



IJISS



วารสาร สหวิทยาการทางสังคมศาสตร์

(INTERDISCIPLINARY JOURNAL IN SOCIAL SCIENCES)

ISSN : (Online)

ปีที่ 1 ฉบับที่ 6

พฤศจิกายน - ธันวาคม 2566

Vol 1 No. 6

November - December 2023

ภาควิชาเศรษฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย



วารสารสหวิทยาการทางสังคมศาสตร์

(INTERDISCIPLINARY JOURNAL IN SOCIAL SCIENCES : IJISS)

ปีที่ 1 ฉบับที่ 6 พฤศจิกายน – ธันวาคม 2566

กำหนดการเผยแพร่ ปีละ 6 ฉบับ

ฉบับที่ 1 มกราคม - กุมภาพันธ์

ฉบับที่ 2 มีนาคม - เมษายน

ฉบับที่ 3 พฤษภาคม - มิถุนายน

ฉบับที่ 4 กรกฎาคม - สิงหาคม

ฉบับที่ 5 กันยายน - ตุลาคม

ฉบับที่ 6 พฤศจิกายน – ธันวาคม

วัตถุประสงค์

เพื่อเป็นแหล่งเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ วิจัย และงานสร้างสรรค์ อื่น ๆ ของคณาจารย์ นิสิต นักศึกษา และประชาชนทั่วไป อันครอบคลุมไปถึงศาสตร์ต่าง ๆ ด้านสังคมศาสตร์ ทั้งนี้เพื่อเป็นการส่งเสริมผลงานวิจัยด้านสังคมศาสตร์ ประกอบด้วย รัฐศาสตร์ รัฐประศาสนศาสตร์ เศรษฐศาสตร์ สังคมวิทยา การพัฒนาชุมชน การพัฒนาสังคม สังคมสงเคราะห์ นิติศาสตร์ การจัดการ บริหารธุรกิจ การตลาด และศาสนา เป็นต้น โดยเปิดรับบทความทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ

ปริญญาวารสารสหวิทยาการทางสังคมศาสตร์

พระธรรมวัชรบัณฑิต, ศ.ดร.

พระเทพพรเมธี, รศ.ดร.

พระราชวัชรสารบัณฑิต, รศ. ดร.

พระเทพเวที, รศ.ดร.

พระมหาสมบุญ ฐุฑฺฒิกโร, รศ.ดร.

พระมหาสุรศักดิ์ ปัจจนตเสโน, ผศ.ดร.

พระมหาชำนาญ มหาชาโน, ดร.

พระสุธีรัตนบัณฑิต, รศ.ดร.

พระอุดมสิทธิธนายก, รศ.ดร.

พระครูสุธีกิตติบัณฑิต, รศ.ดร.

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

รศ.ดร.สุรพล สุยะพรหม

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

รศ.ดร.เกียรติศักดิ์ สุขเหลือง

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ผศ.ดร.หิรัญภรณ์ แก่นท้าว

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

บรรณาธิการ

ผศ.ดร.เดช ชูจันทร์

คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

หัวหน้ากองบรรณาธิการ

พระปลัดวีระศักดิ์ ธีรังกูโร, ดร.

คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ทีมบรรณาธิการ

รศ.ดร.ดวงตา สราญรมย์

มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์

รศ.ดร.ภัทรพล ใจเย็น

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

รศ.ดร.ชัยยุทธ ชินกุล

สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

อาจารย์ ดร.ลำพอง กล่อมกุล

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

อาจารย์ ดร.ไชยา ประดิษฐ์ธรรม

มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

กองจัดการ

พระคมสัน จิตเมธโส, ผศ.

คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

พระมหาเกรียงศักดิ์ อินทปญโญ, ดร.

สถาบันวิจัยพุทธศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

อาจารย์ ปริญญานี นิกกุล

คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

อาจารย์ ดาวเหนือ บุตรสีทา

คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ศิลปินกรรม :

พระมหาเกรียงศักดิ์ อินทปญโญ, ดร.

สถาบันวิจัยพุทธศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

นายถาวร ภูษา

สถาบันวิจัยพุทธศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

สำนักงาน

สำนักงานวารสารสหวิทยาการทางสังคมศาสตร์

ภาควิชาเศรษฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย อาคารเรียนรวม โซน B ชั้น M เลขที่ 79 หมู่ 1 ตำบลลำไทร อำเภอน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 13170

คณะกรรมการกลั่นกรองบทความ : วารสารสหวิทยาการทางสังคมศาสตร์

ผู้ทรงคุณวุฒิภายใน

1. พระสุธีรัตนบัณฑิต,รศ.ดร.
2. พระอุดมสิทธินายก,รศ.ดร.
3. พระครูสุธีภิตติบัณฑิต, รศ.ดร.
4. รศ.ดร.สุรพล สุยะพรหม
5. รศ.ดร.เกียรติศักดิ์ สุขเหลือง
6. พระปลัดระพีณ พุทธิสาร, ผศ.ดร.
7. รศ.ดร.ภัทรพล ใจเย็น
8. รศ.ดร.โกนิฐ์ ศรีทอง
9. ผศ.ดร.รัฐพล เย็นใจมา
10. ผศ.ดร.ผดุง วรณทอง
11. ผศ.ดร.ธิดาภูมิ หมั่นมี
12. ผศ.ดร.สมบัติ อรรถพิมล
13. อาจารย์ ดร.ลำพอง กล่อมกุล

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก

1. พระเมธาวิเชียร รศ.ดร.
2. รศ.ดร.ชลวิทย์ เจียรจิตต์
3. รศ.ดร.อัจฉรา หล่อตระกูล
4. รศ.ดร.ชัยยุทธ ชินกุล
5. รศ.ดร.ดวงตา สราญรมย์
6. รศ.ดร.นงเยาว์ อุทุมพร
7. รศ.ดร.มนตรี วิวัฒน์สุข
8. รศ.ดร.ภูมิ โชคเหมาะ
9. รศ.ดร.ว่าที่ พ.ต.ดร.สวัสดิ์ จิรัฏฐิติกาล
10. ผศ.ดร.พลปลั่ง คงชนะ
11. ผศ.ดร.ชุมพล รอดแจ่ม
12. ผศ.ดร.นฤมล อนุสนธิพัฒน์
13. ผศ.ดร.ปิ่นธร หอมบุญมา
14. ผศ.ดร.สุธี โกสิทธิ์
15. ผศ.ดร.พงษ์พันธ์ นารีน้อย

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์
มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี
มหาวิทยาลัยบูรพา
มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต
มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา

- | | |
|-----------------------------------|--------------------------------------|
| 16. ผศ.ดร.คณกร สว่างเจริญ | มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา |
| 17. ผศ.ดร.อนันต์ อุปสอด | มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง |
| 18. ผศ.ดร.บุษกร วัฒนบุตร | มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ |
| 19. ผศ.ดร.ตระกูล จิตวัฒนากร | มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ |
| 20. อาจารย์ ดร.พรพรรณ โปร่งจิต | มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ |
| 21. อาจารย์ ดร. สุพรรณนิกา ศรีพูล | มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ |
| 22. อาจารย์ ดร.ไชยา ประดิษฐ์ธรรม | มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ |
| 23. อาจารย์ พีรพัฒน์ พันศิริ | มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม |

บทบรรณาธิการ

วารสารสหวิทยาการสังคมศาสตร์ ภาควิชาเศรษฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ฉบับนี้เป็นฉบับที่ 6 ประจำปี 2566 (พฤศจิกายน - ธันวาคม) และเป็นวารสารที่ดีพิมพ์บทความวิจัย และบทความวิชาการด้านสังคมศาสตร์ ดังนั้น กองบรรณาธิการมีความเข้าใจชัดเจนเกี่ยวกับคุณภาพวารสารตามกรอบการประเมินคุณภาพวารสาร บทความทางวิชาการและงานวิจัยได้รับการคัดเลือกและคัดกรองอย่างเข้มข้นโดยผู้เขียนเพื่อตีพิมพ์บทความตามมาตรฐานที่กำหนดเพื่อปรับปรุงคุณภาพของวารสารให้ดียิ่งขึ้น นอกจากนี้ กองบรรณาธิการยังได้ปรับปรุงรูปแบบและรายละเอียดของเนื้อหา ในปริมาณที่จะทำให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น วารสารสหวิทยาการสังคมศาสตร์ ภาควิชาเศรษฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ปีที่ 1 ฉบับที่ 2566 (พฤศจิกายน - ธันวาคม) ประกอบด้วยบทความวิชาการและงานวิจัย จำนวน 4 บทความ สุดท้ายนี้ บรรณาธิการหวังเป็นอย่างยิ่งว่าบทความวิชาการและบทความวิจัยที่ดีพิมพ์ในวารสารนี้จะเป็นประโยชน์ต่อผู้อ่านตามความเหมาะสม หากผู้อ่านให้คำแนะนำในการปรับปรุงวารสารนี้จะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาองค์ความรู้ใหม่ด้านการศึกษาไทย กองบรรณาธิการขอขอบคุณและยินดีรับไว้เพื่อการปรับปรุงวารสารต่อไป



ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เดช ชูจันทร์

บรรณาธิการวารสาร

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
กองบรรณาธิการ	(1)
คณะกรรมการกลั่นกรองบทความ	(3)
บทบรรณาธิการ	(5)
สารบัญ	(6)
บทความวิชาการและบทความวิจัย	
การศึกษาการคุกคามทางเพศในสื่อออนไลน์ของประชากรในอำเภอเมืองจังหวัดพิษณุโลก พัชรพร ดวงคำ, ปรีศชกร ทองอ่อน	1-23
การพัฒนาช่องทางการช่วยเหลือกฎหมายต่อประชาชนของสภานายความ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ชนิกานต์ ธรรมเจริญ	24-35
โมเดลการสร้างสรรคั้นวัฒนธรรมองค์กร : ความเชื่อมโยงระหว่างทรัพยากรองค์กร แห่งการเรียนรู้ และนวัตกรรม พระครูรัตนสุตาภรณ์	36-51
นโยบายการจัดการอัตราการทำงาน จิตรราภรณ์ จิตตานุรักษ์	52-67

การศึกษาการคุกคามทางเพศในสื่อออนไลน์ของประชากรในอำเภอเมือง
จังหวัดพิษณุโลก

A STUDY OF SEXUAL HARASSMENT IN ONLINE MEDIA OF POPULATION
IN MUANG DISTRICT, PHITSANULOK PROVINCE.

พัชรพร ดวงคำ, ปรัชชกร ทองอ่อน

Phatcharaporn Dungkam, Paratchakon Thong-on

มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม

Pibulsongkram Rajabhat University

Corresponding Author E-mail: anukulkanyanakich.mua@mcu.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษารูปแบบและลักษณะการถูกคุกคามทางเพศในสื่อออนไลน์และเพื่อศึกษาเงื่อนไขที่ส่งผลต่อลักษณะของการถูกคุกคามทางเพศในสื่อออนไลน์ ประชากรในอำเภอเมือง จังหวัดพิษณุโลก ใช้ระเบียบวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ ใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์ โดยเลือกผู้ให้ข้อมูลหลักด้วยวิธีแบบเจาะจง จำนวน 6 คน และใช้วิธีการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบและลักษณะการถูกคุกคามทางเพศในสื่อออนไลน์ 4 รูปแบบ ได้แก่ 1) การกลั่นแกล้งทางเพศ 2) การลวนลามทางเพศ 3) การข่มขู่ทางเพศ และ 4) การอนาจารแก่แก่น สำหรับเงื่อนไขที่ส่งผลต่อลักษณะของการถูกคุกคามทางเพศในสื่อออนไลน์ ได้แก่ 1) ด้านหน้าตา 2) ด้านอายุ 3) ด้านเพศ 4) ด้านการแต่งกาย 5) ด้านการศึกษา 6) ด้านพื้นที่ และแนวทางการป้องกันการเกิดการถูกคุกคามทางเพศในสื่อออนไลน์ของประชากร ได้แก่ การบล็อกหรือไม่ตอบโต้ การรับมือกับคนที่คุกคามทางเพศในสถานการณ์แบบนี้คือ ไม่ตอบโต้หรือบล็อกไปเลยและเลือกรับเพื่อนที่สนิท ไม่รับคนแปลกหน้า หากเริ่มรู้สึกตัวเองไม่ปลอดภัยให้โทรแจ้งตำรวจหรือคนสนิททันที เพื่อหลีกเลี่ยงการเกิดเหตุการณ์ร้ายแรง หลีกเลี่ยงการไปในพื้นที่ที่เสี่ยง ได้แก่ พื้นที่ที่เปลี่ยว ที่ลับตาคน และสถานที่ที่ยาวกลางคืนต่างๆ

คำสำคัญ: การถูกคุกคามทางเพศ; สื่อออนไลน์; ประชากร

Abstract

The purpose of this research is to study patterns and characteristics of sexual harassment in online media and to study the conditions that affect the nature of sexual harassment in online media in the population of Muang District Phitsanulok Province Use qualitative research methodologies. The interview method was used to collect data. By selecting 6 main informants by purposive method and using the content analysis method.

The results showed that 4 forms and characteristics of sexual harassment in online media are 1) Sexual bullying, 2) Sexual harassment, 3) Sexual coercion, and 4) Revenge indecency. For the conditions that affect the characteristics of sexual harassment in online media, they are 1) Appearance 2) Age 3) Gender 4) Dress 5) Education 6) Area and prevention guidelines. Sexual harassment in online media of each generation includes blocking or not responding. Dealing with a sexual harasser in this situation is Do not respond or block at all and opt for close friends. Don't accept strangers calling the police if you start to feel unsafe Call the police or someone close immediately. To avoid serious incidents Avoid going to risky areas such as isolated areas that are out of sight, and various nightlife destinations for policy recommendations, relevant agencies, especially educational institutions, should be provided. Organized activities to promote knowledge of sexual harassment in online media, its impact, and how to handle and prevent it in the right and appropriate situations.

Keywords: Sexual Harassment; Online Media; Population

บทนำ

นับแต่มีการนำคำว่า “Sexual Harassment” มาใช้ในปี ค.ศ.1976 มีการนำเอาประเด็นเรื่องการละเมิดสิทธิสตรีมาถกเถียงกันในระดับนานาชาติ ความคิดดังกล่าวได้เปลี่ยนไปโดยเห็นว่าการคุกคามทางเพศถือเป็นการละเมิดสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐานและมีผลกระทบต่อผู้เสียหายและสังคม ประเด็นสำคัญคือผู้เสียหายไม่กล้าเปิดเผยให้ผู้อื่นทราบการกระทำที่เกิดขึ้นเพราะความอับอายและความหวาดกลัว โดยผู้เสียหายมักเป็นฝ่ายถูกตำหนิว่าเป็นฝ่ายยั่วเย้าเชื้อเชิญ

รวมทั้งการที่สังคมไทยไม่ถือว่าการล่วงเกินทางเพศเป็นเรื่องเสียหายร้ายแรงจึงไม่ได้รับความสนใจเท่าที่ควร เว้นแต่จะเป็นเรื่องร้ายแรง เช่น การข่มขืนกระทำชำเรา และการกระทำอนาจาร การคุกคามทางเพศมีลักษณะพฤติกรรมที่เป็นการแสวงหาผลประโยชน์ในทางเพศซึ่งส่งผลกระทบต่อ สิทธิความเป็นส่วนตัวในเรื่องเพศของผู้เสียหายซึ่งเป็นสิทธิในร่างกายที่มีมาแต่กำเนิด ซึ่งผู้ถูกคุกคามส่วนมากจะเป็นเพศหญิงทำให้การคุกคามทางเพศกลายเป็นประเด็นสำคัญที่นักสิทธิสตรีและนักมนุษยชนในระดับสากล เรียกร้องให้มีการคุ้มครองตามกฎหมายและมีการกำหนดมาตรการป้องกันและการดูแลอย่างจริงจัง เป็นต้น (ปาริฉัตร รัตนากาญจน์, 2551)

ปัจจุบันพฤติกรรมคุกคามทางเพศผ่านสังคมออนไลน์สามารถพบเห็นไปแทบทุกช่องทาง เนื่องจากโซเชียลมีเดียเป็นส่วนหนึ่งในชีวิตของคนในสังคมและไม่สามารถระบุตัวตนที่แท้จริงของผู้ใช้งานได้ ทำให้การกระทำความผิดเป็นเรื่องง่ายมากขึ้น เพราะผู้กระทำความผิดสามารถลบทำลายหลักฐานบนโซเชียลมีเดียได้ ทำให้ยากในการติดตามและยังมีแนวคิดบางส่วนมองว่าพฤติกรรมดังกล่าวเป็นการพูดเล่น พูดติดตลก หรือเป็นการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับคนอื่นไปในเนวลามก “เป็นเรื่องปกติที่ใครๆ ก็ทำได้ เพราะเราต่างไม่รู้จัก” ไม่ใช่เรื่องผิดแปลก (สำนักงานกิจการยุติธรรม, 2562)

พฤติกรรมที่เข้าข่าย Cyber Sexual Harassment 1. การเหยียดเพศ การแสดงความคิดเห็นในเชิงดูถูกเหยียดหยามรสนิยมทางเพศหรือเพศสภาพของผู้อื่น โดยเห็นว่าเป็นเรื่องตลกและนำมาล้อเลียนให้อับอาย อาทิ สายเลื่อง ล้างตู้เย็น ขุดทอง หรือเปลี่ยนทอมให้เป็นเธอ ฯลฯ 2. การลวนลามทางเพศ การแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับเรื่องเพศ การพูดถึงอวัยวะเพศ (ชาย/หญิง) เสนอหรือขอทำกิจกรรมทางเพศกับบุคคลดังกล่าว โดยไม่สนใจเรื่องเพศ หรืออายุของผู้ถูกระทำ อาทิ อยากรู้อยากเห็น/อมให้ล้ม ได้น้องสักครั้งจะตั้งใจเรียน ช่วงนี้พี่หิวขอกินข้าวหลาม น่องได้ไหม หรือเห็นน้องแล้วพี่อยากเป็นผู้ประสพภัย เป็นต้น 3. การข่มขู่ทางเพศ การข่มขู่ผู้ถูกระทำและคนสนิทบนโลกออนไลน์ เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ทางเพศ โดยพฤติกรรมดังกล่าวถือว่าการเกาะติดชีวิตออนไลน์ของผู้อื่น (Cyberstalking) หรืออีกกรณี คือ Revenge Porn เป็นการนำรูปโป๊ของเหยื่อมาข่มขู่หรือแกล้งแค้น และเหตุการณ์ที่พบบ่อย คือเมื่อฝ่ายหญิงเลิกกับฝ่ายชาย แล้วฝ่ายชายนำภาพโป๊ที่เคยถ่ายตอนเป็นแฟนกันมาข่มขู่ หรือแกล้งแค้นฝ่ายหญิงโดยไม่สนใจว่าฝ่ายหญิงจะได้รับความเสื่อมเสียหรืออับอายเพียงใด 4. สื่อออนไลน์ที่พบข้อความ Cyber Sexual Harassment ทวิตเตอร์ เฟซบุ๊ก ยูทูบ อินสตาแกรม พันทิป การแสดงความคิดเห็นผ่านการไลฟ์สด ฯลฯ (สำนักงานกิจการยุติธรรม, 2562)

ปัญหาของการกลั่นแกล้งทางเพศคือการกระทำล่วงเกินทางวาจาและทางกาย ทั้งการสัมผัส การมอง การพูดจาแทะโลม การวิพากษ์วิจารณ์สรีระ แม้แต่การหยอกล้อก็เป็นการคุกคามทางเพศ ถ้าทำให้ผู้ถูกกระทำไม่พึงใจ การกลั่นแกล้งทางเพศทางอินเทอร์เน็ต (Cyber Sexual Harassment) ถือเป็นส่วนย่อยของการกลั่นแกล้งทางอินเทอร์เน็ต (Cyber Bullying) ซึ่งตอนนี้หลายประเทศตื่นตัวกันมากขึ้น ในเมืองไทยก็มีหลายกรณีของการเหยียดหยาม กลั่นแกล้ง คุกคามด้วยความเห็นหยาบคายร้ายกาจ ซึ่งอาจคึกคะนองหรือหงายการ์ด “รู้เท่า ไม่ถึงการณ์” แต่ลืมนึกถึงผลเสียที่ตามมา การล่วงละเมิดทางเพศออนไลน์จะไม่ก่อความเสียหายทางกาย แต่ผลกระทบทางจิตใจนั้นมีมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อทุกคนเข้าถึงสื่อออนไลน์เหมือนเป็นส่วนหนึ่งของชีวิต แค่เปิดสมาร์ตโฟนขึ้นมา รูปหรือข้อความล่วงละเมิดนั้นก็พุ่งเข้ามาหา ตามติดไปทุกที่ ไม่เว้นแต่ในบ้าน ในห้องนอนซึ่งควรจะเป็นสถานที่ปลอดภัย การแพร่กระจายข้ามทวีปได้อย่างรวดเร็ว ก็ยิ่งทำให้ผลของการล่วงละเมิดรุนแรง ผลกระทบที่เกิดขึ้นทำให้ผู้ที่ถูกกลั่นแกล้งนั้นวิตกกังวล เครียด ซึมเศร้า สูญเสียความมั่นใจ ทำลายตัวตนถึงขั้นจิตวิญญาณและผู้ที่มักถูกล่วงละเมิดคือวัยรุ่นในช่วงอายุ 13-16 ปี ซึ่งยังไม่มีภูมิคุ้มกันเท่าผู้ใหญ่ ความทุกข์ทางใจนั้นอาจนำไปสู่โรคทางจิตเวชได้ (อาศิรา พนาราม, 2560)

ดังนั้นผู้วิจัยสนใจการศึกษาการคุกคามทางเพศในสื่อออนไลน์เพื่อทราบรูปแบบลักษณะของการคุกคามทางเพศในสื่อออนไลน์ และตระหนักถึงปัญหาที่เกิดขึ้น ยังมีแนวคิดบางส่วนมองว่าพฤติกรรมการคุกคามทางเพศเป็นการพูดเล่น พูดติดตลก เป็นเรื่องปกติที่ใครๆ ก็พูดกัน ไม่คำนึงถึงผู้ที่ถูกกระทำ โดยการศึกษาวิจัยนี้ได้แบ่งตาม Generation ได้แก่ Gen X Gen Y Gen Z เพื่อได้คำตอบและเนื้อหาที่หลากหลาย

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษารูปแบบและลักษณะการถูกคุกคามทางเพศในสื่อออนไลน์
2. เพื่อศึกษาเงื่อนไขที่ส่งผลต่อลักษณะของการถูกคุกคามทางเพศในสื่อออนไลน์
3. เสนอแนะแนวทางการป้องกันการเกิดการถูกคุกคามทางเพศในสื่อออนไลน์

วิธีดำเนินการวิจัย

รูปแบบการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) รูปแบบปรากฏการณ์นิยม (phenomenalism) และได้มีการทบทวนแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาสู่การศึกษาภาคสนามในการหาคำตอบให้กับวัตถุประสงค์การวิจัย

ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

หน่วยในการวิเคราะห์ : กลุ่มประชากรตามเจนเนอเรชั่น จำนวน 6 คน

พื้นที่ในการวิจัย : กลุ่มประชากรตามเจนเนอเรชั่น ในมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม จังหวัดพิษณุโลก

กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการวิจัย : กลุ่มประชากรตามเจนเนอเรชั่นได้แก่ Gen X Gen Y Gen Z

วิธีการออกแบบเลือกผู้ให้ข้อมูลในการได้มาซึ่งกลุ่มเป้าหมายในการวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยใช้การเลือกตัวอย่างในการศึกษาด้วยวิธีการเจาะจง (Purposive Sampling) เพื่อหาผู้ให้ข้อมูลที่ดีและเหมาะสมกับประเด็นที่ทำการวิจัยอันเป็นการได้มาซึ่งข้อมูลเชิงลึกที่ให้ความเข้าใจถึงปรากฏการณ์ที่ศึกษาแบบองค์รวม และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบก้อนหิมะ (Snowball Sampling) คือ การสอบถามที่เริ่มจากผู้รู้คนแรกแล้วให้ผู้รู้คนแรกแนะนำชื่อหรือให้ช่วยส่งต่อไปยังผู้รู้คนอื่นๆโดยจะทำเช่นนี้ตลอดไป จนกว่าการเก็บรวบรวมข้อมูล/ข่าวสารมีการอิ่มตัวแล้ว ซึ่งการใช้หลักการนี้ก็เป็นที่ยอมรับกันทั่วไปในการวิจัยทางสังคมศาสตร์ (ชาย โพธิ์สิตา, 2547) กล่าวคือ ไม่มีข้อมูลอะไรใหม่อีกแล้วหรือได้คำตอบซ้ำเหมือนเดิม

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยนี้ได้มีการเลือกวิธีการให้ได้มาซึ่งข้อมูลเชิงคุณภาพ ดังต่อไปนี้

1) การสัมภาษณ์ ผู้วิจัยใช้เทคนิคการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) เป็นวิธีในการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อทราบรูปแบบและลักษณะในการถูกคุกคามทางเพศในสื่อออนไลน์ ทั้งนี้ผู้วิจัยใช้เครื่องมือการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Semi-Structured Interview) ในการสัมภาษณ์เชิงลึกอันเป็นแบบสัมภาษณ์ที่มีคำถามชัดเจน และมีลักษณะปลายเปิดสำหรับประเด็นที่อาจเกิดจากการสัมภาษณ์เชิงลึกเพิ่มเติม

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็น 2 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนแรกเป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) และขั้นตอนที่สองเป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) เพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัยกรอบแนวคิดและวิธีการที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล โดยมีรายละเอียดของเครื่องมือการวิจัยและการเก็บรวบรวมข้อมูลดังนี้

1) การเก็บรวบรวมข้อมูลทุติยภูมิ ได้จากการค้นคว้าหนังสือ รายงานการวิจัย ตำรา บทความวิจัย วิทยานิพนธ์ และวารสารทางวิชาการต่างๆ ทั้งเอกสารภาษาไทยและเอกสารต่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับแนวคิดและทฤษฎีการปรับตัว

2) การเก็บรวบรวมข้อมูลปฐมภูมิ ในการเก็บรวบรวมข้อมูลแบบปฐมภูมิ คือ การเก็บข้อมูลโดยตรงจากภาคสนาม ซึ่งผู้วิจัยเป็นผู้ออกไปทำหน้าที่ในการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง ดังนั้นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลที่ตี คือ ตัวผู้วิจัย (ชาย โพธิ์สีตา, 2562)

ตรวจสอบข้อมูลว่าได้มาด้วยความถูกต้องครบถ้วนและครอบคลุมที่สามารถตอบตามประเด็นคำถามและตรงตามวัตถุประสงค์การวิจัยที่สำคัญได้หรือไม่ เมื่อข้อมูลมีความครบถ้วนแล้วผู้วิจัยควรทำการตรวจสอบต่อไปว่ามีความน่าเชื่อถือและแม่นยำตรงหรือไม่ โดยวิธีการตรวจสอบความน่าเชื่อถือตามหลักการวิจัยเชิงคุณภาพด้วยวิธีการตรวจสอบข้อมูลแบบสามเส้าหรือตรวจสอบที่มาของข้อมูลจากหลายแหล่ง (Triangulation) โดยการตรวจสอบจากแหล่งที่มาของข้อมูลในด้านตัวบุคคล อันหมายถึง การตรวจสอบว่าหากผู้ให้ข้อมูลเปลี่ยนข้อมูลที่ได้จะยังเหมือนเดิมหรือไม่ ในด้านเวลาอันหมายถึง ต้องตรวจสอบข้อมูลในช่วงเวลาที่แตกต่างกันเพื่อให้ทราบว่าข้อมูลที่ได้รับในช่วงเวลาต่าง ๆ นั้นเหมือนกันหรือไม่และในด้านสถานที่ คือ ผู้วิจัยต้องทำการตรวจสอบในสถานที่ที่แตกต่างกันด้วยว่าจะได้ข้อมูลที่เหมือนกันหรือแตกต่างกันหรือไม่ (ชาย โพธิ์สีตา, 2562)

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาครั้งนี้ข้อมูลจากการเก็บรวบรวมส่วนใหญ่ที่เป็นข้อมูลเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลตลอดเวลาหลังจากเก็บรวบรวมข้อมูล กล่าวคือ ภายหลังจากการเก็บข้อมูลจะมีการถอดเทปและสรุปข้อมูลจากการจดบันทึกภาคสนามจากข้อมูลผู้ให้สัมภาษณ์โดยในการวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ผู้วิจัยได้มีกระบวนการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพจากองค์ประกอบหลัก 3 ประการ คือ (ชาย โพธิ์สีตา, 2562)

1) การจัดระเบียบข้อมูล เป็นกระบวนการจัดการกับข้อมูลที่ได้มาจากหลากหลายวิธีให้อยู่ในรูปของเอกสารที่เป็นระบบระเบียบและสามารถตรวจสอบความถูกต้องและความเชื่อถือได้ง่ายโดยการการจัดระบบของหัวข้อและจำแนกหมวดหมู่หรือประเภทข้อความสร้างกระบวนการให้รหัสข้อมูล โดยทำการนำข้อมูลที่ได้มาทำการตรวจสอบ เปรียบเทียบ กำหนดกรอบแนวคิดและจัดหมวดหมู่ของข้อมูลเพื่อเชื่อมโยงความสัมพันธ์ระหว่างหมวดหมู่ที่เป็นเหตุเป็นผลแก่กันในลักษณะแบบจำลองมโนทัศน์ซึ่งประกอบไปด้วยเงื่อนไข ปรัชญาการณ บริบท เงื่อนไขสนับสนุนให้เกิดการกระทำปฏิสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นและผลที่เกิดขึ้นตามมาอย่างต่อเนื่อง

2) การแสดงข้อมูล เป็นการนำเอาหน่วยข้อมูลที่แยกหรือแตกออกเป็นส่วนย่อยๆและให้รหัสเรียบร้อยแล้วกลับมารวมเข้ากันใหม่ ให้เป็นกลุ่มตามประเด็น/หัวข้อของการวิเคราะห์

การหาข้อสรุปและการตีความ เป็นกระบวนการหาข้อสรุปและตีความหมายของข้อค้นพบที่ได้จากการจัดระเบียบข้อมูลและการแสดงข้อมูลตามกรอบแนวคิดหรือทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย กล่าวคือ ผลจากการจัดกลุ่มประเภทข้อมูลจะทำให้เห็นแบบแผนของความสัมพันธ์ของปรากฏการณ์การศึกษาการคุกคามทางเพศในสื่อออนไลน์ของแต่ละเจนเนอร์เรชั่นในจังหวัดพิษณุโลก รวมถึงปัจจัยสำคัญต่างๆที่เกี่ยวข้องโดยจะมีการใช้โปรแกรม Microsoft Word เป็นเครื่องมือช่วยในการวิเคราะห์ รวมถึงการตรวจสอบว่าข้อสรุปมีความถูกต้องตรงตามประเด็นและมีความน่าเชื่อถือมากน้อยเพียงใดด้วย

3) การวิเคราะห์ผู้วิจัยจะใช้ตารางเป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพเพื่อข้อมูลที่ได้ถูกนำมาวิเคราะห์ในรอบของความสัมพันธ์และมีความเชื่อมโยงที่ทำให้มองเห็นภาพของความแตกต่างบริบทและเงื่อนไขที่เกี่ยวข้อง กิจกรรม ปฏิสัมพันธ์ต่างๆหรือผลที่เกิดขึ้นอย่างสัมพันธ์กันภายในปรากฏการณ์ที่ทำการศึกษาการคุกคามทางเพศในสื่อออนไลน์ของแต่ละเจนเนอร์เรชั่นในจังหวัดพิษณุโลก เพื่อทราบรูปแบบและลักษณะในการถูกคุกคามทางเพศในสื่อออนไลน์เพื่อศึกษาเงื่อนไขที่ส่งผลต่อลักษณะของการถูกคุกคามทางเพศในสื่อออนไลน์ และเพื่อเสนอแนะแนวทางการป้องกันการเกิดการถูกคุกคามทางเพศในสื่อออนไลน์

ผลการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการคุกคามทางเพศในสื่อออนไลน์ของแต่ละเจนเนอร์เรชั่นในจังหวัดพิษณุโลก โดยผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิจัยเป็น 4 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มประชากรตามเจนเนอเรชั่น

ส่วนที่ 2 รูปแบบและลักษณะการถูกคุกคามทางเพศในสื่อออนไลน์ของแต่ละเจนเนอเรชั่นในจังหวัดพิษณุโลก

ส่วนที่ 3 เจ็อนไขที่ส่งผลต่อลักษณะของการถูกคุกคามทางเพศในสื่อออนไลน์ของแต่ละเจนเนอเรชั่นในจังหวัดพิษณุโลก

ส่วนที่ 4 แนวทางการป้องกันการเกิดการถูกคุกคามทางเพศในสื่อออนไลน์ของแต่ละเจนเนอเรชั่นในจังหวัดพิษณุโลก

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มประชากรตามเจนเนอเรชั่น

ตารางที่ 1 คุณลักษณะของผู้ให้ข้อมูลทั้งหมด 6 คน

ลำดับ	ชื่อ	เพศ	อายุ	อาชีพ	ลักษณะ
1	นาย A (นามสมมติ)	ชาย	46	รปภ.	เป็นชายผิวสีเข้ม รูปร่าง ผอม ตัวสูง
2	นาย B (นามสมมติ)	ชาย	45	ขายอาหาร ปลา	เป็นชายพิการผิวคล้ำ รูปร่างอวบ
3	นาย C (นามสมมติ)	ชาย	25	นักศึกษา	เป็นชาย ผิวขาว รูปร่าง ไม่สูงมาก ใส่แว่นตา
4	นางสาว D (นามสมมติ)	หญิง	23	นักศึกษา	เป็นหญิง ผิวขาวเหลือง รูปร่างอวบ ตัวไม่สูงมาก
5	นาย E (นามสมมติ)	เพศ ทางเลือก	22	นักศึกษา	เป็นเพศทางเลือก ผิวขาว รูปร่างสมส่วน ไม่ สูงมาก
6	นางสาว F (นามสมมติ)	หญิง	20	นักศึกษา	เป็นหญิง ผิวขาวเหลือง รูปร่างผอม ตัวไม่สูงมาก

จากตารางด้านบนจะเห็นได้ว่ามีผู้ให้ข้อมูลจำนวน 6 คน กลุ่มประชากรตามเจนเนอเรชั่นในจังหวัดพิษณุโลก แบ่งเป็นผู้ให้ข้อมูล Gen X เพศชายจำนวน 2 คน อาชีพรปภ.อายุ 46 ปี อาชีพขายอาหารปลา อายุ 45 ปี ผู้ให้ข้อมูล Gen Y เพศชาย 1 คน อาชีพนักศึกษา อายุ 25 ปี เพศหญิง 1 คน อาชีพนักศึกษา อายุ 23 ปี ผู้ให้ข้อมูล Gen Z เพศทางเลือก 1 คน อาชีพ

นักศึกษา อายุ 22 ปี เพศหญิง 1 คน อาชีพนักศึกษา อายุ 20 ปี โดยกลุ่มประชากรตามเจนเนอร์เรชั่นมีทั้งเคยและไม่เคยประสบปัญหาการถูกคุกคามทางเพศทั้งในสื่อออนไลน์และการถูกคุกคามทางเพศในชีวิตประจำวัน ว่ามีรูปแบบหรือลักษณะ เงื่อนไขที่ส่งผลต่อการถูกคุกคามทางเพศในสื่อออนไลน์ และแนวทางการป้องกันหรือการรับมือเมื่อถูกคุกคามทางเพศในสื่อออนไลน์ โดยข้อมูลที่ได้จากการศึกษามีดังนี้

ส่วนที่ 2 รูปแบบและลักษณะการถูกคุกคามทางเพศในสื่อออนไลน์ของแต่ละเจนเนอร์เรชั่น

ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ 1. การกลั่นแกล้งทางเพศ 2. การข่มขู่ทางเพศ 3. การลวนลามทางเพศ 4. การอนาจารแก้แค้น

ตารางที่ 2 ผลการศึกษาวัตถุประสงค์ที่ 2 รูปแบบหรือลักษณะการถูกคุกคามทางเพศในสื่อออนไลน์

ลำดับ	ชื่อ	ประเด็นการศึกษาหลัก	รายละเอียดผลการศึกษา
1	นาย A (นามสมมติ)	การกลั่นแกล้งทางเพศ การข่มขู่ทางเพศ การลวนลามทางเพศ การอนาจารแก้แค้น	การคุกคามทางเพศในสื่อออนไลน์ไม่เคยพบ เพราะนาย A เป็นคนไม่ค่อยเล่นโซเชียล แต่เมื่อสมัยก่อนเคยถูกคุกคามทางเพศโดยการลวนลามทางวาจา นาย A บอกว่าถูกเพศที่สามพูดแซวในทางเพศโดยพูดว่าดูจากรูปร่างหน้าตาลักษณะท่าทางเหมือนนิโกร เลย น่าจะลีลาดี เนื่องจากนาย A เป็นคนผิวสีเข้มจึงทำให้ถูกเข้าใจว่าเป็นนิโกร
2	นาย B (นามสมมติ)	การกลั่นแกล้งทางเพศ การข่มขู่ทางเพศ การลวนลามทางเพศ การอนาจารแก้แค้น	ไม่เคยถูกคุกคามทางเพศในสื่อออนไลน์ แต่เคยพบเห็น คือ ผู้ชายจะจับมือของผู้หญิงแล้วผู้หญิงสับตมมือออกในที่สาธารณะ

ลำดับ	ชื่อ	ประเด็นการศึกษาหลัก	รายละเอียดผลการศึกษา
3	นาย C (นามสมมติ)	การกลั่นแกล้งทางเพศ การข่มขู่ทางเพศ การล่วงละเมิดทางเพศ	ถูกคนแปลกหน้าทักมาในเฟซบุ๊กใช้คำพูดล่วงละเมิดทางเพศ ตอนแรกไม่ได้สนใจ เพราะเป็นคนแปลกหน้า แต่มีอยู่วันหนึ่งเขาก็ถามว่าอยากมีอะไรกันไหม นาย C (นามสมมติ) จึงปฏิเสธและบล็อกคนนั้นให้นาย C (นามสมมติ) รู้สึกกลัวและไม่สบายใจ
4	นางสาว D (นามสมมติ)	การอนาจารแก่แค้ม การกลั่นแกล้งทางเพศ การข่มขู่ทางเพศ การล่วงละเมิดทางเพศ	เคยแค่คนแปลกหน้าเข้ามาคอมเมนต์รูปที่ลงใน Facebook Comment ในเชิงการล่วงละเมิดทางเพศ ตอนแรก Comment ขมว่าน่ารัก แต่สักพักคนแปลกหน้าก็แคปรูปที่ลงแล้วพิมพ์ว่าทำไมใหญ่จัง จึงทำให้นางสาว D (นามสมมติ) รู้สึกไม่พอใจและเริ่มกลัวจึงบล็อก Account ของคนแปลกหน้าคนนั้นไป
5	นาย E (นามสมมติ)	การอนาจารแก่แค้ม การกลั่นแกล้งทางเพศ การข่มขู่ทางเพศ	คนที่คุยด้วยจะมาหา แต่นาย E (นามสมมติ) ได้ปฏิเสธไป แต่เขาบอกกำลังจะไปหา พอมาอยู่ก็จะให้อยู่แค่แป๊บเดียว นาย E (นามสมมติ) จึงโกหกว่าแม่จะมาหา เขาจึงกลับ นาย E (นามสมมติ) จึงลงสตอรี่ไปเพียง

ลำดับ	ชื่อ	ประเด็นการศึกษาหลัก	รายละเอียดผลการศึกษา
6	นางสาว F (นามสมมติ)	การชมชู้ทางเพศ	เขาก็ทักมารู้กันว่าโกหกถ้าไม่บอกว่าอยู่ไหน จะตามไปถึงหอ จึงทำให้นาย E (นามสมมติ) รู้สึกกลัว
		การลวนลามทางเพศ	คนแปลกหน้าไม่เปิดเผยหน้าใน Instagram ทักมาว่าจะขอวิดีโอคลอช่วยตัวเองด้วยกันไหม ขอดูของลับของนาย E (นามสมมติ) จึงได้ปฏิเสธไปและบล็อก
		การอนาจารแก้แค้น	ถูกอดีตแฟนเอารูปเก่าคลิปเก่ามาประจานแต่ไม่ได้เป็นรูปโป๊ เป็นรูปที่นาย E (นามสมมติ) ไม่ได้เปิดเผยให้คนอื่นดู ตอนนั้นเลิกกันแล้ว แล้วใส่แคปชั่นว่า “ใครบอกว่ามันไม่ใช่ตุ๊ด” เพื่อนนำมาให้ดูแล้วถามว่าเกิดอะไรขึ้น นาย E (นามสมมติ) จึงอธิบายไปและทักไปบอกอดีตแฟนว่าถ้าทำแบบนี้อีกจะแจ้งความ
		การกลั่นแกล้งทางเพศ	เคยถูกแฉเวลาแต่งตัวนุ่งสั้นหรือวาบหวิว เขาบอกว่าอู้ใส่เสื้อเอวลอยหรือ ใส่กางเกงสั้นด้วย เช็กชื่อนะ จึงทำให้รู้สึกไม่พอใจเพราะการแต่งตัวก็ควรแต่งตัวในแบบที่เราชอบการที่มีคนมาแฉหรือพูดแบบนี้เหมือนเป็นการตัดความมั่นใจ แล้วนางสาว F (นามสมมติ) ตอบกลับไปว่าจะแต่งตัวแบบไหนก็ได้ไม่ต้องมายุ่งแล้วก็เดินหนีไป
		การอนาจารแก้แค้น	

จากตารางผลการศึกษารูปแบบและลักษณะการถูกคุกคามทางเพศในสื่อออนไลน์ของแต่ละเจนเนอร์เรชั่นในจังหวัดพิษณุโลก พบว่ารูปแบบและลักษณะการถูกคุกคามทางเพศในสื่อออนไลน์ของแต่ละเจนเนอร์เรชั่นที่ผู้วิจัยได้สัมภาษณ์แล้วพบเจอได้แก่ 1. การกลั่นแกล้งทางเพศ ซึ่งเป็นการดูถูกเกี่ยวกับรูปลักษณ์หรือรูปร่าง ผู้กลั่นแกล้งอาจแสดงความเห็นอย่างหยาบคายเกี่ยวกับรูปร่าง 2. การข่มขู่ทางเพศ ซึ่งเป็นการข่มขู่หรือบังคับให้มีเพศสัมพันธ์ หรือกิจกรรมทางเพศที่เกี่ยวข้องรวมทั้งกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการใช้ความรุนแรงหรือทำให้เกิดความเจ็บปวด การแสดงอวัยวะเพศ เช่น การที่มีคนข่มขู่มาหาที่หอโดยทำให้เจ้าตัวรู้สึกกลัว 3. การลวนลามทางเพศ ซึ่งเป็นการสัมผัสที่ไม่พึงประสงค์หรือการจูบ ข่มขู่หรือบังคับให้มีเพศสัมพันธ์ หรือกิจกรรมทางเพศที่เกี่ยวข้องรวมทั้งกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการใช้ความรุนแรงหรือทำให้เกิดความเจ็บปวด เช่น ถูกแซวเวลาแต่งตัวนุ่งสั้นหรือแต่งตัววาบหวิวหรือคนแปลกหน้าไม่เปิดเผยหน้าใน Instagram ทักมาว่าจะขอวิดีโอคอลช่วยตัวเองด้วยกันไหม ขอดูของลับ 4. การอนาจารแก้แค้น ซึ่งเป็นการนำรูปภาพหรือคลิปวิดีโอขณะมีเพศสัมพันธ์ของบุคคลมาเผยแพร่โดยไม่ได้รับความยินยอม เช่น การนำรูปหรือคลิปของเจ้าตัวไปแชร์ในโซเชียลทำให้เจ้าตัวเกิดความไม่พอใจ

ตารางที่ 3 ผลการศึกษาวัตถุประสงค์ที่ 3 เจื่อนไขที่ส่งผลต่อการถูกคุกคามทางเพศในสื่อออนไลน์

ลำดับ	ชื่อ	ประเด็นการศึกษาหลัก	ผลการศึกษา
1	นาย A (นามสมมติ)	ด้านหน้าตา ด้านอายุ ด้านเพศ ด้านการแต่งกาย	ผู้หญิงน่าจะถูกคุกคามทางเพศมากกว่า การแต่งตัวที่นุ่งสั้นใส่เสื้อกล้ามหรือการโพสטרูปที่วาบหวิวทำให้เป็นจุดสนใจทำให้ถูกมองในเรื่องเพศ
		ด้านการศึกษา ด้านพื้นที่	การไปเที่ยวสถานบันเทิงก็ทำให้เกิดการถูกคุกคามทางเพศได้

ลำดับ	ชื่อ	ประเด็นการศึกษาหลัก	ผลการศึกษา
2	นาย B (นามสมมติ)	ด้านหน้าตา	ด้านหน้าตาส่วนมากคนที่หน้าตาดีจะถูกคุกคามทางเพศมากกว่า
		ด้านอายุ	
		ด้านเพศ	ด้านเพศส่วนใหญ่เพศหญิงจะถูกคุกคามทางเพศในสื่อออนไลน์มากกว่า
		ด้านการแต่งกาย	การแต่งตัวก็มีส่วนเพราะหากแต่งตัวที่เปิดเผยเกินไปรวมถึงการลงรูปในแอปพลิเคชันต่างๆทำให้เกิดการถูกคุกคามทางเพศได้ง่ายมากขึ้น
3	นาย C (นามสมมติ)	ด้านการศึกษา	
		ด้านพื้นที่	
		ด้านหน้าตา	คนที่หน้าตาดี หน้าตาน่ารักก็容易被คุกคามทางเพศได้ง่าย
		ด้านอายุ	
		ด้านเพศ	ด้านเพศส่งผลเพราะเพศหญิงมักจะถูกคุกคามทางเพศมากกว่าเพศชาย
		ด้านการแต่งกาย	การแต่งกายที่วาบหวักก็ทำให้ถูกคุกคามทางเพศได้
		ด้านการศึกษา	
		ด้านพื้นที่	การติดตามเพจหรือกลุ่มที่เกี่ยวกับทางเพศในแอปพลิเคชันต่างๆ ก็เป็นอีกเงื่อนไขที่ส่งผลให้เกิดการถูกคุกคามทางเพศในสื่อออนไลน์

ลำดับ	ชื่อ	ประเด็นการศึกษาหลัก	ผลการศึกษา
4	นางสาว D (นามสมมติ)	ด้านหน้าตา	คนที่กระทำการคุกคามทางเพศส่วนใหญ่ก็จะมองหน้าเป็นหลัก คนที่หน้าตาดีก็จะถูกคุกคามได้ง่ายกว่า
		ด้านอายุ	คนที่อายุน้อยกว่ามักจะถูกคนที่อายุมากกว่าพุดจาหรือกระทำการคุกคามทางเพศ เพราะคนที่โตกว่าคิดว่าจะพุดอะไรกับคนที่อายุน้อยกว่าก็ได้
		ด้านเพศ	เพศหญิงจะถูกคุกคามทางเพศได้ง่ายกว่าเพศชาย
		ด้านการแต่งกาย	คนที่กระทำการคุกคามทางเพศจะไปเน้นกับคนที่แต่งตัวใส่กระโปรงหรือกางเกงสั้น หรือคนที่แต่งตัววาบหวีว
		ด้านการศึกษา	
5	นาย E (นามสมมติ)	ด้านพื้นที่	การที่ไปอยู่ในสถานที่เปลี่ยวหรือที่ลับตาคนอาจจะทำให้เกิดอันตราย เกิดการถูกคุกคามทางเพศได้ง่าย ส่งผลกระทบเพราะถ้าไม่มีใครอยู่แถวนั้นก็อาจจะเกิดอันตรายที่ร้ายแรงมาได้
		ด้านหน้าตา	ด้านหน้าตาก็เป็นอีกหนึ่งปัจจัยที่ทำให้เกิดการถูกคุกคามทางเพศเช่นนายE(นามสมมติ)มักจะถูกชมว่าหน้าตาน่ารัก ผิวขาว
		ด้านอายุ	
		ด้านเพศ	เป็นแล้วแต่สถานการณ์ สถานที่ บางคนอาจไม่ได้เลือกเพศ
		ด้านการแต่งกาย	

ลำดับ	ชื่อ	ประเด็นการศึกษาหลัก	ผลการศึกษา
6	นางสาว F (นามสมมติ)	ด้านการศึกษา	การเรียนรู้ในเรื่องเพศที่เป็นสิ่งใกล้ตัว ควรถูกรอบร้อมหรือสั่งสอนเรื่องของเพศหรือ การคุกคามทางเพศว่าสิ่งไหนควรทำหรือไม่ ควรทำ หากไม่ได้รอบร้อมหรือสั่งสอนก็อาจจะ เกิดการคุกคามทางเพศกับผู้อื่นได้ จึงทำให้เกิดเป็นปัญหาสังคม
		ด้านพื้นที่	การไปเที่ยวที่สถานบันเทิงก็อาจจะเกิด การคุกคามทางเพศได้ง่าย
		ด้านหน้าตา	คนที่ถูกคุกคามทางเพศมักจะมีหน้าตาที่ สวยหรือหล่อหรือน่ารัก
		ด้านอายุ	คนที่อายุน้อยกว่ามักจะข่มเหงคนที่อายุ น้อยกว่า
		ด้านเพศ	คนที่กระทำการคุกคามทางเพศก็จะมอง ในเรื่องของเพศ เพศหญิงเพศชายก็สามารถ ถูกคุกคามทางเพศได้เหมือนกัน
		ด้านการแต่งกาย	การนุ่งสั้นใส่เสื้อผ้าสั้นการแต่งชุดที่วาบ หวิงก็ทำให้คนที่กระทำการคุกคามมองใน เรื่องของเพศ พูดแซวเรื่องการแต่งตัวของคน อื่นก็จะทำให้รู้สึกไม่พอใจ
		ด้านการศึกษา	ควรให้ความสำคัญกับการพูดหรือการ กระทำควรรอบร้อมสั่งสอนในเรื่องของเพศที่ ถูกต้อง
		ด้านพื้นที่	การไปเที่ยวสถานที่บันเทิงไม่ผิดแต่ก็ควร ระมัดระวังตัวจากคนที่เข้ามาใกล้หรือคนที่ กระทำให้รู้สึกไม่ปลอดภัย

จากตารางผลการศึกษารูปแบบและลักษณะการถูกคุกคามทางเพศในสื่อออนไลน์ของแต่ละเจนเนอร์เรชั่นในจังหวัดพิษณุโลก พบว่ารูปแบบและลักษณะการถูกคุกคามทางเพศในสื่อออนไลน์ของแต่ละเจนเนอร์เรชั่นที่ผู้วิจัยได้สัมภาษณ์แล้วพบเจอได้แก่ 1. ด้านหน้าตา เนื่องจากหน้าตาเป็นส่วนหนึ่งผู้กระทำการคุกคามจะสนใจ จากการศึกษาพบว่าคนที่หน้าตาดีหรือน่ารักจะถูกคุกคามทางเพศง่ายกว่า 2. ด้านอายุ จากการศึกษาวิจัยพบว่าคนที่อายุน้อยกว่าจะข่มเหงหรือกระทำการคุกคามกับคนที่อายุน้อยกว่า เพราะคิดว่าตัวเองเป็นผู้ใหญ่จะพูดหรือจะทำอะไรก็ได้ ไม่สนใจว่าผู้ถูกกระทำจะรู้สึกอย่างไร 3. ด้านเพศ เนื่องจากเพศเป็นสาเหตุหลักที่ทำให้เกิดการถูกคุกคามทางเพศ จากการศึกษาพบว่าเพศหญิงมักจะถูกคุกคามทางเพศมากกว่าเพศชาย เพราะมาจากระบบสังคมวัฒนธรรมชายเป็นใหญ่แต่ผู้กระทำบางคนก็ไม่ได้สนใจว่าเป็นเพศไหนเพื่อทำในสิ่งตนเองต้องการ 4. ด้านการแต่งกาย จากการศึกษาวิจัยพบว่าการแต่งกายวาวหวิว ใส่เสื้อสั้นกางเกงสั้น ทำให้ผู้กระทำมองว่าเป็นการอ่อย หรืออยากโชว์ จึงพูดแซวสื่อถึงเรื่องเพศ ทำให้คนอื่นรู้สึกไม่มั่นใจในการแต่งตัว กลัวการโดนคุกคามทางเพศ 5. ด้านการศึกษา เนื่องจากการศึกษาเป็นสิ่งสำคัญ ทุกคนควรได้การศึกษาเกี่ยวกับเรื่องเพศอย่างลึกซึ้ง ว่าสิ่งไหนควรทำสิ่งไหนไม่ควรทำ การกระทำต่างๆหากไม่ได้รับการศึกษาก็จะเกิดผลกระทบกับผู้อื่น 6. ด้านพื้นที่ เนื่องจากพื้นที่โลกออนไลน์ไม่ได้เป็นพื้นที่ปลอดภัยอีกต่อไป การแสดงความคิดเห็นต่างๆในสื่อออนไลน์ง่ายมากขึ้น ขาดความเป็นส่วนตัว การเสปสสื่อที่ไม่ดีในพื้นที่ออนไลน์สามารถทำให้เกิดการถูกคุกคามทางเพศได้เช่นกัน และไม่ใช่แค่โลกออนไลน์ โลกความเป็นจริงก็เป็นอีกที่ที่ไม่ปลอดภัย ทั้งสถานบันเทิง สถานที่เปลี่ยว ที่ลับตาคน ทำให้ผู้กระทำการคุกคามง่ายต่อการกระทำโดยไม่เกรงกลัว

ส่วนที่ 4 แนวทางการป้องกันการเกิดการถูกคุกคามทางเพศในสื่อออนไลน์ของแต่ละเจนเนอร์เรชั่นในจังหวัดพิษณุโลก

จากการศึกษาวิธีการป้องกันหรือรับมือต่อการถูกคุกคามทางเพศในสื่อออนไลน์แต่ละเจนเนอร์เรชั่น จากประสบการณ์ที่ได้พบมาและเอาตัวรอดมาได้จากสถานการณ์นั้น คือ 1. การบล็อกหรือไม่ตอบโต้ 2. การโทรแจ้งตำรวจ 3. หลีกเลี้ยงการไปในพื้นที่ที่เสี่ยง

1. การบล็อกหรือไม่ตอบโต้ ผลการศึกษาพบว่า ในกรณีถูกคุกคามในสื่อออนไลน์สิ่งที่เสี่ยงไม่ได้เลยคือการถูกคนแปลกหน้าทักหรือคอมเมนต์สื่อถึงเรื่องเพศ การรับมือกับคนที่คุกคามทางเพศในสถานการณ์แบบนี้คือ ไม่ตอบโต้หรือบล็อกไปเลยและเลือกรับเพื่อนที่สนิท ไม่รับคนแปลกหน้า

2. การโทรแจ้งตำรวจ ผลการศึกษาพบว่า หากเริ่มรู้สึกตัวเองไม่ปลอดภัย ให้โทรแจ้งตำรวจหรือคนสนิททันที และอยู่ห่างจากผู้ที่กระทำการคุกคามทางเพศให้มากที่สุด เพื่อหลีกเลี่ยงการเกิดเหตุการณ์ร้ายแรง

3. หลีกเลี่ยงการไปในพื้นที่ที่เสี่ยง ผลการศึกษาพบว่า การไปในพื้นที่ที่เสี่ยง เช่น พื้นที่ที่เปลี่ยว ที่ลับตาคน ที่อโคจรต่างๆ ควรหลีกเลี่ยงแต่ถ้าหากจำเป็นที่จะต้องไป ควรจะต้องพาคนไปเพิ่มไม่ไปไหนมาไหนคนเดียว หากที่มีคนรวมกันอยู่เยอะๆ

ผลการวิจัย

การวิจัยเชิงคุณภาพ เรื่อง การคุกคามทางเพศในสื่อออนไลน์ของแต่ละเจนเนอร์เรชันในจังหวัดพิษณุโลก มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) เพื่อศึกษารูปแบบและลักษณะการถูกคุกคามทางเพศในสื่อออนไลน์ 2) เพื่อศึกษาเงื่อนไขที่ส่งผลต่อลักษณะของการถูกคุกคามทางเพศในสื่อออนไลน์ 3) เพื่อเสนอแนะแนวทางการป้องกันการเกิดการคุกคามทางเพศในสื่อออนไลน์ โดยกลุ่มผู้ให้ข้อมูลมีทั้งหมดจำนวน 6 คน เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึก สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

ผลการวิจัยเรื่องรูปแบบและลักษณะการถูกคุกคามทางเพศในสื่อออนไลน์ในจังหวัดพิษณุโลก

1. การข่มขู่ทางเพศ

เนื่องจากผู้กระทำไม่ได้ในสิ่งที่ตนเองต้องการ จึงหาวิธีที่จะข่มขู่เพื่อให้ผู้ถูกระทำยอมและทำตามที่ต้องการ จึงทำให้ผู้ถูกระทำรู้สึกกลัวและรู้สึกไม่ปลอดภัย

2. การลวนลามทางเพศ

เนื่องจากการลวนลามทางเพศทั้งทางสายตา วาจา หรือในสื่อออนไลน์ง่ายต่อการกระทำการคุกคามทางเพศ บางส่วนมองเป็นแค่เรื่องเล็ก แค่ว่าพูดยอกล้อ แค่ว่าคอมเมนต์ ไม่ได้ทำอะไรร้ายแรง การลวนลามทางเพศไม่ว่าจะผู้หญิงหรือผู้ชาย การพูดลวนลามเรื่องการแต่งตัวบ๊วบ หวิว คอมเมนต์รูป หรือพูดแซวเกี่ยวกับเพศต่างๆ ล้วนทำให้เกิดผลกระทบต่อผู้ถูกระทำ

3. การอนาจารแก่แก่น

เนื่องจากการกระทำที่ผู้ถูกระทำไม่ได้ยินยอมให้เปิดเผยข้อมูล ถึงจะไม่ได้ร้ายแรง แต่ทำให้เกิดความเสียหายต่อผู้ถูกระทำ

ผลการวิจัยเรื่องเงื่อนไขที่ส่งผลต่อลักษณะของการถูกคุกคามทางเพศในสื่อออนไลน์ในจังหวัดพิษณุโลกแบ่งได้ 6 รูปแบบ 1. ด้านหน้าตา 2. ด้านอายุ 3. ด้านเพศ 4. ด้านการแต่งกาย 5. ด้านการศึกษา 6. ด้านพื้นที่

1. ด้านหน้าตา

เนื่องจากหน้าตาเป็นส่วนหนึ่งผู้กระทำการคุกคามจะสนใจ จากการศึกษาพบว่าคนที่มีหน้าตาดีหรือน่ารักจะถูกคุกคามทางเพศง่ายกว่า

2. ด้านอายุ

จากการศึกษาวิจัยพบว่าคนที่มีอายุมากกว่าจะข่มเหง หรือกระทำการคุกคามกับคนที่อายุน้อยกว่า เพราะคิดว่าตัวเองเป็นผู้ใหญ่จะพูดหรือจะทำอะไรก็ได้ ไม่สนใจว่าผู้ถูกกระทำจะรู้สึกอย่างไร

3. ด้านเพศ

เนื่องจากเพศเป็นสาเหตุหลักที่ทำให้เกิดการถูกคุกคามทางเพศ จากการศึกษาพบว่าเพศหญิงมักจะถูกคุกคามทางเพศมากกว่าเพศชาย เพราะมาจากระบบสังคมวัฒนธรรมชายเป็นใหญ่ แต่ผู้กระทำบางคนก็ไม่ได้สนใจว่าเป็นเพศไหน เพื่อทำในสิ่งตนเองต้องการ

จากการศึกษาวิจัยพบว่า การแต่งกายวาวหวิว ใส่เสื้อสั้นกางเกงสั้น ทำให้ผู้กระทำมองว่าเป็นการอ่อย หรืออยากโชว์ จึงพูดแซวสื่อถึงเรื่องเพศ ทำให้คนอื่นรู้สึกไม่มั่นใจในการแต่งตัว กลัวการโดนคุกคามทางเพศ

5. ด้านการศึกษา

เนื่องจากการศึกษาเป็นสิ่งสำคัญ ทุกคนควรได้การศึกษาเกี่ยวกับเรื่องเพศอย่างลึกซึ้ง ว่าสิ่งไหนควรทำสิ่งไหนไม่ควรทำ การกระทำต่างๆหากไม่ได้รับการศึกษาก็จะเกิดผลกระทบกับผู้อื่น

6. ด้านพื้นที่

เนื่องจากพื้นที่โลกออนไลน์ไม่ได้เป็นพื้นที่ปลอดภัยอีกต่อไป การแสดงความคิดเห็นต่างๆในสื่อออนไลน์ง่ายมากขึ้น ขาดความเป็นส่วนตัว การเสฟสื่อที่ไม่ดีในพื้นที่ออนไลน์สามารถทำให้เกิดการถูกคุกคามทางเพศได้เช่นกัน และไม่ใช้แค่โลกออนไลน์ โลกความเป็นจริงก็เป็นอีกที่ไม่ปลอดภัย ทั้งสถานบันเทิง สถานที่เปลี่ยว ที่ลับตาคน ทำให้ผู้กระทำการคุกคามง่ายต่อการกระทำโดยไม่เกรงกลัวใคร

ผลการวิจัยพบว่าผู้ให้ข้อมูลแต่ละเจนเนอร์เรชั่นมีวิธีการป้องกันหรือรับมือต่อการถูกคุกคามทางเพศในสื่อออนไลน์

1. การบล็อกหรือไม่ตอบโต้

ในกรณีถูกคุกคามในสื่อออนไลน์สิ่งที่เลี่ยงไม่ได้เลยคือการถูกคนแปลกหน้าทักหรือคอมเมนต์สื่อถึงเรื่องเพศ การรับมือกับคนที่คุกคามทางเพศในสถานการณ์แบบนี้คือ ไม่ตอบโต้หรือบล็อกไปเลยและเลือกรับเพื่อนที่สนิท ไม่รับคนแปลกหน้า

2. การโทรแจ้งตำรวจ

หากเริ่มรู้สึกตัวเองไม่ปลอดภัย ให้โทรแจ้งตำรวจหรือคนสนิททันที และอยู่ห่างจากผู้ที่ทำให้เกิดการคุกคามทางเพศให้มากที่สุด เพื่อหลีกเลี่ยงการเกิดเหตุการณ์ร้ายแรง

3. หลีกเลี่ยงการไปในพื้นที่ที่เสี่ยง

การไปในพื้นที่ที่เสี่ยง เช่น พื้นที่ที่เปลี่ยว ที่ลับตาคน ที่อโคจรต่างๆ ควรหลีกเลี่ยง แต่ถ้าหากจำเป็นที่จะต้องไป ควรจะต้องพาคนไปเพิ่มไม่ไปไหนมาไหนคนเดียว หากที่มีคนรวมกันอยู่เยอะๆ

อภิปรายผลการวิจัย

จากการดำเนินงานวิจัยในครั้งนี้ จงนำไปสู่ข้อสรุปที่ได้จากการประมวลข้อมูลจากแนวคิด ทฤษฎี เอกสารงานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องผนวกกับบทสัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูลโดยแบ่งตามวัตถุประสงค์ที่ผู้วิจัยต้องการศึกษา ได้แก่ การศึกษาการคุกคามทางเพศในสื่อออนไลน์ของแต่ละเจนเนอร์เรชั่นในจังหวัดพิษณุโลก เพื่อศึกษารูปแบบและลักษณะการถูกคุกคามทางเพศในสื่อออนไลน์ เพื่อศึกษาเงื่อนไขที่ส่งผลต่อลักษณะของการถูกคุกคามทางเพศในสื่อออนไลน์ และเสนอแนะแนวทางการป้องกันการเกิดการคุกคามทางเพศในสื่อออนไลน์ สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

จากการศึกษาการคุกคามทางเพศในสื่อออนไลน์ของแต่ละเจนเนอร์เรชั่นในจังหวัดพิษณุโลก ได้แก่ ศึกษารูปแบบและลักษณะการถูกคุกคามทางเพศในสื่อออนไลน์ ศึกษาเงื่อนไขที่ส่งผลต่อลักษณะของการถูกคุกคามทางเพศในสื่อออนไลน์ และเสนอแนะแนวทางการป้องกันการเกิดการคุกคามทางเพศในสื่อออนไลน์ โดยพบรูปแบบหรือลักษณะการถูกคุกคามทางเพศในสื่อออนไลน์นั้น สามารถเจอได้มากกว่า 1 รูปแบบ จากการศึกษวิจัยพบว่า การถูกคุกคามทางเพศในสื่อออนไลน์ มีรูปแบบหรือลักษณะการคุกคามทางเพศไม่เป็นไปตามทุกรูปแบบที่ผู้วิจัยศึกษามา มีตรงตาม 3 รูปแบบ ได้แก่ การข่มขู่ทางเพศให้ทำในสิ่งที่ตนเองต้องการ ทำให้

รู้สึกกลัวและไม่สบายใจเมื่อถูกข่มขู่ การลวนลามทางเพศไม่ว่าจะทางวาจาหรือการคอมเมนต์สื่อถึงเรื่องเพศ การพูดลวนลามเกี่ยวกับการแต่งตัว พูดแซวเกี่ยวกับหน้าตา คอมเมนต์รูปที่แต่งตัว วาบหวีว การชักชวนไปมีเพศสัมพันธ์ การชักชวนให้ช่วยตัวเองด้วยกัน การอนาจารแก้แค้น นำรูปภาพหรือวิดีโอมาโพสต์ในเฟซบุ๊กโดยที่เจ้าตัวไม่ได้ยินยอมแล้วพิมพ์ข้อความทำให้เกิดความเสียหายต่อผู้ถูกระทำ เจื่อนใจที่ส่งผลต่อการถูกคุกคามทางเพศในสื่อออนไลน์แบ่งได้ 6 รูปแบบ ด้านหน้าตา จากการศึกษาพบว่าคนที่มีหน้าตาดีหรือน่ารักจะถูกคุกคามทางเพศง่ายกว่า ด้านอายุ จากการศึกษาวิจัยพบว่าคนที่มีอายุมากกว่าจะข่มเหง หรือกระทำการคุกคามกับคนที่อายุน้อยกว่า เพราะคิดว่าตัวเองเป็นผู้ใหญ่จะพูดหรือจะทำอะไรก็ได้ ด้านเพศจากการศึกษาพบว่าเพศหญิงมักจะถูกคุกคามทางเพศมากกว่าเพศชาย เพราะมาจากระบบสังคมวัฒนธรรมชายเป็นใหญ่แต่ผู้กระทำบางคนก็ไม่ได้สนใจว่าเป็นเพศไหน เพื่อทำในสิ่งตนเองต้องการ ด้านการแต่งกายจากการศึกษาวิจัยพบว่า การแต่งกายวาบหวีว ใส่เสื้อสั้นกางเกงสั้น ทำให้ผู้กระทำมองว่าเป็นการอ่อย หรืออยากโชว จึงพูดแซวสื่อถึงเรื่องเพศ ทำให้คนอื่นรู้สึกไม่มั่นใจในการแต่งตัว กลัวการโดนคุกคามทางเพศ ด้านการศึกษาทุกคนควรได้การศึกษาเกี่ยวกับเรื่องเพศอย่างลึกซึ้งว่าสิ่งไหนควรทำสิ่งไหนไม่ควรทำ การกระทำต่างๆ หากไม่ได้รับการศึกษาก็จะเกิดผลกระทบกับผู้อื่น ด้านพื้นที่ เนื่องจากพื้นที่โลกออนไลน์ไม่ได้เป็นพื้นที่ปลอดภัยอีกต่อไป การแสดงความคิดเห็นต่างๆ ในสื่อออนไลน์ง่ายมากขึ้น ขาดความเป็นส่วนตัว การเสฟสื่อที่ไม่ดีในพื้นที่ออนไลน์สามารถทำให้เกิดการถูกคุกคามทางเพศได้เช่นกัน และไม่ใช้แค่โลกออนไลน์ โลกความเป็นจริงก็เป็นอีกที่ที่ไม่ปลอดภัย ทั้งสถานบันเทิง สถานที่เปลี่ยว ที่ลับตาคน ทำให้ผู้คุกคามง่ายต่อการกระทำโดยไม่เกรงกลัวใคร วิธีการป้องกันหรือรับมือต่อการถูกคุกคามทางเพศในสื่อออนไลน์ คือการบล็อกหรือไม่ตอบโต้ การรับมือกับคนที่คุกคามทางเพศในสถานการณ์แบบนี้คือ ไม่ตอบโต้หรือบล็อกไปเลยและเลือกรับเพื่อนที่สนิท ไม่รับคนแปลกหน้า การโทรแจ้งตำรวจ หากเริ่มรู้สึกว่าตัวเองไม่ปลอดภัย ให้โทรแจ้งตำรวจหรือคนสนิททันที และอยู่ห่างจากผู้ที่กระทำการคุกคามทางเพศให้มากที่สุด หลีกเลี่ยงการไปในพื้นที่ที่เสี่ยง การไปในพื้นที่ที่เสี่ยง เช่น พื้นที่ที่เปลี่ยว ที่ลับตาคน ที่อโคจรต่างๆ ควรหลีกเลี่ยงแต่ถ้าหากจำเป็นที่จะต้องไป ควรจะต้องพาคนไปเพิ่มไม่ไปไหนมาไหนคนเดียว

จากการวิจัยของแต่ละเจนเนอเรชั่น (ผู้ให้สัมภาษณ์) ทั้ง 3 เจนเนอเรชั่น ได้แก่ Gen X มีอายุระหว่าง 55-41 ปี , Gen Z มีอายุระหว่าง 40-23 ปี , Gen Y มีอายุระหว่าง 22-8 ปี มี

ความแตกต่างตามเจนเนอร์เรชั่นของตนเอง ข้อมูลที่ได้มาเป็นส่วนน้อยของข้อมูลกลุ่มเจนเนอร์เรชั่นในอำเภอเมืองพิษณุโลก จังหวัดพิษณุโลก

จากการวิจัยของแต่ละเจนเนอร์เรชั่นอาจไม่ได้มีความรุนแรงมากถึงขั้นเกิดอันตรายร้ายแรงถึงแก่ชีวิต ในแต่ละเจนเนอร์เรชั่นถึงจะช่วงอายุจะแตกต่างกันแต่ก็มีการถูกคุกคามทางเพศได้เหมือนกัน ถึงสถานการณ์จะต่างกันไปตามแต่ละคนที่เจอ บางคนไม่เคยถูกคุกคามทางเพศในสื่อออนไลน์ บางคนเคยถูกคุกคามแต่ไม่ใช้ในสื่อออนไลน์ บางคนถูกคุกคามทางเพศลวนลามทางวาจา การแซว บางคนไม่ได้มีผลกระทบต่อการใช้ชีวิตเพราะไม่ได้สนใจ บางคนหมดความมั่นใจต่อการใช้ชีวิต มีปัจจัยที่ส่งผลทำให้เกิดการคุกคามทางเพศในสื่อออนไลน์แตกต่างกัน แต่ละเจนเนอร์เรชั่นมีการป้องกันหรือรับมือต่อการถูกคุกคามทางเพศที่หลากหลาย ในสถานการณ์ปัจจุบันคนส่วนใหญ่เริ่มหันมาให้ความสำคัญต่อการถูกคุกคามทางเพศมากขึ้น

ดังนั้น การศึกษาการคุกคามทางเพศในสื่อออนไลน์ของแต่ละเจนเนอร์เรชั่นในจังหวัดพิษณุโลก มีความสอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับลักษณะพฤติกรรมคุกคามทางเพศของโบการ์ตและสไตน์ แนวคิดพื้นฐานของทฤษฎีนี้ คือ แบ่งมุมมองได้ 3 มิติเกี่ยวกับพฤติกรรมคุกคามทางเพศ มิติที่ 1 การคุกคามทางเพศที่ชัดเจนและไม่ชัดเจนกล่าวคือการคุกคามทางเพศอาจเป็นพฤติกรรมที่ชัดเจนเช่นการคุกคามทางร่างกายการจู่โจมทางเพศการข่มขืนหรืออาจเป็นพฤติกรรมที่ไม่ชัดเจนซึ่งทำให้รู้สึกว่าเป็นมิตร มิติที่ 2 การคุกคามโดยวาจาและไม่ใช้วาจา เช่นการวิพากษ์วิจารณ์การเล่าเรื่องตลก การพูดจาเสียดสีที่สื่อในทางเพศ หรือเป็นการสื่อสารที่ไม่ใช่วาจา เช่น การมองอย่างมีเลศนัย หรือการถูกเนื้อต้องตัวที่ไม่พึงประสงค์ มิติที่ 3 การคุกคามทางเพศโดยใช้การควบคุมโดยจิตและใช้กำลังทางร่างกายควบคุมบังคับบุคคลอื่น โดยการคุกคามทางเพศอาจเป็นการควบคุมโดยใช้ความไม่พอใจ หรือการปฏิเสธและการใช้ความแข็งแรงทางร่างกายเพื่อเอาชนะหรือทำให้เชื่อฟัง ซึ่งทฤษฎีนี้มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่กำหนด

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1. เสนอให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น สถาบันการศึกษา ส่งเสริมให้ส่งข่าวสารเกี่ยวกับการคุกคามทางเพศในสื่อออนไลน์ ผลกระทบ การป้องกัน รู้ทันเมื่อตกอยู่ในสถานการณ์นั้น
2. เสนอให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องจัดสภาพแวดล้อมที่ลับตาคน ให้เป็นพื้นที่ที่ปลอดภัยกับผู้คน

3. เสนอให้สถาบันการศึกษาต่างๆ จัดกิจกรรมส่งเสริมให้อบรมความรู้ ที่มีความสำคัญกับการคุกคามทางเพศในสื่อออนไลน์ที่ถูกต้องและเหมาะสม

4. เสนอให้หน่วยงานต่างๆ ช่วยกันสอดส่อง ดูแล หากมีใครพบเห็นการคุกคามทางเพศในสถานที่ต่างๆ ให้แจ้งตำรวจหรือบอกกับคนที่อยู่บริเวณนั้น

5. ส่งเสริมให้ใช้สื่อออนไลน์ให้ถูกต้อง เหมาะสมกับสถานการณ์ การนำสื่อออนไลน์ไปใช้ประโยชน์ เช่น การนำข่าวสารเนื้อหาที่เป็นประโยชน์เผยแพร่ในสื่อออนไลน์

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาการคุกคามทางเพศในสื่อออนไลน์ในบริบทอื่น เนื่องจากสื่อออนไลน์มีหลากหลายประเภท สถานการณ์การคุกคามทางเพศในสื่อออนไลน์ที่แตกต่างกัน

2. ควรศึกษาการคุกคามทางเพศในสถานที่ที่เสี่ยงต่อการถูกคุกคามทางเพศมาก

เอกสารอ้างอิง

ชาคริต เชื้อนสูงค์. (2559). ทฤษฎีแรงจูงใจ (Motivation Theories). สืบค้นจาก <https://www.gotoknow.org/posts/617749>

ทิพวัลย์ ศรีรักษา. (2561). แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการคุกคามทางเพศโดยการเฝ้าติดตามก่อให้เกิดความเดือดร้อนรำคาญและข่มขู่. สืบค้นจาก <http://dspace.spu.ac.th/bitstream/123456789/5529/9/%E0%B8%9A%E0%B8%97%E0%B8%97%E0%B8%B5%E0%B9%88%20%20.pdf>

นพวรรณ ปรากวณศ์. (2559). ทักษะของนักศึกษาต่อการคุกคามทางเพศในสถานศึกษา. สืบค้นจาก http://ethesisarchive.library.tu.ac.th/thesis/2016/TU_2016_5705032067_4017_4168.pdf

บารเมษฐ์ ดวงเพชร. (2559). การคุกคามทางสื่อออนไลน์ต่อนักศึกษาระดับอุดมศึกษาในจังหวัดเชียงใหม่. สืบค้นจาก http://mdc.library.mju.ac.th/thesis/2561/baramet_doungpet/fulltext.pdf

ปาริฉัตร รัตนกาญจน์. (2551). การล่วงเกิน คุกคาม หรือก่อให้เกิดความเดือดร้อนรำคาญทางเพศต่อสตรีในที่ทำงาน: รูปแบบหนึ่งของการเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศ (วิทยานิพนธ์นิติศาสตร์มหาบัณฑิต). ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

- พรรษาดี คล้อยระยับ และอุนิษาเลิศโตมรสกุล. (2564). แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการตกเป็นเหยื่ออาชญากรรม. สืบค้นจาก <http://dspace.spu.ac.th/bitstream/123456789/6429/7/7.%E0%B8%9A%E0%B8%97%E0%B8%97%E0%B8%B5%E0%B9%88%20%20%2B.pdf>
- สุรรา แก้วนุ้ย และทักษพล ธรรมรังสี.(2554). พฤติกรรมการคุกคามทางเพศในกลุ่มเด็กและเยาวชนภายใต้ อิทธิพลการบริโภคเครื่องดื่มแอลกอฮอล์. สืบค้นจาก <http://ihppthaigov.net/DB/publication/attachresearch/162/chapter1.pdf>
- สำนักงานกิจการยุติธรรม. (2564). ภัยเงียบบนโซเซียลการล่วงละเมิดทางเพศบนโลกออนไลน์. สืบค้นจาก <https://justicechannel.org/criminal/cyber-sexual-harassment>
- อัมพร ชำรงลักษณ์. (2560). การคุกคามทางเพศในโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร : สาเหตุและข้อเสนอทางนโยบาย. สืบค้นจาก <https://so02.tci-thaijo.org/index.php/bruj/article/view/77202/61971>
- อาศิรา พนาราม. (2560). ลวนลามออนไลน์ไม่ใช่เรื่องล้อเล่น. สืบค้นจาก <https://www.bangkokbiznews.com /lifestyle/758184>
- Ellery M. Miller jr and Eric S. Mondschein. (2017). *Sexual Harassment and Bullying: Similar, but not the Same. What School Officials Need To Know*. Retrieved 25 August 2022, <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/00098655.2017.1366799?journalCode=vtch20>
- Fredrik Bondestam and Maja Lundqvist. (2020). *Sexual harassment in higher education – a systematic review*. Retrieved 25 August 2022, <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/00098655.2017.1366799?journalCode=vtch20>
- Psu Broadcast. (2564). เข้าใจความต่างคน 4 เจเนอเรชั่น เสริมการทำงานสุดแฮปปี้. สืบค้นจาก <https://psub.psu.ac.th/?p=8180>

การพัฒนาช่องทางการช่วยเหลือกฎหมายต่อประชาชน ของสภานายความในพระบรมราชูปถัมภ์

THE DEVELOPMENT OF CHANNELS FOR LEGAL AID TO THE PEOPLE OF THE
LAWYERS COUNCIL UNDER THE ROYAL PATRONAGE OF HIS MAJESTY THE KING

ชนิกานต์ ธรรมเจริญ

Chanigan Thammacharoen

สภานายความในพระบรมราชูปถัมภ์

Lawyers Council under the Royal Patronage

Corresponding Author E-mail: Chanigan.ttt@gmail.com

บทคัดย่อ

สภานายความในพระบรมราชูปถัมภ์จัดตั้งขึ้นนอกจากการยึดโยงกับกฎหมายบ้านเมืองและช่วยเหลือสมาชิกขององค์กรแล้วยังต้องสร้างความคาดหวังให้กับสังคมไทยที่ต้องเป็นเสาหลักแห่งความยุติธรรมในการบังคับใช้กฎหมายต่างๆ ตามเจตนารมณ์ของกฎหมายนั้นๆ อย่างกล้าหาญเพื่อลดความบกพร่องแห่งการใช้อำนาจทั้งฝ่ายตุลาการและฝ่ายบริหาร ทั้งนี้ความคาดหวังดังกล่าวจะต้องสร้างความชัดเจนในการยืนยันหยัดกับความต้องการ ชอบธรรมให้มากขึ้นที่สามารถปกป้องดูแลผลประโยชน์ของสังคมและประชาชนเป็นที่ตั้ง แต่ทั้งนี้ที่ผ่านมการบังคับใช้กฎหมายที่ไม่สามารถเอาผู้กระทำความผิดมาลงโทษได้จะมีให้เห็นอยู่ในสังคม ข้าราชการผู้ไม่กระทำความผิดกลับถูกตัดสินลงโทษทำให้สูญเสียความเป็นธรรมในสังคมอยู่มาก ดังนั้น บทบาทของสภานายความในพระบรมราชูปถัมภ์จะต้องเร่งสร้างความชัดเจนแห่งผลงานทางกฎหมายเพื่อช่วยเหลือกลุ่มประชาชนที่เดือดร้อนและไม่ใช่ว่าผู้กระทำความผิดอย่างแท้จริงจึงต้องเร่งการพัฒนาช่องทางการช่วยเหลือกฎหมายต่อประชาชนให้ครอบคลุมมากที่สุด และทันท่วงที่ได้แก่ 1) การเพิ่มบทบาทนายทางสื่อสารมวลชนให้มากขึ้นทั้ง สื่อออนไลน์ทุกช่องทาง 2) การเป็นนักจัดรายการวิทยุโทรทัศน์ของทนายความ รวมทั้งศักยภาพการทำงานด้านกฎหมายของสมาชิกอื่น ๆ 3) การพัฒนาทีมนักกฎหมายให้ครอบคลุมทุกภูมิภาครวมทั้งการลงพื้นที่เพื่อให้ประชาชนเข้าถึงองค์กรได้อย่างสะดวกสบาย 4) การพัฒนาเครือข่ายและกลุ่มทางสังคมผ่านการดึงหลักสูตรนักศึกษากฎหมายจากสถาบันการศึกษาเข้าร่วมงานให้มากขึ้น และ 5) การพัฒนาหลักสูตร

กฎหมายสำหรับผู้นำชุมชนที่สามารถให้บริการความรู้เกี่ยวกับกฎหมายบ้านเมืองให้กับผู้นำชุมชนทุกระดับ

คำสำคัญ: ช่องทางการช่วยเหลือ; กฎหมาย; ประชาชน; สถานการณ์ความในพระบรมราชูปถัมภ์

Abstract

The Lawyers Council under the Royal Patronage was established in addition to adhering to the laws of the country and helping its members. It also had to create expectations for Thai society to be a pillar of justice in enforcing various laws. that law boldly to reduce the deficiencies of judicial and executive powers However, such expectations must be made clear in upholding the correctness. more righteous that can protect the interests of society and the people but in the past, law enforcement that could not bring the perpetrators to justice would be seen in society. On the other hand, non-offenders are convicted, causing a great loss of justice in society. Therefore, the role of the Lawyers Council under the Royal Patronage of His Majesty the King must accelerate the clarity of legal work to help people who are in trouble and who are not truly offenders. Need to accelerate the development of channels to help the law to the people to be as comprehensive as possible. and in a timely manner, namely 1) increasing the role of lawyers in mass media online media in all channels 2) Being a radio and television host for lawyer Including the legal work potential of other members. 3) Developing a team of lawyers to cover all regions, including fieldwork so that people can conveniently access the organization. 4) Developing networks and social groups through curriculum 5) the development of a law curriculum for community leaders that can provide legal knowledge to community leaders at all levels.

Keywords: Help channels; law; people; the Lawyers Council under the Royal Patronage of His Majesty the King.

บทนำ

เจตนารมณ์การช่วยเหลือประชาชนในทางกฎหมายอยู่ภายใต้กรอบข้อบังคับสภาทนายความว่าด้วยการช่วยเหลือประชาชนทางกฎหมายพ.ศ. 2529 โดยให้มีคณะกรรมการที่เกี่ยวกับการช่วยเหลือประชาชนทางกฎหมาย ติดต่อประสานงานกับคณะกรรมการช่วยเหลือประชาชนทางกฎหมายส่วนภูมิภาค จัดทำงบดุลและรายรับรายจ่ายของการช่วยเหลือประชาชนทางกฎหมาย ดำเนินการให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และระเบียบต่างๆ ที่คณะกรรมการช่วยเหลือประชาชนทางกฎหมายในเขตกรุงเทพมหานครด้วย ทั้งนี้ ให้อยู่ในความควบคุมของคณะกรรมการช่วยเหลือประชาชนทางกฎหมาย ดังนั้น การช่วยเหลือประชาชนในทางกฎหมายปัจจุบันจะมีหลายหน่วยงานเข้ามาส่งเสริมประชาชนให้มีความรู้ใน สิทธิและหน้าที่ของตนตามกฎหมายจะทำให้เกิดความสัมพันธ์ผลในการลดปัญหาพิพาทขัดแย้งได้ใน ปริมาณที่มากกว่า ดังนั้นในยุครัฐบาลของพลเอกเปรม ติณสูลานนท์ ซึ่งได้มีการจัดตั้งโครงการให้ความช่วยเหลือทางกฎหมายแก่ประชาชนชนบทในเขตยากจนขึ้น ต่อมาได้มีการออกกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงานอัยการสูงสุด (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2549 ลงวันที่ 29 กันยายน 2549 ข้อ 15 (24) กำหนดให้สำนักงานคุ้มครองสิทธิและช่วยเหลือทางกฎหมายแก่ประชาชนมีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบการ ดำเนินการเกี่ยวกับการคุ้มครองสิทธิมนุษยชน การคุ้มครองสิทธิเสรีภาพและผลประโยชน์ของประชาชน การให้ความช่วยเหลือทางกฎหมาย การเผยแพร่ความรู้ทางด้านสิทธิมนุษยชน และความรู้ทางกฎหมาย แก่ประชาชนทั้งในประเทศและต่างประเทศ (สำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายคุ้มครองสิทธิประชาชนระหว่างประเทศ อังในสุวดี ไกรสกุล และ จุฑาภรณ์ คงรักษ์กวิน, 2560 : 39) ส่วนสำนักงานช่วยเหลือประชาชนทางกฎหมายแห่งเนติบัณฑิตยสภา (ส.ช.น.) ก่อตั้งเมื่อ พ.ศ. 2512 ซึ่งเป็นไปตามพระราชประสงค์ของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวรัชกาลที่ 6 ผู้ทรงพระราชทานกำเนิดเนติบัณฑิตยสภา เพื่อส่งเสริมความรู้ในวิชานิติศาสตร์ และควบคุมมรรยาทของผู้ประกอบวิชาชีพกฎหมาย รวมทั้งให้อนุเคราะห์แก่บุคคลผู้ยากจน หรือมีรายได้น้อย ได้มีโอกาสป้องกันสิทธิของตนและให้ประชาชนมีสิทธิได้รับความยุติธรรมตามกฎหมายโดยเสมอภาคและทั่วหน้ากัน ดำเนินการให้ความช่วยเหลือประชาชนทางกฎหมาย 2 ประเภท คือ 1. การให้คำแนะนำและปรึกษาปัญหากฎหมายแก่ประชาชนทั่วไปโดยไม่เสียค่าบริการใดๆ ซึ่ง ส.ช.น. ได้จัดให้มีทนายความอาสา เพื่อทำหน้าที่ให้คำแนะนำปรึกษาประจำทุกวันในเวลาราชการ สำหรับประชาชนที่ต้องการคำปรึกษาสามารถเดินทางมาขอรับคำปรึกษาด้วยตนเอง หรือทางโทรศัพท์ 02-887-6811 , 02-887-6801-7 ต่อ 104, 108, 109 และ 2. การ

ให้ความช่วยเหลือในการดำเนินคดี ทั้งคดีแพ่ง อาญา หรือเรื่องอื่นใด โดยไม่ต้องเสียค่าจ้าง ทุนความหรือค่าใช้จ่ายใด ๆ ทั้งสิ้น (ยกเว้นค่าฤชาธรรมเนียมต่าง ๆ ที่จะต้องเสียให้แก่ศาล หรือทางราชการ เช่น ค่าขึ้นศาล ค่าคำร้องคำขอ ค่าอ้างเอกสาร หรือส่งหนังสือ ค่าตรวจพิสูจน์ เอกสาร ค่าคัดสำเนา หรือถ่ายเอกสาร เป็นต้น) โดยมีหลักเกณฑ์ดังนี้ 1) ประชาชนร้องขอด้วยความสุจริตและเป็นกรณีที่ไม่ได้รับความเป็นธรรม 2) เป็นผู้มีส่วนได้เสียและมีฐานะยากจน 3) เป็นผู้ที่ไม่มีความประพฤติดีเสียหายหรือเสื่อมเสียต่อศีลธรรมอันดีของประชาชน และ 4) รูปคดีทั้งข้อกฎหมายและข้อเท็จจริงสามารถให้ความช่วยเหลือได้ (สำนักงานช่วยเหลือประชาชนทางกฎหมายแห่งเนติบัณฑิตยสภา, 2564)

นอกจากนี้ พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 พระราชบัญญัติ เทศบาล พ.ศ. 2496 และพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. 2540 ซึ่งภายใต้กฎหมายทั้งสองฉบับ ที่ได้กล่าวต่อไป มิได้มีบทบัญญัติเฉพาะที่ว่าด้วยการให้ความช่วยเหลือทางกฎหมายประการใด การให้ความช่วยเหลือประชาชนทางด้านกฎหมายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงเป็นเรื่องที่เพิ่มเติมขึ้นมาเป็น พิเศษ ดังสังเกตได้จากการจัดตั้งศูนย์ให้ความช่วยเหลือประชาชนทางด้านกฎหมาย หรือในชื่ออื่น ที่มีความมุ่งหมายในการให้ความช่วยเหลือประชาชนด้านกฎหมายที่เกิดขึ้นมาในองค์การบริหารส่วนจังหวัด และองค์การบริหารส่วนตำบล ล้วนแล้วแต่เป็นการให้บริการแก่ประชาชนโดยคำนึงถึงประโยชน์ของสังคมเป็นหลัก ซึ่งจัด ได้ว่าเป็นการให้บริการทางสังคมในรูปแบบหนึ่ง (ประจักษ์ น้ำประสานไทย, 2558 : 97-98) การให้ความรู้ทางด้านกฎหมายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นบทบาทที่องค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่นริเริ่มขึ้นมาภายใต้พันธกิจของหน่วยงานเพื่อประโยชน์ทางด้านสังคม ในการให้ความรู้ความเข้าใจในประเด็นต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับกฎหมายทั้งในส่วนกฎหมายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเอง และกฎหมาย ทั่วไป โดยการดำเนินโครงการให้ความรู้ทางด้านกฎหมายจะกระทำผ่านเจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ความสามารถ ทางด้านกฎหมาย ใช้รูปแบบของการสัญจรไปในท้องที่ต่างๆ ที่ขอให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไปให้ความรู้ ทั้งนี้โดยคำนึงถึงงบประมาณและการจัดโครงการในกรอบงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น ๆ ด้วยการให้ความรู้ทางกฎหมายแก่ประชาชนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นแทบจะไม่ได้มีความแตกต่าง จากการให้ความรู้ทางกฎหมายแก่ประชาชนของหน่วยงานอื่น ๆ ที่มีการดำเนินการ โดยทั่วไป กล่าวคือเป็นการ จัดกิจกรรมตามงบประมาณเพื่อตอบสนองต่องานด้านการบริการวิชาการแก่ชุมชน แม้ว่าองค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่นจะมีใช้สถาบันการศึกษาหรือหน่วยงานใน

กระบวนการยุติธรรม แต่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นก็มีการ ทำงานที่อยู่ภายใต้บทบัญญัติกฎหมาย และนอกจากนั้นงานหลายลักษณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นก็ เป็นงานที่มีผลกระทบต่อชุมชน เช่น การจัดเก็บภาษีบำรุงท้องที่ การอนุญาตให้เอกชนเข้าใช้ประโยชน์ในสถานที่ราชการที่อยู่ในความดูแลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การบริหารจัดการด้านสุขอนามัยต่างๆ ของชุมชน ฯลฯ ซึ่งงานเหล่านี้ล้วนแล้วแต่เป็นงานที่ต้องทำตามเงื่อนไขของบทบัญญัติกฎหมาย และเกี่ยวข้องกับ สิทธิและสวัสดิการชุมชน การประชาสัมพันธ์อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวม ตลอดถึงปัญหาข้อกฎหมายที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถให้ความช่วยเหลือแก้ไขปัญหาแก่ชุมชนได้จึงเป็นเรื่องที่เป็นประโยชน์แก่ชุมชน (อภินันท์ มิ่งวงศ์, 2560 : 1065)

เพราะฉะนั้น การพัฒนาช่องทางการช่วยเหลือกฎหมายต่อประชาชนของหน่วยงานภาครัฐ เอกชน และองค์การมหาชนต่างๆ จัดตั้งขึ้นมาเพื่อปกป้องสิทธิ เสรีภาพของประชาชนเป็นที่ตั้งโดยเฉพาะการช่วยเหลือในทางกฎหมายอันเป็นสิทธิขั้นพื้นฐานสำหรับการอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างมีเกียรติและศักดิ์ศรีในความเป็นมนุษย์ เช่น สำนักงานช่วยเหลือประชาชนทางกฎหมายฯ – เนติบัณฑิตยสภา กระทรวงยุติธรรม สำนักงานคุ้มครองสิทธิและช่วยเหลือทางกฎหมายแก่ประชาชน สำนักงานอัยการสูงสุด การช่วยเหลือประชาชนทางกฎหมาย สำนักงานยุติธรรม มูลนิธิช่วยเหลือประชาชนทางกฎหมาย – มูลนิธิชัยพัฒนา และสภานายความในพระบรมราชูปถัมภ์ เป็นต้น มีส่วนสำคัญในการช่วยเหลือประชาชนอย่างเต็มกำลัง แต่ถึงอย่างไรก็ตามที่ผ่านอาจจะช่วยเหลือประชาชนในลักษณะการตั้งรับและช่วยเหลือในเชิงข้อกฎหมายทำให้ประชาชนที่ไม่สามารถเข้าถึงการบริการจะเสียประโยชน์อย่างมากทำให้สภานายความในพระบรมราชูปถัมภ์อาจจะต้องทำงานเชิงรุกมากขึ้นผ่านการพัฒนาช่องทางการช่วยเหลือแบบตอบโต้มากขึ้น เช่น บทบาทสื่อสารมวลชน นักจัดรายการวิทยุโทรทัศน์ ยกกระดับทีมกฎหมายให้เข้มแข็ง แทรกซึมเครือข่ายทางสังคมในเชิงพื้นที่ทั่วประเทศ และการพัฒนาหลักสูตรกฎหมายสำหรับผู้นำชุมชนและประชาชนทั่วไปให้สามารถรับบริการทางกฎหมายได้อย่างทั่วถึงเพื่อความเท่าเทียมในทางกฎหมายในประเทศไทย

การพัฒนาช่องทางการช่วยเหลือกฎหมายต่อประชาชนของสภานายความ ในพระบรมราชูปถัมภ์

การช่วยเหลือประชาชนในด้านกฎหมายเป็นสิ่งที่หน่วยงานภาครัฐ และเอกชนต่างออกมาทำงานเชิงรุกกันมากขึ้นและมีรูปแบบที่หลากหลายโดยมุ่งไปสู่ให้คำแนะนำและปรึกษาปัญหากฎหมายแก่ประชาชนทั่วไป ที่มาขอคำแนะนำและคำปรึกษาการขอรับคำแนะนำและคำปรึกษานั้น สามารถกระทำได้ 2 วิธี คือ มาขอรับคำปรึกษาด้วยตนเอง ณ สำนักงานช่วยเหลือประชาชนทางกฎหมายแห่งเนติบัณฑิตยสภา ซึ่งอยู่ในบริเวณอาคารของเนติบัณฑิตยสภาชั้น 1 หรือทางโทรศัพท์ โดยสำนักงานฯได้จัดให้มีทนายความอาสา เพื่อทำหน้าที่ให้คำแนะนำปรึกษาอยู่ประจำสำนักงานฯทุกวัน ในเวลาราชการ ซึ่งผู้ที่มาขอรับคำปรึกษาจะมาด้วยตนเองหรือทางโทรศัพท์ก็ได้ โดยไม่ต้องเสียค่าบริการใด ๆ และ ให้ความช่วยเหลือในการดำเนินคดีแก่ประชาชนโดยไม่คิดค่าใช้จ่ายแก่ผู้ที่มีฐานะยากจนและไม่ได้ได้รับความเป็นธรรม ซึ่งตนเองไม่สามารถที่จะดำเนินคดีได้โดยมีหลักเกณฑ์ เช่น เป็นการร้องขอด้วยความสุจริตและเป็นกรณีที่ได้ไม่ได้รับความเป็นธรรม เป็นผู้มีส่วนได้เสียและมีฐานะยากจนเป็นผู้ที่ไม่มีความประพฤติดเสียหายหรือเสื่อมเสียต่อศีลธรรมอันดีของประชาชนและรูปคดีทั้งข้อกฎหมายและข้อเท็จจริงสามารถให้ความช่วยเหลือได้ (สำนักงานช่วยเหลือประชาชนทางกฎหมายแห่งเนติบัณฑิตยสภา,ออนไลน์) อย่างไรก็ตามการช่วยเหลือกฎหมายต่อประชาชนอาจต้องปรับทิศทางการทำงานในด้านสื่อสารมวลชนหรือช่องอื่น ๆ ให้มากขึ้นเพื่อความสมบูรณ์ของการช่วยเหลือดังนี้

1) การเพิ่มบทบาทนายทางสื่อสารมวลชนให้มากขึ้นทั้ง สื่อออนไลน์ทุกช่องทาง โดยเฉพาะสภานายความในพระบรมราชูปถัมภ์ได้พยายามส่งเสริมและพัฒนาทีมทนายเพื่อการสื่อสารมากขึ้นที่มีกระบวนการจัดการทางการสื่อสารเพื่อควบคุมวิชาชีพทนายความภายใต้ยุทธศาสตร์การจัดการเรื่องการควบคุมวิชาชีพ ทนายความ ซึ่งกำหนดจากเป้าหมายในการจัดตั้งองค์การและส่งผลต่อการกำหนดหน้าที่ในการสื่อสาร ในการควบคุมวิชาชีพ ทั้งในด้านวิชาการ ด้านจริยธรรมรรยาททนายความ นอกจากนั้นยัง กำหนด หลักเกณฑ์และปัจจัยในการเลือกสื่อของสภานายความฯจากงบประมาณอันจำกัดขององค์การและ อยู่ภายใต้การจัดการฐานข้อมูลผู้ประกอบการวิชาชีพ ด้วยปัจจัยดังกล่าวส่งผลต่อระบบการสื่อสาร กิจกรรมการสื่อสารและระดับการสื่อสาร โดยระบบการสื่อสารเพื่อควบคุมวิชาชีพที่สำคัญจะใช้กลไก การอบรมสัมมนาเพื่อสร้างองค์ความรู้ควบคู่กันระหว่างด้านวิชาการและจริยธรรมมายาท ซึ่งการควบคุมวิชาชีพในด้านวิชาการมีประสิทธิผลในระดับการยอมรับและนำไปปฏิบัติเนื่องจากการสื่อสารอย่างต่อเนื่อง

เหมาะสมกับลักษณะวิชาชีพของนายความ แต่การสื่อสารเพื่อควบคุมวิชาชีพในด้านจริยธรรมมรรยาทไม่มีประสิทธิภาพเนื่องจากนายความส่วนมากไม่รับรู้รับทราบเรื่องมรรยาทนายความเพียงทำงานตามกรอบจริยธรรมในสังคม (ปัทรินทร์ นีระพล และพิรุณ โอรพันธ์, 2555 : 1) ดังนั้น อาชีพนายความในสังคมไทยอาจจะต้องพัฒนาตนเองให้กลายเป็นนักสื่อสารมวลชนได้มากขึ้นผ่านการอบรมตามหลักสูตรต่าง ๆ ได้อย่างเชี่ยวชาญเพื่อเพิ่มช่องทางการช่วยเหลือประชาชนให้มากขึ้น

2) การเป็นนักจัดรายการวิทยุโทรทัศน์ของนายความ รวมทั้งศักยภาพการทำงานด้านกฎหมายของสมาชิกอื่นๆ งานสื่อสารมวลชน ถือว่าเป็นศาสตร์สำคัญยิ่งในโลกยุคปัจจุบันที่จำเป็นต้องมีความฉับไวในการส่งและรับข่าวสารตามการเปลี่ยนแปลงของโลกทุกชั่วโมง ทุกนาทีกnowledgeของนักคิดของคนเราก็มีการพัฒนาสูงขึ้นไปด้วย งานสื่อสารจึงเปรียบเสมือนอาหารจำเป็นสำหรับสมองของคนไปด้วย โดยเฉพาะสื่อประเภทวิทยุ ซึ่งถือว่าเป็นสื่อสำหรับคนทุกเพศทุกวัยทุกสัมาอาชีพและทุกฐานะก็ว่าได้ และผู้ที่สร้างสรรค์สิ่งต่างๆ ออกมาให้เราได้ยินได้ฟังก็คือ “นักจัดรายการวิทยุ” หรือ “ดีเจ” ควรศึกษาค้นคว้าหาความรู้เกี่ยวกับเพลงที่จะเปิดให้ผู้ฟังตลอดจนความรู้เรื่องอื่นๆ ที่จะนำมาใช้ประกอบการเปิดเพลง เพื่อให้ผู้ฟังได้รับทั้งความรู้และความเพลิดเพลิน ซึ่งควรจะตรงกับกลุ่มผู้ฟัง เช่น กลุ่มผู้ฟังเป็นเกษตรกร ก็ควรให้ความรู้ทางการเกษตร เพื่อให้กลุ่มผู้ฟังได้เป็นสมาชิกถาวรติดตามรายการตลอดไป รายการที่จัดอาจเป็นรายการที่มีกำหนดเวลาแน่นอน หรือเป็นรายการที่ให้บริการตลอดวัน เช่น รายการกรีนเวฟหรือรายการที่อยู่เป็นเพื่อนคุยกับนักศึกษาที่ดูหนังสือดีๆ หรือรายโหวตดิท โดยมีหัวข้อคุยเป็นประเด็นเรื่องราวตามกระแสเหตุการณ์บ้านเมืองและโลกแทรกไว้ในรายการ หรือรายการเพื่อสุขภาพ รายการเพื่อผู้บริโภค รายการเพื่อการศึกษา การทบทวนข้อสอบของนักเรียนเพื่อเตรียมสอบเอนทรานซ์ การตอบปัญหาสุขภาพจิตสำหรับผู้ฟังที่มีปัญหาคับข้องใจ หรืออาจเป็นรายการสายด่วนเพื่อช่วยเหลือความเดือดร้อน โดยนักจัดรายการวิทยุจะเปิดเพลง สลับการให้ความรู้หรือตอบปัญหา หรือสนทนากับสมาชิกที่เป็นผู้ฟังตามช่วงเวลาที่เหมาะสม เพื่อมิให้เกิดความเบื่อหน่ายแก่บุคคลทั่วไป (Onruethai Gigz Kampood, ออนไลน์) เพราะฉะนั้น สภานายความในพระบรมราชูปถัมภ์ต้องพัฒนาสมาชิกให้ได้รับการพัฒนาทักษะและมีอาชีพในเชิงรุกที่สามารถเข้าถึงประชาชนได้มากขึ้นผ่านการเป็นนักจัดรายการวิทยุตามคลื่นความถี่ต่างๆ ทั้งในกรุงเทพมหานครและต่างจังหวัด โดยเฉพาะในพื้นที่ห่างไกลสัญญาณวิทยุมักจะได้ผลมากกว่าสัญญาณประเภทอื่นๆ จะสามารถสร้างกระแสรายการได้มากขึ้นหากสามารถแบบสองทางระหว่างนักจัด

รายการกับประชาชนที่เดือดร้อนเกี่ยวกับกฎหมาย

3) การพัฒนาทีมนักกฎหมายให้ครอบคลุมทุกภูมิภาครวมทั้งการลงพื้นที่เพื่อให้ประชาชนเข้าถึงองค์กรได้อย่างสะดวกสบาย เช่น นายอัจฉริยะ เรืองรัตนพงศ์ ประธานชมรมช่วยเหลือเหยื่ออาชญากรรม พร้อมด้วย น.ส.สาวิตรี และนายอนามัย วงศ์ศรีชา แม่และพี่น้องชมพู่ ร่วมแถลงข่าวเปิดตัวทีมทนายซึ่งมีนายวินัย ชุมสวัสด์ เป็นหัวหน้าทีมทนายความผู้คดีของน้องชมพู่ ส่วนนายอัจฉริยะ เป็นที่ปรึกษาฝ่ายกฎหมาย ได้รับมอบอำนาจจากพ่อและแม่ของน้องชมพู่ เป็นผู้จัดการทนายความให้ทางครอบครัว ซึ่งนายวินัยจะเป็นหัวหน้าทีมทนายความและมีทนายความช่วยเหลืออีก 3 คน แต่ยังไม่ขอเปิดเผยตัวเพราะยังไม่ถึงเวลา โดยทีมทนายแบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ 2 คนแรก จะเป็นทีมทนายความทำคดีของน้องชมพู่ และอีก 2 คน ทำหน้าที่ปกป้องสิทธิของพ่อและแม่ของน้องชมพู่ ทั้งคดีแพ่งและคดีอาญา ดังนั้น การเปิดตัวทีมทนายที่จะมาช่วยในคดีน้องชมพู่ เป็นทนายที่จะมาคืนความเป็นธรรมให้น้องชมพู่ ซึ่งได้มีการทำการบ้านและมีการคัดเลือกทนาย เนื่องจากทนายของนายไชย์พล วิภา หรือ ลุงพล เป็นทนายที่เก่ง จึงต้องหาทนายที่ฝีมือที่สู้กันได้และยังมั่นใจตำรวจและหลักฐานต่าง ๆ (องค์การกระจายเสียงและแพร่ภาพสาธารณะแห่งประเทศไทย **thai PBS**, ออนไลน์) เพราะฉะนั้น สภาพทนายความในพระบรมราชูปถัมภ์ควรมีการพัฒนาทีมงานด้านกฎหมายอาจจะตั้งไว้ในหลายทีมที่มีความเชี่ยวชาญที่แตกต่างกันออกไป เช่น ทีมกฎหมายแพ่งทั่วไป ทีมกฎหมายอาญาทั่วไป ทีมกฎหมายเกี่ยวกับการประกอบธุรกิจ ทีมกฎหมายเกี่ยวกับที่ดินและทรัพย์สิน ทีมกฎหมายไซเบอร์ และทีมกฎหมายครอบครัวและมรดก เป็นต้น เมื่อสามารถจัดตั้งทีมงานด้านกฎหมายต่างๆ ได้จะสามารถทำงานเพื่อเพิ่มช่องทางการเหลือประชาชนได้มากขึ้นและครอบคลุมจนสามารถทำให้ประชาชนมั่นใจในทนายความมากขึ้นตามไปด้วย

4) การพัฒนาเครือข่ายและกลุ่มทางสังคมผ่านการดึงหลักสูตรนักศึกษากฎหมายจากสถาบันการศึกษาเข้าร่วมงานให้มากขึ้น ซึ่งที่ผ่านทางสถาบันเพื่อการยุติธรรมแห่งประเทศไทย (TIJ) มองเห็นความสำคัญและทำงานเรื่องนี้มาโดยตลอด ตั้งแต่ก่อนจะมี SDGs จากการที่พระเจ้าหลานเธอ พระองค์เจ้าพัชรกิติยาภา ในฐานะองค์ประธานที่ปรึกษา เมื่อครั้งทรงงานอยู่ที่สหประชาชาติ และเรียนรู้การทรงงานจากในหลวงรัชกาลที่ 9 ซึ่งเชื่อมโยงการพัฒนาหลักกฎหมายเป็นกรณีศึกษาไว้หลายประการ ทำให้ไทยมีประสบการณ์และบทบาทไม่น้อยกว่าชาติอื่นๆ ในการผลักดันเรื่องนี้มาอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ สถาบันเพื่อการยุติธรรมแห่งประเทศไทย ร่วมกับ Institute for Global Law and Policy (IGLP) แห่งคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยฮาร์

วาร์ต จัดเวิร์กชอปอบรมด้านหลักนิติธรรมและนโยบาย ให้กับนักวิชาการกฎหมายและผู้นำรุ่นใหม่ในไทยและภูมิภาคจากหลากหลายสาขาทั่วโลก ภายใต้หลักสูตร “TIJ-IGLP Workshop for Scholars and Emerging Leaders on the Rule of Law and Policy” หลักสูตรเป็นส่วนหนึ่งในแผนงานส่งเสริมหลักนิติธรรมและการพัฒนาของสถาบันฯ มีวัตถุประสงค์ให้นักกฎหมายและนักนโยบายรุ่นใหม่ผู้ปฏิบัติงานจริง ได้มาร่วมกันระดมสมองเพื่อเกิดแนวคิดหรือไอเดียใหม่ๆ ในการช่วยแก้ปัญหาที่ยังคงมีอยู่ในกระบวนการยุติธรรมหรือในด้านต่างๆ ผ่านมุมมองหลักนิติธรรมที่สอดแทรกอยู่ในทุกมิติของสังคม ซึ่งเป็นยุคที่นวัตกรรมและเทคโนโลยีพัฒนาไปมากสามารถที่จะนำไปช่วยพัฒนาสังคมให้เท่าเทียมและเป็นธรรมอย่างยั่งยืนต่อไปได้ (ไทยพับลิก้า,ออนไลน์) นอกจากนี้ คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ร่วมเป็นองค์กรเครือข่ายร่วมจัดอบรมเครือข่ายนักกฎหมายเพื่อคุ้มครองผู้บริโภค โดยสภาองค์กรของผู้บริโภคร่วมกับคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา และมหาวิทยาลัยขอนแก่น ร่วมจัดทำหลักสูตรพัฒนาศักยภาพนักกฎหมายพิทักษ์สิทธิผู้บริโภค เพื่อพัฒนาความรู้ทางกฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองผู้บริโภคทั้งในภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ รวมถึงกฎหมายคุ้มครองผู้บริโภคเฉพาะด้านแก่นักกฎหมายและทนายความในภูมิภาคประกอบด้วย ภาคกลาง ภาคเหนือ ภาคใต้ และภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เพื่อสร้างสร้างเครือข่ายนักกฎหมายและทนายความด้านการคุ้มครองผู้บริโภค (งานสื่อสารองค์กรคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ออนไลน์) เพราะฉะนั้น สภาทนายความในพระบรมราชูปถัมภ์ต้องรูปแบบการบริหารจัดการองค์กรที่นำไปสู่การพัฒนาเครือข่ายไปยังสถาบันทางสังคมและสถาบันทางการศึกษาให้มากขึ้นเพื่อขยายช่องทางการช่วยประชาชนผ่านเครือข่ายความร่วมมือที่มากขึ้น

5) การพัฒนาหลักสูตรกฎหมายสำหรับผู้นำชุมชนที่สามารถให้บริการความรู้เกี่ยวกับกฎหมายบ้านเมืองให้กับผู้นำชุมชนทุกระดับ เช่น กรณีองค์กรบริหารส่วนจังหวัดยะลา ได้จัดโครงการฝึกอบรม ให้ความรู้ทางกฎหมาย และการไกล่เกลี่ย และประนีประนอมข้อพิพาท ในบทบาทของผู้นำชุมชน ผู้นำท้องที่และผู้นำศาสนาในโครงการ”รู้กฎหมาย ได้ประโยชน์” ประจำปี 2562 ณ ห้องพิมพ์มาดา โรงแรมปาร์ควิว อ.เมือง จ.ยะลา โดยมีนาย मुखตาร์ มะทา นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลา ส่วนผู้เข้าร่วมอบรมจะเป็นผู้นำท้องถิ่น ผู้นำชุมชน ผู้นำศาสนาในเขตอำเภอบันนังสตา อำเภอธารโตจำนวน 200 คน โดยได้รับเกียรติวิทยากรจากอัยการจังหวัดประจำสำนักงานอัยการสูงสุด สำนักงานอัยการคุ้มครองสิทธิและช่วยเหลือทางกฎหมายและการบังคับคดีจังหวัดยะลาและวิทยากรจากสำนักงานยุติธรรมจังหวัดยะลา มาเป็นผู้ถ่ายทอดความรู้ ความ

เข้าใจ เกี่ยวกับสิทธิผู้เสียหาย และจำเลยในคดีอาญา กรณีที่ได้รับความเสียหายจากการกระทำของเจ้าหน้าที่ภาครัฐ ช่องทางในการรับความช่วยเหลือจากภาครัฐ(กองทุนเยียวยา) กองทุนยุติธรรมประจำจังหวัด รวมทั้ง ความรู้ทางกฎหมายเบื้องต้น ตามประมวลกฎหมายแพ่ง และพาณิชย์ และ ตามประมวลกฎหมายอาญา ในฐานความผิดที่ยอมความได้ (กรมประชาสัมพันธ์ NNT, ออนไลน์) นอกจากนี้สภานายความในพระบรมราชูปถัมภ์ สามารถปรับทิศทางการจัดการเรียนการสอนหลักสูตรนิติศาสตรบัณฑิตร่วมกับสถาบันอุดมศึกษาใน ทศวรรษหน้า (พ.ศ. 2563-2572) โดยแยกองค์ประกอบได้ทั้งสิ้น 6 องค์ประกอบ ได้แก่ ด้านหลักสูตร ด้านการ จัดการเรียนการสอน ด้านการประเมินหลักสูตร ด้านอาจารย์ผู้สอน ด้านนักศึกษา และด้านสิ่งสนับสนุนการจัดการเรียนการสอน (ประกิจ บุญมีและ บุญมี เณรยอด, 2565 : 1560) เพราะฉะนั้น สภานายความในพระบรมราชูปถัมภ์ควรมีความคิดริเริ่มบทบาทใหม่ ๆ ให้มากขึ้น ลงพื้นที่พบปะพูดคุยถึงความต้องการของประชาชนในทุกพื้นที่โดยเฉพาะผู้นำชุมชนที่ต้องการความรู้ในด้านกฎหมายที่สามารถปรับใช้ได้ เช่น กฎหมายแพ่งและพาณิชย์ กฎหมายมรดกและครอบครัว กฎหมายอาญา เป็นต้น กฎหมายเหล่านี้จะสามารถสร้างผลกระทบได้ทั้งส่วนดีและส่วนเสียหากสามารถเข้าไปช่วยให้ความรู้ผ่านหลักสูตรที่มีประสิทธิภาพจะช่วยให้ประชาชนทั่วไปยืนหยัดหลักการตามกฎหมายได้อย่างชัดเจนมากขึ้น

สรุป

การพัฒนาช่องทางการช่วยเหลือกฎหมายต่อประชาชนของสภานายความในพระบรมราชูปถัมภ์ คือ การช่วยเหลือประชาชนในด้านกฎหมายในรูปแบบต่างๆ ได้กว้างขวางมากขึ้น มีความครอบคลุมมากขึ้น ตรงจุดต่อความต้องการมากขึ้น แต่ถึงอย่างไรก็ตามการทำงานที่เพิ่มบทบาทของนายทนายที่ยังต้องอาศัยเงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง และค่าตอบแทนอื่นๆ อาจมีข้อจำกัดในการทำงานเพื่อประชาชนทำให้สภานายความในพระบรมราชูปถัมภ์ต้องพัฒนาระบบที่ง่ายมากขึ้น ได้แก่ 1) บทบาททนายทางสื่อสารมวลชน การเป็นนักจัดรายการวิทยุโทรทัศน์ รวมทั้งศักยภาพการทำงานด้านกฎหมายของสมาชิกอื่นๆ การพัฒนาทีมนักกฎหมาย การพัฒนาเครือข่ายและกลุ่มทางสังคมผ่านการดึงหลักสูตรนักศึกษากฎหมายจากสถาบันการศึกษา และการพัฒนาหลักสูตรกฎหมายสำหรับผู้นำชุมชน จะสามารถให้บริการแบบเชื่อมโยง เข้าถึง ครอบคลุมและรวดเร็วได้อันเป็นบทบาทของสภานายความในพระบรมราชูปถัมภ์เพื่อเพิ่มช่องทางและช่วยเหลือประชาชนตามเจตนารมณ์ที่ตั้งไว้ขององค์กร

เอกสารอ้างอิง

- กรมประชาสัมพันธ์ NNT. อบจ.ยะลา จัดโครงการ “รู้กฎหมาย ได้ประโยชน์” ให้ความรู้ผู้นำชุมชน ผู้นำศาสนาในพื้นที่. สืบค้น 15 มิถุนายน 2566, จาก <https://thainews.prd.go.th/th/news/detail/TCATG190306142224521>
- งานสื่อสารองค์กรคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น. คณะนิติฯ มข. บริการวิชาการเพื่อสังคม ร่วมเป็นองค์กรร่วมจัดอบรมสร้างเครือข่ายนักกฎหมายเพื่อคุ้มครองผู้บริโภคในภาคอีสาน. สืบค้น 15 มิถุนายน 2566, จาก <https://xn--22c5d.xn--12c1fe0br.xn--o3cw4h/133051>
- ไทยพับลิก้า. “TIJ – IGLP” จัด Workshop ระดับโลก สร้างเครือข่ายนักกฎหมาย – ผู้นำรุ่นใหม่ พัฒนาหลักนิติธรรมอย่างยั่งยืน ด้วยนวัตกรรมและเทคโนโลยี. สืบค้น 15 มิถุนายน 2566, จาก <https://thaipublica.org/2019/01/tij-iglp-workshop-advertorial/>
- ประกิต บุญมีและ บุญมี เณรยอต. (2565). ทิศทางการจัดการเรียนการสอนหลักสูตรนิติศาสตรบัณฑิตของสถาบันอุดมศึกษาในทศวรรษหน้า (พ.ศ. 2563-2572). วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร. 10 (4), (มิถุนายน) : 1560-1573.
- ปัทรินทร์ นีระพล และพีรยุทธ โอพันธ์. (2555). การจัดการทางการสื่อสารของสภานายความในพระบรมราชูปถัมภ์กรณีศึกษา การสื่อสารมาตรฐานควบคุมวิชาชีพ. หลักสูตรวารสารศาสตร์มหาบัณฑิตสาขาการจัดการการสื่อสารองค์กร. คณะวารสารศาสตร์และสื่อสารมวลชน มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ประจักษ์ นำประสานไทย. (2558). “การจัดการบริการสังคมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภาคตะวันออก,” วารสารสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร. 11 (1), (มกราคม.-มิถุนายน.) : 97-98.
- สุวัตติ ไกรสกุล และจุฑาภรณ์ คงรักษ์กวิน. (2560). คุณภาพการให้บริการความช่วยเหลือทางกฎหมายของสำนักคุ้มครองสิทธิและช่วยเหลือทางกฎหมายแก่ประชาชน จังหวัดนนทบุรี. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์. 3 (1), (กุมภาพันธ์ – พฤษภาคม) : 37-48.
- สำนักงานช่วยเหลือประชาชนทางกฎหมายแห่งเนติบัณฑิตยสภา (ส.ช.น.) (2564). กฎหมายน่ารู้ฉบับคู่มือประชาชน. สำนักงานช่วยเหลือประชาชนทางกฎหมายแห่งเนติบัณฑิตยสภา.

อภิรดี มิ่งวงศ์. (2560). แนวทางการให้ความช่วยเหลือทางกฎหมายขององค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคาย. รายงานการประชุมวิชาการระดับชาติด้านการบริหารกิจการสาธารณะ ครั้งที่ 4 (The 4th National Conference on Public Affairs Management) “การบริหารกิจการสาธารณะภายใต้ประเทศไทย 4.0”. วันที่ 4 สิงหาคม 2560. วิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

องค์การกระจายเสียงและแพร่ภาพสาธารณะแห่งประเทศไทย thai PBS. “อัจฉริยะ” เปิดตัวทีมทนายช่วยแม่ ‘สู้คดี’ น้องชมพู. สืบค้น 15 มิถุนายน 2566, จาก <https://www.thaipbs.or.th/news/content/305063>

Onruethai Gigz Kampood. นักจัดรายการวิทยุ (DJ). สืบค้น 15 มิถุนายน 2566, จาก <https://www.gotoknow.org/posts/578101>

บารเมษฐ์ ดวงเพชร. (2559). การคุกคามทางสื่อออนไลน์ต่อนักศึกษาระดับอุดมศึกษาในจังหวัดเชียงใหม่. สืบค้น 15 มิถุนายน 2566, จาก http://mdc.library.mju.ac.th/thesis/2561/baramet_doungpet/fulltext.pdf

โมเดลการสร้างสรรค่นวัตกรรมองค์กร: ความเชื่อมโยงระหว่าง

ทรัพยากรองค์กรแห่งการเรียนรู้ และนวัตกรรม

ORGANIZATIONAL INNOVATIVENN MODEL: CONNECTION BETWEEN RESOURCE
LEARNING ORGANIZATION AND INNOVATION

พระครูรัตนสุตาภรณ์

Phrakrurattanasutaphorn

วิทยาลัยสงฆ์พุทธชินราช

Buddhachinnarat Buddhist College

Corresponding Author E-mail: tandej@hotmail.com

บทคัดย่อ

สภาพแวดล้อมองค์กรเกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เนื่องจากระบบสารสนเทศและเทคโนโลยีใหม่ๆ เพิ่มขึ้น บทความวิชาการนี้เพื่อศึกษาความเชื่อมโยงระหว่างทรัพยากร องค์กรแห่งการเรียนรู้ และนวัตกรรม เพื่อใช้ในการอธิบายโมเดลการสร้างสรรค่นวัตกรรมองค์กร ซึ่งพบว่า ผู้นำหรือผู้บริหารขององค์กรต้องให้การสนับสนุนให้มีทรัพยากรที่เพียงพอ เพื่อให้บุคลากรพนักงานสร้างสรรค่นวัตกรรม รวมทั้งการสร้างความร่วมมือทั้งบุคลากร หน่วยงานต่าง ๆ ภายในและภายนอกองค์กร โดยมุ่งเน้นการตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยองค์กรจำเป็นต้องมีการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่สอดคล้องประสานกับแนวทางการดำเนินงานขององค์กร ด้วยกระบวนการรับคนเข้าดำรงตำแหน่ง กำหนดความรู้ ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะของพนักงานให้ชัดเจน มีการประเมินผลการทำงานที่เน้นกระบวนการมากกว่าการประเมินผล นอกจากนี้องค์กรต้องใช้วิธีการให้รางวัลตามสถานการณ์ เพื่อสนับสนุนให้พนักงานมีค่านิยมในการเรียนรู้ และเกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างกัน เพื่อทำให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต

คำสำคัญ: ทรัพยากร; องค์กรแห่งการเรียนรู้; นวัตกรรม; โมเดลการสร้างสรรค่นวัตกรรมองค์กร

Abstract

The organizational environment changed rapidly because the new information and technology systems increased. The journal studied the connection between resources, learning organization, and innovation to explain the model of creating organizational innovation. It summarized that the leaders or administrators must support the resources adequate for the personnel in creating the innovation and the cooperation of personnel, the internal and external organizations with focusing on responding to the demand of people. The organization must manage the human resource suitable to the guidelines for the operation of the organization with the process of recruitment, specifying the knowledge, capacity, skills, and competencies of the personnel clearly, have the working evaluation of the personnel focusing on the process more than the evaluation, and apply the ways for rewarding in each situation to support learning and exchanging the knowledge for the personnel in lifelong learning.

Keywords: Resource; Learning Organization; Innovation; Organizational Innovativeness Model

บทนำ

องค์กรที่อยู่ในสภาพแวดล้อมปัจจุบันต้องพบกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว รวมทั้งมีการไหลเวียนของสารสนเทศและเทคโนโลยีใหม่ๆ เพิ่มขึ้น ผลจากการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ทำให้องค์กรต้องให้ความสนใจกับ "นวัตกรรม" ในฐานะที่เป็นองค์ประกอบสำคัญในการสร้างความสามารถในการพัฒนาองค์กร การความได้เปรียบในการแข่งขันขององค์กร (Read, 2000) นวัตกรรมเป็นกระบวนการที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและเกิดขึ้นอย่างซ้ำๆ ในการสร้างและปรับเปลี่ยนความคิดที่นำไปสู่การพัฒนาระบบการ โครงสร้างหรือนโยบายที่มีความใหม่ต่อองค์กร ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่มีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานขององค์กร (เนตร์พัฒนา ยาวีราช, 2565) นวัตกรรมมีความสำคัญต่อการสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันของทุกประเทศในโลก เช่น ประเทศฟินแลนด์ซึ่งมีพื้นที่เพียง 3 ใน 5 ของประเทศไทยและมีจำนวนประชากรเพียง 5.2 ล้านคนเท่านั้น แต่ผลจากการวิจัยและพัฒนาสามารถสร้างนวัตกรรมได้อย่างต่อเนื่อง ทำให้ฟินแลนด์กลายเป็นประเทศที่มีความสามารถในการแข่งขันเป็นอันดับ 1 ของโลก สาเหตุหนึ่งมา

จากการสนับสนุนของรัฐบาลโดยการทำให้ประชาชนและองค์กรเกิดความตื่นตัว และพยายามพัฒนาสินค้าและบริการใหม่ๆ ที่สามารถนำไปใช้งานได้จริง ความเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมที่เกิดขึ้นมีผลกระทบต่อทุกองค์กร ดังนั้นองค์ประกอบสำคัญของการสร้างความสำเร็จขององค์กร คือ การสร้างความสามารถขององค์กรในการทำให้เกิดนวัตกรรม เช่น การแนะนำกระบวนการ หรือความคิดใหม่ๆ ในองค์กร ซึ่งความสามารถในการสร้างสรรค์นวัตกรรมเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญมากที่สุดที่มีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานขององค์กร องค์กรที่มีนวัตกรรมบริการเพียงอย่างเดียวไม่เพียงพอต่อการสร้างความอยู่รอดขององค์กรในระยะยาว แต่ต้องอาศัยความเข้าใจ ความเชื่อและการยอมรับของคนในองค์กร และทำให้แนวคิดดังกล่าวเกิดขึ้นในทุกระดับและทุกหน้าที่งานซึ่งจะทำให้เกิดกระบวนการที่ต่อเนื่องและเกิดความได้เปรียบในอย่างยั่งยืน (Siguaw et al., 2006) องค์ประกอบเบื้องต้นในการสร้างสรรค์นวัตกรรมองค์กร (เชมมารีรักษ์ชูชีพ, 2565) มีดังนี้ 1) การสร้างวัฒนธรรมนวัตกรรมต้องการการเปลี่ยนแปลงระบบต่าง ๆ ภายในองค์กร 2) การมุ่งเน้นด้านนวัตกรรมเป็นโครงสร้างที่เกี่ยวข้องกับคนในความรู้ใหม่ในการพัฒนา 3) ความรู้และการเรียนรู้ของพนักงานในองค์กรเป็นปัจจัยที่สำคัญในการสร้างสรรค์นวัตกรรม 4) การทำให้คนในองค์กรมีความสามารถในการสร้างสรรค์นวัตกรรมเพิ่มขึ้น 5) องค์กรต้องมีกระบวนการภายในเพื่อสร้างกลุ่มของทรัพยากรที่มีคุณค่าเพื่อให้เกิดความได้เปรียบในการแข่งขันอย่างยั่งยืน

นวัตกรรมเป็นสิ่งที่ทำให้เกิดความได้เปรียบในการแข่งขันอย่างยั่งยืน แต่การสร้างสรรค์นวัตกรรมองค์กรให้เกิดขึ้นจำเป็นต้องอาศัยปัจจัยที่สำคัญหลายประการ คือ ทรัพยากร องค์กรแห่งการเรียนรู้ และนวัตกรรม ซึ่งองค์ประกอบดังกล่าวที่เชื่อมโยงกันในการสร้างความสามารถในการสร้างสรรค์นวัตกรรมจากหลายมุมมอง คือ แนวคิดมุมมองด้านทรัพยากรที่มีคุณค่าเฉพาะขององค์กร (Resource Based View) และแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) ซึ่งจะทำให้องค์กรเข้าใจการสร้างความสามารถในการสร้างสรรค์นวัตกรรมองค์กรได้ดียิ่งขึ้น

ทรัพยากร

ทรัพยากร (Resource) ได้รับคำจำกัดความว่าเป็นทั้งสินทรัพย์ที่จับต้องได้และจับต้องไม่ได้ที่อยู่ภายในองค์กรที่มีคุณค่าเฉพาะขององค์กร (Resource Based View) ส่งผลให้เกิดการเติบโตขององค์กรมีความยั่งยืน ซึ่งเป็นพื้นฐานของความสามารถและเป็นแหล่งที่มาของความสามารถองค์กร และความสามารถภายในเป็นแนวทางสำคัญในการกำหนดกลยุทธ์องค์กร

ในระยะยาว (Grant, 1991) ทรัพยากรเป็นที่มาของความสามารถขององค์กร และความสามารถเป็นที่มาที่สำคัญที่สุดของความได้เปรียบในการแข่งขัน ดังนั้นหน้าที่หลักของแนวคิดมุมมองด้านทรัพยากรที่มีคุณค่าเฉพาะขององค์กรในการกำหนดกลยุทธ์ คือ การสร้างผลประโยชน์ให้เกิดขึ้นอย่างยั่งยืนโดยการใช้ประโยชน์ของทรัพยากรผ่านความสามารถขององค์กร (จำเนียร จวงตระกูล, 2563) แนวคิดด้านทรัพยากรได้รับความสนใจจากนักวิชาการด้านกลยุทธ์ตั้งแต่ทศวรรษ 1960 ที่อธิบายว่า ความสามารถขององค์กรเป็นความสามารถที่มีศักยภาพในการต่อต้านกับสภาพแวดล้อมและการแข่งขัน ทุกองค์กรมีจุดแข็งและจุดอ่อนที่มีความสำคัญต่อการตัดสินใจว่าองค์กรควรเป็นอะไรและสร้างความแตกต่างจากองค์กรอื่นได้อย่างไร (Learned, Christensen, and Guth, 1969)

การสร้างความแตกต่างขององค์กรด้วยทรัพยากรถือว่าเป็นความสามารถที่ให้ความสำคัญกับสมรรถนะที่เฉพาะเจาะจงสำหรับองค์กรทั้งภายในและภายนอกเพื่อรองรับกับสภาพแวดล้อมที่มีความเปลี่ยนแปลงทรัพยากรเป็นสมรรถนะที่มีลักษณะเฉพาะขององค์กรในด้านเทคโนโลยี (Know-How หรือความสามารถในการวิจัยและพัฒนาที่เหนือกว่า) การตลาด (ทักษะในการสร้างคุณลักษณะของสินค้า) และการจัดการ (วัฒนธรรมองค์กรที่มีคุณค่า) (บุญอนันต์ พิทักษ์ทรัพย์, 2562) ทรัพยากรแบ่งออกเป็น 6 กลุ่มหลัก คือ ทรัพยากรทางกายภาพ ทรัพยากรมนุษย์ ทรัพยากรเทคโนโลยี ทรัพยากรองค์กร ทรัพยากรด้านการเงิน และชื่อเสียง ซึ่งทรัพยากรทั้ง 6 กลุ่มนี้มีนักวิชาการจำนวนมากที่อธิบายเกี่ยวกับทรัพยากรที่มีความเฉพาะเจาะจงกับองค์กร ซึ่งมีความหมายที่แตกต่างกัน โดยได้สรุปประเภทของทรัพยากร (พยับวุฒิรงค์, 2565) ได้ดังนี้

1. ทรัพยากรทางกายภาพ รวมถึงโรงงานและอุปกรณ์ สถานที่ทางภูมิศาสตร์ การเข้าถึงวัตถุดิบและเทคโนโลยีทางกายภาพที่ใช้โดยองค์กร ทรัพยากรทางกายภาพ เช่น สิทธิบัตรหรือรูปแบบการออกแบบที่องค์กรเป็นเจ้าของและมีความยากต่อการกระจายไปสู่องค์กรที่มีวัฒนธรรมและลักษณะองค์กรที่แตกต่าง ทรัพยากรทางกายภาพเหล่านี้บ่อยครั้งที่ไม่ได้สร้างให้เกิดความได้เปรียบในการแข่งขันอย่างยั่งยืน เนื่องจากทรัพยากรมีความง่ายต่อการลอกเลียนแบบ

2. ทรัพยากรมนุษย์ รวมถึงการฝึกอบรม ประสบการณ์ ทักษะด้านเทคนิค ความสัมพันธ์ ระหว่างพนักงานและความเข้าใจอย่างลึกซึ้งของพนักงาน ทรัพยากรเหล่านี้ต้องอาศัยการศึกษาและความสัมพันธ์ในการจัดการ การใช้กลยุทธ์การจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่

เหมาะสม โดยการมุ่งเน้นการคัดเลือกและเลือกสรรพนักงาน การพัฒนาพนักงาน การประเมินผลและการให้รางวัล ลดการกีดขวางการแบ่งปันความรู้ในองค์กร เช่นเดียวกับทรัพยากรเชิงกลยุทธ์ที่หายากอื่นๆ ทุนมนุษย์ต้องได้รับการจัดสรรภายในองค์กร การจัดการทรัพยากรมนุษย์สร้างบทบาทสำคัญที่จำเป็นในการติดต่อกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงและต้องใช้ความรู้และประสบการณ์เฉพาะ

3. ทรัพยากรเทคโนโลยี สร้างโอกาสสำหรับองค์กรในการสร้างผลประโยชน์และนำไปสู่ความได้เปรียบในการแข่งขัน สินค้าที่มีเทคโนโลยีสูงต้องใช้ความรู้ที่มีความเฉพาะเจาะจงกับองค์กร ทั้งนี้องค์กรที่มีความได้เปรียบในด้านสินค้า เทคโนโลยี และการวิจัยและพัฒนาสร้างให้เกิดความเอาใจจริงเอาใจใส่ในการดำเนินงาน

4. ทรัพยากรด้านองค์กร พัฒนาจากกฎหมาย การเมืองและประเพณีด้านวัฒนธรรมระหว่างองค์กรจากประเทศที่แตกต่างกัน ทรัพยากรองค์กรรวมถึงโครงสร้างการทำงานขององค์กร ระบบการวางแผนอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ ระบบการควบคุมและประสานงานและความสัมพันธ์อย่างไม่เป็นทางการระหว่างกลุ่มภายในองค์กรและระหว่างองค์กรที่แตกต่างกัน ทรัพยากรเหล่านี้เป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญต่อความได้เปรียบในการแข่งขันอย่างยั่งยืน องค์กรที่มีอายุน้อยกว่าและเล็กกว่าบ่อยครั้งมีวัฒนธรรมองค์กรที่ยืดหยุ่นมากกว่าองค์กรที่มีอายุมากกว่าและใหญ่กว่า

5. ทรัพยากรด้านการเงิน รวมถึงความสามารถในการหาทุนและความต้องการด้านการเงินและการวัดผลการดำเนินงานที่คาดหวัง การขาดสภาพคล่องด้านการเงินจำกัดทางเลือกเชิงกลยุทธ์ขององค์กรและองค์กรต้องใช้แนวคิดอื่นเพื่อลดการลงทุนด้านทุนที่ต้องการ แนวคิดนี้รวมถึงการร่วมทุน (Joint Venture) การทำแฟรนไชส์ หรือการสร้างพันธมิตร (Alliance) และการให้ความสนใจกับแหล่งทุนจากภายนอก อย่างไรก็ตาม การสร้างพันธมิตรเชิงกลยุทธ์เป็นแนวทางหนึ่งของทรัพยากรด้านองค์กรในแนวคิดมุมมองด้านทรัพยากรที่มีคุณค่าเฉพาะขององค์กร

6. ชื่อเสียง เป็นมูลค่าที่ถูกมองจากภาพลักษณ์ขององค์กรในปัจจุบันความแตกต่างในด้านราคา เทคโนโลยี หรือความสามารถด้านสินค้านี้มีเพียงเล็กน้อย ผู้ใช้บริการจึงให้ความสำคัญกับชื่อเสียงขององค์กรในการตัดสินใจ ซึ่งในระยะยาวชื่อเสียงจะเข้ามาแทนที่ภาพลักษณ์ขององค์กร ในที่นี้ชื่อเสียงรวมถึงความซื่อสัตย์และยุติธรรม โดยการสร้างพนักงานที่

ไว้วางใจได้ มีหลักจริยธรรม มีจุดประสงค์ที่ชัดเจน มีระเบียบในตัวเองและเน้นการแสดงความขอบคุณต่อลูกค้า

ผู้เขียนเห็นว่าแนวคิดมุมมองด้านทรัพยากรที่มีคุณค่าเฉพาะขององค์กร การเลือกและการสะสมทรัพยากรเป็นส่วนหนึ่งของการตัดสินใจภายในองค์กร และการกำหนดปัจจัยเชิงกลยุทธ์ภายนอกและภายในองค์กร ซึ่งทางเลือกในการจัดการถูกกดดันจากสภาพเศรษฐกิจ ความมีประสิทธิภาพประสิทธิผล องค์กรที่มีระบบและโครงสร้างที่เหนือกว่ามีความสามารถที่เหนือกว่า ไม่ใช่เนื่องจากองค์กรมีกลยุทธ์ที่ป้องกันการเข้ามาขององค์กรอื่นหรือการ แต่เนื่องจากองค์กรมีความสามารถในการจัดการทรัพยากรเฉพาะที่ทำให้ต้นทุนต่ำลงและมีประสิทธิภาพสูงขึ้น

องค์กรแห่งการเรียนรู้

องค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) ประกอบด้วยหลักการ 2 ประการ (เชมมารี รักษ์ชูชีพ, 2565) คือ 1) องค์กร ซึ่งมีองค์ประกอบที่สำคัญประการหนึ่ง คือ ทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งมีความเกี่ยวข้องกับกระบวนการเรียนรู้ภายในองค์กร หรืออาจกล่าวได้ว่าทรัพยากรมนุษย์เป็นทรัพย์สินที่มีค่าขององค์กรในฐานะที่เป็นผู้สร้าง ผู้เก็บรักษา และผู้ถ่ายทอดความรู้ แต่พนักงานที่ทำงานอยู่ในองค์กรมีวิวัฒนาการเป็นผู้ใหญ่ซึ่งแตกต่างจากวัยอื่น ดังนั้นการทำความเข้าใจถึงลักษณะที่สำคัญของผู้ใหญ่และกระบวนการเรียนรู้ของผู้ใหญ่จึงเป็นสิ่งสำคัญต่อการพัฒนาการเรียนรู้ของคนทำงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด และ 2) การเรียนรู้ มีองค์ประกอบที่แสดงให้เห็นจากระบบ โครงสร้าง และขั้นตอนการทำงานขององค์กรที่มีผลกระทบต่อการเรียนรู้ (ประดิษฐ์ ดิวัตนกุล, 2565) แม้ว่าการเรียนรู้ขององค์กรจะเกิดขึ้นผ่านระดับบุคคล แต่เป็นการเรียนรู้ขององค์กรที่มีผลจากการสะสมการเรียนรู้ของสมาชิกในองค์กร ซึ่งสมาชิกเข้ามาและออกไปจากองค์กร รวมถึงผู้นำมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา แต่ความทรงจำขององค์กรทำให้พฤติกรรม บรรทัดฐาน และค่านิยมยังคงอยู่ตลอดไป องค์กรแห่งการเรียนรู้ จึงเป็นการถ่ายโอนความรู้จากระดับบุคคลไปสู่องค์กรเป็นผลลัพธ์ในการเรียนรู้ในระดับองค์กร (นราธิป ชีรณนธร, 2565) หรือปัจจุบันนักวิชาการส่วนใหญ่เรียกว่า “องค์กรแห่งการเรียนรู้”

องค์กรแห่งการเรียนรู้ เป็นองค์กรที่มีการมุ่งเน้นในการกระตุ้น แรงจูงใจ และสนใจให้สมาชิกทุกคนมีความกระตือรือร้นที่จะเรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลาเพื่อขยายศักยภาพของตนเองและองค์กร (Garvin, 1993) ในการลงมือปฏิบัติภารกิจต่าง ๆ ให้สำเร็จลุล่วง โครงสร้างขององค์กรแห่งการเรียนรู้ แสดงออกผ่านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กรที่ทำให้กระบวนการของการเรียนรู้ในองค์กรเกิดขึ้น ประกอบด้วย การเรียนรู้ และการปฏิบัติ ซึ่งองค์กร

แห่งการเรียนรู้เป็น กลยุทธ์ที่สำคัญและจำเป็นต่อการบริหารองค์กรยุคใหม่ซึ่งเป็นยุคที่เน้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างสูงสุดชนิดที่ไม่เคยปรากฏมาก่อน โดยมีการสร้างฐานความรู้และทุนทางปัญญา เพื่อใช้ในการพัฒนาผลิตภัณฑ์และบริการในรูปแบบต่างๆ อย่างต่อเนื่อง ได้รับความนิยมจากผลการศึกษาของ Senge (1990) ซึ่งสร้างวินัย 5 ประการ เกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ คือ

1. การคิดอย่างเป็นระบบ (Systems Thinking) การสร้างวินัยข้อนี้เพื่อเน้นให้ปัจเจกบุคคลหรือทีมงานมีความเข้าใจถึงความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งต่างๆ เป็นการมองภาพรวมมากกว่ามองภาพย่อยซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการบริหารงานที่จะช่วยให้สามารถแก้ปัญหาจากความสลับซับซ้อนของงาน ความซับซ้อนของการคิด และความซับซ้อนขององค์กร

2. การมุ่งสู่ความเป็นเลิศ (Personal Mastery) บุคคลต้องมีความมุ่งมั่นไปสู่ความเป็นเลิศเพื่อให้เก่งในทุกๆ ด้าน ทั้งเก่งในการเรียนรู้ เก่งคิดและเก่งทำ กล่าวคือต้องมีปฏิภาณไหวพริบ และความเพียรพยายามในการใฝ่รู้ เพราะในปัจจุบันเป็นยุคเศรษฐกิจฐานความรู้ จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องเรียนรู้ให้ทันการ โดยต้องมีการเรียนรู้ไปตลอดชีวิต

3. การมีรูปแบบวิธีการคิดและมุมมองที่เปิดกว้าง (Mental Models) แนวคิด มุมมอง วิธีการคิดและความเข้าใจของคนในแต่ละเรื่องเป็นประสบการณ์ที่ได้รับการสั่งสมมาตั้งแต่เด็กโดยสิ่งแวดล้อมที่อยู่รอบตัว รวมถึงการเรียนรู้จากสถาบัน ครู อาจารย์ องค์กรและเพื่อนร่วมงาน การมีรูปแบบวิธีการคิดและมุมมองที่เปิดกว้างเป็นพื้นฐานของวุฒิภาวะ ซึ่งมีผลต่อความเข้าใจเรื่องราว งาน หรือกิจกรรมใด ๆ ในแง่มุมต่าง ๆ ซึ่งจะเป็นองค์ประกอบสำคัญต่อการตัดสินใจกระทำอย่างใดอย่างหนึ่ง

4. การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Shared Vision) วิสัยทัศน์ในที่นี้หมายถึง วิสัยทัศน์องค์กร เป็นความมุ่งหวังขององค์กรที่ทุกคนต้องร่วมกันบูรณาการให้เกิดเป็นรูปธรรมขึ้นในอนาคต การมีวิสัยทัศน์ร่วมกันขององค์กรเป็นสิ่งสำคัญต่อการบริหารงานยุคใหม่ กล่าวคือ ก่อนที่กระบวนการวางแผนใดๆ จะเริ่มขึ้นต้องกำหนดวิสัยทัศน์ให้ชัดเจนก่อน และการกำหนดรายละเอียดของกิจกรรมในแผนงานโดยละเอียดต้องคำนึงว่า ถ้าดำเนินการตามวิธีการดังกล่าวช่วยให้องค์กรบรรลุวิสัยทัศน์นั้นได้หรือไม่

5. การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Team Learning) การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมเป็นการเน้นการทำงานเป็นทีมโดยทุกคนในทีมงานต้องมีวิจรรย์ญาณร่วมกันตลอดเวลาที่กำลังทำงานอะไรและทำให้ดีขึ้นได้อย่างไร จึงจะมีส่วนช่วยเพิ่มคุณค่าแก่ลูกค้า และสร้างพัฒนาการแก่

องค์กรได้ จิตสำนึกเช่นนี้ทำให้คนในองค์กรเกิดความต้องการที่จะเรียนรู้แลกเปลี่ยนประสบการณ์ ช่วยเหลือเกื้อกูลและสามัคคีกัน ขยันคิด ขยันเรียนรู้ และขยันทำ ซึ่งการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมช่วยเสริมสร้างอรรถิยาภาพของทีมงานได้เป็นอย่างดี

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ เป็นลักษณะขององค์กรที่มีกิจกรรมอย่างกว้างขวางในการสร้างและใช้ความรู้เพื่อทำให้เกิดความได้เปรียบ รวมถึงการได้รับและแลกเปลี่ยนสารสนเทศเกี่ยวกับความต้องการ การเปลี่ยนแปลงด้านตลาดและผลการดำเนินงาน ซึ่งนำไปสู่การพัฒนาเทคโนโลยีใหม่เพื่อสร้างสิ่งใหม่ที่มีความสามารถเหนือกว่าคู่แข่ง รวมถึงการสร้างบรรยากาศที่ความทรงจำขององค์กรพร้อมที่จะได้รับการเข้าถึง การจะทำให้เกิดกิจกรรมการเรียนรู้เป็นประจำเล็ก ๆ น้อย ๆ ภายในองค์กร เช่น การมีเวทีพูดคุยในกลุ่มพนักงาน หรือการมีกระดานแสดงความคิดเห็นแบ่งตามหน้าที่งาน ฯลฯ เป็นส่วนสำคัญของการเรียนรู้ที่ใช้การสื่อสารเป็นตัวกลางในแลกเปลี่ยนความรู้ที่พนักงานแต่ละคนค้นพบ และเป็นกระบวนการของการได้มาซึ่งสารสนเทศที่สำคัญ

นวัตกรรม

นวัตกรรม (Innovation) คือ เกิดขึ้นในช่วงศตวรรษที่ 1950 โดย Peter F. Drucker เป็นนักวิชาการคนแรก ๆ ที่ให้ความสำคัญกับนวัตกรรมและแสดงถึงความละเอียดต่อการวิจัยด้านนวัตกรรมในระดับองค์กร ซึ่งการวิจัยเกี่ยวกับความสามารถด้านนวัตกรรมองค์กร ส่วนใหญ่นำเสนอเกี่ยวกับการแพร่กระจายของนวัตกรรม โดยพบว่าองค์กรต้องมีการสร้างสรรค์นวัตกรรมเพื่อให้องค์กรอยู่รอดในสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว (Drucker, 1954) หากอธิบายให้เห็นภาพมากขึ้นนวัตกรรมทำให้เกิดการนำเทคโนโลยีใหม่ และทำให้องค์กรสามารถสร้างความแตกต่าง ปรับตัว และนำเสนอองค์กรในรูปแบบ นวัตกรรมองค์กรในปัจจุบันมีหลายรูปแบบ เช่น โมเดลทางธุรกิจ บริการ หรือกระบวนการ เป็นต้น ซึ่งถูกใช้เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชน เพื่อสร้างความแตกต่างขององค์กรให้อยู่รอดและสร้างการเติบโตอย่างยั่งยืน ภายใต้สภาพแวดล้อมที่มีความแปรปรวนและซับซ้อนอย่างมาก (Eisenhardt and Brown, 1999)

นวัตกรรมถือเป็นความคิด วิธีการ การกระทำหรือสิ่งใหม่ ๆ ที่นำมาทำให้เกิดความเปลี่ยนแปลงในสังคม หรือนำมาเพื่อปรับปรุงการทำงานให้มีประสิทธิภาพดีกว่าเดิมแม้ว่าความคิด วิธีการ การกระทำหรือสิ่งใหม่ ๆ นั้นอาจจะเคยใช้ในสังคมอื่นได้ผลดีมาแล้วก็ตาม แต่ถ้านำมาใช้ให้เกิดความเปลี่ยนแปลงในสังคมอีกแห่งหนึ่งก็จัดว่าเป็นนวัตกรรม ดังนั้นความเป็น

นวัตกรรมจะถูกจำกัดเวลาและสถานที่ และมีจุดเริ่มต้นที่ความพยายามในการแก้ปัญหาหรือความพยายามที่จะแสวงหาความรู้ ความจริงที่ยังไม่ปรากฏชัดแจ้งมาก่อน (Rogers and Shoemaker, 1971) นวัตกรรมเป็นความคิดใหม่ซึ่งถูกค้นพบหรือใช้เป็นครั้งแรก เป็นการรับรู้ถึงความใหม่ของความคิดที่เกิดขึ้น ถ้าความคิดนั้นใหม่สำหรับแต่ละคนสิ่งนั้นก็คือนวัตกรรม และสามารถแบ่งนวัตกรรมออกเป็นระดับบุคคลและระดับองค์กร โดยนวัตกรรมมีความเกี่ยวข้องกับองค์กรภาครัฐ (ไม่ได้แสวงหาผลกำไร) และองค์กรภาคเอกชน (แสวงหากำไร) นวัตกรรมจึงมีความเกี่ยวข้องกับคนทุกคนทุกหน่วยงาน ทุกองค์กรและทุกประเทศ ใครที่สามารถเข้าใจและเข้าถึงนวัตกรรมได้ก่อน คนนั้นจะเข้าใจความสำเร็จอย่างแท้จริง (Rogers, 1995)

การพิจารณาว่าสิ่งหนึ่งสิ่งใดเป็นนวัตกรรมนั้นขึ้นอยู่กับความรู้ของแต่ละบุคคลหรือกลุ่มบุคคลว่าเป็นสิ่งใหม่สำหรับเขา ดังนั้นนวัตกรรมของกลุ่มบุคคลใดบุคคลหนึ่งอาจไม่ใช่ นวัตกรรมของกลุ่มบุคคลอื่นๆ ก็ได้ ขึ้นอยู่กับความรู้ของบุคคลนั้นว่าเป็นสิ่งใหม่สำหรับเขาหรือไม่ อีกประการหนึ่งคือ ความใหม่ (Newness) อาจขึ้นอยู่กับระยะเวลาด้วย "สิ่งใหม่" ตามความหมายของนวัตกรรมอาจไม่จำเป็นต้องใหม่จริงๆ แต่หมายถึง สิ่งใดสิ่งหนึ่งที่เป็นความคิดหรือการปฏิบัติที่เคยทำกันมาแล้วแต่ได้หยุดไประยะเวลาหนึ่ง ต่อมาได้มีการรื้อฟื้นขึ้นมาทำใหม่เนื่องจากเห็นว่าสามารถช่วยแก้ปัญหาในสภาพการณ์ใหม่นั้นได้ ก็นับว่าสิ่งนั้นเป็นสิ่งใหม่ได้ เช่น Tablet Computer (คอมพิวเตอร์ที่สามารถเขียนได้) เคยมีมานานแล้ว แต่ไม่ประสบความสำเร็จในด้านการใช้งานและการขาย จนกระทั่ง Steve Job ได้ออก IPAD และสามารถตอบสนองความต้องการของคนในปัจจุบันได้ IPAD ก็ถือเป็นนวัตกรรมเพราะมีความใหม่ในตัวเอง ทั้งที่ IPAD ก็คือ Tablet Computer นั่นเอง ดังนั้นนวัตกรรมอาจหมายถึงสิ่งใหม่ ๆ (เนตร์พัฒนา ยาวีราช, 2565) ดังนี้ สิ่งใหม่ที่ไม่เคยมีผู้ใดทำมาก่อน สิ่งใหม่ที่เคยทำมาแล้วในอดีตแต่ได้มีการรื้อฟื้นขึ้นมาใหม่ และ สิ่งใหม่ที่มีการพัฒนามาจากของเก่าที่มีอยู่เดิม ในขณะที่ Hughes (1973) กล่าวว่า นวัตกรรมเป็นการนำวิธีการใหม่ ๆ มาปฏิบัติหลังผ่านการทดลองหรือได้รับการพัฒนา มาเป็นขั้นๆ แล้ว โดยมีขั้นตอนดังนี้ การคิดค้น (Invention) การพัฒนา (Development) และการนำไปปฏิบัติจริง (Implementation)

ผู้เขียนเห็นว่า นวัตกรรมที่เกิดขึ้นในสังคมก็เพราะความพยายามของมนุษย์ที่จะแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานหรือการดำรงชีวิตที่ดีขึ้น ดังนั้นการยอมรับนวัตกรรมจึงหมายถึง การที่บุคคลได้นำเอาความรู้ ความคิด วิธีการหรือสิ่งใหม่ ๆ มาใช้ปรับปรุงการประกอบอาชีพหรือการดำรงชีวิตให้ดียิ่งขึ้น สร้างให้เกิดความสบาย สุขใจ มีคุณค่าทางเศรษฐกิจ หรือสร้าง

ประโยชน์ให้เกิดขึ้นกับสังคม เมื่อคนหลายๆ คนพัฒนา "นวัตกรรม" ได้เพิ่มขึ้นจะเกิดการพัฒนาไปสู่การเป็น "องค์กรนวัตกรรม" และเมื่อองค์กรหลายๆ องค์กรมีการพัฒนานวัตกรรมได้เพิ่มขึ้น จะเกิดการพัฒนาเพื่อก้าวไปสู่ "ประเทศนวัตกรรม" ซึ่งประเทศนี้จะมีการเปลี่ยนแปลงจากการสร้างรายได้บนพื้นฐานของการผลิตไปสู่การสร้างรายได้บนพื้นฐานของเศรษฐกิจฐานความรู้ และเศรษฐกิจเชิงสร้างสรรค์ เพื่อสร้างให้เกิดการพัฒนาและความได้เปรียบในการแข่งขันอย่างยั่งยืน นวัตกรรมจึงเป็นสิ่งที่ใหม่ที่ไม่เคยมีมาก่อนในหน่วยงาน องค์กร ประเทศหรือในโลก และต้องสามารถนำมาใช้ได้จริง เพื่อสร้างให้เกิดประโยชน์ในเชิงเศรษฐกิจ สังคมหรือจิตใจ" เมื่อองค์กรมีการสร้างสรรค์นวัตกรรมเพิ่มขึ้น องค์กรนั้นจะกลายเป็น องค์กรนวัตกรรม ซึ่งเป็นองค์กรรูปแบบใหม่ที่มีการปรับเปลี่ยนลักษณะองค์กรที่สนับสนุนให้เกิดความคิดสร้างสรรค์และพนักงานในองค์กรมีการเลือกใช้ความคิดใหม่หรือปรับเปลี่ยนพฤติกรรมเพื่อพัฒนาเครื่องมือ ระบบ กระบวนการ นโยบาย สินค้าหรือบริการที่มีความใหม่ต่อองค์กรและทำให้เกิดประโยชน์ในเชิงเศรษฐกิจและสังคม เมื่อทุกองค์กรหรือคนในองค์กรมีความคิดสร้างสรรค์ ประเทศนั้นจะกลายเป็นประเทศแห่งนวัตกรรม ซึ่งเป็นประเทศที่มีการปรับเปลี่ยนยุทธศาสตร์ที่เน้นการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของคนในประเทศให้มีการพัฒนาความคิดใหม่เพื่อตอบสนองต่อแรงกระตุ้นจากสภาพแวดล้อมภายนอกและพัฒนาเครื่องมือ ระบบ กระบวนการ สินค้าหรือบริการในประเทศได้อย่างยั่งยืน

โมเดลสร้างสรรค์นวัตกรรมองค์กร : ความเชื่อมโยงระหว่างทรัพยากร องค์กรแห่งการเรียนรู้ และนวัตกรรม

นวัตกรรมเป็นการแนะนำความคิด กระบวนการ วิธีปฏิบัติ สินค้าหรือขั้นตอนการทำงานเพื่อประยุกต์ใช้ในองค์กร ซึ่งสิ่งเหล่านั้นมีความใหม่ต่อหน่วยงานที่นำมาใช้ สามารถนำมาใช้ได้จริงและเกิดประโยชน์อย่างมีนัยสำคัญต่อองค์กรหรือสังคมโดยทั่วไป (West and Farr 1990) ซึ่งนวัตกรรมเกิดจากการรวมกันของทรัพยากรและทักษะที่มีอยู่เพื่อสร้างสิ่งใหม่ ในการสนับสนุนการสร้างสรรค์นวัตกรรม องค์กรต้องสร้างระบบการทำงานประจำที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วเพื่อสร้างให้เกิดการเรียนรู้และถ่ายทอดสารสนเทศและทักษะในองค์กร (Paladino, 2006) การสร้างสรรค์นวัตกรรมเป็นที่มาแห่งความได้เปรียบในการแข่งขันอย่างยั่งยืนขององค์กร ภายใต้แนวคิดมุมมองด้านทรัพยากรและแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ แนวคิดมุมมองด้านทรัพยากรที่มีคุณค่าเฉพาะขององค์กรอธิบายว่า องค์กรสามารถสร้างความได้เปรียบในการ

แข่งขันโดยการครอบครองความสามารถและทรัพยากรที่ไม่สามารถลอกเลียนแบบได้ ไม่สามารถทดแทนได้ หายากและมีคุณค่า (Fiol, 2001) ดังความที่ว่า

“ไม่มีทักษะหรือทรัพยากรเพียงอย่างเดียวหนึ่งที่สามารถนำไปสู่ความได้เปรียบในการแข่งขันได้อย่างยั่งยืน”

ดังนั้นองค์กรต้องมีการทำลายและสร้างสมรรถนะหลักขึ้นมาใหม่อย่างต่อเนื่อง เช่น การสร้างความคิดสร้างสรรค์เพื่อรักษาความเป็นผู้นำในการแข่งขัน การมุ่งเน้นด้านนวัตกรรมเกี่ยวข้องกับความเข้าใจและความเชื่อเกี่ยวกับนวัตกรรม เช่น การเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องและการเปลี่ยนแปลงอย่างก้าวกระโดดหรือการนำวิธีการใหม่ ๆ มาใช้ ดังนั้นความรู้ใหม่เป็นสิ่งที่จำเป็นต่อองค์กร ทุนด้านความรู้ที่เพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็วทั่วทั้งองค์กรทำให้องค์กรเติบโตและแข็งแกร่งขึ้นเพื่อตอบสนองความต้องการของลูกค้าและนำหน้าคู่แข่ง องค์กรต้องมีทรัพยากรที่มีคุณค่าเฉพาะที่ทำให้้องค์กรเกิดความได้เปรียบในการแข่งขันและเป็นองค์กรที่มีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้ที่มาที่แท้จริงของความได้เปรียบในการแข่งขันก็คือ การมุ่งเน้นด้านนวัตกรรม โดยเฉพาะการพัฒนาความรู้และความตั้งใจในการสร้างสมรรถนะที่เกิดขึ้นภายในองค์กร เช่น ทรัพยากรมนุษย์ การตลาดและลูกค้า และการปฏิบัติงาน (Siguaw et al., 2006) ทั้งนี้ความสามารถในการสร้างสรรค์นวัตกรรมองค์กรมีสมมติฐานพื้นฐานที่สำคัญ คือ

1. การนำนวัตกรรมมาใช้เป็นการตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมภายนอกขององค์กร นักวิชาการด้านทฤษฎีตามสถานการณ์ เชื่อว่าสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กรไม่สามารถควบคุมได้ องค์กรต้องปรับตัวต่อเงื่อนไขของสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงเพื่อที่จะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ โดยเลือกลักษณะองค์กรที่เหมาะสมต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรม เช่น โครงสร้างหรือกระบวนการ เป็นต้น

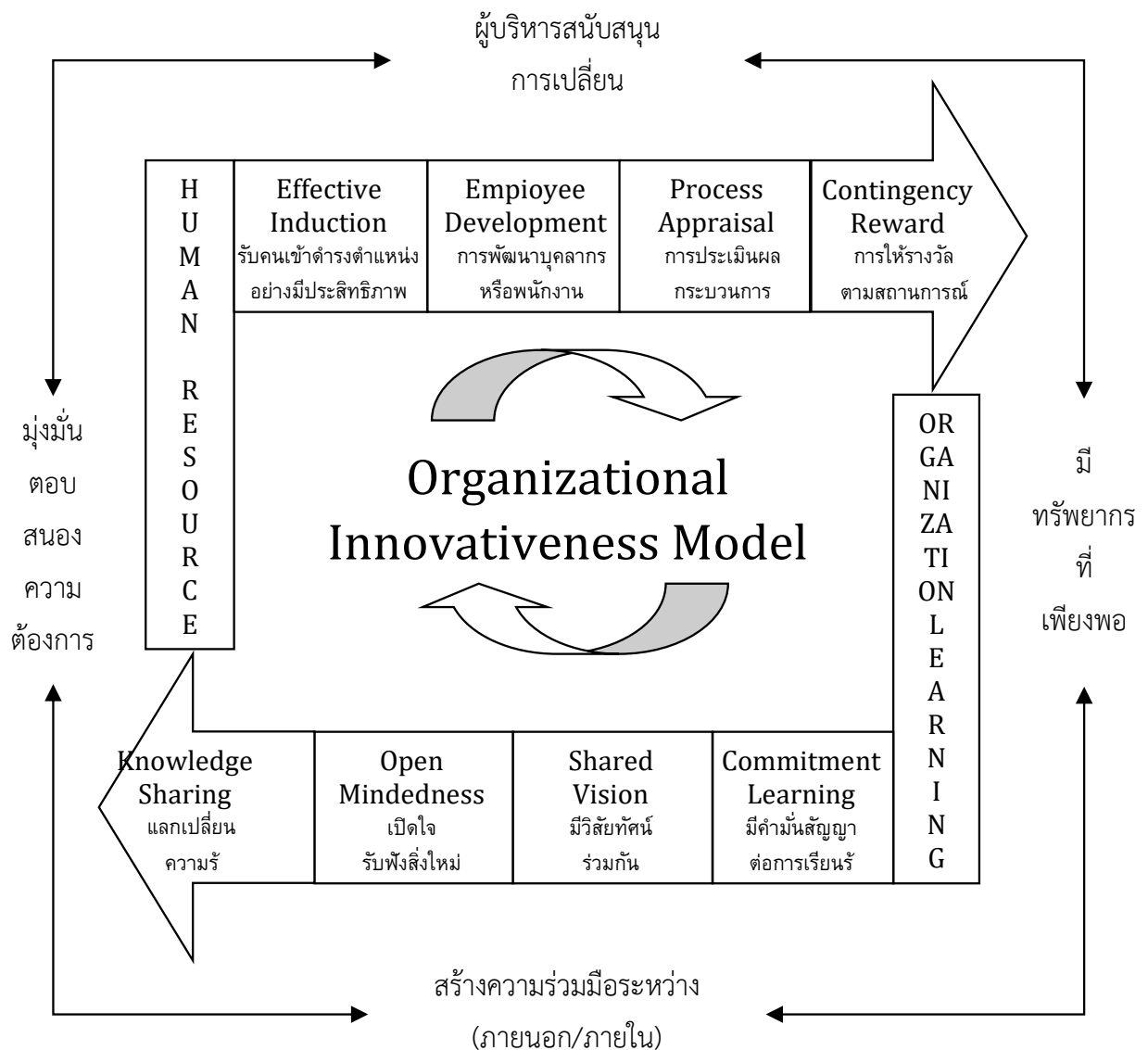
2. การนำนวัตกรรมมาใช้ในองค์กรเป็นผลของการเริ่มต้นเชิงกลยุทธ์ในเชิงรุกโดยผู้มีอำนาจตัดสินใจในองค์กร นักวิชาการด้านทฤษฎีทางเลือกเชิงกลยุทธ์ เชื่อว่า องค์กรไม่เพียงแต่ต้องตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมภายนอกเท่านั้น แต่องค์กรต้องหาแนวทางปฏิบัติเชิงกลยุทธ์ในเชิงรุกที่เปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมขององค์กรด้วย (Child, 1972) โดยองค์กรต้องมีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิตเพื่อสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ที่ตอบสนองต่อสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

3. การนำนวัตกรรมมาใช้เป็นความต้องการขององค์กรและคนในองค์กร นวัตกรรมที่สร้างสรรค์ขึ้นจึงจะสามารถสร้างพลังในการทำให้ผลการดำเนินงานขององค์กรสูงขึ้นโดยองค์กร

ต้องมีการบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้พนักงานในองค์กรมีแนวทางในการดำเนินงานตามทิศทางเชิงกลยุทธ์ขององค์กร

4. องค์กรนวัตกรรมมีลักษณะที่ทำให้เกิดความแตกต่างจากองค์กรที่ไม่สร้างสรรค์นวัตกรรม ซึ่งจำเป็นต้องอาศัยทรัพยากรที่มีคุณค่าเฉพาะขององค์กร

ในการสร้างสรรค์นวัตกรรมองค์กรเพื่อสร้างความได้เปรียบอย่างยั่งยืนภายใต้การเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมอย่างรวดเร็วในปัจจุบัน ในแต่ละองค์กรมีแต่ละประเภทมีการประสานกันที่หลากหลาย เช่น บางองค์กรสามารถมีลักษณะสภาพแวดล้อมองค์กรและการมุ่งเน้นทรัพยากรมนุษย์ที่สูงแต่มีการมุ่งเน้นการเรียนรู้ในระดับต่ำ หรือบางองค์กรมีการมุ่งเน้นองค์ประกอบทั้งสามในระดับต่ำ ทำให้องค์ประกอบดังกล่าวนำไปสู่การสร้างสรรค์นวัตกรรมองค์กรที่แตกต่างกัน จากมุมมองด้านทรัพยากร และองค์กรแห่งการเรียนรู้ต่อความสามารถในการสร้างสรรค์นวัตกรรมสามารถสรุปเป็นโมเดลการสร้างความสามารถในการสร้างสรรค์นวัตกรรมองค์กร ได้ดังภาพ



ภาพที่ 1 Organizational Innovativeness Model

จากภาพแสดงให้เห็นความเชื่อมโยงระหว่างปัจจัยลักษณะสภาพแวดล้อมขององค์กร บริหารทรัพยากรมนุษย์ การเรียนรู้และแลกเปลี่ยนความรู้ ซึ่งมาจากการบูรณาการแนวคิด มุมมองด้านทรัพยากรที่มีคุณค่าเฉพาะขององค์กรและแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้เพื่อใช้ในการ อธิบายความสามารถในการสร้างสรรค์นวัตกรรมโดยสามารถสรุปได้ดังนี้

1. การสร้างสรรค์นวัตกรรมองค์กรต้องเริ่มจากการมีลักษณะสภาพแวดล้อมภายใน องค์กร ที่เหมาะสมโดยเริ่มจากการสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงจากผู้นำหรือผู้บริหารขององค์กร เพื่อสนับสนุนการมีทรัพยากรที่เพียงพอ การมีโครงสร้างองค์กรแบบสิ่งมีชีวิต ที่สนับสนุนให้ พนักงานสร้างสรรค์นวัตกรรม รวมทั้งการสร้างความร่วมมือระหว่างพนักงานและหน่วยงาน

ต่างๆ ภายในและภายนอกองค์กร โดยมุ่งเน้นการตอบสนองความต้องการของลูกค้า โดยปัจจัยสำคัญที่สุดในการสร้างความสามารถในการสร้างสรรค์นวัตกรรมองค์กร คือ การสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงจากผู้นำและการมุ่งเน้นการตอบสนองความต้องการของลูกค้า

2. เมื่อองค์กรมีลักษณะสภาพแวดล้อมภายในองค์กรที่เหมาะสม องค์กรจำเป็นต้องมีการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่สอดคล้องกับแนวทางการดำเนินงานขององค์กร ประกอบด้วย การมีกระบวนการรับคนเข้าดำรงตำแหน่งที่มีประสิทธิภาพโดยการกำหนดความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะของพนักงานที่จะเข้าดำรงตำแหน่งต่าง ๆ ให้ชัดเจน มีการประเมินผลการทำงานที่เน้นกระบวนการมากกว่าการประเมินผลการทำงานที่เน้นผลลัพธ์เพียงอย่างเดียว เนื่องจากการสร้างสรรค์นวัตกรรมให้เกิดขึ้นอยู่บนพื้นฐานของความเสี่ยง ดังนั้นการมุ่งเน้นผลลัพธ์ในการทำงานจะทำให้พนักงานกลัวความล้มเหลวและไม่เกิดความคิดใหม่ นอกจากนี้องค์กรต้องใช้วิธีการให้รางวัลตามสถานการณ์ เพื่อสนับสนุนให้พนักงานมีความมั่นใจสัญญาในการเรียนรู้ และเกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างกัน เพื่อทำให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต

3. การสร้างความสามารถในการสร้างสรรค์นวัตกรรมเป็นกระบวนการที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว นวัตกรรมที่เกิดขึ้นในปัจจุบันอาจถูกกลืนแบบภายในเวลาเพียงข้ามคืน องค์กรจำเป็นต้องสนับสนุนให้พนักงานมีความสามารถในการสร้างสรรค์นวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง ดังนั้น พนักงานในองค์กรจึงต้องมีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง กล้าคิด กล้าทำ กล้าเสี่ยง เพื่อสร้างสินค้า บริการหรือกระบวนการทำงานใหม่ซึ่งเป็นวัฒนธรรมในการทำงานที่แตกต่างจากระบบงานอื่น ๆ หากองค์กรใดต้องการสร้างความสามารถในการสร้างสรรค์นวัตกรรม จำเป็นต้องมีความมุ่งมั่นและปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่องเพื่อให้เกิดความได้เปรียบในการแข่งขันอย่างยั่งยืน

สรุปผล

องค์กรที่มีทรัพยากรและการเรียนรู้ที่แตกต่างกันมีความสามารถในการสร้างสรรค์นวัตกรรมที่แตกต่างกัน จากแนวคิดมุมมองด้านทรัพยากรที่มีคุณค่าเฉพาะขององค์กรและแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายในองค์กร การบริหารทรัพยากรมนุษย์ และการเรียนรู้และการแลกเปลี่ยนความรู้ภายในองค์กร สามารถอธิบายการเปลี่ยนแปลงของความสามารถในการสร้างสรรค์นวัตกรรมได้มากเพราะว่ามีอิทธิพลต่อการสร้างความสามารถในการสร้างสรรค์นวัตกรรมอย่างไรก็ตามประเด็นสำคัญที่ต้องให้ความสนใจในการสร้างสรรค์นวัตกรรมองค์กร มีดังนี้ 1) ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในองค์กร คือ การมีทรัพยากรที่

เพียงพอและการสร้างความร่วมมือระหว่างหน่วยงาน และปัจจัยการบริหารทรัพยากรมนุษย์ คือ การรับคนเข้าดำรงตำแหน่งและการประเมินผลการปฏิบัติงานมีผลทางอ้อมต่อการสร้างความสามารถในการสร้างสรรค์นวัตกรรม 2) ความสัมพันธ์ในกระบวนการรับคนเข้าดำรงตำแหน่งและการประเมินผลการปฏิบัติงานอาจมีผลเชิงลบต่อการสร้างความสามารถในการสร้างสรรค์นวัตกรรม 3) องค์กรแห่งการเรียนรู้ คือ ปัจจัยการเรียนรู้และแลกเปลี่ยนความรู้ การมีวิสัยทัศน์ร่วมกันและการเปิดใจรับสิ่งใหม่ รวมทั้งการฝึกอบรมและพัฒนาซึ่งมีผลต่อการสร้างความสามารถในการสร้างสรรค์นวัตกรรม ดังนั้นองค์ประกอบด้านสภาพแวดล้อมภายในองค์กรการบริหารทรัพยากรมนุษย์ และการเรียนรู้และแลกเปลี่ยนความรู้มีความสัมพันธ์กับการสร้างความสามารถในการสร้างสรรค์นวัตกรรม องค์ประกอบดังกล่าวเกิดจากแนวคิดมุมมองด้านทรัพยากรและองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ถูกสร้างขึ้นเพื่ออธิบายการสร้างความสามารถในการสร้างสรรค์นวัตกรรม ซึ่งแนวคิดทั้งสองสามารถอธิบายการสร้างความสามารถในการสร้างสรรค์นวัตกรรมได้เป็นอย่างดี

เอกสารอ้างอิง

- เชมมารี รักชูชีพ. (2565). *นวัตกรรม การบริหารเชิงกลยุทธ์*. กรุงเทพฯ : ทริปเพิ้ล กรุ๊ป.
- จำเนียร จวงตระกูล. (2563). *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ : ทฤษฎีและการปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- นราธิป อธิธนาธร. (2565). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ : พรินตติ้ง เฮาส์.
- เนตร์พัฒนา ยาวีราข. (2565). *การจัดการสมัยใหม่และการจัดการนวัตกรรม*. พิมพ์ครั้งที่ 12. กรุงเทพฯ : ทริปเพิ้ล กรุ๊ป.
- บุญอนันต์ พิทักษ์ทรัพย์. (2562). *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคดิจิทัล*. นนทบุรี : โครงการเอกสารและตำรา คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ประดิษฐ์ ดีวัฒนกุล. (2565). *การบริหารองค์กรภาครัฐแนวใหม่*. กรุงเทพฯ : สถาบันรัชชาลัย.
- พยัคฆ์ วุฒิรงค์. (2565). *การจัดการนวัตกรรม*. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- Drucker. (1954). *The Practice of Management*. New York : Harper and Row Publishers.
- Eisenhardt, Kathleen M. and Brown, Shona L. (1999X). Patching: Restitching Business Portfolios in Dynamic Markets. *Harvard Business Review*. 77(3), 72-82.

- Fiol, C.M. (2001). Revisiting an Identity-Based View of Sustainable Competitive Advantage. *Journal of Management*. 27(6), 691-699.
- Garvin, D.A. (1993). Building a Learning Organization. *Harvard Business Review*. 71(4), 78-91.
- Hughes, G.D. (1973). *Demand Analysis of Marketing Decision*. Homewood : Irwin.
- Learned, E., Christensen, C., Andrews, K., and Guth, W. (1969). *Business Policy: Text and Cases*. Homewood, IL : Irwin.
- Paladino, Angela. (2006). Understanding the Drivers of Corporate Performance and Customer Value. In A Manzoni, Jean-Francois and Piscataway, Marc, Epstein (eds.), *Performance Measurement and Management Control: Improving Organizations and Society*. NJ : Elsevier Science.
- Read, A. (2000). Determinants of Successful Organizational Innovation: a Review of Current Research. *Journal of Management Practice*. 3(1), 95-119.
- Rogers, E.M. (1995). *Diffusion of Innovations*. 4th ed. New York : Free Press.
- Rogers, E.M. and Shoemaker, F.F. (1971). *Communication of Innovations*. New York: Free Press.
- Senge, P.M. (1990). *The Fifth Discipline : the Art and Practice of the Learning Organization*. New York : Doubleday Currency.
- Siguaw, J.A., Simpson, P.M., and Enz, C.A. (2006). Conceptualizing Innovation Orientation: a Framework for Study and Integration of Innovation Research. *Journal of Product Innovation Management*, 23. 556-574.
- West, M. and Farr, J. (1990). Innovation at Work. In M.A. West and J.L. Farr (eds.), *Innovation and Creativity at Work*. Chichester : Wiley.

นโยบายการจัดการอัตราการว่างงาน

UNEMPLOYMENT RATE MANAGEMENT POLICY

จิตรภรณ์ จิตตานุรักษ์

Jithaporn Chittanurak

ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย

Stock Exchange of Thailand

Corresponding Author E-mail: bonusjitha@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อนำเสนอข้อเสนอแนะเชิงนโยบายเพื่อการลดอัตราการว่างงาน ซึ่งปัญหาการว่างงานถือได้ว่าเป็นปัญหาที่สำคัญทางเศรษฐกิจของประเทศ ดังนั้นรัฐบาลจะเป็นผู้กำหนดนโยบายทางเศรษฐกิจ คือ นโยบายการคลังและนโยบายการเงิน นโยบายการคลัง ใช้นโยบายงบประมาณแบบขาดดุล โดยการใช้จ่ายควรกระจายไปยังท้องถิ่น สร้างรายได้ให้กับแรงงานที่ไม่มีงานทำ และนโยบายการเงิน ปรับขึ้นอัตราดอกเบี้ยนโยบายอย่างค่อยเป็นค่อยไป เข้าสู่ระดับที่เหมาะสมกับการฟื้นตัวของเศรษฐกิจ แต่ต้องระวังไม่ให้กระทบเงินเฟ้อ เพื่อลดผลกระทบอัตราการว่างงานในสังคมไทย วิกฤตเศรษฐกิจและพิษโควิด-19 ทำให้การจ้างงานลดลงและยังส่งผลทำให้เกิดปัญหาการว่างงานตามมา ดังนั้นนโยบายเปิดประเทศรับนักท่องเที่ยว ยกเลิก Thailand Pass ทำให้การจ้างงานด้านธุรกิจท่องเที่ยวและบริการปรับตัวดีขึ้น ซึ่งภาครัฐควรสนับสนุนส่งเสริมธุรกิจ SMEs มีมาตรการช่วยเหลือทางการเงิน โดยการพักชำระหนี้ การให้สินเชื่อดอกเบี้ยต่ำและลดเงื่อนไขให้เข้าถึงแหล่งเงินทุนของสถาบันการเงิน เพื่อให้ผู้ประกอบการมีเงินทุนหมุนเวียนฟื้นตัวขึ้นมาเป็นฟันเฟืองให้เกิดการจ้างงานในระบบต่อไป

คำสำคัญ: นโยบาย; การจัดการ; อัตราการว่างงาน

Abstract

This article aims to present policy recommendations for reducing the unemployment rate. The unemployment problem is regarded as an important economic problem of the country. Therefore, the government will determine the economic policy, namely fiscal policy, and monetary policy. Fiscal policy uses a deficit budget policy. By spending should spread the budget to the local area. Generate income for unemployed workers and monetary policy raise the policy interest rate gradually enter a level suitable for economic recovery. But be careful not to affect inflation, to reduce the impact of the unemployment rate in Thai society. Economic Crisis and COVID-19 this reduced employment and resulted in unemployment problems. Therefore, the policy of opening the country to tourists, canceling the Thailand Pass, has resulted in the improvement of employment in tourism and service businesses. The government should support and promote SMEs with financial assistance measures, by moratorium providing low-interest loans and reducing conditions for access to financial institutions' funding sources. For entrepreneurs to have working capital to recover as a cog for further employment in the system.

Keywords: Policy; Management; Unemployment Rate

บทนำ

การว่างงานเป็นปัญหาที่สำคัญอีกปัญหาหนึ่งของสังคมไทย เนื่องจากปัญหาทางเศรษฐกิจที่มีอยู่เดิมถูกซ้ำเติมด้วยพิษโควิด-19 ส่งผลกระทบให้ระบบเศรษฐกิจหยุดชะงักมา มากกว่า 2 ปีครึ่ง และเกิดวิกฤตเศรษฐกิจ 2022 ผลกระทบจากสงครามรัสเซีย-ยูเครน ทำให้ราคาสินค้าและพลังงานปรับตัวสูงขึ้นจนทำให้เกิดภาวะเงินเฟ้อ ฉะนั้นแรงงานส่วนหนึ่งของเศรษฐกิจได้กลายสถานะจากแรงงาน มาสู่ “ผู้ว่างงาน” โดยฉับพลัน แม้ว่าจะมีการประกาศสถานการณ์ฉุกเฉิน ตั้งแต่วันที่ 25 มี.ค. 2563 จนถึงวันที่ 30 ก.ย. 2565 และประกาศยกเลิก พ.ร.ก.ฉุกเฉิน ตั้งแต่วันที่ 1 ต.ค. 2565 ไปแล้วนั้น แนวโน้มทิศทางการฟื้นตัวทางเศรษฐกิจของ ไทยยังคงดำเนินไปอย่างช้าๆ แม้ว่าจะปรับตัวดีขึ้นก็ตาม

แต่การขยายตัวทางเศรษฐกิจยังไม่ดีเท่าที่ควร ประกอบกับภาวะเศรษฐกิจของโลกตกต่ำกระทบถึงเศรษฐกิจภายในประเทศของไทย จึงทำให้ไม่มีการจ้างงานเพิ่มขึ้นมากนัก เป็นเหตุให้มีคนว่างงานเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ โดยเฉพาะคนที่อยู่ในวัยแรงงาน ที่สำเร็จการศึกษาทั้งระดับอุดมศึกษาและต่ำกว่าอุดมศึกษา ว่างงานเพิ่มขึ้นทุกปี เป็นเหตุให้เกิดการสูญเปล่าทางแรงงาน และเป็นเหตุทำให้คนต้องยอมทำงานต่ำกว่าความรู้ความสามารถได้รับค่าจ้างต่ำไม่สมกับการทำงาน ซึ่งเป็นปัญหาที่จะต้องแก้ไขโดยเร่งด่วน (ระบบเศรษฐกิจไทย, ออนไลน์) แรงงานมีความสำคัญในฐานะที่เป็นปัจจัยการผลิตและในขณะเดียวกันแรงงานก็เป็นทุนมนุษย์ที่สามารถพัฒนาศักยภาพให้สูงขึ้นได้ โดยแรงงานแบ่งออกเป็น 3 ประเภท คือ แรงงานทักษะ แรงงานกึ่งทักษะ และแรงงานไร้ทักษะ ซึ่งแรงงานถือเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศ เนื่องจากประเทศไทยแต่เดิมเป็นประเทศเกษตรกรรมต่อมามีการพัฒนามาสู่ยุคอุตสาหกรรมหนักที่เน้นการใช้แรงงานเข้มข้น จนถึงปัจจุบันในปี 2560 รัฐบาลได้มีการประกาศนโยบายแห่งชาติฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 - 2564) หรือนโยบายประเทศไทย 4.0 โดยมีเป้าหมายที่จะเปลี่ยนแปลงเศรษฐกิจของประเทศที่เคยขับเคลื่อนด้วยฐานแรงงานเข้มข้นในอุตสาหกรรมหนักไปสู่การขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยี ความคิดสร้างสรรค์ และนวัตกรรม เพื่อสร้างอุตสาหกรรมเทคโนโลยีขั้นสูงขับเคลื่อนเศรษฐกิจในอนาคต และต้องการเปลี่ยนจากแรงงานทักษะต่ำไปสู่แรงงานที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ และทักษะสูง โดยนวัตกรรมและเทคโนโลยีจะเข้ามามีบทบาทในภาคเศรษฐกิจมากยิ่งขึ้น (อาภาพร ผลมี, พัฒน์ พัฒนรังสรรค์ และ ศรีอร สมบูรณ์ทรัพย์, 2561 : 36)

ปัจจุบันประเทศไทยได้ให้ความสำคัญในเรื่องของการศึกษาเป็นอย่างมาก ส่งผลให้สถาบันการศึกษาต่างๆ ในประเทศผลิตนิตออกมาเพิ่มขึ้นเรื่อยๆ ซึ่งไม่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน เพราะสาเหตุของการว่างงานส่วนใหญ่มาจากความต้องการของผู้สำเร็จทางการศึกษา เนื่องจากมีการเลือกงาน กล่าวคือ ผู้สำเร็จทางการศึกษาจะมีปัจจัยในการเลือกงาน โดยอาจจะพิจารณาจากลักษณะของงาน สวัสดิการ และมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานของตนเองในอนาคต จึงทำให้ปัจจุบันประเทศไทยมีผู้ว่างงานที่พึงสำเร็จทางการศึกษาเป็นจำนวนมาก ซึ่งผลกระทบของการว่างงานทำให้ผู้ว่างงาน หรือผู้ที่เคยมีงานทำมักจะคิดฟุ้งซ่าน และเกิดปัญหาเครียดตามมา จึงทำให้มีปัญหาด้านสุขภาพจิต และด้านร่างกาย ซึ่งก่อให้เกิดปัญหาครอบครัวได้ เพราะผู้ที่ว่างงานอาจจะเป็นหัวหน้าครอบครัว และหากกำลังประสบปัญหาว่างงานอยู่ ก็จะส่งผลให้รายได้ในครอบครัวที่ใช้จ่ายในครอบครัวนั้นขัดข้อง จึงทำ

ให้เกิดปัญหาครอบครัวขึ้นก่อให้เกิดปัญหาความยากจน ก่อให้เกิดปัญหาอาชญากรรม เพราะบุคคลที่กำลังตกงานมักจะหาแนวทางเพื่อให้ตนเองมี ความอยู่รอดในสังคมได้ บางส่วนก็จะหางานที่สุจริตทำ แต่บางส่วนก็อาจจะเกิดความคิดลักเล็กขโมยน้อย เพื่อให้ตนเองอยู่รอด (ชาลีสา สาร, 2565 : 53-54)

จากที่ได้กล่าวเกี่ยวกับปัญหาการว่างงานนั้น ในปัจจุบันต้องยอมรับว่าอัตราการว่างงานทั่วโลกมีแนวโน้มขยายตัวสูงขึ้น ถึงแม้ว่าในประเทศไทยจะมีแนวโน้มอัตราการว่างงานลดลง แต่การว่างงานนั้นยังคงเป็นปัญหาของสังคมและเศรษฐกิจ อีกทั้งยังก่อให้เกิดเหตุอาชญากรรม โดยเฉพาะทำให้เกิดความเครียดคิดสั้นฆ่าตัวตาย และการถูกฆาตกรรม เนื่องจากกำลังประสบกับปัญหาการว่างงาน และอยู่ในสถานการณ์เศรษฐกิจที่ไม่ค่อยดี แต่อย่างไรก็ตามปัญหาการว่างงานนี้ก็ยังมีความสำคัญที่ได้เข้ามามีส่วนร่วมดำเนินแนวทางกระตุ้นเศรษฐกิจ โดยใช้นโยบายงบประมาณแบบขาดดุล และนโยบายการเงิน ช่วยเหลือและส่งเสริมให้ประชาชนมีรายได้และมีการจ้างงาน ทำให้อัตราการว่างงานนั้นมีแนวโน้มที่ลดลงนั่นเอง

แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการว่างงาน

ผลกระทบทางเศรษฐกิจและสังคมของประเทศที่มีผลต่ออัตราการว่างงาน จึงมีแนวคิดเกี่ยวกับการว่างงาน เมื่อจะกล่าวถึงความหมายของคำว่า “การว่างงาน” นั้นหมายถึง ภาวะที่บุคคลอยู่ในวัยทำงานพร้อมที่จะทำงานต้องการทำงาน แต่ไม่สามารถหางานทำได้ ซึ่งมีอัตราการว่างงานเป็นดัชนีชี้วัดภาวะการว่างงาน หากระบบเศรษฐกิจประสบปัญหาการว่างงาน อัตราการว่างงานเพิ่มขึ้นมาก แสดงให้เห็นว่าระบบเศรษฐกิจขาดเสถียรภาพ ซึ่งหน่วยงานภาครัฐจะเข้ามา มีบทบาทในการกำหนดนโยบายและแก้ปัญหาดังกล่าว

อัตราการว่างงาน (Unemployment Rate) เป็นตัวเลขที่แสดงอัตราร้อยละของผู้ว่างงานในระบบเศรษฐกิจเทียบกับกำลังแรงงานรวม ซึ่งสามารถบ่งบอกสภาพเศรษฐกิจโดยรวมว่าเป็นไปในทิศทางที่กำลังขยายตัวหรือหดตัว คือ ในช่วงที่เศรษฐกิจดีหรือเศรษฐกิจขยายตัว อัตราการว่างงานมักจะต่ำ เนื่องจากบริษัทส่วนใหญ่ จะทำการขยายงานจึงต้องมีการจ้างงานเพิ่มขึ้น แต่ในช่วงที่เศรษฐกิจซบเซาหรือ หดตัว อัตราการว่างงานมักจะสูง เนื่องจากบริษัทจะทำการลดจำนวนคนงาน และไม่จ้างพนักงานเพิ่มขึ้น เนื่องจากจะช่วยให้ กิจการมีค่าใช้จ่ายที่ลดลงนั่นเอง (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, ออนไลน์)

แนวคิดเกี่ยวกับผู้ที่มีงานทำกับผู้ว่างงาน อาจมีการเข้าใจผิดกันได้ว่ามีการแบ่งแยกเป็น 2 กลุ่มออกจากกันโดยเด็ดขาด กล่าวคือ คนที่ทำงานก็ทำงานไป ส่วนคนที่ไม่ได้ทำงานก็

กลายเป็นแรงงานส่วนเกินเกาะกลุ่มอยู่ในตลาดแรงงาน ซึ่งในความเป็นจริงไม่ได้เป็นเช่นนั้น สังเกตได้ว่าในแต่ละเดือนจะมีบุคคลจำนวนมากต้องออกจากงาน และอีกจำนวนหนึ่งก็หางานใหม่ทำ ดังนั้น จึงมีการเคลื่อนไหวไปมาระหว่างกลุ่มคนที่เรียกว่าเป็นบุคคลที่มีงานทำและกลุ่มคนที่ว่างงานอยู่ตลอดเวลา นอกจากนั้นยังมีการเคลื่อนไหวเข้า ๆ ออก ๆ ของบุคคลในกำลังแรงงานอีกด้วย ทฤษฎีที่สำคัญและนิยมใช้สำหรับการอธิบายถึง การมีงานทำ และการว่างงาน ในทางเศรษฐศาสตร์ มี 2 ทฤษฎี คือ

1. ทฤษฎีการว่างงานของสำนักคลาสสิก (The classical Theory of Employment) เป็นทฤษฎีที่ให้ความสนใจเรื่องการมีงานทำเต็มที่ (Full Employment) ซึ่งโดยความหมายคือ ภาวะการนำปัจจัยการผลิตที่มีอยู่ในขณะนั้นมาใช้ในกระบวนการผลิตอย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งคนที่สามารถทำงานได้จะมีงานทำทุกคน และยินดีทำงาน ณ อัตราค่าจ้าง ขณะนั้น สมมุติฐานสำคัญของทฤษฎีนี้ คือ ในขณะหนึ่งขณะใดระบบเศรษฐกิจจะอยู่ในภาวะสมดุล ณ ระดับที่มีการจ้างแรงงานเต็มที่เสมอ การว่างงานอาจเกิดขึ้นได้แต่เพียงชั่วคราวและสามารถแก้ไขได้เองโดยไม่จำเป็นต้องดำเนินนโยบายแต่อย่างใด

2. ทฤษฎีเศรษฐศาสตร์มหภาคของสำนักเคนส์ (John Maynard Keynes) เป็นทฤษฎีที่ได้รับการยอมรับมากกว่าทฤษฎีของสำนักคลาสสิก เพราะสามารถใช้ในระบบเศรษฐกิจที่มีการจ้างงานเต็มที่และที่มีการว่างงาน ความเชื่อที่สำคัญของทฤษฎีนี้เชื่อว่าการจ้างงานเต็มที่ที่เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นได้ยากต้องอาศัยนโยบายที่เหมาะสมช่วย จึงจะทำให้เกิดการจ้างงานเต็มที่ โดยทั่วไปแล้ว เศรษฐกิจมักจะอยู่ต่ำกว่าระดับที่มีการจ้างงานเต็มที่ สมมุติฐานของทฤษฎีนี้อยู่ที่ว่า การว่างงานเกิดขึ้นได้เสมอถ้าไม่แก้ด้วยนโยบายแล้วระบบเศรษฐกิจอาจอยู่ในภาวะการจ้างงานไม่เต็มที่เรื่อยไปก็ได้ (สุรางรัตน์ วศินารมณ และกิตติยา รัตนกร, 2540 : 11-12)

การจ้างงานเต็มที่ (Full Employment) คือ ภาวะที่มีระดับการว่าจ้างทำงานเมื่อบุคคลทุกคนที่มีความสามารถ และมีความเต็มใจที่จะหางานทำ มีงานทำทั้งหมด หรือมีการว่างงานชั่วคราวอยู่น้อยที่สุด ซึ่งการว่างงานมีหลายลักษณะเช่น การว่างงานที่เกิดจากภาวะเงินฝืด การว่างงานแบบแฝง การว่างงานตามฤดูกาล การว่างงานจากการใช้เครื่องจักรแทนคน การว่างงานเนื่องจากภาวะเศรษฐกิจตกต่ำ (อิดารัตน์ สืบญาติ, ออนไลน์) ส่วนอัตราการว่างงานต่ำ กำลังแรงงาน (Labor Force) คือ คนที่ถึงวัยทำงานสามารถทำงานและต้องการทำงานทั้งหมดในระบบเศรษฐกิจ ผู้ไม่มีงานทำ (Unemployment Labor) คือ แรงงานที่อยู่ในตลาดแรงงาน แต่ไม่มีงานทำ (อนิณ อรุณเรืองสวัสดิ์, ออนไลน์)

จะเห็นได้ว่าแนวคิดเกี่ยวกับการว่างงานนั้นเกิดขึ้นจาก คนมีความต้องการที่จะทำงาน แต่ยังหา งานทำไม่ได้ การว่างงานก่อให้เกิดผลกระทบต่อเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ เพราะว่าการว่างงานจะก่อให้เกิดความสูญเสียทางเศรษฐกิจ เพราะแรงงานไม่ได้ถูกนำมาใช้ในการผลิตอย่างเต็มที่ นอกจากนี้การว่างงานยังทำให้แรงงานที่ว่างงานต้องขาดรายได้ที่จำเป็นในการยังชีพ ในขณะที่การจ้างงานเต็มที่ คือเป้าหมายที่ต้องการให้มีงานสำหรับคนทุกคนที่มีความต้องการทำงาน และสามารถทำงานได้ไม่มีการว่างงานโดยไม่สมัครใจเกิดขึ้น เป้าหมายนี้ต้องการทำให้ระบบเศรษฐกิจมีการใช้ปัจจัยการผลิตอย่างเต็มที่ คือ เกิดประสิทธิภาพของการใช้ทรัพยากรสูงที่สุด

ปัญหาการว่างงาน

ปัจจัยการผลิตที่สำคัญตัวหนึ่งในระบบเศรษฐกิจนั้นคือ ปัจจัยแรงงาน จะเห็นได้ว่า ถ้าเรามาพิจารณาว่าปัจจัยแรงงานคือสินค้าหนึ่งในระบบเศรษฐกิจ ซึ่งต้องมีการเสนอซื้อและสนองขายขึ้น แน่นอนว่าด้วยอุปสงค์สำหรับแรงงานและอุปทานของแรงงาน จะเป็นตัวก่อให้เกิดราคาในตลาดแรงงานที่เราเรียกกันว่า ค่าจ้าง (หรือเงินเดือน) ค่าจ้างแรงงาน ณ ระดับดุลยภาพเกิดจากความสมดุลกันระหว่างความต้องการซื้อ (หรือว่าจ้าง) แรงงานของผู้ที่ต้องการแรงงาน (อุปสงค์สำหรับแรงงาน) กับความต้องการที่จะมีงานทำของผู้ที่ต้องการมีงานทำในระบบเศรษฐกิจ (อุปทานของแรงงาน) ถ้าอุปสงค์สำหรับแรงงานมีน้อยกว่าอุปทานแรงงานในระบบเศรษฐกิจ ก็จะทำให้เกิดสิ่งที่เรียกว่า ปัญหาการว่างงานขึ้น

ความใฝ่ฝันของคนส่วนใหญ่ต้องการทำงานที่ให้ผลตอบแทน (ค่าจ้าง) ดี แต่ในความเป็นจริงการทำงานในแต่ละอาชีพ ก็คาดว่าจะได้รับค่าจ้างที่ดีเสมอไป นอกจากนั้นแล้วแต่ละคนก็เชื่อว่า จะได้ทำงานที่ตนเองชอบหรือถนัด และที่สำคัญยิ่งไปกว่านั้นก็คือ ไม่ใช่ทุกคนที่จะสามารถหางานทำได้ในสังคม สิ่งหนึ่งที่เกิดขึ้นและเป็นความจริงในระบบเศรษฐกิจก็คือ ปัญหาการว่างงาน (unemployment) ปัญหาการว่างงานถือได้ว่าเป็นปัญหาหลักทางเศรษฐกิจที่สำคัญ การว่างงานคือ การที่กำลังแรงงานหรือผู้ที่อยู่ในวัยทำงาน ประารถที่จะทำงานแต่ไม่มีงานให้ทำ กล่าวอีกนัยหนึ่งคือ ภาวะที่อุปทานของแรงงานมีมากกว่าอุปสงค์สำหรับแรงงาน ที่ระดับอัตราค่าจ้างหนึ่งๆ จำนวนแรงงานที่เกินความต้องการนี้ คือผู้ว่างงานทั้งหมด (ประภัสสร คำสวัสดิ์, 4 (2) : 14-15)

สภาพพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (สศช.) เผยแพร่ ภาวะสังคมไทยไตรมาสสอง ปี 2565 ว่า อัตราการว่างงานในไตรมาสสองปี 2565 ลดลงต่ำที่สุดตั้งแต่มีการแพร่ระบาด

ของโควิด-19 โดยมีผู้ว่างงานจำนวน 5.5 แสนคน คิดเป็นอัตราการว่างงานร้อยละ 1.37 ลดลง 3 ไตรมาสติดต่อกัน สอดคล้องกับผู้ว่างงานในระบบ ที่มีจำนวน 2.45 แสนคน ลดลงจากไตรมาสก่อน และคิดเป็นอัตราการว่างงานในระบบที่ร้อยละ 2.17 (กองยุทธศาสตร์และการวางแผนเศรษฐกิจมหภาค, 2565 : 5)



ภาพที่ 1 แสดงอัตราการว่างงานในไตรมาสสอง ปี 2565

ที่มา : สำนักงานสถิติแห่งชาติ / สำนักงานประกันสังคม

สำหรับภาพรวมสถานการณ์แรงงานไตรมาสสอง ปี 2565 ปรับตัวดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยผู้มีงานทำมีจำนวนทั้งสิ้น 39 ล้านคน ขยายตัว 3.1% สูงที่สุดนับตั้งแต่มีการแพร่ระบาดของโควิด-19 สะท้อนการฟื้นตัวของตลาดแรงงานตามภาวะเศรษฐกิจที่มีแนวโน้มปรับตัวดีขึ้น จากการบริโภคและการส่งออกที่เพิ่มขึ้น

รวมทั้ง การขาดแคลนแรงงาน จากภาวะเศรษฐกิจที่กำลังฟื้นตัวทำให้ความต้องการแรงงานเพิ่มขึ้นและเริ่มมีปัญหาการขาดแคลนแรงงาน แบ่งเป็น

1.การขาดแคลนแรงงานทักษะปานกลาง-สูง พบว่า มีความไม่สอดคล้องของทักษะแรงงานและความต้องการ สะท้อนจากความต้องการแรงงานที่ส่วนใหญ่เป็นความต้องการแรงงานในภาคอุตสาหกรรมการผลิตและการประกอบชิ้นส่วนตามการขยายตัวของการส่งออก ขณะที่ผู้ว่างงานส่วนใหญ่กลับจบการศึกษาในด้านบริหารธุรกิจ สังคมศาสตร์ และศึกษาศาสตร์ ซึ่งอาจต้องเร่งรัดให้มีการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาหรือปรับเปลี่ยนทักษะให้สอดคล้องกับความต้องการ

2.การขาดแคลนแรงงานทักษะต่ำ สะท้อนจากจำนวนแรงงานข้ามชาติที่ยังอยู่ในระดับต่ำกว่าช่วงปกติ หรือช่วงปี 2562 ที่เป็นช่วงก่อนการแพร่ระบาด โดยปัจจุบัน กระทรวงแรงงาน ได้มีการเปิดให้นายจ้าง/สถานประกอบการดำเนินการยื่นบัญชีรายชื่อแจ้งความต้องการจ้าง

แรงงาน 4 สัญชาติ (กัมพูชา ลาว เมียนมาร์ และเวียดนาม) เพื่อสามารถอยู่และทำงานได้ถึงเดือนกุมภาพันธ์ ปี 2568 ซึ่งอาจช่วยบรรเทาปัญหาการขาดแคลนแรงงานได้บางส่วน (ฐานเศรษฐกิจดิจิทัล, ออนไลน์)

ปัญหาการว่างงาน เรียกได้ว่าเป็นปัญหาพื้นฐานทางด้านเศรษฐกิจของทุกประเทศที่ประสบกัน โดยสาเหตุหลักๆ ของการว่างงานก็คือ การว่างงานตามฤดูกาล การว่างงานแบบแฝง หรือการว่างงานที่มาจากการนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้ บริษัทล้มละลาย และแม้กระทั่ง การว่างงานที่มาจากโครงสร้างทางเศรษฐกิจที่ไม่อำนวย ทำให้เกิดปัญหาการเลิกจ้างพนักงานได้ ซึ่งผู้ที่ประสบปัญหาการว่างงาน ต่างก็ได้รับความเดือดร้อนกันถ้วนหน้า ภาวะเงินฝืดคือภาวะที่เงินหมุนเวียนในระบบน้อย คนไม่กล้าเสี่ยงลงทุน มักออมเงินหรือเก็บเงินไว้กับตัวเพื่อประกันความเสี่ยง คนลดการบริโภค อุปสงค์ลดลง ทำให้อุปทานล้น ราคาสินค้าต้องปรับลดลง หากยังไม่สามารถกระตุ้นการซื้อขายได้อีก ภาวะเงินฝืดยังคงดำเนินไปอย่างต่อเนื่อง หลายธุรกิจอาจต้องปิดตัวลง ธุรกิจใหม่ไม่เกิด ทำให้เกิดการว่างงานเป็นจำนวนมาก ทั้งจากการตกราง และจากการที่ไม่มีตำแหน่งงานให้นักศึกษาจบใหม่ทำ (ลาปกรณ กำนัดศิริ, ออนไลน์)

ประเด็นด้านแรงงานที่ต้องให้ความสำคัญในระยะต่อไป ได้แก่ ผลกระทบจากภาวะเงินเฟ้อต่อแรงงาน จากภาวะค่าครองชีพที่ปรับเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยอัตราเงินเฟ้อสูงถึงร้อยละ 6.5 ในไตรมาสสอง ปี 2565 ทำให้ค่าจ้างที่แท้จริงหดตัว โดยเฉพาะแรงงานที่มีการศึกษาต่ำ การขาดแคลนแรงงานทักษะปานกลาง-สูง ยังคงพบสถานการณ์ความไม่สอดคล้องของทักษะแรงงานและความต้องการ จึงต้องเร่งรัดให้มีการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาหรือปรับเปลี่ยนทักษะให้สอดคล้องกับความต้องการ ปัญหาการหมดไฟในการทำงาน โดยกรณีของไทยจากการสำรวจของคนวัยทำงานในกรุงเทพฯ ของมหาวิทยาลัยมหิดล พบว่า ร้อยละ 12 อยู่ในภาวะหมดไฟ และเกิดขึ้นในทุกอาชีพ (กองยุทธศาสตร์และการวางแผนเศรษฐกิจมหภาค, 2565 : 6) ซึ่งภาครัฐ ปรับขึ้นค่าแรงขั้นต่ำในปี 2565 มีอัตราเฉลี่ยอยู่ที่ 337 บาท เพื่อช่วยเหลือแรงงานและลดผลกระทบจากปัญหาค่าครองชีพสูง

ดังนั้นจากปัญหาทางด้านเศรษฐกิจและผลกระทบจากวิกฤตโควิด-19 ที่ผ่านมา ทำให้มีคนตกงานกระทบต่อการซื้อสินค้าอุปโภคบริโภคภายในประเทศ ส่งผลให้ภาวะเศรษฐกิจโดยรวมยังไม่ฟื้นตัวเต็มที่ เนื่องจากการเผชิญภาวะเศรษฐกิจที่หดตัวเป็นเวลานาน ทำให้ครัวเรือนโดยเฉพาะกลุ่มรายได้น้อยขาดสภาพคล่อง รายได้ครัวเรือนยังไม่ฟื้นตัว แม้การจ้างงานจะเพิ่มขึ้นแต่ชั่วโมงการทำงานยังไม่กลับสู่ภาวะปกติ ผู้เสมือนว่างงานยังมีจำนวนมาก และ

ค่าครองชีพปรับตัวสูงขึ้น ซึ่งอาจทำให้ครัวเรือนมีรายได้ไม่เพียงพอสำหรับการดำรงชีพและชำระหนี้ จะเห็นได้ว่าผู้ว่างงานที่ไม่เคยทำงานมาก่อนยังคงเพิ่มขึ้น ผู้ว่างงานระยะยาวยังมีแนวโน้มเพิ่มขึ้น และนักศึกษาจบใหม่ไม่มีงานทำ อัตราการว่างงานยังคงอยู่ในระดับสูง จะเห็นได้ว่าการเปิดรับสมัครงานจำนวนมาก แต่กลับประสบปัญหาการขาดแคลนแรงงานเนื่องจากไม่มีทักษะที่ตรงกับ ขอบความต้องการของผู้ประกอบการ

นโยบายด้านแรงงานของกระทรวงแรงงาน

หน่วยงานภาครัฐที่ดูแลนโยบายด้านแรงงาน นั่นก็คือ กระทรวงแรงงาน ซึ่งได้จัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพมนุษย์ของประเทศ ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 - 2579) โดยได้กำหนดวิสัยทัศน์ในอีก 20 ปีข้างหน้า คือ “ทรัพยากรมนุษย์มีคุณค่าสูง สู่อความยั่งยืน” กำหนดการดำเนินการเพื่อบรรลุวิสัยทัศน์เป็น 4 ช่วง ช่วงละ 5 ปี ดังต่อไปนี้

ช่วงที่ 1 Productive Manpower (พ.ศ. 2560 - 2564) เป็นยุคของรากฐานด้านแรงงานที่เป็นมาตรฐานสากล

ช่วงที่ 2 Innovative Workforce (พ.ศ. 2565 - 2569) เป็นยุคของทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ ที่เป็นประชาชนของโลก (Global Citizen) เพื่อให้แรงงานสามารถนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้ในการเพิ่ม ผลผลิตได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ช่วงที่ 3 Creative Workforce (พ.ศ. 2570 - 2574) เป็นยุคของทรัพยากรมนุษย์ที่มีความคิด สร้างสรรค์ในการสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่การทำงาน

ช่วงที่ 4 Brainpower (พ.ศ. 2575 - 2579) เป็นยุคของสังคมการทำงานแห่งปัญญา โดยการเพิ่ม จำนวนทรัพยากรมนุษย์ที่มีทักษะด้าน STEM (กรมการจัดหางาน, 2564 : 24) เพราะฉะนั้นปัจจุบันจึงเป็นช่วงที่มีการพัฒนาแรงงานในยุคดิจิทัล รองรับ Thailand 4.0

ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 กระทรวงแรงงานกำหนดนโยบายที่มีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 - 2580) นโยบายรัฐบาลปีงบประมาณ 2565 กรอบร่างแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 - 2570) และแผนแม่บทเฉพาะกิจภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ อันเป็นผลมาจากสถานการณ์โรค COVID-19 (พ.ศ. 2564 - 2565) ภายใต้พระราชปณิธานของพระบาทสมเด็จพระปรเมนทรรามาธิบดีศรีสินทรมหาวชิราลงกรณ พระวชิรเกล้าเจ้าอยู่หัว “สืบสาน รักษา ต่อยอด” ประกอบด้วย นโยบายเร่งด่วนที่ต้องเร่งดำเนินการให้เห็นผลเป็นรูปธรรมโดยเร็ว จำนวน 5 ข้อ และนโยบายสำคัญที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง จำนวน 7 ข้อ ดังนี้

นโยบายเร่งด่วน

1. ยกกระดับกระทรวงแรงงานเป็นกระทรวงเศรษฐกิจ
2. กระตุ้นการจ้างงานตามความต้องการในระบบเศรษฐกิจใหม่ ทั้งในประเทศและต่างประเทศ
3. บริหารจัดการแรงงานต่างด้าวอย่างเป็นระบบ
4. เร่งรัด ปรับปรุง แก้ไข พระราชบัญญัติประกันสังคม ให้สอดคล้องกับบริบทสถานการณ์ปัจจุบัน และรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต
5. ดูแลให้แรงงานและนายจ้างสามารถทำงาน ในสถานการณ์ที่มีการระบาดของโรค COVID-19 ได้อย่างปลอดภัยและเป็นปกติสุข

นโยบายสำคัญ

1. พัฒนาทักษะแรงงานให้เป็นแรงงานคุณภาพ เตรียมความพร้อมสำหรับการเปิดประเทศ และรองรับเศรษฐกิจใหม่
2. บริหารจัดการแรงงานในพื้นที่เขตเศรษฐกิจพิเศษ และในอุตสาหกรรมเป้าหมาย
3. ต่อยอดการประกอบอาชีพ ยกย่องรายได้ และเศรษฐกิจชุมชน รวมทั้งในพื้นที่โครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ
4. ยกกระดับการป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน เพื่อปลดล็อก Tier 2 Watch List
5. พัฒนา ปรับปรุง และส่งเสริมการคุ้มครองแรงงาน ระบบสวัสดิการและหลักประกันทางสังคม และยกระดับมาตรฐานความปลอดภัย อาชีวอนามัยในการทำงานให้สอดคล้อง กับสภาวะสังคม เศรษฐกิจ และรูปแบบการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไป
6. บริหารจัดการแรงงานนอกระบบ แรงงานกลุ่มเปราะบาง แรงงานสูงอายุและ คนพิการ ให้ได้รับสิทธิและความคุ้มครองด้านแรงงาน สวัสดิการและหลักประกันทางสังคม อย่างเท่าเทียม มีรายได้ที่เหมาะสมและมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ลดความเหลื่อมล้ำด้านรายได้ ของประเทศ นำไปสู่การฟื้นฟูเศรษฐกิจของประเทศอย่างยั่งยืน
7. พัฒนาระบบฐานข้อมูลด้านแรงงานกระทรวงแรงงาน (Big Data) และบูรณาการข้อมูลภาครัฐ เพื่อการบริหารวางยุทธศาสตร์ด้านแรงงานและหลักประกันทางสังคมอย่างเป็นระบบ (สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน, ออนไลน์)

การแก้ปัญหาการว่างงาน จากมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 8 มิถุนายน 2564 เห็นชอบ แนวทางการจัดสรรกรอบอัตรากำลังและกลไกการบริหารจัดการพนักงานราชการเฉพาะกิจ จำนวน 10,000 อัตราเพื่อช่วยเหลือผู้ได้รับผลกระทบจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) บรรเทาการว่างงานของบัณฑิตจบใหม่ในระยะสั้น อีกทั้ง เป็นการกระตุ้นเศรษฐกิจที่ภาครัฐสนับสนุนให้เกิดการจ้างงานและเพิ่มโอกาสการทำงานของ ประชาชน เนื่องจากข้อมูลของกรมการจัดหางานระบุว่า ในปี พ.ศ. 2564 จะมีบัณฑิตจบใหม่ จำนวน ประมาณ 500,000 คน โดยให้ได้ค่าตอบแทน 18,000 บาทต่อเดือน คุณสมบัติของผู้สมัครจะต้องเป็นผู้สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรีมีระยะเวลาการจ้างงานไม่เกิน 1 ปี โดยให้สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (สำนักงาน ก.พ.) ขอรับจัดสรรงบประมาณ รายจ่าย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 งบกลาง รายการเงินสำรองจ่ายเพื่อกรณีฉุกเฉินและ จำเป็น วงเงิน 2,254.3200 ล้านบาท (สำนักงบประมาณของรัฐบาล, 2565 : 15) ซึ่งเป็นเพียง การบรรเทาภาระและแก้ปัญหาการว่างงานของเด็กจบใหม่ในระยะสั้นๆ เท่านั้น

จะเห็นได้ว่ากระทรวงแรงงานได้กำหนดวิสัยทัศน์ในช่วงปี 2565 เพื่อให้แรงงานไทยมี คุณภาพและความพร้อมในการทำงานที่มีทักษะ ความรู้ ความสามารถทำงานในยุคดิจิทัลที่ใช้ เทคโนโลยีและนวัตกรรมอย่างเต็มรูปแบบ ขับเคลื่อนนโยบายด้านแรงงานเชื่อมโยงข้อมูล ระหว่างภาครัฐและเอกชน สร้างแพลตฟอร์มจัดหางานออนไลน์ ไทยมีงานทำ.com โดยต้องเพิ่ม ทักษะส่งเสริมการเรียนรู้ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงภายใต้บริบทโลกใหม่ เพิ่มขีดความสามารถ ของแรงงานและลดปัญหาการว่างงาน เพื่อขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศให้เติบโตอย่างมี เสถียรภาพ

นโยบายลดผลกระทบอัตรการว่างงานในสังคมไทย

การกระตุ้นเศรษฐกิจเพื่อลดผลกระทบอัตรการว่างงานนั้น เครื่องมือของรัฐบาลในการ ดำเนินนโยบายการคลังมีหลักๆ อยู่ 2 อย่าง คือ การใช้จ่าย (รายจ่าย) กับการเก็บภาษี (รายได้) ถ้าต้องการกระตุ้นเศรษฐกิจ ก็จะใช้นโยบายการคลังเพื่อเพิ่มปริมาณเงินเข้าไปในระบบเศรษฐกิจ โดยผ่านการใช้จ่ายของรัฐบาล อาจออกมาในรูปของการซื้อสินค้าและบริการ หรือเงินลงทุน ต่างๆ ของภาครัฐ ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อการเพิ่ม การใช้จ่ายโดยรวม ทำให้มีการผลิตสินค้าและ บริการมากขึ้น และ/หรือผ่านการลดภาษี ให้ประชาชนมีเงินเหลือไว้ใช้จ่ายมากขึ้น รวมถึงการใช้ จ่ายในลักษณะของเงินโอน (โอนเงินให้เปล่าๆ สู่มือประชาชน อาทิ เบี้ยผู้สูงอายุ เงิน ช่วยเหลือผู้มีรายได้น้อย นโยบายเช็คช่วยชาติรายละ 2,000 บาท ในปี พ.ศ.2552) เป็นต้น ก็มี

ผลทางอ้อมทำให้การบริโภคของประชาชนเพิ่มขึ้น การกระตุ้นให้เกิดการใช้จ่ายนี้ จะส่งผลให้การผลิตและการจ้างงานเพิ่มขึ้น ประชาชนมีรายได้เพิ่มขึ้นนั่นก็คือ เศรษฐกิจขยายตัว เราเรียกนโยบายการคลังแบบนี้ว่า “นโยบายการคลังแบบขยายตัว” หรือ “นโยบายงบประมาณแบบขาดดุล” (รายจ่ายมากกว่ารายได้) นั่นเอง (ทรงธรรม ปิ่นโต จริยา เปรมาศิลป์ และคณะ, 2555 : 124-125) ซึ่งนโยบายดังกล่าวจะช่วยให้มีเสถียรภาพ ทางเศรษฐกิจ

นโยบายการคลังกับปัญหาการว่างงาน ตามแนวคิดของ Keynes การว่าจ้างแรงงานถูกกำหนดโดยอุปสงค์รวมและอุปทานรวม ในการแก้ไขปัญหาการว่างงานจึงต้องพยายามเพิ่มอุปสงค์รวม เพิ่มการใช้จ่ายอุปโภคบริโภค การใช้จ่ายในการลงทุนทางสังคมของรัฐเพิ่มขึ้น เช่น โครงการสร้างถนน โครงการสร้างเขื่อน หรือโครงการสร้างที่อยู่อาศัยสำหรับผู้มีรายได้น้อย และเพิ่มการใช้จ่ายของรัฐบาลให้กับโครงการในลักษณะ ดังนี้ การจ่ายเงินประกันการว่างงาน การจ่ายเงินสงเคราะห์ การลงทุนในโครงการที่ใช้ประโยชน์ต่อส่วนรวม (จิตารัตน์ สืบญาติ, ออนไลน์) รัฐบาลได้มีการทยอยผ่อนคลายมาตรการการเดินทางระหว่างประเทศ มาโดยตลอด และได้มีการยกเลิกระบบ Thailand Pass ตั้งแต่วันที่ 1 กรกฎาคม 2565 เป็นต้นมา จึงทำให้มีจำนวนนักท่องเที่ยวชาวต่างประเทศให้ความสนใจเดินทางเข้ามาเที่ยวประเทศไทยอย่างต่อเนื่อง จากรายงานของกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬาระบุว่าตั้งแต่เดือนมกราคม - มิถุนายน 2565 มีนักท่องเที่ยวชาวต่างชาติจำนวน 2.08 ล้านคน ขณะที่ข้อมูลเบื้องต้นรายงานว่าตั้งแต่วันที่ 1 กรกฎาคม 2565 - 6 สิงหาคม 2565 หลังจากการยกเลิกระบบ Thailand Pass มีนักท่องเที่ยวชาวต่างประเทศเดินทางเข้ามาเที่ยวในประเทศไทยแล้วจำนวน 1.30 ล้านคน ทำให้อยอดสะสมตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม - 6 สิงหาคม 2565 มีนักท่องเที่ยวชาวต่างประเทศเดินทางเข้ามาเที่ยวในประเทศไทยแล้ว 3.38 ล้านคน ซึ่งแม้ว่าตัวเลขจำนวนนักท่องเที่ยวชาวต่างประเทศที่จะยังอยู่ในระดับต่ำกว่าช่วงก่อนการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด-19 อยู่มาก แต่ถือว่าเป็นตัวเลขที่สูงกว่าทั้งปี 2564 ที่มีนักท่องเที่ยวชาวต่างประเทศเพียง 4.3 แสนคน (สำนักงานเศรษฐกิจการคลัง, 2565 : 22-23)

ส่วนภาคเกษตรกรรมมีการจ้างงาน 11.7 ล้านคน ลดลง 0.8% ส่วนหนึ่งเป็นผลจากการเคลื่อนย้ายแรงงานจากภาคเกษตรกรรมกลับไปทำงานในสาขาเดิมตามการฟื้นตัวของเศรษฐกิจ นายธนุชา พิษยพันธ์ เลขาธิการ สศช. กล่าวว่า ในประเด็นที่ต้องติดตามในระยะถัดไป คือผลกระทบจากภาวะเงินเฟ้อต่อแรงงาน โดยเงินเฟ้อที่เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องส่งผลให้ค่าจ้างที่แท้จริงลดลง โดยเฉพาะของแรงงานทักษะต่ำ อย่างไรก็ตาม ปัจจุบันรัฐบาลมีมาตรการช่วยเหลือ

ค่าครองชีพของประชาชน ได้แก่ มาตรการลดค่าไฟฟ้า มาตรการลดค่าน้ำประปาและค่าไฟฟ้าสำหรับผู้ถือบัตรสวัสดิการแห่งรัฐ และอยู่ระหว่างการจัดทำโครงการคนละครึ่ง ระยะที่ 5 นอกจากนี้ คณะกรรมการค่าจ้างอยู่ระหว่างการพิจารณาการปรับค่าจ้างขั้นต่ำ ซึ่งอาจช่วยบรรเทาภาระ ค่าครองชีพให้กับแรงงานจากราคาสินค้าที่ปรับตัวเพิ่มขึ้นได้บ้าง (ฐานเศรษฐกิจดิจิทัล, ออนไลน์) ประเด็นสำคัญในการดำเนินนโยบายการเงิน การขยายตัวของเศรษฐกิจเศรษฐกิจไทยมีแนวโน้มขยายตัวได้ต่อเนื่องตามแรงส่งของภาคท่องเที่ยวและอุปสงค์ในประเทศเป็นสำคัญ ขณะที่การชะลอตัวของเศรษฐกิจโลกกระทบภาพรวมการฟื้นตัวของเศรษฐกิจไทยจำกัด เงินเพื่อ อัตราเงินเฟ้อทั่วไปมีแนวโน้มกลับเข้าสู่กรอบเป้าหมายนโยบายการเงินในปี 2566 จาการาคาพลังงานที่ปรับลดลงและปัญหาด้านอุปทานที่มีแนวโน้มคลี่คลาย เสถียรภาพระบบการเงิน ระบบการเงินโดยรวมมีเสถียรภาพ ความสามารถในการชำระหนี้ของภาคธุรกิจและภาคครัวเรือนปรับตัวขึ้นตามการฟื้นตัวของเศรษฐกิจ แต่ยังมีกลุ่มที่ยังเปราะบาง การตัดสินใจนโยบายการเงินกนง. มีมติให้ปรับขึ้นอัตราดอกเบี้ยนโยบายอย่างค่อยเป็นค่อยไป และพร้อมที่จะปรับขนาดและเงื่อนไขของการขึ้นอัตราดอกเบี้ยให้เหมาะสม ในกรณีที่แนวโน้มเศรษฐกิจและเงินเฟ้อเปลี่ยนไปจากที่ประเมินไว้ (คณะกรรมการนโยบายการเงิน, 2565 : 46)

การขาดแคลน แรงงานทักษะต่ำ สะท้อนจากจำนวนแรงงานข้ามชาติที่ยังอยู่ในระดับต่ำกว่าช่วงปกติ โดยปัจจุบัน กระทรวงแรงงานได้มีการเปิดให้นายจ้าง/สถานประกอบการดำเนินการยื่นบัญชีรายชื่อแจ้งความต้องการจ้างแรงงาน 4 สัญชาติ (กัมพูชา ลาว เมียนมาร์ และเวียดนาม) ที่อาจช่วยบรรเทาปัญหาดังกล่าวได้บางส่วน ปัญหาการหมดไฟในการทำงาน นายจ้าง/องค์กรต่าง ๆ ต้องการกระตุ้นให้มีโครงการที่สร้างสรรค์และออกแบบให้คนในองค์กรมีความสุขสภาพจิตใจที่เข้มแข็ง มีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกัน รวมทั้งปรับสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เหมาะสม และ สอดคล้องกับความต้องการของแรงงาน (กองยุทธศาสตร์และการวางแผนเศรษฐกิจมหภาค, 2565 : 6) โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 มีการขอรับจัดสรรงบประมาณภายใต้โครงการ : บริการจัดหางานเพื่อเพิ่มโอกาสการมีงานทำ จำนวน 204.1165 ล้านบาท โดยเมื่อพิจารณาค่าใช้จ่ายของโครงการ พบว่า ค่าใช้จ่ายส่วนใหญ่เป็นค่าเช่าทรัพย์สิน ค่าจ้างเหมาบริการ และค่าจัดซื้อครุภัณฑ์ ซึ่งโครงสร้างค่าใช้จ่ายดังกล่าวมีลักษณะคล้ายกับงบประมาณปี พ.ศ. 2564 ที่ได้รับจัดสรรภายใต้ผลผลิต : สนับสนุนการจัดหางาน เพื่อเพิ่มโอกาสการมีงานทำ (สำนักงบประมาณของรัฐบาล, 2565 : 33)

เมื่อพิจารณาจากแนวทางของภาครัฐในการดำเนินนโยบายลดผลกระทบอัตราการว่างงาน ไม่ว่าจะเป็นการผ่อนคลายมาตรการเปิดรับนักท่องเที่ยวชาวต่างชาติ ยกเลิก Thailand Pass ทำให้แนวโน้มการจ้างงานแรงงานภาคการท่องเที่ยวและบริการกลับมาฟื้นตัวมากขึ้น แม้ว่าอาจจะไม่สามารถกลับมาได้ทั้งหมดเมื่อเทียบกับอดีตที่ผ่านมาก็ตาม แต่จะอย่างน้อยเพียงใด ยังคงต้องจับตาเศรษฐกิจที่ยังมีปัจจัยเสี่ยงอีกพอสมควร เพื่อให้การเงินเกิดการหมุนเวียนในระบบเศรษฐกิจ ภาครัฐต้องทำหน้าที่ในการกระตุ้นอุปสงค์โดยใช้นโยบายงบประมาณแบบขาดดุล จึงจะสามารถช่วยให้ประชาชนผู้ว่างงานได้กลับมาทำงานและมีรายได้ที่จะนำมาใช้จ่ายในการดำรงชีพ ปัญหาการว่างงานจึงเป็นภารกิจที่สำคัญของรัฐบาลที่จะต้องแก้ไข โดยมีนโยบายการคลัง และนโยบายการเงินเป็นเครื่องมือที่สำคัญนั่นเอง

สรุป

แรงงานถือเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศ ในการผลิตสินค้าและบริการ กระทรวงแรงงานได้จัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้แรงงานสามารถนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ รองรับ Thailand 4.0 จึงจำเป็นที่จะต้องพัฒนาทักษะแรงงานให้มีความพร้อมในการทำงานและรองรับการจ้างงานรูปแบบใหม่ในยุคดิจิทัล ดังนั้นนโยบายในการแก้ปัญหาของภาครัฐเพื่อการจัดการลดอัตราการว่างงานในสังคมไทยจึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง

การว่างงานในสังคมไทยยังเป็นปัญหาที่สำคัญอีกปัญหาหนึ่งของประเทศ ปัจจุบันเศรษฐกิจไทยมีการถดถอย ชะลอตัวลงอย่างต่อเนื่อง และทำให้ได้ยินคำว่า คนว่างงาน คนตกงาน อัตราการว่างงาน เพิ่มขึ้นอยู่บ่อย ๆ การขยายตัวทางเศรษฐกิจยังไม่ฟื้นตัวดีนัก อีกทั้งทั่วโลกยังเผชิญกับปัญหาภาวะเศรษฐกิจตกต่ำ กระทั่งเศรษฐกิจภายในประเทศ จึงทำให้ไม่มีการจ้างงานเพิ่มขึ้นเท่าที่ควร เป็นเหตุให้มีคนว่างงานเพิ่มมากขึ้นเรื่อย ๆ ภายใต้สถานการณ์ที่ประเทศได้รับผลกระทบจากการแพร่ระบาดของ COVID-19 ส่งผลโดยตรงต่อแนวโน้มการจ้างงานของผู้ประกอบการลดจำนวนคนงานลง และผลจากรูปแบบการจ้างงานตามยุคดิจิทัล พบว่าแรงงานส่วนใหญ่ยังขาดทักษะทางด้านเทคโนโลยี โลกเปลี่ยนแปลงเร็วแต่คนเรียนรู้ไม่ทัน

ภาครัฐมีบทบาทสำคัญที่จะมีนโยบายกระตุ้นเศรษฐกิจ โดยเฉพาะภาคการท่องเที่ยวและบริการจากการเปิดประเทศรับนักท่องเที่ยวต่างชาติที่เป็นรายได้หลักของประเทศ ส่งผลให้การจ้างงานในธุรกิจท่องเที่ยว มีแนวโน้มดีขึ้น และมาตรการช่วยเหลือสนับสนุน SMEs ให้ฟื้นตัวกลับมาประกอบธุรกิจได้ เพื่อลดผลกระทบอัตราการว่างงานและแก้ไขปัญหาการว่างงานของ

แรงงานจบการศึกษาใหม่ที่ยังคงเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้ปัญหาการว่างงานของคนที่ต้องการทำงานแต่กลับมีปัญหาการขาดแคลนแรงงาน เนื่องจากแรงงานมีทักษะ ไม่ตรงกับความต้องการ ดังนั้นควรเร่งปรับแรงงานให้มีทักษะพัฒนาตนเองเรียนรู้เทคโนโลยีและนวัตกรรม สามารถทำงานได้หลายๆ ด้าน เพื่อป้องกันแรงงานกลุ่มนี้จะกลายเป็นผู้ตกงานอย่างถาวรหากไม่ได้เตรียมตัวรับสถานการณ์ที่ไม่คาดคิดในอนาคต

เอกสารอ้างอิง

- กรมการจัดหางาน. (2564). *แผนปฏิบัติราชการรายปี พ.ศ.2565*. กองยุทธศาสตร์และแผนงาน : กระทรวง แรงงาน.
- กองยุทธศาสตร์และการวางแผนเศรษฐกิจมหภาค. (2565). *ภาวะสังคมไทยไตรมาสสอง ปี พ.ศ. 2565*. กรุงเทพมหานคร : สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
- คณะกรรมการนโยบายการเงิน. (2565). *รายงานนโยบายการเงิน กันยายน 2565*. กรุงเทพมหานคร : ธนาคารแห่งประเทศไทย.
- ชาลิสสา สาคร. (2565). *ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการว่างงานของประเทศไทย*. วิทยานิพนธ์ เศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยแม่โจ้.
- ฐานเศรษฐกิจดิจิทัล. (2565). *ว่างงานยังสูง 5.5 แสนคน สศช. จับตาเงินเพื่อขย่มคนรายได้น้อย อยู่ลำบาก*. สืบค้น 25 กันยายน 2565, จาก: <https://www.thansettakij.com/economy/538012>
- ถาปกรณ์ กำเนิดศิริ. (2565). *ปัญหาการว่างงาน*. สืบค้น 7 ตุลาคม 2565, จาก <https://www.truelookpanya.com /learning/detail/34933>
- ทรงธรรม ปิ่นโต จริยา เปรมศิลป์ และคณะ. (2555). *เศรษฐศาสตร์ เล่มเดียวอยู่*. กรุงเทพมหานคร : บริษัท พลัสเพรส จำกัด.
- ธิดารัตน์ สืบญาติ. *บทที่ 10 นโยบายการคลัง*. สืบค้น 25 กันยายน 2565, จาก <http://pws.npru.ac.th/chanokchone/data/files/บทที่%2010.pdf>
- ประภัสสร คำสวัสดิ์. (2551). “ระบบเศรษฐกิจกับปัญหาการว่างงาน”. *วารสารวิชาการศรีปทุม ชลบุรี*. ปีที่ 4. ฉบับที่ 2. (ธันวาคม 2550 - พฤษภาคม 2551) : 14-15.
- ระบบเศรษฐกิจไทย(2565). *การว่างงาน*. สืบค้น 25 กันยายน 2565, จาก <https://sites.google.com/site/rabbsersthkicthiy/prawati-phu-cad-tha>

- สุรางค์รัตน์ วศินารมณ และกิตติยา รัตนกร. (2540). รายงานการวิจัย ภาวะการดำเนินงานทำและ
วางแผน. กรุงเทพมหานคร : กรมการจัดหางาน.
- สำนักงานประมาณของรัฐบาล. (2565). รายงานวิเคราะห์งบประมาณรายจ่ายประจำปี
งบประมาณ พ.ศ. 2565. สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร : กระทรวงแรงงาน.
- สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน.(2565) นโยบายกระทรวงแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ.2565.
สืบค้น 5 ตุลาคม 2565, จาก [https://www.mol.go.th/wp-content/uploads/
sites/ 2/2021/12 /Policy-FY-2565. pdf](https://www.mol.go.th/wp-content/uploads/sites/2/2021/12/Policy-FY-2565.pdf)
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ.(2565). อัตราการว่างงาน.สืบค้น 7 ตุลาคม 2565, จาก
[https://catalog.nso.go. th/dataset /os_02_00020](https://catalog.nso.go.th/dataset/os_02_00020)
- สำนักงานเศรษฐกิจการคลัง. (2565). ประมาณการเศรษฐกิจไทย รอบไตรมาสที่ 3/2565.
กรุงเทพมหานคร : กระทรวงการคลัง.
- อนิณ อรุณเรืองสวัสดิ์.(2565). เศรษฐศาสตร์มหภาค. สืบค้น 7 ตุลาคม 2565,
จาก [http://graduate.sru. ac.th/wpcontent /uploads/2018/06/Intro-Macro.pdf](http://graduate.sru.ac.th/wpcontent/uploads/2018/06/Intro-Macro.pdf)
- อาภาพร ผลมี, พัฒน์ พัฒนรังสรรค์ และ ศรีอร สมบูรณ์ทรัพย์. (2561). “ปัจจัยที่ส่งผลต่อการ
จ้างงานแรงงานไร้ทักษะในยุคประเทศไทย 4.0 ของสถานประกอบการในนิคม
อุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี”. วารสารเศรษฐศาสตร์และนโยบายสาธารณะ.
ปีที่ 9. ฉบับ 18. (กรกฎาคม – ธันวาคม) : 36.