



แบบฟอร์มรายงานความก้าวหน้าโครงการวิจัย (เดี่ยว) โครงการย่อย  
(รายงานรอบ 6 เดือน) ประจำปีงบประมาณ 2565

ชื่อโครงการวิจัย (ภาษาไทย) การบริหารจัดการกลไกการสร้างอาชีพเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของชุมชนแออัด ในพื้นที่เขตดอนเมือง กรุงเทพมหานคร

(ภาษาอังกฤษ) Management of career building mechanisms to the enhance the quality of life of the slum communities in the area of Don Mueang Bangkok

ได้รับทุนอุดหนุนการวิจัยประจำปี 2564 จำนวนเงิน 3000,000 บาท

ระยะเวลาทำการวิจัย 12 เดือน เริ่มทำการวิจัยเมื่อ 1 พฤศจิกายน 2565 – 30 เมษายน 2566

รายงานความก้าวหน้าของการวิจัยครั้งที่ 2

ระหว่างเดือน พฤษภาคม ถึง เดือน พฤศจิกายน 2565

รายนามหัวหน้าโครงการ (เดี่ยว)/โครงการย่อย และผู้ร่วมโครงการพร้อมทั้งหน่วยงานที่สังกัดและรายละเอียดการติดต่อ (ที่อยู่/โทรศัพท์/โทรสาร/email)

1. ผู้รับผิดชอบประกอบด้วย (กรณีเป็นทุนความร่วมมือกับต่างประเทศให้ระบุผู้รับผิดชอบทั้ง “ฝ่ายไทย” และ “ฝ่ายต่างประเทศ”)

1.1 หัวหน้าโครงการ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พิมพ์ชนา ศรีบุญยพรรัฐ

สถานที่ทำงาน กลุ่มวิชาการบริหารภาครัฐและเอกชน แขนงวิชาการบริหารภาครัฐและเอกชน  
วิทยาลัยการเมืองและการปกครอง มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

Email:

1.2 ผู้ร่วมงานวิจัย พล.ต.ต.ดร.นิตพัทธ์ กิตติรักษกุล (อาจารย์แขนงวิชาการบริหารภาครัฐและเอกชน  
วิทยาลัยการเมืองและการปกครอง มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา)

1.3 ผู้ร่วมงานวิจัย ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุวิทย์ ยอดฉิม (อาจารย์คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์  
มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา)

1.4 หน่วยงานหลัก มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

1.5 หน่วยงานสนับสนุน วิทยาลัยการเมืองและการปกครอง, สถาบันวิจัยและพัฒนา  
มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

2. ประเภทการวิจัย: การวิจัยและพัฒนา (Research and Development)

3. สาขาวิชาการและกลุ่มวิชาที่ทำการวิจัย สังคมศาสตร์- รัฐศาสตร์

5. คำสำคัญ (Keyword) ของการวิจัย การบริหารจัดการ, กลไกการบริหารจัดการการสร้างอาชีพ, ยกระดับ  
คุณภาพชีวิต, ชุมชนแออัด

**ข้อมูลเพื่อการทำรายงานความก้าวหน้าการวิจัยและนวัตกรรมระยะ 6 เดือน  
(พฤษภาคม-พฤศจิกายน 2565)**

ผู้วิจัยนำเสนอรายงานความก้าวหน้าของโครงการวิจัยย่อยในพื้นที่เขตตอนเมือง กรุงเทพมหานคร รอบ 6 เดือน มี 3 ส่วนสำคัญ ได้แก่ (1) ข้อมูลรายงานวิจัยและนวัตกรรมเบื้องต้น (Incipion Report) เมื่อวันที่ 18 มิถุนายน 2565 (2) ข้อมูลรายงานความก้าวหน้าการวิจัยและนวัตกรรมระยะ 6 เดือน (วันที่ 27 พฤศจิกายน 2565) (3) ลงพื้นที่เก็บข้อมูลศักยภาพ บทบาทภาวะผู้นำ กลไก ระบบการบริหารจัดการ ปัญหาและความต้องการสร้างอาชีพที่มั่นคงเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของชุมชนแออัด ในพื้นที่เขตตอนเมือง กรุงเทพมหานคร (4) แนวทางการขับเคลื่อนและพัฒนากลไกการสร้างอาชีพเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของชุมชนแออัดในพื้นที่เขตตอนเมือง กรุงเทพมหานคร ดังมีรายละเอียดข้อเสนอโครงการวิจัยย่อยเบื้องต้นดังนี้

**1) ข้อมูลรายงานวิจัยและนวัตกรรมเบื้องต้น (Incipion Report) เมื่อวันที่ 18 มิถุนายน 2565**  
โดยมีการนำเสนอรายละเอียดเนื้อหาตามรูปแบบของ วช. กำหนดที่ต้องการให้รายงาน ดังนี้

**1.1) ความสำคัญ และที่มาของปัญหาโครงการ**

เพื่อให้เกิดการขับเคลื่อนและพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนในระดับพื้นที่ เป็นไปในทิศทาง ยุทธศาสตร์และเป้าหมายอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ โดยมีการบูรณาการร่วมกันระหว่างหน่วยงานของรัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชนอย่างเป็นองค์รวม รวมทั้งมุ่งเน้นให้เกิดการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในพื้นที่ที่มีประชาชนเป็นศูนย์กลาง เสริมสร้างความเป็นผู้นำและเจ้าของร่วมกันในการพัฒนาและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในพื้นที่ ตลอดจนสร้างเสริมให้บุคคล ครอบครัว และชุมชน มีสุขภาวะทางกาย จิต และสังคมเพื่อคุณภาพชีวิตที่ดีและเกิดความยั่งยืนสืบไป

โดยอาศัยอำนาจตามความในมาตรา 11 (6) และ (8) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๓๔ นายกรัฐมนตรีโดยความเห็นชอบของคณะรัฐมนตรี จึงวางระเบียบไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ 1 ระเบียบนี้เรียกว่า “ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการพัฒนาคุณภาพชีวิตระดับพื้นที่ พ.ศ. 2561”

ข้อ 2 ระเบียบให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป

ข้อ 3 ในระเบียบนี้ “คณะกรรมการ” หมายความว่า คณะกรรมการนโยบายพัฒนาคุณภาพชีวิตระดับพื้นที่ “หน่วยงานของรัฐ” หมายความว่า ส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กรมหาชน และหน่วยงานอื่นของรัฐ และให้หมายความรวมถึงกำนันผู้ใหญ่บ้านด้วย “พื้นที่” หมายความว่า อำเภอ หรือเขตในกรุงเทพมหานคร แล้วแต่กรณี

ข้อ 4 ให้มีคณะกรรมการคณะหนึ่ง เรียกว่า “คณะกรรมการนโยบายพัฒนาคุณภาพชีวิตระดับพื้นที่” ซึ่งมีรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยและรัฐมนตรีว่าการกระทรวงสาธารณสุขเป็นที่ปรึกษาประกอบด้วย

- (1) ปลัดกระทรวงมหาดไทย เป็นประธานกรรมการ
- (2) ปลัดกระทรวงสาธารณสุข เป็นรองประธานกรรมการ
- (3) กรรมการโดยตำแหน่ง ได้แก่ ปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ อธิบดีกรมการปกครอง อธิบดีกรมการพัฒนาชุมชน อธิบดีกรมควบคุมโรค

อธิบดีกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ อธิบดีกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น อธิบดีกรมอนามัย ปลัดกรุงเทพมหานคร เลขาธิการคณะกรรมการสุขภาพแห่งชาติ เลขาธิการสำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ และผู้จัดการกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ

(4) กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิจำนวนสามคน ซึ่งคณะกรรมการแต่งตั้งจากผู้มีความรู้ความสามารถด้านการพัฒนาสังคม และด้านการแพทย์และสาธารณสุข ให้รองปลัดกระทรวงสาธารณสุขที่รับผิดชอบกลุ่มภารกิจด้านการพัฒนาการสาธารณสุข เป็นกรรมการและเลขานุการ ให้ปลัดกระทรวงมหาดไทยแต่งตั้งผู้ช่วยเลขานุการ จำนวนสองคน โดยมาจากข้าราชการในกระทรวงมหาดไทย และกระทรวงสาธารณสุข อย่างละหนึ่งคน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ ให้สำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงสาธารณสุข เป็นสำนักงานเลขานุการของคณะกรรมการ รับผิดชอบในงานเลขานุการของคณะกรรมการ และประสานงานกับหน่วยงานของรัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชนที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของคณะกรรมการ ตลอดจนปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่คณะกรรมการมอบหมาย

ข้อ 5 ให้คณะกรรมการมีอำนาจและหน้าที่ ดังต่อไปนี้

(1) กำหนดเป้าหมายและแนวทางการดำเนินการที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนในพื้นที่ เพื่อให้หน่วยงานของรัฐและผู้ที่เกี่ยวข้องนำไปปฏิบัติ โดยมุ่งหมายให้มีการบูรณาการร่วมกันของหน่วยงานของรัฐในพื้นที่ในด้านทรัพยากรและภารกิจภายใต้อำนาจหน้าที่ของแต่ละหน่วยงานของรัฐนั้น

(2) ส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดความร่วมมือและประสานงานกันระหว่างหน่วยงานของรัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชน ตลอดจนชุมชนในพื้นที่ เพื่อให้มีเป้าหมายและแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เหมาะสมของแต่ละพื้นที่ โดยให้ยึดถือประโยชน์ของประชาชนเป็นสำคัญ

(3) ส่งเสริม สนับสนุน และแก้ไขปัญหาในการดำเนินงานของ พชอ. และ พชข. เกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนในพื้นที่ เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายและแนวทางที่คณะกรรมการกำหนดใน (1) และเป้าหมายและแนวทางของแต่ละพื้นที่ใน (2)

(4) ให้คำปรึกษาและข้อเสนอแนะแก่ พชอ. หรือ พชข. หรือหน่วยงานของรัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชนที่เกี่ยวข้องในการดำเนินการเพื่อให้เป็นไปตามเป้าหมายและแนวทางที่กำหนดใน (1) หรือเป้าหมายและแนวทางของแต่ละพื้นที่ใน (2)

(5) เสนอแนะแก่หน่วยงานของรัฐที่เกี่ยวข้องในการแก้ไขเพิ่มเติมหรือปรับปรุงกฎหมายหรือกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตในพื้นที่

(6) กำกับดูแลและติดตามผลการดำเนินการของ พชอ. และ พชข. เพื่อให้เป็นไปตามเป้าหมายและแนวทางที่คณะกรรมการกำหนดใน (1) และเป้าหมายและแนวทางของแต่ละพื้นที่ใน (2)

ข้อ 15 ในกรุงเทพมหานคร ให้แต่ละเขตมีคณะกรรมการพัฒนาคุณภาพชีวิตระดับเขตคณะหนึ่ง เรียกโดยย่อว่า “พชข.” โดยมีปลัดกรุงเทพมหานครและสมาชิกสภากรุงเทพมหานครในเขตนั้นเป็นที่ปรึกษา ให้ พชข. ประกอบด้วย ผู้อำนวยการเขต เป็นประธานกรรมการ และกรรมการอื่นอีกจำนวนไม่เกินยี่สิบสองคนซึ่งผู้อำนวยการเขตแต่งตั้งจากบุคคล ดังต่อไปนี้

(1) ผู้แทนหน่วยงานของรัฐในเขต จำนวนไม่เกินเจ็ดคน ซึ่งอย่างน้อยต้องแต่งตั้งจากผู้อำนวยการศูนย์บริการสาธารณสุขที่ได้รับมอบหมาย จำนวนหนึ่งคน เป็นกรรมการ

(2) ผู้แทนภาคเอกชนในเขต จำนวนไม่เกินหกคน โดยคัดเลือกจากผู้ประกอบวิชาชีพด้านการแพทย์และสาธารณสุข ผู้ประกอบกิจการด้านสุขภาพหรือสาธารณสุข สถานศึกษาเอกชน ผู้ประกอบวิชาชีพหรือประกอบกิจการอื่นเป็นกรรมการ

(3) ผู้แทนภาคประชาชนในเขต จำนวนไม่เกินเจ็ดคน โดยคัดเลือกจากผู้ที่มีความรู้หรือประสบการณ์เกี่ยวกับการพัฒนาสังคมหรือชุมชนท้องถิ่นหรือภูมิปัญญาท้องถิ่น กลุ่มเครือข่าย หรือองค์กรภาคเอกชนที่ไม่แสวงหากำไรหรือเครือข่ายอาสาสมัครที่ปฏิบัติงานในเขต เป็นกรรมการให้หัวหน้าฝ่ายพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคม สำนักงานเขต เป็นกรรมการและเลขานุการ และให้หัวหน้าพยาบาลศูนย์บริการสาธารณสุขที่ได้รับมอบหมาย เป็นกรรมการและเลขานุการร่วม

ข้อ 16 ให้นำข้อ 6 ข้อ 8 ข้อ 9 ข้อ 10 ข้อ 11 ข้อ 12 และข้อ 13 มาใช้บังคับกับ พชช. ด้วยโดยอนุโลม

ข้อ 17 ให้ฝ่ายพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคม สำนักงานเขต เป็นสำนักงานเลขานุการของ พชช. รับผิดชอบในงานเลขานุการและงานธุรการของ พชช. และคณะอนุกรรมการที่ พชช. แต่งตั้ง และให้นำความในข้อ 14 วรรคหนึ่ง มาใช้บังคับกับอำนาจหน้าที่ของฝ่ายพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคม สำนักงานเขต ด้วยโดยอนุโลมเพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติหน้าที่ของ พชช. ให้กรุงเทพมหานครจัดสรรงบประมาณเพื่อเป็นการสนับสนุนค่าเบี้ยประชุม ค่าใช้จ่ายในการเดินทาง ค่าใช้จ่ายในการประชุม หรือค่าใช้จ่ายอื่นที่เกี่ยวข้องของ พชช. ด้วย

ข้อ 19 ให้ดำเนินการแต่งตั้งกรรมการใน พชช. ตามข้อ 15 ให้แล้วเสร็จภายในหกสิบวันนับแต่วันที่ระเบียบนี้มีผลบังคับใช้ ในวาระเริ่มแรก หากได้มีการแต่งตั้งกรรมการตามข้อ 15 วรรคสอง (1) แล้ว ให้ พชช. ประกอบด้วยกรรมการตามข้อ 15 (1) และให้ฝ่ายพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคม สำนักงานเขต เป็นกรรมการและเลขานุการ และหัวหน้าพยาบาลศูนย์บริการสาธารณสุขที่ได้รับมอบหมาย เป็นกรรมการและเลขานุการร่วม ปฏิบัติหน้าที่ไปพลางก่อนจนกว่าจะได้มีการแต่งตั้งกรรมการครบถ้วน ตามข้อ 15 (ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการพัฒนาคุณภาพชีวิตระดับพื้นที่ พ.ศ. 2561. (2561, มีนาคม 9). ราชกิจจานุเบกษา, 135(54ง), 1.)

นับตั้งแต่ได้มีการดำเนินการของ กชป. 13 กรุงเทพมหานครซึ่งเป็นอีกลูกโหลหนึ่ง ที่ทำให้ สช. ได้มีการทำงานร่วมกับกรุงเทพมหานครและหน่วยงานที่มีการดำเนินงานในพื้นที่กรุงเทพฯ เข้มข้นขึ้นเป็นลำดับ และการจัดตั้งกลไกคณะกรรมการพัฒนาคุณภาพชีวิตระดับเขต (พชช.) ที่ริเริ่มดำเนินการในปี 2562 นับว่ามี 2 กลไกที่เป็นต้นทุนสำคัญในการพัฒนาการทำงานแบบมีส่วนร่วม และทำให้เกิดประเด็นการทำแผนสุขภาวะระดับเขต เป้าหมายคือ ธรรมนูญเขต ที่เป็นเครื่องมือในการสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมเพื่อไปทำแผนสุขภาวะระดับเขต และไปขยายกลไกในพื้นที่ เช่น กลุ่มองค์กรต่าง ๆ ได้รับรู้ ประชาชนต่าง ๆ ผู้นำชุมชน ได้เข้ามามีส่วนร่วมในการทำแผน เมื่อกลไกการบูรณาการกันของกรุงเทพมหานครเริ่มเป็นระบบจึงมีความเชื่อมโยงกันและจะอย่างไรให้พื้นที่ระดับเขตเข้มแข็ง มีกรอบและทิศทาง การพัฒนาในเขตพื้นที่ที่มาจากกระบวนการมีส่วนร่วม ทั้งภาครัฐ ภาคประชาสังคม ภาคประชาชน NGO ภาคธุรกิจเอกชนให้มาทำงานร่วมกัน

## 1.2) การวิเคราะห์สถานการณ์และปัญหา

ผู้วิจัยได้เลือกพื้นที่ในการวิจัยคือ พื้นที่เขตตอนเมืองที่เป็นชุมชนแออัด จำนวน 14 ชุมชนที่มีประชาชนตกงาน ว่างาน มีรายได้น้อยหรือรายได้ลดลง มีอาชีพและรายได้ไม่แน่นอนอาศัยอยู่ในชุมชนแออัด ในช่วงของสถานการณ์การระบาดอย่างรุนแรงของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ถือว่าชบเซามาก ผลกระทบชุมชนขายไม่ได้ ทำให้เกิดปัญหาความเหลื่อมล้ำทางด้านรายได้

เขตตอนเมือง แบ่งออกเป็น ๓ แขวง ประกอบด้วย แขวงตอนเมือง แขวงสีกัน และแขวงสนามบิน มีชุมชนที่จัดตั้งตามระเบียบกรุงเทพมหานครว่าด้วยชุมชนและกรรมการชุมชน พ.ศ. 2555 จำนวน 96 ชุมชน แบ่งเป็น แขวงตอนเมือง จำนวน ๕๒ ชุมชน ตั้งแต่ถนนเชิดวุฒากาศไปจนถึงคลองตาอูฐ แขวงสีกัน จำนวน 29 ชุมชน และแขวงสนามบิน จำนวน 15 ชุมชน ตั้งแต่ถนนรางรถไฟไปจนถึงบางเขน สายไหม ภาพรวมเป็นชุมชนประเภทชุมชนแออัด ชุมชนเมือง ชุมชนชานเมือง และชุมชนหมู่บ้านจัดสรร เนื่องจากในปี 2564 ผู้วิจัยได้เข้ามาเป็นคณะกรรมการระดับเขตร่วมในการพัฒนาและขับเคลื่อนธรรมนูญระดับเขตตอนเมืองในการทำวิจัยครั้งนี้จึงมีต้นทุนเดิมที่เป็นธรรมนูญระดับเขตตอนเมือง ทั้งนี้มีประชาชนในชุมชน คณะกรรมการชุมชน ซึ่งเป็นผู้นำชุมชนในการร่วมกันวิเคราะห์ปัญหาและความต้องการของประชาชนในชุมชน และจัดทำแผนพัฒนาชุมชน เพื่อพัฒนาและแก้ไขปัญหา โดยใช้เวทีกลางให้ทุกภาคส่วนทั้งภาครัฐ ภาคประชาสังคม ภาควิชาการ ภาคเอกชน และประชาชน ได้เข้ามามีบทบาทแลกเปลี่ยนสถานการณ์ และแสดงความคิดเห็น ข้อเสนอแนะในการพัฒนาเชิงพื้นที่ของเขตตอนเมืองร่วมกัน มีมติสมัชชา โดยใช้สมัชชาธรรมนูญระดับเขต เป็นเครื่องมือ

สถานการณ์ที่เป็นปัญหาด้านเศรษฐกิจของชุมชนแออัดเขตตอนเมืองในปัจจุบัน (2565) นั้น มีประชาชนตกงาน ว่างาน มีรายได้น้อยหรือรายได้ลดลง ในช่วงสถานการณ์การระบาดอย่างรุนแรงของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ถือว่าชบเซามาก ชุมชนมีอาชีพ รายได้ไม่แน่นอน ผลกระทบชุมชนขายไม่ได้ (ธรรมนูญสุขภาพเขตตอนเมือง, 2564 หน้า 4)

สืบเนื่องจากการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อจัดทำแผนพัฒนาศักยภาพแกนนำชุมชน ขับเคลื่อนธรรมนูญระดับเขตสู่มาตรการชุมชนในวันที่ 7 มิถุนายน พ.ศ.2565 ณ ห้องประชุมพระวิษณุ โรงแรมอัศวิน แกรนด์ คอนเวนชั่น หลักสี่ กรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้รับเชิญให้เป็นวิทยากรและผู้ร่วมประชุม มีผู้เข้าร่วมประชุมในครั้งนี้สำนักงานเขต ศูนย์บริการสาธารณสุข ภาคประชาสังคม สภากงค์กรชุมชน ประชาชนในชุมชน หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เขตตอนเมืองทั้ง 91 ชุมชน ในนั้นรวมทั้งชุมชนแออัดด้วย ได้มีการแบ่งกลุ่มย่อย 10-15 คน เพื่อพิจารณา กลไก ระบบการบริหารจัดการปัญหาและความต้องการสร้างอาชีพที่มั่นคงสู่การยกระดับคุณภาพชีวิตของชุมชนแออัด ในพื้นที่เขตตอนเมือง กรุงเทพมหานคร โดยให้ชุมชนกรอกแบบฟอร์ม ความต้องการสร้างอาชีพที่ชุมชนมีความสนใจ ต้องการสร้างอาชีพ พี่เลี้ยงประจำกลุ่มให้คำแนะนำ และอธิบายในข้อสงสัย หลังจากนั้นพี่เลี้ยงรวบรวม แบบฟอร์มความต้องการสร้างอาชีพ ให้ประธานกลุ่มหรือผู้แทน กรอกข้อมูลเบอร์โทรศัพท์ ให้ครบถ้วนทำให้ได้ข้อมูลสถานการณ์ปัญหาและความต้องการของกลุ่มเป้าหมายทางมิติด้านเศรษฐกิจของชุมชนแออัดในพื้นที่เขตตอนเมือง ดังนี้

1. สมาชิกบางครัวเรือนขาดแคลนรายได้ ขาดอุปกรณ์และพื้นที่ทำกิน
2. ประชาชนว่างงาน มีรายได้น้อย ไม่พอเลี้ยงครอบครัว
3. ต้องการให้ส่งเสริมอาชีพค้าขาย ทำเกษตรในครัวเรือน
4. ต้องการให้จัดอบรมอาชีพในชุมชน ทำโครงการส่งเสริมอาชีพ ส่งเสริมและพัฒนาช่องทางธุรกิจออนไลน์
5. ต้องการให้จัดหาแหล่งเงินทุนสนับสนุนการประกอบอาชีพของชุมชน
6. ส่งเสริมอาชีพ สนับสนุนให้ประชาชนดอนเมืองปลูกผักสวนครัว
7. ส่งเสริมการประกอบอาชีพให้สมาชิกมีรายได้พอเพียงแก่การดำรงชีพตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจ

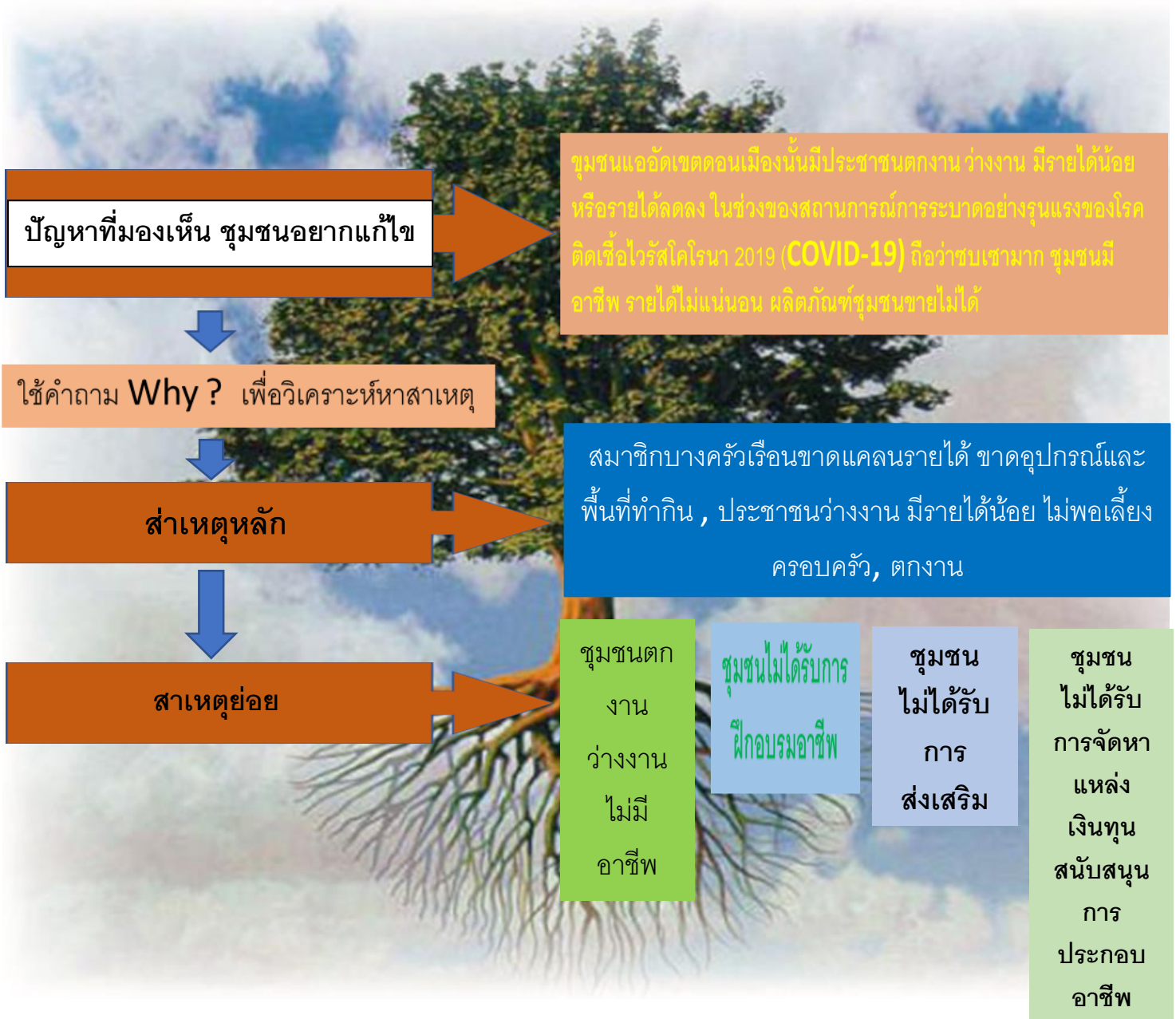
พอเพียง

8. เสนอแนะให้แต่ละครอบครัวช่วยเหลือตัวเองได้
9. ต้องการให้อบรมส่งเสริมการปลูกปลูกผัก
12. ส่วนใหญ่ประชาชนตกงานเนื่องจากสถานการณ์โควิด-19

จากสถานการณ์ปัญหาสามารถนำมาค้นหาโจทย์วิจัยด้วยเครื่องมือ ต้นไม้ปัญหา (problem Tree) ดังนี้

# ค้นหาโจทย์วิจัยด้วยเครื่องมือ Problem Tree

โครงการวิจัยย่อยที่ 3 การบริหารจัดการกลไกการสร้างอาชีพเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของชุมชนแออัด ในพื้นที่เขตดอนเมือง กรุงเทพมหานคร



ภาพที่ 1 วิเคราะห์สถานการณ์ปัญหาและความต้องการสร้างอาชีพด้วย Problem tree

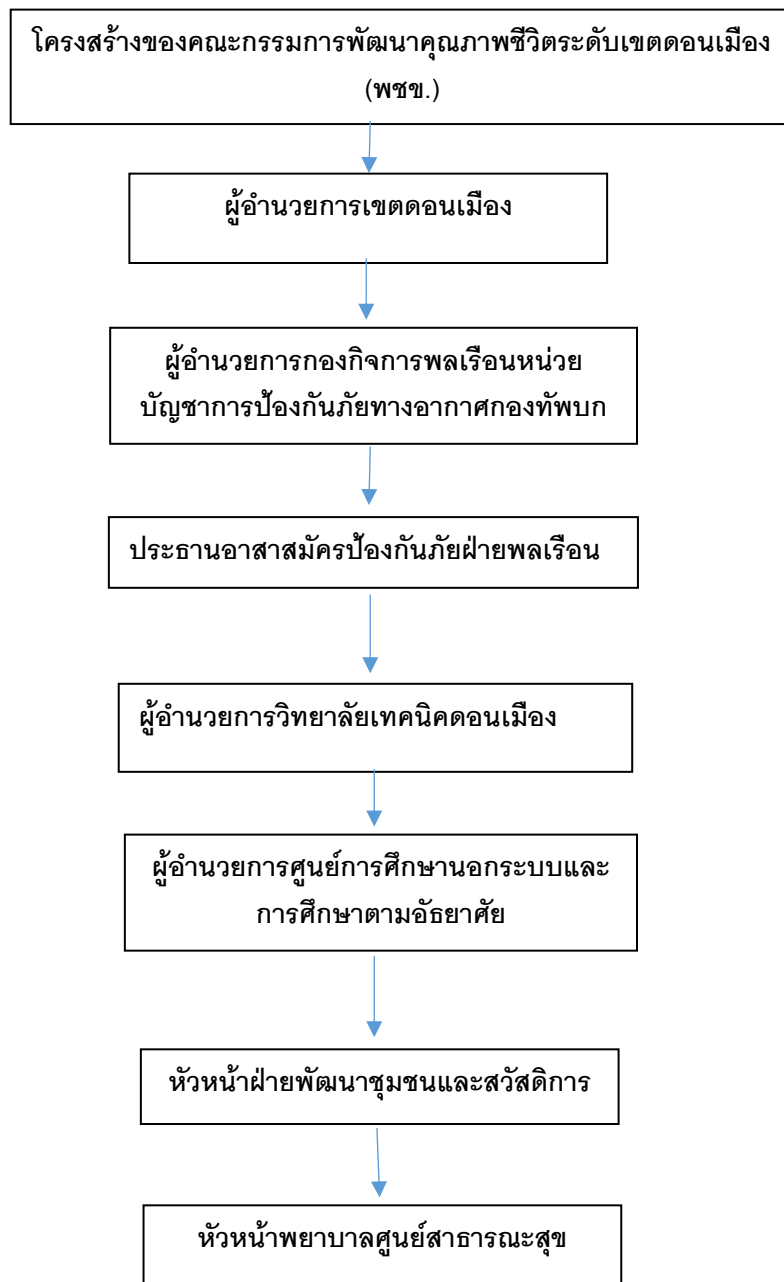
นำผลการวิเคราะห์สถานการณ์ปัญหาและความต้องการของกลุ่มเป้าหมายของชุมชนแออัดในพื้นที่เขตดอนเมืองมาทำ Logical Framework เพื่อหา Outcome Mapping ดังนี้



ภาพที่ 2 ผลการวิเคราะห์สถานการณ์ปัญหาและความต้องการสร้างอาชีพของกลุ่มเป้าหมายของชุมชนแออัดในพื้นที่เขตดอนเมืองมาทำ Logical Framework เพื่อหา Outcome Mapping







ภาพที่ 4 ภาพองค์ประกอบของคณะกรรมการพัฒนาคุณภาพชีวิตระดับเขตดอนเมือง กรุงเทพมหานคร (พชช.)

จากกลไก พชช. ที่เป็นต้นทุนในการพัฒนาการทำงานแบบมีส่วนร่วม ในพื้นที่เขตดอนเมือง ได้ถูกกำหนดไว้ในธรรมนูญระดับเขตดอนเมืองใน หมวดที่ ๗ ที่ว่าด้วยการขับเคลื่อนธรรมนูญสุขภาพเขตดอนเมือง การดำเนินงานพัฒนานโยบายสาธารณะแบบมีส่วนร่วม ภายใต้ธรรมนูญระดับเขตในพื้นที่เขตดอนเมือง มีกลไกที่สำคัญที่จะรองรับและผลักดันขับเคลื่อนร่วมเป็นภาคีที่สำคัญ ดังนี้

๑. คณะกรรมการพัฒนาคุณภาพชีวิตระดับเขตหรือ พชช.
๒. คณะอนุกรรมการขับเคลื่อนแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุระดับเขต
๓. คณะอนุกรรมการกองทุนหลักประกันสุขภาพระดับเขต
๔. หน่วยงานที่เกี่ยวข้องในพื้นที่

๕. อาสาสมัครสาธารณสุข ในพื้นที่เขตตอนเมือง

๖. คณะกรรมการเครือข่ายชุมชน

จากต้นทุน พชช. นี้จะทำให้ธรรมนูญระดับเขตตอนเมืองนั้นขับเคลื่อนต่อไปได้อย่างไร และสถานการณ์ที่เป็นปัญหาด้านเศรษฐกิจของชุมชนแออัดเขตตอนเมือง จึงทำให้เกิดแนวทางโครงการวิจัยย่อยเรื่อง การบริหารจัดการกลไกการสร้างอาชีพเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของชุมชนแออัด ในพื้นที่ เขตตอนเมือง กรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยต้องการทราบว่ากลไก ระบบการบริหารจัดการปัญหาและความ ต้องการสร้างอาชีพที่มั่นคงเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของชุมชนแออัด ในพื้นที่เขตตอนเมือง กรุงเทพมหานครนั้น มีกลไก ระบบการบริหารจัดการอย่างไร มีแนวทางการขับเคลื่อนและพัฒนา กลไก การสร้างอาชีพเป็นอย่างไร รวมถึงการพัฒนาการบริหารจัดการกลไกการสร้างอาชีพเพื่อยกระดับคุณภาพ ชีวิตของชุมชนแออัด ดังนั้น โครงการวิจัยย่อยที่ 3 เรื่อง “การบริหารจัดการกลไกการสร้างอาชีพเพื่อ ยกระดับคุณภาพชีวิตของชุมชนแออัด ในพื้นที่เขตตอนเมือง กรุงเทพมหานคร” สอดคล้องกับธรรมนูญสุขภาพ เขตตอนเมืองในหมวดที่ 3 ที่ว่าด้วยด้านเศรษฐกิจ ตรงกับพันธกิจส่งเสริมและพัฒนาการประกอบอาชีพให้กับ ประชาชนในพื้นที่เขตตอนเมืองสอดคล้องกับเป้าประสงค์ที่ว่าด้วยส่งเสริมการประกอบอาชีพให้ประชาชนมี รายได้เพียงพอแก่การดำรงชีพตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง และสอดคล้องกับนโยบายของนายชัชชาติ สิทธิ พันธุ์ ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร (กทม.) คนที่ 17 ในช่วงรณรงค์หาเสียงเลือกตั้งได้นำเสนอนโยบายไว้ 214 ข้อ ภายใต้คำขวัญ “สร้างกรุงเทพให้เป็นเมืองน่าอยู่สำหรับทุกคน” โดยจัดกลุ่มนโยบายไว้ 9 มิติ เพื่อสร้าง กรุงเทพ 9 ดี ประกอบไปด้วย ปลอดภัยดี สุขภาพดี สร้างสรรค์ดี สิ่งแวดล้อมดี บริหารจัดการดี เรียนดี โครงสร้างดี เศรษฐกิจดี และเดินทางดี ซึ่งโครงการวิจัยเรื่อง “การบริหารจัดการกลไกการสร้างอาชีพเพื่อ ยกระดับคุณภาพชีวิตของชุมชนแออัด ในพื้นที่เขตตอนเมือง กรุงเทพมหานคร” สอดคล้องกับนโยบายมิติข้อ ที่ว่าด้วยเศรษฐกิจดี ที่ชูอัตลักษณ์ย่านทั่วกรุง กระตุ้นเศรษฐกิจฐานราก

ประเด็นที่ผู้วิจัยต้องการศึกษานั้นมีหลายประเด็นแต่ในปีงบประมาณประจำปี พ.ศ. 2565 นี้ เลือก ศึกษาประเด็นปัญหาทางด้านเศรษฐกิจ มิติหลักคือความเหลื่อมล้ำด้านรายได้ ด้านทักษะความรู้การสร้าง อาชีพของประชาชนในชุมชนแออัด เขตตอนเมือง กรุงเทพมหานคร มีจำนวนชุมชนทั้งหมด 14 ชุมชน

ผู้วิจัยได้ค้นหาจุดเด่นในชุมชนเพื่อเป็นคานงัดลดปัญหาความเหลื่อมล้ำด้านรายได้ในชุมชน และแก้ไข ประเด็นปัญหาทางด้านเศรษฐกิจของชุมชนแออัด ในพื้นที่เขตตอนเมืองในปัจจุบัน (2565) ที่มีประชาชนตก งาน ว่างาน มีรายได้น้อยหรือรายได้ลดลง ในช่วงสถานการณ์การระบาดอย่างรุนแรงของโรคติดเชื้อไวรัสโคโร นา 2019 (COVID-19) ชุมชนมีอาชีพ รายได้ไม่แน่นอน ผลิตภัณ์ชุมชนขายไม่ได้ ซึ่งจากการค้นหาจุดเด่นที่ เป็นเพชรอยู่ในเขตตอนเมือง คือ จุดเด่นของพื้นที่เขตตอนเมืองมีทำเลที่ตั้งเป็นประตูสู่ประเทศไทยและ กรุงเทพมหานคร การคมนาคมสะดวก เป็นศูนย์กลางการคมนาคมมีทั้งสนามบิน สถานีรถไฟ และรถไฟฟ้า มี หมู่บ้านจัดสรร และสถานศึกษาจำนวนมาก สามารถเป็นแหล่งตลาดได้ที่ให้ CBR (Community-Based Research) งานวิจัยเพื่อชุมชนและท้องถิ่นของเขตตอนเมือง ที่ผู้วิจัยใช้เป็น “คานงัด” เพื่อแก้ปัญหาสำคัญ ให้กับประชาชนในชุมชนและก้าวต่อไปได้อย่างมีทิศทาง ดังจะแสดงให้เห็นดังภาพต่อไปนี้



**จุดเด่นของพื้นที่เขตดอนเมือง**

- พื้นที่เขตดอนเมืองทำเลที่ตั้งเป็นประตูสู่ประเทศไทยและกรุงเทพมหานคร
- การคมนาคมสะดวก เป็นศูนย์กลางการคมนาคมทั้งสนามบิน สถานีรถไฟ และรถไฟฟ้า
- มีหมู่บ้านจัดสรร และสถานศึกษาจำนวนมาก สามารถเป็นแหล่งตลาดได้



**คานงัด**

**ชุมชนหน้าท่าอากาศยานด้านใต้**

มีจุดเด่นที่อาหารไทยที่อร่อยที่สุดในเขต คือ กระเพาะปลา ก๋วยจั๊บ อาหาร 2 อย่างนี้เป็นอันดับหนึ่ง เมื่อชายตามงานต่าง ๆ ไม่นานก็ขายหมด อาทิ เช่น งานวัด สามารถนำมาพัฒนาเป็นเมนูอาหารสุขภาพได้ และเป็นแม่เหล็กขยายผลให้ชุมชนในเขตดอนเมือง มีแหล่งอาชีพที่มั่นคงได้

ผู้นำชุมชนศึกษภาพ มีภาพฝัน ที่ทุกคนจะต้องมีอาชีพหน้าบ้าน โดยจัดหน้าบ้านให้เป็นตลาด



**ชุมชนสตรีเหล็กพัฒนา มีจุดเด่น คือ**

- ทำเลที่ตั้งของชุมชนใกล้ถนน และบ้านเรือนตั้งอยู่ริมคลองเปรมประชากร
- ผู้นำชุมชนมีศักยภาพ เป็นศูนย์ประสานงานให้กับหน่วยงานภาครัฐต่าง ๆ เป็นที่พึ่งพิงอิงอาศัยของคนในชุมชน
- เป็นพื้นที่ให้บริการวิชาการและเป็นแหล่งปฏิบัติงานของนักศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร
- คนในชุมชนรวมกลุ่มกันสร้างอาชีพเพาะเห็ด ที่มีแหล่งตลาด และทำกะหรี่ปั๊ป แต่ยังคงขาดช่องทางการตลาด

**1.3 พื้นที่และกระบวนการทำงานปีที่ 1 เป็นอย่างไร**

ในปีที่ 1 นั้น ได้มีการดำเนินการจัดทำธรรมนูญระดับเขต กรุงเทพมหานคร ใช้มุมมองจากการดำเนินงานที่สำเร็จ และมุมมองจากสถานการณ์ที่เกิดขึ้นในระหว่างการจัดทำธรรมนูญระดับเขต เพื่อให้เกิดความครอบคลุมในมิติต่าง ๆ และสามารถนำไปใช้ในการขับเคลื่อนพัฒนาต่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด

กระบวนการ ได้มาซึ่งธรรมนูญระดับเขต มีประเด็นสำคัญในการทำธรรมนูญระดับเขตคือ ขั้นตอนการประชุม สัมมนาเชิงวิชาการ กระบวนการที่แตกต่างจากพื้นที่ ได้แก่ ผู้เข้าร่วมประชุม ประชาชนในชุมชน คณะกรรมการชุมชน ซึ่งเป็นผู้นำชุมชนในการร่วมกันวิเคราะห์ปัญหาและความต้องการของประชาชน สำนักงานเขต ศูนย์บริการสาธารณสุข ภาคประชาสังคม สภากงศ์กรชุมชน เครือข่ายผู้นำชุมชน หน่วยงานภาคส่วนต่าง ๆ รวมทั้งการมีแนวทางการพัฒนาศักยภาพ กลไกคณะทำงาน โดยมีวิธีการทำงานตามขั้นตอนต่าง ๆ ดังนี้

ขั้นที่ 1. เวทีสร้างการรับรู้ ความเข้าใจ โดยเข้าร่วมประชุมเพื่อรับทราบนโยบายแนวทางในการจัดทำธรรมนูญระดับเขตตามธรรมนูญสุขภาพพระระดับชาติและพื้นที่/ศึกษาดูงานในพื้นที่ต้นแบบ โดยเฉพาะการจัดประชุมที่โรงแรมรามารการ์เด็นส์ ถนนวิภาวดีรังสิต กทม.

ขั้นที่ 2. จัดตั้งคณะทำงานจัดทำธรรมนูญระดับเขตหรือผู้ก่อการดี เพื่อรับผิดชอบในการจัดทำธรรมนูญระดับเขตให้แล้วเสร็จ

ขั้นที่ 3 ทบทวนข้อมูลบริบททางสังคม วัฒนธรรมและความต้องการของพื้นที่เพื่อนำมาวิเคราะห์ข้อมูลศักยภาพและต้นทุนทางสังคมโดยจัดประชุม แลกเปลี่ยนสถานการณ์/ปัญหาในชุมชน รวมทั้งการลงพื้นที่จริงเพื่อรับทราบสถานการณ์

ขั้นที่ 4 สื่อสารสร้างการรับรู้ สร้างความเข้าใจกับพื้นที่ผ่านช่องทางต่าง ๆ โดยสร้างความเข้าใจในการจัดทำธรรมนูญระดับเขตกับชุมชนโดยสร้างความเข้าใจถึงความหมายและประโยชน์

ขั้นที่ 5 ยกร่างธรรมนูญระดับเขต โดยคณะทำงานฯ ได้มีการประชุมเพื่อร่วมกันจัดทำธรรมนูญระดับเขต โดยกำหนดสาระสำคัญของธรรมนูญ ทั้งหมด 7 หมวด ได้แก่ (1) การมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน (2) ด้านกายภาพและสิ่งแวดล้อม (3) ด้านเศรษฐกิจ (4) ด้านสังคม (5) สุขภาพและด้านอนามัย (6) ด้านจิตใจ (7) การขับเคลื่อนธรรมนูญระดับเขตดอนเมือง

ขั้นที่ 6 จัดเวทีสมัชชารับฟังความคิดเห็นประชาชนในชุมชน คณะกรรมการชุมชน ซึ่งเป็นผู้นำชุมชนในการร่วมกันวิเคราะห์ปัญหาและความต้องการของประชาชน สำนักงานเขต ศูนย์บริการสาธารณสุข ภาคประชาสังคม สภากงศ์กรชุมชน หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เห็นต่อร่างธรรมนูญระดับเขต และมติสมัชชา ปรับปรุง

ขั้นที่ 7 ปรับปรุงและพิจารณาธรรมนูญระดับเขตให้สมบูรณ์ และประกาศใช้ธรรมนูญระดับเขต

ขั้นที่ 8 ประกาศใช้และนำไปขับเคลื่อนไปสู่มาตรการ/แผนงาน/โครงการ ให้เกิดเป็นรูปธรรม

ขั้นที่ 9 ติดตาม ประเมินผลและวางแผน ทบทวน ปรับปรุง การมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน เครือข่ายผู้นำชุมชน หน่วยงานภาคส่วนต่าง ๆ คณะทำงาน นำไปขับเคลื่อนต่อไป

#### 1.4 การพัฒนาโจทย์จากปีที่ 1 มาปีที่ 2 จะมาต่อยอดอย่างไร

จากการดำเนินงานในปีที่ 1 กระบวนการได้มาซึ่งธรรมนูญระดับเขต ต่อมาในปีที่ 2 จะมาต่อยอดสู่การขับเคลื่อนนวัตกรรมและยกระดับการทำงานโดยเน้นการบริหารจัดการกลไกการสร้างอาชีพเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของชุมชนแออัด ในพื้นที่เขตดอนเมือง กรุงเทพมหานคร โดยมีกลไกที่สำคัญในการขับเคลื่อนคือ คณะกรรมการพัฒนาคุณภาพชีวิตระดับเขตหรือ พชช. ในการขับเคลื่อนแบบมีส่วนร่วม โดยมุ่งหวังให้ประชาชนในชุมชน คณะกรรมการชุมชน ซึ่งเป็นผู้นำชุมชนในการร่วมกันวิเคราะห์ปัญหาและความต้องการของประชาชนในชุมชน ศูนย์บริการสาธารณสุข ภาคประชาสังคม สภากงศ์กร

ชุมชน เครือข่ายผู้นำชุมชน หน่วยงานภาคส่วนต่าง ๆ โดยใช้เวทีกลางในการได้เข้ามามีบทบาท แลกเปลี่ยนสถานการณ์ และแสดงความคิดเห็น ข้อเสนอแนะในการการพัฒนาเชิงพื้นที่ของเขตดอนเมืองร่วมกัน วิเคราะห์บทบาทภาคีหน่วยงาน (Stakeholder Analysis) และขับเคลื่อนนวัตกรรมในการบริหารจัดการกลไกการสร้างอาชีพเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของชุมชนแออัด โดยใช้งบประมาณสำนักงานการวิจัยแห่งชาติ (วช.) ผ่านมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณีเข้ามาหนุนเสริม และเป็นการวิจัยเพื่อการพัฒนาศักยภาพและคุณภาพชีวิตชุมชน (CBR)

จากรูปธรรมความสำเร็จที่เกิดขึ้นและความพร้อมของพื้นที่ที่มีทั้งคณะกรรมการพัฒนาคุณภาพระดับเขตหรือ พชช. จึงเห็นถึงโอกาสในการยกระดับคุณภาพชีวิตของชุมชนแออัด สู่อำนาจขับเคลื่อนการบริหารจัดการกลไกการสร้างอาชีพเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของชุมชนแออัด 14 ชุมชนในเขตดอนเมือง กรุงเทพมหานคร เพื่อลดปัญหาความเหลื่อมล้ำในสังคมไทยทางด้านรายได้ ในพื้นที่ที่ศึกษา เพิ่มทักษะความรู้การสร้างอาชีพของประชาชนในชุมชนแออัด และวิเคราะห์บทบาทภาคีหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย ดังนี้

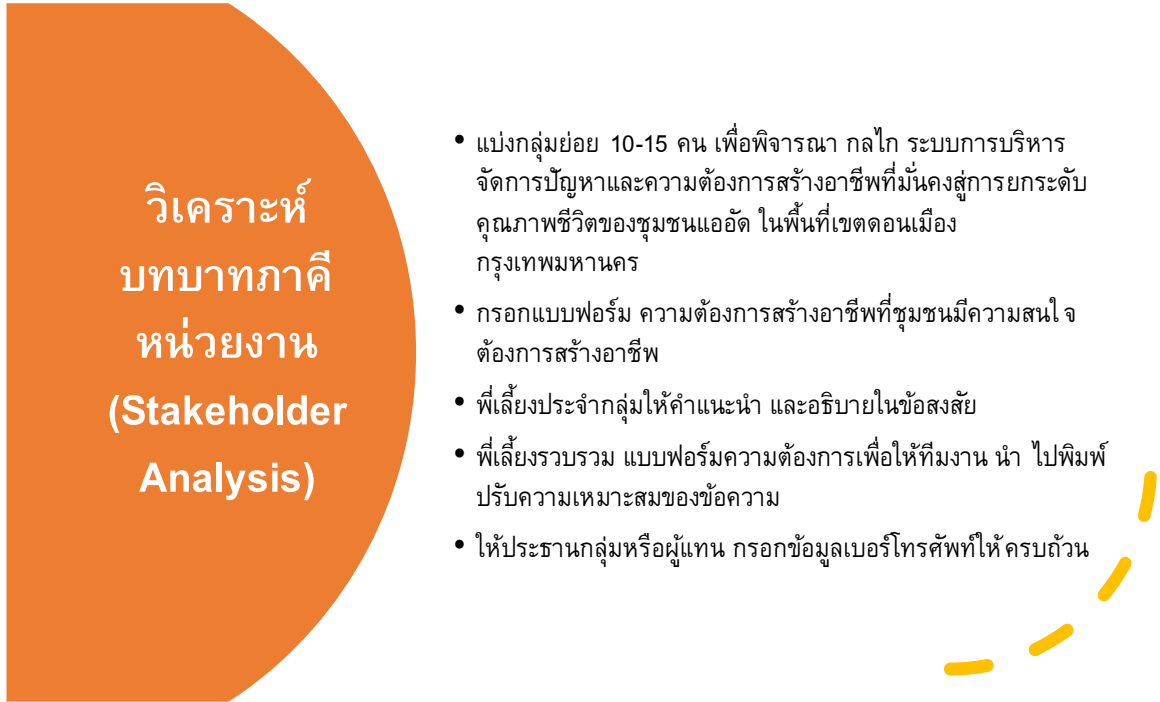
## สืบเนื่องจากการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อจัดทำแผนพัฒนาศักยภาพแกนนำ

### ชุมชน ขับเคลื่อนธรรมาภิบาลระดับเขตสู่มาตรฐานชุมชน

ข้อมูลสถานการณ์  
ปัญหาและความ  
ต้องการของ  
กลุ่มเป้าหมายของ  
ชุมชนแออัดในพื้นที่  
เขตดอนเมือง

แนวทางการขับเคลื่อนและพัฒนากลไกการสร้าง  
อาชีพสู่การยกระดับคุณภาพชีวิตของชุมชนแออัดใน  
พื้นที่เขตดอนเมือง กรุงเทพมหานคร

## วิเคราะห์บทบาทภาคีหน่วยงาน (Stakeholder Analysis)





The diagram features a large orange semi-circle on the left containing the title 'วิเคราะห์บทบาทภาคีหน่วยงาน (Stakeholder Analysis)'. To its right is a list of five bullet points. A yellow dashed line curves from the bottom right of the list towards the center.

**วิเคราะห์  
บทบาทภาคี  
หน่วยงาน  
(Stakeholder  
Analysis)**

- แบ่งกลุ่มย่อย 10-15 คน เพื่อพิจารณา กลไก ระบบการบริหารจัดการปัญหาและความต้องการสร้างอาชีพที่มั่นคงสู่การยกระดับคุณภาพชีวิตของชุมชนแออัด ในพื้นที่เขตตอนเมือง กรุงเทพมหานคร
- กรอกแบบฟอร์ม ความต้องการสร้างอาชีพที่ชุมชนมีความสนใจ ต้องการสร้างอาชีพ
- พี่เลี้ยงประจำกลุ่มให้คำแนะนำ และอธิบายในข้อสงสัย
- พี่เลี้ยงรวบรวม แบบฟอร์มความต้องการเพื่อให้ทีมงาน นำ ไปพิมพ์ปรับความเหมาะสมของข้อความ
- ให้ประธานกลุ่มหรือผู้แทน กรอกข้อมูลเบอร์โทรศัพท์ให้ครบถ้วน

ภาพที่ 4 วิเคราะห์บทบาทภาคีหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย

## Boundary and Strategic Partners/ภาคีที่ทำงานร่วมกัน

<p> <b>ภาคีทั่วไป/ภาคีเชิงกลยุทธ์ (Strategic Partner: SP)</b></p> <ol style="list-style-type: none"><li>1) วิทยาลัยเทคนิคดอนเมือง</li><li>2) โรงเรียน</li><li>3) กศน.</li></ol>	<p> <b>ภาคีเป้าหมาย (Boundary Partner: BP)</b></p> <ol style="list-style-type: none"><li>1) คณะกรรมการพัฒนาคุณภาพชีวิตระดับเขตหรือ พชช.</li><li>2) คณะกรรมการชุมชน</li><li>3) วิทยากรผู้เชี่ยวชาญทักษะยุคใหม่ และความรู้การสร้างรายได้</li><li>4) มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา</li></ol>
--	--

ภาพที่ 5 Boundary and Strategic Partners/ภาคีที่ทำงานร่วมกัน

### 1.5 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.5.1 เพื่อศึกษากลไก และระบบการบริหารจัดการปัญหาและความต้องการสร้างอาชีพที่มั่นคงสู่การยกระดับคุณภาพชีวิตของชุมชนแออัด ในพื้นที่เขตตอนเมือง กรุงเทพมหานคร

1.5.2 เพื่อศึกษาแนวทางการขับเคลื่อนและพัฒนากลไกการสร้างอาชีพสู่การยกระดับคุณภาพชีวิตของ

ชุมชนแออัดในพื้นที่เขตดอนเมือง กรุงเทพมหานคร

1.5.3 เพื่อพัฒนาการบริหารจัดการกลไกการสร้างอาชีพสู่การยกระดับคุณภาพชีวิตของชุมชนแออัดในพื้นที่เขตดอนเมือง กรุงเทพมหานคร

## 1.6 ขอบเขตของการวิจัย

### 1.6.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยเรื่อง การบริหารจัดการกลไกการสร้างอาชีพเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของชุมชนแออัด ในพื้นที่เขตดอนเมือง กรุงเทพมหานคร เป็นการวิจัยแบบหลากหลายวิธี (Multi Method) ที่เริ่มต้นด้วยการวิจัยในเชิงคุณภาพเพื่อตอบวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 และข้อที่ 2 ขั้นตอนที่ 2 จะเป็นการวิจัยในเชิงปริมาณ เพื่อตอบวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 เพื่อพัฒนาการบริหารจัดการกลไกการสร้างอาชีพเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของชุมชนแออัด ในพื้นที่เขตดอนเมือง กรุงเทพมหานคร

### 1.6.2 ขอบเขตด้านกลุ่มตัวอย่าง/กลุ่มปฏิบัติการวิจัยและภาคีเครือข่าย

#### 1.6.2.1 กลุ่มตัวอย่าง ประกอบไปด้วย

1) ประชาชนตกงาน ว่างงาน มีรายได้น้อยหรือรายได้ลดลง มีอาชีพและรายได้ไม่แน่นอนอาศัยอยู่ในชุมชนแออัด ในพื้นที่เขตดอนเมือง กรุงเทพมหานคร จำนวน 14 ชุมชน จำนวน 100 คน

2) ผู้นำในชุมชนแออัด 14 ชุมชน เขตดอนเมือง จำนวน 5 คน

#### 1.6.2.2 กลุ่มปฏิบัติการวิจัย ประกอบด้วย

1) คณะกรรมการพัฒนาคุณภาพชีวิตระดับเขต (พชช.) เขตดอนเมือง จำนวน 7 คน

2) ประธานสภาองค์กรชุมชนเขตดอนเมือง จำนวน 1 คน

3) ประธานชุมชนแออัด จำนวน 14 คน

#### 1.6.2.3 ภาคีเครือข่ายในพื้นที่ ประกอบด้วย

1. ฝ่ายพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคม เขตดอนเมือง จำนวน 3 คน

2) ผู้แทนหน่วยงานภาคส่วนต่าง ๆ อาทิ โรงเรียน ภาคธุรกิจ จำนวน 3 คน

3) กลุ่มเกษตรกรปลูกผักในเมือง จำนวน 7 คน

4) แขนงวิชาการบริหารภาครัฐและเอกชน สาขารัฐประศาสนศาสตร์ วิทยาลัยการเมืองและการปกครอง มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา จำนวน 3 คน

5) นักศึกษาและอาจารย์ สาขานักศึกษาศาขากิจการโรงแรมและธุรกิจที่พัก ปี 4 วิทยาลัยการจัดการอุตสาหกรรมบริการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา จำนวน 3 คน

### 1.6.3 ขอบเขตด้านพื้นที่

ในพื้นที่เขตดอนเมืองที่เป็นชุมชนแออัด จำนวน 14 ชุมชนที่มีประชาชนตกงาน ว่างงาน มีรายได้น้อยหรือรายได้ลดลง มีอาชีพและรายได้ไม่แน่นอนอาศัยอยู่ในชุมชนแออัดในช่วงของสถานการณ์การระบาดของรุนแรงของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ถือว่าซบเซามาก ผลกระทบชุมชนขายไม่ได้ ทำให้เกิดความเหลื่อมล้ำทางด้านรายได้



#### 1.6.4.4 ขอบเขตด้านเวลา

ระยะเวลา 1 ปี ตั้งแต่ 1 พฤษภาคม พ.ศ. 2565 - 30 เมษายน พ.ศ. 2566

### 1.7 เป้าหมายของผลผลิต (Output) และตัวชี้วัด

#### ปีที่เสนอขอ (ปีที่ 1)

ลำดับ	ผลผลิตที่จะนำเสนอ	ตัวชี้วัด	
		ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ	ตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ
1.	ชุดความรู้การบริหารจัดการกลไกการสร้างอาชีพเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของชุมชนแออัด พื้นที่เขตดอนเมือง	จำนวน 1 ชุดความรู้	-
2.	นวัตกรรมทางสังคมระดับภาคสนาม	จำนวน 1 นวัตกรรม	-
3.	แนวทางในการขับเคลื่อนการสร้างอาชีพที่มีประสิทธิผล	จำนวน 1 แนวทาง	-
4.	ต้นฉบับบทความวิจัยต่างประเทศที่ยื่น Submit	จำนวน 1 เรื่อง	-
5.	ภาคีเครือข่ายเพื่อการพัฒนาสังคม	จำนวน 1 เครือข่าย	เครือข่ายเพื่อการพัฒนาสังคมระดับประเทศ

### 1.8 การทบทวนวรรณกรรม/สารสนเทศ (Information) ที่เกี่ยวข้อง

#### 1.8.1 แนวคิดทุนมนุษย์

##### 1.8.1.1 ความหมายของทุนมนุษย์

มีผู้ให้คำจำกัดความและอธิบายความหมายของทุนมนุษย์ไว้มากมาย ดังนี้

ทุนมนุษย์ (Human Capital) คือ กลุ่มทักษะและความรู้ที่มีอยู่ในตัวของมนุษย์ที่สะท้อนคุณค่าของความสามารถในตัวมนุษย์ ซึ่งทุนมนุษย์สามารถที่จะลงทุนและสะสมได้โดยผ่าน การศึกษา การฝึกอบรม การพัฒนาในรูปแบบต่าง ๆ ซึ่งจะส่งผลทำให้ผลผลิตมีการปรับปรุง และผลงานมีคุณภาพมากขึ้น (นิสตากร์ เวชยานนท์. 2559, หน้า 31)

ทุนมนุษย์ คือ การสร้างขึ้นโดยการเปลี่ยนแปลงคนโดยการพัฒนาทักษะและความสามารถเพื่อให้เกิดการดำเนินงานในทิศทางใหม่ (J.S. Coleman, 1988 )

ทุนมนุษย์เป็นความสามารถส่วนบุคคลทั้งหมด ความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ของพนักงานและผู้จัดการในองค์กร (L. Edvinsson, and M.S. Malone, 1997)

ทุนมนุษย์ หมายถึง ทุนมนุษย์เหมือนกับเครื่องมือทางกายภาพในการผลิต เช่น โรงงานและเครื่องจักร และสามารถลงทุนในทุนมนุษย์ได้โดยผ่านทางการศึกษา การฝึกอบรม และการรักษาพยาบาลโดยผลผลิต บางส่วนขึ้นกับอัตราผลตอบแทนในทุนมนุษย์เอง ดังนั้นทุนมนุษย์จึงเป็นเครื่องมือในการผลิตอย่างหนึ่ง เมื่อมีการลงทุนเพิ่มขึ้นแล้วจะได้ผลผลิตที่มากขึ้น (Gary. S. Beckder, 1964)

พิมพ์ชนา ศรีบุญพรรัฐ ผู้วิจัย เห็นว่า ทุมนมนุษย์ (Human Capital) คือ ทักษะ ประสบการณ์และ ความรู้ที่มีอยู่ในตัวของมนุษย์ที่สะท้อนคุณค่าของความสามารถในตัวมนุษย์และไม่สามารถแยกออกจากตัวของ มนุษย์ผู้นั้น ทุมนมนุษย์สามารถที่จะลงทุนและสะสมได้โดยผ่าน

- 1) การศึกษา
- 2) ประสบการณ์
- 3) การฝึกอบรม
- 4) การพัฒนาในรูปแบบต่าง ๆ ส่งผลทำให้เกิดผลผลิตมีการปรับปรุง และผลงานมีคุณภาพมาก

ขึ้น

ทุมนมนุษย์ เป็นตัวแทนของปัจจัยมนุษย์ในองค์การ ซึ่งรวมความฉลาด ทักษะ และความเชี่ยวชาญที่ ทำให้องค์การมีลักษณะที่แตกต่างจากองค์การอื่น (N. Bontis, N.C. Dragonetti, K. Jacobsen and G. Roos,1999)

ทุมนมนุษย์ เป็นความสามารถ ความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ ซึ่งรวมอยู่และไม่สามารถแยกออกจาก ตัวพนักงาน (G.G. Dess and J.C. Picken, (1999)

#### 1.8.1.2 ความสำคัญของทุมนมนุษย์

“ทุมนมนุษย์” หรือ “Human Capital” เพราะก่อนหน้านี้อาจจะคุ้นเคยกับคำว่า “ทรัพยากรบุคคล” หรือ “ทรัพยากรมนุษย์” หรือ “Human Resource” กันแล้วว่า ความหมายของทรัพยากรบุคคล คือ การ มองคนเป็นทรัพยากรที่มีค่า มีความสำคัญต่อทุกองค์กร เพราะทุกองค์กรขับเคลื่อนด้วยคน

คำว่า “Human Capital” นี้เกิดขึ้นครั้งแรกในปี ค.ศ. 1961 (พ.ศ.2504) โดยนักเศรษฐศาสตร์ชื่อ Theodore W. Schultz เกิดปี ค.ศ.1902 (พ.ศ.2445) ได้รับรางวัลโนเบล ในปี ค.ศ.1979 (พ.ศ.2522) ได้ เขียนบทความชื่อ Investment in Human Capital ในวารสารชื่อ American Economic Review โดยใน บทความดังกล่าว Schultz ได้ชี้ให้เห็นว่าทั้งความรู้และทักษะของคนนั้นคือรูปแบบของทุนอย่างหนึ่งซึ่งจะต้อง มีการพิจารณาอย่างรอบคอบในการลงทุนกับมนุษย์ดังกล่าว

“ทุมนมนุษย์” นั้น เป็นแนวคิดที่เกี่ยวกับ “คน” หรือ “มนุษย์” ในยุคใหม่ที่มองว่าคนเป็นทรัพย์สิน หรือสินทรัพย์ (Assets) ที่สำคัญที่สุดสำหรับทุกองค์กร เป็นทรัพย์สินที่มีค่าแต่มีคุณสมบัติบางอย่างที่แตกต่าง จากทรัพย์สินอื่นดังนี้

#### 1.8.1.3 เป็นทรัพย์สินที่จับต้องไม่ได้ (Intangible)

โดยทั่วไปเรามักจะแบ่งทรัพย์สินออกเป็น 2 ประเภทใหญ่ ๆ คือ ทรัพย์สินที่จับต้องได้ (Tangible Assets) เช่น รถยนต์ บ้าน ปากกา นาฬิกา เครื่องจักร เครื่องคอมพิวเตอร์ ฯลฯ และทรัพย์สินที่จับต้องไม่ได้ (Intangible Assets) เช่น ค่าความนิยมในทางการค้า (Goodwill) ภาพลักษณ์ ชื่อเสียง (Image) ความ น่าเชื่อถือขององค์กร เป็นต้น หรือแม้แต่มนุษย์ก็ถือว่าเป็นทรัพย์สินที่จับต้องไม่ได้เช่นเดียวกัน เพราะในแต่ละ คนนั้นจะประกอบไปด้วยความรู้ (Knowledge) ทักษะ หรือ ความชำนาญ (Skills) ความสามารถ (Abilities) ตลอดจนประสบการณ์ (Experiences) ที่ไม่รู้ว่า จะจับต้องหรือนับกันยังไง เช่น ลูกน้องของท่านที่ดูเวลาเขา ทำงานกึ่งๆ เมื่อดูผลการทำงานก็ทำงานไปตามปกติ ไม่ได้มีอะไรที่โดดเด่น เวลาท่านพิจารณาขึ้นเงินเดือน ประจำปี หรือให้โบนัส ก็ให้อยู่กลาง ๆ เฉลอ ๆ ท่านยังคิดในใจว่า ลูกน้องคนนี้ก็คงเหมาะกับงานอย่างที่เขากำลัง ทำไปอย่างนั้นแหละ คงก้าวหน้ายากสักหน่อยเพราะไม่โดดเด่น แต่พออยู่มาวันหนึ่งเขามาขอลาออกจากท่านไป

ทำงานในที่แห่งใหม่ที่เขาใช้ความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ ที่ตรงกับตัวตนหรือความสามารถของเขามืออยู่ ท่านอาจจะพบว่าเขามีความก้าวหน้าไปในงานนั้นอย่างที่ท่านคาดไม่ถึงก็เป็นได้ ซึ่งการตี “มูลค่า” หรือ “ราคา” ของทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรที่ผิดพลาด ย่อมมีผลกระทบทำให้องค์กรเสียโอกาสในการสร้างรายได้ไปด้วย แถมเมื่อคู่แข่งได้ตัวทรัพยากรบุคคลที่มีคุณค่าของเราไปแล้วไปสร้างความเจริญรุ่งเรือง หรือพูดง่าย ๆ ว่าไปทำรายได้ให้คู่แข่งยิ่งจะทำให้เราเสียดายมากขึ้นไปอีก เข้าตำรา “วานรได้แก้ว” หรือ “ไก่ได้พลอย” ประเด็นสำคัญอยู่ที่ว่าผู้บริหารหรือผู้มีอำนาจตัดสินใจจะมีความสามารถ “ตีมูลค่า” ของทรัพยากรที่เรียกว่า “คน” ได้ดีขนาดไหน เพราะคนทุกคนมี “คุณค่า” และ เป็นทรัพยากร แต่เป็นทรัพยากรที่จับต้องหรือวัดได้ยาก

#### 1.8.1.4 ไม่มีค่าเสื่อมเหมือนทรัพย์สินอื่น

เวลาเราซื้อของต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นอาคาร รถยนต์ เครื่องจักร เครื่องคอมพิวเตอร์ เครื่องมือ เครื่องใช้ หรืออุปกรณ์ต่าง ๆ เพื่อนำมาใช้ในการทำงานนั้นเรามักจะต้องมีการคิดค่าเสื่อมราคาทุกปี โดยทางบัญชีก็จะต้องมีการตัดค่าเสื่อมราคา เช่น ซื้อรถยนต์มาใช้ในงานของบริษัทก็จะกำหนดอายุงานไว้ 5 ปี โดยตัดค่าเสื่อมปีละ 20 เปอร์เซ็นต์ เมื่อครบ 5 ปี ก็ถือว่าตัดค่าเสื่อมหมดแล้ว หรือพูดง่าย ๆ ว่าใช้กันคุ้มค่าแล้วก็อาจจะขายให้กับพนักงานหรือกับบุคคลภายนอกเพื่อซื้อรถยนต์คันใหม่มาใช้ต่อไป ที่ต้องทำอย่างนี้ก็เนื่องจากทรัพย์สินดังกล่าวจะเริ่มเสื่อมค่าลงตามระยะเวลาที่ผ่านไป แต่ “คน” เป็นทรัพยากรที่ไม่มีค่าเสื่อมตามระยะเวลาเหมือนทรัพย์สินอื่น เพราะคนจะมีมูลค่าในตัวเองเพิ่มมากขึ้นตามระยะเวลาที่ผ่านไป ยิ่งนานวันนานเดือน นานปี ก็จะพบว่าคนจะมีทั้งความรู้ ประสบการณ์ ความสามารถที่เพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ ในขณะที่คนเหล่านั้นก็จะกำลังสำคัญในด้านต่าง ๆ ขององค์กร ไม่ว่าจะเป็นผู้บริหาร หรือเป็นผู้เชี่ยวชาญประจำองค์กร ในที่สุดต้องยอมรับว่าในทุกองค์กรล้วนแต่มีคนที่ดีและเก่ง และยิ่งอยู่กับองค์กรมานานยิ่งมีประสบการณ์ มีความรู้ ความสามารถที่เพิ่มมากขึ้นไปตามอายุการทำงาน จึงทำให้องค์กรก้าวหน้ามาได้จนถึงทุกวันนี้ ซึ่งหากองค์กรใดมีคนจำพวกที่ถูกตัดค่าเสื่อมทุกปีหรือพวก Deadwood รวมกันอยู่เป็นส่วนมากแล้ว องค์กรนั้นคงจะปิดกิจการไปแล้ว

#### 1.8.1.5 สร้าง “มูลค่าเพิ่ม” ได้เสมอ

เครื่องมือ เครื่องใช้ เครื่องจักร หรือทรัพย์สินอื่น ๆ นั้น เมื่อซื้อมาใช้งานก็จะทำงานไปตามกำลังความสามารถหรือคุณสมบัติที่มีอยู่ แต่ “คน” เป็นทรัพยากรที่ไม่ได้มีการทำงานแบบเครื่องจักร องค์กรสามารถจะพัฒนาคนให้มี “มูลค่าเพิ่ม” ได้เสมอ เช่น องค์กรซื้อรถยนต์มาใช้สำหรับ รับ-ส่ง พนักงาน เพื่ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน อยู่มาวันหนึ่งผู้บริหารอาจจะทำให้รถยนต์ของบริษัทคันนี้เกิด “มูลค่าเพิ่ม” ด้วยการส่งให้คนขับรถใช้รถยนต์สำหรับบรรทุกสินค้าไปส่งลูกค้าแทนรถบรรทุกด้วย คือให้บรรทุกทั้งคนและสินค้าไปพร้อม ๆ กัน ผลก็คือ “รถพ่วง” เพราะเครื่องมือเครื่องใช้แต่ละอย่างจะทำงานตามคุณสมบัติที่มันมีอยู่ในตัว แต่ “คน” ไม่เป็นทรัพย์สินเหล่านั้น เช่น คนบางคนดำรงตำแหน่งผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลและธุรการ ซึ่งภาระงานและความรับผิดชอบมีอยู่แล้ว วันหนึ่งผู้บริหารก็สามารถจะสร้าง “มูลค่าเพิ่ม” โดยสั่งการให้ไปรักษาการผู้จัดการฝ่าย Logistic อีกตำแหน่งหนึ่ง เพราะคนเดิมลาออกไปยังหาใครที่เหมาะสมมาดูแลไม่ได้ ซึ่งผู้บริหารมั่นใจว่าตัวบุคคลนั้น ๆ มีมูลค่าเพิ่มในตัวเองที่ยังสามารถรับผิดชอบได้มากกว่าที่เป็นอยู่ ดังนั้น ทุณมนุษย์ คือ “ความรู้ ความสามารถ ตลอดจนทักษะหรือความชำนาญ รวมถึงประสบการณ์ของแต่ละคนที่มีสิ่งสมอยู่ในตัวเอง และสามารถจะนำสิ่งเหล่านั้นมารวมเข้าด้วยกันจนเกิดเป็นศักยภาพขององค์กร หรือเป็นทรัพยากรที่สำคัญและมีคุณค่าซึ่งจะทำให้องค์กรนั้นมีความสามารถสร้างความได้เปรียบเหนือคู่แข่งขึ้น”

เมื่อท่านเปิดกิจการเป็นเจ้าของกิจการ หรือท่านเป็นผู้บริหารระดับสูงที่จะมีอำนาจในการตัดสินใจจ้างคนเข้ามาทำงานในองค์กรของท่าน ท่านจะต้องมีการ “ลงทุน” ในคน ตั้งแต่การลงโฆษณารับสมัครงาน ค่าพิมพ์ใบสมัคร ค่าพิมพ์แบบทดสอบข้อเขียน ค่าเสียเวลาในการมานั่งสัมภาษณ์ เป็นต้น เมื่อรับเข้ามาแล้วยังต้องมีการจัดปฐมนิเทศ หรือจัดฝึกอบรม เมื่อสิ้นปียังต้องขึ้นเงินเดือน หรือจ่ายโบนัส ยังไม่รวมค่าสวัสดิการอีกด้วย นั่นจึงเท่ากับท่านได้ “ลงทุน” ไปในการสรรหา คัดเลือก และธำรงรักษามนุษย์หรือคนในองค์กรของท่านไปแล้ว หรือเรียกว่าท่านลงทุนในทรัพยากรมนุษย์ไปแล้วก็ได้ ซึ่งแต่ละองค์กรก็จะมีการลงทุนไปในทรัพยากรมนุษย์ของตัวเองมากหรือน้อยแตกต่างกันไปตามสถานะทางการเงิน องค์กรของท่านมีการบริหารจัดการ “ทรัพยากรมนุษย์” ให้คุ้มค่ากับ “การลงทุน” มากหรือน้อยแค่ไหน หากองค์กรไหนมีทรัพยากรมนุษย์อยู่มากแต่ไม่สามารถบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรให้เกิดมูลค่าที่เพิ่มขึ้น เรียกว่ายิ่งอยู่นานยิ่งมีค่าเสื่อมเหมือนเครื่องจักรทั่วไป ตามวันเวลาที่ผ่านไป องค์กรนั้นก็พร้อมปิดกิจการเพราะไม่สามารถจะแข่งขันกับใครได้ หรือเรียกว่าลงทุนไปแล้วไม่คุ้มค่าก็ได้ ในทางกลับกัน องค์กรไหนมีทรัพยากรมนุษย์ที่มีศักยภาพ มีการพัฒนาขีดความสามารถ (Competency) ในแต่ละคนให้เพิ่มมากขึ้นอย่างหลากหลาย รวดเร็ว มีการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ (Shared Learning) กันในองค์กร และระหว่างบุคคลเพื่อต่อยอดทางความรู้และประสบการณ์ใหม่ ๆ อยู่เสมอ ก็จะทำให้องค์กรนั้นสามารถแข่งขันได้ และเกิดความ “คุ้มค่า” ในการลงทุน จากตัวอย่างดังกล่าวคือส่วนที่เกี่ยวข้องกันระหว่าง “ทรัพยากรมนุษย์” กับ “ทุนมนุษย์” นั่นก็คือการลงทุนมาเพื่อให้ได้ทรัพยากรมนุษย์ โดยมุ่งหวังที่จะใช้ประโยชน์จากทรัพยากรมนุษย์เหล่านี้เพื่อทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่วางไว้

ส่วนที่แตกต่างกันระหว่าง “ทรัพยากรมนุษย์” กับ “ทุนมนุษย์” ในเรื่องทุนมนุษย์นั้นพบว่า คนหรือมนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีความแตกต่างจากทรัพยากรอื่น เช่น คนไม่ใช่รถแท็กซี่ เพราะคนมีชีวิตจิตใจ มีความรู้สึกนึกคิด แต่รถแท็กซี่ไม่มีชีวิตเหมือนคน มนุษย์มีชีวิตจิตใจ มีความรู้สึกนึกคิด มีความโลภ โกรธ หลง หลายครั้งอาจจะพบว่า ทำไมคนบางคนหรือหลายคน หรืออาจจะจะเป็นลูกน้องหรือเพื่อนร่วมงาน หรือแม้แต่หัวหน้าของท่าน ที่มีความรู้ความสามารถ มีประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติได้ดี แต่ทำงานออกมาที่ไม่ได้เรื่องสักที หรือทำงานดีแต่แกว่งปากหาคำศรัไปได้เรื่อยจนไม่มีใครเขาอยากจะทำร่วมมือ ทำให้ผลงานออกมาไม่ได้อย่างที่หัวหน้าต้องการ หรือบางคนอาจจะไม่ค่อยรู้งานมากนัก แต่ด้วยความมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี รู้จักไปใช้ให้คนอื่นช่วยทำงานของตัวเองให้ ด้วยความเต็มใจของผู้ถูกใช้ และทำงานนั้นสำเร็จประหนึ่งว่าเป็นงานของผู้ถูกใช้เอง แล้วคน ๆ นั้น เอาจานที่ดีเยี่ยมนั้นไปเสนอเจ้านายจนเป็นผลงาน มีชื่อเสียงขึ้นมาก็มี ต่างจากรถแท็กซี่ เพราะรถยนต์นั้นเมื่อมีใครก็ตามมาขับมันออกไป มันก็จะทำหน้าที่ของมันอย่างตรงไปตรงมาตามสมรรถนะของตัวเองที่มีอยู่ โดยไม่สนใจว่าจะเป็นคนขี่อะไรมาขับมันออกไป เพราะเมื่อไหร่เสียบุญแจสตาร์ทรถเข้าก็เรียบร้อยแล้วมันก็จะทำหน้าที่ของมันไปตามหน้าที่ที่ถูกกำหนดให้ไว้แล้วเหมือนเดิมทุกครั้ง ซึ่งต่างจากคน แม้หัวหน้างานกำหนดไว้แล้วว่าลูกน้องจะต้องทำอะไรบ้าง ลูกน้องก็มีสมรรถนะความรู้ความสามารถที่จะทำงานนั้นได้ แต่ถ้าลูกน้องไม่ชอบหัวหน้างานก็อาจจะเพิกเฉย ไม่ทำงานนั้น หรือทำงานนั้นแต่แอบ “วางยา” งานชิ้นนั้นทำให้หัวหน้าเสียหายก็เป็นได้

ดังนั้นทุนมนุษย์ จึงมีมุมมองในแง่ที่ว่า มนุษย์แต่ละคนจะเป็นทรัพยากรที่มีค่ามากหรือน้อยขนาดไหน ย่อมอยู่ที่ “ทุน” ที่สะสมหรือสั่งสมมาในตัวบุคคลไม่ว่าจะเป็นความรู้ ความสามารถ ทักษะ ประสบการณ์ต่าง ๆ ที่สั่งสมมา ซึ่งต้องยอมรับว่าสิ่งต่าง ๆ ที่สั่งสมมาเป็น “ทุน” ในตัวบุคคลเหล่านี้มีหลากหลายมิติและมีความแตกต่างกัน ท่านเคยได้ยินคำว่า “บุคคลท่านนี้มี “ต้นทุน” ทางสังคมสูง” จึงมีความน่าเชื่อถือหรือ

ไว้วางใจได้” หรือ “คน ๆ นี้มี “ต้นทุน” ทางสังคมน้อย ไม่น่าไว้วางใจ” ดังนั้นความหมายของทุนมนุษย์ที่มีสังคม อยู่ในตัวของแต่ละคน ซึ่งแตกต่างจากคำว่า “ทรัพยากรมนุษย์” ที่มักจะมองคนในภาพองค์รวมเป็นหมู่คณะหรือเป็นกลุ่ม มากกว่าจะเป็นปัจเจกบุคคล ซึ่งเมื่อนำทุนมนุษย์ที่มีอยู่ในแต่ละคนมารวมประสานประโยชน์หรือการผนึกกำลังเข้าด้วยกัน (Synergy) แล้วก็จะเกิดเป็นทรัพยากรบุคคล ที่มองโดยภาพรวม ขององค์กรที่สำคัญ และมีคุณค่าอย่างมากที่จะทำให้องค์กรนั้น ๆ เดินไปสู่เป้าหมายแห่งความสำเร็จที่วางไว้เหนือชั้นกว่าคู่แข่ง และประสบความสำเร็จในที่สุด

“การแปลงสินทรัพย์เป็นทุน” สมมติว่าท่านมีที่ดินเป็นของตัวเองแปลงหนึ่ง ที่ดินแปลงนั้นก็เป็นที่ดินเพื่อเพาะปลูกหรือทำการเกษตรเก็บเกี่ยวดอกผลบนที่ดินของท่านเอง คนในองค์กรของท่านก็คล้ายกับที่ดินที่ท่านมี ซึ่งในพื้นที่ดินก็มีทุนโดยตัวของมันเองอยู่แล้ว ไม่ว่าจะมีความรู้ มีปัญญา มีสภาพที่เหมาะสมแก่การเพาะปลูก โดยเจ้าของที่ดินก็ควรจะต้องพัฒนาคุณภาพหรือศักยภาพของที่ดินนั้นให้เหมาะสมแก่การเพาะปลูก เช่น การปรับสภาพดินให้มีความเหมาะสม การกำจัดวัชพืช การใส่ปุ๋ยบำรุงดินให้ดีขึ้น เป็นต้น

เมื่อจ้างคนเข้ามาแล้ว องค์กรก็ต้องมีการพัฒนาคนอย่างเหมาะสมในลักษณะคล้ายคลึงกับเจ้าของที่ดิน เช่น การจัดฝึกอบรมพัฒนาฝีมือของพนักงาน การสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน การสอนงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ และทักษะให้ปฏิบัติงานตามที่องค์กรมอบหมายให้ดียิ่งขึ้น เพื่อให้เกิดผลผลิตที่ดีคุ้มค่ากับการลงทุนจ้างคน ๆ นั้นเข้ามาในองค์กร เช่น หากเจ้าของที่ดินเร่งผลผลิตด้วยการใส่ปุ๋ยลงไปมาก ๆ เพื่อให้พืชผลโตไว ๆ จะได้ขายได้มาก ๆ ในที่สุดดินก็จะเสียสมดุลในระยะยาว ก็จะเพาะปลูกพืชผลได้ยาก ผลผลิตไม่ออกมาตามที่ต้องการ หรือไม่ได้คุณภาพตามที่ลูกค้าต้องการ และยังคงมาแก้ปัญหาเรื่องที่ดินกันอีก ทำให้เสียโอกาสในการเก็บเกี่ยวพืชผล

เรื่องของคนก็เช่นเดียวกัน หากมีการเอาไรต์เอาเปรียบโดยคิดว่า เมื่อจ้างมาแล้วจะต้อง “รีด” เอาผลผลิตจากคนให้คุ้มทุน โดยไม่เคยสนใจจะพัฒนาหรือฝึกอบรมคนให้เรียนรู้อะไรใหม่ ๆ แต่กลับใช้งานคนอย่างเอาไรต์เอาเปรียบแล้วในที่สุดก็จะเกิดการเสียสมดุลในองค์กร เกิดการประท้วงเรียกร้อง เกิดการชะลองาน การเสียขวัญกำลังใจของคนทำงาน เกิดการลาออกของพนักงานเป็นจำนวนมาก ๆ

การพัฒนาทุนมนุษย์ไม่มีทางลัด และไม่มีสูตรสำเร็จตายตัว เพราะแต่ละคนย่อมมีความแตกต่างที่ไม่เหมือนกัน วิธีการพัฒนาทุนมนุษย์ในองค์กรแห่งหนึ่งอาจจะไม่เหมาะสมกับในอีกองค์กรหนึ่งก็ได้ ดังนั้นแต่ละองค์กรจะต้องหาวิธีการพัฒนาทุนมนุษย์ในองค์กรของตัวเองเพื่อให้เหมาะสม เปรียบไปก็เหมือนกับการตัดเสื้อให้เข้ากับตัวของแต่ละคนนั่นเอง เมื่อองค์กรลงทุนจ้างคนเข้ามาทำงาน ซึ่งทุกคนต่างก็มี “ทุน” อยู่ในตัวเองทั้งนั้น คราวนี้ก็จะกลายเป็นปัญหาหรือเป็นโจทย์ให้องค์กรคิดหาวิธีว่าจะทำอย่างไรที่จะพัฒนาทุนมนุษย์ในแต่ละคนที่มีอยู่ เพื่อให้เขาได้มีโอกาสในการใช้ศักยภาพหรือความสามารถที่เขามีให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร คุ้มค่ากับการลงทุน

### 1.8.2 องค์ประกอบของทุนมนุษย์

พี่น้องคลานตามกันออกมามีคุณลักษณะที่แตกต่างกัน ซึ่งตามทฤษฎีภูเขาน้ำแข็ง (Iceberg Theory) ก็จะแบ่งความเป็น ตัวคน ไม่ว่าจะคน ๆ นั้นจะเป็นผู้หญิงหรือผู้ชาย ออกเป็น 2 ส่วนใหญ่ ๆ คือ

1. ส่วนที่เป็นบุคลิกภาพภายนอก เช่น สูง ต่ำ ดำ ขาว อ้วน ผอม ผู้หญิง ผู้ชาย เป็นต้น ซึ่งส่วนนี้จะเป็นส่วนที่คนทั่วไปมองเห็นได้ เป็นส่วนที่อยู่พ้นผิวน้ำซึ่งมีอยู่ 10 เปอร์เซ็นต์ของภูเขาน้ำแข็งทั้งก้อน

2. ส่วนที่สองนี้ เป็นส่วนใหญ่และมีถึง 90 เปอร์เซ็นต์ที่ จมอยู่ใต้น้ำที่คนทั่ว ๆ ไปมองเห็นได้ยาก เป็นส่วนที่เรียกกันว่าเป็นคุณลักษณะภายใน ซึ่งประกอบด้วย ความเชื่อ, ค่านิยม, ทักษะคิด, วิธีคิด, กรอบความคิด, แรงจูงใจ เป็นต้น ที่แตกต่างกันไป โดยคุณลักษณะภายในของแต่ละคนนี้จะถูกสั่งสม ได้รับการสั่งสอนเลี้ยงดู จากการศึกษาเล่าเรียน จาก ประสบการณ์ เป็นต้น จนอยู่ภายในตัวของคนทุกคน และคนแต่ละคนจะตอบสนองต่อสิ่งเร้าภายนอก หรือตัดสินใจทำอะไรออกไปจนเป็นพฤติกรรมให้คนภายนอกเห็นได้นั้นก็ล้วนแต่ สะท้อนมาจากคุณลักษณะภายใน คุณลักษณะภายในของคนทุกคนที่มีอยู่ถึง 90 เปอร์เซ็นต์เป็นตัวกำหนด พฤติกรรมของคน ซึ่งจะรวมไปถึงพฤติกรรมในการทำงาน ในการใช้ชีวิตในแต่ละวัน ในการมีปฏิสัมพันธ์คบหา สماع

### **ทุมนมนุษย์นั้นจะประกอบไปด้วย**

#### **1. คุณสมบัติ หรือสมรรถนะความสามารถ เรียกว่า Competency ซึ่งจะ ประกอบไปด้วย**

**1.1 ความรู้ (Knowledge)** ในเรื่องต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นความรู้ในเรื่องราวที่รับผิดชอบอยู่, ความรู้รอบตัว, ความรู้ในเรื่องที่ตนเองสนใจ ที่จะเกิดจากการศึกษา การอ่าน การฟัง การพูดคุย การดูหนัง ฟังเพลง ฟังสารคดี ฟังข่าว เป็นต้น

**1.2 ทักษะ (Skills)** แปลว่าความชำนาญที่เกิดจากการฝึกฝนจนมีความชำนาญเชี่ยวชาญในเรื่องต่าง ๆ ในเชิงการปฏิบัติที่จะสามารถปฏิบัติงานหรือกิจกรรมต่าง ๆ ที่คน ๆ นั้นมีทักษะหรือมีความชำนาญได้อย่างคล่องแคล่ว เช่น พ่อครัวที่มีความชำนาญในการปรุงอาหารที่ตนเองถนัด หรือทำบ่อย ๆ จนเป็นที่ถูกอกถูกใจของลูกค้า เป็นต้น

**1.3 คุณลักษณะส่วนบุคคลหรืออุปนิสัยส่วนบุคคล (Traits)** ที่ประกอบด้วย แรงจูงใจ, ทักษะคิด, ความเชื่อ, ความมุ่งมั่น, ความขยัน มั่นเพียร, ความซื่อสัตย์ จริยธรรม ซึ่งสิ่งเหล่านี้ค่อนข้างจะเป็นเรื่อง นามธรรมที่จับต้องหรือวัดได้ยาก

#### **2. พฤติกรรม (Behavior)**

เป็นส่วนที่สะท้อนมาจากสิ่งที่ทำให้บุคคลภายนอกมองเห็นได้ในพฤติกรรมบางส่วน และพฤติกรรมบางส่วนก็อาจจะซ่อนเร้นไว้จนทำให้คนภายนอกที่ไม่สนิทกันดีพอมองไม่เห็น หรือแม้แต่เพื่อนที่เคยคบกันมา 10 ปี 20 ปี ก็ยังไม่แน่เลยว่าจะค้นพบพฤติกรรมที่ซ่อนเร้นในบางส่วนของคนที่ตนเองสนิทสนมมันได้

#### **3. เวลา (Time)**

เป็นองค์ประกอบหนึ่งของทุมนมนุษย์ที่หลายคนอาจจะมองข้ามไป บางคนต้องอาศัยเวลาในการสร้างสมคุณสมบัติ หรือ Competency แต่บางคนอาจจะสร้างหรือขวนขวายได้เร็วซึ่งไม่ว่าการสร้างคุณสมบัตินี้หรือสมรรถนะความสามารถของคนแต่ละคนจะเร็ว หรือช้าก็จะขึ้นกับองค์ประกอบข้อ 1.3 คือเรื่องของอุปนิสัยส่วนบุคคล (Traits) ในตัว ทั้งหมดนี้รวมกันเข้าก็จะเป็นองค์ประกอบของ “ทุมนมนุษย์” ที่มีอยู่ในตัวคนทุกคน ไม่ว่าจะคน ๆ นั้นจะเป็นใครก็ตาม

### **ทุมนมนุษย์ที่มีอยู่ในตัวคนทุกคนนั้นอาจจะแบ่งออกเป็น 2 ส่วน ใหญ่ ๆ คือ**

**1. พรสวรรค์** บางคนเกิดมามีพรสวรรค์ในด้านต่าง ๆ ที่ จะสามารถนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่องานที่ ทำ ต่อหน่วยงาน หรือองค์กรได้ โดยที่อาจจะใช้เวลาในการฝึกฝนหรือพัฒนาที่ไม่ยาวนานนัก หรืออาจจะทำได้เลย

**2. พรแสวง** คือต้องขวนขวายไขว่คว้าหามาเอง พรแสวงนี้สำคัญกว่าพรสวรรค์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งคนที่ มีอุปนิสัยส่วนบุคคล (Traits) ที่มุ่งมั่นใฝ่หาความรู้ หรือเป็นคนทีเรียกว่า “น้ำไม่เต็มแก้ว” หรือเปิดใจที่จะรับ ทุก

อย่างเพื่อเพิ่มศักยภาพหรือสมรรถภาพของตนเองให้ดียิ่งขึ้น ต่างจากพวกที่มีพรสวรรค์บางคนที่ทำตัวเป็น “น้ำเต็มแก้ว” หรือไม่เปิดใจที่จะรับการพัฒนาหรือเรียนรู้อะไรอีกแล้ว เพราะถือดีว่าเรื่องไหน ๆ ก็รู้แล้ว ไม่จำเป็นต้องค้นคว้า แต่หากองค์กรของท่านมีบุคลากรที่มี ทุมนมนุษย์อยู่ในตัวทั้งพรสวรรค์และพรแสวงด้วยก็เก็บรักษาพร้อมทั้งพัฒนาเขาเอาไว้ดี ๆ อย่าปล่อยให้หลุดไปทีอื่น เมื่อทราบองค์ประกอบของทุนมนุษย์แล้ว จะมีวิธีการพัฒนา องค์ประกอบแต่ละด้านในทุนมนุษย์แต่ละคนอย่างไร เพื่อให้คนเหล่านั้นได้มีมูลค่าที่เพิ่มสูงขึ้นและสร้างมูลค่าที่มีอยู่นั้นให้กับองค์กรได้อย่างเต็มตามประสิทธิภาพที่มีอยู่ให้คุ้มค่างับการลงทุนขององค์กร

### 1.8.3 ทุนมนุษย์กับทุนทางปัญญา

องค์ประกอบของทุนมนุษย์ทั้งหมดนี้ บางตำราก็จะรวมเรียกเป็นศัพท์ทางเทคนิคว่า “ทุนทางปัญญา” หรือ “Intellectual Capital” ซึ่งคำว่า “Intellectual” หมายถึงการใช้สติปัญญา หรือผู้ที่มีปัญญา

ความหมาย คือ เมื่อคนแต่ละคนได้รับการพัฒนาเป็นลำดับก็จะเกิดการสะสมองค์ความรู้ในด้านต่าง ๆ อยู่ในตัวคนที่เราเรียกว่าเป็น “ทุนมนุษย์” เมื่อถึงจุดหนึ่ง คนก็จะสามารถคิดหรือสร้างองค์ความรู้ใหม่ขึ้นมาได้เองและเกิดเป็น “ทุนทางปัญญา” (Intellectual Capital) ของตัวเอง และถือได้ว่าเป็นทุนทางปัญญาขององค์กรด้วยเช่นเดียวกัน เพราะคน ๆ นั้นเป็นพนักงานที่ทำงานอยู่ในองค์กรนั้น

ซึ่งทุนทางปัญญาที่เกิดมาจากทุนมนุษย์นี้จะสร้างความพึงพอใจให้กับลูกค้าที่เหนือกว่าคู่แข่งและทำให้ท่านเป็นผู้นำในตลาดในที่สุด

การพัฒนาทุนมนุษย์ทั้งทางฝั่งองค์กรที่จะต้องเห็นความสำคัญในการพัฒนาตัวตนคนในองค์กร และตัวคนในองค์กรก็จำเป็นจะต้องพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องด้วยเช่นเดียวกัน นี่คือศักยภาพของ “ทุนมนุษย์” ที่มีความสำคัญอย่างยิ่งสำหรับการแข่งขันในปัจจุบันและในอนาคตว่าองค์กรไหนจะพัฒนา/สร้าง/ธำรงรักษา และใช้ทุนมนุษย์ที่มีทุนทางปัญญาอยู่ในตัวของแต่ละคนให้เกิดความคุ้มค่าต่อ องค์กรได้ดีกว่ากัน

Jac Fitz-enz กล่าวว่า “ทุนทางปัญญานั้นเป็นทรัพย์สินที่มองไม่เห็นหรือจับต้องไม่ได้ในตัวพนักงานทุกคน เมื่อใดก็ตามที่พนักงานลาออก ทุนมนุษย์ซึ่งก็คือทุนทางปัญญาที่เป็นทรัพย์สินอันมีค่านั้นก็จะกลับบ้านตามพนักงานคนนั้น ๆ ไปด้วย

### 1.8.4 ความเป็นมาของการจัดการทุนมนุษย์

เรื่องของการพัฒนาการคุณภาพของมนุษย์และบทบาทของมนุษย์ที่จะมาช่วยกันแก้ไขปัญหาที่ท่วมท้นอยู่ในปัจจุบัน ทรัพยากรธรรมชาติถูกนำมาสนองความต้องการมนุษย์อย่างไม่มีขีดจำกัด ทั้งทรัพยากรบนดิน ใต้ดิน ในน้ำ และในอวกาศ ซึ่งทรัพยากรดังกล่าวได้ลดจำนวนและถูกทำลายทุกวัน สิ่งที่เหลืออยู่ คือ ทรัพยากรมนุษย์ มนุษย์สามารถสร้างสิ่งแวดล้อมขึ้นมาทดแทนได้ ดังที่ สกินเนอร์ (BF Skinner) นักจิตวิทยาที่มีชื่อเสียง ได้กล่าวไว้ว่า มนุษย์สามารถเป็นนายของสิ่งแวดล้อม มนุษย์สามารถสร้างและทำลายสิ่งแวดล้อมนั้น ๆ ได้

การบริหารจัดการทุนมนุษย์จึงเป็นที่ยอมรับตั้งแต่สมัยพุทธกาลว่ามนุษย์เท่านั้นที่จะแก้ปัญหาของมนุษย์ไม่ใช่การอ้อนวอนขอพรจากเทพเจ้า ความเก่งฉลาดของแต่ละคนในครอบครัวทำให้บุคคล ครอบครัว ชุมชน และประเทศ แข็งแกร่ง เพราะประชาชนมีส่วนร่วมช่วยกันทำ ช่วยกันสร้างโลกให้เจริญ จึงปฏิเสธต่อต้าน

มนุษย์ที่ใช้อำนาจ ใช้กองทัพ และใช้ตำแหน่งควบคุมกิจกรรมจิตวิญญาณของประชาชนและกุมอำนาจรัฐมีอำนาจเหมือนรัฐปกครองบริษัท ครอบครองประเทศเหมือนเป็นทรัพย์สินส่วนตัว โดยไม่สนใจผลประโยชน์ส่วนรวม การจัดการองค์การย่อมมีลักษณะเช่นเดียวกัน คือ ให้คณะกรรมการบริหาร (Board) และนักจัดการระดับสูงควบคุมสั่งการฝ่ายเดียวไม่ได้ และนักวิชาการจะยึดเพียงความรู้ตะวันตกโดยปราศจากการประยุกต์หรือบูรณาการเข้ากับสังคม วัฒนธรรมของแต่ละภูมิภาคย่อมไม่บรรลุวัตถุประสงค์ เพราะนักวิชาการจะรอคอยภูมิปัญญาของคนอื่น ชาติอื่นเท่านั้น

โลกได้เดินทางมาเผชิญหน้ากันในทุกเรื่องที่มีผลกระทบต่อวิถีชีวิตของมนุษย์แล้วต้องสู้ ต้องแข่งขัน ไม่มีใครปฏิเสธว่าโลกทั้งโลก คือ หมู่บ้านเดียวกัน ประเทศไทยทำไมจึงมีขีดความสามารถต่ำกว่าสิงคโปร์ มาเลเซีย ไต้หวัน เกาหลี ในการแข่งขันแก่นแท้ของปัญหาของค่าตอบแทนจะเป็น การเมือง การศึกษา คือ การรู้ของคนในชาติที่ไม่สามารถทำลายป้อมปราการแห่งวิชาที่ครอบงำไม่ให้ประชาชนกล้านำตัวเองออกจากบ่วงบาศของชนชั้นผู้ปกครอง และประเพณีของการครอบงำระบบอำมาตยาธิปไตยของชนชั้นผู้ได้เปรียบทั่วแผ่นดินที่รักษาผลประโยชน์ของคนกลุ่มน้อยและต่างชาติ เนื่องจากประชาชนถูกปิดกั้นการศึกษาและวิชามนุษย์นิยม ที่สนใจวิจัยพฤติกรรม มนุษย์ที่มีการประพฤติปฏิบัติ (Action) ทางกาย วาจา ใจ เพื่อร่วมกิจกรรมสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับเอกบุคคล กลุ่มกับชุมชน ด้วยการทำงาน เพื่อหวังผลตอบแทน หรือผลลัพธ์ที่เกิดจากพลังสมองและแรงงานกายของมนุษย์ที่กลายมาเป็นผลผลิตมวลรวมแห่งชาติ

#### 1.8.5.5 การเตรียมความพร้อมในการพัฒนาทุนมนุษย์

การจัดการและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพมากที่สุด และมีผลต่อการร่วมสร้างขีดความสามารถในการแข่งขัน เพื่อการอยู่รอดในสังคมโลกได้อย่างไร เนื่องจากยุคโลกาภิวัตน์นี้ได้มีการเปลี่ยนแปลงสิ่งแวดล้อมเทคโนโลยี การเคลื่อนย้ายทุนความรู้ การผลิตแรงงานไปทั่วทุกมุมโลกในลักษณะไร้พรมแดน เพราะระบบเทคโนโลยียุคใหม่ธุรกิจข้ามชาติ การร่วมทุนเป็นพันธมิตรทางธุรกิจและทางการแพทย์ ยารักษาโรคทำให้คนมีอายุยืนยาวมากขึ้น ทำให้เกิดแรงงานชำนาญการเกษียณออกไป ผู้มีอายุสูง มีสติปัญญา ยากจน และมั่งคั่งมากขึ้น และแรงงานใหม่ขาดทักษะ โลกจึงต้องการเตรียมความพร้อมผู้นำที่จะเป็นผู้นำที่เป็นเลิศและเตรียมพนักงานให้มีความสามารถสูงเพื่อตอบสนองการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว

ทุนมนุษย์เป็นแนวคิดที่มีรากฐานมาจากทฤษฎีทางด้านเศรษฐศาสตร์ หลังจากที่มีการปฏิวัติอุตสาหกรรมซึ่งนำไปสู่การพัฒนาเทคโนโลยีในการผลิต และทำให้อัตราการผลิตสินค้าเพิ่มขึ้น ทำให้มีความจำเป็นต้องค้นหาแหล่งวัตถุดิบนำไปสู่การขยายตัวของลัทธิล่าอาณานิคมและเกิดเป็นลัทธิทุนนิยมที่เผยแพร่ออกไปทั่วโลก ซึ่งมีส่วนสำคัญในการทำลายสภาพแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ

นักเศรษฐศาสตร์คนแรก ๆ ในยุคศตวรรษที่ 17 ที่พูดถึงผลผลิตอันเป็นผลมาจากคุณภาพของแรงงาน คือ William Petty (L. Nerdrum and T. Erikson, 2001 p. 127-135) และเขาเป็นคนที่เน้นถึงความแตกต่างของผลผลิตอันเกิดจากคุณค่าของแรงงาน (Value of Workers)

แนวคิดเกี่ยวกับทุนมนุษย์มีหลักการเช่นเดียวกับทฤษฎีมนุษย์ ประกอบด้วย ทักษะ (Skill) มนุษย์ ส่วนทฤษฎีทุนกายภาพจะเน้นโรงงานและเครื่องมือ (Plant and equipment) ทฤษฎีทุนมนุษย์เน้นความสนใจไปยังสมรรถนะของพนักงาน (Employee Competencies) เพื่อสร้างมูลค่าในองค์กรเช่นเดียวกับทุน



ทางกายภาพ เช่น บ่อน้ำมัน ตึกโรงงาน ฉะนั้นทฤษฎีทุนมนุษย์มีทัศนะที่ว่า คนงาน คือ สินทรัพย์ ที่มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งในการบริหาร ซึ่งจะนำไปสู่ประเด็นสรุปที่บริษัทจะต้องให้ความหมายใหม่เกี่ยวกับความสัมพันธ์ของต้นทุน (Cost) ค่าตอบแทน (Remuneration) การฝึกอบรมพัฒนาวิชาชีพ ความก้าวหน้าในการลงทุนเพื่อเพิ่มค่าให้กับธุรกิจ (Becker ,1975) และ Scarborough and Elias (2002)

Adam Smith (1776) ได้เสนอแนวคิดการลงทุนมนุษย์ว่า ความแตกต่างระหว่างวิธีการการทำงานของแต่ละบุคคลมีความแตกต่าง เพราะระบบการศึกษาและการฝึกอบรมที่ทำให้เกิดรายได้แตกต่างกัน ผลจากการลงทุนเปรียบเทียบจากการลงทุนทางกายภาพ แต่การเปรียบเทียบดังกล่าวยังจำกัดอยู่

Schultz (1961 p. 1) กล่าวว่า รายได้จากการลงทุนมนุษย์เกี่ยวกับการศึกษาและการฝึกอบรมในสหรัฐอเมริกามากกว่าการลงทุนทางกายภาพ (วัตถุ)

คำจำกัดความของทุนมนุษย์ตามแนวคิดของ Bontis , et al, in Angela Baron และ Michael Armstrong, 1999 p.8) ว่า ทุนมนุษย์ประกอบด้วย ทรัพยากรที่เป็นนามธรรม Intangible ที่พนักงานมอบให้นายจ้าง เพราะ HM นั้น มนุษย์ในองค์การรวมทั้งอุปนิสัยของแต่ละบุคคล ธรรมชาติของมนุษย์โดยทั่วไป คือ ความสามารถในการเรียนรู้เปลี่ยนแปลงนวัตกรรมที่มีความคิดในการสร้างความไว้วางใจที่ให้คำมั่นสัญญาว่าต้องการประกันว่าองค์การนั้นจะต้องอยู่รอดได้อย่างยั่งยืน

องค์กรไม่ได้เป็นเจ้าของทุนมนุษย์ แต่ได้รับทุนนั้นจากความสัมพันธ์ของพนักงาน Daven Port (1999) กล่าวว่า มนุษย์เป็นเจ้าของความสามารถโดยกำหนด พฤติกรรมและพลังงานของแต่ละบุคคล สิ่งเหล่านี้เป็นหลักการของทุนมนุษย์ที่พวกเขาไปทำงาน และ Schuller (2000) ได้ย้ำว่าทักษะความรู้และสมรรถนะ คือ ปัจจัยที่กำหนดความมั่งคั่งขององค์การและชาติ

#### 1.8.6 แนวคิดและหลักการที่มีอิทธิพลต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์

ผู้ที่รับผิดชอบการจัดการทรัพยากรมนุษย์ เข้าใจพัฒนาการของแนวคิด หลักการและทฤษฎีการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ทำให้การตัดสินใจในการออกแบบระบบงาน HRM และปฏิบัติหน้าที่โดยไม่ต้องลองผิดลองถูก

อดัม สมิธ (Adam Smith, (1776) ระบุว่า การแบ่งงานการทำงาน โดยการแบ่งงาน แบ่งหน้าที่กันทำ จะเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในแง่ของการใช้เวลาที่น้อยลง มีความถูกต้องแม่นยำมากขึ้น สวัสดิภาพในการทำงาน โดยเชื่อว่าหากพนักงานมีสุขภาพสมบูรณ์แข็งแรงจะทำให้การจัดการมีประสิทธิภาพ

Taylor, (1911) การจัดการแบบวิทยาศาสตร์ เป็นพื้นฐานสำคัญในการจัดขอบเขตรายละเอียดลักษณะงานในแต่ละตำแหน่ง เช่น การเขียนพรรณนาลักษณะควมมีรายละเอียดเพียงพอให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานได้ การทำงานเป็นกลุ่มคณะ (team spirit) ไม่ว่าจะกลุ่มจะอยู่ในรูปขององค์การ ฝ่ายงาน ส่วนงาน คณะกรรมการหรือคณะบุคคล หลักการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติหน้าที่ หลักประสิทธิภาพและประสิทธิผล (efficiency and effectiveness) เป็นมาตรการที่ใช้ในการประเมินความสำเร็จของงานหรือโครงการในการปฏิบัติหน้าที่

หลักความเป็นธรรม (merit) และความเสมอภาค (equity)

หลักการทำงานโดยยึดผลลัพธ์ (results oriented)

ในอดีตการทำงานให้ความสำคัญกับกระบวนการปฏิบัติงาน ดูท่วงท่าทำนองและการขยันทำงาน แล้วสรุปว่าทำงานอยู่ในระดับดี ดีมาก ส่วนงานจะแล้วเสร็จหรือไม่เป็นอีกเรื่องหนึ่ง

ปัจจุบันได้ให้ความสำคัญกับผลลัพธ์ที่เป็นความสำเร็จขององค์กร คือ กำไร (profit) และความพึงพอใจของลูกค้า รวมทั้งการยอมรับของสังคม

เอเจด้าบาโรนอท และไมเคิลอาร์มสตรอง (Agenda Baronot Michael Armstrong, 2007 p. 1) ได้เขียนหนังสือของบุคคลคนงาน หมายถึง แนวทางเชิงกลยุทธ์ในการบริหารมนุษย์ โดยเน้นความสำคัญไปยังความสำเร็จขององค์กร ซึ่งการจัดการมนุษย์เป็นยุทธศาสตร์ระดับสูงและเน้นการวิเคราะห์เป็นระบบ โดยมีการวัดประเมินว่านโยบายมนุษย์และการปฏิบัตินั้นสร้างคุณค่าอย่างไร

Scarborough and Elias, (2002) ให้ความหมายเกี่ยวกับการเชื่อมโยงระหว่าง HR เข้ากับกลยุทธ์ทางธุรกิจพร้อมกันนั้นว่าแนวทางทุนมนุษย์นั้นได้อธิบายถึงกลยุทธ์ทางธุรกิจที่เป็นจริงจะต้องบอกข้อมูลทุนมนุษย์

Duncan Brown ผู้ช่วยผู้อำนวยการ CIPD (2006) ให้ความเห็นเกี่ยวกับการบริหารทุนมนุษย์ไม่ใช่เพียงการวัดในเบื้องต้น คือ การสร้างและการบอกคุณค่าของคุณค่าของบุคคลที่ยิ่งใหญ่ และการบริหารบุคคลที่ยิ่งใหญ่ในองค์กรนั้น หากแต่การบริหารทุนมนุษย์ที่ที่จะต้องเกี่ยวข้องกับการเรียนรู้ การเข้าใจ การเข้าไปจัดแจง จัดการและเสริมแต่ง และปรับปรุง ซึ่งทุนมนุษย์เน้นหลักการ 3 ประการคือ (Armstrong, 2007 p. 6)

1. การจัดการทุนมนุษย์ ประกอบด้วย ความรู้ ความชำนาญ ความสามารถ สมรรถนะ ในการพัฒนาวัฒนธรรมของบุคคลในองค์กร

2. ทุนทางสังคม ประกอบด้วย โครงสร้าง เครือข่าย หลักการที่ได้รับและพัฒนาทุนพุทธิปัญญา และความรู้ที่ได้มาจากความสัมพันธ์ทั้งภายในและภายนอกองค์กร

3. ทุนองค์กร ประกอบด้วย ความรู้ภายในองค์กรที่เก็บไว้ เป็นฐานความรู้ ทรัพย์สินทางปัญญา และเอกสารคู่มือทำงาน

Chatzkel , (2004) กล่าวว่า ตามความเป็นจริงแล้ว องค์กรไม่มีอะไรมากไปกว่าการนำความคิดมนุษย์ไปปฏิบัติ นั่น คือ ความรู้ ทักษะ ความสามารถ ของแต่ละบุคคลที่สร้างคุณค่าที่มีจุดประสงค์ เพื่อให้คนมาสนใจร่วมงานรักษาเขาไว้ให้ได้ ส่วนทุนทางสังคม คือ ความรู้ที่พัฒนาจากการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ซึ่งประสิทธิภาพขององค์กรขึ้นอยู่กับการใช้ ความรู้ ซึ่งมีความต้องการที่จะพัฒนาแลกเปลี่ยน การบริหารความรู้เพื่อสร้างทุนองค์กรให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น คือ ใช้และระดมสมองจากทุกคนให้เป็นพลังหลักเพื่อพัฒนาองค์กรนั้น ๆ สมองดีมีปัญญาจะทำงานดีมีกำลังใจ สถานที่ตรงนั้นจะเจริญ

## 1.8.7. แนวคิดการมีส่วนร่วม

### 1.8.7.1 ทฤษฎีการมีส่วนร่วม

พจนานุกรมอังกฤษฉบับ Oxford (Oxford English Dictionary: OED) นิยาม “การมีส่วนร่วม (Participation)” ไว้ว่า “เป็นการมีส่วนร่วมกับคนอื่น ในการกระทำบางอย่างหรือบางเรื่อง” ซึ่งจะมี

ความหมายตรงกันข้ามกับคำว่า การเมินเฉย (Apathy) หากอธิบายความหมายของการมีส่วนร่วม (Participation) ในทางวิชาการ หมายถึง ความเกี่ยวข้องทางด้านจิตใจ ความรู้สึก นึกคิดของแต่ละคนที่มีต่อกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่งของกลุ่ม เป็นแรงกระตุ้นที่ช่วยทำให้เกิดความสำเร็จ เกิดความรับผิดชอบต่อกิจกรรมร่วมกันด้วยการเข้าไปเกี่ยวข้อง (Involvement) เข้าไปช่วยเหลือ (Contribution) และมีความรับผิดชอบต่อ (Responsibility) ซึ่งจะเกิดขึ้นทุกระดับของสายบังคับบัญชา ใน 3 ลักษณะ คือ มีการช่วยเหลือ มีการให้อำนาจ และมีขอบเขตภาระงาน

ในขณะที่สังคมไทย แนวคิด ทฤษฎีการมีส่วนร่วม (A Theory of Participation) เป็นแนวคิดที่สำคัญในการพัฒนาชนบทที่ปรากฏในสังคมไทย นับตั้งแต่ปี พ.ศ. 2520 และปรากฏในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 5 (พ.ศ. 2525-2529) เป็นต้นมา และมีการให้ความหมายไว้หลากหลายในแต่ละช่วงเวลา เช่น ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 5 ได้บรรจุการมีส่วนร่วมไว้ว่าเป็นการสนับสนุนการพัฒนาที่สนับสนุนให้ชาวบ้านช่วยเหลือตนเองได้ และสร้างการมีส่วนร่วมของชาวบ้านในการพัฒนาในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 7 (พ.ศ. 2535-2539) เน้นให้ชาวบ้านมีส่วนในการพัฒนาของสังคมสมัยใหม่และระบบตลาดอย่างแนบแน่น แต่ความหมายดังกล่าวต้องมาซงักในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2541- 2545) เมื่อเกิดวิกฤตเศรษฐกิจ การมีส่วนร่วมถูกเปลี่ยนเป็นเรื่องของการกระจายอำนาจทางการปกครองมีการตั้งเออองค์กรพัฒนาเอกชน (NGOs) และภาคสาธารณะเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาภายใต้กรอบเศรษฐกิจพอเพียง และยังคงนัยของความหมายเช่นนี้จนถึงปัจจุบัน

#### 1.8.7.2 ความหมายของการมีส่วนร่วม

สำหรับความหมายของการมีส่วนร่วม นักวิชาการทั้งต่างประเทศและในประเทศไทย ได้ให้นิยามความหมายของคำว่า “การมีส่วนร่วม (Participation)” ไว้แตกต่างกันขึ้นอยู่กับการรับรู้ และการให้คุณค่าแนวคิดที่แตกต่างกัน ดังต่อไปนี้

##### 1) ความหมายของการมีส่วนร่วม: มิติเชิงกระบวนการ (Process)

โคเฮน และ อัฟฮอฟ (Cohen and Uphoff) ได้แบ่งการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาชนบทออกเป็น 4 แบบ ดังนี้

1.1) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Decision Making) ซึ่งประกอบด้วยการริเริ่มตัดสินใจ การดำเนินการตัดสินใจ กำหนดนโยบายจากความต้องการ และการตัดสินใจปฏิบัติการ อาจจะเป็นการตัดสินใจในช่วงระยะเวลาเริ่มแรก การตัดสินใจในช่วงของกิจกรรม หรือการตัดสินใจ ในช่วงการดำเนินการกิจกรรม

1.2) การมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรม (Implementation) ซึ่งอาจเป็นไปในรูปของการเข้าร่วมโครงการ โดยให้การสนับสนุนด้านการบริหาร การประสานความร่วมมือ รวมทั้งการลงมือปฏิบัติการด้วยแรงงาน แรงเงิน และการสนับสนุนทรัพยากรอื่น ๆ

1.3) การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ (Benefits) เป็นการร่วมกันที่จะรับผิดชอบต่อผลที่จะเกิดขึ้น หรือการมีส่วนร่วมต่อผลประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นในทุก ๆ ด้าน

1.4) การมีส่วนร่วมในการประเมินผล (Evaluation) เป็นการร่วมกันควบคุมตรวจสอบผลการดำเนินงานตลอดจนเข้าไปแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น

นรินทร์ ชัยพัฒนาพงศ์ ได้ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมที่เน้นกระบวนการส่งเสริมชักนำ สนับสนุน และสร้างโอกาสให้ชาวบ้าน ทั้งในรูปของส่วนบุคคลและกลุ่มต่าง ๆ ให้เข้ามามีส่วนร่วม ในการดำเนินกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่ง หรือหลายกิจกรรม โดยจะต้องเป็นไปด้วยความสมัครใจ ไม่ใช่เข้ามาร่วมเพราะหวังสิ่งตอบแทน และที่สำคัญการมีส่วนร่วมจะต้องสอดคล้องกับความจำเป็น ความต้องการและวัฒนธรรมของคนส่วนใหญ่ด้วย และการมีส่วนร่วมมี 4 ลักษณะ ได้แก่

1) การมีส่วนร่วม เป็นการเข้าไปได้รับอำนาจที่จะคิดทำมากขึ้น ไม่ว่าจะในเรื่องการเมือง หรืออำนาจในการตัดสินใจที่จะดำเนินการใด ๆ

2) การมีส่วนร่วม เป็นการร่วมกันอย่างมีอิสรภาพ เสมอภาค มีความเท่าเทียมกัน และมีส่วนร่วมอย่างเข้มแข็ง (Active) มิใช่มีส่วนร่วมอย่างเฉื่อยชา (Passive)

3) การมีส่วนร่วม จะต้องได้มีส่วนร่วมตั้งแต่ขั้นแรกของกระบวนการไปจนถึงขั้นสุดท้ายของโครงการ

4) การมีส่วนร่วมมักเป็นเรื่องที่ผู้ด้อยโอกาสขอแบ่งอำนาจจากผู้มีอำนาจเหนือกว่าเพื่อปรับปรุงชีวิตของตนให้ดีขึ้น

นเรศ สงเคราะห์สุข ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมของประชาชนในลักษณะที่เป็นกระบวนการพัฒนา ตั้งแต่ต้นจนถึงสิ้นสุดกระบวนการ ได้แก่ การวางแผน การตัดสินใจ การดำเนินงานการบริหารจัดการ การติดตาม และประเมินผลตลอดจนการจัดสรรผลประโยชน์ที่เกิดขึ้น

เสน่ห์ จามริก ให้ความหมายว่าการมีส่วนร่วมของประชาชน หมายถึง การให้ประชาชนเป็นผู้คิดค้นปัญหา เป็นผู้นำทุกอย่าง ซึ่งไม่ใช่การกำหนดจากภายนอกแล้ว ให้ประชาชนเข้าร่วมต้องเป็นเรื่องที่ประชาชนคิดเอง โดยแบ่งการมีส่วนร่วมออกเป็น 5 ขั้นตอน คือ (1) การมีส่วนร่วมในการค้นหา (2) การจัดลำดับความสำคัญของปัญหาร่วมในการวิเคราะห์ถึงสาเหตุ ที่มาของปัญหา (3) การมีส่วนร่วมในการเลือกวิธีการและวางแผนร่วมกันในการแก้ปัญหา (4) การมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามแผน และ (5) การมีส่วนร่วมในการประเมินผล วิเคราะห์ปัญหา อุปสรรค และปัจจัยที่มีส่วนทำให้เกิดผลสำเร็จ หมายถึง การเข้าร่วมอย่างกระตือรือร้นและมีพลังของประชาชนในกระบวนการตัดสินใจ เพื่อกำหนดเป้าหมายของสังคมจัดทรัพยากร เพื่อให้บรรลุเป้าหมายนั้น และเป็นการปฏิบัติตามแผนการหรือโครงการต่าง ๆ ด้วยความสมัครใจ

ไพรัตน์ เดชะรินทร์ ได้กล่าวถึง ลักษณะของการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาชนบท ดังนี้ (1) ร่วมทำการศึกษาค้นคว้าปัญหา และสาเหตุของปัญหาที่เกิดขึ้นในชุมชน รวมตลอดจนความต้องการของชุมชน (2) ร่วมคิดหาและสร้างรูปแบบวิธีการพัฒนาเพื่อแก้ไข และลดปัญหาของชุมชน เพื่อสร้างสรรค์สิ่งใหม่ที่มีประโยชน์ต่อชุมชนและสนองความต้องการของชุมชน (3) ร่วมวางนโยบาย วางแผน โครงการ กิจกรรมเพื่อขจัดและแก้ไขปัญหาความต้องการของชุมชน (4) ร่วมตัดสินใจในการใช้ทรัพยากรที่มีจำกัดให้เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม (5) ร่วมจัด หรือปรับปรุงระบบการบริหารพัฒนาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (6) ร่วมลงทุนในกิจกรรมโครงการของชุมชนตามขีดความสามารถของตนเอง (7) ร่วมปฏิบัติตามนโยบายแผนงาน โครงการ และกิจกรรมให้บรรลุตามเป้าหมาย และ (8) ร่วมควบคุม ติดตาม ประเมินผล และร่วมบำรุงรักษาโครงการหรือกิจกรรมที่ได้ทำไว้โดยเอกชน และรัฐบาลให้ใช้ประโยชน์ได้ตลอดไป

เจมส์ คัดด์ ปิ่นทอง ให้ความหมายสอดคล้องกับ อคิน รพีพัฒน์ กล่าวถึงกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนา คือ (1) การมีส่วนร่วมในการพัฒนาค้นปัญหาและสาเหตุของ ปัญหา 2) การมีส่วนร่วมในการวางแผนดำเนินการ (3) การมีส่วนร่วมในการลงทุนและปฏิบัติงาน และ (4) การมีส่วนร่วมในการติดตามและประเมินผล

จากที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่า การให้นิยามความหมายของการมีส่วนร่วมในลักษณะแรก มีความเชื่อว่า การมีส่วนร่วมเป็นกระบวนการ (Process) และขั้นตอนที่เน้นเกี่ยวกับการส่งเสริม การชักนำ และการเปิดโอกาสให้บุคคล กลุ่ม องค์กร ได้เข้ามามีโอกาส และมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่ง หรือ โครงการพัฒนาต่าง ๆ ที่จะมีการดำเนินการตั้งแต่เริ่มต้นจนถึงสิ้นสุดโครงการ

### 1.8.7.3. ความหมายของการมีส่วนร่วม: มิติเชิงผู้มีอำนาจในการตัดสินใจ (Decision-Maker)

เวอร์ไทม์ (Wertheim) กล่าวถึงการมีส่วนร่วมไว้ว่า เป็นการที่ประชาชนจะเข้าไปมีบทบาทในกระบวนการตัดสินใจในระดับต่าง ๆ ทั้งด้านการบริหาร การเมือง เพื่อที่จะกำหนดความต้องการของตนเองในชุมชนได้ ซึ่งจะนำไปสู่ความสำเร็จในการพัฒนา

สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาสังคมแห่งสหประชาชาติ (United Nations Research Institute for Social Development) ได้ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมไว้ว่า เป็นความพยายามของประชาชนที่จะเข้าไปมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในระดับต่าง ๆ ทางด้านการบริหารจัดการด้วยวิธีการ ต่าง ๆ เพื่อที่จะกำหนดความต้องการในชุมชนของตนเอง ซึ่งจะเป็นการเพิ่มความสามารถในการจัดการและควบคุมทรัพยากรและสถาบันในสังคม

ริค (Lisk) ได้อธิบายถึง การมีส่วนร่วมไว้ว่า การมีส่วนร่วม หมายถึง การเข้าไปร่วมอย่างจริงจังในกระบวนการดำเนินการตัดสินใจทุกระดับ ทุกรูปแบบในแต่ละกิจกรรม ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และโดยเฉพาะอย่างยิ่งในบริบทของกระบวนการวางแผน ซึ่งมีการกำหนดรูปแบบการทำงาน กำหนดแนวคิดการมีส่วนร่วมที่มีความสัมพันธ์กับการเข้าร่วมของมวลชนอย่างกว้างขวางในการเลือก การบริหาร การประเมินผลของแผนงานแต่ละโครงการที่จะนำมาซึ่งการยกระดับความเป็นอยู่ให้ดีขึ้น

ปาริชาติ วลัยเสถียร เสนอแนวคิดการมีส่วนร่วมตามความหมายกว้าง ๆ ว่าการที่ประชาชนพัฒนาขีดความสามารถของตน ในการจัดการควบคุมการใช้และกระจายทรัพยากร ตลอดจนปัจจัยการผลิตที่มีอยู่ในสังคม เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อการดำรงชีพทางเศรษฐกิจและสังคม การมีส่วนร่วมในความหมายนี้ จึงเป็นการมีส่วนร่วมของประชาชนตามแนวทางการปกครองในระบอบประชาธิปไตย ซึ่งเปิดโอกาสให้ประชาชนพัฒนาการรับรู้สติปัญญาและความสามารถในการตัดสินใจ กำหนดชีวิตด้วยตนเอง ดังนั้น การมีส่วนร่วมของประชาชนจึงเป็นทั้งวิธีการ (Means) และเป้าหมาย (Ends) ในเวลาเดียวกัน

เสรี พงศ์พิศ ได้กล่าวไว้ว่า การมีส่วนร่วมความหมายที่สำคัญ คือ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ในการกำหนดนโยบาย การบริหารจัดการทรัพยากร การบริหารจัดการชุมชน คน ทุนของชุมชน

ทศพล กฤตยพิสิฐ หมายถึง ปัจเจกบุคคล กลุ่ม และชุมชน มีความเห็นพ้องต้องกันในเรื่องที่จะเปลี่ยนแปลงให้เป็นไปตามความประสงค์ของตน จนมาสู่การตัดสินใจกระทำการเพื่อให้บรรลุถึงความประสงค์นั้น ๆ ซึ่งการกระทำดังกล่าว ก่อให้เกิดการพัฒนาความรู้และสติปัญญาอีกทางหนึ่ง

จะเห็นได้ว่า การให้ความหมายของการมีส่วนร่วมในมิติของผู้มีอำนาจในการตัดสินใจดังกล่าวข้างต้น เป็นการให้ความสำคัญเกี่ยวกับอำนาจของบุคคล กลุ่ม และองค์กรในการตัดสินใจดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่ง

ด้วยตนเอง ทั้งอำนาจตัดสินใจในการกำหนดการพัฒนา อำนาจตัดสินใจในการบริหาร และการจัดการในการพัฒนา เพื่อผลการพัฒนานั้นจะได้สอดคล้องกับความต้องการของตนเองและชุมชนได้

#### 10.1.1.3 ความหมายของการมีส่วนร่วม: มิติเชิงผู้มีส่วนได้เสีย (Stakeholders)

อรพินทร์ สพอโชคชัย สรุปความหมายของการมีส่วนร่วม ว่าเป็นการมีส่วนร่วมของผู้ที่มีส่วนได้เสีย (Stakeholders) ในชุมชนที่ได้เข้ามามีบทบาทในการดำเนินการพัฒนาของภาครัฐ หรือหมายถึง การมีส่วนร่วมของประชาชนในการดำเนินการพัฒนาของรัฐหรือกิจกรรมการพัฒนาของชุมชนที่ประชาชนยินดีมาร่วม ซึ่งเป็นการร่วมรับผลประโยชน์และร่วมลงทุนลงแรง ซึ่งเป็นความหมายของการมีส่วนร่วมเชิงพัฒนาชุมชน

ธวัช เบญจาทิกุล นิยามความหมายการมีส่วนร่วมว่า เป็นการที่ประชาชนเข้ามาเกี่ยวข้อง โดยการใช้ความพยายามหรือใช้ทรัพยากรบางอย่างส่วนตนในกิจกรรมที่มุ่งสู่การพัฒนา โดยการมีส่วนร่วมต้องมีองค์ประกอบ ดังนี้ (1) มีประชาชนเข้ามาเกี่ยวข้องในกิจกรรมการพัฒนา (2) ผู้เข้าร่วมได้ใช้ความพยายามบางอย่างส่วนตัว เช่น ความคิด ความรู้ ความสามารถ แรงงาน หรือทรัพยากรบางอย่าง เช่น เงินทุน วัสดุในกิจกรรมการพัฒนา

ตะติยา กาศสุวรรณี ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมว่า การที่ปัจเจกชนบุคคลหรือ กลุ่มคนเข้ามามีส่วนร่วมเกี่ยวข้องร่วมมือและรับผิดชอบในกิจกรรมการพัฒนาที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ในขั้นตอนต่าง ๆ ของการดำเนินกิจกรรมนั้น ๆ โดยมีกลุ่ม หรือองค์กรรองรับ เพราะประชาชนที่เข้าร่วม มีการพัฒนาภูมิปัญญาและการรับรู้ สามารถคิดวิเคราะห์และการตัดสินใจเพื่อกำหนดการดำเนินชีวิตได้ด้วยตนเอง

การนิยามความหมายของกลุ่มนี้ มองการมีส่วนร่วมในเชิงผู้เข้ามามีส่วนร่วม เป็นผู้ที่มีส่วนได้เสียกับโครงการหรือกิจกรรมการพัฒนา ซึ่งในมิตินี้มีความคล้ายคลึงกับมิติเชิงผู้มีอำนาจในการ ตัดสินใจ แต่ความแตกต่าง คือ บุคคล กลุ่ม องค์กร ที่เข้ามาเกี่ยวข้องเป็นผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องโดยตรงในลักษณะการเป็นผู้ดำเนินการพัฒนาเอง หรือเป็นผู้ที่กำลังถูกพัฒนา

#### 1.8.7.4 ความหมายของการมีส่วนร่วม: มิติอื่น ๆ

ถวิลวดี บุรีกุล ได้ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมในหลายมิติ ที่เห็นว่าน่าสนใจ ดังต่อไปนี้

1) การมีส่วนร่วมในมิติของความลึก หมายถึง การมีส่วนร่วมช่วยเหลือโดยสมัครใจ โดยประชาชนต่อโครงการใดโครงการหนึ่งของโครงการสาธารณะต่าง ๆ ที่คาดว่าจะส่งผลต่อการพัฒนาชาติ แต่ไม่ได้หวังว่าจะให้ประชาชนเปลี่ยนแปลงโครงการหรือวิจารณ์เนื้อหาโครงการ

2) การมีส่วนร่วมในความหมายที่กว้าง หมายถึง การให้ประชาชนในชนบทรู้สึกตื่นตัวเพื่อที่จะทราบถึงการรับความช่วยเหลือและตอบสนองต่อโครงการพัฒนา ขณะเดียวกันก็สนับสนุนความคิดริเริ่มของคนในท้องถิ่น

3) ในเรื่องของการพัฒนาชนบท การมีส่วนร่วม คือ การให้ประชาชนเข้ามาเกี่ยวข้องในกระบวนการตัดสินใจ กระบวนการดำเนินการ และร่วมรับผลประโยชน์จากโครงการพัฒนา นอกจากนี้ยังเกี่ยวข้องกับความพยายามที่จะประเมินผลโครงการนั้น ๆ ด้วย

4) การมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนานั้น อาจเข้าใจอย่างกว้าง ๆ ได้ว่า คือ การที่ประชาชนได้เข้าร่วมอย่างแข็งขันในกระบวนการตัดสินใจต่าง ๆ ในเรื่องที่จะมีผลกระทบต่อเขา

5) การมีส่วนร่วมในชุมชน หมายถึง การที่ประชาชนจะมีทั้งสิทธิ และหน้าที่ที่จะเข้าร่วมในการแก้ไขปัญหาของเขา ซึ่งต้องมีความรับผิดชอบมากขึ้นที่จะสำรวจตรวจสอบความจำเป็นในเรื่องต่าง ๆ เพื่อการระดมทรัพยากรท้องถิ่น และเสนอแนวทางแก้ไขใหม่ ๆ เช่นเดียวกับการก่อตั้ง และธำรงรักษาองค์กรต่าง ๆ ในท้องถิ่น

6) การมีส่วนร่วมนั้นจะต้องเป็นกระบวนการดำเนินการอย่างแข็งขัน ซึ่งหมายถึงว่า บุคคลหรือกลุ่มที่มีส่วนร่วมนั้นได้เป็นผู้มีความริเริ่มและได้มุ่งใช้ความพยายาม ตลอดจนความเป็นตัว ของตัวเองที่จะดำเนินการตามความริเริ่มนั้น

7) การมีส่วนร่วม คือ การที่ได้มีการจัดการที่จะใช้ความพยายามเพื่อเพิ่มความสามารถที่จะควบคุมทรัพยากร และระเบียบในสถาบันต่าง ๆ ในสภาพสังคมนั้น ๆ ทั้งนี้โดยกลุ่มที่ดำเนินการ และกลุ่มความเคลื่อนไหวที่จะดำเนินการไม่ถูกควบคุมโดยระเบียบต่าง ๆ

จากนิยาม ความหมายที่นักวิชาการทั้งในและต่างประเทศได้เสนอมานั้นสามารถกล่าวได้ว่า การมีส่วนร่วมนั้นเป็นอำนาจในการตัดสินใจของบุคคล กลุ่มองค์กรในการเข้าร่วมกระบวนการทำงานที่อาศัยความร่วมมือเพรียงกัน เพื่อสร้างพื้นที่ทั้งด้านการทำงาน และจิตใจที่จะมุ่งไปสู่ความสำเร็จตามที่ได้กำหนดไว้ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อมทางกายภาพ สภาพความคิด ระบบความเชื่อ และความยึดมั่นถือมั่นภายในตัวตนของแต่ละบุคคล แต่ละหน่วยงาน แต่ละองค์กร อีกทั้งยังขึ้นอยู่กับกาลเวลาแต่ละยุคแต่ละสมัยอีกด้วย หากจะกล่าวว่าการมีส่วนร่วมเป็นหัวใจของการเสริมสร้างพลังการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม (Teamwork) ที่มีประสิทธิภาพในการพัฒนา ก็คงไม่แปลก เพราะการมีส่วนร่วมทำให้ผู้เกี่ยวข้องหรือผู้มีส่วนร่วมทั้งหมด สามารถเข้าใจสถานการณ์ของงานโดยภาพรวมทั้งหมดโดยเฉพาะการทำให้รู้สึกว่าเขาเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงานกลุ่มองค์กรที่อยู่ในกระบวนการคิดริเริ่ม ตัดสินใจ วางแผนงาน และดำเนินงาน เป็นต้น ที่ส่งผลให้เกิดการอุทิศตนในการปฏิบัติงานนั้น ๆ มากยิ่งขึ้นเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาไปตามแนวทางที่ได้วางไว้

### 10.1.2 กระบวนการมีส่วนร่วม

กระบวนการมีส่วนร่วม เป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนาในทุกๆระดับ เป็นการเปิดโอกาสให้ประชาชนร่วมคิด วิเคราะห์ ตัดสินใจ การวางแผน การปฏิบัติตามแผน การติดตามประเมินผลในกิจกรรม/โครงการของชุมชน เป็นการสร้าง/ปลูกฝังจิตสำนึกในความเป็นเจ้าของกิจกรรม/โครงการ ปัจจุบันแนวคิดการมีส่วนร่วมของประชาชนในงานพัฒนา (People Participation For Development) ได้รับการยอมรับและใช้เป็นแนวทางปฏิบัติในงานพัฒนาทุกภาคส่วน หรือในลักษณะเบญจภาคี ได้แก่ หน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน องค์กรพัฒนาเอกชน นักวิชาการ และประชาชน รวมพลังกันแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น ด้วยเหตุผลดังกล่าว กระบวนการมีส่วนร่วม จึงเป็นกระบวนการหนึ่งที่จะส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาจิตสำนึกความเป็นชุมชน จนกระทั่งสร้างความรัก ความหวงแหนชุมชน ซึ่งอาจจะกลายเป็นแรงผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงชุมชนท้องถิ่นในภาพรวมได้ในอนาคต

### 10.1.3 หลักการและกระบวนการมีส่วนร่วม

10.1.3.1 หลักการพื้นฐานของการมีส่วนร่วม มีฐานความคิดมาจากความเชื่อในความมีศักดิ์ศรีและความสำคัญของมนุษย์อย่างเท่าเทียมกัน โดยมีหลักสำคัญ 9 ประการที่ควรคำนึงถึง ประกอบด้วย

- 1) เชื่อว่ามนุษย์ต่างมีความคิดและมีศักดิ์ศรีเท่าเทียมกัน
- 2) เชื่อว่าทุกคนไม่ได้ชั่วดีมาแต่เกิด โดยเหตุที่เขาอยากจนอยู่นั้นมิใช่จากกรรมเก่า

3) ต้องคิดว่ามนุษย์มีความสำคัญไม่น้อยไปกว่าเทคโนโลยีที่จะนำมาใช้ เพราะถ้ามีการใช้เทคโนโลยี โดยที่มนุษย์ไม่มาร่วมคิด ร่วมรับรู้ หรือเข้าใจเพียงพอ ก็อาจไม่เกิดประโยชน์เท่าที่ควร หรือตรงข้ามกลับใช้ เพื่อทำลายเพื่อนมนุษย์ด้วยกันเองหรือสิ่งแวดล้อมได้

4) เชื่อว่าชุมชนต่างๆ มักมีภูมิปัญญาที่สอดคล้องกับวิถีชีวิตความเป็นอยู่ของตนในระดับหนึ่งบางเรื่อง ที่ชาวชุมชนยึดถือจึงต้องค่อย ๆ ให้ปรับตัวผสมผสานกับวิทยาการภายนอก

5) ต้องคิดว่ามนุษย์มีความสามารถพัฒนาชีวิตความเป็นอยู่ของตนให้ได้ดี ถ้าได้รับโอกาสที่จะร่วมคิด ร่วมเข้าใจ และร่วมจัดการ (Active Partner) เทคโนโลยีอย่างเหมาะสม การที่มนุษย์บางกลุ่มปฏิเสธเทคโนโลยี อย่างสิ้นเชิงก็เป็นไปตามระดับความเข้าใจในเทคโนโลยีนั้นอย่างถูกต้องหรือไม่ และมีกลวิธีปรับความเข้าใจนั้น มาสู่ระดับที่แต่ละฝ่ายยอมรับได้เพียงใด ซึ่งต้องให้ได้รับโอกาสที่จะเข้าใจและยอมปรับให้เหมาะสมกับตนเอง อย่างเหมาะสม

6) การมีส่วนร่วมจะยิ่งมีเพิ่มขึ้น เมื่อมีสภาพที่เหมาะสม ต่อไปนี้

6.1 ประชาชนในท้องถิ่นได้รู้สึกว่าเขาได้ควบคุมโชคชะตาของตนเอง แทนที่จะเป็นบุคคลที่ อื่นที่ “เขาไม่รู้จัก” หรือที่ “เขาไม่ไว้วางใจ” ที่บอกวามาช่วยเขาแต่บ่อยครั้งไม่ได้ช่วยจริง

6.2 ผู้ที่จะเข้าร่วมต้องมีอิสรภาพ ได้รับความเสมอภาคและได้รับความจริงใจให้เข้ามีส่วนร่วม ดังนั้น การมีส่วนร่วมจะเกิดอย่างเต็มที่และจริงจัง เมื่อบุคคลนั้น ๆ ไม่ถูกบังคับให้จำยอมเข้าร่วม และที่สำคัญ คือ ต้องเข้าร่วมโดยเท่าเทียมกับผู้มาร่วมด้วยทุกคน อีกทั้งโครงการให้ความจริงใจ

6.3 ผู้ที่จะร่วมด้วย ต้องมีความสามารถพอที่จะมีส่วนร่วมด้วยได้ กิจกรรมหลายเรื่อง ประชาชนทั่วไปอาจมีส่วนร่วมด้วยได้ แต่ที่เป็นกิจกรรมเฉพาะ เช่น การแพทย์ การก่อสร้างอาคารสูง การทหาร เป็นต้น หากประชาชนเข้าร่วมด้วย อาจไม่ได้ผล หรืออาจเกิดความเสียหาย

6.4 มีการสื่อสาร 2 ทาง เพื่อให้ผู้มีส่วนร่วมได้รับข้อมูลอย่างถูกต้องและสมบูรณ์หากผู้มีส่วน ได้เสีย ได้รับข้อมูลไม่ถูกต้องและครบถ้วน หรือสื่อสารได้ไม่ดีพอ ก็จะไม่เข้าใจได้ดีพอว่าโครงการจะทำให้ เกิดผลดีและผลเสียอย่างไร เพียงใด อาจนำไปสู่การไม่ยอมรับโครงการได้

6.5 ประชาชนมีส่วนร่วมรับทราบ ร่วมคิด ร่วมตัดสินใจในโครงการตั้งแต่เริ่มต้น จะทำให้ ต้องการเข้ามาร่วมกับโครงการมากยิ่งขึ้น การร่วมงานกันตั้งแต่เริ่มต้น จนสิ้นสุดการตัดสินใจในโครงการนั้น ๆ ในระยะยาวจะเกิดผลดียิ่งขึ้นกว่าการที่จะให้ร่วมด้วย เพียงบางส่วนหรือเข้าไป

6.6 ประชาชนมีทัศนคติที่ดีต่อเจ้าหน้าที่โครงการและต่อโครงการนั้น ๆ และเต็มใจที่จะมี ส่วนร่วมด้วย

6.7 การมีส่วนร่วมนั้นต้องไม่ทำให้ประชาชนเสียค่าใช้จ่ายมากเกินไปเกินกว่าผลตอบแทนที่เขา ประเมินว่าจะได้รับ

6.8 เมื่อเข้ามามีส่วนร่วมแล้ว จะไม่กระทบกระเทือนสถานภาพในหน้าที่การงานหรือทาง สังคมให้ลดน้อยลง

6.9 มีกลวิธีการแลกเปลี่ยนข่าวสารระหว่างโครงการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเป็น อย่างดี

7) เชื่อว่าตนต่างกับชาวบ้านอยู่ไม่น้อย และชาวบ้านเองก็แตกต่างกันอยู่บ้าง ดังนั้นการจะให้มีส่วนร่วม จะเอาใจเราฝ่ายเดียวไม่ได้



8) อาจใช้การมีส่วนร่วมในหลายรูปแบบ เช่น (1) รูปแบบโดยตรง คือมีส่วนร่วมโดยตัวบุคคลแต่ละคน หรือ (2) ประชาชนก่อตั้งองค์กรขึ้นมามีส่วนร่วม หรือ (3) ให้มีตัวแทนมามีส่วนร่วมโดยอ้อมซึ่งย่อมขึ้นอยู่กับบริบทของแต่ละพื้นที่ เช่น ในพื้นที่ที่ประชาชนศรัทธาในตัวแทนของเขามาก การมีตัวแทนร่วมด้วยก็เพียงพอ แต่ในกรณีที่อยู่ในหมู่บ้านเดียวกันมีประชาชนหลากหลายกลุ่ม จึงควรมีตัวแทนของกลุ่มจากหลายภาคส่วนมามีส่วนร่วมเพิ่มเติม

9) การมีส่วนร่วมต้องนึกถึงใจของผู้อื่นให้มาก มีใจเอาแต่ใจเราฝ่ายเดียว

### 10.1.3.2 กระบวนการมีส่วนร่วม

กระบวนการมีส่วนร่วมเพื่อการจัดการตนเองของชุมชน จะต้องเกิดจากความรู้สึกที่ตระหนักถึงชุมชนของตนเอง และเห็นว่าตนเองจะต้องเข้าไปมีส่วนร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ เพื่อกำหนดอนาคตของชุมชนในสิ่งที่ทุกคนต้องการและคาดหวัง ดังนั้นกระบวนการมีส่วนร่วม เป็นกระบวนการที่ประชาชนในชุมชนจะต้องเข้ามาร่วมจัดระเบียบชุมชน วางแผนชุมชนในทุกขั้นตอน โดยอาจมีนักพัฒนา หรือนักวิชาการจากภายนอก หน่วยงานองค์กร เป็นผู้ส่งเสริมและสนับสนุนในด้านต่าง ๆ ดังที่ อคิน รพีพัฒน์ กล่าวว่า กระบวนการมีส่วนร่วมของชาวบ้านในการพัฒนาซึ่งมี 5 ระดับ ได้แก่ (1) ชาวบ้านมีส่วนร่วมในการค้นหาปัญหา การพิจารณาปัญหา และจัดลำดับความสำคัญของปัญหา (2) ชาวบ้านมีส่วนร่วมในการค้นหาสาเหตุแห่งปัญหา (3) ชาวบ้านมีส่วนร่วมในการค้นหา และพิจารณาแนวทางวิธีการในการแก้ปัญหา (4) ชาวบ้านมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมเพื่อแก้ไขปัญหา (5) ชาวบ้านมีส่วนร่วมในการประเมินผลของกิจกรรมการพัฒนา ที่สำคัญกระบวนการมีส่วนร่วมในการพัฒนาจะต้องเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่จะกำหนดปัญหาและความต้องการของตนเองเป็นหลักโดยเฉพาะการตื่นตัวและความสนใจของประชาชน เพื่อสมัครใจเข้ามามีส่วนร่วม เป็นสิ่งสำคัญในกระบวนการมีส่วนร่วม

พาลาถ สิงหเสนี และคณะ ได้กล่าวถึงกระบวนการมีส่วนร่วม ดังนี้

1. การมีส่วนร่วมในการริเริ่มวางแผนโครงการ เป็นขั้นที่ประชาชนมีส่วนร่วมในการค้นหาปัญหาและสาเหตุของความต้อการนั้นๆ รวมทั้งร่วมกำหนดนโยบาย วัตถุประสงค์ กำหนดวิธีการ และ 2. การมีส่วนร่วมในการดำเนินโครงการ เป็นขั้นตอนที่ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการทำประโยชน์แก่การทำโครงการ เช่น ช่วยเหลือด้านทุนทรัพย์ วัสดุอุปกรณ์ และแรงงาน หรือโดยบริหารงาน ประสานงาน ตลอดจนประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับโครงการให้ผู้อื่นทราบ

3. การมีส่วนร่วมในการติดตามประเมินผล เป็นขั้นที่ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการประเมินโครงการที่พวกเขาดำเนินการนั้น ว่าบรรลุวัตถุประสงค์หรือไม่ หรือมีการประเมินย่อย (Formative Evaluation) เป็นการประเมินสรุปรอยอดของโครงการทั้งหมด

บัณฑร อ่อนดำ กล่าวว่า กระบวนการมีส่วนร่วมในการพัฒนา ซึ่งมีขั้นตอนที่มีความละเอียดและเป็น การวัดเชิงคุณภาพออกเป็น 5 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การมีส่วนร่วมในขั้นการริเริ่มพัฒนา ซึ่งเป็นขั้นตอนที่ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการค้นหาปัญหาและสาเหตุของปัญหาภายในชุมชนตลอดจนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจกำหนดความต้องการของชุมชน และมีส่วนร่วมในการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการด้วย

ขั้นตอนที่ 2 การมีส่วนร่วมในขั้นการวางแผนในการพัฒนา เป็นขั้นตอนที่ประชาชนมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและวัตถุประสงค์ของโครงการ กำหนดวิธีการและแนวทางการ ดำเนินการ ตลอดจนกำหนดทรัพยากรและแหล่งทรัพยากรที่จะใช้

ขั้นตอนที่ 3 การมีส่วนร่วมในขั้นการดำเนินการพัฒนา เป็นขั้นตอนที่ประชาชนมีส่วนร่วมในการสร้างผลประโยชน์โดยการสนับสนุนทรัพยากร วัสดุอุปกรณ์ และแรงงาน หรือเข้าร่วมบริหารงานประสานงาน และดำเนินการขอความช่วยเหลือจากภายนอก

ขั้นตอนที่ 4 การมีส่วนร่วมในขั้นการรับผลประโยชน์จากการพัฒนา เป็นขั้นตอนที่ประชาชนมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ที่พึงได้รับจากการพัฒนา หรือยอมรับผลประโยชน์อันเกิดจากการพัฒนาทั้งด้านวัตถุและจิตใจ

ขั้นตอนที่ 5 การมีส่วนร่วมในขั้นประเมินผลการพัฒนา เป็นขั้นตอนที่ประชาชนเข้าร่วม ประเมินว่าการพัฒนาที่ได้กระทำไปนั้นสำเร็จตามวัตถุประสงค์เพียงไร ซึ่งในการประเมินอาจปรากฏในรูปของการประเมินย่อย (Formative Evaluation) เป็นการประเมินผลก้าวหน้าเป็นระยะ ๆ หรือกระทำในรูปของการประเมินผลรวม (Summative Evaluation) ซึ่งเป็นการประเมินผลสรุปรวบยอด

นอกจากนี้การมีส่วนร่วมสามารถจะเกิดขึ้นได้ในทุกโอกาส ทุกสถานที่อย่างในส่วนการพัฒนาชนบท กระบวนการมีส่วนร่วมก็มีส่วนสำคัญด้วยเช่นเดียวกัน ดังที่ วิรัช วิรัชนิภาวรรณ ได้กล่าวว่า กระบวนการมีส่วนร่วมในการพัฒนาชนบท ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน คือ

1. การศึกษาชุมชน คือการค้นหาปัญหาและความต้องการของชุมชน โดยนักพัฒนาศึกษา และเรียนรู้ความเป็นอยู่ของชุมชน ทรัพยากร สิ่งแวดล้อมต่างๆในชุมชน ร่วมกับประชาชนโดยใช้วิธีการสังเกต และสัมภาษณ์ ทั้งทางตรงและทางอ้อม

2. การวางแผนเพื่อแก้ปัญหา โดยมีการรวมกลุ่มอภิปรายแสดงความคิดเห็น นักพัฒนาเป็นผู้ประสานงาน โดยคอยจัดลำดับผู้อภิปราย และสรุปประเด็นสำคัญ ส่วนชาวบ้านควรได้มีโอกาสเข้ามาร่วมอภิปรายแสดงความคิดเห็นอย่างเต็มที่และนักพัฒนาต้องกระตุ้นเร่งเร้าให้ชาวบ้านแสดง ความคิดเห็นมากที่สุด

3. การลงมือปฏิบัติตามแผน หรือวิธีการได้ร่วมกันตัดสินใจแล้ว จากขั้นตอนที่ 2 โดยชาวบ้านมีส่วนร่วมในขั้นตอนนี้จะต้องได้รับความศรัทธา และเชื่อมั่นในตนเองที่จะพัฒนาชุมชน

4. การประเมินผลโดยชาวบ้านและนักพัฒนา จะร่วมกันกำหนดขั้นตอนย่อยๆต่างๆในการทำงาน ประเมินผล ตลอดจนดูแลปัญหาที่อาจเกิดขึ้นในระหว่างประเมินผล เพื่อที่จะแก้ไขได้ทันที

จะเห็นได้ว่ากระบวนการมีส่วนร่วมเริ่มจากการศึกษาชุมชน โดยนักพัฒนาร่วมกับชาวบ้านในชุมชน ร่วมกันเรียนรู้สภาพความเป็นอยู่ การประกอบอาชีพ ทรัพยากรที่มีในชุมชน และปัญหาต่าง ๆ ของชุมชน เพื่อใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการวางแผนแก้ไขปัญหา การศึกษาชุมชนจะช่วยกระตุ้นให้ชาวบ้าน เกิดความตระหนักถึงปัญหาที่เกิดขึ้น และรวมกลุ่มกันวางแผนแก้ไขปัญหา ซึ่งสอดคล้อง ดังที่ สุจิตรา พิษณุวรานนท์ ได้สรุปกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชนว่าประกอบด้วย

1. การศึกษาชุมชนของตนเองอย่างรอบด้านก่อน เพื่อที่จะได้เห็นส่วนที่มีประโยชน์ และข้อจำกัดของตนเอง ซึ่งการมองตนเองอย่างรอบด้านจะทำให้สามารถค้นหาปัญหา ความต้องการของชุมชนและทำให้สามารถจัดลำดับความสำคัญของปัญหา/ความต้องการได้ว่าสิ่งใดควรจะได้รับบริการแก้ไขก่อน ตลอดจนพิจารณาถึงทรัพยากรภายในชุมชนที่จะใช้ในการแก้ไขปัญหานั้นด้วย

2. การมีส่วนร่วมในการวางแผนของชุมชน โดยชุมชนจะแสดงความคิดเห็นและร่วมวางแผนโครงการ วัตถุประสงค์ วัตถุประสงค์ แนวทางการดำเนินงาน

3. การดำเนินการพัฒนาตามโครงการที่ประชาชนได้ตกลงร่วมกัน โดยมีการระดมเงินทุนแรงงาน การประสานกับบุคคลภายนอก

4. การประเมินผลประโยชน์ที่ได้รับจากการพัฒนา เป็นการพิจารณาว่าโครงการหรือกิจกรรมดังกล่าว ประชาชนได้ผลประโยชน์มากน้อยแค่ไหน และประชาชนยอมรับผลที่เกิดขึ้นได้หรือไม่ จะเป็นผู้ที่ประเมินเอง

5. การประเมินผลการพัฒนา เป็นการประเมินผลว่าโครงการพัฒนานี้บรรลุวัตถุประสงค์หรือไม่ มีอุปสรรคประการใดบ้าง

เดวิท แมทิวส์ ได้เสนอหลักการเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับชุมชนในกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชน มีดังต่อไปนี้

1) การกำหนดประเด็นปัญหาโดยการมีส่วนร่วมของชุมชน คือ การเปิดโอกาสให้ประชาชนขบคิดปัญหา ไม่เพียงแต่ในแง่มุมมองผลประโยชน์ของตนเท่านั้นแต่รวมถึงผลประโยชน์ของคนอื่นด้วย ซึ่งเท่ากับเป็นการกระตุ้นให้ประชาชนเกิดสำนึกในชะตากรรมร่วมกัน และเป็นขั้นแรกของการกระตุ้นสำนึกของประชาชน และร่วมแก้ไขปัญหาค่าซึ่งเกิดขึ้นกับชุมชนของตน

2) การสร้างทางเลือกให้กับชุมชน โดยผ่านกระบวนการสนทนาแบบพินิจพิเคราะห์ เป็นกระบวนการตัดสินใจที่เชื่อมโยงใกล้ชิดกับการปฏิบัติ แม้การสนทนาจะยังไม่ตกลงเห็นพ้อง ต้องกัน แต่เป็นการสร้างแนวกว้างๆ และเผยให้เห็นเป้าหมายที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กันของผู้เข้าร่วม นอกจากนี้ยังเป็นการสร้างสำนึกความเป็นไปได้ของการดำเนินกิจกรรมตามที่ตัดสินใจ

3) การดำเนินกิจกรรมสาธารณะ เป็นกิจกรรมระดมพลังรวมหมู่ของประชาชน มีความหลากหลาย และเกี่ยวข้องกับประชาชนจำนวนมาก เกิดจากกระบวนการสนทนาแบบพินิจพิเคราะห์ นำมาซึ่งการกำหนดแนวทางทั่วไปของการดำเนินกิจกรรมให้เห็นผลประโยชน์ที่เกี่ยวข้องกันของผู้เข้าร่วม และเป้าหมายที่อาจร่วมกันได้ กิจกรรมสาธารณะเกิดจากเป้าหมายร่วมกันของผู้คน จึงก่อให้เกิดการรวมพลังเพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งให้แก่กันและกัน

4) การประเมินผลกิจกรรมโดยสาธารณะ คือการเปิดโอกาสให้เข้ามามีส่วนร่วมในการประเมินผลกิจกรรมที่ดำเนินการในชุมชนโดยให้ชาวบ้านตัดสินใจว่ากิจกรรมที่ดำเนินการไปแล้วมีประโยชน์และมีคุณค่าอย่างแท้จริงต่อชุมชนของพวกเขา เป็นการเปิดโอกาสให้ประชาชนประเมิน และปรับเปลี่ยนกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง ซึ่งในทางปฏิบัติ กระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชนในการดำเนินกิจกรรมพัฒนาตามที่กล่าวมาข้างต้น ประชาชนอาจไม่ได้เข้ามามีส่วนร่วมในทุกขั้นตอน เพราะมีข้อจำกัดหลายประการ ดังนั้นการตัดสินใจ (Decision Making) จึงเป็นส่วนที่สำคัญที่นักพัฒนาจะต้องเปิดโอกาสให้ประชาชนได้กระทำการตัดสินใจในการดำเนินกิจกรรมพัฒนา จึงจะถือว่าเป็นการมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง เพราะประชาชนเป็นฝ่ายกำหนดความต้องการในการแก้ปัญหาของชุมชนด้วยตนเอง

จากกระบวนการมีส่วนร่วมดังที่กล่าวมาข้างต้น จะพบว่าโดยทั่วไป กระบวนการมีส่วนร่วมมีข้อสรุปโดยสังเขปดังต่อไปนี้

1. การมีส่วนร่วมในการศึกษาชุมชน จะเป็นการกระตุ้นให้ประชาชนได้ร่วมกันเรียนรู้สภาพของชุมชน การดำเนินชีวิต ทรัพยากรและสิ่งแวดล้อมเพื่อใช้เป็นข้อมูลเบื้องต้นในการทำงาน และร่วมกันค้นหาปัญหา และสาเหตุของปัญหาตลอดจนการจัดลำดับความสำคัญของปัญหา
2. การมีส่วนร่วมในการวางแผน โดยจะมีการรวมกลุ่มอภิปรายและแสดงความคิดเห็นเพื่อกำหนด นโยบาย วัตถุประสงค์ วิธีการ แนวทาง การดำเนินงาน และทรัพยากรที่จะต้องใช้
3. การมีส่วนร่วมในการดำเนินการพัฒนา โดยการสนับสนุนด้านวัสดุ อุปกรณ์ แรงงาน เงินทุน หรือ เข้าร่วมบริหารงาน การใช้ทรัพยากร การประสานงาน และดำเนินการขอความช่วยเหลือจากภายนอก
4. การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์จากการพัฒนา เป็นการนำเอากิจกรรมมาใช้ให้เกิดประโยชน์ ทั้งด้านวัตถุ และจิตใจ โดยอยู่บนพื้นฐานของความเท่าเทียมกันของบุคคลและสังคม
5. การมีส่วนร่วมในการติดตามและประเมินผลการพัฒนา เพื่อที่จะแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นได้ทันที

#### 10.1.4 ลักษณะและรูปแบบการมีส่วนร่วม

ลักษณะการมีส่วนร่วม มีกลุ่มนักวิชาการหลายท่านที่ได้กล่าวถึงลักษณะของการมีส่วนร่วมที่เป็นไปในการทำงานเองเดียวกัน เช่น ปธาน สุวรรณมงคล, ยงยุทธ์ บุราสิทธิ์ และกรรณิการ ชมดี ได้นำเสนอในลักษณะของการมีส่วนร่วม ดังนี้

(1) การมีส่วนร่วมประชุม (2) การมีส่วนร่วมออกเงิน (3) การมีส่วนร่วมเป็นกรรมการ และเป็นประธานกรรมการ (4) การมีส่วนร่วมเป็นผู้นำ (5) การมีส่วนร่วมเป็นสมาชิก (6) การมีส่วนร่วมสัมภาษณ์ (7) การมีส่วนร่วมซักชวน (8) การมีส่วนร่วมบริโภค (9) การมีส่วนร่วมเป็นผู้ริเริ่ม (10) การมีส่วนร่วมเป็นผู้ใช้แรงงานหรือเป็นลูกจ้าง (11) การมีส่วนร่วมออกวัสดุอุปกรณ์

ส่วนรูปแบบการมีส่วนร่วมจะเกี่ยวข้องกับการเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชน และท้องถิ่น ในที่นี้ขอนำเสนอผลการศึกษาวิจัยของ โกวิทย์ พวงงามและคณะ ซึ่งได้ค้นพบ รูปแบบวิธีการให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารกิจการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดังนี้

1) รูปแบบการเปิดช่องทางการรับรู้ข้อมูลข่าวสารอย่างหลากหลาย โดยพบว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) ต้นแบบได้เปิดช่องทางให้ประชาชนรับรู้ข้อมูลข่าวสารตาม พ.ร.บ.ข้อมูลข่าวสารของทางราชการ พ.ศ.2540 โดยส่วนใหญ่พบว่า อปท.ต้นแบบมีการเปิดช่องทางการรับรู้ข้อมูลข่าวสารหลาย เช่น เอกสารเผยแพร่ข้อมูลของ อปท. สารสาร ป้าย/บอร์ดประชาสัมพันธ์ เสียงตามสายหอกระจายข่าว ศูนย์เรียนรู้ชุมชน internet Website ของ อปท. ตู้ข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ และการเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้าร่วมฟังการประชุมสภาท้องถิ่น เป็นต้น

2) รูปแบบการรับฟังความคิดเห็นและเวทีลานความคิดของประชาชน เป็นรูปแบบที่ อปท. ต้นแบบเปิดพื้นที่โดยจัดให้มีเวทีรับฟังความคิดเห็น หรือเวทีการประชุมทั้งทางการและไม่เป็นทางการ มีลักษณะเป็นลานความคิดที่มีอิสระของประชาชนทุกเพศทุกวัย เช่น อบต.ดอนแก้ว มีเวที ลานความคิดเรียกว่า “ช่วง กำ กัด” เทศบาลตำบลเกาะคา มีเวทีลานความคิดเรียกว่า “ฮอมผญา” ส่วนเวทีประชุมอย่างเป็นทางการ เช่น เวทีประชุม “ประชาคมหมู่บ้าน ประชาคมตำบล” เวทีการจัด อปท.สัญจร เวทีการประชุมกลุ่ม องค์กรชุมชน ต่างๆ รวมทั้งการเปิดให้มีตู้ หรือกล่องแสดงความคิดเห็นต่อการบริหารงานของ อปท.

3) รูปแบบคณะกรรมการในลักษณะต่าง ๆ ของ อบท. เป็นการเปิดพื้นที่ให้ประชาชน กลุ่มตัวแทน ประชาคม ได้มีโอกาสเข้าร่วมเป็นคณะกรรมการในลักษณะต่างๆของ อบท. เช่น คณะกรรมการพัฒนาท้องถิ่น คณะกรรมการสนับสนุนแผนพัฒนาท้องถิ่น คณะกรรมการจัดซื้อจัดจ้างและตรวจรับงานจ้าง และมี คณะกรรมการอื่นๆที่ชุมชนจัดตั้งขึ้นมาเพื่อมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในกิจการของ อบท. เช่น คณะกรรมการ คุ่มครองเด็ก คณะกรรมการเครือข่ายอาชีพ คณะกรรมการ คัดกรองการช่วยเหลือเด็ก คณะกรรมการ กำหนดราคากลางการก่อสร้าง เป็นต้น

4) รูปแบบอาสาสมัครพลเมือง ในพื้นที่ อบต. ต้นแบบ พบว่ามีอาสาสมัครประชาชนหลายกลุ่มที่มี ส่วนร่วมในกิจกรรมของ อบท. เช่นอาสาสมัครดูแลผู้สูงอายุ อาสาสมัครดูแลคนพิการ และผู้ด้อยโอกาส อาสาสมัครนักพัฒนาอาวุโส อาสาสมัครสิ่งแวดล้อม อาสาสมัครนักสืบสายน้ำ อาสาสมัครพิทักษ์อาหาร ปลอดภัย เป็นต้น

5) รูปแบบการสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างองค์กรปกครองท้องถิ่น และองค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่นกับหน่วยงานอื่นๆ รวมทั้งเครือข่ายภาคประชาชน เป็นความร่วมมือระหว่างองค์กรปกครองท้องถิ่น ตั้งแต่ 2 แห่งขึ้นไปหรือความร่วมมือระหว่าง อบท.กับหน่วยงานต่าง ๆ ที่มีความประสงค์จะทำกิจกรรมร่วมกัน เช่น การจัดการขยะร่วม การจัดการด้านสุขภาพมีลักษณะเป็นคลินิกชุมชน การสร้างเครือข่ายต้านภัยยาเสพติด รวมทั้งกิจกรรมของประชาชนที่ร่วมมือกันระหว่างประชาชน เช่นเครือข่ายกลุ่มอาชีพ เครือข่ายด้าน สุขภาพ เป็นต้น

#### 10.1.5 กระบวนการสร้างการมีส่วนร่วมของประชาชน

กระบวนการสร้างการมีส่วนร่วมของประชาชนหมายถึงการเปิดโอกาสให้ประชาชน และผู้ เกี่ยวข้อง ทุกภาคส่วนของสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนท้องถิ่นของตนเอง วิธีการสร้างการมีส่วนร่วม ของประชาชน ไม่ว่าจะเป็นการส่งเสริมให้ประชาชนเป็นสมาชิกกลุ่ม เป็นอาสาสมัคร เป็นผู้เข้าร่วมประชุมและ ร่วมบริจาค รวมทั้งการสนับสนุนทรัพยากรต่างๆกระบวนการ สร้างการมีส่วนร่วมของประชาชนยังได้แบ่ง ออกเป็น ระดับของการสร้างการมีส่วนร่วม ดังเช่น The International Association for Public Participation ได้กล่าวถึงกระบวนการสร้างการมีส่วนร่วมของประชาชน แบ่งระดับของการสร้างการมีส่วน ร่วมของประชาชน เป็น 5 ระดับ ดังนี้

1) การให้ข้อมูลข่าวสาร (Inform) ถือเป็นการมีส่วนร่วมของประชาชนในระดับต่ำที่สุด แต่เป็นระดับ ที่สำคัญที่สุด เพราะเป็นก้าวแรกที่จะทำให้ประชาชนเข้าสู่กระบวนการมีส่วนร่วมในเรื่องต่าง ๆ วิธีการให้ ข้อมูลสามารถใช้ช่องทางต่างๆ เช่น เอกสาร สิ่งพิมพ์ การเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารผ่านทางสื่อต่างๆ การจัด นิทรรศการ จัดหมายข่าว การจัดงานแถลงข่าว การติดประกาศ และการให้ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ เป็นต้น

2) การรับฟังความคิดเห็น (Consult) เป็นกระบวนการที่เปิดให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการให้ข้อมูล ข้อเท็จจริงและความคิดเห็นเพื่อประกอบการตัดสินใจด้วยวิธีต่าง ๆ เช่น การรับฟังความคิดเห็น การสำรวจ ความคิดเห็น การจัดเวทีสาธารณะ การแสดงความคิดเห็นผ่านเว็บไซต์ เป็นต้น

3) การสร้างความเกี่ยวข้อง (Involve) เป็นการเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน หรือร่วมเสนอแนะทางที่นำไปสู่การตัดสินใจ เพื่อสร้างความมั่นใจให้ประชาชนว่าข้อมูลความคิดเห็นและความ ต้องการของประชาชนจะถูกนำไปพิจารณาเป็นทางเลือกในการบริหารงานของภาครัฐ เช่น การประชุมเชิง

ปฏิบัติการเพื่อพิจารณาประเด็นนโยบายสาธารณะ ประชาพิจารณ์ การจัดตั้งคณะทำงานเพื่อเสนอแนะ ประเด็นนโยบาย เป็นต้น

4) ความร่วมมือ (Collaborate) เป็นการให้กลุ่มประชาชนผู้แทนภาคสาธารณะมีส่วนร่วม โดยเป็น หุ่นส่วนกับภาครัฐในทุกขั้นตอนของการตัดสินใจ และมีการดำเนินกิจกรรมร่วมกันอย่างต่อเนื่อง เช่น คณะกรรมการที่มีฝ่ายประชาชนร่วมเป็นกรรมการ เป็นต้น

5) การเสริมอำนาจแก่ประชาชน (Empower) เป็นขั้นที่ให้บทบาทประชาชนในระดับสูงสุด โดยให้ ประชาชนเป็นผู้ตัดสินใจ เช่นการลงประชามติในประเด็นสาธารณะต่างๆ ที่มอบอำนาจให้ประชาชนเป็นผู้ ตัดสินใจทั้งหมด เป็นต้น

## 11. แนวคิดการจัดการ

เรื่องของ “การจัดการ” จะต้องมีความพยายามที่จะวางกำหนดกฎเกณฑ์ต่าง ๆ (จิรัชช วีระสย, 2560) ส่วนในเรื่องของ การจัดการสาธารณะ (Public Management) เป็นที่รู้จักกันดี คือ การจัดการ ภาครัฐแนวใหม่ ซึ่งการจัดการสาธารณะนั้น หมายถึง การใช้เทคนิค การจัดการ มักใช้ในภาคเอกชนเพื่อ เพิ่มความคุ้มค่าในการบริการสาธารณะ กิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการจัดการสาธารณะครอบคลุมองค์การภาครัฐ หรือหน่วยงานที่ให้บริการสาธารณะที่ อาจเป็นหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน หรือองค์กรอาสาสมัคร (ปิยากร หวังมหาพร, 2560 หน้า 15)

## 12. แนวคิดการจัดการภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management

การจัดการสาธารณะ หรือ การจัดการภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management) คือ การ ปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการภาครัฐโดยนำหลักการเพิ่มประสิทธิภาพของระบบราชการและการแสวงหา ประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศ โดยการนำเอาแนวทางหรือวิธีการบริหารงานของ ภาคเอกชนมาปรับใช้กับการบริหารงานภาครัฐ เช่น การบริหารงานแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ การบริหารงานแบบ มืออาชีพ การคำนึงถึงหลักความคุ้มค่า การจัดการโครงสร้างที่กะทัดรัดและแนวราบ การเปิดโอกาสให้เอกชน เข้ามาแข่งขันการให้บริการสาธารณะ การให้ความสำคัญต่อค่านิยม จรรยาบรรณวิชาชีพ คุณธรรมและ จริยธรรม ตลอดทั้งการมุ่งเน้นการให้บริการแก่ประชาชนโดยคำนึงถึงคุณภาพเป็นสำคัญ

นักวิชาการได้กล่าวถึงความสำคัญของการจัดการสาธารณะหรือที่รู้จักกันดีว่า คือ การจัดการภาครัฐ แนวใหม่ ดังนี้

Christopher Hood (1991 pp.3) กล่าวว่า การจัดการภาครัฐแนวใหม่ หรือ New Public Management มีลักษณะสำคัญ คือ

1. เป็นการชะลอการเติบโตของภาครัฐเพื่อลดงบประมาณและเจ้าหน้าที่
2. เป็นการแปรรูปกิจการภาครัฐเป็นของเอกชนหรือกึ่งเอกชน
3. ให้ความสำคัญกับระบบอัตโนมัติหรือเทคโนโลยีเพื่อสร้างและกระจายบริการสาธารณะ
4. ให้ความสำคัญกับความเป็นนานาชาติ เน้นให้ความสำคัญกับประเด็นสาธารณะต่าง ๆ เกี่ยวกับการ จัดการ การออกแบบนโยบาย ความร่วมมือระหว่างประเทศ ซึ่งแต่เดิมให้น้ำหนักหรือความสำคัญเพียงการ

บริหารภาครัฐโดยแต่ละประเทศเท่านั้น

การจัดการภาครัฐแนวใหม่ ถูกนำไปใช้ในประเทศที่พัฒนาแล้ว ได้แก่ อังกฤษ ออสเตรเลีย นิวซีแลนด์ หรือประเทศในกลุ่มองค์การเพื่อความร่วมมือทางเศรษฐกิจและการพัฒนาหรือ โออีซีดี (OECD : Organization for Economic Co-operation and Development) เป็นองค์การระหว่างประเทศของกลุ่มประเทศที่พัฒนาแล้ว

การจัดการภาครัฐแนวใหม่จะถูกนำไปใช้อย่างกว้างขวางในประเทศที่พัฒนาแล้ว แต่แนวคิดดังกล่าวก็มีจุดอ่อนอยู่หลายประการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเปลี่ยนประชาชนเป็นลูกค้า ดังที่ Al-Habit, Wasim (2011 pp. 124) กล่าวว่า การจัดการภาครัฐแนวใหม่ มีจุดอ่อนอย่างน้อย 3 ประการคือ

1. การเน้นภายในองค์การ การจัดการภาครัฐแนวใหม่ให้ความสำคัญกับ 3E คือ ประสิทธิภาพ (Efficiency) ประสิทธิภาพ (Effectiveness) และประหยัด (Economy) ตลอดจนให้ความสำคัญกับความคุ้มค่าของเงิน (Value of Money) เน้นการควบคุมตามสายการบังคับบัญชา การกระจายอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ซึ่งแนวคิดดังกล่าวไม่ได้ให้ความสำคัญกับการทำงานข้ามหน่วยงาน การเจรจาเพื่อกำหนดเป้าหมายร่วมกัน ลักษณะดังกล่าวไม่มีการควบคุมตามสายบังคับบัญชา

2. การเน้นวัตถุประสงค์มากเกินไป การจัดการภาครัฐแนวใหม่ เป็นการสืบทอดแนวคิดเรื่องการจัดการตามวัตถุประสงค์หรือ Management by Objectives ไม่ให้ความสำคัญกับเครือข่ายมากนัก

3. การเน้นผลลัพธ์ การจัดการภาครัฐแนวใหม่เน้นผลลัพธ์ ไม่ให้ความสำคัญกับเครือข่าย การจัดการภาครัฐแนวใหม่อาจจะเหมาะกับการบริหารงานตามสายการบังคับบัญชา แต่ไม่เหมาะสมกับการบริหารเครือข่ายในองค์การ

แนวคิดการจัดการภาครัฐแนวใหม่ให้ความสำคัญไปที่ผลลัพธ์ การให้เอกชนเข้ามาดำเนินการ การลดต้นทุน การเพิ่มการแข่งขัน การเน้นวัตถุประสงค์และเป้าหมาย ตลอดจนการวัดผลการดำเนินงาน ได้รับการวิพากษ์วิจารณ์ ประกอบกับบริบทของการจัดบริการสาธารณะเปลี่ยนแปลงไปจากเดิมที่ภาครัฐสามารถทำหน้าที่จัดบริการสาธารณะเพียงผู้เดียวมาสู่การจัดบริการสาธารณะในลักษณะเครือข่าย ตัวแสดง และปัญหาที่ซับซ้อนมากขึ้น ทำให้ภาครัฐไม่สามารถแก้ไขปัญหาได้เพียงลำพังอีกต่อไป จึงทำให้เกิดแนวคิดการปกครอง การบริหารสาธารณะเพิ่มขึ้นตามลำดับ ดังที่ Jacob Torfing (2012, pp. 99) กล่าวว่า การปกครอง การบริหารสาธารณะเป็นการผสมผสานเรื่องลำดับชั้นการบังคับบัญชา การตลาดและเครือข่ายเข้าด้วยกัน เพื่อหาทางออกหรือวิธีแก้ไขปัญหาสาธารณะ การปกครอง การบริหารสาธารณะมีองค์ประกอบดังนี้

1. ประกอบด้วยการทำงานแบบเครือข่าย มีการพึ่งพาซึ่งกันและกัน โดยตัวแสดงมีอิสระในการทำงาน และตัวแสดงไม่ว่าจะเป็นภาครัฐหรือภาคเอกชนจะมีการเจรจาต่อรองซึ่งกันและกัน

2. ประกอบด้วยการทำงานซึ่งกันและกัน มีการแลกเปลี่ยนทรัพยากร ปรากฏในรูปการใช้ข้อมูล ความรู้ ความคิดร่วมกัน มีการประสานงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน มีการร่วมมือกันเพื่อแก้ปัญหา ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแสดงเป็นแนวราบ ไม่มีใครมีอำนาจเหนือใครในการแก้ปัญหา

3. ประกอบด้วยการทำงานเจรจาต่อรอง เช่น การเจรจาต่อรองเรื่องผลประโยชน์ หรือการพูดคุยกันเพื่อเข้าใจในปัญหาและแก้ปัญหาาร่วมกัน

จากที่กล่าวมาข้างต้นเกี่ยวกับการปกครอง การบริหารสาธารณะ จึงหมายถึง วิธีการที่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน เพื่อมีอิทธิพลต่อนโยบายสาธารณะ เป็นการผสมผสานเรื่องลำดับชั้นการบังคับ

ปัญหา การตลาดและเครือข่ายเข้าด้วยกัน เพื่อหาทางออกหรือวิธีแก้ไขปัญหาสาธารณะ การนำนโยบายไปปฏิบัติจะประสบผลสำเร็จได้จึงขึ้นอยู่กับการพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน ระหว่างตัวแสดงที่เกี่ยวข้องและผู้มีส่วนได้เสีย

### 13. แนวคิดกลไกการทำงานของเครือข่ายในการจัดการสาธารณะ

เมื่อพิจารณาองค์กรที่เป็นกลไกที่จะผลักดันการทำงานของเครือข่ายในการจัดการสาธารณะให้ประสบผลสำเร็จนั้น ความยุ่งยากซับซ้อนจะมีมากยิ่งขึ้น องค์กรที่เป็นกลไกการทำงานของเครือข่ายในการจัดการสาธารณะ จำแนกได้เป็น 2 ระดับ คือ ระดับมหภาคและระดับจุลภาค องค์กรระดับมหภาคที่สำคัญ ได้แก่ องค์กรทางการเมือง หมายถึง รัฐสภาและคณะรัฐมนตรี สององค์กรหลักนี้ อาจกล่าวได้ว่ามีความสำคัญในการกำหนดขอบเขตในการจัดการสาธารณะขององค์กรระดับจุลภาคคือ องค์กรภาครัฐและภาคเอกชน ต่าง ๆ เพื่อให้หน่วยงานของภาครัฐและภาคเอกชนที่เกี่ยวข้องถือเป็นแนวทางในการจัดการสาธารณะ

กลไก (Mechanism) หมายถึง สิ่งที่ทำให้ระบบมีการขับเคลื่อนหรือดำเนินอยู่ได้ โดยมีการจัดสรรทรัพยากร มีการจัดองค์กร หน่วยงาน หรือกลุ่มบุคคลให้เป็นผู้ดำเนินงาน เช่น การแต่งตั้งผู้รับผิดชอบมาดำเนินการ ควบคุมกิจกรรมให้เป็นไปตามแผนงาน โดยมีรายงานการประชุมคณะทำงาน รายงานผลการดำเนินการ การประเมินระบบ และสรุปผลการดำเนินงานตามระบบที่กำหนดไว้

เพื่อให้เกิดการขับเคลื่อนและพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนในระดับพื้นที่ เป็นไปในทิศทางยุทธศาสตร์ และเป้าหมายอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ โดยมีการบูรณาการร่วมกันระหว่างหน่วยงานของรัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชนอย่างเป็นองค์รวม รวมทั้งมุ่งเน้นให้เกิดการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในพื้นที่ที่มีประชาชนเป็นศูนย์กลาง เสริมสร้างความเป็นผู้นำ และเจ้าของร่วมกันในการพัฒนาและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในพื้นที่ ตลอดจนสร้างเสริมให้บุคคล ครอบครัว และชุมชน มีสุขภาวะทางกาย จิต และสังคมเพื่อคุณภาพชีวิตที่ดีและเกิดความยั่งยืนสืบไป

โดยอาศัยอำนาจตามความในมาตรา 11 (6) และ (8) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๓๔ นายกรัฐมนตรีโดยความเห็นชอบของคณะรัฐมนตรี จึงวางระเบียบไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ 1 ระเบียบนี้เรียกว่า “ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการพัฒนาคุณภาพชีวิตระดับพื้นที่ พ.ศ. 2561”

ข้อ 2 ระเบียบให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป

ข้อ 3 ในระเบียบนี้ “คณะกรรมการ” หมายความว่า คณะกรรมการนโยบายพัฒนาคุณภาพชีวิตระดับพื้นที่ “หน่วยงานของรัฐ” หมายความว่า ส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กรมหาชน และหน่วยงานอื่นของรัฐ และให้หมายความรวมถึงกำนันผู้ใหญ่บ้านด้วย “พื้นที่” หมายความว่า อำเภอ หรือเขตในกรุงเทพมหานคร แล้วแต่กรณี

ข้อ 4 ให้มีคณะกรรมการคณะหนึ่ง เรียกว่า “คณะกรรมการนโยบายพัฒนาคุณภาพชีวิตระดับพื้นที่” ซึ่งมีรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยและรัฐมนตรีว่าการกระทรวงสาธารณสุขเป็นที่ปรึกษาประกอบด้วย

(1) ปลัดกระทรวงมหาดไทย เป็นประธานกรรมการ

(2) ปลัดกระทรวงสาธารณสุข เป็นรองประธานกรรมการ



(3) กรรมการโดยตำแหน่ง ได้แก่ ปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ อธิบดีกรมการปกครอง อธิบดีกรมการพัฒนาชุมชน อธิบดีกรมควบคุมโรค อธิบดีกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ อธิบดีกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น อธิบดีกรมอนามัย ปลัดกรุงเทพมหานคร เลขาธิการคณะกรรมการสุขภาพแห่งชาติ เลขาธิการสำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ และผู้จัดการกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ

(4) กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิจำนวนสามคน ซึ่งคณะกรรมการแต่งตั้งจากผู้มีความรู้ความสามารถ ด้านการพัฒนาสังคม และด้านการแพทย์และสาธารณสุข ให้รองปลัดกระทรวงสาธารณสุขที่รับผิดชอบ กลุ่มภารกิจด้านการพัฒนาการสาธารณสุข เป็นกรรมการและเลขานุการ ให้ปลัดกระทรวงมหาดไทยแต่งตั้ง ผู้ช่วยเลขานุการ จำนวนสองคน โดยมาจากข้าราชการในกระทรวงมหาดไทย และกระทรวงสาธารณสุข อย่างละหนึ่งคน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ ให้สำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงสาธารณสุข เป็นสำนักงาน เลขานุการของคณะกรรมการ รับผิดชอบในงานเลขานุการของคณะกรรมการ และประสานงานกับ หน่วยงานของรัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชนที่เกี่ยวกับการดำเนินงานของคณะกรรมการ ตลอดจน ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่คณะกรรมการมอบหมาย

ข้อ 5 ให้คณะกรรมการมีอำนาจและหน้าที่ ดังต่อไปนี้

(1) กำหนดเป้าหมายและแนวทางการดำเนินการที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตของ ประชาชนในพื้นที่ เพื่อให้หน่วยงานของรัฐและผู้ที่เกี่ยวข้องนำไปปฏิบัติ โดยมุ่งหมายให้มีการบูรณาการ ร่วมกันของหน่วยงานของรัฐในพื้นที่ในด้านทรัพยากรและภารกิจภายใต้อำนาจหน้าที่ของแต่ละหน่วยงาน ของรัฐนั้น

(2) ส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดความร่วมมือและประสานงานกันระหว่างหน่วยงานของรัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชน ตลอดจนชุมชนในพื้นที่ เพื่อให้มีเป้าหมายและแนวทางในการพัฒนา คุณภาพชีวิตที่เหมาะสมของแต่ละพื้นที่ โดยให้ยึดถือประโยชน์ของประชาชนเป็นสำคัญ

(3) ส่งเสริม สนับสนุน และแก้ไขปัญหาในการดำเนินงานของ พชอ. และ พชข. เกี่ยวกับการ พัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนในพื้นที่ เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายและแนวทางที่คณะกรรมการกำหนด ใน (1) และเป้าหมายและแนวทางของแต่ละพื้นที่ใน (2)

(4) ให้คำปรึกษาและข้อเสนอแนะแก่ พชอ. หรือ พชข. หรือหน่วยงานของรัฐ ภาคเอกชน และ ภาคประชาชนที่เกี่ยวข้องในการดำเนินการเพื่อให้เป็นไปตามเป้าหมายและแนวทางที่กำหนดใน (1) หรือ เป้าหมายและแนวทางของแต่ละพื้นที่ใน (2)

(5) เสนอแนะแก่หน่วยงานของรัฐที่เกี่ยวข้องในการแก้ไขเพิ่มเติมหรือปรับปรุงกฎหมายหรือ กฎระเบียบที่เกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตในพื้นที่

(6) กำกับดูแลและติดตามผลการดำเนินการของ พชอ. และ พชข. เพื่อให้เป็นไปตามเป้าหมาย และแนวทางที่คณะกรรมการกำหนดใน (1) และเป้าหมายและแนวทางของแต่ละพื้นที่ใน (2)

ข้อ 15 ในกรุงเทพมหานคร ให้แต่ละเขตมีคณะกรรมการพัฒนาคุณภาพชีวิตระดับเขตคณะหนึ่ง เรียกโดยย่อว่า “พชข.” โดยมีปลัดกรุงเทพมหานครและสมาชิกสภากรุงเทพมหานครในเขตนั้นเป็นที่ บริक्षा ให้ พชข. ประกอบด้วย ผู้อำนวยการเขต เป็นประธานกรรมการ และกรรมการอื่นอีกจำนวนไม่เกิน ยี่สิบสองคนซึ่งผู้อำนวยการเขตแต่งตั้งจากบุคคล ดังต่อไปนี้

(1) ผู้แทนหน่วยงานของรัฐในเขต จำนวนไม่เกินเจ็ดคน ซึ่งอย่างน้อยต้องแต่งตั้งจากผู้อำนวยการศูนย์บริการสาธารณสุขที่ได้รับมอบหมาย จำนวนหนึ่งคน เป็นกรรมการ

(2) ผู้แทนภาคเอกชนในเขต จำนวนไม่เกินหกคน โดยคัดเลือกจากผู้ประกอบวิชาชีพด้านการแพทย์และสาธารณสุข ผู้ประกอบกิจการด้านสุขภาพหรือสาธารณสุข สถานศึกษาเอกชน ผู้ประกอบวิชาชีพหรือประกอบกิจการอื่นเป็นกรรมการ

(3) ผู้แทนภาคประชาชนในเขต จำนวนไม่เกินเจ็ดคน โดยคัดเลือกจากผู้ที่มีความรู้หรือประสบการณ์เกี่ยวกับการพัฒนาสังคมหรือชุมชนท้องถิ่นหรือภูมิปัญญาท้องถิ่น กลุ่มเครือข่าย หรือองค์กรภาคเอกชนที่ไม่แสวงหากำไรหรือเครือข่ายอาสาสมัครที่ปฏิบัติงานในเขต เป็นกรรมการให้หัวหน้าฝ่ายพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคม สำนักงานเขต เป็นกรรมการและเลขานุการ และให้หัวหน้าพยาบาลศูนย์บริการสาธารณสุขที่ได้รับมอบหมาย เป็นกรรมการและเลขานุการร่วม

ข้อ 16 ให้นำข้อ 6 ข้อ 8 ข้อ 9 ข้อ 10 ข้อ 11 ข้อ 12 และข้อ 13 มาใช้บังคับกับ พชช. ด้วยโดยอนุโลม

ข้อ 17 ให้ฝ่ายพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคม สำนักงานเขต เป็นสำนักงานเลขานุการของ พชช. รับผิดชอบในงานเลขานุการและงานธุรการของ พชช. และคณะอนุกรรมการที่ พชช. แต่งตั้ง และให้นำความในข้อ 14 วรรคหนึ่ง มาใช้บังคับกับอำนาจหน้าที่ของฝ่ายพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคม สำนักงานเขต ด้วยโดยอนุโลมเพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติหน้าที่ของ พชช. ให้กรุงเทพมหานครจัดสรรงบประมาณเพื่อเป็นการสนับสนุนค่าเบี้ยประชุม ค่าใช้จ่ายในการเดินทาง ค่าใช้จ่ายในการประชุม หรือค่าใช้จ่ายอื่นที่เกี่ยวข้องของ พชช. ด้วย

ข้อ 19 ให้ดำเนินการแต่งตั้งกรรมการใน พชช. ตามข้อ 15 ให้แล้วเสร็จภายในหกสิบวันนับแต่วันที่ระเบียบนี้มีผลบังคับใช้ ในวาระเริ่มแรก หากได้มีการแต่งตั้งกรรมการตามข้อ 15 วรรคสอง (1) แล้ว ให้ พชช. ประกอบด้วยกรรมการตามข้อ 15 (1) และให้ฝ่ายพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคม สำนักงานเขต เป็นกรรมการและเลขานุการ และหัวหน้าพยาบาลศูนย์บริการสาธารณสุขที่ได้รับมอบหมาย เป็นกรรมการและเลขานุการร่วม ปฏิบัติหน้าที่ไปพลางก่อนจนกว่าจะได้มีการแต่งตั้งกรรมการครบถ้วน ตามข้อ 15 (ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการพัฒนาคุณภาพชีวิตระดับพื้นที่ พ.ศ. 2561. (2561, มีนาคม 9). ราชกิจจานุเบกษา, 135(54ง), 1.)

นับตั้งแต่ได้มีการดำเนินการของ กขป. 13 กรุงเทพมหานครซึ่งเป็นอีกกลไกหนึ่ง ทำให้ สช. ได้มีการทำงานร่วมกับกรุงเทพมหานครและหน่วยงานที่มีการดำเนินงานในพื้นที่กรุงเทพฯ เข้มข้นขึ้นเป็นลำดับ และการจัดตั้งกลไกคณะกรรมการพัฒนาคุณภาพชีวิตระดับเขต (พชช.) ที่ริเริ่มดำเนินการในปี 2562 นับว่ามี 2 กลไกที่เป็นต้นทุนสำคัญในการพัฒนาการทำงานแบบมีส่วนร่วม และทำให้เกิดประเด็นการทำแผนสุขภาวะระดับเขต เป้าหมายคือ ธรรมนูญเขต เป็นเครื่องมือในการสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมเพื่อไปทำแผนสุขภาวะระดับเขต ทำให้เกิดกระบวนการมีส่วนร่วมไปชงยับกลไกในพื้นที่เช่น กลุ่มองค์กรต่าง ๆ ได้รับรู้ประชาชนต่าง ๆ ผู้นำชุมชน ได้เข้ามามีส่วนร่วมในการทำแผน เมื่อกลไกการบูรณาการกันของ กรุงเทพมหานครเริ่มเป็นระบบจึงมีความเชื่อมโยงกันและจะอย่างไรให้พื้นที่ระดับเขตเข้มแข็ง มีกรอบและทิศทาง การพัฒนาในเขตพื้นที่ที่มาจากกระบวนการมีส่วนร่วม ทั้งภาครัฐ ภาคประชาสังคม ภาคประชาชน NGO ภาคธุรกิจเอกชนให้มาทำงานร่วมกัน

#### 14. บริบทพื้นที่เขตตอนเมือง

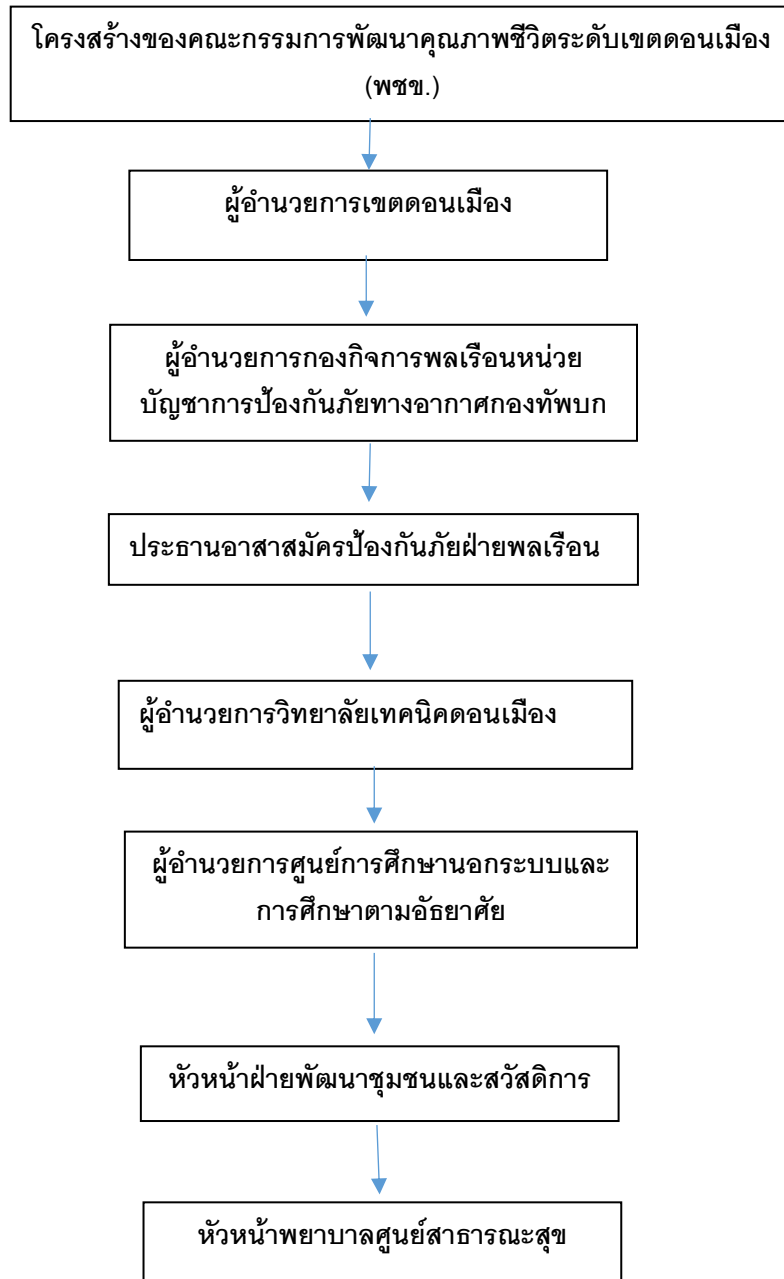
เขตตอนเมือง แบ่งออกเป็น ๓ แขวง ประกอบด้วย แขวงตอนเมือง แขวงสีกัน และแขวงสนามบิน มีชุมชนตามระเบียบกรุงเทพมหานครว่าด้วยชุมชนและกรรมการชุมชน พ.ศ. 2555 จำนวน 96 ชุมชน แบ่งเป็น แขวงตอนเมือง จำนวน ๕๒ ชุมชน ตั้งแต่ถนนเขตวุฒากาศไปจนถึงคลองตาอูฐ แขวงสีกัน จำนวน 29 ชุมชน และแขวงสนามบิน จำนวน 15 ชุมชน ตั้งแต่ถนนรางรถไฟไปจนถึงบางเขน สายไหม ภาพรวมเป็นชุมชนประเภทชุมชนแออัดชุมชนเมือง ชุมชนชานเมือง และชุมชนหมู่บ้านจัดสรร ทั้งนี้มีคณะกรรมการชุมชน ซึ่งเป็นผู้นำชุมชนในการร่วมกันวิเคราะห์ปัญหาและความต้องการของประชาชนในชุมชน และจัดทำแผนพัฒนาชุมชน เพื่อพัฒนาและแก้ไขปัญหา

สถานการณ์ที่เป็นปัญหาด้านเศรษฐกิจของชุมชนแออัดเขตตอนเมืองนั้นมีประชาชนตกงาน ว่างาน มีรายได้น้อยหรือรายได้ลดลง ในช่วงของสถานการณ์การระบาดอย่างรุนแรงของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ถือว่าชบเซามาก ชุมชนมีอาชีพ รายได้ไม่แน่นอน ผลกระทบชุมชนขายไม่ได้ (ธรรมนูญสุขภาพเขตตอนเมือง, 2564 หน้า 4)

ประเภทและที่ตั้งของชุมชนในพื้นที่เขตตอนเมือง มีทั้งหมดประมาณ 23,000 ไร่ แบ่งออกเป็น 3 แขวง ได้แก่ (ธรรมนูญสุขภาพเขตตอนเมือง, 2564 หน้า 3)

1. แขวงตอนเมือง	จำนวน 52 ชุมชน
2. แขวงสีกัน	จำนวน 29 ชุมชน
3. แขวงสนามบิน	จำนวน 15 ชุมชน
จำนวนชุมชนทั้งหมด 98 ชุมชน แบ่งออกเป็น ๔ ประเภทได้แก่	
1. ชุมชนแออัด	จำนวน 14 ชุมชน
2. ชุมชนเมือง	จำนวน 5 ชุมชน
3. ชุมชนชานเมือง	จำนวน 1 ชุมชน
4. ชุมชนหมู่บ้านจัดสรร	จำนวน 78 ชุมชน

ซึ่งในพื้นที่เขตตอนเมืองที่เป็นชุมชนแออัด จำนวน 14 ชุมชนที่มีประชาชนตกงาน ว่างาน มีรายได้น้อยหรือรายได้ลดลง มีอาชีพและรายได้ไม่แน่นอนอาศัยอยู่ในชุมชนแออัดในช่วงของสถานการณ์การระบาดอย่างรุนแรงของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ส่งผลทำให้เกิดความเหลื่อมล้ำทางด้านรายได้ โดยมีกลไกบูรณาการ คือ พชช. ซึ่งมีบทบาทภารกิจในการพัฒนาขับเคลื่อนนโยบายและยุทธศาสตร์ในพื้นที่ บูรณาการทรัพยากรและงบประมาณจากหน่วยงานองค์กรต่าง ๆ บนประโยชน์ส่วนรวมมีองค์ประกอบดังภาพข้างล่างนี้



ภาพที่ 4 ภาพองค์ประกอบของคณะกรรมการพัฒนาคุณภาพชีวิตระดับเขตตอนเมือง กรุงเทพมหานคร (พชช.)

จากสถานการณ์ที่เป็นปัญหาด้านเศรษฐกิจของชุมชนแออัดเขตดอนเมืองจึงทำให้เกิดแนวทางการวิจัยย่อยเรื่อง **การบริหารจัดการกลไกการสร้างอาชีพเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของชุมชนแออัด ในพื้นที่เขตดอนเมือง กรุงเทพมหานคร** ผู้วิจัยต้องการทราบว่ากระบวนการสร้างอาชีพที่มั่นคงทางรายได้ของชุมชนแออัด ในพื้นที่เขตดอนเมือง กรุงเทพมหานคร จะพัฒนากระบวนการสร้างอาชีพอย่างไร พัฒนาการกระบวนการขับเคลื่อนกลไกการสร้างอาชีพของชุมชนแออัดอย่างไร และการพัฒนาการบริหารจัดการกลไกการสร้างอาชีพสู่คุณภาพชีวิตของชุมชนแออัด ในพื้นที่เขตดอนเมือง กรุงเทพมหานครอย่างไร

โครงการวิจัยย่อย “การบริหารจัดการกลไกการสร้างอาชีพเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของชุมชนแออัด ในพื้นที่เขตดอนเมือง กรุงเทพมหานคร” สอดคล้องกับเครื่องมือธรรมนูญสุขภาพเขตดอนเมืองในหมวดที่ 3 ที่ว่าด้วย ด้านเศรษฐกิจตรงกับพันธกิจส่งเสริมและพัฒนากิจกรรมประกอบอาชีพให้กับประชาชนในพื้นที่เขตดอนเมืองสอดคล้องกับเป้าประสงค์ที่ว่าด้วยส่งเสริมการประกอบอาชีพให้ประชาชนมีรายได้เพียงพอแก่การดำรงชีพตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ประเด็นที่ผู้วิจัยต้องการศึกษานั้นมีหลายประเด็นแต่ในปีงบประมาณประจำปี พ.ศ. 2565 นี้ เลือกรับศึกษาประเด็นปัญหาทางด้านเศรษฐกิจ มิติหลักคือความเหลื่อมล้ำด้านรายได้ ด้านทักษะความรู้การสร้างรายได้ของประชาชนในชุมชนแออัด เขตดอนเมือง กรุงเทพมหานคร มีจำนวนชุมชนทั้งหมด 14 ชุมชน เป็นชุมชนที่จัดตั้งตามระเบียบกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วยชุมชนดังตารางต่อไปนี้

**ตารางที่ 1** กลุ่มเป้าหมายที่เป็นกลุ่มประชากรของชุมชนแออัด 14 ชุมชน ในพื้นที่เขตดอนเมือง กรุงเทพมหานคร

ลำดับที่	ชื่อชุมชน	แขวง	จำนวนประชากร		
			ชาย	หญิง	รวม
1	ชุมชนร่วมพัฒนา	สีกัน	370	387	757
2	ชุมชนร่วมใจรักคลองเปรมประชากร	สีกัน	220	241	461
3	ชุมชนพรหมสัมฤทธิ์	สีกัน	575	616	1,191
4	ชุมชนวัดดอนเมืองด้านเหนือ	สีกัน	470	472	942
5	ชุมชนซอยสะพานร่วมใจ	สนามบิน	141	121	262
6	ชุมชนร่วมมิตรแรงศรัทธา	สนามบิน	595	625	1,220
7	ชุมชนร่มไทรงามพัฒนา	ดอนเมือง	610	610	1,220
8	ชุมชนสตรีเหล็กพัฒนา	ดอนเมือง	171	180	351
9	ชุมชนประเสริฐเปรมประชา	ดอนเมือง	401	397	798
10	ชุมชนปู่เจ้าสมิงพรายสะพานสูง	ดอนเมือง	259	284	543
11	ชุมชนหน้าท่าอากาศยานด้านใต้	ดอนเมือง	175	188	363
12	ชุมชนประชากร 3	ดอนเมือง	405	432	837
13	ชุมชนประชากร 4	ดอนเมือง	255	275	530
14	ชุมชนทำนบร่วมใจ	ดอนเมือง	138	141	279
รวมทั้งสิ้น			4,785	4,969	9,754

ที่มา: ข้อมูลชุมชนที่จัดตั้งตามระเบียบกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตดอนเมือง กรุงเทพมหานคร ข้อมูล ณ วันที่ 6 มิถุนายน 2565

## 15. แนวคิดความเหลื่อมล้ำและความไม่เป็นธรรม

ความเหลื่อมล้ำและความไม่เป็นธรรมด้านที่อยู่อาศัย ที่อยู่อาศัยเป็นส่วนหนึ่งในปัจจัยสี่ของมนุษย์ เป็นที่ให้การปกป้องคุ้มครองเบื้องต้นจากอันตรายต่าง ๆ ให้พื้นที่ส่วนตัว และอิสรภาพแก่ผู้อยู่อาศัย เป็นที่เริ่มต้นของการสร้างความสัมพันธ์และความเข้มแข็งของครอบครัว เป็นพื้นฐานของการดำเนินชีวิต และการสร้างความมั่นคงในสังคม ตลอดจนให้สถานภาพอันเป็นที่ยอมรับของการมีอยู่และการเป็นส่วนหนึ่งของชุมชนและประชาสังคม

ความสำคัญของที่อยู่อาศัย ที่อยู่อาศัยเป็นหนึ่งในปัจจัยสี่ของมนุษย์ และมีความสำคัญที่เป็นปัจจัยพื้นฐานที่จะสร้างความเข้มแข็งมั่นคงของคนและสังคม ความสำคัญของที่อยู่อาศัย อาจสามารถ สรุปได้ ดังนี้

1. ที่อยู่อาศัยที่มั่นคง ทำให้พื้นฐานครอบครัวมั่นคง เป็นพื้นที่และฐานการใช้ชีวิตร่วมกันของคนในครอบครัว ทำให้เกิดสถานะของพลเมือง การมีอยู่ในสังคม และการเป็นส่วนหนึ่งของชุมชน
2. ที่อยู่อาศัยเป็นที่เชื่อมโยงระหว่างบุคคล ครอบครัว ความเป็นชุมชนและสังคมใหญ่ เป็นจุดเริ่มของการเชื่อมโยงสัมพันธ์และสร้างประชาคมพื้นฐานของสังคมใหญ่เชิงพื้นที่
3. ที่อยู่อาศัยเป็นพื้นที่ที่จะให้อิสระและเสรีภาพกับบุคคลหรือครอบครัวที่สามารถจะทำอะไรได้อย่างเสรี เป็นที่ที่สามารถจะมีความเป็นส่วนตัว (privacy) เป็นตัวของตัวเองได้อย่างเต็มที่
4. ที่อยู่อาศัยเป็นจำนวนมากที่ต้องใช้พื้นที่สำหรับการประกอบอาชีพหรือเตรียมสิ่งของเพื่อการประกอบอาชีพ ประกอบกิจการต่าง ๆ โดยเฉพาะกลุ่มค้าขายหรือทำธุรกิจส่วนตัวขนาดเล็ก
5. ที่อยู่อาศัย เป็นทรัพย์สินที่สำคัญของครอบครัว สามารถใช้เป็นหลักฐาน หลักประกัน หรือค้ำประกันเพื่อสร้างอาชีพ หรือเพื่อให้ได้สินเชื่อเพื่อการลงทุนต่าง ๆ

**รูปแบบและปริมาณของผู้อยู่อาศัยที่มีปัญหา** จากข้อมูลของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง สามารถจำแนกรูปแบบและคาดการณ์ปริมาณผู้อยู่อาศัยที่มีปัญหาความเหลื่อมล้ำตามรูปแบบของปัญหาที่อยู่อาศัยที่มีอยู่ จากข้อมูลของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ได้ดังนี้

1. **ชุมชนแออัด (slums and squatter settlements)** เป็นรูปแบบชุมชนที่อยู่อาศัยของผู้มีรายได้น้อยที่อาศัยในที่ดินของผู้อื่น ซึ่งเจ้าของที่อาจเป็นเอกชนหรือหน่วยงานภาครัฐ วัด รวมทั้งที่ดินสาธารณะ สถานการณ์อยู่อาศัย อาจมีทั้งการเช่าที่ดิน สร้างบ้านเอง มีการจ่ายค่าเช่าที่ดินอย่างต่อเนื่องหรือไม่มีการเช่าชัดเจน หรือแม้แต่อยู่ในที่ดินที่เจ้าของไม่อนุญาตให้อยู่ เมื่อชุมชนแออัดกลายเป็นรองรับที่อยู่อาศัยที่เป็นคนยากจนในเมือง ทำให้เกิดระบบที่อยู่อาศัยหลากหลายภายในชุมชน (sub system)
2. **ชุมชนบุกเบิกขนาดเล็ก (mini squatters)** เป็นชุมชนแออัดที่เป็นรูปแบบกระจัดกระจายขนาดเล็ก ๆ หลบซ่อนอยู่ตามพื้นที่ ซอก หรือด้านหลังอาคาร หรือตามริมคูคลองขนาดเล็ก อาจมีลักษณะบุกเบิกหรือบุกรุก หรืออยู่ในพื้นที่โดยไม่มีการเช่าหรือการยอมรับจากเจ้าของที่ดิน ถือเป็นกลุ่มคนยากจนที่สุดที่เข้าเมือง หรือเข้ามาสู่พื้นที่ทั้งเมือง ชนบท หรือชานเมืองในภายหลังหรือถูกไล่ที่มาจากชุมชนที่อยู่ใกล้ ๆ

3. ผู้ไม่มีที่อยู่อาศัยเป็นหลักแหล่งชัดเจน หรือรอนเร่ (homeless people) เป็นกลุ่มที่ยากจนและลำบาก ได้รับผลของความเหลื่อมล้ำมากที่สุด คือกลุ่มคนไร้บ้าน หรือกลุ่มคนที่ต้องรอนเร่ หรือไม่มีแหล่งที่พักพิงอยู่อาศัยชัดเจน ต้องอาศัยนอนตามพื้นที่สาธารณะเท่าที่จะหาได้ หรืออาศัยตามตลาดสด หรือ อื่น ๆ

4. ห้องเช่า/บ้านเช่าราคาถูก เป็นกลุ่มที่อยู่อาศัยผู้มีรายได้น้อยที่มีความหลากหลายขนาดใหญ่ที่มาทดแทนรูปแบบชุมชนแออัด ที่อาจลดจำนวนลงเรื่อย ๆ ห้องเช่าราคาถูก อันที่จริงมีตั้งแต่ห้องเช่าในชุมชนแออัดเดิม ห้องเช่าราคาถูก รูปแบบและราคาต่าง ๆ นอกชุมชนอีกเป็นจำนวนมาก เป็นรูปแบบที่ผู้เป็นเจ้าของเป็นเจ้าของที่อยู่อาศัย ทั้งหมด และผู้อยู่อาศัยเป็นเพียงผู้เช่าชั่วคราว ส่วนใหญ่มักอยู่ในที่ดินของเอกชน

5. ผู้อยู่อาศัยในที่อยู่อาศัยชานเมืองหรือชนบท เป็นกลุ่มที่อยู่อาศัยที่มักไม่ได้รับการพัฒนาที่เท่าเทียมเมื่อเทียบกับเมืองในด้านต่าง ๆ หรือเป็นชุมชนชนบท หรือชุมชนดั้งเดิมที่เกิดขึ้นมานาน ซึ่งมักขาดสาธารณูปโภคและบริการที่ทั่วถึง เมืองเมืองขยายตัวไปถึงชุมชนเหล่านี้กลายเป็นชุมชนที่มักเป็นผู้ที่ต้องรับผลจากการพัฒนาเมืองที่ถูกกำหนดจากหน่วยงานส่วนกลาง โดยไม่มีโอกาสมีส่วนร่วมอย่างเพียงพอ

6. ชุมชนชาวประมง ชุมชนชาวประมงทั่วประเทศซึ่งอาจมีรวม ๆ กันประมาณ 50,000 – 100,000 ครอบครัว อาศัยเกาะอยู่ตามพื้นที่ชายฝั่ง ระหว่างแผ่นดินและพื้นน้ำ เป็นชุมชนของผู้มีอาชีพการประมงพื้นบ้าน ซึ่งส่วนใหญ่มีฐานะยากจน ชุมชนเหล่านี้มีปัญหาเรื่องที่อยู่อาศัยเป็นอันมาก เนื่องจากสภาพการครอบครองที่ดินที่ไม่มั่นคง มักจะไม่ได้รับการยอมรับอย่างถูกกฎหมาย ทำให้ไม่สามารถมีสิทธิ และการพัฒนาเรื่องต่าง ๆ ได้อย่างเต็มที่ สภาพความแออัดทรุดโทรม ขาดบริการพื้นฐาน ขาดสาธารณูปโภคที่เพียงพอเหมาะสม นอกจากนั้นยังต้องเผชิญกับปัญหาภัยพิบัติจากพายุและทะเลหรือน้ำท่วมอยู่เป็นประจำ

### สาเหตุที่ทำให้เกิดปัญหาความเหลื่อมล้ำและไม่เป็นธรรมในเรื่องที่อยู่อาศัย

เหตุปัจจัยของการเกิดปัญหาความเหลื่อมล้ำและความไม่เป็นธรรมเกี่ยวกับเรื่องที่อยู่อาศัย มีสาเหตุมาจากพื้นฐานที่สำคัญ ดังต่อไปนี้

1. การไม่มีนโยบายแห่งรัฐเรื่องที่อยู่อาศัยของประชาชนในชาติที่ให้ความสำคัญต่อการที่ทุกครอบครัวจะต้องได้สิทธิ หรือโอกาสที่จะมีที่อยู่อาศัยที่มั่นคง เพื่อเป็นพื้นฐานหนึ่งของสิทธิของพลเมืองที่สมบูรณ์

2. ปัญหาการรวมศูนย์การบริหารจัดการพัฒนาเมือง ที่ดินและที่อยู่อาศัย โดยหน่วยงานส่วนกลาง และการไม่มีบทบาทท้องถิ่นเป็นผู้จัดการพัฒนาเรื่องที่ดินที่อยู่อาศัย

3. ความยากจน ปัญหาการพัฒนาที่ทำให้เกิดความแตกต่างของรายได้มากขึ้น คนรวยรวยมากขึ้น และคนจนจนลง คนจนเหล่านี้ไม่สามารถเข้าถึงที่อยู่อาศัยที่ดีและมั่นคงที่ต้องซื้อหาตามราคาที่กำหนดในตลาด เนื่องจากคนจนมีอาชีพและรายได้ที่ไม่แน่นอน และไม่สม่ำเสมอ มีความสามารถในการจ่ายสำหรับที่อยู่อาศัยต่ำ

4. ระบบเศรษฐกิจภาคไม่เป็นทางการขนาดใหญ่ของไทยทำให้เกิดระบบที่อยู่อาศัยที่ไม่เป็นทางการ

5. การขาดระบบการเงินเพื่อที่อยู่อาศัยที่ครอบคลุมและให้โอกาสคนทุกกลุ่มเข้าถึง

6. ผลกระทบจากการพัฒนาเมืองที่ไม่มีแผนและการกำหนดทิศทาง

7. ปัญหาการพัฒนาชุมชนชนบทที่ล้มเหลว และไม่เท่าเทียม ทำให้คนในชนบทไม่สามารถใช้ชีวิตที่ดี มีรายได้ และโอกาสที่หลากหลายเหมาะสม ทำให้คนจนในชนบทไม่น้อยจำเป็นต้องทิ้งถิ่นฐานและเคลื่อนย้ายอพยพสู่ชุมชนเมือง

8. ปัญหาการจัดการเรื่องที่อยู่อาศัยในมิติการเป็นสินค้า และการสร้างระบบปัจจัยขนาดใหญ่ที่ไม่มีความสัมพันธ์ต่อกัน ผ่านการจัดการเรื่องที่อยู่อาศัยและการขาดมิติการสร้างชุมชนและสังคม

### **แนวทางการแก้ไขปัญหาที่อยู่อาศัยเมืองของประเทศไทย**

ช่วงก่อนแผนพัฒนาเศรษฐกิจสังคม (ก่อนปี 2504) รูปแบบของการแก้ไขปัญหาที่อยู่อาศัยที่เริ่มปรากฏมากขึ้นหลังสงครามและการจัดระบบบริหารจัดการใหม่ จะเป็นเรื่องเคหะสงเคราะห์ (welfare housing) โดยรัฐสร้างเคหะเพื่อการสงเคราะห์ราคาถูก ให้ประชาชนเช่าอยู่ในที่ดินหรือสร้างเป็นอาคารให้เช่าในราคาถูกตามแนวทางเชิงสังคมนิยมในภูมิภาค อย่างไรก็ตามจำนวนที่จัดสร้างให้กับประชาชนมีจำนวนน้อย ส่วนใหญ่อาจเป็นของข้าราชการหรือกลุ่มที่มีเหตุจำเป็นต่าง ๆ ช่วงการรื้อย้ายไล่ที่ จากการพัฒนาเมือง (2504-2516) เป็นช่วงที่นับตั้งแต่เริ่มแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ การเกิดเมืองและการพัฒนาเมือง การรวมศูนย์การพัฒนา และการโยกระบบสู่โครงสร้างทุนนิยมและระบบตลาด ชุมชนเดิมที่มีอยู่จะเกิดปัญหาถูกเปลี่ยนแปลงไล่ที่เป็นอันมาก มีการ ตั้งหน่วยงานที่ทำหน้าที่รื้อแหล่งเสื่อมโทรม เป็นต้นช่วงการพัฒนาที่อยู่อาศัยโดยการเคหะแห่งชาติมีการตั้งการเคหะแห่งชาติเพื่อตอบสนองการแก้ไขปัญหาที่อยู่อาศัยที่มีความรุนแรงและความเหลื่อมล้ำมากขึ้นในสังคม ในปี พ.ศ.2516 การดำเนินงาน ของการเคหะแห่งชาติเป็นการผสมแนวเคหะสงเคราะห์แบบเดิมและแนวทางที่อยู่อาศัยแบบสิงคโปร์ (Singapore model) ในช่วงนั้นคือการสร้างเคหะสงเคราะห์แบบแฟลต แทนชุมชนแออัดที่ต้องมีการรื้อ ย้าย ต่อมาในช่วงระหว่างปี พ.ศ.2522-2530 ได้เพิ่มแนวทางใหม่เฉพาะกลุ่มผู้มีรายได้น้อยด้วยการสร้างที่อยู่อาศัยใหม่ราคาถูกรูปแบบง่ายเพื่อให้ผู้อยู่อาศัยได้ต่อเติมเองและการปรับปรุงชุมชนแออัดและมีการสร้างแนวทางใหม่ ๆ เช่น การพัฒนาสร้างเมืองใหม่ การสร้างอาคารเช่า เป็นต้น

## **16. แนวคิดการบริหารจัดการกลไก**

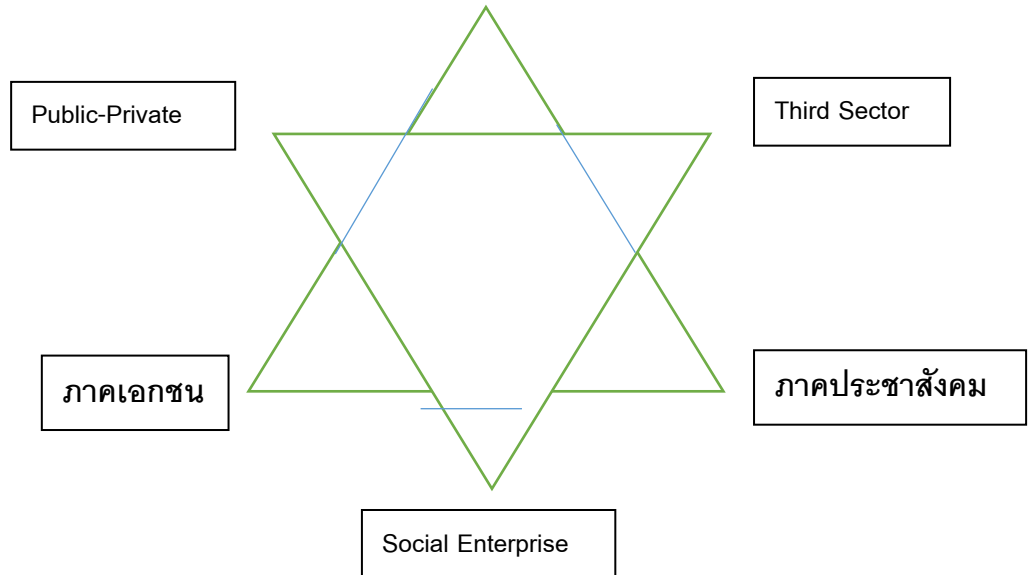
ปกติแต่ละภาคส่วน ไม่ว่าจะเป็นภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาสังคม จะมีบทบาทและภารกิจหน้าที่ที่มีลักษณะจำเพาะของตนเอง ดังนั้น เพื่อตอบโจทย์โลกหลังโควิด จำเป็นต้องช่วยกันออกแบบ กลไกร่วมบริหารจัดการ ของทั้งสามภาคส่วน เพื่อที่จะทำให้การขับเคลื่อนวาระยุทธศาสตร์ “รวมไทยสร้างชาติ” เกิดสัมฤทธิ์ผลในทางปฏิบัติ (สุวิทย์ เมษินทรีย์, 2563 p. 146)

1. กลไกร่วมบริหารจัดการระหว่าง “ภาครัฐ” กับ “ภาคเอกชน” ในรูปแบบของ Public Private Partnership (PPP)

2. กลไกร่วมบริหารจัดการระหว่าง “ภาคเอกชน” กับ “ภาคประชาสังคม” ในรูปแบบของ Social Enterprise

3. กลไกร่วมบริหารจัดการระหว่าง “ภาครัฐ” กับ “ภาคประชาสังคม” ในรูปแบบของ Third Sector





ภาพที่ 6 โมเดลการทำงานแบบ “ร่วมบริหารจัดการ”

### 17. ทฤษฎีของการเปลี่ยนแปลง (Theory of Change)

สังคมมีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอทั้งในระดับจุลภาค (micro level) และระดับมหภาค (macro level)

1. การเปลี่ยนแปลงในระดับจุลภาค ได้แก่ การเปลี่ยนแปลงในพฤติกรรมส่วนบุคคลที่เกิดขึ้นอยู่เป็นประจำ แต่ในอัตราและความถี่แตกต่างกันตามท้องที่และแล้วแต่โอกาส หรือกาลเวลา อาทิเช่น ในเรื่อง ค่านิยม หรือคุณค่า (values) ทางจริยธรรม อาทิเช่น ในเรื่องการแต่งกาย มารยาท และการใช้ภาษา เป็นต้น

2. การเปลี่ยนแปลงในระดับมหภาค ได้แก่ การเปลี่ยนแปลงในรูปแบบ หรือโครงสร้างของสังคม การเปลี่ยนแปลงในระดับนี้เกิดขึ้นจากการเปลี่ยนแปลงสะสมในระดับจุลภาค คือ จากบุคคลในสังคม ตามทฤษฎีของคาร์ล มาร์กซ์ การเปลี่ยนแปลงในรูปของสังคมได้มีผู้สนใจตั้งเป็นทฤษฎีขึ้นมากมาย ณ ที่นี้จะได้กล่าวถึงทฤษฎีของมาร์กซ์ก่อน

คาร์ล มาร์กซ์ เป็นนักวิชาการและนักปฏิวัติชาวเยอรมัน มาร์กซ์ ถือว่าเศรษฐกิจมีบทบาทสำคัญยิ่งในการกำหนดรูปแบบของสังคม เขาถือว่าสังคมแบบคอมมิวนิสต์ดั้งเดิม , สังคมแบบทาส , สังคมแบบศักดินา , สังคมแบบทุนนิยม , และสังคมแบบคอมมิวนิสต์ สังคมแบบเบกโน ทัศนะของมาร์กซ์ คือ สังคมแบบคอมมิวนิสต์ดั้งเดิม (primitive communism) รูปแบบของสังคมนี้ถือว่ามีอยู่ในยุคดึกดำบรรพ์ เมื่อมนุษย์อาศัยเกษตรกรรมเป็นหลักผลิตผลต่าง ๆ ถือว่าเป็นสมบัติของกลาง หรือของส่วนรวม โดยที่ไม่มีเอกชนเป็นเจ้าของ สังคมแบบที่สองตามลัทธิมาร์กซ์คือ สังคมแบบทาส (slavery) ตามทัศนะของมาร์กซ์ พลังทางเศรษฐกิจได้ทำให้สังคมมีการเปลี่ยนแปลงจากระบบคอมมิวนิสต์ดั้งเดิมเข้าสู่ระบบทาส ในระบบทาสมีนายทาสกับตัวทาสเป็นคู่กรณีที่ขัดแย้งกันอยู่เสมอ สังคมแบบที่สาม ได้แก่ สังคมแบบศักดินา (feudalism) สังคมในรูปแบบนี้ มาร์กซ์ ถือว่าวิวัฒนาการมาจากสังคมแบบทาส สังคมแบบศักดินา คือ แบบเจ้าขุนมูลนายที่มีที่ดินมาก และมาร์กซ์ถือว่าผู้เสียเปรียบเทียบหรือผู้กดขี่ คือ

ผู้ต้องอาศัยทำมาหากินอยู่กับที่ดินที่ไม่ใช่ของตนเอง (serfs) สังคมแบบศักดินามีตัวอย่างในสมัยกลางของยุโรป สังคมแบบที่สี่ ได้แก่ สังคมแบบนายทุนหรือแบบทุนนิยม (capitalism) ตามทฤษฎีของมาร์กซ์ สังคมประเภทนี้เกิดขึ้นหลังสมัยกลางยุโรปเมื่อมีการปฏิวัติอุตสาหกรรมแล้ว สังคมแบบนายทุนมีการดำเนินนโยบาย เศรษฐกิจแบบเสรี (Free enterprise) และถือกันว่านายทุนเป็นฝ่ายเอารัดเอาเปรียบชนชั้นกรรมาชีพ สังคมแบบที่ห้า ตามลัทธิของคาร์ล มาร์กซ์ ได้แก่ สังคมแบบคอมมิวนิสต์ (communism) มาร์กซ์มีความเชื่อว่าสังคมจะเปลี่ยนรูปไปเรื่อย ๆ จนกระทั่งสู่ภาวะแห่งการเป็นสังคมคอมมิวนิสต์ สังคมคอมมิวนิสต์ตามทัศนะของมาร์กซ์จะเกิดขึ้นในยุคอุตสาหกรรมเฟื่องฟู และไม่มีการแบ่งแยกชนชั้น ทรัพย์สิน หรือผลประโยชน์ต่าง ๆ ถือว่าเป็นของกลางทั้งสิ้น

ลักษณะพิเศษของสังคมคอมมิวนิสต์ คือ ไม่มีรัฐบาล และไม่มีรัฐ เพราะมาร์กซ์ ถือว่า การมีรัฐย่อมหมายถึงการมีอำนาจและอำนาจย่อมหมายถึง มีการกดขี่ ลัทธิคอมมิวนิสต์มีปรัชญาคล้ายลัทธิรัฐนิยม (anarchism) สังคมคอมมิวนิสต์ในระดับชาติยังไม่มีในประเทศในโลก แม้สหภาพโซเวียต หรือสาธารณรัฐประชาชนจีนก็ยังไม่ถึงสังคมแบบคอมมิวนิสต์อย่างแท้จริง แต่ที่เรียกว่าเป็นประเทศคอมมิวนิสต์เพราะมีความเชื่อในลัทธิและมีพรรคคอมมิวนิสต์เข้มแข็งจนกระทั่งพรรคสามารถปกครองประเทศได้

การมีสภาพเป็นสังคมคอมมิวนิสต์ คือไม่มีรัฐ , ไม่มีรัฐบาล , ทรัพย์สินเป็นของกลางทั้งหมด อย่างไรก็ตามแท้จริงนั้นยังไม่มีการทำนายแน่ชัดว่าจะเป็นไปได้เมื่อใด นายนิคิต้า ครุชเชฟ อดีตผู้นำของสหภาพโซเวียต เคยคาดการณ์ไว้ว่าสังคมรัสเซียจะเป็นคอมมิวนิสต์ได้ในปี ค.ศ.1980 สังคมในระดับที่ใกล้เคียงกับคอมมิวนิสต์ หรือเข้าข่ายแห่งการเป็นคอมมิวนิสต์ ได้แก่ คอมมูน (commune) ในสาธารณรัฐประชาชนจีน และนิคมคิบบูทซ์ (kibbutz) ในอิสราเอล

พุทธศาสนาถือว่าการเปลี่ยนแปลงหรือความเป็นอนิจจัง ไม่เที่ยงแท้ถาวรเป็นสัจธรรม กล่าวคือ การไม่อยู่คงที่เหมือนเดิมเป็นเรื่องปกติวิสัย ซึ่งเกี่ยวข้องกับบรรดาสรรพสิ่งทั้งหลายในจักรวาล (cosmos) การเปลี่ยนแปลงปรากฏอยู่ทั่วไปไม่ว่าจะเป็น 1) สิ่งของ 2) สิ่งมีชีวิต คือ พืช สัตว์ มนุษย์ และ 3) องค์การทางสังคม ชุมชน และตัวสังคมทั้งสังคม (society) ไม่ว่าในระดับแห่งความเป็นชาติ-รัฐ หรือรัฐประชาชาติ (nation-state) ซึ่งขณะนี้ มีประมาณ 220 กว่าแห่งทั่วโลก หรือระดับการรวมตัวขึ้นเป็นองค์การระดับโลก (global) ชีวิตทางสังคมยุคร่วมสมัย (contemporary) ซึ่งหมายถึงประมาณ 30 ปีก่อนปัจจุบัน คือในอดีตและอีกประมาณ 30 ปีในอนาคต มีลักษณะแห่ง “ความทันสมัย” หรือ “ความเป็นยุคใหม่” ซึ่งพิจารณาได้จากรูปลักษณะภายนอกแห่ง

- 1) ความเป็นเมืองหรือชุมชนนคร (urban)
- 2) การนำวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (Science and Technology) ด้านต่าง ๆ มาใช้
- 3) พลวัตแห่งการเปลี่ยนแปลง (dynamics of change) คือ การไม่นิ่งอยู่กับที่นานนัก มีการพัฒนาของก่อสร้างสิ่งใหม่ ๆ (innovations) คืบมาอยู่เสมอ
- 4) ความคิดวิทยาศาสตร์ด้านต่าง ๆ อย่างที่เรียกว่า พาราไดม์ (paradigm) หรือกระบวนทัศน์หรือทรรศนะแม่บท แปรเปลี่ยนอยู่เสมอ

จากยุคกลางสู่สังคมสมัยใหม่ ก่อนจะเกิดสังคมที่เรียกว่า 1) ยุคใหม่ 2) สมัยใหม่ หรือ 3) นวสมัย (modernity) มนุษยชาติจากนานาทวีปได้ผ่านยุคสมัยแห่ง **คลื่นลูกที่ 1** (First Wave) ตามศัพท์ของนักวิชาการร่วมสมัย ชื่ออัลวิน ทอฟเลอร์ (Alvin Toffler) คลื่นลูกที่หนึ่งมีลักษณะดังนี้

1) สังคมเกษตรกรรม

2) มีการใช้แรงงาน จากกล้ามเนื้อของคนและสัตว์ เช่น การพายเรือ การขนของเพื่อสร้างป้อมหรือ กำแพงเมืองจีน

3) การผูกพันอยู่กับศรัทธา ความเชื่อมากกว่าการใช้เหตุผลหรือคิดเชิงตรรกวิสัย (rational ) สมเหตุสมผล (non-rational) ไม่เป็นไปตามหลักตรรกะ (logic) ซึ่งเน้นเหตุที่เกี่ยวข้อง คือ ส่งให้เกิดผล หรือเป็นปัจจัยพึ่งพิงอิงอาศัยกัน

4) การใช้พลังงานจากธรรมชาติ เช่น สายลม (ช่วยในการเดินเรือ เป็นต้น) แสงแดด

5) การเปลี่ยนแปลงอย่างเชื่องช้า

6) การเคลื่อนย้าย (mobility) มีน้อย

ณ ที่นี้จะกล่าวเฉพาะการแปรเปลี่ยนจากยุคกลางของยุโรปที่อาจเรียกได้ว่าเป็นยุคก่อนสมัย ใหม่ (pre-modern) ซึ่งศัพท์นี้มาจาก Nicholas Abercrombie , et al., The Penguin Dictionary of Sociology.Third Edition.London : Penguin Books, 1994, p.270.

พจนานุกรมดังกล่าวระบุว่า “Modernity is distinguished on economic, political, social and cultural grounds. For example, modern societies typically have industrial, 1) capitalist economies 2) democratic political organization and 3) a social structure founded on a division into social classes.”

ม.ร.ว.คึกฤทธิ์ ปราโมช เขียนหนังสือชื่อฝรั่งศักดินา ซึ่งมีการจัดพิมพ์หลายครั้งและครั้งล่าสุดมีการปรับปรุง ซึ่งมีการพิมพ์ครั้งแรกในปี ค.ศ.2000 หรือเดือนกันยายน ปี พ.ศ.2543 จำนวน 3,000 เล่ม

หนังสือดังกล่าวอธิบายความรุ่งเรืองและความเสื่อมของระบบศักดินา (feudalism) ซึ่งเป็นปรากฏการณ์ในยุคกลางหรือมัธยมสมัย (Middle Ages, Medieval Times) แห่งยุโรป

ในวันที่ 12 ตุลาคม ค.ศ.1492 คือ ช่วงท้ายศตวรรษที่ 15 เริ่มต้นศตวรรษที่ 16 คือ ตั้งแต่ปี ค.ศ.1500 เป็นต้นไปมีจุดสำคัญ (milestone) ถือว่าเป็นหลัก “หมุด” หรือหลัก “ไมล์” คือ การเปลี่ยนแปลงของโลก ก็คือ การค้นพบทวีปอเมริกาโดยคริสโตเฟอร์ โคลัมบัส (Christopher Columbus)

ผลกระทบจากการค้นพบโลกใหม่ การค้นพบในเชิงภูมิศาสตร์ระดับที่ใหญ่ยิ่ง เป็นผลสำเร็จของ โคลัมบัส ซึ่งเสี่ยงอันตรายจากการใช้เรือใบ การเดินทางครั้งต่อ ๆ ไปจำเป็นต้องปรับปรุงพาหนะ และ โดยเฉพาะเทคโนโลยีในการต่อเรือและวิทยาการในการเดินเรือ (navigation) ซึ่งต้องใช้เวลาานพอสมควร โดยเฉพาะการประดิษฐ์เข็มทิศที่เชื่อถือได้

ต่อจากโคลัมบัสมีนักเดินเรือที่ประสบผลสำเร็จในการเดินทางไปยังส่วนต่าง ๆ ของโลก รวมทั้งการเดินทางของชาวโปรตุเกส ที่มาสู่ประเทศไทยยุคกรุงศรีอยุธยาประมาณ 400 ปีล่วงมาแล้ว

การค้นพบ “โลกใหม่” (New World) ซึ่งเป็นศัพท์ที่ใช้ในยุคนั้น คือ ยังไม่มีการเรียกชื่อเป็นประเทศว่าเป็นทวีปอเมริกา ศัพท์อเมริกามาจากชื่อของ อเมริโก เวสปุชชี ซึ่งยุคนั้นเชื่อกันว่าเป็นผู้ที่เดินเรือและค้นพบทวีปใหม่เป็นคนแรก ต่อมาจึงทราบกันว่าผู้ค้นพบคนแรกโดยการเดินเรือที่มีการบันทึกไว้ คือ โคลัมบัส ในความเป็นจริงมีข้อมูลสมัยใหม่ ซึ่งระบุว่า ทวีปอเมริกานั้นเป็นที่รู้จักของชาวเดินเรือชาวนอร์เว คือ ไวกิง เป็นเวลาช้านาน ก่อนหน้าการค้นพบของโคลัมบัสหลายศตวรรษหรือหลายสิบศตวรรษ

ยุคภายหลังการค้นพบทวีปอเมริกาซึ่งถือว่าเป็นการเปิดโลกให้กว้างขวางกว่าเดิมของคนยุโรปยุคนั้น ก่อให้เกิดผลกระทบต่อความคิดด้านต่าง ๆ ที่อยู่ในช่วงแคบ ๆ แบบยุคสมัยกลางหรือบางครั้งเรียกว่า “ยุคมืด” (Dark Ages)

การค้นพบของโคลัมบัสมีผลกระทบต่อวิถีคิด (mindset) แบบดั้งเดิมที่เชื่อว่าโลกแบน (The World is Flat) และมนุษย์อาศัยอยู่เฉพาะในยุโรปและบริเวณใกล้เคียง ๆ เท่านั้น

ผลจากการค้นพบ คือ ทราบว่ามีแผ่นดินอันไพศาล และมีขนบธรรมเนียม และมีวิถีแห่งการดำเนินชีวิต ที่แตกต่างจากคนยุโรปยุคสมัยศักดินาและในช่วงเวลาก่อนและหลังจากนั้นทำให้เกิดการตื่นตัวและมีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้น ซึ่งเป็นการนำทางสู่ยุคสมัยใหม่ (modern world) คือ ยุคที่ทำมาหาเลี้ยงชีพด้วยการแลกเปลี่ยน (barter) และพัฒนาเครื่องมือ (tool) เครื่องใช้ เครื่องจักร (machine) ที่ทุ่นแรง คือ ลดการใช้แรงงานคนลง ศัพท์ของ Alvin Toffler เรียกว่าเข้าสู่ **คลื่นลูกที่ 2** (second wave)

### **ทฤษฎีของ Karl Marx ว่าด้วยการแปรเปลี่ยนเข้าสู่ยุคใหม่**

บุคคลที่โดดเด่นในทางวิชาการในช่วงเวลาประมาณ 100 ปีที่ผ่านมา ได้แก่ คาร์ล มาร์กซ์ (1818-1883) และแมกซ์ หรือ มักซ์ เวเบอร์ (1864-1920) ทั้งสองคนเป็นชาวเยอรมัน มาร์กซ์เกิดก่อนและเสียชีวิตก่อนแมกซ์ เวเบอร์ (Max Weber) มาร์กซ์เสียชีวิตประมาณ 30 ปี ก่อนเวเบอร์

คาร์ล มาร์กซ์ มองสังคมยุคใหม่ที่ถูกขับเคลื่อนโดยพลังจากทุนนิยม (Capitalism) เขากล่าวว่า ทุนนิยมเน้นการแข่งขัน ซึ่งมี

- 1) การประดิษฐ์คิดค้นสิ่งใหม่ทางด้านเทคโนโลยี (technological innovation)
- 2) มุ่งผลิตและขายสินค้าให้ได้มาก จึงพยายาม
- 3) หาดำเนินที่ราคาถูก คือ วัสดุและค่าแรงงานที่ต่ำ

ข้อเขียนของ คาร์ล มาร์กซ์ ถือว่าอิทธิพลหรือปัจจัยทางเศรษฐกิจมีบทบาทสำคัญ (economic factors) (Anthony Giddens, Sociology. Polity Press, 1989, pp.707-708)

### **ทฤษฎีของแมกซ์ เวเบอร์ว่าด้วยพลังที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง**

แมกซ์ เวเบอร์ นักสังคมศาสตร์ (social scientist) คือ เป็นนักสังคมวิทยา (sociologist) นักรัฐศาสตร์ นักเศรษฐศาสตร์การเมือง สนใจศึกษาสังคมและเรื่องต่าง ๆ ในเชิงประวัติศาสตร์ ผลงานดังกล่าวของเวเบอร์ออกมาในรูปเล่มคือ จริยธรรมคำสอนของนิกายโปรเตสแตนต์กับจิตวิญญาณแห่งลัทธิายทุน (The Protestant Ethic and the Spirit of Capitalism) หนังสือดังกล่าวให้ความสำคัญกับคำสั่งสอนหรือค่านิยม คุณค่าทางศาสนา (religious values) หมายถึง คำสั่งสอนที่ยึดโยงอยู่กับลัทธิ “แบบบริสุทธิ์นิยม” คือ เพียวริตานิซึม (Puritanism) กลไกแห่งคำสอนของนิกายโปรเตสแตนต์ คำสอนของนิกายศาสนาคริสต์ โดยเฉพาะคำสอนของสายลัทธิแคลวิน (Calvinism) ที่สั่งให้มี

- 1) การมัธยัสถ์อดออม
- 2) การคุมบังเหียนตนเองให้ประพฤติอยู่ในกรอบ (austerity)
- 3) การไม่ทราบพระเจ้าคิดอย่างไร (inscrutable God)
- 4) คำสอนว่าทุกชีวิตถูกกำหนดชะตาไว้ล่วงหน้า (predestination)

แมกซ์ เวเบอร์ เห็นว่าคำสอนดังกล่าวมีอิทธิพลสำคัญต่อการกำเนิดของลัทธิทุนนิยมแบบไม่ตั้งใจ (unintended consequence) กล่าวคือ การประหยัดและไม่ใช้ชีวิตหรูหรา (conspicuous consumption) ทำให้มีเงิน “เก็บ” มาก

ต่อมาเกิดมีความคิดว่าไม่ทราบพระประสงค์ของพระเจ้าว่าจะตัดสินชะตาชีวิตในอนาคต (future life) อย่างไร คือจะไปสวรรค์หรือนรก แต่น่าจะพอทราบล่วงหน้าก่อนตายได้ว่า หากประสบผลสำเร็จในกิจการ จนกระทั่งมีความมั่งคั่งร่ำรวย ย่อมเป็น “sign” คือ เป็น “นิมิต” หรือ “สัญญาณ” บ่งบอกว่าเมื่อล่วงลับไปแล้วจะได้ไปสวรรค์ การใช้เหตุผลทำนองนี้มีผล คือ ทำให้มีการนำเงินที่ออมไว้ไปลงทุน (invest) และเมื่อได้กำไรก็นำไปลงทุนต่อ ซึ่งเวเบอร์กล่าวว่า ผลคือการกำเนิดของลัทธิทุนนิยม (Capitalism)

อย่างไรก็ตาม มีนักคิดบางท่านเห็นว่าไม่ใช่เพียงแต่การทรงอิทธิพลของความคิดหรือคำสอนทางศาสนาเท่านั้น แต่พึงให้ความสำคัญกับการเปลี่ยนแปลงในแง่ของบรรยากาศทางปัญญา (intellectual climate) คือ ความคิดที่เปิดกว้างกว่าเดิม กล่าวคือ คนยุคภายหลังสมัยกลางของยุโรป รู้สึกว่าถูกปลดปล่อยจากความเชื่อและวิถีชีวิตเก่า ๆ ซ้ำซาก จำเจ จึงรู้สึกเป็นอิสระที่จะทำสิ่งแปลกใหม่ ซึ่งเดิมอยู่ติดกับพื้นที่ (ม.ร.ว.คึกฤทธิ์ ปราโมช. ฝรั่งเศสดินนา) ไม่มีโอกาสเดินทางไปไกล ๆ

ลัทธิทุนนิยม เกี่ยวโยงกับการโยกย้ายสถานที่ค้าขาย มีการเดินทางไปไกล ๆ ซึ่งมีอันตรายจากท้องถิ่น และขนบธรรมเนียมแปลก ๆ ดังนั้น ต่อมารัฐบาลของพ่อค้า (merchants) จึงจำเป็นต้องให้กำลังทหารคุ้มครอง เรียกว่า ลัทธิเมอแคนติลลิสม์ (mercantilism)

ลักษณะแห่งยุคใหม่ คือ การเคลื่อนที่ (mobility) ไม่อยู่ที่เดิม (static) ติดกับที่ดินซึ่งแต่เก่าก่อน จำเป็นต้องอยู่กับพื้นที่เพื่อเก็บดอกผลจากการทำการ เกษตร เช่น เลี้ยงสัตว์ และปลูกพืชผลไม้

การเน้นประสิทธิภาพในสังคมสมัยใหม่ ปรากฏการณ์ที่ทำให้เกิดโลกยุคใหม่ดังที่แมกซ์ เวเบอร์ กล่าวไว้ คือ การเข้าสู่ความเป็น “rationalization” หรือความเป็นเหตุเป็นผล

ศัพท์บัญญัติหรือคิดขึ้นมาโดยแมกซ์ เวเบอร์เพื่อให้ หมายถึง การจัดการต่าง ๆ ให้มีความเป็นเหตุเป็นผล เพื่อก่อให้เกิดความสะดวกและให้มีประสิทธิภาพ (efficiency) ตัวอย่าง คือ การกำหนดว่าห้อง 200 อาคารหนึ่ง พึงใช้เลข 1 สำหรับตัวแทนอาคารและต่อด้วยเลข 2 ให้ทราบว่าอยู่ชั้น 2 คือกำหนดเป็น 1200

ระบบ rationalization อีกตัวอย่างหนึ่ง คือ การจัดเป็นหมวดหมู่เพื่อ สะดวกต่อการจัดเก็บและค้นหา เช่น เลขหมู่ของห้องสมุดต่าง ๆ

ศัพท์ “ประสิทธิภาพ” หมายถึง 1) การประหยัดเวลา 2) ประหยัดพลังงาน 3) ประหยัดพื้นที่การมี ประสิทธิภาพ เช่น การทำให้ได้เร็วอาจไม่บรรลุเป้าหมายก็ได้ เช่น ทำงานรวดเร็วแต่แก้เครื่องให้รถยนต์ดี ไม่ได้ ดังนั้น ต่อมาจึงมุ่งให้เกิดประสิทธิผล (effectiveness) ซึ่งเกณฑ์การวัดคือ ความสำเร็จทางวัตถุ เช่น ทำการค้าขายอย่างรวดเร็ว และได้กำไรมาก เป็นความสำเร็จหรือประสิทธิผลทางวัตถุ คือ ไม่โยงเกี่ยวกับ ความพึงพอใจหรือมิติทางจิตวิญญาณ

อิทธิพลของโลกยุคใหม่เป็นที่กระจ่างชัดในทุกวันนี้ เช่น ในการให้ความสำคัญกับการทำงานที่เป็น ประโยชน์สูง คือ มุ่งวัตถุนิยม (materialism) และต้องการประหยัดสุด คือ ลงทุน “เวลา” , “เงิน” , “พลังงาน” แต่น้อยแนวคิดที่แตกต่างซึ่งเป็นปฏิริยาต่อโลกยุคใหม่ก็คือ ทิศทางที่แปรเปลี่ยนไป ได้แก่ การเน้นคุณภาพชีวิต (quality of life) และ “การอยู่ดีกินดี” อย่างมีคุณภาพในชีวิต หรือชีวมณฑล

(biosphere) ร่วมกับพืชและสัตว์ แนวนี้เป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้มีแนวคิดเชิง “โพ้นนวมัย” (Post-modernism)

การเข้าสู่ความเป็นทันสมัย (Modernization) มี 4 มิติใหญ่ คือ ทางการเมือง วัฒนธรรม เศรษฐกิจ และทางสังคม

มิติที่ 1 การเข้าสู่ความทันสมัยทางการเมือง Political modernization involves the development of key institutions-political parties, parliaments, franchise and secret ballots-which support participatory decision-making.

มิติที่ 2 การเข้าสู่ความทันสมัยทางวัฒนธรรม Cultural modernization typically produces secularization and adherence to nationalist ideologies.

มิติที่ 3 การเข้าสู่ความทันสมัยทางเศรษฐกิจ Economic modernization, while distinct from industrialization, is associated with profound economic changes-an increasing division of labour, use of management techniques, improved technology and the growth of commercial facilities.

มิติที่ 4 การเข้าสู่ความทันสมัยทางสังคม Social modernization involves increasing literacy, urbanization and the decline of traditional authority.

#### **การเปลี่ยนแปลงระดับโลก : ลีบอภิมหาแนวโน้ม**

นักสังคมศาสตร์ชื่อ จอห์น แนสบิตต์ สรุปแนวเปลี่ยนแปลงระดับโลกไว้ 10 ประการ ทั้ง 10 แนวดังกล่าวย่อมจะมีผลกระทบต่อชีวิตของคนทั้งทั่วโลกมากบ้าง น้อยบ้าง ดังนี้

1) จากสังคมอุตสาหกรรมเข้าสู่สังคมข่าวสาร (Industrial Society to Information Society) สังคมข่าวสารเป็นลักษณะหนึ่งของสังคมยุคภายหลังอุตสาหกรรม (Post Industrial Society) ในวงวิชาการเชิงปรัชญามักเรียกว่า ยุคหลังสมัยใหม่ (Post Modernity)

2) Forced Technology เข้าสู่ High Tech/High Touch หมายถึง เปลี่ยนจากการใช้เครื่องจักรที่นำเบื่อและไม่สะดวกมาสู่ความเป็นกันเอง มีความสัมพันธ์แบบมนุษยธรรมมากขึ้น เช่น แม้ติดต่อทางโทรศัพท์ข้ามประเทศ (Hi-Tech) ได้แต่ยังอยากพบตัวต่อตัว (Hi Touch)

3) National Economy เข้าสู่ World Economy เศรษฐกิจระดับชาติเข้าสู่เศรษฐกิจระดับพหุพิภพ เช่น การขยายจำนวนและขอบข่ายของบริษัทข้ามชาติ (Transnational corporations)

4) Short Term เข้าสู่ Long Term การคำนึงถึงกำไรและขาดทุนเพียงปีต่อปี จะต้องขยายขยายเข้าสู่การมองภาพในระยะไกล รวมทั้งประเด็นเกี่ยวกับ สิ่งแวดล้อม และคุณภาพชีวิต

5) Centralization เข้าสู่ Decentralization อำนาจหรือการกำกับจากศูนย์กลาง คือกระจุกและกระจายไปสู่แต่ละหน่วยย่อย โดยแต่ละหน่วยย่อมรับผิดชอบ มีอำนาจตัดสินใจและดำเนินการเองได้มาก

6) Institutional Help เข้าสู่ Self-help การช่วยเหลือจากบรรดาหน่วยราชการ หน่วยต่าง ๆ ทางสังคมจะแปรเปลี่ยนเข้าสู่การพึ่งตนเองตามหลักอัตตาทิ อัตตโน นาโถมมากขึ้น ไม่ว่าจะเป็นเรื่องสุขภาพ เรื่องการซ่อมแซมของใช้ภายในบ้าน การอ่านหรือรับข่าวสารเพื่อแก้ปัญหาด้วยตนเอง

7) Representative Democracy เข้าสู่ Participatory Democracy ประชาธิปไตยแบบให้ผู้แทนทำหน้าที่ให้จะเปลี่ยนเป็นแบบแต่ละคนมีส่วนร่วมเข้าร่วมบงการวิถีชีวิตของตนเองมากขึ้น ประชาธิปไตยแบบ

เลือกตั้งเป็นครั้งคราวยังคงมีอยู่ แต่การปฏิวัติการสื่อสารยอมทำให้บุคคลเข้าไปมีส่วนร่วมในการให้รัฐบาล  
ได้มีโอกาสรับฟังความคิดเห็นของตนมากยิ่งขึ้น

8) Hierarchies เข้าสู่ Networking การดำเนินการแบบลดหลั่นจากอำนาจสูงสุดในเชิงปิรามิด หรือ  
เชิงบังคับบัญชาจะเข้าสู่การจัดการแบบเครือข่าย

9) North เข้าสู่ South “เหนือ” ณ ที่นี้หมายถึง ประเทศในซีกโลกเหนือ คือ ยุโรป สหรัฐอเมริกา  
จะมีอำนาจหรือบทบาทน้อยลงเมื่อเทียบกับประเทศทางใต้ หมายถึง กลุ่มเอเชีย และแอฟริกา บางครั้งใช้ใ  
ความหมายรวมถึงเอเชียและแปซิฟิก คือ ประเทศในภูมิภาคดังกล่าว ซึ่งอยู่ในทิศทางใต้ลงไปถึงออสเตรเลีย  
จะเริ่มสำแดงความเจริญก้าวหน้าให้ปรากฏ รวมทั้งการขยายความร่วมมือ เช่น เมื่อนายกรัฐมนตรี อานันท์  
ปันยารชุน ริเริ่มสนับสนุนให้มีแอฟต้า (Asean Free Trade Area—AFTA) คือ กลุ่มการค้าเสรีในชุมชน  
หรือประชาคมตะวันออกเฉียงใต้ เช่นเดียวกับที่ได้มีในอเมริกาเหนือ (NAFTA—North American Free  
Trade Area)

10) Either/or เข้าสู่ Multiple Option ทางเลือกแบบเก่าซึ่งมีเพียง 2 อย่าง หรือ 2 ทางเลือก เช่น  
ช่องรายการโทรทัศน์เพียง 2-3 ช่อง ก็เข้าสู่การเปิด โอกาสให้มี “การเลือก” มากขึ้น อีกทั้งการประกอบ  
อาชีพ หรือวิถีชีวิตต่าง ๆ รวมทั้งยวดยานพาหนะ ถิ่นที่อยู่ ก็จะมีทางเลือกมากขึ้น มิใช่จะมีอาชีพเดิมตลอด  
ชีวิตแบบที่เคยเป็นมาในอดีต (John Naisbitt. 1984, 1.xvii)

### **การแปรเปลี่ยนจากสังคมอุตสาหกรรมสู่สังคมแห่งข่าวสาร**

เนสบิตต์ ได้กล่าวว่า สังคมข่าวสารมีจุดเริ่มต้นในปี ค.ศ.1956 (พ.ศ.2499) และปี ค.ศ.1957 (พ.ศ.  
2500)

1) ปี พ.ศ.2499 มีการเจริญเติบโตในด้านการผลิต การมีความมั่งคั่ง และการพัฒนาทางอุตสาหกรรม  
อย่างสูงในอเมริกาประธานาธิบดี Eisenhower ได้รับเลือกเป็นครั้งที่ 2 และปีนั้นญี่ปุ่นได้รับเข้าเป็นสมาชิก  
สหประชาชาติซึ่งญี่ปุ่นเพิ่งจะฟื้นตัวจากการพ่ายแพ้ มหาสงครามโลกครั้งที่ 2

2) ที่สำคัญยิ่งก็คือ มีบริการโทรศัพท์ข้ามทวีปจากสหรัฐอเมริกามายังยุโรปเป็นครั้งแรก อนึ่ง หนังสือ  
ที่สำคัญยิ่งทางด้านการบริหารจัดการคือเขียนโดย William H. Whyte ชื่อ The Organization Man ซึ่ง  
อธิบายเกี่ยวกับการจัดการทางด้านธุรกิจในสังคมอุตสาหกรรมแห่งสหรัฐอเมริกา

1) สิ่งสำคัญยิ่งในปี ค.ศ.1956 ก็คือ เป็นครั้งแรกที่ชนระดับชั้นกลางหรือสูงกว่าระดับกรรมกร คือ  
ระดับคอเสื้อสีขาว (white-collar workers) ซึ่งทำงานทางด้านสถานะเป็นหน่วยช่วยและการจัด การเล็ก ๆ  
น้อย ๆ มีจำนวนมากกว่าผู้ใช้แรงงานที่เรียกกันว่าเป็นผู้มีคอเสื้อปกสีน้ำเงิน (blue-collar workers)

2) สภาพหลายอย่างเช่นว่านี้ ส่อเค้าให้เห็นว่าสหรัฐอเมริกากำลังเข้าสู่สังคมที่ไม่เหมือนเดิม เป็นสังคม  
ใหม่ (new society) ซึ่งเป็นครั้งแรกในประวัติศาสตร์ที่คนทำงานกับข่าวสารมากกว่าการผลิตสินค้า

ในปี ค.ศ.1957 หรือ พ.ศ.2500 ซึ่งเรียกว่า “กึ่งพุทธกาล” เนสบิตต์กล่าวว่าเป็นจุดเริ่มต้นแห่งการ  
ปฏิวัติทางด้านการสื่อสาร (information revolution) ที่มีความเป็นสากลทั่วผืนพิภพ (globalization)

1) จุดสำคัญยิ่งในประวัติศาสตร์มนุษยชาติ คือ การที่สหภาพโซเวียตสามารถสร้างความตื่นตะลึงกับ  
ทั่วโลก ด้วยความสามารถในการส่งยานอวกาศหรือดาวเทียม ที่เรียกชื่อว่า สปุตนิก (Sputnik) ในวันที่ 4  
ตุลาคม 2500 (จิวโซค วีระสัย, สังคมวิทยา)

2) ผลสำเร็จของสหภาพโซเวียตดังกล่าวทำให้สหรัฐอเมริกาต้องพยายามเร่งความเร็วในการค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติมโดยเฉพาะเทคโนโลยีในการส่งดาวเทียมออกสู่นอกโลก ซึ่งถือว่าเป็นยุคแห่งอวกาศหรือการเดินทางสู่อวกาศ (space age)

ที่สำคัญยิ่ง ก็คือ ความสำเร็จในด้านวิทยาศาสตร์ที่สามารถทำให้กระสวยอวกาศ (space shuttle) ที่ส่งออกไปแล้วคืนสู่โลกได้ในปี ค.ศ.1981

1) เนสปีตต์ถือว่า เป็นความสำเร็จสำคัญอย่างมหาศาสตร์สำหรับการพัฒนาสังคมข่าวสารปี 2499 และปี 2500 สามารถจำได้ง่ายในพุทธศักราช เพราะเป็นช่วงเปลี่ยนผ่านแห่งศักราชพอดี

2) นักอนาคตศาสตร์เนสปีตต์กล่าวว่า ช่วง 2 ปีดังกล่าวเป็นจุดผกผัน (turning point) บ่งบอกถึงการสิ้นสุดของยุคอุตสาหกรรมแบบเก่าที่เน้นการผลิตสินค้าให้เป็นจำนวนมากโดยระบบปล่องไฟ (smokestack industries) ซึ่งใช้เชื้อเพลิง (fuel) แบบเก่ามี “ควัน” (smoke) ต่อจากปี 2500 ถือว่าเป็นยุคผ่านเลยความเป็นสังคมอุตสาหกรรมแบบเก่า (post-industrial society) ซึ่งเป็นศัพท์ที่ใช้โดยนักสังคมวิทยาแห่งมหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด คือ Daniel Bell

สังคมภายหลังอุตสาหกรรมหรือสังคมแห่งข่าวสาร ลักษณะสำคัญคือ กิจการทางด้านให้บริการ (services) ซึ่งส่วนใหญ่จะหนักไปทาง

- 1) การคิดสร้างสรรค์
- 2) กระบวนการทำขั้นตอนต่าง ๆ ให้เสร็จสิ้น (processing)
- 3) การจำแนกแจกจ่าย (distribution) ของข้อมูลข่าวสาร

อุตสาหกรรมที่เน้นการให้บริการ (service sector) มีจำนวนมากพอควรประมาณร้อยละ 11-12 ซึ่งเริ่มมาตั้งแต่ปี ค.ศ.1950 แต่องค์ประกอบได้เปลี่ยนแปลงไป เช่น 1) เกือบไม่มีผู้ให้บริการที่เรียกว่าเป็นผู้ช่วยแม่บ้าน และ 2) เพิ่มจำนวนผู้ทำงานให้กับร้านอาหารจานด่วน

จำนวนเจ้าหน้าที่หรือผู้ทำงานด้านให้บริการมีจำนวนเพิ่มขึ้นมากในอาชีพต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการให้ข้อมูลข่าวสาร ได้แก่ โปรแกรมเมอร์ ครู เสมียน เลขานุการ เภรณูญิก ผู้จัดการ ข้าราชการ นักกฎหมาย นักการธนาคาร และช่างเทคนิคต่าง ๆ พนักงานธนาคารหรือผู้ทำงานในตลาดหุ้นและผู้ที่อยู่ในวงการประกันทั้งหมดเหล่านี้อยู่ในงานที่เกี่ยวกับข่าวสารทั้งสิ้น

แหล่งแห่งความมั่งคั่ง คือ การรู้อย่างไร (know-how) ในสังคมอุตสาหกรรม ทรัพยากรที่สำคัญยิ่งได้แก่ ทุน (capital) เช่น ในการสร้างโรงงานถลุงเหล็ก ซึ่งมีน้อยคนที่จะมีเงินที่จะสร้างได้ ดังนั้น การเข้าสู่ระบบนายทุนแบบเก่าจึงอยู่ในวงจำกัด แต่ในสังคมใหม่ในยุคร่วมสมัย ทรัพยากรที่สำคัญยิ่ง (strategic resource) ได้แก่ ข่าวสาร ดังนั้น การเข้าสู่ระบบเศรษฐกิจจึงง่ายกว่ามาก

อุตสาหกรรมยุคปัจจุบันเน้นความรู้หรือมันสมอง (brain-intensive industry) ซึ่งแตกต่างจากสมัยเดิมที่เน้นทุน (capital-intensive)

ระบบนายทุนในอดีตเน้นการผลิตมวลรวม (mass-produce) คือ ผลิตคราวละมาก ๆ ปัจจุบันทำการ

- 1) ผลิตข่าวสาร (mass-produce information) และ 2) ความรอบรู้ต่าง ๆ (mass-produce knowledge)

กระแสที่เห็นได้ชัด คือ การเปิดสอนและมีผู้สมัครเรียนเป็นจำนวนมากในสาขาวิชาต่าง ๆ รวมทั้งหลักสูตรระยะสั้นในสถาบันการศึกษาต่าง ๆ



แหล่งแห่งอำนาจไม่ได้อยู่ที่มีเงินจำนวนมากในมือของคนไม่กี่คน แต่ 1) แต่ข่าวสารในมือของคนจำนวนมาก 2) ความรู้เป็นสิ่งที่ไม่เหมือนกับสิ่งอื่น ๆ ซึ่งจำเป็นที่จะต้องถนอมรักษาไว้เท่าที่มีอยู่ 3) ความรู้สามารถที่จะได้รับการสร้างสรรค์ขึ้นได้ และสามารถถูกทำลายได้ 4) สิ่งสำคัญคือ ผลรวมของสิ่งย่อย ๆ มีมากกว่าการเอาส่วนต่าง ๆ มาบวกเข้าด้วยกัน ภาษาอังกฤษที่ใช้ คือ synergetic

นักวิชาการระดับแนวหน้าชื่อ Peter Drucker กล่าวไว้ดังนี้ “The productivity of knowledge has already become the key to productivity, competitive strength, and economic achievement. Knowledge has already become the primary industry, the industry that supplies the economy the essential and central resources of production.”

ในยุคเก่าก่อน คือ สมัยเริ่มมีระบบนายทุนแห่งใหม่ คาร์ล มาร์กซ์ เป็นเจ้าทฤษฎีที่ให้ความสำคัญกับแรงงาน เรียกว่า “labor theory of value”

ในยุคปัจจุบัน เนสบิตต์ กล่าวว่า คุณค่าทั้งหลายมาจากความรู้ จึงน่าจะใช้ศัพท์ว่า “knowledge’s theory of value”

#### **การเปลี่ยนแปลงจากสังคมอุตสาหกรรมสู่สังคมข่าวสาร มีลักษณะ 5 ประการดังต่อไปนี้**

1. สังคมข่าวสารเป็นเรื่องจริงทางด้านเศรษฐกิจ(economic reality) ไม่ใช่เป็น สิ่งที่นักวิชาการได้สร้างขึ้นมานั้นมาจากห้วงสมอง
2. สิ่งที่เกิดขึ้นใหม่ (นวัตกรรม--Innovations) ในด้านการสื่อสารและเทคโนโลยีทางด้านคอมพิวเตอร์ ทำให้การเปลี่ยนแปลงมีมากขึ้น รวดเร็วยิ่งขึ้น
3. เทคโนโลยีสารสนเทศใหม่ ๆ จะนำไปประยุกต์ใช้กับกิจการทางอุตสาหกรรมแบบเก่า และค่อยเป็นค่อยไปก่อให้เกิดกิจกรรมกระบวนการและผลิตภัณฑ์ใหม่ ๆ
4. ในยุคที่การมีความรู้ได้รับการตอกย้ำและมีปรากฏอยู่อย่างมาก (literacy-intensive society) จำเป็นที่จะต้องใช้พื้นฐานแห่งความรู้ในการอ่านและการเขียนอย่างมาก
5. เทคโนโลยีแห่งยุคข่าวสารไม่ใช่เป็นบทสรุปสุดท้าย ทั้งนี้ย่อมสำเร็จหรือล้มเหลวก็ได้ ซึ่งขึ้นอยู่กับ การที่จะต้องมีทั้งเทคโนโลยีระดับสูงและการใช้ความรู้สึกหรือการมีน้ำใจ (high tech/high touch) ต่อกันด้วย

#### **การลดช่วงเวลาระหว่างการส่ง (sending) กับการรับ (receiving) ดังนี้**

- 1) จังหวะหรือก้าวแห่งการเปลี่ยนแปลงเพิ่มความเร็วขึ้นเรื่อย ๆ คือ เทคโนโลยีการสื่อสารได้ลดช่วงเวลาที่ข่าวสารอยู่ในระหว่างการเดินทางหรือสำนวนวิชาการ เรียกว่า การลอยของข้อมูลข่าวสาร (Information Float)
- 2) ปกติการสื่อสารจำเป็นที่ต้องมีผู้ส่ง (sender) ผู้รับ (receiver) และมีช่องทางแห่งการสื่อสาร (communication channel)
- 3) ในอดีต เนสบิตต์ยกตัวอย่างในกรณีของการถูกลอบฆาตกรรมประธานาธิบดีลินคอล์น (Lincoln) ประมาณ 150 เศษมาแล้ว การส่งข่าวกระทำโดยโทรเลข (telegraph) เพื่อไปยังส่วนต่าง ๆ ของสหรัฐอเมริกาและในขณะนั้นยังไม่มี การเชื่อมโยงต่อในประเทศอังกฤษ เป็นระยะเวลาถึง 5 วันกว่าที่คนที่อังกฤษจะรู้ข่าว

4) ช่วงปี ค.ศ.1980-89 ประธานาธิบดีอเมริกัน ชื่อ เรย์แกน (Reagan) ถูกลอบยิง ชาวต่าง ๆ กระจายช่วงเวลาเพียง 1-2 นาทีเท่านั้นโดยโทรศัพท์ และหลังจากนั้นก็มีการปรากฏในทางโทรทัศน์

เทคโนโลยีการสื่อสารได้ก้าวไปไกล คำย่อว่า IT—Information Technology ได้ทำให้การสื่อสารผ่านช่องสื่อสาร (information channel) รวดเร็วเคลื่อนที่หรือไหลไป (flow) อย่างรวดเร็ว ซึ่งทำให้ผู้ส่งและผู้รับใกล้เคียงกันมากยิ่งขึ้น สำนวนภาษา เรียกว่า “collapsing the information float”

ยุคก่อนก็คือการส่งจดหมายทางไปรษณีย์ ซึ่งใช้เวลานาน ภาพยนตร์เกี่ยวกับพ่อมดน้อยแฮรี่ พอตเตอร์ (Harry Potter) เป็นการสื่อสารแบบเก่าโดยการใช้นกฮูก

เทคโนโลยีในการสื่อสารมีเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ โดยการใช้แฟกซ์ (fax) ต่อมามีการใช้ E-Mail หรือจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ (electronic letter)

การสื่อสารที่รวดเร็วมีผลกระทบต่อเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรมและอื่น ๆ ในทางเศรษฐกิจมีการใช้ระบบอิเล็กทรอนิกส์ (electrons) ซึ่งสามารถส่งเงินได้ถึงทุกแห่งในโลกได้โดยความเร็วเทียบเท่ากับความเร็วของแสง พอจะเทียบได้กับการเปลี่ยนแปลงจากสมัยเก่าก่อนที่มีการแลกเปลี่ยนวัตถุที่ถือว่าเป็นสินค้า (barter) ต่อมาจึงมีการใช้เงินตรา (money) ปรากฏการณ์ที่มีข่าวสารล้น เช่นมีการส่ง E-Mail อย่างมากมายและในวงการที่เก็บข้อมูลข่าวสารทั้งหลายผ่านคอมพิวเตอร์มีมากจนเรียกว่า ขยะเข้าไปและขยะออกมา (garbage in, garbage out) คือ จำเป็นที่จะต้องมีการเลือกสรรข้อมูลข่าวสารเพื่อจะได้รู้ว่าอะไรเป็นเรื่องใช้ประโยชน์ได้ หรือเรื่องจริง เรื่องเท็จต่าง ๆ สำนวนที่เนสبيتต์ใช้ คือ เรากำลังจมน้ำ เพราะมีข้อมูลมากแต่เราหิวกระหายความรู้ (We are drowning in information but starved for knowledge.) จึงมีคำเตือนที่ว่า จะต้องมีการเลือกสรรและให้ข้อมูลที่มีการควบคุมได้จัดระบบ มิฉะนั้นจะไม่เป็นทรัพยากรในสังคมแห่งข่าวสาร ข้อมูลที่ไม่น่าจะเป็นประโยชน์หรืออาจจะเป็นโทษ เรียกว่าเป็นมลภาวะทางข่าวสาร (information pollution) เทคโนโลยีทางด้านการศึกษาพยายามที่จะทำให้เกิดความเป็นระเบียบจากการที่ว่า ข้อมูลต่าง ๆ ที่เป็นมลพิษไม่มีคุณค่า ดังนั้นจำเป็นต้องมีการคัดเลือกหรือกรองออก (selection)

การแปรเปลี่ยนจากเทคโนโลยีที่ถูกบังคับสู่สภาพแห่งความสมดุลระหว่างเทคโนโลยีขั้นสูงกับความรู้สึกเป็นกันเอง ในช่วงทศวรรษ 1950-59 มีความเจริญเติบโตทางเทคโนโลยีในวงการอุตสาหกรรมอย่างมาก โดยเฉพาะในสหรัฐอเมริกา เป็นยุคแห่งการอยู่ในระเบียบแบบแผนที่เน้นกรอบแห่งวงการธุรกิจที่จะต้องใส่สูทสีเทา (gray flannel suit) ในการปฏิบัติงาน และสิ่งที่จำเป็นอย่างยิ่งคือ การปฏิบัติตามกติกาขององค์กรหรือหน่วยที่ตนเองสังกัดอยู่ ยุคนั้นนักสังคมศาสตร์ได้กล่าวถึงปรากฏการณ์แห่งการเป็นมนุษย์องค์การ (organization man)

ในช่วงเวลาดังกล่าวเป็นเรื่องแทบไม่น่าเชื่อเลยว่าประมาณร้อยละ 65 ของผู้ที่อยู่ในวงการการทำงานทั้งหมดมีอาชีพทางด้านอุตสาหกรรม ซึ่งจำนวนไม่ใช่น้อยทำงานอยู่ในสายงานแบบที่มีการผลิตโดยสายพาน คือทำเป็นขั้นตอนเหมือนหุ่นยนต์ (assembly-line regimentation) อีกทั้งประมาณร้อยละ 32 ของผู้ใช้แรงงานดังกล่าวอยู่ภายใต้กรอบกติกาของสหพันธ์แรงงาน (unionized)

ถัดมาอีก 1 ทศวรรษ คือ 1960-69 (Sixties) ซึ่งช่วงต้นทศวรรษถือว่าโด่งดังที่สุดในการรับตำแหน่งประธานาธิบดีของจอห์น เอฟ. เคนเนดี ขณะที่มียายุเพียง 43 ปี และในช่วงเวลาประมาณ 1,000 วันหลังจากนั้น คือ ปฏิบัติหน้าที่ได้เพียง 3 ปี ก่อนครบวาระ 1 ปี ก็ถูกลอบประทุษร้ายถึงแก่ชีวิต เป็นช่วงเวลาที่มีการตื่นตัวทั้งโลกในหลาย ๆ เรื่องด้วยกัน

ในสหรัฐอเมริกามีการผลิตสินค้าขึ้นเป็นจำนวนมาก อีกทั้งมีการจำหน่ายคือ มีระบบการตลาดที่ออกไปสู่มวลชนเป็นจำนวนมาก อันเป็นผลจากเทคโนโลยีขั้นสูง (high tech)

เทคโนโลยีขั้นสูงสามารถทำได้รวดเร็ว และแทบจะไม่ต้องใช้แรงงานคนเลยเป็นเรื่องที่ผ่านไปแบบอัตโนมัติ (automation)

high tech มีปรากฏทุกหนทุกแห่ง 1) ในสำนักงาน 2) ในระบบการสื่อสาร 3) การขนส่ง 4) การดูแลสุขภาพ 5) แม้กระทั่งกิจการต่าง ๆ ในบ้าน ในขณะที่เทคโนโลยีกำลังเฟื่องแต่ต้องมีการสนองตอบจากคนทั่วไปคือ มีปฏิกริยา ต่อความไม่เป็นกันเอง (impersonal) ของเทคโนโลยี ปฏิกริยาโต้ตอบเป็นไปโดยธรรมชาติของมนุษย์ คือ ก่อให้เกิดกระบวนการที่เน้นการพึ่งตนเอง (self-help) และขบวนการที่มุ่งสร้างให้ตัวบุคคลมีการเจริญเติบโตหรือพัฒนาขึ้น (personal growth movement) คือ มองกลับไปที่ตนเองมากกว่าไปที่เครื่องจักร และนำมาสู่ขบวนการที่เห็นว่ามนุษย์มีศักยภาพที่จะทำอะไรได้หลายอย่าง (human potential movement)

อารยธรรมเก่าแก่แห่งกรีกโบราณ 2400 ปีมาแล้วเน้นดุลยภาพ (balance) ซึ่งเมื่อมี 1) เทคโนโลยีระดับสูงย่อมมี 2) ความผูกพันหรือความรู้สึกทางใจ ที่จะต้องพัฒนาให้ตัดเทียมกันหรือคู่ขนานกันไป

1) เทคโนโลยีที่เข้าไปเกี่ยวข้องกับชีวิตมนุษย์อย่างเห็นชัดแจ้งและมีพลังและมีผลกระทบอย่างมหาศาล ได้แก่ โทรทัศน์ ซึ่งมีอิทธิพลมากกว่าวิทยุ หรือแม้กระทั่งโทรศัพท์ตามบ้าน เพราะสามารถเข้าถึงและเห็นภาพชัดมีบรรยากาศที่เกี่ยวข้องด้วยปฏิกริยาโต้ตอบซึ่งอาจจะเป็นโดยอ้อมก็คือ การเปลี่ยนกระบวนการที่เริ่มจากการแก้ไขปัญหาทางสภาพพร้อมกันเป็นกลุ่ม (group-therapy) และต่อมาเข้าสู่ขบวนการการเจริญเติบโตของบุคคลในหลาย ๆ ด้านโดยเฉพาะทางด้านกายภาพ หลังจากนั้นเข้าสู่ขบวนการศักยภาพ (human potential)

ตัวอย่างของการเน้นกิจกรรมเพื่อให้ศักยภาพกลายเป็นความเคยชิน ได้แก่ วิธีปฏิบัติที่เรียกว่า TM (Transcendental Meditation) โยคะ (Yoga) และแนวทางแบบเซน (zen) อีกตัวอย่างหนึ่งของการประกบกันระหว่าง high tech กับ high touch ก็คือ เทคโนโลยีเกี่ยวกับการเปลี่ยนหัวใจและการตรวจสอบสมอง ก่อให้เกิดความสนใจซึ่งกระทำกันที่โรงพยาบาลหรือศูนย์การแพทย์ใหญ่ ๆ เป็นผลทำให้เกิดความสนใจนำมาสู่วิถีแบบ high touch คือ การมีนายแพทย์ประจำครอบครัวและการมีคลินิกประจำหมู่บ้าน หรือชุมชน เทคโนโลยีที่ทำให้เครื่องบินไปไกล ๆ ได้ โดยไม่ต้องเติมน้ำมันและไปถึงได้อย่างรวดเร็ว ซึ่งเป็นลักษณะของ high tech แต่สามารถทำให้เกิดความใกล้ชิดหรือความคุ้นเคยกับ high touch มากยิ่งขึ้น จากการที่เดินทางพบปะกันในการประชุมนานาชาติหรือนานาชาติขึ้น

อนึ่ง มีการใช้เทคโนโลยีระดับสูงในเครื่องคอมพิวเตอร์ซึ่งทำให้สามารถจะใช้เป็นลายมือเขียนได้ คือ มีความเป็น “ส่วนตัว” หรือ “ความเป็นกันเอง” มากยิ่งขึ้น

การรักษาพยาบาลมีลักษณะที่เป็น high tech คือ เทคโนโลยีระดับสูง จึงสามารถที่จะเลี้ยงไข้ไว้ได้นาน มีเครื่องมือที่ทำให้ยื้อชีวิต (life-sustaining) เพราะฉะนั้นการตายจึงยืดออกไปได้และมีกระบวนการที่เรียกว่า “hospice movement” การรักษาพยาบาลสามารถทั้ง ๆ ที่เป็น high tech สามารถทำให้เป็น high touch ภายในโรงพยาบาลมีการสร้างบรรยากาศให้มีลักษณะเหมือนกับบ้าน อีกทั้งมีการสร้างห้องสำหรับการคลอดบุตร โดยใช้เทคโนโลยีระดับต่ำ (low-tech birthing rooms)

นอกจากนี้มีการพัฒนาพยาบาลแบบปฐมลักษณะ หรือแบบปฐมภูมิ (เรียกว่า Primary nursing) คือพยาบาล 1 คนรับผิดชอบการดูแลเรื่องทั้งหมดของคนไข้ซึ่งย่อมต้องถูกจำกัดให้มีจำนวนน้อย

เมื่อคอมพิวเตอร์ในการเป็นเครื่องจักรเข้ามาสู่การใช้อย่างมาก มักจะเข้าใจกันว่าลดความเป็นมนุษย์ลง (dehumanizing) แต่คอมพิวเตอร์สามารถทำให้เกิดเสรีภาพมากยิ่งขึ้น

ในอดีตถ้าหากมีพนักงานจำนวนเป็นหมื่น การดูแลพนักงานมักจะคล้าย ๆ กัน แต่ในยุคปัจจุบันเมื่อมีพนักงานเป็นหมื่นสามารถที่จะอาศัยเทคโนโลยีของคอมพิวเตอร์ทำข้อตกลงหรือทำสัญญาในการทำงานซึ่งมีผลประโยชน์ตอบแทนแตกต่างกันได้ในแง่ของ 1) เงินเดือน 2) เงินบำเหน็จบำนาญ 3) ผลประโยชน์สำหรับสุขภาพ 4) การประกัน 5) การมีเวลาทำงานที่คล่องตัว คือไม่จำเป็นที่จะต้องทำตามกำหนด เช่น 8.00 น. เข้าทำงาน เลิกทำงานเวลา 17.00 น. เป็นต้น เพียงแต่ว่าทำงานให้ครบจำนวนชั่วโมงโดยไม่จำเป็นที่จะต้องเป็นไปตามปกติวิสัย คือ อาจจะเริ่มทำงานเวลา 9.00 น. และเลิกเวลา 18.00 น. ก็ได้ หรือการให้โอกาสในการพักผ่อนกลางวัน

เนสบิตต์เขียนไว้เกี่ยวกับการดำเนินการเช่นว่านั้นดังต่อไปนี้ คือ “The technology of the computer allows us to have a distinct and individually tailored arrangement with each of thousands of employees.”

มีข้อสังเกตว่ายิ่งมีการใช้เทคโนโลยีมากขึ้นเพียงใด คนจะเข้าไปชุมนุมกันมากขึ้นเท่านั้น ตัวอย่าง คือ 1) ด้านโรงภาพยนตร์ 2) การจัดคอนเสิร์ตต่าง ๆ 3) การจับจ่ายใช้สอย

เมื่อมีวิทยุโทรทัศน์ใหม่ ๆ คนมักจะเกรงกันว่าจะทำให้โรงภาพยนตร์สูญหายไป ซึ่งส่วนหนึ่งก็เป็นจริง คือ การล่มสลายโรงภาพยนตร์แบบที่ไม่ทันสมัย เสียงและภาพไม่ดี ต่อมาจะเห็นได้อย่างชัดเจนโดยเฉพาะในประเทศไทย ซึ่งโรงภาพยนตร์ที่มีเทคโนโลยีระดับสูง มีคนเข้าโรงภาพยนตร์เป็นจำนวนมาก

กรณีของคอนเสิร์ต ก็มีคนเข้าชมอย่างล้นหลามและศูนย์การค้า หรือที่เรียกว่าร้านสรรพสินค้าที่ล้ำยุคล้ำสมัยมีการแสดงและการเล่นเกม มีเฮด ต่าง ๆ รวมทั้งการซื้อสินค้าซึ่งสามารถซื้อได้แทบทุกชนิดในร้านเดียว อย่างที่เรียกว่า one-stop shopping ก็เป็นที่แพร่หลายอย่างมหาศาล สำหรับการทำงานก็มีความนิยมที่จะทำงานโดยใช้บ้านเป็นออฟฟิศอย่างที่เราเรียกกันว่า “home office” และมีศัพท์ใหม่อีกคำใหม่ คือ electronic cottages หมายความว่า ในบ้านสามารถติดต่อเรื่องกิจการงานได้ทั่วไปหมด

ในหลาย ๆ ประเทศมีการยอมให้ทำงานที่บ้านซึ่งสามารถติดต่อกับสำนักงานได้ และมีการไปที่สำนักงานเป็นครั้งคราว ดังนั้นจึงมีผลกระทบต่อสิ่งที่เรียกว่าชั่วโมงทำงาน เพราะไม่ว่าจะอยู่ ณ ที่ใด ถ้ามีเครื่องคอมพิวเตอร์ที่ให้ข้อมูลและเข้าถึงข้อมูลได้โดยสะดวกก็สามารถทำงานได้เหมือนกับอยู่ที่สำนักงานซึ่งเป็นอาคาร หรือเป็นห้องประจำอยู่ได้ แม้ว่าสามารถที่จะใช้ high tech ในหลาย ๆ ด้าน เช่นในการซื้อผ่านคอมพิวเตอร์ (computer buying) แต่ก็ปรากฏว่ายังมีคนจำนวนมากที่ชอบไปซื้อของตามร้านสรรพสินค้าเอง อันนี้คือ ลักษณะที่เรียกว่า high touch คือ สัมผัสกับสินค้าด้วยตนเอง

ในกรณีของการประชุมก็เช่นเดียวกัน มีการประชุมทางไกล (teleconferencing) คือ ผ่านโทรทัศน์แต่ก็ยังไม่ทำให้คนละทิ้งการประชุมแบบมีห้องประชุมและการพูดที่เห็นหน้าต่อกันเพราะ video technology ไม่เหมือนกับได้ สัมผัสนั่งอยู่ในห้องเดียวกัน มีช่วงเวลาออฟฟิเบรค ช่วงเวลาสนทนาแบบไม่เป็นทางการได้

ในด้านอุตสาหกรรมปลอดภัยได้มีการใช้เครื่องมือทันสมัยยิ่ง คือ หุ่นยนต์ (high-tech robots) แต่ในขณะเดียวกันมีการทำงานที่ใกล้ชิดกัน คือ มีปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกันอย่างที่เรียกว่า วงจรคุณภาพ (QC—Quality Circles)

**เศรษฐกิจระดับชาติสู่เศรษฐกิจระดับโลก** อดีตอธิการบดีแห่งมหาวิทยาลัยศรีลังกาชื่อ Arthur Clarke และต่อมากลายเป็นผู้โด่งดังจากการเขียนนวนิยายเกี่ยวกับอนาคตศาสตร์ โดยเฉพาะการเดินทางของยานอวกาศสู่ห้วงมหาศาลแห่งจักรวาล กล่าวว่า มีสิ่งประดิษฐ์ 2 อย่างที่ทำให้อเมริกาก้าวไปข้างหน้า ได้แก่ 1) โทรเลข และต่อมาคือโทรศัพท์ 2) รถไฟ

สำหรับยุคร่วมสมัย เนสบิตต์ได้กล่าวว่า สิ่งที่ทำให้เศรษฐกิจของประเทศต่าง ๆ กลายเป็นเศรษฐกิจระดับโลก คือ 1) เครื่องบินเจต (Jet) 2) ดาวเทียมการสื่อสาร (communication satellite) ทั้งสองอย่างนี้ทำให้ดาวเคราะห์โลกกลายเป็นเหมือนกับหมู่บ้านทางเศรษฐกิจระดับโลก (global economic village) สิ่งที่สำคัญที่สุดน่าจะเป็นดาวเทียมเพื่อการสื่อสาร ในปัจจุบันเศรษฐกิจเข้าสู่ระดับโลกเพราะว่าเป็นครั้งแรกในประวัติศาสตร์ของมนุษยชาติที่สามารถได้ข่าวสารที่สามารถรู้ทั่วกันได้อย่างทันทีทันใด

ในอดีตถ้าเราเขียนเช็คจ่ายเงินวันจันทร์ ไม่จำเป็นที่จะต้องเอาเงินใส่ธนาคารจนกระทั่งถึงประมาณวันพุธ คือ ช่วงลอย (float) คือช่วงระหว่างวันจันทร์กับวันที่ต้องเข้าธนาคาร ซึ่งในปัจจุบันนี้ถือว่าได้จำเป็นที่จะต้องเอาเงินเข้าบัญชีเงินฝากเกือบจะทันทีทันใด

ในอดีตตระกูลที่มั่งคั่งชื่อ The Rothschilds สามารถที่จะเพิ่มความมั่งคั่งได้อย่างมากจากการได้ทราบล่วงหน้าโดยอาศัยข่าวสารที่มาจากนกพิราบ (carrier pigeons) ว่านโปเลียนได้แพ้กองทัพอังกฤษ

ในปัจจุบันการที่รู้ข่าวสารเกี่ยวกับการเล่นหุ้นมีผลกระทบอย่างมาก แม้ว่าจะรู้ล่วงหน้าเพียง 2-3 นาทีเท่านั้นเอง ในยุคปัจจุบัน ยากที่จะมีการใช้ประโยชน์จากการเหลือเวลา ทั้งนี้เพราะว่าไม่ว่าจะอยู่ ณ ที่ใดก็จะเข้าถึงกันได้เท่าเทียมกัน (equal access) คือ ใน “เวลาที่แท้จริง” หมายถึงระยะเวลาตอนนั้น (real time) ว่าอัตราค่าแลกเปลี่ยนเป็นอย่างใดหรือเหตุการณ์ต่าง ๆ ซึ่งสามารถนำมาวินิจฉัยประกอบในการสั่งซื้อหรือขายหุ้น เป็นต้น สินค้าที่เคยเป็นตราหือของชาติใดชาติหนึ่ง (brand) ปรากฏว่าในปัจจุบันมีขึ้นส่วนต่าง ๆ ซึ่งแยกกันผลิตในประเทศต่าง ๆ กลายเป็นผลรวมของความพยายามหรือกิจการร่วมกันในระดับนานาชาติ

อนึ่ง การเปลี่ยนแปลงทำให้แม้กระทั่งประเทศเล็กกลายเป็นเสือทางเศรษฐกิจ เช่น สิงคโปร์มีความสามารถในฐานะเป็นท่าเรือระดับแห่งที่ 3 ของโลกถัดจากฮอลแลนด์ และสหรัฐอเมริกา ฮองกงและไต้หวันกำลังลดการผลิตทางด้านเสื้อผ้า และเข้ามาสู่เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ที่สลับซับซ้อนมากกว่าเดิม

เกาหลีใต้กำลังมีบทบาทสำคัญในการแย่งชิงตลาดจากประเทศญี่ปุ่นในเรื่องเครื่องมือเครื่องใช้ อิเล็กทรอนิกส์ภายในบ้านซึ่งสินค้าต่าง ๆ เหล่า นั้นของเกาหลีขายผ่านร้านค้าในสหรัฐอเมริกา เช่น ห้างเซียร์ (Sears) และอื่น ๆ เป็นต้น

ในยุคเคนเนดี สหรัฐอเมริกาสามารถส่งออกได้ถึงร้อยละ 16 แต่ในช่วงหลังประมาณก่อนปี ค.ศ.2000 อัตราส่วนได้ลดลงเหลือเพียงร้อยละ 11 และเงินเหรียญคือเงินดอลลาร์อเมริกัน ซึ่งในยุค 1960-69 กระจายอยู่ทั่วโลกประมาณร้อยละ 50 แต่ปัจจุบันเหลือเพียงร้อยละ 25

สหรัฐอเมริกาเคยนำหน้าทั่วโลกในฐานะผู้ผลิตจำหน่ายรถยนต์ ญี่ปุ่นใช้เทคโนโลยีระดับสูงรวมทั้งที่ใช้หุ่นยนต์ (quip) มีที่โรงงาน Zama plant สามารถผลิตรถยนต์ได้ 1 คัน ภายใน 9 ชั่วโมง ในขณะที่สหรัฐอเมริกาเฉลี่ยเวลาต่อ 1 คันภายใน 31 ชั่วโมง

ดังนั้นในปี ค.ศ.1980 ญี่ปุ่นกลายเป็นผู้ผลิตรถยนต์อันดับ 1 ของโลก คือ ปีละ 11 ล้านคัน ซึ่งมากกว่าที่ผลิตในประเทศสหรัฐอเมริกาถึงเกือบร้อยละ 40 ตัวเลขเมื่อก่อนสิ้นสุดศตวรรษที่ 20

การร่วมกันผลิต (production sharing)

เมธีในวงการ คือ Peter Drucker ได้กล่าวว่า เศรษฐกิจระดับโลกได้เข้าสู่รูปแบบพื้นพิภพ (global modes) คือ การร่วมกันผลิต (production sharing) ชิ้นส่วนรถยนต์ที่นำมาประกอบจากทั่วโลกเป็นตัวอย่างหนึ่ง แต่มีตัวอย่างอื่น ๆ อีก ได้แก่ การผลิตถุงมือหนังที่ใช้ในการเล่นเบสบอล ซึ่งเป็นกีฬาที่สหรัฐอเมริกาชอบมากที่สุด มีการผลิตเกินกว่า 90 % ในไต้หวันและเกาหลี ทั้งนี้โดยทำจากหนังวัวอเมริกัน ซึ่งส่งต่อไปยังบราซิลเพื่อทำการฟอกและส่งต่อไปยังไต้หวันและเกาหลีเพื่อให้สำเร็จรูป

นอกจากนี้ยังมีตัวอย่างของบริษัทวิศวกรรมและสถาปัตยกรรมอเมริกัน ซึ่งสร้าง 3 โรงแรมในซาอุดีอาระเบีย มีการใช้ส่วนประกอบต่าง ๆ ของห้องพักตั้งแต่ที่วางสบูจนกระทั่งเครื่องใช้ไม้สอย โต๊ะเก้าอี้ต่าง ๆ ซึ่งทำขึ้นในประเทศบราซิล แต่แรงงานที่ใช้ในการสร้างโรงแรมมาจากเกาหลีใต้ ส่วนคนอเมริกันทำหน้าที่จัดการเกี่ยวกับการก่อสร้างและในการให้ข้อมูลต่าง ๆ การปรับโครงสร้าง (structural adjustment)

ประเทศเยอรมนีเคยเป็นอันดับ 1 ในการต่อเรือ ต่อมาอุตสาหกรรมนี้ถูกยึดโดยเกาหลีใต้ ไต้หวัน และบราซิล แต่เยอรมนีก็ยังคงมีส่วนอยู่เหมือนเดิมเพียงแต่ลดจำนวนลงและไปเน้นด้านการซ่อมเรือแทน อีกทั้งมีการปรับปรุงเครื่องยนต์กลไกเพื่อให้ลดการใช้เชื้อเพลิงลง

ประเทศเยอรมนีปรับตัวในการให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้วยการเน้นการฝึกอบรมใหม่ (retrain) ส่วนอังกฤษมีนโยบายที่ไม่ส่งเสริมการฝึกฝนใหม่ คือ การปรับปรุงทักษะในการทำงานใหม่ ผลก็คือ ความก้าวหน้าทางเศรษฐกิจสู่เยอรมนีไม่ได้

เศรษฐกิจโลก กับการลงทุนระดับโลก ในช่วงต้นแห่งทศวรรษ 1980-89 ญี่ปุ่นคุมบริษัทที่ทำการผลิตของสหรัฐอเมริกาประมาณ 225 บริษัทไม่ว่าโดยตรงหรือโดยอ้อมซึ่งมีอยู่ตามรัฐต่าง ๆ 42 รัฐ และมีคนทำงานให้ญี่ปุ่นประมาณ 100,000 คน บริษัทญี่ปุ่นชื่อ Nomura Securities International, Inc. เป็นสมาชิกแห่งแรกของบริษัทญี่ปุ่นในตลาดหุ้นของนิวยอร์ก (Stock Exchange) ต่อมาบริษัทิตาซีได้เข้ามาเป็นสมาชิกในปี ค.ศ.1982

ผลงานของ Alvin Toffler นักคิดชาวอเมริกัน ซึ่งสนใจเรื่องการเปลี่ยนแปลงโดยมองย้อนกลับไปสู่อดีตเป็นเวลาเกินกว่า 10,000 ปีมาแล้ว ชื่อ Alvin Toffler ได้บรรยายเรื่องราวของการเปลี่ยนแปลงในหนังสือเล่มแรกชื่อ อนาคตระทึกขวัญ (future shock) เล่มที่ 2 เกี่ยวกับสามคลื่นแห่งการเปลี่ยนแปลง (The Third Wave) ซึ่งเน้นทิศทางการเปลี่ยนแปลง หนังสือเล่มที่ 3 ชื่อ อำนาจเปลี่ยนหรือเปลี่ยนความหมายของอำนาจ ซึ่งการสะกดตัวอักษรเป็นการบัญญัติศัพท์ใหม่ขึ้นมา คือ ที่ว่าด้วยอำนาจและการเปลี่ยนแปลง นำมาใช้ติดต่อกันเป็นคำเกี่ยว คือ Powershift

ในคำนำได้กล่าวว่า อนาคตระทึกขวัญ หมายถึง 1) ความไม่รู้จะทำอย่างไร (disorientation) และ 2) ความเครียด (stress) ซึ่งเกิดจากการที่มนุษย์จะ ต้องพยายามเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงหลาย ๆ อย่าง ใน

ชั่วระยะเวลาสั้น ๆ ประเด็นหลักก็คือ การเปลี่ยนแปลงที่มีจังหวะจะโคนที่รวดเร็วยิ่งขึ้น และทำให้เกิดผลลัพธ์ตามมา ซึ่งเป็นทิศทางที่เป็นจริงโดยไม่คำนึงถึงว่าไปในทางที่ดีหรือไม่ดี

ตัวบุคคลและตัวองค์กร และแม้กระทั่งชาติต่าง ๆ อาจต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงที่มากจนเกินไป ในระยะเวลาที่สั้นเกินไปจนกระทั่งไม่ทราบจะหันเหทิศทางไปในทางใด (disorientation) คือ หันรีหันขวาง ทำให้เกิดการพังทลายของความสามารถที่จะร่วมกันตัดสินใจที่เกิดขึ้นจากภูมิปัญญา เพื่อให้ปรับเปลี่ยนเข้ากับสถานการณ์ได้ ดังนั้น ทั้ง 3 ระดับ คือ 1) ระดับจุลภาค ของตัวบุคคล 2) ระดับมัชฌิมภาคที่เป็นตัวองค์กร และ 3) ระดับมหภาค คือระดับชาติ ย่อมจะต้องเผชิญกับอนาคตระยะที่ทริกซ์ของ Toffler มีดังต่อไปนี้

- 1) ครอบครัวหน่วยกลางหรือครอบครัวเล็ก (nuclearfamily) จะเกิดการแตกร้าง (fractured)
- 2) มีการปฏิวัติทางพันธุกรรม (genetic revolution)
- 3) การกำเนิดขึ้นของสังคมที่ใช้ของแบบชั่วคราวแล้วโยนทิ้งไป (throwaway society)
- 4) การปฏิวัติทางการศึกษา

หนังสือชื่ออนาคตระยะที่ทริกซ์ จัดพิมพ์ขึ้นในสหรัฐอเมริกาครั้งแรกในปี ค.ศ.1970 ต่อมาได้กลายเป็นหนังสือที่ขายดีระดับนานาชาติและศัพท์ Future shock ได้เข้าสู่ศัพท์วงการนานาชาติ

หนังสือชื่อ **คลื่นลูกที่สาม** (The Third Wave) จัดพิมพ์ขึ้นในปี ค.ศ.1980 กล่าวถึงการเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยีที่เกิดขึ้นอย่างไม่นี้กมัน และพิจารณาการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ เหล่านั้น คือ คลื่นลูกที่สามในเชิงประวัติศาสตร์และมองว่าจะทำให้เกิดผลอย่างไร 1) กล่าวถึงการปฏิวัติด้านการเกษตรประมาณ 10,000 ปีล่วงมาแล้วว่าเป็น**คลื่นลูกที่ 1** ในการทำให้มีการเปลี่ยนแปลงอย่างมหึมาในประวัติศาสตร์ของมนุษยชาติ ตามต่อมาด้วยการปฏิวัติอุตสาหกรรมยุคใหม่ ซึ่งเรียกว่า **คลื่นลูกที่ 2** (Second Wave) ตามต่อมาด้วยการเปลี่ยนแปลงสำคัญทางสังคมและเทคโนโลยีในช่วงต้นแห่งทศวรรษ 1950-59 **คลื่นลูกที่ 3** (Third Wave) หมายถึง อุตสาหกรรมแนวใหม่ ๆ อันเป็นจุดเริ่มต้นแห่งอารยธรรมในช่วงที่ 2 ซึ่งเน้นปล่อยควันจากโรงงาน (post-smokestack civilization) การเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ มีดังต่อไปนี้เช่น

- 1) การพัฒนาเครื่องจักรกลคอมพิวเตอร์ (computers)
- 2) การพัฒนาด้านอิเล็กทรอนิกส์ (electronics)
- 3) การพัฒนาเทคโนโลยีการข่าวสาร (information)
- 4) ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีชีวภาพ (biotechnology) สภาพการณ์ต่าง ๆ ดังที่ได้ปรากฏนี้ การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ดังต่อไปนี้ เช่น

- 1) การผลิตที่ยืดหยุ่น (flexible manufacturing)
- 2) ตลาดย่อยเฉพาะ (niche markets)
- 3) การแผ่ขยายของการทำงานแบบไม่เป็นเวลา (flexitime)
- 4) การทำให้สื่อลดการเป็นมวลชนเป็นจำนวนมาก (de-massification of the media)
- 5) มีการผสมกันระหว่างผู้ผลิตและผู้บริโภค (producer and consumer) ซึ่ง Toffler ตั้งศัพท์ใหม่ชื่อ prosumer

หนังสือเล่มล่าสุด คือ Powershift ซึ่งมุ่งความสนใจไปที่บทบาทที่มีการเปลี่ยนแปลงไปของความรู้ในส่วนที่สัมพันธ์กับอำนาจ ดังนั้น ชื่อรองของหนังสือจึงกล่าวถึง ความรู้ อำนาจ และความรุนแรงในช่วงรอยต่อขึ้นสู่ศตวรรษที่ 21 (Knowledge, Wealth, and Violence at The Edge of the 21st Century)

การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นจากความรู้ เดิมมักกล่าวว่าอำนาจมาจากความสามารถในการใช้ความรุนแรง ตัวอย่าง คือ คำกล่าวของเหมาเจ๋อตุง ที่ว่าอำนาจมาจากปลายกระบอกปืน (Power grows out of the gun barrel) และในหลายประเทศมีคำกล่าวที่ว่า “เงินซื้อได้ทุกอย่าง” หรือ “สำนวนภาษาอังกฤษคือ Money talks.” นักปราชญ์ชาวอังกฤษชื่อ Francis Bacon กล่าวว่า ความรู้คืออำนาจ (knowledge itself is power) สิ่งที่ Toffler เรียกว่ายุคแห่งอำนาจเปลี่ยน (Powershift Era) หมายถึง โครงสร้างทั้งหมดของอำนาจ ซึ่งเคยยึดโยงให้โลกเป็นอยู่ได้สู่ภาวะแตกสลาย (disintegrating) และโครงสร้างที่แตกต่างไปจากเดิมที่จากหน้ามือเป็นหลังมือกำลังเกิดขึ้น ทั้งนี้ในทุกระดับของสังคมมนุษย์ ไม่ว่าจะเป็นที่ 1) ร้านสรรพสินค้า 2) ธนาคาร 3) ในห้องทำงานของฝ่ายบริหาร 4) ในวัดวาอาราม 5) ในโรงพยาบาล 6) ในโรงเรียน และ 7) ในบ้าน ซึ่งรูปแบบแห่งอำนาจกำลังเกิดขึ้น

### การเปลี่ยนแปลงจากสังคมอุตสาหกรรมสู่สังคมข่าวสาร มีลักษณะดังต่อไปนี้

1. สังคมข่าวสารเป็นเรื่องจริงทางด้านเศรษฐกิจ (economic reality) ไม่ใช่เป็นสิ่งที่นักวิชาการสร้างขึ้นมา นั้นมาจากหัวสมอง
2. สิ่งที่สร้างขึ้นใหม่ (นวัตกรรม-Innovations) ในการสื่อสารและเทคโนโลยีทางด้านคอมพิวเตอร์ ทำให้การเปลี่ยนแปลงมีมากขึ้น รวดเร็วยิ่งขึ้น
3. เทคโนโลยีสารสนเทศสมัยใหม่ ๆ นำไปประยุกต์ใช้กับกิจการทางอุตสาหกรรมแบบเก่าและค่อยเป็นค่อยไปก่อให้เกิดกิจกรรม กระบวนการและผลิตภัณฑ์ใหม่ ๆ
4. ในยุคการมีความรู้ได้รับการตอกย้ำและมีปรากฏอยู่อย่างมาก (literacy-intensive society) จำเป็นต้องใช้พื้นฐานความรู้ในการอ่านและการเขียนอย่างมาก
5. เทคโนโลยีแห่งยุคข่าวสารยอมสำเร็จหรือล้มเหลวก็ได้ ขึ้นอยู่กับการที่จะต้องมีความรู้ระดับสูงและการใช้ความรู้สึกหรือการมีน้ำใจ (high tech/high touch) ต่อกันด้วย

ลักษณะ 4 อย่างของกระบวนการโลกาภิวัตน์ (จอร์จ วีระสย, 2556) คือ

- 1) กระชับ (compact) เช่น โทรศัพท์มือถือ
- 2) ฉับไว (instantaneous) คือ ข้ามห้วงกาลเวลาจุดจลัดนิ้วมือเดียว
- 3) ก้าวไกล (far-reaching, far-paced) หมายถึง การล้ำหน้า หากเป็น linear หรือเป็นการเปลี่ยนแบบวัฏจักรก็เป็นการก้าวไกล ซึ่งอาจจะเป็นการวกกลับ คือ โลกาภิวัตน์ เป็นการย้อนหวนคืนสู่อดีตกาล เช่น ย้อนกลับไปสู่คลื่นลูกที่ 1 แห่งยุคเกษตรกรรม ซึ่งเน้นการใช้กล้ามเนื้อ
- 4) ไร้พรมแดน (borderless, boundary-less) หมายถึง การข้ามเขตแดนของประเทศ (เทศะ) ไร้พรมแดนแห่งห้วงเวลา (กาละ) ไร้พรมแดนแห่งการข้ามพ้นความเป็นเชื้อชาติ เผ่าพันธุ์ ไร้พรมแดนเรื่องอายุ เช่น อายุน้อยก็สามารถเป็นผู้ริเริ่ม ผู้ประกอบการได้

### เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

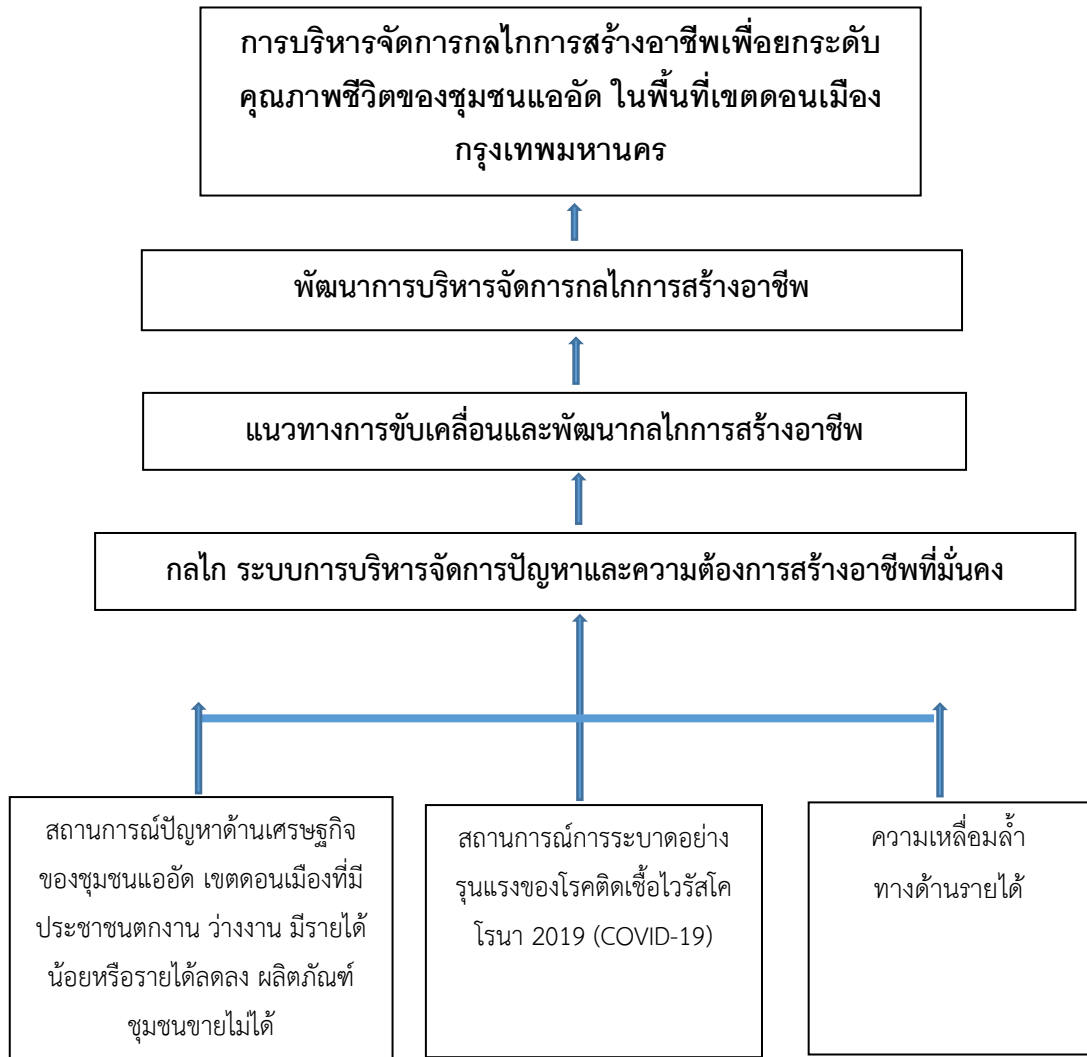
ผการัตน์ พินิจวัฒน์ (2561) ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่องการส่งเสริมอาชีพให้ชุมชน : กรณีศึกษา



บ้านโนนไทร ตำบลในเมือง อำเภอเมือง จังหวัดเลย โดยมีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาสภาพทั่วไปและปัญหาอาชีพของชุมชนบ้านโนนไทร อำเภอเมือง จังหวัดเลย (2) เพื่อศึกษาแนวทางการส่งเสริมอาชีพให้กับชุมชนบ้านโนนไทร อำเภอเมือง จังหวัดเลย ผลการวิจัย พบว่า 1) การประกอบอาชีพและแนวทางการส่งเสริมอาชีพ บ้านโนนไทร มีหน่วยงานเข้ามาให้ความรู้เกี่ยวกับการส่งเสริมอาชีพภายในชุมชน ได้แก่ หน่วยงานพัฒนาชุมชนจังหวัดเลย มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย ส่วนการให้มีอาชีพเสริมในชุมชนที่ชาวบ้านต้องการมากที่สุด คือ อาชีพเกี่ยวกับการเกษตร เช่น การเพาะเห็ด การปลูกผักปลอดสารพิษขาย และต้องการให้มีอาชีพเสริม คือ รับทำบายศรี ส่วนแนวทางและวิธีการส่งเสริมอาชีพภายในหมู่บ้าน คือ การจัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับอาชีพ และต้องการให้ตลาดรองรับสินค้า 2) ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาการส่งเสริมอาชีพให้ชุมชนบ้านโนนไทร ตำบลเมือง อำเภอเมือง จังหวัดเลย ได้แก่ 1) ควรส่งเสริมด้านความรู้และประสบการณ์ในการตั้งกลุ่มอาชีพต่างๆ 2) ควรส่งเสริมด้านทำเอกสารของงบประมาณสนับสนุนจากหน่วยงาน 3) ควรส่งเสริมด้านการจัดตั้งสถานที่จำหน่ายสินค้า เช่น ตลาด OTOP ในชุมชนหรือตลาดประจำตำบล 4) ควรส่งเสริมอบรมด้านอาชีพอื่นๆ ที่นอกเหนือจากอาชีพภายในกลุ่ม เช่น จัดอบรมการทำเห็ดฟาง การทำขนมไทย การทำน้ายาล้างจาน

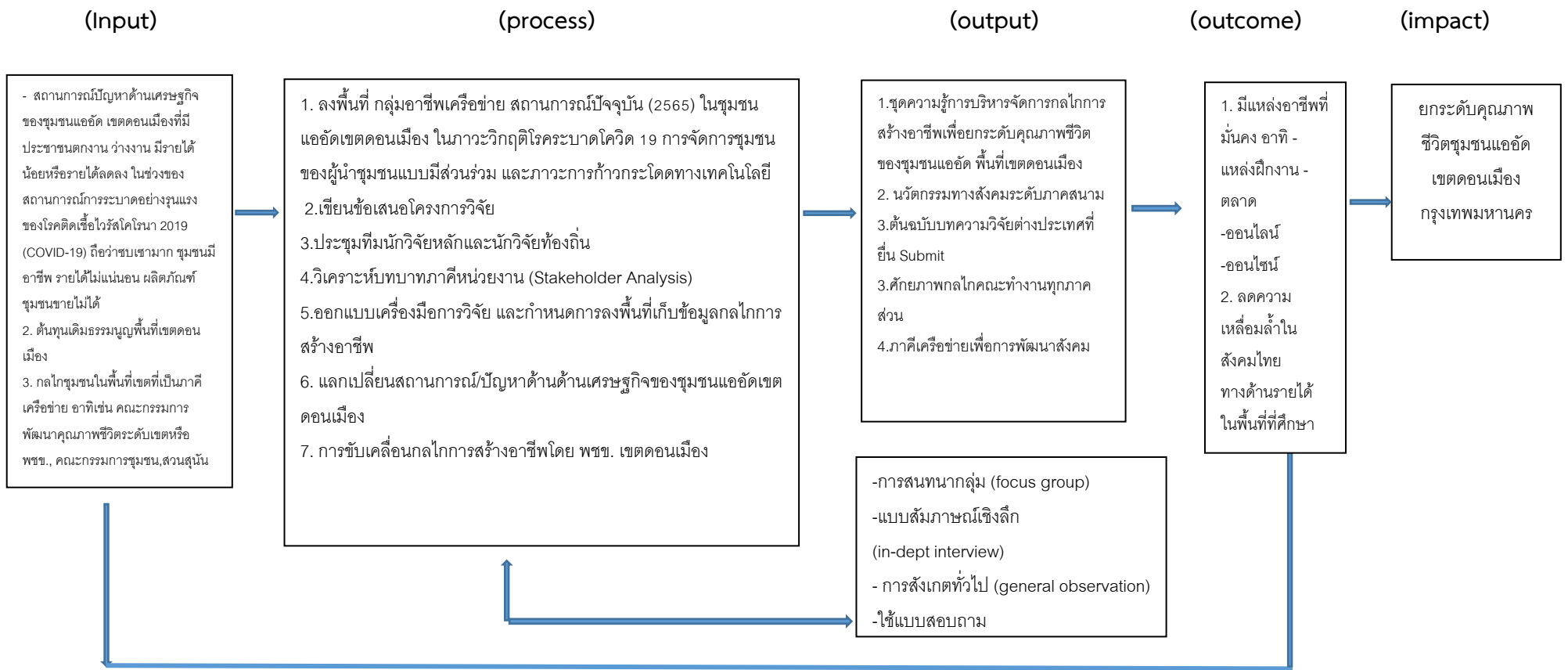
พายุ นาวาคุระ (2564) ได้ทำการศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาอาชีพสำหรับผู้สูงอายุของบ้านหนองบ่อ ตำบลหนองบ่อ อำเภอเมืองอุบลราชธานี จังหวัดอุบลราชธานี โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพและสถานการณ์ทั่วไปเกี่ยวกับผู้สูงอายุของบ้านหนองบ่อ ตำบลหนองบ่อ อำเภอเมืองอุบลราชธานี จังหวัดอุบลราชธานี และ 2) ศึกษาแนวทางการพัฒนาอาชีพสำหรับผู้สูงอายุของบ้านหนองบ่อ ตำบลหนองบ่อ อำเภอเมืองอุบลราชธานี จังหวัดอุบลราชธานี ผลการวิจัยพบว่า 1. สภาพและสถานการณ์ทั่วไปเกี่ยวกับผู้สูงอายุ พบว่า ผู้สูงอายุส่วนใหญ่ไม่ได้ทำงานประจำที่เป็นงานหลัก แต่ยังคงทำงานเกี่ยวกับการเกษตรบ้างเป็นบางเวลาเพราะผู้สูงอายุมีความพึงพอใจและมีความสุขที่ได้ทำงาน และผู้สูงอายุส่วนหนึ่งต้องเลี้ยงหลานเนื่องจากลูกต้องไปทำงานในเมืองหรือต่างถิ่น 2. แนวทางในการพัฒนาอาชีพสำหรับผู้สูงอายุเริ่มจากการตระหนักว่าผู้สูงอายุเป็นผู้ที่มีคุณค่าของชุมชน หากผู้สูงอายุสามารถมีรายได้เป็นของตนเอง ที่เพียงพอต่อค่าใช้จ่ายในชีวิตประจำวันและค่าใช้จ่ายในการดูแลสุขภาพ ไม่ต้องพึ่งพารายได้จากลูกหลานและเบี้ยยังชีพจากภาครัฐแล้วทำให้มีศักดิ์ศรี เกิดความภาคภูมิใจ ในตนเอง โดยผู้สูงอายุส่วนใหญ่ต้องการให้มีการรวมกลุ่มอาชีพต่าง ๆ ที่มีความเหมาะสมกับบริบทชุมชนของตนเองและให้มีความสอดคล้องกับสภาวะร่างกาย ของผู้สูงอายุด้วยกัน และผู้สูงอายุยังมีความสนใจที่จะเข้าร่วมฝึกอบรมอาชีพ ที่มีมาตรฐานเพื่อให้เกิดความรู้และทักษะในอาชีพที่จะทำให้มีรายได้เพิ่มสูงขึ้นเพียงพอที่เลี้ยงตนเองและครอบครัวได้ และต้องการมีเงินออมเพื่อใช้จ่ายในเวลาที่ไม่สามารถทำงานได้

กรอบแนวคิดในการวิจัย



## กรอบโครงการพัฒนาโดยใช้ IPOO Model

กรอบโครงการพัฒนา โดยใช้ IPOO Model ได้แก่ การประเมินปัจจัยนำเข้า (input) กระบวนการ (process) ผลผลิต (output) และผลลัพธ์ (outcome) ซึ่งเป็นแบบจำลอง และสามารถนำมาใช้เป็นเครื่องมืออธิบายกระบวนการมีส่วนร่วม แนวคิดการบริหารจัดการ แนวคิดการปกครองการบริหารสาธารณะ ที่เน้นความเชื่อมโยงการใช้ทรัพยากรในกิจกรรมของโครงการ รวมถึงการผลิต และผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น เพื่อที่จะทำให้ทราบว่า ผลที่เกิดขึ้นจริงจากการปฏิบัติกับสภาพที่เป็นอยู่มีความสอดคล้องกันหรือไม่ รวมถึงจะได้นำข้อบกพร่องไปปรับปรุงพัฒนาโครงการให้มีประสิทธิภาพต่อไป ซึ่งสามารถนำมาแสดงแผนผังกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้



## นิยามศัพท์

**พชช.** หมายถึง คณะกรรมการพัฒนาคุณภาพชีวิตระดับเขต ประกอบไปด้วย ผู้อำนวยการสำนักงานเขตดอนเมือง หัวหน้าฝ่ายพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคม ผู้อำนวยการกองกิจการพลเรือนหน่วยบัญชาการ ป้องกันภัยทางอากาศกองทัพบก ประธานอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน หัวหน้าพยาบาลศูนย์สาธารณสุข ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคดอนเมือง ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษาจากระบบ และ การศึกษาตามอัธยาศัย ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษาจากระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย

**อาชีพที่มั่นคง** หมายถึง อาชีพที่ทำให้รู้สึกมั่นคงทางจิตใจ เป็นอาชีพที่ทำแล้วมีความสุข ถ้าคนในชุมชนในพื้นที่เขตดอนเมืองมีความสุขกับการทำงานนั้นจริง ๆ แล้วอยู่กับมันได้ คือมีความมั่นคงทางจิตใจ

**พัฒนาการบริหารจัดการกลไกการสร้างอาชีพ** หมายถึง การเข้าไปจัดการกิจกรรมต่าง ๆ กับกลไกที่เป็นคณะทำงาน พชช. ในการพัฒนาอาชีพสร้างรายได้ เพื่อให้มีความราบรื่นของผู้ที่อยู่ในชุมชนแออัด เขตดอนเมือง จุดเน้นที่สำคัญ คือ ความสัมพันธ์เพื่อเกื้อกูล เพื่อความอยู่รอดร่วมกัน (sustenance relations)

### การสร้างอาชีพเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของชุมชนแออัดในพื้นที่เขตดอนเมือง

**กรุงเทพมหานคร** หมายถึง คนในชุมชนแออัด ในพื้นที่เขตดอนเมือง สามารถประกอบอาชีพอิสระหรืออาชีพส่วนตัว ได้ด้วยการนำความรู้ ความเข้าใจ และทักษะที่จำเป็นในการเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการกิจกรรมต่าง ๆ ในการพัฒนาการบริหารจัดการกลไกการสร้างอาชีพ สามารถนำไปขายได้ ทำให้มีแหล่งอาชีพที่มั่นคง อาทิ แหล่งฝึกงาน ตลาดออนไลน์ ตลาดออนไลน์ หลังจากสิ้นสุดโครงการ

**กลไก** หมายถึง กลไกที่จะเป็นคาน้ำพาให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ในวิจัยเรื่องนี้ คือ คณะกรรมการพัฒนาคุณภาพชีวิตระดับเขตหรือ พชช. ประกอบไปด้วย ผู้อำนวยการสำนักงานเขตดอนเมือง หัวหน้าฝ่ายพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคม ผู้อำนวยการกองกิจการพลเรือนหน่วยบัญชาการ ป้องกันภัยทางอากาศกองทัพบก ประธานอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน หัวหน้าพยาบาลศูนย์สาธารณสุข ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคดอนเมือง ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษาจากระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษาจากระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ที่จะเป็นคาน้ำพาให้เกิดการเปลี่ยนแปลง การขับเคลื่อนและพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนในระดับพื้นที่ของคณะทำงาน พชช. ที่เป็นไปในทิศทางยุทธศาสตร์และเป้าหมายอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ โดยมีการบูรณาการร่วมกันระหว่างหน่วยงานของรัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชนอย่างเป็นองค์รวม รวมทั้งมุ่งเน้นให้เกิดการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในพื้นที่ที่มีประชาชนเป็นศูนย์กลาง เสริมสร้างความเป็นผู้นำและเจ้าของร่วมกันในการพัฒนาและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในพื้นที่ ตลอดจนสร้างเสริมให้บุคคล ครอบครัว และชุมชน มีสุขภาวะทางกาย จิต และสังคมเพื่อคุณภาพชีวิตที่ดีและเกิดความยั่งยืนสืบไป

**การบริหารจัดการ** หมายถึง การจัดการวิธีการที่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน เพื่อมีอิทธิพลต่อนโยบายสาธารณะ เป็นการผสมผสานเรื่องการค้าและเครือข่ายเข้าด้วยกัน เพื่อหาทางออกหรือวิธีแก้ไขปัญหาสาธารณะ การนำนโยบายไปปฏิบัติจะประสบผลสำเร็จได้จึงขึ้นอยู่กับการทำงานซึ่งกันและกัน มีการแลกเปลี่ยนทรัพยากร ปรากฏในรูปแบบการใช้ข้อมูล ความรู้ ความคิดร่วมกัน มีการประสานงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน มีการร่วมมือกันเพื่อแก้ปัญหา ระหว่างตัวแสดงที่เกี่ยวข้องและผู้มีส่วนได้เสีย เพื่อเพิ่มความคุ้มค่าในการบริการสาธารณะ กิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการจัดการสาธารณะครอบคลุมองค์การภาครัฐ หรือหน่วยงานที่ให้บริการสาธารณะที่อาจเป็นหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาสังคม

**การสร้างอาชีพ** หมายถึง การประกอบอาชีพอิสระและจัดจำหน่ายหรือให้บริการที่สามารถสร้างเงิน สร้างรายได้

**กลไกสร้างอาชีพ** หมายถึง คณะทำงาน พชช. ซึ่งมี คณะกรรมการพัฒนาคุณภาพชีวิตระดับเขต ประกอบไปด้วย ผู้อำนวยการสำนักงานเขตดอนเมือง หัวหน้าฝ่ายพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคม ผู้อำนวยการกองกิจการพลเรือน หน่วยบัญชาการ ป้องกันภัยทางอากาศกองทัพบก ประธานอาสาสมัคร ป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน หัวหน้า พยาบาลศูนย์สาธารณสุข ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคดอนเมือง ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย มีการขับเคลื่อนหรือดำเนินอยู่ได้ โดยมีการจัดสรรทรัพยากร มีการจัดองค์กร หน่วยงาน หรือกลุ่มบุคคลให้เป็นผู้ดำเนินงาน โดยมีการบูรณาการร่วมกันระหว่างหน่วยงานของรัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชนอย่างเป็นองค์รวม รวมทั้งมุ่งเน้นให้เกิดการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในพื้นที่ที่มีประชาชน เป็นศูนย์กลาง

## 6. ระยะเวลาทำการวิจัย และแผนการดำเนินงานตลอดโครงการวิจัย

ระยะเวลา 1 ปี ตั้งแต่ 1 พฤษภาคม พ.ศ. 2565 - 30 เมษายน พ.ศ. 2566

## 12. วิธีการดำเนินการวิจัย

### การวิจัยระยะที่ 1 การวิจัยเชิงคุณภาพ

ในการวิจัยนี้ออกแบบในลักษณะแบบหลากหลายวิธี (Multi Method) ที่เริ่มต้นด้วยการวิจัยในเชิงคุณภาพก่อน ทั้งนี้เพราะต้องการจะค้นหาหลักฐานความรู้ที่เป็นความจริงจากแหล่งต้นตอรากเหง้าของคำถาม **การวิจัยข้อที่ 1** กลไกการบริหารจัดการปัญหาและความต้องการสร้างอาชีพที่มั่นคงเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของชุมชนแออัด ในพื้นที่เขตดอนเมือง กรุงเทพมหานคร เป็นอย่างไร ซึ่งส่วนใหญ่มีประชาชนตกงานว่างงาน มีรายได้น้อยหรือรายได้ลดลง ในช่วงของสถานการณ์การระบาดอย่างรุนแรงของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ถือว่าซับซ้อนมาก ชุมชนมีอาชีพ รายได้ไม่แน่นอน ผลกระทบชุมชนชายไม่ได้ **วัตถุประสงค์ของการวิจัย** เพื่อศึกษากลไก ระบบการบริหารจัดการปัญหาและความต้องการสร้างอาชีพที่มั่นคงเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของชุมชนแออัด ในพื้นที่เขตดอนเมือง กรุงเทพมหานคร **ลักษณะของข้อมูล** จะ ได้แก่ เอกสาร บทถอดเทป ภาพถ่าย โดยวิธีการรวบรวมข้อมูล ได้แก่ การสนทนากลุ่ม (focus group) แบบสัมภาษณ์เชิงลึก (in-dept interview) และการสังเกตทั่วไป (general observation) แบบสอบถาม ต่อมา**คำถามการวิจัยข้อที่ 2** แนวทางการขับเคลื่อนและพัฒนาการก่อสร้างอาชีพเป็นอย่างไร **วัตถุประสงค์ของการวิจัย** เพื่อศึกษาแนวทางการขับเคลื่อนและพัฒนาการก่อสร้างอาชีพเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของชุมชนแออัดในพื้นที่เขตดอนเมือง กรุงเทพมหานคร ดังกล่าวแล้วข้างต้น และ**กลุ่มเป้าหมาย**ในการวิจัยครั้งนี้ นั้นได้เข้ามาสู่ในการคิดโจทย์วิจัยร่วมกันก่อนหน้านี้ สืบเนื่องจากการที่ผู้วิจัยได้เข้ามามีประสบการณ์การทำงานในเขตพื้นที่เขตดอนเมืองในปี 2564 โดยได้เข้ามาทำงานลงพื้นที่ทำ ธรรมนูญระดับพื้นที่เขต ที่เป็นข้อตกลงร่วมกันของคนในพื้นที่ ธรรมนูญระดับพื้นที่เขตนั้นเป็นเครื่องมือที่นำไปใช้แก้ไขปัญหาและคลี่คลายความขัดแย้งด้วยกระบวนการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน ทั้งประชาชน ภาควิชาการ หน่วยงานภาครัฐ และภาคเอกชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนสถานการณ์ ความคิดเห็น และข้อเสนอแนะการพัฒนาเชิงพื้นที่ของเขต มีการ

วิเคราะห์สถานการณ์ปัญหาพร้อมกันก่อนว่าอะไรคือปัญหาที่สำคัญที่สุดของคนในชุมชน และอยู่ที่ไหนบ้าง ทำไมปัญหานั้นจึงยังแก้ไขไม่ได้ดังที่คาดหวังไว้สักที ทุกภาคส่วนจะมาร่วมบริหารจัดการกันได้อย่างไร โดยในพื้นที่เขตดอนเมืองให้ประชาชนเป็นศูนย์กลาง คนในชุมชนแจ้งปัญหาผ่านประธานสภาองค์กรชุมชน โจทย์วิจัยเรื่อง การบริหารจัดการกลไกการสร้างอาชีพเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของชุมชนแออัด ในพื้นที่เขตดอนเมือง กรุงเทพมหานคร ได้เปิดโอกาสให้กลุ่มตัวอย่างได้เข้ามาตั้งโจทย์วิจัยโดยได้เข้าเข้ามามีส่วนร่วมรวมกลุ่มกันร่วมคิด และวางแผน รวมทั้งมีส่วนร่วมของกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งในเชิงพื้นที่และเชิงประเด็น เพื่อร่วมกันทำกิจกรรมสาธารณะประโยชน์ เข้ามามีส่วนร่วมตัดสินใจ เพื่อกำหนดอนาคตของชุมชนในสิ่งที่ทุกคนต้องการและคาดหวัง ประชาชนในชุมชนได้เข้ามาร่วมจัดระเบียบชุมชน วางแผนชุมชนในทุกขั้นตอน โดยมีประธานสภาองค์กรชุมชนเป็นผู้นำชุมชน จากการทำธรรมนูญพื้นที่เขตได้ให้คนในชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการค้นหาสาเหตุของปัญหา การพิจารณาปัญหา และจัดลำดับความสำคัญของปัญหา มีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรม และพิจารณาแนวทางวิธีการในการแก้ปัญหา มีส่วนร่วมในการประเมินผลของกิจกรรมการพัฒนาที่สำคัญ จากประสบการณ์ของผู้วิจัยในการเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาได้เปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่จะกำหนดปัญหาและความต้องการของตนเองเป็นหลักจึงนำมาสู่การกำหนดกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้

### 1. กลุ่มตัวอย่าง ประกอบไปด้วย

1) ประชาชนตงงาน ว่างงาน มีรายได้น้อยหรือรายได้ลดลง มีอาชีพและรายได้ไม่แน่นอน อาศัยอยู่ในชุมชนแออัด ในพื้นที่เขตดอนเมือง กรุงเทพมหานคร จำนวน 14 ชุมชน จำนวน 100 คน โดยวิธีเทียบบัญชีตัวอย่าง

2) ผู้นำในชุมชนแออัด 14 ชุมชน เขตดอนเมือง จำนวน 5 คน

### 2. กลุ่มปฏิบัติการวิจัย ประกอบด้วย

1) คณะกรรมการพัฒนาคุณภาพชีวิตระดับเขต (พชช.) เขตดอนเมือง จำนวน 7 คน

2) ประธานสภาองค์กรชุมชนเขตดอนเมือง จำนวน 1 คน

3) ประธานชุมชนแออัด จำนวน 14 คน

3. ภาควิชาในในพื้นที่ ประกอบด้วย

1. ฝ่ายพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคม เขตดอนเมือง จำนวน 3 คน

2) ผู้แทนหน่วยงานภาคส่วนต่าง ๆ อาทิ โรงเรียน ภาครัฐกิจ จำนวน 3 คน

3) กลุ่มเกษตรกรปลูกผักในเมือง จำนวน 7 คน

4) แขนงวิชาการบริหารภาครัฐและเอกชน สาขารัฐประศาสนศาสตร์ วิทยาลัยการเมืองและการปกครองมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา จำนวน 3 คน

5) นักศึกษาและอาจารย์ สาขานักศึกษาสาขาการจัดการโรงแรมและธุรกิจที่พัก ปี 4 วิทยาลัยการจัดการอุตสาหกรรมบริการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา จำนวน 3 คน

วิธีการตรวจสอบคุณภาพข้อมูล แบบสามเส้า (data triangulation)

การวิเคราะห์ข้อมูล มีการตรวจสอบทบทวนกับผู้ให้สัมภาษณ์เดิม เพื่อยืนยันความถูกต้อง และสังเคราะห์ข้อมูลในระหว่างการเก็บข้อมูลเชิงพรรณนา เพื่อหาความแตกต่างโดยการตีความและการ

แปลความหมาย และนำมาประมวลสรุปสาระสำคัญเป็นภาพรวม แล้วนำเสนอรายงานวิจัยตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

## **การวิจัยระยะที่ 2 การวิจัยเชิงปริมาณ**

ขั้นตอนที่ 2 จะเป็นการวิจัยในเชิงปริมาณ เพื่อค้นหาคำถามการวิจัยข้อที่ 3 การพัฒนาการบริหารจัดการกลไกการสร้างอาชีพสู่คุณภาพชีวิตของชุมชนแออัด ในพื้นที่เขตดอนเมือง กรุงเทพมหานครอย่างไร วัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อพัฒนาการบริหารจัดการกลไกการสร้างอาชีพสู่คุณภาพชีวิตของชุมชนแออัด ในพื้นที่เขตดอนเมือง กรุงเทพมหานคร

### **1. ประชากร**

1.1 ประชากร (population) ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ประชาชนของชุมชนแออัด ในพื้นที่เขตดอนเมือง กรุงเทพมหานคร จำนวน 14 ชุมชน จากชุมชนเดิมที่เคยเก็บข้อมูลในเชิงคุณภาพ มีทั้งหมดจำนวน 9,754 คน

1.2 ตัวอย่าง (sample) ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ประชาชนของชุมชนแออัด ในพื้นที่เขตดอนเมือง กรุงเทพมหานคร จำนวน 14 ชุมชน รวมทั้งสิ้น จำนวน 100 คน

การคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมโดยใช้สูตรของ ทาโรยามาเน่ (TARO YAMANE) ที่มีระดับความเชื่อมั่น 95.5% และความคลาดเคลื่อน  $\pm 5\%$  (TARO YAMANE; ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์. 2555 หน้า 146) แล้วทำการสุ่มให้กระจายไปตามชุมชนต่าง ๆ โดยวิธีสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยวิธีเทียบบัญญัติไตรยางค์

### **ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย**

จากการทบทวนวรรณกรรม ผู้วิจัยสามารถกำหนดตัวแปรในการศึกษาได้เป็น 3 กลุ่มตัวแปร ได้แก่

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา อาชีพและรายได้ต่อเดือน

2. ตัวแปรอิสระ (independent variable) ประกอบด้วย 1) การมีส่วนร่วมของประชาชนในชุมชน 2) บทบาทของคณะกรรมการพัฒนาคุณภาพชีวิตระดับเขต (พชช.) ของสำนักงานเขตดอนเมือง 3) การส่งเสริมและสนับสนุนการจำหน่ายสินค้าที่ผลิตได้ในชุมชน

3. ตัวแปรตาม (dependent variable) คือ การยกระดับคุณภาพชีวิตของชุมชนแออัด ในพื้นที่เขตดอนเมือง กรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย การลดปัญหาความเหลื่อมล้ำทางด้านรายได้ในสังคมไทยในพื้นที่ที่ศึกษา มีแหล่งอาชีพที่มั่นคง อาชีพ -แหล่งฝึกงาน มีตลาด-ออนไลน์-ออนไลน์

### **เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย**

#### **ลักษณะของเครื่องมือ**

การวิจัยครั้งนี้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนาการบริหารจัดการกลไกการสร้างอาชีพสู่การยกระดับคุณภาพชีวิตของชุมชนแออัดในพื้นที่เขตดอนเมือง กรุงเทพมหานคร โครงสร้างของแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

**ตอนที่ 1** แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบสอบถามชนิดเลือกตอบ (check list) จำนวน 10 ข้อ

**ตอนที่ 2** แบบสอบถามเกี่ยวกับการพัฒนาการบริหารจัดการกลไกการสร้างอาชีพสู่การยกระดับคุณภาพชีวิตของชุมชนแออัด ในพื้นที่เขตดอนเมือง กรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย 4 กลุ่มข้อความ ได้แก่

1. คำถามเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของประชาชนในชุมชน
2. คำถามเกี่ยวกับบทบาทของคณะกรรมการพัฒนาคุณภาพชีวิตระดับเขต (พช.) ของสำนักงานเขตดอนเมือง

3. คำถามเกี่ยวกับการส่งเสริมและสนับสนุนการจำหน่ายสินค้าที่ผลิตได้ในชุมชน
4. คำถามเกี่ยวกับการยกระดับคุณภาพชีวิตของชุมชนแออัด ในพื้นที่เขตดอนเมือง กรุงเทพมหานคร

การกำหนดรูปแบบของคำถามที่ใช้ในแบบสอบถามมีหลายรูปแบบ เช่น คำถามปลายปิด คำถามปลายเปิด คำถามแบบเติมคำตอบสั้น ๆ และแบบประมาณค่า (rating scale) ผู้วิจัยควรเลือกรูปแบบของคำถามให้เหมาะสมกับตัวแปรหรือคุณลักษณะของสิ่งที่มุ่งวัด และกลุ่มผู้ตอบแบบสอบถาม รวมทั้งประเภทของข้อมูลที่ต้องการ (วรรณิ แกมเกตุ, 2555, หน้า 216) โดยผู้วิจัยได้เลือกคำถามเกี่ยวกับ การพัฒนาการบริหารจัดการกลไกการสร้างอาชีพสู่การยกระดับคุณภาพชีวิตของชุมชนแออัด ในพื้นที่เขตดอนเมือง กรุงเทพมหานคร เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ค่า มี 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

**ตอนที่ 3** ข้อเสนอแนะ ข้อคิดเห็น เกี่ยวกับการพัฒนาการบริหารจัดการกลไกการสร้างอาชีพสู่การยกระดับคุณภาพชีวิตของชุมชนแออัด ในพื้นที่เขตดอนเมือง กรุงเทพมหานคร เป็นแบบสอบถามชนิดปลายเปิด (open-ended questions) ซึ่งเป็นคำถามที่เว้นที่ให้ผู้ตอบ บันทึกคำตอบตามความคิดเห็นของผู้ตอบ

### ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

ผู้วิจัยกำหนดขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ ดังนี้

1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการสร้างอาชีพ
2. กำหนดขอบเขตของคำถามให้ครอบคลุม กรอบแนวคิด วัตถุประสงค์ และองค์ประกอบที่ทำให้ทราบถึง การพัฒนาการบริหารจัดการกลไกการสร้างอาชีพสู่การยกระดับคุณภาพชีวิตของชุมชนแออัด ในพื้นที่เขตดอนเมือง กรุงเทพมหานคร แล้วนำมาเป็นข้อมูลในการสร้างแบบสอบถาม

3. สร้างแบบสอบถามฉบับร่าง
4. นำร่างแบบสอบถามเสนอ ผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อตรวจสอบ แก้ไข และเสนอแนะเพื่อปรับปรุงแบบสอบถาม
5. ปรับปรุงแบบสอบถามตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิ

### การหาคุณภาพเครื่องมือ

แบบสอบถามที่สร้างขึ้น ผู้วิจัยจะนำมาตรวจสอบคุณภาพ ดังนี้



1 นำแบบสอบถามเสนอผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความตรงของเนื้อหารายข้อ (item content validity) เป็นการตรวจสอบความสอดคล้องของคำถามแต่ละข้อว่ามีความสอดคล้องกับเนื้อหา และ/หรือนิยามตัวแปรที่มุ่งวัดหรือไม่ ซึ่งสามารถดำเนินการได้โดยการนำข้อคำถามที่สร้างขึ้น พร้อมทั้งเนื้อหา และนิยามปฏิบัติการของตัวแปรที่ต้องการวัดไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิด้านเนื้อหา ด้านการวัดและประเมินผล พิจารณาตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหา หรือนิยามตัวแปรที่มุ่งวัด (Item Objective Congruence-IOC) โดยผลการพิจารณาอาจให้เป็นคะแนน (วรรณิ แกมเกตุ, 2555, หน้า 219) ดังนี้

+1	หมายถึง	แน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ตรงเนื้อหา/นิยาม/จุดประสงค์
0	หมายถึง	ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ตรงเนื้อหา/นิยาม/จุดประสงค์
-1	หมายถึง	แน่ใจว่าข้อคำถามวัดไม่ตรงเนื้อหา/นิยาม/จุดประสงค์

2. หลังจากได้รับแบบสอบถามที่ผู้ทรงคุณวุฒิทำการประเมินแล้ว จะได้นำแบบสอบถามดังกล่าวมาทำการปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ และคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถาม (IOC) โดยพิจารณาข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามเท่ากับ 0.5 ขึ้นไป จึงจะถือได้ว่าข้อคำถามนั้นมีความตรงตามเนื้อหา (content validity) มีความเหมาะสมที่จะใช้เป็นตัวชี้วัดของตัวแปรได้ (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2540, หน้า 115-117; สุวิมล ตีรกันันท์, 2548, หน้า 145-148) ซึ่งผลการตรวจคุณภาพเครื่องมือของงานวิจัยเรื่องนี้ ได้ค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.66-1.00 แสดงให้เห็นว่าค่า IOC ในแบบสอบถามมีค่ามากกว่า 0.50 ทุกข้อคำถามและสามารถสรุปได้ว่าทุกข้อคำถามมีความสอดคล้องและเหมาะสมกับนิยามเชิงปฏิบัติการ ดังนั้นจึงสามารถตัดสินใจได้ว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องหรือมีความตรงเชิงเนื้อหา

หลังจากตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือในเรื่องของความตรงเชิงเนื้อหาแล้วจะได้นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแล้วไปทดสอบเบื้องต้น (pre-test) กับตัวอย่างที่มีคุณลักษณะ และคุณสมบัติเหมือนกับตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย (Hair, Black, Babin, Anderson, & Tatham, 2010, pp. 8-9, 70-74) ซึ่งได้แก่ ประชาชนของชุมชนแออัดในสำนักงานเขตลาดกระบัง จำนวน 50 คน เพื่อต้องการตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้าง (construct validity) แล้วนำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้ไปวิเคราะห์หาความเชื่อมั่น (reliability)

เมื่อได้แบบสอบถามที่มีความตรงเชิงเนื้อหา โครงสร้าง และความเชื่อมั่นที่ยอมรับได้แล้วจึงนำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนาการบริหารจัดการกลไกการสร้างอาชีพสู่การยกระดับคุณภาพชีวิตของชุมชนแออัด ในพื้นที่เขตดอนเมือง กรุงเทพมหานคร โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลแบบ ช่วงเวลาเดียว (cross-sectional) โดยดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. ผู้วิจัยได้ขอหนังสือรับรองและแนะนำตัวผู้วิจัยจาก มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ถึงผู้อำนวยการเขตดอนเมือง เพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นประชาชนของชุมชนแออัด ในพื้นที่เขตดอนเมือง กรุงเทพมหานคร

2. ผู้วิจัยแต่งตั้งผู้ช่วยผู้วิจัย จำนวน 2 คน เพื่อร่วมเก็บรวบรวมข้อมูลกับตัวอย่าง โดยผู้วิจัยจะชี้แจงวิธีการและขั้นตอนให้กับผู้ช่วยผู้วิจัย ก่อนลงมือเก็บข้อมูล หลังจากนั้นจะดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยแจกแบบสอบถามระหว่างเดือน พฤศจิกายน 2565 ถึงเดือนธันวาคม 2565

3. หลังจากได้ข้อมูลกลับมาผู้วิจัยต้องทำการตรวจสอบความถูกต้องอีกครั้งก่อนจะได้นำไปวิเคราะห์ผลทางสถิติต่อไป

### การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ใช้สถิติพรรณนา (descriptive analysis) ในการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นเพื่อบรรยายคุณสมบัติและลักษณะทั่วไปของตัวอย่าง รวมถึงพิจารณาการแจกแจงของตัวอย่างที่ทำการศึกษา โดยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์ และความถูกต้องของแบบสอบถามที่ได้รับคืนทั้งหมด
2. ลงรหัสตามแบบการลงรหัส (coding form)
3. หาค่าร้อยละ (percentage) ของสถานภาพทั่วไป ของผู้ตอบแบบสอบถาม (แบบสอบถาม ตอนที่ 1)
4. กำหนดเกณฑ์การวัดแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ ดังนี้
  - 5 เท่ากับ เห็นด้วยมากที่สุด
  - 4 เท่ากับ เห็นด้วยมาก
  - 3 เท่ากับ เห็นด้วยปานกลาง
  - 2 เท่ากับ เห็นด้วยน้อย
  - 1 เท่ากับ เห็นด้วยน้อยที่สุด
5. นำแบบสอบถามที่ลงคะแนนเรียบร้อยแล้วไปประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยกำหนดค่าเฉลี่ยเลขคณิต (arithmetic mean) และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) ของปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาการบริหารจัดการกลไกการสร้างอาชีพสู่การยกระดับคุณภาพชีวิตของชุมชนแออัด ในพื้นที่เขตดอนเมือง กรุงเทพมหานคร แล้วนำมาแปลความหมายตามเกณฑ์ ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	4.50-5.00	หมายถึง	เห็นด้วยมากที่สุด
คะแนนเฉลี่ย	3.50-4.49	หมายถึง	เห็นด้วยมาก
คะแนนเฉลี่ย	2.50-3.49	หมายถึง	เห็นด้วยปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย	1.50-2.49	หมายถึง	เห็นด้วยน้อย
คะแนนเฉลี่ย	1.00-1.49	หมายถึง	เห็นด้วยน้อยที่สุด

6. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาการบริหารจัดการกลไกการสร้างอาชีพสู่การยกระดับคุณภาพชีวิตของชุมชนแออัด ในพื้นที่เขตดอนเมือง กรุงเทพมหานคร โดยใช้สถิติการหาความสัมพันธ์ด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson product moment correlation) โดยเกณฑ์การบอกระดับหรือขนาดของความสัมพันธ์ จะใช้ตัวเลขของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าเข้าใกล้ -1 หรือ 1 แสดงถึงการมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง แต่หากมีค่าเข้า

ใกล้ 0 แสดงถึงการมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ หรือไม่มีเลย ดังตาราง (Hinkle, William, & Stephen, 1998, p. 118)

**ตารางที่ 2** ค่าระดับของความสัมพันธ์

ค่า r	ระดับของความสัมพันธ์
0.90 - 1.00	มีความสัมพันธ์กันสูงมาก
0.70 - 0.90	มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง
0.50 - 0.70	มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง
0.30 - 0.50	มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ
0.00 - 0.30	มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำมาก

### สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์คุณภาพของเครื่องมือ โดยใช้วิธีหาค่าความตรงตามโครงสร้าง ด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (confirmatory factor analysis) และ หาค่าความเชื่อมั่นจากค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของครอนบาค
2. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ค่าความถี่ (frequency) และ ค่าร้อยละ (percentage)
3. สถิติที่ใช้วิเคราะห์ระดับการพัฒนาการบริหารจัดการกลไกการสร้างอาชีพสู่การยกระดับคุณภาพชีวิตของชุมชนแออัด ในพื้นที่เขตดอนเมือง กรุงเทพมหานคร ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation)

### 7. หน่วยงานที่นำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1. กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์
2. สำนักงานเขตดอนเมือง กรุงเทพมหานคร
3. สภาองค์กรชุมชนเขตดอนเมือง
4. หน่วยงานภาคส่วนต่าง ๆ อาทิ สถาบันการศึกษา โรงเรียน ภาคธุรกิจ

#### สถานที่ทำวิจัย

พื้นที่เขตดอนเมืองที่เป็นชุมชนแออัด จำนวน 14 ชุมชนที่มีประชาชนตกงาน ว่างงาน มีรายได้น้อยหรือรายได้ลดลง มีอาชีพและรายได้ไม่แน่นอนอาศัยอยู่ในชุมชนแออัดในช่วงของสถานการณ์การระบาดอย่างรุนแรงของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ถือว่าชบเซามาก ผลกระทบชุมชนขายไม่ได้ ทำให้เกิดความเหลื่อมล้ำทางด้านรายได้

8. แผนการดำเนินงานวิจัย

กิจกรรม	เดือน												ผลผลิตส่งมอบ
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
<p>1) วางแผนโครงการย่อยที่ 3</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- วางแผนงาน คน งบ เวลา</li> <li>- วางแผนและเขียนข้อเสนอโครงการวิจัย</li> <li>- กำหนดวัตถุประสงค์ และขอบเขต</li> <li>- การดำเนินงาน ระเบียบวิธีวิจัย</li> <li>- เป้าหมาย ผลผลิตผลลัพธ์</li> <li>- เขียนข้อเสนอโครงการวิจัย</li> </ul>	x	x											รายงานวิจัยและนวัตกรรมเบื้องต้น (Inception)
<p>ลงพื้นที่ กลุ่มอาชีพเครือข่ายสถานการณ์ปัจจุบัน (2565) ในชุมชนแออัดเขตตอนเมือง ในภาวะวิกฤติโรคระบาดโควิด 19 การจัดการชุมชนของผู้นำชุมชนแบบมีส่วนร่วม (สืบเนื่องจากการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อจัดทำแผนพัฒนาศักยภาพแกนนำชุมชน ขับเคลื่อนธรรมนูญระดับเขตสู่มาตรการชุมชน)</p>		x	x										ศักยภาพแกนนำชุมชน
<p>- วิเคราะห์บทบาทภาคีหน่วยงาน (Stakeholder Analysis)</p>			x	x									ทักษะการวิจัยเพื่อท้องถิ่น (CBR)
<p>- ประชุมทีมนักวิจัยหลักและนักวิจัยท้องถิ่น</p>					x	x	x						ความรู้การวิเคราะห์บทบาทภาคีหน่วยงาน
<p>- ลงพื้นที่เก็บข้อมูลศักยภาพบทบาทภาวะผู้นำ กลไกระบบ ไก่การบริหารจัดการ</p>					x	x	x	x					นักวิจัยเรียนรู้กระบวนการวิจัยร่วมกับชุมชน

<p>ปัญหาและความต้องการสร้าง อาชีพที่มั่นคงเพื่อยกระดับ คุณภาพชีวิตของชุมชนแออัด ในพื้นที่ เขต ดอนเมือง กรุงเทพมหานคร - ออกแบบเครื่องมือการวิจัย</p>													<p>และภาคี หน่วยงาน</p>
<p>-จัดปฏิบัติการพัฒนาระบบ ฐานข้อมูลคน ประเด็นบริบท สถานการณ์ ปัญหา และความ ต้องการในชุมชนเชื่อมโยง ผู้คนที่หลากหลาย สร้าง หุ้นส่วนการทำงานหลาย รูปแบบ</p>						x	x						<p>ระบบข้อมูล สถานการณ์ ปัญหาปัญหา และความ ต้องการสร้าง อาชีพที่มั่นคง ของชุมชนแออัด ในพื้นที่เขตดอน เมือง</p>
<p>2. แนวทางการขับเคลื่อน และพัฒนากลไกการสร้าง อาชีพเพื่อยกระดับคุณภาพ ชีวิตของชุมชนแออัดในพื้นที่ เขต ดอนเมือง กรุงเทพมหานคร - วิธีการพัฒนาคน กลไก เข้า สู่วัยศตวรรษที่ 21 และการทำงาน แบบ Win Together</p>							x	x	x				<p>สมรรถนะที่พึง ประสงค์</p>
<p>-สร้างพื้นที่กลางในการถก แถลงวาระทางสังคมให้เกิด การยอมรับและการมีส่วนร่วม ของทุกภาคส่วน</p>							x	x	x				<p>-เครื่องมือทาง สังคมในรูปแบบ ใหม่ ๆ อาทิ เครื่องมือในการ สร้างรายได้ -ยกระดับวาระ ทางสังคมสู่การ ขับเคลื่อนกลไก การสร้างอาชีพ</p>





ภาพ: เตรียมความพร้อมกิจกรรมเวทีทำความเข้าใจงานวิจัย กลไก ระบบการบริหารจัดการปัญหาและความต้องการสร้างอาชีพที่มั่นคงเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของชุมชนแออัด ในพื้นที่เขตดอนเมือง กรุงเทพมหานคร กรุงเทพมหานคร ในวันที่ 25 สิงหาคม 2565







9. เป้าหมายของผลลัพธ์ (Outcome) และตัวชี้วัด โครงการวิจัยย่อยที่ 3 การบริหารจัดการกลไกการสร้าง  
 อาชีพเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของชุมชนแออัด ในพื้นที่เขตดอนเมือง กรุงเทพมหานคร  
 ปีที่เสนอขอ (ปีที่ 1)

ลำดับ	ผลลัพธ์	ตัวชี้วัด	
		ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ	ตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ
1.	คนในชุมชนได้เพิ่มพูนความรู้ และ สร้างความตระหนักในการสร้าง อาชีพให้มีรายได้ที่มั่นคงและ เผยแพร่ความรู้ให้กับคนในและ นอกชุมชนใกล้เคียง	-	คนในชุมชนได้เพิ่มพูนความรู้ และสร้างความตระหนักใน การสร้างอาชีพให้มีรายได้ที่ มั่นคงและเผยแพร่ความรู้ ให้กับคนในและนอกชุมชน ใกล้เคียงได้มากขึ้น
2.	คนในชุมชนปรับเปลี่ยนทัศนคติ และพฤติกรรมในการสร้างแรง บันดาลใจให้มีรายได้ตามที่ต้องการ	-	คนในชุมชนปรับเปลี่ยน ทัศนคติและพฤติกรรมในการ สร้างแรงบันดาลใจให้มีรายได้ ตามที่ต้องการมากขึ้น
3.	คนในชุมชนปรับเปลี่ยนทัศนคติ และพฤติกรรมในการสร้างแรง บันดาลใจให้มีรายได้ตามที่ต้องการ สร้างการเรียนรู้และเครือข่ายการ ดำเนินงาน	-	คนในชุมชนปรับเปลี่ยน ทัศนคติและพฤติกรรมในการ สร้างแรงบันดาลใจให้มีรายได้ ตามที่ต้องการ สร้างการเรียนรู้และเครือข่าย การดำเนินงานมากขึ้น
4.	มีแหล่งอาชีพที่มั่นคง อาทิ แหล่ง ฝึกงาน ตลาด อาทิ ออนไลน์ ออน ไลน์	มีแหล่งอาชีพที่มั่นคง อาทิ แหล่งฝึกงาน 1 แหล่ง	มีตลาด อาทิ ออนไลน์ ออน ไลน์ มากขึ้น
5.	ลดความเหลื่อมล้ำในสังคมไทยใน พื้นที่ที่ศึกษา	-	ลดความเหลื่อมล้ำใน สังคมไทยในพื้นที่ที่ศึกษา

10. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทราบระบบ กลไกการบริหารจัดการปัญหาและความต้องการสร้างอาชีพที่มั่นคงเพื่อยกระดับคุณภาพ  
 ชีวิตของชุมชนแออัด ในพื้นที่เขตดอนเมือง กรุงเทพมหานคร
2. ทราบแนวทางการขับเคลื่อนและพัฒนา กลไกการสร้างอาชีพเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของชุมชนแออัด  
 ในพื้นที่เขตดอนเมือง กรุงเทพมหานคร
3. การบริหารจัดการกลไกการสร้างอาชีพเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของชุมชนแออัด ในพื้นที่เขตดอนเมือง  
 กรุงเทพมหานคร ทำให้เกิดการสร้างรายได้ เพื่อให้มีความราบรื่น และจุดเน้นที่สำคัญ คือ ความสัมพันธ์

เพื่อเกื้อกูล เพื่อความอยู่รอดร่วมกัน (sustenance relations)

4. ทำให้คนในชุมชนตอนเมืองมีรายได้สุทธิจากการสร้างอาชีพเพิ่มขึ้น
5. ยกระดับคุณภาพชีวิตชุมชนแออัด เขตตอนเมือง กรุงเทพมหานคร
6. สร้างการยอมรับในแต่ละกลุ่ม และนำผลงานวิจัยไปใช้ในวงกว้างให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งในเชิงความรู้ ทัศนคติ พฤติกรรม และทักษะ
7. ผลกระทบการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา (COVID-19) ทำให้คนในชุมชนมีเวลาในการสร้างอาชีพ ได้ตรงกับความต้องการได้มากขึ้น

### 3) ลงพื้นที่เก็บข้อมูลศักยภาพ บทบาทภาวะผู้นำ กลไก ระบบการบริหารจัดการ ปัญหาและความต้องการสร้างอาชีพที่มั่นคงเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของชุมชนแออัด ในพื้นที่เขตตอนเมือง กรุงเทพมหานคร

#### 3.1) การวางแผนปฏิบัติการดำเนินงานแบบมีส่วนร่วมของชุมชน

3.1.1 ลงพื้นที่ กลุ่มอาชีพเครือข่าย ศักยภาพ บทบาท และการจัดการชุมชนของผู้นำชุมชน แบบมีส่วนร่วม เมื่อวันที่พฤหัสบดี ที่ 15 กันยายน 2565 ทำให้ค้นพบปัญหาและความต้องการของชุมชน คือ

3.1.2 ส่งเสริมให้มีอาชีพ มีเงินทุนมาหมุนเวียน ภายใต้อำนาจของชุมชน

3.1.3 หาช่องทางการตลาดให้กับชุมชน ภายใต้อำนาจของชุมชน

3.1.4 มหาวิทยาลัยสามารถสร้างความร่วมมือกับมูลนิธิเสริมสร้างการบริโภคอาหารเพื่อสุขภาพลดโรค

3.1.5 กำหนดจัดกิจกรรมวางแผนสร้างอาชีพร่วมกับชุมชนเขตตอนเมืองในวันจันทร์ ที่ 26 กันยายน 2565 ที่ห้องประชุมสำนักงานเขตตอนเมือง โดยมีกลุ่มเป้าหมาย คือ

1) คณะกรรมการพัฒนาคุณภาพชีวิตระดับเขต (พชช.)

2) สำนักงานเขต

3) ชุมชนสตรีเหล็กพัฒนา

4) ชุมชนหน้าท่าอากาศยานใต้

2.3.6 ผู้เข้าร่วมกิจกรรมไปเก็บข้อมูลเกี่ยวกับการสร้างอาชีพในพื้นที่เขตตอนเมือง

1) ว่ามีใครที่เก่งเรื่องอะไร ทำอะไร อยู่ที่ไหน

2) มีกิจกรรมอะไรที่ส่งเสริมอาชีพ ใครทำอะไร อยู่ที่ไหน

3) สถานที่\พื้นที่ บริเวณที่สามารถสร้างอาชีพได้

4) สมาชิกชุมชนไปสังเกต ไปถาม พูดคุย ฟัง และถ่ายรูป นำมาแลกเปลี่ยนกันช่วงเช้าในวันที่ 26 กันยายน 2565 ที่สำนักงานเขตตอนเมือง

#### 3.2 การวางแผนปฏิบัติการดำเนินงานแบบมีส่วนร่วมของชุมชน

3.2.1 ลงพื้นที่ กลุ่มอาชีพเครือข่าย ศักยภาพ บทบาท และการจัดการชุมชนของผู้นำชุมชน แบบมีส่วนร่วม เมื่อวันที่พฤหัสบดี ที่ 15 กันยายน 2565 ทำให้ค้นพบปัญหาและความต้องการของชุมชน คือ

3.2.2 ส่งเสริมให้มีอาชีพ มีเงินทุนมาหมุนเวียน ภายใต้อำนาจของชุมชน

3.2.3 หาช่องทางการตลาดให้กับชุมชน ภายใต้ศักยภาพของชุมชน

3.2.4 มหาวิทยาลัยสามารถสร้างความร่วมมือกับมูลนิธิเสริมสร้างการบริโภคอาหารเพื่อสุขภาพลดโรค

3.2.5 กำหนดจัดกิจกรรมวางแผนสร้างอาชีพร่วมกับชุมชนเขตดอนเมืองในวันจันทร์ ที่ 26 กันยายน 2565 ที่ห้องประชุมสำนักงานเขตดอนเมือง โดยมีกลุ่มเป้าหมาย คือ

- 1) คณะกรรมการพัฒนาคุณภาพชีวิตระดับเขต (พชข.)
- 2) สำนักงานเขต
- 3) ชุมชนสตรีเหล็กพัฒนา
- 4) ชุมชนหน้าท่าอากาศยานใต้

2.3.6 ผู้เข้าร่วมกิจกรรมไปเก็บข้อมูลเกี่ยวกับการสร้างอาชีพในพื้นที่เขตดอนเมือง

- 1) ว่ามีใครที่เก่งเรื่องอะไร ทำอะไร อยู่ที่ไหน
- 2) มีกิจกรรมอะไรที่ส่งเสริมอาชีพ ใครทำอะไร อยู่ที่ไหน
- 3) สถานที่\ พื้นที่ บริเวณที่สามารถสร้างอาชีพได้
- 4) สมาชิกชุมชนไปสังเกต ไปถาม พูดคุย ฟัง และถ่ายรูป นำมาแลกเปลี่ยนกันช่วงเช้าในวันที่ 26 กันยายน 2565 ที่สำนักงานเขตดอนเมือง

3.3 ศักยภาพด้านการเกษตร การผลิตอาหาร และการพึ่งตนเองของชุมชนเขตดอนเมือง

#### 4.1 ศักยภาพด้านการเกษตร การผลิตอาหาร และการพึ่งตนเองของชุมชนเขตดอนเมือง

วันจันทร์ ที่ 7 พฤศจิกายน นักวิชาการพัฒนาชุมชน พาไปศึกษาดูงานการสร้างอาชีพพื้นที่ทำการเกษตรอินทรีย์ ของชุมชนเขตดอนเมือง ร่วมกับ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พิมพ์ชนา ศรีบุญยพร รัฐ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา พบเกษตรกรคุณสงบ ผักสลัดดอนเมือง คุณสงบปลูกผักในเมือง ใช้พื้นที่ส่วนตัว 3 ไร่ ปลูกผักสลัด มีคนสั่งซื้อ มีไม้พ้อขาย และได้เห็นศักยภาพด้านการเกษตร การผลิตอาหาร และการพึ่งตนเองของชุมชน





ผู้สูงอายุชายรวมกลุ่มกันใช้พื้นที่ว่างประมาณ 1 ไร่ ปลุกผักริมบึง 75 ไร่ นำผลผลิตมาทำอาหาร  
ร่วมกัน แบ่งให้ผู้อื่นทานด้วย ใช้ชีวิตอย่างมีความสุข สุขภาพดี ส่วนใหญ่อายุมากกว่า 70 มีคนอายุ  
80+ 4 คน อายุมากที่สุด 84 ปี





ชุมชนดอนเมืองวิลล่า ต้นแบบชุมชน Zero waste ผู้นำเป็นสตรีผู้สูงอายุ มีความรู้ทำปุ๋ยอินทรีย์  
เลี้ยงแพนดง น้ำหมักชีวภาพ ทำน้ำยาอเนกประสงค์ขาย





สวนผักคนเมือง ของคุณต้อม อดีตเซฟโรงแรม ใช้พื้นที่ส่วนตัว 1.5 ไร่รวมกลุ่มปลูกพืช เลี้ยงไก่ เลี้ยงปลาหลากหลายชนิด ทำปุ๋ยหมักแบบไม่กลับกอง



ทั้ง 5 ที่มีอะไรที่เป็นจุดแตกต่างที่สำคัญ ที่มันแตกต่างกันและเกิดได้อย่างไร ทั้ง 5 ที่นี้เป็นแหล่งดู งานที่ดีมากเลย แล้วก็มันเกิดขึ้นมาได้อย่างไรเขาถึงได้มีศักยภาพ อะไรทำให้เกิดแบบนี้ เราจะใช้ศักยภาพ นี้ไปสร้างอาชีพให้กับชุมชนในดอนเมืองได้อย่างไร แล้วก็ทั้งหมดมันต่อบวัตถุประสงค์อาจารย์อะไรบ้าง จะสร้างพลังใจให้เขาปลูกผักได้อย่างไร ด้านหนึ่งทำไมเขามีศักยภาพขนาดนี้ เราจะเอาศักยภาพที่เราเห็น มาสร้างอาชีพให้คนในดอนเมืองได้อย่างไร เราจะใช้ประโยชน์อะไรกับศักยภาพตรงนี้

## การใช้ความรู้วิชาการและเรียนรู้ร่วมกันทั้งคนในชุมชน นักวิชาการ และหน่วยงาน

การใช้ความรู้วิชาการและเรียนรู้ร่วมกันทั้งคนในชุมชน นักวิชาการคือนักวิจัยเป็นอาจารย์ในมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา และหน่วยงานคือสำนักงานเขตดอนเมือง ได้จัดกิจกรรม ปฏิบัติการ

ออกแบบเมนูอาหารเพื่อสุขภาพลดโรค คือโรคที่ไม่ติดต่อกับชุมชน ให้นำชุมชน ค้นหาคนในชุมชนที่ทำอาหารเก่ง มีฝีมือในการทำอาหาร มีใครบ้าง ในพื้นที่เขตดอนเมือง แล้วชวนเข้ามาร่วมกิจกรรม และให้เตรียมเมนูสุขภาพเข้ามาร่วมกิจกรรมด้วยคนละ 1 เมนู คนที่เข้ามาจะต้องเป็นคนที่ไม่ใส่ใจ สนใจที่จะออกแบบเมนูอาหาร เพราะจะทำให้ได้กลุ่มพ่อครัว แม่ครัว หากใครไม่ชอบทำอาหารแต่สนใจให้เข้ามาร่วมกิจกรรมได้

คนในชุมชนที่เข้ามาร่วมกิจกรรมจะได้ออกแบบเมนูเอง ไม่ได้ไป copy คนอื่น เพื่อทำให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกันทั้งคนในชุมชน นักวิชาการ และหน่วยงาน และเกิดกระบวนการเรียนรู้ ด้วยการหาความรู้ และสร้างความรู้เองได้ โดยมีวิทยากรหลัก วิทยากรร่วม และนักศึกษาสาขาการจัดการโรงแรม และธุรกิจที่พัก ปีที่ 4 วิทยาลัยการจัดการอุตสาหกรรมบริการ มหาวิทยาลัยภัฏสวนสุนันทา มาอธิบายและเป็นวิทยากรสร้างการเรียนรู้ ชั่ง ตวง ก่อนเข้าครัว เพื่อให้คุณภาพอาหารคงที่ และคำนวณต้นทุนวัตถุดิบได้ นักศึกษาเก่งมาก ออกแบบการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม สนุกสนานมากทุกคนได้ออกแบบเมนูอาหารมานำเสนอ ให้ทุกคนตรวจสอบตามหลักการกรมอนามัยว่าเป็นอาหารเพื่อสุขภาพ

กิจกรรมสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายเป็นอย่างดีเพราะได้รับความร่วมมือสนับสนุนจากสำนักงานเขตดอนเมือง โดยท่าน ผู้อำนวยการเขตดอนเมือง และ หัวหน้าฝ่ายพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคม และเจ้าหน้าที่ นอกจากนี้ เจ้าหน้าที่กรมส่งเสริมเกษตร ได้เข้าร่วมกิจกรรม และประสานงานการจัดกิจกรรมให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อย







ภาพ ผู้นำชุมชน และผู้มีฝีมือทำอาหารในพื้นที่เขตดอนเมือง มาออกแบบเมนูอาหารสุขภาพ ตามหลักการของกรมอนามัย ณ ห้องประชุมกำแพงเพชร สำนักงานเขตดอนเมือง ได้รับความร่วมมือกับหัวหน้าฝ่ายพัฒนาชุมชนอย่างดีเยี่ยม และชื่นชมนักศึกษาสาขาการจัดการโรงแรมและธุรกิจที่พัก ปี 4 วิทยาลัยการจัดการอุตสาหกรรมบริการ มหาวิทยาลัยภัฏสวนสุนันทา มาอธิบาย และเป็นวิทยากรสร้างการเรียนรู้ ซึ่ง ตวง ก่อนเข้าครัว เพื่อให้คุณภาพอาหารคงที่ และคำนวณต้นทุนวัตถุดิบได้ นักศึกษาเก่งมาก ออกแบบการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม สนุกสนานมากทุกคนได้ออกแบบเมนูอาหารมาเสนอ ให้ทุกคนตรวจสอบตามหลักการกรมอนามัยว่าเป็นอาหารเพื่อสุขภาพ

## วิธีการเลือกคนที่เข้ามาปฏิบัติการออกแบบเมนูอาหารสุขภาพเพื่อลดโรค มีกระบวนการดังนี้

1. นักวิจัยประสานและติดต่อผู้นำชุมชน และสำนักงานเขต ในการเข้าร่วมกิจกรรมตามวันเวลาที่ได้กำหนดไว้
2. ให้ผู้นำชุมชน ค้นหาคนในชุมชนที่ทำอาหารเก่ง มีฝีมือในการทำอาหาร มีใครบ้าง ในพื้นที่เขตดอนเมือง ให้ชวนเข้าร่วมกิจกรรม และให้เตรียมเมนูสุขภาพเข้าร่วมกิจกรรมด้วยคนละ 1 เมนู
3. คนที่เข้ามาจะต้องเป็นคนที่ใส่ใจ สนใจที่จะออกแบบเมนูอาหาร เพราะจะทำให้ได้กลุ่มพ่อครัว แม่ครัว หากใครไม่ชอบทำอาหาร แต่สนใจให้เข้าร่วมกิจกรรมได้ คนที่เข้ามาทำอาหารไม่เก่ง ไม่สนใจ จะไม่ชวนเข้ามา จะทำให้สิ้นเปลืองเวลา และชอบมาคุยเรื่องอื่น ทำให้เสียประเด็น

4. คนที่เข้ามาร่วมกิจกรรมจะออกมาแบบเมนูเอง ไม่ได้ไป copy คนอื่น เพื่อให้เกิดการเรียนรู้และกระบวนการเรียนรู้

5. วิทยากรหลัก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พัชริน กิตติดำรงกุล ตั้งคำถาม และพ่อครัว แม่ครัว จะร่วมกันพิจารณาเอง ว่าเมนูที่พ่อครัว แม่ครัว กำลังนำเสนอ นั้นขาดอะไร ต้องลดอะไร และต้องเพิ่มอะไร ซึ่งเขาเป็นกรรมการกันเองแทนที่จะฟังวิทยากรหลัก และสีหน้าเขามีความสุข และสนุกทุกคน

6. พ่อครัว แม่ครัว มีความสนใจตาซึ้งมาก คุณศรีวิชัย ประธานชุมชน ได้ Search ราคาตาซึ้ง ใน Google Shopping Lazada ปรากฏว่าราคาเครื่องละ 199 แต่นักศึกษาบอกว่าราคา 99 บาทเท่านั้นเอง Shopping Online นะ และความรู้เรื่องการซึ้ง ตวง มีประโยชน์ ทำให้กลุ่มพ่อครัว แม่ครัว เป็น professional มากขึ้นและเขามีความภูมิใจ ทำให้เขารู้สึกว่า เขาเป็นมืออาชีพ ความรู้ธรรมดา ๆ แต่มีความสำคัญสำหรับอาชีพพ่อครัว แม่ครัว เป็นความรู้ลึก ๆ แบบไฮเทค ทำให้เขาภูมิใจว่าเขาเป็นพ่อครัวแม่ครัวมืออาชีพ หรือผู้ประกอบการอาหารมืออาชีพ เพราะเขามีความรู้

## **บทบาทนักวิชาการรับใช้สังคมและท้องถิ่น มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา มีดังนี้**

1. ให้มหาวิทยาลัยจัดทำหนังสือขอใช้ห้องประชุมสำนักงานเขตดอนเมือง
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พิมพ์ชนา ศรีบุญยพรรักษ์ ประธานติดต่ออาจารย์ สาขาการจัดการโรงแรมและธุรกิจที่พัก วิทยาลัยการจัดการอุตสาหกรรมบริการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ให้นักศึกษาที่ศึกษาวิชาเกี่ยวกับอาหาร มาอธิบายเรื่อง ซึ้ง ตวง วัด โดยให้มาอธิบายและเป็นวิทยากรสร้างการเรียนรู้ ซึ้ง ตวง ก่อนเข้าครัว เพื่อให้คุณภาพอาหารคงที่ และคำนวณต้นทุนวัตถุดิบได้
3. อาจารย์ สาขาการจัดการโรงแรมและธุรกิจที่พัก ตรวจสอบความรู้ของนักศึกษาปีที่ 4 วิทยาลัยการจัดการอุตสาหกรรมบริการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา มาเป็นวิทยากรสร้างการเรียนรู้ ซึ้ง ตวง ก่อนเข้าครัว เพื่อให้คุณภาพอาหารคงที่ และคำนวณต้นทุนวัตถุดิบได้ และอาจารย์จัดเตรียมอุปกรณ์ซึ้ง ตวงวัด ให้กับนักศึกษา

## **บทบาทของนักศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา มีดังนี้**

1. นักศึกษาสาขาการจัดการโรงแรมและธุรกิจที่พัก ปีที่ 4 วิทยาลัยการจัดการอุตสาหกรรมบริการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา จัดทำ Power Point และมาเป็นวิทยากรสร้างการเรียนรู้ ซึ้ง ตวง ก่อนเข้าครัว เพื่อให้คุณภาพอาหารคงที่ และคำนวณต้นทุนวัตถุดิบได้
2. ในการคำนวณแคลอรี นักศึกษาช่วยค้นคว้าหาข้อมูลจาก Internet เพื่อช่วยให้พ่อครัวแม่ครัวสามารถคำนวณแคลอรีได้
3. นักศึกษามีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและสื่อการเรียนรู้รูปแบบต่าง ๆ เพื่อ  
นำเสนอข้อมูลและผลการศึกษาค้นคว้าแก่ผู้เข้าร่วมโครงการได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิผล

บทบาทของชุมชนที่เป็นกลไกการขับเคลื่อนการสร้างอาชีพที่เกิดจาก  
นักวิชาการได้ไปดึงเอาศักยภาพของชุมชนออกมาโดยการจัดกิจกรรม  
เมนูอาหารทำให้เห็นโอกาสและศักยภาพ มีดังนี้

1. นักวิชาการเข้าไปทำให้ชุมชนเห็นศักยภาพของตนเอง โดยการจัดกิจกรรมเมนูอาหาร  
สุขภาพ ชุมชนสามารถวางแผนชุมชนได้
2. ชุมชนสามารถออกแบบเมนูอาหารเพื่อสุขภาพได้ด้วยตัวเอง
3. ชุมชนสามารถจัดพื้นที่ชุมชนให้เป็นแหล่งดูงานและเป็นแหล่งเรียนรู้ที่ดีที่สุดได้ และ  
สามารถเป็นวิทยากรให้ชุมชนอื่นได้ประโยชน์ด้วย อาทิเช่น ชุมชนดอนเมืองวิลล่า

**โครงการตลาด @ เขตดอนเมือง (Market @ Dunhuang District)**

ลำดับ	ชื่อร้าน	ประเภทสินค้า
1	ขนมจีบ Jumbo ฟี่ริน	ขนมจีบ
2	น้ำผึ้ง Golden sweet	น้ำผึ้ง
3	กลุ่มอาชีพชุมชนสะพานปูน	ห่อหมก ขนมหวาน พวงมาลัย
4	น้ำปลาหวาน เจ้หมู ดอนเมือง	น้ำปลาหวาน มะม่วง
5	ฟี่รุ่ง	ฟี่รุ่ง เสื้อผ้าท้องถิ่น
6	คุณเพชรรัตน์	แกงเขียวหวานลูกชิ้นปลา ขนมจีน ห่อหมกปลา ข้าวหมาก คอนแพล็ก ไข่เค็ม
7	พีณี	พวงมาลัย พวงกุญแจตุ๊กตา/ผ้า สร้อยข้อมือ สายคล้องแมส
8	คุณนิสาวัลย์	ลูกชิ้นบั้ง
9	คุณฟ้า	Coconut oil
10	แหนมสุณิสา	แหนม
11	ธนบดี มวลสาร	สเปรย์ไล่หนู
12	คุณเบิร์ต	ไส้อั่ว และ ผ้ามัดย้อม
13	ปิยะนุช กาญจนสาลักษณ์	เค้กกล้วยหอม โดนัท
14	พ.อ.อ.ธีรยุทธ เกิดคล้าย	หมูกระจก น้ำพริกหนุ่ม
15	นางณัฐสุรางค์ เอี่ยมภิญโญ	ทอดมันหนอกะลา
16	คุณบัณฑิต ชุมชนพลอยไพลิน	ปลาแห้ง อาหารทะเลแห้ง
17	ชุมชนศรีสุข-ญาติาด	หมูบั้ง
18	ร้านบ้านริมสระบัว	น้ำจิ้มซีฟู้ด

19	ชุมชนปิ่นเจริญ 1	ผักปลอดสารพิษ

(ลงชื่อ) 

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พิมพ์ชนา ศรีบุญยพรรัฐ)

หัวหน้าโครงการวิจัย

วันที่ 27 เดือนพฤศจิกายน พ.ศ. 2565