



วารสาร มจร มนุษยศาสตร์ปริทรรศน์

Journal of MCU Humanities Review



ปีที่ 5 ฉบับที่ 1 มกราคม – มิถุนายน 2562 Vol. 5 No. 1 January-June 2019 ISSN: 2586-9817

กำหนดเผยแพร่ ปีละ 2 ฉบับ

จำนวน 500 เล่ม

ฉบับที่ 1 : มกราคม – มิถุนายน ฉบับที่ 2 : กรกฎาคม – ธันวาคม

วัตถุประสงค์

เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้คณาจารย์ นักวิชาการ นิสิต นักศึกษา และบุคคลทั่วไปได้เผยแพร่ผลงานวิชาการและผลงานวิจัยด้านมนุษยศาสตร์และแขนงวิชาที่เกี่ยวข้องกับมนุษยศาสตร์ ได้แก่ ภาษาไทย ภาษาศาสตร์ จิตวิทยา พุทธจิตวิทยา ชีวิตและความตาย จิตวิทยาการแนะแนวและพระพุทธศาสนา

ประเภทบทความที่รับตีพิมพ์ || บทความวิชาการทั่วไป บทความวิจัย และบทความวิจารณ์หนังสือ

ประเภทของการ Peer-review || Double Blinded

จำนวนผู้ทรงคุณวุฒิประเมินบทความ || 2 คน

ที่ปรึกษา

พระพรหมบัณฑิต,ศ.ดร.

พระราชปริยัติกวี,ศ.ดร. อธิการบดี

พระราชวรเมธี,รศ.ดร. รองอธิการบดีฝ่ายบริหาร

พระสุวรรณเมธาภรณ์,ผศ. รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ

พระราชวรมนี,ดร. รองอธิการบดีฝ่ายกิจการนิสิต

พระเมธีธรรมอาจารย์,ดร. รองอธิการบดีฝ่ายวางแผนและพัฒนา

รศ.ดร.สุรพล สุธะพรหม รองอธิการบดีฝ่ายกิจการทั่วไป

พระครูสังฆรักษ์เอกภัทร อภินันโท,ผศ.ดร. คณบดีคณะมนุษยศาสตร์

พระครูกลุณยานลิทธิวัฒน์, ผศ. อาจารย์ประจำภาควิชาจิตวิทยา

พระมหาสุริยา วรเมธี, ผศ.ดร. อาจารย์ประจำภาควิชาภาษาไทย

พระศรีสิทธิมนี คณบดีคณะมนุษยศาสตร์

บรรณาธิการ || ผศ.ดร.สิริวัฒน์ ศรีเครือดง มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ผู้ช่วยบรรณาธิการ || ดร.สุวัฒน์ รักขันโท มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

กองบรรณาธิการ ||

กองบรรณาธิการภายใน

พระมหาเผื่อน กิตติโสภณ,ผศ.ดร.

พระใบฎีกากิตติพงษ์ สีสสุโข,ดร.

ดร.วิชชุดา ฐิติโชติธรรมา

ดร.ศักดิ์ชัย โพธิ์ชัย

อาจารย์ชน นคร

กองบรรณาธิการภายนอก

รศ.ดร.เรืองเดช ปันเขื่อนขันธ์ มหาวิทยาลัยมหิดล

รศ. ไพบุลย์ เทวรักษ์ มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต

รศ.ดร.สำเนียง เลื่อมใส มหาวิทยาลัยศิลปากร

ผศ.ดร.กริมา วินาสถิตยกุล มหาวิทยาลัยสวนดุสิต

ดร.สิงห์คำ รักษ์ป่า มหาวิทยาลัยพะเยา

ว่าที่ พ.ต.ผศ.ดร.สวัสดิ์ จิรัฏฐิติกาล กระทรวงยุติธรรม

ผศ.ดร.มนตรี เพชรนาจักร มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

ดร.อภิษฎา ศรีเครือดง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ วิทยาเขตวังไกลกังวล

ผศ.ดร.ประดิษฐ์ นารักษ์ มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร

กองงานวารสาร || ผศ.ดร.เมธาพันธ์ โพธิ์ธีโรจน์ ผศ.ดร.สมโภช ศรีวิจิตรวรกุล ดร.สายรุ้ง บุปผาพันธ์ พระมหาสุเทพ สุทธิญาณ

นายสมศักดิ์ สงวนดี นายสมโภช บินศรี นางสาวนิจวรรณ ใจสุข นางสาวพัชรัตน์ บุญแรง

ศิลปกรรม || อาจารย์ชน นคร นายสมโภช บินศรี

- สำนักงาน** || สำนักงานวารสาร มจร มนุษยศาสตร์ปริทรรศน์ ภาควิชาจิตวิทยา ชั้น 3 (A303) โซน A
คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เลขที่ 79 หมู่ที่ 1 ต.ลำไทร อ.วังน้อย
จ.พระนครศรีอยุธยา 13170 โทร. 035-248000
Website : <https://www.tci-thaijo.org/index.php/human/index>
- สถานที่พิมพ์** || ห้างหุ้นส่วนจำกัด เซน พรินติ้ง
เลขที่ 7/414 หมู่ที่ 5 ต.บางใหญ่ อ.บางใหญ่ จ.นนทบุรี 11140 โทร.02-927-8194

ผู้ทรงคุณวุฒิกลั่นกรองบทความ (Peer Review)

ภายในมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

- | | |
|------------------------------------|--|
| 1. พระปลัดระพี พุทธิสารโร,ผศ.ดร. | 10. ผศ.ดร.กมลาศ ภูวนาธิพงศ์ |
| 2. พระมหาสุเทพ สุทธิญาณ,ดร. | 11. อาจารย์ ดร.ประสิทธิ์ พุทธศาสน์ศรัทธา |
| 3. พระครูพิพิธปริยัติกิจ,ดร. | 12. อาจารย์ ดร.นพดล ดีไทยสงค์ |
| 4. พระคมสัน จิตเมธโส,ผศ. | 13. อาจารย์ ดร.พงศ์พัฒน์ จิตตานุรักษ์ |
| 5. พระปลัดสมชาย ปโยโค,ดร. | 14. อาจารย์ ดร.อุตร เขียวอ่อน |
| 6. ผศ.ดร.สมโภช ศรีวิจิตรกุล | 15. อาจารย์ ดร.ศักดิ์ชัย โพธิ์สัย |
| 7. ผศ.ดร.ประยูร สุขะใจ | 16. อาจารย์ ดร.พุทธชาติ แผนสมบูรณ์ |
| 8. อาจารย์ ดร.วิษุตา ฐิติโชติวัฒนา | 17. ดร.ณัด ไชยพันธ์ |
| 9. อาจารย์ ดร.สุวัฒน์ รักขันโท | |

ภายนอกมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

- | | |
|---|---|
| 1. รศ.ดร.เรืองเดช บันเขื่อนขัตย์ | มหาวิทยาลัยมหิดล |
| 2. รศ.ดร.สำเนียง เลื่อมใส | มหาวิทยาลัยศิลปากร |
| 3. รศ.ไพบุลย์ เทวรักษ์ | มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต |
| 4. ผศ.ดร.รท.บรรจบ บรรณรุจิ | จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย |
| 5. ผศ.ดร.สมบัติ มั่งมีสุขศิริ | มหาวิทยาลัยศิลปากร |
| 6. ผศ.ดร.วุฒินันท์ กันทะเตียน | มหาวิทยาลัยมหิดล |
| 7. อาจารย์ ดร.วีรชาติ นิมนงค์ | มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ |
| 8. ผศ.ดร.สวระ มุขดี | มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช |
| 9. ผศ.ดร.เก็จกนก เอื้อวงศ์ | มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช |
| 10. ผศ.ดร.สุใจ ส่วนไพโรจน์ | มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ |
| 11. ผศ.ดร.มนตรี เพชรนาจักร | มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ |
| 12. ผศ.ดร.สิงห์คำ รักป่า | มหาวิทยาลัยพะเยา |
| 13. ผศ.ดร.ประดิษฐ์ นารีรักษ์ | มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร |
| 14. ผศ.ดร.ภิรมมา วินาสถิตกุล | มหาวิทยาลัยสวนดุสิต |
| 15. ว่าที่ พ.ต.ผศ.ดร.สวัสดิ์ จิรัฏฐิติกาล | กระทรวงยุติธรรม |
| 16. ดร.อภิษฎา ศรีเครือคง | มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ วิทยาเขตวังไกลกังวล |
| 17. ผศ.ดร.สยาม ราชวัตร | มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ |
| 18. ดร.ธานี ชูกำเนิด | มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา |
| 19. ดร.ณัฐพัชร สายเสนา | มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทบุรี |

จริยธรรมในการตีพิมพ์บทความ (Publication Ethics)

ผู้เขียนบทความ (Authors)

1. ผู้เขียนบทความต้องรับรองว่า ผลงานที่ส่งมานั้นเป็นผลงานที่ดี ใหม่ มีประโยชน์และไม่เคยตีพิมพ์ที่ไหนมาก่อน
2. ผู้เขียนบทความต้องรายงานข้อเท็จจริงที่เกิดขึ้นจากการวิจัย ไม่บิดเบือนข้อมูล หรือให้ข้อมูลที่เป็นเท็จ
3. ผู้เขียนบทความต้องอ้างอิงผลงานของผู้อื่น หากมีการนำผลงานเหล่านั้นมาใช้ในผลงานของตนเอง รวมทั้งต้องจัดทำอ้างอิงท้ายบทความด้วย

4. ผู้เขียนบทความต้องเขียนให้ถูกต้องตามรูปแบบที่วารสาร มจร มนุษยศาสตร์กำหนดไว้
5. ผู้เขียนบทความที่มีชื่อปรากฏในบทความ ต้องเป็นผู้มีส่วนร่วมในการดำเนินการวิจัยหรือเขียนบทความทุกคน
6. ผู้เขียนบทความต้องระบุแหล่งทุนที่สนับสนุนการวิจัย (ถ้ามี)
7. ผู้เขียนบทความวิจัยต้องระบุผลประโยชน์ทับซ้อน (ถ้ามี)

บรรณาธิการวารสาร (Editors)

1. บรรณาธิการวารสารมีหน้าที่พิจารณาคุณภาพของบทความเพื่อตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสารที่ตนรับผิดชอบ
2. บรรณาธิการวารสารต้องไม่เปิดเผยข้อมูลของผู้พิมพ์และผู้ประเมินบทความแก่บุคคลอื่นๆ ที่ไม่เกี่ยวข้องในช่วงระยะเวลาของการประเมินบทความ
3. บรรณาธิการวารสารต้องตีพิมพ์บทความที่ผ่านการประเมินบทความจากผู้ทรงคุณวุฒิแล้วเท่านั้น และต้องไม่ตีพิมพ์บทความที่เคยตีพิมพ์ที่อื่นมาแล้ว
4. บรรณาธิการวารสารต้องไม่ปฏิเสธการตีพิมพ์บทความเพราะความสงสัยหรือไม่แน่ใจ แต่ต้องให้เขาพิสูจน์ข้อมูลเพื่อคลายความสงสัยนั้นๆ ก่อน
5. บรรณาธิการวารสารต้องไม่มีผลประโยชน์ร่วมกับผู้เขียนบทความ ผู้ประเมิน และทีมผู้บริหาร
6. บรรณาธิการวารสารต้องตรวจสอบการคัดลอกผลงานของผู้อื่น (Plagiarism) อย่างจริงจัง โดยใช้โปรแกรมที่เชื่อถือได้ เพื่อให้แน่ใจว่าบทความที่ตีพิมพ์นั้น ไม่ได้คัดลอกผลงานของผู้อื่นโดยไม่ได้รับอนุญาตหรือไม่มีการอ้างอิงถึง
7. หากตรวจพบการคัดลอกงานของผู้อื่น บรรณาธิการวารสารต้องหยุดการประเมินบทความและติดต่อผู้เขียนบทความทันที เพื่อชี้แจงประกอบการ “ตอบรับ” หรือ “ปฏิเสธ” การตีพิมพ์บทความนั้นๆ

ผู้ประเมินบทความวารสาร (Reviewers)

1. ผู้ประเมินบทความ ต้องรักษาความลับและไม่เปิดเผยข้อมูลใดๆ เกี่ยวกับบทความที่ส่งมารับการพิจารณาตีพิมพ์แก่บุคคลอื่นที่ไม่เกี่ยวข้องในช่วงระยะเวลาของการประเมินบทความ (Confidentiality)
2. หลังจากได้รับบทความจากบรรณาธิการวารสารแล้ว ผู้ประเมินบทความระลึกได้ว่า ตัวเองอาจมีส่วนได้ส่วนเสียใด ๆ กับผู้เขียนบทความ เช่น เป็นผู้ร่วมโครงการ หรือรู้จักเป็นการส่วนตัว หรือเหตุผลอื่นๆ ที่ทำให้ไม่สามารถให้ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะอย่างอิสระได้ ผู้ประเมินบทความควรแจ้งให้บรรณาธิการวารสารทราบและปฏิเสธการประเมินบทความนั้นๆ
3. ผู้ประเมินบทความ ควรประเมินบทความในสาขาวิชาที่ตนมีความเชี่ยวชาญ ไม่ควรใช้ความคิดเห็นส่วนตัวโดยไม่มีข้อมูลรองรับเป็นเกณฑ์ในการตัดสินบทความ
4. ผู้ประเมินบทความ ต้องระบุผลงานวิจัยที่สำคัญและสอดคล้องกับบทความที่กำลังประเมิน แต่ผู้เขียนบทความไม่ได้อ้างถึงในบทความด้วย และหากมีส่วนใดที่มีความเหมือนหรือซ้ำซ้อนกับผลงานของผู้อื่น ผู้ประเมินบทความต้องแจ้งให้บรรณาธิการวารสารทราบด้วย

บทบรรณาธิการ

วารสาร มจร มนุษยศาสตร์ปริทรรศน์ (ISSN: 2586-9817) ปีที่ 5 ฉบับที่ 1 ประจำเดือน มกราคม – มิถุนายน 2562 นี้ มีบทความวิชาการทั่วไปและบทความวิจัยทั้งจากภายในมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยและจากสถาบันการศึกษาและหน่วยงานภายนอกส่งเข้ารับการพิจารณาเพื่อตีพิมพ์เป็นจำนวนมาก โดยกองบรรณาธิการได้ส่งผลงานทางวิชาการเหล่านี้ไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิแต่ละสาขาวิชาเป็นผู้อ่านและประเมินคุณภาพบทความ และมีการปรับแก้ไขจนสมบูรณ์ สามารถตีพิมพ์ได้ จำนวน 27 เรื่อง ประกอบด้วยบทความวิจัย จำนวน 10 เรื่อง บทความวิชาการวิชาการทั่วไป จำนวน 17 เรื่อง แต่ละเรื่องล้วนมีสาระสำคัญน่าสนใจ ดังนี้

“How Thai Language Changes Foreign Student’s Life in Thailand” โดย Bandit Pantito Krongbuaban ผู้เขียนมุ่งสะท้อนให้เห็นว่า ภาษาไทยได้เปลี่ยนแปลงและพัฒนาโอกาสในชีวิตของนักศึกษาต่างชาติที่เข้ามาเรียนในประเทศไทยอย่างไร โดยผู้เขียนชี้ให้เห็นว่า จากการศึกษาในประเทศไทยเป็นศูนย์กลางของอาเซียน ทำให้นักศึกษาต่างชาติเข้ามาศึกษาในประเทศไทยมากขึ้น และนักศึกษาส่วนใหญ่ต้องพยายามเรียนรู้และฝึกทักษะเกี่ยวกับภาษาไทยเพื่อการติดต่อสื่อสารกับอาจารย์ เจ้าหน้าที่ และนักศึกษาที่เป็นคนไทย เพื่อความสำเร็จในการศึกษา และสิ่งเหล่านี้ ทำให้นักศึกษาต่างชาติมีโอกาสในการเปลี่ยนแปลงชีวิตตนเองในแง่ของการมีงานทำและประกอบอาชีพในประเทศไทยหรือที่เกี่ยวข้องกับประเทศไทยต่อไป

“การนำหลักพุทธธรรมจิตวิทยามาใช้ในการสอนงาน (Coaching)” โดย สุทธิชัย ศิริรัตนวงศ์ บทความวิชาการเรื่องนี้กล่าวถึง การพัฒนาบุคลากรในองค์การโดยวิธีการสอนงาน (Coaching) เป็นกระบวนการที่ผู้สอนงานมีจุดมุ่งหมายที่จะช่วยเสริมสร้างและพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะและความสามารถเฉพาะตัวด้วยเทคนิคและวิธีการที่ได้วางแผนไว้ โดยการสอนงานนี้ อาจสอนเป็นรายบุคคลหรือรายกลุ่มก็ได้ จนกระทั่งบุคลากรที่เข้ารับการสอนบรรลุเป้าหมายตามที่ได้กำหนดไว้ ซึ่งในระหว่างกระบวนการสอนงาน ผู้สอนงาน (Coach) กับผู้ถูกสอนงาน (Coachee) ต้องมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน (Interactive Process) ซึ่งผู้สอนงานต้องมีจิตวิทยาในการสอนในระดับดีมาก เพื่อให้ผู้ถูกสอนงานเกิดการรับรู้ เปิดใจยอมรับ และปฏิบัติตามได้อย่างถูกต้อง

“วิถีครูบาภิกระบวนการพัฒนาสังคม” โดย พระนฤพันธ์ ญาณิสโร ผู้เขียนนำเสนอให้เห็นว่า วิถีครูบาเป็นความศรัทธาและความสามัคคี อันนำมาสู่กระบวนการในการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน โดยไม่มีผู้ใดที่รับเป็นเจ้าของงานนั้นแต่ผู้เดียว แต่ถือว่าทุกคนเป็นเจ้าของร่วมกัน และเมื่อมีการทำงานต่าง ๆ สำเร็จ ทุกคนเป็นเจ้าของผลประโยชน์ร่วมกัน ซึ่งองค์การบริหารส่วนจังหวัดลำพูนได้นำเอาความเชื่อความศรัทธาในวิถีครูบาด้วยการนำหลักธรรมและภูมิปัญญามาเป็นฐานในการร่วมคิด ร่วมวางแผน ร่วมแรง ร่วมทุนในการพัฒนาสังคมให้ดีขึ้น

“วาทศิลป์ในปาฐกถาธรรมของสมเด็จพระพุทธมหาราช (เกี่ยว อุปเสโณ)” โดย พระมหาอรณ พงษ์ อุตถญาโณ (ผิวเหลืออง) บทความวิชาการนี้ได้วิเคราะห์กลวิธีการนำเสนอโครงสร้างทางวาทกรรม กลวิธีการสร้างวาทศิลป์ และกลวิธีทางวจนกรรมในปาฐกถาธรรมสมเด็จพระพุทธมหาราช (เกี่ยว อุปเสโณ) ที่ตีพิมพ์เป็นหนังสือธรรมะ จำนวน 9 เล่ม พบว่า ปาฐกถาธรรมประเภทโอวาทและสัมโมทนียกถามี 3 ส่วน ได้แก่ การเปิดเรื่อง การดำเนินเรื่อง และการปิดเรื่อง ส่วนปาฐกถาธรรมประเภทคำบรรยายและพระธรรมเทศนามี 4 ส่วน ได้แก่ ชื่อเรื่อง การเปิดเรื่อง การดำเนินเรื่อง และการปิดเรื่อง กลวิธีการสร้างวาทศิลป์ พบว่า ปาฐกถาธรรมประเภทโอวาทและสัมโมทนียกถามีลักษณะการใช้ถ้อยคำแบบเป็นกันเอง และสร้างสำนวนสุภาพใหม่ ส่วนปาฐกถาธรรมประเภทคำบรรยายและพระธรรมเทศนามีลักษณะการใช้ถ้อยคำแบบเป็นทางการ และใช้พุทธสุภาษิต กลวิธีทางวจนกรรม พบว่า มี 7 รูปแบบ คือ วจนกรรมขอร้อง วจนกรรมปรารภนา วจนกรรมอารมณ์ขัน วจนกรรมคำสั่ง วจนกรรมเตือน วจนกรรมแนะนำ และวจนกรรมปฏิเสธ

“ปัจจัยทางพุทธจิตวิทยาที่มีผลกระทบต่อกระบวนการมีส่วนร่วม” โดย ยุภาพร พรสมิทธิ์ บทความนี้ผู้เขียนชี้ให้เห็นว่า ปัจจัยพุทธจิตวิทยาคือหลักสาราณียธรรม จะทำให้หมู่คณะมีความรักความเคารพต่อกันในรูปของการสงเคราะห์และอนุเคราะห์ต่อกัน การทะเลาะวิวาทกันก็จะไม่เกิดขึ้น ความสามัคคีซึ่งเป็นผลที่พึงปรารถนาของหมู่คณะจะบังเกิดขึ้น นำมาซึ่งเอกภาพ คือ ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในองค์กรหรือสังคม ที่ประกอบด้วยสมาชิกที่คิด พูด และทำดีต่อกัน รู้จักแบ่งปันส่วนผลประโยชน์กันและกัน ปฏิบัติตามกฎหมายข้อบังคับขนบธรรมเนียมจารีตประเพณีของสังคม และยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่างอย่างมีเหตุมีผลด้วยเมตตาจิต

“ภาษากับจิตใจในการเสริมแรงทางบวก” โดย ชฎาภรณ์ แจ่มแจ้ง บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาษากับจิตใจในการเสริมแรงทางบวก เพื่อเป็นแนวทางให้พุทธศาสนิกชนได้มีเป้าหมายในการฝึกฝนตนและขัดเกลาจิตใจตน อีกทั้ง สามารถนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อตนเองทั้งในปัจจุบันและในอนาคตต่อไปได้ ในบทความนี้มุ่งศึกษาเฉพาะภาษาที่ปรากฏในบทสวดในพระพุทธศาสนา เท่านั้น โดยภาษากับจิตใจในการเสริมแรงทางบวกมีผลต่อความคิด อารมณ์และพฤติกรรมของพุทธศาสนิกชนในสถานการณ์ต่าง ๆ ในชีวิตประจำวัน และจากการสำรวจพุทธศาสนิกชนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างพบว่า มีการเสริมแรงทางบวกจากข้อความถ้อยคำที่ปรากฏในบทสวดโดยรวมอยู่ในระดับมาก

“ภาวะพุทธปัญญาการรู้คิดต่อความจำของผู้สูงอายุ” โดย พันทิวา กฤษฎาชาติ ผู้เขียนได้ชี้ให้เห็นถึงสถานการณ์การมีอายุสูงขึ้นของประชากร และกำลังเตรียมพร้อมที่จะรับมือกับสังคมผู้สูงอายุในการวางแผนนโยบายและมาตรการต่าง ๆ ที่จะเหมาะสมกับสถานการณ์และการเปลี่ยนแปลงของสังคมผู้สูงอายุ หน่วยงานต่าง ๆ ให้ความสำคัญและเตรียมความพร้อม เพื่อรองรับกับผลกระทบที่จะเกิดขึ้นจากการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุอย่างไรและในเรื่องใดบ้าง

“POSDCoRB และ Good Governance สำหรับธุรกิจเกิดใหม่ในยุคไทยแลนด์ 4.0” โดย สาริต ทิพย์มณี และ นัยนา เกิดวิชัย ผู้เขียนได้ชี้ให้เห็นว่า POSDCoRB ซึ่งเป็นทฤษฎีที่ได้รับการยอมรับ และมีการใช้งานมาอย่างยาวนานแล้ว ทำให้องค์กรธุรกิจประสบผลสำเร็จอย่างมากมาย และหากว่า POSDCoRB ไปประยุกต์ใช้กับ Startup ได้อย่างเหมาะสม ทำให้ประสบผลสำเร็จแล้ว ก็จะสามารถสร้างกำไรให้กับธุรกิจเป็นอย่างมาก หากมี Startup ประสบความสำเร็จเป็นจำนวนมากในประเทศไทยก็จะ

ส่งผลให้ ประเทศไทย มีการพัฒนาทางเศรษฐกิจได้อย่างรวดเร็วประสบผลสำเร็จในยุค 4.0 อย่างแท้จริง และเมื่อ Startup ประสบผลสำเร็จแล้ว การจะทำให้องค์กรธุรกิจยั่งยืนถาวรอยู่ได้ควรจะรักษาแนวทางการดำเนินการที่ถูกต้องเป็นธรรม การนำหลักธรรมมาภิบาลมาใช้ในการบริหารงานองค์กรจะเป็นการสร้างองค์กรให้ได้รับการยอมรับเชื่อถือและทำให้ประสบผลสำเร็จอย่างยั่งยืนต่อไป

“การจัดการความรู้” โดย บวร ชมชุนศรี และ บุญทัน ดอกไธสง บทความเรื่อง “การจัดการความรู้” เป็นบทความทางวิชาการที่มุ่งศึกษาความหมายของความรู้ การจัดการความรู้ และกระบวนการในการจัดการความรู้ในเชิงพุทธ พบผลว่า ความรู้เป็นพฤติกรรมขั้นแรกที่เกี่ยวข้องกับความสามารถในการจดจำ เป็นส่วนผสมของประสบการณ์ ด้วยแนวคิดในการจัดการความรู้ที่เกิดจากการจัดเก็บอย่างเป็นระบบของความรู้ในองค์กร และสามารถเรียกใช้หรือสืบค้นได้ โดยผ่านกระบวนการในการจัดการความรู้ ซึ่งมีองค์ประกอบหลักคือ ระบบการสร้างฐานความรู้ การรวบรวม การจัดเก็บ การค้นหา การเผยแพร่และการถ่ายทอดแบ่งปันตามหลักการให้ของพระพุทธศาสนา

“การทำงานเป็นทีมตามหลักพุทธธรรม” โดย ไพรัช พานิชย์สกุลชัย และ บุญทัน ดอกไธสง ซึ่งการทำงานเป็นทีมในบทความนี้แสดงให้เห็นว่า จะทำงานให้บรรลุเป้าหมายสำเร็จได้หรือไม่ขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการ ทั้งหัวหน้าทีมและสมาชิกในทีม ซึ่งทุกคนในทีมจะต้องตระหนักและเห็นว่า ทุก ๆ คนในทีมเป็นส่วนสำคัญส่วนหนึ่งของทีม และมีเป้าหมายเดียวกันที่จะทำให้ทีมประสบผลสำเร็จ และทุกคนในทีม ทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข ซึ่งจะต้องอาศัยหลักพุทธธรรมทั้ง 5 หลัก ได้แก่ หลักพรหมวิหาร 4 หลักสัปปุริสธรรม 7 หลักอิทธิบาท 4 หลักขรรยาวาสธรรม 4 และหลักสังคหวัตถุ 4 มาเป็นเครื่องนำทางที่จะทำให้ทุกคนทำงานเป็นทีมได้ประสบความสำเร็จ ทุกฝ่ายในทีม ทำงานร่วมกันอย่างมีความสุขกายสบายใจ เข้าใจกัน มีน้ำใจให้กัน รู้จักให้อภัย และคอยเป็นกำลังใจให้กัน จะทำให้ผลงานในทีมออกมาดี บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ประสบความสำเร็จ และทุกคนในทีมมีความสุขในการทำงานในทีม

“การพัฒนาองค์กรตามหลักธรรมาภิบาลในยุคไทยแลนด์ 4.0” โดย พระสมณิก ธีรพลโณ (กลั่นน้อม) และ นัยนา เกิดวิชัย สาระในบทความนี้คือ การพัฒนาองค์กร อย่างมีเป้าหมายและให้เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล นับเป็นความสำคัญและมีความจำเป็นในยุคสมัยใหม่ ที่มีความจำเป็นสำหรับการแข่งขันในยุคดิจิทัล (Digital) ยุคเอไอ (AI) รวมเรียกยุค 4.0 ที่ต้องมีความเที่ยงธรรมทั้งต่อสมาชิกในองค์กร โปร่งใส และตรวจสอบได้ อันจะเป็นฐานสำคัญที่นำไปสู่การแข่งขัน ได้สถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงและเปลี่ยนผ่านตลอดเวลา และที่สำคัญจะเป็นประโยชน์ต่อองค์กรและสมาชิกในสังคมในองค์กรรวมด้วย

“นวัตกรรมการบริหารองค์การในยุคดิจิทัล” โดย ประพันธ์ คชแก้ว และ นัยนา เกิดวิชัย บทความเรื่อง “นวัตกรรมการบริหารองค์การในยุคดิจิทัล” นี้ มุ่งนำเสนอผลการนำนวัตกรรมมาประยุกต์ใช้ในการบริหารองค์การในยุคดิจิทัล ทำให้องค์การมีความพร้อม และเป็นการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันให้กับองค์การได้มากยิ่งขึ้น ซึ่งสิ่งที่สำคัญที่สุดในการสร้างนวัตกรรมการบริหารองค์การคือ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เนื่องจากบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ จะก่อให้เกิดการคิดค้น การพัฒนาและสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ๆ ให้กับองค์การได้ เช่น การนำความคิดสร้างสรรค์มาวิจัยและพัฒนา การจัดการ

องค์ความรู้ในองค์การเพื่อกำหนดสิ่งที่ต้องปรับปรุงเปลี่ยนแปลง โดยการนำเทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการจัดการบริหารองค์การในยุคดิจิทัล ให้มีความทันสมัย มีประสิทธิภาพ และมีประสิทธิผลสูงขึ้นกว่าเดิม

“พื้นที่การท่องเที่ยวในวัดพุทธศาสนา:วัดร่องขุนและวัดห้วยปลากั้ง” โดย พระมหาผดุงศักดิ์ เสสบุญโญ บทความเรื่องนี้ นำเสนอบริบทและการจัดพื้นที่การท่องเที่ยวในวัดร่องขุนและวัดห้วยปลากั้ง วัดร่องขุน เป็นวัดเก่าแก่ของหมู่บ้านร่องขุน ห่างจากตัวเมืองเชียงรายไปทางทิศใต้ 13 กิโลเมตร พ.ศ. 2540 ผู้สร้างวัดร่องขุน คือ อาจารย์เฉลิมชัย โฆษิตพิพัฒน์ เป็นบุคคลในหมู่บ้าน เป็นศิลปินที่มีชื่อเสียง มีอุดมการณ์ในการสร้างวัดร่องขุน 3 ประการ คือสร้างเป็นพุทธบูชา เป็นสมบัติของชาติและให้เป็นศิลปะประจำรัชกาลที่ 9 ส่วนวัดห้วยปลากั้ง เป็นวัดร้างมานาน พื้นที่เป็นเนินดอย ห่างจากตัวเมืองไปทางทิศตะวันตกเฉียงเหนือ 15 กิโลเมตร ในพ.ศ.2548 พระอาจารย์พบโชค ติสฺสวโส เป็นผู้เริ่มก่อสร้าง มีอุดมการณ์เพื่อให้เป็นศูนย์รวมจิตใจของชาวพุทธ เป็นวัดที่มีแนวคิดแบบพุทธศาสนาฝ่ายมหายาน จนเป็นที่รู้จักไปทั่วโลก

“องค์การแห่งการเรียนรู้” โดย อภิญญา ฉัตรช่อฟ้า และ บุญทัน ดอกไธสง บทความทางวิชาการนี้ มุ่งศึกษากระบวนการพัฒนาองค์การ ขั้นตอนการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ รวมถึงปัจจัยแห่งความสำเร็จและสิ่งที่สะท้อนปัญหาอุปสรรค เพื่อก้าวสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ พบว่า การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นเกิดจากการก้าวกระโดดของเทคโนโลยีสารสนเทศที่พัฒนาอย่างต่อเนื่อง และความซับซ้อนของระบบเศรษฐกิจ ซึ่งส่งผลกระทบกับการดำเนินงานทั้งภายในและภายนอกองค์การ อีกทั้งแนวคิดในการบริหารจัดการสมัยใหม่ทั้งการบริหารการเปลี่ยนแปลง ทำให้องค์การและหน่วยงานทั้งหลายต้องปรับตัวเพื่อให้อยู่รอดและมีภูมิคุ้มกันอย่างมั่นคง ซึ่งจะต้องอาศัยกระบวนการเรียนรู้ ให้ความรู้ทั้งหลายนั้น กลายเป็นความรู้ที่เกิดประโยชน์สำหรับคนทั้งองค์การ เพื่อก้าวเข้าสู่องค์การแห่งการเรียนรู้

“คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการกรุงเทพมหานคร” โดย นราทิพย์ ผินประดับ บทความนี้ผู้เขียนชี้ให้เห็นว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการกรุงเทพมหานครนั้น อาจเกิดจากการทำให้ข้าราชการมีความสุขทั้งสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีและมีประสิทธิภาพ การทำงานที่ดีของข้าราชการจะส่งผลต่อความสำเร็จของกรุงเทพมหานคร แนวคิดคุณภาพชีวิตในการทำงาน ประกอบด้วย 1) การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม 1) โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของตนเอง 3) การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน 4) ธรรมเนียมในองค์การ หรือ สิทธิของพนักงาน 5) ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น 6) สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ 7) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน 8) ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม

“ KNOWLEDGE MANAGEMENT OF COMMUNITIES ENTERPRISE FOR ONE TAMBON ONE PRODUCT IN THAILAND” โดย Jakkapong Mongkhonchairoek; Suriya Raksamueng ผู้เขียนได้นำเสนอแนวคิดการจัดการและการส่งเสริมแนวคิด 1 ตำบล 1 ผลิตภัณฑ์ โดยเน้นย้ำว่า นอกจากมุ่งที่ตัวสินค้าแล้ว ควรมุ่งที่การจัดการท่องเที่ยวในตำบลที่มีจุดเด่น เป็นที่สนใจและมีเรื่องราวให้นักท่องเที่ยวได้สามารถเรียนรู้ได้ด้วย

“การพัฒนาสมรรถนะพนักงานรักษาความปลอดภัยเพื่อเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียน” โดย ณฐกร วัชรสินธุ์ บทความนี้นำเสนอองค์ความรู้เกี่ยวกับสมรรถนะที่ต้องการของพนักงานรักษาความปลอดภัยในภาคธุรกิจรักษาความปลอดภัยเพื่อเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียน 5 สมรรถนะดังนี้ 1) ด้านการสรรหาและการคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์ 2) ด้านการรักษาและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ 3) ด้านการจัดการคนเก่งและพัฒนาองค์กร 4) ด้านการแก้ปัญหาและสนับสนุนองค์กร และ 5) ด้านภาวะผู้นำทางการจัดการทรัพยากรมนุษย์

ในส่วนของบทความวิจัย มีสาระสำคัญดังนี้

“การศึกษาเรื่อง ทูตทางสังคมกับการจัดการการท่องเที่ยวด้านวัฒนธรรมชุมชนไทย-จีนบ้านซากแก้ว จังหวัดชลบุรี” โดย พุทธธิดา มากพูน พบผลวิจัยที่น่าสนใจ คือ ชุมชนไทย-จีน บ้านซากแก้ว จังหวัดชลบุรี ยังคงรักษาวิถีชีวิต วัฒนธรรมประเพณีและภูมิปัญญาของชุมชน รูปแบบสถาปัตยกรรมที่เป็นเอกลักษณ์ ชุมชนมีความรักความสามัคคีและรักษามรดกทางวัฒนธรรมอัตลักษณ์ชีวิตในชุมชนให้คงอยู่ ชุมชนมีการมีการพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน จนทำให้เกิดการอยู่ร่วมกันได้อย่างสงบสุข เป็นความสัมพันธ์ของชุมชนต้นแบบที่ควรค่าแก่การศึกษาและเรียนรู้ และผู้วิจัยได้ถอดบทเรียนทุนทางสังคมกับการจัดการการท่องเที่ยวด้านวัฒนธรรม พบองค์ความรู้ 5 มิติสำคัญในการจัดการการท่องเที่ยวด้านวัฒนธรรมของชุมชน ได้แก่ มิติด้านกายภาพ มิติด้านสังคม มิติด้านจิตใจ มิติด้านปัญญา มิติด้านผู้นำ

“ศึกษาการเรียนภาษาอังกฤษเน้นทักษะการพูดสำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ ๖ โรงเรียนวัดปากน้ำฝั่งเหนือเขตตลิ่งชันกรุงเทพมหานคร” โดย พระชัยพลกษ์ สกุลฉินวัฒนชัย การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาการเรียนภาษาอังกฤษเน้นทักษะการพูด และเพื่อวิเคราะห์ปัญหาและเสนอแนวทางการพัฒนาการเรียนภาษาอังกฤษเน้นทักษะการพูดสำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ที่โรงเรียนวัดปากน้ำฝั่งเหนือ เขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลคือ แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ การหาค่าความถี่(frequency) ค่าร้อยละ(percentage) ค่าเฉลี่ย (ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)t-test และ F-test และ ทดสอบรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ พบผลว่า การเรียนภาษาอังกฤษเน้นทักษะการพูดของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนวัดปากน้ำฝั่งเหนือ เขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

“การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมความรู้เกี่ยวกับการออกแบบหน่วยการเรียนรู้อิงมาตรฐานระดับมัธยมศึกษา ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์” โดย วัชรภัทร เตชะวัฒนศิริดำรง ธานิชูกำเนิด และ เย็นใจ สุวานิช พบผลการวิจัยที่น่าสนใจ คือ ผลการพัฒนาหลักสูตรและหาประสิทธิภาพหลักสูตรฝึกอบรม พบว่า ได้หลักสูตรที่มีองค์ประกอบ ดังนี้ 1) สภาพปัญหาและความต้องการ 2) หลักการและเหตุผล 3) จุดมุ่งหมายของหลักสูตร 4) หน่วยการเรียนรู้ 5 หน่วย 5) กิจกรรมการฝึกอบรม 6) สื่อประกอบการฝึกอบรม และ 7) การวัดและประเมินผล และผลการเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ด้านความรู้ก่อนและหลังการใช้หลักสูตรฝึกอบรม ของครูกลุ่มทดลอง 1 กลุ่มทดลอง 2 และกลุ่มควบคุม พบว่า ครูมีความรู้

ความเข้าใจเรื่องการออกแบบหน่วยการเรียนรู้อิงมาตรฐาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 โดยหลังการฝึกอบรมสูงกว่าก่อนการฝึกอบรม

“การส่งเสริมประชาธิปไตยเชิงพุทธบูรณาการ” โดย **สวสดี จิรัญฐิติกาล** การวิจัยนี้ พบผลว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อการส่งเสริมประชาธิปไตยทั่วไป โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีระดับความคิดเห็นต่อการส่งเสริมประชาธิปไตยเชิงพุทธ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ผู้วิจัยได้สรุปแนวทางการส่งเสริมประชาธิปไตยเชิงพุทธ เชื่อในการเปลี่ยนแปลงโดยสันติว่า การเปลี่ยนแปลงทางการเมืองจะต้องมีอยู่เสมอ ควรส่งเสริมความรู้ทางด้านประชาธิปไตยในครอบครัว และการมีส่วนร่วมของประชาชนกระจายอำนาจให้ท้องถิ่นเพื่อแก้ไขปัญหาความเหลื่อมล้ำทางเศรษฐกิจอย่างเร่งด่วน พร้อมทั้งได้เสนอแนะเพิ่มเติมว่า ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการส่งเสริมประชาธิปไตยต้องมีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีความซื่อสัตย์ บริหารงานโปร่งใส ยึดผลประโยชน์ของประชาชน และยึดหลักธรรมาภิบาลเป็นหลัก มีจรรยาบรรณ ภาครัฐควรส่งเสริมประชาธิปไตยเชิงพุทธในสังคมไทย โดยการปลูกฝังและสร้างจิตสำนึกให้ประชาชนได้มีส่วนร่วม มีวิถีคิดและวิถีการดำเนินชีวิตที่เป็นประชาธิปไตย

“ความสัมพันธ์ระหว่างสภาวะของภาวะผู้นำกับจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนตามการรับรู้ของครูของโรงเรียนในสังกัด สพฐ.ในเขตอำเภอเมืองฉะเชิงเทรา จังหวัดฉะเชิงเทรา” โดย **พรหมพิริยะ พนาสนธิ์** และ **กรปภา เจริญชันษา** การวิจัยเรื่องนี้พบผลที่น่าสนใจ คือ ระดับพฤติกรรมด้านสภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก และระดับพฤติกรรมด้านจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียน ในภาพรวมอยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยสหสัมพันธ์ระหว่างสภาวะของภาวะผู้นำกับจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนตามการรับรู้ของครู ในภาพรวมมีความสัมพันธ์ในระดับสูงทางบวก

“ปัจจัยทางจิตวิทยาเชิงบวกที่มีต่อพฤติกรรมการปรับตัวของสามเณรในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาจังหวัดปทุมธานี” โดย **พระนิพนธ์ โกวิท (แลเชอะ)** **กมลาศ ภูวนาธิพงษ์** และ **สิริวัฒน์ ศรีเครือตง** พบผลวิจัยว่า สามเณรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยทางจิตวิทยาเชิงบวกโดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ปัจจัยส่วนบุคคลด้านที่พักอาศัยก่อน บรรพชามีความสัมพันธ์กับการปรับตัวด้านอารมณ์ (จิตใจ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านผลการเรียนมีความสัมพันธ์กับการปรับตัวด้านสติปัญญาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ปัจจัยทางจิตวิทยาเชิงบวกด้านความหวังมีความสัมพันธ์กับการปรับตัวด้านร่างกายและสังคมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ปัจจัยทางจิตวิทยาเชิงบวกด้านความหวังมี ความสัมพันธ์กับการปรับตัวด้านร่างกาย สังคมและสติปัญญาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ปัจจัยทางจิตวิทยาเชิงบวกคือ ความหวังด้านการมองโลกในแง่ดี และด้านความยืดหยุ่น มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการปรับตัวของสามเณรในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาจังหวัดปทุมธานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

“ปัจจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมการควบคุมตนเองของนักศึกษาประกาศนียบัตรวิชาชีพวิทยาลัยอาชีวศึกษาจุลฉะเกษ” โดย **พระวิหาญชัย อนุตตโร (เกษอินทร์)** การวิจัยเรื่องพบผลการวิจัยได้แก่ ด้านปัจจัยการควบคุมตนเอง สิ่งกระตุ้นมีค่าเฉลี่ยสูงสุด เพราะนักศึกษาได้รับการกระตุ้นจากสถานศึกษาในหลายรูปแบบ เพื่อให้เกิดการพัฒนาชีวิตอย่างมั่นคง ด้านปัจจัยจิตลักษณะ

นักศึกษามีลักษณะมุ่งอนาคตอยู่ในระดับที่สูงมาก เพราะนักศึกษาคาดหวังกับอนาคตของตนที่หวังความสำเร็จในอนาคต เมื่อได้มาศึกษาที่สถานศึกษาแห่งนี้แล้ว ต้องมุ่งมั่นจะเล่าเรียนศึกษาให้ดีที่สุด เมื่อจบออกไปแล้วสามารถทำงานตามที่ตนเองคาดหวังได้ ด้านปัจจัยจิตสังคม พฤติกรรมการเรียนรู้มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเมื่อพิจารณาในภาพรวม เหตุที่เป็นเช่นนี้เนื่องจากนักศึกษามีพฤติกรรมการเรียนรู้ที่สถานศึกษาได้กล่อมเกล่า ฝึกฝนหรือถ่ายทอดให้เป็นอย่างดี วิธีการเรียนรู้เป็นไปอย่างต่อเนื่องและกลายเป็นอุปนิสัยของนักค้นคว้าใฝ่เรียนรู้ ด้านปัจจัยทางพุทธจิตวิทยา ปัญญาภาวนามีค่าเฉลี่ยสูงสุด นักศึกษามีระดับการรับรู้สูงมากอาจเป็นเพราะว่าปัญญาภาวนาเป็นเสมือนกุญแจที่จะไขให้เห็นความกระจ่างของปัญหาต่าง ๆ ของชีวิตและสิ่งรอบข้าง เมื่อนักศึกษาอบรมปัญญาภาวนาไว้ดีแล้ว ด้านอื่น ๆ ก็จะดีตามไปด้วย

“ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเตรียมตัวก่อนตายของผู้สูงอายุในชมรมปฏิบัติธรรม 24 น. จังหวัดปราจีนบุรี” โดย พระชาย อภินนโท (ปริสฺสณฺณุตตนาภ) พบผลการวิจัยที่น่าสนใจคือ ปัจจัยเกี่ยวกับการเตรียมตัวก่อนตายโดยรวมมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมในการเตรียมตัวก่อนตายของผู้สูงอายุในชมรมปฏิบัติธรรม 24 น. จังหวัดปราจีนบุรีโดยรวม ทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง ($r = 0.32$) ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่า ระดับพฤติกรรมการเตรียมตัวก่อนตายของผู้สูงอายุ มีความสัมพันธ์กับการสนับสนุนทางสังคม ความเชื่อทางศาสนาเกี่ยวกับความตาย และการรับรู้ภาวะสุขภาพ เป็นแนวโน้มที่ดีที่ผู้สูงอายุที่ได้มาร่วมกิจกรรมปฏิบัติธรรม มีพฤติกรรมการเตรียมตัวก่อนตายไปในทางบวก

“ผลของการจัดสิ่งแวดล้อมเพื่อการเยียวยาต่อการลดระดับความเข้มข้นของก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์ในแผนกผู้ป่วยนอกเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต : กรณีศึกษาห้องฉีดยาทำแผล ห้องตรวจแพทย์ จุดซักประวัติโรคติดต่อเรื้อรัง จุดคัดกรอง และจุดซักประวัติทั่วไป โรงพยาบาลแม่สาย” โดย ประเมศวร์ ขัตติยะ มานะ คงอำ ดร.โกศล จิงเสถียรทรัพย์ ดร.พุทธชาติ แผนสมบุญ การวิจัยนี้ เป็นการวิจัยผลของการจัดสิ่งแวดล้อมเพื่อการเยียวยาต่อการลดระดับความเข้มข้นของก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์ (CO_2) ในแผนกผู้ป่วยนอก โรงพยาบาลแม่สาย จำนวน 5 พื้นที่ พบผลการวิจัยว่า การจัดสิ่งแวดล้อมเพื่อการเยียวยา มีความแตกต่างของระดับความเข้มข้นของก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์ในทุก ๆ จุดที่วัดความเข้มข้นของก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์อย่างมีนัยสำคัญ ที่ระดับ .05 (ค่าความเชื่อมั่น = 95 %) และเมื่อทำการเปรียบเทียบผลการประเมินข้อมูลทางสุขภาพ ประสพการณ์ที่เคยเกิดปัญหาอาการต่าง ๆ ก่อน-หลังการปรับสิ่งแวดล้อมเพื่อการเยียวยาในพื้นที่ ที่ทำการทดลองของเจ้าหน้าที่ จำนวน 33 ราย พบว่า อาการระคายเคืองตา ปวดศีรษะและมึนงงลดลงอย่างมีนัยสำคัญคือ .024, .003 และ .046 ที่ระดับสถิติ .05 ตามลำดับ ส่งผลให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

“ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการสื่อสารในองค์กร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ชลบุรี เขต 2” โดย ธาณินี กิตติกาญจน์โสภณ วีระ วงศ์สรรค์ และ เมธาวิ อุดมธรรมานุภาพ พบผลการวิจัยที่สำคัญ คือ การบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด การสื่อสารในองค์กรสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก การบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมมีอิทธิพลส่งผลต่อการสื่อสารในองค์กรสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ด้านคนและด้านวัฒนธรรมในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5 และ 0.1 ดังสมการ $Y_{tot} = .977 + .545X_1 + .495X_2 + .719X_3 + .705X_4$

กองบรรณาธิการขอขอบคุณเจ้าของผลงานบทความทุกท่านที่ได้มีส่วนร่วมทำให้วารสาร มจร มนุษยศาสตร์ปริทรรศน์ ได้เผยแพร่ความรู้ทางวิชาการสู่สาธารณะตามนโยบายของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ขอขอบคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ได้ใช้ความเพียรพยายามชี้แนะ แนะนำให้มีการปรับปรุงแก้ไขผลงานของแต่ละท่านให้ออกมาได้อย่างถูกต้อง น่าอ่าน และเป็นประโยชน์ต่อแวดวงวิชาการ และท้ายที่สุดขอขอบคุณผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกท่าน ที่ได้จัดทำให้มีวารสารฉบับนี้และโปรดติดตามฉบับต่อไป

ด้วยความปรารถนาดี



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สิริวัฒน์ ศรีเครื่องดง)

บรรณาธิการ

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
กองบรรณาธิการ	(1)
ผู้ทรงคุณวุฒิกลั่นกรองบทความ	(3)
บทบรรณาธิการ	(5)

บทความวิชาการ: Articles

❖ How Thai Language Changes Foreign Student's Life in Thailand <i>Phra Bandit Pantito Krongbuaban</i>	1
❖ การนำหลักพุทธจิตวิทยามาใช้ในการสอนงาน (Coaching) <i>สุทธิชัย ศรีรัตนวงศ์</i>	7
❖ วิธีครูบาภิกระบวนการพัฒนาสังคม <i>พระนฤพันธ์ ญาณิสฺสโร</i>	19
❖ วาทศิลป์ในปาฐกถาธรรม สมเด็จพระพุทธาจารย์ (เกี่ยว อุปเสโน) <i>พระมหาอรรถพงษ์ อุตตญาโณ (ผิวเหลือง)</i>	29
❖ ปัจจัยพุทธจิตวิทยาที่มีผลกระทบต่อกระบวนการมีส่วนร่วม <i>ยุภาพร พรสมิทธิ</i>	39
❖ ภาษากับจิตใจในด้านการเสริมแรงทางบวก <i>ชฎาภรณ์ แจ่มแจ้ง</i>	51
❖ ภาวะพุทธิปัญญาการรู้คิดต่อความจำของผู้สูงอายุ <i>พันทิวา กฤษณาชาติรี</i>	63
❖ POSDCoRB และ Good Governance สำหรับ Startup ในยุค Thailand 4.0 <i>สาธิต ทิพย์มณี; นัยนา เกิดวิชัย</i>	73
❖ การจัดการความรู้ <i>บวร ชมชื่นศรี, บุญทัน ดอกไธสง</i>	89
❖ การทำงานเป็นทีมตามแนวหลักพุทธธรรม <i>ไพรัช พานิชย์สกุลชัย, บุญทัน ดอกไธสง</i>	103

- ❖ การพัฒนาองค์การตามหลักธรรมาภิบาลในยุคไทยแลนด์ 4.0 115
พระสมนึก ชีระปัญโญ (กลับน้อม); นัยนา เกิดวิชัย
- ❖ นวัตกรรมการบริหารองค์การในยุคดิจิทัล 131
ประพันธ์ ศชแก้ว; นัยนา เกิดวิชัย
- ❖ พื้นที่การท่องเที่ยวในวัดพุทธศาสนา: วัดร่องขุ่นและวัดห้วยปลากั้ง 143
พระมหาพดุงศักดิ์ เสสปัญโญ
- ❖ องค์การแห่งการเรียนรู้ 157
อภิญญา ฉัตรช่อฟ้า; บุญทัน ดอกไธสง
- ❖ คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการกรุงเทพมหานคร 171
นราทิพย์ ผินประดับ
- ❖ KNOWLEDGE MANAGEMENT OF COMMUNITIES ENTERPRISE FOR ONE 181
TAMBON ONE PRODUCT IN THAILAND
Jakkapong Mongkhonchairoek, Suriya Raksamueng
- ❖ การพัฒนาสมรรถนะพนักงานรักษาความปลอดภัยเพื่อเตรียมความพร้อม 189
สู่ประชาคมอาเซียน
ณัฐกร วัชรสินธุ์

บทความวิจัย: Research Articles

- ❖ ศึกษาการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเน้นทักษะการพูดสำหรับนักเรียนชั้น 197
ประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนวัดปากน้ำฝ่งเหนือเขตตลิ่งชัน
กรุงเทพมหานคร
พระชัยพฤกษ์ ธีรญาโณ (สกุลฉินวัฒน์ชัย)
- ❖ การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมความรู้เกี่ยวกับการออกแบบหน่วยการ 205
เรียนรู้อิงมาตรฐานระดับมัธยมศึกษาของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้
คณิตศาสตร์
วัชรภัทร เดชะวัฒน์ศิริดำรง, ธาณี ชูกำเนิด, เย็นใจ สุวานี
- ❖ การส่งเสริมประชาธิปไตยเชิงพุทธบูรณาการ 221
สวัสดิ์ จิรัฏฐิติกาล

- ❖ ความสัมพันธ์ระหว่างสภาวะของภาวะผู้นำกับจริยธรรมของผู้บริหาร 233
โรงเรียนตามการรับรู้ของครูของโรงเรียนในสังกัด สพฐ.ในเขตอำเภอ
เมืองฉะเชิงเทรา จังหวัดฉะเชิงเทรา
พรหมพิริยะ พนาสนธิ์; กรปภา เจริญชันษา
- ❖ ทูทางสังคมกับการจัดการการท่องเที่ยวด้านวัฒนธรรมของชุมชน 247
ไทย-จีน บ้านชากแง้ว จังหวัดชลบุรี
พุทธธิดา มากพูน
- ❖ ปัจจัยทางจิตวิทยาเชิงบวกที่มีต่อพฤติกรรมการปรับตัวของสามเณรใน 259
โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาจังหวัดปทุมธานี
พระนิพนธ์ โกวิท(แลเซอะ), กมลลาด ภูวนาธิพงษ์, สิริวัฒน์ ศรีเครือดง
- ❖ ปัจจัยที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการควบคุมตนเองของนักศึกษา 271
ประกาศนียบัตรวิชาชีพวิทยาลัยอาชีวศึกษาจุลมนิศรีสะเกษ
พระวิหาญชัย อนุตฺตโร (เกษอินทร์)
- ❖ ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเตรียมตัวก่อนตายของผู้สูงอายุ 283
ในชมรมปฏิบัติธรรม 24 น. จังหวัดปราจีนบุรี
พระชาย อภินนุโท (ปริสัญญตานนท์)
- ❖ ผลของการจัดสิ่งแวดล้อมเพื่อการเยียวยาต่อการลดระดับความเข้มข้น 293
ของก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์ในแผนกผู้ป่วยนอกเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต :
กรณีศึกษาห้องจิตยาทำแผล ห้องตรวจแพทย์ จุดซักประวัติโรคติดต่อ
เรื้อรัง จุดคัดกรอง และจุดซักประวัติทั่วไป โรงพยาบาลแม่สาย
ปรเมศวร์ ขัตติยะ, มานะ คงอ่ำ, โกศล จิ่งเสถียรทรัพย์, พุทธชาติ แผนสมบุญ
- ❖ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการสื่อสารในองค์การ 313
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ชลบุรี เขต 2
ธารินี กิตติกาญจนโสภณ, วีระ วงศ์สรรค์, เมธาวี อุดมธรรมมานภาพ

How Thai Language Changes Foreign Student's Life in Thailand

Received : February 15, 2019

Revised : May 5, 2019

Accepted : June 30, 2019

Bandit Pantito Krongbuaban

Abstract

This academic paper was aimed to show how Thai language changes life. In other hand, the ministers need foreign labors to participated and visited in Thailand for long-life learning and working in a lifetime adventure in the "Land of Smiles", its center of Southeast ASEAN countries and other's nations as well, which attract people over the world to be here. In controversy, Thai language is the official language in Thailand is an incredible opportunity, then it is the beautiful destination country that offers environmental nature, ocean, delicious food for traveling, the accommodations are diverse, many foreign students need the finance at least a part of their cost of living and study, working. Particularly in Thai society, where superiority is given much importance especially politeness or etiquette are the main manner of the good student's characteristic to public's view, everywhere. It will well helps a lot of people in getting a job in a lifetime's experience. Furthermore, there are many famous international university and International Study Center are as the center for foreigners and foreign students.

In recent years, there has been a rapid evolution in the demographics of English communities. Meanwhile, foreign students are also needs English and interested in learning a new language institute picked up their dream in learning and working to receive better opportunities than those who don't have language proficiency. Additionally, some part of developing countries and territories wholly or partly in Thailand such as Vietnam, Malaysia and China, India, Korea, amongst other countries were interested in speaking a second language can improve their business, money, culture or even cognitive skills and improved social life. Hence, they could have better job opportunities in the future and to further understand the nature of the learning in Thai culture as well as endlessly searching and institutional support foreign student's challenging in their life.

Keywords: Thai Language, Language changes live, Foreign Students' Life

Introduction

This article based on “Thai language change foreign students’ life concerning learning the Thai language and working in Thailand”, as amount of Thai language history, according to (Wikipedia, Languages of Thailand) explored that Ethnologue million people speak Thai worldwide use approximately 60 million speakers that use Central Thai language in Thailand with more than 1 million speakers, It is used by about 85% of the population in Thailand, as well as by small groups of people such as in the United States, the United Arab Emirates, and Singapore. Thai stipulates different ways to address people to show varying degrees of respect or to acknowledge a person’s social rank. Even though Thai language is not the official language of Association of Southeast ASEAN Nations. At the same time, the numerous Thai language learners in Asian Community are increasingly obvious, Thai language has own uniqueness both a certain level of tone or tonal as in Chinese and it was established by the King Ramkhamhaeng the Great: Father of the Written Thai Language that shown how beautiful written language in the world. Likewise, Thailand is currently as the located centre of education, business, trade, tourist, transportation, etc., as well as proper the middle of Asian Community for connecting industries and exchanging languages or cultures. Therefore, many foreign students and entrepreneurs are inevitably wanting to know Thai language to changes their life.

How Thai language changes foreign student's life

Thai language is also very beautiful symbols that attracted people over the world to join and beautiful smile it shown that the language is like the bridge which has carry. Thai languages given the opportunity either approaching touching how beautiful cultures in different kinds of regions or it is best destination for pupils encourages their skills while living in this country, Thai educational systems propelled both Thai people and foreigners comprehend in successful life.

Thai language comprehend

Most foreign students are interested in Thai beauty in the various aspects of language, as Thai international schools or college require the techniques and strategies because many academies or institutions try to produce the quality and quantity civilians who are experienced and talented in Thai language using skills in Thailand ‘region. Such as the groups of Cambodian students, Laos, Vietnamese, Japan, Myanmar, Indonesia, Malaysia, or even Singapore, especially people from Europe needs to improve a second language as Thai language is the destination for them.

Afterwards, students who intentionally use Thai language in daily life with Thai persons in different accents, that they can absorb the influences from learning Thai school or textbooks especially listening Thai music and movies, Thai program courses attempt to help foreigners gain knowledge and love how Thailand are in sightseeing both private and public sections. Furthermore, the boulders country such as Laos, Colombia, Myanmar and some part of Vietnam they are normally practices both working and study in this century.

As well as various regions, foreign student's skills are able to solve the problems in organization of many crisis and issues, students who stay in north or south of Thailand will have more opportunities in using Thai language because they sometimes took some foreigners to visit and travel in the beaches and the grand palace as an international students and greatly values their participation and contributions in Southeast Asian countries, Singapore, Malaysia, Vietnam, Myanmar, and Thailand are in competition. Therefore, Thailand is as service hub for every nation. The cabinet and assemble are especially keen for foreign institutions to offer vocational courses and exchanges students have very modern health care system that includes government or non-governmental organizations centers.

Particularly, since the 2015s, people who are staying in Bangkok or the big cities have learned about AEC in classrooms, It must also be pointed out that Thailand centre has influenced directly to them in high quality, as Thammiika ,S and Loke Hoe Yeong (2016, p.2). found that the most foreigners in Bangkok are learning and interested to learn more regional and global organizations have been studying Southeast Asian higher education as a regional concept. These organizations include UNESCO Bangkok, SEAMEO RIHED, ADB, and the World Bank.

Teaching Thai language, It is growing up more in the international school or college and tutors for international division including foreign pupils, towards attitudes in learning and working. Chinese or Japan learners seek the occasion from learning a class in university. For example, there are many experimental researches that can affiliated speaker's opinion in language. As Alex Breeden mentioned about 7 Great Theories about Language Learning by Brilliant Thinkers;

1. Plato's Problem
2. Cartesian Linguistics, by Descartes
3. Locke's Tabula Rasa
4. Skinner's Theory of Behaviorism
5. Chomsky's Universal Grammar
6. Schumann's Acculturation Model
7. Krashen's Monitor Model

All of the above points that will lead the goals to sustainable economic prosperity and students' opportunities. Particularly learning process by improving quality of education, increasing the quantity of economic development, and higher standards of living which can leading to effective learning outcomes in order to helps them together.

Chart of Thai Language Changes Foreign Students' Life



Accordingly, language is always change and give a chance in every changing as well, develop instructional approaches to student's knowledge of learning then to raise skillful awareness or critical thinking, empower foreign through planning that effects their views or aims. Therefore, using the six strategies instruction to produce the guidelines' practice & independent learning or working as in follows;

1. Design
2. Analyze
3. Instrument
4. Evaluate
5. Solve

All of the following strategies are inspired to make a positive impact on learners become better, at the same time, motivate them to use the Thai language in different ways, In order to enhance foreign students's compacity of information technology.

Refer to the research study of Yewan z, and Sumittra (2014, p74) .also mentioned that Chinese volunteer teacher needs to use Thai language to describe the detail in Chinese's manual and write description on the write boards. On the other hand, Thailand's beautiful located both history and present day, in the 21st century the world is becoming contemporary influences through the globalization and contribution. This shows clearly that regardless that of what foreign students know perceptible and respect in Thai culture which can practiced and connected properly.

Thai Language and Culture Program for Non-Thai students

The goal of the Thai Language and Culture Program for non-Thai speaking students is to enable them to communicate in Thai appropriately to cultivate an understanding of, and to have good attitude toward in Thai culture. According to Division of Special Policy School (p.80) revealed that students are expected to conduct themselves appropriately in Thai society, and show appreciation of and respect for cultural diversity.

Steps of the Thai Language model



Thai educational quality is profound to be ready begin with the good weather, beautiful beach, prosperity of human management, an abundance of natural resources, hub care of Asian community especially Thailand's the "Land of smile" or land of "Yellow Rope" over 1,000 years until to today's world may lead professions from Asian's member countries to find good jobs either advantage or challenge in Thailand, as fast as learner plans their life: as similarly to Chayantrakom, T. (2006) found that Thailand has so many strengths in tourism and famous historical places; for instance, beautiful natural landscapes, historical places, and hospitality, which attract tourist around the world to increasingly travel to Thailand. It brings high income to the nation." Hence, the university's student enjoys a wide range of excellent academic support facilities, conveniences, its educational opportunities by participation. After that, they will always have the target and experiences for finding the good quality as much as possible.

Conclusion

Foreign students, entrepreneur and tourists are the main group samplings come to Thailand for studying and working partners with Thai people as well as the government policies needs and promotes interchange with people of other countries who needs to have the scholarship, convenient, welfare, to developing the economics and friendly in any fields. Thus. It is always boost businesses or even educational societies and cultures in a positive way to others globally.

References:

- Alex Breeden. *The Search for a Unified Theory of Language Learning*. (Retrieved October 28, 2018), from <https://www.fluentu.com/blog/theory-of-language-learning/Wikipedia>, Languages of Thailand, Retrieved January 11, 2019, from [https://en.wikipedia.org/wiki/Languages of Thailand](https://en.wikipedia.org/wiki/Languages_of_Thailand).
- Yawen, Z. Sumittra. (2014). A study of the problems, needs, and wants of Thai language and culture for Chinese volunteer teachers in Thai schools. *Language and Culture Journal*. (1) January-June.
- Tannikarn Chayantrakom. (2016). *Quality of Life in Education and Career Promoting for ASEAN Community. Department of Sociology*. Faculty of Social Sciences. Srinakharinwirot University. Thailand.
- Thammika, S and Loke Hoe Yeong. (2016). Defining Higher Education Issues and Challenges in Southeast Asia/Asean within the International Context, *THF Literature Review*. The Head Foundation. Singapore.

การนำหลักพุทธจิตวิทยามาใช้ในการสอนงาน (Coaching)

Principles of Buddhist psychology used in coaching

Received : February 20, 2019

Revised : May 10, 2019

Accepted : June 30, 2019

สุทธิชัย ศรีรัตนวงศ์

Sutthichai Sriratanawong

บทคัดย่อ

บทความวิชาการฉบับนี้กล่าวถึง การพัฒนาบุคลากรในองค์กร โดยวิธีการสอนงาน หรือที่เรียกกันว่า “Coaching” ซึ่งเป็นกระบวนการที่ผู้สอนงาน มีจุดมุ่งหมายที่จะเสริมสร้างและพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะและความสามารถเฉพาะตัว ด้วยเทคนิคและวิธีการที่ได้วางแผนไว้ โดยการสอนงานอาจเป็นรายบุคคลหรือกลุ่มย่อยก็ได้ จนกระทั่งบุคลากรที่ฝึกปฏิบัติตามที่สอนสามารถบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ได้ ซึ่งในระหว่างกระบวนการสอนงาน ผู้สอนงาน (Coach) กับผู้ถูกสอนงาน (Coachee) จะต้องมีส่วนร่วมสัมพันธ์ระหว่างกัน (Interactive Process) ซึ่งผู้สอนงานต้องมีจิตวิทยาในการสอนในระดับที่ดีมาก เพื่อให้ผู้ถูกสอนงานเกิดการรับรู้ เปิดใจยอมรับ และปฏิบัติตามสิ่งที่ถูกสอนอย่างเต็มที่ การสร้างการรับรู้และแรงจูงใจให้เกิดความพร้อมในการเรียนรู้ จึงเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้สอนงานควรทำให้เกิดขึ้นกับผู้ถูกสอนงานเพื่อผลสำเร็จในการสอนงาน โดยเฉพาะในบทความนี้ เน้นการนำพุทธวิธีการสอนของพระพุทธเจ้าซึ่งปรากฏอยู่ในพระไตรปิฎก และเอกสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องมาประยุกต์ใช้กับการสอนงานในปัจจุบัน จะช่วยให้ผู้สอนงานมีเทคนิคในการวิเคราะห์การสอนให้เหมาะสมกับผู้ถูกสอนงานตามหลักพุทธจิตวิทยา ส่งผลให้การสอนงานมีคุณภาพและประสิทธิภาพที่ดีและเหมาะสมมากยิ่งขึ้น

คำสำคัญ : การสอนงาน, พุทธจิตวิทยา

Abstract

This academic article discusses Personnel development in the organization By teaching methods or called "Coaching" which is the process by the instructor. Aims to strengthen and develop personnel to have knowledge unique skills and abilities with the techniques and methods that have been planned. The teaching may be individual or small groups. Until the personnel that practice as taught can achieve the goals. Which during the teaching process of the coach in order to make the educated person to be aware, open-minded, accepted, and willing Creating awareness and motivation for learning readiness. Therefore it is important that the instructor. Should make it happen to those who have been teaching for success in teaching. Especially in this article, emphasizing the use of the Buddhist teaching methods of the Buddha which appear in the Tripitaka And documents. Relevant to apply to current teaching will help the instructor to have the technique of analyzing teaching to suit the person being taught according to Buddhist psychology. Resulting in better quality teaching and better performance.

Keywords: Coaching, Buddhist Psychology

1. บทนำ

ในองค์กรต่าง ๆ ทรัพยากรหลักที่สำคัญเป็นอย่างยิ่งที่ช่วยขับเคลื่อนให้องค์กรเดินหน้าไปเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้คือ บุคลากรในองค์กรนั้นๆ ซึ่งบุคลากรในแต่ละองค์กรนั้นจะมาจากสถานที่ต่าง ๆ กัน รวมถึงประสบการณ์และความสามารถที่แตกต่างกันด้วย การที่จะทำให้การทำงานของแต่ละบุคคลมีประสิทธิภาพดีขึ้น และมีความสอดคล้องไปด้วยกัน จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการพัฒนาทรัพยากรบุคคลในองค์กร

การพัฒนาทรัพยากรบุคคลหรือมนุษย์ในองค์กรเป็นการเชื่อมระหว่าง ความรู้บุคคล ทักษะ ความชำนาญและนโยบายเข้าด้วยกัน ซึ่งมีส่วนทำให้ระบบงานและการทำงานของบุคคลมีประสิทธิภาพดีขึ้น ซึ่งผลที่ได้คือค่าใช้จ่ายที่ต่ำสุดและได้ผลลัพธ์ออกมาสูงที่สุด โดยบุคลากรในองค์กรมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีที่สุดในขณะเดียวกันก็มีปริมาณผลผลิตมากที่สุดด้วย

ในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพจำเป็นต้องใช้เครื่องมือ หรือวิธีการที่เหมาะสม เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด โดยวิธีการพัฒนาบุคลากรโดยวิธีการสอนงาน (Coaching) เป็นวิธีการหนึ่งที่น่าสนใจในปัจจุบัน วิธีการนี้เป็นกระบวนการที่ผู้สอนงาน มีจุดมุ่งหมายที่จะเสริมสร้างและพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะและความสามารถเฉพาะตัว ด้วยเทคนิคและวิธีการที่ได้วางแผนไว้ โดยทำการสอนงานเป็นรายบุคคลหรือกลุ่มเล็กๆ จนกระทั่งบุคลากรที่ฝึกปฏิบัติตามที่สอนสามารถบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้

ในระหว่างกระบวนการสอนงานดังกล่าว ผู้สอนงาน (Coach) กับผู้ถูกสอนงาน (Coachee) จะต้องมีการปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน (Interactive Process) ซึ่งผู้สอนงานต้องมีจิตวิทยาในการสอนในระดับที่ดีมาก เพื่อให้ผู้ถูกสอนงาน เปิดใจยอมรับ และปฏิบัติตามสิ่งที่ถูกสอนอย่างเต็มที่

การใช้หลักคำสอนในพระพุทธศาสนาที่เกี่ยวข้องกับจิตหรือพุทธจิตวิทยา ที่เหมาะสมมาใช้ในการสอนงานเป็นเรื่องที่น่าสนใจ เนื่องจากตามแนวคิดของพระพุทธศาสนานั้นเชื่อว่า จิตของคนเรานั้นสามารถฝึกฝนและพัฒนาได้ โดยวิธีการที่จะใช้พัฒนาดังนั้นก็จะมีหลากหลายรูปแบบขึ้นอยู่กับจริตของแต่ละบุคคล โดยในพุทธประวัติจะพบว่า พระพุทธเจ้าได้ทรงนำจิตวิทยามาใช้ในการแสดงธรรมและอบรมสั่งสอนแก่บรรดาสาวกทั้งหลายอยู่เสมอ ซึ่งหลักธรรมที่พระพุทธเจ้าทรงตรัสรู้นั้นมีอยู่จำนวนมาก และมีระดับความยากง่าย แตกต่างกันตามสภาพธรรม โดยพระองค์จะทรงสั่งสอนโดยวิเคราะห์สภาพผู้เรียนและสภาพของการเรียนรู้ ความสามารถในการรับรู้ขณะนั้น จึงทำให้การสอนของพระองค์ประสบความสำเร็จ มีผู้บรรลุเป็นพระอริยบุคคลจำนวนมาก

ด้วยเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาจะมุ่งศึกษาคำสอนของพระพุทธเจ้าเพื่อนำไปประยุกต์ใช้ในวิธีการสอนงาน ตามหลักพุทธจิตวิทยา เพื่อให้การพัฒนาทรัพยากรบุคคลในองค์กรมีประสิทธิภาพดีขึ้น และเป็นไปตามหลักคำสอนในพระพุทธศาสนา

2. ความหมายของการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

การพัฒนาทรัพยากรบุคคล มีความสำคัญอย่างยิ่งสำหรับองค์กรต่าง ๆ ทั้งองค์กรขนาดเล็ก ๆ จนถึงองค์กรใหญ่ระดับประเทศ เพราะบุคคลในองค์กรเป็นทรัพยากรที่สำคัญมากที่สุด การพัฒนาบุคคลในองค์กรก็หมายถึงการพัฒนาองค์กรด้วย

พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต) ได้กล่าวถึงการพัฒนามนุษย์ไว้ในหนังสือ “การพัฒนาที่ยั่งยืน” สรุปความได้ว่า การพัฒนาที่จะสามารถยั่งยืนได้นั้น ต้องเริ่มที่พัฒนามนุษย์ให้มีจริยธรรมให้ได้เสียก่อน เพราะว่าถ้าคนมีจริยธรรม ก็จะสามารถปฏิบัติตามวิธีการต่างๆ ได้สำเร็จ และเมื่อพัฒนาคนได้ถูกต้องแล้วคนก็จะมีจริยธรรมได้ จริยธรรมนั้นต้องมีทั้งระดับบุคคลระดับสังคมและระดับชาติ การพัฒนาให้มีจริยธรรมจะสำเร็จได้ก็ด้วยการศึกษา พระพุทธศาสนามองว่า กิเลสเป็นธรรมชาติของมนุษย์ แต่เป็นธรรมชาติที่แก้ไขได้ เพราะธรรมชาติของคนเป็นสัตว์ที่ฝึกฝนพัฒนาได้ แก้ไขปรับปรุงได้ เมื่อพัฒนาคนขึ้นไป ก็เปลี่ยนจากกิเลสไปเป็นคุณธรรมและปัญญาได้ จริยธรรมจึงไม่จำเป็นต้องเป็นเรื่องที่ฝืนใจ แต่จริยธรรมที่แท้จริงต้องเป็นจริยธรรมแห่งความพอใจและความสุข ถ้าฝึกพัฒนาถูกต้อง มนุษย์จะเอาชนะธรรมชาติภายในตัวเองได้ดี และเป็นจริงยิ่งกว่าการเอาชนะธรรมชาติภายนอกเหมือนอย่างที่เราประเทศทางตะวันตกได้พยายามกันมา จนเป็นปัญหาแก่ตัวมนุษย์เองดังที่เป็นกันอยู่ (พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต), 2549: 69-92)

พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต) ได้อธิบายถึงการพัฒนามนุษย์ไว้ในหนังสือ “พุทธวิธีการบริหาร” ว่า การศึกษาอบรมในพระพุทธศาสนายึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ดังเห็นได้จากการจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับพัฒนาการ และวุฒิภาวะของผู้เรียนโดยที่พระพุทธเจ้าทรงเทียบความพร้อมในการศึกษาเล่าเรียนของบุคคลเข้ากับบัวสี่เหล่า และทรงจำแนกประเภทของบุคคลที่จะเข้ารับการศึกษอบรมไปตามจริต 6 และที่สำคัญคือ พระพุทธเจ้ามุ่งให้ผู้เรียนลงมือปฏิบัติด้วยตนเอง ตัวอย่างเช่น การบริหารงานบุคคลในพระพุทธศาสนา เริ่มตั้งแต่การรับคนเข้ามาบวชที่ต้องมีการกลั่นกรองโดยคณะสงฆ์ พระพุทธเจ้าทรงมอบความเป็นใหญ่ให้คณะสงฆ์ในการให้การอุปสมบทแก่กุลบุตร เมื่อบวชเข้ามาแล้ว พระบวชใหม่จะต้องได้รับการฝึกหัดอบรมและการศึกษาเล่าเรียนจากพระอุปัชฌาย์ โดยอยู่ภายใต้การปกครองดูแลของท่านจนบรรพชาครบ 5 พรรษา (พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต), 2549: 39)

วีระศักดิ์ กิตติวัฒน์ ได้กล่าวถึงการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ไว้ในหนังสือ “สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน, การบริหารงานบุคคล.” สรุปความได้ว่า การพัฒนาบุคคลหมายถึงการเสริมสร้างความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ ตลอดจนทักษะ ในการทำงานของคน โดยมิวัตถุประสงค์ เพื่อจะสร้างให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถทำงานที่อยู่ในความรับผิดชอบในปัจจุบันได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีศักยภาพที่จะสามารถทำงานได้อย่างดี เมื่อได้เลื่อนตำแหน่งขึ้นไปตามลำดับขั้น และสิ่งที่ต้องเรียนรู้ในเรื่องการพัฒนาบุคคล ได้แก่ ความหมายและความสำคัญของการพัฒนาบุคคล วิธีการต่าง ๆ ที่ใช้เพื่อการพัฒนาบุคคล ตลอดจนเรื่องทั่ว ๆ ไป เกี่ยวกับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาข้าราชการพลเรือนไทย (วีระศักดิ์ กิตติวัฒน์, 2530: 17-22)

วิชัย โสสุวรรณจินดา ได้กล่าวถึงการบริหารทรัพยากรมนุษย์ไว้ในหนังสือ “การบริหารทรัพยากรมนุษย์” สรุปความได้ว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ถือเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารงานในองค์กรโดยเป็นกระบวนการที่ผู้บริหารให้ศิลปะและกลยุทธ์ในการแสวงหาคัดเลือก และบรรจุบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมให้ปฏิบัติงานในองค์กร รวมถึงการบำรุงรักษาบุคคลในองค์กรให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถ ทั้งโดยให้สามารถตอบสนองความต้องการขององค์กร และความต้องการของผู้ปฏิบัติงานได้ทั้งสองทาง การบริหารทรัพยากรมนุษย์แต่เดิมโดยมากเป็นไปตามแนวการ

จัดการแบบวิทยาศาสตร์ และตามแนวนุชนิยมสัมพันธ์ ส่วนในยุคปัจจุบัน การบริหารทรัพยากรมนุษย์ได้มีการเน้นการส่งเสริมความร่วมมือ และการมีส่วนร่วมมากขึ้น (วิชัย โกสรวรรณจินดา, 2547: 5-30)

พระคัมภีร์ วิสุทธิญาณ สรุปลถึงการพัฒนามนุษย์ตามหลักพระพุทธศาสนาไว้ในงานวิจัย จากการศึกษาพบว่า การพัฒนามนุษย์ตามหลักการพระพุทธศาสนา เน้นการฝึกพัฒนามนุษย์ในทุก ๆ มิติ เช่น ขบวนการคัดสรรคนจากหลักการพิจารณาบุคลิกว่า เปรียบเสมือนบัว 4 เหล่า หลักจริต 6 เพื่อการจัดสรรหลักธรรมให้เหมาะสมกับบุคคล เพื่อได้รับผลที่เป็นเลิศจากการฝึกปฏิบัตินั้น การใช้คำพุทธสุภาษิตสอดแทรกในคำสอน การดำเนินชีวิตให้เจริญด้วยหลักภาวา 4 เพื่อพัฒนา กาย ศีล จิต และ ปัญญาของตน ทำให้อยู่ร่วมกันอย่างมีเมตตา ปราณนาดี อยากรให้ผู้อื่นได้รับความสุข และมีชีวิตที่พัฒนาอย่างสมบูรณ์ (พระคัมภีร์ วิสุทธิญาณ (มรดา), 2550: 33-48)

พระราชนิพนธ์ วิสารโท (ไชยเจริญ) สรุปลถึงการพัฒนามนุษย์ตามแนวพระพุทธศาสนาในงานวิจัย ซึ่งสรุปความได้ว่า แนวทางการพัฒนาที่ถูกต้องและเป็นการพัฒนาที่ได้สมดุล คือไม่เบียดเบียนตนเองและผู้อื่น ซึ่งจะนำไปสู่ผลสำเร็จในการพัฒนาที่ยั่งยืนได้ หลักคำสอนในพระพุทธศาสนา นั้น เป็นหลักธรรมเพื่อการพัฒนาบุคลิกโดยตรง ซึ่งมีหลายประการ เช่น หลักคำสอนเกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง สังคม การปกครอง เป็นต้น นอกจากนั้นยังมีหลักธรรมเพื่อพัฒนามนุษย์ให้ไปสู่ความหลุดพ้น โดยมีแนวทางการพัฒนามนุษย์ตามหลักไตรสิกขา ที่พัฒนาคนทั้งทางด้านพฤติกรรม (ศีล) จิตใจ (สมาธิ) และ ปัญญา ซึ่งการพัฒนาต้องศึกษาทั้งเนื้อหา (ปริยัติ) การลงมือปฏิบัติ (ปฏิบัติ) เพื่อให้เข้าใจกฎแห่งธรรมชาติ หรือกฎของชีวิต อันจะนำไปสู่ผลสำเร็จ (ปฏิเวธ) สำหรับหลักการปฏิบัตินั้นพึงดำเนินตามหลักภาวา 4 คือ กาย ศีล จิต และปัญญา เพื่อให้เกิดดุลยภาพแห่งการพัฒนาอย่างแท้จริง (พระราชนิพนธ์ วิสารโท (ไชยเจริญ), 2546: 85)

สรุปได้ว่า การพัฒนามนุษย์ หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารให้ศิลปะและกลยุทธ์ในการแสวงหาคัดเลือก และบรรจุบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมให้ปฏิบัติงานในองค์กร รวมถึงการบำรุงรักษาบุคคลในองค์กรให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถเพื่อตอบวัตถุประสงค์ขององค์กร ส่วนการพัฒนามนุษย์ตามหลักพระพุทธศาสนา หมายถึง กระบวนการทำให้มนุษย์ดำเนินชีวิตไปในทางที่ถูกต้อง สมดุล ไม่เบียดเบียนตนเองและผู้อื่น โดยใช้หลักไตรสิกขาเพื่อพัฒนามนุษย์ทั้งทางด้านพฤติกรรม (ศีล) จิตใจ (สมาธิ) และ ปัญญา ซึ่งในบทความนี้ผู้ศึกษา ต้องการเชื่อมโยงพุทธวิธีการสอนของพระพุทธเจ้ามาประยุกต์ใช้กับการสอนงานในองค์กร โดยผู้สอนจะต้องสามารถประยุกต์ใช้วิธีการสอนแต่ละวิธี กับผู้เรียนรู้แต่ละประเภท ซึ่งความสามารถในการรับรู้ของผู้เรียนรู้ก็มีส่วนสำคัญกับความสำเร็จของการสอน

3. พุทธวิธีการสอน

พระพุทธเจ้าทรงมีวิธีการสอนธรรมะในการพัฒนาคนที่หลากหลาย เพื่อความเหมาะสมแก่บุคคลและสิ่งแวดล้อม ซึ่งเราสามารถนำมาประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์กับการสอน หรือการปลูกฝังจริยธรรมแก่สังคมในปัจจุบันได้

พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต) ได้กล่าวถึงพุทธวิธีในการสอนของพระพุทธเจ้า สรุปความว่า พระพุทธเจ้าทรงเป็นพระบรมศาสดา หรือพระบรมครูของทวยเทพและมนุษย์ทั้งหลาย ทรงแบ่งคน

ออกเป็น 4 ประเภท และเปรียบด้วยบัว 4 เหล่า ทรงจำแนกธรรมได้ถูกจริตหรือภูมิปัญญาของผู้ฟังแต่ละประเภทอย่างได้ผลด้วยลีลาการสอนที่ว่าแจ่มแจ้ง จูงใจ หาญกล้า ไร่แรง เช่นทรงโปรดพระจูฬปันถก แม้จะไม่รู้หนังสือ แต่ก็ทรงสอนจนพระจูฬปันถกบรรลุธรรมเป็นพระอรหันต์ เป็นต้น (พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต), 2542: 45)

พระธรรมโมลี (สมศักดิ์ อุปสโม) ได้กล่าวไว้ในงานวิจัยเชิงวิเคราะห์พระคาถาธรรมบทว่า หลักธรรมคัมภีร์พระธรรมบทนี้เป็นหัวข้อสั้น ๆ แต่ลึกซึ้งกินใจผู้ฟัง ส่วนใหญ่มักเตือนสติให้ไม่ประมาทในการบำเพ็ญความดี พระเจ้าอโศกมหาราชผู้ครองราชย์เมืองปาฏลิบุตร ประเทศอินเดีย ในพุทธศักราช 218–246 ทรงสดับพระคาถาธรรมบทว่า อปมาโท อมตปโท (ความไม่ประมาท เป็นทางแห่งความไม่ตาย) ได้ละความเห็นผิดและกลายเป็นศาสนูปถัมภกที่ยิ่งใหญ่ในเวลาต่อมาพระเจ้าอโนราธามังช่อกษัตริย์เมืองพุกามประเทศ เมียนมา (พม่า) ในพุทธศักราช 1560–1602 ทรงสดับพระคาถาดังกล่าวจากพระอโนมทสสีเถระ แล้วเกิดความเลื่อมใสกลายเป็นศาสนูปถัมภกที่ยิ่งใหญ่เช่นกัน (พระธรรมโมลี (สมศักดิ์ อุปสโม), 2545: 3-4)

พระราชวรมุนี (ประยูร ธมมจิตโต) ได้กล่าวถึงการคณะสงฆ์กับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ สรุปความว่า การสอนนั้นไม่ควรสอนให้ท่องจำตำราเพียงอย่างเดียว การสอนที่ดีควรสอนให้ผู้เรียนรู้จักแสวงหาองค์ความรู้ใหม่ๆ อยู่เสมอ ผู้เรียนจึงจะสามารถพัฒนาตนเองได้ ดังสุภาษิตจีนว่า “ถ้าท่านให้ปลาแก่คนจน เขาจะมีปลากินเพียงวันเดียว ถ้าท่านสอนวิธีจับปลาให้เขา เขาจะมีปลากินตลอดชีวิต” (พระราชวรมุนี (ประยูร ธมมจิตโต), 2542: 6)

พระมหาแหวนทอง ปุณฺณาคโม ได้กล่าวถึงวิธีการสอนของพระพุทธเจ้าตามที่ปรากฏในพระสูตรและพระวินัย สรุปความว่า วิธีการสอนของพระพุทธเจ้าโดยทั่วไปแล้ว นับว่าเป็นวิธีการที่ดีที่สุดที่พระองค์คิดค้นขึ้นและได้ทดลองใช้เห็นผลมาแล้วแต่สมัยพุทธกาล แต่ปัจจุบันกระบวนการสอนการเรียนทางด้านศีลธรรมหรือหลักพุทธธรรมอื่น ๆ ดูเหมือนว่าจะเป็นปัญหาใหญ่ เมื่อมองจากสายตาของผู้ให้การศึกษาและผู้เรียน ทั้งนี้ก็เพราะหลักการสอนอันยอดเยี่ยมนั้น มีลักษณะเป็นนามธรรมทั้งมีนัยลึกซึ้งมาก จึงต้องมีการตีความหรืออธิบายขยายความถึงวิธีการสอนของพระพุทธเจ้าให้เป็นที่กระจ่างชัดยิ่งขึ้น (พระมหาแหวนทอง ปุณฺณาคโม, 2540: 2)

พระมหาทวี มหาปัญญา ได้กล่าวว่าพระพุทธเจ้าทรงมีวิธีการสอนที่เหมาะสมแก่แต่ละบุคคล คือ ทรงคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล โดยทรงคำนึงถึงความพร้อมของผู้ฟังเป็นเกณฑ์ ทรงปรับรูปแบบการสอนให้เหมาะสมกับสถานการณ์และสภาพแวดล้อมของผู้ฟังอยู่เสมอ คือพระองค์ทรงจัดรูปแบบการสอนให้เข้ากับจริตของผู้ฟังนั้น ๆ เช่น ทรงรู้จักการเริ่มต้นในการสอนสร้างบรรยากาศในการสอน ทรงปรับปรุงรูปแบบการสอนให้เหมาะสมกับสถานการณ์ของผู้ฟังนั้น ๆ เช่น ทรงสอนแบบสนทนา แบบบรรยาย แบบตอบปัญหา แบบวางกฎข้อบังคับ เป็นต้น (พระมหาทวี มหาปัญญา, 2545: ข)

สนิท ศรีสำแดง ได้กล่าวไว้ในพุทธศาสนากับหลักการศึกษา สรุปความว่า มนุษย์มีเหตุผลมีสติปัญญามีอารมณ์และมีร่างกาย ระบบการศึกษาที่มีเป้าหมายชัดเจนสมบูรณ์จะต้องจัดเพื่อพัฒนาทั้งในแง่ของสติปัญญาเหตุผลอารมณ์และร่างกายของผู้เรียน (สนิท ศรีสำแดง, 2534: 1)

คณะอนุกรรมการปฏิรูปการเรียนรู้ของคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติและกระทรวงศึกษาธิการ ได้กล่าวถึงผู้เรียนว่าเป็นผู้สำคัญที่สุด ดังความตอนหนึ่งว่า การเรียนรู้ตามแนวพุทธธรรมเน้น “คน” เป็นศูนย์กลาง กระบวนการเรียนรู้จึงเป็นกระบวนการพัฒนา “คน” ทั้งใน ลักษณะที่เป็นปัจเจกชน (คือคนแต่ละคน) และการพัฒนา “กลุ่มคน” ให้อยู่ร่วมกันได้อย่างสันติ เมื่อ “คน” มีความสำคัญที่สุดของการเรียนรู้ วิธีการฝึกฝนอบรมจึงเป็นการพัฒนาทุกองค์ประกอบของความเป็น “คน” (คณะอนุกรรมการปฏิรูปการเรียนรู้: 18)

สรุปได้ว่า พุทธวิธีการสอน คือ วิธีการสอนของพระพุทธเจ้า ซึ่งคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ความสามารถในการรับรู้ของบุคคล มีการปรับรูปแบบการสอนให้เหมาะสมกับจริตของบุคคลและสภาพแวดล้อมเพื่อประสิทธิผลที่ดีที่สุด

4. การรับรู้

การรับรู้เป็นพื้นฐานการเรียนรู้ที่สำคัญของบุคคล เพราะการตอบสนองพฤติกรรมใด ๆ จะขึ้นอยู่กับความรู้จากสภาพแวดล้อมของตน และความสามารถในการแปลความหมายของสภาพนั้น ๆ ดังนั้น การเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพจึงขึ้นอยู่กับปัจจัยการรับรู้ และสิ่งเร้าที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งปัจจัยการรับรู้ประกอบด้วยประสาทสัมผัส และปัจจัยทางจิต คือความรู้เดิม ความต้องการ และเจตคติเป็นต้น การรับรู้จะประกอบด้วยกระบวนการสามด้าน คือการรับสัมผัสการแปลความหมายและอารมณ์

เสนาะ ดิยาวีร์ กล่าวว่า การรับรู้ (Perception) คือสิ่งที่บุคคลได้เห็นได้ยินและรับรู้ความรู้สึกได้จากสถานการณ์ที่เกิดขึ้น การรับรู้ดังกล่าวนี้อาจเกิดขึ้นเฉพาะบุคคลสำหรับแต่ละสถานการณ์ ซึ่งอาจเหมือนหรือไม่เหมือนกับของบุคคลอื่น การรับรู้นี้เป็นกระบวนการที่คนรู้สึกต่อเหตุการณ์หรือวัตถุในโลก โดยอาศัยประสาททั้งห้าคือ การเห็น การได้กลิ่น การลิ้มรส การสัมผัส และการได้ยิน และการรับรู้เกิดจากดุลยพินิจของคนที่อาจคงที่ เปลี่ยนแปลง หรือมีกฎเกณฑ์ก็ได้ แล้วแต่สภาพแวดล้อมของการก่อให้เกิดการรับรู้ นั้น อย่างไรก็ตาม การรับรู้ยังทำให้ต่อเนื่องไปถึงความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับบุคคลอื่นของพฤติกรรมของตนโดยรู้ตัว และโดยไม่รู้ตัวเมื่อตัวเองได้ใกล้ชิดกับบุคคลใดก็จะยึดถือบุคคลนั้นเป็นแบบอย่าง (เสนาะ ดิยาวีร์, 2537: 71)

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ กล่าวว่า การรับรู้ (Perception) เป็นกระบวนการซึ่งบุคคลจัดระเบียบและตีความความรู้สึกประทับใจของตนเอง เพื่อให้ความหมายเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมการรับรู้ของคน ๆ หนึ่งสามารถตีความให้แตกต่างจากความเป็นจริงได้อย่างมาก การรับรู้ที่แตกต่างกันของบุคคลเกิดจาก ผู้รับรู้ (Perceiver), ความมุ่งหมายหรือเป้าหมาย (Target) ที่รับรู้ และ ลักษณะสถานการณ์ (Situation) (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, 2541: 73)

นิยดา ชุณหทวงศ์ กล่าวว่า การรับรู้เป็นกระบวนการของการที่เราสัมผัสต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด ซึ่งเราสามารถรับรู้ได้จากตา หู จมูก ลิ้น และกายสัมผัส อย่างไรก็ตาม การรับรู้ของมนุษย์นั้น ไม่เหมือนกันขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการ (นิยดา ชุณหทวงศ์, 2545: 15)

วิรัช สงวนวงศ์วาน กล่าวว่า การรับรู้ คือ กระบวนการที่บุคคลให้ความหมายกับสิ่งที่อยู่รอบตัว โดยการรวบรวมและตีความจากประสาทที่ได้รับรู้สื่อเรารับรู้สิ่งใดก็เชื่อว่า สิ่งนั้นเป็นความจริง

บุคคล 2 คน ได้เห็นสิ่งเดียวกันแต่อาจเกิดการรับรู้ต่างกัน ผู้จัดการคนหนึ่งอาจตีความว่าการที่ผู้ช่วยของเขาใช้เวลา 2-3 วัน ทำงานชิ้นหนึ่งว่าเชื่องช้าไม่รับผิดชอบ ในขณะที่ผู้จัดการอีกคนหนึ่งที่มีผู้ช่วยของเขาใช้เวลา 2-3 วัน ทำงานอย่างเดียวกันอาจตีความว่าผู้ช่วยของเขาทำงานดี รอบคอบ ไม่ผลีผลาม เมื่อเรารับรู้และเชื่อในสิ่งนั้นเราก็จะมีพฤติกรรมไปตามการรับรู้ด้วย (วิรัช สงวนวงศ์วาน, 2546: 160)

ฉันทนา กล่อมจิต และคณะ กล่าวว่า การรับรู้ หมายถึง กระบวนการภายใน ของการประมวลและแปลความหมายข้อมูลสิ่งเร้าที่เกิดจากกระบวนการรู้สึก โดยอาศัยประสบการณ์เดิม หรือความรู้เดิมซึ่งในกระบวนการขั้นที่สูงกว่าการรู้สึกการเรียนรู้อารมณ์ ประสบการณ์ แรงจูงใจ ล้วนมีผลต่อการรับรู้ทั้งสิ้น (ฉันทนา กล่อมจิต และคณะ, 2547: 86)

ประเวศน์ มหารัตน์สกุล การรับรู้เป็นปัจจัยที่สำคัญในการศึกษาพฤติกรรม ของมนุษย์ และเอาการรับรู้เป็นส่วนหนึ่งของพฤติกรรมองค์การ มนุษย์แต่ละคนจะมีความเข้าใจสิ่งเดียวกัน ทั้งที่เหมือนกันหรือแตกต่างกัน ส่วนใหญ่แล้วจะมองสิ่งเดียวกัน แต่เข้าใจในสิ่งนั้นต่างกัน แต่จะต่างกันมาน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อมและข้อมูลของแต่ละคนทั้งที่เป็นมา (ประสบการณ์) และเป็นอยู่ (เผชิญอยู่) การรับรู้ที่แตกต่างกันนั้นถูกแปรเปลี่ยนมาจากความรู้สึกนึกคิด และการเรียนรู้ (Socialization) ที่แตกต่างกัน (ประเวศน์ มหารัตน์สกุล, 2547: 36)

รังสรรค์ ประเสริฐศรี กล่าวว่า การรับรู้ (Perception) เป็นกระบวนการซึ่งบุคคล มีการเลือกสรร (Select) จัดระเบียบ (Organize) และตีความ (Interpret) เกี่ยวกับสิ่งกระตุ้น(Stimulus) หรือข้อมูลที่ได้รับโดยอาศัยประสาทสัมผัสทั้งห้า คือ การได้เห็น (Sight), การได้ยิน (Hearing), การได้กลิ่น (Smell), การได้ลิ้มรส (Taste) และการได้สัมผัส (Touch) หรือเป็นกระบวนการซึ่งบุคคล จัดระเบียบและตีความสิ่งที่สัมผัสเพื่อให้ความหมายของสภาพแวดล้อม ซึ่งแต่ละบุคคลจะมีการรับรู้ และการตอบสนองต่อข้อมูลที่ได้รับแตกต่างกันไป แม้จะเป็นข้อมูลเดียวกันก็ตามและบางครั้ง การรับรู้ของเราอาจจะแตกต่างจากความเป็นจริงก็ได้ (รังสรรค์ ประเสริฐศรี, 2548: 71)

กล่าวโดยสรุป การรับรู้ คือกระบวนการพื้นฐานที่จะทำให้บุคคลเข้าใจสิ่งต่างๆ ที่อยู่รอบๆ ตัว หรือตีความหมายจากสิ่งต่าง ๆ ที่ได้พบเห็นโดยอาศัยระบบประสาทการรับรู้ซึ่งการรับรู้ของแต่ละบุคคลจะแตกต่างกัน และส่งผลถึงการแสดงออกทางพฤติกรรมของแต่ละบุคคลด้วย

5. การสอนงาน (Coaching)

วิชัย โสสุวรรณจินดา กล่าวว่า การสอนงานคือการที่ผู้บังคับบัญชาสอนหรือแนะนำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้มีการเรียนรู้เกี่ยวกับลักษณะงาน วิธีปฏิบัติงาน และมีพฤติกรรมในการทำงานที่เหมาะสมเพื่อให้สามารถทำงานได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ อีกนัยหนึ่ง การสอนงานถือเป็นกระบวนการถ่ายทอดวิธีการทำงานที่ดีที่สุดให้แก่ผู้ปฏิบัติ เพื่อจะได้ไม่มีการลองผิดลองถูก ผู้ที่สอนงานนั้นอาจเป็นหัวหน้าเอง หรือมีการมอบหมายให้คนงานที่มีความชำนาญงานอยู่แล้ว เป็นผู้สอนงานแทนก็ได้ การสอนงานนี้ปกติมุ่งสอนงานกับคนงานใหม่เป็นสำคัญ เพื่อให้รู้งาน เข้าใจงาน และสามารถทำงานนั้นได้อย่างถูกต้องภายในระยะเวลาอันสั้น แต่ในบางกรณีก็อาจมีความจำเป็นต้องสอนงานแก่คนงานที่อยู่เดิมหรือคนงานเก่าด้วย โดยเฉพาะคนงานเก่าที่ยังไม่มีเมื่อได้มาตรฐาน หรือเมื่อมีการเลื่อนตำแหน่งโอนย้าย สับเปลี่ยนหน้าที่การงาน เป็นต้น นอกจากนี้ถ้าได้มีการนำเทคนิควิธีการทำงาน

ใหม่ ๆ เครื่องจักรระบบใหม่หรือระเบียบการใหม่มาใช้ในหน่วยงาน หัวหน้างานก็จำเป็นต้องสอนงานให้คนงานทุกคนได้รู้และเข้าใจ เพื่อจะได้สามารถทำงานต่อไปได้อย่างราบรื่นและต่อเนื่อง (วิชัย โสสุวรรณจินดา, 2546: 61)

อาภรณ์ ภูวิทย์พันธุ์ กล่าวว่า การสอนงานจัดเป็นกระบวนการอย่างหนึ่งที่ หัวหน้างานใช้เพื่อเสริมสร้างและพัฒนาลูกน้องให้มีความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) และคุณลักษณะเฉพาะตัว (Personal Attributes) ในการทำงานนั้น ๆ ให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดขึ้น ซึ่งเป็นเป้าหมายหรือผลงานที่หัวหน้างานต้องการหรือความคาดหวังให้เกิดขึ้น (Result-Oriented) โดยจะต้องตกลงกันระหว่างหัวหน้างานและลูกน้องที่จะต้องตกลงและยอมรับร่วมกัน (Collaborative) ทั้งนี้การสอนงานนอกจากจะมุ่งเน้นไปที่การพัฒนาผลการปฏิบัติงานของลูกน้อง (Individual Performance) ในปัจจุบันแล้ว การสอนงานยังมุ่งเน้นไปที่การพัฒนาศักยภาพ (Potential) ของลูกน้อง เพื่อให้ลูกน้องมีศักยภาพในการทำงานที่สูงขึ้นต่อไป เพื่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงานอันนำมาซึ่งตำแหน่งงานที่สูงขึ้นต่อไปในอนาคต การสอนงานจึงถือได้ว่าเป็นกระบวนการที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีหรือทางบวก (Positive Change) กับตัวลูกน้องและหัวหน้างานโดยตรง นอกจากนี้การสอนงานยังถือได้ว่าเป็นรูปแบบของการสื่อสารอย่างหนึ่งที่เป็นทางการ และไม่เป็นทางการระหว่างหัวหน้าและลูกน้อง หรือที่เรียกว่าการสื่อสารแบบสองทาง (Two Way Communication) ที่หัวหน้างานใช้ในการแจ้ง และรับฟังสิ่งที่คาดหวังและต้องการจากลูกน้อง อีกทั้งยังเป็นช่องทางหนึ่งในการสอบถามถึงสถานะปัญหา และอุปสรรคที่เกิดขึ้นในการทำงาน รวมทั้งเป็นโอกาสอันดีที่หัวหน้างานและลูกน้องร่วมกันแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากการทำงาน (อาภรณ์ ภูวิทย์พันธุ์, 2548: 15-16)

สรุปได้ว่า การสอนงาน เป็นกระบวนการที่หัวหน้าใช้ในการพัฒนาความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะเฉพาะตัวให้กับลูกน้อง โดยใช้วิธีการสอนที่แตกต่างกันไปตามความเหมาะสมกับแต่ละบุคคล เพื่อมุ่งเป้าหมายเดียวกันคือความสำเร็จของงาน

6. บทสรุป

การสอนงาน (Coaching) เป็นกระบวนการเพื่อใช้เสริมสร้างและพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน รวมทั้งการพัฒนาศักยภาพของพนักงานในองค์กรให้สูงขึ้นโดยการสอนงานถือได้ว่าเป็นการดูแลเอาใจใส่พนักงานในองค์กรให้ได้รับความรู้ และทักษะซึ่งจะช่วยส่งเสริมให้พนักงานปฏิบัติงานในหน้าที่ได้อย่างราบรื่น

งานสำคัญของผู้สอนงาน คือ การสร้างให้เกิดแรงจูงใจให้ผู้ถูกสอนงาน เพื่อให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ในศักยภาพการแสดงออกของผู้ถูกสอนงานอย่างเต็มที่ ดังนั้น ผู้สอนงานควรสร้างแรงจูงใจเพื่อให้ผู้ถูกสอนงานบรรลุเป้าหมาย และเป็นแม่แบบของการสนใจการเรียนรู้ เพื่อถ่ายทอดความกระตือรือร้น ซึ่งผู้สอนงานสามารถแสดงให้เห็นโดย อิริยาบถ คำพูด และการใช้สื่อต่าง ๆ ให้ผู้ถูกสอนงานอยากรู้ อยากเห็น เกิดความสนใจต้องการเข้าใจ

ซึ่งวิธีหรืออุปบายในการในการสอนของพระพุทธเจ้า มีหลายประการ เช่น การยกอุทาหรณ์ การเล่านิทาน การเปรียบเทียบกับข้ออุปมา การใช้ข้อชี้พ การกระทำหรือความเคยชินดั้งเข้าหาธรรม การใช้อุปกรณ์การสอน การทำตนให้เป็นตัวอย่าง การใช้คำและใช้สำนวนในความหมายใหม่ มีอุปบายใน

การเลือกคนและการปฏิบัติเป็นรายบุคคล การรู้จักจังหวะและโอกาส ความยืดหยุ่นในการใช้วิธีการ และการแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้อย่างถูกต้องรวดเร็วและทันเหตุการณ์ ซึ่งการประยุกต์ใช้หลักการของ พระพุทธเจ้าหรือการใช้หลักพุทธจิตวิทยาเข้ากับหลักการสอนงานในปัจจุบันนั้น จะช่วยให้ผู้สอนงานมี เทคนิคในการวิเคราะห์การสอนให้เหมาะสมกับผู้ถูกสอนงานตามหลักพุทธจิตวิทยาด้วย ทำให้การสอน งานมีคุณภาพและประสิทธิภาพที่ดีและเหมาะสมยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- คณะกรรมการการปฏิรูปการเรียนรู้. (2560). *แนวคิด ความหมาย และแนวทางการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนสำคัญที่สุด*. คณะกรรมการการปฏิรูปการเรียนรู้ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.
- ฉันทนา กล่อมจิต และคณะ. (2547). *จิตวิทยา*. พิมพ์ครั้งที่ 2. ขอนแก่น : คลังนานาวิทยา.
- นิยะดา ชุนหวงค์. (2545). *พฤติกรรมมนุษย์และจริยธรรมทางธุรกิจ*. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ประเวศน์ มหารัตน์สกุล. (2547). *การพัฒนาองค์กรเพื่อการเปลี่ยนแปลง*. กรุงเทพมหานคร : วิทยไพบูลย์พรินต์ติ้ง.
- พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตโต). (2549). *พุทธวิธีการบริหาร*. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต). (2542). *พุทธวิธีในการสอน*. กรุงเทพมหานคร : มูลนิธิพุทธธรรม.
- พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต). (2549). *การพัฒนาที่ยั่งยืน*. พิมพ์ครั้งที่ 11. กรุงเทพมหานคร : มูลนิธิโกลดคิมทอง.
- พระธรรมโมลี (สมศักดิ์ อุปสโม). (2545). *งานวิจัยการศึกษาเชิงวิเคราะห์พระคาถาธรรมบท ยมกวรรค-ชราวรรค 156 พระคาถา เล่ม 1*. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์พิทักษ์อักษร.
- พระมหาทวี มหาปัญญา. (2545). *การศึกษาวิเคราะห์พุทธวิธีการสอนในอัมมปัทฏฐกถา*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.
- พระมหาแหวนทอง ปุณฺณาคโม. (2540). *วิธีการสอนของพระพุทธเจ้าตามที่ปรากฏในพระสูตรและพระวินัย*. กรุงเทพมหานคร : สภามหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระราชวรมนูณี (ประยูร ธมฺมจิตโต). (2542). *การคณะสงฆ์ กับ พ.ร.บ. การศึกษาแห่งชาติ*. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระราชนรินทร์ วิจารณ์โท (ไชยเจริญ). (2546). *การศึกษาเชิงวิเคราะห์หลักพุทธธรรมกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในพระพุทธศาสนา*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.
- พระศักดิ์ดา วิสุทธิญาณ (มรดา). (2550). *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพระพุทธศาสนา*. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2548). *พฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพมหานคร : ธรรมสาร.
- วิชัย โกสรวรรณจินดา. (2547). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ VJ พรินต์ติ้ง.
- วิชัย โกสรวรรณจินดา. (2546). *หัวหน้างานพันธุ์แท้*. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพมหานคร : สสท..
- วิรัช สงวนวงศ์วาน. (2546). *การจัดการและพฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพมหานคร : ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- วีระศักดิ์ กิตติวัฒน์. (2530). *สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน การบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพมหานคร : สำนักงาน ก.พ..

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2541). พฤติกรรมองค์การ *Organization Behavior (OB)*.

กรุงเทพมหานคร: อีระฟิล์ม และไซเท็กซ์.

สินิท ศรีสำแดง. (2534). พุทธศาสนากับหลักการศึกษา. กรุงเทพมหานคร: นีลนาราการพิมพ์.

เสนาะ ตีเยาว์. (2537). การสื่อสารในองค์การ. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

อาภรณ์ ภูวิทย์พันธุ์. (2548).สอนงานอย่างไรให้ได้งาน (*Coaching*). กรุงเทพมหานคร: เอชอาร์เซ็นเตอร์.

วิถีครูบาภิกระบวนการพัฒนาสังคม

Kruba Practice and Social Development Process

Received : February 20, 2019

Revised : May 10, 2019

Accepted : June 30, 2019

พระณฤพันธ์ ญาณิสฺสโร

Pranarupun yanissaro

บทคัดย่อ

วิถีครูบาเป็นความศรัทธาและความสามัคคี อันนำมาสู่กระบวนการในการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน โดยไม่มีผู้ใดที่รับเป็นเจ้าของงานนั้นแต่เพียงผู้เดียว แต่ทุกคนถือได้ว่าเป็นเจ้าของร่วมกัน และเมื่อกิจการงานต่าง ๆ สำเร็จเสร็จสิ้น ทุกคนก็คือเจ้าของร่วมกันทั้งหมด ซึ่งองค์การบริหารส่วนจังหวัดลำพูน ได้นำเอาความเชื่อความศรัทธาของคนลำพูนมาเป็นฐานและนำความต้องการของประชาชนชาวลำพูน เพื่อเสนอรูปแบบของวิธีร่วมคิด ร่วมวางแผน ร่วมแรง ร่วมทุน ฯ ตามวิถีของ ครูบา ซึ่งกระบวนการพัฒนาสังคมตามหลักวิถีครูบา เป็นกระบวนการพัฒนาสังคมที่มีจุดเริ่มต้นจากกระบวนการสร้างการเรียนรู้หลักวิถีครูบา ด้วยหลักธรรม ภูมิปัญญา นำสู่วิถีปฏิบัติ ซึ่งกระบวนการเรียนรู้ต่าง ๆ นี้ นำไปสู่กระบวนการสร้างการมีส่วนร่วมในการพัฒนาสังคมให้เกิดขึ้น

คำสำคัญ: วิถีครูบา, กระบวนการ, การพัฒนาสังคม

Abstract

Kruba Practice are there the faith and harmony. It leads to a process of participation from all sectors, no one owns the work alone. But everyone can be considered a joint owner. And the task is completed, everyone is a total co-owner. Lamphun Provincial Administrative Organization that bring to the believe and faith of Lamphun peoples as a base and requirement to propose a model of collaborate, join the plan, physically help and joint venture by the way of Kruba. The social development process based on Kruba Practice are there the social development process has a starting point the learning process of Kruba Practice by the principles, knowledge bring about to the practical. The learning process bring about to make participation in social development.

Keywords: Kruba practice, Process, Social development,

บทนำ

การพัฒนาสังคม เป็นกระบวนการหนึ่งที่ทำให้คนในสังคมอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข มีการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในทางที่ดีภายในสังคมนั้น ๆ การพัฒนาสังคม หมายถึง การทำให้การอยู่ร่วมกันของคนในสังคมเดียวกันเกิดประโยชน์ส่วนบุคคลและส่วนรวมอย่างเสมอภาคและยุติธรรมมากที่สุด ให้เป็นความสุขความพอใจที่จะได้อยู่ร่วมสัมพันธ์กัน เป็นสังคมที่ผูกพันมั่นคงถาวรตลอดไป (พทยา สายหู, 2546 : 253) และ การพัฒนาสังคม หมายถึง การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างสังคมตามแผนของสังคมหนึ่งใด นั่นคือ การพัฒนาต้องมีการเปลี่ยนแปลง และเป็นการเปลี่ยนแปลงตามที่ต้องการเปลี่ยนแปลงกำหนด (สัญญา สัญญาวิวัฒน์, 2546 : 5) ซึ่งจากความหมายดังกล่าวข้างต้นเป็นการให้ความหมายเชิงประจักษ์ กล่าวคือให้ความหมายในแง่ของบริบททางสังคมที่เป็นจริงและมองเห็นได้ แต่ในขณะที่เดียวกันในความหมายเหล่านั้นก็อาจเป็นไปในทิศทางที่พึงประสงค์หรือไม่พึงประสงค์และไม่ยั่งยืนก็ได้

การพัฒนาสังคม เป็นการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างสังคมตามแผนของสังคมหนึ่งใด นั่นคือ การพัฒนาต้องมีการเปลี่ยนแปลง และเป็นการเปลี่ยนแปลงตามที่ต้องการเปลี่ยนแปลงกำหนด สิ่งที่จะเปลี่ยนแปลงคือ โครงสร้างสังคม ซึ่งประกอบด้วยคน ระเบียบสังคม และวัตถุสิ่งของ (สัญญา สัญญาวิวัฒน์, 2546 : 4) การพัฒนาสังคมคือการเปลี่ยนแปลงสังคมจากรูปแบบหนึ่งไปสู่อีกรูปแบบหนึ่ง จากชั้นต่ำไปสู่ชั้นสูง จากสถานการณ์ที่ไม่มีคุณภาพไปสู่สถานการณ์ที่มีคุณภาพ จากสภาพที่ปราศจากมนุษยธรรมไปสู่สภาพที่มีมนุษยธรรม การพัฒนาสังคมเช่นนี้เป็นการเปลี่ยนแปลงในทุก ๆ ด้านของชีวิตในสังคม เป็นการเปลี่ยนแปลงที่เราเรียกว่า พลิกฟูปลิคแผ่นดิน ในขั้นสุดท้ายแล้วเป็นการเปลี่ยนแปลงตัวตนเองด้วย (ปรีชา เปี่ยมพงศ์สาน, 2522 : 1) เป็นการกระทำเพื่อมุ่งปรับปรุงส่งเสริมให้คนที่อยู่ร่วมกัน มีการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น ทั้งในด้านวัตถุและจิตใจอันจะทำให้การดำรงชีวิตอยู่ร่วมกันนั้นมีความเจริญรุ่งเรืองและสงบสุขแต่การที่บุคคลจะดำรงชีวิตอยู่ได้อย่างมีความสุข จะต้องอาศัยปัจจัยหลายอย่างประกอบกัน อย่างน้อยที่สุดจะต้องมีปัจจัยขั้นพื้นฐานที่ดีพอสมควร กล่าวคือ มีที่อยู่อาศัย มีอาหารเพียงพอแก่การเลี้ยงชีพ มีเสื้อผ้า เครื่องนุ่งห่มสมควรแก่สภาพและฐานะ เวลาเจ็บป่วยควรจะได้รับ การรักษาพยาบาล มีอาชีพมั่นคง มีรายได้เพียงพอแก่ค่าใช้จ่ายในการครองชีพ มีความรักใคร่สามานสามัคคีกันของสมาชิกในสังคมและปราศจากภัยคุกคามจากโจรผู้ร้าย ฯลฯ สิ่งเหล่านี้จะเกิดขึ้นได้ ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายฝ่าย โดยอาศัยวิธีการทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีเข้าช่วย เพื่อให้เกิดความเจริญก้าวหน้าและอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุขเมื่อบุคคลมาอยู่ร่วมกันเป็นสังคม ปัญหาที่ย่อมจะเกิดตามมาเสมอ ยิ่งสังคมมีขนาดใหญ่ ปัญหาที่ยิ่งจะมีมากและสลับซับซ้อนเป็นเงาตามตัว ปัญหาหนึ่งอาจจะกลายเป็นสาเหตุของอีกหลายปัญหาเกี่ยวโยงกันไปเป็นลูกโซ่ถ้าปล่อยไว้ก็จะเพิ่มความรุนแรงเพิ่มความสลับซับซ้อน และขยายวงกว้างออกไปเรื่อย ๆ ยากต่อการแก้ไข ความสงบสุขของประชาชนในสังคมนั้นก็จะไม่มี

ในปัจจุบัน ด้วยความที่ชุมชนในปัจจุบันมีความเปลี่ยนแปลงจากเดิมไปอย่างมาก กระแสทุนนิยมโลกาภิวัตน์ได้เข้ามามีอิทธิพลอย่างสำคัญต่อวิถีชุมชน ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงจากสังคมแบบเกษตรกรรมไปสู่สังคมกึ่งอุตสาหกรรมกึ่งเกษตรกรรม การที่จะทำให้ชุมชนเกิดความเข้มแข็งและสามารถปรับตัวให้เข้ากับกระแสต่าง ๆ เหล่านี้จึงจำเป็นต้องสร้างกระบวนการพัฒนาชุมชนให้เข้มแข็ง เพราะความเคลื่อนไหวของการพัฒนาสังคมที่มุ่งเน้นส่งเสริมให้มีการดำรงชีพที่ดีของชาวชนบท โดยใช้

ชุมชนเป็นฐานและให้ความสำคัญกับทรัพยากรในท้องถิ่นและภูมิปัญญาดั้งเดิม เป็นสิ่งที่นักวิชาการด้านการพัฒนาสังคมและการพัฒนาชนบทจำนวนหนึ่งให้ความสนใจในการค้นหาความเป็นจริงที่เกิดขึ้นในพื้นที่ต่าง ๆ ของประเทศไทย ด้วยการให้ความสนใจชุมชนที่สามารถพัฒนาในแนวทางที่สามารถปรับปรุงการดำรงชีพของสมาชิกด้วยการใช้ทรัพยากรด้านต่าง ๆ ควบคู่กับการอนุรักษ์ อีกทั้งคนในชุมชนสามารถปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงในยุคโลกาภิวัตน์ได้ดีพอสมควร (อาแว มะแะ, 2258 : 102) บทบาทในการพัฒนาสังคมจึงเป็นบทบาทสำคัญของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ทั้งหน่วยงานรัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และแม้กระทั่งพระสงฆ์ที่เป็นนักพัฒนา ซึ่งได้แก่ครูบา ที่ถือได้ว่าเป็นผู้มีบทบาทสำคัญหนึ่งในการพัฒนาสังคมซึ่งเป็นปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นเมื่อหลายสิบปีที่แล้ว แต่ยังไม่ใครรู้นั้นเป็นกระบวนการในการพัฒนาสังคม ซึ่งกระบวนการพัฒนาสังคมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดลำพูน ได้นำวิถีของครูบามาเป็นเครื่องมือในการพัฒนาสังคม ผ่านกลไก โครงการ กิจกรรมทางสังคมต่าง ๆ ที่เป็นการสร้างประโยชน์ร่วมให้กับชุมชนสังคมในพื้นที่จังหวัดลำพูน โดยเฉพาะองค์การบริหารส่วนจังหวัดลำพูน ที่ได้นำเอาหลักการพัฒนาสังคมของครูบาศรีวิชัยมาเป็นเครื่องมือในการพัฒนาสังคมผ่านโครงการ “วิถีครูบา งานหน้าหมู” ซึ่งเป็นการรวมตัวกันของชาวบ้านในการร่วมลงมือลงแรงเพื่อพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานของชุมชนหรือการพัฒนาคุณภาพชีวิตและจิตใจ ซึ่งมีองค์การบริหารส่วนจังหวัดลำพูนทำหน้าที่เป็นพี่เลี้ยงเพื่อให้กระบวนการดังกล่าวสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ซึ่งบทบาทในการพัฒนาสังคมภายใต้ความเปลี่ยนแปลงดังกล่าวในปัจจุบันนั้น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนับได้ว่ามีบทบาทสำคัญที่จะช่วยเสริมสร้างการพัฒนาสังคมได้อย่างยั่งยืน ด้วยความที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นหน่วยงานที่มีความใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด กอปรกับหากมีการนำเอาภูมิปัญญาท้องถิ่นเข้ามาเป็นเครื่องมือในกระบวนการพัฒนาชุมชนด้วยแล้วนั้น ก็จะก่อให้เกิดการพัฒนาสังคมที่ยั่งยืนได้

“วิถีครูบา งานหน้าหมู” นโยบายและกลไกการพัฒนาสังคม

การพัฒนาสังคมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในปัจจุบันมุ่งเน้นกระบวนการในการพัฒนาให้เกิดความยั่งยืนขึ้น หลายหน่วยงานเล็งเห็นความสำคัญของการพัฒนาสังคมโดยอาศัยการมีส่วนร่วมของภาคประชาชนและภาคสังคมต่าง ๆ รวมทั้งองค์กรภาคีเครือข่ายอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อประสานความร่วมมือในการเสริมสร้างการมีส่วนร่วมให้เกิดขึ้น

องค์การบริหารส่วนจังหวัดลำพูน เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหนึ่งที่ได้นำเอาวิถีครูบา งานหน้าหมู มาเป็นเครื่องมือในการพัฒนาสังคม ด้วยเล็งเห็นถึงความสำคัญของกระบวนการสร้างการมีส่วนร่วมให้เกิดขึ้นในชุมชน โดยความร่วมมือขององค์การบริหารส่วนจังหวัดลำพูน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่ ฝ่ายปกครอง ผู้นำชุมชน และประชาชนในพื้นที่ร่วมมือกันในการดำเนินการโครงการต่าง ๆ ที่เป็นการพัฒนาสังคมโดยภาพรวม ซึ่งโครงการวิถีครูบา งานหน้าหมูนั่น เป็นโครงการที่สะท้อนให้เห็นถึงวัฒนธรรมการมีส่วนร่วมโดยอาศัยแนวคิดของวิถีครูบาเป็นเครื่องมือในการดำเนินนโยบายการพัฒนาสังคม โครงการดังกล่าวเป็นความร่วมมือขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดลำพูนที่นำโดยองค์การบริหารส่วนจังหวัดลำพูน ได้มีแนวคิดในการนำเอาวัตรปฏิบัติของครูบาในจังหวัดลำพูนมาเป็นต้นแนวคิดในการกำหนดนโยบายการพัฒนาสังคม โดยเริ่มมาจากแนวคิดที่มองเห็นถึงศักยภาพของครูบาศรีวิชัยในการเรียกศรัทธาจากประชาชน พ่อค้าคนดี ข้าราชการ โดยเฉพาะชาวบ้านร้านตลาดทั่วไปมาเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาสังคม โดยการยกตัวอย่างของการก่อสร้างทางขึ้นพระธาตุตอดสุ

เทพ ที่ไม่ใช้งบประมาณแผ่นดินแม้แต่บาทเดียว และยังใช้เวลาในการก่อสร้างเพียงแค่ 5 เดือนเศษเท่านั้น และยังมีอีกนับร้อยแห่งที่ครูบาศรีวิชัยได้ไปก่อสร้าง บูรณปฏิสังขรณ์วัดวาอาราม สถานที่ราชการ สถานที่สาธารณประโยชน์ต่าง ๆ ไว้มากมาย ปรากฏการณ์ดังกล่าวจึงเป็นจุดเริ่มต้นของแนวคิดในการนำเอาวิถีปฏิบัติของครูบาศรีวิชัย ซึ่งถือได้ว่าเป็นครูบาเก่า (ครูบาต้นแบบ) มาเป็นส่วนหนึ่งของนโยบายการพัฒนาสังคมผ่านกลไกของทางราชการด้วยการนำมากำหนดนโยบายและโครงการวิถีครูบา งานหน้าหมู่ เพื่อสร้างการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในจังหวัดลำพูนในการพัฒนาสังคมร่วมกัน

โครงการวิถีครูบา งานหน้าหมู่ องค์การบริหารส่วนจังหวัดลำพูน

องค์การบริหารส่วนจังหวัดลำพูน มีการดำเนินงานเกี่ยวกับการนำเอาหลักปฏิบัติของครูบาศรีวิชัย นักบุญแห่งล้านนาไทย มาเป็นแนวทางในการเสริมสร้างกระบวนการพัฒนาสังคม ด้วยการอาศัยความร่วมมือของประชาชนในพื้นที่ได้ช่วยกันเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการพัฒนาสังคม

นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดลำพูน ได้มีนโยบายในการพัฒนาท้องถิ่นจังหวัดลำพูน โดยให้ทุกภาคส่วนได้มีการร่วมแรง ร่วมใจกันทำงานด้วยแรงศรัทธาตามแนวทางรอยวิถีแห่งศรัทธาของครูบาเจ้าศรีวิชัย นักบุญแห่งล้านนา แบบ “หน้าหมู่” จนงานประสบความสำเร็จ สร้างประโยชน์ให้แก่ส่วนรวม ดังเช่นการร่วมแรงกันสร้างถนนขึ้นดอยสุเทพตามแนวทางรอยวิถีแห่งศรัทธาของครูบาเจ้าศรีวิชัย นักบุญแห่งล้านนาแบบ “หน้าหมู่” เพื่อพัฒนาลำพูน

กระบวนการจัดโครงการ/จัดกิจกรรม

องค์การบริหารส่วนจังหวัดลำพูน ได้จัดทำบันทึกข้อตกลงความร่วมมือระหว่างองค์การบริหารส่วนจังหวัดลำพูน ในฐานะเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นระดับจังหวัดและประธานประสานแผนพัฒนาท้องถิ่นระดับจังหวัด จังหวัดลำพูน ซึ่งมีการกิจหน้าที่ในการพัฒนาท้องถิ่นทุก ๆ ด้านในภาพรวมครอบคลุมทุกพื้นที่และประชาชนทั้งจังหวัด และสนับสนุนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น อีกทั้งประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด เพื่อบูรณาการในการพัฒนาท้องถิ่นแบบการมีส่วนร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่ ในฐานะผู้ประสานแผนพัฒนาท้องถิ่น และผู้นำท้องถิ่นในฐานะผู้แทนประชาชนในระดับพื้นที่ตามแนวทางรอยวิถีแห่งศรัทธาของครูบาเจ้าศรีวิชัย นักบุญแห่งล้านนา แบบ “หน้าหมู่” ซึ่งมีหลักการสำคัญ คือ ร่วมกันคิด ร่วมทุน ร่วมทำ และร่วมรับผลประโยชน์ โดยมีเป้าหมายเพื่อให้เกิดการมีส่วนร่วมและการระดมทรัพยากรสรรพกำลังเพื่อแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนแก่ประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผล และทันต่อปัญหาความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น เพื่อพัฒนาท้องถิ่นจังหวัดลำพูนให้เจริญยิ่งขึ้นไป โดยมีรายละเอียดของความร่วมมือดังนี้

1. บทบาทขององค์การบริหารส่วนจังหวัดลำพูน

1.1) กำหนดกิจกรรม/โครงการที่ได้รับการร้องขอ/ร้องเรียนจากประชาชนผ่านทางองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งเป็นภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดลำพูน และมีข้อมูลรายละเอียดครบถ้วนตามที่กำหนด

1.2) สนับสนุนวัสดุอุปกรณ์ก่อสร้างที่จำเป็นในการก่อสร้างตามโครงการที่ได้รับการอนุมัติจากนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดลำพูน ตมรายละเอียดแบบแปลนและประมาณการค่าใช้จ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่

1.3) ให้คำแนะนำ ช่วยเหลือ สนับสนุนบุคลากรเครื่องจักรกลในกรณีที่การดำเนินงานตามโครงการมีปัญหาอุปสรรคหรือต้องการความช่วยเหลือ และติดตามตรวจสอบผลการดำเนินการเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ และรวบรวมข้อมูลสำหรับจัดทำฐานข้อมูลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดลำพูนต่อไป

2. บทบาทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

2.1) เป็นหน่วยงานหลักรับผิดชอบในพื้นที่ในการสำรวจตรวจสอบสถานที่ดำเนินโครงการ การสำรวจออกแบบและประมาณการค่าใช้จ่ายในการดำเนินโครงการ และการควบคุมงาน ซึ่งเป็นโครงการที่เกินศักยภาพและไม่มีงบประมาณเพียงพอ เป็นความเดือดร้อนของประชาชน และการจัดทำรายละเอียดแจ้งประสานให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดลำพูนทราบ

2.2) การสมทบวัสดุน้ำมันเชื้อเพลิงสำหรับใช้กับเครื่องจักรกลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดลำพูน การควบคุมการก่อสร้างหรือการดำเนินงานให้เป็นไปตามเป้าหมาย และการรายงานผลการดำเนินโครงการเมื่อแล้วเสร็จให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดลำพูนทราบ

3. บทบาทของผู้นำท้องที่ในจังหวัดลำพูน

3.1) เป็นแกนหลักในการประสานงานระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่กับประชาชน ผู้มีส่วนได้เสียกับโครงการในการร่วมกันคิด ร่วมจัดการประชาคมหมู่บ้าน/ชุมชน และแจ้งประสานข้อมูลปัญหาความต้องการให้องค์การบริหารส่วนท้องถิ่นในพื้นที่ทราบ

3.2) เป็นผู้รับผิดชอบหลักร่วมกับประชาชนในการดำเนินโครงการ การร่วมกันคิด ร่วมกันวางแผน ร่วมสมทบทุน ร่วมแรงงาน ร่วมใจ ร่วมรับผลประโยชน์ และร่วมติดตามตรวจสอบจนโครงการนั้นบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

องค์การบริหารส่วนจังหวัดลำพูน กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและผู้นำท้องที่ จึงได้ตระหนักถึงความสำคัญในกระบวนการทำงานพัฒนาท้องถิ่นแบบมีส่วนร่วม ตามแนวทางวิถีแห่งศรัทธาของครูบาเจ้าศรีวิชัย นักบุญแห่งล้านนา แบบ “หน้าหมู่” เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและผู้นำท้องที่ในจังหวัดลำพูน ให้ความสำคัญกับกระบวนการขับเคลื่อนนโยบายทุนทางวัฒนธรรมชุมชน โดยภาครัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและประชาชนเป็นผู้ขับเคลื่อนกิจกรรม ทั้งนี้ เพื่อนำทุนทางวัฒนธรรมชุมชนของจังหวัดลำพูน มาสร้างคุณค่าและเพิ่มมูลค่าทางเศรษฐกิจ สร้างงาน สร้างอาชีพ สร้างผลิตภัณฑ์และบริการด้านวัฒนธรรมท้องถิ่น ให้เป็นวัฒนธรรมสร้างสรรค์ เพื่อพัฒนาชุมชนและท้องถิ่นด้วยความร่วมมือกับทุกภาคส่วนในจังหวัดลำพูน และพร้อมที่จะปฏิบัติตามพันธะสัญญาที่เกิดขึ้นและมุ่งมั่นที่จะดำเนินกิจกรรมให้เกิดผลอย่างจริงจัง เพื่อประโยชน์ของประชาชนและประเทศชาติโดยรวม

วิถีครูบากับกระบวนการพัฒนาสังคม

ครูบา เป็นคำที่ใช้เรียกขานพระเถระผู้เป็นที่เคารพนับถือ ซึ่งมักจะมีอายุประมาณ 50 ปีขึ้นไป ครูบา ไม่ใช่คำที่กำหนดขึ้นเพื่อเรียกขานตัวเอง ผู้ที่จะเป็นครูบานั้นมีเงื่อนไขอยู่ 3 ข้อ คือ 1. เป็นพระสงฆ์ที่มีอายุพรรษามาก (ทั้งอายุและอายุการบวช) 2. ต้องปฏิบัติดีปฏิบัติชอบ (ตลอดอายุการบวช) และ 3. สร้างสิ่งดีสิ่งงามกับพระศาสนาซึ่งอาจหมายถึงศาสนสถานหรืออื่น ๆ แต่ถ้าหากเป็นพระสงฆ์ที่

ถึงแม้ว่าจะมีอายุมาก มีพรรษามาก แต่ไม่ได้ปฏิบัติดีปฏิบัติชอบหรือไม่ได้สร้างศาสนสถาน สาธารณประโยชน์ใด ๆ ก็เรียกว่า ตู๋ หรือ ตู๋ เณย ๆ อาจเติมคำว่า ลุง ปู่ หรือ พ่อ ตามหลัง เช่น ตู๋ลุง คำ ตู๋ปู่ ตู๋พ่อแก้ว เป็นต้น และไม่นิยมเรียกว่าครูบา

ครูบาในบริบทความเชื่อของชาวล้านนาคือพระสงฆ์ที่สร้างคุณูปการและคุณประโยชน์ให้กับ สังคม ซึ่งส่วนใหญ่แล้วจะเป็นครูบาที่มีอายุพรรษามากพอสมควรและได้รับการยอมรับจากผู้คนทั่วไป แต่ในปัจจุบัน ครูบาเป็นคำที่ใช้เรียกทั้งพระหนุ่มเณรน้อยที่มีวัตรปฏิบัติคล้ายคลึงกับครูบาศรีวิชัย หรือมีการประพฤติตนตามแบบอย่างครูบาที่มีอายุพรรษามาก และมักจะมีการอุปโลกน์เรียกตนเองว่าครูบา หรือได้รับการยกย่องจากลูกศิษย์ที่เคารพนับถือว่าเป็นครูบาก็ปรากฏมีอยู่มากมายในสังคมนานา ปัจจุบัน แต่อย่างไรก็ตาม ครูบาในอดีตนั้นเป็นผู้ที่สร้างคุณูปการอย่างมากมายให้กับสังคมด้วยความที่ไม่หวังชื่อเสียงหรือการยกย่องใด ๆ มุ่งมั่นปฏิบัติธรรมและสร้างประโยชน์สุขให้กับสังคมอย่างแท้จริงจน กลายเป็นวิถีครูบา

วิถีครูบา หมายถึง การปฏิบัติตนของพระสงฆ์หรือครูบาที่มีการประพฤติวัตรปฏิบัติธรรม รวมถึงการเป็นผู้นำในการบูรณะ ก่อสร้าง หรือปฏิสังขรณ์ถาวรวัตถุในพระพุทธศาสนาและ สาธารณสถานทั่วไป จนเป็นการยึดถือปฏิบัติสืบต่อ ๆ กันมาจากรุ่นสู่รุ่น วิถีปฏิบัติที่สำคัญของครูบาใน จังหวัดลำพูนคือ การเป็นผู้นำในการเสริมสร้างการมีส่วนร่วม ซึ่งการมีส่วนร่วมต่าง ๆ นั้น ครูบาจะเป็น ผู้นำในการนำเอาความศรัทธาของชาวบ้านมาเป็นฐานในการสร้างการมีส่วนร่วม โดยที่ครูบาจะเป็นเพียง ผู้นำบุญเท่านั้น ส่วนชาวบ้านจะเป็นผู้ลงมือทำในกิจการงานต่าง ๆ ตามความประสงค์ของครูบา ผลงาน สำคัญของครูบาศรีวิชัยที่ปรากฏให้เห็นได้อย่างชัดเจนคือ การสร้างทางขึ้นดอยสุเทพ ซึ่งในสมัยนั้นไม่มี เครื่องมืออำนวยความสะดวกใด ๆ นอกไปจากจอบ เสียม พลั่ว ไม่มีเครื่องจักรกล รถบรรทุกใด อาศัยแต่ เพียงกำลังคนเท่านั้นในการก่อสร้าง ซึ่งแม้แต่ทางการยังไม่คิดที่จะก่อสร้างเพราะเห็นว่าเป็นเรื่องที่ ยากลำบากและเสียค่าใช้จ่ายจำนวนมาก แต่ครูบาศรีวิชัยกลับเป็นผู้ที่ทำให้การก่อสร้างทางขึ้นดอยสุ เทพประสบความสำเร็จได้ในระยะเวลาเพียง 5 เดือน กับ 22 วัน ครูบาศรีวิชัย ท่านได้ประกาศต่อผู้คนที่ มาร่วมงานในพิธีวันนั้นว่า “การสร้างทางในครั้งนี้ นับเป็นการใหญ่อย่างยิ่ง จะสำเร็จลงได้ก็ต่อเมื่อมี เทวดามาช่วย ท่านทั้งหลายจงมีความมั่นใจและร่วมมือกันอย่างจริงจัง จะเห็นผลสำเร็จอย่างแน่นอน” ด้วยประโยคอันเป็นวาจาสิทธิ์นี้จึงก่อให้เกิดพลังศรัทธาและความเชื่อ รวมทั้งกำลังใจอันยิ่งใหญ่ของผู้คน ที่มาช่วยสร้างทางขึ้นดอยสุเทพในขณะนั้น และยังเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับผู้ที่กำลังช่วยกัน ให้สามารถก้าวผ่านอุปสรรคสำคัญต่าง ๆ ไปได้ ซึ่งคำกล่าวที่ว่า “ท่านทั้งหลายจงมีความมั่นใจและ ร่วมมือกันอย่างจริงจัง จะเห็นผลสำเร็จอย่างแน่นอน” เป็นคำกล่าวที่เสริมสร้างการมีส่วนร่วมได้เป็น อย่างดี ซึ่งท่านอาจไม่ได้หมายถึงว่าเป็นกระบวนการมีส่วนร่วมตามหลักทางวิชาการใด ๆ แต่ท่านรับรู้ เพียงว่า หากทุกคนร่วมมือกันอย่างจริงจังแล้ว ทุกอย่างก็จะสำเร็จตามความประสงค์ได้อย่างแน่นอน

กระบวนการพัฒนาสังคมตามหลักวิถีครูบา มีจุดเริ่มต้นจากการสร้างความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับวิถีครูบาให้กับคนในชุมชนได้ทราบ ทั้งกระบวนการเรียนรู้ กระบวนการปฏิบัติ และกระบวนการ สืบทอด ซึ่งเป็นกระบวนการสำคัญที่ทำให้การพัฒนาสังคมตามหลักวิถีครูบา นั้นได้รับการปฏิบัติและสืบทอดมาอย่างต่อเนื่องยาวนานถึงแม้ว่าจะไม่มีครูบาอยู่แล้วก็ตาม

กระบวนการสำคัญคือการสร้างการเรียนรู้ให้เกิดขึ้น ซึ่งในการกระบวนการสร้างการเรียนรู้ นั้นเกิดขึ้นจากการยึดถือวิถีปฏิบัติของครูบาในการดำรงชีวิต ยกตัวอย่างเช่น การยึดถือแนวปฏิบัติในการ รักษาศีล 5 ไม่ทานเนื้อสัตว์ตามแบบอย่างของครูบาศรีวิชัยยะวงษาพัฒนา การเจริญรอยตามครูบาศรีวิชัย และครูบาขาวปีในการก่อสร้าง บูรณปฏิสังขรณ์วัดวาวาราม สาธารณประโยชน์ต่าง ๆ และผลงานสำคัญ คือ การใช้รูปแบบของ “งานหน้าหมู่” มาเป็นเครื่องมือในการสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมของคนใน ชุมชนและภาคส่วนราชการ รวมทั้งคณะสงฆ์ด้วย

ในด้านการพัฒนาจิตใจก็จำเป็นที่จะต้องพัฒนาควบคู่ไปกับการพัฒนาทางด้านวัตถุด้วย แบบอย่างแห่งวิถีปฏิบัติคือ การปฏิบัติกรรมฐานของครูบาพรหมา ซึ่งท่านได้มีวัตรปฏิบัติที่เรียบง่ายและ สมถะจนแทบไม่มีผลงานในด้านการก่อสร้างปรากฏมากนัก แต่อย่างไรก็ตาม หลักวิถีครูบาก็จะมุ่งเน้นไป ที่ความร่วมมือร่วมใจในการพัฒนาสังคมของคนในทุกภาคส่วน ใช้ทั้งหลักธรรม ภูมิปัญญา และวิถีปฏิบัติ เป็นเครื่องมือในการสร้างการมีส่วนร่วมให้กับชุมชน จนในที่สุด ภาคราชการก็ได้เล็งเห็นความสำคัญของ วิถีครูบาคือกล่าว จึงนำมาเป็นนโยบายหนึ่งในการพัฒนาสังคมภายใต้โครงการ “วิถีครูบา งานหน้าหมู่” ซึ่งดำเนินการโดยองค์การบริหารส่วนจังหวัดลำพูน ร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดลำพูน ผู้นำชุมชน และประชาชนชาวลำพูนทุกหมู่เหล่า ในการร่วมแรงร่วมใจเพื่อที่จะพัฒนาสังคมจังหวัดลำพูน ให้เจริญเติบโตได้อย่างยั่งยืน

กระบวนการพัฒนาสังคมตามหลักวิถีครูบานั้นเกิดขึ้นจากการผสมผสานกันอย่างลงตัวของ กระบวนการสร้างการเรียนรู้ผนวกกับกระบวนการมีส่วนร่วม จนกลายมาเป็นกระบวนการพัฒนาสังคม ในที่สุด สิ่งเหล่านี้นับได้ว่าเป็นหลักวิถีครูบาที่ได้มีการประพฤติปฏิบัติมาก่อนและมีการยึดถือปฏิบัติสืบ ทอดเรื่อยมาจนถึงปัจจุบัน ถึงแม้ว่าจะในบางพื้นที่จะมีความหย่อนยานในเรื่องของวิถีปฏิบัติอยู่บ้าง แต่ก็ ยังเชื่อได้ว่าการยึดถือปฏิบัติกันอย่างเข้มแข็งในบางหมู่บ้านของอำเภอลี่ เช่น หมู่บ้านห้วยต้ม หมู่บ้าน ศรีเวียงชัย เป็นต้น ที่ยังคงยึดถือแนวปฏิบัติในเรื่องของการรักษาศีล 5 ตั้งแต่สมัยที่ครูบายังมีชีวิตอยู่ เรื่อยมาจนถึงปัจจุบัน ซึ่งกระบวนการพัฒนาสังคมตามหลักวิถีครูบา มีจุดเริ่มต้นจากกระบวนการสร้าง การเรียนรู้และการสร้างการมีส่วนร่วม และนำไปสู่กระบวนการพัฒนาสังคมในที่สุด

กระบวนการพัฒนาสังคมตามหลักวิถีครูบานั้นได้เริ่มต้นจากการสร้างกระบวนการเรียนรู้ ด้วยหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา เช่น หลักสังคหวัตถุ 4 หลักพรหมวิหาร 4 หลักสามัคคีธรรม เป็นต้น ซึ่งหลักธรรมทางพุทธศาสนานั้นทั้งสี่ครูบาได้เน้นในการประยุกต์ใช้ในการสั่งสอนญาติโยม พร้อมทั้งการ ปฏิบัติให้เห็นเป็นตัวอย่าง อีกทั้งมีการเรียนรู้ผ่านการแสดงธรรม การเล่านิทานเปรียบเทียบ อีกทั้งยังมิ การใช้หลักภูมิปัญญามาสร้างความเชื่อ ความศรัทธาให้เกิดขึ้น จนนำไปสู่การมีส่วนร่วมในที่สุด ซึ่งการมี ส่วนร่วมนั้นจะเป็นการมีส่วนร่วมในการทำงาน การบูรณปฏิสังขรณ์ถาวรวัตถุ วัดวาวาราม โรงพยาบาล โรงเรียน และสาธารณประโยชน์อื่น ๆ การมีส่วนร่วมดังกล่าวเกิดขึ้นจากความศรัทธาในตัวของคุณครูบาเอง ซึ่งครูบาได้ใช้กุศโลบายต่าง ๆ เพื่อสร้างความเชื่อ ความศรัทธาดังกล่าว ซึ่งก็มีการประยุกต์ให้เข้ากับหลัก พุทธธรรมด้วย จนกลายเป็นวิถีปฏิบัติในที่สุด

เมื่อกระบวนการสร้างการเรียนรู้เกิดขึ้น สิ่งที่มาคือกระบวนการสร้างการมีส่วนร่วม โดย สี่ครูบาได้ใช้ทั้งกุศโลบาย คำสอน การปฏิบัติเป็นตัวอย่าง เพื่อสร้างแนวทางในการสร้างการมีส่วนร่วม ขึ้นโดยการ “ทำงานร่วมกัน, เป้าหมายร่วมกัน, สนใจร่วมกัน” ซึ่งเป็นแนวทางในการสร้างการมีส่วนร่วม

ให้เกิดขึ้น 4 ด้าน ได้แก่ 1) ร่วมวางแผน ได้แก่ การประชุม/ประชาคม เพื่อเสนอความต้องการ/ปัญหา และสรุปเป็นโครงการเสนอกับองค์กรบริหารส่วนจังหวัด ผ่านการประสานงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่ 2) ร่วมดำเนินการ ในขั้นตอนนี้จำเป็นต้องมีความสำคัญมากตามหลักวิถี ครัวบา เพราะเป้าหมายสำคัญคือให้ชาวบ้านได้ร่วมกัน ลงแรง ลงทุน ลงงานร่วมกัน เพราะนับตั้งแต่ในสมัยที่ครัวบายังมีชีวิตอยู่นั้น การทำงานต่าง ๆ ก็มีกระบวนการในขั้นตอนของการดำเนินงานร่วมกันอยู่เสมอ ทุกคนต่างก็ร่วมแรง ร่วมใจ ร่วมทุน ช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงานภายใต้การบริหารจัดการของครัวบา ในการมีส่วนร่วมขั้นตอนนี้จึงได้เกิดสิ่งสำคัญอย่างหนึ่งขึ้นคือ จิตสำนึกสาธารณะ หรือจิตอาสา ภายใต้กระบวนการนี้ ซึ่งความมีจิตสาธารณะหรือจิตอาสานี้มิได้เป็นเกิดขึ้นภายใต้แรงกดดันใด ๆ แต่เกิดขึ้นภายใต้แรงศรัทธาที่มีต่อครัวบา ก่อให้เกิดการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานร่วมกันจนเป็นผลสำเร็จในหลายๆ ประการ 3) ร่วมติดตามประเมินผล ในขั้นตอนนี้จะเป็นการร่วมกันของทั้งชุมชนและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการร่วมกันตรวจสอบผลการดำเนินการว่าเป็นไปตามที่คาดหวังหรือไม่ ในส่วนของชาวบ้านจะคอยตรวจสอบว่าการดำเนินงานโครงการนั้นเป็นไปตามที่เสนอไว้ในคราวประชาคมหมู่บ้านหรือไม่ และ อบท. ในพื้นที่จะตรวจสอบในเรื่องของการก่อสร้างว่าเป็นไปตามมาตรฐานหรือแบบแปลนหรือไม่ ซึ่งการมีส่วนร่วมในขั้นตอนนี้ดูเหมือนว่าบทบาทสำคัญจะเป็นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเสียมากกว่า 4) ร่วมใช้และรับผลประโยชน์ การมีส่วนร่วมในขั้นตอนนี้จะเป็นการร่วมกันใช้ประโยชน์อันเกิดขึ้นจากโครงการต่าง ๆ รวมทั้งการร่วมกันดูแลรักษาภายใต้ความรู้สึกว่าทุกคนในชุมชนเป็นเจ้าของร่วมกัน ซึ่งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือแม้แต่ อบจ. ก็จะต้องสร้างสิ่งที่เรียกว่า จิตสำนึก ความเป็นเจ้าของร่วม ให้เกิดขึ้นในชุมชน เพื่อที่ทุกคนจะได้ช่วยกันใช้สอย ช่วยกันดูแลรักษา เสมือนหนึ่งว่าเป็นสมบัติของตนเอง ซึ่งหากชุมชนสามารถที่จะดำเนินการตามกระบวนการมีส่วนร่วมดังกล่าวได้อย่างสมบูรณ์แบบ ก็จะนำไปสู่การพัฒนาสังคมโดยใช้หลักวิถีครัวบาได้อย่างยั่งยืน ภายใต้คำกล่าวที่ว่า “ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมตรวจสอบ ร่วมใช้ประโยชน์ และร่วมดูแลรักษา”

กล่าวโดยสรุป การพัฒนาสังคมตามหลักวิถีครัวบานี้มุ่งเน้นไปที่การมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน โดยเฉพาะภาคประชาชนที่จะต้องเป็นผู้ที่เริ่มในการคิด คือการคิดหาปัญหาและความต้องการของคนในชุมชน โดยผ่านกระบวนการมีส่วนร่วมในการศึกษาและค้นหาสิ่งต่าง ๆ ที่มีอยู่ในชุมชน แล้วจึงสะท้อนให้กับผู้เกี่ยวข้อง ซึ่งก็คือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่ จากนั้นจึงเป็นการร่วมใจ หรือร่วมศรัทธา อันเป็นสิ่งที่มีความสำคัญที่สุดในกระบวนการพัฒนาสังคม เพราะความศรัทธาจะเป็นแรงผลักดันสำคัญที่ทำให้การมีส่วนร่วมเกิดขึ้นและนำไปสู่ผลสำเร็จในที่สุด จากนั้นจึงเป็นการร่วมแรง โดยชาวบ้านจะเป็นส่วนสำคัญในเรื่องของแรงงาน เพราะโครงการวิถีครัวบานี้จะอาศัยกำลังแรงงานหลักจากชาวบ้านในชุมชน จะไม่มีมีการจ้างผู้รับเหมาหรือแม้แต่กำลังคนจาก อบจ. แต่จะให้คนในชุมชนได้เป็นผู้ร่วมทำ คือร่วมลงมือก่อสร้าง บูรณะซ่อมแซมเอง โดยมี อบท. ในพื้นที่ และ อบจ. เป็นเสมือนพี่เลี้ยงคอยควบคุมดูแล กระบวนการในการร่วมแรงนี้เป็นลักษณะเด่นตามแนวคิดวิถีครัวบา เพราะเป็นการอาศัยแรงงานจากคนในชุมชนเป็นแรงงานสำคัญ เปรียบเสมือนกับวิถีปฏิบัติของครัวบาศรีวิชัยในการอาศัยกำลังแรงงานจากชาวบ้านผู้ที่เลื่อมใสศรัทธาเป็นกำลังหลักสำคัญ จากนั้นจึงเป็นการร่วมรับผลประโยชน์ คือการร่วมรับสิ่งที่เกิดขึ้นจากผลการร่วมแรงดังกล่าว ซึ่งก็คือได้อาคารสถานที่ ถนนหนทาง หรือสิ่งก่อสร้างอื่นที่ได้รับความร่วมมือกันทำ และท้ายที่สุดคือการร่วมดูแลรักษา เพราะถือว่าเป็นหน้าที่ของคนในชุมชนเองที่

จะต้องช่วยกันดูแลรักษาสิ่งสาธารณะประโยชน์ต่าง ๆ ของชุมชน จะเห็นได้ว่า กระบวนการต่าง ๆ เหล่านี้มีจุดเริ่มต้นและจุดสิ้นสุด และเป็นการขับเคลื่อนโดยผ่านกระบวนการมีส่วนร่วมในทุกขั้นตอน ตั้งแต่การร่วมคิด ร่วมใจ(ร่วมศรัทธา) ร่วมแรง ร่วมทุน ร่วมรับผลประโยชน์ และร่วมดูแลรักษา สะท้อนให้เห็นถึงแนวคิดวิถีชุมชนที่เน้นการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในการช่วยกันพัฒนาสังคม

เอกสารอ้างอิง

- พัทธา สายหู. (2546). *กลไกของสังคม*. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สัญญา สัญญาวิวัฒน์. (2546). *ทฤษฎีและกลยุทธ์การพัฒนาสังคม*. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ปรีชา เปี่ยมพงศ์สาน. (2522). บทวิเคราะห์เศรษฐศาสตร์การเมือง : การพัฒนาสังคม. *วารสารสังคมศาสตร์*. (1 มิถุนายน 2522: 1).
- อาแว มะแส. (2558). การส่งเสริมการดำรงชีพอย่างยั่งยืนในชนบทด้วยการพัฒนาบนฐานชุมชน. *เอกสารประกอบการประชุมวิชาการระดับชาติ ในวันคล้ายวันสถาปนาสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ ประจำปี 2558 กลุ่มย่อย “การพัฒนาสังคมบนฐานของชุมชน” (Community Based on Social Development)*. คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

วาทศิลป์ในปาฐกถาธรรมของสมเด็จพระพุทธาจารย์ (เกี่ยว อุปเสโณ)

An oratory in the figures of Speech of Somdej Phrabudhacharaya (Kiew Upaseno)

Received : March 9, 2019

Revised : May 10, 2019

Accepted : June 30, 2019

พระมหาอรรถพงษ์ อตฺถญาโณ (ผิวเหลือง)¹

Phramaha Atthaphong Atthañño (Phiwhluang)

บทคัดย่อ

บทความวิชาการนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์กลวิธีการนำเสนอโครงสร้างทางวาทกรรม กลวิธีการสร้างวาทศิลป์ และกลวิธีทางวัจนกรรมในปาฐกถาธรรมสมเด็จพระพุทธาจารย์ (เกี่ยว อุปเสโณ) ที่ตีพิมพ์เป็นหนังสือธรรมะ จำนวน 9 เล่ม

ผลการศึกษากลวิธีการนำเสนอโครงสร้างทางวาทกรรมพบว่า ปาฐกถาธรรมประเภทโอวาทและสัมโมทนียกถามี 3 ส่วน ได้แก่ การเปิดเรื่อง การดำเนินเรื่อง และการปิดเรื่อง ส่วนปาฐกถาธรรมประเภทคำบรรยายและพระธรรมเทศนามี 4 ส่วน ได้แก่ ชื่อเรื่อง การเปิดเรื่อง การดำเนินเรื่อง และการปิดเรื่อง กลวิธีการสร้างวาทศิลป์พบว่า ปาฐกถาธรรมประเภทโอวาทและสัมโมทนียกถามีลักษณะการใช้ถ้อยคำแบบเป็นกันเอง และสร้างสำนวนสุภาษิตใหม่ ส่วนปาฐกถาธรรมประเภทคำบรรยายและพระธรรมเทศนามีลักษณะการใช้ถ้อยคำแบบเป็นทางการ และใช้พุทธสุภาษิต กลวิธีทางวัจนกรรมพบว่ามี 7 รูปแบบ คือ วัจนกรรมขอร้อง วัจนกรรมปรารภ วัจนกรรมอารมณ์ขัน วัจนกรรมคำสั่ง วัจนกรรมเตือน วัจนกรรมแนะนำ และวัจนกรรมปฏิเสธ

คำสำคัญ : สมเด็จพระพุทธาจารย์ (เกี่ยว อุปเสโณ), ปาฐกถาธรรม, วาทศิลป์

¹ นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาภาษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

Abstract

The objective of this academic articles is to study the part of presentation strategy, the technique of composing rhetoric art and the speech acts strategy in Dharma preaching of Somdej Phrabudhacharaya in 9 Dharma books.

The results from the study the part of presentation strategy found that preaching found that there were: 3 i.e. introduction, continuity, and ending. Preachment found that there were: 4 i.e. title, introduction, continuity, and ending. The technique of composing rhetoric art found preaching have to use of friendly words, to create a new proverb and preachment have to use of informal language and Buddhist proverb. And 7 types of speech acts strategy i.e. speech act of asking, speech act of need, speech act of humor, speech act of order, speech act of warning, speech act of introduction and speech act of question

Keywords: Somdej Phrabudhacharaya (Kiew Upaseno), Figures of Speech, oratory

1. บทนำ

ในการสื่อสารสิ่งที่โน้มน้าวจิตใจผู้ฟังให้คล้อยตามหรือให้ปฏิบัติตามด้วยความเชื่ออย่างสนิทใจ นอกจากบุคลิกภาพการแต่งกายแล้วคือ ถ้อยคำ ที่พูดออกมาได้น่าฟัง ไพเราะจับใจจับผู้ฟังจนกลายเป็นศิลปะในการพูด ซึ่งเป็นการเลือกใช้ถ้อยคำเพื่อการสื่อสารที่ทรงพลังอย่างยิ่ง เรียกว่า วาทศิลป์ (สมรรถน์ พันธุ์เจริญ, 2533: 6) ได้กล่าวว่า วาทศิลป์ หมายถึงศิลปะแห่งการใช้ถ้อยคำในการพูดได้อย่างมีประสิทธิภาพ เหมาะสมกับผู้ฟังและสถานการณ์แวดล้อม มีหลักฐาน มีการเสนอเหตุผลอย่างถูกต้อง น่าเชื่อถือ มีการใช้ถ้อยคำสำนวนและโวหารที่ดี สามารถทำให้ผู้ฟังเกิดจินตภาพ เกิดอารมณ์สะท้อนใจและมีความคิดเห็นคล้อยตามตลอดจนปฏิบัติตามในสิ่งที่ผู้พูดได้ตั้งจุดมุ่งหมายไว้ อีกอย่างหนึ่ง วาทศิลป์ ยังหมายถึงการเลือกใช้ถ้อยคำให้เหมาะสมกับบุคคลด้วย สอดคล้องกับ (ยุพา ส่งศิริ, 2535:116 - 119) ได้กล่าวว่า การเลือกใช้ถ้อยคำ รูปประโยค ตลอดจนการใช้สำนวนโวหาร ความเปรียบต่าง ๆ เป็นลีลาในการแสดงออกซึ่งความคิดของผู้เขียนหรือผู้พูด ซึ่งลีลาการพูดที่ดีควรมีลักษณะถูกต้องแม่นยำและชัดเจน เหมาะสมกับเรื่องที่พูด กาลเทศะ ผู้ฟังกะทัดรัด ใช้คำน้อยแต่กินความมาก มีชีวิตจิตใจและสามารถดึงดูดใจผู้ฟัง และภาษาที่ใช้มักมีน้ำหนักเสียงในเชิงเสนอแนะ ขอร้อง วิงวอน เร้าใจ มักใช้คำถามที่ไม่ต้องการคำตอบ ซึ่งผู้ฟังต้องคิดคำตอบเองอาจมีการใช้ถ้อยคำที่เล่นที่จริง เพื่อไม่ให้บรรยากาศเคร่งเครียด และในการใช้วาทศิลป์ต่อสาธารณชนมักจะค่อนข้างยาว การใช้ถ้อยคำจึงมีมากมายเพื่อแสดงเหตุผล

นอกจากวาทศิลป์ในการเลือกใช้ถ้อยคำได้เป็นอย่างดีแล้ว สิ่งหนึ่งที่สำคัญคือกลวิธีการนำเสนอโครงสร้างทางวาทกรรมและกลวิธีทางวาทกรรม เป็นการจัดวางตำแหน่งของถ้อยคำต่าง ๆ เพื่อความสมบูรณ์ของเนื้อหาที่ต้องการนำเสนอและทำให้ผู้ฟังเห็นภาพชัดเจนว่าผู้พูดต้องการจะสื่ออะไร ซึ่งจะต้องประกอบด้วยบทนำ เนื้อเรื่องหรือ และบทสรุปหรือการจบเรื่อง ภายในโครงสร้างทางวาทกรรมจะมีวาทกรรมอยู่ภายใน ซึ่งเป็นวาทกรรมที่กระตุ้นอารมณ์ให้ผู้ฟังค่อยติดตาม สุจริตลักษณ์ ตีผดุง (2552, หน้า 78 - 90) ได้สรุปแนวคิดเรื่องวาทกรรมของออสตินไว้ 2 ประการ คือ การกล่าวบอกเล่า (constative) คือถ้อยคำที่กล่าวโดยมีคุณสมบัติในด้านเป็นจริงและไม่จริง และ การกล่าวบ่งการกระทำ (performative) คือถ้อยคำที่เมื่อกล่าวออกไปแล้ว ไม่มีคุณสมบัติทั้งสองประการ แต่ใช้เพื่อแสดงการกระทำ จากการศึกษาแนวคิดดังกล่าวมาแล้วนี้ ผู้เขียนสนใจที่จะศึกษาปราชญ์ธรรมสมเด็จพระพุฒาจารย์ (เกี่ยว อุปเสโณ) อดีตผู้ปฏิบัติหน้าที่แทนสมเด็จพระสังฆราช ซึ่งมีบทบาทสำคัญในการบริหารคณะสงฆ์และทำหน้าที่สนับสนุนส่งเสริมให้พระสงฆ์เดินทางไปต่างประเทศเพื่อการเผยแผ่พระพุทธศาสนาในต่างประเทศจนกระทั่งเป็นที่รู้จักไปทั่วโลก

2. กลวิธีการนำเสนอโครงสร้าง

กลวิธีการนำเสนอโครงสร้างทางวาทกรรม มี 4 ส่วน

1. ชื่อเรื่อง เป็นส่วนสำคัญแรกที่เร้าอารมณ์ความสนใจของผู้รับสาร และยังเป็นส่วนที่ช่วยบอกให้ผู้รับสารทราบว่าปราชญ์ธรรมของท่านมีเนื้อหาเกี่ยวกับอะไร เป็นไปในทิศทางใด และชื่อเรื่องยังเป็นสิ่งที่กำหนดเนื้อหาและขอบข่ายของเรื่องด้วย (วนิดา บำรุงไทย, 2545: 61) ซึ่งชื่อเรื่องนั้นพบว่า

ในปาฐกถาธรรมประเภทคำบรรยายและพระธรรมเทศนา สาเหตุที่มีชื่อเรื่องนั้นคือเป็นการกำหนดหัวข้อธรรมที่จะบรรยายแก่ผู้ฟังในโอกาสรับนิมนต์ให้บรรยายหลักธรรมที่สอดคล้องกับเหตุการณ์นั้น ๆ ส่วนโอวาทและสัมโมทนียกถา ไม่พบว่ามีการตั้งชื่อเรื่องในการบรรยาย แต่พบว่าเป็นการกล่าวปรารภต่อกิจกรรมนั้น ๆ และบรรยายเกี่ยวกับกิจกรรม ซึ่งผู้ที่มาร่วมงานต่างเข้าใจและทราบกิจกรรมนั้นดีแล้ว อีกอย่างหนึ่ง การกำหนดชื่อเรื่องนั้นจะเป็นลักษณะของการบรรยายแบบทางการ การใช้ภาษาทางการ และมีเนื้อหาที่ชัดเจน ส่วนที่ไม่ได้กำหนดชื่อเรื่องนั้นจะเป็นลักษณะการบรรยายแบบไม่เป็นทางการ เสมือนเป็นการเล่าเรื่องราวให้ฟังแบบเป็นกันเอง การใช้ภาษาแบบไม่เป็นทางการ สมเด็จพระพุฒาจารย์ (เกี่ยว อุปเสโณ) จะกำหนดรายละเอียดของกิจกรรมนั้นว่าอะไรเหมาะสมกับการพูด เพื่อให้ดูเป็นกันเอง และดูไม่เครียดสำหรับผู้ฟัง ทำให้เกิดความผูกพันระหว่างผู้ฟังและผู้พูด ดังนั้น จึงทำให้ผู้ฟังได้รับความอบอุ่นเป็นกันเองจากผู้พูด ในขณะเดียวกันก็รู้สึกว่าได้ตัวเองกำลังนั่งฟังบรรยายแบบมีหลักการแต่เป็นการนั่งฟังการเล่าเรื่องราวต่าง ๆ

2. การเปิดเรื่อง เป็นการนำเสนอด้วยกลวิธีที่น่าติดตาม ชักนำให้ผู้รับสารรู้สึกว่ามีเนื้อหาที่น่าสนใจ และน่าค้นหาคำตอบ ซึ่งมีสาระสำคัญที่ให้ประโยชน์แก่ผู้อ่านได้ (วนิดา บำรุงไทย, 2545: 42 - 43) ในปาฐกถาธรรมพบว่าการเปิดเรื่องแตกต่างกัน ดังนี้ 1) สัมโมทนียกถาพบว่าการเปิดเรื่อง 2 แบบ คือ การเปิดเรื่องด้วยการกล่าวแสดงความยินดีและอนุโมทนาต่อผู้ฟัง และการเปิดเรื่องด้วยการกล่าวทักทายผู้ฟังสัมโมทนียกถา 2) โอวาทพบว่าการเปิดเรื่อง 1 แบบ คือ การเปิดเรื่องด้วยสถานการณ์ที่สอดคล้องกับการบรรยายธรรม 3) คำบรรยายพบว่าการเปิดเรื่อง 2 แบบ คือ การเปิดเรื่องด้วยการกล่าวถึงวัตถุประสงค์ที่มาบรรยาย และการเปิดเรื่องด้วยการเข้าสู่เนื้อหาที่บรรยายทันที 4) พระธรรมเทศนาพบว่าการเปิดเรื่อง 1 แบบ คือ การเปิดเรื่องด้วยการใช้บทนมัสการตามด้วยพุทธภาษิต

การเปิดเรื่องในปาฐกถาธรรมประเภทต่าง ๆ นั้น มีเหตุผลสำคัญอันเนื่องมาจากรูปแบบการจัดงานที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ รวมถึงกลุ่มผู้ฟังที่เข้าร่วมในงาน ทำให้การกล่าวปาฐกถาธรรมมีความแตกต่างกัน ดังนี้ โอวาท เริ่มการเปิดเรื่องด้วยสถานการณ์ที่สอดคล้องกับการบรรยายธรรม เช่น งานที่จัดอบรมพระธรรมทูตเพื่อไปประกาศพระศาสนาในประเทศต่าง ๆ และงานที่จัดอบรมให้ความรู้แก่พระสงฆ์ฆราวาสในเขตปกครอง เป็นต้น ซึ่งผู้บรรยายได้ไปให้โอวาทและกล่าวเปิดงานอบรมสัมโมทนียกถา เริ่มการเปิดเรื่องด้วยการกล่าวแสดงความยินดีและอนุโมทนาต่อผู้ฟัง และเปิดเรื่องด้วยการกล่าวทักทายผู้ฟังสัมโมทนียกถา เช่น งานทำบุญเนื่องในวันสำคัญขององค์กรต่าง ๆ และงานทำบุญในวันสำคัญทางศาสนา เป็นต้น ซึ่งผู้บรรยายได้รับคำนิมนต์ให้ไปเป็นประธานฝ่ายสงฆ์ คำบรรยาย เริ่มการเปิดเรื่องด้วยการกล่าวถึงวัตถุประสงค์ที่มาบรรยาย และเปิดเรื่องด้วยการเข้าสู่เนื้อหาที่บรรยายทันที ซึ่งผู้บรรยายได้รับคำนิมนต์ให้ไปบรรยายหลักธรรมที่สถานีวิจัยในวันสำคัญทางศาสนา ซึ่งมีเวลาจำกัดในการออกอากาศ ส่วนพระธรรมเทศนา เริ่มการเปิดเรื่องด้วยการใช้บทนมัสการตามด้วยพุทธภาษิต ซึ่งเป็นรูปแบบการแสดงธรรมที่เป็นพิธีการและมีรูปแบบเฉพาะในการกล่าวเปิดเรื่อง ซึ่งจะแตกต่างจากการกล่าวปาฐกถาธรรมในประเภทอื่น ๆ

3. การดำเนินเรื่อง การดำเนินเรื่องที่ตัวละครประกอบประเด็นสำคัญและสนองจุดประสงค์ที่กำหนดไว้ได้ รวมทั้งยังต้องมีศิลปะในการนำเสนอเรื่องราวให้น่าสนใจได้โดยสอดแทรกเรื่องราวเหตุการณ์ ความเชื่อเกร็ดต่าง ๆ ที่สอดคล้องกับเนื้อหาเพื่อให้พุทธศาสนิกชนเข้าใจสาระสำคัญได้ง่ายขึ้น (วนิดา บำรุงไทย, 2545: 52 - 53) ในปาฐกถาธรรมพบว่าการดำเนินเรื่องแตกต่างกัน ดังนี้ 1) โอวาท ดำเนินเรื่องโดยการสร้างประเด็นปัญหาให้ผู้ฟังเกิดความสงสัยใคร่รู้ 2) สัมโมทนิยกา ดำเนินเรื่องโดยใช้ประเด็นของเรื่องและสอดแทรกเนื้อหาเกี่ยวกับประวัติศาสตร์ 3) คำบรรยาย ดำเนินเรื่องด้วยการลำดับเนื้อหาที่ต้องบรรยาย 4) พระธรรมเทศนา ดำเนินเรื่องตามลำดับความสำคัญ

การดำเนินเรื่องในปาฐกถาธรรมประเภทต่าง ๆ นั้น มีความแตกต่างกันในการดำเนินเรื่องเป็นอย่างมาก เพื่อให้สอดคล้องกับรูปแบบการจัดงานและวัตถุประสงค์ของการจัดงานทำให้การดำเนินเรื่องในปาฐกถาธรรมประเภทต่าง ๆ แตกต่างกัน ดังนี้ โอวาท มีการดำเนินเรื่องโดยการสร้างประเด็นปัญหาให้ผู้ฟังเกิดความสงสัยใคร่รู้ เพื่อเป็นการดึงความสนใจของผู้ฟังและเป็นการกระตุ้นให้ผู้ฟังตระหนักว่าสิ่งที่เรากำลังทำในขณะนี้มีความสำคัญอย่างไร และจะทำให้เกิดผลประโยชน์ต่อตนเองและสังคมในอนาคตได้อย่างไร เพื่อว่าผู้จะได้แสวงหาคำตอบจากการนำประเด็นนั้นมาต่อยอดเป็นองค์ความรู้ใหม่ สัมโมทนิยกา มีการดำเนินเรื่องโดยใช้ประเด็นของเรื่องและสอดแทรกเนื้อหาเกี่ยวกับประวัติศาสตร์ เป็นการกล่าวอธิบายถึงการจัดงานอันเนื่องมาจากวันสำคัญ และเหตุการณ์สำคัญที่ถูกจัดขึ้น พร้อมยกตัวอย่างเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นแล้วในอดีตเป็นการยกย่องและเปรียบเทียบการจัดงาน เป็นการให้ความรู้เกี่ยวกับประวัติความเป็นมาและให้กำลังใจแก่ผู้จัดงาน คำบรรยาย มีการดำเนินเรื่องด้วยการลำดับเนื้อหาที่ต้องบรรยาย ซึ่งผู้บรรยายได้กำหนดหัวข้อไว้แล้วและแต่ละหัวข้อประกอบด้วยขอบเขตของเนื้อหาที่จะต้องบรรยาย เป็นการจัดเรียงลำดับเนื้อหาว่า ส่วนใดสมควรที่จะต้องบรรยายก่อนเพื่อให้เนื้อหาเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ทำให้ผู้ฟังเข้าใจง่าย ส่วนพระธรรมเทศนา มีการดำเนินเรื่องตามลำดับความสำคัญ ซึ่งผู้บรรยายได้ยกพุทธสุภาษิตตั้งเป็นหัวข้อและจะอธิบายไปตามลำดับความสำคัญของหัวข้อย่อยนั้น ๆ เช่น พุทธสุภาษิตว่า พุทฺธสฺส ตีลวตฺตปณฺณํ ธมฺเม จิตฺตํ น วิหตติ กิตติ ตีฯ แปลความว่า เกียรติย่อมไม่ละบุคคลผู้พหุสุต ผู้เข้าถึงศีลและวัตร ผู้ตั้งอยู่ในธรรมคุณธรรมทั้ง 3 ประการนี้ จะอธิบายความเข้าถึงศีลและวัตร หรือความตั้งอยู่ในธรรมก่อนไม่ได้ เพราะบุคคลใดก็ตามที่ไม่มีความรอบรู้ในเรื่องนั้น ๆ ดีแล้ว ย่อมจะไม่สามารถปฏิบัติและรักษาได้ ดังนั้น บุคคลผู้เป็นพหุสุตคือผู้มีความรอบรู้ดีในเรื่องนั้นแล้ว ย่อมนำไปสู่การปฏิบัติตามความรู้นั้น จนเกิดผลจากการปฏิบัติ นั่นคือการเข้าถึงศีลและวัตร และรักษาผลนั้นในคงอยู่คือการตั้งอยู่ในธรรมหรือการรักษาธรรม นี่เป็นการอธิบายพุทธสุภาษิตตามลำดับความสำคัญ

4. การปิดเรื่องที่ตีจำเป็นต้องมีเทคนิคหรือกลวิธีที่ทำให้ผู้อ่านจดจำสาระสำคัญ ซึ่งแนวคิดและข้อเตือนใจ เพื่อนำไปปรับใช้ในชีวิตประจำวัน (วนิดา บำรุงไทย, 2545:57) ในปาฐกถาธรรมพบว่าการปิดเรื่องแตกต่างกันดังนี้ 1) โอวาทพบว่าการปิดเรื่อง 2 แบบ คือ การปิดเรื่องแบบสรุปความ และการปิดเรื่องแบบขอความร่วมมือในการทำสิ่งใดสิ่งหนึ่ง 2) สัมโมทนิยกาพบว่าการปิดเรื่องมี 3 แบบ คือ การปิดเรื่องแบบสรุปความ การปิดเรื่องแบบอวยพร และการปิดเรื่องแบบกล่าวแสดงความ

ยินดีและอำนวยอวยพร 3) คำบรรยายพบว่าการปิดเรื่อง 1 แบบ คือการปิดเรื่องแบบให้ข้อคิดคติเตือนใจ 4) พระธรรมเทศนาพบว่าการปิดเรื่อง 1 แบบ คือ การปิดเรื่องแบบอวยพร

การปิดเรื่องในปาฐกถาธรรมประเภทต่าง ๆ นั้น มีความแตกต่างกันบางครั้ง ขึ้นอยู่กับรูปแบบของงาน ซึ่งส่วนใหญ่จะเป็นการสรุปเนื้อหาที่ได้บรรยายมาแล้ว เพื่อให้ผู้ฟังจดจำได้ง่าย และการกล่าวอวยพรให้ผู้ฟังถือได้ว่าเป็นรูปแบบมาตรฐานที่จะต้องกล่าวเกือบทุกครั้ง ดังนี้โอวาท มีการปิดเรื่องแบบสรุปความ และแบบขอความร่วมมือในการทำสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ซึ่งเป็นการสรุปหัวข้อที่ได้บรรยาย เพื่อให้ง่ายต่อการจดจำและขอให้นำไปประพฤติปฏิบัติหรือนำไปเผยแผ่ให้เป็นที่รู้จักมากขึ้น สัมโมทนิยกถา มีการปิดเรื่องแบบสรุปความ แบบอวยพร และแบบกล่าวแสดงความยินดีและอำนวยอวยพร ซึ่งเป็นการกล่าวที่เป็นแบบแผนในการแสดงธรรมหรือการบรรยายธรรมสำหรับพระภิกษุสงฆ์ ถือว่าเป็นสิ่งที่ขาดไม่ได้ คำบรรยาย มีการปิดเรื่องแบบให้ข้อคิดคติเตือนใจ ซึ่งเป็นการฝากข้อคิดให้กับผู้ฟังนำไปพิจารณาทบทวน พิจารณาตามเหตุผล และลงมือปฏิบัติเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ ส่วนพระธรรมเทศนา มีการปิดเรื่องแบบอวยพร ซึ่งเป็นความนิยมในการกล่าวปิดท้ายเรื่องและถือเป็นรูปแบบที่แน่นอน ดังสรุปได้ว่า การปิดเรื่องในปาฐกถาธรรมนั้นประกอบไปด้วย การสรุปความ การกล่าวแสดงความยินดี การขอความร่วมมือ และการอวยพร องค์ประกอบทั้ง 4 ข้อนี้จะกล่าวทั้งหมดหรือเลือกมาหนึ่งองค์ประกอบก็ได้ แต่ส่วนที่ขาดไม่ได้คือการอวยพรแก่ผู้ฟัง

3. กลวิธีการสร้างวาทศิลป์

(ปิยะทัตถีย์ เกิดโมฬี, 2550: 6 - 7) ได้จำแนกกลวิธีการสร้างวาทศิลป์ไว้ 2 ประการ ได้แก่ การสรรคำ คือการเลือกใช้ถ้อยคำให้เหมาะสมกับบุคคล เหตุการณ์ เนื้อเรื่องและจุดมุ่งหมายในการพูด และการสรความ คือการเลือกสรรสำนวน โวหาร ภาพพจน์ในลักษณะต่าง ๆ มาใช้ประกอบการพูด เพื่อให้การพูดประสบความสำเร็จ (สวณิต ยมาภัย และถิรนนท์ อนุวัชศิริวงศ์, 2530: 75 - 80) กล่าวถึงการเลือกใช้ถ้อยคำว่า ผู้พูดจะต้องรู้จักถ้อยคำให้มากเพื่อจะได้เลือกใช้ให้เหมาะสมกับผู้ฟังและถูกกาลเทศะ (ยุพา ส่งศิริ, 2535: 116 - 119) ได้กล่าวถึงการเลือกใช้ถ้อยคำ รูปประโยค การใช้สำนวน โวหาร ควรมีลักษณะที่เหมาะสมกับเรื่องที่พูดและถูกกาลเทศะ เลือกใช้คำน้อยแต่กินความหมายมาก เพื่อดึงดูดใจผู้ฟัง และภาษาที่ใช้น่าสนใจเสียงในเชิงเสนอแนะ ขอร้อง วิงวอน เร้าใจ และใช้คำถามที่ไม่ต้องการคำตอบ แต่ให้ผู้ฟังเป็นผู้คิดคำตอบเอง เป็นการสร้างแรงกระตุ้นให้ผู้ฟังมีส่วนร่วมไปกับผู้พูดในปาฐกถาธรรมสมเด็จพระพุทธาจารย์ (เกี่ยว อุปเสโณ) พบว่ามีกลวิธีการสร้างวาทศิลป์ดังนี้

1. ในปาฐกถาธรรมประเภทโอวาทและสัมโมทนิยกถามีลักษณะการสรรคำที่ใช้แบบเป็นกันเอง ทำให้เกิดความรู้สึกสบาย ๆ มีการสร้างถ้อยคำขึ้นใหม่ เพื่อให้เกิดความสะเทือนอารมณ์ และมีการเลือกใช้ถ้อยคำที่มีความหมายธรรมดา เพื่อให้ผู้ฟังเข้าใจง่าย มีคำสรรพนามที่ใช้เรียกแทนตัวผู้พูดที่แสดงให้เห็นถึงความไม่ถือตัว และมีลักษณะการสรความ ด้วยการสร้างสำนวนและภาพพจน์ใหม่ เพื่อให้ผู้ฟังเกิดมโนทัศน์ต่อเรื่องนั้นอย่างชัดเจน ซึ่งเป็นการใช้ภาษาแบบไม่เป็นทางการ ทำให้เห็นถึงวิธีการนำเสนอและการเลือกใช้สำนวนสุภาษิตเก่าที่ทุกคนรู้จักดีอยู่แล้วนำมาใช้เป็นสำนวนสุภาษิตใหม่ ด้วยการใชภาพพจน์เป็นเครื่องมือในการสื่อสารและเลือกใช้โวหารแบบต่าง ๆ ในการขยายความ ทำให้

ผู้ฟังไม่รู้สึกละอาย อีกอย่างหนึ่ง ผู้เขียนสังเกตเห็นว่าในหนึ่งข้อความนั้นมีทั้ง สำนวนสุภาพสละ หลาย ภาพพจน์ อยู่ในข้อความเดียวกัน ซึ่งถูกนำมาขยายความด้วยโวหารแบบต่าง ๆ กัน ได้อย่างลงตัว และมีส่วนผสมที่หลากหลายที่มีความลงตัวเฉพาะ ซึ่งไม่ได้เลือกจำเพาะด้วยการนำเสนออย่างใดอย่างหนึ่ง แต่เป็นการนำเสนอข้อมูลด้วยวิธีการที่หลากหลาย และยังมีข้อจำกัดด้วยเรื่องเวลา แต่ผู้ฟังเข้าใจข้อมูล นั้นได้เป็นอย่างดีและยังประทับใจ เพราะข้อมูลมีความหมายกินได้ มีความหนักเบา มีความอ่อนโยน และดุดันอยู่ในถ่วงทำนองเดียวกัน ทำให้มีเสน่ห์มีลีลาที่ถูกต้องใจผู้ฟังเป็นอย่างยิ่ง

2. ในปาฐกถาธรรมประเภทคำบรรยายและพระธรรมเทศนาพบว่ามีลักษณะการสรรคำที่เป็นทางการ กระชับเนื้อหา เป็นการเน้นให้ผู้ฟังทราบว่าเป็นสิ่งที่สำคัญและต้องตั้งใจฟังให้ดี ส่วน ลักษณะการสรรความที่ใช้จะเป็นพุทธสุภาษิตที่มีมาแต่โบราณเพื่อเป็นการเสริมเนื้อหาให้มีความหนักแน่นมากขึ้น เป็นลักษณะการตั้งหัวข้อแล้วอธิบายขยายเนื้อความออกไป นอกจากนี้ผู้พูดยังเลือกใช้คำที่เป็นแบบทางการตรงไปตรงมา กระชับเนื้อหา แบบชัดถ้อยชัดคำมุ่งหมายการแนะนำสั่งสอน เพื่อเตือนสติให้คิด มีวิธีการนำเสนอแบบเทศนาโวหาร ซึ่งส่วนมากจะใช้บรรยายในงานพิธีการสำคัญเช่น วันสำคัญทางศาสนา และรับพระราชทานถวายหน้าพระที่นั่งในโอกาสต่าง ๆ ดังนั้น ปาฐกถาธรรมประเภทคำบรรยายและพระธรรมเทศนาจะมีลักษณะเป็นแบบทางการทั้งการใช้ถ้อยคำ สำนวนสุภาพสละ และวิธีการนำเสนอ

4. กลวิธีทางวจนกรรม

วจนกรรมเป็นการวิเคราะห์ความหมายหรือเจตนาที่แฝงอยู่ในการสื่อสารหรือในข้อความ นับเป็นกลวิธีและเป็นเครื่องมือที่จะช่วยให้ผู้รับสารเข้าใจความคิดหรือเจตนาบางอย่างที่แฝงอยู่ในการนำเสนอสารได้ดียิ่งขึ้น จอห์น เซอร์ล (John searle, 1975) อ้างใน (รัชดา ลาภใหญ่, 2557: 41) ได้เสนอแนวคิดการแบ่งวจนกรรมโดยเน้นที่การวิเคราะห์วจนกรรมนั้นๆ ในสถานการณ์ทางสังคมที่เกี่ยวข้องและแบ่งวจนกรรมออกเป็น 2 ประเภทได้แก่ วจนกรรมตรง (direct speech acts) และวจนกรรมอ้อม (indirect speech acts) โดยให้รายละเอียดว่าวจนกรรมนั้นจะเป็นวจนกรรมตรงหรือวจนกรรมอ้อมจะพิจารณาได้จากความสัมพันธ์ระหว่างรูปประโยคและหน้าที่ของประโยค กล่าวคือ วจนกรรมตรงจะใช้รูปประโยคของถ้อยคำที่ทำหน้าที่ตรงตามรูปประโยค ส่วนวจนกรรมอ้อมจะใช้รูปประโยคของถ้อยคำที่ทำหน้าที่ไม่ตรงตามรูปประโยคชนิดของรูปประโยคในภาษานั้น ๆ ไปจะแบ่งเป็น 3 แบบ คือ รูปประโยคบอกเล่า (declarative) รูปประโยคคำถาม (interrogative) และรูปประโยคคำสั่ง (imperative) ส่วนหน้าที่ของรูปประโยคแต่ละแบบมีได้มากมาย ซึ่งการใช้รูปประโยคตรงตามหน้าที่ก็จะเป็นการใช้วจนกรรมตรงและการใช้รูปประโยคไม่ตรงตามหน้าที่ก็จะเป็นการใช้วจนกรรมอ้อมในปาฐกถาธรรมสมเด็จพระพุทธาจารย์ (เกี่ยว อุปเสโณ) พบว่าวจนกรรมมี 7 รูปแบบ ดังนี้ วจนกรรมขอร้อง วจนกรรมปรารถนา วจนกรรมอารมณ์ขัน วจนกรรมคำสั่ง วจนกรรมเตือน วจนกรรมแนะนำ และวจนกรรมปฏิเสธ

5. บทสรุป

จากการศึกษาวาทศิลป์วาทกรรมในปาฐกถาธรรมของสมเด็จพระพุฒาจารย์ (เกี่ยว อุปเสโณ) มีกลวิธีการนำเสนอโครงสร้างเรื่องได้เป็นอย่างดี ซึ่งเหมาะสมกับปาฐกถาธรรมแต่ละประเภทได้อย่างลงตัว เนื้อหามีความกระชับ มีจังหวะผ่อนสั้นผ่อนยาว อ่อนโยนและดุดันในเวลาเดียวกัน ทำให้ผู้ฟังรู้สึกทราบ ซึ่งตามอันเป็นผลมาจากกลวิธีการตั้งชื่อเรื่องให้ชวนติดตามใคร่ต่อการสงสัย มีวิธีการเปิดด้วยการสร้างความคุ้นเคยระหว่างผู้พูดกับผู้ฟังทำให้บรรยากาศในงานมีความอบอุ่นเป็นกันเอง ยิ่งขึ้นการดำเนินเรื่องด้วยการสร้างประเด็นปัญหามาไปสู่การอธิบายประเด็นต่าง ๆ ของปัญหาเพื่อสร้างความสนใจ เร้าความอยากรู้ของผู้ฟังให้เกิดขึ้น และการปิดเรื่องด้วยการสรุปความพร้อมฝากข้อคิดให้ผู้ฟังได้จดจำน้อมนำไปปฏิบัติตามได้และการกล่าวชื่นชมยินดีกับผู้จัดงานที่ได้ร่วมแรงร่วมใจกันจัดงาน เพื่อเป็นการให้กำลังใจแก่ผู้ทำงานซึ่งทำให้ผู้ฟังประทับใจและอยากน้อมนำไปปฏิบัติตามซึ่งก็สอดคล้องกับหลักการเผยแผ่หลักธรรมของพระสัมมาสัมพุทธเจ้าที่ว่า ตั้งปัญหา แดกประเด็น ชี้คุณชี้โทษ และทางหลุดพ้น รวมความได้ว่ารวบรวมเร้ารับนำไปปฏิบัติ ถือว่าเป็นการเผยแผ่หลักธรรมที่เพียบพร้อมบริบูรณ์ ส่วนกลวิธีการสร้างวาทศิลป์ อันเกิดจากการเลือกใช้การสรรคำและการสรรความที่มีความโดดเด่นและชัดเจนในการใช้ถ้อยคำอย่างตรงไปตรงมา สละสลวยด้วยลีลาการเรียงร้อยถ้อยคำผสมสำนวนสุภาษิตได้อย่างกระชับ สอดแทรกข้อคิดเห็นผ่านการใช้โวหารควบคู่กับการใช้ภาพพจน์อันเกิดจากประสบการณ์โดยตรง ทำให้ผู้ฟังเห็นมโนภาพภายในใจของตนอย่างชัดเจน ซึ่งส่วนหนึ่งของกลวิธีทางวจนกรรมที่ช่วยให้ผู้ฟังเข้าใจง่าย วจนกรรมที่ประทับใจผู้ฟังคือวจนกรรมที่เกิดจากการใช้ถ้อยคำธรรมดาแต่ถูกนำมาสร้างภาพพจน์ซึ่งผู้ฟังมีประสบการณ์ที่ผ่านมาร่วมกันทำให้วจนกรรมนั้นติดตาต่อใจสอดคล้องกับกลวิธีการสอนของพระพุทธเจ้าคือสอนในสิ่งที่ผู้ฟังคุ้นเคยและมีความรู้ดีในเรื่องนั้น ๆ แล้วเชื่อมโยงหรือสอดคล้องกับหลักธรรม

เอกสารอ้างอิง

- ปิยะทัศน์ย์ เกิดโมฬี. (2550). การศึกษาวิเคราะห์กลวิธีการใช้วาทศิลป์ในนิทานคำกลอนของสุนทรภู่. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ยุพา ส่งศิริ. (2535). วาทศิลป์ในวรรณกรรมไทย. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- รัชดา ลาภใหญ่. (2557). วาทกรรมคำสอนในปาฐกถาธรรมของพระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตโต). วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- วนิดา บำรุงไทย. (2545). สารคดี: กลวิธีเขียนและแนววิจารณ์. กรุงเทพมหานคร: สุวีริยาสาส์น.
- สมรรัตน์ พันธุ์เจริญ. (2533). วาทศิลป์ของยาขอบที่ปรากฏในนวนิยายเรื่องผู้ชนะสิบทิศ. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.
- สวณิต ยมาภัย และถิรนนท์ อนวัชศิริวงศ์. (2530). หลักการพูดขึ้นพื้นฐาน. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุจริตลักษณ์ ดีผดุง. (2552). วัจนปฏิบัติศาสตร์เบื้องต้น. นครปฐม: มหาวิทยาลัยมหิดล.

ปัจจัยพุทธจิตวิทยาที่มีผลกระทบต่อกระบวนการมีส่วนร่วม Buddhist Psychological Factors Effecting Participatory Process

Received : March 9, 2019

Revised : May 10, 2019

Accepted : June 30, 2019

ยุภาพร พรสมิทธิ์¹

Yuphaphorn Pornsamit

บทคัดย่อ

ปัจจัยพุทธจิตวิทยาคือหลักสาธยายธรรมจะทำให้หมู่คณะมีความรักความเคารพต่อกันในรูปของ การสงเคราะห์และอนุเคราะห์ต่อกัน การทะเลาะวิวาทกันก็จะไม่เกิดขึ้น ความสามัคคีซึ่งเป็นผลที่พึงปรารถนาของหมู่คณะจะบังเกิดขึ้นนำมาซึ่งเอกภาพ คือ ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในองค์กรหรือสังคมที่ประกอบด้วยสมาชิกที่คิด พูด และทำดีต่อกัน รู้จักแบ่งปันปันส่วนผลประโยชน์กันและกัน ปฏิบัติตามกฎหมายระเบียบข้อบังคับขนบธรรมเนียมจารีตประเพณีของสังคม และยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่างอย่างมีเหตุมีผลด้วยเมตตาจิต

คำสำคัญ: ปัจจัยพุทธจิตวิทยา, ผลกระทบ, การมีส่วนร่วม

Abstract

Virtues for fraternal living brought about loving-kindness and respects in terms of assistance and help to the public, resulted in the reinforcing of reconciliation, solidarity and ultimately unity to the organization or society because of the amiable deed, amiable word, amiable thought, sharing any lawful gains with virtuous fellows, equal rules of law, and right views with other fellows in the organization or society.

Key Words: Buddhist Psychological factors, effects, participatory process

¹ หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพุทธจิตวิทยา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

บทนำ

การมีส่วนร่วมเป็นการได้เข้าไปเกี่ยวข้องที่อาจเป็นการเข้าร่วมแบบทางตรงหรือทางอ้อมในการทำกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่งก็ได้เป็นการที่ปัจเจกบุคคลก็ดี กลุ่มคน หรือองค์กรภาคประชาชนอาสาเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการดำเนินโครงการ การแบ่งปันผลประโยชน์ และการประเมินผลโครงการพัฒนาด้วยความสมัครใจ โดยปราศจากข้อกำหนดที่มาจากบุคคลภายนอกและเป็นไปเพื่อตอบสนองต่อความต้องการของสมาชิกในชุมชน รวมทั้งมีอำนาจอิสระในการแบ่งปันผลประโยชน์ที่เกิดจากการพัฒนาให้กับสมาชิกด้วยความพึงพอใจ และผู้เข้ามามีส่วนร่วมมีความรู้สึกเป็นเจ้าของโครงการด้วย (เนตินา โพธิ์ประสระ, 2541: 5)

ในทางพระพุทธศาสนา พระพุทธเจ้าเน้นให้สมาชิกพุทธบริษัทเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการบัญญัติพระวินัยที่เป็นกฎเกณฑ์ที่จะนำมาบังคับใช้กับพระภิกษุ และภิกษุณี โดยภายในวัดพระเชตุวัน พระพุทธเจ้าทรงให้จัดตั้งสังฆสภาสำหรับให้พระสงฆ์มีส่วนร่วมในการสนทนากลุ่ม พูดคุยระดมความคิดเห็น และแลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างกันในเรื่องที่ตนเองได้รับประสบการณ์จากการปฏิบัติ และการออกไปเผยแผ่พระพุทธศาสนาในคามนิคมต่าง ๆ เพื่อนำเอาข้อคิดเห็นไปปรับปรุงให้การปฏิบัติและการสั่งสอนให้ดีขึ้น

นอกจากสังฆสภาแล้ว ภายในบริเวณวัดเชตุวัน พระพุทธเจ้ายังทรงให้จัดตั้งธรรมสภาขึ้นเพื่อใช้เป็นสถานที่เทศนาสั่งสอนพุทธศาสนิกชนทั้งโดยพระองค์เอง และทรงโปรดให้พระอริยสาวกเป็นผู้แสดงธรรม เป็นรูปแบบของการให้พุทธบริษัทเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมการสร้างความมั่นคงให้แก่พระพุทธศาสนาให้สถิตสถาพรในชมพูทวีปที่เป่าหมาย และพัฒนาศรัทธาของพุทธบริษัทให้ดำรงมั่น ไม่หวั่นไหวคลอนแคลน ท่ามกลางการแข่งขันหาศาสนิกของแต่ละบริษัทอย่างรุนแรงในชมพูทวีปในขณะนั้น

นอกจากนี้ เมื่อมีปัญหาเกี่ยวกับข้อร้องเรียนเกี่ยวกับการกระทำผิดพระธรรมวินัย พระพุทธเจ้ายังทรงให้มีศาลสงฆ์ภายในบริเวณวัดพระเชตุวัน โดยทรงมอบให้พระอุบาลีเป็นประธานในการสืบสวนสอบสวน และไต่สวนตามกระบวนการพิจารณาให้ความยุติธรรม ก่อนที่จะทรงบัญญัติเป็นพระวินัยใช้บังคับพระภิกษุสงฆ์ และภิกษุณีสงฆ์

ด้วยเหตุนี้ การมีส่วนร่วมจึงเป็นกระบวนการของกลุ่มองค์กรที่มีการร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมลงมือปฏิบัติ โดยมีความเข้าใจปัญหาของตนและตระหนักถึงสิทธิของตนที่มีต่อสิ่งนั้น ซึ่งความรู้สึกเหล่านี้จะเกิดขึ้นได้ด้วยการที่บุคคลได้รับข้อมูลใหม่ที่ช่วยเพิ่มอำนาจ ความคิด และโอกาสได้ร่วมวิเคราะห์และตัดสินใจกำหนดเป้าหมายในกิจกรรมเหล่านั้น และเป็นกลยุทธ์ที่จะช่วยให้มีแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น มีลักษณะเป็นกระบวนการที่จะทำให้ผู้มีส่วนร่วมมีสิทธิมีเสียงในการตัดสินใจที่เกี่ยวข้องกับงานของตน บุคลากรที่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ อาจมีความผูกพันในการทำงานยิ่งกว่าการเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจเท่านั้น ยิ่งไปกว่านั้นการเข้ามามีส่วนร่วมจะทำให้บุคลากรเกิดทัศนคติต่อการดำเนินงานและเป้าหมายขององค์กรดีขึ้น ส่งผลให้บุคคลเกิดความพอใจในการทำงาน มีแรงจูงใจ และมีความผูกพันที่จะมุ่งสู่ความสำเร็จในการทำงาน ตลอดจนทำให้เขาได้รับการยอมรับ (Recognition) มีความรับผิดชอบ (Responsibility) และเกิดความนับถือตนเองมากขึ้น (Self-esteem) (John W. Newstrom and Davis Keith, 1997: 43)

ดังนั้น การมีส่วนร่วมจึงถือว่าเป็นปัจจัยสำคัญในการทำกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่งให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรอย่างมีนัยสำคัญที่สุดไม่ว่าจะเป็นการเข้าร่วมแบบทางตรงหรือทางอ้อมก็ได้ ขึ้นอยู่กับสถานะของแต่ละบุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับองค์กรนั้น โดยการมีส่วนร่วมจะทำให้สมาชิกขององค์กรเกิดทักษะและความเข้าใจต่อการบริหารงานขององค์กรดีขึ้น ส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลต่อการขับเคลื่อนองค์กรสู่ความเจริญเติบโตและความมั่นคงอย่างยั่งยืน

แนวคิดและทฤษฎีการมีส่วนร่วม

แนวคิดเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมได้เข้ามามีบทบาทสำคัญตั้งแต่แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 5 ที่มุ่งเน้นคนเป็นสำคัญมากกว่าการเติบโตทางเศรษฐกิจ เพื่อส่งเสริมให้ทุกคนทุกภาคส่วนในสังคมเข้าร่วมในกระบวนการพัฒนา และทฤษฎีที่เกี่ยวกับการมีส่วนร่วม เพื่อส่งเสริมและเป็นเหตุจูงใจให้คนในสังคมร่วมกันในการกระทำกิจกรรมต่างๆ ทางสังคมร่วมกัน การมีส่วนร่วมของชุมชน แบ่งออกได้เป็น 2 ลักษณะ ได้แก่

1. ลักษณะการมีส่วนร่วมจากความเกี่ยวข้องทางด้านเหตุผล โดยการเปิดโอกาสให้สังคมองค์กรต่างๆ ในชุมชน และประชาชนมีบทบาทหลักตามสิทธิหน้าที่ในการเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ตั้งแต่การคิดริเริ่ม การพิจารณาตัดสินใจ วางแผน การร่วมปฏิบัติ และการรับผิดชอบในผลกระทบที่เกิดขึ้น รวมทั้งส่งเสริม ชักนำ สนับสนุนให้การดำเนินงาน เพื่อเกิดผลประโยชน์ต่อชุมชนตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดด้วยความสมัครใจ

2. ลักษณะการมีส่วนร่วมจากความเกี่ยวข้องทางด้านจิตใจ เป็นการมีส่วนร่วมของชุมชนที่เกี่ยวข้องทางด้านจิตใจ อารมณ์ รวมทั้งค่านิยมของประชาชน เป็นเครื่องชี้นำตนเองให้เข้ามามีส่วนร่วมแสดงความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การกระทำให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ทำให้ผู้ที่เข้ามามีส่วนร่วมเกิดความผูกพัน มีความรู้สึกรับผิดชอบต่อกิจกรรมที่ดำเนินงานด้วยความสมัครใจ และทักษะที่ได้กล่าวมาข้างต้นทั้งหมด สามารถแยกประเด็นสรุปได้ว่า การมีส่วนร่วมของประชาชนเกิดขึ้นจากเป้าหมายที่ต้องการ ค่านิยม ความเชื่อ วัฒนธรรมประเพณี ความผูกพัน การเสริมแรง โอกาส ความสามารถ การสนับสนุน ความคาดหวังในสิ่งที่ต้องการ โดยมีพื้นฐานของการมีส่วนร่วม ดังนี้ 1. การมีส่วนร่วมบนพื้นฐานของเหตุผล 2. การมีส่วนร่วมบนพื้นฐานของค่านิยม 3. การมีส่วนร่วมบนพื้นฐานของประเพณี 4. การมีส่วนร่วมบนพื้นฐานของความผูกพัน ความสนใจ (สุชาติ จักรพิสุทธ์, 2547: 18-23)

การมีส่วนร่วมเป็นการที่ฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดที่ไม่เคยได้เข้าร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ได้เข้าร่วมการตัดสินใจที่เป็นไปอย่างมีอิสรภาพ เสมอภาค มิใช่เพียงมีส่วนร่วมอย่างผิวเผิน แต่เป็นการเข้าร่วมด้วยความจริงใจ และการเข้าร่วมนั้นต้องเริ่มตั้งแต่ขั้นแรกจนถึงขั้นตอนสุดท้ายของโครงการ และยังได้ให้หลักการพื้นฐานของการมีส่วนร่วมไว้ 8 ประการ ดังนี้

1. ต้องคิดว่ามนุษย์มีความสำคัญไม่น้อยไปกว่าเทคโนโลยีที่จะนำมาใช้ เพราะถ้ามนุษย์ไม่มาร่วมคิด ร่วมรับรู้ หรือเข้าใจเพียงพอก็อาจไม่เกิดประโยชน์เท่าที่ควร หรืออาจใช้เพื่อทำลายเพื่อนมนุษย์ด้วยกันเองและสิ่งแวดล้อมได้

2. เชื่อว่ามนุษย์ต่างมีความคิดและมีศักดิ์ศรีเท่าเทียมกัน

3. เชื่อว่าทุกคนไม่ได้ชั่วตั้งแต่เกิด โดยเหตุที่เขาอาจจนอยู่นั้น มิใช่จากกรรมเก่า

4. เชื่อว่าชาวชุมชนต่างๆ มักมีภูมิปัญญาที่สอดคล้องกับวิถีชีวิตความเป็นอยู่ของตนในระดับหนึ่ง บางเรื่องที่ชาวชุมชนยึดถือจึงต้องค่อยๆ ให้ปรับตัวผสมผสานกับวิทยาการภายนอก
5. เชื่อว่าตนต่างกับชาวบ้านอยู่ไม่น้อยและชาวบ้านเองก็แตกต่างกันอยู่บ้าง
6. ต้องคิดว่ามนุษย์มีความสามารถพัฒนาชีวิตและความเป็นอยู่ของตนให้ดีขึ้น ถ้าได้รับโอกาสที่จะร่วมคิด ร่วมเข้าใจ และร่วมจัดการเทคโนโลยีอย่างเหมาะสม
7. อาจใช้การมีส่วนร่วมในหลายรูปแบบ เช่น รูปแบบโดยตรง คือ มีส่วนร่วมโดยตัวบุคคล และแต่ละบุคคล หรือประชาชนก่อตั้งองค์กรขึ้นมามีส่วนร่วม หรือให้มีตัวแทนมามีส่วนร่วมโดยอ้อม ซึ่งย่อมขึ้นอยู่กับ บริบทของแต่ละพื้นที่
8. การมีส่วนร่วมยังมีเพิ่มขึ้น เมื่อมีสภาพที่เหมาะสม คือ ประชาชนในท้องถิ่นมีความรู้สึกว่าเขาได้ควบคุมโชคชะตาของตนเอง มีอิสรภาพ ได้รับความเสมอภาค และได้รับความจริงใจให้มีส่วนร่วม ต้องมีความสามารถพอที่จะมีส่วนร่วมด้วยได้ มีการสื่อสาร 2 ทาง เพื่อให้ผู้มีส่วนร่วมได้รับรู้ ข้อมูลอย่างถูกต้อง และสมบูรณ์ ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมรับทราบ ร่วมคิดมีทัศนคติที่ดีต่อเจ้าหน้าที่โครงการมากยิ่งขึ้น เมื่อเข้ามามีส่วนร่วมแล้วไม่กระทบกระเทือนสถานภาพในหน้าที่การงานหรือทางสังคมให้ลดน้อยลง ไม่ทำให้ประชาชนเสียค่าใช้จ่ายมากเกินไปจนกว่าผลตอบแทนที่เขาประเมินว่าจะได้รับ และต้องมีการกลวิธีการแลกเปลี่ยนข่าวสารระหว่างโครงการและผู้มีส่วนได้เสียเป็นอย่างดี (รินทร์ชัย พัฒนพงศา, 2547: 14-15)

รูปแบบการมีส่วนร่วม

รูปแบบการมีส่วนร่วมของประชาชนนั้น นักวิชาการหลายท่านที่ได้จำแนกแบบไว้หลายท่าน เช่น การจำแนกตามมิติระดับการมีส่วนร่วมใน 3 รูปแบบ ดังนี้

1. การมีส่วนร่วมแบบชายขอบ (Marginal Participation) เป็นการมีส่วนร่วมที่เกิดจากความสัมพันธ์เชิงอำนาจไม่เท่าเทียมกัน กล่าวคือ ฝ่ายหนึ่งรู้สึกด้อยอำนาจกว่า มีทรัพยากร หรือความรู้ ด้วยกว่าอีกฝ่ายหนึ่ง เป็นต้น
2. การมีส่วนร่วมแบบบางส่วน (Partial Participation) เป็นการมีส่วนร่วมที่เกิดจากการกำหนดนโยบายของรัฐ โดยไม่รัฐต้องการของประชาชน ดังนั้น การมีส่วนร่วมจึงเป็นเพียงประชาชนได้ร่วมแสดงความคิดเห็นในการดำเนินกิจกรรมบางส่วน บางเรื่องเท่านั้น
3. การมีส่วนร่วมแบบสมบูรณ์ (Full Participation) เป็นการมีส่วนร่วมในทุกขั้นตอนของการพัฒนาด้วยความเท่าเทียมกันทุกฝ่าย จะเป็นการมีส่วนร่วมในการพัฒนาอย่างแท้จริงของประชาชนตามแนวความคิดและหลักการพัฒนาชุมชน เมื่อนำมาใช้ในการเรียนรู้จะสนับสนุนและส่งเสริมให้กระบวนการเรียนรู้ร่วมกันของชุมชนดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ (เฉลียว บุรีภักดิ์, 2545: 115)

นักวิชาการหลายท่านยังเสนอรูปแบบการมีส่วนร่วมที่สำคัญ ดังต่อไปนี้

1. การเข้าร่วมประชุม อภิปราย ทุกเถียงปัญหา เพราะสอบถามความเห็น
2. การทุกเถียง เป็นการแสดงความคิดเห็นโต้แย้งตามวิธีการประชาธิปไตย
3. การให้คำปรึกษาแนะนำ และประชาชนต้องร่วมเป็นกรรมการ
4. การสำรวจ เป็นวิธีการให้ประชาชนได้มีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น ในเรื่องต่างๆ อย่างทั่วถึง

5. การประสานงานร่วม เป็นกรรมวิธีที่ประชาชนเข้าร่วม ตั้งแต่การเริ่มคัดเลือกตัวแทนกลุ่มในการบริหารจัดการ

6. การจัดทัศนศึกษา เป็นการให้ประชาชนได้เข้าร่วมตรวจสอบข้อเท็จจริงก่อนมีการตัดสินใจอย่างใดอย่างหนึ่ง

7. สัมภาษณ์หรือพูดคุยอย่างไม่เป็นทางการกับผู้นำ รวมทั้งประชาชนที่ได้รับผลกระทบ เพื่อหาข้อมูลข้อคิดเห็นที่แท้จริงของความต้องการ

8. การไต่สวนสาธารณะ เป็นการเปิดโอกาสให้ประชาชนทุกกลุ่มได้ร่วมแสดงความคิดเห็นต่อนโยบายกฎระเบียบในประเด็นต่างๆ ที่กระทบต่อประชาชนโดยรวม

9. การสาธิต เป็นการใช้เทคนิคการสื่อสารทุกรูปแบบ เพื่อเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารให้ประชาชนได้รับทราบอย่างทั่วถึงและชัดเจน

10. การรายงานผล เป็นการเปิดโอกาสให้ประชาชนได้ทบทวนและสะท้อนผลการตัดสินใจ หากมีการเปลี่ยนแปลงก็สามารถแก้ไขได้ทันที่ (โกวิท พวงงาม, 2545: 11)

นักวิชาการได้สรุปรูปแบบของการมีส่วนร่วมไว้ดังนี้

1. การที่ประชาชนมีส่วนร่วมโดยตรง (Direct Participation) โดยผ่านองค์กรที่จัดตั้งโดยประชาชน (Inclusive organization) การรวมกลุ่มเยาวชนต่าง ๆ

2. การที่ประชาชนมีส่วนร่วมทางอ้อม (Indirect Participation) โดยผ่านองค์กรผู้แทนของประชาชน (Representative organization) กรรมการของกลุ่มหรือชุมชน

3. การที่ประชาชนมีส่วนร่วมโดยเปิดโอกาสให้ (Open Participation) โดยผ่านองค์กรที่ไม่ใช่ผู้แทนของประชาชน (Non-representative organization) เช่น สถาบันหรือหน่วยงาน ที่เชิญชวนหรือเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมเมื่อไหร่ก็ได้ทุกเวลา (นิรันดร์ จงวุฒิเวศย์, 2547: 179)

ดังนั้น รูปแบบในการมีส่วนร่วม จำแนกได้ ดังนี้

1. รูปแบบของการสร้างกฎเกณฑ์กติกาจะเป็นสิ่งที่มีค่าและสามารถใช้ควบคุมสังคมให้อยู่ได้ด้วยความสะดวก

2. รูปแบบการสร้างเครือข่ายเนื่องจากปัญหา ดังนั้นรูปแบบของการสร้างความร่วมมือจึงมีความสำคัญยิ่ง ไม่ว่าจะเป็นรูปแบบการรวมตัวของกลุ่มตัวแทนประชาชน ที่ได้รับผลกระทบจากปัญหาที่เป็นองค์กรของประชาชน หรือเป็นองหรือเป็นรูปแบบองค์กรเอกชนที่มีลักษณะเฉพาะมากยิ่งขึ้นก็ตาม

3. การจัดตั้งกลุ่มเฉพาะกิจในการศึกษาและติดตามปัญหาที่คาดว่าจะเกิด การดำเนินกิจกรรมหรือโครงการหนึ่งที่อาจส่งผลกระทบต่อชุมชน ประชาชนในท้องถิ่นนั้นอาจมีการรวมตัวกันและจะตั้งผู้แทนใน การศึกษาติดตามปัญหา เพื่อแสวงหาความร่วมมือในการยับยั้งปัญหา และให้เกิดพลังอำนาจของข้อมูลข่าวสารในการเจรจาต่อรองอีกด้วย

4. การจัดประชาพิจารณ์ กรณีที่เกิดความขัดแย้งระหว่างรัฐและประชาชนที่เกี่ยวกับนโยบาย หรือโครงการที่ส่งผลกระทบต่อประชาชนในท้องถิ่น ประชาชนในชุมชนควรมีสิทธิ์ในการร่วมตัดสินใจด้วย เพราะจะเป็นผู้ที่ได้รับผลกระทบโดยตรง ดังนั้นจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องมีการจัดเวทีแสดงความคิดเห็นกัน ที่เรียกว่า ประชาพิจารณ์ หรือที่บางท่าน เรียกว่า การไต่สวนสาธารณะ ในการจัดประชาพิจารณ์ที่ดีควรมีลักษณะที่เป็นกลางและมีเหตุผล ควรมีการเตรียมข้อมูลโดยองค์กรที่เป็น

กลาง ที่มีหลักฐานทางวิทยาศาสตร์สังคมและเศรษฐกิจ จะต้องให้ความสนับสนุนด้านข้อมูลและเปิดเผยข้อมูล โดยความโปร่งใสและใช้เวลาทุกฝ่ายศึกษาข้อมูลอย่างเพียงพอ

สรุปได้ว่า รูปแบบการมีส่วนร่วม เริ่มจากการศึกษาข้อมูล หาสาเหตุ พิจารณาตัดสินใจเลือกแนวทางการดำเนินการ หรือปฏิบัติงาน และสิ้นสุดที่การติดตามประเมินผล โดยการดำเนินการที่ให้ประชาชนในชุมชนนั้นๆ ซึ่งเป็นผู้มีส่วนได้เสีย (Stakeholders) ในฐานะเจ้าของชุมชนหรือทรัพยากร ได้มีส่วนร่วมในการพิจารณาและมีส่วนร่วมตามกระบวนการในทุกขั้นตอน หรือมากขึ้นตอนให้มากที่สุด มิใช่มีส่วนร่วมเพียงขั้นตอนใดขั้นตอนหนึ่ง ก็จะช่วยลดความขัดแย้งและสร้างการมีส่วนร่วมให้เกิดขึ้นอย่างแท้จริง ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในทางที่ประสบผลสำเร็จได้ และเกิดผลดีตรงต่อความต้องการของชุมชน

กระบวนการมีส่วนร่วม

การมีส่วนร่วมในกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่ง อาจมีส่วนร่วมในขั้นตอนใดขั้นตอนหนึ่ง หรือหลายขั้นตอน หรือทุกขั้นตอนก็ได้ โดยแบ่งเป็นขั้นตอนต่าง ๆ ตามประเภทของกิจกรรมไว้แตกต่างกัน ซึ่งกระบวนการมีส่วนร่วมเป็นขั้นตอนที่แสดงวิธีการและแนวทางการดำเนินงาน ที่ประชาชนสามารถเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมของชุมชน ทั้งนี้ มีองค์กร หน่วยงาน นักวิชาการ ได้เสนอแนวคิดกระบวนการมีส่วนร่วมไว้ในประเด็นต่างๆ หลายทัศนะ แต่ก็เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ตั้งแต่ขั้นตอนเริ่มต้นจนถึงสิ้นสุดกระบวนการ ทั้งนี้ องค์กรอนามัยโลก (WHO and UNICEF) ได้เสนอกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชนในการดำเนินกิจกรรมไว้ 4 ขั้นตอน ดังนี้

1) การวางแผน ประชาชนต้องมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ปัญหา จัดอันดับความสำคัญ ตั้งเป้าหมาย กำหนดการให้ทรัพยากร กำหนดวิธีติดตามประเมินผล และประการที่สำคัญ คือ ต้องตัดสินใจด้วยตนเอง

2) การดำเนินกิจกรรม ประชาชนต้องมีส่วนร่วมในการดำเนินการ และบริหารจัดการการใช้ทรัพยากร มีความรับผิดชอบในการจัดสรรควบคุมทางการเงิน

3) การใช้ประโยชน์ ประชาชนต้องมีความสามารถในการนำเอากิจกรรมมาใช้ให้เกิดประโยชน์ได้ ซึ่งเป็นการเพิ่มระดับของการพึ่งตนเองและการควบคุมทางสังคม

4) การได้รับประโยชน์ ประชาชนต้องได้รับการแจกจ่ายผลประโยชน์จากชุมชนในพื้นที่เท่าเทียมกัน ซึ่งเป็นผลประโยชน์ส่วนตัว สังคม หรือในรูปแบบวัตถุก็ได้ (WHO and UNICEF, 1981: 41)

นักวิชาการเห็นว่าการมีส่วนร่วมที่แท้จริงในการพัฒนาของชุมชนนั้น ควรจะมี 4 ขั้นตอน คือ

1. การมีส่วนร่วมในการค้นหาปัญหาและสาเหตุของปัญหาของแต่ละท้องถิ่น กล่าวคือ ถ้าหากไม่ทราบปัญหาและไม่เข้าใจสาเหตุของปัญหา การดำเนินงานเพื่อแก้ไขปัญหา ย่อมไม่เกิดประโยชน์และไม่เห็นความสำคัญ

2. การมีส่วนร่วมในการวางแผนกิจกรรมการวางแผน เป็นการช่วยให้รู้จักวิธีคิดและตัดสินใจอย่างมีเหตุผล

3. การมีส่วนร่วมในการลงทุนและปฏิบัติงาน คนที่ยากจนก็สามารถลงแรงช่วยได้ ทำให้สามารถคิดต้นทุนการดำเนินการได้ด้วยตนเอง และเรียนรู้กิจกรรมอย่างใกล้ชิด

4. การมีส่วนร่วมในการติดตามและประเมินผล ถ้าไม่มีการติดตามก็จะไม่ทราบว่า การดำเนินงานนั้นประสบความสำเร็จหรือไม่อย่างไร (โกวิทย์ พวงงาม, 2545: 8)

จากแนวคิดเกี่ยวกับขั้นตอนการมีส่วนร่วมของชุมชนทั้งหมด สรุปได้ว่า ขั้นตอนของการเข้ามามีส่วนร่วมของชุมชนนั้นมี 6 ขั้นตอน ได้แก่ 1.การค้นหาปัญหา สาเหตุของปัญหา และแนวทางแก้ไข 2.ตัดสินใจกำหนดความต้องการ 3.ลำดับความสำคัญ 4.วางแผน กำหนดวัตถุประสงค์ วิธีการแนวทางการดำเนินงาน ทรัพยากร 5.ดำเนินงานตามโครงการ และ/หรือ สนับสนุนการดำเนินงาน 5.ประเมินผล

สรุปได้ว่า กระบวนการมีส่วนร่วม เป็นขั้นตอนที่แสดงวิธีการและแนวทางการดำเนินงานที่ประชาชน สามารถเข้ามามีส่วนร่วมกิจกรรมของชุมชน ตั้งแต่การศึกษาปัญหา การวางแผนแก้ปัญหา การบริหารการใช้ทรัพยากรในการแก้ปัญหา การรับประโยชน์จากการแก้ปัญหาทั้งส่วนตนและสังคม

ปัจจัยจิตวิทยาที่มีผลต่อกระบวนการมีส่วนร่วม

การที่คนในสังคมจะมีส่วนร่วมนั้น และจะได้รับความร่วมมือหรือไม่อย่างไร มีหลายสาเหตุหลายปัจจัย เช่น กฎระเบียบของสังคม ภาวะผู้นำของบุคคล และสภาพแวดล้อมในสังคม ดังนั้นปัจจัยพื้นฐานในการมีส่วนร่วมของประชาชน คือ

1) ปัจจัยของสิ่งจูงใจ จากสภาพความเป็นจริงของชาวบ้านที่จะเข้าร่วมกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่งทั้งในแง่การร่วมแรง ร่วมทรัพยากร หรืออื่นๆ นั้นมีเหตุผลอยู่ 2 ประการ คือ

(1) การมองเห็นว่าจะได้รับประโยชน์จากสิ่งตอบแทนในสิ่งที่ตนทำไป ซึ่งถือเป็นเรื่องการกระตุ้นให้เกิดสิ่งจูงใจ

(2) การได้รับคำบอกกล่าวหรือชักชวนจากเพื่อนบ้านให้เข้าร่วม โดยมีสิ่งจูงใจเป็นตัวนำ ซึ่งถือว่าเป็นเรื่องของการก่อให้เกิดสิ่งจูงใจ

2) ปัจจัยโครงสร้างของช่องทางในการเข้ามามีส่วนร่วม แม้ว่าชาวชนบทเป็นจำนวนมากจะเห็นประโยชน์ของการเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมการพัฒนา แต่ก็ไม่อาจเข้าร่วมกิจกรรมได้ เนื่องจากการเข้ามามีส่วนร่วมนั้น มิได้จัดรูปแบบความสัมพันธ์ที่เหมาะสม เช่น ภาวะผู้นำ ลักษณะการทำงาน กฎระเบียบ แบบแผน เป็นต้น ดังนั้นปัจจัยพื้นฐานทางด้านโครงสร้างของช่องทางในการเข้ามามีส่วนร่วม จึงควรมีลักษณะ

(1) เปิดโอกาสให้ทุกคนและทุกกลุ่มในชุมชน มีโอกาสเข้าร่วมในการพัฒนาในรูปแบบใดรูปแบบหนึ่ง โดยการเข้าร่วม อาจอยู่ในรูปของการมีส่วนร่วมโดยตรง หรือโดยมีตัวแทนก็ได้

(2) ควรมีกำหนดเวลาที่แน่ชัด เพื่อให้ผู้เข้าร่วมสามารถกำหนดเงื่อนไขของตนเองได้

(3) กำหนดลักษณะกิจกรรมที่แน่นอน

3) ปัจจัยในการส่งเสริมกิจกรรมของการมีส่วนร่วม โดยปกติที่ผ่านมาในกิจกรรมหนึ่ง ๆ แม้ว่าประชาชนจะเห็นด้วยและมีโอกาสเข้าร่วม แต่ไม่อาจกำหนดเป้าหมายวิธีการ หรือผลประโยชน์ของกิจกรรมเพราะสิ่งเหล่านี้เจ้าหน้าที่ของรัฐเป็นผู้กระทำ โรเจอร์ (Roger) กล่าวว่า ปัจจัยที่เป็นแรงกระตุ้นให้บุคคลเป็นตัวตัดสินใจเข้าร่วมกระทำกิจกรรมใหม่ ๆ ในชุมชนหรือยอมรับสิ่งใหม่ ๆ คือการติดต่อสื่อสารและลักษณะส่วนตัวของบุคคลนั้น ๆ

4) ปัจจัยช่องทางการสื่อสาร เป็นวิธีการที่ผู้ส่งข่าวสารไปยังผู้รับสารใน 2 ลักษณะ คือ

(1) ช่องทางการสื่อสารมวลชน (Mass Media Channel) เป็นวิธีการถ่ายทอดข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับการสื่อสาร เช่น หนังสือพิมพ์ นิตยสาร วารสาร หรือหนังสือประเภทอื่น ๆ เช่น ภาพยนตร์ วิทยุ โทรทัศน์ ซึ่งมีความสำคัญในการเพิ่มความรู้ กระจายข่าวสาร สามารถเปลี่ยนแปลงทัศนคติของบุคคลได้

(2) ช่องทางการสื่อสารระหว่างบุคคล (Interpersonal channel) เป็นการติดต่อระหว่างบุคคล เพื่อถ่ายทอดข่าวสารระหว่างผู้ส่งสารและผู้รับสาร ซึ่งมีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงทัศนคติได้มากกว่าสื่อประเภทอื่น ๆ

5) ปัจจัยเกี่ยวกับลักษณะส่วนตัว(Person Characteristic) ประกอบด้วย อายุ สถานภาพทางสังคม ฐานะทางเศรษฐกิจ รายได้ ขนาดที่ดิน และความสามารถเฉพาะอย่าง รวมถึงระดับการศึกษา (सानิตย์ บุญชู, 2545: 10-11)

ปัจจัยจิตวิทยาที่มีผลต่อกระบวนการมีส่วนร่วม ได้แก่

1. ความศรัทธาที่มีต่อความเชื่อถือบุคคลสำคัญและสิ่งศักดิ์สิทธิ์ ทำให้ประชาชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ เช่น การลงแขก การบำเพ็ญประโยชน์

2. ความเกรงใจที่มีต่อบุคคลที่เคารพนับถือหรือมีเกียรติยศตำแหน่ง ทำให้ประชาชนเกิดความเกรงใจที่จะมีส่วนร่วมทั้ง ๆ ที่ยังไม่มีความศรัทธาหรือความเต็มใจ

3. อำนาจบังคับที่เกิดจากบุคคลที่มีอำนาจเหนือกว่า ทำให้ประชาชนถูกบีบบังคับให้มีส่วนร่วมในการกระทำต่าง ๆ เช่น บังคับให้ทำงานเยี่ยงทาส เป็นต้น (นิรันดร์ จงวุฒิเวศย์, 2543: 183)

การมีส่วนร่วมในลักษณะของการให้ความร่วมมือ หรือการสนับสนุนขอความร่วมมือร่วมใจ และการมีส่วนร่วมในการพัฒนาด้านต่าง ๆ โดยการกระจายอำนาจ เพื่อเปิดโอกาสให้ประชาชนแต่ละท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการพัฒนาอย่างใกล้ชิดและมีคุณค่า และคุณประโยชน์จำแนกการมีส่วนร่วมของประชาชนไว้ 2 ลักษณะที่สำคัญ คือ

1. ในด้านรูปธรรม หมายถึง การมีส่วนร่วมในความสำเร็จทางด้านการพัฒนาด้านวัตถุ อันได้แก่ ถนน หนทาง คูคลอง เขื่อนเก็บน้ำ

2. ในด้านนามธรรม หมายถึง ความสำเร็จในการพัฒนาจิตใจ โดยทำให้ประชาชนเกิดความรักใคร่ สมัคสมานสามัคคี รู้จักการทำงานร่วมกันเป็นทีมและยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน และสร้างจิตสำนึกให้รู้ว่ามีสำคัญต่อการสร้างสันติภาพให้แก่อำเภอท้องถิ่น และจะก่อให้เกิดความผูกพันรักใคร่หวงแหนท้องถิ่นและชุมชนของตนเอง (เสน่ห์ จุ้ยโต, 2548: 42)

ดังนั้น กระบวนการมีส่วนร่วมจะเกิดขึ้นได้ประกอบด้วยปัจจัยต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอก เช่น ปัจจัยสภาพแวดล้อมของสังคม กฎระเบียบ กฎเกณฑ์ของสังคม ซึ่งแต่ละคนอาจจะมีประสบการณ์ต่างกันไป การที่จะทำให้เกิดความรู้ความเข้าใจและนำไปสู่การมีส่วนร่วมนั้น ผู้ที่ขอความร่วมมือจะต้องให้ข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ที่ทำให้เขาเกิดความรู้ความเข้าใจว่า หากมีการร่วมมือเกิดขึ้นจะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อตัวเขาด้วย และสภาพแวดล้อม ความจำเป็นในแต่ละสังคมก็ต่างกันออกไป โดยมีปัจจัยทางจิตวิทยา คือ แรงจูงใจ ความพึงพอใจ เป็นฐานที่ทำให้การมีส่วนร่วมเกิดขึ้นจริงและมีประสิทธิผลจริง

ปัจจัยพุทธจิตวิทยาที่มีผลกระทบต่อกระบวนการมีส่วนร่วม

ปัจจัยพุทธจิตวิทยาที่มีผลต่อกระบวนการมีส่วนร่วมมีหลายปัจจัย แต่ที่ผู้เขียนต้องการนำเสนอในที่นี้ ได้แก่ หลักสาราณียธรรม 6 คือ 1) เมตตาการุณยธรรม 2) เมตตาจริยธรรม 3) เมตตาโมกขธรรม 4) สาธารณโภคี 5) สีลสามัญญตา 6) ทิฐิสามัญญตา หลักธรรมทั้ง 6 ข้อนี้เป็นหลักธรรมอันเป็นที่ตั้งแห่งความให้ระลึกถึงเป็นหลักการอยู่ร่วมกันด้วยเมตตา (ที.ปา.,11/317/257)

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต) กล่าวว่า สาราณียธรรม 6 ประการนี้มีคุณ คือ เป็นสาราณียะ ทำให้เป็นที่ระลึกถึง เป็นปิยกรณ ทำให้เป็นที่รัก เป็นคุรุกรณ ทำให้เป็นที่เคารพ เป็นไปเพื่อความสงเคราะห์ความกลมกลืนเข้าหากัน เพื่อความไม่วิวาท เพื่อความสามัคคี และเอกภาพ ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน สาราณียธรรม (ธรรมเป็นเหตุให้ระลึกถึงกัน คือ เป็นหลักธรรมที่เสริมสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่นที่เป็นเพื่อนร่วมงาน ร่วมกิจการ หรือร่วมชุมชน ตลอดจนพี่น้องร่วมครอบครัวพึงปฏิบัติตาม หลักอยู่ร่วมกันได้แก่

1) เมตตาการุณยธรรม ทำต่อกันด้วยเมตตา คือ แสดงไมตรีและความหวังดีต่อเพื่อนร่วมงาน ร่วมกิจการ ร่วมชุมชน ด้วยการช่วยเหลือกิจธุระต่างๆ ด้วยความเต็มใจ แสดงอาการกิริยาสุภาพ เคารพนับถือกันทั้งต่อหน้าและลับหลัง

2) เมตตาจริยธรรม พุดต่อกันด้วยเมตตา คือ ช่วยบอกแจ้งสิ่งที่เป็นประโยชน์ สั่งสอน หรือแนะนำ ตักเตือนกันด้วยความหวังดี กล่าววาจาสุภาพ แสดงความเคารพนับถือกันทั้งต่อหน้าและลับหลัง

3) เมตตาโมกขธรรม คิดต่อกันด้วยเมตตา คือ ตั้งจิตปรารถนาดี คิดทำสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อกัน มองกันในแง่ดี มีหน้าตายิ้มแย้มแจ่มใสต่อกัน

4) สาธารณโภคี ได้มาแบ่งกันกินกันใช้ คือ แบ่งปันลาภผลที่ได้มาโดยชอบธรรม แม้เป็นของเล็กน้อยก็แจกจ่ายให้ได้มีส่วนร่วมใช้สอยบริโภคกันทั่วถึง

5) สีลสามัญญตา ประพฤติให้ดีเหมือนเขา คือ มีความประพฤติสุจริต ดั่งงาม รักษาระเบียบวินัยของส่วนรวม ไม่ทำตนให้เป็นที่น่ารังเกียจ หรือเสื่อมเสียแก่หมู่คณะ

6) ทิฐิสามัญญตา ปรึบความเห็นเข้ากันได้ คือ เคารพ รับฟังความคิดเห็น มีความเห็นชอบร่วมกัน ตกลงกันได้ในหลักการสำคัญ ยึดถืออุดมคติหลักแห่งความดีงามหรือจุดหมายสูงสุดอันเดียวกัน

ดังนั้น ปัจจัยพุทธจิตวิทยาที่จะทำให้การมีส่วนร่วมเป็นการมีส่วนร่วมที่มีคุณธรรมจริยธรรมกำกับให้เกิดการมีส่วนร่วมที่ทำงานสัมฤทธิ์ชีวิตที่รื่นรมย์ เกิดความสมดุลทางกายภาพและชีวภาพอย่างแท้จริงและยั่งยืน การมีส่วนร่วมนั้นต้องตั้งอยู่บนปัจจัยทางพุทธจิตวิทยา 6 ประการ คือ

1) เมตตาการุณยธรรม มีส่วนร่วมการแสดงออกทางการกระทำด้วยเมตตา ได้แก่ การแสดงความมีน้ำใจ ช่วยเหลือชวนช่วยในกิจกรรมต่าง ๆ ที่ควรของเพื่อนภิกษุสามเณร ของเพื่อนอุบาสกอุบาสิกาทั้งหลาย ไม่ว่าจะเป็นทั้งต่อหน้าและลับหลังก็ตาม

2) เมตตาจริยธรรม มีส่วนร่วมการแสดงออกทางด้วยเมตตา ได้แก่ การพูดวาจาที่เป็นคำสัตย์ คำจริง คำสมานสามัคคี กระชับสามัคคี พูดแต่คำไพเราะอ่อนหวาน และคำที่มีประโยชน์ นั้นเป็นคำที่มีพื้นฐานมาจากเมตตาต่อคนที่ตนพูดด้วย และคนที่พูดถึง พูดต่อหน้าอย่างไร ลับหลังก็ต้องพูดอย่างนั้น ลับหลังอย่างไร ต่อหน้าเขาต้องพูดอย่างนั้น

3) เมตตามโนกรรม มีส่วนร่วมการแสดงออกทางความคิดด้วยเมตตา ได้แก่ การตั้งความรู้สึกลงในคนและสัตว์ทั้งหลายว่า ชีวิตแต่ละชีวิตไม่ต้องการความทุกข์ แต่ต้องการความสุขอันใด เพราะฉะนั้นขอให้บุคคลนั้นๆ ดำรงชีวิตอยู่ด้วยความไม่โลภ ไม่มีภัย ไม่เบียดเบียนกัน ไม่ประทุษร้ายกัน ให้แต่ละคนอยู่ดีมีสุขตามสมควรแก่ฐานะของตน เมื่อจะคิดถึงใครก็ตาม ไม่ได้จำเพาะเจาะจงว่าเป็นภิกษุ สามเณรเท่านั้น ให้คิดถึงกันด้วยเมตตา เพราะพร้อมที่จะแสดงออกทางกาย ทางวาจา ทั้งต่อหน้าและลับหลังบุคคลเหล่านั้น

4) สาธารณโภคี มีส่วนร่วมด้วยการรู้จักแบ่งปันลาภที่ตนได้มาในทางที่ชอบไม่หวังไว้บริโภคนเฉพาะตนหรือพรรคพวกตนเท่านั้น แต่ต้องรู้แบ่งปันเป็นลักษณะ Profitsharing ร่วมรับผลประโยชน์ในสัดส่วนที่ไม่เอาเปรียบกันและกันของคนในสังคม ซึ่งนี่เป็นฐานสำคัญอย่างยิ่งในการทำให้คนเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่งด้วยความเอื้อเฟื้อแบ่งปัน สงเคราะห์ อนุเคราะห์ เฉลี่ยความสุขให้แก่กัน และกันอย่างทั่วถึง

5) สีสสามัญญตา มีส่วนร่วมด้วยการรักษาระเบียบ กฎเกณฑ์ กฎหมายของสังคม ด้วยการบังคับการใช้อย่างเท่าเทียม โดยมีเป้าหมายสูงสุดคือความสงบสุขและศีลธรรมอันดีงามของสังคม ทำให้ทุกคนได้รับการรับรองและเคารพในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ และสิทธิเสรีภาพในการแสดงออกทางกาย วาจา และใจอย่างเท่าเทียมกัน ต้องใช้กฎหมายรักษาคุ่มครองคนดี และลงโทษคนไม่ดีที่มีพฤติกรรมที่ก่อความเดือดร้อนให้แก่ตนเอง ส่วนรวม และสังคมไม่ให้เกิดความสงบสุขและสันติ

6) ทิฐิสามัญญตา มีส่วนร่วมด้วยการมีความเห็นร่วมกันกับสมาชิกในองค์กรหรือในสังคม ยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่างต่าง เคารพความหลากหลายในความคิดเห็นของสมาชิกในสังคมด้วยเหตุ และผล ด้วยความเป็นประชาธิปไตย ถ้าเป็นความเห็นเกี่ยวกับกฎหมาย ก็ต้องเอากฎหมายเป็นมาตรการกำหนดตัดสินว่า ความเห็นของใครถูกต้องหรือไม่ถูกต้อง ถ้าเป็นเรื่องเกี่ยวกับธรรมะ ก็ตรวจสอบเทียบเคียง ตรวจสอบด้วยหลักธรรมะ ว่าข้อนี้พระพุทธเจ้าทรงแสดงไว้อย่างไร แล้วก็หาจุดกลางทางความคิดมาพบกันที่นี้ แต่บางอย่างเป็นเรื่องของกิจการ การงาน หรือแม้แต่เรื่องความเห็นทั่วไป อาจจะมีความขัดแย้งในหลักการ และวิธีการบางอย่าง แต่ว่าสามารถประสพผลเช่นเดียวกันได้ ก็ต้องประนีประนอมกัน

บทสรุป

ตามสัญญาชาตญาณของคนที่อยู่ร่วมกันนั้น ย่อมปรารถนาที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรหรือของสังคม ด้วยความต้องการความรัก ความอบอุ่น ความปลอดภัย ต้องการสิ่งที่พึงพาอาศัย ต้องการการพักผ่อนหย่อนใจ ต้องการให้มีสันติภาพในด้านต่าง ๆ ซึ่งเป็นลักษณะความเรียกร้อง ความต้องการตามธรรมชาติของสิ่งมีชีวิต ในทางพุทธศาสนากลุ่มพุทธบริษัททั้งฝ่ายคฤหัสถ์และบรรพชิต เมื่อมาอยู่ร่วมกันในวัฒนธรรมของชาวพุทธแล้ว จำเป็นที่จะต้องอยู่ด้วยความมีคุณธรรม เป็นจุดกลางทางความคิดที่มาพบกัน โดยการปลูกฝังให้เกิดความรัก ความเคารพต่อกัน ซึ่งความรักความเคารพต่อกันนั้นเป็นผลซึ่งจะเกิดขึ้นจากการแสดงความมีน้ำใจตามหลักสาราณียธรรม ซึ่งเป็นปัจจัยพุทธจิตวิทยาที่มีผลต่อกระบวนการมีส่วนร่วมในกิจกรรมที่ทำร่วมกันของหมู่คณะ ดังนั้น เมื่อหมู่คณะมีความรักความเคารพต่อกันในรูปของการสงเคราะห์อนุเคราะห์ต่อกัน การทะเลาะวิวาทกันก็จะไม่เกิดขึ้น ความสามัคคีซึ่งเป็น

ผลที่พึงปรารถนาของหมู่คณะจะบังเกิดขึ้น นำมาซึ่งเอกภาพ คือ ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในองค์กร หรือสังคม ที่ประกอบด้วยสมาชิกที่คิด พูด และทำดีต่อกัน รู้จักแบ่งส่นปันส่วนผลประโยชน์กันและกัน ปฏิบัติตามกฎหมายระเบียบข้อบังคับขนบธรรมเนียมจารีตประเพณีของสังคม และยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่างอย่างมีเหตุมีผลด้วยเมตตาจิต

เอกสารอ้างอิง

- โกวิท พวงงาม. (2545). *การเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน*. ม.ป.ท.
- เฉลียว บุรีภักดี และคนอื่นๆ. (2545). *ทรัพยากรมนุษย์กับการพัฒนา*. กรุงเทพมหานคร : สถาบันราชภัฏธนบุรี.
- นิรันดร์ จงวุฒิเวศย์. (2547). *กลวิธีแนวทาง วิธีการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในงานพัฒนาชุมชนในการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนา*. กรุงเทพมหานคร : ศักดิ์โสภารพิมพ์.
- เนตินา โพธิ์ประสระ. (2541). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมและความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน: ศึกษาเฉพาะกรณีบริษัทสิทธิผล 1919 จำกัด*. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตโต). (2547). *ธรรมานุชีวิต*. กรุงเทพมหานคร : บริษัทสหธรรมิกจำกัด.
- มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2439). *พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย*. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- รินทร์ชัย พัฒนพงศา. (2547). *การมีส่วนร่วม หลักการพื้นฐาน เทคนิค และกรณีตัวอย่าง*. เชียงใหม่ : สิริลักษณ์การพิมพ์.
- วันชัย วัฒนศัพท์. (2552). *คู่มือการมีส่วนร่วมของประชาชนในการตัดสินใจของชุมชน*. กรุงเทพมหานคร : สถาบันพระปกเกล้า และ มูลนิธิเอเชีย.
- สานิตย์ บุญชู. (2545). *การพัฒนาชุมชน : ชุมชนศึกษาและวางแผนโครงการ*. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุชาดา จักรพิสุทธิ์. (2547). *การศึกษาทางเลือกของชุมชน*. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น. มิถุนายน-สิงหาคม.
- เสน่ห์ จัตุรัส. (2548). *องค์การสมัยใหม่*. พิมพ์ครั้งที่ 2. นนทบุรี : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- Newstrom, John W. and Davis Keith. (1997). *Organizational Behavior : Human Behavior at Work*. New York : McGraw-Hill Higher Education.
- WHO and UNICEF. (1981). *Report of the International Conference on Primary Health Care*. New York : N.P. Press.

ภาษากับจิตใจในการเสริมแรงทางบวก

Language and mind in Positive Reinforcement

Received : March 9, 2019

Revised : May 10, 2019

Accepted : June 30, 2019

ชฎาภรณ์ แจ่มแจ้ง¹

Chadaphon Chaemchaeng

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาษากับจิตใจในการเสริมแรงทางบวก เพื่อเป็นแนวทางให้พุทธศาสนิกชนได้มีเป้าหมายในการฝึกฝนตนและขัดเกลาจิตใจตน อีกทั้ง สามารถนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อตนเองทั้งในปัจจุบันและในอนาคตต่อไปได้ ในบทความนี้มุ่งศึกษาเฉพาะภาษาที่ปรากฏในบทสวดในพระพุทธศาสนาเท่านั้น โดยภาษากับจิตใจในการเสริมแรงทางบวกมีผลต่อความคิด อารมณ์ และพฤติกรรมของพุทธศาสนิกชนในสถานการณ์ต่าง ๆ ในชีวิตประจำวัน จากการสำรวจพุทธศาสนิกชนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง พบว่า มีการเสริมแรงทางบวกจากข้อความถ้อยคำที่ปรากฏในบทสวดโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยการเสริมแรงทางบวกในระดับตัวภาษาและในระดับสถานการณ์ในชีวิตประจำวันโดยรวมมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด แต่การเสริมแรงทางบวกในระดับตัวพุทธศาสนิกชนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการเสริมแรงทางบวกจากข้อความถ้อยคำภาษาที่ปรากฏในบทสวดพบว่า เพศไม่มีผล ไม่มีอิทธิพล หรือไม่มีความสัมพันธ์ต่อการเสริมแรงทางบวก ขณะที่ อายุ ระดับการศึกษาและความสนใจในปัจจุบันของพุทธศาสนิกชนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีผลมีอิทธิพล หรือมีความสัมพันธ์ต่อการเสริมแรงทางบวก ในชีวิตประจำวัน จากผลการศึกษา ชี้ให้เห็นว่าภาษากับจิตใจโดยเฉพาะข้อความ ถ้อยคำ รูปแบบภาษาที่ปรากฏในบทสวดพุทธศาสนาเป็นการเสริมแรงทางบวกซึ่งบูรณาการ และสามารถพัฒนาไปสู่การเสริมแรงทางบวกเชิงเครื่องมือได้

คำสำคัญ : การเสริมแรงทางบวก, ภาษากับจิตใจ

¹ นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาภาษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

Abstract

This article aims to study language and mind in positive reinforcement. It is a way for Buddhists to have the goal of practicing and refining their minds. They can also be used to benefit themselves, both today and in the future. In this article, we focus only on the languages that appear in Buddhist chants. Language and mind in positive reinforcement affect the thoughts, emotions and behavior of Buddhists in various situations in life. Buddhists can remember Buddhists chants' texts from various religious rituals. The sample of Buddhist population in this study has got positively reinforced from the wording of the scriptures at a high level. By positive reinforcement at the level of language and at the level of everyday situations was highest. Both integration positive reinforcement and instrumental positive reinforcement are the medium level. Factors influencing the positive reinforcement from the text of the language appear in the prayer. Sex has no effect, no influence and no correlation between positive reinforcement at the age of education and the current interest. According to the study can point out that the language and the mind, especially the words of the language, appear in Buddhist chants is integration positive reinforcement and can be developed into an instrumental positive reinforcement.

Key words: Positive reinforcement, Language and Mind

1. บทนำ

บ้างก็ว่าศาสนาเป็นอารยธรรม บ้างก็ว่าศาสนาเป็นวัฒนธรรม ซึ่งก็ขึ้นอยู่กับบริบทตามแต่นักวิชาการจะให้นิยามแตกต่างกันไป อารยธรรมนั้นเป็นสิ่งที่มนุษย์สร้างขึ้นไม่ว่าจะเป็นลักษณะรูปธรรมหรือนามธรรม ที่มีความเจริญสูงสุดจากจุดกำเนิดแล้วแผ่ขยายไปยังจุดที่เจริญน้อยกว่า เช่น พระพุทธศาสนาที่มีแหล่งกำเนิดในประเทศอินเดียและได้แผ่กระจายไปตามภูมิภาคต่าง ๆ ของโลก หลักธรรมคำสอนทางพุทธศาสนา มีหลักการและพื้นฐานความเชื่อที่ตั้งอยู่ในเรื่องของเหตุและผล สามารถพิจารณาได้ตามสภาพที่เป็นจริง ด้วยการอบรมพัฒนายกระดับจิตใจเพื่อให้เกิดกำลังใจสติที่ประกอบด้วยปัญญาของผู้ที่มีศรัทธาเลื่อมใส ด้วยเหตุนี้ จึงถือได้ว่าพุทธศาสนาเป็นอารยธรรมทางจิตใจ ที่มีอิทธิพลต่อรูปแบบการกระทำและความคิดของบุคคลในวงกว้าง ควบคู่กับอารยธรรมด้านวัตถุและด้านนามธรรมอื่น ๆ ที่เจริญมาพร้อม ๆ กัน เช่น ด้านการศึกษา ด้านการเมืองการปกครอง ด้านสังคม ด้านขนบธรรมเนียมประเพณี ซึ่งล้วนมีความสัมพันธ์กับศาสนาอย่างแนบแน่น ยากที่จะแยกออกจากกันได้ในปัจจุบัน ในภาษาไทย อารยธรรมเป็นคำภาษาสันสกฤต ซึ่งเรามักจะใช้ในความหมายว่า “เจริญ” ซึ่งมีความหมายคล้ายกับคำว่า “วัฒน” ส่วน “ธรรม” นั้นหมายถึง “ความถูกต้องดีงาม”

วิถีชีวิตผู้คนในสังคม เรามักคุ้นกับคำว่า “ วัฒนธรรม ” เพราะนิยามในเชิงองค์ประกอบของวัฒนธรรมนั้น มีการประยุกต์เกณฑ์ด้านจิตวิทยา มานุษยวิทยา และการสื่อสารมาเพื่อใช้ประมวลสรุปลักษณะหลัก ๆ ได้ดังนี้

1. วัฒนธรรม คือ ระบบความรู้/ความคิด/ความเข้าใจ/ความเชื่อ
2. วัฒนธรรม คือ ระบบอารมณ์ความรู้สึก
3. วัฒนธรรม คือ ระบบการประพฤติปฏิบัติ/ธรรมเนียมประเพณี
4. วัฒนธรรม คือ ระบบค่านิยม
5. วัฒนธรรมประกอบด้วยส่วนที่มองเห็นและส่วนที่มองไม่เห็น หรือส่วนที่เป็นเนื้อหาสาระ

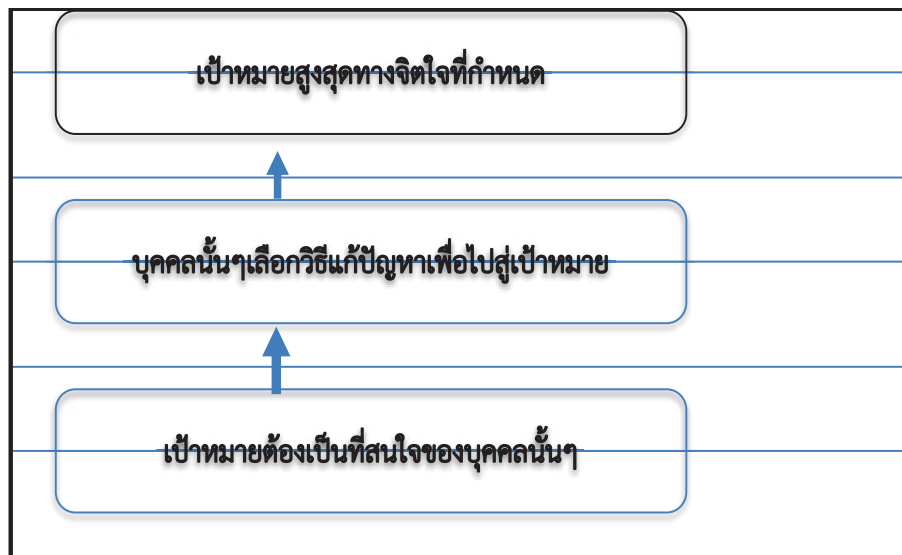
และที่เป็นรูปแบบที่แสดงออก

ในยุคที่วิถีทางการดำเนินชีวิตที่เปลี่ยนไป ทำให้รูปแบบการกระทำ เจตนาและความคิดของมนุษย์เปลี่ยนแปลงไป ปัญหาสังคมที่ซับซ้อนในปัจจุบัน ที่วิถีชีวิตมีการต่อสู้ที่ยืดเยื้อเรื้อรัง ทั้งในวงการต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นการค้าขายที่ห้าหน้าราคา การคาดคะเนสถานการณ์เพื่อเก็งกำไร การเร่งรัดหนี้สิน หรือถูกเร่งรัดหนี้สิน การอิจฉา ริษยา คຸ້ມแค้น จ้องเวรอาฆาตพยาบาท ความวิตกกังวล ความหวาดกลัว ความเหงา ซึมเศร้า คิดโน่นห่วงนี่ทำให้เกิดภาวะความเครียดสะสมเรื้อรัง ภาวะเหล่านี้ ล้วนแก้ไขได้ที่ได้ใจได้สำนึก โดยการหมั่นฟังคำสอนในสมองของตนด้วยการฝึกสมาธิหรือการสวดมนต์ออกเสียงดังๆ อ่านบทสวดมนต์ยาวๆ นอกจากเป็นการฝึกนิสัยการรับสื่อที่มีแต่คุณทางบวกแล้ว ยังเป็นการปลูกศรัทธาทำให้มีความเชื่อมั่นในพลังของตนว่า ตนสามารถเปลี่ยนแปลงชีวิตให้มีความสุข สงบ ประสบความสำเร็จได้ ด้วยการเปลี่ยนข้อมูลในจิตใต้สำนึกด้วยข้อความถ้อยคำหรือคำพูดด้านบวก ข้อความถ้อยคำภาษาที่ปรากฏในบทสวดมนต์นั้น เป็นการพรรณนาพระธรรมคำสั่งสอนของพระพุทธเจ้า ถือเป็นอุบายอย่างหนึ่งที่มีวัตถุประสงค์ในการระลึกถึงเพื่อให้เกิดความเป็นสิริมงคล ข้อความถ้อยคำที่ปรากฏในบทสวดจึงรวมความหมายในทางบวกไว้ เช่น ในบทสวดพระปริตรก็คือป้องกันรักษา และกำจัดป้องกันภัยพิบัติที่ยังไม่เกิดไม่ให้เกิดขึ้น กำจัดสิ่งไม่ดีที่เกิดขึ้นแล้ว ไม่ว่าจะเป็นทุกข์ โศกโรคร้ายให้หมดไป

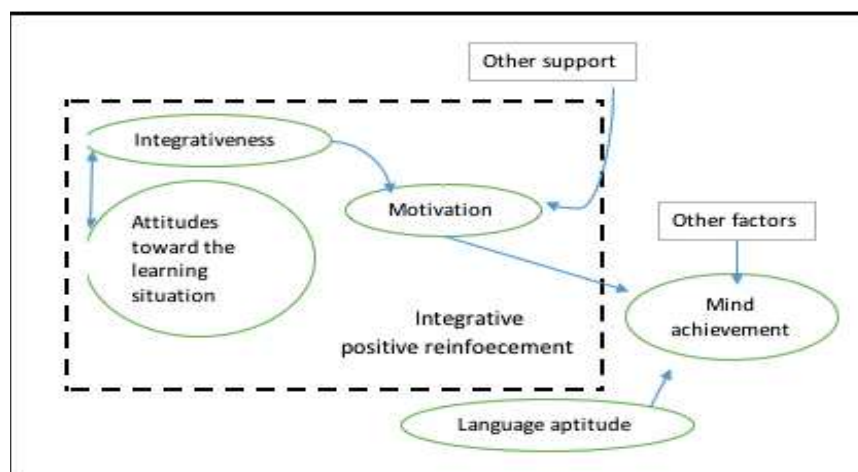
2. กรอบแนวคิดที่ใช้ในการศึกษา

ในทางพุทธศาสนาให้ความสำคัญต่อจิตใจว่า ความรู้ทางด้านจิตใจ ประเภทของจิตใจ เหตุให้เกิด ตลอดจนองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องล้วนเป็นธรรมที่ละเอียด ในทางธรรม จิตใจสามารถรับรู้อารมณ์ผ่านทวารทั้ง 6 คือตา หู จมูก ลิ้น กายและใจ แต่ในทางโลก จิตของมนุษย์แบ่งเป็นสองระดับ คือ จิตสำนึกหรือจิตปกติ และจิตใต้สำนึก ทั้งจิตสำนึกและจิตใต้สำนึก รับข้อมูลจากประสาทสัมผัสทั้ง 5 คือ ตา หู จมูก ลิ้น กาย(สัมผัส) การทำงานของจิตสำนึกหรือจิตปกติ เมื่อจิตสำนึกได้รับข้อมูลแล้ว จิตสำนึกมีหน้าที่หลักในการรับรู้ นึกคิดตัดสินใจ และสั่งการสมองให้ควบคุมร่างกายให้ทำงานตามที่จิตสำนึกสั่ง เช่น เมื่อเราเห็นขนมที่ขอบวางอยู่บนโต๊ะ (รับรู้) จิตนึกละเอียดจะกินขนมบนนั้น (นึกคิด-ตัดสินใจ) จิตก็จะสั่งสมองให้ควบคุมร่างกายให้เอื้อมมือไปหยิบขนมบนโต๊ะมาเข้าปาก สั่งให้เคี้ยวขนมแล้วกลืนลงไป (สั่งการหรือปฏิบัติการ) นี่คือการการทำงานของจิตสำนึก เป็นการกระทำที่รู้ตัวตลอดเวลาและสั่งได้ ส่วนการทำงานของจิตใต้สำนึก จิตใต้สำนึกเมื่อรับเอาข้อมูลทั้งด้านดีและไม่ดีที่ผ่านเข้ามา ข้อมูลจะถูกบันทึกไว้ในจิตใต้สำนึก การบันทึกข้อมูลทั้งหมดไว้ในจิตใต้สำนึกที่สะสมต่อเนื่องกันยาวนานตั้งแต่วัยเด็กเล็ก ๆ จิตใต้สำนึกไม่สามารถแยกแยะ วิเคราะห์ข้อมูลต่าง ๆ ที่เข้ามาได้เลยว่า ดี เลว ถูก ผิด เหมาะสมหรือไม่เหมาะสม เป็นด้านบวกหรือด้านลบ ข้อมูลทั้งดีและไม่ดีนี้ จึงมีอิทธิพลทำให้คนมีนิสัยใจคอแตกต่างกัน มีทัศนคติแตกต่างกัน มีทักษะความสามารถแตกต่างกัน ผู้ใดที่มีโอกาสอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ดีในหมู่คนที่ดีมาตั้งแต่เล็กแต่น้อย จิตใต้สำนึกของคนนั้น ก็ได้บันทึกข้อมูลด้านดีเอาไว้ ส่งผลให้กลายเป็นคนที่มีพฤติกรรมด้านดีไป ส่วนผู้ที่ต้องอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ไม่ดี ในหมู่คนที่ไม่ดี ก็จะกลายเป็นคนที่มีพฤติกรรมไปในทางตรงกันข้าม ข้อมูลที่จิตใต้สำนึกบันทึกไว้โดยผ่านทางตาหรือหู จะมีอำนาจสูงมาก มีผลชักนำให้ผู้รับฟังหรือผู้ดูมีแนวโน้มคล้อยตามไปในทางบวกหรือลบก็ได้ นักจิตวิทยาค้นพบว่า จิตใต้สำนึกของคนเราทำหน้าที่บันทึกข้อมูลต่าง ๆ ได้สูงสุดในวัยเด็กในช่วงอายุ 2-6 ปี (เด็กในวัยนี้จึงมีความสามารถในการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ ดนตรี และพลศึกษาได้ดี) แต่อายุเกินจากนี้ก็ยังมีการบันทึกข้อมูลไว้ในจิตใต้สำนึกตลอดไป จิตใต้สำนึกของคนเรามีพลังมหาศาล มีอำนาจเหนือกว่าจิตสำนึกมากมาย นักจิตวิทยาได้เปรียบเทียบจิตของมนุษย์ว่ามี 100% พลังของจิตสำนึกมีเพียง 7% ส่วนพลังของจิตใต้สำนึกมีถึง 93% หากข้อมูลจากจิตสำนึก และข้อมูลจากจิตใต้สำนึก เกิดขัดแย้งกันเมื่อใด ข้อมูลจากจิตใต้สำนึกจะเป็นผู้ชนะเสมอ การฝึกนิสัยฟังคำสอนหนาในสมองของตนให้มากขึ้น ด้วยคำสอนที่เป็นด้านบวก ด้วยประโยคเดิม ๆ ซ้ำ ๆ อย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอประมาณ 21 วัน ผลดีต่าง ๆ จะเริ่มปรากฏชัดเจนขึ้น เช่น มีความเชื่อมั่น มีความศรัทธา มีความรู้สึกว่าตัวเองมีคุณค่า มีความรู้สึกดี ๆ ให้กับคนรอบข้าง เรียนหนังสือหรือทำงานดีขึ้น สุขภาพแข็งแรงขึ้น เป็นต้น การหัดควบคุมจิตใต้สำนึก ต้องมีความสบาย ๆ ไม่เครียด ไม่วิตกกังวลเกินไป ซึ่งมักเกิดได้ติดตอนที่สมาธิ เพราะเมื่อร่างกายมีสภาพได้พัก หล้ามเนื้อเส้นเอ็นผ่อนคลาย จิตใจไม่ฟุ้งซ่าน จิตรวมศูนย์อยู่กับสิ่งใดสิ่งหนึ่ง เช่นอยู่กับคำภาวนาหรือบทสวดมนต์ เมื่อจิตนิ่ง ก็จะเกิดปิติ เป็นความสุข สงบ ความสงบไม่เคลื่อนไหวขัดส่ายเป็นวิธีการพักของจิต ถ้าจิตและกายผ่อนคลายไปพร้อมกัน ย่อมมีผลดีต่อสุขภาพโดยรวม สมาธิเป็นความสงบของจิต ปกติจิตมีความว่องไว เป็นความฟุ้งซ่านเป็นธรรมชาติของจิต การฝึกสมาธิจึง

เป็นวิธีการฝึกบังคับให้จิตได้สำนึก ตั้งมั่นอยู่กับสิ่งใดสิ่งหนึ่ง เพื่อพัฒนาจิตได้สำนึก หรือการบริหารจิตได้สำนึกเพื่อดึงเอาพลังมาใช้ให้เกิดประโยชน์ วิธีชีวิตที่เปลี่ยนไปทำให้ผู้คนต้องปรับตัวให้สามารถดำรงอยู่ในสังคมให้ได้ และเฝ้าหากระบวนการวิธีต่าง ๆ โดยมีเป้าหมายเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตและพัฒนาสภาพจิตใจของตนให้มีความเข้มแข็งสามารถก้าวผ่านทุกอุปสรรคและดำเนินชีวิตอย่างมีสติสามารถการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ในชีวิตได้



ภาพที่1 การฝึกฝนขัดเกลาจิตใจจนแบบมุ่งเป้าหมายอย่างมีส่วนร่วม
ที่มา: ดัดแปลงมาจากแนวคิดรูปแบบสื่อการเรียนรู้แบบมุ่งเป้าหมาย GBSs ของแซงค์

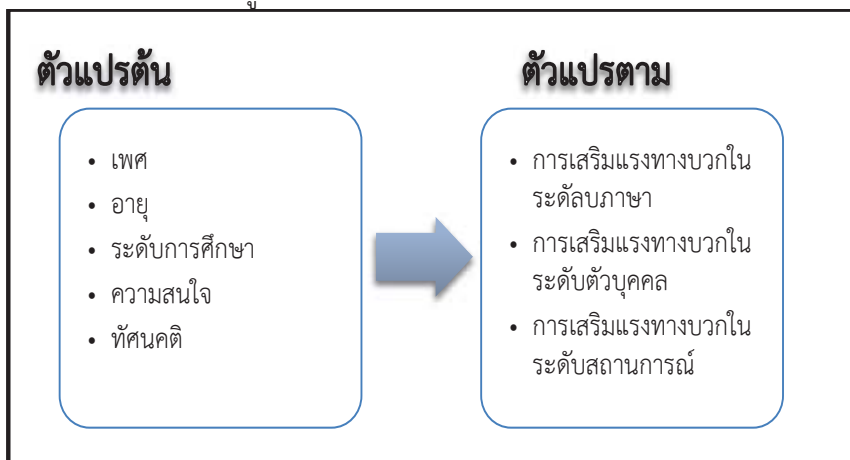


ภาพที่ 2 โมเดลประโยชน์ของภาษาและจิตใจในการเสริมแรงทางบวก

ที่มา: ดัดแปลงมาจากข้อมูลในเว็บไซต์ (Gardner,2001.Quoted in Moriya.2002)

โมเดลของ Gardner (2001.Quoted in Moriya.2002) ดังภาพที่ 2 ได้อธิบายถึงเป็นลักษณะของการเสริมแรงทางบวกเชิงบูรณาการ (Integrative positive reinforcement) ประกอบด้วย (integrativeness) คือ ลักษณะแบบบูรณาการ ที่รวมถึงความปรารถนาหรือเป้าหมายของบุคคลที่ต้องการ

จะเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ในการใช้ภาษา เป็นความรู้สึกเกี่ยวกับการใช้ภาษากับชุมชน ซึ่งบุคคลมีความสนใจจริง ๆ หรือทัศนคติต่อองค์ประกอบด้านสิ่งแวดล้อมในการเรียนรู้ของบุคคล (attitudes toward the learning situation) ซึ่งได้แก่ ผู้เผยแพร่ศาสนา ตำราบทสวดหลักธรรมคำสอนต่าง และกลุ่มเพื่อน พุทธศาสนิกชน เป็นต้น 2 สิ่งนี้ทำให้เกิดแรงจูงใจ (motivation) เป็นแรงจูงใจที่เกิดจากแรงขับที่มาจากทัศนคติต่อองค์ประกอบด้านสิ่งแวดล้อมในการเรียนรู้ของบุคคล บวกกับองค์ประกอบอื่น ๆ (other support) ที่แตกต่างกันหลากหลายตามแต่ละบุคคล จะส่งผลต่อความต้องการประสบความสำเร็จตามเป้าหมายทางจิตใจ (Mind achievement) ความต้องการประสบความสำเร็จประกอบด้วย ทัศนคติหรือท่าทีต่อภาษา (language aptitude) เช่น ความต้องการความปรารถนา ความพยายาม ความรู้สึกอคติต่อภาษา และปัจจัยแวดล้อมอื่น ๆ สรุปได้ว่า รูปแบบของการเสริมแรงทางบวกเชิงบูรณาการประกอบด้วย 3 องค์ประกอบรวมกัน คือ 1. integrativeness 2. attitudes toward the learning situation 3. motivation อันนำมาสู่กรอบแนวคิดของการศึกษาที่ได้กำหนดตัวแปรต้นและตัวแปรตามดังต่อไปนี้



ภาพที่ 3 กรอบแนวคิดปัจจัยที่อาจมีผลมีอิทธิพลต่อการเสริมแรงทางบวก

3. ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

เพื่อสามารถอธิบายให้เห็นถึงความเกี่ยวเนื่องกันของภาษากับจิตใจในการเสริมแรง ผ่านกระบวนการวิเคราะห์ในทางภาษาศาสตร์และศาสตร์ที่เกี่ยวข้องอื่น ๆ เช่น วัจนกรรมปฏิบัติศาสตร์ พฤติกรรมการเรียนรู้ การเสริมแรง และแรงจูงใจ เป็นต้น มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

วัจนกรรมในวัจนปฏิบัติศาสตร์

วัจนปฏิบัติศาสตร์ หมายถึง การใช้ภาษาในเชิงปฏิบัติซึ่งอาจรวมทั้ง การพูด การฟัง การเขียน ส่วนวัจนกรรม คือ การสื่อสารที่ประกอบด้วยวัตถุประสงค์ของผู้ส่งสาร วัจนกรรมเป็นแนวคิดหนึ่งในวัจนปฏิบัติศาสตร์ แนวคิดวัจนกรรมเกิดจากนักปรัชญาทางภาษาชื่อว่า จอห์น แอล ออสติน ที่ไม่เห็นด้วยกับแนวคิดของ วิตเกินสไตน์ ที่ว่า ตรรกวิทยาไม่สามารถจะอธิบายลักษณะการใช้ภาษาในชีวิตประจำวันได้จริง เนื่องจากออสตินสังเกตเห็นว่า ผู้คนสามารถใช้ภาษาในสื่อสารกันในชีวิตประจำวันได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงร่วมกับนักปรัชญาคนอื่น ๆ ทำการศึกษาเกี่ยวกับความแตกต่างระหว่างการกล่าวบอกเล่า (Constative)

ซึ่งจะมีค่าความเป็นจริง กับ การกล่าวบ่งการกระทำ (Performative) ซึ่งจะไม่มีความเป็นจริง ตามแนวคิดของออสตินสามารถแบ่งประเภทของวัจนกรรมออกเป็น 5 อย่างคือ

1. การกล่าวตัดสิน (Verdictives) คือ วัจนกรรมชี้ขาด ตัดสิน คาคาการณ์ คำนวน ประมาณ การ หรือให้คำตอบเป็นต้น
2. การกล่าวแนะนำ (Execitives) คือ วัจนกรรมที่เกิดจากการใช้อำนาจ ใช้สิทธิหรืออิทธิพล
3. การกล่าวผูกพัน (Commissives) คือ วัจนกรรมที่สัญญาหรือรับรองว่าจะทำอะไรบางอย่าง
4. การกล่าวแสดงอาการ (Behabivitives) คือ วัจนกรรมที่เกี่ยวกับพฤติกรรมทางสังคมทัศนคติเป็นต้น
5. การกล่าวแสดงเหตุผล (Expositives) คือ วัจนกรรมที่เกี่ยวกับการโต้แย้งแสดงความคิดเห็นในการสนทนา

วัจนกรรมตามทัศนะของออสติน ยังสามารถแบ่งได้เป็น 3 ระดับคือ วัจนกรรมระดับที่ตรงตามคำ วัจนกรรมระดับปฏิบัติ และระดับผลลัพธ์ของวัจนกรรม ซึ่งเงื่อนไขที่จะทำให้วัจนกรรมต่าง ๆ บรรลุผลนั้น ต้องอยู่บนเงื่อนไขที่มีขั้นตอน อยู่บนเงื่อนไขที่มีความถูกต้อง และอยู่บนเงื่อนไขที่มีความตั้งใจจริง

จอห์น อาร์ เซอร์ล ได้นำเสนอแนวคิดวัจนกรรมอ้อม (Indirect Speech Act) และได้ศึกษาเงื่อนไขที่เหมาะสมของการกระทำที่ใช้ถ้อยคำ โดยยึดกริยาบ่งการกระทำเป็นหลัก นอกจากนี้ยังได้แบ่งความแตกต่างของวัจนกรรมออกเป็น 3 กลุ่มคือ ความแตกต่างในเรื่องจุดมุ่งหมายวัจนกรรม ความแตกต่างในเรื่องทิศทางความลงตัว ความแตกต่างในเรื่องสภาพจิตใจ ส่วนเงื่อนไขที่เหมาะสมของวัจนกรรมตามแนวคิดของ เซอร์ล ในวัจนกรรมสัญญาที่เป็นกรณีศึกษามีดังนี้

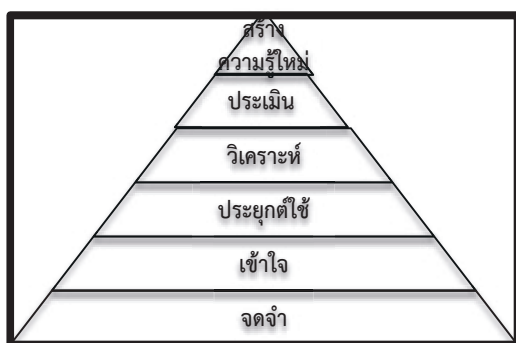
1. เงื่อนไขเนื้อหาข้อความ หมายถึง เนื้อความการนำเสนอต้องประกอบด้วย คำนาม ภาคแสดง และคำกริยาที่แสดงเวลาในขณะพูดด้วย
2. เงื่อนไขการเตรียมการ หมายถึง ตัวบ่งชี้ที่แสดงว่าเป็นวัจนกรรมชนิดใด และต้องมีบริบทที่เหมาะสมเท่านั้นจึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์
3. เงื่อนไขความจริงใจ หมายถึง ถ้อยคำที่ผู้พูดกล่าวต้องประกอบด้วยเจตนาที่ตั้งใจจริงที่จะให้เกิดประโยชน์แก่ผู้ฟัง
4. เงื่อนไขความครบถ้วน หมายถึง ผู้พูดต้องพยายามที่จะทำให้การสื่อเจตนาบรรลุเป้าหมายด้านการตั้งใจแน่วแน่ในการรักษาสัญญานั้น

การสื่อสาร

มนุษย์ใช้ภาษาเพื่อการติดต่อสื่อสาร การสื่อสาร ที่ประกอบด้วยความหมายและวัตถุประสงค์ของถ้อยคำในด้านการสื่อสารเรียกวัจนกรรม (Speech Act) สุจิตต์ลักษณ์ ดีผดุง (2552) กล่าวว่า วัจนกรรมเป็นการกระทำที่เกิดขึ้นเมื่อผู้ส่งสารกล่าวถ้อยคำกับผู้รับสารในบริบทใดบริบทหนึ่ง วัจนกรรมเป็นแนวคิดหนึ่งในวัจนปฏิบัติศาสตร์ (Pragmatics) ที่ต้องศึกษาสืบค้นอ้างอิงทางภาษาศาสตร์หลาย ๆ ด้านเพื่อให้ครอบคลุมในทุกแง่มุม ไม่ว่าจะเป็นเรื่องตัวตนผู้ส่งสาร ผู้รับสาร กรอบเวลา สถานที่ เหตุการณ์ ความเชื่อ ความรู้ และอื่น ๆ อีกหลายเรื่อง ด้วยศาสตร์เป็นสถาบันเก่าแก่ที่มีมานาน มีมาก่อนสิ่งทีเรียกว่า

วิทยาการและความเจริญก้าวหน้าจะเข้ามา ความรู้หรือหลักธรรมคำสอนต่าง ๆ ที่ถูกจัดเตรียมเอาไว้ โดยเฉพาะบทสวดต่าง ๆ เพื่อการระลึกถึงศาสดาผู้ก่อตั้งศาสนา หรือปณิธานต่าง ๆ ในรูปแบบบทคัดย่อ ในการเผยแพร่พุทธศาสนานั้นมี 2 แบบ คือ 1. แบบที่มีระบบการเรียนการสอนและมีการสอบด้วย แบบนี้จะมีประโยชน์มาก คือ สามารถผลิตบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการเผยแผ่พระศาสนาต่อไปได้ 2. แบบที่เป็นระบบบรรยาย แบบนี้ขึ้นอยู่กับความสนใจแต่ละบุคคลที่จะฝึกฝนศึกษาค้นคว้าต่อไป ในที่นี้หมายรวมถึง บทสวด หนังสือ สื่อธรรมะต่าง ๆ เอาไว้ด้วย โดยรวมแล้ว การอธิบายความตามพระไตรปิฎกถือเป็นธรรมเนียมปฏิบัติว่า อรรถกถาจารย์แต่ละท่านมีอิสระที่จะอธิบายความได้ตามความคิดตน แต่มีเงื่อนไขว่าจะต้องแยกส่วนต่างหากไม่นำไปปะปนกับหลักธรรมคำสอน

ในการเผยแพร่หลักธรรมคำสอนในพุทธศาสนา หลังจากทีพระพุทธรูปเจ้าปริณิพพานแล้ว ปัญหาสำคัญประการหนึ่งมาจากตัวภาษาไม่มีสภาพแวดล้อมแบบที่จะสามารถรับสารจากผู้ส่งโดยตรง ทำให้พุทธศาสนิกชนอยู่ในสภาวะด้อยโอกาสและขาดต้นแบบที่แท้จริง ในเมื่อปัจจุบันสื่อจึงเข้ามามีบทบาทสำคัญ ในการเรียนรู้และฝึกฝนได้ด้วยตนเอง ในยุคใหม่ที่สื่อเทคโนโลยีในปัจจุบันสามารถเผยแพร่ได้รวดเร็วและกว้างไกล ไม่ว่าจะเป็นคอมพิวเตอร์ที่พัฒนามาพร้อมระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ต ซึ่งเป็นสื่อที่สร้างความสะดวกสบาย รวดเร็ว แม่นยำด้วยระบบการส่งด้วยเอกสาร ภาพ เสียง หรือวิดีโอ ตลอดจนระบบการค้นหาคำความรู้ข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ด้วยเหตุนี้ สื่อที่เข้าถึงได้ง่ายสามารถดึงดูดความสนใจจากกลุ่มคนรุ่นใหม่ได้เป็นอย่างดี นอกจากนี้ สื่อยังเป็นที่น่าสนใจของบุคคลในการพยายามใช้ประโยชน์จากสื่อ เช่น แนวคิดของ Seymour Papert (อ้างใน กาญจนา แก้วเทพและนิคม ชัยขุนพล, 2552-2555) นักทฤษฎีการสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง กล่าวไว้ว่า บุคคลเรียนรู้ด้วยการสร้างความรู้ใหม่ขึ้นในตนเอง ไม่ใช่แค่รับเพียงข้อมูลที่หลังไหลเข้ามาในสมองเท่านั้น ความรู้เกิดจากการแปลความหมายของประสบการณ์ที่ได้รับ ซึ่งเป็นการสื่อสารภายในตัวบุคคล และกระบวนการเรียนรู้จะมีประสิทธิภาพมากที่สุด หากบุคคลสนใจในบางสิ่งอย่างจริงจัง ระดับของการเรียนรู้ขึ้นอยู่กับความสามารถและโอกาสในการเรียนรู้ของแต่ละคน โดยเริ่มต้นจากการสามารถจดจำได้ การสามารถเข้าใจ การสามารถประยุกต์ใช้ การสามารถนำความรู้นั้นมาวิเคราะห์สิ่งต่าง ๆ ได้ การสามารถนำความรู้นั้นมาประเมินสถานการณ์ และระดับสูงสุดคือการสามารถนำความรู้มาสร้างสรรค์เป็นความรู้ใหม่ได้ ดังภาพต่อไปนี้



ภาพที่ 4 ระดับความรู้ในการสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเองของ Seymour Papert
ที่มา: ดัดแปลงมาจากหนังสือคู่มือสื่อใหม่ศึกษา.กาญจนา แก้วเทพและนิคม ชัยขุนพล,2552-2555)

ทฤษฎีการเรียนรู้ทางจิตวิทยา Cognitive Field Theory

นักจิตวิทยาในกลุ่มนี้ เช่น โคเลอร์ (Kohler) เลวิน (Lawin) วิทกิน (Witkin) แนวคิดของ (Cognition) คือ การปฏิบัติต้องให้ผู้เรียนได้รับรู้จากประสาทสัมผัส เพื่อกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ การเรียนรู้ (Learning) หมายถึง "การเปลี่ยนพฤติกรรมจากประสบการณ์ที่ได้รับ และพฤติกรรมที่เปลี่ยนไปสามารถแยกได้ 3 ด้านคือ

1. พฤติกรรมทางสมอง (Cognitive) หรือพุทธิพิสัย เป็นการเรียนรู้เกี่ยวกับข้อเท็จจริง (Fact) ความคิดรวบยอด (Concept) และหลักการ (Principle)
2. พฤติกรรมด้านทักษะ (Psychomotor) หรือทักษะพิสัย เป็นพฤติกรรมทางกล้ามเนื้อ แสดงออกทางด้านร่างกาย เช่น การว่ายน้ำ การขับรถ อ่านออกเสียง แสดงท่าทาง
3. พฤติกรรมทางความรู้สึก (Affective) หรือจิตพิสัย เป็นพฤติกรรมที่เกิดขึ้นภายในเช่น การเห็นคุณค่า เจตคติ ความรู้สึกสงสาร เห็นใจเพื่อนมนุษย์ เป็นต้น

4. บทสรุป

จากการศึกษาข้างต้นชี้ให้เห็นว่า ข้อความถ้อยคำในบทสวดเป็นที่พุทธศาสนิกชนเข้าถึงมากที่สุดประเภทหนึ่งในบรรดาสื่อธรรมะทั้งหมด และพบว่าพุทธศาสนิกชนส่วนใหญ่มีความสนใจในหลักธรรมคำสอนที่ได้รับผ่านสื่อที่เป็นถ้อยคำข้อความในบทสวด และในการสร้างเสริมทางบวกให้ประสบความสำเร็จ ต้องมีแรงจูงใจอย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนาปรับเปลี่ยนพฤติกรรม การศึกษาครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (SURVEY RESEARCH) เพื่อสำรวจภาษากับจิตใจในด้านการเสริมแรงทางบวก และปัจจัยที่มีผลต่อการเสริมแรงทางบวก ซึ่งกำหนดกลุ่มเป้าหมายที่เป็นประชากรในการศึกษาครั้งนี้ คือ พุทธศาสนิกชนในพื้นที่จังหวัดยะลา จำนวน 71 คน เป็นพุทธศาสนิกชนเพศชาย จำนวน 37 คน เพศหญิงจำนวน 34 คน โดยการศึกษาครั้งนี้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือหลักในการสำรวจ เนื้อหาในแบบสอบถามประกอบด้วยข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม คำถามเกี่ยวกับทัศนคติต่อตัวภาษาในบทสวดมนต์ และคำถามเกี่ยวกับการเสริมแรงทางบวกจากข้อความถ้อยคำที่ปรากฏในบทสวด ซึ่งลักษณะคำถามเป็นแบบให้เลือกตอบ และคำถามปลายเปิด โดยพัฒนาหัวข้อคำถามจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาอ้างอิงและประยุกต์ใช้ผลที่ได้จากแบบสอบถามถูกนำมาลงรหัสทำการวิเคราะห์และประมวลผลโดยการหาค่าร้อยละ จากนั้นจึงตีความและอภิปรายผลการสำรวจจากค่าตัวเลขที่ได้ เมื่อดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจนครบถ้วนแล้วผู้ศึกษาได้ดำเนินการตรวจสอบข้อมูล และดำเนินการลงรหัสข้อมูลและบันทึกข้อมูลในโปรแกรมและวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows ในการอธิบายเชิงพรรณนาจากการวิเคราะห์ข้อมูลจากตารางและสถิติประกอบกัน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนของแบบสอบถาม ใช้สถิติความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่อทราบระดับของลักษณะทั่วไปของประชากรกลุ่มตัวอย่าง ระดับของทัศนคติต่อบทสวด และระดับของแรงจูงใจในการฝึกฝนขัดเกลาจิตใจตน และวิเคราะห์ปัจจัยที่คาดว่าจะมีผล มีอิทธิพลต่อการเสริมแรงทางบวก โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนของ

ความสัมพันธ์วิเคราะห์ความสัมพันธ์ สถิติที่ใช้คือไคสแควร์ (Chi-Square) ทดสอบความแตกต่างของร้อยละ χ^2 -test และ Gamma เนื่องจาก Gamma (G) เป็นสถิติที่ใช้วัดค่าความสัมพันธ์ของตัวแปรระดับอันดับ ซึ่งเป็นสถิติที่นิยมใช้กันมาก โดยใช้เกณฑ์ของ De Vaus (De Vaus, D.A., 2002, Surveys in Social Research. (5thed) Australia : Allen & Unwin, Box 14.6, p.259) ในส่วนข้อมูลทั่วไปของประชากรกลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษารั้งนี้ พบว่า จำนวนประชากรเพศชายและเพศหญิงมีจำนวนไม่แตกต่างกันมากนัก และสาเหตุที่กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เลือกเสริมแรงทางบวกจากบทสวด เพราะเข้าถึงได้ง่ายและมากที่สุด โดยกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความสนใจในความหมายของข้อความถ้อยคำที่ปรากฏในบทสวดที่เผยแพร่ตามสื่อต่าง ๆ ก่อนที่จะมาฝึกฝนเอง ซึ่งปัจจุบันกลุ่มตัวอย่างก็ยังคงมีความสนใจเช่นเดิม ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานวิจัยที่ตั้งไว้

เอกสารอ้างอิง

- กาญจนา แก้วเทพ และนิคม ชัยขุนพล. (2555). *กระบวนการทัศน์ใหม่ของสื่อสารไทยศึกษา*. สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ภาพพิมพ์
- คงศักดิ์ วัชรคงศักดิ์.(2555). *ชนะมะเร็งขั้นสุดท้ายด้วยธรรมชาติบำบัดหลัก 9 อ.ฯลฯ*. พิมพ์ครั้งที่6. กรุงเทพมหานคร: มูลนิธิเจ้าพระยาต้านโรคร้าย.
- สุจิตต์ลักษณ์ ดีมดุง. (2552). *วัจนปฏิบัติศาสตร์เบื้องต้น*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: ห้างหุ้นส่วนจำกัดสามลดา.
- Austin, John L. (1975). *How to do things with words*. USA: Harvard University Press.
- Gardner, R.C., & Lambert, W.E. (1972). *Attitudes and motivation in second language learning*. Rowley, MA : Newbury House.
- Searl J. (1975). *Indirect Speech Acts In: Cole. P. and Morgan, J (eds.) Syntax and Semantics 3: Speech Acts*. New York. NY: Academic Press.
- Skinner, B. F. (1969). *Contingencies of reinforcement*. New York: Appleton-Century-Crofts.

ภาวะพุทธิปัญญาการรู้คิดต่อความจำของผู้สูงอายุ
Cognitive Status, Cognitive Thinking and Memory of The Elderly

Received : March 18, 2019

Revised : May 17, 2019

Accepted : June 30, 2019

พันทิวา กฤษณาชาตรี
pantiwa kitsadachatre

บทคัดย่อ

สังคมไทยก้าวสู่สังคมผู้สูงอายุ ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2550 เป็นต้นมา และมีการคาดการณ์ว่าไม่เกิน 20 ปีข้างหน้า ผู้สูงอายุจะเป็นประชากรกลุ่มใหญ่ของประเทศ มีปรากฏการณ์ที่ชัดเจนมากขึ้นว่าสังคมและหน่วยงาน ตลอดจนนโยบาย รัฐบาลได้ให้ความสำคัญกับการเตรียมการสำหรับผู้สูงอายุเต็มรูปแบบมากขึ้น โดยเฉพาะระบบบริการต่าง ๆ ในชุมชน ซึ่งต้องดูแลผู้สูงอายุทั้งในด้านการแพทย์ สังคมและการดำรงชีวิต ได้มีผู้ศึกษาและอธิบายถึงสภาพของการเปลี่ยนแปลงวัย ผู้สูงอายุที่มีผลจากการเปลี่ยนแปลงทางร่างกาย จิตใจ อารมณ์และสังคม และได้เสนอภาพปัญหาของผู้สูงอายุที่มีผลจากการเปลี่ยนแปลง 3 ประการใหญ่ ได้แก่ 1) การเปลี่ยนแปลงทางร่างกาย ได้แก่ กระบวนการการชราภาพของอวัยวะต่างๆ ทุกระบบในร่างกาย 2) การเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม และ 3) การเปลี่ยนแปลงทางด้านอารมณ์ และจิตใจ อย่างไรก็ตาม แม้จะไม่สามารถหยุดยั้งความเสื่อมของอวัยวะต่างๆ ในร่างกายได้ แต่ในทางการแพทย์พบว่าการ ส่งเสริมสุขภาพทั้งร่างกายและจิตใจจะช่วยชะลอกระบวนการชราภาพหรือป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้นทางด้านจิตใจได้ ดังนั้น การดูแลสุขภาพให้กับผู้สูงอายุจึงควรเตรียมความพร้อมให้กับผู้สูงอายุในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงที่กำลังเกิดขึ้น เนื่องจากผู้สูงอายุที่มีภาวะสมองเสื่อมมีการเปลี่ยนแปลงทางด้านร่างกาย จิตใจ และอารมณ์ในทางเสื่อมลง การดูแลจึงเป็น การดูแลทางด้านสุขภาพทั่วไป การจัดสภาพแวดล้อมให้มั่นคงปลอดภัย การให้ผู้สูงอายุได้รู้จักตนเองและสิ่งรอบตัวตาม ความเป็นจริง การแก้ไขปัญหาคือความผิดปกติทางจิตและพฤติกรรม การดูแลให้ผู้สูงอายุพักผ่อน ออกกำลังกาย มีนันทนาการ

คำสำคัญ: ภาวะพุทธิปัญญา, การรู้คิด, ผู้สูงอายุ

Abstract

Thai society stepped into the aging society since 2007 and is expected to be no more than 20 years old. The elderly will be a large population of the country. There is a more obvious phenomenon that society and agencies as well as the government policy to focus on the preparation for the elderly society more fully. In particular, identifying services in the community that need to take care of the elderly, both in medicine. Society and life has studied and explained the condition of changing the elderly age that is affected by physical, mental, emotional and social changes. And presented a picture of the problems of the elderly with the result of three major changes: 1) physical changes, including the aging process of various organs. All systems in the body. 2) Economic, social and cultural changes and 3) Emotional and psychological changes. However, despite the inability to stop the deterioration of various organs in the body, in the medical field, it is found that the whole body health promotion. And the mind will help slow down the aging process or prevent psychological problems. Therefore, health care for the elderly. That they should prepare for the elderly to adapt to the changes that are happening. Because elderly people with dementia have physical, mental and emotional changes in the way of deterioration. Care is therefore a general health care. Providing a safe and secure environment. Letting the elderly know about themselves and the surrounding things. Solving mental and behavioral disorders. Caring for the elderly to relax, exercise and have recreation.

Keywords: Cognitive Status, cognition, elderly

บทนำ

จากสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรทำให้รัฐบาล ได้ตระหนักถึงสถานการณ์การมีอายุสูงขึ้นของประชากร และกำลังเตรียมพร้อมที่จะรับมือกับสังคมผู้สูงอายุในการวางแผนนโยบายและมาตรการต่างๆ ที่จะเหมาะสมกับสถานการณ์และการเปลี่ยนแปลงของสังคมผู้สูงอายุนั้น และส่งผลให้ภาคส่วนราชการต่าง ๆ ได้ตระหนัก และให้ความสำคัญกับการเตรียมความพร้อม เพื่อรองรับกับผลกระทบที่จะเกิดขึ้นจากการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ เริ่มจากการกำหนดแนวทาง การพัฒนาไว้อย่างเป็นรูปธรรมในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 เป็นต้นมา โดยในแผนพัฒนา ฯ ฉบับที่ 8 ให้ความสำคัญกับการพัฒนากลุ่มผู้สูงอายุที่ยากจน ไม่มีญาติหรือผู้เลี้ยงดู มุ่งเน้นในเรื่องการจัดสวัสดิการสงเคราะห์ในรูปของเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ การรักษาพยาบาลและการส่งเสริมครอบครัวในการดูแลผู้สูงอายุ เป็นต้น นอกจากนี้ ในช่วงแผนพัฒนา ฯ ฉบับที่ 10 กำหนดแนวทางในการส่งเสริมคุณค่าของผู้สูงอายุ การสนับสนุนให้ผู้สูงอายุสามารถเข้าถึงบริการสังคมต่าง ๆ อย่างทั่วถึงทั้งการพัฒนาศักยภาพในการประกอบอาชีพ การเสริมสร้างสุขภาพ และการเรียนรู้ตลอดชีวิตได้หลากหลายวิธีอย่างเท่าเทียม รวมทั้งการส่งเสริมการออมเพื่อสร้างหลักประกันที่มั่นคงในการดำรงชีวิตยามชราภาพ ด้วยการพัฒนาระบบการออมในรูปแบบต่างๆ เป็นต้น สำหรับในช่วงแผนพัฒนา ฯ ฉบับที่ 11 มุ่งเน้นและให้ความสำคัญกับการพัฒนาผู้สูงอายุให้มีความมั่นคงทางเศรษฐกิจและสังคม มีคุณภาพและคุณค่า สามารถปรับตัวเท่าทันการเปลี่ยนแปลงและเป็นพลังในการพัฒนาสังคม โดยกำหนดแนวทางที่สำคัญในการส่งเสริมการสร้างรายได้ และการมีงานทำในผู้สูงอายุ การสนับสนุนให้มีการนำความรู้และประสบการณ์ของผู้สูงอายุ มาใช้ประโยชน์ในการพัฒนาชุมชน ท้องถิ่นและประเทศ ตลอดจนการพัฒนากระบวนการดูแลผู้สูงอายุในรูปแบบที่หลากหลายทั้งในเรื่องการจัดบริการสุขภาพและสวัสดิการสังคมอย่างบูรณาการโดยการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน ความจำ (memory) เป็นส่วนหนึ่งในการทำงานของสมองที่สำคัญของมนุษย์ เนื่องจากช่วยบ่งบอกถึงประสิทธิภาพในการบันทึกข้อมูลของสมอง รวมทั้งเป็นพื้นฐานของกระบวนการเรียนรู้ต่างๆ ดังนั้นการเข้าใจเรื่องความจำสามารถช่วยให้เข้าใจกระบวนการคิดของมนุษย์ได้ดียิ่งขึ้น ผลกระทบต่อสมองเริ่มแรกของผู้สูงอายุที่มีการรู้คิดบกพร่องจะพบการสูญเสียความจำ (loss of memory) ร้อยละ 20-40 ของความจำเดิมและพบความจำบกพร่องมากขึ้นเมื่ออายุเพิ่มขึ้น ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการสูญเสียความจำในผู้สูงอายุที่มีภาวะดังกล่าวประกอบด้วย ปัจจัยด้านกายภาพและสรีรวิทยาของสมอง โดยผู้ที่มีอายุ 70 ปีขึ้นไป จะส่งผลให้น้ำหนักและปริมาณของเนื้อสมองลดลงถึงร้อยละ 5 และลดลงอีกเท่าตัวทุกอายุ 10 ปีที่เพิ่มขึ้น ปัจจัยทางด้านสังคมจากการศึกษาพบว่า ในผู้สูงอายุที่อยู่คนเดียว หรือแยกตัวไม่ค่อยเข้ากิจกรรมทางสังคมสังสรรค์กับผู้อื่น และถูกลดบทบาททางสังคม (Havighurst, 1971: 27) ส่งผลให้ผู้สูงอายุมีการเสื่อมของสมองเพิ่มขึ้น จากการลดลงของเลือดที่ไปเลี้ยงสมองส่วนหน้าและส่วนข้าง (frontotemporal) ประกอบกับผู้สูงอายุใช้ความคิดน้อยลงจึงเป็นสาเหตุสำคัญที่ทำให้เกิดภาวะสมองเสื่อมตามมา

แนวคิดผู้สูงอายุ

วัยสูงอายุ เป็นวัยที่มีความเปลี่ยนแปลงในหลาย ๆ ด้าน ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ และสังคม กล่าวคือผู้สูงอายุโดยทั่วไป หมายถึง ผู้ที่มีอายุมากกว่า 60 ปี หรือ 65 ปี (สุรชัย อยู่สาโก, 2550: 13) ลักษณะผู้สูงอายุคือเป็นวัยที่มีการเปลี่ยนแปลงทั้งร่างกาย จิตใจ อารมณ์ และสังคม โดยวัยนี้จะมีการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางเสื่อมถอยลงกว่าวัยที่ผ่านมา ซึ่งการเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ มีผลกระทบต่ออารมณ์และจิตใจของผู้สูงอายุเป็นอย่างมาก การเตรียมตัวเข้าสู่วัยสูงอายุที่เหมาะสมจะช่วยลดปัญหาทางสุขภาพกาย และสุขภาพจิตของผู้สูงอายุได้มาก

มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้รายละเอียดเพิ่มเติมว่าในช่วงอายุของผู้สูงอายุนั้น มีความแตกต่างกันตามสภาพร่างกายและจิตใจ จึงแบ่งกลุ่มผู้สูงอายุ ได้ ดังนี้

การแบ่งกลุ่มผู้สูงอายุออกเป็น 3 กลุ่ม (พัชรี เชี่ยวสะอาด, 2550:9) คือ

- 1) ผู้สูงอายุตอนต้น อายุ 60-69 ปี มีสุขภาพกาย และจิตสังคมค่อนข้างดี
- 2) ผู้สูงอายุตอนกลาง อายุ 70-79 ปี เริ่มพบความเสื่อมถอยทางร่างกายและจิตสังคม
- 3) ผู้สูงอายุตอนปลาย อายุ 80 ปีขึ้นไป พบว่าภาวะเสื่อมถอยปรากฏชัดเจน

การแบ่งผู้สูงอายุเป็น 3 ช่วงดังกล่าว สำหรับในสังคมไทยยังมิได้มีข้อสรุปว่าจะมีการจัดประเภทของผู้สูงอายุในลักษณะใด การจัดโดยใช้เกณฑ์อายุก็ยังมีข้อถกเถียงว่ายังไม่เหมาะสม นักวิชาการบางท่านจึงใช้เกณฑ์ความสามารถของผู้สูงอายุแบ่งเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่

- 1) กลุ่มที่ช่วยเหลือตนเองได้ดี
- 2) กลุ่มที่ช่วยเหลือตนเองได้บ้าง
- 3) กลุ่มที่ช่วยเหลือตนเองไม่ได้ เนื่องจากมีปัญหาสุขภาพ มีความพิการ

การแบ่งวัยผู้สูงอายุควรแบ่งตามการเปลี่ยนแปลงทางด้านร่างกายในลักษณะเสื่อมถอยการเจริญเติบโตของร่างกาย และความต้านทานโรคน้อยลงความสามารถด้านการปรับตัวและบทบาททางสังคมของแต่ละบุคคลจะมีความสามารถที่แตกต่างกันออกไป ผู้สูงอายุจะมีลักษณะและปัจจัยที่ทำให้เกิดความชรา รวมทั้งการใช้ชีวิตอยู่ในสังคมแตกต่างกันขึ้นอยู่กับลักษณะปัญหาส่วนตัว ทางด้านร่างกายความสามารถในการปรับตัวของแต่ละบุคคลที่ไม่เหมือนกัน ตลอดจนบทบาทและลักษณะนิสัยทางสังคมของผู้สูงอายุที่ได้อยู่ในสังคมนั่นเอง จึงแบ่งผู้สูงอายุออกเป็น 4 กลุ่ม (โสภณพรพรณ รัตน์, 2555:8) ดังนี้

วัยเริ่มต้นของการสูงอายุ	บุคคลที่มีอายุ	51-65 ปี
วัยเกษียณ	บุคคลที่มีอายุ	55-70 ปี
วัยสูงอายุ	บุคคลที่มีอายุ	65-75 ปี
วัยสูงอายุยิ่ง	บุคคลที่มีอายุ	71-80 ปี

การรับรู้เรื่องความสูงอายุหรือการเข้าสู่วัยสูงอายุ จึงได้จำแนกความหมายของผู้สูงอายุได้เป็น 5 ลักษณะใหญ่ ๆ ได้แก่อายุตามปีปฏิทินหรืออายุตามวัย

1) **อายุตามปีปฏิทิน** หรืออายุตามวัยเป็นตัวชี้วัดอายุของบุคคล ซึ่งแสดงระยะเวลาจำนวนปีที่บุคคลนั้นมีชีวิตมา นับตั้งแต่เกิด เนื่องจากอายุตามปีปฏิทินแสดงเป็นตัวเลขที่เฉพาะเจาะจงสามารถนำมาแสดงเปรียบเทียบระหว่างบุคคลได้ชัดเจน ทำให้ถูกใช้เป็นเกณฑ์บ่งชี้อายุและการสูงอายุของบุคคลที่แพร่หลาย และเป็นที่ยอมรับมากกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับเกณฑ์อายุอื่น ๆ

2) **อายุทางชีววิทยา** บางครั้งเรียกว่าอายุเชิงฟังก์ชัน (Functional age) หมายถึง อายุที่อธิบายด้วยการเปลี่ยนแปลงของสภาพร่างกาย (Physical aging) และการเปลี่ยนแปลงของสภาพจิตใจของบุคคล (Psychological aging) ซึ่งสะท้อนผ่านการเปลี่ยนแปลงของลักษณะทางกายภาพเมื่อพิจารณาจากภายนอก (Physical appearance) สถานะสุขภาพทั้งทางร่างกายและจิตใจ (Health status) หรือความสามารถในการทำบทบาทหน้าที่ของบุคคล (Functioning)

3) **อายุทางสังคม** หมายถึง อายุของบุคคลที่อธิบายด้วยการเปลี่ยนแปลงของสถานภาพและบทบาททางสังคม (Social status and social role) ของบุคคลนั้นซึ่งจะเปลี่ยนแปลงไปตามลำดับขั้นของช่วงชีวิตคน ในแต่ละช่วงวัยเป็นกระบวนการจัดการทางสังคมที่บ่งบอกถึงจุดเปลี่ยนของการดำรงชีวิตว่าเป็นการก้าวเข้าสู่สุดท้ายของชีวิตที่จะต้องมีการเปลี่ยนแปลงวิถีการดำเนินชีวิตปกติมีนัยความหมายแห่งการพักผ่อนหรือการเลือกปฏิบัติในสิ่งที่ชอบ เช่นการเปลี่ยนแปลงสถานะความสัมพันธ์ในครอบครัวจากความเป็นพ่อเป็นแม่ก้าวเข้าสู่สถานะใหม่เป็นปู่ตายาย

4) **อายุทางอัตวิสัย** ในที่นี้อาจเป็นได้ทั้งอัตวิสัยในระดับบุคคลซึ่ง หมายถึงอายุที่วัดประเมินหรือบ่งชี้จากประสบการณ์ส่วนบุคคลของบุคคลนั้น ๆ หรืออัตวิสัยในระดับชุมชนซึ่ง หมายถึงการสูงอายุของบุคคล ซึ่งตัดสินโดยการรับรู้ ค่านิยมและบรรทัดฐานของชุมชน หรือสังคมนั้น ๆ ที่บุคคลอาศัยอยู่

5) **ภาวะการณ์สูงอายุในมิติอื่น ๆ** เป็นการพิจารณาจากมุมมองอื่น ๆ ที่แต่ละคนแต่ละสังคมให้ความสนใจ เช่น การเสนอให้ใช้เกณฑ์จำนวนปีที่คาดว่าบุคคลนั้นจะมีชีวิตอยู่ต่อไปข้างหน้า (Remaining life expectancy) เป็นเกณฑ์กำหนดอายุเริ่มต้นของความสูงอายุแทนที่ใช้จำนวนปีปฏิทินที่บุคคลมีอยู่มาแล้วซึ่งเป็นเกณฑ์ที่ใช้อยู่ในปัจจุบันการใช้มุมมองเชิงนโยบายด้านสิทธิและสวัสดิการอาจพิจารณาจากระดับของความเปราะบาง (Vulnerability) ระดับความยากลำบาก (Hardship) และความต้องการความช่วยเหลือหรือความคุ้มครองทางสังคมของบุคคลนั้น ๆ ร่วมกับการพิจารณาการสูงอายุตามปีปฏิทินหรือตามสภาพร่างกายหรือลักษณะภายนอก (มูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาผู้สูงอายุไทย, 2556:96-97)

ภาวะพุทธิปัญญาบกพร่อง

การเกิดโรคหลอดเลือดสมองในประเทศไทยได้เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะชนิดที่เป็นโรคสมองขาดเลือดซึ่งสูงถึงร้อยละ 80-85 จึงอาจทำให้ความชุกของการเกิดภาวะพุทธิปัญญาบกพร่องในผู้ป่วยโรคสมองขาดเลือดเพิ่มขึ้นตามมา แต่เมื่อพิจารณาถึงรายงานความชุกของภาวะพุทธิปัญญาบกพร่องเล็กน้อยภายหลังการเจ็บป่วยด้วยโรคสมองขาดเลือดนั้น พบว่ายังมีความแตกต่างกันในแต่ละประเทศ ทั้งด้วยสาเหตุจากลักษณะเฉพาะส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน วิธีการประเมินที่มีความหลากหลายขนาดของกลุ่มตัวอย่าง และวิธีการวิเคราะห์ นอกจากนี้แล้วข้อมูลเกี่ยวกับการเกิดภาวะพุทธิปัญญาบกพร่องในผู้ป่วยโรคสมองขาดเลือดในประเทศไทย โดยเฉพาะภายหลังการเกิดโรคสมองขาดเลือดและผู้ป่วยกลับไปอยู่ที่บ้านแล้วยังมีอยู่จำกัด

ปัญหาที่พบบ่อยในกลุ่มผู้สูงอายุคือความจำไม่ดีหรือมีความเสื่อมของภาวะพุทธิปัญญา (Cognitive function) ทำให้บุคคลทั่วไปเข้าใจว่า ภาวะความจำไม่ดีหรือความผิดปกติทางพุทธิปัญญาเป็นลักษณะปกติสำหรับบุคคลที่เข้าสู่วัยสูงอายุ จากทัศนคติดังกล่าวทำให้เกิดความล่าช้าในการมาพบแพทย์เพื่อตรวจวินิจฉัยภาวะความผิดปกติทางพุทธิปัญญาที่เกิดจากโรคหรือความเจ็บป่วย เช่น ภาวะความบกพร่องทางพุทธิปัญญาระดับต้น (Mild cognitive impairment: MCI) ภาวะสมองเสื่อมจากโรคอัลไซเมอร์ หรือหลอดเลือด และภาวะซึมเศร้า

ความเสี่ยงในการเกิดภาวะพุทธิปัญญาบกพร่องจะเพิ่มขึ้นได้น้อย 5-8 เท่าในผู้ที่มีการเจ็บป่วยด้วยโรคสมองขาดเลือด (Merino, 2002: 2261-2262) ซึ่งความรุนแรงที่พบอาจมีได้ตั้งแต่ภาวะพุทธิปัญญาบกพร่องเล็กน้อยไปจนถึงภาวะสมองเสื่อม เมื่อผู้ป่วยโรคสมองขาดเลือดมีภาวะพุทธิปัญญาบกพร่องเกิดขึ้น จะทำให้ผู้ป่วยอาจต้องอยู่รับการรักษาในโรงพยาบาลยาวนานขึ้น ส่งผลให้ค่าใช้จ่ายในการดูแลรักษาเพิ่มขึ้นนอกจากนี้ยังส่งผลให้ผู้ป่วยอาจต้องอยู่ในภาวะพึ่งพิงการ หรือเสียชีวิตได้เพิ่มมากขึ้น (Delavaran et al., 2016:108) การที่ผู้ป่วยโรคสมองขาดเลือดมีภาวะพุทธิปัญญาบกพร่องเกิดขึ้นจึงส่งผลกระทบต่อตัวผู้ป่วย ครอบครัว ผู้ดูแล สังคม รวมถึงระบบสุขภาพด้วย (Kalaria et al., 2016:915-925) การรับรู้ถึงความชุกที่เกิดจากการใช้แบบประเมินที่มีความไว เหมาะสม และสะดวก จะช่วยให้สามารถประเมินการเกิดปัญหาได้ตั้งแต่ระยะเริ่มแรก ทราบถึงลักษณะการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น อาจนำไปสู่การให้กิจกรรมการดูแลรักษาเพื่อชะลอความรุนแรงของการเกิดภาวะพุทธิปัญญาบกพร่อง หรืออาจนำไปสู่การฟื้นฟูภาวะพุทธิปัญญาตามมา

ภาวะสมองเสื่อมเป็นกลุ่มอาการที่มีสาเหตุจากความผิดปกติของการทำงานของสมองด้านการรู้คิดและสติปัญญา โดยโรคอัลไซเมอร์มีการเสื่อมของความจำเป็นอาการเด่น การตรวจประเมินที่ได้รับการยอมรับอย่างแพร่หลายในปัจจุบันเพื่อวินิจฉัยแยกโรคหรือภาวะสมองเสื่อมที่สำคัญประกอบด้วย การประเมินอาการทางคลินิก (Clinical signs and symptoms) การประเมินทางจิตประสาท (Neuropsychiatric test) และการตรวจทางห้องปฏิบัติการ (Debette S, Seshadri S, Beiser A, et al., 2011:461-8)

สำหรับปัจจัยเสี่ยงของการเกิดภาวะเสื่อมของภาวะพุทธิปัญญา ได้แก่ปัจจัยทางด้านพันธุกรรม และปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผิดปกติของหลอดเลือดสมองและหัวใจ เช่นภาวะน้ำหนักตัวเกิน การสูบบุหรี่ การดื่มแอลกอฮอล์ การขาดการออกกำลังกาย โรคเรื้อรังอื่นๆ เช่น ความดันโลหิตสูง เบาหวานและภาวะดื้อต่ออินซูลิน ภาวะไขมันในเลือดสูง (Anstey KJ, von Sanden C, Salim A, O'Kearney R, et al., 2007:367-78)

ผู้สูงอายุที่มีการรู้คิดบกพร่อง

เป็นที่ทราบกันว่าประเทศไทยเข้าสู่ “สังคมสูงอายุ” (ageing society) ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2548 จากการที่ประชากรที่มีอายุ 60 ปีขึ้นไปมีสัดส่วนเพิ่มขึ้นร้อยละ 10 ของประชากรทั้งหมด และประมาณปี พ.ศ. 2564 ประเทศไทยจะเป็น “สังคมสูงอายุอย่างสมบูรณ์” (complete aged society) เมื่อประชากรสูงอายุมียุทธยะ 20 หลังจากนั้นประมาณปี พ.ศ. 2578 จะเข้าสู่ “สังคมสูงอายุนับสุดยอด” (super aged society) เมื่อประชากรสูงอายุเพิ่มสูงถึงร้อยละ 30 ของประชากรทั้งหมด (คณะกรรมการผู้สูงอายุแห่งชาติ มูลนิธิสถาบันสถาบันวิจัยและพัฒนาผู้สูงอายุ, 2556)

ความจำ (memory) เป็นส่วนหนึ่งในการทำงานของสมองที่สำคัญของมนุษย์ เนื่องจากช่วยบ่งบอกถึงประสิทธิภาพในการบันทึกข้อมูลของสมอง รวมทั้งเป็นพื้นฐานของกระบวนการเรียนรู้ต่าง ๆ ดังนั้นการเข้าใจเรื่องความจำสามารถช่วยให้เข้าใจกระบวนการคิดของมนุษย์ได้ดียิ่งขึ้น ผลกระทบต่อสมองเริ่มแรกของผู้สูงอายุที่มีการรู้คิดบกพร่องจะ

พบการสูญเสียความจำ (loss of memory) ร้อยละ 20-40 ของความจำเดิมและพบความจำบกพร่องมากขึ้นเมื่ออายุเพิ่มขึ้น ซึ่งจากการทบทวนวรรณกรรมพบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการสูญเสียความจำในผู้สูงอายุที่มีภาวะดังกล่าวประกอบด้วย ปัจจัยด้านกายภาพและสรีรวิทยาของสมอง โดยผู้ที่มีอายุ 70 ปีขึ้นไป จะส่งผลให้น้ำหนักและปริมาณของเนื้อสมองลดลงถึงร้อยละ 5 และลดลงอีกเท่าตัวทุกอายุ 10 ปีที่เพิ่มขึ้น ในผู้สูงอายุที่อยู่คนเดียว หรือแยกตัวไม่ค่อยเข้ากิจกรรมทางสังคมสังสรรค์กับผู้อื่น และถูกลดบทบาททางสังคม (Havighurst, 1971) ส่งผลให้ผู้สูงอายุมีการเสื่อมของสมองเพิ่มขึ้นจากการลดลงของเลือดที่ไปเลี้ยงสมองส่วนหน้าและส่วนข้าง (frontotemporal) ประกอบกับผู้สูงอายุใช้ความคิดน้อยลงจึงเป็นสาเหตุสำคัญที่ทำให้เกิดภาวะสมองเสื่อมตามมา

ลักษณะพฤติกรรมที่เกิดจากความบกพร่องด้านความจำร่วมกับพฤติกรรมที่เกิดจากความผิดปกติทางสมอง ผู้สูงอายุมักมีลักษณะพฤติกรรมนึกคำพูดไม่ได้ พูดจาวกวน คลุมเคลือ และขาดการใส่ใจในการสนทนา มีปัญหาด้านการจัดการทางการเงิน และไม่สามารถทำกิจกรรมที่มีความสลับซับซ้อนหรือมีหลายขั้นตอนได้ ผู้สูงอายุส่วนใหญ่มีพฤติกรรมหลงลืม จนเริ่มรบกวนต่อการทำงานหรือการดำเนินชีวิตประจำวัน ซึ่งพฤติกรรมดังกล่าวของผู้สูงอายุแต่ละบุคคลจะมีระยะเวลาในการดำเนินเข้าสู่การรู้คิดบกพร่องสั้นยาวแตกต่างกันไปขึ้นอยู่กับภูมิหลังร่วมด้วย ถ้าสมาชิกในครอบครัวและบุคคลใกล้ชิด มีการเฝ้าระวังในการดูแลผู้สูงอายุได้อย่างเหมาะสมและถูกวิธีจะช่วยชะลอหรือลดโอกาสการเข้าสู่การรู้คิดบกพร่องได้ช้า ในทางตรงกันข้าม หากขาดการเฝ้าระวังในการดูแลผู้สูงอายุเป็นอย่างดีแล้ว ย่อมมีโอกาสพัฒนาเข้าสู่การรู้คิดบกพร่องได้อย่างรวดเร็ว

ภาวะสมองเสื่อม (dementia) เป็นกลุ่มอาการของภาวะถดถอยของสมองที่มีความบกพร่องของความคิดและการรับรู้ ผู้สูงอายุส่วนใหญ่มักมีความบกพร่องของภาวะระยะสั้นร่วมกับความบกพร่องของการทำงานของสมองต่าง ๆ เช่น ขาดสมาธิและความสนใจ ความบกพร่องด้านการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ การใช้ภาษาบกพร่องและความบกพร่องด้านการจัดการสิ่งต่างๆ เช่น การนับทอนเงิน เป็นต้นโดยอาการเหล่านี้ไม่ได้มีสาเหตุจากภาวะแพ้หรือโรคทางจิตเวช อย่างเช่น โรคซึมเศร้า เป็นต้น และอาการเหล่านี้ยังส่งผลกระทบต่อการดำรงชีวิตหรือการใช้ชีวิตประจำวันของผู้สูงอายุ (สุวิทย์ เจริญศักดิ์, 2558) อาการและอาการสำคัญที่พบบ่อยในผู้สูงอายุที่มีภาวะสมองเสื่อมได้แก่อาการด้านการรับรู้คิด (cognitive symptoms) เช่น จาเรื่องราวที่สนทนาไม่ได้ จดจำสิ่งที่กระทำในระยะสั้นไม่ได้ มักถามซ้ำไปซ้ำมา หรือไม่สามารถวางแผนและจัดการสิ่งที่ได้รับมอบหมายได้ อาการด้านร่างกาย มักมีความผิดปกติการพูด หรือการออกเสียงเช่น พูดไม่ชัด สื่อสารไม่เป็นประโยค เป็นต้น และมีความบกพร่องของระบบประสาทสัมผัส เช่น การได้ยินบกพร่อง การมองเห็นไม่ดี ตาพร่ามัว การได้รับกลิ่นผิดปกติ เป็นต้น และอาจจะมีอาการชาหรือแขนขาอ่อนแรง หรือ อาการมือสั่น เป็นต้น ส่วนอาการด้านอารมณ์มักพบอาการว่าผู้สูงอายุขาดความสนใจในกิจกรรมต่าง ๆ ไร้อารมณ์ นอนหรือพักผ่อน น้อย อ่อนเพลียหรืออาจจะมีอารมณ์ซึมเศร้าอารมณ์หงุดหงิดง่ายซึ่งการเกิดภาวะสมองเสื่อมมักเกิดขึ้นบ่อยในผู้สูงอายุและการดำเนินโรค เป็นไปอย่างช้า ๆ และไม่ทราบสาเหตุอย่างแน่ชัด ผู้สูงอายุมักถูกนำส่งโรงพยาบาลหรือมาพบแพทย์ด้วยอาการที่ผิดปกติ อย่างเช่น อารมณ์แปรปรวนง่าย หงุดหงิดง่าย ช่วยเหลือตนเองได้ลดลง รับประทานอาหารได้น้อย นอนหลับไม่นอน ซึ่งมักเป็นอาการที่รุนแรงและต้องได้รับการดูแลจากครอบครัวอย่างใกล้ชิด

ภาวะสมองเสื่อมเป็นโรคเรื้อรังที่พบมากในผู้สูงอายุ เป็นกลุ่มอาการที่มีสาเหตุจากความผิดปกติของการทำงานของสมองด้านการรู้คิดและสติปัญญา โดยมีการเสื่อมของความเป็นอาการเด่น และมีอาการเปลี่ยนแปลงทางด้านพฤติกรรม บุคลิกภาพ และอารมณ์ ผู้ที่มีภาวะสมองเสื่อมจะมีความบกพร่องทางด้านการรับรู้ ทักษะการใช้ภาษา ทักษะการคิด และการตัดสินใจ แต่ไม่มีการสูญเสียระดับความรู้สึกตัว อาการของภาวะสมองเสื่อมจะมีความรุนแรงเพิ่มขึ้นเป็นระยะ ๆ จากระยะเริ่มแรกที่มีอาการเล็กน้อย เป็นระยะกลางที่มีอาการระดับปานกลาง และต่อมาเป็นระยะสุดท้ายซึ่งมีอาการสมองเสื่อมรุนแรงมาก ในผู้สูงอายุไทย สามารถประเมินภาวะสมองเสื่อมเบื้องต้นได้จากแบบประเมินภาวะสมองเสื่อม แบบประเมินสมรรถภาพในชีวิตประจำวัน (Activity of Daily Living Index) และแบบทดสอบสภาพสมองเบื้องต้นฉบับภาษาไทย (Mini-Mental State Examination – Thai) การศึกษาวิจัยในระยะหลังได้พัฒนาและทดสอบประสิทธิภาพของโปรแกรมการฟื้นฟูสภาพผู้สูงอายุที่มีภาวะสมองเสื่อมและพบว่า การบำบัดด้วยการรับรู้ตามความเป็นจริง (reality orientation therapy; ROT) และการบำบัดด้วยการกระตุ้นการรู้คิด (cognitive stimulation therapy; CST) แก่ผู้สูงอายุที่มีภาวะสมองเสื่อมช่วยเพิ่มความสามารถทางด้านการรู้คิด (cognitive ability) ความสามารถในการปฏิบัติกิจวัตร

ประจำวัน และคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุได้ การบำบัดด้วยวิธีการเหล่านี้เป็นการฟื้นฟูสภาพและป้องกันสมองเสื่อมมากขึ้น ซึ่งจะได้ผลดีสำหรับผู้สูงอายุที่มีภาวะสมองเสื่อมในระดับเล็กน้อยถึงปานกลาง ควรมีการประยุกต์หลักการของการบำบัดเหล่านี้ในการดูแลผู้สูงอายุทั้งในระดับครอบครัวชุมชน องค์กรต่าง ๆ และสถานบริการสุขภาพ และควรมีการศึกษาวิจัยเพื่อพัฒนาโปรแกรมการฟื้นฟูภาวะสมองเสื่อมที่เหมาะสมสำหรับผู้สูงอายุไทย และมีความเฉพาะกับผู้สูงอายุที่มีระดับความรุนแรงของภาวะสมองเสื่อมต่างกัน รวมถึงโปรแกรมสำหรับป้องกันภาวะสมองเสื่อมสำหรับผู้สูงอายุที่มีความเสี่ยง (รัชนิ นามจันทร์, 2553:137)

การรู้คิดบกพร่อง (Mild Cognitive Impairment: MCI) เป็นความบกพร่องของบุคคลที่เกิดขึ้นระหว่างการเปลี่ยนแปลงตามปกติของอายุและภาวะสมองเสื่อม (Petersen et al., 2001: 1133-1142) ที่พบได้ในผู้สูงอายุทั่วโลกทั้งชายและหญิง ภาวะสมองเสื่อมในผู้สูงอายุเป็นปัญหาสาธารณสุขที่สำคัญ โดยเฉพาะอย่างยิ่งปัญหาการดูแลสุขภาพ ซึ่งผู้สูงอายุส่วนใหญ่ต้องการการดูแลอย่างใกล้ชิดเพื่อป้องกันภาวะแทรกซ้อนจากการเจ็บป่วยและการเกิดอุบัติเหตุในผู้สูงอายุ นอกจากนั้นการดูแลอย่างถูกต้องยังช่วยลดหรือชะลอความรุนแรงของโรคสมองเสื่อม การดูแลผู้สูงอายุที่มีภาวะสมองเสื่อมอย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพจึงมีความจำเป็นอย่างมากและเป็นบทบาทหน้าที่สำคัญของครอบครัวจะช่วยลดความรุนแรงและภาวะแทรกซ้อนดังที่กล่าวมาข้างต้น อีกทั้งการดูแลด้วยความรักและความเข้าใจของผู้ดูแลจะช่วยให้ผู้สูงอายุที่มีภาวะสมองเสื่อมมีคุณภาพชีวิตที่ดีและชะลอภาวะทุพพลภาพ

การปรับตัวเข้ากับสภาพร่างกายที่เสื่อมลง

ทางการแพทย์การออกกำลังกายในผู้สูงอายุจะช่วยให้เกิดความคล่องแคล่วว่องไว โดยช่วยให้ผู้สูงอายุมีสุขภาพดีทั้งร่างกายและจิตใจ ทำให้มีสมรรถภาพทางกายด้านต่าง ๆ สูง ทำงานต่าง ๆ ได้มากขึ้น ความเหนื่อยมีน้อยลง แรงกล้ามเนื้อมากขึ้น มีความอดทนมากขึ้น ช่วยควบคุมน้ำหนักตัวและช่วยป้องกันโรคที่เกิดจากความเสื่อม อาทิเช่น โรคหลอดเลือดหัวใจตีบ โรคความดันเลือดสูง โรคข้อเสื่อมต่าง ๆ เป็นต้น

ประโยชน์ของการออกกำลังกายต่อสภาพร่างกายของผู้สูงอายุดังกล่าว อาจถือได้ว่าเป็นการชะลอ “ความชรา” เนื่องจากความชรา ไม่ได้ตัดสินด้วยอายุอย่างเดียว แต่ต้องมีองค์ประกอบอีก 3 อย่างคือ

1. รูปร่าง ลักษณะ
2. จิตใจ
3. สมรรถภาพทางกาย

วิธีการที่จะช่วยให้ผู้สูงอายุอยากออกกำลังกายนอกจากการให้ความรู้แก่ผู้สูงอายุเพื่อให้เห็นประโยชน์ของการออกกำลังกายแล้ว การชักชวนให้ผู้สูงอายุมาเข้าร่วมกลุ่มกับผู้สูงอายุอื่น ๆ หรือการที่ถูกหลานออกกำลังกายร่วมกับผู้สูงอายุก็เป็นการสร้างแรงจูงใจในการออกกำลังกายให้กับผู้สูงอายุได้หรือแม้แต่การชักชวนให้ผู้สูงอายุเล่นกีฬาที่ถนัด ออกกำลังกายที่สนุก ไม่น่าเบื่อ

ในเชิงจิตวิทยาสภาวะที่ไม่ต้องทำงาน อาจทำให้ผู้สูงอายุเกิดความรู้สึกไม่มั่นคงปลอดภัยกลายเป็นคนที่ต้องอาศัยผู้อื่นมากขึ้น โดยปกติกลไกการปรับตัวให้เข้ากับสภาวะที่ไม่ต้องทำงานและมีรายได้ลดลงของผู้สูงอายุในสังคมไทยก็คือ การประหยัค่าใช้จ่ายต่าง ๆ โดยจะคำนึงถึงประโยชน์ของการใช้จ่ายใช้สอยมากขึ้น ลดความฟุ้งเฟ้อที่ไม่จำเป็นลง นอกจากนี้ ในวัยสูงอายุสามารถควบคุมจิตใจได้ดีกว่าขณะอายุน้อย ทำให้นิยามของการทำงานในวัยนี้ออกมาในรูปของการทำงานเพื่อก่อประโยชน์ต่อส่วนรวมมากกว่าตนเอง อย่างไรก็ตาม ภาวะเหล่านี้ขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้สูงอายุในแต่ละรายในการเผชิญกับปัญหา ปรัชญาในการดำเนินชีวิต ความเชื่อ ความหวัง ความรู้สึกมีคุณค่า มีศักดิ์ศรีของตนเอง (ไพรัตน์ พงษ์ชาติคุณากร, 2542:32)

ผู้สูงอายุจะมีการปรับและพัฒนาโครงสร้างขององค์ประกอบด้านจิตใจระดับต่าง ๆ กันไป โดยทั่วไปจะมีการปรับระดับจิตใจในทางที่ตึงเครียดมากขึ้น สามารถคุมจิตใจได้ดีกว่า จึงพบว่าเมื่อคนมีอายุมากขึ้นจะมีความสุขมากขึ้นด้วย ผู้สูงอายุมีลักษณะของโครงสร้างทางจิตใจเฉพาะเป็นของตนเอง ซึ่งจะเป็นรากฐานของการแสดงออกของบุคคล แต่ลักษณะการแสดงออกขึ้นอยู่กับปัจจัยต่าง ๆ ร่วมด้วย ได้แก่ บุคลิกภาพเดิม การศึกษา ประสบการณ์ สภาพสังคมในวัยเด็ก อย่างไรก็ตาม

ก็ตีพิมพ์บ่อย ๆ ว่าผู้สูงอายุจะมีความเครียดเนื่องจากโรคทางกายแบบเฉียบพลันและเรื้อรัง การสูญเสียอาชีพการงาน มีการเสียชีวิตของบุคคลผู้เป็นที่รัก และความเหงาโดดเดี่ยวเนื่องจากการขาดคนดูแล

วิธีการที่คนรอบข้างโดยเฉพาะบุตรหลานจะช่วยให้ผู้สูงอายุปรับตัวเข้ากับสภาวะดังกล่าวได้ดี คือการให้เกียรติผู้สูงอายุอย่างสม่ำเสมอ เพื่อคงความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองของผู้สูงอายุ การปรึกษาหารือผู้สูงอายุเมื่อต้องการดำเนินกิจกรรมใด ๆ ในบ้าน เพื่อให้ผู้สูงอายุรู้สึกภาคภูมิใจในตนเอง และสร้างความรับรู้เกี่ยวกับตนเองตามสภาพที่เป็นจริง การเปิดโอกาสให้ผู้สูงอายุได้พบปะสังสรรค์กับเพื่อนฝูงเพื่อให้ยังมีสังคม ลดความเครียด ไม่สบายใจ การส่งเสริมให้ผู้สูงอายุทำงานอดิเรกที่ชอบ ทั้งที่อาจได้ค่าตอบแทนหรือไม่ได้เพื่อให้ผู้สูงอายุเกิดความสุขและปรับความสมดุลให้กับชีวิต ส่งเสริมให้ผู้สูงอายุมีการรวมกลุ่มเพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์ความรู้กับประชากรกลุ่มต่าง ๆ เพื่อให้ผู้สูงอายุได้ฝึกคิดแก้ปัญหา ฝึกทักษะทางสังคม มองโลกกว้างขึ้น และฝึกการคิดเชิงบวก เพื่อมองโลกในแง่ดี เข้าใจตนเองมากขึ้น เห็นอกเห็นใจผู้อื่น และยอมรับความเป็นจริงที่เกิดขึ้น

การสร้างความสุขให้กับผู้สูงอายุ ลูกหลาน ญาติพี่น้องและผู้ดูแลผู้สูงอายุเป็นบุคคลที่มีส่วนสำคัญอย่างมากที่จะช่วยให้ผู้สูงอายุปรับตัวเพื่อให้อยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นแล้ว ด้วยการเอาใจใส่ผู้สูงอายุด้วยความรัก การเยี่ยมเยียนผู้สูงอายุบ่อย ๆ เพื่อให้ผู้สูงอายุไม่เหงา ว้าเหว่ ช่วยกันสร้างบรรยากาศในการที่จะทำให้เกิดอารมณ์ขันในผู้สูงอายุเพื่อลดความเครียด สร้างสุข และการทำกิจกรรมร่วมกันโดยเฉพาะกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับศาสนาเพื่อบริหารจัดการ ฝึกสติ และสมาธิท้ายที่สุดจะทำให้ผู้สูงอายุอยู่กับปัจจุบัน เข้าใจความเป็นไปต่าง ๆ ภายใต้อาณัติที่เป็นจริงได้

ความสุขของผู้สูงอายุ

คำว่า “ความสุข” ในความหมายของผู้สูงอายุย่อมแตกต่างจากความสุขในความหมายของบุคคลวัยอื่นๆ ทั้งนี้เพราะความต้องการของคนแต่ละวัยมีจุดสนใจหรือมุ่งเน้นแตกต่างกัน การได้รับการตอบสนองความต้องการนำมาซึ่งความสุข ความต้องการของผู้สูงอายุไว้ ดังนี้

1) ความต้องการทางด้านเศรษฐกิจ คือ ต้องการได้รับความช่วยเหลือทางการเงิน เช่น ลูกหลานหรือญาติให้การเลี้ยงดูตามสมควรแก่สภาพ ถ้าหากผู้สูงอายุไม่มีรายได้คนอื่นใด แต่ถ้ามองในด้านความมั่นคงของสังคมก็ต้องเป็นหน้าที่ของรัฐที่จะต้องมีการสวัสดิการแก่ผู้สูงอายุ เช่น การให้บำนาญบำนาญ การสงเคราะห์ผู้สูงอายุหรือการประกันผู้สูงอายุเพื่อให้ทุกคนมีรายได้ยามชรา

2) ความต้องการในเรื่องที่อยู่อาศัย โดยให้ผู้สูงอายุมีที่พักพิง เช่น อาจจะอยู่ในบ้านของตัวเองหรืออยู่กับลูกหลาน ญาติพี่น้อง หรือในสถานสงเคราะห์ของรัฐหรือเอกชน

3) ความต้องการในด้านอนามัย ผู้สูงอายุมักจะมีสภาพร่างกายอ่อนแอกว่าคนหนุ่มสาวจึงเป็นหน้าที่ของครอบครัวและลูกหลานจะต้องให้การเอาใจใส่ซึ่งในหลายประเทศก็มีการบริการด้านนี้อย่างจริงจัง โดยรัฐบาลให้บริการทางด้านประกันสุขภาพแก่ผู้สูงอายุ เช่นอเมริกาและทางยุโรป เป็นต้น

4) ความต้องการทางด้านการงาน การมีงานทำมีความหมายแก่ผู้สูงอายุมาก เป็นที่มาของรายได้และเป็นการใช้เวลาให้หมดไป ใ้แรงงานให้เกิดประโยชน์ เป็นการป้องกันความเบื่อหน่าย มีเพื่อนที่จะได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็น นอกจากนั้นยังเป็นการแสดงความสามารถเพื่อให้คนอื่นยอมรับหรือเคารพนับถือ เพราะผู้สูงอายุบางคนทำงานไม่ใช้หวังเงินแต่ทำเพื่อฆ่าเวลา เพื่อความภาคภูมิใจมากกว่า

5) ความต้องการความรักความเคารพ ความอบอุ่น ความเอาใจใส่ เป็นสิ่งที่ผู้สูงอายุมีความต้องการมาก เพราะเป็นวัยที่เรียกว่าไม่ใกล้ฝั่ง ความตายอยู่ใกล้เข้ามาทุกที จึงมีความต้องการการสนับสนุนจากครอบครัว ต้องการเป็นส่วนหนึ่งของครอบครัว ต้องการการยอมรับและเคารพยกย่องนับถือจากบุคคลในครอบครัว ถึงแม้ว่าจะมีบุคคลหรือองค์กรภายนอกให้ความช่วยเหลืออนุเคราะห์แก่ผู้สูงอายุในด้านอื่นๆ แล้วก็ตาม ผู้สูงอายุก็ยังต้องการความรัก ความใกล้ชิด ความยกย่องนับถือจากลูกหลาน เป็นวัยที่ยากจะมีคนรักและอยากจะถูกรัก เช่น อยากให้ลูกหลานหรือญาติพี่น้องนึกถึงตนและเอาใจใส่ตนบ้าง เช่นมาพูดคุยทำอาหารให้รับประทาน

ความสุขในทางจิตวิทยาไว้ว่า ความสุขเป็นความรู้สึกร่วมทางอารมณ์ ที่แต่ละบุคคลตัดสินว่ามีความสุขมากหรือน้อย ซึ่งขึ้นอยู่กับวิถีชีวิตที่กำลังดำเนินอยู่ ประสบการณ์ที่ผ่านมาในอดีต และทัศนคติที่มีต่อการดำเนินชีวิต หลักการ วิธี

คิด ประสบการณ์ชีวิตอาจมีทั้งที่ก่อให้เกิดความสุข และความทุกข์และระดับของความสุข กับความทุกข์ขึ้นอยู่กับเราจะจดจำประสบการณ์ชีวิตนั้นได้มากหรือน้อย

ความต้องการด้านต่าง ๆ ของผู้สูงอายุเมื่อได้รับการตอบสนองครบในทุกด้านชีวิตก็จะมีความสุข แต่อย่างไรก็ตาม เป้าหมายในการดำรงชีวิตของมนุษย์โดยเฉพาะในวัยชราที่มีความปรารถนาให้ตนพ้นจากความทุกข์ทั้งร่างกายและจิตใจนั้น ในความเป็นจริงยิ่งอายุมากขึ้นความทุกข์ต่างๆก็เพิ่มขึ้นด้วยเพราะความทรุดโทรมของร่างกาย การป่วยกายโดยไม่ป่วยใจย่อมเป็นเป้าหมายในการดำรงชีวิตของผู้สูงอายุ

ไม่ว่ายุคสมัยใดทุกคนล้วนปรารถนาแสวงหาความสุขด้วยกันทั้งนั้น สังคมสมัยใหม่เต็มไปด้วยวัฒนธรรมบริโภคนิยมมักให้ความสำคัญของการแสวงหาความสุขทางเนื้อหนังหรือการได้บำรุ่งบำเรอประสาทสัมผัสต่างๆ คนสมัยใหม่จึงพยายามดิ้นรนแสวงหาเงินทองเพื่อนำมาซื้อหาความสุขสะดวกสบาย แต่เรากลับพบว่ายิ่งแสวงหา ไขว่คว้ามากเท่าไร ก็ดูเหมือนว่าจะไม่ได้รับ เขาต้องดิ้นรนแสวงหาโดยไม่มีที่สิ้นสุด เมื่อเป็นเช่นนี้ มีคำถามต่อมาอีกคือ อะไรเป็นความสุขที่แท้จริงของชีวิต เพราะความทุกข์หลากหลายรูปแบบกำลังโหมกระหน่ำเข้ามาในชีวิตมนุษย์อยู่ทุกเมื่อเชื่อวัน สิ่งที่มนุษย์แสวงหาครอบครองและบริโภคเพราะคิดว่า เป็นความสุขกลับไม่ใช่ความสุข มนุษย์จึงแสวงหาความสุขอย่างไม่เข้าใจว่า อะไรคือความสุขที่แท้จริงและมีความสุขอย่างไม่จบสิ้น

บทสรุป

สังคมไทยก้าวสู่สังคมผู้สูงอายุ ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2550 เป็นต้นมา และมีการคาดการณ์ว่าไม่เกิน 20 ปีข้างหน้า ผู้สูงอายุจะเป็นประชากรกลุ่มใหญ่ของประเทศ มีปรากฏการณ์ที่ชัดเจนมากขึ้นว่าสังคมและหน่วยงาน ตลอดจนนโยบายรัฐบาลได้ให้ความสำคัญกับการเตรียมการสำหรับสังคมผู้สูงอายุเต็มรูปแบบมากขึ้น โดยเฉพาะระบบบริการต่าง ๆ ในชุมชน ซึ่งต้องดูแลผู้สูงอายุทั้งในด้านการแพทย์ สังคมและการดำรงชีวิต ได้มีผู้ศึกษาและอธิบายถึงสภาพของการเปลี่ยนแปลงวัยผู้สูงอายุที่มีผลจากการเปลี่ยนแปลงทางร่างกาย จิตใจ อารมณ์และสังคม และได้เสนอภาพปัญหาของผู้สูงอายุที่มีผลจากการเปลี่ยนแปลง 3 ประการใหญ่ ได้แก่ 1) การเปลี่ยนแปลงทางร่างกาย ได้แก่ กระบวนการการชราภาพของอวัยวะต่างๆ ทุกระบบในร่างกาย 2) การเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม และ 3) การเปลี่ยนแปลงทางด้านอารมณ์และจิตใจ อย่างไรก็ตาม แม้จะไม่สามารถหยุดยั้งความเสื่อมของอวัยวะต่าง ๆ ในร่างกายได้ แต่ในทางการแพทย์พบว่าการส่งเสริมสุขภาพทั้งร่างกายและจิตใจจะช่วยชะลอกระบวนการชราภาพหรือป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้นทางด้านจิตใจได้ ดังนั้น การดูแลสุขภาพให้กับผู้สูงอายุจึงควรเตรียมความพร้อมให้กับผู้สูงอายุในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงที่กำลังเกิดขึ้น เนื่องจากผู้สูงอายุที่มีภาวะสมองเสื่อมมีการเปลี่ยนแปลงทางด้านร่างกาย จิตใจ และอารมณ์ในทางเสื่อมลง การดูแลจึงเป็นการดูแลทางด้านสุขภาพทั่วไป การจัดสภาพแวดล้อมให้มั่นคงปลอดภัย การให้ผู้สูงอายุได้รู้จักตนเองและสิ่งรอบตัวตามความเป็นจริง การแก้ไขปัญหาคาความผิดปกติทางจิตและพฤติกรรม การดูแลให้ผู้สูงอายุพักผ่อน ออกกำลังกาย มีนันทนาการ

เอกสารอ้างอิง

- พัชรีย์ เขียวสะอาด. (2550). ปัญหาและความต้องการด้านส่งเสริมสุขภาพและสังคมของผู้สูงอายุในเขต เทศบาลเมืองศรีราชา จังหวัดชลบุรี. *ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารงานท้องถิ่น. วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- ไพรัตน์ พงษ์ชาติคุณากร.(2542). *จิตเวชศาสตร์สำหรับประชาชน*. เชียงใหม่ : นันทพันธ์.
- มูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาผู้สูงอายุไทย.(2556). *รายงานประจำปี สถานการณ์ผู้สูงอายุไทย พ.ศ. 2555*. นนทบุรี: เอสเอส พลัส มีเดีย.
- รัชณี นามจันทร์.(2553). การฟื้นฟูสภาพผู้สูงอายุที่มีภาวะสมองเสื่อม. *วารสาร มจร. วิชาการ*. ปีที่ 14 ฉบับที่ 27 กรกฎาคม – ธันวาคม.
- สุรัชย์ อยู่สาโก.(2550). พฤติกรรมการดูแลตนเองของผู้สูงอายุในชมรมผู้สูงอายุเทศบาลเมืองท่าเรือพระแท่นอำเภอกำแพงแสน จังหวัดกาญจนบุรี. *วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.*
- โสภณพรรณ รัตน์ย.(2555). *คู่มือการดูแลผู้สูงอายุ*. กรุงเทพมหานคร: แสงดาว.
- Anstey KJ, von Sanden C, Salim A, O'Kearney R, et al.(2007). *Smoking as a risk factor for dementia and cognitive decline: a meta-analysis of prospective studies*. Am J Epidemiol.
- Delavaran, H. Jonsson, A. C., Lovkvist, H., Iwarsson, S., Elmstahl, S., Norrving, B., & Lindgren, A.,(2016). *Cognitive function in stroke survivors: A 10-year follow-up study*. Acta neurologica Scandinavica.
- Debette S, Seshadri S. Beiser A, et al..(2011). *Midlife vascular risk factor exposure accelerates structural brain aging and cognitive decline*. Neurology.
- Havighurst, R. J.(1971). *Developmental tasks and education*. 3 rd Ed. New York: Longman.
- Kalaria, R. N., Akinyemi, R. & Ihara, M., Stroke injury. (2016). *cognitive impairment and vascular dementia*. Biochimica et biophysica acta, 1862.
- Merino, J. G.(2002). *Dementia after stroke: high incidence and intriguing associations*. Stroke, 33.
- Petersen, R. C., Stevens, J. C. Ganguli, M., Tangalos, E. G. Cummings, J. L., & DeKosky, S. T.(2001). *Practice parameter: Early detection of dementia: Mild cognitive impairment (an evidence-based review)*. Neurology.

POSDCoRB และ Good Governance สำหรับธุรกิจเกิดใหม่ในยุคไทยแลนด์ 4.0 (POSDCoRB and Good Governance for Startup in Thailand 4.0 era)

Received : March 18, 2019

Revised : May 17, 2019

Accepted : June 30, 2019

สาธิต ทิพย์มณี¹

Satit Tipmanee

นัยนา เกิดวิชัย²

Naiyana Koetwichai

บทคัดย่อ

ประเทศไทย เริ่มให้ความสำคัญกับ Startup นี้มากขึ้น มีการประกวดโครงการ Startup ในประเทศมากขึ้น โดยได้รับการคาดหวังว่าในอนาคตเราจะมีนวัตกรรมและองค์กรธุรกิจที่ประสบความสำเร็จ ทำให้ประเทศไทยเข้าสู่ยุค 4.0 ซึ่งเป็นยุคแห่ง นวัตกรรมและรายได้สูง เป้าหมายหลักเชิงเศรษฐกิจของประเทศต่าง ๆ ส่วนใหญ่คือ การเติบโตของเศรษฐกิจและการเพิ่มขึ้นของรายได้ต่อหัวของประชากร ประชากรมีรายได้สูง ประเทศชาติพัฒนาขึ้นอย่างรวดเร็ว การหากระบวนการแนวคิดที่จะมาช่วย พัฒนา Startup อันหนึ่งที่น่าสนใจ ก็คือ POSDCoRB ซึ่งเป็นทฤษฎีที่ได้รับการยอมรับ และมีการใช้งานมาอย่างยาวนานแล้ว ทำให้องค์กรธุรกิจประสบความสำเร็จอย่างมากมาย และหากว่านำ POSDCoRB ไปประยุกต์ใช้กับ Startup ได้อย่างเหมาะสม ทำให้ประสบความสำเร็จแล้ว ก็จะสามารถสร้างกำไรให้กับธุรกิจเป็นอย่างมาก หากมี Startup ประสบความสำเร็จเป็นจำนวนมากในประเทศไทย ก็จะ ส่งผลให้ ประเทศไทย มีการพัฒนาทางเศรษฐกิจได้อย่างรวดเร็วประสบความสำเร็จในยุค 4.0 อย่างแท้จริง และเมื่อ Startup ประสบความสำเร็จแล้ว การจะทำให้ให้องค์กรธุรกิจยั่งยืนถาวรอยู่ได้ควรจะรักษาแนวทางการดำเนินการที่ถูกต้องเป็นธรรม การนำหลักธรรมมาภิบาลมาใช้ในการบริหารงานองค์กรจะเป็นการสร้างองค์กรให้ได้รับการยอมรับเชื่อถือและทำให้ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน

คำสำคัญ ประเทศไทยยุค 4.0,Startup, POSDCoRB, ธรรมมาภิบาล

¹ กองคลังแพทย์ กรมแพทย์ทหารบก เขตราชเทวี กรุงเทพมหานคร

² อาจารย์ประจำหลักสูตรบัณฑิตศึกษา คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราช

Abstract

Thailand has started to focus more on Startup. There is more competition in the Startup program in the country which is expected that in the future Thailand will have innovation and successful business organizations. Thailand entered the 4.0 era, which is the era of Innovation and high income. The main economic goals of most countries are economic growth, an increase in per capita income, high income population and the rapid development of the country. The concept that will help develop one interesting Startup is POSDCoRB, which is a theory that has been accepted, in use for a long time and caused many successful business organizations. Appropriate use of POSDCoRB with Startup will be able to generate a lot of profit and success for the business. If there are many successful Startup in Thailand, it would be rapid economic development and truly successful in the 4.0 era. To make the business organization sustainable forever should have to maintain a fair and accurate operation. Applying Good Governance principles to corporate management would build the organization to be recognized, trusted and sustainable.

Keywords: Thailand 4.0 era, Startup, POSDCoRB, Good Governance

1. บทนำ

โลกเราในยุคปัจจุบันนี้ได้เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วมีการพัฒนาการอย่างก้าวกระโดดในด้านต่าง ๆ อย่างมากมายไม่ว่าจะเป็นในด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี เศรษฐกิจ สังคม การเมือง ฯลฯ ซึ่งในด้านเศรษฐกิจได้เกิดธุรกิจขึ้นมาประเภทหนึ่งขึ้นมากซึ่งเรียกว่า Startup ซึ่งประสบผลสำเร็จอย่างรวดเร็วและทำรายได้ให้กับ Startup อย่างมากมายในเวลาอันรวดเร็ว ความสำเร็จเหล่านี้เกิดจากการสร้างนวัตกรรม การใช้เทคโนโลยีด้านไอทีและการจัดการธุรกิจอย่างมีประสิทธิภาพ

รัฐบาลไทยได้เห็นความสำคัญของ Startup ที่จะสนับสนุนให้เศรษฐกิจของประเทศเจริญเติบโตขึ้นอย่างรวดเร็ว จึงได้มีการสนับสนุนให้เกิดธุรกิจ Startup ขึ้นอย่างเต็มที่ พร้อมกับประกาศว่าประเทศไทยได้ก้าวเข้าสู่ยุค 4.0 แล้ว ซึ่งยุคนี้เป็นยุคของนวัตกรรมที่เพิ่มมูลค่าและการมีรายได้สูง เป้าหมายหลักทางเศรษฐกิจของประเทศต่าง ๆ ส่วนใหญ่คือ การเติบโตของเศรษฐกิจและการเพิ่มขึ้นของรายได้ต่อหัวของประชากรอย่างยั่งยืน

การที่ Startup จะเป็นองค์กรธุรกิจที่ประสบผลสำเร็จได้ จะต้องหากระบวนการแนวคิดที่จะมาช่วยพัฒนา Startup ให้เจริญอย่างมั่นคงและยั่งยืน ซึ่งกระบวนการที่น่าสนใจอย่างหนึ่งคือ POSDCoRB ซึ่งเป็นทฤษฎีที่ได้รับการยอมรับ และมีการใช้งานอย่างกว้างขวางตลอดระยะเวลาที่ยาวนานแล้ว ทำให้องค์กรธุรกิจประสบผลสำเร็จอย่างมาก และหากนำ POSDCoRB ไปประยุกต์ใช้กับ Startup ได้ประสบผลสำเร็จแล้ว ก็จะสามารถสร้างกำไรให้กับธุรกิจเป็นอย่างมาก ซึ่งบทความนี้จะเป็นการแนะนำให้ Startup ใช้แนวคิด POSDCoRB ในการพัฒนาธุรกิจของตนเองอีกทางหนึ่งนั่นเอง

แนวคิดเกี่ยวกับธรรมาภิบาลได้รับความสนใจอย่างกว้างขวาง ทั้งองค์การภาครัฐและภาคเอกชนได้ให้ความสำคัญ และนำแนวคิดนี้ไปประยุกต์ใช้กับการบริหารองค์กร ธรรมาภิบาลเกี่ยวข้องกับการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพสู่ประชาชน ซึ่งจะคำนึงถึงผลประโยชน์ของส่วนรวมเป็นหลักเน้นการมีส่วนร่วมในสังคม เมื่อ Startup ประสบผลสำเร็จแล้ว การจะทำให้องค์กรธุรกิจยั่งยืนถาวรอยู่ได้ควรจะรักษาแนวทางการดำเนินการที่ถูกต้องเป็นธรรม การนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารงานองค์กรจะเป็นการสร้างองค์กรที่ได้รับการยอมรับเชื่อถือและทำให้ประสบผลสำเร็จอย่างยั่งยืนได้ตามแบบอย่างองค์กรธุรกิจจำนวนมากที่ใช้ POSDCoRB และประสบความสำเร็จมาแล้ว เช่น บริษัทโตโยต้า บริษัทซัมซุง เป็นต้น

2. Startup คืออะไร

Startup คือธุรกิจที่เกิดขึ้นใหม่ เปิดบริษัทขึ้นมาใหม่เพื่อรองรับธุรกิจด้านไอที และรวมถึงการทำธุรกิจให้เติบโตขึ้นแบบก้าวกระโดด สามารถสร้างรายได้จำนวนมาก เป็นธุรกิจที่เกิดขึ้นเพื่อแก้ปัญหาในชีวิตประจำวัน ส่วนใหญ่แล้วจะเป็นธุรกิจด้านไอที เช่น แอปพลิเคชัน ต่าง ๆ ซึ่งหากต้องการมองภาพของธุรกิจชนิดนี้ให้ชัดเจนขึ้น ให้มองจาก Google facebook แปรนด์เหล่านี้เริ่มต้นจากเป็นธุรกิจประเภท Startup ซึ่งเกิดขึ้นครั้งแรกที่ประเทศสหรัฐอเมริกา โดยเรียกว่า

Silicon Valley ซึ่งเป็นแหล่งรวมตัวของบริษัทด้านไอทีชั้นนำต่าง ๆ มากมายทั่วโลก รวมถึงผู้ที่ต้องการเปิดบริษัทและนักลงทุนด้วย

3. ความหมายของประเทศไทย 1.0 - 4.0

ประเทศไทย 1.0 คือ ประเทศไทยยุคกสิกรรม ระยะแรกของการพัฒนาเศรษฐกิจประเทศต่าง ๆ มักเริ่มต้นเศรษฐกิจด้วยธุรกิจที่เกี่ยวข้องกับทรัพยากรดั้งเดิมในชาติ เนื่องจากความรู้และเทคโนโลยียังมีไม่มาก และมักจะสอดคล้องกับลักษณะสังคมและเศรษฐกิจดั้งเดิมของประเทศอยู่แล้ว ในกรณีประเทศไทย 1.0 ประเทศไทยขับเคลื่อนด้วยภาคการเกษตร โดยเน้นการส่งออกข้าวเป็นหลักจนได้เข้าชิงตำแหน่งผู้ส่งออกข้าวอันดับหนึ่งของโลกหลายต่อหลายครั้ง แต่การส่งออกทรัพยากรการเกษตรก็เป็นธุรกิจที่มีความผันผวนจากราคาโภคภัณฑ์โลก นอกจากนี้สินค้ายังไม่ค่อยแตกต่างกันมาก ทำให้อยู่ในตลาดที่มีการแข่งขันสูง และผันผวนไปตามภาวะเศรษฐกิจโลก

ประเทศไทย 2.0 คือ ประเทศไทยยุคอุตสาหกรรมเบา ระยะต่อมาของการพัฒนาเศรษฐกิจประเทศชาติจะพัฒนาขึ้นมาเป็นภาคอุตสาหกรรมการผลิตมากขึ้น เนื่องจากลักษณะธุรกิจที่มีความแน่นอนสูงกว่า และมักจะสร้างผลผลิตต่อตารางเมตรและประชากรได้มากขึ้น ระยะนี้ประเทศชาติมักจะเริ่มต้นจากอุตสาหกรรมการผลิตที่มีความซับซ้อนไม่มาก ตัวอย่างเช่นอุตสาหกรรมสิ่งทอ อุตสาหกรรมแปรรูปอาหาร โดยจุดเด่นของยุคนี้ที่จะทำให้เป็นผู้ชนะได้คือการมีต้นทุนค่าแรงที่ถูกกว่าประเทศที่เป็นฐานการผลิตอื่นจนทำให้สินค้ามีราคาในระดับที่แข่งขันได้ในตลาดโลก ระยะนี้รายได้ต่อหัวประชากรก็จะค่อย ๆ ขยับตัวสูงขึ้นตามคุณภาพชีวิตที่ดีมากขึ้นจากการพัฒนาภาคอุตสาหกรรมที่สร้างรายได้ให้ประเทศมากขึ้น

ประเทศไทย 3.0 คือ ประเทศไทยยุคอุตสาหกรรมเพิ่มมูลค่า เมื่อรายได้ต่อหัวประชากรขยับตัวเพิ่มสูงขึ้น ค่าแรงขั้นต่ำของประเทศจะค่อย ๆ ปรับตัวสูงขึ้นตามรายได้ประชากรและเงินเฟ้อ ทำให้การทำอุตสาหกรรมที่มีความซับซ้อนน้อยแข่งขันได้ยากขึ้นเรื่อย ๆ จากสภาพต้นทุนค่าแรงที่สูงขึ้นระยะนี้ประเทศต้องพัฒนาขึ้นไปเป็นอุตสาหกรรมที่มีการเพิ่มมูลค่ามากขึ้น ซับซ้อนมากขึ้น และใช้นวัตกรรมมากขึ้น ยกตัวอย่างเช่น อุตสาหกรรมยานยนต์ อุตสาหกรรมชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ โดยปัจจุบัน ประเทศไทยมีสัดส่วนการส่งออกสินค้าประเภทรถยนต์ อุปกรณ์และส่วนประกอบมาเป็นอันดับหนึ่งของมูลค่าการส่งออกสินค้ารวม รองมาคือเครื่องคอมพิวเตอร์และส่วนประกอบ สะท้อนภาพการพัฒนาตัวเองมาจากยุค 2.0 ได้เป็นอย่างดี

ประเทศไทย 4.0 คือ ประเทศไทยยุคของนวัตกรรมและการมีรายได้สูงของประชากร เป้าหมายหลักเชิงเศรษฐกิจของประเทศต่าง ๆ ส่วนใหญ่คือ การเติบโตของเศรษฐกิจและการเพิ่มขึ้นของรายได้ต่อหัวของประชากร จนประเทศกลายเป็นประเทศที่พัฒนาแล้วหรือมีรายได้ต่อหัวของประชากรสูง การจะพัฒนาตัวเองไปสู่ประเทศพัฒนาแล้วต้องพึ่งพาการบริโภคในประเทศที่แข็งแกร่งและอุตสาหกรรมที่มีความสามารถในการแข่งขันได้ในระดับโลก ยิ่งประเทศชาติพัฒนาขึ้นเท่าไร ต้นทุนค่าแรงของประชากรจะเพิ่มสูงขึ้นเท่านั้น ทำให้การทำธุรกิจเดิม ๆ ที่มีความซับซ้อนไม่มากจะแข่งขันยากขึ้นเรื่อย ๆ เนื่องจากไม่สามารถแข่งขันกับประเทศกำลังพัฒนาที่ค่าแรงต่ำกว่า

ได้ ประเทศจึงต้องหันมาพึ่งพิงภาคการบริโภคในประเทศที่จะเติบโตไปตามคุณภาพชีวิตของประชากร และหันมาสร้างศักยภาพธุรกิจของประเทศให้แข่งขันในเวทีโลกได้ การจะเปลี่ยนแปลงประเทศไปสู่ 4.0 จึงต้องการเปลี่ยนจากการทำธุรกิจแบบ “DO” เป็น “MAKE” คือเน้นการสร้างสรรคสิ่งใหม่มากกว่าการแข่งขันในอุตสาหกรรมเดิม ๆ หรืออีกนัยหนึ่งคือธุรกิจไทยต้องมีแบรนดิในระดับโลก เพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มหรือรายได้เข้าสู่ประเทศที่จะขยายขอบเขตกว้างขึ้นจากห่วงโซ่อุปทานที่เคยเป็นผู้รับจ้างผลิตมาเป็นเจ้าของนวัตกรรม

4. หลักการและแนวคิดของ POSDCoRB

หลังสงครามโลกครั้งที่ 2 กองทัพสหรัฐได้รวบรวมนักวิชาการเพื่อประเมินข้อผิดพลาดในการบริหารจัดการในกองทัพที่ผ่านมา เพื่อใช้ปรับปรุงให้มีประสิทธิภาพสูงสุด ลูเธอร์ กุลlick และลินดอลล์ เออร์วิค (Luther Gulick and Lyndall Urwick) ก็เป็นหนึ่งในกลุ่มนักวิชาการที่ได้มาร่วมตัวกันครั้งนั้น ในปี ค.ศ. 1937 โดย เสนอแนวคิดและภาระหน้าที่ที่สำคัญของนักบริหาร POSDCoRB เป็นเครื่องมือสำคัญสำหรับผู้บริหาร กระบวนการบริหาร POSDCoRB โดยได้ขยายส่วนสำคัญพื้นฐานที่เรียกว่า The Elements of Management 5 ประการของฟายอลมาปรับปรุงประยุกต์กับการบริหารราชการ เขาได้เสนอแนะ การจัดหน่วยงานในทำเนียบแก่ประธานาธิบดี รัฐบาลสมัยประธานาธิบดีแฟรงคลิน ดี รูสเวลท์ ของสหรัฐอเมริกา เพื่อให้ตอบคำถาม ที่ว่า อะไรคืองานของประธานาธิบดีสหรัฐอเมริกา ในที่สุดได้คำตอบสั้นๆ คือ POSDCoRB ซึ่งหมายถึง กระบวนการบริหาร 7 ประการ โดยได้รวบรวมแนวคิด ทางด้านการบริหารต่างๆ เอาไว้ในหนังสือชื่อ “Paper on the Science of Administration :Notes on the Theory of Organization” ตั้งแต่ปี ค.ศ. 1937

POSDCoRB คืออะไร

POSDCoRB คือ หลักในการบริหารจัดการองค์กรที่ใช้กันทั้งในภาครัฐและเอกชนที่ผู้มีอำนาจบริหารมีหน้าที่และบทบาทการบริหารอยู่ 7 ประการ คือ

P- Planning หมายถึง การวางแผน ได้แก่ การจัดวางโครงการและแผนงานต่าง ๆ ขึ้นมาไว้ล่วงหน้า

O-Organizing หมายถึง การจัดองค์การ ได้แก่ การแบ่งงาน การกำหนดส่วนงาน โครงสร้างขององค์การ การกำหนดตำแหน่งงานต่าง ๆ พร้อมกับอำนาจหน้าที่

S-Staffing หมายถึง การจัดการเกี่ยวกับตัวบุคคลในองค์การ นับตั้งแต่ การจัดอัตรากำลัง การสรรหา การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้งบุคคล การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง เงินเดือน การโยกย้าย การพัฒนาบุคคลในองค์การเรื่อยไปจนกระทั่งการให้บุคคลพ้นจากตำแหน่ง

D-Directing หมายถึง การอำนวยการ ได้แก่การทำหน้าที่ในการตัดสินใจ วินิจฉัยสั่งการ การออกคำสั่ง มอบหมายภารกิจการทำงานไปให้ผู้ใต้บังคับบัญชา หลังจากนั้นต้องใช้ภาวะของการเป็นผู้นำในการกระตุ้นจูงใจคนให้ยอมรับในผู้บริหาร

Co-Coordinating หมายถึง การประสานงาน ได้แก่ การทำหน้าที่ในการประสานกิจกรรมต่าง ๆ ที่ได้มีการแบ่งแยกออกไปเป็นส่วนงานย่อย ๆ เพื่อให้ทุกภาคส่วนสามารถทำงานประสานสอดคล้องกัน และมุ่งไปสู่เป้าหมายเดียวกัน

R-Reporting หมายถึง การรายงาน ได้แก่การทำหน้าที่ในการรับฟังรายงานผลการปฏิบัติงานของบุคคลและหน่วยงานที่เป็นผู้ใต้บังคับบัญชาได้รายงานมา การรายงานถือเป็นมาตรการในการตรวจสอบและควบคุมงานด้วย

B-Budgeting หมายถึง การงบประมาณ ได้แก่ หน้าที่ที่เกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณการจัดทำบัญชีการใช้จ่ายเงินและการตรวจสอบควบคุมด้านการเงิน การบัญชีของหน่วยงานนั่นเอง

5. Startup สู่อำนาจธุรกิจสำเร็จด้วย POSDCoRB

ประเทศไทย เริ่มให้ความสำคัญกับ Startup นี้มากขึ้น มีการประกวดโครงการ Startup ในประเทศมากขึ้น โดยได้รับการคาดหวังว่าในอนาคตเราจะมีนวัตกรรมเปลี่ยนโลกที่มาจากฝีมือคนไทยบ้าง เป็นการเปิดทางองค์กรธุรกิจที่ประสบผลสำเร็จ ซึ่งก็มีแนวโน้มจากการวิเคราะห์ว่า ธุรกิจประเภทนี้จะเจริญเติบโตอย่างรวดเร็ว และสามารถสร้างรายได้ได้อย่างง่ายดาย เพียงแค่เริ่มต้นธุรกิจดี ก็เตรียมตัวรับเงินกำไรแบบง่ายดายในอนาคตได้เลย แต่อย่าลืมว่าธุรกิจทุกอย่างย่อมมีความเสี่ยงเสมอ หากคิดจะทำธุรกิจอะไรก็ต้องศึกษาเกี่ยวกับธุรกิจเหล่านั้นให้ดี และเตรียมรับมือกับความเสี่ยงอยู่เสมอ ก็จะช่วยให้คุณมีความเสี่ยงน้อยที่สุด การหากระบวนการแนวคิดที่จะมาช่วย พัฒนา Startup ที่น่าสนใจ ก็คือ POSDCoRB ซึ่งเป็นทฤษฎีที่ได้รับการยอมรับ และมีการใช้งานมาอย่างยาวนานแล้ว ทำให้องค์กรธุรกิจประสบผลสำเร็จมาอย่างมากมาย และหากว่านำ POSDCoRB ไปประยุกต์ใช้กับ Startup ได้ประสบผลสำเร็จแล้ว ก็จะสามารถสร้างกำไรให้กับธุรกิจเป็นอย่างมาก หากมี Start up ประสบความสำเร็จเป็นจำนวนมากในประเทศไทยก็จะ ส่งผลให้ ประเทศไทย เข้าสู่ยุค 4.0 ได้อย่างรวดเร็ว

กระบวนการบริหาร POSDCoRB ประกอบด้วยกระบวนการบริหาร 7 ประการ ดังนี้

1. P-Planning : การวางแผน

ในการจะบริหารงานอะไรนั้น GuLick & Urwick บอกว่าจะต้องมีการวางแผนก่อน เพราะงานวางแผนเปรียบเสมือนแผนที่ (Map) ซึ่งจะทำให้เราทราบเป้าหมาย (Goal) ที่เราต้องการไปนั้นมันอยู่ตรงไหน โดยเราจะไปให้ถึงเป้าหมายนั้นด้วยเส้นทางใดและวิธีการอย่างไร

Planning หมายถึง เป็นการวางแผนโครงการกิจกรรมซึ่งเป็นการเตรียมการก่อนลงมือปฏิบัติงานไว้ล่วงหน้า ผู้จัดการองค์กรต้องวางแผนงานทุกขั้นตอนของการปฏิบัติงาน ด้วยความประณีต ละเอียดระมัดระวัง เพราะแผนงานจะเป็นแนวทางปฏิบัติทั้งองค์กร ซึ่งประกอบด้วยแผนงานหลักและแผนงานย่อย แผนงานต้องมีลักษณะยืดหยุ่น เพื่อให้การดำเนินการสามารถ บรรลุเป้าหมายที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ เทคนิคกระบวนการบริหารที่สำคัญจำเป็นต้องทำเป็นขั้นตอนมีความหมายสำคัญ ดังนี้

1. การวางแผนเป็นการใช้สามัญสำนึกอย่างมีเหตุผล

2. การวางแผนเป็นการมองปัญหาที่มีอยู่และพยายามหาวิธีการแก้ไขปัญหานั้น
 3. การวางแผนเป็นการหาทางเลือกที่ดีที่สุดในการปฏิบัติงานใด ๆ ภายในเวลาที่กำหนด
 4. การวางแผนเป็นการจัดสรรทรัพยากรที่มีอย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด
 5. การวางแผนเป็นความพยายามต่อเนื่องในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย
 6. การวางแผนเป็นการใช้ความรู้ความสามารถวินิจฉัยเหตุการณ์ต่าง ๆ ในอนาคต
- กิจกรรมการวางแผน 6 กิจกรรม คือ

1. การกำหนดวัตถุประสงค์
2. การกำหนดทางเลือก
3. การกำหนดวิธีการบริหารทรัพยากร
4. การกำหนดวิธีการดำเนินงาน
5. การกำหนดวิธีการควบคุม
6. การกำหนดวิธีการประเมินผล

ขั้นตอนในการวางแผน

1. ขั้นเตรียมการ เป็นการเตรียมข้อมูล บุคลากร ทรัพยากร วัตถุประสงค์เป้าหมายในการดำเนินการ รวมทั้งสรุปผลการดำเนินงานที่ผ่านมา
2. ขั้นวิเคราะห์สรุป วิเคราะห์ข้อมูล ข้อเท็จจริงต่าง ๆ
3. ขั้นดำเนินการวางแผน กำหนดว่าจะทำอะไร What อย่างไร How ใครทำบ้าง Who ที่ไหน Where และเมื่อไหร่ When
4. ขั้นประเมินผล เป็นการสรุปผลการวางแผน เช่นบอกเวลาที่ได้รับทั้งทางตรงและทางอ้อม ผลกระทบที่อาจเกิดขึ้น สุดท้ายนำเสนอผู้มีอำนาจอนุมัติ

2. O-Organizing : การจัดองค์การ

เมื่อมีแผนแล้วก็ต้องมีการเลือกโครงสร้างหรือจัดรูปแบบขององค์การ ว่าจะงานที่วางแผนจะทำงานนั้นควรมีโครงสร้างองค์การเป็นเช่นไร เพราะลักษณะของงานแต่ละอย่างจะเหมาะสมกับโครงสร้างขององค์การที่ต่างกันออกไป

Organizing หมายถึง การจัดหน่วยงาน กำหนดโครงสร้างของหน่วยงาน โดยพิจารณาให้เหมาะสมกับงาน เช่น การแบ่งงาน (Division of Work) เป็นกรม กอง หรือแผนก โดยอาศัยปริมาณงาน คุณภาพของงานหรือจัดตามลักษณะเฉพาะของงาน (Specialization) นอกจากนี้อาจพิจารณาในแง่ของการควบคุม (Span of Control) หรือพิจารณาในแง่ของหน่วยงาน เช่น หน่วยงานหลัก (Line) และหน่วยงานที่ปรึกษา (Staff) เป็นต้น ทั้งนี้ทั้งนั้น ต้องมีการกำหนดอำนาจหน้าที่ให้ชัดเจน เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างราบรื่นมีเป้าหมายที่แน่นอนเอกภาพในการบังคับบัญชา Unity of Command การจัดองค์การจำเป็นต้องกำหนดเส้นทางเดินของงาน ตั้งแต่จุดเริ่มต้นจนถึงจุดสุดท้ายของการทำงาน อำนาจในการตัดสินใจขั้นสุดท้าย ความมีประสิทธิภาพขององค์กรนั้น เอกภาพในการบังคับบัญชามีความสำคัญ หน่วยงานต้องจัดให้เกิดความคล่องตัวในการทำงาน ส่วนต่อการปฏิบัติและรายงานการวิเคราะห์ประเมินผล สิ่งสำคัญในการสร้างความเป็นเอกภาพในการบังคับ

บัญชา อยู่ที่มีความชัดเจนในการวินิจฉัยสั่งการ การรับรู้ในความรับผิดชอบร่วมกันของผู้บริหารและปฏิบัติ การรับรู้เป้าหมาย วัตถุประสงค์สูงสุดของงาน โดยหลักเกณฑ์ เงื่อนไขที่ผ่านการวิเคราะห์วางแผนมาเป็นอย่างดีแล้ว

องค์ประกอบในการจัดองค์กร

1. การกิจและวัตถุประสงค์ขององค์กร
2. ขอบข่าย ความรับผิดชอบของงานในองค์กร
3. สายการบังคับบัญชา การเลื่อนไหลของสายงาน
4. จำนวนบุคลากร หรือผู้รับผิดชอบในแต่ละงาน แต่ละหน้าที่
5. การประเมินผลและการควบคุมงาน

ลักษณะองค์กรที่มีความสำคัญในปัจจุบัน 2 ส่วน คือ

1. การจัดองค์กรในภาคราชการ Bureaucratic Section ภาคราชการให้ความสำคัญกับโครงสร้างการบริหาร การจัดลำดับขั้นของสายการบังคับบัญชา ลำดับขั้นการตัดสินใจเป็นรูปเจดีย์ คือ ผู้บริหารสูงสุดอยู่ยอดแหลมของเจดีย์ แล้วมีผู้มีอำนาจตามภารกิจ ร่องลงมาตามลำดับ จนถึงหน่วยปฏิบัติการดำเนินงานเน้นที่ความสำเร็จของงานเป็นประเด็นหลัก

2. การบริหารงานธุรกิจเอกชน Prelatic Section ภาคธุรกิจเอกชนจะไม่ซับซ้อนเหมือนภาคราชการ องค์กรจะมีปลายแหลมที่ยอด แต่ฐานจะแยกเร็วกว่าของภาคราชการ เอกชนจะเน้นที่ภาคบริการ ความพอใจของลูกค้ามากกว่าความสำเร็จของงาน ดังนั้น การจัดองค์กรจึงมีลักษณะเหมือนหฆวนกรบไทยโบราณ ผู้จัดการหรือเจ้าของกิจการอยู่บนยอด และมีผู้ปฏิบัติหรือรองผู้จัดการอยู่ในชั้นรองลงมาไม่มากนัก ส่วนผู้ปฏิบัติจะมีตั้งแต่รองผู้จัดการลงไป

3. S-Staffing : การจัดหาบุคลากรมาปฏิบัติงาน

เมื่อมีรูปแบบองค์กรแล้วก็ต้องสรรหา คัดเลือก บรรจุแต่งตั้งคนที่มีความรู้ความสามารถเก่งๆ ที่น่าจะทำงานในหน้าที่นั้น ๆ ได้ดีมาทำ ไม่ว่าจะเป็นระดับบริหารหรือระดับปฏิบัติ เช่น งานบัญชีควรที่จะเลือกคนที่มีความรู้ทางด้านบัญชี ดังนั้น จึงควรเลือกคนที่เรียนจบทางบัญชีโดยตรงมารับผิดชอบ งานทางด้านการผลิต ก็ควรที่จะหาคนที่จบทางด้านช่างมารับผิดชอบ

Staffing หมายถึง การจัดตัวบุคลากร เป็นการบริหารด้านบุคลากร อันได้แก่ การจัดอัตรากำลัง การสรรหา การพัฒนาบุคลากร การสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี การประเมินผลการทำงานและการให้พ้นจากงาน ดังนั้น Staffing เป็นเรื่องเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรนั่นเอง ซึ่งเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุด ที่ส่งผลให้งานสำเร็จหรือล้มเหลว ทั้งนี้เพื่อให้ได้บุคลากรมาปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับการจัดแบ่งหน่วยงานที่กำหนดเอาไว้ซึ่งมีกระบวนการสำคัญ ดังนี้

1. การกำหนดนโยบาย กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล เพื่อเป็นกรอบในการบริหาร นโยบายจะเริ่มตั้งแต่แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ นโยบายรัฐบาล นโยบายในแผนพัฒนาระดับกระทรวง มติคณะรัฐมนตรี ส่วนภาคธุรกิจเอกชน เน้นที่นโยบายและระเบียบที่จำเป็นแก่การดำเนินงาน

2. การวางแผนกำลังคน Man Power Planning เป็นกระบวนการวางแผนว่าหน่วยงานมีกำลังคนกี่คน แต่ละคนปฏิบัติหน้าที่อย่างไร มีความรู้ความสามารถด้านใดบ้าง เพื่อความเหมาะสมกับงาน ซึ่งเริ่มตั้งแต่แผนความต้องการ แผนการให้ได้มาของกำลังคนและแผนการใช้กำลังคน

3. การจัดบุคคล การสรรหาบุคคลให้ดำรงตำแหน่ง Placement & Recruitment

3.1 การสรรหาบุคลากร เป็นกระบวนการที่จะประชาสัมพันธ์หน่วยงานเพื่อให้ได้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมสำหรับองค์กร ให้มาสมัครเพื่อคัดเลือก Selection คนที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมที่สุดเข้าร่วมปฏิบัติงานในองค์กร

3.2 การจัดบุคคล Placement หมายถึงการจัดบุคคลที่ผ่านการคัดเลือก ให้ดำรงตำแหน่งที่หน่วยงานวางแผนไว้แล้ว เพื่อให้บุคคลปฏิบัติหน้าที่เกิดประโยชน์ต่อองค์กรสูงสุด

4. การพัฒนาบุคลากร Human Resource Development เป็นกระบวนการเกี่ยวกับการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถของบุคลากรที่จะปฏิบัติงานในองค์กร การพัฒนาบุคลากรสามารถพัฒนาโดยองค์เอง หรือ ให้องค์กรอื่นช่วยพัฒนาก็ได้ ทั้งนี้ ยึดความรู้ความสามารถที่บุคลากรได้รับเป็นประโยชน์ต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพสูงแก่องค์กร

5. การให้เงินเดือนและค่าตอบแทน Salary or Compensation ถือเป็นภารกิจสำคัญที่ผู้บริหารเจ้าของกิจการต้องจ่ายให้ข้าราชการหรือลูกจ้าง เพื่อเป็นค่าจ้างชดเชยการทำงาน ถือเป็นรางวัลสำหรับการทำงาน การให้ค่าตอบแทน เงินเดือน โดยยึดถือระบบคุณธรรม ดังต่อไปนี้

5.1 หลักความสามารถ Competence ยึดผลงานตามความสามารถเหมาะสมกับเงินค่าตอบแทน

5.2 หลักความเสมอภาค Equality ให้โอกาสคนเสมอกันไม่เลือกชั้นวรรณะ

5.3 หลักความมั่นคง Security ถือว่าการเข้าทำงานในองค์กร เป็นอาชีพอาชีพหนึ่ง การกำหนดค่าตอบแทนเงินเดือนให้เหมาะสมกับการดำรงชีวิต การเข้าออกจากราชการมีกฎหมายหรือกฎเกณฑ์รองรับที่ชัดเจนและเป็นธรรม

5.4 ความเป็นกลางทางการเมือง Political Neutrality คือ การทำงานไม่เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงทางการเมือง หรือการเปลี่ยนรัฐบาล

5.5 หลักสำคัญในการให้เงินเดือน คือ งานมาก งานยาก รับผิดชอบสูงให้ เงินเดือนสูง งานน้อย งานไม่ยาก รับผิดชอบน้อย เงินเดือนน้อย

6. งานทะเบียนประวัติหรือข้อมูลบุคลากร เป็นงานธุรการของบุคคล ข้อมูลการเข้ามาทำงานของบุคลากร ตั้งแต่ข้อมูลส่วนตัว การศึกษา การทำงาน การเลื่อนตำแหน่ง การพัฒนาศึกษาอบรม เงินเดือน งานข้อมูลทะเบียนประวัติมีความสำคัญมาก คนที่ออกจากงาน เพื่อไปทำงานหน้าที่ตำแหน่งใหม่หากได้รับคำรับรองหรือหลักฐานการผ่านงานเดิมมาด้วย มักได้รับการพิจารณาว่าเป็นผู้มีประสบการณ์ มีความชำนาญต่าง ๆ ตามที่หน่วยงานต้องการ

7. งานประเมินผลการปฏิบัติงานหรือการพิจารณาความดีความชอบการประเมิน ความดีความชอบของบุคคลเป็นวิธีการสำคัญที่ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพ ธรรมชาติของคน เมื่อทำงาน

ไปย่อมเกิดความเฉื่อย เมื่อได้รับการประเมินผลเป็นระยะ และได้ขวัญกำลังใจ ย่อมทำให้เกิดประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

8. งานวินัย และการดำเนินงานทางวินัย เป็นกิจกรรมสำคัญในการควบคุมพฤติกรรมของบุคคลไม่ให้ทำความผิด แบบแผน ธรรมเนียมปฏิบัติขององค์กร เป็นภารกิจสำคัญของผู้บริหารในการสอดส่อง ดูแลความประพฤติ การรักษาวินัยของบุคลากรในองค์กรให้ดำเนินงานตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายขององค์กรที่วางไว้ ถ้ามีบุคคลละเมิดต้องดำเนินการตามแบบแผนตามสมควร

9. สวัสดิการ ประโยชน์เกื้อกูล และสิทธิประโยชน์

10. การให้ออกจากราชการ และการรับบำเหน็จบำนาญ ข้าราชการ พนักงาน องค์กรเอกชน มีข้อตกลง ข้อกำหนด อายุในการทำงานเป็นข้อกำหนดข้อตกลงก่อนการทำงาน หรือการจ้างงาน การออกจากงานเป็นบทสุดท้ายของการบริหารงานบุคคล การออกจากงานมี 2 กรณีที่สำคัญ คือ

10.1 ออกตามประสงค์พนักงาน เช่น ลาออก

10.2 ออกเพราะความต้องการของหน่วยงาน เช่น เกษียณอายุ ยุบเลิกตำแหน่งออกเพราะทำผิด ซึ่งองค์กรต้องให้ออกตามข้อตกลง

4. D-Directing : การอำนวยการ

เมื่อได้คนที่มีความสามารถครบตามที่ต้องการแล้ว GuLick & Urwick บอกว่ามีความสำคัญมาก เพราะลูกน้องเก่งแต่หัวหน้างานไม่เก่ง เปรียบเสมือนเรือที่ไม่มีหางเสือ ดังนั้นองค์กรใดหากมีหัวหน้างานที่เก่ง ว่ากันว่ามีชัยไปกว่าครึ่งแล้ว

Directing หมายถึง การควบคุมบังคับบัญชา ควบคุมการปฏิบัติงาน และการประเมินผลผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสม ซึ่งเป็นภารกิจที่ต้องทำอย่างต่อเนื่อง เป็นภารกิจในการใช้ศิลปะในการบริหารงาน เช่น ภาวะผู้นำ (Leadership) มนุษยสัมพันธ์ (Human Relations) การจูงใจ (Motivation) และ หมายถึง การอำนวยการ นับตั้งแต่การตัดสินใจ การวินิจฉัยสั่งและการตัดสินใจ (Decision Making) เป็นต้น เพื่อให้การดำเนินงานขององค์กรบรรลุวัตถุประสงค์เป้าหมาย หรือ แผนที่ตั้งไว้

กิจกรรมอำนวยการที่สำคัญ จำแนกได้ดังนี้

1. การประสานงาน Coordinating
2. การตัดสินใจและสั่งการ Decision Making
3. การสั่งงาน Oder
4. การติดตามดูแลกำกับ และให้คำปรึกษา Supervising & Guiding
5. การสร้างขวัญกำลังใจ และแรงจูงใจ Moral and Motivating
6. การใช้ภาวะผู้นำ Leadership
7. การสร้างมนุษยสัมพันธ์ Human Relation
8. การจัดระบบสื่อสารและการสร้างเครือข่าย Net Work and Communicating
9. การมอบหมายงานและการมอบอำนาจหน้าที่ Take Oder & Delegating

10. การส่งเสริมกิจกรรมอื่น ๆ Supporting

5. Co-Coordinating : การประสานงาน

ตามข้อเสนอของ Gulick & Urwick เสนอว่าผู้บริหารจะต้องทำหน้าที่ประสานงาน (Coordinating) ระหว่างหน่วยงานย่อย ๆ ในองค์การ เพื่อให้การทำงานสอดคล้องประสานไปในทิศทางเดียวกันกับเป้าหมายขององค์การ

นอกจากการทำหน้าที่ประสานงานในองค์การดังกล่าวแล้ว ผู้บริหารระดับสูงจะต้องทำหน้าที่ประสานกับหน่วยงาน และบุคคลต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับองค์การ ได้แก่ หน่วยงานต่างในภาครัฐ องค์กรทางการเมือง กลุ่มผลประโยชน์ต่าง ๆ ลูกค้า และผู้เกี่ยวข้องอื่น ๆ เป็นต้น

หน้าที่ต่อมาซึ่งเป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่สำคัญมากข้อหนึ่ง คือ การติดต่อสื่อสาร (Communicating) ผู้บริหารที่ดีจะต้องมีความสามารถในการติดต่อสื่อสารกับบุคคลทุกระดับและทุกส่วนที่เกี่ยวข้อง เพื่อสร้างความเข้าใจทั้งภายในองค์การ บุคคลภายนอกและระหว่างองค์การกับ Coordinating หมายถึง การประสานงาน ประสานกิจการด้านต่าง ๆ ของหน่วยงาน ให้เกิดความร่วมมือเพื่อดำเนินไปสู่เป้าหมายเดียวกัน และรายละเอียดของงานจนสามารถปฏิบัติหน้าที่ในลักษณะงานที่ได้รับมอบหมาย งานมีการรวบรัดต่อเนื่องกันจนเสร็จสิ้น

ภารกิจของหน่วยงานที่ได้ร่วมกันวางไว้ มีลักษณะสำคัญ ดังนี้

1. การประสานงานเป็นกระบวนการหนึ่งในการบริหาร หมายถึง เป็นกิจกรรมที่เกิดขึ้นตั้งแต่การวางแผน เรียกประสานแผน เพื่อให้คนวางรูปแบบการทำงานตามความรู้ความสามารถ เรียกว่า ประสานคน และประสานความเข้าใจทางความคิดเรียกประสานงานความคิด โดยเรียกการประสานทั้งหมด ว่า การประสานงาน

2. การประสานงานเป็นหน้าที่ของผู้บริหาร หรือผู้จัดการ

3. การประสานงานเป็นเรื่องเกี่ยวกับการแสวงหาความร่วมมือ

4. การประสานงานเป็นเรื่องเกี่ยวกับการติดต่อสื่อสาร

5. การประสานงานจะเป็นกิจกรรมที่อยู่ในทุกขั้นตอนของการทำงาน

6. การประสานงานเป็นเรื่องที่เกี่ยวกับการสื่อสารสัมพันธ์

วัตถุประสงค์ของการประสานงาน

1. ลดความขัดแย้ง ระหว่างผู้ปฏิบัติกับองค์กร

2. ช่วยให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงาน

3. เกิดประสิทธิภาพ ประหยัดแรงงาน เวลา และวัสดุอุปกรณ์

วิธีการประสานงานที่สำคัญ

1. การจัดทำแผนผัง กำหนดหน้าที่การงานของหน่วยงาน แผนภูมิ เป็นต้น

2. จัดทำคำสั่ง กำหนดหน้าที่ชัดเจน

3. ตั้งคณะกรรมการ ตามแผนงาน

4. ทำแผนปฏิบัติงาน และแผนควบคุมการปฏิบัติงาน

5. การกำหนดส่งงาน

6. การระบุนการจัดสรรงบประมาณ การจัดกิจกรรม การควบคุมกิจกรรม

7. การจัดประชุม สัมมนา การกระจายข่าว

หลักการคัดเลือกผู้ที่เหมาะสมในการทำหน้าที่ประสานงาน

1. เป็นผู้ที่เข้าใจภารกิจองค์กรเป็นอย่างดี

2. เป็นผู้มีวุฒิภาวะ น่าเชื่อถือ เป็นผู้ใหญ่

3. เป็นผู้มีควมรับผิดชอบสูง

4. เป็นผู้มีความสามารถในการสร้างมนุษยสัมพันธ์

5. เป็นผู้มีศิลปะในการพูดโน้มน้าวใจคน

6. R-Reporting : การรายงาน

Gulick & Urwick เสนอว่า ผู้บริหารมีหน้าที่ต้องรายงานความเคลื่อนไหวเกี่ยวกับงานให้ทุกฝ่ายในองค์กรทราบแล้ว ผู้บริหารระดับสูงขององค์กรควรมีการรายงานผลการดำเนินงานในส่วนที่สามารถเปิดเผยได้ ให้สังคมภายนอกองค์กรได้ทราบด้วย เพื่อเป็นการประชาสัมพันธ์องค์การส่วนหนึ่ง และเปิดโอกาสให้สังคมตรวจสอบการดำเนินขององค์กรได้ด้วย ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความโปร่งใสขององค์กร (Transparence) นั้นเอง

Reporting หมายถึง การรายงานผลการปฏิบัติงานของบุคลากรระดับต่าง ๆ ในหน่วยงาน เพื่อให้ผู้บริหารและสมาชิกหน่วยงานได้รับทราบความเคลื่อนไหวของการดำเนินงานว่า ก้าวหน้าไปเพียงใด มีความคืบหน้าของกิจการอย่างสม่ำเสมอ การรายงานผลการปฏิบัติงานเรื่องนี้ก็เป็้องค์ประกอบที่สำคัญมาก ซึ่งปัจจุบันนิยมใช้ระบบสารสนเทศ (Management Information System) ในการประมวลผลของรายงาน รายงานที่ดีนั้นต้องให้ข้อมูลที่พอดิกับงานที่จะใช้ ไม่มากหรือน้อยจนเกินไป ข้อมูลต้องตอบคำถามที่ต้องการได้อย่างถูกต้อง เที่ยงตรง และทันเวลา ข้อมูลที่มากเกินไปซึ่งเรียกข้อมูลส่วนเกินนั้นทำให้เกิดความจำเป็้อง

รายงานมีลักษณะสำคัญ 2 ลักษณะ คือ

1. รายงานขณะปฏิบัติงาน เป็นการรายงานตามขั้นตอนการปฏิบัติงาน ซึ่งกำหนดไว้ในแผนปฏิบัติงาน การรายงานอาจรายงานด้วยวาจา หรือ ด้วยลายลักษณ์อักษรปัจจุบัน มีการรายงานสู่สาธารณชน เช่น ทางสื่อมวลชน เพื่อสร้างความเข้าใจ ความพอใจแก่ประชาชน

2. การรายงานเมื่อสิ้นสุดแผนงาน เป็นการรวบรวมผลการดำเนินงานทั้งหมด สรุปเป็นรายงานผลการดำเนินงานสิ่งที่จำเป็นควรเน้นพิเศษในการรายงาน ดังนี้

2.1 รายงานเป็นกระบวนการ Input Process Output

2.2 รายงานการใช้ทรัพยากร มีการใช้ทรัพยากรอะไรไปบ้าง มีปัญหาอุปสรรค

อย่างไร

2.3 รายงานเกี่ยวกับผลที่เกิดขึ้น

2.4 รายงานเกี่ยวกับผลกระทบที่เกิดขึ้น เป็นการรายงานในภาพรวม

7. B-Budgeting : การงบประมาณ

Budgeting หมายถึง การจัดทำงบประมาณ การจัดทำบัญชีการใช้จ่ายเงิน และ การควบคุมตรวจสอบทางการเงิน การคลังและทรัพย์สิน แบ่งลักษณะงบประมาณได้ 2 ภาค

1. งบประมาณภาครัฐการจัดสรร (Bureaucratic Budgeting) จัดทำโดย กระทรวง ทบวง กรมต่าง ๆ ไปตามความจำเป็น โดยจัดสรรตามแผนงานโครงการที่เสนอมา

2. งบประมาณของภาคเอกชน (Private Budgeting) เป็นทุนที่บริษัท ห้างร้านได้มาจากการระดมทุน เช่น หุ้น เงินกู้จากแหล่งธุรกิจ หรืออาจมาจากทุนส่วนตัวการบริหาร จัดสรรมาจากคณะกรรมการตามแผนงานที่คณะกรรมการได้กำหนดนโยบายหรือกลยุทธ์ไว้

ความสำคัญของงบประมาณ

งบประมาณ ถือเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหาร การดำเนินงานต้องอาศัยเงิน งบประมาณ โดยเฉพาะส่วนราชการที่ไม่สามารถผลิตได้เอง เช่น เงินเดือน การก่อสร้าง รถยนต์ พาหนะต่าง ๆ จำเป็นต้องจัดหาด้วยเงินงบประมาณทั้งสิ้น นอกจากนี้ การประเมินความสำเร็จขององค์กรไม่เพียงแต่จะพิจารณาจากงบดุลในการดำเนินงานเป็นตัวเงินเท่านั้น ผู้บริหารยังจะต้องพิจารณาประเด็นอื่น ๆ ประกอบด้วย เช่น ความพึงพอใจของผู้ถือหุ้น ผู้บริหาร ลูกค้า พนักงานในองค์กร ตลอดจนผู้มีส่วนได้เสียอื่น ๆ และผู้บริหารระดับสูงจะต้องมีหน้าที่ในการบริหารเพื่อให้เกิด ดุลยภาพความพึงพอใจ (Balance Satisfaction)

6. การเป็นหน่วยธุรกิจเกิดใหม่ตามหลักธรรมาภิบาล (Startup Good Governance)

ปัจจุบันแนวคิดเกี่ยวกับธรรมาภิบาลได้รับความสนใจอย่างกว้างขวาง ทั้งองค์การภาครัฐ และภาคเอกชนได้ให้ความสำคัญ และนำแนวคิดนี้ไปประยุกต์ใช้กับการบริหารองค์กร ธรรมาภิบาล เกี่ยวข้องกับการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพสู่ประชาชน โดยมุ่งให้เกิดความเป็นอิสระในการบริหารงาน การลดการควบคุม ให้ผู้บริหารสามารถปฏิบัติงานได้บรรลุตามเป้าหมายสถาบันที่ทำหน้าที่บริหารงานภาครัฐ นอกจากจะต้องกำหนดบทบาทของตนอย่างชัดเจนแล้ว มีความพร้อมที่จะถูกตรวจสอบ ต่อแนวทางการใช้อำนาจในการดำเนินงาน ส่วนในองค์การภาคเอกชนก็หันมาให้ความสนใจในเรื่องของบรรษัทภิบาล Corporate good governance Startup ก็เช่นเดียวกัน ควรมีการดำเนินงาน บริหารงาน ตามแนวคิดธรรมาภิบาล เพื่อให้เกิดความสำเร็จแก่องค์กรอย่างยั่งยืน

ธรรมาภิบาลมีองค์ประกอบ 6 ประการ คือ

1. หลักนิติธรรมได้แก่ การตรากฎหมาย กฎ ข้อบังคับต่าง ๆ ให้ทันสมัยและเป็นธรรม เป็นที่ยอมรับของสังคม ไม่เลือกปฏิบัติ และสังคมยินยอมพร้อมใจปฏิบัติตามกฎหมายและกฎข้อบังคับเหล่านั้น โดยถือว่าการปกครองภายใต้กฎหมาย มิใช่ตามอำเภอใจ หรือตามอำนาจของตัวบุคคล สำหรับ Startup ก็ควรจะออกกฎ ข้อบังคับต่าง ๆ ให้ทันสมัยและเป็นธรรม เป็นที่ยอมรับของสังคม ไม่เลือกปฏิบัติ และลูกค้าและพนักงาน ยินยอมพร้อมใจปฏิบัติตามกฎข้อบังคับเหล่านั้น โดยถือว่าการปกครองภายใต้กฎหมาย มิใช่ตามอำเภอใจ หรือตามอำนาจของตัวบุคคล

2. หลักความโปร่งใส ได้แก่ การสร้างความไว้วางใจซึ่งกัน โดยมีการให้และการรับข้อมูลที่สะดวกเป็นจริง ทันการณ์ ตรงไปตรงมา มีที่มาที่ไปที่ชัดเจนและเท่าเทียม มีกระบวนการตรวจสอบความถูกต้องชัดเจนได้ Startup ควรมีกระบวนการตรวจสอบ เพื่อให้ผู้มีส่วนได้เสียเกิดความมั่นใจว่าการระบบการผลิตจะเป็นไปในทิศทางที่ก่อให้เกิดผลประโยชน์สูงสุด ปรับปรุงข้อมูลต่าง ๆ ของบริษัทให้เป็นปัจจุบันอย่างสม่ำเสมอ จัดทำบัญชี โดยเปิดเผยข้อมูลอย่างเพียงพอในงบการเงิน เปิดเผยข้อมูลที่จำเป็นสำหรับการติดต่อหาสัญญากับคู่ค้าอย่างครบถ้วน ถูกต้อง ทันเวลา และโปร่งใส

3. หลักการมีส่วนร่วม ได้แก่ การเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมรับรู้ และร่วมคิด ร่วมเสนอความเห็นในการตัดสินใจปัญหาสำคัญของประเทศในด้านต่าง ๆ เช่น การแจ้งความเห็น การไต่สวนสาธารณะ การประชาพิจารณ์ การแสดงประชามติ นอกจากนี้ยังรวมไปถึงการร่วมตรวจสอบ และร่วมรับผิดชอบต่อผลของการกระทำนั้น ผู้บริหาร Startup ควรมีความชัดเจนที่จะให้พนักงาน/ลูกจ้างมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ มีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นในระบบการผลิต ทั้งการเพิ่มมูลค่า การเพิ่มประสิทธิภาพในกระบวนการผลิต การพัฒนาผลิตภัณฑ์ การจัดการของเสียที่เกิดจากกระบวนการ และการควบคุมคุณภาพในระบบการผลิต ไม่กระทำการใด ๆ ที่เป็นการจำกัดโอกาสของผู้มีส่วนได้เสียในการเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของบริษัทโดยเฉพาะในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการให้บริการสื่อสารถึงนโยบายและเป้าหมายการให้บริการไปยังพนักงาน/ลูกจ้างอย่างชัดเจน เปิดโอกาสให้พนักงาน/ลูกจ้าง มีส่วนร่วมในการเสนอแนะหรือแสดงความคิดเห็น

4. หลักความรับผิดชอบต่อตรวจสอบได้ ได้แก่ ความรับผิดชอบต่อตรวจสอบได้เป็นการสร้างกลไกให้ผู้รับผิดชอบ ตระหนักในหน้าที่ ความสำนึกในความรับผิดชอบต่อสังคม การใส่ใจปัญหาสาธารณะของบ้านเมือง และกระตือรือร้นในการแก้ปัญหา ตลอดจนการเคารพในความคิดเห็นที่แตกต่าง และความกล้าที่จะยอมรับผลจากการกระทำของตน Startup ควรมีระบบการควบคุมการผลิตหรือบริการให้ได้มาตรฐานและมีคุณภาพที่ดี และสามารถส่งมอบทันตามกำหนดสัญญา คำนึงถึงเรื่องที่มีผลกระทบต่อการประกอบธุรกิจโดยตรงอย่างครบถ้วน เพื่อให้มั่นใจว่ากระบวนการผลิตของบริษัทได้ มีระบบการควบคุมการให้บริการที่ได้มาตรฐานและมีคุณภาพที่ดี และสามารถส่งมอบทันตามกำหนดสัญญา ให้การสนับสนุนช่วยเหลือและคืนกำไรแก่ชุมชนตามความเหมาะสม ไม่เอารัดเอาเปรียบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม คำนึงถึงปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมและชุมชน สนับสนุนช่วยเหลือและคืนกำไรแก่ชุมชนตามความเหมาะสม

5. หลักความคุ้มค่า ได้แก่ การบริหารจัดการและการใช้ทรัพยากรที่มีจำกัด ให้เกิดประโยชน์คุ้มค่า เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ส่วนรวม

6. หลักคุณธรรม ได้แก่ การยึดมั่นในความถูกต้องดีงาม สำนึกในหน้าที่ของตนเอง มีความซื่อสัตย์สุจริต จริใจ ขยัน อดทน มีระเบียบวินัย และเคารพในสิทธิของผู้อื่น

7. บทสรุป

หลัก POSDCoRB เป็นหลักการที่ดี มีความเป็นสากลที่ยอมรับของวงการทั่วไปอย่างกว้างขวาง แต่เป็นข้อเสนอที่ Gulick & Urwick เสนอไว้อย่างเป็นกลางๆ ใช้ได้กับนักบริหารทุกระดับ ทุกองค์กร สารสำคัญของแนวความคิดของ Gulick & Urwick เกี่ยวกับ POSDCoRB ก็คือ การแบ่งงานกันทำการประสานงาน การจัดแผนงาน โดยอาศัยเกณฑ์การแบ่งแยกตาม วัตถุประสงค์ (Purpose) กระบวนการ (Process) คน (Persons) และสถานที่ (Place) และ หลักการเกี่ยวกับหน่วยช่วยอำนวยความสะดวก (Staff) และทุกหน่วยงานจะต้องจัดรูปแบบองค์กรเป็นรูปสามเหลี่ยมปิรามิด มีสายการบังคับบัญชาที่ถ้อยหลั่นกันมาทำให้การบริหารงานในทุกหน่วยงานมี “ประสิทธิภาพ” อันเป็นเรื่องที่สำคัญที่สุดของการบริหารสำหรับในส่วนที่เกี่ยวกับเรื่องของการจูงใจคนให้ปฏิบัติตามวัตถุประสงค์ขององค์กรนั้น โครงสร้างขององค์กรเพียงอย่างเดียวไม่เป็นการประกันถึงการมีประสิทธิภาพในการดำเนินงานขององค์กร ดังนั้น จึงจะต้องมีการพัฒนาโลก ซึ่งจะเข้ามาช่วยให้คนเกิดความปรารถนาที่จะทำงานและเกิดความตั้งใจที่จะทำงาน ร่วมกันในการบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร การให้ความสำคัญของหน้าที่การบริหารงานบุคคล เช่น การคัดเลือกพนักงานที่มีความรู้ ความสามารถ การทำให้พนักงานมีความรู้สีกว่างานนั้นเป็นอาชีพอย่างหนึ่ง ซึ่งสามารถที่จะก้าวหน้าต่อไปได้ และการทำงานให้พนักงานปฏิบัติงานอย่างเต็มใจหากว่านำ POSDCoRB ไปประยุกต์ใช้กับ Start up ได้ ประสบผลสำเร็จแล้ว ก็จะสามารถสร้างกำไรให้กับธุรกิจเป็นอย่างมาก และหาก Startup สามารถสร้างองค์กรธุรกิจได้ประสบผลสำเร็จแล้ว การจะทำให้องค์กรธุรกิจยั่งยืนถาวรอยู่ได้ควรจะรักษาแนวทางการดำเนินการที่ถูกต้องเป็นธรรม การนำหลักธรรมมาภิบาลมาใช้ในการบริหารงานองค์กรจะเป็นการสร้างองค์กรให้ได้รับการยอมรับเชื่อถือและทำให้ประสบผลสำเร็จอย่างยั่งยืน หากมี Start up ประสบความสำเร็จเป็นจำนวนมากในประเทศไทยก็จะส่งผลให้ประเทศไทยเข้าสู่ยุค 4.0 ได้อย่างรวดเร็วและยั่งยืน

เอกสารอ้างอิง

- พิทยา บวรวัฒนา. (2558). รัฐประศาสนศาสตร์ ทฤษฎีและแนวทางการศึกษา (ค.ศ.1887-ค.ศ.1970). กรุงเทพฯ : ศักดิโสภณการพิมพ์.
- ลงทุน ศาสตร์. (29 มกราคม 2562). อะไรคือ Thailand 4.0. [ออนไลน์] แหล่งที่มา <https://www.finnomena.com/fiftytwohertz/thailand-4-0/>
- ฤทธิกร ศิริประเสริฐโชค. (2556). ขอบข่ายและวิธีการศึกษาทางรัฐประศาสนศาสตร์. ชลบุรี : เอกสารการสอน วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา
- Adison Aei. (29 มกราคม 2562). หลักการและแนวคิดของ POSDCoRB. [ออนไลน์] แหล่งที่มา <http://adisony.blogspot.com/2012/10/luther-gulick.html>
- MoneyHub. (29 มกราคม 2562). ธุรกิจ Start UP คืออะไรทำไมถึงมาแรงในยุคนี้. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา <https://moneyhub.in.th/article/what-exactly-is-a-startup/>

การจัดการความรู้ Knowledge Management

Received : March 18, 2019

Revised : May 17, 2019

Accepted : June 30, 2019

บวร ขมชุมศรี¹

Borworn Khdmmsri

บุญทัน ดอกไธสง²

Boonton Dockthaisong

บทคัดย่อ

บทความเรื่อง “การจัดการความรู้” เป็นบทความทางวิชาการที่มุ่งศึกษาความหมายของความรู้ การจัดการความรู้ และกระบวนการในการจัดการความรู้ในเชิงพุทธ

พบว่า ความรู้เป็นพฤติกรรมขั้นแรกที่เกี่ยวข้องกับความสามารถในการจดจำ เป็นส่วนผสมของประสบการณ์ ด้วยแนวคิดในการจัดการความรู้ที่เกิดจากการจัดเก็บอย่างเป็นระบบของความรู้ในองค์กร และสามารถเรียกใช้หรือสืบค้นได้ โดยผ่านกระบวนการในการจัดการความรู้ ซึ่งมีองค์ประกอบหลักคือ ระบบการสร้างความรู้ การรวบรวม การจัดเก็บ การค้นหา การเผยแพร่ และการถ่ายทอดแบ่งปันตามหลักการให้ของพระพุทธศาสนา

คำสำคัญ : การจัดการความรู้ การบริหารเชิงพุทธ

¹ กรรมการบริษัท ฌพิชญ์ คอนเทนท์ คอมเมอร์เชียล จำกัด กรุงเทพมหานคร

² อาจารย์ประจำหลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

Abstract

The article "Knowledge Management" is an academic article aimed at studying the meaning of knowledge, knowledge management and knowledge management processes by using Buddhist Management.

The study indicated that Knowledge is the first behavior that is related to the ability to remember. That is a mixture of experience with the concept of managing knowledge arising from systematic storage of knowledge in the organization and can be called or searched through the process of knowledge management. Which has the main components Knowledge base system, collection, storage, search, dissemination and sharing in Buddhism.

Keywords : Knowledge Management, Buddhist Management

1. บทนำ

การจัดการความรู้ (Knowledge Management) เป็นแนวความคิดที่กำลังได้รับความนิยมอย่างมากแนวคิดหนึ่ง ซึ่งหลาย ๆ องค์กรก็กำลังตื่นตัวกับการจัดการความรู้ และคาดกันว่าแนวความคิดนี้อาจจะเป็นปัจจัยสำคัญอย่างหนึ่งต่อความสำเร็จขององค์กรในอนาคต เป็นที่ทราบกันดีว่า สินทรัพย์หรือทรัพยากรที่สำคัญ และมีค่ามากที่สุดขององค์กรแต่ละองค์กรคือ บุคลากรภายในองค์กร แต่มีแนวคิดใหม่ขึ้นมาว่า สิ่งที่มีความสำคัญมากที่สุดขององค์กรน่าจะเป็นความรู้ ที่องค์กรและบุคคลภายในองค์กรมีต่างหาก ซึ่งนั่นก็หมายความว่าองค์กรในปัจจุบันหันไปให้ความสนใจตัวความรู้มากกว่าตัวบุคคล

คำว่า ความรู้ (Knowledge) ในทัศนะของฮอสเปอร์นับเป็นขั้นแรกของพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับความสามารถในการจดจำ ซึ่งอาจจะโดยการนึกได้ มองเห็นได้ หรือได้ฟัง ความรู้นี้เป็นหนึ่งในขั้นตอนของการเรียนรู้ โดยประกอบไปด้วยคำจำกัดความหรือความหมาย ข้อเท็จจริง ทฤษฎี กฎ โครงสร้าง วิธีการแก้ไขปัญหา และมาตรฐาน เป็นต้น ซึ่งอาจกล่าวได้ว่า ความรู้เป็นเรื่องของการจำอะไรได้ ระลึกได้ โดยไม่จำเป็นต้องใช้ความคิดที่ซับซ้อนหรือใช้ความสามารถของสมองมากนัก ด้วยเหตุนี้การจำได้จึงถือว่าเป็นกระบวนการที่สำคัญในทางจิตวิทยา และเป็นขั้นตอนที่นำไปสู่พฤติกรรมที่ก่อให้เกิดความเข้าใจ การนำความรู้ไปใช้ในการวิเคราะห์ การสังเคราะห์ การประเมินผล ซึ่งเป็นขั้นตอนที่ได้ใช้ความคิดและความสามารถทางสมองมากขึ้นเป็นลำดับ

ส่วนความเข้าใจ (Comprehension) นั้น ฮอสเปอร์ชี้ให้เห็นว่า เป็นขั้นตอนต่อมาจากความรู้ โดยเป็นขั้นตอนที่จะต้องใช้ความสามารถของสมองและทักษะในขั้นที่สูงขึ้นจนถึงระดับของการสื่อความหมาย ซึ่งอาจเป็นไปได้โดยการใช้ปากเปล่า ข้อเขียน ภาษา หรือการใช้สัญลักษณ์ โดยมักเกิดขึ้นหลังจากที่บุคคลได้รับข่าวสารต่าง ๆ แล้ว อาจจะโดยการฟัง การเห็น การได้ยิน หรือเขียน แล้วแสดงออกมาในรูปของการใช้ทักษะหรือการแปลความหมายต่าง ๆ เช่น การบรรยายข่าวสารที่ได้ยินมา

โดยคำพูดของตนเอง หรือการแปลความหมายจากภาษาหนึ่งไปเป็นอีกภาษาหนึ่งโดยคงความหมายเดิมเอาไว้ หรืออาจเป็นการแสดงความคิดเห็นหรือให้ข้อสรุปหรือการคาดคะเนก็ได้

Davenport & Prusak ได้ให้นิยามความรู้ว่า "ความรู้คือส่วนผสมที่เลื้อนไหลของประสบการณ์ที่ได้รับการวางโครงสร้าง เป็นคุณค่าต่าง ๆ ข้อมูลในเชิงบริบท และความเข้าใจอย่างถ่องแท้ที่ชำนาญการซึ่งได้นำเสนอกรอบหรือโครงสร้างอันหนึ่งขึ้นมา เพื่อการประเมินและการรวบรวมประสบการณ์และข้อมูลใหม่ ๆ มันให้กำเนิดและถูกประยุกต์ใช้ในใจของบรรดาผู้รู้ทั้งหลาย ในองค์กรต่าง ๆ บ่อยครั้ง มันได้รับการฝังตรึงไม่เพียงอยู่ในเอกสารต่าง ๆ หรือในคลังความรู้เท่านั้น แต่ยังอยู่ในงานประจำ กระบวนการ การปฏิบัติ และบรรทัดฐานขององค์กรด้วย"

ความรู้ที่เกิดขึ้นเกิดจากการพัฒนาการเรียนรู้ที่มีการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างผู้ปฏิบัติงานซึ่งมีผู้รู้ที่ศึกษาด้านนี้ และเปรียบเทียบในลักษณะของการหมุนเกลียวการเรียนรู้ (Knowledge Spiral) ซึ่งคิดค้นโดย IKUJIRO NONAGA และ TAKRUCHI ขอบิบายดังนี้ Knowledge Spiral จะเห็นว่ากระบวนการปรับเปลี่ยนและสร้างความรู้แบ่งออกได้เป็น 4 ลักษณะดังนี้

1. Socialization เป็นขั้นตอนแรกในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการสร้าง Tacit Knowledge จาก Tacit Knowledge ของผู้ร่วมงานโดยแลกเปลี่ยนประสบการณ์ตรงที่แต่ละคนมีอยู่

2. Externalization เป็นขั้นตอนที่สองในการสร้างและแบ่งปันความรู้จากสิ่งที่มีอยู่และเผยแพร่ออกมาเป็นลายลักษณ์อักษรเป็นการแปลงความรู้จาก Tacit Knowledge เป็น Explicit Knowledge

3. Combination เป็นขั้นตอนที่สามในการแปลงความรู้ขั้นต้น เพื่อการสร้าง Explicit Knowledge จาก Explicit Knowledge ที่ได้เรียนรู้ เพื่อการสร้างเป็นความรู้ประเภท Explicit Knowledge ใหม่ ๆ

4. Internalization เป็นขั้นตอนที่สี่และขั้นตอนสุดท้ายในการแปลงความรู้จาก Explicit Knowledge กลับสู่ Tacit Knowledge ซึ่งจะนำความรู้ที่เรียนมาใช้ในการปฏิบัติงานหรือใช้ในชีวิตประจำวัน

2. วัตถุประสงค์ของการจัดการความรู้

วัตถุประสงค์หลัก ๆ ของการจัดการความรู้ คือ เพื่อศึกษาความหมายของความรู้ เพื่อศึกษาการจัดการความรู้ และเพื่อศึกษากระบวนการในการจัดการความรู้ ดังรายละเอียดในหัวข้อต่อไป

3. ความหมายของความรู้

ความรู้เป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีศักยภาพ เพื่อให้สามารถขับเคลื่อนองค์กรให้อยู่รอดได้ แต่ความรู้มีความซับซ้อน มีการเปลี่ยนแปลง และสร้างขึ้นมาใหม่ตลอดเวลา ดังจะเห็นได้จากความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศ การสื่อสารรวมถึงวิทยาการและ

นวัตกรรมใหม่ๆ ที่เกิดขึ้น ล้วนต้องใช้ความรู้ในการพัฒนาทั้งสิ้น ผู้บริหารขององค์กรจึงต้องหันมาให้ความสำคัญกับความรู้ของคนในองค์กร โดยนำกลยุทธ์การจัดการความรู้มาเป็นเครื่องมือในการบริหาร ความหมายของความรู้ในประเด็นทั่วไปจะมีความหมายดังนี้ คือคำว่า “ความรู้” ตรงกับคำในภาษาอังกฤษว่า “knowledge” เป็นคำที่มีความหมายกว้างและเป็นนามธรรมราชบัณฑิตยสถานอธิบาย ความรู้ว่า หมายถึง “สิ่งที่สั่งสมมาจากการศึกษาเล่าเรียน การค้นคว้าหรือประสบการณ์ รวมทั้งความสามารถเชิงปฏิบัติและทักษะ ความเข้าใจหรือสารสนเทศที่ได้รับมาจากประสบการณ์ สิ่งที่ได้รับ มาจากการได้ยิน ได้ฟังการคิด หรือการปฏิบัติ องค์วิชาในแต่ละสาขา” หากมุ่งเน้นในมุมมองของ ปรัชญาแล้ว ความรู้จะหมายถึง “องค์ประกอบ 1 ใน 3 ส่วนของกระบวนการรับรู้ หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างผู้รู้กับสิ่งที่ถูกรู้”

ความหมายของความรู้ นั้น มีองค์ประกอบของความรู้ที่สำคัญพอสรุปได้จากนักวิชาการที่ ชื่อดาเวนพอร์ตและพรูแซคไว้ 6 ประการดังนี้ คือ (Thomas H. Davenport, and Laurence Prusak, 2000:11-19)

1. ประสบการณ์ (experience) หมายถึง สิ่งที่เกิดขึ้นหรือได้ทดลองไปในอดีตกลายมาเป็น ความรู้ที่พัฒนาขึ้นตามกาลเวลา โดยผ่านประสบการณ์ที่ได้จากการอ่านหนังสือ จากการรับรู้ผ่าน การอบรม และจากการเล่าเรียนอย่างไม่เป็นทางการ ซึ่งประโยชน์ที่สำคัญของประสบการณ์ คือ การให้ มุมมองประวัติศาสตร์เพื่อนามาใช้เป็นฐานในการมองและเข้าใจประสบการณ์และเหตุการณ์ใหม่ ๆ ให้ มีความเข้าใจมากขึ้น ดังนั้น ความรู้ที่มีฐานมาจากความเข้าใจในเรื่องประสบการณ์จึงเป็นสิ่งที่มีความค่า ยิ่ง

2. ข้อเท็จจริงพื้นฐาน (ground truth) หมายถึง การรู้ว่าอะไรที่นำมาใช้งานได้หรืออะไรที่ นำมาใช้ไม่ได้ ซึ่งสิ่งสำคัญของประสบการณ์และความจริงพื้นฐานนี้ อยู่ภายใต้คำที่เป็นกฎเกณฑ์สำคัญ คือ การประเมินผลหลังการกระทำ ที่เรียกว่า เอ เอ อาร์ (AAR : After Action Review) เพราะการ ประเมินผลนี้จะนำมาเป็นข้อมูลในการพัฒนาการจัดการความรู้ที่สมบูรณ์และอธิบายได้

3. ความซับซ้อน (complexity) หมายถึง ความสำคัญของประสบการณ์และข้อเท็จจริงใน ความรู้ คือ สิ่งชี้ให้เห็นว่าความสามารถของความรู้จะสามารถตอบสนองต่อความยุ่งยากที่ซับซ้อน ต่าง ๆ ได้ความรู้ไม่ใช่โครงสร้างตายตัวที่คงที่จนไม่ยอมรับสิ่งใดเข้าไปอีกแต่เป็นสิ่งที่สามารถจัดการกับ ความซับซ้อนได้ด้วยวิธีการที่ซับซ้อน อันเป็นเหตุผลที่สำคัญว่าความรู้เป็นสิ่งที่มีความ

4. การตัดสินใจ (judgment) คือ ความรู้ที่ไม่เหมือนข้อมูลและสารสนเทศตรงที่มีการ ตัดสินความอยู่ด้วย ความรู้ไม่เพียงตัดสินสารสนเทศ และสถานการณ์ใหม่ ๆ เท่านั้น แต่ยังสามารถ ปรับปรุงและกลั่นกรองตนเองให้เหมาะสมสอดคล้องกับสถานการณ์และสารสนเทศใหม่ในเรื่องระบบ การดำเนินชีวิต การเปลี่ยนแปลงที่มีปฏิกริยาต่อสิ่งแวดล้อม

5. การเรียนรู้ผิดถูกด้วยตนเอง (rules of thumb and intuition) เป็นความรู้ที่เกิดขึ้น จาก (การเรียนรู้) การได้รับการเรียนรู้จากการกระทำที่พัฒนาจากการพยายามลองผิดลองถูกที่เกิด จากความผิดพลาด ประสบการณ์ และการสังเกตมาเป็นเวลายาวนาน ซึ่งความรู้ นี้จัดเป็นแนวทางลัด ในการแก้ไขปัญหาในทางปฏิบัติที่ยืดหยุ่นโดยผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์

6. ค่านิยมกับความเชื่อ (values and beliefs) ความจริงที่เกิดขึ้นในส่วนนี้คือ ค่านิยมและความเชื่อของบุคคลมีอิทธิพลต่อความรู้ในองค์กร เพราะการคิดและการแสดงออกของคนในองค์กรเกิดจากการคาดคะเนและการกระทำ ซึ่งประวัติเหล่านี้จะแสดงออกถึงค่านิยมและความเชื่อขององค์กรเช่นนั้น ค่านิยมและความเชื่อจึงนำมาซึ่งความรู้ที่สมบูรณ์ในการกำหนดว่า เขาเห็นอะไร ชิมชิมอะไร และได้อะไรจากสิ่งที่เห็นซึ่งแต่ละคนรับรู้และมองสิ่งเหล่านั้นในมุมมองที่แตกต่างกัน ทำให้นำมาจัดระเบียบความรู้ตามค่านิยมและความเชื่อที่ตนมี

การจัดการความรู้เป็นความสามารถของกระบวนการภายในองค์กรที่จะคงไว้ซึ่งความรู้ที่เกิดจากบุคลากร เช่น การถ่ายทอดประสบการณ์ ความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมหรือทดลอง เพื่อปรับปรุงผลลัพธ์ขององค์กรตามประสบการณ์ และความรู้ ตลอดจนการสร้างความรู้ใหม่ ๆ ที่เป็นแนวทางในการสร้างนวัตกรรมเพื่อก่อให้เกิดความได้เปรียบทางการแข่งขัน เพราะความรู้เป็นสิ่งที่ยากต่อการลอกเลียนแบบ ซึ่งความรู้สามารถจำแนกได้ 2 ประเภท ได้แก่ ความรู้แบบนามธรรม (tacit knowledge) เป็นความรู้ที่ได้จากประสบการณ์ของแต่ละบุคคลซึ่งมิได้ถ่ายทอดออกมาเป็นคำพูดหรือลายลักษณ์อักษรโดยง่าย เช่น ทักษะการทำงาน งานฝีมือ การคิดเชิงวิเคราะห์ และความรู้แบบรูปธรรม (explicit knowledge) เป็นความรู้ที่สามารถรวบรวมและถ่ายทอดได้โดยผ่านวิธีการต่าง ๆ เช่น หนังสือ ตำรา การบันทึกเป็นคู่มือ หรือวิธีการปฏิบัติที่เป็นลายลักษณ์อักษร

หลักการของกระบวนการในการจัดการความรู้ สามารถแบ่งเป็น 5 ขั้นตอน คือ

1. สร้างและค้นหาความรู้ จากสิ่งที่มีอยู่แล้วในองค์กร หรืออาจต้องแสวงหาจากแหล่งภายนอกโดยการเรียนรู้จากผู้อื่น
2. จัดเก็บความรู้และรวบรวมความรู้อย่างเป็นระบบ
3. แบ่งปัน แลกเปลี่ยน กระจาย ถ่ายโอนความรู้หลายรูปแบบและหลายช่องทาง
4. ใช้ประโยชน์ จากความรู้โดยการนำไปประยุกต์ใช้งานให้เกิดประโยชน์และเป็นผลสัมฤทธิ์

การจัดการความรู้ เป็นแนวทางหนึ่งที่จะส่งเสริมให้เกิดการขับเคลื่อนสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งถือเป็นเครื่องมือในการสนับสนุนและปฏิบัติงานอันเกิดจากการเก็บ การจัดระบบและพัฒนาความรู้และสร้างสรรค์ให้เป็นนวัตกรรม โดยนำเอาเทคโนโลยีสารสนเทศ (information technology) เข้ามาช่วยจัดการ ทำให้เกิดความสะดวก รวดเร็วและเข้าถึงได้อย่างกว้างขวาง

4. แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการความรู้

การศึกษาองค์การสมัยใหม่ได้เริ่มต้นประมาณปลายศตวรรษที่ 18 และเริ่มมีการศึกษาอย่างเป็นระบบมากขึ้นตั้งแต่ต้นศตวรรษที่ 19 นับตั้งแต่นั้นมาการศึกษาองค์การก็ได้เกิดขึ้นอย่างแพร่หลายในสาขาวิชาต่าง ๆ ปรากฏการณ์เช่นนี้ได้เกิดขึ้นพร้อม ๆ กับกระบวนการการเป็นสังคมสมัยใหม่ (Modernization) ซึ่งเป็นสังคมที่มนุษย์มีแนวโน้มอาศัยและใช้ชีวิตในองค์กรมากขึ้นทุกขณะ จนมีการกล่าวกันว่ามนุษย์องค์การ ไม่ว่าพวกเขาจะชอบหรือไม่ก็ตาม มนุษย์จำนวนมากใช้เวลาในองค์กรอย่างน้อยหนึ่งในสามของเวลาในชีวิตประจำวัน และมีไม่น้อยที่ใช้เวลามากกว่านั้น การใช้

ชีวิตในการองค์การของมนุษย์เช่นนี้ ทำให้องค์การเป็นแหล่งที่บันทึงทั้งความสุขและความขมขื่นให้กับมนุษย์ องค์การเป็นสิ่งที่มนุษย์สร้างขึ้นมาเพื่อใช้ในการบรรลุวัตถุประสงค์บางอย่าง แต่ในขณะเดียวกันมนุษย์ก็ตกอยู่ภายใต้อิทธิพลขององค์การด้วยเช่นเดียวกัน การศึกษาเพื่อทำความเข้าใจองค์การและการจัดการมนุษย์ในองค์การจึงเป็นเรื่องที่ท้าทายเป็นอย่างยิ่ง (พิชาย รัตนดิลก ณ ภูเก็ต, 2552: 1)

การจัดการความรู้ (Knowledge Management) และองค์การแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) เป็นเรื่องที่มีความสัมพันธ์กันอย่างยิ่ง เนื่องจากแนวคิดในการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้คือการที่จะทำให้คนในองค์การเรียนรู้ปัจจัยต่าง ๆ ทั้งจากภายในและภายนอกเพื่อนำมาใช้ในการพัฒนานตนเองและการดำเนินงานขององค์การ หรือกล่าวได้ว่าเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ที่มีการปรับเปลี่ยนและค้นหาวิธีทางใหม่ๆ ในการผลิตผลิตภัณฑ์หรือบริการ อันจะนำมาซึ่งการเพิ่มประสิทธิผลในการดำเนินงานขององค์การ ทั้งนี้การที่องค์การจะสามารถเรียนรู้เพื่อพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้นต้องมีการจัดการความรู้ควบคู่ไปด้วยเสมอ (สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ, 2548: 25-26)

การจัดการความรู้มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของการจัดการความรู้ไว้ดังต่อไปนี้ คือ เกรย์ เดนแฮม (Grey Denham) ให้ความหมายของการจัดการความรู้ “เป็นการประเมินทุนทางปัญญาที่เป็นจุดเด่นที่ต้องวิเคราะห์และมีศักยภาพอันเงื่อนไขของการเผยแพร่ความรู้ไปยังผู้ใช้เพื่อเป็นการป้องกันทุนทางปัญญาที่จะถดถอยลง จึงต้องแสวงหาโอกาสในการตัดสินใจให้ดีขึ้นในเรื่องสินค้าและบริการ ผ่านการเพิ่มทุนทางปัญญา เพิ่มคุณค่าและความยืดหยุ่น” (ชัชวาล วงษ์ประเสริฐ, 2548: 20) ทาเคอุชิ และโนนากะ (Takeuchi & Nonaka) ได้กล่าวถึงความหมายของการจัดการความรู้ว่า “หมายถึง กระบวนการในการสร้างความรู้ใหม่อย่างต่อเนื่อง เผยแพร่ความรู้ทั่วองค์กรและนำไปเป็นส่วนประกอบสำคัญของผลิตภัณฑ์บริการ เทคโนโลยี และระบบใหม่ ๆ” (ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์, 2552: 45)

การจัดการความรู้เป็นการดำเนินการอย่างน้อย 6 ประการต่อความรู้ (1) การกำหนดความรู้หลักที่จำเป็นหรือสำคัญต่องานหรือกิจกรรมของกลุ่มหรือองค์กร (2) การเสาะหาความรู้ที่ต้องการ (3) การปรับปรุง ดัดแปลงหรือสร้างความรู้บางส่วน (4) การประยุกต์ใช้ความรู้ในกิจการงานของตน (5) การนำประสบการณ์จากการทำงานและการประยุกต์ใช้ความรู้มาแลกเปลี่ยนเรียนรู้และสกัด “ขุมความรู้” ออกมาบันทึกไว้ (6) การจัดบันทึก “ขุมความรู้” และ “แก่นความรู้” สำหรับไว้ใช้งานและปรับปรุงเป็นชุดความรู้ที่ครบถ้วนลุ่มลึกและเชื่อมโยงมากขึ้น เหมาะต่อการใช้งานมากยิ่งขึ้น โดยที่การดำเนินการ 6 ประการนี้บูรณาการให้เป็นเนื้อเดียวกัน (วิจารณ์ พานิช, 2551: 3)

5. ประเภทของความรู้และแหล่งความรู้ในองค์กร

Dr.Ryoko Toyama (Associate Professor, Graduate School of Knowledge Science, Japan Advanced Institute of Science and Technology) ได้แบ่งความรู้ตามความสามารถในการถ่ายทอดออกเป็น 2 ประเภท ดังนี้

1. Tacit Knowledge เป็นความรู้ที่อยู่ในสมองคน ได้มาจากการประสบการณ์ สัญชาตญาณ หรือพรสวรรค์ ส่วนหนึ่งยากต่อบรรยายเป็นถ้อยคำ หรือสูตรสำเร็จ ขึ้นอยู่กับความเชื่อและทักษะเชิง

วิชาการของบุคคลที่จะกลั่นกรอง ความรู้ชนิดนี้สามารถพัฒนาและแบ่งปันกันได้ และเป็นความรู้ที่จะทำให้เกิดการได้เปรียบในการแข่งขัน บางแหล่งข้อมูลเรียกความรู้ชนิดนี้ว่า ภูมิปัญญา

2. Explicit Knowledge เป็นความรู้ที่เป็นเหตุเป็นผล สามารถบรรยาย หรือถอดความออกมาได้ในรูปของทฤษฎี การแก้ไขปัญหา คู่มือ และฐานข้อมูล เป็นลักษณะของความรู้ที่ทุกคนสามารถเข้าถึงหรือหาซื้อได้

นอกจาก 2 ประเภท ข้างต้น มีความรู้อีกลักษณะหนึ่งซึ่งนักวิชาการบางท่านได้เพิ่มเติมขึ้นมา ได้แก่ Implicit knowledge จัดเป็นความรู้ภายในองค์กรที่อาจจะไม่เห็นชัดเจน เช่น กระบวนการปฏิบัติงานกฎระเบียบข้อบังคับ เป็นต้น

6. การจัดการความรู้

ด้วยวัฒนธรรมการทำงานขององค์กรไม่เอื้อต่อการพัฒนาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ บุคลากรส่วนใหญ่ไม่รู้วิธีการเรียนรู้ที่หลากหลาย โดยเฉพาะคนที่อายุน้อยค่อนข้างมากจะทำงานตามหน้าที่ที่เคยปฏิบัติ ทำให้ขาดความกระตือรือร้น และความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเองอย่างจริงจัง องค์กรขาดความต่อเนื่องในการเชื่อมโยงความรู้ระหว่างบุคลากรแต่ละรุ่น หรือกลุ่มวัยที่ต่างกัน รศ.ดร. เอื้อเงิน ปิ่นเงิน และรศ. ยืน ภู่วรรณ ได้กล่าวถึง สาเหตุการคิดการจัดการความรู้ เรื่องนี้ว่า

“สารสนเทศล้น กระจัดกระจาย และจัดเก็บอยู่ในแหล่งเก็บที่หลากหลาย ที่สำคัญยิ่งไปกว่านั้นคือ เรามีข้อมูลมากมาย แต่ความรู้มีน้อย ในยามที่ต้องการข้อมูลการตัดสินใจ การรวบรวมข้อมูลได้ไม่เต็มประสิทธิภาพ และไม่ครบถ้วน อีกทั้งใช้เวลาค้นหามานาน การจัดการความรู้อย่างเป็นระบบจะช่วยให้ปัญหาดังกล่าว บรรเทาลงหรือหมดไป ยิ่งไปกว่านั้นการก้าวเข้าสู่สังคมภูมิปัญญาและความรอบรู้ เป็นแรงผลักดันทำให้องค์กรต้องการพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Enterprise) เพื่อสร้างความคุ้มค่าจากภูมิปัญญาและความรอบรู้ที่มีอยู่ เปลี่ยนสินทรัพย์ทางปัญญาให้เป็นทุน ด้วยการจัดการความรู้และภูมิปัญญา ซึ่งมีผลให้เกิดการเปลี่ยนรูปแบบการทำงานให้เป็นแบบ Knowledge Worker ด้วย

ขั้นแรกที่จะนำไปสู่การจัดการความรู้ คือการจัดเก็บข้อมูลไว้ในคลังข้อมูล (Data Warehouse) ที่มีการวิเคราะห์ประมวลผล คัดกรองข้อมูล (Data Mining) เพื่อให้ได้ความรู้ที่น่าสนใจ ได้แก่ กฎ ระเบียบ หรือลักษณะที่เกิดขึ้นเป็นประจำ รูปแบบ หรือสิ่งผิดปกติ จากข้อมูลที่เก็บไว้ในฐานข้อมูลขนาดใหญ่”

จากที่ทั้งสองท่านกล่าว ก็เพื่อให้ความรู้ในองค์กรมีการจัดเก็บอย่างเป็นระบบ และสามารถเรียกใช้หรือสืบค้นได้ ด้วยแนวความคิดนี้การจัดการความรู้จึงเกิดขึ้น นั้นหมายถึง ความสามารถในการจัดการความรู้ โดยรวบรวมความรู้ทั้งสองประเภทให้เกิดประโยชน์กับองค์กร ทั้งนี้เพราะองค์กรเป็นผู้ที่ลงทุน ที่ก่อให้เกิดความรู้ในการทำงานของพนักงานแต่ละคน และเมื่อพนักงานเหล่านั้นลาออก ความรู้ตรงจุดนั้นก็จะหายไปพร้อมกับพนักงานคนนั้น ความรู้เป็นสินทรัพย์ที่มีค่าที่สุดขององค์กร องค์กรต้องเสริมสร้างและรักษาไว้ซึ่งความสามารถขององค์กรในการทำให้งานการเรียนรู้เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง และสร้างสรรค์ความรู้ใหม่ เพื่อเพิ่มคุณค่าของกิจการภายในองค์กร สำนักงานคณะกรรมการ

พัฒนาระบบราชการ (กพร.) กำหนดให้การจัดการความรู้เป็นส่วนหนึ่งของตัวชี้วัดในการประเมินหน่วยงานราชการ

7. แนวคิดและกระบวนการในการจัดการความรู้แนวพุทธ

7.1 การจัดการความรู้ตามแนวคิดทั่วไป

กระบวนการจัดการความรู้ นั้น มีองค์ประกอบหลักก็คือ ระบบการสร้างฐานความรู้ การรวบรวม การจัดเก็บ การค้นหา การเผยแพร่ และการถ่ายทอดแบ่งปัน มีผู้รู้ที่ศึกษาค้นคว้าด้านนี้หลายท่านด้วยกัน และได้สร้าง Model ในการนำไปสู่การสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ไม่ว่าจะเป็นแนวความคิดของ Michael J. Marquardt, David A. Gavin, Peter M. Senge หรือ ดร.ประพนธ์ ภาสขยัต ก็ขอเสนอแนวคิดท่านผู้รู้ เพื่อให้ท่านได้ศึกษาเป็นแนวทางพอสังเขปดังนี้

แนวคิดของท่านอาจารย์ ดร. ประพนธ์ ภาสขยัต แห่งสถาบันส่งเสริมการจัดการความรู้เพื่อสังคม (สคส.) ที่ได้นำเสนอ TUNA Model หรือ KM Model “ปลาหู” ซึ่งประกอบด้วย 3 ส่วนคือ ส่วนที่หนึ่ง Knowledge Vision (KV) มีส่วนหัว ส่วนตา มองว่ากำลังจะไปทางไหน ต้องตอบได้ว่า “ทำ KM ไปเพื่ออะไร” ความสนใจร่วมหรือปัญหาร่วมของชุมชนในองค์กร

ส่วนที่สอง Knowledge Sharing (KS) ส่วนกลางลำตัว ส่วนที่เป็น “หัวใจ” ให้ความสำคัญกับการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ช่วยเหลือ เกื้อกูลซึ่งกันและกัน (Share & Learn) ถ้าไม่สามารถทำให้รู้สึกรักและปรารถนาดีต่อกันด้วยความจริงใจได้ ใจใคร่ก็บังคับใครไม่ได้

ส่วนที่สาม Knowledge Assets (KA) เป็นส่วนขุมความรู้ที่ทำให้มีการนำความรู้ไปใช้งาน และมีการต่อยอดยกระดับขึ้นไปเรื่อย ๆ

7.2 การจัดการความรู้ตามแนวพุทธ

การจัดการความรู้ (Knowledge Management) เป็นกระบวนการแนวความคิดที่กำลังได้รับความนิยมอย่างมากในโลกแนวความคิดหนึ่งการจัดการความรู้ในพระพุทธศาสนามีวิธีการศึกษาใกล้เคียงกัน กับตามแนวคิดและทฤษฎีการจัดการความรู้ทั่วไปแต่มีเป้าหมายในการศึกษาของพระพุทธศาสนาคือแตกต่างกัน กล่าวคือ การจัดการความรู้ตามแนวคิดและทฤษฎีการจัดการความรู้ทั่วไปหาการศึกษาเรื่องความรู้ ส่วนการจัดการความรู้ในทางพระพุทธศาสนาเป็นการศึกษาเรื่องที่เกี่ยวข้องกับปัญญา ซึ่งเป็นหลักการจัดการความรู้ที่มีเป้าหมายมุ่งประโยชน์ความสุขในปัจจุบัน ความสุขในอนาคต และความสุขในการบรรลุธรรมดังนั้นจึงมีคาสองคาที่ต้องทำความเข้าใจก็คือคำว่าความรู้ กับคำว่า ปัญญา

พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต) (พระธรรมโกศาจารย์ ได้กล่าวว่าเราต้องเห็นตรงกันก่อนว่า ปัญญาคืออะไร คำว่า ปัญญาในภาษาไทยหมายถึงความรู้ (Knowledge) และความรอบรู้ (Wisdom) ตรงนี้แหละที่เราใช้คากากวม ความรู้ทั่วไป (Knowledge) เราก็เรียกว่าปัญญา ดังข้อความที่ว่า “ทรัพย์นี้มีไกล ใครปัญญาไว หาได้บ่นาน ทัวแคว้นดินแดน มีสินทุกสถาน ผู้ใดเกียจค่าน บ่พานพบเลย” ในภาษาอังกฤษเราใช้คำว่าความรู้ต่างจากคำว่าปัญญานั้นคือความรู้หมายถึงสุตะ (Knowledge) ส่วนคำว่าปัญญามีความฉลาดรอบรู้ (Wisdom)

ความรู้คืออะไร ต่างจากปัญญาอย่างไร พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถานให้คำนิยามคำว่าความรู้ไว้ว่า “เป็นสิ่งที่สั่งสมมาจากการศึกษาเล่าเรียนค้นคว้าและประสบการณ์รวมทั้งความสามารถเชิงปฏิบัติหรือทักษะ เป็นความเข้าใจหรือสารสนเทศที่ได้จากประสบการณ์” อาจกล่าวได้ว่าความรู้ต้องเกี่ยวกับสารสนเทศหรือ Information นั่นคือความรู้เป็นเรื่องของการรับข้อมูลข่าวสารบวกลบสร้างประสบการณ์ ดังที่การเรียนในมหาวิทยาลัยนี้ทำให้ได้ข้อมูลข่าวสารหรือ Information จากครูบาอาจารย์และตำรา ท่านเรียกว่าได้สาระคือการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร

ปัญญาไม่ได้ขึ้นอยู่กับข้อมูลข่าวสารหรือ Information เพียงอย่างเดียว ปัญญาไปไกลกว่าการจัดระบบข้อมูลข่าวสาร การรับข้อมูลข่าวสาร ท่านเรียกว่าสัญญาคือความจำได้หมายรู้ สัญญาเป็นความรู้ชั้นจาคือ รู้เท่าที่เห็น เข้าใจเท่าที่ฟัง เวลาที่เราจัดการเรียนการสอนให้นักศึกษา บางทีผู้เรียนก็ได้แค่สัญญาคือ ความจำ เขาไม่ได้ปัญญาคือ ปัญญา ในพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถานหมายถึง “ความรอบรู้ ความรู้ทั่ว ความฉลาดเกิดแต่เรียนและคิด” การเรียนมากได้ข้อมูลมากเป็นความรู้แต่ยังไม่ใช่ปัญญา ปัญญาเป็นความฉลาดรอบรู้ที่เกิดจากการเรียนและการคิด ส่วนคำว่าปัญญาในภาษาบาลีแปลว่า “รู้รอบ-รู้ลึก”

ปัญญาที่แปลว่า “รู้รอบ” หมายถึงความ รอบรู้อย่างเป็นระบบชนิดที่มองเห็นความสัมพันธ์เชื่อมโยงของสรรพสิ่ง ปัญญา หรือความ รอบรู้ชนิดนี้ตรงกับภาษาอังกฤษว่า Wisdom ซึ่งแต่เดิมเป็นศัพท์ทางศาสนาที่มักใช้ในความหมายว่า เห็นความเชื่อมโยงหรือความสัมพันธ์ (relationship) ระหว่างมนุษย์กับพระเจ้า ส่วนทางพระพุทธศาสนาใช้คำว่า ปัญญาหรือความรอบรู้ในความหมายว่า รู้เห็นปฏิจกสมุปปาท คือมองสรรพสิ่งเชื่อมโยงเป็นหนึ่งเดียวแบบองค์รวม คนที่มีปัญญาแบบนี้เมื่อได้ฟังเพียงนิดเดียวก็สามารถเชื่อมโยงกับสิ่งที่เคยรู้มาก่อนได้ นี่เรียกว่าเห็นความสัมพันธ์ เค้ามองกว้างไกลจึงเห็นความเป็นเหตุเป็นผลในเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น คือเห็นเหตุแล้วก็สามารถคาดว่าผลอะไรจะตามมา หรือเห็นผลแล้วก็บอกได้ว่ามาจากสาเหตุอะไรนอกจากนี้ พระพุทธศาสนายังใช้คำว่า ปัญญาในความหมายว่า “รู้ลึก” คือความสามารถที่จะหยั่งรู้ลักษณะด้านในของสิ่งทั้งหลาย ซึ่งตรงกับภาษาอังกฤษว่า Insight แปลว่า มองด้านในดังที่ปัญญาในวิปัสสนาทำให้รู้แจ้งไตรลักษณ์ คืออย่างรู้ธรรมชาติของสรรพสิ่งว่าไม่เที่ยง (อนิจจัง) ทนอยู่ในสภาพเดิมไม่ได้ (ทุกขัง) และปราศจากแก่นสาร (อนัตตา) หรือว่างเปล่าในภายใน (สญญตา)

นอกจากนี้ ปัญยายังหมายถึงความรู้ลึกคือมองทะลุไปถึงด้านใน (Insight) โดยไม่ติดอยู่กับสิ่งผิวเผินภายนอก การรู้จักคนคนหนึ่งเพียงผิวเผินโดยจาชื่อและจาใบหน้าอย่างนี้เป็นความรู้แบบسطะ ดังกล่าวไว้ว่า “รู้หน้าไม่รู้ใจ” เพราะเราบอกไม่ได้ว่า คนนี้เป็นคนอย่างไร เราไว้วางใจเขาได้หรือไม่การที่เรารู้ไปถึงความคิดและอหยาตยส่วนลึกของเขา เรียกว่าปัญญาคือความรู้ลึก ผู้บริหารต้องมีปัญญาอย่างนี้จึงจะสามารถใช้คนให้เหมาะกับงาน เหมือนอย่างที่ยกเบ้งจู้จักอหยาตยของกวนอูว่าเป็นคนกตัญญู จึงกล้าส่งกวนอูไปดักจับโจโฉที่แตกทัพมา เพราะรู้ว่าถึงอย่างไร กวนอูก็ต้องปล่อยโจโฉเพราะกวนอูยังติดหนี้บุญคุณกับโจโฉเพราะฉะนั้น ปัญญาเป็นเรื่องของการอย่างรู้ลึกไปถึงเบื้องหลังแห่งปรากฏการณ์สิ่งทั้งหลายอาจดูเหมือนคงที่ถาวร แต่ในความเป็นจริง ทุกสิ่งเปลี่ยนแปลงไปทุกขณะ ปัญญาที่ยังเห็นความเปลี่ยนแปลง จัดเป็นวิปัสสนาปัญญาใน

พระพุทธศาสนา ปัญญาแบบนี้แหละที่รู้แจ้งไตรลักษณ์ แล้วทำให้เกิดการปล่อยวาง ดังกล่าวที่ว่า “รู้แล้วละ รู้แล้ววาง” ซึ่งเป็นปัญญาที่นำไปสู่ความหลุดพ้นทุกขในพระพุทธศาสนา ต่อให้คนเรามีความรู้ข้อมูลข่าวสารมากจนเป็นพหูสูตร ก็ไม่อาจดับทุกข์ได้ด้วยความรู้เพียงแค่นั้น พหุสัจจะหรือความรู้มากแต่ปรับใช้แก้ปัญหาไม่ได้ก็ไม่มีประโยชน์อันใด เข้าทานองที่ว่า ความรู้ท่วมหัวเอาตัวไม่รอด รวมคำว่า ปัญญาเป็นทั้งความรู้รอบและความรู้สึก บอกเกิดแห่งปัญญามาจาก 3 แหล่งด้วยกัน ดังนี้

1. ปัญญาที่เกิดจากการรับข้อมูลข่าวสารและการศึกษาเล่าเรียนกับครูบาอาจารย์ เรียกว่า สุตมยปัญญา คือปัญญาที่เกิดจากการรับข้อมูลข่าวสารจากภายนอก แล้วนำมาจัดระบบ คือเชื่อมโยงข้อมูลข่าวสารเข้าด้วยกัน จนเกิดความรู้รอบและรู้สึก ปัญญาประเภทนี้อาศัยความจำเป็นสำคัญ เราเรียกคนที่อ่านมากฟังมากและจำได้มากกว่าพหูสูตร คือผู้คงแก่เรียน

2. ปัญญาที่เกิดจากการคิดเรียกว่า จินตามยปัญญา ปัญญาประเภทนี้เกิดจากการคิดวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลข่าวสารที่เราได้รับมาจากสุตะ แล้วย่อยให้เป็นความคิดของเราเอง ภาษาวรรณกรรมเรียกว่า Internalization แปลว่า ให้นำมันมาหยาแล้วกลายเป็นเรา การศึกษาที่เน้นการท่องจำมากเกินไป จะขาดทักษะในการคิด เพียงการท่องจำตารามาพูดก็เหมือนการกลืนอาหารโดยไม่มีการบดเคี้ยว ซึ่งไม่ได้ทำให้ได้ประโยชน์อะไร ขงจื้อจึงกล่าวว่า เรียนโดยไม่คิดเสียเวลาเรียน คิดโดยไม่เรียนเข้ารกเข้าพง

3. ปัญญาที่เกิดจากการฝึกหัดปฏิบัติเรียกว่า ภาวนามยปัญญา วิปัสสนาญาณที่เห็นไตรลักษณ์ ซึ่งเกิดจากการฝึกหัดปฏิบัติวิปัสสนากรรมฐาน จัดเป็นภาวนามยปัญญา อย่างไรก็ตาม นักวิชาการสมัยปัจจุบันรู้จักปัญญาประเภทนี้ในนามของทักษะ การที่เราเขียน ก ไก่ ข ไข่ ได้ทุกวันนี้โดยไม่ต้องท่องจำเลยก็เพราะเรามีภาวนามยปัญญาโดยอนุโลม การเรียนภาษาต่างประเทศจนกระทั่งพูดจาสนทนากับชาวต่างชาติได้คล่องแคล่วชำนาญถือว่ามีทักษะคือภาวนามยปัญญาในด้านภาษา การศึกษาสมัยนี้ต้องสอนผู้เรียนให้แสวงหาปัญญาคบทั้งสามขั้นตอนนี้คือมีทั้งรู้จำ รู้คิด และรู้ทำ นั่นคือความรู้จากสุตะ ความรู้คิดมาจากจินตา และความรู้ที่มาจากภาวนา

พระพุทธเจ้าท่านเป็นยอดแห่งนักบริหาร นับตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบันยังไม่มีนักบริหารคนใดที่เหนือกว่าพระองค์เลย การบริหารจัดการความรู้ที่หลายคนคิดว่าเป็นของใหม่นั้น ความจริงพระพุทธเจ้าได้ทำมาก่อนแล้ว และการบริหารจัดการความรู้ของพระองค์นับได้ว่าประสิทธิผลดีเยี่ยมไม่แพ้ทฤษฎีของใคร หากพิจารณาตัวองค์กรพุทธศาสนานั้น ก็จะเห็นว่า องค์กรของพุทธ เป็นองค์กรแห่งความรู้โดยตรง เพราะคำว่า “พุทธ” ก็หมายถึง “รู้” อยู่แล้ว การดำเนินการทุกอย่างจึงเป็นไปเพื่อการเข้าถึงความรู้ และไม่ใช่ว่าเป็นความรู้ธรรมดาเพียงอย่างเดียวเท่านั้น ยังเป็นความรู้อันสูงส่งที่จะช่วยให้มนุษย์หลุดพ้นจากวังวนของความทุกข์ทั้งหลายทั้งปวง ความรู้ประเภทนี้เป็นการเข้าใจกฎเกณฑ์ของธรรมชาติและการปฏิบัติต่อกฎเกณฑ์นั้นอย่างถูกต้องนั่นเองหากมองในแง่ขององค์กรพุทธ จึงเป็นองค์กรแนวหน้าของทุกยุคทุกสมัย รวมถึงสมัยนี้ และสมัยหน้าต่อ ๆ ไปด้วย

พุทธวิธีการจัดการความรู้ พอที่จะยกตัวอย่างให้เห็นได้ง่ายๆ เริ่มตั้งแต่ตอนที่พระพุทธเจ้าได้ตรัสรู้แล้ว ท่านก็ทรงเริ่มประกาศพระพุทธศาสนา ซึ่งก็คือการแบ่งปันความรู้ที่พระองค์มีอยู่สู่

ประชาชนนั่นเอง พระองค์ทรงใช้เวลาตลอดหน้าฝนแรกรวบรวมพระสาวกได้ 60 รูป แล้วทรงอบรมคุณธรรมแก่ท่านเหล่านั้นอย่างเพียงพอที่จะแยกย้ายกันออกไปประกาศพระศาสนา พอหมดหน้าฝนดินฟ้าอากาศแห้งก็ได้ทรงเรียกพระสาวกเหล่านั้นมาประชุม แล้วรับสั่งให้แยกย้ายไปประกาศพระพุทธศาสนาในภูมิภาคต่าง ๆ โดยพระองค์ได้ตรัสสั่งว่า “ดูกรภิกษุทั้งหลาย เราพ้นแล้วจากบ่วงทั้งปวงทั้งที่เป็นของทิพย์ ทั้งที่เป็นของมนุษย์ แม้พวกเธอก็พ้นแล้วจากบ่วงทั้งปวงทั้งที่เป็นทิพย์ ทั้งที่เป็นมนุษย์ (เช่นกัน) พวกเธอทั้งหลายจงเที่ยวจาริกไป เพื่อประโยชน์และความสุขแก่ชนหมู่มาก เพื่ออนุเคราะห์ชาวโลก เพื่อประโยชน์เกื้อกูลและความสุขแก่ทวยเทพและมนุษย์, พวกเธออย่าได้ไปรวมโดยทางเดียวกันสองรูป, จงแสดงธรรมงามในเบื้องต้น งามในท่ามกลาง และงามในที่สุด, จงประกาศพรหมจรรย์พร้อมทั้งอรรถ พร้อมทั้งพยัญชนะ ครบบริบูรณ์ บริสุทธิ, สัตว์ทั้งหลายจากพวกที่มีธูสีคือกิเลสน้อยมีอยู่, แต่เพราะไม่ได้ฟังธรรม ย่อมเสื่อม, ผู้รู้ทั่วถึงธรรม จักมี ดูกรภิกษุทั้งหลายแม้เราก็จักไปตำบลอรุเวลาเสนาณิคม เพื่อแสดงธรรม”

พระดำรัสนี้ แสดงให้เห็นอย่างชัดเจนว่า พระองค์ได้ถ่ายทอดความรู้ให้จนภิกษุเหล่านี้กลายเป็นผู้เชี่ยวชาญและได้ส่งภิกษุเหล่านี้ไปในทิศต่าง ๆ เพื่อแบ่งปันความรู้ต่อไปศาสนของพระพุทธศาสนาจึงถูกเผยแผ่ต่อไปอย่างไม่หยุดยั้ง จนกระทั่งปัจจุบัน

สิ่งที่แสดงให้เห็นชัดในวิธีการจัดการความรู้ของพุทธศาสนาไม่ว่าผู้ใดจะจบการศึกษาในระดับใดก็ตาม หลังจากเข้ามาบวชแล้ว จะต้องให้อยู่กับอุปัชฌาย์อย่างน้อย 5 ปี ซึ่งในระหว่างที่อยู่กับอุปัชฌาย์นี้ ก็จะได้เรียนรู้สิ่งต่าง ๆ มากมายเพราะพระอุปัชฌาย์มีหน้าที่การคอยดูแลอบรมสั่งสอนให้ความรู้แก่ศิษย์ เกี่ยวกับการดำรงชีวิตของพระภิกษุ และพระธรรมคาสอนต่าง ๆ รวมถึงวิถีปฏิบัติเพื่อเข้าถึงหลักธรรมนั้นด้วย จึงเรียกได้ว่า วิธีการดังกล่าวนี้ก่อให้เกิดการถ่ายทอดความรู้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งความรู้ซ่อนเร้น (Tacit Knowledge เป็นความรู้ที่แฝงอยู่ในตัวคน เป็นประสบการณ์ที่สั่งสมมายาวนาน เป็นภูมิปัญญา) และความรู้เด่นชัด (Explicit Knowledge เป็นความรู้ที่อยู่ในรูปแบบที่เป็นเอกสาร หรือวิชาการ อยู่ในตำรา คู่มือปฏิบัติงาน) เพราะอุปัชฌาย์จะสอนทั้งปรีดีและปฏิบัติไปพร้อม ๆ กัน จึงทำให้ได้เรียนรู้ทั้งทฤษฎีและการปฏิบัติไปด้วย ส่วนผู้ที่เข้ามาเป็นอุปัชฌาย์ได้ก็มีการกำหนดคุณสมบัติชัดเจน จึงนับว่าเป็นผู้มีความรู้ความสามารถเชื่อถือได้ หากเทียบกับองค์กรสมัยใหม่ก็เรียกได้ว่า เป็นผู้เชี่ยวชาญ นั่นเอง

ในการแลกเปลี่ยนความรู้ และประสบการณ์แก่กันและกันนั้น พระพุทธเจ้าก็มีแนวทางชัดเจน เน้นให้หมั่นประชุมกัน และให้ประชุมกันในทางที่ดีที่ชอบ ประกอบด้วยสารประโยชน์ เช่น ประชุมกันเพื่อสนทนาธรรมวินัย เป็นต้น สาวกจึงได้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี จนกระทั่งถึงปัจจุบัน และไม่เพียงเท่านั้น พระพุทธเจ้ายังได้สร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งการแลกเปลี่ยนความรู้ไว้เป็นอย่างดีเยี่ยม ทุกคนในองค์กรส่วนใหญ่จะมีความไว้วางใจซึ่งกันและกันเมื่อเป็นเช่นนี้การแลกเปลี่ยนความรู้จึงเกิดขึ้นได้ง่าย

นอกจากนั้นก็ยังมีการสอนที่ช่วยกระตุ้นให้เกิดการแบ่งปันความรู้ด้วย เช่น ท่านได้สอนไว้ว่า “การให้ธรรมเป็นทานชนะการให้ทั้งปวง” นั่นก็หมายความว่า หากเรามีความรู้แล้วเราแบ่งปันให้ผู้อื่นมากเท่าใด เราก็ยิ่งได้บุญมากเท่านั้น ทุกคนจึงอยากที่จะแบ่งปันความรู้ และคอยระมัดระวังที่จะไม่ให้

ความรู้ผิด ๆ แก่ผู้อื่น เพราะการให้ความรู้ที่ผิดนับว่าเป็นการกระทำความบาปอันยิ่งใหญ่ คาสอนแบบนี้จึงเป็นสิ่งที่เอื้อให้เกิดการแบ่งปันความรู้อย่างมีประสิทธิภาพ ในปัจจุบันหลายองค์กรมีปัญหาเกี่ยวกับวัฒนธรรมที่พนักงานขาดความเชื่อถือ และไว้วางใจซึ่งกันและกัน เนื่องจากการถ่ายทอดความรู้นั้นทั้งผู้ถ่ายทอดและรับการถ่ายทอดจะต้องมีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน การถ่ายทอดความรู้จึงจะประสบผล ในองค์การที่มีวัฒนธรรมของการแก่งแย่งชิงดี หรือบรรยากาศของการเป็นศัตรูระหว่างบุคลากรภายใน ย่อมยากที่จะเกิดการถ่ายทอดความรู้ เนื่องจากแต่ละฝ่ายต่างไม่ไว้วางใจ และเกิดความหวาดระแวงที่จะถ่ายทอดความรู้ระหว่างกัน

ในพุทธศาสนาไม่ได้มีเฉพาะการจัดการความรู้เท่านั้นยังมีการวัด หรือประเมินความรู้ (Measuring Knowledge) ด้วย การวัดความรู้นี้ทำให้รู้ว่า พระรูปใดมีความรู้มากน้อยขนาดไหน โดยเฉพาะความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติธรรมและการเข้าถึงธรรมที่พระพุทธเจ้าทรงตรัสสอนไว้ เกณฑ์ที่ใช้วัด ท่านแบ่งไว้ดังนี้ ระดับปุถุชน ระดับโสดาบัน ระดับสกิทาคามี ระดับอนาคามี และระดับอรหัตต์ ซึ่งแต่ละระดับก็มีเกณฑ์วัดที่ชัดเจนว่า ต้องละกิเลสอะไรบ้าง หากเป็นปุถุชนคนธรรมดาทั่วไปที่ยังละกิเลสไม่ได้แต่ก็ควรมีศีล 5 เป็นอย่างต่ำ หากเป็นพระโสดาบัน ก็ต้องสามารถละสัkkายทิฏฐิ วิจิกิจฉา และสัสสัปปตปราคาสได้หากเป็นพระสกิทาคามีก็ต้องละสัkkายทิฏฐิ วิจิกิจฉา สัสสัปปตปราคาส โลภะ โทสะ และโมหะบางส่วนให้จางไปอีกจนถึงกับมีจิตใจสูง มีความผูกผันอาศัยอยู่ในกามภพแต่เพียงเล็กน้อยที่สุด หากเป็นพระอนาคามี ก็ต้องละกิเลสขั้นต้นได้อย่างพระสกิทาคามีทั้งหมด แล้วก็ยังต้องละกามราคะ และภริยะได้ด้วย เมื่อถึงพระอรหัตต์ ก็ต้องละกิเลสได้ทั้งหมดมีจิตใจบริสุทธิ์ปราศจากกิเลสครอบงำทุกประการ นี่คือเกณฑ์วัดความรู้ของพระพุทธเจ้าที่ใช้มาจนกระทั่งถึงปัจจุบัน

องค์กรพุทธไม่เพียงแต่มีการจัดการความรู้ และการวัดมาตรฐานความรู้เท่านั้น ยังมีการสร้างคลังความรู้ด้วยซึ่งจะเห็นได้จากการทำสังคายนาที่มีมาตั้งแต่สมัยพุทธกาลและหลังพุทธกาล ในการสังคายนาแต่ละครั้ง จะมีการนิมนต์พระสงฆ์ที่มีความเชี่ยวชาญในเรื่องต่าง ๆ ทั้งภาคทฤษฎีและการปฏิบัติจำนวนมากมาร่วมสังคายนา เพื่อช่วยกันกลั่นกรองชำระสอบทานและจัดหมวดหมู่คำสอนของพระพุทธเจ้า แล้ววางลงเป็นแบบแผนอันหนึ่งอันเดียวกัน ซึ่งนั่นก็แสดงว่าคลังความรู้ได้เกิดขึ้นแล้ว และต่อมาจึงได้มีการจารึกคำสอนเหล่านั้นเป็นลายลักษณ์อักษรเรียกว่า พระไตรปิฎก ซึ่งนับว่าเป็นคลังความรู้อันยอดเยี่ยมที่ตกทอดมาจนกระทั่งถึงปัจจุบัน คลังความรู้นี้ได้ถูกแปลเป็นภาษาต่าง ๆ มากมาย และในปัจจุบันได้มีการจัดทำเป็นสื่อออนไลน์และใส่ไว้ในอินเทอร์เน็ต เพื่อความสะดวกในการสืบค้น เมื่อเป็นเช่นนี้พุทธศาสนาจึงนับว่าได้ทำ KM อย่างสมบูรณ์มานานแล้ว และมีคลังความรู้ที่ดีเยี่ยมทุกคนสามารถที่จะศึกษาค้นคว้าได้ตลอดเวลา (พระมหาบุญมี มาลาวชิโร, 2553: 137-144)

8. บทสรุป

การเปลี่ยนแปลงของโลกยุคปัจจุบันและโลกของการทำงาน รวมทั้งปัญหาในการทำงานในปัจจุบัน ผลักดันให้องค์กรต้องมีการค้นหา สร้าง รวบรวม กลั่นกรอง จัดเก็บ ความรู้อย่างเป็นระบบ เพื่อให้บุคลากรที่ ต้องการใช้เข้าถึงความรู้นั้นได้ตลอดเวลา บุคลากรทั้งผู้ปฏิบัติงานและผู้บริหารก็จะต้องมีการเรียนรู้ มีการสร้างและใช้ความรู้ในการทำงานอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง ซึ่งไม่เพียงจะช่วยให้องค์กรอยู่รอดปลอดภัยในโลกที่เปลี่ยนแปลงเร็วและมีการแข่งขันสูง ยังมีความเติบโตก้าวหน้าอย่างยั่งยืนอีกด้วย องค์กรจะต้องมองภาพรวมของปัจจัยแวดล้อมภายในที่ส่งผลกระทบต่อกระบวนการจัดการความรู้ แล้วนำกระบวนการบริหารจัดการการเปลี่ยนแปลงมาเชื่อมโยง เพื่อจะผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลง เสริมสร้างสภาพแวดล้อม ที่จะทำให้กระบวนการจัดการความรู้มีประสิทธิผล ดำเนินต่อไปได้อย่างต่อเนื่อง

เอกสารอ้างอิง

- ชัชวาล วงษ์ประเสริฐ. (2548). *การจัดการความรู้ในองค์กรธุรกิจ*. กรุงเทพมหานคร : ธรรมมลการพิมพ์.
- ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์. (2552). *องค์การแห่งความรู้ : จากแนวคิดสู่การปฏิบัติ*. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์รัตนไทร.
- พระมหาบุญมี มาลาวชิโร. (2553). *พุทธบริหาร สู่สุดยอดนักบริหารผู้ทรงภูมิที่ลุ่มน้อมรักและเทิดทูนอย่างจริงจัง*. กรุงเทพมหานคร : บริษัท ธิงค์ บิยอนด์บุ๊คส์ จำกัด.
- พิชาย รัตนดิลก ณ ภูเก็ต. (2552). *องค์การ และการบริหารจัดการ*. นนทบุรี : บริษัท ธิงค์ บิยอนด์บุ๊คส์.
- วิจารณ์ พานิช. (2551). *การจัดการความรู้ฉบับนักปฏิบัติ*. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพมหานคร : สุขภาพใจ.
- สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ. (2548). *การจัดการความรู้จากทฤษฎีสู่การปฏิบัติ*. กรุงเทพมหานคร : จีรวัดน์เอ็กซ์เพรส.
- Thomas H. Davenport, and Laurence Prusak. (2 0 0 0). *Working Knowledge : How Organization Manage What They Know*. 2nd edition. Boston. Massachusetts : Harvard Business School Press.

การทำงานเป็นทีมตามหลักพุทธธรรม

Teamwork according to the Buddhadhamma

Received : March 18, 2019

Revised : May 17, 2019

Accepted : June 30, 2019

ไพรัช ปานิชย์สกุลชัย¹

Pairat Panichsakulchai

บุญทัน ดอกไธสง²

Prof.Dr.Boonton Dockthaisong

บทคัดย่อ

การทำงานเป็นทีม จะทำให้งานที่ทำบรรลุเป้าหมายสำเร็จได้หรือไม่ขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการ ทั้งหัวหน้าทีม และ สมาชิกในทีม ซึ่งทุกคนในทีมจะต้องตระหนักและเห็นว่า ทุกคนในทีมเป็นส่วนสำคัญส่วนหนึ่งของทีม และมีเป้าหมายเดียวกันที่จะทำให้ทีมประสบผลสำเร็จ และทุกคนในทีม ทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข ซึ่งจะต้องอาศัยหลักพุทธธรรมทั้ง 5 หลัก ได้แก่ หลักพรหมวิหาร 4 , หลักสัปปุริสธรรม 7 , หลักอิทธิบาท 4 , หลักฆราวาสธรรม 4 และหลักสังคหวัตถุ 4 มาเป็นเครื่องนำทางที่จะทำให้ทุกคนทำงานเป็นทีมได้ประสบความสำเร็จ ทุกฝ่ายในทีม ทำงานร่วมกันอย่างมีความสุขกายสบายใจ เข้าใจกัน มีน้ำใจให้กัน รู้จักให้อภัย และคอยเป็นกำลังใจให้กัน จะทำให้ผลงานในทีมออกมาดี บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ประสบความสำเร็จ และทุกคนในทีมมีความสุขในการทำงานในทีม

คำสำคัญ : การทำงานเป็นทีม , หลักพุทธธรรม

¹ บริษัทเอ็มพี เติ้นท์ ธัญญบุรี จังหวัดปทุมธานี

² อาจารย์ประจำหลักสูตรบัณฑิตศึกษา คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราช

Abstract

Teamwork will make the work that is accomplished or not depends on many factors both the team leader and the team members, everyone in the team must realize and see that everyone in the team is an important part of the team. And have the same goal to make the team successful. And everyone in the team working together happily which must rely on the 5 main principles of Buddhism Four sublime states of mind, Sappurisdhamma 7, Iddhipada 4, Gharavasa-dhamma 4, And the Sangahavatthu 4 principles to be a navigation device that will make everyone work as a team, success, all parties in the team work together happily, comfortably, understand each other, have a good heart forgive and waiting to be encouraged will make the team work out well achieve the goals success and everyone in the team is happy to work in the team.

Keywords : Teamwork , Buddhadhamma

บทนำ

ในการทำงานเป็นทีม ต้องอาศัยการทำงานร่วมกันในแต่ละทีม เพื่อช่วยให้งานนั้นสำเร็จ ลุล่วงไปได้ด้วยดี ในทุกองค์กร ถ้าพนักงานในองค์กรแต่ละองค์กรนั้น ได้ตระหนักและเห็นว่าตัวเองเป็นส่วนสำคัญและเป็นส่วนหนึ่งของทีมจะทำให้เขาเหล่านั้น คำนึงถึงว่าจะทำอย่างไรให้ทีมของเรานั้น จะไปถึงจุดหมายได้สูงสุด และทีมจะประสบความสำเร็จ นอกจากทีมจะประสบความสำเร็จแล้ว ยังส่งผลดีต่อองค์กรของเราด้วย ซึ่งจะช่วยให้องค์กรที่เราอยู่นั้นประสบความสำเร็จได้โดยง่าย ซึ่งหัวใจสำคัญ ของการทำงานเป็นทีม นั้นมีหลายปัจจัย ในแต่ละองค์กร สิ่ง que ทุกคนในทีม นั้นจะต้องปฏิบัติ นั้นก็คือ ต้องเข้าใจซึ่งกันและกัน หากอยากที่จะประสบความสำเร็จในทีมและงานผ่านไปได้ด้วยดี แม้จะต้องเจอกับปัญหาและอุปสรรคมากมาย ทุกคนในทีมต้องมีความจริงใจให้กัน คอยช่วยเหลือซึ่งกันและกัน รวมไปถึงการมีน้ำใจซึ่งกันและกัน รู้จักให้อภัยและคอยเป็นกำลังใจในการทำงาน หากเพื่อนร่วมทีม นั้นรู้สึกท้อในการทำงานบ้างในบางครั้ง เชื่อว่าในแต่ละองค์กรหรือว่าในแต่ละทีม นั้น ต้องมีปัญหาเกิดขึ้นและให้แก้ไขปัญหานั้นแทบทุกวัน และสิ่งที่จะทำให้ผ่านไปได้คือ ความรักความสามัคคีซึ่งกันและกัน ในทีม การให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ในทีม มีน้ำใจต่อกัน เป็นที่ปรึกษาที่ดี เชื่อว่าแม้ปัญหานั้นจะหนักแค่ไหน หากเราได้เพื่อร่วมทีมที่ดี เชื่อว่าจะสามารถแก้ไขปัญหาคคลายไปในทางที่ดีได้

หัวใจสำคัญของการทำงานเป็นทีม

การทำงานเป็นทีมทุกคนสามารถแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับเรื่องที่เกิดขึ้นได้ สามารถโต้แย้งได้ทั้งนี้ต้องขึ้นอยู่กับหลักการและข้อกำหนด เพื่อใช้เป็นแนวทางทำงาน และใช้ในการแก้ปัญหาเหล่านั้นให้ผ่านไปได้ด้วยดี และยังเป็นประโยชน์ต่อทีมและองค์กรของเราด้วย ในปัจจุบันมีหลาย ๆ องค์กรที่กำลังเผชิญกับปัญหา โดยเฉพาะในองค์กรใหญ่ ๆ ที่มีคนหลายส่วนงานที่ต้องติดต่อประสานงานกันหลายส่วนงาน ที่ต้องเผชิญกับปัญหากับความขัดแย้งในองค์กร ในหน่วยงานต่าง ๆ รวมถึงความขัดแย้งระหว่างพนักงานที่อาจจะเกิดจากความกดดันในการทำงานส่วนหนึ่ง ดังนั้น ในการจัดอบรมเพื่อให้พนักงานได้ทราบถึงวัตถุประสงค์และเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจนนั้น ถือว่าเป็นสิ่งที่ควรจัดการ โดยเน้นเรื่องของความหมายที่แท้จริงของการทำงานเป็นทีม ให้พนักงานแต่ละคนนั้นได้เห็นความสำคัญและตระหนักถึงหัวใจของ การทำงานเป็นทีม นอกจากจะเกิดประโยชน์ต่อตัวเองแล้วยังส่งผลดีต่อองค์กรของเราด้วยโดยจะนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ เมื่อองค์กรประสบความสำเร็จ มีกำไรเข้ามาสู่องค์กรมากมาย ผลตอบแทนต่าง ๆ ที่เราจะได้รับนั้นย่อมส่งผลดีและต้องภาคภูมิใจอย่างแน่นอน กับสิ่งที่เราได้ทุ่มเททั้งแรงกายแรงใจ รับรองว่าไม่เสียเปล่า

นอกจากนี้ หัวใจของการทำงานเป็นทีม นั้น นอกจากจะช่วยให้องค์กรก้าวไปสู่ความสำเร็จรู้ไหมว่า สิ่งที่สำคัญที่สุดอีกประการหนึ่งที่จะทำให้องค์กรหรือทีมของเรานั้นประสบความสำเร็จได้ ต้องอาศัยการทำงานที่เป็นทีมเวิร์ค เพราะในการทำงานที่อาศัยความร่วมมือ การเอาใจใส่ดูแลช่วยเหลือซึ่งกันและกันนั้น ย่อมส่งผลดีต่องานที่ทำ เชื่อว่าหากทำงานเป็นทีมเวิร์ค ผลที่ได้รับนั้นดีเสมอ การทำงานเป็นทีมเวิร์ค ฟังดูแล้วหลายคนอาจกำลังคิดว่ายากจัง หรือยังคิดไม่ออกว่าจะทำอย่างไรนั้น ไม่ใช่เรื่องยากค่ะ เพราะอาศัยเพียงเทคนิคง่าย ๆ ในการทำงานในการติดต่อสื่อสารกับเพื่อนร่วมทีม เพื่อน

ร่วมงาน ความคิด ทศนคติถือว่าเป็นเรื่องที่สำคัญมากพอสมควร หากเกิดปัญหาหรือข้อขัดแย้งขึ้น ควรใช้สติในการแก้ไขปัญหา ไม่ควรใช้อารมณ์ในการแก้ปัญหาหรือตัดสินปัญหานั้นเอง ถึงแม้ว่าผลที่ออกมานั้นจะไม่ดีมากเท่าไรนัก แต่สิ่งหนึ่งที่เรากับทีมจะได้รับคือความภาคภูมิใจ และทำให้เราสามารถผ่านช่วงเวลานี้ไปได้ หากเกิดปัญหาซ้ำอีกครั้ง เราจะก็จะสามารถผ่านมันไปได้อย่างสบาย ๆ

เทคนิคในการทำงานแบบทีมเวิร์ค สามารถทำได้ดังต่อไปนี้

การสร้างจุด “โฟกัส” เพื่อ การทำงานเป็นทีม โดยทีมงานแต่ละคนนั้นต้องไม่หลงลืมที่จะสร้างจุด “โฟกัส” ให้กับการทำงาน การทำเช่นนี้จะทำให้เรามีทิศทางในการทำงานเป็นไปในทางเดียวกันมีจุดมุ่งหมายเพื่อทำงานให้ไปถึงยังจุดหมายเดียวกัน ตั้งเป้าหมายที่เราจะทำงานร่วมกันให้ชัดเจน และทำหน้าที่ของแต่ละคนที่ได้วางไว้นั้นให้เต็มที่ และมีความสุขกับสิ่งที่ทำ หากมีความสุขในงานที่ทำแล้วย่อมส่งผลต่องานด้วย ทั้งนี้ การสร้างจุดโฟกัสให้ทีมของตัวเองจะทำให้เราสามารถมุ่งหน้าสู่ความสำเร็จที่ทีมของเราได้ตั้งเป้าหมายไว้ได้สำเร็จ เพิ่มความรู้สึกร่วมต่อการทำงานโดยทำให้ทุกคนในทีม นั้น รู้สึกว่าตัวเองเป็นผู้นำร่วมกัน สามารถทำงานได้อย่างเต็มที่ ให้ทุกคนในทีม นั้นปลดปล่อยพลังความสามารถของตัวเองออกมา เพราะไม่ว่าจะทำงานใดก็แล้วแต่ให้สำเร็จนั้น เป้าหมายที่ได้วางไว้นั้น จะไม่มีวันสำเร็จได้เพียงคนทำงานเพียงคนเดียว แต่ต้องอาศัยการทำงานที่เป็นทีมเวิร์คที่ดี โดยทุกคนมีความรู้สึกร่วมในการทำงานแต่ละอย่าง ตั้งใจและมุ่งมั่นที่จะทำสิ่งต่าง ๆ เหล่านั้นให้สำเร็จได้ ไม่ว่าจะเป็นการออกความคิดเห็น การให้กำลังใจ การเข้าใจซึ่งกันและกัน การให้อภัย รวมไปถึงการร่วมมือร่วมใจในการทำหน้าที่ของตัวเองเพื่อให้บรรลุเป้าหมายเดียวกัน

แนวคิดทฤษฎีการทำงานเป็นทีมของ McGragor

McGragor เป็นนักวิชาการคนแรกที่ได้นำเสนอคุณลักษณะของการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ และ ไม่มีประสิทธิภาพ โดยตีพิมพ์เผยแพร่ในหนังสือเรื่อง The Human Side of Enterprise (1960) ซึ่งคุณลักษณะของการทำงานเป็นทีมนี้ ได้รับอิทธิพลมาจากทฤษฎี X และทฤษฎี Y นั้นเอง (1960 อ้างถึงใน Parker, 2008:15) สรุปได้ดังนี้

- 1.บรรยากาศในการทำงานเป็นไปอย่างไม่เป็นทางการ สบาย และ ไม่เครียด ทุกคนในทีมงานช่วยกันทำงานอย่างสบาย ๆ ไม่เคร่งเครียด กดดัน
- 2.มีการอภิปรายในเรื่องต่าง ๆ อย่างกว้างขวาง โดยทุกคนสามารถเข้ามามีส่วนร่วมในการอภิปรายได้อย่างแท้จริง
- 3.สมาชิกในทีมงานเข้าใจภารกิจและวัตถุประสงค์ของทีมงานเป็นอย่างดีและให้การยอมรับ
- 4.สมาชิกของทีมงานจะรับฟังเหตุผลซึ่งกันและกัน
- 5.แม้จะมีความคิดเห็นที่ไม่สอดคล้องกัน แต่สมาชิกของทีมงานทุกคนก็ยังรู้สึกสบายใจ
- 6.การตัดสินใจส่วนใหญ่จะต้องกระทำโดยใช้หลักความเห็นพ้องต้องกัน (Consensus)
- 7.การวิพากษ์วิจารณ์จะกระทำอย่างสม่ำเสมอ เปิดเผย ตรงไปตรงมา โดยทุกคนรู้สึกสบายใจ เนื่องจากไม่มีการโจมตีเป็นส่วนบุคคล

8. สมาชิกของทีมงานมีอิสระที่จะแสดงความรู้สึก และแสดงความคิดเห็นทั้งต่อปัญหา และการทำงานของทีมงานคนอื่น

9. เมื่อจะมีการลงมือปฏิบัติงาน การมอบหมายหน้าที่ให้แก่ทีมงานจะเป็นไปอย่างชัดเจน และสมาชิกทุกคนในทีมงานจะให้การยอมรับหน้าที่ที่ได้รับการมอบหมายนั้น

10. หัวหน้าทีมงานจะไม่ใช้อำนาจครอบงำการอภิปรายของทีมงาน

11. ทีมงานจะต้องมีการตรวจสอบผลการปฏิบัติงานเป็นระยะเพื่อจะรู้ว่าจะงานดำเนินไปได้ด้วยดีเพียงใด และในการปฏิบัติงานมีปัญหาอุปสรรคอะไรหรือไม่

ความหมายของการทำงานเป็นทีม

ในสภาวะการขององค์การในปัจจุบัน องค์การทั้งหลายจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนแนวทางในการทำงานให้มีความเข้มแข็งเพื่อให้สามารถต่อสู้กับคู่แข่งได้ หรือสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพ และ ประสิทธิภาพ การนำคนมารวมเป็นกลุ่มทำงานด้วยกัน ในบางครั้งอาจไม่ช่วยให้ประสิทธิภาพในการทำงานขององค์การเกิดขึ้นอย่างเต็มที่ ผู้นำจึงต้องสร้างให้เกิดการทำงานเป็นทีมขึ้น เพื่อใช้ประโยชน์ของทีมงานในการสร้างผลผลิตของงานและความได้เปรียบในการแข่งขันกับองค์การอื่น ๆ

การทำงานเป็นทีม มีผู้ให้ความหมายไว้หลายความหมาย ดังนี้

การทำงานเป็นทีม หมายถึง กลุ่มบุคคลที่มีความสัมพันธ์ และ ต้องพึ่งพากัน เพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ร่วมกัน (Keszsbom อ้างจากเกสร เสวตรนิสากร 2549: 72)

การทำงานเป็นทีม หมายถึง การที่สมาชิกแต่ละคนดำเนินการด้วยความรู้ ความสามารถ และ ใช้ความพยายามร่วมกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ ภายใต้การมีส่วนร่วมทางสติปัญญาของสมาชิกในทีม และ ผู้นำทีมจะต้องมีบทบาทที่หลากหลาย ที่จะทำให้ทีมบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ (Haris อ้างจากบุตรี จารุโรจน์ 2550:108)

การทำงานเป็นทีม หมายถึง การเชื่อมโยง และ การใช้ทรัพยากรร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ และ ประสิทธิภาพ ทำให้เกิดผลจากการใช้ความพยายามของแต่ละบุคคลร่วมกัน ซึ่งจะมีระดับของผลงานสูงกว่าผลรวมของปัจจัยนำเข้าของแต่ละบุคคล หรือ หมายถึงกลุ่มของบุคคลที่ร่วมกันทำงานให้สำเร็จ ซึ่งตั้งขึ้นเพื่อให้เกิดความยืดหยุ่นในองค์การ หรือสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงที่องค์การเจริญเติบโตอย่างรวดเร็ว (ธนวรรธ ตั้งสินทรัพย์ศิริ 2550:185)

การทำงานเป็นทีม หมายถึง การที่บุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป มาทำงานร่วมกัน เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายเดียวกันอย่างมีประสิทธิภาพ และ ผู้ปฏิบัติงานก็เกิดความพึงพอใจในการทำงานนั้น (ยงยุทธ เกษสาคร 2554:182)

การทำงานเป็นทีม หมายถึง กลุ่มของบุคคลที่ทำงานร่วมกัน มีปฏิสัมพันธ์ระหว่าง สมาชิกในกลุ่ม ช่วยกันทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายเดียวกันอย่างมีประสิทธิภาพ และผู้ร่วมทีมต่างมีความพึงพอใจในการทำงานนั้น ๆ (สุนันทา เลาหนันท์ อ้างจากเกสร เสวตรนิสากร 2549:72)

กล่าวโดยสรุป การทำงานเป็นทีม หมายถึง การที่บุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปมาทำกิจกรรมร่วมกัน มีการประสานงาน และสื่อสารกันภายในทีมงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์ของการทำงานเป็นทีม

การทำงานเป็นทีม คือ การทำงานร่วมกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมายเดียวกัน โดยมีวัตถุประสงค์ดังนี้ (เกสร เสวตรนิสากร 2549:72-74)

1. เพื่อแสวงหาวิธีการแก้ไขปัญหาร่วมกัน ในการทำงานย่อมมีปัญหาเกิดขึ้น การร่วมกันระดมความคิดในการแก้ไขปัญหาก็จะทำให้ทีมงานมีทางเลือกหลายทาง จากนั้นทีมงานจะเลือกทางเลือกที่ดีที่สุดในการแก้ปัญหา ดังที่สุภาวิชิตไทยกล่าวว่า “หลายหัวดีกว่าหัวเดียว”

2. เพื่อแบ่งงานกันทำ บุคคลแต่ละคนย่อมมีความสามารถแตกต่างกัน ในทีมงานจะแบ่งงานกันทำตามความสามารถตามความชำนาญ เช่น ทีมฟุตบอล จะมีคนเล่นฟุตบอลในตำแหน่งต่าง ๆ เช่น ศูนย์หน้า ปีกซ้าย ปีกขวา กองกลาง กองหลัง เป็นต้น เมื่อทุกคนได้แบ่งงานกันแล้ว และประสานงานการทำงานอย่างเป็นระบบ งานก็จะสำเร็จตามความมุ่งหมาย

3. เพื่อเสริมสร้างทักษะความเชี่ยวชาญให้มากขึ้น การทำงานร่วมกัน จะทำให้ทีมงาน ได้ฝึกทักษะร่วมกัน ทีมงานช่วยเสริมทักษะความเชี่ยวชาญ ให้เพิ่มพูนมากขึ้น ช่วยให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพ เป็นการใช้ศักยภาพของทีมงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด

4. เพื่อให้ข้อมูลย้อนกลับในการที่สร้างสรรค์ ประสิทธิภาพในการทำงานของทีมจะลดต่ำลง และความตึงเครียดจะเพิ่มสูงขึ้น หากหลีกเลี่ยงการป้อนกลับข้อมูล และวิพากษ์วิจารณ์ซึ่งกันและกันอย่างสร้างสรรค์ ดังนั้น การแสดงความคิดเห็นในลักษณะข้อมูลป้อนกลับ จึงเป็นสิ่งจำเป็นและเป็นประโยชน์อย่างยิ่งในการพัฒนาทีมงาน

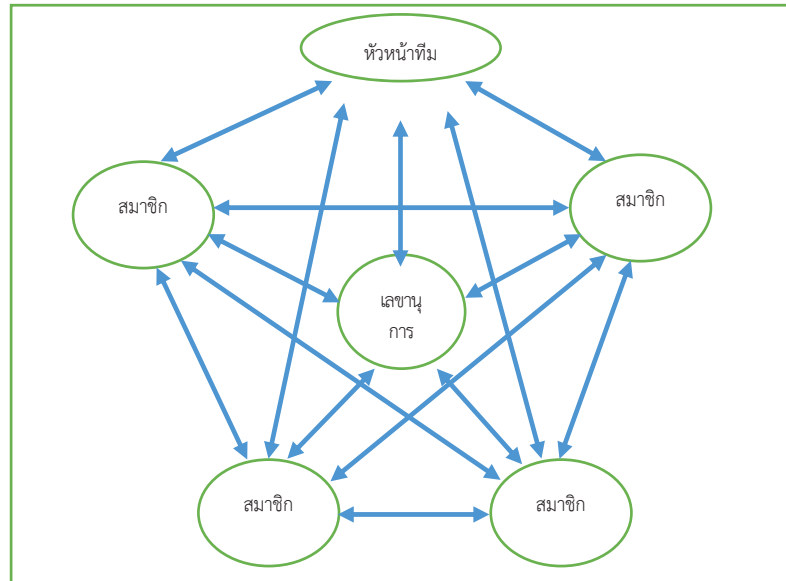
5. เพื่อสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกัน การไว้วางใจกัน และการเปิดเผยความจริงใจในหมู่สมาชิกทีมงานเดียวกัน ด้วยการเห็นคุณค่าของคนอื่นและการยอมรับในศักยภาพของแต่ละบุคคล ให้เกียรติซึ่งกันและกัน ความเชื่อมั่นในความสามารถของตัวบุคคล จะทำให้ทีมงานมีความเข้มแข็งมากยิ่งขึ้น

6. เพื่อสร้างเสริมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การเปิดโอกาสให้ทุกคนในทีมงานได้แสดงความคิดเห็นต่าง ๆ เป็นการสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และความคิดที่เป็นประโยชน์ สามารถนำมาใช้ในองค์กรได้อย่างดี เพราะข้อเสนอความคิดแต่ละคนย่อมมีความหลากหลาย เป็นหน้าที่ของผู้นำและทีมงาน ที่จะช่วยกันนำความคิดเหล่านั้นมาใช้ให้เกิดประโยชน์

กล่าวโดยสรุป วัตถุประสงค์หลักของการทำงานเป็นทีม คือเพื่อปรับปรุงความสัมพันธ์ต่าง ๆ ในการทำงานให้ดีขึ้น โดยใช้พลังของทีมช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จในการทำงาน โดยสมาชิกในทีมมีความพอใจการปฏิบัติงานและมีความพอใจเพื่อร่วมทีม

องค์ประกอบของทีมงาน

ในการทำงานเป็นทีม สมาชิกในทีมงานจะมีบทบาทหน้าที่แตกต่างกันไป โดยทีมงานทั่ว ๆ ไป สมาชิกในทีมจะแบ่งหน้าที่ตามองค์ประกอบของทีมงาน ดังภาพข้างล่าง ดังนี้ (บุตรี จารุจน์ 2550:109-112)



ภาพที่ 1 องค์ประกอบของทีมงาน
ในแผนภาพที่ 1. สามารถอธิบายได้ดังนี้

1. **ผู้นำทีม (Team Leader)** มีคุณสมบัติดังนี้ มีความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ อย่างถ่องแท้ ในการวางแผนการดำเนินงาน และ ติดตามประเมินผล เป็นที่ยอมรับนับถือของสมาชิกด้วยความจริงใจ และมีวุฒิภาวะทางสังคม เป็นคนเปิดเผย จริงใจ ซื่อสัตย์ และเป็นกันเอง ไม่ใช้อิทธิพลครอบงำทีม เป็นประชาธิปไตย ปราศจากเผด็จการ สามารถแสวงหาวิธีการที่เหมาะสมโดยใช้วิธีการประชุม เพื่อให้เกิดการมีส่วนร่วมได้อย่างมีประสิทธิภาพ ไม่ผูกขาดการเป็นผู้นำอยู่ตลอดเวลา พร้อมทั้งจะให้ความช่วยเหลือทีม สามารถสื่อสารผลงานของทีมให้สาธารณชนเข้าใจได้ มีเทคนิคการจูงใจ และเสริมแรงด้านความสำเร็จสูง มีเทคนิคการเผชิญความขัดแย้งไม่ว่าจะเป็นเรื่องงาน หรือ เรื่องส่วนตัว

บทบาทและหน้าที่ที่สำคัญของผู้นำทีม มีดังนี้ รับนโยบายจากองค์กร กำหนดเป้าหมาย แนวทาง และขั้นตอนในการดำเนินการ มอบหมายงานให้กับสมาชิกในทีม สร้างบรรยากาศด้วยการจูงใจ เสริมแรงและการให้กำลังใจ อำนวยความสะดวก ให้ความช่วยเหลือ ชี้แนะ สอน แนะนำ และแก้ปัญหาต่าง ๆ ประเมินผลการดำเนินงาน

2. **สมาชิกทีม (Team Member)** มีคุณสมบัติดังนี้ มีความตั้งใจทำงานจริง สามารถรับผิดชอบงานในหน้าที่ของตน ของกลุ่มและของทีมได้ มีความรู้และใฝ่รู้ ความชำนาญในงานนั้น รู้จักฟัง รู้จักพูดและกล้าแสดงความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่อทีม สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้

เป็นผู้ที่ยอมรับฟังและเคารพความคิดเห็นของเพื่อนสมาชิกทีม เคารพมติของทีมและป้องกันมิให้เบี่ยงเบนมติของทีมออกไปเข้ากับความคิดเห็นของตนเอง เป็นผู้เสียสละ อาสาช่วยทำงานทุกด้าน

บทบาทและหน้าที่ที่สำคัญของสมาชิกทีม มีดังนี้ รับมอบหมายงานจากผู้นำทีม ดำเนินงานด้วยความรับผิดชอบให้บรรลุเป้าหมายของทีม ให้ความร่วมมือในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ เป็นผู้ตามที่ดี คำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนรวม โดยคำนึงถึงการให้ความร่วมมือและความสำคัญของทีม

3. เลขานุการทีม (Team Secretary) มีคุณสมบัติดังนี้ มีความสามารถในการเขียนหนังสือได้ดี สามารถจับประเด็นการพูด การปรึกษาหารือของกลุ่มหรือทีมได้ดี เป็นผู้ฟังและผู้ประสานงานที่ดี สามารถสรุปผลการประชุมและทำรายงานให้สมาชิกในทีมได้รับทราบ มีความรู้และประสบการณ์ในการเสนอรายงานอย่างมีแบบแผน สามารถเขียนแผนผัง กราฟ ชาร์ตได้ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อสมาชิกทีม มีความสามารถและทักษะในการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ

บทบาทและหน้าที่ที่สำคัญของเลขานุการทีม มีดังนี้ รับคำสั่งจากผู้นำทีมหรือผู้ที่เกี่ยวข้อง ส่งข่าวสารที่รับมาไปยังสมาชิกทีม หรือ บุคคลอื่นที่เกี่ยวข้อง ประสานงานระหว่างผู้นำทีมและถ่ายทอดสิ่งที่สมาชิกทีมเสนอให้ผู้นำทีมได้รับรู้ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีแบบสร้างสรรค์ต่อทุกคน

หลักพฤติกรรมที่ช่วยในการทำงานเป็นทีมให้ประสบความสำเร็จ

การทำงานเป็นทีมที่จะประสบความสำเร็จนั้น ทุกคนที่เกี่ยวข้องในทีม ทั้งหัวหน้าทีม สมาชิกในทีมและเลขานุการ จะต้องมียุทธศาสตร์ต่าง ๆ เพื่อที่จะทำให้การทำงานในทีมนั้น ๆ ประสบความสำเร็จ ลุล่วงไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ทำให้ผู้ที่อยู่ร่วมในทีม มีความรักใคร่ปรองดอง สัมผัสความสามัคคี และมีพลังที่จะแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในทีมงานอย่างถูกต้อง มีทิศทาง ตรงประเด็น รวดเร็ว ปราศจากความขัดแย้ง และ มีความสุขในการทำงานเป็นทีม

หลักธรรมดังกล่าวคือ

1.พรหมวิหาร 4 : หลักความประพฤติอันประเสริฐมี 4 ประการ คือ

เมตตา ความรักใคร่ ความปรารถนาดี อยากให้ผู้อื่นมีความสุข

กรุณา ความสงสาร ต้องการที่จะช่วยเหลือผู้อื่น ให้หลุดพ้นจากความทุกข์

มุทิตา ความชื่นชมยินดีเมื่อเห็นบุคคลอื่นเขาได้ดีมีความสุข

อุเบกขา ความวางเฉยไม่ตีใจไม่เสียใจ ความวางใจเป็นกลาง ไม่ลำเอียง โดยพิจารณาว่า ใครทำดียอมได้ดี ใครทำชั่วยอมได้ชั่ว

2.สัปปุริสธรรม 7 : หลักธรรมของคนดี หรือคุณสมบัติของคนดี หรือหลักธรรมของสัตบุรุษ 7 ประการ

ธัมมัญญตา ความเป็นผู้รู้จักเหตุ รู้จักวิเคราะห์หาสาเหตุ ของสิ่งต่าง ๆ

อัตถัญญตา ความเป็นผู้รู้จักผลที่จะเกิดขึ้นจากการกระทำ

อตตัญญตา ความเป็นผู้รู้จักตน มีสติ ความเป็นผู้รู้จักตน ทั้งในด้านความรู้ คุณธรรม และความสามารถ

มัตตัญญูตา ความเป็นผู้รู้จักประมาณ รู้จักหลักของความ พอดี การดำเนินชีวิต พอเหมาะพอควร

กาลัญญูตา ความเป็นผู้รู้จักกาลเวลา รู้จักเวลาไหนควรทำ อะไร แล้วปฏิบัติให้เหมาะสม กับเวลานั้น ๆ

ปริสสัญญูตา ความเป็นผู้รู้จักชุมชน ความเป็นผู้รู้จักปฏิบัติ การปรับตัว และแก้ไขตน ให้เหมาะสมกับสภาพของ กลุ่มและชุมชน

บุคคลปโรปรัญญูตา ความเป็นผู้รู้จักเลือกคบคนดี ความเป็นผู้รู้จักปฏิบัติตนให้เหมาะสมกับบุคคล ซึ่งมีความแตกต่างกัน

การที่บุคคลใดนำเอาหลักสัปปริสธรรม 7 มาใช้ในการดำเนินชีวิต จะช่วยให้ ชีวิตพบกับความสุข ในชีวิตได้

3.อิทธิบาท 4 : หลักธรรมที่นำไปสู่ความสำเร็จแห่งกิจการ มี 4 ประการคือ

ฉันทะ ความพอใจในงานที่ทำ หรือในสิ่งที่จะศึกษาเล่าเรียน

วิริยะ ความเพียรพยายามทำงานให้สำเร็จ ไม่ย่อท้อต่อการทำงาน

จิตตะ ความเอาใจใส่ในการทำงาน ตั้งใจทำงานอย่างสม่ำเสมอ

วิมังสา ความคิดรอบคอบ ใช้ปัญญาพิจารณาไตร่ตรองงานที่ทำว่ามีข้อบกพร่องอะไร ที่ควรแก้ไข หรือควรเพิ่มเติมอะไร ซึ่งจะทำงานนั้นดีขึ้น

หลักธรรมทั้ง 4 ประการนี้ เป็นเหตุเป็นผลกัน นั่นคือ ความพอใจทำให้เกิดความขยันหมั่นเพียร ความรับผิดชอบ ซึ่งจะทำให้เกิดความเอาใจใส่ และมีจิตใจจดจ่อต่อการทำงานนั้น และ ความเอาใจใส่นี้เองจะทำให้เกิดการพิจารณาไตร่ตรองงานที่ทำไปแล้วว่าดีหรือยัง มีข้อบกพร่องหรือไม่ ถ้ามีข้อบกพร่องก็สามารถแก้ไขได้ทัน

4.ฆราวาสธรรม 4 : หลักธรรมที่ผู้ครองเรือนควรปฏิบัติ มี 4 ประการ คือ

สัจจะ คือ ความซื่อสัตย์ ความจริงใจ ความซื่อตรงต่อกัน คนที่อาศัยอยู่ในครอบครัวเดียวกัน ควรมีความซื่อสัตย์ต่อกันทั้งกาย วาจาและใจ จะทำให้เกิดความไว้วางใจกัน ร่วมมือกันพัฒนาครอบครัวให้เจริญรุ่งเรืองขึ้นในฐานะที่เราเป็นสมาชิกคนหนึ่งในครอบครัว เราจึงควรแสดงความซื่อสัตย์ต่อพ่อแม่ พี่น้อง และสมาชิกทุกคนในบ้าน เช่น ไม่พูดปด มีความตั้งใจที่จะทำงานตามหน้าที่ด้วยความตั้งใจ เป็นต้น

ทมะ คือ การข่มใจ การรู้จักข่มจิตของตน ไม่หุนหันพลันแล่น การฝึกฝนตนเองไม่ให้ประพฤติดุร้าย คนเราเมื่ออยู่ด้วยกัน ย่อมจะมีความขัดแย้งกันบ้าง สิ่งใดที่ไม่ตรงกับความคิดของเรา เราควรพิจารณาไตร่ตรองให้รอบคอบ ไม่ควรแสดงกิริยาอาการโต้แย้งออกมาทันที ถ้าเราสามารถข่มใจและพิจารณาปัญหาให้เข้าใจแล้ว เราก็สามารถแก้ปัญหาด้วยความสงบเรียบร้อย

ขันติ คือ ความอดทนและให้อภัย หมายถึง ความอดทนต่อสิ่งที่ไม่ดี อดทนต่อความยากลำบาก การอดทนต่อความยากลำบากทางกาย อดทนต่อการพูดจาไม่สุภาพ และอดกลั้นจิตใจให้อยู่ในความสงบ ไม่โกรธ ไม่อิจฉาริษยาผู้อื่น ถ้าเรามีขันติในเรื่องต่าง ๆ แล้วจะทำให้เราอยู่ในครอบครัวได้อย่างมีความสุข

จาคะ คือ การเสียสละ การแบ่งปันสิ่งของให้แก่ผู้อื่น การเสียสละแบ่งปันของตนแก่คนที่ควรแบ่งปัน เราอยู่ในครอบครัวเดียวกัน ควรสละสิ่งของ แบ่งปันของกินของใช้ให้กันและกัน ตามสมควรแก่ฐานะ การแบ่งปันกันจะทำให้เกิดความสุขทั้งผู้ให้และผู้รับ

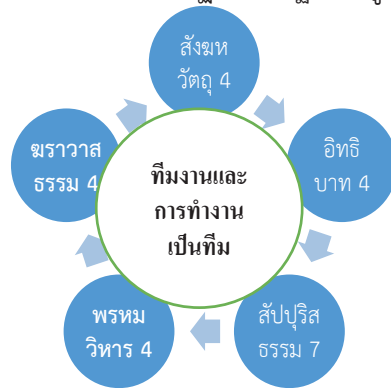
5.สังคหวัตถุ ๔ : หลักธรรมที่เป็นเครื่องยึดเหนี่ยวน้ำใจคน เป็นวิธีปฏิบัติเพื่อยึดเหนี่ยวจิตใจคน เป็นหลักธรรมที่ช่วยผูกมิตรไมตรีซึ่งกันและกัน ให้แน่นแฟ้นยิ่งขึ้น ประกอบด้วย

ทาน คือ การให้ปันสิ่งของของตนให้แก่ผู้อื่นด้วยความเต็มใจ เพื่อให้ประโยชน์แก่ผู้รับ การให้เป็นการยึดเหนี่ยวน้ำใจกัน อย่างดียิ่ง เป็นการสงเคราะห์สมานน้ำใจกัน ผู้กมิตร์ไมตรีกันให้ยั่งยืน

ปิยวาจา คือ การกล่าวถ้อยคำ การเจรจาด้วยถ้อยคำไพเราะอ่อนหวาน พูดชวนให้คนอื่นเกิดความรักและ นับถือ คำพูดที่ดีนั้นย่อมผูกใจคน ให้แน่นแฟ้นตลอดไป หรือแสดงความเห็นอกเห็นใจ ให้กำลังใจ รู้จักพูดให้เกิด ความเข้าใจดี สมานสามัคคี ย่อมทำให้เกิดไมตรี ทำให้ รักใคร่นับถือและช่วยเหลือ เกื้อกูลกัน

อัตถจริยา คือ การบำเพ็ญประโยชน์ การประพฤติสิ่งที่เป็นประโยชน์แก่กัน คือ ช่วยเหลือด้วยร่างกายและ ขวนขวาย ช่วยเหลือกิจการต่าง ๆ ให้ลุล่วงไป เป็นคนไม่ดูดาย ช่วยให้ เกิดสติสำนึกในความผิดชอบชั่วดี หรือช่วย แนะนำให้เกิดความรู้ ความสามารถในการประกอบอาชีพ

สมานัตตตา คือ การประพฤติตนสม่ำเสมอทั้งต่อหน้าและลับหลัง การวางตนเป็นปกติเสมอต้นเสมอปลาย ไม่ถือตัวการวางตนให้ เหมาะสมกับฐานะของตนตามสภาพ ได้แก่ เป็นผู้ใหญ่ ผู้น้อย หรือผู้เสมอกัน เอาใจใส่ปฏิบัติตามฐานะ ผู้น้อย ควรระนอบน้อมยำเกรงผู้ใหญ่



ภาพที่ 2 แสดงหลักพุทธธรรมที่ช่วยให้การทำงานเป็นทีมประสบความสำเร็จ และ บรรลุเป้าหมาย

สรุป

ในปัจจุบันรูปแบบของการทำงานได้เป็นไปในลักษณะของการทำงานเป็นทีมเพื่อสร้างความสำเร็จให้แก่องค์กร ทีมงานเหล่านี้จะประกอบไปด้วยผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ มีความเชี่ยวชาญ และประสบการณ์ที่แตกต่างกัน ทำให้ทีมงานสามารถระดมความคิดต่าง ๆ ในแง่มุมต่าง ๆ ได้อย่างมากมาย ทำให้สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ และ บรรลุเป้าหมายขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด เพื่อให้เกิดประโยชน์จากการทำงานเป็นทีมสูงสุด ผู้บริหารและทุกคนในทีมงานจะต้องทำความเข้าใจ และเรียนรู้เกี่ยวกับหลักในการบริหารทีมงาน และ การทำงานเป็นทีม ให้ละเอียดลึกซึ้ง โดยเฉพาะการนำหลักธรรมของพุทธศาสนาในเรื่อง พรหมวิหาร 4 สัมปยุตธรรม 7 อธิปไตย 4 ขรรยาวาสนธรรม 4 และสังฆวัตถุ 4 มาใช้ในการทำงานเป็นทีมและการบริหารทีมงาน ก็จะสามารถเป็นเครื่องมือในการทำงานเป็นทีม การแก้ไขปัญหาความขัดแย้ง การระดมความคิดเห็น การสื่อสาร ของทีมงานทุกคนได้อย่างดียิ่ง

เอกสารอ้างอิง

- เกสร เสวตรนิสากร. (2549). *ภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีม*. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรเวศน์วิทยาเขตจักรพงษ์ภูวนาถ.
- ทองทิพภา วิริยะพันธุ์. (2553). *การบริหารทีมงานและการแก้ปัญหา*. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพมหานคร : สหธรรมิก.
- บุตรี จารุโรจน์. (2550). *ภาวะผู้นำและการพัฒนาทีมงาน*. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- พรชวรณ สุขสมวัฒน์. (2556). *ภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีม*. พระนครศรีอยุธยา : คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- สุริพร พิงพุดคุณ. (2550). *การบริหารจัดการทีมงาน*. กรุงเทพมหานคร : ธรรมมลการพิมพ์.

การพัฒนองค์กรตามหลักธรรมาภิบาลในยุคไทยแลนด์ 4.0
Organization Development According to
Good Governance in Thailand 4.0

Received : March 26, 2019

Revised : May 20, 2019

Accepted : June 30, 2019

พระสมนึก ธีรบุญโณ (กลับน้อม)¹

PhraSomnuek Therapanyo (Klabnom)

นัยนา เกติวิชัย²

Naiyana Koetwichai

บทคัดย่อ

การพัฒนองค์กรตามหลักธรรมาภิบาลในยุคไทยแลนด์ 4.0 เป็นความทางวิชาการที่มุ่งศึกษาแนวทางการพัฒนาการองค์ภายในสถานการณ์สมัยใหม่โดยยึดแนวคิดในเรื่องธรรมาภิบาลมาเป็นกรอบในการพัฒนา ใช้วิธีการศึกษาจากเอกสาร งานวิจัยวิเคราะห์ออกมาเป็นความเรียง

ผลการศึกษา พบว่า การพัฒนองค์กร อย่างมีเป้าหมายและให้เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล นับเป็นความสำคัญและมีความจำเป็นในยุคสมัยใหม่ ที่มีความจำเป็นสำหรับการแข่งขันในยุคดิจิทัล (Digital) ยุคเอไอ (AI) รวมเรียกยุค 4.0 ที่ต้องมีความเที่ยงธรรมทั้งต่อสมาชิกในองค์กร โปร่งใส และตรวจสอบได้ อันจะเป็นฐานสำคัญที่นำไปสู่การแข่งขัน ได้สถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงและเปลี่ยนผ่านตลอดเวลา และที่สำคัญจะเป็นประโยชน์ต่อองค์กรและสมาชิกในสังคมในองค์กรรวมด้วย

คำสำคัญ : การพัฒนองค์กร, หลักธรรมาภิบาล, ไทยแลนด์ 4.0

¹ ครูพระสอนศีลธรรมวัดชลอ จังหวัดนนทบุรี

² อาจารย์ประจำหลักสูตรบัณฑิตศึกษา คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

Abstract

The article on "Organization Development According to Good Governance in Thailand 4.0" is an academic that aims to study the development of the body within the modern situation by adhering to the concept of good governance as a framework for development. This article used the study method from the document research.

The results of the study showed that organizational development with goals and in accordance with good governance It is important and necessary in the modern era. That is necessary for competition in the digital age AI (AI) that must be fair to both members in the organization, transparency and can be checked Which will be an important base that leads to competition Supports under changing circumstances and constantly changing And more importantly, will benefit the organization and members of society in a holistic way

Keywords : Organization Development, Good Governance, Thailand 4.0

1. บทนำ

การพัฒนาองค์กร คือ วิธีการเปลี่ยนแปลงและการปรับปรุงองค์กร การเปลี่ยนแปลงองค์กรที่เกี่ยวข้องกับบุคลากร เทคโนโลยี การแข่งขัน และส่วนอื่นๆ การเรียนรู้ของพนักงานและการฝึกอบรมที่เป็นทางการ การโยกย้าย การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง จนถึงที่สุดและการเกษียณในการทำงาน การจัดการเปลี่ยนแปลงที่มีแบบแผนโดยการเตรียมองค์การให้มีการเปลี่ยนแปลงที่มีแบบแผน ซึ่งวิธีเหล่านี้สามารถทำให้การจัดการเปลี่ยนแปลงที่ไม่มีแบบแผนทำได้ง่ายขึ้น ทั้งสองปัญหาอาจจะเห็นได้อย่างชัดเจนและรูปแบบของการเปลี่ยนแปลงที่ยากที่สุดและสำคัญที่สุด คือการเปลี่ยนแปลงตัวบุคคล และวัฒนธรรม

ในการใช้หลักธรรมาภิบาลพัฒนาองค์การให้อยู่ตามกลไกในการควบคุมกำกับยุคสมัยขององค์การควรเน้นการเอาใจใส่ตัวบุคคล และวัฒนธรรมเพื่อให้องค์การเป็นอยู่อย่างมั่นคงนั้น ซึ่งในยุคคลื่น 4.0 มีการใช้เทคโนโลยีมาพัฒนาองค์การเพื่อพัฒนาการทำงานเป็นทีมให้มีประสิทธิภาพ เนื่องจากกระบวนการหรือวิธีการดำเนินงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์การนั้น ซึ่งในปัจจุบันหลักธรรมาภิบาลได้ถูกนำมาใช้อย่างกว้างขวางในหน่วยงานหรือองค์การต่าง ๆ ทั้งในภาครัฐและภาคเอกชนเพื่อแก้ปัญหาทุจริตคอร์รัปชันในรูปแบบต่าง ๆ

ในองค์การหนึ่ง ๆ ถ้าฝ่ายกำกับดูแลกับฝ่ายบริหารไม่ได้ทำหน้าที่ของตนอย่างเต็มที่ มีการแลกเปลี่ยนผลประโยชน์หรือต่างตอบแทนกันจะส่งผลให้การตรวจสอบขาดประสิทธิภาพ การดำเนินงานขององค์การขาดคุณธรรม จริยธรรมและความเป็นธรรม ขาดการมีส่วนร่วมและความโปร่งใส ในธุรกิจเอกชนมีตัวอย่างการบริหารจัดการที่ขาดหลักธรรมาภิบาลนั้นอยู่แล้ว

ส่วนการพัฒนาองค์การจะสามารถเดินไปสู่ประเทศไทยยุค 4.0 ได้อย่างไร ต้องกล่าวถึง บทบาทของกฎหมายและแนวปฏิบัติต่างๆที่จะกำกับ (shape) พฤติกรรมของคนในสังคมให้ธรรมาภิบาลเป็นพฤติกรรมหลัก พูดถึงบทบาทของคณะกรรมการบริษัทที่จะเป็นผู้นำในการสร้างธรรมาภิบาลในภาคธุรกิจ พูดถึงบทบาทของกลไกตลาดผ่านการทำหน้าที่ของนักลงทุนที่สามารถมีอิทธิพลต่อธรรมาภิบาลและพฤติกรรมของบริษัทเอกชน และพูดถึงการรวมพลังของภาคธุรกิจในรูปแบบของแนวร่วมปฏิบัติที่จะส่งเสริมพฤติกรรมที่ถูกต้อง เช่น การต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชันในการทำธุรกิจ

2. แนวความคิดของการพัฒนาองค์การ

ความหมายของการพัฒนาองค์การ

การพัฒนาองค์การเป็นผลมาจากการที่บรรดานักปฏิบัติการทางด้านการจัดการและนักวิชาการ โดยเฉพาะด้านพฤติกรรมศาสตร์ ได้คิดค้นหาเทคนิคใหม่ ๆ ในอันที่จะเอื้ออำนวยประโยชน์ต่อการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงองค์การให้ดีกว่าแบบเดิมที่เป็นอยู่ แนวความคิดและวิธีการใหม่นี้ได้มุ่งไปสู่การปรับปรุงและเปลี่ยนแปลง “องค์การ” เพื่อประสิทธิผล และความเจริญเติบโตขององค์การโดยรวม แนวความคิดเชื่อว่าสามารถจะแก้ไขข้อบกพร่อง และความไร้ประสิทธิภาพของเทคนิคในการเปลี่ยนแปลงในแนวเก่าได้เป็นอย่างดี และได้รับการขนานนามว่า “การพัฒนาองค์การ” หรือที่ภาษาอังกฤษเรียกว่า “Organization Development” และเรียกสั้น ๆ ว่า “OD”

อย่างไรก็ตาม ถ้าพิจารณาถึงความหมายของคำว่า “การพัฒนาองค์การ” ย่อมมีหลายแนวด้วยกัน เช่น การพัฒนาองค์การ หมายถึง

1. ความพยายามในการเปลี่ยนแปลงอย่างมีแผนไว้ล่วงหน้า
2. เกี่ยวกับองค์การโดยส่วนรวมทั้งหมด
3. เริ่มดำเนินการจากฝ่ายจัดการระดับสูง
4. เพื่อเพิ่มพูนประสิทธิผลและประสิทธิภาพขององค์การ
5. โดยวิธีการใช้เครื่องมือสอดแทรกอย่างมีแผนในกระบวนการต่าง ๆ ภายในองค์การ อาศัย

ความรู้จากพฤติกรรมศาสตร์

Thomas G Cummings and Christopher G. Worley (โทมัส จี คัมมิง และ คริสโตเฟอร์ จี จอร์เลย์) ได้กล่าวถึงการพัฒนาองค์การว่า มีที่มา 5 ทาง ดังนี้ (วรรณวิมล อัมรินทร์นุเคราะห์, 2549, หน้า 19)

1. การฝึกอบรมในห้องปฏิบัติการ (Laboratory Training)
2. การวิจัยเชิงปฏิบัติการสำรวจข้อมูลย้อนกลับ (Action research and Survey feedback)
3. การบริหารแบบมีส่วนร่วม (Participative Management)
4. การเพิ่มผลผลิตและคุณภาพชีวิตการทำงาน (Productivity and Quality of work life)
5. การเปลี่ยนแปลงทางกลยุทธ์ (Strategic Change)

การพัฒนาองค์การ หมายถึง การเปลี่ยนแปลงองค์การ หรือในความรู้สึกอีกอย่างหนึ่ง การพัฒนาองค์การเป็นระเบียบการดำเนินงานของระบบอย่างกว้างๆ ของการเปลี่ยนแปลงที่มีแบบแผนโดยมุ่งเน้นไปที่ตัวบุคลากร โดยการสร้างองค์การและวัฒนธรรม ซึ่งอาจกล่าวได้ว่า การพัฒนาองค์การเป็นกระบวนการของการวางแผน การเปลี่ยนแปลงปรับปรุงองค์การ ตลอดจนถึงมีการประยุกต์ความรู้ทางพฤติกรรมศาสตร์ ด้วยจุดประสงค์ 3 ประการ คือ (วิเชียร วิทย์อุดม, 2550: 148-149)

1. การพัฒนาองค์การเกี่ยวข้องกับความพยายามที่วางแผนในการเปลี่ยนแปลงองค์การ
2. การพัฒนาองค์การจะสนใจเฉพาะในเรื่องการปรับปรุงองค์การซึ่งจะไม่รวมถึงการเปลี่ยนแปลงที่เลียนแบบองค์การอื่น ๆ ที่ได้รับแรงกดดันจากภายนอกองค์การ หรือเป็นการเข้ามาดำเนินการเพื่อประโยชน์ของการเปลี่ยนแปลงเท่านั้น
3. การวางแผนปรับปรุงตัวเองต้องอยู่บนพื้นฐานของความรู้ทางด้านสังคมศาสตร์ เช่น พฤติกรรมองค์การ จิตวิทยา สังคมวิทยา มานุษยวิทยา และความสัมพันธ์กับสาขาการศึกษาอื่น ๆ

Warren G. Bennis (วอเรน เบนนิส) เห็นว่าการพัฒนาองค์การเป็นการตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง เป็นยุทธศาสตร์ทางการศึกษาที่สลับซับซ้อน ซึ่งมุ่งให้เปลี่ยนแปลงความเชื่อ ค่านิยม และโครงสร้างขององค์การ เพื่อให้องค์การสามารถปรับปรุงตัวเองให้สอดคล้องกับเทคโนโลยี และสิ่งท้าทายใหม่ ๆ ทางธุรกิจ รวมตลอดถึงการเปลี่ยนแปลงภายในองค์การเอง (วรรณวิมล อัมรินทร์นุเคราะห์, 2549: 26)

Richard Beckhard (ริชาร์ด เบคเคิร์ด) ได้ให้ความหมายว่า การพัฒนาองค์การ คือ ความพยายามในการเปลี่ยนแปลงอย่างมีแบบแผน ซึ่งกระทำต่อระบบทั้งองค์การ โดยเริ่มจากฝ่ายบริหารระดับสูง เพื่อเพิ่มพูนประสิทธิผลและความเจริญเติบโตให้กับองค์การ โดยใช้การวางแผนเข้าสอดแทรกในกระบวนการต่าง ๆ ขององค์การโดยใช้ความรู้ทางพฤติกรรมศาสตร์ (วรรณวิมล อัมรินทร์นุเคราะห์, 2549: 26)

ที่มาของแนวคิดในการพัฒนาองค์การ

แนวความคิดพื้นฐานของการพัฒนาองค์การที่มีมาดังนี้

1. การพัฒนาองค์การเป็นสาขาหนึ่งของวิชาพฤติกรรมศาสตร์ ประกอบด้วยมานุษยวิทยา (Anthropology) สังคมวิทยา (Sociology) จิตวิทยาสังคม (Social Psychology) และจิตวิทยา (Psychology) ที่ว่าส่วนไหนของพฤติกรรมศาสตร์ที่ “การพัฒนาองค์การจะนำมาใช้” นั้น แนวความคิดการพัฒนาองค์การได้หยิบยืมวิชาพฤติกรรมศาสตร์ในด้านลักษณะ และแบบของผู้นำ (จิตวิทยาและสังคมวิทยา) วัฒนธรรมการติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคลในองค์การ (มานุษยวิทยา) การสร้างแรงจูงใจ (จิตวิทยา) การกำหนดเป้าหมายขององค์การร่วมกัน (สังคมวิทยา) ทฤษฎีในการเรียนรู้ (จิตวิทยา) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในกลุ่ม (สังคมวิทยา) และนอกจากนั้นยังอาศัยแนวความคิดเกี่ยวกับ “แรงดัน – แรงดึง” ขององค์การมาเป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์ปัญหา ช่วยกระตุ้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลง หรือเข้าใจถึงอุปสรรคข้อขัดขวางของการเปลี่ยนแปลงในองค์การนั้น ๆ อีกด้วย

2. แนวความคิดในการพัฒนาองค์การเป็นแนวความคิดของการเปลี่ยนแปลงอย่างมีระบบแบบแผนอย่างวิทยาศาสตร์ โดยเริ่มตั้งแต่การหาข้อมูลเกี่ยวกับความไม่มีประสิทธิผลขององค์การ วิธีการและขั้นตอนนี้อาจจะเรียกได้ว่า “การวิเคราะห์วิจัย” จำเป็นต้องศึกษาให้ทราบถ่องแท้เสียก่อน องค์การป่วยด้วยโรคอะไร และการพัฒนาองค์การก็มีใช้ยาสารพัดโรคที่แก้โรคขององค์การได้สารพัดทุกชนิด

3. การพัฒนาองค์การจะต้องเกี่ยวข้องกับองค์การทั้งหมดเป็นระบบ ส่วนเริ่มทำการพัฒนาองค์การ ณ ส่วนใดก็ได้ในองค์การ

แนวความคิดด้านระบบที่สำคัญประการหนึ่ง คือ “โครงสร้างขององค์การ” มีความสำคัญต่อผลสำเร็จของการพัฒนาองค์การหรือไม่ ส่วนหนึ่งของการพัฒนาองค์การนั้นเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับการปรับปรุงโครงสร้างขององค์การ เพื่อรับการเปลี่ยนแปลงขององค์การ จริงอยู่ มนุษย์เป็นทรัพยากรธรรมชาติที่มีคุณค่าและสำคัญต่อการพัฒนาองค์การ แต่โครงสร้างขององค์การเป็นอีกส่วนหนึ่งที่นักพัฒนาองค์การจะมองข้ามไปไม่ได้ และโครงสร้างนี้เองจะเป็นฐานสำคัญสำหรับรองรับการเปลี่ยนแปลงของปัจจัย “มนุษย์” ด้วยการพัฒนาองค์การจึงจะดำเนินต่อไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4. การพัฒนาองค์การจะต้องได้รับการริเริ่ม รับรู้ ยอมรับ และร่วมมือจากผู้บังคับบัญชาในระดับสูงของการเปลี่ยนแปลงขององค์การนั้นๆ ตัวอย่างเช่นการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาระดับสูง ย่อมมีความสำคัญต่ออนาคตของการพัฒนาองค์การอย่างแน่นอน การริเริ่ม รับรู้ ยอมรับ และร่วมมืออย่างจริงจังจะสามารถทำให้การพัฒนาองค์การมีโอกาสสำเร็จผลได้หรือไม่ องค์การธุรกิจเอกชนจะได้เปรียบกว่าองค์การของรัฐบาลในประเด็นนี้เอง ในแง่ของความสำเร็จของการพัฒนาองค์การ หรือแม้แต่ในแง่ของความสำเร็จในการฝึกอบรมข้าราชการพลเรือนของไทยเราทุกระดับ ย่อมต้องอาศัยการสนับสนุนจากกลุ่มผู้นำทุกระดับชั้นภายในกรม

5. การพัฒนาองค์การบางครั้งอาจจะต้องอาศัยบุคคลภายนอกมาเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง เพื่อ “วิเคราะห์วิจัย” ปัญหาให้แก่องค์การ บุคคลภายนอกในที่นี้หมายถึง ภายนอกองค์การที่กระตุ้นให้มีการเปลี่ยนแปลงโดยใช้หลักการพัฒนาองค์การและเราจะพบเห็นในเรื่องของการพัฒนาองค์การเป็นเรื่องของการเปลี่ยนแปลงองค์การ โดยอาศัยระบบการวิจัยข้อมูลจากบุคคลภายนอกองค์การ ในการพิจารณาปรับปรุงและช่วยมองปัญหาขององค์การให้เห็นได้ชัดเจนยิ่งขึ้น

6. หลักของการพัฒนาองค์การอีกประการหนึ่งคือ ผู้รับผิดชอบในองค์การนั้น ๆ จะต้องเกิดความรู้สึกว่า มีความจำเป็นที่จะต้องเปลี่ยนแปลงอะไรบางอย่างภายในองค์การ หรือเรียกว่า เกิดเห็นความจำเป็นขึ้นมาเอง ถ้าหากยังรู้สึกเฉยๆ ยังเห็นว่าไม่จำเป็นที่นักพัฒนาองค์การจะเข้ามารีเริ่ม ก็อย่าได้เข้าไปทำการพัฒนาองค์การเป็นอันขาด

7. การพัฒนาองค์การจำเป็นจะต้องอาศัยระยะเวลาอันยาวนาน เช่นเดียวกับการสร้างระบบการปกครองแบบประชาธิปไตยเช่นกัน

8. การพัฒนาองค์การเป็นการพยายามมุ่งเปลี่ยนแปลงเจตคติ พฤติกรรมและคุณภาพของงานในลักษณะการใช้กลุ่มแทนที่จะมุ่งที่แต่ละบุคคล

3. ความจำเป็นในการพัฒนาองค์การ

เหตุที่ต้องมีการพัฒนาองค์การเนื่องจากการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นทั้งจากภายในและภายนอกขององค์การ จึงทำให้เกิดความจำเป็นที่จะต้องปรับปรุงเปลี่ยนแปลงแก้ไขสถานการณ์บางอย่างในองค์การให้สอดคล้องกับสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลง ดังนี้ (วรรณวิมล อัมรินทร์นุเคราะห์, 2549: 31-32)

1. ความจำเป็นที่จะต้องเปลี่ยนแปลงยุทธศาสตร์ทางการจัดการในองค์การใหม่ เช่น การปรับปรุงแก้ไขวิธีในการปฏิบัติงาน ระบบวินิจัยสั่งการ การจูงใจ การติดต่อสื่อสาร ระบบการให้รางวัล เป็นต้น ดังนั้นองค์การจึงต้องมีการวางแผนการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวอย่างเป็นระบบ

2. ความจำเป็นที่ต้องสร้างบรรยากาศขององค์การที่สามารถตอบสนองทั้งความต้องการของบุคคลและขององค์การให้สอดคล้องกัน และความจำเป็นที่จะต้องเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมในองค์การให้เหมาะสมยิ่งขึ้น

3. ความจำเป็นที่จะต้องเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรม ค่านิยม และขนบธรรมเนียม ประเพณีปฏิบัติภายในองค์การเสียใหม่

4. ความจำเป็นที่ต้องเปลี่ยนแปลงรูปแบบโครงสร้างและบทบาทใหม่ เนื่องจากการจัดโครงสร้าง และการกำหนดบทบาทต่าง ๆ อาจยังไม่เหมาะสม หรือขาดความชัดเจน

5. ความจำเป็นที่ต้องปรับปรุงความร่วมมือร่วมใจในระหว่างกลุ่มให้ดียิ่งขึ้น รวมทั้งความจำเป็นที่จะต้องสร้างทีมงานให้เข้มแข็ง เพื่อรับหรือเผชิญกับปัญหาใหม่

6. ความจำเป็นที่ต้องทำให้ระบบการสื่อสารเป็นไปอย่างเปิดกว้างยิ่งขึ้นต้องทั่วถึงชัดเจน

7. ความจำเป็นที่จะต้องมีการวางแผนและกำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงานที่ดีกว่าเดิม ปัจจุบันการวางแผนและการกำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงานเป็นหน้าที่ของทุก ๆ คนในองค์การที่ควรทำร่วมกัน

8. ความจำเป็นที่ต้องยุบหน่วยงานหรือขยายงาน ตลอดจนการเจริญเติบโตในขนาดขององค์การ ทำให้ต้องมีการจัดองค์การใหม่

9. ความจำเป็นที่จะต้องเปลี่ยนแปลงวิธีการจูงใจบุคลากรในองค์การ เพื่อให้พนักงานเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของและมีส่วนร่วมในการทำงาน

10. ความจำเป็นที่ต้องปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมใหม่ๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เช่น การเปลี่ยนแปลงด้านขนาดขององค์กร ความต้องการจากผู้บริหาร เทคโนโลยีทางการผลิต การตลาด การติดต่อสื่อสาร สภาวะทางเศรษฐกิจที่ขยายตัว การเปลี่ยนแปลงด้านนโยบายทางการเมือง เป็นต้น

4. วัตถุประสงค์ของการพัฒนาองค์กร

จุดมุ่งหมายหลักของการพัฒนาองค์กรนั้น มิได้มุ่งเฉพาะแต่การแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นเท่านั้น แต่จะเป็นการเสริมสร้างเพิ่มพูนความสามารถขององค์กร ในทางปฏิบัติแล้วผู้เชี่ยวชาญทางด้านบริหาร ส่วนใหญ่จะเห็นพ้องต้องกันในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

1. เพื่อพัฒนาการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงองค์กรให้ทันสมัย และให้มีระบบที่สามารถเปลี่ยนแปลงและปรับตัวได้อย่างคล่องแคล่วกับสภาพงานในทุก ๆ ลักษณะอยู่เสมอ
2. เพื่อเพิ่มการทำงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิภาพสูงสุด โดยส่งเสริมให้มีการคิดค้นหาเทคนิควิธีการในการปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้นตลอดเวลา
3. เพื่อส่งเสริมให้มีเจตคติแบบร่วมมือร่วมกันอย่างเต็มที่ต่อการแก้ไขปัญหาข้อขัดแย้งต่าง ๆ ร่วมกัน ในขณะที่เดียวกันก็ลดเจตคติแบบคิดเอาแต่อาชชนะในระหว่างพวกเดียวกันให้เหลือน้อยที่สุด
4. เพื่อเพิ่มพูนสัมพันธภาพให้ดียิ่งขึ้นระหว่างส่วนงานต่าง ๆ ในองค์กร รวมตลอดถึงระหว่างผู้บังคับบัญชาในทุกระดับชั้นขององค์กรด้วย
5. เพื่อส่งเสริมให้บุคคลในทุกระดับชั้นขององค์กร ได้วางแผนและปฏิบัติงาน โดยมุ่งยึดถือเอาเป้าหมายหลัก หรือวัตถุประสงค์รวมขององค์กรเป็นแนวทาง
6. เพื่อเพิ่มความไว้วางใจ เชื่อใจ ความเปิดเผย และแสวงหาแนวทางในการที่จะจูงใจคนให้ปฏิบัติงานบรรลุผลงานที่ดี และได้รับความสัมฤทธิ์ผลมากยิ่งขึ้น
7. เพื่อจะจัดซื้อซื้อเกี่ยวกับการติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคลและระหว่างกลุ่มคนในองค์กร

5. กระบวนการพัฒนาองค์กร

จุดสำคัญของการพัฒนานั้นก็คือ การศึกษาว่าสภาพขององค์กรนั้นเป็นอย่างไร และสภาพขององค์กรที่พึงปรารถนาควรจะเป็นอย่างไร จะดำเนินการให้องค์กรไปสู่สภาพที่ปรารถนาได้อย่างไร และจะทราบได้อย่างไรว่าการเปลี่ยนแปลงนั้นสำเร็จตรงตามที่ต้องการหรือไม่อย่างไร ถ้าพิจารณาถึงองค์ประกอบพื้นฐานของการดำเนินงานการพัฒนานั้นมีองค์ประกอบ 3 ด้าน ด้วยกันคือ (วรรณวิมล อัมรินทร์นุเคราะห์, 2549: 37)

1. การตรวจวินิจฉัยปัญหา (Diagnosis) ขององค์กร
2. การปฏิบัติการ (Action) โดยใช้เทคนิคการพัฒนาองค์กร
3. การบำรุงรักษากระบวนการ (Process Maintenance)

การตรวจวินิจฉัยปัญหา (Diagnosis) ขององค์กร หมายถึง ความพยายามในการแสวงหาและรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันขององค์กร พิจารณาว่าจุดแข็งขององค์กร คืออะไร และบริเวณที่เป็นปัญหาคืออะไร วินิจฉัยระบบย่อยต่าง ๆ ที่รวมแล้วเรียกเป็นองค์กรโดยรวม

การปฏิบัติการ (Action) เป็นการใช้เทคนิคต่างๆ ด้านการพัฒนางานองค์การเข้าไปสอดแทรกในกระบวนการต่าง ๆ ขององค์การเพื่อมุ่งปรับปรุงประสิทธิภาพของบุคคล กลุ่มงาน ความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่ม ตลอดจนแก้ไขปัญหาระบบย่อยต่าง ๆ

การบำรุงรักษากระบวนการ (Process Maintenance) เป็นองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการพัฒนางานองค์การโดยตรง คือจะต้องมีการตรวจสอบและติดตามดูว่ามีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นตามที่คาดหวังไว้หรือไม่อย่างไร

6. เครื่องมือสอดแทรกในการพัฒนางานองค์การ

วัตถุประสงค์อย่างหนึ่งของการพัฒนางานองค์การก็คือ การทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างมีระบบแบบแผน โดยการวางแผนสอดแทรกอย่างเป็นระบบ การนำเอาเครื่องมือสอดแทรกเข้ามาใช้ในการแก้ไขปัญหาขององค์การ ซึ่งเครื่องมือสอดแทรกเหล่านี้แต่ละประเภทต่างก็จะมีหลักการในทางปฏิบัติที่แตกต่างกันออกไป ดังนั้น จึงสมควรที่จะได้มีการศึกษาและทำความเข้าใจในเครื่องมือแต่ละประเภท ทั้งนี้เพื่อที่จะได้ช่วยในการนำไปใช้ในการพัฒนางานองค์การเป็นไปอย่างถูกต้อง มีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อไป

7. หลักธรรมาภิบาล

ในปัจจุบันหลักธรรมาภิบาลได้ถูกนำมาใช้อย่างกว้างขวางในหน่วยงานหรือ องค์กรต่าง ๆ ทั้งในภาครัฐ และภาคเอกชนเพื่อแก้ปัญหาทุจริตคอร์รัปชันในรูปแบบต่าง ๆ ในองค์กรหนึ่ง ๆ ถ้าฝ่ายกำกับดูแลกับฝ่ายบริหารไม่ได้ทำหน้าที่ของตนอย่างเต็มที่ มีการแลกเปลี่ยนผลประโยชน์หรือต่างตอบแทนกัน จะส่งผลให้การตรวจสอบขาดประสิทธิภาพ การดำเนินงานขององค์การขาดคุณธรรม จริยธรรม และความเป็นธรรม ขาดการมีส่วนร่วมและความโปร่งใส ในธุรกิจเอกชนมีตัวอย่างการบริหารจัดการที่ขาดหลักธรรมาภิบาล เช่น การตกแต่งบัญชีเพื่อแสดงตัวเลขว่ามีกำไร ซึ่งเมื่อได้กำไรจะจ่ายเงินปันผลจนหมด บางบริษัทจ่ายโบนัสแก่ผู้บริหารและ พนักงานทั้ง ๆ ที่บริหารขาดทุน แต่ในปีต่อมาบริษัทอาจขาดทุนจนถึงล้มละลาย ต้องขอความช่วยเหลือจากรัฐให้เงิน ภาษีของประชาชนมาช่วยเหลือ การขาดธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการองค์การในหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน ทำให้เกิดปัญหาทุจริตคอร์รัปชันในรูปแบบต่าง ๆ ส่งผลกระทบต่อการพัฒนาประเทศทั้งทาง เศรษฐกิจ สังคม การเมืองและสิ่งแวดล้อม ดังนั้น ธรรมาภิบาลจึงเป็นวิธีการที่ดีในการใช้อำนาจเพื่อบริหารทรัพยากรขององค์การ และพัฒนางานองค์การไปสู่ เป้าหมาย คือ ความสมดุลหรือความเป็นธรรม ซึ่งหมายถึง ความสมดุลระหว่างประสิทธิภาพเชิงธุรกิจกับประสิทธิภาพเชิงสังคม การจะก้าวไปสู่เป้าหมายดังกล่าวได้ผู้นำองค์การจะต้องนำหลักความรับผิดชอบ หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วมและหลักนิติธรรม มาเป็นแนวทางในการดำเนินงานทุกขั้นตอนของกระบวนการทำงาน

ความหมายของธรรมาภิบาล

ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542 ให้ความหมาย “ธรรมาภิบาล” ไว้ว่า หมายถึง การบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี เป็นแนวทาง สำคัญในการจัดระเบียบให้สังคมรัฐ ภาคธุรกิจเอกชน และภาคประชาชน ซึ่งครอบคลุมถึง ฝ่ายวิชาการ ฝ่ายปฏิบัติการ ฝ่ายราชการ และฝ่ายธุรกิจ สามารถอยู่ร่วมกันอย่างสงบสุข มีความรู้รักสามัคคี

และร่วมกันเป็นพลัง ก่อให้เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืน และเป็นส่วนเสริม ความเข้มแข็งหรือสร้างภูมิคุ้มกันแก่ประเทศ เพื่อบรรเทาป้องกันหรือแก้ไขเยียวยาภาวะ วิกฤติ ภัยอันตรายที่หากจะมีมาในอนาคต เพราะสังคมจะรู้สึกถึงความยุติธรรม ความโปร่งใส และความมีส่วนร่วม อันเป็นคุณลักษณะสำคัญของศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ และการปกครอง แบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นพระประมุข สอดคล้องกับความเป็นไทย รัฐธรรมนูญ และกระแสโลกยุคปัจจุบัน (สุจิตต์ นิมิตรกุล, 2543: 14)

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ให้นิยามความหมายของคำว่า “ธรรมรัฐ” หรือ “ธรรมาภิบาล” ไว้หลายประการ ดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2544:13)

1. ประชาธิปไตย หมายถึง กระบวนการความสัมพันธ์ระหว่างภาคีรัฐภาคีสังคมภาคเอกชนและประชาชนโดยทั่วไปในการที่จะทำให้การบริหารราชการแผ่นดินดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ มีคุณภาพ โปร่งใสและตรวจสอบได้

2. ประชาธิปไตย หมายถึง การที่กลไกของรัฐ ทั้งทางการเมืองและการบริหาร มีความเข้มแข็งมีประสิทธิภาพ สะอาด โปร่งใส รับผิดชอบ

3. ประชาธิปไตย หมายถึง การบริหารหรือการปกครองที่ดีหรือการปกครอง หรือการบริหารที่เป็นธรรม โดยมีองค์ประกอบ 3 ประการ ความโปร่งใส การตรวจสอบได้ และความมีประสิทธิภาพ

นพ.ประเวศ วะสี ให้นิยามของคำว่า “ธรรมรัฐ” ไว้ว่า หมายถึง รัฐที่มีความถูกต้องเป็นธรรม ซึ่งหมายถึง ความถูกต้องเป็นธรรมใน 3 เรื่องใหญ่ ๆ คือ 1. การเมืองและระบบราชการที่โปร่งใสรับผิดชอบ ต่อสังคมถูกต้องตรวจสอบได้ 2. ภาคธุรกิจที่โปร่งใสรับผิดชอบต่อสังคมสามารถตรวจสอบได้ 3. สังคมที่เข้มแข็ง ความเป็นประชาธิปไตย สามารถตรวจสอบภาครัฐและภาคธุรกิจให้ตั้งอยู่ในความถูกต้องได้ (ประเวศ วะสี, 2541:85)

ความสำคัญของธรรมาภิบาล

ธรรมาภิบาล เป็นหลักเกณฑ์การปกครองบ้านเมือง การบริหาร การจัดการการควบคุมดูแลกิจการต่าง ๆ ให้เป็นไปในครรลองธรรม นอกจากนี้ยังหมายถึงการบริหารจัดการที่ดี สามารถนำไปใช้ได้ทั้งภาครัฐและเอกชน ธรรมที่ใช้ในการบริหารงานธรรมาภิบาล เป็นหลักการที่นำมาใช้บริหารงานในปัจจุบันอย่างแพร่หลาย เพราะจะช่วยสร้างสรรค์และส่งเสริมองค์กรให้มีศักยภาพและประสิทธิภาพ อาทิ พนักงานต่างทำงานอย่างซื่อสัตย์สุจริตและขยันหมั่นเพียร ทำให้ผลประกอบการขององค์กรธุรกิจนั้นขยายตัว นอกจากนี้แล้วยังทำให้บุคคลภายนอกที่เกี่ยวข้อง ศรัทธาและเชื่อมั่นในองค์กรนั้น ๆ อันจะทำให้เกิดการพัฒนายอย่างต่อเนื่อง เช่น องค์กรที่โปร่งใส ย่อมได้รับความไว้วางใจในการร่วมทำธุรกิจ รัฐบาลที่โปร่งใส ตรวจสอบได้ ย่อมสร้างความเชื่อมั่นให้แก่นักลงทุนและประชาชน ตลอดจนส่งผลดีต่อเสถียรภาพของรัฐบาลและความเจริญก้าวหน้าของประเทศ

ลักษณะของธรรมาภิบาล

ลักษณะเงื่อนไขของหลักธรรมาภิบาล มีหลักสำคัญ 6 ประการ ดังนี้

1. หลักการมีส่วนร่วมของสาธารณชน (Public Participation) คือ กระบวนการที่ประชาชนมีโอกาสและมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจอย่างเท่าเทียมกัน (Equity) ไม่ว่าจะเป็นโอกาสในการเข้าร่วมทางตรงหรือทางอ้อม โดยผ่านกลุ่มผู้แทนราษฎรที่ได้รับการเลือกตั้งจากประชาชนโดยชอบธรรม

2. หลักความสุจริตและโปร่งใส (Honesty and Transparency) คือ กลไกการบริหารที่มีความสุจริตและโปร่งใส ซึ่งรวมถึงการมีระบบ กติกา และการดำเนินงานที่เปิดเผย ตรงไปตรงมา ประชาชนสามารถเข้าถึงและรับรู้ข้อมูลข่าวสารได้อย่างเสรี เป็นธรรม ถูกต้อง และมีประสิทธิภาพ ซึ่งหมายถึง การที่ผู้เกี่ยวข้องทั้งหมด ไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานกำกับดูแลและประชาชนสามารถตรวจสอบและติดตามผลได้

3. หลักพันธะความรับผิดชอบต่อสังคม (Accountability) คือ ความรับผิดชอบในบทบาทภาระหน้าที่ที่มีต่อสาธารณชน โดยมีการจัดองค์กรหรือการกำหนดกฎเกณฑ์ที่เป็นการดำเนินงานเพื่อสนองตอบความต้องการของกลุ่มต่าง ๆ ในสังคมอย่างเป็นธรรม ในความหมายนี้ มีความหมายที่มากกว่าความรับผิดชอบเฉพาะต่อผู้บังคับบัญชาหรือกลุ่มผู้เป็นฐานเสียงที่ให้การสนับสนุนทางการเมือง

4. หลักกลไกการเมืองที่ชอบธรรม (Political Legitimacy) คือ เป็นกลไกที่มีองค์ประกอบของรัฐบาลหรือผู้ที่เข้าร่วมบริหารประเทศที่มีความชอบธรรม เป็นที่ยอมรับของคนในสังคมโดยรวมไม่ว่าจะโดยแต่งตั้งหรือเลือกตั้ง

5. หลักเกณฑ์ที่ยุติธรรมและชัดเจน (Fair Legal Framework and Predictability) คือ กรอบของกฎหมายที่ยุติธรรมและเป็นธรรมสำหรับกลุ่มคนต่างๆ ในสังคม ซึ่งกฎหมายมีการบังคับใช้และสามารถใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นกฎหมายที่ชัด ซึ่งคนในสังคมทุกส่วนเข้าใจ

6. หลักประสิทธิภาพและประสิทธิผล (Efficiency and Effectiveness) คือ เป็นกลไกที่มีประสิทธิภาพในการดำเนินงาน ไม่ว่าจะเป็นด้านการจัดกระบวนการทำงาน การจัดองค์กร การจัดสรรบุคลากร และมีการใช้ทรัพยากรสาธารณะต่างๆ อย่างคุ้มค่าและเหมาะสม มีการดำเนินการให้สาธารณะที่ให้ผลลัพธ์เป็นที่น่าพอใจ และกระตุ้นการพัฒนาของสังคมทุกด้าน (ด้านการเมืองสังคมวัฒนธรรมและเศรษฐกิจ)

องค์ประกอบของหลักธรรมาภิบาล

ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและ สังคมที่ดี พ.ศ.2542 ระบุว่าธรรมาภิบาลมีองค์ประกอบ 6 ประการ คือ

1. หลักนิติธรรม (The Rule of Law) หลักนิติธรรม หมายถึง การปฏิบัติตามกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ โดยถือว่าเป็นการปกครองภายใต้กฎหมายมิใช่ตามอำเภอใจหรืออำนาจของตัวบุคคล จะต้องคำนึงถึงความเป็นธรรมและความยุติธรรม รวมทั้งมีความรัดกุมและรวดเร็วด้วย

2. หลักคุณธรรม (Morality) หลักคุณธรรม หมายถึง การยึดมั่นในความถูกต้อง ดีงาม การส่งเสริม ให้บุคลากรพัฒนาตนเองไปพร้อมกัน เพื่อให้บุคลากรมีความซื่อสัตย์ จริงใจ ขยัน อดทน มีระเบียบวินัย ประกอบอาชีพสุจริต เป็นนิสัยประจำชาติ

3. หลักความโปร่งใส (Accountability) หลักความโปร่งใส หมายถึง ความโปร่งใส พอเทียบได้ว่ามีความหมายตรงข้ามหรือเกือบตรงข้ามกับการทุจริตคอร์รัปชัน โดยที่เรื่องทุจริตคอร์รัปชันมีความหมายในเชิงลบและความน่าสะพรึงกลัวแฝงอยู่ ความโปร่งใสเป็นคำศัพท์ที่ให้แง่บวกและให้ความสนใจในเชิงสงบสุข ประชาชนเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร ได้สะดวกและเข้าใจง่ายและมีกระบวนการให้ประชาชนตรวจสอบความถูกต้องอย่างชัดเจนในการนี้ เพื่อเป็นสิริมงคลแก่บุคลากรที่ปฏิบัติงานให้มีความโปร่งใส ขออัญเชิญพระราชกระแสรับสั่งในองค์พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดชมหาราชที่ได้

ทรงมีพระราชกระแสรับสั่ง ได้แก่ ผู้ที่มีความสุจริตและบริสุทธิ์ใจ แม้จะมีความรู้น้อยก็ย่อมทำประโยชน์ให้แก่ส่วนรวมได้มากกว่า ผู้ที่มีความรู้มาก แต่ไม่มีความสุจริต ไม่มีความบริสุทธิ์ใจ

4. หลักการมีส่วนร่วม (Participation) หลักการมีส่วนร่วม หมายถึง การให้โอกาสให้บุคลากรหรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมทางการบริหารจัดการเกี่ยวกับการตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ เช่น เป็นคณะกรรมการ คณะอนุกรรมการ และหรือคณะทำงานโดยให้ข้อมูล ความคิดเห็น แนะนำ ปรีชา ร่วมวางแผนและร่วมปฏิบัติ

5. หลักความรับผิดชอบ (Responsibility) หลักความรับผิดชอบ หมายถึง การตระหนักในสิทธิและหน้าที่ความสำนึกในความรับผิดชอบต่อสังคม การใส่ใจปัญหาการบริหารจัดการ การกระตือรือร้นในการแก้ปัญหาและเคารพในความคิดเห็นที่แตกต่าง รวมทั้งความกล้าที่จะยอมรับผลดีและผลเสียจากกระทำของตนเอง

6. หลักความคุ้มค่า (Cost – effectiveness or Economy) หลักความคุ้มค่า หมายถึง การบริหารจัดการและใช้ทรัพยากรที่มีจำกัด เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ส่วนรวม โดยธรรมาภิบาลให้บุคลากรมีความประหยัด ใช้วัสดุอุปกรณ์อย่างคุ้มค่าและรักษาทรัพยากร ธรรมชาติให้สมบูรณ์ยั่งยืน

แนวทางปฏิบัติตามหลัก “ธรรมาภิบาล”

ธรรมาภิบาลมีความเกี่ยวข้องกับธุรกิจอย่างชัดเจน เพราะหลักทั้ง 6 ประการ สามารถนำมาแปรเป็นวิธีปฏิบัติสำหรับองค์กร เพราะเมื่อองค์กรมีการปฏิบัติที่ดีต่อพนักงาน พนักงานก็มีความสุขมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน ส่งผลให้พนักงานทุกคนรักและทุ่มเทในการทำงาน และพร้อมมีส่วนร่วมในความก้าวหน้าของบริษัท ดังนั้น การนำธรรมาภิบาลมาใช้เป็นแนวทางในการบริหารงาน จึงมีความสำคัญและจำเป็นต่อความสำเร็จขององค์กรทุกประเภททุกระดับ

1. การสร้างธรรมาภิบาลให้เกิดขึ้นทุกระดับจะทำให้เกิดการพัฒนายั่งยืนโดยมีคนเป็นศูนย์กลางอย่างแท้จริง ทำให้สังคมไทยเป็นสังคมเสถียรภาพ พัฒนาและอยู่ร่วมกันอย่างสันติสุข สร้างความเข้มแข็งให้ประชาคมและเพิ่มการมีส่วนร่วม

2. เป็นหลักการพื้นฐานในการสร้างความเป็นธรรมในสังคมได้ผลประโยชน์ให้กับคนทุกระดับไม่ว่าคนรวยหรือคนจนในเรื่องการมีงานทำ การมีรายได้ การพัฒนาที่เท่าเทียมกัน และการมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

3. ธรรมาภิบาลช่วยลดบรรเทาหรือแก้ปัญหาถึงแม้ปัญหาที่เกิดขึ้นจะมีความรุนแรงก็ยังช่วยลดหรือบรรเทาความรุนแรงลงไป และปัญหาที่ไม่รุนแรงก็อาจจะไม่เกิดขึ้นอีก อีกทั้งทำให้สังคมมีความเข้มแข็งทุกด้าน ทั้งทางคุณค่าและจิตสำนึกทางสังคมและกทางการการเมือง

4. ธรรมาภิบาลจะช่วยลดปัญหาการฉ้อราษฎร์บังหลวงและส่งเสริมให้คนมีความซื่อสัตย์สุจริต

5. ธรรมาภิบาลเป็นแนวคิดที่เกื้อหนุนสังคมประชาธิปไตยจะทำให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และมีการตรวจสอบการทำงานของรัฐบาลโดยประชาชนและองค์กรที่เกี่ยวข้อง

6. ธรรมาภิบาลจะช่วยทำให้ระบบบริหารของรัฐบาลมีความยุติธรรม เป็นที่น่าเชื่อถือทั้งในและต่างประเทศ

7. ธรรมนูญเป็นแนวทางสำคัญในการจัดระเบียบให้สังคมทั้งภาครัฐ ภาคธุรกิจเอกชนและภาคประชาชน สามารถอยู่ร่วมกันอย่างสงบสุขมีความรู้รักสามัคคีและร่วมกันเป็นพลัง ก่อให้เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืน และเป็นส่วนเสริมสร้างความเข้มแข็งหรือสร้างภูมิคุ้มกันแก่ประเทศ

ความสำเร็จในการสร้างระบบธรรมนูญ

ในการนำหลักธรรมนูญไปใช้ในการบริหารจัดการทั้งภาครัฐและภาคเอกชน เพื่อให้เกิดผลสำเร็จหน่วยงานต้องดำเนินการ ดังนี้

1. ต้องร่วมมือกันบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมไทยให้ดียิ่งขึ้น หมายถึง ทุกภาคในสังคม ได้แก่ ภาครัฐ ภาคธุรกิจเอกชนและภาคประชาชน ต้องร่วมมือกันบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมไทยให้ดียิ่งขึ้น ๆ ไป

2. ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง หมายถึง การบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดีต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง โดยมีปัจจัยสำคัญ คือ ผู้นำและเจ้าหน้าที่ทุกคนที่ต้องเข้าใจมีจิตสำนึก เห็นความจำเป็นและความสำคัญของการดำเนินการในเรื่องนี้

3. หลักการและวิธีการใช้อำนาจ หมายถึง กระบวนการสร้าง การบริหารกิจการบ้านเมือง และสังคมที่ดีในสังคมใด ๆ ขึ้นอยู่กับวิธีการใช้อำนาจ ซึ่งแบ่งออกเป็นสองส่วน คือ ผู้ใช้อำนาจและผู้ถูกใช้อำนาจหากทั้งสองฝ่ายพอใจในวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคม ย่อมหมายความว่า สังคมนั้นมีการบริหารจัดการบ้านเมืองและสังคมที่ดี

4. ดำเนินการให้เป็นไปตามองค์ประกอบ องค์ประกอบการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดีมี 4 ประการ คือ 1. ความเชื่อของผู้มีอำนาจว่าอำนาจสามารถแบ่งปันได้ 2. กลไกการแบ่งปันอำนาจ 3. กลไกการคานอำนาจ 4. ระบบการตรวจสอบการใช้อำนาจและการคานอำนาจ

ประโยชน์ของธรรมนูญ แยกออกตามลักษณะองค์กรได้ 2 ประเภท คือ

1. ประโยชน์ของธรรมนูญต่อภาครัฐ หลักธรรมนูญจึงถือเป็นหลักพื้นฐานในการปกครองผู้ใต้บังคับบัญชาในการบริหารจัดการ เพราะจะช่วยให้สามารถบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งยังทำให้พนักงานทุกคนมีความสุขในการทำงาน และยังช่วยสร้างขวัญและกำลังใจที่ดี พร้อมปฏิบัติหน้าที่ตามที่ตนได้รับมอบหมายอย่างเต็มกำลังความสามารถ ซึ่งจะส่งผลดีโดยรวมกับการดำเนินงานให้เจริญก้าวหน้าต่อไปได้อีกในอนาคต หลักธรรมนูญมีประโยชน์ต่อภาครัฐ

2. ประโยชน์ของธรรมนูญต่อภาคธุรกิจ หลักธรรมนูญจึงถือเป็นหลักพื้นฐานในการปกครองผู้ใต้บังคับบัญชาที่ผู้ประกอบการ SMEs ไทยจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องนำไปใช้ในการบริหารจัดการ เพราะจะช่วยให้สามารถบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งยังทำให้พนักงานทุกคนมีความสุขในการทำงาน และยังช่วยสร้างขวัญและกำลังใจที่ดีพร้อมปฏิบัติหน้าที่ตามที่ตนได้รับมอบหมายอย่างเต็มกำลังความสามารถ ซึ่งจะส่งผลดีโดยรวมกับการดำเนินงานให้เจริญก้าวหน้าต่อไปได้อีกในอนาคต โดยสิ่งที่ส่งผลต่อกิจการธุรกิจ SMEs ไทยจากการนำหลักธรรมนูญไปใช้ในกิจการ (หลักธรรมนูญในองค์กร, ออนไลน์, สืบค้น 3 ธันวาคม 2561)

8. ธรรมชาติยุคไทยแลนด์ 4.0

ประเทศไทยยุค 4.0 หมายถึง สังคมเศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนโดยนวัตกรรมและการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี เพื่อประโยชน์ของความเป็นอยู่ของคนในประเทศ ทำให้การใช้เทคโนโลยีจะเกิดขึ้นและกระทบเศรษฐกิจของประเทศในทุกด้าน ไม่ว่าจะเป็นด้านการผลิต การบริโภค และการกระจายหรือ distribution ซึ่งในสังคมแบบ 4.0 นี้ ประโยชน์ที่จะมีต่อความเป็นอยู่ของคนในประเทศจะเกิดขึ้น ก็ต่อเมื่อ นโยบายขับเคลื่อนประเทศ 4.0 นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่สำคัญในสามด้าน

หนึ่ง การสร้างสังคมที่มีความรู้และความสามารถที่จะสร้างนวัตกรรมและประยุกต์ใช้เทคโนโลยี เพื่อประโยชน์ของคนในประเทศ นี่คือการประเดิมความรู้และความสามารถ ซึ่งหมายถึง เศรษฐกิจจะต้องมีระบบการศึกษาที่มีคุณภาพ ประชาชนมีโอกาสเข้าถึงการศึกษาดังกล่าว และสังคมเปิดกว้างด้านเสรีภาพให้มีการแสดงความคิดเห็น เพื่อนำไปสู่การพัฒนาความคิด ความรู้และนวัตกรรม

สอง มีการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีที่นำไปสู่การเพิ่มผลิตภาพ หรือ productivity ด้านการผลิตให้กับเศรษฐกิจ ซึ่งหมายถึง การใช้เทคโนโลยีเพิ่มความสามารถในการแข่งขันให้กับประเทศ ซึ่งจะเป็นฐานของการสร้างรายได้และความมั่งคั่งให้กับคนในประเทศในอนาคต สิ่งนี้จะเกิดขึ้นก็ต่อเมื่อระบบเศรษฐกิจทำงานอยู่บนกลไกตลาดที่มีประสิทธิภาพ ระบบกฎหมายและระบบยุติธรรมของประเทศให้ความสำคัญและปกป้องสิทธิพื้นฐานของประชาชน โดยเฉพาะสิทธิในทรัพย์สิน (property rights) ที่เป็นแรงจูงใจสำคัญให้คนในสังคมคิดค้น สร้างนวัตกรรมและลงทุน นอกจากนี้ การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีต้องเปิดกว้างเป็นโอกาสให้ประชาชนที่มีความรู้ความสามารถในทุกระดับสามารถเข้าถึงเทคโนโลยี (inclusive) และสร้างสรรค์นวัตกรรมได้ นำมาสู่การกระจายผลหรือประโยชน์ที่ได้จากเศรษฐกิจยุค 4.0 ต่อสังคมในวงกว้าง

สาม เพื่อให้ความรู้และการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีนำมาสู่การยกมาตรฐานความเป็นอยู่ของคนในสังคมอย่างยั่งยืนและถาวร นโยบาย 4.0 ต้องนำไปสู่กระบวนการอยู่ร่วมกันของคนในสังคมบนพื้นฐานของความประพฤติที่ถูกต้อง ความโปร่งใส ความรับผิดชอบในการทำหน้าที่ที่เป็นธรรมต่อผู้อื่น ซึ่งทั้งหมดก็คือพื้นฐานของธรรมาภิบาล หรือการกำกับดูแลกิจการที่ดี ที่ต้องผลักดันให้ธรรมาภิบาลเป็น norm หรือเป็นความประพฤติหลักของสังคม เพราะสิ่งนี้คือแรงจูงใจสำคัญที่จะขับเคลื่อนประเทศให้เติบโตโดยการสร้างความรู้ นวัตกรรม และการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี เพื่อประโยชน์ของสังคม ตรงกันข้าม สังคมที่ขาดธรรมาภิบาล ไม่สนใจความถูกต้อง ไม่โปร่งใส ไม่รับผิดชอบในสิ่งที่ทำและผลกระทบที่จะมีต่อผู้อื่น สังคมดังกล่าวคงก้าวเป็นสังคม 4.0 ไม่ได้ เพราะไม่มีระบบแรงจูงใจที่จะขับเคลื่อนคนในประเทศให้เปลี่ยนพฤติกรรมและสร้างสรรค์นวัตกรรม ด้วยเหตุนี้ ธรรมาภิบาล หรือการกำกับดูแลกิจการที่ดี จึงเป็นหัวใจของการก้าวไปสู่สังคม 4.0 เป็นกลไกที่จะสร้างพลังให้กับคนในสังคม (empower) โดยปลดล็อกพฤติกรรมที่ไม่ถูกต้องต่างๆที่บั่นทอนศักยภาพของประเทศ และเปิดทางใหม่ให้กับคนในสังคมที่จะใช้เทคโนโลยี ยกมาตรฐานความเป็นอยู่ของตน (ไทยแลนด์ 4.0 กับการกำกับดูแลกิจการที่ดี, ออนไลน์, สืบค้น 3 ธันวาคม 2561)

สำหรับภาคธุรกิจ การเดินทางสู่ Thailand 4.0 หมายถึง การปรับตัวต่อการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีที่จะเกิดขึ้นกว้างขวาง ที่สามารถเป็นได้ทั้งโอกาสทางธุรกิจและสร้างการหยุดชะงัก หรือ disruption ให้กับธุรกิจ ดังนั้น โจทย์ภาคธุรกิจยุค Thailand 4.0 ก็คือ การบริหารโอกาสและความเสี่ยงต่อ

ธุรกิจที่จะมาจากการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีที่กำลังเกิดขึ้น ในทุกส่วนของเศรษฐกิจที่จะเป็นผลกระทบที่ใหญ่และสำคัญต่ออนาคตของเศรษฐกิจและของประเทศ

สำหรับรัฐบาล ความรับผิดชอบสำคัญ ก็คือ การปฏิรูปประเทศให้ประเทศสามารถปรับตัวและอยู่ได้อย่างสง่างามในสังคมโลกยุค 4.0 แต่จากที่รัฐบาลเองคงไม่สามารถทำได้ทุกเรื่อง เพราะเราเป็นประเทศในระบบทุนนิยม ไม่ใช่สังคมนิยมที่มีการวางแผนจากส่วนกลาง แนวทางการปฏิรูปเพื่อสร้างไทยแลนด์ 4.0 ที่ดีที่สุด คือการสร้างตัวเปิดทาง หรือ สร้าง enabler ให้กับเศรษฐกิจ ที่จะเพิ่มพลังหรือ empower คนในประเทศให้เข้าถึงความรู้และโอกาสในการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีเพื่อยกระดับมาตรฐานความเป็นอยู่ของตนเองและสังคม ซึ่งหมายถึง การปฏิรูปต้องนำไปสู่ หนึ่ง การสร้างความรู้ สอง การสร้างโอกาสที่จะประยุกต์ใช้ความรู้ คือ เทคโนโลยี เพื่อเพิ่มผลิตภาพหรือความสามารถในการแข่งขัน สาม สร้างธรรมาภิบาลให้เป็นพฤติกรรมหลักของสังคม ทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อเป็นแรงจูงใจให้คนในประเทศขับเคลื่อนประเทศไปสู่ไทยแลนด์ 4.0

9. บทสรุป

การพัฒนางองค์การเป็นผลมาจากการที่บรรดานักปฏิบัติการทางด้านการจัดการและนักวิชาการ โดยเฉพาะด้านพฤติกรรมศาสตร์ ได้คิดค้นหาเทคนิคใหม่ๆ ในอันที่จะเอื้ออำนวยประโยชน์ต่อการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงองค์การให้ดีกว่าแบบเดิมที่เป็นอยู่ แนวความคิดและวิธีการใหม่นี้ได้มุ่งไปสู่การปรับปรุงและเปลี่ยนแปลง “องค์การ” เพื่อประสิทธิผล และความเจริญเติบโตขององค์การโดยรวม แนวความคิดเชื่อว่าสามารถจะแก้ไขข้อบกพร่อง และความไร้ประสิทธิภาพของเทคนิคในการเปลี่ยนแปลงในแนวเก่าได้เป็นอย่างดี และได้รับการขนานนามว่า “การพัฒนางองค์การ” หรือที่ภาษาอังกฤษเรียกว่า “Organization Development” และเรียกสั้น ๆ ว่า “OD”

ส่วนในธรรมาภิบาลว่า ประเทศไทยจะสามารถเดินไปสู่ประเทศไทยยุค 4.0 มีบทบาทของกฎหมายและแนวปฏิบัติต่าง ๆ ที่ จะกำกับ (shape) พฤติกรรมของคนในสังคมให้ธรรมาภิบาลเป็นพฤติกรรมหลัก พุดถึงบทบาทของคณะกรรมการบริษัทที่จะเป็นผู้นำในการสร้างธรรมาภิบาลในภาคธุรกิจ พุดถึงบทบาทของกลไกตลาดผ่านการทำหน้าที่ของนักลงทุนที่สามารถมีอิทธิพลต่อธรรมาภิบาลและพฤติกรรมของบริษัทเอกชน และพุดถึงการรวมพลังของภาคธุรกิจในรูปแบบของแนวร่วมปฏิบัติที่จะส่งเสริมพฤติกรรมที่ถูกต้อง เช่น การต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชันในการทำธุรกิจ

เอกสารอ้างอิง

- บัณฑิต นิจถาวร. (3 ธันวาคม 2561). *ไทยแลนด์ 4.0 กับการกำกับดูแลกิจการที่ดี*. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <http://www.bangkokbiznews.com/blog/detail/640601>.
- ประเวศ วะสี. (2541). *พุทธธรรมกับสังคม*. กรุงเทพมหานคร : หมอชาวบ้าน.
- วรรณวิมล อัมรินทร์นุเคราะห์. (2549). *การพัฒนาองค์การ (Organization Development)*. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- วิเชียร วิทย์อุดม. (2550). *การพัฒนาองค์การ*. กรุงเทพมหานคร : ธนัชการพิมพ์ จำกัด.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2544). *แผนปฏิรูประบบบริหารภาครัฐ*. กรุงเทพมหานคร : กองกลาง สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.
- สุดจิต นิमितกุล. (2553). *“กระทรวงมหาดไทยกับการบริหารจัดการที่ดี” ในการปกครองที่ดี (Good Governance)*. กรุงเทพมหานคร : บพิธการพิมพ์.

นวัตกรรมการบริหารองค์การในยุคดิจิทัล Innovation of Organization Administration in Digital Age

Received : March 26, 2019

Revised : May 20, 2019

Accepted : June 30, 2019

ประพันธ์ คชแก้ว¹

Praphan Cotchakaew

นัยนา เกิดวิชัย²

Naiyana Koetwichai

บทคัดย่อ

บทความเรื่อง “นวัตกรรมการบริหารองค์การในยุคดิจิทัล” เป็นบทความทางวิชาการที่มุ่งศึกษาแนวทางการนำนวัตกรรม มาช่วยในการบริหารองค์การยุคดิจิทัล มาเป็นกรอบในการพัฒนาใช้วิธีการศึกษาจากเอกสาร งานวิจัยวิเคราะห์ออกมาเป็นความเรียง

ผลการศึกษา พบว่า การนำนวัตกรรมมาประยุกต์ใช้ในการบริหารองค์การในยุคดิจิทัล ทำให้องค์การมีความพร้อม และเป็นการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันให้กับองค์กรได้มากยิ่งขึ้น ซึ่งสิ่งที่สำคัญที่สุดในการสร้างนวัตกรรมการบริหารองค์การคือ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เนื่องจากบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ จะก่อให้เกิดการคิดค้น การพัฒนาและสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ๆ ให้กับองค์กรได้ เช่น การนำความคิดสร้างสรรค์มาวิจัยและพัฒนา การจัดการองค์ความรู้ในองค์กรเพื่อกำหนดสิ่งที่ต้องปรับปรุงเปลี่ยนแปลง โดยการนำเทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการจัดการบริหารองค์การในยุคดิจิทัล ให้มีความทันสมัย มีประสิทธิภาพ และมีประสิทธิผลสูงขึ้นกว่าเดิม

คำสำคัญ : นวัตกรรม, การบริหารองค์การ, องค์การยุคดิจิทัล

¹ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง ด้านตรวจคนเข้าเมืองท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ สมุทรปราการ

² อาจารย์ประจำหลักสูตรบัณฑิตศึกษา คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

Abstract

“Innovation of Organization Administration in Digital Age” is an academic article which aims to study the innovation of organization in digital age as a guideline on developing framework. The documents were used to conduct and the research analysis was descriptive research.

According to the result, it was found that adaptation of innovation in organization administration in digital age could prepare the organization to be able to compete with the other organizations. The importance of creating innovation in organization administration was human resource development since the efficient personnel could bring about creation and innovation for the organization. For example, they could bring the idea to study, develop and manage knowledge in order to determine what to develop or change by using new technologies for the organization administration with modernity and efficiency. Moreover, it could help to save time, workers, convenience and good system in organization administration.

Keywords : Innovation, Organization Administration, Organization in Digital Age

1. บทนำ

นวัตกรรมเป็นสิ่งจำเป็นในการบริหารองค์การในยุคปัจจุบันและในอนาคตอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ทั้งภาครัฐและภาคเอกชนจะต้องยอมรับการเปลี่ยนแปลงของนวัตกรรมเช่นกัน เห็นได้จากการเปลี่ยนแปลงโลกาภิวัตน์ที่ทำให้การติดต่อสื่อสารของประเทศต่าง ๆ ในโลกเชื่อมถึงกันได้สะดวกขึ้น ทำให้การแข่งขันของประเทศรุนแรงมากขึ้น ดังนั้น การที่ประเทศต่าง ๆ จะสามารถแข่งขันกับประเทศอื่นได้จะต้องอาศัยความมีศักยภาพเพื่อช่วยเพิ่มประสิทธิภาพขององค์การในการขับเคลื่อน ในการคิดค้น และการเปลี่ยนแปลงรูปแบบวิธีการ ตลอดจนการจัดการองค์การใหม่ เพื่อให้ระบบการทำงาน การผลิต การออกแบบผลิตภัณฑ์และการให้บริการในองค์การยุคดิจิทัล มีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น

ในทศวรรษหน้า องค์การภาครัฐและภาคเอกชนจะเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมเฉกเช่นเดียวกัน โดยองค์การจะต้องคิดค้นกระบวนการทำงานใหม่ๆ คิดค้นหาวิธีการทำงานใหม่ ๆ เพื่อรับมือกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ผู้เชี่ยวชาญระบุว่า สิ่งที่ยังคงการนวัตกรรมทั้งภาครัฐและภาคเอกชนจะต้องมีเหมือนกัน คือ ความคล่องตัว การเอาใจใส่กับผู้บริโภค ซึ่งภาครัฐเรียกว่า ผู้รับบริการ ภาคเอกชนเรียกว่าลูกค้า และมีการติดตามผลการให้บริการ สำหรับความแตกต่างกันระหว่างองค์การแห่งนวัตกรรมภาครัฐและภาคเอกชนนั้นคือ ภาครัฐต้องไปเน้นที่ลดความเสียหาย และไม่เน้นผลกำไร โดยกำไรของภาครัฐ คือ ประสิทธิภาพและความเท่าเทียมกันที่จะให้กับประชาชนทุกกลุ่ม ส่วนภาคเอกชนจะเน้นการใช้เทคโนโลยี เพื่อให้สามารถผลิตได้รวดเร็ว ถูกใจผู้บริโภค และได้กำไรเข้าสู่องค์การ โดยสิ่งแรกที่ต้องปรับปรุงในการบริหารจัดการคือ ต้องคำนึงถึงบุคลากรเป็นสำคัญ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ซึ่งการสร้างทัศนคติที่ดีสำคัญกว่าความรู้ การพัฒนาช่วงการเปลี่ยนผ่านจากรุ่นสู่รุ่น จะเกิดความหลากหลายสูงมาก ประชากรรุ่น X จะขึ้นมามีบทบาทแทนประชากรในรุ่น Baby Boom ซึ่งรู้ระเบียบแบบแผนแน่นอน ในขณะที่ รุ่น X และรุ่น Y ไม่สนใจกฎระเบียบเท่าที่ควร บทบาทในการรับบุคลากรเข้าทำงานจึงต้องเตรียมเครื่องมือ องค์ความรู้ การสร้างสัมพันธภาพ ความไว้วางใจ เชื่อใจ ระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ ซึ่งทัศนคติของการทำงานเกี่ยวกับคนต้องเข้าใจและมีเมตตา ซึ่งหากบุคลากรมีทัศนคติที่ต่างกันและปรับให้เข้าหากันได้ยาก ผู้เป็นหัวหน้ามีส่วนสำคัญในการประเมินผลต้องเป็นทุกอย่างให้กับคนในหน่วยงาน เช่น เป็นผู้สอนงานและกระตุ้นให้ทำงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล มีมาตรฐานการทำงานที่สูงขึ้นกว่าเดิม (บุญอนันต์ พินัยทรัพย์, 2555)

ดังนั้น การนำนวัตกรรมการบริหารองค์การในยุคดิจิทัลจะต้องเกิดการเปลี่ยนแปลง สร้างความรวดเร็ว ถูกต้อง มีมาตรฐานในการทำงานและคุ้มค่ากับต้นทุนที่เสียไป ทำให้องค์การสามารถกำหนดวิธีการบริหารความสัมพันธ์ในกระบวนการทำงานได้ดียิ่งขึ้น ตลอดจนบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างเหมาะสม

2. แนวความคิดของนวัตกรรม

ความหมายของนวัตกรรม

Drucker, P. (2014) ได้กล่าวว่า นวัตกรรม หมายถึง ความพยายามใด ๆ จะเป็นผลสำเร็จหรือไม่มากนักน้อยเพียงใดก็ตาม ที่เป็นไปเพื่อจะนำสิ่งใหม่ๆ เข้ามาเปลี่ยนแปลงวิธีการที่ทำอยู่เดิมแล้ว

Nelson, R. R. (2013) ได้กล่าวว่า นวัตกรรม หมายถึง การนำแนวคิดใหม่หรือการใช้ประโยชน์จากสิ่งที่มีอยู่แล้วมาใช้ในรูปแบบใหม่เพื่อให้เกิดประโยชน์ในเชิงเศรษฐกิจ รวมทั้งได้กล่าวว่าความหมายในเชิงแคบของนวัตกรรมคือผลผลิตของความสำเร็จทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีร่วมกับพลวัตของกิจกรรมทางสังคม ในขณะที่ความหมายในเชิงกว้าง หมายถึง แนวความคิดการปฏิบัติหรือสิ่งต่าง ๆ ที่ใหม่ต่อตัวปัจเจกหรือหน่วยที่รับเอาสิ่งเหล่านั้นไปประยุกต์ใช้การรวมเอากิจกรรมที่นำไปสู่การแสวงหาความสำเร็จเชิงพาณิชย์การสร้างตลาดใหม่ผลิตภัณฑ์ใหม่ กระบวนการและการบริการใหม่ การทำในสิ่งที่แตกต่างจากคนอื่นโดยอาศัยการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นรอบตัวให้กลายมาเป็นโอกาส และนำไปสู่แนวคิดใหม่ที่ทำให้เกิดประโยชน์ต่อตนเองและสังคม

Von Hippel, E. (2005) ได้กล่าวว่า นวัตกรรม หมายถึง สิ่งใหม่ที่เกิดจากการใช้ความรู้และความคิดสร้างสรรค์ที่มีประโยชน์ต่อเศรษฐกิจและสังคมและหมายรวมถึงสิ่งที่เกิดขึ้นจากความสามารถในการใช้ความรู้ ความคิดสร้างสรรค์ ทักษะและประสบการณ์ทางเทคโนโลยีหรือการจัดการมาพัฒนาให้เกิดผลิตภัณฑ์หรือกระบวนการผลิตหรือบริการใหม่ เพื่อตอบสนองความต้องการของตลาด

Kline, S. J., & Rosenberg, N. (2010) ได้กล่าวว่า นวัตกรรม หมายถึง การเกิดใหม่ขึ้นอีกครั้งจากการปรับปรุงสิ่งเก่าและพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ตลอดจนหน่วยงานหรือองค์กรนั้น ๆ นวัตกรรมไม่ใช่การจัดหรือลบล้างสิ่งเก่าให้หมดไป แต่เป็นการปรับปรุงเสริมแต่งและพัฒนา

จึงสามารถสรุปได้ว่า นวัตกรรม หมายถึง การระดมความคิด ที่เกิดจากความรู้ของบุคลากรในองค์กร เพื่อให้เกิดการพัฒนาสิ่งใหม่ให้ดีขึ้นกว่าเดิม ซึ่งเรียนว่า นวัตกรรม เพื่อตอบสนองความต้องการของตลาด อีกทั้งยังทำให้เกิดประโยชน์ต่อสังคมในภาพรวมด้วย

ประเภทของนวัตกรรม

Kline, S. J., & Rosenberg, N. (2010) ได้แบ่งนวัตกรรมออกเป็น 6 ประเภท ดังนี้

1. นวัตกรรมทางธุรกรรมขององค์กร (business innovation) เป็นการปรับปรุง/เพิ่มเติมการดำเนินธุรกรรมขององค์กรเพื่อตอบสนองต่อสิ่งเร้าของบริบทการเปลี่ยนแปลงของนวัตกรรมของโลก ซึ่งความต้องการและความพึงพอใจของลูกค้า จึงขึ้นอยู่กับความอยู่รอดและความสามารถในการแข่งขันขององค์กรด้วย

2. นวัตกรรมทางยุทธศาสตร์ขององค์กร (strategy innovation) เป็นการเปลี่ยนแปลงวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม ความเชื่อ เป้าหมาย รวมถึงการปรับระบบโครงสร้างองค์กร เพื่อให้ทันกับยุคที่เปลี่ยนแปลงไปตามเทคโนโลยี เพื่อกำหนดทิศทางหลักของการทำธุรกรรมขององค์กรใหม่และผลักดันธุรกิจให้เติบโตอย่างยั่งยืน

3. นวัตกรรมทางทุนมนุษย์ (human capital innovation) เป็นการพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีความรู้และทักษะที่เหมาะสม เช่น การเพิ่มพูนความรู้ในการอบรม การระดมสมอง การฝึกการแก้ไขปัญหา เพื่อเอื้อต่อการปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาทต่าง ๆ ภายใต้กระบวนการนวัตกรรม

4. นวัตกรรมทางกระบวนการ (process innovation) เป็นการพัฒนาระบบการทำงานที่แตกต่างไปจากเดิม โดยการศึกษาจากกระบวนการทำงานของบุคลากรรุ่นเดิม และนำปัญหาดังกล่าวมาปรับปรุงเพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่สูงขึ้น ช่วยลดต้นทุนการผลิตลง ซึ่ง

นวัตกรรมทางกระบวนการอาจนำกระบวนการทางเทคโนโลยี และนวัตกรรมกระบวนการทางองค์การมาใช้ เพื่อให้ประโยชน์สูงสุด

5. นวัตกรรมทางสินค้าและบริการ (product/service innovation) เป็นกระบวนการระดมการใช้ความคิดสร้างสรรค์ของทีมงานเพื่อให้เกิดสินค้าและบริการใหม่ โดยการพัฒนาและปรับปรุงวิธีการทำงาน เพื่อให้คิดค้นสินค้าใหม่ได้ เพื่อเสนอคุณค่าให้แก่ลูกค้าและประโยชน์ที่ลูกค้าจะได้รับ โดยคำนึงถึงกระบวนการจัดการห่วงโซ่คุณค่าที่เกิดขึ้นกับทุกองค์การที่จะทำให้เกิดผลในเชิงพาณิชย์ได้

6. นวัตกรรมทางการตลาด (marketing innovation) เป็นการพัฒนาวิธีการงานโดยใช้การตลาดรูปแบบใหม่เข้ามาช่วย ซึ่งเน้นการให้ความสำคัญกับสิ่งที่ลูกค้าจะได้รับ ช่องทางการจัดจำหน่าย การสื่อสารการตลาดและการส่งมอบผลิตภัณฑ์หรือบริการให้กับลูกค้า รวมถึงการประเมินและการทำนายความต้องการของผู้บริโภค

จึงสามารถสรุปได้ว่า ประเภทของนวัตกรรมทั้ง 6 ประเภท เป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงในการทำงานของบุคลากรเพื่อก่อให้เกิดผลิตภัณฑ์ใหม่ที่เกิดการเพิ่มเติม แก้ไข และปรับปรุงตามความต้องการของลูกค้าทำให้เกิดผลิตภัณฑ์หรือบริการนวัตกรรมใหม่ขององค์การเพื่อตอบสนองความต้องการของลูกค้าและก่อให้เกิดความพึงพอใจในอนาคต

นวัตกรรมกับการบริหารบุคลากรในองค์การ

ปัจจุบันนี้นวัตกรรมเป็นตัวขับเคลื่อนเศรษฐกิจ ทำให้ธุรกิจและอุตสาหกรรมต่าง ๆ เกิดการแข่งขันที่จะสร้างความแตกต่าง เพื่อก่อให้เกิดผลตอบแทนที่ดี แต่การสร้างนวัตกรรมก็ยังมีความเสี่ยงเนื่องจากปัจจัยสำคัญคือต้นทุนความคิดของบุคลากร ที่เป็นตัวขับเคลื่อนหลัก ไม่ว่าจะเป็นแรงงานผู้บริหารหรือแม้แต่พนักงาน นวัตกรรมแบบสร้างสรรค์ ก็ยังต้องใช้ทุนมนุษย์อยู่ดี ถึงแม้หุ่นยนต์จะเข้ามาแทนที่ได้แต่ก็ยังไม่สามารถแสดงศักยภาพทางความคิดหรือฉลาดเท่ามนุษย์ได้ ดังนั้น การบริหารทรัพยากรมนุษย์แบบเดิมจึงไม่สามารถใช้ได้ ในการบริหารบุคลากรในยุคปัจจุบัน จึงจำเป็นต้องประยุกต์การบริหารทั้ง “ศาสตร์” และ “ศิลป์” เพื่อให้ได้แนวทางในการพัฒนาบุคลากรให้เกิดการคิดค้น กระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการสร้างสรรค์นวัตกรรมให้กับองค์การของเราต่อไป หากองค์การต้องการจะสร้างสรรค์ผลิตภัณฑ์นวัตกรรมใหม่ขึ้นมาจะต้องนำทุก ๆ ศาสตร์มาผสมผสาน (multidiscipline) เพื่อให้เกิดผลงานนวัตกรรมสักชิ้นหนึ่ง ควรเริ่มต้นจากงานวิจัยและความคิดสร้างสรรค์ (creativity) หรือจะเป็นการจัดการความรู้ (knowledge management) จะทำอะไรก่อนหลัง หากองค์การใดสามารถพัฒนาบุคลากรให้สามารถคิดและสร้างสรรค์นวัตกรรมได้ ก็จะทำให้องค์การมีความก้าวหน้ายิ่งขึ้น การคัดเลือกพนักงานหรือจัดให้มีการอบรมพัฒนาบุคลากร จึงต้องเป็นหน้าที่หลักของฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ ที่จะต้องเฟ้นหาบุคลากรที่มีคุณภาพ การสร้างคนให้มีแนวคิดทางด้านนวัตกรรมนั้นต้องอาศัยกลยุทธ์ด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งอาจจะเริ่มต้นจากการจุดประกายความคิดในตัวของแต่ละคน เพื่อสร้างให้เกิดแรงจูงใจในการสร้างสรรค์ผลงาน หรือธุรกิจนวัตกรรม ซึ่งที่มาที่ไปของประกายความคิด หรือที่เรียกว่า แหล่งที่มาของนวัตกรรม (sources of innovation) ประกอบด้วย การจัดการความคิดสร้างสรรค์ การวิจัยและพัฒนาและการจัดการองค์ความรู้ เป็นส่วนสำคัญยิ่งที่ทำให้เกิดนวัตกรรม (กระทรวงอุตสาหกรรม, 2555)

จึงสามารถสรุปได้ว่า การสร้างนวัตกรรมใหม่นั้น จะต้องเริ่มจากบุคลากรในองค์กรซึ่งการพัฒนาบุคลากรเป็นสิ่งจำเป็นในการขับเคลื่อนองค์กร จะต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการบริหารคน เพื่อให้ได้มาซึ่งบุคลากรที่พร้อมทำให้องค์การก้าวหน้าต่อไปได้

องค์ประกอบขององค์การแห่งนวัตกรรม

การนำพาองค์กรสู่องค์กรแห่งนวัตกรรม สิ่งสำคัญที่สุดคือการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างรอบคอบ ดังนั้นในการบริหารบุคลากรจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนกระบวนการต่าง ๆ เพื่อตอบสนองต่อพฤติกรรมของพนักงานที่กล้าคิด กล้าทำ กล้าเสี่ยง ซึ่งพฤติกรรมดังกล่าว ไม่สามารถให้การให้แรงจูงใจ หรือตัวชี้วัดแบบปกติได้ ดังนั้นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อการสร้างนวัตกรรม จึงต้องมีองค์ประกอบที่มีลักษณะดังนี้ (รวีภา ธรรมโชติ, 2558)

1. มีวิสัยทัศน์ร่วมกับผู้นำและการมุ่งไปสู่นวัตกรรม (Shared vision, leadership and the will to innovate) กลยุทธ์การสื่อสารของผู้นำที่จะต้องสื่อสารและสร้างความชัดเจนในการรับรู้วิสัยทัศน์ วัตถุประสงค์และกลยุทธ์ใหม่แก่พนักงานในองค์กร รวมทั้งสนับสนุนให้พนักงานมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ วัตถุประสงค์และกลยุทธ์ใหม่ขององค์กรและมีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลงขององค์กร

2. การมีโครงสร้างองค์กรที่เหมาะสม (appropriate organization structure) ลักษณะโครงสร้างองค์กรที่เหมาะสม จะต้องมีการมีโครงสร้างองค์กรที่มีรูปแบบที่ไม่แน่นอน ขึ้นอยู่กับลักษณะโครงสร้างรูปแบบต่าง ๆ ขององค์กรที่แตกต่างกัน นอกจากโครงสร้างที่เหมาะสมแล้ว องค์กรต้องให้ความสำคัญกับการสร้างเครือข่าย(network) ซึ่งการทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารและความรู้กับเครือข่ายภายนอกจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและช่วยให้มีอำนาจในการต่อรองมากขึ้น

3. บุคลากรที่มีความสำคัญ (key individual) คือบุคลากรที่มีความรู้ ความชำนาญในการทำงาน มีทักษะการสื่อสาร มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร สามารถร่วมกันแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ให้องค์การได้พร้อมที่จะทุ่มเทและปรารถนาที่จะช่วยองค์กร ดังนั้น บุคลากรจึงถือเป็นกุญแจสำคัญในการสร้างนวัตกรรม

4. การฝึกอบรมและพัฒนา (stretching training and development) เป็นการเพิ่มทักษะความรู้ให้กับบุคลากรซึ่งเป็นทักษะที่มีความสำคัญต่อการสร้างนวัตกรรม ดังนั้นการฝึกอบรมและพัฒนาจึงเป็นสิ่งที่จำเป็นควบคู่กับบุคลากรในองค์กร โดยการส่งเสริมให้คิด สร้างสรรค์ และการทดลองทำในสิ่งใหม่ ๆ รวมทั้งการพัฒนาและปลูกฝังให้บุคลากรมีนิสัยแห่งการเรียนรู้

5. การมีส่วนร่วมในนวัตกรรม (high involvement in innovation) คือ การสนับสนุนให้ผู้เกี่ยวข้องในการสร้างนวัตกรรม เช่น ผู้ที่มีความเชี่ยวชาญทางด้านเทคนิค วิศวกรและนักออกแบบ ช่วยกันระดมความคิดโดยใช้ความสามารถของคนทั้งองค์กรก็จะทำให้องค์การมีศักยภาพในการสร้างนวัตกรรมมากขึ้น

6. ทีมงานที่มีประสิทธิภาพ (effective team working) เป็นการสร้างนวัตกรรมที่เน้นให้มีการทำงานเป็นทีม เช่น ทีมงานโครงการ และทีมแก้ปัญหาระหว่างองค์กร กลุ่มพวกนี้จะเน้นที่การสร้างและการปรับเปลี่ยนนวัตกรรม ในการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพนั้นจะต้องประกอบไปด้วยการระดมภาระงานอย่างชัดเจน

7. บรรยากาศที่ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ (creative climate) คือ บรรยากาศการทำงานที่ช่วยส่งเสริมให้บุคลากรมีความคิดสร้างสรรค์ในการสร้างนวัตกรรมให้กับองค์กร สิ่งที่ต้องการควรทำเพื่อเป็นการสร้างบรรยากาศแห่งความคิดสร้างสรรค์ คือ การพัฒนาระบบ ได้แก่ โครงสร้างองค์กร นโยบาย และกระบวนการสื่อสาร ระบบการให้รางวัลและการชื่นชม นโยบายการฝึกอบรม ระบบการวัดผลการปฏิบัติงานที่เหมาะสม การสนับสนุนให้พนักงานมีความเป็นผู้ประกอบการ เป็นต้น

8. ปัจจัยภายนอก (external focus) คือ วิธีที่องค์กรจะรับรู้และสื่อสารโดยการพัฒนาจากการกำหนดทิศทางจากภายนอก ที่มาจากลูกค้าและการพัฒนาทางด้านเทคโนโลยี ซึ่งการมีความสามารถในการรับรู้และเข้าใจ ความต้องการของลูกค้าและตลาด มีความสำคัญต่อการสร้างองค์การนวัตกรรม

9. การขยายการสื่อสาร (extensive communication) เป็นรูปแบบการสื่อสารที่หลากหลาย ทิศทาง เช่น การเรียนรู้จากปัญหาต่าง ๆ ดังนั้น จึงต้องมีการสื่อสารข้ามหน่วยงานและระหว่างองค์กรให้มากขึ้น เพื่อเป็นการรวบรวมความแตกต่างทางด้านความคิดซึ่งจะเป็นผลดีต่อผู้รวบรวมความรู้ขององค์กร

10. องค์กรแห่งการเรียนรู้ (learning organization) เป็นการเรียนรู้และการถ่ายโอนความรู้ผ่านกระบวนการของการทดลอง ประสบการณ์ การสะท้อนและการรวมเข้าด้วยกัน ซึ่งปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จและความล้มเหลว คือ ความสามารถในการจัดการวงจรการเรียนรู้ให้อยู่ในรูปที่ชัดเจน ในการจัดการกระบวนการเรียนรู้จะต้องสร้างเงื่อนไขภายใต้โอกาสในการเรียนรู้และการแสวงหาที่เพิ่มขึ้น

ดังนั้น จึงสามารถสรุปได้ว่า องค์ประกอบขององค์กรแห่งนวัตกรรม ที่สำคัญนั้นคือบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในความถนัดของตนเองและนำความรู้มาเผยแพร่ให้ทีมงานได้นำไปปฏิบัติต่อและให้ทุกคนพัฒนาตนเองจากการเรียนรู้จากปัญหาต่าง ๆ และจากข้อมูลความต้องการของลูกค้า ซึ่งการนำปัญหาต่าง ๆ มาวิเคราะห์ จะก่อให้เกิดองค์การแห่งการเรียนรู้และก่อให้เกิดนวัตกรรมในการแก้ไขวิธีการใหม่เพิ่มขึ้น

3. คุณลักษณะของนวัตกรรมภายในองค์กร

นวัตกรรมเป็นกระบวนการใหม่ที่เกิดขึ้นตลอดเวลาตามความต้องการของผู้บริโภคที่เปลี่ยนแปลงไป องค์กรควรจะมีการพัฒนาต่อยอดองค์ความรู้เพื่อเกิดเป็นนวัตกรรมในการบริหารและการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น โดยนวัตกรรมที่เกิดขึ้นมานั้นจะทำให้องค์กรสามารถเดินไปสู่เป้าหมายที่ต้องการได้อย่างดี คุณลักษณะของนวัตกรรมภายในองค์กรควรประกอบด้วย คุณลักษณะดังนี้ (สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ, 2562)

1. นวัตกรรมจะเป็นผลิตภัณฑ์ กระบวนการหรือขั้นตอนที่ “จับต้องใช้ได้” ภายในองค์กร สำหรับ “ความคิดใหม่” อาจเป็นเพียงจุดเริ่มต้นของนวัตกรรม แต่ไม่อาจเรียกว่าเป็นนวัตกรรมได้ซึ่งสอดคล้องกับ Everett M. Rogers (1983) ได้กล่าวว่า นวัตกรรมเป็นความคิด การกระทำหรือวัตถุใหม่ ๆ ซึ่งถูกรับรู้ว่าเป็นสิ่งใหม่ ๆ ด้วยตัวบุคคลแต่ละคนหรือหน่วยอื่น ๆ ของการยอมรับในสังคม (Innovation is a new idea, practice or object, that is perceived as new by the individual or other unit of adoption) ดังนั้น นวัตกรรมอาจหมายถึงสิ่งใหม่ ๆ ไม่เคยมีผู้ใดเคยทำมาก่อนเลยหรือเคยทำมาแล้วในอดีต แต่ได้มีการรื้อฟื้นขึ้นมาใหม่ และมีการพัฒนามาจากของเก่าที่มีอยู่เดิม

2. นวัตกรรมจะต้องมีความใหม่ในระดับกลุ่ม ฝ่ายหรือองค์การ ในขณะที่บางครั้งอาจจะไม่จำเป็นต้องใหม่ในระดับบุคคลที่สร้างนวัตกรรมนั้น ๆ กล่าวคือ นวัตกรรมจะเป็นเครื่องมือเฉพาะด้านของผู้ประกอบการ ที่มีความสามารถในการพลิกผันโอกาสไปใช้ให้เกิดประโยชน์ตามแต่ละธุรกิจ ซึ่งสามารถจะที่จะนำเสนอต่อผู้ให้สามารถ เรียนรู้และฝึกฝน ไปพัฒนาดัดแปลงมาจากของเดิมที่มีอยู่แล้ว ให้ทันสมัยและใช้ได้ผลดียิ่งขึ้น เมื่อนำนวัตกรรมมาใช้จะช่วยให้การทำงานนั้นได้ผลดีมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงกว่าเดิม ทั้งยังช่วย ประหยัดเวลาและแรงงานได้ด้วย

3. นวัตกรรมต้องมาจาก “ความตั้งใจ” ที่ต้องการให้เกิดขึ้นมากกว่าจะเกิดขึ้นโดยบังเอิญ อาจกล่าวได้ว่าเป็นการตั้งใจเอาสิ่งใหม่ซึ่งอาจจะอยู่ในรูปของความคิดหรือการกระทำ รวมทั้งสิ่งประดิษฐ์ก็ตามเข้ามาใช้สร้างนวัตกรรม เพื่อมุ่งหวังที่จะเปลี่ยนแปลงสิ่งที่มีอยู่เดิมให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ทำให้ช่วยให้ประหยัดเวลาในการทำงานได้ดีขึ้น

4. นวัตกรรมจะต้องไม่ใช่การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นเป็นประจำ เช่น การรับสมัครพนักงานใหม่ เนื่องจากผลกระทบของเทคโนโลยีดิจิทัลต่อการจ้างงานเทคโนโลยีหุ่นยนต์และระบบปัญญาประดิษฐ์เข้ามาแทนที่มนุษย์ ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี อาจเปรียบเสมือนฝันร้ายของเหล่าพนักงานที่ทำงานประจำ เช่น งานธุรการ บริการจัดส่งของ งานผลิต และงานวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น งานเหล่านี้มีแนวโน้มว่าจะถูกแทนที่ด้วยหุ่นยนต์และระบบ AI ดังนั้น บุคลากรจะต้องปรับตัวในการทำงาน คือ จะต้องมีการพัฒนาความรู้ดิจิทัลให้มากขึ้นและครอบคลุม 4 มิติ ได้แก่

4.1 การใช้ (Use) วัดจากความคล่องแคล่วทางเทคนิคพื้นฐานที่จำเป็นในการใช้งานคอมพิวเตอร์และอินเทอร์เน็ต

4.2 การเข้าใจ (Understand) ในบริบทของสารสนเทศดิจิทัล เพื่อการค้นหา ประเมิน ติดต่อสื่อสาร ประสานงานร่วมมือและแก้ไขปัญหา

4.3 การสร้าง (Create) ซึ่งครอบคลุมทั้งเนื้อหา (Content) และช่องทางการสื่อสารผ่านสื่อดิจิทัลที่หลากหลาย

4.4 การเข้าถึง (Access) ซอฟต์แวร์และฮาร์ดแวร์ รวมทั้งเทคโนโลยีใหม่ ๆ เช่น Cloud Computing เพื่อให้สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5. นวัตกรรมจะต้องมีเป้าหมายเพื่อสร้างผลกำไร (ผลผลิต/ผลลัพธ์/ผลกระทบ) ให้แก่องค์กรหรือก่อให้เกิดประโยชน์ให้แก่สังคมในวงกว้างทั้งนี้ นวัตกรรมจะไม่รวมถึงการทำลายล้าง วัฒนธรรมหรือการก่อการร้าย นวัตกรรมจะต้องส่งผลกระทบที่ดีต่อสาธารณะ การเปลี่ยนแปลงของบุคคลใดบุคคลหนึ่งที่ไม่เกิดผลต่อบุคคลอื่น หรือไม่เกิดการประยุกต์ใช้ภายในองค์กร จะไม่ถือว่าเป็นนวัตกรรม

จึงสามารถสรุปได้ว่าคุณลักษณะต่าง ๆ ที่กล่าวจำเป็นจะต้อง เพื่อการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญในการปรับปรุงผลผลิตและบริการ กระบวนการ ให้มีประสิทธิภาพสำเร็จในระดับองค์การ เป็นกระบวนการที่ประกอบกันหลายขั้นตอน ได้แก่ การพัฒนาและแลกเปลี่ยนความรู้ การตัดสินใจที่จะดำเนินการ การดำเนินการ การประเมินผล และการเรียนรู้ แม้ว่านวัตกรรมจะเกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีก็ตาม

4. การเตรียมความพร้อมการใช้นวัตกรรมในองค์การยุคดิจิทัล

ในยุคปัจจุบันองค์การยุคดิจิทัลต้องการบุคลากรที่จะมาพัฒนาองค์การที่เปลี่ยนไปจากเดิมจากการสรรหา “คน” ที่มีความเชี่ยวชาญเพียงอย่างเดียวเปลี่ยนเป็นการหา “คน” ที่สามารถเข้าใจและใช้เทคโนโลยีมาช่วยให้เกิดกระบวนการทำงานที่รวดเร็วมากขึ้น เพื่อลดความผิดพลาดจากความประมาท ไม่ละเลยรอบคอบ และอีกหลายเหตุผล ที่ทำให้องค์การธุรกิจต่าง ๆ ไม่ต้องการใช้บริการทักษะของ “คน” เพราะแม้ว่าเทคโนโลยีที่ทันสมัยจะสามารถทดแทนความสามารถของ คน ได้หลากหลาย ซึ่งเทคโนโลยีจะนำมาสู่นวัตกรรมในองค์การยุคดิจิทัล ดังนั้นองค์การยุคดิจิทัลจะต้องมีทักษะไอที 6 ด้าน ดังนี้ (บริษัท เออาร์ไอพี จำกัด (มหาชน), 2562)

1. ทักษะการใช้เครื่องมือและเทคโนโลยี (Tools & Technologies) อาจเป็นเรื่องยากที่เราจะสามารถตามทันเทคโนโลยีได้ทันทั้งหมด เพราะเทคโนโลยีมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว แต่อย่างน้อยสิ่งที่ต้องสร้างการเรียนรู้ให้กับบุคลากรในองค์การ คือต้องมีทักษะในด้านของความเข้าใจในพื้นฐานว่าเครื่องมือต่าง ๆ ได้แก่ กระบวนการทำงานของ ฮาร์ดแวร์ (Hardware) และซอฟต์แวร์ (Software) ความสามารถและข้อจำกัดของเทคโนโลยี และที่สำคัญ บุคลากรต้องมีความสามารถการทำงานร่วมกันกับเครื่องมือทางเทคโนโลยีได้เป็นอย่างดี

2. ทักษะการค้นหาและใช้งาน (Find & Use) เป็นทักษะการค้นหาและนำไปใช้งาน ที่ไม่ใช่แค่ค้นข้อมูลจาก “กูเกิล” (Google) หรือ “เสิร์ชเอนจิน” (Search Engine) ต่าง ๆ ได้เพียงเท่านั้น แต่รวมไปถึงทักษะความสามารถในการที่จะนำไปวิเคราะห์ และตัดสินใจ นำข้อมูลที่มีอยู่มากมายในโลกอินเทอร์เน็ตมาใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีประสิทธิภาพ โดยเข้าใจถึงลิขสิทธิ์ของข้อมูล และการนำไปใช้อีกด้วย

3. ทักษะการสอนและเรียนรู้ (Teach & Learn) เป็นทักษะที่ต้องอาศัยความร่วมมือกันของบุคลากรในองค์การ เพราะไม่มีใครสามารถรู้ หรือเชี่ยวชาญเทคโนโลยีไปได้ทุกอย่าง จึงจำเป็นต้องมีการแบ่งปันองค์ความรู้ความเชี่ยวชาญระหว่างกัน รวมไปถึงการใช้เครื่องมือที่มีอยู่ภายนอกให้เพื่อร่วมงานได้เป็นอย่างดีด้วย ซึ่งทักษะนี้ถือเป็นทักษะที่ต้องพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

4. ทักษะการสื่อสารและความร่วมมือ (Communication and Collaborate) เป็นทักษะที่บุคลากรต้องเรียนรู้เพิ่มในเรื่องการทำงานแบบใหม่ เช่น การส่งอีเมล (E-mail) การใช้วิดีโอคอนเฟอเรนซ์ (Video Conference) ในการประชุมงาน การส่งข้อความโดยใช้แมสเสจจิง (Messaging) และเครื่องมือทางเทคโนโลยี (Collaboration Tools) ในการการแชร์ข้อมูล เพื่อที่จะให้สามารถทำงานร่วมกันได้ในสถานที่ต่าง ๆ ได้อย่างสะดวกและรวดเร็วมากยิ่งขึ้น

5. ทักษะการสร้างและนวัตกรรม (Create and Innovate) เนื่องจากเทคโนโลยีดิจิทัลเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว จึงเป็นเรื่องง่ายมากขึ้นที่จะทำให้สามารถที่จะสร้างนวัตกรรมในรูปแบบต่าง ๆ ที่สามารถตอบสนองต่อการทำงานได้ดีมากขึ้น ทั้งในรูปของ ข้อความ รูปภาพ ซอฟต์แวร์ หรือบริการต่าง ๆ แต่ก่อนที่จะสามารถสร้างสรรค์ นวัตกรรมใหม่ ๆ ขึ้นมาได้นั้น บุคลากรต้องมีต้องมีทักษะในการสร้างเนื้อหาออกมาในรูปแบบของดิจิทัลได้ในรูปแบบต่าง ๆ เช่น “ดิจิทัล อิมเมจ” (Digital Images) “กราฟิกดีไซน์” (Graphics Design) ซึ่งยังอาจหมายถึงการเขียนโปรแกรม (Programming) หรือการเขียนโค้ด (Coding) ด้วย เพราะเป็นทักษะที่สามารถหยิบเอาสิ่งต่าง ๆ ที่มีอยู่ ทั้งจากภายใน องค์การและภายนอก

มาสร้างนวัตกรรมสิ่งใหม่ ๆ ได้ ซึ่งตัวอย่างที่เห็นได้ชัดเจนและเป็นที่ยอมรับ ก็คือบริการเช่าห้องพัก แอร์บี เอนด์บี (Airbnb) และบริการเช่ารถยนต์อย่าง อุเบอร์ (Uber) ที่ไม่ได้ลงทุน แต่สามารถใช้สิ่งที่มียูมาสร้าง จนเกิดเป็นธุรกิจที่คนใช้กันอย่างแพร่หลายทั่วโลก เป็นต้น

6. ทักษะการสร้างอัตลักษณ์และสุขภาวะ (Identity & Wellbeing) หมายถึง บุคลากรในองค์กรจำเป็นต้องยกระดับทักษะและความตระหนักรู้เท่าทัน ในเรื่องปกป้องข้อมูลตัวเอง และข้อมูลขององค์กร ตลอดจนการระมัดระวังในการเก็บ หรือตั้งรหัส ที่แสดงตัวตน ผ่านเครื่องมือทางเทคโนโลยีต่าง ๆ และยิ่งรวมไปถึงต้องมีความรับผิดชอบในการดูแล และป้องกันข้อมูลของผู้อื่นที่เกี่ยวข้องกับเรา หรือบริษัท ๆ ด้วยเช่นกัน เพราะหากไม่มีทักษะในด้านนี้ ผลของความเสียหายรุนแรงมาก จนถึงขั้นที่ไม่สามารถจะรับผิดชอบได้เลยทีเดียว

สามารถสรุปได้ว่า นวัตกรรมในองค์การยุคดิจิทัลนั้นบุคลากรจำเป็นต้องมีทักษะในการใช้เทคโนโลยีที่สำคัญ 6 อย่างที่กล่าวมาข้างต้นเพื่อยกระดับทักษะของตนเอง เพราะปัจจุบันมีเครื่องมือต่าง ๆ ที่จะช่วยให้ได้รับทราบข้อมูลเชิงลึก และข้อมูล ที่ช่วยให้เข้าใจกระบวนการในสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ได้ง่ายมากขึ้น ซึ่งหากเราสามารถมีทักษะที่ดีมากเพียงกี่ย่อมที่จะส่งผลให้เกิดความสามารถที่ดีที่สุดมาใช้งานได้

5. การปรับตัวขององค์การในยุคดิจิทัล

ในสภาวะการณ์ที่องค์การจะต้องขับเคลื่อนด้วยความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี องค์การต่าง ๆ จะต้องปรับเปลี่ยนตัวเองให้อยู่รอดในยุคดิจิทัล เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ซึ่งบางองค์การมองเห็นวิกฤติเป็นโอกาส วางแผนเตรียมพร้อมรับมือและปรับตัวได้อย่างเหมาะสม ในขณะที่บางองค์การถูกคลื่นซัดพังเสียหายเพราะปรับตัวไม่ทัน แนวทางการเอาตัวรอดสำหรับองค์การขนาดใหญ่จึงหนีไม่พ้นต้องปรับตัวให้ทันกับความเปลี่ยนแปลงของโลกดิจิทัล ซึ่งควรคำนึงถึง 4 องค์ประกอบต่อไปนี้ (ธัชกรณ วชิรมน, 2562)

1. การมีจุดแข็งเป็นของตัวเอง ซึ่งองค์การใหญ่ที่มีชื่อเสียงและอยู่มานาน ย่อมมีบางอย่างที่เป็นจุดแข็ง ดังนั้นการวิเคราะห์รายละเอียดต่าง ๆ ของธุรกิจจึงสำคัญมาก ทั้งตัวลูกค้า จุดแข็งและจุดอ่อนอาจเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา การยึดติดกับแผน หรือวิธีการแบบเดิม อาจจะทำให้ประสิทธิภาพพลงเรื่อย ๆ ดังนั้น องค์การต้องยอมรับที่จะเรียนรู้การบริหารใหม่ๆ ต่อยอดจุดแข็งเดิมและเสริมสร้างความเป็นเอกลักษณ์ (Unique) ให้แก่แบรนด์ ต่อไป ตัวอย่างเช่น การเรียกแท็กซี่แบบเดิมถูก Grab Taxi เข้ามาแทนที่ด้วย Digital Platform หรือการซื้อเสื้อผ้าแบบที่ต้องไปลองตามห้างสรรพสินค้า ได้เปลี่ยนเป็นการซื้อเสื้อผ้าผ่าน Online โดยเฉพาะกับคน Gen Y ที่แม้ไม่ได้ลองเสื้อผ้าก็สามารถคลิกสั่งซื้อและจ่ายเงินได้ในทันที

2. มีวิสัยทัศน์ของผู้นำองค์การ วิสัยทัศน์ที่ผู้นำยุคนี้ควรมีคือสนใจเรียนรู้ และกล้าลงเสี่ยงกับสิ่งใหม่ ๆ ยอมรับความผิดพลาดได้ และไม่ยึดติดกับความคิดเดิมของตนเองว่าเป็นสิ่งที่ถูกต้องเสมอ ความเก่งอย่างเดียวจึงไม่ใช่ปัจจัยหลักในการสร้างความสำเร็จให้กับองค์การในยุคดิจิทัล แต่ต้องเข้าใจวิธีการในการสร้างการเปลี่ยนแปลงได้ด้วย เพราะฉะนั้นธุรกิจที่ประสบความสำเร็จและเติบโตได้ในยุคนี้ จึงต้องเป็นธุรกิจที่มีการวางแผนที่ยืดหยุ่น คือสามารถวางแผนและปรับเปลี่ยนแผนใหม่เพื่อให้ก้าวหน้าและตามทันโลกได้ตลอดเวลา

3. การหาพันธมิตร เป็นการปรับตัวโดยเปลี่ยนโครงสร้างขององค์การขนาดใหญ่เป็นเรื่องที่ไม่ง่าย เพราะต้องใช้เงินลงทุนและรับความเสี่ยงสูง มีองค์การใหญ่หลายแห่งทั่วโลกที่ตัดสินใจใช้วิธีนี้แล้วล้มครืนลง ดังนั้น การหาพันธมิตรเข้ามาช่วยโดยหาองค์การขนาดเล็กที่ทันสมัยและมีรูปแบบธุรกิจใกล้เคียงกันหรือองค์การที่เชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยีโดยเฉพาะมาช่วยส่งเสริมธุรกิจของคุณก็ถือเป็นวิธีหนึ่งในการปรับตัว

4. การนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่มาปรับใช้ ก่อนจะนำเทคโนโลยีหรือนวัตกรรมมาใช้ต้องมีความเข้าใจและรู้ว่าจะนำเทคโนโลยีอะไรมาเพื่อพัฒนาสิ่งใดในองค์การ เพื่อให้สามารถปรับตัวได้อย่างเหมาะสมและตรงเป้าหมาย เห็นได้จากแต่เดิมการโอนเงินจะต้องใช้เวลาในการต่อคิว กว่าจะได้โอนเงินต้องใช้เวลากว่า 30 นาที แต่ปัจจุบันนี้มี Application ช่วยให้โอนเงิน และทำธุรกรรมต่าง ๆ ได้อย่างสะดวกรวดเร็ว ภายในเวลาไม่ถึง 1 นาที หรือในอดีตเวลาจะจองโรงแรมในต่างประเทศแต่ละครั้งต้องหาชื่อในสมุดหน้าเหลือง จากนั้นก็ต้องโทรไปจอง กว่าจะได้โรงแรมก็หมดเวลาไป 3 วัน เมื่อยุคดิจิทัลเข้ามาแทนมีเว็บไซต์หรือแอปพลิเคชันต่าง ๆ ให้ผู้บริโภคได้เลือกมากขึ้น เช่น Agoda.com Booking.com hotels.com tripadvisor.com รวมทั้ง Trivago และสารพัด Application ในการจองโรงแรมทุกอย่างทำให้ดูง่ายดาย เพียงคลิก จอง จ่าย ผู้บริโภคก็จะได้โรงแรมที่ชอบภายในเวลาไม่กี่นาที โดยที่ไม่ต้องลงทุนสร้างอาณาจักรเหมือนธุรกิจรุ่นที่ผ่านมา

จึงเห็นได้ว่าโลกของเรามีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา หน้าที่หลักขององค์การขนาดใหญ่จึงต้องปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลง เทคโนโลยีถูกนำมาช่วยทำงานในหลายๆ ด้าน เพื่อความอยู่รอดและเพื่อเตรียมพร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ดังนั้นผู้นำองค์การจำเป็นต้องมีวิสัยทัศน์ก้าวหน้าเพื่อจะนำองค์การไปสู่ยุคดิจิทัลได้อย่างมั่นคง เติบโตและได้กำไรตามที่ตั้งเป้าหมายไว้อย่างยั่งยืน

6. บทสรุป

การนำนวัตกรรมมาประยุกต์ใช้ในการบริหารองค์การในยุคดิจิทัล ไม่ว่าจะเป็นการใช้อินเทอร์เน็ตสื่อสารกับคนในองค์การ การปรับปรุงอีคอมเมิร์ซ การทำธุรกรรมการเงินผ่านแอปพลิเคชัน การนำปัญญาประดิษฐ์ (AI) มาช่วยในการทำงานและงานบริการ เป็นต้น เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นในยุคดิจิทัลนี้เนื่องจากเทคโนโลยีต่าง ๆ ก้าวหน้าเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ธุรกิจและองค์การต้องปรับตัวตามความเปลี่ยนแปลงเพื่อความอยู่รอดก่อนถูกทำลายไปอย่างเช่นหลาย ๆ ธุรกิจ รวมถึงโซเซียลมีเดียก็มีบทบาทและอิทธิพลที่สำคัญกับสังคมในยุคปัจจุบัน ซึ่งเราจะเห็นได้จากองค์การต่าง ๆ มีการนำนวัตกรรมใหม่ๆ เข้ามาช่วยในการทำงานในด้านต่าง ๆ ให้สะดวกรวดเร็ว ในการบริการและสามารถสื่อสารโดยตรงกับผู้รับบริการกลุ่มเป้าหมายที่ต้องการ ทำให้การทำการตลาดมีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งนวัตกรรมที่นำมาใช้ในยุคดิจิทัลนี้จะต้องสามารถสร้างการบริหารความสัมพันธ์อันดีระหว่างบริษัทและลูกค้า (CRM) หรือที่เราทุกคนคุ้นเคยกันเป็นอย่างดี คือ การตลาดผ่านสื่อโซเชียล (social media marketing)

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงอุตสาหกรรม. (1 กุมภาพันธ์ 2562). *กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม*. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <http://library.dip.go.th/Industrial%20Innovation/www/inno1-07.htm>
- ธีรกรณ์ วชิรมน. (8 กุมภาพันธ์ 2562). *องค์การใหญ่ปรับตัวอย่างไรให้อยู่รอดในยุคดิจิทัล*. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <http://www.bangkokbiznews.com/blog/detail/645281>
- บุญอนันต์ พินัยทรัพย์. (2555). องค์การแห่งนวัตกรรม: การปรับตัวขององค์การภาครัฐในทศวรรษหน้า. *วารสารการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน*. 2(15), 71-93.
- รวิภา ธรรมโชติ. (2558). นวัตกรรมกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์. *วารสารนวัตกรรมการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน*, 3(1), 70-84.
- Drucker, P. (2014). *Innovation and entrepreneurship*. NY : Routledge.
- Kline, S. J., & Rosenberg, N. (2010). *An overview of innovation*. NY : Routledge.
- Nelson, R. R. (2013). *National Innovation Systems: It is*. NY : Routledge.
- Rogers, E. M. (1983). *Diffusion of Innovations*. NY : Free Press.
- Von Hippel, E. (2005). *Democratizing innovation*. Cambridge : MIT press.

พื้นที่การท่องเที่ยวในวัดพุทธศาสนา:วัดร่องขุนและวัดห้วยปลากั้ง

The Tourism Area in Buddhist Temples

: Wat Rongkhun and Wat Huayplakang.

Received : March 26, 2019

Revised : May 20, 2019

Accepted : June 30, 2019

พระมหาผดุงศักดิ์ เสสบุญโญ¹

Phramaha Phadungsak Sesapoonyo

บทคัดย่อ

บทความเรื่อง พื้นที่การท่องเที่ยวในวัดพุทธศาสนา:วัดร่องขุนและวัดห้วยปลากั้ง มีวัตถุประสงค์ เพื่อเสนอบริบทและการจัดพื้นที่การท่องเที่ยวในวัดร่องขุนและวัดห้วยปลากั้ง วัดร่องขุนเป็นวัดเก่าแก่ของหมู่บ้านร่องขุน ห่างจากตัวเมืองเชียงรายไปทางทิศใต้ 13 กิโลเมตร พ.ศ. 2540 ผู้สร้างวัดร่องขุน คือ อาจารย์เฉลิมชัย โฆษิตพิพัฒน์ เป็นบุคคลในหมู่บ้าน เป็นศิลปินที่มีชื่อเสียง มีอุดมการณ์ในการสร้างวัดร่องขุน 3 ประการ คือสร้างเป็นพุทธบูชา เป็นสมบัติของชาติและให้เป็นศิลปะประจำรัชกาลที่ 9 ส่วนวัดห้วยปลากั้ง เป็นวัดร้างมานาน พื้นที่เป็นเนินดอย ห่างจากตัวเมืองไปทางทิศตะวันตกเฉียงเหนือ 15 กิโลเมตร ในพ.ศ.2548 พระอาจารย์พบโชค ติสฺสวโส เป็นผู้เริ่มก่อสร้าง มีอุดมการณ์เพื่อให้เป็นศูนย์รวมจิตใจของชาวพุทธ เป็นวัดที่มีแนวคิดแบบพุทธศาสนาฝ่ายมหายาน

พื้นที่ท่องเที่ยวในวัดร่องขุนมี 5 แห่ง วัดห้วยปลากั้งมี 2 แห่ง วัดทั้งสองแห่งใช้การจัดพื้นที่ด้วยหลักสัปปายะ 7 ทั้งเหมือนกันและแตกต่างกัน วัดร่องขุนสร้างด้วยการนำของฆราวาส วัดห้วยปลากั้งสร้างด้วยการนำของพระภิกษุ ทั้งสองวัดมีความรู้สึกในการท่องเที่ยวแตกต่างกัน วัดห้วยปลากั้งมีบรรยากาศของวัดมากกว่าวัดร่องขุน แต่อย่างไรก็ตามทั้งสองวัดเป็นแหล่งท่องเที่ยวในวัดพุทธศาสนาที่ได้รับความนิยมอย่างสูงในจังหวัดเชียงราย

คำสำคัญ: วัดร่องขุน, วัดห้วยปลากั้ง, การท่องเที่ยว, พื้นที่ท่องเที่ยวในวัดพุทธศาสนา.

¹ ครูพระสอนศีลธรรมในโรงเรียน วัดพระแก้ว (พระอารามหลวง) จังหวัดเชียงราย

Abstract

This article, The Tourism Area in Buddhist Temples : Wat Rongkhun and Wat Huayplakang, has objectives to provide the context and to organize tourism in Wat Rongkhun and Wat Huayplakang. Wat Rongkhun is an ancient temple of Rongkhun village, 13 kilometers south of Chiang Rai. Chaloechai Kositpipat is a famous artist in the village. In B.E. 2540, he had three ideologies to build Wat Rongkhun, including, to create as a Buddhist shrine, to create as a national treasure, and to create as the fine art of King Bhumibol Adulyadej (the 9th king). While, Wat Huayplakang is a long abandoned temple, a hillside area 15 kilometers northwest of the city. In B.E. 2548, PhraPobchok Tisawongso began construction. The ideology is to be the center of the Buddhist mind. It is a temple with Mahayana Buddhist concept.

There are 5 places in Wat Rongkhun and 2 places in Wat Huayplakang as the tourism area. Both temples have organized the tourism area based on the 7 Sappaya Principle with the same and different concepts. Wat Rongkhun was built with the introduction of lay people, while, Wat Huayplakang was built with the introduction of the monks. Both temples give a different sense of travel. Wat Huoyplakang has more atmosphere of the temple than Wat Rongkhun. However, both temples are a popular tourist attraction in Chiang Rai.

key word: Wat Rongkhun, Wat huayplakang, Tourism, Tourism area in Buddhist temples.

บทนำ

การท่องเที่ยว (Tourism) เป็นความปรารถนาของมนุษย์อันลึกซึ้งที่มีอยู่ร่วมกันอย่างกว้างขวางที่สนใจทำความรู้จักคนอื่น และคาดหวังว่าจะนำไปสู่ความเข้าใจตนเองเป็นการตอบแทน การท่องเที่ยวเป็นการสำรวจค้นหาและการผจญภัยที่จะมองและอาจนำไปสู่ความเข้าใจโลกที่อาศัย องค์การการท่องเที่ยวโลก (World Tourism Organization: UNWTO) ได้พยากรณ์ไว้ว่า ในปี พ.ศ. 2563 จะมีนักท่องเที่ยวระหว่างประเทศจำนวน 1,600 ล้านคน โดยภูมิภาคที่มีแนวโน้มเป็นแหล่งท่องเที่ยวยอดนิยม คือ ภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงและแปซิฟิก โดยกลุ่มประเทศในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้จะเป็นจุดหมายปลายทางแห่งใหม่ที่มีผู้นิยมเดินทางเข้ามาอย่างต่อเนื่อง และUNWTOคาดการณ์ว่า พ.ศ. 2563 จีนจะเป็นตลาดส่งออกและนำเข้านักท่องเที่ยวที่ใหญ่ที่สุดในโลก (สุดแดน วิสุทธิลักษณ์, 2558: 10)

นักท่องเที่ยวมีแนวโน้มสนใจการท่องเที่ยวเป็นพิเศษ เช่น การท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ (Health Tourism) การท่องเที่ยวเชิงผจญภัย (Adventure Tourism) การท่องเที่ยวเชิงศาสนา (spiritual Tourism) และการท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์ (Creative Tourism) เป็นต้น การท่องเที่ยวเป็นอุตสาหกรรมที่ใช้ทรัพยากรทางธรรมชาติ การบริการศิลปวัฒนธรรมและจารีตประเพณีเป็นต้นทุนในการดำเนินการและสร้างความดึงดูดใจของนักท่องเที่ยว วัด โบราณ หรือศาสนสถานของวัด เวียง วัง โดยมีเป้าหมายการจัดเป็นพื้นที่ในการส่งเสริมให้เป็นเส้นทางท่องเที่ยว เวียง วัง วัดในพระพุทธศาสนา จากงานวิจัยพบข้อมูลว่า วัดเป็นแหล่งท่องเที่ยวที่ชาวไทยและต่างชาตินิยมเป็นอันดับต้น ๆ โดยเฉพาะวัดที่เป็นแหล่งโบราณสถานสำคัญ การท่องเที่ยวของกลุ่มเจดีย์พระธาตุต่าง ๆ โดยผูกโยงกับวันเดือนปีเกิด เป็นการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม (Cultural Tourism) การท่องเที่ยวเชิงพุทธ (Buddhist Tourism) เป็นต้น (มัลลิกา ภูมะธน และคณะ, 2559: 43)

จังหวัดเชียงราย เป็นจังหวัดอยู่เหนือสุดของประเทศไทย เป็นหนึ่งในจุดหมายปลายทางของนักท่องเที่ยวในอันดับต้น ๆ ของประเทศ ในปี 2561 การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย (ททท.) ได้ชูภาพลักษณ์ให้จังหวัดเชียงรายเป็น 1 ในเมืองรอง คือ Go Local จาก 55 จังหวัด ที่มีจุดเด่นทางด้านธรรมชาติที่งดงาม ชุมชนมีอัตลักษณ์เฉพาะตัว มีอาหารถิ่นสไตล์ล้านนา พร้อมทั้งเป็นเมืองที่โดดเด่นด้วยศิลปะหลายแขนง ในแผนวิสาหกิจของ ททท. ปี 2560 – 2564 ได้กำหนดแผนการดำเนินงานส่งเสริมการท่องเที่ยวในพื้นที่เมืองรอง จังหวัดเชียงรายเป็นพื้นที่นำร่องในการพัฒนาตลาดการท่องเที่ยวให้เกิดการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน ประกอบด้วย 3 ด้านหลักคือ ด้านเศรษฐกิจด้านสังคมและด้านสิ่งแวดล้อม นับตั้งแต่ปี 2560 – 2561 พบว่าการเติบโตรายได้จากการท่องเที่ยวอยู่ที่ 5 เปอร์เซ็นต์ ในเดือนตุลาคม – ธันวาคม 2560 จังหวัดเชียงรายมีอัตราการเติบโตของรายได้ทางการท่องเที่ยวอยู่ที่ 8.24 เปอร์เซ็นต์ คิดเป็น 6,917 ล้านบาท การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย (ททท.) เปิดโครงการ “เชียงราย แต่ แต่” เป็นการส่งเสริมภาพลักษณ์การท่องเที่ยวของจังหวัดเชียงรายในฐานะเมืองต้นแบบการท่องเที่ยวเชิงคุณภาพที่ยั่งยืน และ ททท.ได้จัดแนวคิด “Chiang R A I” (เชียงราย) เพื่อเชิญชวนให้นักท่องเที่ยวมาเที่ยวจังหวัดเชียงราย ด้วยความรู้ ความรู้ ความเข้าใจ อย่างถูกต้องและลึกซึ้งผ่านการใช้อักษร “R, A, I” สื่อความหมายในการค้นหาสุนทรียภาพของการท่องเที่ยวเชียงราย คืออักษร R สื่อความหมายด้วยคำว่า “Relax” คือความผ่อนคลาย ความสบาย ด้วยธรรมชาติบริสุทธิ์สวยงาม ที่พัก ร้านอาหาร ร้านกาแฟ อาหารถิ่น อักษร A สื่อความหมายของการสัมผัสด้วยคำว่า “Art” สูดยอดศิลป์ สูดยอดศิลปะอยู่ที่เชียงราย นักท่องเที่ยวที่ชื่นชอบงานศิลปะ

เสพสุนทรีย์ภาพจากงานศิลป์ชั้นครู ศิลปินแห่งชาติ บ้านศิลปิน เชื่อมโยงกับแหล่งท่องเที่ยว เป็นพื้นที่แห่งเมืองศิลปะ มีวัดพระสิงห์พระอารามหลวง วัดพระแก้วพระอารามหลวง วัดร่องขุน วัดร่องเสือเต้น วัดห้วยปลาเก๋ วัดพระธาตุเจดีย์หลวง วัดป่าสัก วัดพระธาตุผาเงา พิพิธภัณฑ์บ้านดำ ข้าวศิลปะ หอศิลป์ไถยวน บ้านดอยดินแดง พิพิธภัณฑ์อุบคำเป็นต้น และอักษร I สื่อความหมายที่ดี คือ “Inspiration” การสร้างแบบบันดาลใจ จากการท่องเที่ยว

วัดร่องขุนและวัดห้วยปลาเก๋เป็นจุดเด่น เป็นสัญลักษณ์หรือเป็น landmark ของจังหวัดเชียงราย ที่นักท่องเที่ยวมีจุดหมายปลายทาง ที่จะต้องไปให้ได้เพื่อชมความงดงามอลังการของสถาปัตยกรรมร่วมสมัยในรัชกาลที่ 9 อันโดดเด่นและโด่งดังของวัดและพบกับผู้ที่สร้างวัดทั้งอาจารย์เฉลิมชัย โฆษิตพิพัฒน์ แห่งวัดร่องขุนหรือที่นักท่องเที่ยวชาวต่างชาติรู้จักกันคือวัดขาว White temple วัดร่องขุนยังติด 10 อันดับสถาปัตยกรรมก่อสร้างสุดล้ำสร้างสรรค์ระดับโลกและ 1 ใน 5 วัดมหัศจรรย์ของโลก พระอาจารย์พบโชค ติสฺสวโร แห่งวัดห้วยปลาเก๋ซึ่งเป็นวัดมีศิลปะสถาปัตยกรรมจีนผสมผสานล้านนา การจัดพื้นที่วัดเป็นแนวคติมหายาน แม้จะเป็นวัดสังกัดเถรวาทก็ตาม อีกทั้งเป็นที่กล่าวขานกันทั่วไปว่าพระอาจารย์ทรงคุณด้านโหราศาสตร์แม่นยำ หากนักท่องเที่ยวได้มีโอกาสพบท่านและรับธรรมะจากท่านนับเป็นวาสนา

สำหรับเนื้อหาในบทความนี้ ผู้เขียนมีวัตถุประสงค์คือ เพื่อเสนอบริบทและการจัดพื้นที่การท่องเที่ยวในวัดร่องขุนและวัดห้วยปลาเก๋ ซึ่งทั้งสองวัดคิดมีบริบทของวัดและการจัดพื้นที่ในวัดไว้อย่างน่าสนใจและเป็นที่ยอมรับของนักท่องเที่ยวอย่างกว้างขวาง เป็นการสอดคล้องกับโครงการส่งเสริมการท่องเที่ยว “เชียงราย แท้ แท้” ในอัตลักษณ์ผ่านงานศิลปะ ที่เป็น Art คือสุดยอดศิลปิน สุดยอดศิลปะ การจัดพื้นที่การท่องเที่ยวในวัดร่องขุนและวัดห้วยปลาเก๋ ผู้เขียนจะนำแนวคิดเรื่อง “สัปปายะ 7” คือสถานที่สัปปายะมีสภาพเอื้อเกื้อกูลเหมาะสมอำนวยความสะดวกสำหรับการท่องเที่ยวในวัด มาประยุกต์วิเคราะห์ประกอบ ในการเขียนบทความครั้งนี้ ในส่วนของบริบทผู้เขียนจะกล่าวถึงบริบทที่ตั้งและแนวคิดในการสร้างวัดทั้งสอง การจัดพื้นที่ท่องเที่ยวในวัด ผู้เขียนจะเสนอตามหลักสัปปายะ 7 คือ 1) อาวาสสัปปายะ สถานที่ในการจัดให้เที่ยวในวัด 2) โคจรสัปปายะ ร้านค้าของวัดหรือแบรนด์ของวัด 3) ภัสสสัปปายะ ข้อมูลของวัดแนวทางในการปฏิบัติตัวในวัด 4) บุคคลสัปปายะ ทีมงานในการบริหารและบริคนักท่องเที่ยว 5) โภชนสัปปายะ แหล่งอาหารสำหรับนักท่องเที่ยว 6) อุตสัปปายะ การจัดการสิ่งแวดล้อม 7) อิริยาบถสัปปายะ สิ่งอำนวยความสะดวกในการท่องเที่ยวภายในวัด

บริบทวัดร่องขุนและวัดห้วยปลาเก๋

ที่ตั้งและการเดินทางสู่วัดร่องขุน

วัดร่องขุนตั้งอยู่ที่หมู่บ้านร่องขุน ตำบลป่าอ้อดอนชัย อำเภอเมือง จังหวัดเชียงราย อยู่ทางด้านทิศใต้ของตัวเมืองเชียงราย ห่างจากตัวเมือง 13 กิโลเมตร ห่างจากถนนสายเอเชีย (ถนนใหญ่) 100 เมตร ถนนสามแยกไฟแดงถนนสายน้ำตกขุนกรณ์ ไร่บุญรอด

การเดินทางรถยนต์ หากเดินทางจากกรุงเทพฯ ใช้ถนนสายกรุงเทพฯ – เชียงราย (ถนนพหลโยธิน หมายเลข 1/A2) ผ่านจังหวัดพะเยา อำเภอแม่ใจ เข้าสู่อำเภอฟาน จังหวัดเชียงราย ข้ามสะพานแม่ลาวถึงแยกปากทางแม่สรวย (แยกอำเภอแม่สรวย – เชียงราย) มุ่งตรงไป 10 กิโลเมตร ก่อนถึง 3 แยก

ขุนกรณ์ ประมาณ 200 เมตร หากมองด้านซ้ายมือสามารถพบเห็นวัดสี่ขาวสะอาดตา ถึงทางแยก เลี้ยวซ้ายมือเข้าไป 100 เมตรถึงวัดร่องขุนอันลือลือนาม หรือเดินทางจากเชียงใหม่ – เชียงราย ประมาณ 180 กิโลเมตรด้วยรถยนต์ส่วนตัวหรือรถยนต์บริการสาธารณะ

การเดินทางอากาศโดยสารเครื่องบิน กรุงเทพฯ – เชียงราย ปัจจุบันมีหลายสายการบินที่มุ่งหน้าสู่เชียงรายวันละหลายเที่ยวบิน เมื่อถึงสนามบินนานาชาติเชียงราย สามารถเดินทางด้วยหลายวิธี บริษัททัวร์ แท็กซี่สนามบิน รถเช่า หรือด้วยขนส่งสาธารณะอื่น ๆ ใช้เวลาจากตัวเมืองเชียงรายถึงวัดร่องขุน ราว 30 นาที

แรงบันดาลใจสร้างวัดร่องขุน

วัดร่องขุนมีมาพร้อม ๆ กับหมู่บ้านร่องขุน เป็นวัดประจำหมู่บ้านไม่ปรากฏปีที่สร้าง ต่อมาปี พ.ศ.2540 อาจารย์เฉลิมชัย โฆษิตพิพัฒน์ ซึ่งเป็นผู้ที่เกิดในหมู่บ้านร่องขุนเห็นสภาพหมู่บ้านมาตั้งแต่เด็ก ๆ และเป็นเด็กยากจน ห่างไกลความเจริญ พอมีชื่อเสียงจึงได้เกิดแรงบันดาลใจในการสร้างวัด อาจารย์เฉลิมชัย โฆษิตพิพัฒน์ ได้เล่าไว้ในเว็บไซต์ของวัดร่องขุน แรงบันดาลใจการสร้างวัดเกิดจากเหตุ 3 ประการคือ

1) สถาบันชาติ อาจารย์เล่าว่า เราเกิดมาบนแผ่นดินไทยในหมู่บ้านเล็ก ๆ ชื่อว่าบ้านร่องขุน จังหวัดเชียงราย เกิดมาไม่มีไฟฟ้า ใช้บริการหมอดำเยื่อ ยายตุน ดึงออกมาจากท้องแม่ “เลือดรกผมหดกบนแผ่นดินนี้ ผมรักบ้านเมืองประเทศชาติของผม” ตอนเป็นเด็กอาจารย์ปรารถนาจะเป็นทหารรับใช้ชาติบ้านเมือง แต่เรียนไม่เก่ง แต่วาดรูปเก่งมาก จึงหวังว่าสักวันหนึ่งข้างหน้าจะสร้างงานศิลปะให้ยิ่งใหญ่ฝากไว้เป็นสมบัติของแผ่นดินเกิด

2) สถาบันศาสนา อาจารย์เล่าว่า มันเป็นเหมือนหวนย้อนนึกถึงพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว (รัชกาลที่ 9) พยศ ธรรมะเหมือนน้ำเย็นดับความแรร้อนลึก ๆ ในจิตและเป็นน้ำอุ่น ๆ ให้อาจารย์ได้อุ่นจิต เมื่ออาจารย์มีอาการหวาดผวาลังเลในสัจธรรม การพบสัจธรรมของพระพุทธเจ้า อย่างเข้าใจเข้าถึงอย่างลึกซึ้ง จึงเป็นสร้างพุทธศิลป์เป็นพุทธบูชา

3) สถาบันพระมหากษัตริย์ อาจารย์เล่าว่า เมื่อครั้งที่อาจารย์เรียนอยู่ที่คณะจิตรกรรม มหาวิทยาลัยศิลปากร เคยได้ยืมครุฑอาจารย์พูดถึงพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว (รัชกาลที่ 9) ว่า พระองค์เคยรับสั่ง “งานศิลปะประจำรัชกาลของเราไม่เห็นมี ทุกรัฐบาลเขามีงานศิลปะที่แสดงเอกลักษณ์กันทุกรัฐกาล วัดวาอารามที่สร้างกันใหม่ ๆ ก็ยังยึดถือศิลปศิลปะเก่า ๆ อยู่ ด้วยเหตุนี้จึงเป็นแรงบันดาลใจสร้างพุทธศิลป์ เป็นศิลปะประจำรัชกาลที่ 9”

ที่ตั้งการเดินทางวัดห้วยปลากั้ง

บริบทที่ตั้งและการเดินทางสู่วัดห้วยปลากั้ง

วัดห้วยปลากั้ง ตั้งอยู่ที่ เลขที่ 553 หมู่ 3 ตำบลริมกก อำเภอเมืองเชียงราย จังหวัดเชียงราย อยู่ทางทิศตะวันตกเฉียงเหนือของตัวเมืองเชียงราย การเดินทางไปวัดห้วยปลากั้งด้วยรถยนต์ส่วนบุคคล โดยใช้เส้นทางจากถนนพหลโยธินฝั่งขาขึ้นสู่จังหวัดเชียงราย เข้าตัวเมืองเชียงราย ผ่านห้าแยกอนุสาวรีย์พญามังราย ขึ้นสะพานแม่น้ำกก ลงแล้วชะลอความเร็วเลี้ยวซ้าย เข้าบริเวณแยกไฟแดงเข้าหมู่บ้านบ้านใหม่ ตำบลริมกก มุ่งหน้าตรงไป ผ่านสวนอาหารเอกโอชา พบทาง 3 แยกเลี้ยวขวาไปทางตำบลแม่ยาว ผ่านไปประมาณ 1 กิโลเมตร จะพบป้ายบอกทางเข้าวัดอยู่ขวามือ ตรงเข้าไปตามป้ายบอกทาง หรือการเดินทางด้วยบริการรถยนต์เช่า หรือรถบริการสาธารณะก็สามารถไปถึงได้

แรงบันดาลใจในการสร้างวัด

วัดห้วยปลากั้ง เดิมทีเป็นวัดร้าง ไม่ปรากฏหลักฐานในการสร้าง ต่อมาแรก ๆ มีพระสงฆ์เดินทางแวะเวียนมาอยู่โดยการปักกลด ต่อมาวันที่ 19 พฤศจิกายน 2548 พระอาจารย์พบโชค ติสสุโว ได้เดินทางมาปฏิบัติธรรม เห็นว่าวัดร้างบนดอยเล็ก ๆ แห่งนี้เหมาะที่จะได้พัฒนาเป็นจตุรรมศรืธาของชาวพุทธในหมู่บ้านนี้และประชาชนทั่วไป จึงได้ตั้งเป็นสำนักสงฆ์ห้วยปลากั้งขึ้น

ภูมิหลังพระอาจารย์พบโชค ติสสุโว เป็นชาวบ้านตลาดสำโรง ตำบลพังตรุ อำเภอดำม่วง จังหวัดกาญจนบุรี เป็นบุตรคนที่ 4 ในตระกูลคนจีน ตั้งแต่วัยเยาว์จนเติบโตใหญ่ พระอาจารย์พบโชคเคยเรียนอยู่ในวิถีทางโลก ได้รู้ได้เห็นในความไม่เที่ยงแท้แน่นอน ทั้งสุขทุกข์เกิดแก่เจ็บตาย จนทำให้รู้สึกเบื่อหน่ายและเกิดศรัทธาอย่างแรงกล้าในพระพุทธศาสนา จึงได้ขออนุญาตมารดาบิดาลาอุปสมบทเมื่ออายุ 38 ปี วันที่ 26 ตุลาคม พ.ศ. 2540 ณ พัทธสีมาวัดบางกระวนาราม ตำบลหนองกลางนา อำเภอมืองราชบุรี จังหวัดราชบุรี โดยมีพระครูบรรพตพัฒนคุณ เป็นพระอุปัชฌาย์ ได้รับฉายาว่า ติสสุโว (ผู้อยู่ในวงศ์ของพระตีสสะ) หลังจากอุปสมบทแล้ว พระอาจารย์พบโชค จำพรรษาที่วัดบางกระวนาราม ปฏิบัติครุบาอาจารย์ ศึกษาพระธรรมวินัย ปฏิบัติพระกรรมฐาน ต่อมาได้กราบลาพระอุปัชฌาย์ เดินทางขึ้นเหนือเพื่อแสวงหาในทางการปฏิบัติธรรมและได้จำพรรษา ณ วัดร่องธาร เป็นเวลา 8 พรรษา

ด้วยปณิธานที่แรงกล้า ในการฟื้นฟูปฏิสังขรณ์วัดร้างในหมู่บ้านให้กลับรุ่งเรือง เพื่อเป็นสถานที่ทำบุญของชาวบ้านญาติโยมและสาธุชนทั้งหลาย โดยได้รับคำแนะนำจากพระครูวิจิตรปัญญาวิวัฒน์ พ่ออัยผัด พร้อมด้วยคณะผู้ศรัทธา เริ่มแต่เป็นสำนักสงฆ์ห้วยปลากั้ง ให้กลับเป็นวัดขึ้นมาอีกครั้ง ต่อมาวันที่ 24 กรกฎาคม 2552 สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ได้ประกาศตั้งให้เป็นวัด โดยมีชื่อว่า “วัดห้วยปลากั้ง” โดยมีพระอาจารย์พบโชค ติสสุโว เป็นเจ้าอาวาสรูปแรก

จากข้อมูลบริบทที่ตั้งและแนวคิดในการสร้างวัดนั้น พบว่า บริบทของวัดทั้งสอง วัดร่องชุ่นเดิมที่เป็นวัดประจำหมู่บ้านเล็ก ๆ ไม่ใหญ่โตให้ผู้คนในหมู่บ้านได้ทำบุญ เป็นศูนย์รวมใจของคนในหมู่บ้าน ไม่เป็นที่รู้จักของสังคม ไม่มีใครสนใจที่จะไปเที่ยว มีบทบาทเหมือนวัดชนบททั่วไป ไม่มีการบริหารจัดการใด ๆ ปล่อยให้ไปไปตามกระบวนทางวิถีของพุทธศาสนา ไม่มีกิจกรรมใดไม่มีศิลปะใดให้สนใจ พระสงฆ์สามเณรปฏิบัติกิจสงฆ์ไปตามวิถีที่ควรจะเป็น วิถีดั้งกล่าวของวัดเริ่มเปลี่ยนแปลง วิถีของพระสงฆ์สามเณรก็เริ่มเปลี่ยน ในปี 2540 เมื่อแนวคิดของการสร้างวัดจากวัดประจำหมู่บ้านจะให้เป็นวัดที่ยิ่งใหญ่และดังระดับโลก คนสร้างเป็นฆราวาส พร้อมทั้งมีรูปแบบการบริหารจัดการ

วัดห้วยปลากั้ง มีบริบทแตกต่างจากวัดร่องชุ่นชัดเจน คือ เป็นวัดร้าง ไม่ปรากฏมีบทบาทใด ๆ ในวิถีพุทธ ตั้งอยู่ไม่ไกลจากตัวเมืองเชียงราย อยู่บนดอยเล็ก ๆ ในปี 2548 พัฒนาจากสำนักสงฆ์เล็ก ๆ ไม่มีใครรู้จัก อาศัยกำลังเพียงพระภิกษุรูปหนึ่งมีอุดมการณ์อันแรงกล้าด้วยหัวใจแห่งพระโพธิสัตว์ แนวคิดของมหามาน และวิชาความรู้ที่เชี่ยวชาญคือโหราศาสตร์ที่แม่นยำ ในการช่วยเหลือผู้คน จนเป็นที่กล่าวขานของสังคมทั่วไป จึงเกิดเป็นวัดห้วยปลากั้งอันลือนามของวิถีแห่งเจ้าอาวาสที่มีหัวใจของพระโพธิสัตว์ และสถาปตยกรรมของวัดเป็นแนวคติมหายาน ในขณะที่ท่านเป็นพระเถรวาทสังกัดมหานิกาย

อย่างไรก็ตาม ทั้งวัดร่องชุ่นและวัดห้วยปลากั้งแม้จะมีแนวคิด หลักการ การบริหารจัดการวัดที่แตกต่างกัน แต่ทว่าทั้งสองวัดกลับขึ้นชื่อของการจัดสถานที่ให้เป็นพื้นที่การท่องเที่ยวในวัดเกิดขึ้นในจังหวัด

เชียงราย อย่างไม่เคยปรากฏมาก่อน จนเป็นที่กล่าวขานของชาวไทยและชาวต่างประเทศที่มาถึงถิ่นจังหวัดเชียงรายเป็นเหตุสำคัญ

การจัดพื้นที่การท่องเที่ยวในวัดร่องขุนและวัดห้วยปลากั้ง

ปฏิเสธไม่ได้ว่าแหล่งท่องเที่ยวต่าง ๆ ทั่วโลกได้รับความนิยมและเป็นที่สนใจของนักท่องเที่ยวที่จะไปเยี่ยมชมสถานที่นั้น ๆ ให้ได้ คือ ข้อมูลข่าวสารที่ได้รับจากเครื่องมืออินเทอร์เน็ต การถ่ายภาพที่ทันสมัย ง่ายต่อการใช้ ง่ายต่อการส่งข้อมูลภาพ สถานที่ เรื่องราว เส้นทาง อาหาร เสื้อผ้า บุคคล ของกินของฝาก จากที่หนึ่งไปต่อไปยังอีกที่หนึ่งอย่างไม่มีขีดจำกัด วัดร่องขุนและวัดห้วยปลากั้งนับแต่ได้รับความสนใจจากนักท่องเที่ยวทั้งคนไทยและชาวต่างประเทศ ที่ได้มาสัมผัสสถานที่ทั้งสองและได้ส่งข้อมูลเหล่านี้ให้กันและกันมาแล้วนับครั้งไม่ถ้วน ส่วนหนึ่งมาจากหลักการจัดพื้นที่ของวัดร่องขุนและวัดห้วยปลากั้งให้เป็นที่น่าเที่ยวชม อย่างประทับใจ ผู้เขียนเห็นว่าหากจะประยุกต์หลักธรรมะในพระพุทธศาสนา สำหรับการจัดพื้นที่ท่องเที่ยวของวัดทั้งสองแห่งนั้นด้วยหลักสัปปายะ 7 จะจัดได้ดังนี้

1. อาวาสสัปปายะ สถานที่ที่เกื้อหนุนอำนวยความสะดวก เหมาะสมสำหรับการท่องเที่ยวในวัดวัดร่องขุนและวัดห้วยปลากั้งมีรูปแบบการจัดพื้นที่ให้เที่ยวในวัด เหมือนกันและต่างกันคือ

1.1 วัดร่องขุนมีพื้นที่สำหรับการท่องเที่ยวหลักมี 5 แห่งคือ

1) พระอุโบสถสีขาว การสร้างอุโบสถของวัดร่องขุน ที่ได้รับความสนใจจากนักท่องเที่ยวไปทั่วโลกนั้น นอกจากจะเป็นอุโบสถสีขาวทั้งหลังแล้ว ยังมีลวดลายปูนปั้นด้วยศิลปะที่งดงามพร้อมทั้งมีการแทรกด้วยหลักคิดทางพระพุทธศาสนา โดยอาจารย์เฉลิมชัย โฆษิตพิพัฒน์ ศิลปินผู้สร้างตั้งใจจะสร้างงานพุทธศิลป์ถวายเป็นงานศิลปะประจำรัชกาลที่ 9 ภายในพระอุโบสถไม่มีฐานชุกชีเหมือนวัดทั่วไป แต่ประกอบด้วยภาพวาดพระพุทธรูปขนาดใหญ่ มีพระพุทธรูปปางสมาธิติดตั้งแบบลอยและพระพุทธรูปพระปางมารวิชัยแบบเฉลิมชัยสไตล์ ผืนภายในอุโบสถเป็นศิลปะภาพวาดเรื่องราวอยู่ในยุคแบบเฉลิมชัยสไตล์แต่อย่างไรก็ตามเมื่อเข้าไปภายในอุโบสถต้องพบแนวคิดอยู่สองอย่างคือความทุกข์และความสุข สีขาวของพระอุโบสถหมายถึง พระบริสุทธิ์คุณของพระพุทธเจ้า สะพานสำหรับเดินเข้าสู่ตัวพระอุโบสถ หมายถึง การเดินข้ามจากวัฏสงสารสู่พุทธภูมิ เขี้ยวหรือปากพญามารหมายถึงกิเลสในใจ สันราวของสะพานมีสร้อยอมกันข้างละ 8 ตัว 2 ข้างรวมเป็น 16 หมายถึงอุปกิเลส 16 กึ่งกลางของสะพานมีเขาพระสุเมรุดอกบัวทิพย์มี 4 ดอกใหญ่ตรงทางขึ้นอุโบสถ หมายถึงขุมพระอริยเจ้า 4 องค์ คือ พระโสดาบัน พระสกิทาคามี พระอนาคามี พระอรหันต์ บันไดทางขึ้น มี 3 ขั้น หมายถึงไตรลักษณ์ คือ อนิจจัง ทุกขัง อนัตตา

2) หอศิลป์วัดร่องขุน เป็นที่เก็บรวบรวมผลงานของอาจารย์ เฉลิมชัย โฆษิตพิพัฒน์ นับหลายร้อยชิ้น ที่ล้ำค่าทั้งงานภาพวาด งานปั้น งานหล่อมีมูลค่ามหาศาล มีการจัดวางแสดงไว้อย่างงดงาม หอศิลป์เป็นการบริการให้เข้าชมฟรี ได้รับความสนใจของนักท่องเที่ยวทั่วโลก

3) บ่อน้ำอริยฐานจิตของทุกศาสนา เป็นแนวคิดของการทำให้ทุกคนมีส่วนร่วมและเป็นการใช้จ่ายเงินภายในวัดที่ใช้ความงามศิลปะ ภายในโดมมีบ่อน้ำ มีดอกบัวอยู่ในกลางน้ำบ่อ ทุกคนที่มาอยากอริยฐานจิต ได้โยนเหรียญขนาดต่าง ๆ เพื่อให้ตกลงในดอกบัว เหรียญบาทไม่ได้ก็เปลี่ยนเป็นเหรียญห้าบาท เปลี่ยนเป็นเหรียญสิบบาทเป็นกลวิธีของการหาเงินที่ใช้ศิลปะ

4) ศิลปะพาณิขย์ คือการเขียนใบโพธิ์ที่มีความงดงาม ซึ่งคนมาเที่ยววัดต้องการที่จะถวายอะไรบางอย่างและอธิษฐานจิตอะไรสักอย่างเพื่อคนที่ตนเองรัก จึงเขียนแล้วนำไปโพธิ์นั้นไปแขวนไว้ อย่างงดงาม เป้าหมายก็คือเพื่อจะเป็นการให้นักท่องเที่ยวใช้จ่ายเงินแล้วมีส่วนร่วมในการสร้างวัดและมีเป้าหมายคือจะได้บันทึกทำลายสถิติโลกหรือ World record ในอนาคต

5) โรงปั้น โรงหล่อ วัดร่องขุนนั้นอาจารย์เฉลิมชัย โฆษิตพิพัฒน์ มีช่างที่ฝึกฝนอบรมสร้างมาเอง มีช่างหลายรุ่นเพื่อจะได้สืบทอดซึ่งศิลปะแบบเฉลิมชัยสไตล์ซึ่งไม่สามารถที่จะรับคนที่จบจากศิลปะจากสถาบันต่าง ๆ ทั้งหมดเป็นคนในพื้นที่ ทำงานในโรงปั้นและโรงหล่อของวัดอย่างเป็นระบบ

1.2 วัดห้วยปลากั้งมีการจัดพื้นที่สำหรับการท่องเที่ยวภายในวัด 2 แห่งคือ

1) พบโชคธรรมเจดีย์หรือพบโชคเจดีย์ สูงโดดเด่นเป็นสง่าบนเขาของวัดห้วยปลากั้งมองเห็นได้ในระยะไกล ตอนกลางคืนยิ่งเห็นได้ชัดเจนเมื่อเปิดไฟบนพบโชคธรรมเจดีย์ เป็นเจดีย์รูปทรงแปลกตาไม่เหมือนเจดีย์อื่นๆ เป็นทรงแหลมศิลปะจีนผสมผสานศิลปะล้านนาหลังคาสีแดง พระอาจารย์พบโชค ติสสวโร ได้เล่าว่า พบโชคธรรมเจดีย์เกิดจากการเห็นนิมิตขณะจะล้มตัวนอน วิศวกรผู้ออกแบบมาจากผู้ศรัทธาที่มาดูดวงแล้วประสบความสำเร็จในชีวิต ออกทุนก่อสร้างโดยเศรษฐีชาวไต้หวันที่มาดูดวงแล้วเกิดความสำเร็จเลื่อมใส มีรูปปั้นมังกรประกอบบันไดทั้งซ้ายขวาวางอย่างงดงามและอีกจำนวน 108 ตัว เกิดจากอาการอาพาธแล้วรักษาอย่างไรก็ไม่หาย เมื่อได้นิมิตเห็นจึงได้สร้างปรากฏว่าอาการอาพาธได้หายไป เจดีย์ประกอบด้วย 9 ชั้น ชั้นที่ 1 มีองค์เจ้าแม่กวนอิมองค์ใหญ่ปางประทานพร เกษด้วยไม้จันทน์หอมที่นำมาจากประเทศจีน อินเดีย พม่า ชั้นที่ 2 เจ้าแม่กวนอิมปางประทับยืน ชั้นที่ 3 เจ้าแม่กวนอิมปางประทับนั่ง ชั้นที่ 4 ประดิษฐานหลวงพ่อบุญรอดโสธรจำลอง ชั้นที่ 5 เจ้าแม่กวนอิมปางพันมือ ชั้นที่ 6 ประดิษฐานรูปเหมือนสมเด็จพระพุฒาจารย์ หลวงปู่โต พรหมรังสี และหลวงปู่ทวดเหยียบน้ำทะเลจืด ชั้นที่ 7 ประดิษฐานพระพุทธรูปปางนาคปรก ชั้นที่ 8 ประดิษฐานพระสังกัจจายนะ หรือพระศรีอริยเมตไตรยเทพเจ้าแห่งความสำเร็จ ร่ำรวย ประทานทรัพย์ ชั้นที่ 9 ประดิษฐานพระอิศวรหรือพระศิวะ

2) องค์เจ้าแม่กวนอิมปางประทับนั่งบนฐานดอกบัวหงายขนาดใหญ่สูงเท่าตึก 25 ชั้น มีลิฟท์บริการขึ้นลง ครั้งละ 20 บาท ขึ้นชั้นบนสุดเป็นห้องแสดงสถาปัตยกรรมปูนปั้นปางต่าง ๆ ของเจ้าแม่กวนอิม และชั้นบนสุดสามารถมองเห็นทัศนียภาพของตัวเมืองจังหวัดเชียงรายได้ชัดเจน กลายเป็นสิ่งมหัศจรรย์และสถานที่ท่องเที่ยวของจังหวัดเชียงราย

2. โครงสร้าง สถานที่ท่องเที่ยวเป็นประจำหรือที่ควรไป ที่นักท่องเที่ยวไปแล้วไม่ควรพลาดคือร้านของฝากของขึ้นชื่อของสถานที่นั้นๆ วัดร่องขุนและวัดห้วยปลากั้ง มีรูปแบบการจัดพื้นที่สำหรับการท่องเที่ยวแบบวัดสมัยใหม่ เพื่อให้นักท่องเที่ยวมีส่วนร่วมในการสร้างวัดมีวิธีการจัดการ เพื่อให้มีรายได้ดูแลวัด คือ

1) วัดร่องขุน มีแบรนด์สินค้าที่เป็นลิขสิทธิ์ของอาจารย์เฉลิมชัย โฆษิตพิพัฒน์ทั้งหมด มีรูปวาดขนาดต่าง ๆ ราคาต่างกัน เสื้อยืดคอกกลม เสื้อหม้อฮ่อม หมวก ร่ม พัด หนังสือ สมุด ที่มีรูปวาดหรือศิลปะของวัดร่องขุนอยู่บนสินค้านั้น ๆ ให้นักท่องเที่ยวได้ซื้อเป็นของที่ระลึก ซึ่งมีทั้งชาวไทยและชาวต่างประเทศสนใจสินค้าของวัดเป็นรายได้ส่วนหนึ่ง

2) วัดห้วยปลากั้ง ไม่มีแบรนดสำหรับให้นักท่องเที่ยวได้ซื้อเป็นที่ระลึกเหมือนวัดร่องขุน แต่มีสินค้าบุญที่ทางวัดได้จัดเตรียมไว้สำหรับผู้มาเที่ยวทำบุญ เช่น เสื้อสกรีนรูปพบโชคธรรมเจดีย์ หรือ สิ่งอื่น ๆ ทำบุญตามกำลังศรัทธา

3. ภัตตสัปปายะ การได้รับข้อเสนอแนะแนวทางในการปฏิบัติตัวในวัดให้ได้รับความสะดวกสบาย ข้อปฏิบัติในการเที่ยววัดขึ้นชื่อในจังหวัดเชียงรายทั้ง 2 วัดนั้นมีข้อเหมือนกันและแตกต่างกันอยู่คือ

1) วัดร่องขุน มีทีมงานของวัด อยู่ประจำที่ต่าง ๆ ของวัดที่คอยดูแลให้ข้อเสนอแนะสำหรับนักท่องเที่ยวอย่างเป็นระบบมากกว่าวัดห้วยปลากั้ง สืบเนื่องจากมีนักท่องเที่ยวส่วนหนึ่งเป็นชาวไทยแล้วยังมีนักท่องเที่ยวอีกส่วนหนึ่งเป็นชาวต่างชาติ วัดร่องขุนจึงมีข้อปฏิบัติที่เคร่งครัดกว่าวัดห้วยปลากั้ง ทั้งเรื่องการแต่งกาย การห้ามจับต้องสถาปัตยกรรมของวัด การสวมรองเท้า การห้ามถ่ายภาพในอุโบสถ การทิ้งขยะ การเข้าห้องน้ำ โดยเฉพาะการเข้าใช้บริการห้องน้ำของนักท่องเที่ยวชาวจีนแผ่นดินใหญ่ ที่ไม่รู้วิธีการปฏิบัติของการใช้ห้องน้ำที่งดงามและสะอาดของวัดร่องขุน ทำให้อาจารย์เฉลิมชัย โฆษิตพิพัฒน์ ได้ประกาศงดให้บริการแก่นักท่องเที่ยวชาวจีนเป็นชาวดังข้ามประเทศ แต่อย่างไรก็ตาม การเที่ยววัดร่องขุนได้รับการต้อนรับดูแลจากทีมงานของวัดเป็นอย่างดี

2) วัดห้วยปลากั้ง นักท่องเที่ยวส่วนใหญ่เป็นคนไทยในจังหวัด คนต่างจังหวัดและชาวต่างชาติมีไม่มากนัก มีทีมงานให้ข้อเสนอแนะข้อมูลของวัด จึงไม่ประสบปัญหาในข้อปฏิบัติแต่อย่างใด อีกทั้งการไปเที่ยววัดห้วยปลากั้งนอกจากไปดูความงามแล้วยังไปกราบไหว้ของพระจากเจ้าแม่กวนอิม ไปเพื่อดูดวงชะตาจากพระอาจารย์พบโชค ดิสนวโส เหล่านี้ จึงแตกต่างจากวัดร่องขุน

4. บุคคลสัปปายะ เจ้าของสถานที่ ทีมงานในการบริการ ทีมงานบริการแก่นักท่องเที่ยวทั้งสองวัดมีการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ วัดร่องขุนบทบาทของผู้นำในวัดไม่ใช่พระเจ้าอาวาส แต่เป็นอาจารย์เฉลิมชัย บางทีทำให้หลายคนเข้าใจว่า วัดร่องขุนไม่มีพระประจำอยู่ แค่เป็นวัดสำหรับท่องเที่ยวเท่านั้น เพราะไม่มีบรรยากาศของการทำบุญ ถวายทานต่าง ๆ เหมือนวัดทั่วไป ไม่พบเจ้าอาวาสหรือพระสงฆ์สามเณร เดินไปไหนก็พบแต่ทีมงานฆราวาสของวัดเท่านั้น หากแต่วัดห้วยปลากั้ง พระอาจารย์พบโชคมีเป้าหมายว่า ให้วัดเป็นสถานที่ของการไหว้พระ ขอพร ปลอดภัยและช่วยเหลือเพื่อนมนุษย์ตามหลักการของพระโพธิสัตว์เจ้าแม่กวนอิม จึงมีข้อแตกต่างของเจ้าของสถานที่ ที่เหมือนกันคือ ทีมงานบริการดูแลของวัดห้วยปลากั้งเป็นคนหนุ่มสาวแต่งกายด้วยชุดชาวสุภาพเรียบร้อย มีความเป็นวัดมากกว่า

5. โภชนสัปปายะ ความสะดวกสบายด้านโภชนาการ อาหารการกิน หรือแหล่งอาหารสำหรับนักท่องเที่ยว พบว่า ทั้งสองวัดมีข้อเหมือนกันและต่างกัน ที่เหมือนกัน คือ นับแต่วัดร่องขุนและวัดห้วยปลากั้งกลายเป็นแหล่งท่องเที่ยวของนักท่องเที่ยว ทำให้รอบ ๆ วัดทั้งสองแห่ง มีร้านอาหาร ร้านกาแฟ เครื่องดื่ม ของฝากและสิ่งอำนวยความสะดวกอื่น ๆ เกิดขึ้นมากมาย แต่วัดร่องขุนเป็นระบบระเบียบสะอาด ซึ่งได้รับการอบรมแนะนำจากผู้สร้างวัด ดังนั้น ผู้มาค้าขายประกอบกิจการบริเวณรอบวัดร่องขุนจึงถือว่าเป็นระบบ ด้านวัดห้วยปลากั้งมีข้อต่าง คือ วัดมีโรงทานพบโชคซึ่งเป็นอาหารเจ บริการสำหรับนักท่องเที่ยวและส่วนหนึ่งรอบ ๆ วัดด้านล่างเชิงดอยมีร้านอาหาร ร้านกาแฟ ที่พัก ไว้คอยให้บริการแก่นักท่องเที่ยวเช่นเดียวกันกับวัดร่องขุน ดังนั้น เรื่องความสะดวกสบายของด้านอาหาร จึงไม่เป็นปัญหาของนักท่องเที่ยว นับว่าทั้งสองวัดทำให้เกิดรายได้แก่ชุมชนท้องถิ่นเป็นจำนวนมาก

6. อุดมสถาปัตยกรรม ความสะดวกสบายเรื่องบรรยากาศ สิ่งแวดล้อม ความหมายของการจัดพื้นที่ คือ การจัดการสิ่งแวดล้อมดั้งเดิมยั่งยืน สืบเนื่องจากการสร้างวัดทั้งสองวัด เป็นวัดที่เกิดใหม่ผู้สร้างมี วิสัยทัศน์ อุดมการณ์ นโยบาย เป้าหมายในการสร้างที่ชัดเจน ดังนั้น การจัดการเรื่องของสถานที่ สิ่งแวดล้อมจึงมีความแตกต่างจากวัดทั่ว ๆ ไป

1) วัดร่องขุนภายใต้การบริหารจัดการของอาจารย์เฉลิมชัย โฆษิตพิพัฒน์ เป็นผู้มี อุดมการณ์ วิสัยทัศน์ นโยบาย อันเกิดจากประสบการณ์การเดินทางไปยังสถานที่ต่าง ๆ ทั่วโลก ตัวของ ผู้สร้างวัดจึงเป็นแบรนด์ เป็นนักสร้างแบรนด์ นักออกแบบดีไซน์ให้เป็นไปตามจินตนาการผสมผสานกับ พุทธศิลป์เป้าหมายของวัดชัดเจนคือ ให้เป็นวัดที่นักท่องเที่ยวทั่วโลกต้องมาชมพุทธศิลป์แผ่นดิน ดั้งนั้น การวางระบบระเบียบของวัดจึงมีการใช้ความรู้ด้านสิ่งแวดล้อมเข้าจัดระบบของวัด นักท่องเที่ยวที่ เข้าชมวัดร่องขุนจึงพบแต่ความสวยงาม สะอาด เรียบร้อยผสมผสานกับศิลปะทุกตารางนิ้วพื้นที่ของวัด นักท่องเที่ยวที่ไปจึงอยากให้ทุกวัดสะอาดเรียบร้อยเช่นวัดร่องขุน

2) วัดห้วยปลากั้ง เป็นวัดสร้างใหม่เช่นกัน ภายใต้การบริหารจัดการของเจ้าอาวาสคือ พระ อาจารย์โพธิ์ โชติสวโร ซึ่งมีอุดมการณ์ วิสัยทัศน์ นโยบาย ที่ชัดเจนเช่นกัน ดังนั้น การจัดการสิ่งแวดล้อม ของวัดก็เป็นรูปแบบวัดมหายาน ทั้งสิ่งก่อสร้าง การจัดรูปแบบของวัดหนักไปทางมหายานหรือวัดในทาง พุทธศาสนามหายาน แต่อย่างไรก็ตาม วัดห้วยปลากั้ง มีการจัดระบบระเบียบภายในวัดให้สะอาด เรียบร้อยแบบพระสงฆ์ จัด การสร้างหรือการทำสิ่งใดอยู่ก็ผู้บริจาคศรัทธา

7. อริยาบถสถาปัตยกรรม สิ่งอำนวยความสะดวกในการท่องเที่ยวภายในวัด หรือสิ่งที่เป็นมิตร (friendly) สำหรับนักท่องเที่ยว จากการจัดอันดับของเว็บไซต์ roughguides นักท่องเที่ยวโหวตจัดอันดับ ประเทศไทยอยู่ในอันดับที่ 5 จาก 10 ประเทศ ให้เป็นประเทศที่เป็นมิตรที่สุดในโลก จังหวัดเชียงรายมีวัด ร่องขุนและวัดห้วยปลากั้ง ที่สร้างความประทับใจด้วยรอยยิ้ม อธิษฐานนิสสัยใจคอ อาหารและสิ่งแวดล้อม ธรรมชาติแล้ว ยังมีการออกแบบสถาปัตยกรรมเพื่อคนทั้งมวลหรือการออกแบบที่เป็นมิตร (friendly design) ก็เป็นสิ่งสำคัญเป็นอย่างยิ่ง การจัดการพื้นที่ของวัดเพื่อรองรับนักท่องเที่ยว เป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง อีกทั้งประเทศไทยเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ นอกจากผู้สูงอายุแล้วยังมีเด็ก คนพิการ นับแต่จะมีจำนวนเพิ่มขึ้น แต่ผู้คนเหล่านั้นมีกำลังทรัพย์ กำลังศรัทธาที่อยากจะไปท่องเที่ยวเช่นเดียวกับนักท่องเที่ยวปกติอื่น ๆ

1) วัดร่องขุน ตามที่ทราบแล้วว่า การสร้างวัดมีเป้าหมายเพื่อให้คนทั่วโลกได้เดินทางมา เที่ยวชมวัด ดังนั้น สิ่งใด ๆ ก็ตามที่เป็นการอำนวยความสะดวกแก่นักท่องเที่ยว วัดร่องขุนได้จัดทำและ จัดทำค่อนข้างสมบูรณ์ สถานที่จอดรถบัส รถตู้ รถส่วนตัว ทางวัดได้จัดสถานที่จอดรถไว้อย่างเป็นสัดส่วน สิ่งอำนวยความสะดวกอื่น ๆ เช่น วัดมีรถวีลแชร์สำหรับผู้พิการ ผู้สูงอายุ มีทางลาดที่ได้มาตรฐานเพื่อให้คน ทั้งมวลได้เข้าถึงพุทธศิลป์เฉลิมชัยสไตล์ มีห้องน้ำบริการอย่างเพียงพอ สะอาด สำหรับคนปกติ ผู้สูงอายุ และคนพิการ

2) วัดห้วยปลากั้ง นับเป็นวัดที่มีการจัดพื้นที่สำหรับคนทั้งมวลเช่นเดียวกัน แต่มีข้อพิเศษ เนื่องจากวัดเป็นลักษณะดอย ทางวัดจึงจัดสถานที่สำหรับรถบัส รถตู้ รถส่วนตัวอื่น ๆ อย่างเพียงพอ มีเจ้าหน้าที่คอยดูแล บริการ ที่พิเศษ คือ ทางวัดมีรถไฟไฟฟ้า บริการฟรีเพื่อขนส่งนักท่องเที่ยวจากลานจอดรถด้านล่างเชิงดอยขึ้นสู่วัดไหว้พระที่พบโชคธรรมเจดีย์และเจ้าแม่กวนอิมองค์ใหญ่ มีลิฟท์สำหรับนำ

นักท่องเที่ยวชั้นสูงชั้นที่ 25 ขององค์เจ้าแม่กวนอิม ห้องน้ำของวัดห้วยปลาเก๋ มีไว้บริการอย่างเพียงพอ แยกชายหญิงชัดเจน มีเจ้าหน้าที่ดูแลความสะอาด มีห้องน้ำสำหรับผู้สูงอายุและผู้พิการเช่นกัน

สรุป

นักท่องเที่ยวมิได้ต้องการเดินทางท่องเที่ยวเพื่อพักผ่อนหย่อนใจเท่านั้น แต่นักท่องเที่ยวมีความประสงค์ที่จะใช้การท่องเที่ยวเพื่อการเรียนรู้ ทำความเข้าใจจิตวิญญาณของพื้นที่ผ่านการเป็นส่วนหนึ่งของสถานที่ที่ตนไปเยือนและมุ่งหวังที่จะเพิ่มพูนศักยภาพของตนเองผ่านประสบการณ์ตรงจากการท่องเที่ยวในพื้นที่นั้น ๆ อย่างประทับใจและพร้อมที่จะกลับมาอีกครั้งหากมีโอกาสเวลาและเงินเอื้ออำนวย

พื้นที่ท่องเที่ยวในวัดพุทธศาสนา : วัดร่องขุนและวัดห้วยปลาเก๋ เป็นการสร้างพื้นที่ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรมขึ้นมาใหม่ วัดทั้งสองแห่งเป็นความตั้งใจหรือเจตนาของผู้สร้างที่จะวางตำแหน่งของวัดให้เป็นแหล่งท่องเที่ยวเชิงพระพุทธศาสนาผ่านพุทธศิลป์ที่โดดเด่นนับว่าวัดร่องขุนมี 1 ฆราวาสและวัดห้วยปลาเก๋ มี 1 พระ เป็นแบรนด์ของวัด สะท้อนได้ว่า บุคคลทั้งสองคือแบรนด์ที่เป็นตัวแทนของวัดหรือบุคลิกภาพของการท่องเที่ยวทางพระพุทธศาสนาที่โดดเด่น (เพราะแบรนด์คือพลังขับเคลื่อนองค์กรสู่ชัยชนะทางธุรกิจ) ถือเป็นสิ่งสำคัญที่มีผลต่อกลไกการพัฒนาจังหวัดเชียงราย การส่งเสริมการท่องเที่ยว ก่อให้เกิดการกระจายตัวของนักท่องเที่ยวสู่จังหวัดเชียงราย นำมาซึ่งการสร้างอาชีพ การจ้างงานในภาคการท่องเที่ยวโดยตรงและการจ้างงานในภาคอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องตามมาเกิดการกระจายรายได้ไปสู่ชุมชนอื่น ๆ ในจังหวัดเชียงรายและจังหวัดใกล้เคียง นำไปสู่ความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจและมีเสถียรภาพทางเศรษฐกิจของวัด ชุมชน คราวเรือน การจัดพื้นที่ท่องเที่ยวในวัดพุทธศาสนาเพื่อสัมผัสสถาปัตยกรรมด้านศาสนา วัดร่องขุนและวัดห้วยปลาเก๋ตลอดถึงวัดอื่น ๆ สถานที่ท่องเที่ยวทางพระพุทธศาสนาอื่น ๆ นับวัดแต่ละวัดจะได้รับความสนใจมากยิ่งขึ้น เมื่อโลกสังคมแห่งการสื่อสาร การเดินทางย่อโลกเข้าเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันอย่างรวดเร็ว

บริบทของวัดร่องขุนและวัดห้วยปลาเก๋มีบริบทที่แตกต่างกัน ทั้งที่ตั้งและอุดมการณ์ในการสร้างวัด คือ วัดร่องขุนตั้งอยู่ทางทิศใต้ของตัวเมือง มีพัฒนาการมาจากวัดประจำหมู่บ้านมาก่อน ปี 2540 อาจารย์เฉลิมชัย โฆษิตพิพัฒน์ ศิลปินแห่งชาติ มีแนวคิดสร้างวัดด้วยแรงบันดาลใจจาก 3 ประการ คือจากสถาบันชาติทำเพื่อชาติสร้างวัดเพื่อชาติเพื่อแผ่นดิน สถาบันพระพุทธศาสนาสร้างพุทธศิลป์เป็นพุทธบูชาและสถาบันพระมหากษัตริย์ ซึ่งอาจารย์ได้รับใช้ถวายงานพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวรัชกาลที่ 9 สร้างเป็นพุทธศิลป์ประจำรัชกาลที่ 9 การจัดพื้นที่ของวัดร่องขุนสำหรับให้นักท่องเที่ยวเข้าชมและสัมผัสกับพุทธศิลป์ของวัด หรือศิลปะแบบเฉลิมชัยสไตล์ ประกอบด้วย อุโบสถสีขาวทั้งหลัง หอศิลป์เฉลิมชัย บ่อน้ำอธิษฐานสำหรับทุกศาสนาได้โยนเหรียญสำหรับเสี่ยงทายเป็นวิธีการให้นักท่องเที่ยวได้ใช้เงินของตนมีส่วนร่วมในการสร้างวัดอย่างมีศิลปะ โบสถ์ศิลปะพาณิชย์ที่ทำให้ทุกคนทุกศาสนาจากนักท่องเที่ยวทั่วโลกได้มีส่วนร่วมและเป็นการสร้างรายได้อย่างมีศิลปะมีเป้าหมายเพื่อเป็นบันทึกสถิติโลก (world record) และโรงปั้นโรงหล่อศิลปะเฉลิมชัยสไตล์ เป็นการเปิดให้นักท่องเที่ยวได้เข้าชมขั้นตอนวิธีการของการเตรียม ลวดลายต่าง ๆ

บริบทที่ตั้งและแรงบันดาลใจการสร้างวัดห้วยปลาเก๋ วัดห้วยปลาเก๋ตั้งอยู่บนดอยโดดเด่นมองเห็นได้ในระยะไกล หรือตอนกลางคืนจากไฟประดับพบโชคธรรมเจดีย์ อยู่ทางทิศตะวันตกเฉียงเหนือของตัวเมือง ก่อตั้งในปี 2548 โดยพระอาจารย์พบโชค ติสสวโร พระหมอดูที่ได้รับการเคารพนับถือ

และมีชื่อเสียงของจังหวัด วัดห้วยปลากั้งเป็นวัดร้างมาก่อนจึงไม่มีบทบาทปรากฏในเรื่องใด ๆ นับว่าเป็นอีกวัดหนึ่งที่มีการพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงพุทธจนได้รับการกล่าวขานอย่างรวดเร็ว ส่วนหนึ่งมาจากผู้ก่อตั้งวัดที่มีกิตติศัพท์ด้านการทำนุและการช่วยเหลือสังคมด้วยอุดมการณ์สร้างวัดให้เป็นที่พักพิงของพุทธศาสนิกชนทั่วไป และความโดดเด่นของพุทธศิลปะแบบวัดพุทธมหายาน มีเจ้าแม่กวนอิมองค์ที่ใหญ่ที่สุด พื้นที่ท่องเที่ยวของวัดห้วยปลากั้ง คือ พบโชคธรรมเจดีย์ 9 ชั้น ที่มีศิลปะจีนผสมผสานล้านนา มังกรเจ้าแม่กวนอิมแกะสลักจากไม้หอม 3 ประเทศ เป็นพื้นที่ไหว้พระและเจ้าแม่กวนอิมองค์ใหญ่สูงเท่าตึก 25 ชั้น ชั้นบนสุดบริการนักท่องเที่ยวขึ้นลิฟท์เข้าชม เน้นสีขาวทั้งหมด เป็นเรื่องเกี่ยวกับเจ้าแม่กวนอิมและมังกร

การจัดพื้นที่สำหรับนักท่องเที่ยวตามหลักสัปปายะ 7 วัดร่องขุนและวัดห้วยปลากั้ง มีการจัดพื้นที่สำหรับนักท่องเที่ยวที่โดดเด่นทั้งเหมือนกันและแตกต่างกัน ความคิดทางด้านอารมณ์ความรู้สึกแห่งการเที่ยววัดก็แตกต่างกัน วัดร่องขุนมีความรู้สึกเหมือนไปเที่ยวพิพิธภัณฑ์หรือการเข้าชมจัดแสดงพุทธศิลปะที่แสดงไว้งาม แต่ขาดอารมณ์เหมือนไปวัดได้ทำบุญ สนทนากับพระหรือได้รับการต้อนรับฟังธรรมจากพระสงฆ์ที่เป็นเจ้าอาวาส อาวาสสัปปายะและบุคคลสัปปายะของวัดร่องขุนอาจขาดจิตวิญญาณของวัดไป วัดห้วยปลากั้ง มีเจ้าอาวาสที่สัมผัสพูดคุยได้ สนทนาธรรมหรือมีกิจกรรมถวายไทยธรรมได้ มีจิตวิญญาณของความเป็นวัดมากกว่า แต่อย่างไรก็ตามทั้งสองวัดมี อาวาสสัปปายะ โคจรสัปปายะ ภัสสสัปปายะ บุคคลสัปปายะ โภชนสัปปายะ อุตสัปปายะ และอิริยาบถสัปปายะ เป็นเครื่องมือในการจัดพื้นที่ท่องเที่ยวในวัดทางพระพุทธศาสนาครบทั้ง 7 สัปปายะ มากบ้างน้อยบ้างต่างกัน เพราะวัดทั้งสองแห่งมีการสร้างแบบรנדและวางตำแหน่งของวัดให้ปรากฏในสังคมต่างกัน

ถึงกระนั้นก็ตาม การเดินทางไปจังหวัดเชียงราย โดยมีเป้าหมายที่วัดร่องขุนหรือห้วยปลากั้งหรือสถานที่อื่น ๆ ย่อมได้สัมผัสจิตวิญญาณ อารมณ์ ความรู้สึกที่ดี มีพลังแรงบันดาลใจกลับไป เพราะจังหวัดเชียงราย “Chiang Rai” เป็นจังหวัดที่อึ้งเอี๊ยะมีตัวอักษรภาษาอังกฤษนับได้ 9 ตัวอักษรพอดี แต่ละตัวอักษรมีความหมายที่ดีคืออักษร C หมายถึง Change คือการเปลี่ยนแปลง อักษร H หมายถึง Happiness คือความสุข อักษร I หมายถึง Intend คือความมุ่งหมาย อักษร A หมายถึง Again คืออีกครั้ง อักษร N หมายถึง Nature คือธรรมชาติ อักษร G หมายถึง Good คือดี อักษร R หมายถึง Relax คือพักผ่อนหรือผ่อนคลาย อักษร A หมายถึง Art คือศิลปะ และอักษรตัวที่ 9 I หมายถึง Inspiration คือแรงบันดาลใจ รวมแนวคิด 9 ตัวอักษรได้ว่า หากเลือกที่จะไปเที่ยว “เชียงราย แต่ แต่” ชีวิตของนักท่องเที่ยวก็จะพบกับการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดี มีความสุขเพราะได้สัมผัสกับธรรมชาติ ศิลปะ ได้ผ่อนคลายพักผ่อน ชีวิตมีจุดมุ่งหมายเกิดแรงบันดาลใจ แล้วคุณก็จะกลับไปเที่ยววัดร่องขุนและวัดห้วยปลากั้ง อีกครั้ง

เอกสารอ้างอิง

- การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย. (13 พฤษภาคม 2561). *เซียงรายแต่้แต่. ไทยโพสต์*. น.พิเศษ.
เที่ยวเอง. (8 ธันวาคม 2561). *10 ประเทศเป็นมิตรที่สุดในโลกจากการโหวตของนักเดินทาง*. [ออนไลน์]
จาก <https://www.tieweng.com/top-friendliest-people-in-the-world/>.
พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต). (2556). *พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลศัพท์*. พิมพ์ครั้งที่ 19.
กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์พระพุทธศาสนาของธรรมสภา.
มัลลิกา ภูมธนะ และคณะ. (2559). แนวคิดการจัดการท่องเที่ยว (วัด) ในพระพุทธศาสนา: หลักการและวิธี
ปฏิบัติ. *วารสารมจร.มนุษยศาสตร์ปริทัศน์*. 2 (2): 43.
วัดร่องขุน. (8 ธันวาคม 2561). *การสร้างวัดร่องขุน*. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <http://www.วัดร่องขุน.com>.
สุดแดน วิสุทธิลักษณ์. (2558). *องค์ความรู้ว่าด้วยการท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์ : คู่มือและแนวทางปฏิบัติ*.
กรุงเทพมหานคร: คณะสังคมวิทยา มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
Jesper Kunde. (2547). *อยากดังต้องโตเด่น*. แปลโดย ดนัย จันทรเจ้าฉาย. พิมพ์ครั้งที่ 5.
กรุงเทพมหานคร: เพียร์สัน เอ็ดดูเคชั่น อินโดไชน่า.

องค์การแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization)

Received : March 26, 2019
Revised : May 20, 2019
Accepted : June 30, 2019

อภิญา ฉัตรช่อฟ้า¹
Apinyar Chatchorfa
บุญทัน ดอกไธสง²
Boonton Dockthaisong

บทคัดย่อ

บทความเรื่อง “องค์การแห่งการเรียนรู้” เป็นบทความทางวิชาการที่มุ่งศึกษากระบวนการพัฒนาองค์การ ขั้นตอนการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ รวมถึงปัจจัยแห่งความสำเร็จและสิ่งที่สะท้อนปัญหาอุปสรรค เพื่อก้าวสู่องค์การแห่งการเรียนรู้

ผลการศึกษาพบว่า การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นเกิดจากการก้าวกระโดดของเทคโนโลยีสารสนเทศที่พัฒนาอย่างต่อเนื่อง และความซับซ้อนของระบบเศรษฐกิจ ซึ่งส่งผลกระทบกับการดำเนินงานทั้งภายในและภายนอกองค์การ อีกทั้งแนวคิดในการบริหารจัดการสมัยใหม่ทั้งการบริหารการเปลี่ยนแปลง ทำให้องค์การและหน่วยงานทั้งหลายต้องปรับตัวที่เพื่อความอยู่รอดและมีภูมิคุ้มกันอย่างมั่นคง ซึ่งจะต้องอาศัยกระบวนการเรียนรู้ให้ความรู้ทั้งหลายนั้นกลายเป็นความรู้ที่เกิดประโยชน์สำหรับคนทั้งองค์การ เพื่อก้าวเข้าสู่องค์การแห่งการเรียนรู้

คำสำคัญ : องค์การแห่งการเรียนรู้

¹ นิสิตปริญญาเอก หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

² ที่ปรึกษา/อาจารย์ประจำหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

Abstract

The article "Learning Organization" is an academic article aimed at studying the organizational development process. The process of being a learning organization, including factors of success and things that reflect obstacles to step into the learning organization

The study indicated that the changes caused by the leap of information technology. That is constantly evolving and the complexity of the economy. Which affects both internal and external operations and the concept of modern management including change management makes all organizations and agencies have to adjust their attitude for survival and stable immunity. Which requires a learning process let all knowledge become useful knowledge for the whole organization to step into the learning organization.

Keywords : Learning Organization

1. บทนำ

องค์การแห่งการเรียนรู้ หรืออาจจะเรียกว่า “องค์การที่มีการเรียนรู้” เป็นองค์การที่มีการสร้างช่องทางให้เกิดการถ่ายทอดความรู้ซึ่งกันและกันภายในระหว่างบุคลากร ควบคู่ไปกับการรับความรู้จากภายนอก โดยมีเป้าประสงค์สำคัญคือ เพื่อให้มีโอกาสได้ใช้ความรู้เป็นพื้นฐานในการพัฒนาต่อไป

แนวความคิดขององค์การแห่งการเรียนรู้ ได้มีการกล่าวถึงไว้ในวรรณกรรมต่าง ๆ ซึ่งย้อนหลังไป เมื่อประมาณ ค.ศ.1978 คริส อาร์จิริส (Chris Argyris) ศาสตราจารย์ด้านจิตวิทยาการศึกษาและพฤติกรรมองค์การของมหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด ร่วมกับศาสตราจารย์ด้านปรัชญา คือ โดนัล ชุน (Donald Schon) แห่งสถาบันเทคโนโลยีของแมสซาชูเซตส์ (Massachusetts Institute of Technology : MIT) สร้างผลงานการเขียนที่เสนอแนวคิดต่าง ๆ เกี่ยวกับองค์การแห่งการเรียนรู้ไว้ แต่เนื่องจากผลงานเหล่านั้นมีลักษณะเชิงวิชาการชั้นสูงยากต่อการศึกษาและเข้าใจ จึงทำให้ไม่มีใครได้รับความนิยมเท่าที่ควร อย่างไรก็ตาม ในช่วง ค.ศ. 1980 เรื่อยมาแนวคิดดังกล่าวเริ่มกลับมาได้รับความสนใจและตระหนักถึงความสำคัญในศักยภาพแต่ยังคงได้รับความนิยมในวงแคบ เช่น กรณีของบริษัทเซลล์ ที่เริ่มนำเอาองค์การแห่งการเรียนรู้มาเชื่อมโยงเข้าเป็นแผนกลยุทธ์ของบริษัท

ในทศวรรษต่อมาคือช่วงตั้งแต่ ค.ศ.1990 ปีเตอร์ เซงกี (Peter M. Senge, Ph.D.) ศาสตราจารย์แห่ง MIT Sloan School of Management ได้เขียน “The Fifth Discipline : The Art and The Learning Organization” หรือ “วินัย 5 ประการ” แนวคิดเพื่อนำองค์การไปสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization : LO) และได้รับความนิยมปฏิบัติกันอย่างแพร่หลายในเวลาต่อมาจนถึงปัจจุบันมีองค์การที่ได้นำเอาแนวคิดเรื่ององค์การแห่งการเรียนรู้มาปฏิบัติในต่างประเทศและประสบความสำเร็จในการเป็นบริษัทระดับโลก ได้แก่ บริษัทโมโตโรล่า วอลล์มาร์ท บริติชปิโตรเลียม ซิรอกซ์ เจเนอรัลอิเล็กทริก ทริกซ์ ฟอรัมเตอร์ ฮาเลย์เดวิดสัน โกดัก ฮิวเลตต์แพคการ์ด ไอบีเอ็ม ฮอนดา โซนี่ และสามเอ็ม เป็นต้น จะเห็นได้ว่า แนวคิดในการสร้างเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้เริ่มแผ่ขยายไปทั่วทุกมุมโลก โดยเฉพาะช่วง ค.ศ.1990 ซึ่งเป็นช่วงเวลาเดียวกับที่มีบุคคลผู้สร้างความเข้าใจเกี่ยวกับองค์การแห่งการเรียนรู้ และในปี ค.ศ.1991 ปีเตอร์ เซงกี (Peter Senge) ได้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์ศึกษาองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถาบันเทคโนโลยีแห่งแมสซาชูเซตส์ (MIT Center for Organizational Learning) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อทำการสังเคราะห์ทฤษฎี และวิธีการต่าง ๆ ในการเผยแพร่แนวคิดองค์การแห่งการเรียนรู้ต่อไปในอนาคต จนกระทั่ง American Society for Training Development-ASTD สมาคมเพื่อการฝึกอบรมและพัฒนาทรัพยากรที่ใหญ่ที่สุดในสหรัฐอเมริกา ได้ประกาศเกียรติคุณให้เขาเป็นนักวิชาการเกียรติคุณดีเด่น ประจำปี ค.ศ.2000 ปีเตอร์ เซงกี (Peter M. Senge) กล่าวว่า “Learning in organization means the continuous testing of experience, and the transformation of that experience into knowledge accessible to the whole organization, and relevant to its core purpose.” ซึ่งมีนักวิชาการไทยให้คำจำกัดความไว้ว่า “องค์การที่บุคลากรภายในองค์การได้ขยายความสามารถของตนอย่างต่อเนื่องทั้งในระดับบุคคล ระดับกลุ่มบุคคล และระดับองค์การ เพื่อสร้างผลลัพธ์ที่บุคคลในระดับต่าง ๆ ต้องการอย่างแท้จริง เป็นองค์การที่บุคลากรมีความคิดใหม่ๆ และการแตกแขนงของความคิดได้รับการยอมรับเอาใจ

ใส่ เป็นองค์การที่บุคลากรในองค์การมีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องด้วยวิธีการที่จะเรียนรู้ไปด้วยกันทั้งองค์การ”

ในแง่ขององค์การ การสนับสนุนให้บุคลากรฝึกอบรมเพียงอย่างเดียวอาจไม่เพียงพอแล้วสำหรับยุคนี้ จากการศึกษาพบว่ามีการนำไปใช้ประโยชน์หลังจากนั้นเพียงแค่ 10% เมื่อทิ้งห่างไป 2 สัปดาห์ หากไม่ได้นำกลับมาใช้อีก ทักษะหรือความรู้ต่างๆ จะเลือนหายไปร่วม 87% อีกทั้งองค์การรูปแบบเดิม ๆ มักจะมีงานยุ่ง ๆ จนไม่มีเวลาทบทวน อ่าน ศึกษา ปรับปรุง นอกจากนี้การสั่งสมความรู้ของผู้ใดผู้หนึ่งมาก ๆ อีกด้านหนึ่งอาจกลายเป็นจุดอ่อนได้เช่นกัน เพราะเมื่อบุคคลนั้นมีการโยกย้ายเปลี่ยนแปลงสถานที่ทำงาน องค์ความรู้ก็พลอยสูญไปด้วย หรือในกรณีของหน่วยงานราชการจะมีผลงานทางวิชาการออกมาทุกปี แต่หลายชิ้นเป็นไปเพียงเพื่อประดับหรือตำแหน่ง หลังจากนั้นจะถูกเก็บขึ้นหิ้ง ไม่เคยมีการนำมาแบ่งปัน ถ่ายโอน หรือต่อยอดระหว่างบุคลากรให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกัน เอื้อให้เกิดโอกาสในการหาแนวปฏิบัติที่ดีที่สุด (Best Practices) เพื่อให้ทันต่อความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอยู่เสมอ และนำไปสู่การสร้างเป็นฐานความรู้ที่เข้มแข็ง (Core competence) ขององค์การต่อไป ซึ่งการเรียนรู้ในแง่มุมนี้ไม่จำกัด และอาจมีการเรียนรู้ข้ามสายงานกันได้

2. วัตถุประสงค์ของการองค์การแห่งการเรียนรู้

1. เพื่อศึกษากระบวนการพัฒนาองค์การ เพื่อก้าวสู่องค์การแห่งการเรียนรู้
2. เพื่อศึกษาขั้นตอนการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ เพื่อก้าวสู่องค์การแห่งการเรียนรู้
3. เพื่อศึกษาปัจจัยแห่งความสำเร็จและสิ่งที่สะท้อนปัญหาอุปสรรค เพื่อก้าวสู่องค์การแห่งการเรียนรู้

3. ความหมายขององค์การแห่งการเรียนรู้

องค์การแห่งการเรียนรู้เป็นแนวคิดที่เติบโตมาจากกระแสการเปลี่ยนแปลงเรื่องการเรียนรู้ องค์การและการจัดการ การฝึกอบรมและพัฒนา กล่าวคือ หากเป็นกระแสด้านการเรียนการสอนก็จะเปลี่ยนจากศูนย์กลางการเรียนรู้ของผู้สอน และการเรียนรู้อย่างเป็นทางการ มาเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ของผู้เรียน (learner center) และการเรียนรู้จากการปฏิบัติด้วยตนเอง (action learning) โดยการเรียนรู้จะถูกร้อยเรียงเป็นกระบวนการต่อเนื่องตลอดชีวิต และผสมผสานเข้ากับสภาพแวดล้อมในชีวิตและการทำงาน

(Peter Senge, 1990: 68) แห่ง Massachusetts Institute of Technology กล่าวว่า องค์การแห่งการเรียนรู้คือ สถานที่ซึ่งทุกคนสามารถขยายศักยภาพของตนเองได้อย่างต่อเนื่อง สามารถสร้างผลงานตามที่ตั้งเป้าหมายไว้ เป็นที่ซึ่งเกิดรูปแบบการคิดใหม่ๆ หลากหลายมากมาย ที่ซึ่งแต่ละคนมีอิสระที่จะสร้างแรงบันดาลใจ และเป็นที่ยังทุกคนต่างเรียนรู้วิธีการเรียนรู้ร่วมกัน ซึ่งองค์การแห่งการเรียนรู้ในความหมายของ ปีเตอร์ เซงก์ คือ องค์การที่ซึ่งสมาชิกได้มีการขยายขอบเขตความสามารถของตนเองอย่างต่อเนื่องทั้งในระดับบุคคล ระดับกลุ่ม และระดับองค์การ เพื่อนำไปสู่จุดมุ่งหมายที่บุคคลในระดับต่างๆ ต้องการอย่างแท้จริง ซึ่งประกอบไปด้วยวินัย 5 ประการ ได้แก่ ความเชี่ยวชาญเป็นพิเศษของบุคคล (personal mastery) แบบแผนทางจิตใจที่มองโลกตามความเป็นจริง (mental model)

การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน (shared vision) การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (team learning) และการคิดเชิงระบบ (systems thinking)

(David A. Gavin, 1993:78-91) แห่ง Harvard University กล่าวว่า องค์การที่มีลักษณะในการสร้าง แสวงหา และถ้อยโยงความรู้ และมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมอันเป็นผลมาจากความรู้ใหม่ และการเข้าใจในสิ่งต่าง ๆ อย่างถ่องแท้

(Michael Marquardt, 1996:19) แห่ง George Washington University กล่าวว่า องค์การที่ซึ่งมีบรรยากาศของการเรียนรู้รายบุคคลและกลุ่ม มีการสอนคนของตนเองให้มีกระบวนการคิดวิเคราะห์ เพื่อช่วยให้เข้าใจในสรรพสิ่ง ขณะเดียวกันทุกคนก็ช่วยองค์การ จากความผิดพลาดและความสำเร็จ ซึ่งเป็นผลให้ทุกคนตระหนักในการเปลี่ยนแปลงและปรับตัวได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งมาร์ควอตส์นิยามว่า องค์การแห่งการเรียนรู้ หมายถึง องค์การที่ซึ่งมีบรรยากาศของการเรียนรู้รายบุคคลและกลุ่ม มีวิธีการเรียนรู้ที่เป็นพลวัต มีการสอนคนของตนเองให้มีกระบวนการคิดวิเคราะห์เพื่อช่วยให้เข้าใจในสรรพสิ่ง สามารถเรียนรู้ จัดการ และใช้ความรู้เป็นเครื่องมือไปสู่ความสำเร็จควบคู่ไปกับการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย โดยองค์ประกอบของการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ มี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ พลวัตการเรียนรู้ (learning dynamics) การปรับเปลี่ยนองค์การ (organization transformation) การเพิ่มอำนาจแก่บุคคล (people empowerment) การจัดการความรู้ (knowledge management) และการใช้เทคโนโลยี (technology application)

(วิจารณ์ พานิช, 2549: 74) ได้ให้ความหมายขององค์การแห่งการเรียนรู้ว่าคือ องค์การที่มีความสามารถสูงต่อการรับรู้และเรียนรู้ซึ่งหมายความว่ามีความไวในการเปิดรับ จับกระแสสภาพแวดล้อมขององค์กรอยู่ตลอดเวลา มีความสามารถในการรับรู้การเปลี่ยนแปลง ทั้งที่เป็นการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมภายนอกและเป็นการเปลี่ยนแปลงภายในองค์กรและเอาใจใส่ข้อมูลเหล่านั้น นำมาใช้ปรับตัวหรือเปลี่ยนแปลงตัวองค์กรเอง องค์การเรียนรู้มีการรับรู้และเรียนรู้ ในทุกส่วนขององค์กร ไม่ใช่รับรู้และเรียนรู้เฉพาะบุคคลในกลุ่มผู้บริหารระดับสูง แต่รับรู้ในทุกกลุ่มทุกระดับของพนักงานเมื่อมีการรับรู้และเรียนรู้

องค์การแห่งการเรียนรู้ เป็นองค์การที่มีความปรารถนาในการที่จะเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ เพื่อการพัฒนาการทำงาน มีการแบ่งปันความคิดในการทำงาน มีการปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม มีการทุ่มเททรัพยากรเพื่อลงทุนให้บุคลากรทุกระดับเกิดการเรียนรู้ตลอดจนสร้างค่านิยมเกี่ยวกับการสร้างนวัตกรรม และทดลองทำสิ่งใหม่ ๆ จนกลายเป็นวัฒนธรรมขององค์การ

4. ลักษณะขององค์การแห่งการเรียนรู้

การพัฒนาองค์การให้ไปสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ เพื่อที่จะทำให้องค์การสามารถสร้างมูลค่าเพิ่มและนำไปสู่การสร้างนวัตกรรมขององค์การได้ ซึ่งผู้บริหารขององค์การจะต้องให้ความสำคัญ และบริหารจัดการให้เกิดขึ้น โดยมีลักษณะทั้งหมด 11 ประการ คือ (สาริน นามแฝง, 2547:12)

1. มีโครงสร้างที่เหมาะสม (appropriate structure) กล่าวคือ จะต้องมีการบังคับบัญชาให้เหลือน้อยที่สุด เพื่อให้อำนวยความสะดวกในการทำงาน และเกิดความคล่องตัวในการประสานงานกับทีมข้ามสายงานหรือระหว่างแผนกอื่น ๆ มีมากขึ้น

2. มีวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ภายในองค์กร (corporate learning culture) การมีวัฒนธรรมองค์การที่เด่นชัด มีการทำงานและการเรียนรู้ที่เป็นเอกลักษณ์ สมาชิกในองค์กรมีความตระหนักถึงความสำคัญของการเรียนรู้ ขณะเดียวกันผู้บริหารจะต้องมีวิสัยทัศน์เล็งเห็นถึงความสำคัญของการเรียนรู้ภายในองค์กรไปพร้อม ๆ กับผลกำไรของบริษัทด้วย เพราะวัฒนธรรมขององค์กร โดยเฉพาะวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้จะต้องมาจากค่านิยมและนโยบายขององค์กร จึงจะเกิดเป็นวัฒนธรรมร่วมขององค์กรหรือ "องค์การนวัตกรรม" ที่แข็งแกร่งได้

3. มีการเพิ่มอำนาจแก่สมาชิก (empowerment) เป็นการกระจายอำนาจความรับผิดชอบและการตัดสินใจแก้ปัญหาไปสู่พนักงานระดับล่างอย่างทั่วถึงกัน ทั้งนี้เพื่อให้พนักงานได้ฝึกฝนการเรียนรู้และค้นคว้าหาวิธีการแก้ปัญหาด้วยตนเองมากขึ้น รวมถึงการได้มีอิสระในการตัดสินใจ ซึ่งจะทำให้เรียนรู้ผลลัพธ์จากสิ่งที่ตนได้ตัดสินใจลงไปอีกด้วย

4. มีการตรวจสอบสภาพแวดล้อม (environment scanning) องค์กรแห่งการเรียนรู้ นอกจากจะเป็นองค์การที่มีความยืดหยุ่นแล้วยังต้องมีลักษณะที่เคลื่อนไหวอยู่ตลอดเวลาซึ่งองค์กรต้องทำการตรวจสอบการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมที่จะก่อให้เกิดผลกระทบต่อองค์กร เพื่อสะท้อนภาพให้เห็นถึงความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ที่จะนำไปสู่การสร้างสรรค์นวัตกรรมได้อย่างชัดเจน

5. มีการสร้างสรรค์องค์ความรู้ (knowledge creation) และมีความสามารถในการถ่ายโอนความรู้เหล่านั้นไปยังสมาชิกอื่นในองค์กรเพื่อให้เกิดการผลอย่างต่อเนื่อง โดยผ่านช่องทางการสื่อสารและเทคโนโลยีต่าง ๆ ที่มีการสร้างฐานข้อมูลที่เข้าถึงกันได้ทั้งภายในและภายนอกองค์กร

6. มีเทคโนโลยีเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ (learning technology) โดยการนำวิทยาการคอมพิวเตอร์อันทันสมัยเข้ามาสนับสนุนการปฏิบัติงานให้เกิดการเรียนรู้ เพราะเทคโนโลยีที่เหมาะสมจะช่วยให้การปฏิบัติงานที่มีการเรียนรู้อย่างทั่วถึง มีการเก็บ ประมวล ซึ่งจะช่วยทำให้มีการกระจายข้อมูลข่าวสารได้อย่างถูกต้อง และรวดเร็วมากขึ้น

7. ให้ความสำคัญกับคุณภาพ (quality) การที่องค์กรให้ความสำคัญกับการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์กร (Total Quality Management: TQM) ที่เน้นการปรับปรุงประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง ซึ่งทำให้ผลการเรียนรู้ทั้งโดยตั้งใจ และไม่ตั้งใจกลายเป็นผลงานที่ดีขึ้น โดยถือหลักในการพัฒนาคุณภาพตามคุณค่าในสายตาของผู้รับบริการ

8. เน้นเรื่องกลยุทธ์ (strategy) มีการยึดถือเอาการเรียนรู้ให้เป็นพื้นฐานเบื้องต้นในการดำเนินธุรกิจขององค์กรหรือยึดถือเอาเป็นกลยุทธ์สำคัญขององค์กร เช่น เน้นย้ำถึงกลยุทธ์ของการเรียนรู้เชิงปฏิบัติการ (action learning) หรือเน้นย้ำสมาชิกถึงกลยุทธ์การเรียนรู้โดยเจตนา โดยให้กลยุทธ์ทั้งสองที่กล่าวมารวมเป็นจิตสำนึกของสมาชิกในองค์กรควบคู่ไปกับการปฏิบัติงาน ซึ่งจะนำไปสู่กลยุทธ์การบริหารจัดการองค์กรในด้านอื่น ๆ ได้อย่างต่อเนื่อง

9. มีบรรยากาศที่สนับสนุน (supportive atmosphere) เป็นบรรยากาศภายในองค์กรที่มุ่งสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีให้กับสมาชิก เพื่อนำไปสู่การสร้างสรรค์นวัตกรรมและพัฒนาศักยภาพอย่างเป็น

อิสระและต่อเนื่องเป็นองค์การที่เอาใจใส่ต่อความเป็นมนุษย์ เคารพศักดิ์ศรีซึ่งกันและกัน มีความเสมอภาคเท่าเทียมกันไว้ซึ่งการแบ่งแยกและสนับสนุนการมีส่วนร่วมในการทำงาน

10. มีการทำงานร่วมกันเป็นทีมและเครือข่าย (teamwork and networking) การทำงานในลักษณะนี้ จะช่วยส่งเสริมให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ ทำให้กลายเป็นพลังร่วมในการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ โดยสมาชิกในองค์การจะต้องตระหนักถึงความร่วมมือกัน การแบ่งปันความรู้ การทำงานและแก้ปัญหาาร่วมกัน ซึ่งสามารถนำประสบการณ์และความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านมาสร้างคุณค่าให้กับสินค้าและบริการได้

11. สมาชิกมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน (vision) วิสัยทัศน์เป็นสิ่งที่เป็ความมุ่งหวังขององค์การ ที่ทุกคนจะต้องร่วมกันทำให้เกิดความเป็นรูปธรรมขึ้น เป็นการเน้นให้เกิดการเรียนรู้ ในเรื่องที่มีทิศทางเป็นไปตามความต้องการร่วมกันขององค์การ

5. ก้าวสู่องค์การแห่งการเรียนรู้

ความสำเร็จในกระบวนการสร้างวิสัยทัศน์อาจเกิดได้จาก 4 สาเหตุ (สาริน นามแฝง, 2547:15) คือ หนึ่งความเห็นไม่สอดคล้อง มีความเห็นที่แตกต่างออกไปมากขึ้นเรื่อย ๆ จนมีการ “แบ่งขั้ว” สองถอดใจ เพราะเห็นว่าช่องว่างระหว่างวิสัยทัศน์กับความเป็นจริงห่างกันเหลือเกิน สามหมดแรง เพราะสภาพความเป็นจริงก่อปัญหาหรือมีภาระงานให้ต้องดำเนินการมากจนหมดแรง สี่ขาดกระบวนการกลุ่ม ทำให้คนบางคนหรือบางกลุ่มเปลี่ยนใจหรือไม่เอาด้วย

การสร้างขีดความสามารถในการเรียนรู้ขององค์การนั้น แม้จะดูเหมือนกับว่าต้องมีการนำความคิดใหม่ ๆ ที่ยุ่งยากซับซ้อนเข้ามาเผยแพร่ให้ทุกคนในองค์การเข้าใจและยอมรับ แต่ในทางปฏิบัติแล้ว การทำให้องค์การเรียนรู้นั้นสามารถใช้เทคนิควิธีการปฏิบัติงาน และเทคนิคการปรับปรุงการบริหารต่าง ๆ ที่องค์การเคยหรือกำลังปฏิบัติอยู่แล้วก็ได้ เช่น การจัดการเชิงกลยุทธ์ การปรับโครงสร้างองค์การหรือกิจกรรมการเพิ่มผลผลิต เพียงแต่พยายามทำให้คนในองค์การเห็นว่า ทุกสิ่งที่เขาทำอยู่แล้วนั้นล้วนเป็นการเรียนรู้ทั้งสิ้น เขาจะต้องเห็นถึงกระบวนการในการเรียนรู้ที่เกิดขึ้น และสามารถเก็บเกี่ยวความรู้จากประสบการณ์นั้น ๆ ไว้เป็นสินทรัพย์ทางปัญญา (Intellectual Asset) ที่สามารถเก็บสะสมไว้สำหรับเลือกนำมาใช้ในอนาคต หรือจะเลือกนำมาแบ่งปันให้แก่คนอื่น ๆ ตามกระบวนการเรียนรู้ของทีมก็ได้ ซึ่งจะช่วยให้เพื่อนร่วมงานที่ต้องปฏิบัติงานร่วมกันได้มีความรู้ความเข้าใจในระดับใกล้เคียงกัน ซึ่งจะเป็นพื้นฐานให้ทุก ๆ คนในองค์การได้ร่วมกันบุกเบิก เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ เพื่อความเจริญก้าวหน้าต่อไปอีก การสร้างความมั่นใจในความสำเร็จที่น่าหน้าความล้มเหลว ความตระหนักเช่นนี้ ทำให้ไม่ประมาท “องค์การแห่งการเรียนรู้” ก็คือศาสตร์ที่จะช่วยให้้องค์การประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน เนื่องจากจะทำให้้องค์การสามารถยืนและปรับตัวเผชิญสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา องค์การรูปแบบใหม่จะต้องปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจสังคมที่มีข้อกำหนดจากประชาคมโลกและการแข่งขันมีมากขึ้น มาตรฐานด้านคุณภาพเป็นตัวชี้วัดที่สำคัญ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ใน้องค์การทุกระดับจะต้องเกิดขึ้น เพื่อการพัฒนาแบบยั่งยืน เราจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ตลอดชีวิต เพราะการทำงานของคนและใช้ทุกสิ่งจากการทำงานเป็นฐานความรู้ที่สำคัญประกอบกับใช้กลยุทธ์การแสวงหาความรู้การแบ่งปันความรู้ การสร้างองค์ความรู้ และการใช้ความรู้ร่วมกันอย่าง

ต่อเนื่อง Michael Beck อธิบายว่า “องค์การเอื้อการเรียนรู้ คือ องค์การที่เอื้ออำนวยการเรียนรู้ และพัฒนาบุคลากรทุกคน ขณะเดียวกันก็มีการปฏิรูปองค์การอย่างต่อเนื่อง” การจัดการความรู้นั้น เริ่มแรกคงต้องสร้างให้บรรยากาศขององค์การหรือหน่วยงานให้มีมุมมอง หรือทิศทางเดียวกันก่อน โดยการสร้างภาคีหรือกัลยาณมิตรให้เกิดในองค์การ ว่าวันนี้เราจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนองค์การ เพื่อให้เกิดภูมิคุ้มกัน ซึ่งจะเอื้อประโยชน์ให้กับทุกคนโดยองค์การต้องให้ความรู้ ความเข้าใจกับบุคลากรทุกระดับ ด้วยการสื่อสารความเข้าใจในทุกรูปแบบถึงกระบวนการต่าง ๆ ซึ่งได้กล่าวไว้ในเบื้องต้น เป็นแนวทางในการพัฒนาองค์การ

6. ขั้นตอนการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้

ขั้นตอนการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ประกอบด้วย (วิระวัฒน์ ปันนิตามัย, 2544: 85)

ขั้นตอนที่ 1 สำรวจสภาพปัจจุบัน วิเคราะห์ ศึกษาว่าองค์การของเรามีอะไรดี ประเมินศักยภาพขององค์การ/บุคลากร ค่านิยม ปัญหาข้อบกพร่องต่าง ๆ รวมทั้งประเมินการมีส่วนร่วมในกระบวนการเรียนรู้ในปัจจุบัน

ขั้นตอนที่ 2 นำข้อมูลที่ได้มากำหนดเป้าหมาย กลยุทธ์ หรือแนวทางที่จะใช้เป็นรูปแบบ และกิจกรรมที่จะทำให้เกิดกระบวนการเรียนรู้ร่วมกัน (mutual learning) เช่น บางหน่วยจัดให้มี Knowledge Center ของตนเองรวบรวมทรัพยากรแห่งการเรียนรู้ที่เข้าถึงได้ง่ายและสะดวกต่อการใช้ เป็นสถานที่แลกเปลี่ยนถ่ายทอดความรู้ระหว่างกัน

ขั้นตอนที่ 3 ดำเนินงานตามแผน มีการแต่งตั้งคณะทำงานส่งเสริมการดำเนินงาน ติดตามและประเมินผลตามระยะเวลา หรืออาจมีการตั้งหน่วยวิจัยและพัฒนาองค์ความรู้ในองค์การ ซึ่งมีตัวแทนจากบุคลากรทุกฝ่าย รวมทั้งผู้บริหาร

ขั้นตอนที่ 4 จัดเกณฑ์การพิจารณาประเมินผลในขั้นท้ายสุดหลังจากที่ดำเนินการไปแล้วระยะหนึ่ง เพื่อให้ทราบว่าองค์การของเรามีลักษณะเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้มากน้อยเพียงใด

มีข้อสังเกตเกี่ยวกับการประเมินผลอยู่บางประการ คือ เนื่องจาก “ความรู้” เป็นสิ่งที่จับต้องยาก มีลักษณะเป็นนามธรรม เมื่อเรานำ มาความรู้มาใช้ในการปฏิบัติงานใดๆ ก็ตาม จึงยากต่อการวัดผล หรือนับออกมาเป็นค่าทางสถิติให้เห็นชัดเจนได้ ด้วยเหตุนี้จึงทำให้การวัดผลมีข้อจำกัดตามไปด้วย การประเมินว่าองค์การของเรามีลักษณะของเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้มากน้อยเพียงใด ผลที่ได้จากการเรียนรู้สัมฤทธิ์หรือไม่ จึงเป็นเรื่องที่ต้องอาศัยเวลาในการพิจารณาผลความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นก่อนที่จะสามารถสรุปได้ โดยทั่ว ๆ ไป การวัดผลที่พอกระทำ ได้จึงมักจะเน้นไปที่กระบวนการในการจัดการว่า ได้ดำเนินการไปแล้วมากน้อยเพียงใด หรือวัดในเชิงปริมาณขององค์ความรู้ที่ได้มีการถ่ายทอด ขณะที่ปริมาณดังกล่าวก็ไม่ได้เป็นเครื่องยืนยันได้เสมอไปว่า บุคลากรมีลักษณะของการเรียนรู้อย่างแท้จริงหรือไม่ เรื่องที่วัดผลยากอีกประการหนึ่ง คือ ส่วนที่เกี่ยวกับการเงิน หรือการวัดผลสัมฤทธิ์ทางการลงทุน กล่าวคือ เมื่อลงทุนไปแล้ว สิ่งเหล่านี้จะให้ผลตอบแทนกลับมาเท่าไร เป็นต้น

7. ปัจจัยแห่งความสำเร็จและสิ่งที่สะท้อนปัญหาอุปสรรค

ปัจจัยแห่งความสำเร็จและสิ่งที่สะท้อนปัญหาอุปสรรค (บดีนทร์ วิจารณ์, 2546: 31) ได้แก่

1. **วัฒนธรรมองค์การ** จะเห็นว่าองค์การแห่งการเรียนรู้ มีวัฒนธรรมองค์การที่เน้นการพบปะพูดคุย แลกเปลี่ยนความคิดเห็น องค์การหนึ่งๆ หรือบ้านหลังหนึ่ง หากการพูดคุย ติดต่อสื่อสารการมีปฏิสัมพันธ์ของคนในบ้านยังไม่มีประสิทธิภาพเพียงพอ อยู่กันแบบห่างเหิน ไม่อยากเสวนาพูดคุยพูดคุยกันเพียงไม่กี่คำ ความไว้วางใจกันอยู่ในระดับต่ำ มีความสัมพันธ์ที่ไม่ดี บรรยากาศเหล่านี้เป็นสัญญาณอันตรายที่บ่งบอกถึงสุขภาพขององค์การ แต่หากคนในองค์การยอมรับที่จะปรับเปลี่ยนทัศนคติหรือมุมมองบางด้านที่เป็นอุปสรรคออกไป พูดคุยกันมากขึ้น ก็จะทำให้มีความเข้าใจกันในระดับลึก การพูดคุยกันจะมีความหมาย ไม่ใช่โครงสร้างองค์การแบบต่างคนต่างอยู่ต่างคนต่างทำ

2. **บุคลากร** การเรียนรู้ที่มีประสิทธิผลจะต้องไม่เกิดบนพื้นฐานของการบังคับ ปัญหาอันเกิดจากตัวบุคลากร เช่น ผู้รู้ไม่อยากถ่ายทอดเพราะเกรงว่า เมื่อถ่ายทอดไปแล้วจะไม่เหลืออะไร ตนจะหมดความสำคัญหรือฝ่ายผู้เรียนรู้ไม่ยอมรับในตัวผู้ถ่ายทอด หรือคนในองค์การขาดความกระตือรือร้นเนื่องจากโดยทั่ว ๆ ไปแล้วพบว่า คนเรามีแนวโน้มที่จะเฉื่อยชา หรือมีความกระตือรือร้นลดน้อยลงตามอายุที่สูงขึ้น บุคลากรบางคนไม่ชอบความเปลี่ยนแปลง อาจจะเป็นปัญหาสะสมที่พบได้บ่อยในหน่วยงานราชการ และต้องใช้เวลาในการปรับเปลี่ยนพอสมควร

3. **ระบบความดีความชอบ** อาจไม่ส่งเสริมให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ เพราะหากคนในองค์การมองว่าความรู้เป็นอาวุธส่วนตัวสำหรับใช้ในการต่อสู้แข่งขันกับเพื่อนร่วมงาน บางแห่งพนักงานใช้ความรู้ที่มีเป็นเครื่องต่อรองกับผู้บริหาร ด้วยเหตุนี้เพื่อสร้างเสริมแรงบันดาลใจ หรือแรงจูงใจ อาจจัดให้มีรางวัลที่เป็นนามธรรมแก่หน่วยงานที่มีลักษณะเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ เช่น การประกาศยกย่องชมเชย เป็นต้น

4. **ด้านการเรียนรู้** ในส่วนที่เกี่ยวกับการยอมรับความผิดพลาด เนื่องจากสังคมวัฒนธรรมเรามองว่าความผิดพลาดเป็นเรื่องไม่ดี ต้องหลีกเลี่ยง หรือถ้าเกิดขึ้นแล้วก็ต้องปกปิดมิดชิดไม่มีการให้ความรู้ เราจึงได้เรียนรู้จากมุมมองด้านเดียว คือมุมมองด้านความสำเร็จ โดยไม่ได้เรียนรู้ว่าก่อนจะมีความสำเร็จต้องผ่านสิ่งใดมาบ้าง ไม่เคยเรียนรู้ว่าอะไรผิดควรหลีกเลี่ยง หรือมาวิเคราะห์กันว่าเราจะตอบสนองต่อปัญหาอย่างไร

8. พระพุทธศาสนากับองค์การแห่งการเรียนรู้

ในทางพระพุทธศาสนาองค์พระสัมมาสัมพุทธเจ้า ผู้ทรงตรัสรู้ชอบได้ด้วยพระองค์เอง ทรงเป็นพระศาสดาและทรงเป็นที่สุดแห่งผู้นำของหมู่มวลมนุษย์ สรรพสัตว์ ตลอดจนเหล่าเทวดา โดยทรงเป็นผู้ชี้ทางไปสู่ความหลุดพ้น ซึ่งพระองค์ได้ทรงอุทิศทั้งชีวิตและจิตใจของพระองค์โดยการเสด็จออกไปยังสถานที่ต่าง ๆ เพื่อสั่งสอนหลักธรรมตลอดถึงวิธีการในการจัดการกับความทุกข์ทั้งหลาย ทรงแสดงให้เห็นถึงการเกิด-ดับของสิ่งมีชีวิตที่เป็นไปตามหลักความไม่เที่ยง เป็นทุกข์ และไม่มีตัวตน นอกจากนั้นพระองค์ยังได้ทรงดำริถึงการเผยแผ่หลักธรรมคำสอนดังกล่าวออกไปอย่างกว้างขวาง ทรงจัดตั้งและวางพระองค์เป็นหลักขององค์การในการเผยแผ่พระสัทธรรม โดยทรงจัดตั้งพุทธบริษัท หรือบริษัทของชาวพุทธ อันประกอบไปด้วยภิกษุ ภิกษุณี อุบาสก และอุบาสิกา พระพุทธองค์ได้ตรัสสั่งสอน ชี้นำ และวาง

แนวทางการพิจารณาสิ่งทั้งหลายแก่สาวก ทั้งในเรื่องที่ควรและไม่ควรปฏิบัติเพื่อการบรรลุเป้าหมายคือ ความดับทุกข์ และการบรรลุมรรคผลนิพพาน

พระองค์ตรัสแสดงอริยสัจ 4 ในฐานะหัวใจหรือแก่นของพระพุทธศาสนาที่ครอบคลุมหลักการและคำสอนของพระสัมมาสัมพุทธเจ้า ซึ่งก็คือหลักในการแก้ไขปัญหาตลอดจนหนทางแห่งความดับทุกข์ อีกทั้งยังอาจพิจารณาได้ว่าอริยสัจ 4 เป็นหลักการที่สำคัญในการวางแผนเพื่อที่จะสามารถมองเห็นสิ่งต่าง ๆ ตามสภาพความเป็นจริง รวมถึงการวิเคราะห์ความเป็นเหตุเป็นผลตามเหตุและปัจจัยอย่างรู้เท่าทัน และในเรื่องของการพัฒนาองค์การสามารถกล่าวได้ว่า อริยสัจ 4 คือแนวทางและวิธีปฏิบัติที่พระพุทธองค์ทรงใช้มาโดยตลอดในการพัฒนาศักยภาพของสาวกแต่ละบุคคลไปจนถึงระดับที่เกิดศักยภาพ ความรู้ ความเชี่ยวชาญ และความสามารถอันสูงสุดของแต่ละบุคคลที่จะสามารถเป็นไปได้เมื่อเป็นดังนี้แล้วสาวกแต่ละบุคคลจะรวมกันเป็นสังคมที่มีศักยภาพ และจะอุทิศศักยภาพของตนทำงานให้กับองค์กรและสังคมได้อย่างเต็มที่ องค์กรก็จะเป็นอย่างนี้ องค์กรก็จะเป็นองค์กรที่มีคุณภาพอย่างยั่งยืน

แนวคิดและวิธีการปฏิบัติทางพระพุทธศาสนาในเรื่องดังกล่าวข้างต้น มีความสอดคล้องกับแนวคิดในเรื่องของการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ ซึ่งแนวคิดและวิธีการดังกล่าวนี้พระพุทธองค์ได้ทรงนำมาใช้กับสาวกและองค์การของท่าน คือพระพุทธศาสนามาแล้วกว่า 2,500 ปี เมื่อศึกษาพุทธธรรมหรือหลักธรรมคำสอนขององค์พระสัมมาสัมพุทธเจ้า ซึ่งมีอยู่มากมายกว่า 84,000 พระธรรมขันธ์ จะพบว่าหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาส่วนหนึ่งที่มีอิทธิพลและมีส่วนสนับสนุนต่อการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ ได้แก่ สิกขา 3 อิทธิบาท 4 อินทรีย์ 5 ธรรมธรรม 6 กัลยาณมิตรธรรม 7 หลักพหูสูต ปรัตโหมสะ-โยนิโสมนสิการ ปุจฉา-วิสัชนา อันจะได้อธิบายในรายละเอียดต่อไป (เจษฎา นกน้อย, 2556:15-20)

สิกขา 3

สิกขา 3 หรือไตรสิกขา คือ ข้อปฏิบัติที่เป็นหลักในการเรียนรู้มี 3 ประการ คือ

1. ศีล คือ การประพฤติดี ไม่ทำให้ตนเองและผู้อื่นเดือดร้อน
2. สมาธิ คือ การบังคับจิตใจให้อยู่ในสภาพที่จะทำประโยชน์ สมควรแก่การทำงานให้มาก

ที่สุด

3. ปัญญา คือ การฝึกฝนอบรมให้เกิดความรู้ความเข้าใจอันถูกต้องและสมบูรณ์ที่สุด

เมื่อพิจารณาหลักการของสิกขา 3 จะพบว่ามีความสอดคล้องกับหลักการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ ดังนั้น หากบุคลากรในองค์การยึดหลักสิกขา 3 มาประพฤติปฏิบัติในองค์การก็จะเป็นการสนับสนุนการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นในองค์การ อันจะเป็นการปูทางไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ต่อไป

อิทธิบาท 4

อิทธิบาท 4 คือ คุณธรรมที่นำไปสู่ความสำเร็จ ผลที่พึงประสงค์มี 4 ประการ คือ

1. ฉันทะ คือ ความพอใจรักใคร่ในสิ่งนั้น
2. วิริยะ คือ เพียรประกอบสิ่งนั้น
3. จิตตะ คือ เอาใจฝักใฝ่ในสิ่งนั้นไม่วางธุระ
4. วิมังสา คือ หมั่นตรองพิจารณาเหตุผลในสิ่งนั้น

คุณธรรม 4 ประการนี้ หากบุคลากรในองค์การนำมาปฏิบัติก็จะส่งผลให้องค์การบรรลุสิ่งที่พึงประสงค์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ เพราะนับเป็นปัจจัยที่ส่งเสริมการ

เรียนรู้ที่เกิดขึ้นในองค์กร เมื่อบุคลากรในองค์กรมีคุณธรรม 4 อย่างนี้ องค์กรแห่งการเรียนรู้ก็จะเกิดขึ้น

อินทรีย์ 5

อินทรีย์ 5 คือ คุณธรรมที่มีอำนาจอันยิ่งใหญ่ในการทำหน้าที่ของตน มี 5 ประการ คือ

1. สัทอินทรีย์ คือ ศรัทธา
2. วิริอินทรีย์ คือ ความเพียร
3. สตินทรีย์ คือ สติ
4. สมาอินทรีย์ คือ ความตั้งใจมั่น
5. ปัญอินทรีย์ คือ ปัญญา

ในการเรียนรู้เมื่อใช้อินทรีย์ 5 การเรียนรู้ก็จะประสบผลสำเร็จตามความมุ่งหมาย กล่าวคือ ใช้สัทอินทรีย์ปราบความไม่มีศรัทธาต่อการเรียนรู้ ใช้วิริอินทรีย์ปราบความเกียจคร้าน ใช้สตินทรีย์ปราบความหลงลืมหรือความประมาท ใช้สมาอินทรีย์ปราบความฟุ้งซ่าน ใช้ปัญอินทรีย์ปราบความหลง ความโง่เขลา หากบุคลากรในองค์กรปฏิบัติได้ดังนี้ องค์กรแห่งการเรียนรู้ก็จะเกิดขึ้น อินทรีย์ 5 จึงเป็นปัจจัยส่งเสริมการเรียนรู้ได้เป็นอย่างดี

ดรุธธรรม 6

ดรุธธรรม 6 คือ ข้อปฏิบัติที่เป็นจุดประจักษ์อันเปิดออกสู่ความสุขและความเจริญก้าวหน้าแห่งชีวิต มี 6 ประการ คือ

1. อาโรคยะ คือ รักษาสุขภาพดี ไม่ให้มีโรค
2. ศีล คือ ประพฤติดี มีวินัย
3. พุทธานุมัต คือ ศึกษาแบบอย่างของมหาบุรุษ
4. สุตะ คือ ศึกษาเล่าเรียนให้รู้เชี่ยวชาญ ไล่ระดับเหตุการณ์ให้รู้เท่าทัน
5. ธรรมานุวัติ คือ ดำรงมั่นในสุจริตทั้งชีวิตและงาน
6. อสันทา คือ มีกำลังใจแข็งแกร่ง ไม่ท้อถอย เพียรก้าวหน้าเรื่อยไป

หากบุคลากรในองค์กรนำหลักดรุธธรรม 6 มาประยุกต์ใช้ในการเรียนรู้ขององค์กร เมื่อเน้นการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ก็จะเกิดขึ้นสมตามการดำเนินตามหลักธรรมที่เปรียบเสมือนทวารแห่งความสำเร็จ

กัลยาณมิตรธรรม 7

กัลยาณมิตรธรรม 7 คือ คุณสมบัติของมิตรที่ดี ที่พึงประสงค์ มี 7 ประการ คือ

1. ปิโย คือ การเข้าถึงจิตใจ มีความสนิทสนมเป็นกันเอง
2. ครุ คือ ประพฤติตนตามควร ทำให้เกิดความอบอุ่นใจ เป็นที่พึ่งได้
3. ภาวนิโย คือ มีความรู้จริง เป็นผู้ที่มีฝึกฝนปรับปรุงตนอยู่เสมอ เป็นที่นายกองควรเอา

อย่าง

4. วัตตา คือ รู้ว่าเมื่อไรควรพูด เมื่อไรไม่ควรพูด คอยให้คำแนะนำว่ากล่าวตักเตือน เป็นที่ปรึกษาที่ดี

5. วณักขโม คือ พร้อมที่จะรับฟัง ปรัชษาซักถาม ตลอดจนอดทนต่อคำล่วงเกิน คำตักเตือน และคำวิพากษ์วิจารณ์ต่างๆ ได้

6. คัมภีรญจะ กะถัง กัตตา คือ ชี้แจงเรื่องต่างๆ ที่ยุ่งยากให้เข้าใจได้

7. โน จัฏฐาเน นิโยชะเย คือ ไม่ชักจูงไปในทางที่เสื่อมเสีย หรือเรื่องเหลวไหลไม่สมควร

คุณธรรม 7 ประการนี้ หากบุคลากรในองค์กรต่างยึดมาปฏิบัติในการดำรงตนระหว่างกัน ในองค์กรก็จะส่งเสริมการเรียนรู้ให้เกิดขึ้น อันจะส่งผลให้องค์กรก้าวสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในที่สุด

นอกจากนี้พระพุทธองค์ยังได้ ทางด้านการเรียนรู้ในระดับองค์การจะเห็นได้ว่า องค์การพุทธนั้นมีลักษณะเฉพาะตัวที่เป็นเอกลักษณ์ โดยมีพระพุทธองค์ทรงเป็นประธานและเป็นผู้นำเหล่าสาวกซึ่งเป็นสมาชิกในองค์กร ต่างมีเป้าหมายร่วมกันในการปฏิบัติตนตามหน้าที่เพื่อบรรลุผลร่วมกัน นั่นคือการถึงที่สุดแห่งทุกข์หรือนิพพาน ซึ่งสมาชิกภายในองค์กรต่างมีการเรียนรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่อง องค์การแห่งการเรียนรู้ตามหลักพุทธธรรมนั้นต้องใช้เวลาในการสร้างและพัฒนาให้เกิดขึ้น ทั้งนี้เพราะอยู่บนพื้นฐานของหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาหลายประการ ซึ่งเชื่อว่าหากมีการพัฒนาอย่างค่อยๆ เป็น ค่อยๆ ไป องค์การแห่งการเรียนรู้ตามหลักพุทธธรรมก็จะเกิดขึ้นได้อย่างมั่นคง เปรียบเหมือนดอกไม้ซึ่งพร้อมรอการผลิบาน จากหลักธรรมที่กล่าวมาข้างต้นจะเห็นได้ว่า การจัดองค์การแห่งการเรียนรู้ตามแนวทางพุทธธรรมขององค์พระสัมมาสัมพุทธเจ้านั้น มีสาระสำคัญในเรื่องของการสั่งสอนสาวกให้เป็นผู้ที่รู้จักฝึกตน และมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเองไปสู่ศักยภาพสูงสุด โดยใช้ทั้งการเรียนรู้ส่วนบุคคล การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม และการเรียนรู้ขององค์การ ดังนั้น หากองค์กรต่างๆ น้อมนำหลักการทางพระพุทธศาสนาดังกล่าวมาปรับใช้ในองค์กร ก็เชื่อว่าองค์การเหล่านั้นจะสามารถพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ได้ในที่สุด

9. บทสรุป

ปัจจัยสำคัญของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ นั้นที่ “คน” เป็นหลัก เครื่องมือ อุปกรณ์ หรือเทคนิคต่าง ๆ ตลอดจนระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ เป็นเพียงอรรถประโยชน์ที่จะช่วยเอื้ออำนวยให้วิธีการที่จะนำไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ดำเนินไปได้สะดวกขึ้น และเน้นการมีปฏิสัมพันธ์กันโดยตรง โดยความรู้ต้องมีการเรียนรู้กันอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ ซึ่งลักษณะการเรียนรู้ดังกล่าว องค์การจะต้องพัฒนาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งจะสามารถให้องค์การมีสมาชิกที่มีการเรียนรู้อยู่ตลอดเวลา สมาชิกในองค์กรมีการแลกเปลี่ยนความรู้อันเกิดจากการลองถูกลองผิด มีความสามารถในการถ่ายโอนความรู้ไปยังสมาชิกอื่นในองค์กรเพื่อให้เกิดการผลอย่างต่อเนือง และสามารถนำประสบการณ์และความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านมาสร้างคุณค่าให้กับสินค้าและบริการได้อย่างสร้างสรรค์ และนอกจากนั้นปัจจัยที่จะทำให้องค์การสามารถพัฒนาไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ยังขึ้นอยู่กับวัฒนธรรมขององค์กรที่ต้องมีการสร้างบรรยากาศให้เกิดการเรียนรู้ เช่น การเน้นการพบปะพูดคุยเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ตลอดจนบุคลากรในองค์กรจะต้องมีความกระตือรือร้นยอมรับและจัดให้มีการถ่ายทอดการเรียนรู้อย่างเปิดเผย รวมถึงระบบการให้รางวัลที่สร้างแรงบันดาลใจ เช่น การประกาศยกย่อง หรือ ชมเชยเพื่อเป็นแรงจูงใจ เป็นต้น อย่างไรก็ตามการให้ความสำคัญกับเทคโนโลยีภายในองค์กร

มากเกินไป อาจทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลเกิดผลเสียได้ ซึ่งองค์การแห่งการเรียนรู้เป็นเรื่องที่มีหลายแนวทางในการปฏิบัติ ขณะเดียวกันไม่ได้หมายความว่าเมื่อนำรูปแบบที่ประสบความสำเร็จไปใช้แล้วองค์การจะประสบความสำเร็จตามไปด้วย ทั้งนี้ยังมีปัจจัยแวดล้อมหลายประการที่แตกต่างกัน ดังนั้นจึงจำเป็นต้องอาศัยทั้งศาสตร์และศิลป์ของผู้บริหารที่จะต้องทำให้เกิดการแลกเปลี่ยน การถ่ายทอดระหว่างบุคคลจนมีการต่อยอดและสร้างสรรค์ อันจะนำไปสู่แนวทางปฏิบัติที่เป็นเลิศ (best practices) ความรู้นั้นเป็นทุนทางปัญญา เป็นสินทรัพย์ที่แตกต่างจากสินทรัพย์อื่น ๆ คือใช้แล้วไม่หมดไป ยิ่งใช้มากยิ่งเพิ่มค่า ยิ่งให้มากต้นทุนยิ่งถูกลง สิ่งเหล่านี้อาจไม่ได้ผลตอบแทนกลับมาโดยตรงในระยะเวลาอันสั้น แต่เป็นสิ่งที่ทำให้เกิดการพัฒนาขึ้นในระยะยาวทั้งในแง่ตัวบุคคลและองค์การ

ในโลกที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วนี้ ความรู้ ซึ่งหมายถึง สารสนเทศผนวกกับทักษะ ประสบการณ์ของบุคลากร ความรู้จะเป็นตัวสร้างมูลค่าเพิ่มขององค์การ ที่พร้อมจะถูกนำไปใช้ประโยชน์ในองค์การ ในการบริหารความสำเร็จจำเป็นต้องขยายผลจากการทำให้วิสัยทัศน์มีความชัดเจนขึ้น ซึ่งจะเพิ่มความกระตือรือร้นขององค์การในการเรียนรู้ สร้างองค์ความรู้ และเพิ่มพูนสมรรถนะที่จะก่อให้เกิดความก้าวหน้าในการดำเนินกิจการไปสู่เป้าหมายร่วมกันขององค์การ ประสิทธิภาพ ประสิทธิผลขององค์การ ขึ้นกับความสามารถของบุคลากรในองค์การ ในการเรียนรู้ถึงสถานการณ์ แนวคิด เทคนิคการดำเนินงาน นวัตกรรม และเทคโนโลยีต่าง ๆ และการเรียนรู้จากประสบการณ์ ซึ่งกันและกัน ภายในองค์การ เราต้องสร้างตัวเร่งในขับเคลื่อนให้สามารถปรับปรุงเปลี่ยนแปลงองค์การให้เจริญก้าวหน้าต่อไปได้อย่างยั่งยืนและมีภูมิคุ้มกัน ซึ่งต้องตระหนักถึงความสำคัญและความจำเป็นของการเรียนรู้ ระดับบุคคล ระดับกลุ่ม และระดับองค์การ หากแต่ระดับของการลงมือเรียนรู้ อาจยังไม่เป็นระบบที่สมบูรณ์ เราไม่ควรรีรอ ที่จะพัฒนาองค์การของเรา อย่าปล่อยให้เหตุการณ์บางอย่างหรือกฎกติกาภาครัฐมาบีบบังคับให้เราต้องเรียนรู้เพื่อตัวเราเอง เพื่อกลุ่มหรือเพื่อองค์การ บุคลากรทุกระดับ ต้องตระหนัก และร่วมมือกันพัฒนาองค์การ เราต้องร่วมกันเพิ่มศักยภาพความสามารถในการสร้างสรรค์อนาคตขององค์การอย่างต่อเนื่อง

เอกสารอ้างอิง

- เจษฎา นกน้อย.(2556). 12 แนวคิดฝ่าวิกฤตองค์กร. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เจษฎา นกน้อย.(2549). พุทธธรรมกับการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้. *Chulalongkorn Review*. 18 (70): 56-70.
- บดีนทร์ วิจารณ์. (2546).สร้างและต่อยอดความรู้ในองค์กร. นิตยสาร *CIO Forum*. 33 (7): 31.
- ภาณุ ลิ้มมานนท์.(2546). กลยุทธ์การจัดการนวัตกรรมธุรกิจสมัยใหม่. กรุงเทพมหานคร : สิปริช.
- วิจารณ์ พานิช.(2549). การจัดการความรู้ฉบับนักปฏิบัติ. กรุงเทพมหานคร : สุขภาพใจ.
- วีระวัฒน์ ปันนิตามัย.(2544). การพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้. กรุงเทพมหานคร : เอ็กซ์เปอร์เนต.
- สาริน นามแฝง. (2547). องค์การอัจฉริยะ: องค์การแห่งการเรียนรู้. *วารสารสำนักงานเลขาธิการคณะรัฐมนตรี*. 12 (4): 12-15.
- สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ.(2547). การจัดการนวัตกรรมสำหรับผู้บริหาร. กรุงเทพมหานคร : งานส่งเสริมภาพลักษณ์องค์กร.
- Argyris, C., & Schon, D. (1978). *Organization learning: a theory of action perspective*. MA: Addison Wesley.
- Garvin, D. Building a learning organization.(1993). *Harvard Business Review*. 71: 78-91.
- Marquardt, M. J. (1996). *Building the learning organization: a systems approach to quantum improvement and global success*. New York: McGraw-Hill.
- Rynes, S. L., Bartunek, J., & Daft, R. L..(2001). Across the grate divide: knowledge creation and transfer between practitioner and academics. *Academy of Management Journal*. 44: 340-355.
- Senge, P. M. (1990). *The fifth disciplines: the art and practice of learning organization*. London: Century Business.

คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการกรุงเทพมหานคร

Quality of Working Life of Bangkok Metropolitan Administration Officer

Received : March 26, 2019

Revised : May 20, 2019

Accepted : June 30, 2019

นราทิพย์ ผินประดับ¹

Naratip Phinpradub

บทคัดย่อ

คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการกรุงเทพมหานครนั้น อาจเกิดจากการทำให้ข้าราชการมีความสุขทั้งสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีและมีประสิทธิภาพ การทำงานที่ดีของข้าราชการจะส่งผลต่อความสำเร็จของกรุงเทพมหานคร สำหรับคุณภาพชีวิตในการทำงานได้มีการศึกษาวิจัยอย่างแพร่หลาย โดยผลการวิจัยพบว่ามีปัจจัยหลายอย่างส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของข้าราชการ อีกทั้งคุณภาพชีวิตของข้าราชการยังส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรที่ตนเองสังกัดเช่นเดียวกับวัตถุประสงค์ของบทความนี้ เพื่อเสนอแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตของข้าราชการกรุงเทพมหานครรวมถึงวรรณกรรมที่แสดงถึงคุณภาพชีวิตในด้านต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการกรุงเทพมหานคร แนวคิดคุณภาพชีวิตในการทำงานประกอบด้วย 1) การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม 1) โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของตนเอง 3) การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน 4) ธรรมเนียมในองค์กร หรือ สิทธิของพนักงาน 5) ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น 6) สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ 7) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน 8) ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม จากการศึกษาแนวคิดได้ข้อสรุปว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานและส่งผลไปยังคุณภาพชีวิตด้านอื่น ๆ ที่จะทำให้คุณภาพชีวิตโดยรวมดีขึ้นอีกด้วย

คำสำคัญ : คุณภาพชีวิต, การทำงาน, ข้าราชการ, กรุงเทพมหานคร

¹ นักวิชาการจัดเก็บรายได้ชำนาญการพิเศษ หัวหน้าฝ่ายรายได้ สำนักงานเขตคลองสามวา กรุงเทพมหานคร

Abstracts

The quality of working life of Bangkok Metropolitan administration officer may be stemmed from making the officer happy which means that they have had a good working environment, efficient work contributing to the success of Bangkok organization. The quality of working life has been prevalently researched. Many studies revealed that the quality of life of the Bangkok officer directly and indirectly affect their happiness at work. In the same, the officer quality of life has an effect on their commitment to their institution either. Therefore, the purpose of this article is to present theories about the quality of life of the officer and literature concerning the quality of life in various areas, which contribute to the quality of working life. The study investigated both the concepts of quality of life and the quality of work life which comprised of 1) Adequate and Fair Compensation 1) Opportunity for Developing and Using Human Capacity 3) Social Integration 4) Constitutionalism or Employee Rights 5) Work and Total Life Space 6) Safe and Healthy Working Conditions 7) Opportunity for Continued Growth and Security 8) Social Relevance of Work Life. Apart from this, the above-mentioned quality of life influenced happiness at work of the Bangkok officer and contribute to a better quality of life.

Keywords: Quality of life, working, Bangkok Metropolitan administration officer

บทนำ

การพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นปัจจัยหนึ่งที่ต้องคัดกรองต่าง ๆ ให้มีความสำคัญ เพราะทรัพยากรบุคคลเปรียบเสมือนสินทรัพย์ที่ทรงคุณค่ามากที่สุดขององค์กร บุคคลคือผู้จุดประกายความคิดสร้างสรรค์สิ่งต่าง ๆ ให้เกิดขึ้น ไม่ว่าจะเป็นการออกแบบผลผลิตสินค้าและบริการ การควบคุมคุณภาพ การวางแผนการตลาด การกำหนดทรัพยากรการเงิน การวางแผนกลยุทธ์ทั้งหมด รวมถึงวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายขององค์กรด้วย ทรัพยากรบุคคลจึงถือได้ว่าเป็นหัวใจสำคัญที่สุดขององค์กร (Michael, Sue and Dave, 1005 : 410)

ในการบริหารทรัพยากรบุคคลในองค์กรถือว่า “คน” เป็น “ทรัพยากร” ที่มีค่าจึงเกิดคำว่า “การบริหารทรัพยากรบุคคล” ขึ้น หรือในบางองค์กรมองว่าคนเป็น “ต้นทุน” ที่สำคัญขององค์กร จึงเกิดคำใหม่ขึ้นมาว่า “การบริหารทรัพยากรบุคคลที่เป็นต้นทุน” หรือ “การบริหารทุนมนุษย์” หรือ “Human Capital Management” (สีมา สีมานนท์, 2550 : 3) ในองค์กรภาครัฐ ทรัพยากรบุคคล คือ ข้าราชการทุกคน การบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐยุคใหม่ มุ่งเน้นการพัฒนาทุนมนุษย์ (Human Capital) เพื่อให้เป็นกลไกสำคัญในการเพิ่มคุณค่าให้กับส่วนราชการ ซึ่งจะเห็นได้จากพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนสามัญ พ.ศ.2551 ในมาตรา 34 บัญญัติไว้ว่า “การจัดระเบียบข้าราชการพลเรือนต้องเป็นไปเพื่อผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ความมีประสิทธิภาพ และความคุ้มค่า โดยให้ข้าราชการปฏิบัติราชการ อย่างมีคุณภาพ คุณธรรม และมีคุณภาพชีวิตที่ดี”

แนวคิดสำคัญประการหนึ่งที่มีบทบาทในการพัฒนาองค์กร ทั้งในการบริหารจัดการและการปรับปรุงคุณภาพการทำงานในองค์กร ได้มุ่งให้ความสนใจไปที่คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Working Life) เนื่องจากการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานจะเป็นการจูงใจให้บุคลากรในองค์กรนั้นทำงานอย่างมีความสุข และมีประสิทธิภาพ ซึ่งนำมาซึ่งการเพิ่มผลผลิต (Productivity) คุณภาพชีวิตการทำงาน ถือเป็นสิ่งสนองความผาสุกและความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานทุก ๆ คนในองค์กร การมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี นอกจากทำให้บุคลากรพึงพอใจแล้ว ยังอาจส่งผลต่อความเจริญรุ่งเรืองด้านอื่น ๆ เช่น สภาพสังคม เศรษฐกิจ หรือผลผลิตต่าง ๆ และสิ่งสำคัญคุณภาพชีวิตการทำงานจะนำไปสู่ความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันในองค์กรได้ นอกจากนี้ยังช่วยให้อัตราการขาดงาน การลาออกลดน้อยลง เกิดประสิทธิผลขององค์กรในด้านขวัญกำลังใจ ความพึงพอใจในงาน ตลอดจนคุณภาพและปริมาณของผลผลิตที่เพิ่มสูงขึ้น (Hackman and Suttle, 1977 : 14) คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นการสร้างสรรค์บรรยากาศที่จะทำให้ผู้ใช้แรงงานได้รับความพึงพอใจในการทำงานสูงขึ้น คุณภาพชีวิตการทำงานจะเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา ตามลักษณะขององค์กร และความคาดหวังของคนที่ทำงานในองค์กร (Davis, 1981 : 186)

การทำงานมีความสำคัญต่อชีวิตมนุษย์ เพราะการทำงานเป็นแหล่งที่มาของรายได้ อันนำมาซึ่งอาหาร สินค้า และบริการที่มนุษย์ใช้เป็นปัจจัยสำคัญในการดำรงชีวิต นอกจากนั้นการทำงานยังเป็นการกำหนดตำแหน่งและบทบาทของบุคคลในสังคม รวมทั้งให้ประสบการณ์ที่มีคุณค่าแก่ชีวิตอีกด้วย ปัจจุบัน นักวิชาการ ผู้นำสหภาพแรงงาน ผู้บริหารและบุคลากรของรัฐ ต่างได้หันมาเอาใจใส่ต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานหรือสภาพแวดล้อมในการทำงานมากขึ้น (จุฑามาศ แก้วพิจิตร, 2548: 1-3) การทำงานจึงเป็นส่วนหนึ่งของการดำรงชีวิต หากเวลาส่วนใหญ่ ของชีวิตมนุษย์ได้อยู่กับสิ่งที่ตนเองพอใจ ชีวิตนั้นก็จะมีคุณค่า และมีความสุข ในทางกลับกันหากชีวิตส่วนใหญ่ต้องผจญกับงานที่มี ปัญหามากเกินไป ไม่มีความก้าวหน้า ไม่มี

ความปลอดภัย ไม่มีเวลาให้กับครอบครัวก็จะเกิดความเครียด ความกังวล ความคับข้องใจ ซึ่งส่งผลกระทบต่อตนเองและบุคคลรอบข้าง เมื่อบุคคลต้องใช้ชีวิตส่วนใหญ่อยู่กับการทำงาน ดังนั้น การที่บุคคลจะดำรงชีวิตได้อย่างมีคุณภาพหรือมีคุณภาพชีวิตในการทำงานนั้น จะต้องเป็นผู้ที่มีชีวิตการทำงานที่มีคุณภาพหรือมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้วย ซึ่งคุณภาพชีวิตในการทำงานนับได้ว่า เป็นส่วนที่ส่งเสริมเกื้อหนุนให้คุณภาพชีวิตดีขึ้น เหตุนี้การพัฒนาคุณภาพชีวิตและคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นสิ่งที่ต้องพัฒนาควบคู่กันไป

ดังนั้น วัตถุประสงค์สำคัญของบทความนี้ คือ เพื่อศึกษามิติวัดคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ ดัชนีชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรุงเทพมหานคร ดังมีรายละเอียดต่อไปนี้

แนวคิด ทฤษฎีคุณภาพชีวิต

คุณภาพชีวิตในการทำงานถือเป็นปัจจัยที่สำคัญที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการ ดังนั้นการบริหารงานของผู้บริหารหน่วยงานควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรเพื่อที่จะสามารถปรับปรุงหรือสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานให้แก่บุคคลเหล่านั้น สำหรับความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานได้มีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวไว้ดังนี้

Walton (1975 : 91) ให้ความหมายไว้อย่างกว้างที่ไม่ใช่แค่การกำหนดระยะเวลาของการทำงาน ค่าตอบแทน แต่ยังรวมไปถึงความต้องการหรือปรารถนาให้ชีวิตของบุคลากรหรือผู้ปฏิบัติงานในองค์กรมีคุณภาพสูงขึ้นด้วย

David (1977 : 53) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง คุณภาพของความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับสิ่งแวดล้อมโดยส่วนร่วมในการทำงาน

Merton (1977 : 55) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง จริยธรรมของการทำงานและสภาวะการทำงาน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการทำงาน ความพอใจและไม่พอใจของคนงาน การจัดการเพื่อประสิทธิภาพของผลผลิต รวมถึงการได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวางว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมีส่วนต่อความมั่นคงและเสถียรภาพของสังคม

Hackman and Suttle (1977 : 14) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง สิ่งที่สนองความผาสุกและความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงาน การมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีสามารถสร้างความพึงพอใจให้กับบุคลากรแล้ว ซึ่งจะส่งผลต่อความเจริญรุ่งเรืองเรื่องด้านอื่น ๆ ด้วย ไม่ว่าจะเป็นคุณภาพปริมาณของผลผลิต สังคม เศรษฐกิจและสิ่งที่สำคัญคือจะนำไปสู่ความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร และช่วยลดอัตราการขาดงาน ลาออกให้น้อยลง เสริมประสิทธิภาพในการสร้างขวัญกำลังใจ

สุทธิลักษณ์ สุนทรโธม (2552) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ชีตหรือระดับที่คนแต่ละคนพึงพอใจในหน้าที่การงาน เพื่อนร่วมงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงานมีส่วนประกอบดังนี้คือ การควบคุม การยอมรับ ความก้าวหน้าและการพัฒนา และการได้รับรางวัลตอบแทนการทำงาน

สุมิตา เหมือนครุฑ (2550) ได้กล่าวว่า "คุณภาพชีวิตเป็นคำที่มีความหมายกว้างครอบคลุมทุกเรื่องเกี่ยวกับจริยธรรมในการทำงานและสภาพในการทำงาน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินสภาพการ

ทำงาน ความพอใจและความไม่พอใจในการทำงานของคนงาน การจัดการเพิ่มประสิทธิภาพของผลผลิต และการได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวางว่ามีส่วนต่อความมั่นคง และเสถียรภาพของสังคม"

โดยสรุป คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ลักษณะงาน รวมถึงสภาพแวดล้อมในการทำงาน ความปลอดภัยและความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การตอบสนองต่อความต้องการทั้งทางร่างกายและจิตใจ การส่งเสริมปรับปรุงการทำงานในแต่ละบุคคลให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ซึ่งส่งผลต่อความพึงพอใจของพนักงานให้สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ตัวชี้วัดในการวัดคุณภาพชีวิต

จากแนวความคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต เพื่อจะเชื่อมโยงคุณภาพชีวิตกับการวัดเข้าด้วยกัน พบว่า การวัดคุณภาพชีวิตควรมีองค์ประกอบของดัชนีคุณภาพชีวิต ซึ่งเป็นตัวชี้วัดทางสังคมที่สำคัญจำแนกเป็นสองประเภท (Newman, 1975)

1. **ตัวชี้วัดทางสังคมเชิงภาวะวิสัย (Objective Well-being)** เกี่ยวข้องกับกิจกรรมทางด้านเศรษฐกิจ มุ่งไปที่วัดดูรายได้ของชาติหรือครัวเรือน และสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ โดยรายได้ของชาติและข้อมูลทางเศรษฐกิจเป็นสิ่งที่เข้าใจได้โดยทั่วไปและนำมาใช้อย่างกว้างขวาง (Baster, 1985) ในการทำความเข้าใจตัวชี้วัดทางสังคมเชิงภาวะวิสัยไม่ใช่เรื่องซับซ้อนตัวอย่างของตัวชี้วัดทางสังคมเชิงภาวะวิสัย ได้แก่ อัตราการอ่านออกเขียนได้ อายุเฉลี่ยเมื่อแรกเกิด ประเภทของที่อยู่อาศัยและค่าครองชีพ ผู้วางนโยบายมักใช้ตัวชี้วัดทางสังคมเชิงภาวะวิสัยวัดคุณภาพชีวิตของระดับครัวเรือน ชุมชน เมือง และประเทศ (Rogerson et al., 1989)

2. **ตัวชี้วัดทางสังคมเชิงอัตวิสัย (Subjective Well-being)** เกี่ยวข้องกับการวัดความพึงพอใจ ความรู้สึก ทัศนคติและความเข้าใจในระดับบุคคล ซึ่งดูเหมือนเป็นสิ่งที่จับต้องไม่ได้ เนื่องจากมีความยากในการกำหนดและวัด ตัวชี้วัดนี้ถูกออกแบบมาเพื่อวัดความสุขและความพึงพอใจของมนุษย์ แนวคิดของตัวชี้วัดทางสังคมเชิงอัตวิสัยสัมพันธ์กับความเข้าใจและทัศนคติในเรื่องของชีวิตที่เป็นสุขทั้งด้านครอบครัว ด้านเพื่อน และมาตรฐานความเป็นอยู่ ตัวชี้วัดทางสังคมเชิงอัตวิสัยที่สมบูรณ์ได้แก่ ตัวชี้วัดในเรื่องของการประสบความสำเร็จ ความปลอดภัยและความสนุกสนาน รวมถึงชีวิตการทำงานและครอบครัว

มิติคุณภาพชีวิตการทำงาน

จากพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 ในมาตรา 34 ที่บัญญัติว่า "การจัดระเบียบข้าราชการพลเรือนต้องเป็นไปเพื่อผลสัมฤทธิ์ของผลผลิตภาครัฐ ความมีประสิทธิภาพและความคุ้มค่า โดยให้ข้าราชการปฏิบัติราชการอย่างมีคุณภาพ คุณธรรม และมีคุณภาพชีวิตที่ดี" และในมาตรา 70 บัญญัติว่า ส่วนราชการมีหน้าที่ดำเนินการเพื่อให้มีการเพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจให้กับข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อให้ข้าราชการพลเรือนสามัญมีคุณภาพ คุณธรรม คุณภาพชีวิต และขวัญกำลังใจในการปฏิบัติราชการให้เกิดสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ทั้งนี้ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. กำหนด" สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการและพลเรือน (ก.พ.) ได้จัดทำโครงการศึกษาเพื่อพัฒนารอบแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการพลเรือน เพื่อเป็นแนวทางสำหรับหน่วยงานภาครัฐในประเทศไทย นำไปปรับใช้พัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานที่เหมาะสมกับแต่ละหน่วยงาน เพื่อการ

ปฏิบัติงานอย่างมีความสุข ซึ่งจากการวิเคราะห์ข้อมูลคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการพลเรือน เกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน มี 4 ปัจจัย (พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 ; สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการและพลเรือน, 2550)

สำนักงาน ก.พ. ได้มอบหมายให้สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล ดำเนินการศึกษาเพื่อพัฒนาเกณฑ์มาตรฐานตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตข้าราชการ ทำให้ได้เครื่องมือตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตภายใต้กรอบแนวทางการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Working life Framework) อันประกอบด้วย 4 มิติ ดังต่อไปนี้

1. มิติด้านการทำงาน ทั้งทางกายภาพ การบริหารงาน การบริหารคน รวมถึงข้อบังคับ ค่านิยม และวัฒนธรรมองค์กร
2. มิติด้านเศรษฐกิจ ได้แก่ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ความเป็นอยู่ และการบริหารเงิน
3. มิติด้านส่วนตัว ได้แก่ สุขภาพกาย สุขภาพจิต การพัฒนาทางจิตใจ ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน
4. มิติด้านสังคม ได้แก่ ความสัมพันธ์ กิจกรรมร่วมกัน ความผูกพันกับองค์กร และกาสื่อสารภายในองค์กร

โดยมีตัวเชื่อม 4 มุมมอง ที่เชื่อมองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานแต่ละมิติอยู่ ได้แก่ มุมมองผู้กระทำเอง มุมมองผู้ให้ มุมมองผู้รับและมุมมองการมีส่วนร่วมแลกเปลี่ยนแบ่ง

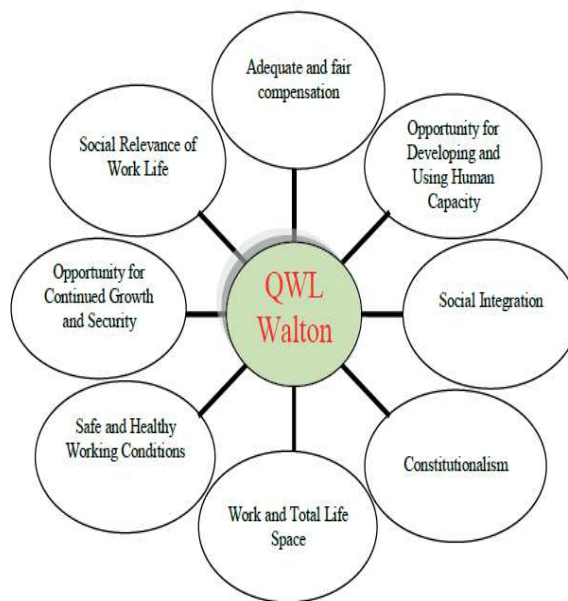


ภาพที่ 1 มิติคุณภาพชีวิตในการทำงาน (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2550)

องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน

การพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพนั้น โดยทั่วไปมีองค์ประกอบที่สำคัญอยู่หลายประการซึ่งมีบทบาทในการกำหนดระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานที่จะส่งผลต่อประสิทธิภาพในกาปฏิบัติงาน

Walton (1974:11-16) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับลักษณะสำคัญที่ประกอบขึ้นเป็นคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยแบ่งออกเป็น 8 ประการคือ



ภาพที่ 2 องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานตามแนวคิดของ Walton

1) การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (Adequate and Fair Compensation) ค่าตอบแทนเป็นสิ่งที่บ่งบอกถึงคุณภาพชีวิตการทำงานได้ เนื่องจากบุคคลทุกคนมีความต้องการทางเศรษฐกิจ และจะมุ่งทำงานเพื่อให้ได้รับการตอบสนองทางเศรษฐกิจ ซึ่งความต้องการนี้เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการมีชีวิตอยู่รอด บุคคลนอกจากจะสร้างความคาดหวังในค่าตอบแทนสำหรับตนแล้ว บุคคลยังมองในเชิงเปรียบเทียบกับผู้อื่นในประเภทของงานแบบเดียวกัน ดังนั้นเกณฑ์ในการตัดสินใจเกี่ยวกับค่าตอบแทนที่จะบ่งชี้ว่า มีคุณภาพชีวิตการทำงานนั้นจะพิจารณาในเรื่อง ความเพียงพอ คือ ค่าตอบแทนที่ได้จากการทำงานนั้นเพียงพอที่จะดำรงชีวิตตามมาตรฐานของสังคมและความยุติธรรม ซึ่งจะประเมินจากความสัมพันธ์ระหว่างค่าตอบแทนกับลักษณะงานและพิจารณาได้จากการเปรียบเทียบค่าตอบแทนที่ได้รับจากงานของตนกับงานอื่นที่มีลักษณะการทำงานคล้าย ๆ กัน

2) โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของตนเอง (Opportunity for Developing and Using Human Capacity) การพัฒนาสมรรถภาพของบุคคลในการทำงานนี้เป็นการให้ความสำคัญเกี่ยวกับการศึกษา อบรม การพัฒนาการทำงานและอาชีพของบุคคล เป็นสิ่งบ่งบอกถึงคุณภาพชีวิตการทำงานประการหนึ่ง ซึ่งจะทำให้บุคคลสามารถทำหน้าที่โดยใช้ศักยภาพที่มีอยู่อย่างเต็มที่ มีความเชื่อมั่นในตนเอง และเมื่อมีปัญหาที่จะใช้การแก้ไขตอบสนองในรูปแบบการดำเนินชีวิตที่เหมาะสมพึงกระทำเป็นผลให้บุคคลประสบความสำเร็จในชีวิต การพัฒนาสมรรถภาพของบุคคลนี้สามารถพิจารณาจากเรื่องต่าง ๆ ดังนี้ ความเป็นอิสระหรือการเป็นตัวของตัวเอง สามารถควบคุมงานด้วยตนเองทักษะ ที่ซับซ้อนเป็นการพิจารณาจากความยากน้อยของงานที่ปฏิบัติได้ใช้ความรู้ความชำนาญ มากขึ้นกว่าที่จะปฏิบัติด้วยทักษะคงเดิม เป็นการขยายขีดความสามารถในการทำงานพนักงานมีการคาดคะเนเลือกแนวทางปฏิบัติงานและผลที่จะเกิดขึ้นอย่างถูกต้องและเป็นที่ยอมรับ ทำให้พนักงานได้พัฒนาทักษะความรู้ใหม่ ๆ พนักงานสามารถใช้ทักษะ

ความรู้ความสามารถของตนปฏิบัติงานนั้น ๆ ได้ด้วยตนเองทุกขั้นตอน พนักงานต้องมีการวางแผนที่ดีในการทำงาน

3) การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน (Social Integration) การทำงานร่วมกันเป็นการที่ผู้ปฏิบัติงานเห็นว่าตนเองมีคุณค่า สามารถปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จได้ มีการยอมรับและร่วมมือกันทำงานด้วยดี ซึ่งเป็นการเกี่ยวข้องกับสังคมขององค์การ ธรรมชาติความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์การมีผลต่อบรรยากาศในการทำงาน ซึ่งลักษณะดังกล่าวนี้จะพิจารณาได้จาก การไม่มีอคติ ไม่มีการแบ่งพรรคแบ่งพวกกัน ไม่มีการแบ่งชนชั้นวรรณะ ยึดถือเรื่องส่วนตัวมากกว่าความสามารถในการทำงาน มีลักษณะการทำงานร่วมกันช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีการติดต่อสื่อสารกันอย่างเปิดเผย และพนักงานทุกคนมีความรู้สึกรู้ว่าการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีกว่าเดิมได้

4) ธรรมนูญในองค์การ (Constitutionalism) หรือ สิทธิของพนักงาน (Employee Rights) หมายถึง การบริหารจัดการที่ให้พนักงานได้มีสิทธิในการปฏิบัติตามขอบเขตที่ได้รับมอบหมายและแสดงออกในสิทธิซึ่งกันและกัน หรือการกำหนดแนวทางในการทำงานร่วมกัน บุคคลต้องได้รับการเคารพในสิทธิส่วนตัว เป็นองค์ประกอบหนึ่งของการบ่งชี้คุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งสามารถพิจารณาได้จากสิทธิในการให้ข้อมูลอื่น ๆ ที่ไม่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ความมีอิสระในการพูดและแสดงความคิดเห็น และความเสมอภาคเท่าเทียมกับคนอื่น ๆ ในเรื่องของการปฏิบัติตามกฎระเบียบ การลงโทษ การได้รับค่าตอบแทน

5) ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น (Work and Total Life Space) คือ การที่บุคคลจัดสรรเวลาในการทำงานของตนเองให้เหมาะสมและมีความสมดุลกับบทบาทชีวิตของตนเอง เพื่อให้เวลาตนเองกับการพักผ่อนกับครอบครัว และกับการทำ กิจกรรมอื่น ๆ

6) สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (Safe and Healthy Working Conditions) คือ ผู้ปฏิบัติงานควรจะอยู่ในสภาพแวดล้อมทางด้านร่างกายและสิ่งแวดล้อมของการทำงานที่ป้องกันอุบัติเหตุ และไม่เกิดผลเสียต่อสุขภาพและควรจะได้กำหนดมาตรฐานที่แน่นอนเกี่ยวกับการคงไว้ซึ่งสภาพแวดล้อมที่จะส่งเสริมสุขภาพและความปลอดภัย ซึ่งเป็นการควบคุมสภาพทางกายภาพ

7) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (Opportunity for Continued Growth and Security) คือ งานที่ผู้ปฏิบัติได้รับมอบหมายจะมีผลต่อการคงไว้ และการขยายความสามารถของตนเองให้ได้รับความรู้และทักษะใหม่ๆ มีแนวทางหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ ที่สูงขึ้นในลักษณะของคุณภาพชีวิตการทำงาน ตัวบ่งชี้เรื่องความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ได้แก่ การมอบหมายงานให้ได้รับผิดชอบมากขึ้น ทำงานมากขึ้น และมีความคาดหวังที่จะได้รับการเตรียมความรู้ทักษะเพื่องานในหน้าที่ที่สูงขึ้น

8) ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม (Social Relevance of Work Life) คือ กิจกรรมการทำงานที่ดำเนินไปในลักษณะที่ได้รับผิดชอบต่อสังคม ซึ่งจะก่อให้เกิดการเพิ่มคุณค่าความสำคัญของงานและอาชีพของผู้ปฏิบัติ เช่น ความรู้สึกของกลุ่มพนักงานที่รับรู้ ว่า องค์การของตนได้มีส่วนร่วมรับผิดชอบ ต่อสังคมเกี่ยวกับผลผลิต การกำจัดของเสีย เทคนิคทางการตลาด การมีส่วนร่วมในการรณรงค์ด้านการเมืองและอื่น ๆ

สรุป

คุณภาพชีวิตมีความเกี่ยวข้องกับสวัสดิการมนุษย์และความสุข โดยในการศึกษาคุณภาพชีวิตมีความเชื่อมโยงกับทฤษฎีของมาสโลว์ที่ว่าด้วยเรื่องลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ที่กล่าวถึงความต้องการของมนุษย์ที่นำไปสู่แรงกระตุ้นในการขับเคลื่อนที่ทำให้เกิดพฤติกรรมต่าง ๆ ที่ตอบสนองความต้องการของตนเองได้ในที่สุด แต่ในการที่จะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานมีส่วนสำคัญเป็นอย่างยิ่งในการเป็นตัวชี้วัดว่าบุคคล ๆ นั้น มีคุณภาพชีวิตที่ดีหรือไม่ จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่า ลักษณะของคุณภาพชีวิตที่ดีแบ่งออกเป็น 8 ประการ ประกอบด้วย ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านความมั่นคง ก้าวหน้า ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ด้านประชาธิปไตยในการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตส่วนตัว และด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ซึ่งองค์ประกอบที่สำคัญทั้ง 8 ประการนี้สามารถนำมาประยุกต์ใช้กับข้าราชการกรุงเทพมหานคร ซึ่งจะส่งผลดีให้เกิดความสุขและประสิทธิภาพในการทำงาน

เอกสารอ้างอิง

- คงพล มนวรินทร์กุล. (20 มกราคม 2562). *Literature Review แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับ Healthy Organization และ Quality of Work Life*. [ออนไลน์].แหล่งที่มา: <https://www.gotoknow.org/posts/613377>.
- สุทธิลักษณ์ สุนทรโรดม. (2552). *มาตรการทางกฎหมายต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงาน*. วิทยานิพนธ์ *สังคมสงเคราะห์ศาสตร์มหาบัณฑิต*. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุมิตา เหมือนครุฑ. (2550). *ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน คุณภาพชีวิตในการทำงานและความตั้งใจลาออกจากงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทผลิตชิ้นส่วนคอมพิวเตอร์แห่งหนึ่ง*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงกลยุทธ์. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- David, Louis E. (1977). *Enhancing Quality of Working Life : Development in The United States*. *International Labour Review*. 116 (July-August): 53.
- Davis, K. (1981). *Human Behavior at Work : Organization Behavior*. New York: McGraw-Hill.
- Hackman, J.R. and Wageman, L.J. (1995). *Improving Life at Work. : Behavioral Science Approaches to Organizational Change*. Santa Monica, California : Goodyear Publishing.
- Merton, Herbert C. (1977). *A Look at Factor Affecting The Quality of Workig Life*. *Monthly labour Review*. 100 (October) 64-65.
- Rogerson, R. J., Findlay, A. M., Coombes, M. G. and Morris, A. S. (1989). *Indicators of quality of life: some methodological issues*. *Environment Planning*. 11(1), 1655 – 1661.

KNOWLEDGE MANAGEMENT OF COMMUNITIES ENTERPRISE FOR ONE TAMBON ONE PRODUCT IN THAILAND

Received : March 26, 2019

Revised : May 20, 2019

Accepted : June 30, 2019

Jakkapong Mongkhonchairoek¹

Suriya Raksamueng²

Abstract

The experience of Thai rural development in the last decade has shown that well planned income generation activities related to poverty alleviation such as Small and Micro Community Enterprises (SMCEs) cannot be ignored in order to encourage sustainable mechanisms for Community Based Natural Resource Management. New enterprises need to be created and existing ones strengthened within a context of sustainable livelihoods which targets all relevant members in a community. Farmers demonstrate a rich combination of productive strategies that often include agricultural, tree and forest products and fisheries and enterprising trade in both raw products as well as manufactured products such as handicrafts and tools.

Ecotourism also increasingly plays an important role in supplementing farm incomes in many areas while at the same time reinforcing the perception of valuable natural resources that need to be managed carefully. While farmers have many assets and opportunities, their trading and enterprise initiatives also suffer from lack of competitive advantages due to remote locations, poor access to extension services, inadequate planning and management skills, incomplete knowledge on value chains and market information, lack of appropriate technology for value addition, insufficient market driven training programs and difficulties in acquiring and using capital effectively. Development professionals are frequently expected to remedy this situation but are lacking skills and confidence in diagnosing and solving the constraints that are obstacles to enterprise development.

At the present, the most crucial problem in the Small and Micro Community Enterprises (SMCEs) community enterprises group were problem of organizational management, production management, marketing management, financial management,

¹ Doctor of Public Administration (International program), Faculty of Social Sciences, Mahachulalongkornrajavidyalaya University.

² Department of Political Science, Faculty of Social Sciences, Mahachulalongkornrajavidyalaya University.

lack of channels of distribution, low R&D and innovation levels are the biggest concern, low labor productivity level in the community enterprises group also reflects challenges in human resources and management. Limited capabilities in technology management and knowledge acquisition. Low productivity and quality output, shortage of skilled personnel, lack of information and limited access to finance.

Keywords: Community Enterprises, Knowledge Management

1. Introduction

Entering the ASEAN Economic Community (AEC) could cause volatility, complexity and impact to Thailand's economic and social development. Preparation is essential, especially for personal development and economic development. To focus on the development of people for into the quality society, and focus on development of the domestic economy to be strong for reduce the dependence on external factors by strengthening the entrepreneur to upgrade to the level equal the international.

Community enterprises are the small organizations that combine the people in the community to produce products and services that are use the mainly products from local wisdom to generate income for themselves and to create the strengthening communities. The government has continuously promoted the occupation of community enterprises, especially One Tambon One Product (OTOP), which is a policy of the government to support the each community bring the local wisdom to develop products. Now, the quality and standard of the product are set at 5 levels. The level of five-star is a standard quality product or export potential and minorities respectively.

Although small enterprises should be prepared to enter the ASEAN Economic Community (AEC), the entrepreneur of community enterprises need to have the appropriate competency under the circumstances, especially for entrepreneurs of One Tambon One Product 4-star level. The products can be developed to international if you know the gap between current competency and the competency that you want prepare to enter ASEAN Economic Community (AEC) is a guide to develop the abilities of the strengthening entrepreneurs of community enterprises.

2. Knowledge Management of Community Enterprise

The roles of community enterprises have been increasing for sustainable development of Thai economy, especially for rural sector. One Tambon One Product (OTOP) is local entrepreneurship stimulus program established since 2001 in order to support community enterprises by promoting unique locally made product of each district in Thailand. The strong community enterprise can strengthen the economy. In order to enhance the performance of potential community enterprises, potential assessment and tailor-made plan for the community enterprises are necessary.

A policy to promote and support community enterprises in developing communities to generate income and alleviate poverty for people at the local level by the meaning of community enterprise is integration of the business community within

the community relating to products, services or other operation by people in the community.

Knowledge identification is required to determine or define what the organization wants people to learn to achieve the policy, vision, mission and goals of the organization. The study found that community enterprises have difficulty in identifying the knowledge members needed to perform the job, Minor problems determining who is responsible for knowledge identification. Reference suggests that corporate guidelines to manage knowledge and allocate resources efficiently and effectively are necessary. In order to establish an efficient and effective plan for knowledge management and resource allocation, organizations should define their policies for knowledge management to determine knowledge required. Who is responsible for knowledge should be divided into internal and external knowledge whereby internal knowledge is the wisdom of the group and external knowledge is modern knowledge or academic knowledge needed in the group.

Knowledge creation and acquisition of community enterprise by internal knowledge acquisition can be developed by asking experts within groups, whereas external knowledge can be pursued by attending study visits, workshops and seminars. This is in line with the research report, stating that group members acquired knowledge by consulting village specialists, attending study visits and seminars, as well as participating in workshops organized by external agencies. However, the group had problems with the appropriate material and equipment to create knowledge, as well as linking existing knowledge to what they have learned. Moreover, if members lack true understanding, they will be unable to apply new knowledge to existing knowledge. However, they still need to produce products, so, some products have poor quality.

Regarding knowledge distribution, community enterprises distribute knowledge by teaching, giving instruction and demonstrations which will help learners gain more insight, knowledge and understanding. In regard to the problem with knowledge distribution and the method, the main cause is the ability of a leader to transfer and publish knowledge to community members, including the problem of using technology.

Therefore, knowledge management is a priority, and can be compared to learning and understanding of knowledge, including how to operate knowledge within an organization; knowledge is one of the development tools and solutions to effective organization. Knowledge management is one way to strengthen an organization, as community members can participate in the creation of new ways of working and circulation of knowledge creation and knowledge management to work throughout the

system and move towards a community of learning. The value of goods and services, and innovation in response to customer demand can strengthen the competitive advantage to an organization.

3. Community Enterprises

Community enterprise is an activity related to production, services and other business affairs by local communities who share together to run their businesses for income generation and self-reliance in the family within and across the communities (Secretariat Office of the Community Enterprise Promotion Board, 2005). The positive effect of community enterprises is that community enterprises uplift the community by using social capital and bringing returns to the local community to influence the policy of local governments (Bailey, 2012). Community enterprise raises the labor market (Ham, Swenson, İmrohoroglu, & Song, 2011). Community enterprises have helped local communities conserve forests, raise income, and improve livelihoods (Humphries & Kainer, 2006). Community enterprise is a source of labor, sharing profits among members and returning benefits to society such as contributing to local infrastructure and donating to church and local activities (Antinori & Bray, 2005).

The problems of community enterprises in Thailand such as lack of experience in organizational management, high costs of production, lack of working capital, and lack of government support, prevent them from meeting the needs of community enterprises (Khodphue & Sreshthaputra, 2008). The big problem of community enterprises is marketing issues because most community enterprises are in rural, they do not have knowledge about how to manage their marketing. In addition, they lack accounting knowledge and the packaging and design are not attractive to buyers.

In the development of community enterprises, Chaiphar et al. (2013) stated that knowledge management and the sharing of knowledge among community members are important to maintaining a certain thought process and conserving traditions and culture as they are in the community. Sakolnakorn and Naipinit (2013) suggested seven guidelines for the development of community enterprises: (1) entrepreneurs should survey market demand before starting the production process, (2) entrepreneurs should manage their accounting and finance system correctly, (3) academic institutions should assist local enterprises in designing products and packaging without costs, (4) entrepreneurs should use raw materials that are easily found in the local area of production, (5) entrepreneurs should reduce the costs of production, and

(6) entrepreneurs should use information technology such as the internet and create their own website for marketing channels.

In addition, Bradley, Meyer, and Gao (2006) suggested that local entrepreneurs export to international markets by collaborating with large entrepreneurs to seek new target markets in foreign countries. Prayukvong (2005) suggested the key success factor in community enterprises is good decision-making by members of community enterprises and how to use the local wisdom of leaders and group members in their thinking process.

4. Conclusion

This government can help community enterprises plan effectively and can help organizations achieve a successful outcome. First of all, knowledge identification is the process of knowledge management. Community enterprises should prepare a team, or responsible person, for co-operation, identification of knowledge important and essential to the organization, hence the organization knows what is present and what is lacking. Members should be facilitated and encouraged to acquire knowledge from both inside and outside the group, by asking experts within the group, or by undertaking study visits or attending training courses. Equipment should be supplied to promote learning for members, to help achieve integration, linking knowledge with previous experience, building new knowledge, and bringing knowledge gained from creating and developing the collected and storage methods, or by considering the guidelines for the collection.

If knowledge is tacit, there may be lessons learned, then saved to provide written knowledge. Explicit knowledge may rely on technology to help identify and record, which will help retain critical knowledge and can be searched and easy to use.

The community enterprise must determine who is responsible for knowledge scrutiny, knowledge storing, knowledge distribution in various formats to improve organizational learning.

For knowledge distribution, Community Enterprises should know how to acquire knowledge appropriately such as using the processes of teaching, introduction, demonstration.

However, knowledge distribution requires commitment. Transfer of knowledge is important, so community enterprises need to set clear goals for the purposes of knowledge acquisition, and utilize those who have the expertise and are ready to provide their knowledge, including applying knowledge gained from knowledge distribution, or applying appropriate expansion, or enhancing existing knowledge by bringing new

knowledge through knowledge processes. Practical skills training leading to expertise will result in process efficiency, enhancing the competitiveness of the organization.

References

- Patcharinporn Bhuapisit et al. (2014). *A Study of Competencies of Community Enterprise (OTOP) Entrepreneurs in the Central Region of Thailand*. Bangkok: Faculty of Business Administration, Rajamangala University of Technology Phra Nakhon.
- Supanee Khodphue and Suraphol Sreshthaputra (2008). *Management Competencies of Community Enterprises in San Pa Tong District, Chiang Mai Province*. Thailand: Faculty of Agriculture, Chiang Mai University.
- Chintana Somsasdi et al. (2015). *The Guidelines for Management of Community Enterprises: A Case Study of Don Chang Sub-district, Khon Kaen Province, Thailand*. Retrieved from http://globalbizresearch.org/Singapore_Conference2015/pdf/S533.pdf
- Woravit Wongadisai and Sumalee Chanchalor. (2017). *Knowledge Management of Community Enterprise in Northeast Thailand*. Retrieved from <https://www.eares.org/siteadmin/upload/EPH317003.pdf>

การพัฒนาสมรรถนะพนักงานรักษาความปลอดภัยเพื่อเตรียมความพร้อม
สู่ประชาคมอาเซียน

Security Guard Competency Development to Provide
the Readiness in ASEAN Community

Received : April 19, 2019

Revised : May 23, 2019

Accepted : June 30, 2019

ณัฐกร วัชรสินธุ์¹

Natagorn Watcharasin

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อนำเสนอองค์ความรู้เกี่ยวกับสมรรถนะที่ต้องการของพนักงานรักษาความปลอดภัยในภาคธุรกิจรักษาความปลอดภัยเพื่อเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียน ผลการศึกษาศึกษาพบว่า สมรรถนะที่ต้องการของพนักงานรักษาความปลอดภัยในภาคธุรกิจรักษาความปลอดภัยประกอบด้วย 5 สมรรถนะดังนี้ 1) ด้านการสรรหาและการคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์ 2) ด้านการรักษาและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ 3) ด้านการจัดการคนเก่งและพัฒนาองค์กร 4) ด้านการแก้ปัญหาและสนับสนุนองค์กร และ 5) ด้านภาวะผู้นำทางการจัดการทรัพยากรมนุษย์

คำสำคัญ : สมรรถนะ, พนักงานรักษาความปลอดภัย, ประชาคมอาเซียน

Abstracts

This article suggests that the competency needs of security guard in security business to provide the readiness in ASEAN community. The results of this article found that there've been 5 competencies security guard in security business to provide the readiness in ASEAN community as follows: 1) Human Resource Recruitment and Selection 2) Human Resource Retention and Development 3) Talent Management and Organization Development 4) Problem Solving and Organization Supporting and 5) Leadership in Human Resource Management

Keywords: Competency, Security Guard Competency, ASEAN Community

¹ บริษัท รักษาความปลอดภัย สิงโต อัลปิโน จำกัด

บทนำ

ปัจจุบันเป็นยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงทางสังคมเกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ทั้งในระดับประเทศและระดับโลก ถึงแม้ว่ามีทรัพยากรมากเพียงใด ก็ยังคงไม่สำคัญเท่ากับความสามารถในการบริหารการจัดการทรัพยากรแรงงานและคุณภาพของคน แนวคิดเรื่องสมรรถนะนี้มีพื้นฐานมาจากการมุ่งเสริมสร้างความสามารถให้ทรัพยากรบุคคล โดยมีความเชื่อว่าเมื่อพัฒนาคน ให้มีความสามารถแล้ว คนจะใช้ความสามารถที่มีไปผลักดันให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย ดังนั้นการนำเรื่องสมรรถนะมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดจึงควรมุ่งพัฒนา ทรัพยากรบุคคลขององค์กรเป็นสำคัญ ต้องมีการพิจารณาว่าบุคคลในองค์กรมีความสามารถ อย่างไร จึงจะทำให้องค์กรชนะคู่แข่งและบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ประกอบกับสถานการณ์ด้านความปลอดภัยในประเทศ มีการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางค่อนข้างเป็นที่น่ากังวล ไม่ว่าจะเป็นสถานการณ์ทางการเมืองที่สะท้อนให้เห็นถึงการแสดงออกของแนวความคิดที่แตกต่าง ส่งผลให้เกิดการคุกคามจากการก่อการร้าย หรือแม้กระทั่งด้านสังคมที่มีสถิติอาชญากรรมสูงขึ้นและทวีความรุนแรงมากขึ้น เป็นปัญหาที่ส่งผลต่อความสงบเรียบร้อยและความผาสุกของประชาชนในสังคมไทย อีกทั้งการรวมตัวเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC) ที่มีการเคลื่อนย้ายแรงงานนำมาซึ่งปัญหาอาชญากรรมข้ามชาติ ที่กระทบต่อความมั่นคงของประเทศ ทำให้ประชาชน หน่วยงาน หรือองค์กรต่าง ๆ หวั่นวิตกว่าจะกลายเป็นเป้าโจมตี ประชาชนจึงหาวิธีการป้องกันภัยอันตรายที่จะเกิดขึ้น ความต้องการด้านความปลอดภัยทั้งในชีวิตและทรัพย์สิน เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ตามทฤษฎีของ Maslow (1943) วิธีการหนึ่งที่เป็นที่นิยมในปัจจุบัน ก็คือการจ้างพนักงานรักษาความปลอดภัย (รปภ.) จากอุตสาหกรรมบริการรักษาความปลอดภัย อย่างไรก็ตามถึงแม้จะมี รปภ. มาปฏิบัติหน้าที่แต่ผู้ว่าจ้างก็ไม่ได้มีความเชื่อมั่นใน รปภ. อย่างเต็มที่ ซึ่งอาจเกิดจากการที่อุตสาหกรรมบริการรักษาความปลอดภัย ไม่ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้านความปลอดภัยเท่าที่ควร จึงทำให้ถูกมองว่าไม่มีมาตรฐาน ตลอดจนความเป็นมืออาชีพและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ความมั่นคง ความก้าวหน้าในอาชีพ การฝ่าฝืนกฎระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน และปัญหาด้านสุขภาพของพนักงาน ส่งผลกระทบต่อแนวทางการพัฒนาอุตสาหกรรมบริการรักษาความปลอดภัย (พงษ์ภุชญ์ มงคลสินธุ์ และคณะ, 2552: 122)

แนวคิดการพัฒนาพนักงานรักษาความปลอดภัย ให้สามารถปรับตัวก้าวสู่ระบบเศรษฐกิจยุคใหม่ได้อย่างเท่าทันและรวดเร็วเป็นรากฐานที่เข้มแข็งมั่นคงในการเสริมสร้างสมรรถนะ และขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ อีกทั้งการดำเนินการพัฒนากำลังคนถือว่าเป็นนโยบายหลักของประเทศไทย ตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 พ.ศ. 2560-2564 โดยได้กำหนดยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับด้านการพัฒนากำลังคนภาคอุตสาหกรรมเพื่อรองรับอุตสาหกรรมในอนาคต (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2560) ส่งผลให้องค์กรทุกแห่งต้องตื่นตัวและพัฒนาบุคลากรทุกภาคส่วนเพื่อเตรียมความพร้อมมากขึ้น อีกหนึ่งปัจจัยทางเศรษฐกิจที่มีความสำคัญและส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจของประเทศในขณะนี้ คือการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (ASEAN Economic Community: AEC) เพื่อเป้าหมายของการรวมกลุ่มทางเศรษฐกิจ ซึ่งตั้งอยู่บนพื้นฐานของการประสานผลประโยชน์ของประเทศสมาชิก (สำนักงาน

ปลัดกระทรวงมหาดไทย, 2558) อันนำมาสู่ความเปลี่ยนแปลง ทางเศรษฐกิจของธุรกิจทุกประเภทในประเทศไทยที่จะต้องรับมือให้ทันกับทุกสถานการณ์ที่เกิดขึ้น ธุรกิจรักษาความปลอดภัยจัดเป็นธุรกิจหนึ่งที่ต้องเป็นนักออกแบบกิจกรรมให้ตอบสนอง และสอดคล้องกับพฤติกรรมของพนักงานรักษาความปลอดภัยได้อย่างเหมาะสมรวมถึงการบริหารการเปลี่ยนแปลง เพื่อผลักดันให้ธุรกิจรักษาความปลอดภัยประสบความสำเร็จ โดยการเตรียมตัวพร้อมพัฒนาฝีมือในการปฏิบัติงานจนเป็นมืออาชีพต่อไป ด้วยเหตุนี้ ผู้ศึกษาจึงมีความสนใจและได้เขียนบทความเรื่อง “การพัฒนาสมรรถนะพนักงานรักษาความปลอดภัยเพื่อเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียน” เพื่อเป็นแนวทางในการนำไปพัฒนาพนักงานรักษาความปลอดภัยต่อไป

วัตถุประสงค์บทความนี้ คือ เพื่อศึกษาสมรรถนะที่จำเป็นของพนักงานรักษาความปลอดภัยในธุรกิจรักษาความปลอดภัยเพื่อเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียน

การทบทวนวรรณกรรม

ในการศึกษาครั้งนี้ผู้ศึกษาประยุกต์ความหมายและแนวคิดสมรรถนะของนักทรัพยากรมนุษย์จากนักทฤษฎีหลายท่านดังนี้

สมรรถนะ (Competency) จัดเป็นเครื่องมือพื้นฐานในการบริหาร ทรัพยากรบุคคลด้านอื่น ๆ ทั้งการบริหารจัดการผู้มีความสามารถสูง การบริหารผลการปฏิบัติงานการพัฒนาความก้าวหน้าตามสายวิชาชีพ เป็นต้น การนำสมรรถนะมาประยุกต์ ใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลจะช่วยให้องค์กรได้บุคลากรที่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และได้ผลการปฏิบัติงานตรงตามวัตถุประสงค์และเป้าหมาย จากสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงของโลกดังกล่าว ทำให้องค์กรต่าง ๆ ต้องหันมาทบทวน พิจารณาสมรรถนะเพื่อให้ สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงที่รุนแรงจาก ภายนอกได้หากองค์กรต้องการที่จะสร้างความได้เปรียบในเชิงการแข่งขัน (Competitive Advantage) และสร้างขีดความสามารถที่จะต้านทานต่อกระแสการเปลี่ยนแปลงนั้นได้ จำเป็นต้องมีการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรในองค์กรถือว่าเป็น ปัจจัยสำคัญในการที่จะช่วยส่งเสริมผลักดันให้สมรรถนะขององค์กร เป็นสมรรถนะที่แท้จริงและสามารถแข่งขันได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งยังช่วยให้องค์กร มีความแข็งแกร่ง และสามารถยืนหยัดท่ามกลางกระแสการเปลี่ยนแปลงได้ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2551 : 1)

แมคเคลแลนด์ (David C. McClelland) ให้ความหมาย Competency ว่าหมายถึง บุคลิกลักษณะที่ซ่อนอยู่ภายใต้ปัจเจกบุคคล ซึ่งสามารถผลักดันให้ปัจเจกบุคคลนั้น สร้างผลการปฏิบัติงานที่ดีหรือตามเกณฑ์ที่กำหนดในงานที่ตนเองรับผิดชอบ

เดล และเฮส (Dale and Hes) กล่าวถึงสมรรถนะว่าเป็นการค้นหาสิ่งที่ทำให้เกิดการปฏิบัติงานที่เป็นเลิศ (Excellence) หรือการปฏิบัติงานที่เหนือกว่า (Superior performance) นอกจากนี้ยังได้ให้ความหมายของสมรรถนะในด้านอาชีพ (Occupational competency) ว่าหมายถึงความสามารถในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ในสายอาชีพเพื่อให้เกิดการปฏิบัติงานเป็นไปตาม

มาตรฐาน ที่ถูกคาดหวังไว้ คำว่ามาตรฐานในที่นี้หมายถึงองค์ประกอบของความสามารถรวมกับเกณฑ์การปฏิบัติงานและคำอธิบายขอบเขตงาน

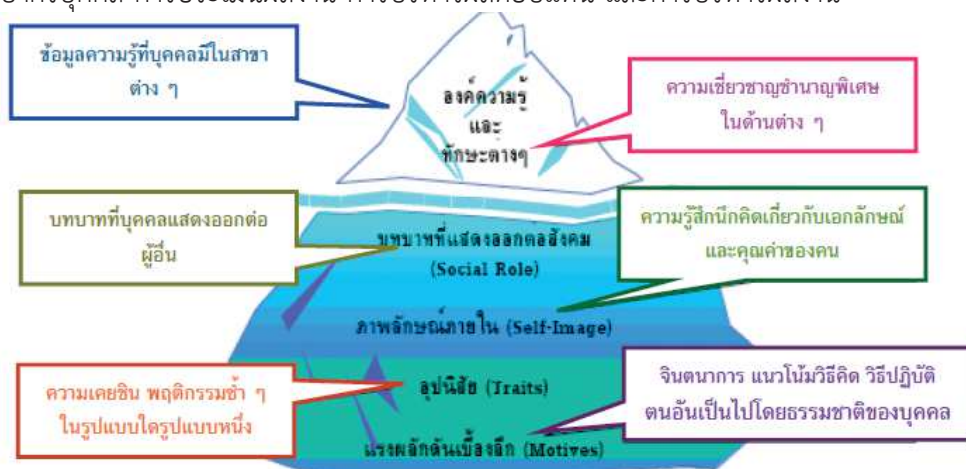
กู๊ด (Good) กล่าวว่า สมรรถนะ หมายถึง ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และเจตคติที่จำเป็นในอาชีพอย่างกว้างๆ ซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นประโยชน์ในการประกอบอาชีพ

พาร์รี (Parry) ให้ความหมายสมรรถนะ คือ กลุ่มของความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) และคุณลักษณะ (Attributes) ที่เกี่ยวข้องกันมีผลต่องานหลักของตำแหน่งงานหนึ่งๆ มีความสัมพันธ์กับผลงานของตำแหน่งงานนั้น ๆ และสามารถวัดผลเปรียบเทียบกับมาตรฐานที่ เป็นที่ยอมรับและเป็นสิ่งที่สามารถสร้างเสริมได้โดยผ่านการฝึกอบรมและการพัฒนา

จากความหมายของสมรรถนะที่กล่าวมาสรุปได้ว่า สมรรถนะ หมายถึง พฤติกรรม การแสดงออกของบุคคลในการปฏิบัติงานที่มีองค์ประกอบของความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะอื่น ๆ ที่ช่วยผลักดันให้บุคคลนั้นปฏิบัติงานประสบความสำเร็จ มีผลงาน ที่โดดเด่น สมรรถนะจึงเป็นสิ่งที่จำเป็นต่อการพัฒนาองค์กร การพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพ ของบุคคลในองค์กร และสามารถนำมาอ้างอิงเป็นมาตรฐานคุณภาพการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์ อีกแนวคิดหนึ่งของความหมายด้านสมรรถนะ จะมองสมรรถนะเป็นปัจจัยผลลัพธ์ (output-based) หรือการเน้นงาน (work-oriented)

การนำสมรรถนะไปใช้ในการพัฒนาพนักงานรักษาความปลอดภัย

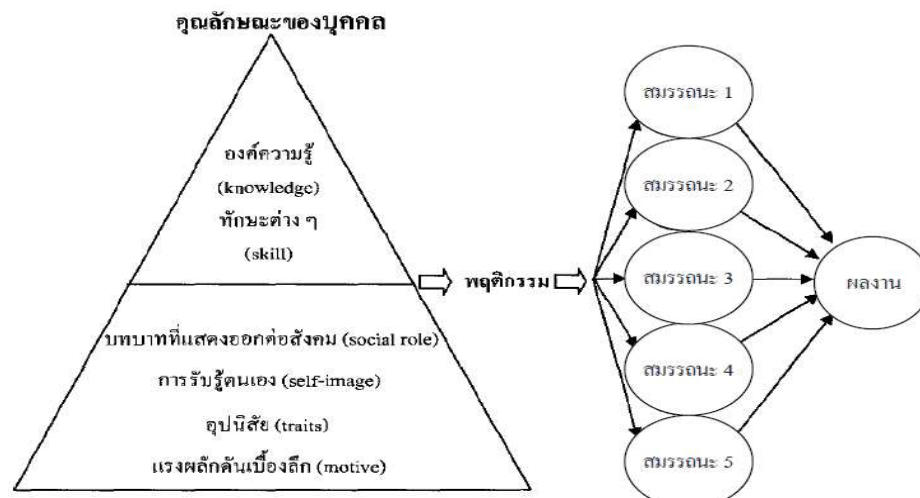
(สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2548: 29) นำแนวคิดเรื่อง สมรรถนะไปใช้ในการบริหารงานทรัพยากรบุคคล โดยเชื่อว่า จะทำให้การบริหารทรัพยากรบุคคล มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น องค์กรสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ได้รวดเร็ว เช่น การคัดเลือกและการสรรหา การพัฒนาทรัพยากรบุคคล การประเมินผลงาน การบริหารผลตอบแทน และการบริหารผลงาน



ภาพที่ 1 ภูเขาน้ำแข็ง (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2548: 29)

นอกจากนี้สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2548) ได้แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างความแตกต่างระหว่างบุคคลที่แสดงในรูปแบบของภูเขาน้ำแข็ง กับสมรรถนะ

และผลงาน ที่แสดงให้เห็นว่า ความรู้ ทักษะและคุณลักษณะอื่น ๆ ของ บุคคล ส่งผลให้บุคคลมี สมรรถนะ(พฤติกรรม ในการทำงาน) ในรูปแบบต่าง ๆ และ สมรรถนะต่าง ๆ มีความสัมพันธ์กับ ผลงานของบุคคล ดังแสดงในภาพที่ 2



ภาพที่ 2 ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของบุคคล สมรรถนะ และผลงาน

จากการประเมินสมรรถนะพนักงานรักษาความปลอดภัย ในธุรกิจรักษาความปลอดภัย เพื่อเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียนตามองค์ประกอบ 5 องค์ประกอบเป็นสมรรถนะจำนวน 5 ด้าน ดังนี้

1) ด้านการสรรหาและคัดเลือก (Recruitment and Selection) ในกระบวนการสรรหา และคัดเลือกบุคคลเข้ามา ทำงานในสายงานหรือตำแหน่งต่าง ๆ นั้น สมรรถนะ (Competency) ถือเป็นส่วนหนึ่งที่จะช่วยพิจารณาได้ว่าบุคคลที่จะเข้ามาทำงานในตำแหน่งต่าง ๆ ควรจะมีคุณสมบัติ และ ความรู้ ความสามารถอย่างไร ระดับไหนถึงจะเหมาะสมกับตำแหน่งงานนั้น ๆ สอดคล้องกับแนวคิดของ นักทฤษฎีและมาตรฐานนักทรัพยากรมนุษย์ หลายแห่งประกอบด้วย (Human Resources Professional Association, 2014; รัชพงศ์ เศรษฐบุตร, 2555) การก้าวเข้าสู่ยุคแห่งประชาคมอาเซียน ทำให้งานด้านการสรรหาและคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์มีบทบาทมากขึ้นจากเดิม เนื่องจากการจ้างงานอย่างเสรีเกิดการแข่งขันในการแสวงหาคนเก่งทั่วโลก องค์การจะต้องหาวิธีการในการอยู่ใกล้แหล่ง ที่หาคนเก่งได้ง่าย พยายามสร้างเครือข่ายที่จะดึงดูดคนเก่งมาร่วมงานมากขึ้น รวมถึงจะต้องมีวิธีการ และเครื่องมือใหม่ๆ ที่แตกต่างจากเดิมด้วย (ภูษิสส์ ศรีเจริญ, 2558) นักทรัพยากรมนุษย์ จึงต้องมีการ พัฒนาสมรรถนะด้านนี้เป็นอย่างมาก เพื่อเป็นผู้สรรหาและคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์อย่างมืออาชีพ เพื่อส่งผลให้ธุรกิจรักษาความปลอดภัยได้พนักงานที่มีสมรรถนะตรงกับตำแหน่งงานและหน่วยงานมากที่สุด สามารถผลักดันหน่วยงานให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้ในยุคประชาคมอาเซียน ได้

2) ด้านการรักษาและพัฒนา (Retention and Development) หมายถึง ความสามารถในการจัดการและพัฒนาขีดความสามารถของพนักงานทั้งที่เป็นแรงงานไทยและต่างชาติ การจัดการ

ค่าตอบแทนและผลการปฏิบัติงาน การวางแผนความก้าวหน้าในอาชีพ ภายใต้ข้อกำหนด กฎหมาย เพื่อให้เกิดสันติสุขในหน่วยงาน สมรรถนะด้านนี้มีความสอดคล้องกับแนวคิดของนักทฤษฎีและมาตรฐานนักทรัพยากรมนุษย์หลายแห่งประกอบด้วย (ธัชพงศ์ เศรษฐบุตร, 2555) การรักษาคนให้อยู่ในองค์กรได้นาน ๆ เป็นเรื่องที่ท้าทายอย่างมาก เนื่องจากเมื่อองค์การข้ามชาติเข้ามาในประเทศไทยมากขึ้น การแย่งชิงคนท้องถิ่นที่มีความสามารถสูงก็จะมีมากขึ้นด้วย งานด้านการรักษาและพัฒนาพนักงานรักษาความปลอดภัยเป็นงานที่ต้องวางแผนและบริหารจัดการในทุกองค์ประกอบดังกล่าวเข้าด้วยกัน เพื่อให้พนักงานเกิดความสุขในการทำงานจนเกิดเป็นความรู้สึผูกพันในการทำงานท่ามกลางการแข่งขันเรื่องการจ้างงานในยุคประชาคมอาเซียน

3) ด้านการจัดการคนเก่งและพัฒนาองค์การ (Talent Management and Organization Development) หมายถึง ความสามารถในการจัดการพนักงานที่มีความสามารถได้พัฒนาตนเอง เพิ่มโอกาสความก้าวหน้าในสายอาชีพ รวมถึงความสามารถในการพัฒนาและผลักดันองค์การเพื่อตอบสนองความเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นกับองค์การอย่างยั่งยืน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของนักทฤษฎีหลายท่านและมาตรฐานนักทรัพยากรมนุษย์หลายแห่งประกอบด้วย (สมาคมการจัดการงานบุคคลแห่งประเทศไทย, 2557; Sean Darilay, 2014 : ธัชพงศ์ เศรษฐบุตร, 2555) ในยุคประชาคมอาเซียนนี้ทำให้เกิดภาวะการเคลื่อนย้ายแรงงานอย่างเสรี คนเก่งเป็นกลุ่มคนที่มีโอกาสในการโยกย้ายงานสูงมาก องค์กรจะต้องวางแผนบริหารจัดการคนกลุ่มนี้ไว้อย่างดีที่สุด ธุรกิจในยุคปัจจุบันเกิดการแข่งขันได้ด้วยคนเก่งเพราะพวกเขาสามารถสร้างผลงานได้ดีเลิศสร้างความคุ้มค่าให้กับองค์การ กลุ่มคนเก่งเปรียบเหมือนสินทรัพย์ขององค์กร องค์กรควรทำอย่างไรเพื่อจะผูกหัวใจและรักษาพนักงานกลุ่มคนเก่งเหล่านี้ไว้ได้ องค์กรจะต้องคิดหาวิธีการในการจูงใจพวกเขาให้ทำงานและสร้างผลงานโดยมองที่ประสิทธิภาพ ประสิทธิผลของพนักงานและองค์กร (ชนิดา ธรรมรัต, 2557)

4) ด้านการแก้ไขปัญหาและสนับสนุนองค์การ (Problem Solving and Organization Supporting) หมายถึง ความสามารถในการวิเคราะห์แยกแยะเพื่อหาสาเหตุของปัญหา และกำหนดทางเลือกในการแก้ไขปัญหาอย่างถูกต้อง การจัดการสนับสนุนองค์การ ด้วยการจัดการความรู้ การใช้ภาษาอังกฤษ การสื่อสารและการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการทำงานเพื่อเกิดประโยชน์สูงสุด การบริหารทรัพยากรมนุษย์จะต้องมีนวัตกรรมใหม่ๆ นักทรัพยากรมนุษย์ต้องมีแรงบันดาลใจในการทำงานเชิงกลยุทธ์ เข้าใจบริบทของธุรกิจทั่วโลก ไม่ว่าจะเป็นสังคม เศรษฐกิจ การเมือง สิ่งแวดล้อม เทคโนโลยีและแนวโน้มด้านประชากร ประยุกต์ใช้เทคโนโลยีเครือข่ายเชื่อมต่อและเชื่อมโยงทุกคนในองค์กรและนอกองค์กร ในยุคประชาคมอาเซียนจะต้องเป็นหุ้นส่วนทางธุรกิจ (Strategic Partner) ขององค์การอย่างแท้จริงเพื่อช่วยสนับสนุนและผลักดันให้องค์การประสบความสำเร็จท่ามกลางการแข่งขันและสร้างความได้เปรียบเชิงการแข่งขันได้อย่างยั่งยืน

5) ด้านภาวะผู้นำทางการจัดการทรัพยากรมนุษย์ (Leadership in Human Resource Management) หมายถึงคุณลักษณะในการยอมรับ ให้เกียรติ ทำงานเป็นทีม มีความตั้งใจในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง มีความคิดสร้างสรรค์ สร้างนวัตกรรมใหม่ๆ การทำงานเชิงรุก สร้างความมุ่งมั่นให้กับผู้อื่นรู้ถึงทิศทางขององค์กรที่จะไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายอย่างมีจริยธรรมและความรับผิดชอบ

ต่อสังคม เป็นสมรรถนะที่มีความสอดคล้องกับ แนวคิดของนักทฤษฎีหลายท่านและมาตรฐานนักทรัพยากรมนุษย์หลายแห่ง (สมบุญ บวรอุดมศักดิ์, 2550; ธีรพงศ์ เศรษฐบุตร, 2555; เกื้อจิตร ชีระกาญจน์, 2555) ที่กล่าวถึงสมรรถนะด้านนี้ในทิศทางเดียวกันว่าเป็นสมรรถนะหลักที่สำคัญที่นักทรัพยากรมนุษย์จะต้องมีในภาวะการแข่งขันในยุคปัจจุบัน สมรรถนะด้านนี้เป็นสมรรถนะที่แสดงถึงคุณลักษณะที่นักทรัพยากรมนุษย์ต้องมีในยุคประชาคมอาเซียน เป็นคุณลักษณะพื้นฐานที่จะผลักดันให้นักทรัพยากรมนุษย์แสดงพฤติกรรมออกมาตามบทบาทต่าง ๆ สนับสนุนและส่งเสริมสมรรถนะอีก 4 ด้านให้มีระดับที่สูงขึ้นด้วย

บทสรุป

ผลการประเมินสมรรถนะพนักงานรักษาความปลอดภัย เพื่อเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียน สรุปได้องค์ประกอบ 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ด้านการสรรหาและคัดเลือก เพื่อเป็นการสรรหาและคัดเลือกพนักงานรักษาความปลอดภัยอย่างมืออาชีพเพื่อส่งผลให้องค์การหรือหน่วยงานได้พนักงานที่มีสมรรถนะตรงกับตำแหน่งงานมากที่สุด สามารถผลักดันองค์การให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ 2) ด้านการรักษาและพัฒนา ความสามารถในการจัดการและพัฒนาขีดความสามารถของพนักงานรักษาความปลอดภัย 3) ด้านการจัดการคนเก่งและพัฒนาองค์การ เพื่อพนักงานที่มีความสามารถได้พัฒนาตนเอง เพิ่มโอกาสความก้าวหน้าในสายอาชีพ 4) ด้านการแก้ปัญหาและสนับสนุนองค์การ เพื่อให้พนักงานสามารถแยกแยะเพื่อหาสาเหตุของปัญหา และเลือกทางเลือกในการแก้ไขปัญหาอย่างถูกต้อง รวมถึงการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการทำงานเพื่อเกิดประโยชน์สูงสุด 5) ด้านภาวะผู้นำทางการจัดการทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้สามารถทำงานเป็นทีม มีความตั้งใจในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องมีความคิดสร้างสรรค์ สร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ มีการทำงานเชิงรุก

เอกสารอ้างอิง

- เกื้อจิตร ชีระกาญจน์. (2555). สมรรถนะในปัจจุบันของผู้จัดการฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคลในกลุ่มธนาคารพาณิชย์ในประเทศไทย. *รายงานผลการวิจัย*. มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- ชนิตา ธรรมรัต. (20 มกราคม 2562). *กลยุทธ์จัดทัพ & บริหารคนเก่ง รับมือเออีซี*. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา : <http://www.impressionconsult.com/web/index.php/articles/917-article-aec-emplo yee-25072014.html>.
- ประเวศน์ มหารัตน์สกุล. (2550). *การจัดการทรัพยากรมนุษย์: มุ่งสู่อนาคต*. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์พิมพ์ตะวัน.
- พงษ์กฤษณ์ มงคลสินธุ, พเยาว์ ศรีแสงทอง และโชติมา แก้วทอง. (2552). การศึกษาวิจัยเพื่อพัฒนามาตรฐานอาชีพรักษาความปลอดภัย. *รายงานการวิจัย*. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ภูชีส์ ศรีเจริญ. (20 มกราคม 2562). *กลยุทธ์การเตรียมคนและการพัฒนาทุนมนุษย์สู่ AEC*. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา : <http://hrtrcs.redcross.or.th/wp-content/uploads/2013/11/5. AEC- puchit-21-3-57.pdf>.
- สมบุญ บวรอุดมศักดิ์. (2550). บทบาทและสมรรถนะของนักทรัพยากรมนุษย์ตามความคาดหวังของผู้บริหารระดับสูงขององค์การธุรกิจ. *วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต*. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สมาคมการจัดการงานบุคคลแห่งประเทศไทย. (20 มกราคม 2562). *มาตรฐานวิชาชีพนักทรัพยากรบุคคล*. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา : <http://www.pmat.or.th/main/index.php/institute/hraccreditation/itemlist/category/44-professional-standard-hr>.
- Good, Carter V. (1973). *Dictionary of Education*. New York: McGraw Hill.
- Parry, S.B. (1997). *Evaluating the Impact of Training*. Alexandria VA: American Society of Training and Development,

ศึกษาการเรียนภาษาอังกฤษเน้นทักษะการพูดสำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6
โรงเรียนวัดปากน้ำฝ่งเหนือเขตตลิ่งชันกรุงเทพมหานคร

A Study of English Speaking Skill of Students Grade – 6 of Wat
Paknamfangnua School in Talingchan District of Bangkok

Received : April 19, 2019

Revised : May 23, 2019

Accepted : June 30, 2019

พระชัยพฤกษ์ สกุลฉินวัฒนชัย¹

Phra Chaiyapruet Sakulqinwattanachai

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 2 ประการ คือ 1. เพื่อศึกษาการเรียนภาษาอังกฤษเน้นทักษะการพูดสำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ที่โรงเรียนวัดปากน้ำฝ่งเหนือเขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร 2. เพื่อวิเคราะห์ปัญหาและเสนอแนวทางการพัฒนาการเรียนภาษาอังกฤษเน้นทักษะการพูดสำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ที่โรงเรียนวัดปากน้ำฝ่งเหนือเขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร มีจำนวนรวมทั้งสิ้น 10 คน การวิจัยใช้วิธีวิจัยเชิงสำรวจ เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลคือ แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.903 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ การหาค่าความถี่ (frequency) ค่าร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) t-test และ F-test และทดสอบรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ

คำสำคัญ: การเรียน, ภาษาอังกฤษ, ทักษะการพูด

¹หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาภาษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

Abstract

The purposes of this research have three main objectives that 1) To study of the student's opinion covered with the management of English teaching subject of the secondary class of princess at watpaknamfangnua school the secondary educational service Local office1 2) to compare at about the students, opinion covered with the management of English teaching subject of the secondary, class of princess watpaknamfangnua school the secondary educational service Local office 1. 3) to study the problems and obstacles including suggestion of the management of English subject of the secondary class of princess watpaknamfangnua school the teaching educational service Local office1. the sampling group of this research is refer to students of princess at watpaknamfangnua school the secondary educational service Local office1, from 4th to 6th year of the secondary educational classes totaly 10 students. this research is To survey a kind research. the instruments used in this study are questionnaire rating scale 5 levels. There are reliable statistics totaly 0.903. The statistics used to analyze the data that consists of The frequency, percentage, average, standard deviation (S.D.) T-test F- test with one way Analysis of Anova and Scheffe test .

Keyword: Learning, English, Speaking Skills

1. บทนำ

การเรียนการสอนภาษาอังกฤษของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ที่โรงเรียนวัดปากน้ำ ฝั่งเหนือ เขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานครเป็นโรงเรียนขนาดกลาง ได้เริ่มดำเนินการสอนมาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2503 จนถึงปัจจุบัน ผู้ริเริ่มให้สถานที่ก่อสร้างและให้ความอุปการะ คือพระครูประสาทวิহারกิจ (พระปลัดเฉลิม ปาสาณโก) โดยอาศัยโรงเรียนพระปริยัติธรรมของวัดเป็นสถานที่เรียน โดยที่กระทรวงของศึกษาธิการได้วางหลักสูตรบังคับให้นักเรียนทุกคนต้องเรียนภาษาอังกฤษ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2559 : 47) ตั้งแต่ชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 (มัธยมปีที่ 1 ตามหลักสูตรเดิม) จนถึงมัธยมศึกษาปีที่ 3 (มัธยมปีที่ 6 ตามหลักสูตรเดิม)

การพัฒนาทักษะการพูดภาษาอังกฤษของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โดยใช้วิธีการเรียนรู้แบบร่วมมือที่เน้นวิธีการพัฒนาทักษะการพูดภาษาอังกฤษ : กรณีศึกษาของโรงเรียนวัดปากน้ำฝั่งเหนือ เขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาผลของการใช้วิธีการเรียนรู้แบบร่วมมือที่เน้นวิธีการพัฒนาทักษะการพูดภาษาอังกฤษของนักเรียนและเพื่อศึกษาความพึงพอใจของนักเรียนต่อการใช้วิธีการเรียนรู้ดังกล่าวในการพัฒนาทักษะการพูดภาษาอังกฤษกลุ่มตัวอย่างได้แก่นักเรียนชั้นชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนวัดปากน้ำฝั่งเหนือ เขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร ที่เรียนวิชาภาษาอังกฤษในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2560 ซึ่งได้มีวิธีการเลือกแบบเจาะจงเครื่องมือที่ (อารีวรรณ เอี่ยมสะอาด, 2559 : 78) ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่แผนการจัดการเรียนรู้โดยใช้วิธีการเรียนรู้แบบร่วมมือที่เน้นวิธีการสอนแบบประเมินทักษะการพูดภาษาอังกฤษแบบทดสอบทักษะการพูดภาษาอังกฤษแบบสังเกตการสอนและการเรียนรู้ของนักเรียนและแบบสอบถามความพึงพอใจที่มีต่อการพัฒนาทักษะการพูดภาษาอังกฤษโดยใช้วิธีการเรียนรู้แบบร่วมมือที่เน้นวิธีการพัฒนาทักษะการพูดภาษาอังกฤษโดยเรียงตามลำดับที่ต้องการใช้เป็นอันดับแรกๆก่อนแล้วฝึกพูดได้อย่างถูกต้องทำให้เวลาเรียนภาษาอังกฤษเพิ่มมากขึ้นจากที่เป็นอยู่ รวมถึงจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียน ให้มีบรรยากาศที่ส่งเสริมการอ่านภาษาอังกฤษมีกิจกรรมการเรียนรู้ให้นักเรียนได้ฝึกหัดทักษะการพูดภาษาอังกฤษและสื่อสารภาษาอังกฤษอยู่ตลอดเวลาเนื่องจากการเข้าสู่ยุค 4.0 หรือ ศตวรรษ 21 เป็นช่วงเวลาแห่งการแข่งขันการศึกษาการประกอบอาชีพและการแลกเปลี่ยนทางวัฒนธรรมร่วมกันของนานาประเทศ ฉะนั้นผู้ศึกษาควรมีความสามารถติดต่อสื่อสารภาษาอังกฤษได้อย่างคล่องแคล่วยิ่งขึ้นจึงทำให้เกิดความสำเร็จตามความตั้งใจไว้ทุกประการ หากปฏิบัติตามแนวทางเหล่านี้อย่างจริงจัง ก็จะช่วยลดปัญหาทักษะการพูดภาษาอังกฤษไม่ออกและสื่อสารภาษาอังกฤษไม่ได้ของนักเรียนระดับประถมศึกษาลงไปได้มากนักเรียนที่ใช้วิธีการเรียนรู้แบบร่วมมือที่เน้นวิธีการสอนพัฒนาทักษะการพูดภาษาอังกฤษมีความสามารถด้านการพูดภาษาอังกฤษโดยนักเรียนมีการพัฒนาทักษะการพูดภาษาอังกฤษได้สูงขึ้นกว่าเดิมอย่างมีนัยสำคัญและนักเรียนมีความพึงพอใจต่อการพัฒนาทักษะการพูดภาษาอังกฤษ โดยใช้วิธีการเรียนรู้แบบร่วมมือที่เน้นวิธีการสอนแบบพัฒนาทักษะการพูดภาษาอังกฤษ โดยรวมนักเรียนมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากผลของการศึกษาชี้ให้เห็นว่าวิธีการเรียนรู้แบบร่วมมือที่เน้นวิธีการสอนแบบพัฒนาทักษะการพูดภาษาอังกฤษที่เป็นวิธีการที่มีประสิทธิภาพที่ช่วยให้ผู้เรียนประสบความสำเร็จในการพัฒนาทักษะ

การพูดภาษาอังกฤษผ่านกระบวนการทำงานกลุ่มเป็นคู่และเป็นรายบุคคล (นิรัญ โคศรี 2556: 46) กิจกรรมที่ใช้ในวิธีการเรียนรู้แบบร่วมมือที่ระบุข้างต้นส่งผลให้นักเรียนมีพัฒนาการด้านทักษะการพูดภาษาอังกฤษสูงขึ้น และมีความพึงพอใจในการเรียนภาษาอังกฤษด้วยวิธีการเรียนรู้วิธีการพัฒนาทักษะในการผลิตภาษาประกอบด้วยทักษะการพูดและทักษะการเขียน (productive skills) และเป็นทักษะทางภาษาที่สำคัญในการเรียนรู้ของผู้เรียนเพื่อให้ผู้เรียนเป็นผู้สื่อสารที่ดี

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการเรียนภาษาอังกฤษเน้นทักษะการพูดของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนวัดปากน้ำฝ่งเหนือ เขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร
2. เพื่อวิเคราะห์ปัญหาและเสนอแนวทางการพัฒนาการเรียนภาษาอังกฤษเน้นทักษะการพูดของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนวัดปากน้ำฝ่งเหนือ เขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร

3. วิธีการดำเนินการวิจัย

3.1. รูปแบบการวิจัย

1. คุณภาพ เก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ สัมภาษณ์ มี 2 วิธีดังนี้

- 1) คุณภาพ – สัมภาษณ์ข้อมูล – ไม่ใช้ตัวเลข
- 2) ปริมาณ – จำนวน – สถิติ – ตัวเลข

2. ผู้ให้ข้อมูลหลัก

นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 จำนวน 10 คน และครูผู้สอนวิชาภาษาอังกฤษ จำนวน 5 คน โรงเรียนวัดปากน้ำฝ่งเหนือ สำนักงานเขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร

3. เครื่องมือที่ใช้ในการข้อมูล

เครื่องมือที่เก็บข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์และการสังเกตเชิงลึกของโรงเรียนวัดปากน้ำฝ่งเหนือ สำนักงานเขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร

4. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ โดยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. นำแบบสอบถามทั้งหมดมาตรวจสอบความสมบูรณ์ถูกต้องในการตอบแบบสอบถาม และนำมาคัดเลือกฉบับที่สมบูรณ์เพื่อนำมาวิเคราะห์ข้อมูล โดยการบันทึกคะแนนแต่ละข้อแต่ละคน ในแบบลงรหัส (Coding Form)
2. ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์
3. การวิเคราะห์ข้อมูล

1) ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามและข้อมูลการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเน้นทักษะการพูดของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนวัดปากน้ำฝิ่งเหนือ เขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร วิเคราะห์โดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

2) ระดับผลการเรียนภาษาอังกฤษเน้นทักษะการพูดของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนวัดปากน้ำฝิ่งเหนือ เขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร วิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3) ข้อคำถามปลายเปิดที่แสดงปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ วิเคราะห์โดยเทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหาประเภทบริบท (Content Analysis Technique)

5.วิธีการนำเสนอและรายงานผลการวิจัย

1. ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามและข้อมูลพฤติกรรมการเรียนภาษาอังกฤษเน้นทักษะการพูดของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนวัดปากน้ำฝิ่งเหนือ เขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร นำเสนอโดยใช้ตารางประกอบด้วยค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation :S.D.)

2. ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะจากคำถามปลายเปิด (Open Ended) นำเสนอข้อมูลโดยเขียนอธิบายเป็นความเรียงประกอบตาราง

3. ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ นำเสนอโดยการจัดกลุ่มข้อมูล (Data Grouping) ตามสาระสำคัญของประเด็นการสัมภาษณ์ จากนั้นจะทำการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา (Content Analysis Technique)

6.ผลการวิจัย

ศึกษาการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเน้นทักษะการพูดของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนวัดปากน้ำฝิ่งเหนือ เขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร

ผลการศึกษการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเน้นทักษะการพูดของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนวัดปากน้ำฝิ่งเหนือ เขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงจากลำดับมากไปน้อย

1.ด้านหลักสูตร พบว่า นักเรียนมีความคิดเห็นที่มีต่อการเรียนภาษาอังกฤษเน้นทักษะการพูดของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ในด้านหลักสูตรอยู่ในระดับมาก เรียงจากมากไปหาน้อยที่เด่นชัด 3 อันดับคือ หลักสูตรแต่ละระดับชั้นมุ่งพัฒนาผู้เรียนให้รู้จักคิดและแก้ปัญหาชีวิตหลักสูตรมีวัตถุประสงค์ได้แก่ ด้านการวัดผลและประเมินผล และ ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนตามลำดับ ยกเว้นด้านอุปกรณ์และสื่อการเรียนการสอนที่มีปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง (พระครูปัญญาวุฒนกิจ พึ่งสูงเนิน, 2556 : 158) ประสงค์ที่ชัดเจนในการพัฒนานักเรียนให้เป็นคนดี เก่งและมีความสุขหลักสูตรการเรียนมีเนื้อหา

2.ด้านรูปแบบการเรียนรู้ พบว่า นักเรียนมีความคิดเห็นของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนวัดปากน้ำฝ่งเหนือ เขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร ด้านรูปแบบการเรียนรู้โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก คอนเฟอร์ (Confer) ได้ศึกษาการมีความเข้าใจเกี่ยวกับการเรียนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางของนักเรียนระดับประถมศึกษาจำนวน 10 คน และครูจำนวน 5 คน โดยครูที่เข้าร่วมเพื่อใช้ในการประเมินการเข้าร่วมกิจกรรมกับนักเรียนและพัฒนาความเข้าใจของครูเหล่านั้นผล (คอนเฟอร์คาร์ล่า, 2001: 131)

3.ด้านสื่อการเรียนรู้ พบว่า นักเรียนมีความคิดเห็นของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนวัดปากน้ำฝ่งเหนือ เขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร ด้านสื่อการเรียนการสอนโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ครูใช้สื่ออุปกรณ์การสอนประกอบเพื่อให้นักเรียนเข้าใจในเนื้อหาเพิ่มมากขึ้น

4.ด้านบรรยากาศการเรียนรู้ พบว่า นักเรียนมีความคิดเห็นของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนวัดปากน้ำฝ่งเหนือ เขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร ด้านบรรยากาศการเรียนรู้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถรับผิดชอบควบคุมดูแลตนเอง จัดตกแต่งในห้องเรียน จัดที่นั่ง จัดมุมเสริมความรู้ต่าง ๆ ให้สะดวกต่อการเรียนการสอนอย่างยุติธรรม

5.ด้านการวัดผลและประเมินผล พบว่า นักเรียนมีความคิดเห็นของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนวัดปากน้ำฝ่งเหนือ เขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร ด้านการวัดผลและประเมินผล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ได้แก่ กำหนดหลักเกณฑ์การวัดผลและประเมินแก่ผู้เรียนอย่างชัดเจน, มีการวัดผลและประเมินผลผู้เรียนอย่างเป็นระบบ, พัฒนาการของผู้เรียนเพื่อหาคำตอบว่าผู้เรียนมีความก้าวหน้าวัดผลและประเมินผลนักเรียนแต่ละคนตามสภาพความเป็นจริงอย่าง

เอกสารอ้างอิง

- ธานินท์ ศิลป์จารุ. 2551. การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ปิส,ซิเนสอาร์แอนด์ดี.
- พระครูปัญญาวัฒนกิจ พึ่งสูงเนิน. 2556. สภาพและปัญหาการจัดการเรียนการสอนของครูผู้สอน วิชา พระพุทธศาสนา ช่วงชั้นที่ 3 ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษานครราชสีมา เขต 4 **ครุศาสตรมหาบัณฑิต**, สาขาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- พระธรรมปิฎก (ป.อ. ประยุตโต). 2546. **พุทธวิธีในการสอน**. กรุงเทพมหานคร : มูลนิธิพุทธธรรม. พุทธศาสตร์ มหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัย มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย,สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2545. **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 แก้ไขเพิ่มเติม**.กรุงเทพมหานคร : สำนักนโยบายแผนและมาตรฐานการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม สกศ.
- Confer. Carla. 2001. Center for Advanced Research on Language Acquisition Minneapolis. Minnesota : Toward student Center Teaching And Learning. Dissertation Abstracts International.

การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมความรู้เกี่ยวกับการออกแบบ
หน่วยการเรียนรู้อิงมาตรฐานระดับมัธยมศึกษา
ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์
Development of Training Course on Standard-based Learning Unit
Teacher at Secondary Education Level for Mathematics Department

Received : April 19, 2019

Revised : May 23, 2019

Accepted : June 30, 2019

วัชรภัทร เตชะวัฒนศิริดำรง¹

Wacharapatr Techawattanasiridumrong

ธานี ชูกำเนิด²

Thanee Chukamnerd

เย็นใจ สุวานิช³

Yenchai Suvanich

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อพัฒนาและหาประสิทธิภาพหลักสูตรฝึกอบรมความรู้เกี่ยวกับการออกแบบหน่วยการเรียนรู้อิงมาตรฐานระดับมัธยมศึกษา ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ 2) เพื่อเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ด้านความรู้เกี่ยวกับการออกแบบหน่วยการเรียนรู้อิงมาตรฐานระดับมัธยมศึกษา ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ และ 3) เพื่อติดตามผลการนำความรู้ความสามารถไปใช้ปฏิบัติการออกแบบหน่วยการเรียนรู้อิงมาตรฐานในสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบมีระบบ จำนวน 90 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ 1) หลักสูตรฝึกอบรม 2) แบบสัมภาษณ์ 3) แบบสอบถาม 4) แบบทดสอบ 5) แบบประเมิน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลใช้ค่าร้อยละ (%) ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) วิเคราะห์ความแปรปรวน (ANOVA) และเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยใช้วิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's)

ผลการวิจัยพบว่า

1) ผลการพัฒนาหลักสูตรและหาประสิทธิภาพหลักสูตรฝึกอบรม พบว่า ได้หลักสูตรที่มีองค์ประกอบ ดังนี้ 1) สภาพปัญหาและความต้องการ 2) หลักการและเหตุผล 3) จุดมุ่งหมายของหลักสูตร 4) หน่วยการเรียนรู้ 5) กิจกรรมการเรียนรู้ 6) สื่อประกอบการเรียนรู้ และ 7) การวัดและประเมินผล

2) ผลการเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ด้านความรู้ก่อนและหลังการใช้หลักสูตรฝึกอบรม ของครูกลุ่มทดลอง 1 กลุ่มทดลอง 2 และกลุ่มควบคุม พบว่า ครูมีความรู้ความเข้าใจเรื่องการออกแบบหน่วย

¹ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

² คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

³ โรงเรียนสาธิตมัธยม คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

การเรียนรู้อิงมาตรฐาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 โดยหลังการฝึกอบรมสูงกว่าก่อนการฝึกอบรม

3) ผลการติดตามการนำความรู้เรื่องการออกแบบหน่วยการเรียนรู้อิงมาตรฐานไปปฏิบัติในสถานศึกษา ของครูกลุ่มทดลอง 1 พบว่า ครูได้นำความรู้ความสามารถไปใช้ปฏิบัติในสถานศึกษา ภาพรวมอยู่ในระดับมาก

คำสำคัญ : การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม, หน่วยการเรียนรู้อิงมาตรฐาน, กลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์

Abstracts

The research has the following objectives: 1) to create the training curriculum on standard-based learning unit design teachers of the secondary education level for Mathematics Department; 2) to compare the achievement of knowledge about the design of secondary education based on standard Of teachers in mathematics learning strand. and 3) to follow up the result of the application of the knowledge acquired in term of the standard-based learning unit design in schools. The 90 population used for the research are systematically sampling random. Tools used for the research comprise of 1) the training curriculum; 2) interview; 3) questionnaires; 4) tests; 5) assessment. The statistics used for data analysis are percentage (%), average, average mean (\bar{X}), Anova analysis, pair different comparison by Scheffe's method.

The result of the research are:

1) The created training curriculum comprise of 1) State of problems and the need; 2) Rationale; 3) Goals of the curriculum; 4) Five Training Modules; 5) Training activities; 6) Materials for training and 7) Evaluation.

2) The results of comparison of knowledge achievement before and after using training courses of Group 1, Group 2, and the controlled Group had different knowledge and understanding on standard-based learning units design, at the significant of .01 level. The after training is higher than the before training.

3) For the result of the follow up the teachers Group 1 on knowledge application of the standard-based learning unit design in schools, it is found that teachers have applied knowledge and competency in practice in schools, at the much practice level.

Keywords: Development of Training Course, Standard-based Learning Unit, Mathematics Department

บทนำ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 ที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พุทธศักราช 2553 มาตรา 6 กล่าวว่า การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข และมาตรา 7 กล่าวว่า กระบวนการเรียนรู้ต้องมุ่งปลูกฝังจิตสำนึกที่ถูกต้องเกี่ยวกับการเมืองการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข รู้จักรักษา และส่งเสริมสิทธิ หน้าที่ เสรีภาพ เคารพกฎหมาย ความเสมอภาค และศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ มีความภาคภูมิใจในความเป็นไทย รู้จักรักษาผลประโยชน์ส่วนรวม และของประเทศชาติ รวมทั้งส่งเสริมศาสนา ศิลปวัฒนธรรมของชาติ การกีฬา ภูมิปัญญาท้องถิ่น ภูมิปัญญาไทย มีความรู้อันเป็นสากล ตลอดจนอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีความสามารถในการประกอบอาชีพ รู้จักพึ่งตนเอง มีความริเริ่มสร้างสรรค์ใฝ่รู้และเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2545: 5)

คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้ดำเนินการทบทวนหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 เพื่อนำไปสู่หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 (ฉบับปรับปรุง 2560) โดยนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาวิจัย และข้อมูลจากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ.2560 - 2564) ได้ชี้ให้เห็นถึงความจำเป็นในการปรับเปลี่ยนจุดเน้นในการพัฒนาคุณภาพคนในสังคมไทยให้มีคุณธรรม และมีความรอบรู้ อย่างเท่าทันให้มีความพร้อมทั้งร่างกาย สติปัญญา อารมณ์ และศีลธรรม สามารถก้าวทันการเปลี่ยนแปลง เพื่อนำไปสู่สังคมฐานความรู้ได้อย่างมั่นคง แนวการพัฒนาคนดังกล่าวมุ่งเตรียมเด็กและเยาวชนให้มีพื้นฐานจิตใจที่ดีงาม มีจิตสาธารณะ พร้อมทั้งมีสมรรถนะ ทักษะ และความรู้พื้นฐานที่จำเป็นในการดำรงชีวิต อันจะส่งผลต่อการพัฒนาประเทศแบบยั่งยืน (สภาพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2560, หน้า 12) ซึ่งแนวทางดังกล่าวสอดคล้องกับนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการในการพัฒนาเยาวชนของชาติเข้าสู่โลกยุคศตวรรษที่ 21 โดยมุ่งส่งเสริมผู้เรียนให้มีคุณธรรม รักความเป็นไทย ให้มีทักษะการคิดวิเคราะห์ สร้างสรรค์ มีทักษะด้านเทคโนโลยี สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่น และสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมโลกได้อย่างสันติ (สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา, 2560: 3)

กลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ เป็นกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่มีบทบาทสำคัญยิ่งต่อความสำเร็จในการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 เนื่องจากคณิตศาสตร์ช่วยให้มนุษย์มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ คิดอย่างมีเหตุผล เป็นระบบ มีแบบแผน สามารถวิเคราะห์ปัญหาหรือสถานการณ์ได้อย่างรอบคอบและถี่ถ้วน ช่วยให้คาดการณ์ วางแผน ตัดสินใจแก้ปัญหา ได้อย่างถูกต้องเหมาะสม และสามารถนำไปใช้ในชีวิตจริงได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้คณิตศาสตร์ยังเป็นเครื่องมือในการศึกษาด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และศาสตร์อื่น ๆ อันเป็นรากฐานในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของชาติให้มีคุณภาพและพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศให้ทัดเทียมกับนานาชาติ การศึกษาคณิตศาสตร์จึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ทันสมัยและสอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจ สังคม และความรู้ทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีที่เจริญก้าวหน้าอย่างรวดเร็วในยุคโลกาภิวัตน์ ตามมาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัด สาระการเรียนรู้แกนกลางกลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ (ฉบับปรับปรุง พ.ศ.2560) ฉบับนี้ จัดทำขึ้นโดย

คำนึงถึงการส่งเสริมให้ผู้เรียนมีทักษะที่จำเป็นสำหรับการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 เป็นสำคัญนั้นคือการเตรียมผู้เรียนให้มีทักษะด้านการคิดวิเคราะห์ การคิดอย่างมีวิจารณญาณ การแก้ปัญหา การคิดสร้างสรรค์ การใช้เทคโนโลยีการสื่อสารและการร่วมมือซึ่งจะส่งผลให้ผู้เรียนรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของระบบเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม และสภาพแวดล้อม สามารถแข่งขันและอยู่ร่วมกับประชาคมโลกได้ ทั้งนี้การจัดการเรียนรู้คณิตศาสตร์ที่ประสบความสำเร็จนั้น จะต้องเตรียมผู้เรียนให้มีความพร้อมที่จะเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ พร้อมทั้งจะประกอบอาชีพเมื่อจบการศึกษา หรือสามารถศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ดังนั้นสถานศึกษาควรจัดการเรียนรู้ให้เหมาะสมตามศักยภาพของผู้เรียน (สำนักนิเทศและพัฒนามาตรฐานการศึกษา, 2560: 1)

ครูจึงเป็นทรัพยากรที่เป็นกลไกสำคัญต่อความสำเร็จ และเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าที่สุดในองค์กร หรือหน่วยงานจึงจำเป็นต้องอย่างยิ่งที่จะต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถของครูให้มีคุณภาพ จากรายงานการวิจัยเรื่อง การบริหารจัดการคูปองวิชาการและกองทุนกู้ยืมเพื่อพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา (มนตรี จุฬาวัดฒน, 2550: 35) กล่าวว่า ครูได้รับการพัฒนาอย่างไม่ทั่วถึง นอกจากนี้ยังพบปัญหาครูได้รับการฝึกอบรมแบบเก่า ครูไม่รักการอ่านการค้นคว้าวิจัยเพื่อพัฒนาตนเอง ทั้งในด้านความรู้และทักษะในการสอน ครูอาจารย์จำนวนมากคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ ประยุกต์ใช้ไม่เป็นได้แต่สอนตามตำราให้นักเรียนท่องจำไปวัน ๆ และปัญหาที่สำคัญคือครูจำนวนมากยังสอนแบบเดิม ขาดความรู้ในเนื้อหาวิชา และทักษะการจัดการเรียนการสอน การติดตามผลยังไม่เข้มแข็งไม่ได้ถูกนำมาใช้ให้เป็นประโยชน์ทางการศึกษาสอดคล้องกับ (อาภรณ์ รัตนมณี, 2553: 120) กล่าวว่า การฝึกอบรมจึงเป็นวิธีการหนึ่งที่มีประโยชน์เพื่อการพัฒนาบุคลากรทางด้านเทคนิควิชาการและความชำนาญการเพื่อประสิทธิภาพของหน่วยงาน แล้วยังสามารถแก้ปัญหาในองค์กร นอกจากนี้การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคคลนั้น เป็นเรื่องที่มีวัตถุประสงค์เฉพาะเจาะจงเน้นถึงการเพิ่มประสิทธิภาพของงานซึ่งตัวบุคคลนั้นปฏิบัติอยู่ หรือจะปฏิบัติต่อไปในระยะยาว เนื้อหาของเรื่องฝึกอบรมอาจเป็นเรื่องที่ตรงกับความต้องการของตัวบุคคลนั้นหรือไม่ก็ได้ แต่จะเป็นเรื่องที่มุ่งเน้นให้ตรงกับงานที่กำลังปฏิบัติอยู่หรือกำลังจะได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติการฝึกอบรมจะต้องเป็นเรื่องที่จะต้องมีการกำหนดระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดลงอย่างแน่นอนโดยมีจุดประสงค์ให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ซึ่งสามารถประเมินผลได้จากการปฏิบัติงานหรือผลงาน (Performance) หลังจากได้รับการฝึกอบรมได้อีกด้วย (เด่นพงษ์ พลละคร, 2553: 16)

จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้นผู้วิจัยจึงเล็งเห็นความสำคัญของการพัฒนาครูด้วยการฝึกอบรมจึงมีแนวคิดที่จะพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมความรู้เกี่ยวกับการออกแบบหน่วยการเรียนรู้อิงมาตรฐานระดับมัธยมศึกษา ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ เพื่อให้ครูกลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์มีแนวปฏิบัติในการจัดการเรียนการสอนในรายวิชาคณิตศาสตร์มีความรู้ความเข้าใจสามารถออกแบบหน่วยการเรียนรู้อิงมาตรฐานได้ ดังนั้นการฝึกอบรมจึงเป็นวิธีการหนึ่งที่จะมุ่งเสริมสร้างและเพิ่มพูนให้กับครูกลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์มีความรู้ ทักษะกระบวนการและเจตคติที่ดีในการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายอย่างมีประสิทธิภาพอันจะส่งผลต่อคุณภาพในการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอน และนำเสนอเป็นทางเลือกให้หน่วยงานทางการศึกษาอื่น ๆ ตลอดจนผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมความรู้เกี่ยวกับการออกแบบหน่วยการเรียนรู้อิงมาตรฐานระดับมัธยมศึกษา ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์
2. เพื่อเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ด้านความรู้เกี่ยวกับการออกแบบหน่วยการเรียนรู้อิงมาตรฐานระดับมัธยมศึกษา ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์
3. เพื่อติดตามผลการนำความรู้ความสามารถไปใช้ปฏิบัติการออกแบบหน่วยการเรียนรู้อิงมาตรฐานในสถานศึกษา

ขอบเขตการศึกษา

การดำเนินการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมความรู้เกี่ยวกับการออกแบบหน่วยการเรียนรู้อิงมาตรฐานระดับมัธยมศึกษา ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ มีขอบเขตการศึกษาดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

หลักสูตรฝึกอบรมความรู้เกี่ยวกับการออกแบบหน่วยการเรียนรู้อิงมาตรฐานระดับมัธยมศึกษา ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นมุ่งให้ครูที่เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ความเข้าใจและทักษะกระบวนการดังนี้ 1) การออกแบบหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 (ฉบับปรับปรุง 2560) สาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ 2) การวิเคราะห์มาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัด 3) การจัดทำคำอธิบายรายวิชา 4) การจัดทำโครงสร้างรายวิชา 5) การออกแบบหน่วยการเรียนรู้อิงมาตรฐาน และ 6) การเขียนแผนการจัดการเรียนรู้อิงมาตรฐาน ซึ่งเป็นโครงสร้างในหลักสูตรที่ใช้ในการฝึกอบรมในครั้งนี้

2. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูกลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ ระดับมัธยมศึกษา จำนวน 15 โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ปีการศึกษา 2560 จำนวน 540 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูกลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ ระดับมัธยมศึกษา 15 โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ปีการศึกษา 2560 ที่สมัครใจเข้าร่วมการฝึกอบรม จำนวน 289 คน ผู้วิจัยคัดเลือกไว้ จำนวน 90 คน เพื่อเป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ โดยใช้วิธีสุ่มแบบมีระบบ (Systematic Random Sampling) โดยการหาช่วงของการสุ่มคำนวณจากขนาดประชากรหารด้วยขนาดกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ $289 \div 90 = 3$ หมายถึง จัดเรียงลำดับครูกลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ ลำดับที่ 1 - 289 เลือกสุ่มทุก ๆ 3 คน จนครบ 90 คน เป็นกลุ่มตัวอย่างแล้วใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) อีกครั้งหนึ่งเพื่อเลือกเข้ากลุ่มทดลองทั้ง 3 กลุ่ม

3. ระยะเวลา ในการทดลอง ใช้เวลา 3 วัน จำนวน 18 ชั่วโมง

4. ตัวแปร ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วย

4.1 ตัวแปรต้น ได้แก่

4.1.1 หลักสูตรฝึกอบรมประกอบการใช้สื่อและกิจกรรมเสริมอื่น ๆ

4.1.2 หลักสูตรฝึกอบรมโดยใช้ชุดฝึกอบรมศึกษาด้วยตนเอง

4.1.3 ไม่เข้ารับการฝึกอบรมใด ๆ ตามหลักสูตร

4.2 ตัวแปรตาม ได้แก่

4.2.1 ความรู้เกี่ยวกับการออกแบบหน่วยการเรียนรู้อิงมาตรฐาน

4.2.2 ผลการติดตามการนำความรู้ไปใช้ในสถานศึกษา

วิธีการศึกษา

การดำเนินการศึกษาในครั้งนี้ มีแนวทางในการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเกี่ยวกับการออกแบบหน่วยการเรียนรู้อิงมาตรฐานระดับมัธยมศึกษา ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ แบ่งออกเป็น 4 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นที่ 1 การศึกษาและวิเคราะห์ (Study and Analysis) ขั้นที่ 2 การออกแบบและพัฒนา (Design and Development) ขั้นที่ 3 การทดลองภาคสนาม (Field Test) และขั้นที่ 4 การติดตามผล (Follow up) รายละเอียดมีดังนี้

ขั้นที่ 1 การศึกษาและวิเคราะห์ (Study and Analysis)

เป็นการศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน สำหรับการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเกี่ยวกับการออกแบบหน่วยการเรียนรู้อิงมาตรฐานระดับมัธยมศึกษา ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ แบ่งการศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูล ออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้ ส่วนที่ 1 การศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลจากเอกสาร ตำรางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ส่วนที่ 2 การระดมความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิที่เข้าร่วมสนทนากลุ่ม (focus group discussion) และส่วนที่ 3 การสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ

ขั้นที่ 2 การออกแบบและพัฒนา (Design and Development)

เป็นการออกแบบและพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเกี่ยวกับการออกแบบหน่วยการเรียนรู้อิงมาตรฐานระดับมัธยมศึกษา ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ ผู้วิจัยได้ออกแบบและพัฒนา รูปแบบให้สอดคล้องกับผลการศึกษาและการวิเคราะห์ข้อมูล ในขั้นที่ 1 แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้ ส่วนที่ 1 การยกร่างหลักสูตรฝึกอบรมเกี่ยวกับการออกแบบหน่วยการเรียนรู้อิงมาตรฐานระดับมัธยมศึกษา ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ ส่วนที่ 2 ผู้วิจัยแบ่งออกเป็น 2 ส่วน ได้แก่ 2.1) การประเมินความสอดคล้อง/ถูกต้อง/ครบถ้วนสมบูรณ์ของหลักสูตรฝึกอบรมเกี่ยวกับการออกแบบหน่วยการเรียนรู้อิงมาตรฐานระดับมัธยมศึกษา ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ 2.2) การประเมินความเหมาะสม/ถูกต้อง/ครบถ้วนสมบูรณ์ของขั้นตอนการประเมินความต้องการจำเป็น และ ส่วนที่ 3 การปรับปรุงร่างหลักสูตรฝึกอบรมเกี่ยวกับการออกแบบหน่วยการเรียนรู้อิงมาตรฐานระดับมัธยมศึกษา ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ ก่อนนำไปทดลองภาคสนาม (Field Test) ในขั้นที่ 3 ต่อไป

ขั้นที่ 3 การทดลองภาคสนาม (Field Test)

การดำเนินการในขั้นนี้เป็นการนำหลักสูตรฝึกอบรมเกี่ยวกับการออกแบบหน่วยการเรียนรู้อิงมาตรฐานระดับมัธยมศึกษา ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ ที่ผ่านการประเมินประสิทธิภาพ และปรับปรุงโครงสร้างตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ ในขั้นที่ 2 ผู้วิจัยนำไปทดลองภาคสนาม (Field Test) โดยผู้วิจัยแบ่งการดำเนินการออกเป็น 2 ส่วน คือส่วนที่ 1 การศึกษานำร่อง (Pilot Study)

กับกลุ่มทดลองที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างเป็นรายบุคคล (Individual Testing) จำนวน 3 คน และแบบกลุ่มเล็ก (Small Group Testing) จำนวน 9 คน การศึกษานำร่องทั้ง 2 กลุ่มนี้ ผู้วิจัยใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) และส่วนที่ 2 การนำหลักสูตรฝึกอบรมเกี่ยวกับการออกแบบหน่วยการเรียนรู้อิงมาตรฐานระดับมัธยมศึกษา ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ ไปใช้จริงกับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นครูผู้สอนกลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ หลังจากการทดลองภาคสนาม (Field Test) ในขั้นที่ 3 ผู้วิจัยได้ดำเนินการติดตามผล (Follow up) ในขั้นที่ 4 ต่อไป

ขั้นที่ 4 การติดตามผล (Follow up)

การดำเนินการในขั้นนี้เป็นการติดตามผลและขยายผลการนำความรู้เกี่ยวกับการออกแบบหน่วยการเรียนรู้อิงมาตรฐานระดับมัธยมศึกษา ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ หลังจากเสร็จสิ้นการทดลองภาคสนาม (Field Test) ระยะเวลาที่ใช้ในการติดตามผล (Follow up) หลังจากเสร็จสิ้นการอบรมไปแล้ว เพื่อใช้เป็นข้อมูลยืนยันถึงคุณภาพของหลักสูตรฝึกอบรมเกี่ยวกับการออกแบบหน่วยการเรียนรู้อิงมาตรฐานระดับมัธยมศึกษา ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น นอกเหนือไปจากคุณภาพตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้แล้ว

ผลการศึกษา

การวิจัยเรื่อง การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมความรู้เกี่ยวกับการออกแบบหน่วยการเรียนรู้อิงมาตรฐานระดับมัธยมศึกษา ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1. ผลการพัฒนาและหาประสิทธิภาพหลักสูตรฝึกอบรมความรู้เกี่ยวกับการออกแบบหน่วยการเรียนรู้อิงมาตรฐานระดับมัธยมศึกษา ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ พบว่า ไปหาประสิทธิภาพ (E_1/E_2) มีรายละเอียดดังนี้

ตาราง 1 ผลการหาประสิทธิภาพของหลักสูตรฝึกอบรมความรู้เกี่ยวกับการออกแบบหน่วยการเรียนรู้อิงมาตรฐาน แบบรายบุคคล (Individual Testing)

คนที่	คะแนนทดสอบ					คะแนนรวม (50)	คะแนนทดสอบ หลังการฝึกอบรม (30)
	หน่วยที่ 1 (10)	หน่วยที่ 2 (10)	หน่วยที่ 3 (10)	หน่วยที่ 4 (10)	หน่วยที่ 5 (10)		
1	7	7	6	7	7	34	27
2	7	6	6	7	6	32	26
3	6	6	6	6	7	31	23
รวม						$\sum X = 97$	$\sum F = 76$
						$E_1 = 64.66$	$E_2 = 63.33$

จากตาราง 1 พบว่า ผลการประเมินประสิทธิภาพหลักสูตรฝึกอบรมความรู้เกี่ยวกับการออกแบบหน่วยการเรียนรู้อิงมาตรฐานระดับมัธยมศึกษา ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ แบบรายบุคคล (Individual Testing) ได้ผลการประเมินประสิทธิภาพ เท่ากับ 64.66/63.33

ตาราง 2 ผลการหาประสิทธิภาพของหลักสูตรฝึกอบรมความรู้เกี่ยวกับการออกแบบหน่วยการเรียนรู้อิงมาตรฐาน แบบกลุ่มเล็ก (Small Group Testing)

คนที่	คะแนนทดสอบ					คะแนนรวม (50)	คะแนนทดสอบ หลังการฝึกอบรม (30)
	หน่วยที่ 1 (10)	หน่วยที่ 2 (10)	หน่วยที่ 3 (10)	หน่วยที่ 4 (10)	หน่วยที่ 5 (10)		
1	8	9	7	8	9	41	27
2	9	8	7	8	9	41	25
3	8	8	7	7	8	38	23
4	8	8	8	7	8	39	22
5	7	8	7	7	7	36	22
6	8	7	7	7	8	37	24
7	7	7	7	7	8	36	21
8	7	7	6	7	8	35	21
9	7	7	6	6	8	34	20
รวม						$\sum X = 337$	$\sum F = 205$
						$E_1 = 74.88$	$E_2 = 75.92$

จากตาราง 2 พบว่า ผลการประสิทธิภาพของหลักสูตรฝึกอบรมความรู้เกี่ยวกับการออกแบบหน่วยการเรียนรู้อิงมาตรฐาน แบบกลุ่มเล็ก (Small Group Testing) ได้ค่าประสิทธิภาพ เท่ากับ 74.88/75.92

2. ผลการเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ด้านความรู้และเจตคติเกี่ยวกับการออกแบบหน่วยการเรียนรู้อิงมาตรฐานระดับมัธยมศึกษา ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ รายละเอียดดังตาราง 3 - 5

ตาราง 3 ผลการเปรียบเทียบความรู้ของครูเกี่ยวกับการออกแบบหน่วยการเรียนรู้อิงมาตรฐานระหว่างกลุ่มทดลอง 1 กลุ่มทดลอง 2 และกลุ่มควบคุม ก่อนทดลองใช้หลักสูตรโดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวน (ANOVA)

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	3.81	2	1.90	0.16
ภายในกลุ่ม	940.99	80	11.76	
รวม	944.80			

จากตาราง 3 พบว่า ความรู้ของครูเกี่ยวกับการออกแบบหน่วยการเรียนรู้อิงมาตรฐานระหว่างกลุ่มทดลอง 1 กลุ่มทดลอง 2 และกลุ่มควบคุม ก่อนทำการทดลองใช้หลักสูตร ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างทั้ง 3 กลุ่ม มีพื้นฐานความรู้ไม่แตกต่างกัน ผู้วิจัยจึงทำ

การเปรียบเทียบความรู้หลังการทดลองใช้หลักสูตร โดยใช้คะแนนหลังจากการทดลอง (posttest score)

ตาราง 4 ผลการเปรียบเทียบความรู้ของครูเกี่ยวกับการออกแบบหน่วยการเรียนรู้อิงมาตรฐานระหว่างกลุ่มทดลอง 1 กลุ่มทดลอง 2 และกลุ่มควบคุม หลังจากการทดลองใช้หลักสูตร โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวน (ANOVA)

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	954.33	2	477.16	58.76**
ภายในกลุ่ม	650.88	80	8.12	
รวม	1604.41			

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 4 พบว่า ความรู้ของครูเกี่ยวกับการออกแบบหน่วยการเรียนรู้อิงมาตรฐานระหว่างกลุ่มทดลอง 1 กลุ่มทดลอง 2 และกลุ่มควบคุม หลังจากการทดลองใช้หลักสูตรแล้วแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่าการทดลองใช้หลักสูตรส่งผลต่อความรู้ของครูผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้จริง ผู้วิจัยจึงทำการศึกษขนาดความสัมพันธ์ระหว่างการทดลองใช้หลักสูตรกับความรู้ของครูโดยใช้การวิเคราะห์อัตราส่วนความสัมพันธ์ (η) ปรากฏว่าได้ค่า $\eta = 0.77$ ($\eta^2 = 0.59$) แสดงว่าการทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรมความรู้เกี่ยวกับการออกแบบหน่วยการเรียนรู้อิงมาตรฐานที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น สามารถอธิบายความรู้ของครูเกี่ยวกับการออกแบบหน่วยการเรียนรู้ได้ร้อยละ 59 (อธิบายในรูปของความแปรปรวน)

ตาราง 5 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้านความรู้ของครูเกี่ยวกับการออกแบบหน่วยการเรียนรู้อิงมาตรฐานระหว่างกลุ่มทดลอง 1 กลุ่มทดลอง 2 และกลุ่มควบคุม โดยใช้วิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's)

ค่าเฉลี่ย	\bar{X}_3	\bar{X}_2	\bar{X}_1
	17.60	19.96	25.64
\bar{X}_3	-	2.36**	8.04**
\bar{X}_2		-	5.68**
\bar{X}_1			-
$S_{.01}$		2.34	2.34
			2.34

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 5 พบว่า ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างทุกคู่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือกลุ่มทดลอง 1 (\bar{X}_1) แตกต่างจากกลุ่มทดลอง 2 (\bar{X}_2) กลุ่มทดลอง 1 (\bar{X}_1) แตกต่างจากกลุ่มควบคุม (\bar{X}_3) และกลุ่มทดลอง 2 (\bar{X}_2) แตกต่างจากกลุ่มควบคุม (\bar{X}_3) โดยกลุ่มทดลอง 1

มีค่าเฉลี่ยความรู้เกี่ยวกับการออกแบบหน่วยการเรียนรู้อิงมาตรฐานสูงสุด รองลงมาได้แก่ กลุ่มทดลอง 2 และกลุ่มควบคุม ตามลำดับ

3. การติดตามผลการนำความรู้ความสามารถไปใช้ปฏิบัติการออกแบบหน่วยการเรียนรู้อิงมาตรฐานในสถานศึกษา ดังตาราง 9

ตาราง 6 ผลการติดตามการนำความรู้ความสามารถไปใช้ปฏิบัติการออกแบบหน่วยการเรียนรู้อิงมาตรฐานในสถานศึกษา

รายการประเมิน	ระดับการปฏิบัติ (N = 30)			
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. มีการชี้แจงความสำคัญของการออกแบบหน่วยการเรียนรู้อิงมาตรฐานให้กับเพื่อนครู	3.90	0.55	มาก	8
2. มีการขยายผลการออกแบบหน่วยการเรียนรู้อิงมาตรฐานในสถานศึกษา	3.94	0.54	มาก	7
3. มีการกำหนดเป้าหมาย ตามมาตรฐานและตัวชี้วัดของหน่วยการเรียนรู้ทุกหน่วย	4.12	0.52	มาก	2
4. มีการพัฒนาหน่วยการเรียนรู้อิงมาตรฐานของตนเองเพิ่มเติม	3.97	0.59	มาก	6
5. มีการจัดทำหน่วยการเรียนรู้อิงมาตรฐานของตนเองครอบคลุมทั้งรายวิชา	3.86	0.62	มาก	10
6. มีการจัดทำหน่วยการเรียนรู้อิงมาตรฐานของตนเองครอบคลุมรายวิชาที่สอน	4.10	0.65	มาก	3
7. มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้หน่วยการเรียนรู้อิงมาตรฐานร่วมกับเพื่อนครูที่สอนในระดับชั้นเดียวกัน	4.13	0.58	มาก	1
8. มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้หน่วยการเรียนรู้อิงมาตรฐานร่วมกับเพื่อนครูที่สอนต่างระดับชั้นกัน	4.06	0.68	มาก	4
9. มีการพัฒนาหน่วยการเรียนรู้อิงมาตรฐานร่วมกับเพื่อนครูในกลุ่มสาระเดียวกัน	4.00	0.61	มาก	5
10. มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้หน่วยการเรียนรู้อิงมาตรฐานร่วมกับเพื่อนครูต่างกลุ่มสาระ	3.17	0.67	มาก	12
11. มีการสาธิตการสอนด้วยหน่วยการเรียนรู้อิงมาตรฐานในสถานศึกษา	3.90	0.64	มาก	8
12. มีการนำหน่วยการเรียนรู้อิงมาตรฐานไปจัดการเรียนการสอนจริง	3.87	0.68	มาก	9
13. มีการประเมินผลการจัดทำหน่วยการเรียนรู้อิงมาตรฐานร่วมกัน	3.94	0.54	มาก	7
14. มีการนิเทศให้ความช่วยเหลือการจัดทำหน่วยการเรียนรู้ภายในสถานศึกษา	3.85	0.67	มาก	11
15. มีการจัดแสดงผลงานหน่วยการเรียนรู้อิงมาตรฐาน	3.86	0.72	มาก	10
รวม	3.95	0.44	มาก	

จากตาราง 6 พบว่า ผลการติดตามการนำความรู้เรื่องการออกแบบหน่วยการเรียนรู้อิงมาตรฐานไปปฏิบัติในสถานศึกษา ของกลุ่มทดลอง 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.95$, S.D.= 0.44) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้หน่วยการเรียนรู้อิงมาตรฐานร่วมกับเพื่อนครูที่สอนในระดับชั้นเดียวกัน ($\bar{X} = 4.13$, S.D.= 0.58) รองลงมาคือ มีการกำหนดเป้าหมาย ตามมาตรฐานและตัวชี้วัดของหน่วยการเรียนรู้ทุกหน่วย ($\bar{X} = 4.12$, S.D.= 0.52) และอันดับสุดท้ายคือ มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้หน่วยการเรียนรู้อิงมาตรฐานร่วมกับเพื่อนครูต่างกลุ่มสาระ ($\bar{X} = 3.17$, S.D.= 0.67) นั้นแสดงให้เห็นว่าครูที่เข้ารับการฝึกอบรมนำความรู้ความสามารถจากการฝึกอบรมไปใช้ในการออกแบบหน่วยการเรียนรู้อิงมาตรฐานในสถานศึกษาในระดับมาก

การอภิปรายผล/สรุป

1. ผลการพัฒนาและหาประสิทธิภาพหลักสูตรฝึกอบรมความรู้เกี่ยวกับการออกแบบหน่วยการเรียนรู้อิงมาตรฐานระดับมัธยมศึกษา ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ พบว่า หลักสูตรฝึกอบรมมีเนื้อหาสาระ จำนวน 5 เรื่อง ๆ ละ 1 หน่วยการเรียนรู้ ฝึกอบรม ในแต่ละหน่วยมีองค์ประกอบดังนี้ 1) สภาพปัญหาและความจำเป็น 2) หลักการและเหตุผล 3) จุดมุ่งหมายของหลักสูตร 4) หน่วยการเรียนรู้ 5) กิจกรรมการเรียนรู้ 6) สื่อประกอบการฝึกอบรม และ 7) การวัดและประเมินผล สอดคล้องกับองค์ประกอบของการพัฒนาหลักสูตรของ (Oliva, 1992) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของหลักสูตรไว้ดังนี้ การกำหนดเป้าหมายของการจัดการศึกษา ปรัชญา และหลักจิตวิทยาการศึกษาซึ่งเป้าหมายนี้เป็นความเชื่อที่ได้มาจากความต้องการของสังคมและผู้เรียน การวิเคราะห์ความต้องการของชุมชน ผู้เรียน และเนื้อหาวิชา การกำหนดจุดหมายของหลักสูตร การกำหนดวัตถุประสงค์ของหลักสูตร การจัดโครงสร้างของหลักสูตร และนำหลักสูตรไปใช้ การกำหนดจุดหมายของการเรียนการสอน การกำหนดวัตถุประสงค์ของการเรียนการสอน การเลือกยุทธวิธีการจัดการเรียนการสอน การเลือกวิธีการประเมินผลก่อนเรียนและหลังเรียน การนำยุทธวิธีการจัดการเรียนการสอนไปใช้ การประเมินผลการจัดการเรียนการสอน และการประเมินผลหลักสูตร ส่วน (วิชย วงศ์ใหญ่, 2543: 64) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของหลักสูตรไว้ดังนี้ จุดประสงค์ของหลักสูตร กิจกรรมการเรียนรู้ การนำไปทดลองปฏิบัติ การประเมินผล และเนื้อหาของหลักสูตรมีความสอดคล้องเหมาะสมกับความต้องการ และสถานภาพของผู้เข้ารับการฝึกอบรม นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ (แสงอุษา แสงสวย, 2549: 41 - 42) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมในการจัดทำหน่วยการเรียนรู้และแผนการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ ผลการวิจัยพบว่า ได้หลักสูตรฝึกอบรมมีองค์ประกอบดังนี้ 1) หลักการ 2) จุดมุ่งหมาย 3) เนื้อหาสาระ และ 4) การวัดและประเมินผล ผลการปรับปรุงแก้ไขและหาประสิทธิภาพของหลักสูตรฝึกอบรมความรู้เกี่ยวกับการออกแบบหน่วยการเรียนรู้อิงมาตรฐาน ได้ผ่านการปรับปรุงแก้ไขและหาประสิทธิภาพ ได้ค่าประสิทธิภาพ 64.66/63.33 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้ 60/60

2. ผลการประเมินความรู้เกี่ยวกับการออกแบบหน่วยการเรียนรู้อิงมาตรฐาน ระดับมัธยมศึกษา ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ ก่อนและหลังการทดลองใช้หลักสูตรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะหลักสูตรฝึกอบรมที่สร้างขึ้นมีเนื้อหาสาระ

สอดคล้องกับความต้องการของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ และมีกระบวนการและขั้นตอนการ
สร้างอย่างเป็นระบบ ส่วนประกอบต่าง ๆ ในหลักสูตรฝึกอบรมจัดเรียงไว้ตามลำดับ มีแนวทางในการ
ฝึกอบรม และจุดประสงค์การฝึกอบรมแต่ละหน่วยการฝึกอบรม ทำให้ครูผู้สอนทราบว่าเมื่อเข้ารับการ
ฝึกอบรมแต่ละหน่วยการฝึกอบรมครบทุกหน่วยครูจะต้องมีความรู้ความสามารถอะไรบ้าง ประกอบกับมี
การจัดลำดับเนื้อหา กิจกรรมการฝึกอบรมจะมีตัวอย่างให้ครูได้ศึกษาและฝึกปฏิบัติ และมีการสรุป
เนื้อหาที่สำคัญ จึงส่งผลให้ครูมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการออกแบบหน่วยการเรียนรู้อิงมาตรฐาน
ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ (ฉัตร ไทยอุทิศ, 2546: 166) กล่าวว่า หลังการฝึกอบรมผู้เข้ารับการฝึกอบรม
มีพัฒนาการดีขึ้นกว่าก่อนการฝึกอบรม แสดงว่าหลักสูตรฝึกอบรมสามารถพัฒนาผู้เข้ารับการฝึกอบรม
ให้มีความรู้ได้จริง เนื่องจากหลักสูตรฝึกอบรมเป็นหลักสูตรฝึกอบรมที่มีเนื้อหาสาระตรงตามความ
ต้องการของผู้เข้ารับการฝึกอบรมซึ่งได้มาจากการสำรวจข้อมูลพื้นฐานของผู้เข้ารับการฝึกอบรม อันเป็น
ผลให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้เพิ่มขึ้น ส่วนฟิชเชอร์ สโกเนเฟลด์ และชอร์ (Fisher, Schoenfeldt &
Shaw, 1996: 356-359) ได้กล่าวว่า ปัจจัยหนึ่งของการฝึกอบรมที่จะทำให้ประสบความสำเร็จ ได้แก่
การพิจารณาความต้องการจำเป็นของผู้ปฏิบัติงานและสิ่งที่จะต้องเตรียมในการจัดฝึกอบรม ดังนั้น
ความสำเร็จของการฝึกอบรม จึงเริ่มต้นด้วยการประเมินความต้องการจำเป็นในการฝึกอบรม ผู้เข้ารับ
การฝึกอบรม เป็นครูกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา ซึ่งเป็นผู้ที่ได้รับการพิจารณาสรรหาว่า
เป็นผู้ที่มีความกระตือรือร้น เอาใจใส่ รับผิดชอบ และเป็นบุคคล ที่เฝ้าหาความรู้เพื่อพัฒนาตนเองอยู่
เสมอ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดของ (ชูชัย สมितिโร (2542: 91) กล่าวว่า ภาวะของผู้เข้ารับ
การฝึกอบรมก่อนการฝึกอบรมที่ช่วยให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ได้แก่ ความพร้อมหรือความสามารถใน
การรับการฝึกอบรม และจิตใจที่จะเรียนรู้และพัฒนาตนเอง วิทยากร เป็นบุคคลที่มีความรู้
ความสามารถ มีประสบการณ์ ในด้านการพัฒนาหลักสูตร และด้านการพัฒนาและจัดฝึกอบรม จึงมี
ความสามารถถ่ายทอดความรู้ จูงใจให้ครูผู้เข้ารับการฝึกอบรม ให้มีความสนใจ ตั้งใจ กระตือรือร้นใน
การทำกิจกรรม และร่วมมือปฏิบัติงานในใบงานเป็นอย่างดี

3. ผลการติดตามการนำความรู้เรื่องการออกแบบหน่วยการเรียนรู้อิงมาตรฐานไปปฏิบัติใน
สถานศึกษาของครูผู้เข้ารับการฝึกอบรม โดยครูนำไปปฏิบัติโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เป็นการ
ติดตามผลการนำความรู้ ความสามารถที่รับจากการฝึกอบรม หลังจากเสร็จสิ้นการฝึกอบรมไปแล้ว
4 สัปดาห์ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ (สมคิด บางโม, 2544: 63) ที่กล่าวว่า การฝึกอบรมเป็นการ
เพิ่มพูนความรู้ (Knowledge) เพื่อส่งเสริมหรือสร้างเสริมทางปัญญาให้แก่บุคลากรเป็นการเพิ่มพูน
ความรู้ และสามารถขยายไปถึงการเพิ่มขีดความสามารถในการนำไปใช้ปรับในสถานการณ์จริงด้วย
ตลอดจนเป็นการเพิ่มพูนความเข้าใจ (Understand) เป็นลักษณะที่ต่อเนื่องจากการให้ความรู้ กล่าวคือ
เมื่อรู้หลักการหรือทฤษฎีแล้ว สามารถตีความ แปลความ ขยายความ และอธิบายให้คนอื่น ทราบได้
รวมทั้งสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้ นอกจากนี้ (สมชาติ กิจยรรยง, 2544: 82) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับ
การพัฒนาหลักสูตรซึ่งสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการฝึกอบรมครูโดยมีขั้นตอนการกำหนดวิธีการ
ติดตามผลเป็นการตรวจสอบหลังการฝึกอบรม ระยะหนึ่งว่า ผู้ที่อบรมไปแล้ว สามารถนำเอาความรู้ และ
ความชำนาญที่ได้รับจาก การฝึกอบรมไปปฏิบัติงานได้จริงเพียงใด และสอดคล้องกับแนวคิดของ
เบเดอร์และบลูม (Bader and Bloom, 1995) ที่เสนอแนวคิดในการจัดฝึกอบรมให้ประสบผลสำเร็จว่า

ควรคำนึงถึงกำหนดการฝึกอบรมและติดตามผล (Defining Training Follow-Through) โดยเริ่มตั้งแต่ก่อน ระหว่าง และหลังการฝึกอบรม เพื่อเป็นการสร้างความมั่นใจว่าการฝึกอบรมนั้นเป็นประโยชน์สูงสุด เป็นการสร้างสภาวะที่ช่วยกลั่นกรองและกระตุ้นให้เกิดการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากผลการวิจัยพบว่าหลักสูตรฝึกอบรมความรู้เกี่ยวกับการออกแบบหน่วยการเรียนรู้อิงมาตรฐานมีประสิทธิภาพสูงกว่าเกณฑ์มาตรฐานที่ตั้งไว้ ดังนั้นสถานศึกษาจึงควรนำไปพัฒนาบุคลากรโดยการนำไปใช้กับครูผู้สอนในระดับมัธยมศึกษาในกลุ่มตัวอย่างอื่นให้แพร่หลายต่อไป

1.2 ก่อนนำหลักสูตรไปใช้ควรมีการศึกษาขององค์ประกอบต่าง ๆ ของหลักสูตรฝึกอบรมให้เหมาะสมกับผู้เข้ารับการฝึกอบรมและบริบท เพื่อจะได้เข้าใจและเห็นภาพรวมของหลักสูตรอย่างชัดเจน อันจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาหลักสูตรต่อไป

1.3 ระยะเวลาที่จำกัด 3 วัน ผู้ที่สนใจหลักสูตรฝึกอบรมสามารถเลือกหน่วยฝึกอบรมที่สำคัญ และจำเป็นต่อการนำไปใช้ได้ในปัจจุบันและในอนาคต ไม่จำเป็นต้องนำมาทุกหน่วยการฝึกอบรมหรือถ้าเห็นความสำคัญทุกหน่วยการฝึกอบรมให้จัดฝึกอบรมเป็นช่วง ๆ

1.4 บรรยากาศที่ใช้ในการจัดกิจกรรมต้องเอื้อต่อการเรียนรู้โดยมีวัสดุอุปกรณ์ที่พร้อมที่จะให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ฝึกปฏิบัติได้เป็นอย่างดี

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมความรู้เกี่ยวกับการออกแบบหน่วยการเรียนรู้ที่พัฒนาขึ้นไปใช้ในการวิจัยและพัฒนาในหลักสูตรฝึกอบรมอื่น ๆ หรือครูผู้สอนกลุ่มสาระการเรียนรู้อื่น ๆ

2.2 ควรมีการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมที่มีเนื้อหาเฉพาะเรื่อง เพราะจะทำให้ครูได้รับความรู้เฉพาะเรื่องที่ต้องการศึกษา และสอดคล้องกับความต้องการของครูผู้ทดลองใช้

เอกสารอ้างอิง

- ฉรัต ไทยอุทิส. (2546). การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมการประเมินหลักสูตรสถานศึกษาสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยหลักการ “Balanced Scorecard.”. *ปริญญานิพนธ์การศึกษาดุสิตบัณฑิต*. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ชูชัย สมितिไกร. (2542). *การฝึกอบรมบุคลากรในองค์กร*. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เด่นพงษ์ พลละคร. (2553). *การพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชา*. ค้นเมื่อ 19 มกราคม 2560, จาก <http://www.tu.ac.th/org/ofrector/person/train/handbook/training.html>.
- นิเทศและพัฒนามาตรฐานการศึกษา. สำนัก. (2560). *แนวดำเนินการของเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อจัดกิจกรรมเสริมประสบการณ์พัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา*. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์ (ร.ส.พ.).
- มนตรี จุฬาวังฒนทล. (2550). *นโยบายการผลิตและการพัฒนาครู*. กรุงเทพมหานคร: สำนักพริกหวานกราฟฟิค.
- วิชัย วงศ์ใหญ่. (2543). *พัฒนาหลักสูตรและการสอน: มิติใหม่*. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์รุ่งเรืองธรรม.
- สมคิด บางโม. (2544). *เทคนิคการฝึกอบรมและการประชุม*. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร: หมอชาวบ้าน.
- สภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2560). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ.2560-2564)*. กรุงเทพมหานคร.
- แสงอุษา แสนสวย. (2549). *การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมครูในการจัดทำหน่วยการเรียนรู้และแผนการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ*. *วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต*. มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- อาภรณ์ รัตน์มณี. (2553). *ทำไมการศึกษาไทยจึงพัฒนาช้า*. ค้นเมื่อ 19 มกราคม 2560. จาก <http://school18education.police.go.th/technical/technical05.html>
- Bader and Bloom (1995). *Human Characteristic and School Learning*. New York : McGraw-Hill Book Company.
- Fisher, Cynthia D., Schoenfeldt, Lyle F. & Shaw, James B. (1996). *Human Resource Management*. 3rd ed. Boston: Houghton Mifflin.
- Oliva, Peter F. (1992). *Developing The Curriculum 3rd ed*. New York : Harper Collins Publishers.

การส่งเสริมประชาธิปไตยเชิงพุทธบูรณาการ

The Supporting for Buddhism integration in Democracy

Received : April 19, 2019

Revised : May 23, 2019

Accepted : June 30, 2019

สวัสดี จิรัฏฐิติกาล

Sawat Chirattitikal

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัย เรื่อง การส่งเสริมประชาธิปไตยเชิงพุทธบูรณาการ มีวัตถุประสงค์
1. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบการส่งเสริมประชาธิปไตยทั่วไป 2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบการส่งเสริม
ประชาธิปไตยเชิงพุทธ 3. เพื่อหาแนวทางการส่งเสริมประชาธิปไตยเชิงพุทธ

รูปแบบการวิจัยเป็นการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Method) ประกอบด้วย การวิจัย
เชิงปริมาณ (Quantitative Research) กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ประชาชนในเขตกรุงเทพมหานคร จากการ
กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ เครซี (Krejcie) และมอร์แกน (Moregan) ได้จำนวน 400 คน
และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) จากการศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร และการ
สัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) ผู้ให้ข้อมูลที่สำคัญ (Key Informants) จากเจ้าหน้าที่ที่มี
ส่วนเกี่ยวข้องในการส่งเสริมประชาธิปไตย ได้แก่ สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง และสถาบัน
พระปกเกล้า

ผลการศึกษาวิจัยพบว่า

1. ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิง มีอายุไม่เกิน 30 ปี
มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีสถานภาพสมรส ประกอบอาชีพธุรกิจส่วนตัว และมีรายได้ต่อเดือน
ระหว่าง 15,001 – 20,000 บาท และ 20,001 – 25,000 บาท ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความ
คิดเห็นต่อการส่งเสริมประชาธิปไตยทั่วไป โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยผู้ตอบแบบสอบถามมีความ
คิดเห็นต่อการส่งเสริมประชาธิปไตย ทั่วไป ด้านค่านิยมพื้นฐาน อยู่ในอันดับแรก อันดับรองลงมา
ได้แก่ ด้านการกลมเกลียวการเมือง และด้านอุดมการณ์แบบประชาธิปไตย ด้านการพัฒนาทาง
การเมือง และด้านการรับรู้ข่าวสาร

2. ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อการส่งเสริมประชาธิปไตยเชิงพุทธ โดยรวม
อยู่ในระดับมาก โดยผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อการส่งเสริมประชาธิปไตยเชิงพุทธ ด้าน
ความมีจิตสำนึก อยู่ในอันดับแรก อันดับรองลงมา ได้แก่ ด้านความสุจริต ด้านความซื่อสัตย์ ด้าน
ความรอบคอบ ด้านความอดทน ด้านความยุติธรรม ด้านความเสียสละ ด้านความสามัคคี และด้าน
รักษาสัญญา

3. แนวทางการส่งเสริมประชาธิปไตยเชิงพุทธ เชื่อในการเปลี่ยนแปลงโดยสันติว่าการ
เปลี่ยนแปลงทางการเมืองจะต้องมีอยู่เสมอ ควรส่งเสริมความรู้ทางด้านประชาธิปไตยในครอบครัว
และการมีส่วนร่วมของประชาชน กระจายอำนาจให้ท้องถิ่นเพื่อแก้ไขปัญหาความเหลื่อมล้ำทาง
เศรษฐกิจอย่างเร่งด่วน

4. ข้อเสนอแนะ ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการส่งเสริมประชาธิปไตยต้องมีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีความซื่อสัตย์ บริหารงานโปร่งใส ยึดผลประโยชน์ของประชาชน และยึดหลักธรรมาภิบาลเป็นหลัก มีจรรยาบรรณ ภาครัฐควรส่งเสริมประชาธิปไตยเชิงพุทธในสังคมไทย โดยการปลูกฝังและสร้างจิตสำนึกให้ประชาชนได้มีส่วนร่วม มีวิถีคิดและวิถีการดำเนินชีวิตที่เป็นประชาธิปไตย

คำสำคัญ: การส่งเสริม,ประชาธิปไตย

Abstract

The Supporting for Buddhism integration in Democracy. Has an objective to study 1. To study and compare the general democracy promotion. 2. To compare Buddhist democracy promotion. 3. To find ways to promote Buddhist democracy.

The research method is a mixed method consisting of quantitative research. The sample group is people in Bangkok. From the determination of the sample size of Krejcie and Morgan of 400 people and qualitative research from the study of documents and in-depth interview. Key informants from officials involved in promoting democracy include the Office of the Election Commission of Thailand. And King Prajadhipok's Institute.

The results of study found that

1. Most respondents were male rather than female. Not over 30 years old with a bachelor's degree have marital status a personal business career and with monthly income between 15,001 - 20,000 baht and 20,000 - 20,000 baht, respondents had a level of opinion towards promoting democracy. Overall at a high level the respondents had opinions towards promoting democracy in general in Thai society. Basic values in the first place the second highest rank is the political upheaval and the democratic ideology Political development and the awareness of news.

2. Respondents had a level of opinion towards promoting Buddhist democracy. Overall at a high level the respondents had opinions towards promoting Buddhist democracy in Thai society. Consciousness In the first place the second highest rank is honesty. The prudence of justice sacrifices unity and keeping promises.

3. Buddhist way of promoting democracy believe in peaceful change that political change must always exist. Promote democratic knowledge in the family and public participation. Decentralization to local authorities to resolve urgent economic disparities and be the main agenda.

4. Suggestions for country administrators and those who are involved in promoting democracy must have leadership. Have a broad vision be honest transparent management adhere to the interests of the people as a principle and adhere to the principles of good governance, ethics, love and concern for people equally. The government should promote general democracy and Buddhist in Thai society by cultivating and creates public awareness for participation with a way of thinking and a democratic lifestyle.

Keywords: Supporting, Democracy

บทนำ

ประชาธิปไตยเป็นการให้อำนาจแก่ประชาชน หลักการสำคัญของระบอบการปกครองแบบประชาธิปไตย ได้แก่ อำนาจอธิปไตยเป็นของประชาชน เพื่อแสดงออกถึงอำนาจในการปกครองของประชาชนจะแสดงออกซึ่งการเป็นเจ้าของโดยใช้อำนาจในการเลือกตั้งผู้แทนของตนผ่านกระบวนการเลือกตั้งของประชาชนอย่างอิสระเสรี แบบลับ ทัวถึง และมีกำหนดเวลาที่แน่นอน ในพระพุทธศาสนาได้กล่าวถึงหลักอริปไตย 3 ประการ คือ หลักอิตตาริปไตย การเอาตนเป็นใหญ่ หลักโลกาธิปไตย การเอาโลกเป็นใหญ่ และหลักธรรมาธิปไตย การเอาหลักธรรมเป็นใหญ่ ซึ่งพระพุทธศาสนาได้มุ่งเน้นหลักธรรมาธิปไตยเป็นรูปแบบในการปกครองที่ดีที่สุด (Kovitwong Surawat, 2001) ประชาธิปไตยนั้นมีความหมายหลากหลายขึ้นอยู่กับมุมมองของนักคิด หรือผู้ศึกษาค้นคว้าและนำไปใช้ประโยชน์ ประชาธิปไตยแบบโดยมีผู้แทน หรือโดยอ้อม เป็นรูปแบบที่ใช้กันอยู่แพร่หลายในปัจจุบัน ทั้งนี้เพราะประชากรมีเป็นจำนวนมากที่จะต้องใช้สิทธิออกเสียงลงคะแนน สภาสังคม เศรษฐกิจ การเมืองซับซ้อน ถ้าผู้มีสิทธิเข้าร่วมประชุมโดยไม่ใช้แบบผู้แทนจะก่อให้เกิดปัญหาอุปสรรคเรื่องเวลา สถานที่ การตัดสินใจต่าง ๆ ลำช้า (Prasarn Thongpakdee, 2002)

โดยหลักการของประชาธิปไตยนั้น เน้นการมีส่วนร่วมในทางการเมืองการปกครองของประชาชน ศาสนาพุทธมีหลักการและวิธีการแบบประชาธิปไตยที่มีอยู่ในคำสอนของพระพุทธเจ้า คือ พระธรรมและวินัยที่พระองค์ทรงบัญญัติไว้ มิใช่ทฤษฎีทางการเมืองโดยตรงแบบตะวันตก พระพุทธศาสนามีการกำหนดสิทธิและหน้าที่ไว้อย่างชัดเจน เช่น การกำหนดบทบาทและหน้าที่ของสงฆ์ในการทำวัตรกรรม ทำด้วยสังฆัจฉวรรค คือ พระสงฆ์ 4 รูปขึ้นไป ได้แก่ การสวดปาฏิโมกข์ การทำวัตรจิตตุดกรรม ทำด้วยสังฆปัญจวรรค คือ พระสงฆ์ 5 รูปขึ้นไป ได้แก่ การกรานกฐิน นอกจากนั้นยังมีหลักเสรีภาพในการคิดในกาลามสูตร 10 ประการ เช่น อย่าเชื่อเพียงเพราะเล่าสืบกันมา หากจะเชื่อต้องใช้ปัญญาพิจารณา พระพุทธศาสนามีความเสมอภาคภายใต้พระธรรมวินัย บุคคลที่เป็นวรรณะกษัตริย์ พราหมณ์ แพศย์ ศูทร มาแต่เดิม รวมทั้งคนวรรณะต่ำกว่านั้น เช่นพวกจัณฑาล พวกปุกกุสะ และพวกทาส เมื่อเข้ามาอุปสมบทในพระพุทธศาสนาอย่างถูกต้องแล้ว มีความเท่าเทียมกัน คือปฏิบัติตามสิกขาบทเท่ากัน และเคารพกันตามลำดับอาวุโส คือผู้อุปสมบทภายหลังเคารพผู้อุปสมบทก่อน นอกจากนั้นยังมีเสรีภาพที่จะเดินทาง จะอยู่จำพรรษาวัดใดก็ได้เลือกปฏิบัติกรรมฐานข้อใด ถือธุดงค์วัตรข้อใดก็ได้ ส่วนการตัดสินใจตามพระวินัยทรงบัญญัติแล้วเป็นหน้าที่ของพระวินัยธรรม ซึ่งใช้หลักเสียงข้างมากเป็นเกณฑ์ตัดสิน เรียกว่า วิธิเยญยสิกา (Office of the Constitutional Court, 2014)

สังคมที่ดีต้องมีกติกา และคนในสังคมต้องรักษากติกานั้น มีความเสมอภาค คือ เท่าเทียมกัน กฎหมายได้รับความยุติธรรมจากกฎหมายเสมอหน้ากัน เพราะฉะนั้นความมีศีลและรักษาระเบียบวินัยเสมอกันจึงถือเป็นหลักสำคัญ ตัวอย่าง เช่น หลักทิสสามัญญตา คือ มีทิส หรือทักขิ มีความเห็นมีความเชื่อมั่น ยึดถือในหลักการ อุดมการณ์และอุดมคติที่ร่วมกันหรือสอดคล้องไปกันได้ คนในสังคมประชาธิปไตยนี้อย่างน้อยต้องมีความเห็นความเข้าใจและความเชื่อมั่นในหลักการประชาธิปไตยร่วมกัน เริ่มแต่ยอมรับระบอบการปกครองแบบประชาธิปไตย แล้วถ้าจะให้เป็ประชาธิปไตยที่ดีก็ต้องมีความรู้ความเข้าใจในเนื้อหาสาระของประชาธิปไตย ปัญหาวิกฤติความขัดแย้งทางการเมือง เศรษฐกิจและสังคมของประเทศไทย มาจากสถานะที่ประชาชนไทยส่วนใหญ่ยังไม่เข้าใจถึงสิทธิเสรีภาพ

และประชาธิปไตย เนื่องจากขาดการรับรู้ข่าวสาร ไม่ตื่นตัวที่จะเข้าไปมีส่วนร่วมในการสร้างประชาธิปไตยที่แท้จริง ดังนั้นการศึกษาการส่งเสริมประชาธิปไตยเชิงพุทธบูรณาการจะทำให้เข้าใจถึงการส่งเสริมประชาธิปไตยทั่วไป การส่งเสริมประชาธิปไตยเชิงพุทธ และแนวทางการส่งเสริมประชาธิปไตยเชิงพุทธในสังคมไทย ทั้งนี้เพื่อเป็นการพัฒนาประชาธิปไตยของประเทศไทย ให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมาย (Kamon Chadawattana, 2006)

เครื่องมือและวิธีการศึกษา

การศึกษาวิจัยเรื่อง “การส่งเสริมประชาธิปไตยเชิงพุทธบูรณาการ” เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Method) โดยการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) จากประชาชนภายในจังหวัดกรุงเทพมหานคร และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยการ ศึกษาค้นคว้าจากเอกสารที่เกี่ยวข้อง และการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) กับผู้ให้ข้อมูลที่สำคัญ (Key Informants) จากเจ้าหน้าที่ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการส่งเสริมประชาธิปไตย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ประชาชนที่มีอายุ 18 ปีขึ้นไป ที่มีสัญชาติไทย และอาศัยอยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 4,387,726 คน ข้อมูลจาก ศูนย์ข้อมูลกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2560

1.2 กลุ่มตัวอย่าง แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ประชาชนที่มีอายุ 18 ปีขึ้นไป ที่อาศัยอยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 4,387,726 คน ซึ่งได้จากการกำหนดขนาดกลุ่ม ตัวอย่างตามตารางของ เครซี่ แลเมอร์แกน ได้จำนวน 400 คน กลุ่มตัวอย่างที่ให้สัมภาษณ์ จำนวน 4 ท่าน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 แบบสอบถาม (Questionnaire) ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ อาชีพ และรายได้ต่อเดือน ตอนที่ 2 การส่งเสริมประชาธิปไตยทั่วไปและการส่งเสริมประชาธิปไตยเชิงพุทธ ประกอบด้วย การส่งเสริมประชาธิปไตยทั่วไป (1) การรับรู้ข่าวสาร (2) การพัฒนาทางการเมือง (3) การกล่อมเกลากิจการการเมือง (4) ค่านิยมพื้นฐาน และ (5) อุดมการณ์แบบประชาธิปไตย การส่งเสริมประชาธิปไตยเชิงพุทธ (1) ด้านทาน (2) ด้านศีล (3) ด้านบริจาค (4) ด้านอาชวะ (5) ด้านมัทวะ (6) ด้านตปะ (7) ด้านอักโกธะ (8) ด้านอวิหิงสา (9) ด้านขันติ (10) ด้านอวิโรธนะ ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะ

2.2 แบบสัมภาษณ์ (Interview Form) เป็นคำถามแบบปลายเปิด (Open ended Form) เพื่อให้ แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการส่งเสริมประชาธิปไตยเชิงพุทธบูรณาการ และข้อเสนอแนะ ได้อย่างอิสระ ได้แก่

ตอนที่ 1 ข้อมูลของผู้ให้สัมภาษณ์ ตอนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับการส่งเสริมประชาธิปไตยเชิงพุทธบูรณาการ

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บข้อมูลแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอนดังนี้

- 1) ทำการแจกแบบสอบถาม จำนวน 400 ชุด โดยแจกแบบสอบถามกับประชากรตามที่กำหนด
- 2) ทำการเก็บแบบสอบถามที่กลุ่มตัวอย่างทำการตอบเรียบร้อยแล้ว 3) ตรวจสอบความถูกต้อง ความครบถ้วนสมบูรณ์ แล้วไปวิเคราะห์ข้อมูล

การเก็บข้อมูลแบบสัมภาษณ์ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอนดังนี้

- 1) ผู้วิจัยได้นำหนังสือขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูล จากมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย นำเสนอสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง และสถาบันพระปกเกล้า เพื่อขออนุญาต เก็บข้อมูลการสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้ให้ข้อมูลหลัก 2) ทำการสัมภาษณ์ 3) นำข้อมูลจากการสัมภาษณ์ไปวิเคราะห์ข้อมูล

4. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

4.1 วิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถาม ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (percentage) ระดับการส่งเสริมประชาธิปไตยเชิงพุทธตามความคิดเห็นของประชาชน วิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เปรียบเทียบการส่งเสริมประชาธิปไตยเชิงพุทธตามความคิดเห็นของประชาชน โดยจำแนกปัจจัยส่วนบุคคล วิเคราะห์โดยการทดสอบค่า ที (t-test) และวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) เมื่อพบ มีความแตกต่าง จะทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe) ข้อเสนอแนะ ได้จากแบบสอบถามโดยจับกลุ่มคำตอบที่คล้ายคลึงกันหาค่าความถี่

4.2 วิเคราะห์ข้อมูลแบบสัมภาษณ์ ทำการวิเคราะห์ข้อมูลสัมภาษณ์ด้วยการจัดกลุ่ม คำตอบสรุปและตีความเกี่ยวกับการส่งเสริมประชาธิปไตยเชิงพุทธ อธิบายเป็นความเรียง การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสัมภาษณ์ จากแบบสอบถาม ปลายเปิด (Open-ended Questionnaire) และแบบสัมภาษณ์ วิเคราะห์โดยใช้เทคนิคการ วิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis Technique) ประกอบบริบท และประมวลผลเข้าด้วยกัน รวมทั้งใช้แนวคิดจากเอกสารและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาสนับสนุนในการวิเคราะห์เพื่อให้เห็นภาพรวม

ผลการศึกษา

1. ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิง มีอายุไม่เกิน 30 ปี มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีสถานภาพสมรส ประกอบอาชีพธุรกิจส่วนตัว และมีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 15,001 – 20,000 บาท และ 20,001 – 25,000 บาท

2. ระดับความคิดเห็นต่อการส่งเสริมประชาธิปไตยทั่วไป

ผลการวิเคราะห์พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อการส่งเสริมประชาธิปไตยทั่วไปในสังคมไทย โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อการส่งเสริมประชาธิปไตยทั่วไปในสังคมไทย ด้านค่านิยมพื้นฐาน อยู่ในอันดับแรก อันดับรองลงมาได้แก่ ด้านการกล่อมเกลากฎหมาย การเมือง และด้านอุดมการณ์แบบประชาธิปไตย ด้านการพัฒนาทางการเมือง และด้านการรับรู้ข่าวสาร ตามลำดับ เมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละด้าน พบว่า

2.1 ด้านการรับรู้ข่าวสาร ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อการส่งเสริมประชาธิปไตยทั่วไป ด้านการรับรู้ข่าวสาร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในเรื่องการรับรู้ข่าวสารทางการเมืองจากสื่อต่าง ๆ อยู่ในอันดับแรก

2.2 ด้านการพัฒนาทางการเมือง ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อการส่งเสริมประชาธิปไตยทั่วไป ด้านการพัฒนาทางการเมือง โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในเรื่องประชาชนควรเพิ่มการตรวจสอบการทำงานของภาครัฐ อยู่ในอันดับแรก

2.3 ด้านการกล่อมเกลากฎหมาย การเมือง ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อการส่งเสริมประชาธิปไตยทั่วไป ด้านการกล่อมเกลากฎหมาย การเมือง โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในเรื่องนักการเมืองควรพัฒนาตนให้เป็นผู้มีความสามารถ อยู่ในอันดับแรก

2.4 ด้านค่านิยมพื้นฐาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อการส่งเสริมประชาธิปไตยทั่วไป ด้านค่านิยมพื้นฐาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในเรื่องการเคารพสิทธิและเสรีภาพนับเป็นสิ่งสำคัญ อยู่ในอันดับแรก

2.5 ด้านอุดมการณ์แบบประชาธิปไตย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อการส่งเสริมประชาธิปไตยทั่วไป ด้านอุดมการณ์แบบประชาธิปไตย โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในเรื่องการเลือกตั้งที่บริสุทธิ์ยุติธรรมทำให้ได้ผู้แทนที่ถูกต้อง อยู่ในอันดับแรก

3. ระดับความคิดเห็นต่อการส่งเสริมประชาธิปไตยเชิงพุทธ

ผลการวิเคราะห์พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อการส่งเสริมประชาธิปไตยเชิงพุทธในสังคมไทย โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อการส่งเสริมประชาธิปไตยเชิงพุทธในสังคมไทย ด้านความมีจิตสำนึก (ด้านมัทวะ) อยู่ในอันดับแรก อันดับรองลงมาได้แก่ ด้านความสุจริต (ด้านศีล) ด้านความซื่อสัตย์ (ด้านอาชวะ) ด้านความรอบคอบ (ด้านอักโกธะ) ด้านความอดทน (ด้านขันติ) ด้านความยุติธรรม (ด้านอวิโรธนะ) ด้านความเสียสละ (ด้านปริจาคะ) ด้านความสามัคคี (ด้านทาน) และด้านรักษาสัญญา (ด้านตปะ) ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ตามลำดับ เมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละด้าน พบว่า

3.1 ด้านความสามัคคี (ด้านทาน) พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อการส่งเสริมประชาธิปไตยเชิงพุทธในสังคมไทย ด้านความสามัคคี (ด้านทาน) โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในเรื่องรัฐควรแบ่งปันให้คำปรึกษาประชาชนให้ได้รับประโยชน์ อยู่ในอันดับแรก

3.2 ด้านความสุจริต (ด้านศีล) พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อการส่งเสริมประชาธิปไตยเชิงพุทธในสังคมไทย ด้านความสุจริต (ด้านศีล) โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในเรื่องรัฐควรมีศีลในการบริหารงานส่งเสริมประชาธิปไตย อยู่ในอันดับแรก

3.3 ด้านความเสียสละ (ด้านปริจาคะ) พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อการส่งเสริมประชาธิปไตยเชิงพุทธในสังคมไทย ด้านความเสียสละ (ด้านปริจาคะ) โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในเรื่องรัฐควรพัฒนาตนให้เป็นผู้มีความสามารถในการปฏิบัติงาน อยู่ในอันดับแรก

3.4 ด้านความซื่อสัตย์ (ด้านอาชวะ) พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อการส่งเสริมประชาธิปไตยเชิงพุทธในสังคมไทย ด้านความซื่อสัตย์ (ด้านอาชวะ) โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในเรื่องรัฐควรให้บริการแก่ประชาชนทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน อยู่ในอันดับแรก

3.5 ด้านความมีจิตสำนึก (ด้านมัททวะ) พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อการส่งเสริมประชาธิปไตยเชิงพุทธในสังคมไทย ด้านความมีจิตสำนึก (ด้านมัททวะ) โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดย มีความคิดเห็นในเรื่องรัฐควรวางตนเป็นผู้มีเหตุผลในการส่งเสริมประชาธิปไตย อยู่ในอันดับแรก

3.6 ด้านรักษาสัญญา (ด้านตปะ) พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อการส่งเสริมประชาธิปไตยเชิงพุทธในสังคมไทย ด้านรักษาสัญญา (ด้านตปะ) โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในเรื่องรัฐควรปฏิบัติและพัฒนาตน อยู่ในอันดับแรก

3.7 ด้านความรอบคอบ (ด้านอักโกธะ) พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อการส่งเสริมประชาธิปไตยเชิงพุทธในสังคมไทย ด้านความรอบคอบ (ด้านอักโกธะ) โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในเรื่องรัฐควรแก้ปัญหาด้วยความสุขุมรอบคอบจนสำเร็จ ลุล่วง และเรื่องรัฐควรชี้แจงเหตุผลทำความเข้าใจหาทางแก้ปัญหา อยู่ในอันดับแรก

3.8 ด้านความกรุณา (ด้านอวิหิงสา) พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อการส่งเสริมประชาธิปไตยเชิงพุทธในสังคมไทย ด้านความกรุณา (ด้านอวิหิงสา) โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในเรื่องรัฐควรมีนุชยสัมพันธ์ในการส่งเสริมประชาธิปไตย อยู่ในอันดับแรก

3.9 ด้านความอดทน (ด้านขันติ) พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อการส่งเสริมประชาธิปไตยเชิงพุทธในสังคมไทย ด้านความอดทน (ด้านขันติ) โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในเรื่องรัฐควรรักษาผลประโยชน์ของประชาชนโดยส่วนรวม อยู่ในอันดับแรก

3.10 ด้านความยุติธรรม (ด้านอวิโรธนะ) พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อการส่งเสริมประชาธิปไตยเชิงพุทธในสังคมไทย ด้านความยุติธรรม (ด้านอวิโรธนะ) โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดย มีความคิดเห็นในเรื่องรัฐควรให้บริการแก่ประชาชนในการส่งเสริมประชาธิปไตย อยู่ในอันดับแรก

4. แนวทางการส่งเสริมประชาธิปไตยเชิงพุทธ

สังคมไทยมีลักษณะพลวัต มีวัฒนธรรมทางการเมืองที่ไม่สามารถตายอำนานิยมและอุปถัมภ์นิยาม ในสังคมไทยลงได้ จะด้วยการปฏิรูปกฎหมายหรือการบังคับใช้แก่ทุกฐานะทางสังคมอย่างเท่าเทียมกัน กระบวนการยุติธรรมที่เป็นความหวังยังไม่สามารถสร้างวัฒนธรรมความรับผิดชอบแก่ผู้มีอำนาจทางการเมือง

ดังนั้นจึงต้องแก้ที่โครงสร้างทางการเมืองที่ปล่อยให้มีการยึดกุมรัฐสภาและพรรคการเมือง ต้องแก้ที่โครงสร้างอำนาจ โดยการกระจายอำนาจให้งบประมาณท้องถิ่นมากกว่าส่วนกลาง ต้องมีการแก้ไขปัญหาความเหลื่อมล้ำทางเศรษฐกิจอย่างเร่งด่วนและให้เป็นวาระหลักของประเทศไทย มีนโยบายการแก้ไขในระดับโครงสร้างขั้นพื้นฐานทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง โดยเฉพาะปัญหาการกระจายรายได้ที่ไม่เป็นธรรม ซึ่งนำมาสู่ปัญหาความเหลื่อมล้ำ และเป็นปัญหาความขัดแย้งที่ฝังรากลึกในสังคมไทย ควรมีมาตรการทางกฎหมายหรือนโยบายที่ลดความเหลื่อมล้ำในรูปแบบต่างๆ เพื่อสร้างความเป็นธรรมในสังคมให้มากขึ้น

สรุปผลการศึกษา

1. ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิง มีอายุไม่เกิน 30 ปี มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีสถานภาพสมรส ประกอบอาชีพธุรกิจส่วนตัว และมีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 15,001 – 20,000 บาท และ 20,001 – 25,000 บาท ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อการส่งเสริมประชาธิปไตยทั่วไป โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อการส่งเสริมประชาธิปไตย ทั่วไป ด้านค่านิยมพื้นฐาน อยู่ในอันดับแรก

2. ระดับความคิดเห็นต่อการส่งเสริมประชาธิปไตยทั่วไป ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อการส่งเสริมประชาธิปไตยทั่วไปในสังคมไทย โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อการส่งเสริมประชาธิปไตยทั่วไปในสังคมไทย ด้านค่านิยมพื้นฐาน อยู่ในอันดับแรก

3. ระดับความคิดเห็นต่อการส่งเสริมประชาธิปไตยเชิงพุทธ ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อการส่งเสริมประชาธิปไตยเชิงพุทธในสังคมไทย โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อการส่งเสริมประชาธิปไตยเชิงพุทธในสังคมไทย ด้านความมีจิตสำนึก (ด้านมัทวะ) อยู่ในอันดับแรก

4. แนวทางการส่งเสริมประชาธิปไตยเชิงพุทธ เชื่อในการเปลี่ยนแปลงโดยสันติว่าการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองจะต้องมีอยู่เสมอ ควรส่งเสริมความรู้ทางด้านประชาธิปไตยในครอบครัว และการมีส่วนร่วมของประชาชน กระจายอำนาจให้ท้องถิ่นเพื่อแก้ไขปัญหาความเหลื่อมล้ำทางเศรษฐกิจอย่างเร่งด่วน

อภิปรายผลการวิจัย

1. ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อการส่งเสริมประชาธิปไตยทั่วไปในสังคมไทย โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้ตอบแบบสอบถามคิดว่าการส่งเสริมประชาธิปไตยทั่วไปในสังคมไทย ควรฝึกเน้นให้ประชาชนมีความเคารพสิทธิและเสรีภาพซึ่งกันและกันเสมอ ภาครัฐมี

การจัดการเลือกตั้งที่บริสุทธิ์ยุติธรรม เพื่อให้ได้ผู้แทนที่ดี มีคุณธรรม อีกทั้งภาครัฐควรมีการบริหารประเทศที่โปร่งใสตรวจสอบได้ ทุกคนควรเคารพในความคิดเห็นของผู้อื่น นอกจากนี้ นักการเมืองควรมีการพัฒนาตนเองให้เป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถในการแก้ไขปัญหาของประชาชนโดยไม่มุ่งหวังประโยชน์ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ (Office of the Constitutional Court, 2014) กล่าวว่า ประชาธิปไตย คือ การให้เสรีภาพแก่ประชาชนให้มีความเท่าเทียมกัน โดยมนุษย์ทุกคนเกิดมาต้องมีเสรีภาพ หากไม่ยึดหลักความเท่าเทียมกัน และไม่มีเสรีภาพในความเป็นมนุษย์ ก็จะไม่จัดว่าเป็นประชาธิปไตยอย่างสมบูรณ์

2. ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อการส่งเสริมประชาธิปไตยเชิงพุทธในสังคมไทยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้ตอบแบบสอบถามคิดว่าการส่งเสริมประชาธิปไตยเชิงพุทธในสังคมไทย ภาครัฐควรให้ความสำคัญ หรือปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุจริตในการส่งเสริมประชาธิปไตย มีความซื่อสัตย์ซื่อตรงต่อหน้าที่ ให้บริการแก่ประชาชนอย่างเท่าเทียมกัน ไม่มุ่งหวังผลประโยชน์ และยึดผลประโยชน์ประชาชนเป็นที่ตั้ง นอกจากนี้ ภาครัฐควรพัฒนาตนให้เป็นผู้มีความสามารถในการปฏิบัติงาน เพื่อให้การบริหารประเทศเกิดประสิทธิภาพมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ พระพรหมคุณาภรณ์ (Phra Phrom Kunaporn, 1997) กล่าวว่า นักปกครองโดยทั่วไป ควรปฏิบัติภารกิจโดยสุจริต มีความจริงใจ ไม่หลอกลวงประชาชน ถือประโยชน์สุขของรัฐและราษฎรเป็นที่ตั้ง เสียสละความสุข สำนัญ ตลอดจนชีวิตของตน เพื่อประโยชน์สุขของประชาชน และความสงบเรียบร้อยของบ้านเมือง

3. ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีเพศ อายุ และสถานภาพต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการส่งเสริมประชาธิปไตยทั่วไป และเชิงพุทธในสังคมไทยไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากประชาชนมีการตื่นตัวในเรื่องประชาธิปไตยมากขึ้นไม่จำกัดเฉพาะเพศ อายุ หรือสถานภาพอีกต่อไป จึงทำให้ทุกเพศ ทุกวัย และไม่่ว่าจะโสด หรือสมรสมีความคิดเห็นต่อการส่งเสริมประชาธิปไตยทั่วไป และเชิงพุทธในสังคมไทยไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ภาณุพล ภูเขา (ภาณุพล ภูเขา, 2554) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ทศพิธราชธรรมกับการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบล: ศึกษาเฉพาะกรณีองค์การบริหารส่วนตำบลบางเพรียง อำเภอบางบ่อ จังหวัดสมุทรปราการ พบว่า ประชาชนที่มีเพศ และอายุต่างกัน มีทศพิธราชธรรมกับการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบางเพรียง อำเภอบางบ่อ จังหวัดสมุทรปราการ โดยรวมไม่แตกต่างกัน

4. จากผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการส่งเสริมประชาธิปไตยทั่วไป และเชิงพุทธในสังคมไทยแตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากสังคมทุกวันนี้ได้มีความคิดเห็นที่แตกแยก มีการแบ่งชนชน มีการแบ่งระดับการศึกษา และนอกจากนี้ ผู้ที่มีการศึกษาอาชีพ และรายได้ต่อเดือนต่างกัน ย่อมมองโลก มีแนวความคิด มีอุดมการณ์ มีค่านิยม และเป้าหมายต่อสิ่งต่างๆ แตกต่างกัน จึงทำให้ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการส่งเสริมประชาธิปไตยทั่วไป และเชิงพุทธในสังคมไทยแตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ภาณุพล ภูเขา (ภาณุพล ภูเขา, 2554) ที่ได้ศึกษาเรื่อง “ทศพิธราชธรรม กับการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบล: ศึกษาเฉพาะกรณีองค์การบริหารส่วนตำบลบางเพรียง อำเภอบางบ่อ จังหวัดสมุทรปราการ พบว่า ประชาชนที่มีระดับการศึกษา

ต่างกัน มีทศพิธราชธรรมกับการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบางเพรียง อำเภอบางปะ
จังหวัดสมุทรปราการ โดยรวมแตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1 ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการส่งเสริมประชาธิปไตยเชิงพุทธในสังคมไทย ต้องมีภาวะผู้นำ
มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีความซื่อสัตย์ บริหารงานโปร่งใส ยึดผลประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก และยึด
หลักธรรมาภิบาล

1.2 ผู้บริหารต้องมีจรรยาบรรณ ปฏิบัติต่อประชาชนอย่างเท่าเทียมกัน มีทักษะในการ
ทำงานร่วมกับผู้อื่น ประสานงาน และช่วยเหลือประชาชน มีความมุ่งมั่น ขยัน อดทน เสียสละ เห็น
ความสำคัญของประชาชน มีความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนเอง และต้องการให้ประเทศชาติ
เกิดความเจริญก้าวหน้า

1.3 ภาครัฐควรส่งเสริมประชาธิปไตยเชิงพุทธในสังคมไทย โดยเน้นในเชิงเนื้อหามากกว่า
การให้ความรู้ความเข้าใจในเชิงรูปแบบ เพราะการพัฒนาระบบประชาธิปไตยไม่ได้อยู่ที่รูปแบบหรือ
โครงสร้าง แต่อยู่ที่การปลูกฝัง และสร้างจิตสำนึกให้ประชาชนได้มีส่วนร่วม และวิถีการดำเนินชีวิตที่เป็น
ประชาธิปไตย

1.4 ภาครัฐควรมีการรณรงค์เผยแพร่เกี่ยวกับการส่งเสริมประชาธิปไตยเชิงพุทธใน
สังคมไทยผ่านสื่อ เพราะสังคมปัจจุบันเป็นสังคมแห่งข้อมูลข่าวสาร จึงง่ายที่เสริมสร้างความรู้ โดย
รูปแบบของรายการควรมุ่งเน้นให้เข้าใจง่าย ไม่น่าเบื่อหน่าย และสามารถกระตุ้นให้ประชาชนเข้าไปมี
ส่วนร่วมได้อย่างกว้างขวาง

2. ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

2.1 ภาครัฐและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องควรจัดกิจกรรมในการนำหลักพระพุทธศาสนามาใช้ใน
การส่งเสริมประชาธิปไตยอย่างต่อเนื่องเพื่อให้ความรู้แก่ประชาชน ส่งเสริมให้ประชาชนได้มีส่วนร่วมใน
การนำหลักพระพุทธศาสนาใช้ในการส่งเสริมประชาธิปไตย และควรศึกษาหลักธรรมให้เข้าใจถ่องแท้

2.2 ควรมีผู้รับผิดชอบและส่งเสริมการนำหลักพระพุทธศาสนาใช้ในการส่งเสริม
ประชาธิปไตย ส่งเสริมความเข้าใจอย่างแท้จริง และนำแนวคิดทางศาสนาไปส่งเสริมการเมือง

2.3 ควรมีการส่งเสริมจัดกิจกรรม ประชาสัมพันธ์ให้เห็นประโยชน์และเพิ่มงบประมาณใน
การส่งเสริมประชาธิปไตย ทุกภาคส่วนต้องร่วมมือช่วยกันให้ประสบความสำเร็จ รณรงค์และ
ประชาสัมพันธ์ให้ทุกคนที่อยู่ร่วมกันในสังคม มีความสามัคคี และจริงใจต่อกัน อยู่ด้วยกันเหมือนพี่น้อง
ใช้เหตุผลมากกว่าอารมณ์

3. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

3.1 ควรทำการศึกษาการพัฒนาส่งเสริมประชาธิปไตยจากกลุ่มประชากรที่เป็นกลุ่มเฉพาะ
มากขึ้น เช่น กลุ่มอาชีพอิสระ กลุ่มผู้ใช้แรงงาน กลุ่มเกษตรกร เป็นต้น เพื่อตอบสนองความต้องการ
ส่งเสริมประชาธิปไตยของกลุ่มต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

3.2 ควรศึกษาการวางแผนกลยุทธ์การพัฒนาประชาธิปไตยจาก จุดแข็ง จุดอ่อน ปัญหา และอุปสรรคในการส่งเสริมประชาธิปไตย เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาประชาธิปไตย

3.3 ควรทำการศึกษาการวิธีการส่งเสริมประชาธิปไตยในโรงเรียน และสถานศึกษา เพื่อให้เด็ก และเยาวชนได้เข้าใจถึงหลัก และวิธีการในการปกครองระบอบประชาธิปไตย เพื่อนำไปปรับใช้ในชีวิตประจำวัน

References

- Carol Weiss. (1996). *Principles of Organization*. New York: Harcourt Brace World.
- Charles Blattberg. (2000). *From Pluralist to Patriotic Politics: Putting Practice First*. Oxford: Oxford University Press.
- Kamon Chadawattana. (2006). *People Management and Work according to the principles of the Buddha*. Bangkok: Chaba Plubiching Work.
- Mueller Kosecoff. (1998). *Organization Behavior*. London: SAGE Publication, Inc.,
- Panupol phuha. (2011). *Dosit Dhamma and Administration of Subdistrict Administration Organization: Case Study Bang Phriang Subdistrict Administrative Organization, Bang Bo District, Samut Prakan Province. Master of Buddhist Thesis*. Graduate School: Mahachulalongkornrajavidyalaya University.
- Phra Phrom Kunaporn. (1997). *Life Statute*. Bangkok: National Buddhism Office.
- Prasarn Thongpakdee. (2002). *Principles of governance*. Bangkok: Dhurakij Pundit University.
- Kovitwong Surawat. (2001). *State of Political Science and Politics*. Bangkok: Lamp Publishing.
- Office of the Constitutional Court. (2014). *Constitutional Court and democratic development in the state law system. Including academic articles of the Constitutional Court Office*. Bangkok: Office of the Constitutional Court.

ความสัมพันธ์ระหว่างสภาวะของภาวะผู้นำกับจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนตามการรับรู้ของครู
ของโรงเรียนในสังกัด สพฐ.ในเขตอำเภอเมืองฉะเชิงเทรา จังหวัดฉะเชิงเทรา

The Relation between Leadership states and Ethics of School Administrators for
Teachers' Perception at School in Mueng District, under The Cha-Choeng-Sao
Primary Educational
Administration Service Area Office 1

Received : April 19, 2019

Revised : May 23, 2019

Accepted : June 30, 2019

พรหมพิริยะ พนาสนธิ¹

Phromphiriya Phanason

กรปภา เจริญชันษา²

Korpapa Charoenchan

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่องนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาวะของผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 เฉพาะอำเภอเมืองฉะเชิงเทรา จังหวัดฉะเชิงเทรา 2) เพื่อศึกษาจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 เฉพาะอำเภอเมืองฉะเชิงเทรา จังหวัดฉะเชิงเทรา 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสภาวะของผู้นำ กับจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 เฉพาะอำเภอเมืองฉะเชิงเทรา จังหวัดฉะเชิงเทรา ตามการรับรู้ของข้าราชการครู กลุ่มตัวอย่างคือข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทราเขต1 ในอำเภอเมืองฯ โดยสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multistage Random Sampling) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 210 คน โดยการสุ่มโรงเรียนในชั้นแรก หลังจากนั้นสุ่มชั้นที่สองโดยสุ่มข้าราชการครูอย่างเป็นสัดส่วนตามจำนวนครูของโรงเรียนจากที่สุ่มได้ในชั้นแรก เครื่องมือในการวิจัยได้แก่ แบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ทดสอบสมมติฐานโดยการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสภาวะของภาวะผู้นำ (ตัวแปร X) กับจริยธรรมของผู้บริหาร (ตัวแปร Y) ของสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู โดยใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient)

ผลการศึกษาพบว่า

1.ระดับพฤติกรรมด้านสภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนที่สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 เฉพาะที่อยู่ในเขตอำเภอเมืองฉะเชิงเทรา โดยรวมอยู่ในระดับมาก

¹ อาจารย์ประจำสาขาวิชาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

² อาจารย์ประจำสาขาวิชาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

2.ระดับพฤติกรรมด้านจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนที่สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 เฉพาะที่อยู่ในเขตอำเภอเมืองฉะเชิงเทรา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

3.สหสัมพันธ์ระหว่างสภาวะของภาวะผู้นำกับจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนตามการรับรู้ของครู ของโรงเรียนในสังกัด สพฐ.ในเขตอำเภอเมืองฉะเชิงเทรา จังหวัดฉะเชิงเทรา ในภาพรวมมีความสัมพันธ์ในระดับสูง ทางบวก ($r_{xy} = 0.885$) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 เมื่อพิจารณาในรายละเอียดถึงความสัมพันธ์รายคู่ระหว่างสภาวะของภาวะผู้นำกับจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนตามการรับรู้ของครู พบว่าระดับความสัมพันธ์รายข้อของสภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์กับจริยธรรมของผู้บริหารรายข้อตามการรับรู้ของครูเกือบทุกคู่อยู่ในระดับสูงทางบวก ยกเว้น 3 คู่ที่มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางทางบวก คือ 1) การมีหลักในการทำงาน กับ การครองคน ($r_{xy} = .696$) 2) การมีความยืนหยัดในการแก้ไขปัญหา กับ การครองตน ($r_{xy} = .671$) และ 3) การมีความยืนหยัดในการแก้ไขปัญหา กับ การครองคน ($r_{xy} = .683$)

คำสำคัญ : ความสัมพันธ์ สภาวะผู้นำ และ สภาวะจริยธรรม

Abstract

This research have three objectives 1) to study the state of school administrators' leadership for teachers' perception at school in Mueng District, under The Cha-Choeng-Sao Primary Educational Administration Service Area Office 1 2) to study of school administrators' ethics for teachers' perception at school in Mueng District, under The Cha-Choeng-Sao Primary Educational Administration Service Area Office 1 3) to study the relation between state of leaderships and ethics of school administrator for teachers' perception at school in Mueng District, under The Cha-Choeng-Sao Primary Educational Administration Service Area Office 1. The sample was 210 teachers who were selected by multistage random sampling, which the first step selected the schools in Mueng District and the second step selected teachers as proportion in each school . The tool was 5 rating scale questionnaire. The data were analyzed by frequency percentage mean and standard deviation. The hypothesis were tested by Pearson Product Moment Correlation Coefficient.

The results reveal that :

1.The state of administrators' leadership, who were in Mueng District under The Cha-Choeng-Sao Primary Educational Administration Service Area Office 1, were at high level in overall.

2. The administrators' ethics, who were in Mueng District under The Cha-Choeng-Sao Primary Educational Administration Service Area Office 1, were at high level in overall.

3. The correlation between leadership and ethic of school administrators, who were in Mueng District under The Cha-Choeng-Sao Primary Educational Administration Service Area Office 1, were positive at high level for .01 significant. When we considered in every pairs, found that the most correlation pairs between leadership and ethic were positive at high level except 3 pairs were positive at moderates which were working principle and mankind, insistence for problem solving and dominance, insistence for problem solving and mankind.

Keywords : Correlation, State of leadership and State of ethic

1. บทนำ

การบริหารโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพนั้น มักขึ้นกับลักษณะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนเป็นสำคัญ ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องมีภาวะผู้นำและการใช้อำนาจของผู้บริหารจะทำให้เกิดอิทธิพลที่ทำให้บุคลากรยินยอมทำตามความต้องการของตนหรือไม่นั้นจะนำไปสู่ คุณภาพของสถานศึกษา กล่าวคือ คุณภาพของสถานศึกษาขึ้นอยู่กับกระบวนการบริหารภายในสถานศึกษาที่ผู้บริหารต้องแสดงบทบาทความเป็นผู้นำและทำงานร่วมกับบุคลากร ได้อย่างเหมาะสม

การที่ผู้บริหารสามารถแสดงบทบาทได้เหมาะสมจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำที่ดี ทำให้ภาวะผู้นำเป็นทักษะที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารในการดำเนินการบริหารจัดการศึกษาเนื่องจากเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่เป็นตัวบ่งชี้ความสำเร็จหรือความล้มเหลวของโรงเรียน ผู้นำจึงควรมีบทบาทในการเป็นผู้รับรู้ ผู้ประสานงาน สนับสนุนอำนวยความสะดวกเพื่อให้สมาชิกในหน่วยงานได้ใช้ความสามารถของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด ลิเคอร์ท (Likert.1961,อ้างถึงใน สุมาพร ทำทอง, 2554 : 2) ประสิทธิภาพของโรงเรียนอาจจะพิจารณาได้จากความพึงพอใจของสมาชิกในโรงเรียนนั้น ๆ โดยเฉพาะครูที่อยู่ใต้การบังคับบัญชา ทำให้ผู้บริหารจะต้องทำหน้าที่เป็นผู้นำ กล่าวคือ ต้องเป็นตัวอย่างในด้านพฤติกรรมและเป็นผู้กำหนดพฤติกรรมของบุคลากรในโรงเรียน การที่บุคคลหนึ่งมีศิลปะที่สามารถโน้มน้าวให้บุคคลหนึ่งหรือหลายคน ได้แสดงพฤติกรรมของตนเองตามที่ผู้นำประสงค์ ภายใต้อำนาจการโน้มน้าวเพื่อให้บรรลุไปตามเป้าหมายของส่วนรวมหรือของผู้นำได้อย่างไม่มีเงื่อนไข (สันติ บุญภิรมณ์, 2552 : 230) และเป็นการใช้อำนาจต่อบุคคลอื่นเพื่อให้ได้ความสำเร็จขององค์กรนั่นเอง

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ได้กำหนดเป็นหลักการว่า หน้าที่หลักของโรงเรียนผู้บริหารคือการบริหารโรงเรียนทั้ง 4 ด้านคือ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป สิ่งที่ผู้บริหารจะต้องให้ความสำคัญ ซึ่งเป็นตัวแปรสำคัญนั้นขึ้นอยู่กับพฤติกรรมของผู้บริหารในเรื่องการใช้อำนาจของผู้บริหาร ซึ่งอำนาจการบริหารนี้จะเกิดขึ้นได้ต้องได้รับการยอมรับจากครูซึ่งอยู่ภายใต้การบังคับบัญชา และการยอมรับนี้จะเกิดขึ้นจากความจริงใจของครูได้หรือไม่ ผู้บริหารจะต้องเป็นผู้ที่มีภาวะผู้นำและจริยธรรมที่ดี ดังนั้นปัจจัยด้านภาวะผู้นำและด้านจริยธรรมในการบริหารงานของตัวผู้บริหารเองจึงเป็นตัวแปรสำคัญที่สอดคล้อง และเกี่ยวข้องกับงานโรงเรียนที่สุด ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะทำให้เกิดประสิทธิผลต่อโรงเรียน ในแนวความคิดที่ว่าโรงเรียนจะมีประสิทธิผลหรือไม่ มักจะพิจารณาที่ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนซึ่งผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเป็นเพียงส่วนหนึ่งเท่านั้น เพราะประสิทธิผลของโรงเรียนยังมีด้านอื่น ๆ ที่สำคัญอีกหลายประการ เช่นการมีส่วนร่วมกับชุมชน การสร้างให้นักเรียนสามารถคิดวิเคราะห์โดยใช้เหตุผลได้ การปลูกฝังคุณธรรมและจริยธรรมให้กับนักเรียน ซึ่งสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ล้วนเป็นภาพสะท้อนมาจากผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน โดยเฉพาะในด้านภาวะผู้นำ และจริยธรรมเพราะเป็นสิ่งที่สังเกตได้โดยตรง

นอกจากการคำนึงถึงปัจจัยที่ทำให้โรงเรียนแล้วมีประสิทธิภาพ การจัดการศึกษายังต้องคำนึงถึงการแก้ปัญหาสังคมและการพัฒนาประเทศ ซึ่งสถานศึกษา หรือโรงเรียน เป็นสถานที่สำคัญในการพัฒนาคนให้ออกไปสู่สังคมอย่างมีคุณภาพทั้งด้านความรู้ คุณธรรม และจริยธรรม ดังนั้นผู้บริหารการศึกษา อันได้แก่ ครูใหญ่ อาจารย์ใหญ่ ผู้อำนวยการ อธิการบดี และครูในสถาบันการศึกษาต่าง ๆ จะต้องช่วยกันอบรมสั่งสอนศิษย์ในสถาบันการศึกษาให้เป็นผู้มีความรู้และคุณธรรมอย่างเต็มใจ เสียสละ

และโดยเฉพาะผู้บริหารการศึกษาต้องระลึกอยู่เสมอว่า “สอนคนอื่นอย่างไร ต้องทำให้ได้อย่างนั้น” นั่นคือ ผู้บริหารการศึกษาทุกคนจะต้องยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรม ทำตนเป็นแบบอย่างคนอื่นทั้งในเวลาราชการและนอกเวลาราชการ

ดังนั้น ผู้บริหารในฐานะผู้นำของโรงเรียนที่มีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ เป็นผู้มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในกระบวนการบริหารจัดการทางการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพของคนให้เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณค่าเพื่อเป็นกำลังในการพัฒนาชาติบ้านเมือง ดังนั้นผู้บริหารจึงต้องเป็นผู้ที่มีคุณสมบัติหรือมีคุณลักษณะเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงานทุกคน โดยเฉพาะต้องมีคุณธรรมในการปฏิบัติตน ปฏิบัติงาน และปฏิบัติต่อเพื่อนร่วมงาน เพื่อที่จะพัฒนาโรงเรียนเป็นสู่เป้าหมายที่ต้องการได้ ซึ่งเป็นไปตามแนวคิดของ (อมรา เล็กเริงสินธุ์, 2542: 1) ที่กล่าวว่า ผู้บริหารที่มีคุณภาพ คือบุคคลที่มีความรู้ มีความสามารถ มีทักษะ มีความชำนาญการ มีประสบการณ์ มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล แต่ที่เหนือสิ่งอื่นใด คือ ความมีคุณธรรมในจิตใจ และมีจริยธรรมที่น่าเลื่อมใสศรัทธา ซึ่งคุณธรรมจริยธรรมถือเป็นคุณสมบัติอันสำคัญที่จะเป็นส่วนเสริมให้ผู้บริหารนั้นสามารถครองตน ครองคน และครองงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกณฑ์มาตรฐานผู้บริหารการศึกษา พ.ศ. 2540 ในมาตรฐานที่ 8 ยังระบุให้ผู้บริหารต้องปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีหน้าที่แนะนำ ตักเตือน ควบคุม กำกับ ดูแลบุคลากรในองค์กร ต้องประพฤติเป็นแบบอย่างที่ดีในทุก ๆ ด้าน เช่น ด้านคุณธรรม จริยธรรม ความยุติธรรม และบุคลิกภาพ ซึ่งจะส่งผลต่อการยอมรับของบุคลากร ทำให้เกิดความเชื่อถือศรัทธาต่อการบริหารงาน การเป็นแบบอย่างที่ดีของผู้บริหารคือการเป็นผู้มี จริยธรรมดี นั่นเอง (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2542: 22)

จากที่ได้กล่าวมานี้จะเห็นได้ว่า ทั้งภาวะผู้นำและพฤติกรรมทางด้านจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนมีความสำคัญต่อการบริหารการศึกษาอันจะส่งผลถึงครู และนักเรียนในโรงเรียน ที่จะนำไปใช้เป็นแบบอย่างในการดำรงชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข ซึ่งจะส่งผลไปสู่การพัฒนาประเทศชาติต่อไป ทั้งนี้จากผลการศึกษาของ (สมใจ เขียวสด, 2534: 26 – 27) ได้ข้อสรุปเป็นแนวทางพฤติกรรมคุณธรรม และจริยธรรมสำหรับผู้บริหารว่า ผู้บริหารควรมีพฤติกรรมจริยธรรมที่พึงประสงค์ตามหลักธรรมคำสอนขององค์สมเด็จพระสัมมาสัมพุทธเจ้า เป็นหลักธรรมที่ใช้ในการครองตน ครองคน และครองงาน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ประกอบด้วยโรงเรียนในสังกัดใน 4 อำเภอ คือ อำเภอเมืองฯ อำเภอบ้านโพธิ์ อำเภอบางปะกง และอำเภอบางน้ำเปรี้ยว มีโรงเรียนในสังกัดจำนวน 142 โรงเรียน ประกอบด้วย โรงเรียนขนาดใหญ่ ขนาดเล็ก และโรงเรียนขยายโอกาสโดยโรงเรียนในเขตอำเภอเมืองฯ ภายใต้สังกัด สพฐ.มีจำนวน 37 โรงเรียน มีครูผู้ทำหน้าที่สอนจำนวน 444 คน นักเรียนจำนวน 12,537 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1, 2559) ซึ่งพื้นที่ของอำเภอเมืองฉะเชิงเทรา เป็นพื้นที่ที่มีทั้งสภาพที่เป็นเมือง ชนบทกึ่งเมือง และพื้นที่ชนบท เนื่องจากเป็นจังหวัดที่ห่างจากกรุงเทพมหานครเพียง 60 กม. และบางส่วนยังมีสภาพเป็นพื้นที่ที่ถูกจัดให้เป็นเขตอุตสาหกรรม ดังนั้นจึงน่าสนใจที่จะศึกษาว่าในพื้นที่ลักษณะเช่นนี้ผู้บริหารโรงเรียนสภาวะผู้นำและจริยธรรมในการบริหารโรงเรียนเป็นแบบใด และทั้งปัจจัยด้านสภาวะผู้นำ กับปัจจัยด้านจริยธรรมมีความสัมพันธ์กันหรือไม่อย่างไร

ด้วยเหตุผลและความสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสภาวะภาวะผู้นำ กับปัจจัยด้านจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาจะเชิงเทรา เขต 1 ในเขตพื้นที่อำเภอเมืองฉะเชิงเทรา ซึ่งผลการวิจัยจะเป็นข้อมูลที่เป็นประโยชน์สำหรับผู้บริหารโรงเรียนที่จะนำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาโรงเรียน ให้มีการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน และผู้เรียนให้มีคุณลักษณะตามความมุ่งหวังของสังคมต่อไป

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ ดังนี้

- 2.1 เพื่อศึกษาสภาวะของผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเชิงเทรา เขตเฉพาะอำเภอเมืองฉะเชิงเทรา จังหวัดฉะเชิงเทรา
- 2.2 เพื่อศึกษาจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเชิงเทรา เขต 1 เฉพาะอำเภอเมืองฉะเชิงเทรา จังหวัดฉะเชิงเทรา
- 2.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสภาวะของผู้นำ กับจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนตามการรับรู้ของข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเชิงเทรา เขต 1 เฉพาะอำเภอเมืองฉะเชิงเทรา จังหวัดฉะเชิงเทรา

3. สมมติฐานการวิจัย

สภาวะของผู้นำ กับจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเชิงเทรา เขต 1 เฉพาะอำเภอเมืองฉะเชิงเทรา จังหวัดฉะเชิงเทรา ตามการรับรู้ของข้าราชการครู มีความสัมพันธ์ในระดับสูงทางบวก

4. ขอบเขตการวิจัย

4.1 ขอบเขตของเนื้อหา

ผู้วิจัยมุ่งศึกษาเกี่ยวกับสภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเชิงเทรา เขต 1 เฉพาะอำเภอเมืองฉะเชิงเทรา ตามแนวคิดของเซอร์ จิโอวานนี (Sergiovanni) ดังนี้ 1) ความจำเป็นพื้นฐาน 2) การมองการณ์ไกล 3) การมีหลักการ 4) การมีหลักในการทำงาน 5) การมีหลักในการปกครอง 6) การมีเป้าหมายในการทำงาน 7) มีการวางแผน 8) การมีความยืดหยุ่น 9) การมีหลักในการบริหารคน 10) การมีความรักต่อองค์กร และสำหรับขอบเขตด้านจริยธรรม ผู้วิจัยใช้ข้อสรุปของ (สมใจ เขียวสด, 2534 : 26 – 27) ซึ่งได้ข้อสรุปเป็นแนวทางพฤติกรรมคุณธรรมและจริยธรรมสำหรับผู้บริหารว่า ผู้บริหารควรมีพฤติกรรมจริยธรรมที่พึงประสงค์ตามหลักธรรมคำสอนขององค์สมเด็จพระสัมมาสัมพุทธเจ้า เป็นหลักธรรมที่ใช้ในการครองตน ครองคน และครองงาน

4.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

4.2.1 ประชากรที่ใช้ศึกษาครั้งนี้ได้แก่ ได้แก่ ครูผู้สอนของโรงเรียนในเขตอำเภอเมืองฉะเชิงเทรา ที่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเชิงเทรา เขต 1 จำนวน 444 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเชิงเทรา เขต 1, 2559)

4.2.2 กลุ่มตัวอย่าง สุ่มโดยวิธี การสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multistage Random Sampling) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 210 คน ซึ่งใช้หลักการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากตารางของ เคอร์ซีและมอแกน (Krejcie & Morgan, 1970: 608) โดยการสุ่มโรงเรียนในชั้นแรก หลังจากนั้นสุ่มชั้นที่สองโดยสุ่มข้าราชการครูอย่างเป็นสัดส่วนตามจำนวนครูของโรงเรียนจากที่สุ่มได้ในชั้นแรก

4.3 ตัวแปรที่ศึกษา

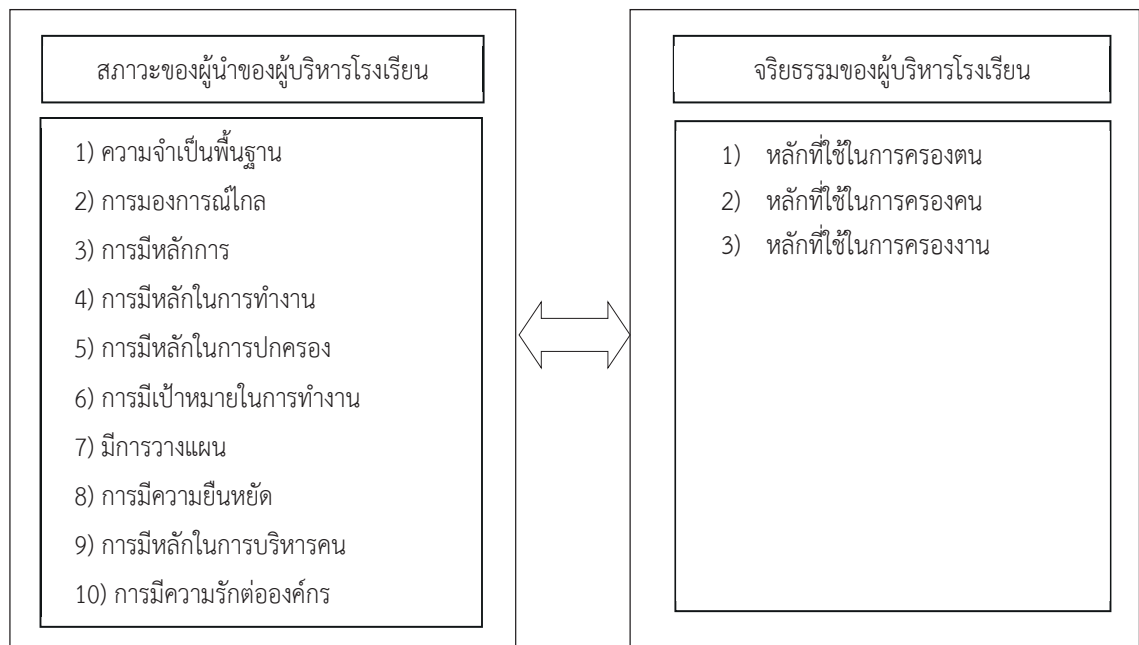
ตัวแปรที่ศึกษาประกอบด้วย 2 ตัวแปรคือ

4.3.1 ตัวแปรที่ 1 คือ สภาพภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 เฉพาะอำเภอเมืองฉะเชิงเทรา ประกอบด้วย 10 คุณลักษณะ คือ 1) ความจำเป็นพื้นฐาน 2) การมองการณ์ไกล 3) การมีหลักการ 4) การมีหลักในการทำงาน 5) การมีหลักในการปกครอง 6) การมีเป้าหมายในการทำงาน 7) มีการวางแผน 8) การมีความยับยั้ง 9) การมีหลักในการบริหารคน 10) การมีความรักต่อองค์กร

4.3.2 ตัวแปรที่ 2 คือ จริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 เฉพาะอำเภอเมืองฉะเชิงเทรา ประกอบด้วย 3 คุณลักษณะคือ หลักธรรมที่ใช้ในการครองตน ครองคน และครองงาน

5. กรอบแนวคิดการวิจัย

ในการวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสภาวะของผู้นำ กับจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 เฉพาะอำเภอเมืองฉะเชิงเทรา จังหวัดฉะเชิงเทรา สามารถเขียนเป็นแผนภาพได้ ดังนี้



แผนภาพ 1 : กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

6. วิธีดำเนินการวิจัย

6.1 เครื่องมือการวิจัย ใช้แบบสอบถามแบบตอบตามรายการ (Checklist) และแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 48 ข้อ โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ตอนคือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 4 ข้อ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัด สพฐ. อ.เมืองฉะเชิงเทรา จำนวน 40 ข้อ

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัด สพฐ. อ.เมืองฉะเชิงเทรา จำนวน 40 ข้อ

6.2 การวิเคราะห์ข้อมูล

6.2.1 วิเคราะห์สถานภาพผู้ตอบแบบสอบถามโดยการหาความถี่ (frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

6.2.2 วิเคราะห์ความคิดเห็นของข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัด สพฐ. อ.เมืองฉะเชิงเทรา ด้านสภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน และด้านจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

6.2.3 ทดสอบสมมติฐานถึงความสัมพันธ์ระหว่างด้านสภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน และด้านจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนในโรงเรียนสังกัด สพฐ. อ.เมืองฉะเชิงเทรา โดยใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient)

6.3 สถิติในการวิจัย ประกอบด้วย

6.3.1 สถิติในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ คือ 1) ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC) 2) สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach Coefficient)

6.3.2 สถิติพรรณนา คือ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

6.3.3 สถิติในการทดสอบสมมติฐาน คือ สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient)

7. ผลของการวิจัย

7.1 ระดับพฤติกรรมด้านสภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนที่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 เฉพาะที่อยู่ในเขตอำเภอเมืองฉะเชิงเทรา โดยรวมอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมากทั้งหมด โดยสามารถเรียงลำดับ สามลำดับแรกได้ดังนี้ 1) การมีหลักการในการบริหารคน 2) การมีความยืดหยุ่นในการแก้ไขปัญหา และ 3) ความจำเป็นขั้นพื้นฐาน และด้านที่น้อยที่สุดคือ การมีการวางแผน

7.2 ระดับพฤติกรรมด้านจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนที่สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 เฉพาะที่อยู่ในเขตอำเภอเมืองฉะเชิงเทรา ในภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณารายด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมากทั้งหมด สามารถเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยได้ดังนี้ 1) ด้านการครองงาน ด้านการครองคน และ 3) ด้านการครองตน

7.3 สหสัมพันธ์ระหว่างสภาวะของภาวะผู้นำกับจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนตามการรับรู้ของครู ของโรงเรียนในสังกัด สพฐ.ในเขตอำเภอเมืองฉะเชิงเทรา จังหวัดฉะเชิงเทรา ในภาพรวมมีความสัมพันธ์ในระดับสูงทางบวก ($r_{xy} = 0.885$) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 เมื่อพิจารณาในรายละเอียดถึงความสัมพันธ์รายข้อระหว่างสภาวะของภาวะผู้นำกับจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนตามการรับรู้ของครู พบว่าระดับความสัมพันธ์รายข้อของสภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์กับจริยธรรมของผู้บริหารรายข้อตามการรับรู้ของครูเกือบทุกข้ออยู่ในระดับสูงทางบวก ยกเว้น 3 ข้อที่มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางทางบวก คือ 1) การมีหลักในการทำงาน กับ การครองคน ($r_{xy} = .696$) 2) การมีความยับยั้งในการแก้ไขปัญหา กับ การครองตน ($r_{xy} = .671$) และ 3) การมีความยับยั้งในการแก้ไขปัญหา กับ การครองคน ($r_{xy} = .683$) แสดงว่าสมมติฐานที่ตั้งไว้ว่า สภาวะของผู้นำ กับ จริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 เฉพาะอำเภอเมืองฉะเชิงเทรา จังหวัดฉะเชิงเทรา ตามการรับรู้ของข้าราชการครู มีความสัมพันธ์ในระดับสูงทางบวกเป็นจริง

8. อภิปรายผล

จากผลการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างสภาวะของภาวะผู้นำกับจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนตามการรับรู้ของครู ของโรงเรียนในสังกัด สพฐ.ในเขตอำเภอเมืองฉะเชิงเทรา จังหวัดฉะเชิงเทรา ผู้วิจัยพบประเด็นที่ควรนำมาอภิปรายดังนี้

8.1 จากผลการวิจัยพบว่า ระดับพฤติกรรมสภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนที่สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 เฉพาะที่อยู่ในเขตอำเภอเมืองฉะเชิงเทรา โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมากทั้งหมด ผลการวิจัยนี้ แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารของโรงเรียนในสังกัด สพฐ.ที่ปฏิบัติราชการในเขตอำเภอเมืองฉะเชิงเทรา เห็นว่าการที่จะบริหารโรงเรียนให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ สภาวะผู้นำของตนเองมีส่วนสำคัญที่จะทำให้ครูผู้สอนที่อยู่ภายใต้การบังคับบัญชาให้การยอมรับ และถ้าครูผู้สอนให้การยอมรับแล้วการมีส่วนร่วมของครูและความร่วมแรงร่วมใจในการปฏิบัติงานให้บรรลุผลจะเกิดขึ้นตามมา ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าในสภาวะสังคมปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วโดยเฉพาะในเขตอำเภอเมืองฉะเชิงเทราซึ่งมีสภาพกึ่งเมืองกึ่งชนบท ทำให้ผู้บริหารโรงเรียนส่วนใหญ่ตระหนักถึงความจริงในข้อนี้ ประกอบกับ กระทรวงศึกษาธิการในปัจจุบันให้ความสำคัญกับการพัฒนาการศึกษาให้เป็นไปตามเป้าหมายของฝ่ายการเมือง จึงจัดให้มีการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนอย่างต่อเนื่องและประเด็นภาวะผู้นำมักเป็นเรื่องที่ถูกกล่าวถึงบ่อยครั้งจึงส่งผลให้ผู้บริหารโรงเรียนในสังกัด สพฐ.ในเขตอำเภอเมืองฉะเชิงเทราให้ความสนใจกับการพัฒนาตนเองซึ่งรวมถึงการพัฒนาคุณลักษณะของผู้นำด้วย ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับผลการวิจัยของ (กฤติยา ใจหลัก, 2551: 108) ได้ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของข้าราชการครู ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพังงา ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามความคิดเห็นของข้าราชการครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพังงา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ (ดารุณี พิพัฒน์ผลและคณะ, 2552: 21-23) ได้ศึกษาภาวะผู้นำของ

ผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี โดยภาพรวม ครูมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก

สำหรับการวิจัยของ ดารุณี พิพัฒน์ผล และคณะ (2552) ซึ่งศึกษาในพื้นที่จังหวัดปทุมธานีในปี พ.ศ.2551 เมื่อเปรียบเทียบกับผลงานวิจัยฉบับนี้ ซึ่งศึกษาในปี 2561 จะพบว่าเป็นไปในทิศทางเดียวกัน โดยจังหวัดปทุมธานี เกิดการเปลี่ยนแปลงทางด้านสภาวะแวดล้อมก่อนจังหวัดฉะเชิงเทรา เพราะจังหวัดปทุมธานีอยู่ใกล้กรุงเทพฯ มากกว่า ซึ่งกรุงเทพฯ เป็นศูนย์กลางของทุกด้าน ดังนั้นผลการวิจัยฉบับนี้จึงเป็นเครื่องยืนยันได้ว่า เมื่อสภาวะแวดล้อมเกิดการพัฒนามีความเป็นเมืองมากขึ้น ผู้บริหารโรงเรียนจะให้ความสำคัญกับการพัฒนาสภาวะผู้นำของตนเองมากขึ้นตามไปด้วย

8.2 ผลจากการทดสอบความสัมพันธ์โดยใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันระหว่างสภาวะผู้นำกับจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนตามการรับรู้ของครู ของโรงเรียนในสังกัด สพฐ.ในเขตอำเภอเมืองฉะเชิงเทรา จังหวัดฉะเชิงเทรา พบว่า

8.2.1 ความสัมพันธ์ระหว่างสภาวะผู้นำกับจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนตามการรับรู้ของครู มีความสัมพันธ์ในระดับสูงทางบวก ทั้งในภาพรวมและรายคู่ตามประเด็นย่อย ยกเว้นสามคู่ตามประเด็นย่อยที่มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางทางบวก ซึ่งคือความสัมพันธ์ระหว่างการมีหลักในการทำงานกับการครองคน การมีความยึดหยัดในการแก้ไขปัญหากับการครองตน และการมีความยืนหยัดในการแก้ไขปัญหากับการครองคน ทั้งนี้เนื่องจากความสัมพันธ์ในภาพรวมและรายคู่ตามประเด็นย่อยส่วนใหญ่เกิดขึ้นเนื่องจากผู้บริหารโรงเรียนที่ปฏิบัติราชการอยู่ในเขตพื้นที่เมืองกึ่งชนบทที่มีความตระหนักถึงการพัฒนาตนเองเพื่อความสำเร็จของงาน และยังได้รับการสนับสนุนทั้งจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาที่ตนเองสังกัดอยู่ และกระทรวงศึกษาธิการทำให้ผู้บริหารส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับสภาวะผู้นำของตนเองแล้ว ยังให้ความสำคัญกับจริยธรรมตามหลักการของพุทธศาสนาตามไปด้วย ทำให้เกิดภาพปรากฏว่าเมื่อผู้บริหารโรงเรียนมีสภาวะผู้นำตามแนวคิดของ เซอร์จิโอวานนี (Sergiovanni, 1982) สูงขึ้นแล้วจริยธรรมตามแนวทางศาสนาพุทธจึงสูงตามไปด้วยประกอบกับผู้บริหารโรงเรียนเกือบทุกคนนับถือศาสนาพุทธจึงไม่เป็นการยากที่จะปรับเปลี่ยนตนเองในด้านจริยธรรมตามหลักการของพุทธศาสนา โดยผู้นำจะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ปฏิภาณไหวพริบดี มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีการมองการณ์ไกล การมีหลักการ เป้าหมาย และวางแผนในการทำงาน การมีหลักการและหลักในการบริหารคน การมีการยืนหยัดต่อสู้กับปัญหาที่เกิดขึ้น และเป็นบุคคลที่มีความรักต่อองค์กร สิ่งเหล่านี้มีผลทำให้ครูผู้สอนมีการรับรู้ต่อพฤติกรรมผู้บริหารโรงเรียนที่ดีทั้งในด้าน การครองตน การครองคน และการครองงาน สอดคล้องแนวคิดของ (พระราชวรมุณี (ประยูร ญัตโต), 2528: 12 – 13) ที่กล่าวถึงจริยธรรม ว่า หมายถึง การดำเนินชีวิต ความเป็นอยู่ การยังชีวิตให้เป็น การครองชีวิต การใช้ชีวิต การเคลื่อนไหวของชีวิต ทุกแง่ ทุกด้านทั้งด้านที่เกี่ยวกับตนเอง เกี่ยวกับบุคคลรอบข้าง และเกี่ยวกับภาระหน้าที่ กล่าวคือ ทั้งด้านส่วนตัว ด้านสังคม ด้านอารมณ์ ด้านจิต ด้านปัญญาอย่างถูกต้อง

8.2.2 ความสัมพันธ์ระหว่างสภาวะผู้นำกับจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนตามการรับรู้ของครู รายคู่ตามประเด็นย่อย 3 คู่ ที่มีระดับความสัมพันธ์ในระดับปานกลางทางบวก คือ 1) การยืนหยัดในการแก้ไขปัญหา กับ การครองตน 2) การยืนหยัดในการแก้ไขปัญหา กับ การครองคน และ 3) การมีหลักในการทำงาน กับ การครองคน การที่ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านความสัมพันธ์ของประเด็น

ย่อย 3 คู่ออกมาแตกต่างจากประเด็นย่อยรายคู่อื่น ๆ อาจเนื่องจากเป็นเพราะว่าเมื่อพิจารณาปัจจัยทางด้านสภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนคือ การยืนหยัดในการแก้ไขปัญหา กับการมีหลักในการทำงาน ซึ่งทั้งสองประเด็นนี้มีลักษณะเป็นนามธรรมสูงกว่าประเด็นอื่น ๆ ถ้าครูผู้สอนคนใดต้องปฏิบัติงานโดยไม่มีโอกาสได้ใกล้ชิดกับผู้บริหารโรงเรียนอาจทำให้ครูผู้สอนคนนั้นไม่สามารถสังเกตพฤติกรรมของผู้บริหารได้ชัดเจน ส่งผลให้เมื่อตอบแบบสอบถามจึงให้ค่าน้ำหนักอยู่ในระดับปานกลาง หรือน้อย เมื่อถูกนำไปหาความสัมพันธ์กับจริยธรรมของผู้บริหารในด้านการครองตนและการครองคนซึ่งส่วนใหญ่ใช้หลักศาสนาเป็นหลักในการปฏิบัติซึ่งรับรู้ถึงพฤติกรรมได้ยากในบางกรณี เช่น

ปัจจัยด้านการครองตน ถ้าผู้บริหารโรงเรียนใช้หลักคุณธรรม ๔ ประการ (ขรวาธธรรม) ที่เป็นหลักธรรมสำหรับการเป็นขรวาธที่ถือว่าเป็นผู้มีจริยธรรมในระดับที่คนในสังคมยอมรับ ซึ่งหลักธรรมนี้มีองค์ประกอบ ๔ ประการ คือ **สัจจะ** การพูดจริงทำจริง จนเป็นที่ยอมรับของบุคคลรอบข้าง **ทมะ** การข่มใจ มีสติพิจารณาดูความโลภ ความโกรธ และความหลงที่เกิดขึ้นภายใน และพยายามข่มใจไว้ไม่ให้ประพฤติล่วงในทางทุจริตผิดศีลธรรม อันจะสร้างความเดือดร้อนให้กับตนเองและผู้อื่น **ขันติ** มีความอดทนต่อสิ่งชั่วร้าย ปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้น ไม่ให้ประพฤติล่วงไปในทางทุจริตผิดศีลธรรม **จาคะ** ละวางความชั่ว สละประโยชน์ส่วนตน เพื่อประโยชน์ของส่วนรวม ชุมชน สังคม ประเทศชาติ และอุทิศเวลาให้กับราชการ ลักษณะเช่นนี้ครูผู้สอนที่ไม่ใกล้ชิดกับผู้บริหารเพียงพออาจรับรู้ได้ไม่ถ่องแท้หรือตีความได้แตกต่างออกจากกัน โดยตีความพฤติกรรมที่สังเกตได้ไม่เป็นไปในทางเดียวกันสำหรับผู้ที่มีความสังเกตหรือผู้ที่ไม่ใกล้ชิดเพียงพอ

ปัจจัยด้านการครองคน ถ้าผู้บริหารโรงเรียนใช้พรหมวิหาร ๔ ซึ่งเป็นหลักธรรมในการครองใจคน โดยพฤติกรรมที่สามารถรับรู้ได้คือ การให้ความรักความเมตตา การช่วยเหลือสนับสนุนให้ครูผู้สอนสามารถพัฒนาตนเองได้อย่างเต็มศักยภาพเพื่อให้ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่อย่างทุ่มเท เต็มความสามารถ การตัดสินใจดำเนินการต่าง ๆ โดยมุ่งประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นกับนักเรียน สังคม และประเทศชาติเป็นสำคัญ การจัดกิจกรรมสร้างเสริมให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาทักษะต่าง ๆ ตลอดจนนิสสัยที่ถูกต้องตึงาม ให้แก่ครูและศิษย์อย่างต่อเนื่อง และเสมอภาค การไม่กระทำความผิดปฏิบัติต่อความเจริญ ทางกาย สติปัญญา จิตใจ อารมณ์ สังคมของครูและศิษย์ การไม่เคยเรียกรับหรือยอมรับผลประโยชน์จากการใช้ตำแหน่งหน้าที่โดยมิชอบ มีความซื่อสัตย์และรับผิดชอบต่อผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาและนักเรียน ลักษณะพฤติกรรมเช่นนี้นอกจากถูกตีความที่แตกต่างกันแล้ว ยังอาจตีความได้ไม่ตรงกับความเป็นจริงถ้าบุคคลนั้นขาดความเกี่ยวข้องอย่างใกล้ชิดเพียงพอ เช่นเดียวกับปัจจัยด้านการครองตน

จากเหตุผลทั้งหมดที่กล่าวถึงแล้วนั้นอาจเป็นสาเหตุที่ทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างสภาวะผู้นำกับจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนตามการรับรู้ของครู ตามประเด็นย่อยทั้ง 3 คู่มีความสัมพันธ์ต่ำกว่าความสัมพันธ์ของประเด็นย่อยคู่อื่น ๆ

9. ข้อเสนอแนะ

9.1 ข้อเสนอแนะที่นำไปใช้ปฏิบัติ

จากผลการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างสภาวะของภาวะผู้นำกับจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนตามการรับรู้ของครู ของโรงเรียนในสังกัด สพฐ.ในเขตอำเภอเมืองฉะเชิงเทรา จังหวัดฉะเชิงเทรา มีประเด็นที่นำมาเป็นข้อเสนอแนะได้ดังนี้

9.1.1 จากผลการวิจัย ฉบับนี้ทำให้ทราบว่าในการบริหารสถานศึกษาถ้าผู้อำนวยการสถานศึกษามีภาวะผู้นำที่ดีโดยผู้บริหารตระหนักว่าภาวะผู้นำของตนเองนี้จะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษาที่ตนเองรับผิดชอบ จะส่งผลให้ผู้นำเหล่านี้ก็มักจะมีจริยธรรมตามหลักศาสนาพุทธติดมาไปด้วย เนื่องจากจริยธรรมตามแนวทางศาสนาพุทธนั้นเป็นสิ่งคนไทยส่วนใหญ่ทราบดีเพราะได้รับการอบรมบ่มเพาะมาตั้งแต่ยังเป็นเด็กตามรากฐานวัฒนธรรมไทย ซึ่งหลักทั้งสองประการนี้จะส่งผลต่อการบริหารสถานศึกษาเพราะการที่ผู้ใต้บังคับบัญชาจะเต็มใจมีส่วนร่วม และร่วมแรงร่วมใจกันปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถ ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเป็นผู้ที่มีภาวะผู้นำและจริยธรรมที่ดี กล่าวคือต้องระมัดระวังในการใช้อำนาจหน้าที่ของตนอย่างมีจริยธรรม การแสดงทัศนคติหรือการตัดสินใจต่าง ๆ ของผู้บริหารสถานศึกษาก็ดี จะต้องทำให้ทุกคนเห็นว่าตั้งอยู่บนพื้นฐานของความมีเหตุผลของจริยธรรม สิ่งที่น่าคิด พูดและทำล้วนต้องสอดคล้องกัน ทุกคนจึงเต็มใจที่จะปฏิบัติตาม การใช้อำนาจการทำให้ (coercive power) ฟังหลักเสียงให้มากที่สุดและเป็นทางเลือกสุดท้ายเมื่อหมดวิธีอื่นแล้ว เพราะมีผลเสียมากกว่าและไม่นำไปสู่การสร้างวินัยตนเองหรือการเคารพตนเองของผู้นั้นแต่อย่างใด ดังนั้นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ควรให้ความสำคัญต่อความสัมพันธ์ของสภาวะผู้นำกับจริยธรรมตามหลักพุทธศาสนา โดยการจัดการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา ควบคู่กับการกำหนดเป็นนโยบาย ให้โรงเรียนต่าง ๆ ที่อยู่ในความรับผิดชอบของตนปฏิบัติ และควรมีการเสริมแรงโดยจัดให้มีการมอบรางวัลให้กับผู้บริหารสถานศึกษาดีเด่นประจำปีในเรื่องนี้

9.1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดกิจกรรมภายในโรงเรียนเพื่อส่งเสริมจริยธรรมให้กับครูและนักเรียนอย่างต่อเนื่องเพื่อสร้างความตระหนักให้กับครูและนักเรียนในเรื่องการกระทำตัวให้เป็นผู้ที่ได้รับการยอมรับจากสังคมรอบข้างว่าผู้ที่เป็นที่ความงามที่ควรให้เกียรติและยกย่อง และเมื่อหลังจากที่สมาชิกของสถานศึกษาเป็นผู้มีจริยธรรมที่ดีแล้วค่อยๆส่งเสริมเพิ่มเติมในด้านภาวะผู้นำให้กับสมาชิกทุกคนของสถานศึกษา ซึ่งไม่น่าจะเป็นการยากเพราะปัจจัยด้านจริยธรรมกับสภาวะผู้นำนั้นจากผลการวิจัยทำให้ทราบว่ามีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูง ซึ่งหมายความว่าเมื่อปัจจัยหนึ่งเปลี่ยนแปลงดีขึ้นอีกปัจจัยหนึ่งก็จะเปลี่ยนแปลงดีขึ้นตามไปด้วย ดังนั้นถ้าผู้บริหารโรงเรียนเห็นความสำคัญของสองปัจจัยนี้ ถ้าสามารถหาวิธีการที่ทำให้ปัจจัยหนึ่งดีขึ้นอีกปัจจัยหนึ่งเพียงแต่กระตุ้นก็จะสามารถดีขึ้นได้โดยไม่ยาก

9.2 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

9.2.1 ควรมีการศึกษาปัจจัยด้านสภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาว่าจะส่งผลต่อการจัดการสอนของครูผู้สอนที่อยู่ใต้บังคับบัญชา

9.2.1 ควรมีการศึกษาปัจจัยด้านจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาว่าจะส่งผลต่อการจัดการสอนของครูผู้สอนที่อยู่ใต้บังคับบัญชา

9.2.3 ควรมีการศึกษาเชิงลึกเพื่อหารูปแบบการเสริมสร้างสภาวะผู้นำให้กับผู้บริหาร
สถานศึกษา/ครูผู้สอนที่สังกัดในสำนักงานพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

9.2.4 ควรมีการศึกษาเชิงลึกเพื่อหารูปแบบการเสริมสร้างจริยธรรมให้กับผู้บริหาร
สถานศึกษา/ครูผู้สอนที่สังกัดในสำนักงานพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

เอกสารอ้างอิง

- กฤติยา ใจหลัก พริตซ์เจอร์ลด์. (2551). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของข้าราชการครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพังงา*. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- กมล ภูประเสริฐ.(2544). *การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา*. กรุงเทพมหานคร : อินโนกราฟฟิกส์.
- คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.สำนักงาน.(2548). *คู่มือการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์การศาสนา.
- ชูศรี วงศ์รัตน์.(2553). *เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย*. พิมพ์ครั้งที่ 2. นนทบุรี: ไทยเนรมิตกิจอินเตอร์โพรเกรสซีฟ จำกัด.
- บุญชม ศรีสะอาด.(2545). *การวิจัยเบื้องต้น ฉบับปรับปรุงใหม่*. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพมหานคร : สุวีริยาสาส์น.
- ดารุณี พิพัฒน์ผล และคณะ. (2552). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี. วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์*. 3(3): 21-23.
- พระราชวรมนี. (ประยุทธ์ ปยุตโต). (2528). *พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม*. กรุงเทพมหานคร: มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- สมใจ เขียวสด. (2534). *คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้ผลิตผู้บริหารการศึกษา และผู้บังคับบัญชาผู้บริหารสถานศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร*. กรุงเทพมหานคร: วิทยาลัยครูธนบุรี.
- สุมาพร ทำทอง.(2554). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนตามทัศนะของครูผู้สอนโรงเรียนในกลุ่มวิภาวดี สังกัดกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา*. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- สันติ บุญภิรมย์.(2552). *หลักการบริหารการศึกษา*. กรุงเทพมหานคร: บัค พอยท์.
- อมรา เล็กเริงสินธุ์. (2542). *คุณธรรมจริยธรรมสำหรับผู้บริหาร*. กรุงเทพมหานคร: เสมาธรรม.

ทุนทางสังคมกับการจัดการการท่องเที่ยวด้านวัฒนธรรมของชุมชนไทย-จีน
บ้านชากแง้ว จังหวัดชลบุรี

Social Capital and Heritage Tourism Management
of Ban Chak Ngeao, Chon Buri Province

Received : May 10, 2019

Revised : May 29, 2019

Accepted : June 30, 2019

พุทธิดา มากพูน¹

Puthida Makpoon

บทคัดย่อ

การศึกษาเรื่อง ทุนทางสังคมกับการจัดการการท่องเที่ยวด้านวัฒนธรรมชุมชนไทย-จีนบ้านชากแง้ว จังหวัดชลบุรี มีวัตถุประสงค์ คือ (1) เพื่อศึกษาทุนทางสังคมที่ปรากฏในชุมชนไทย-จีน บ้านชากแง้ว จังหวัดชลบุรี (2) เพื่อถอดบทเรียนทุนทางสังคมกับการจัดการการท่องเที่ยวด้านวัฒนธรรมของชุมชนไทย-จีน บ้านชากแง้ว จังหวัดชลบุรี ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพแบบภาคสนาม เครื่องมือวิจัยที่ใช้วิจัย คือ การสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ 15 คน และการสังเกตการณ์แบบไม่มีส่วนร่วม โดยมีการวิจัยเชิงเอกสาร (Documentary Research) ซึ่งเป็นการสืบค้นโดยอาศัยเอกสารเบื้องต้น

ผลการวิจัยพบว่า

(1) เพื่อศึกษาทุนทางสังคมที่ปรากฏในชุมชนไทย-จีน บ้านชากแง้ว จังหวัดชลบุรี พบว่า ชุมชนยังคงรักษาวินัยชีวิต วัฒนธรรมประเพณีและภูมิปัญญาของชุมชน รูปแบบสถาปัตยกรรมที่เป็นเอกลักษณ์ ชุมชนมีความรักความสามัคคีและรักษามรดกทางวัฒนธรรมอัตลักษณ์ชีวิตในชุมชนให้คงอยู่ ชุมชนมีการมีการพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน จนทำให้เกิดการอยู่ร่วมกันได้อย่างสงบสุข เป็นความสัมพันธ์ของชุมชนต้นแบบที่ควรค่าแก่การศึกษาและเรียนรู้

(2) เพื่อถอดบทเรียนทุนทางสังคมกับการจัดการการท่องเที่ยวด้านวัฒนธรรมของชุมชนไทย-จีน บ้านชากแง้ว จังหวัดชลบุรี การศึกษาถอดบทเรียนจากชุมชนไทย-จีนบ้านชากแง้ว พบองค์ความรู้ 5 มิติสำคัญในการจัดการการท่องเที่ยวด้านวัฒนธรรมของชุมชน ได้แก่ มิติด้านกายภาพ มิติด้านสังคม มิติด้านจิตใจ มิติด้านปัญญา มิติด้านผู้นำ

คำสำคัญ : การจัดการท่องเที่ยวด้านวัฒนธรรม, ทุนทางสังคม, ถอดบทเรียนชุมชนต้นแบบ, ชุมชนไทย-จีน บ้านชากแง้ว

¹ นักศึกษาหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาพุทธจิตวิทยา คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

Abstract

This qualitative research (fieldwork) focusing on the Social Capital and Heritage Tourism Management Of Ban Chak Ngaeo, Chon Buri Province. The objectives this research are (1) to study social capital in Thai-Chinese community Of Ban Chak Ngaeo, Chon Buri Province. (2) to study the causes of social capital and heritage tourism management Of Ban Chak Ngaeo, Chon Buri. The instruments is studying documentaries and in-depth interview of 15 key informants including non-participatory observation.

Findings were as follows

1. to study social capital in Thai-Chinese community Of Ban Chak Ngaeo, Chon Buri Province. The results showed that the community still maintains its lifestyle. Culture and traditions of the community. Unique architectural style. The community has a love for harmony and preserves the cultural identity of life in the community. The community has a dependence on each other. It makes the coexistence in peace. It is a relationship of the prototype community that values education and learning.

2. to study the causes of social capital and heritage tourism management Of Ban Chak Ngaeo, Chon Buri. Knowledge learned from Ban Chak Ngaeo community found the key 5 dimensional knowledge, including the physical dimension, social dimension, psychic dimension, Intellectual dimension and leadership dimension.

Keywords: Cultural Tourism, Ban Chak Ngaeo, social capital, causes study

1. บทนำ

การท่องเที่ยวเป็นอุตสาหกรรมที่มีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ รัฐบาลจึงให้ความสำคัญ ภารกิจด้านการท่องเที่ยว จึงเป็นภารกิจที่ถูกผสมกลมกลืนไปกับการพัฒนาประเทศในทุกมิติ ดังนั้นการกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาของประเทศต่าง ๆ จึงได้มีการบูรณาการงานด้านการท่องเที่ยวเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาเศรษฐกิจ

ประเทศไทยได้ตระหนักถึงความสำคัญของการท่องเที่ยวในฐานะเป็นกลไกหลักในการช่วยรักษาเสถียรภาพและขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศ โดยคณะกรรมการนโยบายการท่องเที่ยวแห่งชาติได้จัดทำแผนพัฒนาการท่องเที่ยวแห่งชาติ ฉบับที่ 2 เพื่อเป็นแผนหลักในการพัฒนาการท่องเที่ยวของประเทศ โดยมีวิสัยทัศน์การท่องเที่ยวไทย คือ “ประเทศไทยเป็นแหล่งท่องเที่ยวคุณภาพชั้นนำของโลก ที่เติบโตอย่างมีดุลยภาพบนพื้นฐานความเป็นไทย เพื่อส่งเสริมการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม และกระจายรายได้สู่ประชาชนทุกภาคส่วนอย่างยั่งยืน” ส่งเสริมความยั่งยืนทั้งในเชิงวัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อม ใช้ “วิถีไทย” เป็นตัวนำสร้างเอกลักษณ์และส่งเสริมประสบการณ์ท่องเที่ยวที่มีคุณค่า รวมทั้งปลูกกระแสให้คนไทยนิยมไทย ภูมิใจในความเป็นไทย และดำรงไว้ซึ่งวิถีไทย เห็นคุณค่าใน ประเพณี และวัฒนธรรมอันงดงามของไทย

ใจความสำคัญในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 คือ กำหนดเป้าหมายยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาประเทศในระยะ 5 ปี ซึ่งจะเป็นแผนที่มีความสำคัญในการวางรากฐานการพัฒนาประเทศไปสู่สังคมที่มีความสุขอย่างมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน สอดคล้องตามยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ที่เป็นกรอบการพัฒนาประเทศในระยะยาว รัฐบาลมีนโยบายในการสร้างความมั่นคงและเข้มแข็งให้กับระบบเศรษฐกิจของประเทศ ครอบคลุมถึงการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ สร้างความมั่นคง มั่งคั่งทางเศรษฐกิจ และสังคมของประเทศ มุ่งสู่ความ “มั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน” ในอนาคต รวมทั้งมุ่งเน้นให้ “คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา” สร้างความมั่นคงของชาติ พัฒนาคนทุกวัยให้เป็น คนดี คนเก่ง มีศักยภาพ และความคิดสร้างสรรค์ ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญในการเพิ่มศักยภาพการแข่งขันทั้งในภาคการผลิตและภาคบริการ เพื่อสร้างความเข้มแข็ง มีคุณธรรมจริยธรรม มีจิตสำนึกรับผิดชอบต่อส่วนรวมนำไปสู่การสร้างสังคมที่พึงปรารถนา รวมถึงมีจิตอนุรักษ์ รักษา ฟื้นฟู และใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างถูกต้องและเหมาะสม

ในปัจจุบันรัฐบาลได้เปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมมากขึ้น โดยการเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนจึงเป็นการสร้างการมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง สนับสนุนทุนทางสังคมของชุมชนที่มีอยู่แต่เดิม โดยใช้รูปแบบกระบวนการการมีส่วนร่วมของประชาชนและใช้ชุมชนทรัพยากรชุมชนเป็นฐานในการพัฒนาชุมชนอย่างยั่งยืน พร้อมทั้งหาแนวทางที่เหมาะสมต่อการพัฒนาในท้องถิ่นต่อไป ทุนทางสังคมนี้ คือ พลังที่จะขับเคลื่อนชุมชนต่าง ๆ ให้มีความสามารถในการเพิ่มมูลค่าและทุนทางสังคมให้กับชุมชนตนเองมากขึ้น ผ่านกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และนำไปสู่กระบวนการจัดการความรู้ มีความเท่าทันต่อปัญหาและมีความสามารถในการจัดการกับปัญหาได้ และที่สุดสามารถพึ่งพาตนเองได้อย่างยั่งยืน

ชุมชนไทย-จีน บ้านขากแง้ว เป็นชุมชนคนไทยเชื้อสายจีนแต่จิวที่อาศัยอยู่ในพื้นที่ บ้านขากแง้ว การค้าที่เคยเจริญรุ่งเรืองมาก่อน คนจีนแต่จิวที่อพยพย้ายเข้ามาอยู่บริเวณบ้านขากแง้ว ได้นำวัฒนธรรม อาหาร ประเพณี และวิถีชีวิตของคนจีนมาผสมผสานกับวิถีชีวิตของคนไทย เกิดเป็นวิถีชีวิต

ชุมชนไทย-จีน จากอดีตจนถึงปัจจุบันชุมชนไทย-จีน บ้านชากแง้ว ยังคงรักษาประเพณี วัฒนธรรม และวิถีชีวิตชุมชน ได้อย่างสมบูรณ์ ควรค่าแก่การอนุรักษ์และเรียนรู้วิถีชีวิตที่ดั้งเดิมของชุมชน

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาที่กล่าวมาข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจศึกษาทุนทางสังคมที่ปรากฏในชุมชน วิถีคิดและการปฏิบัติของคนในชุมชน การให้ความหมายการจัดการชุมชน เพื่อสนับสนุนการท่องเที่ยวด้านวัฒนธรรม ซึ่งจะอธิบายถึงความเป็นมา ความหมายของแนวคิดเกี่ยวกับทุนทางสังคมและการท่องเที่ยวด้านวัฒนธรรม เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติและนำไปสู่การพัฒนาการจัดการท่องเที่ยวด้านวัฒนธรรมอย่างมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมการท่องเที่ยวของชุมชนบนพื้นฐานการพัฒนาทุนทางสังคมที่มีอยู่ในชุมชน ให้มีความยั่งยืนมั่นคงมากยิ่งขึ้น ตลอดจนสร้างความสนใจให้เกิดขึ้นแก่สังคมสืบต่อไป

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาทุนทางสังคมที่ปรากฏในชุมชนไทย-จีน บ้านชากแง้ว จังหวัดชลบุรี
2. เพื่อถอดบทเรียนทุนทางสังคมกับการจัดการการท่องเที่ยวด้านวัฒนธรรมของชุมชนไทย-จีน บ้านชากแง้ว จังหวัดชลบุรี

3. วิธีการศึกษา

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยผู้วิจัยกำหนดขอบเขตการวิจัยดังนี้

ขอบเขตด้านเนื้อหา

1. ศึกษาแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับทุนทางสังคม
2. ศึกษาวิเคราะห์หลักธรรมและแนวคิดทางพระพุทธศาสนาบนพื้นฐานของแนวคิดทุนทางสังคม
3. ศึกษาทฤษฎีจิตวิทยาทางสังคม ให้สอดคล้องตามหลักพุทธจิตวิทยา
4. วิเคราะห์องค์ความรู้ในการจัดการชุมชนท่องเที่ยวด้านวัฒนธรรมของชุมชนไทย-จีนบ้านชากแง้ว

ขอบเขตด้านพื้นที่และระยะเวลา

พื้นที่ในการศึกษาภาคสนาม ได้แก่ ชุมชนไทย-จีน บ้านชากแง้ว ต.ห้วยใหญ่ อ.บางละมุง จังหวัดชลบุรี ใช้เวลาในการดำเนินการวิจัยตั้งแต่ เดือนกันยายน ถึงเดือน พฤษภาคม พ.ศ.2561 รวมระยะเวลา 3 เดือน

ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มผู้ให้ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาจากผู้ให้ข้อมูลที่อาศัยและกำเนิดในชุมชนไทย-จีน บ้านชากแง้ว ต.ห้วยใหญ่ อ.บางละมุง จังหวัดชลบุรี วิธีเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เชิงลึก การคัดเลือกกลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลัก (Key informant) ผู้วิจัยเลือกผู้ให้ข้อมูลโดยใช้วิธีการเลือกตัวอย่างแบบเจาะจง (Criterion Based Selection) โดยกำหนดคุณสมบัติดังนี้ เป็นผู้มีความรู้และความสามารถในการให้ข้อมูลอย่างลึกซึ้ง

อาศัยอยู่และมีประสบการณ์เกี่ยวข้องโดยตรงกับชุมชนไทย-จีน บ้านซากแก้ว เป็นระยะเวลาไม่ต่ำกว่า 20 ปี จำนวน 15 คน

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยมีการวิจัยเชิงเอกสาร (Documentary Research) ซึ่งเป็นการสืบค้นโดยอาศัยเอกสารเบื้องต้น และใช้การสัมภาษณ์เชิงลึกและวิธีการสังเกต เป็นเครื่องมือเก็บข้อมูลเพิ่มเติมในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยเลือกพื้นที่ในการศึกษาภาคสนาม (Field) การเลือกพื้นที่ศึกษาอาศัยการเลือกซึ่งมีหลักสำคัญ คือเป็นพื้นที่ที่สอดคล้องและตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่ต้องการศึกษา โดยเป็นชุมชนที่มีความเข้มแข็งพึ่งตนเองได้ คือ ชุมชนไทย-จีน บ้านซากแก้ว ต.ห้วยใหญ่ อ.บางละมุง จังหวัดชลบุรี

กลุ่มผู้ให้ข้อมูลที่ใช้ในการวิจัย

การคัดเลือกกลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลัก (Key informant) ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยเลือกผู้ให้ข้อมูลโดยใช้วิธีการเลือกตัวอย่างแบบเจาะจง (Criterion Based Selection) โดยกำหนดคุณสมบัติดังนี้ เป็นผู้มีความรู้และความสามารถในการให้ข้อมูลอย่างลึกซึ้ง อาศัยอยู่และมีประสบการณ์เกี่ยวข้องโดยตรงกับชุมชนไทย-จีน บ้านซากแก้ว เป็นระยะเวลาไม่ต่ำกว่า 20 ปี จำนวน 15 คน โดยแบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม ดังนี้

1. กลุ่มผู้รู้ (Key Informants) ประกอบด้วย ผู้นำชุมชน ผู้นำภาครัฐ นักวิชาการด้านการท่องเที่ยว
2. กลุ่มผู้ปฏิบัติ (Casual Informants) ประกอบไปด้วยกรรมการบริหารชุมชน
3. บุคคลทั่วไป (General Informants) ประกอบด้วย ผู้ประกอบการร้านค้าในชุมชน ผู้อยู่อาศัยในชุมชน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือในการวิจัย มีดังนี้

1. ผู้วิจัยศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับทุนทางสังคม ทฤษฎีจิตวิทยาทางสังคม รวมถึงแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการจัดการการท่องเที่ยว เพื่อนำมาใช้เป็นข้อมูลประกอบในการสัมภาษณ์
2. ผู้วิจัยได้ศึกษาและค้นคว้าความรู้ในเรื่องระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลและขอคำปรึกษาจากอาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อให้เข้าใจในระเบียบวิธีการวิจัย อันจะนำไปสู่การศึกษาที่ถูกต้องและครอบคลุมประเด็นที่ต้องการศึกษา
3. ผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือที่ใช้ในการสัมภาษณ์เชิงลึก โดยศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้สัมภาษณ์ตามแนวทางแบบสัมภาษณ์ที่กำหนดไว้แต่ละประเด็นคำถาม โดยสร้างข้อคำถามจากกรอบแนวคิดในการวิจัย เพื่อหาคำตอบตามความมุ่งหมายของการวิจัยที่ต้องการศึกษา ลักษณะของคำถามเป็นคำถามปลายเปิด ซึ่งมีแนวคำถามการสัมภาษณ์ ดังนี้

1) แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) เพื่อใช้สัมภาษณ์ตามแนวทางแบบสัมภาษณ์ที่กำหนดไว้แต่ละประเด็นคำถาม โดยสร้างข้อคำถามจากกรอบแนวคิดในการวิจัย เพื่อหาคำตอบตามความมุ่งหมายของการวิจัย

2) แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-Structured Interview) ใช้สัมภาษณ์ผู้มีส่วนร่วมในการวิจัย โดยมีประเด็นคำถามหลักครอบคลุมคำถามการ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยใช้การวิจัยเชิงคุณภาพโดยการเก็บรวบรวมข้อมูลจาก 2 แหล่ง ได้แก่ การศึกษาค้นคว้าข้อมูลและทบทวนวรรณกรรมจากเอกสาร และการศึกษาในภาคสนาม โดยในการเก็บรวบรวมข้อมูลจะทำไปพร้อม ๆ กับการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น และมีวิธีในการตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลโดยอาศัยเทคนิคสามเส้า (Triangulation Technique) โดยมีรายละเอียดของการศึกษาและรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. การเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนาม (Field Data) โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview)

2. การศึกษาวิเคราะห์เอกสาร (Document Analysis) เอกสารต่าง ๆ

3. การสืบค้นข้อมูลที่เป็นภาพถ่ายของพื้นที่การศึกษาชุมชนชาวก๊ว จังหวัดชลบุรี ทั้งที่ดำเนินการจากหน่วยงานของรัฐเผยแพร่ผ่านสารคดี

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา การตรวจสอบสามเส้าด้านข้อมูล (data triangulation) ได้ข้อมูลในส่วนที่เกี่ยวข้องแล้ว จะนำมาศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้หลักการยืนยัน 3 เส้า แหล่งเวลา แหล่งสถานที่ แหล่งบุคคล และนำเสนอต่อไป โดยมีขั้นตอน ดังนี้

1. ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาเอกสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง นำมาจัดแยกประเด็นและจัดหมวดหมู่ตามความมุ่งหมายในการวิจัยครั้งนี้

2. ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ นำมาวิเคราะห์เชิงพรรณนา (Descriptive and analytic Study) โดยการนำข้อมูลเบื้องต้นมาวิเคราะห์แยกประเภทและหาข้อสรุป แล้วเก็บข้อมูลเพิ่มเติมเพื่อนำมาวิเคราะห์ขั้นสุดท้าย สำหรับการสร้างข้อสรุปต่อไป

3. สรุปผลการวิจัยตามหลักอุปนัยวิธี ผู้วิจัยใช้แนวคิดทฤษฎีและกรอบวิจัยที่เสนอไว้ข้างต้น มาวิเคราะห์ตามหลักการสร้างข้อสรุปแบบอุปนัย

4. ผลการศึกษา

การศึกษาเรื่อง ทูทางสังคมกับการจัดการการท่องเที่ยวด้านวัฒนธรรมของชุมชนไทย-จีน บ้านชาวก๊ว จังหวัดชลบุรี มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาทูทางสังคมที่ปรากฏในชุมชนไทย-จีน บ้านชาวก๊ว จังหวัดชลบุรี 2) เพื่อถอดบทเรียนทูทางสังคมกับการจัดการการท่องเที่ยวด้านวัฒนธรรมของชุมชนไทย-จีน บ้านชาวก๊ว จังหวัดชลบุรี

ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อศึกษาทูทางสังคมที่ปรากฏในชุมชนไทย-จีน บ้านชาวก๊ว จังหวัดชลบุรี

ปัจจุบันเป็นที่รู้จักในนามของแหล่งท่องเที่ยวชุมชนจีนโบราณ ที่ยังคงรักษากลิ่นอายของวิถีชีวิต วัฒนธรรมเดิมของคนชุมชนไทย-จีน ซึ่งเป็นชุมชนที่มีการตั้งถิ่นฐานมายาวนานกว่า 100 ปี ยังสืบทอดวิถีชีวิตจากรุ่นสู่รุ่นจนถึงปัจจุบัน การอยู่ร่วมกันในชุมชนอย่างเกื้อกูล ชุมชนมีความรักสามัคคีเป็นน้ำหนึ่งใจเดียว การตั้งถิ่นฐานของชุมชนไทย-จีน บ้านชากแง้ว ได้สะท้อนให้เห็นถึงการผสมผสานมรดกทางวัฒนธรรมที่มีเอกลักษณ์ที่สำคัญ คือ การอยู่ร่วมกันระหว่างศาสนสถานกับชุมชน และมีศาสนสถานเป็นศูนย์กลางทำให้ชุมชนไทย-จีน บ้านชากแง้ว ยังคงรักษาวิถีชุมชนไว้ได้อย่างเหนียวแน่น และได้รับเลือกเป็นพื้นที่นำร่องชุมชนโบราณ ด้วยเหตุที่เป็นชุมชนเก่าแก่ที่ยังมีสถาปัตยกรรมที่เป็นเอกลักษณ์เฉพาะถิ่น ประวัติศาสตร์ที่มีมายาวนาน วัฒนธรรมประเพณีที่ยังคงสืบทอดและภูมิปัญญาด้านอาหารการกิน ที่ยังคงรักษาจนถึงปัจจุบัน “ชุมชนไทย-จีน บ้านชากแง้ว” มีศาสนสถานศาลเจ้าแม่ทับทิมที่ชุมชนยังมีศรัทธาความเชื่อ และความศรัทธาอย่างคงมั่น ตลอดจนวิถีชีวิตความเป็นอยู่ที่มีการผสมผสานวัฒนธรรมประเพณีไทย-จีนอย่างลงตัว ชาวชุมชนบ้านชากแง้ว มีความรักและหวงแหนโบราณสถาน วัฒนธรรมและประเพณี ส่งผลให้ชุมชนมีการทำงานในรูปแบบการบูรณาการร่วมกัน มีการพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน จนทำให้เกิดการอยู่ร่วมกันได้อย่างสันติสุขจนถึงทุกวันนี้ เป็นความสัมพันธ์ของชุมชนต้นแบบที่ควรค่าแก่การศึกษาและเรียนรู้

ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อถอดบทเรียนทุนทางสังคมกับการจัดการการท่องเที่ยวด้านวัฒนธรรมของชุมชนไทย-จีน บ้านชากแง้ว จังหวัดชลบุรี

ชุมชนมีทุนทางสังคมที่เด่นชัด คือ ทุนมนุษย์ ซึ่งเป็นปัจจัยแรกและสำคัญที่สุดปัจจัยหนึ่งของชุมชนบ้านชากแง้ว ชุมชนมีวิถีคิดและระบบความรู้ในการจัดการวิถีความเป็นชุมชน มุ่งองค์ความรู้ที่มีค่าอยู่ในตัวบุคคล เช่น ภูมิปัญญาด้านอาหาร ภูมิปัญญาด้านศิลปหัตถกรรม มีการรวมพลังในการแก้ปัญหาวิกฤตของชุมชน มีความเกื้อกูลและความมีน้ำใจต่อกัน การแบ่งปันซึ่งกันและกัน ความเอื้ออาทรต่อกัน การเกาะเกี่ยวกันทางสังคม การรวมกลุ่มเป็นองค์กร ร่วมกันเป็นพลังขับเคลื่อนให้ชุมชนบ้านชากแง้วมีการพัฒนาที่เข้มแข็ง โดยที่ชุมชนร่วมมือกัน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่มีร่วมกัน ผลจากการที่ชุมชนมีบุคคลที่ศักยภาพและมีองค์ความรู้ในด้านต่าง ๆ ได้นำพาชุมชนให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในเชิงสร้างสรรค์และพัฒนาชุมชนให้มีความเข้มแข็งอย่างยั่งยืนและมีความสุขมากขึ้น ชุมชนสามารถจัดการการท่องเที่ยวด้านวัฒนธรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนหนึ่งมาจาก ทักษะคิด การเรียนรู้ คุณธรรมของผู้นำและศักยภาพพลังของผู้นำที่เป็นแรงขับเคลื่อนให้ชุมชนเกิดการจัดการท่องเที่ยวด้านวัฒนธรรมอย่างมีประสิทธิภาพสำหรับชุมชนบ้านชากแง้ว การร่วมมือของผู้นำใหญ่บ้านกับประธานชมรมส่งเสริมการท่องเที่ยวโดยชุมชนบ้านชากแง้วทำให้ช่วยเสริมชุมชนให้เข้มแข็งเพราะความสามัคคีของผู้นำ ปัจจัยความสำเร็จที่มาจากภายในชุมชนบ้านชากแง้ว นอกจากพลังผู้นำที่เข้มแข็งแล้ว คือ การมีศาสนสถานเข้มแข็งยกระดับจิตใจชุมชน การมีศาลเจ้าแม่ทับทิมเป็นศูนย์กลาง และรวมศรัทธาอันคงมั่นของชุมชนบ้านชากแง้ว พัฒนาชุมชนนำไปสู่การสร้างการเรียนรู้ประวัติศาสตร์นำมาซึ่งความภาคภูมิใจในชุมชนของตน

5. การอภิปรายผล

จากการศึกษาวิจัยเรื่องนี้ ทำให้ผู้วิจัยได้พบข้อมูลวิจัยที่ควรนำมาอภิปรายผลในหลายประเด็นด้วยกัน

ทุนทางสังคมที่ปรากฏในชุมชนไทย-จีน บ้านชากแง้ว จังหวัดชลบุรี

วิถีการดำเนินชีวิตของชุมชน

คนในชุมชนบ้านชากแง้วต่างก็มีความรักความสามัคคี ความเอื้ออาทรต่อกันและกันภายในชุมชน วิถีดำเนินชีวิตของชุมชนบางส่วนก็ปรับเปลี่ยนตามยุคสมัย แต่อย่างไรก็ตามการสืบสานความรู้เรื่องราวในอดีตของชุมชนยังถูกส่งต่อคนรุ่นหลังให้ได้เห็น คนในชุมชนยังคงมีความเกื้อกูลแก่กันและกัน ไม่แบ่งแยกเชื้อชาติใด ชาวชุมชนต่างก็ให้ความร่วมมือในการอนุรักษ์วัฒนธรรม และประเพณี จะเห็นได้จากการถ่ายทอดและสืบสานวัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาจากบรรพบุรุษ

วิถีแห่งพลังผู้นำชุมชน

การที่ชุมชนบ้านชากแง้ว สามารถประสบความสำเร็จในการเป็นแหล่งท่องเที่ยวชุมชนจีนโบราณ ทำให้เศรษฐกิจของคนในชุมชนดีขึ้น และมีความภาคภูมิใจในถิ่นฐาน รักและหวงแหนในวัฒนธรรมและประเพณีของตน ทั้งนี้เป็นเพราะความทุ่มเท เอาใจใส่ และความสามัคคีของผู้นำชุมชน อันได้แก่ ผู้ใหญ่บ้านและประธานชมรมส่งเสริมการท่องเที่ยวโดยชุมชนบ้านชากแง้ว มีการร่วมมือและทำงานร่วมกันอย่างฉันทันหนึ่ง ให้ความเคารพ และพร้อมเป็นกำลังสำคัญและที่พึ่งแก่คนในชุมชน นอกจากนี้ผู้นำชุมชนบ้านชากแง้วมาจากการเป็นคนในท้องถิ่นเกิดและอาศัยอยู่ในชุมชนบ้านชากแง้วมาช้านาน มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อสมาชิกในชุมชน จึงทำให้ผู้นำชุมชนบ้านชากแง้วนี้มีความเข้าใจในความเป็นอยู่ของพี่น้องในชุมชนบ้านชากแง้ว

วิถีแห่งศาสนสัมพันธ์ในชุมชน

ชุมชนบ้านชากแง้ว มีความศรัทธาในศาสนาพุทธนิกายเถรวาท และองค์เจ้าแม่ทับทิม ซึ่งทั้ง 2 ความเชื่อนี้ ต่างก็มีความเอื้ออาทร การให้ความช่วยเหลือ สนับสนุนในกิจกรรมของวัดไทย และศาลเจ้าของจีน ชาวไทยและชาวไทยเชื้อสายจีน ในชุมชนต่างร่วมงานประเพณีและกิจกรรมประจำปีของชุมชน การร่วมกิจกรรมงานประเพณีประจำปีของคนในชุมชนซึ่งนับว่าเป็นวิถีแห่งศาสนสัมพันธ์ที่ทำให้ชุมชนได้ซึมซับความเข้าใจในประเพณี ความเชื่อและความศรัทธา ซึ่งชุมชนบ้านชากแง้วเป็นหนึ่งในพื้นที่ที่ใช้ศาสนาพุทธและศาลเจ้าเป็นศูนย์กลางในความเชื่อและศรัทธา เปลี่ยนความเชื่อไปสู่การยกระดับจิตใจและพัฒนาจิตใจของคนในชุมชนให้อยู่ในศีลธรรมอันดีงาม

วิถีแห่งภูมิปัญญาท้องถิ่น

จุดเด่นของชุมชนบ้านชากแง้ว นับว่ามีมากมายหลากหลายมิติ ทั้งในแง่ศิลปวัฒนธรรม ประเพณี สถาปัตยกรรม และภูมิปัญญาด้านต่าง ๆ รวมถึงภูมิปัญญาด้านอาหาร และขนมโบราณที่สืบทอดจากรุ่นสู่รุ่น ชุมชนชาวชากแง้วต่างสืบทอดอดีตของปู่ย่าได้อย่างน่าชื่นชม ต่างเป็นอาหารที่เล่าเรื่องราวของชุมชนการค้าจีนได้อย่างชัดเจน เป็นไปในทิศทางเดียวกันกับ งานวิจัยของ (สมบุญ บัญญัติและคณะ, 2561: 76) ศึกษาเรื่อง อาหารพื้นบ้าน: กระบวนการจัดการเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตและจริยธรรมทางสังคมในชุมชนภาคใต้ ผลการวิจัยพบว่า การจัดการอาหารพื้นบ้านภาคใต้ เป็นกระบวนการจัดการอาหารเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตและจริยธรรมทางสังคมเป็นอย่างมาก ควรค่าแก่การเรียนรู้ ตลอดจนอนุรักษ์ให้คงไว้ นอกจากนี้ชุมชนบ้านชากแง้วยังมีศาสนสถานโบราณที่มีความสวยงามเต็มไปด้วยเรื่องเล่าความเป็นมาซึ่งทรงคุณค่าเป็นมรดกทางภูมิปัญญาที่ยังคงอยู่ การรักษาวินัยประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น เหล่านี้ นับว่าเป็นจุดเด่นของชุมชนบ้านชากแง้ว ซึ่งเป็นแหล่งภูมิปัญญาที่คงความ

อนุรักษ์ไว้ด้วยความสามัคคีของคนในชุมชน ภาพสะท้อนการสืบสานภูมิปัญญาและวัฒนธรรม ประเพณีของชุมชนบ้านซางแก้วที่เป็นที่รู้จักเป็นสถานที่ท่องเที่ยวที่มีชื่อเสียง คือ งาน “เทศกาล แขนงโคม ชมจันทร์ ณ ตลาดจีนซางแก้ว” จัดขึ้นเพื่อกระตุ้นให้สังคมและคนรุ่นใหม่ มองเห็นถึงความสำคัญของวัฒนธรรม ประเพณีอันสืบทอดมาจากบรรพบุรุษจากรุ่นสู่รุ่น ความงดงามของวิถีชีวิตอันผสมผสานของเชื้อชาติพันธุ์และศรัทธา (พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต), 2538: 12) ได้อธิบายความหมายของคำว่า วัฒนธรรม ไว้ดังนี้ วัฒนธรรมเป็นผลรวมของการสั่งสม สิ่งสร้างสรรค์และภูมิธรรม ภูมิปัญญาที่ถ่ายทอดกันมาของสังคมนั้น ๆ ความเชื่อที่มีความหลากหลายแต่อยู่กันอย่างร่มเย็น และเพื่อสื่อสารแก่โลกยุคใหม่ให้เห็นคุณค่าของอดีต ความอ่อนโยนทางจิตใจและภูมิปัญญาอันชาญฉลาดที่บรรพบุรุษได้ทิ้งไว้ให้แก่แผ่นดิน ความงดงามแห่งจารีตและประเพณีให้พระจันทร์ที่แฝงไปด้วยนัยยะแห่งการปลูกฝังความกตัญญู

ปัจจัยความสำเร็จในการจัดการการท่องเที่ยวด้านวัฒนธรรมของชุมชนไทย-จีน บ้านซางแก้ว

ปัจจัยภายในสู่ความสำเร็จของชุมชน

รากฐานและหัวใจสำคัญของชุมชนบ้านซางแก้ว คือ การอยู่ร่วมกันอย่างเกื้อกูล มีน้ำใจแก่กัน พลังรักสามัคคีและความรู้สึกเป็นพี่เป็นน้องเช่นเดียวกัน ทำให้ชุมชนและสังคมเจริญก้าวหน้าโดยเรียนรู้จากบทเรียนในอดีตพร้อมกับหาทางแก้ไข ทำให้ชุมชนมีโชติมีแต่เพียงความสงบ แต่ยังพัฒนาชุมชนให้มีความเข้มแข็งยั่งยืนในเชิงกายภาพคือ วิถีชีวิตความเป็นอยู่ของคนในชุมชนควบคู่กับทางจิตภาพ คือ การส่งเสริมกิจกรรมที่ทำให้คนในชุมชนมีความภาคภูมิใจในชุมชนของตน เป็นพลังขับเคลื่อนชุมชนให้เกิดความสร้างสรรค์ และสามารถนำพาชุมชนไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืนเป็นไปในทิศทางเดียวกับงานวิจัยของอาทิศย์ บุคตาดวง (2554, หน้า 4) ความสามารถในการนำทุนทางสังคมออกมาใช้ของชุมชนบ้านบางไพร อำเภอบางคนที จังหวัดสมุทรสงคราม ผลการศึกษาพบว่า ชุมชนมีทุนทางสังคมที่เด่นชัดที่สุด คือ “เครือข่ายทางสังคม” ที่มีความเข้มแข็ง รองลงมา คือ “ความรู้และภูมิปัญญา” โดยเฉพาะด้านการประกอบอาชีพ อันดับ 3 คือ “ความเห็นอกเห็นใจ ต่างตอบแทนเอื้ออาทร ช่วยเหลือกัน” โดยมีการนำทุนทางสังคมไปใช้ใน 3 ระดับ คือ 1. ระดับเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อชีวิตและครอบครัวของตนเอง 2. ประโยชน์ต่อกลุ่มหรือเครือข่ายการประกอบอาชีพและการประกอบการ 3. กลุ่มหรือเครือข่ายการพัฒนาชุมชนโดยรวม ทำให้ชุมชนเกิดความภาคภูมิใจในชุมชนของตน เกิดความรักสามัคคี มีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดี ชุมชนมีเสรีภาพทางความคิดและมีส่วนร่วมกับการพัฒนาชุมชนและยังช่วยสืบสานอัตลักษณ์ของชุมชนให้ยั่งยืน สอดคล้องกับแนวคิดของ นิธิ เอียวศรีวงศ์ (2541, หน้า 6) กล่าวว่า แนวคิดเรื่องทุนทางสังคมไม่ได้มีมิติเดียวแต่ต้องสามารถตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานทั้ง 6 ประการ กล่าวคือ 1. ความสัมพันธ์ของครอบครัว เครือญาติ กับ ผู้อื่นในชุมชน 2. ความรู้ที่เกิดจากการเรียนรู้จากครอบครัว และชุมชนมาปรับและเป็นส่วนสนับสนุนในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมสมัยใหม่ได้ 3. ความรู้พื้นบ้าน 4. การรวมกลุ่มเป็นองค์กรประชาชนในชุมชน 5. การมีความสุขจากความสงบและสันโดษ 6. การมีเศรษฐกิจที่หมุนเวียนอยู่ในชุมชน

ปัจจัยภายนอกสู่ความสำเร็จของชุมชน

การได้รับแรงส่งเสริมหรือการเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับชุมชน จากการศึกษาชุมชนบ้านชากแง้ว พบว่า หน่วยงานรัฐเข้ามามีบทบาทและพัฒนาส่งเสริมจุดแข็งให้กับชุมชนและได้ทำให้เกิดกระบวนการเรียนรู้และการจัดการให้กับคนในชุมชน เป็นไปในทิศทางเดียวกันกับงานวิจัยของ (กมลลาศ ภูวนาธิพงศ์ และคณะ, 2561: 193) ได้ทำการวิจัยเรื่องกระบวนการเรียนรู้เพื่อการจัดการเครือข่ายทางวัฒนธรรม ผลการวิจัยพบว่า สภาพปัจจุบันของเครือข่ายพระสงฆ์พิทักษ์วัฒนธรรม ได้อาศัยองค์กรเครือข่ายต่าง ๆ ที่ให้ความสำคัญและผลักดันให้ชุมชนเกิดกระบวนการอนุรักษ์ ศิลปวัฒนธรรม การขับเคลื่อนมีกลุ่มแกนนำที่เป็นหลักในการเชื่อมประสานที่สำคัญ องค์กรคณะสงฆ์ มีบทบาทสำคัญในการเชื่อมโยงเครือข่ายกับกลุ่มองค์กรท้องถิ่น สำหรับปัจจัยภายนอก ได้แก่ การมีพลังสนับสนุนจากเครือข่ายทั้งภายในและภายนอกชุมชน ซึ่งทางภาครัฐ หน่วยงานรัฐ เข้ามามีบทบาทและพัฒนาส่งเสริมจุดแข็งให้กับชุมชน และได้ทำให้เกิดกระบวนการเรียนรู้ให้กับคนในชุมชน การให้ความรู้แก่ผู้นำและชุมชน ช่วยทำให้ชุมชนเกิดกระบวนการเรียนรู้ ได้ค้นพบศักยภาพของชุมชน ทำให้ชุมชนประสบความสำเร็จในการจัดการการท่องเที่ยวด้านวัฒนธรรม เป็นไปในทิศทางเดียวกันกับทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคมเชิงพุทธิปัญญา (Social Cognitive Learning Theory) ตามทัศนะของ Albert Bandura นักจิตวิทยาชาวอเมริกัน ทฤษฎีนี้ถือว่าพฤติกรรมส่วนใหญ่ของบุคคลเกิดจากการเรียนรู้ ส่วนหนึ่งของบุคคลเรียนรู้จากประสบการณ์ตรงของตนเอง และอีกส่วนหนึ่งจากการสังเกตพฤติกรรมของคนอื่น ซึ่งถือว่าเป็นการเรียนรู้โดยการสังเกตหรือการเรียนรู้จากตัวแบบ (Observational Learning or Modeling) บันดูรา จึงสรุปว่า การเรียนรู้โดยการสังเกตจึงเป็นกระบวนการทางการรู้คิดหรือพุทธิปัญญา

ถอดบทเรียนทุนทางสังคมกับการจัดการการท่องเที่ยวด้านวัฒนธรรมของชุมชนไทย-จีน บ้านชากแง้ว จังหวัดชลบุรี

กรอบมิติต่าง ๆ ในองค์ความรู้จากการวิจัย ดังนี้

1. มิติทางกาย (Physical development) เป็นการสะท้อนถึงการพัฒนาความสัมพันธ์ของคนในชุมชนกับสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ ซึ่งชุมชนสามารถสะท้อนให้เห็นถึง ความมั่นคงในอาชีพ การมีเศรษฐกิจชุมชนเข้มแข็งพึ่งพาตนเองได้ บบวิถีความพอเพียง
2. มิติทางสังคม (Moral development) เป็นการสะท้อนถึงพฤติกรรมการแสดงออกทางสังคม การอยู่ร่วมกับผู้อื่น ในด้านสังคม กล่าวคือ การมีความรักความสามัคคีและความปรองดองในชุมชน การแบ่งปันและความเอื้ออาทร มีความเสียสละเพื่อส่วนรวม
3. มิติด้านจิตใจ (Emotional development) เป็นการสะท้อนให้เห็นถึงพัฒนาตนจิตของคนในชุมชนโดยอาศัยความเชื่อ ความศรัทธา ตามหลักศาสนาหรือวิถีศรัทธาแห่งท้องถิ่น สำหรับชุมชนบ้านชากแง้ว มิติทางด้านจิตใจที่สะท้อนให้เห็น คือ การมีศรัทธาในองค์เจ้าแม่ทับทิมเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจ ความกตัญญูกตเวทิตาต่อบรรพบุรุษ
4. มิติด้านปัญญา (Intellectual development) เป็นการสะท้อนถึงปัญญาของชุมชนในการแก้ปัญหาด้วยปัญญา การปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงโดยยังคงรักษาวิถีชุมชนไว้ได้
5. มิติด้านผู้นำ (Leaders) เป็นด้านที่ส่งผลสะท้อนถึงทิศทางชุมชนในการที่ผู้นำชุมชนสามารถนำพาชุมชนในพัฒนาและมีการจัดการท่องเที่ยวอย่างเป็นระบบ

6. ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

จากการวิจัยครั้งนี้มีข้อเสนอแนะเชิงนโยบายด้านการจัดการการท่องเที่ยว เพื่อนำไปเป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายที่สอดคล้องกับความต้องการของชุมชน มีดังนี้

1. การจัดการการท่องเที่ยวชุมชนมิติใหม่ควรให้ชุมชนเกิดกระบวนการเรียนรู้ด้วยตนเองโดยภาครัฐเข้าไปมีส่วนร่วมโดยการกำหนดนโยบายที่เป็นการเสริมสร้างศักยภาพให้ชุมชน โดยชุมชนสามารถกำหนดแนวทางร่วมกับทางภาครัฐและตัดสินใจเลือกอนาคตของตัวเอง ซึ่งจะส่งผลให้ชุมชนสามารถจัดการแก้ไขปัญหาด้วยภูมิปัญญาที่มีอยู่ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานในชุมชน จนนำไปสู่การลดการพึ่งพาจากภายนอก

2. เครือข่ายทางสังคมเป็นทุนทางสังคมที่มีประโยชน์ โดยเฉพาะในการจัดการการท่องเที่ยวของชุมชน ดังนั้นภาครัฐควรกำหนดนโยบายเครือข่ายการจัดการและการพัฒนาของชุมชน โดยนำแนวคิดเรื่องเครือข่ายการเรียนรู้และการจัดการการท่องเที่ยวมาประยุกต์ใช้ให้เกิดจริงทั้งภายในองค์กรชุมชนและระหว่างชุมชน เพราะเครือข่ายการเรียนรู้เป็นระบบที่เชื่อมโยงกัน ทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิด ประสบการณ์ และการเรียนรู้ระหว่างบุคคลและชุมชน

3. ภาครัฐ ควรกำหนดนโยบายที่กระตุ้นให้ชุมชนเกิดการจัดการการท่องเที่ยวของชุมชนโดยอาศัยทรัพยากร และภูมิปัญญาที่มีอยู่แล้วในชุมชน ผ่านกระบวนการปฏิสัมพันธ์ทางสังคมผสมผสาน และให้เกิดประโยชน์แท้จริง

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

จากการวิจัยครั้งนี้มีข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการด้านการจัดการการท่องเที่ยว เพื่อนำไปเป็นข้อเสนอต่อชุมชน มีดังนี้

1. ชุมชนควรจัดเวทีระดมความคิดเห็นหรือเวทีแลกเปลี่ยนความรู้สม่ำเสมอเพื่อให้สมาชิกในชุมชนมีโอกาสพบปะพูดคุยกัน การจัดกิจกรรมเหล่านี้จะช่วยกระตุ้นให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกันภายในชุมชน

2. ชุมชนควรมีการสรุปบทเรียนหรือการดำเนินงาน เพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานที่ผ่านกระบวนการองค์กรชุมชน และวางแผนการดำเนินงาน ซึ่งจะช่วยให้สมาชิกในชุมชนเกิดการเรียนรู้ร่วมกัน

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

สำหรับการศึกษานี้ เป็นการถอดบทเรียนจากพื้นที่โมเดลต้นแบบ ผู้วิจัยเสนอให้

1. ควรศึกษาการจัดการทุนทางสังคมของชุมชนที่เผชิญกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมสมัยใหม่

2. ควรศึกษาการพัฒนาทุนทางสังคมในระดับบุคคล เพื่อเป็นข้อมูลในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่เป็นทรัพยากรที่สำคัญในสังคม ชุมชนและองค์กร ซึ่งมีความสำคัญต่อความเจริญอย่างยั่งยืนของประเทศ

3. ควรศึกษานวัตกรรมของการจัดการการท่องเที่ยวโดยชุมชนที่มีความเข้มแข็ง และมีความศักยภาพ

เอกสารอ้างอิง

- กมลาศ ภูวนาธิพงศ์ และคณะ. (2561). กระบวนการเรียนรู้เพื่อการจัดการเครือข่ายทางวัฒนธรรม. *รายงานการประชุมวิชาการ ครั้งที่ 2. เล่มที่ 2 (กันยายน 2561): 193.*
- นิธิ เอียวศรีวงศ์. (2541). *ชุมชนเข้มแข็ง ทูตทางสังคมไทย*. กรุงเทพมหานคร : สำนักงานกองทุนเพื่อสังคม.
- พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต). (2538). *วัฒนธรรมไทย สู่ยุคเป็นผู้นำและเป็นผู้ให้*. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร : สหธรรมมิก.
- ส.เสื่อ ชุมชนคนท้องถิ่น. (28 ธันวาคม 2561). *สรุปสาระสำคัญของ "แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12"*. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <http://www.thailocalmeet.com/index.php?topic=63668.0>
- สมบูรณ์ บุญฤทธิ์และคณะ. (2561). อาหารพื้นบ้าน: กระบวนการจัดการเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตและจริยธรรมทางสังคมในชุมชนภาคใต้. *รายงานการประชุมวิชาการ ครั้งที่ 2. เล่มที่ 2. (กันยายน 2561): 76.*
- อาทิตย์ บุคตาตวง. (2554). *ความสามารถในการนำทุนทางสังคมออกมาใช้ของชุมชนบ้านบางไพร อำเภอบางคนที จังหวัดสมุทรสงคราม. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพัฒนาสังคม. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.*

ปัจจัยทางจิตวิทยาเชิงบวกที่มีต่อพฤติกรรมการปรับตัวของสามเณรใน
โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาจังหวัดปทุมธานี
FACTORS OF POSITIVE PSYCHOLOGY EFFECTED TO SELF
ADJUSTMENT BEHAVIORS OF THE NOVICES IN
PHRAPARIYATTIDHAMMA SCHOOL, DIVISION
GENERAL EDUCATION IN PATHUMTHANI
PROVINCE

Received : May 10, 2019

Revised : May 29, 2019

Accepted : June 30, 2019

พระนิพนธ์ โกวิโท(และเชอะ)¹

PhraNipon Govito(Laecher)

ผศ. ดร. กมลาศ ภูวชนาธิพงษ์²

Prof. Asst. Kamalas Phoowachanathipong

ผศ. ดร. สิริวัฒน์ ศรีเครือดง³

Prof. Asst. Siriwat Srikreadong

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ คือ 1) เพื่อศึกษาระดับปัจจัยส่วนบุคคลกับพฤติกรรมการปรับตัวของสามเณรในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาจังหวัดปทุมธานี 2) เพื่อศึกษาระดับปัจจัยทางจิตวิทยาเชิงบวกกับพฤติกรรมการปรับตัวของสามเณรในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาจังหวัดปทุมธานี 3) เพื่อศึกษาปัจจัยทางจิตวิทยาเชิงบวกที่มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการปรับตัวของสามเณรในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาจังหวัดปทุมธานี

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ สามเณรที่กำลังศึกษาเล่าเรียนอยู่ในระดับมัธยมศึกษาตอนต้นและมัธยมศึกษาตอนปลาย ในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาจังหวัดปทุมธานี จำนวน 97 รูป วิธีดำเนินการวิจัยเชิงปริมาณ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเพื่อวัดผลปัจจัยการปรับตัวของสามเณรในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาจังหวัดปทุมธานี สถิติที่ใช้คือ สถิติบรรยาย ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ได้แก่ การทดสอบค่า (t-test) การทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (F-test/ One-Way ANOVA)

ผลการวิจัยพบว่า :

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุมากกว่า 15 ปี เป็นบุตรลำดับที่ 1 อาศัยอยู่กับบิดาและมารดา มีผลการศึกษา 3.00 – 3.49 อยู่ในระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น มีระยะเวลาในการบรรพชา 1-3 ปี โดยที่อยู่ปัจจุบันพักอาศัยรวมกับเพื่อนสามเณร และมีภูมิลำเนาเดิมคือภาคอีสาน

¹ นิสิตปริญญาโท สาขาพุทธจิตวิทยา, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

² อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

สามเณรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยทางจิตวิทยาเชิงบวกโดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 3.57 เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า ความยึดหยุ่น การมองโลกในแง่ดีและความหวัง อยู่ในระดับมาก ส่วนความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง อยู่ในระดับปานกลาง

ปัจจัยส่วนบุคคลด้านที่พักอาศัยก่อนบรรพชามีความสัมพันธ์กับการปรับตัวด้านอารมณ์ (จิตใจ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านผลการเรียนมีความสัมพันธ์กับการปรับตัวด้านสติปัญญาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .0.05

ปัจจัยทางจิตวิทยาเชิงบวกด้านความหวังมีความสัมพันธ์กับการปรับตัวด้านร่างกาย และสังคม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ปัจจัยทางจิตวิทยาเชิงบวกด้านความหวังมีความสัมพันธ์กับการปรับตัวด้านร่างกาย สังคม และสติปัญญาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .0.05

ปัจจัยทางจิตวิทยาเชิงบวก คือ ความหวัง ด้านการมองโลกในแง่ดี และด้านความยืดหยุ่น มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการปรับตัวของสามเณรในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาจังหวัดปทุมธานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ : ปัจจัยทางจิตวิทยาเชิงบวก; พฤติกรรมปรับตัว

Abstract

This research aims: 1) to study the personal factors and Self Adjustment Behaviors of novices in Phrapariyattidhamma School, General Education Division in PathumThani Province. 2) to study the Positive psychological factors and Self Adjustment Behaviors of novices in Phrapariyattidhamma School, General Education Division in PathumThani Province. 3) to study Positive psychological factors that are correlated to Self Adjustment Behaviors of novices in Phrapariyattidhamma School, General Education Division in PathumThani Province. This Quantitative research used a questionnaire designed to measure Self Adjustment Behaviors of novices in Phrapariyattidhamma School, General Education Division in PathumThani Province.

The sample used in this study are 97 novices who are studying in Phrapariyattidhamma School, General Education Division at PathumThani Province. The tools used in this research were questionnaires. Statistics namely frequency, percentage, mean and standard deviation. One-Way ANOVA test.

The results of research were found as follows:

Most respondents were more than 15 years old, being the first child, living with parents. and their GPA. are between 3.00 - 3.47. period of their ordination is 1-3 years, in the present they are living with others Novices and most of them are from Northern east of Thailand. on positive psychological factors, They have

high level. ($\bar{X}=3.58$) of it When considered in on Subdimension, it is found that the flexibility, optimism and hope at a high level while the confidence is at a moderate level.

Personal factors about housing before pre-ordination correlated with emotional adjustment (psychological) with statistical significance at 0.05 level. The personal factors and academic performance is associated with cognitive adjustment significance, the level of statistical significance. 0.05.

Positive psychological factors in hope were related to physical and social adjustment with statistical significance at 0.05 level. Positive psychological factors in hope were related to physical, social and intellectual adjustment with statistical significance at .0.05 level.

Positive psychological factors namely; hope, optimism. flexibility associated with Self Adjustment Behaviors of novices in Phrapariyattidhamma school, general education Division at PathumThani province. at The statistically significant at the 0.05.

Keywords: Factros of Positive Psychology; Self Adjustment Behaviors

1.บทนำ

การจัดการภายในตัวเองเป็นสิ่งสำคัญและเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งยวด ซึ่งเป็นความสามารถเฉพาะของแต่ละบุคคลในการจัดการทั้งในส่วนองภายในตัวเองและสิ่งรอบข้างตามเหตุปัจจัยต่างๆ ที่ตัวของบุคคลนั้นจะต้องเผชิญและเกี่ยวข้องกับในลักษณะที่พึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน ในทางใดทางหนึ่ง อันจะมีอิทธิพลต่อการดำเนินชีวิตของบุคคลนั้นๆ ไม่ว่าจะเป็นในลักษณะของทางสังคม ร่างกาย อารมณ์ จิตใจ และสติปัญญา ที่ส่งผลถึงความเป็นไปของชีวิตในทางที่ดีหรือในทางที่ไม่ดี การเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมเป็นปัจจัยหลักอย่างหนึ่งที่จะส่งผลกระทบต่อการปรับตัวของพฤติกรรมของบุคคลให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลได้อย่างเหมาะสมแก่การดำเนินชีวิต ซึ่งการปรับเปลี่ยนของสภาพแวดล้อม สังคม สถานภาพและวัฒนธรรม จำเป็นที่ตัวของบุคคลจะต้องปรับตัวให้เข้ากับตามเหตุปัจจัยเหล่านี้ที่ดำเนินเป็นไปตามสถานการณ์ที่เกิดขึ้น แม้ว่าจะเป็นไปตามในสถานการณ์ที่ต้องการหรือจะเป็นไปตามสถานการณ์ที่ไม่ต้องการ ตัวของบุคคลนั้นจำเป็นที่จะต้องศึกษาเรียนรู้ รับรู้ และยอมรับในสถานการณ์ต่างๆที่เกิดขึ้น ในสถานการณ์ที่ดำเนินไปอย่างช้าๆ หรือในสถานการณ์ที่ดำเนินไปอย่างรวดเร็ว ซึ่งการปรับตัวของแต่ละบุคคลนั้นจะมีลักษณะการปรับตัวเฉพาะของตัวเอง และการปรับตัวนั้นย่อมขึ้นอยู่กับบุคลิกภาพของบุคคลนั้น เพื่อเป็นการพัฒนาตนเองให้สามารถดำรงชีวิตอยู่อย่างเป็นปกติสุขในสิ่งแวดล้อมที่ดำเนินไปและในการอยู่ร่วมกับบุคคลอื่น

กล่าวกันว่าช่วงชีวิตของมนุษย์ที่มีการปรับตัวยากและมีปัญหามากที่สุด คือในช่วงของวัยรุ่น ดังที่ เฮิร์ลลอค (Hurlock) ผู้ที่ศึกษาจิตวิทยาวัยรุ่น กล่าวถึงวัยรุ่นว่า เป็นหัวเลี้ยวหัวต่อ

เป็นวัยแห่งการปรับตัว เป็นวัยแห่งปัญญา และเป็นวัยที่มีความเคร่งเครียดทางอารมณ์ เนื่องจากว่าวัยนี้ร่างกายจะมีการเปลี่ยนแปลงพัฒนาการจากวัยเด็กเป็นวัยผู้ใหญ่ นอกจากการเปลี่ยนแปลงภายในร่างกายแล้ว ในด้านจิตใจ อารมณ์ สังคม และสติปัญญาก็มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว วัยรุ่นเป็นวัยที่มีสภาพร่างกาย สภาพอารมณ์วัยรุ่น ไม่คงที่ คืออยู่ระหว่างความเป็นเด็กและความเป็นผู้ใหญ่ วัยรุ่นต้องปรับตัวกับการเปลี่ยนแปลงต่างๆ เหล่านี้ ซึ่งบางคนก็สามารถผ่านวัยรุ่นได้โดยไม่มีปัญหา แต่อีกหลายคนอาจประสบปัญหาในการดำเนินชีวิต และไม่สามารถปรับตัวให้เข้ากับสังคมได้อย่างมีความสุข ดังนั้นระยะของวัยรุ่นจึงเป็นระยะที่ผู้ใหญ่ต้องให้ความสนใจและช่วยเหลือประคับประคองให้เขาดำเนินชีวิตผ่านไประยะที่ผู้ใหญ่ที่มีความสมบูรณ์ทั้งทางร่างกายและจิตใจอันขลิทองจันทร์(2545)

สามเณรที่บรรพชาเข้ามาในพระพุทธศาสนานั้นยังเป็นวัยรุ่น ที่มีพื้นฐานองค์ความรู้ความสามารถในการจัดการทางด้านร่างกาย ด้านสังคม ด้านอารมณ์ และด้านสติปัญญา ที่แตกต่างกันเหล่านี้ มีผลต่อการปรับตัวให้มีความสอดคล้องกับการดำเนินชีวิตของสามเณร ความแตกต่างทางด้านภูมิหลังก่อนการบรรพชาสามเณร การอบรมเลี้ยงดูของบิดา มารดา ภูมิภาควัฒนธรรมและวิถีชีวิตมีผลต่อการปรับตัวพฤติกรรมของสามเณร ที่เมื่อต้องเผชิญกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนไป สังคมใหม่ๆ และหมู่คณะที่มีเป็นจำนวนมากๆ มาอยู่ร่วมกัน ซึ่งสามเณรแต่ละรูปมีบทบาทหน้าที่ที่แตกต่างกันออกไปในภารกิจที่ได้รับมอบหมาย จึงมีความจำเป็นที่จะต้องปรับตัวให้เข้ากับบทบาทหน้าที่ของตนเองและในการอยู่ร่วมกับหมู่คณะ สามเณรบางรูปสามารถปรับตัวเข้ากับบทบาทหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมในลักษณะที่ดี ไม่ก่อให้เกิดปัญหาในการดำเนินชีวิตให้การแสดงออกของพฤติกรรมต่อตนเองและหมู่คณะ สามเณรบางรูปหากไม่สามารถปรับตัวได้ตามบทบาทหน้าที่ได้อย่างเหมาะสม ก็จะมีผลก่อให้เกิดปัญหาได้ในการดำเนินชีวิต ดังนั้นการปรับตัวของสามเณรจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งและมีความสำคัญอย่างมาก อันจะส่งผลกระทบต่อการใช้ชีวิตเพื่อก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดและประสบความสำเร็จในชีวิตของสามเณรเป็นลำดับไป

จากการศึกษาค้นคว้างานวิจัยในอดีตพบว่า มีงานวิจัยเกี่ยวกับสามเณรที่ปรับตัวได้ดีและประสบความสำเร็จในการบวชเรียน ตัวอย่าง เช่น พระสวัสดิ์ เติดยาย ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปรับตัวของสามเณร ในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 1 ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร นครปฐม และปทุมธานี พบว่า ตัวแปรที่สามเณรทำนุบำรุงการปรับตัวของสามเณรได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ คือ ลักษณะทางจิต ได้แก่ ความศรัทธาในพระพุทธศาสนา และลักษณะทางสภาพแวดล้อมในวัด ได้แก่ แรงสนับสนุนทางสังคมจากพระภิกษุพระสวัสดิ์ เติดยาย (2548) พระมหาสมชาย ศรีเลิศ(2544) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปรับตัวของสามเณรชาวเขา : ศึกษาเฉพาะกรณีนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4-6 โรงเรียนสมเด็จพระพุทธชินวงศ์ อ.เมือง จ. เชียงใหม่ พบว่า ในการปรับตัวของสามเณรด้านร่างกาย โดยภาพรวม พบว่า สามเณรมีการปรับตัวได้ดีในเชิงบวก อยู่ในระดับสูง (42.48%) ในการปรับตัวของสามเณรด้านร่างกาย โดยภาพรวม พบว่า สามเณรมีการปรับตัวได้ดีในเชิงลบ อยู่ในระดับต่ำ (74.18%) พบว่า ในการปรับตัวของสามเณรด้านอารมณ์ โดยภาพรวม พบว่า สามเณรมีการปรับตัวได้ดีในเชิงบวก อยู่ในระดับสูง (47.71%) ในการปรับตัวของสามเณรด้านอารมณ์ โดยภาพรวม พบว่า สามเณรมีการปรับตัวได้ดีในเชิงลบ อยู่ในระดับต่ำ (52.77%) พบว่า ในการปรับตัวของสามเณรด้านสังคม โดย

ภาพรวม พบว่า สามเณรมีการปรับตัวได้ดีในเชิงบวก อยู่ในระดับสูง (42.01%) ในการปรับตัวของสามเณรด้านสังคม โดยภาพรวม พบว่า สามเณรมีการปรับตัวได้ดีในเชิงลบ อยู่ในระดับต่ำ (70.34%) พบว่า ในการปรับตัวของสามเณรด้านสติปัญญา โดยภาพรวม พบว่า สามเณรมีการปรับตัวได้อยู่ในระดับใกล้เคียงกัน คือ ประกอบด้วยแบบสอบถาม 6 ข้อ อยู่ในระดับต่ำ (35.65%) ปานกลาง (35.42%) และสูง (40.76%) ในการปรับตัวของสามเณรด้านสติปัญญา โดยภาพรวม พบว่า สามเณรมีการปรับตัวได้ดีในเชิงลบ อยู่ในระดับต่ำ (40.76%) ส่วนพวงสร้อยวรกุล(2522) ได้ศึกษาเปรียบเทียบสภาพปัญหาในด้านการปรับตัวของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้นในกรุงเทพฯ และจังหวัดสงขลา ผลการวิจัยพบว่า นักเรียนมีปัญหาในด้านการปรับตัวกับเพื่อนและครูมาก นักเรียนในกรุงเทพฯ และนักเรียนในจังหวัดสงขลามีปัญหาในด้านการปรับตัวแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จากผลการวิจัยดังกล่าวชี้ให้เห็นว่า การที่สามเณรจะปรับตัวได้มากหรือน้อยเกี่ยวข้องกับปัจจัยทั้งภายในตัวของสามเณรและปัจจัยภายนอกที่เป็นสภาพแวดล้อม

ดังนั้น ผู้ศึกษาจึงมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยทางจิตวิทยาเชิงบวกที่มีต่อพฤติกรรมการปรับตัวของสามเณรในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาจังหวัดปทุมธานี ในการปรับตัวในด้านต่างๆ คือ ด้านร่างกาย ด้านสังคม ด้านอารมณ์ และด้านสติปัญญา ที่มีต่อการปรับตัวในการดำเนินชีวิต อีกทั้งสภาพแวดล้อมความเป็นอยู่ของสามเณร ตลอดจนกระทั่งปัจจัยทางจิตวิทยาเชิงบวกและภูมิหลังบางประการที่เกี่ยวข้องกับการปรับตัวของสามเณร เพื่อจะได้ปรับตัวให้ถูกต้องและเหมาะสมกับการใช้ชีวิตในสมณะเพศ เพื่อจะได้ประสบความสำเร็จในการศึกษาเล่าเรียนและเพื่อจะได้ดำเนินชีวิตอยู่ในสภาพแวดล้อมได้อย่างปกติสุข มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลอย่างสูงสุดในการดำเนินชีวิตเป็นลำดับไป

2.วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาระดับปัจจัยส่วนบุคคลกับพฤติกรรมการปรับตัวของสามเณรในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาจังหวัดปทุมธานี

2.2 เพื่อศึกษาระดับปัจจัยทางจิตวิทยาเชิงบวกกับพฤติกรรมการปรับตัวของสามเณรในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาจังหวัดปทุมธานี

2.3 เพื่อศึกษาปัจจัยทางจิตวิทยาเชิงบวกที่มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการปรับตัวของสามเณรในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาจังหวัดปทุมธานี

3.ขอบเขตการวิจัย

3.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

ในการศึกษาปัจจัยทางจิตวิทยาเชิงบวกที่มีต่อพฤติกรรมการปรับตัวของสามเณรในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในจังหวัดปทุมธานีแบ่งเนื้อหาออกเป็น 3 ส่วน คือ

1. ศึกษาพฤติกรรมการปรับตัวของสามเณรในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาจังหวัดปทุมธานีที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน

2. ศึกษาระดับพฤติกรรมการปรับตัวของสามเณรในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาจังหวัดปทุมธานีที่มีปัจจัยทางจิตวิทยาเชิงบวกแตกต่างกัน

3. ศึกษาปัจจัยทางจิตวิทยาเชิงบวกที่มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการปรับตัวของสามเณรในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาจังหวัดปทุมธานี

3.2 ขอบเขตด้านสถานที่

ในการศึกษาปัจจัยทางจิตวิทยาเชิงบวกที่มีต่อพฤติกรรมการปรับตัวของสามเณรในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในจังหวัดปทุมธานีประกอบด้วย 2 สถานที่ คือ

1. โรงเรียนพระปริยัติธรรมวัดโกเมศรัตนาราม ต.เชียงรากน้อย อ.สามโคก จ.ปทุมธานี
2. โรงเรียนพระปริยัติธรรมพระราหุล ต.คลอง 6 อ.คลองหลวง จ.ปทุมธานี

3.3 ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ สามเณรที่กำลังศึกษาเล่าเรียนอยู่ในระดับมัธยมศึกษาตอนต้นและมัธยมศึกษาตอนปลาย ในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาจังหวัดปทุมธานี จำนวน 97 รูป

4.วิธีการดำเนินวิจัย

รูปแบบการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) ได้ใช้วิธีการค้นคว้า 2 วิธี คือ

1. ศึกษาข้อมูลจากเอกสาร (Documentary Research) โดยอาศัยข้อมูลจาก หนังสือเอกสาร ตำรา วิทยานิพนธ์ และงานวิจัยเกี่ยวข้องต่างๆ
2. ศึกษาจากภาคสนาม (Field Survey) คือ โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ สามเณรที่กำลังศึกษาเล่าเรียนในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดปทุมธานี ประกอบด้วย 2 โรงเรียน คือ โรงเรียนพระปริยัติธรรมวัดโกเมศรัตนาราม ต.เชียงรากน้อย อ.สามโคก จ.ปทุมธานี และโรงเรียนพระปริยัติธรรมพระราหุล ต.คลอง 6 อ.คลองหลวง จ.ปทุมธานี เป็นจำนวน 97 รูป

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) โดยใช้แบบสอบถาม เก็บรวบรวมโดยแจกแบบสอบถาม กับสามเณรโรงเรียนพระปริยัติธรรมวัดโกเมศรัตนาราม ตำบลเชียงรากน้อย อำเภอสามโคก จังหวัดปทุมธานี จำนวน 57 รูป และโรงเรียนพระปริยัติธรรมพระราหุล ตำบลคลองหก อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี จำนวน 40 รูป โดยผู้วิจัยแจกแบบสอบถามเองและให้เวลาผู้ตอบ

แบบสอบถามจนเสร็จเรียนร้อยและขอรับแบบสอบถามคืน สำหรับการวิจัยในครั้งนี้ ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในช่วงเดือน กุมภาพันธ์ 2561 – มีนาคม 2561

ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ได้จากการศึกษาจากเอกสาร หนังสือ, งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง, วิทยานิพนธ์, สารนิพนธ์ในระดับปริญญาโท และในระดับปริญญาเอกของมหาวิทยาลัยต่างๆ รวมทั้งในระบบออนไลน์

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม (Questionnaires) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้โดยแบ่งออกเป็น จำนวน 4 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถาม ด้านปัจจัยส่วนบุคคล

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นด้านปัจจัยทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก

ตอนที่ 3 แบบสอบถามวัดคะแนนด้านปัจจัยการปรับตัว

ตอนที่ 4 แบบสอบถามแนวเกี่ยวกับข้อเสนอแนะทางในการแก้ปัญหา และข้อเสนอแนะ แบบปลายเปิด

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การเก็บข้อมูลเรียบร้อยแล้ว ตรวจสอบความถูกต้องและสมบูรณ์ของข้อมูลเพื่อนำไปประมวลผล

2. จัดทำการลงรหัส แล้วนำข้อมูลไปวิเคราะห์หาค่าสถิติกับเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

2.1 นำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์ประมวลผลเชิงพรรณนา โดยใช้ค่าสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) หรือการหาค่าสถิติขั้นพื้นฐาน ได้แก่

1) ค่าร้อยละ (Percentage)

2) ค่าความถี่ (Frequency)

3) ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean)

4) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

5) Independent Samples T-test

6) F-test (One-Way ANOVA)

7) สัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Correlation Coefficient)

5.ผลการวิจัย

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยขอสรุปผลการศึกษาตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1. ศึกษาระดับปัจจัยส่วนบุคคลกับพฤติกรรมการปรับตัวของสามเณรในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาจังหวัดปทุมธานี

ผลการวิเคราะห์เพื่อหาความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคล (ประกอบด้วย อายุ ลำดับบุตร ที่อยู่อาศัยก่อนบรรพชา ผลการศึกษา ระดับชั้นเรียน ระยะเวลาที่บรรพชา ที่อยู่ปัจจุบัน และภูมิลาเนาเดิม) กับพฤติกรรมการปรับตัว (ประกอบด้วย การปรับตัวด้านร่างกาย การปรับตัวด้านอารมณ์ (จิตใจ) การปรับตัวด้านสังคม และการปรับตัวด้านสติปัญญา) พบว่า

1) ปัจจัยส่วนบุคคลด้านที่พักอาศัยก่อนบรรพชา มีความสัมพันธ์กับการปรับตัวด้านอารมณ์ (จิตใจ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2) ปัจจัยส่วนบุคคลด้านผลการเรียน มีความสัมพันธ์กับการปรับตัวด้านสติปัญญาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2. ศึกษาาระดับปัจจัยทางจิตวิทยาเชิงบวกกับพฤติกรรมการปรับตัวของสามเณรในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาจังหวัดปทุมธานี

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยทางจิตวิทยาเชิงบวกโดยรวม

N=97				
ลำดับ	ปัจจัยทางจิตวิทยาเชิงบวก	μ	σ	แปลผล
1	ความยืดหยุ่น	3.67	.703	มาก
2	การมองโลกในแง่ดี	3.58	.734	มาก
3	ความหวัง	3.57	.695	มาก
4	ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง	3.45	.659	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม		3.57	.595	มาก

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ปัจจัยทางจิตวิทยาเชิงบวกโดยรวม ($\mu = 3.57$, $\sigma = .595$) อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาทางด้านพบว่า ด้านความยืดหยุ่น ($\mu = 3.67$, $\sigma = .703$) รองลงมา ด้านการมองโลกในแง่ดี ($\mu = 3.58$, $\sigma = .734$) ส่วนด้านความหวัง มีค่า ($\mu = 3.57$, $\sigma = .695$) และด้านความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองมีค่า ($\mu = 3.45$, $\sigma = .659$) ตามลำดับ

3. ศึกษาปัจจัยทางจิตวิทยาเชิงบวกที่มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการปรับตัวของสามเณรในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาจังหวัดปทุมธานี

1) ปัจจัยทางจิตวิทยาเชิงบวก ด้านความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการปรับตัวของสามเณรในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาจังหวัดปทุมธานีในด้านร่างกาย สังคม และสติปัญญา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2) ปัจจัยทางจิตวิทยาเชิงบวก ด้านความหวังมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการปรับตัวของสามเณรในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาจังหวัดปทุมธานีในด้านร่างกาย สังคม และสติปัญญา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3) ปัจจัยทางจิตวิทยาเชิงบวก ด้านการมองโลกในแง่ดี มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการปรับตัวของสามเณรในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาจังหวัดปทุมธานีในด้านร่างกาย สังคม และสติปัญญา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4) ปัจจัยทางจิตวิทยาเชิงบวก ความยืดหยุ่นมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการปรับตัวของสามเณรในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาจังหวัดปทุมธานีในด้านร่างกาย สังคม และสติปัญญา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

6. อภิปรายผลการวิจัย

อภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 และ 2 คือ พบว่าระดับพฤติกรรมการปรับตัวของสามเณรมีทั้งการปรับตัวในทุกๆด้านอยู่ในระดับการจัดการตนเองได้ดีและมีความเหมาะสมในบางส่วน แต่ในบางด้านอาจจะมีพฤติกรรมการปรับไม่ดีเท่าที่ควร เนื่องจากการเปลี่ยนไปของสภาพแวดล้อม สังคม วัฒนธรรม และการดำเนินวิถีชีวิตจากเดิม ความคุ้นเคยที่ดำเนินชีวิตก่อนหน้านี้ที่จะมาบรรพชาเป็นสามเณร มีความเป็นอิสระภาพในหลายด้านในการดำเนินชีวิต ไม่ได้มีกฎเกณฑ์ ข้อระเบียบต่างๆ ดังเช่นสามเณร จึงมีอิสรภาพตามความเป็นในวิถีของสามเณร แต่เมื่อบรรพชาเป็นสามเณรมาอาศัยอยู่ร่วมกันเป็นจำนวนมาก จำต้องเรียนรู้ กฎระเบียบ ข้อปฏิบัติ ข้อวัตรต่างๆของสามเณรและในการอยู่ร่วมกันของชนหมู่มาก จึงอาจมีการปฏิบัติในกฎระเบียบ ข้อปฏิบัติ ข้อวัตรย่อหย่อนไปในบางประการ ทำให้พฤติกรรมการปรับตัวจึงมีความไม่เหมาะสมไปเท่าที่ควรในบางประการ แต่ในบางประการมีการจัดการภายในตนเองและกับผู้อื่นได้อย่างเหมาะสมในการดำเนินชีวิตอยู่ร่วมกันอย่างด้วยดี มีความสอดคล้องผลการวิจัยของกมลลาศ ภูวนาพงศ์ ; ดร. พุทธชาติ แผนสมบุญ และคณะ(2560: บทคัดย่อ) ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการฝึกอบรมที่ ๑ (กลุ่มทดลอง A) มีคะแนนเฉลี่ยมากกว่ารูปแบบการฝึกอบรมที่ ๒ (กลุ่มทดลอง B) และกลุ่มควบคุมที่ไม่มีการฝึกอบรม คือ การเปลี่ยนแปลงค่านิยมและพฤติกรรมต่อการใช้เครือข่ายสังคมออนไลน์ที่เหมาะสม ๔ ด้าน คือด้านเหตุผลในการคิด การควบคุมตนเองค่านิยม การใช้เครือข่ายออนไลน์ และพฤติกรรมการใช้เครือข่ายสังคมออนไลน์

จากการวิจัยจะพบว่าปัจจัยทางจิตวิทยาเชิงพฤติกรรมการปรับตัวของสามเณรได้อย่างเหมาะสมในบางประการ แต่บางประการถือว่ายังต้องมีการสนับสนุนเพิ่มขึ้น ด้วยการรับรู้ เรียนและนำไปปรับใช้ให้เหมาะสมกับตนเองกับผู้อื่นให้เป็นไปด้วยดี เนื่องจากปัจจัยทางจิตวิทยาเชิงบวกเป็นปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการปรับได้อย่างดีงามและเหมาะสม โดยมีความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง ความหวัง การมองโลกในแง่ดี และความยืดหยุ่น เป็นตัวขับเคลื่อนสำคัญที่ทำให้พฤติกรรมการปรับได้อย่างเหมาะสมมีความสอดคล้องผลการวิจัยสายสมร เณลกิตติ (2554:บทคัดย่อ)ผลการวิจัยพบว่า 1)การศึกษาองค์ประกอบของทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกของพยาบาลวิชาชีพ พบว่า องค์ประกอบของทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกประกอบด้วย ๔ องค์ประกอบ ได้แก่ การรับรู้ความสามารถของตนเอง ความหวัง การมองโลกในแง่ดี และความยืดหยุ่นตัว มีค่าความเหมาะสมพอดีกับข้อมูลเชิงประจักษ์ มีน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานอยู่ในเกณฑ์สูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ และสามารถวัดองค์ประกอบของทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกของพยาบาลวิชาชีพได้ 2)โปรแกรมการให้คำปรึกษากลุ่มแบบบูรณาการเพื่อพัฒนาทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกของพยาบาลวิชาชีพประกอบด้วย ๓ ขั้นตอน คือ ขั้นเริ่มต้น ขั้นดำเนินการ และขั้นยุติการให้คำปรึกษา โดยประยุกต์ใช้ทฤษฎีและเทคนิคการให้คำปรึกษา ตลอดทั้งเทคนิคทางจิตวิทยาที่ใช้ในการพัฒนาทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกของพยาบาลวิชาชีพ 3)ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกโดยรวมผลราย

องค์ประกอบของกลุ่มทดลองที่เข้าร่วมโปรแกรมการให้คำปรึกษากลุ่มแบบบูรณาการ ก่อนการทดลอง หลังการทดลอง และเมื่อสิ้นสุดการติดตามผล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ 4)ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกโดยรวมและรายองค์ประกอบของกลุ่มทดลองที่เข้าร่วมการให้คำปรึกษากลุ่มแบบบูรณาการ และกลุ่มควบคุม ก่อนการทดลอง หลังการทดลอง และเมื่อสิ้นสุดการติดตามผล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่รับ .๐๑

7.ข้อเสนอแนะการวิจัย

จากการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะอยู่ 3 ประการดังนี้

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. จากผลการศึกษาปัจจัยทางจิตวิทยาเชิงบวกที่มีต่อพฤติกรรมการปรับตัวของสามเณรในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาจังหวัดปทุมธานี ส่วนของจิตวิทยาเชิงบวก 4 ด้านพบว่า จิตวิทยาเชิงบวกระดับปฏิบัติการอยู่ในระดับมาก ดังนั้น หน่วยงานมีความจำเป็น เช่น สำนักงานพระพุทธศาสนา ผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม ควรส่งเสริมกิจกรรมเสริมทักษะทางจิตวิทยาเชิงบวก และพฤติกรรมปรับตัวกับสามเณร

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

1. ควรมีกิจกรรมการส่งเสริมองค์ความรู้เรื่องพฤติกรรมปรับตัวให้กับสามเณร เพื่อพัฒนาศักยภาพของสามเณรในการดำเนินชีวิตประจำวันให้ดำเนินเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

2. ควรตระหนักให้ความสำคัญกับสิ่งสนับสนุนการศึกษาเล่าเรียนของสามเณรในบริบทต่างๆ เช่น ห้องเรียน อุปกรณ์ สื่อเครื่องมืออิเล็กทรอนิกส์ ให้เหมาะสมกับสามเณร

ข้อเสนอแนะในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตของสามเณรในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดปทุมธานี

เอกสารอ้างอิง

- พระมหาสมชัย ศรีเลิศ. “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปรับตัวของสามเณรชาวเขา: ศึกษาเฉพาะกรณีนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4-6 โรงเรียนสมเด็จพระพุทธชินวงศ์ อ.เมือง จ.เชียงใหม่”. **วิทยานิพนธ์หลักสูตรสังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2544.
- พระสวัสดี เติตฉาย. “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปรับตัวของสามเณรในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา”. **วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาชุมชน**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2548.

- พวงสร้อย วรกุล. “การเปรียบเทียบสภาพปัญหาในการปรับตัวของนักเรียนมัธยมศึกษาตอนต้น ในกรุงเทพมหานครและจังหวัดสงขลา”. **ปริญญานิพนธ์มหาบัณฑิต สาขาวิชา จิตวิทยาการแนะแนว**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2522.
- อัญชลี ทองจันทร์. “การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบางประการกับการปรับตัวทางสังคมของ นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 ในจังหวัดเพชรบุรี”. **ปริญญานิพนธ์การศึกษา มหาบัณฑิต สาขาการวิจัยและสถิติทางการศึกษา**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2546.
- กมลาศ ภูวนาธิพงศ์ ;พุทธิชาติ แผนสมบูรณ์ และคณะ, “ค่านิยมและพฤติกรรมต้นแบบการใช้ เครือข่ายสังคมออนไลน์ตามแนวพุทธจิตวิทยาบูรณาการของสามเณร”, **รายงานการวิจัย** , (วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ปีที่ ๕ ฉบับที่ ๒), หน้า บทคัดย่อ
- สายสมร เฉลยกิตติ. “การพัฒนาทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกของพยาบาลวิชาชีพ โดยการให้คำปรึกษา กลุ่มแบบบูรณาการ”. **ปริญญาการศึกษาคุณุภบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาการให้ คำปรึกษา**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, ๒๕๕๔.

ปัจจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมการควบคุมตนเองของนักศึกษา
ประกาศนียบัตรวิชาชีพวิทยาลัยอาชีวศึกษาจุมณีศรีสะเกษ
Factors Related to Self-Control of Students of
Junlamane Sisaket Vocational Education College

Received : May 10, 2019

Revised : May 29, 2019

Accepted : June 30, 2019

พระวิหาญชัย อนุตโตร (เกษอินทร์)¹

Phra Vihanchai Anuttaro (ket-in)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อ 1) ศึกษาแนวความคิดการปรับพฤติกรรมตามหลักจิตวิทยาและหลักพุทธจิตวิทยาของนักศึกษาวิทยาลัยอาชีวศึกษาจุมณีศรีสะเกษ และ 2) ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยทางพุทธจิตวิทยา ปัจจัยจิตลักษณะและปัจจัยจิตสังคมที่มีผลต่อพฤติกรรมการควบคุมตนเองของนักศึกษาวิทยาลัยอาชีวศึกษาจุมณีศรีสะเกษ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยนี้ ได้แก่ นักศึกษาวิทยาลัยอาชีวศึกษาจุมณีศรีสะเกษ จำนวน 234 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลได้แก่ แบบสอบถาม ที่มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.915 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ตามด้วย การทดสอบค่า F (F-Test) แบบ One Way ANOVA และทดสอบสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า 1) ในด้านปัจจัยการควบคุมตนเอง ปัจจัยด้านสิ่งกระตุ้นมีค่าเฉลี่ยสูงสุด เพราะนักศึกษาได้รับการกระตุ้นจากสถานศึกษาในหลายรูปแบบเพื่อให้เกิดการพัฒนาชีวิตอย่างมั่นคง 2) ในปัจจัยด้านจิตลักษณะพบว่าด้านลักษณะมุ่งอนาคตอยู่ในระดับที่สูงมากเพราะนักศึกษาย่อมคาดหวังกับอนาคตของตนที่หวังความสำเร็จในอนาคต เมื่อได้มาศึกษาที่สถานศึกษาแห่งนี้แล้วต้องมุ่งมั่นเล่าเรียนศึกษาให้ดีที่สุดเมื่อจบออกมาแล้วสามารถทำงานตามที่ตนเองคาดหวังได้ 3) ในด้านปัจจัยจิตสังคมพบว่า ด้านพฤติกรรมการเรียนรู้มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเมื่อพิจารณาในภาพรวมเหตุที่เป็นเช่นนี้เนื่องจากนักศึกษาย่อมมีพฤติกรรมการเรียนรู้ที่สถานศึกษาได้กล่อมเกล่า ฝึกฝน หรือถ่ายทอดให้เป็นอย่างดีวิธีการเรียนรู้เป็นไปอย่างต่อเนื่องและกลายเป็นอุปนิสัยของนักค้นคว้า ใฝ่เรียนรู้ 4) ในด้านปัจจัยทางพุทธจิตวิทยาพบว่าด้านปัญญาภวานามีค่าเฉลี่ยสูงสุด นักศึกษามีระดับการรับรู้สูงมากอาจเป็นเพราะว่าปัญญาภวานาเป็นเสมือนกุญแจที่จะไขให้เห็นความกระจ่างของปัญหาต่างๆของชีวิตและสิ่งรอบข้าง เมื่อนักศึกษาอบรมปัญญาภวานาไว้ดีแล้ว ด้านอื่น ๆ ก็จะติดตามไปด้วย

คำสำคัญ: พฤติกรรมการควบคุมตนเอง ประกาศนียบัตรวิชาชีพวิทยาลัยอาชีวศึกษา

¹ นิสิตพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพุทธจิตวิทยา คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

Abstract

This research aimed to (1) to study Self-Esteem towards Study's Goals, Accomplishment and Principles that promote success in learning B.A. Students of Mahachulalongkrajavidyalaya University's Humanities Faculty and (2) to study Relationship between Self-Esteem towards Study's Goals and Accomplishment according to The 4 IDDHIPĀDA B.A. Students of Mahachulalongkraj vidyalaya University's Humanities Faculty. The population and the samples used in this study are B.A. Students of Mahachulalongkrajavidyalaya University's Humanities Faculty for the year 2016 ill. The data were analyzed by using frequency, percentage, mean, standard deviation, and simple correlation. The findings showed as follows: 1) Self-Esteem towards Study's Goals Students has Self esteem, Dare to express what is right. and Good relationship 2) Accomplishment and Principles Students was Attendance for Academic Success, Have goals in life and Take what you have learned 3) Principles that promote success in learning B.A. Students was Attentiveness to learning, Understand the content of the lesson. and easily Learning.

Keywords: self-control behaviors, Vocational Certificate.

1. บทนำ

สถาบันอาชีวศึกษาเป็น “ผู้นำการเปลี่ยนแปลง” (วีรวัฒน์ ปันนิตามัย, 2544 : 76) หรือเป็นองค์กรขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงของสังคมที่จะต้องดำเนินการตามบทบาท และความรับผิดชอบของการเป็นสถาบันการศึกษา เพื่อที่จะนำประเทศไปสู่สังคมที่พึงปรารถนาในที่สุด การควบคุมตนเองมีความสำคัญยิ่งต่อมนุษย์ เนื่องจากเป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของจิตใจ ทำให้มนุษย์สามารถดำรงชีวิตอยู่อย่างมีคุณค่าและสามารถบ่งชี้คุณภาพชีวิตของ บุคคลได้ว่าเป็นอย่างไร และยังเป็นสิ่งสำคัญที่ก่อให้เกิดพฤติกรรมที่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

การศึกษาปัญหาของนักศึกษา พบว่า ปัญหาสำคัญประการหนึ่ง คือ นักเรียนขาดการควบคุมตนเอง ไม่ค่อยควบคุมตนเอง ทำให้ขาดการยับยั้งชั่งใจ (วิพรรธ เรืองพิทยา, 2552 : 8) ในแง่ของการศึกษา การนำหลักธรรมของพระพุทธศาสนา ไปใช้ในการดำรงชีวิตประจำวันนั้น สำหรับคุณธรรมที่จะทำให้เกิดพฤติกรรมการควบคุมตนเอง ได้แก่ หลักภavana 4 หมายถึง “ฝกอบรม” คำว่า “ฝกอบรม” ก็ไปใกล้เคียงกับความหมายของคำว่าสิกขาเพราะฉะนั้น สิกขากับภavana จึงเป็นคำที่ใช้อย่างใกล้เคียงกัน บางที่เหมือนกัน แทนกันเลยทีเดียว นี่เป็นการโยงเขามาหาตัวหลักใหญ่ ในการปฏิบัติทางพระพุทธศาสนา พระพุทธเจ้าตรัสในคำสอนของพระพุทธองค์เองเพื่อใช้เป็นคุณสมบัติของ

จากปัญหาและเหตุผลข้างต้น ผู้ศึกษาจึงสนใจที่จะศึกษาแนวทางในการพัฒนาเยาวชนด้วยหลักธรรมตามแนวทางวิทยาลัยอาชีวะวิธิพุทธ ศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการควบคุมตนเองของนักศึกษาวิทยาลัยอาชีวศึกษาจุลฉนิศรีสะเกษ เพื่อส่งเสริมพฤติกรรมการควบคุมตนเองของนักศึกษาในระดับอาชีวศึกษาในด้านคุณธรรมจริยธรรม ให้ยั่งยืนสืบไป

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาแนวความคิดการปรับพฤติกรรมตามหลักจิตวิทยาและหลักพุทธจิตวิทยาของนักศึกษาวิทยาลัยอาชีวศึกษาจุลฉนิศรีสะเกษ

2.2 เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการควบคุมตนเองของนักศึกษาวิทยาลัยอาชีวศึกษาจุลฉนิศรีสะเกษ

3. ขอบเขตของการวิจัย

3.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

3.1.1 รวบรวมข้อมูลจากเอกสารชั้นปฐมภูมิ พระไตรปิฎกภาษาไทยฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย อรรถกถา และเอกสารที่เกี่ยวข้องกับเรื่องปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการควบคุมตนเอง

3.1.2 รวบรวมข้อมูลจากเอกสารชั้นทุติยภูมิเกี่ยวกับหลักคำสอนหลักภavana 4 ทางพุทธศาสนาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับเรื่องปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการควบคุมตนเอง จากหนังสือ ตำรา สื่อสิ่งพิมพ์ วารสารเอกสารต่างๆ สารสนเทศ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

3.1.3 รวบรวมข้อมูลจากเอกสารชั้นทุติยภูมิเกี่ยวกับปัจจัยด้านจิตสังคม ปัจจัยด้านจิตลักษณะ และพุทธจิตวิทยาเกี่ยวกับหลักการเรียนรู้ของนักศึกษา จากหนังสือ ตำรา สื่อสิ่งพิมพ์ วารสาร เอกสารต่าง ๆ สารสนเทศ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

3.2 ขอบเขตด้านพื้นที่

พื้นที่ในการศึกษา คือ วิทยาลัยอาชีวศึกษาจุลฉนิศรีสะเกษ ตำบลนุน อำเภอกันทรารมย์ จังหวัดศรีสะเกษ

3.3 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.3.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ นักศึกษาวิทยาลัยอาชีวศึกษาจุลฉนิศรีสะเกษ ตำบลนุน อำเภอกันทรารมย์ จังหวัดศรีสะเกษ ระดับชั้น ปวช. 1-3 ในปีการศึกษา พ.ศ.2560 ที่พักอยู่ประจำในวิทยาลัยอาชีวศึกษาจุลฉนิศรีสะเกษ รวมทั้งสิ้น 234 คน

3.3.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครจซีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan) โดยได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 234 คน โดยทำการสุ่มตัวอย่างโดยอาศัยสัดส่วน

4. วิธีดำเนินการวิจัย

4.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

4.1.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ นักศึกษาระดับชั้นประกาศนียบัตรวิชาชีพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาจุลฉนิศรีสะเกษ ในปีการศึกษา พ.ศ.2560 รวมทั้งสิ้น 234 คน โดยมีนักศึกษาเป็นชาย-หญิง แยกตามชั้นปี ดังนี้ นักศึกษาชั้น ปวช. ปีที่ 1 จำนวน 79 คน นักศึกษาชั้น ปวช. ปีที่ 2 จำนวน 83 คน นักศึกษาชั้น ปวช. ปีที่ 3 จำนวน 72 คน

4.1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครจซีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan) ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 234 คน โดยทำการสุ่มตัวอย่างโดยอาศัยสัดส่วน

4.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้จัดทำเครื่องมือเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ประเภทปลายปิด (Closed form) ที่เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างขึ้น โดยขอรับคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อนำมาประกอบในการสร้างแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 4 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามวัดพฤติกรรมความควบคุมตนเอง 5 ด้าน

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านจิตลักษณะและ ปัจจัยด้านจิตสังคม

ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับหลักธรรมด้านพุทธจิตวิทยา

แบบสอบถามนี้มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ คือ จริง ค่อนข้างจริง จริงเป็นบางครั้ง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริงเลย

4.3 ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือสำหรับการศึกษาวิจัย ดังนี้

4.3.1 ศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรม การควบคุมตนเอง แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านจิตลักษณะและ ปัจจัยด้านจิตสังคม และแบบสอบถามเกี่ยวกับหลักธรรมด้านพุทธจิตวิทยาของนักศึกษา เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการสร้างแบบสอบถาม

4.3.2 สร้างแบบสอบถามโดยการกำหนดประเด็นให้ครอบคลุมตัวแปรที่ศึกษาตามกรอบแนวคิดในการวิจัย (Conceptual Framework) ในส่วนของแบบประเมินด้านพฤติกรรม การควบคุมตนเอง ซึ่งผู้วิจัยได้ปรับปรุงจากแบบทดสอบของ หทัยชนก พันพงศ์ (หทัยชนก พันพงศ์, 2555 : 78)

4.3.3 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อพิจารณาตรวจสอบความเหมาะสม และความครอบคลุมของเนื้อหา ตลอดจนความชัดเจนด้านภาษา

4.4 การหาคุณภาพของเครื่องมือ

ในการหาคุณภาพเครื่องมือ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

4.4.1 นำแบบสอบถามที่ผ่านการพิจารณาของอาจารย์ที่ปรึกษา เสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) และความเหมาะสมของการใช้ภาษา แล้วนำผลไปวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC) ระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหาเป็นรายข้อ พิจารณาเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องมากกว่า 0.50 ขึ้นไป จากนั้น ปรับปรุงแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาและผู้ทรงคุณวุฒิ มีค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาเท่ากับ 0.80 – 1.00

4.4.2 นำแบบสอบถามปรับปรุงแก้ไขแล้ว ไปทดลองใช้ (Try out) กับนิสิตระดับปริญญาตรีในมหาวิทยาลัยที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน แล้วนำผลที่ได้มาวิเคราะห์เพื่อหาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ของครอนบาค ซึ่งพิจารณาจากค่าความสัมพันธ์ระหว่างคำถามแต่ละข้อในแบบสอบถาม ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.915

4.4.3 นำแบบสอบถามที่ผ่านการทดลองใช้ เสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์พิจารณา ก่อนนำไปใช้จริง แล้วจัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปเก็บข้อมูลในการวิจัยต่อไป

4.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

4.5.1 จัดเตรียมแบบสอบถามให้ครบตามจำนวนของกลุ่มตัวอย่างในแต่ละชั้นพร้อมจัดทำรหัสในแบบสอบถามให้ตรงกับกลุ่มตัวอย่าง เพื่อความสะดวกในการตรวจสอบ

4.5.2 จัดส่งแบบสอบถามให้กับนักศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพของวิทยาลัยอาชีวศึกษา จุลมณีศรีสะเกษ ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างและรับแบบสอบถามคืน

4.5.3 นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนจากกลุ่มตัวอย่างมาตรวจหาความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม

4.6 การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่เก็บรวบรวมได้มาตรวจสอบความสมบูรณ์ ลงรหัสข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยวิเคราะห์ค่าสถิติต่างๆ และนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปตารางประกอบความเรียง ดังนี้

4.6.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานะภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการหาค่าความถี่ (Frequency) และการหาค่าร้อยละ (Percentage)

4.6.2 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการพฤติกรรม การควบคุมตนเอง วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านจิตลักษณะและ ปัจจัยด้านจิตสังคม โดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

4.6.3 การวิเคราะห์ความแตกต่างในระดับการรับรู้เกี่ยวกับการควบคุมตนเอง โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

5. ผลการวิจัย

5.1 ระดับพฤติกรรม การควบคุมตนเองของนักศึกษาวิทยาลัยอาชีวศึกษาจุล มณีศรีสะเกษ พบว่า ปัจจัยด้านสิ่งกระตุ้นมีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) = 4.05 ปัจจัยด้านนี้ จะมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอาจเป็นเพราะ นักศึกษาจะได้รับการกระตุ้นจากสถานศึกษาในหลายรูปแบบเพื่อให้เกิดการพัฒนาชีวิต รองลงมาเป็นปัจจัยด้านการรับผิดชอบหน้าที่มีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) = 3.91 ปัจจัยด้านนี้ ชี้ให้เห็นถึงความรับผิดชอบต่อหน้าที่ของ นักศึกษาที่อยู่ในระดับมาก เป็นปัจจัยเกื้อหนุนให้นักศึกษาสามารถจะควบคุมตนเองจากสภาพแวดล้อมที่ พยายามชักจูงให้ไปทางอื่นโดยใช้หน้าที่ที่รับผิดชอบเป็นกำแพงกันให้กลับมาสู่หนทางที่ควรจะเป็น โดยการ สร้างจิตสำนึกต่อหน้าที่ของตนซึ่งนักศึกษาก็มีค่าเฉลี่ยที่ดีเมื่อพิจารณาในภาพรวม ถัดมาเป็นด้านคุณธรรม มีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) = 3.64 ด้านคุณธรรมนี้ เมื่อพิจารณาในภาพรวมอยู่ในเกณฑ์ที่ดีมากเพราะสถานศึกษาแห่ง นี้เป็นวิทยาลัยอาชีวศึกษา ผู้บริหารของวิทยาลัยได้น้อมนำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนามาปรับใช้ในการ บริหารสถานศึกษาแห่งนี้ ให้มีคุณธรรมตามนโยบายของผู้บริหารส่งผลให้นักศึกษามีภูมิคุ้มกันด้านคุณธรรม ตามไปด้วย ถัดมาเป็นด้านอารมณ์ มีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) = 3.60 ในด้านอารมณ์ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในเกณฑ์ที่ดี ชี้ให้เห็นว่า นักศึกษาของวิทยาลัยอาชีวศึกษาแห่งนี้ สามารถควบคุมตนเองด้านอารมณ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ อาจเป็นผลมาจากปัจจัยอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ลำดับสุดท้ายเป็นด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) = 3.19 ในด้านสุดท้ายนี้ พบว่า อยู่ในเกณฑ์ที่ดีมีค่าเฉลี่ยที่สูงพอสมควร นักศึกษาย่อมมีความสัมพันธ์ กับบุคคลรอบข้างอยู่แล้วในชีวิตประจำวันและย่อมตระหนักรู้ดีว่าการมีความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลอื่นย่อม นำมาซึ่งความสุขและความร่วมมือในการทำงานและการดำเนินชีวิตประจำวัน

5.2 ระดับปัจจัยด้านจิตลักษณะและ ปัจจัยด้านจิตสังคมของนักศึกษาวิทยาลัย อาชีวศึกษาจุล มณีศรีสะเกษ ปัจจัยด้านจิตลักษณะ พบว่า ด้านลักษณะมุ่งอนาคตมีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) = 4.24 ซึ่งเป็นระดับที่สูงมาก เหตุที่เป็นดังนี้ เพราะนักศึกษาย่อมคาดหวังกับความสำเร็จของตนในอนาคต เมื่อได้มาศึกษาที่สถานศึกษาแห่งนี้แล้วต้องมุ่งมั่นเล่าเรียนศึกษาให้ดีที่สุด เมื่อจบออกมาแล้วสามารถ ทำงานตามที่ตนเองคาดหวังได้ รองลงมาเป็นด้านความเชื่อมั่นในตน มีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) = 4.20 อยู่ใน เกณฑ์ที่สูงมาก เพราะนักศึกษามีความเชื่อมั่นในตนเองที่จะทำอะไรแล้ว ย่อมประสบผลสำเร็จเมื่อได้ทำ

อย่างตั้งใจและเอาจริงเอาจัง ความเชื่อมั่นในตนเองนี้ มีเหตุมาจากปัจจัยตัวอื่น ๆ ที่นอกเหนือจากการศึกษาในครั้งนี้ เช่น การบ่มเพาะจากสถานศึกษา การมีต้นแบบ สภาพแวดล้อมที่เอื้อรวมไปถึงพื้นฐานครอบครัว เป็นต้น

ในด้านปัจจัยจิตสังคม พบว่า ด้านพฤติกรรมการเรียนรู้มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่ $(\bar{X}) = 4.34$ ซึ่งเป็นค่าเฉลี่ยที่สูงมากเมื่อพิจารณาในภาพรวม เหตุที่เป็นเช่นนี้ เนื่องจากนักเรียนย่อมมีพฤติกรรมการเรียนรู้ที่สถานศึกษาได้กล่อมเกล่า ฝึกฝน หรือถ่ายทอดให้เป็นอย่างดีวิธีการเรียนรู้เป็นไปอย่างต่อเนื่อง และกลายเป็นอุปนิสัยของนักเรียนแล้ว ใฝ่เรียนรู้ เป็นต้น รองลงมา เป็นด้านเจตคติต่อการเรียนมีค่าเฉลี่ย $(\bar{X}) = 4.26$ ถัดมาเป็นด้านสัมพันธภาพระหว่างนักเรียนกับครูมีค่าเฉลี่ย $(\bar{X}) = 4.25$ และลำดับสุดท้ายด้านความสัมพันธ์ระหว่างนักเรียนกับนักเรียนมีค่าเฉลี่ย $(\bar{X}) = 4.13$ ซึ่ง 3 ด้านสุดท้ายนี้ นักเรียนมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงทั้งหมด เป็นตัวบ่งชี้ว่าในแต่ละด้านไม่ว่าจะเป็นเจตคติต่อการเรียน สัมพันธภาพระหว่างนักเรียนกับครู และความสัมพันธ์ระหว่างนักเรียนกับนักเรียน นักเรียนให้ความสำคัญกับปัจจัยเหล่านี้มาก เพราะเป็นพื้นฐานในการใช้ชีวิตร่วมกับผู้อื่นและเป็นตัวช่วยให้ประสบความสำเร็จในชีวิตมากกว่าที่จะไม่ให้ความสำคัญกับปัจจัยเหล่านี้เลย

5.3 ปัจจัยทางพุทธรจิตวิทยาของนักศึกษาวิทยาลัยอาชีวศึกษาจุลฉนิศรีสะเกษ ปัจจัยกลุ่มสุดท้ายทางพุทธรจิตวิทยา พบว่า ด้านปัญญาภวานามีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่ $(\bar{X}) = 4.48$ ด้านนี้นักศึกษามีระดับการรับรู้สูงมาก อาจเป็นเพราะว่าปัญญาภวานาเป็นเสมือนกุญแจที่จะไขให้เห็นความกระจ่างของปัญหาต่าง ๆ ของชีวิตและสิ่งรอบข้างเมื่อนักศึกษาอบรมปัญญาภวานาไว้ดีแล้ว ด้านอื่นๆ ก็จะดีตามไปด้วย รองลงมา ด้านจิตภวานามีค่าเฉลี่ย $(\bar{X}) = 4.36$ ด้านจิตภวานานี้ นักศึกษาให้ความสำคัญในระดับสูงเช่นกัน หมายความว่า จิตใจมีความสำคัญมากต่อการดำเนินชีวิต การอบรมจิตภวานาไว้ให้มาก จะช่วยให้ผ่านพ้นวิกฤตตามวิถีพุทธได้อย่างง่ายดาย ถัดมา เป็นด้านศีลภวานามีค่าเฉลี่ย $(\bar{X}) = 4.24$ และลำดับสุดท้ายด้านกายภวานามีค่าเฉลี่ย $(\bar{X}) = 4.23$ ซึ่ง 2 ด้านสุดท้าย คือ ด้านศีลภวานาและกายภวานา เป็นเรื่องระดับกายและวาจาเป็นหลัก ซึ่งนักศึกษาก็ให้ความสำคัญในระดับสูง โดยพิจารณาจากระดับค่าเฉลี่ยที่สูงก็พออนุมานได้ว่า ทั้งศีลภวานาและกายภวานา ต่างก็มีความสำคัญไม่ยิ่งหย่อนไปกว่าปัจจัยตัวอื่น ๆ โดยศีลจะคอยป้องกันไม่ให้มีกระทำได้ทำกรรม ส่วนกายภวานาจะคอยดูแลให้สภาพร่างกายดำเนินไปในทางที่มีสุขภาพเป็นต้น

5.4 หลักภวานา 4 ต่อระดับการปรับพฤติกรรมควบคุมตนเองของนักศึกษาประกาศนียบัตรวิชาชีพ วิทยาลัยอาชีวศึกษาจุลฉนิศรีสะเกษ ระดับการปรับพฤติกรรมควบคุมตนเองของนักศึกษาประกาศนียบัตรวิชาชีพ วิทยาลัยอาชีวศึกษาจุลฉนิศรีสะเกษ มีผลอยู่ในระดับมากทุกด้าน ซึ่งเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุด ได้แก่ ด้านปัญญา $(\bar{X} = 4.48)$ ด้านอารมณ์ $(\bar{X} = 4.36)$ ด้านสังคม $(\bar{X} = 4.24)$ และ ด้านกาย $(\bar{X} = 4.23)$

5.5 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของพฤติกรรมควบคุมตนเองของนักศึกษาประกาศนียบัตรวิชาชีพ ที่มี ต่อเป้าหมายในการเรียนของนักศึกษาวิทยาลัยอาชีวศึกษาจุลฉนิศรีสะเกษ ปัจจัยการควบคุมตนเองด้านการรับผิดชอบต่อหน้าที่สัมพันธ์เชิงบวกกับปัจจัยการควบคุมตนเองด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในระดับต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 และสัมพันธ์เชิงบวกกับปัจจัยการควบคุมตนเองด้านสิ่งกระตุ้น ด้านอารมณ์ ด้านคุณธรรมรวมถึงปัจจัยจิตสังคมด้าน

สัมพันธ์ภาพระหว่างนักศึกษากับครูในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 นอกจากนี้ ยังสัมพันธ์เชิงบวกกับปัจจัยจิตสังคมด้านความสัมพันธ์ระหว่างนักศึกษากับนักศึกษา ด้านเจตคติต่อการเรียนและด้านพฤติกรรมการเรียนรู้ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

6. อภิปรายผล

6.1 ปัจจัยที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการควบคุมตนเองของนักศึกษาประกาศนียบัตรวิชาชีพวิทยาลัยอาชีวศึกษาจุลฉัตรศรีสะเกษ อำเภอกันทรารมย์ จังหวัดศรีสะเกษ

1) ปัจจัยที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการควบคุมตนเอง ของนักศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพวิทยาลัยอาชีวศึกษาจุลฉัตรศรีสะเกษ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เพราะนักศึกษาได้รับการกระตุ้นจากสถานศึกษาในหลายรูปแบบเพื่อให้เกิดการพัฒนาชีวิตอย่างมั่นคง โดยสถานศึกษาไม่ได้ปล่อยให้ยั้งเฉย โดยไม่มีการพัฒนาอะไรเพราะว่ามนุษย์ทุกคนสามารถพัฒนาได้ รองลงมาเป็นปัจจัยด้านการรับผิดชอบต่อน้ำที่มีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) 3.91 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.646 ปัจจัยด้านนี้ที่เป็นระดับรองลงมาชี้ให้เห็นถึงความรับผิดชอบต่อหน้าที่ของนักศึกษาที่อยู่ในระดับมาก เป็นปัจจัยเกื้อหนุนให้นักศึกษาสามารถจะควบคุมตนเองจากสภาพแวดล้อมที่พยายามชักจูงให้ไปทางอื่น โดยใช้หน้าที่ที่รับผิดชอบเป็นกำแพงกันให้กลับมาสู่หนทางที่ควรจะเป็น โดยการสร้างจิตสำนึกต่อหน้าที่ของตนซึ่งนักศึกษาก็มีค่าเฉลี่ยที่ดีเมื่อพิจารณาในภาพรวม ถัดมาเป็นด้านคุณธรรมมีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) 3.64 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.748 ด้านคุณธรรมนี้เมื่อพิจารณาในภาพรวมอยู่ในเกณฑ์ที่ดีมากเพราะสถานศึกษาแห่งนี้จัดการเรียนการสอนตามแนวทางวิถีพุทธ โดยได้รับเลือกเป็นวิทยาลัยวิถีพุทธชั้นนำ และวิถีพุทธพระราชทานอีกด้วย ผู้บริหารของวิทยาลัยเองก็เป็นนักบวชในทางพระพุทธศาสนาจึงหล่อหลอมนักศึกษาของสถานศึกษาแห่งนี้ให้มีคุณธรรมตามนโยบายของผู้บริหารส่งผลให้นักศึกษามีภูมิคุ้มกันด้านคุณธรรมตามไปด้วย ถัดมาเป็นด้านอารมณ์ มีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) 3.60 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.607 ในด้านอารมณ์มีค่าเฉลี่ยอยู่ในเกณฑ์ที่ดีชี้ให้เห็นว่านักศึกษาของวิทยาลัยอาชีวแห่งนี้สามารถมีการควบคุมตนเองด้านอารมณ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพซึ่งอาจเป็นผลมาจากปัจจัยอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ลำดับสุดท้ายเป็นด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) 3.19 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.953 ในด้านสุดท้ายพิจารณาพบว่า อยู่ในเกณฑ์ที่ดีมีค่าเฉลี่ยที่สูงพอสมควร นักศึกษาย่อมมีความสัมพันธ์กับบุคคลรอบข้างอยู่แล้วเพราะว่านักศึกษายู่พักประจำกับเพื่อน ๆ ในหอพักและได้ร่วมกันทำกิจกรรมสวดมนต์ทำวัตรทุกเช้าเย็นอีกด้วย จึงทำให้นักศึกษาย่อมตระหนักรู้ว่ามีความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลอื่น ย่อมนำมาซึ่งความสุขและความร่วมมือในการทำงานและการดำเนินชีวิตประจำวัน

2) ปัจจัยจิตลักษณะ ของนักศึกษาประกาศนียบัตรวิชาชีพวิทยาลัยอาชีวศึกษาจุลฉัตรศรีสะเกษในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ในปัจจัยด้านจิตลักษณะพบว่าด้านลักษณะมุ่งอนาคตมีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) 4.24 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.701 ซึ่งเป็นระดับที่สูงมากเหตุที่เป็นดังนี้ เพราะนักศึกษาย่อมคาดหวังกับอนาคตของตนที่หวังความสำเร็จในอนาคต เมื่อได้มาศึกษาที่สถานศึกษาแห่งนี้แล้ว ต้องมุ่งมั่นเล่าเรียนศึกษาให้ดีที่สุดเมื่อจบออกมาแล้วสามารถทำงานตามที่ตนเองคาดหวังได้ รองลงมาเป็นด้านความเชื่อมั่นในตนมีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) 4.20 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.735 อยู่ในเกณฑ์ที่สูงมากเพราะนักศึกษามีความเชื่อมั่นในตนเองที่จะทำอะไรแล้วย่อมประสบผลสำเร็จเมื่อได้ทำอย่างตั้งใจและเอาจริงเอาจัง ความเชื่อมั่นในตนเองนี้

มีเหตุมาจากปัจจัยตัวอื่น ๆ ที่นอกเหนือจากการศึกษาในครั้งนี้ เช่น การบ่มเพาะจากสถานศึกษา การมีต้นแบบ สภาพแวดล้อมที่เอื้อรวมไปถึงพื้นฐานครอบครัว เป็นต้น

3) ปัจจัยจิตสังคม ของนักศึกษาประกาศนียบัตรวิชาชีพวิทยาลัยอาชีวศึกษา จุลมณีศรีสะเกษ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ปัจจัยจิตสังคมด้านสัมพันธภาพระหว่างนักศึกษากับครูสัมพันธ์เชิงบวกกับปัจจัยจิตสังคมด้านความสัมพันธ์ระหว่างนักศึกษาด้วยกัน นักศึกษากับนักศึกษา ด้านเจตคติต่อการเรียนและด้านพฤติกรรม การเรียนรู้ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 ปัจจัยจิตสังคมด้านความสัมพันธ์ระหว่างนักศึกษา นักศึกษาสัมพันธ์เชิงบวกกับปัจจัยจิตสังคมด้านเจตคติต่อการเรียนและด้านพฤติกรรมการเรียนรู้ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

4) ปัจจัยทางพุทธิจิตวิทยาของนักศึกษาประกาศนียบัตรวิชาชีพวิทยาลัยอาชีวศึกษา จุลมณีศรีสะเกษ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ปัจจัยกลุ่มสุดท้ายทางพุทธิจิตวิทยาพบว่าด้านปัญญาภวานามีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่ (\bar{X}) 4.48 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.669 ด้านนี้นักศึกษามีระดับการรับรู้สูงมากอาจเป็นเพราะว่าปัญญาภวานาเป็นเสมือนกุญแจที่จะไขให้เห็นความกระจ่างของปัญหาต่าง ๆ ของชีวิตและสิ่งรอบข้าง เมื่อนักศึกษาอบรมปัญญาภวานาไว้ดีแล้วด้านอื่น ๆ ก็จะติดตามไปด้วย รองลงมาด้านจิตภวานามีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) 4.36 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.730 ด้านจิตภวานานี้ นักศึกษาให้ความสำคัญในระดับสูงเช่นกัน หมายความว่า จิตใจมีความสำคัญมากต่อการดำเนินชีวิต การอบรมจิตภวานาไว้ให้มากจะช่วยให้ผ่านพ้นวิกฤตตามวิถีพุทธได้อย่างง่ายดาย ถัดมาเป็นด้านศีลภวานามีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) 4.24 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.765 และลำดับสุดท้ายด้านกายภวานามีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) 4.23 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.725 2 ด้านสุดท้ายคือด้านศีลภวานาและกายภวานาเป็นเรื่องระดับกายและวาจาเป็นหลัก ซึ่งนักศึกษาก็ให้ความสำคัญในระดับสูง โดยพิจารณาจากระดับค่าเฉลี่ยที่สูงก็พออนุมานได้ว่า ทั้งศีลภวานาและกายภวานาต่างก็มีความสำคัญไม่ยิ่งหย่อนไปกว่าปัจจัยตัวอื่นๆ โดยศีลจะคอยป้องกันไม่ให้มีกระทำได้ทำทรมานส่วนกายภวานาจะคอยดูแลให้สภาพร่างกายดำเนินไปในทางที่มีสุขภาพจะเป็นต้น

7. ข้อเสนอแนะ

7.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1) ควรพิจารณานำข้อมูลผลการวิจัยที่ได้ศึกษาจากกลุ่มประชากรนักศึกษาประกาศนียบัตรวิชาชีพนำไปปรับปรุงพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอนสำหรับนักศึกษาประกาศนียบัตรวิชาชีพ เพื่อให้มีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์

2) ควรเน้นการจัดการศึกษาหลักพุทธธรรมมาบูรณาการกับศาสตร์สมัยใหม่เพื่อศึกษาการพัฒนาพฤติกรรมการควบคุมตนเองสำหรับนักศึกษาประกาศนียบัตรวิชาชีพตามแนวพุทธิจิตวิทยา

3) ควรพิจารณาให้ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพเรียนวิชาพระพุทธศาสนา เพื่อปรับระดับการพัฒนาพฤติกรรมการควบคุมตนเองให้เจริญด้วยสติปัญญามีความรู้คิดให้เกิดความปกติสุขในการดำเนินชีวิตประจำวันตามแนวพุทธิจิตวิทยา

7.2 ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

1) พบว่า การควบคุมตนเองด้านความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ในกลุ่มตัวอย่างนักศึกษาได้มีความเพียรพยายามในการเรียนรู้ติดตามและทำความเข้าใจขณะที่มีการจัดการเรียนการสอน และได้มีการ

เรียนรู้ถึงแม้ว่าบางวิชาจะยากเกินกว่าจะทำความเข้าใจได้ แต่ทุกคนก็พร้อมที่จะทำความเข้าใจในเนื้อหาวิชานั้น จึงควรให้การสนับสนุนในข้อมูลทั้งหนังสือเอกสารตำราประกอบการสอนที่จะช่วยให้นักศึกษาเล่าเรียนเป็นไปตามเป้าหมายของหลักสูตร นอกจากนั้นสิ่งที่ควรพัฒนาและควรระมัดระวังในด้านบรรยากาศการเรียนรู้โดยจำเป็นต้องสร้างสิ่งแวดล้อมให้เหมาะสมไม่กระทบต่อสมาธิการเรียนรู้ของนักศึกษา

2) พบว่า ควบคุมตนเองจากสิ่งกระตุ้น จากการศึกษาได้เห็นพฤติกรรมของกลุ่มตัวอย่างได้มีการควบคุมตนเองจากสิ่งกระตุ้น แม้จะมีเพื่อนชักชวนให้ลองเสพสารเสพติด นักศึกษาก็จะปฏิเสธ และรวมไปถึงการไม่ละเมิดในสิทธิเสรีภาพของบุคคลอื่น โดยเฉพาะถ้าเพื่อนต่างเพศชวนไปเข้าห้องอยู่ด้วยกันสองต่อสอง นักศึกษาก็จะปฏิเสธไม่ได้มีพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมกับการปฏิบัติล่วงเกินความเป็นสถานของความเป็นนักศึกษา จึงต้องส่งเสริมและให้เกิดการตระหนักรู้ในบทบาทหน้าที่สิ่งที่เป็นสภาวะแรงกระตุ้นเหล่านั้น และนอกจากนั้นยังเป็นการพัฒนาอย่างเห็นได้ชัด แม้หากเด็กร้อนเรื่องเงินและเห็นเพื่อนเล่นการพนันแล้วได้เงินมาก นักศึกษาก็ไม่ยอมลองเล่นการพนัน เพื่อจะได้มีเงินเพิ่มมากขึ้น ดังนั้น ในส่วนผู้บริหารและผู้บริหารจัดการจัดการเรียนการสอนจำต้องให้ความสำคัญและสร้างการตระหนักรู้ให้กับนักศึกษามากยิ่งขึ้น อันจะเอื้อต่อการประพฤติปฏิบัติให้เป็นไปตามปรัชญา และวิสัยทัศน์ของสถาบัน

3) พบว่า ควบคุมตนเองในด้านอารมณ์ จากการศึกษากลุ่มตัวอย่างมีพฤติกรรมในการเรียนรู้ในขณะทำงานกลุ่ม เมื่อมีความขัดแย้งเกิดขึ้น ยอมรับฟังความคิดของผู้อื่น และยังสามารถให้เกิดการตระหนักรู้ในการสอบรายวิชาที่ได้คะแนนน้อย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การจัดการเรียนการสอนได้ให้ความสำคัญต่อสภาวะอารมณ์โดยให้นักศึกษาได้ใช้เหตุผลมากขึ้นในการปฏิบัติหน้าที่ความรับผิดชอบ จึงทำให้เกิดพฤติกรรมการเรียนรู้ที่เป็นสัมมาทิฐิเพราะใช้ปัญญาในการตัดสินใจ ปัญหา ส่วนการพัฒนา นอกจากนั้นต้องให้ปรับเปลี่ยนแนวคิดและทัศนคติต่อพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมในขณะเมื่อกลับบ้านดึกแล้วพ่อแม่ถาม จะพูดโต้ตอบให้รู้สึกความไม่พอใจ จึงให้กลุ่มตัวอย่างจำต้องควบคุมอารมณ์ให้มากขึ้น

4) พบว่า ควบคุมความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ในพฤติกรรมกลุ่มที่ควรพัฒนาส่งเสริมให้เกิดขึ้นอย่างเร่งด่วนโดยเฉพาะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สถาบันต้องใส่ใจและให้การเคารพซึ่งกันและกัน โดยเฉพาะบางกรณีเมื่อเพื่อนสนิทไม่ค่อยคุยด้วยแล้วทำให้รู้สึกกังวลใจ ก็จะต้องว่าเพื่อนพร้อมแสดงความรู้สึกและเมื่อเวลาที่เสียใจเมื่อทราบว่าตนเองสอบตกมักเศร้าซึม ชอบอยู่คนเดียว ไม่พูดคุยกับใคร ดังนั้น การสร้างกระบวนการกลุ่มและการให้การปรึกษาเฉพาะบุคคล สถาบันการศึกษาควรมีนักจิตวิทยาการให้การปรึกษาเพื่อช่วยแก้ปัญหาความขัดแย้งภายในตนเองของนักศึกษาเหล่านี้ นอกจากนั้น ยังมีประเด็นปัญหาเมื่อพฤติกรรมควบคุมความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมีปัญหา ย่อมจะพบประเด็นเมื่อเพื่อนไม่ทำตามที่ได้ตกลงกันไว้จะพูดโวยวายเสียงดัง และให้ทำตามที่ได้ตกลงกันไว้ให้ได้ จึงถือเป็นปัญหาขัดแย้งระหว่างบุคคล ควรที่จะให้เกิดการตระหนักรู้อยู่ร่วมกันด้วยความเป็นกัลยาณมิตรให้ถือองค์กรหรือสถาบันเป็นสำคัญ

5) พบว่า ควบคุมด้วยคุณธรรม จากการศึกษาพฤติกรรมของกลุ่มตัวอย่างได้ให้ความสำคัญและการตระหนักรู้ด้านคุณธรรมและจริยธรรมเป็นสำคัญ แม้แต่เรื่องเล็กน้อยก็ไม่กล้าจะละเมิดเช่นในการไปเที่ยวสวนสาธารณะ ก็จะไม่ทำลายทรัพย์สินและแม้ว่าจะรีบไปเรียนก็จะไม่เดินลัดสนามหญ้าของโรงเรียน จึงควรส่งเสริมสนับสนุนการปลูกฝังคุณธรรมเริ่มตั้งแต่กิจกรรมรายทบทวน

เล็ก ๆ น้อย ๆ หรือพฤติกรรมในชีวิตประจำวันถ้าให้ทุกคนได้แสดงความออกรับผิดชอบต่อหน้าที่หรือต่อสังคมแล้ว ซึ่งถือเป็นการเรียนรู้ที่จะเกิดเป็นนิสัยที่ถาวรได้ นอกจากนั้นสิ่งที่ควรปรับเปลี่ยนพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมบางอย่างเมื่อนักศึกษาบางคนหากทำการบ้านไม่เสร็จแล้วขอให้เพื่อนช่วยหากเพื่อนไม่ช่วยมักจะขู่หาเพื่อนจะเลิกคบ จึงควรให้มีการสร้างความเข้มแข็งภายในตนให้มากยิ่งขึ้น และสร้างความพร้อมในการเผชิญปัญหาของนักศึกษาทุกรูปแบบ เพราะมีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการย่อหย่อนเชิงคุณธรรม

7.3 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

- 1) จากงานวิจัยนี้ควรศึกษาการพัฒนาแบบการเสริมสร้างโมเดลเชิงสาเหตุคุณธรรมและจริยธรรมของนักศึกษาโดยบูรณาการหลักพุทธจิตวิทยาการรู้คิดสู่ปัญญาของการตื่นรู้
- 2) ควรศึกษาวิจัยประสิทธิผลการพัฒนาแบบกระบวนการกลุ่มความสัมพันธ์แบบกัลยาณมิตรบนฐานคิดของหลักพุทธจิตวิทยา
- 3) ควรศึกษาลักษณะเดียวกันในงานวิจัยพฤติกรรมควบคุมตนเองของนักศึกษาโดยเพิ่มเติมตัวแปรให้มากขึ้นและสร้างปัจจัยทางจิตวิทยาและปัจจัยด้านพุทธจิตวิทยาในการยืนยันผลการวิจัยครั้งนี้พร้อมกับเพิ่มกลุ่มตัวอย่างและการใช้สถิติที่สูงขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- พระธรรมปิฎก ป.อ. ปยุตฺโต. (2543). *ธรรมะกับการทำงาน*. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มูลนิธิพุทธธรรม.
- พระใบฎีกาสุพจน์ ตปสีโล เกษนคร. (2554). *พระพุทธศาสนากับปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง*. อุบลราชธานี : ห้างหุ้นส่วนจำกัดศิริธรรมออฟเซต.
- ประสาธ อิศรปริดา. (2548). *สารัตถะจิตวิทยาการศึกษา*. ขอนแก่น : คลังนานาวิทยา.
- วีรวุฒิ ปันนิตมัย. (2544). *ผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง*. กรุงเทพมหานคร: ธนเพรส แอนด์กราฟฟิค.
- ปัญญา ชูช่วย. (2551). ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักศึกษาปริญญาตรี มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี. *วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต*. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- Cronbach. L.J. (1971). *Essentials of Psychological Test*. 5th ed.. New York: Harper Collins.
- Serafin. L. E. (1994). *The Role of non new work and work related factors in threatening or supporting self esteem in organizations*. Pennsylvania: University of Pittsburgh.

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมเตรียมตัวก่อนตายของ
ผู้สูงอายุในชมรมปฏิบัติธรรม 24 น. จังหวัดปราจีนบุรี
Factors related to behavior of preparation for death
of the elderly in 24 hours meditation assembly,
Prachinburi province.

Received : May 10, 2019

Revised : May 29, 2019

Accepted : June 30, 2019

พระชาย อภินนโท (ปริสัญญุตานนท์)¹

Phra Chai Adhinando (Parisanyutanon)

บทคัดย่อ

การวิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับของพฤติกรรมเตรียมตัวก่อนตายของผู้สูงอายุในชมรมปฏิบัติธรรม 24 น. จังหวัดปราจีนบุรี 2) เปรียบเทียบระดับพฤติกรรมเตรียมตัวก่อนตายของผู้สูงอายุในชมรมปฏิบัติธรรม 24 น. ปราจีนบุรี ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันไป 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเกี่ยวกับการเตรียมก่อนตายกับพฤติกรรมเตรียมตัวก่อนตายของผู้สูงอายุในชมรมปฏิบัติธรรม 24 น. ปราจีนบุรี กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้สูงอายุ จำนวน 110 คน เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถาม มีข้อมูลส่วนบุคคล ความคิดเห็นต่อปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเตรียมตัวก่อนตาย และพฤติกรรมเตรียมตัวก่อนตายของผู้สูงอายุ สถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ คะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน T- test, F-test ทดสอบรายคู่ด้วยวิธี LSD และค่าสหสัมพันธ์เพียร์สัน กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05.

ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยเกี่ยวกับการเตรียมตัวก่อนตายโดยรวมมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมในการเตรียมตัวก่อนตายของผู้สูงอายุในชมรมปฏิบัติธรรม 24 น. จังหวัดปราจีนบุรีโดยรวม ทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง ($r = 0.32$) ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่าระดับพฤติกรรมเตรียมตัวก่อนตายของผู้สูงอายุมีความสัมพันธ์กับการสนับสนุนทางสังคม, ความเชื่อทางศาสนาเกี่ยวกับความตาย และการรับรู้ภาวะสุขภาพ เป็นแนวโน้มที่ดีที่ผู้สูงอายุที่ได้มาร่วมกิจกรรมปฏิบัติธรรมมีพฤติกรรมเตรียมตัวก่อนตายไปในทางบวก

คำสำคัญ : ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์, พฤติกรรม, การเตรียมตัวก่อนตาย, ผู้สูงอายุ

¹ นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพุทธจิตวิทยา คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

Abstracts

This research had three objectives: 1) to study level of behavior of preparation for death of the elderly in 24 hours meditation assembly, Prachinburi province, 2) to compare level of behavior of preparation for death of the elderly in 24 hours meditation assembly, Prachinburi province with different personal factors. 3) to study correlation between relevant factors and level of behavior of preparation for death of the elderly in 24 hours meditation assembly, Prachinburi province. 110 elderlies in 24 hours meditation assembly, Prachinburi province were randomized by purposive random sampling method to be samples of this research. Tool of this research is questionnaire consist of personal information, factors relevant to behavior of preparation for death, and behavior of preparation for death. Statistics namely frequency, percentage, mean, SD, t- test, one-way Anova, and hypothesis were tested at statistical significant level at .05.

This research was found that the factors relevant to behavior of preparation for death have positive correlation to behavior of preparation for death in moderate level ($r=.32$) at significant level .05. This is good trend for the elderly who were participated meditation practice.

Keywords: Factors related, behavior, preparation for death, elderly

1. บทนำ

เกิด แก่ เจ็บ ตาย แม้แต่ชีวิตหลังความตายล้วนเป็นความทุกข์ของมนุษย์ เป็นสิ่งที่ไม่มีความหลีกเลี่ยงได้ ความตายมีสาเหตุมาจากการเกิด วิทยาการสมัยใหม่ช่วยให้มนุษย์รอดชีวิตจากการเกิดได้เป็นจำนวนมาก แต่ความตายยังไม่มีนักวิทยาศาสตร์คนใดช่วยให้มนุษย์รอดพ้นจากความตายไปได้ เราสามารถจัดการให้มีการเตรียมตัวก่อนที่ความตายจะมาถึง ให้เป็นการตายที่ดีได้ เราเลือกที่จะทำใจไม่ให้ทุกข์ มีความสุขสงบได้โดยเฉพาะในเวลาที่ต้องเผชิญกับความตายในทางพระพุทธศาสนาได้ให้ความสำคัญอย่างยิ่งกับวาระจิตสุดท้ายของผู้ที่กำลังจะตาย เพราะวาระจิตสุดท้ายจะเป็นตัวกำหนดภพภูมิในภพชาติต่อไปของผู้คน ถ้าจิตนิ่ง ผ่องใส สงบเย็นก็จะไปถือกำเนิดในดินแดนสุคติภูมิ แต่ในทางกลับกันถ้าจิตสุดท้ายเร่าร้อน กังวล เป็นทุกข์ จิตหม่นหมอง จะทำให้ไปเกิดในทุคติภูมิ

ความตายไม่ใช่จุดสิ้นสุดเมื่อเราหมดลมหายใจ แต่มีความสำคัญเป็นตัวกำหนดภพภูมิโลกหลังความตายที่ต้องไปต่อ เราควรรู้จักความตายในทัศนคติที่เป็นมุมบวกและเตรียมตัวรับมือกับความตายขณะที่ยังมีชีวิตอยู่ เพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการใช้ชีวิตซึ่งจะเป็นตัวกระตุ้นส่งเสริมกำลังใจในการใช้ชีวิตอย่างไม่ประมาท ผู้สูงอายุเป็นวัยที่อยู่ในช่วงสุดท้ายของชีวิตที่มีความเสื่อมไปตามสังขารมักมีปัญหาสุขภาพ มีความเจ็บป่วยเป็นโรคเรื้อรัง ทำให้เกิดภาวะวิกฤติทางด้านกายและจิตใจ รู้สึกไม่มั่นคงในชีวิต ทำให้ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นลดลง เกิดความเหงาว่าเว้าตามมา ทำให้เกิดผลกระทบทางด้านจิตวิญญาณคือผู้สูงอายุจะรู้สึกกลัวความไม่แน่นอน ชีวิตจะมีซึมเศร้า น้อยใจ ท้อถอย ก้าวร้าว คิดว่าถูกละทิ้งจากเคราะห์กรรมหรือโชคชะตา มีความบิ่บคั่นและคับแคบใจ การตายที่จะเกิดขึ้นจะเป็นการตายที่ไม่สงบ ความรู้สึกนึกคิดของผู้ที่กำลังจะตาย มีผลที่รุนแรงมากต่ออนาคต ขณะกำลังจะสิ้นชีวิต จิตจะง่อนแง่น ต้องละทิ้งการจับฉวย โหยหา และการติดยึด ในการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องโดยเฉพาะของ Corr, Nabe and Corr (2000) ได้เสนอรูปแบบพื้นฐานที่พึงกระทำในการวางแผนไว้ล่วงหน้าเพื่อสามารถที่จะเผชิญกับความตายและภาวะใกล้ตายได้ โดยกำหนดให้มี การเตรียมตัวก่อนตาย ด้านกาย, จิตใจ, จิตวิญญาณ และด้านสังคม

2. วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับของพฤติกรรมการเตรียมตัวก่อนตายของผู้สูงอายุในชมรมปฏิบัติธรรม 24 น. จังหวัดปราจีนบุรี
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับพฤติกรรมการเตรียมตัวก่อนตายของผู้สูงอายุในชมรมปฏิบัติธรรม 24 น. จังหวัดปราจีนบุรี ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันไป
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวกับการเตรียมก่อนตาย กับพฤติกรรมการเตรียมตัวก่อนตายของผู้สูงอายุในชมรมปฏิบัติธรรม 24 น. จังหวัดปราจีนบุรี

3. วิธีดำเนินการศึกษา

1. ประชากรในการศึกษาวิจัยคือ ผู้สูงอายุที่มีอายุ 60 ปีขึ้นไป ทั้งชายและหญิง ที่มาร่วมกิจกรรมของชมรมปฏิบัติธรรม 24 น. จ.ปราจีนบุรี มีขนาดประชากรกลุ่มผู้สูงอายุที่มาร่วมกิจกรรมประจำรวม 150 คน กลุ่มตัวอย่าง ได้มาโดยใช้การคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยอ่านค่าจากตารางหา

ขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan) จำนวนของประชากร 150 คน ขนาดกลุ่มตัวอย่างจะเป็น 110 คน วิธีการที่ได้มาของกลุ่มตัวอย่าง ได้จากการสุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มแบบ systematic sampling random ประชากรที่เป็นกลุ่มตัวอย่างทุก ๆ สามคนจับสลากออกหนึ่งคน และให้สองคนเป็นกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถาม ระยะคั่นคว่ำ ระหว่าง 1 มกราคม - 31 มีนาคม 2561

2. ตัวแปรที่ศึกษาประกอบด้วยตัวแปรต้นและตัวแปรตามดังนี้

2.1. ตัวแปรต้น หรือตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ได้แก่

2.1.1 ตัวแปรต้นปัจจัยส่วนบุคคลซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ การศึกษา สถานภาพสมรส รายได้ ประสบการณ์ในการร่วมกิจกรรมกับชมรมปฏิบัติธรรม 24 น.

2.1.2 ตัวแปรต้นปัจจัยเกี่ยวกับการเตรียมตัวก่อนตาย ประกอบด้วย การรับรู้ภาวะสุขภาพ ความวิตกกังวลเกี่ยวกับความตาย ความเชื่อทางศาสนาเกี่ยวกับความตาย การสนับสนุนทางสังคม

2.2. ตัวแปรตาม (Dependent Variable) คือ พฤติกรรมการเตรียมตัวก่อนตาย ด้านกาย ด้านจิตใจ ด้านจิตวิญญาณ ด้านสังคม

4. ผลการศึกษา

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลและผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ ผู้สูงอายุในชมรมปฏิบัติธรรม 24 น. จังหวัดปราจีนบุรีที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นหญิงคิดเป็นร้อยละ 55.5 มีช่วงอายุระหว่าง 60-69 ปี คิดเป็นร้อยละ 64.5 มีสถานภาพสมรส ร้อยละ 60.9 มีการศึกษาระดับประถมศึกษา/ต่ำกว่า จำนวนร้อยละ 46.4 มีรายได้มากกว่า 20,001 บาทขึ้นไป จำนวนร้อยละ 31.8 มีประสบการณ์ในการร่วมกิจกรรมปฏิบัติธรรม 21 ครั้งขึ้นไป จำนวนร้อยละ 56.4 พบว่าระดับของพฤติกรรมในการเตรียมตัวก่อนตายโดยรวมของผู้สูงอายุ ชมรมปฏิบัติธรรม 24 น. จังหวัดปราจีนบุรี ค่าเฉลี่ยรวม ($\bar{x} = 3.90$) อยู่ในระดับมาก ระดับพฤติกรรมในการเตรียมตัวก่อนตายของผู้สูงอายุในชมรมปฏิบัติธรรม 24 น. จังหวัดปราจีนบุรี ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันไป มีผลต่อพฤติกรรมในการเตรียมตัวก่อนตายแตกต่างกัน ส่วนปัจจัยที่เกี่ยวกับการเตรียมตัวก่อนตายโดยรวมมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมในการเตรียมตัวก่อนตายโดยรวม ทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง ($r = .318$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ระดับปัจจัยเกี่ยวกับการเตรียมตัวตายโดยภาพรวม ($\bar{x} = 3.70$) อยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความเชื่อทางศาสนาเกี่ยวกับความตาย ($\bar{x} = 4.24$) อยู่ในระดับมากที่สุด ด้านการรับรู้ภาวะสุขภาพ ($\bar{x} = 3.78$) อยู่ในระดับมาก ด้านการสนับสนุนทางสังคม ($\bar{x} = 3.62$) อยู่ในระดับมาก ด้านความวิตกกังวลเกี่ยวกับความตาย ($\bar{x} = 3.28$) อยู่ในระดับปานกลาง

สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ผู้สูงอายุในชมรมปฏิบัติธรรม 24 น. จังหวัดปราจีนบุรี ที่มีเพศแตกต่างกัน มีพฤติกรรมในการเตรียมตัวก่อนตายแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในด้านกายและด้านจิตวิญญาณ

สมมติฐานที่ 2 ผู้สูงอายุในชมรมปฏิบัติธรรม 24 น. จังหวัดปราจีนบุรี ที่มีอายุแตกต่างกัน มีพฤติกรรมในการเตรียมตัวก่อนตายแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในด้านพฤติกรรมในการเตรียมตัวก่อนตายโดยรวม

สมมติฐานที่ 3 ผู้สูงอายุในชมรมปฏิบัติธรรม 24 น. จังหวัดปราจีนบุรี ที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีพฤติกรรมการเตรียมตัวก่อนตายไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในทุก ๆ ด้าน

สมมติฐานที่ 4 ผู้สูงอายุในชมรมปฏิบัติธรรม 24 น. จังหวัดปราจีนบุรี ที่มีการศึกษาแตกต่างกัน มีพฤติกรรมการเตรียมตัวก่อนตายแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในด้านกาย ด้านจิตใจ และพฤติกรรมการเตรียมตัวก่อนตายโดยรวม

สมมติฐานที่ 5 ผู้สูงอายุในชมรมปฏิบัติธรรม 24 น. จังหวัดปราจีนบุรี ที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีพฤติกรรมการเตรียมตัวก่อนตายไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในทุก ๆ ด้าน

สมมติฐานที่ 6 ผู้สูงอายุในชมรมปฏิบัติธรรม 24 น. จังหวัดปราจีนบุรี ที่มีประสบการณ์ปฏิบัติธรรมแตกต่างกัน มีพฤติกรรมการเตรียมตัวก่อนตายแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในด้านกาย ด้านจิตใจ ด้านจิตวิญญาณ ด้านสังคม และพฤติกรรมการเตรียมตัวก่อนตายโดยรวม

สมมติฐานที่ 7 ผู้สูงอายุในชมรมปฏิบัติธรรม 24 น. จังหวัดปราจีนบุรี ที่มีการรับรู้ภาวะสุขภาพแตกต่างกัน มีพฤติกรรมการเตรียมตัวก่อนตายแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในด้านจิตใจ

สมมติฐานที่ 8 ผู้สูงอายุในชมรมปฏิบัติธรรม 24 น. จังหวัดปราจีนบุรี ที่มีความวิตกกังวลเกี่ยวกับความตายแตกต่างกัน มีพฤติกรรมการเตรียมตัวก่อนตายแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในด้านจิตใจ

สมมติฐานที่ 9 ผู้สูงอายุในชมรมปฏิบัติธรรม 24 น. จังหวัดปราจีนบุรี ที่มีความเชื่อทางศาสนาเกี่ยวกับความตายแตกต่างกัน มีพฤติกรรมการเตรียมตัวก่อนตายแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในด้านจิตใจ ด้านจิตวิญญาณ ด้านสังคม และพฤติกรรมการเตรียมตัวก่อนตายโดยรวม

สมมติฐานที่ 10 ผู้สูงอายุในชมรมปฏิบัติธรรม 24 น. จังหวัดปราจีนบุรี ที่มีการสนับสนุนทางสังคมแตกต่างกัน มีพฤติกรรมการเตรียมตัวก่อนตายแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในด้านกาย ด้านจิตใจ ด้านจิตวิญญาณ ด้านสังคม และพฤติกรรมการเตรียมตัวก่อนตายโดยรวม

สมมติฐานที่ 11 พบว่าปัจจัยที่เกี่ยวกับการเตรียมตัวตายโดยรวมมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเตรียมตัวก่อนตายโดยรวม ทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง ($r = .318$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5. การอภิปรายผล/สรุป

ผลการศึกษาพบว่า ผู้สูงอายุในชมรมปฏิบัติธรรม 24 น. จังหวัดปราจีนบุรีมีระดับปัจจัยเกี่ยวกับการเตรียมตัวก่อนตายโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.70$) สอดคล้องกับงานวิจัยของพระมหาสุพรต ธมมาราโม (สมศิริ) ได้ศึกษาวิทยานิพนธ์เรื่อง “ทัศนคติต่อความตายในพระพุทธศาสนาเถรวาทกรณีศึกษานิสิตห้องเรียนวัดไชยชุมพลชนะสงคราม มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย กาญจนบุรี” ผลการศึกษาพบว่าทัศนคติต่อความตาย กลุ่มตัวอย่างมีทัศนคติต่อความตายโดยรวมทุกด้านในระดับมาก ($\bar{x} = 3.51$)

พฤติกรรมในการเตรียมตัวก่อนตายโดยรวมค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.90$) ด้านจิตวิญญาณ อยู่ในระดับมากที่สุด ด้านจิตใจอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านสังคมอยู่ในระดับมาก ด้านกายอยู่ในระดับปานกลางสอดคล้องกับงานวิจัยของสารภี รังสีโกศัย ที่ศึกษา “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเตรียมตัวเพื่อเผชิญกับความตายและภาวะใกล้ตายของผู้สูงอายุในชมรมผู้สูงอายุ จังหวัดปัตตานี” ผลการวิจัย ผลการวิจัยพบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ร้อยละ 55.9 มีพฤติกรรมการเตรียมตัวเพื่อเผชิญกับความตายและภาวะใกล้ตายอยู่ในระดับสูง ($\bar{x} = 49.03$, $SD = 4.59$) การวิจัยยังพบว่าเพศแตกต่างกัน มีพฤติกรรมในการเตรียมตัวก่อนตายแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในด้านกายและด้านจิตวิญญาณ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Douglas, R., & Brown, H. N. (2002) ซึ่งพบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเตรียมตัวก่อนตายของผู้สูงอายุประกอบด้วยความแตกต่างด้านเพศ โดยเพศหญิงจะมีพฤติกรรมการเตรียมตัวก่อนตาย มากกว่าเพศชาย เนื่องจากผู้สูงอายุเพศหญิงมีความกลัวในกระบวนการของความตาย เช่น การยื้อชีวิต ความเจ็บปวดก่อนตาย ผู้สูงอายุที่มีอายุแตกต่างกัน มีพฤติกรรมในการเตรียมตัวก่อนตายแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในด้านพฤติกรรมในการเตรียมตัวก่อนตายโดยรวม สอดคล้องกับงานวิจัยของ นิตยา ปัญจมีดิถี ที่ได้ทำวิจัยเรื่อง “การดูแลผู้ป่วยในระยะสุดท้ายในสถานสงเคราะห์คนชรา” โดยพบว่าผู้สูงอายุที่อยู่ในช่วงชราภาพมากจะมีพฤติกรรมการเตรียมตัวก่อนตาย มากกว่า เนื่องจากมีประสบการณ์การสูญเสียมาก และมีความเสื่อมของร่างกาย จึงสามารถทำใจยอมรับ และเตรียมพร้อมที่จะพบกับความตาย ได้อย่างไม่ยึดมั่นอาลัยในชีวิต และสอดคล้องกับงานวิจัยของ โรศะณี ชัยพันธ์ ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การรับรู้ชีวิตและความตายของบุคลากรในองค์กรสาธารณประโยชน์ : กรณีศึกษาบุคลากรในมูลนิธิป่อเต็กตึ๊ง” พบว่าการได้ประสบกับเหตุการณ์ที่เกี่ยวข้องกับความตายบ่อยครั้งในการทำงาน ทำให้เกิดการรับรู้ชีวิตและความตาย เกิดการเปรียบเทียบชีวิตและความตาย และเข้าใจถึงชีวิตและความตายของมนุษย์ที่เป็นอยู่ในชีวิตประจำวัน

ผู้สูงอายุที่มีการศึกษาแตกต่างกัน มีพฤติกรรมในการเตรียมตัวก่อนตายแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ อุทยา นาคเจริญ “การเตรียมตัวสำหรับความตายของผู้ติดเชื้อเอชไอวี” โดยพบว่าผู้สูงอายุที่มีการศึกษาสูงกว่าจะมีพฤติกรรมการเตรียมตัวก่อนตายได้มากกว่าผู้ที่มีการศึกษาต่ำ ส่วนผู้สูงอายุที่มีประสบการณ์ปฏิบัติธรรมแตกต่างกัน มีพฤติกรรมในการเตรียมตัวก่อนตายแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในด้านกาย ด้านจิตใจ ด้านจิตวิญญาณ ด้านสังคม และพฤติกรรมการเตรียมตัวก่อนตายโดยรวม สอดคล้องกับงานวิจัยของ โรศะณี ชัยพันธ์ ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การรับรู้ชีวิตและความตายของบุคลากรในองค์กรสาธารณประโยชน์ กรณีศึกษาบุคลากรในมูลนิธิป่อเต็กตึ๊ง” พบว่าการได้ประสบกับเหตุการณ์ที่เกี่ยวข้องกับความตายบ่อยครั้งในการทำงาน ทำให้เกิดการรับรู้ชีวิตและความตาย เกิดการเปรียบเทียบชีวิตและความตาย และเข้าใจถึงชีวิตและความตายของมนุษย์ที่เป็นอยู่ในชีวิตประจำวัน ผู้สูงอายุที่มีความเชื่อทางศาสนาเกี่ยวกับความตายแตกต่างกัน มีพฤติกรรมการเตรียมตัวก่อนตายแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในด้านจิตใจ ด้านจิตวิญญาณ ด้านสังคม และพฤติกรรมการเตรียมตัวก่อนตายโดยรวม สอดคล้องกับการศึกษาของ ชูศรี บุรณ์ทอง ได้ “ศึกษาวิเคราะห์แนวคิดเรื่องความตายในพระอภิธรรมปิฎก” สรุปความว่า จากมุมมองของพระอภิธรรมปิฎกความตายกับการเกิดใหม่ เกี่ยวข้องกันอย่างใกล้ชิด พอตายลงการเกิดใหม่จะตามมาทันที

ทั้งความตายและการเกิดใหม่ เป็น กระบวนการแห่งกระแสต่อเนื่องแห่งชีวิตอันเดียวกัน พระพุทธศาสนา จึงเป็น ศาสนาแห่งความหวังที่สามารถช่วยให้คนรู้จักเตรียมตัวเพื่อเผชิญกับความตายอย่างกล้าหาญ

จากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมในการ เตรียมตัวก่อนตายของผู้สูงอายุในชมรมปฏิบัติธรรม 24 น. จังหวัดปราจีนบุรี โดยรวมเรียงลำดับตาม ความสัมพันธ์สูงไปต่ำดังนี้

การสนับสนุนทางสังคมกับพฤติกรรมในการเตรียมตัวก่อนตายโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวก ในระดับปานกลาง ($r = .54$) เนื่องจากผู้สูงอายุที่ได้รับการสนับสนุนที่ดี มีเงินใช้จ่ายที่พอเพียง มีญาติพี่น้อง บุตรหลานสนับสนุน จะมีทั้งสุขภาพกายและสุขภาพใจที่ดี มีกำลังใจความพร้อมที่จะเผชิญกับความ ตายได้ดี จะมีสุขภาพจิตที่มีกำลังใจกล้าเผชิญเหตุการณ์ต่าง ๆ ได้ดีกว่า มีความพร้อมที่จะเผชิญความตาย ได้ดี

ความเชื่อทางศาสนาเกี่ยวกับความตายกับพฤติกรรมในการเตรียมตัวก่อนตายโดยรวมมี ความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง ($r = .45$) เนื่องจากผู้สูงอายุได้มีการขอโหรากรรมต่อบุคคลที่ เคยขัดแย้งล่วงเกิน ทำให้จิตใจสบายไม่ติดค้างเรื่องกังวล มีความเข้าใจเรื่องเกิด แก่ เจ็บและตาย เป็นเรื่อง ปกติธรรมดาของมนุษย์ ได้ระลึกถึงมรณานุสติทำให้กลัวตายน้อยลง การขอโหรากรรมทำให้ไม่มีสิ่งค้างคา ใจ การเกิด แก่ เจ็บ ตาย เป็นเรื่องปกติ

ประสบการณ์การปฏิบัติธรรมกับพฤติกรรมในการเตรียมตัวก่อนตายโดยรวมมีความสัมพันธ์ ทางบวกในระดับปานกลาง ($r = .43$) พบว่าเป็นผู้ที่เตือนตัวเองได้ไม่ประมาทมีสติ ควบคุมอารมณ์ตนเอง ได้ดีกว่าก่อนมาปฏิบัติธรรม จะเป็นผู้ที่มีความสงบ มีความเพียร มองโลกในมุมบวก เข้าใจกฎไตรลักษณ์ กล้าเผชิญกับความตาย ยังมีการพึงธรรมปฏิบัติธรรมมากขึ้นทำให้วิตกกังวลลดลง

การรับรู้ภาวะสุขภาพกับพฤติกรรมในการเตรียมตัวก่อนตายโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกใน ระดับต่ำ ($r = .23$) อายุกับพฤติกรรมในการเตรียมตัวก่อนตายโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำ ($r = .25$) เพศกับพฤติกรรมในการเตรียมตัวก่อนตายโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำ ($r = .16$) ความวิตกกังวลเกี่ยวกับความตายกับพฤติกรรมในการเตรียมตัวก่อนตายโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางลบใน ระดับต่ำ ($r = -.20$) สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และรายได้ต่อเนื่องกับพฤติกรรมในการเตรียมตัว ก่อนตายโดยรวมไม่มีความสัมพันธ์กัน สอดคล้องกับงานวิจัยของสารภี รังสีโกศัย ที่ “ศึกษาปัจจัยที่มี ความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเตรียมตัวเพื่อเผชิญกับความตายและภาวะใกล้ตายของผู้สูงอายุในชมรม ผู้สูงอายุ จังหวัดปัตตานี” ผลการวิจัย โดยปัจจัยด้านความวิตกกังวลเกี่ยวกับความตายมีความสัมพันธ์ทาง ลบในระดับปานกลาง ($r = -.50, p < .01$) ความเชื่อทางศาสนาเกี่ยวกับความตายและการสนับสนุนทาง สังคมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง ($r = .45, .332, p < .01$ ตามลำดับ) การรับรู้ภาวะสุขภาพ มีมีความสัมพันธ์ทางลบในระดับต่ำ ($r = -.25, p < .01$) อายุ และประสบการณ์เกี่ยวกับความตายมี ความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำ ($r = .15$ และ $.15, p < .05$ ตามลำดับ) ส่วนเพศ การศึกษา และสถานภาพ สมรสไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเตรียมตัวก่อนตายของผู้สูงอายุในชมรมปฏิบัติธรรม 24 น. จังหวัด ปราจีนบุรี

6. ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

1) เนื่องจากสังคมไทยกำลังเปลี่ยนไปเป็นสังคมผู้สูงอายุอย่างสมบูรณ์ (Aged Society) ในปี 2568 การเตรียมให้มีความสำคัญกับพฤติกรรมเตรียมตัวก่อนตายของผู้สูงอายุ โดยการสร้างโปรแกรมการเตรียมตัวก่อนตายให้ผู้สูงอายุได้เข้ารับการอบรมและนำมาปฏิบัติอย่างต่อเนื่องเพื่อความเป็นผู้สูงอายุอย่างมีคุณภาพที่พร้อมทั้งกายและจิตใจที่จะลาจากไปอย่างมีศักดิ์ศรี

2) ควรจัดให้มีการฝึกอบรมให้ความรู้ในเรื่องการตายที่มีความสุข อย่างผู้มีใจใสปราศจากความกังวลมีความกล้าที่จะเผชิญกับความตาย โดยจัดเป็นโปรแกรมให้ความรู้กับประชาชนในทุกวัยเพื่อเป็นการเตือนตนไม่ให้ประมาทหมั่นทำความดีในเรื่องที่เป็นกุศลเป็นสัมมาทิฐิที่เป็นประโยชน์ต่อตนเองต่อผู้อื่น คิด พูด ทำในเรื่องที่ดีไม่ผิดศีลธรรมไม่ผิดกฎหมาย มีhiriโอดตปปะ

3) จัดให้มีการเผยแพร่ข้อมูลให้ความรู้ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านจิตวิทยา ด้านปฐมพยาบาล ผู้สูงอายุ ด้านโภชนาการให้กับบุตรหลานที่ต้องดูแลผู้สูงอายุ เพื่อให้บุตรหลานมีความรู้ความเข้าใจถึงความต้องการทั้งด้านกาย จิตใจ จิตวิญญาณ และสังคมของผู้สูงอายุเพื่อเป็นเตรียมความพร้อมในการสนับสนุนเรื่องการเตรียมตัวก่อนตายของผู้สูงอายุโดยทำให้เป็นเรื่องปกติที่ไม่ใช่เรื่องอับมงคล

ข้อเสนอแนะในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเตรียมตัวก่อนตายของผู้สูงอายุ ในบุคคลทั่วไปกับผู้สูงอายุที่ปฏิบัติธรรม เพื่อเป็นการศึกษาเปรียบเทียบโดยข้อมูลที่ได้รับจะเป็นการช่วยปรับปรุงในการสร้างสังคมผู้สูงอายุโดยรวมให้มีคุณภาพพร้อมทั้งกายและใจ มองโลกแบบกลาง ๆ ในมุมบวกสร้างสรรค์

2) ควรวิจัยเปรียบเทียบถึงเหตุผลในเรื่องเพศ การศึกษา และสถานภาพสมรส ที่ไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเตรียมตัวก่อนตายของผู้สูงอายุในชมรมปฏิบัติธรรม 24 น. โดยเปรียบเทียบกับสถานปฏิบัติธรรมแห่งอื่นที่มีสิ่งแวดล้อมคล้ายคลึงกัน เพื่อประโยชน์ในการวิเคราะห์จัดการข้อมูลในเชิงลึกให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้สูงอายุและสาธารณชนทั่วไป

3) ควรวิจัยเพิ่มเติมในกรณีของผู้สูงอายุที่เสียชีวิตที่จากไปด้วยความสงบทั้งกายและใจ ไม่ทุกข์ทรมาน ไม่กังวล หมดห้วง มีพฤติกรรมในการใช้ชีวิตและมีทัศนคติอย่างไรในเวลาที่มียังมีชีวิตอยู่ เพื่อเป็นข้อมูลทางวิชาการในการจะเผยแพร่เพื่อประโยชน์ของสังคมสาธารณชนทั่วไป.

เอกสารอ้างอิง

- ชูศรี บุรณทอง. (2549). การศึกษาวิเคราะห์แนวคิดเรื่องความตายในพระอภิธรรมปิฎก. *สารนิพนธ์ศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต*. มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.
- โซเกียล รินโปเช. (2547). *ประสูติสภาวะใหม่*. แปลโดย พระไพศาล วิสาโล. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์มูลนิธิโกมลคีมทอง.
- พระมหาสุพัต ฐมมาราโม (สมศิริ). (2554). ทศนคติต่อความตายในพระพุทธศาสนาเถรวาท : กรณีศึกษานิสิตห้องเรียนวัดไชยชุมพลชนะสงคราม มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย จังหวัดกาญจนบุรี. *วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต*. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- โรตะนิ ชัยพันธ์. (2551). การรับรู้ชีวิตและความตายของบุคลากรสาธารณสุข ประโยชน์ กรณีศึกษาบุคลากรมูลนิธิปอเต็กตึ๊ง. *วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาชีวิตและความตาย*. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- วัชพลประสิทธิ์ ก้อนแก้ว. (2557). พฤติกรรมสุขภาพของผู้สูงอายุที่อาศัยในเขตเทศบาลตำบลคลองตำหรุ อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี. *วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต*. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อุทยา นาคเจริญ. (2544). การเตรียมตัวสำหรับความตายของผู้ติดเชื้อเอชไอวี. *วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต*. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- Corr. A., Nabe, C. M., & Corr, D. M. (2000). *Death and dying, life and living*. (2nd ed.). San Francisco: Pacific Grove Brooks/ Cole.
- Douglas, R., & Brown, H. N. (2002). Patient' attitudes toward advance directive. *Journal of Nursing Scholarship*. 34(1): 61-65.

ผลของการจัดสิ่งแวดล้อมเพื่อการเยียวยาต่อการลดระดับความเข้มข้นของก๊าซคาร์บอน

ได้ออกไซด์ในแผนกผู้ป่วยนอกเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต : กรณีศึกษา

ห้องฉีดยาทำแผลห้องตรวจแพทย์ จุดซักประวัติโรคติดต่อเรื้อรัง จุดคัดกรอง

และจุดซักประวัติทั่วไปโรงพยาบาลแม่สาย

Effects of Healing Environment Management on Carbon Dioxide
Reduction in Outpatient Department : Case Study in Treatment room,
Physical Examination room, Chronic Disease screening point,
Screening point and Vital sign screening point.

Received : May 10, 2019

Revised : May 29, 2019

Accepted : June 30, 2019

ปรเมศวร์ ขัตติยะ

Paramate Khattiya

มานะ คงอ่ำ

Mana Khongam

โกศล จิงเสถียรทรัพย์

Koson Chuengsatiansup

พุทธรชาติ แผนสมบุญ

Phutthachat Phaensomboon

บทคัดย่อ

การศึกษานี้เป็นการศึกษาผลของการจัดสิ่งแวดล้อมเพื่อการเยียวยาต่อการลดระดับความเข้มข้นของก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์ (CO₂) ในแผนกผู้ป่วยนอก โรงพยาบาลแม่สาย จำนวน 5 พื้นที่ ได้แก่ ห้องฉีดยาทำแผล ห้องตรวจแพทย์ จุดซักประวัติโรคติดต่อเรื้อรัง จุดคัดกรอง และ จุดซักประวัติทั่วไป โดยวัดความเข้มข้นของก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์ ภายในอาคาร แต่ละพื้นที่วัดห่างกันทุก 5 นาที ระยะเวลาห่างจากจุดเดียวกัน 30 นาที จำนวน 11 รอบซ้ำ ด้วยเครื่องมือชนิด non-dispersive infrared analyzer ที่อ่านค่าได้เลยในทันที จำนวน 1 เครื่อง ค่าที่ได้นำมาเปรียบเทียบกับค่ามาตรฐานของ ASHRAE (American Society of Heating, Refrigerating and Air-Conditioning Engineers) ที่กำหนดให้ภายในอาคารที่มีผู้ใช้งานควรมีระดับความเข้มข้นของก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์ไม่เกิน 1,000 ppm ผลการศึกษา พบว่า การจัดสิ่งแวดล้อมเพื่อการเยียวยา มีความแตกต่างของระดับความเข้มข้นของก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์ในทุก ๆ จุดที่วัดความเข้มข้นของก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 (ค่าความเชื่อมั่น = 95 %) และเมื่อทำการเปรียบเทียบผลการประเมินข้อมูลทางสุขภาพ ประสิทธิภาพที่เคยเกิดปัญหาอาการ ต่าง ๆ ก่อน-หลัง การปรับสิ่งแวดล้อมเพื่อการเยียวยาในพื้นที่ ที่ทำการทดลองของเจ้าหน้าที่ จำนวน 33 ราย พบว่า อาการระคายเคืองตา ปวดศีรษะ และมึนงง ลดลงอย่างมีนัยสำคัญคือ .024, .003 และ .046 ที่ระดับสถิติ .05 ตามลำดับ ส่งผลให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

คำสำคัญ : การจัดสิ่งแวดล้อมเพื่อการเยียวยา, ก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์ (CO₂) , แผนกผู้ป่วยนอก

Abstract

This study investigated the Effects of Healing Environment Management on Carbon Dioxide concentration Reduction of Out Patient Department in the Mae Sai Hospital. Five area were selected from the Out Patient buildings. Carbon dioxide concentrations were monitored every 5 min the room during the service time using 1 non-dispersive infrared analyzers which are a direct-reading type in order to compare with the ASHRAE (American Society of Heating, Refrigerating and Air-Conditioning Engineers) standard of 1,000 ppm. The study found that Healing Environment Management setting in five area had significance difference ($p < .05$) of carbon dioxide concentration and Health Assessment of 33 staffs found that Eyes irritation, headaches and numbness was significantly decreased .024, .003 and .046 ($p < .05$).

Keywords: Healing Environment, Co2, Out patient Department

บทนำ

โรงพยาบาลถือเป็นโครงสร้างพื้นฐานหลักที่สำคัญของชุมชน เป็นสถานที่ให้บริการตรวจรักษา บำบัด และฟื้นฟู ผู้มีปัญหาสุขภาพให้กลับมาแข็งแรง และดำรงชีวิตอย่างมีความสุข การศึกษาคุณภาพอากาศภายในอาคารโรงพยาบาล จึงเป็นแนวทางสำคัญหนึ่งที่ช่วยยกระดับมาตรฐานการจัดการสิ่งแวดล้อมของโรงพยาบาล และคุณภาพชีวิตของผู้รับบริการให้ดียิ่งขึ้น การศึกษาและจัดการคุณภาพอากาศภายในอาคารของโรงพยาบาลให้เกิดประสิทธิภาพจึงจำเป็นต้องเข้าใจถึงลักษณะและความแตกต่างของกิจกรรมที่เกิดขึ้นในแต่ละพื้นที่ แผนกผู้ป่วยนอก (Out Patient Department : OPD) เป็นส่วนที่ดำเนินการตรวจรักษา ให้คำปรึกษา และติดตามอาการโรค จึงมีประชาชนมารับบริการเป็นจำนวนมากทุกวัน (กองจัดการคุณภาพอากาศและเสียง, 2555)

ตึกผู้ป่วยนอก-อุบัติเหตุ โรงพยาบาลแม่สาย เป็นอาคารสูง 5 ชั้น มีการออกแบบอาคารแบบระบบปิด โดยใช้เครื่องปรับอากาศในการควบคุมสภาพอากาศภายในอาคาร ซึ่งแผนกผู้ป่วยนอก โรงพยาบาลแม่สาย ตั้งอยู่ชั้นหนึ่งของอาคาร โดยลักษณะของอาคารจะมีโถงรอคอยอยู่ตรงกลางห้อง แวดล้อมไปด้วยห้องหรือแผนกต่างๆ และมีกิจกรรมให้บริการอยู่ตลอดเวลา ตั้งแต่ 07.00 น. -16.00 น. ตำแหน่งของห้องตรวจโรค จุดซักประวัติและห้องฉีดยาทำแผล เป็นห้องที่ตำแหน่งตั้งอยู่กลางอาคาร ไม่มีหน้าต่างหรือช่องระบายอากาศที่เปิดสู่สิ่งแวดล้อมภายนอก ร่วมกับปริมาณผู้รับบริการที่มากในแต่ละวัน จากข้อมูลของงานสารสนเทศ โรงพยาบาลแม่สาย พบว่าอัตราการใช้บริการเฉลี่ยในแผนกผู้ป่วยนอก ปี 2559-2560 มีจำนวน 638 ราย และ 644 รายตามลำดับ จำนวนผู้ใช้อาคารมีผลกับคุณภาพอากาศภายในอาคาร เนื่องจากกระบวนการเผาผลาญพลังงานของสิ่งมีชีวิตจะได้ก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์ (CO₂) และไอน้ำเป็นผลลัพธ์ออกมา หากมีจำนวนผู้ใช้อาคารหนาแน่น เมื่อเทียบกับขนาดพื้นที่และความสามารถในการรองรับของระบบระบายอากาศ จะส่งผลให้เกิดการสะสมของก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์ (CO₂) (สร้อยสุตา เกสรทอง, 2549)

จากการเก็บข้อมูลของงานอาชีวอนามัยโรงพยาบาลแม่สาย ปี 2559-2560 พบว่า แผนกผู้ป่วยนอกมีระดับ ก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์ (CO₂) อยู่ที่ 1,015 ppm และ 984 ppm ตามลำดับ ซึ่งจะเห็นว่าคุณภาพอากาศ ในบางช่วงเวลา ไม่ได้คุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐานของ ASHRAE (American Society of Heating, Refrigerating and Air-Conditioning Engineers) ซึ่งกำหนดไว้ว่า พื้นที่ในอาคารควรมีคุณภาพอากาศไม่เกิน 1,000 ppm ซึ่งก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์ (CO₂) เป็นก๊าซไม่มีสี ไม่มีกลิ่น อยู่ในธรรมชาติที่ความเข้มข้นประมาณ 340 ppm เป็นก๊าซที่ใช้หาค่าการระบายอากาศ เนื่องจากถ้าอากาศระบายได้น้อย ก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์จะมีปริมาณสะสมเพิ่มมากกว่ามาตรฐาน ถ้าได้รับปริมาณมาก เช่นเกิน 1,000 ppm เป็นเวลานาน จะรู้สึกปวดศีรษะ เหนื่อยล้า (นภดณัย, 2554) โดยมีการศึกษาวิจัยในประเทศนอร์เวย์ที่พบว่าหากนักเรียนได้รับก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์ในความเข้มข้นที่มากกว่า 1,500 ppm จะมีอาการปวดศีรษะ วิงเวียน รู้สึกหนักศีรษะ หดแรงแรง และไม่มีสมาธิ อันส่งผลต่อประสิทธิภาพการเรียนอย่างมีนัยสำคัญ โดยหากความเข้มข้นเพิ่มขึ้นเป็น 1,500-4,000 ppm พบว่า จะมีอาการระคายคอ จมูก น้ำมูก น้ำตาไหล ไอ ซึ่งเป็นอาการระคายเคืองของระบบทางเดินหายใจส่วนต้น (Myhrvold, A.N., Olsen, E. and Lauridsen, 1996 อ้างใน อริสา กาญจนกระจ่าง และภารดี ช่วยบำรุง, 2560)

การศึกษาในครั้งนี้ได้ทำการศึกษาในแผนกผู้ป่วยนอก (Out Patient Department : OPD) โดยเน้นในพื้นที่ที่เป็นจุดที่มีผู้มารับบริการและนั่งรอรับบริการเป็นจำนวนมากในแต่ละวัน โดยได้กำหนดไว้ 5 จุดได้แก่ 1) ห้องฉีดยาทำแผล 2) ห้องตรวจแพทย์ 3) จุดซักประวัติโรคติดต่อเรื้อรัง 4) จุดคัดกรอง และ 5) จุดซักประวัติทั่วไป โดยการศึกษาครั้งนี้มีการคำนวณระดับความเข้มข้นของก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์เพื่อเปรียบเทียบกับค่าเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนดไว้ ผลการศึกษาที่ได้จะนำไปเป็นแนวทางในการออกแบบพื้นที่เพื่อควบคุมคุณภาพอากาศในพื้นที่ดังกล่าว ผลการศึกษานี้สามารถใช้เป็นต้นแบบให้กับการศึกษาในพื้นที่อื่นๆ ในลักษณะเดียวกัน อันนำไปสู่การพัฒนาและปรับปรุงประสิทธิภาพการลดระดับความเข้มข้นของก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์ให้มีความเหมาะสม และส่งเสริมคุณภาพชีวิตของผู้ให้และผู้รับบริการที่อยู่ในพื้นที่ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาผลของการจัดสิ่งแวดล้อมเพื่อการเยียวยาต่อการลดระดับความเข้มข้นของก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์ในแผนกผู้ป่วยนอกต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้รับบริการ

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research) มุ่งแก้ปัญหาคุณภาพอากาศภายในอาคาร ผ่านการออกแบบพื้นที่ตามแนวคิดสิ่งแวดล้อมเพื่อการเยียวยาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต โดยใช้แบบสอบถาม ของสำนักอนามัยสิ่งแวดล้อม ร่วมกับใช้เครื่องมือวัดคุณภาพอากาศ (IAQ parameter) ที่ใช้วัดระดับก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์ (CO2)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

1. ผู้ดูแลอาคาร
2. เจ้าหน้าที่ ที่ปฏิบัติงานที่แผนกผู้ป่วยนอก โรงพยาบาลแม่สาย

กลุ่มตัวอย่าง

1. ผู้ดูแลอาคาร เป็นการเลือกแบบเฉพาะเจาะจง
2. เจ้าหน้าที่ ที่ปฏิบัติงานที่แผนกผู้ป่วยนอก เป็นการเลือกแบบเฉพาะเจาะจง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

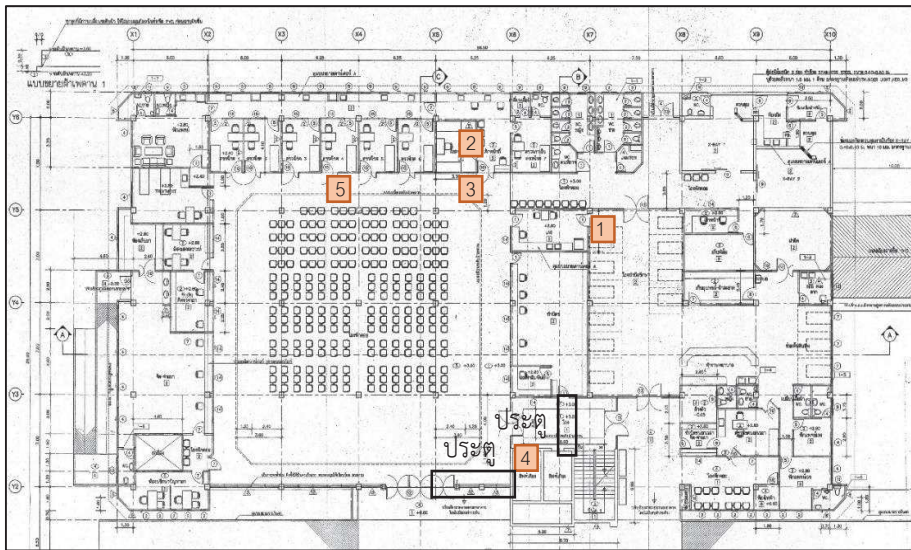
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่แบบสอบถามและเครื่องมือวัดคุณภาพอากาศ ดังนี้

1. แบบสอบถามปัญหาสุขภาพของผู้ที่อยู่ในอาคาร (Sample confidential questionnaire for building occupants) ของสำนักอนามัยสิ่งแวดล้อม
2. เครื่องวัดคุณภาพอากาศ ใช้เครื่องวัด IAQ-CLAC Indoor Air Quality Meter model 7515 ที่มีช่วงของการวัดก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์ 0-5,000 ppm มีความถูกต้อง (accuracy) เท่ากับ

± 50 ppm เป็นเครื่องมือชนิด Dual-wavelength NDIR (non-dispersive infrared analyzer) ใช้วัดความเข้มข้นของก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์ภายในอาคาร

3. แบบบันทึกข้อมูลการตรวจวัดก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์ (CO₂)

การตรวจวัดความเข้มข้นของก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์ กระทำภายในอาคารแผนกผู้ป่วยนอก โรงพยาบาลแม่สาย จำนวน 5 จุด ในช่วงเดือนมิถุนายน 2561 และเดือนกันยายน 2561 แต่ละพื้นที่วัดห่างกันทุก 5 นาที ระยะเวลาห่างจากจุดเดียวกัน 30 นาที จำนวน 11 รอบซ้ำ (รูปที่ 1)



■ ตำแหน่งจุดตรวจวัด

รูปที่ 1 แสดงตำแหน่งจุดตรวจวัดระดับก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์ (CO₂)

จำนวน 5 จุด ในแผนกผู้ป่วยนอก โรงพยาบาลแม่สาย

วิธีการเก็บข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บข้อมูลเป็น 2 ขั้นตอน ดัดแปลงมาจากการตรวจประเมินคุณภาพอากาศภายในอาคาร สำนักอนามัยสิ่งแวดล้อม ได้แก่

ขั้นตอนที่ 1 การประเมินเบื้องต้น เป็นการตรวจสอบข้อเท็จจริงของปัญหาและลักษณะของสภาพแวดล้อม โดยใช้วิธีการเดินสำรวจสถานที่

ขั้นตอนที่ 2 การปรับปรุงพื้นที่ตามแนวคิดสิ่งแวดล้อมเพื่อการเยียวยา ทั้ง 5 จุด คือ (1) ห้องฉีดยาทำแผล (2) ห้องตรวจแพทย์ (3) จุดซักประวัติโรคติดต่อเรื้อรัง (4) จุดคัดกรอง และ (5) จุดซักประวัติทั่วไป แผนกผู้ป่วยนอก จากนั้นนำเสนอผลการปรับปรุงพื้นที่ที่มีประสิทธิภาพในการลดความเข้มข้นของก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์

การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ

1. การเปรียบเทียบหลักเกณฑ์อ้างอิงมาตรฐานของ ASHRAE และการเปรียบเทียบระดับความเข้มข้นของก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์ ก่อน- หลังการปรับสิ่งแวดล้อมเพื่อการเยียวยาโดยใช้การวิเคราะห์แบบ Non-parametric โดยใช้สถิติ Wilcoxon Signed Ranks Test

ผลการวิจัย

1. จากการสำรวจสภาพพื้นที่และสภาพปัญหาคุณภาพอากาศภายในอาคาร คือระดับก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์ (CO₂) ในพื้นที่ห้องฉีดยาทำแผล ห้องตรวจแพทย์ จุดซักประวัติโรคติดต่อเรื้อรัง จุดคัดกรอง และจุดซักประวัติทั่วไป แผนกผู้ป่วยนอก พบว่า

จากการสำรวจสภาพปัญหาคุณภาพอากาศภายในอาคาร โดยการวัดความเข้มข้นของก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์ (CO₂) ในพื้นที่แผนกผู้ป่วยนอกโดยใช้เครื่องมือ IAQ parameter เพื่อวัดระดับก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์ ตรวจวัดใน 5 จุด คือ จุดที่ 1 ห้องฉีดยาทำแผล จุดที่ 2 ห้องตรวจแพทย์ จุดที่ 3 จุดซักประวัติโรคติดต่อเรื้อรัง จุดที่ 4 จุดคัดกรอง และจุดที่ 5 จุดซักประวัติทั่วไป จำนวน 11 รอบซ้ำ ในช่วงเดือนมิถุนายน 2561 ตั้งแต่เวลา 09.00 น. -15.50 น. พบว่า

(1) จุดที่ 1 ห้องฉีดยาทำแผล

จากการตรวจวัดความเข้มข้นของก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์ ห้องฉีดยาทำแผล ครั้งที่ 1 ในเดือนมิถุนายนโดยเริ่มวัดเมื่อเวลา 09.00 น. ซึ่งขณะนั้น มีเจ้าหน้าที่ให้บริการและมีผู้รับบริการอยู่แล้ว จำนวน 7 ราย มีค่าความเข้มข้นเริ่มต้นที่ 1,420 ppm และเพิ่มขึ้น เป็น 1,500 ppm ภายใน 30 นาที และเพิ่มมากขึ้น สูงสุด 1,818 pm ในเวลา 10.00 น. และค่อยๆ ลดความเข้มข้นลง 1,463, 1,409, 1,350 ppm ตามเวลา 10.30 น., 11.00 น.และ 11.30 น. ตามลำดับ และระดับความเข้มข้นเริ่มสูงขึ้นอีกครั้ง 1,200 ppm ในเวลา 14.00 น. หลังจากนั้น จึงลดลงต่ำกว่า 1,000 ppm อยู่ที่ 850, 800, 730 ppm ในเวลา 14.30 น., 15.00 น. และ 15.30 น. ตามลำดับ

(2) จุดที่ 2 ห้องตรวจแพทย์

จากการตรวจวัดความเข้มข้นของก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์ ห้องตรวจแพทย์ ครั้งที่ 1 ในเดือนมิถุนายน โดยเริ่มวัดเมื่อเวลา 09.05 น. ซึ่งขณะนั้นแพทย์ได้ทำการตรวจผู้ป่วยอยู่ก่อนแล้ว โดยแพทย์และผู้รับบริการ มีจำนวน 4 คน มีค่าความเข้มข้นเริ่มต้นที่ 1,190 ppm และเพิ่มสูงขึ้นเป็น 1,370 ppm ในเวลา 30 นาที และเพิ่มเป็น 1,613, 1,526, 1,290 และ 1,120 ppm ตามลำดับ ในช่วงเวลา 10.05 น., 10.35 น., 11.05 น. และ 11.35 น. ตามลำดับ หลังจากนั้น จึงลดลงต่ำกว่า 1,000 ppm อยู่ที่ 750 ppm, ในเวลา 13.35 น.และเพิ่มเป็น 1,020 ppm. ในเวลา 14.05 น., ก่อนจะลดลง 840, 580 และ 760 ppm ในเวลา 14.35 น., 15.05 น. และ 15.35 น. ตามลำดับ ซึ่งจากลักษณะการใช้พื้นที่พบว่า ห้องตรวจแพทย์ จะมีแพทย์ประจำในการนั่งตรวจผู้ป่วยและผู้ป่วยและญาติ จะหมุนเวียนเข้าออก ห้องตรวจแพทย์ตลอดทั้งวัน จึงทำให้เกิดการสะสมของก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์ โดยเฉลี่ย ผู้รับบริการผู้ป่วยนอก ในปี 2560 แต่ละวัน อยู่ที่ 644 ราย มีห้องตรวจ 7 ห้อง ดังนั้นแต่ละห้องตรวจจะมีผู้รับบริการเฉลี่ย 92 ราย ต่อห้อง ต่อวัน

(3) บริเวณโถงผู้ป่วยนอก ประกอบด้วย 3 จุดได้แก่ จุดที่ 3 จุดซักประวัติโรคติดต่อเรื้อรัง, จุดที่ 4 จุดคัดกรอง และจุดที่ 5 จุดซักประวัติทั่วไป

ทั้ง 3 จุด เป็นจุดบริการที่อยู่บริเวณโถงผู้ป่วยนอก ร่วมกัน จากการตรวจวัดความเข้มข้นของก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์ ครั้งที่ 1 ในเดือนมิถุนายน เริ่มวัดเมื่อเวลา 9.10 น. ซึ่งขณะนั้น มีผู้รับบริการนั่งรอรับบริการอยู่แล้วตั้งแต่เวลา 06.00 น. **จุดซักประวัติโรคติดต่อเรื้อรัง** มีค่าความเข้มข้นเริ่มต้นที่ 1,180, 1,300, 1,346, 1,367 , 1,206 และ 1,050 ppm ในช่วงเวลา 9.10 น., 9.40 น., 10.10 น., 10.40, 11.10 น. และ 11.40 น. ตามลำดับ และลดลง 870, 960 , 835, 810 และ 785 ppm ในช่วงเวลา 13.40 น., 14.10 น., 14.40 น., 15.10 น. และ 15.40 น. ตามลำดับ **จุดคัดกรอง** เริ่มตรวจวัดเมื่อเวลา 9.15 น. มีค่าความเข้มข้นเริ่มต้นที่ 1,290, 1,380, 1,365, 1,360 , 1,285 และ 1,073 ppm ในช่วงเวลา 9.15 น., 9.45 น., 10.15 น., 10.45, 11.15 น. และ 11.45 น. ตามลำดับ และลดลง 950, 970 ppm ในช่วงเวลา 13.45 น. และ 14.15 น. ตามลำดับ และกลับเพิ่มเป็น 1,060 ppm ในช่วงเวลา 14.45 น. ก่อนจะลดลง 850 และ 700 ppm ในช่วงเวลา 15.15 น. และ 15.45 น. ตามลำดับ **จุดซักประวัติทั่วไป** เริ่มวัดเมื่อเวลา 9.20 น. มีค่าความเข้มข้นเริ่มต้นที่ 1,210, 1,330, 1,434, 1,372 , 1,252 และ 1,090 ppm ในช่วงเวลา 9.20 น., 9.50 น., 10.20 น., 10.50, 11.20 น. และ 11.50 น. ตามลำดับ และลดลง 920 ppm ในช่วงเวลา 13.50 น. และกลับเพิ่มเป็น 1,030 ppm ในช่วงเวลา 14.20 น. ก่อนจะลดลง 810 , 800 และ 800 ppm ในช่วงเวลา 14.50 น., 15.20 น. และ 15.50 น. ตามลำดับ

3. แนวทางแก้ไข ปรับปรุงคุณภาพอากาศภายในอาคาร ลดค่าคาร์บอนไดออกไซด์ (CO2) เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตในพื้นที่ห้อง ฉีดยาทำแผล ห้องตรวจแพทย์ จุดซักประวัติโรคติดต่อเรื้อรัง จุดคัดกรอง และจุดซักประวัติทั่วไป แผนกผู้ป่วยนอก ดังนี้

3.1 พื้นที่ห้องฉีดยาทำแผล

3.1.1 ปรับปรุงประตูเข้า-ออก จากเดิมที่มีประตู เข้าออกทางเดียวเป็นประตูเข้าออก 2 ทาง สามารถเชื่อมต่อกับห้องอุบัติเหตุ-ฉุกเฉินได้

3.1.2 ปรับ Flow ผู้รับบริการโดยเข้าออกห้องฉีดยาทำแผล เป็นระบบ One way

3.3.3 ปรับใบพัด พัดลมระบายอากาศ ขนาด 8 นิ้ว จำนวน 1 ตัว ที่มีอยู่เดิม โดยปรับทิศทางจากเดิมที่ดูดอากาศภายในห้องฉีดยาทำแผลออกสู่ทางเดินภายในอาคาร ปรับให้ดูดอากาศจากทางเดินภายในอาคาร เพื่อเติมอากาศ เข้าสู่ห้องฉีดยาทำแผล

3.3.4 เพิ่มช่องระบายอากาศ จากเดิมที่เป็นผนังกระจกปิดสนิท ปรับเปลี่ยนเป็นหน้าต่างบานกระทุ้ง ขนาดยาว 1.30 เมตร สูง 0.30 เมตร จำนวน 4 บาน

3.2 พื้นที่ห้องตรวจแพทย์

3.2.1 ปรับใบพัด พัดลมระบายอากาศ ขนาด 10 นิ้ว จำนวน 2 ตัวที่มีอยู่เดิม โดยปรับทิศทางจากเดิมที่ดูดอากาศจากทางเดินหลังห้องตรวจแพทย์ ออกสู่ภายนอกอาคาร ปรับเป็นดูดอากาศจากภายนอกอาคาร เข้าสู่ทางเดินหลังห้องตรวจแพทย์

3.2.2 ปรับใบพัด พัดลมระบายอากาศ ขนาด 8 นิ้ว จำนวน 1 ตัว ที่มีอยู่เดิม โดยปรับทิศทางจากเดิมที่ดูดอากาศจากห้องตรวจแพทย์ สู่ทางเดินหลังห้องตรวจ ปรับให้ดูดอากาศจากทางเดิน

ตารางที่ 1.4 ข้อมูลทางสุขภาพ ประสบการณ์ที่เคยเกิดปัญหาอาการ ต่าง ๆ ในรอบ 1 เดือนที่ผ่านมา

อาการ	ทุกวัน		สัปดาห์ละ 2-3 วัน		เกิดน้อยครั้ง	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
แน่นจมูก	5	15.15	7	21.21	21	63.64
คอแห้ง	5	15.15	8	24.24	20	60.61
ไอ	0	0.00	8	24.24	25	75.76
ผิวหนังผื่นคัน	2	6.06	0	0.00	31	93.94
ระคายเคืองตา	3	9.09	6	18.18	24	72.73
ปวดศีรษะ	1	3.03	16	48.48	16	48.48
เฉื่อยชา	1	3.03	7	21.21	25	75.76
มึนงง	1	3.03	5	15.15	27	81.82
วิงเวียน	1	3.03	5	15.15	27	81.82
คลื่นไส้/อาเจียน	1	3.03	1	3.03	31	93.94
หายใจสั้น	1	3.03	4	12.12	28	84.85

จากตารางที่ 1.4 ข้อมูลทางสุขภาพ ประสบการณ์ที่เคยเกิดปัญหาอาการ ต่าง ๆ ของกลุ่มตัวอย่าง จำนวนและร้อยละของข้อมูลทางสุขภาพประสบการณ์ที่เคยเกิดปัญหาอาการ ต่าง ๆ ของบุคคล (n=33) มีข้อมูลทางสุขภาพ ประสบการณ์ที่เคยเกิดปัญหาอาการ ต่าง ๆ ดังนี้ จากตารางพบว่า อาการที่พบทุกวันส่วนใหญ่ มีอาการแน่นจมูกและคอแห้ง เท่ากัน ร้อยละ 15.15 รองลงมาเป็นอาการระคายเคืองตา ร้อยละ 9.09 ผิวหนังผื่นคัน ร้อยละ 6.06 และนอกนั้นเป็นอาการปวดศีรษะ เฉื่อยชา มึนงง วิงเวียน คลื่นไส้/อาเจียน หายใจสั้น เท่ากัน ร้อยละ 3.03 ตามลำดับ

4. ผลของการจัดสิ่งแวดล้อมเพื่อการเยียวยาต่อการลดระดับความเข้มข้นของก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์ในแผนผู้ป่วยนอก

หลังจากการปรับปรุงพื้นที่ตามแนวคิดสิ่งแวดล้อมเพื่อการเยียวยา ทั้ง 5 จุด แล้ว ได้มีการตรวจวัดระดับก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์ อีกครั้งเพื่อประเมินผลการปรับปรุงพื้นที่ตามแนวคิดสิ่งแวดล้อมเพื่อการเยียวยา มีผลการวิจัยดังนี้

เมื่อนำผลระดับความเข้มข้นของก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์ มาเปรียบเทียบโดยใช้ Wilcoxon Signed Ranks Test ได้ผลดังนี้

ตารางที่ 1.8 แสดงผลการวิเคราะห์ความเข้มข้นของก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์ก่อนการปรับปรุงพื้นที่ตามแนวคิดสิ่งแวดล้อมเพื่อการเยียวยาทั้ง 5 จุดกับค่ามาตรฐาน ของ ASHRAE ที่ระดับไม่เกิน 1,000 ppm

	ค่ามาตรฐาน				
	ห้องฉีดยา ทำแผล	ห้องตรวจ แพทย์	จุดซัก ประวัติ โรคติดต่อ เรื้อรัง	จุดคัดกรอง	จุดซัก ประวัติ ทั่วไป
Z	-2.001 ^b	-1.156 ^c	-.978 ^b	-1.511 ^b	-1.423 ^b
Asymp. Sig. (2-tailed)	.045	.248	.328	.131	.155

a. Wilcoxon Signed Ranks Test

b. Based on positive ranks.

c. Based on negative ranks.

พบว่า เมื่อทำการเทียบกับค่ามาตรฐาน ของ ASHRAE ที่ให้ค่าระดับความเข้มข้นของก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์ ไม่เกิน 1,000 ppm มีเพียงห้องฉีดยาแผล เพียงห้องเดียวที่ผ่านเกณฑ์มาตรฐาน

ตารางที่ 1.9 แสดงผลการวิเคราะห์ความเข้มข้นของก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์หลังการปรับปรุงพื้นที่ตามแนวคิดสิ่งแวดล้อมเพื่อการเยียวยา ทั้ง 5 จุดกับค่ามาตรฐาน ของ ASHRAE ที่ระดับไม่เกิน 1,000 ppm

	ค่ามาตรฐาน				
	ห้องฉีดยา ทำแผล	ห้องตรวจ แพทย์	จุดซัก ประวัติ โรคติดต่อ เรื้อรัง	จุดคัดกรอง	จุดซัก ประวัติ ทั่วไป
Z	-2.223 ^b	-2.845 ^c	-2.191 ^b	-2.395 ^b	-2.669 ^b
Asymp. Sig. (2-tailed)	.026	.004	.028	.017	.008

a. Wilcoxon Signed Ranks Test

b. Based on positive ranks.

c. Based on negative ranks.

การวัดค่าความเข้มข้นของก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์ หลังทำการจัดสิ่งแวดล้อมเพื่อการเยียวยา พบว่า ค่า ความเข้มข้นของก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์ ในทุกจุดที่วัด จำนวน 5 จุด ผ่านเกณฑ์เมื่อเทียบกับค่ามาตรฐาน ของ ASHRAE ที่ให้ค่าระดับความเข้มข้นของก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์ ไม่เกิน 1,000 ppm อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

เมื่อ นำข้อมูลความเข้มข้นของก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์ ก่อนการจัดสิ่งแวดล้อมเพื่อการเยียวยา นำมา เปรียบเทียบกับ หลังการจัดสิ่งแวดล้อมเพื่อการเยียวยา ได้ผลดังตารางที่ 1.10

ตารางที่ 1.10 แสดงผลการวิเคราะห์ความเข้มข้นของก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์ก่อนการปรับปรุงพื้นที่ตามแนวคิดสิ่งแวดล้อมเพื่อการเยียวยา ทั้ง 5 จุดกับหลังการปรับปรุงพื้นที่ตามแนวคิดสิ่งแวดล้อมเพื่อการเยียวยา

	ค่ามาตรฐาน				
	ห้องจิตยา ทำแผล	ห้องตรวจ แพทย์	จุดซัก ประวัติ โรคติดต่อ เรื้อรัง	จุดคัดกรอง	จุดซัก ประวัติ ทั่วไป
Z	-1.511 ^b	-2.401 ^c	-.800 ^b	-.445 ^b	-1.600 ^b
Asymp. Sig. (2-tailed)	.131	.016	.424	.657	.110

a. Wilcoxon Signed Ranks Test

b. Based on positive ranks.

c. Based on negative ranks.

เมื่อนำผลการวัดความเข้มข้นของก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์ ก่อนและหลัง การจัดสิ่งแวดล้อมเพื่อการเยียวยา มาเปรียบเทียบกับ พบว่า ห้องตรวจโรค มีปริมาณความเข้มข้นของก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์ ก่อนและหลังการจัดสิ่งแวดล้อมเพื่อการเยียวยา มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ที่ระดับ .05 ซึ่งผลที่ได้นั้นมีความแตกต่างของระดับความเข้มข้นของก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์ อย่างเห็นได้ชัด

ทั้งนี้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ทางผู้วิจัยได้วัดระดับความเข้มข้นและจัดสิ่งแวดล้อมเพื่อการเยียวยา โดยเทียบกับค่าเกณฑ์มาตรฐานของ ASHRAE ที่ระดับไม่เกิน 1,000 ppm เป็นหลัก ดังนั้น ค่าที่ได้เมื่อเทียบค่าเกณฑ์มาตรฐาน พบว่า การจัดสิ่งแวดล้อมเพื่อการเยียวยา มีความแตกต่างของระดับความเข้มข้นของก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์ ในทุก ๆ จุดที่วัดความเข้มข้น อย่างมีนัยสำคัญ ที่ระดับ .05 (ค่าความเชื่อมั่น = 95 %)

จากการสอบถามปัญหาสุขภาพของผู้ที่อยู่ในอาคาร หลังการปรับสิ่งแวดล้อมเพื่อการเยียวยาโดยใช้แบบสอบถามปัญหาสุขภาพของผู้ที่อยู่ในอาคาร (Sample confidential questionnaire for building occupants) ของสำนักอนามัยสิ่งแวดล้อม กับเจ้าหน้าที่ ที่ปฏิบัติงานอยู่ในแผนกผู้ป่วยนอก จำนวน 33 คน โดยเลือกข้อมูลด้านสิ่งแวดล้อม ของผู้ที่อยู่ในอาคาร ที่เกี่ยวข้อง ดังตารางที่ 1.11

ตารางที่ 1.11 แสดงข้อมูลด้านสิ่งแวดล้อม หลังการปรับสิ่งแวดล้อมเพื่อการเยียวยา

ข้อมูลด้านสิ่งแวดล้อม	กลุ่มทดลอง (N=33 คน)	
	จำนวน	ร้อยละ
ความรู้สึกรู้สึกของเจ้าหน้าที่ที่อยู่ในอาคาร		
อึดอัดเป็นประจำ	3	9.09
อึดอัดบางครั้ง	13	39.39
ไม่เคยรู้สึกอึดอัด	17	51.52
รวม	33	100

จากตารางที่ 1.11 ข้อมูลสิ่งแวดล้อม ของกลุ่มตัวอย่าง จำนวนและร้อยละของข้อมูลด้านสิ่งแวดล้อม (n=33) มีข้อมูล ดังนี้ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ รู้สึกอึดอัดเมื่ออยู่ในที่ทำงานหรืออาคารส่วนใหญ่ไม่เคยรู้สึกอึดอัด ร้อยละ 51.52 รู้สึกอึดอัดบางครั้ง ร้อยละ 39.39 และรู้สึกอึดอัดเป็นประจำ ร้อยละ 9.09 ตามลำดับ

ตารางที่ 1.12 ข้อมูลทางสุขภาพ ประสบการณ์ที่เคยเกิดปัญหาอาการ ต่าง ๆ หลังการปรับสิ่งแวดล้อมเพื่อการเยียวยา

อาการ	ทุกวัน		สัปดาห์ละ 2-3 วัน		เกิดน้อยครั้ง	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
แน่นจมูก	3	9.09	10	30.30	20	60.61
คอแห้ง	4	12.12	10	30.30	19	57.58
ไอ	0	0.00	5	15.15	28	84.85
ผิวหนังคัน	0	0.00	1	3.03	32	96.97
ระคายเคืองตา	1	3.03	4	12.12	28	84.85
ปวดศีรษะ	0	0.00	10	30.30	23	69.70
เหนื่อยชา	0	0.00	7	21.21	25	75.76
มึนงง	1	3.03	3	9.09	29	87.88
วิงเวียน	1	3.03	2	6.06	30	90.91
คลื่นไส้/อาเจียน	0	0.00	1	3.03	32	96.97
หายใจสั้น	0	0.00	3	9.09	30	90.91

จากตารางที่ 1.12 ข้อมูลทางสุขภาพ ประสบการณ์ที่เคยเกิดปัญหาอาการ ต่าง ๆ หลังการปรับสิ่งแวดล้อมเพื่อการเยียวยา ของกลุ่มตัวอย่าง จำนวนและร้อยละของข้อมูลทางสุขภาพ ประสบการณ์ที่เคยเกิดปัญหาอาการต่าง ๆ ของบุคคล (n=33) มีข้อมูลทางสุขภาพ ประสบการณ์ที่เคยเกิดปัญหาอาการ ต่าง ๆ ดังนี้ จากตารางพบว่า อาการที่พบทุกวันส่วนใหญ่ มีอาการคอแห้ง ร้อยละ 12.12 รองลงมาคืออาการแน่นจมูก ร้อยละ 9.09 และอาการระคายเคืองตา มึนงง วิงเวียน ร้อยละ 3.03 เท่ากัน ตามลำดับ

เมื่อทำการเปรียบเทียบข้อมูลทางสุขภาพ ประสบการณ์ที่เคยเกิดปัญหาอาการ ต่าง ๆ ก่อน-หลังการปรับสิ่งแวดล้อมเพื่อการเยียวยา ด้วยสถิติ nonparametric Wilcoxon signed range test พบข้อมูลดังตารางที่ 1.13 ดังนี้

ตารางที่ 1.13 เปรียบเทียบข้อมูลทางสุขภาพ ประสบการณ์ที่เคยเกิดปัญหาอาการ ต่าง ๆ ก่อน-หลัง การปรับสิ่งแวดล้อมเพื่อการเยียวยา

	AA - AB	BA - BB	CA - CB	DA - DB	EA - EB	FA - FB	GA - GB	HA - HB	IA - IB	JA - JB	KA - KB
Z	-1.732 ^b	.000 ^c	-1.890 ^b	-1.414 ^b	-2.251 ^b	-3.000 ^b	-1.414 ^b	-2.000 ^b	-1.134 ^b	-1.414 ^b	-1.342 ^b
Asymp. Sig. (2-tailed)	.083	1.000	.059	.157	.024	.003	.157	.046	.257	.157	.180

- Wilcoxon Signed Ranks Test
- Based on negative ranks.
- The sum of negative ranks equals the sum of positive ranks.

เมื่อทำการเปรียบเทียบผลการประเมินข้อมูลทางสุขภาพ ประสบการณ์ที่เคยเกิดปัญหาอาการ ต่าง ๆ ก่อน-หลังการปรับสิ่งแวดล้อมเพื่อการเยียวยาพบว่า เมื่อทำการจัดสิ่งแวดล้อมเพื่อการเยียวยาในพื้นที่ทำการทดลองพบอาการระคายเคืองตา ปวดศีรษะ และมีนั่งลงอย่างมีนัยสำคัญคือ .024, .003 และ .046 ที่ระดับสถิติ .05 ตามลำดับ ส่งผลให้คุณภาพชีวิตดีขึ้น

อภิปรายผล

จากผลการศึกษาโดยการเดินสำรวจ การใช้แบบสอบถามและข้อมูลการตรวจวัดคุณภาพอากาศ ระดับความเข้มข้นของก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์ ด้วยเครื่องมือการตรวจวัดความเข้มข้นของก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์ ทางผู้ศึกษาได้วิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

- การประเมินเบื้องต้น ในการเดินสำรวจสถานที่ พบว่าลักษณะอาคาร ที่เป็นลักษณะอาคารปิดทึบ เป็นระบบปิด มีการรั่วซึมอากาศต่ำ เนื่องจากลักษณะพื้นที่ประกอบด้วยผนังและกระจกรอบด้าน และมีระบบการระบายอากาศแบบรวม (Chiller) ส่งผลให้บริเวณพื้นที่ด้านในของอาคาร โดยเฉพาะห้องฉีดยาทำแผล ห้องตรวจแผล และโถงผู้ป่วยนอก แผนกผู้ป่วยนอก ต้องพึ่งพาระบบระบายอากาศของอาคารเพียงอย่างเดียว นอกจากนั้นห้องฉีดยาทำแผล ยังมีม่านกันเตียง และอุปกรณ์ภายในห้อง เช่นเตียงทำแผล ที่กีดขวางการไหลเวียนของอากาศ พบร่องรอยของเชื้อราบริเวณท่อน้ำทิ้งของระบบแอร์คอนดิชั่น จากผลการสำรวจทั้ง 5 จุด แสดงถึงแผนการ บำรุงรักษาไม่สอดคล้องกับจำนวนชั่วโมงในการใช้งานเครื่องปรับอากาศ และจากแบบสอบถามผู้ดูแลอาคาร พบว่าโครงสร้างอาคารที่ก่อสร้างไม่ได้เอื้อต่อการไหลเวียนอากาศที่มีประสิทธิภาพ เช่น ตัวตึกใช้ระบบแอร์รวม นอกจากนั้นพัดลมดูดอากาศมีขนาดเล็ก ไม่สามารถระบายอากาศ และความชื้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ร่วมกับสภาพของวัสดุหุ้มฉนวนท่อน้ำเย็นระบบปรับอากาศทำให้อิอน้ำเกาะบริเวณท่อ และเกิดหยดน้ำหยดลงฝ้าเพดานทำให้เกิดเชื้อรา อย่างไรก็ตามในการศึกษารั้งนี้ไม่ได้ศึกษาครอบคลุมถึงอัตราการระบายอากาศ แต่ก็สามารถคาดการณ์ได้ว่าระบบระบายอากาศไม่เพียงพอ เนื่องจากข้อมูลที่ได้รับจากผู้ใช้อาคาร โดยมากพบว่าผู้ใช้อาคารมีความรู้สึกอึดอัดเป็นประจำ ร้อยละ 15.15 รู้สึกอึดอัดบางครั้ง ร้อยละ 63.64 และไม่เคยรู้สึกอึดอัด ร้อยละ 21.21

2. ผลจากการศึกษาระดับความเข้มข้นของก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์ ในจุดที่วัดในช่วงเดือน มิถุนายน 2561 ตั้งแต่เวลา 09.00 น. -15.50 น. มีค่า 730-1,818 ppm จากข้อมูลกองจัดการคุณภาพ และเสียง สำนักสิ่งแวดล้อม กรุงเทพมหานคร ได้อธิบายว่าแผนกผู้ป่วนนอก เป็นส่วนที่ดำเนินการตรวจ รักษา ให้ค่าปรึกษา และติดตามอาการโรค จึงมีประชาชนมารับบริการเป็นจำนวนมากทุกวัน จึงทำให้ จำนวนผู้ใช้พื้นที่หนาแน่นสูง เมื่อเทียบกับขนาดพื้นที่ ถ้าพิจารณาความแตกต่างกันระหว่างช่วงเช้าและ ช่วงบ่ายเนื่องจากการให้บริการตรวจโรคจะเปิดดำเนินการในช่วงเช้าเป็นส่วนใหญ่ สอดคล้องกับ การศึกษาของ ปาริณี ศรีสุวรรณ, 2554 กล่าวว่าความสัมพันธ์ระหว่างความหนาแน่นของผู้ใช้งานกับ ระดับก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์ในกรณีอาคารใช้ระบบลมหมุนเวียน ความหนาแน่นของผู้ใช้งานมี ความสัมพันธ์เชิงบวกกับระดับก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์อย่างมีนัยยะสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่น ร้อยละ 34 ร้อยละ 36 และร้อยละ 59 สำหรับห้องรื้อซ้อมอากาศสูง ปานกลางและต่ำตามลำดับ และสรุป ได้ว่า ความหนาแน่นของผู้ใช้งานมีผลต่อระดับก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์สำหรับห้องที่มีระดับการรื้อซ้อม อากาศปานกลางและต่ำ ทั้งกรณีที่ใช้ลมหมุนเวียนและกรณีที่ใช้ระบบเติมอากาศ ความหนาแน่นของ ผู้ใช้งานที่มากขึ้นส่งผลให้ระดับก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์สูงเกินมาตรฐาน ดังนั้นจากการที่ผู้ใช้งานพื้นที่ รู้สึกอึดอัด ส่วนหนึ่งมาจากมีจำนวนผู้ใช้งานที่หนาแน่น และระบบระบายอากาศที่ไม่เพียงพอ ทำให้เกิด การสะสมของก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์ จนเกินค่ามาตรฐาน เพราะมนุษย์เป็นแหล่งกำเนิดก๊าซ คาร์บอนไดออกไซด์ประเภทหนึ่ง (สำนักอนามัยสิ่งแวดล้อม กรมอนามัย, 2559) และก๊าซ คาร์บอนไดออกไซด์เกิดจากตัวผู้ใช้อาคารเอง สามารถเกิดขึ้นได้ตลอดเวลาที่มีการใช้งานอาคาร เนื่องจากเป็นผลของกระบวนการเกิดพลังงานในร่างกายที่ใช้ในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ของมนุษย์ ยิ่งมนุษย์ต้องการพลังงานในการทำกิจกรรมมากเท่าใด การใช้ก๊าซออกซิเจนเพื่ออัตราการหายใจใน กระบวนการเกิดพลังงานก็มากขึ้นตามความหนักของกิจกรรมที่ทำ เช่นเดียวกับการปล่อยก๊าซ คาร์บอนไดออกไซด์จากการหายใจออกที่เพิ่มขึ้น (ปาริณี ศรีสุวรรณ, 2554) นอกจากนั้นการศึกษาของ (ณทัย เลิศการคำสุข และคณะ, 2555) พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพอากาศกับกลุ่มอาการ อาคารป่วย พบว่ามีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.05$) คือ อาการปวดศีรษะมี ความสัมพันธ์กับปริมาณความเข้มข้นของก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์ ($p = 0.037$) แต่อย่างไรก็ตามข้อมูล ทางสุขภาพ ของผู้ใช้อาคารพบว่า อาการที่พบทุกวัน เช่นปวดศีรษะ เหนื่อยชา มึนงง วิงเวียน คลื่นไส้ อาเจียน หายใจสั้น คิดเป็นเพียงร้อยละ 3.03 ของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นไปได้ว่าผู้ใช้อาคาร อาจ เกิดความเคยชินจากการใช้พื้นที่ในอาคาร สอดคล้องกับการศึกษาของ (ณัชจารีย์กร สวัสดิ์มงคลกุลและ ชุมพร มูรพันธุ์, 2555) ได้ทำการเปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพอากาศที่เกิดขึ้นจริงกับการ รับรู้ในสถานที่ ประกอบอาหาร และพบว่าค่าเฉลี่ยของอุณหภูมิ ความชื้น ปริมาณก๊าซ คาร์บอนไดออกไซด์มีความแตกต่างกัน ในขณะที่ค่าเฉลี่ยการรับรู้ของผู้ใช้งานไม่มีความแตกต่างกันอย่าง มีนัยยะสำคัญทางสถิติ ซึ่งสอดคล้องกับสภาพพื้นที่ พบว่าห้องฉีดยาทำแผล พื้นที่มีขนาดพื้นที่ค่อนข้าง เล็ก มีอุปกรณ์ทางการแพทย์จำนวนมาก ส่งผลต่อความรู้สึกอึดอัด และจุดซักประวัติโรคติดต่อเรื้อรัง จุด คัดกรอง และ จุดซักประวัติทั่วไป สภาพพื้นที่ดังกล่าวเป็นห้องโถง ใช้ระบบปรับอากาศแบบเครื่องทำน้ำ เย็น (Chiller) มีอายุการใช้งาน 4 ปี มีการจัดที่นั่งบริเวณกลางห้อง มีผู้รับบริการนั่งรอเป็นจำนวนมาก แต่เจ้าหน้าที่กลับไม่สามารถรับรู้ถึงมลพิษทางอากาศ (ก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์) ได้เท่าที่ควร โดยมี

อาการตามข้อมูลสุขภาพ เพียงร้อยละ 3.03 ซึ่งคุณภาพอากาศในโรงพยาบาล ปรียะดา โชควิณูญ และคณะ, 2557 ได้ศึกษาคุณภาพอากาศภายในโรงพยาบาลศูนย์และโรงพยาบาลทั่วไป จำนวน 9 แห่งใน 11 จังหวัด ที่เป็นแหล่งท่องเที่ยวสำคัญ พบดัชนีที่มีค่าเกินมาตรฐานคิดเป็นร้อยละของห้องที่ตรวจทั้งหมด โดยเฉพาะ ก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์ พบร้อยละ 15.59

3. ผลจากการศึกษาระดับความเข้มข้นของก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์ หลังการปรับสิ่งแวดล้อมเพื่อการเยียวยา ในจุดที่วัดเดียวกัน ในช่วงเดือนกันยายน 2561 ตั้งแต่เวลา 09.00 น. -15.50 น. มีค่า 711-1,349 ppm ซึ่งหากเปรียบเทียบค่าความเข้มข้นของก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์ ก่อนและหลัง การปรับสิ่งแวดล้อมเพื่อการเยียวยา เพียงอย่างเดียว อาจไม่มีความแตกต่างกันมากนัก แต่หากนำจำนวนคนที่มารับบริการมาร่วมพิจารณาด้วย จะพบว่า ช่วงเดือนกันยายน 2561 ห้องฉีดยาทำแผล และห้องตรวจแพทย์ มีจำนวนคนเท่าๆ กัน แต่แนวโน้มของความเข้มข้นของก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์ลดลง และ จุดซักประวัติโรคติดต่อเรื้อรัง จุดคัดกรอง และจุดซักประวัติทั่วไป ในช่วงที่ตรวจวัดระดับความเข้มข้นของก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์ ไม่แตกต่างจากก่อนการปรับสิ่งแวดล้อม แต่มีจำนวนคนมากกว่า แสดงให้เห็นว่าระดับความเข้มข้นของก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์ลดลง เมื่อเปรียบเทียบกับจำนวนคนถึงแม้ว่าลักษณะพื้นที่จะเป็นพื้นที่โถงโล่ง สอดคล้องกับการศึกษาของอริสา กาญจนกระจำ และภารดี ช่วยบำรุง, 2560 ที่ได้ศึกษาความเข้มข้นของก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์ ภายในห้องเรียน พบว่า พื้นที่ตรวจวัดมีการสะสมตัวของความเข้มข้นก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์ขึ้นเรื่อย ๆ ตามเวลาที่ผ่านไปแม้ว่าจำนวนผู้เรียนจะคงที่ แสดงว่า ไม่มีการนำอากาศใหม่เข้ามาช่วยเจือจางความเข้มข้น ของก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์ หรือไม่มีการระบาย อากาศเสียออกไปจากห้อง จึงไม่สามารถควบคุมความเข้มข้นของก๊าซไม่ให้เกิน 1,000 ppm ตามมาตรฐาน ของ ASHRAE ได้ อัตราการแลกเปลี่ยนอากาศที่พบจึงต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนดไว้ไม่น้อยกว่า 6 ACH เป็นอย่างมาก เมื่อไม่มีการนำอากาศใหม่เข้ามา และ/หรือ ดูดอากาศเสียออกไปจากห้อง จำนวนนักศึกษาภายในห้องจึงเป็นตัวแปรหลักที่ส่งผลต่อระดับความเข้มข้นของก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์ในห้องเรียนโดยตรง การเรียนการสอนในช่วงเช้าจึงมีโอกาสดังกล่าวที่ความเข้มข้นของก๊าซภายในห้องจะต่ำกว่า 1,000 ppm ได้มากกว่าช่วงบ่าย เนื่องจากไม่มีการสะสมตัวของก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์จากชั้นเรียนก่อนหน้า แต่ลักษณะการใช้พื้นที่ของอาคารโรงพยาบาลจะแตกต่างจากห้องเรียน เพราะกิจกรรมส่วนใหญ่มักจะเกิดขึ้นช่วงเช้า ซึ่งจะมีการสะสมของก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์อยู่ก่อนหน้านั้นแล้ว และจะลดลงในช่วงบ่าย ดังนั้นอาคารในโรงพยาบาลจึงมีโอกาสดังกล่าวที่ความเข้มข้นของก๊าซจะ มากเกิน ในช่วงเช้าและลดลงในช่วงบ่าย สอดคล้องกับกองจัดการคุณภาพอากาศและเสียง สำนักสิ่งแวดล้อม, 2561 ที่กล่าวว่าพื้นที่แผนกผู้ป่วยนอก มีลักษณะเฉพาะคือ คนใช้หนาแน่นมากในช่วงเช้าและเบาบางในช่วงบ่าย นอกจากนั้นช่วงเวลาที่วัดระดับความเข้มข้น อาจส่งผลกับระดับก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์ เนื่องจากผู้ศึกษาทำการวัดระดับความเข้มข้นก่อนการปรับปรุงสิ่งแวดล้อมในช่วงเดือนมิถุนายน ซึ่งเป็นฤดูฝน สภาพอากาศในพื้นที่จึงมีฝนตกและมีความชื้น ในอากาศค่อนข้างสูง เมื่อมีการปรับสภาพแวดล้อมตามแนวคิดเพื่อการเยียวยาและวัดระดับความเข้มข้นซ้ำในช่วงเดือนกันยายน ซึ่งฝนลดลง ลักษณะอากาศจะแห้งเย็น มีความชื้นน้อยกว่า เนื่องจากอยู่ช่วงเปลี่ยนฤดู สอดคล้องกับการศึกษาของ Qi Zhoua, Zhengfei Lyub, Hua Qiana, Jinwei Songa, Viola C. Möbsc. 2015. ได้ศึกษาการวัดระดับก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์ ในหอผู้ป่วยใน โรงพยาบาลนานกิง พบว่า ระดับก๊าซ

คาร์บอนไดออกไซด์ ขึ้นอยู่กับลักษณะรูปแบบการใช้ชีวิต ซึ่งพบว่าการใช้วิธีการระบายอากาศตามธรรมชาติในช่วงเปลี่ยนฤดู ระดับความเข้มข้นก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์ต่ำกว่า 1,000 ppm. ต่ำกว่าช่วงฤดูร้อนที่ต้องใช้ระบบปรับอากาศเพื่อควบคุมอุณหภูมิภายในห้องผู้ป่วยใน หากวิเคราะห์ลักษณะการใช้เครื่องปรับอากาศในพื้นที่ด้วยแล้ว จะพบว่าลักษณะการใช้งานจริงจะมีการเปิดเครื่องปรับอากาศและพัดลมดูดอากาศเข้า หากสภาพอากาศ ณ วันนั้นมีอากาศเย็นสบายหรือฝนตก เนื่องด้วยเหตุผลด้านการประหยัดพลังงาน หากวันใดที่แดดจัดหรือสภาพอากาศร้อนก็จะเปิดเครื่องปรับอากาศและพัดลมดูดอากาศเร็วขึ้น ซึ่ง (ปาริณี ศรีสุวรรณ, 2554) ได้ศึกษาอิทธิพลของการใช้ระบบเติมอากาศภายนอกที่เกิดขึ้นกับห้องที่มีระดับการรั่วซึมอากาศสูง ปานกลางและต่ำ ต่อคุณภาพอากาศและการใช้พลังงานในระบบปรับอากาศ พบว่าการใช้ระบบเติมอากาศภายนอกส่งผลให้คุณภาพอากาศภายในห้องดีขึ้น โดยอากาศที่นำเข้าสู่ระบบปรับอากาศจะเข้าไปเจือจางระดับสารปนเปื้อน (ก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์) ภายในห้อง แต่อากาศที่นำเข้ามากลับสร้างภาระการทำความเย็นให้เพิ่มขึ้น ส่งผลต่อการใช้พลังงานในระบบปรับอากาศเป็นจำนวนมาก ดังนั้นในช่วงที่มีการเปิดเครื่องปรับอากาศและพัดลมดูดอากาศเข้า จึงมีโอกาที่จะเกิดการสะสมของก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์ในพื้นที่ค่อนข้างสูง และเมื่อเปิดระบบระบายอากาศ ก็ต้องใช้เวลาในการระบายก๊าซเหล่านั้นออกไป ดังนั้นการควบคุมสิ่งแวดล้อม ด้านอากาศจึงเป็นสิ่งสำคัญ สอดคล้องกับการศึกษาของ M. Ramaswamy, Farooq Al-Jahwari, Saif M. Masoud Al-Rajhi, 2010 ได้ศึกษาถึงสุขภาพที่ดีกว่า เมื่อมีความตระหนักถึงคุณภาพอากาศในอาคาร พบว่าผู้ป่วยที่อยู่ในพื้นที่ที่มีการควบคุมสิ่งแวดล้อมโดยทั่วไป จะมีสุขภาพด้านร่างกายที่ดีกว่าผู้ป่วย ที่ไม่ได้อยู่ในพื้นที่ที่ควบคุมสิ่งแวดล้อม ดังนั้นเจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน หรือผู้ดูแลอาคาร ควรตระหนักถึงการจัดการสิ่งแวดล้อม ในสถานที่ทำงาน โดยการสังเกตสภาพอากาศ จำนวนคนที่มารับบริการ เพื่อปรับสิ่งแวดล้อมในสถานที่ทำงานให้มีความเหมาะสมในแต่ละวันและแต่ละช่วงฤดู เพื่อส่งเสริมสุขภาพของเจ้าหน้าที่และผู้รับบริการรวมถึงญาติ

4. จากการสอบถามข้อมูลสิ่งแวดล้อม ของกลุ่มตัวอย่าง หลังการปรับสิ่งแวดล้อมเพื่อการเยียวยา จำนวนและร้อยละของข้อมูลด้านสิ่งแวดล้อม (n=33) ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ รู้สึกอึดอัดเมื่ออยู่ในที่ทำงานหรืออาคาร ส่วนใหญ่ไม่เคยรู้สึกอึดอัด ร้อยละ 51.52 รู้สึกอึดอัดบางครั้ง ร้อยละ 39.39 และรู้สึกอึดอัดเป็นประจำ ร้อยละ 9.09 ตามลำดับ ซึ่งลดลงจากเดิมก่อนการปรับสิ่งแวดล้อม นอกจากนั้นจากการสอบถามข้อมูลทางสุขภาพ ประสพการณ์ที่เคยเกิดปัญหาอาการ ต่าง ๆ หลังการปรับสิ่งแวดล้อมเพื่อการเยียวยา ของกลุ่มตัวอย่าง จำนวนและร้อยละของข้อมูลทางสุขภาพ ประสพการณ์ที่เคยเกิดปัญหาอาการ ต่าง ๆ ของบุคคล (n=33) พบว่า อาการที่พบทุกวันส่วนใหญ่มีอาการคอแห้ง ร้อยละ 12.12 รองลงมาคืออาการแน่นจมูก ร้อยละ 9.09 และอาการระคายเคืองตามิถุน ึงเวียน ร้อยละ 3.03 เท่ากัน ตามลำดับ เมื่อทำการเปรียบเทียบผลการประเมินข้อมูลทางสุขภาพ ประสพการณ์ที่เคยเกิดปัญหาอาการ ต่าง ๆ ก่อน-หลังการปรับสิ่งแวดล้อมเพื่อการเยียวยาในพื้นที่ทำการทดลองพบว่า อาการระคายเคืองตา ปวดศีรษะ และมิถุน ึง ลดลงอย่างมีนัยสำคัญคือ .024, .003 และ .046 ที่ระดับสถิติ .05 ตามลำดับ ซึ่งแสดงให้เห็นว่า การปรับสิ่งแวดล้อมให้เหมาะสมจะช่วยให้ความรู้สึกอึดอัดและอาการทางด้านสุขภาพดีขึ้น สอดคล้องกับการศึกษาของ Lee-Kuo Lina, Yan-Sin Cai and Yao-Chien Tsai . 2017 ได้วิเคราะห์คุณภาพอากาศภายในอาคาร พบว่าแต่ละแผนกของ

โรงพยาบาลจะมีความแตกต่างของคุณภาพอากาศ ตามสภาพแวดล้อมในแต่ละพื้นที่ บุคลากรทางการแพทย์และผู้ป่วย มีความเสี่ยงได้รับการสัมผัสอากาศ เป็นระยะเวลานาน ดังนั้นนอกจากบุคลากรทางการแพทย์และผู้ป่วยแล้ว บุคลากรอื่นๆ ก็ควรได้รับการดูแลด้านคุณภาพอากาศด้วย ซึ่งการติดตามคุณภาพอากาศอย่างสม่ำเสมอจะสามารถควบคุม คุณภาพอากาศภายในอาคารได้ ดังนั้นการดูแลคุณภาพอากาศที่ดี จะช่วยให้บุคลากรและผู้ป่วยมีความปลอดภัย และมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. การศึกษาครั้งนี้ มีขอบเขตศึกษาประเมินเฉพาะความเข้มข้นก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์ (CO₂) เท่านั้น แต่คุณภาพอากาศที่ส่งผลต่อสุขภาพ ที่เป็นรูปของก๊าซมีมากกว่านั้น ดังนั้นควรศึกษาคุณภาพอากาศรูปแบบอื่น ๆ เพิ่มเติม
2. เนื่องจากการศึกษา แบบเชิงทดลอง เพื่อแก้ปัญหาตามสภาพความเป็นจริง ดังนั้นการนำไปใช้ควรปรับใช้ตามบริบทพื้นที่ ให้มีความเหมาะสม
3. เนื่องจากแผนกผู้ป่วยนอก จะมีผู้รับบริการมารับบริการตั้งแต่เวลา 06.00 น.และเพิ่มมากขึ้นในช่วงเวลา 08.00-09.00 น. ซึ่งทำให้เกิดการสะสมของก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์ (CO₂) เป็นจำนวนมาก ซึ่งเมื่อทำการวัดระดับก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์ (CO₂) ในช่วงเวลา 09.00 น. จึงทำให้ความเข้มข้นของก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์ (CO₂) สูงอยู่แล้ว และเมื่อมีการเติมอากาศบริสุทธิ์จากภายนอกเข้ามาเจือจาง แต่ไม่มีการระบายอากาศเดิมออกไป หรือระบายออกได้ช้า จึงทำให้ค่าความเข้มข้นของก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์สูง แต่เมื่อจำนวนผู้รับบริการลดลง จึงทำให้ความเข้มข้นของก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์ลดลง ตามธรรมชาติ
4. ควรมีการคำนวณการแลกเปลี่ยนอากาศ เพื่อจะได้เป็นข้อมูลวางแผนการปรับปรุงระบบระบายอากาศ

เอกสารอ้างอิง

- กองจัดการคุณภาพอากาศและเสียง สำนักสิ่งแวดล้อม. (2561). คู่มือการศึกษาและประเมินคุณภาพอากาศภายในอาคารทั่วไปและโรงพยาบาล. สืบค้นที่ <http://203.155.220.174/pdf/assess%20air%20quality.pdf> เมื่อวันที่ 15 กรกฎาคม 2561.
- กองแบบแผน กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ กระทรวงสาธารณสุข. (2558). คู่มือการออกแบบอาคารสถานบริการ สุขภาพและสภาพแวดล้อมแผนกผู้ป่วยนอก. สืบค้นที่ http://www.hss.moph.go.th/fileupload_doc_slider/2016-11-16--164.pdf เมื่อวันที่ 25 กรกฎาคม 2561.
- _____. (2558). คู่มือการออกแบบอาคารสถานบริการสุขภาพและสภาพแวดล้อม ฉบับทั่วไป. สืบค้นที่ http://www.hss.moph.go.th/fileupload_doc_slider/2016-11-16--163.pdf เมื่อวันที่ 25 กรกฎาคม 2561.
- กัญญา ม่วงแก้ว. (2559). คุณภาพอากาศภายในอาคารสำนักงาน. สืบค้นที่ http://lib3.dss.go.th/fulltext/dss_knowledge/phy_5_2559_indoor_air_quality.pdf เมื่อวันที่ 15 กรกฎาคม 2561.
- จักรกฤษณ์ ศิเวตเตาเทพ. (2551). คุณภาพอากาศภายในอาคาร เอกสารการสอนชุดวิชาสุขศาสตร์อุตสาหกรรม การประเมิน หน่วยที่ 15. สืบค้นที่ <https://www.safetystou.com/UserFiles/File/54113%20unit15.doc> เมื่อวันที่ 16 กรกฎาคม 2561.
- ณัทย เลิศการคำสุข และคณะ. (2554). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพอากาศภายในอาคารโดยสารสาธารณะ กับกลุ่มอาการอาคารป่วยในพนักงานจำหน่ายตัวโดยสาร เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร. วารสารสาธารณสุขศาสตร์. ฉบับพิเศษ 84 พรรษาพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดช. 87-97. สืบค้นจาก <https://tcithaijo.org/index.php/jph/article/view/8181>. เมื่อวันที่ 1 กุมภาพันธ์ 2560.
- ณัชจารีย์กร สวัสดิ์มงคลกุล และ ชุมพร มูรพันธุ์. (2558). การรับรู้คุณภาพอากาศภายในอาคารสาธารณะ. *Veridian E-Journal, Slipakorn University* ฉบับภาษาไทย สาขามนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะ. ปีที่ 8 ฉบับที่ 2 เดือนพฤษภาคม – สิงหาคม 2558. 1583-1594. สืบค้นจาก dSPACE.bu.ac.th/bitstream/123456789/1256/1/natjareekorn_sawa.pdf. เมื่อวันที่ 15 กรกฎาคม 2561.
- นภดนัย อาชวาคม. (2554). คุณภาพอากาศภายในอาคาร (Indoor Air Quality). เอกสารการสอน. สืบค้นที่ https://lib3.dss.go.th/fulltext/dss_knowledge/phy_5_2559_indoor_air_quality.pdf เมื่อวันที่ 16 กรกฎาคม 2561.
- ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง ความปลอดภัยในการทำงานเกี่ยวกับภาวะแวดล้อม. (2561). กฎหมายความปลอดภัยในการทำงาน (สารเคมี). สืบค้นที่ <http://203.157.80.2/replyImages/20131218133746181.pdf> เมื่อวันที่ 15 กรกฎาคม 2561

- ปรียะดา โชควิณญ, ชไมพร เป็นสุข, วันทนา ปวีณกิตติพร. (2557). การศึกษาคุณภาพอากาศภายในอาคารของ โรงพยาบาลและโรงแรมในประเทศไทย. *วารสารอนามัยสิ่งแวดล้อม*. ปีที่ 16 ฉบับที่ 2: 51-66.
- ปาริณี ศรีสุวรรณ. (2554). *คุณภาพอากาศภายในอาคารที่มีการรั่วซึมของอากาศสูง เมื่อมีการใช้ระบบเติมอากาศภายนอก*. สืบค้นที่ <http://digi.library.tu.ac.th/thesis/ra/0288/01title-illustrations.pdf> เมื่อวันที่ 4 ตุลาคม 2561
- โรงพยาบาลแม่สาย. งานยุทธศาสตร์และสารสนเทศทางการแพทย์. (2560). *รายงานประจำปี 2560*. เชียงราย : โรงพยาบาล.
- โรงพยาบาลแม่สาย. งานอาชีวอนามัย. (2560). *รายงานประจำปี 2560*. เชียงราย : โรงพยาบาล.
- วุฒิกกร ไกรทeson. (2561). *แนวทางการศึกษาคุณภาพอากาศภายใน (IAQ)*. สืบค้นที่ <http://dspace.spu.ac.th/bitstream/123456789/4367/3/Chapter1-5-วุฒิกกร-กันทะสอน-FM2551.pdf> เมื่อวันที่ 15 กรกฎาคม 2561.
- สถาบันมาตรวิทยาแห่งชาติ. (2561). *วัสดุอ้างอิงเพื่อการตรวจวัดปริมาณก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์ในอากาศ*. สืบค้นที่ <http://www.nimt.or.th/etrm/upload/basicdescription/file-8.pdf> เมื่อวันที่ 16 กรกฎาคม 2561.
- สร้อยสุดา เกสรทอง, (2549). *SBS โรคจากการทำงานในตึก*. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ : ไกล่หมอ.
- สำนักอนามัยสิ่งแวดล้อม กรมอนามัย. (2559). *คู่มือการปฏิบัติงานเพื่อการตรวจประเมินคุณภาพอากาศภายในอาคาร สำหรับเจ้าหน้าที่*. สืบค้นที่ http://env.anamai.moph.go.th/ewtadmin/ewt/env/ewt_dl_link.php?nid=824 เมื่อวันที่ 29 กรกฎาคม 2561.
- อริสา กาญจนกระจำง และภารดี ช่วยบำรุง. (2560). การตรวจวัดก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์เพื่อตรวจสอบประสิทธิภาพการระบายอากาศภายในห้องเรียน. *วารสารวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี*. ปีที่ 25 ฉบับที่ 6 พฤศจิกายน - ธันวาคม 2560: 960-974. สืบค้นจาก <http://tujournals.tu.ac.th/tstj/detailart.aspx?ArticleID=5935>. เมื่อวันที่ 4 มิถุนายน 2561.
- ASHRAE. (2018). *Indoor Air Quality Guide : Best Practices for Design, Construction and Commissioning* Accessed October 4, 2018. <https://iaq.ashrae.org/Download.aspx?type=registrants&pubid=395&source=77fb1246-5342-4822-a4ccfb9816c46b72>.
- Institute of Environmental Epidemiology Ministry of the Environment. (1996). *Guidelines for good indoor air quality in office premises*. Accessed October 4, 2018. https://www.bca.gov.sg/GreenMark/others/NEA_Office_IAQ_Guidelines.pdf.
- Lee-Kuo Lina, Yan-Sin Cai and Yao-Chien Tsai . (2017). *Analysis of hospital interior air quality audits*. Accessed October 4, 2018. https://www.matec-conferences.org/articles/mateconf/pdf/2017/33/mateconf_imeti2017_01036.pdf.

- M. Ramaswamy, Farooq Al-Jahwari, Saif M. Masoud Al-Rajhi. (2010). *IAQ in Hospitals – Better Health through Indoor Air Quality Awareness*. Accessed October 4, 2018. <https://oaktrust.library.tamu.edu/bitstream/handle/1969.1/94139/ESL-IC-10-10-88.pdf?sequence=1>.
- Qi Zhoua, Zhengfei Lyub, Hua Qiana, Jinwei Songa, Viola C. Möbsc. (2015). *Field-Measurement of CO2 Level in General Hospital Wards in Nanjing*. Accessed October 4, 2018. https://www.researchgate.net/profile/Hua_Qian/publication/283944484_Field-Measurement_of_CO2_Level_in_General_Hospital_Wards_in_Nanjing/links/56f11d6d08aecd0f31f2349/Field-Measurement-of-CO2Level-in-General-Hospital-Wards-in-Nanjing.pdf.
- WHO. (2009). *Guidelines for indoor air quality – dampness and mould*. Accessed October 4, 2018. http://www.euro.who.int/__data/assets/pdf_file/0018/43326/E92645sum.pdf.

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการสื่อสารในองค์กร
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ชลบุรี เขต 2
Transformational Administration of Administrators Affecting
Communication in Organization under The Office of Chonburi Primary
Education Service Area 2

Received : May 10, 2019

Revised : May 29, 2019

Accepted : June 30, 2019

ธารินี กิตติกาญจน์โสภณ¹

Tarinee Kittikanjanasophon

วีระ วงศ์สรณ์²

Weera Wongsan

เมธาวี อุดมธรรมานุภาพ³

Methawee Udomthumanupap

บทคัดย่อ

วัตถุประสงค์ของการวิจัยนี้เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการสื่อสารในองค์กร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ใน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านโครงสร้าง ด้านเทคโนโลยี ด้านคน และด้านวัฒนธรรม กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยได้แก่ บุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 จำนวน 570 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลด้วยอัตราส่วนร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัย พบว่า (1) การบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (2) การสื่อสารในองค์กรสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (3) การบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมมีอิทธิพลส่งผลต่อการสื่อสารในองค์กร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ด้านคนและด้านวัฒนธรรมในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5 และ 0.1 ดังสมการ $Y_{tot} = .977 + .545X_1 + .495X_2 + .719X_3 + .705X_4$

คำสำคัญ : การบริหารการเปลี่ยนแปลง, การสื่อสาร, ในองค์กร

^{1,2,3} มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

Abstract

The purposes of this research were to study the transformational administration of administrators affecting the communication in organizations under the office of Chonburi primary education service area 2, in four aspects: the structure, the technology, the people and the culture. The sample were 570 personnel in schools under the office of Chonburi primary education service area 2. The data was collected by questionnaires. To analyze data by frequency, percentage, arithmetic mean, standard deviation and stepwise multiple regression analysis.

The results of this research were found that (1) the total of the transformational administration of administrators of schools under the office of Chonburi primary education service area 2 were at the highest level, (2) the total of the communication in organizations under the office of Chonburi primary education service area 2 were at the high level and (3) transformational administration of administrators affecting the communication in organizations under the office of Chonburi primary education service area 2, especially the people aspect and the culture aspect were at high level, with statistically significant at 0.5 and 0.1 as the equation; $Y_{tot} = .977 + .545X_1 + .495X_2 + .719X_3 + .705X_4$

Keywords: Transformational Administration, Communication, In Organization

บทนำ

ประเทศไทยต้องรับมือกับการเปลี่ยนแปลงเสมอ การบริหารการเปลี่ยนแปลง จึงไม่ใช่เรื่องใหม่ แต่เป็นเรื่องที่มักเกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา เพียงแต่ในอดีต การเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นในอัตราที่ช้า เรียบง่าย แต่ปัจจุบันการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว หลายรูปแบบ และก่อให้เกิดผลกระทบที่เกี่ยวข้องซับซ้อน สร้างความสับสน บ่อยครั้งอาจทำให้เกิดความรู้สึกว่ามีความรุนแรงเกินกว่าจะควบคุมได้ ซึ่งเป็นเหตุก่อให้เกิดปัญหาทั้งในเชิงโครงสร้าง และจิตใจ (มัลลิกา ต้นสอน, 2556:6)

สภาวะการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอกประเทศส่งผลกระทบโดยตรงต่อการขับเคลื่อนประเทศ การกำหนดทิศทางการพัฒนาประเทศนั้น จะต้องพิจารณาภายใต้การเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกเป็นสำคัญ (รัชมี เจริญรัตน์, 2556:8) ด้วยเหตุนี้การเตรียมความพร้อมด้านการพัฒนาบุคลากรในทุกภาคส่วนโดยเฉพาะการเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับสถาบันการศึกษา ให้มีมาตรฐานเป็นที่ยอมรับในระดับสากล จึงถือว่ามีผลสำคัญอย่างยิ่ง (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2559:2-16) ปัจจุบันการปฏิรูปการศึกษาเป็นการปรับเปลี่ยนการจัดการศึกษา และพัฒนาคนให้ดีขึ้นคุณภาพ โดยหมวด 4 มาตรา 39 กำหนดให้กระทรวงศึกษาธิการกระจายอำนาจการบริหารจัดการศึกษา ทั้งด้านงานวิชาการ งานงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไปไปยังคณะกรรมการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาในเขตโดยตรง (กระทรวงศึกษาธิการ, 2559)

สถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีหน้าที่พัฒนาผู้เรียนและสังคมภายใต้บทบัญญัติของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ เพื่อให้การจัดการศึกษาและการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีการพัฒนาและส่งเสริมการใช้ประโยชน์จากวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี การวิจัยและพัฒนานวัตกรรมเพื่อนำไปสู่การผลิตและบริการที่ทันสมัยตามนโยบายการศึกษา (กระทรวงศึกษาธิการ, 2559:34) เพื่อสร้างและพัฒนาคนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ สถานศึกษาจะต้องมีกระบวนการบริหารจัดการที่ดี มีการบริหารคุณภาพควบคู่กับการปรับปรุงและจัดเตรียมโครงสร้างพื้นฐานและเทคโนโลยี โดยทำให้เร็ว มีผลสัมฤทธิ์ให้มากที่สุด กระตุ้นให้หน่วยงานที่จัดการศึกษามีการควบคุมคุณภาพ และมาตรฐานการศึกษาอย่างต่อเนื่อง

จากการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่ 2 (พ.ศ. 2552 – พ.ศ. 2561) ได้กำหนดจุดเน้นในเรื่องคุณภาพการศึกษา และการเรียนรู้ของครูยุคใหม่ โดยการพัฒนาคู่มือประจำการให้เป็นครูยุคใหม่ ยกเครื่องระบบบริหารงานบุคคลรวมทั้งคุณภาพการบริหารจัดการใหม่ สำหรับความสำเร็จหรือความล้มเหลวของโรงเรียนขึ้นอยู่กับศักยภาพของผู้บริหารโรงเรียนทุกโรงเรียนจึงปรารถนาที่จะให้มีนักบริหารมืออาชีพมาบริหารโรงเรียนมีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์ในการบริหาร มีผลงานที่ประสบความสำเร็จจนเป็นหลักประกันถึงความเป็นผู้บริหารที่มีสมรรถนะสูง มีคุณภาพและมีมาตรฐาน จนเป็นที่ยอมรับของผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จในการบริหารการเปลี่ยนแปลงอย่างมืออาชีพจึงเป็นผู้ที่มีคุณลักษณะโดดเด่น มีวิสัยทัศน์กว้างไกลมีความคิดสร้างสรรค์ สามารถชักจูงโนมน้าวจิตใจผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายให้ปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ โดยเฉพาะการสื่อสารในองค์กร และความฉลาดทางอารมณ์ มุ่งมั่นในการทำงานในหน้าที่ของตนให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ ต้องมีความชำนาญเฉพาะด้าน (วิจิโร) และมนุษยสัมพันธ์ที่ดี (นิสสัยสัมพันธ์) ต่อเพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา มีปัญญาที่มองภาพกว้างและไกล (จักขุมา)

มีความสามารถในการสื่อสาร ประสานงานในการถ่ายทอดนโยบายและยุทธศาสตร์จากผู้บริหารระดับสูง มาสู่การปฏิบัติในการบริหาร และนำผลการดำเนินงานที่ได้จากการปฏิบัติงานมาสรุปและนำเสนอต่อผู้บริหารระดับสูง (แดเนียล และสไปเกอร์ (Daniels and Spiker, 1994, อ้างถึงใน ธงชัย สันติวงษ์, 2560) ในขณะที่เดียวกันโครงสร้างภายในองค์กรก็จะต้องกระจายความสามารถในการตัดสินใจให้กับกลุ่มงานต่าง ๆ ให้มากที่สุดและมีลำดับชั้นการบริหารน้อยที่สุด และต้องเปลี่ยนแปลงองค์การเพื่อรองรับและก้าวให้ทันความเจริญของเทคโนโลยี สิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นเรื่องที่ทำนายและมีอิทธิพลต่อความอยู่รอดขององค์การในศตวรรษที่ 21 เป็นอย่างมาก (สัมมา ธรณิธย์, 2557: 28, อ้างถึงใน ธาณิณี กิตติกาญจน์โสภณ, 2560) ด้วยความสำคัญของการบริหารการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อการสื่อสารในองค์กรที่เป็นสถานศึกษา ซึ่งสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ในฐานะเป็นองค์การทางการศึกษาที่ต้องเปลี่ยนแปลงตามแนวทางการบริหารงานโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน และในฐานะเป็นนิติบุคคลตามแนวทางการกระจายอำนาจทางการศึกษาประกอบกับแนวคิดการบริหารการเปลี่ยนแปลง เป็นแนวคิดที่น่าสนใจศึกษาเพื่อการเสริมสร้าง และขยายองค์ความรู้ ตลอดจนการนำองค์ความรู้ที่ได้จากการศึกษามาประยุกต์ใช้กับการพัฒนา และส่งผล ให้องค์การ สามารถเปลี่ยนแปลงการดำเนินงานตามแนวทางดังกล่าวได้อย่างมีประสิทธิภาพในการสื่อสารและเกิดประสิทธิผลที่ดีต่อองค์การ รวมทั้งปัญหาและข้อเสนอแนะที่จะได้นำไปใช้เป็นข้อมูลในการจัดทำแผนและนโยบายในการพัฒนาการบริหารงาน ผู้บริหารและหน่วยงานทางการศึกษาตลอดจนสถานศึกษาทั่วไปอันจะเป็นประโยชน์ต่อการปรับปรุงพัฒนาการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพยิ่งขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2
2. เพื่อศึกษาการสื่อสารในองค์กรสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2
3. เพื่อศึกษาการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ที่ส่งผลต่อการสื่อสารในองค์กรสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2

ทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารเปลี่ยนแปลง

รูและเบอร์ (Rue & Byars, 2012 อ้างถึงในสัมมา ธรณิธย์, 2557:26) กล่าวว่า การจัดการคือรูปแบบของงานซึ่งเกี่ยวข้องกับการประสานทรัพยากรต่าง ๆ ขององค์การอันได้แก่ที่ดินแรงงานและทุนเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ

บาร์โธลและมาร์ติน (Bartol & Martin, 1998 อ้างถึงในสัมมา ธรณิธย์, 2557, 29) กล่าวว่า การบริหารการเปลี่ยนแปลงเพื่อการจัดการในกระบวนการดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การโดยการทำหน้าที่หลักของผู้บริหารประกอบด้วย 4 ด้านได้แก่ด้านโครงสร้าง (Structure) ด้านเทคโนโลยี (Technology) ด้านคน (People) และด้านวัฒนธรรม (Culture) (Bartol & Martin, 1998: 371-374)

ชาญชัย ทองประสิทธิ์ (2557: 28) ได้กล่าวถึงความหมายของการบริหารการเปลี่ยนแปลงเพื่อการจัดการองค์การ ไว้ว่า เป็นกระบวนการที่มีอิทธิพลต่อบุคคลอื่นในการชักจูงผู้อื่นให้ร่วมกันทำงานด้วยความเต็มใจและมีความกระตือรือร้น เพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกันที่ได้กำหนดไว้ซึ่งมีผลต่อการกำหนดโครงสร้าง แบบแผนวิธีการคิด และวัฒนธรรมองค์การประกอบด้วย 4 ด้านได้แก่ด้านโครงสร้าง (Structure) ด้านเทคโนโลยี (Technology) ด้านคน (People) และด้านวัฒนธรรม (Culture)

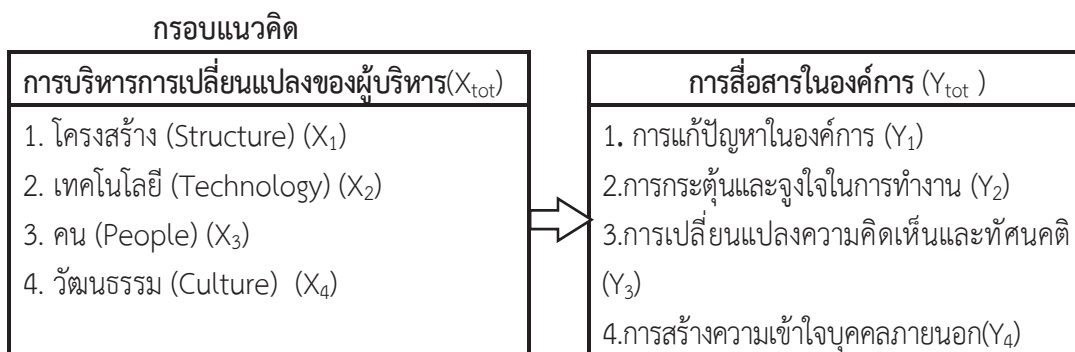
ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์ (2557:273) กล่าวว่า การเปลี่ยนแปลงเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นได้กับทุกองค์การในปัจจุบันการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นมีมากมายอาทิการปฏิรูประบบราชการการปรับเปลี่ยนโครงสร้างองค์การการแปรรูปรัฐวิสาหกิจการออกนอกระบบการร่วมทุนการรวมกิจการรวมทั้งการนำเทคนิคการจัดการใหม่ ๆ มาใช้ในองค์การ

แนวคิดเกี่ยวกับการสื่อสาร ในองค์การ

ซาแรมบ้า (Zaramba, 2003 : 5) กล่าวถึงการสื่อสารในองค์การว่า การสื่อสารในองค์การเป็นองค์ประกอบสำคัญที่มีผลต่อความสำเร็จขององค์การและช่วยให้บุคลากรในองค์การได้รับทราบกิจกรรมต่าง ๆ ด้วย ส่วนแดเนียล และสไปเกอร์ (Daniels and Spiker, 1994) กล่าวว่า การสื่อสารคือความหมายที่บุคคลสองคนหรือมากกว่าสองขึ้นไปสร้างขึ้นร่วมกันโดยใช้วัจนภาษาและอวัจนภาษา และเกิดการรับรู้และแปลความหมายนั้น ๆ โดย วิลเบอร์ แชมมปี (Wilbur Schramm, 1971) กล่าวว่า การสื่อสารหมายถึง การแลกเปลี่ยนสัญญาณข่าวสารระหว่างบุคคลโดยตั้งอยู่บนพื้นฐานของความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์ ดังนั้น การสื่อสาร จึงหมายถึง การแลกเปลี่ยนข่าวสารระหว่างผู้ส่งสาร และผู้รับสาร โดยใช้สื่อหรือช่องทาง ต่าง ๆ เพื่อมุ่งหมายโน้มน้าวจิตใจให้เกิดผลในการให้เกิดการรับรู้ หรือเปลี่ยนทัศนคติ หรือเพื่อให้เปลี่ยน พฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่าง แดเนียล และสไปเกอร์ (Daniels and Spiker, 1994) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการติดต่อสื่อสารภายในองค์การ ดังนี้

1. เป็นเครื่องมือของผู้บริหารในการแก้ปัญหาการบริหารงาน เพราะการสื่อสารภายในองค์การจะช่วยให้สามารถทำงานได้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี
2. เป็นเครื่องมือที่ช่วยกระตุ้นและจูงใจการทำงาน ช่วยสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับบุคลากรต่าง ๆ ภายในองค์การเดียวกัน เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกัน
3. การเปลี่ยนแปลงความคิดเห็นและทัศนคติที่ดี สามารถช่วยกันปฏิบัติการกิจขององค์การ และ ผู้บริหารสามารถใช้การสื่อสารในการสร้างความเป็นหนึ่งเดียวภายในองค์การให้ได้
4. การสร้างความเข้าใจแก่บุคคลภายนอก การสื่อสารช่วยให้เกิดการพัฒนาและการทำงานที่มีประสิทธิภาพสามารถช่วยทำให้เกิดการพัฒนาองค์การได้ โดยเฉพาะพลังขับเคลื่อนที่นำโดยผู้บริหารที่รู้จักการสื่อสารภายในองค์การสู่บุคคลภายนอกได้เป็นอย่างดี

การสื่อสารในองค์การ จึงเป็น เครื่องสร้างความเข้าใจ และสร้างวัฒนธรรมตลอดจนสามารถสร้างความมั่นคงให้กับองค์การ ความสัมพันธ์ในการสื่อสารเป็นศูนย์รวมให้องค์การทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยผู้ใช้จะต้องเข้าใจและเข้าถึงกระบวนการสื่อสารเป็นอย่างดี เป็นการติดต่อระหว่างบุคคลในองค์การ มีลักษณะเป็นเครือข่าย (Network) ซึ่งอาจจะทำได้โดยใช้เครื่องมือในการสื่อความหมายด้วยการพูด การเขียน การใช้สัญลักษณ์ เพื่อให้ผู้อื่นรับทราบและเป็นแนวทางแก้ไขปัญหาการทำงานให้แก่ครูและบุคลากรในองค์การสถานศึกษา



ภาพที่ 1: กรอบแนวคิดของการวิจัย (Conceptual Framework)

ที่มา: บาร์โธล (Bartol, 1998, 371-374) ; แดเนียล และสไปเกอร์ (Daniels and Spiker, 1994, 94)
 อ้างถึงใน ธงชัย สันติวงษ์, 2560. พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.

วิธีการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 จำนวนบุคลากร 1,586 คน กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยนี้ จำนวน 570 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ และเทียบขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางสำเร็จรูปของ (Krejcie&Morgan,1970: 607)

2. ตัวแปร

2.1. ตัวแปรต้น (Independent Variables) ได้แก่ การบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ตามแนวคิดของบาร์โธล (Bartol,1998: 371-374) ซึ่งประกอบด้วย ด้าน ดังนี้ ด้านโครงสร้าง ด้านเทคโนโลยี ด้านคน และด้านวัฒนธรรม

2.2. ตัวแปรตาม (Dependent Variables) ได้แก่ การสื่อสารในองค์กร ตามแนวคิด ความสำคัญของการสื่อสารของแดเนียล และสไปเกอร์ (Daniels and Spiker, 1994: 94)

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถาม(Check list) เกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 และ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารและการสื่อสารในองค์กร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 มีลักษณะเป็นคำถาม ชนิดจัดอันดับคุณภาพ 5 อันดับ (Likert's Five Levels Rating Scale) มีการกำหนดค่าคะแนนเป็น 5 ระดับ(Rensis Likert, 1961 อ้างถึงใน ประคอง กรรณสูตร, 2554: 161)นำแบบสอบถามที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับผู้อำนวยการโรงเรียน และครูผู้สอนในโรงเรียนพณิชศึกษา ลัย (ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง) จำนวน 30 คน และวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach,1974, อ้างถึงใน ประคอง กรรณสูตร, 2554:163) ค่าความเชื่อมั่น

ทั้งฉบับเท่ากับ 0.87 และนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพแล้ว ไปเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

4. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยทำหนังสือขอความร่วมมือจากผู้อำนวยการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 เพื่อขอความอนุเคราะห์ ในการตอบแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 570 คนโดยเก็บรวบรวมข้อมูล ด้วยแบบสอบถามและรวบรวมเพื่อคัดเลือกแบบสอบถามที่สมบูรณ์แล้ว จัดระเบียบข้อมูลและทำการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหาค่าทางสถิติ

5. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

5.1 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้ค่าความถี่ (Frequency) และอัตราส่วนร้อยละ (Percentage)

5.2 วิเคราะห์ระดับการบริหารการเปลี่ยนแปลงและการสื่อสารในองค์กร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยการหาค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและพิจารณาขอบเขตของค่าน้ำหนักคะแนนเฉลี่ย ในการแปลความหมายของข้อมูลด้วยการเทียบกับเกณฑ์ของเบสท์ (Best, 1993 อ้างถึงใน ประคอง กรรณสูตร, 2554: 190)

5.3 วิเคราะห์การบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการสื่อสารในองค์กร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ใช้วิธีวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัย

1. การบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านโครงสร้าง ด้านเทคโนโลยี ด้านคน และด้านวัฒนธรรม

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานในการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ชลบุรี เขต 2

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร	(\bar{X})	S.D.	ระดับ
1. ด้านโครงสร้าง	4.56	0.49	มากที่สุด
2. ด้านเทคโนโลยี	4.53	0.50	มากที่สุด
3. ด้านคน	4.50	0.50	มาก
4.ด้านวัฒนธรรม	4.50	0.50	มาก
รวม	4.53	0.50	มากที่สุด

2. การสื่อสารในองค์กร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ชลบุรีเขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 4.50, S.D.=0.50) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการกระตุ้นและจูงใจการทำงาน (\bar{X} = 4.58, SD.=0.49) ด้านการเปลี่ยนแปลงความคิดเห็น

และทัศนคติ (\bar{X} = 4.50, S.D.=0.50) ด้านการแก้ปัญหาในงาน (\bar{X} = 4.45, S.D.=0.50) และด้านการสร้างความเข้าใจบุคคลภายนอก (\bar{X} = 4.48, S.D.=0.50) ตามลำดับ

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการสื่อสารในองค์การ

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2

การสื่อสารในองค์การ	(\bar{X})	S.D.	ระดับ
1. การแก้ปัญหาในงาน	4.45	0.50	มาก
2. การกระตุ้นและจูงใจการทำงาน	4.58	0.50	มากที่สุด
3. การเปลี่ยนแปลงความคิดเห็นและทัศนคติ	4.50	0.50	มาก
4. การสร้างความเข้าใจบุคคลภายนอก	4.48	0.49	มาก
รวม	4.50	0.50	มาก

3. โดยภาพรวมภาวะผู้นำการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารมีอิทธิพลต่อการสื่อสารในองค์การสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 และ.01 ตามสมการ $Y_{tot} = .977 + .545X_1 + .495X_2 + .719X_3 + .705X_4$

ตารางที่ 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ในภาพรวมกับการสื่อสารในองค์การในภาพรวม

	X ₁ โครงสร้าง	X ₂ เทคโนโลยี	X ₃ คน	X ₄ วัฒนธรรม	X _{tot}	Y _{tot}
X ₁ โครงสร้าง	1					
X ₂ เทคโนโลยี	.631**	1				
X ₃ คน	.574**	.678**	1			
X ₄ วัฒนธรรม	.473*	.480*	.491*	1		
X _{tot}	.849**	.885**	.867**	.649*	1	
Y _{tot}	.545**	.495**	.719**	.705*	.757**	1

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีความคิดเห็นต่อผลการวิจัยในประเด็นที่สำคัญๆ ดังนี้

1. การบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านโครงสร้าง ด้านเทคโนโลยี ด้านคน และด้านวัฒนธรรม ทั้งนี้เป็นเพราะผู้บริหารมีความพร้อมในการบริหารการเปลี่ยนแปลงและให้ความสำคัญในการจัดหา ส่งเสริมให้บุคลากรใช้เทคโนโลยีใหม่ๆ และปรับปรุงทัศนคติ

ความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่แตกต่างกันซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ (วิลาวัลย์ อันมาก,2556) ที่พบว่าการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดและสอดคล้องกับ (สัมมา ธนินทรีย์,2557) รวมทั้ง (มัลลิกา ต้นสอน,2556) กล่าวว่า การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในองค์กร ไม่ว่าจะเป็นการเปลี่ยนแปลงในด้านใดก็ตาม ย่อมส่งผลกระทบต่อองค์ประกอบด้านอื่น ๆ ขององค์การด้วยเสมอ

2.การสื่อสารในองค์การสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ชลบุรีเขต 2
โดยรวมอยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 4.50, S.D.=0.50) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการกระตุ้นและจูงใจการทำงาน (\bar{X} = 4.58, S.D.=0.49) การเปลี่ยนแปลงความคิดเห็นและทัศนคติ (\bar{X} = 4.50, S.D.=0.50) การแก้ปัญหาในงาน (\bar{X} = 4.45, S.D.=0.50) และการสร้างความเข้าใจบุคคลภายนอก (\bar{X} = 4.48, S.D.=0.50) ตามลำดับ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะผู้บริหารมีความสามารถในการสื่อสารกับบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการกระตุ้นและจูงใจบุคลากรในการทำงาน เช่น ทักษะ ความนึกคิด บุคลิกภาพ มีความสัมพันธ์ในการสื่อสารที่ดีต่อกัน และยังสอดคล้องกับ (ณัฐพันธ์ เขจรนันท์,2557: 49) ที่กล่าวว่ากลยุทธ์การเปลี่ยนแปลงและพัฒนาองค์กร ย่อมต้องมีการกระตุ้นและจูงใจบุคลากร และ (ธงชัย สันติวงษ์,2560) พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการส่งเสริมวัฒนธรรมที่ดีในการสื่อสารเพื่อประสิทธิผลการบริหารเปลี่ยนแปลง และการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในองค์กร อาจเป็นเพราะว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 จัดให้มีการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาไว้ในแผนปฏิบัติการประจำปี โดยกำหนดให้บุคลากรสถานศึกษาได้รับการพัฒนาอย่างเต็มตามศักยภาพ และมีเจตคติที่ดีในการทำงาน เพื่อให้ทุกคนในหน่วยงาน มีสมรรถภาพในการทำงานสูงขึ้น สามารถปฏิบัติหน้าที่ที่อยู่ในความรับผิดชอบได้ดียิ่งขึ้น มีการกำหนดนโยบาย เป้าหมาย และจุดเน้นพิเศษในการพัฒนาและยกระดับคุณภาพการศึกษา (สพป.ชบ. 2) ทำให้สามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีคุณภาพ รวมทั้งการจัดบุคลากรให้เหมาะสมกับหน้าที่ มีการกำกับและติดตามการทำงานโดยทีมนิเทศเต็มพื้นที่ พิจารณาใช้คนให้ทำงานได้ตรงตามความรู้ ความสามารถ และผู้บริหารมีการบริหารการเปลี่ยนแปลงที่ดี ส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนปฏิบัติงานของโรงเรียนในรูปของคณะกรรมการโดยยึดระบบคุณธรรม

3. การบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการสื่อสารในองค์การสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ชลบุรีเขต 2 สามารถอภิปรายภาพรวมได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 และ.01โดยด้านที่มีอิทธิพลสูงที่สุด ได้แก่ ด้านคน และด้านวัฒนธรรมสอดคล้องกับธงชัย สันติวงษ์ (2560) และงานวิจัยของ (ธารินี กิตติกาญจน์โสภณ,2560) ที่พบว่าการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน ด้านคนมีความสัมพันธ์ต่อการสื่อสารกับบุคลากรองค์กร ในระดับสูงที่เป็นเช่นนี้ เนื่องจากผู้บริหารมีการกระตุ้นและจูงใจสม่ำเสมอให้บุคลากรปรับปรุงทัศนคติที่ดี ต่อความจำเป็นของการเปลี่ยนแปลง ทำให้เกิดประสิทธิภาพประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นผลรวมจากการสื่อสารปฏิสัมพันธ์ของบุคลากร เช่น ทักษะการสื่อสาร ความนึกคิด บุคลิกภาพ การสื่อสารที่สร้างแรงจูงใจ และขวัญกำลังใจ เป็นต้น (ชาญชัย ทองประสิทธิ์, 2557) ซึ่งยังสอดคล้องกับ (ชุดิมา มาลัย,2560) ที่พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารส่งผลต่อทัศนคติที่ดีของบุคลากรอาจารย์ สามารถทำได้โดยการสร้างวัฒนธรรมที่ดีด้วยการฝึกอบรม และปรับโครงสร้าง

ภายในองค์กร กระจายความสามารถในการตัดสินใจให้กับกลุ่มงานต่าง ๆ ให้มากที่สุดและมีลำดับชั้นการบริหารน้อยที่สุด (เสาวนีย์ สมันต์ศิริพร, 2560: 3) และต้องบริหารการเปลี่ยนแปลงในองค์กรเพื่อความเจริญก้าวหน้าที่ทำนายและมีอิทธิพลต่อความอยู่รอดขององค์กรเป็นอย่างมาก (สัมมา รณิธย์, 2557: 28) และการสื่อสารที่ดี ได้แก่ การกระตุ้นและจูงใจการทำงาน การเปลี่ยนแปลงความคิดเห็น และทัศนคติ ส่งผลต่อการแก้ปัญหาในงาน และการสร้างความเข้าใจที่ดีสู่บุคคลภายนอก (ธารินี กิตติกาญจน์โสภณ, 2559:75) นอกจากนี้ การศึกษาของ (ธงชัย สันติวงษ์, ณัฐธกานต์ ดำรงรักษ์ธัญญา, 2560) พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมวัฒนธรรมที่ดีในการสื่อสารเพื่อประสิทธิผลการบริหารเปลี่ยนแปลง และการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในองค์กร ไม่ว่าจะเป็นการเปลี่ยนแปลงในด้านใดก็ตาม ย่อมจะส่งผลกระทบต่อองค์ประกอบอื่น ๆ ขององค์กรด้วยเสมอ (ปิ่นรส มาลากุล ณ อยุธยา, 2558)

สรุป

การบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนการสื่อสารในองค์กรสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ชลบุรี เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก สำหรับการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน พบว่าการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในภาพรวม ส่งผลต่อการสื่อสารในองค์กรโดยภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ .01 โดยด้านที่มีอิทธิพลสูงที่สุด ได้แก่ ด้านคนและด้านวัฒนธรรม ทั้งนี้ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาควรตระหนักในด้านการแก้ไขปัญหาการทำงานให้แก่บุคลากรในสถานศึกษา เป็นส่วนหนึ่งของความสำคัญในการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพในองค์กรให้มากกว่านี้ด้วย เพื่อให้การบริหารเกิดประโยชน์สูงสุดเนื่องจากผลการวิจัยพบว่า การบริหารการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลส่งผลต่อการสื่อสารในองค์กรโดยเฉพาะด้านคนและด้านวัฒนธรรม

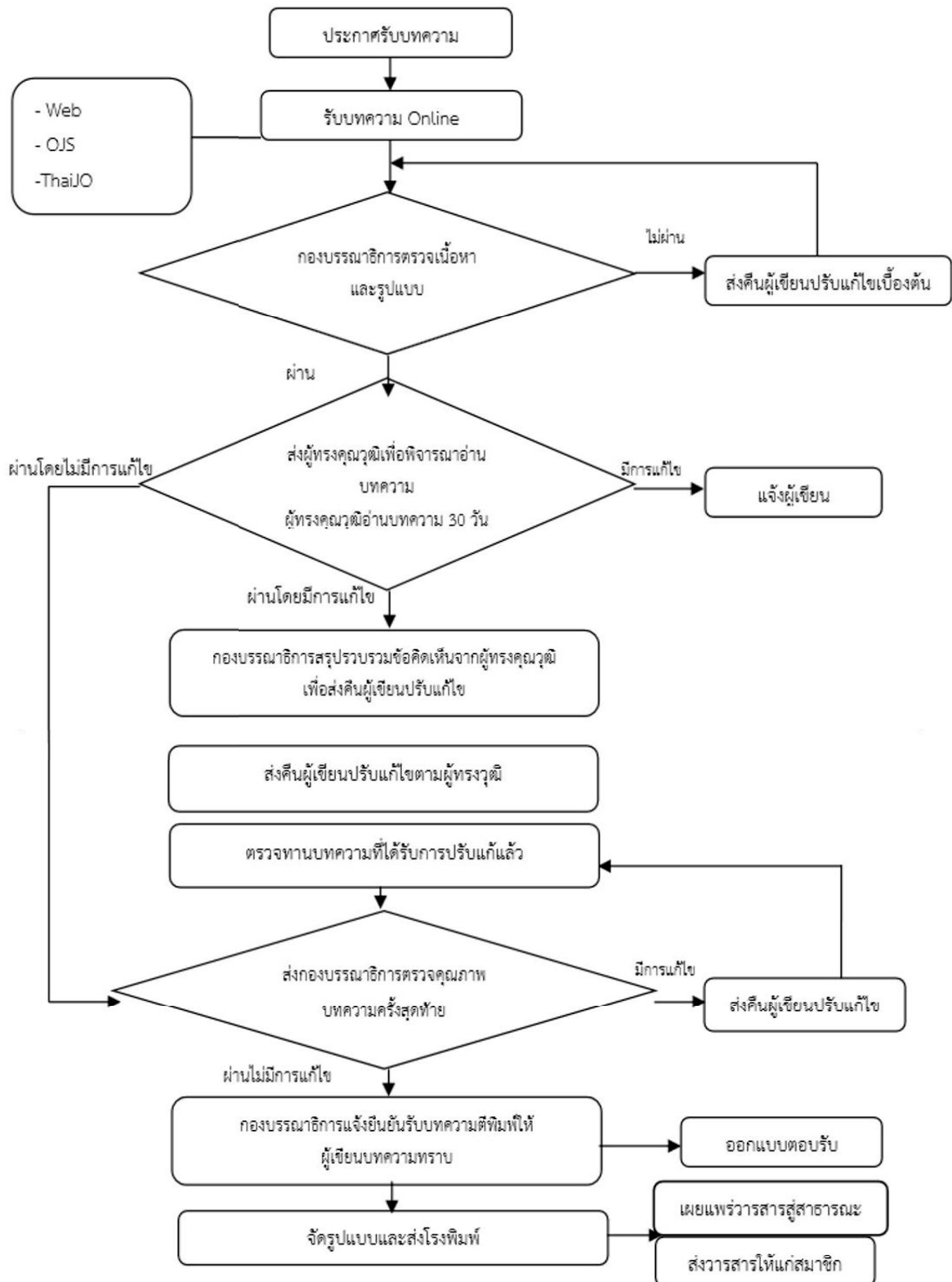
เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2559). *นโยบาย ปีงบประมาณ พ.ศ. 2559*. กรุงเทพมหานคร: กระทรวงศึกษาธิการ.
- ชาญชัย ทองประสิทธิ์.(2557). *รูปแบบการบริหารการเปลี่ยนแปลง*. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้า (ลาดกระบัง).
- ชุติมา มาลัย.(2560). การส่งเสริมพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร:ความท้าทายในการบริหาร เพื่อพัฒนาคุณภาพอาจารย์พยาบาล.*วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยฟาร์อีสเทอร์น*.11(4):38-42.
- ณัฐกานต์ ดำรงรักษัธัญญา. (2560). ประสิทธิผลทางการศึกษาของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่.*วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยฟาร์อีสเทอร์น*. 11(4):187-200.
- ณัฐพันธ์เชรนนันท์. (2557). *กลยุทธ์การเปลี่ยนแปลงและพัฒนาองค์กร*. กรุงเทพมหานคร: เอ็กซ์เพอร์เน็ท.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2560). *พฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช.
- ธารินี กิตติกาญจน์โสภณ. (2559). ภาวะผู้นำการบริหารการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อความท้าทายของบุคลากรในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรีเขต 2. *วารสารศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย*. 4(2): 74-96.
- ธารินี กิตติกาญจน์โสภณ. (2560). การบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ชลบุรีเขต 2. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยฟาร์อีสเทอร์น*.12(S): 113-125.
- ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์. (2557). *ทฤษฎีองค์การสมัยใหม่*. กรุงเทพมหานคร: พิมพ์อักษร.
- ประคอง กรรณสูต. (2554). *สถิติศาสตร์ประยุกต์สำหรับครู*. กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช.
- ปิ่นรสมาลากุล. (2558). *การบริหารการเปลี่ยนแปลงภาควิชารัฐประศาสนศาสตร์คณะรัฐศาสตร์*. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- มัลลิกา ต้นสอน. (2556). ปัญหาการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษายโสธร เขต 1.*วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารการศึกษา*. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- รัศมี เจริญรัตน์. (2556). การบริหารการเปลี่ยนแปลงกับสภาพการพัฒนาบุคลากรสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดนครพนม. *วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต*. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- วิลาวัลย์ อันมาก. (2556).การบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2. *วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา*. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- วีระ วงศ์สรรค์. (2557). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพมหานคร: พิมพ์ดีพริ้นติ้ง.

- สนิท สายปิ่นตา. (2557). การบริหารการเปลี่ยนแปลงกับงานพัฒนาบุคลากรในโรงเรียน ประถมศึกษา
สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเวียงป่าเป้า. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต.
มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.
- สัมมา รณิธย์. (2557). *หลักทฤษฎีและปฏิบัติการบริหารการศึกษา*. กรุงเทพมหานคร: พิมพ์ดีพรินต์ติ้ง.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2559). *การบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี:
การบริหารการเปลี่ยนแปลง*. กรุงเทพมหานคร: ธนัชการพิมพ์.
- สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2557). *กฎหมายเกี่ยวกับการประกอบวิชาชีพทางการศึกษา*. เล่ม 3.
กรุงเทพมหานคร: กระทรวงศึกษาธิการ.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา. (2561). *สารสนเทศ สพป. ขบ.2*. ชลบุรี: สำนักพิมพ์มนตรี.
- เสาวนีย์ สมันต์ตรีพร. (2560). การบริหารทรัพยากรมนุษย์ภาคธุรกิจในยุคการเปลี่ยนแปลง.
วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี. 6(1): 2-7.
- Bartol, K. M. & Martin, D. C. (1998). *Change management & management*. New York:
Englewood Prentice-Hall.
- Daniels and Spiker, (1994). *Change management that helps communication*. New York:
McGraw-Hill.
- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research
activity. *Educational and Psychological Measurement*. 30(3): 607 - 610.
- McCormick, E. J. & Ilgen, D. R. (1985). *Industrial and organization psychology*. New York:
Englewood Prentice-Hall.

ภาคผนวก

ขั้นตอนการดำเนินงานวารสาร มจร มนุษยศาสตร์ปริทรรศน์



คำแนะนำสำหรับผู้นิพนธ์บทความ

1. สถานที่ติดต่อเกี่ยวกับบทความ

สำนักงานวารสาร มจร มนุษยศาสตร์ปริทรรศน์

ภาควิชาจิตวิทยา คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

79 หมู่ 1 ต.ลำไทร อ.วังน้อย จ.พระนครศรีอยุธยา 13170

โทรศัพท์: 035-248-000 ต่อ 8400

อีเมล: allhjournal@gmail.com

2. ข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับบทความ

1) ประเภทของบทความที่ลงตีพิมพ์ในวารสาร

วารสาร มจร มนุษยศาสตร์ปริทรรศน์ ตีพิมพ์บทความประเภทต่าง ๆ ดังนี้

1.1) บทความพิเศษ บทความทางวิชาการพิเศษ ที่เสนอเนื้อหาความรู้วิชาการอย่างเข้มข้น และผ่านการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิในสาขาวิชานั้น ๆ กลุ่มเป้าหมาย คือ นักวิชาการในวงการวิชาการและวิชาชีพ

1.2) บทความทางวิชาการ เสนอเนื้อหาความรู้ วิชาการ กลุ่มเป้าหมาย คือ นิสิต นักศึกษา หรือประชาชนทั่วไป

1.3) บทความวิจัย (Research Article) ได้แก่ รายงานผลงานวิจัยใหม่ที่มีองค์ความรู้อันเป็นประโยชน์ ซึ่งไม่เคยตีพิมพ์ในวารสารอื่นมาก่อน

1.4) บทความปริทรรศน์ (Review Article) เป็นบทความที่รวบรวมความรู้จากตำรา หนังสือ และวารสารใหม่ หรือจากผลงานและประสบการณ์ของผู้นิพนธ์มาเรียบเรียงขึ้น โดยมีการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และวิจารณ์เปรียบเทียบกัน

1.5) ปกิณกะ (Miscellany) ได้แก่ บทความทบทวนความรู้ เรื่องแปล การย่อความจากวารสารต่างประเทศ การแสดงความคิดเห็น การวิจารณ์ การแนะนำเครื่องมือใหม่ ตำราหรือหนังสือใหม่ที่น่าสนใจ หรือการประชุมทั้งระดับชาติและระดับนานาชาติ

2) การส่งบทความ

บทความที่จะตีพิมพ์ในวารสารมนุษยศาสตร์ปริทรรศน์จะต้องส่งจดหมายนำส่งบทความ พร้อมต้นฉบับแบบพิมพ์จำนวน 3 ชุด มาที่กองบรรณาธิการวารสารฯ กรณีที่บทความได้รับการพิจารณาให้ตีพิมพ์ บรรณาธิการจะแจ้งให้ผู้นิพนธ์ส่งบทความต้นฉบับที่แก้ไขครั้งสุดท้าย พร้อมซีดีรอม (CD-ROM) 1 แผ่น ที่บรรจุเนื้อหาและข้อมูลที่มีอยู่ในบทความทั้งหมดที่ได้แก้ไขแล้ว ทั้งนี้ ผู้นิพนธ์ต้องมีสำเนาเก็บไว้ด้วยเพื่อการอ้างอิง

3) การตรวจสอบบทความและพิสูจน์อักษร

ผู้นิพนธ์ควรตระหนักถึงความสำคัญในการเตรียมบทความให้ถูกต้องตามรูปแบบที่กองบรรณาธิการวารสารฯ กำหนด ตลอดจนตรวจสอบความถูกต้องและพิสูจน์อักษรก่อนส่งบทความให้กับกองบรรณาธิการวารสารฯ การเตรียมบทความให้ถูกต้องตามข้อกำหนดของวารสารจะทำให้การพิจารณาตีพิมพ์ มีความรวดเร็วมากยิ่งขึ้น และทางกองบรรณาธิการขอสงวนสิทธิ์ที่จะไม่พิจารณาบทความจนกว่าจะได้แก้ไขให้ถูกต้องตามข้อกำหนดของวารสารฯ

4) การเตรียมบทความ

บทความต้องเป็นตัวพิมพ์ดีด โดยใช้ชุดแบบอักษร (Font) ชนิดไทยสารบรรณ (TH Sarabun PSK) ขนาดอักษร 16 จัดกั้นหลังกระจายแบบไทย และมีระยะห่างระหว่างบรรทัดหนึ่งช่อง (Double Spacing) ตลอดเอกสาร พิมพ์หน้าเดียวลงบนกระดาษพิมพ์สันขนาด B5 พิมพ์ให้ห่างจากขอบกระดาษซ้ายกับด้านบน 1 นิ้วครึ่ง และด้านขวากับด้านล่าง 0.5 นิ้ว พร้อมใส่หมายเลขหน้ากำกับทางมุมขวาบนทุกหน้า บทความไม่ควรยาวเกิน 8 – 12 หน้ากระดาษพิมพ์ โดยนับรวมภาพประกอบและตาราง

5) การพิจารณาและคัดเลือกบทความ

บทความแต่ละบทความจะได้รับพิจารณาจากคณะกรรมการกลั่นกรองบทความวารสาร (Peer Review) 2 ท่าน ที่มีความเชี่ยวชาญในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้อง และได้รับความเห็นชอบจากกองบรรณาธิการวารสารฯ ก่อนตีพิมพ์ โดยการพิจารณาบทความนั้น ผู้พิจารณาบทความจะไม่ทราบชื่อหรือข้อมูลของผู้เขียนบทความ และผู้เขียนบทความจะไม่ทราบชื่อผู้พิจารณาบทความ (Double – Blind Peer Review)

3. ส่วนประกอบของบทความ

1) บทคัดย่อ (Abstract)

บทคัดย่อ ควรมีความยาวไม่เกิน 500 คำ โดยแยกต่างหากจากเนื้อเรื่อง บทความวิจัยและบทความปริทรรศน์ต้องมีบทคัดย่อทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ ซึ่งบทคัดย่อควรเขียนให้ได้ใจความทั้งหมดของเรื่อง ไม่ต้องอ้างอิงเอกสาร รูปภาพ หรือตาราง และลักษณะของบทคัดย่อควรประกอบไปด้วย วัตถุประสงค์ (Objective) วิธีการศึกษา (Methods) ผลการศึกษา (Results) สรุป (Conclusion) และคำสำคัญ (Key Words) ซึ่งควรเรียงตามลำดับและแยกหัวข้อให้ชัดเจน ดังนี้

- วัตถุประสงค์ ควรกล่าวถึงจุดมุ่งหมายของการศึกษา
- วิธีการศึกษา ควรกล่าวถึงวิธีการค้นคว้าข้อมูล ระเบียบวิธีวิจัยที่นำมาศึกษา สถิติที่นำมาใช้
- ผลการศึกษา ควรประกอบด้วยผลที่ได้รับจากการค้นคว้า ศึกษา และผลของค่าสถิติ (ในกรณีมีการวิเคราะห์)

- สรุป ควรกล่าวถึงผลสรุปของการค้นคว้าและศึกษา

- คำสำคัญ ควรมีคำสำคัญ 3 - 6 คำ ที่ครอบคลุมชื่อเรื่องที่ศึกษา และจะปรากฏอยู่ในส่วนท้ายของบทคัดย่อทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ โดยต้องจัดเรียงคำสำคัญตามตัวอักษร และค้นด้วย เครื่องหมายอัฒภาค (;)

2) ส่วนเนื้อเรื่อง ควรประกอบด้วย

2.1) บทนำ (Introduction) เป็นส่วนกล่าวนำโดยอาศัยการปริทรรศน์ (Review) ข้อมูลจากรายงานวิจัย ความรู้ และหลักฐานต่าง ๆ จากหนังสือหรือวารสารที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่ศึกษา และกล่าวถึงเหตุผลหรือความสำคัญของปัญหาในการศึกษาครั้งนี้ สมมติฐานของการศึกษา ตลอดจนวัตถุประสงค์ของการศึกษาให้ชัดเจน

2.2) วิธีการศึกษา (Methods) กล่าวถึงรายละเอียดของวิธีการศึกษาประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการศึกษา และวิธีการศึกษาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย รวมทั้งสถิติที่นำมาใช้วิเคราะห์ข้อมูล

2.3) ผลการศึกษา (Results) เป็นการแสดงผลที่ได้จากการศึกษาและวิเคราะห์ในข้อ 2.2) ควรจำแนกผลออกเป็นหมวดหมู่และสัมพันธ์กับวัตถุประสงค์ของการศึกษา โดยการบรรยายในเนื้อเรื่องและแสดงรายละเอียดเพิ่มเติม ด้วยภาพประกอบ ตาราง กราฟ หรือแผนภูมิ ตามความเหมาะสม

2.4) การอภิปรายผล (Discussion) เป็นการนำข้อมูลที่ได้มาจากการวิเคราะห์ของผู้นิพนธ์ มาเปรียบเทียบกับผลการวิจัยของผู้อื่น เพื่อให้มีความเข้าใจหรือเกิดความรู้ใหม่ที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยนั้น รวมทั้ง ข้อดี-ข้อเสียของวิธีการศึกษา เสนอแนะความคิดเห็นใหม่ ๆ ปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ที่ได้จากการศึกษาครั้งนี้ เพื่อเป็นแนวทางที่จะนำไปประยุกต์ให้เกิดประโยชน์

2.5) ข้อเสนอแนะ (Suggestion) การแนะนำผลการวิจัยไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อไป

2.6) กิตติกรรมประกาศ (Acknowledgement) เป็นส่วนที่กล่าวขอบคุณต่อองค์กร หน่วยงาน หรือบุคคลที่ให้ความช่วยเหลือร่วมมือในการวิจัย รวมทั้งแหล่งที่มาของเงินทุนวิจัย และหมายเลขของ ทุน วิจัย

2.7) เอกสารอ้างอิง (References) ใช้รูปแบบการอ้างอิงแบบ APA (American Psychological Association)

3) การอ้างอิงแบบ APA

การอ้างอิงในบทความ

1. หนังสือ

1.1 คัมภีร์พระไตรปิฎกหรือหนังสือสำคัญพิมพ์เป็นชุด ให้อ้างชื่อย่อคัมภีร์. เล่ม/ข้อ/หน้า. และให้วงเล็บคำว่า (บาลี) ไว้หลังคำย่อในกรณีที่ใช้พระไตรปิฎกฉบับภาษาบาลีหรือวงเล็บคำว่า (ไทย) ไว้หลังคำย่อในกรณีที่ใช้พระไตรปิฎกฉบับภาษาไทย

ตัวอย่างเช่น (ขุ.ชา. (บาลี) 27/855/191).

1.2 หนังสือทั่วไป (ผู้แต่ง, ปีที่พิมพ์).

ตัวอย่างเช่น (พระเทพโศภณ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต), 2544).

(Venerable Dr. W. Rahula, 2004).

2. วารสาร ผู้เขียน, เล่มที่หรือปีที่ (ฉบับที่): หน้า.

ตัวอย่างเช่น พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตติปัญญา, 3 (1): 14-28. K.N., Jayatileke, 77 (1): 10-15.

3. วิทยานิพนธ์ ชื่อผู้วิจัย, ปีที่พิมพ์.

ตัวอย่างเช่น (พรณทิพย์ ศิริวรรณบุศย์, 2557).

4. การสัมภาษณ์ สัมภาษณ์(ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์), ตำแหน่ง(ถ้ามี), วัน เดือน ปี.

ตัวอย่างเช่น สัมภาษณ์ พระมหาเผื่อน กิตติโสภณ, (18 กรกฎาคม 2557).

5. เว็บไซต์ (ผู้แต่ง, วันที่เข้าถึงข้อมูล).

ตัวอย่างเช่น พุทธศาสนิกขุ, (7 กันยายน 2555).

6. ภาษาอังกฤษ (ผู้แต่ง, ปีที่พิมพ์).

ตัวอย่างเช่น (Gordon Allport, 1961)

การเขียนเอกสารอ้างอิง (บรรณานุกรม)

1. ภาษาไทย

(ก) ข้อมูลชั้นปฐมภูมิ

มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2539). พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

(ข) ข้อมูลวิทยานิพนธ์

1) หนังสือ ผู้เขียน. (ปีที่พิมพ์). *ชื่อหนังสือ*. จังหวัด: สำนักพิมพ์.
 ปรภายรัตน์ ภัทรธิดา และกมลลา แสงสีทอง. (2545). *จิตวิทยาครอบครัวและครอบครัวศึกษา*. (พิมพ์ครั้งที่ 2).
 กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

2) วารสาร ผู้เขียน. “ชื่อบทความ”. *ชื่อวารสาร*. ปีที่ (ฉบับที่), หน้า.
 รุ่งฤดี แผลงศร. “การจัดการเรียนการสอนทักษะการอ่านภาษาไทยระดับสูงสำหรับผู้เรียนชาวต่างประเทศ”.
วารสารมนุษยศาสตร์ปริทรรศน์. ปีที่ 35 เล่ม 2 (กรกฎาคม - ธันวาคม 2556), 79-94.

3) วิทยานิพนธ์ ผู้วิจัย. (ปีที่พิมพ์). *ชื่อเรื่อง*. วิทยานิพนธ์. สาขาวิชา. คณะ. สถาบันการศึกษา.
 รัตน์ที่ วิโรจน์ฤทธิ์. (2559). “การพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุความสุขในความรักตามหลักพุทธ
จิตวิทยา”. ดุษฎีนิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต. สาขาวิชาพุทธจิตวิทยา บัณฑิตวิทยาลัย
 มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ- ราชวิทยาลัย.

4) สัมภาษณ์ *ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์*, (วัน เดือน ปี). ตำแหน่ง. สัมภาษณ์.
 ชวน หลีกภัย, (19 พฤษภาคม 2541). นายกรัฐมนตรี. สัมภาษณ์.
 Ross, R., (5 May 1980). Associate Director, Cornell University Libraries. Interview.

5) เว็บไซต์ ผู้เขียน. (วันที่เข้าถึงข้อมูล). *ชื่อเรื่อง [ออนไลน์]*. แหล่งที่มา: ที่อยู่เว็บไซต์.
 มณฑิรา พรศาลนุวัฒน์, แพทย์หญิง. (1 กรกฎาคม 2559). *จิตวิทยาของความรัก [ออนไลน์]*. แหล่งที่มา:
<http://www.thaiclinic.com/medbible/love.html>

2. ภาษาอังกฤษ Authority. (Year). Book. Place: Publishing House.
 Carr, A. (2004). *Positive psychology: The science of happiness and human strengths*. New York:
 Routledge.

Maslow, Abraham. (1970). *Motivation and Personality*. New York: Harper and Row Publishers.

4. ส่วนภาพประกอบ (Figure) และส่วนตาราง (Table)

ภาพประกอบและตารางควรมีเท่าที่จำเป็น โดยพิมพ์หน้าละ 1 ภาพ หรือ 1 ตาราง สำหรับคำบรรยาย
 ภาพและตารางให้พิมพ์เหนือภาพหรือตาราง ส่วนคำอธิบายเพิ่มเติมให้ใส่ใต้ภาพหรือตาราง

5. ลิขสิทธิ์

เพื่อให้เป็นไปตามกฎหมายลิขสิทธิ์ ผู้นิพนธ์ทุกท่านต้องลงลายมือชื่อในแบบฟอร์มใบมอบลิขสิทธิ์
 บทความให้แก่วารสารฯ พร้อมกับบทความต้นฉบับที่ได้แก้ไขครั้งสุดท้าย นอกจากนี้ ผู้นิพนธ์ทุกท่านต้องยืนยันว่า
 บทความต้นฉบับที่ส่งมาตีพิมพ์นั้น ได้ส่งมาตีพิมพ์เฉพาะในวารสาร มจร มนุษยศาสตร์ปริทรรศน์ เพียงแห่งเดียว
 เท่านั้น หากมีการใช้ภาพหรือตารางของผู้นิพนธ์อื่นที่ปรากฏในสิ่งตีพิมพ์อื่นมาแล้ว ผู้นิพนธ์ ต้องขออนุญาต
 เจ้าของลิขสิทธิ์ก่อน พร้อมทั้งแสดงหนังสือที่ได้รับการยินยอมต่อบรรณาธิการ ก่อนที่บทความจะได้รับการตีพิมพ์

6. การติดต่อโฆษณาและการสมัครสมาชิก

การติดต่อโฆษณา การสั่งซื้อ และการสมัครเป็นสมาชิกวารสาร มจร มนุษยศาสตร์ปริทรรศน์ กรุณา
 ติดต่อ “วารสาร มจร มนุษยศาสตร์ปริทรรศน์” สำนักงานวารสาร มจร มนุษยศาสตร์ปริทรรศน์ ภาควิชาจิตวิทยา
 คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เลขที่ 79 หมู่ 1 ต.ลำไทร อ.วังน้อย จ.
 พระนครศรีอยุธยา 13170 โทรศัพท์: 038-248-000 ต่อ 8400 E-mail: allhjournal@gmail.com

7. อัตราค่าวารสาร

กำหนดออกวารสารปีละ 2 ฉบับ จำหน่ายราคาฉบับละ 199 บาท (ไม่รวมค่าส่ง)

8. อัตราค่าสมาชิก

ปีละ 500 บาท



หนังสือขอเสนอบทความในวารสาร มจร มนุษยศาสตร์ปริทรรศน์

เขียนที่.....

.....

.....

ข้าพเจ้าชื่อ..... ฉายา..... นามสกุล.....

ขอแจ้งความประสงค์ขอตีพิมพ์บทความเรื่อง

(ภาษาไทย).....

.....

(ภาษาอังกฤษ).....

.....

ในวารสาร มจร มนุษยศาสตร์ปริทรรศน์ ซึ่งดำเนินการโดยคณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย โดยบทความฉบับนี้ข้าพเจ้าได้นิพนธ์ขึ้นเพื่อสำเร็จการศึกษาระดับปริญญา..... สาขา

..... จาก (ชื่อสถาบัน)..... เมื่อคณะ

บรรณาธิการของวารสารพิจารณาแล้วมีมติให้แก้ไขปรับปรุงบทความ ข้าพเจ้ามีความยินดีรับไปแก้ไขตามมติดังกล่าวนั้น ทั้งนี้ข้าพเจ้าได้ชำระค่าธรรมเนียมขอตีพิมพ์บทความลงในวารสาร มจร มนุษยศาสตร์ปริทรรศน์ ตามอัตราที่ได้กำหนดไว้ คือ

1) บทความวิชาการ และอื่น ๆ

ค่าตรวจบทความ 2,000 บาท และค่าตีพิมพ์บทความที่ผ่านเกณฑ์การตรวจ 1,000 บาท

2) บทความวิจัย

ค่าตรวจบทความ 2,000 บาท และค่าตีพิมพ์บทความที่ผ่านเกณฑ์การตรวจ 3,000 บาท

ลงชื่อ

(.....)

ผู้นิพนธ์บทความ



ใบสมัครสมาชิก

ที่
วันที่ เดือน พ.ศ.

กราบณมัสการ/เรียน บรรณาธิการวารสาร มจร มนุษยศาสตร์ปริทรรศน์

ข้าพเจ้า (ชื่อภาษาไทย)

(ชื่อภาษาอังกฤษ)

ที่อยู่ (ที่สามารถติดต่อได้)

.....
.....

E-mail เบอร์โทรศัพท์

โทรสาร

มีความประสงค์จะขอรับสมัครเป็นสมาชิกวารสาร มจร มนุษยศาสตร์ปริทรรศน์

() สมาชิกประเภทรายปี 500 บาท (จำนวน 2 เล่ม)

() เล่มละ 250 บาท

พร้อมนี้ ข้าพเจ้าได้ส่ง

() เงินสด

() ธนาณัติ (สั่งจ่าย.....)

() ตั๋วแลกเงินไปรษณีย์

() เช็คเช็คในนาม.....

โปรดนำส่งวารสาร วารสาร มจร มนุษยศาสตร์ปริทรรศน์

สถานที่ติดต่อ ☐ ที่บ้าน ☐ ที่ทำงาน

เลขที่.....ถนน.....หมู่ที่.....ตำบล/แขวง.....

อำเภอ/เขต.....จังหวัด.....รหัสไปรษณีย์.....

โทรศัพท์.....โทรศัพท์เคลื่อนที่.....

โทรสาร.....E-mail.....

ลงชื่อ.....

()