

CONNEXION

Journal of Humanities and Social Sciences

Vol. 13, No. 1
January-June 2024



ISSN 2821-9651 (online)

Perceived Social Support and Employee Well-being in Remote Work Settings: Exploring the Mediating Role of Workplace Loneliness - A Case Study of a Top 500 Enterprise in China

Chou I-Wen

Faculty of Chinese International College, Dhurakij Pundit University

Corresponding author e-mail: i-wen.cho@dpu.ac.th

Abstract

After the pandemic, companies have begun to pay attention to the issue of workplace loneliness and well-being. This study employs purposive sampling and conducts an online questionnaire survey to investigate the relationship between perceived social support (supervisors' and coworkers' support), workplace loneliness, and employee well-being. The participants are 735 Chinese employees of Top 500 Chinese enterprise from the Shandong Province of China. This study uses SPSS 25.0 to analyze the data. The results indicated that higher levels of perceived social support from supervisors and coworkers will lead to lower levels of workplace loneliness, which in turn will improve employee well-being. This study's results could provide useful insights for human resources departments. This study has the potential to contribute to the understanding of the impact of social support and workplace loneliness on employee well-being and to inform practical interventions to promote employee well-being in the manufacturing industry.

Keywords: Employee well-being, Workplace loneliness, Perceived social support, Chinese employees, Shandong

Amid the COVID-19 pandemic, addressing loneliness becomes a crucial concern in remote work, not only in China but globally. Remote workers may grapple with feelings of isolation and loneliness due to the absence of face-to-face interactions with colleagues and limited social opportunities (Wang et al., 2021). Workplace loneliness, defined as the negative psychological experience of feeling isolated or disconnected in the work environment (Wright et al., 2006), has become an increasingly prevalent emotional challenge in workplaces, as highlighted by Ozcelik and Barsade (2018). Numerous studies underscore the significant adverse effects of workplace loneliness on employees' mental health (Anand & Mishra, 2021; Erdil & Ertosun, 2011;

Ozcelik & Barsade, 2018). Recognizing employees as valuable assets, organizations should prioritize investments in their well-being and development to cultivate a culture of innovation, growth, and success (Como et al., 2021; Gubler et al., 2021). This transition can be particularly challenging for individuals accustomed to a traditional office setting. Additionally, Liu (2022) highlights new energy as a globally strategic and leading emerging industry, with Shandong being singled out as the foremost province in China in this field. As a result, Shandong Province has been selected as the primary focus for this study, with the aim of examining the psychological well-being and feelings of loneliness among Chinese employees in Shandong, specifically those within the Top 500 Chinese manufacturing industries enterprise.

Becker et al. (2022) propose that job control in remote work can contribute to increased employee loneliness. During the COVID-19 pandemic, the lack of face-to-face communication among employees further intensifies workplace loneliness, leading to negative emotions and adverse effects on mental health. Research consistently highlights the importance of social support and connection in promoting positive mental health outcomes. Seeking support from coworkers and supervisors becomes even more important. Therefore, receiving support from colleagues and supervisors in the workplace is crucial in reducing loneliness and enhancing mental well-being. In summary, it is essential to recognize the significance of addressing individual loneliness to prioritize mental health and well-being.

How to alleviate loneliness and enhance subjective well-being (SWB)? Ramzan et al. (2021) investigated the moderating impact of social support on the correlation between workplace loneliness and psychological well-being. While extensive research on workplace loneliness during the pandemic has primarily concentrated on healthcare professionals, particularly frontline nurses, it is essential to acknowledge that workplace loneliness impacts employees across all industries and sectors (Li et al., 2021). Additionally, perceived support from supervisors and coworkers has demonstrated associations with job satisfaction, physical health, and emotional well-being. Given these findings, perceived support from supervisors and peers may also contribute to mitigating workplace loneliness and enhancing the subjective well-being of employees in diverse industries. Through the exploration of these inquiries, this study aims to investigate the influence of perceived social support and workplace loneliness on employee well-being outcomes. In summary, the research questions for this study are outlined as follows:

1. Does Perceived Social Support (PSS) in the workplace have a direct positive impact on employee well-being (EWB)?
2. Does social workplace loneliness mediate the relationship between perceived social support from PSS and Employee Well-Being (EWB)?

Literature Review

Theoretical Foundation

This study adopts Weiss and Cropanzano's (1996) Affective Events Theory (AET) and Demerouti et al.'s (2001) Job Demand-Resource (JD-R) Model as the overarching frameworks.

AET encompasses emotional reactions, attributes of the work environment, work-related events, individual traits, work attitudes, judgment-driven behavior, and emotion-driven behavior. In this research, feelings of loneliness stemming from insufficient workplace support were associated with decreased subjective well-being (SWB). The Job Demands-Resources (JD-R) model serves as a conceptual framework for comprehending occupational stress, suggesting that strain arises when there is an imbalance between the demands placed on an individual and the resources available to address those demands. In the context of this study, Perceived Social Support (PSS) functions as a job resource capable of mitigating employee loneliness.

Definition

1. Employee Well -Being

This study acknowledges the broader definition of employee well-being proposed by Siegrist et al. (2006), which considers non-work-related factors and emphasizes the importance of overall life satisfaction and relationships outside of work. This expanded definition recognizes that employee well-being is influenced by various aspects of their lives, beyond just their work and health.

Furthermore, Zheng et al. (2022) and Zheng et al. (2015) have emphasized the significance of life well-being in enabling employees to effectively cope with work demands. Employees with high levels of life well-being are more likely to experience fulfillment and satisfaction in their lives, which can have positive effects on their work lives and overall work productivity. In line with Zheng et al.'s (2015) conceptual definition of employee well-being as employees' overall perception of work and life, this study adopts the dimensions of employee well-being proposed by Zheng et al. (2015), which include work well-being, life well-being, and psychological well-being.

2. Workplace Loneliness

Loneliness can be defined as a negative emotion that stems from an individual's subjective perception of social isolation (Qualter et al., 2015). Buecker et al. (2020) also describe loneliness as the perceived discrepancy between the desired and actual relationships one has. Overall, Loneliness is the negative emotion generated by an individual's subjective perception of social isolation, and the negative emotion generated by an individual's subjective perception of social isolation (Masi et al., 2011; Qualter et al., 2015). In the workplace context, Wright (2005) proposes that workplace loneliness is the distressing and subjective gap between an individual's real and ideal social environment, particularly in terms of social and intimate relationships.

This study based on the definition of workplace loneliness proposed by Wright and Silard (2021) as a psychological feeling that arises when employees' actual workplace interpersonal relationships do not meet their expectations. The study also used Wright's (2005) dimensions of social loneliness (a lack of belonging within the organization).

3. Perceived Social Support

Social support can be understood as a sense of contentedness, belonging, and the belief that one can rely on others for help and support during challenging times (Wills, 1991). It encompasses both perceived social support and received social support, which are distinct concepts. Perceived social support refers to an individual's subjective perception or belief that they have access to social support and that others are available to provide care and assistance when needed. It is based on the individual's own perception of the support available to them. On the other hand, received social support refers to the actual support and assistance that an individual receives from their social network. It represents the tangible support received from others in the form of emotional, instrumental, or informational help (Taylor et al., 2004).

In this study, the concept of perceived social support at work is defined based on the work of Shi and Ek-lem (2020). As the study focuses on employees, the two dimensions of social support used are Friends (coworkers) and significant others (supervisors) which were adapted from Zimet et al. (1988). These dimensions capture the perceived support and concern received from coworkers and supervisors, respectively (Zimet et al., 1988; Shi & Ek-lem, 2020).

4. Related Research

The social support from colleagues and supervisors in the workplace has a moderate impact on reducing feelings of loneliness (Ramzan et al., 2021). Su et al. (2018) provide evidence that perceived social support has a positive effect on employees' well-being in the workplace. Furthermore, Yang et al. (2019) demonstrate that a lack of interactive links or social support from colleagues can lead to higher levels of work stress. This highlights the importance of social support from colleagues in promoting a positive work environment and reducing stress levels. Moreover, Rahim et al. (2020) emphasize the significant positive relationship between supervisor support and personal well-being. In summary, the research indicates that perceived social support at work, both from colleagues and supervisors, has a significant positive impact on employee well-being in the workplace. Based on these observations, the following hypotheses can be proposed.

H1: Perceived social support has a positive impact on employee well-being.

According to Uslu (2021), emotional loneliness (referred to as Emotional Loneliness) significantly affects employees' psychological well-being. Maintaining positive social exchange relationships with colleagues is

identified as an important factor in reducing workplace loneliness, as highlighted by Jung et al. (2021). It is worth noting that extreme and adverse working conditions can contribute to increased loneliness among employees, thereby negatively impacting their job-related well-being (Ayazlar & Güzel, 2014; Erdil & Ertosun, 2011).

Chou et al. (2022) discovered that perceived social support positively influences students' subjective well-being. Additionally, they observed that higher levels of loneliness correspond to lower levels of subjective well-being. Given these insights, positive perceived social support from supervisors and colleagues can play a vital role in alleviating workplace loneliness. By fostering a sense of connection and providing social support, such support can contribute to promoting employee well-being. Based on these findings above, the following hypotheses can be proposed.

H2: Workplace Loneliness plays a mediating role between Perceived Social Support and Employee Well-Being.

H3: Perceived Social Support has a negative impact on Workplace Loneliness.

H4: Workplace Loneliness has a negative impact on Employee Well-Being.

The Research Framework

Based on the literature review, the following research framework can be synthesized for the study. The research framework was shown in the below in Figure 1.

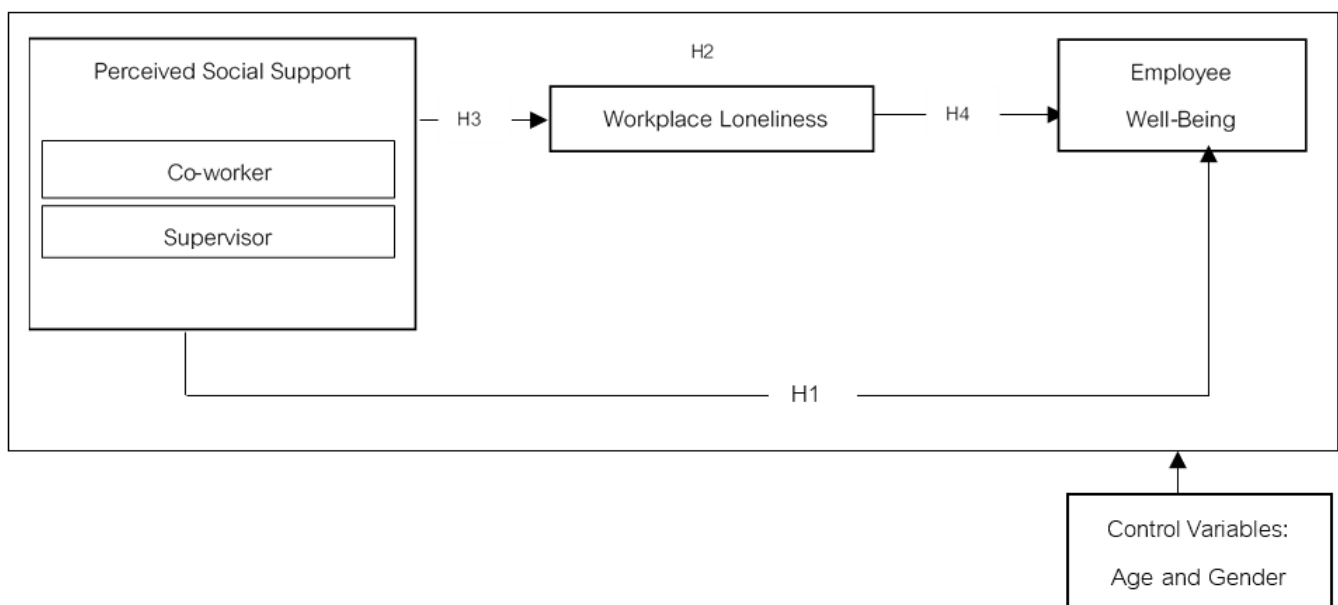


Figure 1 Proposed Research Model

Research Methodology

Sample and Method

Shandong has become a frontrunner in terms of the cumulative number of new energy vehicles and the development of charging infrastructure. In accordance with the recommended ratio of the number of questions to the number of participants in the research questionnaire proposed by Tinsley and Tinsley (1987), an acceptable ratio of 1:5 is typically suggested. In this study, the research questionnaire consists of approximately 36 items, the sample size should be at least 180. Ensures a more robust and reliable analysis of the data, this study used the purpose sample method to collect 100 valid responses for pre-test and received 735 valid responses for this study's formal questionnaire.

Top 500 Enterprises of China (中国企业500强) refers to a prestigious and influential ranking that showcases the most prominent and dynamic companies operating within the vast landscape of the Chinese economy. The study's participants are Chinese employees of Top 500 Chinese enterprise (Manufacturing industries) from the Shandong Province of China.

Questionnaire Development and Measurement

In this study, well-established measurement scales and methods with high reliability and validity were utilized. The process of translating the questions into Simplified Chinese involved several stages, including forward translation, consensus meetings, and backward translation, ensuring accurate and culturally appropriate translations.

The measurement scale used in this study follows the format of a typical five-level Likert item. The response options range from "1" representing "strongly disagree" to "5" representing "strongly agree". This study ensured that reliable and validated measures were used to assess workplace loneliness, employee well-being, and perceived social support. The Workplace Loneliness Scale used in this study was adapted from Wright et al.'s (2006) scale. Examples of items from this scale include "I feel myself withdrawing from the people I work with" and "I often feel alienated from my co-workers." These items assess the level of loneliness experienced by individuals in the workplace. The Employee Well-Being scale employed in this study was adapted from the scale developed by Zheng et al. (2015), Examples of items from this scale include "I find real enjoyment in my work" and "I feel a sense of accomplishment from my work." These items aim to measure employees' well-being and their satisfaction with their work. The Perceived Social Support Scale used in this study was adapted from Jiang's (2001) scale. Examples of items from this scale include "My friends really try to help me" and "I have a special person who is a real source of comfort to me." These items assess individuals' perception of the support they receive from others, such as friends or significant others.

Data Collection

For this quantitative research, primary data was collected using a method called Purposive sampling. WJX (<https://www.wjx.cn/>) was chosen as the platform for this study's data collection, and the survey time is from June to July 2023.

Demographic Information of Respondents

The female employees participating in this study amounted to 597, constituting the majority (81.2%), while males numbered 138 (18.8%).

The age distribution revealed that the highest number of participants fell within the 31–35 age range, totaling 270 individuals (36.7%). The subsequent age group was 36–40 years old, comprising 189 individuals (25.7%), followed by 92 individuals aged 41–45 (12.5%). Additionally, there were 5 participants aged below 20 (0.7%) and 16 individuals aged 51 and above.

Results

Reliability and Validity Test

The researchers utilized SPSS 25.0 software to conduct the Reliability and Validity Analysis. In this study, Fuller et al. (2016) pointed out that if more than 40% of the variance is attributed to a common method bias in the first factor; in this study, the first factor explains a variance of 32.539%; therefore, this study used Harman's single factor test to examine the common method variance among the study variables, yielding a value of 32.539%, which is lower than the proposed 40% by scholars. Thus, this study does not exhibit common method bias.

The Meyer-Olkin (KMO) measure is utilized to assess the adequacy of sampling by examining the proportion of variance in the variables attributable to underlying factors. Typically, a KMO value of 0.7 or higher is considered favorable. In this study, the KMO value is ranged from 0.814 to 0.937, indicating that the sampling adequacy is satisfactory. Furthermore, Hair et al. (2013) suggests that a commonly accepted threshold for Cronbach's alpha is 0.70 or higher. The Cronbach's alpha values for the variables in the study ranged from 0.820 to 0.888, which indicates greater internal consistency and reliability of the scale. Corrected Item-Total Correlation (CITC) measure used to assess the relationship between individual items and the total score of a scale or questionnaire, this study's CITC value is ranged from 0.596 to 0.888. See the below Table 1.

Table 1 Cronbach's alpha

Variables	Cronbach's alpha	CITC (Corrected Item-Total Correlation)
Workplace Loneliness (16 items)	0.892	0.867-0.888
Perceived Social Support (8 items)	0.820	0.767-0.818
Employee Well-Being (12 items)	0.888	0.596-0.779

Linear Regression Analysis

In this section, this study set age and gender as the control variable. According to the viewpoint of Baron and Kenny (1986), this study employed the following four-step procedure to test the mediating effect of workplace loneliness on the relationship between perceived social support and employee well-being.

Following these four steps, this study conducted regression analyses. In the first step, all control variables were entered in Model 1. It was found that perceived social support (Independent Variable, X) significantly influences employee well-being (Dependent Variable, Y) (Beta = 0.732, $p = 0.000$). In Model 2, workplace loneliness (Mediator Variable, M) was added to the regression for employee well-being (Y), and it was found that workplace loneliness negatively influences employee well-being (H4: Beta = -0.58, $p = 0.000$). In Model 3, both perceived social support (X) and workplace loneliness (M) were included in the regression for employee well-being (Y). The effect of perceived social support on employee well-being changed from Beta = 0.732 ($p = 0.000$, adjusted $R^2 = 0.532$) to Beta = 0.640 ($p = 0.000$). In Model 4, perceived social support and workplace loneliness were both included (Beta = -0.600, $p = 0.000$). The conducted study included a multiple collinearity test of the model, revealing that the Variance Inflation Factor (VIF) values across the model variables were all below 2. This signifies the absence of collinearity issues within the model. Additionally, the Durbin-Watson statistic yielded a value below 2, indicating the absence of autocorrelation within the model. This suggests that there is no correlation among the sample data, thereby enhancing the model's reliability and validity.

According to Baron and Kenny (1986), the direct effect of perceived social support (X) on employee well-being (Y) weakened, indicating partial mediation. Thus, perceived social support (X) and workplace loneliness (M) partially mediate employee well-being (Y). The analysis results are shown in below Table 2, and the statistical results of the research model in below Table 3. The results of hypothesis shown in below Table 4.

Table 2 Linear regression analysis

	Linear regression analysis results of Employee Well-Being (n=735) (Dependent Variable: Employee Well-Being)		
	Employee Well-Being	Workplace Loneliness	Employee Well-Being
Variables	Model 1	Model 2	Model 3
Perceived Social Support	0.732**	-0.600**	0.640**
Workplace Loneliness			-0.538**
R ²	0.538	0.388	0.552
Adj. R ²	0.532	0.380	0.546
F	93.762**	51.038**	89.289**

Note. * p<0.05 ** p<0.01

Table 3 Statistical results of the research model

Paths	β	p	Results
H1: PSS→EWB	0.732	0.000	Supported
H2: PSS →Workplace Loneliness→EWB	β changed from 0.732(P=0.000) to 0.640 (P=0.000)	0.000	Supported (Partial mediation)
H3: PSS→ Workplace Loneliness	-0.600	0.000	Supported
H4: Workplace Loneliness→EWB	-0.538	0.000	Supported

Table 4 The results of hypothesis

H1: Perceived social support has a positive impact on Employee Well-Being.	Accepted
H2: Workplace Loneliness plays a mediating role between Perceived Social Support and Employee Well-Being.	Accepted
H3: Perceived Social has a negative impact on Workplace Loneliness.	Accepted
H4: Workplace Loneliness has a negative impact on Employee Well-Being.	Accepted

Discussion

This study contributes to the literature of other research study of the Perceived social support at work, Workplace Loneliness, and Employee's Well-Being. Perceived social support (supervisors support and coworker support) has a positive impact on employee well-being, which tallied with the study from Mohr et al. (2021), and Rahim et al. (2020). Workplace Loneliness plays a mediating role between Perceived Social Support and Employee Well-Being, which is consistent with past studies (Jung et al., 2021; Kuriakose et al., 2019). Therefore, research has consistently shown that perceived social support can help reduce workplace loneliness and improve overall well-being.

Conclusion

In conclusion, the study emphasizes a noteworthy correlation between the social support provided by colleagues and supervisors to Chinese employees and their mental well-being. Notably, individuals experiencing greater levels of social support in the workplace tend to demonstrate reduced levels of depression and enhanced overall well-being. These findings underscore the importance of recognizing and actively addressing workplace loneliness.

This study offers two crucial insights for management practices. Firstly, social support within the organization, both from colleagues and supervisors, has been found to effectively reduce loneliness among manufacturing industry employees. Secondly, social support in the workplace significantly enhances employee well-being. Therefore, this research suggests that companies should regularly assess the workplace atmosphere created by supervisors and colleagues. Additionally, organizing more communication activities between supervisors, colleagues, and frontline employees is recommended to enhance the level of social support.

Certainly, the research conducted in this study has provided valuable insights into the relationship between social support, workplace loneliness, and well-being among Chinese employees specifically in the Shandong (山東) province. However, it's important to acknowledge the limitations of the study, particularly its geographic scope. The research was confined to a single province, which may restrict the generalizability of the findings to the entire population of China. To enhance the robustness and applicability of the study's conclusions, it is recommended that future research endeavors consider expanding the survey and data collection efforts to encompass a more diverse and representative sample from various provinces across China. By involving participants from different regions, cultural backgrounds, and work settings, a more comprehensive and holistic understanding of the relationship between social support, workplace loneliness, and well-being can be attained.

References

- Anand, P., & Mishra, S. K. (2021) Linking core self-evaluation and emotional exhaustion with workplace loneliness: Does high LMX make the consequence worse?, *The International Journal of Human Resource Management*, vol. 32, no.10, pp. 2124-2149. <https://doi.org/10.1080/09585192.2019.1570308>
- Ayazlar, G., & Güzel, B. (2014) The effect of loneliness in the workplace on organizational commitment, *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, vol. 131, pp. 319-325. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2014.04.124>

- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986) The moderator–mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations, *Journal of Personality and Social Psychology*, vol. 51, no. 6, pp. 1173-1182. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.51.6.1173>
- Becker, W. J., Belkin, L. Y., Tuskey, S. E., & Conroy, S. A. (2022) Surviving remotely: How job control and loneliness during a forced shift to remote work impacted employee work behaviors and well-being, *Human Resource Management*, vol. 61, no. 4, pp. 449-464. <https://doi.org/10.1002/hrm.22102>
- Buecker, S., Maes, M., Denissen, J. J., & Luhmann, M. (2020) Loneliness and the big five personality traits: A meta-analysis, *European Journal of Personality*, vol. 34, no.1, pp. 8-28. <https://doi.org/10.1002/per.2229>
- Chou, I.-W., Keawsuwan, C., & Numtong, K. (2022) Under the COVID-19 period: Perceived social support, personality traits, loneliness, and subjective well-being among Chinese university business students in Thailand, *Journal of Accountancy and Management*, vol. 14, no. 4, pp. 135-149. <https://so02.tci-thaijo.org/index.php/mbs/article/view/251995>
- Como, R., Hambley, L., & Domene, J. (2021) An exploration of work-life wellness and remote work during and beyond COVID-19, *Canadian Journal of Career Development*, vol. 20, no. 1, pp. 46-56. <https://cjcd-rcdc.ceric.ca/index.php/cjcd/article/view/92>
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001) The job demands-resources model of burnout, *Journal of Applied Psychology*, vol. 86, no. 3, pp. 499-512. <https://doi.org/10.1037//0021-9010.86.3.499>
- Erdil, O., & Ertosun, Ö. G. (2011) The relationship between social climate and loneliness in the workplace and effects on employee well-being, *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, vol. 24, pp. 505-525. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2011.09.091>
- Fuller, C. M., Simmering, M. J., Atinc, G., Atinc, Y., & Babin, B. J. (2016) Common methods variance detection in business research, *Journal of Business Research*, vol. 69, no. 8, pp. 3192-3198. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2015.12.008>

- Gubler, D. A., Makowski, L. M., Troche, S. J., & Schlegel, K. (2021) Loneliness and well-being during the Covid-19 pandemic: Associations with personality and emotion regulation, *Journal of Happiness Studies*, vol. 22, no. 5, pp. 2323-2342. <https://doi.org/10.1007/s10902-020-00326-5>
- Hair, J. F., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2013) Partial least squares structural equation modeling: Rigorous applications, better results and higher acceptance, *Long Range Planning*, vol. 46, no. 1-2, pp. 1-12. <https://doi.org/10.1016/j.lrp.2013.01.001>
- Jung, H. S., Song, M. K., & Yoon, H. H. (2021) The effects of workplace loneliness on work engagement and organizational commitment: Moderating roles of leader-member exchange and coworker exchange, *Sustainability*, vol. 13, no. 2, pp. 948-962. <https://doi.org/10.3390/su13020948>
- Jiang, Q. J. (2001) Perceived social support scale, *Chinese Journal of Behavioral Medical Science*, vol. 10, pp. 41-43.
- Kuriakose, V., Sreejesh, S., Wilson, P., & Anusree, M. (2019) The differential association of workplace conflicts on employee well-being: The moderating role of perceived social support at work, *International Journal of Conflict Management*, vol. 30, no. 5, pp. 680-705. <https://doi.org/10.1108/IJCM-05-2018-0063>
- Li, X., Zhou, Y., & Xu, X. (2021) Factors associated with the psychological well-being among front-line nurses exposed to COVID-2019 in China: A predictive study, *Journal of Nursing Management*, vol. 29, no. 2, pp. 240-249. <https://doi.org/10.1111/jonm.13146>
- Liu, H. J. (2022) Change in many aspects and do everything possible to make the transformation and development of Shandong chemical enterprises target new energy (变“化”多端 竭尽所“能” 山东化企转型发展瞄准新能源), *China Petroleum and Chemical Industry*, no.1, pp. 38-41. (in Chinese)
- Masi, C. M., Chen, H.-Y., Hawkley, L. C., & Cacioppo, J. T. (2011) A meta-analysis of interventions to reduce loneliness, *Personality and Social Psychology Review*, vol. 15, no. 3, pp. 219-266. <https://doi.org/10.1177/1088868310377394>
- Mohr, C. D., Hammer, L. B., Brady, J. M., Perry, M. L., & Bodner, T. (2021) Can supervisor support improve daily employee well-being? Evidence of supervisor training effectiveness in a study of veteran employee emotions, *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, vol. 94, no. 2, pp. 400-426. <https://doi.org/10.1111/joop.12342>

- Ozcelik, H., & Barsade, S. G. (2018) No employee an island: Workplace loneliness and job performance, *Academy of Management Journal*, vol. 61, no. 6, pp. 2343-2366. <https://doi.org/10.5465/amj.2015.1066>
- Qualter, P., Vanhalst, J., Harris, R., Van Roekel, E., . . . Verhagen, M. (2015) Loneliness across the life span, *Perspectives on Psychological Science*, vol. 10, no. 2, pp. 250-264. <https://doi.org/10.1177/1745691615568999>
- Rahim, N. B., Osman, I., & Arumugam, P. V. (2020) Linking work-life balance and employee well-being: Do supervisor support and family support moderate the relationship?, *International Journal of Business and Society*, vol. 21, no. 2, pp. 588-606. <https://doi.org/10.33736/ijbs.3273.2020>
- Ramzan, M., Mukarram, S., Mukarram, A., & Naveed, S. (2021) Moderating influence of social support on the relationship of workplace loneliness and well-being of employees with special needs in Pakistan, *Journal of Humanities, Social and Management Sciences (JHSMS)*, vol. 2, no. 2, pp. 131-149. <https://doi.org/10.47264/idea.jhsms/2.2.10>
- Shi, D., & Ek-lem, B. (2020) The cross-cultural adaptation: The factors affecting academic and social achievements of Chinese students in a college of Malaysia, *Suthiparithat Journal*, vol. 34, no. 110, pp. 26-37.
- Siegrist, J., Wahrendorf, M., Von Dem Knesebeck, O., Jürges, H., & Börsch-Supan, A. (2006) Quality of work, well-being, and intended early retirement of older employees—baseline results from the SHARE study, *The European Journal of Public Health*, vol. 17, no. 1, pp. 62-68. <https://doi.org/10.1093/eurpub/ckl084>
- Su, T., Chen, C. H., Song, Y. X., & Wang, T. (2018) Antecedents and consequences of employee well-being: A meta-analytic review and assessment (基于 Meta 检验和评估的员工幸福感前因与结果研究), *Chinese Journal of Management*, vol. 15, no. 4, pp. 512-522. (in Chinese)
- Taylor, S. E., Sherman, D. K., Kim, H. S., Jarcho, J., Takagi, K., & Dunagan, M. S. (2004) Culture and social support: Who seeks it and why?, *Journal of Personality and Social Psychology*, vol. 87, no. 3, pp. 354-362. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.87.3.354>
- Tinsley, H. E. A., & Tinsley, D. J. (1987) Uses of factor analysis in counseling psychology research, *Journal of Counseling Psychology*, vol. 34, no. 4, pp. 414-424. <https://doi.org/10.1037/0022-0167.34.4.414>

- Uslu, O. (2021) 'Being alone is more painful than getting hurt': The moderating role of workplace loneliness in the association between workplace ostracism and job performance, *Central European Business Review*, vol. 10, no. 1, pp. 19-38. <https://doi.org/10.18267/j.cebr.257>
- Wang, B., Liu, Y., Qian, J., & Parker, S. K. (2021) Achieving effective remote working during the COVID-19 pandemic: A work design perspective, *Applied Psychology*, vol. 70, no. 1, pp. 16-59. <https://doi.org/10.1111/apps.12290>
- Weiss, H. M., & Cropanzano, R. (1996) 'Affective events theory: A theoretical discussion of the structure, causes and consequences of affective experiences at work', in B. M. Staw & L. L. Cummings (eds.), *Research in organizational behavior: An annual series of analytical essays and critical reviews*, vol. 18, pp. 1-74, Elsevier Science/JAI Press.
- Wills, T. A. (1991) *Social support and interpersonal relationships*, Sage.
- Wright, S. L. (2005) 'Organizational climate, social support and loneliness in the workplace', in N. M. Ashkanasy, W. J. Zerbe & C. E. J. Härtel (eds.), *The effect of affect in organizational settings (research on emotion in organizations)*, vol. 1, pp. 123-142, Emerald Group Publishing Limited. [https://doi.org/10.1016/S1746-9791\(05\)01106-5](https://doi.org/10.1016/S1746-9791(05)01106-5)
- Wright, S. L., Burt, C. D., & Strongman, K. T. (2006) Loneliness in the workplace: Construct definition and scale development, *New Zealand Journal of Psychology*, vol. 35, no. 2, pp. 59-68.
- Wright, S., & Silard, A. (2021) Unravelling the antecedents of loneliness in the workplace, *Human Relations*, vol. 74, no. 7, pp. 1060-1081. <https://doi.org/10.1177/0018726720906013>
- Yang, C. Y., Chang, T. H., Tsai, K. J., Liu, S. C., & Liu, C. H. (2019) The mediating effect of social support on the relationship between working stress and well-being among school nurses in Taiwan, *Taiwan Journal of Public Health*, vol. 38, no. 4, pp. 431-444. [https://doi.org/10.6288/TJPH.201908_38\(4\).107121](https://doi.org/10.6288/TJPH.201908_38(4).107121)
- Zheng, X. M., Yu, Y., & Liu, X. (2022) The effect of spouse emotional intelligence on employee work engagement: The mediating role of employee life well-being and the moderating role of gender (配偶情绪智力对员工工作投入的影响: 员工生活幸福感的中介作用和性别的调节作用), *Acta Psychologica Sinica*, vol. 54, no. 6, pp. 646-664. (in Chinese)

Zheng, X., Zhu, W., Zhao, H., & Zhang, C. (2015) Employee well-being in organizations: Theoretical model, scale development, and cross-cultural validation, *Journal of Organizational Behavior*, vol. 36, no. 5, pp. 621-644. <https://doi.org/10.1002/job.1990>

Zimet, G. D., Dahlem, N. W., Zimet, S. G., & Farley, G. K. (1988) The multidimensional scale of perceived social support, *Journal of Personality Assessment*, vol. 52, no. 1, pp. 30-41. https://doi.org/10.1207/s15327752jpa5201_2

Thailand Museum Pass: Cultivating Development in Museum Tourism

ShawHong SER

Faculty of Communication Arts, Chulalongkorn University

Corresponding author e-mail: Shaw.h@chula.ac.th

Abstract

Since early 2000, the growing presence of museums in the tourism sector indicates an exciting milestone that “Museum Tourism” has emerged as one of the major products of cultural tourism in Thailand. New museums such as Museum Siam, Bangkok Arts and Culture Centre, Rattanakosin Exhibition Hall, Thailand Creative & Design Center, and National Science Museum’s Science Square, have been given a strategic role in assisting the development of cultural tourism. The impact the museum has on the cultural tourism sector is also becoming more and more noticeable. In this paper, driven by the researcher’s scholarly interest in museums and their relationship with cultural tourism, the researcher investigates the development of museum tourism in Thailand, particularly in Bangkok, and the specific objectives are twofold (1) To review the development of museum tourism in Thailand, focusing on the evolution of Thailand’s Museum Pass from 2013-2020. (2) To discuss the opportunities and challenges associated with the development of museum tourism in Bangkok. To achieve the research objectives, six knowledgeable informants from the cultural tourism and museum management field in Thailand were engaged as experts for this study. Their insights on museum tourism development in Thailand provide key data for this paper. The collected data suggests that Thailand’s museum tourism holds promise as a growing domain. From its initial involvement with only four museums in Bangkok in 2013, the Museum Pass program expanded its coverage to encompass 64 museums nationwide by 2020. However, it also highlights several areas where enhancements are necessary to fully capitalize on its potential. Such as the potential of museum tourism needs to be more clearly defined and managed. Museum tourism’s marketing and promotion strategy need to be more strategically designed. Key governmental and private agencies need to be more strategic in their partnership and project collaboration. By and large, this paper aims to offer an insightful overview of museum tourism in Thailand, delving into its status while analyzing the opportunities it presents as well as the challenges it faces.

Keywords: Cultural tourism, Museum tourism, Museum management, Cultural industries, Creative economy

Introduction

Often referred to as the “Land of Smiles”, Thailand is well-known to the world for its hospitality, beautiful nature, and rich cultural heritage. As one of the world’s leading travel destinations, Thailand welcomed approximately more than 25 million tourists each year (Statista Research Department, 2023). According to the World Bank’s report on “International Tourism – Number of Arrivals in Thailand”, from 2010 to 2019, tourism in Thailand has shown impressive growth in terms of the number of visitors. In 2019, the country received a record number of 39.9 million international tourists (World Bank Group, 2020a). Since 2010, with an average growth rate of 13% per annum, and a contribution of nearly 15% of the country’s GDP, the tourism industry has become an important engine of growth for the Thai economy (Lee & Gabriella, 2019).

Since the early 2020, with the globally widespread Covid-19 outbreak, Thailand’s tourism industry was vastly affected by the pandemic. The number of tourist arrivals slumps to merely 6.7 million (Statista Research Department, 2023). The pandemic presents a great challenge for Thailand’s tourism industry. Even though the tourism outlook in 2020 was difficult to predict for years to come, the Tourism Authority of Thailand (TAT) was making its plans for the industry’s recovery in 2022. The organization had a positive view of the tourism industry development and predicted 20 million international tourists would visit Thailand in 2022 (Fronde, 2021).

Thailand started to realize its potential in developing the tourism industry in the late 1950s. As a result, the Tourist Organization of Thailand (TOT) was established to be responsible for the promotion of tourism in 1959. In 1979, the organization was upgraded to be the Tourism Authority of Thailand (TAT). Since then, TAT has been serving as a state enterprise for the development of tourism in Thailand (Tourism Authority of Thailand, n.d.). Over the four decades, the success of Thailand tourism industry has been astounding. The country’s renowned tourism has grown spectacularly in terms of arrivals and revenue. For instance, in 2019, international tourist arrivals hit a record 39.9 million, and the revenue from the tourism industry had reached 1.93 trillion Baht (65 billion USD) (World Bank, 2020b). In the same year, with the number of domestic tourists reaching around 16.8 million, the domestic tourism receipts also reached approximately 1.1 trillion Baht (33 billion USD) (Statista Research Department, 2023).

The income generated from tourism contributes substantially to Thailand’s economic growth, employment, foreign-exchange earnings, and GDP earnings. Moreover, the industry also contributes significantly to socio-cultural exchange and development. The tourism industry as such has become one of the drivers for the country’s sustainable development.

According to Punpeng (2021), in the 9th and 10th National Economic and Social Development Plans (2002-2006 and 2007-2011), the ideas to develop the creative industries were mentioned and explored by the

Thai authority. As a result, in 2009, the Thai government initiated the “Creative Thailand Policy” as a new development strategy to support sustainable economic growth. Eventually, in the 11th National Economic and Social Development Plan (2012-2016), the development of the Creative Economy was placed in the center stage. Currently, under the 12th National Economic and Social Development Plan (2017-2021), the creative and cultural economy has been reinforced along with the digital economy and bio-based economy per the Sufficiency Economy philosophy (National Economic and Social Development Council; NESDC, 2016).

Over the past two decades, in response to the above-mentioned national development blueprint, and the growing concern over a global economic slowdown, the Tourism Authority of Thailand (TAT) has developed new tourism clusters and products to diversify and strengthen Thailand’s tourism industry. As said by Sharafuddin (2015), in recent years, the Ministry of Tourism and Sports Authority of Thailand has developed a more diverse tourism portfolio to position Thailand as a quality world-class travel destination. Newly emerging types of tourism such as adventure tourism, cultural tourism, creative tourism, medical tourism, wellness tourism, cruise tourism, and sports tourism have strategically been implemented to boost the country’s sustainable social-economic development. In addition to develop and repackage the country’s tourism, the Ministry of Tourism and Sports Office of Product Development is also working with TAT and the tourism industry to raise standards and enhance creativity and professionalism for new tourism products.

Cultural Tourism in Thailand

According to World Tourism Organization (UNWTO), “Cultural Tourism” is a type of tourism activity in which the visitor’s essential motivation is to learn, discover, experience and consume the tangible and intangible cultural attractions/products in a tourism destination (UNWTO, 2017). Culture in tourism is certainly not a recent phenomenon. Long-time ago, many cities and countries had already devoted much appreciation for the arts and culture in their tourism industry. In the context of cultural tourism, tangible and intangible cultural elements are acknowledged as an important part of tourism to a destination. As a win-win partnership, the collaboration between tourism and cultural industries brings along social, cultural and economic importance for those who are involved.

According to Chiriko (2020), on a global scale, cultural tourism’s popularity is continuously increasing at a fast pace than most other categories of tourism. It is widely accepted that the cultural tourism market segment will continue to grow in the foreseeable future. Therefore, it is not surprising to learn about cultural tourism has always been a prominent segment in Thailand’s tourism industry. Under a strategic allocation of resources by the Thai government, the country’s rich heritage and splendid historical sites, arts and cultural performances, whether the traditional or modernized versions, have been tactically employed by TAT to support the cultural tourism

development. For instance, UNESCO World Heritage Sites such as Ayutthaya Historical Park and Sukhothai Historical Park are prominent cultural destinations of Thailand. Meanwhile, cultural institutions such as the Grand Palace, Bangkok National Museum, Museum Siam, Bangkok Arts and Cultural Center are also popular cultural venues frequented by local and international visitors. For the arts, traditional art forms such as the Khon Dance-Drama (UNESCO Intangible Heritage), Thai classical dance, and visual arts exhibitions and arts festivals such as Bangkok Art Biennale are also key components that contribute to the success of the country's cultural tourism.

In 2021, Thailand was elected the fifth-best in the world for cultural heritage influence by one of the world's leading business magazines (Tourism Authority of Thailand, 2021). This good result is no doubt attributable to the significant efforts made in cultural heritage preservation and promotion exercises. However, to meet the challenges in the highly competitive tourism industry and maintain the country's leading position in cultural heritage tourism, there is still a lot of work to be done in the upgrading of cultural tourism products. Meanwhile, strengthening the growth potential in cultural tourism also means that TAT will need to keep innovating tourism products to reinforce its selling points. In this sense, a new tourism cluster will need to be elevated to a higher level and "Museum tourism" or museum-based tourism should be seen as a strategic pathway of development. For this purpose, it is hoped that the Thai authority and other key stakeholders will support museum tourism as a sustainable development sector of cultural tourism.

Museum and Cultural Tourism in Thailand

According to Tien (2009), the concept of museum clusters as a strategic tool for domestic economic development was first introduced by the American scholar, Michael Porter in 1990. The whole idea of museum clusters received much attention from politicians and academics across the world as a stimulant for the development of cultural economy. As such, many museums have now become a city highlight and a significant source of economic contribution. For instance, opened in 1997, the legendary Bilbao Guggenheim Museum has become the Basque city's landmark and catalyst for the whole city's social and economic development. The Louvre Museum, as one of the most popular tourist destinations not only in Paris but in the world, received more than 10 million visitors in 2018 (Vaisiere & Gibbons, 2019). The Louvre Museum no doubt is a significant cultural factor in attracting tourists and boosting the city's economic and cultural development.

In Thailand, prior to the arrival of the creative and cultural economy era, museums' potential in supporting the overall cultural tourism might not be maximized. However, the trend is now reversing. In recent years, apart from archaeological and historical sites, museums, art galleries, and design centers have also been identified as a key component of cultural tourism in Thailand, particularly in Bangkok. New museums such as Museum Siam, Bangkok Arts and Culture Centre, Rattanakosin Exhibition Hall have been given a strategic role in assisting the

development of cultural tourism. According to Ser (2020), in Thailand, from early 2000 to the present, a growing number of museums is one of the major driving factors to reinforce the growth of creative and cultural industries. New museums are opening rapidly under diverse partnership models to foster the growth of cultural tourism.

These “new generation museums” such as Thailand Creative & Design Center (2004), Museum Siam (2007), Bangkok Art and Culture Centre (2008), Rattanakosin Exhibition Hall (2010), National Science Museum’s Science Square (2010), Asean Cultural Centre (2015) and King Rama IX Museum (2020) have nowadays become popular cultural attractions of Bangkok. For instance, in 2018, Museum Siam welcomed 191,226 visitors, and 12,000 were international tourists. From January to October 2019, Museum Siam received 171,359 visitors, of which 35,586 were international tourists (Worrachaddejchai, 2019a). Opened in 2008, the Bangkok Art and Culture Centre (BACC) has also grown in popularity. The rate of visitors had steadily increased from 300,000 in 2008 to 1.7 million visitors in 2017 (Bangkok Post, 2018). Evidently, “Museum Tourism” has a unique role to play in strengthening the overall development of cultural tourism in Thailand. Over the past two decades, museums have created a unique place in Thailand’s tourism industry and made a significant social and economic impact on the sustainable development of the country’s cultural tourism.

According to the Princess Maha Chakri Sirindhorn Anthropology Centre’s Museum Database (2021), the museum’s industry has had a steady growth in the past two decades. Currently, there are around 1582 museums in Thailand, and the country’s capital is a city with a great number of museums. Based on the report of 77 Great News (2018), there are 194 museums spread out in 50 districts of Bangkok, averaging each district has 4 museums. Meanwhile, with a total number of 30 museums, the Phra Nakhon historical area is the district with the highest number of museums, followed by Chatuchak District (23 museums) and Dusit District (17 museums).

As mentioned previously, museums and cultural tourism are inseparable allies. With the arrival of the creative economy era, this alliance is now becoming even more indispensable. Museums in Thailand with no exception, have also been an essential spot in tourist experiences of all ages and interests. Before the emergence of museum tourism’s concept, for decades, museums such as Bangkok National Museum (established in 1874), Chao Sam Phraya National Museum in Ayutthaya (opened in 1961), Ramkhamhaeng National Museum in Sukhothai (opened in 1964), and Chiang Mai National Museum (opened in 1969) have already been an unmissable component of cultural tourism in Thailand.

Since the early 2000s, the new millennium brings along a big change and challenge to the Thai political and economic environment. Consequently, in the 9th, 10th, 11th, and 12th National Economic and Social Development Plans, 4 editions of the national and social development plans (2002-2021) have stressed creative economy development as one of the key factors of economic transformation. The creative industries as such

were seen by the policymaker as a novel strategy to stimulate and diversify the country's economic and social development. Based on the recent report of the National Statistical Office, there are over 800,000 people working in the creative industries, which contributed 9.5% to the Thai GDP (UNESCO Bangkok Office, 2019). It is difficult to judge whether this result is considering a great success or not, yet the results have demonstrated that creative industries are making an important contribution towards sustainable development for all.

As creative industries are gaining importance in Thailand, museums as a part of the cultural and creative industries are as well given a new role in supporting the creative economic development. In addition to their traditional roles and functions, museums are now strategically involved in the city branding projects, community development schemes and play an active role in cultural tourism planning. In brief, museums in Thailand, particularly those in Bangkok have become a multifunctional organization that has a key role to play in the cultural and economic sustainability.

Objectives

1. In response to the researcher's scholarly interest in museums and their relation to cultural tourism, this study investigates the development of museum tourism in Thailand with a particular focus on Bangkok from 2000 to 2020. The specific objectives are: (a) To investigate the development of museum tourism in Thailand; (b) To discuss the opportunities and challenges that museum tourism in Bangkok has confronted; and (c) To provide an overview of Thailand's museum tourism development status.

2. To fulfill these objectives, a qualitative research approach was employed, and its process was divided into three stages, namely (a) Data collection was gathered through secondary sources using library and online data on tourism development in Thailand from the year 2000 to 2020; (b) Field study was conducted to collect primary data via a semi-structured interview with six knowledgeable informants. These six key informants were engaged as experts based on their professional experience in the realm museum and cultural tourism. They are (i) Nixon Chen (Assistant Professor of Tourism and Hospitality Management Division, Mahidol University), (ii) Nitaya Kanogmonkol (Director - Office of National Museums, Thailand), (iii) Songtip Sermawatsri (Director of the Exhibition and Activity Department at Museum Siam), (iv) Luckana Kunavichayanont (Director of Bangkok Art and Culture Centre), (v) Somlack Charoenpot (Director of Southeast Asian Regional Centre for Archaeology and Fine Arts), (vi) Toby Lu (Senior Marketing and Exhibition Manager at River City Bangkok). All interviews were arranged via zoom (an online platform) in January 2022. (c). Upon the completion of the primary and secondary data collection, the researcher reports the results and discusses opportunities and challenges of museum tourism development in Thailand from 2000 to 2022.

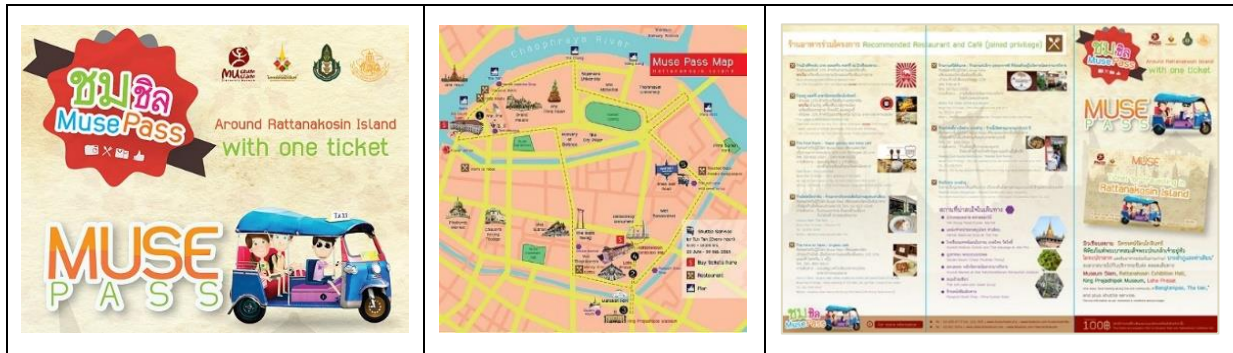
Results

1. Thailand Museum Pass's Development

Museums are conceived as cultural assets, so it is essential to create synergies around them and employed their power of attraction to create new tourist products (Graterón, 2017). For a long time, "Superstar Museums" in Europe such as the British Museum in London, Louvre Museum in Paris, Guggenheim Museum Bilbao has been well-known to the world for their splendid collection and powerful position in tourism. In recent years, several museums in Asia are also earning their prominent position in supporting the nation's cultural tourism. Good examples are the Forbidden City Palace Museum in Beijing, National Palace Museum in Taipei, Tokyo National Museum, and the National Museum of Korea.

Meanwhile, in Southeast Asia, museums' contribution to tourism development is also becoming more visible. For instance, in 2014, Islamic Arts Museum Malaysia won a Platinum Award for Tourist Attraction (Culture, Arts and Heritage Category) organized by Kuala Lumpur Mayor's Tourism Award (Toh, 2014). In 2016, the National Gallery Singapore was awarded the "Breakthrough Award" by the Singapore Tourism Board in recognition of its contribution in rendering Singapore's tourism landscape more charming (Lin, 2016). In 2019, three museums in Thailand, Phu Wiang Dinosaur Museum in Khon Kaen, The Golden Jubilee Museum of Agriculture Pathum Thani, Dhanabadee Ceramic Museum in Lampang were given the Kinnari Awards by the Tourism Authority of Thailand (TAT) in recognition of their contributions in drawing in local and international tourists (Tourism Authority of Thailand, 2019).

In Thailand, apart from being the strategic partner of the nation's overall cultural tourism development. The first exercise to promote museum tourism was the museum pass, popularly known as "Muse Pass" launched in 2013 as a strategic tool. It was the first "Museum Cluster" strategy employed by the National Discovery Museum Institute to promote museum tourism at Rattanakosin Island in Phra Nakhon district. The project was initiated to cultivate museum culture and promote museums as learning centers and cultural destinations for local people and international visitors. The project was led by Museum Siam as the main operator in cooperation with organizations and the museum network from both private and government sectors (Museum Thailand, 2021). Only sold for 100 Baht (3 USD), the Muse Pass is considered an excellent deal. The Pass not only covers free admission to three museums and a historical site (Museum Siam, King Prajadhipok Museum, Rattanakosin Exhibition Hall, and Loha Prasat Buddhist Edifice), it also provides exclusive Tuk-Tuk travel service, and offers discounts at diverse cafes, restaurants, and shops associated with the project.



Source Google images of Thailand Museum Pass (2013)

Figure 1 Muse Pass (4 Museums) launched in 2013

In 2014, the second edition of Muse Pass was launched with an increase to 20 museums. The Pass price increased to 199 Baht (6 USD). As said by Rames Promyen (Project owner and Director-General of National Discovery Museum Institute) in his interview with Thai Travel News and Events, “even though many great stories and informative inspirations are found in museums of Thailand, statistics have shown a decline in numbers of museum visitors. It is for this reason that the institute launched the Muse Pass project to attract more visitors. The Muse Pass is one of the most economical ways that holders are able to visit many museums” (Barrow, 2014). Compared with the first exercise, the second one had developed a stronger package with unique selling points, though the Tuk-Tuk travel service was removed, discount privileges were not highlighted, and the admission fee was increased to 199 Baht.



Source Google images of Thailand Museum Pass (2014)

Figure 2 Muse Pass (20 Museums) launched in 2014

In 2015, the third edition of “Muse Pass 2015” was launched. As reported by BKK Kids (2015), following the popularity of Muse Pass in 2014, the 2015 edition has expanded the number of museums to 32, which covers 24 museums in Bangkok and eight more in eight provinces. Most importantly, with 12 more museums participating in the project, the price did not increase as the year before. The Pass now offers access to 32 museums with only 199 Baht. The major highlight for the third edition is the number of museums in Bangkok has increased to 24. Furthermore, museums from other provinces also participated in the project. These museums are of eight museums are Khonkaen

Philatelic Museum (Khonkaen), King Rama II Memorial Park (Samut Songkram), Phuket Taihua Museum (Phuket) Sgt. Maj. Thawee Folk Museum (Pitsanulok), Southeast Asian Ceramics Museum (Pathum Thani), Sup-jumpa Museum (Lopburi), Tanland (Ayuthaya) and Siam Insect Museum (Chiang Mai). With their participation, the “Muse Pass 2015” networking has expanded from the city capital to become a cross-provincial project. This achievement, no doubt is a new milestone in Thailand’s Museum tourism.



Source Google images of Thailand Museum Pass (2015)

Figure 3 Muse Pass (32 Museums) launched in 2015

In 2016, under the theme of “The Infinity Discovery”, the fourth edition of Muse Pass was marketed with 40 museums access for 199 Baht. Compared with the 2015 version, four more museums from Bangkok were added to the list (Baan Mowaan Museum, Pipit Banglamphu Museum, Tooney Toy Museum and Anti-corruption Museum). With their participation, the number of museums was increased from 24 to 28. Meanwhile, museums from other provinces have also increased from 8 to 12. The Hanuman Nakhon Village (Nakon Pathom), Ripley’s Believe It or Not! Museum (Chonburi), Knowledge Center (Chachoengsao), and National Geological Museum (Pathum Thani) were four new museums involved in the project. In brief, in 2016, with the cooperation of a network of 40 museums, Muse Pass expanded its network to 12 provinces.



Source Google images of Thailand Museum Pass (2016)

Figure 4 Muse Pass (40 Museums) launched in 2016

In 2017, returning with its fifth edition, “Muse Pass Season 5: Let’s Go Muse Pass Together” is now a one-way ticket to 56 museums in Thailand for only 199 Baht. According to Mr. Rames Promyen, the Muse Pass project aims to cultivate a culture of learning through museum tourism. Therefore, the project is campaigning for more museums’ participation in every new edition. In addition to the museum’s networks expansion, the 2017 edition is also more convenient in its usage. With online registration, the card can be used via a mobile application that is linked to the “Museum Thailand app” (Museum Siam, 2017). Compared to the fourth edition, there are now 30 museums from Bangkok and 16 museums from different provinces involving in the Season 5 edition. Meanwhile, with the involvement of 56 museums, six museums’ clusters were developed to group museums based on the region they belong to. Apart from 30 museums in Bangkok, the 16 museums were grouped under the centre region (10 museums), northern region (7 museums), northeastern region, (4 museums), eastern region (3 museums), and southern region (2 museums). In brief, the Muse Pass, come to its fifth editions has become a national-wide museum tourism project.



Source Google images of Thailand Museum Pass (2017)

Figure 5 Muse Pass (56 Museums) launched in 2017

In 2018, under a new theme, “Fun Together”, the 6th edition of Muse Pass was launched at a new price of 299 Bah (9 USD). With the price increment, the overall “package” of Muse pass was also be upgraded. Apart from gaining free admission to 63 museums nationwide, the Pass now included 20 participating stores discount coupons, a museum map, Muse Pass stickers, and a notebook. Meanwhile, to boost the museum culture and tourism development, the “Fun Together” edition was focused on promoting museums’ visits as pleasant creation activities for family and friends. According to Mrs. Songtip Sermsawatsri (Director of Museum Siam), over the past three years, the “Muse Pass” received a great response from visitors and provided a steady increase of local and international visitors to museums in Thailand, particularly in Bangkok. Based on statistics collected from 2016 to 2018, a total of 43,514 cards were being sold and more than 56,789 usages of Muse Pass cards have been recorded (Prachachat.net, 2019).



Source Google images of Thailand Museum Pass (2018)

Figure 6 Muse Pass (63 Museums) launched in 2018

In 2019, the 7th edition of Muse Pass was launched to continue its commission in museum culture and tourism promotion. With a new theme of “Passion on Museum Journey”, 55 museums around Thailand were involved. Compared with the 2018 edition, the number of museums was slightly reduced. It was the first time in the past seven years that the number of museums participating decreased. Yet, apart from that, the Pass is still maintained as an excellent deal for the holders to enjoy free admission to museums and other additional benefits.



Source Google images of Thailand Museum Pass (2019)

Figure 6 Muse Pass (55 Museums) launched in 2019

In 2020, the 8th edition of Muse Pass was launched to carry on its mission in museum tourism reinforcement. A new name of “Thailand Museum Pass” was given to the new Pass. Besides the new name, the number of museums that joined the project also increased to a new record of 64. Meanwhile, on top of what the Pass has been offered in previous years, many extra benefits such as birthday month’s free souvenirs from 11 museums, welcome drinks from 4 museums, and free parking permits from 7 museums were also added to the new Pass. In brief, the whole package is at a great price of only 299 Baht. As said by Mr. Rames Promyen in this interview with Bangkok Post, he mentioned that it is rather challenging to cultivate a museum culture, so museums must keep adapting themselves to stay relevant. He also said that tourists are shifting their focus from mass tourism to cultural heritage tourism, this means that

museums need to play a more active role in providing new experiences. Therefore, Museum Siam is collaborating with 63 museums nationwide to promote museum culture for both local and international visitors (Worrachaddejchai, 2019b).



Source Google images of Thailand Museum Pass (2020)

Figure 7 Muse Pass (64 Museums) launched in 2020

In 2019, Thailand has broken its annual tourism record with the arrival of 39.9 million international tourists. The Tourism Authority of Thailand (TAT) is also forecasting the number of tourists will reach 40.8 million in 2020, an increase of 2.5%, and will earn 2.02 trillion Baht to the economy (Worrachaddejchai, 2019b). However, like many countries, Thailand's tourism industry was vastly affected by the Covid-19 pandemic in 2020 and 2021. As reported by Kaendera and Leigh (2021) from IMF Asia and Pacific Department, the pandemic precipitated a sudden stop in tourism flows and a significant contraction to the Thai economy. The tourism sector, which accounts for about a fifth of GDP and 20% of employment, has been especially affected by the cessation of tourist travel. In 2020, the number of tourist arrivals drops to only 6.7 million. The whole tourism industry is in peril. Consequently, the 8th edition of Museum Pass was not well received as it used to be. In February 2021, the Museum Siam continues its commitment to museum culture promotion by organized a special campaign named "TMP Chinese New Year 2021". With more discounts and promotions from restaurants and shops participating in this campaign. The museum is seeking all opportunities to boost the country's museum tourism. However, as the pandemic worsened after April, museums around the country were closed and subsequently ceased all museums activities.

In summary, from 2013 to 2020, a total of 8th editions of Muse Pass has been launched to cultivate museum culture and promote museum tourism in Thailand. Over the past 8 years, the Muse Pass project achieved steady growth. With only four museums in Bangkok involved in 2013, Muse Pass has expanded its coverage to 64 museums nationwide in 2020. Hopefully, with the world's gradually recovering from the pandemic crisis, the return of the tourism industry in Thailand will stimulate the new milestone of the Muse Pass project and museum tourism development in Thailand.

2. Discussion and Analysis

Based on the primary data collected, the opportunities and challenges of museum tourism in Thailand can be discussed as follow: (1) Museums' quantity vs. museum quality, (2) Museums' location and accessibility, (3) Museum culture and audiences' development, (4) Competitions from other attractions, and (5) Domestic and international visitors' awareness of museums in Thailand. Currently, Thailand has a great number of museums with diverse themes and modes of exhibitions that are ready to support the growth of museum tourism. Nevertheless, to ensure the sustainability of museum tourism, there is still a lot to be done. According to Nixon Chen (Assistant Professor of Tourism and Hospitality Management Division, Mahidol University), the quantity of museums is unquestionably enough to serve as a foundation to operate museum tourism, yet the quality of museums is a more crucial aspect that needs to be given attention to. Currently, there are only a small number of museums with distinctive collections and modes of exhibition that are able to establish their unique selling proposition. Most of the museums are still struggling in search of their unique position. Hence, to ensure the success of museum tourism, museums' products such as collection quality and exhibition uniqueness are the main two issues that need to be addressed. Meanwhile, museums' services such as visitor orientation and guided tour arrangement, museum shop, and cafeteria services are also areas that need to be improved.

In addition to the product's readiness, museums' location is another issue that challenges the overall success of museum tourism. For instance, apart from 3 to 5 museums that are situated near the Phra Nakhon historical town, many museums participated in the Muse Pass project are scattered at different parts of the Greater Bangkok area and nearby provinces in more remote areas. Consequently, hindered by access difficulties and modes of transport, these museums will hardly be visited by the Pass holders, especially international tourists. Therefore, transportation services such as scheduled shuttle buses or Tuk-Tuk might be a workable solution to provide logistic support for these museums.

From my interviews with four prominent Thai officials, I have received signal that there is good prospect for the Thai museum tourism. Nitaya Kanogmonkol (Director-Office of National Museums) mentioned that museum tourism in Thailand is gearing in a promising direction. As she said, in Thailand, there are different types of museums with distinctive themes that provide a great product diversity. However, to achieve a sustainable museum tourism sector, she alerted that several challenges need to be overcome. Most importantly, the culture of visiting museums in Thailand needs to be strategically and habitually cultivated. Without a substantial museum-visit culture, it is not easy to develop a solid domestic market for museum tourism. Concurrently, in developing an international market, the museum authority has to strengthen strategically its public relations and marketing campaigns overseas by showcasing their quality products.

Meanwhile, Songtip Sermsawatsri (Director of the Exhibition and Activity Department at Museum Siam), felt that the image of Thailand as a destination of beautiful nature, exotic culture, and shopping paradise had already been strongly founded in both domestic and international markets. Building up substantially Thailand's museum tourism as a branded tourism product is a long-term project that requires a great effort to realize. She held a positive and optimistic view that over the past decade, Thailand's Muse Pass project has witnessed a steady expansion of museum tourism in Bangkok. As she concluded, Thailand has diverse museums with interesting contents and exhibition approaches. If all key stakeholders continue to work closely together, museum tourism will grow significantly.

The third and fourth interviewees were respectively Luckana Kunavichayanont (Director of Bangkok Art and Culture Centre) and Somlack Charoenpot (Director of Southeast Asian Regional Centre for Archaeology and Fine Arts). Their view was that although Thailand has many interesting museums, most international tourists were not aware of their existence and what they could offer. They felt that pushing forward strategic promotion campaigns are an urgent matter that needs to be addressed. Moreover, they argued that museums must have creative contents and unique artifacts, and partnership between key tourism and cultural agencies in executing a more comprehensive promotional strategy is critical.

Conclusion

By and large, key informants involved in this research acknowledged that Thailand has great potential in developing museum tourism. On the product, there are many interesting museums ready to be explored and marketed. Moreover, with the nation's policy of developing a creative economy, museums no doubt will have many opportunities to engage in the overall development of the cultural tourism sector. However, to realize the full potential of museum tourism, there are still many challenges that need to be overcome. For instance, museum tourism as a product and its positioning within an overall cultural tourism development need to be clearly defined and managed. Meanwhile, museum tourism's marketing and promotional strategy for domestic and international markets also need to be redesigned. In addition, key governmental and private agencies that are involved in museum tourism development also need to be more strategic in their partnership and project collaboration.

Museums have long contributed to cultural tourism in Thailand and act as an important organism to attract tourists, especially those with special interests in arts and culture. Furthermore, since 2000, as the creative and cultural industries are coming into focus in Thailand and become more influential in the nation's economy. The museum sector has been given a more vital role to play in overall cultural tourism industry development. Based on the data collected from this research, museums as catalysts of tourism growth have achieved an exciting milestone. For instance, the Muse Pass project (2013 to present) has successfully involved more and more museums to participate in museum culture cultivation and museum tourism promotion. Museums have also been involved in art festivals such as Bangkok

Art Biennale 2022, and Bangkok 240th anniversary celebrations in 2022. According to Toby Lu (Senior Marketing and Exhibition Manager at River City Bangkok), for cultural tourists, museums could be a crucial factor when deciding where to travel, the duration of the trip as well as whether they would revisit a destination. Therefore, he sees Thailand's museum tourism as a sector with great potential that needs strategically positioned and promoted. By and large, Key informants who participated in this research recognized that many museums in Bangkok are ready to engage in a more exciting project that is linked to museum tourism development. As concluded by Luckana Kunavichayanont (Director of Bangkok Art and Culture Centre), the products are available, the challenge is how key stakeholders can work out a more comprehensive plan to position and promote museums in a tourism context.

The research was unable to fully delve into the policy and strategic dimensions of museum tourism development due to its scope. Consequently, future studies incorporating key policymakers and a broader spectrum of museum personnel would be invaluable in exploring recommendations for policy and strategy regarding museum tourism development in Thailand.

Acknowledgements

I am extremely grateful to the six key informants, Dr. Nixon Chen, Khun Nitaya Kanogmonkol, Khun Songtip Sermsawatsri, Khun Luckana Kunavichayanont, Khun Somlack Charoenpot and Khun Toby Lu for generously sharing their invaluable insights with me throughout this research endeavor.

References

77 Great News. (2018) *Phra Nakhon District has the most museums out of 194 locations across Bangkok*

(เขตพระนครมีพิพิธภัณฑ์มากที่สุด จากจำนวน 194 แห่ง ทั่วกรุงเทพฯ), Available:

<https://www.77kaoded.com/news/panidda/48464> [7 April 2022] (in Thai)

Bangkok Post. (2018) *BMA to decide on cultural centre's management fate*, Available:

<https://www.bangkokpost.com/life/arts-and-entertainment/1463918/bma-to-decide-on-cultural-centres-management-fate> [15 March 2022]

Barrow, R. (2014) *Twenty museums in Bangkok for only 199 Baht*, Available: [https://www.tripadvisor.co.uk/](https://www.tripadvisor.co.uk/ShowTopic-g293916-i3687-k7550377-20_Museum_pass_for_199_baht-Bangkok.html)

[ShowTopic-g293916-i3687-k7550377-20_Museum_pass_for_199_baht-Bangkok.html](https://www.tripadvisor.co.uk/ShowTopic-g293916-i3687-k7550377-20_Museum_pass_for_199_baht-Bangkok.html) [8 April 2022]

BKK Kids. (2015) *Explore 32 museums with the MUSE Pass 2015*, Available: [https://www.bkkkids.com/](https://www.bkkkids.com/blog/museums-in-thailand-kids/)

[blog/museums-in-thailand-kids/](https://www.bkkkids.com/blog/museums-in-thailand-kids/) [15 March 2022]

- Chiriko, A. Y. (2020) Marketing cultural resources as a tourism product, *Tourism*.
<https://doi.org/10.5772/intechopen.93869>
- Fronde, N. (2021) *Tourism Authority of Thailand predicts 3 million tourists in 2021*, Available:
<https://thethaiger.com/hot-news/tourism/tourism-authority-of-thailand-predicts-3-million-tourists-in-2021>
 [4 June 2022]
- Graterón, M. J. M. (2017) *Museums and tourism: Inseparable allies*, Available:
<https://interfacetourism.es/en/2019/09/16/museums-tourism-allies/> [12 April 2022]
- Kaendera, S., & Leigh, L. (2021) *Five things to know about Thailand's economy and COVID-19*, Available:
<https://www.imf.org/en/News/Articles/2021/06/21/na062121-5-things-to-know-about-thailands-economy-and-covid-19> [17 March 2022]
- Lee, J. Y., & Gabriella, L. G. (2019) *Decoding Thailand's tourism success story*, Available: <https://amro-asia.org/decoding-thailands-tourism-success-story/#:~:text=Notwithstanding%20the%20recent%20slowdown%2C%20tourism,millions%20of%20tourists%20every%20year> [10 March 2022]
- Lin, M. (2016) *National gallery wins big at tourism awards*, Available: <https://www.straitstimes.com/singapore/national-gallery-wins-big-at-tourism-awards> [17 March 2022]
- Museum Siam. (2017) *Muse pass season 5 – one-way tickets to 56 museums throughout Thailand* (เปิดตัวบัตร "Muse Pass Season 5" ชวนเพื่อนเที่ยวไทย ด้วยบัตรเดียว เที่ยว 56 พิพิธภัณฑ์ทั่วไทย), Available:
<https://www.museumsiam.org/news-detail.php?MID=12&CID=60&CONID=2181&SID=131>
 [11 April 2022] (in Thai)
- Museum Thailand. (2021) *Thailand museum pass – background*, Available:
<https://www.museumthailand.com/en/museumpass> [15 April 2022]
- National Economic and Social Development Council (NESDC). (2016) *The twelfth national economic and social development plan (2017-2021)*, Available: https://www.oneplanetnetwork.org/sites/default/files/thailand_national_economic_and_social_development_plan_nesdp.pdf [9 April 2022]

- Prachachat.net. (2019) *Museum Siam adds a new generation of museums* (“มิวเซียมสยาม”เพิ่มพริวิไลจรับคนรุ่นใหม่เที่ยวพิพิธภัณฑ์), Available: <https://www.prachachat.net/tourism/news-333742> [17 March 2022] (in Thai)
- Princess Maha Chakri Sirindhorn Anthropology Centre. (2021) *Museum statistics* (สถิติพิพิธภัณฑ์), Available: <https://db.sac.or.th/museum/statistic> [18 March 2022] (in Thai)
- Punpeng, G. (2021) *Thailand creative industries in flux*, Available: <https://theaseanmagazine.asean.org/article/thai-creative-industries-in-flux/> [11 April 2022]
- Ser, S. H. (2020) Museums and tourism: Reengineering the role of museums in Malaysia’s cultural heritage tourism, *Business Economic, Communication, and Social Sciences Journal*, vol. 2, no. 1, pp. 145-157. <https://doi.org/10.21512/becossjournal.v2i1.6151>
- Sharafuddin, A. M. (2015) Types of tourism in Thailand, *e-Review of Tourism Research (eRTR)*, vol. 12, No. 3/4, pp. 210-219.
- Statista Research Department. (2023) *Tourism industry in Thailand-statistics & facts*, Available: <https://www.statista.com/topics/6845/tourism-industry-in-thailand/> [8 March 2023]
- Tien, C.- C. (2009) The formation and impact of museum clusters: Two case studies in Taiwan, *Museum Management and Curatorship*, vol. 25, no. 1, pp. 69-85. <https://doi.org/10.1080/09647770903529434>
- Toh, T. (2014) *Islamic arts museum Malaysia: Sacred and splendid*, Available: <https://www.thestar.com.my/lifestyle/culture/2014/10/04/islamic-arts-museum-malaysia-sacred-and-splendid> [17 March 2022]
- Tourism Authority of Thailand. (2019) *TAT presents 94 Thailand tourism awards to Thai travel industry’s best and brightest*, Available: <https://www.tatnews.org/2019/09/tat-presents-94-thailand-tourism-awards-to-thai-travel-industrys-best-and-brightest/> [16 March 2022]
- Tourism Authority of Thailand. (2021) *Thailand ranked fifth best in world for cultural heritage influence in 2021*, Available: <https://www.tatnews.org/2021/02/thailand-ranked-fifth-best-in-world-for-cultural-heritage-influence-in-2021/> [11 March 2022]
- Tourism Authority of Thailand. (n.d.) *TAT history*, Available: <https://www.tat.or.th/en/about-tat/history> [7 March 2022]

- UNESCO Bangkok Office. (2019) *Press advisory: Strengthening the creative industries: Bangkok hosts expert meeting on art and culture sectors*, Available: <https://bangkok.unesco.org/content/press-advisory-strengthening-creative-industries-bangkok-hosts-expert-meeting-art-and> [15 March 2022]
- Vaisiere, J., & Gibbons, F. (2019) *Overcrowded Louvre struggles to cope with rising tourist tide*, Available: <https://www.thejakartapost.com/travel/2019/08/07/overcrowded-louvre-struggles-to-cope-with-rising-tourist-tide.html> [5 April 2022]
- World Bank Group. (2020a) *International tourism, number of arrivals – Thailand*, Available: <https://data.worldbank.org/indicator/ST.INT.ARVL?locations=TH> [5 March 2022]
- World Bank. (2020b) *International tourism, receipts (current US\$) – Thailand*, Available: <https://data.worldbank.org/indicator/ST.INT.RCPT.CD?locations=TH> [5 March 2022]
- World Tourism Organization (UNWTO). (2017) *Tourism and culture*, Available: <https://www.unwto.org/tourism-and-culture> [15 March 2022]
- Worrachaddejchai, D. (2019a) *Museums in tourism drive*, Available: <https://www.bangkokpost.com/business/1805399/museums-in-tourism-drive> [3 March 2022]
- Worrachaddejchai, D. (2019b) *Tourist arrivals hit record of 39m*, Available: <https://www.bangkokpost.com/business/1825404/tourist-arrivals-hit-record-of-39m> [5 March 2022]

Economic Valuation of Canals and Tributaries' Water Quality Improvement in Bangkok

Muhammadmunit Phimpraphan^{1*}, Udomsak Seenprachawong¹

¹ School of Development Economics, National Institute of Development Administration (NIDA)

* Corresponding author e-mail: munit@hotmail.com

Abstract

This study aimed to analyze and estimate willingness to pay (WTP) and its determinants for the waterway quality improvement by using the samples in five districts of the Bangkok area and also to approximate the economic value of such a program. It is also meant to gauge individuals' WTP for two scales of area development with three waterway improvement levels divided into six scenarios. Scenarios I, II, and III represent levels 1 (slightly), 2 (significantly), and 3 (completely) of improvement for only the nearest canal. Scenarios IV, V, and VI represent levels 1, 2, and 3 of improvement for all canals in the Bangkok area. The Contingent Valuation Method (CVM) has been deployed to value the proposed scenarios. The data set used in the econometric analysis consists of 626 responses for Single-Bounded Dichotomous Choice (SBDC) and Double-Bounded Dichotomous Choice (DBDC) elicitation formats. As a result, the individuals' socioeconomic characteristics, which significantly affect the WTP, comprise awareness of the waterways' quality problems, education, and age. The WTP values in scenarios I to VI, estimated with the SBDC model, are approximately 71.05, 71.51, 121.31, 73.43, 125.45, and 198.05 baht per month per household. However, such values, estimated with the DBDC model, are approximately 75.91, 96.93, 145.39, 111.78, 153.54, and 198.29 baht per month per household. The DBDC model gave a smaller variance of estimated WTP and complied more with the scope test. The total economic value of the improvement program estimated from the individuals' WTP is approximately 1,093.11 Million baht annually.

Keywords: Contingent Valuation Method (CVM), Single-Bounded Dichotomous Choice (SBDC), Double-Bounded Dichotomous Choice (DBDC), Willingness to pay, Waterway quality

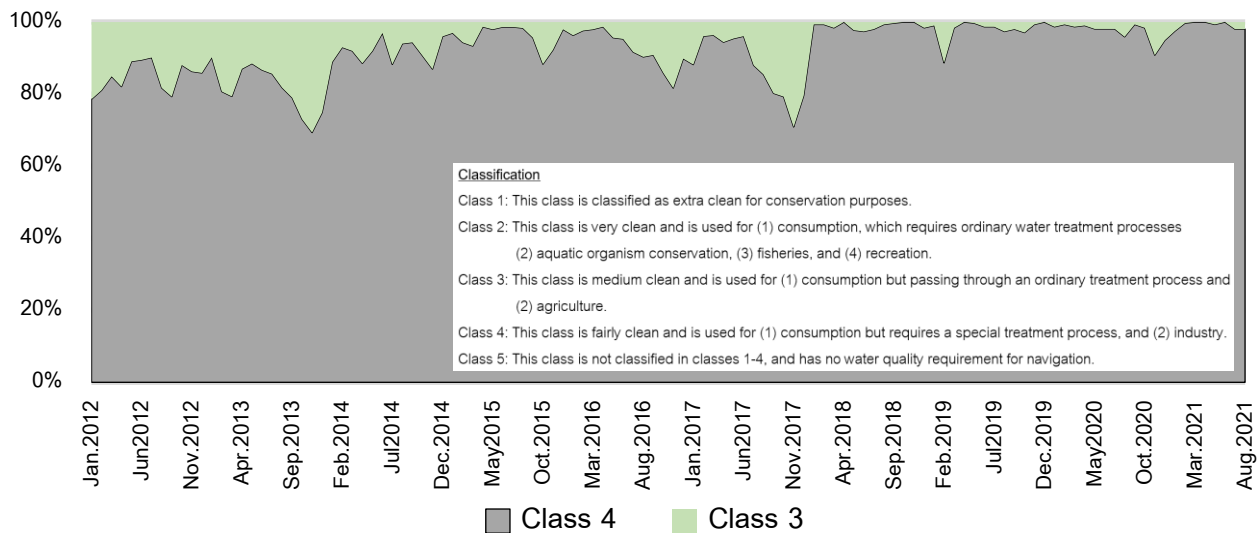
Introduction

According to the World Bank (2020), 80% of global wastewater streams were once released into the ecosystem without being treated or reused. The volume of generated wastewater and its pollution load is increasing globally because of a growing population, urbanization, and economic activities. In developing countries, several cities have been releasing massive volumes of wastewater directly into the surface water without any appropriate treatment.

Bangkok, the largest city in Thailand with a population of over 5.49 million (in the year 2022), is dealing with extreme water pollution from untreated wastewater released into waterways. The Bangkok Metropolitan Administration (BMA), subdivided into 50 administrative districts, has prepared the master plan for wastewater management in all areas up to 2040, including the development of 27 wastewater treatment plants (WWTPs) in 27 zones (Japan International Cooperation Agency (JICA), 2011, pp. iii-iv).

There are many canals and their tributaries (sub-canals) in Bangkok. The data from the Drainage and Sewerage Department (DSD), BMA (2021), reveals that 1,161 canals and 521 tributaries are located in the Bangkok area with a total length of 2,604 km. The changes in water quality in any waterway will unavoidably affect economic activities and people's lives. Okadera et al. (2020, pp. 73-74) studied water quality in the Bangkok area in 2015 and found that the water quality of some waterways has not been treated satisfactorily.

According to the DSD, BMA (2021), the statistical data of the canals' water quality in the Bangkok area, which has been monthly measured from January 2012 to August 2021, is presented in Figure 1. The water quality from 257–318 measuring stations revealed that there was no class 1 or class 2 water quality from any measuring stations. That meant there were no canals that could be used for consumption. The figure shows that the water quality in all canals could reach only class 3 and class 4. Besides, the portion of water quality in class 3 tended to decrease continuously. For instance, in the first quarter of 2021, all measuring stations reported the water quality of class 4.



Source Raw data from Drainage and Sewerage Department, BMA (2021), analyzed by the author

Figure 1 Water quality monitoring of waterways in Bangkok (2012-2021)

According to sanitary engineering, implementing wastewater treatment covering all the Bangkok areas can solve the problems. In economics, the questions always asked are how much the value of such an improvement program is and whether investing in it is worthwhile. In economic theory, the value of goods commences with the individual utility that the consumer receives from the goods. The willingness to pay (WTP) can derive utility representing welfare. In the case of environmental improvement, WTP will reflect the individual utility received from the change in a particular environment. This value is necessary for the program's cost-benefit analysis (CBA).

The JICA (2011, p. 44) described that at least four studies have investigated WTP for WWTP in the Bangkok area, which the WTPs are estimated in the range of 39.2-100.8 baht/month-house. Other studies consist of Tapvong and Kruavan (1999), and Boontanon (2014). The results show that the average wastewater treatment fee ranges between 101.45-168.90 baht/month-house (Tapvong & Kruavan, 1999, p. 17) and 39-197 baht/month-house (Boontanon, 2014, p. 18). However, all studies, except those of Tapvong and Kruavan (1999), have focused on WTP for WWTP fees. The results, therefore, may not be reliable enough to represent the WTP for water quality improvement for the canals in the entire Bangkok area due to different scenarios.

Objectives

1. To estimate the households' WTP and its determinants for the canal water quality improvement in the Bangkok area.
2. To analyze the households' WTP representing the value of water quality improvement of either the whole waterway or only a canal near their houses.
3. To estimate the economic value of canal water quality improvement.

Materials and Methodology

1. Conceptual Foundation of Willingness to Pay

The term willingness to pay (WTP) is commonly used in economic analyses. It refers to the maximum value an individual would provide to pay for something to receive benefits or avoid losses (Freeman et al., 1993, p. 8). The challenging issue is measuring and aggregating individual utilities into a social utility (Vanberg, 2018, pp. 31-36).

The fundamental concept to capture WTP for WWTP in this study follows the measure of welfare improvement by using Hicksian welfare surplus measures after a change in goods or services, which is classified into compensating surplus (CS) and equivalent surplus (ES) as described in Freeman et al. (1993, pp. 66-68), Boyle et al. (1996, p. 383), and Choe et al. (1996, p. 528). Compensating surplus (CS) is the change in income that will make individual utility remain the same as the initial position. Equivalent surplus (ES) is the change in income that will leave the individual in a new level of utility regardless of a change in goods or services. The CS and ES measures are derived as below.

$$u(q_1, M - CS, S) = u(q_0, M, S), \quad (1)$$

$$u(q_1, M, S) = u(q_0, M + ES, S), \quad (2)$$

where u is the indirect utility function, q is goods or services, M is income, and S is the vector of individual characteristics. The 0,1 subscripts are denoted as before and after providing the goods or services. The vector of prices (P) is assumed to be constant. CS and ES are interpreted as the individual's willingness to pay (WTP) or willingness to accept (WTA), depending on the direction of change in the goods or services (Bateman & Turner, 1993, pp. 124-125; Freeman et al., 1993, pp. 55-57). Since water quality improvement provides the infrastructure for positive change and the study aims to measure individuals' WTP for such service provision, the CS is appropriate.

According to Whittington et al. (1990, p. 294), the WTP valuation can be applied with two basic approaches: direct and indirect. The first approach was named as the contingent valuation method (CVM) because the interviewer asked questions about a hypothetical market.

2. Econometric Model

In the binary choice model, an individual can face this question: "Would you be willing to pay \$ T for a certain good?". The possible answer can be either "yes" or "no". Following Freeman et al. (1993, pp. 390-394), Seenprachawong (2001, pp. 15-16), and Habb and McConnell (2003, pp. 24-26), the individual will respond "yes" if

$$u(q_1, M - T, S) > u(q_0, M, S), \quad (3)$$

where u is the indirect utility function, q is the goods or services, M is income, S is the vector of individual characteristics, and the 0,1 subscripts are denoted as before and after the provision of the goods. The maximum value of T , equivalent to compensating surplus or willingness to pay (WTP) for q_1 , is defined implicitly by

$$u(q_1, M - T, S) = u(q_0, M, S). \quad (4)$$

The random utility theory implies that the individual utility of choice consists of two parts: deterministic and random components. An individual will decide by selecting an alternative to maximize their utility gained, which is expressed by this equation:

$$u_{in} = v_{in} + \varepsilon_{in}, \quad (5)$$

where u is the individual utility of choice, v is the determinant component, ε is the random component, and subscripts i and n are denoted as the alternative of choice and individual, respectively. Let $v(\cdot)$ be denoted as the observable element of utility. The probability of a “yes” response will be expressed by

$$\Pr(y) = \Pr[v(q_1, M - T, S) + \varepsilon_1 > v(q_0, M, S) + \varepsilon_0], \quad (6)$$

where ε_i is denoted as the unobserved random element of utility. In the econometric model, the probability of a “yes” response estimation depends on the distribution of ε_i . Suppose that the indirect utility function of an individual for a “yes” response is $u_{yes} = v_{yes} + \varepsilon_{yes}$, and that for a “no” response is $u_{no} = v_{no} + \varepsilon_{no}$, the equation (6) can then be rewritten as:

$$\Pr(y) = \Pr[v_{yes} + \varepsilon_{yes} > v_{no} + \varepsilon_{no}], \quad (7)$$

$$\Pr(y) = \Pr[\varepsilon_{no} - \varepsilon_{yes} < v_{yes} - v_{no}]. \quad (8)$$

If the terms $(\varepsilon_{yes}, \varepsilon_{no})$ are independent and have a normal distribution form, the probability of a “yes” response is therefore given by

$$\Pr(y) = \frac{1}{\sigma \sqrt{2\pi}} \int_{\varepsilon=-\infty}^{v_{yes}-v_{no}} e^{-\frac{1}{2}u^2} du. \quad (9)$$

This equation can be written in symbolic terms as below.

$$\Pr(y) = \Phi \left[\frac{\beta'}{\sigma} (X_{yes} - X_{no}) \right]. \quad (10)$$

In case the terms $(\varepsilon_{yes}, \varepsilon_{no})$ are independent and have a logistic distribution form, the probability of a “yes” response is then given by

$$\Pr(y) = \frac{1}{1 + e^{-(v_{yes} - v_{no})}} . \quad (11)$$

Suppose that the individual indirect utility function is linear, the subscript 0 is denoted as the status quo, and the subscript 1 is denoted as the status after a change. Hence, v_1 and v_0 can then be expressed by these equations.

$$v_1 = \alpha_1 S + \beta_1 (M - T) + \varepsilon_1 , \quad (12)$$

$$v_0 = \alpha_0 S + \beta_0 M + \varepsilon_0 , \quad (13)$$

where α is the vector of parameters and β is the marginal utility of income. To estimate willingness to pay (T) for q_1 , it is simply done by setting $v_1 = v_0$, and the equations turn out as below.

$$\alpha_1 S + \beta_1 (M - T) + \varepsilon_1 = \alpha_0 S + \beta_0 M + \varepsilon_0 , \quad (14)$$

$$\beta_1 T + \varepsilon_1 = (\alpha_1 - \alpha_0) S + (\beta_1 - \beta_0) M + \varepsilon_0 . \quad (15)$$

Assuming that the marginal utility of income is constant, β_0 therefore equals β_1 which becomes this equation.

$$\beta T + \varepsilon_1 = \alpha S + \varepsilon_0 . \quad (16)$$

The mean of estimated willingness to pay (T) is therefore given by

$$T = \frac{\alpha S}{\beta} . \quad (17)$$

Now, the equation (7) and (8) can be expressed as below.

$$\Pr(y) = \Pr[\alpha S - \beta T + \varepsilon > 0] , \text{ where } \varepsilon = \varepsilon_0 - \varepsilon_1 . \quad (18)$$

Since β is the marginal utility of income, its value should be positive theoretically. Equation (18) implies that the higher the value of β or T , the lower the probability of a “yes” response. The coefficients α and β will be estimated using maximum likelihood estimation (MLE).

3. Literature Reviews

The variable used in the CVM model should be supported either by relevant theories or by solid evidence from empirical research. In this study, the author surveyed and analyzed the studies of the WTP for the WWTPs and the WTP for water quality improvement in many countries for pre-selecting the significant variables affecting the individual WTP. The results of 10 case studies based on WTP determinants on target areas in eight countries referred to Whittington et al. (1990) - Haiti, Tapvong and Kruavan (1999) - Thailand, Fujita et al. (2005) - Peru, Genius et al. (2005)

- Greece, Birol and Das (2010) - India, Trang et al. (2018) - Vietnam, Chopra and Das (2019) - India, Le and Aramaki (2019) - Vietnam, Makwinja et al. (2019) - Malawi, and Deh-Haghi et al. (2020) - Iran. In this regard, all studies used the CVM method for the WTP estimation. The commonly used independent variables, considered from appearance in more than half of studies, consist of education, age, gender, income, awareness, and household size.

4. Scenarios Design

Most of the canal's water in the Bangkok area has been classified as class 4, which makes it hard to be used for general consumption. An improvement in reaching class 1 or class 2 seems impossible. Therefore, the hypothetical market in this study was to improve the whole canal's water quality to meet the class 3 standard, which could be suitable to use for general consumption with an appropriate pretreatment. The study prepared two other water quality levels between class 4 and class 3, which enabled an analysis of the marginal benefit of improvement. The scenarios were presented through relevant video clips, photos, and other media types to ensure the respondents were on the same page.

According to the constructed situation, BMA would invest in the central wastewater treatment plant (CWTP)'s initial costs and expenses for each zone. The collection system would collect all households' effluent and treat it before releasing it into the canals, as presented in Figure 2. Without contamination of discharged wastewater, the water quality in the waterways would rehabilitate itself. The water quality after rehabilitation would reach level 3, which could still be used for general purposes with an appropriate pretreatment and could improve the scenery of the waterways. The payment for the program would be collected by incorporating the surcharge into the household's water bill. The water quality improvement is categorized into six scenarios as follows.

- Scenario I: Only the nearest canal is slightly improved, the water quality is still at level 4, named 1 star (★).
- Scenario II: Only the nearest canal is significantly improved, the water quality almost reaches level 3, named 2 stars (★★).
- Scenario III: Only the nearest canal is completely improved to reach the water quality at level 3, named 3 stars (★★★).
- Scenario IV: All canals in Bangkok are slightly improved, the water quality is still at level 4, named 1 star (★).
- Scenario V: All canals in Bangkok are significantly improved, the water quality almost reaches level 3, named 2 stars (★★).
- Scenario VI: All canals in Bangkok are completely improved to reach the water quality at level 3, named 3 stars (★★★).

The scenarios have been proposed with the condition that the decision to enact water quality improvement would be based on the survey results rather than being done automatically. This condition helps eliminate the solid free-rider incentive, as recommended by Bateman and Turner (1993, p. 148). Five wastewater-related experts and five household heads were selected to participate in the focus group. They all contributed fruitful recommendations for crafting the scenarios and updating the questionnaire. Their advice covered the act of identifying the waterway quality at each level, ways to communicate such context to individuals, advice on the central wastewater treatment plant (WWTP) concept, and also the starting bid prices in dichotomous choices both single-bounded (SBDC) and double-bounded (DBDC) questions.

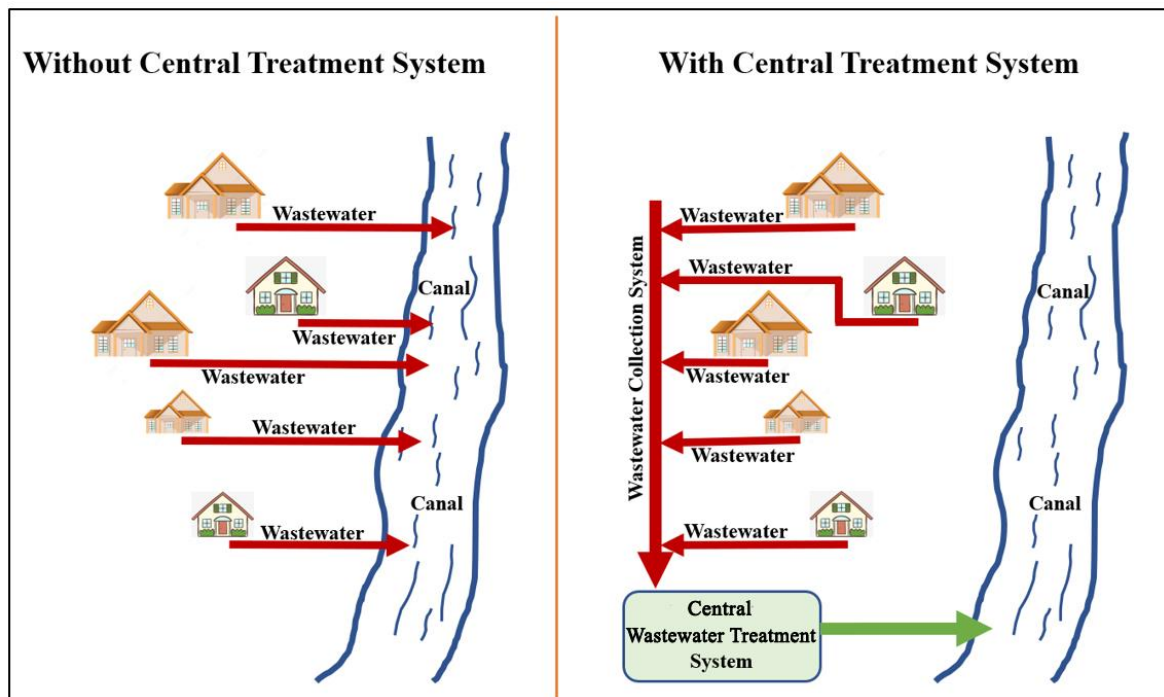


Figure 2 Scenario for the water quality improvement

5. Elicitation Format and Payment Vehicle

The study utilized both SBDC and DBDC formats for the WTP elicitation using relevant techniques recommended by Arrow et al. (1993, p. 52) and Seenprachawong (2006, p. 9). The WTP question format was “Would you pay X baht every month through the water bill increase, to improve the canal’s water quality as you see in the video clips?”. The varied amount of X was randomly assigned across the sample. After that, a follow-up bid price would be asked. If the respondent said “yes”, the next question would be “And would you pay 2X baht?”. If they said “no”, the follow-up question would be “And would you pay X/2 baht?”.

The answer for SBDC was taken from the first response, which consists of “yes” and “no” (Y, N), while the answer for DBDC was taken from both the first and the second responses, consisting of YY, YN, NY, and NN, as

shown in Figure 3. The starting bid price used in the primary survey consisted of 50, 100, 200, 300, and 400 baht, and was targeted for all respondents in random. This study also applied the cheap talk script to remind the respondents to think about the value they would state if their income became reduced.

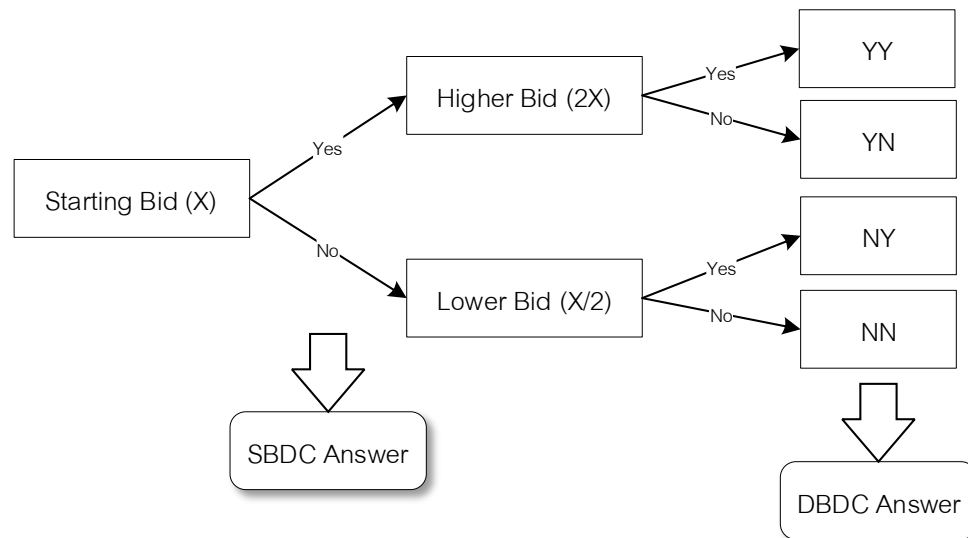


Figure 3 Elicitation steps in dichotomous choice format

6. Beneficiaries' Profile and Samples

The study was conducted in five districts, namely Don Mueang, Chatuchak, Khlong Toei, Prawet, and Lat Krabang, which were considered high-priority areas in the BMA's master plan for CWTP. There were 459,389 households in such study area, as presented in Table 1. The survey used the systematic sampling method, where every household in each administrative district had an equal chance of being selected. The plan was to interview 500 samples; however, the survey ended up interviewing 626 respondents, slightly more than the original plan.

Table 1 Population in the study area in 2019 and the number of samples

District	Population	Number of Households	Number of Samples	
			Planned	Actual
Don Mueang	170,021	77,220	84	127
Chatuchak	156,605	121,352	132	144
Khlong Toei	101,244	74,741	81	117
Prawet	180,769	89,608	98	120
Lat Krabang	177,769	96,468	105	118
Total	786,408	459,389	500	626

Source Population and household from the Department of Provincial Administration, Ministry of Interior (2019)

Study Results

1. Variables and Data Editing

The 206 respondents who came up with zero WTPs during the survey and were considered the protest responses were excluded from the model. The primary reason was that the canals' water quality improvement was not their responsibility, with about 93 respondents (45.15%). Sixty-six respondents (32.04%) claimed they had already paid enough tax to the government. Forty-seven respondents (22.82%) mentioned that BMA should bear all the program's costs. Finally, all protest responses were removed from the data set.

The variables used in the CVM models are described in Table 2. BID, BIDHI, BIDLO, YY, YN, NY, and NN are specific to the DBDC elicitation format. Some multiple-choice variables, such as knowledge/awareness of wastewater problems, occupation, and marital status, were transformed into binary data (0,1) to suit econometric model analysis.

Table 2 Variables used in the CVM models

Variable	Name	Definition
SBDC Vote (Yes, No)	SB	1 = if the respondent says yes for the first bid; 0 = otherwise
DBDC Vote (Yes, No)	YY	1 = if the respondent says yes for both the first and the second bids; 0 = otherwise
	YN	1 = if the respondent says yes for the first bid and says no for the second one; 0 = otherwise
	NY	1 = if the respondent says no for the first bid and says yes for the second one; 0 = otherwise
	NN	1 = if the respondent says no for both the first and the second bids; 0 = otherwise
Initial bid price	BID	Starting bid for WTP elicitation (baht/month/household)
Higher bid price	BIDHI	Higher bid for WTP elicitation (baht/month/household)
Lower bid price	BIDLO	Lower bid for WTP elicitation (baht/month/household)
Income	INC	Total monthly income of a household (baht)
Gender	GND	1 = if the respondent's gender is male; 0 = otherwise
Knowledge/awareness of wastewater problems	KNW	1 = if the respondent is concerned about the water quality of canals; 0 = otherwise
Education	EDU	The respondent's education level (year)
Age	AGE	The respondent's age (years old)
Occupation	OCC	Type of the respondent's occupation
Marital status	MARS	1 = if the respondent is married; 0 = otherwise
Water bill	WB	Last water bill received by a household (baht)
Distance	DST	The distance from a house to the nearest canal (meters)

The descriptive statistical data in Table 3 reveals that the households' monthly income averaged about 35,830 baht. More than half of the total respondents (62.14%) were male. Only 58% of the respondents were aware of the wastewater problems. The respondents' education level averaged about 12.76 years. The average age of the respondents was about 47.81 years old. About 34% of them were firm owners. Less than half of those (40.74%) have married status. Finally, the respondents' houses were located 228 meters on average away from the nearest canal.

Table 3 Descriptive statistics of respondents ($n = 626$)

Variable	Mean	Std. Dev.	Minimum	Maximum
INC (1,000 Baht)	35.83	12.34	15	105
GND	0.62	0.49	0	1
KNW	0.57	0.49	0	1
EDU	12.76	3.26	6	20
AGE	47.81	10.70	25	68
OCC	0.34	0.47	0	1
MARS	0.41	0.49	0	1
WB (100 Baht)	3.18	2.04	0.5	25
DST (10 meters)	22.83	25.41	0.5	70

2. Determinants of WTP

Table 5 shows the estimated coefficients of all variables in the SBDC model in scenario VI, using MLE with normal and logistic distribution forms. The results from both distribution forms indicated similarly that KNW, EDU, and AGE affected the probability of individuals saying "yes" significantly. In contrast, GND, OCC, MARS, WB, and DST did not considerably affect the acceptance probability. All significant variables, i.e., KNW, EDU, and AGE, have coefficients with P-values less than 0.01, which means that the confidence interval is higher than 99%. However, as the DBDC model has yielded a significant coefficient of DST in some scenarios (see Table 5), it is an inconclusive variable for the determinant of WTP thereof.

Table 4 Coefficients and statistics of all variables using SBDC model (in scenario VI)

Variable	Normal Distribution				Logistic Distribution			
	Coefficient	Std. Dev.	Z	P-value	Coefficient	Std. Dev.	Z	P-value
Constant	-1.358***	0.477	-2.83	0.005	-2.305***	0.806	-2.86	0.004
BID	-0.067***	0.006	-11.82	0.000	-0.113***	0.010	-11.11	0.000
GND	-0.145	0.123	-1.18	0.240	-0.264	0.212	-1.25	0.212
KNW	0.465***	0.123	3.80	0.000	0.813***	0.210	3.87	0.000
EDU	0.109***	0.022	4.97	0.000	0.183***	0.038	4.89	0.000
AGE	0.022***	0.006	3.74	0.000	0.038***	0.010	3.74	0.000
OCC	0.066	0.131	0.50	0.614	0.133	0.224	0.59	0.553
MARS	0.056	0.123	0.45	0.652	0.130	0.211	0.62	0.538
WB	-0.027	0.032	-0.86	0.391	-0.050	0.053	-0.94	0.350
DST	0.004	0.002	1.62	0.105	0.006	0.004	1.62	0.105
Log likelihood function -304.61777					Log likelihood function -305.15486			

Note ***, **, * => Significance at 1%, 5%, 10% level

3. Estimating WTP

The estimated WTP values were selected from the normal distribution models due to higher log-likelihood function values. The socioeconomic characteristics put in the model comprise KNW, EDU, AGE, and DST. Table 5 summarizes the WTP estimations using SBDC and DBDC models. As a result, with the SBDC model, the estimated values of WTP for the scenarios I, II, and III, are approximately 71.05, 71.51, and 121.31 baht per month per household, respectively. Meanwhile, the estimated values of WTP for the scenarios IV, V, and VI, are around 73.43, 125.45, and 198.05 baht per month per household, respectively. In contrast, having deployed the DBDC model, the estimated values of WTP for scenarios I, II, and III, are approximately 75.91, 96.93, and 145.39 baht per month per household, respectively. At the same time, the estimated values of WTP for scenarios IV, V, and VI, are about 111.78, 153.54, and 198.29 baht per month per household, respectively. In comparing the same level of water quality improvement, one-star, two-star, and three-star levels, the values of WTP for the improvement at only the nearest canal, from the SBDC model, take the portion of 96.76%, 57.00%, and 61.25% of the whole canals' improvement, respectively. The counterparts from the DBDC model are 67.91%, 63.13%, and 73.32%, respectively.

Table 5 WTP estimation using SBDC and DBDC with a normal distribution model

Model / Variable	Improve only the nearest canal			Improve the whole canals in Bangkok		
	Scenario I (★)	Scenario II (★★)	Scenario III (★★★)	Scenario IV (★)	Scenario V (★★)	Scenario VI (★★★)
SBDC model						
Constant	-1.341***	-1.533***	-0.651	-1.612***	-0.994**	-1.397***
BID	-0.076***	-0.067***	-0.074***	-0.065***	-0.060***	-0.066***
KNW	0.175	0.192	0.241*	0.208*	0.241**	0.446***
EDU	0.069***	0.078***	0.065***	0.082***	0.076***	0.108***
AGE	0.019***	0.019***	0.012**	0.019***	0.013**	0.022***
Log likelihood	-271.58	-288.98	-300.28	-294.51	-328.35	-307.06
Estimated WTP	71.05	71.51	121.31	73.43	125.45	198.05
DBDC model						
Constant	-1.074**	-1.208***	-1.282***	-1.083***	-1.160***	-1.481***
BID	-0.099***	-0.096***	-0.073***	-0.093***	-0.072***	-0.063***
KNW	0.140	0.215**	0.286***	0.348***	0.304***	0.402***
EDU	0.079***	0.090***	0.092***	0.084***	0.090***	0.111***
AGE	0.014***	0.017***	0.020***	0.016***	0.018***	0.021***
DST	0.004**	0.003	0.002	0.004**	0.003*	0.004**
Log likelihood	644.76	713.72	819.16	765.74	814.66	737.09
Estimated WTP	75.91	96.93	145.39	111.78	153.54	198.29

Note ***, **, * => Significance at 1%, 5%, 10% level

4. Aggregation of Economic Value

The aggregation of total economic value that commenced from the households' WTP for waterway quality improvement in the study area could be estimated straightforwardly by multiplying the households' WTP value by the household number. Table 6 shows the program's economic value aggregation in each area classified by scenarios, estimated with SBDC and DBDC models. The total economic value is estimated at 90.98 million baht per month, or 1,091.78 million baht annually, according to the SBDC model, and 91.09 million baht per month, or 1,093.11 million baht annually, according to the DBDC model.

According to the results, it could be inferred that the individual's valuation of the canals' water quality improvement consisted of two dimensions. The first dimension was to value the benefit of better water quality only near their homes, and the second was to value such benefit for the whole area. The value of the first dimension took a portion more than half of the whole.

Table 6 Economic value of waterway quality improvement

Model	Household ^{1/}	Economic Value (Million baht per month)					
		Scenario I (★)	Scenario II (★★)	Scenario III (★★★)	Scenario IV (★)	Scenario V (★★)	Scenario VI (★★★)
SBDC	459,389	32.640	32.851	55.729	33.733	57.630	90.982
DBDC		34.872	44.529	66.791	51.351	70.535	91.092

Note ^{1/} From the Department of Provincial Administration, Ministry of Interior (2019)

5. Assessing the Validity of the CVM

Since the CVM estimates the value of goods or services in the constructed market, many scholars recommended that such methods' results be assessed for validity and reliability. This study applied some approaches, as suggested by Habb and McConnell (2003, p. 128), to support the validity and reliability of the estimated WTP.

All 626 respondents, with an average monthly income of about 35,827 baht, were divided into the under-mean and the over-mean income groups, with 316 and 310 samples, respectively. The estimated WTP values, which are visually different between the two groups, are presented in Table 7. The WTP of the over-mean group, compared to the under-mean group, is more than double in all scenarios. This result could be concluded that the WTP was positively related to individual income, which showed that the result contained theoretical validity. The higher improvement levels yielded more WTP in all models. This evidence confirmed that the estimated WTP conformed to the scope test condition.

Table 7 Estimated WTP of under-mean and over-mean income groups

Scenario	Under-Mean Income Group	Over-Mean Income Group
Scenario I	31.38	127.22
Scenario II	36.83	134.98
Scenario III	88.40	166.48
Scenario IV	41.01	139.79
Scenario V	82.95	186.55
Scenario VI	128.85	262.56

Table 8 shows the corresponding scenarios' mean WTP and 95% confidence interval. The estimation from DBDC yielded slightly higher mean WTP with smaller variance, resulting in a relatively narrower confidence interval in corresponding scenarios. Therefore, the DBDC complies more with the scope test and corroborates the higher efficiency than the SBDC model.

Table 8 The mean WTP and 95% C.I. from SBDC and DBDC models

Scenario	SBDC		DBDC	
	Mean WTP	95% C.I.	Mean WTP	95% C.I.
Scenario I	71.05	50.93 – 91.17	75.91	62.88 – 88.93
Scenario II	71.51	48.94 – 94.08	96.93	84.43 – 109.44
Scenario III	121.31	104.52 – 138.10	145.39	129.76 – 161.02
Scenario IV	73.43	50.35 – 96.50	111.78	98.90 – 124.66
Scenario V	125.45	105.28 – 145.62	153.54	138.50 – 168.58
Scenario VI	198.05	180.19 – 215.90	198.29	182.28 – 214.29

Conclusion and Recommendations

1. Conclusion

The study explored fruitful information for planning and implementing waterway quality improvement programs and benefited scholars interested in further studies. All data used in the models was collected by using an interview survey, which applied multimedia and video clips to present the scenarios instead of verbal communication to ensure that the respondents would perceive the proposed scenarios in the same direction. The study applied many practices, such as suitable conditions, bid price selection, and a cheap talk script, to reduce biases in the CVM.

The proposed scenarios have been divided into two dimensions: the WTP for improving only the nearest canal, which consists of scenarios I, II, and III, and that for improving the whole canals in the Bangkok area, which consists of scenarios IV, V, and VI. Each dimension comprises three levels of improvement: one-star, two-star, and three-star, respectively. The WTP elicitation format is a dichotomous choice: single-bounded and double-bounded questions. The data set used in the econometric model comprises 626 responses. The following findings are the main issues considered based on the study results.

The socioeconomic characteristics that affected the WTP significantly in both SBDC and DBDC models include knowledge/awareness of wastewater problems (KNW), education (EDU), and age (AGE). The estimated WTP values generated from SBDC and DBDC models differed slightly; however, the DBDC estimator gave a smaller variance. As a result, the WTP values from the DBDC model, scenarios I to VI, are approximately 75.91, 96.93, 145.39, 111.78, 153.54, and 198.29 baht per month per household, respectively. The results have been analyzed by examining the variation of WTP of the under-mean and over-mean income groups and using the scope test to ensure their validity.

The total economic value can be estimated by multiplying the household number in the service area by the mean WTP. Such value is, for instance, 198.28 baht per month in the case of scenario VI. This economic value might be used in the CBA of any wastewater treatment projects in the Bangkok area.

2. Discussion

In this study, multimedia was used to present scenarios in the CVM survey instead of verbal communication. This helped ensure that all respondents received the information on the same page and reduced the bias caused by human error. The study estimated that the households' WTP for different scenarios ranged from 71.05 to 198.05 baht per month per household using the SBDC model, and 75.59 to 198.28 baht per month per household using the DBDC model. The service fee to be implemented in the corresponding program could be set within these ranges to reflect the households' WTP.

The econometric results of the WTP determinants analysis showed that respondents' socioeconomic characteristics, which affected their WTP, consist of knowledge/awareness of the wastewater problems, education, and age. All of these factors positively influenced the respondent's WTP. Validity assessment of the CVM revealed different WTPs among households in the under-mean income group and over-mean income group. These findings can be used to set the service fee discriminately depending on the household's socioeconomic characteristics.

The study results revealed that the household's WTP comprised two dimensions: the first was WTP for improving water quality only in the nearest canal, and the second was WTP for improving water quality in all canals in the Bangkok area. The WTP in the first dimension took up more than half of the second dimension.

One limitation of this study was the inability to estimate the costs of the waterways' water quality improvement program, which requires engineering design. Therefore, cost-benefit analysis (CBA) was unavailable. By using the estimated WTPs from this study, the BMA should conduct the engineering design and the CBA of the waterways' water quality improvement to estimate the program's economic return.

3. Recommendations

The lesson learned from this study motivates the author to focus primarily on the data collection and management issues. As a result of a significant portion of the protest responses, future studies of projects of the same type should emphasize the preparation of data collection. The researchers must be aware of the perception of the individuals and the usage of the free charge for wastewater management.

The estimated WTP values in this study could be applied in planning and developing any wastewater management projects in the Bangkok area based on the benefit transfer approach and setting the service fee for wastewater treatment. The econometric results from the DBDC models yielded a narrower range of WTP values, which helps make the application more manageable and feasible. Setting an appropriate service fee should match the right improvement level of the corresponding program and might be discriminated rates depending on the household's characteristics.

Most of the waterways in the Bangkok area are deteriorated and will worsen unless the improvement program is implemented. Currently, the BMA can implement the wastewater treatment system only in eight service areas, which is still far from the total target of 27 service areas. According to the WTP analyzed in this study, the marginal economic benefit from initiating the improvement program is significant even though the program helps elevate the water quality level only to a certain extent. Therefore, the BMA should undergo CBA and expedite the projects in the master plan covering all areas as soon as possible. In addition, the budget constraints may be eliminated by using available approaches, such as public-private partnership (PPP), which is faring satisfactorily in Thailand.

References

- Arrow, K., Solow, R., Portney, P., Leamer, . . . Schuman, H. (1993) *Report of the NOAA panel on contingent valuation*, Available: https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/4473366/mod_folder/intro/Arow_WTP.pdf [15 November 2021]
- Bateman, I. J., & Turner, R. K. (1993) 'Valuation of the environment, methods and techniques: The contingent valuation method', in R. K. Turner (ed.), *Sustainable environmental economics and management: Principle and practice*, pp. 120-191, Belhaven Press.
- Birol, E., & Das, S. (2010) Estimating the value of improved wastewater treatment: The case of river Ganga, India, *Journal of Environmental Management*, Vol. 91, No. 11, pp. 2163-2171. <https://doi.org/10.1016/j.jenvman.2010.05.008>
- Boontanon, S. K. (2014) *Wastewater management in Bangkok, Paper presented at the WEPA Sessions in 11th International Symposium on Southeast Asian Water Environment (SEAWE11)*, Mahidol University.
- Boyle, K. J., Johnson, F. R., McCollum, D. W., Desvousges, W. H., Dunford, R. W., & Hudson, S. P. (1996) Valuing public goods: Discrete versus continuous contingent-valuation responses, *Land Economics*, vol. 72, no. 3, pp. 381-396. <https://doi.org/10.2307/3147204>
- Choe, K., Whittington, D., & Lauria, D. T. (1996) The economic benefits of surface water quality improvements in developing countries: A case study of Davao, Philippines, *Land Economics*, vol. 72, no. 4, pp. 519-537. <https://doi.org/10.2307/3146913>

- Chopra, V., & Das, S. (2019) Estimating willingness to pay for wastewater treatment in New Delhi: Contingent valuation approach, *Ecology, Economy and Society—the INSEE Journal*, vol. 2, no. 2, pp. 75-108.
<https://doi.org/10.37773/ees.v2i2.78>
- Deh-Haghi, Z., Bagheri, A., Fotourehchi, Z., & Damalas, C. A. (2020) Farmers' acceptance and willingness to pay for using treated wastewater in crop irrigation: A survey in western Iran, *Agricultural Water Management*, vol. 239. <https://doi.org/10.1016/j.agwat.2020.106262>
- Department of Provincial Administration, Ministry of Interior. (2019) *Population, area, density, number of houses classified by subdistrict in Bangkok 2019 (จำนวนประชากร พื้นที่ ความหนาแน่น จำนวนบ้าน จำแนกตามแขวง ในเขตกรุงเทพมหานคร 2562)*, Available: https://webportal.bangkok.go.th/upload/user/00000130/BMA_STATISTICS%202562/2.Stat_Soc_62/Soc_Pop_05_62.xlsx [11 August 2021] (in Thai)
- Drainage and Sewerage Department, Bangkok Metropolitan Administration. (2021) *Water quality data for 8 large plants, water quality data for 15 small plants (ข้อมูลคุณภาพน้ำ 8 โรงใหญ่ ข้อมูลคุณภาพน้ำโรงเล็ก 15 แห่ง)*, Available: <https://drive.google.com/drive/folders/0B2T8BVW9hMcuzkE3VmtxU1BZNk0?resourcekey=0-dTGjGkpY6YduyclYS5qgPQ> [26 October 2021] (in Thai)
- Freeman III, A. M., Herriges, J. A., & L. Kling, C. (1993) *The measurement of environmental and resource values: Theory and methods*, Resources for the Future.
- Fujita, Y., Fujii, A., Furukawa, S., & Ogawa, T. (2005) Estimation of willingness-to-pay (WTP) for water and sanitation services through contingent valuation method (CVM) - A case study in Iquitos city, The Republic of Peru, *JBICI Review*, no. 10, pp. 59-87.
- Genius, M., Manioudaki, M., Mokal, E., Pantagakis, E., Tampakakis, D., & Tsagarakis, K. P. (2005) Estimation of willingness to pay for wastewater treatment, *Water Supply*, vol. 5, no. 6, pp. 105-113.
<https://doi.org/10.2166/ws.2005.0055>
- Habb, T. C., & McConnell, K. E. (2003) *Valuing environmental and natural resources: The econometrics of non-market valuation*, Edward Elgar Publishing.
- Japan International Cooperation Agency (JICA). (2011) *Preparatory survey for Bangkok wastewater treatment project in Thailand*, Available: <https://openjicareport.jica.go.jp/pdf/12034567.pdf> [23 November 2021]

- Le, T. T. P., & Aramaki, T. (2019) Factors affecting households' willingness to pay for improved wastewater services in Ho Chi Minh City, Vietnam, *Journal of Water and Environment Technology*, vol. 17, no. 3, pp. 163-173. <https://doi.org/10.2965/jwet.18-067>
- Makwinja, R., Kosamu, I. B. M., & Kaonga, C. C. (2019) Determinants and values of willingness to pay for water quality improvement: Insights from Chia Lagoon, Malawi, *Sustainability*, vol. 11, no. 17. <https://doi.org/10.3390/su11174690>
- Okadera, T., Syutsubo, K., Yoochatchaval, W., Ebie, Y., & Kubota, R. (2020) Water volume - and BOD - based flow analysis for domestic wastewater treatment using wastewater inventories of Bangkok, Thailand, *Journal of Water and Environment Technology*, vol. 18, no. 2, pp. 71-79. <https://doi.org/10.2965/jwet.19-064>
- Seenprachawong, U. (2001) *An economic analysis of coral reefs in the Andaman Sea of Thailand*, Economy and Environment Program for Southeast Asia (EEPSEA). https://blogs.ubc.ca/apfnet04/files/2015/08/SUFES_05_Module-VI_Economic-Analysis-of-Coral-Reefs.pdf
- Seenprachawong, U. (2006) *Economic valuation of cultural heritage: A case study of historic temples in Thailand*, Economy and Environment Program for Southeast Asia (EEPSEA).
- Tapvong, C., & Kruavan, J. (1999) *Water quality improvements: A contingent valuation study of the Chao Phraya river*, Economy and Environment Program for Southeast Asia (EEPSEA).
- Trang, T. T. T., Rañola, R. F., & Song, N. V. (2018) Households' willingness-to-pay for wastewater treatment in traditional agro-food processing villages, Nhue-Day River Basin, Vietnam: Case study in Hanoi city, *Journal of Environmental Protection*, vol. 9, no. 10, pp. 1021-1033. <https://doi.org/10.4236/jep.2018.910063>
- Vanberg, V. J. (2018) *Individual choice and social welfare: Theoretical foundations of political economy*, Albert-Ludwigs-Universität Freiburg, Institut für Allgemeine Wirtschaftsforschung, Abteilung für Wirtschaftspolitik und Ordnungsökonomik. <https://www.econstor.eu/bitstream/10419/175379/1/1014349494.pdf>
- Whittington, D., Briscoe, J., Mu, X., & Barron, W. (1990) Estimating the willingness to pay for water services in developing countries: A case study of the use of contingent valuation surveys in Southern Haiti, *Economic Development and Cultural Change*, vol. 38, no. 2, pp. 293-311. <https://doi.org/10.1086/451794>

World Bank. (2020, March 19) *Wastewater a resource that can pay dividends for people, the environment, and economies, says World Bank*, Available: <https://www.worldbank.org/en/news/press-release/2020/03/19/wastewater-a-resource-that-can-pay-dividends-for-people-the-environment-and-economies-says-world-bank> [15 November 2021]

The Influencing Resources of Innovation Development Toward Competence-based Organizational Innovation: A Case Study of Tourist Accommodation Business in Thailand

Tarittawan Chareanporn^{1*}, Chanin Yoopetch²

¹ Aviation Business Management, School of Management, Mae Fah Luang University

² Corporate Finance Program, College of Management, Mahidol University

* Corresponding author e-mail: tarittawan.cha@mfu.ac.th

Abstract

This study aims to study the determinants influencing the development of competence-based organizational innovation within the tourist accommodation sector in Thailand, taking into account both tangible and intangible assets. Employing a qualitative approach inherent to the social sciences, the study elucidates the conceptualization of resources as pivotal factors in instigating competence-based organizational innovation. The research methodology incorporates documentation analysis, semi-structured interviews, and participant observation, facilitating data collection and subsequent content analysis. The research cohort comprises twenty key informants, including business proprietors, general managers, and management-level personnel affiliated with Thailand's tourist accommodation management entities. These stakeholders actively contribute valuable insights into strategies and policies governing competence-based organizational innovation. The selected vital informants represent diverse accommodation enterprises in prominent tourist hubs like Chiangmai, Bangkok, Pattaya, and Phuket. This assortment includes dependent entities franchised under hotel chains and independent establishments, graded between 3 to 5 stars based on service tiers.

The study identifies two overarching categories of resources influencing competence-based organizational innovation in the tourist accommodation sector: tangible and intangible resources. Tangible resources encompass financial and physical assets, with financial components encompassing annual budget allocations, house floats, petty cash, and monetary credit. Physical resources include facilities, amenities, property structures, business locations, and networking with business partners. Furthermore, intangible resources are delineated into human, organizational, technological, regional, and intangible assets. Human resources comprise product and service knowledge,

technological insight, expertise, problem-solving skills, teamwork proficiency, and a positive attitude. Organizational resources encompass structural aspects, management style, planning processes, innovative policies, organizational culture, learning, knowledge sharing, and data management. Technological resources span updated information technology, personnel with technical expertise, databases, and equipment. Regional resources consider natural and human-made elements within the locale, such as scenery, weather, art, culture, traditions, and infrastructure. Finally, intangible assets encompass industrial property, copyright, brand image, and brand values. In conclusion, the study underscores Thailand's tourist accommodation organizations' proactive management and augmentation of tangible and intangible resources to cultivate competence-based organizational innovation. Acknowledging the inherent value of these resources emerges as imperative for sustaining and advancing operational efficacy in the competitive landscape of the tourism industry.

Keywords: Innovation development resources, Tangible resources, Intangible resources, Competence-based organizational innovation, Tourist accommodation business, Thailand

Introduction

In the realm of heightened business competition, entrepreneurs are compelled to seek a competitive edge for their enterprises. The intricacies of the business environment and competitor dynamics have emerged as pivotal elements necessitating adjustments in business strategy and closely tying them to competitive performance (Nandakumar et al., 2010). Strategic management studies in business have identified numerous environmental factors influencing organizational efficiency, including complexity and changes in business competition (Chareanporn, Mingmalairaks & Kumsuprom, 2020). Mintzberg (1979) asserts that organizational performance is contingent upon aligning organizational strategies with the business environment. Industries predominantly concentrate on strategic resource management to foster competitive advantage development, while group-level strategic analysis contributes to understanding the interplay between business strategy and organizational performance (Lin et al., 2014).

Competency development has emerged as a strategy for creating a competitive advantage. This involves analyzing potential related to work performance, encompassing recruitment, employee learning, and operational management, as well as rewards (Armstrong, 2010). Competency definitions vary based on context and usage, with academic definitions in each field contributing to the nuanced understanding of the term (Chareanporn et al., 2016). Boyatzis (1982) defines competency as an inherent ability within an individual that leads to behavior aligning with organizational needs, supporting the idea that competency contributes to organizational success (Rankin, 2002). Business competency is crucial for creating organizational competitive advantage (Chareanporn, Mingmalairaks &

Jongsureyaphas, 2020), and organizational competency encompasses processes, systems, and actions that transform individual abilities into organizational potential (Murray, 2003).

In the context of tourism and service business competition, the challenge of maintaining competitive advantages prompts entrepreneurs to turn to innovation. Innovation, viewed as a crucial means of creating a competitive advantage, becomes a difficult undertaking, particularly for long-term goals, without differentiation in business operations (Pechlaner & Innerhofer, 2016). The tourism and service industry's innovation development is classified based on the nature and level of change, with gradual (incremental) innovation being more common than radical innovation (Peters & Pikkemaat, 2005). The dynamic nature of the tourism industry, influenced by factors like consumer behavior and technological advancements, requires internal management alignment to adapt to changing situations (Malerba, 2002). The external environment's dynamics affect resource management and organizational performance, emphasizing the importance of strategic management in developing and maintaining a strategy that leverages the organization's unique assets and skills for sustainable competitive advantage (Prahalad & Hamel, 1990; Chareanporn, Mingmalairaks & Kumsuprom, 2020).

Strategists are advised to incorporate strategic approaches into their planning, emphasizing innovation derived from organizational resources and competencies. External environmental factors must be analyzed to ensure that the resulting business innovation is unique to the organization, difficult to imitate, and customer-centric, thus providing a long-term competitive advantage (Pechlaner & Innerhofer, 2016; Pechlaner & Fischer, 2006). According to Kasikorn Bank Public Company Limited and Krungsri Research Report, the tourism and accommodation businesses in Thailand are experiencing growth, with an increase in both domestic and foreign tourists. This growth, driven by tourist accommodation fees and business investment trends, is further bolstered by government policies that facilitate investment by Thai and foreign investors (Kasikornbank Public Company Limited, 2019; Krungsri Research, 2018). Therefore, this study focuses on competency-based innovation development in the tourist accommodation business in Thailand, aiming to study organizational resources influencing innovation development based on organizational competencies and targeting product, process, and service innovation capabilities to gain a competitive advantage.

Research Objective

To study the resources influencing competence-based organizational innovation development within Thailand's tourist accommodation business. The focus is on both tangible and intangible resources.

Research Questions

To attain the research objective delineated above, the following research question has been formulated to guide the inquiry into the context of the tourist accommodation business in Thailand: “What are the Influencing resources of innovation development toward competency-based organizational innovation in Thailand's tourist accommodation business?”

Literature Review

1. Strategic management and competitive advantage

Business competition is fierce nowadays, most business entrepreneurs try to create a competitive advantage for their organization. The business dynamic surroundings and competitors have become an important part that makes business strategy adjustments and competitive performance (Nandakumar et al., 2010). Moreover, from business strategic management literature, it is found that many environmental factors affect the efficiency of the organization such as dynamism, complexity, and business competition (Chareanporn, Mingmalairaks & Kumsuprom, 2020). Furthermore, Mintzberg (1979) shows, the organizational performance will depend on a business strategy that adapts to the business environmental. Then most of industry try to focus on strategic resource management and the importance to develop business competitive advantages. In this regard, strategic analysis at the group level will also contribute to the understanding of the relationship between business strategy and organizational performance (Lin et al., 2014). From empirical studies, many scholars have suggested several strategies that are appropriate for the environmental adaptation strategy because the business strategies are closely related to the business environmental (Chareanporn, Mingmalairaks & Kumsuprom, 2020).

There are many types of strategies used for strategic management in organizations. For example, Miles and Snow (1978), divided business strategy into four groups: prospectors, analyzers, defenders, and reactors, while Porter (1985) recommends general strategies for driving business into three groups: cost leadership strategies, differentiation strategies, and strategic focus. Also in the early 1980s, a business strategy framework called the McKinsey Seven S(7S) was developed by Peters and Waterman and a team of management academics. This strategy is used as a business analysis tool to identify criteria for successful business operations in all seven areas. There were organizational strategy (strategy), organizational structure (structure), various systems in the organization (system), organizational management model (style), organizational skills (skill), employees in the organization (staff), and organizational values (share-values) (Pascale & Athos, 1981). The focus is on creating strategies or implementing organizational strategies to develop and gain a competitive advantage (Lin et al., 2014). However, the organization's efficiency depends on the appropriate strategy within the business environment (Mintzberg, 1979). Therefore, each type of business tries to use different types of strategies.

A unique strategy or group of strategies for creating strategies in that type of industry will implement competitive strategies to develop competitive advantages (Parnell, 2010; Lin et al., 2014). Nevertheless, the increase in business performance can be assessed by the level of success such as market access, customer value, or a tendency to create or access new market groups (Chareanporn, Mingmalairaks & Kumsuprom, 2020).

2. Competence development concept and business competency

The competency concept development is a human resource management concept. According to Armstrong (2010) explains, this concept is about analyzing potential related to work performance. It includes increases in efficiency and effectiveness in work identification. It covers the process of recruiting and selecting employees, learning and development, operations management, and giving rewards or compensation to employees. In addition, this concept is close to the concept of behavioral competency which was conceptualized by Boyatzis, an academic professor in 1982, who stated that factors that affect work performance include of the quality of the person, their motivation, their experience, and the behavioral characteristics they demonstrate in performing their work. However, the definition of the word competency varies according to context and use such as the definition of academics in each field of study as well (Chareanporn et al., 2016). Furthermore, Mitaree (2006) explained that, the definition of competence means personal characteristics that affect the organization's strategy or raise the organization's level. This is consistent with Green (1999, as cited in Mitaree, 2006), who explains that personal competency is something that describes and measures the level of work, knowledge and abilities that make the organization successful according to its goals such as creativity leadership, and ability to present work, etc. The use of competency words is different in each context of the work. Nevertheless, even though the definition of potential cannot be clearly specified but the overall meaning is a factor that helps each organization succeed due to the personal potential of employees in that organization. Agreeing with Boyatzis (1982) who defined competency as an ability that exists within a person and leads to behavior. In addition, it is expressed which meets the needs of the work of the organizational context and can also make the organization successful from these competencies. Furthermore, Rankin (2002) supports this idea, by giving the definition of competency as a reflection of the language of action. It is what creates expectations of individual performance and the performance of various activities. Everyone in the organization can learn this language of action from the organization. However, competency in each organization has different meanings depending on the context as well.

Business competency is important for business operations because it can generate business competitive advantage (Chareanporn, Mingmalairaks & Jongsureyaphas, 2020). As Taylor (2004) has defined business competency is a set of organizational skills that are related to five areas: (1) technology, (2) requirements,

(3) customers, (4) production, and (5) application development. Moreover, competency or competence can also describe the things that are valuable, rare, immutable, and non-substitutable (Prahalad & Hamel, 1990; Barney, 1991; Stalk et al., 1992). Furthermore, core products and business operations can remain valuable and unchanged which competitors will not be able to compete with if the entrepreneur always strongly develops and improves the company's operating result (Mingmalairaks et al., 2016). Business competency development and adaptation can happen according to business assumptions and desired results. Moreover, Murray (2003) explained that organizational competence can be defined as the processes, systems, and various practices of organization. The organization can transform individual abilities or competencies into organizational competencies through training, performance evaluation, motivation techniques, technical processes, and change management programs, etc. In the strategic management field, the concept of transferring the organization's core competencies is analyzed. In particular, it reviews how current competencies and skills can be transferred to the future. Strategic management also pays attention to how the organization must improve or redesign the organizational capabilities that have been delivered or how to achieve competitive advantage for today's dynamic businesses (Prahalad & Hamel, 1990; Chareanporn, Mingmalairaks & Kumsuprom, 2020).

3. Innovation development in tourism and hospitality businesses and strategic management approaches

Nowadays, tourism and hospitality business owners and entrepreneurs have to face serious innovation challenges, especially in service innovations. Most of their business goal hope to achieve business sustainability, in terms of the ability to compete with competitors in the long-term competition. Therefore, innovation is also important and is used as one of the ways to create a competitive advantage in today's business competition. Nevertheless, most innovations in the tourism and service business can be imitated by competitors. If there are no unique differences. Pechlaner and Innerhofer (2016) explain that innovation is something that can be imitated in every business. Especially, if the innovation is tangible. clearly seen, can be developed, or can be purchased in the market. However, unique innovation differences only that can help organizations achieve business sustainability and the ability to compete with competitors in the long run. However, Peters and Pikkemaat (2005) stated that, innovation in tourism and service businesses by type of innovation or by level or the nature of the change will be found. Incremental innovation is a normal standard for innovation in tourism and service businesses while radical innovation is rare and acute in this type of business.

Moreover, Pechlaner and Innerhofer (2016) describe, innovation and innovation processes in tourism and service businesses are quite complex due to the unique nature of the business. Because services are intangible and consumers must participate in the service production and delivery process. Then, consumers play a very important role in the service quality and results. In addition, with the intangible characteristics of service businesses, most

organizations try to present tangible things as representations of their services to consumers as service quality evidence. For this reason, one of the main challenges of service business is how to protect new ideas in service or innovation in business because product innovation can be easily noticed and can be imitated immediately in service businesses. Thus, preventing counterfeiting is difficult and can require a lot of time and money to pioneer. Therefore, gaining a long-term competitive advantage is quite difficult (Pechlaner & Innerhofer, 2016).

Furthermore, Malerba (2002) describes the tourism industry as a dynamic industry. It can change at any time and can be divided into two parts. There are (1) production and (2) innovation systems part. For the first part is production part which is a product created by an agent and achieved through interaction with consumer and non-consumer markets. This actor can be both an individual and an organization. This can be achieved through the use of specific resources, competencies, learning processes, and organizational structures. It can interact through communication, cooperation, or exchange processes. In the second part is the innovation system part, actors and products are issues of dynamic or change and transformation where these things cause the development of existing products and services and can also develop innovation (Aldebert et al., 2011; Hall & Williams, 2008; Pechlaner & Innerhofer, 2016). Therefore, it can be seen that the dynamics of the external environment affect the actions of resources and organization competency. There are the combination and interaction of stimuli that occur with the characteristics of internal environmental factors. Thus, the consideration of both the dynamics of the external environmental factor and the internal environmental factors is the heart of strategic management methods.

The essence of strategic management is to develop and maintain a strategy that ties together specific assets and skills to achieve sustainable competitive advantage and choosing a combined strategy and gaining an advantage over competitors is the most important thing (Aaker, 1989; Pechlaner & Innerhofer, 2016). Resource-based view theory (RBV) is a theory that focuses on organizational resources. It is believed that if the organization would to gain more competitive advantages in business competition, the available resources within the organization should be considered first. However, the Resource-based view theory mentioned, to create competitive advantages, it must depend on the existing potential of the organization's resources and competencies. In addition, both the organizational resources and competencies must be connected and related also. For corporate strategy, if the organization wants to differentiate themselves from competitors, they have to arise the organization's resources and competency while also responding to customer needs. In addition, if the business wants to maintain this competitive advantage in order to achieve long-term sustainability. The business creating innovation that are difficult to imitate, not easy to replace, or cannot be imitated is something that the organization should focus (Pechlaner & Innerhofer, 2016; Pechlaner & Fischer, 2006).

Research Methodology and Data Collection Scope

This study was considered qualitative research that used an in-depth interview technique. The data collection of research began with semi-structured interviews. In this step, a qualitative approach was used to obtain essential information and explore the resources that affect competence-based organizational innovation development, both tangible and intangible resources in Thailand's tourist accommodation business. The key informants are Thailand's tourist accommodation business management groups in Thailand. They were business owner, general managers, and management-level staff who participated in competence-based organizational innovation strategy and policy initiation, sharing their insights for the current study. There were many sampling techniques which are based on non-probability samplings, such as purposive, convenience, quota, and snowball sampling techniques (Neuman, 2006). However, this study employed purposive sampling and snowball sampling techniques as it was the most suitable tool matching the research's aim and target population. While purposive sampling implies to the technique that researcher purposively selects key informants that fits with the particular criteria of the study, snowball sampling is the technique that starts with a small group of key informants then extends the sample size through referrals based on the initial selected key informants (Neuman, 2006; Yin, 2013).

The interview was conducted with twenty key informants from Thailand's tourist accommodation business. In addition, the key informants were selected from the accommodation business located in tourist destinations in Thailand which are from Chiangmai, Bangkok, Pattaya, and Phuket. Accordingly, the interview respondents came from various types of accommodation business. This included hotels and resorts that were dependent (franchised under a hotel chain) and independent, and they were ranked from 3-5 stars following their level of service classification (see Table 1). Consequently, colleagues, acquaintances, and friends could be referred to in these techniques. The appropriate sample size for an in-depth interview was around fifteen to twenty-five informants or until the data reached the saturation point (Chareanporn, Mingmalairaks & Kumsuprom, 2020; Riley, 1995). Furthermore, Patton (2002) affirmed that there were no specific rules for deciding the sample size if the size could provide significant insights into research issues. In general, the sample size was often decided by resource constraints which depend on the cooperation of research informants or even their effort and contribution to the researcher. Also, a number of the chosen participants were manageable in terms of time frame and resources available. The target respondents were selected on the assumption that they willingly accepted to be interviewed. Each interview was conducted around one hour on average. There was an examining case by comparing the case classified by themes with multiple cases within cross-case analysis (Creswell & Clark, 2011; Edmonds & Kennedy, 2017). Then, the data analysis was done by analyzing each interview from observation notes and grouping the issues found by classifying them into different themes. Furthermore, the data analysis took the form of thematic

analysis by using the constant comparative method to identify and refine new categories. The validity of the data was assured by comparing statements from the interviewees in healthcare businesses with multiple data sources. Nevertheless, this study focuses only on the resources that impact the model of innovation development based on organizational competencies according to the goal dimensions of innovation under the context of Thailand.

Research Findings

The results provide a rich summary of the variety of Thailand's tourist accommodation business management groups. The table below presents a summary of the interviewee profiles relating to their demographic profile which references position age, gender, type of business, and level of service. Twenty informants described two main resources of the competence-based organizational innovation development. Based on the semi-structured interview, the following shows the result to answer the research question and discussion as follows:

RQ1: What are the resources that affect competence-based organizational innovation development in Thailand's tourist accommodation business?

The result of the research question is related to the organizational resources between competence-based resources and innovation development. From the interview results, it is found that two competence-based organizational innovation development resources: (1) Tangible resources; (2) and Intangible resources, were repeated by more than one tourist accommodation business management group from the case analysis. The tourist accommodation business management groups saw them as key resources that were found to affect competence-based organizational innovation development in the tourist accommodation business in Thailand.

Table 1 Profiles of key informants

Code	Position	Age	Gender	Type of Business	Level of Service
KI 1	Executive Assistant Manager	52	Male	Independent Hotel	4 star hotel
KI 2	Front Office Manager	46	Male	Independent Hotel	4 star hotel
KI 3	Director of Rooms Division	43	Female	Dependent Hotel	5 star hotel
KI 4	Director of Sales and Marketing	50	Female	Independent Hotel	5 star hotel
KI 5	Training Manager	46	Female	Dependent Hotel	4 star hotel
KI 6	Director of Human Resources	47	Female	Dependent Hotel	5 star hotel
KI 7	Training Manager	40	Male	Dependent Hotel	5 star hotel
KI 8	Executive Chef	54	Male	Dependent Hotel	4 star hotel
KI 9	Food and Beverage Manager	48	Male	Independent Hotel	3 star hotel
KI 10	Executive Chef	55	Male	Dependent Hotel	4 star hotel
KI 11	Human Resources Manager	39	Male	Independent Hotel	3 star hotel

Table 1 (continued)

Code	Position	Age	Gender	Type of Business	Level of Service
KI 12	Executive Assistant Manager	52	Male	Dependent Hotel	5 star hotel
KI 13	General Manager	57	Male	Dependent Hotel	5 star hotel
KI 14	Resort Manager	58	Male	Independent Hotel	4 star hotel
KI 15	Executive Assistant Manager	46	Male	Independent Hotel	3 star hotel
KI 16	General Manager	57	Male	Independent Hotel	3 star hotel
KI 17	Director of Sales and Marketing	43	Female	Independent Hotel	5 star hotel
KI 18	Quality and Security Manager	41	Male	Dependent Hotel	5 star hotel
KI 19	Human Resources Manager	47	Female	Independent Hotel	3 star hotel
KI 20	Front Office Manager	40	Female	Dependent Hotel	3 star hotel

Each resource contained specific influencing competence-based development that directly relate to organizational innovation development; two types of resources found in the tangible resources, and five types of resources found in the intangible resources.

1. Tangible resources

The result found that two resource categories are classified as tangible resources that affect competence-based organizational innovation development in the tourist accommodation business in Thailand. There were (1) Financial resources and (2) Physical resources.

Under the *financial resources*, there were three factors; funds of the yearly budget, house floats and petty cash floats, and financial credit. (1) Funds of the yearly budget; refers to the budget that the department managers have to set up and plan year by year such as salary that use to pay for employees of the human resource development department, the amount of money use to buy raw materials, new machine or equipment of the food and beverage department, the investment budget to obtain modern technology of front office department etc. (2) House floats and petty cash floats; refer to a cash payment that will not be allowed to pay other accommodation business expenses, except there is an order or authority to disburse some money but only a small amount of expenses. These kinds of cash floats help to increase work efficiency and provide flexibility. Therefore, to control various cash payments must be strict procedures and regulations. Ultimately, it must be able to be verified transparently and accurately also. (3) Financial credit; refers to a type of loan or line of credit extended to businesses by financial institutions or suppliers. It is the ability to borrow money or goods from a lender in exchange for repayment at a later date. It is often used to purchase business items such as raw materials of food and beverage, hotel amenities and facilities, operational equipment, and furniture and feature decoration etc. Three respondents highlighted the financial resources that:

“We have to provide funds of the yearly budget for hotel operation. All department managers have to send us the budget plan of each year before the operating period such as the salary budget that HR department has to use for employment, or the new machine or equipment that F&B department would like to invest... it can help them to plan their future work operations that concern innovation performances.” (KI 13)

“We provide house floats and petty cash floats for each department because they can use this money to generate more effective work operations and flexibility. Some departments want to initiate innovative service process. Nevertheless, it will not be allowed to pay other accommodation business expenses, except if there is an order or authority to disburse some money. (KI 16)

One informant further asserted that:

“Financial credit is important in organizational innovation in our business, It is often used to purchase business items such as raw materials of food and beverage, hotel amenities and facilities, operational equipment, and furniture and feature decoration. We no need pay them immediately but use credit reliability...” (KI 1)

For *physical resources*, there were four factors; facilities and amenities, property building and structure, business location, and business partner and networking. (1) Facilities and amenities; refers to movable assets such as hotel facilities, tools, and equipment that are used to provide or assist customer service satisfaction, etc. (2) Property building and structure; refers to real estate such as the architecture of accommodation buildings, restaurants, and other structures or landscape that used to provide services and more attractive for customers intention. (3) Business location; it is the choice of region and the selection of a particular site for setting up an accommodation business. However, the choice is made only after considering the cost and benefits of different alternative sites or locations. Location can provide a competitive advantage by positioning a business close to competitors or complementary businesses. In addition, most accommodation businesses try to attempt at the optimum or ideal location and find out the place of maximum advantage while keep to a minimum unit cost of production and distribution also. (4) Business partner and networking; refers to business alliances such as the suppliers that support the provision of service delivery processes such as goods or services transportation, in terms of the purchasing process, procurement, and manufacturing of the raw materials for food and beverage operations. In addition, it refers to the business partners and networking that help to increased business profits by providing activities venues and events for tourists. Three respondents highlighted the financial resources that:

“Our property provides all basic facilities and amenities that are used to provide or assist customers. We believe it can help to generate innovation of our property and lead to service satisfaction of our guests.” (KI 20)

“Our hotel has a very beautiful architecture of accommodation buildings, I think, it is one of the key factors that our customer chooses to stay with us. In addition, it can be used to represent our innovative property image also.” (KI 18)

Similarly, one respondent added:

“Business location is one of our competitive advantages when we compare with our competitors. Moreover, our business partners and networking can help us a lot to increase business profits by providing activities venues, and events for tourists. It is one of our innovative organizational performances.” (KI 4)

2. Intangible resources

With extensive experience working in the accommodation business, most management group informants pointed out that five intangible resources affect competence-based organizational innovation development in the tourist accommodation business in Thailand. There were (1) Human resources, (2) Organizational resources, (3) Technological resources, (4) Regional resources, and (5) Intangible assets.

Under *human resources*, nine factors were found in human resources; products and services knowledge, innovation and technology knowledge, expertise and working skills, problem-solving and seeking opportunities skills, teamwork skills, upselling and negotiation skills, data analysis and technology adoption skills, organizational participation and engagement attitude, and positive attitude and creativity. (1) Products and services knowledge; refers to the knowledge of staff in products or services that is clearly expressed (explicit knowledge) and knowledge hidden in employees (implicit knowledge). (2) Innovation and technology knowledge; refers to the knowledge of innovation and technology that can be applied to their job such as new hotel operation systems, process and services innovation development etc. (3) Expertise and working skills; refer to the skills that related to their job position and service delivery process. These skills also contribute to customer satisfaction and property professionals. (4) Problem-solving and seeking opportunities skills; refer to the skills that the staff can respond to customer complaints or requirements while seeking an opportunity to recover the situation to a positive side. (5) Teamwork skills; it is the ability of team members to work well together in every situation and focus on working effectively in a team and awareness of the team dynamic. (6) Upselling and negotiation skills; refers to the skill that staff can make customers' life easier. The staff's job is to help their customers see it. Occasionally products complement each other, so frame offers with the idea that the combination of items is worth even more than their value. In addition, negotiation is a major aspect of closing a profitable contract such as getting the best deal possible without jeopardizing the customer relationship. (7) Data analysis and technology adoption skills; refer to skills in organizational data analysis and technology that are used to facilitate working operation and satisfy the customer

requirements. (8) Organizational participation and engagement attitude; refers to the employees feeling that they are a part of the organization and belong to organization participation and have goals with the organization direction. And (9) Positive attitude; refers to the positive attitude that can enhance staff creativity in working operation and flow. Continuity of human resources was also identified as a key factor of intangible resources affecting competence-based organizational innovation development in the tourist accommodation business in Thailand. The following two exemplars illustrate this thinking:

“All of our staff have to gain more product and service knowledge if they understand them. It can help to increase customer satisfaction. In addition, innovation and technology knowledge are important also. All knowledge can be applied to their job innovation, such as the development of new hotel operation systems, processes, and services. (KI 7)

“Most of our organizational innovation is rooted in the expertise and working skills. These skills can contribute to customer satisfaction and property professionals also.” (KI 6)

“Based on my point of view, I think the skills of staff are a key factor of innovation development in the hotel business. Because we have to use humans to produce and deliver services to customers. If our staff get well training and higher skills level. It can help to generate more innovative products and services a lot such as problem-solving and seeking opportunities skills, teamwork skills, data analysis and technology adoption skills, or even upselling and negotiation skills.” (KI 11)

One respondent further asserted that:

“...Most of our management policies and working style focus on participation and engagement attitude of our colleagues. In addition, a positive attitude is important for innovation development in the organization because sometime we have to experience with unfamiliar situations, equipment and tools, or new information technologies. However, if we get positive attitude and staff participation and engagement, finally we can do that. (KI 14)

Furthermore, for *organizational resources*, six factors were found; organizational structure and management style, organizational planning process and shared-vision participation, obviously innovative organizational policy, organizational culture, organizational learning and knowledge sharing, and organizational data acquired and management. (1) organizational structure and management style; refers to an organizational structure and management style of leaders are facilitates innovation development or not. In addition, the contrast idea of management style is also an innovation development barrier in an organization. (2) organizational planning process and shared-vision participation; refers to the processing of work planning and creating a shared-vision between

leaders and employees in the organization. (3) clear innovative organizational policy; refers to the organization's policy being clear in its focus on creating innovation in the organization or not because if they provided obviously innovative organizational policy, all employees can operate their working performances align to the organization's direction. (4) organizational culture; refers to an organizational culture that builds innovative culture and environment within the organization via many platforms. In addition, the organization should provide opportunities for their staff to experiment, learn, and experience new things. (5) organizational learning and knowledge sharing; refers to an organization that opens an opportunity for their staff to give them to reflect on what they have experimented with or learned together with innovative ideas of work. Furthermore, if it fails, an organization still supports staff to develop their learning through various methods or helps them to find out the better solutions and (6) organizational data acquired and management; which refers to the essential data of their responsibility or job. The information and data management is useful for the digital era and business competition. Moreover, data acquired is used to make a decision and help an organization know the efficiency and worthiness of materials, humans, and financial resources of the organization combination. In this regard, one respondent stated:

"...Because the organizational structure and management style of leaders facilitate innovation development and organizational planning process and shared-vision participation between leaders and employees in the organization are important in innovative accommodation business nowadays..." (KI 3)

Similarly, one respondent explained:

"The organization's policy should be clear in a focus on creating innovation in the organization because if we provided obviously innovative organizational policy, all employees can operate their working performances align to the same direction. It contributes to organizational culture also because of organization environment provides opportunities for all staff to experiment, learn, and experience new things with each other." (KI 12)

Agreeing with one respondent stated:

"The information and data management is useful for the digital era and hospitality business competition. Especially, data acquired is used to make a decision and help an organization know the efficiency and worthiness of materials, humans, and financial resources of the organization combination too." (KI 5)

Next, for *technological resources*, four factors were found; updated information technology and systems, personnel with knowledge and expertise in technology, databases and technology advantages, and updated technological equipment and tools both hardware and software. (1) updated information technology and systems; refers to both technology and systems that customers easy to use and access. It should not be complex and makes customer confused or feel annoyed when they use it. (2) personnel with knowledge and expertise in technology;

refers to the staff who have technology knowledge and expertise in technology application. The expertise should be able to be shared and educated other staff within an organization. In addition, this expertise should be able to solve technology problems that might occur immediately. (3) databases and technology advantages; refer to the technology beneficial to the business. If the organization can utilize databases to generate benefits for the business. It could be one of the business advantages of an organization such as customer and membership-base systems, loyalty programs, financial predictions and budget forecasts, etc. (4) updated technological equipment and tools both hardware and software; it is an important factor. The organization not only focuses on updated information technology and systems only, they have to focus on compatible technological equipment and tools also. The updated technological equipment and tools should invest in both hardware and software to maximize the updated technological capabilities. Two respondents illustrate technological resources issue as follows:

“From my experience, I think, updated information technology and systems is one of innovative initiation. However, both technology and systems that business want to adopt in property should focus on users friendly also. It means customers are easy to use and access a new technology and systems of us or not.” (KI 17)

“The knowledge and expertise in technology of our staff can lead to product and service innovation development. In addition, theses expertise be able to be shared and educated other staff within an organization also.” (KI 8)

Furthermore, under *regional resources*, two factors were found; natural resources, and human-made resources. (1) Natural resources: refers to the tourist attraction that accommodation businesses use to attract more customers such as scenery, landscape, weather, environmental ecosystems, local plants and animals (flora and fauna), etc. (2) Human-made resources; refers to the tourist attraction that accommodation businesses created or established to attract more customers such as art, culture, traditions, beliefs, way of life, food and beverages, gastronomy. wisdom from local philosophers, Furthermore, it includes accommodation architecture and style, buildings, bridges, and infrastructures. The following respondents illustrate this latter point:

“...We cannot ignore of regional resources that property got. It has an impact on our innovation development. In addition, both natural resource and human-made resource are a key important resource that makes outstanding accommodation and can attract more customer. There were landscape, weather, local flora and fauna, art, culture and traditions, architecture style and infrastructures also.” (KI 15)

Moreover, *intangible resources* found in the interview were intangible assets. four factors were found; industrial property, copyright, brand image, and brand values. (1) Industrial property: refers to business patents, petty patents, product inventions, product design and package, trademarks, trade secrets, trade names, etc.

(2) Copyright; refers to special technical knowledge specific to the organization in transmitting services or products to customers such as service ideas, operation procedures, working methods, food and beverages process or recipe, etc. (3) Brand image; refer to the business reputation or customer's perception of the brand based on their interactions or feelings about their experience with the accommodation business. It is consumer opinion and is influenced by many factors such as the quality of products and services, the impression that is made through marketing, levels of customer service delivery, and business partner network. (4) Brand values that lead to franchises and licensing; refer to the beliefs in company professionalization. It is the compass of a brand story, actions, behaviors, and decision-making process. Furthermore, brand values are also the service operation such as where it sources its products or suppliers, how items are delivered or treated to customers, and how the business treated their employees. Two respondents highlighted that:

"I think, industrial property such as business patents, product inventions, trademarks, and trade names can be classified as intangible resources that affect to accommodation business innovation because the competition cannot copy or imitate the products that we serve to our guests..." (KI 9)

"Based on the Executive Chef's point of view, I think, the copyright is a special technical knowledge that the organization in transmitting services or products to customers such as service ideas, operation procedures, working methods, food and beverages processes or recipes are the resource that contributes to organizational development." (KI10)

Agreeing with one respondent stated:

"Brand image and value can be classified in intangible resources of the property. It can be defined as the business reputation or customer's perception of the brand based on their interactions or feelings about their experience with the accommodation business. Furthermore, brand values can lead businesses to franchises and licensing profitability because it is the compass of a brand story, actions, behaviors, and decision-making process." (KI 2)

Conclusion and Discussion

The objective of the study was to explore the resources that affect competence-based organizational innovation development, both tangible and intangible resources in Thailand's tourist accommodation business. This study adopted a qualitative approach to the research process. The resources of innovation development are perceived as influencing innovation development factors toward competence-based organizational innovation. The study was conducted with twenty key informants from Thailand's tourist accommodation business management groups in Thailand. They were business owner, general managers, and management-level staff who participated in

competence-based organizational innovation strategy and policy initiation, sharing their insights for the current study. Moreover, the study used semi-structured interviews and participant observation to collect data. This study focuses only on the resources that impact the model of innovation development based on organizational competencies according to the goal dimensions of innovation under the context of Thailand. Nevertheless, the key informants were selected from the tourist accommodation business located in tourist destinations in Thailand which are from Chiangmai, Bangkok, Pattaya, and Phuket. Accordingly, the interview respondents came from various types of accommodation business. This included hotels and resorts that were dependent (franchised under a hotel chain) and independent, and they were ranked from 3-5 stars following their level of service classification.

As the result, the tourist accommodation business management groups saw them as key resources that were found to affect competence-based organizational innovation development in the tourist accommodation business in Thailand. Each resource contains specific influencing competence-based development that directly relates to organizational innovation development; two types of resources are found in the tangible resources, and five types of resources are found in the intangible resources. Representing a source with success potential can be a resource factors that contribute to added value. They can be classified as tangible and intangible resources. The result found that two resource categories are classified as tangible resources that affect competence-based organizational innovation development in the tourist accommodation business in Thailand. There were (1) Financial resources and (2) Physical resources. Under the financial resources, there were three factors; funds of the yearly budget, house floats and petty cash floats, and financial credit. For physical resources, there were four factors; facilities and amenities, property building and structure, business location, and business partner and networking (see Table 2).

With extensive experience working, the key informants pointed out that five intangible resources affect competence-based organizational innovation development in the tourist accommodation business in Thailand. There were (1) Human resources, (2) Organizational resources, (3) Technological resources, (4) Regional resources, and (5) Intangible assets. For human resources, six factors were found in human resources; products and services knowledge, innovation and technology knowledge, expertise and working skills, problem-solving and seeking opportunities skills, teamwork skills, upselling and negotiation skills, data analysis and technology adoption skills, organizational participation and engagement attitude, and positive attitude and creativity. Furthermore, for organizational resources, six factors were found; organizational structure and management style, organizational planning process and shared-vision participation, clear innovative organizational policy, organizational culture, organizational learning and knowledge sharing, and organizational data acquired and management. In addition, for technological resources, four factors were found; updated information technology and systems, personnel with knowledge and expertise in technology, databases and technology advantages, and updated technological

equipment and tools both hardware and software. Furthermore, under regional resources, two factors were found; natural resources, and human-made resources. Moreover, intangible resources found in the interview were intangible assets. four factors were found; industrial property, copyright, brand image, and brand values (see Table 2).

The findings of this study contribute to the understanding of the diverse resources influencing competence-based organizational innovation development in Thailand's tourist accommodation business. The research focused on both tangible and intangible resources, acknowledging their significance in shaping innovation within this context.

1. **Tangible Resources: Financial and Physical Resources:** the study identified two primary categories of tangible resources, financial and physical, that significantly impact competence-based organizational innovation development. Financial resources, including funds of the yearly budget, house floats and petty cash floats, and financial credit, were recognized as crucial elements. These findings assertion that representing a source with success potential can contribute to added value. For instance, financial credit was noted as essential for purchasing raw materials, operational equipment, and other business items, facilitating innovation development. Furthermore, physical resources, encompassing facilities and amenities, property building and structure, business location, and business partner and networking, were identified as key factors contributing to innovation. The physical aspects of the accommodation, including architectural design and location, were seen as essential for creating a competitive advantage and enhancing the overall guest experience.

2. **Intangible Resources: Human, Organizational, Technological, Regional, and Intangible Assets:** extensive experience working in the accommodation business led the key informants to emphasize the critical role of intangible resources in competence-based organizational innovation development. The study identified five main categories of intangible resources: human, organizational, technological, regional, and intangible assets. *Human Resources:* the importance of human resources, encompassing factors such as product and service knowledge, innovation and technology knowledge, expertise and working skills, teamwork skills, and positive attitude, emerged as a central theme. These findings align with previous research highlighting the pivotal role of skilled and knowledgeable staff in fostering innovation (e.g., Thakur & Hale, 2013). *Organizational Resources:* the study highlighted the significance of organizational factors, including structure, management style, planning processes, innovative organizational policy, organizational culture, learning, knowledge sharing, and data management. These organizational elements were identified as essential for creating an environment conducive to innovation (Damanpour, 2010; Zahra & George, 2002). *Technological Resources:* technological factors, such as updated information technology and systems, personnel expertise, databases, and technological equipment, were recognized as crucial for innovation. The findings align with the broader literature emphasizing the role of technology in driving organizational innovation (e.g., Liao et al., 2009). *Regional Resources:* the regional context, including natural resources (e.g.,

scenery, weather) and human-made resources (e.g., art, culture), emerged as influential in competence-based organizational innovation development. These findings highlight the interplay between organizational innovation and the external environment (Jansen et al., 2006). *Intangible Assets*: the study identified intangible assets, including industrial property, copyright, brand image, and brand values, as key resources influencing innovation development. These assets contribute to organizational distinctiveness and competitive advantage (Barney, 1991).

In conclusion, the research findings underscore the multidimensional nature of resources influencing competence-based organizational innovation development in Thailand's tourist accommodation business. The integration of both tangible and intangible resources is crucial for creating a holistic innovation strategy within this context. Future research can further explore the dynamic relationships between these resources and their specific impacts on innovation outcomes.

Research Suggestions

The findings of this study offer valuable insights into the complex interplay of tangible and intangible resources in shaping competence-based organizational innovation development in Thailand's tourist accommodation business. To further enrich our understanding and provide actionable recommendations for both academics and practitioners, the following research suggestions are proposed: **(1) Longitudinal Analysis**: conduct a longitudinal analysis to observe how the identified resources evolve over time and their dynamic influence on competence-based organizational innovation. This approach would provide a temporal perspective on the changing nature of these resources and their impact on innovation outcomes. **(2) Comparative Study**: undertake a comparative study to analyze how competence-based organizational innovation development differs across various tourist accommodation businesses in different regions of Thailand. This could include investigating the impact of local culture, government policies, and tourism trends on resource utilization for innovation. **(3) Cross-Cultural Examination**: explore the cultural dimensions influencing the perception and utilization of tangible and intangible resources for innovation in the Thai tourist accommodation industry. A cross-cultural examination could shed light on how cultural factors contribute to variations in innovation strategies and outcomes. **(4) Quantitative Validation**: Complement the qualitative findings with quantitative research to validate the significance of identified resources on competence-based organizational innovation. Use statistical methods to quantify the impact of each resource category and sub-factors on innovation outcomes. And **(5) Stakeholder Engagement**: engage a broader spectrum of stakeholders, including employees, customers, and government representatives, to gain a comprehensive understanding of the varied perspectives on resource utilization for innovation. This inclusive approach can provide a more holistic view of the innovation ecosystem.

Furthermore, practical implications for managers, the following research suggestions are proposed: **(1) Resource Allocation Strategy:** develop resource allocation strategies that align with the identified tangible and intangible resources crucial for competence-based organizational innovation. Managers should be cognizant of the dynamic nature of these resources and adapt their strategies accordingly. **(2) Training and Development Programs:** implement training and development programs focused on enhancing the identified human resources factors. This includes investing in programs that foster problem-solving skills, teamwork, and technology adoption, aligning with the key competencies for innovation development. **(3) Technological Infrastructure Investment:** prioritize investment in technological infrastructure, including information systems and updated equipment, to ensure that technological resources remain at the forefront of innovation initiatives.

Table 2 The Influencing Resources of Innovation Development Toward Competence-based Organizational Innovation

Type of resource	The resource	The resources factors
Tangible	1. Financial resources	1) funds of the yearly budget 2) house floats and petty cash floats 3) financial credit
	2. Physical resources	1) facilities and amenities 2) property building and structure 3) business location 4) business partner and networking
Intangible	1. Human resources	1) products and services knowledge 2) innovation and technology knowledge 3) expertise and working skills 4) problem-solving and seeking opportunities skills 5) teamwork skills 6) upselling and negotiation skills 7) data analysis and technology adoption skills 8) organizational participation and engagement attitude 9) positive attitude and creativity

Table 2 (continued)

Type of resource	The resource	The resources factors
	2. Organizational resources	1) organizational structure and management style 2) organizational planning process and shared-vision participation 3) innovative organizational policy obviously 4) organizational culture 5) organizational learning and knowledge sharing 6) organizational data acquired and management
	3. Technological resources	1) updated information technology and systems 2) personnel with knowledge and expertise in technology 3) databases and technology advantages 4) updated technological equipment and tools both hardware and software
	4. Regional resources	1) natural resources 2) human-made resources
	5. Intangible assets	1) industrial property 2) copyright 3) brand image 4) brand values

This may involve collaborations with technology experts or partnerships with tech firms. **(4) Cultural and Regional Sensitivity:** acknowledge the impact of regional and cultural factors on innovation. Managers should be attuned to the unique attributes of each location and tailor their innovation strategies to leverage regional resources effectively. And **(5) Intellectual Property Management:** develop robust strategies for managing intangible assets, including intellectual property, copyright, and brand image. This involves implementing measures to protect and enhance these assets, thereby contributing to long-term organizational distinctiveness. Finally, this research suggestions and practical implications aim to guide future academic inquiries and assist practitioners in optimizing resource utilization for competence-based organizational innovation in the dynamic landscape of Thailand's tourist accommodation industry.

Acknowledgement

This study was supported by Mae Fah Luang University, Thailand.

References

- Aaker, D. A. (1989) Managing assets and skills: The key to a sustainable competitive advantage, *California Management Review*, vol. 31, no. 2, pp. 91-106. <https://doi.org/10.2307/41166561>
- Aldebert, B., Dang, R. J., & Longhi, C. (2011) Innovation in the tourism industry: The case of Tourism@ ☆, *Tourism Management*, vol. 32, no. 5, pp. 1204-1213. <https://doi.org/10.1016/j.tourman.2010.08.010>
- Armstrong, M. (2010) *Armstrong's essential human resource management practice: A guide to people management*, Koyan Page.
- Barney, J. (1991) Firm resources and sustained competitive advantage, *Journal of Management*, vol. 17, no. 1, pp. 99-120. <https://doi.org/10.1177/014920639101700108>
- Boyatzis, R. E. (1982) *The competent manager: A model for effective performance*, Wiley.
- Chareanporn, T., Mingmalairaks, P., & Jongsureyaphas, C. (2020) Strategy implementation to organizational competency development in tourist accommodation in Thailand: An exploratory research with the McKinsey Seven S's (7S's) approach, *Journal of Management Science Chiangrai Rajabhat University*, vol. 15, no. 1, pp. 154-175.
- Chareanporn, T., Mingmalairaks, P., & Kumsuprom, S. (2020) The influencing context of organizational implementation strategy toward accommodation business in Thailand, *Suthiparithat Journal*, vol. 34, no. 109, pp. 216-229.
- Chareanporn, T., Mingmalairaks, P., & Piyanuch, P. (2016, May 26-27) 'An assessment of front office attendant's competency in hotel business in Chiang Rai special economic zone: An exploratory study', Paper present in *4th Tourism and Hospitality International Conference*, Bangkok, Thailand.
- Creswell, J. W., & Clark, V. P. (2011) *Mixed methods research*, SAGE.
- Damanpour, F. (2010) An integration of research findings of effects of firm size and market competition on product and process innovations, *British Journal of Management*, vol. 21, no. 4, pp. 996-1010. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8551.2009.00628.x>
- Edmonds, W., & Kennedy, T. (2017) *An applied guide to research designs: Quantitative, qualitative, and mixed methods*, SAGE. <https://doi.org/10.4135/9781071802779>

- Hall, M. C., & Williams, A. M. (2008) *Tourism and innovation*, Routledge.
- Jansen, J. J., Van den Bosch, F. A., & Volberda, H. W. (2006) Exploratory innovation, exploitative innovation, and performance: Effects of organizational antecedents and environmental moderators, *Management Science*, vol. 52, no. 11, pp. 1661-1674. <https://doi.org/10.1287/mnsc.1060.0576>
- Kasikornbank Public Company Limited. (2019) *Thailand's tourism industry outlook 2019*, Available: https://www.kasikornbank.com/international-business/en/Thailand/IndustryBusiness/Pages/201901_Thailand_TourismOutlook19.aspx [8 July 2019]
- Krungsri Research. (2018) *Thailand quarterly industry review: Hotel Industry (Quarter3/2018)*, Available: https://www.krungsri.com/bank/getmedia/73f44ed5-b0e-4a52-a0fd-5ca8e6a27ec5/QR_Hotel_181218_Q3_EN.aspx+&cd=3&hl=en&ct=clnk&gl=th [8 July 2019]
- Liao, S.-H., & Wu, C.-C. (2009) The relationship among knowledge management, organizational learning, and organizational performance, *International Journal of Business Management*, vol. 4, no. 4, pp. 64-76. <https://pdfs.semanticscholar.org/f998/8b009e07ac73d30091e8fadf471aa5de74d5.pdf>
- Lin, C., Tsai, H.-L., & Wu, J.-C. (2014) Collaboration strategy decision-making using the Miles and Snow typology, *Journal of Business Research*, vol. 67, no. 9, pp. 1979-1990. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2013.10.013>
- Malerba, F. (2002) Sectoral systems of innovation and production, *Research Policy*, vol. 31, no. 2, pp. 247-264. [https://doi.org/10.1016/S0048-7333\(01\)00139-1](https://doi.org/10.1016/S0048-7333(01)00139-1)
- Miles, R. E., & Snow, C. C. (1978) *Organizational strategy, structure, and process*, McGraw-Hill.
- Mingmalairaks, P., Kumsuprom, S., Jongsureyapart, C., Kamwass, S., & Tiangsoongnern, L. (2016, October 7-9) 'Value creation and core competency enhancement with technology and innovation adoption in Thai medium sized companies: A case study of the car materials industry', Paper present in the 4th Garcombs 2016, Iae Caen Campus, France.
- Mintzberg, H. (1979) Patterns in strategy formation, *International Studies of Management & Organization*, vol. 9, no. 3, pp. 67-86. <https://doi.org/10.1080/00208825.1979.11656272>

- Mitaree, R. (2006) An evaluation of a competency model developed and implemented for executives at a Thai services business state enterprise, *AU Journal of Management*, vol. 4, no. 2, pp. 1-8.
- Murray, P. (2003) Organisational learning, competencies and firm performance: Empirical observations, *The Learning Organization*, vol. 10, no. 5, pp. 305-316. <https://doi.org/10.1108/09696470310486656>
- Nandakumar, M.K., Ghobadian, A. & O'Regan, N. (2010) Business-level strategy and performance the moderating effects of environment and structure, *Management Decision*, vol. 48, No. 6, pp. 907-939. <https://doi.org/10.1108/00251741011053460>
- Neuman, W. L. (2006) *Social research methods: Qualitative and quantitative approaches*, 6th edition, Pearson Education.
- Parnell, J. A. (2010) Strategic clarity, business strategy and performance, *Journal of Strategy and Management*, vol. 3, no. 4, pp. 304-324. <https://doi.org/10.1108/17554251011092683>
- Pascale, R. T., & Athos, G. A. (1981) The art of Japanese management, *Business Horizons*, vol. 24, no. 6, pp. 83-85. [https://doi.org/10.1016/0007-6813\(81\)90032-X](https://doi.org/10.1016/0007-6813(81)90032-X)
- Patton, M. Q. (2002) *Qualitative research & evaluation methods*, 3rd edition, SAGE.
- Pechlaner, H., & Fischer, E. (2006) Alpine wellness: A resource-based view, *Tourism Recreation Research*, vol. 31, no. 1, pp. 67-77. <https://doi.org/10.1080/02508281.2006.11081248>
- Pechlaner, H., & Innerhofer, E. (2016) *Competence-based innovation in hospitality and tourism*, Routledge.
- Peters, M., & Pikkemaat, B. (2005) Innovation in tourism, *Journal of Quality Assurance in Hospitality & Tourism*, vol. 6, no. 3-4, pp. 1-6. https://doi.org/10.1300/J162v06n03_01
- Porter, M. E. (1985) *Competitive advantage: Creating and sustaining superior performance*, Free Press.
- Prahalad, C. K., & Hamel, G. (1990) The core competence of the corporation, *Harvard Business Review*, vol. 198, pp. 79-90.
- Rankin, N. (2002) *Raising performance through people: The ninth competency survey*, IRS.

-
- Riley, R. W. (1995) Prestige-worthy tourism behavior, *Annals of Tourism Research*, vol. 22, no. 3, pp. 630-649.
[https://doi.org/10.1016/0160-7383\(95\)00009-U](https://doi.org/10.1016/0160-7383(95)00009-U)
- Stalk, G., Evans, P., & Shulman, L. E. (1992) Competing on capabilities: The new rules of corporate strategies, *Harvard Business Review*, vol. 70, no. 2, pp. 57-69. <https://hbr.org/1992/03/competing-on-capabilities-the-new-rules-of-corporate-strategy>
- Taylor, C. T. (2004) *The development of core competence through emerging technology innovation: An empirical investigation*, Doctoral dissertation, Rensselaer Polytechnic Institute.
- Thakur, R., & Hale, D. (2013) Service innovation: A comparative study of U.S. and Indian service firms, *Journal of Business Research*, vol. 66, no. 8, pp. 1108-1123.
<https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2012.03.007>
- Yin, R. K. (2013) *Case study research: Design and methods*, SAGE.
- Zahra, S. A., & George, G. (2002) Absorptive capacity: A review, reconceptualization, and extension, *The Academy of Management Review*, vol. 27, no. 2, pp. 185-203.

การดำเนินนโยบายสาธารณะของรัฐบาลท้องถิ่นเขตปกครองตนเองซินเจียงอุยกูร์ ประเทศจีน ต่อประเด็นสิทธิมนุษยชนในซินเจียง[#]

นรชาติ วัง¹, พรภวิษย์ หล้าพิระกุล^{1*}

¹ สำนักวิชาจีนวิทยา มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง

The China's Public Policy Implementation of the Local Government of the Xinjiang Uyghur Autonomous Region towards Human Rights Issues in Xinjiang

Weimin Wang¹, Pornpawis Lhapeerakul^{1*}

¹ School of Sinology, Mae Fah Luang University

* Corresponding author e-mail: Pornpawis.lha@mfu.ac.th

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ในการศึกษาวิเคราะห์เพื่อระบุ “ข้อเท็จจริง” เกี่ยวกับประเด็นสิทธิมนุษยชนในซินเจียง และนำเสนอการบริหารจัดการและดำเนินนโยบายของรัฐบาลจีนผ่านนโยบายสาธารณะของรัฐบาลท้องถิ่นเขตปกครองตนเองซินเจียงอุยกูร์เกี่ยวกับประเด็นสิทธิมนุษยชนในซินเจียง ด้วยวิธีการศึกษาวิเคราะห์ด้วยเอกสาร (Documentary Research) ผ่านเอกสารวิชาการ และเอกสารราชการ (White Paper) เพื่อนำเสนอข้อเท็จจริงในประเด็นสิทธิมนุษยชนในซินเจียงและการดำเนินการของรัฐบาลจีนผ่านนโยบายสาธารณะของรัฐบาลท้องถิ่นเขตปกครองตนเองซินเจียงอุยกูร์ในการปกป้องและรับรองสิทธิมนุษยชนได้อย่างถูกต้องและเป็นธรรม

ผลการวิจัยพบว่า ตลอดระยะเวลากว่า 70 ปี นับตั้งแต่การก่อตั้งประเทศจีนใหม่ รัฐบาลจีนได้ยึดถือแนวคิดเรื่องสิทธิมนุษยชนที่มี “ประชาชนเป็นศูนย์กลาง” มีการดำเนินการนโยบายสาธารณะผ่านรัฐบาลท้องถิ่นของซินเจียงในการรับรองและพัฒนาความเป็นอยู่ของประชาชนทุกกลุ่มชาติพันธุ์ในซินเจียง ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการคุ้มครองสิทธิมนุษยชนของประชาชนทุกกลุ่มชาติพันธุ์ในซินเจียงให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง การดำเนินการผ่านนโยบายสาธารณะดังกล่าวนั้นแบ่งออกเป็น 5 ด้าน คือ

[#] งานวิจัยนี้เป็นส่วนหนึ่งของโครงการวิจัยเรื่อง “การศึกษาประเด็นสิทธิมนุษยชนและภัยคุกคามในซินเจียงกับการดำเนินนโยบายสาธารณะของรัฐบาลท้องถิ่นเขตปกครองตนเองซินเจียงอุยกูร์ ประเทศจีน” ซึ่งได้รับการสนับสนุนการวิจัยจากมหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง ประจำปีงบประมาณ 2567 (This research is part of the research on “A Study of Human Rights Issues and Threats in Xinjiang and Implementation of Public Policy of Local Governments in the Xinjiang Uyghur Autonomous Region, China” which received research support from Mae Fah Luang University in Fiscal Year 2024)

การปกป้องสิทธิในชีวิตของประชาชนอย่างมีประสิทธิภาพ ระบบการปกครองตนเองทางชาติพันธุ์ระดับภูมิภาค รัฐบาลท้องถิ่น ยึดมั่นในปรัชญาการพัฒนาที่มีประชาชนเป็นศูนย์กลาง รัฐบาลท้องถิ่นให้ความสำคัญอย่างยิ่งต่อการสืบทอดและการปกป้อง วัฒนธรรมดั้งเดิมที่ดั้งเดิมของทุกกลุ่มชาติพันธุ์ และรัฐบาลท้องถิ่นดำเนินนโยบายเสรีภาพในการนับถือศาสนาอย่างเต็มที่

คำสำคัญ รัฐบาลท้องถิ่นซินเจียง, นโยบายสาธารณะ, สิทธิมนุษยชน, ประชาชนเป็นศูนย์กลาง

Abstract

This research article aims to investigate the realities surrounding human rights issues in Xinjiang and the actions of the Chinese government through the public policies of local self-governance in Xinjiang Uygur Autonomous Region. The study employs a documentary research approach, analyzing academic and official documents (white papers) to present accurate and fair information on the human rights situation in Xinjiang and the Chinese government's actions through its local self-governance public policies in Xinjiang Uygur Autonomous Region, ensuring the proper protection and recognition of human rights.

The research findings indicate that over a span of more than 70 years, since the establishment of the People's Republic of China, the Chinese government has adhered to the concept of human rights with a focus on placing "the people at the center." The government has implemented public policies through the local government of Xinjiang to recognize and develop the well-being of people of all ethnicities in Xinjiang. This is done to continuously enhance the protection of the human rights of people from diverse ethnic backgrounds in Xinjiang. The implemented policies can be categorized into five aspects: ensuring effective protection of people's rights to life, promoting self-governance at the regional ethnic level, reinforcing the commitment of local governments to development philosophies centered on the people, placing significant importance on the inheritance and protection of the rich cultural heritage of all ethnic groups, and pursuing a policy of religious freedom in full measure at the local government level.

Keywords Local government in Xinjiang, Public policy, Human rights, Centrality of the people

บทนำ

ก่อนที่จะมีการก่อตั้งสาธารณรัฐประชาชนจีน (People's Republic of China) ในปี ค.ศ. 1949 ประชาชนจากทุกกลุ่มชาติพันธุ์ของจีน รวมถึงทุกชาติพันธุ์ในซินเจียงต้องผ่านความยากลำบากและถูกกดขี่อย่างหนักจากกองกำลังที่โหดร้าย และเผด็จการของลัทธิจักรวรรดินิยม ชนชั้นศักดินาที่ขูดรีด และชนชั้นที่มีสิทธิพิเศษทางศาสนา สถานะทางสังคมของชาวซินเจียงนั้นต่ำมาก (Hsieh, 1986, p. 3) พวกเขาไม่สามารถมีชีวิตที่มีความสุขและสงบได้ หรือแม้แต่ดำเนินชีวิตอย่างเรียบง่ายตามวิถีชีวิตของชาวอุยกูร์และวิถีชีวิตตามชาติพันธุ์อื่น ๆ ที่อาศัยในพื้นที่ซินเจียง ไม่มีแม้กระทั่งสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐานที่พึงมี ถึงแม้ชาวซินเจียงอุยกูร์จะเป็นหนึ่งในประชาชนพลเมืองจีนที่ควรได้รับการยอมรับและช่วยเหลือทั้งจาก

รัฐบาลจีนและองค์กรระหว่างประเทศก็ตาม ในช่วงเวลาดังกล่าวนำมาซึ่งปัญหาของความยากจน แร้นแค้น ไร้การช่วยเหลือ ก่อเกิดความไม่สงบและการปลุกกระดมอยู่เป็นระยะ ส่งผลให้เกิดความแตกแยกและไม่สงบของประชาชนในซินเจียง แต่ต่อมาในปี ค.ศ. 1949 พรรคคอมมิวนิสต์จีนได้นำประชาชนทุกกลุ่มชาติพันธุ์ล้มล้างการปกครองของจักรวรรดินิยม ศักดินา นิยม และทุนนิยมเจ้าขุนมูลนายทั้งหลาย และก่อตั้งสาธารณรัฐประชาชนจีนขึ้น ผู้คนจากทุกกลุ่มชาติพันธุ์ในซินเจียงจึงได้ลุกขึ้นยืนอย่างสง่างามและได้ถูกปลดปล่อยร่วมกับชาวจีนทุกกลุ่มชาติพันธุ์ กลายเป็นเจ้าของประเทศจีนร่วมกัน (The People are Masters of the Country) (Li, 2019; The State Council Information Office of the People's Republic of China, 2021) สาธารณรัฐประชาชนจีน ภายใต้รัฐธรรมนูญฉบับปี ค.ศ. 1949² นั้นได้ยึดถือหลักการความเสมอภาคทางชาติพันธุ์ เอกภาพทางชาติพันธุ์ และความเจริญรุ่งเรืองร่วมกันและการพัฒนาของกลุ่มชาติพันธุ์ทั้งหมด อันเป็นหลักการพื้นฐานในการแก้ปัญหาทางชาติพันธุ์และการจัดการความสัมพันธ์ทางชาติพันธุ์ อีกทั้งยังได้จัดตั้งระบบการปกครองตนเองทางชาติพันธุ์ระดับภูมิภาคในพื้นที่ชนกลุ่มน้อยของจีน (Constitution of the People's Republic of China, 2004; Anonymous, 2010, p. 79)

ต่อมาในปี ค.ศ. 1955 ชุมชนของชาติพันธุ์อุยกูร์ได้ก่อตั้งขึ้นเป็นเขตปกครองตนเองซินเจียงอุยกูร์ร่วมกับเขตปกครองตนเองอื่น ๆ อีก 4 เขตปกครองตนเอง คือ เขตปกครองตนเองมองโกเลียใน (Inner Mongolia Autonomous Region) เขตปกครองตนเองชนชาติจ้วงกวางสี (Guangxi Zhuang Autonomous Region) เขตปกครองตนเองทิเบต (Tibet Autonomous Region) และเขตปกครองตนเองชนชาติฮุยหนิงเซียะ (Hui Ningxia Autonomous Region) หลังจากที่เขตปกครองตนเองซินเจียงอุยกูร์ได้ก่อตั้งขึ้น นโยบายของรัฐบาลจีนได้มีการรับประกันสิทธิประชาธิปไตยของประชาชนทุกกลุ่มชาติพันธุ์ในซินเจียงอย่างหนักแน่นว่า “ชาวซินเจียงทุกคนจะเป็นเจ้านายในกิจการของตนเอง” (The Master of the House) โดยเน้นย้ำว่าประชาชนทุกคนในซินเจียง ไม่ว่าจะเป็นชาติพันธุ์ใดล้วนแล้วคือ “พลเมืองจีน” (Chinese Citizen) (The State Council Information Office of the People's Republic of China, 2021) และได้นำพาเขตปกครองตนเองซินเจียงอุยกูร์เข้าสู่ยุคใหม่ของความสัมพันธ์ทางชาติพันธุ์แบบสังคมนิยมที่มีความเสมอภาค มีความสามัคคีซึ่งกันและกัน มีความช่วยเหลือเกื้อกูลต่อกันและมีความสามัคคีของทุกกลุ่มชาติพันธุ์ (Dabphet, 2020, p. 55)

จากการเปลี่ยนแปลงทางประวัติศาสตร์ที่เกิดขึ้นนี้ ได้ก่อให้เกิดกระบวนการในกิจกรรมและกิจการต่าง ๆ ในเขตปกครองตนเองซินเจียงอุยกูร์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในช่วงตั้งแต่จีนดำเนินนโยบายปฏิรูปและเปิดประเทศในปี ค.ศ. 1978 รัฐบาลท้องถิ่นของเขตปกครองตนเองซินเจียงอุยกูร์ได้มุ่งไปที่การสร้างเศรษฐกิจเป็นหลัก และได้ส่งผลให้สภาพแวดล้อมทางสังคมในเขตปกครองตนเองซินเจียงอุยกูร์มีการพัฒนาอย่างรวดเร็ว รวมทั้งยังได้ส่งเสริมให้เกิดการเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศอย่างยั่งยืน รวดเร็ว และมั่นคง จึงจะเห็นได้ว่าภาพรวมของการเจริญเติบโตทางด้านเศรษฐกิจในซินเจียงดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง อันจะสามารถพิสูจน์ได้โดยข้อมูลในปี ค.ศ. 2006 ที่เขตปกครองตนเองซินเจียงอุยกูร์มี GDP อยู่ที่ 301.898 พันล้านหยวน เพิ่มขึ้น 11.0% จากปี ค.ศ. 2005 GDP ต่อหัวอยู่ที่ 14,871 หยวน เพิ่มขึ้น 8.6% จากปี ค.ศ. 2005 (The People's Government of

² รัฐธรรมนูญฉบับปี ค.ศ. 1949 ได้ระบุระบบการปกครองของสาธารณรัฐประชาชนจีนโดยมีพื้นฐานการแบ่งแยกอำนาจระหว่างพรรคคอมมิวนิสต์จีน (Chinese Communist Party; CCP) และคณะรัฐบาล โดยรัฐธรรมนูญฉบับปี ค.ศ. 1949 เน้นการปกครองของคนที่เป็นศูนย์กลาง และระบุนิติและเสรีภาพพื้นฐานของประชาชนเป็นสำคัญ (Constitution of the People's Republic of China, 2004)

Xinjiang Uygur Autonomous Region, 2006) และสำหรับด้านการลงทุนในปี ค.ศ. 2019 จีนเจียงใต้ดึงดูดผู้ประกอบการมากกว่า 1.8 ล้านราย รวมถึงวิสาหกิจ 359,000 ราย แม้จะมีการระบาดของโรคโควิด-19 แต่ในปี ค.ศ. 2020 จีนเจียงก็มีการเติบโตของ GDP ในเชิงบวกที่ร้อยละ 3.4 โดยคิดเป็นเงินมากกว่า 1379.76 พันล้านหยวน (ประมาณ 2.105 แสนล้านดอลลาร์สหรัฐ) (Zhou & Zhang, 2021) และเป็นที่แน่นอนว่าระดับการคุ้มครองดูแลสิทธิมนุษยชนของประชาชนทุกกลุ่มชาติพันธุ์ในจีนเจียงก็ได้รับการปรับปรุงแก้ไขอย่างต่อเนื่องเช่นกัน โดยจะเห็นได้ว่าตั้งแต่ก่อนก่อตั้งประเทศจีนใหม่ในปี ค.ศ. 1949 จนถึงปัจจุบัน สถานะและการมีบทบาทของประชาชนในจีนเจียงได้ถูกยกระดับและมีการพัฒนาร่วมกับชาติพันธุ์อื่น ๆ ในจีนอีก 55 ชาติพันธุ์ทั่วทุกภูมิภาคของจีน (Embassy of the People's Republic of China in the Islamic Republic of Pakistan, 2019)

อย่างไรก็ตาม เนื่องจากจีนเจียงตั้งอยู่ในเอเชียกลางและเป็นพื้นที่หลักของการก่อสร้างเส้นทางการค้าข้อริเริ่ม “หนึ่งแถบหนึ่งเส้นทาง” ของจีน หากมองในมุมมองทางภูมิรัฐศาสตร์ ที่ตั้งทางภูมิศาสตร์ของจีนเจียงนั้นถือได้ว่ามีความสำคัญเป็นอย่างมาก ดังนั้น ประเทศตะวันตก เช่น สหรัฐอเมริกาได้พยายามขัดขวางนโยบายดังกล่าวของจีน ซึ่งได้ใช้กลวิธีการในการแทรกแซงกิจการของเขตปกครองตนเองซินเจียงอุยกูร์ของจีนเพื่อพยายามใช้สิ่งที่เรียกว่า “ปัญหาสิทธิมนุษยชน” เพื่อแบ่งแยกเขตปกครองตนเองซินเจียงอุยกูร์ออกจากจีน (Li & Yang, 2020) รวมทั้งการใช้ข้อโต้แย้งและโจมตีผ่านสื่อและการปราศรัยในที่สาธารณะว่าจีนได้ “ทำการกดขี่ข่มเหง การใช้แรงงานและการกักกันโดยไร้อิสระภาพ” แต่ข้อเท็จจริงที่ปรากฏขึ้นและจะถูกนำเสนอขึ้นจะสามารถพูดได้ “ดัง” กว่าข้อกล่าวอ้างที่ชาติตะวันตกนั้นได้แสดงทัศนคติที่มีต่อจีนในประเด็นดังกล่าว

หากศึกษาในเชิงลึกแล้วนั้น จะพบว่า ประเด็นที่เกี่ยวข้องกับจีนเจียงไม่ใช่ประเด็นการถูกโจมตีเรื่องของสิทธิมนุษยชนเพียงอย่างเดียว แต่ยังมีประเด็นในเรื่องของการต่อต้าน การแทรกแซง การสกัดกั้น การปราบปรามและควบคุมเงินจากภายนอก เพื่อพยายามจะแยกจีนเจียงออกจากจีนผ่านการโจมตีในประเด็นปัญหาสิทธิมนุษยชนในจีนเจียงโดยการใช้สื่อ การวิเคราะห์จากทัศนคติของนักวิชาการและการปราศรัยเพื่อเอาใจประชาชนของผู้นำและนักการเมืองเพียงบางส่วนเท่านั้น ซึ่งในท้ายที่สุดยังไม่มีการพิสูจน์ให้เห็นอย่างแท้จริงว่าจีนนั้นมีประเด็นปัญหาสิทธิมนุษยชนในจีนเจียงหรือไม่อย่างไร (Li & Yang, 2020) หรือรัฐบาลสหรัฐหรือชาติตะวันตกอื่น ๆ ใช้ประเด็นเรื่องสิทธิมนุษยชนเพื่อโจมตีจีน เพื่อมุ่งแยกจีนเจียงออกจากจีนจริงหรือไม่อย่างไร และนอกจากนี้การรบกวนการอธิบายและชี้แจงผ่านมุมมองของรัฐบาลจีนก็ยังไม่ได้รับการยอมรับจากสื่อหรือนักวิชาการบางกลุ่มของชาติตะวันตก ซึ่งทั้งหมดได้กลายเป็นประเด็นข้อโต้แย้งที่นักวิชาการยังหาคำตอบไม่ได้ เพราะเอกสารงานวิจัยและการนำเสนอจากภายนอกจีนมุ่งเน้นในเรื่องของภัยคุกคามและประเด็นปัญหาสิทธิมนุษยชนเป็นหลัก ซึ่งเป็นในแง่ลบเพื่อโจมตีจีน แต่สำหรับเอกสารงานวิจัยและการนำเสนอจากภายในจีนจากนักวิชาการก็มักจะมุ่งเน้นให้เห็นถึงสภาพและการบริหารจัดการ และผลที่เป็นในเชิงบวก

โดยในช่วงไม่กี่ปีมานี้ โดยเฉพาะในช่วงปี ค.ศ. 2013 เป็นต้นมา สื่อในสหรัฐอเมริกาและประเทศตะวันตกอื่น ๆ ได้พยายามนำเสนอประเด็น “ปัญหาสิทธิมนุษยชนในจีนเจียง” (Human Rights Issues in Xinjiang) (Li & Yang, 2020) และในขณะเดียวกันรัฐสภาสหรัฐฯ ได้ผ่าน “กฎหมายนโยบายความมั่นคงอุยกูร์ปี ค.ศ. 2020” ในเดือนมิถุนายน ปี ค.ศ. 2020 ว่าด้วย “ระบบ การละเมิด การกักขังควบคุมตัวโดยพลการ การบังคับใช้แรงงาน การกดขี่ทางวัฒนธรรม และการกดขี่ทางศาสนา”

(The Senate and House of Representatives of the United States of America, 2020) ซึ่งประเด็นดังกล่าวเป็นที่น่าจับตามองของนานาประเทศในโลก รวมถึงสหประชาชาติที่มีหน้าที่ในการกำกับดูแลประเด็นเรื่องของสิทธิมนุษยชนในระดับนานาชาติเช่นกัน จากประเด็นดังกล่าวเป็นที่น่าสังเกตว่า เหตุใดรัฐบาลสหรัฐฯ รวมถึงนักวิชาการ นักการเมืองและสื่อต่าง ๆ ในประเทศตะวันตกอื่น ๆ จึงสนใจในประเด็นนี้ อีกทั้งได้พยายามนำเสนอข้อมูลเกี่ยวกับ “ปัญหาสิทธิมนุษยชนในซินเจียง” อย่างหลากหลาย รวมไปถึงพยายามเรียกร้องให้รัฐบาลจีนอธิบาย ชี้แจงและเร่งแก้ไขในประเด็นปัญหาสิทธิมนุษยชน ที่รวมไปถึงการบริหารจัดการในพื้นที่เขตปกครองตนเองซินเจียงอย่างเร่งด่วน นอกจากนี้ ยังมีภาคเอกชนหลายแห่ง เช่น บริษัท Nike บริษัท Adidas ของสหรัฐอเมริกาซึ่งเป็นผลิตภัณฑ์ทางด้านเครื่องแต่งกายกีฬาเข้ามามีส่วนร่วมในการโจมตีในประเด็นสิทธิมนุษยชน “การกดขี่และใช้แรงงาน” ในซินเจียงและได้รณรงค์ในประเด็นนี้อย่างจริงจัง ซึ่งในที่สุดได้นำมาซึ่งการปลุกระดมความเป็นชาตินิยมและรักชาติของชาวจีนในการ “ต่อต้าน” สินค้าจากบริษัท Nike บริษัท Adidas ของสหรัฐอเมริกา โดยประชาชนจีนได้เลิกสนับสนุนและไม่ซื้อสินค้าของบริษัทดังกล่าวในช่วงระยะเวลาหนึ่ง

อีกทั้ง รัฐบาลจีนอาจจะสามารถอธิบายด้วยเหตุผลทางประวัติศาสตร์ที่ลึกซึ้งและสลับซับซ้อน โดยสามารถอธิบายถึงความถูกต้องและชัดเจนของ “ปัญหาสิทธิมนุษยชนในซินเจียง” ที่ทำให้รัฐบาล สื่อ นักวิชาการและนักการเมืองประเทศตะวันตกพยายามนำเสนอข้อมูล ข้อเท็จจริง หรืออาจจะเป็นการแสดงว่าข้อมูลเหล่านั้นเป็นข้อมูลเพียงบางส่วนเท่านั้น ทั้งนี้เนื่องจากในมุมมองของนักวิชาการบางส่วนของจีนก็ได้นำเสนอในมุมที่เห็นด้วยและที่มีมุมมองที่ตรงกันข้ามในประเด็นดังกล่าวเช่นกัน (มีการนำเสนอข้อเท็จจริงในประเด็นปัญหาทางการเมือง ปัญหาสิทธิมนุษยชนและการพัฒนาสังคมของจีนเพียงด้านเดียวจากตะวันตกเพียงเท่านั้น) โดยยังไม่มี การนำเสนอที่ชัดเจนจากนักวิชาการจีนหรือนักวิชาการชาวตะวันตกที่ทำการศึกษเกี่ยวกับประเด็นปัญหาสิทธิมนุษยชนในซินเจียงอย่างจริงจัง ส่วนใหญ่มุ่งเน้นในประเด็นของ “การละเมิด กดขี่ข่มเหง การใช้แรงงานหรือการล้างสมอง” ที่ไม่ได้มีการศึกษาถึงภัยคุกคามจากภายนอกที่กำลังคุกคามจีนในพื้นที่ซินเจียง รวมถึงประเด็นปัญหาจากภัยคุกคามภายใน โดยเฉพาะเรื่องของ “ภัยคุกคามใหม่” ไม่ว่าจะเป็น การก่อการร้าย การแบ่งแยกดินแดน การฆ่าล้างเผ่าพันธุ์ (Terrorism, Separatism, Genocide) ที่มาในรูปแบบของการปลุกระดมผ่านความเชื่อเพื่อสร้างความแตกแยก โดยใช้ประเด็นเรื่องของความเชื่อทางศาสนาและการครอบครองดินแดนในอดีตเพื่อจุดประเด็นความขัดแย้งและเกลียดชังให้เกิดขึ้น ทั้งนี้การศึกษาสาเหตุของการบริหารจัดการเฉพาะพื้นที่ “ซินเจียง” ของรัฐบาลจีนนั้นมีเหตุผลสำคัญประการใด ก็ยังไม่ได้ถูกศึกษาและค้นพบเพื่อให้เห็นข้อเท็จจริงที่สมบูรณ์

ถึงแม้ว่าข้อถกเถียงเรื่องสิทธิมนุษยชนในซินเจียงยังคงมีหลากหลายมุมมองทางวิชาการ ดังนั้น งานวิจัยนี้มุ่งประเด็นในการศึกษาเกี่ยวกับ (1) ข้อเท็จจริงเกี่ยวกับปัญหาสิทธิมนุษยชนในจีน โดยเฉพาะซินเจียงนั้นเป็นอย่างไร (2) การบริหารจัดการและดำเนินการของรัฐบาลจีนผ่านนโยบายสาธารณะของรัฐบาลท้องถิ่นเขตปกครองตนเองซินเจียงอุยกูร์เกี่ยวกับประเด็นสิทธิมนุษยชนในพื้นที่ซินเจียงจากสมมุติฐาน ซึ่งจะสามารถพิสูจน์ให้เห็นข้อเท็จจริงผ่านการศึกษาวิเคราะห์ผ่านเอกสารวิชาการ งานวิจัย ข่าว ทั้งในและนอกประเทศจีน รวมถึงเอกสารราชการ (สมมุติฐาน) ของรัฐบาลจีนเพื่อนำเสนอหลักฐาน ข้อเท็จจริงต่อประเด็นปัญหาสิทธิมนุษยชนและอื่น ๆ ในซินเจียงสู่สาธารณะได้อย่างถูกต้องและเป็นธรรม อันจะเป็นประโยชน์ต่อวงการวิชาการ การศึกษาเกี่ยวกับระบบการเมืองการปกครองจีนที่มีอัตลักษณ์แบบจีนและงานวิจัยในอนาคตที่เกี่ยวข้องกับประเด็นสิทธิมนุษยชนเพื่อการศึกษาต่อไปในอนาคต

วัตถุประสงค์

1. ศึกษาวิเคราะห์เพื่อระบุ “ข้อเท็จจริง” เกี่ยวกับประเด็นสิทธิมนุษยชนในซินเจียง
2. นำเสนอการบริหารจัดการและดำเนินนโยบายของรัฐบาลจีนผ่านนโยบายสาธารณะของรัฐบาลท้องถิ่นเขตปกครองตนเองซินเจียงอุยกูร์เกี่ยวกับประเด็นสิทธิมนุษยชนในซินเจียง

ระเบียบวิธีวิจัย

งานวิจัยชิ้นนี้ใช้วิธีการวิจัยเชิงเอกสาร (Documentary Research) โดยศึกษาผ่านเอกสารงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องทั้งหนังสือ บทความวิชาการ งานวิจัย วิทยานิพนธ์ ข้อมูลจากเว็บไซต์และข่าวที่เกี่ยวข้องกับประเด็นสิทธิมนุษยชนในซินเจียงและการดำเนินนโยบายสาธารณะของรัฐบาลท้องถิ่นเขตปกครองตนเองซินเจียงอุยกูร์ ประเทศจีนผ่านเอกสารทางการ สมุดปกขาว (White Paper) เรื่อง “การรับประกันสิทธิเท่าเทียมกันของกลุ่มชาติพันธุ์ทั้งหมดในซินเจียง” (Guarantee of Equal Rights of All Ethnic Groups in Xinjiang) ของ The State Council Information Office of the State Council of China โดยนำข้อมูลทั้งหมดมาจำแนกเป็นหมวดหมู่เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลทั้งหมด โดยการกำหนดหมวดหมู่นั้นเป็นไปตามข้อคำถามและวัตถุประสงค์ของงานวิจัยในประเด็นที่ต้องการศึกษา คือ ข้อเท็จจริงเกี่ยวกับประเด็นสิทธิมนุษยชนในซินเจียง และการบริหารจัดการของรัฐบาลจีนผ่านนโยบายสาธารณะของรัฐบาลท้องถิ่นเขตปกครองตนเองซินเจียงอุยกูร์เกี่ยวกับประเด็นสิทธิมนุษยชนในซินเจียงผ่านเอกสารวิชาการต่าง ๆ และการรายงานในสมุดปกขาวของรัฐบาลจีน จากนั้นใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) จากเอกสารที่เกี่ยวข้องทั้งหมดมาสรุปผลการวิจัยด้วยวิธีพรรณนาวิเคราะห์ (Descriptive Analysis) เพื่อพิสูจน์ข้อเท็จจริงและการตอบโต้ข้อกล่าวหาต่าง ๆ จากสมุดปกขาวของรัฐบาลจีน จากนั้นทำการสรุปและอภิปรายผลการวิจัย

แนวคิด ทฤษฎีและการทบทวนวรรณกรรม

1. สิทธิมนุษยชนสากล (International Human Rights)

ประวัติศาสตร์สิทธิมนุษยชนเผยให้เห็นถึงวิวัฒนาการที่ยาวนานและซับซ้อน ซึ่งหยั่งรากลึกในประเพณี ปรัชญา ศาสนา และวัฒนธรรมที่หลากหลายทั่วโลก โดยเริ่มจากแนวคิดโบราณเกี่ยวกับกฎธรรมชาติไปจนถึงอุดมคติของการรับรู้เรื่องต่าง ๆ การเคารพซึ่งกันและกันในสังคมมนุษย์ยังคง เช่นเรื่องของเพศสภาพชายและหญิง ไปสู่ระดับประเทศ เช่น การกดขี่ข่มเหง สงครามและการเรียกร้องสิทธิทางกฎหมาย ซึ่งคาบเกี่ยวประเพณีและความเชื่อทางศาสนา อันนำไปสู่ประเด็นระหว่างประเทศที่ว่าด้วยข้อตกลงระหว่างประเทศในช่วงหลังสงครามโลกครั้งที่สอง (Flowers, 1993) แนวคิดเรื่องสิทธิมนุษยชนนี้ได้มีการพัฒนาและปรับเปลี่ยนอย่างต่อเนื่องเพื่อรับมือกับความท้าทายในประเด็นปัญหาเรื่องสิทธิมนุษยชนที่เกิดขึ้นใหม่อย่างหลากหลายและไร้ขอบเขตตามกระบวนการของโลกาภิวัตน์ ไม่ว่าจะเป็นการยอมรับในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์โดยธรรมชาติและการเคารพในสิทธิขั้นพื้นฐานของความเป็นมนุษย์ ความเท่าเทียมทางเพศ ผ่านข้อตกลง ความร่วมมือ กฎหมายและเอกสารต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็น ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน (The Universal Declaration of Human Rights; UDHR) ที่ได้รับการรับรองโดยสมัชชาใหญ่แห่งสหประชาชาติ เมื่อวันที่ 10 ธันวาคม 1948 (Sutto, 2019, p. 18)

“Human rights” are rights inherent to all human beings, regardless of our nationality, residence, sex, sexual orientation, and gender identity, national or ethnic origin, color, religion, language, or any other status. We are all equally entitled to our human rights without discrimination. (“สิทธิมนุษยชน” คือสิทธิที่มีอยู่ในตัวมนุษย์ทุกคน โดยไม่คำนึงถึงสัญชาติ ถิ่นที่อยู่ เพศ รสนิยมทางเพศ และอัตลักษณ์ทางเพศ ชาติกำเนิดหรือชาติพันธุ์ สีผิว ศาสนา ภาษา หรือสถานะอื่นใด เราทุกคนมีสิทธิเท่าเทียมกันในสิทธิมนุษยชนโดยไม่มีทางเลือกปฏิบัติ) (United Nations, 1992)

แต่อย่างไรก็ตาม วิธีในการรับรู้และต่อสู้เพื่อสิทธิมนุษยชน การตระหนักรู้และยอมรับในระดับสากลยังเป็นการท้าทายใหม่ที่นานาประเทศจะต้องจัดการและแก้ไข การต่อสู้เพื่อสิทธิมนุษยชนนั้นมีในหลากหลายรูปแบบ ไม่ว่าจะเป็นการเรียกร้อง การรณรงค์ การส่งเสริมผ่านองค์กร หน่วยงานหรือแม้กระทั่งการถ่ายทอดผ่านการเรียนการสอน สื่อภาพยนตร์ ละครและการแสดงออกในพื้นที่สาธารณะ ทั้งนี้เพื่อความเท่าเทียมและความยุติธรรมด้านสิทธิมนุษยชน อีกทั้งเน้นย้ำถึงความจำเป็นในการเฝ้าระวังประเด็นปัญหาสิทธิมนุษยชนใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้นในโลกอย่างต่อเนื่อง (Marks, 2016, p. 20)

จากการศึกษาและสำรวจเกี่ยวกับแนวคิดสิทธิมนุษยชนทางวิชาการอย่างหลากหลายและครอบคลุม ได้ชี้ให้เห็นถึงความเชื่อมโยงระหว่างปัจจัยทางประวัติศาสตร์ วัฒนธรรม เศรษฐกิจ สังคมและการเมืองได้ก่อให้เกิดวาทกรรมเกี่ยวกับประเด็นปัญหาสิทธิมนุษยชนที่เกิดขึ้นอยู่ทุกขณะในสังคมปัจจุบัน (Council of European, 2023)

“All rights are universal, indivisible and interdependent and interrelated.” (สิทธิทั้งปวงเป็นสากล แบ่งแยกไม่ได้ และพึ่งพาอาศัยกัน และเกี่ยวข้องกัน) (United Nations, 1993)

โดยประเด็นปัญหาสิทธิมนุษยชนนั้นเชื่อมโยงไปสู่ประเด็นของภัยคุกคาม อาชญากรรม เทคโนโลยีสมัยใหม่หรือแม้แต่สงครามที่ยังเกิดขึ้นอยู่ในโลกปัจจุบัน เช่น สงครามรัสเซีย-ยูเครนหรือสงครามอิสราเอล-ปาเลสไตน์ ที่ได้สร้างการเปลี่ยนแปลงและความท้าทายใหม่ ๆ ซึ่งได้ถูกเรียกร้องให้มีการชกถามและพิสูจน์ทางวิชาการอย่างจริงจัง ทั้งนี้เพื่อชี้ให้เห็นถึงข้อเท็จจริงเกี่ยวกับประเด็นปัญหาสิทธิมนุษยชน สร้างสภาพแวดล้อมในสังคมประเทศและตระหนักรู้นานาชาติ ส่งเสริมสิทธิมนุษยชนให้ได้รับการเคารพนับถือในระดับสากลอย่างจริงจัง โดยสิทธิมนุษยชนสากลขั้นพื้นฐานได้ระบุไว้ในเอกสารและคำประกาศระหว่างประเทศต่าง ๆ ภายใต้กรอบการทำงานที่มีรากฐานและเป็นที่ยอมรับอย่างกว้างขวาง สำหรับเรื่องของ “สิทธิมนุษยชน” สามารถพบได้ในปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน (Universal Declaration Of Human Rights; UDHR) ซึ่งรับรองโดยสมัชชาใหญ่แห่งสหประชาชาติในปี ค.ศ. 1948 ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชนได้สรุปสิทธิและเสรีภาพขั้นพื้นฐานที่ถือว่ามีอยู่ในตัวบุคคลทุกคน โดยไม่คำนึงถึงสัญชาติ ชาติพันธุ์ เพศ ศาสนา หรือสถานะอื่นใด (United Nations, 2021)

2. สิทธิมนุษยชนกับการเป็นพลเมือง สิทธิทางชาติพันธุ์และการเคารพความเชื่อทางศาสนา (Human Rights and Citizenship Ethnic Rights and Respect for Religious Beliefs)

แนวคิดเรื่องสิทธิมนุษยชนสำหรับพลเมืองถือเป็นแง่มุมพื้นฐานของวาทกรรมทางกฎหมายและการเมืองร่วมสมัย โดยเริ่มต้น กฎหมายสิทธิมนุษยชนระหว่างประเทศร่วมสมัยเกิดขึ้นในศตวรรษที่ 19 ในประเด็นที่ว่าด้วยการห้ามการค้าทาสและการสร้างข้อจำกัดในการป้องกันการเกิดสงคราม ในปี ค.ศ. 1919 ประเทศต่าง ๆ ได้ก่อตั้งองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labor Organization; ILO) เพื่อดูแลสนธิสัญญาคุ้มครองแรงงานด้วยความเคารพต่อสิทธิของตน รวมถึงสุขภาพและความปลอดภัยของพวกเขา (Shiman, 1993, pp. 6-7) ในปัจจุบัน สิทธิเหล่านี้มีรากฐานมาจากข้อตกลงระหว่างประเทศ กรอบรัฐธรรมนูญ และหลักจริยธรรม เพื่อปกป้องศักดิ์ศรีและความเป็นอยู่ที่ดีของมนุษย์ในสังคม ความเข้าใจทางวิชาการเกี่ยวกับสิทธิมนุษยชนนั้นได้เน้นย้ำถึงธรรมชาติที่เป็นสากล ซึ่งครอบคลุมมิติทางกฎหมาย การเมือง เศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม (Marks, 2016, p. 20) โดยสิทธิมนุษยชนสำหรับพลเมืองครอบคลุมถึงการคุ้มครองที่หลากหลาย รวมถึงเสรีภาพในการแสดงออก การชุมนุม และความเชื่อทางศาสนา โดยตระหนักถึงสิทธิของพลเมืองในการมีชีวิต เสรีภาพและความมั่นคงปลอดภัย สิทธิเหล่านี้ได้รับการออกแบบมาเพื่อส่งเสริมสภาพแวดล้อมที่บุคคลสามารถมีส่วนร่วมในการกำกับดูแล การเข้าถึงโอกาสอย่างเท่าเทียมกัน และดำเนินชีวิตโดยปราศจากการเลือกปฏิบัติหรือการแทรกแซงโดยพลการหรือตามอำเภอใจ (United Nations, 1993)

อย่างไรก็ตาม การรับรู้และการตระหนักถึงสิทธิมนุษยชนสำหรับพลเมืองนั้นต้องการมากกว่ากรอบทางกฎหมาย ต้องการการดำเนินการที่มีประสิทธิภาพ การบังคับใช้ โดยเฉพาะ “การรับรู้และตระหนักรู้” (Perception and Awareness) และความพยายามอย่างต่อเนื่องเพื่อจัดการกับความท้าทายทางสังคมที่กำลังพัฒนาอย่างไม่หยุดยั้ง นักวิชาการและผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับสิทธิมนุษยชนมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาความเข้าใจและการคุ้มครองสิทธิมนุษยชน เพื่อสร้างการตระหนักรู้ที่หยั่งลึกลงไปในชีวิตได้สำนึกของมนุษย์ (Carlson & Listhaug, 2007) โดยมีการวิเคราะห์ระบบต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ทั้งทางนโยบายระดับประเทศ ข้อตกลงทางสังคม เอกสารสัญญา หรือข้อปฏิบัติที่เป็นความเคยชินในสังคมที่พลเมืองและประชาชนนั้นอาศัยอยู่ จำเป็นจะต้องมีการใช้วิจรณ์ญาณและการสนับสนุน หรือแม้กระทั่งการปฏิรูปที่จำเป็นในการทำความเข้าใจและยอมรับสิทธิมนุษยชนของพลเมืองขั้นพื้นฐาน แต่กระนั้นความสามารถของรัฐบาลในการดำเนินการตามสนธิสัญญาสิทธิมนุษยชนก็ยังคงเป็นไปได้ด้วยความยากลำบากและไม่ชัดเจน (Cole, 2015) กล่าวคือ วาทกรรมเกี่ยวกับสิทธิมนุษยชนสำหรับพลเมืองนั้นเน้นย้ำถึงความเชื่อมโยงระหว่างการพิจารณาทางกฎหมาย การเมือง และจริยธรรม หรือแม้กระทั่งข้อตกลงร่วมกันโดยทั่วไปในสังคมที่พลเมืองนั้นอาศัยอยู่ เน้นย้ำถึงความจำเป็นของแนวทางแบบองค์รวมเพื่อให้แน่ใจว่าพลเมืองทุกคนเข้าใจ ยอมรับและตระหนักถึงการเคารพสิทธิมนุษยชนระหว่างพลเมืองด้วยกันว่ามีการคุ้มครองสิทธิของบุคคลในสังคมที่หลากหลายทั่วโลกอย่างมีความหมาย อันรวมถึงเรื่องของการเคารพในความเชื่อ เพศสภาพ การเลือกที่จะเป็น การดำรงชีวิต หรือแม้กระทั่งการดำเนินชีวิตส่วนตัว

โดยความสัมพันธ์ระหว่างสิทธิมนุษยชนกับการเป็นพลเมือง ชาติพันธุ์ และการเคารพความเชื่อทางศาสนาเป็นหัวข้อที่ซับซ้อน ซึ่งเกี่ยวข้องกับการคำนึงถึงความหลากหลายทางวัฒนธรรม เสรีภาพส่วนบุคคล และบทบาทของศาสนาในสังคม สิทธิมนุษยชนเป็นสิทธิและเสรีภาพขั้นพื้นฐานที่ทุกคนมีสิทธิได้รับ โดยไม่คำนึงถึงเชื้อชาติ สัญชาติ ศาสนา หรือลักษณะอื่นใด

(Sutto, 2019) แต่ทว่าสิทธิมนุษยชนกับการเป็นพลเมือง ชาติพันธุ์ และการเคารพความเชื่อทางศาสนานี้กลับกลายเป็นประเด็นปัญหาสำคัญที่ทำให้นานาชาติให้ความสำคัญ อีกทั้งนำประเด็นนี้มาเป็นเครื่องมือในการโจมตีทางการเมืองของประเทศต่าง ๆ เพื่อการสกัดกั้นคู่แข่ง สร้างภาพอันโหดร้าย บางครั้งกลับกลายมาเป็นเครื่องมือทางการเมืองและเศรษฐกิจเพื่อยับยั้งการเจริญเติบโตของประเทศคู่แข่ง (Li & Yang, 2020) นอกจากนี้ จุดตัดระหว่างสิทธิมนุษยชนและความเชื่อทางศาสนาอาจทำให้เกิดทั้งปัญหา ความท้าทายและโอกาสในโลกยุคปัจจุบัน โดยเฉพาะพื้นที่หรือประเทศที่มีความหลากหลายทางเชื้อชาติ ศาสนา และประวัติศาสตร์ที่เกี่ยวกับสงครามและการแบ่งแยกดินแดนในอดีตก็เป็นส่วนหนึ่งของสาเหตุที่ทำให้เกิดข้อถกเถียง ประเด็นโต้แย้งและปัญหาทั้งภายในและระหว่างประเทศ ตัวอย่างที่ชัดเจนและเป็นที่น่าสนใจของนานาชาติและท้าทายต่อประเด็นสิทธิมนุษยชนในโลกคือ “ประเด็นสิทธิมนุษยชนในจีนเจียง” ของจีน

3. ประเด็นปัญหาสิทธิมนุษยชนในจีน

“ประเด็นด้านสิทธิมนุษยชน” (Human Rights Issues) นั่นคือ กรณีหรือสถานการณ์ที่สิทธิและเสรีภาพขั้นพื้นฐานของบุคคลทุกคนถูกละเมิด คุกคาม ติตรอนหรือถูกโจมตี โดยทั่วไปสิทธิเหล่านี้จะมีระบุไว้ในเอกสารระหว่างประเทศ เช่น ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน (Declaration of Human Rights) กฎหมายสิทธิมนุษยชนระหว่างประเทศ (International Human Rights Law) สนธิสัญญาและอนุสัญญาระหว่างประเทศอื่น ๆ มากมาย โดยประเด็นด้านสิทธิมนุษยชนสามารถแสดงออกมาในรูปแบบและบริบทต่าง ๆ และมีได้จำกัดเฉพาะไปเพียงด้านใดด้านหนึ่งเท่านั้น มีการดำเนินการในช่วงเวลาที่เกิดความขัดแย้งด้วยอาวุธเพื่อบังคับให้ผู้นำโลกปกป้องพลเรือนและผลักดันให้เกิดความยุติธรรมในโลก (Human Rights Watch, 2023)

“It prohibits arbitrary deprivation of life; torture, cruel or degrading treatment or punishment; slavery and forced labor; arbitrary arrest or detention; arbitrary interference with privacy; war propaganda; discrimination; and advocacy of racial or religious hatred.” ห้ามมิให้มีการกีดกันทางชีวิตโดยพลการ การทรมาน การปฏิบัติหรือการลงโทษที่โหดร้ายหรือร้ายกาจ การบังคับเป็นทาสและแรงงาน การจับกุมหรือคุมขังโดยพลการ การแทรกแซงความเป็นส่วนตัวโดยพลการ การโฆษณาชวนเชื่อเพื่อก่อให้เกิดสงคราม การเลือกปฏิบัติ และการสนับสนุนความเกลียดชังทางเชื้อชาติหรือศาสนา (United Nations, 1976)³

จากการศึกษาและรายงานของสถาบัน Human Right Career ในหัวข้อ 10 ประเด็นปัญหาสิทธิมนุษยชนในอนาคต (10 Human Rights Issues of the Future) ระบุว่าประเด็นด้านสิทธิมนุษยชน 10 อันดับแรกในอนาคตนั้นจะประกอบไปด้วย การค้ามนุษย์ วิกฤติผู้ลี้ภัย สิทธิแรงงาน ความเท่าเทียมกันทางเพศ สิทธิ LGBTQ+ สิทธิมนุษยชนทางเทคโนโลยี ชาตินิยม การโจมตีด้วยสื่อและการเผยแพร่ข้อมูลที่ไม่ถูกต้อง ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ และสุดท้ายสหประชาชาติที่มีประสิทธิภาพมากขึ้นและความมุ่งมั่นต่อการแก้ไขปัญหาสิทธิมนุษยชน (Soken-Huberty, 2021)

³ กติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิพลเมืองและสิทธิทางการเมือง และพิธีสารเลือกรับฉบับที่ 1 มีผลใช้บังคับในปี ค.ศ. 1976 พิธีสารเลือกรับฉบับที่ 2 ได้รับการรับรองในปี ค.ศ. 1989

ในปัจจุบันประเด็นการละเมิดสิทธิมนุษยชนที่เป็นกว้างขวาง หลากหลายและเกิดขึ้นบ่อยครั้งในโลก ในหนังสือ Human Rights: Current Issues and Controversies ของ DiGiacomo (2016) ได้นำเสนอปัญหาด้านสิทธิมนุษยชนในหลายประเด็น อันรวมถึงวิธีการควบคุมและรับมือ สามารถที่จะสรุปเนื้อหากว้างได้ ดังต่อไปนี้ (1) การละเมิดสิทธิพลเมืองและสิทธิทางการเมือง ซึ่งรวมถึงประเด็นที่เกี่ยวข้องกับเสรีภาพในการพูด เสรีภาพในการชุมนุม การปราบปรามทางการเมือง การเซ็นเซอร์ การเลือกปฏิบัติ และการขาดการเข้าถึงกระบวนการทางกฎหมายที่ยุติธรรมและโปร่งใส (2) การละเมิดสิทธิทางสังคมและเศรษฐกิจ โดยจะเกี่ยวข้องกับปัญหาที่เกี่ยวข้องกับความยากจน การขาดการเข้าถึงการศึกษา การดูแลสุขภาพ ที่อยู่อาศัย และโอกาสทางเศรษฐกิจ (3) การละเมิดสิทธิทางวัฒนธรรม ที่จะรวมถึงความกังวลเกี่ยวกับการละเมิดเอกลักษณ์ทางวัฒนธรรม ภาษา และแนวปฏิบัติในกลุ่มเชื้อชาติ ชาติพันธุ์ ชนเผ่า เป็นต้น (4) การเลือกปฏิบัติและการทำให้เกิดคนชายขอบ อันจะเกี่ยวข้องกับสถานการณ์ที่บุคคลหรือกลุ่มได้รับการปฏิบัติอย่างไม่ยุติธรรมหรือถูกกีดกันโดยพิจารณาจากปัจจัยต่าง ๆ เช่น เชื้อชาติ เพศ ชาติพันธุ์ ศาสนา รสนิยมทางเพศ สถานะทางสังคมหรือความพิการ (5) ความรุนแรงและการละเมิดที่เกี่ยวข้องกับความขัดแย้ง โดยจะครอบคลุมประเด็นที่เกี่ยวข้องกับอาชญากรรมสงคราม การทรมาน การจับกุมโดยพลการ การกักขังตามอำเภอใจ การวิสามัญฆาตกรรม และความรุนแรงรูปแบบอื่น ๆ ในระหว่างความขัดแย้ง (6) ปัญหาผู้ลี้ภัยและการย้ายถิ่นฐาน ซึ่งเป็นประเด็นปัญหาความท้าทายในโลก ที่ยังไม่มี การรับมือและแก้ไขได้ดี โดยจะเกี่ยวข้องกับความท้าทายที่ผู้ลี้ภัยและผู้ย้ายถิ่นต้องเผชิญ รวมถึงการขาดการคุ้มครอง การเลือกปฏิบัติ และสภาพความเป็นอยู่ที่ไม่เพียงพอ (7) การละเมิดสิทธิแรงงาน การใช้แรงงานอย่างไม่ยุติธรรมหรือไม่เป็นไปตามกฎข้อบังคับต่าง ๆ ซึ่งมักจะเกี่ยวข้องกับความกังวลต่อการปฏิบัติด้านแรงงานที่ไม่เป็นธรรม แรงงานเด็ก แรงงานบังคับ และการละเมิดสิทธิของคนงาน การได้รับค่าจ้างที่ยุติธรรม การทำงานหนัก และ 8) สิทธิด้านสิ่งแวดล้อมและชนพื้นเมือง ซึ่งประเด็นนี้มาพร้อมกับความเจริญของประเทศ การใช้ทรัพยากรต่าง ๆ ตามความต้องการของมนุษย์ในยุคโลกาภิวัตน์ ซึ่งมักจะเกี่ยวข้องกับการละเมิดสิทธิของสิ่งแวดล้อมของสิ่งแวดล้อมส่งผลกระทบต่อสิทธิของบุคคลหรือชุมชน โดยเฉพาะชนเผ่าพื้นเมืองที่อาศัยอยู่ในพื้นที่นั้น ๆ

อย่างไรก็ตาม การจัดการกับประเด็นด้านสิทธิมนุษยชนมักต้องมีการบริหารจัดการภายในตั้งแต่ระบบพื้นฐานขนาดเล็กไปสู่ระดับสังคม และการสนับสนุนและบริหารจัดการที่ดีในระดับประเทศ อีกทั้งยังจำเป็นที่จะต้องอาศัยความร่วมมือระหว่างประเทศ การสนับสนุน การปฏิรูปกฎหมาย และการส่งเสริมวัฒนธรรมการเคารพสิทธิมนุษยชนในระดับท้องถิ่น ระดับประเทศ และระดับโลก องค์กรสิทธิมนุษยชน นักเคลื่อนไหว และรัฐบาลมีบทบาทสำคัญในการระบุปัญหา จัดการปัญหา และป้องกันปัญหาการละเมิดสิทธิมนุษยชนอย่างจริงจัง ซึ่งประเด็นเหล่านี้ในบางครั้งอาจจะมีมองว่าเป็นประเด็นเพียงเล็กน้อย แต่ทว่าสามารถกระจายขอบเขตไปสู่วงกว้างและกลายเป็นประเด็นปัญหาใหญ่ระดับโลกได้ เช่น การละเมิดสิทธิทางวัฒนธรรม ความเชื่อทางศาสนาและชาติพันธุ์อันนำไปสู่สงครามที่สร้างผลกระทบทั่วโลกได้ โดยประเด็นปัญหานี้ก็สามารถนำมาสู่เครื่องมือในการโจมตี สกัดกั้นและคว่ำบาตรทางการเมืองและเศรษฐกิจในโลกยุคปัจจุบันที่มีการเชื่อมต่อกันอย่างไร้พรมแดน ดังเช่น ประเทศจีนในปัจจุบันที่กำลังการเจริญก้าวหน้าจนกลายเป็นคู่แข่งของสหรัฐอเมริกา แต่ทว่าภายใต้การเจริญรุ่งเรืองของจีนได้กลายเป็นเป้าหมายการโจมตีด้านสิทธิมนุษยชนจากสื่อของชาติตะวันตก

จีนตกเป็นจำเลยที่ถูกกล่าวหาและน่าจับตามองในประเด็นข้อกังวลด้านสิทธิมนุษยชนหลายประการ และประเด็นเหล่านี้ได้รับการพูดคุยและวิพากษ์วิจารณ์อย่างกว้างขวางโดยองค์กรสิทธิมนุษยชน รัฐบาล และกลุ่มผู้สนับสนุนระหว่าง

ประเทศ จากรายงานของ U.S. Department of State (2021) ได้นำเสนอ “China’s Disregard for Human Rights” หรือการไม่เคารพในสิทธิมนุษยชนของจีนไว้หลายประเด็นด้วยกัน เช่น การปราบปรามในซินเจียง ความกลัวจะถูกจับกุมโดยพลการ การละเมิดเสรีภาพทางศาสนา การปิดกั้นเสรีภาพในการแสดงออก การบังคับใช้แรงงาน การโจมตีต่อเอกราชของฮ่องกง และข้อจำกัดอันเข้มงวดในทิเบต เป็นต้น

“The government of the People’s Republic of China (PRC), guided by a totalitarian ideology under the absolute rule of the Chinese Communist Party (CCP), deprives citizens of their rights on a sweeping scale and systematically curtails freedoms as a way to retain power. People in China cannot practice the religion or belief of their choice. They cannot express their opinions openly or form or join groups of their choosing without fear of harassment, arrest, or retribution. Members of minority groups are subject to mass arbitrary detention, Orwellian-style surveillance, political indoctrination, torture, forced abortions and sterilization, and state-sponsored forced labor. รัฐบาลแห่งสาธารณรัฐประชาชนจีน ที่ได้นำอุดมการณ์เผด็จการภายใต้การปกครองที่เด็ดขาดของพรรคคอมมิวนิสต์จีน ได้ลดทอนสิทธิของพลเมืองของตนในวงกว้างและจำกัดเสรีภาพอย่างเป็นระบบเพื่อรักษาอำนาจของตน ผู้คนในประเทศจีนไม่สามารถนับถือศาสนาหรือความเชื่อตามที่พวกเขาเลือกได้ พวกเขาไม่สามารถแสดงความคิดเห็นอย่างเปิดเผย จัดตั้งหรือเข้าร่วมกลุ่มที่พวกเขาเลือกได้ โดยกลัวว่าจะถูกคุกคาม จับกุม หรือถูกลงโทษ สมาชิกของชนกลุ่มน้อยตกอยู่ภายใต้การควบคุมตัวโดยพลการเป็นจำนวนมาก มีการสอดแนม การปลุกฝังทางการเมือง การทรมาน การบังคับทำแท้งและการทำหมัน รวมถึงการบังคับใช้แรงงานที่มีรัฐบาลให้การสนับสนุน (U.S. Department of State, 2021)

จากรายงานดังกล่าวสามารถสรุปประเด็นด้านสิทธิมนุษยชนที่สำคัญบางประการในประเทศจีนนั้นได้ ดังต่อไปนี้ (1) เสรีภาพในการแสดงออกและการใช้สื่อ เสรีภาพทางอินเทอร์เน็ตและการเฝ้าระวัง โดยจีนนั้นมีชื่อเสียงในเรื่องของการปิดกั้นและการควบคุมสื่ออย่างเข้มงวด เสรีภาพในการแสดงออกมีจำกัด และมีข้อจำกัดเกี่ยวกับเนื้อหาออนไลน์ โซเชียลมีเดีย และสื่อสารมวลชนอิสระ ประชาชนในประเทศจีนไม่สามารถใช้โซเชียลมีเดียภายนอกประเทศได้อย่างอิสระ โดยจะถูกป้องกันและสกัดกั้นจากหน่วยงานของรัฐบาล ทั้งนี้ก็เพื่อป้องกันการรั่วไหลและการนำเข้าสู่ของข้อมูลอันเป็นจริงและเท็จจากต่างประเทศ กิจกรรมออนไลน์ก็ได้รับการตรวจสอบอย่างใกล้ชิด และมีข้อจำกัดในการเข้าถึงเว็บไซต์และข้อมูลบางอย่างที่อาจจะนำมาซึ่งการปลุกกระดมและภัยคุกคามในจีนได้ (2) การปราบปรามทางการเมือง โดยรัฐบาลจีนถูกวิพากษ์วิจารณ์ว่าเป็นการปราบปรามความขัดแย้งทางการเมือง จำกัดกิจกรรมของฝ่ายค้านทางการเมือง และกักขังนักเคลื่อนไหว นักกฎหมาย และนักข่าวที่ทำทนายพรรครัฐบาล (3) สิทธิของชาติพันธุ์และความเป็นเชื้อชาติ ได้แก่ ประเด็นสิทธิชนกลุ่มน้อยชาวอุยกูร์ โดยมีการรายงานและการสอบสวนจากสื่อต่างประเทศจีน จนได้ก่อให้เกิดความกังวลเกี่ยวกับการละเมิดสิทธิมนุษยชน รวมถึงการกักขังตามอำเภอใจ การบังคับใช้แรงงาน การปราบปรามทางศาสนาและวัฒนธรรมในพื้นที่ซินเจียงอุยกูร์ (Feinerman, 1990)

จากประเด็นทั้งหมดนี้ นานาชาติมีความกังวลเกี่ยวกับการควบคุมตัวบุคคลโดยพลการ ที่ขาดกระบวนการทางกฎหมาย ที่ถูกต้องชัดเจน และความโปร่งใสในการดำเนินคดีต่าง ๆ ในจีน ถือว่าเป็นประเด็นสำคัญที่ทำให้ภูมิกานานาชาตินำมาโจมตีจีน ในประเด็นสิทธิมนุษยชน

สิ่งสำคัญคือ รัฐบาลจีนมักจะปฏิเสธคำวิพากษ์วิจารณ์เหล่านี้ โดยยืนยันว่านโยบายของรัฐบาลมีเป้าหมายเพื่อรักษา เสถียรภาพ การพัฒนาเศรษฐกิจ และความสามัคคีของชาติ ปัญหาที่กล่าวถึงในที่นี้ยังคงต้องมีข้อเท็จจริงที่สามารถพิสูจน์ได้ รัฐบาลจีนได้นำเสนอข้อมูลที่น่าเชื่อถือผ่านเอกสารหรือการปราศรัยเชิงตอบโต้ และการชี้แจงด้วยเหตุผลอันนำไปสู่การชี้ให้เห็น ถึงความจำเป็นเร่งด่วนในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในพื้นที่ต่าง ๆ ของจีน การรับมือ นโยบาย หรือการปฏิบัติต่าง ๆ ให้กับ นานาชาติได้รับทราบ ด้วยเหตุนี้ ในบางครั้งรัฐบาลจีนกลับถูกโจมตีว่ามีการสร้างข้อมูลหลักฐานที่เป็นเท็จจากประเทศฝ่ายตรงข้าม ที่นำเสนอในมุมมองที่แตกต่าง การแสดงออกทางทัศนคติ ซึ่งถือว่าสามารถทำได้ และทั้งหมดก็นำมาซึ่งข้อถกเถียงและ ประเด็นโต้แย้งในระดับนานาชาติที่ยังไร้ข้อพิสูจน์และสิ้นสุดได้โดยเร็ววันนี้ ปัญหาดังกล่าวนี้ รัฐบาลจีนจะสามารถตอบคำถาม และชี้แจงให้นานาชาติได้รับทราบและลดล้างข้อกล่าวหาต่าง ๆ ได้โดยการแสดงหลักฐานในเชิงปฏิบัติแทนการโต้แย้ง ทางเอกสารและการโต้แย้งกลับ

ผลการศึกษาและอภิปรายผล

1. ข้อเท็จจริงในประเด็นสิทธิมนุษยชนในชิงเจียง ประเทศจีน

ถึงแม้ชิงเจียงจะมีมรดกทางสิ่งแวดล้อมและวัฒนธรรมอันรุ่งเรืองในอดีต ตลอดจนมีความสำคัญทางประวัติศาสตร์ และภูมิรัฐศาสตร์ร่วมสมัย เพราะชิงเจียงเคยเป็นศูนย์กลางของเส้นทางสายไหมและเป็นช่องทางที่ศาสนาพุทธ คริสต์ และ อิสลามเข้าสู่จีนก็ตาม แต่กระนั้นประเด็นปัญหาต่าง ๆ ได้ถาโถมเข้าสู่ชิงเจียง ไม่ว่าจะเป็นในเรื่องของความขัดแย้งทาง ชาติพันธุ์ ศาสนา ความเชื่อและสงคราม ด้วยเหตุนี้ทำให้ชิงเจียงในยุครุ่งเรืองในอดีตเริ่มถดถอยและล้าหลัง (Millward, 2021) ก่อนการก่อตั้งสาธารณรัฐประชาชนจีนในปี ค.ศ. 1949 เศรษฐกิจของชิงเจียงเป็นเศรษฐกิจแบบธรรมชาติที่มุ่งเน้นการทำ เกษตรกรรมและการเลี้ยงสัตว์เป็นหลัก เป็นการทำเกษตรกรรมที่ล้าหลังและไม่มีอุตสาหกรรม ภายใต้การกดขี่ของกองกำลัง จักรวรรดินิยมที่รุนแรง ชนชั้นศักดินาที่แสวงประโยชน์ และชนชั้นที่มีอภิสิทธิ์ทางศาสนา ผู้คนจากทุกกลุ่มชาติพันธุ์ในชิงเจียง มีสถานะทางสังคมที่ต่ำและไม่ได้รับสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐาน

ดังนั้น ประเด็นปัญหาเรื่องชาติพันธุ์และการแบ่งแยกดินแดน และสิทธิมนุษยชนในชิงเจียงนั้นไม่ได้เป็นประเด็นปัญหา ใหม่แต่อย่างใด แต่เป็นปัญหาที่เกิดขึ้นมานานที่ปรากฏในประวัติศาสตร์จีน ด้วยเหตุผลที่สำคัญคือ การรวมแผ่นดินและ การรวมความหลากหลายของชาติพันธุ์ต่าง ๆ เข้ามาอยู่ร่วมกัน ด้วยเหตุแห่งความแตกต่างทั้งชาติพันธุ์ ศาสนาและความเชื่อ แม้กระทั่งชีวิตความเป็นอยู่ได้ทำให้เกิดความแปลกแยก และพยายามที่จะมีการสร้างตัวตนและลักษณะความเป็นดั้งเดิมไว้ (Millward, 2021) การแบ่งแยกดินแดน แยกตัวออกจากประเทศจีนของชิงเจียงเพื่อปกครองตนเองนั้นเป็นประเด็นปัญหาสำคัญ ของรัฐบาลจีนมาอย่างยาวนานและต้องการการแก้ไขอย่างเร่งด่วน แม้ว่าเขตปกครองตนเองชิงเจียงอยู่กึ่งของจีนเคยมี ประวัติศาสตร์ในการสะสมทางวัฒนธรรมของกลุ่มศาสนาอิสลามและความเชื่อทางศาสนาจากตุรกี และถูกมองว่าเป็น เตอร์กิสถานตะวันออกจากนักวิชาการตะวันตกเพื่อก่อให้เกิดความเข้าใจว่าชิงเจียงนั้นมีอิสระทางความเชื่อ ศาสนาและ เป็นส่วนหนึ่งของชาวเติร์กไม่ใช่ของจีน แต่ทว่าในสายตาจีนแล้วนั้นชิงเจียงเป็นส่วนหนึ่งของจีนโดยสมบูรณ์ (Pan & Hu, 2011)

ความรุนแรงที่เกิดขึ้นในจีนเจียงโดยชาวมุสลิมอุยกูร์นั้นมีเหตุผลสำคัญสองประการหลัก คือ ความแตกต่างทางชาติพันธุ์และนับถือศาสนา ชาวยุกูร์ซึ่งอาศัยอยู่ในพื้นที่ที่เป็นกลุ่มชาติพันธุ์เตอร์กกลุ่มใหญ่ที่สุดที่อาศัยอยู่ในจีนเจียงและส่วนใหญ่เป็นชาวมุสลิม นอกจากนี้การเคลื่อนไหวของอุดมการณ์ทางศาสนาและการเมือง การสะสมอาวุธ และอุดมการณ์ของผู้คนในพื้นที่ที่ต้องการแบ่งแยกดินแดนนั้นเป็นประเด็นที่สลับซับซ้อนและหลากหลาย ไม่ว่าจะเป็นกลุ่มที่ใช้ความรุนแรงเพื่อต้องการแยกรัฐอุยกูร์เป็นอิสระออกจากจีน ในขณะที่ชาวยุกูร์บางคนต้องการแยกรัฐออกจากกลุ่มชาติพันธุ์อื่น ๆ เพื่อที่ต้องการรักษาความแตกต่างทางวัฒนธรรมภายในความสัมพันธ์แบบปกครองตนเองกับจีน และบางกลุ่มก็ให้การสนับสนุนในการรวมเข้ากับระบบของจีน (Van Wie Davis, 2008)

ในปัจจุบัน จีนเจียงนอกจากจะพบเจอกับปัญหาภายในที่มีอาจจะแก้ไขได้ ภัยคุกคามจากภายนอก “ปัญหาการก่อการร้าย” ได้เริ่มคุกคามจีนเจียงเช่นกัน การก่อการร้ายเป็นศัตรูสาธารณะของสังคมมนุษย์และเป็นเป้าหมายที่สำคัญในการร่วมกันแก้ปัญหามาตราระหว่างประเทศ กองกำลังก่อการร้ายนั้นเหยียบย่ำสิทธิมนุษยชน ฆ่าชีวิตผู้บริสุทธิ์เป็นอันตรายเป็นความมั่นคงสาธารณะ สร้างความตื่นตระหนกทางสังคม คุกคามสันติภาพและความสงบสุขของโลก ปัจจุบันจีนเจียงของจีนได้รับผลกระทบอย่างมากจากอิทธิพลที่ทับซ้อนกันของกองกำลังแบ่งแยกเชื้อชาติ กองกำลังหัวรุนแรงทางศาสนา และกองกำลังก่อการร้ายที่ใช้ความรุนแรง มีการโจมตีของผู้ก่อการร้ายเกิดขึ้นบ่อยครั้งในพื้นที่ (Lu, 2019) ซึ่งก่อให้เกิดอันตรายร้ายแรงต่อชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนทุกกลุ่มชาติพันธุ์ในจีนเจียง เป็นการละเมิดศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์อย่างร้ายแรง เมื่อเผชิญกับภัยคุกคามของกลุ่มการก่อการร้ายและลัทธิหัวรุนแรง รัฐบาลท้องถิ่นของจีนเจียงได้ใช้มาตรการเด็ดขาดเพื่อดำเนินการต่อต้านการก่อการร้ายและการต่อสู้เพื่อขจัดความรุนแรงตามกฎหมาย ผลคือได้ยับยั้งกิจกรรมการก่อการร้ายที่เกิดขึ้นบ่อยครั้งได้อย่างมีประสิทธิภาพ และปกป้องสิทธิในการอยู่รอดและการพัฒนาของประชาชนทุกกลุ่มชาติพันธุ์ในด้านสิทธิขั้นพื้นฐาน โดยรัฐบาลจีนมีการดำเนินการจัดการแก้ไขปัญหาดังกล่าวด้วยหลักนิติธรรม และการเคารพในการปกป้องสิทธิมนุษยชนเป็นหลักการตามรัฐธรรมนูญของจีน การต่อสู้ต่อต้านการก่อการร้ายและการลดความรุนแรงในจีนเจียงเป็นส่วนสำคัญของการต่อสู้ต่อต้านการก่อการร้ายของประชาคมระหว่างประเทศ และสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และหลักการของสหประชาชาติในการต่อสู้กับการก่อการร้ายและการปกป้องสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐาน (Lu, 2019)

จากการใช้มาตรการและวิธีการต่าง ๆ ตามหลักธรรมาภิบาลของรัฐบาลจีนต่อปัญหาการก่อการร้ายและการต้องการแบ่งแยกดินแดนในจีนเจียงดังกล่าวได้นำไปสู่การแก้ไขประเด็นปัญหาอื่น ๆ อีกมากมายในภายหลัง แต่ทว่าการปราบปราม ป้องกันและจัดการปัญหาภายในพื้นที่จีนเจียงและภัยคุกคามจากการก่อการร้ายในจีนเจียงนั้นกลับกลายเป็นประเด็นที่นานาชาติให้ความสนใจและนำมาใช้เป็นเครื่องมือในการโจมตีจีน เกิดวาทกรรมการละเมิดและคุกคามอันก่อให้เกิด “ปัญหาสิทธิมนุษยชน” ในจีนเจียง โดยในปี ค.ศ. 2019 สหรัฐฯ ได้ออกร่างกฎหมายหลายฉบับในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับผลประโยชน์หลักของจีน ใช้ประเด็นสิทธิมนุษยชนร่วมกับประเด็นได้หวัน ฮองกง จีนเจียง และทิเบต เพื่อดำเนินมาตรการที่หลากหลายเกี่ยวกับเอกภาพของจีน ไม่ว่าจะเป็นการแทรกแซงจากภายนอก ใช้การยู่ยง การประกาศใช้กฎหมายที่สร้างผลกระทบต่อผลประโยชน์หลักของจีน (Li & Yang, 2020) ด้วยเหตุนี้ ทำให้เกิดเป็นวาทกรรมที่ว่า “ใช้จีนเจียงเพื่อควบคุมจีน” การแพร่กระจายของวาทกรรมดังกล่าวอ้างนี้ได้แปรเปลี่ยนจาก “การบังคับใช้แรงงาน” ไปสู่ “การฆ่าล้างเผ่าพันธุ์”

ที่ได้กลายเป็นพื้นฐานสำหรับการแบ่งฝ่ายและชั่วคราวทางการเมืองของสหรัฐฯ กับจีน อีกทั้งยังสามารถทำให้สหรัฐฯ สามารถควบคุมจีนจากภายนอกได้ถูกต้องตามกฎหมาย (Li, 2021) นอกจากนี้ยังได้ใช้ประเด็น “เอกราชของไต้หวัน” “เอกราชของฮ่องกง” “เอกราชของทิเบต” และ “เอกราชของซินเจียง” ในการพยายามที่จะบรรลุการยอมรับและความร่วมมือในระดับชาตินานาชาติ รวมถึงการใช้กรอบของประชาธิปไตย สิทธิมนุษยชน เพื่อสร้างพื้นฐานทางกฎหมายในการปฏิเสธเอกภาพของธิปไตยของจีนเหนือซินเจียง

การวิพากษ์และตีตราสถานการณ์สิทธิมนุษยชนในซินเจียงของสหรัฐฯ ในช่วงไม่กี่ปีที่ผ่านมาถูกให้ความสำคัญโดยนักวิชาการในต่างประเทศอย่างหลากหลาย เช่น Adrian Nikolaus Zenz⁴ ในบทความเรื่อง End the dominance of the Uyghur ethnic group: An analysis of Beijing’s population optimization strategy in southern Xinjiang (2021) และ The Xinjiang Police Files: Re-education Camp Security and Political Paranoia in the Xinjiang Uyghur Autonomous Region (2022) รวมถึงสำนักข่าว BBC News Vox News⁵ โดยเฉพาะในประเด็น “การฆ่าล้างเผ่าพันธุ์และการบังคับใช้แรงงาน” อีกทั้งถูกใช้เป็นเครื่องมือของนักวิชาการที่ต่อต้านจีนหรือศึกษาจีนในอีกแง่มุมจากภายนอก บางครั้งได้นำมาซึ่งการบิดเบือนข้อมูลและสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับซินเจียงที่ถูกต้องและเป็นธรรมกับรัฐบาลจีน และการศึกษาของนักวิชาการบางกลุ่มนั้นได้สร้างการรับรู้แบบเหมารวม ร่วมกันส่งเสริมให้มีการโจมตีในประเด็นสิทธิมนุษยชนในซินเจียง เมื่อพิจารณาจากตรรกะที่เป็นรูปธรรมแล้วนั้น การตีตราในประเด็นสิทธิมนุษยชนในซินเจียงของสหรัฐฯ ถือเป็นวาทกรรมระดับชาติที่มีมายาวนาน มีการมุ่งเน้นทางอารมณ์ความรู้สึกเพื่อดึงดูดความสนใจจากต่างประเทศ ระดมพันธมิตรเพื่อกำหนดมาตรการคว่ำบาตรจีน (Jin, 2022) ซึ่งประเทศเหล่านี้ยังไม่ได้พิสูจน์ข้อเท็จจริงว่าประเด็นปัญหาในซินเจียงนั้นมีสภาพการณ์ปัญหาภายในรุนแรงอย่างไร ภัยคุกคามภายนอกนั้นสร้างผลกระทบมาอย่างน้อยเพียงใด และเหตุใดรัฐบาลจีนจำเป็นต้องดำเนินการขั้นเด็ดขาดเพื่อรักษาความสงบสุขในพื้นที่ซินเจียง

การศึกษาของนักวิชาการตะวันตกชื่อดังอย่าง Adrian Nikolaus Zenz (2022) รวมถึงการนำเสนอของสื่ออย่าง BBC News และ Vox News ของตะวันตกนั้นได้นำเสนอในรูปแบบต่าง ๆ ของการละเมิดสิทธิมนุษยชนในซินเจียง ไม่ว่าจะเป็นค่ายล้างสมอง ค่ายส่งเสริมการศึกษาทางการเมือง รวมถึง “การกักขังควบคุมตัวโดยพลการ การบังคับใช้แรงงาน การทรมาน การล่วงละเมิดทางเพศ และการล้างสมอง” โดยมองว่าค่ายอบรมสั่งสอนในซินเจียงนั้นมีเจ้าหน้าที่ตำรวจ ทหาร ทำหน้าที่ควบคุมและพยายามลบล้างการปฏิบัติและการมีอยู่ของศาสนา ซึ่งส่วนใหญ่เน้นถือศาสนาอิสลาม (Zenz, 2022) และรัฐบาลจีนก็ได้ปฏิเสธมาอย่างต่อเนื่องถึงการละเมิดสิทธิมนุษยชนอย่างร้ายแรงของชาวมุสลิมอุยกูร์ภายในค่ายอบรมสั่งสอนทางการเมืองในซินเจียง การศึกษาของนักวิชาการและการนำเสนอของสื่อเหล่านั้นได้แสดงให้เห็นว่ามีการละเมิดสิทธิมนุษยชนอย่างร้ายแรงต่อชาวยูยกูร์ภายในค่ายศึกษาซินเจียง มีรูปแบบของการทรมานและกักขังโดยพลการ ยิ่งไปกว่านั้น

⁴ The director and senior fellow in China studies at the Victims of Communism Memorial Foundation, an anti-communist think tank established by the US government.

⁵ ดูเพิ่มเติม Samuel, S. (2021, March 10) China’s genocide against the Uyghurs, in 4 disturbing charts, Available: <https://www.vox.com/future-perfect/22311356/china-uyghur-birthrate-sterilization-genocide>

มีความเป็นไปได้ที่จะลงโทษผู้กระทำความผิดทางอาญาผ่านกระบวนการพิจารณาของศาลในเขตปกครองตนเองซินเจียงอุยกูร์ (Rakhima & Satyawati, 2019) การเสนอดังกล่าวชี้ให้เห็นถึงการโจมตีและสร้างภาพลักษณ์แง่ลบให้กับจีนในด้านการละเมิดสิทธิมนุษยชน และถูกนำมาใช้เป็นข้ออ้างของประเทศตะวันตกอย่างสหรัฐฯ ในการโจมตีจีน พร้อมกับการโจมตีขององค์กรและนักสิทธิมนุษยชนในสหประชาชาติ

แต่ทว่านักวิชาการของจีนอย่าง Chang (2020) และ Xia (2021) ได้ให้การโต้แย้งว่า แท้ที่จริงแล้วจีนพยายามอย่างหนักในการจัดการและแก้ปัญหาในซินเจียงด้วยหลากหลายวิธีเพื่อให้เกิดความสงบสุขเรียบร้อยในซินเจียง เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดในเรื่องของความปลอดภัยของประชาชนในพื้นที่และประเทศชาติ ในฐานะภูมิภาคที่มีกลุ่มชาติพันธุ์หลากหลายกลุ่มอาศัยอยู่ร่วมกันและหลายวัฒนธรรมอยู่ร่วมกัน วัฒนธรรมชาติพันธุ์ของซินเจียงนั้นได้มีส่วนสนับสนุนการพัฒนาและความก้าวหน้าของวัฒนธรรมจีนอย่างล้นเหลือไม่ออก พรรคและรัฐบาลจีนให้ความสำคัญอย่างยิ่งต่อการคุ้มครองสิทธิทางวัฒนธรรมของชนกลุ่มน้อยในซินเจียงและการพัฒนาวัฒนธรรมทางชาติพันธุ์ของชาวซินเจียง จีนได้แสดงแนวคิดเรื่องคุณค่าของลัทธิสังคมนิยมในฐานะประเทศที่เป็นเอกภาพสังคมนิยมหลายเชื้อชาติ ยกเว้นฐานะการคุ้มครองสิทธิทางวัฒนธรรมของชนกลุ่มน้อยในแง่ของการคุ้มครองสิทธิทางวัฒนธรรมทางชาติพันธุ์ของชนกลุ่มน้อย ความเท่าเทียมกันเชิงอัตวิสัยของการคุ้มครองสิทธิทางวัฒนธรรมของชนกลุ่มน้อย (Chang, 2020)

บทบาทของรัฐบาลจีนในการจัดการความขัดแย้งในกรณีของชาวมุสลิมอุยกูร์ในซินเจียงตั้งแต่ปี ค.ศ. 1949 ที่มองว่าซินเจียงได้รับการปลดแอกโดยสันติวิธี และจัดตั้งเป็นเขตปกครองตนเองอุยกูร์ในปี ค.ศ. 1955 ทั้งนี้ ศาสนาและวัฒนธรรมของชาวมุสลิมอุยกูร์ได้รับการส่งเสริมและรักษาทั้งจากรัฐบาลกลางและรัฐบาลท้องถิ่นซินเจียง และในช่วงของการปฏิรูปในทศวรรษที่ 1980-1990 การปรองดองทางวัฒนธรรมและการพัฒนาเศรษฐกิจได้ถูกขับเคลื่อนเพื่อสร้างความสามัคคีระหว่างชนกลุ่มน้อยในประเทศจีน และในช่วงทศวรรษ 2000-2010 กลุ่มต่อต้านรัฐบาลในซินเจียงได้รับการสนับสนุนจากกลุ่มอิสลามหัวรุนแรงและกลุ่มก่อการร้ายภายนอก ซึ่งรัฐบาลจีนได้พยายามแก้ไขโดยใช้นโยบายชนกลุ่มน้อยเพื่อสร้างสมดุลระหว่างกองกำลังและความร่วมมือผ่านการพัฒนาเศรษฐกิจและการสนับสนุนทางวัฒนธรรมชาติพันธุ์ (Dabphet, 2020, p. 60) และในทางตรงกันข้าม ในปี ค.ศ. 2020 รัฐสภาสหรัฐอเมริกาได้ผ่านกฎหมายนโยบายสิทธิมนุษยชนของชาวอุยกูร์ปี ค.ศ. 2020 ซึ่งได้ทำการวิพากษ์วิจารณ์การละเมิดชาวอุยกูร์อย่างเป็นทางการของรัฐบาลท้องถิ่นในซินเจียง ซึ่งรวมถึงการกักขังโดยพลการ การบังคับใช้แรงงาน การกดขี่ทางวัฒนธรรม และการประหัตประหารทางศาสนา (The Senate and House of Representatives of the United States of America in Congress Assembled, 2020)

จะเห็นได้ว่ามุมมองของนักวิชาการ สื่อ และนักการเมืองจากภายนอกจีนจะให้ความสำคัญกับประเด็นสิทธิมนุษยชนในจีนว่าเป็น “ปัญหารุนแรงและไม่อาจยอมรับได้” และมุ่งเน้นว่าเป็นการแก้ไขและรับมือโดยรัฐบาลจีนเพิ่มความรุนแรงมากกว่าทำให้สถานการณ์ดีขึ้น และไม่ได้ชี้ให้เห็นว่าประเด็นปัญหาแท้จริงของสิทธิมนุษยชนนั้นมีรากเหง้าทางประวัติศาสตร์ หรือภัยคุกคามใดที่กำลังก่อตัวขึ้นในซินเจียง ที่อาจจะนำมาซึ่งปัญหาที่ใหญ่กว่า “ปัญหาสิทธิมนุษยชน” ที่นักวิชาการให้ความสำคัญ ไม่ว่าจะเป็นการก่อการร้ายข้ามแดน อาชกรรรมในพื้นที่ ความขัดแย้งของชาติพันธุ์ที่หลากหลายในพื้นที่ซินเจียง ที่เป็นปัญหาสะสมและรัฐบาลจีนจำเป็นที่จะต้องเร่งแก้ไขโดยด่วน แต่ทว่าการตอบโต้ของรัฐบาลจีน กลับให้ความสำคัญกับการตอบโต้ในประเด็นสิทธิมนุษยชนเท่านั้น อีกทั้งนักวิชาการจีนส่วนใหญ่เล็งเห็นว่า

ทำการศึกษาและพิสูจน์ให้เห็นข้อเท็จจริงว่าซินเจียงนั้นมีปัญหาใดที่สำคัญมากกว่าปัญหาสิทธิมนุษยชน

ด้วยเหตุนี้ไม่ว่าคำกล่าวข้างต้นและมุมมองของนักวิชาการ สื่อ และนักการเมืองตะวันตกเกี่ยวกับ “ปัญหาสิทธิมนุษยชนในซินเจียง” จะเป็นจริงหรือไม่ อย่างไรก็ตามยังคงต้องได้รับการวิเคราะห์และศึกษาเพิ่มเติมเพื่อพิสูจน์และชี้ให้เห็นถึงข้อเท็จจริง การนำเสนอของนักวิชาการ สื่อ นักการเมืองหรือประเทศฝ่ายตรงข้ามนั้นควรนำเสนอด้วยหลักฐานที่แท้จริง ประเด็นปัญหาภายในพื้นที่และภัยคุกคามภายนอกที่สร้างผลกระทบต่อซินเจียงและชาติพันธุ์ในซินเจียงอันเชื่อมโยงต่อทัศนคติของนานาชาติต่อประเด็นสิทธิมนุษยชนในซินเจียง และต้องผ่านการศึกษาค้นคว้าอย่างมีหลักการและเหตุผล อันจะต้องประกอบด้วยความเข้าใจในประวัติศาสตร์ สภาพการณ์ในพื้นที่ บริบททางสังคม วัฒนธรรมและศาสนา รวมถึงการบริหารจัดการทางการเมือง และการกล่าวอ้างใด ๆ ควรตระหนักถึงการเคารพในการบริหารจัดการของแต่ละประเทศตามหลักการเคารพซึ่งกันและกันบนบรรทัดฐานสากลที่มี ซึ่งทั้งหมดทั้งมวลจำเป็นจะต้องถูกพิสูจน์และอภิปรายด้วยหลักฐานที่เป็นจริงและเท่าเทียมกัน

2. การดำเนินการของรัฐบาลจีนผ่านนโยบายสาธารณะของรัฐบาลท้องถิ่นเขตปกครองตนเองซินเจียงอุยกูร์ต่อประเด็นสิทธิมนุษยชนในซินเจียง

นับตั้งแต่การก่อตั้งประเทศจีนใหม่เมื่อกว่า 70 ปีที่แล้ว พรรคคอมมิวนิสต์จีนและรัฐบาลจีนได้ยึดมั่นในแนวคิดเรื่องสิทธิมนุษยชนที่มี “ประชาชนเป็นศูนย์กลาง” (People-centered) เสมอมา (Wang, 2021) และยึดถือสิทธิในการยังชีพและสิทธิในการพัฒนาตนเอง ซึ่งเป็นสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐานที่ประชาชนพลเมืองทั่วโลกพึงมีและประชาชนพลเมืองจีนพึงมีเช่นเดียวกัน รัฐบาลจีนได้ให้ความสนใจในการจัดการและแก้ไขปัญหา “ภายใน” ประเทศอันถูกสะสมมายาวนานตั้งแต่ก่อนก่อตั้งประเทศจีนใหม่ รัฐบาลจีนได้ให้ความสำคัญกับกลุ่มชาติพันธุ์ทุกกลุ่ม โดยเฉพาะกลุ่มชาติพันธุ์ที่มีความหลากหลายทางความเชื่อและศาสนาในประเทศจีนเช่น ซินเจียง รัฐบาลจีนได้เพิ่มพูนและพัฒนานโยบายและกลยุทธ์สำหรับการปกครองซินเจียงอย่างต่อเนื่อง (The State Council Information Office of the People's Republic of China, 2021) และหลักฐานข้อเท็จจริงเหล่านี้ถูกปรากฏตามที่ประกาศในสมุดปกขาว “การรับประกันสิทธิเท่าเทียมกันของกลุ่มชาติพันธุ์ทั้งหมดในซินเจียง” (Guarantee of Equal Rights of All Ethnic Groups in Xinjiang) รัฐบาลท้องถิ่นของเขตปกครองตนเองซินเจียงอุยกูร์ยืนยันที่จะรับประกันและปรับปรุงประชาธิปไตยของประชาชนจากทุกกลุ่มชาติพันธุ์ในซินเจียงอย่างจริงจัง พัฒนากิจการต่าง ๆ ในซินเจียง และรับประกันความเท่าเทียมกันของประชาชนในทุกกลุ่มชาติพันธุ์ในซินเจียงอย่างมีประสิทธิภาพ การมีส่วนร่วมและสิทธิในการพัฒนาที่เท่าเทียมกันทำให้สิทธิมนุษยชนในซินเจียงพัฒนาและก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง (The State Council Information Office of the People's Republic of China, 2021) ความสำเร็จของการพัฒนาด้านสิทธิมนุษยชนในซินเจียงและรับประกันสถานะพลเมืองจีนอย่างแท้จริงปรากฏให้เห็นอย่างเด่นชัดจากรายงานของสมุดปกขาวของรัฐบาลจีนในด้านต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

1) การรับประกันสิทธิพลเมือง (The Guarantee of Civil Rights)

ทุกกลุ่มชาติพันธุ์ในสาธารณรัฐประชาชนจีนมีความเท่าเทียมกัน โดยมีฐานะเป็น “พลเมืองโลกและพลเมืองของจีน” (Global Citizens and Chinese Citizens) โดยไม่คำนึงถึงเชื้อชาติ เพศ อาชีพ ระดับการศึกษา และความเชื่อทางศาสนา ทุกคนมีสิทธิเท่าเทียมกันตามที่กำหนดไว้ในรัฐธรรมนูญและกฎหมาย (Department of Policies and Regulations, 2011)

ประการแรก คือ การปกป้องสิทธิในชีวิตของประชาชนอย่างมีประสิทธิภาพ สิทธิในการมีชีวิตเป็นสิทธิโดยกำเนิดของมนุษย์ที่ไม่สามารถลิดรอนได้ตามอำเภอใจ อย่างไรก็ตาม ตั้งแต่ปี ค.ศ. 1990 ถึงสิ้นปี ค.ศ. 2016 กระแสสากลของลัทธิเต๋าก็ได้แผ่ขยายไปยังซินเจียง ภายใต้การสมรู้ร่วมคิดของกองกำลังแบ่งแยกดินแดนทั้งในและนอกประเทศจีน คดีก่อการร้ายรุนแรงหลายพันคดีเกิดขึ้นในซินเจียง (Choudhary, 2002) เช่น ในปี ค.ศ. 1997 เหตุก่อการร้ายรุนแรงในเมือง Yining มณฑลซินเจียง ทำให้มีผู้เสียชีวิต 7 ราย บาดเจ็บ 198 ราย ในปี ค.ศ. 2009 เกิดเหตุก่อการร้ายรุนแรงในอุรุมชี มีผู้เสียชีวิต 197 ราย และบาดเจ็บกว่า 1,700 ราย และต่อมาในปี ค.ศ. 2013 เหตุก่อการร้ายรุนแรงในหมู่บ้าน Selibuya อำเภอ Bachu แคว้น Kashgar ทำให้มีผู้เสียชีวิต 15 ราย บาดเจ็บสาหัส 2 ราย และในปี ค.ศ. 2014 ผู้ก่อการร้ายจากซินเจียงใช้มีดฟันผู้คนที่สถานีรถไฟคุนหมิงสังหารผู้คน 31 ศพ บาดเจ็บ 141 คน (Guancha News, 2021)



Source Guanचा News (2021)

รูปที่ 1 Survivors of terror attacks in Xinjiang decry violence Condemn terrorists, express hope to cherish hard-won peace

เหตุการณ์ความรุนแรงและการก่อการร้ายที่กล่าวถึงข้างต้นได้ก่อให้เกิดอันตรายร้ายแรงต่อชีวิตของผู้คนทุกกลุ่มชาติพันธุ์ในซินเจียงและเหยียบย่ำศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ตาม “รัฐธรรมนูญของสาธารณรัฐประชาชนจีน” (Constitution of the People’s Republic of China) “กฎหมายอาญาของสาธารณรัฐประชาชนจีน” (Criminal Law of the People’s Republic of China) และ “กฎหมายความมั่นคงแห่งชาติของสาธารณรัฐประชาชนจีน” (National Security Law of the People’s Republic of China) ในแง่ของสภาพการณ์ท้องถิ่น รัฐบาลท้องถิ่นของซินเจียงได้ออก “มาตรการดำเนินการตามกฎหมายต่อต้านการก่อการร้ายของสาธารณรัฐประชาชนจีนในเขตปกครองตนเองซินเจียงอุยกูร์” (Xinjiang Uygur Autonomous Region implements the measures of the Anti-Terrorism Law of the People’s Republic of China) (Xinjiang Uygur Autonomous Region People’s Congress Standing Committee, 2016) จัดให้มีข้อบังคับท้องถิ่น เช่น “ระเบียบการขจัดความรุนแรงของเขตปกครองตนเองซินเจียงอุยกูร์” ปราบปรวมกิจกรรมความรุนแรงและการก่อการร้ายทั้งหมดที่กระทำการฝ่าฝืนอย่างรุนแรง อันส่งผลต่อสิทธิมนุษยชนของพลเมืองและเป็นอันตรายต่อความปลอดภัยสาธารณะ

ในขณะที่เดียวกันยังได้ให้ความสำคัญกับการกำกับดูแลแหล่งที่มาของภัยความมั่นคงต่าง ๆ และดำเนินการป้องกันเพื่อต่อต้านการก่อการร้ายผ่านการจัดตั้งศูนย์การศึกษาและฝึกอบรมทักษะอาชีพ เพื่อปกป้องสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐานของประชาชนจากการก่อการร้ายและลัทธิสุดโต่งที่เผยแพร่เข้ามาในซินเจียงในระดับสูงสุด

ในปลายปี ค.ศ. 2016 นับตั้งแต่เปิดศูนย์การศึกษาและฝึกอบรมทักษะอาชีพ จนถึงปี ค.ศ. 2021 ได้แสดงให้เห็นว่าไม่มีคดีก่อการร้ายรุนแรงในซินเจียงมากกว่าหกปีติดต่อกัน การแทรกซึมของลัทธิสุดโต่งและลัทธิก่อการร้ายได้รับการควบคุมอย่างมีประสิทธิภาพ สิทธิในการดำรงชีวิตของประชาชนทุกกลุ่มชาติพันธุ์ในซินเจียงได้รับการประกันอย่างเต็มที่และมีประสิทธิภาพ

2) การรับประกันสิทธิทางการเมือง (The Guarantee of Political Rights)

ในซินเจียง กลุ่มชาติพันธุ์ทุกกลุ่มมีสถานะเท่าเทียมกันโดยไม่คำนึงถึงขนาดประชากร ระดับการพัฒนา หรือความแตกต่างในขนบธรรมเนียมประเพณีและลักษณะนิสัยเฉพาะกลุ่มคน ระบบการปกครองตนเองทางชาติพันธุ์ระดับภูมิภาคเป็นระบบการเมืองพื้นฐานในจีน เป็นระบบที่องค์กรปกครองตนเองจัดตั้งขึ้นในพื้นที่ที่ชนกลุ่มน้อยอาศัยอยู่ในชุมชนกระจุกตัวเพื่อใช้อำนาจปกครองตนเองภายใต้การนำของรัฐบาลจีนที่เป็นเอกภาพตามรัฐธรรมนูญ สภานิติบัญญัติของเขตปกครองตนเองซินเจียงอุยกูร์ไม่เพียงแต่มีอำนาจนิติบัญญัติท้องถิ่นของเขตปกครองโดยทั่วไปเท่านั้น แต่ยังมีอำนาจนิติบัญญัติในการกำหนดระเบียบปกครองตนเอง ตั้งแต่ปี ค.ศ. 1979 สภาประชาชนเขตปกครองตนเองซินเจียงอุยกูร์และคณะกรรมการประจำเขตปกครองตนเองซินเจียงอุยกูร์ได้ออกกฎหมายท้องถิ่นรวม 669 ฉบับ โดย 161 ฉบับ มีผลบังคับใช้จนถึงปัจจุบัน (The State Council Information Office of the People's Republic of China, 2021)

ในขณะที่เดียวกัน ตามบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญจีน พลเมืองของทุกกลุ่มชาติพันธุ์มีสิทธิเท่าเทียมกันในการลงคะแนนเสียงและสิทธิในการลงสมัครรับเลือกตั้ง พลเมืองของทุกกลุ่มชาติพันธุ์เลือกผู้แทนโดยตรงในสภาประชาชนของมณฑลและเขตหรือเมือง บนพื้นฐานนี้ ผู้แทนของเขตปกครองตนเองหรือเมือง และสภาประชาชนแห่งชาติจะค่อย ๆ ได้รับเลือกขึ้นดำรงตำแหน่งตามลำดับ โดยเขตปกครองตนเองซินเจียงอุยกูร์จะเลือกผู้แทน 61 คนเข้าสู่สภาผู้แทนประชาชนแห่งชาติครั้งที่ 13 ซึ่งรวมถึงผู้แทนจากชนกลุ่มน้อย 38 คน คิดเป็น 62.3% ของสมาชิกสภาประชาชนครั้งที่ 13 เขตปกครองตนเองซินเจียงอุยกูร์มีผู้แทนทั้งหมด 548 คน รวมถึงผู้แทนจากชนกลุ่มน้อย 353 คน คิดเป็น 64.42% ของสมาชิกสภาประชาชนมณฑล (The State Council Information Office of the People's Republic of China, 2021)

นอกจากนี้ ซินเจียงยังเป็นเขตปกครองตนเองแห่งเดียวในจีนที่มีเขตปกครองตนเองสามระดับ (เขตปกครองตนเอง แคว้นปกครองตนเอง และอำเภอปกครองตนเอง) สภาประชาชนและรัฐบาลของประชาชนในระดับต่าง ๆ ในเขตปกครองตนเองใช้อำนาจในการบริหารกิจการท้องถิ่น ประธานเขตปกครองตนเองซินเจียง ผู้ว่าการแคว้นปกครองตนเอง และหัวหน้าอำเภอปกครองตนเองล้วนเป็นพลเมืองของชนกลุ่มน้อยในซินเจียง ภายใต้กรอบเชิงสถาบันของประชาธิปไตยแบบปรึกษาหารือ ตามกรอบของการประชุมที่ปรึกษาทางการเมืองของสาธารณรัฐประชาชนจีน (Chinese People's Political Consultative Conference; CPPCC) พลเมืองทุกระดับในซินเจียงนั้นจะได้คัดเลือกผู้คนจากทุกสาขาอาชีพของทุกกลุ่มชาติพันธุ์ให้มีส่วนร่วมในการพิจารณาและการกำกับดูแลกิจการซินเจียงและของรัฐ มีการรับประกันการมีส่วนร่วมของประชาชนจากทุกกลุ่มชาติพันธุ์อย่างมีประสิทธิภาพเพื่อปรึกษาหารือร่วมกันและเป็นประชาธิปไตย

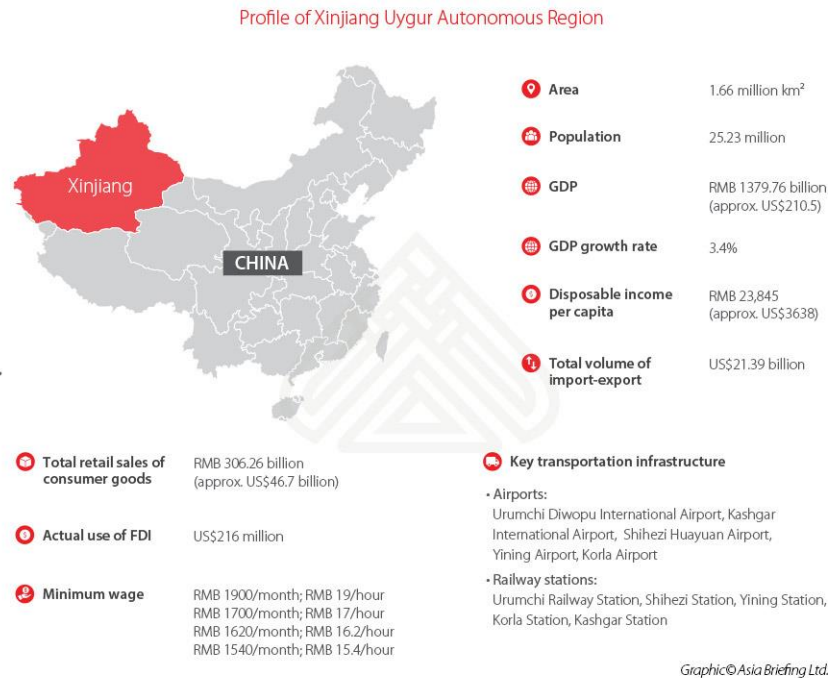
เมื่อพิจารณาจากข้อมูลเหล่านี้ การดำเนินการต่าง ๆ ในจีนเจียงก็กำลังพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และการศึกษารักษาพยาบาล เศรษฐกิจ การเมือง ฯลฯ ก่อตัวขึ้นอย่างเป็นระบบ อย่างไรก็ตาม ความสำเร็จมากมายที่เกิดขึ้นในการสร้างสรรค์และพัฒนาจีนเจียงถูกเพิกเฉยและละเลยจากความคิดเห็นของสาธารณชนระหว่างประเทศ

3) การรับประกันสิทธิทางเศรษฐกิจ (The Guarantee of Economic Rights)

รัฐบาลท้องถิ่นจีนเจียงนั้นยึดมั่นในปรัชญาการพัฒนาโดยมี “ประชาชนเป็นศูนย์กลาง” (People-centered) ด้วยการพัฒนาทางเศรษฐกิจและสังคมอย่างรวดเร็ว การลงทุนที่เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องในจีนเจียงนั้นได้ทำให้การดำรงชีวิตของประชาชนในจีนเจียงนั้นมีการพัฒนาที่ดีขึ้นอย่างเห็นได้ชัด ภายใต้หลักปรัชญาการพัฒนานี้ กลุ่มชาติพันธุ์ในจีนเจียงทั้งหมดมีโอกาสเท่าเทียมกันทั้งในด้านการพัฒนาร่วมกัน การริเริ่มสร้างสรรค์ร่วมกัน มีชีวิตที่มีความสุขร่วมกัน ได้รับสิทธิทางเศรษฐกิจร่วมกัน และได้รับการรับประกันการมีสิทธิทางเศรษฐกิจร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Xia, 2021)

ผู้คนจากทุกกลุ่มชาติพันธุ์ในจีนเจียงมีสิทธิเท่าเทียมกันในการพัฒนาเศรษฐกิจ นับตั้งแต่การก่อตั้งสาธารณรัฐประชาชนจีนในปี ค.ศ. 1949 ผู้คนจากทุกกลุ่มชาติพันธุ์ได้ทำงานร่วมกันและประสบความสำเร็จในการเปลี่ยนแปลงครั้งประวัติศาสตร์ เปรียบเหมือนการนำ “จากขยะเหลือใช้พัฒนาเป็นอุตสาหกรรมที่เจริญรุ่งเรือง” “จากความยากจนแร้นแค้นสู่สังคมที่มั่งคั่งในทุกด้าน” ความทันสมัยของการเกษตรและการเลี้ยงสัตว์ได้พัฒนาอย่างรวดเร็ว มีการปรับปรุงข้อมูลและประสิทธิภาพด้านอุตสาหกรรม และเปลี่ยนแปลงเป็นดิจิทัลและชาวกรองต่าง ๆ ก็เกิดการพัฒนาที่รวดเร็วมากยิ่งขึ้น ผู้คนจากทุกกลุ่มชาติพันธุ์มีส่วนร่วมในการพัฒนาอย่างเท่าเทียมกัน ทำให้มีความก้าวหน้าอย่างมั่นคงไปสู่เป้าหมายของ “ความเจริญรุ่งเรืองร่วมกัน” (Common Prosperity)⁶ (The State Council Information Office of the State Council of China, 2021) ตั้งแต่ปี ค.ศ. 1955 ถึงปี ค.ศ. 2020 ผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศ (Gross Domestic Product; GDP) ของจีนเจียงเพิ่มขึ้นจาก 12.31 ร้อยล้านหยวนเป็น 13,797.58 ร้อยล้านหยวน และ GDP ต่อหัวเพิ่มขึ้นจาก 241 หยวน เป็น 53,593 หยวน เมื่อคำนวณในอัตราคงที่เพิ่มขึ้นมีปริมาณมากถึง 160.3 เท่า และ 30.3 เท่าตามลำดับ อีกประการหนึ่ง แม้จะมีการระบาดของโรคโควิด-19 ตั้งแต่ปลายปี ค.ศ. 2019 แต่อัตราการเจริญเติบโตของ GDP ในจีนเจียงยังเพิ่มขึ้นในเชิงบวกที่ร้อยละ 3.4 และในสิ้นปี ค.ศ. 2020 แต่ละระดับ 1379.76 พันล้านหยวน (ประมาณ 2.105 แสนล้านดอลลาร์สหรัฐ) (Zhou & Zhang, 2021)

⁶ ความเจริญรุ่งเรืองร่วมกัน (共同富裕 Gòngtóng fùyù) เป็นสโลแกนทางการเมืองของพรรคคอมมิวนิสต์จีน (CCP) โดยมีเป้าหมายเพื่อส่งเสริมความเสมอภาคทางสังคมและความเสมอภาคทางเศรษฐกิจ ภายใต้การนำของประธานเหมา เจ๋อตง ประธานพรรคคอมมิวนิสต์จีน ความเจริญรุ่งเรืองร่วมกันหมายถึงความเป็นเจ้าของร่วมกัน



Source China Briefing (2021)

รูปที่ 2 Investing in Xinjiang: Economy, Industry, Trade, and Investment Profile 2021

จากข้อมูลข้างต้น จะเห็นได้ว่าการรับประกันสิทธิทางเศรษฐกิจของรัฐบาลจีนที่ได้กระทำผ่านรัฐบาลท้องถิ่นซินเจียงนั้นได้ช่วยแก้ปัญหาความยากจนในซินเจียงที่เกิดขึ้นในอดีตเป็นเวลานานได้อย่างดีและมีประสิทธิภาพ เนื่องจากปัจจัยทางประวัติศาสตร์และสภาพแวดล้อมทางธรรมชาติ การพัฒนาของซินเจียงจึงค่อนข้างล่าช้า และเกิดคนยากจนจำนวนมาก แต่ด้วยการสนับสนุนอย่างเข้มแข็งของรัฐบาลกลางจีนและรัฐบาลท้องถิ่นซินเจียงที่ให้ความช่วยเหลือร่วมกันในซินเจียง โดยเฉพาะกลยุทธ์การพัฒนา ‘มุ่งสู่ตะวันตก’ ของจีน (China’s ‘Go West’ strategy)⁷ ได้ทำให้ซินเจียงได้เริ่มบรรเทาความยากจนลงเป็นอย่างมาก จะเห็นได้จากผลของการสำรวจและตรวจสอบการบรรเทาความยากจนในซินเจียงนั้นได้บรรลุผลลัพธ์ที่น่าพึงพอใจเป็นอย่างมาก ภายในสิ้นปี ค.ศ. 2020 คนยากจนในชนบททั้งหมด 2.73 ล้านคนในซินเจียงได้หลุดพ้นจากความยากจน (The State Council Information Office of the People’s Republic of China, 2021) และถือได้ว่าสิทธิในการอยู่รอดปลอดภัยและการพัฒนาที่ดีขึ้นของคนจนได้รับการประกันอย่างมีประสิทธิภาพ

⁷ กลยุทธ์ ‘มุ่งสู่ตะวันตก’ ของจีน ซึ่งมีจุดมุ่งหมายเพื่อลดช่องว่างทางเศรษฐกิจระหว่างชายฝั่งตะวันตกที่พัฒนาน้อยกับชายฝั่งตะวันออกที่มั่งคั่ง ด้วยการเปิดตัวโครงการ Belt and Road Initiative (BRI) รัฐบาลจีนหวังว่าจะยกระดับภูมิภาคตะวันตกของจีน รวมถึงซินเจียง ด้วยพิมพ์เขียว BRI ที่มีความทะเยอทะยานให้ซินเจียงยกระดับฐานะตนเองกลายเป็นศูนย์กลางการจราจรของจีนเพื่อเชื่อมประเทศ BRI ทางตะวันตกเพื่อเชื่อมโยงสู่กลุ่มประเทศเอเชียกลางและเข้าสู่ยุโรป (China Briefing, 2021)

นอกจากนี้ รัฐบาลท้องถิ่นของเขตปกครองตนเองซินเจียงอุยกูร์ยังยืนยันที่จะส่งเสริมการจ้างงานในโครงการต่าง ๆ ในซินเจียงเพื่อสร้างคุณภาพและการดำรงชีวิตของประชาชนทุกชาติพันธุ์ในซินเจียงให้ดีที่สุด และจากการสำเร็จและเก็บรวบรวมข้อมูลของวารสาร China Briefing ซึ่งให้เห็นว่าจนถึงสิ้นปี 2019 ซินเจียงดึงดูดผู้ประกอบการมากกว่า 1.8 ล้านราย รวมถึงวิสาหกิจ 359,000 ราย ยักษ์ใหญ่ด้านธุรกิจทั้งในประเทศและต่างประเทศ รวมถึงบริษัท BASF ยักษ์ใหญ่ด้านเคมีของเยอรมัน และบริษัท Wanda Group ซึ่งเป็นกลุ่มธุรกิจของสหวิมทรัพย์ของจีน ได้เข้ามาลงทุนในภูมิภาคนี้ (Zhou & Zhang, 2021) ทั้งนี้ รัฐบาลยังได้มีระบบการผสมผสานการส่งเสริมการจ้างงานเข้ากับการส่งเสริมผู้ประกอบการและใช้นโยบายการจ้างงานที่เข้มข้น ในขณะเดียวกันยังได้สร้างระบบการอบรมต่าง ๆ ผ่านสถาบันฝึกอบรม เช่น วิทยาลัยเทคนิค อาชีวศึกษาระดับสูง โรงเรียนเทคนิควิชาซีพระดับมัธยมศึกษา และศูนย์ฝึกอบรมการจ้างงาน ดำเนินการฝึกอบรมคุณภาพแรงงานและทักษะสำหรับบุคลากรที่มีงานทำให้มีทักษะการทำงานที่มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น และพยายามปรับปรุงการจ้างงานของคนงานในพื้นที่ให้ดีขึ้นและมีคุณภาพมากขึ้น ตั้งแต่ปี ค.ศ. 2014-2020 จำนวนผู้มีงานทำทั้งหมดในซินเจียงเพิ่มขึ้นจาก 11.3524 ล้านคน เป็น 13.56 ล้านคน เพิ่มขึ้น 19.4% (The State Council Information Office of the People's Republic of China, 2021)

ในขณะที่รัฐบาลกลางและรัฐบาลท้องถิ่นซินเจียงได้พยายามอย่างหนักในการส่งเสริมการจ้างงาน ทั้งยังได้ตระหนักและให้ความสำคัญกับการปกป้องสิทธิอันชอบธรรมและผลประโยชน์ของแรงงานอย่างเคร่งครัด เช่น การจ้างงานที่เท่าเทียมกันและค่าตอบแทนที่เหมาะสมและสมเหตุสมผล การเข้าร่วมโครงการประกันสังคม การพักผ่อนและวันหยุดพักผ่อนที่แรงงานควรจะได้รับ รวมถึงความปลอดภัยในการทำงานตามข้อบังคับทางกฎหมายที่แรงงานควรจะได้รับ ซึ่งได้มีการปรับปรุงระดับการคุ้มครองสิทธิแรงงานอย่างต่อเนื่อง ทั้งหมดทั้งหมดนี้เพื่อการสร้างการรับประกันที่มีคุณภาพและสร้างความสนใจของผู้ปฏิบัติงานและแรงงานในซินเจียงให้สามารถทำงานได้อย่างไว้วางใจ

4) การรับประกันสิทธิทางวัฒนธรรม (The Guarantee of Cultural Rights)

รัฐบาลท้องถิ่นซินเจียงให้ความสำคัญอย่างยิ่งต่อการศึกษา สืบทอด รักษาและปกป้องวัฒนธรรมดั้งเดิมที่ยาวนานและยอดเยี่ยมของกลุ่มชาติพันธุ์ทุกกลุ่มในซินเจียง ส่งเสริมให้มีการใช้ภาษากลางประจำชาติอย่างจริงจัง สนับสนุนให้กลุ่มชาติพันธุ์ทุกกลุ่มเรียนรู้ภาษาท้องถิ่นกันและกัน และปกป้องสิทธิพลเมืองทางการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ (The State Council Information Office of the People's Republic of China, 2021)

ตามรัฐธรรมนูญและกฎหมายของสาธารณรัฐประชาชนจีนเกี่ยวกับเอกลักษณ์ทางชาติพันธุ์ในภูมิภาค และกฎหมายของสาธารณรัฐประชาชนจีนเกี่ยวกับภาษาจีนกลาง พลเมืองมีสิทธิที่จะเรียนรู้และใช้ภาษาพูดและภาษาทั่วไปที่เป็นภาษาของประเทศ ในขณะเดียวกัน ทุกชาติพันธุ์มีเสรีภาพในการใช้และพัฒนาภาษาพูดและภาษาเขียนของตนเอง

“第十九条第五款国家推广全国通用的普通话，第一二一条民族自治地方的自治机关在执行职务的时候，依照本民族自治地方自治条例的规定，使用当地通用的一种或者几种语言文字。第一三四条各民族公民都有使用本民族语言文字进行诉讼的权利。(ในวรรค 5 มาตรา 19 รัฐส่งเสริมให้ภาษาจีนกลางเป็นภาษาที่ใช้ทั่วไปทั่วประเทศ ข้อ 121 ในการปฏิบัติหน้าที่ องค์กรแห่งการปกครองตนเองของเขตปกครองตนเองกลุ่มชาติพันธุ์จะต้องใช้ภาษาพูดและภาษาเขียนอย่างน้อยหนึ่งภาษาที่ใช้โดยทั่วไปในพื้นที่ และมาตรา 134 พลเมืองทุกเชื้อชาติมีสิทธิใช้ภาษาพูดและภาษาเขียนของตนเองในการดำเนินคดี”) (The Ministry of Education of the People’s Republic of China; MOE, 2006)

ทั้งนี้ รัฐบาลท้องถิ่นซินเจียงได้ส่งเสริมการเผยแพร่ภาษาพูดและภาษาเขียนตามมาตรฐานแห่งชาติอย่างจริงจัง ส่งเสริมและสนับสนุนให้ทุกกลุ่มชาติพันธุ์เรียนรู้ภาษาและตัวอักษรจากกันและกัน และส่งเสริมการสื่อสารทางภาษาและจิตวิญญาณความเป็นชาติพันธุ์ผ่านการสื่อสารทางภาษาอย่างต่อเนื่องในทุกกลุ่มชาติพันธุ์ในซินเจียง

ในปัจจุบัน กลุ่มชาติพันธุ์ทุกกลุ่มในซินเจียงใช้ภาษาพูดและเขียนมากกว่า 10 ภาษา และภาษาพูดและเขียนของชนกลุ่มน้อยถูกใช้อย่างแพร่หลายในด้านความยุติธรรม การบริหาร การศึกษา สื่อสิ่งพิมพ์ วิทยุ โทรทัศน์ วรรณกรรมและศิลปะ ในกิจการสังคมและกิจกรรมสาธารณะมีการเปิดสอนหลักสูตรภาษาของชนกลุ่มน้อยในโรงเรียนประถมศึกษาและมัธยมศึกษา องค์กรในซินเจียงหลาย ๆ องค์กร ทั้งในระดับเขตปกครองตนเอง แคว้นปกครองตนเองและอำเภอปกครองตนเองล้วนมีการใช้ภาษาของชนกลุ่มน้อยในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นทางการ ทั้งนี้เพื่อลดปัญหาด้านการสื่อสารและการสร้างความเข้าใจที่คลาดเคลื่อนระหว่างเจ้าหน้าที่ของรัฐกับประชาชน โดยใช้ทั้งภาษาพูดและภาษาเขียนทั่วไปของประเทศ (ภาษาจีนกลาง) ร่วมด้วยการใช้ภาษาพูดและภาษาเขียนของกลุ่มชนกลุ่มน้อยและกลุ่มชาติพันธุ์เพื่อการปกครองตนเองในระดับภูมิภาค และมีการจัดพิมพ์หนังสือพิมพ์ หนังสือ ผลิตภัณฑ์สื่อทัศนูปกรณ์ และสิ่งพิมพ์อิเล็กทรอนิกส์ในภาษาจีนกลางประจำชาติและหกภาษาชาติพันธุ์ที่สำคัญได้แก่ภาษาอุยกูร์ ภาษาคาซัค ภาษาคีร์กีซ ภาษามองโกเลีย และภาษาซีเบ รัฐบาลท้องถิ่นยังได้ส่งเสริมการจัดพิมพ์หนังสือพิมพ์มากกว่า 100 ชนิด และวารสารมากกว่า 200 ชนิด รวมทั้งหนังสือพิมพ์ 52 ชนิดในภาษาชนกลุ่มน้อย และวารสารมากกว่า 120 ชนิด โดยสถานีวิทยุและโทรทัศน์ซินเจียงมีรายการทีวี 4 ภาษา และรายการวิทยุ 5 ภาษา และหนังสือพิมพ์ซินเจียงเดลิก็เผยแพร่เนื้อหาใน 4 ภาษาด้วยเช่นเดียวกัน (The State Council Information Office of the People’s Republic of China, 2021)

นอกจากนี้ยังสามารถพบการบริการอำนวยความสะดวกหลายภาษาได้ทุกที่ในร้านค้าเชิงพาณิชย์ ไปรษณีย์ โทรคมนาคม บริการทางการแพทย์ ป้ายจราจร พื้นที่ทางสังคมและพื้นที่สาธารณะอื่น ๆ จากมุมมองทางวัฒนธรรม ซินเจียงเป็นภูมิภาคที่มีกลุ่มชาติพันธุ์หลายกลุ่มอาศัยอยู่รวมกันเป็นภูมิภาคที่มีวัฒนธรรมของคนที่มาจากกลางและวัฒนธรรมของภูมิภาคตะวันตกผสมผสานกันมาเป็นเวลานาน นอกจากนี้ยังเป็นสถานที่ที่มีศาสนาและวัฒนธรรมมารวมตัวกันได้อย่างมีเสน่ห์ (Luo & Zhao, 2021, p. 117)

5) การรับประกันสิทธิเสรีภาพในการนับถือทางศาสนา (The Guarantee of Freedom of Religious Beliefs)

การเคารพและปกป้องเสรีภาพในการนับถือศาสนาเป็นนโยบายพื้นฐานของรัฐบาลจีน ชินเจียงยึดมั่นในหลักการของการปกป้องกฎหมาย ควบคุมสิ่งผิดกฎหมาย ควบคุมความคลั่งไคล้ ต่อต้านการแทรกซึม ต่อสู้กับอาชญากรรม และดำเนินนโยบายเสรีภาพในการนับถือศาสนาอย่างครอบคลุมและจริงจัง

รัฐธรรมนูญแห่งสาธารณรัฐประชาชนจีนกำหนดไว้ว่า “พลเมืองของสาธารณรัฐประชาชนจีนมีเสรีภาพในการนับถือศาสนาอย่างเสรี” (Policy on Freedom of Religious Belief) สิทธิเสรีภาพในการนับถือศาสนาของพลเมืองในซินเจียงได้รับการคุ้มครองตามกฎหมาย องค์การของรัฐ องค์การทางสังคม หรือบุคคลใดไม่สามารถบังคับประชาชนให้เชื่อในศาสนาใดศาสนาหนึ่งหรือไม่เลือกปฏิบัติต่อพลเมืองที่เชื่อในศาสนาใดศาสนาหนึ่ง การละเมิดเสรีภาพในการนับถือศาสนาของพลเมืองจะถูกลงโทษตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

“尊重和保護宗教信仰自由，是中國政府對待宗教問題的一項長期的基本政策。宗教信仰自由作為公民的一項權利，得到了憲法和法律的保障。1949年9月29日全國政協第一屆全體會議通過的《共同綱領》第五條規定：中華人民共和國人民有宗教信仰的自由權。1954年公布的《中華人民共和國憲法》規定：中華人民共和國公民有宗教信仰的自由”。(การเคารพและปกป้องเสรีภาพในการนับถือศาสนาเป็นนโยบายพื้นฐานระยะยาวของรัฐบาลจีนในการจัดการกับประเด็นทางศาสนา ในฐานะสิทธิของพลเมือง เสรีภาพในการนับถือศาสนาได้รับการรับรองโดยรัฐธรรมนูญและกฎหมาย มาตรา 5 ของ “หลักการร่วม” ที่รับรองโดยการประชุมเต็มชุดครั้งแรกของคณะกรรมการแห่งชาติของ CPPCC เมื่อวันที่ 29 กันยายน 1949 กำหนดว่าประชาชนของสาธารณรัฐประชาชนจีนมีสิทธิที่จะมีเสรีภาพในการนับถือศาสนา และ “รัฐธรรมนูญของสาธารณรัฐประชาชนจีน” ที่ประกาศใช้ในปี 1954 กำหนดว่า: “พลเมืองของสาธารณรัฐประชาชนจีนมีเสรีภาพในการนับถือศาสนา”) (Chinese Government, Religious Affairs Bureau, 2005)

ปัจจุบันมีหลายศาสนาในซินเจียง รวมทั้งอิสลาม พุทธ เต๋า และคริสต์นิกายคาทอลิกและออร์ทอดอกซ์ กิจกรรมทางศาสนาตามปกติของประชาชนจะได้รับการดูแลโดยกลุ่มศาสนาและประชาชนด้วยตนเอง อีกทั้งได้รับความคุ้มครองตามกฎหมาย สมาคมอิสลามแห่งประเทศไทยจัดให้พลเมืองที่นับถือศาสนาอิสลามเดินทางไปแสวงบุญที่ประเทศซาอุดีอาระเบียทุกปี จัดให้มีการสนับสนุนทางการเงินสำหรับการรักษาพยาบาลและการแปลภาษาสำหรับผู้แสวงบุญ และรับประกันการให้บริการและอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ทางด้านการเผยแพร่และแลกเปลี่ยนทางศาสนา นอกจากนี้รัฐบาลจีนยังจัดให้มีการแปลและเผยแพร่เอกสารหนังสือทางศาสนาสำคัญต่าง ๆ ของศาสนาอิสลาม พุทธ เต๋า และคริสต์ ในหลายภาษาของชาติพันธุ์ชนกลุ่มน้อย อีกทั้งจัดให้มีการตีพิมพ์พระคัมภีร์ประจำแต่ละศาสนาเป็นภาษาจีนกลางประจำชาติและภาษาชนกลุ่มน้อยรวม 11 ภาษา และอักษรเบรลล์ร่วมด้วย ปัจจุบันนี้สิ่งพิมพ์ที่เกี่ยวข้องกับศาสนาอิสลามนั้นมีมากกว่า 40 รายการในภาษาของชนกลุ่มน้อย และได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่ในซินเจียง นอกจากนี้พระคัมภีร์ทางศาสนา เช่น พระคัมภีร์อัลกุรอาน ได้รับการแปลและตีพิมพ์เป็นภาษาจีนกลางประจำชาติและในภาษาอุยกูร์ คาซัค คีร์กีซ และภาษาอื่น ๆ

ทั้งนี้ จีนเจียงยังได้ฝึกอบรมบุคลากรทางศาสนามากกว่า 4,000 คน ผ่านทางสถาบันอิสลามแห่งประเทศไทย สถาบันอิสลามจีนเจียง โรงเรียนคัมภีร์อิสลามจีนเจียง (The State Council Information Office of the People's Republic of China, 2021) สิ่งนี้แสดงให้เห็นอย่างชัดเจนว่าสิทธิเสรีภาพในทางศาสนาของประชาชนทั่วจีนเจียงทุกกลุ่มชาติพันธุ์และชนกลุ่มน้อยได้รับการคุ้มครองอย่างมีประสิทธิภาพ และคัดค้านสื่อตะวันตก “ประเด็นปัญหาด้านสิทธิมนุษยชน” ที่ถูกกล่าวอ้างว่าเป็น “การกดขี่ทางศาสนาของชาวอุยกูร์” ในจีนเจียง อีกทั้งยังพยายามกล่าวอ้างว่ารัฐบาลจีนจำกัดประชาชนมากกว่าหนึ่งล้านคนตั้งแต่ปี ค.ศ. 2017 และทำให้ผู้ที่ไม่ได้ถูกควบคุมตัวอยู่ภายใต้การเฝ้าระวังอย่างเข้มงวด สร้างข้อจำกัดทางความเชื่อในศาสนา การบังคับใช้แรงงาน และการบังคับทำหมัน (Maizland, 2022; The Senate and House of Representatives of the United States of America, 2020)

สรุป

การศึกษานี้แสดงให้เห็นว่านักวิชาการ สื่อ และนักการเมืองในประเทศตะวันตกบางประเทศได้ใช้ข้อกล่าวอ้างและวาทกรรมว่าด้วย “การควบคุมโดยพลการ การบังคับใช้แรงงาน การกดขี่ทางวัฒนธรรมและการประหัตประหารทางศาสนา” ของชาวอุยกูร์โดยรัฐบาลจีนและรัฐบาลท้องถิ่นในจีนเจียงโจมตีรัฐบาลจีน ด้วยข้อกล่าวหาทางนโยบายว่า “นโยบายชนกลุ่มน้อยเป็นปัจจัยหลักที่ทวีความรุนแรงขึ้น และสร้างความขัดแย้ง” มุมมองและข้อโต้แย้งดังกล่าวล้วนเป็นเรื่องที่บิดเบือนข้อเท็จจริง เพราะแท้จริงแล้วนั้นไม่มีสิ่งๆ ที่เรียกว่าปัญหาสิทธิมนุษยชนในจีนเจียง และเป็นที่ทราบกันดีว่า ก่อนการก่อตั้งประเทศจีนใหม่ในปี ค.ศ. 1949 ผู้คนทุกกลุ่มชาติพันธุ์ในจีนเจียงถูกกดขี่และเอาเปรียบจากกองกำลังของจักรวรรดินิยมตะวันตก ชนชั้นศักดินาที่ขูดรีดและชนชั้นที่มีสิทธิพิเศษทางศาสนา สถานะทางสังคมของชาวจีนเจียงนั้นต่ำมากและไม่สามารถมีความสุขได้ ไม่มีแม้กระทั่งสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐานและการยอมรับนับถือในฐานะพลเมือง

อย่างไรก็ตาม ตลอดระยะเวลากว่า 70 ปี นับตั้งแต่การก่อตั้งประเทศจีนใหม่ รัฐบาลจีนได้ยึดถือแนวคิดเรื่องสิทธิมนุษยชนที่มี “ประชาชนเป็นศูนย์กลาง” ได้ยึดถือว่าสิทธิในการยังชีพและสิทธิในการพัฒนานั้นเป็นหลักการพื้นฐานด้านสิทธิมนุษยชนมาโดยตลอด ด้วยเหตุนี้ รัฐบาลท้องถิ่นของจีนเจียงจึงยื่นหยัดในการรับรองและพัฒนาความเป็นอยู่ของประชาชนทุกกลุ่มชาติพันธุ์ในจีนเจียงและถือเป็นประเด็นหลักในการดำเนินกิจกรรมและกิจการต่าง ๆ ในจีนเจียง เพื่อให้ระดับการคุ้มครองสิทธิมนุษยชนของประชาชนทุกกลุ่มชาติพันธุ์ในจีนเจียงดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง สิทธิพลเมืองในจีนเจียงได้รับการประกัน

ประการที่หนึ่ง การปกป้องสิทธิในชีวิตของประชาชนอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้เนื่องจาก ตั้งแต่ปี ค.ศ. 1990 จนถึงสิ้นปี ค.ศ. 2016 กลุ่มแพน-เติร์กจากนานาประเทศในเอเชียกลางได้สมรู้ร่วมคิดกับกองกำลังแบ่งแยกดินแดนทั้งในและนอกประเทศจีน ก่อคดีก่อการร้ายรุนแรงหลายพันคดีในจีนเจียงและภูมิภาคอื่น ๆ ใกล้เคียงและคร่าชีวิตผู้คนมากกว่า 53 คน และบาดเจ็บมากกว่า 341 คน เหตุการณ์รุนแรงและการก่อการร้ายเหล่านี้ได้ก่อให้เกิดอันตรายร้ายแรงต่อชีวิตของผู้คนทุกกลุ่มชาติพันธุ์ในจีนเจียง ตาม “รัฐธรรมนูญของสาธารณรัฐประชาชนจีน” และกฎหมายและระเบียบข้อบังคับ รัฐบาลท้องถิ่นจีนเจียงได้ปราบปรามกิจกรรมการก่อการร้ายอย่างรุนแรงที่เป็นอันตรายต่อความมั่นคงสาธารณะ ในขณะที่เดียวกันก็ให้ความสำคัญกับการกำกับดูแลแหล่งที่มาและจัดตั้งศูนย์การศึกษาและฝึกอบรมทักษะอาชีพเพื่อฝึกอาชีพแก่อาชญากรซึ่งเฝ้าต่อการฟื้นฟูอาชญากรที่เคยทำผิดพลาดกลับคืนสู่สังคม เพิ่มวิธีต่าง ๆ โดยเฉพาะการศึกษาเพื่อช่วยเหลืออาชญากรเหล่านี้

ประการที่สอง ระบบการปกครองตนเองทางชาติพันธุ์ระดับภูมิภาคเป็นระบบการเมืองพื้นฐานของจีน เป็นระบบภายใต้การนำของรัฐในการจัดตั้งหน่วยงานปกครองตนเองในพื้นที่ที่ชนกลุ่มน้อยอาศัยอยู่ในชุมชนที่กระจุกตัวเพื่อใช้อำนาจปกครองตนเอง ซินเจียงเป็นเขตปกครองตนเองที่มีเขตปกครองตนเองสามระดับ (เขตปกครองตนเอง แคว้นปกครองตนเอง และอำเภอปกครองตนเอง) ประธานเขตปกครองตนเองซินเจียงอุยกูร์ ผู้ว่าการแคว้นปกครองตนเอง และนายอำเภอของเขตปกครองตนเองล้วนเป็นพลเมืองของชนกลุ่มน้อย เขตปกครองตนเองซินเจียงอุยกูร์มีอำนาจนิติบัญญัติท้องถิ่นของเขตปกครองส่วนภูมิภาค และในขณะเดียวกันก็มีอำนาจนิติบัญญัติในการกำหนดระเบียบปกครองตนเองและระเบียบแยกต่างหากตามสถานการณ์จริงของภูมิภาค ในขณะเดียวกัน พลเมืองของทุกกลุ่มชาติพันธุ์ก็มีสิทธิเท่าเทียมกันในการลงคะแนนเสียงเลือกตั้งและลงเลือกตั้ง จะเห็นได้ว่าการรับรองสิทธิทางการเมืองของประชาชนทุกกลุ่มชาติพันธุ์ในการเข้าร่วมและหารือเกี่ยวกับกิจการของรัฐ

ประการที่สาม รัฐบาลท้องถิ่นซินเจียงยึดมั่นในปรัชญาการพัฒนาที่มีประชาชนเป็นศูนย์กลาง โดยมีการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมอย่างรวดเร็ว และสิทธิทางเศรษฐกิจของประชาชนทุกกลุ่มชาติพันธุ์ได้รับการคุ้มครองอย่างมีประสิทธิภาพ ในขณะเดียวกันก็มีการแก้ปัญหาความยากจนอย่างจริงจังในซินเจียง ดังจะเห็นได้จากในอดีตคนยากจนในชนบทของซินเจียงมีทั้งหมด 2.73 ล้านคน และปัจจุบันได้หลุดพ้นจากความยากจน และมีการรับประกันสิทธิในการอยู่รอดและการพัฒนาตนเอง นอกจากนี้ ในขณะเดียวกันรัฐบาลท้องถิ่นซินเจียงยังได้รวบรวมการส่งเสริมการจ้างงานเข้ากับการส่งเสริมผู้ประกอบการ และดำเนินนโยบายการจ้างงานอย่างแข็งขันผ่านวิทยาลัยเทคนิคอาชีวศึกษาระดับสูง โรงเรียนเทคนิควิชาชีพระดับมัธยมศึกษา และศูนย์ฝึกอบรมการจ้างงาน ดำเนินการฝึกอบรมคุณภาพแรงงานและทักษะของบุคลากรที่มีงานทำแล้วให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น และพยายามปรับปรุงการจ้างงานของคนงานและปกป้องสิทธิแรงงาน สร้างแรงจูงใจและความสนใจของคนงานในการทำงาน

ประการที่สี่ รัฐบาลท้องถิ่นซินเจียงให้ความสำคัญอย่างยิ่งต่อการสืบทอดและการปกป้องวัฒนธรรมดั้งเดิมที่ดั้งเดิมของทุกกลุ่มชาติพันธุ์ในซินเจียง ขณะเดียวกัน มีการสนับสนุนอย่างจริงจังในการส่งเสริมการเรียนรู้ของภาษาจีนกลางประจำชาติ สนับสนุนให้ทุกกลุ่มชาติพันธุ์เรียนรู้ภาษาและตัวอักษรจากกันและกัน ส่งเสริมการสื่อสารทางภาษาและจิตวิญญาณ การสื่อสารระหว่างกลุ่มชาติพันธุ์ทั้งหลายในซินเจียง นอกจากนี้ยังสนับสนุนการพัฒนาวัฒนธรรมของชนกลุ่มน้อย ภาษาพูดและภาษาเขียนของชนกลุ่มน้อยชาติพันธุ์ถูกนำมาใช้กันอย่างแพร่หลายในด้านความยุติธรรม การบริหาร การศึกษา สื่อสิ่งพิมพ์ วิทย์และเทคโนโลยี วรรณกรรมและศิลปะ กิจกรรมสังคมและสาธารณะ รัฐบาลท้องถิ่นของซินเจียงยังเปิดสอนภาษาชนกลุ่มน้อยในโรงเรียนประถมศึกษาและมัธยมศึกษาอีกด้วย อีกทั้งยังบริการและอำนวยความสะดวกทางภาษาในหลาย ๆ ภาษาในซินเจียง ซึ่งสามารถพบได้ทุกที่ทั้งร้านค้าเชิงพาณิชย์ ไพร่ชนีย์ ไทรมนาคม บริการทางการแพทย์ และป้ายจราจรในภูมิภาคต่าง ๆ ของซินเจียง นโยบายของซินเจียงในการสนับสนุนและส่งเสริมการพัฒนาภาษาและวัฒนธรรมของชนกลุ่มน้อยต่าง ๆ อย่างจริงจัง

ประการที่ห้า รัฐบาลท้องถิ่นซินเจียงดำเนินนโยบายเสรีภาพในการนับถือศาสนาอย่างเต็มที่ กลุ่มศาสนา เช่น อิสลาม พุทธ เต๋า และคริสต์ในนิกายคาทอลิกและออร์ทอดอกซ์ในซินเจียง รวมถึงกิจกรรมทางศาสนาของประชาชนได้รับความคุ้มครองตามกฎหมาย ข้อเท็จจริงเหล่านี้แสดงให้เห็นว่าข้อกล่าวหาที่ว่า “การประหัตประหารทางศาสนาของชาวอุยกูร์” และปัญหา

สิทธิมนุษยชนอื่น ๆ ไม่มีอยู่ในซินเจียงนั้นเป็นเพียงข้อกล่าวหาโดยนักวิชาการ สื่อ และนักการเมืองชาวตะวันตกบางคน เพื่อพยายามป้ายสีและทำลายภาพลักษณ์ของซินเจียงของจีนในประชาคมระหว่างประเทศ ด้วยเหตุนี้ รัฐบาลจีนและนักวิชาการจีนควรจะใช้ภาษาอังกฤษในการพูดและการเขียนให้มากขึ้น ทั้งนี้เพื่อเผยแพร่และแนะนำข้อเท็จจริงเกี่ยวกับการพัฒนาทางสังคมและเศรษฐกิจของซินเจียงในประเทศจีนให้ประเทศตะวันตกรู้จัก เพื่อให้โลกได้เข้าใจถึงซินเจียงที่แท้จริงซึ่งกำลังพัฒนาอย่างรวดเร็ว

References

- Anonymous. (2010) China and the principle of self-determination of peoples, *St Antony's International Review*, vol. 6, no. 1, pp. 79-102.
- Carlson, M., & Listhaug, O. (2007) Citizens' perceptions of human rights practices: An analysis of 55 countries, *Journal of Peace Research*, vol. 44, no. 4, Special Issue on Protecting Human Rights, pp. 465-483.
<https://doi.org/10.1177/0022343307078939>
- Chang, A. (2020) Achievements and advantages of the protection of cultural rights of ethnic minorities in Xinjiang -- Interpretation of the white paper "Cultural Protection and Development in Xinjiang" (新疆少数民族文化权利保护的成就与优势 ——《新疆的文化保护与发展》白皮书解读), *Journal of Ethnic Studies*, no. 1, pp. 1-12.
<https://www.humanrights.cn/html/llyj/1/6/2021/0302/57420.html> (in Chinese)
- China Briefing. (2021) *Investing in Xinjiang: Economy, industry, trade, and investment profile*, Available: <https://www.china-briefing.com/news/investing-in-xinjiang-economy-industry-trade-and-investment-profile/> [1 December 2023]
- Chinese Government, Religious Affairs Bureau. (2005, June 22) *Freedom of religious belief policy* (宗教信仰自由政策), Available: https://www.gov.cn/test/2005-06/22/content_8409.htm [1 December 2023] (in Chinese)
- Choudhary, L. (2002) Islamic militancy and terrorism in Xinjiang: China's anxieties and concerns, *Journal of India Quarterly*, vol. 58, no. 2, pp. 69-92.
- Cole, W. M. (2015) Mind the gap: State capacity and the implementation of human rights treaties, *International Organization*, vol. 69, no. 2, pp. 405-441. <https://doi.org/10.1017/S002081831400040X>
- Constitution of the People's Republic of China. (2004, March 14) *Constitution of the People's Republic of China, chapter III the structure of the state*, Available: http://www.npc.gov.cn/zgrdw/englishnpc/Constitution/2007-11/15/content_1372990.htm [11 November 2023]

- Council of European. (2023) *The evolution of human rights*, Council of European.
- Dabphet, S. (2020) Conflict management in China: The case of Muslim Uyghurs in Xinjiang Province, *Asian Review*, vol. 33, no. 2, pp. 55-73. <https://doi.org/10.58837/CHULA.AR.V.33.2.3>
- Department of Policies and Regulations. (2011, June 29) *Law of the People's Republic of China on Regional Ethnic Autonomy* (中华人民共和国民族区域自治法), Available: <https://www.neac.gov.cn/seac/zcfg/201106/1011498.shtml> [2 November 2023] (in Chinese)
- DiGiacomo, G. (2016) *Human rights: Current issues and controversies*, University of Toronto Press.
- Embassy of the People's Republic of China in the Islamic Republic of Pakistan. (2019, July 21) *Historical matters concerning Xinjiang*, Available: http://pk.china-embassy.gov.cn/eng/mlzg/201907/t20190721_1134956.htm [6 December 2023]
- Feinerman, J. V. (1990) Deteriorating human rights in China, *Current History*, vol. 89, no. 548, pp. 265-269. <https://doi.org/10.1525/curh.1990.89.548.265>
- Flowers, N. (1993) *A short history of human rights*, University of Minnesota, Human Right Resource Center. <http://hrlibrary.umn.edu/edumat/hreduseries/hereandnow/Part-1/short-history.htm>
- Guancha News. (2021, April 10) *How did the human rights issue in Xinjiang get "exposed"?* (新疆人权问题, 到底是怎么被“曝光”出来的?), Available: <https://user.guancha.cn/main/content?id=492706> [11 December 2023] (in Chinese)
- Hsieh, J. (1986) China's nationalities policy: Its development and problems, *Anthropos*, vol. 81, no. 1/3, pp. 1-20. <http://www.jstor.org/stable/40462022>
- Human Rights Watch. (2023, December 23) *Human rights watch's role in conflict and crisis: How HRW documents wartime abuses, advocates to protect civilians, and promotes justice*, Available: <https://www.hrw.org/news/2023/12/22/human-rights-watches-role-conflict-and-crisis> [25 November 2023]
- Jin, X. (2022) The stigmatization of human rights in Xinjiang by the United States and its logic (美国对新疆的人权污名化及其逻辑), *Journal of Human Right*, no. 3, pp. 172-194. (in Chinese)

- Li, J. (2019, April 19) *The people are the master* (人民是主人), Available: <http://theory.people.com.cn/n1/2019/1004/c40531-31384479.html> [26 November 2023] (in Chinese)
- Li, J. (2021) The political polarization of the United States towards China and the false human rights narrative related to Xinjiang (美国对华政治极化与涉疆虚假人权叙事), *Journal of Contemporary Communication (Research on Xinjiang Related)*, no. 4, pp. 69-102. (in Chinese)
- Li, J., & Yang, S. (2020) Containment and interference: An analysis of the US Core Interests Act on China (遏制与干涉: 美国涉华核心利益法案分析), *Journal of Asia-Pacific Security and Ocean Research*, no. 4, pp. 15-35. (in Chinese)
- Lu, X. (2019) "Counter-terrorism and de-extremization in Xinjiang" struggle and human rights protection" white paper (《新疆的反恐、去极端化 斗争与人权保障》白皮书), *Journal of Chinese Religion*, pp. 12-19. (in Chinese)
- Luo, X., & Zhao, X. (2021) *The issue framework and public opinion manipulation of fake news related to Xinjiang in the West* (西方涉疆虚假新闻的议题框架与舆论操纵 ——以BBC报道为例), Available: http://paper.people.com.cn/xwzx/html/2021-06/01/content_25988421.htm (in Chinese)
- Maizland, L. (2022, September 22) *China's repression of Uyghurs in Xinjiang*, Available: <https://www.cfr.org/backgrounder/china-xinjiang-uyghurs-muslims-repression-genocide-human-rights> [30 November 2023]
- Marks, S. P. (2016) *Human rights: A brief introduction*, Harvard University.
- Millward, J. A. (2021) *Eurasian crossroads: A history of Xinjiang*, revised and updated, Columbia University Press.
- Pan, Z., & Hu, H. (2011) International factors influencing the production and development of Eastern Turkistan ("东突" 产生和发展过程中的国际因素), *Journal of Ethnology*, no. 4, pp. 129-139. (in Chinese)
- Rakhima, A. S., & Satyawati, N. G. A. D. (2019) Gross violations of human rights veiled within Xinjiang Political Reeducation Camps, *Journal of Kertha Patrika*, vol. 41, no. 1, pp. 1-16. <https://doi.org/10.24843/KP.2019.v41.i01.p01>
- Shiman, D. (1993) *Teaching human rights*, Center for Teaching International Relations Publications, University of Denver.

- Soken-Huberty, E. (2021, December 15) *10 human rights issues of the future*, Available: <https://www.humanrightscareers.com/issues/human-rights-issues-of-the-future/> [25 November 2023]
- Sutto, M. (2019) Human rights evolution, a brief history, *The CoESPU Magazine*, no. 3. <https://doi.org/10.32048/Coespumagazine3.19.3>
- The Ministry of Education of the People's Republic of China (MOE). (2006, February 15) *Relevant language provisions in relevant laws of our country* (我国相关法律中有关语言文字的规定), Available: http://www.moe.gov.cn/jyb_xwfb/xw_ft/moe_46/moe_1055/tnull_13924.html#:~:text=%E4%B8%80%E3%80%81%E4%B8%AD%E5%8D%8E%E4%BA%BA%E6%B0%91%E5%85%B1%E5%92%8C%E5%9B%BD%E5%AE%AA%E6%B3%95%EF%BC%88%E8%8A%82%E5%BD%95%EF%BC%89&text=%E7%AC%AC%E5%8D%81%E4%B9%9D%E6%9D%A1 [19 November 2023] (in Chinese)
- The People's Government of Xinjiang Uygur Autonomous Region. (2006, June 6) *Xinjiang in brift* (美丽新疆), Available: <http://www.xinjiang.gov.cn/xinjiang/dmxj/dmxj.shtml> [15 November 2023] (in Chinese)
- The Senate and House of Representatives of the United States of America in Congress Assembled. (2020) Public Law 116-145 June 17, 2020: Uyghur Human Rights Policy Act of 2020, *Congressional Record*, vol. 166. <https://www.congress.gov/116/plaws/publ145/PLAW-116publ145.pdf>
- The State Council Information Office of the People's Republic of China. (2021, July 14) *White paper: Respecting and protecting the rights of all ethnic groups in Xinjiang*, Available: http://english.scio.gov.cn/node_8025047.html [15 November 2023]
- U.S. Department of State. (2021, December 25) *China's disregard for human rights*, Available: <https://2017-2021.state.gov/chinas-disregard-for-human-rights/> [8 December 2023]
- United Nations. (1992, December 18) *Declaration on the rights of persons belonging to national or ethnic, religious, and linguistic minorities*, Available: <https://www.ohchr.org/en/instruments-mechanisms/instruments/declaration-rights-persons-belonging-national-or-ethnic> [21 December 2023]
- United Nations. (1993, June 25) *Vienna declaration and programme of action*, Available: <https://www.ohchr.org/sites/default/files/vienna.pdf> [16 December 2023]

- United Nations. (2021, May 19) *Universal declaration of human rights*, Available: <https://www.un.org/en/about-us/universal-declaration-of-human-rights> [19 December 2023]
- United Nations. (1976) *The international bill of human rights*, United Nations Publication.
- Van Wie Davis, E. (2008) Uyghur Muslim ethnic separatism in Xinjiang, China, *Asian Affairs: An American Review*, vol. 35, no. 1, pp. 15-30. <https://doi.org/10.3200/AAFS.35.1.15-30>
- Wang Yi, H. E. (2021, February 22) *A people-centered approach for global human rights progress*, Available: https://www.fmprc.gov.cn/eng/wjb_663304/wjbz_663308/2461_663310/202102/t20210222_9889339.html [17 November 2023]
- Xia, H. (2021, July 14) *Equal right to economic development guaranteed in China's Xinjiang: white paper*, Available: http://www.xinhuanet.com/english/2021-07/14/c_1310059984.htm [22 November 2023]
- Xinjiang Uygur Autonomous Region People's Congress Standing Committee. (2016, January 1) *Anti-terrorism law of the People's Republic of China*, Available: https://www-xjpcsc-gov-cn.translate.goog/article/629d65cba4e248c597fd09a25f68155a?_x_tr_sl=zh-CN&_x_tr_tl=en&_x_tr_hl=en&_x_tr_pto=sc [4 November 2023]
- Zenz, A. (2022) The Xinjiang police files: Re-education camp security and political paranoia in the Xinjiang Uyghur Autonomous region, *Journal of the European Association for Chinese Studies*, vol. 3, pp. 263-311. <https://doi.org/10.25365/jeacs.2022.3.zenz>
- Zhou, Q., & Zhang, Z. (2021, April 9) *Investing in Xinjiang: Economy, industry, trade, and investment profile*, Available: <https://www.china-briefing.com/news/investing-in-xinjiang-economy-industry-trade-and-investment-profile/> [20 November 2023]