารย์ ดร.อรุณี อรุณเรือง	คณะศิลปศาสตร์
อาจารย์เมทิกา พ่วงแสง	คณะศิลปศาสตร์
อาจารย์ว่าที่ ร.ต.สราทตรา เล่งไพบูลย์	คณะศิลปศาสตร์

ฝ่ายจัดการและเลขานุการกองบรรณาธิการ

นางสาวนุชาวดี แซ่ตัน	คณะศิลปศาสตร์
----------------------	---------------

ผู้ทรงคุณวุฒิกลั่นกรองบทความ

Reviewers

รองศาสตราจารย์ ดร.สัญญา เคนาภูมิ	มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชูศักดิ์ เอื้องโชคชัย	มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เอกสิทธิ์ สนามทอง	มหาวิทยาลัยรามคำแหง
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วีระพงษ์ กิตติวงศ์	มหาวิทยาลัยพะเยา
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อรุณ ไชยนิทย์	มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อาจารย์ ประจวบเหมาะ	มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ชัยยุทธ ถาวรานุรักษ์	มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์กนกวดี พึ่งโพธิ์ทอง	มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ทรงสิริ วิชิรานนท์	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ไพโรจน์ ทิพย์มาตร	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร
อาจารย์ ดร.บุญเกียรติ การะเวกพันธุ์	มหาวิทยาลัยรามคำแหง
อาจารย์ ดร.อุษณีย์ รัตมีวงศ์จันทร์	มหาวิทยาลัยพะเยา
อาจารย์ ดร.รัชราวล ไสวว่างอรุณ	กรมพลศึกษา
อาจารย์ ดร.ชัยวุฒิ ชัยฤกษ์	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร



บทบรรณาธิการ

“วารสารศิลปศาสตร์ (วังนางเล็ง) มทร.พระนคร” ปีที่ 1 ฉบับที่ 2 (กรกฎาคม - ธันวาคม 2564) ฉบับนี้ มีสาระสำคัญจากบทความวิจัยและบทความวิชาการจากบรรดานักวิชาการและ/หรือนักวิจัยในศาสตร์สาขาด้านสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ที่มีขอบเขตกว้างขวางและน่าสนใจหลากหลายเรื่อง แม้ว่าสถานการณ์การแพร่ระบาดของโคโรนาไวรัสสายพันธุ์ใหม่ 2019 ยังคงส่งผลกระทบต่อการลงพื้นที่ในการจัดเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยของบรรดานักวิชาการและ/หรือนักวิจัยทั้งหลาย แต่ก็ได้ส่งผลกระทบต่อพัฒนาผลผลิตด้านการวิจัยด้านดังกล่าวลดน้อยลง

สาระโดยสังเขปจากบทความวิจัยหลายเรื่อง ได้แก่ **“การมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาชุมชน ตำบลโคกม่วง อำเภอเขาชัยสน จังหวัดพัทลุง”** โดย **“วิลาวัลย์ รุยงค์”** เจ้าหน้าที่ปกครอง ที่ว่าการเขาชัยสน จังหวัดพัทลุง พบว่าการรับรู้ข่าวสารในการพัฒนาชุมชนของประชาชนมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับการมีส่วนร่วมของประชาชนที่หน่วยงานภาครัฐจำเป็นต้องหันมาใส่ใจในประเด็นดังกล่าว เพื่อให้ประชาชนในพื้นที่เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนท้องถิ่นต่อไป สอดคล้องกับผลงานการศึกษาจากวิทยานิพนธ์ของนักศึกษา คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ **“ภิรมณ์ภัทร์ ชลาชนนาวิณ และ อัจฉรา ชลาชนนาวิณ”** เรื่อง **“การมีส่วนร่วมของชุมชนต่อการจัดการขยะเลกรณีศึกษาชุมชนชายฝั่ง จังหวัดชลบุรี”** พบว่า การมีส่วนร่วมของประชาชนมีความเกี่ยวข้องกับการรับผลประโยชน์ของภาคประชาชน โดยลักษณะการมีส่วนร่วมของประชาชน ต้องครอบคลุมตั้งแต่การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการและการมีส่วนร่วมในการประเมินผล จึงจะทำให้กระบวนการพัฒนาชุมชนบนพื้นฐานการมีส่วนร่วมของประชาชนเป็นไปตามหลักแห่งการพัฒนาชุมชนอย่างยั่งยืน และเป็นกลไกหนึ่งที่สำคัญของการพัฒนาชุมชนพึ่งตนเอง จากผลการศึกษาของ **“ยุทธจักร มณีแดง และ กาญจนา แก้วรอด”** เรื่อง **“ลักษณะและปัจจัยสนับสนุนให้ชุมชนพึ่งตนเอง กรณีศึกษาชุมชนเลียบคลองมอญ แขวงทับยาว**

เขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร” ที่ดำเนินการวิจัยโดยการลงพื้นที่ภาคสนามพบว่า ลักษณะการพึ่งตนเองของชุมชน มีองค์ประกอบสำคัญ 5 ด้าน ได้แก่ การพึ่งตนเองด้านเศรษฐกิจ การพึ่งตนเองด้านเทคโนโลยี การพึ่งตนเองด้านทรัพยากรธรรมชาติ การพึ่งตนเองด้านด้านจิตใจ และการพึ่งตนเองด้านสังคมและวัฒนธรรม ซึ่งรายละเอียดสำคัญอื่นๆ สามารถติดตามได้จากรายละเอียดที่ปรากฏในบทความวิจัยที่นำเสนอภายในวารสารฉบับนี้

นอกจากนี้ ยังมีผลการศึกษาด้านการบริหารจัดการหน่วยงานภาคเอกชนและรัฐวิสาหกิจ จากเรื่อง “คุณภาพการให้บริการของพนักงานธนาคารแลนด์ แอนด์ เฮาส์ จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่” โดย “ชอุทธิ์ เพ็ชรทอง นพวรรณ วิเศษสินธุ์ และ สิทธิศักดิ์ ฝรั่งทอง” และผลงานการศึกษา เรื่อง “การพัฒนาบุคลากรของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่” โดย “สุภาวษ์ วงศ์ศรีชู และ อรุณ ไชยนิทย์” ซึ่งได้ ข้อค้นพบจากการศึกษาและให้ข้อเสนอแนะการวิจัยไว้น่าสนใจและสามารถนำไปปรับใช้เพื่อการบริหารจัดการด้านการบริการแก่ลูกค้าเป้าหมายและการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรในสังกัดให้เป็นไปตามเป้าประสงค์ขององค์กรต่อไป

“วารสารศิลปศาสตร์ (วังนางเล็ง) มทร.พระนคร” ฉบับนี้ ยังมีบทความวิชาการอีก 2 เรื่อง เรื่องแรก โดย “สมศรี เว็นทอง” เรื่อง “แนวคิดทุนปัญญา: การพัฒนาสำนักงานบริการด้านวิชาชีพบัญชีไทย” ที่ระบุดึงการประสบความสำเร็จด้านวิชาชีพด้านการบัญชีอย่างยั่งยืนบนฐานแนวคิดทุนปัญญา ต้องมีองค์ประกอบ 4 ด้าน ได้แก่ ทุนมนุษย์ ทุนสังคม ทุนโครงสร้างและทุนจิตวิญญาณ อันเป็นองค์ประกอบที่เชื่อมโยงสัมพันธ์กันและนำไปสู่สัมฤทธิ์ผลเชิงเป้าหมายการบริการด้านวิชาชีพบัญชี และอีกหนึ่งบทความวิชาการ โดย “สราทตรา เล่งไพบูลย์ นเรศ กันธะวงศ์ และ ยุทธภูมิ สุวรรณเวช” เรื่อง “แนวทางการพัฒนาและส่งเสริมเยาวชนดีเด่นทางการกีฬาและนันทนาการของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร” ที่ได้นำเสนอแนวทางการขับเคลื่อนเพื่อการพัฒนาและส่งเสริมเยาวชนดีเด่นที่มีความสามารถพิเศษทางการกีฬาและนันทนาการให้มีผลการเรียนรู้เป็นเลิศทั้งด้านสติปัญญา ด้านจิตใจและด้านสังคม เพื่อเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศชาติเมื่อเข้าสู่โลกอาชีพภายหลังจบการศึกษา

ด้วยเป้าหมายของ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อำนาจ เอี่ยมสำอางค์ คณบดี คณะศิลปศาสตร์ (วังนางเล็ง) มทร.พระนคร ผลงานวิชาการและ/หรือวิจัยที่ เผยแพร่ใน “วารสารศิลปศาสตร์ (วังนางเล็ง) มทร.พระนคร” ปีที่ 1 ฉบับที่ 2 (กรกฎาคม - ธันวาคม 2564) ฉบับนี้และถัดไป จะเป็นฐานความรู้สำคัญที่เปิด โอกาสให้บรรดานักวิชาการและ/หรือนักวิจัยทุกท่านได้ร่วมกันแลกเปลี่ยนเรียนรู้ นำเสนอผลการศึกษาเรียนรู้ และต่อยอดองค์ความรู้ในศาสตร์สาขาที่เกี่ยวข้อง เพื่อการพัฒนาผลผลิตทางวิชาการและ/หรือวิจัยให้มีความเข้มแข็งต่อไป

บรรณาธิการ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พงศ์ชิตธวัช วิวังสุ

อาจารย์ ดร.นันทภา ปัญญารัตน์

สารบัญ

บทความวิจัย

การมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาชุมชน ตำบลโคกม่วง อำเภอลำทะเมนชัย จังหวัดพัทลุง วิลาวัลย์ รุยงค์	1
การมีส่วนร่วมของชุมชนต่อการจัดการขยะทะเล กรณีศึกษาชุมชนชายฝั่ง จังหวัดชลบุรี กัมมัญญ์ภัทร์ ชลายนนาวัน และ อัจฉรา ชลายนนาวัน	30
ลักษณะและปัจจัยสนับสนุนให้ชุมชนพึ่งตนเอง กรณีศึกษาชุมชนเลี้ยงปลาดุกในบ่อ เขตตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร ยุทธจักร มณีแดง และ กาญจนา แก้วรอด	46
คุณภาพการให้บริการของพนักงานธนาคาร แลนด์ แอนด์ เฮาส์ จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ชฎาธิ์ เพ็ชรทอง นพวรรณ วิเศษสินธุ์ และ สิทธิชัย ฝรั่งทอง	67
การพัฒนาบุคลากรของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ สุภารักษ์ วงศ์ศรีชัย และ อรุณ ไชยนิทย์	84

บทความวิชาการ

แนวคิดทฤษฎีปัญหา: การพัฒนาสำนักงานบริการด้านวิชาชีพบัญชีไทย สมศรี เวินทอง	110
แนวทางการพัฒนาและส่งเสริมเยาวชนดีเด่นทางการกีฬา และนันทนาการของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร สราทตรา เล่งไพบูลย์ นเรศ กันธะวงค์ และ ยุทธภูมิ สุวรรณเวช	128

การมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาชุมชน ตำบลโคกม่วง อำเภอเขาชัยสน จังหวัดพัทลุง วิลาวลัย รุยนต์*

Received: 27 June 2021 / Revised: 26 July 2021 / Accepted: 29 July 2021

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาชุมชนตำบลโคกม่วง อำเภอเขาชัยสน จังหวัดพัทลุง 2) เปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาชุมชนตำบลโคกม่วง อำเภอเขาชัยสน จังหวัดพัทลุง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และการรับรู้ข้อมูลข่าวสารของประชาชนเกี่ยวกับการพัฒนาชุมชน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา จำนวน 384 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ สถิติที่ใช้ คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พบว่า

1) ระดับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาชุมชน พบว่าประชาชนมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การมีส่วนร่วมในการติดตามและประเมินผล

2) การรับรู้ข้อมูลข่าวสารของประชาชนเกี่ยวกับการพัฒนาชุมชน ภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีการรับรู้ข้อมูลข่าวสารในระดับปานกลาง โดยประเด็นรับรู้ข้อมูลข่าวสารจากกานัน ผู้ใหญ่บ้าน หรือสมาชิกสภาเทศบาล มากที่สุด

3) ประชาชนกลุ่มตัวอย่างที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ ระดับการศึกษา อาชีพ และระยะเวลาอาศัยในพื้นที่ แตกต่างกัน มีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชน

* เจ้าหน้าที่ปกครอง ที่ว่าการอำเภอเขาชัยสน จังหวัดพัทลุง

E-mail: wilawan18092563@gmail.com

แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แต่กลุ่มตัวอย่างที่มีเพศแตกต่างกัน มีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนไม่แตกต่างกัน นอกจากนี้ พบว่า การรับรู้ข้อมูลข่าวสาร ในการพัฒนาชุมชนประชาชนมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับมากกับการมีส่วนร่วมของ ประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ: การมีส่วนร่วม การพัฒนาชุมชน

Public Participation in Community Development of kokmuang, Khao Chaison District, Phatthalung Province

*Wilawan Ruyan**

Abstract

This research aimed to first, study the level of public participation towards community development in kokmuang Sub-district, Khao Chaison District, Phatthalung Province and second, to compare the participation of people in community development at kokmuang Sub-district, Khao Chaison District, Phatthalung Province, classified by personal factors and Perception of information of people about community development. The sample group consisted of a total of 384 people. The tool used to collect data was a questionnaire. The data were analysed by a computer program. The statistics used were frequency, percentage, mean and standard deviation.

1) At the level of public participation in community development, it was found that the people had a high level of opinion on overall and individual participation. The side with the highest average was participation in operations. And the side with the lowest mean was participation in monitoring and evaluation.

2) People perception of information and news about community development. Overall, the samples perceived information at a

* Administrative officer, Khao Chaison District Office, Phatthalung Province
E-mail: wilawan18092563@gmail.com

moderate level. With the issue of receiving the most information from the village headman or council member.

3) Sample population with age personal factors different levels of education, occupation, and length of residence in different areas contribute to different community development, marked statistically significant differences at level 0.05. But the samples with different sexes participation in community development is no different, In addition, it was found that the perception of information in the development of the people's community had a high level of relationship with the participation of people in local development, marked statistically significant differences at level 0.05.

Keywords: Participation Community development

บทนำ

จากสถานการณ์ที่ผ่านมาประเทศไทยมุ่งเน้นการพัฒนาประเทศในมิติต่าง ๆ เพื่อให้เกิดความก้าวหน้าและมีความทัดเทียมกับนานาประเทศ โดยมุ่งเน้นไปที่การผลิตทางอุตสาหกรรมเพื่อการส่งออกโดยใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ตามแบบอย่างตะวันตกเป็นตัวขับเคลื่อน จนสามารถทำให้ประเทศมีศักยภาพการแข่งขันกับนานาประเทศ ผลพวงจากการพัฒนาประเทศให้เจริญก้าวหน้าอย่างต่อเนื่องทำให้ชุมชนในหลายพื้นที่เปลี่ยนแปลงสภาพเชิงพื้นที่ตัวเองไปสู่ความเป็นชุมชนเมือง และประเทศไทยยังมุ่งเน้นพัฒนาสังคม ชุมชน และภาพรวมของประเทศในลักษณะก้าวกระโดด ส่งผลให้ปัจจุบันเกิดสถานการณ์ช่องว่างระหว่างชนชั้นในสังคม และนำไปสู่ปัญหาสังคมในหลายประการ เนื่องจากการพัฒนาแบบก้าวกระโดดได้ละเลยพื้นฐานในการดำรงชีวิตของชุมชนที่มีมาตั้งแต่ในอดีต ซึ่งให้ความสำคัญกับระบบครอบครัว เครือญาติ และชุมชน ซึ่งเป็นรากฐานของความสุข ความมั่นคงและความเข้มแข็งของชุมชน

อย่างไรก็ตามการสร้างและพัฒนาชุมชนให้เกิดความเข้มแข็งถือว่าเป็นเรื่องที่มีความท้าทาย โดยเฉพาะอย่างยิ่งการสร้างความเข้มแข็งให้แก่ชุมชนที่มีความหลากหลายในมิติต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นความหลากหลายทางวัฒนธรรม อาชีพ ความเป็นอยู่ ฯลฯ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในหลายพื้นที่ต้องเผชิญกับปัญหาต่าง ๆ มากมายในกระบวนการพัฒนาชุมชนเพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับชุมชนและการส่งเสริมการพัฒนาชุมชน กระบวนการที่จะทำให้การพัฒนาชุมชนดำเนินได้อย่างราบรื่นคือการเปิดโอกาสให้ประชาชนในพื้นที่ได้เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนา ซึ่งการมีส่วนร่วมของประชาชน เป็นกระบวนการที่ประชาชนได้รับโอกาสและได้ใช้โอกาสที่ได้รับ แสดงออกซึ่งความรู้สึกนึกคิด แสดงซึ่งสิ่งที่เขาต้องการ แสดงออกซึ่งปัญหาที่เขาเผชิญ และแสดงออกซึ่งวิธีแก้ปัญหาและลงมือปฏิบัติ (วารุณี ชาคำรุณ, 2551: 9) เพื่อให้การพัฒนาสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนในพื้นที่และเกิดการพัฒนอย่างยั่งยืน วนิดา เสร็จกิจ (2563: 73) สรุปไว้ว่า การพัฒนาชุมชนให้มีความยั่งยืนเป็นเรื่องที่มีความจำเป็นเนื่องจากชุมชนคือหน่วยย่อยของสังคม เป็นพื้นฐานเบื้องต้นของคนในสังคม และเป็นพื้นฐานสำคัญของการพัฒนาประเทศ

การที่ชุมชนสามารถพึ่งพาตนเองได้อย่างยั่งยืนจะเป็นพื้นฐานที่ดีนำไปสู่การพัฒนาประเทศที่ดีด้วยเช่นกัน

พื้นที่ตำบลโคกม่วง อำเภอเขาชัยสน จังหวัดพัทลุง เป็น 1 ใน 5 ตำบลของอำเภอเขาชัยสน จังหวัดพัทลุง ประชาชนในชุมชนมีความหลากหลายทางวัฒนธรรม ประกอบด้วยชาวไทยพุทธ และชาวไทยมุสลิม ความหลากหลายทางอาชีพ มีการทำสวนยางพารา ทำนา ทำไร่ เลี้ยงวัว ค้าขาย รับราชการ พนักงานเอกชน และผู้เกษียณอายุราชการ พื้นที่ส่วนใหญ่เป็นที่ “ดอน” ซึ่งชาวบ้านเรียกว่า “โคก” และมีมะม่วงป่าขึ้นอยู่ทั่วไป จึงเรียกว่า โคกม่วง หรือ บ้านโคกม่วง นับว่าเป็นพื้นที่ที่ประชาชนมีความหลากหลายในการใช้ชีวิตและทรัพยากรต่าง ๆ รวมถึงในพื้นที่ยังใกล้ชิดกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นซึ่งเป็นสิ่งหนึ่งที่สามารถเสริมสร้างการมีส่วนร่วมของประชาชน สร้างความเข้มแข็งของชุมชน และทำให้ชุมชนเกิดการเรียนรู้ซึ่งกันและกันสามารถปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างมีศักยภาพควบคู่ไปกับการพัฒนา

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาชุมชน ตำบลโคกม่วง อำเภอเขาชัยสน จังหวัดพัทลุง
2. เพื่อเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาชุมชน ตำบลโคกม่วง อำเภอเขาชัยสน จังหวัดพัทลุง กับปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการพัฒนาชุมชนกับการมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นของประชาชน ตำบลโคกม่วง อำเภอเขาชัยสน จังหวัดพัทลุง

แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

องค์การสหประชาชาติ (UN. 1955: 6) ให้ความหมายว่า การพัฒนาชุมชนเป็นกระบวนการรวมกำลังระหว่างประชาชนในชุมชนกับเจ้าหน้าที่ของรัฐบาลเพื่อปรับปรุงสภาพทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรมของชุมชนนั้น ๆ ให้เจริญยิ่งขึ้นและผสมผสานเข้าเป็นชีวิตของชาติ ทำให้ประชาชนสามารถอุทิศตนเพื่อความก้าวหน้าของประเทศชาติได้อย่างเต็มที่

โกวิท พวงงาม (2553: 132) ได้สรุปความหมายของการพัฒนาชุมชนไว้ว่า หมายถึง การเปลี่ยนแปลง การสร้างสรรค์ปรับปรุงอย่างมีกระบวนการ (Process) และเป็นการเปลี่ยนแปลงอย่างมีโครงสร้างและแบบแผน (Planned and Structured Change) หรือมีการกำหนดทิศทาง เป้าหมายที่แน่นอน (Ultimate Goal) ที่อาจเป็นไปได้ทั้งการกระทำของภาครัฐและภาคเอกชน หรือเป็นความร่วมมือระหว่างภาครัฐกับเอกชน ทั้งนี้ เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตด้านต่าง ๆ ให้ดีขึ้น เช่น เศรษฐกิจ การศึกษาเรียนรู้ สุขภาพอนามัย วัฒนธรรม และการมีส่วนร่วมของคนในชุมชน เพื่อให้มีความสามารถที่จะพึ่งตนเองได้ ในขณะเดียวกันยังอาจหมายถึง การเรียนรู้ และการธำรงไว้ซึ่งทุนทางสังคม (Social Capital) ที่ชุมชนมีมาตั้งแต่เดิม คือ ภูมิปัญญา ระบบนิเวศ ความเชื่อ ค่านิยม วัฒนธรรม ประเพณี ขนบธรรมเนียม ชาติพันธุ์ ศาสนาและภาษา อีกด้วย

สรุปได้ว่า การพัฒนาชุมชน หมายถึง กระบวนการเปลี่ยนแปลงคน การพัฒนาคุณภาพชีวิต และชุมชนให้ดีขึ้น สามารถดำรงชีวิตอยู่ร่วมกันในสังคมได้อย่างเหมาะสม โดยใช้ความร่วมมือจากคนในชุมชนและหน่วยงานของรัฐ และองค์กรในชุมชน เพื่อสร้างสรรค์ชุมชนให้เกิดความก้าวหน้าทั้งในด้านต่าง ๆ สอดคล้องกับสภาพแวดล้อม ค่านิยมของสังคม สามารถแก้ไขปัญหาตลอดจนการแสวงหาสิ่งที่ตนปรารถนาให้ได้มาอย่างถูกต้อง ภายใต้อำนาจและทรัพยากรที่มีอยู่ โดยมุ่งยกระดับมาตรฐานการครองชีพและคุณภาพชีวิตของประชาชน

หลักการ วิธีการและกระบวนการพัฒนาชุมชน ไพศาล สรรสวัสดิสุทธิ์ (2550: 11-14) ได้กล่าวถึงหลักการ วิธีการและกระบวนการพัฒนาชุมชนไว้ดังนี้

- 1) ทุกคนในชุมชนต้องให้ความร่วมมือให้เกิดประโยชน์ได้มากที่สุดในการสร้างความสำเร็จให้ท้องถิ่นนั้นดีขึ้น
- 2) ทุกคนในชุมชนควรที่จะได้รับการส่งเสริม ให้ได้เข้าร่วมในการปฏิบัติงานตามแผนการปฏิบัติต่าง ๆ ตามโครงการพัฒนาชุมชน
- 3) จะต้องเปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงความคิดเห็นของตนโดยเสรีเพื่อจะได้รับความเห็นต่าง ๆ ตลอดจนความต้องการของผู้คนในท้องถิ่น

4) ผู้นำชุมชนควรที่จะได้รับการเปลี่ยนตัวกันบ้างตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนไปและจะต้องมีการเตรียมบุคคลที่จะทำหน้าที่เป็นผู้นำชุมชนไว้หลาย ๆ คน

5) พึงให้การศึกษาแก่คนในชุมชนอยู่เสมอเพื่อให้ทันต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เปลี่ยนแปลงไป

6) หากจะต้องมีการจัดตั้งหน่วยงานหรือองค์กรนั้นจะต้องสามารถทำหน้าที่ได้อย่างดี ไม่ใช่จัดตั้งหน่วยงานนั้นขึ้นเพื่อแสดงผลของการพัฒนาชุมชน

7) การปฏิบัติตามแผนการปฏิบัติต่าง ๆ ควรให้เป็นไปตามหลักประชาธิปไตย เพื่อให้ผู้คนในท้องถิ่นได้รับรู้และเข้าใจวิธีการต่าง ๆ ของระบบนี้ได้ถูกต้อง

แนวคิดสำคัญที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ได้นำแนวคิดการมีส่วนร่วมของ สัญญา เคนาภูมิ (2551) ได้กล่าวถึง การมีส่วนร่วม หมายถึง การที่สมาชิกได้มีโอกาสร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมวางแผน ร่วมปฏิบัติตามโครงการ ร่วมติดตามประเมินผลเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่พึงประสงค์ ทั้งนี้ การมีส่วนร่วมจะต้องมาจากความสมัครใจ พึงพอใจ และได้รับผลประโยชน์ที่เกิดจากชุมชนโดยส่วนรวมร่วมกัน

สมบัติ นามบุรี (2562) กล่าวว่า การมีส่วนร่วม หมายถึง การเปิดโอกาสให้ทุกคนเข้ามามีส่วนเกี่ยวข้องในการดำเนินงานพัฒนาไม่ว่าจะเป็นทางตรงหรือทางอ้อม โดยการร่วมคิด ร่วมตัดสินใจเพื่อกำหนดเป้าหมายของสังคมและการจัดสรรทรัพยากรเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย และปฏิบัติตามแผนการหรือโครงการต่าง ๆ ด้วยความเต็มใจ

Cohen และ Uphoff (1981: 17-19) ได้อธิบายขั้นตอนของการมีส่วนร่วม ดังนี้

ขั้นที่ 1 การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Decision Making) ในกระบวนการของการตัดสินใจนั้น ประการแรกสุดที่ต้องกระทำ คือ การกำหนดความต้องการ และการจัดลำดับความสำคัญต่อนั้นก็เลือกนโยบายและประชาชนที่เกี่ยวข้อง การตัดสินใจนี้เป็นกระบวนการต่อเนื่องที่ต้องดำเนินการไปเรื่อย ๆ ตั้งแต่การตัดสินใจในช่วงเริ่มต้น การตัดสินใจในช่วงดำเนินการวางแผน และการตัดสินใจในช่วงการปฏิบัติตามแผนที่วางไว้

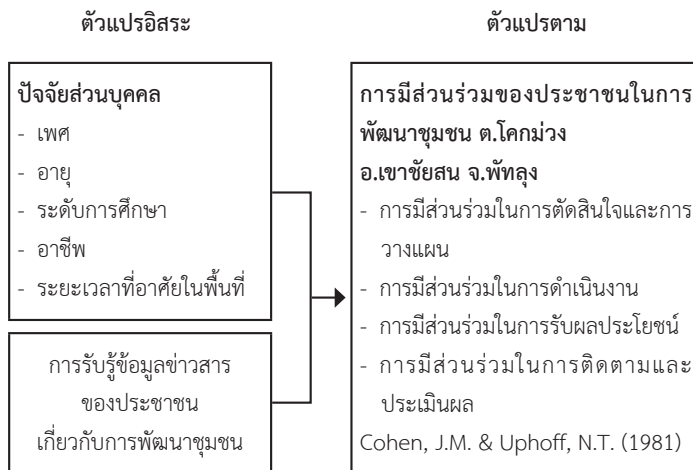
ขั้นที่ 2 การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน (Implementation) ในส่วนที่เป็นองค์ประกอบของการดำเนินงานโครงการนั้นได้มาจากคำถามว่าใครจะทำประโยชน์ให้แก่โครงการได้บ้างและจะทำประโยชน์ได้โดยวิธีใด เช่น การช่วยเหลือด้านทรัพยากร การบริหารงานและการประสานงาน และการขอความช่วยเหลือ เป็นต้น

ขั้นที่ 3 การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ (Benefits) ในส่วนที่เกี่ยวกับผลประโยชน์นอกจากความสำคัญของผลประโยชน์ในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพแล้วยังจะต้องพิจารณาถึงการกระจายผลประโยชน์ภายในกลุ่มด้วยผลประโยชน์ของโครงการนี้รวมทั้งผลที่เป็นประโยชน์ทางบวกและผลที่เกิดขึ้นในทางลบที่เป็นผลเสียของโครงการ ซึ่งจะเป็ประโยชน์และเป็นโทษต่อบุคคลและสังคมด้วย

ขั้นที่ 4 การมีส่วนร่วมในการประเมินผล (Evaluation) การมีส่วนร่วมในการประเมินผลนั้นสิ่งสำคัญจะต้องสังเกต คือ ความเห็น (Views) ความชอบ (Preferences) และความคาดหวัง (Expectation) ซึ่งมีอิทธิพลสามารถแปรเปลี่ยนพฤติกรรมของบุคคลในกลุ่มต่าง ๆ ได้

กรอบแนวคิด

จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดโดยเชื่อมโยงตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับแนวคิดการมีส่วนร่วมการพัฒนาชุมชนใน 4 มิติ โดยประยุกต์จากแนวคิดของสัญญา เคนาภูมิ (2551), สมบัติ นามบุรี (2562) และองค์ประกอบขั้นตอนการมีส่วนร่วมของ Cohen และ Uphoff (1981)



สมมติฐาน

1. ประชาชนในชุมชนตำบลโคกม่วง อำเภอเขาชัยสน จังหวัดพัทลุง ที่มี เพศ อายุ อาชีพ ระดับการศึกษา และระยะเวลาอาศัยอยู่ในพื้นที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนของประชาชน ตำบลโคกม่วง อำเภอเขาชัยสน จังหวัดพัทลุง แตกต่างกัน

2. การรับรู้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการพัฒนาชุมชนของประชาชนมีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนของประชาชนในพื้นที่ตำบลโคกม่วง อำเภอเขาชัยสน จังหวัดพัทลุง

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร: ประชาชนในเขตพื้นที่ตำบลโคกม่วง อำเภอเขาชัยสน จังหวัดพัทลุง จำนวน 9,762 คน ข้อมูล ณ เดือนมีนาคม 2564 (สภาพทั่วไป, <http://www.kokmuang.go.th/general1.php>, สืบค้นเมื่อ 16 มีนาคม 2564)

กลุ่มตัวอย่าง: กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ประชาชนในเขตพื้นที่ตำบลโคกม่วง อำเภอเขาชัยสน จังหวัดพัทลุง ที่มีอายุตั้งแต่ 18 ปีขึ้นไป โดยคำนวณกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Taro Yamane (1973: 125) กำหนดให้ยอมรับค่าความคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่างที่ร้อยละ 5 หรือ 0.05 ภายใต้อัตราความเชื่อมั่นที่ 95% ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 384 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของประชาชนที่ส่งผลต่อการพัฒนาชุมชนตำบลโคกม่วง อำเภอเขาชัยสน จังหวัดพัทลุง

โดยมีเนื้อหาในการสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม คือ เพศ อายุ การศึกษา อาชีพ และระยะเวลาที่อยู่อาศัยในพื้นที่ ลักษณะของคำถามเป็นคำถามแบบเลือกตอบ (Check List)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของประชาชนที่ส่งผลต่อการพัฒนาชุมชน ตำบลโคกม่วง อำเภอเขาชัยสน จังหวัดพัทลุง ประกอบด้วยเนื้อหาเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของประชาชน ได้แก่ 1) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และการวางแผน 2) การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน 3) การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ และ 4) การมีส่วนร่วมในการประเมินผล ลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale)

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการรับรู้ข้อมูลข่าวสารของประชาชนเกี่ยวกับการพัฒนาชุมชน ลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale)

โดยมีการกำหนดหลักเกณฑ์วัดคะแนนเฉลี่ยของระดับการมีส่วนร่วมของประชาชนที่วัดได้ออกเป็น 5 ระดับ (วิชิต อุอิน, 2550: 181) ดังนี้

ช่วงค่าเฉลี่ย	การแปลความหมาย
ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 4.21 - 5.00	มีการรับรู้ข่าวสารและมีส่วนร่วม อยู่ในระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.41 - 4.20	มีการรับรู้ข่าวสารและมีส่วนร่วม อยู่ในระดับมาก
ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 2.61 - 3.40	มีการรับรู้ข่าวสารและมีส่วนร่วม อยู่ในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 1.81 - 2.60	มีการรับรู้ข่าวสารและมีส่วนร่วม อยู่ในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 1.00 - 1.80	มีการรับรู้ข่าวสารและมีส่วนร่วม อยู่ในระดับน้อยที่สุด

การทดสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. การหาความเที่ยงตรง (Validity) นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปเสนอผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้องเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของคำถามและปรับปรุงตามข้อเสนอแนะ ผลการวิเคราะห์ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของภาพรวมได้ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) เท่ากับ 0.86 และคัดเลือกเฉพาะคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.5 -1.00 มาใช้ (กิตติพงษ์ พิพิธกุล, 2561)

2. การหาความเชื่อมั่น (Reliability) นำแบบสอบถามไปทำการทดสอบ (try-out) กับกลุ่มประชากรที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษ จำนวน 50 คน และนำมาหาความเชื่อมั่นเป็นรายข้อ (Item Analysis) และหาความเชื่อมั่นรวมของ Cronbach (Cronbach's Reliability Coefficient Alpha) (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2543: 125) โดยได้ค่าความความเชื่อมั่นภาพรวมของแบบสอบถามเท่ากับ .95

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปโดยสถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สถิติพรรณนา ได้แก่

การแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) วิเคราะห์ข้อมูลการมีส่วนร่วมของตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม สำหรับตัวแปรอิสระที่แบ่งเป็น 2 กลุ่มย่อย ใช้สถิติ T-test (T-test for statistical analysis) ส่วนตัวแปรที่มากกว่า 2 กลุ่มย่อยขึ้นไป ใช้สถิติผันแปรทางเดียว (Oneway Analysis of Variance: One way ANOVA)

เกณฑ์การแปลความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ชูศรี วงศ์รัตน (2544: 316) กำหนด ดังนี้

ถ้าค่า r มีค่ามากกว่า 0.91 แสดงว่า มีความสัมพันธ์ในระดับสูงมาก

ถ้าค่า r มีค่ามากกว่า 0.71 - 0.90 แสดงว่า มีความสัมพันธ์ในระดับสูง

ถ้าค่า r มีค่ามากกว่า 0.31 - 0.70 แสดงว่า มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง

ถ้าค่า r มีค่ามากกว่า 0.01 - 0.30 แสดงว่า มีความสัมพันธ์ในระดับน้อย

ถ้าค่า r มีค่าเท่ากับ 0 แสดงว่า ไม่มีความสัมพันธ์

โดยกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ครั้งนี้ไว้ที่ระดับ .05

ผลการวิจัย

1. ข้อมูลทั่วไปพบว่า กลุ่มตัวอย่างเป็นเพศชาย ร้อยละ 62.76 และเพศหญิง ร้อยละ 32.24 ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 41-50 ปี ร้อยละ 47.91 โดยมีการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรี ร้อยละ 52.35 ส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกร ร้อยละ 64.06 และอาศัยอยู่ในพื้นที่เป็นระยะเวลามากกว่า 10 ปี ร้อยละ 70.83

2. ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนของประชาชนในตำบลโคกม่วง อำเภอเขาชัยสน จังหวัดพัทลุง โดยภาพรวมและรายด้าน คือ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและการวางแผน การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ การมีส่วนร่วมในการติดตามและประเมินผล อยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ($\bar{x}$ = 3.81) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การมีส่วนร่วมในการติดตามและประเมินผล ($\bar{x}$ = 3.43) แสดงดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ระดับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาชุมชน ตำบลโคกม่วง
อำเภอเขาชัยสน จังหวัดพัทลุง

การมีส่วนร่วมของประชาชน ในการพัฒนาชุมชน	ระดับความคิดเห็น			
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับที่
1. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และการวางแผน	3.71	.63	มาก	3
2. การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน	3.81	.82	มาก	1
3. การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์	3.74	.63	มาก	2
4. การมีส่วนร่วมในการติดตามและ ประเมินผล	3.43	.85	มาก	4
ภาพรวมการมีส่วนร่วม	3.67	.59	มาก	

3. การรับรู้ข้อมูลข่าวสารของประชาชนเกี่ยวกับการพัฒนาชุมชนในพื้นที่
ตำบลโคกม่วง อำเภอเขาชัยสน จังหวัดพัทลุง ภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีการรับรู้ข้อมูล
ข่าวสารในระดับปานกลาง โดยประเด็นรับรู้ข้อมูลข่าวสารจากกานัน ผู้ใหญ่บ้าน หรือ
สมาชิกสภาเทศบาล มากที่สุด รองลงมาโซเชียลเน็ตเวิร์ค/แอปพลิเคชัน facebook/
line และได้รับข้อมูลข่าวสารจากเว็บไซต์ของเทศบาลน้อยที่สุด

4. ผลการทดสอบสมมติฐานการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนา
ชุมชน ตำบลโคกม่วง อำเภอเขาชัยสน จังหวัดพัทลุง จำแนกตาม เพศ อายุ อาชีพ
ระดับการศึกษา และอาศัยอยู่ในพื้นที่ พบว่าประชาชนกลุ่มตัวอย่างที่มีปัจจัยส่วน
บุคคลด้านอายุ ระดับการศึกษา อาชีพ และระยะเวลาอาศัยในพื้นที่ แตกต่างกัน
มีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
แต่กลุ่มตัวอย่างที่มีเพศแตกต่างกัน มีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนไม่แตกต่างกัน
นอกจากนี้ พบว่า การรับรู้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนาชุมชนประชาชนมีความสัมพันธ์
อยู่ในระดับมากกับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น อย่างมีนัยสำคัญ
ทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังสรุปในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน	ค่านัยสำคัญ	ผลการทดสอบสมมติฐาน	
		เป็นไปตามสมมติฐาน	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน
1. เพศ	.121		✓
2. อายุ	.000*	✓	
3. ระดับการศึกษา	.000*	✓	
4. อาชีพ	.000*	✓	
5. ระยะเวลาอาศัยในพื้นที่	.000*	✓	
6. การรับรู้ข้อมูลข่าวสาร	.969*	✓	

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สรุปและอภิปรายผล

1. ผลการศึกษาการมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนของประชาชนในตำบลโคกม่วง อำเภอเขาชัยสน จังหวัดพัทลุง พบว่าโดยภาพรวมและรายด้าน คือ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและการวางแผน การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ การมีส่วนร่วมในการติดตามและประเมินผล อยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การมีส่วนร่วมในการดำเนินงานและด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การมีส่วนร่วมในการติดตามและประเมินผล พิรพัฒน์ พันศิริ (2559: 14) กล่าวว่า การพัฒนาชุมชน คือกระบวนการในการหนุนเสริมให้พื้นที่และกลุ่มคนที่อาศัยอยู่ในพื้นที่นั้น มีพัฒนาการที่ดีขึ้นทั้งในด้านบริบทในการดำเนินชีวิตและวิถีชีวิตของผู้คน โดยมีกระบวนการในการพัฒนาผ่านคนที่อาศัยอยู่ในชุมชน ผ่านกระบวนการมีส่วนร่วม การเรียนรู้ร่วมกันและร่วมกันพัฒนาโดยอาศัยทรัพยากรและทุนที่มีอยู่ในชุมชน และการหนุนเสริมจากหน่วยงานภาครัฐในลักษณะการมีส่วนร่วมจากภายในและภายนอก ซึ่งหากกระบวนการในการพัฒนามีการจัดการที่ดี ย่อมส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของคนที่อยู่ในชุมชนและนำไปสู่ความสำเร็จด้านกายภาพในเชิงพื้นที่ด้วย สอดคล้องกับงานวิจัยของธนิศ ยืนยง (2561) ทำการศึกษา

เรื่อง การมีส่วนร่วมของประชาชนที่ส่งผลต่อการพัฒนาท้องถิ่น ในจังหวัดนครนายก พบว่าการมีส่วนร่วมของประชาชนที่ส่งผลต่อการพัฒนาท้องถิ่น ในจังหวัดนครนายก โดยรวมอยู่ในระดับมาก ในขณะที่ การรับรู้ข้อมูลข่าวสารของประชาชนเกี่ยวกับการพัฒนาชุมชนในพื้นที่เทศบาลตำบลโคกม่วง อำเภอเขาชัยสน จังหวัดพัทลุง ภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีการรับรู้ข้อมูลข่าวสารในระดับปานกลาง โดยประเด็นรับรู้ข้อมูลข่าวสารจากกานัน ผู้ใหญ่บ้าน หรือสมาชิกสภาเทศบาล มากที่สุด รองลงมา โซเชียลเน็ตเวิร์ค/แอปพลิเคชัน facebook/line และได้รับข้อมูลข่าวสารจากเว็บไซต์ของเทศบาลน้อยที่สุด ในขณะที่กลุ่มมา เขียวเพก (2560) ทำการศึกษาเรื่อง การรับรู้ข้อมูลข่าวสารของประชาชนเกี่ยวกับการพัฒนาท้องถิ่นในองค์การบริหารส่วนตำบล ร่อนทอง อำเภอบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ พบว่า ภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีการรับรู้ข้อมูลข่าวสารในระดับปานกลาง โดยประเด็นด้านการได้รับรู้ข้อมูลข่าวสารจากโซเชียลเน็ตเวิร์ค/แอปพลิเคชัน เช่น เฟสบุ๊กไลน์ มากที่สุด รองลงมาคือ ได้รับข้อมูลข่าวสารจากสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลและได้รับข้อมูลข่าวสารจากเว็บไซต์ขององค์การบริหารส่วนตำบลน้อยที่สุด

2. ผลการทดสอบสมมติฐานการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาชุมชนตำบลโคกม่วง อำเภอเขาชัยสน จังหวัดพัทลุง จำแนกตาม เพศ อายุ อาชีพ ระดับการศึกษา และระยะเวลาอาศัยอยู่ในพื้นที่ พบว่าประชาชนกลุ่มตัวอย่างที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ ระดับการศึกษา อาชีพ และระยะเวลาอาศัยในพื้นที่แตกต่างกัน มีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชน แตกต่างกัน แต่กลุ่มตัวอย่างที่มีเพศแตกต่างกัน มีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนไม่แตกต่างกัน นอกจากนี้ พบว่า การรับรู้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนาชุมชนประชาชนมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับมากกับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น ซึ่ง รัฐ กันภัย และธรรมนิตย์ วราภรณ์ (2558) ทำการศึกษาเรื่อง การรับรู้ข่าวสารและการมีส่วนร่วมของประชาชนที่ส่งผลต่อการพัฒนาท้องถิ่นในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดภาคตะวันตกตอนล่าง พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ข่าวสาร และการมีส่วนร่วมของประชาชนกับการพัฒนาท้องถิ่นในองค์การบริหารส่วนตำบล เขตจังหวัดภาคตะวันตกตอนล่าง มีความสัมพันธ์ทางบวกทุกตัว และกลุ่มมา เขียวเพก (2560) ทำการศึกษาเรื่อง

การรับรู้ข้อมูลข่าวสารของประชาชนเกี่ยวกับการพัฒนาท้องถิ่นในองค์การบริหารส่วนตำบลร่อนทอง อำเภอบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ พบว่า การรับรู้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนาท้องถิ่นมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกับการมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลร่อนทอง อำเภอบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ควรจัดสรรงบประมาณในการสนับสนุนในการจัดทำกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนา และผู้นำ/ระบบการเมืองท้องถิ่น ควรทำหน้าที่ขับเคลื่อนนโยบายไปสู่การปฏิบัติในพื้นที่อย่างมีประสิทธิภาพและสามารถเข้าถึงชุมชนให้ทั่วถึง
2. ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ ควรเปิดให้ประชาชนทุกคนในพื้นที่ได้มีโอกาสเข้าร่วมคิด วางแผน ร่วมตัดสินใจว่าสิ่งใดคือสิ่งที่ดีและเหมาะสมที่สุดสำหรับชุมชน ทั้งในสถานการณ์ปัจจุบันที่เป็นอยู่และในอนาคตที่จะเกิดขึ้นเพื่อเป็นการสร้างและพัฒนาชุมชนให้สามารถพึ่งพาตนเองได้อย่างยั่งยืน

เอกสารอ้างอิง

- โกวิทย์ พวงงาม. (2553). *การจัดการตนเองของชุมชนและท้องถิ่น*. กรุงเทพฯ: บพิธการพิมพ์.
- กุสุมา เขียวเพก. (2560). *การรับรู้ข้อมูลข่าวสารของประชาชนเกี่ยวกับการพัฒนาท้องถิ่นในองค์การบริหารส่วนตำบลร่อนทอง อำเภอบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐศาสตร์) คณะสังคมศาสตร์. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- กิตติพงษ์ พิพิธกุล. (2561). คุณภาพเครื่องมือแบบสอบถาม : Validity กับ Reliability ในการวิจัยทางรัฐประศาสนศาสตร์. *วารสารวิชาการและวิจัย มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*, 8(2), 104-110.
- ชูศรี วงศ์รัตน. (2544). *เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เทศบาลตำบลโคกม่วง. (2564). *สภาพทั่วไป*[ออนไลน์]. ค้นเมื่อ 16 มีนาคม 2564 จาก <http://www.kokmuang.go.th/general1.php>

- ธนิศร ยืนยง. (2561). การมีส่วนร่วมของประชาชนที่ส่งผลต่อการพัฒนาท้องถิ่น ในจังหวัดนครนายก. *Journal of MCU Nakhondhat*, 5(2), 119-135.
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2543). *วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์*. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ: สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- พิรพัฒน์ พันศิริ. (2559). *เอกสารประกอบการสอนรายวิชา การพัฒนาองค์กรชุมชน*. นครปฐม: คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- ไพศาล สรรสวัสดิ์สุทธิ. (2550). การพัฒนาชุมชน. *รัฐศาสตร์สาร*, 1 (2550), 11-14.
- รัฐ กันภัย และ ธรรมนิตย์ วราภรณ์. (2558). การรับรู้ข่าวสารและการมีส่วนร่วมของประชาชนที่ส่งผลต่อการพัฒนาท้องถิ่นในเขต องค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดภาคตะวันตกตอนล่าง. *Veridian E-Journal, Silpakorn University*, 8(1), 1075-1088.
- วนิดา เสรีกิจ. (2563). การพัฒนาชุมชนอย่างยั่งยืน ในบริบทของการพัฒนาประเทศ. *วารสารเศรษฐศาสตร์การเมืองบูรพา*, 8(1), 73-98.
- วารุณี ชาคำรณ. (2551). *การมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดเวทีประชาคมชุมชนเพื่อจัดทำแผนพัฒนาเทศบาลตำบลนาหว้า อำเภอนาหว้า จังหวัดเลย*. วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการปกครองส่วนท้องถิ่น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- วิจิต อุ๋อัน. (2550). *การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยเชิงคุณภาพ*. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สัญญา เคนาภูมิ. (2551). *ความสำเร็จของวิสาหกิจชุมชนใน 4 จังหวัดชายแดนลุ่มน้ำโขง*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์. ปทุมธานี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- สมบัติ นามบุรี. (2562). ทฤษฎีการมีส่วนร่วมในงานรัฐประศาสนศาสตร์. *วารสารวิจัยวิชาการ*. 2(1), 183-197.

Cohen, J.M., & Uphoff, N.T. (1981). *Rural Development Participation: Concept and Measure for Project Design Implementation and Evaluation: Rural Development Committee Center for international Studies.* New York: Cornell University Press.

Taro Yamane (1973). *Statistics: An Introductory Analysis.* 3rdEd. New York: Harper and Row Publications.

UN. Bureau of Social Affairs. (1995). *Social progress through community development.* New York: The UN Publication.

การมีส่วนร่วมของชุมชนต่อการจัดการขยะทะเล กรณีศึกษาชุมชนชายฝั่ง จังหวัดชลบุรี กัมปณัฏฐ์ ชลายนนาวิณ^{*}, อัจฉรา ชลายนนาวิณ^{*}

Received: 20 July 2021 / Revised: 18 August 2021 / Accepted: 26 August 2021

บทคัดย่อ

การศึกษาเรื่อง การมีส่วนร่วมของชุมชนต่อการจัดการขยะทะเล กรณีศึกษาชุมชนชายฝั่ง จังหวัดชลบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับการมีส่วนร่วมของชุมชนชายฝั่ง ต่อการจัดการขยะทะเล ในจังหวัดชลบุรี และเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของชุมชนชายฝั่งต่อการจัดการขยะทะเล ในจังหวัดชลบุรี จำแนกตามตัวแปรพื้นฐาน ประชากรกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ คือสมาชิกชุมชนชายฝั่งที่ขึ้นทะเบียนชุมชนชายฝั่ง จังหวัดชลบุรี จำนวน 212 คน โดยการสุ่มกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถาม วิเคราะห์ทางสถิติโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป สำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ประกอบด้วยสถิติพรรณนา (ร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน) และสถิติอ้างอิง t-test และ ANOVA(F-test) กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

ผลการศึกษา พบว่า ระดับการมีส่วนร่วมของชุมชนต่อการจัดการขยะทะเล กรณีศึกษาชุมชนชายฝั่ง จังหวัดชลบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน ด้านการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ผลการทดสอบทางสถิติเปรียบเทียบตัวแปรอิสระกับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดการขยะทะเล

^{1*} นักศึกษาปริญญาโท คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

² รองศาสตราจารย์ คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

E-mail: phem.chala@gmail.com

ของชุมชนชายฝั่ง จังหวัดชลบุรี พบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพและรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่างกัน ระดับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดการขยะทะเลของชุมชนชายฝั่ง จังหวัดชลบุรี ไม่แตกต่างกัน ส่วนระยะเวลาที่อาศัยอยู่ในชุมชนต่างกัน ระดับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดการขยะทะเลของชุมชนชายฝั่ง จังหวัดชลบุรี แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

คำสำคัญ: การมีส่วนร่วม ขยะทะเล ชุมชนชายฝั่ง

Community Participation in Marine Debris Management: A Case Study of A Coastal Community in Chonburi Province

Phemnaphat Chalayonnawin^{1}, Achara Chalayonnawin²*

Abstract

The purpose of this research was to study marine debris management community participation (MDMCP) through a case study of the Chonburi Province community by examining coastal MDMCP levels and comparing the coastal MDMCP levels as classified by basic variables. The goal was to create a database and offer guidelines for Chonburi Province MDMCP. 212 samples were coastal community residents in Chonburi Province. Data was collected by questionnaire and statistically analyzed by percentage, mean, standard deviation, t-test and one-way analysis of variance (ANOVA) F-distribution test at a significance level of 0.05. Demographic considerations were also taken into account.

Results revealed high coastal MDMCP levels in Chonburi Province. In terms of each aspect, participation in benefits was at the highest level, followed by cooperation, decision-making, and evaluation, all rated at high levels. These findings based on hypothesis testing suggest that no statistically significant difference was found in MDMCP levels. Demographically, statistically significant differences existed in MDMCP levels among samples according to differences in age,

^{1*} Graduate student (Master's Degree), Faculty of Social Administration, Thammasat University

² Associate Professor, Faculty of Social Administration, Thammasat University

E-mail: phem.chala@gmail.com

educational level, occupation, average monthly income, and length of residency at a significance level of 0.05.

Keywords: Participation, Marine debris, Coastal community

บทนำ

ปัญหาขยะในทะเลกำลังเป็นปัญหาใหญ่ของหลายประเทศ โดยขยะเหล่านี้ส่วนใหญ่ มีแหล่งกำเนิดมาจากกิจกรรมที่เกิดขึ้นบนบกเช่น ขยะจากระบบระบายน้ำในแหล่งน้ำต่าง ๆ ขยะที่ถูกทิ้งบนชายหาดและบริเวณชายฝั่งจากกิจกรรมท่องเที่ยว ขยะที่เกิดจากกิจกรรมของมนุษย์ ขยะที่มาจากการจัดการที่ไม่ถูกต้อง ฯลฯ (สุชนา ขวนิชย์, 2563) ในการประชุมสมัชชาสหประชาชาติ สมัยสามัญ ครั้งที่ 70 เมื่อวันที่ 25 กันยายน 2558 ณ สำนักงานใหญ่สหประชาชาติ ประเทศไทยและประเทศสมาชิกสหประชาชาติรวม 193 ประเทศร่วมลงนามรับรองวาระการพัฒนาที่ยั่งยืน ค.ศ. 2030 (2030 Agenda for Sustainable Development) ซึ่งเป็นกรอบการพัฒนาของโลกเพื่อร่วมกันบรรลุการพัฒนาทางสังคม เศรษฐกิจ และสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืนโดยไม่ทิ้งใครไว้ข้างหลังภายในปี ค.ศ. 2030 โดยกำหนดให้มีเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs) เป็นแนวทางให้แต่ละประเทศดำเนินการร่วมกัน ซึ่งสหประชาชาติได้กำหนดเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) 17 เป้าหมาย และหนึ่งในเป้าหมายที่สำคัญ คือเป้าหมายที่ 14 มีเป้าหมายเพื่ออนุรักษ์และใช้ประโยชน์จากมหาสมุทรทะเลและทรัพยากรทางทะเลอย่างยั่งยืน เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน โดยในเป้าประสงค์ที่ 14.1 การลดมลพิษทางทะเลรวมถึงขยะทะเล (สหประชาชาติ ประเทศไทย, 2558)

ประเทศไทยได้คำนึงถึงปัญหาด้านสิ่งแวดล้อมและเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) จึงได้กำหนดยุทธศาสตร์แผนพัฒนาประเทศระยะ 20 ปี เพื่อเป็นกรอบและแนวทางให้หน่วยงานภาครัฐและทุกภาคส่วน ได้ดำเนินไปในทิศทางเดียวกัน การพัฒนาประเทศไทยด้วยแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 เป็นจุดเปลี่ยนครั้งสำคัญของการพัฒนา เพราะได้เชื่อมต่อกับภาพอนาคตของประเทศไทยใน 20 ปีข้างหน้าสู่การปฏิบัติในระยะเวลา 5 ปี (พ.ศ. 2560-2564) ได้กำหนดเป้าหมายหลักด้านการแก้ไขปัญหาสิ่งแวดล้อมของไทย เป้าหมายการสร้างเสริมเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจและสังคมอย่างเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และได้กำหนดนโยบายการแก้ไขปัญหาที่สำคัญของประเทศ การเร่งรัดการควบคุมมลพิษทั้งทางอากาศ ขยะ และน้ำเสีย ที่เกิดจากการผลิตและบริโภคเพื่อสร้างคุณภาพ

สิ่งแวดล้อมที่ดีให้แก่ประชาชน การจัดการขยะมูลฝอยและของเสียอันตราย รัฐบาลได้ส่งเสริมและสนับสนุนให้หน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชนและภาคประชาชน ลดปริมาณขยะตั้งแต่ต้นทาง รวมทั้งการจัดการขยะมูลฝอยและของเสียอันตราย กรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง เป็นหน่วยงานราชการซึ่งมีหน้าที่กำหนด เป้าหมาย วางแผน และบริหารจัดการทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง โดยเน้นภารกิจ ด้านอนุรักษ์และฟื้นฟูทรัพยากรในทะเลรวมถึงชายฝั่งทะเล ให้ระบบนิเวศคงความ อุดมสมบูรณ์ สมดุล และยั่งยืน โดยการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน ส่งเสริมการมี ส่วนร่วมของประชาชน จัดตั้งอาสาสมัครพิทักษ์ทะเล เพื่อเสริมสร้างความมั่นคงทาง สังคมและเศรษฐกิจของไทย

ในปี 2561 ประเทศไทยอยู่ในลำดับที่ 6 ของประเทศที่ทิ้งขยะพลาสติก ลงสู่ทะเลมากที่สุดในโลก มากถึง 1 ล้านตันต่อปี คำถามที่เกิดขึ้นคือ จากข้อมูล ของกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ชี้ว่าขยะในทะเลส่วนใหญ่มาจาก แหล่งท่องเที่ยว เช่น ขวดน้ำพลาสติก ขวดแก้ว โฟม เป็นต้น ถัดมาคือขยะจากการ ทำการประมง เช่น อวน เชือก เป็นต้น ยังไม่รวมขยะอื่น ๆ ที่พบได้ในทะเล เช่น ถังพลาสติก ฝาน้ำ และเศษบุหรี ไม่เฉพาะแค่การท่องเที่ยว แต่รวมไปถึงขยะที่เกิด จากกิจกรรมต่าง ๆ ของมนุษย์ไม่ว่าจะเป็นจากบุคคล ครั้วเรือน อุตสาหกรรม

ขยะเหล่านี้ส่วนหนึ่งจะถูกปล่อยลงแหล่งน้ำต่าง ๆ จากลำคลองสู่แม่น้ำ ท้ายที่สุดแล้วก็มีขยะส่วนหนึ่งลงสู่ท้องทะเล และจากวิกฤตการณ์ขยะทะเลที่ พบในสัตว์ทะเลหายากของไทยในระยะที่ผ่านมา เช่น พบพลาสติกจำนวนมากใน ท้องวาฬที่เกยตื้นตาย เต่าทะเลซึ่งตายเพราะมีขยะจำนวนมากอยู่ในท้อง ทั้งโฟมและ พลาสติก และมาเรียม พะยูนขวัญใจคนไทยก็ตายเพราะมีเศษขยะขนาดเล็กหลายชิ้น ในลำไส้ ขยะทะเลยังส่งผลกระทบต่อระบบนิเวศทั้งในทะเลและชายฝั่งส่งผลเสีย ต่อเศรษฐกิจ โดยทำลายทัศนียภาพของสถานที่ท่องเที่ยวทางทะเลและชายฝั่ง ซึ่ง อาจส่งผลให้จำนวนนักท่องเที่ยวและรายได้จากการท่องเที่ยวลดลง ชุมชนชายฝั่ง อาจได้รับผลกระทบจากการลดลงของรายได้ ปริมาณสัตว์น้ำที่ลดลง ปัญหา ด้านสุขภาพอนามัย ฯลฯ (กรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง, 2564)

กรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง มีภารกิจในการบริหารจัดการ
ชายทะเล ซึ่งเป็นการดำเนินการให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์และแผนการบริหาร
จัดการชายฝั่งในระดับประเทศ และแผนแม่บทในการบริหารจัดการชายฝั่ง แผนแม่บท
การบริหารจัดการชายฝั่งของประเทศไทย (พ.ศ. 2559-2564) ซึ่งรัฐบาลได้ให้ความสำคัญ
และกำหนดให้ปัญหาชายฝั่งเป็นวาระแห่งชาติ จึงมีแผนแม่บทซึ่งเป็นแผนหลัก
ในการบริหารจัดการชายฝั่ง รวมถึงชายฝั่งทะเล ดังนั้น กรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง
จึงดำเนินการสนองนโยบายรัฐบาล รวมทั้งข้อสั่งการของรัฐมนตรีว่าการกระทรวง
ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม โดยได้ดำเนิน “โครงการบริหารจัดการชายฝั่งทะเล”
ตั้งแต่ปี 2560 เป็นต้นมา มีการกำหนดระเบียบกรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง
ว่าด้วยหลักเกณฑ์การขึ้นทะเบียนชุมชนชายฝั่ง พ.ศ.2560 เพื่อเป็นการส่งเสริม
การมีส่วนร่วมและสนับสนุนชุมชนชายฝั่ง ในการบำรุงรักษา การอนุรักษ์ การฟื้นฟู
การบริหารจัดการทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง ให้มีความอุดมสมบูรณ์และ
มีการใช้ประโยชน์อย่างยั่งยืน ซึ่งมีแนวทางในการลดปริมาณชายฝั่งในทะเลและชายฝั่ง
โดยยังได้ร่วมกับองค์กรภาครัฐ ภาคเอกชน หน่วยงานส่วนท้องถิ่น ชุมชนในพื้นที่
และภาคส่วนต่าง ๆ ในการพัฒนาแนวทางในการจัดเก็บขยะเพื่อลดขยะที่มีแนวโน้ม
จะลงสู่ทะเล โดยการจัดเก็บขยะแบบครบวงจรตั้งแต่ต้นทางจนถึงปลายทาง
การดำเนินงานด้านการบริหารจัดการชายฝั่งทะเลอย่างครบวงจร การต่อยอดองค์
ความรู้และการบริหารจัดการชายฝั่งอย่างยั่งยืน รวมทั้งทำให้หลายภาคส่วนและผู้
ที่สนใจตระหนักรู้และเล็งเห็นถึงความสำคัญในการบริหารจัดการชายฝั่งในระดับประเทศ
ซึ่งจะส่งผลถึงการจัดการชายฝั่งทะเล ทำให้เกิดความร่วมมือและบูรณาการในการดูแล
จัดการทะเลและชายฝั่ง ทั้งในระดับประเทศและระดับสากล โดยเฉพาะการบริหาร
จัดการชายฝั่งทะเลอย่างเป็นรูปธรรม

จากสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะดำเนินการศึกษาแนวทางการ
การบริหารจัดการชายฝั่งทะเล ของกรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง โดยการมีส่วนร่วม
ของชุมชนชายฝั่งจังหวัดชลบุรี ซึ่งเป็นกลไกสำคัญในการบริหารจัดการชายฝั่งทะเล
แบบมีส่วนร่วม รวมทั้งศึกษาการมีส่วนร่วมของชุมชนชายฝั่งจังหวัดชลบุรี เพื่อให้
ทราบถึงปัญหาในการบริหารจัดการชายฝั่งทะเล และนำผลการศึกษาที่ได้มาเป็นข้อมูล

เพื่อใช้เป็นแนวทางการแก้ไขปัญหาการบริหารจัดการขยะทะเลโดยการมีส่วนร่วมของชุมชนชายฝั่ง แก่กรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่งและหน่วยงานอื่น ๆ หรือชุมชนที่สนใจต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการมีส่วนร่วมของชุมชนชายฝั่ง ต่อการจัดการขยะทะเล ในจังหวัดชลบุรี
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับการมีส่วนร่วมของชุมชนชายฝั่ง ต่อการจัดการขยะทะเล ในจังหวัดชลบุรี จำแนกตามตัวแปรพื้นฐาน

สมมติฐาน

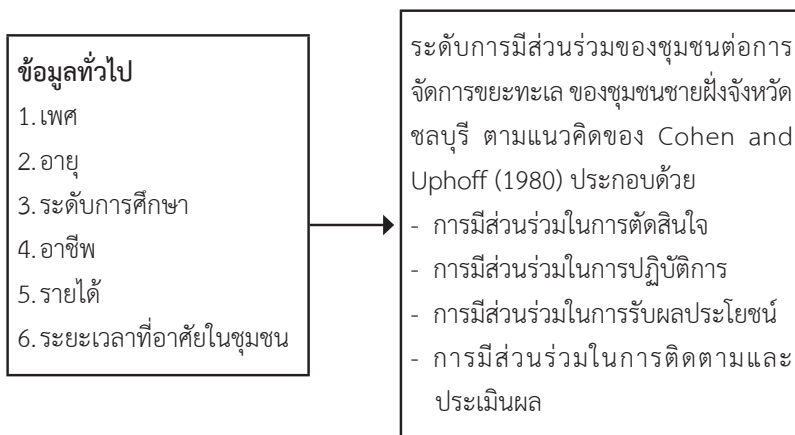
1. การมีส่วนร่วมของชุมชนชายฝั่งที่มีต่อการจัดการขยะทะเล ในจังหวัดชลบุรี แตกต่างกันตามเพศ
2. การมีส่วนร่วมของชุมชนชายฝั่งที่มีต่อการจัดการขยะทะเล ในจังหวัดชลบุรี แตกต่างกันตามอายุ
3. การมีส่วนร่วมของชุมชนชายฝั่งที่มีต่อการจัดการขยะทะเล ในจังหวัดชลบุรี แตกต่างกันตามรายได้
4. การมีส่วนร่วมของชุมชนชายฝั่งที่มีต่อการจัดการขยะทะเล ในจังหวัดชลบุรี แตกต่างกันตามระดับการศึกษา
5. การมีส่วนร่วมของชุมชนชายฝั่งที่มีต่อการจัดการขยะทะเล ในจังหวัดชลบุรี แตกต่างกันตามระยะเวลาที่อาศัยในชุมชน

กรอบแนวคิด

จากการสำรวจองค์ความรู้ ทั้งด้านทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยสามารถกำหนดตัวแปรการวิจัย ดังนี้

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ สมาชิกชุมชนชายฝั่งที่ขึ้นทะเบียนกับกรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง ในจังหวัดชลบุรี จำนวน 448 คน (กรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง, 2561)

การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของสมาชิกชุมชนชายฝั่ง จังหวัดชลบุรี จำนวน 448 คน และกำหนดค่าความเชื่อมั่น 95% ความผิดพลาดไม่เกิน 5% โดยใช้สูตรทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane, 1973)

ซึ่งได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 212 คน สำหรับการสุ่มกลุ่มตัวอย่างจะเลือกใช้วิธีการสุ่มแบบการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา ครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของชุมชนต่อการจัดการขยะทะเล กรณีศึกษาชุมชนชายฝั่ง จังหวัดชลบุรี โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามลักษณะแบบปลายปิด (Close-Ended) และ

เลือกตอบ (Check-List) เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับ เพศ อายุ รายได้ ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่อาศัยในชุมชน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามลักษณะปลายปิด (Close-Ended) และเลือกตอบ (Check-List) เกี่ยวกับระดับการมีส่วนร่วมของชุมชนต่อการจัดการขยะทะเล กรณีศึกษาชุมชนชายฝั่ง จังหวัดชลบุรี ทั้งหมด 4 ระดับ 20 ข้อ ประกอบด้วย 1) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ 5 ข้อ 2) การมีส่วนร่วมในปฏิบัติการ 5 ข้อ 3) การมีส่วนร่วมรับผลประโยชน์ 5 ข้อ และ 4) การมีส่วนร่วมในการติดตามและประเมินผล 5 ข้อ โดยในแต่ละระดับจะมีการกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนแบ่งออกเป็น 5 ระดับคะแนน

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามลักษณะปลายเปิด (Open-Ended) เพื่อแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. การเก็บรวบรวมข้อมูลทางทฤษฎี แนวคิดจากผลงานวิจัย นำมาสังเคราะห์อันแสดงให้เห็นถึงแนวความคิด ทฤษฎี เพื่อการเลือกสรรตัวแปรที่มีความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของชุมชนต่อการจัดการขยะทะเล กรณีศึกษาชุมชนชายฝั่ง จังหวัดชลบุรี มาใช้เป็นเกณฑ์ชี้วัดได้อย่างถูกต้อง

2. ผู้ศึกษาได้ดำเนินการสร้างแบบสอบถาม ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากสมาชิกชุมชนชายฝั่งที่ขึ้นทะเบียนกับกรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง ในจังหวัดชลบุรี โดยได้ทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability)

เพื่อให้แน่ใจว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความเข้าใจตรงกัน และตอบแบบสอบถามได้ตามความจริงได้ทุกข้อ วิธีการทดสอบ (Pretest) จะจัดทำโดยนำแบบสอบถามไปทดสอบกับกลุ่มประชากรที่มีคุณสมบัติใกล้เคียง โดยทำการทดสอบกับสมาชิกชุมชนชายฝั่งจังหวัดใกล้เคียง จำนวน 20 ตัวอย่าง เพื่อทดสอบว่าคำถามแต่ละข้อในแบบสอบถามสามารถสื่อความหมายได้ตรงตามที่คุณผู้ศึกษากำหนดไว้ในวัตถุประสงค์ที่ต้องการหรือไม่ ยากหรือง่ายไปเพียงใด หลังจากนั้นจึงนำมาทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach Alpha Coefficient) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ซึ่งค่าความเชื่อมั่นมีค่ามาตรฐาน เท่ากับ 0.962 เป็นเกณฑ์ที่สามารถยอมรับได้

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาครั้งนี้ใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการวิเคราะห์ข้อมูล สถิติที่ใช้เป็นสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ และค่าเฉลี่ย สำหรับการวัดระดับความต้องการของผู้ตอบแบบสอบถาม สร้างขึ้นตามลักษณะการสร้างแบบวัดทัศนคติ (Likert Scale) โดยมีตัวเลือกตอบ 5 ระดับ ในการอธิบายความหมายของช่วงค่าเฉลี่ยจะแบ่งคะแนนออกเป็น 5 ระดับ

การทดสอบสมมติฐาน จะใช้สถิติอนุมาน (Inferential Statistics) คือค่า t-test และ ANOVA (F-test) โดยตั้งระดับนัยสำคัญที่ .05 ดังนั้น สมมติฐานข้อที่ 1 จะใช้ค่า t-test สมมติฐานข้อที่ 2, 3, 4 และ 5 จะใช้ค่า F-test ในกรณีที่ยอมรับสมมติฐานอย่างมีนัยสำคัญจะทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่โดยใช้ค่าเชฟเฟ (Scheffe)

ผลการวิจัย

1. ข้อมูลทั่วไปพบว่า กลุ่มตัวอย่างเป็นเพศชาย ร้อยละ 53.10 และเพศหญิง ร้อยละ 43.90 ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 51-60 ปี ร้อยละ 29.70 โดยมีการศึกษาประถมศึกษา ร้อยละ 46.20 ส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกร/ประมง ร้อยละ 51.40 มีรายได้เฉลี่ย/เดือน ต่ำกว่า 10,000 บาท ร้อยละ 72.20 และอาศัยอยู่ในพื้นที่เป็นระยะเวลามากกว่า 16 ปี ร้อยละ 79.00

2. ระดับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดการขยะทะเลของชุมชนชายฝั่ง จังหวัดชลบุรี

กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดการขยะทะเล ของชุมชนชายฝั่ง จังหวัดชลบุรี โดยภาพในระดับมาก ($\bar{X} = 4.09$) และเมื่อพิจารณารายด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก คือ การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ ($\bar{X} = 4.30$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การมีส่วนร่วมในการประเมินผล ($\bar{X} = 3.98$) แสดงดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ภาพรวมระดับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดการขยะทะเลของชุมชนชายฝั่ง จังหวัดชลบุรี

การมีส่วนร่วมของประชาชน ในการจัดการขยะทะเลของชุมชนชายฝั่ง	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
ด้านที่ 1 การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	4.02	.601	มาก
ด้านที่ 2 การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ	4.06	.915	มาก
ด้านที่ 3 การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์	4.30	.461	มากที่สุด
ด้านที่ 4 การมีส่วนร่วมในการประเมินผล	3.98	.399	มาก
รวมเฉลี่ยทุกด้าน	4.09	.484	มาก

3. การทดสอบความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระกับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดการขยะทะเลของชุมชนชายฝั่ง จังหวัดชลบุรี พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มี อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน แตกต่างกัน ระดับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดการขยะทะเล ของชุมชนชายฝั่ง จังหวัดชลบุรีไม่แตกต่างกัน ส่วนเพศและระยะเวลาที่อาศัยอยู่ในชุมชน แตกต่างกัน ระดับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดการขยะทะเลของชุมชนชายฝั่ง จังหวัดชลบุรี แตกต่างกัน

ตารางที่ 2 สรุปความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระกับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดการขยะทะเลของชุมชนชายฝั่ง จังหวัดชลบุรี

ตัวแปรต้น	ตัวแปรตาม	ค่านัยสำคัญ
เพศ	ระดับการมีส่วนร่วม	<.001
อายุ	ระดับการมีส่วนร่วม	.100
ระดับการศึกษา	ระดับการมีส่วนร่วม	.230
อาชีพ	ระดับการมีส่วนร่วม	.081
รายได้เฉลี่ย/ต่อเดือน	ระดับการมีส่วนร่วม	.397
ระยะเวลาที่อาศัยอยู่ในชุมชน	ระดับการมีส่วนร่วม	<.001

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05สรุปและอภิปรายผล

ผลการศึกษาการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดการขยะทะเล ของชุมชนชายฝั่ง จังหวัดชลบุรีพบว่า ระดับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดการขยะทะเลของชุมชนชายฝั่ง จังหวัดชลบุรีอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.09 S.D. = .484) เมื่อพิจารณารายด้าน ด้านการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}$ = 4.30 S.D. = .461) รองลงมาคือ ด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$ = 4.06 S.D. = .915) ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$ = 4.02 S.D. = .601) ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X}$ = 3.98 S.D. = .399)

การทดสอบทางสถิติ เปรียบเทียบตัวแปรอิสระกับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดการขยะทะเลของชุมชนชายฝั่ง จังหวัดชลบุรี พบว่า อายุ ระดับการศึกษา อาชีพและรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่างกัน ระดับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดการขยะทะเลของชุมชนชายฝั่ง จังหวัดชลบุรี ไม่แตกต่างกัน ส่วนเพศและระยะเวลาที่อาศัยอยู่ในชุมชน ต่างกัน ระดับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดการขยะทะเลของชุมชนชายฝั่ง จังหวัดชลบุรี แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

ผลการทดสอบค่าเฉลี่ยระดับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดการขยะทะเลของชุมชนชายฝั่ง จังหวัดชลบุรี โดยจำแนกตามตัวแปรระยะเวลาที่อาศัยอยู่ในชุมชนเป็นรายคู่ ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe) พบว่าประชาชนที่มีระยะเวลาที่อาศัยอยู่ในชุมชนตั้งแต่ 16 ปีขึ้นไป มีระดับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดการขยะทะเลของชุมชนชายฝั่ง จังหวัดชลบุรี มากกว่าประชาชนที่มีระยะเวลาที่อาศัยอยู่ในชุมชนต่ำกว่า 1 ปี, 1 - 5 ปี, 6 - 10 ปี และ 11 - 15 ปี

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1.1 กรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่งและหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องควรสร้างการรับรู้ของประชาชนให้ตระหนักถึงบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบในการจัดการขยะทางทะเล และประชาสัมพันธ์ สร้างการรับรู้ ให้ประชาชนทราบถึงข้อดี ข้อเสีย หรือประโยชน์ที่จะได้รับจากการมีส่วนร่วมในด้านต่าง ๆ ดังกล่าว

1.2 ควรมีการศึกษาปัญหา อุปสรรค และสาเหตุที่ทำให้การมีส่วนร่วมในการจัดการขยะทะเลของชุมชนชายฝั่ง จังหวัดชลบุรี ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผลที่มีระดับการมีส่วนร่วมต่ำที่สุด ค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.98$ S.D. = .399) และดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวเพื่อให้ประชาชนสามารถเข้ามามีส่วนร่วมในการประเมินผลมีระดับมากยิ่งขึ้น

1.3 ควรมีการเรียนรู้ และทำงานร่วมกับชุมชน เพื่อให้การมีส่วนร่วมในทุก ๆ ด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งสามารถกระทำได้โดยวิธี ดังนี้

1.3.1 การสังเกตการณ์ การสังเกตการณ์เป็นการรวบรวมข้อมูลอย่างหนึ่ง การสังเกตการณ์นั้น เพื่อที่จะให้เข้าใจลักษณะธรรมชาติและขอบเขตของการเกี่ยวข้องสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบต่าง ๆ ของปรากฏการณ์ทางสังคม และพฤติกรรมของมนุษย์ ข้อดีคือ สามารถสังเกตการณ์หรือบันทึกพฤติกรรมได้ทันทีที่เกิดขึ้น สามารถได้ข้อมูลที่แน่นอนตรงกับสภาพการณ์จริงของพฤติกรรมนั้น สามารถที่จะดำเนินการหรือเก็บข้อมูลได้มากกว่าวิธีอื่น ในกรณีที่เกิดความไม่เต็มใจที่จะให้ข้อมูลจากบุคคลหรือกลุ่มคน

1.3.2 การสัมภาษณ์และการสนทนากลุ่ม ซึ่งการสนทนากลุ่มเป็นการเปิดโอกาสให้ผู้สัมภาษณ์และผู้ให้สัมภาษณ์ ได้มีปฏิริยาโต้ตอบกัน วิธีนี้จะทำให้สามารถประเมินปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างชัดเจนมากยิ่งขึ้น ในประเด็นต่าง ๆ ที่ยังไม่ชัดเจนเพียงพอ ก็สามารถซักถามต่อเพื่อหาคำตอบได้

1.3.3 การจัดเวทีชุมชนแบบมีส่วนร่วม การจัดเวทีชุมชนจะเป็นการสร้างการเรียนรู้และแลกเปลี่ยนร่วมกันอย่างอิสระ เวทีชุมชนจะทำให้ประชาชนในชุมชนรู้สึกถึงความเป็นเจ้าของ มากกว่าเป็นผู้ให้ข้อมูลเพียงอย่างเดียว แต่จะทำให้เกิดการทบทวนและตระหนักต่อการเข้าใจชุมชนและปัญหาของชุมชนเอง สิ่งเหล่านี้จะนำไปสู่การอภิปรายผล เพื่อหาแนวทางแก้ปัญหา สู่การลงมือปฏิบัติจนสามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ ในชุมชนได้

1.4 กรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง และหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ควรมีกิจกรรมร่วมกับชุมชน เพื่อให้ประชาชนในชุมชนมีบทบาทและเข้ามามีส่วนร่วมในทุกขั้นตอน ตั้งแต่การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมในการ

ปฏิบัติการ การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ และการมีส่วนร่วมในการประเมินผล การมีส่วนร่วมจะทำให้ชุมชนเกิดความรัก ความหวงแหน ความภาคภูมิใจ และรู้สึกถึงความเป็นเจ้าของชุมชนร่วมกัน สุดท้ายสิ่งเหล่านี้จะนำมาซึ่งการพัฒนาและความยั่งยืนในอนาคต

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดการขยะทะเลของชุมชนชายฝั่ง ทั้งในจังหวัดชลบุรี และจังหวัดอื่น ๆ เพื่อนำมาปรับปรุง พัฒนา และส่งเสริมให้เกิดการมีส่วนร่วมของประชาชนมากยิ่งขึ้น

2.2 ควรจะทำการศึกษาวิจัยในเชิงคุณภาพ ในด้านปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของประชาชน ในการจัดการขยะทะเลของชุมชนชายฝั่ง จังหวัดชลบุรี ด้วยการสัมภาษณ์แบบเจาะลึกเพื่อให้ได้คำตอบเพิ่มเติมในประเด็นที่การศึกษาในเชิงปริมาณไม่สามารถทำได้

เอกสารอ้างอิง

- กรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง. (2561). *ข้อมูลทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง จังหวัดชลบุรี*. กรุงเทพฯ: ศูนย์สารสนเทศทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง.
- กรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง. (2561). *สถานการณ์และแนวทางการป้องกันและแก้ไขปัญหาขยะทะเลและชายฝั่ง*. [ออนไลน์], ค้นเมื่อ 12 มกราคม 2564, จาก: <http://mrpolicy.trf.or.th/LinkClick.aspx>
- กรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง. (2564). *“ขยะพลาสติก”ในทะเลไทย ใครว่าเรื่องเล็ก*. [ออนไลน์], ค้นเมื่อ 25 มกราคม 2564, จาก: <http://tcc.dmcr.go.th/thai-coastaleanup>
- กรมควบคุมมลพิษ. (2562). (ร่าง) Roadmap การจัดการขยะพลาสติก พ.ศ.2561 - 2573 (*Thailand's Roadmap on Plastic Waste Management 2018 - 2030*). [ออนไลน์], ค้นเมื่อ 25 มกราคม 2564, จาก: <https://www.facebook.com/PCD.go.th/photos/pcb.22095938824>

- ปาริชาติ วลัยเสถียร, จิตติ มงคลชัยอรัญญา และโกวิทย์ พวงงาม. (2543). *กระบวนการเทคนิคการทำงานของนักพัฒนา*. กรุงเทพฯ: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย.
- เผติมศักดิ์ จารยะพันธุ์ และคณะ. (2561). รายงาน สกว. วิกฤตขยะทะเลไทย...ใครว่าเรื่องเล็ก. [ออนไลน์], ค้นเมื่อ 18 มกราคม 2564, จาก: <http://www.knowledgefarm.in.th/thai>
- วิกานดา วรรณวิเศษ. (2563). *ปัญหาขยะทะเลในประเทศไทย (Marine Debris Problem in Thailand)*. กรุงเทพฯ: สำนักวิชาการ สำนักเลขาธิการวุฒิสภา.
- สหประชาชาติ ประเทศไทย. (2558). *เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนในประเทศไทย*. [ออนไลน์], ค้นเมื่อ 12 มกราคม 2564, จาก: <https://thailand.un.org/th/sdgs/14>
- สุชนา ขวัญชัย. (2563). *ผลกระทบของขยะทะเลที่มีต่อสิ่งแวดล้อมและสังคม และการสร้างการตระหนักและจิตสำนึก*. กรุงเทพฯ: สำนักงานสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ. สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ. (2563). *ขยะพลาสติกในทะเลวงจรทำลายระบบนิเวศ*. [ออนไลน์], ค้นเมื่อ 25 มกราคม 2564, จาก: <https://resourcecenter.thaihealth.or.th/article>
- Cohen, J. M., & Uphoff, N. T. (1980). Participation's place in rural development. Seeking clarify through specificity. n.p. January 26 2021. From <https://ideas.repec.org/a/eee/wdevel/v8y1980i3p213-235.html>
- Yamane, T. (1973). *Statistics: An introductory analysis*. New York: Harper and Row. January 26 2021. From [https://www.scirp.org/\(S\(lz5mqp453edsnp55rrgjt55\)\)/reference](https://www.scirp.org/(S(lz5mqp453edsnp55rrgjt55))/reference)

**ลักษณะและปัจจัยสนับสนุนให้ชุมชนพึ่งตนเอง
กรณีศึกษาชุมชนเลียบคลองมอญ แขวงทับยาว
เขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร
ยุทธจักร มณีแดง^{1*}, กาญจนา แก้วรอด²**

Received: 29 July 2021 / Revised: 26 August 2021 / Accepted: 30 August 2021

บทคัดย่อ

การศึกษาเรื่องลักษณะและปัจจัยสนับสนุนให้ชุมชนพึ่งตนเอง กรณีศึกษาชุมชนเลียบคลองมอญ แขวงทับยาว เขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาลักษณะและปัจจัยสนับสนุนให้ชุมชนพึ่งตนเองของชุมชนเลียบคลองมอญ ผลการวิจัยนี้ทำให้ทราบถึงลักษณะและปัจจัยที่ทำให้ชุมชนที่สามารถพึ่งตนเองได้ ทั้งนี้ เพื่อนำลักษณะและปัจจัยสนับสนุนที่ทำให้ชุมชนสามารถพึ่งตนเองได้ ไปประยุกต์ใช้เพื่อให้เกิดประโยชน์กับชุมชนอื่น ๆ ต่อไป ผู้ให้ข้อมูลในการศึกษาในครั้งนี้ประกอบด้วย เจ้าหน้าที่จากสำนักงานเขตลาดกระบัง 2 ท่าน คือ เจ้าพนักงานเกษตรปฏิบัติการและนายท้ายเรือ อีกส่วนหนึ่งคือประชาชนในชุมชนเลียบคลองมอญ จำนวน 3 คน คือ ประธานชุมชนเลียบคลองมอญ เลขาธิการกรรมการชุมชนเลียบคลองมอญ และอาสาสมัครประจำพิพิธภัณฑสถานแห่งชาติ กรุงเทพมหานคร เขตลาดกระบัง โดยเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ คือ การสัมภาษณ์เชิงลึก

ผลการวิจัยพบว่า ชุมชนเลียบคลองมอญมีลักษณะการพึ่งพาตนเองใน 5 ด้าน ได้แก่ 1) พึ่งตนเองทางเทคโนโลยี 2) พึ่งตนเองด้านเศรษฐกิจ 3) พึ่งตนเองด้านทรัพยากรธรรมชาติ 4) การพึ่งตนเองด้านจิตใจ 5) พึ่งตนเองด้านสังคมและ

^{1*} นักศึกษาปริญญาโท คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

² อาจารย์ คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

E-mail: yoothajak007@hotmail.com

วัฒนธรรม และยังมีปัจจัยสนับสนุนให้ชุมชนพึ่งตนเองได้ 5 ประการ ดังนี้ 1) การมีส่วนร่วม 2) กลุ่ม 3) ทุนชุมชน 4) เครือข่าย และ 5) ผู้นำชุมชน

คำสำคัญ: พึ่งตนเอง ชุมชนเลียบคลองมอญ เขตลาดกระบัง

Charactristics and Factors Supporting Community Selef-Reliance: A Case Study of Liap Khlong Mon Community in Thap Yao Subdistrict, Latkrabang District Bangkok

Yuttachak Maneedaeng^{1}, Kanchana Kaewrod²*

Abstract

This research studied the subject of characteristics and factors supporting community self-reliance through a case study of the Liap Khlong Mon community in Thap Yao subdistrict, Lat Krabang District, Bangkok. The purpose was to examine characteristics and factors supporting Liap Khlong Mon community self-reliance. Qualitative research was done to evaluate how the Liap Khlong Mon community displayed technological, economic, natural resource, psychological, and social self-reliance, thereby reducing dependence on outside assistance. In addition, Liap Khlong Mon Community had outstanding geographic, societal, and environmental elements while being of Mon ethnicity affected characteristics and factors supporting community self-reliance. Data was gathered by documentary research and field study by in-depth structured interviews using preset questions as guides (interview guide).

Results were that the Liap Khlong Mon community showed five aspects of self-reliance: 1) technological; 2) economic; 3) natural

^{1*} Graduate student (Master's Degree), Faculty of Socail Administration, Thammasat University

² Lecturer, Faculty of Socail Administration, Thammasat University
E-mail: yoothajak007@hotmail.com

resource; 4) psychological; and 5) social/cultural. Five additional factors supported community self-reliance: 1) participation; 2) group activities; 3) community funding; 4) networking; and 5) community leadership.

Keywords: Community self-reliance, Liap Khlong Mon community, Lat Krabang District

บทนำ

การเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์โลกในปัจจุบันภายหลังจากการปฏิวัติอุตสาหกรรมของประเทศในทวีปยุโรปนั้นส่งผลทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ซึ่งส่วนใหญ่นั้นเกิดมาจากแนวคิดการพัฒนาไปสู่ความทันสมัย และการก้าวไปสู่การเป็นประเทศอุตสาหกรรมของบรรดาประเทศชั้นนำของโลก การเปลี่ยนแปลงนี้ส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม รวมถึงประเพณีและวัฒนธรรม ตลอดจนทำให้เกิดการชิงทรัพยากรอย่างเลี้ยยไม่ได้ รวมไปถึงประเทศไทยก็ได้รับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวด้วยเช่นกัน กล่าวคือ ประเทศไทยประกอบด้วยชุมชนจำนวนมากมานับหมื่นชุมชน ซึ่งชุมชนเหล่านั้นนับได้ว่าเป็นหน่วยเล็ก ๆ ที่หล่อรวมกันเป็นประเทศไทย ฉัตรทิพย์ นาถสุภา (2544) ชี้ให้เห็นว่า แต่ก่อนนั้นชุมชนท้องถิ่นส่วนมากมีความเป็นอิสระและค่อนข้างเบ็ดเสร็จในตัวเอง ไม่เพียงแต่ในด้านเศรษฐกิจเท่านั้น แต่ยังครอบคลุมในด้านสังคม สุขภาพ ศาสนา รวมไปถึงการปกครองและการดูแลตนเองด้วย แต่ก็ไม่ได้หมายความว่า การที่ชุมชนมีความเป็นอิสระแล้วนั้นจะเป็นสังคมที่โดดเดี่ยวและเป็นอิสระจากอำนาจรัฐ แต่เพราะชุมชนท้องถิ่นเมื่อก่อนนั้นอยู่ห่างไกลจากอิทธิพลและอำนาจของรัฐ จึงทำให้อำนาจรัฐไม่มีผลโดยตรงต่อวิถีชีวิตของผู้คนในชุมชนมากนัก ด้วยเหตุนี้จึงทำให้ชุมชนท้องถิ่นจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องพึ่งตนเองแทบจะทุกด้าน หลังจากการพัฒนาในช่วงที่มีฐานความคิดมาจากเรื่องความทันสมัยแล้วนั้น รัฐบาลไทยมองว่าการพัฒนา คือการทำให้ชุมชนต่าง ๆ ในท้องถิ่นมีความทันสมัย (modernization) รัฐบาลจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องเร่งสร้างสิ่งบ่งชี้ หรือสร้างสัญลักษณ์ของความทันสมัยให้กับชุมชน เช่น ถนน ไฟฟ้า สุขาภิบาล โรงเรียน สถานือนามัย โรงพยาบาล ฯลฯ ในส่วนของการพัฒนานี้รัฐบาลจำเป็นต้องบริหารประเทศให้ประชาชนได้รับความสุขและความสะดวกสบายในการดำเนินชีวิตทั้งในด้านเศรษฐกิจ การเมือง และสังคม แต่ต้องยอมรับว่าเป็นไปไม่ได้ที่รัฐบาลจะดูแลได้อย่างทั่วถึงทุกชุมชนของประเทศ อีกทั้งยังเกิดปัญหาเกี่ยวกับความล่าช้าในการดำเนินงาน รวมทั้งการไม่ตอบสนองต่อความต้องการที่แท้จริงของแต่ละชุมชน สีวพร สุขเอียด (2552) ในด้านหนึ่งของโครงสร้างพื้นฐานที่รัฐบาลได้เร่งทำขึ้นนั้น ทำให้การดำเนินชีวิตของคนในชุมชนท้องถิ่นมีความสะดวกสบายมากขึ้น

แต่อีกด้านหนึ่งก็ได้เชื่อมโยงชุมชนท้องถิ่นเข้ากับโลกภายนอก ซึ่งส่งผลให้ทรัพยากรในชุมชนไหลออกไปสู่ภายนอก และขณะเดียวกันอำนาจและอิทธิพลต่าง ๆ จากภายนอกนั้นก็เข้าไปสู่ชุมชนด้วยเช่นกัน สิ่งเหล่านี้ส่งผลให้วิถีชีวิต ขนบธรรมเนียม และประเพณีรวมไปถึงภูมิปัญญาต่าง ๆ ในชุมชนเกิดการเปลี่ยนแปลง จนทำให้ชุมชนในท้องถิ่นส่วนใหญ่ตั้งรับไม่ทัน และในที่สุดชุมชนก็กลายมาเป็นชุมชนที่ต้องอาศัยการพึ่งพาในที่สุด การพัฒนาไปตามแนวทางที่รัฐบาลเป็นผู้มีบทบาทสำคัญนี้ แทนที่จะทำให้ชุมชนสามารถยืนอยู่บนขาของตัวเองได้อย่างมั่นคง แต่กลับกลายเป็นการทำให้ชุมชนเกิดความอ่อนแอ ซึ่งประเด็นนี้สอดคล้องกับคำกล่าวที่ว่า “ทันสมัยแต่ไม่พัฒนา” ดังที่ นอร์แมน เจคอบ (Norman Jacob) ได้ตั้งข้อสังเกตไว้ในหนังสือที่เขาที่เขียนไว้ว่า นโยบายการพัฒนาแบบนี้ทำให้ชุมชนท้องถิ่นตกอยู่ในฐานะพึ่งพิงและอ่อนแอ การเปลี่ยนแปลงในชุมชนนั้นมีผลมาจากแรงผลักดันจากระบบทุนนิยมโลก อันมีผลต่อการเปลี่ยนแปลงภาคเกษตรและสังคมชนบท กระแสทุนนิยมนี้ได้ทำลายระบบคุณค่าในสังคมไทย สุริยจรัส เตชะตันมินสกุล (2555) เรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ 1) การทำลายทุนมนุษย์ 2) การทำลายทุนวัฒนธรรม 3) การทำลายความสมดุลของทุนกายภาพ 4) การทำลายทุนธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม 5) การทำลายทุนทางสังคม และ 6) การทำลายทุนสถาบัน

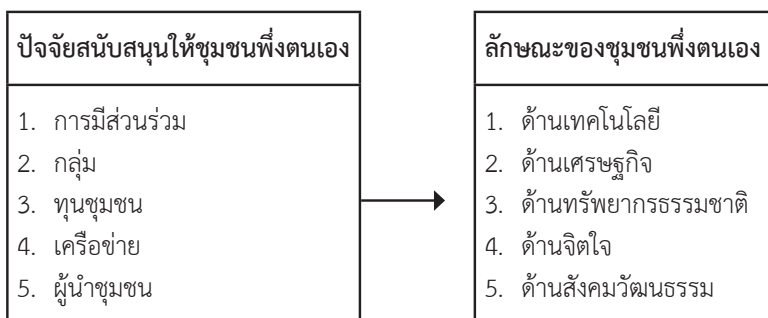
จากปัญหาและความสำคัญดังกล่าวข้างต้นแล้วนั้น ทำให้ผู้ศึกษาสนใจความเป็นชุมชนชนเมืองของกรุงเทพมหานคร ซึ่งอยู่ในพื้นที่ที่มีการเจริญเติบโตทางด้านเศรษฐกิจอย่างรวดเร็ว ซึ่งชุมชนนั้นก็คือ ชุมชนเลียบบคลองมอญ ซึ่งตั้งอยู่แขวงทับยาว เขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร ถึงแม้ว่าชุมชนเลียบบคลองมอญเป็นหนึ่งในชุมชนที่ได้รับผลกระทบโดยตรงจากการพัฒนาเมืองให้มีความทันสมัยของรัฐบาล ซึ่งในอดีตชุมชนประสบปัญหาต่าง ๆ มากมายเนื่องจากความห่างไกลของหน่วยงานภาครัฐ เช่น ปัญหาด้านยาเสพติดของเยาวชนในชุมชน ปัญหาความแห้งแล้งและปัญหาน้ำท่วม อันส่งผลต่อสภาพความเป็นอยู่และวิถีชีวิตของผู้คนในชุมชนโดยตรง และในปัจจุบันยังมีการขยายตัวของธุรกิจเกี่ยวกับการนำเข้าส่งออก ซึ่งเข้ามาตั้งบริษัทในบริเวณชุมชนเป็นจำนวนมาก ก่อให้เกิดปัญหาด้านสิ่งแวดล้อมอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ รวมทั้งปัญหาการซื้อที่ดินของนายทุนเพื่อขยายฐานธุรกิจ รวมทั้งปัญหาการเพิ่มขึ้น

ของประชากรแฝงที่มีจำนวนเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็วและต่อเนื่องในช่วงไม่กี่ปีที่ผ่านมา แต่ชุมชนก็ยังมีภารกิจคงไว้ซึ่งอัตลักษณ์และความเป็นชุมชนไว้ได้เป็นอย่างดี อีกทั้งชุมชนเลียบคลองมอญยังได้รับรางวัลชุมชนพึ่งตนเองดีเด่นระดับกรุงเทพมหานคร ในปี 2561 ด้วยเหตุนี้จึงทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจศึกษาลักษณะและปัจจัยสนับสนุนให้ชุมชนพึ่งตนเองของชุมชนเลียบคลองมอญ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาลักษณะและปัจจัยสนับสนุนให้ชุมชนพึ่งตนเองของชุมชนเลียบคลองมอญ

กรอบแนวคิด



กรอบแนวคิดนี้ได้มาจากแนวคิดของสัญญา สัญญาวิวัฒน์ (2540) ที่ได้กล่าวว่าลักษณะการพึ่งตนเองของชุมชนประกอบด้วย 5 ด้าน (ด้านเทคโนโลยี ด้านเศรษฐกิจ ด้านทรัพยากรธรรมชาติ ด้านจิตใจ ด้านสังคมและวัฒนธรรม) ในส่วนของปัจจัยที่สนับสนุนให้ชุมชนพึ่งตนเอง ได้แนวคิดมาจากการศึกษางานวิจัยของอัยวิ วีระพันธ์พงศ์ (2556) โดยศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพึ่งตนเองของชุมชน กรณีศึกษาชุมชนคลองลัดมะยม เขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร และงานวิจัยของอินธิรา ครองศิริ (2560) โดยศึกษาเรื่องตัวแบบการจัดการชุมชนพึ่งตนเองแบบยั่งยืน กรณีศึกษาชุมชนกลุ่มชาติพันธุ์ของ ตำบลคลองพลู อำเภอเขาคิชฌกูฏ จังหวัดจันทบุรี

วิธีดำเนินการวิจัย

กลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยได้เลือกใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก โดยสัมภาษณ์จากผู้ให้ข้อมูลแบบเฉพาะเจาะจง อันประกอบด้วย

1. เจ้าหน้าที่จากสำนักงานเขตลาดกระบัง ผู้ที่ปฏิบัติงานและมีหน้าที่รับผิดชอบมีความเกี่ยวข้องกับชุมชนเลียบคลองมอญ แขวงทับยาว เขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร จำนวน 2 คน

2. ประชาชนในพื้นที่ชุมชนเลียบคลองมอญ แขวงทับยาว เขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร จำนวน 3 คน ดังนี้ 1) ประธานชุมชนเลียบคลองมอญ 2) เลขาธิการกรรมการชุมชนเลียบคลองมอญ 3) อาสาสมัครพิพิธภัณฑสถานท้องถิ่นกรุงเทพมหานคร

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. แบบสัมภาษณ์ที่มีโครงสร้าง (Structured Interview) โดยผู้วิจัยจะกำหนดคำถามล่วงหน้า เพื่อเป็นแนวทางในการสัมภาษณ์ (Interview Guide) ซึ่งข้อคำถามและประเด็นคำถามต่าง ๆ เป็นรูปแบบคำถามที่เป็นคำถามในลักษณะที่เปิดโอกาสให้ผู้ถูกสัมภาษณ์สามารถตอบหรือบรรยายข้อมูล ข้อเท็จจริง แนวคิดและประสบการณ์ ได้อย่างละเอียดตรงไปตรงมาจนสามารถแสดงความคิดเห็นต่าง ๆ ได้อย่างอิสระจากประเด็นคำถามที่ได้ตั้งไว้

ประเด็นคำถามในการสัมภาษณ์ ประกอบด้วย

1. ประวัติความเป็นมาของชุมชนเลียบคลองมอญ เป็นอย่างไร
2. การมีส่วนร่วมของคนในชุมชนเกี่ยวกับการทำกิจกรรมต่างของชุมชน เป็นอย่างไร
3. ชุมชนเลียบคลองมอญ มีกลุ่มอะไรบ้าง แต่ละกลุ่มมีบทบาทต่อชุมชนอย่างไร
4. เครือข่ายของชุมชนเลียบคลองมอญมีกี่เครือข่าย แต่ละเครือข่ายมีบทบาทต่อชุมชนอย่างไร
5. บทบาทและหน้าที่ของผู้นำชุมชนเป็นอย่างไร

6. ชุมชนมีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในชุมชนอย่างไร
7. การประกอบอาชีพและสถานะทางการเงินของคนในชุมชน
เลียบคลองมอญเป็นอย่างไร
8. ทรัพยากรธรรมชาติที่มีอยู่ในชุมชนมีอะไรบ้าง และคนในชุมชนใช้
ทรัพยากรธรรมชาติที่มีอยู่อย่างไร
9. ความสัมพันธ์และวิถีชีวิตของคนในชุมชนเลียบคลองมอญ เป็น
อย่างไร
10. ชุมชนเลียบคลองมอญมีขนบธรรมเนียม ประเพณีและวัฒนธรรม
อะไรบ้าง
2. เครื่องบันทึกเสียง สมุดบันทึกข้อมูลและอุปกรณ์เครื่องเขียนที่ใช้ในการ
จดบันทึก

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลจำแนกออกเป็น 2 ขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาวิจัยเชิงเอกสาร (Documentary Research) โดยการศึกษา
แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับชุมชนพึ่งตนเอง เพื่อทำความเข้าใจถึงความหมายและ
ลักษณะของชุมชนพึ่งตนเอง รวมไปถึงรูปแบบและองค์ประกอบของชุมชนพึ่งตนเอง
เพื่อเป็นความรู้พื้นฐานและสร้างองค์ความรู้ในการศึกษา
2. สัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) เป็นวิธีที่สามารถทำให้
ทราบถึงกระบวนการความคิด ทศนคติและข้อเท็จจริงต่าง ๆ จากประเด็นคำถามที่ตั้ง
ไว้รวมถึงการลงพื้นที่สัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลหลัก (key information) ซึ่งมีความ
เกี่ยวข้อง เชื่อมโยงและมีบทบาท หน้าที่ กับชุมชนพึ่งตนเองโดยตรง ได้แก่ ตัวแทน
ภาครัฐ ตัวแทนภาคประชาชนที่อาศัยอยู่ในชุมชนเลียบคลองมอญเพื่อให้ได้มาซึ่ง
ข้อมูลที่ต้องการและครอบคลุมในเนื้อหามากที่สุด

ทั้งนี้ ผู้วิจัยมีการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือเพื่อการเก็บรวบรวมข้อมูล
งานวิจัย โดยการนำประเด็นคำถามในการสัมภาษณ์ เสนอต่อคณะกรรมการควบคุม
ภาคินพนธ์ จำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบเนื้อหาและตรวจสอบการใช้ภาษาและ
ความครอบคลุมของเนื้อหาให้มีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์
ก่อนลงพื้นที่ดำเนินการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยใช้วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา (Descriptive Analysis) จากประเด็นคำถามที่วางไว้ เพื่อนำไปสู่การตอบวัตถุประสงค์ของงานวิจัย โดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) แล้วจึงนำข้อมูลที่ได้มาทำการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนาและประมวลผลการวิจัย และนำข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์ข้อมูลมาเขียนเป็นอภิปรายและสรุปผลการวิจัยต่อไป

ผลการวิจัย

จากการศึกษาเรื่องชุมชนพึ่งตนเอง กรณีศึกษาชุมชนเลียบคลองมอญ แขวง ทับยาว เขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร พบว่าชุมชนเลียบคลองมอญ มีลักษณะ และปัจจัยที่สนับสนุนให้ชุมชนพึ่งตนเอง ดังนี้

ลักษณะของชุมชนพึ่งตนเอง สามารถจำแนกได้เป็น 5 ลักษณะ ดังนี้

1. การพึ่งตนเองด้านเทคโนโลยี

เกษตรกรในชุมชนเลียบคลองมอญ มีการนำเอาเทคโนโลยีการใช้โดรน มาใช้ฉีดพ่นยาฆ่าแมลง การหว่านปุ๋ยและหว่านเมล็ดข้าว รวมทั้งมีการใช้รถไถ รถต้อนวดข้าว เพื่อช่วยอำนวยความสะดวก ประหยัดเวลา ลดค่าใช้จ่ายและลดขั้นตอนในงานด้านเกษตรกรรม

2. การพึ่งตนเองด้านเศรษฐกิจ

คนในชุมชนเลียบคลองมอญมีที่ดินและที่นาซึ่งได้มาจากบรรพบุรุษ ทำให้คนส่วนใหญ่มีอาชีพทำนา ทำสวน รับจ้างทั่วไป และรับราชการ อีกทั้งผู้คนในชุมชนนิยมออมเงินเพื่อไว้ใช้ในอนาคต ซึ่งถือได้ว่าคนในชุมชนโดยส่วนใหญ่มีความเป็นอยู่ที่ดี

3. การพึ่งตนเองด้านทรัพยากรธรรมชาติ

คนในชุมชนมีการทำการเกษตรโดยใช้พื้นที่นาและพื้นที่สีเขียวที่มีอยู่ในชุมชน รวมทั้งมีการใช้ประโยชน์จากคลองมอญเพื่อเป็นการสัญจรและคมนาคม และการทำประมงน้ำจืด รวมทั้งใช้คลองมอญเป็นลำน้ำเพื่อผันน้ำเข้าพื้นที่การเกษตรของคนในชุมชน

4. การพึ่งตนเองทางด้านจิตใจ

4.1 คนในชุมชนเลียบคลองมอญมีการแบ่งปันและการช่วยเหลือเกื้อกูลกันอย่างต่อเนื่อง เช่น มีการร่วมกันบริจาคสิ่งของต่าง ๆ ให้แก่ผู้สูงอายุซึ่งปัจจุบันผู้สูงอายุในชุมชนมีจำนวนเพิ่มขึ้น เช่น รถเข็น ไม้ค้ำยัน รวมไปถึงเสื้อผ้าเครื่องนุ่งห่ม ผ้าอ้อมผู้ใหญ่ ที่นอน หมอน มุ้ง อีกทั้งคนในชุมชนมีการแบ่งปันปลาที่จับได้จากบ่อปลาของตนเองในสวนที่เหลือจากการจำหน่าย รวมทั้งผักและผลไม้ ที่ได้หลังจากการเก็บเกี่ยวให้กับเพื่อนบ้านในละแวกใกล้เคียง

4.2 คนในชุมชนมีการให้คำปรึกษาและให้กำลังใจกับลูกหลานในชุมชนที่ติดยาเสพติดโดยปราศจากอคติเพราะถือว่าทุกคนในชุมชนเป็นพี่น้องกัน

4.3 คนในชุมชนมีการช่วยสอดส่องดูแลทรัพย์สินต่าง ๆ ของเพื่อนบ้าน รวมทั้งบ้านเรือนของเพื่อนบ้านหากเจ้าของหรือสมาชิกของบ้านไม่อยู่

5. การพึ่งตนเองด้านสังคม

5.1 การปลูกบ้านเรือนของคนในชุมชนเลียบคลองมอญจะมีการปลูกอาคารบ้านเรือน และพักอาศัยอยู่ในละแวกเดียวกัน เพราะผู้คนส่วนใหญ่ในชุมชนมีความสัมพันธ์อันเครือญาติมาตั้งแต่สมัยบรรพบุรุษ อีกทั้งมีการเคารพนับถือผู้อาวุโสและบรรพบุรุษเป็นสำคัญ ด้วยเหตุนี้จึงทำให้มีการอยู่ร่วมกันในลักษณะครอบครัวใหญ่

5.2 คนในชุมชนมีการอนุรักษ์ประเพณี วัฒนธรรมและวิถีชีวิตดั้งเดิมอันเป็นอัตลักษณ์ของชาวมอญให้คงอยู่คู่กับชุมชน โดยการสืบทอดขนบธรรมเนียมและประเพณี จากรุ่นสู่รุ่น เช่น อาหารมอญ (แกงมะตาด แกงบอน กาละแม่มอญ) การแต่งงาน การละเล่นฟิอิจู การเล่นสบ้าและกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับศาสนา

ปัจจัยสนับสนุนให้ชุมชนพึ่งตนเอง สามารถจำแนกออกเป็น 5 ด้าน ดังนี้

1. การมีส่วนร่วมของคนในชุมชน

คนในชุมชนเลียบคลองมอญมีการทำกิจกรรมต่าง ๆ ในรูปแบบของการร่วมคิด ร่วมทำ และร่วมรับผลจากการที่ได้ตัดสินใจร่วมกันของคนในชุมชนที่มีต่อ

กิจการและงานด้านต่าง ๆ ของชุมชน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ อันมีความเกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมและประเพณีของชาวมอญ ชาวบ้านจะมีการร่วมแรงร่วมใจกันเป็นพิเศษ

2. กลุ่ม

ชุมชนเลียบคลองมอญ มีการรวมตัวและมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างคนในชุมชน โดยการรวมตัวกันเป็นกลุ่มซึ่งมีความหลากหลาย เพื่อร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมพัฒนาชุมชน และสร้างสรรค์สิ่งที่เป็นประโยชน์ให้เกิดขึ้นกับชุมชน จากการศึกษาพบว่า มีกลุ่มต่าง ๆ เกิดขึ้นในชุมชน 6 กลุ่ม ดังนี้

2.1 คณะกรรมการชุมชนเลียบคลองมอญ

2.2 กลุ่มเกษตรเลียบคลองมอญ

2.3 กลุ่มอาชีพชุมชนเลียบคลองมอญ

2.4 กลุ่มอนุรักษ์วิถีถิ่นเลียบคลองมอญ

2.5 ชมรมผู้สูงอายุ

2.6 กลุ่มอาสาสมัครสาธารณสุข

3. ทุนชุมชน

ทุนในชุมชนเลียบคลองมอญ ประกอบไปด้วยสิ่งที่เกิดขึ้นเองตามธรรมชาติและเกิดขึ้นจากฝีมือหรือมันสมอง ภูมิปัญญาที่มีมูลค่าหรือคุณค่าของผู้คนในชุมชน ได้แก่ ทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม คน วัฒนธรรมและประเพณี รวมทั้งปัจจัยด้านโครงสร้างพื้นฐานต่าง ๆ ซึ่งทุนที่มีอยู่ในชุมชนเลียบคลองมอญ แบ่งออกได้เป็น 3 ประเภท ดังนี้

3.1 ทุนมนุษย์ ชุมชนเลียบคลองมอญ ประกอบไปด้วยด้วยประชาชนในชุมชนที่มีความรู้ความสามารถอย่างหลากหลาย รวมไปถึงการที่ชุมชนมีผู้นำชุมชนและคณะกรรมการชุมชนที่มีศักยภาพอย่างรอบด้าน

3.2 ทุนสังคม คนในชุมชนเลียบคลองมอญส่วนใหญ่มีวัฒนธรรมประเพณีและความเชื่อของชาวมอญซึ่งมีการสืบทอดกันมาอย่างยาวนาน ส่งผลให้คนในชุมชนเกิดความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกันและเกิดการไว้วางใจซึ่งกันและกันของคนในชุมชน สิ่งเหล่านี้นำไปสู่การช่วยเหลือเกื้อกูลกันภายในชุมชนเป็นอย่างดี

3.3 ทุนกายภาพ ชุมชนเลียบคลองมอญมีสิ่งสาธารณูปโภคพื้นฐานครบครัน อีกทั้งยังเข้าถึงการสื่อสารและโทรคมนาคมได้อย่างสะดวก รวมไปถึงมีวัดสุทธาโชน ซึ่งเป็นสถานที่พึ่งทางจิตใจของคนในชุมชน และยังมีสถานศึกษาภายในชุมชน คือ โรงเรียนวัดสุทธาโชน สถานที่เหล่านี้เป็นสิ่งที่ยึดโยงความสัมพันธ์ของสถาบันหลักทั้งสามสถาบันเข้าไว้ด้วยกัน หรือที่เรียกว่า บวร (บ้าน วัด โรงเรียน) ทำให้ชุมชนดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อเป็นการพัฒนาชุมชนร่วมกันได้อย่างราบรื่น

3.4 ทุนธรรมชาติ พื้นที่ในชุมชนส่วนใหญ่เป็นพื้นที่สีขาวมีกรอบและเส้นทแยงสีเขียว นั้นหมายถึงพื้นที่ทั้งหมดของชุมชน อนุญาตให้ใช้เป็นพื้นที่เพื่อรองรับการทำเกษตรกรรมโดยเฉพาะ นอกจากนี้ชุมชนยังมีคลองมอญ ซึ่งเป็นสายน้ำหลักที่อยู่คู่กับชุมชนและผู้คนส่วนใหญ่ได้ใช้ประโยชน์จากลำน้ำสายนี้มาโดยตลอด

4. เครือข่าย

ชุมชนเลียบคลองมอญ มีการทำกิจกรรมร่วมกับหน่วยงานภาครัฐ หน่วยงานภาคเอกชนอย่างหลากหลาย สาเหตุที่ทำให้ชุมชนเลียบคลองมอญมีเครือข่ายอย่างกว้างขวางส่วนหนึ่งนั้นเป็นเพราะทรัพยากรในชุมชน โดยเฉพาะอย่างยิ่งคนในชุมชนให้ความร่วมมือและยินดีสร้างการมีส่วนร่วมให้เกิดขึ้นกับภาคส่วนต่าง ๆ ในพื้นที่ จึงทำให้หน่วยงาน และภาคีต่าง ๆ เข้ามาทำกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกันได้ อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งหน่วยงานที่เข้าเป็นเครือข่ายในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อเป็นการยกระดับการพัฒนาชุมชนเลียบคลองมอญ มีดังนี้

- 1) สภาองค์กรชุมชน ระดับเขตลาดกระบัง
- 2) โรงพยาบาลลาดกระบัง
- 3) สถานีตำรวจนครบาลจระเข้จ้อย
- 4) สำนักงานเขตลาดกระบัง
- 5) โรงเรียนวัดสุทธาโชน
- 6) วัดสุทธาโชน
- 7) สำนักงานนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง

- 8) บริษัท ผลิตไฟฟ้าและน้ำเย็น จำกัด
- 9) บริษัท ซีพีแรม จำกัด (ลาดกระบัง)
- 10) บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ)
5. ผู้นำชุมชน

ประธานชุมชนเลียบคลองมอญนับได้ว่าเป็นผู้นำที่มีคุณภาพและมีศักยภาพในการทำงานสูงมาก พร้อมทั้งยังอุทิศตนให้กับชุมชนและส่วนรวมเป็นอย่างมาก ผู้นำชุมชนเป็นบุคคลที่มีความเสียสละ และทุ่มเทในการทำงานเพื่อชุมชนเป็นอย่างยิ่ง ถึงแม้ว่าตัวผู้นำชุมชนจะมีโรคประจำตัว (โรคไตรระยะสุดท้าย) แต่ท่านก็ไม่เคยคิดที่จะพักหรือวางมือจากงานเพื่อชุมชนและเพื่อส่วนรวมเลยแม้แต่้าน้อย โดยบทบาทของผู้นำชุมชนในปัจจุบัน มีดังนี้

- 1) ประธานคณะกรรมการชุมชนเลียบคลองมอญ
- 2) กรรมการเครือข่ายชุมชนเขตลาดกระบัง
- 3) กรรมการบริหารโรงเรียนวัดสุทธาโภชน์ และโรงเรียนเรียนประสานสามัคคี
- 4) ประธานองค์กรสวัสดิการชุมชนเขตลาดกระบัง
- 5) รองประธานสภาองค์กรชุมชนระดับกลุ่มเขตกรุงเทพตะวันออก
- 6) กรรมการพัฒนาชุมชนในพื้นที่รอบโรงไฟฟ้ากองทุนพัฒนาไฟฟ้าจังหวัด

สมุทรปราการ 2

- 7) ประธานกรรมการกองทุนแม่ของแผ่นดิน ชุมชนเลียบคลองมอญ
- 8) ประธานกรรมการเครือข่ายกองทุนแม่ของแผ่นดินเขตลาดกระบัง
- 9) รองประธานกรรมการประสานศูนย์ อปพร.เขตลาดกระบัง
- 10) คณะกรรมการหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ ระดับเขตลาดกระบัง
- 11) ประธานชมรมสตรีของกลุ่มเขตกรุงเทพตะวันออก
- 12) ประธานแขวงท้ายยาว

สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

ชุมชนเลียบคลองมอญเป็นชุมชนที่มีการสืบเชื้อสายชาติพันธุ์มอญ มีลักษณะการก่อตั้งบ้านเรือนอาศัยรวมกันเป็นกลุ่ม ๆ ในลักษณะของเครือญาติ โดยส่วนใหญ่แล้วคนในชุมชนมีความสนิทสนมคุ้นเคยกันเป็นอย่างดี ทำให้คนในชุมชนมีความผูกพันและมีวัฒนธรรมในการเคารพผู้อาวุโสภายในชุมชนค่อนข้างสูง โดยทั่วไปจะมีการปลูกบ้านเรือนตามแนวคลองมอญ ซึ่งเป็นสายน้ำหลักของชุมชน ซึ่งมีความยาวประมาณ 5.5 กิโลเมตร ลักษณะของชุมชนโดยทั่วไปส่วนใหญ่เป็นพื้นที่ลุ่มเหมาะแก่การเกษตร ชุมชนเลียบคลองมอญจัดอยู่ในชุมชนประเภทชุมชนชนเมือง ซึ่งมีการจัดตั้งอย่างเป็นทางการกับกรุงเทพมหานคร ในปี พ.ศ.2534 ลักษณะของชุมชนดังกล่าวสอดคล้องกับนิยามของไกรวิทย์ พวงงาม (2551) ที่ได้นิยามถึงคำว่าชุมชน ไว้ว่า กลุ่มคนที่มารวมในเขตหรือบริเวณเดียวกันมาอย่างยาวนาน อาจมีพื้นที่อาณาเขตที่แน่นอนหรือไม่แน่นอนก็ได้ ซึ่งมีวิถีการดำเนินชีวิตที่คล้ายกัน มีความรู้สึกอันเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ทำงานร่วมกัน มีประโยชน์ร่วมกัน ตลอดจนสามารถตอบสนองความต้องการพื้นฐานส่วนใหญ่ได้ นอกจากนี้ยังต้องมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันและกันอยู่ภายใต้กฎระเบียบกฎเกณฑ์เดียวกันซึ่งชุมชนอาจมีทั้งแบบทางการหรือไม่ทางการก็ได้

ด้วยเหตุที่ชุมชนเลียบคลองมอญมีพื้นที่สีเขียวน้อยเหมาะแก่การทำการเกษตรเป็นอย่างยิ่ง อีกทั้งภายในชุมชนยังมีคลองมอญ ซึ่งเป็นลำน้ำสายสำคัญที่หล่อเลี้ยงผู้คนในชุมชนตั้งแต่สมัยอดีตจวบจนถึงปัจจุบัน ผู้คนในชุมชนมีการใช้คลองมอญเพื่อการสัญจร และผันน้ำจากคลองมอญเข้าไร่นาของเกษตรกร ตลอดจนใช้คลองมอญเป็นแหล่งหาอาหารและประกอบอาชีพเกี่ยวกับประมงน้ำจืดของคนในชุมชนตลอดมา (ด้านทรัพยากร) ในการนี้เกษตรกรในชุมชนเลียบคลองมอญยังได้นำเอาเทคโนโลยีของโดรนบินมาประยุกต์ใช้ในการใส่ปุ๋ย หว่านเมล็ดข้าวและฉีดยาพ่นแมลง ทั้งนี้เพื่อเป็นทางเลือกและเป็นการทุ่นแรงของเกษตรกรในการดำเนินงานด้านการเกษตรอีกด้วย (ด้านเทคโนโลยี) นอกจากนี้คนในชุมชนเลียบคลองมอญส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเพื่อหาเลี้ยงตนเองและครอบครัวด้วยอาชีพที่สุจริต โดยการรับจ้างทั่วไปและทำการเกษตรในชุมชน ซึ่งมีอยู่ค่อนข้างสมบูรณ์ในชุมชน

รวมถึงคนในชุมชนมีการเก็บออมเงินเพื่อใช้ในอนาคตอีกด้วย (ด้านเศรษฐกิจ) จากข้อค้นพบที่เห็นได้ชัดเจนอีกประการหนึ่งก็คือ คนในชุมชนเลียบคลองมอญมีความเป็นญาติพี่น้องกัน โดยคนส่วนใหญ่มีเชื้อสายชาติพันธุ์มอญ ทำให้มีการช่วยเหลือเกื้อกูลกันในทุกด้าน เห็นได้จากการก่อตั้งบ้านเรือนให้อยู่ในละแวกเดียวกัน (ด้านจิตใจ) อีกทั้งคนในชุมชนยังมีจิตวิญญาณของการสืบทอดและคงไว้ซึ่งขนบธรรมเนียม วัฒนธรรมและประเพณีของชาวมอญ ไม่ว่าจะเป็นด้านวิถีชีวิตความเป็นอยู่และอาหารการกิน เช่น อาหารมอญ แกงมะตาด แกงบอน ฯลฯ และกิจกรรมทางศาสนา เช่น การเข้าวัดทำบุญโดยมีวัดสุทธาโภชนเป็นศูนย์รวมจิตใจ รวมไปถึงความเชื่อและสิ่งที่ปฏิบัติสืบทอดกันมา เช่น ประเพณีการนับถือผี การไม่เล่นตุ๊กตา เป็นต้น (ด้านสังคมและวัฒนธรรม) ผู้คนในชุมชนเลียบคลองมอญดำรงชีวิตได้ด้วยตนเองและจัดการกับชีวิตและครอบครัวได้อย่างสมดุลและเหมาะสมและมีความกลมกลืนกับธรรมชาติ สิ่งแวดล้อมและเทคโนโลยี โดยไม่มุ่งเน้นในด้านการแข่งขัน แต่มุ่งความเป็นอิสระและการช่วยเหลือเกื้อกูลกัน สิ่งที่ค้นพบเหล่านี้เป็นลักษณะของชุมชนพึ่งตนเองซึ่งมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของนันทน์ภัส อธิณนทวารกรณ์ และคณะ (2559) โดยศึกษาเรื่องชุมชนพึ่งตนเองกับการทำเกษตรอินทรีย์ตามกรอบปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงศึกษา กรณีศึกษา กลุ่มแม่บ้านเกษตรกรบ้านเขาหินกลิ้ง ตำบลวังน้ำลึก อำเภอกาญจนดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี เพื่อศึกษาเกี่ยวกับการทำเกษตรอินทรีย์ตามกรอบปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงศึกษากรณี กลุ่มแม่บ้านเกษตรกรบ้านเขาหินกลิ้ง ตำบลวังน้ำลึก อำเภอกาญจนดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่า

- 1) การพึ่งตนเองทางด้านเทคโนโลยีในการดำรงอาชีพเกษตรอินทรีย์กลุ่มแม่บ้านเกษตรกรบ้านเขาหินกลิ้ง ได้มีการพัฒนาเทคโนโลยีใหม่ เช่น เครื่องมือ เครื่องจักรพันธุ์พืช ปุ๋ย เช่น มีเครื่องหยอดข้าวแบบลดต้นทุน มีเครื่องตรวจเมล็ดแดงและมีเครื่องวัดความชื้นของข้าว ในการดำรงอาชีพเกษตรอินทรีย์
- 2) การพึ่งตนเองทางด้านเศรษฐกิจ ในการดำรงอาชีพเกษตรอินทรีย์กลุ่มแม่บ้านเกษตรกรบ้านเขาหินกลิ้ง ตำบลวังน้ำลึก มีเงินเหลือเก็บออม โดยมีการกำหนดให้สมาชิกฝากเงินทุกปี และไม่ให้ถอนจนกว่าจะมีความจำเป็นหรือลาออกจากกลุ่ม
- 3) การพึ่งตนเองทางด้านทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม การทำเกษตรอินทรีย์ทำให้เกิดการฟื้นฟูทรัพยากร

ภายในกลุ่มแม่บ้านเกษตรกรบ้านเขาหินกลิ้ง โดยมีการปลูกป่าได้อย่าง ได้แก่
ไม้ยืนต้นเอาไว้ปลูกบ้าน ไม้ผลสำหรับกินผล พืชใช้ใบและพืชล้มลุกสำหรับกินหัวกินยอด
4) การพึ่งตนเองทางด้านจิตใจ กลุ่มแม่บ้านเกษตรกรบ้านเขาหินกลิ้ง คิดว่าการ
ทำเกษตรอินทรีย์ทำให้มีความเข้มแข็ง มีจิตใจที่มั่นคงไม่มีความกังวลใจ เนื่องจาก
เป็นการอยู่อย่างพอเพียงไม่โลภมากใช้สิ่งของที่ตนเองมี และ 5) การพึ่งตนเอง
ทางด้านสังคมและวัฒนธรรม ในการดำรงอาชีพเกษตรอินทรีย์ทำให้เกิดความสามัคคี
ของคนในกลุ่มแม่บ้านเกษตรกรบ้านเขาหินกลิ้ง โดยการรวมตัวกันจนเป็นที่รู้จักกัน
ทุกคนมีการปฏิบัติโดยร่วมคิดร่วมรับรู้ รู้จัก เสียสละ รู้ภัยกันและช่วยเหลือซึ่งกัน
และยังมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของวิภารัตน์ วงษ์พังและคณะ (2562) โดย
ศึกษาเรื่องการพึ่งพาตนเองและปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการจัดการวิสาหกิจ
ชุมชนแปรรูปผลิตภัณฑ์จากแป้งข้าวหอมมะลิ ในจังหวัดร้อยเอ็ด การศึกษารังนี้มี
วัตถุประสงค์ 4 ข้อด้วยกันและหนึ่งในนั้น คือ เพื่อศึกษาการพึ่งพาตนเองของวิสาหกิจ
ชุมชนแปรรูปผลิตภัณฑ์จากแป้งข้าวหอมมะลิ พบว่า มีการพึ่งพาตนเองอยู่ใน
ระดับมาก โดยการพึ่งพาตนเองทางด้านจิตใจอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ
การพึ่งพาตนเองด้านสังคม ด้านเศรษฐกิจ ด้านทรัพยากรและด้านเทคโนโลยี

ในส่วนของปัจจัยสนับสนุนให้ชุมชนเลียบคลองมอญสามารถพึ่งตนเอง
ได้นั้น คือ 1) การมีส่วนร่วมของคนในชุมชนในภาพรวมนั้นจะร่วมกันตัดสินใจ
ต่อการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ในชุมชนโดยมีความเห็นพ้องต้องกันว่าถ้าหากมอบ
หมายให้ผู้นำชุมชนหรือตัวแทนบุคคลใดบุคคลหนึ่งให้ดำเนินการในกิจกรรมใด ๆ
ของชุมชนแล้วนั้น ทุกคนก็จะต้องเคารพและยอมรับผลหลังจากการตัดสินใจลงไปแล้ว
2) กลุ่มต่าง ๆ ที่สนับสนุนและช่วยเติมเต็มและต่อยอดให้ชุมชนเลียบคลองมอญ
สามารถพึ่งพาตนเองได้ ซึ่งมีอยู่หลากหลายกลุ่ม อันประกอบด้วย 6 กลุ่ม ดังนี้
กลุ่มคณะกรรมการชุมชนเลียบคลองมอญ กลุ่มเกษตรเลียบคลองมอญ กลุ่มอาชีพ
ชุมชนเลียบคลองมอญ กลุ่มอนุรักษ์วิถีถิ่นเลียบคลองมอญ ชมรมผู้สูงอายุและกลุ่ม
อาสาสมัครสาธารณสุข โดยกลุ่มเหล่านี้ได้จัดตั้งอยู่ภายในชุมชนเลียบคลองมอญ
ซึ่งจะมีความสัมพันธ์อันดีต่อกันระหว่างคนในชุมชน เพื่อร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมพัฒนา
และรังสรรค์ผลงานในด้านการพัฒนาต่าง ๆ ให้เกิดขึ้นกับคนในชุมชน 3) เครือข่าย

ทั้งภาครัฐและภาคเอกชนที่เข้มแข็งและหลากหลาย ซึ่งมีจำนวน 10 เครือข่าย ในชุมชน ปัจจัยในส่วนนี้เป็นส่วนสำคัญยิ่งในการผลักดันให้ชุมชนเกิดความร่วมมือ เพื่อดำเนินกิจกรรมและพัฒนาชุมชนในรูปแบบต่าง ๆ ของบรรดาสมาชิกชุมชน ที่รวมตัวกันเพื่อดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน 4) ชุมชน ที่มีคุณค่าและเป็นอัตลักษณ์คู่กับชุมชนในหลากหลายด้าน ไม่ว่าจะเป็นชุมชน อันมีผู้นำที่เปี่ยมไปด้วยศักยภาพ ทุนทางสังคมของชุมชนเลียบคลองมอญเป็นทุน ที่มีความเข้มแข็งเพราะว่าคนในชุมชนล้วนแล้วมีชาติพันธุ์มอญซึ่งเป็นญาติพี่น้องกัน ทั้งสิ้น ทำให้เกิดการพูดจาปราศรัยเป็นน้ำหนึ่งอันเดียวกันอีกทั้งยังทำให้คนในชุมชน มีการช่วยเหลือกันอยู่ตลอดเวลา ประกอบกับในชุมชนมีสถาบันสามเสาหลักที่ เข้มแข็งซึ่งอยู่ในชุมชน นั่นก็คือ บ้าน วัด และโรงเรียน อันเป็นส่วนที่ผลักดันเกื้อหนุน ช่วยเหลือกันให้ชุมชนเกิดความเข้มแข็งและพึ่งตนเองได้ รวมไปถึงการที่ชุมชนมีทุน ทางธรรมชาติที่เต็มเปี่ยมไปด้วยคุณค่าซึ่งมีมาตั้งแต่อดีต นั่นก็คือ คลองมอญ และ พื้นที่ทำการเกษตรในชุมชน สิ่งเหล่านี้ทำให้ชุมชนมีความมั่นคงและสามารถพึ่งพา ตนเองได้ และ 5) ผู้นำชุมชนผู้ซึ่งได้รับการไว้วางใจจากผู้คนในชุมชนให้ก้าวขึ้นมาเป็น ผู้นำของชุมชนและเป็นศูนย์รวมของความสมัครสมานสามัคคีในชุมชนและเป็นผู้ที่มีความเสียสละ ตั้งใจจริงในการทำงานเพื่อชุมชนและสังคมมาโดยตลอด อีกทั้ง ผู้นำชุมชนยังเป็นบุคคลที่มีวิสัยทัศน์ มองการณ์ไกล มีทัศนคติและแนวคิดที่มีความ ยืดหยุ่นและพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา รวมทั้งเป็นผู้ซึ่งมีความรู้และ ความสามารถนำพาชุมชนบรรลุวัตถุประสงค์ตามกิจกรรมในการพัฒนาต่าง ๆ ของ ชุมชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งยังดำรงตำแหน่งในหน่วยงาน องค์กร และ กลุ่มต่าง ๆ ของภาครัฐอย่างหลากหลาย ปัจจัยเหล่านี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ อัยวร วิระพันธ์พงศ์ (2556) ซึ่งได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพึ่งตนเอง ของชุมชน กรณีศึกษาชุมชนคลองลัดมะยม เขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร ปัจจัย ที่ทำให้ชุมชนคลองลัดมะยมพึ่งตนเองได้ คือ 1) ปัจจัยภายใน ได้แก่ ผู้นำชุมชน ทุนทางเทคโนโลยี ทรัพยากรชุมชน การรวมกลุ่มและความเชื่อมั่นในค่านิยม ศาสนา วัฒนธรรม และเอกลักษณ์ของชุมชน และ 2) ปัจจัยภายนอก คือ หน่วยงานภาครัฐ และ หน่วยงานอื่น ๆ ส่วนอุปสรรคในการพึ่งตนเองของชุมชนคลองลัดมะยม คือ กฎหมาย

รวมไปถึงยังสอดคล้องกับงานวิจัยของอินธิรา ครองศิริ (2560) โดยได้ศึกษาเรื่อง
ตัวแบบการจัดการชุมชนพึ่งตนเองแบบยั่งยืน กรณีศึกษาชุมชนกลุ่มชาติพันธุ์ของ
ตำบลคลองพลู อำเภอเขาคิชฌกูฏ จังหวัดจันทบุรี ผลการวิจัยพบว่า การจัดการ
ชุมชนพึ่งตนเองของกลุ่มชาติพันธุ์ของ ตำบลคลองพลูอำเภอ เขาคิชฌกูฏ ทั้งทาง
ด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม ประกอบด้วย 1) ผู้นำในชุมชน 2) การร่วม
มือกันในชุมชน 3) การเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน 4) การฟื้นฟูภาษาและ
วัฒนธรรมท้องถิ่น 5) การถ่ายทอดความรู้ 6) การดำรงอัตลักษณ์ทางชาติพันธุ์
7) กองทุนหมู่บ้าน และ 8) การจัดการความรู้และการเรียนรู้ของคนในชุมชน

สรุปได้ว่าชุมชนเลียบคลองมอญมีลักษณะการพึ่งพาตนเองใน 5 ด้าน
ได้แก่ 1) พึ่งตนเองทางเทคโนโลยี 2) พึ่งตนเองด้านเศรษฐกิจ 3) พึ่งตนเองด้าน
ทรัพยากรธรรมชาติ 4) การพึ่งตนเองด้านจิตใจ 5) พึ่งตนเองด้านสังคมและวัฒนธรรม
และยังมีปัจจัยสนับสนุนให้ชุมชนพึ่งตนเองได้ 5 ประการ ดังนี้ 1) การมีส่วนร่วม 2)
กลุ่ม 3) ทุนชุมชน 4) เครือข่าย 5) ผู้นำชุมชน

ข้อเสนอแนะ

1. เนื่องจากชุมชนเลียบคลองมอญมีลักษณะเป็นพื้นที่สี่เหลี่ยมผืนผ้า ซึ่งเป็นพื้นที่ซึ่งอนุรักษ์ไว้เพื่อกิจการด้านเกษตรกรรม แต่ในปัจจุบันมีการเข้ามาซื้อที่ดินบริเวณเลียบคลองมอญของบรรดาเหล่านายทุน เพื่อใช้ในอุตสาหกรรมขนส่งหรือโลจิสติกส์ จึงทำให้มีรถบรรทุกสินค้าขนาดใหญ่ (รถพ่วงหัวลาก) สัญจรบริเวณถนนเลียบคลองมอญเป็นจำนวนหลายร้อยคัน ส่งผลให้ประชาชนในชุมชนได้รับผลกระทบเป็นอย่างมาก ด้วยเหตุนี้จึงต้องการให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องบังคับใช้กฎหมายอย่างเคร่งครัด เพื่อให้พื้นที่บริเวณชุมชนเลียบคลองมอญแห่งนี้ เป็นพื้นที่ของการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมและใช้เป็นพื้นที่การเกษตรตามที่กฎหมายได้ระบุไว้

2. ชุมชนเลียบคลองมอญมีพื้นที่ติดกับถนนมอเตอร์เวย์ ซึ่งเป็นถนนสายหลักในการเดินทางไปยังภาคตะวันออก อีกทั้งยังมีท่าเลที่ตั้งใกล้กับสนามบินสุวรรณภูมิ จึงทำให้มีประชากรจากต่างถิ่นเข้ามาพักอาศัยเพิ่มมากขึ้นในแต่ละปี โดยการเช่าหรือซื้อที่ดินในชุมชนเลียบคลองมอญ ด้วยเหตุนี้ทำให้ผู้ที่เข้ามาใน

ชุมชนเหล่านี้ ไม่ได้เป็นส่วนหนึ่งของชุมชน อีกทั้งยังส่งผลต่อระบบความสัมพันธ์ในชุมชนระหว่างประชากรดั้งเดิมและประชากรใหม่ที่ไม่เป็นหนึ่งเดียวกัน หากชุมชนสามารถจัดกระบวนการที่สามารถดึงความร่วมมือจากทุกฝ่ายที่เข้ามาอยู่ในชุมชน ให้เข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ รวมทั้งสร้างความรู้สึกเป็นเจ้าของร่วมกันให้เกิดขึ้นกับกลุ่มประชากรที่มาอยู่ใหม่ก็จะช่วยในการเสริมสร้างความความสัมพันธ์อันดีส่งเสริมให้มีความเป็นปึกแผ่นเพิ่มมากยิ่งขึ้น อีกทั้งยังเป็นการช่วยลดช่องว่างระหว่างความเป็นพวกเขา พวกเราได้เป็นอย่างดี

3. ชุมชนเลียบคลองมอญมีคลองมอญเป็นแหล่งน้ำธรรมชาติที่มีความอุดมสมบูรณ์ แต่เนื่องจากในปีนี้ (ปี 2564) ลำคลองหลายสายในเขตลาดกระบังและพื้นที่ใกล้เคียงแห้งแล้ง ในบางช่วงปริมาณน้ำในคลองแทบจะไม่มีหลงเหลืออยู่ในคลอง ส่งผลให้กิจกรรมทางด้านการเกษตรของเกษตรกรในชุมชนมีปัญหา หน่วยงานภาครัฐ ควรจะต้องมีแผนป้องกันและแก้ปัญหาภัยแล้งในระยะยาวในพื้นที่ของชุมชน เพื่อช่วยเหลือและบรรเทาปัญหาให้กับประชาชนในชุมชนที่ได้รับผลกระทบจากปัญหาน้ำแล้งในแต่ละปี โดยจัดให้มีแผนบริหารทรัพยากรน้ำและคูคลองในพื้นที่เขตลาดกระบังแบบบูรณาการโดยให้ทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ

4. ในฐานะที่ผู้วิจัยซึ่งได้ศึกษาข้อมูลและข้อเท็จจริงเกี่ยวกับการพึ่งตนเองของชุมชนเลียบคลองมอญ ผู้วิจัยพบว่าเด็กและเยาวชนในชุมชนเลียบคลองมอญนั้น บางรายประกาศขายหรือให้เช่าที่ดินของตนเองกับนายทุนเพราะเห็นว่าที่ดินในชุมชนฯ นั้นมีมูลค่าสูง อีกทั้งลูกหลานและทายาทรุ่นหลังเหล่านี้ ส่วนใหญ่ไม่มีความสนใจในเรื่องราวด้านการเกษตร ทั้งที่ครอบครัวและบรรพบุรุษของตนเองเป็นเกษตรกรมาตั้งแต่สมัยบรรพบุรุษ อีกทั้งพื้นที่บริเวณชุมชนนั้น เอื้ออำนวยต่อการทำการเกษตรเป็นอย่างยิ่ง ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยเห็นว่า หน่วยงานภาครัฐควรวางแผน สนับสนุน และกำหนดมาตรการต่าง ๆ เพื่อให้เด็กและเยาวชนรุ่นหลังของชุมชนฯ หันมารักและหวงแหนพื้นที่การเกษตรและที่ดินของตนเอง ทั้งนี้เพื่อเป็นการส่งเสริมให้ครอบครัวและชุมชนสามารถใช้ชีวิตได้อย่างพอเพียงและเป็นการพึ่งพาตนเองทางด้านการเกษตรได้อย่างยั่งยืนอีกด้วย

เอกสารอ้างอิง

- โกวิทย์ พวงงาม. (2551). *การจัดการตนเองของชุมชนและท้องถิ่น*. กรุงเทพฯ: บพิธ การพิมพ์.
- ฉัตรทิพย์ นาถสุภา. (2544). *แนวคิดเศรษฐกิจ ชุมชน ข้อเสนอทางทฤษฎีในบริบทต่างสังคม*. กรุงเทพฯ: สถาบันวิดิทรรศน์.
- นันทน์ภัส อธินทร์วรรณ และคณะ. (2558). *ชุมชนพึ่งตนเองกับการทำเกษตรอินทรีย์ตามกรอบปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง กรณีศึกษากลุ่มแม่บ้านเกษตรกรบ้านเขาหินกลิ้ง ตำบลวังน้ำลึก อำเภอไพศาลี จังหวัดนครสวรรค์*. [ออนไลน์], ค้นเมื่อ 24 กรกฎาคม 2564, จาก: <http://www.islocal.ru.ac.th/images/ispdf/is60/6014880035.pdf>
- สิวพร สุขเอียด. (2552). การปกครองส่วนท้องถิ่น. <http://wiki.kpi.ac.th/index.php?title=การปกครองส่วนท้องถิ่น>
- สัญญา สัญญาวิวัฒน์. (2540). *การพัฒนาชุมชนแบบจัดการ*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุริยจรัส เตชะตันมินสกุล. (2555). *การวิเคราะห์องค์ประกอบของระบบคุณค่าและบรรทัดฐานในสังคมไทย*. [ออนไลน์], ค้นเมื่อ 24 กรกฎาคม 2564 ,จาก: <https://erp.mju.ac.th/openFile.aspx?id=MTQ1NzU2>
- วิภารัตน์ วงษ์พิง และคณะ. (2562). การพึ่งพาตนเองและปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการจัดการวิสาหกิจชุมชนแปรรูปผลิตภัณฑ์จากแป้งข้าวหอมมะลิ ในจังหวัดร้อยเอ็ด. *แก่นเกษตร*, 47 (ฉบับพิเศษ 1): 1079-1088.
- อัยวี วีระพงศ์. (2556). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพึ่งตนเองของชุมชน กรณีศึกษาชุมชนคลองลัดมะยม แขวงบางระมาด เขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- อินธรา ครองศิริ. (2560). *ตัวแบบการจัดการชุมชนพึ่งตนเองแบบยั่งยืน : กรณีศึกษาชุมชนกลุ่มชาติพันธุ์ของ ตำบลคลองพลู อำเภอเขาคิชฌกูฏ จังหวัดจันทบุรี*. *วารสารการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน*, 21(2), 74-101.
- Norman Jacobs. *Modernization Without Development : Thailand as an Asian Case Study*. New York: Praeger Publishers, 1971.

คุณภาพการให้บริการของพนักงาน ธนาคาร แลนด์ แอนด์ เฮาส์ จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ชฤทธิ์ เพ็ชรทอง^{1*} นพวรรณ วิเศษสินธุ์² และสิทธิชัย ผึ้งทอง³

Received: 10 July 2021 / Revised: 15 September 2021 / Accepted: 15 September 2021

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับคุณภาพการให้บริการของพนักงานธนาคาร แลนด์ แอนด์ เฮาส์ จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ และ 2) เปรียบเทียบระดับคุณภาพการให้บริการของพนักงานธนาคาร แลนด์ แอนด์ เฮาส์ จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ประชากร คือ ผู้รับบริการ ที่มาใช้บริการกับพนักงานธนาคาร แลนด์ แอนด์ เฮาส์ จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ จำนวน 2,761 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่า t-test และการวิเคราะห์ความแปรปรวน

ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพการให้บริการของพนักงานธนาคาร แลนด์ แอนด์ เฮาส์ จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับดีทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อยดังนี้ ความเชื่อถือไว้วางใจได้ การตอบสนองต่อลูกค้า การรู้จักและเข้าใจลูกค้า การให้ความเชื่อมั่นต่อลูกค้า และความเป็นรูปธรรมของการบริการ และผลการเปรียบเทียบคุณภาพการให้บริการของพนักงานธนาคาร พบว่า ผู้มารับบริการที่มีอาชีพต่างกันมีความคิดเห็นต่อระดับคุณภาพการให้บริการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: คุณภาพการให้บริการ, พนักงานธนาคาร, ธนาคาร แลนด์ แอนด์ เฮาส์ จำกัด (มหาชน)

^{1*} นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

² ผู้ช่วยศาสตราจารย์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

³ อาจารย์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

E-mail: noppawan.t@dru.ac.th

Service Quality of The Employees Land and Houses Bank Public Company Limited

Chalid Phedthong^{1} Noppawan Wisedsind²
and Sittichai Farlangthong³*

Abstract

The objectives of this research were to: 1) explore the service quality of the employees of Land and Houses Bank Public Company Limited, and 2) compare service quality of the employees of Land and Houses Bank Public Company Limited classified by personal factors. The populations were 2,761 customers using service of the Bank selected by simple random sampling method. Data were analyzed by frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test and analysis of variance.

The results of this research revealed that: The quality of service of the employees of Land and Houses Bank Public Company Limited, Head Office was at a good level in all aspects, sorting the average from the highest to the lowest in all 5 areas as follows: reliability, followed by reliability, Responsiveness, Empathy, Assurance, and tangibility, respectively; and The results of the service quality comparison of the bank employees were found that customers with different professions had different opinions on the level of the service quality which varied statistically significantly at the .05 level.

Keywords: service quality, bank staff, Land and Houses Bank Public Company Limited

^{1*} Graduate student (Master's Degree), Business Administration Program, Dhonburi Rajabhat University

² Assistant Professor, Faculty of Management Science, Dhonburi Rajabhat University

³ Lecturer, Faculty of Management Science, Dhonburi Rajabhat University
E-mail: noppawan.t@dru.ac.th

บทนำ

ปัจจุบันธนาคารพาณิชย์ เปิดให้บริการและขยายสาขาเป็นจำนวนมาก ส่งผลให้ลูกค้ามีทางเลือกในการเลือกใช้บริการทางการเงินได้จากหลากหลายธนาคาร เป็นผลให้ธนาคารพาณิชย์ต่าง ๆ อยู่ในภาวะที่ต้องมีการแข่งขันกันอย่างรุนแรง ทั้งในด้านการพัฒนาผลิตภัณฑ์ และการให้บริการให้อยู่ในระดับที่เหนือกว่าคู่แข่งอื่น เพื่อสร้างความได้เปรียบในเชิงการแข่งขันที่จะสามารถตอบสนองความต้องการของลูกค้าได้ รวมทั้งให้ผู้ที่มาใช้บริการทั้งลูกค้าใหม่และลูกค้าเดิมเกิดความพึงพอใจในการให้บริการของธนาคารนั้น ๆ ต่อไป (ชุดิมนนท์ เชาว์เจริญ, 2559: 89)

ธนาคาร แลนด์ แอนด์ เฮาส์ จำกัด (มหาชน) เป็นสถาบันการเงินที่เป็นทางเลือกใหม่ให้กับผู้บริโภค ซึ่งเกิดจากแนวความคิดของกลุ่มบริษัทอสังหาริมทรัพย์ รายใหญ่ในประเทศไทย คือ บริษัท แลนด์ แอนด์ เฮาส์ จำกัด (มหาชน) และ บริษัท ควอลิตี้เฮาส์ จำกัด (มหาชน) ซึ่งเป็นบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ที่ดำเนินธุรกิจด้านการพัฒนาและบริหารโครงการอสังหาริมทรัพย์ โดยมีส่วนแบ่งการตลาดรวมเป็นอันดับหนึ่ง นอกจากนี้จะมีฐานะทางการเงินที่มั่นคงแล้วยังตระหนักถึงการจัดการภายใต้หลักธรรมาภิบาลที่ดี ในส่วนของงานให้บริการของพนักงานธนาคาร แลนด์ แอนด์ เฮาส์ จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ เป็นงานบริการที่มีผู้รับบริการมารับบริการโดยตรง ซึ่งผู้รับบริการย่อมคาดหวังว่าจะได้รับการบริการที่มีคุณภาพจากพนักงาน จากรายงานผลสำรวจความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่มีต่อการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคาร แลนด์ แอนด์ เฮาส์ จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 (ธนาคาร แลนด์ แอนด์ เฮาส์ จำกัด (มหาชน), 2562: 234) พบว่า ผู้ใช้บริการของธนาคารมีระดับความพึงพอใจเฉลี่ยภาพรวมการปฏิบัติงานมาก แต่อย่างไรก็ตามผลการสำรวจนั้น ยังไม่ได้ศึกษาการให้บริการครบทุกตามทฤษฎีคุณภาพการบริการ

จากสภาพปัญหาดังกล่าวผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาคุณภาพการให้บริการของพนักงานธนาคาร แลนด์ แอนด์ เฮาส์ จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ เพื่อให้ได้ข้อมูลสำหรับผู้บริหารและพนักงานผู้ปฏิบัติงาน สำหรับเป็นแนวทางในการ

พัฒนาหรือปรับปรุงคุณภาพการให้บริการ อันจะนำไปสู่การให้บริการที่มีคุณภาพ และตอบสนองต่อความต้องการของผู้บริโภคอย่างเหมาะสม และมีประสิทธิภาพ สูงสุด

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพการให้บริการของพนักงานธนาคาร แลนด์ แอนด์ เฮาส์ จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่
2. เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพการให้บริการของพนักงานธนาคาร แลนด์ แอนด์ เฮาส์ จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

สมมติฐานการวิจัย

ผู้ใช้บริการที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพ การให้บริการของธนาคาร แลนด์ แอนด์ เฮาส์ จำกัด (มหาชน) แตกต่างกัน

ขอบเขตเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพการให้บริการของพนักงานธนาคาร แลนด์ แอนด์ เฮาส์ จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ โดยประยุกต์ใช้ ตามแนวคิดคุณภาพ การให้บริการของ Parasuraman, Zeithaml และ Berry (1988) ซึ่งสามารถนำมาใช้ กำหนดในการศึกษาคุณภาพการให้บริการของพนักงานธนาคาร แลนด์ แอนด์ เฮาส์ จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ คุณภาพการให้บริการของพนักงานธนาคาร แลนด์ แอนด์ เฮาส์ จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ กำหนดตัวแปรในการศึกษา ดังนี้

2.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้รับบริการของธนาคาร แลนด์ แอนด์ เฮาส์ จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ได้แก่ เพศ สถานภาพ อายุ ระดับ การศึกษา และอาชีพ

2.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ คุณภาพการให้บริการของพนักงานธนาคาร แลนด์ แอนด์ เฮาส์ จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ จำนวน 5 ด้าน ได้แก่ ความเป็น รูปธรรมของบริการ (Tangibility) ความเชื่อถือไว้วางใจได้ในบริการ (Reliability) การ

ตอบสนองต่อลูกค้า (Responsiveness) การให้ความเชื่อมั่นต่อลูกค้า (Assurance) และการรู้จักและเข้าใจลูกค้า (Empathy)

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้รับบริการที่มาใช้บริการพนักงานธนาคาร แลนด์ แอนด์ เฮาส์ จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ จำนวน 2,761 คน (ที่มา: การให้บริการของผู้รับบริการของพนักงานธนาคาร แลนด์ แอนด์ เฮาส์ จำกัด (มหาชน) ประจำปีเดือนสิงหาคม-กันยายน 2562)

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้รับบริการที่มาใช้บริการพนักงานธนาคาร แลนด์ แอนด์ เฮาส์ จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่จำนวน 350 คน คำนวณโดยใช้สูตรของทาโรยามาเน่ (Taro Yamane, 1975) กำหนดระดับความคลาดเคลื่อนที่ระดับ 0.05 ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple random sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถามโดยแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบสำรวจรายการ (check list) จำนวน 4 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา และอาชีพ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพการให้บริการของพนักงานธนาคาร แลนด์ แอนด์ เฮาส์ จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ประกอบด้วย ด้านความเป็นรูปธรรมของบริการ (Tangibility) ด้านความเชื่อถือไว้วางใจได้ (Reliability) ด้านการตอบสนองต่อลูกค้า (Responsiveness) ด้านการให้ความเชื่อมั่นต่อลูกค้า (Assurance) และด้านการรู้จักและเข้าใจลูกค้า (Empathy) มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับตามแบบ Likert scale โดยใช้เกณฑ์ที่กำหนดค่าคะแนน ดังนี้

คุณภาพการให้บริการอยู่ระดับดีมากที่สุด ให้ 5 คะแนน

คุณภาพการให้บริการอยู่ระดับดี ให้ 4 คะแนน

คุณภาพการให้บริการอยู่ระดับปานกลาง ให้ 3 คะแนน

คุณภาพการให้บริการอยู่ระดับแย่ ให้ 2 คะแนน

คุณภาพการให้บริการอยู่ระดับแย่มากที่สุด ให้ 1 คะแนน

ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่าง ๆ เป็นลักษณะคำถามปลายเปิดเพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นโดยอิสระ

การสร้างและตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

ผู้วิจัยศึกษาและวิเคราะห์เอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับศึกษาดำรงเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำข้อมูลมาสร้างเครื่องมือวิจัยตามกรอบข้อมูลที่ต้องการศึกษา โดยใช้นิยามปฏิบัติการตามตัวแปรที่กำหนดในการสร้างคำถามให้ครอบคลุมตัวแปรที่ศึกษาทั้งหมด เพื่อสามารถวัดได้ตามวัตถุประสงค์ ผู้วิจัยดำเนินการตรวจสอบรายการความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ด้วยดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ของการวิจัย (Index of Item Objectives Congruence: IOC) โดยหลักการแล้วข้อคำถามใดได้ค่า IOC ≥ 0.5 หมายถึงคำถามข้อนั้นได้ตรงกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย ซึ่งผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่านตรวจสอบ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยใช้เครื่องมือที่เป็นรูปแบบกระดาษชุดคำถามส่งให้กลุ่มตัวอย่าง ใช้เวลาเก็บข้อมูล 2 เดือน แจกแบบสอบถามจำนวน 350 ชุด ได้กลับคืนมา จำนวน 350 ชุด อัตราการตอบกลับร้อยละ 100 และตรวจสอบความสมบูรณ์ใช้ได้จำนวน 350 ชุด จึงนำไปใช้เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ในการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาร้อยละ (Percentage) วิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพการให้บริการโดยหาค่าคะแนนเฉลี่ย ($\bar{x}$) และ

ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) สำหรับสถิติเชิงอนุมานผู้วิจัยวิเคราะห์การเปรียบเทียบความแตกต่างระดับคุณภาพการให้บริการโดยรวมและรายด้าน จำแนกตามเพศ วิเคราะห์ด้วยการทดสอบค่าที (t-test) สำหรับเพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา และอาชีพใช้การวิเคราะห์หาค่าความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-Way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างจะทำการเปรียบเทียบรายคู่ (Multiple Comparison) ด้วยวิธีการของ Least Significant Difference Test: LSD ที่ระดับนัยสำคัญ .05 ส่วนข้อคำถามปลายเปิดที่ได้จากแบบสอบถามได้นำมาสรุปและนำมาอภิปรายผลและใช้วิธีวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis)

ผลการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 197 คน คิดเป็นร้อยละ 56.29 และเพศชาย จำนวน 153 คน คิดเป็นร้อยละ 43.71 ส่วนใหญ่มีอายุเฉลี่ยระหว่าง 30-39 ปี จำนวน 159 คน คิดเป็นร้อยละ 45.43 รองลงมาคืออายุระหว่าง 40-49 ปี จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 21.14 มีระดับการศึกษาสูงสุดคือ ปริญญาตรี จำนวน 170 คน คิดเป็นร้อยละ 48.57 รองลงมาคือต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 115 คน คิดเป็นร้อยละ 32.86 และประกอบอาชีพพนักงานเอกชน จำนวน 93 คน คิดเป็นร้อยละ 26.57 รองลงมาคือธุรกิจส่วนตัว จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 22.86

2. ผลการศึกษาคุณภาพการให้บริการของพนักงานธนาคาร แลนด์ แอนด์ เฮาส์ จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ โดยรวมอยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ย 4.02 เมื่อแยกตามรายด้านพบว่า คุณภาพการให้บริการด้านความเชื่อถือไว้วางใจได้ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ 4.16 รองลงมาเป็นด้านการตอบสนองต่อลูกค้า มีค่าเฉลี่ย 4.02 ส่วนด้านที่ระดับคุณภาพการให้บริการของพนักงานน้อยที่สุดคือด้านความเป็นรูปธรรมของบริการมีค่าเฉลี่ย 3.95 ดังแสดงตามตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพการให้บริการของพนักงาน
ธนาคาร แลนด์ แอนด์ เฮาส์ จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ โดยรวม
รายด้าน

คุณภาพการให้บริการ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ คุณภาพการ ให้บริการ	อันดับ
1. ด้านความเป็นรูปธรรมของบริการ	3.95	0.72	ดี	5
2. ด้านความเชื่อถือไว้วางใจได้	4.16	0.74	ดี	1
3. ด้านการตอบสนองต่อลูกค้า	4.02	0.80	ดี	2
4. ด้านการให้ความเชื่อมั่นต่อลูกค้า	3.99	0.77	ดี	4
5. ด้านการรู้จักและเข้าใจลูกค้า	4.00	0.75	ดี	3
รวม	4.02	0.75	ดี	

3. ผลการศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพการให้บริการของพนักงานธนาคาร
แลนด์ แอนด์ เฮาส์ จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ พบว่า

ผู้รับบริการที่มารับบริการจากพนักงานธนาคาร แลนด์ แอนด์ เฮาส์ จำกัด
(มหาชน) สำนักงานใหญ่ ที่มีเพศแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อระดับคุณภาพการ
ให้บริการ ไม่แตกต่างกัน

ผู้รับบริการที่มารับบริการจากพนักงานธนาคาร แลนด์ แอนด์ เฮาส์ จำกัด
(มหาชน) สำนักงานใหญ่ ที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อระดับคุณภาพการให้
บริการ ไม่แตกต่างกัน

ผู้รับบริการที่มารับบริการจากพนักงานธนาคาร แลนด์ แอนด์ เฮาส์ จำกัด
(มหาชน) สำนักงานใหญ่ ที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อระดับคุณภาพ
การให้บริการ ไม่แตกต่างกัน

ผู้รับบริการที่มารับบริการจากพนักงานธนาคาร แลนด์ แอนด์ เฮาส์ จำกัด
(มหาชน) สำนักงานใหญ่ ที่มีระดับการศึกษาสูงสุดแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อ
ระดับคุณภาพการให้บริการ ไม่แตกต่างกัน

ผู้รับบริการที่มาใช้บริการจากพนักงานธนาคาร แลนด์ แอนด์ เฮาส์ จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ที่มีอาชีพแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อระดับคุณภาพการให้บริการ ไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ในด้านของความเชื่อถือไว้วางใจ โดยลูกค้าที่มีอาชีพพนักงานเอกชนได้รับระดับคุณภาพการให้บริการของพนักงานธนาคาร แลนด์ แอนด์ เฮาส์ จำกัด (มหาชน) แตกต่างจากผู้รับบริการที่มีอาชีพประกอบธุรกิจส่วนตัวดังแสดงตามตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงผลการทดสอบสมมติฐานการเปรียบเทียบระดับคุณภาพการให้บริการของพนักงานธนาคาร แลนด์ แอนด์ เฮาส์ จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล	ค่าสถิติ	sig
เพศ	$t = 0.441$	0.672
อายุ	$F = 0.356$	0.840
สถานภาพ	$F = 0.828$	0.438
ระดับการศึกษา	$F = 1.482$	0.229
อาชีพ	$F = 0.759$	0.580

สรุปและอภิปรายผล

คุณภาพการให้บริการของพนักงานธนาคาร แลนด์ แอนด์ เฮาส์ จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ โดยรวมอยู่ในระดับดี สอดคล้องกับทฤษฎีเรื่องความหมายของคุณภาพการให้บริการของ Parasuraman, Zeithaml และ Berry (1988) ว่าด้วย การประเมินวัดคุณภาพการให้บริการลูกค้าจะวัดจากองค์ประกอบของคุณภาพในการบริการแสดง ให้เห็นว่าลูกค้าให้ความสำคัญกับคุณภาพการบริการ โดยเน้นความสะดวกสบาย รวดเร็ว ข้อมูล ที่ตนเองต้องการใช้บริการอย่างถูกต้อง และแม่นยำไม่เสียเวลา รวมถึงสภาพแวดล้อมของสถานที่บริการ การแต่งกายของพนักงาน รวมถึงการอธิบายข้อมูลต่าง ๆ เกี่ยวกับการบริการของสถานที่ด้วย

และงานวิจัยเรื่องคุณภาพการให้บริการและความพึงพอใจที่มีความสัมพันธ์กับการกลับมาใช้บริการซ้ำของผู้รับบริการโรงพยาบาลเปาโลรังสิต ของ รุ่งทิพย์ นิลพัท และดวงพร พุทธวงศ์ (2561) ผลการวิจัยพบว่า ระดับการคุณภาพการให้บริการโดยรวมและรายด้านกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าสูงสุดคือ ด้านความน่าเชื่อถือไว้วางใจ และคุณภาพการให้บริการด้านการสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ผู้รับบริการมีความสัมพันธ์กับการกลับมาใช้บริการซ้ำ

ด้านความเป็นรูปธรรมของบริการ เป็นเครื่องมือสิ่งอำนวยความสะดวกบริการให้กับลูกค้าการมีเครื่องมือที่ทันสมัยทำให้ลูกค้ามีความเชื่อมั่นในการบริการของธนาคาร สิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นการบริการน้ำดื่ม กาแฟไว้บริการลูกค้าในขณะที่รอทำธุรกรรม การมีบุคลากรคอยช่วยชี้แนะหรือมีป้ายบอกจุดบริการชัดเจนจะสร้างความพึงพอใจให้กับลูกค้าที่มาใช้บริการโดยเฉพาะในสมัยเทคโนโลยี การบริการ wifi ฟรีนับเป็นองค์ประกอบสำคัญในปัจจุบัน ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีเรื่องการให้บริการที่ดี และมีคุณภาพของเกียรติกุล จีรกาลวสาน (2555: 145) กล่าวว่า มาตรฐานการบริการไม่สามารถกำหนดได้อย่างชัดเจนว่าระดับไหนถึงเพียงพอต่อความต้องการของผู้รับบริการ ดังนั้นหากจะพิจารณากำหนดมาตรฐานเป็นการทั่วไป เพื่อที่จะนำไปปรับใช้ให้เหมาะสมกับลักษณะบริการแต่ละกรณีอย่างเป็นรูปธรรม สอดคล้องกับงานวิจัยเรื่องความพึงพอใจของลูกค้าที่มีต่อการให้บริการของบริษัทพรอมิส (ประเทศไทย) จำกัด สาขาบางแคพลาซ่า กรุงเทพมหานคร ของ นราธิป แนวคำดี กฤษณ์ ทัพจุฬา และดวงใจ อังโก๊ะ (2562) พบว่า ความพึงพอใจของลูกค้าที่มีต่อการให้บริการของบริษัทพรอมิส (ประเทศไทย) จำกัด สาขาบางแคพลาซ่า กรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับจากคะแนนค่าเฉลี่ย สูงสุด พบว่าด้านการให้ความมั่นใจ รองลงมาคือด้านการดูแลเอาใจใส่ ด้านความน่าเชื่อถือ ความเป็นรูปธรรมของบริการ และด้านการตอบสนองต่อผู้รับบริการ

ด้านของความเชื่อถือไว้วางใจได้ เป็นความเชื่อมั่นของธนาคารในการบริการให้กับลูกค้าที่มาใช้บริการ พนักงานของธนาคารมีความจริงใจและตั้งใจในการแก้ปัญหาและสามารถให้กับบริการผู้มาใช้บริการได้ตามเวลาที่กำหนด สามารถ

ตอบข้อสงสัยหรือให้ความรู้ในด้านต่าง ๆ ได้สอดคล้องกับทฤษฎีเรื่องลักษณะของคุณภาพการให้บริการของภาคเอกชน เพียรความสุข และคณะ (2558: 123) กล่าวว่า ลักษณะคุณภาพการให้บริการ คือ การให้ความช่วยเหลือหรือการดำเนินการหรือลักษณะของการแสดงออกในการให้บริการของพนักงาน เช่น ความเต็มใจที่จะให้บริการ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ยิ้มแย้มแจ่มใสและกระตือรือร้น ความรู้ความสามารถที่จะตอบปัญหาได้อย่างชัดเจน ให้คำแนะนำและเอาใจใส่ให้ความสนใจ ความตรงต่อเวลา และสม่ำเสมอต่อหน้าที่ที่ให้บริการ มีวัสดุอุปกรณ์สำนักงานไว้บริการอย่างเพียงพอ รับฟังปัญหาหรือข้อซักถามอย่างใจเย็นและสุภาพ รวมถึงสอดคล้องกับงานวิจัยเรื่องคุณภาพการบริการที่ส่งผลต่อความตั้งใจที่จะใช้บริการซ้ำของลูกค้าธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) วรสิริญา ศุภธนโชติพงศ์ (2562) พบว่า ด้านทัศนคติการบริการ ด้านความพึงพอใจการบริการ ด้านคุณภาพการบริการ และด้านการกลับมาใช้บริการธนาคารซ้ำ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

ด้านการตอบสนองต่อลูกค้า พนักงานต้องมีความพร้อมที่จะให้บริการได้ทันที มีจำนวนเพียงพอในการให้บริการ สอดคล้องกับทฤษฎีเรื่องเกณฑ์การประเมินคุณภาพ การให้บริการของ Parasuraman, Zeithaml และ Berry (1988) กล่าวว่า ความตอบสนองต่อลูกค้า (Responsiveness) เป็นการแสดงถึงความพร้อมและความเต็มใจที่จะให้บริการโดยสามารถตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการได้อย่างทันท่วงที ผู้บริการสามารถเข้ารับบริการได้ง่าย และได้รับความสะดวกจากการใช้บริการรวมทั้งจะต้องกระจายการให้บริการไปอย่างทั่วถึงรวดเร็ว และงานวิจัยเรื่องความพึงพอใจในการใช้บริการธนาคารกรุงเทพ สาขามหาวิทยาลัยศรีปทุม ของ กัลยารัตน์ ธีระชนชัยกุล และประเสริฐ สิทธิจิรพัฒน์ (2563) พบว่า ภาพรวมระดับความพึงพอใจในการใช้บริการทั้ง 5 ด้าน อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงตามลำดับ ได้แก่ ด้านรูปลักษณ์ ด้านความน่าเชื่อถือและไว้วางใจ ด้านการตอบสนองลูกค้า ด้านการรับประกันความมั่นใจ และด้านการดูแลเอาใจใส่ลูกค้าเป็นรายบุคคล ตามลำดับ

นอกจากนั้นธนาคารต้องมีรับประกันด้านความเชื่อมั่นแก่ลูกค้า โดยพนักงานต้องมีความรู้ ความชำนาญ ที่จะตอบข้อคำถาม สามารถให้คำแนะนำเกี่ยวกับการให้บริการต่าง ๆ แก่ผู้รับบริการอย่างได้ถูกต้องชัดเจน และมีการ

แต่งกายสะอาด เรียบร้อย สอดคล้องกับทฤษฎีเรื่องการประเมินวัดคุณภาพการให้บริการลูกค้าของ Parasuraman, Zeithaml และ Berry (1988) กล่าวว่าความสามารถในการสร้างความเชื่อมั่นให้เกิดขึ้นกับผู้บริการ ผู้ให้บริการจะต้องแสดงถึงทักษะความรู้ในการให้บริการและสามารถตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการด้วยความสุภาพ นุ่มนวล มีกิริยามารยาทที่ดี ใช้การติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพและให้ความมั่นใจว่าผู้บริการจะได้รับบริการที่ดีที่สุด และงานวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจของลูกค้าที่ใช้บริการธนาคารกสิกรไทย ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ของ กิตติยา มาท่ามา (2563) พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพการบริการของผู้ใช้บริการ ธนาคารกสิกรไทย ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ พนักงานธนาคารกสิกรไทย ให้บริการลูกค้าด้วยความเอาใจใส่ เป็นกันเอง ดูแลผู้มาใช้บริการดังคนในครอบครัว ในลำดับต่อมา คือ พนักงานธนาคารกสิกรไทย สามารถสื่อสารให้ท่านเข้าใจได้ง่าย และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ พนักงานธนาคารกสิกรไทย ให้บริการอย่างเท่าเทียมกัน ไม่เลือกปฏิบัติ

ด้านการรู้จักและเข้าใจลูกค้าพนักงานต้องรับฟังปัญหา/ข้อเสนอนแนะ และพร้อมที่จะปรับปรุงตามความต้องการของลูกค้า เอาใจใส่ในการแก้ไขปัญหาให้กับลูกค้าอย่างเต็มที่ และยังสามารถนำเสนอผลิตภัณฑ์ที่ตรงกับความต้องการของผู้รับบริการสอดคล้องกับทฤษฎีเรื่องความหมายของความพึงพอใจของ อรรถพรณ บุญถึก (2556: 165) กล่าวว่า เป้าหมายของการให้บริการที่ทำให้ผู้รับบริการเกิดความพึงพอใจ คือ การสร้างความพึงพอใจแก่ผู้รับบริการ ดังนั้นการที่จะวัดการให้บริการว่าจะบรรลุเป้าหมายหรือไม่นั้น วิธีหนึ่งคือ การวัดความพึงพอใจของประชาชนผู้รับบริการ เพราะการวัดความพึงพอใจนี้เป็นการตอบคำถามว่าหน่วยงานมีหน้าที่ให้บริการ มีความสามารถสนองตอบต่อความต้องการของประชาชนได้หรือไม่เพียงใด อย่างไร ซึ่งพอจะสรุปความหมายของการบริการได้ว่า เป็นการปฏิบัติรับใช้เพื่อตอบสนองความต้องการและความจำเป็นของลูกค้าหรือคนที่มาขอรับบริการ บริการเป็นสิ่งที่ไม่สามารถสัมผัสจับต้องได้หรือแสดงความเป็นเจ้าของได้ แต่สามารถที่จะถูกรับรู้ได้ในเชิงความพึงพอใจและสามารถช่วยรักษาลูกค้าไว้ได้ และงานวิจัยเรื่อง

คุณภาพในการให้บริการที่มีผลต่อความจงรักภักดีในการใช้บริการของลูกค้าธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) ในเขตจังหวัดพิจิตร ของเมนาท บรรเทาทุกข์ และนลินี เหมาะประสิทธิ์ (2564) พบว่า คุณภาพในการให้บริการของธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) ในเขตจังหวัดพิจิตร อยู่ในระดับมากทุกด้าน ประกอบด้วย ด้านความเชื่อถือไว้วางใจ ด้านการตอบสนองต่อผู้ให้บริการ ด้านการให้ความมั่นใจแก่ผู้ใช้บริการ ด้านความเข้าใจและรับรู้ความต้องการผู้ใช้บริการ และด้านความเป็นรูปธรรมของบริการ

ผลการเปรียบเทียบคุณภาพการให้บริการของพนักงานธนาคารแลนด์ แอนด์ เฮาส์ จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ในลักษณะส่วนบุคคล พบว่าระดับคุณภาพการให้บริการของพนักงาน ไม่มีความแตกต่างกันในลักษณะของเพศ อายุ สถานภาพ และระดับการศึกษาสูงสุด ผลการศึกษาสอดคล้องกับงานวิจัยของ สกลชาติ บัวกลาง (2560) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง คุณภาพการให้บริการของพนักงานธนาคารไทยเครดิต เพื่อรายย่อย จำกัด (มหาชน) อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี พบว่า ผู้ใช้บริการธนาคารไทยเครดิต เพื่อรายย่อย จำกัด (มหาชน) อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ อาชีพและรายได้ต่อเดือน ต่างกันมีความคิดเห็นต่อคุณภาพการให้บริการของพนักงานธนาคารไทยเครดิต เพื่อรายย่อย จำกัด (มหาชน) ทั้งโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน และผลในการศึกษาผลการเปรียบเทียบคุณภาพการให้บริการของพนักงานระดับคุณภาพการให้บริการของพนักงานในส่วนของอาชีพพบว่ามี ความแตกต่างกันในเรื่องของความเชื่อถือไว้วางใจได้ ผลการศึกษานี้สอดคล้องกับงานวิจัยของชลธิชา ศรีบำรุง (2557) ได้ทำการศึกษาเรื่อง คุณภาพการให้บริการของธนาคารกรุงเทพ สาขาดอนหัวฝ้อ จังหวัดชลบุรี พบว่า ผู้รับบริการจากธนาคารกรุงเทพ สาขาดอนหัวฝ้อที่มีอาชีพ และความคิดเห็นในการใช้บริการต่างกันมีความคิดเห็นต่อคุณภาพการให้บริการแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนผู้รับบริการธนาคารกรุงเทพ สาขาดอนหัวฝ้อที่มีระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน วันที่มาติดต่อขอรับบริการ และช่วงเวลามาติดต่อรับบริการต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพการให้บริการไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

1. พนักงานของธนาคารต้องมีความจริงใจและตั้งใจในการแก้ปัญหาให้ลูกค้าได้และยังสามารถตอบข้อสงสัยหรือให้ความรู้ในด้านต่าง ๆ กับผู้รับบริการได้เป็นอย่างดี

2. พนักงานจะต้องมีความพร้อมที่จะให้บริการลูกค้าได้ทันทีและสามารถตอบสนองได้ต่อคำร้องขอของผู้รับบริการได้อย่างทันท่วงที

3. พนักงานของธนาคารจะต้องมีความรู้ความชำนาญที่จะตอบคำถามผู้รับบริการและยังให้คำแนะนำเกี่ยวกับข้อหาหรืออย่างถูกต้องชัดเจน

4. พนักงานธนาคารจะต้องดูแลเอาใจใส่ผู้รับบริการเป็นอย่างดีเท่าเทียมกัน เอาใจใส่ในการแก้ไขปัญหาให้ผู้รับบริการกับผู้รับบริการทุกคน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาประสิทธิผลจากการให้บริการของธนาคาร แลนด์ แอนด์ เฮาส์ จำกัด (มหาชน)

2. ควรพิจารณาเพิ่มเติมการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative research) ในการเก็บข้อมูลเพิ่มเติม เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth interview) การสนทนากลุ่ม (Focus group) ควบคู่ไปกับการกระจายแบบสอบถาม เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เฉพาะเจาะจงมากยิ่งขึ้น

3. ควรศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกใช้บริการธนาคาร แลนด์ แอนด์ เฮาส์ จำกัด (มหาชน) และปัญหาอุปสรรคในการใช้บริการของธนาคาร เพื่อนำผลการศึกษาไปพัฒนาการให้บริการธนาคารให้มีความเหมาะสมกับความต้องการของลูกค้ามากยิ่งขึ้น สามารถแข่งขันกับคู่ต่อสู้ได้

4. ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับคุณภาพการให้บริการของพนักงานธนาคาร แลนด์ แอนด์ เฮาส์ จำกัด (มหาชน)

เอกสารอ้างอิง

- กิตติยา มาท่ามา. (2563). ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจของลูกค้าที่ใช้บริการธนาคาร
กสิกรไทย ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา. การค้นคว้าอิสระ ปริญญาบริหารธุรกิจ
มหาบัณฑิต. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- เกียรติคุณ จิรกาลวสาน. (2555). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการให้บริการ : กรณีศึกษาการประปา
ส่วนภูมิภาคในเขตพื้นที่จังหวัดปทุมธานี. การค้นคว้าอิสระ ปริญญาบริหารธุรกิจ
มหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล
ธัญบุรี.
- กัลยารัตน์ ชีระชนชัยกุล และประเสริฐ สิทธิจิรพัฒน์. (2563). ความพึงพอใจในการใช้บริการ
ธนาคารกรุงเทพ สาขามหาวิทยาลัยศรีปทุม. ในการประชุมวิชาการระดับชาติ
และนานาชาติ มหาวิทยาลัยศรีปทุม ครั้งที่ 15, วันที่ 18 ธันวาคม 2563
(536-554). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- ชลธิชา ศรีบำรุง. (2557). คุณภาพการให้บริการของธนาคารกรุงเทพ สาขาดอนหัวฝ้อ
จังหวัดชลบุรี. ภาคนิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการ
จัดการภาครัฐและภาคเอกชน. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชุตินมณฑน์ เช้าเจริญ. (2559). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการใช้บริการธนาคารไทย
พาณิชย์จำกัด (มหาชน). ภาคนิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชา
พาณิชยศาสตร์และการบัญชี. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- นราธิป แนวคำดี ฤกษ์ ทัพจุฬา และดวงใจ อังโทะ. (2562). ความพึงพอใจของลูกค้าที่
มีต่อการให้บริการ ของบริษัทพรอมิส (ประเทศไทย) จำกัด สาขาบางแคพลาซ่า
กรุงเทพมหานคร. *Journal of Management Science Nakhon Pathom
Rajabhat University*, 6(2): 203-214.
- ธนาคารแห่งประเทศไทย. (2562). ระบบโครงสร้างธนาคารพาณิชย์. กรุงเทพมหานคร:
ธนาคารแห่งประเทศไทย. ธนาคาร แลนด์ แอนด์ เฮาส์ จำกัด (มหาชน). ข้อมูล
ทั่วไปของธนาคาร แลนด์ แอนด์ เฮาส์ จำกัด (มหาชน). กรุงเทพฯ: ธนาคาร แลนด์
แอนด์ เฮาส์ จำกัด (มหาชน).
- ภาณุเดช เพียรความสุข และคณะ. (2558). ความพึงพอใจของนักศึกษาที่มีต่อการให้บริการ
ของสำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
อุบลราชธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.

- เมนาท บรรเทาทุกข์ และนลินี เหมาะประสิทธิ์. (2564). คุณภาพในการให้บริการที่มีผลต่อความจงรักภักดีในการใช้บริการของลูกค้าธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) ในเขตจังหวัดพิจิตร. ในโครงการนำเสนอผลงานวิชาการระดับชาติ ประจำปี พ.ศ.2564 (NPSC) วันที่ 1 เมษายน 2564 (221-235). พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- รุ่งทิพย์ นิลพัท และดวงพร พุทวงศ์. (2561). คุณภาพการให้บริการและความพึงพอใจที่มีความสัมพันธ์กับการกลับมาใช้บริการซ้ำของผู้รับบริการโรงพยาบาลเปาโลรังสิต. การค้นคว้าอิสระ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- วรัลสิญา ศุภธนโชติพงศ์. (2562). คุณภาพการบริการที่ส่งผลต่อความตั้งใจที่จะใช้บริการซ้ำของลูกค้าธนาคาร กรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย. นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สกลชาติ บัวกลาง. (2560). คุณภาพการให้บริการของพนักงานธนาคารไทยเครดิตเพื่อรายย่อย จำกัด (มหาชน) อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี. [ออนไลน์], ค้นเมื่อ 24 กรกฎาคม 2564, จาก: [http://61.19.238.50/StudentServe/input/thesis/\[1\]\[010518122201\].pdf](http://61.19.238.50/StudentServe/input/thesis/[1][010518122201].pdf)
- อรพรรณ บุญถึก. (2556). การศึกษาความพึงพอใจในการใช้บริการห้องปฏิบัติการของนักศึกษาคณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.
- Aday, P., and Andersen, R. (1978). *Theoretical and methodological issues in sociological studies of consumer satisfaction with medical care.* Social Science and Medicine.
- Best and Kahn. (1998). *Research in education.* 8th ed. Singapore: Allyn and Bacon.
- Cochran, W. G. (1953). *Sampling techniques.* New York: John Wiley & Sons Inc.
- Frederick, J. G and Lori-ANN, B.F. (2012). *Research method for the behavior sciences.* 4th ed. Canada: Wadsworth Cengage Learning.

- Gronroos, C. (1990). Relationship approach to marketing in service contexts: The marketing and organizational behavior interface. *Journal of Business Research*, 20 (1), 3-17.
- Good, C. V. (1973). *Dictionary of education*. New York: McGraw-Hill.
- Kotler, P. (2013). *Marketing management*. 15th ed. Upper Sanddle River, NJ: Prentice Hall.
- Parasuraman, A., Berry, L. L. and Zeithaml, V. A. (1988). *Delivering quality service: Balancing customer perceptions and expectations*. New York: The freepress.

การพัฒนาบุคลากรของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ สุภารักษ์ วงศรีชู* และ อรุณ ไชยนิทย์²

Received: 26 July 2021 / Revised: 15 August 2021 / Accepted: 30 August 2021

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาประสิทธิผลของการพัฒนาบุคลากรของการไฟฟ้า ส่วนภูมิภาค 2) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการพัฒนาบุคลากรของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค และ 3) เสนอแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถาม จากบุคลากรของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ จำนวน 336 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า 1) ประสิทธิภาพของการพัฒนาบุคลากรของการไฟฟ้า ส่วนภูมิภาค พบว่า อยู่ในระดับมากทั้ง 4 ด้าน คือ (1) ด้านการพัฒนาองค์กร คือ บุคลากรได้นำองค์ความรู้ใหม่ ๆ มาพัฒนาการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายและให้เกิดความสำเร็จขึ้นในหน่วยงาน (2) ด้านการพัฒนางาน คือ บุคลากรใช้ความคิดพิจารณา ทบทวน ไตร่ตรองในงานที่ทำ เพื่อพัฒนางานที่ทำให้เกิดประสิทธิภาพ (3) ด้านการพัฒนาอาชีพ คือ บุคลากรมีความมุ่งมั่นในการทำงาน เพื่อพัฒนาสู่ความเป็นมาตรฐาน และ (4) ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม คือ บุคลากรสนับสนุนการจัดเก็บความรู้และทักษะที่ได้ผลดี เพื่อถ่ายทอด เผยแพร่ให้เพื่อนร่วมงานได้ใช้ประโยชน์ในการทำงานร่วมกัน 2) ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการพัฒนาบุคลากรของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค พบว่า อยู่ในระดับมาก ทั้ง 4 ด้าน คือ (1) ด้านความรู้ความสามารถ คือ บุคลากรมีสามารถในการสร้างผลงานที่ติดต่อกับการไฟฟ้า

¹ นักศึกษาปริญญาโท คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร

² ผู้ช่วยศาสตราจารย์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร

E-mail: dr.chainit_run@live.com

ส่วนภูมิภาค (2) ด้านความพึงพอใจ คือ บุคลากรมีความพึงพอใจต่อความก้าวหน้าในหน้าที่พอมการพัฒนาในตำแหน่งงานที่ปฏิบัติเสมอ (3) ด้านการฝึกอบรม คือ การฝึกอบรมทำให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในการเลื่อนขั้นและเลื่อนตำแหน่ง และ (4) ด้านการเรียนรู้ คือ การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคมีนโยบายสนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากรได้เพิ่มพูนความรู้อย่างต่อเนื่อง และ 3) แนวทางในการพัฒนาบุคลากรของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ควรมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรได้พัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถ ด้วยการจัดอบรมให้ตรงตามสายงาน ด้วยผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน มาให้ความรู้แก่บุคลากร เพื่อให้บุคลากรนำความรู้มาพัฒนาใช้ในสายงานที่ปฏิบัติ และเป็นการยกระดับมาตรฐานในการทำงานให้มีประสิทธิภาพ มีการจัดสวัสดิการที่ดี มีสิทธิประโยชน์ที่ครอบคลุมและเพียงพอต่อการดำรงชีวิตประจำวัน มีความยุติธรรมในการเลื่อนขั้น เลื่อนเงินเดือน มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีอาชีพที่มั่นคง และมีการจัดตั้งศูนย์การเรียนรู้การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคขึ้น มีบริการให้ความรู้ด้วยนิทรรศการเชิงวิชาการ เพื่อเป็นแหล่งเรียนรู้ในด้านการใช้พลังงานไฟฟ้าและงานอื่น ๆ มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการสืบค้นข้อมูลด้วยระบบ e-Library มีการจัดการความรู้ภายในองค์กร รวมทั้งพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรควบคู่ไปกับการพัฒนาศักยภาพให้พร้อมรับกับการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ

คำสำคัญ: ประสิทธิภาพ การพัฒนาบุคลากร การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค

Personnel Development of the Provincial Electricity Authority

Supawadee Wongsrichoo^{1} and Arun Chainit²*

Abstract

This study aimed to 1) study the effectiveness of personnel development of the Provincial Electricity Authority, 2) study factors affecting the effectiveness of personnel development of the Provincial Electricity Authority, and 3) guidelines for personnel development of the Provincial Electricity Authority Head Office. It is a quantitative research. collect data with questionnaires of the personnel of the Provincial Electricity Authority, head office of 336 people, the statistics used in the data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation.

Mixed methods between qualitative and quantitative were used in this research. The tools used were interview. The key informants were the deputy director of human resource development, deputy director of human resources services, director of personnel management division, director of personnel systems division section, chief of personnel management division, chief of personnel division. The total number of operational personnel were 13 persons. Data were analyzed by content analysis and content consistency, checked by triangular

^{1*} Graduate student (Master's Degree), Faculty of Humanities and Social Sciences, Phranakorn Rajabhat University

² Assistant Professor, Faculty of Humanities and Social Sciences, Phranakorn Rajabhat University
E-mail: dr.chainit_run@live.com

method. For quantitative research, the instrument used was a questionnaire with a correlation coefficient equal to 0.92. The data analysis used the descriptive statistics, such as frequency, percentage, mean, standard deviation, and Pearson's Correlation.

The results showed that 1) the effectiveness of personnel development of the Provincial Electricity Authority was found that all 4 aspects were at high level namely (1) Organizational development; the personnel brought new knowledge to develop operations to achieve goals and success in the department (2) Work development; the personnel used their thoughts to review and reflect on the work they do in order to develop work that leads to efficiency. (3) Professional development; the personnel were committed to their work in order to develop to meet the standard and (4) Collaborative learning; the personnel supported the storage of knowledge and skills that were effective for dissemination which was beneficial for collaborative working. 2) Factors affecting the effectiveness of personnel development of the Provincial Electricity Authority were found at high level in all 4 aspects which were (1) Knowledge and capability; the personnel has the ability to create good work for the Provincial Electricity Authority (2) Satisfaction; the personnel were satisfied with progress in duties with development in the position that was always practiced (4) Learning; the Provincial Electricity Authority's policy encouraged employees to improve their knowledge continuously, and 3) Guidelines for the development of the Provincial Electricity Authority; promotion and support for personnel to develop skills should be enhanced. Professional training should be provided with specialized experts to provide knowledge to personnel so that the personnel could apply knowledge to develop in the field

of operations and to raise the standard of effective work in accordance with a good welfare by having benefits that were comprehensive and sufficient for daily life. The fairness in promotion and salary increase should be emphasized along with progress in work. The Provincial Electricity Authority Learning center should be established as well as the academic exhibitions as a source of knowledge in the field of electrical energy use and other tasks. Information technology should be used to search an information using the e-Library. Knowledge management should be provided within the organization including the development of the quality of life of personnel along with the potential development in order to accommodate changes appropriately and efficiently.

Keywords: Effectiveness, Personnel Development, Provincial Electricity Authority

บทนำ

บุคลากรจัดเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดในการบริหารงานองค์กรหรือหน่วยงานใด ๆ ก็ตาม จะสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลได้ ย่อมขึ้นอยู่กับคุณภาพและศักยภาพของบุคลากร ซึ่งหมายถึงบุคลากรต้องมีความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ และทัศนคติที่เหมาะสมกับการปฏิบัติหน้าที่ของแต่ละคน การส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ มีสมรรถนะสอดคล้องตามเป้าหมายและยุทธศาสตร์ขององค์กร ตลอดจนมีคุณลักษณะที่ดีพึงประสงค์ มีทัศนคติที่ดีและมีพฤติกรรมการทำงานที่ก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร จะทำให้องค์กรเจริญก้าวหน้าและเกิดการพัฒนาดังต่อไปนี้ นอกจากนี้ยังเป็นการเตรียมความพร้อมของบุคลากร ให้สามารถรองรับและเป็นผู้รับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นทั้งในปัจจุบันและอนาคตด้วย เนื่องจากสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กร มีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ รวมทั้งมีการค้นพบวิทยาการเทคโนโลยีใหม่ ๆ ด้านการบริหารจัดการและด้านอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ทำให้บุคลากรในองค์กรไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพหรือไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ดี เพื่อให้เห็นถึงความเป็นมาของการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ ซึ่งเป็นไปตามกรอบพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2551 มาตรา 72 บัญญัติว่า “ให้ส่วนราชการมีหน้าที่ดำเนินการให้มีการเพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจแก่ข้าราชการพลเรือน เพื่อให้ข้าราชการพลเรือนสามัญ มีคุณภาพ คุณธรรม จริยธรรม คุณภาพชีวิต มีขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ทั้งนี้ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ.กำหนด” จึงเป็นหน้าที่ขององค์กรที่จะต้องพัฒนาบุคลากร ให้มีคุณภาพ และศักยภาพเพิ่มขึ้น ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมต่าง ๆ เพื่อให้ องค์กรสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลการพัฒนา บุคลากรมีวัตถุประสงค์

การพัฒนาบุคลากรมีวัตถุประสงค์ เพื่อจัดประสบการณ์การเรียนรู้อย่างเป็นระบบให้สมรรถนะของบุคลากรเพิ่มขึ้น เพื่อสามารถปฏิบัติงานขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งเป็นการช่วยให้บุคลากร เกิดการเรียนรู้ และปรับเปลี่ยน

พฤติกรรมในการทำงานควบคู่กันไปด้วย วิธีการให้ความรู้ เสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจ ทักษะและทัศนคติ สร้างแรงจูงใจและเปิดโอกาสให้บุคลากรได้นำความรู้ ความเข้าใจ ทักษะและทัศนคติออกมาใช้ให้เกิดสัมฤทธิ์ผล เพื่อให้บุคลากรมีขีดความสามารถในการปฏิบัติงานสูงขึ้น (ประเวศน์ นหารัตน์สกุล, 2542: 61) กล่าวว่า การพัฒนากำลังคนมีความหมายกว้างลึกกว่าการฝึกอบรม คือ มีความหมายตั้งแต่ การศึกษา การปฐมนิเทศ การอบรมสัมมนา การติดตามประเมินผลการปฏิบัติ ตลอดจนการบริหารจัดการการอาชีพ การพัฒนาพนักงานต้องสร้างตอบคำถาม ทำไม ต้องทำ เมื่อรู้ว่ทำไมต้องทำ สิ่งที่จะตามมา คือ การชี้้นำให้สามารถกำหนดเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ของงานได้ง่ายและชัดเจนขึ้น

การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคซึ่งเป็นรัฐวิสาหกิจประเภทสาธารณูปโภคหน่วยงานหนึ่งที่ก่อตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค พุทธศักราช 2503 โดยมีการรับโอนทรัพย์สิน หนี้สินและหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในขณะนั้นมาดำเนินการเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ อันได้แก่ การผลิตได้จัดส่งจำหน่ายพลังงานให้แก่ประชาชนภาคธุรกิจและอุตสาหกรรมต่าง ๆ ในเขตพื้นที่ 73 จังหวัดทั่วประเทศ ยกเว้น กรุงเทพฯ นนทบุรี และสมุทรปราการ

ปัญหาเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคยังขาด การพัฒนาความรู้ ความสามารถโดยเฉพาะทักษะทางด้านภาษาและคุณภาพของ บุคลากรในองค์การ (แผนยุทธศาสตร์การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค, พ.ศ. 2557-2566) บทบาทหน้าที่หลักในการปฏิบัติงาน และการนำมาใช้ให้เกิดประสิทธิภาพอย่าง สูงสุด ก็จะมีผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงานขององค์กร จึงมีความจำเป็นในการ เสริมสร้างความรู้ ทักษะ และความสามารถของบุคลากรที่แสดงผ่านพฤติกรรมซึ่ง ในความเป็นจริงแล้วความสามารถของบุคลากรโดยเฉพาะความสามารถซ่อนเร้นที่ มีอยู่อย่างมหาศาลเพียงแต่ยังไม่ถูกนำมาใช้อย่างจริงจังซึ่งอาจเกิดจากหลายปัจจัย เช่น ทัศนคติ และสิ่งแวดล้อมที่อยู่รอบ ๆ ที่ทำให้มีผลกระทบต่อการปฏิบัติงาน ของบุคลากรในองค์กรที่ไม่เกิดประสิทธิภาพจึงต้องมีการพัฒนาปรับปรุงงานใน ด้านต่าง ๆ นั้น การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจึงได้กำหนดเป็นยุทธศาสตร์การบริหาร ทรัพยากรมนุษย์ขึ้นมา 1 ฉบับคือ ยุทธศาสตร์และแผนแม่บทการบริหารทรัพยากร

มนุษย์ การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ปี พ.ศ.2553-2563 โดยมีเป้าหมายหลัก อาทิ เพื่อให้เกิดการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ที่สอดคล้องกับความแตกต่างของกลุ่มบุคลากร เพื่อให้เกิดการบูรณาการงานด้านทรัพยากรมนุษย์อย่างเป็นระบบอันจะทำให้บรรลุพันธกิจในงานด้านนี้และเพื่อให้การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สามารถเป็นองค์กรที่มีความสำเร็จที่สมดุลทั้งด้านประชาชน พนักงาน ด้านประสิทธิผลองค์กร และด้านสังคม สิ่งแวดล้อม อันจะทำให้องค์กรสามารถปรับตัวพร้อมรับกับการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นต้น ดำเนินการโดยการมีส่วนร่วมของผู้บริหารและพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ทั้งจัดทำยุทธศาสตร์ด้านต่าง ๆ เพื่อให้มีความสามารถแข่งขันกับองค์กรอื่นได้ การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ก็เป็นหน่วยงานหนึ่งที่เล็งเห็นจึงให้ความสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากรภายในองค์กรให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลไม่ว่าจะเป็นในขั้นตอนต่าง ๆ ตั้งแต่การสรรหา การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การอบรมพัฒนาบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงาน การจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการตลอดจน การพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง การบริหารทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นกระบวนการที่สำคัญอย่างหนึ่งในการบริหารจัดการภายในองค์กร หากองค์กรมีการบริหารจัดการที่ดีจะสามารถดูแลรักษามูลค่าบุคลากรที่มีทักษะ ความรู้ ความสามารถให้อยู่กับองค์กรได้ องค์กรจะประสบความสำเร็จได้นั้นต้องอาศัยบุคลากรที่มีประสิทธิภาพด้วยเช่นกัน จะเห็นได้ว่าถึงแม้เราจะมีเครื่องจักรอุปกรณ์ที่ดีทันสมัยเพียงใดก็ตามก็ยังคงต้องใช้คนมามีส่วนร่วมในการดำเนินการอยู่ดี ดังนั้นการพัฒนาบุคลากรของแต่ละองค์กรในภาพรวมจึงต้องมีการปรับตัวและพัฒนาขีดความสามารถให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง

จากเหตุดังกล่าวทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาถึงการพัฒนาบุคลากรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคสำนักงานใหญ่ ซึ่งหัวข้อวิจัยนี้น่าจะนำไปใช้เป็นประโยชน์ในการช่วยส่งเสริมการพัฒนาทางด้านบุคลากรและช่วยผลักดันการดำเนินงานในด้านต่าง ๆ ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ให้บรรลุวัตถุประสงค์หลักได้อย่างสมบูรณ์และพนักงานของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ก็สามารถทำงานได้อย่างมีความสุข ทำงานเต็มศักยภาพของตัวเอง อันส่งผลให้นำไปสู่ประสิทธิภาพและประสพผลสำเร็จ

วัตถุประสงค์ของงานวิจัย

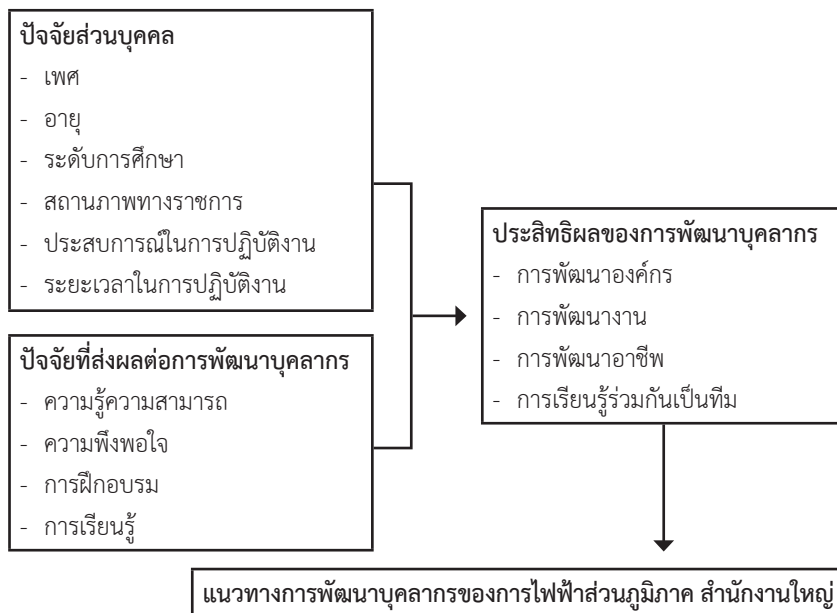
1. เพื่อศึกษาประสิทธิผลของการพัฒนาบุคลากร ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคสำนักงานใหญ่
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการพัฒนาบุคลากร ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคสำนักงานใหญ่
3. เพื่อศึกษาแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคสำนักงานใหญ่

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การพัฒนาบุคลากรของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ ผู้ศึกษาได้รวบรวมแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์และการอภิปรายผล คือ แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจ แนวคิดและทฤษฎีองค์การแห่งการเรียนรู้ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจ ข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และได้ตัวแปรในการศึกษา ดังนี้

ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ปัจจัยส่วนบุคคล เป็นส่วนสำคัญที่มีผลต่อประสิทธิผลของการพัฒนาบุคลากรของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา-สถานภาพทางราชการ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการพัฒนาบุคลากรของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ได้แก่ ความรู้ ความสามารถ ความพึงพอใจ การฝึกอบรม และการรับรู้

ตัวแปรตาม (Dependent Variables) ประสิทธิภาพของการพัฒนาบุคลากรของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ ได้แก่ การพัฒนาองค์กร การพัฒนางาน การพัฒนาอาชีพ และการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษการพัฒนาบุคลากรของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ ผู้วิจัยใช้รูปแบบการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยมีขั้นตอนในการดำเนินการ ดังนี้

พื้นที่และระยะเวลาในการดำเนินการวิจัย

พื้นที่ในการดำเนินการวิจัยครั้งนี้ คือ การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร

ระยะเวลาที่ใช้ในการดำเนินการวิจัย ตั้งแต่เดือนธันวาคม 2561 ถึงเดือนพฤศจิกายน 2562

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร: บุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ จำนวนประชากรทั้งสิ้น 2,119 คน (กองการพนักงาน, 2560: 1)

กลุ่มตัวอย่าง: คำนวณกลุ่มตัวอย่างโดยใช้การคำนวณสูตรของทาโรยามาเน (Taro Yamane 1973) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 336 คน และใช้วิธีนับระยะห่างเท่า ๆ กัน ตามจำนวนของประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

$$n = \frac{n}{1 + Ne^2}$$

n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N = ขนาดของประชากร

E = ความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่าง

เมื่อแทนค่าสูตรจะได้

$$N = \frac{2,119}{1 + (2,119) (0.05)^2}$$

$$N = \frac{2,119}{1 + 0.76}$$

$$n = 336$$

เครื่องมือในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเองโดยใช้ข้อมูลที่ได้จากการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเป็นแนวทาง ผู้วิจัยได้ปรับปรุงแบบสอบถามตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อหาความสอดคล้องระหว่างคำถามกับวัตถุประสงค์แล้วนำแบบสอบถามไปทดสอบกับกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นหน่วยงานภายนอก จำนวน 30 ราย เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach's) โดยค่าแอลฟาต้องมีค่าตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไป ถือว่ามีความเที่ยงตรงใช้ได้ (ลัดดาวัลย์ เพชรโรจน์ และอัจฉรา ชำนิประศาสน์, 2547: 149) งานวิจัยนี้ได้รับค่าสัมประสิทธิ์และแอลฟาของครอนบาคเท่ากับ 0.92 โดยแบบสอบถามแบ่งเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา สถานภาพทางราชการ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ลักษณะของคำถามเป็นคำถามแบบเลือกตอบ (Check List)

ตอนที่ 2 ศึกษาประสิทธิภาพของการพัฒนาบุคลากรของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ ได้แก่ ด้านการพัฒนางาน ด้านการพัฒนาอาชีพ และด้านการเรียนรู้กันเป็นทีม

ตอนที่ 3 ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาบุคลากรของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ ได้แก่ ความรู้ความสามารถ ความพึงพอใจ การฝึกอบรม และการเรียนรู้

ตอนที่ 2-3 มีลักษณะข้อคำถามเป็นแบบประมาณค่า 5 ระดับ แบบ Rating Scale โดยวิธีของลิเคิร์ต (Likert, 1976: 247) มีเกณฑ์คะแนน ดังนี้

- | | | |
|---|---------|--------------------------------|
| 5 | หมายถึง | ระดับรูปแบบการจัดการมากที่สุด |
| 4 | หมายถึง | ระดับรูปแบบการจัดการมาก |
| 3 | หมายถึง | ระดับรูปแบบการจัดการปานกลาง |
| 2 | หมายถึง | ระดับรูปแบบการจัดการน้อย |
| 1 | หมายถึง | ระดับรูปแบบการจัดการน้อยที่สุด |

ตอนที่ 4 คำถามปลายเปิด (Open Ended) เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามเสนอข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาบุคลากรของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลในเชิงปริมาณจากการแจกแบบสอบถามบุคลากรของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ รวมทั้งสิ้น 336 ชุด แล้วนำวันไปรับแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูล

เก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสารแบบสอบถาม และนำข้อมูลที่ได้มาครบถ้วนแล้ว มาทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามแนวทางการวิจัย ด้วยโปรแกรม

คอมพิวเตอร์สำเร็จรูปโดยสถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สถิติพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) นำเสนอในรูปตารางประกอบคำบรรยาย โดยกำหนดเกณฑ์ในการวิเคราะห์ตามแนวคิดของเบสต์ (Best, 1993; อ้างถึงในบุญชู ราชสุวรรณ, 2548: 61) โดยจะแบ่งระดับค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นออกมาเป็นระดับ ซึ่งมีเกณฑ์สำหรับการแปลความหมายผลการวิเคราะห์ ประสิทธิภาพของการพัฒนาบุคลากรของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ และปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาบุคลากรของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ มีดังนี้

1.00 - 1.80	หมายถึง	ระดับความสำคัญอยู่ในระดับน้อยที่สุด
1.81 - 2.60	หมายถึง	ระดับความสำคัญอยู่ในระดับน้อย
2.61 - 3.40	หมายถึง	ระดับความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง
3.41 - 4.20	หมายถึง	ระดับความสำคัญอยู่ในระดับมาก
4.21 - 5.00	หมายถึง	ระดับความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุด

ผลการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาบุคลากรของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ ผู้วิจัยสรุปตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับบุคคลของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ รายได้ และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

1.1 บุคลากรของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จำนวน 336 คน พบว่าเพศชาย มีจำนวน 190 คน คิดเป็นร้อยละ 56.55 และเพศหญิง มีจำนวน 146 คน คิดเป็นร้อยละ 43.45 ตามลำดับ

1.2 บุคลากรของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จำนวน 336 คน พบว่าส่วนใหญ่มีช่วงอายุระหว่าง 31-39 ปี จำนวน 118 คน คิดเป็นร้อยละ 35.12 รองลงมาเป็นช่วงอายุระหว่าง 40-49 ปี จำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 30.36 รองลงมาอันดับสองมีอายุต่ำกว่า 30 ปี จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 22.02 และมีอายุระหว่าง 50 ปีขึ้นไป จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 12.50 ตามลำดับ

1.3 บุคลากรของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จำนวน 336 คน พบว่า ส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 186 คน คิดเป็นร้อยละ 55.36 รองลงมามีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 116 คน คิดเป็นร้อยละ 34.52 และมีการศึกษาระดับ ปวส. จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 10.12 ตามลำดับ

1.4 บุคลากรของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จำนวน 336 คน พบว่า ส่วนใหญ่เป็นรัฐวิสาหกิจ จำนวน 247 คน คิดเป็นร้อยละ 73.51 รองลงมาเป็นลูกจ้างประจำ จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 18.45 และเป็นลูกจ้างชั่วคราว จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 8.04 ตามลำดับ

1.5 บุคลากรของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จำนวน 336 คน พบว่า ส่วนใหญ่มีรายได้ 30,001-40,000 บาท มีจำนวน 118 คน คิดเป็นร้อยละ 35.11 รองลงมามีรายได้ 20,001-30,000 บาท มีจำนวน 87 คน คิดเป็นร้อยละ 25.89 รองลงมามีรายได้ 10,001-20,000 บาท มีจำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 19.35 รองลงมาอันดับสองมีรายได้ 40,001 บาทขึ้นไป จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 14.29 และมีรายได้ไม่น้อยกว่า 10,000 บาท มีจำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 5.36 ตามลำดับ

1.6 บุคลากรของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จำนวน 336 คน พบว่า ส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานระหว่าง 15-19 ปี จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 25.00 รองลงมามีระยะเวลาในการปฏิบัติงานระหว่าง 5-9 ปี จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 24.40 รองลงมาอันดับสองมีระยะเวลาการปฏิบัติงานระหว่าง 10-14 ปี จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 21.73 รองลงมาอันดับสามมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 10.12 รองลงมาอันดับสี่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานระหว่าง 20-24 ปี จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 10.12 และมีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 25 ปีขึ้นไป จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 2.38 ตามลำดับ

2. สรุปข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิผลของการพัฒนาบุคลากรของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ พบว่า ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ ด้านการพัฒนางาน ด้านการพัฒนางาน ด้านการพัฒนาอาชีพ และด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม สามารถสรุปได้ดังนี้

2.1 ด้านการพัฒนาองค์กร ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ได้นำองค์ความรู้ใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานให้บรรลุจุดมุ่งหมาย และความสำเร็จของหน่วยงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.72$) รองลงมาพบว่า บุคลากรของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค มีความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถในงานที่ปฏิบัติอย่างจริงจัง อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.68$) และบุคลากรของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงาน อยู่เสมอ อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.57$) ตามลำดับ

2.2 ด้านการพัฒนางาน ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคมีการคิด พิจารณา ทบทวน ไตร่ตรอง โดยหาข้อมูลประกอบในการพัฒนาการทำงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=4.05$) รองลงมาพบว่า บุคลากรของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ยินดีรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของบุคคลอื่น เพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.86$) และบุคลากรของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคมีความกระตือรือร้นการทำงานด้วยบริการที่ยิ้มแย้ม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.52$) ตามลำดับ

2.3 ด้านการพัฒนาอาชีพ ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคมีความมุ่งมั่นในการทำเพื่อพัฒนาสู่ความเป็นมาตรฐาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.74$) รองลงมาพบว่า บุคลากรของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต และภักดีต่อองค์กร อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.64$) และบุคลากรของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคมีการวางแผนในการทำงาน การพัฒนาความรู้ ความสามารถของตนเองให้ดีขึ้นตลอดเวลา อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.44$) ตามลำดับ

2.4 ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรสนับสนุนการจัดเก็บความรู้และทักษะที่ได้ผลดีเพื่อถ่ายทอด เผยแพร่ให้เพื่อร่วมงานได้ใช้ประโยชน์ในการทำงานร่วมกัน อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=4.04$) รองลงมาพบว่า บุคลากรของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ยอมรับข้อผิดพลาด หรือล้มเหลวในการทำงาน และเรียนรู้ข้อผิดพลาดร่วมกับทีมงานเสมอ อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.68$) และบุคลากรของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค มีการประชุมปรึกษาหารือกับทีมงานก่อนที่จะลงมือปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.47$) ตามลำดับ

3. สรุปข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการพัฒนาบุคลากรของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ พบว่าประกอบด้วย 4 ด้าน คือด้านความรู้ ความสามารถ ด้านความพึงพอใจ ด้านการฝึกอบรม และด้านการเรียนรู้ สามารถสรุปได้ดังนี้

3.1 ด้านความรู้ความสามารถ ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรมีความสามารถในการสร้างผลงานที่ดีต่อองค์กรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.14$) รองลงมาพบว่า บุคลากรมีความรู้ความสามารถ ความเข้าใจ ความเชี่ยวชาญในงานที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.95$) และหน่วยงานเปิดโอกาสให้ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.69$) ตามลำดับ

3.2 ด้านความพึงพอใจ ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรมีความพึงพอใจต่อความก้าวหน้าในหน้าที่ พร้อมการพัฒนาในตำแหน่งงานที่ทำ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.82$) รองลงมาพบว่า บุคลากรมีพอใจกับงานที่ทำอยู่ เพราะมีโอกาสได้เรียนรู้และพัฒนาสิ่งใหม่ให้กับตนเอง อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.74$) และบุคลากรพอใจในหน่วยงานที่แบ่งหน้าที่และความรับผิดชอบอย่างชัดเจน และพอใจกับอุปกรณ์เครื่องมือ เครื่องใช้สิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.67$) ตามลำดับ

3.3 ด้านการฝึกอบรม ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรได้เข้ารับการฝึกอบรม เพื่อความก้าวหน้าในการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งพบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.85$) รองลงมาพบว่า การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคกำหนดแนวทางการฝึกอบรมที่เหมาะสมให้กับบุคลากร อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.78$) และบุคลากรมีความเข้าใจและทัศนคติที่ดีต่อหน่วยงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.45$) ตามลำดับ

3.4 ด้านการเรียนรู้ ผลการศึกษา การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคมีนโยบายสนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากรได้เพิ่มพูนความรู้อย่างต่อเนื่อง อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.90$) รองลงมาพบว่า บุคลากรมีความพร้อมในการพัฒนาตนเองผ่านการเรียนรู้ในหลักสูตรต่าง ๆ ที่ตนเองถนัด อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.55$) และบุคลากรได้รับการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมเกี่ยวกับการทำงานของระบบงานต่าง ๆ และนำความรู้

จากการศึกษาเอกสาร และคู่มือการปฏิบัติงานในหน่วยงานมาช่วย ในการพัฒนาวิธีการทำงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.38$) ตามลำดับ

สรุปและอภิปรายผล

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการนำผลการวิจัยที่ค้นพบข้อเท็จจริงแล้วนำมา อภิปรายผลที่สนับสนุนด้วยแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. ประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ ประกอบด้วย 4 ด้าน อภิปรายผลได้ดังนี้

1.1 ด้านการพัฒนาองค์กร จากผลการศึกษาพบว่า บุคลากรของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ได้นำองค์ความรู้ใหม่ ๆ ที่จะแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ มาเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถของตนเองอยู่เสมอ ทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายขององค์กร และเป็นสร้างผลประโยชน์ให้เกิดขึ้นต่อการปฏิบัติงานของตนเองและองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของพีไลวรรณ อินทรักษา (2550: 32-35) ได้กล่าวไว้ว่า บุคคลทุกคนจะต้องปรับปรุงตนเองให้เป็นผู้ที่มีความรู้ ความคิดที่ทันสมัยก้าวทันโลกอยู่เสมอ องค์กรย่อมมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องพัฒนาบุคลากรของตนเองให้มีความรู้ ความสามารถที่สูงขึ้นอยู่เสมอเพื่อความอยู่รอดและความเจริญก้าวหน้าขององค์กร

1.2 ด้านการพัฒนางาน จากผลการศึกษาพบว่า บุคลากรของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคมีการคิด พิจารณา ทบทวน ไตร่ตรอง หาข้อมูลใหม่ ๆ เพื่อนำมาประกอบในการพัฒนางานให้ได้งานที่มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพสูงสุด รวมทั้งการนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดการพัฒนา ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของสุริยา มนตรีภักดิ์ (2550: 12-13) ให้ความหมายว่า การดำเนินการเกี่ยวกับการส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถ มีทักษะในการทำงานดีขึ้นตลอดจนมีทัศนคติที่ดีในการทำงาน อันจะเป็นผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น หรือการพัฒนาบุคลากรเป็นกระบวนการที่จะส่งเสริมและเปลี่ยนแปลงผู้ปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ เช่น ความรู้ความสามารถ ทักษะ อุปนิสัย และวิธีการในการทำงาน อันจะนำไปสู่ประสิทธิภาพในการทำงาน

1.3 ด้านการพัฒนาอาชีพ จากผลการศึกษาพบว่า บุคลากรของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคมีความมุ่งมั่นในการทำงาน เพื่อพัฒนาสู่ความเป็นมาตรฐาน ความมั่นคงในสายงานสายอาชีพ ได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งอย่างคุ้มค่า ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของพีไลวรรณ อินทรักษา (2550: 32-35) บุคคลทุกคนจะต้องปรับปรุงตนเองให้เป็นผู้ที่มีความรู้ ความคิดที่ทันสมัยก้าวทันโลก ย่อมมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องพัฒนาบุคลากรของตนเองให้มีความรู้ ความสามารถที่สูงขึ้น อยู่เสมอเพื่อความอยู่รอดและความเจริญก้าวหน้าของตัวตนเองและองค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง

1.4 ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม จากผลการศึกษาพบว่า บุคลากรสนับสนุนการจัดเก็บความรู้และทักษะที่ได้ผลดี เพื่อถ่ายทอด เผยแพร่ให้เพื่อนร่วมงานได้ใช้ประโยชน์ในการทำงานร่วมกัน ทำให้งานมีคุณภาพและช่วยให้กิจการขององค์กรดีขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของเชลิม Sherman และ Bohlander (1992: 39) กล่าวถึง บุคลากรเป็นเครื่องมือสำคัญในการช่วยพัฒนาองค์กร การทำงานร่วมกันของกลุ่มผู้ทำงาน มีความร่วมมือ การประสานงาน การพัฒนาขีดความสามารถในการทำงาน ทำให้องค์กรเป็นสถานที่น่าทำงานและน่าอยู่

2. ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของการพัฒนาบุคลากรของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ ประกอบด้วย 4 ด้าน อภิปรายผลได้ดังนี้

2.1 ด้านความรู้ความสามารถ จากผลการศึกษาพบว่า บุคลากรมีความรู้ความสามารถในการสร้างผลงานที่ดีต่อองค์กรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เพื่อให้ได้งานที่มีคุณภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Akaraborworn (2006: 3) ได้ให้ความหมายว่า การพัฒนาคนให้มีความสามารถ เฉพาะด้าน เป็นการพัฒนาเพื่อสร้างทักษะที่หลากหลาย โดยผ่านการวิเคราะห์ความรู้ ความสามารถและคุณลักษณะอย่างเป็นระบบ วิธีการพัฒนาจะมุ่งใช้เทคโนโลยีมากขึ้น และพนักงานจะต้องมีบทบาทร่วมกันมากขึ้นในการกำหนดเนื้อหาและวิธีการในการพัฒนาที่เหมาะสมกับพนักงานแต่ละคน พร้อมกับส่งเสริมให้พนักงานเรียนรู้ด้วยตนเอง

2.2 ด้านความพึงพอใจ จากผลการศึกษาพบว่า บุคลากรมีความพึงพอใจต่อความก้าวหน้าในหน้าที่ พร้อมการพัฒนาในตำแหน่งงานที่ทำให้มีคุณภาพ และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Ken และ John (1999) ได้กล่าวว่า การเพิ่มสิ่งจูงใจในการทำงาน ทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ และทำให้ผลการปฏิบัติงานมีคุณภาพ

2.3 ด้านการฝึกอบรม จากผลการศึกษาพบว่า บุคลากรได้รับการฝึกอบรมเพื่อปรับปรุงพัฒนาการทำงานให้มีคุณภาพ และพัฒนาอาชีพให้มีความก้าวหน้าในการเลื่อนขั้นและเลื่อนตำแหน่ง ให้เกิดความมั่นคงในอาชีพ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของวิโรจน์ ลักษณะอาติศร (2550: 98) กล่าวได้ว่า การฝึกอบรมหมายถึง กระบวนการปรับเปลี่ยนทัศนคติ ความรู้ และความชำนาญเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ที่ทำอยู่ในปัจจุบัน ซึ่งอาจรวมถึงการเตรียมให้ผู้ปฏิบัติงานที่มีความพร้อมที่จะเลื่อนขั้นไปดำรงตำแหน่งสูงขึ้นในงานที่มีลักษณะอย่างเดียวกันด้วย

2.4 ด้านการเรียนรู้ จากผลการศึกษาพบว่า การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค มีนโยบายสนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการอบรมเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ความชำนาญอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้บุคลากรสามารถนำมาถ่ายทอด แลกเปลี่ยนความรู้ และสามารถนำมาพัฒนางานให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของพิไลวรรณ อินทรักษา (2550: 33) ได้กล่าวไว้ว่า การพัฒนาขั้นพื้นฐานทำให้บุคลากรเข้าใจและสามารถปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง มีความสามารถในการสร้างบรรยากาศในการถ่ายทอด และแลกเปลี่ยนความรู้ร่วมกัน วัตถุประสงค์การฝึกอบรมมีจุดมุ่งหมายเพื่อเพิ่มพูนความรู้พัฒนาทักษะการเปลี่ยนแปลงทัศนคติ คือเมื่อพนักงานได้รับการฝึกอบรมทางด้านความรู้ ทักษะ และทัศนคติแล้วเมื่อกลับไปปฏิบัติงานที่จะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางที่ดี ทำให้ผลการปฏิบัติงานดียิ่งขึ้น

3. แนวทางในการพัฒนาบุคลากรของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ จากผลการวิจัยมีดังนี้คือ

3.1 ประสิทธิภาพของการพัฒนาบุคลากรของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ ประกอบด้วย 4 ด้าน อภิปรายผลได้ดังนี้ 1) ด้านการพัฒนา

องค์กร การพัฒนาองค์กรให้น่าอยู่มีความปลอดภัย โดยการนำองค์ความรู้ใหม่ ๆ มาปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงานให้บรรลุจุดมุ่งหมายและเกิดความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร มีการบริหารจัดการที่ดีโดยยึดถือปฏิบัติตามวิสัยทัศน์และแผนการดำเนินงานขององค์กรอย่างเคร่งครัด เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อองค์กร มีการกำหนดเป้าหมาย ทิศทาง โครงสร้างในการบริหารที่เป็นระบบ และชัดเจน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอีวา, ฟิลลิป และมายา (Kyndt, Dochy, Michielsens & Moeyaert, 2009) พบว่าการพัฒนาองค์กร โดยผ่านการเรียนรู้ของพนักงาน และจากการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง การรักษานักงานที่มีทักษะและความสามารถนั้นมีความสำคัญมากในกระบวนการนี้ เพราะความรู้และทักษะของพนักงานนี้เองที่จะทำให้องค์กรสามารถแข่งขันได้การรักษาพนักงานจึงมีความสำคัญมากในการทำให้องค์กรสร้างผลงาน และสามารถแข่งขันกับผู้อื่นได้ 2) ด้านพัฒนางาน พัฒนาวิธีการปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่กำลังเผชิญอยู่ในปัจจุบัน สามารถสร้างวิกฤติที่เกิดขึ้นระหว่างการปฏิบัติงานมาเป็นโอกาสในการสร้างผลงานที่มีคุณภาพต่อหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และได้ผลลัพธ์ตามที่ต้องการ มีกระบวนการทำงานที่มีประสิทธิภาพ มีวิธีการพัฒนาการปฏิบัติงานที่ดี ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของเรวัต ทัตติยพงศ์ (2550: 5) ได้กล่าวไว้ว่า บุคลากรต้องได้รับเสริมสร้างความสามารถอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง 3) ด้านการพัฒนาอาชีพ ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีอาชีพที่มั่นคงมากยิ่งขึ้น และมีรายได้ที่เพียงพอต่อการดำเนินชีวิตตามความเหมาะสม มีการปรับเปลี่ยนตำแหน่งที่สูงขึ้นในองค์กร ทำให้ชีวิตการทำงานมีความมั่นคง และมีความเชื่อมั่นว่าสามารถดำรงชีวิตต่อไปได้ในอนาคต และ 4) ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีให้เกิดขึ้นระหว่างบุคคลกับองค์กรให้มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน และมีความผูกพันที่ดีต่อองค์กรทำให้เกิดการยอมรับ มีความรักความศรัทธาและมีความจงรักภักดีต่อองค์กร มีเพื่อนร่วมงานที่เป็นมิตรไมตรีที่ดีต่อกัน มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน บุคลากรสนับสนุนการจัดเก็บความรู้และทักษะที่ได้ผลดี เพื่อถ่ายทอดเผยแพร่ให้เพื่อนร่วมงานได้ใช้ประโยชน์ในการทำงานร่วมกัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของกษกร เอ็นดูราษฎร์ (2550: 13) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง การปฏิบัติงานให้

ได้คุณภาพมากที่สุด ประหยัดเวลามากที่สุด ใช้ความพยายาม ความรู้ความสามารถ ความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน มีความถูกต้อง มีคุณภาพ และการทำงานให้สำเร็จ อย่างคุ้มค่า โดยการเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานที่ได้ คือ ตรงกับมาตรฐาน การบรรลุวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่ตั้งไว้

3.2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการพัฒนาบุคลากรของการไฟฟ้า ส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ มีทั้งหมด 4 ด้าน อภิปรายผลได้ดังนี้ ได้แก่ 1) ด้านความรู้ ความสามารถ มีการสร้างความรู้ความเข้าใจในกฎระเบียบที่ใช้ในการปฏิบัติใน องค์กรอยู่ตลอดเวลา และเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรต่าง ๆ แล้วนำความรู้มา ประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานด้วยความชำนาญ มีการปรับปรุงวิธีการปฏิบัติงาน ให้มีการพัฒนาขึ้นอยู่ตลอดเวลาและพัฒนาตนเองให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Sherman และ Bohlander (1992: 39) ได้กล่าวไว้ว่า การพัฒนาบุคลากรให้เกิดความรู้ความสามารถ และมีทักษะในการปฏิบัติงานให้ดี มีคุณภาพ ให้องค์กรได้ข้อมูลที่ต้องการ เป็นการสร้างความตระหนักให้บุคลากรได้ สำนึกในความเจริญก้าวหน้าและความสำเร็จขององค์กร สามารถนำความรู้ที่ได้รับ การอบรมมาพัฒนาปรับปรุงในงานที่ทำให้เกิดประสิทธิภาพอย่างสูงสุด 2) ด้านความ พึงพอใจ มีการจัดสวัสดิการที่ดีมีสิทธิประโยชน์ที่ครอบคลุมและเพียงพอต่อการ ใช้ จ่ายในการดำรงชีวิตประจำวัน ทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการะงานและ ค่าตอบแทนที่ได้รับ ทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน และมีความตั้งใจทำงาน อย่างเต็มความสามารถและทำให้ได้งานอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Samuel และ Empl (2009) การให้ความสำคัญแก่ พนักงาน การให้ค่าตอบแทนสำหรับพนักงานที่มีผลงานดี ระบบค่าจ้างเงินเดือน ที่แข่งขันได้ และความมั่นคงในการทำงาน ด้วยการสนับสนุนการฝึกอบรมและ การพัฒนาพนักงานให้มีประสิทธิภาพ 3) ด้านการฝึกอบรม มีการจัดอบรมให้ ความรู้แก่บุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้ผู้เข้าอบรมสามารถ นำความรู้ที่ได้จากการอบรมมาใช้ในการปรับปรุง พัฒนาการทำงานในสายงาน ในหน้าที่ของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเบญจวรรณ นิवासานนท์ (2552) พบว่า การฝึกอบรมที่มุ่งเน้นความรู้ ทักษะ ทักษะคนดี ความ

สามารถด้านการพัฒนา และด้านการศึกษา และ 4) ด้านการเรียนรู้ ส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และการจัดการความรู้ภายในองค์กร รวมทั้งพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรควบคู่ไปกับการพัฒนาศักยภาพให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงอย่างเหมาะสม เพื่อนำไปสู่ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ตอบสนองต่อเป้าหมายองค์กรอย่างมีศักยภาพและมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของดิน ปรัชญพฤทธิ และไกรยุทธ อีรตยาสินันท์ (2557: 30) ได้กล่าวไว้ว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายสาเหตุอาจแบ่งออกเป็นปัจจัยภายนอก ได้แก่ ในเรื่องของสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน ที่จะส่งผลต่อความปลอดภัย การนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ เพื่อให้เกิดความสะดวกและรวดเร็ว สามารถลดขั้นตอนในการทำงานได้เป็นอย่างดี ส่วนปัจจัยภายใน ได้แก่ การได้คนที่มีความรู้ความสามารถมีประสบการณ์ มาทำงานตรงตามตำแหน่งงาน การให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการทำงาน เพื่อให้เกิดแนวความคิด หรือสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ การสร้างขวัญและแรงจูงใจ ด้วยการให้สวัสดิการ หรือรางวัลตอบแทน เพื่อให้ผลของงานเกิดประสิทธิภาพอย่างสูงสุดตามเป้าหมายที่วางไว้

ทั้งนี้ การเพิ่มประสิทธิผลของการพัฒนาบุคลากรของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ ควรสนับสนุนให้บุคลากรของการไฟฟ้าได้รับการศึกษาอบรมในระบบต่าง ๆ เพื่อเพิ่มทักษะความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน และสามารถนำมาปรับปรุงพัฒนาการปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนเองให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ควรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ความคิดเห็นและแนวทางในการปฏิบัติกับเพื่อนร่วมงาน เพื่อนำความรู้มาปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิผล รวมทั้งมีเพื่อนร่วมงานที่ดีให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน ที่จะส่งผลให้การปฏิบัติงานสะดวก รวดเร็ว มีประสิทธิภาพ รวมทั้งการหาแนวทางในการสร้างความสัมพันธ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากร มีการส่งเสริมและเสริมสร้างความรู้ความสามารถโดยการฝึกอบรมให้กับบุคลากร ให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจต่องานที่ปฏิบัติซึ่งจะส่งผลให้เกิดการพัฒนาทั้งงาน ทั้งอาชีพ และทั้งองค์กร และสำคัญที่สุดคือทำให้เกิดความเชื่อและความศรัทธาต่อเพื่อนร่วมงาน มีโอกาสได้เรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ให้เพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงาน

เป็นอย่างดี และหน่วยงานเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงานร่วมกัน ตลอดจนปรับปรุงพฤติกรรมให้มีความพร้อมในการปฏิบัติหน้าที่ให้ความรับผิดชอบร่วมกันอย่างเสมอภาคทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจและพร้อมที่จะปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพอย่างสูงสุด องค์กรควรสนับสนุนให้บุคลากรได้รับความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานอย่างยุติธรรมและเท่าเทียมกัน มีการพิจารณาการบรรจุการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งต่าง ๆ เพื่อเป็นเกียรติ และความภาคภูมิใจให้กับบุคลากร ซึ่งสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ย่อมเป็นสิ่งจูงใจและสร้างกำลังใจให้กับผู้ปฏิบัติงานได้ปฏิบัติงานเต็มความสามารถและได้มีโอกาสก้าวหน้าต่อไปในอนาคต มีการจัดสวัสดิการให้เพียงพอต่อภาระการใช้จ่ายของบุคลากรในองค์กรที่ปฏิบัติงานอย่างเหมาะสมกับสถานะเศรษฐกิจที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน และให้องค์กรเกิดการพัฒนามีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล

ข้อเสนอแนะ

จากการวิจัยเรื่อง การพัฒนาบุคลากรของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำไปใช้ประโยชน์

1.1 ด้านความรู้ความสามารถ โดยภาพรวมข้อที่ได้คะแนนน้อยที่สุดคือ หน่วยงานเปิดโอกาสให้ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ดังนั้นควรส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการฝึกอบรมในหลักสูตรต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เพื่อเพิ่มทักษะความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน และสามารถนำมาปรับปรุงพัฒนา ประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนเองให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

1.2 ด้านความพึงพอใจ โดยภาพรวมข้อที่ได้คะแนนน้อยที่สุดคือ บุคลากรพอใจในหน่วยงานที่แบ่งหน้าที่และความรับผิดชอบอย่างชัดเจน และบุคลากรพอใจกับอุปกรณ์เครื่องมือ เครื่องใช้ สิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน

ดังนั้นควรมีการมอบหมายภาระงานที่ชัดเจน ให้ตรงกับสายงานและความสามารถของผู้ปฏิบัติงานเพื่อให้ได้งานออกมาอย่างมีคุณภาพประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่องค์กรกำหนดไว้ และควรมีการจัดสรรวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติให้เพียงพอและเหมาะสมกับความต้องการของบุคลากร เพื่อความสะดวก รวดเร็ว และปลอดภัยต่อชีวิตและทรัพย์สินของผู้ปฏิบัติงาน

1.3 ด้านการฝึกอบรม โดยภาพรวมข้อที่ได้คะแนนน้อยที่สุด คือ บุคลากรมีความเข้าใจและทัศนคติที่ดีต่อหน่วยงาน ดังนั้นควรมีการจัดกิจกรรมฝึกอบรมสร้างความรู้ ความเข้าใจ ให้มีทักษะ ความชำนาญ เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการพัฒนาการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพอย่างสูงสุด

1.4 ด้านการเรียนรู้ โดยภาพรวมข้อที่ได้คะแนนน้อยที่สุด คือ ได้รับการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมเกี่ยวกับการทำงานของระบบงานต่าง ๆ และนำความรู้จากการศึกษาเอกสาร และคู่มือการปฏิบัติงานในหน่วยงานมาช่วยในการพัฒนาวิธีการทำงาน ดังนั้นควรมีการส่งเสริมด้านการเรียนรู้ในการปฏิบัติงานและมีการวางแผนการปฏิบัติงานให้เป็นระบบ ง่ายต่อการเรียนรู้ มีการจัดทำคู่มือเอกสารวารสารที่เกี่ยวข้องกับขั้นตอนของการปฏิบัติไว้ให้ผู้สนใจได้ศึกษาค้นคว้า เพื่อหาความรู้เพิ่มเติมจากประสบการณ์จริงที่มีอยู่ จากเอกสาร วารสาร หรือเว็บไซต์ต่าง ๆ อย่างเป็นระบบ

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยต่อไป

2.1 ควรศึกษาเรื่องทัศนคติของบุคลากรแต่ละบุคคลว่ามีความต้องการเพิ่มการพัฒนาบุคลากรในรูปแบบใดอีกบ้างในการพัฒนาตนเอง เพื่อนำไปสู่ศักยภาพในการพัฒนาองค์กร

2.2 ควรศึกษาการเปรียบเทียบกับหน่วยงานอื่นที่มีลักษณะการทำงานใกล้เคียงกัน เพื่อนำผลที่ได้มาปรับปรุง แก้ไขการทำงานมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กองการพนักงาน. (2560). *บุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่*. กรุงเทพฯ: การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค.
- กชกร เอ็นดูราษฎร์. (2550). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัท ไกรเฮ้สยาม จำกัด*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- คณะกรรมการกำหนดนโยบายและยุทธศาสตร์. (มปป.). *แผนยุทธศาสตร์ การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค พ.ศ. 2557-2566*. กรุงเทพฯ: การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค.
- ดิน ปรัชญพฤทธิ และไกรยุทธ ชีรตยาคินันท์. (2537). *ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการพลเรือน*. กรุงเทพฯ: คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ประเวศน์ มหารัตน์สกุล. (2552). *การจัดการมุ่งเน้นผลงาน*. กรุงเทพฯ: พิมพ์ตะวัน.
- พิไลวรรณ อินทรักษา. (2550). *การดำเนินงานในส่วนงานการฝึกอบรม*. วิทยานิพนธ์. บธ.ม. (บริหารธุรกิจ). ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ลัดดาวัลย์ เพชรโรจน์ และอัญญา ชำนิประศาสน์, (2547). *ระเบียบวิธีวิจัย*. กรุงเทพฯ: พิมพ์ดีการพิมพ์.
- สุริยา มนตรีภักดิ์. (2550). *บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาบุคลากรตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของข้อบังคับคุรุสภา 2548 ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรีเขต 1*. สารนิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2544). *โรงเรียนองค์การแห่งการเรียนรู้กรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา*. กรุงเทพฯ: ห้างหุ้นส่วนจำกัด ทิพย์วิสุทธิ
- Akaraborworn, J. (2006). An exclusive interview with the human resources to build organizational commitment. *Official journal*, 51(3): 1-8.
- Kyndt, E., Dochy, F., Michielsens, M. and Moeyaert, B. (2009). *Employee retention: organizational and personal perspectives*. Vacations and Learning, DOI: 10.10072s12186-009-9024-7, June.
- Ken Blanchard, and John P Carlos Alan Randolph. (1999). *The 3 Keys to Empowerment*. Berrett - koehler Publishers.

- Likert, R. (1976). *New Patterns of Management*. New York: McGraw - Hill.
- Samuel and Empl. (2009). Employee retention and turnover: Using motivational variables as a panacea. *African. Journal of Business Management*, 3(8), 410-415.
- Sherman, Arthur W. and Bohlander, George W. (1992). *Managing Human Resources*. 9th ed. Cincinnati, Ohio : South - Western.
- Taro Yamane (1973). *Statistics: An Introductory Analysis*. 3rd Ed. New

แนวคิดทุนปัญญา: การพัฒนาสำนักงาน บริการด้านวิชาชีพบัญชีไทย สมศรี เวินทอง*

Received: 13 July 2021 / Revised: 9 September 2021 / Accepted: 17 September 2021

บทคัดย่อ

การศึกษารูปแบบการพัฒนาสำนักงานบริการด้านวิชาชีพบัญชีในประเทศไทยจะสามารถดำเนินงานด้านวิชาชีพให้ประสบความสำเร็จและยั่งยืนได้ด้วยแนวคิดทุนปัญญา ซึ่งประกอบไปด้วยองค์ประกอบ 4 ด้าน คือ ทุนมนุษย์ ทุนสังคม ทุนโครงสร้างและทุนจิตวิญญาณ การนำทุนปัญญามาใช้ในการดำเนินการและการบริหารจัดการในสำนักงานบริการด้านวิชาชีพบัญชี โดยเริ่มจากบุคลากรในองค์กรที่ทำงานอย่างมีคุณภาพ (ทุนมนุษย์) มีการแลกเปลี่ยนแนวทางปฏิบัติที่มีคุณภาพระหว่างบุคลากรภายในองค์กร (ทุนสังคม) ภายใต้การดูแลและควบคุมของบุคลากรทุกระดับในองค์กรที่มีหน้าที่ความรับผิดชอบที่ชัดเจน (ทุนโครงสร้าง) ถ่ายทอดความรู้ที่ดีให้กับองค์กรอื่น ๆ ที่จะสามารถนำไปใช้และก่อให้เกิดประโยชน์ได้จริง (ทุนจิตวิญญาณ) หากสำนักงานบริการด้านวิชาชีพบัญชีในไทยได้นำทุนปัญญามาปรับใช้กับองค์กรของตนจะสามารถเพิ่มประสิทธิภาพให้เป็นที่ยอมรับ และประสบความสำเร็จในการดำเนินงานทางวิชาชีพบัญชีได้

คำสำคัญ: สำนักงานบริการด้านวิชาชีพบัญชี ทุนมนุษย์ ทุนสังคม ทุนโครงสร้าง ทุนจิตวิญญาณ

* อาจารย์ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร
E-mail: somsri.oud@gmail.com

Concept of Intellectual Capital: Development of the Office of Accounting Professional Services in Thai

*Somsri Woenthong**

Abstract

This paper studied the development of the office of accounting professional services with the concept of intellectual capital. It consists of four components: Human Capital, Social Capital, Structural Capital and Spiritual Capital. The use of intellectual capital in operations and management in the office of accounting professional services by starting from quality personnel organization (Human Capital) with exchange ideas of quality practices between personnel within the organization (Social Capital) under the supervision and control of personnel at all levels in the organization with clear responsibilities (Structural Capital) to transfer good knowledge and wisdom to other organizations that will be lead to the public interests (Spiritual Capital). If the office of accounting professional services in Thailand pay attention and determination to applied the intellectual capital for their organization, they will be able to increase the efficiency and be successful in operating the accounting profession.

Keywords: Office of Accounting Professional Services, Human Capital, Social Capital, Structural Capital, Spiritual Capital

* Lecturer, Faculty of Business Administration, Rajamangala University of Technology Phra Nakhon

E-mail: somsri.oud@gmail.com

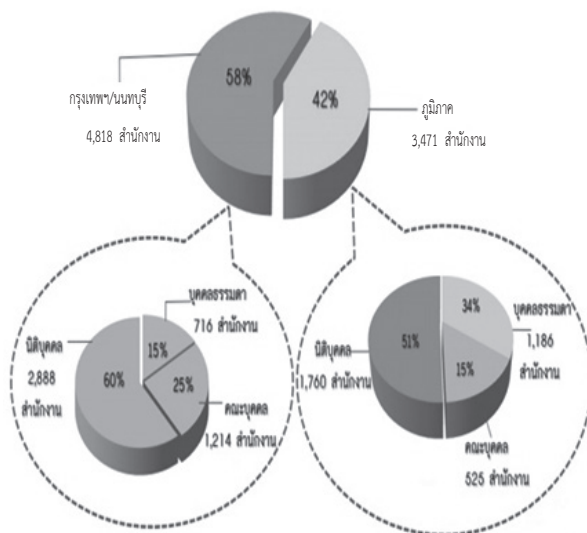
สำนักงานบริการด้านวิชาชีพบัญชีหรือที่เราเรียกกันย่อ ๆ ว่า “สำนักงานบัญชี” เป็นองค์กรที่สำคัญซึ่งต้องรับผิดชอบในการให้บริการด้านจัดทำบัญชีที่ถูกต้องตามมาตรฐานรายงานทางการเงิน ตามที่สภาวิชาชีพบัญชีกำหนด รวมถึงต้องมีความรับผิดชอบต่อทั้งลูกค้า ผู้ลงทุน ผู้ใช้งบการเงินอื่น และหน่วยงานราชการที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ กรมสรรพากร กรมพัฒนาธุรกิจการค้า ดังนั้นคุณภาพของสำนักงานบริการด้านวิชาชีพบัญชีจึงเป็นสิ่งสำคัญต่อการจัดทำบัญชีให้ถูกต้องครบถ้วนที่สามารถสะท้อนผลการดำเนินงานและฐานะทางการเงินที่แท้จริงของกิจการได้ตามมาตรฐานรายงานทางการเงินและกฎหมายที่เกี่ยวข้องนั้น นั้นหมายถึงรายงานทางการเงินที่จัดทำขึ้นจะก่อให้เกิดประโยชน์เชิงเศรษฐกิจในด้านการตัดสินใจ การลงทุน ซึ่งจะส่งผลต่อเศรษฐกิจของประเทศให้เจริญเติบโตอย่างยั่งยืน

คำจำกัดความ “สำนักงานบริการด้านวิชาชีพบัญชี” ตามประกาศกรมพัฒนาธุรกิจการค้า เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการรับรองคุณภาพสำนักงานบัญชี พ.ศ. 2558 เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการรับรองคุณภาพสำนักงานบัญชี พ.ศ. 2558 (ลงวันที่ 19 พฤษภาคม 2558) (กรมพัฒนาธุรกิจการค้า, 2558) “สำนักงานบัญชี” หมายถึง สำนักงานที่มีการให้บริการด้านการทำบัญชี ไม่ว่าจะจัดตั้งในรูปของนิติบุคคล คณะบุคคลหรือบุคคลธรรมดา “ข้อกำหนดการรับรองคุณภาพสำนักงานบัญชี” หมายถึง ข้อกำหนดการรับรองคุณภาพสำนักงานบัญชีที่แนบท้ายประกาศนี้ “หนังสือรับรอง” หมายถึง หนังสือรับรองคุณภาพสำนักงานบัญชีที่กรมพัฒนาธุรกิจการค้าออกให้แก่สำนักงานบัญชีที่ผ่านการตรวจประเมินตามข้อกำหนดการรับรองคุณภาพสำนักงานบัญชี “กรม” หมายถึง กรมพัฒนาธุรกิจการค้า กระทรวงพาณิชย์ “อธิบดี” หมายถึง อธิบดีกรมพัฒนาธุรกิจการค้า

วัตถุประสงค์ในการเขียนบทความนี้เพื่อให้สำนักงานบริการด้านวิชาชีพบัญชีในประเทศไทยได้มีแนวทางในการพัฒนาองค์กรให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น เมื่อปี 2550 กรมพัฒนาธุรกิจการค้าได้มีโครงการการรับรองคุณภาพสำนักงานบริการด้านวิชาชีพบัญชีให้เป็นสำนักงานบัญชีคุณภาพ ได้มีการกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการรับรองคุณภาพสำนักงานบริการด้านวิชาชีพบัญชีขึ้นเป็นประกาศกรมพัฒนาธุรกิจการค้าและมีการปรับปรุงเอกสารแนบท้ายประกาศอย่างต่อเนื่อง ซึ่ง

เป็นหลักเกณฑ์ที่ได้กำหนดขึ้นเพื่อให้ใช้เป็นหน้าที่และความรับผิดชอบของสำนักงานบัญชีคุณภาพที่ต้องปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขดังกล่าวเพื่อเตรียมความพร้อมต่อการประเมินคุณภาพจากผู้ประเมินภายนอกตามที่กรมพัฒนาธุรกิจการค้ากำหนดอีกด้วย

พบข้อมูลสถิติผู้ทำบัญชีของกรมพัฒนาธุรกิจการค้า (2562) ที่เป็นสถิติของสำนักงานบริการรับทำบัญชีในไทยทั้งในส่วนกลางและภูมิภาค มีจำนวน 8,289 สำนักงาน (ข้อมูล ณ 31 กรกฎาคม 2562) ซึ่งได้แสดงตามภาพ muj 1 จากข้อมูลดังกล่าวทำให้เห็นว่าสำนักงานบริการด้านวิชาชีพบัญชีที่ได้รับการรับรองให้เป็นสำนักงานบัญชีคุณภาพยังมีจำนวนน้อยมาก ถึงแม้ว่ากรมพัฒนาธุรกิจการค้าได้มีการเริ่มโครงการมาตั้งแต่ปี 2550 จนถึงปัจจุบัน ประกอบกับมาตรฐานการศึกษาระหว่างประเทศ สำหรับผู้ประกอบการวิชาชีพบัญชี ฉบับที่ 3 ได้มีการกำหนดทักษะทางวิชาชีพ ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ 1) ด้านปัญญา 2) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการสื่อสาร 3) ด้านการจัดการตนเอง และ 4) ด้านการจัดการองค์กร เป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อคุณภาพของวิชาชีพบัญชี ตามที่ซลิดา ลีนจี และคณะ (2563) ซึ่งได้ศึกษาสอดคล้องกับสมศรี เว็นทอง (2562) เกี่ยวกับทักษะทางวิชาชีพต่อศักยภาพของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี ยังพบปัญหาหรืออุปสรรคต่อการเพิ่มของจำนวนสำนักงานบัญชีคุณภาพ (อารีรัตน์ สมานดุขฎี และคณะ, 2564) ได้แก่ 1) การประเมินคุณภาพสำนักงานมีความยุ่งยากและเป็นการเพิ่มภาระงานให้ 2) ต้นทุนเพิ่มขึ้นจากภาระค่าใช้จ่ายในการตรวจประเมิน 3) การเป็นสำนักงานบัญชีคุณภาพไม่ก่อให้เกิดประโยชน์เพราะสำนักงานบัญชีมีลูกค้าเป็นจำนวนมากอยู่แล้ว และ 4) สำนักงานบัญชีไม่เข้าใจกระบวนการหรือมีปัญหาในการปฏิบัติตามมาตรฐานการควบคุมคุณภาพ จากเหตุผลดังกล่าวจึงทำให้สำนักงานบัญชีไม่เล็งเห็นความสำคัญของการได้รับการรับรองเป็นสำนักงานบัญชีคุณภาพ จึงปรากฏว่าจำนวนที่มีน้อยมากนั้นเอง อาจจะส่งผลกระทบต่อความสำคัญในการยกระดับสำนักงานบัญชีให้มีประสิทธิภาพในการดำเนินงานและมีการยอมรับหรือไม่



ภาพที่ 1 สำนักงานบริการรับทำบัญชี ส่วนกลางและภูมิภาค
ที่มา: กรมพัฒนาธุรกิจการค้า (2562)

จากภาพที่ 1 ข้อมูลของกรมพัฒนาธุรกิจการค้าข้างต้น พบว่าสำนักงานบัญชีคุณภาพในส่วนกลางและภูมิภาค มีจำนวน 160 สำนักงาน คิดเป็นร้อยละ 1.93 ของจำนวนสำนักงานบริการด้านวิชาชีพบัญชีในไทยทั้งส่วนกลางและภูมิภาคจำนวนทั้งสิ้น 8,289 สำนักงาน ซึ่งสำนักงานบัญชีส่วนใหญ่เป็นสำนักงานบริการด้านวิชาชีพบัญชีในส่วนกลาง ในจำนวนนี้มีสำนักงานบัญชีคุณภาพในส่วนกลางเพียงจำนวน 83 สำนักงาน คิดเป็นร้อยละ 1.72 ของจำนวนสำนักงานบริการด้านวิชาชีพบัญชีในไทยในส่วนกลาง จำนวน 4,818 สำนักงาน ซึ่งถือว่าจำนวนของสำนักงานบัญชีคุณภาพอยู่ในสัดส่วนที่ยังน้อยมาก

ในปี 2564 จำนวนสำนักงานบัญชีคุณภาพในส่วนกลางและภูมิภาค มีจำนวน 164 สำนักงาน (กรมพัฒนาธุรกิจการค้า, 2564) เมื่อเปรียบเทียบกับ

ปี 2562 มีจำนวนเพิ่มขึ้นไม่มากนัก นายศพล ทังสุบุตร อธิบดีกรมพัฒนาธุรกิจการค้า กระทรวงพาณิชย์ ได้กล่าวถึงการออกประกาศในเดือนกรกฎาคม เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการรับรองคุณภาพสำนักงานบัญชี พ.ศ.2564 ให้ทันสมัยเหมาะสมกับสถานการณ์ในปัจจุบัน มีการปรับปรุงข้อกำหนดการรับรองคุณภาพสำนักงานบัญชีแนบท้ายประกาศฯ เพื่อให้สอดคล้องกับข้อกำหนดมาตรฐานระบบบริหารงานคุณภาพ ISO 9001: 2015 เกี่ยวกับเรื่องการบริหารจัดการสำนักงานบัญชี เครื่องหมายรับรองสำนักงานบัญชีคุณภาพ เพื่อเป็นการส่งเสริมให้สำนักงานบัญชีไทยปฏิบัติงานอย่างมีมาตรฐานเป็นที่ยอมรับต่อสาธารณชน มีมาตรฐานในการปฏิบัติงานสู่มาตรฐานสากล ยกกระดับสู่การเป็นสำนักงานบัญชีดิจิทัล (Digital Accounting Firm) ซึ่งสิ่งที่สำนักงานบัญชีจะได้รับจากการรับรอง คือ 1) หนังสือรับรอง 2) การเผยแพร่ชื่อและที่ตั้งของสำนักงานบัญชีให้สาธารณชนทราบ 3) ใช้เครื่องหมายรับรองตลอดอายุของหนังสือรับรอง 3 ปี นับแต่วันที่ออกหนังสือรับรอง

จากการศึกษาองค์ประกอบของแนวคิดทุนปัญญาที่จะกล่าวในลำดับถัดไปพบว่ามีความสอดคล้องกับทักษะทางวิชาชีพตามมาตรฐานการศึกษาระหว่างประเทศสำหรับผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี ฉบับที่ 3 รวมถึงเอกสารแนบท้ายประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการรับรองคุณภาพสำนักงานบัญชี เรื่องข้อกำหนดการรับรองคุณภาพของสำนักงานบัญชีตามที่ได้มีการกล่าวไว้ในข้างต้นอีกด้วย ดังนั้นหากสำนักงานบริการด้านวิชาชีพบัญชีในไทยได้มีการนำองค์ประกอบทั้ง 4 ด้านของแนวคิดทุนปัญญามาประยุกต์ใช้กับองค์กรอาจจะทำให้การดำเนินงานในด้านต่าง ๆ ของสำนักงานบริการด้านวิชาชีพบัญชีไม่ใช่เรื่องยากแต่อย่างใดและยังสามารถพัฒนาคุณภาพด้านการบริหารจัดการที่เป็นระบบ ส่งผลต่อการบริหารองค์กรได้ง่ายและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น สำนักงานบริการด้านวิชาชีพบัญชีจะไปได้ดีแค่ไหนขึ้นอยู่กับบุคลากรในองค์กร จึงทำให้เชื่อเป็นอย่างยิ่งว่าแนวคิดทุนปัญญาอาจจะช่วยเพิ่มคุณค่าและคุณภาพให้กับองค์กร นอกจากนี้จะเพิ่มให้เห็นความสำคัญของการได้รับการรับรองเป็นสำนักงานบัญชีคุณภาพ

แนวคิดทฤษฎี

ทุนปัญญา (Intellectual Capital) Edvinsson และ Malone (1997) ได้ให้คำจำกัดความของทุนปัญญาว่าเป็นผลรวมของทุนมนุษย์และทุนโครงสร้าง รวมถึงประสบการณ์ที่นำมาประยุกต์ใช้กับเทคโนโลยีขององค์กร ความสัมพันธ์กับลูกค้า และทักษะเชิงวิชาชีพ ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะช่วยให้องค์กรเกิดความได้เปรียบในหลาย ๆ ด้านโดยเฉพาะด้านการแข่งขัน

แนวคิดเกี่ยวกับทุนปัญญา ตามที่ Chatzkel (2004) ได้กล่าวไว้ว่า “ความเป็นจริงองค์กรไม่มีอะไรมากไปกว่าการขยายขอบเขตความคิดของมนุษย์และการกระทำ นั่นคือ ความรู้ ทักษะและความสามารถของบุคคลที่ส่งเสริมคุณค่าและมุ่งเน้นไปยังปัจจัยดึงดูด รักษา พัฒนา บำรุงรักษา ทุนมนุษย์ที่ได้แสดงความรู้ให้ประจักษ์ ซึ่งความรู้ของบุคคลจะรักษาและนำไปใช้โดยผ่านกระบวนการจัดการความรู้ แต่สิ่งสำคัญที่ควรคำนึงถึงนั่นคือ ทุนสังคม ซึ่งเป็นวิถีทางที่จะนำความรู้ที่ได้รับไปพัฒนาโดยผ่านการกระทำของบุคคลร่วมกัน Bontis และ Girardi (1998) ยังกล่าวถึงทุนปัญญาที่ถูกเก็บไว้เป็นคลังที่มีสาระสำคัญพร้อมที่จะถูกนำมาใช้ในการพัฒนาและรับมือต่อการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

ประสิทธิผลที่ดีขององค์กรขึ้นอยู่กับการนำความรู้ที่ดีซึ่งจำเป็นต้องมีการพัฒนา จัดเก็บและแลกเปลี่ยน (การจัดการความรู้) เพื่อส่งเสริมให้การดำเนินงานขององค์กรมีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด นอกจากนี้ในการปฏิบัติ Daft และ Weick (1984) และ Fitz-Enj (2000) กล่าวว่า “ทุนมนุษย์ คือ ความรู้ มีการบันทึก การจัดทำแนวปฏิบัติหรือคู่มือการปฏิบัติไว้ สิ่งเหล่านี้ถือเป็นทรัพย์สินทางปัญญาขององค์กรหรือทุนมนุษย์ที่ยังอยู่กับองค์กร ถึงแม้ว่าบุคลากรเหล่านั้นจะกลับบ้าน พนักงานลาออกไปก็ตาม โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บริหารระดับสูงสุดหรือระดับรองลงมาที่มีความจำเป็นต้องเล็งเห็นความสำคัญในการใช้ทุนปัญญาในการวางกลยุทธ์เพื่อนำปัญญาแปลงไปสู่แผนงานและนำไปสู่ความรู้ร่วมกันในองค์กร ที่จะสามารถนำทางองค์กรเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ และนำไปสู่ความสำเร็จที่ยั่งยืนได้นั้นต้องมีความเข้าใจถึงแนวคิดทุนปัญญาที่ประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญ ๆ ซึ่งจะกล่าวในหัวข้อถัดไป

องค์ประกอบของทุนทางปัญญา (นิพนธ์ ชัยวรมุขกุล, 2558) มีอยู่ด้วยกัน 3 ประการ ได้แก่

1. ทุนมนุษย์ (Human Capital) คือ ความรู้ ความสามารถและสมรรถภาพในการพัฒนาด้านต่าง ๆ เพื่อที่จะสามารถดำเนินการในองค์กร

2. ทุนสังคม (Social Capital) คือ ความรู้ในเครือข่ายและวิธีการต่าง ๆ ที่จะทำให้อุคคลสามารถเข้าถึงและพัฒนาทุนปัญญาที่ได้รับมาจากความเกี่ยวข้องกันทั้งภายในและภายนอกองค์กร

3. ทุนโครงสร้าง (Organizational Capital) คือ ความรู้ในเชิงสถาบันที่องค์กรมีการจัดเก็บความรู้ในรูปแบบต่าง ๆ ได้แก่ คู่มือ แนวทางหรือวิธีการปฏิบัติต่าง ๆ เป็นต้น Youndt (2000) มักเรียกกันว่าเป็นทุนโครงสร้าง (Structured Capital) Edvinson และ Malone (1997) ทุนโครงสร้างจะช่วยให้เรื่องความชัดเจนเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบในองค์กร

แนวคิดของภิญโญ รัตนพันธุ์ (2555) มีความน่าสนใจที่อาจจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาสำนักงานบริการด้านวิชาชีพบัญชีในไทยกล่าวคือนอกจากแนวคิดทุนทางปัญญา (Intellectual Capital) ที่มีองค์ประกอบ 3 ด้านที่กล่าวมาข้างต้นแล้วควรมีทุนจิตวิญญาณ (Spiritual Capital) เพิ่มขึ้นอีกด้วย ฉะนั้นการพัฒนาสำนักงานบริการด้านวิชาชีพบัญชีควรต้องประกอบด้วยทุน 4 ด้าน คือ

1. ทุนมนุษย์ (Human Capital) คือ บุคลากรในองค์กรที่มีทักษะและทัศนคติที่ดี มีทักษะการทำงานร่วมกัน

2. ทุนสังคม (Social Capital) คือ การพัฒนาองค์กร เช่น ปัญญาประดิษฐ์ (Artificial Intelligence: AI) การจัดการความรู้ (Knowledge Management: KM) เข้ามามีบทบาท ซึ่งองค์กรเองต้องมึนโยบายที่จะรักษาคคน เพิ่มพูนความฝัน ความรู้ให้พนักงาน มึนโยบายและวิธีการทำงานที่ดี

3. ทุนโครงสร้าง (Structural Capital) คือ วิธีการที่องค์กรนำมาใช้ในการบริหารทุนมนุษย์ ได้แก่ นโยบาย แนวทางสรรหา การคัดเลือก การว่าจ้าง การดูแลรักษา การฝึกอบรมและพัฒนา

4. ทุนจิตวิญญาณ (Spiritual Capital) คือ การประยุกต์ใช้และพัฒนาความฉลาดของบุคลากรในองค์กรอย่างเป็นระบบนำไปสู่ความเป็นตัวตนที่แตกต่างกันในการดำรงชีวิต การเรียนรู้ กิจการงานและการสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ (Zohar & Marshall, 2004)

ผู้เขียนในฐานะที่เคยเป็นทั้งพนักงานบัญชีในบริษัทมหาชนและปัจจุบันเป็นอาจารย์ในมหาวิทยาลัยทำการสอนในระดับปริญญาตรี สาขาวิชาการบัญชี เห็นด้วยกับแนวคิดของภิญโญที่จะนำทุนปัญญา ที่ประกอบไปด้วยทุนทั้ง 4 ด้าน มาใช้ในการพัฒนาสำนักงานบริการด้านวิชาชีพบัญชีที่อาจจะสามารถเพิ่มประสิทธิภาพให้กับองค์กรมากยิ่งขึ้นซึ่งจะขออธิบายเพิ่มเติมดังนี้

1. ทุนมนุษย์ การสร้างให้เกิดทักษะด้านวิชาชีพบัญชี โดยการส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ได้จริง วัตถุประสงค์ โดยการสอน การแนะนำ การจัดการความรู้

2. ทุนสังคม การส่งเสริมให้ผู้ที่มีทักษะด้านวิชาชีพบัญชี ที่มีประสบการณ์ด้านต่าง ๆ เกี่ยวกับวิชาชีพบัญชีให้รู้จักกัน ช่วยเชื่อมโยงกันและกัน ให้เกิดการเรียนรู้ การถ่ายทอด เกิดเป็นกัลยาณมิตรกัน

3. ทุนโครงสร้าง การส่งเสริมให้บุคลากรในสำนักงานบริการด้านวิชาชีพได้ไปประยุกต์ใช้ร่วมกับศาสตร์ต่าง ๆ เพื่อให้เกิดเป็นความรู้ใหม่ ๆ เช่น การตลาด การแพทย์ วิศวกรรม การพัฒนาองค์กร การจัดการความรู้ องค์กรแห่งการเรียนรู้ แม้กระทั่งการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ

4. ทุนจิตวิญญาณ การส่งเสริมให้บุคลากรในสำนักงานบริการด้านวิชาชีพที่มีประสบการณ์ ได้แบ่งปันประสบการณ์และให้ความรู้กับสังคม

ผลงานวิจัยเกี่ยวกับทุนทางปัญญา ได้แก่

สมบัติ กุสุมาวดี (2553) ศึกษาเรื่องที่จะสามารถนำมาประยุกต์ใช้กับสำนักงานบัญชี ได้แก่ ทุนสร้างสรรค์ นั้นหมายถึงคนในองค์กรที่มีประสบการณ์จะเกิดทักษะด้านวิชาชีพบัญชีและสังคมที่สร้างสรรค์เกิดการเรียนรู้ สอนทักษะวิชาชีพให้ผู้อื่น มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างคนในสำนักงานบัญชี ความคิดสร้างสรรค์ของมนุษย์จะเกิดจากความผสมผสานทางความคิดของทุนปัญญาได้เร็วหรือช้าขึ้นขึ้นอยู่กับ

กับทุนโครงสร้าง (Structural Capital) ของสำนักงานบัญชีว่าจะมีความชัดเจนเกี่ยวกับนโยบายและแนวทางการสรรหา การคัดเลือก การว่าจ้าง การดูแลรักษา การฝึกอบรมและพัฒนา ระบบสารสนเทศ ระบบการจัดการรวมถึงการทำงานร่วมกันของคนในองค์กร สำหรับใช้ในการบริหารงานได้เพียงใดนั้นขึ้นอยู่กับบุคลากร (ทุนมนุษย์) ภายใต้อสภาพแวดล้อมและโครงสร้างที่เอื้ออำนวยต่อแนวคิดทุนปัญญา (Intellectual Capital) สำหรับการขับเคลื่อนองค์กรในยุคเศรษฐกิจสร้างสรรค์จึงต้องประกอบด้วยทุนทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ทุนมนุษย์ ทุนปัญญา ทุนโครงสร้างและทุนสร้างสรรค์

มาราศรี มีโชค และอมรรัตน์ วัฒนารธร (2554) ได้ศึกษาเรื่องทุนปัญญากับการพัฒนาเด็กไทยซึ่งพบว่าทุนปัญญาเป็นความสามารถที่มีในตัวบุคคล สามารถเรียนรู้จากตนเองและคนอื่น นำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อชีวิตและการปฏิบัติงานในองค์กรได้ การทำความเข้าใจกับความหมายและความสำคัญ ตลอดจนผลที่เกิดจากการพัฒนาทุนปัญญาซึ่งจะสะท้อนให้เห็นความจำเป็นต่อการพัฒนาให้กับผู้เรียนในสถาบันการศึกษาทุกระดับโดยเน้นการจัดการเรียนการสอนให้มีกระบวนการคิด การทำงานอย่างเป็นระบบ การปฏิบัติงานและการทำงานเป็นทีม ผสมผสานกับศาสตร์สาขาวิชาและรายวิชาที่เรียน ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาผู้เรียนเอง ตลอดจนสังคมประเทศชาติต่อไป ซึ่งหากสำนักงานบริการด้านวิชาชีพบัญชีนำแนวคิดทุนปัญญามาใช้ในองค์กรก็อาจจะทำให้มีการพัฒนาได้เช่นเดียวกัน

ณัฐชาและจุฑามาน (2555) ศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพวิชาชีพบัญชีไทยเมื่อเปิดเสรีทางเศรษฐกิจ พบว่าวิชาชีพบัญชีของไทยมีความจำเป็นต้องพัฒนาเพื่อยกระดับคุณภาพบุคลากรให้มีศักยภาพสูงขึ้นที่จะสามารถแข่งขันกับนักวิชาชีพบัญชีของต่างประเทศทั้งในกลุ่มประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนและในระดับสากล การพัฒนาศักยภาพวิชาชีพบัญชีไทยเกี่ยวกับมาตรการต่าง ๆ เช่น 1) การกำหนดมาตรฐานการบัญชี การสอบบัญชีและมาตรฐานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องให้เป็นไปตามมาตรฐานสากล 2) การเข้าร่วมเป็นกรรมการในองค์กรวิชาชีพบัญชีระหว่างประเทศเพื่อสร้างความเข้าใจและสร้างแนวทางในการเพิ่มขีดความสามารถทางการแข่งขันในระดับนานาชาติ 3) การจัดตั้งสถาบันฝึกอบรมวิชาชีพบัญชีโดยมุ่งเน้นการสร้างความรู้ความเข้าใจให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง 4) การให้คำแนะนำ

ในการจัดทำบัญชีแกวีสากกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ซึ่งเป็นฐานธุรกิจที่สำคัญของไทย และ 5) การพัฒนามาตรฐานการศึกษาด้านวิชาชีพการบัญชีตามมาตรฐานการศึกษาระหว่างประเทศสำหรับผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีเพื่อช่วยในการยกระดับศักยภาพบัญชีสำหรับบัณฑิตทางด้านบัญชีของไทย การศึกษานี้มีความสอดคล้องกับสมศรี เว้นทอง (2562) และชลิดา ลิ่นจี และคณะ (2563) ที่ว่าศักยภาพของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีต้องมีทักษะทางวิชาชีพตามมาตรฐานการศึกษาระหว่างประเทศกำหนดในการพัฒนาศักยภาพดังกล่าวสามารถทำได้โดยการนำแนวคิดทุนปัญญามาประยุกต์ใช้นั่นเอง

สันทนา วิจิตรเนาวรัตน์ (2557) ได้ศึกษาเกี่ยวกับทุนจิตวิญญาณของความฉลาดทางจิตวิทยา ซึ่งเป็นการนำเอาความฉลาดทางจิตวิทยา (Psychological Intelligence) มาประยุกต์ใช้ในพฤติกรรมอย่างเป็นระบบในการแสดงออกทางพฤติกรรมไปสู่บุคลิกภาพมนุษย์ บุคลิกภาพเป็นการแสดงออกถึงความฉลาดทางจิตวิทยาในการดำรงชีวิต การเรียนรู้ การคิด การรับรู้ การเข้าใจตนเองและผู้อื่น การแสดงออกทางอารมณ์ การวิเคราะห์ที่ตรงตรง การแก้ไขปัญหา (Rossiter, 2006) ซึ่งการแสดงออกทางความฉลาดทางจิตวิทยา ประกอบไปด้วยความฉลาดทางปัญญา (IQ) ความฉลาดทางอารมณ์ (EQ) และความฉลาดจิตวิญญาณ (SQ) ของมนุษย์ (Zohar & Marshall, 2004) ความฉลาดทางจิตวิทยาจึงเป็นทุนจิตวิญญาณ (Spiritual Capital)

ฐิติธร ผิวทองงาม และกนกศักดิ์ สุขวัฒนาสินธิ์ (2558) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการเพิ่มศักยภาพของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน เกี่ยวกับความรู้ทางด้านบัญชี เพื่อก้าวเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน พบว่า 1) ความคิดเห็นด้านบุคคล สำหรับบุคลากรในสำนักงานตรวจเงินแผ่นดินที่มีเพศ อายุ ประสบการณ์ระดับการศึกษาและรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการเพิ่มศักยภาพไม่แตกต่างกัน และ 2) ความคิดเห็นด้านองค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อการเพิ่มศักยภาพของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินเพื่อก้าวเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ทำให้ทราบว่าสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินเล็งเห็นความสำคัญของทุนมนุษย์ที่จะทำให้องค์กรมีการพัฒนาต่อไปได้

บุญทวารณ วิงวอน และชุตินันต์ ละสอง (2559) ได้ศึกษาเรื่องอิทธิพลของความเป็นผู้ประกอบการองค์กร ทุนปัญญาและความร่วมมือของสมาชิกที่มีต่อผลการดำเนินงานของวิสาหกิจชุมชนในภาคเหนือตอนบนของประเทศไทย พบว่าผู้ประกอบการวิสาหกิจชุมชนส่วนมากจะให้ความสำคัญกับผู้ประกอบการขององค์กรเป็นอันดับหนึ่ง รองลงมาเป็นการมุ่งเน้นด้านทุนปัญญา ความร่วมมือของสมาชิกและผลการดำเนินงาน ยังพบว่าความสัมพันธ์ความเป็นผู้ประกอบการองค์กรมีอิทธิพลทางตรงต่อทุนปัญญามากที่สุด ทุนทางปัญญามีอิทธิพลทางตรงต่อผลการดำเนินงานจากผลของความสัมพันธ์ดังกล่าวทำให้ทราบว่าทุนปัญญามีความสำคัญต่อองค์กร

วนิดา สุวรรณนิพนธ์ (2560) ศึกษาเรื่องศักยภาพทุนมนุษย์และความสามารถเชิงพลวัตของผู้ประกอบการในอุตสาหกรรมซอฟต์แวร์ไทยเพื่อเพิ่มขีดความสามารถการแข่งขันในประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน พบว่าการพัฒนาแบบจำลองความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของศักยภาพทุนมนุษย์และความสามารถเชิงพลวัตของผู้ประกอบการในอุตสาหกรรมซอฟต์แวร์ไทยมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้ ซึ่งผลของการทดสอบสมมติฐานพบว่าศักยภาพทุนมนุษย์ส่งอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความสามารถเชิงพลวัตและส่งอิทธิพลทางอ้อมต่อความสามารถการแข่งขัน รวมทั้งความสามารถเชิงพลวัตส่งอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความสามารถการแข่งขัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 มีข้อเสนอแนะให้สถานประกอบการมุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพเกี่ยวกับทุนมนุษย์ในด้านทุนปัญญา

บุญเลิศ กมลชนกกุล (2560) ได้กล่าวถึงนักบัญชีวิชาชีพอาเซียน (ASEAN CPA) ว่าเป็นหนึ่งในวิชาชีพที่ถูกให้ความสำคัญในการเปิดเสรีทางวิชาชีพอาเซียน ผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีของไทยจัดว่ามีคุณภาพสูงแต่หากเทียบกับนักบัญชีของประเทศต่าง ๆ ในระดับอาเซียนยังคงต้องมีส่วนที่ต้องปรับปรุงคุณภาพให้ดียิ่งขึ้นไป เช่น เรื่องภาษาอังกฤษ เพราะการไปทำงานต่างประเทศต้องมีความรู้และทักษะด้านภาษาอังกฤษที่ดีพอ คุณบุญเลิศ กมลชนกกุล ประธานคณะกรรมการงานด้านต่างประเทศสภาวิชาชีพบัญชีได้ให้สัมภาษณ์พิเศษในวารสาร CPA & Account ฉบับเดือนกรกฎาคม 2560 ว่าผู้ประกอบการวิชาชีพบัญชีที่อาจจะทำงานอิสระหรือเป็นลูกจ้างในสำนักงานบริการด้านวิชาชีพบัญชี ในอดีตไม่มีข้อบังคับให้ทดสอบวัดความรู้ใด ๆ

เพียงแต่จบปริญญาตรีด้านบัญชีก็สามารถไปขึ้นทะเบียนกับกระทรวงพาณิชย์ แต่ตามหลักสากลแล้วการจบปริญญาตรีจากมหาวิทยาลัยอาจไม่เพียงพอต่อการเข้าสู่วิชาชีพบัญชีจึงมีความจำเป็นต้องเก็บประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพบัญชีอย่างน้อย 3 ปี เพื่อเข้าสู่ความเป็นเลิศและการทดสอบเป็นนักบัญชีวิชาชีพอาเซียน จึงนับเป็นโอกาสดีที่จะทำให้ผู้ประกอบการวิชาชีพบัญชีในไทยได้มีการยกระดับและพัฒนาความรู้อีกทางหนึ่งด้วย ซึ่งผู้ประกอบการวิชาชีพบัญชีไทยอาจยังไม่ทราบถึงกฎหมายและภาษีที่เป็นเรื่องเฉพาะในแต่ละประเทศ นับว่าผู้ประกอบการวิชาชีพบัญชีไทยเป็นทุนมนุษย์ที่สำคัญต่อการพัฒนาสำนักงานบริการด้านวิชาชีพบัญชี

Philip และ Stephen (2001) ได้ศึกษาเรื่องการวัดเชิงประจักษ์และทุนปัญญาทางด้านการบัญชี ทำให้ทราบถึงการประยุกต์ใช้การวัดที่เหมาะสมกับธุรกิจโรงแรม กระแสเงินสดและชื่อเสียงขององค์กรส่วนใหญ่มาจากสินทรัพย์ทุนปัญญา (IC) มีการมุ่งเน้นการวัดองค์กรที่เป็นโรงแรมซึ่งเป็นงานบริการที่จับต้องไม่ได้ ในทางปฏิบัติองค์กรจะปฏิบัติเช่นเดียวกับสินทรัพย์ไม่มีตัวตนที่มีการจัดการอย่างชัดเจน ส่วนกระแสเงินสดที่จับต้องไม่ได้นั้นสามารถวัดได้จากการประมาณมูลค่าทางธุรกิจและมูลค่าผู้ถือหุ้น แสดงให้เห็นว่ามุมมองกระบวนการจัดการขององค์กรมีการจัดทุนโครงสร้างให้เหมาะสมที่จะสามารถวัดและกำหนดขนาดให้เหมาะสมได้

Irina และ Elvira (2013) ได้ศึกษาเรื่องทุนปัญญาและมูลค่าของบริษัท พบว่าวิธีการประเมินมูลค่าของบริษัทแบบดั้งเดิมจำนวนมากสะท้อนให้เห็นถึงประสิทธิภาพในอดีต ซึ่งตามความเป็นจริงควรจะต้องมีการพิจารณามูลค่าที่อยู่นอกงบดุลและการเติบโตที่เป็นไปได้อีกด้วย ซึ่งขึ้นอยู่กับความแตกต่างของตลาดขนาดของบริษัทและมูลค่าทางบัญชี โดยสิ่งเหล่านี้สามารถอธิบายได้จากทุนปัญญา ซึ่งมีการตรวจสอบเชิงประจักษ์ของผลกระทบของทุนปัญญาต่อมูลค่าของบริษัท ได้ผลลัพธ์เป็นเชิงบวกที่เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างค่าสัมประสิทธิ์ มูลค่าเพิ่มทางปัญญาและมูลค่าของบริษัทอีกด้วย แสดงให้เห็นว่าทุนปัญญาสามารถเพิ่มมูลค่าเพิ่มให้กับองค์กรได้นั่นเอง

David และ Michele (2013) ได้ชี้แจงแนวคิดเรื่องทุนจิตวิญญาณไว้ว่า ความคิดเรื่อง “ทุนจิตวิญญาณ” เป็นหัวข้อที่น่าสนใจมาก ได้อ้างอิงการทบทวนทางวิชาการ วรรณกรรม การสัมภาษณ์และการสนทนากลุ่มที่ดำเนินการกับผู้นำและอาสาสมัครมากกว่า 15 องค์กร มีการพัฒนาองค์กรเอกชนและกลุ่มชุมชนในฮ่องกง มาเก๊าและไต้หวันมีการนำเสนอกรอบแนวคิดทุนจิตวิญญาณดังนี้ 1) ทุนจิตวิญญาณเป็นรูปแบบของค่านิยมที่ไม่เป็นอิสระเป็นเพียงส่วนหนึ่งของทุนสังคม วัฒนธรรม หรือศาสนา 2) ทุนจิตวิญญาณตั้งอยู่บนพื้นฐานของความแท้จริง 3) ทุนจิตวิญญาณสร้างขึ้นและเปลี่ยนความสัมพันธ์ทางสังคมและวัตถุซึ่งจะช่วยเพิ่มความสามารถส่วนบุคคลและกลุ่มให้บรรลุตามเป้าหมายที่แท้จริง

Rezvan และ Karim (2016) ได้ศึกษาเรื่องการสำรวจผลกระทบของทุนปัญญาในการเร่งการนำเสนอรายงานทางการเงินของบริษัทในตลาดหลักทรัพย์ของเตหะราน วัตถุประสงค์หลักที่ถูกกำหนดคือการรายงานทางการเงินที่จัดทำขึ้นเพื่อการเตรียมข้อมูลที่เป็นประโยชน์สำหรับผู้ถือหุ้น เจ้าหนี้ ลูกจ้าง องค์กรของรัฐ และประชาชนทั่วไปที่จะสามารถใช้ในการตัดสินใจ องค์ประกอบของทุนปัญญามีอิทธิพลต่อการเร่งการนำเสนอรายงานทางการเงินประจำปีของบริษัท ประชากรที่ศึกษาในช่วงปี 2010-2014 จำนวน 120 บริษัท พบว่าองค์ประกอบทุนปัญญาและองค์ประกอบของทุนโครงสร้างบ่งบอกถึงความคิดที่ว่า องค์ประกอบของทุนปัญญาที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกและมีความสำคัญกับการเร่งการนำเสนอรายงานทางการเงินคือทรัพยากรมนุษย์หรือทุนมนุษย์นั่นเอง

องค์ความรู้ใหม่หรือแนวคิด หรือผลการวิเคราะห์สังเคราะห์

แนวคิดทุนปัญญาเป็นแนวคิดที่ใช้ในการพัฒนาองค์กรต่าง ๆ ตามที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้นและอาจจะเป็นอีกทางเลือกหรือแนวทางที่จะสามารถใช้ในการพัฒนาและยกระดับสำนักงานบริการด้านวิชาชีพบัญชีในไทยให้มีประสิทธิภาพได้เช่นเดียวกัน โดยจะสร้างให้เกิดความพร้อมและความมั่นใจที่จะก้าวสู่ในระดับอาเซียนและระดับสากล รวมถึงอาจจะทำให้สำนักงานบัญชีคุณภาพในไทยมีจำนวนที่เพิ่มขึ้น อย่างไรก็ตามหากสำนักงานบริการด้านวิชาชีพบัญชีได้นำแนวคิดทุนปัญญามาประยุกต์ใช้กับองค์กรอาจทำให้เกิดแนวทางในการปฏิบัติงานที่ดีชัดเจน

มากขึ้น มีการบริหารจัดการภายในองค์กรที่ง่ายขึ้น ผู้เขียนในฐานะอาจารย์ผู้สอนที่มีความเกี่ยวข้องกับวิชาชีพบัญชีโดยตรงจะได้มีโอกาสในการถ่ายทอดองค์ความรู้นี้ให้กับนักศึกษาสาขาวิชาการบัญชีเมื่อจบการศึกษาและได้นำไปปรับใช้ในการทำงาน นอกจากนี้หากหลักสูตรของสถาบันการศึกษาใดมีระบบสหกิจศึกษาซึ่งนักศึกษาต้องมีการปฏิบัติงานที่สำนักงานบริการด้านวิชาชีพบัญชี ส่วนอาจารย์จะมีหน้าที่ไปนิเทศการปฏิบัติงานของนักศึกษาในสำนักงานบริการด้านวิชาชีพบัญชีเหล่านั้น จะเป็นโอกาสอันดียิ่งที่อาจารย์นิเทศจะได้นำองค์ความรู้นี้ไปเผยแพร่แนะนำแก่องค์กรเหล่านั้นเพื่อก่อให้เกิดประโยชน์ เพิ่มคุณภาพให้กับสำนักงานบริการด้านวิชาชีพบัญชีให้เป็นที่ยอมรับและประสบความสำเร็จในการดำเนินงานด้านวิชาชีพบัญชีต่อไป

บทสรุป

แนวคิดทุนปัญญาเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาสำนักงานบริการด้านวิชาชีพบัญชีไทยที่ประกอบด้วยองค์ประกอบ 4 ด้าน โดยเริ่มตั้งแต่ทุนมนุษย์ คือ บุคลากรในองค์กรที่ต้องพัฒนาเพื่อให้มีความรู้ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามมาตรฐานวิชาชีพบัญชีกำหนด ซึ่งต้องตระหนักถึงการนำวิธีการปฏิบัติงานที่ดี รวมถึงทักษะที่มีที่ได้รับจากการปฏิบัติเหล่านั้นมาเล่าบอกกล่าวหรือแลกเปลี่ยนให้กับบุคลากรในองค์กรเพื่อใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติที่ดีได้นั้นคือทุนสังคม พร้อมกับการรวบรวมวิธีการเหล่านั้นให้เป็นลายลักษณ์อักษรโดยจัดทำเป็นคู่มือ นโยบาย โดยใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานขององค์กรเพื่อให้เกิด ความชัดเจน เกิดความเข้าใจในการปฏิบัติงานที่ถูกต้องจะทำให้ประสิทธิภาพตามมาได้นั้นหมายถึงทุนโครงสร้าง หากองค์กรพบว่าแนวทางปฏิบัติที่ใช้นั้นก่อให้เกิดผลดีต่อองค์กรควรที่จะมีการเผยแพร่วิธีการเหล่านั้นให้กับองค์กรอื่น ๆ เพื่อได้ใช้ให้เกิดประโยชน์โดยเฉพาะองค์กรที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพบัญชีให้กว้างขึ้น ในลำดับถัดไปส่วนนี้จะเรียกว่าทุนจิตวิญญาณ ทุนทั้งหมดที่กล่าวมานั้นรวมเรียกว่า “ทุนปัญญา” ซึ่งแนวคิดทุนปัญญานี้ น่าจะช่วยให้เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาสำนักงานบริการด้านวิชาชีพบัญชีไทยโดยใช้เป็นรูปแบบหรือแนวทางในการทำให้เกิดศักยภาพต่อการปฏิบัติงานในองค์กรและยังสามารถต่อยอดดำเนินการวิจัยใน

การเก็บข้อมูลเพิ่มเติมในส่วนที่เกี่ยวข้อง เพื่อสร้างความเชื่อมั่นในการพัฒนาคุณภาพให้กับสำนักงานบริการด้านวิชาชีพในไทยเพื่อสามารถใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานและก่อให้เกิดประโยชน์ได้จริง

กิตติกรรมประกาศ

ผู้เขียนขอขอบคุณคณะศิลปศาสตร์และคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครที่ให้โอกาสและให้การสนับสนุนในการจัดทำบทความในครั้งนี้

เอกสารอ้างอิง

- กรมพัฒนาธุรกิจการค้า. (2558). ประกาศกรมพัฒนาธุรกิจการค้า เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการรับรองคุณภาพสำนักงานบัญชี พ.ศ. 2558[ออนไลน์], ค้นเมื่อ 1 สิงหาคม 2564, จาก: https://www.dbd.go.th/download/account_file/dbd_law_account_office2558.pdf
- _____. (2562). รายชื่อสำนักงานบัญชีคุณภาพในเขตกรุงเทพมหานคร[ออนไลน์], ค้นเมื่อ 2 สิงหาคม 2564, จาก: https://www.dbd.go.th/more_news.php?cid=441
- _____. (2562). สถิติของผู้ทำบัญชี[ออนไลน์], ค้นเมื่อ 2 สิงหาคม 2564, จาก: https://www.dbd.go.th/more_news.php?cid=433
- _____. (2564). หลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการรับรองคุณภาพสำนักงานบัญชี พ.ศ. 2564 [ออนไลน์], ค้นเมื่อ 2 สิงหาคม 2564, จาก: https://www.dbd.go.th/news_view.php?nid=469420467
- ชลิตา ลันจี, กนกมณี หอมแก้ว และสุภาพร บุญเอี่ยม. (2563). ความรู้และทักษะวิชาชีพของนักบัญชีสำนักงานบัญชีคุณภาพในประเทศไทย. *วารสารศิลปการจัดการ*. 4(1), 34-45.
- ฐิติธร ผิวทองงาม และกนกศักดิ์ สุขวัฒนาสินธิ์. (2558). ปัจจัยที่มีผลต่อการเพิ่มศักยภาพของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินเกี่ยวกับความรู้ทางด้านบัญชีเพื่อก้าวเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC). *วารสารคณะบริหารธุรกิจมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร*, 10(2): 71-88.

- ณัฐชา วัฒนวิไล และจุฑามาน สิทธิพลนิชกุล. (2555). การพัฒนาศักยภาพวิชาชีพบัญชีไทยเมื่อเปิดเสรีทางเศรษฐกิจ. *วารสารนักบริหาร*, 32(3): 16 - 25.
- นิพนธ์ ชัยวรมุขกุล. (2558). *ทุนทางปัญญา พัฒนางองค์กรไม่จ่อเงิน (Intellectual Capital)*. กรุงเทพฯ: บริษัท เอช อาร์ เซ็นเตอร์ จำกัด.
- บุญทวรรณ วิงวอน และชุดิมนต์ สะสอง (2559). อิทธิพลของความเป็นผู้ประกอบการ องค์การ ทุนทางปัญญาและความร่วมมือของสมาชิกที่มีต่อผลการดำเนินงานของวิสาหกิจชุมชนในภาคเหนือตอนบน 1 ของประเทศไทย. *วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยพายัพอีสเทอร์น*, 10(4): 145-160.
- บุญเลิศ กมลชนกกุล. (2560). นักบัญชีวิชาชีพอาเซียน. *วารสาร CPD & Account*, 14(163): 15-18.
- ภิญโญ รัตนพันธุ์. (2555). สร้างความได้เปรียบ เพื่อไม่เอาเปรียบ. Appreciative Inquiry. GotoKnow.[ออนไลน์], ค้นเมื่อ 1 มิถุนายน 2560, จาก: <https://www.gotoknow.org/posts/510317>
- มาราศรี มีโชค และอมรรัตน์ วัฒนาธร. (2554). ทุนทางปัญญากับการพัฒนาเด็กไทย. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร*, 13(2), 139-148.
- วนิดา สุวรรณนิพนธ์. (2560). ศักยภาพทุนมนุษย์และความสามารถเชิงพลวัตของผู้ประกอบการในอุตสาหกรรมซอฟต์แวร์ ไทยเพื่อเพิ่มขีดความสามารถการแข่งขันในประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน. *Veridian E-Journal, Silpakorn University*, 10(3): 1-20.
- สันทนา วิจิตรเนาวรัตน์. (2557). ต้นทุนทางจิตวิญญาณของความฉลาดทางจิตวิทยา.
- สมบัติ กุสุมาลี. (2553). ทุนความสร้างสรรค์มาจากคนสร้างสรรค์และสังคมที่สร้างสรรค์. *for Quality*, 16(149): 101-104.
- สมศรี เวินทอง. (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างเขาวนิจิตอัจฉริยะกับศักยภาพของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีไทย. *วารสารวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม*, 6(2): 310-323.
- อารีรัตน์ สมานคุณิณี, ปิยวรา พานิชวิทิตกุล และดาระณี สุรินทร์เสรี. (2564). แนวทางการส่งเสริมสำนักงานบัญชีเป็นสำนักงานบัญชีคุณภาพในจังหวัดสุรินทร์. *วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์*, 13(1): 71-89.

- Bontis, N. & Girardi, J. (1998). *Teaching Knowledge Management and Intellectual Capital Lessons : an Empirical Examination of the Tange Simulation*. 3rd World Congress on Intellectual Capital, McMaster University, Canada.
- Chatzkel, J. (2004). Greater Phoenix as a knowledge capital. *Journal of Knowledge Management*, 8(5): 61-72.
- Daft, R. L. & K. E. Weick. (1984). Toward a Model of Organizations as Interpretation Systems. *Academy of Management Review*, 9(2): 284-295.
- David, A. & Michele, W. (2013). *Clarifying the Concept of Spiritual Capital*. The Chinese University of Hong Kong, 10-13 July 2013.
- Edvinsson, L. & Malone, M. S. (1997). *Intellectual Capital*. London: Piatkus.
- Fitz-Enj, J. (2000). *The ROI of human capital*. American management Association, New York: pp. 20 - 22.
- Irina Berzkalnea, I. & Elvira Zelgalvea, E. (2013). *Intellectual capital and company value*. *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 110 (2014) 887 - 896.
- Philip, K. & Stephen, P. (2001). Accounting, empirical measurement and intellectual capital. *Journal of Intellectual Capital*, 2(3): 246-260.
- Rezvan, Z. & Karim, R. (2016), The survey of the effect of intellectual capital on the financial statement reporting acceleration in the companies accepted in Tehran's securities exchange market. *International Journal of Humanities and International Cultural Studies*: 2082-2089.
- Rossiter, A. (2006). *Developing spiritual intelligence*. New York: O Books.
- Youndt, M. (2000). *Human Resource configurations and value creation: The mediating role of intellectual capital*. Paper presented at the 2000 Academy of Management Conference, Toronto, Ontario, Canada.
- Zohar, D., & Marshall, I. (2004). *Spiritual Capital*. Berrett-Koehler Publishers, Inc., California.

แนวทางการพัฒนาและส่งเสริมเยาวชนดีเด่นทางการกีฬาและ นันทนาการของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร สราตตรา เล่งไพบลุย^{1*} นเรศ กันธะวงศ์² และ ยุทธภูมิ สุวรรณเวช³

Received: 9 July 2021 / Revised: 8 September 2021 / Accepted: 17 September 2021

บทคัดย่อ

เยาวชนเป็นช่วงวัยที่มีความสำคัญซึ่งจะเติบโตเป็นประชากรหลักในการยกระดับการพัฒนาของประเทศ จึงควรได้รับการพัฒนาและส่งเสริมทักษะต่าง ๆ เพื่อก้าวเข้าสู่วัยผู้ใหญ่ที่มีคุณภาพ ประกอบอาชีพตามความถนัดและความสนใจ ใช้ทักษะชีวิตในศตวรรษที่ 21 ตรงกับความต้องการอันพึงประสงค์ของสถานประกอบการ มหาวิทยาลัยจึงมีความสำคัญในการพัฒนาและส่งเสริมให้เยาวชนให้สามารถเติมเต็มศักยภาพที่ตนเองมี มีทักษะชีวิตและทัศนคติเชิงบวกที่พร้อมเผชิญและสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครเห็นถึงความสำคัญของการวางรากฐานดังกล่าว จึงเปิดโอกาสให้เยาวชนดีเด่นที่มีความสามารถพิเศษทางการกีฬาและนันทนาการเข้ารับการศึกษาระดับปริญญาตรี เพื่อพัฒนาและส่งเสริมในด้านร่างกาย จิตใจ สังคม อารมณ์ สติปัญญา โดยกำหนดแนวทางในการพัฒนาและส่งเสริมเยาวชนอย่างเป็นระบบ สามารถผลิตบัณฑิตพร้อมใช้และเป็นพลังในการขับเคลื่อนพัฒนาชุมชน สังคม ประเทศชาติและในระดับสากล ให้มีความเจริญก้าวหน้าในอนาคตต่อไปได้อย่างเต็มศักยภาพ

คำสำคัญ: แนวทางการพัฒนา เยาวชน เยาวชนดีเด่น การกีฬา นันทนาการ

^{1*} อาจารย์ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

² อาจารย์ ดร. คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

³ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

E-mail: srattrat.l@rmutp.ac.th

The Guidelines on the Development and Promotion of Outstanding Youth in Sports and Recreation at Rajamangala University of Technology Phra Nakhon

Srattra Lengpaiboon^{1} Naret kantawong²
and Yutthapoom Suwannawet³*

When it comes to preparing and developing skills important for Thai people in the twenty-first century, youth is a vital segment of the population. Young people should be encouraged to fulfil the needs of their future employers. Universities are responsible for helping young people to reach their full potential, as well as developing life skills and positive attitudes that will help them adapt to future problems. The Rajamangala University of Technology Phra Nakhon recognized the necessity of laying the groundwork for its students' development and advancement. The objectives are to develop and promote young learners in terms of their body, mind, society, and emotional intelligence in a systematic manner. Furthermore, the young students are expected to be skilled and forward-thinking graduates capable of promoting community development on a local and international scale.

Keyword: Guide line on the Development, Youth, Outstanding Youth, Sports, Recreation

^{1*} Lecturer of Liberal Arts, Rajamangala University of Technology Phra Nakhon

² Lecturer, Ph.D. of Liberal Arts of Rajamangala University of Technology Phra Nakhon

³ Assistant Professor of Liberal Arts of Rajamangala University of Technology Phra Nakhon

E-mail: srattra.l@rmutp.ac.th

บทนำ

พระบรมราชาวาท ของพระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช ที่พระราชทานแก่ครูและนักเรียนที่ได้รับพระราชทานรางวัล ณ ศาลาดุสิดาลัย เมื่อวันที่ 27 กรกฎาคม 2524 ความตอนหนึ่งว่า “...การศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญ ในการสร้างและพัฒนาความรู้ ความคิด ความประพฤติ และคุณธรรมของบุคคล สังคมและบ้านเมืองใดให้การศึกษาที่ดีแก่เยาวชนได้อย่างครบถ้วน ล้วนพอ เหมาะกันทุก ๆ ด้าน สังคม และบ้านเมืองนั้น ก็จะมีพลเมืองมั่นคงของประเทศชาติไว้ และพัฒนาให้ก้าวหน้าต่อไปได้โดยตลอด...” (พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหา ภูมิพลอดุลยเดช, 2524)

การพัฒนาประเทศชาติสิ่งสำคัญ คือ การวางรากฐานการศึกษาและจัด กิจกรรมเสริมทักษะด้านต่าง ๆ รวมถึงความสามารถพิเศษให้มีความโดดเด่นตาม ความถนัด เพื่อเป็นทิศทางการขับเคลื่อนการพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2564) สามารถผลิต ททรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณค่าในอนาคต และยังเป็นการวางรากฐานที่มั่นคงให้กับ ประเทศชาติอีกด้วย ทั้งนี้ เมืองค์ประกอบในการพัฒนาและส่งเสริมหลายภาคส่วน อาทิ ครอบครัว ชุมชน ศาสนสถาน สถาบันการศึกษา สื่อต่าง ๆ และองค์กรต่าง ๆ รวมถึงภาครัฐและเอกชนด้วย ทุกภาคส่วนจึงมีส่วนร่วมกันรับผิดชอบในการพัฒนา และส่งเสริมเยาวชน เพื่อให้เป็นคนดี คนเก่ง และเป็นผู้ที่มีความสุขตามช่วงวัย เติบโต เป็นบุคลากรที่มีคุณภาพในการพัฒนาประเทศต่อไป

รัฐบาลจึงได้วางแผนทางการพัฒนาประเทศโดยกำหนดยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี นโยบายไทยแลนด์ 4.0 และกำหนดเป้าหมายแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม แห่งชาติฉบับที่ 12 มาเป็นกรอบแนวทางในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้เป็น ผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ มีความพร้อมในด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม และ สติปัญญา เป็นผู้พร้อมใช้ในกิจการงานต่าง ๆ ทั้งในภาครัฐและภาคเอกชน และ เป็นการยกระดับคุณภาพของประเทศในอนาคตอีกด้วย

การพัฒนาเยาวชนนั้น ปัจจุบันรัฐบาลได้ให้ความสำคัญเป็นอย่างมาก เนื่องจากเป็นองค์ประกอบสำคัญที่จะขับเคลื่อนประเทศชาติในอนาคต และได้ กำหนดแผนพัฒนาเด็กและเยาวชนแห่งชาติ ฉบับที่ 2 (ปี 2560 - 2564) ระบุ

ยุทธศาสตร์ไว้ 5 ด้าน ได้แก่ 1) การพัฒนาศักยภาพและสร้างภูมิคุ้มกัน ได้รับการพัฒนาทักษะต่าง ๆ ตามช่วงวัยอย่างเต็มศักยภาพ 2) การสร้างความเข้มแข็งของกลไกสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพโดยได้รับความร่วมมือจากครอบครัว สถานศึกษา ศาสนสถาน ชุมชน สื่อที่ปลอดภัยและสื่อสร้างสรรค์ เพื่อการเรียนรู้ของเด็กและเยาวชนทั้งในระบบออนไลน์ และที่สัมผัสได้ 3) ส่งเสริมการมีส่วนร่วม มีจิตสำนึกในฐานะผู้ดูแลชุมชนและสังคม เกิดการพัฒนาอย่างเป็นระบบ มีคุณค่ามีความทันสมัย 4) ส่งเสริมบทบาทและระดมความร่วมมือของทุกภาคส่วน ในการพัฒนาพร้อมขับเคลื่อนในทุกระดับสถาบัน โดยความร่วมมือจากภาคีเครือข่าย ทั้งภาครัฐและเอกชน 5) การพัฒนานวัตกรรมบริการจัดการ มีศูนย์ข้อมูลในการบริหารจัดการบูรณาการข้อมูลสารสนเทศ มีเครือข่ายการเรียนรู้ และมีการบริหารจัดการที่ดีและมีประสิทธิภาพ (คณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาเด็กและเยาวชนแห่งชาติ, 2561)

สถานศึกษาในระดับอุดมศึกษา สถาบันที่สอนในด้านวิชาการ และวิชาชีพ ขั้นสูง โดยมีพันธกิจในด้านการสอนหนังสือ พัฒนาทักษะที่จำเป็นในการดำเนินชีวิต ผ่านกิจกรรมเสริมหลักสูตร และกิจกรรมนอกหลักสูตร การดำเนินการวิจัยต่าง ๆ การให้บริการวิชาการ รวมถึงทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมของชาติด้วย สอดคล้องกับสำนึกนโยบายและแผนการอุดมศึกษา (2562) ที่ได้ระบุถึงแผนงานระดับอุดมศึกษาในการผลิตและพัฒนากำลังคนที่เปิดโอกาสให้ทุกคนได้พัฒนาตนเองเข้าถึงองค์ความรู้ และแหล่งทรัพยากรที่จำเป็นต่อการพัฒนาได้ทุกที่ทุกเวลา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร เป็นอีกหนึ่งสถาบันอุดมศึกษาที่มุ่งเน้นในการพัฒนาและส่งเสริมเยาวชน พัฒนากำลังพลของประเทศและสังคมโลก และมีการบริหารจัดการด้วยหลักธรรมาภิบาล 6 ประการ ได้แก่ 1) การมีส่วนร่วม (Participation) 2) ความโปร่งใส (Transparency) 3) ความรับผิดชอบ (Accountability) 4) ระบบคุณธรรม (Merit System) 5) ปกครองด้วยกฎหมาย(Rule of Law) และสุดท้าย 6) ประสิทธิภาพและประสิทธิผล (Efficiency and Effectiveness) ในการพัฒนาและส่งเสริมเยาวชนนี้จะมีหน่วยงานหลักคือ คณะทั้ง 9 ประกอบด้วย 1) คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

2) คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์ 3) คณะเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน
4) คณะบริหารธุรกิจ 5) คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี 6) คณะวิศวกรรมศาสตร์
7) คณะศิลปศาสตร์ 8) คณะอุตสาหกรรมสิ่งทอและออกแบบแฟชั่น และ
9) คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และการออกแบบ และยังมีหน่วยงานขับเคลื่อน
การพัฒนาศักยภาพนักศึกษา ได้แก่ กองพัฒนานักศึกษา สภานักศึกษา องค์การ
นักศึกษา ชมรมของมหาวิทยาลัย ชุมนุมของคณะ และมีกลุ่มต่าง ๆ ที่
นักศึกษารวมตัวกันเพื่อดำเนินกิจกรรมพัฒนาศักยภาพของนักศึกษา เป็นต้น
(มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร, 2560)

จากเหตุผลดังกล่าว ผู้เขียนจึงสนใจศึกษาแนวทางการพัฒนาและ
ส่งเสริมเยาวชนที่มีความสามารถดีเด่นในด้านกีฬาและนันทนาการ ซึ่งมหาวิทยาลัย
เทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ได้ดำเนินการในการพัฒนาและส่งเสริมศักยภาพ
ในทุกทักษะที่สามารถให้ได้ ทั้งทางร่างกาย จิตใจ สังคม อารมณ์ และสติปัญญา
และผู้เขียนคาดหวังว่า บทความวิชาการฉบับนี้จะก่อให้เกิดผลดีต่อสังคมและ
ประเทศชาติในอนาคต เนื่องจากเยาวชนกลุ่มนี้จะเติบโตไปเป็นบุคลากรที่มี
คุณลักษณะพึงประสงค์ของประเทศตามยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี และเป็นฟันเฟือง
หลักของการพัฒนาชุมชน สังคม ประเทศชาติและในระดับสากล ให้มีความเจริญ
ก้าวหน้าต่อไปได้อย่างมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน

เยาวชนคือหัวใจของการพัฒนาประเทศชาติ

เยาวชน (Youth) ตามคำนิยามของพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาเด็ก
และเยาวชนแห่งชาติ พ.ศ. 2550 ได้ให้ความหมายว่า บุคคลซึ่งมีอายุตั้งแต่สิบแปดปี
บริบูรณ์ถึงยี่สิบห้าปีบริบูรณ์ (ราชกิจจานุเบกษา, 2551: 1) สำหรับการพัฒนาเยาวชน
นั้นควรเริ่มจากครอบครัว ซึ่งจะมิพบทบทวนที่ในการเลี้ยงดู เอาใจใส่ให้ความอบอุ่น
มอบความรักความเมตตา ทะนุถนอม และเมื่อเยาวชนเติบโตขึ้น สถานศึกษานั้นจึง
เข้ามามีบทบาทมากขึ้น ซึ่งเป็นแหล่งเรียนรู้ฝึกประสบการณ์ต่าง ๆ ทั้งการเรียนรู้ตาม
ตำรา และประสบการณ์ชีวิตนอกห้องเรียน สอดคล้องกับ พระราชบัญญัติส่งเสริมการ
พัฒนาเด็กและเยาวชนแห่งชาติ พ.ศ.2560 ซึ่งมีการดำเนินการหลายข้อ ในข้อ 3 ระบุ

เรื่องการสนับสนุนและส่งเสริมความร่วมมือทางการศึกษา ทั้งภายในและภายนอกประเทศ เพื่อให้เด็กและเยาวชนทุกคนสามารถเข้าถึงการศึกษาได้อย่างเหมาะสม ข้อ 4 ระบุถึงการสนับสนุนเด็กที่มีความสามารถพิเศษ ให้สามารถพึ่งตนเองได้ มีคุณธรรม มีคุณภาพชีวิตที่ดีสามารถประกอบอาชีพและดำรงชีวิตได้อย่างเป็นอิสระ ข้อ 5 ระบุถึงการส่งเสริมให้มีสุขภาพพลานามัยที่สมบูรณ์แข็งแรง เป็นต้น (ราชกิจจานุเบกษา, 2560: 2)

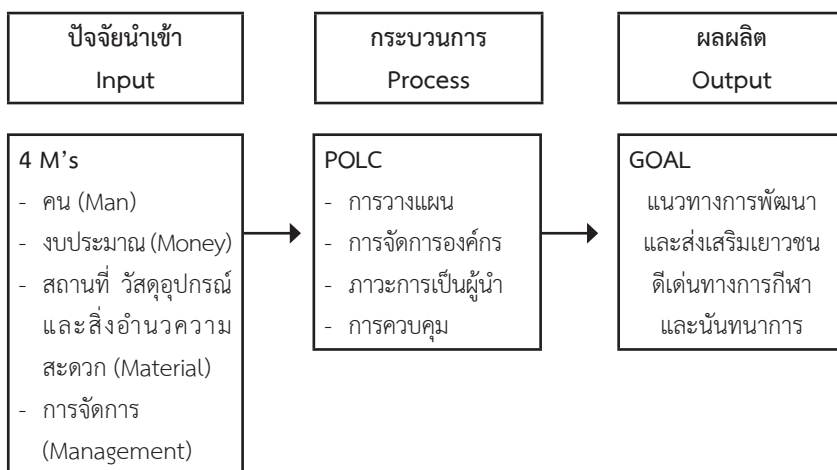
มหาวิทยาลัยเป็นหน่วยงานสำคัญที่มีภารกิจในการพัฒนาและส่งเสริมเยาวชนที่มีความโดดเด่นในเรื่องของการกีฬาและนันทนาการได้เป็นอย่างดี สามารถวางรากฐานคุณธรรม สร้างจิตสำนึกสาธารณะ วางแผนพัฒนาและส่งเสริมเยาวชนให้เป็นบุคลากรที่มีศักยภาพสูง เป็นหัวใจของการพัฒนาประเทศชาติ ผลิตบัณฑิตคุณภาพสู่สังคม ประเทศชาติ และระดับนานาชาติ ทำให้เยาวชนเป็นผู้มีส่วนร่วมในการเป็นพลังขับเคลื่อนเพื่อพัฒนาประเทศชาติอย่างแท้จริง

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ได้มอบหมายให้กองพัฒนานักศึกษา และหน่วยงานระดับคณะเป็นศูนย์กลางในการประสานงานเพื่อดำเนินกิจกรรมการพัฒนาและส่งเสริมนักศึกษา รวบรวมข้อมูล ข้อเสนอแนะ ประเมินเรื่องที่มีผลกระทบต่อนักศึกษาปกติ นักศึกษาโควตา และนักศึกษาทุนการศึกษาตลอดหลักสูตร ทั้งนี้ เพื่อเป็นการยกระดับศักยภาพของเยาวชน ด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม สติปัญญา ให้เป็นนักศึกษาที่พึงประสงค์ของมหาวิทยาลัยด้วย (มัลลิกา วีระสัย, ผู้ให้สัมภาษณ์, 10 พฤษภาคม 2564)

สิทธิที่เยาวชนได้รับการพัฒนาจากมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร สอดคล้องกับมาตรฐานการพัฒนาเด็กและเยาวชน (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, บทที่ 1 บทนำ: 7) อนุสัญญาว่าด้วยสิทธิเด็กในการได้รับการศึกษาทุกประเภท (ในระบบและนอกระบบ) และสิทธิในมาตรฐานการดำรงชีวิตที่เพียงพอสำหรับการพัฒนาด้านร่างกาย สมอง จิตใจ ศิลธรรม และสังคมของเด็ก ซึ่งครอบคลุมในเรื่องการได้รับการศึกษา การเล่น การนันทนาการ เสรีภาพทางความคิด มโนธรรม ศาสนา การพัฒนาบุคลิกภาพทั้งด้านร่างกายและจิตใจ สิทธิที่จะมีผู้รับฟัง มีเอกลักษณ์ทั้งในด้านสัญชาติและเชื้อ ครอบครั

การบริหารจัดการ

ผู้เขียนได้ศึกษาเอกสารทางวิชาการและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง และสรุปได้ว่า มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครมีกระบวนการในการพัฒนาและส่งเสริมเยาวชนดีเด่นด้านการกีฬาและนันทนาการ โดยมีการประยุกต์ใช้ทฤษฎี 4 M's และทฤษฎีการจัดการสมัยใหม่ (POLC) (HR NOTE.asia: 2564) ดังภาพและคำอธิบายประกอบจากแนวคิดที่ผู้เขียนได้ประยุกต์ใช้กรอบแนวคิดการบริหารจัดการของอาพัทธ์ เตียวตระกูล (อาพัทธ์ เตียวตระกูล, 2555: 394) ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการบริหารจัดการ

เพื่อให้การดำเนินการพัฒนาและส่งเสริมเยาวชนดีเด่นทางการกีฬาและนันทนาการประสบผลสำเร็จตรงตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ เริ่มต้นโดยการนำปัจจัยนำเข้า (Input) มาจัดการ โดยใช้ทฤษฎีทรัพยากรบริหาร เรียกโดยย่อว่า 4 M's (ตุลามาหาพสุรานนท์, 2545: 37) สอดคล้องกับศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2545: 211) และ สราทตรา เล่งไพบูลย์ (2554: 12-14) ซึ่งได้อธิบายถึงกระบวนการนำทรัพยากร

การบริหารมาใช้ตามหลักการ 4 M's มาวิเคราะห์เพื่อให้การดำเนินการประสบผลสำเร็จ ได้แก่ คน (Man) งบประมาณ (Money) สถานที่ วัสดุอุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวก (Material) การจัดการ (Management) จากนั้นเป็นการใช้กระบวนการเข้ามาเพื่อดำเนินการให้ตรงตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ได้แก่ การวางแผน (Planning) การจัดการองค์กร (Organizing) ภาวะการเป็นผู้นำ (Leading) และการควบคุม (Controlling) และในขั้นตอนสุดท้ายจะได้ผลผลิต (Output) เป็นแนวทางการพัฒนาและส่งเสริมเยาวชนดีเด่นทางการกีฬาและนันทนาการของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

การบริหารจัดการในมหาวิทยาลัย

จากการที่ผู้เขียนได้ศึกษาเอกสารและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องแล้ว มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร มีกระบวนการในการบริหารจัดการการพัฒนาและส่งเสริมเยาวชนดีเด่นด้านกีฬาและนันทนาการ โดยผู้เขียนสรุปได้จำนวน 4 กระบวนการ ดังนี้ 1) การคัดเลือกเยาวชนดีเด่นด้านกีฬาและนันทนาการเข้าเป็นนักศึกษา (Selection) 2) การพัฒนาและส่งเสริมทักษะด้านวิชาการ (Hard Skills) 3) การพัฒนาและส่งเสริมด้วยกิจกรรมเสริมหลักสูตร (Activity Transcript) และ 4) การพัฒนาและส่งเสริมสวัสดิการและการบริการนักศึกษา

1) การคัดเลือกเยาวชนดีเด่นด้านกีฬาและนันทนาการเข้าเป็นนักศึกษา (Selection)

1.1) เยาวชนดีเด่นด้านกีฬา คัดเลือกจากเยาวชนที่มีความสามารถพิเศษดีเด่นด้านกีฬา ดำเนินงานโดยงานกีฬา กองพัฒนานักศึกษา เป็นผู้รับผิดชอบดูแล

1.2) เยาวชนดีเด่นด้านนันทนาการ คัดเลือกจากเยาวชนที่มีความสามารถพิเศษดีเด่นด้านศิลปะการแสดงหรือดนตรี ดำเนินงานโดยงานกิจกรรมนักศึกษา กองพัฒนานักศึกษา เป็นผู้รับผิดชอบดูแล

โดยมีกระบวนการในการคัดเลือก ประกอบด้วย

1) การจัดเตรียมเอกสารที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ ระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ และประสานงานกองทุนพัฒนานักศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

2) การพิจารณาอนุมัติทุนการศึกษา มีการประชุมคณะกรรมการกองทุนพัฒนานักศึกษาเพื่ออนุมัติการรับเข้าศึกษา 2 แบบ คือ แบบโควตา ซึ่งนักศึกษาจะต้องชำระค่าธรรมเนียมการศึกษาด้วยตนเอง และแบบทุนการศึกษา ให้เปล่าตลอดหลักสูตร 4-5 ปี นักศึกษาไม่ต้องชำระค่าธรรมเนียมการศึกษา

3) การสรรหา และคัดเลือก มีด้วยกัน 3 รูปแบบ ภาควิชาความรู้ เพื่อวัดความรู้เบื้องต้นพื้นฐานในด้านการกีฬาที่ตนถนัด ภาควิชาปฏิบัติ เพื่อทดสอบสมรรถภาพร่างกายและสมรรถนะในการกีฬา ภาควิชาสัมภาษณ์ เพื่อวัดเจตคติ ความคิด การวิเคราะห์ ประสพการณ์ การแก้ปัญหาเฉพาะหน้า

4) การอนุมัติเข้ารับการศึกษ และประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิได้เข้ารับการศึกษาระดับปริญญาตรี รายชื่อผู้มีสิทธิได้รับโควตาเข้าเรียน และผู้มีสิทธิได้รับทุนการศึกษาให้เปล่าตลอดหลักสูตร

2) การพัฒนาและส่งเสริมทักษะด้านวิชาการ (Hard Skills)
มหาวิทยาลัยได้ดำเนินการขอความร่วมมือไปยังคณะให้จัดการเรียนการสอน โดยการมอบหมายงานให้กับนักศึกษา เพื่อเสริมความรู้ทักษะด้านวิชาการ และจัดกิจกรรมอบรมทางด้านวิชาการตลอดปี

3) การพัฒนาและส่งเสริมด้วยกิจกรรมเสริมหลักสูตร (Activity Transcript) ซึ่งเป็นการพัฒนาและส่งเสริมด้วยกิจกรรมด้านทักษะการเข้าสังคม (Soft Skills) และทักษะการพัฒนากำลังคนของประเทศ (Re skills, Up skills, New Skills, and Future Skills) โดยมีเงื่อนไขการเข้าร่วมกิจกรรมตามประกาศมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร เรื่อง กำหนดให้นักศึกษาเข้าร่วมกิจกรรมเสริมหลักสูตร พ.ศ. 2562 โดยมีรายละเอียดนักศึกษาระดับปริญญาตรี ภาคปกติ 4-5 ปี ระบุให้เข้าร่วมกิจกรรมจำนวนไม่น้อยกว่า 20 กิจกรรม และมีจำนวนชั่วโมงกิจกรรมไม่น้อยกว่า 60 ชั่วโมง ตลอดหลักสูตรการศึกษาโดยมีเกณฑ์การเข้าร่วมกิจกรรม คือ กิจกรรม

มหาวิทยาลัยแบบบังคับแก่น 10 กิจกรรม แบบบังคับเลือกตามความสมัครใจ และต้องมีชั่วโมงกิจกรรมไม่น้อยกว่า 30 ชั่วโมง ตลอดหลักสูตรการศึกษา สำหรับ กิจกรรมพัฒนานักศึกษาสู่การเป็นบัณฑิตพึงประสงค์นั้น ต้องเข้าร่วมกิจกรรมให้ ครบ 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านวิชาการและวิชาชีพ 2) ด้านกีฬาและนันทนาการ 3) ด้าน บำเพ็ญประโยชน์ หรือรักษาสีงแวดล้อม 4) ด้านเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และ 5) ด้านอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม ไม่น้อยกว่า 10 กิจกรรม จำนวนชั่วโมงกิจกรรม ไม่น้อยกว่า 30 ชั่วโมง ตลอดหลักสูตรการศึกษา (กองพัฒนานักศึกษา, 2562)

4) การพัฒนาและส่งเสริมสวัสดิการและการบริการนักศึกษา (Student Welfare Service) มหาวิทยาลัยจัดสวัสดิการให้กับเยาวชนดีเด่นที่เข้าเป็น นักศึกษาของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร หลายประเภท อาทิ ทุน การศึกษา ได้แก่ ทุนเรียนดี ทุนกิจกรรมนักศึกษา ทุนเหรียญรางวัลการแข่งขันกีฬา (เฉพาะรอบที่มีการแข่งขันกีฬา) ทุนด้านการแสดงศิลปวัฒนธรรม หรือศิลปะ การแสดง ทุนศิลปะการแสดง (ตลอดหลักสูตร) เป็นประจำปีซึ่งไม่รวมทุนขาดแคลน เนื่องจากได้รับเป็นค่าจัดการศึกษาแล้ว นอกจากนี้ยังมีสิ่งอำนวยความสะดวกอื่น ๆ เช่น สถานที่ในการฝึกซ้อม อุปกรณ์ ชุดการแข่งขัน หรือชุดการแสดงเบี่ยงเบนในการ ฝึกซ้อมและแข่งขัน รถรับส่ง เสื้อสามารถ หรือเงินรางวัลอื่น ๆ เป็นต้น

บทสรุปแนวทางในการจัดการพัฒนาและส่งเสริม

แนวทางในการพัฒนาและส่งเสริมเยาวชนดีเด่นทางการกีฬาและ นันทนาการ ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร มีการบริหารจัดการ อย่างเป็นรูปธรรมสอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาเด็กและเยาวชนขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นซึ่งเป็นไปในแนวทางเดียวกัน (กรมการปกครองส่วนท้องถิ่น, ข้อมูลออนไลน์: 4) และจากประสบการณ์ของผู้เขียนเห็นควรเสนอลำดับขั้นตอนดังนี้

1. จัดตั้งคณะกรรมการพัฒนาและส่งเสริมเยาวชนดีเด่นทางการกีฬาและ นันทนาการของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร เพื่อให้การพัฒนาและ ส่งเสริมเยาวชนดีเด่นทางการกีฬาและนันทนาการมีการดำเนินการอย่างต่อเนื่อง และเป็นไปเพื่อประโยชน์ของเยาวชนและมหาวิทยาลัย ในการพัฒนาทรัพยากร

บุคคลให้เป็นผู้มีศักยภาพด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม และสติปัญญา
อย่างเต็มที่ และคณะกรรมการควรประกอบด้วยหน่วยงานทั้งภายในและภายนอก
หลายภาคส่วน ได้แก่

1.1 คณะกรรมการฯ ฝ่ายอำนวยการ ควรมีองค์ประกอบดังนี้
อธิการบดี เป็นประธาน รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการและวิจัย รองอธิการบดี ผู้ช่วย
อธิการบดี คณบดี รองคณบดี ผู้ช่วยคณบดี ทั้ง 9 คณะ ผู้อำนวยการทุกหน่วยงาน
ประธานคณะกรรมการกองทุนพัฒนานักศึกษา นายกหรือประธานสมาคมศิษย์เก่า
ทุกหน่วยงาน หน่วยงานภายใน และภายนอกที่สามารถเป็นที่ปรึกษาได้ โดยมี
ผู้อำนวยการกองพัฒนานักศึกษา เป็นกรรมการและเลขานุการ โดยมีหน้าที่ใน
การอำนวยการประสานงาน สรรหา พิจารณา คัดเลือก และอนุมัติทุนการศึกษา
พร้อมให้คำแนะนำแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ควบคุมดูแลสั่งการ เพื่อให้การบริหารจัดการ
และดำเนินงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อย

1.2 คณะกรรมการฝ่ายดำเนินการ ควรมีองค์ประกอบดังนี้
ผู้อำนวยการกองพัฒนานักศึกษา เป็นประธาน ผู้รับผิดชอบที่เกี่ยวข้องทั้งหมด เป็น
คณะกรรมการ เช่น สำนักวิชาการและงานทะเบียน สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยี
สารสนเทศ กองคลัง กองศิลปวัฒนธรรม กองพัฒนานักศึกษา อาจารย์ที่ปรึกษา
คณะกรรมการประสานงาน สรรหา พิจารณา คัดเลือก อนุมัติทุนการศึกษา ฯลฯ
โดยมีหน้าที่ในการบริหารจัดการ ดำเนินการ ติดต่อประสานงาน ควบคุมดูแล แก้ไข
ปัญหา อำนวยความสะดวกแก่คณะอนุกรรมการต่าง ๆ และปฏิบัติงานอื่น ๆ ที่ได้
รับมอบหมาย

2. จัดทำฐานข้อมูลทำเนียบเยาวชนดีเด่นทางการกีฬาและนันทนาการ
และจัดตั้งคณะกรรมการ บริหารจัดการ ดูแลเยาวชนรุ่นต่อ ๆ ไป ซึ่งควรเป็นนักศึกษา
ระดับปริญญาตรีในแต่ละปีการศึกษา

3. กำหนดแผนดำเนินการ การจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาและส่งเสริม
เยาวชนดีเด่นทางการกีฬาและนันทนาการ แบบแผนพัฒนาประจำปี และ
ลงหน้า 1 ปี

4. ประชุมปฏิบัติการเพื่อกำหนดแผนพัฒนาเยาวชนดีเด่นทางการกีฬาและนันทนาการ ในด้านทักษะวิชาการ ทักษะวิชาชีพ (Hard Skills) และทักษะทางสังคม (Soft Skills) รวมถึงแผนพัฒนาทักษะกำลังคนของประเทศ (Re skills, Up skills, New Skills, and Future Skills) โดยออกแบบกิจกรรมให้ตรงตามกิจกรรมพัฒนานักศึกษาสู่การเป็นบัณฑิตพึงประสงค์ 5 ด้าน ได้แก่ ด้านวิชาการและวิชาชีพ ด้านกีฬาและนันทนาการ ด้านคุณธรรม จริยธรรม ด้านบำเพ็ญประโยชน์หรือรักษาสีงแวดล้อม และด้านอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม

5. จัดหางบประมาณ โดยจัดทำเป็นกิจกรรมหรือโครงการ เพื่อสนับสนุนในด้านการศึกษา ค่าครองชีพ ค่าใช้จ่ายเบ็ดเตล็ดอื่น ๆ ในด้านการกีฬาและนันทนาการ เช่น งบประมาณในการแข่งขัน งบประมาณในการจัดหาวัสดุอุปกรณ์เพื่อใช้ฝึกซ้อมและแข่งขัน งบประมาณในการจัดหาชุดแข่งขัน งบประมาณในการจัดการระบบแสง สี เสียง เป็นต้น

6. จัดหาบุคลากรและหน่วยงานผู้มีความสามารถรับผิดชอบในการดูแลเยาวชนดีเด่นทางการกีฬาและนันทนาการได้

7. กำหนดปฏิทินการทำงานประจำปีเพื่อลำดับเหตุการณ์กิจกรรมของผู้ปฏิบัติงาน และของเยาวชนกรณีมีเงื่อนไขในการรับเข้าเป็นนักศึกษา

8. ติดตามและประเมินผลการดำเนินการ และจัดทำรายงานอย่างเป็นรูปธรรม

เอกสารอ้างอิง

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. (ม.ป.พ.). *คู่มือปฏิบัติงานการพัฒนาเด็กและเยาวชน*.

กระทรวงมหาดไทย [ออนไลน์], ค้นเมื่อ 7 มีนาคม 2564, จาก: <https://www.rongfong.go.th/documents/งานบริหารงานบุคคล/คู่มือปฏิบัติงาน/4-2.คู่มือการปฏิบัติงาน การพัฒนาเด็กและเยาวชน.pdf>

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. (ม.ป.พ.). *มาตรฐานการพัฒนาเด็กและเยาวชน*. กระทรวงมหาดไทย [ออนไลน์], ค้นเมื่อวันที่ 7 มีนาคม 2564, จาก: http://www.dla.go.th/work/e_book/eb1/stan15/p1.pdf

- กองพัฒนานักศึกษา. (2562). *ประกาศมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร เรื่อง กำหนดให้นักศึกษาเข้าร่วมกิจกรรมเสริมหลักสูตร พ.ศ. 2562*. ลงวันที่ 11 กันยายน 2562. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร. กรุงเทพฯ.
- คณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนเด็กและเยาวชนแห่งชาติ. (2561). *แผนพัฒนาเด็กและเยาวชนแห่งชาติ ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2560 - 2564 (ผนวกรวมแผนปฏิบัติการพัฒนาเด็กและเยาวชนแห่งชาติ ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2560 - 2564)*. พิมพ์ครั้งที่ 2. เจ. เอส. การพิมพ์. กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์.
- ตุลา มหาสุชานนท์. (2545). *หลักการจัดการหลักการบริหาร*. กรุงเทพฯ : น.ศ.พัฒนา.
- พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช. (2524). *พระบรมราโชวาทในพิธีพระราชทานแก่ครูและนักเรียนที่ได้รับพระราชทานรางวัล ณ ศาลาดุสิดาลัย*. [ออนไลน์], ค้นเมื่อ 6 มีนาคม 2564, จาก: <https://www.admissionpremium.com/content/4075>
- พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนเด็กและเยาวชนแห่งชาติ พ.ศ. 2550. (2551, 14 มกราคม). *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่ม 125 ตอนที่ 9 ก. หน้า 1-15.
- พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนเด็กและเยาวชนแห่งชาติ (ฉบับที่ 2). (2560, 13 มิถุนายน). *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่ม 134 ตอนที่ 63 ก. หน้า 1-12.
- มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร. (2560). *แผนพัฒนามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 - 2564)*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร.
- มัลลิกา วีระชัย. (2564). *ภารกิจกองพัฒนานักศึกษา [สราทตรา เล่งไพบูลย์, ผู้สัมภาษณ์]*. ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2545). *องค์การและการจัดการ*. กรุงเทพฯ : ธรรมสาร.
- สราทตรา เล่งไพบูลย์. (2554). *รูปแบบการจัดการนันทนาการประเภทละครและการละครด้านศิลปวัฒนธรรมไทย และภูมิปัญญาไทย : กรณีศึกษา การแสดงโขนประจำปีการศึกษา 2551 โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายประถม)*. ปริญญาโท วท.ม. (การจัดการนันทนาการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2564). *แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (11) การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต (พ.ศ. 2561 - 2580)* [ออนไลน์], ค้นเมื่อ 9 พฤษภาคม 2564, จาก: <http://nscr.nesdb.go.th>

- สำนักนโยบายและแผนการอุดมศึกษา. (2562). *แผนด้านการอุดมศึกษาเพื่อผลิตและพัฒนากำลังคนของประเทศ พ.ศ. 2564-2570 ฉบับสมบูรณ์*. สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม.
- อาพัทธ์ เตียวตระกูล. (2555). *รูปแบบการจัดการนิสิตนักศึกษาที่มีความสามารถพิเศษทางกีฬาในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ*. Veridian E-Journal, Silpakorn University[ออนไลน์], 5(3), ค้นเมื่อ 9 มีนาคม 2564, จาก: <https://he02.tci-thaijo.org/index.php/Veridian-E-Journal/article/view/28265>
- HR NOTE.asia. (2564). *POLC ทฤษฎีการจัดการที่สร้างประสิทธิภาพให้กับองค์กร*. [ออนไลน์], ค้นเมื่อ 6 พฤษภาคม 2564, จาก: <https://th.hrnote.asia/orgdevelopment/190619-polc-management-concept/>

คำแนะนำในการเตรียมต้นฉบับ

รูปแบบการเขียนบทความ

1. บทความที่รับพิจารณาตีพิมพ์เป็นบทความภาษาไทยหรือภาษาอังกฤษ โดยมีจำนวนหน้าของเนื้อหาและบรรณานุกรมรวมทั้งสิ้น 15-30 หน้า ใช้ตัวอักษร TH Sarabun PSK พิมพ์หน้าเดียวบนกระดาษขนาด A5 ตั้งค่าน้ำกระดาษ และระยะขอบ ดังนี้

ระยะขอบบน	2.54 ซม.	ระยะขอบล่าง	2.00 ซม.
ระยะขอบซ้าย	2.54 ซม.	ระยะขอบขวา	2.00 ซม.
หัวกระดาษ	1.25 ซม.	ท้ายกระดาษ	1.25 ซม.

2. องค์ประกอบของบทความ

หัวข้อ/ ส่วนประกอบ	คำอธิบาย
ชื่อบทความ	ระบุชื่อบทความทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ ขนาดตัวอักษร 18 พอยท์ตัวหนา ไว้กึ่งกลางหน้ากระดาษ
ชื่อผู้เขียน	ระบุชื่อผู้นิพนธ์ ผู้นิพนธ์ร่วม (ถ้ามี) ทุกคนทั้งภาษาไทย และภาษาอังกฤษ โดยไม่ต้องระบุค่านำหน้าชื่อ ขนาดตัวอักษร 14 พอยท์ ไว้กึ่งกลางหน้ากระดาษและใส่ * ที่ผู้นิพนธ์หลัก
สังกัดผู้เขียน	เขียนไว้ส่วนท้ายของบทความย่อภาษาไทยและภาษาอังกฤษ ขนาดตัวอักษร 12 พอยท์ ● สำหรับอาจารย์/นักวิชาการ ระบุตำแหน่งทางวิชาการ(ถ้ามี) สาขาวิชา คณะ สถาบันการศึกษา ที่สังกัด สถานที่ทำงาน ● สำหรับนักศึกษา ระบุนักศึกษาปริญญาตรี โทหรือนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชา คณะ/สถาบันการศึกษา ● อีเมลให้ระบุผู้นิพนธ์หลักเท่านั้น

หัวข้อ/ ส่วนประกอบ	คำอธิบาย
บทคัดย่อ	บทคัดย่อภาษาไทยและภาษาอังกฤษมีความยาวไม่เกิน 200 คำ โดยเรียงลำดับความสำคัญของเนื้อหา เช่น วัตถุประสงค์ วิธีการ ศึกษา ผลงานและการวิจารณ์อย่างต่อเนื่องกัน
คำสำคัญ	ระบุคำสำคัญ 3-5 คำทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ ไว้ท้ายบทคัดย่อ
เนื้อหา	● หัวข้อใช้ขนาดตัวอักษร 16 พอยท์ ตัวหนา วางไว้ชิดขอบซ้าย ส่วนรายละเอียดใช้ขนาดตัวอักษร 16 พอยท์ ปกติ การเขียนบทความแต่ละประเภทมีรายละเอียดดังนี้ 1. บทความวิจัย ประกอบด้วย 1.1 บทนำ 1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย 1.3 สมมติฐานการวิจัย (ถ้ามี) 1.4 กรอบแนวคิด (ถ้ามี) 1.5 วิธีดำเนินการวิจัย - ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง - เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย - การเก็บรวบรวมข้อมูล - การวิเคราะห์ข้อมูล 1.6 ผลการวิจัย 1.7 สรุปและอภิปรายผลการวิจัย 1.8 ข้อเสนอแนะจากการวิจัย 1.9 กิตติกรรมประกาศ (ถ้ามี) 1.10 เอกสารอ้างอิง 2. บทความวิชาการ บทวิจารณ์หนังสือ และบทความปริทัศน์ ประกอบด้วย 2.1 บทนำ 2.2 เนื้อเรื่อง 2.3 บทสรุป 2.4 เอกสารอ้างอิง

หัวข้อ/ ส่วนประกอบ	คำอธิบาย
ตารางและ กราฟ (ถ้ามี)	ตารางที่แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูล
รูปภาพ (ถ้ามี)	• รูปภาพประกอบให้ส่งต้นฉบับเป็นภาพถ่ายที่มีความคมชัด และส่งจัดไฟล์รูปภาพเป็นนามสกุล JPEG หรือ PNG • กรณีภาพถ่ายที่คัดลอกจากแหล่งอื่นให้อ้างอิงแหล่งที่มาของภาพด้วย
อ้างอิง	• การอ้างอิงในเนื้อหาเป็นระบบนาม-ปี โดยระบุชื่อผู้เขียน ปีพิมพ์ และเลขหน้าของเอกสาร ไว้ข้างหน้าหรือข้างหลังของข้อความที่ต้องการอ้างอิง เช่น เมทิกา พ่วงแสง (2562 : 15) หรือ (เมทิกา พ่วงแสง, 2562 : 8-17) * ทั้งนี้ หากมีผู้เขียนไม่เกิน 6 คน ให้ใส่ครบทุกคน และหากมีผู้แต่งมากกว่า 6 คน ให้ใส่ผู้แต่งคนแรกตามด้วย “และคณะ” • อ้างอิงท้ายบทความใช้รูปแบบการเขียนอ้างอิงตามระบบ APA เรียงลำดับอักษร ตามอักษรตัวแรกที่ปรากฏ ไม่ว่ารายการนั้นจะขึ้นต้นด้วยชื่อผู้แต่ง ชื่อบทความ ชื่อเรื่อง หรือชื่อเอกสารและสิ่งอ้างอิง โดยไม่แยกประเภท และไม่ต้องใส่เลขกำกับ ให้เริ่มด้วยรายการอ้างอิงและบรรณานุกรมภาษาไทยจนหมดก่อน จึงตามด้วยรายการอ้างอิงและบรรณานุกรมภาษาต่างประเทศ และหากมีผู้เขียนไม่เกิน 6 คน ให้ใส่ชื่อให้ครบทุกคน แต่หากมีมากกว่า 6 คน ให้ใส่ชื่อ 6 คน หลังจากคนที่ 6 ให้ตามด้วย “และคณะ” หรือ “et al.”

การอ้างอิงท้ายบทความ

ตัวอย่าง 1 หนังสือ

ชื่อผู้แต่ง. (ปีพิมพ์). *ชื่อหนังสือ*. พิมพ์ครั้งที่ (ถ้ามี). สถานที่พิมพ์ (เมือง): สำนักพิมพ์ หรือโรงพิมพ์.

สุวิมล ว่องวานิช. (2563). *การวิจัยการออกแบบทางการศึกษา*. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ตัวอย่างที่ 2 วารสาร

ชื่อผู้แต่ง. (ปีพิมพ์). *ชื่อบทความ*. *ชื่อวารสาร*, ปีที่ (ฉบับที่), หน้าแรก-หน้าสุดท้าย. เมทิกา พ่วงแสง และวิชุดา วรรณห้วย. (2562). การพัฒนาระบบสารสนเทศสำหรับการจัดการข้อมูลงานวิจัยในยุคดิจิทัล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร. *วารสารเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน มทร.พระนคร*, 4(1), 8-17.

ตัวอย่างที่ 3 วารสารออนไลน์

ชื่อผู้แต่ง. (ปีพิมพ์). *ชื่อบทความ*. *ชื่อวารสาร[ออนไลน์]*, ปีที่(ฉบับที่), ค้นเมื่อ วัน เดือน ปี, จาก: URL.

เมทิกา พ่วงแสง และหญิง มัทนัง. (2563). แนวทางการส่งเสริมการตลาดสำหรับกลุ่มวิสาหกิจชุมชนสตรีบ้านบึง ตำบลบ้านบึง อำเภอบ้านคา จังหวัดราชบุรี. *วารสารปัญญาทัศน์[ออนไลน์]*, 12(2), ค้นเมื่อ 27 ตุลาคม 2563, จาก: <https://so05.tci-thaijo.org/index.php/pimjournal/index>.

ตัวอย่างที่ 4 หนังสือพิมพ์

ชื่อผู้แต่ง. (ปีที่พิมพ์, วัน เดือน). *ชื่อบทความ*. *ชื่อหนังสือพิมพ์*. หมายเลขหน้า. ดวงพร อุดมทิพย์. (2563, 27 ตุลาคม). ปฏิบัติการดีอีเอส. *ไทยรัฐ*, น.6.

ตัวอย่างที่ 5 หนังสือพิมพ์ออนไลน์

ชื่อผู้แต่ง. (ปีที่พิมพ์). *ชื่อบทความ*. *ชื่อหนังสือพิมพ์[ออนไลน์]*, ค้นเมื่อ วัน เดือน ปี, จาก: URL.

โคทม อารียา. (2563). ช่วยกันหาทางออกจากวิกฤติ. *มติชน[ออนไลน์]*, ค้นเมื่อ 27 ตุลาคม 2563, จาก: <https://www.matichon.co.th>

ตัวอย่างที่ 6 เว็บไซต์

ชื่อผู้แต่ง. (ปีพิมพ์). ชื่อเรื่อง. [ออนไลน์]. ค้นเมื่อ วัน เดือน ปี, จาก: URL.

สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ. (2563). *กินดีเพื่อสุขภาพในวัยสูงอายุ*[ออนไลน์]. ค้นเมื่อ 20 ตุลาคม 2563, จาก: <https://www.thaihealth.or.th/Content/53121-กินดีเพื่อสุขภาพ%20ในวัยสูงอายุ.html>.

ตัวอย่างที่ 7 รายงานสืบเนื่องการประชุมวิชาการ

ชื่อผู้แต่ง. (ปีพิมพ์). ชื่อบทความ. รายงานสืบเนื่องการประชุมวิชาการ (ชื่อเอกสาร), วัน เดือน ปี สถานที่จัด, หน้าแรก-หน้าสุดท้าย.

พงศ์รัชต์ธรวัช วิวังสุ, อรจิรา ธรรมไชยงกูร, แก้วตะวัน ศิริลักษณ์นันท์. (2562). รูปแบบการ พัฒนาคความมั่นคงในชีวิตแม่วัยรุ่นที่ตั้งครรภ์ไม่พึงประสงค์. รายงานสืบเนื่องจากการประชุมวิชาการระดับชาติมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ครั้งที่ 11, 24-26 กรกฎาคม 2562 ณ ศูนย์ประชุมและแสดงสินค้านานาชาติเฉลิมพระเกียรติ 7 รอบพระชนมพรรษา, 149-158.

ตัวอย่างที่ 8 วิทยานิพนธ์/สารนิพนธ์

ชื่อผู้แต่ง. (ปีพิมพ์). ชื่อวิทยานิพนธ์. ระดับปริญญาของวิทยานิพนธ์, ชื่อมหาวิทยาลัย. อรจิรา ธรรมไชยงกูร. (2563). *การพัฒนารูปแบบการสร้างสมรรถนะการประเมินของผู้บริหารระดับต้นของมหาวิทยาลัย: การประยุกต์ใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ*. วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการวัดและประเมินผลการศึกษา คณะครุศาสตร์. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ตัวอย่างที่ 9 รายงานการวิจัย

ชื่อผู้แต่ง. (ปีพิมพ์). ชื่องานวิจัย (รายงานการวิจัย). สถานที่(เมือง), ชื่อมหาวิทยาลัย. ทรงสิริ วิชิรานนท์, ณรงค์ โพธิ์พูกษานันท์, ธนพรรณ บุญยรัตกลิน และเมธิกา พ่วงแสง. (2563). *การจัดการความรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่นสู่ความยั่งยืน*(รายงานการวิจัย). กรุงเทพฯ: คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร.

หนังสือขอส่งบทความเพื่อพิจารณาการตีพิมพ์
วารสารศิลปศาสตร์ (วังนางเลิ้ง) มทร.พระนคร

ชื่อเรื่อง (ภาษาไทย) :

.....

ชื่อเรื่อง (ภาษาอังกฤษ) :

.....

ชื่อผู้เขียน (ทุกคน) : ใส่ “*” ตรงชื่อผู้เขียนหลัก

1. ชื่อ-สกุล (ไทย)

(อังกฤษ)

E-mail Address:

2. ชื่อ-สกุล (ไทย)

(อังกฤษ)

E-mail Address:

3. ชื่อ-สกุล (ไทย)

(อังกฤษ)

E-mail Address:

ที่อยู่/สถานที่ทำงาน/สถาบันที่กำลังศึกษา(ผู้เขียนหลัก)

.....

.....

หมายเลขโทรศัพท์ (มือถือ) :

ประเภทของต้นฉบับ

☐ บทความทางวิชาการ (Academic Article)

☐ บทความวิจัย (Research Article)

☐ อื่น ๆ

คำรับรองของผู้เขียน : ผู้เขียนทุกคนขอรับรองว่า

☐ บทความที่เสนอนี้ไม่เคยตีพิมพ์เผยแพร่มาก่อน และไม่อยู่ในระหว่างการพิจารณาของวารสารอื่น

☐ หากผู้เขียนต้องการถอนบทความไม่ว่ากรณีใด ๆ ผู้เขียนยินดีชดใช้ค่าดำเนินการพิจารณาบทความ

☐ ผู้เขียนยินดีให้กองบรรณาธิการสรรหาผู้กลั่นกรองโดยอิสระ เพื่อพิจารณาบทความนี้ และสามารถตรวจแก้ไขบทความดังกล่าวได้ตามที่เห็นสมควร

ลงชื่อ.....

(.....)

วันที่.....