



วารสาร มนุษยสังคมศิลปาสาร

Journal of Humanities, Social Sciences and Arts

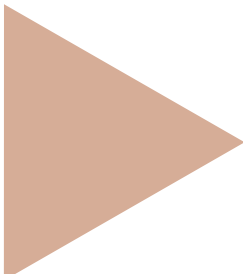
ปีที่ 5 ฉบับที่ 2 กรกฎาคม - ธันวาคม 2566



คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี
Faculty of Humanities and Social Sciences
Udon Thani Rajabhat University

ISSN : 2697 - 5769 (Print)

ISSN : 2697 - 5750 (Online)



วารสารมนุษยสังคมศิลปาสาร

Journal of Humanities, Social Sciences and Arts

ปีที่ 5 ฉบับที่ 2 กรกฎาคม - ธันวาคม 2566

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี

Faculty of Humanities and Social Sciences

Udon Thani Rajabhat University



วารสารมนุษยสังคมศิลปาสาร

Journal of Humanities, Social Sciences and Arts

ปีที่ 5 ฉบับที่ 2 กรกฎาคม - ธันวาคม 2566

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี

กำหนดการเผยแพร่ ปีละ 2 ฉบับ

- ฉบับที่ 1 มกราคม - มิถุนายน
- ฉบับที่ 2 กรกฎาคม - ธันวาคม

วัตถุประสงค์

1. เพื่อส่งเสริม สนับสนุน เผยแพร่ผลงานวิชาการทั้งบทความวิชาการและบทความวิจัย
2. เพื่อให้บริการวิชาการในการเป็นเวทีแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ด้านวิชาการและงานวิจัย

ขอบเขตเนื้อหา

วารสารมนุษยสังคมศิลปาสาร คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี รับผิดชอบเผยแพร่บทความวิชาการและบทความวิจัยทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ โดยมีขอบเขตเนื้อหาในด้านมนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์และศิลปกรรมศาสตร์ รวมถึงศาสตร์อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

ที่ปรึกษา

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ว่าที่ร้อยโท ดร.เกรียงไกร ชูระพันธ์	คณบดี
อาจารย์สุภารัตน์ เฟื่องคำ	รองคณบดี
อาจารย์ชัยมงคล ศิริวารินทร์	รองคณบดี

บรรณาธิการ

ดร.วรรณา เหล่าเขตกิจ

ผู้ช่วยบรรณาธิการ

อาจารย์กนิษฐา มาลา



กองบรรณาธิการผู้ทรงคุณวุฒิภายใน

รองศาสตราจารย์ นาวา วงษ์พรม

มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัฐภรณ์ เสารยะวิเศษ

มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิไลลักษณ์ รือค

มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วรุดิ ตัถย์วิสุทธิ

มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี

ผู้ช่วยศาสตราจารย์วราภรณ์ ขยายผล

มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี

กองบรรณาธิการผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก

รองศาสตราจารย์ พกษา เครือแสง

มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สิปปวิชญ์ กิ่งแก้ว

มหาวิทยาลัยศิลปากร

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.บัณฑิตาญจ ตั้งภากรณ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นราธิป ปิตินนบดี

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ตังปณิธาน อารีย์

มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา

ดร.มนรัตน์ สิ้นทร

มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี

คณะกรรมการดำเนินงาน

ดร.วรรณา เหล่าเขตกิจ

ประธานกรรมการ/บรรณาธิการวารสาร

อาจารย์สุพรรณษา ภัทธรนิกร

กรรมการ

อาจารย์วิชญ์ ชัยพัฒน์

กรรมการ

อาจารย์อนงค์รัตน์ บังศรี

กรรมการ

อาจารย์ธิดารัตน์ ชุ่มจันทรี

กรรมการ

อาจารย์พรรณษา แสนวัง

กรรมการ

อาจารย์รัฐสรณ์ จันทรมิมพ์

กรรมการ

อาจารย์กนิษฐา มาลา

กรรมการและเลขานุการ

นางนิตยา ปานทรัพย์

กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ

ดำเนินการและจัดการวารสาร

อาจารย์กนิษฐา มาลา

อาจารย์อนงค์รัตน์ บังศรี

อาจารย์รัฐสรณ์ จันทรมิมพ์

พิสูจน์อักษรภาษาไทยและภาษาอังกฤษ

อาจารย์สุพรรณษา รักตรนิกร

อาจารย์วิษณุ ชัยพัฒน์

ออกแบบปกและรูปเล่ม

อาจารย์พรรษา แสนวัง

อาจารย์ธิดารัตน์ ชุ่มจิ่งหรีด

ติดต่อวารสาร

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี (สามพร้าว)

237 ม.12 ต.สามพร้าว อ.เมือง จ.อุดรธานี 41000

โทรศัพท์ : 098-915-6190 Email : wanna.la@udru.ac.th

**ผู้ทรงคุณวุฒิประเมินบทความ วารสารมนุษยสังคมศิลปาสาร คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี**
ปีที่ 5 ฉบับที่ 2 กรกฎาคม – ธันวาคม พ.ศ. 2566

รองศาสตราจารย์ ดร.เก่งกิจ กิติเรียงลาภ
รองศาสตราจารย์ ดร.ภิญญพันธ์ พจนะลาวัณย์
รองศาสตราจารย์ ดร.สุรชนี เคนสุโพธิ์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชัยพงษ์ สำเนียง
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พลภัทร เหมวรรณ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สัญญา เคนาภูมิ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิรัชยา เจียวกีก
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุวิษาน อุ่นอุดม
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ญัฐาพงศ์ อภิโชติเดชาสกุล
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ธรรมรัตน์ สินธุเดช
ผู้ช่วยศาสตราจารย์สอนประจันทร์ เสียงเย็น
ดร.นุศรา โชคสวนทรัพย์ ทองแสน
ดร.อรรถพล ศรีประเสริฐ
ดร.วีรชัย คำธ
ดร.ศิริสุตา แสงทอง

มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง
มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี
มหาวิทยาลัยนเรศวร
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา
มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด
มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี
สถาบันรัชต์ภาคย์

บทความทุกบทความของวารสารมนุษยสังคมศิลปาสาร คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานีได้รับการตรวจประเมินทางวิชาการโดยผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งข้อความและบทความเป็นความคิดเห็นของผู้เขียน มิใช่ความคิดเห็นของกองบรรณาธิการวารสาร และมิใช่ความรับผิดชอบของคณะผู้จัดทำ บรรณาธิการ กองบรรณาธิการวารสารมนุษยสังคมศิลปาสาร คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ และมหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี

All articles of the Silpasan Human Society Journal Faculty of Humanities and Social Sciences Udon Thani Rajabhat University has been assessed by academic experts. The text and article are the opinions of the authors. It is not the opinion of the journal editorial team. And it is not the responsibility of the editors, editors, and editors of the Silpasan Human Society Journal. Faculty of Humanities and Social Sciences and Udon Thani Rajabhat University

บทบรรณาธิการ

วารสารมนุษยสังคมศิลปาสาร คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี เป็นวารสารวิชาการด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นแหล่งบริการวิชาการ แลกเปลี่ยนองค์ความรู้ทางด้านวิชาการและงานวิจัย โดยวารสารมีกำหนดออกเผยแพร่ปีละ 2 ฉบับ (ฉบับที่ 1 เดือนมกราคม - มิถุนายน และ ฉบับที่ 2 เดือนกรกฎาคม-ธันวาคม) โดยวารสารฉบับนี้เป็น **ปีที่ 5 ฉบับที่ 2 กรกฎาคม – ธันวาคม พ.ศ. 2566** กองบรรณาธิการวารสารมนุษยสังคมศิลปาสาร คณะมนุษยศาสตร์ และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี ขอขอบคุณผู้เขียนบทความทุกท่านที่ให้ความสำคัญในการ เผยแพร่ผลงานทางวิชาการและส่งเสริมความร่วมมือตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสารฉบับนี้ ขอขอบคุณผู้ทรงคุณวุฒิ (Peer Review) ที่ได้กรุณาให้ความอนุเคราะห์และเสียสละเวลาในการประเมินบทความ ข้อเสนอแนะและ ข้อคิดเห็นของท่านสำคัญยิ่งและเป็นประโยชน์ต่อผู้เขียนเพื่อปรับแก้บทความให้มีคุณภาพ และขอขอบคุณ คณะทำงานของวารสารร่วมมือร่วมใจ มุ่งมั่นตั้งใจ ในการทำงานเพื่อให้วารสารได้เผยแพร่อย่างมีคุณภาพ และต่อเนื่อง

วรรณา เหล่าเขตกิจ

บรรณาธิการ

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
การประยุกต์ใช้หลักธรรมาภิบาลเพื่อการบริหารงานบุคคล ของเทศบาลตำบลโนนปอแดง อำเภอผาขาว จังหวัดเลย	1-15
คน ช้าง ป่า : ความต้องการของชุมชนต่อการจัดการปัญหาความขัดแย้ง ในพื้นที่ป่าอนุรักษ์ กรณีศึกษา บ้านขามเปี้ย อำเภอปงเกล้า จังหวัดบึงกาฬ	16-38
Problems in Using English Speaking for Communication of the Vendors at Luang Prabang Night Market, Lao PDR	39-58
ปัญหาและแนวทางการพัฒนาศูนย์ยุติธรรมชุมชนในเขตจังหวัดอุดรธานี	59-76
การบริหารงานบุคลากรตามหลักพรหมวิหารสี่ในอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้า นิคมอุตสาหกรรมในจังหวัดระยอง	77-89

การประยุกต์ใช้หลักธรรมาภิบาลเพื่อการบริหารงานบุคคล
ของเทศบาลตำบลโนนปอแดง อำเภอฟาขาว จังหวัดเลย

APPLICATION OF GOOD GOVERNANCE TO HUMAN RESOURCE
MANAGEMENT OF NONPODAENG SUB-DISTRICT MUNICIPALITY,
PHAKAO DISTRICT, LOEI PROVINCE

วิไลลักษณ์ ขาวสอาด¹

Wilailak Khaosaard¹

(Received: 17 Nov. 2023; Revised: 13 Dec. 2023; Accepted: 24 Dec. 2023)

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการประยุกต์ใช้หลักธรรมาภิบาลเพื่อการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลโนนปอแดง และเพื่อเสนอแนะแนวทางการประยุกต์ใช้หลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารงานบุคคล ใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหาร หัวหน้าส่วนราชการ และบุคลากรเทศบาล จำนวน 10 คน โดยเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง เพื่อการสัมภาษณ์เชิงลึก (In - depth Interview) วิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการวิเคราะห์และจัดแยกประเด็นตามกลุ่มของข้อมูล ผลการศึกษา พบว่า การประยุกต์ใช้หลักธรรมาภิบาลเพื่อการบริหารงานบุคคลใช้หลักคิดและหลักปฏิบัติ ประกอบด้วย หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความสำนึกรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า 2) แนวทางการประยุกต์ใช้หลักธรรมาภิบาลเพื่อการบริหารงานบุคคลให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด คือ ต้องเน้นหลักคุณธรรม และนำหลักธรรมาภิบาลมาประยุกต์ใช้ในระดับโครงสร้างการทำงานทุกส่วนงาน นายกเทศมนตรีตำบลโนนปอแดงต้องใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารเพื่อให้การบริหารงานเป็นไปด้วยความยืดหยุ่นซึ่งจะส่งผลให้การบริหารงานของ

1. อาจารย์ประจำบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี

* Corresponding author. E-mail: wilailak.kh@udru.ac.th

ภาครัฐเป็นไปได้อย่างรวดเร็ว รวมถึงการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

คำสำคัญ: หลักธรรมาภิบาล, การบริหารงานบุคคล, เทศบาลตำบลโนนพ้อแดง

Abstract

The purpose of this study is to study the application of good governance to human resource management of Nonpodaeng Sub-district Municipality and to suggest guidelines for the application of good governance principles to human resource management of Nonpodaeng Sub-district Municipality. Using qualitative research methods (Qualitative Research). The sample group is executives' heads of government agencies and municipal in human resource management, totaling 10 people. The tool for collecting data was a structured interview form. For an in-depth interview (In-depth Interview), the data was analyzed using analytical methods and separated into groups of data. The results of the study found that the application of the principles of good governance for personnel management uses principles of thought and practice, consisting of the rule of law, the principle of morality, and the principle of transparency. Participation principles of responsibility and the principle of value. 2) Guidelines for applying the principles of good governance for human resource management to achieve maximum efficiency is to emphasize the principles of morality and apply good governance principles at the work structure level in every department. The mayor of Nonpodaeng Subdistrict must use the principles of good governance among administrators to ensure flexibility in administration, which will result in rapid government administration. Including the use of modern technology to make work more efficient.

Keywords: Good Governance, Human Resource Management, Nonpodaeng Sub-District Municipality

บทนำ

การปกครองท้องถิ่นเป็นการปกครองที่รัฐบาลมอบอำนาจให้หน่วยการปกครองระดับรองของรัฐ หรือกระจายอำนาจให้ประชาชนในท้องถิ่นจัดการปกครองและดำเนินกิจการบางอย่าง เพื่อผลประโยชน์ของรัฐและผลประโยชน์ของท้องถิ่น การบริหารงานของท้องถิ่น มีองค์การของท้องถิ่นประกอบด้วยเจ้าหน้าที่ซึ่งประชาชนเลือกตั้งมาทั้งหมดหรือบางส่วน มีอิสระในการบริหารงาน การปกครองท้องถิ่นเป็นรากแก้วของการปกครองระบอบประชาธิปไตย (นันทวัฒน์ บรมานันท์, 2557) เป็นการปกครองที่ช่วยแบ่งเบาภาระของรัฐบาล เป็นการฝึกคนในท้องถิ่นให้รู้จักการปกครองตนเอง การปกครองท้องถิ่นที่เข้มแข็งและการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ การปกครองท้องถิ่นนั้นมีความสำคัญทั้งในด้านการเมืองการปกครอง เศรษฐกิจและสังคม หากหน่วยงานการปกครองท้องถิ่นบริหารงานมีประสิทธิภาพจะเป็นวิถีทางที่สำคัญยิ่งในการพัฒนาประเทศ แต่จากการบริหารงานภาครัฐในช่วงศตวรรษที่ 20 ไม่สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างยั่งยืน และจากการศึกษาพบว่า องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ในการให้บริการสาธารณะแก่ประชาชนได้อย่างเต็มที่ อันเนื่องมาจากปัญหาอันเกิดจากการให้บริการที่ไม่มีประสิทธิภาพ ซึ่ง สมชาย สุเทศ (2554: 4-5) กล่าวว่า การเชื่อมโยงเพื่อกำหนดแนวทางในการแก้ไขหรือการพัฒนาการบริหารจัดการขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นขาดความเหมาะสม นักวิชาการเสนอเกี่ยวกับการพัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นพบว่า มีความสอดคล้องกัน คือ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นต้องมีความรู้สมัยใหม่ที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำความรู้นั้นมาบริหารจัดการภายในองค์การให้มีประสิทธิภาพ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นต้องมีเป้าหมายที่ชัดเจนในการพัฒนาเพื่อนำความรู้มาปรับใช้ได้เหมาะสม โดยมุ่งเน้นไปที่ผลประโยชน์ของประชาชนเป็นสำคัญ จึงได้มีการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารงานภาครัฐ ซึ่งประเทศไทยได้ให้ความสำคัญกับหลักธรรมาภิบาลซึ่งได้บัญญัติไว้ในกฎหมายรัฐธรรมนูญซึ่งเป็น กฎหมายสูงสุดของประเทศ นอกจากนั้นยังได้นำมาบรรจุไว้ในส่วนที่ 4 ยุทธศาสตร์การพัฒนา

ประเทศ และยุทธศาสตร์ที่ 6 การบริหารจัดการในภาครัฐการป้องกันการทุจริตประพฤตินิชอบ และหลักธรรมาภิบาล ยังได้บรรจุไว้ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) รัฐบาลเป็นผู้นำในการวางนโยบายขับเคลื่อนประเทศ การดำเนินนโยบายด้านต่าง ๆ ภายใต้กฎหมายเพื่อลดความเหลื่อมล้ำในสังคมด้วย ถึงแม้ประเทศไทยได้นำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในภาครัฐและภาคเอกชนเป็นเวลาพอสมควร แต่ไม่สามารถที่จะแก้ไขปัญหาหลายอย่างที่เกิดขึ้นในสังคมไทยได้ทั้งหมด เพียงแต่ทำให้ปัญหาเหล่านั้นเบาบางลง แต่ถือเป็นเป้าหมายที่ประเทศไทยจะต้องเดินไปถึงและยังต้องพัฒนาหลักธรรมาภิบาลควบคู่ไปกับการพัฒนาระบบประชาธิปไตย (อริย์รัช แก้วเกาะสะบ้า, 2560) เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ส่งเสริมการเมืองภาคพลเมือง สิทธิและเสรีภาพของประชาชน การมีส่วนร่วมของประชาชน และการตรวจสอบอำนาจรัฐ เป็นต้น (พีรพล ไทยทอง, 2560)

เทศบาลตำบลโนนปอแดงเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีศักยภาพการพัฒนาและมีความพร้อมด้วยศักยภาพด้านบุคลากรในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพผู้บริหารได้ให้ความสำคัญกับการบริหารงานบุคคลภายในองค์กรโดยยึดหลักการบริหารแบบธรรมาภิบาล ซึ่งได้นำหลักธรรมาภิบาลมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน ใน พ.ศ. 2565 เทศบาลตำบลโนนปอแดงได้รับผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment: ITA) โดยมีการประเมิน 10 ตัวชี้วัด ได้คะแนน 92.08 ระดับผลการประเมิน A (NACC ITA, 2565) สอดคล้องการบริหารการปกครองท้องถิ่น ชูศักดิ์ เทียงตรง (2557) ซึ่งได้วิเคราะห์ โดยการสำรวจความคิดเห็นจากผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียในองค์กร โดยมีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารงานของฝ่ายทรัพยากร ด้านงานบุคลากร ให้มีการพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบ ซึ่งประกอบไปด้วย ด้านการสรรหา และบรรจุแต่งตั้ง ที่ต้องคำนึงถึงความยุติธรรม โปร่งใส การได้มาซึ่งบุคลากรคือ การสอบแข่งขัน ในตำแหน่งตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนด เน้นความรู้ความสามารถตามตำแหน่งที่ต้องการมากกว่าระบบอุปถัมภ์ ด้านการพิจารณาความดี ความชอบ อาทิ การเลื่อนตำแหน่ง เลื่อนขั้นเงินเดือน และด้านการลงโทษทางวินัย มี 5 สถาน อาทิ ภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือน ลดขั้นเงินเดือน ปลดออก ไล่ออกจากราชการ นอกจากด้านการบริหารบุคลากรแล้ว ยังเสนอเกี่ยวกับหลักการบริหารงาน โดยเสนอแนะ

ให้ผู้บริหารยึดหลักการบริหารงานแบบธรรมาภิบาล เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น ส่งเสริมให้บุคลากรภายในองค์กรมีความรักความสามัคคี พร้อมทั้งยึดหลักความยุติธรรม โปร่งใส ในการพิจารณาความดีความชอบหรือการเลื่อนเงินเดือน

จากเหตุผลข้างต้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาการประยุกต์ใช้หลัก ธรรมมาภิบาลเพื่อการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลโนนปอแดง อำเภอดงหลวง จังหวัดเลย เพื่อนำไปพัฒนาเป็นแนวทางการบริหารงานบุคคลอันเป็นประโยชน์ต่อองค์กรภายในและหน่วยงานภายนอก ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาการประยุกต์ใช้หลักธรรมาภิบาลเพื่อการบริหารงานบุคคล ของเทศบาลตำบลโนนปอแดง อำเภอดงหลวง จังหวัดเลย
2. เพื่อเสนอแนะแนวทางการประยุกต์ใช้หลักธรรมาภิบาลมาใช้เพื่อ การบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลโนนปอแดง อำเภอดงหลวง จังหวัดเลย

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542 ได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ 10 สิงหาคม 2542 ระเบียบนี้มีผลบังคับใช้กับหน่วยงานของรัฐ ตั้งแต่วันที่ 11 สิงหาคม 2542 เป็นต้นมา โดยระเบียบนี้กำหนดให้ทุกหน่วยงานของรัฐดำเนินการบริหารจัดการโดยยึดหลักการ 6 หลัก ได้แก่ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักความมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า โดยมีสาระสำคัญดังนี้

- 1) หลักนิติธรรม ได้แก่ การตรากฎหมาย กฎข้อบังคับต่างๆ ให้ทันสมัยและเป็นธรรม เป็นที่ยอมรับของสังคม และสังคมยินยอมพร้อมใจปฏิบัติตามกฎหมาย
- 2) หลักคุณธรรม ได้แก่ การยึดมั่นในความถูกต้องดีงาม โดยธรรมาภิบาลให้เจ้าหน้าที่ของรัฐ ยึดถือหลักนี้ในการปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นตัวอย่างแก่สังคม และส่งเสริมสนับสนุนให้ประชาชนพัฒนาตนเองไป

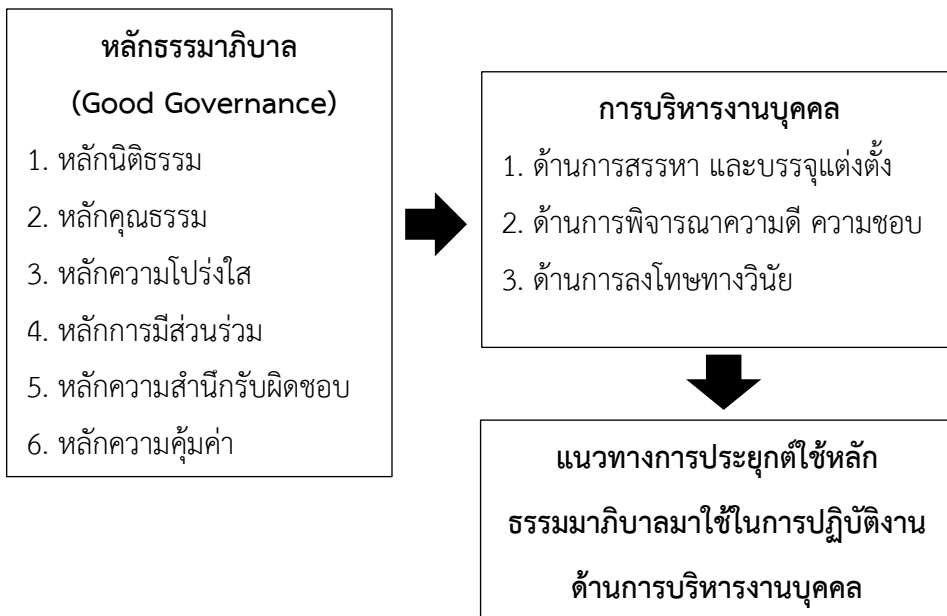
3) หลักความโปร่งใส ได้แก่ การสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกันของคนในชาติ โดยปรับปรุงกลไกการทำงานขององค์กรทุกวงการให้มีความโปร่งใส

4) หลักความมีส่วนร่วม ได้แก่ การเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมรับรู้และเสนอความเห็นในการตัดสินใจปัญหาสำคัญของประเทศ

5) หลักความรับผิดชอบ ได้แก่ การตระหนักในสิทธิหน้าที่ความสำนึกในความรับผิดชอบต่อสังคมการใส่ใจปัญหาสาธารณะของบ้านเมือง

6) หลักความคุ้มค่า ได้แก่ การบริหารจัดการและใช้ทรัพยากรที่มีจำกัด เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ส่วนรวม โดยณรงคให้คนไทยมีความประหยัดใช้ของอย่างคุ้มค่า สร้างสรรค์สินค้าบริการที่มีคุณภาพสามารถแข่งขันได้ในเวทีโลกและรักษาพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติให้สมบูรณ์ยั่งยืน

จากการที่ผู้วิจัยศึกษาเอกสาร หนังสือ ตำรา บทความ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการศึกษาการปฏิบัติงานด้านการบริหารงานบุคคล พบว่าหลักธรรมาภิบาลสามารถนำมาประยุกต์ใช้เพื่อการบริหารงานบุคคล ในด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ด้านการพิจารณาความดีความชอบ และด้านการลงโทษทางวินัย และยังมีสอดคล้องกับบทบาทภาระหน้าที่ของการทำหน้าที่ของเทศบาล จึงเห็นสมควรในการศึกษาการประยุกต์ใช้หลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารงานบุคคลว่าจะประสบความสำเร็จ หรือสามารถนำไปใช้ได้เหมาะสมหรือไม่ รวมถึงการเสนอแนะแนวทางให้การบริหารงานบุคคลมีประสิทธิภาพมากขึ้น ผู้วิจัยจึงกำหนดกรอบแนวคิดในการศึกษาดังรูปที่ 1



รูปที่ 1 กรอบแนวคิดในการศึกษา

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ ผู้บริหาร หัวหน้าส่วนราชการ และบุคลากรเทศบาลตำบลโนนปอแดง อำเภอด่านช้าง จังหวัดเลย กำหนดกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informant) แบบเจาะจง คือ นายกเทศมนตรีตำบลโนนปอแดง รองนายกเทศมนตรีตำบลโนนปอแดง จำนวน 2 คน นักทรัพยากรบุคคล หัวหน้าฝ่ายและข้าราชการในสังกัดเทศบาลตำบลโนนปอแดง จำนวน 10 คน เนื่องจากเป็นกลุ่มบุคคลที่สามารถให้ข้อมูลการบริหารองค์กรท้องถิ่นด้านบุคคล ด้วยหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลตำบลโนนปอแดง

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการศึกษาครั้งนี้ใช้การสร้างแนวคำถามเพื่อการใช้แบบสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) และการวิเคราะห์ข้อมูลและการนำเสนอข้อมูลด้วยวิธีการพรรณนาบรรยาย อธิบายความเข้าใจและเชื่อมโยงข้อมูลความสัมพันธ์ที่มีของข้อมูล

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงคุณภาพ ซึ่งมีวิธีการศึกษา คือ การศึกษาข้อมูลทุติยภูมิ ประกอบด้วย การศึกษาเอกสารตำรา หนังสือ บทความจากวารสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ ในเรื่องของการบริหารจัดการโดยใช้หลักธรรมาภิบาล และการศึกษาข้อมูลปฐมภูมิ เป็นการศึกษจากการเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนาม เก็บข้อมูลด้วยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview)

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในระหว่างและหลังจากการรวบรวมข้อมูลจากเอกสารสิ้นสุด หลังจากนั้นจึงได้นำข้อมูลมาจัดกลุ่ม วิเคราะห์และตีความเพื่ออธิบายความหมายอย่างเป็นองค์รวม (Holistic) โดยการนำเสนอข้อมูลด้วยวิธีการพรรณนา บรรยาย อธิบายความหมายเข้าใจและเชื่อมโยงข้อมูลความสัมพันธ์ที่มีของข้อมูล

สรุปผลการวิจัย

1) การศึกษาค้นคว้านี้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วย การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) เก็บรวบรวมข้อมูลผู้บริหาร หัวหน้าส่วนราชการ และบุคลากรเทศบาลตำบลโนนปอแดง อำเภอผาขาว จังหวัดเลย จำนวน 10 คน จากการศึกษา พบว่า เทศบาลตำบลโนนปอแดงมีการบริหารงานบุคลากรให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดด้วยการบริหารภาครัฐแนวใหม่โดยการใช้หลักธรรมาภิบาล ในด้านการสรรหา และบรรจุแต่งตั้ง ด้านการการพิจารณาความดี ความชอบ และด้านการลงโทษทางวินัย ดังนี้

หลักนิติธรรม ด้านการสรรหา และบรรจุแต่งตั้งบุคลากรด้วยวิธีการสอบแข่งขัน สอบคัดเลือก รับโอนข้าราชการสังกัดอื่น หรือขอใช้บัญชี ได้ปฏิบัติตามกฎระเบียบหลักเกณฑ์ต่าง ๆ ที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนด ด้านการพิจารณาความดีความชอบ ดำเนินการตามหนังสือสั่งการ แนวทางปฏิบัติ พิจารณาจากผลการปฏิบัติงาน ดำเนินการตามระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 กำหนดเลื่อนขั้นเงินเดือน ปีละ 2 ครั้ง มีการแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินและ มีมาตรฐานในการประเมิน ด้านการลงโทษทางวินัย มีการแต่งตั้งคณะกรรมการตรวจสอบข้อเท็จจริง คณะกรรมการสอบวินัยตามกฎหมายระเบียบ มีมาตรฐานให้บุคลากรมีวินัย และดำเนินการทางวินัยอย่างชัดเจน

หลักคุณธรรม ด้านการสรรหา และบรรจุแต่งตั้งบุคลากร ด้วยวิธีรับข้าราชการสังกัดอื่น พิจารณาตามผู้ที่ไต่ยื่นคำร้องไว้ การคัดเลือกข้าราชการท้องถิ่น ก็ให้ผู้มีคุณสมบัติทุกคนมีโอกาสเข้ารับการคัดเลือก แต่ในบางครั้ง การคัดเลือกพนักงานจ้าง ลูกจ้างชั่วคราว ยังมีการฝากควบคุมกันไปในปัจจุบัน เนื่องจากเป็นลูกเป็นหลาน ผู้บริหาร ทำให้ยังมีการใช้ระบบขอบพอเป็นพิเศษ หรือเรียกว่าระบบสืบลายโลหิต ทำให้ได้บุคลากรมีคุณสมบัติไม่ตรงตามตำแหน่งที่ขาดแคลน ด้านการพิจารณาความดี ความชอบ จะพิจารณาตามความสามารถและการพัฒนาตนเองให้มีผลงานที่มีประสิทธิภาพ ความตั้งใจทำงาน ขยันอดทน มีวินัย การอุทิศเวลาให้ราชการ ผู้ที่มีคุณสมบัติครบถ้วน ตามระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ทุกคนมีสิทธิได้รับการประเมิน คณะกรรมการให้คำแนะนำ และให้โอกาสทุกคนได้นำเสนอผลงาน ด้านการลงโทษทางวินัย การตัดสินความผิดและการลงโทษเป็นไปด้วยความยุติธรรม เปิดโอกาสให้ผู้กระทำผิดได้แก้ไขปรับปรุงตนเอง

หลักความโปร่งใส ด้านการสรรหา และบรรจุแต่งตั้งบุคลากร ถูกต้องตามระเบียบหลักเกณฑ์บริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 กำหนด มีการประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารโดยการลงประกาศในเว็บไซต์ของเทศบาล และติดประกาศให้ผู้สนใจทราบ ด้านการพิจารณาความดี ความชอบ ดำเนินการโดยมีคณะกรรมการจากฝ่ายต่าง ๆ ประชุมเพื่อพิจารณาผลการประเมิน ประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน มีการกำหนดและประกาศโดยทั่วถึงก่อนวันประเมิน และแจ้งผลการประเมินให้ผู้ถูกประเมินทุกคนทราบ ด้านการลงโทษทางวินัย มีการแจ้งความผิด และผู้ถูกกล่าวหาสามารถหาข้อแก้ต่างให้ตนเองได้

หลักการมีส่วนร่วม ด้านการสรรหา และบรรจุแต่งตั้งบุคลากร มีการประชุมผู้เกี่ยวข้อง มีการสำรวจความต้องการบุคลากรของแผนกต่าง ๆ ว่าต้องการตำแหน่งใด และเพียงพอปริมาณงานหรือไม่ ด้านการพิจารณาความดี ความชอบให้ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย มีโอกาสร่วมเป็นคณะกรรมการพิจารณา เช่น แต่ละกองจะมีหัวหน้าส่วนราชการเข้าร่วมเป็นกรรมการ รับฟังความคิดเห็น และข้อเสนอแนะจากบุคลากรในเทศบาลตำบลโนนปอแดง เพื่อนำมาปรับปรุงการดำเนินการประเมินในครั้งต่อไป ด้านการลงโทษทางวินัย เปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้แสดงความคิดเห็น หรือข้อเท็จจริงของตนเอง

หลักความสำนึกรับผิดชอบ ด้านการสรรหา และบรรจุแต่งตั้งบุคลากร เน้นเรื่อง ความตระหนักในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อให้ได้มาตรฐานและบรรลุจุดหมาย ด้านการพิจารณา ความดี ความชอบมุ่งปฏิบัติหน้าที่ ที่ได้รับมอบหมายเพื่อให้งานสำเร็จลุล่วง ผู้ที่เป็น คณะกรรมการประเมินจะยึดหลักว่า การประเมินผลงานจะต้องสะท้อนการปฏิบัติงานและมีพัฒนาความรู้ ความสามารถอย่างต่อเนื่อง ด้านการลงโทษทางวินัย ดำเนินการโดยยึด หลักการถูกต้อง ยุติธรรมต่อทุกฝ่าย มีกฎระเบียบไว้เป็นลายลักษณ์อักษรอย่างชัดเจน จึง เป็นหน้าที่ของบุคลากรทุกคนจะต้องทำการศึกษาและมีสำนึกรับผิดชอบต่อตนเอง

หลักความคุ้มค่า ด้านการสรรหา และบรรจุแต่งตั้งบุคลากรพบว่า ยังขาดบุคลากร ที่มีความรู้ความชำนาญในบางตำแหน่ง อันเนื่องมาจากบุคลากรที่มีความชำนาญ เกษียณอายุราชการ และยังไม่สามารถหาคนมาทดแทนได้ จึงต้องอาศัยระยะเวลาการ ฝึกอบรม การพัฒนาความสามารถของบุคลากรที่มีอยู่ ด้านการพิจารณาความดี ความชอบ พิจารณาด้วยความเป็นธรรมในการประเมินผลงาน จึงส่งผลให้ได้ความคุ้มค่าในเรื่องของ การได้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้กับเทศบาลโนน ปอแดง ด้านการลงโทษทางวินัย สร้างความตระหนักในบ าทหน้าที่ ให้ความสำคัญกับการทำผิดวินัยเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดการทำผิดอันจะมีผลเสีย ต่อตนเองและราชการ

2) ข้อเสนอแนะแนวทางการประยุกต์ใช้หลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารงาน บุคคลของเทศบาลตำบลโนนปอแดง สรุปได้ว่า การสรรหาบุคลากร ควรเน้นหลักคุณธรรม และควรมีการประชาสัมพันธ์อย่างทั่วถึง ควรสรรหาบุคลากรให้มีคุณสมบัติตรงกับ ตำแหน่งที่ขาดแคลน การแก้ไขปัญหาด้านคุณภาพของบุคลากร ควรส่งเสริมให้มีขวัญ กำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อให้บุคลากรพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และจะส่งผลให้งาน มีประสิทธิภาพ ควรยึดหลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพ

การอภิปรายผล

1) จากการศึกษาการประยุกต์ใช้หลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลโนนพ้อแดง อำเภอดงหลวง จังหวัดเลย มีการบริหารจัดการดังนี้

หลักนิติธรรม จากการศึกษาข้อมูล พบว่า เทศบาลตำบลโนนพ้อแดง อำเภอดงหลวง จังหวัดเลย ได้ดำเนินการบริหารงานบุคคล เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล ในด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ด้านการพิจารณาความดี ความชอบ และด้านการลงโทษทางวินัย ได้ปฏิบัติตามขั้นตอน ระเบียบและหลักเกณฑ์ที่กำหนด ซึ่งผลการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้สอดคล้องกับระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2542

หลักคุณธรรม จากการศึกษาข้อมูล พบว่า เทศบาลตำบลโนนพ้อแดง อำเภอดงหลวง จังหวัดเลย ได้ดำเนินการด้านสรรหา และบรรจุแต่งตั้ง ยังใช้ระบบอุปถัมภ์อยู่บ้าง เช่นในการรับโอนวุฒิที่ไม่ตรงกับตำแหน่งที่ขาดแคลน ด้านการพิจารณาความดี ความชอบพิจารณาจากความสามารถและผลการปฏิบัติงาน ความตั้งใจทำงาน ขยันอดทน ความเป็นระเบียบวินัย การอุทิศเวลาให้ราชการ เพื่อเป็นขวัญกำลังใจแก่พนักงาน เกิดความเป็นธรรมแก่ทุกฝ่าย ผู้มีคุณสมบัติครบถ้วนทุกคน มีสิทธิได้รับการประเมิน ด้านการลงโทษทางวินัยเป็นไปด้วยความยุติธรรม สอดคล้องกับการศึกษาของ สิริกัญญา เหล่างาม (2558) ที่ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของพนักงานคุมประพฤติที่มีต่อระบบกิจการบริหารบ้านเมืองและสังคมที่ดีไปใช้ในการบริหารงานของกรมคุมประพฤติ ผลการวิจัยพบว่า ภาพรวมพนักงานคุมประพฤติส่วนใหญ่มีความเห็นด้วยต่อการนำหลักคุณธรรมไปใช้ในการบริหารงาน

หลักความโปร่งใส จากการศึกษาข้อมูล พบว่า เทศบาลตำบลโนนพ้อแดง อำเภอดงหลวง จังหวัดเลย ด้านการสรรหา และบรรจุแต่งตั้ง ได้ประชาสัมพันธ์โดยติดประกาศที่ป้ายประชาสัมพันธ์ และลงเว็บไซต์ของเทศบาล ด้านการพิจารณาความดี ความชอบแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินจากทุกฝ่าย เมื่อกำหนดวันประเมินแล้วจะประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน ก่อนวันประเมิน และแจ้งผลการประเมินให้ทราบในทุกครั้ง ด้านการลงโทษทางวินัย มีคณะกรรมการดำเนินงานสอบข้อเท็จจริง และสรุปผลแจ้งความผิดต่อผู้กระทำผิด ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด กรรณก เจริญทอง (2566) ซึ่งให้ความหมายของคำว่า การสร้างธรรมาภิบาล คือ การสร้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีการบริหารงานตามหลักธรร

มาภิบาล เช่น หลักความโปร่งใสและหลักการมีส่วนร่วม เป็นต้น นอกจากนั้นองค์ประกอบอีกอย่างหนึ่งที่สำคัญ คือ ระบบการควบคุมภายในที่ดีมีการวางระบบไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลและเป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่จะต้องพิจารณาดำเนินการสร้างเสริมระบบที่ดี สร้างสภาพแวดล้อมภายในที่ดีและพัฒนาบุคลากรให้มีคุณธรรมจริยธรรมอย่างแท้จริงเสริมสร้างและพัฒนาทักษะอย่างเพียงพอในการปฏิบัติหน้าที่ให้แกพนักงาน

หลักการมีส่วนร่วม จากการศึกษาข้อมูล พบว่า เทศบาลตำบลโนนปอแดง อำเภอผาขาว จังหวัดเลย ดำเนินการด้านบริหารงานบุคคลในรูปคณะกรรมการต่าง ๆ เช่น การพิจารณาความดี ความชอบ การตั้งคณะกรรมการประเมิน และนายกเทศมนตรีตำบลโนนปอแดงร่วมพิจารณาประเมินความดี ความชอบ รับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ จากบุคลากรเพื่อนำมาปรับปรุงการดำเนินการประเมิน ด้านการลงโทษทางวินัยมีการตั้งคณะกรรมการสอบข้อเท็จจริงทั้งผู้ร้องและผู้ถูกร้อง สอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีของสมศักดิ์ คงเที่ยง (2558: 43) มีความเห็นว่า กระบวนการ การบริหารบุคคล มีหลายขั้นตอน ได้แก่ การกำหนดนโยบาย การวางแผน กำลังคน การสรรหา การคัดเลือก การบรรจุและแต่งตั้ง การปฐมนิเทศ การมอบหมายงานการพัฒนา ซึ่งขั้นตอนการวางแผนกำลังคน มีการเสนอความต้องการ จึงต้องมีการประชุมเพื่อสำรวจความคิดเห็นของผู้มีส่วนร่วมในกระบวนการบริหารงาน

หลักความรับผิดชอบ จากการศึกษาข้อมูล พบว่า เทศบาลตำบลโนนปอแดง อำเภอผาขาว จังหวัดเลย ปฏิบัติหน้าที่ ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ และมุ่งมั่นทำงานให้สำเร็จและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร ตลอดจนมีการปรับปรุงการทำงาน ให้ได้มาตรฐานและบรรลุจุดหมาย ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ ฌาลัสมา จุลเพชร(2565) ซึ่งศึกษาพัฒนาการของการปกครองท้องถิ่นภายใต้รัฐธรรมนูญไทย มีความเห็นร่วมกันเกี่ยวกับองค์ประกอบของวิธีการปกครองที่ดีว่าประกอบด้วยหลักการอย่างน้อย 3 ประการ คือ หลักความรับผิดชอบ หลักการมีส่วนร่วม และหลักความโปร่งใส

หลักความคุ้มค่า จากการศึกษาข้อมูล พบว่า เทศบาลตำบลโนนปอแดง อำเภอผาขาว จังหวัดเลย ด้านการสรรหา และบรรจุแต่งตั้ง เทศบาลตำบลโนนปอแดง บางตำแหน่งยังขาดบุคลากรที่มีความรู้ ความชำนาญ อันเนื่องมาจากบุคลากรที่มีความชำนาญการได้เกษียณอายุราชการ และยังไม่สามารถสรรหาทดแทนได้ ด้านการพิจารณาความดี

ความชอบ พิจารณาด้วยความเป็นธรรมเพื่อสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน มีการควบคุมภายในเพื่อป้องกันการถูกละเมิดทางวินัย อันจะมีผลเสียต่อตนเอง และราชการ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด นิกร ชูกะวัฒน์ และจารุวรรณ พลอยดวงรัตน์ (2564) ได้สรุปถึงการบริหารทรัพยากรมนุษย์ว่า เป็นกระบวนการที่ผู้บริหารใช้ศิลปะและกลยุทธ์ดำเนินการวางแผนด้านกำลังคน การสรรหาและการคัดเลือก การวิเคราะห์งาน การฝึกอบรมและพัฒนาเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ บรรลุบุคคลที่มีคุณสมบัติที่เหมาะสมให้ปฏิบัติงานในองค์กร การดำรงรักษา การประเมินผลการปฏิบัติงาน การให้รางวัล การควบคุมการปฏิบัติงานของบุคคล การจ่ายค่าตอบแทนและผลประโยชน์เกื้อกูล การดูแลสุขภาพความปลอดภัย จริยธรรมและความยุติธรรมต่อพนักงาน การจัดระเบียบดูแลบุคลากรให้ปฏิบัติงาน การบริหารผลงาน และแรงงานสัมพันธ์ซึ่งส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร โดยใช้ทักษะแรงจูงใจ และการเปิดให้มีส่วนร่วมเพื่อให้บุคลากรได้ใช้ประโยชน์ จากความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคลให้ได้มากที่สุดจนกระทั่งบุคลากรพ้นไปจากการปฏิบัติงาน

2) ข้อเสนอแนะแนวทางการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารงานบุคคลเกิดประสิทธิภาพสูงสุด คือ ต้องเน้นหลักคุณธรรม และนำหลักธรรมาภิบาลมาประยุกต์ใช้ในระดับโครงสร้างการทำงานทุกส่วนงาน นายกเทศมนตรีตำบลโนนปอแดงต้องใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร ทำให้การบริหารงานเป็นไปด้วยความยืดหยุ่น จึงทำให้การบริหารงานของภาครัฐเป็นไปได้อย่างรวดเร็ว รวมถึงการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยเพื่อช่วยการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับ บุญเชื้อ เพชรไทย, กนกวรรณ ศรีมณี, ญานินดา ยอดสิน และ โชติ บดีรัฐ (2565) ระบุว่า การนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาประยุกต์ใช้ในองค์กร เพื่อพัฒนาระบบการบริหารจัดการและระบบการให้บริการของหน่วยงานภาครัฐให้มีประสิทธิภาพโปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้ ซึ่งจะทำให้ภาคเอกชนและประชาชนได้รับการบริการที่สะดวก รวดเร็ว ทัวถึง ทุกเวลา เป็นธรรม และเป็นการกระตุ้นการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารในภาคเอกชนและประชาชน เพื่อนำประเทศก้าวเข้าสู่การแข่งขันในเวทีโลก นอกจากนั้นระบบรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์ยังเป็นกลไกที่เป็นศูนย์กลางของการพัฒนาทางอิเล็กทรอนิกส์ที่สำคัญต่อการพัฒนากลยุทธ์ของประเทศในการก้าวเข้าสู่ e-Thailand อีกด้วย

ข้อเสนอแนะ

1. ควรมีการศึกษา เรื่อง การประยุกต์ใช้หลักธรรมาภิบาลเพื่อการบริหารงานท้องถิ่นที่ดี โดยทำการศึกษาในกลุ่มเป้าหมายอื่นที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการงานท้องถิ่นที่ดี เช่น กลุ่มประชาชน ทำการศึกษาในประเด็นการให้บริการแก่ประชาชน

2. ควรมีการศึกษา เรื่อง การประยุกต์ใช้หลักธรรมาภิบาลเพื่อการบริหารงานท้องถิ่นที่ดี โดยทำการศึกษาหลักธรรมาภิบาล (Good Governance) 10 หลัก ได้แก่ หลักประสิทธิภาพ หลักประสิทธิผล หลักการตอบสนอง หลักการรับผิดชอบ หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักการกระจายอำนาจ หลักนิติธรรม หลักความเสมอภาค และหลักการมุ่งฉันทามติ

เอกสารอ้างอิง

กรกนก เจริญทอง. (2566). การบริหารหลักธรรมาภิบาลในหน่วยงานภาครัฐ.

วารสารวิชาการและนวัตกรรมทางสังคมศาสตร์, 5(1), 286-298.

ชูศักดิ์ เทียงตรง. (2557). *การบริหารการปกครองท้องถิ่น*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ดลลัศมา จุลเพชร. (2565). พัฒนาการของการปกครองท้องถิ่นภายใต้รัฐธรรมนูญไทย.

วารสาร มจร พุทธปัญญาปริทรรศน์, 8(1), 309-322.

นันทวัฒน์ บรมานันท์. (2557). *การปกครองส่วนท้องถิ่น* (พิมพ์ครั้งที่3). กรุงเทพฯ ฯ : วิญญูชน.

นิกร ชูกะวัฒน์ และจารุวรรณ พลอยดวงรัตน์. (2564). การบริหารทรัพยากรมนุษย์สู่การบริหารจัดการคนเก่ง: กระบวนการขับเคลื่อนสถานศึกษาเอกชนในยุคโลกผัน.

วารสารสมาคมพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษาแห่งประเทศไทย, 3(3), 29-44.

บุญชื้อ เพชรไทย, กนกวรรณ ศรีมณี, ญาณิศา ยอดสิน และโชติ บดีรัฐ. (2565). ระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการภาครัฐแนวใหม่. *Journal of Roi Kaensarn Academi*, 7(3), 359-372.

พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลท้องถิ่น 2542. (2542, 18 พฤศจิกายน).

ราชกิจจานุเบกษา. หน้า 9-10

พิรพล ไทยทอง. (2560). ธรรมชาติกับการบริหารงานภาครัฐยุคใหม่ไทยแลนด์ 4.0.

วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์, 6(2), 607-616.

ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคม ที่ดี

2542. (2542, 10 สิงหาคม). ราชกิจจานุเบกษา.

สมชาย สุเทศ. (2554). การบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ขององค์การบริหารส่วนตำบลใน

จังหวัดนครปฐม. [วิทยานิพนธ์ปริญญาเอกที่ไม่มีการตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยราชภัฏ

ไชยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.

สมศักดิ์ คงเที่ยง. (2558). การบริหารงานบุคคลและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์.

กรุงเทพฯ: บริษัทมิตรภาพการพิมพ์และสตูดิโอ จำกัด.

สิริภิญญา เหล่างาม. (2558). ความคิดเห็นของพนักงานคุมประพฤติที่มีต่อการนำระบบ

บริหารกิจการบ้านเมืองสังคมที่ดีไปใช้ในการบริหารงานของกรมคุมประพฤติ.

[วิทยานิพนธ์ปริญญาโทที่ไม่มีการตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

อริย์ธัช แก้วเกาะเสบัว. (2560). หลักธรรมาภิบาลในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย

พุทธศักราช 2560. กรุงเทพฯ.

NACC ITA. (2565). ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565.

[https://itas.nacc.go.th/report/rpt0201new?year=2023&isPublic=True&d](https://itas.nacc.go.th/report/rpt0201new?year=2023&isPublic=True&departmentId=6048)

epartmentId=6048

คน ช้าง ป่า : ความต้องการของชุมชนต่อการจัดการปัญหาความขัดแย้ง
ในพื้นที่ป่าอนุรักษ์ กรณีศึกษาบ้านขามเปี้ย อำเภอบึงคล้า จังหวัดบึงกาฬ
HUMAN, ELEPHANTS, AND FOREST: THE COMMUNITY'S NEED IN
COPING WITH THE CONFLICT OF CONSERVATION FOREST AREA:
A CASE STUDY OF BAN KHAM PIA, BUNG KLA DISTRICT,
BUENG KAN PROVINCE

เอกศักดิ์ เฮงสุโข^{1*}, ศุภางค์จิต กลยาแก้ว², ฉัตรชนก เฮงสุโข³,

อภิฤดี ทองพล⁴, นุสรา สัมปชัญญานนท์⁵,

จุฬาลักษณ์ พรหมแสง⁶ และ ยูวธิดา หงษ์ชูตา⁷

Ekasak Henguko¹, Supangjit Kanlayakaew², Chatchanok Hengsuko³,

Aphirudee Thongpol⁴, Nutsara Sampachanyanon⁵,

Julaluck Phommasang⁶ and Yuwathida Hongchuta⁷

(Received: 4 Sep. 2023; Revised: 7 Jan. 2024; Accepted: 9 Jan. 2024)

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการของประชาชนในการจัดการปัญหาความขัดแย้งระหว่างคน ช้าง ป่า ในพื้นที่ป่าอนุรักษ์กรณีศึกษาบ้านขามเปี้ย อำเภอบึงคล้า จังหวัดบึงกาฬ โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย ผู้ใหญ่บ้านบ้านขามเปี้ย ประชาชนในชุมชน ผู้นำที่ไม่เป็นทางการ ราษฎรชาวบ้านกลุ่มอาชีพต่างๆในชุมชน เจ้าหน้าที่อาสาสมัครสาธารณสุข เจ้าหน้าที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพประจำตำบล เจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนท้องถิ่น และครูโรงเรียนบ้านขามเปี้ย โดยมีการคัดเลือกกลุ่ม

1-5 อาจารย์, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี ศูนย์การศึกษาบึงกาฬ

6-7 บุคลากรสายสนับสนุน, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี ศูนย์การศึกษาบึงกาฬ

* Corresponding author. E-mail: ekasak.he@udru.ac.th

เป้าหมายแบบเฉพาะเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสัมภาษณ์ (Interview form) ซึ่งแบบสัมภาษณ์ผู้วิจัยได้นำเครื่องมือของ โกมาตร จึงเสถียรทรัพย์ และคณะ (2555) ซึ่งประกอบด้วยเครื่องมือวิธีชุมชน 7 ชิ้น ในการวิเคราะห์ข้อมูล ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลเป็นเชิงพรรณนา หลังจากรวบรวมข้อมูลแล้วจะนำข้อมูลมาจัดหมวดหมู่และนำมาสังเคราะห์จากเนื้อหาที่ได้ โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) จากบันทึกการสัมภาษณ์ การสนทนากลุ่มและการสังเกตแบบมีส่วนร่วม พบว่า (1). สภาพปัญหาที่ชุมชนอยากให้เร่งดำเนินการมากที่สุด คือ เรื่องช้างป่าที่มากับรุกพื้นที่ทำการเกษตรทำลายนาข้าวและสวนยางพารา และบางครั้งทำลายทรัพย์สินและชีวิตของชาวบ้าน ซึ่งสาเหตุที่เป็นปัจจัยหลักประกอบด้วย การเพิ่มจำนวนของช้างป่าภูวี่ การบุกรุกพื้นที่ป่าเพื่อทำการเกษตร และที่อยู่อาศัยของช้างถูกทำลายแหล่งอาหารและแหล่งน้ำไม่พอเพียงต่อความต้องการของช้างป่า ปัจจุบันยังไม่มีแนวทางและรูปแบบในการแก้ปัญหาอย่างยั่งยืน (2). สภาพความต้องการของชุมชนบ้านขามเปี้ย มีความต้องการให้หน่วยงานภาครัฐและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเข้ามาแก้ไขปัญหาช้างป่าทำลายพืชผลทางการเกษตร การจัดการเชิงพื้นที่ที่มีรูปแบบในการแก้ปัญหายั่งยืนและยั่งยืน โดยจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อรับฟังความคิดเห็น ประเมินสถานการณ์ และถอดบทเรียนจากประสบการณ์ของชุมชนในการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งระหว่างคนกับช้างป่า และขยายผลการดำเนินงานไปสู่ภาครัฐ นักวิจัย และภาคีเครือข่าย ก่อนนำข้อมูลทั้งหมดมาสังเคราะห์เป็นข้อเสนอในขั้นตอนต่อไป เพื่อการจัดการและลดความขัดแย้งระหว่างคนกับช้างป่าบนฐานการมีส่วนร่วมของชุมชน

คำสำคัญ: ความต้องการของชุมชน, ความขัดแย้ง, การจัดการปัญหา, พื้นที่อนุรักษ์, ช้างป่า

Abstract

The purpose of the study was to examine the problems and community needs of villagers in Ban Kham Pia Village at Bung Kla district, Bueng Kan Province. The qualitative research was used as a research methodology. The population consisted of the head of Ban Kham Pia Village,

Ban Kham Pia villagers, unofficial leaders, folk wisdom philosophers, occupational groups in the community, volunteer staff from public health, staff of sub-district health promotion hospital, staff of local administrative organization, and teachers of Ban Kham Pia School. Simple random sampling was employed in the study and the sample group was selected by using purposive sampling. The data were collected by using an interview form adopted from Chuengsatiansup, K. et.al. (2012) which included 7 community tools that were used for analyzing descriptive data. After gathering, all data were categorized and synthesized by using a content analysis methodology. From the focus group interview and participant observation record, the results revealed as follows: (1) A problem that the community wanted to solve the most was the problem of wild elephants that always invaded agricultural areas. The elephants mostly came at night and destroyed villagers' rice fields and rubber plantations and sometimes also destroyed people's assets and lives. The cause that was the main factors consisted of the growing number of wild elephants, the invasion of elephants in agricultural areas, the living place and food sources of the elephants were destroyed, and the water resources were insufficient for the need of the elephants. From these problems, there were still no guidelines and models for sustainable solutions. (2) For the needs of Kham Pai Village Community, the villagers preferred having government organizations and other related organizations to help solve the elephants' problems, area-based management in serious and sustainable problem-solving by having a platform to share opinions, assessing situations, lesson learning from the experience of the community, and magnifying the outcome to government sectors, researchers, and network association before taking the entire data to synthesize as suggestions in the

next step to reduce the conflict between human and the elephants based on community participation.

Keywords: Community Needs, Conflicts, Problem-Solving, Protected Area, Wild Elephants

บทนำ

ในสถานการณ์โลกที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและรุนแรงทั้งสิ่งแวดล้อม สภาพเศรษฐกิจ สังคมและเทคโนโลยี ปัญหาภาวะโลกร้อน ปัญหาเรื่องการจัดการน้ำทั้งน้ำท่วมและน้ำแล้ง ปัญหาความขัดแย้งทำให้สถานการณ์เกี่ยวกับมนุษย์และสัตว์ป่า ขาดแคลนแหล่งอาหารและแหล่งน้ำ ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตและการแย่งชิงทรัพยากร ปัญหาหนึ่งที่สำคัญได้แก่ ปัญหาความขัดแย้งระหว่างคนกับช้าง ซึ่งเกิดขึ้นมานานนับเป็น 100 ปีมาแล้ว (Nelson et al., 2003) โดยเริ่มรุนแรงขึ้นเมื่อมีการขยายตัวทางการเกษตรเข้าไปในพื้นที่ป่าไม้ในรูปการทำไร่เลื่อนลอย (slash and burn agriculture) ในช่วงต้นศตวรรษที่ 19 ในส่วนต่างๆ ของโลกที่เป็นที่อาศัยของช้างป่า ปรากฏทั้งในช้างแอฟริกัน และช้างเอเชีย (Graham, 1973; Parker and Graham, 1989; Vile, 1995; Barnes, 1996) ประเทศไทยมีประชากรช้างป่า ประมาณ 3,000–3,500 ตัว พบการกระจายในพื้นที่ป่าอนุรักษ์ 68 แห่งคิดเป็นร้อยละ 30 ของพื้นที่ป่าอนุรักษ์ในประเทศไทย และประชากรช้างป่ามีแนวโน้มมากขึ้น โดยพื้นที่อนุรักษ์ที่มีช้างป่าที่สำคัญ จำนวน 7 กลุ่มป่า ได้แก่กลุ่มป่าตะวันตก กลุ่มป่าแก่งกระจาน กลุ่มป่าดงพญาเย็น-เขาใหญ่ กลุ่มป่าภูเขียวน้ำหนาว กลุ่มป่าตะวันออก กลุ่มป่าคลองแสงเขาสกและกลุ่มป่าภาคเหนือ (กรมอุทยานแห่งชาติสัตว์ป่า และพันธุ์พืช, 2561 อ้างถึงใน กลุ่มงานวิจัยสัตว์ป่า, 2557) ซึ่งกรมอุทยานแห่งชาติสัตว์ป่า และพันธุ์พืช ได้รายงานสถานการณ์ความขัดแย้งระหว่างคนกับช้างป่าเกิดขึ้นในพื้นที่อนุรักษ์อย่างน้อย 20 แห่งและมีแนวโน้มว่าจะขยายตัวและมีความรุนแรงขึ้นในอนาคต เช่น เส้นทางถนนสายธนรัชต์ (ปราจีนบุรี-ปากช่อง) เป็นเส้นทางตัดผ่านพื้นที่ป่าใจกลางอุทยานแห่งชาติเขาใหญ่ หรืออุบัติเหตุบนถนนสาย 3259 ในเขตรักษาพันธุ์สัตว์ป่าเขาอ่างฤๅไน เกิดความเสียหายต่อทรัพย์สินและประชาชนจากการที่ช้างป่าออกมาหากินตามแนวถนน (กรมอุทยานแห่งชาติ

สัตว์ป่า และพันธุ์พืช, 2561) อีกทั้ง สภาพภูมิประเทศและระบบนิเวศที่เปลี่ยนแปลงไปไม่เหมาะสมต่อการอยู่อาศัยของช้างป่าทำให้ช้างป่าต้องออกมาหากินในพื้นที่ทางการเกษตรของประชาชน นอกจากสร้างความเสียหายต่อทรัพย์สินชีวิตและพืชผลทางการเกษตรของประชาชนแล้ว ยังส่งผลเสียต่อช้างป่าด้วย เช่น ช้างป่าถูกคุกคามจากสารเคมี จากยาฆ่าแมลงตกค้าง (กรมอุทยานแห่งชาติสัตว์ป่า และพันธุ์พืช, 2561) และในสภาพปัจจุบัน ปัญหาความขัดแย้งระหว่างช้างป่า และคนที่อาศัยอยู่บริเวณป่ารอยต่อในเขตอุทยาน และในเขตอนุรักษ์พันธุ์ป่า มีความถี่ในการเกิดความขัดแย้งเพิ่มมากขึ้น มีการตอบโต้กันไปมาระหว่างคนกับช้างป่า ได้นำมาซึ่งการบาดเจ็บและสูญเสีย ส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจ วิถีชีวิตและสุขภาพของประชาชน ก่อให้เกิดทัศนคติเชิงลบต่อช้างป่า และเกิดคู่อริขัดแย้งระหว่างชุมชนและรัฐหรือระหว่างชุมชนกับชุมชน กลายเป็นปัญหาความขัดแย้งที่มากกว่าคนกับช้างป่า แต่ยกระดับเป็นความขัดแย้งทางสังคม (Social conflict) (Dickman, 2010) การแสวงหาแนวทางเพื่อแก้ไขและลดผลกระทบความขัดแย้งระหว่างคนกับช้างป่า ทั้งในระดับนโยบายและระดับปฏิบัติที่เข้าใจทั้งกลไกรัฐและชุมชน

เขตรักษาพันธุ์สัตว์ป่าภูวัว ปัจจุบันมีพื้นที่ติดต่อกับหลายหมู่บ้าน แต่เดิมเคยเป็นพื้นที่ผืนใหญ่เชื่อมต่อกับป่าผืนอื่นโดยรอบ รวมถึงพื้นที่ป่าในเขตประเทศสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ปัจจุบันสภาพพื้นที่นี้เป็นสภาพพื้นที่อาศัยแบบเกาะ (Island-liked habitat) ถูกแบ่งแยกจากป่าผืนอื่นอย่างสมบูรณ์แบบมาเป็นเวลานานเกือบ 50 ปี ทำให้สัตว์บก รวมทั้งช้างป่าเดินทางเคลื่อนย้ายไปมาระหว่างผืนป่าโดยข้ามพื้นที่อาศัยและกิจกรรมของมนุษย์ได้ยากลำบาก ทั้งยังเกิดความขัดแย้งจากการออกมาหากินพืชผลเกษตรโดยรอบพื้นที่ป่าที่อาศัย ลักษณะเช่นนี้คล้ายกับสภาพพื้นที่ป่าอนุรักษ์แห่งอื่นของประเทศไทย และเหตุการณ์ความขัดแย้งเช่นเดียวกันกับในต่างประเทศ นับวันยิ่งทวีความรุนแรงมากยิ่งขึ้นก่อปัญหาทั้งในด้านการอนุรักษ์การดำเนินงานการจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาดังกล่าวจำเป็นต้องอาศัยความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับจำนวน ความเป็นอยู่ ความสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมในพื้นที่ (รัชนิ โขคเจริญ, 2555) และในปัจจุบันสภาพปัญหาความขัดแย้งในพื้นที่ระหว่างคนกับช้างป่าในเขตอนุรักษ์พันธุ์สัตว์ป่าภูวัว ได้เกิดปัญหาความขัดแย้ง ซึ่งส่งผลกระทบระหว่างคนกับช้างที่มีความรุนแรงมากขึ้น โดยย้อนหลังไปเมื่อประมาณ 10 ปีที่แล้ว ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2551-2552 (นาย ก. นามสมมติ, สัมภาษณ์ 2561) โดยได้มีเหตุการณ์

ที่ช้างป่าเริ่มลงมากินและทำลายพืชผลทางการเกษตรของชาวบ้าน เช่น นาข้าว และสวนยางพารา โดยหมู่บ้านที่ได้รับผลกระทบประกอบไปด้วย บ้านขามเปี้ย บ้านซำบอน และบ้านนาจาน ในเขตอำเภอป่าสัก และ บ้านภูเงิน บ้านทุ่งทรายจก อำเภอเชกา จังหวัดบึงกาฬ โดยมีเหตุการณ์ความรุนแรงระหว่างคนกับช้างเพิ่มขึ้นทุกปี ยกตัวอย่างเช่น ในวันที่ 21 กุมภาพันธ์ พ.ศ.2561 ช้างป่าภูวี่ อาศัยช่วงเวลากลางคืน ลงมากินต้นกล้วยในสวนยางพารา ในพื้นที่หมู่บ้านซำบอน อำเภอป่าสัก เสียหายเป็นวงกว้าง ชาวบ้านได้รับผลกระทบประมาณ 20 ครัวเรือน ทั้งในด้านความปลอดภัยในชีวิต และสูญเสียทรัพย์สิน เช่น พืชผลทางการเกษตร และส่งผลต่อการดำรงชีวิตและการประกอบอาชีพ เพราะไม่กล้าออกมากรีดยางในตอนกลางคืน เกรงกลัวว่าจะได้รับอันตรายจากช้างป่า และในวันที่ 18 เมษายน พ.ศ. 2562 มีเหตุการณ์ความรุนแรงเกิดขึ้นระหว่างคนกับช้างป่า จนทำให้เกิดการเสียชีวิตของชาวบ้าน บ้านภูเงิน หมู่ 10 ต.บ้านดง อ.เชกา จ.บึงกาฬ จำนวน 1 ราย เนื่องจากชาวบ้านได้เข้าไปหาของป่าในเขตอนุรักษ์พันธุ์สัตว์ป่าภูวี่ ซึ่งอยู่ห่างจากหมู่บ้าน 1.5 กิโลเมตร และเมื่อวันที่ 28 เมษายน พ.ศ. 2562 ช้างป่าเขตรักษาพันธุ์สัตว์ป่าภูวี่ จ.บึงกาฬ เข้ามาหากินใกล้ชุมชน ทำลายพืชผลทางการเกษตรของชาวบ้านเสียหาย เช่น สวนกล้วยน้ำว้าประมาณ 3 ไร่ ของชาวบ้านทุ่งทรายจก ต.บ้านดง อ.เชกา จ.บึงกาฬ โดยประมาณการว่ามีจำนวนช้างป่าไม่ต่ำกว่า 10 ตัว ลงมาทำลายจนพืชผลทางการเกษตรได้รับความเสียหายทั้งหมด และในขณะเดียวกันพื้นที่การเกษตรที่อยู่ใกล้เคียงทั้ง อ้อย ฝรั่งทุเรียน และสวนยางพารา ก็ถูกช้างป่าเข้ามาเสียหายจำนวนมากเช่นกัน โดยผู้นำชุมชนตั้งข้อสังเกตว่า ทุกปีช้างป่าจะลงมาเฉพาะฤดูเก็บเกี่ยวข้าว แต่ปีนี้ได้ลงมาหลายรอบ และยังไม่มียอมกลับขึ้นไปบนภูเขา เป็นเหตุการณ์ที่เพิ่มความถี่และความรุนแรงมากขึ้นระหว่างคนกับช้างป่า

โดยในปัจจุบันจากการประมาณการและข้อมูลจากหน่วยงานที่รับผิดชอบได้ระบุว่า ปัจจุบัน ในช่วง ฤดูฝน แหล่งอาหารในป่าของช้างจะอุดมสมบูรณ์ แต่คาดว่าจำนวนช้างป่าภูวี่ ที่มีหลายโขลงรวมประมาณ 50 ตัว ทำให้ช้างบางตัวแยกออกมาหากินด้านล่าง และจากการศึกษาของรัชณี โชคเจริญ (2555) ที่ผ่านมามีรายงานว่า พืชอาหารในธรรมชาติที่ช้างในเขตอนุรักษ์พันธุ์สัตว์ป่าภูวี่ใช้กินพบรวม 45 ชนิด จาก 30 วงศ์ พบธาตุอาหารในแหล่งโป่งมีปริมาณน้อย พบช้างป่าออกมาหากินในพื้นที่เกษตรกรรมใน 8 หมู่บ้าน รวม 43

ครั้ง แนวโน้มของการออกมานอกพื้นที่ในแต่ละหมู่บ้านไม่แตกต่างจากในอดีตที่พบรวม 90 ครั้ง ใน 20 หมู่บ้าน ช้างป่ามักออกมานอกพื้นที่ตลอดทั้งปี แต่ส่วนใหญ่พบออกมาหากินในพื้นที่เกษตรในช่วงเดือนกุมภาพันธ์ถึงเดือนเมษายน และช่วงเดือนตุลาคมถึงเดือนพฤศจิกายน เวลาที่ช้างออกมานอกพื้นที่ส่วนใหญ่พบระหว่างเวลา 23.00 น. ถึงเวลา 05.00 น. พืชเกษตรที่ถูกกินพบรวม 17 ชนิด จากที่พบว่าได้รับความเสียหาย 25 ชนิด คิดเป็นมูลค่าความเสียหายจากการประเมินเพื่อจ่ายค่าชดเชยเฉลี่ยปีละ 73,550 บาท ซึ่งในปัจจุบันการแก้ปัญหาความขัดแย้งระหว่างคนกับช้างป่าในเขตอนุรักษ์พันธุ์สัตว์ป่าภูวัวนั้นส่วนใหญ่เป็นการแก้ไขปัญหาที่ปลายสาเหตุ เช่น การจุดประทัดไล่ช้าง หรือการจ่ายค่าชดเชยเมื่อช้างมาทำลายพืชผลทางการเกษตรยังไม่มีแนวทางในการแก้ไขปัญหาเพื่อการอนุรักษ์ประชากรช้างป่า และการบริหารจัดการเชิงพื้นที่เพื่อให้ประชาชนได้ใช้ประโยชน์และไม่ไปบุกรุกพื้นที่ป่าเพื่อทำการเกษตรให้มีทิศทางและรูปแบบในการแก้ไขปัญหาทั้งระบบอย่างเป็นรูปธรรมเพื่อลดการสูญเสียที่จะมีแนวโน้มทวีความรุนแรงขึ้นในปัจจุบันและอนาคตต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการของประชาชนต่อการจัดการปัญหาความขัดแย้งระหว่างคนกับช้างป่าในพื้นที่ป่าอนุรักษ์ ภูวนิศึกษาบ้านขามเปี้ย อำเภอน้ำโสม จังหวัดบึงกาฬ

ขอบเขตการวิจัย

1. ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ประกอบด้วย ผู้ใหญ่บ้านบ้านขามเปี้ย ประชาชนในชุมชน ผู้นำที่ไม่เป็นทางการ ปราชญ์ชาวบ้าน กลุ่มอาชีพต่างๆในชุมชน เจ้าหน้าที่อาสาสมัครสาธารณสุข เจ้าหน้าที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพประจำตำบล เจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนท้องถิ่น และครูโรงเรียนบ้านขามเปี้ย

2. ขอบเขตด้านพื้นที่

เขตรักษาพันธุ์สัตว์ป่าภูวัว และบ้านขามเปี้ย หมู่ที่ 7 ตำบลบุงคล้า อำเภอบุงคล้า จังหวัดบึงกาฬ

3. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาศักยภาพ ปัญหา และความต้องการของประชาชน กรณีศึกษาบ้านขามเปี้ย หมู่ที่ 7 ตำบลบุงคล้า อำเภอบุงคล้า จังหวัดบึงกาฬ

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง (simple random sampling) โดยมีการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง จำนวน 30 คน ประกอบด้วย ผู้ใหญ่บ้านบ้านขามเปี้ย จำนวน 1 คน ประชาชนในชุมชน จำนวน 8 คน ผู้นำที่ไม่เป็นทางการ จำนวน 5 คน ปราชญ์ชาวบ้าน จำนวน 4 คน กลุ่มอาชีพต่างๆในชุมชน จำนวน 4 คน เจ้าหน้าที่อาสาสมัครสาธารณสุข จำนวน 2 คน เจ้าหน้าที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพประจำตำบล จำนวน 2 คน เจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนท้องถิ่น จำนวน 2 คน และครูโรงเรียนบ้านขามเปี้ย จำนวน 2 คน

2. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ใช้รูปแบบการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยมีขั้นตอนการดำเนินการดังนี้ จัดเก็บและรวบรวมข้อมูลหัตถภูมิของหมู่บ้าน ศึกษาและทำความเข้าใจข้อมูลหัตถภูมิ ทีมนักวิจัยร่วมกันสร้าง Sub-topic และลงพื้นที่เพื่อร่วมกันในการประเมินสถานะชนบทอย่างเร่งด่วน (Rapid Rural Appraisal: RRA) โดยเป็นการสัมภาษณ์ผู้นำชุมชนที่เป็นทางการ เช่น กำนัน สมาชิก อบต. ผู้นำ อสม. ผู้นำกลุ่มอาชีพต่างๆ ในชุมชนและสัมภาษณ์ผู้นำที่คนในชุมชนให้ความเคารพนับถือ ได้แก่ ปราชญ์ชาวบ้าน แกนนำผู้สูงอายุ และแกนนำกลุ่มเยาวชน เป็นต้น โดยเป็นการสัมภาษณ์กลุ่มย่อย กลุ่มละ 10 คน จำนวน 3 กลุ่ม โดยแบ่งเป็นการเก็บข้อมูลเป็นคัมภีร์ต่างๆ ที่อยู่ภายในหมู่บ้านโดยมีการสอบถามประเด็นดังต่อไปนี้คือ 1.ศักยภาพของชุมชน 2.สภาพข้อมูลพื้นฐาน และ 3.สภาพปัญหาและความต้องการของชุมชน โดยใช้

กระบวนการจัดเวทีประชาคมในหมู่บ้านเพื่อการดำเนินงาน และค้นหาทีมงานหลักเข้ามาร่วมกันจัดเก็บข้อมูลหมู่บ้านและนำมาเรียนรู้ร่วมกัน โดยมีการสร้างและพัฒนาทีมงานหลักจากสมาชิกในชุมชนเพื่อช่วยประสานและเก็บข้อมูล และในขั้นตอนสุดท้ายใช้จัดเวทีประชาคมในหมู่บ้าน เพื่อคืนข้อมูล ตรวจสอบข้อมูล และร่วมกันค้นหาคำกยภาพ ปัญหาและความต้องการของคนในหมู่บ้าน

3. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสัมภาษณ์ (Interview form) ซึ่งแบบสัมภาษณ์ผู้วิจัยได้นำเครื่องมือของ โกมาตร จึงเสถียรทรัพย์และคณะ (2555) ซึ่งประกอบด้วยเครื่องมือวิชุมชน 7 ชิ้น ได้แก่ แผนที่เดินดิน ผังเครือญาติ โครงสร้างองค์กรชุมชน ระบบสุขภาพชุมชน ปฏิทินชุมชน ประวัติศาสตร์ชุมชน และประวัติชีวิต ซึ่งเป็นแนวทางใหม่ของการเข้าไปเรียนรู้ชีวิตความเป็นอยู่อย่างที่ชุมชนเป็น ในบริบททางสังคมวัฒนธรรมและประวัติศาสตร์ท้องถิ่น

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลเป็นเชิงพรรณนา หลังจากรวบรวมข้อมูลแล้วจะนำข้อมูลมาจัดหมวดหมู่และนำมาสังเคราะห์จากเนื้อหาที่ได้ โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) จากบันทึกการสัมภาษณ์ การสนทนากลุ่มและการสังเกตแบบมีส่วนร่วม สำหรับขั้นตอนในการวิเคราะห์เนื้อหา ผู้วิจัยมีการดำเนินการดังนี้ จัดระบบการจำแนกคำหรือข้อความในเนื้อหาสาระของเอกสารซึ่งแยกเป็นประเด็นดังนี้ วิเคราะห์บริบทของชุมชน วิเคราะห์ศักยภาพ วิเคราะห์สภาพปัญหา และวิเคราะห์สภาพความต้องการของชุมชน และนำไปสู่การพิจารณาเงื่อนไขแวดล้อม (Context) ของข้อมูลเอกสารที่จะนำมาวิเคราะห์เพื่อให้การวิเคราะห์ข้อมูลเป็นไปอย่างถูกต้องมีความครอบคลุมมากที่สุด โดยลักษณะของข้อมูลที่จะพิจารณาได้แก่ แหล่งที่มาของข้อมูล ช่วงเวลาของการบันทึกข้อมูล ผู้รับข้อมูลหรือบุคคลที่ผู้บันทึกข้อมูลประสงค์จะส่งข้อมูลถึง และแหล่งเผยแพร่ข้อมูล และในขั้นตอนสุดท้ายผู้วิจัยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) ทำการวิเคราะห์เชื่อมโยงข้อมูลที่จำแนกได้ อ้างอิงไปสู่ข้อมูลทั้งหมดในเอกสารนั้นๆ และนำไปสู่การสรุปตีความ สังเคราะห์และรวบรวมข้อค้นพบ

(Finding) และปรากฏการณ์ที่เป็นประเด็นสำคัญของชุมชนเพื่อนำข้อมูลที่ได้เสนอให้กับชุมชนได้ตรวจสอบข้อมูลต่อไป

ผลการวิจัย

การวิเคราะห์สถานการณ์ปัญหาและความต้องการ (ประเด็น) ของประชาชนหมู่ 7 บ้านขามเปี้ย ตำบลบุงคล้า อำเภอบุงคล้า จังหวัดบึงกาฬ โดยขอเสนอผลการวิจัยดังนี้ (1) สภาพข้อมูลพื้นฐานบริบทชุมชน (2) ศักยภาพของชุมชน และ (3) สภาพปัญหาและความต้องการของชุมชน

1. บริบทชุมชนที่ศึกษา ประกอบด้วยประวัติความเป็นมาของหมู่บ้าน ตั้งแต่เริ่มสงครามเมื่อ พ.ศ. 2394 “ฮ่อ” หรือกองกำลังชาวจีน ที่ต่อต้านราชวงศ์แมนจู ได้ก่อการกบฏโดยเรียกกลุ่มตัวเองว่า กบฏไท่ผิงเทียนกั๋ว เพื่อปลดปล่อยตนเองออกจากการปกครองของราชวงศ์แมนจูที่เป็นใหญ่ยึดครองประเทศจีนอยู่ในขณะนั้น จนเกิดการรบเพื่อแย่งชิงอำนาจ เมื่อปี พ.ศ. 2405 พวกไท่ผิงพ่ายแพ้ต้องหลบหนีไปซ่อนตัวตามป่าเขาในมณฑลต่างๆ ของจีน ทั้งในมณฑลยูนนาน ฝูเจี้ยน กวางไส กวางตุ้ง เสฉวน และส่วนหนึ่งหลบหนีมายังตั้งเกีย ทางตั้งเกียจึงดำเนินการปราบปรามทำให้พวกฮ่อต้องหนีมาอยู่ที่เมืองซันเทียน พ.ศ. 2408 ในสมัยรัชกาลที่ 4 ขณะนั้นพวกฮ่อภายใต้การนำของ “ปวงนันซี” ซึ่งใช้ธงสีเหลืองเป็นสัญลักษณ์ ได้ซ่องสุมกำลังที่ทุ่งไหหินและได้ประพาดดินเป็นโจรเที่ยวปล้นบ้านเมืองในดินแดนสิบสองจุไทและเมืองพวน ซึ่งขณะนั้นถือเป็นอาณาเขตของฝ่ายไทย ด้วยสภาพการณ์เช่นนี้ ทำให้บ้านเมืองที่เคยสงบสุขกลายเป็นบ้านเมืองที่แตกกระส่าระส่ายด้วยสงคราม ไม่ได้รับความปลอดภัยในการดำรงชีวิต จนทำให้เกิดการอพยพและลอยข้ามน้ำโขงมาจากฝั่งลาวโดยเมื่อปี พ.ศ. 2409 มีนายจันทา ผลจันทร์ ได้อพยพมาจากบ้านทุ่งเชียงและบ้านทุ่งยาง แขวงเมืองพวน ประเทศลาว และได้รวบรวมสมัครพรรคพวกในการอพยพครั้งนี้ด้วยจำนวน 13 ครอบครัว บางครอบครัวมาจากบ้านนาช้างงาม บ้านบุงกวาง และเมืองสาละวันทางตอนใต้ของประเทศลาว ได้อพยพมาตามลำน้ำโขง จนเดินทางมาถึงอำเภอบุงคล้าในปัจจุบัน โดยมาถึงบริเวณพื้นที่หนึ่งมีต้นมะขามเตี้ย ซึ่งเป็นที่มาของชื่อหมู่บ้านเดิม คือ บ้านมะขามเปี้ย (เปลี่ยน ภาษาอีสานแปลว่า อ่อนกำลัง ไม่มีแรงเคลื่อนไหว) ปัจจุบันชื่อหมู่บ้านคือ บ้านขามเปี้ย โดยสภาพภูมิศาสตร์ในพื้นที่นั้นมีทั้งลำห้วย (ห้วย

ขามเปี้ยในปัจจุบัน) และภูเขา (เขตรักษาพันธุ์สัตว์ป่าภูวัวในปัจจุบัน) จึงเห็นว่าเป็นที่ลุ่มดี
เหมาะแก่การลงหลักปักฐาน เพาะปลูก ทำนา จึงเลือกพื้นที่ในการอยู่อาศัยและทำ
การเกษตร ซึ่งอยู่มาได้ประมาณ 4-5 ปี ก็มีผู้อพยพเดินทางมาจากที่อื่น สันนิษฐานว่าเป็น
“ไทโครว์” คือผู้ที่อพยพเพื่อหาที่ที่สมบูรณ์ ในการเป็นสถานที่อยู่อาศัย และเพาะปลูกทำนา
โดยได้เดินทางมาจากมุกดาหาร ยโสธร อำนาจเจริญ และอุบลราชธานี ในสมัยก่อนใคร
อยากได้พื้นที่ตรงไหนก็ใช้วิธีการเข้าจับจองและหักร้างถางพง เพื่อครอบครองที่ดินใช้ในการ
ทำกิน และในช่วงเวลานั้นมีครอบครัวรวมทั้งสิ้น 38 ครอบครัว ประชากร 183 คน ต่อมา
เมื่อปี พ.ศ. 2419 ตรงกับปีจอ ทางราชการได้แต่งตั้ง นายจันทา ผลจันทร์ เป็นผู้ใหญ่บ้าน
คนแรกของบ้านขามเปี้ย โดยในขณะนั้นการปกครองทางราชการขึ้นตรงต่อตำบลหนองเต็ง
อำเภอไชยบุรี จังหวัดหนองคาย มณฑลออุตร โดยนายจันทา ผลจันทร์ ได้รับฉายาว่า “ตา
หมื่นทหาร” ซึ่งเคยได้รับต่อสู้เพื่อขับไล่ทหารจีนฮ่อหลายครั้ง การปกครองของผู้นำ
ชาวบ้านในสมัยนั้นใช้การปกครองราษฎรแบบสาบานน้ำ คือ ต้องมีความซื่อสัตย์ต่อกัน
โดยเฉพาะทุกวันพระในเดือนนั้นๆ และอยู่มาเมื่อปี พ.ศ. 2446 เกิดโรคท้องร่วงหรือ
อหิวาตกโรค ชาวบ้านล้มตายเป็นจำนวนมาก จนในที่สุดชาวบ้านก็ได้พากันอพยพแตกหนี
กระจัดกระจายไปอยู่ตามท้องไร่ท้องนาเพื่อเอาตัวรอด เนื่องจากเชื้ออหิวาตกโรคนั้นระบาด
มาทางน้ำลำห้วย นายจันทา ผลจันทร์ จึงได้นำชาวบ้านที่เหลือพยพจากบ้านขามเปี้ยเดิม
(ห้วยขามเปี้ย) ย้ายจากลำห้วยไปสู่ภูเขา จากฝั่งตะวันออกไปยังฝั่งตะวันตก แล้วมาตั้งเป็น
หมู่บ้านขามเปี้ยใหม่ ซึ่งมีพื้นที่ติดภูเขาหรือเขตรักษาพันธุ์สัตว์ป่าภูวัวในปัจจุบัน ซึ่งมี
ครอบครัวของแม่เผื่อน้อยซึ่งอพยพมาอยู่ก่อนแล้ว รวมกับที่นายจันทา ผลจันทร์ ตามมา
สมทบอีกรวมเป็นจำนวน 41 หลังคาเรือน ชาวบ้านทุกคนก็พร้อมใจกันเรียกที่นี่ว่า บ้าน
ขามเปี้ยตามเดิม จนในปี พ.ศ. 2466 นายจันทา ผลจันทร์ ก็เกษียณอายุไป ต่อมาปีพ.ศ.
2485 นายบุญสงค์ ผลจันทร์ ขึ้นมาดำรงตำแหน่งผู้ใหญ่บ้านขามเปี้ย รัฐบาลจึงมีนโยบาย
ตัดถนนหนทางให้เป็นระเบียบเรียบร้อยทุกๆ หมู่บ้านทั่วประเทศและได้ทำการพัฒนา
เรื่อยมา และเป็นปัจจัยทำให้มีประชากรเพิ่มขึ้นเนื่องจากการอพยพตามมาสมทบอยู่ที่
บ้านขามเปี้ย โดยสรุปความเป็นมาการก่อตั้งหมู่บ้านขามเปี้ยเป็นระยะเวลา 117 ปี
โดยประมาณ

2. ศักยภาพของชุมชน จากผลการศึกษาพบว่า ชุมชนบ้านขามเปี้ยมีศักยภาพและทุนในพื้นที่ของตนเองที่โดดเด่น โดยเฉพาะทุนด้านทรัพยากรและสิ่งแวดล้อมที่สำคัญ ได้แก่ มีเขตรักษาพันธุ์สัตว์ป่าภูวัว ซึ่งเป็นทรัพยากรป่าไม้ที่มีความอุดมสมบูรณ์ของจังหวัดบึงกาฬ นอกจากนั้นภูวียังมีพืชสมุนไพรที่สำคัญได้แก่ สามสิบสองประดง ป่าชุมชน และป่าทางวัฒนธรรมต่างๆ ของชุมชน ได้แก่ ป่าช้า ป่าดอนปู่ตา ป่าวัดป่า และป่าสาธารณะที่ชุมชนใช้สอยประโยชน์ร่วมกันมาตั้งแต่อดีต โดยมีประวัติความเป็นมา ดังนี้ กรมป่าไม้เริ่มทำการสำรวจเบื้องต้นป่าภูวัว เมื่อ พ.ศ.2507 และพบว่าป่าแห่งนี้เป็นแหล่งต้นน้ำลำธารที่สำคัญ สภาพป่ามีความอุดมสมบูรณ์และมีสัตว์ป่าชุกชุม สมควรที่จะจัดตั้งเป็นเขตรักษาพันธุ์สัตว์ป่า ต่อมาในปี พ.ศ.2508 จึงได้จัดส่งเจ้าหน้าที่อีกคณะหนึ่งเข้าไปทำการสำรวจอย่างละเอียด และทำการรังวัดหมายขอบเขตเพื่อทำการประกาศเป็นเขตรักษาพันธุ์สัตว์ป่าต่อไป แต่เนื่องจากสถานการณ์ไม่เป็นที่น่าไว้วางใจ และพื้นที่ส่วนใหญ่เป็นพื้นที่แทรกซึมของผู้ก่อการร้าย การดำเนินงานต่างๆจึงต้องหยุดชะงักลง จนถึงปี พ.ศ. 2517 เมื่อสถานการณ์ต่างๆ ภายในพื้นที่ป่าภูวัว คลี่คลายลง กรมป่าไม้จึงได้ดำเนินการต่อไปจนสามารถนำเรื่องเสนอขอความเห็นชอบจากคณะรัฐมนตรีและตราพระราชกฤษฎีกากำหนดพื้นที่ป่าภูวัวให้เป็นเขตรักษาพันธุ์สัตว์ป่าภูวัว ในท้องที่ตำบลโคกก่อ อำเภอบึงกาฬ ตำบลโพหมากแข้ง อำเภอเซกา จังหวัดหนองคาย โดยประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่ม 92 ตอนที่ 87 ลงวันที่ 2 พฤษภาคม พ.ศ.2518 โดยมีพื้นที่ จำนวน 116562 ไร่ โดยมีข้อมูลทั่วไปดังนี้ เขตรักษาพันธุ์สัตว์ป่าภูวัว อยู่ทางด้านทิศตะวันออกเฉียงเหนือสุดของภาคเกือบติดพรมแดนประเทศลาว มีอาณาเขต 2 ด้านขนานไปกับแม่น้ำโขง อยู่ห่างจากแนวชายแดนประมาณ 2 กิโลเมตร มีความสูงจากระดับน้ำทะเลเฉลี่ยประมาณ 160 - 448 เมตร แบ่งเป็น 3 ตอน (1) บนหลังภูวัว มีลักษณะเป็นหน้าผาสูงชันทางทิศตะวันออก แล้วค่อยลาดไปทางทิศตะวันตกเนื้อที่ประมาณ 84 ตารางกิโลเมตร จุดสูงสุดคือ ภูวัวหลังถ้ำสูง ซึ่งสูงจากระดับน้ำทะเล 448 เมตร ลักษณะหินบนภูวัวโดยทั่วไปเป็นหินทราย (2) ตอนล่างรอบๆ บริเวณภูวัว เนื้อที่ประมาณ 102.5 ตารางกิโลเมตร สภาพเป็นป่าดิบแล้ง ผสมป่าเบญจพรรณ (3) ส่วนของตอนบึงโขงหลง เนื้อที่ประมาณ 10 ตารางกิโลเมตร เป็นบึงขนาดใหญ่ตามธรรมชาติอยู่ห่างจากภูวัวประมาณ 20 - 25 กิโลเมตร ทางด้านทิศใต้ของบึงเป็นพื้นน้ำโดยตลอด ส่วนทางทิศเหนือนอกจากมีหญ้าและพุ่มไม้แล้วยังมีเกาะอีก 4 เกาะ มี

สภาพภูมิอากาศ เขตรักษาพันธุ์สัตว์ป่าภูวแบ่งออกเป็น 3 ฤดู คือ (1) ฤดูฝน ระหว่างเดือน มิถุนายนถึงเดือนตุลาคม ฝนตกชุกทุกปี มีความชื้นเย็นสบาย ปริมาณน้ำฝนเฉลี่ยต่อปี ประมาณ 1,000 - 1,700 ลูกบาศก์มิลลิเมตร อุณหภูมิเฉลี่ย 25 องศาเซลเซียส (2) ฤดูหนาว ระหว่างเดือนพฤศจิกายนถึงเดือนกุมภาพันธ์ อากาศหนาวเย็นมีหมอกปกคลุม โดยทั่วไปอุณหภูมิเฉลี่ย 20 องศาเซลเซียส (3) ฤดูร้อนระหว่างเดือนมีนาคมถึงเดือน พฤษภาคม อากาศแห้งแล้งมักเกิดไฟป่าเป็นประจำ อุณหภูมิเฉลี่ย 30 องศาเซลเซียส

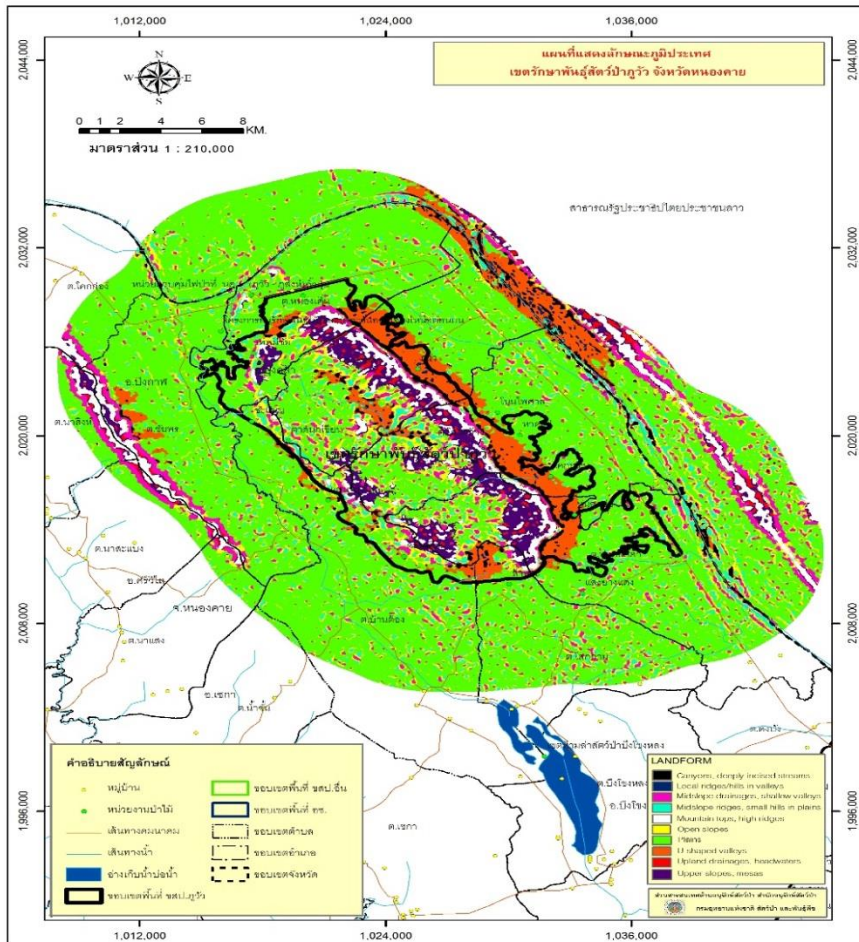
ข้อมูลด้านธรณีวิทยา: สภาพดินพื้นล่างส่วนใหญ่เป็นดินทรายและดินลูกรัง ทางด้านน้ำตก ชะแนนมีพื้นที่บางส่วนเป็นดินเหนียวปนดินร่วน พื้นที่หลังเขาส่วนใหญ่เป็นพื้นหินทราย และดินทราย สภาพการพังทลายปานกลาง ส่วนของหินบนหลังภูว ส่วนมากเป็นหินปูนมี ลักษณะเป็นลานหิน ข้อมูลด้านชีวภาพ ประกอบด้วย ทรัพยากรป่าไม้ มีสภาพป่าส่วนใหญ่ เป็นป่า เต็งรัง ป่าดิบแล้ง และป่าดิบชื้น มีส่วนน้อยที่เป็นทุ่งหญ้า และป่าไผ่กระจาย กระจายทั่วไป ป่าดงดิบมักพบขึ้นอยู่บริเวณริมลำธาร ถัดมาเป็นป่าโปร่งและทุ่งหญ้า พรรณไม้ สำคัญที่พบในป่าดงดิบมีดังนี้ ไม้จำพวกไม้อย่าง ตะเคียนทอง ตะเคียนหิน พยูง มะค่าโมง กะบาก ไม้ก่อ ฯลฯ ส่วนไม้พื้นล่างเป็นไม้จำพวกหวาย ปาล์ม ถัดจากป่าดงดิบเป็นป่าโปร่ง พรรณไม้สำคัญมี ไม้เหียง เต็ง รัง ไม้พื้นล่างเป็นไม้พุ่มและหญ้า ซึ่งพอจำแนกป่าภูว ออกเป็น 2 เขตใหญ่ๆ คือ (1) ป่าภูวรอบนอก มีเนื้อที่ประมาณ 100 ตารางกิโลเมตรหรือ ประมาณ 65,000 ไร่ ส่วนใหญ่เป็นป่าผลัดใบชนิดป่าเต็งรัง ประมาณ 60% ผสมกับป่าดงดิบแล้งประมาณ 20% ที่เหลืออีก 20% เป็นทุ่งหญ้าและป่าเบญจพรรณ (2) ป่าบนหลัง ภูว พื้นที่บนหลังภูวส่วนใหญ่ประมาณ 60% เป็นป่าดงดิบแล้งผสมกับป่าดิบชื้น อีก ประมาณ 40% เป็นสันเขาหิน ลานหิน ทุ่งหญ้า และป่าละเมาะ บริเวณภูวส่วนกลางเป็น ป่าดงดิบชื้น มีไม้ยางขึ้นอยู่หนาแน่น ส่วนบนของภูว 30% เป็นป่าเต็งรัง และอีก 70% เป็นป่าดงดิบชื้น มีทรัพยากรสัตว์ป่าซึ่งในอดีตป่าภูวเคยมีสัตว์ป่าจำพวก เก้ง กวาง ช้างป่า เสือ เสี่ยงผา กระตัง วัวแดง อยู่อย่างชุกชุมแต่ถูกชาวบ้านล่าจนเกือบจะสูญพันธุ์ บางชนิดก็ สูญพันธุ์ไปแล้ว จากการสำรวจล่าสุด เมื่อต้นปี พ.ศ.2520 พบว่ายังมีสัตว์ป่าอีกหลายชนิดที่ ยังหลงเหลืออยู่ ได้แก่ ช้างป่า ประมาณ 18 ตัว กระเจง หมูป่า อีเห็น ลิง เก้ง นกชนิดต่างๆ ค้างคาว ไก่ป่า และไก่ฟ้า เป็นต้น สำหรับสัตว์ที่มีลักษณะเด่นในพื้นที่ได้แก่ ช้าง สัตว์ที่มี จำนวนมาก ได้แก่ นก แต่เนื่องจากเขตรักษาพันธุ์สัตว์ป่าภูวมีพื้นที่ป่าดงดิบในเขตจำกัด

ประมาณ 40 ตารางกิโลเมตร สัตว์ป่าส่วนใหญ่จึงไม่สามารถเพิ่มขยายพันธุ์ได้มาก ทางเขตรักษาพันธุ์สัตว์ป่าจึงได้ดำเนินการปรับปรุงพื้นที่หลายแห่งให้เป็นที่พักพิงและเป็นแหล่งอาหารของสัตว์ป่าต่อไป

3. สภาพปัญหาและความต้องการของชุมชน ปรากฏการณ์ที่น่าสนใจและประเด็นในพื้นที่ เป็นประเด็นเรื่องความขัดแย้งระหว่างช้างป่าในเขตรักษาพันธุ์สัตว์ป่าภูวัว กับชาวบ้าน ปรากฏการณ์เรื่องช้างป่าในหมู่บ้านขามเปี้ย ตำบลบึงคล้า อำเภอบึงคล้า จังหวัดบึงกาฬ ซึ่งมีพื้นที่ติดต่อกับเขตรักษาพันธุ์สัตว์ป่าภูวัว เป็นป่าธรรมชาติที่อุดมสมบูรณ์ และมีช้างป่าที่อาศัยในพื้นที่มีจำนวนประมาณ 40-50 ตัว อยู่อาศัยในพื้นที่ 116,562 ไร่ มีหมู่บ้านและชุมชนล้อมรอบ และในสถานการณ์ปัจจุบันเส้นทางการเข้าถึงเขตรักษาพันธุ์ฯ มีทุกด้านและพื้นที่บางส่วนถูกราษฎรบุกรุกทำการเกษตร เนื่องจากการประกอบอาชีพของคนในชุมชนส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกร โดยปลูกพืชเศรษฐกิจที่สำคัญได้แก่ การทำสวนยางพารา รองลงมา คือ การทำนาข้าว (นาปี) การทำสวนปาล์ม น้ำมัน ทำไร่มันสำปะหลัง และปลูกพืชผักสวนครัว ตามลำดับ โดยเมื่อวันที่ 26 พฤษภาคม พ.ศ. 2546 คณะรัฐมนตรีได้อนุมัติโครงการปลูกยางพารา 1 ล้านไร่ โดยโครงการนี้เป็นโครงการที่รัฐบาลต้องการขยายพื้นที่ปลูกยางใน 36 จังหวัด โดยแบ่งเป็น 300,000 ไร่ใน 17 จังหวัดภาคเหนือ และ 700,000 ไร่ใน 19 จังหวัดภาคอีสาน ซึ่งใช้งบประมาณทั้งสิ้น 1,400 ล้านบาท โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อแก้ปัญหาความยากจน และเพื่อให้มีผลผลิตยางสอดคล้องกับความต้องการของโลกที่มีอัตราเพิ่มขึ้นประมาณร้อยละ 2.6 ต่อปี ในขณะที่อัตราการผลิตเพิ่มขึ้นเพียงร้อยละ 2.04 ต่อปี ดังนั้นกระทรวงเกษตรและสหกรณ์จึงเสนอต่อคณะรัฐมนตรี ขอเพิ่มพื้นที่ปลูกยางพารา ระยะที่ 1 (พ.ศ. 2547-2549) จำนวน 1 ล้านไร่ โดยมอบหมายให้กรมวิชาการเกษตรไปศึกษาและกำหนดเขตพื้นที่ปลูกยางพาราที่เหมาะสม ตรวจสอบควบคุม และจัดหาพันธุ์ยาง ซึ่งจังหวัดบึงกาฬ ได้เริ่มปลูกยางพาราในปี พ.ศ. 2547 และบ้านขามเปี้ยก็เป็นหนึ่งในพื้นที่ที่ปลูกยางพารา โดยชาวบ้านได้ปรับเปลี่ยนจากนาข้าวเป็นสวนยางพารา และได้ขยายพื้นที่ทำการปลูกยางพาราเพิ่มขึ้นเรื่อยๆ และเป็นอีกหนึ่งสาเหตุที่ชาวบ้านได้ขยายพื้นที่ปลูกยางพาราไปยังพื้นที่ใกล้เคียงเขตรักษาพันธุ์สัตว์ป่าภูวัวแหล่งพื้นที่อาศัยของช้างป่า ทำให้พื้นที่หาอาหารของช้างป่าลดลง แต่จำนวนช้างป่ามีมากขึ้นทุกปี จึงเกิดปัญหาการแย่งพื้นที่ทำกินของราษฎรและพื้นที่ทำกิน

ของช้างป่านำมาซึ่งปัญหาความขัดแย้งระหว่างคนกับช้างป่า ปรากฏว่าประมาณช่วงปี 2551 (10 ปีที่ผ่านมา) ช้างป่าได้ลงจากเขาภูว เข้ามาในบริเวณแปลงเกษตรของชาวบ้านที่ปลูกไว้ โดยกินพืชผลเกษตรของชาวบ้านเสียหาย ทั้งกล้วย ข้าว ผักสวนครัวต่างๆ รวมถึงเข้ามาในสวนยางของชาวบ้านด้วย ซึ่งโดยพฤติกรรมของช้างป่านั้น จะออกหากินเวลากลางคืน และกินไม่เป็นที่ ทำให้พื้นที่เสี่ยงของชาวบ้านกับช้างป่าขยายเพิ่มมากขึ้น และในบางครั้ง ชาวบ้านก็ถูกช้างป่าทำร้ายจนบาดเจ็บ หรือตาย เนื่องจากช้างป่าตกใจด้วยโดยช่วงเวลาที่ช้างป่าจะลงมาในหมู่บ้าน จะเป็นช่วงหน้าหนาวตั้งแต่เดือนตุลาคม ถึงกุมภาพันธ์ สาเหตุเริ่มมาตั้งแต่ก่อนปี 2551 นั้น ช้างป่าบนภูวไม่สามารถลงมาได้ เนื่องจากทางขึ้นเป็นเนินสูงชัน ยากแก่การขึ้นลง แต่เมื่อมีการขยายเขตรักษาพันธุ์สัตว์ป่าภูว จึงได้มีการปรับปรุงเนินเขาให้รถยนต์สามารถขึ้นลงง่ายขึ้น ดังนั้นช้างป่าจึงใช้เส้นทางดังกล่าวลงมาหาอาหารกินในหมู่บ้านนั่นเอง และอีกสาเหตุหนึ่ง อาหารในธรรมชาติของช้างนั้นลดลง ทำให้ช้างจำเป็นต้องหาแหล่งอาหารใหม่เพิ่มขึ้น จึงส่งผลกระทบต่อชาวบ้านใกล้เคียงที่ทำการเกษตร โดยพื้นที่ที่ได้รับความเสียหายได้แก่ นาข้าว และสวนยางพารา ส่วนผลที่เกิดขึ้นทั้งเชิงบวกและเชิงลบ (1) ผลที่เกิดขึ้นในทางบวก การที่ช้างป่าลงมาหากินในเขตหมู่บ้านทำให้ชาวบ้านบางครัวเรือนที่มีอาชีพทำโฮมสเตย์ (Home Stay) โดยมีหน่วยงานจากสถาบันจากภาครัฐเข้ามาสนับสนุนและส่งเสริม สร้างรายได้จากการพานักท่องเที่ยวไปส่องช้างป่าได้อยู่ช่วงเวลาหนึ่ง ก่อนที่จะถูกห้ามโดยเขตรักษาพันธุ์สัตว์ป่าภูว (2) ผลที่เกิดขึ้นในทางลบ ทำให้เกิดความไม่ปลอดภัยต่อชีวิตและทรัพย์สินของชาวบ้าน ชาวบ้านไม่กล้าออกไปกรีดยางในช่วงเข้ามิดซึ่งเป็นอาชีพหลักของชาวบ้านชาวเขาเผ่าเย้า ผลกระทบที่เกิดขึ้นทั้งเชิงบวกและเชิงลบ จากปัญหาดังกล่าวทำให้เกิดการพิพาทระหว่างชาวบ้านกับหน่วยงานของรัฐ เนื่องจากช้างเป็นสัตว์ป่าคุ้มครอง การทำร้ายช้างจึงผิดกฎหมาย ชาวบ้านจึงไม่พอใจในการป้องกันและแก้ไขปัญหาของทางราชการทั้งไม่มีหน่วยงานหลักที่จะเข้ามาจัดการพิพาทระหว่างชาวบ้านกับช้างอย่างเป็นระบบอย่างจริงจัง การดำเนินการที่ผ่านมาของชาวบ้านจึงเป็นการแก้ไขปัญหาที่ปลายเหตุ กล่าวคือ เมื่อช้างป่าลงมาหาชาวบ้านโดยมีกำนันและผู้ใหญ่บ้าน สนธิกำลังทหารในพื้นที่ ใช้อาวุธหนัก เช่น ปืน ยิงขู่ช้างเพื่อต้อนช้างกลับขึ้นภูวไปเท่านั้น แนวโน้ม ในอนาคตอีก 1-3 ปี ช้างหน้าถ้าไม่มีการป้องกันและแก้ไขปัญหา

ระหว่างชาวบ้านและภาครัฐร่วมกัน ก็อาจทำให้เกิดปัญหาความขัดแย้งในระดับที่รุนแรงขึ้นได้



รูปที่ 1 แสดงแนวเขตพื้นที่เขตรักษาพันธุ์สัตว์ป่าภูว
บ้านขามเปี้ย อำเภอบุ่งคล้า จังหวัดบึงกาฬ
(ที่มา: ส่วนสารสนเทศด้านอนุรักษ์สัตว์ป่า สำนักอนุรักษ์สัตว์ป่า
กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช, 2557)

การอภิปรายผล

1. ปัญหาที่ชุมชนให้ความสำคัญ จากการศึกษาพบว่า ปัญหาเรื่องช้างป่าที่มากุรูกพื้นที่ทำการเกษตร ส่วนใหญ่ช้างป่าจะลงมาในเวลากลางคืน ทำลายนาข้าวและสวนยางพารา และบางครั้งทำลายทรัพย์สินและชีวิตของชาวบ้านขามเปี้ย ซึ่งสาเหตุที่เป็นปัจจัย

หลักประกอบด้วย การเพิ่มจำนวนของช้างป่าภูวี่ การบุกรุกพื้นที่ป่าเพื่อทำการเกษตร และที่อยู่อาศัยของช้างถูกทำลายแหล่งอาหารและแหล่งน้ำลดลง ซึ่งผลกระทบเกิดขึ้นเป็นพื้นที่กว้างไม่เฉพาะแค่บ้านขามเปี้ย แต่รวมพื้นที่บริเวณโดยรอบของเขตรักษาพันธุ์สัตว์ป่าภูวี่ซึ่งเป็นพื้นที่ในการทำนาข้าว การทำสวนยางพารา และการปลูกพืชผักสวนครัวเพื่อใช้ในการบริโภคภายในครอบครัว โดยแนวทางในการแก้ปัญหา มีผู้นำชุมชนเป็นผู้นำชาวบ้านในการแก้ปัญหา โดยใช้การจุดประทัดเพื่อให้เกิดเสียงดังในการไล่ช้าง แต่ผลจากการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น ไม่ได้เป็นการแก้ปัญหาที่ยั่งยืน ทำให้เกิดปัญหาตามมาอย่างต่อเนื่องทุกปี และยิ่งทวีความรุนแรงขึ้นซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมาคมอนุรักษ์สัตว์ป่า (2550) ได้ทำการศึกษาเพื่อแก้ปัญหาความขัดแย้งระหว่างคนกับช้างบริเวณอุทยานแห่งชาติแก่งกระจาน จากผลการเก็บข้อมูลอย่างต่อเนื่องตั้งแต่พฤศจิกายน 2547 – พฤษภาคม 2550 พบว่ารูปแบบสถานการณ์ปัญหาความขัดแย้งระหว่างคนกับช้างในบริเวณอุทยานแห่งชาติแก่งกระจานเกิดเฉพาะบริเวณตอนใต้ของอุทยานแห่งชาติแก่งกระจานใน 15 หมู่บ้าน ซึ่งส่วนใหญ่เกิดขึ้นในพื้นที่เกษตรกรรมใกล้กับแนวขอบป่าบริเวณผืนป่าด้านฝั่งตะวันออกครอบคลุมระยะทางตามแนวขอบป่าเป็นระยะทางทั้งสิ้นประมาณ 64 กิโลเมตร พื้นที่เกษตรกรรมที่ได้รับความเสียหายส่วนใหญ่มีระยะห่างจากขอบป่าไม่เกิน 400 เมตรแต่พบเห็นเหตุการณ์ที่ช้างป่าออกไปกินทำลายพืชเกษตร ซึ่งใกล้เคียงกับพื้นที่บ้านขามเปี้ยเนื่องจากพื้นที่ทำการเกษตรของชุมชนอยู่ไม่ไกลจากแนวเขตที่เป็นเส้นทางการเดินทางกินของช้างป่า อีกทั้งปัญหานี้ยังไม่มีผู้นำในการคิดวางแผนการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ โดยผู้นำชุมชนและชาวบ้านมีเจตนาให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้เข้ามาแก้ไขปัญหอย่างจริงจังและไม่เป็นการแก้ไขปัญหเฉพาะหน้า จำเป็นจะต้องมีมาตรการให้คนกับช้างป่าพึ่งพาอาศัยด้วยกันได้ ซึ่งชุมชนมองปรากฏการณ์นี้ว่า วิถีชีวิตของช้างป่าอาจจะเป็นจุดเริ่มต้นของโอกาสให้กับชาวบ้านขามเปี้ยในอนาคตข้างหน้าก็เป็นได้ แต่ยังมีปรากฏการณ์หนึ่งที่น่าสนใจ คือ การเข้ามาของพืชเชิงเดี่ยวหรือพืชเศรษฐกิจ ทำให้คนในพื้นที่ได้บุกป่าถางพงเพื่อเพิ่มที่ทำการเกษตรมากขึ้น จนเกิดการบุกรุกพื้นที่ป่า เพราะคนในชุมชนส่วนใหญ่แล้วประกอบอาชีพเกษตรกรรม แต่ขาดพื้นที่ทำการเกษตร จึงได้มีการบุกรุกเข้าไปแผ้วถางพื้นที่เขตอนุรักษ์พันธุ์สัตว์ป่าภูวี่บางส่วนและครอบครองพื้นที่ป่าเพื่อจับจองที่ดิน โดยพืชที่นำไปสู่การบุกรุกพื้นที่ป่าเพื่อการจับจองที่ดินมากที่สุดคือ สวนยางพารา ซึ่งในปัจจุบันสวน

ยางพาราชาวบ้านในบ้านขามเปียและหมู่บ้านใกล้เคียงได้นิยมและปลูกสวนยางพารามากขึ้น และลักษณะการปลูกนั้นเป็นการปลูกยางพาราเกือบเต็มพื้นที่ แต่ก็แบ่งพื้นที่บางส่วนทำนาข้าว และมันสำปะหลังสลับกับทำสวนยางพารา และช่วงปลายเดือนพฤศจิกายนข้าวออกรวงแล้วเริ่มสุกทำให้มีกลิ่นหอมของข้าว จึงเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้ช้างป่าออกมากินข้าวในนาในช่วงเวลากลางคืน โดยเฉพาะบริเวณหมู่บ้านที่มีเขตติดต่อกับพื้นที่เขตอนุรักษ์ฯ

2. ความต้องการของประชาชนต่อการจัดการปัญหาความขัดแย้งระหว่างคนกับช้างป่าในพื้นที่ป่าอนุรักษ์ โดยแนวทางในการแก้ปัญหาในพื้นที่ปัจจุบันนี้ มีผู้นำชุมชนเป็นผู้นำชาวบ้านในการแก้ปัญหา โดยใช้การจุดประทัดเพื่อให้เกิดเสียงดังในการไล่ช้าง ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ รัชณี โชคเจริญ (2555) พบว่าราษฎรที่ได้รับผลกระทบมีวิธีการแก้ปัญหาด้วยวิธีดั้งเดิมเป็นส่วนใหญ่ (Traditional method) ได้แก่ การเผ่าฟืนผล การเกษตรในช่วงใกล้เก็บเกี่ยวโดยเฉพาะข้าวในแปลงนา ราษฎรใช้วิธีเผ่าฟืนโดยการปลูกเถียงนายกลง และส่งเสียงไล่ เมื่อได้ยินเสียงช้างในเวลากลางคืน รวมถึงราษฎรบางรายใช้การนอนเผ่าสวนยาง ตามเส้นทางที่พบว่าช้างป่าเดินลงมาหากินเป็นประจำ และใช้วิธีการแขวนแผ่นซีดี ราษฎรส่วนใหญ่ป้องกันพื้นที่เกษตรกรรมโดยใช้แผ่นซีดีสะท้อนแสงผูกแขวนไว้จำนวนมาก ตามห้างนาที่เผ่าสวนหรือเอาไว้ในที่มีช้างออกมาเป็นประจำ นอกจากนี้พบราษฎรใช้หุ่นไล่กาในการไล่ช้างและนกที่ลงมาหากินข้าวในนาช่วงปลายปี โดยเฉพาะบ้าน โนนสาบ้านหนองบ่อ และบริเวณใกล้กับหน่วยพิทักษ์ป่าถ้ำพระ แต่ยังไม่พบว่าราษฎรจะรวมกลุ่มกันเพื่อป้องกันความเสียหายที่จะเกิดขึ้นจากการออกมากัดกินของช้างป่าอย่างจริงจัง อีกทั้งยังใช้วิธีการจุดประทัด ในช่วงเวลาที่ทำกรีดน้ำยางพารา มักเป็นช่วงเวลากลางคืนเป็นช่วงเวลาเดียวกันกับการออกมาหากินของช้างป่า โดยเฉพาะบริเวณที่พบช้างป่าออกมาหากินเป็นประจำ ก่อนการกรีดยางพาราชาวบ้านจึงต้องจุดประทัด ส่งเสียงดัง เพื่อป้องกันและไล่ช้างไม่ให้ลงมาสวนยางพาราที่คนกำลังกรีด

การจัดการปัญหาความขัดแย้งระหว่างคนกับช้างป่าในพื้นที่ป่าอนุรักษ์ ซึ่งประชาชนในพื้นที่มีความต้องการแนวทางการแก้ไขปัญหาที่ยั่งยืนและต่อเนื่อง เนื่องจากปัญหาทวีความรุนแรงมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมาคมอนุรักษ์สัตว์ป่า (2550) ได้ทำการศึกษาเพื่อแก้ปัญหาความขัดแย้งระหว่างคนกับช้างบริเวณอุทยานแห่งชาติแก่งกระจาน จากผลการเก็บข้อมูลอย่างต่อเนื่องตั้งแต่พฤศจิกายน 2547 – พฤษภาคม 2550

พบว่ารูปแบบสถานการณ์ปัญหาความขัดแย้งระหว่างคนกับช้างในบริเวณอุทยานแห่งชาติแก่งกระจานเกิดเฉพาะบริเวณตอนใต้ของอุทยานแห่งชาติแก่งกระจานใน 15 หมู่บ้าน ซึ่งส่วนใหญ่เกิดขึ้นในพื้นที่เกษตรกรรมใกล้กับแนวขอบป่าบริเวณผืนป่าด้านฝั่งตะวันออกครอบคลุมระยะทางตามแนวขอบป่าเป็นระยะทางทั้งสิ้นประมาณ 64 กิโลเมตร พื้นที่เกษตรกรรมที่ได้รับความเสียหายส่วนใหญ่มีระยะห่างจากขอบป่าไม่เกิน 400 เมตรแต่พบเห็นเหตุการณ์ที่ช้างป่าออกไปกินทำลายพืชเกษตร ซึ่งใกล้เคียงกับพื้นที่บ้านขามเปี้ย เนื่องจากพื้นที่ทำการเกษตรของชุมชนอยู่ไม่ไกลจากแนวเขตที่เป็นเส้นทางการเดินทางกินของช้างป่า อีกทั้งปัญหานี้ยังไม่มีผู้นำในการคิดวางแผนการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ โดยผู้นำชุมชนและชาวบ้านมีเจตนาให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้เข้ามาแก้ไขปัญหาอย่างจริงจังและไม่เป็นการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า จำเป็นจะต้องมีมาตรการให้คนกับช้างป่าพึ่งพาอาศัยด้วยกันได้ซึ่งชุมชนมองปรากฏการณ์นี้ว่า วิกฤติของช้างป่าอาจจะเป็นจุดเริ่มต้นของโอกาสให้กับชาวบ้านขามเปี้ย ในอนาคตข้างหน้าก็เป็นได้ และสอดคล้องกับการศึกษาของรัชนิ ไชโคเจริญ (2555) พบว่า การจัดการถิ่นอาศัยตามธรรมชาติช้างป่าที่ยังคงเหลืออยู่นั้น มีข้อเสนอแนะสำหรับการจัดการดังนี้ ปรับปรุงแหล่งน้ำบนสันภูวี่ ด้วยการขุดลอกขยายความกว้าง และความลึกของฝายน้ำล้นเดิมทุกฝาย ให้กว้างขวางเพียงพอและให้มีการปรับปรุงเป็นประจำทุกปี เพื่อให้ช้างป่าใช้ประโยชน์ และงดการตั้งถิ่นฐาน กิจกรรมของมนุษย์ในพื้นที่อาศัยของช้าง ปรับปรุงแหล่งโป่ง ให้กระจายทั่วไปบนสันภูวี่ให้มากขึ้น โดยเน้นบริเวณพื้นที่แหล่งน้ำ หรือที่ชุ่มชื้นตามลำห้วย ดำเนินการควบคู่กับการปรับปรุงแหล่งน้ำ อย่างไรก็ตามการจัดการแหล่งโป่งควรอยู่บนพื้นฐานข้อมูลปริมาณธาตุอาหารที่จำเป็นสำหรับช้างป่าด้วย

สรุปผลการวิจัย

สภาพปัญหาของพื้นที่ที่ประชาชนและช้างป่าเกิดความขัดแย้งนั้นเกิดจากสาเหตุหลายประการ เช่น ที่อยู่อาศัยของช้างถูกทำลาย แหล่งอาหารและแหล่งน้ำลดลง พื้นที่ป่าถูกทำลาย และด้านขาดการจัดการอย่างเป็นระบบ จากการศึกษาและทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องแล้วนั้น มีความคล้ายคลึงและมีความสอดคล้องกันในหลายมิติ พบว่าแนวทางที่ชุมชนให้ความสำคัญกับการแก้ปัญหา คือ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องต้องดำเนินการแก้ปัญหา

อย่างจริงจังและต่อเนื่อง ด้วยการใช้รูปแบบการมีส่วนร่วมในการจัดการพื้นที่โดยให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ นับเป็นสิ่งจำเป็น เป็นเครื่องมือหนึ่ง ที่คาดหวังจากการดำเนินการว่าผู้มีส่วนได้ส่วนเสียจักเห็นความสำคัญของประโยชน์ในการอนุรักษ์ช้างป่าและสภาพธรรมชาติของป่าภูวัญโดยให้ผู้นำชุมชน ประชาชน เข้ามาร่วมกับเจ้าหน้าที่ให้มากขึ้น สร้างการรับรู้และประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนในพื้นที่รู้ และเข้าใจ ถึงคุณค่าของเขตรักษาพันธุ์สัตว์ป่าแห่งนี้ว่าเป็นที่รวมของพืชและสัตว์ป่าที่พบที่ ช้างป่าในพื้นที่มีลักษณะพันธุ์กรรมเฉพาะ ไม่พบในพื้นที่แห่งอื่นของประเทศ สร้างเครือข่าย ของวัด และชุมชนรอบๆพื้นที่ ทั้งนี้ควรดำเนินงานการประชาสัมพันธ์อย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ ชาวบ้านรู้สึกมีส่วนร่วมและ ให้ความร่วมมือในการจัดการปัญหาช้างป่าในพื้นที่ และการ สร้างเครือข่ายการอนุรักษ์ช้างป่าในขอบเขตลุ่มน้ำโขง การจัดการพื้นที่อาศัย และการ จัดการประชากรที่อาจมีความจำเป็นในอนาคต รวมถึงเมื่อเกิดเหตุการณ์ที่ส่งผลกระทบต่อ ชีวิตและทรัพย์สิน ประชาชนมีความต้องการให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องมีการดำเนินการจ่าย ค่าชดเชย โดยหน่วยงานภาครัฐในพื้นที่ได้แก่องค์การบริหารส่วนท้องถิ่น เมื่อเกิดปัญหา ช้างป่าออกมาทำลายพืชผล โดยเฉพาะการหักโค่น ต้นยางพารา ทำลายพืชไร่ มันสำปะหลัง ต้นกล้วย โดยเฉพาะข้าวในนาที่ปลูกในช่วงเดือนพฤศจิกายน หากเสียหายมากประชาชนใน พื้นที่ต้องการการจ่ายชดเชยผลผลิตที่เสียหายไปจากองค์การบริหารส่วนตำบลในพื้นที่ รับผิดชอบ เป็นผู้จ่ายเงินชดเชยช่วยเหลือประชาชนเป็นรายๆ ไป อย่างไรก็ตามผู้วิจัยพบว่า มีมาตรการที่น่าสนใจและอาจนำมาปรับใช้เพื่อสร้างละจัดการพื้นที่อยู่อาศัยของช้างป่าให้ เกิดความสมดุลได้ กล่าวคือ การจัดทำแนวกันชน (Buffer Zone) หมายถึงกำหนดพื้นที่ ตลอดแนวป่าสงวนหรืออุทยานแห่งชาติให้เป็นเขตกันชนระหว่างพื้นที่ป่ากับแหล่งชุมชน และสามารถจัดการทรัพยากรธรรมชาติในพื้นที่ดังกล่าวได้อย่างสมดุลกับประชากรสัตว์ป่า ในพื้นที่นำไปสู่การสร้าง ความเข้าใจกับชุมชนตามแนวเขตเพื่อให้เกิดความมีส่วนร่วมในการ อนุรักษ์ผืนป่าและยังรวมถึงการสร้างแนวเขตป่ารอยต่อให้มีความต่อเนื่องเป็นผืนเดียวกัน และควรมีการจัดตั้งมูลนิธิช่วยเหลือประชาชนที่ได้รับความเสียหายจากปัญหาความขัดแย้ง ระหว่างคนกับช้างป่า ในกรณีที่หน่วยงานรัฐในพื้นที่ไม่สามารถแก้ไขปัญหาได้เนื่องจากอาจ ติดขัดในกฎระเบียบข้อบังคับของทางราชการ

ข้อเสนอแนะจากการทำวิจัย

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

ศักยภาพ ปัญหา และความต้องการของชุมชน จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการศึกษาเพื่อทำความเข้าใจปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นอย่างลึกซึ้งและชัดเจน จนตกผลึกกับสิ่งที่เป็นความต้องการของชุมชนอย่างแท้จริง หน่วยงานภาครัฐหลายหน่วยงานได้เข้ามาสนับสนุน ส่งเสริมให้ชาวบ้านได้เกิดการพัฒนา แต่เหมือนว่าต่างฝ่ายต่างทำ ไม่ได้สอดคล้องประสานและตอบโจทยความต้องการที่แท้จริงของชุมชน รูปแบบและแนวทางแบบเดิมในการพัฒนาชุมชนต้องเปลี่ยนไปจากเดิม รูปแบบการบูรณาการทุกหน่วยงานและเน้นการมีส่วนร่วมในการพัฒนา จะเป็นอีกแนวทางหนึ่งในการตอบโจทยปัญหาของชุมชน

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 การศึกษาชุมชนให้ครอบคลุมรอบด้านในมิติต่างๆที่หลากหลายที่ส่งผลกระทบทางบวกและทางลบต่อชุมชนเพื่อทดสอบและยืนยันในรูปแบบของการพัฒนาชุมชน และเจาะลึกในแต่ละประเด็นของชุมชนแต่ละพื้นที่ซึ่งมีความแตกต่างกัน

2.2 การคืนข้อมูลให้กับชุมชนจำเป็นจะต้องมีกระบวนการประเมินผลการพัฒนา และติดตามผล

ภายหลังจากการพัฒนาในชุมชนที่ได้้นำประเด็นไปสร้างเวทีหรือเครือข่ายการมีส่วนร่วม โดยเน้นการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม เพื่อขับเคลื่อนสิ่งที่เป็นข้อมูลพื้นฐานจากการลงพื้นที่ในระยะที่ 1

2.3 มีการวิจัยรูปแบบการพัฒนา กรณีเรื่องของช้างป่าในระยะสั้น ระยะปานกลางและระยะยาวอย่างไร มีผลกระทบอย่างไร และมีปัจจัยอะไรบ้างที่ส่งเสริม สนับสนุนรูปแบบการพัฒนาชุมชนนั้นๆ

เอกสารอ้างอิง

- กรมอุทยานแห่งชาติสัตว์ป่า และพันธุ์พืช. (2561). *คู่มือการเสริมโป่งช้าง*. กรุงเทพฯ: สำนักอนุรักษ์สัตว์ป่า กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช.
- กลุ่มงานวิจัยสัตว์ป่า. (2557). *สถานภาพของสัตว์เลี้ยงลูกด้วยนมขนาดใหญ่ในประเทศไทย : โครงการศึกษาการแพร่กระจายความชุกชุมและประชากรสัตว์เลี้ยงลูกด้วยนมขนาดใหญ่ที่หายาก ใกล้สูญพันธุ์ และมีความสำคัญในระบบนิเวศ*. กรุงเทพฯ: สำนักอนุรักษ์สัตว์ป่า กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช.
- โกมาตร จึงเสถียรทรัพย์ และคณะ. (2555). *วิธีชุมชนคู่มือการเรียนรู้ที่ทำให้งานชุมชนง่ายได้ผลและสนุก*. นนทบุรี: สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข.
- นาย ก. นามสมมุติ. (2561, 10 มีนาคม). ประชาชน. *สัมภาษณ์*.
- รัชณี โชคเจริญ. (2555). *นิเวศวิทยาของช้างป่า (Elephas maximus Linnaeus, 1758) ในเขตรักษาพันธุ์สัตว์ป่าภูวัว จังหวัดบึงกาฬ*. [ปริญญาานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิทยาศาสตร์ชีวภาพป่าไม้ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์]. ฐานข้อมูลงานวิจัย (ThaiLis).
- ส่วนสารสนเทศด้านอนุรักษ์สัตว์ป่า สำนักอนุรักษ์สัตว์ป่า กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช. (2557). *แนวเขตพื้นที่เขตรักษาพันธุ์สัตว์ป่าภูวัว บ้านขามเขี้ยว อำเภอปทุมศลา จังหวัดบึงกาฬ*
http://www.dnp.go.th/wildlife_it/n_web/lacegant/menu_map/page_PW.php
- Barnes, R.F.W. (1996). The conflict Between humans and elephants in the central African Forests. *Mammal Review*, 26, 67-80.
- Dickman, A. J. (2010). Complexities of Conflict: The Importance of Considering Social Factors for Effectively Resolving Human-Wildlife Conflict. *Animal Conservation*, 13, 458-466.
- Graham, A. D. (1973). *The Gardeners of Eden*. London: Allen & Unwin.

- Nelson, A. P., Bidwell & Sillero-Zubiri, C. (2003). A review of humane elephant conflict management strategies. *People and Wildlife Initiative*. Wildlife London: Conservation Research Unit, Oxford University.
- Parker, I.S.C. & Graham, A.D. (1989). Elephant decline: Downward trends in African elephant Distribution and numbers. Parts I & II. *International Journal of Environmental Studies*, 34, 13-26 & 287-305.
- Ville, J.L. (1995). Man and elephant in the Tsavo area of Kenya: an anthropological perspective. *Pachyderm*, 20, 69-72.

PROMBLEMS IN USING ENGLISH SPEAKING FOR COMMUNICATION OF THE VENDORS AT LUANG PRABANG NIGHT MARKET LAO PDR

Oudalon Bounthavong^{1*}, Vatthana Phuangsavath²

Vatsana Sisavat³, Khanthaly Mixaykone⁴

(Received: 7 Nov. 2023; Revised: 13 Dec. 2023; Accepted: 31 Dec. 2023)

Abstract

The objective of this research was to investigate problems of using English for communication among the vendors at Luang Prabang night market, Lao PDR. The researcher used the questionnaire to collect data from the participants, with a total of 224 people (Vendor Statistics, 2022). However, the sample size was 150. There were 90 females and 60 males. The sample group was chosen by using the convenience sampling technique. The research findings indicated that participants encountered problems related to listening comprehension as the main problem with the highest mean score ($M = 3.88$) and standard deviation ($SD = 0.82$), followed by grammar usage ($M = 3.78$, $SD = 0.88$), pronunciation ($M = 3.78$, $SD = 0.72$), vocabulary ($M = 3.73$, $SD = 0.76$), lack of self-confidence ($M = 3.71$, $SD = 0.77$), and problems related to fluency ($M = 3.71$, $SD = 0.95$). However, based on the mean score, it was clearly shown that they did not understand English language intonation, were afraid of making mistakes, and had problems with grammar usage. Thus, they were limited in utilizing vocabulary due to low memories and

1-4 Lecturer at the Head of Foreign Language Department, Souphanouvong University, Laos

* Corresponding author E-mail : oudalon_b@hotmail.com

misunderstandings of new vocabulary. Similarly, they faced problems with a lack of self-confidence and pronunciation because most of them did not practice speaking and listening activities.

In conclusion, most of the problems encountered by the vendors in using English speaking skills for communication were related to listening comprehension, which was the main problem, followed by grammar usage, vocabulary, a lack of self-confidence, fluency, and pronunciation.

Keywords: vendors, problems, English-speaking communication

Rational and Background of the study

English is one of the most important in the world. It is an international language. English is used as a second language in many countries in the world for communication. There are various important things in the English language such as: traveling, education, correspondence, the Internet business etc. People can communicate with each other more and more. Speaking seems to be the most important skill of all the four skills (listening, speaking, reading, and writing) because people who know a language are usually referred to as speakers of that language, Ur (1996). To work in Lao, people use the English language to teach and learn from school to university, and the main purpose of learning English is to speak with tourists. When foreigners visit Laos, they always begin their conversations in English. For the vendors at the Luang Prabang night market, English is needed to communicate to tourists. However, Speaking English is difficult for the vendors.

Speaking skills are an important aspect to acquire when learning a second or foreign language and the success of learning the language is measured by the ability of learners to speak the language learned. However,

most people learning a language have the goal of being able to speak so that they can communicate. Speaking is one of the four crucial English abilities. Every person needs to communicate with others through speaking. Speaking plays an important role in making a social interaction with other people to gain information. Thus, it is necessary for every person to have good speaking skills Juhana, (2012). Most students often evaluate their success in language learning as well as the effectiveness of their English course on the basis of how much they feel they have improved in their speaking proficiency. Speaking is a productive skill which uses combinations of pronunciation, vocabulary, grammar, and even accent. Therefore, when people speak English well and very often, they may think that they have improved another ability which involves speaking. Considering that this problem may be more important because if the people rarely speak English, their speaking skills may not be improved a lot (Chaney, 1998). Speaking skill is very complicated and many people have problems using speaking skills, such as grammar, phrases, vocabulary, and pronunciation. Therefore, people are supposed to speak correctly and effectively to communicate well with others. Any communication gap leads to misunderstandings and issues.

Oral communication is necessary to use in daily activities. It is generally done in face-to-face interaction and communication. Through speaking, people can express their thoughts and communicate with others. According to Richard, (2008:19) asserts that the mastery of speaking skills in English is a priority for many language learners. It can be concluded that the function of speaking is to enable students to communicate in real communication situations. In addition, according to Chaney and Burke (1998:13), speaking is the process of building and sharing meaning through the use of verbal and nonverbal symbols in a variety of contexts. From the

definitions, it means that speaking should improve the communicative skills of students because only in that way the students can express themselves.

Based on observation, this is a very common problem among the vendors at the night market who are selling handicrafts to foreigners, but they do not speak English well. Even though it is difficult for many vendors to speak for many reasons, such as lack of vocabulary, fluency, and pronunciation. However, speaking is an important skill for communication. For example, when tourists do not understand the cost, the vendor may use a calculator for help or write a number on the paper and then point it out to the tourist. They just use English to communicate and use their hands to explain so tourists understand what they want. The aim of this study was to investigate the problem of English-speaking vendors at Luang Prabang night market.

Therefore, this study was conducted to investigate the problem of using English speaking for communication at Luang Prabang night market, Lao PDR. However, regarding the vendors who are selling handicrafts at the Luang Prabang night market, there are some problems in using English speaking skills for communication. The problems seem to be more about general communicative competence and confidence in speaking. Based on the studies related to problems in using English speaking for communication, the main problems can be classified as (a) listening comprehension, (b) grammar, (c) vocabulary, (d) lack of self-confidence, (e) fluency, and (f) pronunciation.

Purposes of the study

The purpose of this study was to investigate the problem of using English speaking for communication of the vendor at Luang Prabang night market, Lao PDR.

Research question

What is the problem of using English for communication of the vendor at Luang Prabang Night Market, Lao PDR?

Scope of the study

1. Population

The population was 244 vendors at Luang Prabang Night Market Lao PDR.

2. Content

There are 150 questionnaires with 33 items and the researchers spent a week to get the Information for this study. In the questionnaire, there are two parts:

Part one is about the vendors' personal information and part two is about problems in using English speaking for communication.

Methodology

1. Population

The population of this study is the vendors at Luang Prabang night market, Lao PDR with total number of 244 people. Vendor Statistics, (2022). However, the number of samples was 150 vendors, 60 males and 90 females. The researcher chose a sample group by using a convenience sampling technique (Morgan: 1970).

2. Research Instrument

The questionnaire was utilized as a crucial instrument in this research study as a tool to obtain pertinent data from the participants. The questionnaire was also used to find the vendor problems in speaking. The questionnaire was decided and developed in order to gather information and

based on the theme of the problem in using English speaking skills for communication. On the other hand, some of the questions were partly adapted from a variety of sources (Fatimah Jehrasae, 2012 & Alvin Nadzirotunnuha, 2017). Therefore, the researcher first understood the current study and theories, then decided the questionnaire based on the theme and theories. The questionnaire was typed in Lao language because it will make participants understand easily to answer and then the questionnaire was translated into English language. The questionnaire utilized in this study consisted of 33 items which were divided into two parts; the first part was utilized to identify the personal information and second was to investigate the problem of using English speaking skills for communication with foreigners of the vendor at Luang Prabang night market, Lao PDR.

The questionnaire was rated using the scale method that used a five-point Likert scale of agreement in terms of their problem in using English speaking skills for communication with assigned values of **Strongly agree** (5), **Agree** (4), **Undecided** (3), **Disagree** (2), **Strongly disagree** (1).

Data Collection

The researcher conducted this stage step by step as follows: First of all, the researcher obtained a permission letter from the Dean of the Faculty of Languages at Souphanouvong University. Second, the researcher gives the letter to the head of Pa Kharm village and gives the questionnaire to the vendors at Luang Prabang night market to collect information. Third, the researcher typed questionnaires into Lao and English. Fourth, the researcher brought it to the advisor to check. Fifth, the researcher brought the questionnaire to the vendors and explained clearly how to respond to the questionnaire. The vendor spent 15 minutes to complete answers, and finally

the researcher recollected all the questionnaires from the vendors to analyze the data.

Data Analysis

The data collecting, the researcher employed the Statistic Package for Social Science (SPSS) to analyses of statistic to get frequencies, percentage, mean and standard deviation of problem in using English speaking for communication to foreigners of the vendor at Luang Prabang night market, Lao PDR.

Result of the Study

1. Results of problems of using English speaking skills for communication

Table 1: Lack of self-confidence.

No	Items	N	Mea n	S.D
1	Less confidence when speaking English.	150	3.91	0.94
2	Stressful and embarrassed when speaking English.	150	3.58	1.05
3	Lack of confidence when I am communicating in English because no preparation.	150	3.77	1.05
4	Unconfident in my knowledge and abilities are factors to communicate.	150	3.75	1.14

5 Concerning others laughing with an accent when speaking English.

150 3.55 1.24

Average

150 3.71 0.77

It can be seen from the data in Table 1, the participants showed Less of confidence when speaking English ($M=3.91$) with standard deviation ($SD=0.94$). Similarly, the result illustrated that they lacked confidence when they communicated in English because of no preparation ($M=3.77$, $SD=1.05$). Significantly, they approved that most of them were not confident in their knowledge and abilities that was a factor to communicate ($M=3.75$, $SD=1.14$). In addition, we can see that they were stressed and embarrassed when speaking English ($M=3.58$, $SD=1.05$), in the same way they were concerned about others laughing with accent when speaking English ($M=3.55$, $SD=1.24$). However, the overall mean score for problem which related to the lack of self-confidence was ($M=3.71$) with standard deviation ($SD=0.77$).

Table 2: Problem related to Pronunciation.

No	Items	N	Mea n	S.D
1	I produce word stress misplacements.	150	3.87	0.89
2	Error with pronunciation in the end of the word when communicating.	150	3.81	0.90
3	Not being able to produce an English accurate sound.	150	3.83	1.03
4	Do not pronounce certain consonant the end of the word when communicating.	150	3.66	1.05
5	Confused with words that have the same pronunciation.	150	3.75	1.04
Average		150	3.78	0.72

The results as shown in Table 2 demonstrated that most of them were not sure that they produced word stress misplacements ($M = 3.87$) with standard deviation ($SD = 0.89$). Similarly, they also proved that they were not able to produce an English accurate sound ($M = 3.83$, $SD = 1.03$). However, some of them still illustrated that they had errors with pronunciation in the end of the word when communicating ($M = 3.81$, $SD = 0.90$), frequently criticize of making mistakes and confuse with the word that have same pronunciation as it showed in the table above ($M = 3.75$, $SD = 1.04$). In addition, we can see that they were stressed and embarrassed when speaking English ($M = 3.66$, $SD =$

1.05). The overall mean score of the English pronunciation problem was ($M=3.78$) with standard deviation ($SD=0.72$).

Table 3: Problem related to Vocabularies

No	Items	N	Mean	S.D
1	Having a problem when using English vocabularies.	150	3.89	0.97
2	Using unsuitable vocabularies when speaking English.	150	3.43	1.08
3	Lack of English vocabularies.	150	3.81	1.04
4	Do not understand the word that has a different speaking but has same meaning.	150	3.81	1.03
Average		150	3.73	0.76

As can be seen from table 3 that they had a problem when using English vocabularies ($M=3.89$, $SD=0.97$). Similarly, they did not understand the word that has different speaking but has the same meaning ($M=3.81$, $SD=1.03$). As well as the fact that they showed the Lack of English vocabularies ($M=3.81$) with standard deviation ($SD=1.04$). Similarly, some of them proved that they used unsuitable vocabularies when speaking English ($M=3.43$, $SD=1.08$). So we can see that the respondents faced problem related to vocabularies, as evidenced by their total average score ($M=3.73$) with standard deviation ($SD=0.76$).

Table 4: Problem related to listening comprehension.

No	Items	N	Mean	S.D
1	Problem of comprehension with English speech.	150	3.89	1.02
2	Do not understand speech or sentences when native speak too fast.	150	3.95	0.99
3	Problem with native accent.	150	3.81	1.08
Average		150	3.88	0.82

The results as shown in Table 4 demonstrated that, most of them were not sure that they did not understand speech or sentences when native speak too fast ($M = 3.95$) with standard deviation ($SD = 0.99$). Similarly, they also proved that they had problem with comprehension with English speech ($M = 3.89$, $SD = 1.02$). However, some of them still illustrated that they had problem with native accent ($M = 3.81$, $SD = 1.08$). The overall mean score of English listening comprehension problem was ($M = 3.88$) with standard deviation ($SD = 0.82$).

Table 5: Problem related to grammar

No	Items	N	Mean	S.D
1	Use wrong grammar when communicating English.	150	3.81	1.06
2	Unable to use the structure of plural noun.	150	3.79	0.97

3	Unable to use correct structure of English tenses such as: present, past and future.	150	3.75	1.15
Average		150	3.78	0.88

Based on the result from Table 5 showed that, most of the participants used wrong grammar when communicating English ($M = 3.81$) with the standard deviation ($SD = 1.06$) and they were unable to use structure of plural noun ($M = 3.79$, $SD = 0.97$). In addition, we can see that they were unable to use correct structure of English tenses such as: present, past and future ($M = 3.78$, $SD = 0.88$). In this part, the total mean score of grammar problem was ($M = 3.78$) with the standard deviation ($SD = 0.88$).

Table 6: Problem related to fluency

No	Items	N	Mean	S.D
1	I do not speak English fluently.	150	3.96	1.03
2	I have a long pause when speaking English.	150	3.57	1.05
3	I understand when natives speak, however, I do not know to respond.	150	3.63	1.25
Average		150	3.71	0.95

It can be seen from the data in Table 6, the participants did not speak English fluently ($M = 3.96$) with standard deviation ($SD = 1.03$). Similarly, the result illustrated that they understood when natives spoke. However, they did not know how to respond ($M = 3.57$, $SD = 1.05$). Significantly, they approved that most of them had a long pause when speaking English ($M = 3.63$, $SD =$

1.25). However, the overall mean score for problem which related to fluency was ($M=3.71$) with standard deviation ($SD=0.95$).

2. Overall mean value and Std. Deviation of the problem in using English speaking for communication.

No	Items	N	Mean	S.D
1	Lack of self-confidence	150	3.71	0.77
2	Problem related to pronunciation	150	3.78	0.72
3	Problem related to vocabulary	150	3.73	0.76
4	Problem related to listening comprehension	150	3.88	0.82
5	Problem related to grammar	150	3.78	0.88
6	Problem related to fluency	150	3.71	0.95

According to the results which illustrated in Table 6, the average means and standard deviation values from table 1 to table 6 were shown that the participants ranked the problems which caused English speaking for communication as the dominant problems. However, most of the respondents still proved that those problems were significant issues with English speaking for communication as it illustrated that listening comprehension was the main problem with the highest mean score ($M= 3.88$) with standard deviation ($SD= 0.82$), followed by grammar ($M= 3.78$, $SD= 0.88$), pronunciation ($M= 3.78$, $SD= 0.72$), vocabularies ($M= 3.73$, $SD= 0.76$), lack of self-confidence ($M= 3.71$, $SD= 0.77$), and Problems related to fluency ($M=3.71$, $SD=0.95$).

Conclusion

In conclusion, the result of this study found that problems in using English speaking for communication of vendors at Luan Prabang night market can be summarized as follows: most of the vendors encountered problems with listening comprehension when communicating in English with foreign customers. Followed by limitations in utilizing grammar usage and vocabularies due to low memories and misunderstanding of new vocabularies. Similarly, they encountered problems with lack of self-confidence, fluency, and pronunciation because most of them did not practice speaking and listening activities and were not sure whether their pronunciation was right or wrong. Thus, they were afraid of making mistakes and being embarrassed.

Discussion

The present study confirmed the findings about discussion based on the research question. The discussion focused on the problem of using English speaking skills for communication to foreigners of the vendor at Luang Prabang night market, Lao PDR, the academic year 2022-2023 as follows:

Concerning the questions, the result was found in the research that participants encountered problems related to listening comprehension, which was the main problem with the highest mean score ($M = 3.88$) with standard deviation ($SD = 0.82$), followed by grammar ($M = 3.78$, $SD = 0.88$), pronunciation ($M = 3.78$, $SD = 0.72$), vocabularies ($M = 3.73$, $SD = 0.76$), lack of self-confidence ($M = 3.71$, $SD = 0.77$), and problems related to fluency ($M = 3.71$, $SD = 0.95$). Therefore, these problems were rated as the main problems of agreement that they encountered in using English-speaking skills

for communication with foreign customers. The results were consistent with the study of Fatimah Jehrasae, (2012) which indicated that problems with English face-to-face oral communication and strategies used by Thai employees to communicate with native and non-native English-speaking customers in an international workplace. The result was found that Thai employees communicating with native English-speaking customers had problems with listening comprehension and grammar usage. The result also showed that major common oral communication strategies used by both groups of employees were (a) asking customers directly what they did not get, (b) making clarification requests, (c) paraphrasing, and (d) generalization. Moreover, it was found that there was no significant difference between the strategies used by both groups of employees.

On the other hand, Nualsri Khamprated (2012) Result of the study was that the speaking problem that the students rated as the most difficult was speaking English with the correct intonation. The most difficult speaking problem was speaking English as fluently as a native speaker, and the most difficult speaking problem was avoiding speaking English in front of friends for fear of making mistakes and forgetting to say the final sounds of words. They have had problems speaking English because of a limited understanding of grammar and getting nervous or worried when speaking English with foreigners. The final speaking problem experienced by these students was fear of people laughing at them because of the mistakes they may make while speaking, which indicates a low level of confidence among these students regarding their English ability.

Recommendation

The researcher would like to recommend some suggestions for further study as follows:

Firstly, the vendors should improve their basic knowledge of English when speaking with foreign customers. Besides that, the vendors should not be stressed, embarrassed, or afraid of making mistakes while speaking English. So that vendors can communicate more effectively, the vendors might practice speaking and solve listening comprehension and speaking problems. Language learners should first be able to analyze their own listening and speaking problems, they can apply or implement a wide variety of listening and speaking strategies to solve their problems and enhance their language abilities.

References

- Andi Annisaa, H. N. (2019). A study of students' problems in daily English speaking activity. Universitas Muhammadiyah Makassar. Prodi Pendidikan Bahasa Inggris.
- Ahmadi, Leong. (2017). An Analysis of Factors Influencing Learners 'English speaking skill.
- Aries Fitriani, D. (2015). A Study of Students English Speaking Problem in Speaking Performances. Pontianak: Tangjungpura University.
- Bailey, Kathleen M. and Lance Savage. (1994). New Ways in Teaching Speaking. Illinois: Pantograph Printing.
- Bailey, K. M. (2000:25). Speaking in Practical English Language Teaching. Singapore: MrGrawwHill.

- Bookit, K. (2010). Enhancing the development of speaking skills for non-native speakers of English. *Procardia social and behavioral Science*, 2, 1305 – 1309.
- Brown, H. Douglas. (2004). *Language assessment: Principles and classroom practices*.
- Burns, J. M. (2003). *Transforming Leadership: A New Pursuit of Happiness*. New York: GrovePress.
- Chaney, A.L., & Burk, T.L. (1998). *Teaching Oral communication in Grade K-8*. Boston: Allyn and Bacon.
- Comstock, W. T. (1985). *Communicating in business and industry*. New York: Delmar.
- Efrizal, D. (2012). *Improving Students' speaking through communicative language teaching Method at Mts Ja-alhaq, Sentot Ali Basa Islamic Boarding School of Bengkulu, Indonesia*.
- Fatimah Jehrasae. (2012). *English oral communication problems and strategies used by Thai employees in an international workplace to communicate with native and nonnative English speaking customers*. Thesis, M.A (English) Bangkok graduated school, Srinakharinwirot University.
- Firia, Aida. (2013). *An Analysis of Students Speaking Problems at English Education Department State Institute of Islamic Studies Sunan Ampel*. Surabaya. Surabaya: IAIN Sunan Ampel Surabaya.
- Forey, G. & Lockwood, J. (2007). “I’d love to put someone in jail for this”: An initial investigation of English in the business processing outsourcing (BPO) industry. *English for Specific Purposes*, 26, 308 – 326.

- Fulcher, G. (2003:23). Testing second language speaking. London and New York: Longman.
- Glenn R. C. (1981). Basic oral communication. New Jersey: Prentice Hall.
- Hayriye, Kayi. (2006). Teaching Speaking: Activities to Promote Speaking in a Second Language. Nevada: University of Nevada.
- Hariswan Putera Jaya, I. P. (2016). Speaking Performance and Problems Faced by English major's students. A University in South Sumatera.
- Holden, B. (1993). Analyzing corporate language training needs – a three - way approach.
- Hughes, Rebecca. (2006:144). Spoken English, TESOL, and applied Linguistics: Challenges for Theory and Practice. Great Britain: CPI Antony Rowe.
- Hinkel, Eli. (2005). Handbook of Research in Second Language Teaching and Learning. London: Seattle University.
- Richards. (2008). Teaching Listening and Speaking from Theory to Practice. New York: Cambridge University Press.
- Rickheit, Gert and Strohner, Hans. (2008:207). Handbook of Communication Competence. Germany.
- Indah, C. a. (2012). Second language research and pedagogy: toward the development of English language teaching. Indonesia.
- Indah, C. a. (2012:8). Second language research and pedagogy: toward the development of English language teaching. Indonesia.
- Juhana. (2012). Psychological Factors That Hinder Student from Speaking in English Class.
- Khan. (2005). Language in India. Available at: www.languageinindia.com. Viewed on: 15th November 2014.
- Krizan, A. Merrier, p., & Jones, C. (2002). Business communication. Cincinnati, OH: South-Western College.

- Lockwood, N. (2007). Leveraging Employee Engagement for Competitive Advantage. In Society for Human Resource Management Research Quarterly (pp. 1, 1-12.).
- Morgan, Krejcie. &. (1970). Determining sample size for research activities.
- Moslehifar, M. A. (2012:529-536). English Language Oral Communication Needs at the Workplace: Feedback from Human Resource Development (HRD) Trainees.
- Myers, R. J., Penrase, J. M., & Rasberry, R. W. (2000). Advanced business communication. USA: South-Western College Publishing.
- Ngadiso. (2016). Developing A Model for Teaching Speaking Using Cooperative Learning.
- Ninnat, Olanvoravuth. (1999). Business English Communication. Thammasat University Press.
- Nualsri Khamprated. (2012). The Problems with the English Listening and Speaking of students Studying at a Private Vocational School. Master Project, M.A. (Teaching English as a Foreign Language). Bangkok: Graduate School, Srinakharinwirot University. Mater's Project Advisor: Assistant Professor Dr. Saiwaroon Chumpavan.
- Nunan, David. (2003, p.48). Practical English Language Teaching. New York: Mc Graw Hill.
- Nunan. D. (2005). The Global English Pedagogical Approach: The Evolution of Technology and Value of Online English Language Learning. Global English Corporation. Brisbane, USA.
- Pollard, Andrew. (2008). Reflective Teaching 3rd Edition: Evidence Informed Professional Practice. Continuum International Publishing Group.
- Richard. (2008:9). the use of role play to improve speaking skills for grade XI of SMK Sangkuriang 2 Cimahi.

- Spolsky, B. & Hult, F.M. (Eds). (2008) Handbook of Educational Linguistics. Malden, MA: Wiley- Blackwell.
- Siahaan, S. (2008:95). The English Paragraph. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Solcova, P. (2011) . Teaching Speaking Skills. Thesis of Faculty of Arts of Masaryk University: Unpublished.
- Sri Hainun Jusuf, H. F. (2021). Students' performance in speaking English (A Case Study on Students' Poor Performance in Speaking English).
- Tilahun, T. (2008). Factors that contribute to the problems EFL learners face in the listening skills classroom. Institute of Language Studies Department of Foreign Language and Literature. Addis Ababa University, Ethiopia.
- Ur, p. (1996). A course in language teaching. In Practice and theory Cambridge. Cambridge University press.
- Verapornvanichkul. (2011). a survey of problems in oral communication skill when dealing with English speaking clients: A case study of employees at one big 4 audit firms. Thailand.
- Yin, K. & Wong. (1990). A course in business communication for accountants. In English for Specific Purposes (pp. 9, 253-264).

แนวทางการพัฒนาศูนย์ยุติธรรมชุมชนในเขตจังหวัดอุดรธานี COMMUNITY JUSTICE CENTERS DEVELOPMENT IN UDON THANI PROVINCE

สุวัฒน์ ดวงแสนพุด¹

Suwat Duangseanput¹

(Received: 7 Nov. 2023; Revised: 13 Dec. 2023; Accepted: 24 Dec. 2023)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัญหาและแนวทางการพัฒนาศูนย์ยุติธรรมชุมชนในเขตจังหวัดอุดรธานี ผู้ให้ข้อมูลสำคัญได้แก่ บุคลากรสำนักงานยุติธรรมจังหวัดอุดรธานี จำนวน 17 คน ได้มาโดยการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive) และคณะกรรมการศูนย์ยุติธรรมชุมชนในเขตจังหวัดอุดรธานี จำนวน 20 อำเภอละ 2 ศูนย์ ศูนย์ละ 5 คน ได้กลุ่มเป้าหมายรวมทั้งสิ้น 200 คน โดยใช้เทคนิคการหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นตัวแทนในแต่ละศูนย์ด้วยเทคนิคแบบลูกโซ่ (Snowball Technique) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสัมภาษณ์อย่างมีโครงสร้าง หากคุณภาพของเครื่องมือโดยการตรวจสอบความเที่ยงตรง วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลใช้วิธีการสัมภาษณ์เจาะลึก และการสนทนากลุ่ม การวิเคราะห์ข้อมูลใช้วิธีวิเคราะห์เชิงคุณภาพ (Content Analysis) ผลการวิจัยพบว่า ศูนย์ยุติธรรมชุมชนในเขตจังหวัดอุดรธานีมีปัญหาในด้านการบริหารจัดการศูนย์ที่ไม่เป็นไปตามแนวปฏิบัติของกระทรวงยุติธรรม ปัญหาความรู้ความเข้าใจของผู้ปฏิบัติงาน การยอมรับและการรับรู้ข่าวสารของประชาชนยังมีน้อย ส่วนแนวทางการพัฒนาศูนย์ยุติธรรมชุมชนในเขตจังหวัดอุดรธานีที่เหมาะสมได้แก่ ผลักดันให้มีกฎหมายที่ชัดเจน สร้างเครือข่ายการทำงาน สร้างความรู้ความเข้าใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงานและประชาชนให้มากขึ้น กำหนดช่องทางการประชาสัมพันธ์ที่หลากหลายและต่อเนื่อง

¹ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ สาขาวิชาการพัฒนาสังคม คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี

Corresponding author. E-mail: suwat.do@udru.ac.th

คำสำคัญ: แนวทางการพัฒนา, ปัญหา, ศูนย์ยุติธรรมชุมชน

ABSTRACT

This study investigated the problems and development guidelines of community justice centers in Udon Thani Province, Thailand. Community justice centers are local institutions that provide legal services and dispute resolution to the public. The study aimed to identify the challenges and opportunities for improving the management and performance of these centers. The study used a qualitative approach with purposive sampling. The data sources were 17 staff of the Udon Thani Provincial Justice Office and 200 representatives of 40 community justice centers in 20 districts. The data collection tool was a structured interview, and the data analysis technique was content analysis. The results revealed that the main problems of the centers were the lack of compliance with the Ministry of Justice's guidelines, the low level of knowledge and awareness among staff and the public, and the insufficient public relations channels. The study suggested that the development guidelines for the centers should include the enactment of clear laws, the creation of a working network, the enhancement of knowledge and understanding, and the diversification and continuity of public relations.

Keywords: development, problems, community justice center

บทนำ

แนวคิดเรื่อง “ยุติธรรมชุมชน” (Community Justice) นับว่าเป็นแนวความคิดใหม่สำหรับประเทศไทยในปัจจุบัน ระบบการอำนวยความยุติธรรมให้แก่ประชาชนของประเทศไทย จะมีรัฐทำหน้าที่จัดการแต่ฝ่ายเดียวมาเป็นเวลานานกว่าร้อยปี นับตั้งแต่ได้มีการเปลี่ยนระบบกฎหมายจากระบบกฎหมายพระธรรมนูญหรือที่เรียกกันว่ากฎหมายตราสามดวงในยุคต้นกรุงรัตนโกสินทร์มาเป็นระบบกฎหมายแบบยุโรปที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน แนวความคิดหนึ่งที่ติดมากับระบบกฎหมายยุโรปด้วยคือ ความคิดที่ว่ากฎหมาย โดยเฉพาะอย่างยิ่งกฎหมายอาญา เป็นเรื่องของการใช้อำนาจรัฐต่อประชาชนและเป็นเรื่องที่รัฐเป็นผู้อำนวยความยุติธรรมแก่ประชาชนฝ่ายเดียว ประชาชนเป็นเพียงผู้มาร้องขอ รอรับ หรือได้รับผลจากกระบวนการยุติธรรมที่รัฐเป็นผู้จัดการและจัดให้เท่านั้น ประชาชนไม่มีส่วนร่วมในกระบวนการยุติธรรมแต่อย่างใด (วันชัย รุจนวงศ์, 2550: 203-206)

กระทรวงยุติธรรมได้ดำเนินการจัดทำโครงการนำร่องจัดตั้งศูนย์ยุติธรรมชุมชนขึ้นตามหลัก แนวคิดการนำประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในลักษณะของหุ้นส่วน โดยโครงการเริ่มตั้งแต่ปี พ.ศ. 2549 "ศูนย์ยุติธรรมชุมชน" ถือเป็นกลไกสำคัญของกระทรวงยุติธรรมที่จัดตั้งขึ้นในชุมชน ซึ่งมีหน้าที่ร่วมมือกับกระทรวงยุติธรรมในการดำเนินกิจกรรมรูปแบบต่างๆ ที่เป็นการเสริมสร้างความยุติธรรม ความเป็นธรรม และความสงบสุขในชุมชน มีบทบาทหลายประการ เช่น ช่วยเหลือดูแลให้คำแนะนำและแก้ปัญหาในเบื้องต้นกับผู้ที่ถูกละเมิดสิทธิและเสรีภาพ หรือต้องการคำแนะนำเบื้องต้นทางด้านกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม ลดข้อพิพาทความขัดแย้งในชุมชน ป้องกันอาชญากรรมในชุมชน แจ้งข่าว แจ้งเบาะแส และให้ความร่วมมือในงานด้านนิติวิทยาศาสตร์ เฝ้าระวัง แจ้งข่าว แจ้งเบาะแสทางคดีความ หรือการกระทำความผิดกฎหมายใด ๆ เป็นต้น เพื่อตอบสนองความต้องการและเสริมสร้างความยุติธรรมและความสงบสุขในชุมชน ซึ่งในศูนย์ยุติธรรมชุมชนจะประกอบไปด้วยคณะกรรมการหลายฝ่าย ทั้งที่เป็นกรรมการที่มาจากหน่วยงานภาครัฐ และกรรมการที่มาจากภาคประชาชนคัดเลือกกันเอง การพัฒนางานยุติธรรมชุมชนให้ก้าวหน้าต่อไปนั้น ขึ้นอยู่กับองค์ประกอบหลาย ๆ ด้าน ซึ่งในบางเรื่องอาจจะต้องอาศัยองค์ความรู้และความเข้าใจเพิ่มเติมจากผู้ที่เกี่ยวข้อง บางเรื่องอาจไม่สามารถดำเนินการได้ในทันทีเนื่องจากความไม่พร้อมขององค์ประกอบที่สำคัญหลาย ๆ อย่าง เช่น ปัญหาการกระจาย

อำนาจในระดับภูมิภาคและระดับท้องถิ่นของประเทศที่ยังมีทิศทางไม่ชัดเจน ปัญหาเกี่ยวกับกำหนดกรอบภารกิจหน่วยงานภาครัฐเกี่ยวกับการทำงานชุมชน ซึ่งยังมีความเหลื่อมซ้อนกันอยู่ระหว่างหลายหน่วยงาน ปัญหาความซ้ำซ้อนในภารกิจที่เกี่ยวกับชุมชนของหน่วยงานในกระบวนการยุติธรรม ปัญหาการขาดความรู้ความเข้าใจเรื่องยุติธรรมชุมชนและทักษะการทำงานกับชุมชน ความจำเป็นในการพัฒนาหน่วยงานและกฎหมายรองรับการทำงานด้านยุติธรรมชุมชน (กิตติพงษ์ กิตยารักษ์ และจุฑารัตน์ เอื้ออำนวย, 2550 : 28)

ปัจจุบันกระบวนการยุติธรรมไทยได้มีการเปลี่ยนแปลงอย่างมาก มีการประกาศบังคับใช้พระราชบัญญัติพัฒนาการบริหารงานยุติธรรม แห่งชาติ พ.ศ. 2549 ตลอดจนการจัดทำแผนแม่บทกระบวนการยุติธรรมแห่งชาติฉบับที่ 1 (พ.ศ. 2545 - 2549) และได้ปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติม อีกครั้งตามแผนแม่บท กระบวนการยุติธรรม แห่งชาติ (พ.ศ. 2550 - 2551) โดยได้มีการจำแนก กระบวนการยุติธรรมตามลักษณะที่แตกต่างกันออกไปโดยมีเป้าหมายเพื่อให้ความยุติธรรม เพื่อปกป้องคุ้มครองสิทธิเสรีภาพของประชาชน อย่างเป็นเอกภาพสอดคล้องกับกระทรวงยุติธรรม ที่ได้กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ “ยุติธรรมถ้วนหน้า ประชาชนมีส่วนร่วม” (Justice for all All for justice) เพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาล กระทรวงยุติธรรมได้นำแนวคิดยุติธรรมชุมชน (Community Justice) มาเป็นกรอบแนวทาง ในการดำเนินงาน ซึ่งแนวคิดยุติธรรมชุมชนนี้ จะเปิดโอกาสให้ภาคประชาชนเข้ามามีบทบาท ในลักษณะหุ้นส่วน เพื่อร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมตัดสินใจ และรับผลแห่งการดำเนินงานด้วยกัน (กระทรวง ยุติธรรม, 2562) แต่อย่างไรก็ตามจากการดำเนินงานของศูนย์ยุติธรรมชุมชน พบว่า ปัญหาและอุปสรรคต่อการดำเนินงานของเครือข่ายยุติธรรมชุมชนคือ ขาดงบประมาณสนับสนุนในการดำเนินงาน เจ้าหน้าที่/หน่วยงานที่ เกี่ยวข้องยังไม่สามารถเข้าถึงชุมชนอย่างแท้จริง ขาดรูปแบบการจัดการความขัดแย้งอย่างชัดเจน (ประเวช จันทรฉาย, 2553) ตลอดจนการศึกษาของ ช. ชรินทร์ เพ็ชฌุไพศิษฐ์ และสมศักดิ์ นัคลาจารย์ (2558) พบว่า ปัญหาและอุปสรรคที่มีผลต่อความเชื่อมั่นของประชาชนในการอำนวยความสะดวกของกระทรวงยุติธรรม ประกอบด้วยการปฏิบัติงานล่าช้า การประชาสัมพันธ์บทบาทภารกิจยังไม่ชัดเจนครอบคลุม ระบบอุปถัมภ์ การเลือกปฏิบัติระหว่างคนจนกับคนรวย เจ้าหน้าที่ทุจริตและไม่ยุติธรรม นอกจากนี้วรพล พินิจ (2560)

พบว่า อุปสรรคต่อบทบาทในการดำเนินงานของสำนักงานยุติธรรมจังหวัดในการพัฒนาระบบยุติธรรมชุมชนเนื่องจากพลวัตแห่งความเปลี่ยนแปลงจากสภาพแวดล้อมได้แก่ ปัญหาด้านคนงบประมาณ วัสดุ อุปกรณ์ การบริหารจัดการและด้านอื่นๆ (อมรเทพ ไหมมา. 2563)

จังหวัดอุดรธานีเป็นอีกจังหวัดหนึ่งที่ได้ดำเนินการขับเคลื่อนงานยุติธรรมชุมชนสู่ท้องถิ่นต่าง ๆ มาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2557 โดยมีสำนักงานยุติธรรมชุมชนจังหวัดอุดรธานีเป็นหน่วยงานหลัก และได้คัดเลือกและแต่งตั้งให้ตำบลนาจัว อำเภอโนนสะอาด จังหวัดอุดรธานี เป็นศูนย์ยุติธรรมชุมชนนำร่อง จากนั้นเป็นต้นมาก็ได้จัดตั้งศูนย์ยุติธรรมชุมชนระดับตำบลขึ้นมาทั้งหมด 180 แห่ง ครอบคลุมทั้ง 20 อำเภอ โดยมีกลุ่มเป้าหมายที่สำคัญคือ ให้ผู้บริหารท้องถิ่นในพื้นที่ตำบลหรือเทศบาลเป้าหมาย เช่น กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน นายก อบต. เทศบาล ปลัด อบต. ปลัดเทศบาล ดำรงจที่รับผิดชอบในพื้นที่ เป็นต้น ได้เป็นตัวแทนของสำนักงานยุติธรรมชุมชนจังหวัดอุดรธานี ในการขับเคลื่อนงานด้านการส่งเสริมและพัฒนาศูนย์ยุติธรรมชุมชน ช่วยเหลือ อำนวยความเป็นธรรมแก่ประชาชนตามนโยบาย "ลดความเหลื่อมล้ำด้านความเป็นธรรมทางสังคม" ให้เข้าถึงประชาชนได้ทุกระดับ แต่การจัดตั้งศูนย์ดังกล่าวยังมีปัญหาหลายประการ ทั้งด้านโครงสร้างการดำเนินงานของศูนย์ยุติธรรมชุมชน คณะกรรมการศูนย์ยุติธรรมชุมชน และสมาชิกเครือข่ายยุติธรรมชุมชน ตลอดจนสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ และรวมถึงค่าตอบแทน (จิราลักษณ์ จิตรพัฒน์, สัมภาษณ์, 25 ธันวาคม 2559) ซึ่งประเด็นปัญหาต่าง ๆ เหล่านี้ ทำให้ผู้วิจัยเห็นความสำคัญที่จะทำการศึกษาปัญหาและแนวทางการพัฒนาศูนย์ยุติธรรมชุมชนในเขตจังหวัดอุดรธานี เพื่อนำผลการวิจัยที่ได้ไปปรับปรุงพัฒนาคุณภาพศูนย์ยุติธรรมชุมชนและดำเนินการหาแนวทางการพัฒนาให้ได้คุณภาพตามมาตรฐาน ตลอดจนนำผลการวิจัยมาใช้เป็นแนวทางการพัฒนาการบริหารศูนย์ยุติธรรมชุมชนให้มีคุณภาพเท่าเทียมกันทุกแห่ง และเสนอผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องได้นำไปใช้เป็นแนวทางสำหรับการวางแผนเพื่อเตรียมความพร้อมในการตรวจรับรองคุณภาพต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัญหาการบริหารงานศูนย์ยุติธรรมชุมชนในเขตจังหวัดอุดรธานี
2. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาศูนย์ยุติธรรมชุมชนในเขตจังหวัดอุดรธานี

นิยามศัพท์เฉพาะ

ศูนย์ยุติธรรมชุมชน หมายถึง ศูนย์ยุติธรรมชุมชนที่ตั้งอยู่ในเขตจังหวัดอุดรธานี

ปัญหาการบริหารงานศูนย์ยุติธรรมชุมชน หมายถึง ปัญหาในด้าน การบริหารจัดการ อาคารสถานที่ บุคลากร การมีส่วนร่วม ความเป็นวิชาการ การส่งเสริมเครือข่าย งบประมาณ และการประชาสัมพันธ์

แนวทางการพัฒนาศูนย์ยุติธรรมชุมชน หมายถึง แนวทางการพัฒนาในด้าน อาคารสถานที่ การบริหารจัดการ บุคลากร การมีส่วนร่วม ความเป็นวิชาการ การส่งเสริมเครือข่าย งบประมาณและการประชาสัมพันธ์

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญแบ่งเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่

1) บุคลากรสำนักงานยุติธรรมจังหวัดอุดรธานี จำนวน 17 คน ได้มาโดยการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive) จากผู้ที่เป็นผู้รับผิดชอบโดยตรงเกี่ยวกับการดำเนินงานยุติธรรมชุมชนในจังหวัดอุดรธานี ด้วยเพราะเป็นผู้ที่เข้าใจระบบงานของงานยุติธรรมชุมชนตั้งแต่เริ่มแรกของการก่อตั้งและมีประสบการณ์ไม่น้อยกว่า 5 ปี

2) คณะกรรมการศูนย์ยุติธรรมชุมชนประจำอำเภอ จำนวน 20 อำเภอ ทำการสุ่มอย่างง่ายเพื่อเลือกอำเภอละ 2 ศูนย์ ศูนย์ละ 5 คน ได้กลุ่มเป้าหมายรวมทั้งสิ้น 200 คน การเลือกผู้ให้ข้อมูลศูนย์ละ 5 คน ใช้วิธีแบบลูกโซ่ (Snowball Technique) ขั้นตอนแรกผู้วิจัยค้นหาตัวอย่างเริ่มแรกที่ตรงกับเกณฑ์ในการวิจัย เมื่อได้ข้อมูลจากตัวอย่างแรกแล้วผู้วิจัยจึงสอบถามถึงตัวอย่างถัดไปจากตัวอย่างแรกเกี่ยวกับ ประเด็นการวิจัยทำเช่นนี้ ไปเรื่อย ๆ จนครบ 5 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

งานวิจัยนี้ มีเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสัมภาษณ์อย่างมีโครงสร้าง ก่อนนำแบบสัมภาษณ์ไปใช้ ผู้วิจัยได้นำไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรง เนื้อหา ภาษาที่ใช้ ความเหมาะสม ความครอบคลุม ข้อเสนอแนะจากผู้ประเมินเครื่องมือ ผู้วิจัยได้ปรับแก้ไข และนำไปใช้สัมภาษณ์

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

1) ผู้วิจัยหาพบบุคลากรของศูนย์ยุติธรรมชุมชน และคณะกรรมการศูนย์ยุติธรรมชุมชนในแต่ละอำเภอ เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งแจ้งรายละเอียดการวิจัยด้วยตนเอง

2) ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง ด้วยวิธีการสัมภาษณ์ การสนทนากลุ่ม และนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ และสังเคราะห์ โดยวิเคราะห์ทั้งระหว่างการวิจัยและสิ้นสุดการวิจัย

3) การสังเกตการณ์ซึ่งเป็นการรวบรวมข้อมูลบางอย่างที่ผู้ให้ข้อมูลระบุไม่ครบถ้วน หรือสังเกตจากสภาพแวดล้อมภายในพื้นที่ นอกจากนี้ผู้วิจัยยังมีการใช้การสังเกตในขณะที่มีการสัมภาษณ์เพื่อที่จะดูลักษณะพฤติกรรมของกลุ่มตัวอย่างเวลาเก็บรวบรวมข้อมูล

4) ตรวจสอบความเรียบร้อยครบถ้วนของแบบสัมภาษณ์ด้วยตัวเอง

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์นำมาวิเคราะห์ ทั้งระหว่างการวิจัยและสิ้นสุดการวิจัย มีการจัดหมวดหมู่ตามประเภทของข้อมูล ซึ่งเป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ (Content Analysis) ส่วนข้อมูลจากการจดบันทึก และข้อมูลจากเทปบันทึกเสียงที่ถอดเป็นบทสนทนา ใช้การวิเคราะห์เนื้อหาตามหัวข้อที่กำหนดแล้วนำเสนอข้อมูลเป็นความเรียง (รัตนะ บัวสนธ์, 2551, 228-235)

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยเรื่อง ปัญหาและแนวทางการพัฒนาศูนย์ยุติธรรมชุมชนในเขตจังหวัดอุดรธานี สรุปได้ดังนี้

1. ปัญหาการบริหารงานศูนย์ยุติธรรมชุมชนในเขตจังหวัดอุดรธานี

1) **ด้านอาคารสถานที่** ได้แก่ ไม่มีห้องปฏิบัติการที่เป็นทางการหรือเป็นรูปธรรมและแยกเฉพาะ ขาดวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้สำหรับอำนวยความสะดวกในด้านต่างๆ เช่น กล้องถ่ายภาพ เครื่องบันทึกเสียง โต๊ะ เก้าอี้

2) **ด้านการบริหารจัดการ** ได้แก่ การบริหารจัดการของศูนย์ยุติธรรมชุมชนไม่เป็นมาตรฐานเดียวกัน การประสานงานไปยังคณะกรรมการศูนย์ยุติธรรมชุมชนเพื่อมาปฏิบัติหน้าที่เมื่อมีการจัดการข้อพิพาทหรือข้อขัดแย้งที่เกิดขึ้นเป็นไปอย่างล่าช้า แผนการดำเนินงานของศูนย์ยุติธรรมชุมชนระดับพื้นที่ไม่ชัดเจน กิจกรรมหรือโครงการต่าง ๆ ที่จัดทำขึ้นเพื่อพัฒนาอาสาสมัครยุติธรรมชุมชนและพัฒนาคณะกรรมการยุติธรรมชุมชนยังไม่หลากหลาย และไม่ครอบคลุมทุกพื้นที่ ในประเด็นนี้ คณะกรรมการศูนย์ยุติธรรมชุมชนอำเภอท่านหนึ่งกล่าวว่า “งานยุติธรรมชุมชนไม่เป็นมาตรฐานเดียวกัน งานยุติธรรมชุมชนจะเข้มแข็งมีมาตรฐาน จะต้องเขียนกฎหมายด้านนี้โดยเฉพาะ และให้ประชาชนผู้เกี่ยวข้องเป็นผู้ร่วมเสนอ ซึ่งจะทำให้ปัญหาด้านการบริหารจัดการศูนย์ยุติธรรมชุมชนลดน้อยลง”

3) **ด้านบุคลากร** ผู้ให้ข้อมูลกล่าวว่า “คณะกรรมการศูนย์ยุติธรรมชุมชนยังไม่เข้าใจในบทบาทหน้าที่เท่าที่ควรรวมถึงไม่เข้าใจแนวทางการขับเคลื่อนศูนย์ยุติธรรมชุมชน” “คณะกรรมการปฏิบัติงานศูนย์ยุติธรรมชุมชนบางคนมีงานรับผิดชอบประจำอยู่แล้วจึงไม่สามารถปฏิบัติงานในศูนย์ยุติธรรมชุมชนได้เต็มที่ เช่น ตำรวจ นายก เทศมนตรี สมาชิกสภาเทศบาล กำนัน ผู้ใหญ่บ้านที่ไม่ได้อยู่ประจำที่ศูนย์ยุติธรรมชุมชนเนื่องจากมีภารกิจอื่น ๆ ที่ต้องทำในหมู่บ้าน/ชุมชน” “ขาดจิตอาสาในการร่วมขับเคลื่อนงานของศูนย์ยุติธรรมชุมชน” “ไม่มีเจ้าหน้าที่ของสำนักงานยุติธรรมจังหวัดมาประจำศูนย์ยุติธรรมชุมชน” “บุคลากรขาดความรู้ด้าน การเบิกจ่ายงบประมาณ การใช้วัสดุอุปกรณ์ เช่น การใช้คอมพิวเตอร์เพื่อจัดการกับข้อมูล ตลอดจนไม่มีการจัดระบบเก็บข้อมูลที่เป็นมืออาชีพ”

4) **ด้านการมีส่วนร่วม** ผู้ให้ข้อมูลกล่าวว่า “คณะกรรมการของศูนย์ยุติธรรมชุมชนที่มาจากสมาชิกขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เช่น นายกเทศมนตรี สมาชิกสภาเทศบาล ทำหน้าที่หลายอย่างจึงทำให้ขาดการมีส่วนร่วมกับสำนักงานยุติธรรมจังหวัดซึ่งสังกัดอีกกระทรวงหนึ่ง ทำให้เกิดความล่าช้าในการปฏิบัติงาน”

5) **ด้านส่งเสริมความเป็นวิชาการ** ผู้ให้ข้อมูลกล่าวว่า “คู่มือการปฏิบัติงานเอกสาร/ ใบความรู้ที่เกี่ยวข้องล้าสมัยและไม่เพียงพอสำหรับแจกให้แก่ผู้เข้าร่วมโครงการ” “คณะกรรมการของศูนย์ยุติธรรมชุมชนขาดความเข้าใจในกฎหมายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง” “การอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการจัดการความขัดแย้งมีน้อยครั้ง ไม่เพียงพอหรือไม่สม่ำเสมอ” “การนำคณะกรรมการของศูนย์ยุติธรรมชุมชนไปศึกษาดูงานในหน่วยงานต้นแบบยังมีน้อยเกินไป”

6) **ด้านการส่งเสริมเครือข่ายยุติธรรมชุมชน** การสร้างเครือข่ายยังไม่กว้างขวางเพียงพอ หากมีการสร้างเครือข่ายกับองค์กรต่างๆ ที่เกี่ยวข้องก็จะทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ด้านงานยุติธรรมชุมชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในประเด็นนี้ ผู้ให้ข้อมูลกล่าวว่า “ขาดการติดตามผลการปฏิบัติหน้าที่ของสมาชิกเครือข่ายยุติธรรมชุมชนที่ต่อเนื่องจึงทำให้การทำหน้าที่ของเครือข่ายยุติธรรมชุมชนเป็นไปอย่างไม่มีประสิทธิภาพ”

7) **ด้านงบประมาณ** ได้แก่ งบประมาณในการดำเนินงานมีไม่เพียงพอ ในประเด็นนี้ผู้ให้ข้อมูลกล่าวว่า “ควรมีงบประมาณเพื่อเป็นค่าตอบแทนแก่คณะกรรมการศูนย์ยุติธรรมชุมชนเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอและเหมาะสม”

8) **ด้านการประชาสัมพันธ์** ได้แก่ การประชาสัมพันธ์ยังไม่ครอบคลุมหรือเข้าถึงคนในพื้นที่อย่างทั่วถึงจะเป็น เจ้าหน้าที่เกี่ยวกับการประชาสัมพันธ์ไม่เพียงพอ และบางครั้งไม่ได้ตระหนักในคุณค่าของงานประชาสัมพันธ์

2. แนวทางการพัฒนาศูนย์ยุติธรรมชุมชนในเขตจังหวัดอุดรธานี

1) **ด้านอาคารสถานที่** ได้แก่ ขอความอนุเคราะห์หน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อขอสถานที่จัดทำห้องยุติธรรมชุมชนอย่างเป็นรูปธรรม และจัดหาวัสดุอุปกรณ์ที่จำเป็นอย่างเพียงพอ เช่น โต๊ะ เก้าอี้ เครื่องคอมพิวเตอร์ สมุดคุมการดำเนินงาน เครื่องเสียง เป็นต้น

2) ด้านการบริหารจัดการ ได้แก่ กำหนดแนวปฏิบัติ ระเบียบ หรือแผนปฏิบัติงานเกี่ยวกับการบริหารจัดการศูนย์ยุติธรรมชุมชนให้เป็นมาตรฐานเดียวกันทุกแห่ง มีการจัดอบรมให้ความรู้ในด้านการบริหารจัดการองค์กรแก่คณะกรรมการศูนย์ยุติธรรมชุมชนอย่างสม่ำเสมอ จัดทำช่องทางในการติดต่อประสานงานอย่างหลากหลาย เช่น ระบบไลน์ (Line) แสงเอ้าท์ (Hangouts) เป็นต้น จัดหาบุคลากรจากสำนักงานยุติธรรมจังหวัดมาประจำที่ศูนย์ยุติธรรมชุมชนตามความเหมาะสม บุคลากรของศูนย์ยุติธรรมชุมชนควรทำหน้าที่ตั้งแต่รับเรื่อง นัดหมายประชุม ดำเนินการแก้ไข/สืบสวน/ไต่สวน/เจรจาไกล่เกลี่ยส่งต่อ เป็นต้น มีการทำข้อตกลงร่วมมือ (Memorandum of Understanding : MOU) ระหว่างสำนักงานยุติธรรมจังหวัดกับหน่วยงานในพื้นที่ (องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ฯลฯ) ซึ่งจะทำให้การบริหารงานศูนย์ยุติธรรมชุมชนมีความสัมพันธ์ มีความร่วมมืออย่างเป็นรูปธรรมและมีความชัดเจนยิ่งขึ้น และกำหนดแผนการติดตามประเมินผลอย่างต่อเนื่อง

3) ด้านบุคลากร ได้แก่ จัดอบรม ศึกษาดูงาน การสำรวจความคิดเห็น การวิจัย ฯลฯ เพื่อให้คณะกรรมการฯ ได้มีความรู้ความเข้าใจ ตลอดจนได้ให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับสภาพปัญหาและแนวทางการพัฒนาที่เกิดขึ้นอย่างสม่ำเสมอ จัดหาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถที่มาจากหมู่บ้านในพื้นที่ความรับผิดชอบของศูนย์ยุติธรรมชุมชนมาประจำเพื่อทำหน้าที่คอยสนับสนุนหรืออำนวยความสะดวกในด้านต่าง ๆ จัดอบรมและสรรหาผู้มีจิตอาสาเข้ามาทำหน้าที่ในศูนย์ยุติธรรมชุมชนอย่างสม่ำเสมอ จัดทำกฎหมายเพื่อรับรองการทำงานให้แก่คณะกรรมการศูนย์ยุติธรรมชุมชนให้เกิดเป็นรูปธรรม จัดเจ้าหน้าที่จากส่วนกลางหรือสำนักงานยุติธรรมจังหวัดมาให้ความรู้และจัดทำคู่มือเบิกจ่ายงบประมาณของทางราชการไว้ประจำที่ศูนย์ยุติธรรมชุมชน จัดอบรมความรู้เกี่ยวกับการให้บริการแก่ประชาชน ให้แก่คณะกรรมการศูนย์ยุติธรรมชุมชน บุคลากรต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้เพื่อให้บุคลากรของศูนย์ยุติธรรมชุมชนสามารถให้บริการประชาชนที่เข้ามาขอรับบริการความช่วยเหลือทางคดีความอย่างสะดวกและรวดเร็ว และจัดอบรมความรู้เกี่ยวกับการใช้ระบบสารสนเทศ เช่น การใช้คอมพิวเตอร์เพื่อจัดการกับข้อมูลให้แก่บุคลากรของศูนย์ยุติธรรมชุมชนอย่างสม่ำเสมอ

4) **ด้านการมีส่วนร่วม** ได้แก่ เสริมสร้างการมีส่วนร่วมจากหน่วยงาน องค์กร หรือบุคคลต่าง ๆ โดยการกำหนดรางวัล/ใบประกาศเกียรติคุณ สำหรับผู้ปฏิบัติหน้าที่ได้ เป็นอย่างดี และเชิญชวน รณรงค์เพื่อระดมความร่วมมือจากหน่วยงาน องค์กร หรือบุคคล ต่าง ๆ ได้เข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการบริหารจัดการงานยุติธรรมชุมชน โดยเริ่มจากการ มีส่วนร่วมวิเคราะห์ปัญหาและสาเหตุของปัญหา การมีส่วนร่วมในการวางแผน การมีส่วนร่วม ในการดำเนินการ การมีส่วนร่วมในการติดตามและประเมินผล

5) **ด้านส่งเสริมความเป็นวิชาการ** ได้แก่ จัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน เอกสาร/ใบ ความรู้ที่เกี่ยวข้องให้เพียงพอและทันสมัย จัดอบรมความรู้เกี่ยวกับกฎหมายต่าง ๆ ที่ เกี่ยวข้องให้แก่คณะกรรมการของศูนย์ยุติธรรมชุมชนอย่างสม่ำเสมอ และการนำ คณะกรรมการ บุคลากรต่าง ๆ ของศูนย์ยุติธรรมชุมชน ไปศึกษาดูงานในหน่วยงานหรือ ศูนย์ต้นแบบการพัฒนา เพื่อนำความรู้กลับมาใช้ประโยชน์ได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม

6) **ด้านการส่งเสริมเครือข่ายยุติธรรมชุมชน** ได้แก่ เพิ่มจำนวนกิจกรรมหรือ โครงการอบรมต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมให้เกิดการสร้างเครือข่าย เร่งส่งเสริมให้มีอาสาสมัคร เครือข่ายงานยุติธรรมชุมชนที่มาจากหลากหลายอาชีพ เช่น ตำรวจ ทหาร นักวิชาการ นัก สันติวิธี ผู้ประνομข้อพิพาท เป็นต้น ทั้งนี้เพื่อให้สามารถตอบสนองและแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในหมู่บ้านได้อย่างรอบด้าน การให้ความรู้แก่อาสาสมัครเครือข่ายยุติธรรมชุมชน ด้วยการจัดอบรมให้ความรู้พื้นฐานในงานยุติธรรมชุมชน การเจรจาไกล่เกลี่ย การแจ้ง ข่าวสารความปลอดภัยชุมชน ฯลฯ เพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจก่อนการปฏิบัติงานทุกครั้ง ควรมีการทดสอบเพื่อวัดความรู้ความเข้าใจในงานยุติธรรมชุมชน/ข้อกฎหมายต่าง ๆ ที่ เกี่ยวข้องกับคณะกรรมการศูนย์ยุติธรรมชุมชน อาสาสมัครเครือข่ายยุติธรรมชุมชน บุคลากรต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องอย่างสม่ำเสมอ ทั้งนี้เพื่อให้ผู้เกี่ยวข้องได้รับการพัฒนาศักยภาพอยู่ ในระดับสูงขึ้นหรือมีมาตรฐานเพื่อป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้นในหมู่บ้าน/ ชุมชน ควรส่งเสริม ให้เครือข่ายยุติธรรมชุมชนจัดทำแผนควบคุมความปลอดภัยในหมู่บ้าน/ ชุมชน การป้องกัน อาชญากรรม การป้องกันและแก้ไขยาเสพติด เป็นต้น และให้สมาชิกเครือข่ายยุติธรรม ชุมชนเป็นผู้คัดเลือกหรือลำดับความสำคัญของโครงการหรือกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น และ มีส่วนร่วมในทุกกิจกรรมตามนโยบายและแผนงาน และควรกำกับดูแลการดำเนินงานของ สมาชิกเครือข่ายยุติธรรมชุมชนอย่างใกล้ชิดและต่อเนื่อง

7) **ด้านงบประมาณ** ได้แก่ จัดสรรงบประมาณให้ศูนย์ยุติธรรมชุมชนอย่างต่อเนื่องและเพียงพอ และแยกเป็นหมวดหมู่ให้ชัดเจน และควรกำหนดค่าตอบแทนให้แก่สมาชิกเครือข่ายยุติธรรมยุติธรรมชุมชนเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอและเหมาะสม และ

8) **ด้านการประชาสัมพันธ์** ได้แก่ จัดทำแผนการประชาสัมพันธ์ที่เป็นรูปธรรม โดยเน้นการมีส่วนร่วมของศูนย์ยุติธรรมในพื้นที่ และจัดทำกิจกรรม/ โครงการประชาสัมพันธ์ให้หลากหลาย เช่น การติดป้ายรณรงค์ แผ่นพับ การสาธิต การจัดเยี่ยมชม การใช้เสียงตามสาย เป็นต้น

การอภิปรายผล

1. ปัญหาการบริหารงานศูนย์ยุติธรรมชุมชนในเขตจังหวัดอุดรธานี

พบว่า มีปัญหาด้านอาคารสถานที่ ด้านการบริหารจัดการ ด้านบุคลากร ด้านการมีส่วนร่วม ด้านความเป็นวิชาการ ด้านการส่งเสริมเครือข่ายยุติธรรมชุมชน ด้านงบประมาณ และด้านการประชาสัมพันธ์ ผลการศึกษาที่พบดังกล่าวมีลักษณะสอดคล้องหรือคล้ายกับงานวิจัยของธนิดา หิรัญคำ (2558) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การมีส่วนร่วมของประชาชนในเครือข่ายยุติธรรมชุมชน: กรณีศึกษายุติธรรมชุมชนตำบลบ้านซ้อง อำเภอโพธาราม จังหวัดราชบุรี พบว่าปัญหา อุปสรรคในกระบวนการมีส่วนร่วมในเครือข่ายยุติธรรมชุมชนพบว่ามี 3 ด้าน คือ 1) การมีส่วนร่วมของสมาชิกในชุมชน ปัญหา และอุปสรรคที่พบส่วนใหญ่คือ สมาชิกในชุมชนยังไม่มีความรู้ความเข้าใจในกระบวนการทำงานที่แท้จริงของศูนย์ยุติธรรมชุมชนและบางส่วนยังไม่เปิดใจเพราะยังไม่เห็นถึงความสำคัญและประโยชน์ที่ตนเองจะได้รับจากการเข้ามามีส่วนร่วมกับศูนย์ยุติธรรมชุมชน 2) อุปสรรคด้านสถานที่ตั้งศูนย์ยุติธรรมที่ย้ายศูนย์ยุติธรรมชุมชนจากที่ตั้งเดิมไปอยู่ที่ตั้งของเทศบาลตำบลบ้านซ้องจึงทำให้เกิดปัญหาเกี่ยวข้องกับการเมืองท้องถิ่นขึ้น เนื่องมาจากการแข่งขันอำนาจกันระหว่างนักการเมืองในท้องถิ่นซึ่งมี 2 ฝ่าย ส่งผลกระทบต่อระบบการดำเนินงานของศูนย์ยุติธรรมชุมชน สอดคล้องกับงานวิจัยของสุณีย์ กัลยาจิตร์ และคณะ (2544) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การติดตามและประเมินผลงานยุติธรรมชุมชน พบว่า ปัญหาและอุปสรรคในการ

ดำเนินงาน พบว่า มีปัญหาวัสดุอุปกรณ์ไม่เพียงพอ งบประมาณไม่สอดคล้องกับงาน ไม่มีกฎหมายรองรับ เครือข่าย 52 ยุติธรรมชุมชนไม่เข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนเองชัดเจน

การที่พบว่ามีปัญหาอย่างหลากหลายนั้นอาจจะเป็นเพราะว่าการดำเนินงานของศูนย์ยุติธรรมชุมชนอยู่ในระยะเริ่มแรก กล่าวคือ เป็นระยะทดลองเพื่อค้นหา “ตัวแบบการพัฒนาที่สมบูรณ์” นอกจากนั้น สำนักงานยุติธรรมจังหวัดอาจจะมีปัจจัยในการบริหารที่ไม่เพียงพอ เช่น ขาดงบประมาณ บุคลากรมีไม่เพียงพอ ไม่มีสถานที่ที่เป็นของตนเองโดยตรง ในการจัดตั้งศูนย์ยุติธรรมชุมชน เป็นต้น ในขณะที่เดียวกันงานยุติธรรมชุมชนก็นับว่าเป็นกระบวนการยุติธรรมทางเลือกซึ่งเป็นเรื่องใหม่ที่ท้าทาย “ขีดความสามารถของคนในพื้นที่” ซึ่งถือเป็นหุ้นส่วนโดยตรงในการบริหารจัดการ ด้วยเหตุนี้จึงทำให้พบว่ามีปัญหาหลายประการ ดังปรากฏตามผลการวิจัยที่ได้กล่าวมาข้างต้น

2. แนวทางการพัฒนาศูนย์ยุติธรรมชุมชนในเขตจังหวัดอุดรธานี

ด้านที่ 1 อาคารสถานที่ ควรส่งเสริมให้มีการจัดทำห้องทำงานให้เป็นทางการ มีสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม และอยู่ในพื้นที่ที่เอื้อต่อการเข้ามาใช้บริการของประชาชน

ด้านที่ 2 การบริหารจัดการ ควรกำหนดกฎหมายเพื่อรองรับการปฏิบัติงานของคณะกรรมการศูนย์ยุติธรรมชุมชน โดยเปิดโอกาสให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนงานความยุติธรรม โดยบุคลากรควรจะมาจากระบบราชการและมาจากภาครัฐอย่างเท่าเทียมกันและเป็นผู้ที่มีจิตอาสา ซึ่งสอดคล้องกับกิตติพงษ์ กิตยารักษ์ และจุฑารัตน์ เอื้ออำนวย (2550) ที่กล่าวว่า หลักการและปรัชญาเรื่องยุติธรรมชุมชน คือการกระตุ้นให้สังคมมีทุนความรู้ และนำประสบการณ์กระตุ้นให้ชุมชนสามารถรวมตัวกัน หรือกิจกรรมในการเสริมทักษะบางเรื่องที่เป็นในการดำเนินกิจกรรมเกี่ยวกับยุติธรรมชุมชนที่ยั่งยืนได้ และแก้ปัญหาในเบื้องต้น

ด้านที่ 3 บุคลากร ควรพัฒนาองค์ความรู้และทักษะให้ผู้ปฏิบัติงาน/คณะกรรมการศูนย์ยุติธรรมชุมชน ให้มีประสิทธิภาพ เพื่อให้บุคลากรเหล่านี้ได้นำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะการลงพื้นที่ทำงานร่วมกับชุมชน ซึ่งสอดคล้องสอดคล้องกับงานวิจัย ของกรกฎ ทองชะโชค และคณะ (2561) ที่กล่าวว่า ความสำเร็จ ศูนย์ยุติธรรมชุมชนในจังหวัดชายแดนภาคใต้ ต้องลงพื้นที่ไปทำงานกับชาวบ้าน เพื่อให้เกิดการยอมรับ และเชื่อมั่นว่าตัวเองมีศักยภาพอำนวยความสะดวกยุติธรรมได้แล้ว

ส่วนประเด็น **ด้านที่ 4 (การมีส่วนร่วม) และด้านที่ 5 (การส่งเสริมเครือข่ายยุติธรรมชุมชน)** มีแนวทางสำคัญ ได้แก่ ควรส่งเสริมให้ผู้นำชุมชน นักกฎหมาย อาสา ในพื้นที่เข้าร่วมเป็นคณะกรรมการยุติธรรมชุมชน สร้างเครือข่ายทำงานร่วมกัน โดยมีหน่วยงานภาครัฐ โดยเฉพาะสำนักงานยุติธรรมประจำจังหวัดเป็นผู้สนับสนุนในกิจกรรมต่างๆ และให้คำปรึกษาอย่างสม่ำเสมอ และมีสื่อประชาสัมพันธ์อย่างหลากหลายและต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับ โสภิตา ชุมณี (2556) ที่กล่าวว่า ควรส่งเสริมให้ผู้นำชุมชนให้มีความรู้ และมีบทบาทสำคัญในการเข้าร่วมแสดงความคิดเห็น ตัดสินใจ ดำเนินการ เนื่องจากผู้นำชุมชน มีบทบาทสำคัญมากเช่นเดียวกันในการเข้าถึง ข้อมูลข่าวสารใหม่ ๆ ตลอดเวลา และมีกลไก หรือช่องทางให้ข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ รวมทั้งงานยุติธรรมชุมชนเกิดการแลกเปลี่ยนระหว่างสมาชิกในชุมชนอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง ซึ่งผู้นำชุมชนนี้ได้อาศัยช่องทางการประชุมประชาคมหมู่บ้านทุกต้นเดือนของแต่ละเดือนเป็นช่องทางหลัก และยังอาศัยช่องทางอื่นๆ และยังสอดคล้องกับผลการศึกษาวิจัยของธนิดา หิรัญคำ (2558) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การมีส่วนร่วมของประชาชนในเครือข่ายยุติธรรมชุมชน: กรณีศึกษายุติธรรมชุมชนตำบลบ้านฆ้อง อำเภอโพธาราม จังหวัดราชบุรี พบว่า ด้านที่ตั้งศูนย์ยุติธรรมชุมชนควรมีการตกลงกันระหว่างฝ่ายต่าง ๆ ในเครือข่ายให้ชัดเจน เพื่อเป็นการเห็นพ้องต้องกันและลดความขัดแย้ง ควรจัดให้มีการออกเสียงเลือกกว่าควรให้ศูนย์ยุติธรรมตั้งอยู่ที่ใด เพื่อความสบายใจของทุกฝ่ายและความราบรื่นในการปฏิบัติงาน ด้านการปฏิบัติงานของเครือข่ายยุติธรรมชุมชน ควรมีการสร้าง ความเข้าใจร่วมกันในด้านการปฏิบัติงานระหว่างเครือข่ายยุติธรรมชุมชน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชัยญานุช ไชแสง (2557) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง บทบาทการมีส่วนร่วมของเครือข่ายยุติธรรมชุมชนตำบลไธสง อำเภอมืองอุบลราชธานี จังหวัดอุบลราชธานี พบว่ามีข้อเสนอแนะการมีส่วนร่วมของสมาชิกเครือข่ายศูนย์ยุติธรรมชุมชนตำบลไธสงได้แก่ ควรเปิดโอกาสรับฟังความคิดเห็นของสมาชิกเครือข่ายยุติธรรมชุมชนเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติ ควรมีการรับฟังความคิดเห็นของสมาชิกเครือข่ายยุติธรรมชุมชนทุกครั้ง ควรให้กำนันหรือผู้ใหญ่บ้านมีส่วนร่วมในการพิจารณาแผนงานของศูนย์ยุติธรรมชุมชน ควรกำหนดให้สมาชิกเครือข่ายยุติธรรมชุมชนมีส่วนร่วมในทุกกิจกรรมตามนโยบายและแผนงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของประเวช จันทรฉาย (2553) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง เครือข่ายยุติธรรมชุมชนในจังหวัดอุบลราชธานี พบว่า แนว

ทางการพัฒนาเครือข่ายยุติธรรมชุมชน ได้แก่ ควรมีการกำหนดโครงสร้างบทบาทหน้าที่
วิธีการดำเนินงานที่ชัดเจนยิ่งขึ้นให้สอดคล้องและถูกต้องตามกฎหมายด้วยการมีส่วนร่วมของ
หน่วยงานในกระบวนการยุติธรรมทุกฝ่าย การศึกษาดูงานหรือการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ทำให้
คณะกรรมการและผู้ประสานงานทุกฝ่ายมีความเข้าใจ และสามารถมองเห็นภาพการ
ดำเนินงานได้อย่างชัดเจนมากยิ่งขึ้น มีการสนับสนุนอย่างต่อเนื่อง ควรจัดเจ้าหน้าที่ลงไป
ปฏิบัติหน้าที่ในชุมชนอย่างต่อเนื่องเพื่อสร้างความเข้าใจให้แก่คนในชุมชนทราบถึงบทบาท
หน้าที่และประโยชน์ ตลอดจนประสานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเข้ามามีส่วนร่วม

ด้านที่ 6 ส่งเสริมความเป็นวิชาการ ควรจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน เอกสาร/ใบความรู้ที่เกี่ยวข้องให้เพียงพอและทันสมัย จัดอบรมความรู้เกี่ยวกับกฎหมายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องให้แก่คณะกรรมการของศูนย์ยุติธรรมชุมชนอย่างสม่ำเสมอ และการนำคณะกรรมการ บุคลากรต่าง ๆ ของศูนย์ยุติธรรมชุมชน ไปศึกษาดูงานในหน่วยงานหรือศูนย์ต้นแบบการพัฒนา เพื่อนำความรู้กลับมาใช้ประโยชน์ได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม

ด้านที่ 7 งบประมาณ ควรจัดสรรงบประมาณให้ศูนย์ยุติธรรมชุมชนอย่าง
ต่อเนื่องและเพียงพอ ควรกำหนดค่าตอบแทนให้แก่สมาชิกเครือข่ายยุติธรรมยุติธรรมชุมชน
เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอและเหมาะสม และ

ด้านที่ 8 การประชาสัมพันธ์ ควรให้หน่วยงานต่างๆ และคณะกรรมการศูนย์ ยุติธรรมชุมชน ลงพื้นที่เพื่อให้ความรู้แก่ประชาชนอย่างต่อเนื่องโดยเริ่มจาก 1) การถ่ายทอดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับงานยุติธรรมให้กับประชาชนในชุมชน 2) การเฝ้าระวัง/ ป้องกันการเกิดอาชญากรรมหรือแจ้งเบาะแส 3) การให้คำปรึกษาเบื้องต้น รับเรื่องส่งต่อ 4) การไกล่เกลี่ยระงับข้อพิพาทในระดับชุมชน 5) การแจ้งสิทธิต่างๆ ที่ประชาชนจะได้รับ ในระดับชุมชนและส่งต่อให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ดำเนินการ เช่น การขอรับการสนับสนุน เงินกองทุนยุติธรรม การขอรับค่าตอบแทนผู้เสียหายหรือ ค่าทดแทนและค่าใช้จ่ายแก่ จำเลยในคดีอาญา เป็นต้น 6) การสอดส่อง ดูแล เฝ้าระวัง ผู้พันโทษหรือถูกคุมประพฤติ ไม่ กลับมากระทำความผิดซ้ำอีกและ เปิดโอกาสให้ผู้พันโทษหรือถูกคุมประพฤติกลับเข้าสู่สังคม ประพฤติตนเป็นคนดีต่อไป

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1) หน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้องทั้งทางตรงและทางอ้อมจะต้องทบทวนและกำหนดนโยบายและแนวปฏิบัติในการคัดเลือกผู้ปฏิบัติงานอำนวยความสะดวกโดยอาศัยคุณวุฒิควบคู่กับคุณธรรม และความเสียสละ ตลอดจนกำหนดช่องทางการประชาสัมพันธ์ถ่ายทอดความรู้สู่ประชาชนในเรื่องยุติธรรมชุมชน และให้ความสำคัญกับการบูรณาการความรู้ระหว่างชุมชนกับภาครัฐ มีการจัดประชุมหารือร่วมกันระหว่างภาครัฐและภาคประชาชนที่เกี่ยวข้องกับงานยุติธรรมชุมชนอย่างสม่ำเสมอ และการสร้างเครือข่าย

2) ภาครัฐควรกำหนดให้มีการบริหารจัดการ คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ การจัดการให้ทันสมัยและเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โปร่งใส ตรวจสอบได้ และกำหนดแนวทางในการสร้างขวัญและกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงานให้ชัดเจน

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรศึกษาปัญหาและแนวทางการพัฒนาศูนย์ยุติธรรมชุมชนในจังหวัดอื่นๆ เพื่อจะได้ข้อมูลที่จะชี้ให้เห็นความเหมือนหรือความแตกต่างและข้อสรุปที่ชัดเจนยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กรกฎ ทองชะโชค และคณะ. (2561). การไกล่เกลี่ยข้อพิพาททางปกครองของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ. วารสารวิชาการนิติศาสตร์มหาวิทยาลัยทักษิณ. สืบค้นจาก <https://so06.tci-thaijo.org/index.php/lawtsu/article/view/257618>. [2562 กรกฎาคม 20].
- กระทรวงยุติธรรม. (2562). ประวัติและวิวัฒนาการกระทรวงยุติธรรม. กรุงเทพฯ: ทวีวัฒนาการพิมพ์.
- กิตติพงษ์ กิตยารักษ์ และจุฑารัตน์ เอื้ออำนวย. (2550). ยุติธรรมชุมชน: บทบาทการอำนวยความสะดวกโดยชุมชนเพื่อชุมชน. กรุงเทพฯ: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.).
- จิราลักษณ์ จิตรพัฒน์, สัมภาษณ์, 25 ธันวาคม 2560.

- ช. ชยินทร์ เพ็ชฌัญญูและสมศักดิ์ นัคลาจารย์. (2558). การวัดความเชื่อมั่นต่อระบบงานยุติธรรมและการอำนวยความสะดวกยุติธรรมของกระทรวงยุติธรรมประจำปีงบประมาณ 2555. วารสารธุรกิจปริทัศน์, 7(1), 31-46.
- ชัยญานุช ไชแสง. (2557). บทบาทการมีส่วนร่วมของเครือข่ายยุติธรรมชุมชนตำบลไร่น้อยอำเภอเมืองอุบลราชธานี จังหวัดอุบลราชธานี. วิทยานิพนธ์หลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการปกครองท้องถิ่น วิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ธนิดา หิรัญคำ. (2558). การมีส่วนร่วมของประชาชนในเครือข่ายยุติธรรมชุมชน: กรณีศึกษายุติธรรมชุมชนตำบลบ้านฆ้อง อำเภอโพธาราม จังหวัดราชบุรี. วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร. สืบค้นจาก <https://www.tci-thaijo.org/index.php/AJPU/article/download/54939/45604>. [2559 ธันวาคม 25].
- ประเวช จันทรฉาย. (2553). เครือข่ายยุติธรรมชุมชนในจังหวัดอุบลราชธานี. วิทยานิพนธ์หลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต (สาขาวิชารัฐศาสตร). อุบลราชธานี: มหาวิทยาลัย อุบลราชธานี.
- รัตนะ บัวสนธ์. (2551). การวิจัยเชิงคุณภาพทางการศึกษา. กรุงเทพฯ : คำสมัย.
- วรพล พินิจ. (2560). บทบาทของสำนักงานยุติธรรมจังหวัดกับการขับเคลื่อนนโยบายสาธารณะเพื่ออำนวยความสะดวกยุติธรรมในสังคม. วารสารสำนักหอสมุด มหาวิทยาลัยทักษิณ, 6, 41-63.
- วันชัย รุจนวงศ์. (2550). ยุติธรรมชุมชน: การสร้างความยุติธรรมโดยประชาชน. ในยุติธรรมชุมชน: บทบาทการอำนวยความสะดวกยุติธรรมโดยชุมชนเพื่อชุมชน. กรุงเทพฯ: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.).
- สุณีย์ กัลป์ยะจิตร และคณะ. (2544). การติดตามประเมินผลงานยุติธรรมชุมชน. สมุทรปราการ: สันทวิกิจ พรินติ้ง.
- โสภิตา ชุมณี. (2556). การมีส่วนร่วมของชุมชนในงานยุติธรรมชุมชนกรณีศึกษาตำบลปะกาอะรัง อำเภอมือ จังหวัดปัตตานี. กรุงเทพฯ : ศูนย์ข้อมูลการวิจัย.

อมรเทพ ไหมมา. (2563). แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานของศูนย์ยุติธรรม
ชุมชนจังหวัดชลบุรี. วารสารอาชญวิทยาและสังคมศาสตร์. สืบค้นจาก
<https://social.rpca.ac.th/books/03/Article6V2N2.pdf>. [2564 เมษายน
24].

การบริหารงานบุคลากรตามหลักพรหมวิหารสี่ในอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้า นิคมอุตสาหกรรมในจังหวัดระยอง

PERSONNEL MANAGEMENT ACCORDING TO BRAHMA VIHAR 4 OF CONSUMER ELECTRONICS INDUSTRIAL IN RAYONG PROVINCE

ณัฐพัชร วรพงศ์พัชร^{1*}, จีระภา ชาวลวง²

Ntapat Worapongpat¹, Jeerapa Chaoluang²

(Received: 24 Jul. 2023; Revised: 12 Dec. 2023; Accepted: 25 Jan. 2024)

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารงานบุคลากรในอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้านิคมอุตสาหกรรมในจังหวัดระยองของผู้บริหารตามหลักพรหมวิหาร 4 2) เพื่อศึกษาความพึงพอใจของพนักงานในอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้านิคมอุตสาหกรรมในจังหวัดระยอง เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง กลุ่มเป้าหมาย คือผู้บริหารและพนักงานในอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้านิคมอุตสาหกรรมในจังหวัดระยอง จำนวน 48 คน ผลการวิจัยพบว่า

1) แนวทางการบริหารบุคลากรในอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้านิคมอุตสาหกรรมในจังหวัดระยอง โดยผู้บริหารงานบุคคลในอุตสาหกรรมตามหลักพรหมวิหาร 4 คือ มีเมตตา มีกรุณา มีมุทิตา มีอุเบกขา

2) ความพึงพอใจของพนักงานในอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้านิคมอุตสาหกรรมในจังหวัดระยอง พนักงานในองค์กรมีความพึงพอใจต่อการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารค่อนข้างดีทำให้พนักงานมีเมตตา, กรุณา, มุทิตา, อุเบกขา

คำสำคัญ: การบริหารงานบุคลากร, หลักพรหมวิหารสี่, นิคมอุตสาหกรรม, จังหวัดระยอง

^{1,2} ศูนย์ถ่ายทอดองค์ความรู้ เทคโนโลยี นวัตกรรมชุมชน ผู้ประกอบการ การท่องเที่ยวและการศึกษา

สถาบันเทคโนโลยีภาคตะวันออกแห่งสุวรรณภูมิและสถาบันนวัตกรรมทางการศึกษา สมาคมส่งเสริมการศึกษาทางเลือก

* Corresponding author. E-mail: dr.thiwat@gmail.com/Ntapat.W@bkkthon.ac.th

Abstract

The objectives of this research are 1) to study the personnel management guidelines in the industrial estate electrical appliance industry in Rayong province by executives according to the 4 brahma vihara principles; 2) to study the satisfaction of employees in the industrial estate electrical appliance industry in Rayong province. It is qualitative research. The tools used in the research include a structured interview Target group namely, executives and employees in the electrical appliance industry in industrial estates in Rayong Province, totaling 48 people. The results of the research found that

1) Guidelines for personnel management in the electrical appliance industry, and industrial estates in Rayong Province By human resources executives in the industry according to the 4 brahma vihara principles: kindness, kindness, compassion, and equanimity.

2) Employee satisfaction in the electrical appliance industry, and industrial estates in Rayong Province Employees in the organization are satisfied with the personnel management of the executives quite well, causing employees to have kindness, compassion, kindness, and equanimity.

Keywords: Personnel Management, Four Brahma vihara Principles, Industrial Estate, Rayong Province

บทนำ

การบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลนั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารทุกองค์การหรือหน่วยงานจะต้องเข้าใจหลักการบริหารงานบุคคล เพื่อนำไปทำประโยชน์ในการบริหารงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด 1.หลักความเสมอภาค ยึดถือการเปิดโอกาสที่เท่าเทียมกันสำหรับผู้ที่มีคุณสมบัติที่ต้องการในการสมัครสอบเข้าทำงาน โดยไม่มีข้อกีดกันเรื่องฐานะ เพศ ผิวและศาสนาเป็นการเปิดรับสมัครโดยทั่วไป 2. หลักความสามารถ การยึดถือความรู้ความสามารถหรือหลักคุณวุฒิเป็นเกณฑ์ในการเลือกสรรบุคคลเข้าทำงานรวมทั้งการพิจารณาความดีความชอบและการเลื่อนตำแหน่ง 3. หลักความมั่นคง ถือว่าการปฏิบัติงานเป็นอาชีพที่มั่นคงถาวร การจะให้ออกจากงานต้องมีเหตุผล เมื่อพ้นจากงานแล้วโดยไม่มีผลตอบแทน ที่ดำรงชีวิตได้ตามสมควรแก่สภาพ 4.หลักความเป็นกลางทางการเมือง ถือว่าข้าราชการประจำต้องไม่ฝักใฝ่ทางการเมือง มุ่งปฏิบัติงานให้บังเกิดผลดีต่อประชาชน ตามนโยบายของรัฐบาล 5. หลักการพัฒนา ได้แก่ การจัดให้มีการเพิ่มพูนความรู้ วิชาพัชร วรพงศ์พัชร, อภิชาติ รุ่งนภา. (2566) ความสามารถของบุคคลโดยการให้การศึกษาอบรม จัดระบบการนิเทศและการตรวจตราการปฏิบัติงานที่ดีเพื่อให้เกิดความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน 6. หลักความเหมาะสม เป็นหลักของการใช้คนให้เหมาะสมกับงาน โดยการแต่งตั้งหรือมอบหมายงานให้เหมาะสมกับคุณวุฒิ ความรู้ ความสามารถและความถนัดของคน 7. หลักความยุติธรรม เป็นหลักปฏิบัติในการบริหารงานบุคคล วิชาพัชร วรพงศ์พัชร. (2566) โดยเว้นจากการเลือกที่รักมักที่ชัง มีการกำหนดค่าตอบแทนให้เหมาะสมกับปริมาณและคุณภาพการบริหารงานบุคคลในโรงงานอุตสาหกรรมให้ถือว่าเป็นเรื่องท้าทายและต้องใช้ศาสตร์และศิลป์ในการบริหารผู้คนซึ่งมาจากหลายแหล่งที่มา การนำเอาหลักคำสอนของพระพุทธศาสนามาประพจน์ปฏิบัติใช้ถือเป็นเรื่องที่ดีมาก วิไลลักษณ์ ขาวสะอาด. (2566).

พรหมวิหาร 4 คือหลักธรรมครองใจ ที่ทำให้คนปฏิบัติในทางประเสริฐทั้งต่อตนเองและผู้อื่นประกอบด้วย เมตตา กรุณา มุทิตา และอุเบกขา (พระมหา เกษมพลญาวโร, 2560) แก่นของพรหมวิหาร 4 นั้นสามารถนำมาประยุกต์ใช้สำหรับผู้บริหาร ผู้จัดการ หรือหัวหน้างาน เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานอย่างมีความสุขและเป็นการสร้างขวัญกำลังใจ ซึ่งจะเสริมสร้างประสิทธิภาพการทำงานให้ดียิ่งขึ้นได้อีกด้วย หลักพรหมวิหาร 4

ประกอบด้วย 1. เมตตา : ความปรารถนาให้ผู้อื่นมีความสุข การเห็นลูกน้องมีความสุข เป็นสิ่งที่หัวหน้าต้องคำนึงถึง หัวหน้าควรดูแลเอาใจใส่สนับสนุนการทำงาน เพื่อให้ลูกน้องรู้สึก ว่าตนไม่ได้โดดเดี่ยว อบอุ่น และมีความสุขในการทำงานมากขึ้น 2. กรุณา : ความปรารถนา ให้ผู้อื่นพ้นทุกข์หากการทำงานเกิดปัญหาหรืออุปสรรค สิ่งแรกที่หัวหน้าควรทำ การพูดคุย สอบถามถึงปัญหาที่เกิดขึ้น พร้อมชี้แนะแนวทางการแก้ไขและพูดให้กำลังใจกับลูกน้อง โดย ไม่ปล่อยให้ลูกน้องต้องเผชิญปัญหาเพียงลำพัง 3. มุทิตา : ความยินดีเมื่อผู้อื่นได้ดี เมื่อ ลูกน้องประสบความสำเร็จ ไม่ว่าจะเป็นทางด้านการงาน ด้านครอบครัว หรือในทุกๆด้าน หัวหน้าควรแสดงความยินดีต่อลูกน้องด้วยความจริงใจ ลูกน้องจะรู้สึกว่าเป็นคนสำคัญ และรู้สึกภูมิใจมากยิ่งขึ้น 4. อุเบกขา : การรู้จักวางเฉย ทำใจเป็นกลาง หัวหน้าควรวางใจ เป็นกลาง ไม่เข้าข้างฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง ปฏิบัติหน้าที่อย่างยุติธรรมหากลูกน้องคนหนึ่งได้รับการ ช่วยเหลือ แต่อีกคนหนึ่งกลับไม่ได้รับการช่วยเหลือเมื่อพบปัญหา ถือว่าไม่มีความ ยุติธรรมในการบริหาร ควรให้ความช่วยเหลือลูกน้องให้เท่าเทียมกัน ไม่ปฏิบัติเอินเอียงด้วยความรักหรือความชังต่อผู้ใดบังคับบัญชาด้วยความจริงใจ ผู้ใต้บังคับบัญชาจะรู้สึกว่าเป็น คนสำคัญและรู้สึกภูมิใจมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารบุคลากรในอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าในนิคมอุตสาหกรรม ในจังหวัดระยองตามของผู้บริหารตามหลักพรหมวิหาร 4
2. เพื่อศึกษาความพึงพอใจของพนักงานในอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าในนิคมอุตสาหกรรมใน จังหวัดระยองตามของผู้บริหารตามหลักพรหมวิหาร 4

การทบทวนวรรณกรรม

พรทิพย์ อนุพัฒน์, พระครูสิริธรรมาภิรต, สันติ อนุจะนำ, ทิพมาศ เสวตวรโชติ. (2566) การบริหารงานบุคคลเป็นหน้าที่ที่สำคัญมากในองค์กร เพราะคนคือองค์รวมของ ความซับซ้อนผู้บริหารจะต้องใช้ศาสตร์คือความรู้ และศิลป์คือทักษะหรือศิลปะในการ สัมพันธ์เกี่ยวข้องกับบุคคลในด้านต่างๆ ดังนั้น การบริหารงานบุคคลผู้บริหารจะต้องนำ หลักพรหมวิหาร 4 มายึดถือเป็นแนวทางในการบริหาร ซึ่งเป็นหลักธรรมที่นำมาปฏิบัติเพื่อ

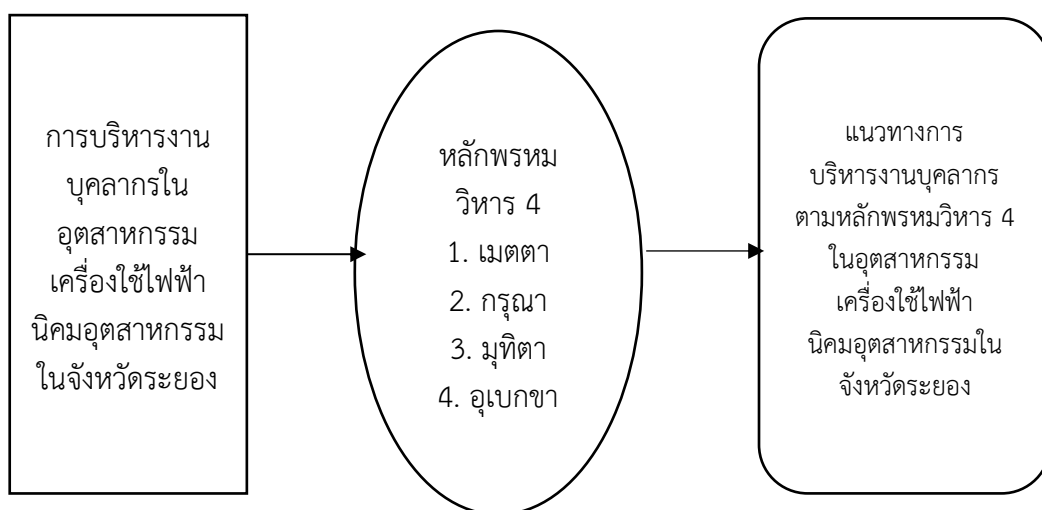
ความสงบสุขของสังคม เริ่มตั้งแต่การวางแผน การคัดเลือกคน การประเมินผลการปฏิบัติงาน จนกระทั่งการให้พ้นสภาพจากองค์กร ซึ่งผู้บริหารนอกจากจะมีความรู้ความสามารถ และทักษะในการบริหารงานแล้ว ความเป็นผู้มีคุณธรรมในจิตใจ และมีจริยธรรมที่น่าเลื่อมใสศรัทธา ถือเป็นคุณสมบัติอันสำคัญที่จะเป็นส่วนเสริมให้ผู้บริหารนั้นสามารถครองตน ครองคน และครองงานได้อย่างมีความสุข โดยยึดหลักพรหมวิหาร 4 ได้แก่ เมตตา กรุณา มุทิตา อุเบกขา มาเป็นหลักธรรมในการบริหารคน ซึ่งคุณธรรมทั้ง 4 ประการนี้ นับได้ว่าผู้เป็นคุณธรรมของ "ผู้ใหญ่" หรือ "ผู้ปกครอง" อย่างสมบูรณ์ จะเป็นผู้นำชุมชนใด ก็จะเป็นร่มโพธิ์ ร่มไทรหรือเป็นที่พึ่งที่อาศัยของผู้น้อยหรือผู้อยู่ใต้ความปกครองได้เป็นอย่างดี

พรทิพย์ อนุพัฒน์, พระครูสิริธรรมภาวิรัต, สันติ อนุจะนำ. (2561) การบริหารงานบุคคลเป็นหน้าที่ที่สำคัญมากในองค์กร เพราะคนคือองค์รวมของความซับซ้อนผู้บริหารจะต้องใช้ศาสตร์คือความรู้ และศิลป์คือทักษะหรือศิลปะในการสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับบุคคลในด้านต่างๆ ดังนั้น “ผู้บริหาร” ซึ่งต้องดูแลทุกข์และสุขของบุคลากรในองค์กรจึงต้องมีพรหมวิหาร 4 ได้แก่ 1) เมตตา คือ ความปรารถนาให้ผู้อื่นได้รับความสุข ผู้บริหารควรมีความปรารถนาดีต่อทุกคนและให้การสนับสนุนส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานมีความสุข 2) กรุณา ความปรารถนาให้ผู้อื่นได้พ้นทุกข์ ในยามที่ผู้ใต้บังคับบัญชาประสบปัญหาผู้บริหารควรให้กำลังใจพร้อมช่วยเหลือและสร้างแรงบันดาลใจถือเป็นสิ่งสำคัญ 3) มุทิตา ความยินดีเมื่อผู้อื่นได้ดี เมื่อลูกน้องประสบผลสำเร็จในหน้าที่การงาน เจ้านายก็ควรแสดงความยินดีด้วยความจริงใจ 4) อุเบกขา ความหวังดียอมมีขอบเขตและตั้งอยู่บนความยุติธรรม จะเห็นได้ว่าหลักพรหมวิหาร 4 นี้ ครอบคลุมทุกสถานการณ์ที่อาจจะเกิดขึ้นได้ และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้จริงกับทุกเรื่องในชีวิต ไม่ใช่เฉพาะกับเรื่องการทำงาน ไม่จำกัดเฉพาะคนที่ เป็นเจ้านาย แต่คนที่เป็ลลูกน้องก็สามารถใช้หลักการนี้ในการดำเนินชีวิตได้เช่นกัน หากต่างฝ่ายต่างอยู่ร่วมกันด้วยความปรารถนาดีต่อกันซึ่งผู้บริหารนอกจากจะมีความรู้ความสามารถ และทักษะในการบริหารงานแล้ว ความเป็นผู้มีคุณธรรมในจิตใจ และมีจริยธรรมที่น่าเลื่อมใสศรัทธา ถือเป็นคุณสมบัติอันสำคัญที่จะเป็นส่วนเสริมให้ผู้บริหารนั้นสามารถบริหารองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตามหลักครองตน ซึ่งเป็นหลักธรรมที่ทำให้ผู้ปฏิบัติตามเป็นผู้ประเสริฐซึ่งส่งผลให้ทุกคนในสังคมสามารถอยู่ด้วยกันอย่างมีความสุข

จากสังคมไทยปัจจุบันสามารถเข้าถึงเทคโนโลยีต่างๆ ที่มีอยู่รอบตัวได้อย่างง่ายดาย การรับชมข้อมูลที่บิดเบือน การรับฟังข้อมูลข่าวสารที่ไม่ครบถ้วน อาจทำให้เกิดเหตุการณ์และการตัดสินใจในการบริหารบุคลากรในบางครั้งอยู่นอกเหนือพื้นฐานความเป็นจริงและขัดต่อหลักธรรมคำสอนของทางพุทธศาสนา

กรอบแนวคิดการวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) พื้นที่วิจัยคือ บริษัท เอชพี ซึ่งเป็นอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้า นิคมอุตสาหกรรมในจังหวัดระยอง ผู้วิจัยกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยตามแนวคิดการพัฒนาศักยภาพกรมนุชย์ ร่วมกับแนวคิดทางพระพุทธศาสนา ตามหลักพรหมวิหาร 4 โดยมีรายละเอียดดังนี้



แผนภาพที่ 1 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยและพัฒนา (Research and Development : R&D) โดยมีรายละเอียดเกี่ยวกับวิธีวิทยาการวิจัยดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) พื้นที่วิจัยคือ บริษัทเอชพี ซึ่งเป็นอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้า นิคมอุตสาหกรรม

ในจังหวัดระยอง กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากการสุ่มแบบกลุ่ม (Cluster Random Sampling) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 48 คน โดยใช้หน่วยงานแผนกเป็นหน่วยสุ่ม ส่วนกลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ กลุ่มผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารบุคคล จำนวน 10 คน และผู้เชี่ยวชาญด้านคำสอนพระพุทธศาสนา จำนวน 5 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย 1) แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง และ 2) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถามพนักงานกลุ่มตัวอย่างถึงความพึงพอใจในการบริหารบุคลากรโดยตามหลักพรหมวิหาร 4 โดยวิธีการสัมภาษณ์

(1) แบบประเมินคุณภาพสำหรับผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารบุคลากรโดยตามหลักพรหมวิหาร 4 เป็นแบบประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งประเมินความเหมาะสมของแพลตฟอร์ม 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารบุคลากรโดยตามหลักพรหมวิหาร 4 และเนื้อหา และด้านการใช้งาน

(2) แบบประเมินความพึงพอใจสำหรับนักศึกษา เป็นแบบประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งประเมินความพึงพอใจของการบริหารบุคลากรโดยตามหลักพรหมวิหาร 4 ได้แก่ ด้านการบริหารบุคลากรโดยตามหลักพรหมวิหาร 4

(3) แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง สำหรับสัมภาษณ์พนักงานอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้า นิคมอุตสาหกรรมในจังหวัดระยอง ในประเด็นเกี่ยวกับ 1) เมตตา 2) กรุณา 3) มุทิตา 4) อุเบกขา

การทดลองและเก็บรวบรวมข้อมูล กำหนดรูปแบบการทดลองและการเก็บข้อมูลดังนี้

การเตรียมการทดลอง ได้แก่ ขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลและทดลองแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง โดยเก็บรวบรวมข้อมูลและทดลองใช้ มกราคม- มีนาคม 2566

การวิเคราะห์ข้อมูล ดำเนินการโดยนำข้อมูลที่ได้ตามขั้นตอนการดำเนินการวิจัยไปวิเคราะห์โดยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับขั้นตอนดังนี้

1) การศึกษาและวิเคราะห์สัมภาษณ์ผู้บริหารพบว่าทางผู้บริหารได้นำเอาหลักพรหมวิหาร 4 มาใช้บริหารบุคลากรในองค์กร

2) การประเมินด้านการออกแบบและพัฒนาโปรแกรมที่เกี่ยวข้อง

3) การทดสอบการใช้งานและประเมินผล การประเมินคุณภาพของแบบสัมภาษณ์ต้นแบบโดยผู้เชี่ยวชาญและความพึงพอใจโดยพนักงาน จำนวน 48 คน โดยใช้เกณฑ์การประเมินแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Likert Scale) 5 ระดับ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview Form)

การสร้างและตรวจสอบเครื่องมือที่เป็นแบบสอบถามโดยเสนอร่างต่อผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา จากนั้นนำข้อมูลมาวิเคราะห์ด้วยวิธีการทางสถิติโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป เพื่อหาประสิทธิภาพ (Efficiency) และความพึงพอใจพนักงานกลุ่มตัวอย่างในองค์กรมีความพึงพอใจต่อการบริหารบุคลากรของผู้บริหารเชิงพรรณนา

ผลการวิจัย

วัตถุประสงค์ที่ 1 แนวทางการบริหารบุคลากรในอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าในคมอุตสาหกรรมในจังหวัดระยองตามของผู้บริหารตามหลักพรหมวิหาร 4 ผู้บริหารได้นำเอาหลักพรหมวิหาร 4 มาใช้บริหารบุคลากรในองค์กร ดังนี้

1. เมตตา : ผู้บริหารได้มีการทบทวนผลงานของพนักงานเป็นประจำทุกปี และสนับสนุนพนักงานที่ทำความดีโดยการกล่าวชื่นชม ให้รางวัลตอบแทน เพื่อให้พนักงานมีขวัญและกำลังใจในการทำงานให้ดียิ่งขึ้นไป

2. กรุณา : ผู้บริหารได้มีการกล่าวให้กำลังใจ และปลุกฝังสิ่งนี้เป็นวัฒนธรรมองค์กร เพื่อให้พนักงานรู้สึกไม่โดดเดี่ยวเมื่อมีปัญหาเกิดขึ้น โดยการเปิดโอกาสให้พนักงานพูดคุยถึงหัวข้อที่เป็นปัญหาได้อย่างเปิดเผย

3. มุทิตา : ผู้บริหารได้จัดทำและประกาศความสำเร็จของพนักงานที่ได้รับรางวัลความสำเร็จในด้านต่าง ๆ เพื่อแสดงความยินดีต่อพนักงาน

4. อุเบกขา : ผู้บริหารมีความเป็นธรรมในการตัดสิน หากมีปัญหาเกิดขึ้น จะไม่รับฟังความข้างเดียว สนับสนุนความยุติธรรมในองค์กร ไม่เอนเอียงไปฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง

วัตถุประสงค์ที่ 2 ความพึงพอใจของพนักงานในอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าในอุตสาหกรรมในจังหวัดระยอง พนักงานในองค์กรมีความพึงพอใจต่อการบริหารบุคลากรของผู้บริหารค่อนข้างดี ดังนี้

1. เมตตา : พนักงานในองค์กรรู้สึกที่ตัวเองเป็นที่รัก และเห็นคุณค่าของงานตัวเองจากการที่ผู้บริหารให้ความสำคัญของงานที่พนักงานทำ
2. กรุณา : พนักงานในองค์กรรู้สึกถึงความมีน้ำใจของผู้บริหารในองค์กร มีการกล่าวถึงสวัสดิการที่ได้รับ เช่น การจัดเตรียมขนมพัก ของว่าง และอาหารพิเศษประจำเดือนที่ได้รับจากบริษัทจากการที่ผู้บริหารใช้หลักความกรุณาเป็นที่ตั้ง
3. มุทิตา : พนักงานมีความเปิดต่อการประกาศคุณงามความดีของพนักงานในองค์กร และมีความคิดที่จะร่วมสานต่อกิจกรรมเพื่อพัฒนาองค์กรให้ดีขึ้น
4. อุเบกขา : พนักงานในองค์กรมีความมั่นใจว่าผู้บริหารหรือหัวหน้างานในองค์กรจะตัดสินใจบนพื้นฐานความชอบธรรมหากมีข้อขัดแย้งเกิดขึ้น

อภิปรายผล

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 1 พบผลดีทางการบริหารบุคลากรตามของผู้บริหารตามหลักพรหมวิหาร 4 ในอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าในอุตสาหกรรมในจังหวัดระยอง หากได้นำหลักธรรมคำสอนของพุทธศาสนาไปปฏิบัติใช้นั้นย่อมส่งผลให้องค์กรนั้นประสบความสำเร็จ มีความผาสุก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะความสามัคคีในองค์กร มากกว่าองค์กรที่ยึดเอาผลประโยชน์ของบุคคลใดบุคคลหนึ่งเป็นที่ตั้ง เพราะรังแต่จะก่อให้เกิดความวุ่นวาย การแบ่งพรรคแบ่งฝ่าย ในองค์กร ซึ่งเป็นบ่อเกิดอย่างหนึ่งของความล้มเหลวของประเทศ ซึ่งสอดคล้องกับ (พระมหาชัยวัฒน์พรหม สนธิ, 2560) ศึกษาเรื่องกระบวนการและหลักการบริหารงานบุคคลที่เหมาะสมตามหลักพรหมวิหารสี่ พบว่าการบริหารงานบุคคล เพื่อให้การดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลต่อหน่วยงานหรือองค์กร กระบวนการบริหารงานบุคคล จะประกอบด้วย การสรรหาบุคคล การใช้บุคคล การพัฒนาบุคคล และการธำรงรักษาบุคคล การบริหารงานบุคคลควรยึดหลักประชาธิปไตย โดยการเคารพในสิทธิ และความสามารถของบุคคล มีความยุติธรรม มีการพัฒนาและการให้ขวัญและกำลังใจบุคลากร บุคลากรได้ปฏิบัติงาน อย่างเต็มความรู้

และต้องมีหลักพุทธธรรม คือ พรหมวิหารธรรมให้ประพจน์และปฏิบัติ หรือควบคุม กำกับทางจิตใจของมนุษย์ให้อยู่กับสังคม ในสถานที่ที่มีพรหมวิหาร 4 สถานที่นั้นย่อมมีคนที่มีจิตใจ ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ ของตนเองและผู้อื่น สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาควรแสดงออกต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ถึงการมีเมตตา กรุณา มุทิตา อุเบกขา ก่อให้เกิดความศรัทธา แก่เพื่อนร่วมงานและ ชุมชน ตลอดจนการบริหารบุคคลด้วยความเป็นธรรม

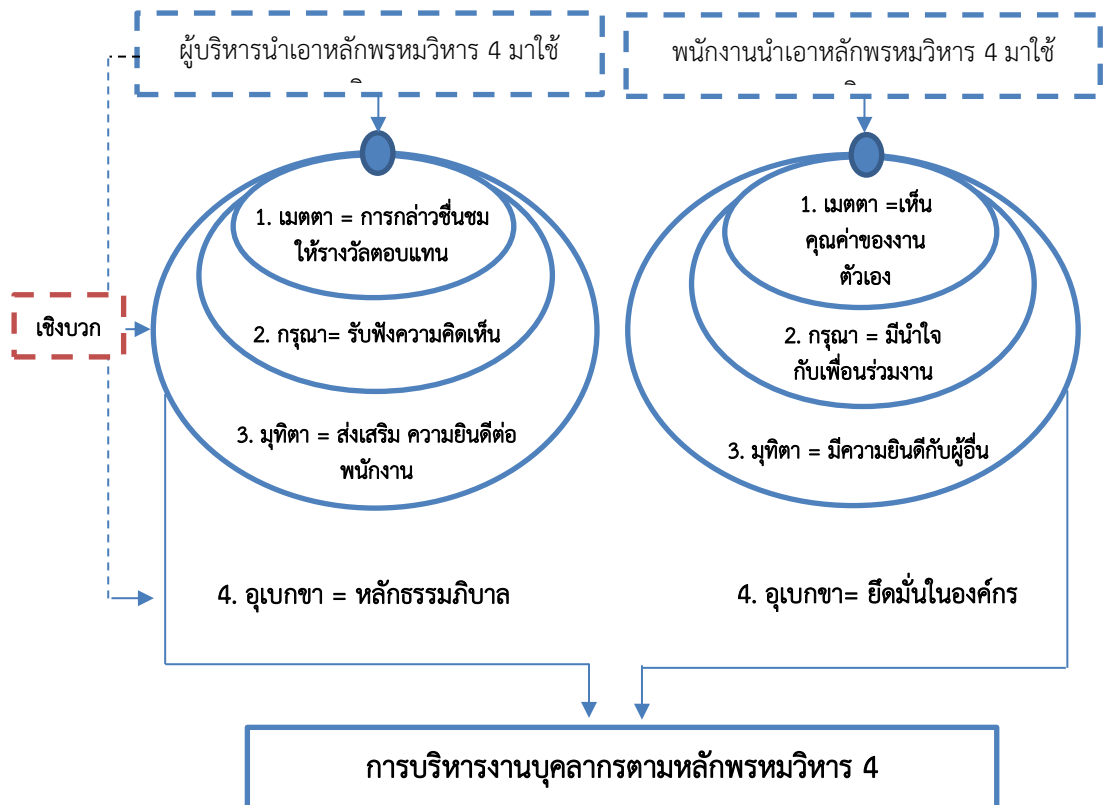
ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 2 พบว่า ความพึงพอใจของพนักงานในอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าในอุตสาหกรรมในจังหวัดระยอง จากวิธีการบริหารองค์กรตามหลักพรหมวิหาร 4 ระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารมีการประเมินผลการปฏิบัติงานและบุคลากรอย่างเที่ยงตรง ยุติธรรมโดยใช้หลักธรรมาภิบาล การประเมินผลการปฏิบัติงาน บทบาทของผู้บริหาร ลักษณะของงาน ผลการปฏิบัติงาน ประสิทธิภาพการวางแผนบุคลากร ประสิทธิภาพการประเมินผลการปฏิบัติงาน ประสิทธิภาพการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับ (ศุภากร บุญสนอง, 2564) ศึกษาเรื่องหลักพุทธธรรมกับการบริหารงานบุคคล พบว่าหลักพุทธธรรมหรือคำสั่งสอนของพระสัมมาสัมพุทธเจ้านั้น ถึงแม้ว่าจะมีมาตั้งแต่สมัยพุทธกาล นับจนถึงปัจจุบันเป็นเวลา 2500 กว่าปีมาแล้ว แต่ทุกหลักพุทธธรรมยังคงทันสมัยอยู่เสมอ สามารถนำไปประยุกต์ใช้เป็นแนวทางในการดำเนินชีวิตและแนวทางในการบริหารงานได้เป็นอย่างดี ที่เป็นเช่นนี้ก็เพราะหลักพุทธธรรมดังกล่าวเป็นความจริงที่สามารถพิสูจน์ได้ที่เรียกว่า สัจธรรม ปฏิบัติให้เห็นผลได้อย่างแท้จริงและ (ลิขิตา เกลิมพลโยธิน, เกลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน, นลิน ญัฐดีสวัสดิ์, 2560) ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำกับการพัฒนาองค์การโดยใช้หลักพรหมวิหาร 4 พบว่า ด้านเมตตา ผู้บริหารมีความปรารถนาให้ครูทุกคนมีความสามัคคีกันในที่ทำงานโดยการให้ทำกิจกรรมร่วมกัน มอบหมายงานตามความรู้ความสามารถให้ตรงกับบุคคล รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นสนับสนุนให้มีความเจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้นไป และการวางตัวให้เหมาะสมเป็นแบบอย่างที่ดีทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ด้านกรุณา ผู้บริหารมีการจัดระเบียบและแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับงานโดยเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมเป็นหลัก ร่วมแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้นด้วยความใส่ใจ สร้างสัมพันธภาพอันดีงาม ด้านมุทิตา ผู้บริหารจัดโครงการพัฒนาบุคลากรอยู่เสมอเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานโดยส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการอบรมเพื่อเพิ่มศักยภาพการทำงาน

สรุป

การบริหารบุคลากรตามหลักพรหมวิหาร 4 ไม่เพียงแต่จะก่อให้เกิดความสามัคคีกลมเกลียวกันในชีวิตการทำงาน หากพนักงานในองค์กรสามารถนำหลักพรหมวิหาร 4 ไปปรับใช้ในชีวิตประจำวัน และขยายแผ่กว้างไปในระดับชุมชน ก็จะทำให้ชุมชนนั้นๆ มีความผาสุกและพัฒนาได้อย่างยั่งยืน

องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย

จากการศึกษาการบริหารงานบุคลากรตามหลักพรหมวิหารสี่ในอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าในนิคมอุตสาหกรรมในจังหวัดระยองพบองค์ความรู้ที่สามารถสรุปเป็นแผนภาพได้ดังนี้



แผนภาพที่ 2 แสดงการบริหารงานบุคลากรตามหลักพรหมวิหารสี่ในอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าในนิคมอุตสาหกรรมในจังหวัดระยอง

จากแผนภาพที่ 2 แสดงให้เห็นว่าแนวความคิดที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล หรือการบริหารทรัพยากรมนุษย์ไม่ได้เป็นของใหม่ที่ทำการศึกษาในปัจจุบันเท่านั้น หากแต่ได้มีการศึกษากันมาตั้งแต่โบราณกาลแล้ว ดังจะเห็นได้จากหลักธรรมบางหมวดของพระพุทธองค์คือหลักพรหมวิหารธรรม 4 ซึ่งกล่าวได้ว่าเป็นแก่นสารของการบริหารทรัพยากรมนุษย์จะเห็นได้ว่าการศึกษากลับมาเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์ในลักษณะที่เป็นการใช้คนให้เหมาะกับงาน

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

ผู้บริหารควรมีการสำรวจความพึงพอใจและเปิดรับความคิดเห็นเพิ่มเติมจากพนักงานในองค์กรอย่างสม่ำเสมอเพื่อรักษาระดับความพึงพอใจของพนักงานในองค์กรและคงไว้ซึ่งความน่าอยู่ขององค์กรต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- ณฐาพัชร วรพงศ์พัชร, อภิรติ รุ่งนภา. (2566). การบริหารงานบุคคลตามหลักทฤษฎีปาปนิคสูตรของผู้บริหาร ในงานอุตสาหกรรมเย็บถุงลมนิรภัยเขตพื้นที่นิคมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี, *วารสารสหวิทยาการและการจัดการร่วมสมัย*, 2(3), 1-17.
- ณฐาพัชร วรพงศ์พัชร, (2566). ความพึงพอใจของพนักงานที่มีต่อสวัสดิการของบริษัท GGG จำกัด(มหาชน), *วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์*, 49(1), 103-114.
- ณฐาพัชร วรพงศ์พัชร. (2566). การบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ในโรงงานอุตสาหกรรมจังหวัดในชลบุรี, *วารสารวิชาการพระพุทธศาสนาเขตลุ่มแม่น้ำโขง*, 6(2), 1-18.
- พรทิพย์ อนุพัฒน์, พระครูสิริธรรมาภิรัต, สันติ อุณจะนำ, ทิพมาศ เสวตวรโชติ. (2566). พรหมวิหาร 4: กับการบริหารงานบุคคลในองค์กร. *วารสารมหาจุฬานาครทรรณ*, 10(2), 269-282.

- พรทิพย์ อนุพัฒน์, พระครูสิริธรรมาภิรัต, สันติ อุณจะนำ. (2561). พรหมวิหาร 4: กับการบริหารงานบุคคลในองค์กร. *ศึกษาศาสตร์ มมร*, 9(1), 255-266.
- พระมหา เกษมปญญาวโร. (2560). การเจริญพรหมวิหาร 4 ในชีวิตประจำวัน. *วารสารปรัชญาปริทรรศน์*, 22(1), 63-71.
- พระมหาชัยวัฒน์พรหม สนธิ. (2560). กระบวนการและหลักการ บริหารงานบุคคลที่เหมาะสมตามหลักพรหมวิหารสี่. *วารสารธาตุพนมปริทรรศน์*, 1(1), 1-15.
- ลิขิตา เฉลิมพลโยธิน, เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน, นลิน ญัฐดีสวัสดิ์. (2560). ภาวะผู้นำกับการพัฒนาองค์การโดยใช้หลักพรหมวิหาร4. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยธนบุรี*, 11(26), 162-171.
- ศุภากร บุญสนอง. (2564). หลักพุทธธรรมกับการบริหารงานบุคคล. *วารสารบัณฑิตศึกษาปริทรรศน์ วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์*, 9(2), 65-74.

ภาคผนวก

จริยธรรมการตีพิมพ์ผลงานวิชาการในวารสาร (Publication Ethics)

วารสารมนุษยสังคมศิลปสา
สตร์ (Journal of Humanities, Social Sciences, and Art) เป็นวารสารวิชาการของคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี ได้กำหนดจริยธรรมการตีพิมพ์ผลงานในวารสารที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรมของคณะกรรมการจริยธรรมการตีพิมพ์ (Committee on Publication Ethics: COPE) ประกอบด้วย บทบาทหน้าที่ของบรรณาธิการ (Editors) ผู้ประเมิน (Reviewers) ผู้แต่ง (Authors) และผู้อ่าน (Readers) โดยทางวารสารได้มุ่งหวังว่า ผู้ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการวารสารจะปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ เพื่อให้การดำเนินงานของวารสารเป็นไปด้วยความโปร่งใสและน่าเชื่อถือแก่วงการวิชาการ

บทบาทหน้าที่ของบรรณาธิการ (Editors)

กองบรรณาธิการ (Editorial Board) ประกอบด้วย บรรณาธิการที่ปรึกษา (Advising Editor) บรรณาธิการ (Editor) บรรณาธิการประจำเรื่อง (Section Editor) มีบทบาทหน้าที่ในการดำเนินงานของวารสาร ดังนี้

1. บรรณาธิการที่ปรึกษา (Advising Editor)

1.1 ศึกษางานวิจัยและงานวิชาการที่เกี่ยวข้องกับศาสตร์สาขาทางมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ภายใต้ขอบเขตเนื้อหาของวารสารที่กำหนด รวมถึงศึกษาทิศทางการพัฒนาคุณภาพของวารสารไทยเพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพของวารสารมนุษยสังคมศิลปสา
สตร์อย่างต่อเนื่อง

1.2 ให้คำปรึกษา ส่งเสริม และสนับสนุนทรัพยากรในการดำเนินงานวารสารให้ได้มาตรฐานตามเกณฑ์ดัชนีการอ้างอิงวารสารไทย (Thai Journal Citation Index Centre: TCI)

2. บรรณาธิการ (Editor)

2.1 จัดทำคำแนะนำสำหรับผู้เขียน เกณฑ์การพิจารณาบทความเบื้องต้น รูปแบบการเขียนบทความ การเขียนเอกสารอ้างอิงที่มีมาตรฐานสากล พร้อมทั้งเผยแพร่ผ่านทางเว็บไซต์

2.2 พิจารณาประเภทของบทความ ขอบเขตของวารสาร และรูปแบบการเขียนบทความเบื้องต้น โดยละเอียดและหลีกเลี่ยงการดำเนินงานที่เป็นผลประโยชน์ทับซ้อน

2.3 ตรวจสอบการคัดลอกผลงานจากผู้อื่น (Plagiarism) รวมถึงการคัดลอกผลงานของตนเอง (Self-plagiarism) ในบทความ ทั้งนี้ให้ปฏิเสธ (Rejected) บทความที่มีการคัดลอกผลงานดังกล่าวทันที

2.4 กำหนดบรรณาธิการประจำเรื่องจากกองบรรณาธิการในการดูแล กำกับ และติดตามกระบวนการประเมินคุณภาพของบทความแต่ละเรื่องอย่างโปร่งใสและตรวจสอบได้

2.5 ติดตามการประเมินคุณภาพของบทความโดยผู้ประเมินให้ตรงตามเวลาที่กำหนดไว้

2.6 ตัดสินผลการพิจารณาคุณภาพของบทความจากผลการประเมิน ดังนี้

(1) การรับตีพิมพ์ (Accepted) ซึ่งจะต้องเป็นไปตามกระบวนการประเมินคุณภาพของบทความ โดยประเมินจากผู้ประเมิน 3 ท่าน และต้องผ่านอย่างน้อย 2 ใน 3 ท่าน

(2) การปฏิเสธ (Rejected) จะต้องมิให้ผู้ประเมินปฏิเสธการตีพิมพ์อย่างน้อย 2 ท่าน และแจ้งผู้แต่งพร้อมหลักฐานเชิงประจักษ์

2.7 หากผู้แต่งมีหลักฐานโต้แย้งผลการประเมินให้บรรณาธิการนำเข้าสู่กระบวนการพิจารณาร่วมกับกองบรรณาธิการและแจ้งผลการพิจารณาต่อผู้แต่งทุกครั้ง

2.8 บรรณาธิการจะต้องเป็นบรรณาธิการตรวจสอบบทความให้ถูกต้อง ครบถ้วนก่อนจัดทำเล่ม และเผยแพร่ผ่านระบบ Thaijo โดยจะต้องทำการเผยแพร่ให้ตรงตามกำหนดเวลาออกของวารสารอย่างเคร่งครัด

2.9 หากเกิดความผิดพลาดจากการดำเนินงานของวารสารโดยละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ของบรรณาธิการนั้น บรรณาธิการจะต้องแสดงความรับผิดชอบ

3. บรรณาธิการประจำเรื่อง (Section Editor)

3.1 บรรณาธิการประจำเรื่องจะต้องดูแลกระบวนการประเมินคุณภาพของบทความในแต่ละเรื่องที่ได้รับมอบหมาย ได้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงคุณภาพของบทความ และให้ข้อเสนอแนะการตัดสินผลการพิจารณาคุณภาพของบทความต่อบรรณาธิการ

3.2 ประชุม และพิจารณากำหนดแผนการดำเนินงานวารสาร จัดทำคำแนะนำสำหรับผู้เขียน เกณฑ์การพิจารณาบทความเบื้องต้น รูปแบบการเขียนบทความ การเขียนเอกสารอ้างอิงที่มีมาตรฐานสากล แบบประเมินบทความ และการปรับปรุงการจัดทำวารสารให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง

3.3 พิจารณากันกรอง สรรหา คัดเลือก และจัดส่งบทความไปยังผู้ทรงคุณวุฒิที่ตรงกับสาขาวิชาของบทความนั้นๆ เพื่อการประเมินบทความที่มีคุณภาพและเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อผู้แต่ง และผู้อ่าน

3.4 กำกับดูแลคุณภาพวารสารวิชาการให้เป็นไปตามเกณฑ์ของศูนย์ดัชนีการอ้างอิงวารสารไทย (TCI)

3.5 ประชุมตัดสินผลการพิจารณาบทความที่มีหลักฐานโต้แย้งการประเมิน ทั้งนี้จะต้องเป็นไปตามจริยธรรมการตีพิมพ์ผลงานในวารสารวิชาการ

บทบาทหน้าที่ผู้ประเมิน (Reviewers)

1. พิจารณาระยะเวลาในการประเมิน และเลือกประเมินบทความที่ตรงตามสาขาวิชาที่ตนมีความเชี่ยวชาญในเนื้อหาของบทความนั้น โดยละเว้นและหลีกเลี่ยงการดำเนินงานที่เป็นผลประโยชน์ทับซ้อน

2. ประเมินคุณภาพของบทความตามหลักทางวิชาการ และมุ่งพัฒนาคุณภาพวารสารวิชาการให้เป็นไปตามเกณฑ์ของศูนย์ดัชนีการอ้างอิงวารสารไทย (TCI)

3. ประเมินบทความและนำเสนอผลการประเมินตามระยะเวลาที่กำหนด พร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อผู้แต่งและผู้อ่าน

4. สรุปผลการประเมินบทความ ได้แก่ (1) ยอมรับการตีพิมพ์บทความ (2) ขอให้มีการแก้ไข (3) ส่งใหม่เพื่อประเมินอีกครั้ง และ (4) ปฏิเสธการรับตีพิมพ์บทความ

บทบาทหน้าที่ผู้แต่ง (Authors)

1. พิจารณาประเภทของบทความ ขอบเขตของวารสาร และรูปแบบการเขียนบทความให้ครบถ้วน ตรวจสอบเนื้อหาของบทความที่เขียนขึ้นว่าเป็นไปตามเกณฑ์การพิจารณาเบื้องต้นของวารสารหรือไม่

2. หากประสงค์จะส่งบทความ บทความนั้นจะต้องไม่อยู่ในระหว่างการพิจารณาจากวารสารหรืองานประชุมวิชาการอื่น และไม่เคยพิมพ์เผยแพร่ส่วนใดส่วนหนึ่ง เช่น บทคัดย่อ ผลการวิจัยหรือบทความฉบับเต็มในวารสารหรือเอกสารสืบเนื่องจากงานประชุมวิชาการ

3. ผู้แต่งจะต้องไม่คัดลอกผลงานของผู้อื่น (Plagiarism) หรือคัดลอกผลงานของตนเอง (Self-plagiarism)
4. การจัดส่งบทความจะต้องเป็นไปตามขั้นตอนการดำเนินงานของวารสาร หากสงสัยในการดำเนินงานของวารสารให้ติดต่อสอบถามวารสารก่อนทำการจัดส่งผ่านระบบ Thaijo
5. ผู้แต่งสามารถโต้แย้งการตัดสินผลการพิจารณาบทความได้ โดยต้องมีหลักฐานที่ชัดเจน ประกอบการอธิบายต่อบรรณาธิการเพื่อพิจารณาตัดสินผลการพิจารณาบทความอีกครั้ง
6. ผู้แต่งจะต้องติดตามบทความผ่านระบบ Thaijo จนถึงสิ้นสุดกระบวนการของวารสาร

บทบาทหน้าที่ผู้อ่าน (Reader)

1. ผู้อ่านสามารถอ่านบทคัดย่อ ดาวน์โหลบทความฉบับเต็มได้ผ่านระบบ Thaijo
2. หากมีการนำข้อความส่วนใดส่วนหนึ่งของบทความในวารสารไปใช้ประโยชน์ ขอให้ผู้อ่านทำการอ้างอิงข้อมูลของบทความให้ครบถ้วน
3. หากผู้อ่านพบการคัดลอกผลงานของผู้อื่น (Plagiarism) หรือคัดลอกผลงานของตนเอง (Self-plagiarism) ปรากฏในบทความที่ตีพิมพ์ในวารสารมนุษยสังคมศิลปาสาร ขอให้แจ้งทีมงานวารสารเพื่อดำเนินการตรวจสอบอีกครั้ง ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ของวงการวิชาการและเป็นการพัฒนาวารสารให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง

การประเมินคุณภาพบทความ

1. บทความที่ส่งเข้ามาจะได้รับการประเมินคุณภาพของผลงานวิชาการ โดยผู้ประเมินซึ่งเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในสาขาที่เกี่ยวข้อง จำนวน 3 ท่าน จากหลากหลายสถาบัน ซึ่งพิจารณาแบบปกปิดรายชื่อทั้งผู้เขียนบทความ ผู้ประเมิน และผู้ที่เกี่ยวข้อง (Double –blind review)
2. ระยะเวลาในการประเมินคุณภาพของบทความเป็นไปตามขั้นตอนการทำงานของวารสาร
3. การตัดสินผลการพิจารณาคุณภาพของบทความจากผลการประเมิน ดังนี้
 - 3.1 การรับตีพิมพ์ (Accepted) ซึ่งจะต้องเป็นไปตามกระบวนการประเมินคุณภาพของบทความ โดยประเมินจากผู้ประเมิน 3 ท่าน และต้องผ่านอย่างน้อย 2 ใน 3 ท่าน

3.2 การปฏิเสธ (Rejected) จะต้องเป็นผู้ประเมินปฏิเสธการตีพิมพ์อย่างน้อย 2 ท่าน และแจ้งผู้แต่งพร้อมหลักฐานเชิงประจักษ์

4. สามารถโต้แย้งการตัดสินผลการพิจารณาคุณภาพบทความได้ โดยต้องมีหลักฐานโต้แย้งที่ชัดเจน เพื่อใช้ประกอบการอธิบายต่อบรรณาธิการ และกองบรรณาธิการ และสามารถเปลี่ยนผลการพิจารณาคุณภาพของบทความได้ หากหลักฐานที่โต้แย้งนั้นมีความชัดเจนและผ่านการเห็นชอบจากกองบรรณาธิการ ทั้งนี้ การตัดสินของกองบรรณาธิการถือเป็นขั้นสุดท้าย

การจัดเตรียมต้นฉบับสำหรับผู้เขียน

ในการพิจารณาบทความเบื้องต้น ทางวารสารจะพิจารณาประเภทของบทความขอบเขตเนื้อหาของวารสาร และรูปแบบการเขียนบทความ ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. ประเภทของบทความ โดยวารสารจะรับพิจารณาประเภทของผลงานวิชาการ ดังนี้

1.1 บทความวิชาการ (Academic Article) เป็นบทความวิชาการที่มีเนื้อหาสาระทางวิชาการอย่างถูกต้อง มีแนวคิดและการนำเสนอที่ชัดเจนและเป็นประโยชน์ต่อวงการวิชาการด้านมนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปกรรมศาสตร์ ประกอบด้วย บทคัดย่อ (ทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ) บทนำ เนื้อเรื่อง ประกอบด้วย *ส่วนที่ 1* ที่มีหัวข้อเกี่ยวกับการปูบริบทเนื้อเรื่องก่อนเข้าถึงแก่นของเนื้อเรื่อง *ส่วนที่ 2* ที่มีหัวข้อเกี่ยวกับการวิเคราะห์ข้อมูล การใช้เหตุผล การวิพากษ์/วิจารณ์ การโต้แย้งประเด็น ฯลฯ โดยจะต้องเป็นไปตามหลักการ ทฤษฎี และมีหลักฐานอ้างอิงตามหลักวิชาการ และ *ส่วนที่ 3* ที่มีหัวข้อเกี่ยวกับการนำเสนอความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะ บทสรุป กิตติกรรมประกาศ (ถ้ามี) และ เอกสารอ้างอิง

1.2 บทความวิจัย (Research Article) เป็นงานวิจัยหรือส่วนหนึ่งของการวิจัยที่มีขั้นตอนการดำเนินงานถูกต้องตามระเบียบวิธีวิจัย มีความชัดเจนในการแก้ไขปัญหา และผลการวิจัยที่พบองค์ความรู้ใหม่ที่แสดงให้เห็นถึงความก้าวหน้าทางวิชาการและเป็นประโยชน์ต่อวงการวิชาการด้านมนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปกรรมศาสตร์ ประกอบด้วย บทคัดย่อ (ทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ) บทนำ วัตถุประสงค์การวิจัย นิยามศัพท์เฉพาะ (ถ้ามี) สมมติฐานการวิจัย (ถ้ามี) กรอบแนวคิดการวิจัย วิธีการดำเนินการวิจัย ผลการวิจัย สรุปผลการวิจัยและอภิปรายผล ข้อเสนอแนะ กิตติกรรมประกาศ (ถ้ามี) และ เอกสารอ้างอิง

2. ขอบเขตเนื้อหาของวารสาร โดยวารสารจะรับพิจารณาสาขาของบทความตามขอบเขตของเนื้อหา ได้แก่ มนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ รัฐศาสตร์ รัฐประศาสนศาสตร์ นิติศาสตร์ ภาษาศาสตร์ ศิลปกรรม ดนตรี นาฏศิลป์ การพัฒนาชุมชน/สังคม/ท้องถิ่น รวมทั้งสหวิทยาการเพื่อการพัฒนาเชิงพื้นที่และศาสตร์สาขาอื่นที่เกี่ยวข้อง

3. รูปแบบการเขียนบทความ โดยทางวารสารได้กำหนดรูปแบบการเขียนบทความดังนี้ (ทั้งนี้ ผู้เขียนสามารถดาวน์โหลดรูปแบบการจัดทำต้นฉบับได้ที่

https://drive.google.com/drive/u/0/folders/1Ew_OKF0RxKlfovTDBpBnGHfThCqQv_5X)

3.1 การตั้งค่าหน้ากระดาษ กำหนดการตั้งค่ากระดาษเป็น A4 ตัวอักษรที่ใช้คือ TH Sarabun New สีสันแบบเดียวกันตลอดทั้งบทความ ระยะห่างของขอบกระดาษทุกด้าน (บน-ล่าง-ซ้าย-ขวา) คือ 2.54 ซม. ข้อความใช้การจัดกระจายอย่างไทย ระยะห่างระหว่างบรรทัดคือ 1.0 (หนึ่งเท่า) การเว้นระยะจากด้านซ้ายมือ 1 แท็บ (Tab) ให้เริ่มต้นที่ระยะ 1.0 นิ้ว และหัวข้อย่อให้ใช้แท็บต่อไปโดยเพิ่มขึ้นอีกแท็บละ 0.5 นิ้ว โดยกำหนดจำนวนหน้าของต้นฉบับอยู่ระหว่าง 15 - 20 หน้า (รวมบทคัดย่อ รูป กราฟ ตาราง และรายการเอกสารอ้างอิง) ระบบเลขที่ใช้ในบทความใช้เลขอารบิกทั้งหมด (ยกเว้นความจำเป็นที่ต้องใช้ชื่อเฉพาะสามารถใช้เลขไทยหรือสัญลักษณ์พิเศษได้)

3.2 รายละเอียดในแต่ละหัวข้อของบทความ ประกอบด้วย

(1) บทความวิชาการ (Academic Article) ประกอบด้วย

- ชื่อเรื่อง (Title) กำหนดให้มีทั้งชื่อภาษาไทยและภาษาอังกฤษ กำหนดขนาดตัวอักษร 18 หนา จัดกึ่งกลางหน้ากระดาษ โดยที่ชื่อภาษาอังกฤษต้องเป็นตัวพิมพ์ใหญ่ทั้งหมด
- ชื่อผู้เขียน (Author) ให้พิมพ์เฉพาะชื่อและนามสกุลทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษของผู้แต่งทุกคน และผู้เขียนหลักหรือผู้ประพันธ์บรรณกิจ (Corresponding Author) จะต้องใส่เครื่องหมาย * ไว้ท้ายชื่อผู้เขียนหลักด้วย (เช่น ญัฎฐานุช เมฆธา^{1,*}) ขนาดตัวอักษร 14 ธรรมดา จัดกึ่งกลางหน้ากระดาษ
- ที่อยู่ (Address) และสังกัด (Affiliation) ให้พิมพ์เป็นเชิงอรรถอยู่ในหน้าแรกของบทความ โดยมีทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ และหากเป็นนักศึกษาหรืออาจารย์ ให้ระบุสังกัดสาขาวิชา คณะ และมหาวิทยาลัยด้วย ขนาดตัวอักษร 12 ธรรมดา จัดชิดซ้าย

- อีเมล (E-mail) ให้ระบุเฉพาะอีเมลของผู้เขียนหลักหรือผู้ประพันธ์บรรณ
กิจไว้ตรงเชิงบรรณ หลังเครื่องหมาย * (เช่น * Corresponding author. E-mail:
n.mekara@udru.ac.th) ขนาดตัวอักษร 12 ธรรมดา จัดชิดซ้าย

- บทคัดย่อ (Abstract) ให้จัดทำทั้งบทคัดย่อภาษาไทยและภาษาอังกฤษ
โดยเนื้อหาทั้งสองภาษาจะต้องสอดคล้องกันและถูกต้องตามหลักไวยากรณ์ ในกรณีที่แปลบทความ
ภาษาอังกฤษ อนุโลมให้มีเฉพาะบทคัดย่อภาษาอังกฤษได้ และกำหนดให้มีจำนวนคำต้องไม่เกิน 400 คำ
ขนาดตัวอักษร 16 ธรรมดา และตัวหนาเฉพาะหัวข้อ

- คำสำคัญ (Keywords) กำหนดให้มีทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ มี
จำนวน 3-5 คำ ขนาดตัวอักษร 16 ธรรมดา และตัวหนาเฉพาะหัวข้อ

- บทนำ (Introduction) เป็นการเขียนให้ผู้อ่านเกิดความสนใจในเรื่อง
ดังกล่าว อาจกล่าวถึงความสำคัญ หรือยกประเด็นปัญหาที่กำลังเป็นที่สนใจ ขนาดตัวอักษร 16 ธรรมดา
และตัวหนาเฉพาะหัวข้อ

- เนื้อเรื่อง (Body) ประกอบด้วย *ส่วนที่ 1* ที่มีหัวข้อเกี่ยวกับการปูบริบทเนื้อ
เรื่องก่อนเข้าถึงแก่นของเนื้อเรื่อง *ส่วนที่ 2* ที่มีหัวข้อเกี่ยวกับการวิเคราะห์ข้อมูล การใช้เหตุผล การ
วิพากษ์/วิจารณ์ การโต้แย้งประเด็น ฯลฯ โดยจะต้องเป็นไปตามหลักการ ทฤษฎี และมีหลักฐานอ้างอิง
ตามหลักวิชาการ และ *ส่วนที่ 3* ที่มีหัวข้อเกี่ยวกับการนำเสนอความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะ ทั้งนี้
จะต้องจัดลำดับเนื้อหาสาระให้เหมาะสมและมีความต่อเนื่อง สามารถใช้รูปภาพ ตาราง กราฟ หรือ
แผนภูมิเพื่อสื่อความเข้าใจไปยังผู้อ่านได้ง่ายขึ้น และภาษาที่ใช้จะต้องถูกต้องตามหลักวิชาการ ขนาด
ตัวอักษร 16 ธรรมดา และตัวหนาเฉพาะหัวข้อ

- บทสรุป (Conclusion) มีการสรุปประเด็นสำคัญของบทความจากหัวข้อที่
นำเสนอ โดยนำมาเขียนเชื่อมโยงและรวมกันไว้ท้ายบท อาจกล่าวสรุปเนื้อหาว่ามีความสำคัญอย่างไร
หรือสามารถนำไปใช้ประโยชน์อย่างไรได้บ้าง ขนาดตัวอักษร 16 ธรรมดา และตัวหนาเฉพาะหัวข้อ

- กิตติกรรมประกาศ (Acknowledgment) (ถ้ามี) เป็นการกล่าวถึงแหล่งทุน
หรือผู้สนับสนุนการดำเนินงานจนนำไปสู่การเขียนบทความวิชาการ โดยระบุชื่อทุน หน่วยงาน
ปีงบประมาณ หรือผู้ให้ทุนตามที่ผู้เขียนเห็นสมควร ขนาดตัวอักษร 16 ธรรมดา และตัวหนาเฉพาะหัวข้อ

- เอกสารอ้างอิง (References) ให้ใช้ระบบอ้างอิงตามระบบนามปี (Name and Year System) โดยยึดรูปแบบ APA (American Psychological Association) ขนาดตัวอักษร 16 ธรรมดา และตัวหนาเฉพาะหัวข้อ

(2) บทความวิจัย (Research Article) ประกอบด้วย

- ชื่อเรื่อง (Title) กำหนดให้มีทั้งชื่อภาษาไทยและภาษาอังกฤษ กำหนดขนาดตัวอักษร 18 หนา จัดกึ่งกลางหน้ากระดาษ โดยที่ชื่อภาษาอังกฤษต้องเป็นตัวพิมพ์ใหญ่ทั้งหมด

- ชื่อผู้เขียน (Author) ให้พิมพ์เฉพาะชื่อและนามสกุลทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษของผู้แต่งทุกคน และผู้เขียนหลักหรือผู้ประพันธ์บรรณกิจ (Corresponding Author) จะต้องใส่เครื่องหมาย * ไว้ท้ายชื่อผู้เขียนหลักด้วย (เช่น ญัญฐานุช เมฆรา^{1,*}) ขนาดตัวอักษร 14 ธรรมดา จัดกึ่งกลางหน้ากระดาษ

- ที่อยู่ (Address) และ สังกัด (Affiliation) ให้พิมพ์เป็นเชิงอรรถอยู่ในหน้าแรกของบทความ โดยมีทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ และหากเป็นนักศึกษาหรืออาจารย์ ให้ระบุสังกัดสาขาวิชา คณะ และมหาวิทยาลัยด้วย ขนาดตัวอักษร 12 ธรรมดา จัดชิดซ้าย

- อีเมล (E-mail) ให้ระบุเฉพาะอีเมลของผู้เขียนหลักหรือผู้ประพันธ์บรรณกิจไว้ตรงเชิงอรรถ หลังเครื่องหมาย * (เช่น * Corresponding author. E-mail: n.mekara@udru.ac.th) ขนาดตัวอักษร 12 ธรรมดา จัดชิดซ้าย

- บทคัดย่อ (Abstract) ให้จัดทำทั้งบทคัดย่อภาษาไทยและภาษาอังกฤษ โดยเนื้อหาทั้งสองภาษาจะต้องสอดคล้องกันและถูกต้องตามหลักไวยากรณ์ ในกรณีที่บทความภาษาอังกฤษ อนุมัติให้มีเฉพาะบทคัดย่อภาษาอังกฤษได้ และกำหนดให้มีจำนวนคำต้องไม่เกิน 400 คำ ขนาดตัวอักษร 16 ธรรมดา และตัวหนาเฉพาะหัวข้อ

- คำสำคัญ (Keywords) กำหนดให้มีทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ มีจำนวน 3-5 คำ ขนาดตัวอักษร 16 ธรรมดา และตัวหนาเฉพาะหัวข้อ

- บทนำ (Introduction) เป็นการเขียนถึงที่มาและความสำคัญของเรื่องและเหตุผลที่ศึกษาเรื่องนั้น เพื่อแสดงให้เห็นถึงคุณค่าของหัวข้อวิจัย รวมถึงมีการกล่าวอ้างอิงถึงงานวิจัยอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง ขนาดตัวอักษร 16 ธรรมดา และตัวหนาเฉพาะหัวข้อ

- วัตถุประสงค์ (Objectives) เป็นการกล่าวถึงความมุ่งหมายของการวิจัยว่าต้องการศึกษาอะไร ซึ่งวัตถุประสงค์ควรสอดคล้องกับชื่อเรื่อง และหากมีวัตถุประสงค์การวิจัยมากกว่า

หนึ่งข้อ ให้เขียนแยกเป็นข้อๆ โดยเรียงลำดับตามการดำเนินการวิจัย (เช่น 1. , 2.) ขนาด
ตัวอักษร 16 ธรรมดา และตัวหนาเฉพาะหัวข้อ

- นิยามศัพท์เฉพาะ (Definition of Specific Terms) (ถ้ามี) และ สมมติฐาน
การวิจัย (Hypothesis) (ถ้ามี) เป็นการกล่าวถึงการบัญญัติความหมายของศัพท์เฉพาะในบทความวิจัย
และการตั้งสมมติฐานตามผู้เขียนเห็นสมควร ขนาดตัวอักษร 16 ธรรมดา และตัวหนาเฉพาะหัวข้อ

- กรอบแนวคิดการวิจัย (Conceptual Framework) เป็นการกำหนดกรอบ
ความคิดและเชื่อมโยงทฤษฎีที่เกี่ยวข้องที่แสดงให้เห็นถึงตัวแปรหรือขอบเขตการวิจัย อาจมีการกล่าวถึง
การทบทวนวรรณกรรม (Literature Review) ร่วมด้วยตามผู้เขียนเห็นสมควร ขนาดตัวอักษร 16
ธรรมดา และตัวหนาเฉพาะหัวข้อ

- วิธีการดำเนินการวิจัย (Research Methodology) เป็นการอธิบายถึง
การศึกษา โดยแบ่งเป็นหัวข้อย่อยได้แก่ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การเก็บ
รวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล และหากมีข้อมูลการรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยใน
มนุษย์ (Institutional Review Board: IRB) ให้ผู้เขียนระบุมาด้วย ขนาดตัวอักษร 16 ธรรมดา และ
ตัวหนาเฉพาะหัวข้อ

- ผลการวิจัย (Result) ให้เขียนรายงานผลการวิจัยที่สอดคล้องและครบถ้วน
ตามวัตถุประสงค์การวิจัย โดยใช้ภาษาที่เข้าใจง่ายและถูกต้องตามหลักวิชาการ หากมีภาพ ตาราง
แผนภูมิ หรือกราฟ ให้อธิบายประกอบมาให้ครบถ้วน ขนาดตัวอักษร 16 ธรรมดา และตัวหนาเฉพาะ
หัวข้อ

- สรุปผลการวิจัยและอภิปรายผล (Conclusion and Discussion) เป็นการ
สรุปผลที่ได้จากการวิจัย และมีการอภิปรายผลที่เกิดขึ้น โดยเขียนให้เห็นถึงองค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย
มีการแสดงเหตุผลปะเทียบกับทฤษฎีหรืองานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อสนับสนุนผลการวิจัยอย่างมีเหตุผล
และเกิดความน่าเชื่อถือตามหลักวิชาการ ขนาดตัวอักษร 16 ธรรมดา และตัวหนาเฉพาะหัวข้อ

- ข้อเสนอแนะ (Suggestion) เป็นการเขียนข้อเสนอแนะที่เกิดขึ้นจาก
ผลการวิจัย โดยแบ่งเป็น ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้ประโยชน์ และข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้ง
ต่อไป ขนาดตัวอักษร 16 ธรรมดา และตัวหนาเฉพาะหัวข้อ

- กิตติกรรมประกาศ (Acknowledgment) (ถ้ามี) เป็นการกล่าวถึงแหล่งทุน
หรือผู้สนับสนุนการดำเนินงานจนนำไปสู่การเขียนบทความวิจัย โดยระบุชื่อทุน หน่วยงาน ปีงบประมาณ

หรือผู้ให้ทุนตามที่คุณเขียนเห็นสมควร แต่หากไม่มีแหล่งทุนสนับสนุนการวิจัยก็ไม่จำเป็นต้องระบุ ขนาดตัวอักษร 16 ธรรมดา และตัวหนาเฉพาะหัวข้อ

- เอกสารอ้างอิง (References) ให้ใช้ระบบอ้างอิงตามระบบนามปี (Name and Year System) โดยยึดรูปแบบ APA (American Psychological Association) ขนาดตัวอักษร 16 ธรรมดา และตัวหนาเฉพาะหัวข้อ

4. การเขียนอ้างอิง โดยทางวารสารได้กำหนดรูปแบบการอ้างอิงตามแบบ APA 7th (American Psychological Association 7th edition) โดยแบ่งเป็น 2 ประเภท ได้แก่

4.1 การอ้างอิงในเนื้อหา (In-text Citation) เป็นการอ้างอิงแทรกในเนื้อหา โดยให้ระบุชื่อผู้แต่ง ปีที่แต่ง (หากเอกสารใดไม่ปรากฏปีที่พิมพ์ ให้ใช้ตัวอักษรย่อ ม.ป.ป. แทนปีที่พิมพ์) และเลขหน้า (ถ้ามี) โดยสอดคล้องกับรายการอ้างอิงท้ายบทความ ทั้งนี้ เอกสารหรืองานวิจัยที่นำมาอ้างอิงควรมีความทันสมัยหรือตีพิมพ์เผยแพร่ย้อนหลังไม่เกิน 10 ปี ยกเว้นทฤษฎีคลาสสิกหรือหลักการดั้งเดิมโดยมีรายละเอียดแบ่งเป็น

(1) หากเป็นการกล่าวถึงผู้แต่งในเนื้อหาด้วย ให้อ้างอิงเฉพาะปีที่แต่ง และเลขหน้า (ถ้ามี) ไว้ในวงเล็บต่อท้ายชื่อ เช่น สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชูติพงศ์ คงสันเทียะ และคณะ (2566: 12) ซึ่งได้ระบุไว้ว่า ... เป็นต้น

(2) หากเป็นการกล่าวถึงเฉพาะข้อค้นพบ เนื้อหา หรือส่วนใดส่วนหนึ่งของงาน ให้อ้างอิงทั้งชื่อผู้แต่ง ปีที่แต่ง และเลขหน้า (ถ้ามี) ไว้ในวงเล็บต่อท้ายข้อมูลเหล่านั้น เช่น แบบจำลองการจัดการองค์ความรู้ตามโมเดลเชกิ (Nonaka and Nishigushi, 2001: 14-18) เป็นต้น

(3) หากมีการอ้างอิงถึงผู้แต่งชื่อเดียวและปีเดียวกัน 2 งานขึ้นไป ให้เพิ่มตัวอักษร ก ข ค ... (หรือ A B C ... ในกรณีที่เป็นบทความภาษาอังกฤษ) เช่น ชูติพงศ์ คงสันเทียะ และคณะ (2566ก: 12) และ ชูติพงศ์ คงสันเทียะ และคณะ (2566ข: 90) เป็นต้น

(4) หากผู้แต่งมีไม่เกิน 2 คน ให้ระบุชื่อผู้แต่งให้ครบ เช่น ชูติพงศ์ คงสันเทียะ และ ชฎา นาคใหม่ (2566: 131) , Nonaka and Nishigushi (2001: 14-18) แต่หากผู้แต่งมีตั้งแต่ 3 คน ให้ใช้ระบุเฉพาะชื่อผู้แต่งคนแรก และใช้คำว่า “และคณะ” (et al) ต่อท้าย เช่น กนิษฐา เรื่องวรรณคดี และคณะ (2566: 25-44) , Khongsanthia et al (2023: 1-15) เป็นต้น

4.2 การอ้างอิงท้ายบทความ (References) โดยให้ระบุรายการอ้างอิงทั้งหมดท้ายบทความโดยเรียงลำดับตามตัวอักษรของชื่อผู้เขียน ในกรณีที่มีรายการอ้างอิงทั้งภาษาไทยและ

ภาษาอังกฤษ ให้ใส่เอกสารอ้างอิงที่เป็นภาษาไทยก่อน (เรียงลำดับ ก ข ค ...) และตามด้วยรายการอ้างอิงภาษาอังกฤษ (เรียงลำดับ A B C ...) และหากรายการอ้างอิงมีความยาวตั้งแต่ 2 บรรทัดขึ้นไป ให้จัดบรรทัดที่สองเป็นต้นไปเยื้องแท็บ 8 ตัวอักษร หรือ 1.5 นิ้ว ทั้งนี้ วารสารได้กำหนดรูปแบบการเขียนอ้างอิงท้ายบทความตามประเภทของแหล่งข้อมูล ดังนี้

1. หนังสือ/ตำรา	
รูปแบบ ผู้แต่ง./ (ปีที่พิมพ์)./ชื่อหนังสือ./ครั้งที่พิมพ์ ระบุเฉพาะครั้งที่ 2 เป็นต้นไป หากเป็นครั้งแรกไม่ต้องระบุ./ เมืองที่พิมพ์./สำนักพิมพ์.	
ตัวอย่าง	
ผู้แต่งคนเดียว	จามะรี เชียงทอง. (2560). <i>ชนบทในโลกสมัยใหม่</i> . เชียงใหม่: วนิดา. จันทนีย์ เจริญศรี. (2545). <i>โพลโมเดิร์นกับสังคมวิทยา</i> . พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: วิชาษา. Appellbaum, R. (1970). <i>Theory of Social Change</i> . Chicago: Markham Publishing Company.
ผู้แต่งหลายคน	พรทิพย์ กาญจนนิต, พัด นิลพันธุ์ และ นพรัตน์ ประสาทเขตการณ์. (2546). <i>การจัดการความรู้: สู่วงจรคุณภาพที่เพิ่มขึ้น</i> . กรุงเทพฯ: สำนักงานมาตรฐานอุดมศึกษา สำนักงานปลัดทบวงมหาวิทยาลัย. Johnson, T., Dandeker, C. and Ashworth, C. (1984). <i>The Structure of Social Theory</i> . New York: Macmillan.
ผู้แต่งเป็นบรรณาธิการ	สมรักษ์ ชัยสิงห์กานานนท์ (บก.). (2549). <i>ตลาดในชีวิต ชีวิตในตลาด</i> . กรุงเทพฯ: ศูนย์มานุษยวิทยา สิริธร (องค์การมหาชน). Bedau, H. (ed.). (1991). <i>Civil Disobedience in Focus</i> . London: Routledge.
งานแปล	แคทเธอริน เบลชีย์ (แต่ง), อภิญา เฟื่องฟูสกุล (แปล). (2549). <i>หลัง โครงสร้างนิยมฉบับย่อ – Poststructuralism: A very short introduction</i> . กรุงเทพฯ: ศูนย์มานุษยวิทยาสิรินธร (องค์การ มหาชน).

2. ปรินญาณพนธ์/วิทยานพนธ์/รายงานการวิจัย	
รูปแบบ ผู้แต่ง./ (ปีที่พิมพ์)./ชื่อวิทยานพนธ์/[ระดับวิทยานพนธ์,/มหาวิทยาลัยหรือสถาบัน]./แหล่งที่มาของข้อมูล	
ตัวอย่าง	
วิทยานพนธ์ที่เผยแพร่ออนไลน์/ ฐานข้อมูล Database	ชุตินพงศ์ คงสันเทียะ. (2556). ซอคล้องน่าน: พลวัตการผลิตซ้ำทางวัฒนธรรมของเพลงพื้นบ้านไทยภาคเหนือ [วิทยานพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่]. https://cmudc.library.cmu.ac.th/frontend/Info/item/dc:119760
	เสาวนีย์ คงนรินทร์. (2559). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการดูแลของผู้ดูแลผู้ป่วยจิตเภท [วิทยานพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา]. ฐานข้อมูลงานวิจัย (ThaiLis).
วิทยานพนธ์ที่ไม่ได้มีการเผยแพร่	อุดมลักษณ์ ดวงผุณมาตย์. (2554). ประสิทธิภาพของโปรแกรมการออกกำลังกายด้วยการเดินที่ประยุกต์ทฤษฎีพฤติกรรมตามแผนในประชากรกลุ่มเสี่ยงโรคความดันโลหิตสูง [วิทยานพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหิดล]. วิทยานพนธ์ที่ไม่มีการตีพิมพ์.
รายงานการวิจัย	เก่งกิจ กิตติเรียงลาภ. (2559). มานุษยวิทยาจักรวรรดิ: การประดิษฐ์ “หมู่บ้านชนบท” และการกำเนิดมานุษยวิทยาไทยในยุคสงครามเย็น [รายงานการวิจัย, สำนักงานกองทุนการวิจัย (สกว.)]. http://www.academia.edu/

3. บทความในหนังสือ	
รูปแบบ ผู้แต่งบทความ./ (ปีที่พิมพ์)./ชื่อบทความ/ใน/ชื่อบรรณาธิการ/(บก.)./ชื่อหนังสือ./เมืองที่พิมพ์:/สำนักพิมพ์.	
ตัวอย่าง	
บทความภาษาไทย	ธีสรฯ ขมะวรรณ มุกดาวิจิตร. (2549). รหัสทางวัฒนธรรมของการจับจ่ายเล่าเรื่องการค้าขาย ชีวิตผู้หญิงและสังคมในตลาดสดแบบค าว-ฮานอย ใน สมรักษ์ ชัยสิงห์กานานนท์ (บก.). ตลาดในชีวิต ชีวิตในตลาด. กรุงเทพฯ: ศูนย์มานุษยวิทยาสิรินธร (องค์การมหาชน).

3. บทความในหนังสือ	
บทความภาษาอังกฤษ	Yamashita, S. (2003). Introduction: “Globalizing” Southeast Asia in Shinji Yamashita and J.S.Eades (eds.). <i>Globalization in Southeast Asia: Local, National and Transnational Perspective</i> . New York: Berghahn Books.

4. บทความในวารสาร/รายงานสืบเนื่องจากการประชุมวิชาการ (Proceedings)	
รูปแบบ ผู้แต่งบทความ./ (ปีที่พิมพ์)./ชื่อบทความ./ชื่อวารสารหรือรายงานสืบเนื่องจากการประชุมวิชาการ./ปีที่ (ฉบับที่)./หน้าแรกของบทความ./-/หน้าสุดท้ายของบทความ./doi: (ถ้ามี)	
ตัวอย่าง	
กรณีผู้แต่งคนเดียว	ชุตินพงศ์ คงสันเทียะ. (2566). พวงมาลัยกระดาดอีสาน (พวงมโหตร): มรดกภูมิปัญญาทางวัฒนธรรมสู่กิจกรรมการพัฒนาศักยภาพผู้สูงอายุในจังหวัดอุดรธานี. <i>วารสารศิลปะและวัฒนธรรมลุ่มน้ำมูล</i> , 12(2), 44 - 58. doi: https://doi.org/ 10.14456/acj.2023.10
กรณีผู้แต่งหลายคน (ไม่เกิน 19 คน)	ชุตินพงศ์ คงสันเทียะ, ณัฐฐานุช เมฆรา และ สุทธิดา จันทรดวง. (2566). การพัฒนานโยบายสาธารณะระดับท้องถิ่นในบริบทของระบบเศรษฐกิจหมุนเวียนทางการเกษตร: กรณีศึกษา บ้านจำปา หมู่ที่ 10 ตำบลเชียงยืน อำเภอเมืองอุดรธานี จังหวัดอุดรธานี. <i>วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม</i> , 42(1), 70 – 84. Valjarević, A., Milić, M., Valjarević, D., Stanojević-Ristić, Z., Petrović, L., Milanović, M., Filipović, D., Ristanović, B., Basarin, B. and Lukić, T. (2020). Modelling and Mapping of the COVID-19 Trajectory and Pandemic Paths at Global Scale: A Geographer’s Perspective. <i>Open Geosciences</i> , 20(1), 1603-1616.
กรณีผู้แต่งหลายคน (เกิน 19 คน)	* ให้ใส่เครื่องหมาย ... ในผู้แต่งลำดับ 20 และให้ละชื่อผู้แต่งในลำดับ 20 เป็นต้นไป
กรณีรายงานสืบเนื่องจากการประชุมวิชาการ (Proceedings)	กัณธิชา มิ่งมิตวัน และ ชุตินพงศ์ คงสันเทียะ. (2566). การพัฒนากิจกรรมสำหรับผู้สูงอายุในชุมชน: กิจกรรมอบรมเชิงปฏิบัติการประดิษฐ์พวงมโหตร (พวงมาลัยอีสาน) บ้านธาตุโพธิ์ทอง หมู่ 18 ตำบลบ้านธาตุ อำเภอเพ็ญ จังหวัดอุดรธานี. <i>รายงานสืบเนื่องจากการประชุม</i>

4. บทความในวารสาร/รายงานสืบเนื่องจากการประชุมวิชาการ (Proceedings)	
	วิชาการการพัฒนาชุมชน ท้องถิ่น และสังคมระดับชาติ (CSD สัมพันธ์) ครั้งที่ 21 “การพัฒนา : การปรับตัว : ความยั่งยืน” ระหว่างวันที่ 1-4 กุมภาพันธ์ 2566 ณ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์, 481-492. Mesa, D., Thong, C., Ranscombe, C., Kuys, B. (2019) Integrating the Product Development Process in Scientific Research. Bridging the Research-Market Gap. <i>Proceedings of the 22nd International Conference on Engineering Design (ICED19), The Netherlands, 5-8 August 2019</i>, 2805-2814. doi : https://doi.org/10.1017/dsi.2019.287

5. การสัมภาษณ์จากแหล่งข้อมูลบุคคล (บุคคลานุกรม)	
รูปแบบ ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์./ (ปีที่สัมภาษณ์./วัน/เดือน/ปี ที่สัมภาษณ์).ตำแหน่งหรือสังกัด./สัมภาษณ์.	
ตัวอย่าง	
กรณีสัมภาษณ์บุคคลที่เปิดเผยอัตลักษณ์ได้	สมคิด ศรีสว่าง. (2566, 20 ธันวาคม). ประชาชนชาวบ้าน. สัมภาษณ์. อภิชาติ พลบัวไข. (2566, 10 ธันวาคม). ผู้ใหญ่บ้านและประชาชนเรื่องผ้าทอโบราณบ้านโนนกกอก. สัมภาษณ์.
กรณีสัมภาษณ์บุคคลที่ไม่สามารถเปิดเผยอัตลักษณ์ได้	นาย ก. นามสมมติ. (2561, 10 มีนาคม). ประชาชนที่ได้รับผลกระทบจากช้างป่า. สัมภาษณ์. นางสาวชมพู่ นามสมมติ. (2562, 23 กุมภาพันธ์). ประชาชนในพื้นที่โครงการขยายถนนทางหลวงแผ่นดิน. สัมภาษณ์.

6. กฎหมายจากราชกิจจานุเบกษา	
รูปแบบ ราชกิจจานุเบกษา./ (ปีที่ประกาศใช้)./ชื่อกฎหมาย./เล่มที่/XX/ตอนที่/XX./เลขหน้า./วัน เดือน ปี ที่ออกประกาศ.	
ตัวอย่าง	
กรณีภาษาไทย	ราชกิจจานุเบกษา. (2562). พระราชบัญญัติส่งเสริมวิสาหกิจชุมชน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2562. เล่มที่ 136 ตอนที่ 50 ก. 32-57. 16 เมษายน 2562.

กรณีภาษาอังกฤษ	Thai Government Gazette. (2019). <i>Community Enterprise Promotion Act (No.2) B.E. 2562. 136 (50A). 32-57. 16 April 2019).</i>
----------------	--

7. แหล่งข้อมูลในลักษณะอื่นๆ	
รูปแบบการอ้างอิงภาพถ่ายส่วนบุคคลที่มีเจ้าของ	
ชื่อเจ้าของภาพถ่าย./[ปีที่ถ่าย]./ชื่อผลงาน./[ภาพถ่าย]./วัน เดือน ปี ที่ถ่าย./เมืองที่ถ่าย:/สถานที่ถ่าย.	
ตัวอย่าง	
กฤษณพัฒน์ จันทราทูล. (2566). <i>หอนางอุสา</i> . [ภาพถ่าย]. 11 มีนาคม 2566. อุดรธานี : อุทยานประวัติศาสตร์ภูพระบาท อำเภอบ้านผือ จังหวัดอุดรธานี.	
รูปแบบการอ้างอิงวิดิทัศน์ที่มีเจ้าของ/ไม่ได้อยู่ในรูปแบบเผยแพร่ออนไลน์	
ชื่อเจ้าของ./[ปีที่สร้างสรรค์]./ชื่อผลงาน./[วิดิทัศน์]. วัน เดือน ปี ที่สร้างสรรค์. เมือง: สถานที่.	
ตัวอย่าง	
อรษา บุญอ้วน. (2562). <i>ประชาสัมพันธ์หลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาสังคม มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี</i> . [วิดิทัศน์]. 15 มิถุนายน 2562. อุดรธานี : คณะมนุษยศาสตร์ และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.	
รูปแบบการอ้างอิงจากฐานข้อมูลเว็บไซต์ (Website)	
ชื่อผู้แต่งหรือเจ้าของ./[ปีที่แต่ง]./ชื่อหัวเรื่อง./สืบค้นเมื่อวันที่/ว/ดคด/ปป/จาก/http://...	
ตัวอย่าง	
คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี. (2566). <i>ประวัติคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์</i> . สืบค้นเมื่อวันที่ 12 มกราคม 2567 จาก https://huso.udru.ac.th/ประวัติคณะ/	
เฝ้าไทย สีนอำพล. (2565). “SDG Insights มองไปข้างหน้าหลังการประชุม COP26: จุดเปลี่ยนหรือจุดจบของการต่อสู้กับ Climate Change”. สืบค้นเมื่อวันที่ 15 มีนาคม 2566 จาก https://www.sdgmovement.com/2021/12/04/sdg-insights-looking-forward-combating-climate-change-after-cop26/	

รูปแบบการจัดเตรียมต้นฉบับบทความวิชาการ (Academic Article)

ชื่อเรื่อง (ภาษาไทย)

{ขนาด 18 pt, ตัวหนา, จัดกึ่งกลาง}

TITLE (English)

{ขนาด 18 pt, ตัวหนา, จัดกึ่งกลาง, อักษรตัวพิมพ์ใหญ่}

ผู้เขียน 1^{1,*}, ผู้เขียน 2² และ ผู้เขียน 3² {ขนาด 14 pt, ตัวธรรมดา, จัดกึ่งกลาง}

Author 1^{1,*}, Author 2² and Author 2² {ขนาด 14 pt, ตัวธรรมดา, จัดกึ่งกลาง}

(Received: DD MMM., YYYY; Revised: DD MMM., YYYY; Accepted: DD MMM., YYYY)

บทคัดย่อ {ขนาด 16 pt, ตัวหนา, จัดชิดซ้าย}

งานวิจัยนี้..... {ขนาด 16 pt, ตัวธรรมดา, จัดกระจายแบบไทย}

.....

คำสำคัญ: คำที่ 1, คำที่ 2, คำที่ 3, ... {ขนาด 16 pt, ไม่เกิน 5 คำ}

Abstract {ขนาด 16 pt, ตัวหนา, จัดชิดซ้าย}

This study..... {ขนาด 16 pt, ตัวธรรมดา, จัดกระจายแบบไทย}

.....

Keywords: word 1, word 2, word 3, ... {ขนาด 16 pt, ไม่เกิน 5 คำ}

¹ สังกัด 1 {เช่น สาขาวิชา.... คณะ.... สถาบัน....} {ขนาด 12 pt, ตัวธรรมดา, จัดชิดซ้าย}

¹ แปลภาษาอังกฤษ: สังกัด 1 {เช่น สาขาวิชา.... คณะ.... สถาบัน....} {ขนาด 12 pt, ตัวธรรมดา, จัดชิดซ้าย}

² สังกัด 2 {เช่น สาขาวิชา.... คณะ.... สถาบัน....} {ขนาด 12 pt, ตัวธรรมดา, จัดชิดซ้าย}

² แปลภาษาอังกฤษ: สังกัด 2 {เช่น สาขาวิชา.... คณะ.... สถาบัน....} {ขนาด 12 pt, ตัวธรรมดา, จัดชิดซ้าย}

* Corresponding author. E-mail:

บทนำ {ขนาด 16 pt, ตัวหนา, จัดชิดซ้าย}

เนื้อหา..... {ขนาด 16 pt, ตัวธรรมดา, จัดกระจายแบบไทย}

ส่วนเนื้อหา {ขนาด 16 pt, ตัวหนา, จัดชิดซ้าย}

เนื้อหา..... {ขนาด 16 pt, ตัวธรรมดา, จัดกระจายแบบไทย}

ตารางที่ 1 ชื่อตาราง.....

รายการ	ความถี่	ร้อยละ
1.....	50	50.00
2.....	50	50.00
สรุป	100	100.00

อ้างอิง: ชื่อ-สกุล (ปีที่พิมพ์: เลขหน้า (ถ้ามี))



รูปที่ 1

อ้างอิง: ชื่อ-สกุล (ปีที่พิมพ์: เลขหน้า (ถ้ามี))

บทสรุป {ขนาด 16 pt, ตัวหนา, จัดชิดซ้าย}

เนื้อหา..... {ขนาด 16 pt, ตัวธรรมดา, จัดกระจายแบบไทย}

ข้อเสนอแนะ {ขนาด 16 pt, ตัวหนา, จัดชิดซ้าย}

เนื้อหา..... {ขนาด 16 pt, ตัวธรรมดา, จัดกระจายแบบไทย}

เอกสารอ้างอิง {รูปแบบการเขียนบรรณานุกรม APA 7th ขนาด 16 pt, ตัวหนา, จัดชิดซ้าย}

รายการอ้างอิง 1..... {ขนาด 16 pt, ตัวธรรมดา, จัดกระจายแบบไทย}

.....

รายการอ้างอิง 2..... {ขนาด 16 pt, ตัวธรรมดา, จัดกระจายแบบไทย}

.....

รายการอ้างอิง 3..... {ขนาด 16 pt, ตัวธรรมดา, จัดกระจายแบบไทย}

.....

รูปแบบการจัดเตรียมต้นฉบับบทความวิจัย (Research Article)

ชื่อเรื่อง (ภาษาไทย)

{ขนาด 18 pt, ตัวหนา, จัดกึ่งกลาง}

TITLE (English)

{ขนาด 18 pt, ตัวหนา, จัดกึ่งกลาง, อักษรตัวพิมพ์ใหญ่ทั้งหมด}

ผู้เขียน 1^{2*}, ผู้เขียน 2² และ ผู้เขียน 3² {ขนาด 14 pt, ตัวธรรมดา, จัดกึ่งกลาง}

Author 1^{1*}, Author 2² and Author 2² {ขนาด 14 pt, ตัวธรรมดา, จัดกึ่งกลาง}

(Received: DD MMM., YYYY; Revised: DD MMM., YYYY; Accepted: DD MMM., YYYY)

บทคัดย่อ {ขนาด 16 pt, ตัวหนา, จัดชิดซ้าย}

งานวิจัยนี้..... {ขนาด 16 pt, ตัวธรรมดา, จัดกระจายแบบไทย}

.....

คำสำคัญ: คำที่ 1, คำที่ 2, คำที่ 3, ... {ขนาด 16 pt, ไม่เกิน 5 คำ}

Abstract {ขนาด 16 pt, ตัวหนา, จัดชิดซ้าย}

This study..... {ขนาด 16 pt, ตัวธรรมดา, จัดกระจายแบบไทย}

.....

Keywords: word 1, word 2, word 3, ... {ขนาด 16 pt, ไม่เกิน 5 คำ}

¹ สังกัด 1 {เช่น สาขาวิชา.... คณะ.... สถาบัน....} {ขนาด 12 pt, ตัวธรรมดา, จัดชิดซ้าย}

¹ แปลภาษาอังกฤษ: สังกัด 1 {เช่น สาขาวิชา.... คณะ.... สถาบัน....} {ขนาด 12 pt, ตัวธรรมดา, จัดชิดซ้าย}

² สังกัด 2 {เช่น สาขาวิชา.... คณะ.... สถาบัน....} {ขนาด 12 pt, ตัวธรรมดา, จัดชิดซ้าย}

² แปลภาษาอังกฤษ: สังกัด 2 {เช่น สาขาวิชา.... คณะ.... สถาบัน....} {ขนาด 12 pt, ตัวธรรมดา, จัดชิดซ้าย}

* Corresponding author. E-mail:

บทนำ {ขนาด 16 pt, ตัวหนา, จัดชิดซ้าย}

เนื้อหา..... {ขนาด 16 pt, ตัวธรรมดา, จัดกระจายแบบไทย}

วัตถุประสงค์การวิจัย {ขนาด 16 pt, ตัวหนา, จัดชิดซ้าย}

เนื้อหา..... {ขนาด 16 pt, ตัวธรรมดา, จัดกระจายแบบไทย}

สมมติฐานการวิจัย (ถ้ามี) {ขนาด 16 pt, ตัวหนา, จัดชิดซ้าย}

เนื้อหา..... {ขนาด 16 pt, ตัวธรรมดา, จัดกระจายแบบไทย}

นิยามคำศัพท์เฉพาะ (ถ้ามี) {ขนาด 16 pt, ตัวหนา, จัดชิดซ้าย}

เนื้อหา..... {ขนาด 16 pt, ตัวธรรมดา, จัดกระจายแบบไทย}

กรอบแนวคิดในการวิจัย (ถ้ามี) {ขนาด 16 pt, ตัวหนา, จัดชิดซ้าย}

เนื้อหา..... {ขนาด 16 pt, ตัวธรรมดา, จัดกระจายแบบไทย}

วิธีดำเนินการวิจัย{ขนาด 16 pt, ตัวหนา, จัดชิดซ้าย}

เนื้อหา..... {ขนาด 16 pt, ตัวธรรมดา, จัดกระจายแบบไทย}

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง {ขนาด 16 pt, ตัวหนา, จัดชิดซ้าย}

เนื้อหา..... {ขนาด 16 pt, ตัวธรรมดา, จัดกระจายแบบไทย}

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย {ขนาด 16 pt, ตัวหนา, จัดชิดซ้าย}

เนื้อหา..... {ขนาด 16 pt, ตัวธรรมดา, จัดกระจายแบบไทย}

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล {ขนาด 16 pt, ตัวหนา, จัดชิดซ้าย}

เนื้อหา..... {ขนาด 16 pt, ตัวธรรมดา, จัดกระจายแบบไทย}

4. การวิเคราะห์ข้อมูล {ขนาด 16 pt, ตัวหนา, จัดชิดซ้าย}

เนื้อหา..... {ขนาด 16 pt, ตัวธรรมดา, จัดกระจายแบบไทย}

สรุปผลการวิจัย {ขนาด 16 pt, ตัวหนา, จัดชิดซ้าย}

เนื้อหา..... {ขนาด 16 pt, ตัวธรรมดา, จัดกระจายแบบไทย}

ตารางที่ 1 ชื่อตาราง.....

รายการ	ความถี่	ร้อยละ
1.....	50	50.00
2.....	50	50.00
สรุป	100	100.00

อ้างอิง: ชื่อ-สกุล (ปีที่พิมพ์: เลขหน้า (ถ้ามี))



รูปที่ 1

อ้างอิง: ชื่อ-สกุล (ปีที่พิมพ์: เลขหน้า (ถ้ามี))

การอภิปรายผล {ขนาด 16 pt, ตัวหนา, จัดชิดซ้าย}

เนื้อหา..... {ขนาด 16 pt, ตัวธรรมดา, จัดกระจายแบบไทย}

ข้อเสนอแนะ {ขนาด 16 pt, ตัวหนา, จัดชิดซ้าย}

เนื้อหา..... {ขนาด 16 pt, ตัวธรรมดา, จัดกระจายแบบไทย}

กิตติกรรมประกาศ (ถ้ามี) {ขนาด 16 pt, ตัวหนา, จัดชิดซ้าย}

เนื้อหา..... {ขนาด 16 pt, ตัวธรรมดา, จัดกระจายแบบไทย}

เอกสารอ้างอิง {รูปแบบการเขียนบรรณานุกรม APA 7th ขนาด 16 pt, ตัวหนา, จัดชิดซ้าย}

รายการอ้างอิง 1..... {ขนาด 16 pt, ตัวธรรมดา, จัดกระจายแบบไทย}

.....

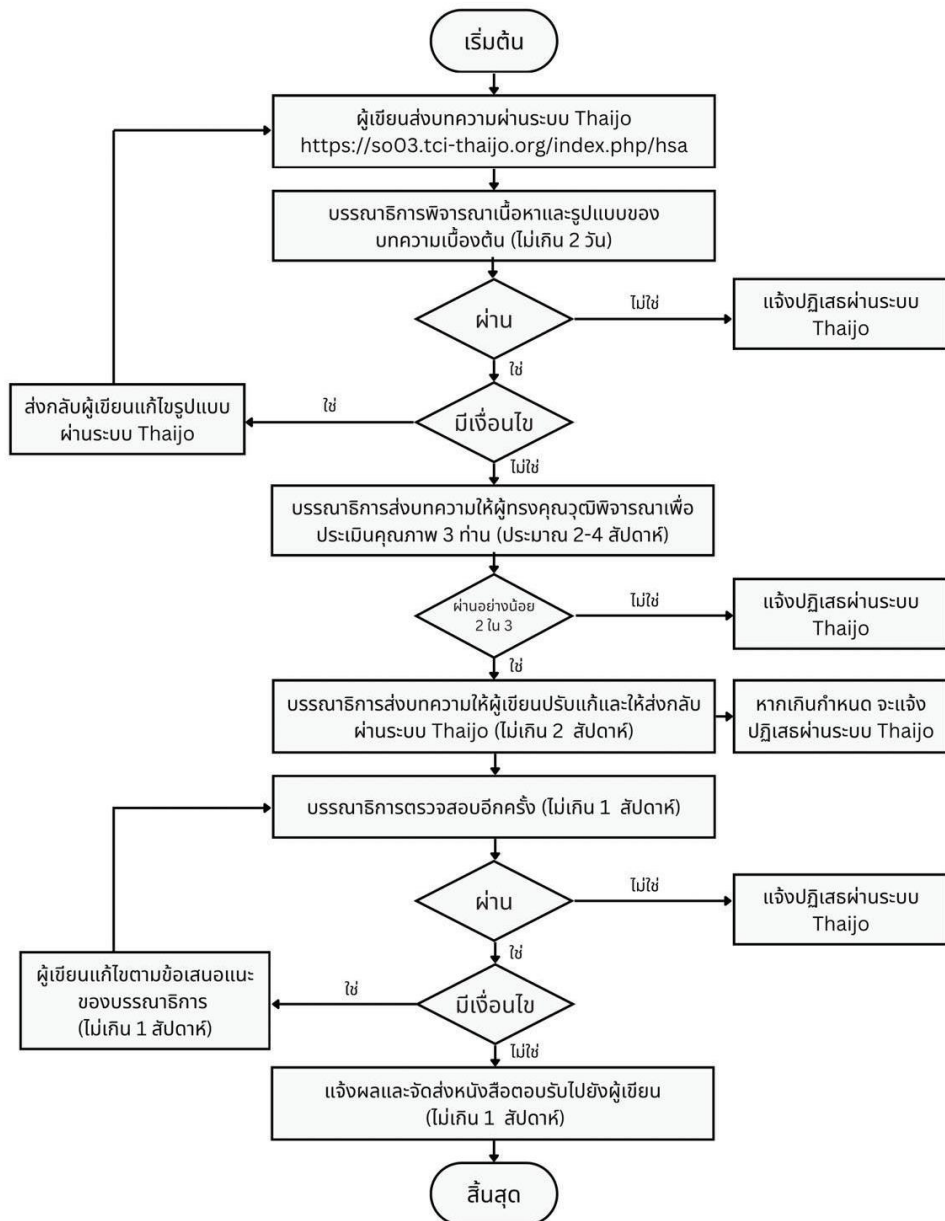
รายการอ้างอิง 2..... {ขนาด 16 pt, ตัวธรรมดา, จัดกระจายแบบไทย}

.....

รายการอ้างอิง 3..... {ขนาด 16 pt, ตัวธรรมดา, จัดกระจายแบบไทย}

.....

ขั้นตอนการทำงานของวารสารมนุษยสังคมศิลปาสาร (HSA)



* ระยะเวลาดำเนินการโดยประมาณไม่เกิน 60 วัน/บทความ



วารสารมนุษยสังคมศิลปาสาร

Journal of Humanities, Social Sciences and Arts

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี

Faculty of Humanities and Social Sciences

Udon Thani Rajabhat University