

วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์

JOURNAL OF HUMANITIES AND SOCIAL SCIENCES
SURIN RAJABHAT UNIVERSITY

ปีที่ 19 ฉบับที่ 2 (กรกฎาคม - ธันวาคม) ประจำปี 2560

Vol.19 No. 2 (July - December) 2017 : ISSN 1905 - 551X



กำหนดเผยแพร่ :

ปีละ 2 ฉบับ คือ ฉบับที่ 1 (มกราคม - มิถุนายน) / ฉบับที่ 2 (กรกฎาคม - ธันวาคม)

วัตถุประสงค์ :

เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้คณาจารย์ นักวิชาการ นิสิต นักศึกษา และผู้สนใจทั่วไปได้มีโอกาสเผยแพร่ผลงานทางวิชาการและผลงานวิจัยทางมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ และแขนงวิชาที่เกี่ยวข้องอันได้แก่ รัฐศาสตร์ รัฐประศาสนศาสตร์ นิติศาสตร์ การจัดการ สังคมวิทยา เศรษฐศาสตร์ พัฒนาสังคมและการศึกษา ตลอดจนบทวิเคราะห์ที่เสนอทางออกของปัญหาให้แก่สังคม

เงื่อนไขการตีพิมพ์ :

ทุกบทความที่ตีพิมพ์ต้องผ่านการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิอย่างน้อยสองท่าน ทศนะและข้อคิดเห็นของบทความในวารสารฉบับนี้ เป็นของผู้เขียนแต่ละท่าน ไม่ถือเป็นทศนะและความรับผิดชอบของกองบรรณาธิการ

คณะกรรมการที่ปรึกษา :

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์

รองอธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ฉลอง สุขทอง

รองศาสตราจารย์ ดร.ไพฑูรย์ มีกุล

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ทนต์ รัตนรวมการ

รองศาสตราจารย์ ดร.สารทิ วรรณตรง

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.คณินันต์ ไสยโสภณ

อาจารย์ ดร.อัครพร สุขทอง

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์

ผู้ทรงคุณวุฒิประจำคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน วิทยาเขตสุรินทร์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์

บรรณาธิการ : ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิรายุ ทรัพย์สิน

ผู้ช่วยบรรณาธิการ : อาจารย์ ดร.วันชัย สุขตาม

กองบรรณาธิการ :

อาจารย์ ดร.อภิชาติ แสงอัมพร

อาจารย์ วิโรจน์ ทองปลิว

รองศาสตราจารย์ ดร.จิณณวัตร ปะโคทั้ง

รองศาสตราจารย์ ดร.สมมาตร ผลเกิด

รองศาสตราจารย์ ดร.สัญญา เคนาภูมิ

รองศาสตราจารย์ สมหมาย ชินนาค

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กานต์ เนตรกลาง

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์

มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์

JOURNAL OF HUMANITIES AND SOCIAL SCIENCES
SURIN RAJABHAT UNIVERSITY

ปีที่ 19 ฉบับที่ 2 (กรกฎาคม - ธันวาคม) ประจำปี 2560

Vol.19 No. 2 (July - December) 2017 : ISSN 1905 - 551X



ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อัศรพนธ์ เนื้อไม้หอม
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วสันต์ ปัญญาแก้ว
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อนวัต กระสังข์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธัญวรัตน์ แจ่มใส
อาจารย์ ดร.จักรพันธ์ ชัดชุมแสง
อาจารย์ สุรศักดิ์ ชะมารัมย์

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ
มหาวิทยาลัยขอนแก่น
มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด

คณะกรรมการกลั่นกรองบทความ (Peer Review)

ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาถ้อยแถลงภายใน

รองศาสตราจารย์ ดร.สารภี วรรณตรง
รองศาสตราจารย์ ธงชัย วงศ์เสนา
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ฉลอง สุขทอง
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.คณินนิตย์ ไสยโสภณ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิเศษ ชินวงษ์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุวรรณา รัตนธรรมเมธี
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิรายุ ทรัพย์สิน
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สันทนา กุลรัตน์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประทีป แพร่มย์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กฤษฎา พิณศรี
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อุไร จันทมัตตการ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีรวัตร ภูระธีรานรัชต์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศรัณย์พัชร ศรีเพ็ญ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ สุทัศน์ กองทรัพย์
อาจารย์ ดร.อัชราพร สุขทอง
อาจารย์ ดร.อภิชาติ แสงอัมพร
อาจารย์ ดร.ดำเกิง โททอง
อาจารย์ ดร.อิทธิวัตร ศรีสมบัติ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์

วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์

JOURNAL OF HUMANITIES AND SOCIAL SCIENCES
SURIN RAJABHAT UNIVERSITY

ปีที่ 19 ฉบับที่ 2 (กรกฎาคม - ธันวาคม) ประจำปี 2560
Vol.19 No. 2 (July - December) 2017 : ISSN 1905 - 551X



อาจารย์ ดร.ชาตรี เกษโพหนอง
อาจารย์ ดร.จิรวรรณ อยู่เกษม
อาจารย์ ดร.วสันต์ชัย กากแก้ว
อาจารย์ ดร.เบญจวรรณ วงษาดี
อาจารย์ ดร.พนา จินดาศรี

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์

ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาถ้อยแถลงภายนอก

ศาสตราจารย์ ดร.สุวิทย์ ธีรศาศวัต
รองศาสตราจารย์ ดร.จิณณวัตร ปะโคทั้ง
รองศาสตราจารย์ ดร.สมมาตร ผลเกิด
รองศาสตราจารย์ ดร.สัญญา เคนาภูมิ
รองศาสตราจารย์ ดร.ภักดี โพธิ์สิงห์
รองศาสตราจารย์ สมหมาย ชินนาค
รองศาสตราจารย์ บุญยัง หมั่นดี
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อักรพนธ์ เนื้อไม้หอม
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กั้งแก้ว ปะติตังโข
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธัญวรัตน์ แจ่มใส
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมปอง สุวรรณภูมา
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.บุญยแสนอ ตริวิเศษ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กานต์ เนตรกลาง
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พชรวิทย์ จันทศิริสิริ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เอมอร แสนภูวา
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุขุมวิทย์ ไสยโสภณ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศิริเพ็ญ อดิไพบูลย์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พีระศักดิ์ วรรณตร
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วสันต์ ปัญญาแก้ว
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อนุวัต กระสังข์

มหาวิทยาลัยขอนแก่น
มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี
นักวิชาการอิสระ
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ
มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
มหาวิทยาลัยขอนแก่น
มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์

JOURNAL OF HUMANITIES AND SOCIAL SCIENCES
SURIN RAJABHAT UNIVERSITY

ปีที่ 19 ฉบับที่ 2 (กรกฎาคม - ธันวาคม) ประจำปี 2560
Vol.19 No. 2 (July - December) 2017 : ISSN 1905 - 551X



ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.บุษกร วัฒนบุตร	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปราโมทย์ ด้านประดิษฐ์	มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วีระชัย ยศโสธร	มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิตติ กิตติเลิศไพศาล	มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.โชติ บดีรัฐ	มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม
อาจารย์ ดร.จักรพันธ์ ชัดชุมแสง	มหาวิทยาลัยขอนแก่น
อาจารย์ ดร.ปรารถนา แซ่อึ้ง	มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม
อาจารย์ สุศักดิ์ ชะมารัมย์	มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด

เลขานุการ : นางนุตรา มิ่งมงคล

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์

ผู้ช่วยเลขานุการ : นางปิยนุช ผมพันธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์

ศิลปกรรม : นายอนันต์ แสงวงมี / นายณัฐนันท์ แสงสว่าง / นายพัทธ์ สุทธิประภา

ฝ่ายประชาสัมพันธ์ : นางสาวศศิธร จันครา / นางสาวกตพร ศรีโกตะเพชร / นางสาวอุษณีย์ จะมัวด

สำนักงาน : ฝ่ายวิจัยและจัดการความรู้ สำนักงานคณบดีคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัย
ราชภัฏสุรินทร์ อาคาร 38 ชั้น 1 ที่อยู่เลขที่ 186 หมู่ที่ 1 ถนนสุรินทร์ - ปราสาท ตำบลนอกเมือง อำเภอเมือง
จังหวัดสุรินทร์ รหัสไปรษณีย์ 32000 โทรศัพท์/โทรสาร 044-513369 E-Mail. Human_journal@hotmail.com

จัดพิมพ์โดย : ร้านพีดีไซน์ 172/1 ถนนเทศบาล 4 ตำบลในเมือง อำเภอเมือง จังหวัดสุรินทร์ 32000

บทบรรณาธิการ

วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์ เป็นวารสารทางวิชาการของคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์ ได้ดำเนินการมาถึง ปีที่ 19 โดยมีวัตถุประสงค์หลัก คือ เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้คณาจารย์ นักวิชาการ นิสิต นักศึกษา และผู้สนใจทั่วไปได้มีโอกาสมเผยแพร่ผลงานทางวิชาการและผลงานวิจัยทางมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ในแขนงวิชาที่เกี่ยวข้องอันได้แก่ รัฐศาสตร์ รัฐประศาสนศาสตร์ นิติศาสตร์ การจัดการ สังคมวิทยา เศรษฐศาสตร์ พัฒนาสังคมและการศึกษา ตลอดจนบทวิเคราะห์ที่เสนอทางออกของปัญหาให้แก่สังคม เป็นต้น

สำหรับ วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์ ปีที่ 19 ฉบับที่ 2 นี้ ได้จัดทำโดยการปรารภของอาจารย์ ดร.อัคราพร สุขทอง คณบดีคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ที่ประสงค์ให้ คณาจารย์ของมหาวิทยาลัยจากสถาบันภายนอกและคณาจารย์ภายในมหาวิทยาลัย รวมถึงผู้สนใจทั่วไปได้นำเสนอผลงานทางวิชาการที่มีผู้นิพนธ์มาจากหลากหลายหน่วยงานทั้งภายในและภายนอก ซึ่งผลงานทางวิชาการเหล่านี้ทางกองบรรณาธิการได้จัดส่งไปให้คณะกรรมการกลั่นกรองบทความทางวิชาการที่มาจากหลากหลายหน่วยงานของแต่ละสาขาเป็นผู้อ่านและมอบให้ผู้นิพนธ์บทความนำไปปรับปรุงแก้ไขก่อนการตีพิมพ์ตามกติกาและรูปแบบการตีพิมพ์ของวารสาร

ความตั้งใจของกองบรรณาธิการจัดทำวารสารในครั้งนี้มีความมุ่งหวังที่จะจัดทำวารสารให้สมบูรณ์ตามเกณฑ์มาตรฐานของศูนย์ดัชนีการอ้างอิงวารสารไทย (TCI : Thai Journal Citation Index Centre) โดยมีจำนวนบทความรวม 14 บทความ ได้แก่ 1) การศึกษาเพลงกันตรึมประยุกต์ของกลุ่มชาติพันธุ์ไทยเขมร นิพนธ์โดย อร่าม มุลาลินน์ เบญจวรรณ วงษาวดี คณิงนิตย์ ไสยโสภณ 2) การสร้างแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรายวิชาวิทยาศาสตร์สำหรับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ตามแนวข้อสอบในโครงการประเมินผลนักเรียนร่วมกันนานาชาติ (PISA) นิพนธ์โดย ยูพา สำเลิศรัมย์ กมลทิพย์ ศรีหาเศษ 3) การดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาล (วัดฟ้าหยาด) ตำบลฟ้าหยาด อำเภอมหาชนะชัย จังหวัดยโสธร นิพนธ์โดย วิภาวี เผ่าเพ็ง ขวณิด มะเสนะ 4) ศึกษาสภาพและปัญหาการดำเนินงานตามมาตรฐานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดอุบลราชธานี นิพนธ์โดย วิมลรัตน์ แวนระเว อัครฤทธิ์ อุทัยรัตน์ 5) การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29 นิพนธ์โดย ธวัชชัย ชมพุมาศ เกริกไกร แก้วล้วน 6) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของเครื่องมือการพัฒนาสมรรถนะส่วนบุคคล กรณีศึกษา สำนักงานคณะกรรมการสุขภาพแห่งชาติ นิพนธ์โดย ชิตาพร สุริยา 7) สถานการณ์เศรษฐกิจการท่องเที่ยวเมืองมรดกโลก หลวงพระบาง สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว นิพนธ์โดย นาฏยา ขาววัน คณิงนิตย์ ไสยโสภณ บุญยัง หนันติ 8) ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตแรงงานต่างชาติในจังหวัดสุรินทร์ นิพนธ์โดย ชัย สมรมภูมิ สิงหา จันทริยวงศ์ 9) การศึกษาความพึงพอใจของผู้มารับบริการสำนักงานคณบดีคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์ ปีการศึกษา 2558 นิพนธ์ โดย วิไลวรรณ งามฉลาด และคณะ 10) จิตกรรมร่วมสมัยจากทลวดลายสีเส้นผ้าไหมทอมือ กลุ่มชาติพันธุ์ไทยเขมรจังหวัดสุรินทร์ นิพนธ์โดย เกษราภรณ์ สุพรรณฝ่าย คณิงนิตย์ ไสยโสภณ บุญยัง หนันติ 11) การจัดการทรัพยากรมนุษย์วิถีพุทธ นิพนธ์โดย พระสมุห์สมประสงค์ ปรีชาโน ณิชชา ณิชโชติภคิน ภานรินทร์ ไชยเอิก ธิติวุฒิ หนันมี 12) ความศรัทธา : มหาสถูปบุโรพุทโธสู่ความยั่งยืนพุทธศาสนา นิพนธ์โดย พระมหาปิชา เชนมนโท อนุวัต กระสังข์ 13) แรงจูงใจ : พลังผลักดันสู่ความสำเร็จ นิพนธ์โดย พระครูวิสุทธิธรรมานุวัตร อนุวัต กระสังข์ 14) บทวิจารณ์หนังสือเรื่อง วากรรมการพัฒนา : อำนาจ ความรู้ ความจริง เอกลักษณ์ และความเป็นอื่น โดย สุรศักดิ์ ชะมารัมย์

ทั้งนี้ ขอขอบคุณคณาจารย์ นักศึกษา และผู้สนใจทั่วไปทุกท่านที่ให้ความสนใจร่วมส่งบทความเผยแพร่ในวารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์ และขอขอบคุณกองบรรณาธิการ ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาถ่วงถ่วงบทความทุกท่านมา ณ โอกาสนี้

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิรายุ ทรัพย์สิน

บรรณาธิการ

สารบัญ	หน้า
กองบรรณาธิการ	1
คณะกรรมการกลั่นกรองบทความ	2
บทบรรณาธิการ	5
บทความวิจัย	
การศึกษาเพลงกันตรึมประยุกต์ของกลุ่มชาติพันธุ์ไทยเขมร โดย อร่าม มุลาลินน์ เบญจวรรณ วงษาดี คณินันต์ ไสยโสภณ	9
การสร้างแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรายวิชาวิทยาศาสตร์สำหรับ ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ตามแนวข้อสอบในโครงการประเมินผลนักเรียนร่วมกัน นานาชาติ (PISA) โดย ยุพา สำเลิศรัมย์ กมลทิพย์ ศรีหาเศษ	21
การดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาล (วัดฟ้าหยาด) ตำบลฟ้าหยาด อำเภอ มหาชนะชัย จังหวัดยโสธร โดย วิภาวี เผ่าเพ็ง ขวนคิด มะเสนะ	35
ศึกษาสภาพและปัญหาการดำเนินงานตามมาตรฐานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กของ องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดอุบลราชธานี โดย วิมลรัตน์ แว่นระเว อัสวฤทธิ์ อุทัยรัตน์	45
การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การ ศึกษามัธยมศึกษา เขต 29 โดย ธวัชชัย ชมพุมาศ เกริกไกร แก้วล้วน	57
ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของเครื่องมือการพัฒนาสมรรถนะส่วนบุคคล กรณี ศึกษา สำนักงานคณะกรรมการสุขภาพแห่งชาติ โดย ชิตาพร สุริยา	69
สถานการณ์เศรษฐกิจการท่องเที่ยวเมืองมรดกโลก หลวงพระบาง สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว โดย นาฏยา ขาววัน คณินันต์ ไสยโสภณ บุญยัง หมั่นดี	81
ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตแรงงานต่างชาติในจังหวัดสุรินทร์ โดย ชัย สมรภูมิ สิงหา จันทริยวงศ์	97

สารบัญ	หน้า
การศึกษาความพึงพอใจของผู้มารับบริการสำนักงานคนบตีคณะมนุษยศาสตร์ และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์ ปีการศึกษา 2558 โดย วิไลวรรณ งามฉลาด และคณะ	111
จิตรกรรมร่วมสมัยจากกลดลายสีเส้นผ้าไหมทอมือ กลุ่มชาติพันธุ์ไทยเขมร จังหวัดสุรินทร์ โดย เกษราภรณ์ สุพรรณฝ่าย คณิงนิตย์ ไสยโสภณ บุญยัง หมั่นดี	129
บทความวิชาการ	
การจัดการทรัพยากรมนุษย์วิถีพุทธ โดย พระสมุห์สมประสงค์ ปริชาโน ณัชชา ณัฐโชติภคิน ภาณรินทร์ ไชยเอิก ธิติวุฒิ หมั่นมี	141
ความศรัทธา : มหาสถูปบุโรพุทโธสู่ความยั่งยืนพุทธศาสนา โดย พระมหาปัทมา เชนนนโท อนุวัต กระสังข์	159
แรงจูงใจ : พลังผลักดันสู่ความสำเร็จ โดย พระครูวิสุทธิธรรมานุวัตร อนุวัต กระสังข์	173
บทวิจารณ์หนังสือเรื่อง วาทกรรมการพัฒนา : อำนาจ ความรู้ ความจริง เอกลักษณ์ และความเป็นอื่น โดย สุรศักดิ์ ชะมารัมย์	187
ภาคผนวก	
ขั้นตอนการดำเนินงานวารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์	200
หลักเกณฑ์การเสนอบทความวิชาการหรือบทความจากงานวิจัย เพื่อพิมพ์ใน วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์	201
แบบฟอร์มการส่งต้นฉบับบทความวิชาการหรือบทความจากงานวิจัยเพื่อพิจารณา นำลงวารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์	208
แนะนำนักเขียน	210

การศึกษาเพลงกันตรึมประยุกต์ของกลุ่มชาติพันธุ์ไทยเขมร

A study of original applied Kantrum of Khmer Ethnic group

อร่าม มุลาลิน¹ เบญจวรรณ วงษาวดี² คณินนิตย์ ไสยโสภณ³

Aram Mulalin¹, Benjawan Wongsawadee², Kanuengnit Saiyasopon³

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาองค์ประกอบของเพลงกันตรึมประยุกต์และวิเคราะห์บทบาทคุณค่าเพลงกันตรึมประยุกต์ของกลุ่มชาติพันธุ์ไทยเขมร โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ

การศึกษาองค์ประกอบเพลงกันตรึมประยุกต์ ด้านจังหวะเพลงพบว่า มีลักษณะพิเศษเป็นเอกลักษณ์ มีจังหวะดั้งเดิมของกันตรึมพื้นบ้านอยู่บ้างในเพลงที่มีการผสมผสานทางวัฒนธรรมดั้งเดิม กระแสจังหวะของทำนองเพลงมีการใช้โน้ตเข้บ็ต 1 ขึ้นมากที่สุดตามด้วยโน้ตเข้บ็ต 2 ขึ้น ส่วนโน้ตสามพยางค์ปรากฏน้อยมากพื้นผิวของดนตรีพบว่า มี 3 ลักษณะได้แก่โพลิโฟนี เฮเทอโรโฟนีและโฮโมโฟนี จุดพักเคเดนซ์มีลักษณะเฉพาะตัวไม่เป็นไปตามรูปแบบทั่วไปของจุดพักหลักเสียงพบว่า เพลงส่วนหนึ่งมีลักษณะที่ไม่อิงกัญแจเสียง บันไดเสียงพบว่าการเปลี่ยนบันไดเสียงไปมาในบทเพลง สีสันของดนตรีพบว่าไม่ค่อยมีการนำเครื่องดนตรีประเภทเครื่องทองเหลืองเครื่องลมไม้และปี่อ้อมาใช้มากนักมีคิตลักษณะแบบตอนเดียวและสองตอนส่วนกันตรึมสมัยนิยมประยุกต์มีโครงสร้างตามแบบของเพลงสมัยนิยม

บทบาททางสังคมช่วยนำเสนอเอกลักษณ์ประเพณีท้องถิ่นแสดงถึงภูมิปัญญาชาวบ้านสร้างสัมพันธ์ภาพให้เกิดในครอบครัวเครือญาติชุมชนเกิดการตื่นตัวทางวัฒนธรรมสร้างความสามัคคีอนุรักษ์ประเพณีท้องถิ่นสร้างเสริมความเป็นเอกภาพในท้องถิ่น สะท้อนภาพสังคม แนวคิดทางการเมือง สะท้อนปัญหาในชุมชนช่วยถ่ายทอดกฎระเบียบให้ความรู้ต่าง ๆ ผ่านบทเพลง เป็นเครื่องมือในการสื่อสารระหว่างรัฐกับประชาชน บทบาททางเศรษฐกิจช่วยให้เกิดธุรกิจด้านดนตรี สร้างนักประพันธ์เพลง นักดนตรี วงดนตรี นักร้อง และทางเครื่องบทบาททางสุนทรียภาพช่วยให้เกิดกิจกรรมด้านนันทนาการยกระดับคุณภาพชีวิตคุณค่าทางสังคม ด้านการศึกษาทำให้เด็กและเยาวชนรู้จักกระบวนการฝึกดนตรีเสนอแนวคิดการดำเนินชีวิตทำให้เกิดการปลูกจิตสำนึกรักท้องถิ่น

¹ นักศึกษาหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์

² คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์

³ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์

อุดมการณ์เพื่อสังคม คุณค่าทางเศรษฐกิจก่อให้เกิดอาชีพหลักและอาชีพเสริม คุณค่าทางสุนทรียภาพ ทำให้เกิดความเพลิดเพลิน โน้มน้าวจิตใจสนุกสนานผ่อนคลายเร้าแรงเบิกบานใจ
คำสำคัญ : เพลงกันตรึมประยุกต์ กลุ่มชาติพันธุ์ไทยเขมร

ABSTRACT

The objectives of this qualitative research were: 1. to study components of the modern Kuntruem song according to the musicology; 2. to explore a musical component through a musicology analysis and to analyze the modern Kuntruem song based on its economic and aesthetic roles and values; and provide guidelines for a conservation of modern Kuntruem song in terms of education and commerce.

According to the study about the components of modern Kuntruem song, it was found that the modern Kuntruem song has a unique characteristic where some original rhythms of classical Kuntruem song could be found in the modern Kuntruem song as a cultural integration. The study also showed that the rhythmic pattern of modern Kuntruem melody mostly consists of the Eighth Note follows by the Sixteenth Note according to the modern Kuntruem song's melody. On the other hand, a usage of Triplets is rarely found in the melody of modern Kuntruem song. Considering to the texture of modern Kuntruem song, the study showed that there are 3 types of texture found in the modern Kuntruem song including Polyphonic Texture, Heterophonic Texture, and Homophonic Texture. The Cadence of modern Kuntruem song is different from the general form of Cadence and some modern Kuntruem songs are atonal music. In addition, the study also found that a scale used in the song is also changing back and forth where brass instruments, woodwinds, and bassoon reed are not often used in the modern Kuntruem band. Finally, the study found that there are 2 forms of classical Kuntruem consisting of a unitary form and a binary form while the form of modern Kuntruem is based on the fashion.

Owing to the social role of modern Kuntruem song, the study found that local traditions, identities, and wisdoms of people are presented through the modern Kuntruem song. The modern Kuntruem song also generates a close relationship among people of a family and community and leads to the cultural awakening of people. Further, the modern Kuntruem song also creates a unity of people within

a community through a conservation of local traditions. In addition, the modern Kuntruem song is also a reflection of society, politics, and problems of people within a community. Rules, regulations, and knowledge are also transferred through the modern Kuntruem song, too. Finally, the study also showed that the modern Kuntruem song is also used as the medium of communication between the government sector and local people. Basing on the study about the economic role of modern Kuntruem song, the study revealed that the modern Kuntruem song helps to establish musical businesses and several occupations including music composer, musician, musical band, singer, and dancer. According to the aesthetic role, the modern Kuntruem song leads to recreational activities that help to raise people's quality of life. It also teaches children about a musical practicing process. Further, a concept of lifestyle is also presented through the modern Kuntruem song which leads to a conscience of people finally. In sum, the economic value of modern Kuntruem song is a creation of several occupations while the aesthetic value is a creation of pleasure and joyfulness.

Keywords : applied Kantrum, Khmer Ethnic group

บทนำ

กันตรึมเป็นการละเล่นพื้นเมืองของชาวสุรินทร์มีแบบอย่างเฉพาะของตนเอง แสดงถึงภูมิอารยธรรมที่สืบทอดกันมาหลายชั่วอายุคน “กันตรึม” มีมาแต่โบราณ นิยมเล่นกันตามงานบุญงานรื่นเริง เป็นการบรรเลงสดเครื่องดนตรีที่ใช้คือ “ซอ” เพลงที่ใช้เป็นภาษาพื้นบ้าน มีพัฒนาการตามยุคสมัยในแต่ละท้องถิ่น องค์ประกอบของดนตรีมีการเปลี่ยนแปลงไปโครงสร้างของเพลงมีความซับซ้อนมากขึ้น มีศิลปินกันตรึมรุ่นใหม่เกิดขึ้นจำนวนมากได้สร้างสรรค์บทเพลงที่มีลักษณะเฉพาะตัว รูปแบบวงดนตรีจากวงขนาดเล็กถึงวงใหญ่ มีลักษณะการผสมผสานของลูกทุ่ง หมอลำ ทั้งยังรับอิทธิพลแนวเพลงของต่างประเทศทำให้เกิดวงดนตรีแนวใหม่ ๆ ขึ้นในแวดวงกันตรึม และมีบทบาทมากขึ้นในสังคม

การเปลี่ยนแปลงด้านองค์ประกอบดนตรี สีสนของเครื่องดนตรี ยังคงเอกลักษณ์กันตรึมพื้นบ้านไว้บ้าง เครื่องดนตรีหลักที่ใช้คือซอ แม้ว่าปัจจุบันกันตรึมเปลี่ยนไปมาก มีการนำเครื่องดนตรีสากลเล่นแทนซอ เหลือเพียงการร้องที่เป็นภาษาเขมรสูง (เขมรลือ) และจังหวะกลองที่สนุกสนานเร้าใจ เป็นเอกลักษณ์เฉพาะตัวที่บ่งบอกความเป็นกันตรึมได้บ้าง บางวงปรับตัวไม่ทันเสื่อมความ

นิยมและต้องยวบงในที่สุด ดังนั้นเราคงต้องย้อนกลับไปมองถึงภูมิปัญญาท้องถิ่น และนำมาวิเคราะห์ ค้นหาเอกลักษณ์ปรับปรุงพัฒนา ก่อนที่จะถูกผสมผสานกลืนกินกับวัฒนธรรมตะวันตกจนไม่เหลือร่องรอยภูมิปัญญาดั้งเดิม

นอกจากนี้ กันตรึมยังเป็นอาชีพที่สร้างรายได้ ก่อให้เกิดคุณค่าทางเศรษฐกิจและสังคม แต่รายได้ที่เหล่านักศิลป์ได้รับ เพียงพอและเหมาะสมกับมาตรฐานการจ้างหรือไม่ ความสนใจในการชมกันตรึมมีมากน้อยเพียงใด ผู้ฟังชื่นชอบแนวดนตรีแบบใด

จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงต้องการศึกษาองค์ประกอบของกันตรึมประยุกต์ ในด้านต่าง ๆ และวิเคราะห์คุณค่ากันตรึมประยุกต์ ของกลุ่มชาติพันธุ์ไทยเขมร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบเพลงกันตรึมประยุกต์ของกลุ่มชาติพันธุ์ไทยเขมร
2. เพื่อวิเคราะห์บทบาทและคุณค่าเพลงกันตรึมประยุกต์ของกลุ่มชาติพันธุ์ไทยเขมร

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้เป็นประชาชนที่อาศัยในเขตพื้นที่จังหวัดสุรินทร์ กลุ่มตัวอย่างใช้วิธีการคัดเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จากประชากรข้างต้นที่มีความรู้ และประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับเพลงกันตรึมประยุกต์ โดยจำแนกเป็นกลุ่มผู้รู้ (Key Information) ผู้ปฏิบัติ (Perform Informant) ผู้ให้ข้อมูลทั่วไป (General Informants)

การวิจัยครั้งนี้ใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยการศึกษาวิเคราะห์ ข้อมูลเอกสาร (Documentary) และการเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนาม (Field Study) แล้วนำมา จัดกลุ่มวิเคราะห์ตามหลักการของการศึกษาข้อมูลทางมานุษยวิทยา ดนตรีวิทยา และมานุษยดนตรี วิทยาหาข้อมูลโดยใช้เทคนิคสามเส้า

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยเก็บข้อมูลจากเอกสาร และการเก็บข้อมูลภาคสนาม ใช้วิธีการสังเกต สังเกตแบบมีส่วนร่วม การสัมภาษณ์แบบไม่มีโครงสร้าง และการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก จากศิลปิน ผู้รู้ ผู้ผลิต ผู้จ้าง ผู้ชม ผู้ฟัง และผู้นำทางวัฒนธรรม

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. องค์ประกอบเพลงกันตรึมประยุกต์ของกลุ่มชาติพันธุ์ไทยเขมร

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์องค์ประกอบเพลงกันตรึมประยุกต์ของกลุ่มชาติพันธุ์ไทยเขมร โดยใช้ ทฤษฎีทางดนตรีวิทยา (Musicology) ในรูปแบบของหลักวิชาดนตรีสากล บทเพลงที่วิเคราะห์เป็น

เพลงกันตรึมประยุกต์ของกลุ่มชาติพันธุ์ไทยเขมรของศิลปินกันตรึม จำนวน 20 ท่าน 40 บทเพลง ในด้าน จังหวะ (Rhythm) ทำนองเพลง (Melody) พื้นผิวของดนตรี (Texture) เสียงประสาน (Harmony) หลักเสียงของทำนอง (Tonality) บันไดเสียง (Scale) โหมด (Mode) จุดพักเคเดนซ์ (Cadence) ช่วงกว้างเสียง (Range) ช่วงกว้างเสียงร้อง (Register) คุณภาพเสียง (Quality) สีสันทันของดนตรี (Tone Color) คีตลักษณ์ (Form) จากผลการศึกษาองค์ประกอบดนตรีทั้ง 40 เพลง จำแนกออกได้ 2 กลุ่ม โดยใช้เกณฑ์การจัดกลุ่มแนวเพลงและเครื่องดนตรีที่ใช้ประกอบ

จากการวิเคราะห์พบองค์ประกอบดนตรีของกันตรึมประยุกต์ พบว่าลักษณะของเพลงส่วนใหญ่ไม่มีความซับซ้อนมากนัก ไม่ว่าจะเป็นจังหวะ ทำนองเพลง พื้นผิวของดนตรี การประสานเสียง หลักเสียงบันไดเสียง การดำเนินคอร์ดหรือรูปแบบของเพลง การเรียบเรียงเสียงประสานไม่ได้ยึดตามหลักทฤษฎีทางดนตรีสากลมากนัก สามารถแบ่งเพลงกันตรึมประยุกต์ออกเป็นสองกลุ่มคือ กลุ่มที่มีการผสมผสานทางวัฒนธรรมกันตรึมดั้งเดิม ผู้วิจัยเรียกว่า กันตรึมดั้งเดิมประยุกต์ และกลุ่มที่ประยุกต์เข้ากับเพลงลูกทุ่ง หรือแนวเพลงอื่น ๆ ผู้วิจัยเรียกว่า กันตรึมสมัยนิยมประยุกต์ สำหรับกลุ่มกันตรึมดั้งเดิมประยุกต์นั้นเป็นการคิดทำนองขึ้นมาก่อนคอร์ด โดยวางคอร์ดอิงทำนองที่เกิดจากทำนองของซอหรือเสียงร้องเป็นหลัก ทำให้การเรียบเรียงเสียงประสานหรือการดำเนินคอร์ดไม่ได้เป็นไปตามหลักทฤษฎีดนตรีสากลมากนักเพราะต้องถูกบังคับโดยทำนองจะเห็นได้จากบางเพลงที่มีการวางคอร์ดตามทำนอง ส่วนกันตรึมสมัยนิยมประยุกต์ ที่มีการผสมผสานกับเพลงลูกทุ่งจะได้รับอิทธิพลจากทำนองลูกทุ่งและการดำเนินคอร์ดตามแบบฉบับลูกทุ่งหรือแนวเพลงอื่น ๆ ที่ค่อนข้างเน้นตามหลักทฤษฎีดนตรีสากล

องค์ประกอบดนตรีด้านจังหวะ (Rhythm) เพลงกันตรึมประยุกต์มีจังหวะคล้ายกับจังหวะหมอลำแต่พบว่ามีบทเพลงที่มีลักษณะพิเศษเป็นเอกลักษณ์ มีจังหวะของกันตรึมพื้นบ้านดั้งเดิมอยู่บ้างโดยเฉพาะในเพลงกันตรึมดั้งเดิมประยุกต์ ซึ่งมักจะนำจังหวะเพลงกันตรึมพื้นบ้านมาใช้ในเพลง

ทำนองเพลง (Melody) กระสวนจังหวะของทำนอง ของเพลงกันตรึมประยุกต์โดยรวม พบว่าเพลงช้าและเพลงเร็ว มีการใช้สัดส่วนช้า ๆ กันบรรเลงช้าไปมาไม่ค่อยมีความหลากหลายมากนัก ทิศทางการเคลื่อนที่ของทำนอง การใช้โน้ตมีการใช้กระสวนจังหวะของโน้ตเข็บ็ต 1 ขึ้นมากที่สุดตามด้วยโน้ตเข็บ็ต 2 ขึ้น ส่วนโน้ตสามพยางค์ปรากฏน้อยมาก

พื้นผิวของดนตรี (Texture) เสียงประสาน (Harmony) มีลักษณะเป็นแบบ โพลีโฟนีมีการร้องทำนองควบคู่ไปกับการบรรเลงซอพบได้ในเพลงที่มีการผสมผสานทางวัฒนธรรมดั้งเดิมอันเกิดจากทำนองในการร้องและทำนองซอมีความสำคัญเท่า ๆ กัน ส่วนเพลงที่มีลักษณะเป็นแบบโฮโมโฟนี พบได้ในเพลงกันตรึมสมัยนิยมประยุกต์ ที่มีการผสมผสานกับเพลงลูกทุ่ง หมอลำหรือเพลงสมัยนิยม

ชนิดคอร์ด และการดำเนินคอร์ดชนิดคอร์ดพบว่าส่วนใหญ่ไม่มีความซับซ้อนมากนักเป็นคอร์ดตรัยแอดชนิดไมเนอร์และคอร์ดเมเจอร์การดำเนินคอร์ดไม่ค่อยมีรูปแบบตามหลักสากลเนื่องจากคอร์ดเหล่านี้ถูกบังคับโดยทำนอง และในเพลงกันตรึมดั้งเดิมประยุกต์ไม่ปรากฏลักษณะการใช้คอร์ดคอมินันท์ 7 แล้วตามด้วยคอร์ดโทนิคตามแบบอย่างเพลงสมัยนิยม

จุดพักของเพล เคเดนซ์ ไม่อยู่ในรูปแบบทั่วไปของจุดพักไม่มีรูปแบบที่แน่นอนขึ้นอยู่กับทำนองและบันไดเสียงที่เปลี่ยนไปมาในบทเพลง

หลักเสียงหรือคีย์เพลงบันไดเสียงและโมดพบว่ามีการเรียบเรียงดนตรีโดยยึดตามทำนองของซอเป็นหลักในเพลงที่มีการผสมผสานทางวัฒนธรรมดั้งเดิมของศิลปินสูงอายุ โดยหลักเสียงและบันไดเสียงกำหนดตามเสียงของผู้ขับร้องที่ร้องเพลงตามทำนองของซอกันตรึมโบราณที่เป็นพ่อครูแม่ครูเพลง มีการเปลี่ยนบันไดเสียงไปมาโดยทำนองขึ้นเพลงของดนตรีจะขึ้นในบันไดเสียงหนึ่ง ขณะที่ทำนองในการร้องจะเป็นอีกบันไดเสียงหนึ่งและไม่พบว่าการย้ายหลักเสียงหรือเปลี่ยนคีย์เพลงในเพลงเดียวกัน

ช่วงกว้างของเสียงเครื่องดนตรี (Range) ไม่กว้างมากเนื่องจากใช้ซอบรรเลง โดยอยู่ในช่วงเสียงต่ำสุดถึงสูงสุดที่ C 4 ถึง C5 สำหรับช่วงเสียงร้องของศิลปินน้ำผึ้งเมืองสุรินทร์พบว่ามีช่วงกว้างเสียงจาก F4 ถึง Eb5 ซึ่งอยู่ในช่วงเสียงที่ค่อนข้างสูงกว่าศิลปินท่านอื่น

คุณภาพเสียง (Quality) สีสันของดนตรี (Tone Color) พบว่ามีการนำซอมาบรรเลงในเพลงกันตรึมดั้งเดิมประยุกต์ และมีการนำเครื่องดนตรีปี่อ้อมาบรรเลงแต่ไม่ค่อยนิยมนำมาเป็นสีสันในวงมากนัก นอกจากนี้ยังพบเครื่องดนตรีประเภทเครื่องทองเหลือง เช่น ทรัมเป็ต และเครื่องลมไม้อย่างแซกโซโฟนนำมาบรรเลงในวงอยู่บ้าง แต่เนื่องจากมีข้อจำกัดในการกำหนดคีย์เพลงหรือการผสมวงดนตรีที่มักขึ้นกับเสียงซอหรือเสียงผู้ขับร้องเป็นหลักทำให้ไม่เอื้อต่อการบรรเลงจำพวกเครื่องเป่าจึงไม่ค่อยมีการนำมาใช้ในวงนักแต่ก็พบเห็นอยู่บ้างในบางวง

คีตลักษณ์ หรือรูปแบบ (Form) พบว่าในเพลงกันตรึมดั้งเดิมประยุกต์ มีสังคีตลักษณ์แบบตอนเดียวและสองตอนส่วนเพลงกันตรึมสมัยนิยมประยุกต์มีโครงสร้างตามแบบของเพลงสมัยนิยม

2.วิเคราะห์บทบาทและคุณค่าของเพลงกันตรึมประยุกต์ทางสังคม เศรษฐกิจ และสุนทรียภาพ

ทางสังคมวิเคราะห์จากวงดนตรี ศิลปินในท้องถิ่นพบว่ากันตรึมประยุกต์มีบทบาทในด้านการศึกษา ด้านการสอนในสถานศึกษาพบว่าการเปิดสอนกันทั้งในภาครัฐและเอกชนซึ่งได้รับความสนใจจากเยาวชนเป็นอันมากดังจะเห็นได้ว่าการเปิดสอนหรือจัดโครงการอบรมเกี่ยวกับ ดนตรีพื้นบ้านอยู่เนื่อง ๆ นอกจากนั้นบทบาทด้านการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม กิจกรรมเพื่อสังคมและโอกาสในการรับงานแสดง พบได้ในงานฉลองสมโภช งานบวชงานแต่งงาน และกิจกรรมเพื่อสังคมการเปิด

รับการแสดงมีทั้งในประเทศ และต่างประเทศ มีการเผยแพร่วัฒนธรรมโดยไปแสดงยังต่างประเทศ บทบาทต่อการดำเนินชีวิตวิถีชีวิตพบว่าผู้เล่นกันตรึมจะมีอายุ 20-40 ปี โดยภูมิหลังและคุณวุฒิของผู้เล่นกันตรึมพบว่ามีการศึกษาปริญญาตรีอนุปริญญาและมัธยมศึกษาด้านประสบการณ์ความรู้เกี่ยวกับดนตรี พบว่าศิลปินหรือสมาชิกวงดนตรีเคยศึกษาทฤษฎีดนตรีมาก่อนและพอมีความรู้ด้านทฤษฎีดนตรีบ้างแต่ไม่มากนักการมีส่วนร่วมในการสร้างสรรค์งานเพลงพบว่า ในหนึ่งชุดผลงานศิลปินมักมีส่วนร่วมในการแต่งเพลงอีกด้วย

บทบาทในสื่อสารสนเทศ อินเทอร์เน็ต โซเชียลเน็ตเวิร์ค สถานีวิทยุ ยูทูบ เฟสบุ๊ค มีการนำเสนอ มิวสิควิดีโอ วิทยุกันตรึมแฟลชไดรฟ์ MP3 ไปจนถึงการโฆษณาประชาสัมพันธ์ในรูปแบบต่างๆ บทบาทและคุณค่าด้านวรรณกรรม วิธีการประพันธ์เนื้อร้อง ผลการวิจัยพบว่า การแต่งเนื้อร้องมีด้วยกัน 3 ลักษณะ คือแต่งพร้อมกันทั้งเนื้อเพลงและทำนอง แต่งทำนองก่อนและ แต่งเนื้อร้องก่อน (ไพรัช มากกาญจนกุล, 2533:108) ซึ่งมีข้อดีข้อเสียแตกต่างกันไปขึ้นอยู่กับความสามารถของศิลปินในด้าน การสร้างสรรค์ผลงาน การผลิตผลงานเพลงมีวิธีการบันทึกเสียงมีการบันทึกสดและใช้โปรแกรมดนตรีร่วมด้วยหรือไม่ก็บันทึกสดทั้งหมด แต่มีบางศิลปินที่ใช้โปรแกรมดนตรีล้วน ๆ ในการทำผลงาน

ทางเศรษฐกิจ บทบาทและคุณค่าทางเศรษฐกิจ ได้แก่ การประกอบอาชีพทั้งอาชีพหลักและอาชีพเสริม โดยรายได้ของศิลปินกันตรึมประยุกต์ พบว่าอัตราค่าจ้างในการแสดงที่มากที่สุดคือ 50,000 บาท และค่าจ้างน้อยที่สุดอยู่ที่ 5,000 บาท

ทางสุนทรียภาพ บทบาทและคุณค่าทางสุนทรียภาพ การให้น้ำหนักกับปริมาณเพลงช้า และเพลงเร็วในการแสดงสด พบว่านิยมใช้เพลงช้าและเพลงเร็วในปริมาณเท่า ๆ กันคุณค่าในทางสุนทรียภาพด้านการแสดงออกทางดนตรี เยาวชนสามารถแสดงออกได้อย่างภาคภูมิใจ ลบคำสบประมาทที่ว่าเป็นอาชีพตื้นเขินรำกึ้นได้

วิเคราะห์จากบทเพลงพบว่ามีบทบาทและคุณค่าเกือบทุกแง่มุมสะท้อนสังคม สะท้อนปัญหาสังคม สะท้อนภาพเศรษฐกิจ ด้านการเมืองการปกครอง บทเพลงเกี่ยวกับการยกย่องชมเชย การเสนอแนะคิด ข้อคิด ปลุกจิตสำนึกของคนในสังคม การให้ความหวังและกำลังใจ ความรัก ส่วนในแง่มุมที่ไม่พบเลย ได้แก่ การคัดค้านต่อต้าน

อภิปรายผลการวิจัย

องค์ประกอบดนตรีของเพลงกันตรึมประยุกต์

องค์ประกอบดนตรีด้านจังหวะ (Rhythm) เพลงกันตรึมประยุกต์มีจังหวะคล้ายกับจังหวะกลองยาวหรือหมอลำแต่พบว่ามีบทเพลงที่มีลักษณะพิเศษเป็นเอกลักษณ์ คือมีจังหวะดั้งเดิมของกันตรึมพื้นบ้านอยู่บ้าง ในเพลงที่มีการผสมผสานทางวัฒนธรรมดั้งเดิม ซึ่งมักจะนำจังหวะเพลง

พื้นบ้านดั้งเดิมมาประยุกต์ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพรรณราย คำโสภา (2540 : 14) ที่กล่าวว่า นอกจากเนื้อร้องที่เป็นภาษาเขมรที่บ่งบอกความเป็นกันตรึมแล้ว ยังมีจังหวะกลองที่สนุกสนานเร้าใจ ถึงแม้ว่าจะดูคล้ายจังหวะกลองของกลองยาวภาคกลางอยู่บ้าง

ด้านเสียงประสาน (Harmony) ไม่ได้ยึดตามหลักทฤษฎีทางดนตรีสากลมากนัก ศิลปินมีความรู้พื้นฐานทางทฤษฎีดนตรีบ้างแต่ไม่มากนักและสอดคล้องกับเจริญชัย ชนไฟโรจน์ (2526 : 10) กล่าวถึงลักษณะของดนตรีพื้นบ้านอีสานไว้ว่า “ดนตรีพื้นบ้าน” แต่งโดยนักดนตรีที่มีได้รับการฝึกอบรมในการแต่งเพลงและ “เพลงพื้นบ้าน” เป็นการขับร้องหรือบรรเลงโดยนักร้องหรือนักดนตรีที่มีได้ฝึกอบรมทางทฤษฎีดั้งนั้นกันตรึมประยุกต์ใช้การเรียบเรียงเสียงประสานตามทำนองดั้งเดิมโดยยึดการฟังเสียงจากทำนองเป็นหลักในการเรียบเรียง โดยไม่ยึดระเบียบแบบแผนตามทฤษฎี แต่ก็เชื่อว่าศิลปินในทางปฏิบัติ เนื่องจากทำให้ดนตรีไม่มีรูปแบบจึงยากแก่การจดจำและการถอดโน้ตเพลง ฉะนั้นจึงควรคำนึงถึงทำนอง และคอร์ดที่เหมาะสม

จุดพักเคเดนซ์ (Cadence) พบว่าส่วนใหญ่จุดพักจะถูกบังคับโดยทำนองของขอ หรือเสียงร้อง เนื่องจากการเรียบเรียงดนตรีนั้นไม่ได้วางคอร์ดก่อนเป็นหลักทำให้ไม่มีรูปแบบที่แน่นอนเนื่องจากไม่ได้ยึดตามหลักการของทฤษฎีดนตรีสากล แต่ก็มีบางเพลงที่มีเอกลักษณ์เฉพาะตัวมีจุดเด่นน่าสนใจคือมีคอร์ดที่ใช้เป็นจุดพักบ่อย ๆ พบได้ในหลาย ๆ เพลง ซึ่งถ้าหากมีการศึกษาบทเพลงให้มากขึ้นอาจพบลักษณะเด่นที่เป็นเอกลักษณ์ได้ หลักเสียงหรือคีย์ (Tonality) บันไดเสียง (Scale) หลักเสียง ไม่พบว่ามีมีการย้ายหลักเสียงหรือเปลี่ยนคีย์เพลงในเพลงเดียวกัน จากลักษณะดังกล่าวซึ่งอาจเป็นความบังเอิญของบทเพลง ผู้วิจัยมีความเห็นว่าคล้ายกับเพลงในยุคสมัยศตวรรษที่ 20 ที่เรียกว่าระบบไร้กฎแฉเสียง Atonality (วิบูลย์ ตระกูลฮุ่น, 2558) ซึ่งเป็นแนวดนตรีนอกกรอบที่ไม่ได้ให้ความสำคัญกับหลักเสียงของคีย์เพลง ไม่อิงกฎแฉเสียงหรือหลักเสียง หรือมีการซ่อนคีย์เพลง ซึ่งปัจจุบันเพลงสตริงที่เรียกว่าเพลงสมัยนิยม มักนำวิธีการเรียบเรียงในลักษณะนี้มาใช้ด้านบันไดเสียงของเพลงกันตรึมเฉพาะที่มีการผสมผสานวัฒนธรรมดั้งเดิม จะมีลักษณะเป็นแบบผสมทั้งบันไดเสียงเมเจอร์และไมเนอร์ ในเพลงเดียวกัน เป็นการเปลี่ยนบันไดเสียงไปมา ทำให้สามารถคาดเดาคีย์เพลงได้ยาก เนื่องจากทำนองเพลงเป็นตัวบังคับคีย์เพลง บันไดเสียงคล้ายเพลงในยุคเรเนซองส์ที่อยู่บนพื้นฐานการใช้ไมด

คุณภาพเสียง (Quality) สีสันของดนตรี (Tone Color) พบว่ามีการนำขอมาร่วมบรรเลง มีการผสมผสานทางวัฒนธรรมดั้งเดิมมีการนำเครื่องดนตรีปี่อ้อมาร่วมบรรเลงด้วยแต่ไม่ค่อยนิยมนำมาเป็นสีสันในวงมากนัก เนื่องจากเป็นเครื่องดนตรีที่ผลิตยาก และมีวิธีการบรรเลงยาก จึงไม่ได้รับความนิยมและอาจถูกกลืนหายไปตามกระแสวัฒนธรรมตะวันตก

คีตลักษณ์ หรือรูปแบบ (Form) รูปแบบของเพลง พบทำนองนำ ท่อนจบค่อนข้างยาว เวลา

ของบทเพลงค่อนข้างนาน บางเพลงเกือบสิบนาที เป็นข้อจำกัดในการโฆษณาโดยเฉพาะทางสื่อสถานีวิทยุ ซึ่งไม่ค่อยเปิดเพลงเหล่านี้มากนักเพราะใช้เวลาทางสถานีมากหากมองในแง่ธุรกิจ จึงควรกำหนดความยาวของเพลงให้เหมาะสมด้านโครงสร้างของเพลง รูปแบบเพลงมีลักษณะไม่แน่นอน ห้องเพลงในหนึ่งท่อนเพลง เป็นจำนวนคู่บ้าง จำนวนคี่บ้าง

ทางสุนทรียภาพในการฟังเพลง ความนิยมในดนตรีของผู้ฟังพบว่า กระบวนการผลิตเพลง โดยเฉพาะกระบวนการผสมเสียง มิกซ์เสียงดนตรี ผู้ฟังมีความนิยมในซาวด์เพลงกันตรึมประยุกต์ที่เน้นการใช้จังหวะกลองที่หนักแน่น และเสียงเบสดังกระซิบ มากกว่าที่จะมิกซ์เสียงดนตรีสำหรับรับฟังอรรถรสเพลง ผู้ฟังส่วนใหญ่อยู่ในวัยกลางคนจนถึงผู้สูงอายุ นิยมฟังเพลงที่สนุกสนานตามแบบฉบับของเพลงกันตรึม ดังนั้นเพลงที่ทำขึ้นควรให้ความบันเทิงได้อีกเหตุผลหนึ่งซึ่งสอดคล้องกับวิลเลียมอ็อก-เบอร์น (William Ogburn) นักสังคมวิทยาชาวอเมริกันมองว่า “การเปลี่ยนแปลงทางวัฒนธรรมจะก่อให้เกิดภาวการณ์ปรับตัวไม่ทันขึ้นเสมอ ทำให้เกิดความเฉื่อยล้าหลังทางวัฒนธรรมขึ้น” ซึ่งค่านิยมในการรับสิ่งใหม่ ๆ เช่นการใช้เสียงดนตรีที่เหมือนจริงจากการใช้เทคโนโลยีการสร้างเสียง ไม่ทำให้ค่านิยมในการฟังเพลงของคนรุ่นเก่าเปลี่ยนไปได้ จากการสังเกตและสอบถามผู้ที่เกี่ยวข้อง ปรากฏว่ายอดขายเพลงในลักษณะนี้ ขายดีมากกว่าเพลงที่ทำมาเพื่อใช้ฟังสบาย ๆ โดยเพลงที่มีซาวด์ลักษณะนี้ จะใช้คีย์บอร์ดรุ่นเก่าที่มีจังหวะและเสียงกลองในตัว อย่างเช่น เพลงในอัลบั้มของ คง มีชัย ชุดเสียว๊วย ใช้คีย์บอร์ดยี่ห้อ Technics KN 2000 ในการสร้างจังหวะ และเสียงกลอง ซึ่งได้รับความนิยมเป็นอย่างมาก ทั้งที่การทำดนตรีแบบง่าย ๆ ไม่มีความซับซ้อนมากนัก (คง มีชัย, 2557 กรกฎาคม 31)

จากสภาวะการณ์ข้างต้น ทำให้เพลงที่โดดเด่นการทำดนตรีในบางครั้งอาจไม่มีความประณีต แต่ได้รับความนิยม ต่างจากเพลงที่ไม่โดดเด่น ที่การทำดนตรีมีความน่าฟังและละเอียดละมัย แต่ไม่ได้รับความนิยมเท่าที่ควรและจากคำถามที่เกิดกับกันตรึมประยุกต์ในปัจจุบันว่ามีลักษณะการผสมผสานกับวัฒนธรรมดนตรีตะวันตกมากขึ้นจนแทบไม่เหลือแบบฉบับเดิม และกันตรึมร็อค จะยังคงจัดว่าเป็นกันตรึมหรือไม่ ผู้วิจัยเห็นว่ากันตรึมพื้นบ้านยังมีสิ่งอื่นที่บ่งบอกถึงความเป็นเอกลักษณ์ของกันตรึมได้อย่างดีคือ จังหวะกลอง หรือทำนองดั้งเดิมที่มีเอกลักษณ์ หากว่ามีการนำไปประยุกต์ใช้เพื่อการอนุรักษ์ต่อไป

บทบาทและคุณค่าของเพลงกันตรึมประยุกต์ ทางสังคม เศรษฐกิจ และสุนทรียภาพ

ทางสังคมในด้านการศึกษาพบว่ากันตรึมประยุกต์มีการสอนกันในสถานศึกษาทั้งของรัฐและเอกชนทำให้เยาวชนได้มีโอกาสพัฒนาด้านจิตใจร่างกายได้บริหารสมองได้ประโยชน์จากกระบวนการสอน รู้จักกระบวนการคิดจากการฝึกซ้อมดนตรี

ในกระบวนการสอนดนตรีโดยเฉพาะดนตรีพื้นบ้านกันตรึมมีวิธีการเทคนิคการสอนเป็น

เครื่องมือในการคัดกรองและการวัดแวทางดนตรีของเยาวชนมีทั้งการสอนในระบบเดิมคือแบบตัวต่อตัวที่เน้นสอนเพลงยากก่อนเพลงง่าย และวิธีการสอนอีกแบบโดยใช้สัญลักษณ์โน้ต โดยสอนเป็นกลุ่มในชั้นเรียนที่เน้นเพลงง่ายก่อนเพลงยาก (ธงชัย สามสี, 2557: 3)

คุณค่าที่ได้จากวิธีการสอนดนตรีที่บ้านในแบบเดิมสามารถคัดกรองเด็กที่มีพรสวรรค์มีความสามารถพิเศษทางดนตรี คล้ายกับวิธีการสอนดนตรีไทยแบบฉบับในอดีตซึ่งเป็นการสอนแบบตัวต่อตัว เน้นคุณภาพและความไพเราะของเสียงซึ่งคล้ายกับวิธีการสอนของซูซูกิ นอกจากนี้การสอนในอีกแบบหนึ่งที่น่าสนใจคือวิธีการสอนดนตรีแบบออร์ฟ และโคโดชาวฮังการี (ธวัชชัย นาควงศ์, 2537: 16) ซึ่งวิธีการนี้สามารถสร้างความเพลิดเพลินให้กับนักเรียนทั้งชั้นเรียนได้มีโอกาสทางดนตรีอย่างเท่าเทียมกัน เป็นการค้นหาความสามารถเฉพาะตัวของเด็กที่เรียกว่าวัดแวทางดนตรีได้เป็นช่องทางหนึ่งที่สร้างปมเด่นให้แก่เยาวชนให้สามารถหันเหจากอบายมุขต่าง ๆ ได้ การฝึกฝนดนตรีในลักษณะนี้เป็นการขยายโอกาสให้กับเด็กทุกคน ซึ่งวิธีที่ดีที่สุดก็คือต้องสอนพร้อมกันเป็นกลุ่มหรือทั้งชั้น ทำให้เด็กได้ทำงานร่วมกันปรับแก้ไขในการเล่นที่ผิดไปพร้อม ๆ กัน ได้เรียนรู้จากกัน จึงมีความสมเหตุสมผลที่เด็กจะได้เรียนดนตรีในแบบเดียวกันได้มีโอกาสร่วมกันเป็นการทุนค่าใช้จ่ายครูผู้สอนและเวลาในการสอนลงได้อย่างดี อีกทั้งเด็กจะเรียนรู้ได้ดีกับเกมส์ดนตรีและการทำกิจกรรมซึ่งทำให้การเรียนรู้สนุกสนานขึ้น การสอนดนตรีจะทำแบบนี้ไม่ได้ถ้าหากต้องสอนตัวต่อตัวหรือสอนกลุ่มเล็ก ซึ่งการสอนเป็นกลุ่มใหญ่นี้เป็นหลักการสำคัญอย่างหนึ่งในการเรียนดนตรีสำหรับเด็กทุกคนไม่ใช่เฉพาะแต่เด็กที่มีแวทางดนตรีเท่านั้น ซึ่งปัจจุบันการสอนกันตรึมในปัจจุบันก็ได้ปรับตัว ใช้วิธีการสอนในลักษณะนี้ด้วยเช่นกัน

ทางเศรษฐกิจมีวงดนตรีเกิดขึ้นมากมาย ในแวดวงที่เกี่ยวข้องไม่ว่าจะเป็นธุรกิจเครื่องเสียง ไฟแสงสี เครื่องปั่นไฟแดนเซอร์ ค่ายเพลง และยึดเป็นอาชีพรองได้ทำให้ศิลปินท้องถิ่นได้มีที่ยืนในสังคมดนตรีไม่ต้องไปเบียดเสียดแข่งขันกันกับศิลปินแนวอื่น มีกลุ่มแฟนคลับของตนเอง สร้างงานให้ตนเอง อันจะนำไปสู่การมีผลงานต่อไป

ทางสุนทรียภาพการแสดงออกทางดนตรีกันตรึมประยุกต์เยาวชนสามารถแสดงออกได้อย่างภาคภูมิใจในอาชีพดนตรี อย่างไม่ว่าใครและลบคำสบประมาทที่ว่าเป้อาชีพเต็นกินรำกินได้ นอกจากนี้ได้บริหารสมองรู้จักกระบวนการคิด เด็ก ๆ จะได้ประโยชน์จากกระบวนการสอนการฝึกดนตรีทำให้รู้จักคิดเป็น เข้าใจดนตรีมากขึ้น ทั้งเทคนิคและแทคติกในการฝึกฝน สามารถนำไปปรับใช้ได้ในชีวิตประจำวันได้ และเมื่อเด็กทุกคนมีใจรักดนตรี เราสามารถดึงความสามารถของแต่ละคนออกมาได้ สำหรับการสอนดนตรีที่บ้านของโรงเรียน มีการจัดให้เด็กเล่นดนตรีพร้อมกับเพื่อน ได้มีความชำนาญ เด็กเกิดความมั่นใจมากขึ้น มีสมาธิขึ้น มีความภูมิใจในตนเอง ทำให้บุคลิกด้านอื่น ๆ ดีตามไปด้วย

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ควรใช้กระบวนการคิดสร้างสรรค์งานเพลงด้วยวิธีการใหม่ ๆ โดยคิดนอกกรอบ ไม่ยึดตามทฤษฎีดนตรีสากลมากนัก และใช้ลักษณะเด่นที่ค้นพบ เช่น จังหวะ การดำเนินคอร์ด บันไดเสียง จุดพัก

1.2 ควรคิดสร้างสรรค์จังหวะเพื่อให้เป็นเอกลักษณ์ของกันตรึมโดยนำจังหวะกันตรึมพื้นบ้านดั้งเดิมมาประยุกต์ เช่น จังหวะเพลงเรือมอันเร อย่างจังหวะมะลูปโดงเป็นต้น

1.3 การเรียบเรียงเพลงกันตรึมประยุกต์ ควรที่จะสร้างความหลากหลายด้านจังหวะ โดยใช้กระสวนจังหวะในทุกรูปแบบ

1.4 ควรนำไปปรับวิธีการเรียบเรียงเพื่อให้สามารถผสมวงด้วยเครื่องเป่าทองเหลือง เครื่องลมไม้ หรือเครื่องสายสากลได้

1.5 ควรส่งเสริมให้มีเวทีในการแสดงออกด้านดนตรีกันตรึมประยุกต์ให้มากขึ้นโดยประสานความร่วมมือกับทางภาครัฐ หรือองค์กรต่าง ๆ

2. ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ศึกษาวิธีการบันทึกเสียงการทำแซมพลิง (Sampling) เครื่องดนตรีพื้นบ้านที่ไม่ค่อยมีผู้นำมาใช้บรรเลง เช่น เสียงปี่อ้อ โดยแปลงเสียงเครื่องดนตรีสดให้อยู่ในรูปแบบดิจิทัลเพื่อการนำไปใช้ในเชิงอนุรักษ์

2.2 ควรศึกษาเรื่องรูปแบบการนำเสนอผลงานดนตรี การโฆษณา และธุรกิจดนตรี

เอกสารอ้างอิง

เครือจิต ศรีบุญนาท. (2541). การศึกษาเจตคติต่อเพลงพื้นบ้านอีสานของนักศึกษาสถาบันราชภัฏ

ภาคตะวันออกเฉียงเหนือในเขตอีสานใต้. สุรินทร์ : มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์.

เจริญชัย ชนไฟโรจน์ และคณะ . (2555). ดนตรีกับชีวิต. พิมพ์ครั้งที่ 4. มหาสารคาม :

สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

บรรจง ชลวิโรจน์. (2538). อิทธิพลวัฒนธรรมตะวันตกที่มีต่อการประพันธ์ทำนองเพลงของ
สมานกาญจนะผลิน. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาวัฒนธรรมศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล.

พงศ์พรหม สนิทวงศ์ ณ อยุธยา. (2557) “บททวนเรื่องการแต่งทำนอง”. [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก

:http://pongpromblog.blogspot.com/2012/02/blog-post_1492.html

สืบค้น 5 มกราคม 2557.

พรรณราย คำโสภา. (2540). กันตรึมกับเพลงประกอบการแสดงพื้นบ้านจังหวัดสุรินทร์.

สุรินทร์ : สถาบันราชภัฏสุรินทร์.

มนัสวัฒนไชยยศ. (2542). การศึกษาสไตล์ทำนองเพลงในบทประพันธ์ของแมนรัตน์ศรีกรานนท์.

กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยมหิดล.

วิทยา ภูบัว. (2542). อิทธิพลของดนตรีอเมริกันที่มีต่อเพลงไทยสมัยนิยม. กรุงเทพฯ :

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.

วิบูลย์ ตระกูลอุ้น. (2558). ลักษณะโดยรวมดนตรีในศตวรรษที่ 20 ดนตรีก่อนสงครามโลก

ครั้งที่ 1 และดนตรีระหว่างสงครามโลกครั้งที่ 1-2. กรุงเทพฯ : วิทยาลัยดนตรี

มหาวิทยาลัยรังสิต. (อัดสำเนา)

อัศรพล บริกุล.(2540). ชีวิตและผลงานของนายปิ่น ดีสม. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาไทยคดีศึกษา (เน้นมนุษยศาสตร์). มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

การสร้างแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรายวิชาวิทยาศาสตร์
สำหรับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ตามแนวข้อสอบในโครงการประเมินผล
นักเรียนร่วมกับนานาชาติ (PISA)

The Construction of a Science Academic Achievement Test
at the Matthayom Sueksa One Level as Based on the
Programme for International Student Assessment (PISA)

ยุพา สำเลิศรัมย์¹ กมลทิพย์ ศรีหาเศษ²
Yupa Sumlertrum¹, Kamonthip Srihasate²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรายวิชาวิทยาศาสตร์ สำหรับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 และตรวจสอบคุณภาพของแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรายวิชาวิทยาศาสตร์ ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ตามแนวโครงการประเมินผลนักเรียนร่วมกับนานาชาติ (PISA) กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วย นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ปีการศึกษา 2558 สหวิทยาเขตราชชนกนครินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 กรุงเทพมหานคร จำนวน 366 คน

ผลการวิจัยพบว่า

1. ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรายวิชาวิทยาศาสตร์ สำหรับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ตามแนวข้อสอบในโครงการประเมินผลนักเรียนร่วมกับนานาชาติ (PISA) ครั้งที่ 1 มีค่าความสอดคล้องทั้งฉบับตั้งแต่ 0.40 ถึง 1.00 โดยผู้วิจัยได้นำข้อคำถามไปปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ จากนั้นจึงนำมาหาค่าดัชนีความสอดคล้อง ครั้งที่ 2 มีค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา 0.60 ถึง 1.00 ซึ่งสอดคล้องตามเกณฑ์ที่กำหนด

2. ค่าความยากง่ายของแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรายวิชาวิทยาศาสตร์ สำหรับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ตามแนวข้อสอบในโครงการประเมินผลนักเรียนร่วมกับนานาชาติ (PISA) ครั้งที่ 1 มีค่าอยู่ระหว่าง 0.19 ถึง 0.87 ครั้งที่ 2 มีค่าอยู่ระหว่าง 0.26 ถึง 0.86 และครั้งที่ 3 มีค่าอยู่ระหว่าง 0.21 ถึง 0.80 ถือว่าเป็นข้อสอบที่มีความยากง่ายพอเหมาะ

¹ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

² คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

3. ค่าอำนาจจำแนกของแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรายวิชาวิทยาศาสตร์ สำหรับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ตามแนวข้อสอบในโครงการประเมินผลนักเรียนร่วมกับนานาชาติ (PISA) ครั้งที่ 1 มีค่าตั้งแต่ -0.09 ถึง 0.58 ครั้งที่ 2 มีค่าตั้งแต่ -0.06 ถึง 0.63 และครั้งที่ 3 มีค่าตั้งแต่ 0.20 ขึ้นไป ถือว่าสามารถจำแนกได้

4. ค่าความเชื่อมั่นจากการทดลองใช้ ทั้ง 3 ครั้ง มีค่าความเชื่อมั่น ดังนี้ 0.82 , 0.85 และ 0.83 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ 0.50 แสดงว่าแบบทดสอบมีความเชื่อมั่นสูงและยอมรับได้

คำสำคัญ : แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ โครงการประเมินผลนักเรียนนานาชาติ

ABSTRACT

In this thematic paper, the researcher develops (1) a science academic achievement test for the Matthayom Sueksa One level. The researcher also determines (2) the quality of the test based on the Programme for International Student Assessment (PISA) test. The PISA test focuses on measurement and evaluation of students in respect to competencies and knowledge in science. The test links real life and scientific issues. Using the cluster sampling method, the researcher selected a sample population consisting of 366 Matthayom Sueksa One students enrolled in the academic year 2015 at two campuses of the Rajanagarindra Cluster under the jurisdiction of Secondary Educational Service Area Office Two, Bangkok Metropolis. The research instrument utilized for collecting data was a science academic achievement test for the Matthayom Sueksa One level. The test has the following item characteristics: (1) multiple choice; (2) complex multiple choices; (3) short or closed-ending answers; and (4) open-ended answers. The total was ten-question tests with three items each for 30 items altogether. The tests were used for evaluating student competencies such that expected learning outcomes could be measured by reference to PISA project standards.

Findings are as follows:

1. Insofar as concerns the science academic test constructed at the Matthayom Sueksa One level by reference to the PISA project test, the content validity for the first round showed internal congruence for the whole test ranging from 0.40 to 1.00. Following expert recommendation, the researcher then improved the test questions.

Subsequently, the index of congruence (IOC) for the second round showed content validity ranging from 0.60 to 1.00. This result met the set standard.

2. The difficulty of the test in the first round fell between 0.19 and 0.87, in the second round fell between 0.26 and 0.86, and in the third round fell between 0.21 and 0.80. After the third round, the difficulty of the test was found to be at an appropriate level.

3. The discriminatory power of the test in the first round ranged from -0.19 to 0.58, in the second round ranged from -0.06 to 0.63, and in the third round ranged from 0.20 onwards. The third round result was taken as showing adequate discriminatory power.

4. The reliability level of the test for the three experiments was 0.82, 0.85, and 0.83, respectively, all of which were higher than the set standard of 0.50. This means that the test exhibited reliability at a high level and was accordingly acceptable.

Keywords : Science Academic Achivement Test, The Programme foe International Student Assessment

บทนำ

การจัดการเรียนรู้ในโรงเรียนยุคปัจจุบัน จะต้องจัดให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน การเรียนการสอนแบบเดิมที่ครูเป็นผู้บรรยาย นักเรียนนั่งฟังพร้อมจดบันทึกเริ่มไม่เหมาะที่จะนำมาใช้กับนักเรียนในปัจจุบัน วิจารย์ พานิช (2556) ได้กล่าวไว้ว่า “การเรียนรู้เป็นผลของการกระทำ คือ การลงมือทำและการคิดของผู้ที่จะเรียนเท่านั้น ครูช่วยได้แต่เพียงช่วยให้เขาทำและก็คิดเพื่อที่จะเรียน ครูไม่สามารถทำให้เขาเรียนได้” ดังนั้น ครูจึงต้องคิดหาวิธีการที่จะถ่ายทอดความรู้ โดยให้เด็กได้ลงมือทำมากที่สุดเพราะจะทำให้เกิดการเรียนรู้อย่างแท้จริง แต่ในความเป็นจริงนั้น มีโรงเรียนอยู่ไม่น้อยที่ยังมีการจัดการเรียนรู้โดยอาศัยแค่เพียงตำรา ครูยังเป็นผู้บรรยายในชั้นเรียน นักเรียนขาดการลงมือปฏิบัติจริง จะเห็นได้จากการประเมินผลนักเรียนร่วมกับนานาชาติ (PISA) ผลการประเมินชี้ว่าคุณภาพการเรียนรู้ของนักเรียนไทยอยู่ในระดับอ่อนมาจก จุดอ่อนอยู่ที่การเขียนเนื่องจากนักเรียนเขียนหนังสือผิดและสะกดผิดมากที่สุด อีกทั้งใช้คำผิด ไม่สามารถแยกแยะการใช้ภาษาพูดกับภาษาเขียน เรียบเรียงความคิดเขียนลงเป็นการเขียนไม่ได้ (อนันดา สันฐิตวณิชย์, 2551) ส่วนหนึ่งอาจเป็นเพราะนักเรียนไทยไม่เคยชินกับข้อสอบที่ต้องเขียนคำตอบหรือให้คำอธิบายยาว ๆ และการที่ต้องตีความ คิด วิเคราะห์ และสะท้อนเอาความคิดหรือปฏิกิริยาของตนที่ตอบสนองต่อข้อความที่ได้อ่านหรือข้อมูลที่ให้มา ซึ่งต่างจากเดิมที่ข้อสอบส่วนใหญ่ของประเทศไทยจะวัดพฤติกรรมด้านความรู้

ความจำในตำราเรียน ดังนั้น การสร้างแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนตามแนวข้อสอบในโครงการประเมินผลนักเรียนร่วมกับนานาชาติ (PISA) และนำมาใช้ในชั้นเรียนจะเป็นวิธีการที่จะทำให้ นักเรียนไทยได้ฝึกฝน และพัฒนานตนเองให้มีความรู้ ความสามารถ เพื่อนำไปสู่การประเมินและพัฒนา นโยบายทางการศึกษาการพัฒนาหลักสูตร การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา รวมไปถึงการจัดการเรียนการสอนของประเทศให้มีคุณภาพทัดเทียมกับนานาชาติต่อไป

จากสภาพปัญหาในปัจจุบันจะเห็นได้ว่าการวัดและประเมินคุณภาพของผู้เรียนยังคงมีจุดอ่อนจากการไม่ชัดเจนของหลักสูตร (อนันดา สันฐิตวิณิชย์, 2551) การวัดและประเมินผลไม่สะท้อนสิ่งที่ต้องการวัดหรือมาตรฐานการเรียนรู้ที่กำหนด (สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา, 2554 ; รุ่งนภา นุตราวงค์ และคณะ, 2553) ครูผู้สอนขาดความรู้ ความเข้าใจในเรื่องของการจัดทำหลักสูตร และการนำหลักสูตรไปใช้ไม่ชัดเจนเท่าที่ควร โรงเรียนยังขาดความเข้าใจวิธีการวัดและประเมินผลที่ถูกต้อง จึงมีแนวทางการวัดและประเมินผลที่ไม่สอดคล้องกับผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง การตั้งเกณฑ์การให้คะแนนในแต่ละโรงเรียนไม่เท่ากัน ครูผู้สอนบางโรงเรียนไม่ยุติธรรมในการให้คะแนนนักเรียน จึงทำให้มีความเหลื่อมล้ำในการนำคะแนนไปใช้ในการสอบแข่งขันเข้าศึกษาต่อในระดับมหาวิทยาลัย ความยากง่ายของการวัดผลในแต่ละสถานศึกษา ทำให้ไม่สามารถนำคะแนนของนักเรียนไปใช้ตัดสินได้ ความสามารถอย่างแท้จริงได้ และครูผู้สอนไม่มีความรู้ความเข้าใจในการวัดและ ประเมินผลตามสภาพจริง บางโรงเรียนมีนักเรียนสอบตกเป็นจำนวนมากขึ้น (อัญญรัตน์ นาเมือง, 2553) สอดคล้องกับ สุมนฉัตร สีมานุญ เปรมจิตร บุญสาย และอุษา คงทอง (2553) ที่ศึกษาปัญหาการจัดการเรียนรู้กลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ ช่วงชั้นที่ 3 พบว่าปัญหาที่พบมากที่สุดคือด้านการวัดและประเมินผลในเรื่องความรู้และทักษะในการวิเคราะห์คุณภาพของเครื่องมือที่ใช้วัดผล การวัดผลด้านความสนใจและเจตคติทางวิทยาศาสตร์ รองลงมาคือด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ และด้านการวางแผนการจัดการเรียนรู้ สะท้อนให้เห็นว่าครูและโรงเรียนขาดเครื่องมือที่ใช้ในการวัดคุณภาพหรือความสามารถของนักเรียนที่สอดคล้องกับคุณลักษณะที่ต้องการวัด

จากการศึกษางานวิจัยที่ผ่านมา ได้มีผู้ศึกษาเกี่ยวกับการสร้างแบบทดสอบวัดไว้ 6 ประเด็น คือ 1) การสร้างแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนตามทฤษฎีการคิดวิเคราะห์ของมาร์ซาโน (วนิดา รวมธรรม, 2553) 2) การสร้างแบบทดสอบการคิดวิเคราะห์ (มุทิณี แวงแสน, 2558 , นวลมณี ทองอำไพ, 2555 , วชิร สกุลรัตน์, 2554) 3) การสร้างแบบทดสอบวัดความถนัดทางการเรียน (พัชรภรณ์ ศรีณัด, 2555) 4) การสร้างแบบสอบวินิจัย (ไฉน เพือกไร่, 2553) 5) การสร้างแบบทดสอบวัดทักษะและมาตรฐานทักษะ (โชติกา สือวน 2556, กษพร ศรีพรรณ 2553) และ 6. การสร้างแบบทดสอบวัดการคิดอย่างมีวิจารณญาณ (เพ็ญศิริ สุภารัตน์, 2555) ซึ่งจะเห็นได้ว่ายังไม่มีใครสร้างแบบทดสอบตามแนวข้อสอบในโครงการประเมินผลร่วมกับนานาชาติ (PISA) และทาง

โรงเรียนสตรีศรีสุริโยทัย ซึ่งเป็นโรงเรียนที่ผู้วิจัยเป็นครูผู้สอนอยู่นั้นได้ส่งเสริมให้มีการสร้างแบบทดสอบวัดและประเมินผลนักเรียนตามแนวคิดของ PISA ดังนั้น ผู้วิจัยจึงเลือกศึกษาเรื่อง การสร้างแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรายวิชาวิทยาศาสตร์ สำหรับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ตามแนวข้อสอบในโครงการประเมินผลนักเรียนร่วมกับนานาชาติ (PISA) กับนักเรียนที่กำลังศึกษาอยู่ในระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 วิทยาเขตราชนครินทร์ ปีการศึกษา 2558 เพื่อเตรียมความพร้อมให้กับนักเรียนได้ฝึกการคิดวิเคราะห์สถานการณ์และสามารถนำความรู้ทางวิทยาศาสตร์มาแก้ปัญหา (ตอบคำถาม) ตามสถานการณ์ที่กำหนดให้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อพัฒนาแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรายวิชาวิทยาศาสตร์ สำหรับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1
2. เพื่อตรวจสอบคุณภาพของแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรายวิชาวิทยาศาสตร์ ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ตามแนวโครงการประเมินผลนักเรียนร่วมกับนานาชาติ (PISA)

วิธีดำเนินการวิจัย

ขอบเขตของการวิจัย

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 โรงเรียนในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 วิทยาเขตราชนครินทร์ ปีการศึกษา 2558 จำนวน 1,761 คน
2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 โรงเรียนวัดสุทธิวาราม จำนวน 31 คน และโรงเรียนสตรีศรีสุริโยทัย จำนวน 335 คน ซึ่งได้มาโดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งกลุ่ม (Cluster Sampling)
3. ตัวแปรที่ใช้ในงานวิจัย
 - 3.1 ตัวแปรอิสระ คือ แบบทดสอบ ที่สร้างตามตามแนวโครงการประเมินผลนักเรียนร่วมกับนานาชาติ (PISA) ครอบคลุมเนื้อหาวิชาวิทยาศาสตร์ ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 เท่านั้น ซึ่งข้อสอบ PISA โดยทั่วไปจะใช้วัดและประเมินผลนักเรียนที่มีอายุ 15 ปี หรือนักเรียนในระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3
 - 3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ คุณภาพของแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรายวิชาวิทยาศาสตร์ที่สร้างตามขั้นตอนการสร้างแบบทดสอบเพื่อให้ครอบคลุมเนื้อหาวิชา และตรงตามสมรรถนะตามกรอบของ PISA กลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ด้านความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Validity) ค่าอำนาจจำแนก (Discrimination) ค่าความยากง่าย

(Difficulty) และค่าความเชื่อมั่น (Reliability)

ขั้นตอนการดำเนินงาน

1. ศึกษาหลักสูตร คู่มือครู วิทยุ เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อสร้างแบบทดสอบ วัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรายวิชาวิทยาศาสตร์ สำหรับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ตามแนวข้อสอบใน โครงการประเมินผลนักเรียนร่วมกับนานาชาติ (PISA)

2. เขียนข้อสอบ โดยเขียนนำเสนอเหตุการณ์ ปรากฏการณ์ หรือการจัดประสบการณ์ที่ สอดคล้องกับเนื้อหาสาระของบทเรียนตามสาระและมาตรฐานการเรียนรู้ของหลักสูตรรายวิชา วิทยาศาสตร์ ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 รวมทั้งมีความเชื่อมโยงกับความเป็นจริงของชีวิต และสังคม

3. นำแบบทดสอบที่สร้างขึ้น ให้ผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหาและด้านการวัดผล ประเมินผล จำนวน 5 ท่าน พิจารณาความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามของข้อสอบกับสมรรถนะ

4. พิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยใช้ค่าดัชนีสอดคล้องกับนิยามตัวแปร IOC แล้ว พิจารณาข้อคำถามที่มีค่า IOC มากกว่าหรือเท่ากับ 0.50

5. ทดลองใช้ข้อสอบและวิเคราะห์คุณภาพข้อสอบ ครั้งที่ 1 นำแบบทดสอบที่สร้างขึ้น ทั้ง 10 ชุด ไปทดสอบหาคุณภาพกับนักเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 31 คน ผลจากการหาคุณภาพ ของแบบทดสอบฉบับพื้นฐานโดยใช้เกณฑ์หาค่าความยากตั้งแต่ 0.20 ถึง 0.80 และค่าอำนาจจำแนก ใช้เกณฑ์ตั้งแต่ 0.20 ถึง 1.00 โดยวิเคราะห์เป็นรายข้อ

6. ทดลองใช้ข้อสอบและวิเคราะห์คุณภาพข้อสอบ ครั้งที่ 2 นำแบบทดสอบที่ปรับปรุงแล้ว ไปทดสอบกับนักเรียนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างเดิม จำนวน 34 คน เพื่อหาค่าความยากและอำนาจจำแนก

7. ทดลองใช้ข้อสอบและวิเคราะห์คุณภาพข้อสอบ ครั้งที่ 3 นำแบบทดสอบที่คัด เลือกไว้ และได้ปรับปรุงแล้วไปทดสอบครั้งที่ 3 กับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 301 คน นำผลมาหาคุณภาพของ แบบทดสอบ

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของการประเมินจากผู้เชี่ยวชาญในการ ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ พบว่า ข้อสอบจำนวน 40 ข้อ มีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยใช้ดัชนี ความสอดคล้องระหว่างข้อสอบกับตัวชี้วัด (IOC: Index of Congruency) ระหว่างข้อคำถามของ ข้อสอบที่สร้างขึ้นกับสมรรถนะที่มุ่งวัดของแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรายวิชา วิทยาศาสตร์ตามแนวข้อสอบในโครงการประเมินผลนักเรียนร่วมกับนานาชาติ (PISA) กับนักเรียน ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ที่สร้างขึ้น มีค่าความสอดคล้องตั้งแต่ 0.60 ถึง 1.00 สอดคล้องตามเกณฑ์ที่คัด ข้อที่มีคะแนนดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ตั้งแต่ 0.60 ขึ้นไป จำนวน 30 ข้อ และมีค่าความสอดคล้อง

ตั้งแต่ 0.00 ถึง 0.49 จำนวน 10 ข้อ โดยผู้วิจัยได้นำข้อคำถามไปปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ จนกระทั่งมีค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา 0.60 ถึง 1.00 สอดคล้องตามเกณฑ์ที่กำหนด จำนวน 40 ข้อ โดยมีค่า 1.00 จำนวน 15 ข้อ มีค่า 0.80 จำนวน 14 ข้อ และ 0.60 จำนวน 11 ข้อ จากนั้นได้จัดพิมพ์เป็นแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรายวิชาวิทยาศาสตร์ตามแนวข้อสอบในโครงการประเมินผลนักเรียนร่วมกับนานาชาติ (PISA) เพื่อนำไปใช้กับกลุ่มทดลอง (Try-out) ต่อไป

2. ผลการวิเคราะห์หาค่าความยาก ค่าอำนาจจำแนกของแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรายวิชาวิทยาศาสตร์ตามแนวข้อสอบในโครงการประเมินผลนักเรียนร่วมกับนานาชาติ (PISA) จากการทดลองใช้ครั้งที่ 1 จากนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 โรงเรียนวัดสุทธิวราราม จำนวน 31 คน พบว่าแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรายวิชาวิทยาศาสตร์ตามแนวข้อสอบในโครงการประเมินผลนักเรียนร่วมกับนานาชาติ (PISA) สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 จำนวน 40 ข้อ พบว่า มีค่าความยากง่าย (p) อยู่ระหว่าง 0.19 ถึง 0.87 โดยมีค่าความยากง่าย (p) อยู่ระหว่าง 0.20 - 0.80 จำนวน 34 ข้อ และเมื่อพิจารณาค่าอำนาจจำแนก (r) ทั้ง 40 ข้อ พบว่า อยู่ระหว่าง -0.09 ถึง 0.58 โดยข้อสอบที่มีค่าอำนาจจำแนก (r) ตั้งแต่ 0.20 ขึ้นไป จำนวน 33 ข้อ ทั้งนี้ ข้อสอบ 33 ข้อนี้มีค่าความยากง่ายอยู่ระหว่าง 0.20 - 0.80 เพียง 29 ข้อ แสดงว่ามีข้อที่เหมาะสมทั้งฉบับจำนวน 29 ข้อ อีก 4 ข้อ ที่มีค่าอำนาจจำแนกตามเกณฑ์แต่ค่าความยากง่ายไม่เหมาะสม จึงพิจารณาปรับปรุงค่าความยากง่ายของข้อสอบ

3. ผลการวิเคราะห์หาค่าความยาก และค่าอำนาจจำแนกรายข้อจากการทดลองใช้ ครั้งที่ 2 จำนวน 33 ข้อ พบว่า มีค่าความยากง่าย (p) อยู่ระหว่าง 0.26 ถึง 0.86 โดยมีค่าความยากง่าย (p) อยู่ระหว่าง 0.20 - 0.80 จำนวน 28 ข้อ และเมื่อพิจารณาค่าอำนาจจำแนก (r) ทั้ง 40 ข้อ พบว่า อยู่ระหว่าง -0.06 ถึง 0.63 โดยข้อสอบที่มีค่าอำนาจจำแนก (r) ตั้งแต่ 0.20 ขึ้นไป จำนวน 30 ข้อ ทั้งนี้ ข้อสอบ 30 ข้อนี้มีค่าความยากง่ายอยู่ระหว่าง 0.20 ถึง 0.80 เพียง 25 ข้อ แสดงว่ามีข้อที่เหมาะสมทั้งฉบับจำนวน 25 ข้อ อีก 5 ข้อ ที่มีค่าอำนาจจำแนกตามเกณฑ์แต่ค่าความยากง่ายไม่เหมาะสม จึงพิจารณาปรับปรุงค่าความยากง่ายของข้อสอบ

4. ผลการวิเคราะห์หาค่าความยาก ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับจากการทดลองใช้ ครั้งที่ 3 คือนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 โรงเรียนสตรีศรีสุริโยทัย จำนวน 301 คน จำนวน 30 ข้อ แสดงค่าความยากง่าย (p) และค่าอำนาจจำแนก (r) ของแบบทดสอบ พบว่า มีค่าความยากง่าย (p) อยู่ระหว่าง 0.21 ถึง 0.80 และค่าอำนาจจำแนก (r) อยู่ระหว่าง 0.20 ถึง 0.61 เป็นข้อสอบที่ดี คือ มีค่าความยากง่าย (p) อยู่ระหว่าง 0.20 ถึง 0.80 และค่าอำนาจจำแนก (r) ตั้งแต่ 0.20 ขึ้นไป จำนวน 30 ข้อ ข้อสอบทุกข้อมีค่าความยากง่าย และค่าอำนาจจำแนกตามเกณฑ์

5. ผลการวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรายวิชา

วิทยาศาสตร์ตามแนวข้อสอบในโครงการประเมินผลนักเรียนร่วมกับนานาชาติ (PISA) ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 โดยใช้สูตรคำนวณสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha ; α) จากการทดลองใช้ ทั้ง 3 ครั้ง มีค่าความเชื่อมั่น ดังนี้ 0.82 , 0.85 และ 0.83 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ 0.50 แสดงว่าแบบทดสอบมีความเชื่อมั่นสูง ยอมรับได้

ผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการสร้างแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรายวิชาวิทยาศาสตร์ สำหรับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ตามแนวข้อสอบในโครงการประเมินผลนักเรียนร่วมกับนานาชาติ (PISA) มีผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอนการวิจัย สรุปได้ ดังนี้

1. แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรายวิชาวิทยาศาสตร์ สำหรับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ตามแนวข้อสอบในโครงการประเมินผลนักเรียนร่วมกับนานาชาติ (PISA) ที่สร้างขึ้น มีค่าความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามของข้อสอบกับสมรรถนะที่มุ่งวัด (IOC : Index of Congruency) จำนวน 40 ข้อ ตั้งแต่ 0.40 ถึง 1.00 โดยผู้วิจัยได้นำข้อคำถามที่ไม่ผ่านเกณฑ์ไปปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ และจัดพิมพ์เป็นแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรายวิชาวิทยาศาสตร์ตามแนวข้อสอบในโครงการประเมินผลนักเรียนร่วมกับนานาชาติ (PISA) ทั้งหมด 40 ข้อ หลังจากที้นำข้อสอบไปปรับปรุงตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญแล้วนั้น พบว่า ข้อสอบจำนวน 40 ข้อ มีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา 0.60 ถึง 1.00 สอดคล้องตามเกณฑ์ที่กำหนด

2. ผลการวิเคราะห์หาคุณภาพของเครื่องมือจากนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 โรงเรียนวัดสุทธิวราราม จำนวน 31 คน ซึ่งเป็นกลุ่มทดลอง ครั้งที่ 1 พบว่า แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรายวิชาวิทยาศาสตร์ สำหรับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ตามแนวข้อสอบในโครงการประเมินผลนักเรียนร่วมกับนานาชาติ (PISA) ที่สร้างขึ้น มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.82 มีค่าร้อยละของคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 51.37 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 5.83 และคัดเลือกข้อสอบที่มีค่าความยากง่ายอยู่ระหว่าง 0.20 ถึง 0.87 และค่าอำนาจจำแนกที่มีค่าตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ คือ 0.20 ขึ้นไป ได้ข้อสอบทั้งหมด 33 ข้อ

3. ผลการวิเคราะห์หาคุณภาพของเครื่องมือจากนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 โรงเรียนสตรีศรีสุริโยทัย จำนวน 34 คน ซึ่งเป็นกลุ่มทดลอง ครั้งที่ 2 พบว่า แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรายวิชาวิทยาศาสตร์ สำหรับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ตามแนวข้อสอบในโครงการประเมินผลนักเรียนร่วมกับนานาชาติ (PISA) ที่สร้างขึ้น มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.85 มีค่าร้อยละของคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 56.74 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 5.88 และคัดเลือกข้อสอบที่มีค่าความยากง่ายอยู่ระหว่าง 0.26 ถึง 0.86 และค่าอำนาจจำแนกที่มีค่าตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ คือ 0.20 ขึ้น

ไป ได้ข้อสอบทั้งหมด 30 ข้อ

4. ผลการวิเคราะห์หาคุณภาพของเครื่องมือจากนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 โรงเรียนสตรีศรีสุริโยทัย จำนวน 301 คน ซึ่งเป็นกลุ่มทดลอง ครั้งที่ 3 พบว่า แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรายวิชาวิทยาศาสตร์ สำหรับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ตามแนวข้อสอบในโครงการประเมินผลนักเรียนร่วมกับนานาชาติ (PISA) ที่สร้างขึ้น มีความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.83 มีค่าร้อยละของคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 47.63 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 5.33 มีความยากง่ายและค่าอำนาจจำแนกที่มีค่าตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ คือ 0.20 ถึง 0.80

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรายวิชาวิทยาศาสตร์ สำหรับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ตามแนวข้อสอบในโครงการประเมินผลนักเรียนร่วมกับนานาชาติ (PISA) แต่ข้อสอบ PISA โดยทั่วไปจะใช้วัดและประเมินผลนักเรียนที่มีอายุครบ 15 ปี หรือนักเรียนในระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ดังนั้น สถานการณ์ในแบบทดสอบที่สร้างขึ้นจึงครอบคลุมเนื้อหาวิชาวิทยาศาสตร์ สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 เท่านั้น โดยได้ทำการทดลองใช้ 3 ครั้ง เพื่อหาคุณภาพของแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรายวิชาวิทยาศาสตร์ สำหรับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ซึ่งอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรายวิชาวิทยาศาสตร์ สำหรับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ตามแนวข้อสอบในโครงการประเมินผลนักเรียนร่วมกับนานาชาติ (PISA)

ผลการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน โดยค่าความสอดคล้องของข้อสอบที่สร้างขึ้นกับสมรรถนะที่มุ่งวัด พบว่า มีความสอดคล้องทั้งฉบับตั้งแต่ 0.40 ถึง 1.00 ซึ่งเกณฑ์ที่ยอมรับได้คือค่าความสอดคล้องตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป ผู้วิจัยจึงได้นำข้อคำถามไปปรับปรุงให้ตรงกับสมรรถนะที่ต้องการวัดและแก้ไขด้านภาษาเพิ่มเติมตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งสอดคล้องกับคำกล่าวของเกษม สาทิตย์ (อ้างถึงใน เพ็ญศิริ สุภารัตน์, 2555 : 74) ได้กล่าวว่า ข้อสอบที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องน้อยกว่า 0.50 นั้น จะต้องดำเนินการแก้ไขปรับปรุงหรือตัดทิ้งไปเพราะถือว่าเป็นข้อสอบที่ขาดความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา หรือความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาต่ำเกินไป

2. ค่าความยากง่าย และค่าอำนาจจำแนกของแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรายวิชาวิทยาศาสตร์ สำหรับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ตามแนวข้อสอบในโครงการประเมินผลนักเรียนร่วมกับนานาชาติ (PISA) ผลการวิเคราะห์ จากการทดลองใช้แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรายวิชาวิทยาศาสตร์ สำหรับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ครั้งที่ 1 จำนวน 40 ข้อ พบว่ามีค่าความยากง่ายอยู่ระหว่าง 0.20 - 0.80 จำนวน 34 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนกเข้าเกณฑ์ 33 ข้อ จึงทำการตัดทิ้ง 7 ข้อ

การทดลองใช้ครั้งที่ 2 จำนวนข้อสอบ 33 ข้อ คือมีค่าความยากง่ายอยู่ระหว่าง 0.20 ถึง 0.80 จำนวน 28 ข้อ และค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ 0.20 ขึ้นไป จำนวน 30 ข้อ ตัดทิ้ง 3 ข้อ การทดลองใช้ครั้งที่ 3 จำนวนข้อสอบ 30 ข้อ คือมีค่าความยากง่ายและค่าอำนาจจำแนกอยู่ในเกณฑ์ที่กำหนด จำนวน 30 ข้อ โดยส่วนใหญ่พบว่า แบบทดสอบจะมีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.20 ถึง 0.29 แสดงว่าข้อสอบจำแนกได้พอใช้ จำนวน 13 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนกเท่ากับ 0.30 ถึง 0.39 จำนวน 9 ข้อ และอำนาจจำแนก 0.40 ขึ้นไป จำนวน 8 ข้อ

จากผลการวิเคราะห์ดังกล่าวจะเห็นได้ว่าแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรายวิชาวิทยาศาสตร์ สำหรับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ตามแนวข้อสอบในโครงการประเมินผลนักเรียนร่วมกับนานาชาติ (PISA) มีค่าอำนาจจำแนกค่อนข้างต่ำ สาเหตุที่เป็นเช่นนี้เนื่องมาจากการตรวจให้คะแนนแบบทดสอบตามแนว ข้อสอบในโครงการประเมินผลนักเรียนร่วมกับนานาชาติ (PISA) นั้น จะขึ้นกับการใช้เหตุผลของการตอบ คำตอบที่ไม่เหมือนกันอาจได้คะแนนเต็มเหมือนกันได้ ถ้าหากเหตุผลที่ให้สอดคล้องหรือให้คำอธิบายได้สมเหตุสมผล ซึ่งทำให้การจำแนกนักเรียนกลุ่มเก่งกับกลุ่มอ่อนออกจากกันได้ไม่ชัดเจน เนื่องจากนักเรียนกลุ่มอ่อนอาจจะตอบได้คะแนนบางส่วน เพราะข้อสอบในโครงการประเมินผลนักเรียนร่วมกับนานาชาติ (PISA) ประเภทเลือกตอบเชิงซ้อน หรือตอบอิสระจะมีคะแนนบางส่วนให้ด้วย ไม่เหมือนข้อสอบทั่วไปที่ต้องมีคำตอบเดียวและจะเป็นการให้คะแนนอย่างใดอย่างหนึ่ง คือมีคะแนนกับไม่มีคะแนน สอดคล้องกับข้อความในหนังสือ “ตัวอย่างการประเมินผลวิทยาศาสตร์นานาชาติ: PISA และ TIMSS” (สสวท., 2551) ที่ว่าการที่นักเรียนได้คะแนนเต็ม บางครั้งอาจจะไม่ใช่คำตอบที่ถูกต้องสมบูรณ์ตามเนื้อหาวิชาทีเดียว แต่นักเรียนได้แสดงว่ามีความรู้และเข้าใจ สามารถสร้างคำอธิบายที่สมเหตุสมผล แสดงสมรรถนะทางวิทยาศาสตร์ที่แสดงออกว่าเป็นผู้รู้เรื่องวิทยาศาสตร์ในระดับของเด็กอายุ 15 ปี บางครั้งแม้คำตอบอาจจะไม่เหมือนกัน ก็อาจมีคะแนนเต็มเท่ากัน ถ้านักเรียนสามารถแสดงออกให้เห็นว่ามีความเข้าใจในเรื่องรวมมีการใช้เหตุผลได้สอดคล้อง ส่วนคำตอบที่ความถูกต้องที่ลดลง ก็จะได้คะแนนบางส่วน ส่วนคำตอบที่ไม่มีคะแนน เป็นคำตอบที่ไม่ได้ตอบคำถามที่โจทย์ต้องการ ไม่สมเหตุสมผล อาจตอบถูกแต่ไม่มีคำอธิบายหรืออธิบายผิด ให้เหตุผลผิด หรือ บางครั้งดูเหมือนคำตอบถูก แต่นักเรียนลอกข้อความจากตัวคำถามมาตอบ พวกนี้จะไม่ให้คะแนนให้

3. ค่าร้อยละของคะแนนเฉลี่ย และค่าความเชื่อมั่นของแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรายวิชาวิทยาศาสตร์ สำหรับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ตามแนวข้อสอบในโครงการประเมินผลนักเรียนร่วมกับนานาชาติ (PISA) ผลการวิเคราะห์คะแนนจากผลการทดลองใช้แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการ เรียนทั้ง 3 ครั้ง มีคะแนนคิดเป็นร้อยละ 51.37 , 56.74 และ 47.63 ตามลำดับ ส่วนค่าความเชื่อมั่นหาโดยวิธีคำนวณสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha ; α) มี

ค่า 0.82 , 0.85 และ 0.83 ตามลำดับ

จากผลการวิเคราะห์ดังกล่าวจะเห็นได้ว่าคะแนนจากผลการทดลองใช้แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน นักเรียนทำคะแนนได้ค่อนข้างต่ำ สาเหตุที่เป็นเช่นนี้เนื่องมาจากนักเรียนจำนวนหนึ่งไม่เห็นความสำคัญของการสอบครั้งนี้ อาจเป็นเพราะไม่ได้นำคะแนนไปใช้ในการตัดสินผลการเรียน ทำให้นักเรียนขาดแรงจูงใจในการทำข้อสอบ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ปวีณา เอี่ยมยี่สุน (2554 : 329) ที่ศึกษาการพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุของแรงจูงใจในการสอบและคะแนนสอบของนักเรียนมัธยมศึกษาปีที่ 3 ผลการศึกษาพบว่า นักเรียนส่วนใหญ่ที่ได้รับการเสริมแรงจูงใจ มีระดับคะแนนสอบและแรงจูงใจในการสอบสูงกว่านักเรียนที่ไม่ได้รับการส่งเสริมแรงจูงใจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ นักเรียนที่ให้ความสำคัญกับการสอบ มีความสนใจในการสอบ เห็นว่าการสอบเป็นสิ่งที่มีความสำคัญและมีประโยชน์ โดยนักเรียนมีความมั่นใจในความสามารถของตนเอง มีการประเมินตนเองเกี่ยวกับความสำเร็จในการสอบ จะส่งผลให้นักเรียนมีความสนใจในการสอบสูงขึ้น ส่วนค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับของแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมีค่าสูงพอที่จะเชื่อถือได้ว่าเป็นแบบทดสอบที่มีคุณภาพเหมาะสม สาเหตุที่เป็นเช่นนี้เนื่องมาจากแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนฉบับนี้ได้ผ่านการคัดเลือกข้อที่เข้าเกณฑ์ปรับปรุงข้อคำถามให้เหมาะสมยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับคำอธิบายของกัลยา วาณิชยปัญญา (อ้างถึงใน เพ็ญศิริ สุภารัตน์, 2555: 88) ที่ได้อธิบายเกี่ยวกับการตรวจสอบความเชื่อถือได้และสรุปได้ว่า ในการทำวิจัยไม่ว่าจะใช้เครื่องมือใดในการเก็บรวบรวมข้อมูลผลการวัดจากเครื่องมือ นั้น ๆ โดยการหาค่าความเชื่อถือจากอัตราส่วนระหว่างความแปรปรวนของค่าจริงกับความแปรปรวนของค่าที่ได้จากหน่วยข้อมูล ถ้าค่าความเชื่อถือได้มีค่าใกล้ 1 แสดงว่าเครื่องมือมีความเชื่อถือได้สูง แต่ถ้าค่าความเชื่อถือได้มีค่าใกล้ 0 แสดงว่าเครื่องมือมีความเชื่อถือได้ต่ำ และจากค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ มีค่า 0.82 , 0.85 และ 0.83 ตามลำดับ จะเห็นได้ว่า ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับของการทดลองใช้ ครั้งที่ 3 มีค่าความเชื่อมั่นน้อยกว่าครั้งที่ 1 สาเหตุเนื่องมาจากการทดลองใช้เครื่องมือ ครั้งที่ 3 มีจำนวนข้อสอบน้อยกว่าทุกครั้ง คือ มีเพียง 30 ข้อ สอดคล้องกับคำกล่าวของล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ (2543 : 209) ที่กล่าวไว้ว่า ค่าความเชื่อมั่นจะมีค่าอยู่ระหว่าง -1 ถึง +1 และจะพิจารณาเฉพาะค่าที่เป็นบวกเท่านั้น ซึ่งควรมีค่ามากกว่า 0.70 จึงจะเป็นแบบทดสอบวัดที่มีความเชื่อมั่น แต่หากพิจารณาเป็นรายด้านจะพบว่าค่าความเชื่อมั่นไม่ค่อยสูงนัก เนื่องจากจำนวนข้อของแต่ละด้านมีจำนวนน้อยทำให้ค่าความเชื่อมั่นต่ำกว่าความเชื่อมั่นรวมทั้งฉบับ เนื่องจากจำนวนข้อสอบมีผลต่อค่าความเชื่อมั่น

ข้อเสนอแนะการวิจัย

ในการการสร้างความทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรายวิชาวิทยาศาสตร์ สำหรับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ตามแนวข้อสอบในโครงการประเมินผลนักเรียนร่วมกับนานาชาติ (PISA) นี้ ผู้วิจัยได้สรุปประเด็นต่าง ๆ เพื่อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ควรนำแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาวิทยาศาสตร์ สำหรับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ไปศึกษากับนักเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขตอื่น ๆ หรือกลุ่มประชากรอื่นที่แตกต่างออกไป

1.2 ข้อสอบในโครงการประเมินผลนักเรียนร่วมกับนานาชาติ (PISA) โดยทั่วไปจะใช้วัดและประเมินผลนักเรียนที่มีอายุครบ 15 ปี หรือนักเรียนในระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 แต่ในการศึกษาครั้งนี้มุ่งวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาวิทยาศาสตร์ สำหรับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 เท่านั้น ดังนั้น ควรมีการศึกษาขยายผลเพื่อให้ครอบคลุมสมรรถนะทางวิทยาศาสตร์ตามกรอบที่ PISA กำหนด

1.3 เป็นแนวทางในการสร้างแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาวิทยาศาสตร์ ตามแนวข้อสอบในโครงการประเมินผลนักเรียนร่วมกับนานาชาติ (PISA) ในระดับชั้นอื่น เพื่อให้ นักเรียนได้ฝึกการคิดวิเคราะห์และพัฒนาศักยภาพของตนเองให้ทัดเทียมกับนานาชาติ ตามแนวทางการจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21

2. ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับการสร้างแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนตามแนวข้อสอบในโครงการประเมินผลนักเรียนร่วมกับนานาชาติ (PISA) ในวิชาอื่น ๆ

2.2 ควรมีการสร้างแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนตามแนวข้อสอบในโครงการประเมินผลนักเรียนร่วมกับนานาชาติ (PISA) โดยใช้สถานการณ์ที่หลากหลายและสอดคล้องกับสมรรถนะตามกรอบแนวทางของ PISA

2.3 ควรมีการศึกษาค่าอำนาจจำแนก เมื่อผู้ตรวจให้คะแนนแตกต่างกัน ในส่วนที่เป็นข้อสอบอัตนัย

เอกสารอ้างอิง

- กชพร ศรีพรรณ. (2553). การพัฒนาแบบทดสอบมาตรฐานทักษะการรู้สารสนเทศสำหรับนักศึกษา มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ไฉน เผือกไร่. (2553). การสร้างแบบทดสอบวินิจฉัยกลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ เรื่องการสืบพันธุ์และการขยายพันธุ์พืช สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 สังกัดสำนักงาน

เขตพื้นที่การศึกษา อุบลราชธานี เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.

โชติกา สีอวน. (2556). การสร้างแบบทดสอบวัดทักษะกระบวนการวิทยาศาสตร์ ชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 สำนักงานเขตหลักสี่ สังกัดกรุงเทพฯ. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

นวลมณี ทองอำไพ. (2555). การสร้างแบบทดสอบการคิดวิเคราะห์ กลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

ประวีณา เอี่ยมยี่สุน. (2554). การพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุของแรงจูงใจในการสอบและคะแนนสอบของนักเรียนมัธยมศึกษาปีที่ 3. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

พัชรภรณ์ ศรีถนัด. (2555). การสร้างแบบทดสอบวัดความถนัดทางวิทยาศาสตร์ สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

เพ็ญศิริ สุภารัตน์. (2555). การสร้างแบบทดสอบวัดการคิดอย่างมีวิจารณญาณ สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 3. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

มุทิณี แวงแสน. (2558). การสร้างแบบทดสอบวัดความสามารถในการคิดวิเคราะห์ กลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

รุ่งนภา นุตราชวงศ์ และคณะ. (2553). รายงานการวิจัยนําร่องการใช้หลักสูตร หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ.

ล้วน สายยศ และ อังคณา สายยศ. (2543). การวัดผลการเรียนรู้. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : ชมรมเด็ก.

วนิดา รอมธรรม. (2553). การสร้างแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนตามรูปแบบของข้อสอบแบบเลือกตอบที่มีอัตราส่วนของจำนวนข้อสอบต่างกัน กลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

วัชรีย์ สกุลรัตน์. (2554). การสร้างแบบทดสอบการคิดวิเคราะห์ตามทฤษฎีเชาวนปัญญาของ Sternberg ชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาฬสินธุ์ เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

วิจารณ์ พานิช. (2556). “การสร้างการเรียนรู้สู่ศตวรรษที่ 21”. [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก : <https://www.gotoknow.org>. สืบค้น 27 ธันวาคม 2558

สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา. (2554). **หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ฉบับสมบูรณ์**. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ.

สุนันต์ สี่มาคุณ, เปรมจิตร บุญสาย และอุษา คงทอง. (2553, พฤษภาคม – สิงหาคม). “การจัดการจัดการเรียนรู้กลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ช่วงชั้นที่ 3 ของครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว”. **วารสารบัณฑิตศึกษา**

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์. 4 (2), 135 -136.

อนันดา สันธิติวิชย์. (2551). การพัฒนาแบบวัดความสามารถในการอ่าน คิววิเคราะห์ และเขียนสื่อความสำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

อัญญรัตน์ นาเมือง. (2553). การปฏิรูปการศึกษาของประเทศไทย. **วารสารมหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์**. 2(2), 112-121.

การดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาล (วัดฟ้าหยาด)
ตำบลฟ้าหยาด อำเภอมหาชนะชัย จังหวัดยโสธร
The Performance of the Early Childhood Development
Center of Wat Fayard in Tambon Fayard in Yasothon's
Mahachanachai

วิภาวี เผ่าเพ็ง¹ ชวนคิด มะเสนะ²
Wipawee Paopeng¹, Chuankid Masaena²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาล (วัดฟ้าหยาด) ตำบลฟ้าหยาด อำเภอมหาชนะชัย จังหวัดยโสธร เปรียบเทียบความคิดเห็นการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาล (วัดฟ้าหยาด) ตำบลฟ้าหยาด อำเภอมหาชนะชัย จังหวัดยโสธร จำแนกตาม อายุ ระดับการศึกษา และตำแหน่งในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และข้อเสนอแนะการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาล (วัดฟ้าหยาด) ตำบลฟ้าหยาด อำเภอมหาชนะชัย จังหวัดยโสธร ตามมาตรฐานการบริหารงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ประชากรที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 120 คน ได้แก่ คณะกรรมการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก/ครูผู้ดูแลเด็ก จำนวน 19 คน ผู้ปกครองเด็กปฐมวัย จำนวน 92 คน และตำแหน่งอื่น ๆ ในเทศบาลตำบลฟ้าหยาด อำเภอมหาชนะชัย จังหวัดยโสธร จำนวน 9 คน ผู้ให้ข้อมูลการสัมภาษณ์เชิงลึก รวมจำนวน 10 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 66 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่น 0.98 และแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่า t การทดสอบค่า F และการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า

1. สภาพการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาล (วัดฟ้าหยาด) ตำบลฟ้าหยาด อำเภอมหาชนะชัย จังหวัดยโสธร ตามมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยรวมปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

¹ นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

² คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

2. การเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อสภาพการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาล (วัดฟ้าหยาด) ตำบลฟ้าหยาด อำเภอมหาชนะชัย จังหวัดยโสธร อายุต่างกันมีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ตำแหน่ง แยกต่างหากมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

3. ข้อเสนอแนะในการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาล (วัดฟ้าหยาด) ตำบลฟ้าหยาด อำเภอมหาชนะชัย จังหวัดยโสธร 1) ด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ควรดำเนินการให้มีมาตรฐานการจัดการศึกษาปฐมวัยเช่นเดียวกับ สถานศึกษาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อื่น ๆ เพิ่มงบประมาณในการบริหารจัดการดำเนินงานให้เพียงพอ 2) ด้านบุคลากร ควรส่งเสริม สนับสนุนบุคลากรให้ตระหนักถึงบทบาทหน้าที่และวิชาชีพ การบรรจุและแต่งตั้งให้บุคลากรในศูนย์ พัฒนาเด็กเล็กเป็นข้าราชการ สำหรับผู้ที่มีคุณวุฒิถูกต้องตามที่กำหนด มีการพัฒนาศักยภาพการ ปฏิบัติงาน อย่างต่อเนื่อง มอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบเหมาะสมกับความสามารถ 3) ด้าน อาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อม และความปลอดภัย ควรจัดงบประมาณการซ่อมแซมบำรุงรักษาอาคาร อย่างเพียงพอ เครื่องเล่นควรได้รับการซ่อมแซมบำรุงรักษาให้ดียิ่งขึ้น มีความแข็งแรง 4) ด้าน วิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตร ควรมีหลักสูตรที่สามารถปรับให้มีความยืดหยุ่น ควรให้บุคลากร เข้ารับการฝึกอบรมให้มีความรู้ ในการบริหารงานวิชาการและการจัดกิจกรรมตามหลักสูตร มี การนิเทศงานอย่างสม่ำเสมอ 5) ด้านการมีส่วนร่วมและสนับสนุนจากทุกภาคส่วน ควรมีการวางแผน การประชาสัมพันธ์งาน เพื่อให้เห็นความสำคัญกับเด็กปฐมวัยและกิจกรรมของศูนย์ฯ ควรให้มีการ พบปะแลกเปลี่ยนข้อคิดเห็นข้อเสนอแนะอย่างสม่ำเสมอ 6) ด้านการส่งเสริมเครือข่ายและการ พัฒนาเด็กปฐมวัย ควรมีการติดต่อประสานงานจัดกิจกรรมส่งเสริมเครือข่ายและการพัฒนาเด็ก ปฐมวัย มีการสรุปรายงานผลให้หน่วยงานต้นสังกัดและแสวงหาเครือข่ายใหม่ ๆ

คำสำคัญ : การดำเนินงาน ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาล

Abstract

The research aimed to study and compare the states and recommendations on the performance of the early childhood development center (Wat Fayard) in Tambon Fayard in Yasothon's Mahachanachai. The population was 120. Ten key informants were used in the research. The research instruments were a five-rating scale questionnaire with a confidence value equivalent to .98 and an interview. Statistics used in data analysis were percentage, mean, standard deviation, t-test and F-test, and content analysis.

The research findings were as follows.

1. The performance of the early childhood development center in the study was at a high level.

2. Considering a comparison of the opinions on the performance of the center in question, it was found that the subjects who were different in age had a different opinion with a statistical significance of 0.01. The subjects who had a different position had a different opinion with a statistical significance of 0.05. The subjects who had a different educational level had no different opinion.

3. The following were the recommendations. 1) On administration: the administration should be similar to that at other centers under the local administrative organizations; sufficient budget was to be allocated. 2) On personnel: personnel should be made aware of duties and responsibilities; working potential should be continuously improved and developed; tasks and responsibilities should be assigned according to one's competence. 3) On building, facilities and setting: these should be regularly maintained and taken care of. 4) On academic affairs and curricular activities: the curriculum should be flexible; training should be organized for the personnel; and supervision should be regular. 5) On participation and support: a plan should be properly made so that those concerned would realized the importance of children and center activities; view exchange should be regularly made. 6) On promotion and development of the early childhood development: there should be a coordination for the activities to promote the networks; reports should be given to the agencies concerned.

Keywords: The Performance, The Early Childhood Development Center

บทนำ

พระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พุทธศักราช 2542 มาตรา 16 มาตรา 17 และมาตรา 18 กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อันได้แก่ องค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาลและองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ในการ จัดการศึกษา เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตนเอง

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 มาตรา 41 กำหนดให้องค์กรปกครอง

ส่วนท้องถิ่นมีสิทธิจัดการศึกษาระดับใดระดับหนึ่งหรือทุกระดับตามความพร้อม ความเหมาะสม และความต้องการภายในท้องถิ่น และมาตรา 15 กำหนดให้การจัดการศึกษามี 3 รูปแบบ คือ การศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย ดังนั้น องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจึงมีสิทธิในการจัดการศึกษาได้ทั้งในระบบ การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ให้มีการเรียนรู้ตลอดชีวิต นอกจากนี้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ยังมุ่งเน้นให้การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่มีความสมบูรณ์ทั้งทางร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคมและสติปัญญา มีความรู้ มีคุณธรรม มีจริยธรรม ในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข แนวการจัดการศึกษาที่ยึดหลักว่าผู้เรียนทุกคนมีความสามารถในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้และถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด กระบวนการจัดการเรียนการสอนให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตนเองได้ตามธรรมชาติและเต็มศักยภาพ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2545 : 13)

จากสภาพดังกล่าวผู้วิจัยจึงถือเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่ง ที่การดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาล (วัดฟ้าหยาด) ตำบลฟ้าหยาด อำเภอมหาชนะชัย จังหวัดยโสธร เป็นสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลตำบลฟ้าหยาด อำเภอมหาชนะชัย จังหวัดยโสธร มีนโยบายในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ให้กับเด็กเล็กที่มีอายุตั้งแต่ 2-5 ขวบที่อยู่ในความดูแลให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเตรียมความพร้อมให้กับปฐมวัยในการศึกษาเรียนรู้ในระดับที่สูงขึ้นไป ด้วยเหตุผลดังกล่าวผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาในกระบวนการจัดการเรียนรู้ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาล (วัดฟ้าหยาด) ตำบลฟ้าหยาด อำเภอมหาชนะชัย จังหวัดยโสธร เพื่อหาแนวทางในการส่งเสริมให้ได้มาตรฐานและประยุกต์ใช้สำหรับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาล (วัดฟ้าหยาด) ตำบลฟ้าหยาด อำเภอมหาชนะชัย จังหวัดยโสธร
2. เปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อสภาพการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาล (วัดฟ้าหยาด) ตำบลฟ้าหยาด อำเภอมหาชนะชัย จังหวัดยโสธร จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา และตำแหน่งในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาล (วัดฟ้าหยาด) ตำบลฟ้าหยาด อำเภอมหาชนะชัย จังหวัดยโสธร ตามมาตรฐานการบริหารงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น

วิธีดำเนินการวิจัย

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ คณะกรรมการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและครูผู้ดูแลเด็ก จำนวน 19 คน ผู้ปกครองเด็ก จำนวน 92 คน และผู้ดำรงตำแหน่งอื่น ๆ ในเทศบาลตำบลฟ้าหยาด ประกอบด้วย นายกเทศมนตรี รองนายกเทศมนตรี เลขานุการนายกเทศมนตรี ปลัดเทศบาล ผู้อำนวยการกองการศึกษา ผู้อำนวยการกองคลัง หัวหน้าสำนักปลัด เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน รวม 9 คน รวมประชากร 120 คน ผู้ให้ข้อมูลการสัมภาษณ์เชิงลึก ประกอบด้วย นายกเทศมนตรี ประธานคณะกรรมการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ผู้อำนวยการกองการศึกษา และครูผู้ดูแลเด็กผู้แทนผู้ปกครอง รวมจำนวน 10 คน

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ ได้แก่สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย

1.1 อายุ

1.1.1 ต่ำกว่า 30 ปี

1.1.2 ตั้งแต่ 30-40 ปี

1.1.3 มากกว่า 40 ปี ขึ้นไป

1.2 ระดับการศึกษา

1.2.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี

1.2.2 ปริญญาตรีขึ้นไป

1.3 ตำแหน่งในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาล (วัดฟ้าหยาด) ตำบลฟ้าหยาด อำเภอ
มหาชนะชัย จังหวัดยโสธร

1.3.1 คณะกรรมการบริหาร ศพด./ครูผู้ดูแลเด็ก

1.3.2 ผู้ปกครองเด็ก

1.3.3 ตำแหน่งอื่นๆในเทศบาลตำบลฟ้าหยาด

2. ตัวแปรตาม ได้แก่ สภาพการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาล (วัดฟ้าหยาด) ตำบลฟ้าหยาด อำเภอมหาชนะชัย จังหวัดยโสธร ตามมาตรฐานการบริหารงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น 6 ด้าน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วย

1. แบบสอบถามความคิดเห็นต่อสภาพการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาล

(วัดฟ้าหยาด) ตำบลฟ้าหยาด อำเภอมหาชนะชัย จังหวัดยโสธร แบ่งเนื้อหาเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามชนิดประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) เพื่อสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก 6 ด้าน คือ 1) ด้านบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก 2) ด้านบุคลากร 3) ด้านอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย 4) ด้านวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตร 5) ด้านการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน 6) ด้านการส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย

ตอนที่ 3 คำถามปลายเปิดข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

2. แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง การดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาล (วัดฟ้าหยาด) ตำบลฟ้าหยาด อำเภอมหาชนะชัย จังหวัดยโสธร มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ 0.98

การวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่า t-test การทดสอบค่า F-test และการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัย

1. สภาพการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ตามมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยรวมสภาพการดำเนินงานอยู่ในระดับมาก

2. การเปรียบเทียบความคิดเห็น ที่มีต่อสภาพการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาล (วัดฟ้าหยาด) ตำบลฟ้าหยาด อำเภอมหาชนะชัย จังหวัดยโสธร อายุต่างกันมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ตำแหน่ง ต่างกันมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

3. ข้อเสนอแนะ ในการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาล (วัดฟ้าหยาด) ตำบลฟ้าหยาด อำเภอมหาชนะชัย จังหวัดยโสธร ดังนี้

ด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ควรดำเนินการให้มีมาตรฐานการจัดการศึกษาปฐมวัยเหมือนกันกับ สถานศึกษาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น ๆ ที่จัดการศึกษาในระดับปฐมวัย เพิ่มงบประมาณในการบริหารจัดการดำเนินงานให้เพียงพอ

ด้านบุคลากร ควรส่งเสริมสนับสนุนบุคลากรให้ตระหนักถึงบทบาทหน้าที่และวิชาชีพ การบรรจุและแต่งตั้งให้บุคลากรในศูนย์เด็กเป็นข้าราชการสำหรับผู้ที่มีความรู้ถูกต้องตามที่กำหนด ส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าในวิชาชีพ มีการพัฒนาศักยภาพ การปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง การมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างเหมาะสมตามความสามารถ มีคำสั่งที่ชัดเจน

ด้านอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย หากยังไม่มีพื้นที่ที่เหมาะสมในการ

ก่อสร้างศูนย์พัฒนาเด็กเล็กแห่งใหม่ ควรจัดงบประมาณด้านการซ่อมแซมบำรุงรักษาให้เพียงพอและสอดคล้องกับสภาพความต้องการของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีการบำรุงรักษาเครื่องเล่นกลางแจ้งให้มีความแข็งแรงทนทานเหมาะสมกับการเล่นกลางแจ้งของเด็ก

ด้านวิชาการ และกิจกรรมตามหลักสูตร ข้อเสนอแนะ ควรมีหลักสูตรที่สามารถปรับให้มีความยืดหยุ่นเหมาะสมกับแต่ละพื้นที่ เพื่อบริการสนับสนุนในการจัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมสัมมนาให้มีความรู้ความชำนาญในการบริหารงานวิชาการและการจัดกิจกรรมตามหลักสูตร ชุมชนหรือหน่วยงานอื่น ๆ ให้มีส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตร มีการประเมินผลอย่างต่อเนื่อง มีการนิเทศงานจากหน่วยงานภายนอกอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้มีแนวทางการดำเนินงานและกระบวนการจัดการประสบการณ์การเรียนรู้ที่ส่งเสริมพัฒนาการเรียนรู้ที่แท้จริง

ด้านการมีส่วนร่วม และสนับสนุนจากทุกภาคส่วน ควรมีการวางแผนประชาสัมพันธ์งานให้มีความสำคัญกับเด็กปฐมวัยและกิจกรรมของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ระหว่างคณะกรรมการบริหารศูนย์ฯ ครูผู้ดูแลเด็ก และหน่วยงานที่กำกับดูแล อย่างสม่ำเสมอ และส่งเสริมให้บุคลากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กได้รับการถ่ายทอดภูมิปัญญาของไทยหรือปัญหาท้องถิ่นจากปราชญ์ชาวบ้าน

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการศึกษาวิจัย เรื่อง การดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาล (วัดฟ้าหยาด) ตำบลฟ้าหยาด อำเภอมหาชนะชัย จังหวัดยโสธร มีประเด็นสำคัญที่ควรนำมาอภิปรายผล ดังต่อไปนี้

1. สภาพการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาล (วัดฟ้าหยาด) ตำบลฟ้าหยาด อำเภอมหาชนะชัย จังหวัดยโสธร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก คณะกรรมการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ครูผู้ดูแลเด็ก ผู้ปกครอง และเทศบาลตำบลฟ้าหยาด ต่างตระหนักในการมีส่วนร่วมในการบริหารงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การรับโอนภารกิจการจัดการศึกษาจากหน่วยงานอื่น จำเป็นต้องมีการระดมทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดมาใช้ส่งเสริมการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาเด็กปฐมวัย ซึ่งเป็นประชากรที่มีความสำคัญต้องได้รับการเตรียมความพร้อมเพื่อการศึกษาที่สูงขึ้นในอนาคต ให้เป็นผู้ที่มีความพร้อมทั้ง 4 ด้านด้วยวิธีการที่เหมาะสม จึงจะส่งผลดีต่อเด็กปฐมวัย และเกิดจากความต้องการของชุมชนที่ต้องการให้มีศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่มีคุณภาพ สอดคล้องกับ ถวิล สารใจ (2553 : 76-77) ได้ศึกษาสภาพและปัญหาการจัดการศึกษาตามมาตรฐานการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสุโขทัย พบว่า สภาพการจัดการศึกษาได้ปฏิบัติตามมาตรฐานการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ปัญหาที่พบคือ ด้านอาคารสถานที่ยังไม่มีอาคารที่เป็นของตนเอง ขาดความรู้ความเข้าใจในนโยบายการจัดการศึกษา ความพร้อมของบุคลากรในการทำงาน และงบประมาณไม่เพียงพอ

2. การเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อสภาพการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาล (วัดฟ้าหยาด) ตำบลฟ้าหยาด อำเภอมหาชนะชัย จังหวัดยโสธร ดังนี้

2.1 จำแนกตามอายุ พบว่า อายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็น ต่อการดำเนินงาน แตกต่างกันในด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็ก ด้านอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย ด้านวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตร และด้านบุคลากรส่วนด้านการส่งเสริมเครือข่ายและด้านการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนไม่แตกต่างกัน ที่เป็นเช่นนี้เพราะทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง แม้ว่าอายุจะต่างกันแต่มีความคิดเห็นในการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาล (วัดฟ้าหยาด) เพื่อพัฒนาให้เด็กปฐมวัยมีความพร้อมทุกด้านเหมือนกัน

2.2 จำแนกระดับการศึกษา พบว่าระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน แสดงให้เห็นว่า ระดับการศึกษาไม่มีผลต่อมุมมองการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โดยมีจุดมุ่งหมายเดียวกันคือ ให้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจัดการศึกษาเพื่อส่งเสริมพัฒนาการเด็กปฐมวัยอย่างครอบคลุมพัฒนาการทั้ง 4 มีความพร้อมที่จะศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น สอดคล้องกับเบญจวรรณ ศรีศรี (2557 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอวังทรายพูน จังหวัดพิจิตร พบว่า ระดับการศึกษาที่ต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

2.3 จำแนกตามตำแหน่งในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาล (วัดฟ้าหยาด) พบว่า ตำแหน่งแตกต่างกันมีสภาพความคิดเห็นที่แตกต่างกัน โดยที่ผู้บริหารจะมีมุมมองในด้านการกำหนดนโยบาย ทิศทางการดำเนินงาน การบริหารงบประมาณซึ่งเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญในการบริหารองค์กร ที่มีอยู่อย่างจำกัดให้คุ้มค่า เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร ตลอดจนการกำกับดูแล พัฒนาบุคลากร ให้มีคุณภาพมีคุณค่ากับองค์กร สอดคล้องกับ เบญจวรรณ ศรีศรี (2557 : บทคัดย่อ) ซึ่งได้ศึกษาการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอวังทรายพูน จังหวัดพิจิตร พบว่า ตำแหน่งแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการศูนย์ฯในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3. ข้อเสนอแนะการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาล (วัดฟ้าหยาด)ตำบลฟ้าหยาด อำเภอมหาชนะชัย จังหวัดยโสธร ครูผู้ดูแลเด็กยังขาดทักษะในการอบรมเพื่อพัฒนาเด็กและขาดความเข้าใจในการจัดทำเอกสารทางวิชาการ งบประมาณบริหารจัดการไม่เพียงพอ สื่อวัสดุอุปกรณ์ที่จัดหาให้ยังไม่ส่งเสริมพัฒนาการเด็กปฐมวัยอย่างครอบคลุมทั้ง 4 ด้าน บุคลากรยังไม่เพียงพอ บุคลากรยังสับสนในหน้าที่ อาคารสถานที่ยังไม่ได้มาตรฐาน ขาดงบประมาณในการก่อสร้างและบำรุงรักษา สอดคล้องกับงานวิจัยของ วราภรณ์ ทิพย์พิงค์ (2553 : 145) ได้ศึกษาปัญหาและแนวทางการแก้ปัญหา การปฏิบัติตามมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัด

สิ่งบุรี พบว่า ด้านบุคลากรและการบริหารจัดการมีความแตกต่างกัน เนื่องจากในมุมมองของผู้ดูแลเด็กและผู้บริหาร ต่างเห็นว่าแนวทางที่เสนอให้ผู้บริหารสามารถแก้ไขได้เองโดยผู้บริหาร แต่ผู้บริหารกลับมองในทางตรงกันข้ามว่าปัญหาบางเรื่องหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสามารถแก้ไขได้ทันที

ข้อเสนอแนะการวิจัย

จากการศึกษาเรื่องการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาล(วัดฟ้าหยาด) ตำบลฟ้าหยาด อำเภอมหาชนะชัย จังหวัดยโสธร ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 เทศบาลตำบลฟ้าหยาด ควรมีอาคารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่ก่อสร้างได้มาตรฐานและเป็นสัดส่วนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเอง เพื่อให้การบริหารจัดการด้านอาคาร สถานที่ สิ่งแวดล้อม ได้เกิดความสะดวก รวดเร็ว ไม่ต้องพึ่งสถานที่หรืออาคารของวัด หรือส่วนราชการอื่น

1.2 เทศบาลตำบลฟ้าหยาด ควรเพิ่มจำนวนบุคลากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก นอกเหนือจากผู้ที่ทำหน้าที่ดูแลเด็ก เช่น แม่บ้าน เพื่อให้มีหน้าที่ดูแลรักษาความสะอาดภายใน และภายนอกอาคาร แม่ครัว เพื่อให้มีผู้ทำหน้าที่ปรุงอาหารให้กับเด็ก ทั้งนี้เพื่อให้ครูผู้ดูแลเด็กได้มีเวลาให้การจัดประสบการณ์เพื่อพัฒนาเด็กเล็กให้มีความพร้อมทั้ง 4 ด้าน มากขึ้น

1.3 เทศบาลตำบลฟ้าหยาด ควรมีการนิเทศติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ เพื่อนำผลการนิเทศที่ได้ไปปรับปรุงพัฒนางาน และพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้

1.4 ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กควรมีการขอรับการสนับสนุนจากหน่วยงานของรัฐและเอกชน ชุมชน หรือบุคคลอื่น ให้เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนา เช่น การผลิตสื่อการเรียนการสอน ในรูปแบบที่หลากหลาย เพื่อพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน การแสวงหาเครือข่ายเพื่อพัฒนารูปแบบการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้มีคุณภาพและเป็นที่ยอมรับของผู้ปกครองและชุมชนให้มากขึ้น

1.5 เทศบาลตำบลฟ้าหยาด ควรส่งเสริมและพัฒนา ครูผู้ดูแลเด็ก ผู้ดูแลเด็ก และบุคลากรทางการศึกษา ให้ได้รับการพัฒนาศักยภาพอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาของท้องถิ่น ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2. ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษารูปแบบการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่ได้รับการถ่วงโอนจากหน่วยงานอื่น เพื่อให้มีมาตรฐานตามเกณฑ์ที่มีประสิทธิภาพ

2.2 ควรศึกษาบทบาทของผู้บริหารท้องถิ่นกับการบริหารงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้มีประสิทธิภาพ

เอกสารอ้างอิง

- กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. (2549). พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2549). กรุงเทพฯ : กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2542). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542. กรุงเทพฯ : กระทรวงศึกษาธิการ โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2545). แผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ.2545-2559). สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. กรุงเทพฯ : พริกหวานกราฟฟิค.
- ถวิล สารใจ. (2553). การศึกษาสภาพและปัญหาการจัดการศึกษาตามมาตรฐานการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสุโขทัย. ค้นคว้าอิสระปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- เบญจวรรณ ศรศรี. (2557). การบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอวังทรายพูน จังหวัดพิจิตร. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
- วรารณ ทิพย์พิงค์. (2553). ปัญหาและแนวทางการแก้ปัญหาการปฏิบัติตามมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดสิงห์บุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.

ศึกษาสภาพและปัญหาการดำเนินงานตามมาตรฐานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดอุบลราชธานี

Problems of the Performance according to the Standard of the Early Childhood Development Centers of Tambon Administrative Organizations in Ubon Ratchathani Province

วิมลรัตน์ แวนระเว¹ อัสวฤทธิ์ อุทัยรัตน์²

Wimonrut Wanrawae¹, Udsawarit Utairat²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพและปัญหาการดำเนินงานตามมาตรฐานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดอุบลราชธานี 2) เพื่อเปรียบเทียบสภาพการดำเนินงานตามมาตรฐานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดอุบลราชธานี จำแนกตามตำแหน่งและประสบการณ์ทำงาน และ 3) เพื่อศึกษาเงื่อนไขที่ส่งเสริมการดำเนินงานตามมาตรฐานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดอุบลราชธานี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ มีจำนวน 160 คน มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.95 และแบบสัมภาษณ์เชิงลึก สถิติที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่า t การวิเคราะห์ความแปรปรวนและการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของ Scheffe' และการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า

1. สภาพการดำเนินงานตามมาตรฐานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดอุบลราชธานีทั้งโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ส่วนปัญหาการดำเนินงานทั้งโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับน้อย

2. การเปรียบเทียบสภาพการดำเนินงานตามมาตรฐานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก พบว่า

2.1 สภาพการดำเนินงานตามมาตรฐานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจำแนกตามตำแหน่ง ทั้งโดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.2 การเปรียบเทียบสภาพการดำเนินงานตามมาตรฐานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจำแนกตามประสบการณ์โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

¹ นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

² คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

3. เจื่อนไขที่ส่งผลต่อดำเนินงานตามมาตรฐานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ควรสนับสนุนงบประมาณในการจัดการศึกษาให้เพียงพอให้มีความสำคัญกับการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในด้านต่าง ๆ จัดหาบุคลากรสนับสนุนในตำแหน่งต่าง ๆ เพื่อช่วยเหลือการปฏิบัติงานของผู้ดูแลเด็กให้มีความสำคัญในการจัดสรรงบประมาณเพื่อพัฒนาอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อมให้ได้มาตรฐาน ถูกสุขลักษณะและมีความปลอดภัย ประเมินผลการจัดเรียนการสอนอย่างสม่ำเสมอปรับปรุงพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาให้สอดคล้องกับบริบทของชุมชนจัดตั้งชมรมผู้ปกครองและให้ประชาชนชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชนจัดประชุมผู้ดูแลเด็กเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้การปฏิบัติงานโดยให้หน่วยงานหรือองค์กรส่วนราชการต่างๆที่เกี่ยวข้องเข้ามามีบทบาทในการสร้างเครือข่ายความร่วมมือที่ดีซึ่งกันและกัน

คำสำคัญ : การดำเนินงานตามมาตรฐาน ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

ABSTRACT

The research aimed to study and compare the states and problems and to examine the performance according to the standard of the early childhood development centers under Tambon Administrative Organizations in Ubon Ratchathani. The instruments were a questionnaire with a confidence value equivalent to 0.95 and an in-depth interview. Statistics used were percentage, mean, standard deviation, t-test, variance analysis, Scheffe's paired test, and content analysis.

The research findings were as follows.

1. The performance according to the standard of the early childhood development centers under Tambon administrative organizations in Ubon Ratchathani was at a high level. The problems related to the performance were at a low level.

2. By comparing the states of the performance of the centers in the study, it was found that:

2.1 The performance according to the standard of the early childhood development centers as classified by positions was overall different with a statistical significance of 0.05.

2.2 A comparison of the performance according to the standard as classified by experience was overall different with a statistical significance of 0.05.

3. The conditions affecting the performance according to the standard were

as follows. There should be sufficient budget for the centers, personnel should be adequate for different tasks, building and settings should be standardized and safe for children, evaluation of teaching and learning should be regularly conducted and improved, a curriculum should be in line with a context of a community, a popular participation was necessary for creating a good relation with surrounding communities, state agencies should be more involved to build more efficient network.

Keywords : performance according to the standard, the early childhood development centers

บทนำ

การศึกษาเป็นกลไกการพัฒนาคนให้เกิดคุณธรรมนำความรู้मानฉันทสันติวิธีมีวิถีประชาธิปไตย มีความภาคภูมิใจในความเป็นมนุษย์และความเป็นคนไทยบนพื้นฐานปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงที่เน้นคนเป็นศูนย์กลางพัฒนา มีความคิดสร้างสรรค์ รู้จักประมาณ มีเหตุผล มีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลงในกระแสโลกาภิวัตน์มีทักษะในการดำเนินชีวิตและประกอบอาชีพ เกิดการสร้างสังคมแห่งภูมิปัญญา รักษาและพัฒนาทรัพยากรสิ่งแวดล้อมทางการเรียนรู้ตลอดชีวิต และการสร้างสังคมเศรษฐกิจฐานความรู้ นำไปสู่ความสามารถในการดำเนินชีวิตอย่างมีคุณภาพ ศักยภาพ และความสามารถในการแข่งขัน (เกษม วัฒนชัย, 2551 : 2)

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 มาตรา 80 (4) กำหนดให้รัฐต้องดำเนินการตามแนวนโยบายด้านการศึกษา โดยการส่งเสริมและสนับสนุนการกระจายอำนาจเพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดและมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา เพื่อพัฒนามาตรฐานคุณภาพการศึกษาให้เท่าเทียมและสอดคล้องกับแนวนโยบายแห่งรัฐ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 มาตรา 16 มาตรา 17 และ มาตรา 18 ได้บัญญัติอำนาจหน้าที่ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกประเภทรับผิดชอบการจัดการสาธารณะให้แก่ประชาชนในพื้นที่ ซึ่งรวมถึงการจัดการศึกษาเข้าไปด้วย สอดรับกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ซึ่งเป็นกฎหมายหลักทางการศึกษา ก็ได้บัญญัติให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีสิทธิจัดการศึกษาระดับใดก็ได้ ตามความพร้อม ความเหมาะสมและความต้องการ สำหรับการจัดการศึกษาท้องถิ่นมีวัตถุประสงค์เกี่ยวข้องกับการศึกษาปฐมวัย กำหนดให้เด็กปฐมวัยได้รับการส่งเสริมพัฒนาการและเตรียมความพร้อมทางร่างกายอารมณ์ สังคม สติปัญญาและลักษณะนิสัยให้เป็นไปอย่างถูกต้องตามหลักวิชาการเต็มตามศักยภาพ มีคุณธรรม จริยธรรม ระเบียบวินัยและมีความพร้อมที่จะเข้ารับการศึกษาในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในฐานะหน่วยงาน ซึ่งมีการดำเนินงานที่รับผิดชอบด้านการพัฒนา

เด็กเล็ก ตามบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญและกฎหมายว่าด้วยแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ ไม่ว่าจะเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในรูปแบบใดก็ตาม ทั้งองค์การบริหารส่วนตำบล เทศบาล หรือเมืองพัทยาที่ดีล้วนมีบทบาทที่สำคัญในการบริหารจัดการเกี่ยวกับศูนย์พัฒนาเด็กเล็กทั้งสิ้น

ปัจจุบันองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้จัดตั้งและดำเนินการจัดการศึกษาให้ได้คุณภาพและมีมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กพร้อมทั้งรับถ่ายโอนศูนย์พัฒนาเด็กเล็กซึ่งเดิมอยู่ในความดูแลรับผิดชอบของส่วนราชการต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นกรมการศาสนา และกรมการพัฒนาชุมชน โดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้จัดทำมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขึ้นในปี พ.ศ. 2547 เพื่อเป็นแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นถือปฏิบัติในการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้มีมาตรฐานและคุณภาพเป็นไปในทางเดียวกันแบ่งมาตรฐานออกเป็น 4 ด้าน ประกอบด้วยด้านบุคลากรและการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อม และความปลอดภัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ด้านวิชาการ และกิจกรรมตามหลักสูตรของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ด้านการมีส่วนร่วมและการสนับสนุนจากชุมชน (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, 2547 : 1-2) และในปี พ.ศ.2553 กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นเห็นว่า มาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ปี พ.ศ. 2547 ควรปรับปรุงเนื้อหาหลักเกณฑ์ หรือหนังสือสั่งการต่าง ๆ ให้เป็นปัจจุบันสอดคล้องกับนวัตกรรมต่าง ๆ ที่เปลี่ยนไปจึงได้ดำเนินการปรับปรุงมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยแบ่งมาตรฐานออกเป็น 6 ด้าน ประกอบด้วยด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ด้านบุคลากร ด้านอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อม และความปลอดภัย ด้านวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตร ด้านการมีส่วนร่วมและการสนับสนุนทุกภาคส่วนและด้านส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, 2553 : 1-2)

การบริหารงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หลังจากจัดตั้งและรับถ่ายโอนภารกิจจัดการศึกษาสำหรับปฐมวัยพบว่า บุคลากรศูนย์พัฒนาเด็กเล็กส่วนใหญ่ มีวุฒิความรู้ไม่ตรงกับสายงาน บุคลากรไม่ได้รับการส่งเสริมหรือพัฒนาขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน อาคารสถานที่ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กไม่ได้มาตรฐาน ส่วนใหญ่ใช้อาคารเก่าสำนักงานสภาตำบล ศาลาการเปรียญ หรืออาคารโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐาน การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน การจัดประสบการณ์เพื่อเตรียมความพร้อมให้เด็กไม่เป็นไปตามหลักวิชาการ เป็นเพียงการรับฝากเด็กมาดูแลเพื่อให้ผู้ปกครองไปประกอบอาชีพ และที่สำคัญ คือ งบประมาณที่รัฐบาลจัดสรรเพื่ออุดหนุนไม่เพียงพอ เนื่องจากจัดสรรให้หน่วยงานต่าง ๆ หลายหน่วยงานที่ดำเนินงานเกี่ยวกับการจัดการศึกษาสำหรับเด็กปฐมวัย กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จึงกำหนดนโยบายและแนวทางในการดำเนินงานด้านการพัฒนาคนเป็นนโยบายที่สำคัญ โดยเฉพาะการส่งเสริมและ

พัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและได้จัดสรรงบประมาณให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้ได้มาตรฐานการจัดการศึกษา (ขั้นพื้นฐาน) ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, 2553 : 8-12)

จากที่ได้กล่าวมาข้างต้นแล้วนั้น จะเห็นได้ว่า การบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดอุบลราชธานี สามารถพัฒนาเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้มีความพร้อมทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม สติปัญญาและลักษณะนิสัยให้เป็นไปอย่างถูกต้องตามหลักวิชาการ เต็มตามศักยภาพ มีคุณธรรม จริยธรรม ระเบียบวินัย และมีความพร้อมที่จะเข้ารับการศึกษาในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาว่า ผู้บริหารที่มาจากตัวแทนชุมชน และข้าราชการส่วนท้องถิ่น มีสภาพและปัญหาในการบริหารงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมากน้อยเพียงใด ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้สามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์กรปกครองส่วนตำบลในจังหวัดอุบลราชธานีให้มีประสิทธิภาพ เป็นข้อมูลพื้นฐานและข้อเสนอแนะสำหรับองค์การบริหารส่วนตำบลใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงพัฒนา และแก้ปัญหาการบริหารงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้ได้ตามเกณฑ์มาตรฐานและตอบสนองความต้องการของสังคมและชุมชนอย่างแท้จริงต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพและปัญหาการดำเนินงานตามมาตรฐานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดอุบลราชธานี
2. เพื่อเปรียบเทียบสภาพการดำเนินงานตามมาตรฐานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดอุบลราชธานี จำแนกตามตำแหน่งและประสบการณ์ทำงาน
3. เพื่อศึกษาเงื่อนไขที่ส่งเสริมการดำเนินงานตามมาตรฐานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดอุบลราชธานี

วิธีดำเนินการวิจัย

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดอุบลราชธานีประกอบด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบลจำนวน 199 คน นักวิชาการศึกษาจำนวน 199 คน ครูผู้ดูแลเด็ก จำนวน 237 คน และผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็กจำนวน 311 คน รวมทั้งสิ้นจำนวน 946 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ นายกองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 30 คน นักวิชาการศึกษา จำนวน 30 คน ครูผู้ดูแลเด็ก จำนวน 44 คน และผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็กจำนวน 55 คน รวมทั้งสิ้นจำนวน 160 คน

ตัวแปรที่ศึกษา ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ตำแหน่ง และประสบการณ์ ตัวแปรตาม ได้แก่ สภาพ และปัญหาการดำเนินงานตามมาตรฐานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขต จังหวัดอุบลราชธานี 6 ด้าน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจำนวน 1 ชุด แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามชนิดสำรวจ เกี่ยวกับสถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพและปัญหาการดำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดอุบลราชธานี ซึ่งเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ดังนี้

5 หมายถึง มีสภาพและปัญหาการดำเนินงานอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง มีสภาพและปัญหาการดำเนินงานอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง มีสภาพและปัญหาการดำเนินงานอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง มีสภาพและปัญหาการดำเนินงานอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง มีสภาพและปัญหาการดำเนินงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.95

การวิจัยเชิงคุณภาพ

ใช้เครื่องมือการสัมภาษณ์เชิงลึกภายใต้กรอบมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยดำเนินการ ดังนี้

1. ขออนุญาตจากคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี ถึงนายกองค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2. ผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากองค์การบริหารส่วนตำบลที่เป็นกลุ่มตัวอย่างด้วยตัวเอง

การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อเก็บข้อมูลเรียบร้อยแล้วได้นำแบบสอบถามมาตรวจสอบความสมบูรณ์ จึงนำข้อมูลไปวิเคราะห์ทางสถิติ โดยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS ดังนี้

1. วิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการแจกแจงความถี่และคำนวณค่าร้อยละ

2. วิเคราะห์สถานภาพการดำเนินงานตามมาตรฐานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โดยคำนวณค่า

เฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยใช้เกณฑ์การวิเคราะห์ (บุญชม ศรีสะอาด, 2546 : 103)ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.52 – 5.00 หมายถึง มีสภาพและปัญหาอยู่ในระดับมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง มีสภาพและปัญหาอยู่ในระดับมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง มีสภาพและปัญหา อยู่ในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง มีสภาพและปัญหาอยู่ในระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง มีสภาพและปัญหาอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. วิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นการดำเนินงานตามมาตรฐานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
จำแนกตามตำแหน่ง โดยใช้ ANOVA และประสบการณ์ในการทำงาน โดยการทดสอบค่า t-test

4. วิเคราะห์เนื้อหาเกี่ยวกับเงื่อนไขที่ส่งเสริมการดำเนินงานตามมาตรฐานของศูนย์พัฒนา
เด็กเล็ก

ผลการวิจัย

การศึกษาสภาพและปัญหาการดำเนินงานตามมาตรฐานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กของ
องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดอุบลราชธานีสรุปได้ดังนี้

1. สภาพการดำเนินงานตามมาตรฐานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบล
ในเขตจังหวัดอุบลราชธานีทั้งโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ
ด้านส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย รองลงมา คือ ด้านบุคลากรและด้านการมีส่วนร่วม
และการสนับสนุนจากทุกภาคส่วน ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือด้านอาคาร สถานที่
สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย

2. ปัญหาการดำเนินงานตามมาตรฐานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วน
ตำบลในเขตจังหวัดอุบลราชธานีทั้งโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับน้อยโดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด
คือ ด้านอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย รองลงมา คือ ด้านวิชาการและกิจกรรมตาม
หลักสูตรตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือด้านส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย

3. การเปรียบเทียบสภาพการดำเนินงานตามมาตรฐานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การ
บริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดอุบลราชธานีจำแนกตามตำแหน่งและประสบการณ์ พบว่า

3.1 สภาพการดำเนินงานตามมาตรฐานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วน
ตำบลในเขตจังหวัดอุบลราชธานีจำแนกตามตำแหน่ง ทั้งโดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่าง
มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3.2 การเปรียบเทียบสภาพการดำเนินงานตามมาตรฐานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กของ
องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดอุบลราชธานีจำแนกตามประสบการณ์โดยภาพรวมและราย

ด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4. เงื่อนไขที่ส่งผลต่อดำเนินงานตามมาตรฐานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดอุบลราชธานี เกิดขึ้นภายใต้เงื่อนไขที่สำคัญ 6 ด้าน คือ 1) ด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ควรสนับสนุนงบประมาณในการจัดการศึกษา ให้มีความสำคัญกับการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในด้านต่างๆ มีการรวมศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเพื่อให้ง่ายต่อการบริหารจัดการและการพัฒนาการจัดการศึกษาในระดับปฐมวัย 2) ด้านบุคลากรควรจัดหาบุคลากรในตำแหน่งอื่น ๆ เพื่อมาคอยช่วยเหลือการปฏิบัติงานของผู้ดูแลเด็ก 3) ด้านอาคาร สถานที่ สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัยควรให้ความสำคัญในการจัดสรรงบประมาณเพื่อพัฒนาอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อมให้ได้มาตรฐานถูกสุขลักษณะและมีความปลอดภัยสำหรับเด็กนักเรียน 4) ด้านวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตรควรมีการประเมินตรวจสอบผลการจัดเรียนการสอนจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องอย่างสม่ำเสมอปรับปรุงพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาให้สอดคล้องกับบริบทของพื้นที่ 5) ด้านการมีส่วนร่วมและการสนับสนุนจากทุกภาคส่วนควรมีการจัดตั้งชมรมผู้ปกครองและให้ประชาชนชุมชนเข้ามาใช้บริการเพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างศูนย์พัฒนาเด็กเล็กกับชุมชน 6) ด้านส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัยควรมีการจัดประชุมผู้ดูแลเด็กเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้การปฏิบัติงานโดยให้หน่วยงานหรือองค์กรส่วนราชการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องเข้ามามีบทบาทในการสร้างเครือข่ายความร่วมมือซึ่งกันและกัน

อภิปรายผลการวิจัย

จากสรุปผลการศึกษาสภาพการดำเนินงานตามมาตรฐานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดอุบลราชธานี มีประเด็นที่สำคัญควรนำมาอภิปรายผลดังนี้

1. สภาพการดำเนินงานตามมาตรฐานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดอุบลราชธานีทั้งโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจมีสาเหตุมาจากศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ปฏิบัติตามมาตรฐานการดำเนินของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กทั้ง 6 ด้านอยู่แล้ว และอีกประการหนึ่ง การจัดการของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเป็นงานที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความพร้อมเท่านั้นจึงจะรับการถ่ายโอนมา ดังนั้นสภาพการจัดการศึกษาตามมาตรฐานการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจึงอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ ยุทธนา มิ่งเมือง (2550 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลเมืองคูคต จังหวัดปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่า การบริหารจัดการศูนย์เด็กเล็กเทศบาลเมืองคูคตในภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ อัครเดช วรหาร (2548 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่องความสามารถในการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอสะเมิงจังหวัดเชียงใหม่ พบว่าความสามารถในการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอยู่ในระดับสูง สอดคล้องกับ ธนพล ดอนชม (2552 : บทคัดย่อ) ที่

ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลกองแขก อำเภอแม่แจ่ม จังหวัดเชียงใหม่ ผลการวิจัยพบว่า การบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด

2. ปัญหาการดำเนินงานตามมาตรฐานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดอุบลราชธานีทั้งโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับน้อยทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการบริหารงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในปัจจุบันได้รับการถ่ายโอนภารกิจจากหน่วยงานหรือองค์กรอื่น และกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นได้ส่งเสริมให้ผู้บริหารและผู้ดูแลเด็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้รับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและการบริหารการศึกษา ตลอดจนจัดสรรงบประมาณให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ประกอบกับศูนย์พัฒนาเด็กเล็กส่วนใหญ่ได้ถ่ายโอนภารกิจให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นผู้รับผิดชอบ การบริหารจัดการทุก ๆ ด้านทำให้การบริหารงานเกิดความคล่องตัวมากยิ่งขึ้น ส่วนผู้ดูแลเด็กก็มีความรู้มีประสบการณ์และมีคุณวุฒิการศึกษาทางด้านการศึกษาดูแลเด็ก การอนุบาล หรือการศึกษาปฐมวัย จึงทำให้ผู้บริหารและผู้ดูแลเด็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแสดงความคิดเห็นต่อปัญหาการบริหารงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดอุบลราชธานีในระดับน้อย ผลการวิจัยดังกล่าว สอดคล้องกับงานวิจัยของ วุฒิชัย แก่นโมก (2553 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัญหาการบริหารงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดมหาสารคาม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ผลการศึกษาพบว่าด้านวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตร อยู่ในระดับน้อยสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณิชมนต์ ปัทมเสวี (2548 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง สภาพและปัญหาการบริหารงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดปทุมธานีผลการศึกษาพบว่า ปัญหาการบริหารงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดปทุมธานีด้านงานความสัมพันธ์กับชุมชนอยู่ในระดับน้อย

3. การเปรียบเทียบสภาพการดำเนินงานตามมาตรฐานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดอุบลราชธานีจำแนกตาม ตำแหน่งและประสบการณ์อภิปรายผลดังนี้

3.1 สภาพการดำเนินงานตามมาตรฐานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดอุบลราชธานี จำแนกตามตำแหน่ง ทั้งโดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ที่ผลการศึกษาเป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากผู้ที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งต่างกันมีหน้าที่ความรับผิดชอบในงานที่แตกต่างกัน โดยศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการบริหารงานให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงานของครูผู้สอนส่งเสริมการจัดประสบการณ์ให้เกิดประโยชน์สูงสุดมีการจัดทำสื่อการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับหลักสูตรมีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างชุมชนผู้ปกครองและผู้ดูแลเด็กในวันสำคัญต่าง ๆ ซึ่งทำให้การดำเนิน

งานของศูนย์พัฒนาเด็กประสบความสำเร็จสอดคล้องกับการศึกษาของ อุดมลักษณ์ คำลือ (2553 : 55-58) ได้ศึกษาพรรณสะท้อนการจัดการศึกษาระดับปฐมวัยของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอสีคิ้ว จังหวัดนครราชสีมา พบว่า บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอสีคิ้ว จังหวัดนครราชสีมาที่มีอาชีพ/ตำแหน่งต่างกัันมีพรรณสะท้อนการจัดการศึกษาระดับปฐมวัยแตกต่างกัน เหมิกา นุ่มพุ่ม (2553 : 79) ได้ศึกษาการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดเทศบาลนครอุดรธานี พบว่า ผู้ปกครองเห็นว่ามีการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดเทศบาลนครอุดรธานีโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน คือ ด้านบุคลากรและการบริหารจัดการ ด้านอาคารสถานที่สิ่งแวดลอมและความปลอดภัย ด้านวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตร และด้านการมีส่วนร่วมและการสนับสนุนจากชุมชนเมื่อจำแนกตามอาชีพต่างกัน เห็นว่ามีการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดเทศบาลนครอุดรธานีโดยรวมและเป็นรายด้านแตกต่างกัน

3.2 การเปรียบเทียบสภาพการดำเนินงานตามมาตรฐานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดอุบลราชธานีจำแนกตามประสบการณ์โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ สัมฤทธิ์ กางเพ็ง (2548 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องความคิดเห็นของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในการบริหารจัดการศึกษาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจังหวัดนครปฐม ผลการวิจัยพบว่าคณะผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดนครปฐม มีความคิดเห็นในการบริหารจัดการศึกษาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทั้ง 4 ด้าน เรียงอันดับตามค่าเฉลี่ยสูงสุดไปหาต่ำสุด ได้แก่ ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารทั่วไป ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการบริหารงานวิชาการและเมื่อเปรียบเทียบจำแนกตามประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่งพบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4. เจ็อนไขที่ส่งผลต่อดำเนินงานตามมาตรฐานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดอุบลราชธานี เกิดขึ้นภายใต้เจ็อนไขที่สำคัญ 6 ด้าน คือ 1) ด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก 2) ด้านบุคลากร 3) ด้านอาคาร สถานที่ สิ่งแวดลอมและความปลอดภัย 4) ด้านวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตร 5) ด้านการมีส่วนร่วมและการสนับสนุนจากทุกภาคส่วน 6) ด้านส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย สอดคล้องกับ สุเทพ ปฏิมินทร์ (2550 : ทคัดย่อ) ได้ศึกษาประสิทธิภาพการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลขอนแก่น อำเภอทุ่งหว้า จังหวัดสตูล ผลการวิจัยพบว่า ปัญหาในการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในปัจจุบัน เช่น ครูผู้ดูแลเด็ก และผู้บริหารท้องถิ่น ยังขาดความตระหนักถึงความสำคัญในการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอย่างจริงจังบุคลากรทางการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยังมีไม่เพียงพอและยังขาดความรู้ ความเข้าใจ ในการจัดการศึกษาปฐมวัยและในส่วนองปัจจัยที่เป็นเจ็อนไข

ในประสิทธิภาพในการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กพบว่า ปัจจัยที่สำคัญ คือ ปัจจัยด้านหลักสูตรที่เหมาะสมกับท้องถิ่นการจัดกิจกรรมที่เหมาะสม นวัตกรรมการสอนที่ทันสมัย สำหรับข้อเสนอแนะที่สำคัญ ได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลควรร่วมกับศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจัดกิจกรรมที่ต่อเนื่องในการส่งเสริม ให้ชุมชน พ่อ แม่ ผู้ปกครองและผู้รู้ภูมิปัญญาด้านต่าง ๆ ในท้องถิ่น มีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรม การเรียนการสอนภายในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมากขึ้น

ข้อเสนอแนะการวิจัย

จากผลการวิจัยข้างต้นผู้วิจัยขอเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้และการวิจัยครั้งต่อไปดังนี้

1. ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผลการศึกษาพบว่าด้านอาคาร สถานที่ สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัยมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดซึ่งศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจะต้องมีการปรับปรุงแก้ไขโดยปรับปรุงอาคาร สถานที่และสภาพแวดล้อม ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องเล่นต่างๆ เพื่อให้มีความปลอดภัยเหมาะสมกับเด็กนอกจากนี้จะต้องมีการจัดสรรด้านงบประมาณเพื่อจัดซื้อเครื่องเล่นให้มีความเพียงพอกับจำนวนเด็กที่มีจำนวนมากขึ้นทุกปี

1.2 องค์การบริหารส่วนตำบลต่างๆควรเปิดโอกาสและส่งเสริมให้ชุมชนผู้มีส่วนร่วมต่างๆ เข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในรูปแบบของคณะกรรมการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเพื่อจะได้ส่งเสริมสนับสนุนงานบริการต่างๆเช่นการจัดกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับกีฬาประเพณี การหางบประมาณช่วยเหลือสนับสนุนด้านการประชาสัมพันธ์งานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้ชุมชน โดยรอบได้รับทราบอย่างทั่วถึงส่งเสริมความร่วมมือระหว่างชุมชนและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้เกิดประสิทธิภาพในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

2. ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาค้นคว้าเรื่องความพร้อมในการจัดการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดอุบลราชธานี

2.2 ควรมีการศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการบริหารงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดอุบลราชธานี

2.3 ควรศึกษาความคิดเห็นของผู้นำชุมชนหรือผู้นำท้องถิ่นเกี่ยวกับการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเพื่อใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาต่อไปในอนาคต

2.4 ควรศึกษาปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดอุบลราชธานี

เอกสารอ้างอิง

- กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. กระทรวงมหาดไทย. เกษม บุญมัย. (2547). เอกสารประกอบการสอน
วิชาหลักทฤษฎีและการบริหาร. อุบลราชธานี คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏอุบลราชธานี.
_____. (2550). มาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น.
กรุงเทพฯ: กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น.
- _____. (2553). มาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่น. กรุงเทพฯ : สำนักประสานและพัฒนการจัดการศึกษาท้องถิ่น.
- เกษม วัฒนชัย. (2551). แนวทางในการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อพัฒนา
คุณภาพประชาชน. กรุงเทพฯ: ส เจริญการพิมพ์.
- เขมิกา นุ่มพุ่ม. (2553). การดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดเทศบาลนครอุดรธานี.
วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบายสาธารณะ วิทยาลัยมหาสารคาม.
- นิพนธ์ ปัทมเสวี. (2548). สภาพและปัญหาการบริหารงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหาร
ส่วนตำบลในจังหวัดปทุมธานี. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- ธนพล ดอนชม. (2552). แนวทางการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบล
กองแขก อำเภอแม่แจ่ม จังหวัดเชียงใหม่. การค้นคว้าอิสระปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ยุทธนา มิ่งเมือง. (2550). การบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลเมืองคูคต
จังหวัดปทุมธานี. การค้นคว้าอิสระปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- วุฒิชัย แก่นโมก. (2553). ปัญหาการบริหารงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบล
ในจังหวัดมหาสารคาม. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- สัมฤทธิ์ กางเพ็ง. (2545). “รูปแบบการมีส่วนร่วมในสถานศึกษา.” วารสารวิชาการ. 8-13.
- สุเทพ ปฏิมิตร. (2550). ประสิทธิภาพการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในเขตองค์การบริหาร
ส่วนตำบลขอนแก่น อำเภอทุ่งหัว จังหวัดสตูล. การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญา
ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- อัครเดช วรหาญ. (2548). ความสามารถในการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหาร
ส่วนตำบลสะเมิง จังหวัดเชียงใหม่. การค้นคว้าอิสระปริญญา
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- อุดมลักษณ์ คำลือ. (2553). ทัศนคติต่อการจัดการศึกษาระดับปฐมวัยของบุคลากรองค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอสี่คิ้วจังหวัดนครราชสีมา.
วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.

**การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29**

**A Conflict Administration of the School Administrators under
the Jurisdiction of the Office of the Secondary Education
Service Area 29**

ธวัชชัย ชมพุมาศ¹ เกริกไกร แก้วล้วน²

Thawatchai Chompumas¹, Kregkrai Kaewluan²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29 2) เพื่อเปรียบเทียบการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29 จำแนกตามประสบการณ์ในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา และขนาดโรงเรียน และ 3) เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะแนวทางการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้วิจัยคือ ผู้บริหารสถานศึกษาที่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29 เลือกกลุ่มตัวอย่างโดยการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย จำนวน 81 โรงเรียน จำนวน 148 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 50 ข้อ มีความเชื่อมั่นทั้งฉบับ 0.92 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่า t และการทดสอบค่า F

ผลการวิจัยพบว่า

1. ผลการศึกษาการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก
2. ผลการเปรียบเทียบการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์ในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านวิธีการไกล่เกลี่ย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
3. ข้อเสนอแนะแนวทางการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา ปรากฏดังนี้

¹ นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

² คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

3.1 วิธีการเผชิญหน้ากัน ผู้บริหารควรฟังปัญหาและศึกษาสาเหตุของความขัดแย้ง จากนั้นจึงเรียกคู่กรณีมาชี้แจงเหตุผลพร้อมๆกัน แล้วจึงแก้ปัญหาความขัดแย้งอย่างเป็นธรรม ตรงไปตรงมา

3.2 วิธีการหลีกเลี่ยง ผู้บริหารอาจจะใช้วิธียืดเวลาในการแก้ปัญหาหรือหลบเลี่ยงการแก้ปัญหา หรือให้ผู้อื่นที่คู่กรณีให้ความเคารพและเชื่อถือมาแก้ปัญหาความขัดแย้ง

3.3 วิธีการบังคับ ผู้บริหารควรหว่านล้อมคู่กรณีให้คู่กรณีคล้อยตามที่ผู้บริหารต้องการ โดยการใช้วิธีชี้แจงข้อดีข้อเสีย พยายามสร้างความเชื่อมั่น หรือความตระหนักที่ทำให้คู่กรณีต้องเชื่อในการตัดสินใจของผู้บริหาร

3.4 วิธีการไกล่เกลี่ย บริหารควรวางตัวเป็นกลาง เพื่อหาวิธียุติข้อขัดแย้งของทั้ง 2 ฝ่าย

3.5 วิธีการประนีประนอม ผู้บริหารควรรับฟังเหตุผลของทั้ง 2 ฝ่ายมาพิจารณาและไตร่ตรองอย่างมีเหตุผล จากนั้นจึงหาทางออกที่ดีให้แก่คู่กรณีทั้ง 2 ฝ่าย

คำสำคัญ : ผู้บริหารสถานศึกษา การบริหารความขัดแย้ง

ABSTRACT

The research aimed to study and compare a conflict administration of the school administrators under the jurisdiction of the Office of the Secondary Education Service Area 29 as classified by working experience and school size, and to examine the recommendations for the conflict administration of the administrators in the study. The samples in the research were the school administrators under the jurisdiction of the Office of the Secondary Education Service Area 29. A total of 148 samples were selected by a simple random sampling from 81 schools. The research instrument was a five-rating scale questionnaire with a confidence value equivalent to 0.92. Statistics used in data analysis were percentage, mean, standard deviation, t-test and F-test.

The research findings were as follows.

1. The conflict administration by the school administrators was ranked at a high level.

2. A comparison showed that there was no difference in the conflict administration by the administrators as classified by the working experience and school size. There was a difference with a statistical significance of .05 in the aspect of the reconciliation method.

3. The guidelines for the conflict administration were as follows.

3.1 The administrators should give attention to the conflict, examine the problems and their causes. Both sides should be informed of the root causes. The problems should be tackled in a fair and transparent manner.

3.2 The administrators may prolong the time to deal with the problems or may avoid the problem. They may have someone respected by the conflicting sides respect solve the conflict.

3.3 The administrators should convince or persuade the conflicting sides to see the advantages and disadvantages of the conflict.

3.4 The administrators should be tactful to convince the conflicting sides to obey what they had said. In addition, the administrators should be neutral in the issue.

3.5 The administrators should give an equal attention to both sides, carefully consider the issue and come out with the best solution.

Keywords : The schooladministrators, Conflict Administration

บทนำ

ในการบริหารงานใด ๆ ก็ตาม ความมีประสิทธิภาพของงานเป็นสิ่งที่ผู้บริหารมีความปรารถนาที่จะให้ได้มาอย่างยิ่งสำหรับองค์การของตนเอง แต่ความเป็นจริงในทางปฏิบัติแล้วผลสำเร็จของการบริหารงานไม่มีประสิทธิภาพสูงตามที่ผู้บริหารต้องการ ทั้งนี้อาจมีปัญหและอุปสรรคเกิดขึ้นมาจากความขัดแย้งในองค์การ (กิตติมา ปรีดีติลล, 2529 : 294) เพราะในปัจจุบันเป็นยุคของความขัดแย้ง ในแต่ละวันจะพบกับความขัดแย้งหลายๆ อย่าง ความขัดแย้งเป็นสิ่งที่ไม่มีใครปรารถนา แต่ก็ เป็นสิ่งที่ยากและหลีกเลี่ยงพ้น トラบโดที่มนุษย์ยังมีชีวิตอยู่และอยู่ร่วมกับคนอื่นในสังคม เมื่อไม่สามารถจะหลีกเลี่ยงพ้น เราก็ควรจะต้องรู้จักและเข้าใจความขัดแย้ง แปลงสภาพ ความขัดแย้งให้เป็นประโยชน์ (เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์, 2534 : 7) ในการบริหารองค์การบางโอกาสความขัดแย้งก็มีความจำเป็น เพราะความขัดแย้งก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง หากองค์การใดไม่มีการเปลี่ยนแปลง องค์การนั้นก็จะไม่มีความเจริญก้าวหน้า

ในองค์การทางการศึกษาก็เช่นเดียวกัน ย่อมมีความขัดแย้งเกิดขึ้นถือว่าเป็นภาระหน้าที่อันสำคัญยิ่งของผู้บริหารการศึกษา ควรให้ความสนใจที่จะเรียนรู้เกี่ยวกับเรื่องของความขัดแย้งให้ลึกซึ้งมากยิ่งขึ้น เพราะต่างก็ยอมรับกันว่า การดำเนินการใดๆ ในองค์การจะสำเร็จไปไม่ได้เลย ถ้าภายในองค์การนั้นเกิดความขัดแย้งในระดับที่รุนแรง ผู้บริหารจึงต้องไวในการรับรู้ถึงสัญญาณบอกเหตุที่

จะไปสู่ความขัดแย้งในองค์กรและหาทางแก้ไขก่อนที่จะปล่อยให้บุคลากรในองค์กรทำงานด้วยความคับข้องใจ อันจะเป็นหนทางนำไปสู่ความแตกร้างมากยิ่งขึ้น จนไม่สามารถแก้ไขได้ อย่างไรก็ตาม การแก้ปัญหาความขัดแย้งโดยวิธีต่าง ๆ ของผู้บริหารส่วนใหญ่จะแก้ปัญหาไม่เหมือนกัน ถึงแม้จะเป็นปัญหาในลักษณะเดียวกันก็ตาม ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับประสบการณ์ในอดีต ความรู้ ความสามารถ อายุและบุคลิกภาพเฉพาะตัว และปัญหาความขัดแย้งบางอย่างผู้บริหารคนหนึ่งอาจแก้ปัญหาได้ แต่อีกคนหนึ่ง อาจแก้ไม่ได้หรือถ้าแก้ไม่ได้ก็อาจจะใช้เวลาต่างกัน ซึ่งขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้บริหารแต่ละคนจะเห็นได้ว่าวิธีการจัดการกับความขัดแย้งขึ้นอยู่กับปัจจัยหลาย ๆ อย่างของผู้บริหารในการบริหารใด ๆ ก็ตามความมีประสิทธิภาพของงานเป็นสิ่งที่ผู้บริหารมีความปรารถนาที่จะให้ได้มาอย่างยิ่งสำหรับองค์กรของตนเองแต่ความเป็นจริงในการปฏิบัติแล้วผลสำเร็จของการบริหารงานจะไม่มีประสิทธิภาพสูงตามที่ผู้บริหารต้องการทั้งนี้อาจปัญหาและอุปสรรคเกิดขึ้นมาจากความขัดแย้งในองค์กร

ผู้วิจัยเห็นว่าโรงเรียนทุกแห่ง มีความขัดแย้งเกิดขึ้นเช่นเดียวกับองค์กรทั่วไปที่มีความขัดแย้งภายในองค์กร เริ่มตั้งแต่ความขัดแย้งเล็ก ๆ น้อย จนถึงความขัดแย้งขั้นรุนแรง ดังนั้นเพื่อให้ทราบถึงวิธีการแก้ปัญหาความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียนมีวิธีการแก้ปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในโรงเรียนโดยวิธีใดบ้าง จึงจะสามารถรักษาความขัดแย้งให้อยู่ในระดับที่เหมาะสมเป็นประโยชน์ต่อองค์กรต่อไป ผู้บริหารจะเลือกวิธีการบริหารความขัดแย้งที่แตกต่างกันไป เช่น กรกฎ สิงโหวินท์ (2533 : 11) การเพิกเฉย การหลีกเลี่ยง การประนีประนอม การใช้อำนาจวินิจฉัย การใช้เสียงข้างมากและการเผชิญหน้า อรุณ รักธรรม (2527 : 808-809) การสร้างสถานการณ์ความขัดแย้งขึ้นมา ในระดับที่เหมาะสมในอันที่จะก่อให้เกิดประโยชน์กับองค์กรแล้วใช้ วิธีกลบเกลื่อนความขัดแย้ง วิธีระงับหรืออดกลั้นต่อความขัดแย้ง วิธีออกคำสั่งชี้ขาด วิธีการเผชิญหน้า ประนีประนอมกัน และวิธีชักจูงให้เกิดความร่วมมือ

โรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29 (อุบลราชธานี-อำนาจเจริญ) มีจำนวนทั้งสิ้น 81 โรงเรียน ก็มีปัญหที่สัมพันธ์กับการบริหารอยู่อีกมาก เป็นต้นว่า ปัญหาคุณภาพทางการศึกษา ประสิทธิภาพการบริหาร การพัฒนาบุคลากร การจัดสวัสดิการ จากประสบการณ์ของผู้วิจัยที่ได้เกี่ยวข้องกับการบริหารความขัดแย้งภายในโรงเรียน ซึ่งพบว่า งานในโรงเรียนมีปริมาณมาก นอกจากงานทางด้านวิชาการแล้วยังมีงานอื่น ๆ เช่น งานกิจการนักเรียน งานธุรการและการเงิน งานอาคารสถานที่ และงานความสัมพันธ์กับชุมชนที่ผู้บริหารและคณะครูต้องประสานงาน และทำงานร่วมกัน ความขัดแย้งจึงเกิดขึ้นตลอดเวลาซึ่งความขัดแย้งที่พบอยู่เสมอ ได้แก่ ครูผู้สอนขัดคำสั่งผู้บังคับบัญชาไม่ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย เช่น ไม่จัดทำแผนการสอนล่วงหน้า ไม่รวมกิจกรรมตามมติของคณะครูหรือคำสั่งของผู้บังคับบัญชา หรือผู้บริหารเองไม่

สร้างภาวะผู้นำให้เป็นที่ยอมรับของครู และปัญหาที่พบบ่อยคือความขัดแย้งระหว่างครูผู้สอนกับ ผู้ปกครองนักเรียน ในเรื่องการทำโทษนักเรียนเกินเหตุ รวมถึงความขัดแย้งอันเนื่องมาจากผลประโยชน์ขัดกัน เช่น การพิจารณาความดีความชอบ หากการพิจารณาขาดความยุติธรรมมักจะเกิด การร้องเรียน หรือจับกลุ่มวิพากษ์วิจารณ์กันและในโรงเรียนยังประกอบไปด้วยบุคลากรหลายฝ่าย เช่น ฝ่ายบริหาร ครูปฏิบัติการสอน นักการภารโรง และนักเรียนจำนวนมาก ซึ่งแต่ละคนมีความ แตกต่างกัน เช่น วุฒิทางการศึกษา ปรัชญาความเชื่อ แนวความคิด และบุคลิกภาพ ผลกระทบที่ เกิดขึ้นจากความขัดแย้งทำให้ผู้บริหารโรงเรียน บริหารงานไม่ราบรื่น ในขณะเดียวกันบุคลากรใน โรงเรียนก็เกิดการแตกความสามัคคี ด้วยเหตุผลที่กล่าวมา ผู้วิจัยจึงมีความต้องการที่จะศึกษาวิธี บริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อนำผลการวิจัยไปพัฒนาทักษะการบริหารงานของ โรงเรียน อันจะเกิดประโยชน์ต่อผู้บริหารและเป็นผลดีต่อการจัดการเรียนการสอนต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29
2. เพื่อเปรียบเทียบการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29 จำแนกตาม ประสบการณ์ในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาและ ขนาดโรงเรียน
3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะแนวทางการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29

วิธีดำเนินการวิจัย

ผลของการศึกษาวิจัยครั้งนี้ จะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหาร ทั้งโรงเรียนประถมศึกษา และ มัธยมศึกษา ที่ได้ทราบเกี่ยวกับระดับความขัดแย้งและระดับการเลือกใช้วิธีบริหารความขัดแย้ง สามารถนำไปเป็นแนวทางในการวางแผนพิจารณาปรับปรุง การบริหารงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และเพื่อเป็นแนวทางในการจัดเนื้อหาประกอบหลักสูตรการฝึกอบรมผู้บริหารโรงเรียน

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29 ที่ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียน ในปีการศึกษา 2558 รวมทั้งหมด จำนวน 81 โรงเรียน จำนวนทั้งหมด 243 คน
2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29 ที่ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียน ในปีการศึกษา 2558 จำนวน 81 โรงเรียน โดยใช้ตารางสำเร็จรูปของ Krejcie and Morgan (ธีรวุฒิ เอกะกุล, 2544 : 143 - 144) ได้ทำการเลือกกลุ่มตัวอย่าง (Sampling) โดยสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด จำนวน 148 คน

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ ได้แก่

1.1 ประสบการณ์ในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา คือ

ก. น้อยกว่า 10 ปี

ข. ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป

1.2 ขนาดของโรงเรียน จำแนกเป็น 3 ขนาด คือ

ก. โรงเรียนขนาดเล็ก มีนักเรียนไม่เกิน 300 คน

ข. โรงเรียนขนาดกลาง มีนักเรียน 301 – 900 คน

ค. โรงเรียนขนาดใหญ่ มีนักเรียน ตั้งแต่ 901 คนขึ้นไป

2. ตัวแปรตาม ได้แก่ วิธีการบริหารความขัดแย้ง จำแนกเป็น 5 วิธี ได้แก่

2.1 วิธีเผชิญหน้า (Confrontation)

2.2 วิธีหลีกเลี่ยง (Avoidance)

2.3 วิธีบังคับ (Forcing)

2.4 วิธีไกล่เกลี่ย (Smoothing)

2.5 วิธีประนีประนอม (Compromise)

เครื่องมือการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเองเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ เพื่อศึกษาการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29 มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.92 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่า t และการทดสอบค่า F

ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตาม

ประสบการณ์ในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านวิธีการไกล่เกลี่ย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3. ข้อเสนอแนะแนวทางการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา ปรากฏดังนี้

3.1 วิธีการเผชิญหน้ากัน ผู้บริหารควรฟังปัญหาและศึกษาสาเหตุของความขัดแย้ง จากนั้นจึงเรียกคู่กรณีมาชี้แจงเหตุผลพร้อม ๆ กัน แล้วจึงแก้ปัญหาความขัดแย้งอย่างเป็นธรรม ตรงไปตรงมา

3.2. วิธีการหลีกเลี่ยง ผู้บริหารอาจจะใช้วิธียืดเวลาในการแก้ปัญหาหรือหลบเลี่ยงการแก้ปัญหา หรือให้ผู้อื่นที่คู่กรณีให้ความเคารพและเชื่อถือมาแก้ปัญหาความขัดแย้ง

3.3 วิธีการบังคับ ผู้บริหารควรหว่านล้อมคู่กรณีให้คู่กรณีคล้อยตามที่ผู้บริหารต้องการ โดยการใช้วิธีชี้แจงข้อดีข้อเสีย พยายามสร้างความเชื่อมั่น หรือความตระหนักที่ทำให้คู่กรณีต้องเชื่อในการตัดสินใจของผู้บริหาร

3.4 วิธีการไกล่เกลี่ย ผู้บริหารควรจงใจให้คู่กรณีนึกถึง ใจเขาใจเรา และผู้บริหารวางตัวเป็น กลาง เพื่อหาวิธียุติข้อขัดแย้งของทั้ง 2 ฝ่าย

3.5 วิธีการประนีประนอม ผู้บริหารควรรับฟังเหตุผลของทั้ง 2 ฝ่ายมาพิจารณาและไตร่ตรองอย่างมีเหตุผล จากนั้นจึงหาทางออกที่ดีให้แก่คู่กรณีทั้ง 2 ฝ่าย

อภิปรายผลการวิจัย

การศึกษาวิธีการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29 มีประเด็นที่น่าสนใจนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. วิธีการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29 ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนใหญ่เลือกใช้วิธีการประนีประนอมมากที่สุด และรองลงมาคือวิธีการไกล่เกลี่ย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะลักษณะนิสัยของคนไทยที่รักความสงบ มีความเอื้อเฟื้อช่วยเหลือและพึ่งพากัน ไม่นิยมความรุนแรง วิธีการประนีประนอมและวิธีการไกล่เกลี่ย ถือเป็นวิธีที่นุ่มนวลเพื่อให้ทั้งสองฝ่ายได้ข้อตกลงที่ลงตัวที่สุด ในลักษณะพบกันครึ่งทางเพื่อให้บรรยากาศในการทำงานไม่ตึงเครียด และทำให้งานมีประสิทธิภาพ และสมบูรณ์ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จุฑามาศ รุจิรัตนนท์ (2547 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาสาเหตุความขัดแย้งและวิธีการจัดการกับความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานช่วงชั้นที่ 1-2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุพรรณบุรี พบว่า สาเหตุที่ทำให้เกิดความขัดแย้งมากที่สุดในแต่ละด้านนั้นอาจมีที่มาจากลักษณะนิสัยใจคอและอารมณ์ส่วนบุคคล และวิธีการจัดการกับความขัดแย้งที่ผู้บริหาร

เลือกใช้มากที่สุดได้แก่ วิธีประนีประนอมรวมถึงงานวิจัยของ รุจิเรข มีเจริญ (2548 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิธีการแก้ปัญหาความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ฉะเชิงเทรา เขต 2 พบว่า วิธีการแก้ปัญหาความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ยกเว้นด้านการหลีกเลี่ยงอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการประนีประนอมด้านการร่วมมือ ด้านการยอมให้ ด้านการเอาชนะและด้านการหลีกเลี่ยง รวมถึงงานวิจัยของ สุนันทา เปลื้องรัตน์ (2550 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิธีการแก้ปัญหาความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 พบว่าการแก้ปัญหาความขัดแย้งของผู้บริหารโดยรวมอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ยกเว้นด้านการเอาชนะอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยตามลำดับ ได้ดังนี้ ด้านการประนีประนอมด้านการร่วมมือ ด้านการยอมให้ และด้านการหลีกเลี่ยง รวมถึงงานวิจัยของ ลำจวน ชื่นธงชัย (2551 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษา การจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลำพูน เขต 1 ผลการศึกษาสรุปได้ดังนี้ มีพฤติกรรมการจัดการความขัดแย้งแบบการประนีประนอมมากที่สุด รองลงมาคือการร่วมมือ การหลีกเลี่ยง การยอมให้และการเอาชนะน้อยที่สุด เมื่อเปรียบเทียบผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์การบริหาร และวุฒิการศึกษาที่ต่างกันจะมีพฤติกรรมจัดการความขัดแย้งไม่แตกต่างกัน โดยพฤติกรรมจัดการความขัดแย้งส่วนใหญ่เป็นแบบประนีประนอม ส่วน วรนาถ แสงมณี (2553 : บทคัดย่อ) ได้กล่าวถึงการจัดการความขัดแย้งด้วยวิธีการประนีประนอมว่าเป็นการใช้วิธีการเจรจาต่อรองซึ่งเป็นกระบวนการแลกเปลี่ยนความยินยอม ถ้อยทีถ้อยอาศัยหรือที่เรียกว่าพบกันครึ่งทาง หลักสำคัญคือคู่กรณีแต่ละฝ่ายต่างก็ได้ประโยชน์และต้องยอมเสียประโยชน์บ้าง มีฝ่ายหนึ่งได้หรือเสียอย่างเดียว อีกวิธีหนึ่งของการประนีประนอมคือกลุ่มที่ขัดแย้งกันหาข้อยุติของปัญหาร่วมกัน เลี่ยงที่จะเผชิญหน้ากันหรือให้สิ่งตอบแทนแก่กลุ่มหนึ่ง เพื่อยุติข้อขัดแย้ง

2. ผลการเปรียบเทียบวิธีการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29 จำแนกตามประสบการณ์ในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา และตามขนาดโรงเรียน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารโรงเรียนได้รับการพัฒนาเพิ่มพูนประสิทธิภาพ และได้รับการฝึกอบรม และมีวิธีแก้ปัญหาความขัดแย้งไปในแนวทางเดียวกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ มนตรี พ่วงวงษ์ (2552 : บทคัดย่อ) เรื่อง ปัญหาและวิธีการแก้ปัญหาความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 1 พบว่า ปัญหาและวิธีการแก้ปัญหาความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 1 ไม่แตกต่างกันเมื่อจำแนกตามสถานภาพ

และสอดคล้องกับ จิตนภา ไชเทพา (2552 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 5 พบว่าข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 5 โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ จิตทามาศ เชื้อโฮม (2553 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องวิธีการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานครที่ปฏิบัติงานในขนาดโรงเรียนที่ต่างกันเลือกใช้การจัดการความขัดแย้งไม่แตกต่างกัน คือ วิธีชนะ-ชนะ และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ นครินทร์ เหลือบุญชู (2554 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองนครพนม พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้ปฏิบัติงานมีความคิดเห็นต่อปัญหาการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของผู้บริหารโรงเรียนแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ

จากข้อสรุปข้างต้นจะเห็นได้ว่าผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 29 เลือกใช้วิธีการบริหารความขัดแย้งแบบการประนีประนอมเป็นส่วนใหญ่ ซึ่งนับว่าผู้บริหารเป็นผู้ที่มีใจเป็นกลาง มีความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น ยึดหลักการร่วมมือและหลักการประสานประโยชน์ จากคุณสมบัติดังกล่าวบ่งชี้ว่าผู้บริหารจะสามารถสร้างสรรค์และนำพาองค์กรไปสู่ความเจริญก้าวหน้าได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพราะการบริหารความขัดแย้งรูปแบบการประนีประนอม เป็นวิธีที่ช่วยให้ทั้งสองฝ่ายยอมลดความต้องการของตนเองลงสามารถตกลงกันได้ โดยพบกันคนละครึ่งทาง และช่วยให้ทั้งสองฝ่ายต่างรู้สึกว่าเป็นผู้ชนะถึงแม้จะไม่ค่อยเห็นด้วยมากนัก อย่างไรก็ตามนอกจากวิธีการบริหารความขัดแย้งแบบประนีประนอม ยังมีวิธีการบริหารความขัดแย้งวิธีการไกล่เกลี่ย วิธีการหลีกเลี่ยง วิธีการบังคับ และวิธีการเผชิญหน้า ซึ่งการที่ผู้บริหารจะเลือกใช้วิธีการบริหารความขัดแย้งวิธีใดวิธีหนึ่ง เพื่อก่อให้เกิดผลประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรหรือสถานศึกษาควรเลือกใช้รูปแบบวิธีการบริหารความขัดแย้งให้เหมาะสมกับสถานการณ์การบริหารความขัดแย้งจึงจะเกิดผลดีต่อองค์กร

3. จากผลการศึกษาข้อเสนอแนะแนวทางการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29 สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

3.1 จากผลการศึกษาวิธีการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาส่วนใหญ่เลือกใช้วิธีการจัดการความขัดแย้งด้วยวิธีการประนีประนอมมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ลักษณะนิสัยของคนไทยที่รักความสงบ มีความเอื้อเฟื้อช่วยเหลือและพึ่งพากัน ไม่นิยมความรุนแรง วิธีการประนีประนอมถือเป็น

วิธีที่นุ่มนวลเพื่อให้ทั้งสองฝ่ายได้ข้อตกลงที่ลงตัวที่สุด ในลักษณะพบกันครึ่งทางเพื่อให้บรรยากาศในการทำงานไม่ตึงเครียด ดังนั้น ผู้วิจัยจึงขอเสนอแนะดังนี้ผู้บริหารสถานศึกษาควรเลือกใช้วิธีการจัดการความขัดแย้งด้วยการประนีประนอม เมื่อพบว่า ความขัดแย้งนั้นพยายอมรับกันได้ภายในเวลาที่จำกัด ทุกคนได้รับเกียรติเท่ากันให้ออกความคิดเห็นได้อย่างอิสระโดยผลการสรุปการแก้ไขข้อขัดแย้งของวิธีนี้จะทำให้ทุกคนพอใจได้มากที่สุด

3.2 วิธีการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29 ส่วนใหญ่เลือกใช้ เรียงตามอันดับ ดังนี้ อันดับ 1 วิธีการประนีประนอม อันดับ 2 วิธีการไกล่เกลี่ย อันดับ 3 วิธีการบังคับ อันดับ 4 วิธีการเผชิญหน้า และอันดับสุดท้าย วิธีการหลีกเลี่ยง ดังนั้นผู้วิจัยจึงขอเสนอแนะดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการศึกษาและเลือกวิธีการบริหารความขัดแย้งที่หลากหลายและเหมาะสมกับความขัดแย้งที่เกิดขึ้นเพื่อให้ความขัดแย้งลดลง และเกิดประโยชน์ต่อองค์กรมากที่สุด

3.3 เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา และขนาดโรงเรียนพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีวิธีการบริหารความขัดแย้งไม่แตกต่างกัน ดังนั้น ผู้วิจัยจึงขอเสนอแนะดังนี้ ผู้บริหารควรศึกษาข้อมูล และลักษณะนิสัยของผู้ที่ร่วมงาน ในองค์การสร้างความเข้าใจในการทำงาน เพื่อเป็นการลดความขัดแย้งที่อาจเกิดขึ้น และเมื่อพบความขัดแย้งก็สามารถเลือกวิธีการบริหารความขัดแย้งได้อย่างถูกต้อง เหมาะสมกับปัญหาที่เกิดขึ้น

ข้อเสนอแนะการวิจัย

จากการวิจัยวิธีการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29 ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะให้ผู้บริหารนำผลการวิจัยไปใช้ในแต่ละด้านดังนี้

1. ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากผลการศึกษาวิธีการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาส่วนใหญ่เลือกใช้วิธีการจัดการความขัดแย้งด้วยวิธีการประนีประนอมมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ลักษณะนิสัยของคนไทยที่รักความสงบ มีความเอื้อเฟื้อช่วยเหลือและพึ่งพากัน ไม่นิยมความรุนแรง วิธีการประนีประนอมถือเป็นวิธีที่นุ่มนวลเพื่อให้ทั้งสองฝ่ายได้ข้อตกลงที่ลงตัวที่สุด ในลักษณะพบกันครึ่งทางเพื่อให้บรรยากาศในการทำงานไม่ตึงเครียด ดังนั้น ผู้วิจัยจึงขอเสนอแนะดังนี้ผู้บริหารสถานศึกษาควรเลือกใช้วิธีการจัดการความขัดแย้งด้วยการประนีประนอม เมื่อพบว่า ความขัดแย้งนั้นพยายอมรับกันได้ภายในเวลาที่จำกัด ทุกคนได้รับเกียรติเท่ากันให้ออกความคิดเห็นได้อย่างอิสระโดยผลการสรุปการแก้ไขข้อขัดแย้งของวิธีนี้จะทำให้ทุกคนพอใจได้มากที่สุด

1.2 วิธีการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29 ส่วนใหญ่เลือกใช้ เรียงตามอันดับ ดังนี้ อันดับ 1 วิธีการประนีประนอม อันดับ 2 วิธีการไกล่เกลี่ย อันดับ 3 วิธีการบังคับ อันดับ 4 วิธีการเผชิญหน้า และอันดับสุดท้ายวิธีการหลีกเลี่ยง ดังนั้นผู้วิจัยจึงขอเสนอแนะดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการศึกษาและเลือกวิธีการบริหารความขัดแย้งที่หลากหลายและเหมาะสมกับความขัดแย้งที่เกิดขึ้นเพื่อให้ความขัดแย้งลดลงและเกิดประโยชน์ต่อองค์กรมากที่สุด

1.3 เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา และขนาดโรงเรียนพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีวิธีการบริหารความขัดแย้งไม่แตกต่างกัน ดังนั้น ผู้วิจัยจึงขอเสนอแนะดังนี้ ผู้บริหารควรศึกษาข้อมูล และลักษณะนิสัยของผู้ที่ร่วมงาน ในองค์การสร้างความสำเร็จในการทำงาน เพื่อเป็นการลดความขัดแย้งที่อาจเกิดขึ้น และเมื่อพบความขัดแย้งก็สามารถเลือกวิธีการบริหารความขัดแย้งได้อย่างถูกต้อง เหมาะสมกับปัญหาที่เกิดขึ้น

1.4 พบว่า มีการเลือกใช้วิธีการบริหารความขัดแย้งที่หลากหลายวิธี ดังนั้น ผู้วิจัยจึงขอเสนอแนะดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาควรนำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา มาประยุกต์ใช้ร่วมกับการจัดการความขัดแย้ง เพราะเป็นสิ่งที่สังคมไทยเรายึดถือปฏิบัติเพื่อให้สังคมสงบ และแก้ไขปัญหาความขัดแย้งได้

2. ข้อเสนอแนะการวิจัยในครั้งต่อไป

2.1 ในการทำวิจัยในครั้งต่อไปควรให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับงานบริหารมาเป็นประชากร และกลุ่มตัวอย่างเพื่อที่จะได้ข้อมูลที่สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

2.2 ควรศึกษาการบริหารความขัดแย้งด้วยวิธีการประนีประนอมให้ละเอียดมากยิ่งขึ้น ซึ่งจะทำให้การวิจัยมีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

กรกฎ สิงห์โกวิท. (2533). การฝึกอบรมและการพัฒนาบุคคล. กรุงเทพฯ : คณะเศรษฐศาสตร์และบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

กิตติมา ปรีดีดิลก. (2529). ทฤษฎีบริหารองค์การ. กรุงเทพฯ : ธนะการพิมพ์.

จิตทามาศ เชื้อโฮม. (2553). วิธีการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

จิตนภา ไชเทพา. (2552). การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 5. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.

จุฑามาศ รุจิตานนท์. (2547). การศึกษาสาเหตุความขัดแย้งและวิธีการจัดการกับความขัดแย้ง
ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานช่วงชั้นที่ 1-2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
สุพรรณบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี.
นครินทร์ เหลือบุญชู. (2554 กรกฎาคม-ธันวาคม). “สภาพและปัญหาการบริหารโดยใช้โรงเรียน
เป็นฐานของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดเทศบาลเมืองนครพนม.” วารสารมหาวิทยาลัย
นครพนม. 1(2) : 70-76.

มนตรี พ่วงวงศ์. (2552). ปัญหาและวิธีการแก้ปัญหาความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาและ
ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 1.

วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.

รุจิเรข มีเจริญ. (2548). ศึกษาวิธีแก้ปัญหาความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยบูรพา.

ลำจวน ชื่นธงชัย. (2551). การจัดการความขัดแย้งในโรงเรียนของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองบัวลำภู. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตร
มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.

วรณารถ แสงมณี. (2544). องค์การและการจัดองค์การ. กรุงเทพฯ : ระเบียบทองการพิมพ์.

วิจิตร วรุตบางกูร. (2525). ศิลปศาสตร์นำรู้สำหรับผู้ผู้นำ. กรุงเทพฯ : ม.ป.พ. บริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.

สุนันทา เปลื้องรัตน์. (2550). ศึกษาวิธีการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานการศึกษาสระแก้ว เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยบูรพา.

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. (2534). ความขัดแย้งการบริหารเพื่อสร้างสรรค์.
กรุงเทพฯ : ตะเกียง.

_____. (2540). ความขัดแย้งการบริหารเพื่อสร้างสรรค์. พิมพ์ครั้งที่ 2.
กรุงเทพฯ : เลิฟ แอนด์ ลิฟ เพรส.

อรุณ รักธรรม. (2525). ทฤษฎีองค์การสมัยใหม่ : การบริหารองค์การ. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.

_____. (2527). หลักมนุษยสัมพันธ์กับการบริหาร. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของเครื่องมือการพัฒนาสมรรถนะส่วนบุคคล
กรณีศึกษา สำนักงานคณะกรรมการสุขภาพแห่งชาติ
Factors Influencing Succession of Individual Development
Plan (IDP) Instrument: A Case Study in National
Health Commission Office, Thailand

ชิตาพร สุริยา¹
Sitaporn Suriya¹

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของเครื่องมือการพัฒนาสมรรถนะส่วนบุคคล (IDP) ของสำนักงานคณะกรรมการสุขภาพแห่งชาติ (สช.) และเพื่อศึกษาอุปสรรคในการใช้เครื่องมือ IDP ของ สช. ใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ โดย 1) เก็บข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึกกับเจ้าหน้าที่ฝ่ายงานทรัพยากรบุคคล ของ สช. จำนวน 1 คน 2) เก็บข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึกกับพนักงานของ สช. จำนวน 4 คน และ 3) เก็บข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์แบบสนทนากลุ่มกับพนักงาน สช. จำนวน 8 คน ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของเครื่องมือ IDP ของ สช. ได้แก่ 1) การให้ความร่วมมือและสนับสนุนจากผู้บริหารและหัวหน้าสายงานอย่างจริงจัง 2) การสร้างความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องด้วยการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพเกี่ยวกับกระบวนการ IDP 3) ทีมงานฝ่ายทรัพยากรบุคคลที่มีความรู้เหมาะสมในกระบวนการ IDP 4) ระยะเวลาในการทำ IDP ต้องมีความต่อเนื่อง 5) กิจกรรมการพัฒนาศักยภาพมีความสอดคล้องกับงานที่ได้รับมอบหมาย และ 6) การประเมินผลที่เที่ยงตรงและยุติธรรม และในการใช้เครื่องมือ IDP ของ สช. นั้น ได้แก่ 1) ผู้บริหารไม่เห็นถึงความสำคัญของงานด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์อย่างแท้จริง 2) ผู้บริหารและหัวหน้าสายงานขาดการมีส่วนร่วมกับผู้ใต้บังคับบัญชาในการทำ IDP อย่างเต็มที่ 3) พนักงานขาดความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับกระบวนการ IDP 4) ทีมงานฝ่ายทรัพยากรบุคคลมีไม่เพียงพอ 5) ฝ่ายทรัพยากรบุคคลจัดกิจกรรมที่ไม่สอดคล้องกับงานประจำที่พนักงานรับผิดชอบ และ 6) ขาดความเที่ยงตรงในการประเมินผล

คำสำคัญ : การพัฒนาสมรรถนะส่วนบุคคล ความสำเร็จ สำนักงานคณะกรรมการสุขภาพแห่งชาติ

¹ นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

Abstract

The research purposes are 1) to study about factors that influence succession of individual development plan (IDP) instrument of National Health Commission Office (NH) and 2) to study about problems or barriers in implementation of IDP instrument for NH. This research used qualitative method by 1) collected data by in-depth interview with a human resource officer of NH 2) collected data by in-depth interview with 4 officers of NH and 3) collected data by focus group discussion with 8 officers of NH. The results show that factors that affect to succession of IDP instrument of NH are 1) supporting and participation of administrators and managers 2) strengthening appropriate knowledge and understanding about IDP process by efficiency communication 3) potent human resource team with appropriate knowledge and understanding about IDP process 4) IDP process implementation must in ongoing status all the time 5) potential development activities planning should relevance with currently job and 6) accurate and conscientious assessment both in subordinates and superiors. And barriers in implementation of IDP instrument for NH are 1) administrators and managers lack of pragmatically awareness in the importance of human resource management 2) administrators and line managers lack of seriously participation in IDP process 3) organizational members lack of appropriate knowledge and understanding about IDP process 4) shortage of human resource department staff 5) human resource department set unfit or incompatible development activities for organizational members and 6) lack of accurate and conscientious assessment.

Keywords : Individual Development Plan, Succession, National Health Commission Office

บทนำ

ด้วยสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปสู่กระแสความเป็นโลกาภิวัตน์มาอย่างต่อเนื่อง สภาพของสังคม เศรษฐกิจ การเมือง รวมไปถึงการแข่งขันทางธุรกิจ ก็ย่อมจะต้องมีการเปลี่ยนแปลงเช่นกัน เหล่านี้ ทำให้ความคาดหวังของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ประชาชน หรือผู้รับบริการนั้น เปลี่ยนแปลงไปโดยมีความต้องการในการบริการที่มากขึ้น รวดเร็วขึ้น มีคุณภาพและประสิทธิภาพที่ดีขึ้น หน่วยงานหรือองค์กรภาครัฐ จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องปรับตัวตามสภาพแวดล้อมและความต้องการของประชาชนที่เปลี่ยนแปลงไป โดยการที่จะมุ่งไปสู่การเปลี่ยนแปลงของหน่วยงานภาครัฐอย่างมี

ประสิทธิภาพที่ดีได้นั้น ย่อมต้องเกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์อย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ เนื่องจาก เป็นการสร้างศักยภาพทางการแข่งขันได้ในระยะยาวอย่างยั่งยืน (นิสดารค์ เวชยานนท์, 2556 : 3) ทั้งนี้เพราะงานด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นงานที่มุ่งเลือกสรรคนดี มีความรู้ความสามารถ เข้ามาปฏิบัติงาน และเมื่อองค์กรได้คัดสรรให้บุคลากรที่มีคุณภาพเหล่านี้เข้ามาอยู่ในองค์กรแล้ว งานด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ก็ไม่ได้หยุดอยู่เพียงเท่านั้น หน่วยงานทรัพยากรมนุษย์จะต้องดูแลฝึกอบรมและพัฒนาให้บุคลากรได้รับความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ที่ทันสมัยสอดคล้องกับสภาพการเปลี่ยนแปลงของโลกธุรกิจที่มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และพร้อมจะปฏิบัติงานที่ท้าทาย ความรู้ ความสามารถ สร้างความสำเร็จให้แก่องค์กรมากยิ่งขึ้น

ในปัจจุบันเครื่องมือในการพัฒนาบุคลากรนั้นมีมากมายหลากหลายรูปแบบ โดยเครื่องมือหนึ่งที่ได้รับคามนิยมกันอย่างแพร่หลายในทุกวันนี้ ทั้งภาครัฐ และภาคเอกชน นั่นคือ แผนพัฒนารายบุคคล หรือ Individual Development Plan (IDP) ซึ่งคือ แนวทางหรือแผนปฏิบัติการส่วนบุคคล ที่จะช่วยให้พนักงานบรรลุถึงเป้าหมายในสายอาชีพของตน โดยเป็นการทำข้อตกลงและวางแผนร่วมกันระหว่างหัวหน้าสายงานหรือผู้บังคับบัญชากับพนักงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งในรายละเอียดของการทำ IDP จะระบุเป้าหมายในการทำงานทั้งในระยะสั้นและระยะยาว นอกจากนี้ยังระบุเกี่ยวกับแผนการพัฒนาศักยภาพ การฝึกอบรม การฝึกประสบการณ์ และกิจกรรมอื่น ๆ ที่มีความจำเป็นและเชื่อมโยงต่อการมุ่งไปสู่เป้าหมายตามที่พนักงาน หน่วยงาน และองค์กรต้องการ หรือคาดหวังให้เกิดขึ้น (U.S. Department of Commerce, 2001 : 1)

สำนักงานคณะกรรมการสุขภาพแห่งชาติ (สช.) เป็นหน่วยงานในกำกับรัฐที่มีการใช้เครื่องมือแผนพัฒนารายบุคคล หรือ Individual Development Plan (IDP) อย่างต่อเนื่องมากกว่า 10 ปี เพื่อใช้ในการพัฒนาศักยภาพและสมรรถนะของพนักงานภายในองค์กร และจากผลลัพธ์ของการดำเนินงานของสำนักงานคณะกรรมการสุขภาพแห่งชาติ (สช.) จะเห็นได้ว่ามีประสิทธิภาพและประสิทธิผลค่อนข้างดีและเป็นที่ยอมรับของสังคม ไม่ว่าจะเป็นงานทางด้านสมัชชาสุขภาพ งานด้านธรรมนูญสุขภาพ งานด้านการประเมินผลกระทบด้านสุขภาพ (Health Impact Assessment : HIA) เป็นต้น ล้วนแล้วแต่เป็นงานที่สร้างผลกระทบทางด้านบวกในเชิงสุขภาพและสิ่งแวดล้อมให้แก่ประชาชน และสังคม ซึ่งการที่สำนักงานคณะกรรมการสุขภาพแห่งชาติ (สช.) จะประสบความสำเร็จในการดำเนินงานได้นั้น ย่อมต้องมีบุคลากรขององค์กรที่มีศักยภาพและประสิทธิภาพ ดังนั้น เครื่องมือแผนพัฒนารายบุคคล หรือ Individual Development Plan (IDP) จึงอาจเป็นตัวช่วยที่สำคัญในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้มีคุณภาพดียิ่งขึ้น

และด้วยเหตุนี้ จึงนำมาซึ่งคำถามของงานวิจัยที่ว่า ปัจจัยใดบ้างที่ส่งผลต่อความสำเร็จของเครื่องมือการพัฒนาสมรรถนะส่วนบุคคล (IDP) ของสำนักงานคณะกรรมการสุขภาพแห่งชาติ และ

ยังมีปัญหาหรืออุปสรรคใด ๆ อีกหรือไม่ในการใช้เครื่องมือการพัฒนาสมรรถนะส่วนบุคคล (IDP) ของสำนักงานคณะกรรมการสุขภาพแห่งชาติ ซึ่งจากองค์ความรู้ที่ได้จากการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ อาจนำไปสู่การพัฒนา ประยุกต์ และปรับใช้เครื่องมือดังกล่าวให้มีโอกาสประสบความสำเร็จเพิ่มมากขึ้นทั้งในสำนักงานคณะกรรมการสุขภาพแห่งชาติและในหน่วยงานภาครัฐอื่น ๆ ต่อไปได้

วัตถุประสงค์การวิจัย

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 2 ประการ ได้แก่

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของเครื่องมือการพัฒนาสมรรถนะส่วนบุคคล (IDP) ของสำนักงานคณะกรรมการสุขภาพแห่งชาติ
2. เพื่อศึกษาปัญหาหรืออุปสรรคในการใช้เครื่องมือการพัฒนาสมรรถนะส่วนบุคคล (IDP) ของสำนักงานคณะกรรมการสุขภาพแห่งชาติ

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากร

ใช้สำนักงานคณะกรรมการสุขภาพแห่งชาติ กระทรวงสาธารณสุข จังหวัดนนทบุรี เป็นพื้นที่ในการศึกษาวิจัย ดังนั้น กลุ่มตัวอย่างจึงประกอบด้วย 1) พนักงานผู้มีหน้าที่รับผิดชอบงานด้านทรัพยากรบุคคลของสำนักงานคณะกรรมการสุขภาพแห่งชาติ จำนวน 1 คน และ 2) พนักงานสำนักงานคณะกรรมการสุขภาพแห่งชาติ จำนวน 12 คน

2. เครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัยนี้ แบ่งออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่

- 2.1 แบบคำถามการสัมภาษณ์เชิงลึกแบบเป็นทางการกึ่งโครงสร้าง
- 2.2 แบบประเด็นหัวข้อที่ใช้สำหรับการสนทนากลุ่ม

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

เพื่อศึกษาและวิเคราะห์เกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จ รวมไปถึงปัญหาและอุปสรรคของการใช้เครื่องมือการพัฒนาสมรรถนะส่วนบุคคล (IDP) ของสำนักงานคณะกรรมการสุขภาพแห่งชาติ ผู้วิจัยใช้การตรวจสอบข้อมูลแบบสามเส้า (Triangulation) ด้านข้อมูล โดยแบ่งกลุ่มผู้ให้ข้อมูลออกเป็น 3 กลุ่ม ประกอบด้วย

3.1 เจ้าหน้าที่ฝ่ายงานทรัพยากรบุคคล ของสำนักงานคณะกรรมการสุขภาพแห่งชาติ จำนวน 1 คน ใช้วิธีการสุ่มกลุ่มผู้ให้ข้อมูลแบบเจาะจง และเก็บข้อมูลด้วยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview)

3.2 เจ้าหน้าที่และพนักงานของสำนักงานคณะกรรมการสุขภาพแห่งชาติ จำนวน 4 คน

ใช้วิธีการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลแบบบังเอิญ และเก็บข้อมูลด้วยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview)

3.3 เจ้าหน้าที่และพนักงานของสำนักงานคณะกรรมการสุขภาพแห่งชาติ จำนวน 8 คน ใช้วิธีการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลแบบบังเอิญ และเก็บข้อมูลด้วยวิธีการสนทนากลุ่ม (Focus group discussion)

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาวิเคราะห์และสังเคราะห์ เพื่อหาความเกี่ยวข้อง หรือหาลักษณะร่วมที่พบเห็นได้ชัด หรือหาความหมายที่แฝงเร้นของปรากฏการณ์นั้น ๆ เพื่อหาข้อสรุป โดย เรียบเรียงและนำเสนอในรูปแบบของการพรรณนาหรือบรรยายความ เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของเครื่องมือการพัฒนาสมรรถนะส่วนบุคคลภายในสำนักงานคณะกรรมการสุขภาพแห่งชาติ และนำผลการวิเคราะห์ที่ได้มาอภิปรายผลและรายงานผลการวิจัย

ผลการวิจัย

1. กระบวนการด้านการพัฒนาสมรรถนะในการทำงานของ สช.

จากการสัมภาษณ์ผู้ที่มีหน้าที่รับผิดชอบงานด้านทรัพยากรบุคคลของ สช. ได้ข้อมูลรายละเอียดเกี่ยวกับกระบวนการด้านการพัฒนาสมรรถนะในการทำงานของ สช. ดังนี้ เมื่อทำงานรับพนักงานใหม่เข้ามาร่วมงานกับทางสำนักงานคณะกรรมการสุขภาพแห่งชาติ (สช.) เป็นที่เรียบร้อยแล้ว จะใช้เวลาทดลองงาน 4 เดือน โดยถ้าผ่านช่วงทดลองงานไปได้ ทางฝ่ายงานทรัพยากรบุคคล (HR) ของ สช. ก็จะมีระบบในการพัฒนาพนักงานผ่านระบบสมรรถนะซึ่งรับรูปแบบการดำเนินงานมาจากสหรัฐอเมริกา ซึ่งโดยทั่วไประบบสมรรถนะจะประกอบด้วย 3 ประเภท ได้แก่

1.1 Core competency สมรรถนะหลักที่ทุกคนในองค์กรจำเป็นต้องมี เพราะทำให้องค์กรอยู่รอดได้

1.2 Functional competency สมรรถนะประจำตำแหน่ง แต่ละองค์กรจะมีการกำหนดที่แตกต่างกันออกไป บางองค์กรกำหนดตามสายงาน แต่ของ สช. กำหนดตามตำแหน่ง คือไม่ว่าจะอยู่ในสำนักไหน แต่ถ้าอยู่ในตำแหน่งเดียวกันก็จะมี Functional competency ที่เหมือนกัน

1.3 Managerial competency สมรรถนะในการบริหารจัดการ

สำหรับ สช. จะมีการทำข้อสรุปสมรรถนะสำหรับตำแหน่งต่าง ๆ หรือ Competency mapping เพื่อกำหนดสมรรถนะของคนในองค์กรเพียง 2 ประเภท คือ core competency และ functional competency ซึ่งผนวกเอา managerial competency เข้าได้ใน functional

competency ไว้เรียบร้อยแล้ว โดยปกติสมรรถนะของคน ๆ หนึ่งจะมีประมาณ 7 – 8 สมรรถนะ ซึ่งได้จาก core competency รวมกับ functional competency เพื่อให้พนักงานทราบและจดจำได้ว่าตนเองต้องมีสมรรถนะใดบ้าง

ขั้นตอนของการพัฒนาศักยภาพของ สข. ประกอบด้วยขั้นตอนต่าง ๆ ดังนี้

1. เริ่มจากต้องพิจารณาว่าพนักงานขององค์กรขาดอะไร โดยดูตามสมรรถนะ ซึ่งก็ต้องประเมินสมรรถนะว่าบุคคลนั้นปฏิบัติงานได้ถึงตามเกณฑ์ที่องค์กรคาดหวังไว้หรือยัง โดยในการประเมินสมรรถนะการทำงานแต่ละที่จะแตกต่างกันออกไป

2. เมื่อได้ผลการประเมินแล้วก็จะทำให้ทราบว่าพนักงานคนนั้น จะต้องพัฒนาสมรรถนะอะไรหรือด้านใดบ้าง ซึ่งพนักงานแต่ละคนก็อาจจะต้องพัฒนาหลายด้านหรืออาจจะต้องพัฒนาสมรรถนะทุก ๆ ตัวก็ได้ โดยในแต่ละปีฝ่าย HR จะให้พนักงานแต่ละคนพิจารณาร่วมกับหัวหน้าสายงานเพื่อให้เขาเลือกสมรรถนะที่เขาจะต้องพัฒนามา 2 – 3 สมรรถนะเพื่อจะนำมาพัฒนาปรับปรุง โดยหัวหน้าสายงานจะเป็นคนเรียง priority สมรรถนะที่พนักงานคนนั้นจะต้องพัฒนา

3. เมื่อได้สมรรถนะที่ต้องการจะพัฒนาแล้ว ก็จะต้องมาทำ IDP (Individual Development Plan) เพื่อใช้ในการวางแผนพัฒนาตนเองของแต่ละคนในแต่ละปี โดยจะต้องปรึกษาขอความคิดเห็นจากหัวหน้าสายงานด้วย รูปแบบการพัฒนาในลักษณะนี้เป็นการพัฒนาที่ควบคู่ไปกับการทำงาน ซึ่งทำให้เกิดผลสัมฤทธิ์ที่ดี เพราะเป็นการทำงาน เรียนรู้ และพัฒนาตนเองไปพร้อม ๆ กัน

โดย สข. ใช้ระบบ IDP นี้มาประมาณ 10 ปีแล้ว ค่อนข้างได้ผลเป็นที่น่าพอใจ ซึ่งจากข้อมูลรายงานการประชุมสำนักงานคณะกรรมการสุขภาพแห่งชาติ ครั้งที่ 1/2559 (สำนักงานคณะกรรมการสุขภาพแห่งชาติ, 2559) ฝ่ายงานทรัพยากรบุคคลได้รายงานต่อที่ประชุมฯ เกี่ยวกับสรุปผลการประเมินสมรรถนะและแนวทางสนับสนุนการพัฒนาของงานทรัพยากรบุคคล ในปี 2559 ไว้ดังนี้ (รายละเอียดดังได้แสดงไว้ในภาพที่ 1)

ผลการประเมินการพัฒนาสมรรถนะตาม IDP ปี 2558

กลุ่ม	พยายามพอควร	พยายามมาก	พยายามมากเป็นแบบอย่างได้
กลุ่มผู้สำรวจการ 4 คน		3 คน (75%)	1 คน (25%)
กลุ่มนักวิชาการ 26 คน	4 คน (15%)	21 คน(81%)	1 คน (4%)
กลุ่มบริหารจัดการ 29 คน	9 คน (31%)	18 คน(62%)	2 คน (7%)

กลุ่ม	พัฒนาขึ้นพอควร	พัฒนาขึ้นมาก	พัฒนาขึ้นมากเป็นแบบอย่างได้
กลุ่มผู้สำรวจการ 4 คน		3 คน (75%)	1 คน (25%)
กลุ่มนักวิชาการ 26 คน	8 คน (31%)	16 คน(61%)	2 คน (8%)
กลุ่มบริหารจัดการ 29 คน	15 คน (52%)	14 คน(48%)	

ภาพที่ 1 ผลการประเมินการพัฒนาสมรรถนะตาม IDP ปี 2558 ของพนักงาน สข.

ที่มา: สำนักงานคณะกรรมการสุขภาพแห่งชาติ (2559)

จะเห็นได้ว่า จากการดำเนินการพัฒนาสมรรถนะโดยใช้เครื่องมือ IDP ในปี 2558 ผลการประเมินพบว่า สัดส่วนจำนวนของพนักงานส่วนใหญ่จะอยู่ในเกณฑ์มีความพยายามมากและมีการพัฒนาขึ้นมาก ซึ่งถือว่าเป็นที่น่าพอใจ

2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของเครื่องมือการพัฒนาสมรรถนะส่วนบุคคล (IDP) ของ สช.

จากการศึกษาและวิเคราะห์เกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จ รวมไปถึงปัญหาและอุปสรรคของการใช้เครื่องมือการพัฒนาสมรรถนะส่วนบุคคล (IDP) ของ สช. โดยใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) และวิธีการสนทนากลุ่ม (Focus group discussion) ได้ผลการศึกษาซึ่งมีรายละเอียดตามที่ได้แสดงไว้ในตารางที่ 1 ดังนี้

ตารางที่ 1 ความคิดเห็นของพนักงาน สช. ต่อกระบวนการ IDP

วิธีการเก็บข้อมูล		
	สัมภาษณ์เชิงลึก	สนทนากลุ่ม
ทัศนคติต่อเครื่องมือ IDP	มีความเห็นว่าเป็นเครื่องมือที่ดี ช่วยกระตุ้นให้พนักงานวิเคราะห์ถึงศักยภาพตนเอง พิจารณาได้ว่ายังบกพร่องในด้านใด เพื่อใช้ในการพัฒนาศักยภาพด้านนั้นๆ	พนักงานมีแผนพัฒนาศักยภาพหรือสมรรถนะที่ชัดเจน โดยสามารถช่วยปรับปรุงศักยภาพที่มีอยู่เดิม ไม่ว่าจะเป็นจุดเด่นหรือจุดด้อยให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น
การพัฒนาศักยภาพด้วยเครื่องมือ IDP	(ความคิดเห็นแยกเป็น 2 กลุ่ม) กลุ่มแรก : สามารถพัฒนาศักยภาพได้จริง มีความสอดคล้องกับงานที่ทำดี แต่นั่นต้องเริ่มมากจากการให้ข้อมูลตามความเป็นจริงในการประเมินสมรรถนะของตนเองด้วย	อาจจะมีการพัฒนาอยู่บ้าง แต่ก็มีเพียงเล็กน้อย เพราะไม่สามารถเข้าร่วมกิจกรรมที่ HR หรือ KM จัดขึ้นมาได้ เพราะภาระงานที่ต้องรับผิดชอบนั้นค่อนข้างมาก

	สัมภาษณ์เชิงลึก	สนทนากลุ่ม
ความเอื้อของสภาพแวดล้อมต่อการทำ IDP	(ความคิดเห็นแยกเป็น 2 กลุ่ม) กลุ่มที่สอง : สามารถพัฒนา ศักยภาพได้เล็กน้อย เนื่องจากคิดว่า มีหลายปัจจัยที่ส่งผลต่อการ พัฒนาศักยภาพ เช่น การสอนงาน (Coaching) วิสัยทัศน์ของผู้บริหาร วัฒนธรรมขององค์กร เป็นต้น	
	(ความคิดเห็นแยกเป็น 2 กลุ่ม) กลุ่มแรก : ช่วยได้และถ้าออกแบบ การพัฒนาศักยภาพให้มีความสอดคล้องกับงานที่ทำอยู่ประจำจะยิ่ง ช่วยให้เห็นผลการพัฒนาของตนเองได้ชัดยิ่งขึ้น กลุ่มที่สอง : สภาพแวดล้อมไม่ค่อย เอื้ออำนวยเท่าที่ควร ทั้งการสนับสนุนจากหัวหน้า และภาระงานที่มี จำนวนมาก เป็นต้น	(ความคิดเห็นแยกเป็น 2 กลุ่ม) กลุ่มแรก : สภาพแวดล้อม เช่น อุปกรณ์เครื่องใช้ เทคโนโลยี มีความพร้อม สะดวก เอื้อต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งถ้าออกแบบ IDP ที่เหมาะสมและมีความเป็น ธรรมชาติ จะยิ่งทำให้การพัฒนา ศักยภาพได้ดี กลุ่มที่สอง : คิดว่าในทางปฏิบัติ ยังทำได้ไม่เต็มประสิทธิภาพ เพราะงานที่ต้องรับผิดชอบไม่ สอดคล้องกับกิจกรรมที่ HR จัดให้

ผลที่ได้จากการสัมภาษณ์พนักงานของ สข. พอจะสามารถสรุปปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของเครื่องมือการพัฒนาสมรรถนะส่วนบุคคล (IDP) ได้ดังต่อไปนี้

2.1 การสนับสนุนและการให้ความร่วมมือจากผู้บริหารและหัวหน้าสายงานอย่างจริงจัง

2.2 การให้ความรู้และสร้างความเข้าใจที่ถูกต้องด้วยการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ เกี่ยวกับกระบวนการ IDP ทั้งทางด้านหลักการ แนวทาง วัตถุประสงค์ การดำเนินการ ผลที่คาดว่าจะได้รับ และการประเมินผล

2.3 ทีมงานฝ่ายทรัพยากรบุคคลที่เข้มแข็ง และมีความรู้ความเชี่ยวชาญอย่างถูกต้องเหมาะสมเกี่ยวกับกระบวนการ IDP ทั้งทางด้านหลักการ แนวทาง วัตถุประสงค์ การดำเนินการ ผลที่คาดว่าจะได้รับ และการประเมินผล

2.4 ระยะเวลาในการใช้กระบวนการ IDP ที่มีความต่อเนื่อง ได้มีการพัฒนาศักยภาพตลอดการทำงาน

2.5 การออกแบบหรือกำหนดกิจกรรมการพัฒนาศักยภาพที่มีความสอดคล้องกับงานที่ทำหรือรับผิดชอบอยู่ ณ ปัจจุบัน

2.6 การประเมินผลที่เที่ยงตรง ยุติธรรม ทั้งจากตัวพนักงานเอง และจากผู้บังคับบัญชา

3. ปัญหาหรืออุปสรรคในการใช้เครื่องมือการพัฒนาศมรรถนะส่วนบุคคล (IDP) ของ สข.

ผลที่ได้จากการสัมภาษณ์พนักงานของ สข. พอจะสามารถสรุปปัญหาหรืออุปสรรคในการใช้เครื่องมือการพัฒนาศมรรถนะส่วนบุคคล (IDP) ได้ดังต่อไปนี้

3.1 ผู้บริหารและหัวหน้าสายงานขาดการตระหนักและเห็นความสำคัญของงานด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์อย่างจริงจัง

3.2 ผู้บริหารและหัวหน้าสายงานยังขาดการมีส่วนร่วมกับผู้ใต้บังคับบัญชาในการทำ IDP อย่างเต็มที่

3.3 พนักงานยังขาดความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับกระบวนการ IDP ทั้งทางด้านหลักการ แนวทาง วัตถุประสงค์ วิธีการดำเนินการ ผลที่คาดว่าจะได้รับ และการประเมินผล

3.4 บุคลากรของทีมงานฝ่ายทรัพยากรบุคคลมีไม่เพียงพอ

3.5 ฝ่ายทรัพยากรบุคคลยังจัดกิจกรรมที่ไม่สอดคล้องกับลักษณะงานจริงที่รับผิดชอบ

3.6 ขาดความเที่ยงตรงในการประเมินผล

อภิปรายผลการวิจัย

จากปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของเครื่องมือการพัฒนาศมรรถนะส่วนบุคคล (IDP) ของ สข. ที่วิเคราะห์ได้นี้ มีความสอดคล้องกับ กรณียของกรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข ซึ่งเป็นแบบอย่างความสำเร็จที่ดีด้านการพัฒนาระบบสมรรถนะ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2551 : 23-30) โดยในเอกสารระบุว่า กรมการแพทย์มีการเรียนรู้ถึงปัจจัยความสำเร็จและความท้าทายที่จะบริหารจัดการกับปัญหาอุปสรรคของระบบสมรรถนะ ดังนี้

1. บทบาทของผู้บริหารทุกระดับในการสนับสนุน ผลักดัน และมีส่วนร่วมอย่างจริงจังทำให้คณะกรรมการฯ ข้าราชการ เกิดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน และได้รับนโยบายแนวทางการพัฒนาระบบที่ชัดเจน

2. การสื่อสารเป็นเครื่องมือสำคัญที่ช่วยสร้างการยอมรับและผลักดันให้เกิดความสำเร็จของโครงการซึ่งต้องสื่อสารทั้งผู้ประเมินและผู้ถูกประเมินให้มีความเข้าใจที่ถูกต้องไปในทิศทางเดียวกันและใกล้เคียงกันมากที่สุด และสามารถสื่อสารให้เห็นภาพของแนวทางการนำระบบสมรรถนะไปปฏิบัติได้อย่างชัดเจนเป็นรูปธรรม

3. การประเมินสมรรถนะทำให้ผู้ประเมินและผู้ถูกประเมินมีโอกาสนำข้อกำหนดถึงความคาดหวังที่องค์กรมีต่อพฤติกรรมที่พึงประสงค์เอื้อต่อการปฏิบัติงานให้สัมฤทธิ์ผล

4. การจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ทำให้ผู้ปฏิบัติเห็นภาพสมรรถนะที่สนับสนุนกับความสำเร็จของงานอย่างชัดเจน สามารถกำหนดแนวทางการพัฒนาตนเองให้มีสมรรถนะที่ตรงกับงานในปัจจุบัน และ/หรือการพัฒนาสมรรถนะตามเส้นทางความก้าวหน้าตามสายวิชาชีพโดยได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา

ซึ่งจากตรงนี้ จะสามารถเห็นได้ว่า ปัจจัยความสำเร็จและความท้าทายของระบบพัฒนาสมรรถนะของกรมการแพทย์นั้น มีความใกล้เคียงกับข้อสรุปปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของเครื่องมือการพัฒนาสมรรถนะส่วนบุคคล (IDP) ของ สช. ดังนั้น จึงอาจกล่าวได้ว่า สมาชิกทุกคนในองค์กรควรต้องให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของเครื่องมือการพัฒนาสมรรถนะส่วนบุคคล (IDP) เพราะจะนำไปสู่การประสบความสำเร็จในการใช้เครื่องมือนี้ได้ และท้ายที่สุดก็จะสามารถนำไปสู่การบรรลุตามเป้าประสงค์ขององค์กรร่วมกันได้นั่นเอง

นอกจากนี้ ผลจากการวิเคราะห์ปัญหาหรืออุปสรรคในการใช้เครื่องมือการพัฒนาสมรรถนะส่วนบุคคล (IDP) ของ สช. ที่ได้เสนอไปข้างต้น มีความสอดคล้องกับข้อสรุปปัญหาและอุปสรรคในการจัดทำแผนพัฒนาสมรรถนะรายบุคคล ของ อารมณ ภูวพิทยพันธุ์ (2537 : 8-11) ที่ระบุว่า ปัญหาและอุปสรรคของการใช้แผนพัฒนาสมรรถนะรายบุคคล (IDP) มีดังนี้

1. การขาดทีมงานที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่อง แผนพัฒนาสมรรถนะรายบุคคล (IDP) อย่างแท้จริง

2. การขาดระบบสื่อสารและขาดช่องทางถ่ายทอดแนวคิดที่ถูกต้องให้กับผู้ปฏิบัติงาน

3. ผู้บริหารขาดการสนับสนุนเรื่องเวลาและงบประมาณเพื่อพัฒนาทีมงานอย่างจริงจัง

4. ขาดการกำหนดเป็นนโยบายอย่างชัดเจนของการจัดทำ IDP และผู้บริหารมักจะมองว่า IDP คือโครงการหรือแผนงานพิเศษที่กำหนดขึ้นเท่านั้น ทำให้ขาดการติดตามผลอย่างต่อเนื่อง

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. ผู้บริหารต้องเห็นและตระหนักถึงความสำคัญของงานด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์อย่างจริงจัง โดยควรปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์จาก Human Resource Management (HRM)

ไปสู่กระบวนการทัศน์ของ Human Capital Management (HCM) ที่ส่งเสริมให้มีการลงทุนในทรัพยากรมนุษย์ ที่เอื้อและส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาด้านศักยภาพของบุคลากรอย่างเต็มที่ และควรสนับสนุนและบรรจุกระบวนการ IDP ไว้ในนโยบายขององค์กร

2. ควรมุ่งเน้นและให้ความสำคัญต่อการสื่อสารภายในองค์กรที่มี เพื่อเป็นเครื่องมือหนึ่งในการสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสมรรถนะอย่างถูกต้องเหมาะสม และเพื่อการยอมรับและนำไปสู่การปฏิบัติได้ง่าย

3. ควรให้พนักงานเรียนรู้ทำความเข้าใจถึงกระบวนการและวัตถุประสงค์ในการทำ IDP และความรู้ที่ถูกต้องในเรื่องการออกแบบกิจกรรมที่สอดคล้องกับงานประจำที่รับผิดชอบ (On the job training) รวมไปถึงการให้ความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับการประเมิน ทั้งด้านการประเมินตนเอง การประเมินสมรรถนะ

4. ควรเปิดโอกาสให้พนักงานกับหัวหน้าหน่วยงานมีส่วนร่วมทำงานด้วยกันอย่างแท้จริง ในการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการพัฒนาตนเอง การหาวิธีการที่ทำให้เป้าหมายในสายอาชีพของตนเองและงานที่รับผิดชอบประสบผลสำเร็จ

เอกสารอ้างอิง

นิสตากร์ เวชยานนท์. (2556). **การบริหารทุนมนุษย์เชิงกลยุทธ์ของไทย**. คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2551). **Competency Based Management: HR Success Stories in Public Sector**. นนทบุรี : ม.ป.พ.

สำนักงานคณะกรรมการสุขภาพแห่งชาติ. (2559). **รายงานการประชุมสำนักงานคณะกรรมการสุขภาพแห่งชาติ ครั้งที่ 1/2559**. เอกสารประกอบการประชุมระเบียบวาระที่ 5.1 หน่วยงานทรัพยากรบุคคล.

อาภรณ์ ภู่วิทยพันธ์. (2537). **การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (Individual Development Plan)**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : บริษัท เอช อาร์ เซ็นเตอร์ จำกัด.

U.S. Department of Commerce. (2001). Individual Development Plan (IDP). Prepared for Commerce Employees. Office of Human Resources Management. [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก http://hr.commerce.gov/s/groups/public/@doc/@cfoasa/@ohrm/documents/content/dev01_006607.pdf สืบค้น 3 มิถุนายน 2559,

เศรษฐกิจการท่องเที่ยวเมืองมรดกโลก หลวงพระบาง
สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว
TOURISM ECONOMY FROM THE WORLD HERITAGE OF
LUANGPRABANG, LAO PEOPLE'S DEMOCRATIC REPUBLIC.

นาฏยา ซาวัน¹ คณิงนิตย์ ไสยโสภณ² บุญยัง มั่นดี³
Nadtaya Zawan¹, Kanuengnit Saiyasopon², Boonyoung Mundee³

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพการณ์เศรษฐกิจการท่องเที่ยวและเพื่อศึกษาแนวทางส่งเสริมเศรษฐกิจการท่องเที่ยวในเมืองมรดกโลก หลวงพระบาง สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว โดยใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ ด้วยเทคนิควิธีการสังเกต การสัมภาษณ์และการประชุมกลุ่มย่อย เลือกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจงจากประชาชนท้องถิ่นในเขตอนุรักษ์ ตรวจสอบคุณภาพข้อมูลด้วยเทคนิคการตรวจสอบสามเส้า วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เชิงเนื้อหาและนำเสนอผลการวิจัยแบบพรรณนาโดยมีเหตุผลประกอบ

ผลการวิจัยพบว่า เศรษฐกิจการท่องเที่ยวของเมืองหลวงพระบางมีปัจจัยนำเข้าภายนอกคือนโยบายให้การท่องเที่ยวเป็นภาคส่วนสำคัญอันดับหนึ่งในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของแขวง ปัจจัยภายในคือความเป็นเมืองมรดกโลกที่มีแหล่งท่องเที่ยวทางประวัติศาสตร์และวัฒนธรรมภายในตัวเมือง 23 แห่ง วิถีชีวิตของผู้คน ประเพณีท้องถิ่นและสภาพภูมิประเทศที่โดดเด่น ประชาชนท้องถิ่นใช้ปัจจัยนำเข้าในการประกอบอาชีพทำให้ได้รับประโยชน์ในรูปแบบรายได้ที่เพิ่มขึ้นจากการทำธุรกิจที่พัก อาหารและเครื่องดื่ม ขนส่ง ขายสินค้า ที่ระลึกและบริการท่องเที่ยว โดยมีลักษณะเป็นธุรกิจขนาดเล็กของครอบครัวทั้งอาชีพหลักและอาชีพเสริม การท่องเที่ยวช่วยเพิ่มช่องทางในการสร้างรายได้ มีจำนวนผู้มีงานทำและมีรายได้ในครอบครัวเพิ่มขึ้น มีคุณภาพชีวิตดีขึ้นด้วยโครงสร้างพื้นฐานที่ได้รับการพัฒนาเพื่อรองรับการท่องเที่ยว แต่มีค่าครองชีพที่สูงขึ้นและต้องปรับวิถีชีวิตให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงทางสังคม

แนวทางการส่งเสริมเศรษฐกิจการท่องเที่ยว คือ การสร้างความตระหนักในคุณค่าและความ

¹ นักศึกษาหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์

² คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์

³ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์

รู้สึกถึงการเป็นเจ้าของมรดกร่วมกันของประชาชนท้องถิ่นและนักท่องเที่ยว การพัฒนาบุคลากรด้านการท่องเที่ยว การสนับสนุนเงินทุนและลดการลงทุนของชาวต่างประเทศในธุรกิจขนาดเล็ก ส่งเสริมการผลิตสินค้าที่เป็นเอกลักษณ์ของแต่ละชุมชน ปรับปรุงฐานข้อมูลและการบริการข้อมูลด้านการท่องเที่ยว ส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการกำหนดบทบาทและหน้าที่ในการบริหารจัดการเมืองมรดกโลกและการท่องเที่ยว

คำสำคัญ : เศรษฐกิจการท่องเที่ยว เมืองมรดกโลก

ABSTRACT

This research was aimed to study tourism economy situation and guidelines of tourism economy promotion in the world heritage of Luangprabang, Lao People Democratic Republic. This qualitative research used observation, interview and focus group techniques to collect data. The sample group was selected by purposive sampling from local people in the protection zone. The research data was validated by data triangulation technique and analyzed by content analysis then reported by descriptive presentation.

The result was found that external input for tourism in Luangprabang was the policy to promote tourism as the first priority to support and develop social and economy of Luangprabang. The internal inputs were cultural world heritage accredited with 23 attractions of history and cultural, ways of life, tradition and outstanding landscape. Local people used those inputs to earn extra income from tourism business included accommodation, food and beverage, transportation, souvenir business and travel service. Nature of the business was small family business of both main and supplementary occupation. Tourism created extra channels to earn income, increase number of employed people, increase family income and gave better quality of life from infrastructure development in order to support tourism. On the other hand, people have to adjust themselves to accord way of life changing and increasing living cost.

The guidelines on tourism economy promotion were create awareness of the value and sense of ownership on the heritage to tourists and local people, develop human resources of tourism, decrease foreigner investment in small business and give capital support, promote unique product in each community, develop and

service up to date tourism information and establish participation from every part in order to create role and administration on the heritage site.

Key words : Tourism economic, World heritage site

บทนำ

หลังการปฏิวัติเปลี่ยนแปลงการปกครองประเทศ รัฐบาลลาวได้เปลี่ยนแปลงโครงสร้างทางเศรษฐกิจสู่ระบบทุนนิยม และกลไกการตลาดในปี พ.ศ. 2532 และเริ่มส่งเสริมการลงทุนอุตสาหกรรมและสนับสนุนกิจการธุรกิจท่องเที่ยว ในขณะที่เดียวกันก็ตระหนักและพยายามอนุรักษ์ศิลปะสถาปัตยกรรม และวัฒนธรรมไม่ให้เปลี่ยนแปลงหรือถูกทำลายไปกับกระแสระบบทุนนิยมตะวันตก โดยเฉพาะอย่างยิ่งกับพื้นที่อนุรักษ์ เช่น เมืองหลวงพระบาง ซึ่งได้รับการขึ้นทะเบียนเป็นเมืองมรดกโลกทางด้านวัฒนธรรมในปี พ.ศ. 2540 (บุญมี สิริศรีสวัสดิ์, 2547 : 1-2) ถือเป็นต้นแบบของการพัฒนาธุรกิจการท่องเที่ยวแห่งหนึ่ง รัฐบาลลาวจึงให้ความสำคัญกับการอนุรักษ์แกพื้นที่นี้อย่างมาก มีการออกกฎหมายว่าด้วยกฎระเบียบเมืองหลวงพระบาง ซึ่งมีเนื้อหาเกี่ยวข้องกับวิถีชีวิตของประชาชน

ด้วยลักษณะทางกายภาพเป็นที่ราบท่ามกลางหุบเขาและถูกโอบล้อมด้วยแม่น้ำสองสายคือแม่น้ำโขงและแม่น้ำคานที่ไหลผ่านเมือง ประกอบกับข้อสรุปของคณะกรรมการมรดกโลกที่ว่า “หลวงพระบางเป็นแหล่งมรดกโลกที่รวมชีวิตของ คนปัจจุบันอยู่ด้วย” ทำให้หลวงพระบางเป็นเมืองมรดกโลกที่โดดเด่นและได้รับความสนใจมากที่สุดเมืองหนึ่ง ดังจะเห็นได้จากจำนวนนักท่องเที่ยวที่หลังไหลเข้ามาเยี่ยมชมเมืองนี้มากขึ้นอย่างต่อเนื่องทุกปี แขวงหลวงพระบางจึงให้ความสำคัญต่อภาคส่วนการท่องเที่ยวเป็นอันดับหนึ่งในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม

จากสภาพการท่องเที่ยวของหลวงพระบางที่กล่าวมาข้างต้นและการที่รัฐบาลลาวเน้นการจัดการท่องเที่ยวธรรมชาติและวัฒนธรรมอย่างยั่งยืน สร้างผลประโยชน์ด้านเศรษฐกิจให้ชุมชนพัฒนาทักษะความสามารถด้านธุรกิจและเปิดช่องทางให้ชุมชนได้รับประโยชน์โดยเน้นการอนุรักษ์ธรรมชาติ สิ่งแวดล้อมและวัฒนธรรม จึงเป็นที่น่าสนใจว่าพื้นที่ที่มีการเปลี่ยนแปลงด้านการท่องเที่ยวอย่างชัดเจนเช่น เมืองหลวงพระบาง ในสภาพความเป็นจริงแล้วประชาชนท้องถิ่นมีสภาพการณ์ด้านเศรษฐกิจเป็นอย่างไร และมีแนวทางอย่างไรในการส่งเสริมเศรษฐกิจจากการท่องเที่ยวให้กับประชาชนในท้องถิ่นที่เป็นองค์ประกอบสำคัญในการดำรงอยู่และดำเนินไปของมรดกโลกทางวัฒนธรรมแห่งนี้ ซึ่งข้อมูลที่ได้สามารถนำไปใช้ประกอบในการจัดทำแผนส่งเสริมการท่องเที่ยวเพื่อให้ประชาชนได้รับประโยชน์จากการท่องเที่ยวโดยเฉพาะด้านเศรษฐกิจในระดับที่ดียิ่งขึ้น และเป็นเอกสารอ้างอิงในการวิจัยเรื่องที่เกี่ยวข้องคล้อยกันไปในอนาคต

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพการณ์เศรษฐกิจการท่องเที่ยวในเมืองมรดกโลก หลวงพระบาง สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว
2. เพื่อศึกษาแนวทางการส่งเสริมเศรษฐกิจการท่องเที่ยวในเมืองมรดกโลกหลวงพระบาง สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

วิธีดำเนินการวิจัย

ขั้นตอนที่ 1

การศึกษาสภาพการณ์เศรษฐกิจการท่องเที่ยวในเมืองมรดกโลกหลวงพระบาง สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ประชากรในการศึกษา คือ ประชาชนท้องถิ่นในเมืองหลวงพระบาง กลุ่มตัวอย่างคือหัวหน้าครอบครัวหรือผู้แทนที่ประกอบอาชีพเกี่ยวกับธุรกิจการท่องเที่ยวและครอบครัวที่ไม่มีภาระประกอบอาชีพเกี่ยวกับการท่องเที่ยว โดยใช้เทคนิคสโนว์บอล (Snow ball) ในการเลือกตัวอย่าง และใช้เทคนิคสามเส้าในการตรวจสอบคุณภาพข้อมูลของงานวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ ผู้วิจัยเป็นผู้เก็บข้อมูลโดยการทบทวนเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (Document Analysis) การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) และการสังเกต (Observation) และใช้อุปกรณ์ช่วยในการเก็บข้อมูล คือ สมุดจดบันทึก เครื่องบันทึกเสียง บันทึกภาพ

ขั้นตอนที่ 2

การศึกษาแนวทางการส่งเสริมเศรษฐกิจการท่องเที่ยวในเมืองมรดกโลกหลวงพระบาง สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ผู้วิจัยใช้วิธีการประชุมกลุ่มย่อย (Focus Group) ผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ที่มีบทบาทต่อเศรษฐกิจการท่องเที่ยวเมืองหลวงพระบาง จากนั้นผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการประชุมกลุ่มย่อยมาประมวลวิเคราะห์กับแนวคิดที่ใช้ในการศึกษา ด้วยวิธีวิเคราะห์เนื้อหาโดยวิธีพรรณนา (Descriptive Analysis)

ผลการวิจัย

ผลการศึกษาสภาพการณ์เศรษฐกิจการท่องเที่ยวในเมืองมรดกโลก หลวงพระบาง สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว พบว่าเมืองหลวงพระบางได้รับการประกาศให้เป็นเมืองมรดกโลกทางด้านวัฒนธรรมในปี พ.ศ. 2540 จากสถิติใน ปี พ.ศ. 2555 ในตัวเมืองหลวงพระบางมีแหล่งท่องเที่ยวทางวัฒนธรรมทั้งหมด 21 แห่ง และแหล่งท่องเที่ยวทางประวัติศาสตร์ 2 แห่ง โดยสถานท่องเที่ยวที่สำคัญเหล่านี้ส่วนใหญ่ตั้งอยู่บริเวณเขตเมืองเก่า (ZPP-Ua) นอกจากแหล่งท่องเที่ยวแล้ว วิถีชีวิตของผู้คนและงานประเพณีสำคัญ เช่น งานบุญ ปีใหม่ลาวหรืองานสงกรานต์

การไหว้ปูเอย่าเอย บัญชาวดระดับดิน งานบุญออกพรรษา การตักบาตรข้าวเหนียวในตอนเช้าและวัฒนธรรมด้านอาหารนับว่าเป็นปัจจัยนำเข้าที่สำคัญต่อการท่องเที่ยวของหลวงพระบาง

ชาวหลวงพระบางส่วนใหญ่เดิมมีอาชีพเป็นพนักงานของรัฐและค้าขาย เนื่องจากสภาพภูมิประเทศที่ไม่มีที่ราบมากพอในการทำการเกษตร ยกเว้นบริเวณรอบนอกเขตราชธานีเก่าและริมฝั่งแม่น้ำโขงและแม่น้ำคานที่มีบริเวณสำหรับการปลูกพืชผัก ส่วนอาหารหลักคือข้าว มีการปลูกบนภูเขาและบริเวณรอบนอกแล้วนำมาแลกเปลี่ยนกับสินค้าอุปโภคบริโภคภายในตัวเมือง สินค้าอุปโภคบริโภคส่วนใหญ่เป็นสินค้าจากประเทศไทย ซึ่งได้รับความนิยมจากชาวหลวงพระบางว่าเป็นสินค้าที่มีคุณภาพดี รองลงมาคือสินค้าจากจีนและเวียดนาม การเข้ามามีส่วนร่วมในภาคส่วนการท่องเที่ยวของประชาชนท้องถิ่นในเมืองหลวงพระบาง กระจายไปตามกลุ่มธุรกิจที่เกี่ยวข้องกับการท่องเที่ยว อันประกอบด้วย ธุรกิจที่พัก ธุรกิจร้านอาหารและเครื่องดื่ม ธุรกิจขนส่ง ธุรกิจขายสินค้าที่ระลึก ธุรกิจบริการการท่องเที่ยว โดยครัวเรือนที่ไม่มีธุรกิจเกี่ยวกับการท่องเที่ยวได้รับผลกระทบในด้านการเปลี่ยนแปลง

ธุรกิจที่พัก

หลังได้รับการประกาศเป็นเมืองมรดกโลกด้านวัฒนธรรม ธุรกิจที่พักในเมืองหลวงพระบาง โดยเฉพาะที่พักขนาดเล็กคือเฮือนพักหรือเรือนพัก (Guest house) ซึ่งเป็นของประชาชนท้องถิ่นเป็นส่วนใหญ่ มีอัตราเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง จากปี พ.ศ. 2540 ที่มีเรือนพัก (Guest house) จำนวน 19 หลัง 159 ห้อง มีการจ้างงานจำนวน 57 คน จนถึงปี พ.ศ. 2555 จำนวนเพิ่มขึ้นเป็น 308 หลัง 2,464 ห้อง และมีการจ้างงานในธุรกิจนี้จำนวน 942 คน (แผนกแถลงข่าว วัฒนธรรม และท่องเที่ยว แขวงหลวงพระบาง, 2555 : 19) ด้วยกฎระเบียบในการรักษามรดกโลกของยูเนสโกและสภาพภูมิประเทศที่เป็นที่ราบเล็ก ๆ ท่ามกลางหุบเขา ทำให้ที่พักในเมืองหลวงพระบางไม่มีโรงแรมที่เป็นอาคารสูง โดยเฉพาะในเขตเมืองเก่า (ZPP-Ua) ซึ่งมีการแข่งขันสูงของธุรกิจที่พักของคนท้องถิ่นที่ได้ปรับปรุงบ้านเรือนตนเองเป็นที่พักเพื่อให้บริการนักท่องเที่ยว โดยมีบริการให้เช่าทั้งเป็นห้องพักหรือเตียงพัก ราคาที่พักขึ้นอยู่กับทำเล สภาพบ้านพักและช่วงเวลา โดยในช่วงเดือนตุลาคมจนถึงเดือนเมษายนซึ่งเป็นฤดูกาลท่องเที่ยวราคาที่พักจะสูงขึ้นและมีการจองล่วงหน้า ช่วงเดือนพฤษภาคมถึงเดือนกันยายนเป็นช่วงที่จำนวนนักท่องเที่ยวลดลงจนทำให้บางธุรกิจต้องปิดกิจการชั่วคราว

การเปิดกิจการที่พักต้องขออนุญาตจากห้องการ (สำนักงาน) การค้าและห้องการมรดก ส่วน ห้องการท่องเที่ยวแขวงหลวงพระบาง ทำหน้าที่เป็น ผู้ตรวจสอบและให้คำแนะนำเรื่องแผนธุรกิจ โดยเจ้าของกิจการต้องส่งข้อมูลการเข้าพักของนักท่องเที่ยวให้กับห้องการท่องเที่ยวทุกวัน เรือนพักและโรงแรมต้องจ่ายภาษีให้กับห้องการท่องเที่ยว โดยสามารถเลือกจ่ายได้สองแบบคือ จ่ายเป็นร้อยละของค่าห้องและการจ่ายแบบเหมารายเดือน ซึ่งอัตราภาษีของเจ้าของธุรกิจชาวลาวกับ

ชาวต่างประเทศต่างกัน ด้านช่องทางการจำหน่าย ลูกค้าชาวยุโรปส่วนใหญ่มักจองห้องพักผ่านเว็บไซต์ออนไลน์ เช่น เว็บไซต์อะโกดา (Agoda) ก่อนการเดินทาง ซึ่งราคาจะสูงกว่าการจองกับเรือนพักโดยตรงเล็กน้อย ส่วนลูกค้าชาวเอเชียนิยมติดต่อจองกับทางเรือนพักโดยตรง



ภาพที่ 1 บ้านเรือนที่ถูกดัดแปลงเป็นบ้านพักใน

หลวงพระบาง

การดำเนินธุรกิจส่วนใหญ่สมาชิกในครอบครัวทำหน้าที่เป็นทั้งเจ้าของ พนักงานต้อนรับ และบริการรับ-ส่ง นักท่องเที่ยวไปตามสถานที่ต่าง ๆ มีการจ้างคนท้องถิ่นเพื่อดูแลความสะอาดและความเรียบร้อย โดยผู้รับจ้างส่วนใหญ่ไม่พักอยู่กับเรือนพัก เนื่องจากแต่ละหมู่บ้านมีพื้นที่อยู่ไม่ไกลกัน หลายแห่งมีการจ้างนักศึกษาที่ต้องการหารายได้และที่พักในระหว่างเรียน และเป็นโอกาสในการฝึกทักษะภาษาอังกฤษกับนักท่องเที่ยวด้วยโดยพนักงานที่เป็นนักศึกษาจะได้รับค่าจ้างประมาณเดือนละ 2,500 - 4,000 บาท พร้อมที่พักและอาหาร 3 มื้อ (เพ็ญมะณี พิลาสุก. 2556, พฤษภาคม 26)

ธุรกิจร้านอาหารและเครื่องดื่ม

ร้านอาหารและเครื่องดื่มที่ตั้งอยู่ในเขตเมืองเก่า เขตประวัติศาสตร์ล้อมรอบศูนย์กลางและริมแม่น้ำโขงมีจำนวนค่อนข้างหนาแน่น เนื่องจากนโยบายส่งเสริมการลงทุนที่ให้นักลงทุนชาวต่างชาติสามารถเข้ามาลงทุนแบบร้อยละร้อย ทำให้นักธุรกิจที่ชื่นชอบบรรยากาศของเมืองหลวงพระบางและมองเห็นโอกาสทางการค้าเริ่มเข้ามาลงทุนทำกิจการร้านอาหารและอื่น ๆ โดยตั้งแต่ปี

พ.ศ. 2540 – 2555 จำนวนร้านอาหารเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องจากปี พ.ศ. 2540 ที่มีจำนวน 22 แห่ง เพิ่มขึ้นเป็น 282 แห่ง ในปี พ.ศ. 2555 และมีการจ้างงานจำนวน 1,410 คน

การจ้างงานคนท้องถิ่นในธุรกิจร้านอาหารและเครื่องดื่มมีการจ้างเพื่อประกอบอาหาร ทำ บัญชี เสริฟอาหาร และทำความสะอาด นอกจากนี้ยังมีธุรกิจการผลิตสินค้าอาหารให้กับลูกค้ากลุ่ม โรงแรม ร้านอาหาร รีสอร์ท และร้านสะดวกซื้อ เช่น ไส้กรอกเยอรมัน การผลิตอาหารพื้นเมือง เช่น ไคแผ่น (สาหร่ายน้ำจืด) แจ่วบอง เห็ดแห้ง เป็นต้น โดยร้านอาหารและเครื่องดื่มในตัวเมืองมีหลากหลายประเภทเพื่อตอบสนองความต้องการของนักท่องเที่ยวเป็นหลัก เจ้าของกิจการมีทั้งชาวลาว หลวงพระบาง ชาวลาวจากพื้นที่อื่นและชาวต่างชาติ ซึ่งราคาอาหารและเครื่องดื่มขึ้นอยู่กับลักษณะ และทำเลที่ตั้ง

การขายอาหารและเครื่องดื่มเพื่อบริการนักท่องเที่ยวเป็นปรากฏการณ์ที่เห็นได้ชัดเจนบน ถนนศรีสว่างวงศ์ ซึ่งมีแหล่งท่องเที่ยวสำคัญทางประวัติศาสตร์และวัฒนธรรมตั้งอยู่หนาแน่น อาทิ พิพิธภัณฑ์แห่งชาติ พระราชวังเก่า อาคารมรดก พระธาตุพูสี รวมถึงสถานที่ราชการ เช่น ห้องการท่องเที่ยวแขวงหลวงพระบาง แผนกแลกเปลี่ยนวัฒนธรรมและการท่องเที่ยว ริมถนนเส้นนี้มีกิจกรรมทางเศรษฐกิจของคนท้องถิ่นทั้งกลางวันและกลางคืน โดยในเวลากลางวันจะพบเห็นร้านขาย น้ำผลไม้ปั่นและ“ข้าวจี”(ขนมปังฝรั่งเศสใส่ไส้) แบบรถเข็นเรียงรายอยู่ทั่วไป และตั้งแต่ 17.00 น. ของทุกวันร้านบุฟเฟต์ 10 พันกิบ (ประมาณ 40 บาท) ซึ่งขายอาหารแบบบริการตนเองและร้านอาหารพื้นเมืองต่าง ๆ ก็เป็นที่รู้จักและสนใจของนักท่องเที่ยวที่มาเยือนหลวงพระบางเช่นกัน นอกจากนี้ยังมีกลุ่มอาคารเก่าที่ได้รับการปรับปรุงให้ร้านอาหารพื้นเมืองและอาหารต่างชาติ ตั้งอยู่ต่อเนื่องกันไป เช่น ร้านกาแฟ ร้านพิซซาลาว ซึ่งเจ้าของเป็นนักธุรกิจชาวไทยที่เข้ามาเปิดธุรกิจหลายแห่งในเมืองหลวงพระบาง ลูกค้าที่มาใช้บริการร้านอาหารบริเวณนี้ส่วนใหญ่เป็นนักท่องเที่ยว ในมุมมองของประชาชนท้องถิ่นที่ประกอบอาชีพด้านอาหารและเครื่องดื่มเห็นว่าการเข้ามาของการท่องเที่ยวมีข้อดีกว่าข้อเสียเพราะสมาชิกในครอบครัวมีงานทำ มีรายได้เกือบทุกคน (อวาระดี ทองวัน. 2556, พฤษภาคม 20)

การขายอาหารตักบาตรในตอนเช้าเป็นกิจกรรมทางเศรษฐกิจการท่องเที่ยวในหลวงพระบางที่เป็นเอกลักษณ์และคนท้องถิ่นสามารถเข้ามามีส่วนร่วมได้ง่าย เนื่องจากมีการลงทุนไม่สูงและสามารถสร้างรายได้ดี โดยแม่ค้าจะเตรียมข้าวเหนียว ไส้กระต๊อบเล็ก ๆ พร้อมทั้งอาหารคาวหวาน มารอให้บริการนักท่องเที่ยวบริเวณเขตวัดในตอนเช้า ราคาข้าวสารที่ใช้หนึ่งประมาณ กิโลกรัมละ 40 บาท ซึ่งจะขายได้ประมาณ 100 บาท อาชีพการขายอาหาร ตักบาตรเข้ามามีส่วนร่วมกับการท่องเที่ยวและวิถีปฏิบัติ



ภาพที่ 2 ร้านอาหารแบบบริการตนเอง บนถนนศรีสว่างวงศ์ หลวงพระบาง

ของชาวพุทธหลวงพระบาง ซึ่งทำให้บางคนสามารถมีรายได้มากกว่าอาชีพเดิม จึงเกิดการเปลี่ยนอาชีพ และทำให้จำนวนคนในครอบครัวที่มีงานทำเพิ่มขึ้น (แขก มาลา. 2556, พฤษภาคม 28)

กลุ่มธุรกิจขนส่ง

การเดินทางเข้าสู่เมืองหลวงพระบางสามารถทำได้ทั้งทางบก ทางน้ำและทางอากาศ ส่วนการเที่ยวชมสถานที่ท่องเที่ยวภายในตัวเมือง สามารถทำได้ด้วยการเดิน การขี่รถจักรยาน รถมอเตอร์ไซด์ รถสามล้อ รถตุ้ และการนั่งเรือเพื่อชมทัศนียภาพ ริมฝั่งแม่น้ำโขง



ภาพที่ 3 จักรยานให้เช่าในเมืองหลวงพระบาง สปป. ลาว

การเที่ยวชมเมืองด้วยจักรยาน หรือ รถถีบเป็นที่นิยมของนักท่องเที่ยวที่ชื่นชอบบรรยากาศเงียบสงบของหลวงพระบาง ด้วยแหล่งท่องเที่ยวต่าง ๆ อยู่ไม่ห่างกัน รถจักรยานให้เช่าสามารถหาได้ทั่วไปตามโรงแรม เรือนพัก หรือแม้แต่ร้านขาย ของชำซึ่งจะจอดไว้หน้าร้านเพื่อบริการนักท่องเที่ยวด้วยอัตราค่าเช่าวันละ 10,000-15,000 กีบ (ประมาณ 40 - 60 บาท) นอกจากนั้นมอเตอร์ไซด์รับจ้างและรถสามล้อเครื่องหรือ “จัมโบ้” ก็เป็นอีกทางเลือกที่นิยมของนักท่องเที่ยวเช่นกัน

อาชีพการรับ-ส่งนักท่องเที่ยวของคนท้องถิ่นเกิดขึ้นเมื่อมีการท่องเที่ยวเข้ามาในพื้นที่โดยมีทั้งที่ทำเป็นอาชีพหลักและอาชีพเสริม บางรายมีการเปลี่ยนอาชีพจากพนักงานของรัฐมาขับรถรับส่งนักท่องเที่ยวอย่างเดียวเนื่องจากมีรายได้ดีกว่ามาก อาชีพรับส่งนักท่องเที่ยวเป็นช่องทางที่เข้ามาพร้อมกับการท่องเที่ยวที่ทำให้คนท้องถิ่นสามารถหารายได้มากขึ้น จำนวนสมาชิกในครอบครัวที่มีงานทำมากขึ้น ทำให้ครอบครัวมีรายได้มากขึ้น มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น (ทองคุณ สีสมนพอน และ แสงจันทร์ เพ็ญชาคา. 2556, พฤษภาคม 22)



ภาพที่ 4 เรือเช่าริมฝั่งแม่น้ำโขง หลวงพระบาง สปป. ลาว

ธุรกิจขายสินค้าที่ระลึก

ธุรกิจนี้พบได้มากที่สนามบินและตลาดทั่วไป แต่ตลาดที่นักท่องเที่ยวจะได้รับการบอกเล่าเมื่อมาถึงหลวงพระบางต้องไปเยี่ยมชมและซื้อของที่ระลึก คือ “ตลาดมืด” (ตลาดกลางคืน) ซึ่งตั้งอยู่ที่ถนนศรีสว่างวงศ์ ตั้งแต่หน้าพิพิธภัณฑสถานแห่งชาติหลวงพระบาง ไปจนถึงสี่แยกไปรษณีย์ และห้องการท่องเที่ยวแขวงหลวงพระบาง โดยจะเริ่มมีสินค้านำมาวางขายตั้งแต่ 17.00 น. ของทุกวัน



ภาพที่ 5 ภาพบรรยากาศ “ตลาดมืด” บนถนน

ศรีสว่างวงศ์ เมืองหลวงพระบาง

“ตลาดมืด” เป็นตลาดนัดขายสินค้าพื้นเมืองที่ได้รับการกล่าวถึงและเป็นที่นิยมของนักท่องเที่ยวที่เดินทางมายังหลวงพระบางที่ต้องมาสัมผัสและจับจ่าย ซื้อสินค้าที่ระลึกกลับไปฝากญาติมิตร สินค้าที่นำมาขาย อาทิ ผ้าไหม ผ้าปัก ผ้าขี้ลาว เสื้อยืดสกรีนภาษาลาว เครื่องเงิน กระเป๋า ผลิตภัณฑ์กระดาษสา โปสการ์ด รวมถึงอาหารและเครื่องดื่ม เช่น ไข่แผ่น แก้วบอง เหล้าดอง เป็นต้น การกระจายรายได้จากการท่องเที่ยวสามารถเห็นได้ชัดเจนจากการจัดการตลาดแห่งนี้ เช่น บ้านจุ่มค้องและบ้านป่าขามมีการจัดการร่วมกันในการเก็บค่าเช่าแผง การบริการไฟฟ้า บริการดูแลความสะอาด ห้องน้ำและที่จอดรถสำหรับผู้ขายและลูกค้า โดยผู้ที่นำสินค้ามาขายอาจเป็นเจ้าของหรือบางครั้งซื้อกรรมสิทธิ์ไว้แล้วให้ผู้อื่นเช่าต่อเป็นครั้ง ๆ ไป

การขายของที่ระลึกในตลาดมืดเป็นช่องทางการเพิ่มรายได้ให้กับกลุ่มพนักงานและกลุ่มที่ค้าขายอยู่แล้ว เช่น จิตดาวอน พมมะยา ชาวบ้าน พันหลวงประกอบอาชีพหลักเป็นพนักงานอยู่หอการศึกษาเมือง เมืองหลวงพระบาง มีอาชีพเสริมคือขายเครื่องประดับ ผ้าพันคอ สร้อยคอ แหวนที่ทำจากหินสีและเครื่องเงินที่ตลาดมืด โดยได้ซื้อสิทธิ์แผงวางสินค้าและไปขายทุกวันหลังเลิกงาน นอกจากนั้นยังได้เช่าพื้นที่ในสนามบิน เพื่อขายของที่ระลึกโดยให้สมาชิกในครอบครัวช่วยดูแลร้านให้ในวันทำงาน รายได้จากการขายของที่ระลึกดีกว่ารายได้จากงานในอาชีพหลักมาก ทำให้มีความเป็นอยู่ดีขึ้น ถึงแม้ไม่ได้มีเหลือเก็บออมนักเนื่องจากปัจจุบันครอบครัวยังมีภาระมาก แต่มีกำลังมากขึ้นกว่าเดิมมาก ถือว่าคุณภาพชีวิตดีขึ้นจากการท่องเที่ยว (จิตดาวอน พมมะยา. 2556, พฤษภาคม 26)



ภาพที่ 6 ภาพสินค้าที่ระลึกใน “ตลาดมืด” เมืองหลวงพระบาง

ธุรกิจบริการการท่องเที่ยว

บริษัทนำเที่ยวในหลวงพระบางมีทั้งบริษัทสาขาที่มาจากเวียดนามและจีน รวมถึงเครือข่ายที่อาจมีในประเทศอื่น ๆ อีกด้วย โดยมีการนำเสนอรูปแบบโปรแกรมทัวร์ที่หลากหลายทั้งโปรแกรมที่สามารถเที่ยวได้หลายวันในแขวงหลวงพระบาง และโปรแกรมที่เชื่อมต่อไปยังเมืองต่าง ๆ เพื่อสร้างความประทับใจให้กับนักท่องเที่ยว ปี พ.ศ. 2555 ในเมืองหลวงพระบางมีบริษัทท่องเที่ยวจำนวน 54 แห่ง มีการจ้างงาน 305 คน ซึ่งเพิ่มขึ้นจาก ปี พ.ศ. 2554 ที่มีการจ้างงาน 280 คน ในขณะที่จำนวนบริษัทท่องเที่ยวเท่าเดิม จำนวนบริษัทบริการการท่องเที่ยวคิดเป็นสัดส่วนร้อยละ 15 ของประเทศ ซึ่งเป็นสัดส่วนที่มากเป็นอันดับสองรองจากนครหลวงเวียงจันทน์และมีจำนวนสาขาบริษัทนำเที่ยวคิดเป็นสัดส่วนร้อยละ 34 ของทั้งประเทศ ซึ่งเป็นสัดส่วน ที่สูงที่สุดของประเทศ โดยบริษัทนำเที่ยวใน หลวงพระบาง อาทิ หลวงพระบางแตรเวลแลนด์ทัวร์ เซตธาแตรเวล (Luang Prabang Travel & Tour, Settha Travel) เป็นต้น

ประชาชนท้องถิ่นที่เข้ามามีส่วนร่วมในการบริการท่องเที่ยวมีทั้งการเป็นเจ้าของกิจการ การให้เช่าพื้นที่เพื่อดำเนินกิจการ การรับจ้างอิสระ และ การเป็นพนักงานประจำสำนักงาน เช่น ด้อย ทองวัน อายุ 40 ปี ชาวบ้านเวียงใหม่ เดิมมีอาชีพรับเหมาก่อสร้าง ทำงานคนเดียวเพื่อหาเลี้ยงครอบครัว มีความเป็นอยู่ค่อนข้างลำบาก เมื่อมีการท่องเที่ยวเข้ามาได้เปลี่ยนอาชีพไปเป็นมัคคุเทศก์อิสระ ทำให้มีรายได้เข้ามาใช้จ่ายในครอบครัวมากขึ้น มีความเป็นอยู่ดีขึ้น อีกทั้งภรรยาเองก็สามารถหารายได้จากการนั่งขายเหี่ยวบริการแก่นักท่องเที่ยวที่ต้องการ ตักบาตรพระสงฆ์ในตอนเช้า เป็นการเพิ่มรายได้ให้กับครอบครัวและลูก ๆ ก็สามารถช่วยงานพ่อแม่ได้ด้วย (ด้อย ทองวัน. 2556,

พฤษภาคม 26)

ส่วนกิจการบริการท่องเที่ยวของคนท้องถิ่น เห็นได้จากการตั้งบริษัทและ“ขายทัวร์”ให้กับนักท่องเที่ยว โดยบริษัทจะจัดเส้นทางการท่องเที่ยวให้กับนักท่องเที่ยวซื้อตามความต้องการ โดยส่วนใหญ่จะรวมค่าดำเนินการ ค่าเดินทาง ค่าเข้าชม รวมถึงค่าอาหารและเครื่องดื่ม ไว้ในราคาทัวร์เรียบร้อยแล้ว รายได้ของการดำเนินกิจการขึ้นอยู่กับฤดูกาลท่องเที่ยว ส่วนรายจ่ายเป็นค่าเช่าสำนักงาน ค่าจ้างพนักงาน ค่าสาธารณูปโภค ซึ่งที่ผ่านมากิจการด้านนี้ในเมืองหลวงพระบางถือว่าไปได้สวย กำลังเติบโต และปัจจุบันมีอัตราการเติบโตที่สูงมาก (คำสอน ดาละวง. 2556, พฤษภาคม 12)

ครัวเรือนที่ไม่มีธุรกิจเกี่ยวกับการท่องเที่ยว

การท่องเที่ยวมีผลกระทบต่อประชาชนท้องถิ่นที่ไม่ได้ประกอบอาชีพเกี่ยวข้องกับการท่องเที่ยวในเมืองหลวงพระบางทั้งทางบวกและทางลบ โดยผลกระทบทางด้านบวก คือ มีสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ มากขึ้น เช่น ระบบการโทรคมนาคม การขนส่ง ไฟฟ้า การรักษาความปลอดภัยสินค้าและบริการต่างๆ แต่ก็มีผลกระทบทางด้านลบ เช่น สภาพความเป็นอยู่ การทำมาหากินของคนพื้นถิ่นเปลี่ยนแปลงไป เช่น เกิดการเปลี่ยนแปลงอาชีพ ไม่สามารถประกอบอาชีพเดิมได้เนื่องจากการการแข่งขันสูงขึ้น การเปลี่ยนแปลงสภาพความเป็นอยู่และวิถีชีวิต เช่น ในตอนเช้าชาวบ้านที่เคยตื่นแต่เช้ามาเตรียมอาหารเพื่อรอใส่บาตรหน้าบ้าน ในปัจจุบันมีจำนวนลดน้อยลงมาก จำนวนรถยนต์มากขึ้น ทำให้เกิดกลิ่นเหม็นจากท่อไอเสีย และขยะมูลฝอย (วันนะลี มะนิวง. 2556, พฤษภาคม 26)

ผลการศึกษาแนวทางการส่งเสริมเศรษฐกิจการท่องเที่ยวในเมืองมรดกโลก หลวงพระบาง สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว โดยการประชุมกลุ่มย่อยของผู้แทนภาคส่วนที่มีบทบาทต่อการท่องเที่ยวของเมืองหลวงพระบาง พบว่า ทุกภาคส่วนมีความคิดเห็นสอดคล้องกันถึงแนวทางการส่งเสริมเศรษฐกิจการท่องเที่ยวในเมืองหลวงพระบาง เรียงตามลำดับ คือ การสร้างความตระหนักในคุณค่าและความรู้สึกถึงการเป็นเจ้าของมรดกร่วมกันของประชาชนท้องถิ่นและนักท่องเที่ยว การพัฒนาบุคลากรด้านการท่องเที่ยว การสนับสนุนเงินทุนและลดการลงทุนของชาวต่างประเทศ ในธุรกิจขนาดเล็ก ส่งเสริมการผลิตสินค้าที่เป็นเอกลักษณ์ของแต่ละชุมชน ปรับปรุงฐานข้อมูลและการบริการข้อมูลด้านการท่องเที่ยว ส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการกำหนดบทบาทและหน้าที่ในการบริหารจัดการเมืองมรดกโลกและการท่องเที่ยว

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยที่พบว่า ประชาชนท้องถิ่นในเมืองหลวงพระบางการเข้ามามีส่วนร่วมในภาคส่วนการท่องเที่ยวกระจายไปตามกลุ่มธุรกิจที่เกี่ยวข้องกับการท่องเที่ยว โดยมีลักษณะเป็นธุรกิจขนาดเล็กของครอบครัว โดยใช้ทุนและแรงงานของสมาชิกในครอบครัว บางแห่งมีการจ้างงานคนในท้องถิ่นและคนที่อพยพเข้ามาเพื่อหารายได้จากธุรกิจท่องเที่ยวในเมืองรวมถึงนักเรียนนักศึกษาที่เข้ามาเรียนหนังสือในเมืองหลวงพระบาง โดยได้รับค่าจ้างในรูปของเงินค่าตอบแทน อาหาร และที่พัก สอดคล้องกับผลศึกษาของแคโรไลน์ แอชลีย์ (Caroline Ashley, 2006) ที่พบว่า แม้ว่าบางธุรกิจเช่นที่พักจะเป็นธุรกิจที่ได้รับผลตอบแทนสูง แต่ก็ถ่ายทอดไปถึงแรงงานไร้ฝีมือและกึ่งฝีมือน้อยมากเพียงแค่ประมาณร้อยละ 6 เท่านั้น ซึ่งเป็นผลจากค่าจ้างที่ต่ำและมีการใช้แรงงานในครัวเรือนมากกว่าจ้างคนภายนอก รวมถึงมีค่าใช้จ่ายในการดำเนินการด้านอื่นมากกว่าการจ้างคนงาน

ส่วนปัญหาค่าครองชีพสูงขึ้น การลักขโมยในชุมชน วิถีชีวิตแบบเดิมถูกปรับเปลี่ยนเพื่อรองรับการขยายตัว และบางครอบครัวต้องละทิ้งอาชีพที่เคยทำเนื่องจากการแข่งขันทางการค้าที่สูงขึ้น สอดคล้องกับการศึกษาของ องค์การยูเนสโก (UNESCO, 2004) ที่พบว่า การท่องเที่ยวมีทั้งผลดีและผลเสียต่อด้านสังคม วัฒนธรรม เศรษฐกิจและสิ่งแวดล้อม ซึ่งผลเสียพบว่า มรดกวัฒนธรรมอันแท้จริงของประชาชนท้องถิ่นถูกทำลายโดยนักท่องเที่ยว มีการเปลี่ยนแปลงด้านสิ่งปลูกสร้างที่ไม่เหมาะสม นักท่องเที่ยวไม่เข้าใจวัฒนธรรมท้องถิ่น ในขณะที่ผลดีด้านเศรษฐกิจมีการสร้างงานและอาชีพให้ประชาชน แต่รายได้ส่วนมากไม่ได้ตกเป็นของชุมชน ส่วนด้านสิ่งแวดล้อมพบว่าเกิดมีความแออัดในตัวเมือง เกิดปัญหาหลายอย่าง เช่น น้ำเสีย ปัญหาขยะมูลฝอย อากาศเป็นพิษ นอกจากนั้นยังสอดคล้องกับแนวคิดของ จิตพงศ์ อัครวงศ์ (2551) ที่ระบุว่า การไหลบ่าเข้ามาของเงิน นักธุรกิจและนักท่องเที่ยวทำให้ความต้องการอาหารดิบตัวสูงขึ้น จนราคาอาหารแพงเกินกว่าที่คนในท้องถิ่นจะจ่ายได้ ความต้องการที่ดินที่เพิ่มขึ้น ทำให้ผู้อยู่อาศัยในท้องถิ่นต้องอพยพออกไปจากเมือง

จากผลการวิจัยที่พบว่า แนวทางการส่งเสริมเศรษฐกิจการท่องเที่ยว คือ การสร้างความตระหนักในคุณค่าและความรู้ถึงการเป็นเจ้าของมรดกร่วมกันของประชาชนท้องถิ่นและนักท่องเที่ยว การพัฒนาบุคลากรด้านการท่องเที่ยว การสนับสนุนเงินทุนและลดการลงทุนของชาวต่างประเทศ ในธุรกิจขนาดเล็ก ส่งเสริมการผลิตสินค้าที่เป็นเอกลักษณ์ของแต่ละชุมชน ปรับปรุงฐานข้อมูลและการบริการข้อมูลด้านการท่องเที่ยว ส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการกำหนดบทบาทและหน้าที่ในการบริหารจัดการเมืองมรดกโลกและการท่องเที่ยว สอดคล้องกับองค์การท่องเที่ยวแห่งชาติลาว ที่ได้เน้นการจัดการท่องเที่ยวในด้านของการท่องเที่ยวธรรมชาติและวัฒนธรรมไปในทางยั่งยืน เน้นการสร้างผลประโยชน์ด้านเศรษฐกิจให้ชุมชนโดยการพัฒนาผลิตภัณฑ์ของชุมชน มีการ

พัฒนาทักษะความสามารถด้านธุรกิจ โดยเน้นการอนุรักษ์ธรรมชาติ สิ่งแวดล้อมและวัฒนธรรมเป็นสำคัญ (องค์การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย, 2545 อ้างถึงใน เยียล่อ เยียวื่อ, 2552 : 2-3) และสอดคล้องกับแนวคิดของ ส่งศรี วงษ์เวช (2545 : 21-22) ที่ได้กล่าวถึงการท่องเที่ยวแบบยั่งยืนว่า หมายถึงการท่องเที่ยวทุกประเภทที่มุ่งเน้นการท่องเที่ยวอย่างมีคุณภาพ กล่าวคือ เป็นการท่องเที่ยวที่ต้องไม่ทำลายธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม คงไว้ซึ่งประเพณีวัฒนธรรมเดิม โดยไม่เข้าไปเปลี่ยนแปลงให้แตกต่างไปจากเดิม และมุ่งเน้นในการกระจายรายได้สู่ท้องถิ่นโดยทั่วถึง และสอดคล้องกับ มงคล ด่านธานินทร์ (2541 : 27) ที่ได้กล่าวถึงปัจจัยผลักดันเศรษฐกิจชุมชน กระบวนการเศรษฐกิจชุมชน และกำไรจากส่วนเกินเศรษฐกิจชุมชนว่า ต้องมีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การพัฒนากลุ่มและองค์กรชุมชน การพัฒนาพื้นฐานเศรษฐกิจ และการพัฒนาพื้นฐานกายภาพ รวมถึงต้องมีการวิเคราะห์สถานการณ์การเตรียมความพร้อมทั้งกับชาวบ้าน การระดมทุนทั้งทุนทางสังคมและการระดมทุน มีการวางระเบียบอย่างง่าย ๆ ในการบริหารจัดการ

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ควรนำผลการศึกษาโดยเฉพาะความต้องการและแนวทางพัฒนาการท่องเที่ยว โดยเน้นจุดเด่นที่เป็นวัฒนธรรม ประเพณี เช่น การแต่งกายในการตักบาตรข้าวเหนียวแก่พระสงฆ์ในตอนเช้ามาเผยแพร่ให้แก่นักท่องเที่ยว เพื่อให้นักท่องเที่ยวได้แต่งกายให้ถูกต้องตามประเพณีของชาวลาวและถ่ายภาพเป็นที่ระลึก ส่งเสริมให้นักท่องเที่ยวแต่งกายด้วยผ้าพื้นเมืองซึ่งเป็นการสนับสนุนให้เกิดการซื้อขายผ้าพื้นเมืองจากชาวบ้าน เป็นการส่งเสริมการสร้างงาน สร้างอาชีพ และเพิ่มรายได้ให้กับประชาชนท้องถิ่น

1.2 ควรมีการสนับสนุนและส่งเสริมให้ประชาชนท้องถิ่นโดยเฉพาะคนรุ่นใหม่มีความรักและภูมิใจในวัฒนธรรม ประเพณี อันติงามของชุมชน ซึ่งเมื่อคนรุ่นใหม่เกิดความภาคภูมิใจในวัฒนธรรมของตนเอง จะสามารถพัฒนาไปสู่การสร้างมัคคุเทศก์ รุ่นเยาว์ ที่นอกจากจะเป็นการสืบทอดวัฒนธรรมประเพณีของตนเองแล้ว ยังสามารถสร้างอาชีพและรายได้ให้กับเยาวชนด้วย

1.3. รัฐบาลควรมีการพัฒนาศักยภาพของประชาชนท้องถิ่นทั้งภาครัฐและเอกชนที่เกี่ยวข้องกับการท่องเที่ยวให้มีความรู้ มีทักษะในการบริหาร การจัดการและการให้บริการแก่ท่องเที่ยวให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

2. ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการวิจัยเจาะลึกในชุมชนตัวอย่างถึงเศรษฐกิจการท่องเที่ยวเพื่อเป็นข้อมูลในการจัดการท่องเที่ยวที่เหมาะสมในชุมชนที่มีบริบทใกล้เคียงกันต่อไป

2.2 ควรมีการวิจัยและพัฒนารูปแบบการจัดการท่องเที่ยวที่เหมาะสมสำหรับผู้ประกอบการในท้องถิ่น เพื่อที่จะเป็นแนวทางในการส่งเสริมการสร้างงานสร้างรายได้ให้แก่คนในท้องถิ่นและเป็นแนวทางในการจัดการท่องเที่ยวที่ยั่งยืนต่อไป

เอกสารอ้างอิง

แขก มาลา. (2556, พฤษภาคม 28). สัมภาษณ์

คำสอน ดาละวง. (2556, พฤษภาคม 12). สัมภาษณ์.

จิตดาวอน พมมะยา. (2556, พฤษภาคม 26). สัมภาษณ์.

จิตพงศ์ อัครวงศ์. (2551). การตอบรับของชุมชนต่อการอนุรักษ์มรดกในเมือง หลวงพระบาง
แขวงหลวงพระบาง สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว.

วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการพัฒนอย่งยั่งยืน มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
ตุ้ย ทองวัน. (2556, พฤษภาคม 26). สัมภาษณ์.

ทองคุณ สีสมพอน และแสงจัน เพี้ยชาคา. (2556, พฤษภาคม 22). สัมภาษณ์.

บุญมี สิริศรีสวัสดิ์. (2547). การปรับเปลี่ยนสิ่งแวดล้อมเมืองหลวงพระบางภายหลังเป็นเมือง
มรดกโลก. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการมนุษย์กับ
สิ่งแวดล้อม มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

แผนกแถลงข่าว วัฒนธรรม และท่องเที่ยวแขวงหลวงพระบาง. (2555). **บทรายงานสถิติการ
ท่องเที่ยวของแขวงหลวงพระบาง.** หลวงพระบาง : ม.ป.ท.

เพ็ชระณี พิลาสุก. (2556, พฤษภาคม 26). สัมภาษณ์.

มงคล ด่านธานินทร์. (2541). **เศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองเชิงระบบ : หลักการและแนวปฏิบัติ.**
กรุงเทพฯ : เวิร์ดเวฟ คอมมิวนิเคชั่น.

เยี่ยล่อ เยี่ยวือ. (2552). **มุมมองของคนในชุมชนเกี่ยวกับกิจกรรมการท่องเที่ยว : กรณีศึกษาบ้าน
นาอวน เมืองหลวงพระบาง แขวงหลวงพระบาง สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว.**
วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการการท่องเที่ยว (หลักสูตร
นานาชาติ) คณะบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี.

วันนะลี มะนีวง. (2556, พฤษภาคม 26). สัมภาษณ์.

สงศรี วงษ์เวช. (2545). **รูปแบบการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมลุ่มแม่น้ำปิง.** การค้นคว้าอิสระปริญญา
ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

อำวະดี ทองวัน. (2556, พฤษภาคม 20). สัมภาษณ์.

- Ashley , Caroline. (2006). **Participation by the poor in Luang Prabang tourism economy: Current earnings and opportunities for expansion.** London.
- UNESCO, Bangkok. (2004). **IMPACT : The Effects of Tourism on Culture and The Environment in Asia and the Pacific: Tourism and Heritage site Management in Luang Prabang Lao PDR.** Thailand.

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตแรงงานต่างชาติในจังหวัดสุรินทร์

Factors related to quality of foreign work's life in Surin province.

ชัย สมรภูมิ¹ สิงหา จันทรียังษ์²

Chai Samorapoom¹, Singha Jantriwong²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ ซึ่งมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตแรงงานต่างชาติในจังหวัดสุรินทร์ การสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง 12 จำนวน 60 คน ซึ่งเป็นแรงงานต่างชาติที่ถูกกฎหมาย โดยใช้เครื่องมือ คือ แบบสัมภาษณ์ ที่มีความเชื่อมั่น (ค่าสัมประสิทธิ์ เท่ากับ 0.97) วิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพด้วยการพรรณนาเนื้อหา

ผลการศึกษาในเชิงคุณภาพ พบว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตของแรงงานต่างชาติ มีความแตกต่างกันทางด้านสุขภาพ เศรษฐกิจการดำรงชีพ สภาพทางสังคม การรับรู้ข้อมูลข่าวสาร ที่อยู่อาศัยและสิ่งแวดล้อม สวัสดิการและความปลอดภัย โดยผู้ที่มีอาชีพเสี่ยงและทำงานหนักจะมีปัญหาความรุนแรงของคุณภาพชีวิตมากกว่าผู้ประกอบการอาชีพที่มีรายได้และปัจจัยการดำรงชีวิตดีกว่า ซึ่งปัญหาและความต้องการในภาพรวมส่วนใหญ่ คือ สุขภาพ ที่อยู่อาศัยและสิ่งแวดล้อม

ดังนั้น ข้อเสนอแนะการส่งเสริมคุณภาพชีวิตแรงงานต่างชาติ ได้แก่ การส่งเสริมสุขภาพให้ปราศจากโรคและภาวะทุพพลภาพ การจัดที่พักอาศัยให้ถูกสุขลักษณะ การจ้างงานที่เป็นธรรม การส่งเสริมกิจกรรมนันทนาการ การกำหนดนโยบายความร่วมมือระหว่างประเทศ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อไป

คำสำคัญ : ปัจจัย คุณภาพชีวิต แรงงานต่างชาติ ในจังหวัดสุรินทร์

Abstract

This research, using qualitative methodology, studied about factor that related to the quality of life of foreign workers in Surin province. A sample size of 60 was used for the qualitative study that also included an interview. These were divided into 3 groups : good, medium, and poor, for case studies resulting from the qualitative survey. The questionnaire was pre-tested to achieve an alpha coefficient of 0.97 Analyze of the qualitative data was by its content.

The qualitative results show the foreign workers had the factors related to

¹ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์

² คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์

the difference during three groups of good, medium, and poor quality of life, but their needs were obvious in the six aspects; health, economic living, social role, information communication, housing environment, insurance and welfare. The overall opinion of the foreign workers were that most agree in health and their insurance and welfare.

Suggestions regarding the foreign workers are to promote annual health checking, activities, employment, social role promotion, preservation of information communication, environmental cleaning and government can use all of these suggestions for greater efficiency.

Key words : Factor, Quality of Life, Foreign Workers, in Surin Province

บทนำ

สถานการณ์ของแรงงานต่างชาติ ที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยในอัตราการเพิ่มที่สูงขึ้น จากข้อมูลการประมาณการจำนวนผู้อพยพย้ายถิ่นชาวพม่าเข้ามาทำงานในประเทศไทย กฤตยา อาชวนิจกุล (2541 : 12) ระบุว่าจำนวนจากการคาดการณ์ล่าสุดน่าจะมีถึง 1 ล้านคน แต่ตัวเลขของผู้ที่มีขึ้นทะเบียนแรงงานต่างชาติจริงมีเพียง 500,000 ราย และล่าสุดลดลงเหลือเพียงแค่ 300,000 ราย ในจำนวนผู้ที่มาขึ้นทะเบียน ทำให้เป็นประเด็นปัญหาสำหรับจำนวนที่สูญหายไป และในจำนวนแรงงานต่างชาติทั้งหมดนี้ อาจมีได้ก้อยู่หลายหมื่นคน เนื่องจากการอพยพย้ายถิ่นส่วนใหญ่จะเข้ามาเป็นครอบครัว ซึ่งมีความขัดแย้งกับระบบกฎหมายของประเทศไทย ที่ระบุนำแรงงานต่างชาตินำครอบครัวเข้ามาด้วย ดังนั้นจึงปรากฏว่ามีเด็กที่ติดตามพ่อแม่เข้ามาทำงานมีสถานะเป็นผู้หลบหนีเข้าเมืองผิดกฎหมายและไม่สามารถมาจดทะเบียน ซึ่งยากแก่การคาดคะเน และการประมาณการจำนวนที่แท้จริงได้ แรงงานต่างชาติที่ลักลอบเข้ามาทำงานในประเทศไทยส่วนใหญ่จะเป็นประเภทที่ลักลอบเข้ามาเอง ซึ่งส่วนใหญ่จะเป็นประเภทที่เคยลักลอบเข้ามาหลายครั้งแล้ว และรู้จักนายจ้างและสามารถติดต่อหางานเอง หรือกลุ่มที่มีญาติพี่น้องเพื่อนฝูง ลักลอบเข้ามาทำงานในประเทศไทยอยู่แล้วเป็นผู้ติดต่อประสานงานให้ ส่วนอีกประเภท คือ ที่สามารถลักลอบเข้ามาโดยผ่านทางนายหน้าจัดหางาน (เถื่อน) (สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว, 2553 : 25)

ปัญหาดังกล่าวเป็นปัญหาที่ได้รับความสนใจอย่างมากในระบบเศรษฐกิจและสังคมไทยในปัจจุบัน เนื่องจากเรื่องแรงงานต่างชาติ ที่ลักลอบเข้าเมืองโดยผิดกฎหมายนั้น ไม่เพียงแต่เกี่ยวข้องกับปัญหาการเข้ามาแย่งงานของแรงงานไทย แต่ยังเป็นปัญหาที่เกี่ยวกับความมั่นคงของชาติ ปัญหาสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม รวมทั้งความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของคนไทยอีกด้วย จาก

ข้อมูลตัวเลขที่กระทรวงสาธารณสุขร่วมกับ IOM (International Organization for Migration) ได้ทำการสำรวจพบว่า แรงงานต่างชาติดี้อัตราการติดเชื้อเอชไอวีสูงกว่าคนไทย 15 เท่าตัว ซิฟิลิส 100 เท่าตัว มาลาเรียถึง 16 เท่าตัว แสดงให้เห็นอย่างชัดเจนต่อสาเหตุของปัญหาด้านสาธารณสุขที่เกิดขึ้นในประเทศไทยในปัจจุบันนั้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์ที่พบว่าแรงงานต่างชาติดี้อัตราการติดเชื้อที่สูงกว่าคนไทย และอาจเป็นพาหะสำคัญที่นำโรคติดต่อที่เกิดขึ้นมาสู่คนไทย

เนื่องจากแรงงานต่างชาติเข้ามาทำงานโดยนำครอบครัวเข้ามาด้วย กลุ่มคนเหล่านี้มีความรู้เรื่องสุขภาพอนามัยและการสาธารณสุขในระดับต่ำ นอกจากนั้นแรงงานหญิงต่างชาติ ซึ่งอยู่ในวัยเจริญพันธุ์ ไม่ยอมรับการวางแผนครอบครัว ทำให้มีแนวโน้มการตั้งครรภ์และคลอดบุตรในประเทศไทยสูงขึ้น จากสถิติสาธารณสุขสมุทรสาคร ในปี 2542 มีชาวต่างชาติมาคลอดบุตรตลอดทั้งปี 412 คน เฉลี่ยวันละ 1.15 คน ส่วนในจังหวัดระนองแนวโน้มหญิงต่างชาติมีครรภ์ที่มารับบริการฝากครรภ์มีจำนวนเพิ่มมากขึ้นจาก 724 รายในปี 2540 เพิ่มเป็น 967 รายในปี 2541 และ 10:34 ราย ในปี 2542 สำหรับโรคอื่น ๆ ที่ตรวจพบในกลุ่มแรงงานต่างชาติ จากรายงานของกองระบาดวิทยา (28 กุมภาพันธ์ 2542) มีอาทิ HIV/AIDS กามโรคและวัณโรค นอกจากนี้ยังมีปัญหาในด้าน การรับบริการพื้นฐานทางสุขภาพของคนต่างชาติ ได้แก่ การบริการสร้างเสริมภูมิคุ้มกันโรคในเด็กต่างชาติ อายุต่ำกว่า 5 ปี เนื่องจากเด็กมีการเคลื่อนย้ายตามพ่อแม่ จึงไม่ได้รับวัคซีนต่อเนื่อง ทำให้เกิดปัญหาการดื้อยาโดยเฉพาะวัณโรคและโรคเท้าช้าง (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2550 : 18)

จากปัญหาดังกล่าวมีความสอดคล้องกับคุณภาพชีวิตของมนุษย์ เนื่องจากคุณภาพชีวิตเป็นสิ่งสำคัญในการดำเนินชีวิตที่มนุษย์ทุกคนปรารถนา รวมทั้งยังเป็นเป้าหมายในการพัฒนาประชากรของประเทศ โดยมีความเชื่อว่า ถ้าบุคคลมีคุณภาพชีวิตดี การพัฒนาในด้านต่าง ๆ ก็จะทำให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นไปด้วย ดังนั้นคำว่า “คุณภาพชีวิต” เป็นคำที่ใช้ในเชิงเปรียบเทียบเปลี่ยนแปลงไปตามกาลเวลา สถานที่ และการรับรู้ของแต่ละบุคคล ซึ่งมีประสบการณ์ อาชีพ ความสนใจ การศึกษา ประเพณีวัฒนธรรมที่แตกต่างกัน นอกจากนั้นเฟอราน (Ferrans and Powers, 2000 : 16) โดยมีแนวคิดว่าคุณภาพชีวิตเป็นพิเศษที่มีความสุขและความพึงพอใจในชีวิต จึงตัดสินการมีคุณภาพชีวิตที่ดี ไม่ดี หรือไม่มีความสุข รวมทั้ง มีความพึงพอใจ หรือไม่มีความพึงพอใจ ทั้งนี้เป็นการตัดสินของแต่ละบุคคล รวมทั้งได้รวบรวมนิยามของคุณภาพชีวิตไว้ 5 กลุ่ม ประกอบด้วย กลุ่มที่ 1 คุณภาพชีวิต คือการมีชีวิตอย่างปกติธรรมดาทั่วไป (Normal life) กลุ่มที่ 2 คุณภาพชีวิต คือ ความสุข หรือ ความพึงพอใจ (Happiness or satisfaction) กลุ่มที่ 3 คุณภาพชีวิต คือ การได้รับความสำเร็จตามที่บุคคลได้ตั้งเป้าหมายไว้ (Achievement of personal goals) กลุ่มที่ 4 คุณภาพชีวิต คือ ความสามารถ ที่มีอยู่ตามธรรมชาติ หมายถึง ความสามารถทางร่างกายและจิตใจ (Physical mental capability) และกลุ่มที่ 5 คุณภาพชีวิต คือ ความสามารถทางด้านสังคม (Social ability)

สำหรับจังหวัดสุรินทร์ เป็นจังหวัดที่มีอาณาเขตทิศเหนือติดกับจังหวัดร้อยเอ็ด ทิศตะวันออกติดกับจังหวัดศรีสะเกษ ทิศตะวันตกติดกับจังหวัดบุรีรัมย์ และทิศใต้ติดกับราชอาณาจักรกัมพูชา มีเส้นทางยุทธศาสตร์จากจังหวัดอุบลราชธานีที่เป็นจังหวัดติดต่อกับสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว จำนวนประชากรของจังหวัดสุรินทร์ เท่ากับ 1,374,700 คน อยู่ในอันดับที่ 10 ของประเทศ สำหรับแรงงานต่างชาติ จากข้อมูลการลงทะเบียนของสำนักงานแรงงานจังหวัดสุรินทร์ (2557 : 10) มีจำนวน 1,265 ราย ทั้งนี้ไม่นับรวมแรงงานที่ลักลอบเข้ามาอย่างผิดกฎหมาย และจะมีแนวโน้มสูงขึ้นในอนาคต ทำให้ปัจจัยการดำรงชีวิตอยู่ในระดับสูง ซึ่งส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตด้านสุขภาพ เศรษฐกิจการดำรงชีวิต สภาพสังคม การรับรู้ข้อมูลข่าวสาร ที่อยู่อาศัยและสิ่งแวดล้อม และสวัสดิการความปลอดภัย อย่างต่อเนื่อง

อนึ่งคุณภาพชีวิตเป็นสิ่งสำคัญในการดำเนินชีวิตที่มนุษย์ทุกคนปรารถนา รวมทั้งเป็นเป้าหมายในการพัฒนาประชากรของประเทศ โดยมีความเชื่อว่าถ้าบุคคลมีคุณภาพชีวิตที่ดี การพัฒนาในด้านต่าง ๆ ก็จะทำให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ดังนั้นคำว่า “คุณภาพชีวิต” เป็นคำที่ใช้ในเชิงเปรียบเทียบเปลี่ยนแปลงไปตามเวลา สถานที่ และการรับรู้ของแต่ละบุคคล ซึ่งมีประสบการณ์ อาชีพ ความสนใจ การศึกษา ประเพณี วัฒนธรรมที่แตกต่างกัน ในการศึกษาครั้งนี้ได้นำแนวคิดของนักวิชาการทั้งในและต่างประเทศ มีแนวคิดที่หลากหลาย คือ ชีวิตที่มีคุณภาพ มีความสมบูรณ์ทางด้านสุขภาพ ร่างกายและจิตใจ สามารถดำรงชีวิตสอดคล้องตามสภาวะทางสังคม เศรษฐกิจ การเมืองวัฒนธรรม สภาพแวดล้อมในการดำเนินชีวิตและทรัพยากรที่มีอยู่ (ราชบัณฑิตยสถาน, 2550 : 26)

จากสภาพปัจจุบันปัญหาหลักการและความสำคัญดังกล่าวทำให้เกิดประเด็นคำถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตของแรงงานต่างชาติ ประการแรก คือ ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตของแรงงานต่างชาติในจังหวัดสุรินทร์เป็นอย่างไร ประการที่สอง ข้อเสนอแนะการส่งเสริมคุณภาพชีวิตแรงงานต่างชาติในจังหวัดสุรินทร์เป็นอย่างไร ผู้วิจัยจึงสนใจจัดทำโครงการวิจัยนี้ขึ้น เพื่อเป็นข้อเสนอเชิงนโยบายให้กับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้ใช้ประโยชน์อย่างแพร่หลายต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตของแรงงานต่างชาติในจังหวัดสุรินทร์
2. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะการส่งเสริมคุณภาพชีวิตของแรงงานต่างชาติ ในจังหวัดสุรินทร์

วิธีดำเนินการวิจัย

1. กลุ่มเป้าหมาย

กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ แรงงานต่างชาติในจังหวัดสุรินทร์ โดยได้ใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จากกลุ่มสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรม กลุ่ม

เกษตรกรรม และกลุ่มแหล่งบริการ กลุ่มเป้าหมายใช้วิธีการสุ่มแบบบังเอิญ (Snow ball) ที่ทำงาน กลุ่มละ 20 คน รวมทั้งสิ้น จำนวน 60 คน ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 จำนวนแรงงานต่างชาติจำแนกตามสถานประกอบการ

ที่	สถานประกอบการ	อุตสาหกรรม	เกษตรกรรม/ แปรรูปผลผลิต	แหล่งบริการ
1	บริษัทน้ำตาลสุรินทร์	4		
2	หจก. อุตสาหกรรมเจริญชัย	4		
3	โรงงานไม้ยูคา	4		
4	หจก. อุตสาหกรรมกระสอบ สุรินทร์	4		
5	โรงงานน้ำแข็งวรรณเทพ	4		
6	ไร้อ้อย		4	
7	ลิม่วงวนหลี่ (เส้นก๋วยเตี๋ยว)		4	
8	ทรัพย์สุวรรณ (หมูหยอง หมูยอ)		4	
9	ฟาร์มเจ้าสัว (เลี้ยงหมู)		4	
10	ฟาร์มไก่พันธุ์พื้นเมือง		4	
11	ร้านอาหารแม่พิมพ์ปลาเผา			4
12	หจก. เมย์คำส่ง			4
13	เมโลดี คาราโอเกะ			4
14	แก่นจันทร์เนื้อย่าง			4
15	เอี่ยมสะอาดซักรีด			4

ที่มา : สำนักงานพาณิชย์จังหวัดสุรินทร์ (2557 : 30)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 ลักษณะของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเชิงคุณภาพนี้ คือ ตัวผู้วิจัยโดยการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์ มีลักษณะเครื่องมือเป็นแบบโครงสร้าง กำหนดหัวข้อไว้กว้าง ๆ ที่เกี่ยวข้องปัจจัยคุณภาพชีวิตแรงงานต่างชาติ ทั้งหมด 6 ด้าน ได้แก่ สุขภาพ เศรษฐกิจการค้าแรงงาน สภาพทางสังคม การรับรู้ข้อมูลข่าวสาร ที่อยู่อาศัยและสิ่งแวดล้อม สวัสดิการและความปลอดภัย

2.2 ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้

2.2.1 ศึกษาเอกสาร บทความ และรายงานการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแนวคิด ทฤษฎี

และหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตแรงงานต่างชาติในจังหวัดสุรินทร์ ทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ สุขภาพ เศรษฐกิจ การดำรงชีพ สภาพทางสังคม การรับรู้ข้อมูลข่าวสาร ที่อยู่อาศัยและสิ่งแวดล้อม สวัสดิการ และความปลอดภัย เพื่อนำมาเป็นข้อมูลในการสร้างแบบสัมภาษณ์

2.2.2 นำแบบสัมภาษณ์ที่สร้างขึ้นเสนอผู้เชี่ยวชาญ เพื่อพิจารณาและตรวจสอบความถูกต้องนำมาปรับปรุงแก้ไข

2.2.3 นำแบบสัมภาษณ์ไปใช้ทดลองกับแรงงานต่างชาติ จำนวน 10 คน

2.2.4 ตรวจสอบ และปรับปรุงให้สมบูรณ์ ก่อนนำไปใช้จริงต่อไป

2.2.5 นำแบบสัมภาษณ์ไปใช้ทดลองกับกลุ่มเป้าหมายเป็นแรงงานต่างชาติ ที่ทำงานในสถานประกอบการในจังหวัดสุรินทร์ จำนวน 60 คน ระหว่างวันที่ 5-19 กันยายน 2558

3. การตรวจสอบคุณภาพข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยหาคุณภาพข้อมูลโดยการตรวจสอบแบบ 3 เสา (Data Triangulation) เพื่อที่จะพิสูจน์ว่าข้อมูลที่ผู้วิจัยได้มานั้นมีความถูกต้องหรือไม่โดยทำการตรวจสอบจากแหล่งข้อมูลตามที่ งามพิศ สัตย์สงวน (2549 : 129-130) จำแนกไว้ดังต่อไปนี้

3.1 แหล่งเวลา โดยนำข้อมูลที่ได้รับ ณ เวลาต่างกันทำการตรวจสอบผลว่าข้อมูลแต่ละส่วนนั้นที่ได้รับจากการรวบรวมจะมีความเหมือนหรือแตกต่างกันในส่วนใดบ้าง

3.2 แหล่งสถานที่ โดยการนำข้อมูลที่ได้รับนั้นมาจากการรวบรวมนั้น ณ สถานที่ต่างก็นำมาตรวจสอบและเปรียบเทียบผลว่าจะมีความเหมือนและแตกต่างกันในส่วนใดบ้าง

3.3 โดยการนำข้อมูลที่ได้รับจากการรวบรวมมาทำการศึกษา และเปรียบเทียบดูว่าเมื่อข้อมูลดังกล่าวไปทำการรวบรวมข้อมูลโดยการเปลี่ยนผู้ให้ข้อมูลเป็นคนอื่น ซึ่งไม่ซ้ำกับคนเดิมจากข้อมูลที่ได้รับจะมีความเหมือนหรือแตกต่างกันอย่างไร

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

4.1 ขั้นตอนที่ 1

ผู้วิจัยได้นำเครื่องมือการวิจัยที่สมบูรณ์แล้ว ไปดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลแรงงานต่างชาติ กลุ่มเป้าหมายในจังหวัดสุรินทร์ จำนวน 60 คน ระหว่างวันที่ ระหว่างวันที่ 5-19 กันยายน 2558 ซึ่งสอดคล้องตามวัตถุประสงค์การวิจัย ข้อที่ 1 ดังต่อไปนี้

4.1.1 ผู้วิจัยได้นำแบบสัมภาษณ์ เดินทางไปสัมภาษณ์กลุ่มเป้าหมายด้วยตนเอง

4.1.2 นำแบบสัมภาษณ์ที่ได้จากการสัมภาษณ์มาตรวจสอบความสมบูรณ์

4.2 ขั้นตอนที่ 2

ผู้วิจัยได้จัดประชุมสนทนากลุ่ม เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะในหัวข้อปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตแรงงานต่างชาติในจังหวัดสุรินทร์ โดยนำประเด็นสำคัญที่ได้จากการสัมภาษณ์ในขั้น

ตอนที่ 1 มาเป็นประเด็นการประชุมสนทนากลุ่ม (Focus group) กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ คณาจารย์ และนักศึกษาศาขการพัฒนสังคม มีจำนวน 50 คน เมื่อวันที่ 30 กันยายน 2558 ณ ห้องประชุม 38405 คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์ สอดคล้องตามวัตถุประสงค์ การวิจัย ข้อที่ 2

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา โดยใช้วิธีพรรณนาวิเคราะห์ และสรุปผล ของข้อมูลการวิจัยได้ชัดเจนและบรรลุตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

5.1 นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ข้อมูลเนื้อหา (Content Analysis) เพื่อจัดหมวดหมู่ของ เนื้อหา (Category) จากนั้นนำมาสังเคราะห์เป็นประเด็นร่วมหรือประเด็นหลัก (Theme) และ อธิบายเนื้อหา (Text) (สุรางค์ จันทวานิช, 2545 : 130)

5.2 นำผลที่ได้จากการศึกษามาทำการอภิปรายผล พรรณนาข้อมูล นำเสนอในรูปความ เรียงเพื่อความแม่นยำกับประเด็นคำถามมากยิ่งขึ้น

6. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

6.1 สถิติที่ใช้หาคุณภาพของเครื่องมือ

6.1.1 ความเชื่อมั่น โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha – Coefficient) ตามวิธี ของ ครอนบาค (Cronbach)

6.1.2 ความเที่ยงตรงตามเนื้อหา โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างคำถาม กับเนื้อหา ตามวิธีการของ โรวเนลล์และแฮมเบิลตัน (Rowinell and Hambleton) (บุญชม ศรีสะอาด, 2543 : 106)

ผลการวิจัย

ผู้วิจัยได้ศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตแรงงานต่างชาติในจังหวัดสุรินทร์ จำนวน 60 คน สอดคล้องวัตถุประสงค์การวิจัย ข้อที่ 1 ได้ผลการวิจัย ดังนี้

1 ข้อมูลทั่วไปของแรงงานต่างชาติ

กลุ่มเป้าหมายแรงงานต่างชาติ มีจำนวน 60 คน จำแนกได้ดังนี้

1.1 เพศหญิงและเพศชายมีขนาดเท่ากัน (ร้อยละ 50) อายุมากที่สุดในช่วง 25–34 ปี (ร้อยละ 41.67) รองลงมาอายุน้อยในช่วง 35–44 ปี (ร้อยละ 36.67) น้อยที่สุดมีอายุน้อยในช่วง 15–24 ปี

1.2 ระดับการศึกษามากที่สุดเทียบเท่าระดับประถมศึกษา (ร้อยละ 55) รองลงมาเทียบ เท่าระดับมัธยมศึกษา (ร้อยละ 25) และน้อยที่สุดระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 8.33)

1.3 ประสบการณ์ทำงานมากที่สุดในช่วง 1–4 ปี (ร้อยละ 56.67) รองลงมาในช่วง

5-10 ปี (ร้อยละ 28.33) และน้อยที่สุด 10 ปีขึ้นไป (ร้อยละ 15)

1.4 เชื้อชาติ มากที่สุดเป็นแรงงานต่างชาติชาวกัมพูชา (ร้อยละ 60) รองลงมาเป็นแรงงานชาวลาว (ร้อยละ 35) และน้อยที่สุดเป็นแรงงานชาวพม่า (ร้อยละ 5)

2 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตแรงงานต่างชาติ

2.1 ด้านสุขภาพ

พบว่า สุขภาพร่างกายของแรงงานต่างชาติ เกี่ยวกับผิวหนัง ระบบประสาทและสมอง ปกติ กระดูกและกล้ามเนื้อ แข็งแรง เคลื่อนไหวได้คล่องแคล่ว ระบบประสาทสัมผัส ตาดี หู การรับรสและกลิ่น มีความปกติ บางส่วนมีโรคประจำตัว เช่น โรคโลหิตจาง โรคกระเพาะอาหาร โรคความดันโลหิตสูง แต่ไม่มีภาวะทุพพลภาพ มีภูมิคุ้มกันโรคดี เนื่องจากเป็นวัยแรงงาน

ส่วนสุขภาพจิตมีความสามารถในการปรับสภาพจิตใจ และอารมณ์ไปตามการเปลี่ยนแปลงของร่างกายและสิ่งแวดล้อมได้ดี มีความสามารถแสดงออกทางอารมณ์ได้พอสมควร มีอารมณ์ไม่มั่นคง เมื่อมีเรื่องกระทบกระเทือนใจ โกรธหรือสิ่งที่ทำให้หงุดหงิดรำคาญใจ เนื่องจากเครียดจากการทำงาน สถานะทางสังคม และมีความสามารถในการยอมรับและพึงพอใจ

2.2 เศรษฐกิจการดำรงชีพ

พบว่า ปัจจัยทางเศรษฐกิจมีความเกี่ยวข้องกับแรงงานต่างชาติ เนื่องจากฐานะทางเศรษฐกิจเป็นเครื่องชี้ฐานะความเป็นอยู่ และวิถีการดำเนินชีวิตของแรงงานต่างชาติที่มีฐานะทางเศรษฐกิจดี ปานกลาง และไม่ดี ซึ่งมีความแตกต่างอย่างชัดเจนเกี่ยวกับสภาพความเป็นอยู่ฐานะทางเศรษฐกิจ รายได้ และค่าใช้จ่าย นอกจากนั้นเศรษฐกิจของแรงงานต่างชาติเกี่ยวข้องกับการใช้แรงงาน การใช้จ่ายและการบริโภคเพื่อการดำรงชีวิต เพื่อสนองความต้องการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านปัจจัยสี่ ซึ่งล้วนมีความเกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตของแรงงานต่างชาติ

2.3 สภาพทางสังคม

พบว่า สภาพทางสังคมของแรงงานต่างชาตินั้น และความเห็นสอดคล้องสภาพสังคมขึ้นอยู่กับวัฒนธรรมประเพณีของแต่ละชาติที่เป็นถิ่นกำเนิดของตน ซึ่งประกอบด้วยมิติทางครอบครัว สังคม และวัฒนธรรมประเพณี แม้ในความหมายของชื่อและการปฏิบัติที่แตกต่างกันแต่เป้าหมายของการปฏิบัติของวัฒนธรรมประเพณีที่บรรพบุรุษสืบทอดต่อกันล้วนเป็นสิ่งที่มุ่งไปสู่ความสุข ความเจริญรุ่งเรืองในชีวิต รวมทั้งการเกิดใหม่ที่ดียิ่งขึ้นในภพหน้า ซึ่งความสุขดังกล่าวนี้ย่อมเกิดจากปฏิสัมพันธ์ต่อกันระหว่างพฤติกรรมความเชื่อของแรงงานต่างชาติและบทบาททางสังคมที่ได้ปฏิบัติตลอดมา

2.4 การรับรู้ข้อมูลข่าวสาร

พบว่า การรับรู้ข้อมูลข่าวสารของแรงงานต่างชาติในจังหวัดสุรินทร์นั้น เป็นลักษณะที่เกิดจากพื้นฐานความรู้เดิม ประสบการณ์ การสืบทอดภูมิปัญญาท้องถิ่น และบริบทของการเรียนรู้

ในปัจจุบัน ซึ่งมีสื่อทางการเรียนรู้ที่ประกอบด้วยธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม สื่อเทคโนโลยี และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคคล สิ่งเหล่านี้ช่วยให้แรงงานสามารถปรับตัวและทราบข้อมูลข่าวสารต่างๆ มีความพร้อมรับสถานการณ์ นโยบายระหว่างประเทศ ได้ทันทั่วถึง

2.5 ที่อยู่อาศัยและสิ่งแวดล้อม

พบว่า ที่อยู่อาศัยและสิ่งแวดล้อมของแรงงานต่างชาติ ขึ้นอยู่กับลักษณะของการทำงาน ในภาคอุตสาหกรรม เกษตรกรรมและการแปรรูป และสถานบริการ ดังนั้น บางสถานประกอบการอาจมีที่พักอาศัยให้กับแรงงาน แต่ลักษณะการทำงานบางประการแรงงานต้องจัดหาที่พักอาศัยเอง รวมทั้งสภาพของที่พักอาศัยและสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและไม่ถูกสุขลักษณะ จากการวิเคราะห์ของการสนทนากลุ่มเห็นว่า ที่อยู่อาศัยและสิ่งแวดล้อม มี 3 ลักษณะ คือ เป็นที่พักคนงานประเภทห้องแถวรวมสำหรับสถานประกอบการประเภทอุตสาหกรรม บ้านพักสำหรับคนงานในฟาร์ม และไร่ การเช่าที่พักอาศัยของตนเอง สำหรับเครื่องอำนวยความสะดวกภายในบ้านมีพอสมควร การจัดระเบียบที่พักอาศัยมีความเรียบง่าย และมีความปลอดภัยพอสมควร บางส่วนรวมกลุ่มกันเช่าที่พักอาศัยจะมีสภาพแออัด

2.6 สวัสดิการและความปลอดภัย

พบว่า สวัสดิการและความปลอดภัยนับว่าเป็นสิ่งที่สำคัญสำหรับแรงงานต่างชาติ โดยเห็นว่า มีความหมายครอบคลุมเกี่ยวกับการบริการหรือกิจกรรมใด ๆ ที่หน่วยงานราชการ หรือองค์กรธุรกิจเอกชนจัดให้มีขึ้นเพื่อให้แรงงานต่างชาติ มีความมั่นคงในอาชีพ มีหลักประกันที่แน่นอนในการดำเนินชีวิต มีขวัญและกำลังใจที่ดี มีสติปัญญา มีสภาพร่างกายที่แข็งแรงสมบูรณ์ และมีความสามารถที่จะปรับตัวในสังคมได้อย่างมีความสุข แรงงานต่างชาติมีความจำเป็นต่อการมีชีวิตที่ปลอดภัย ในสังคมปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงไปกับความเจริญทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีที่ทันสมัย ทำให้แรงงานต่างชาติต้องปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงกับประเทศที่มาอาศัยทำงาน เหล่านั้นด้วย นอกจากนั้น มิฉฉาซีหมักใช้ช่องทางหาผลประโยชน์และโอกาสกับแรงงานต่างชาติซึ่งมักมีปัญหาในการช่วยเหลือตนเอง ทำให้แรงงานต่างชาติมีความเสี่ยงต่อการทำงาน การดำรงชีวิตประจำวัน และต้องการความช่วยเหลือจากสังคมอย่างมีประสิทธิภาพ

3. ข้อเสนอแนะการส่งเสริมคุณภาพชีวิตแรงงานต่างชาติในจังหวัดสุรินทร์

ผู้วิจัยได้ศึกษาโดยการจัดสนทนากลุ่มระหว่างผู้บริหาร ณาจารย์ นักศึกษา และตัวแทนผู้ประกอบการ ได้ข้อเสนอแนะดังนี้

3.1 ควรจัดที่พักอาศัยและสิ่งแวดล้อมให้กับแรงงานต่างชาติอย่างเหมาะสม

3.2 ควรส่งเสริมสุขภาพแรงงานต่างชาติให้มีร่างกายที่แข็งแรง ปราศจากโรคและภาวะทุพพลภาพ

3.3 ควรส่งเสริมให้แรงงานต่างชาติมีสภาพเศรษฐกิจอย่างพอเพียง และพึ่งตนเองได้

3.4 ควรส่งเสริมสุขภาพจิตแรงงานต่างชาติให้แจ่มใส มีทัศนคติเชิงบวกสามารถ

ควบคุมอารมณ์ และปรับตัวกับการเปลี่ยนแปลงของร่างกาย

3.5 ควรกำหนดนโยบายการส่งเสริมสวัสดิการและความปลอดภัยให้กับแรงงานต่างชาติ
อย่างมีประสิทธิภาพ

อภิปรายผลการวิจัย

การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตแรงงานต่างชาติในจังหวัดสุรินทร์
อภิปรายผลการวิจัยได้ดังต่อไปนี้

1. ด้านสุขภาพ

พบว่า สุขภาพร่างกายของแรงงานต่างชาติ มีความแข็งแรง สอดคล้องกับสำนักวิจัย
เอแบคโพล ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงงานข้ามชาติและการใช้แรงงานใน
ประเทศไทย ใน 11 จังหวัดทุกภาคของประเทศ มีความเห็นว่า แรงงานต่างชาติมีความขยัน อดทน
ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความแข็งแรง สมบูรณ์ของร่างกาย และทำให้ได้รับการจ้างงาน อย่างไรก็ตาม
ผลงานวิจัยของกฤตยา อาชวนิจกุล (2546) ซึ่งศึกษาเกี่ยวกับ ปรากฏการณ์ของการย้ายถิ่นข้ามชาติ
ผิดกฎหมาย ก่อให้เกิดผลกระทบต่อประเทศไทยหลายประการ โดยเฉพาะด้านสาธารณสุขจาก
พยาธิสภาพโรคติดต่อจากประเทศของตนเอง และอาจนำโรคติดต่อมาสู่คนไทยได้

2. เศรษฐกิจการดำรงชีพ

พบว่า ปัจจัยทางเศรษฐกิจมีความเกี่ยวข้องกับแรงงานต่างชาติ เนื่องจากฐานะทางเศรษฐกิจ
เป็นเครื่องชี้ฐานะความเป็นอยู่ และวิถีการดำเนินชีวิต สอดคล้องกับการศึกษาวิจัยของนฤบาล จิต
ทยานันท์ เรื่อง ปัจจัยที่ทำให้ผู้ประกอบการในจังหวัดเชียงใหม่กระทำผิดกฎหมายเกี่ยวกับแรงงาน
ต่างด้าว โดยผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการรับแรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานในสถาน
ประกอบการ คือ ปัจจัยทางเศรษฐกิจ โดยเฉพาะที่เกี่ยวกับอัตราค่าจ้างแรงงาน และแรงงานต่างชาติ
ไม่เกี่ยงราคาค่าจ้าง รวมทั้งงานที่มีความเสี่ยงสูง อดทนต่อการทำงานมากกว่าแรงงานไทย เพราะ
ต้องการมีรายได้ในการดำรงชีวิตสำหรับตนเอง และครอบครัว สำหรับชีวิตที่ดีขึ้น มากกว่าการอยู่
ในประเทศของตนที่ทำงานมีรายได้น้อย

3. สภาพทางสังคม

พบว่า สภาพทางสังคมของแรงงานต่างชาติขึ้นอยู่กับวัฒนธรรมประเพณีของแต่ละชาติที่
เป็นถิ่นกำเนิดของตน ซึ่งประกอบด้วยมิติทางครอบครัว สังคม และวัฒนธรรมประเพณี การอยู่ร่วมกัน
ของแรงงานต่างชาติในต่างประเทศที่ตนใช้แรงงานย่อมมีความจำเป็นต่อการปรับตัว ปัญหาทาง
สังคม สอดคล้องกับงานวิจัยของกฤตยา อาชวนิจกุล กล่าวถึงสภาพทางสังคมของแรงงานต่างชาติ

เนื่องจากเป็นกลุ่มที่ด้อยโอกาส ขาดอำนาจในการต่อรอง อาจถูกรังแก ถูกเอารัดเอาเปรียบ และถูกละเมิดสิทธิมนุษยชนได้ง่าย

4. การรับรู้ข้อมูลข่าวสาร

พบว่า การรับรู้ข้อมูลข่าวสารของแรงงานต่างชาติในจังหวัดสุรินทร์ เป็นลักษณะที่เกิดจากพื้นฐานความรู้เดิม ประสบการณ์ การสืบทอดภูมิปัญญาท้องถิ่น และบริบทของการเรียนรู้ในปัจจุบัน ซึ่งมีสื่อทางการเรียนรู้ที่ประกอบด้วยธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม สื่อเทคโนโลยี และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคคล สิ่งเหล่านี้ช่วยให้แรงงานสามารถปรับตัวและทราบข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ สอดคล้องกับการวิจัยของอดิเรก พันเขียว (2547) กล่าวว่า แรงงานต่างชาติสามารถเรียนรู้ได้เร็ว เพราะสื่อสารทางเทคโนโลยีเข้าถึงกันหมด

5. ที่อยู่อาศัยและสิ่งแวดล้อม

พบว่า ที่อยู่อาศัยและสิ่งแวดล้อมของแรงงานต่างชาติ ขึ้นอยู่กับลักษณะของการทำงาน ในภาคอุตสาหกรรม เกษตรกรรมและการแปรรูป และสถานบริการ นับว่าเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับแรงงานต่างชาติ จากการวิจัยของประทีน ไกรสรโกวิทย์ (2541) เรื่อง ความพึงพอใจในสวัสดิการแรงงานของลูกจ้างในโรงงานอุตสาหกรรมการผลิต ในจังหวัดสมุทรปราการ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจของแรงงานต่างชาติ คือ ที่อยู่อาศัยและสิ่งแวดล้อม ดังนั้นการจัดที่อยู่อาศัยและสภาพแวดล้อมที่ดีย่อมส่งผลต่อคุณภาพชีวิตแรงงานต่างชาติไปด้วย

6. สวัสดิการและความปลอดภัย

พบว่า สวัสดิการและความปลอดภัยนับว่าเป็นสิ่งที่สำคัญสำหรับแรงงานต่างชาติ มีความหมายครอบคลุมเกี่ยวกับการบริการหรือกิจกรรมใด ๆ ที่หน่วยงานราชการ หรือองค์กรธุรกิจเอกชนจัดให้มีขึ้นเพื่อให้แรงงานต่างชาติ มีอาชีพ มีหลักประกันที่แน่นอนในการดำเนินชีวิต มีขวัญและกำลังใจที่ดี มีสติปัญญา มีสภาพร่างกายที่แข็งแรงสมบูรณ์ และมีความสามารถที่จะปรับตัวในสังคมได้อย่างมี สอดคล้องกับงานวิจัยของพัชรินทร์ ชันคำ (2553) เรื่อง แรงงานและความปลอดภัยในการทำงาน ซึ่งนายจ้างให้ความสำคัญกับฝุ่นละออง และการเกิดอุบัติเหตุจากการทำงาน รวมทั้งถาวร ผิวฉกรรณ วิจัยเรื่อง การเติบโตทางธุรกิจของสถานประกอบการต่อการใช้แรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง 3 สัญชาติ คือ พม่า ลาว และกัมพูชา ในพื้นที่อำเภอเมือง และอำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย ผลการวิจัยพบว่า สวัสดิการที่ผู้ประกอบการให้กับแรงงานไทยและแรงงานต่างชาติไม่แตกต่างกัน ด้านที่พักอาศัย อาหาร และด้านสุขภาพ

นโยบายการส่งเสริมคุณภาพชีวิตแรงงานต่างชาติในจังหวัดสุรินทร์ จึงสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2551 เกี่ยวกับการทำงานให้ถูกต้องตามกฎหมาย ซึ่งนายจ้างผู้ประกอบการต้องถือปฏิบัติตาม และปฏิบัติต่อแรงงานต่างชาติอย่างมีคุณธรรม

ข้อเสนอแนะการส่งเสริมคุณภาพชีวิตแรงงานต่างชาติในจังหวัดสุรินทร์

1. ควรจัดที่พักอาศัยและสิ่งแวดล้อมให้กับแรงงานต่างชาติอย่างเหมาะสม
2. ควรส่งเสริมสุขภาพแรงงานต่างชาติให้มีร่างกายที่แข็งแรง ปราศจากโรคและภาวะ

ทุพพลภาพ

3. ควรส่งเสริมให้แรงงานต่างชาติมีสภาพเศรษฐกิจอย่างพอเพียง และพึ่งตนเองได้
4. ควรส่งเสริมสุขภาพจิตแรงงานต่างชาติให้แจ่มใส มีทัศนคติเชิงบวกสามารถ

ควบคุมอารมณ์ และปรับตัวกับการเปลี่ยนแปลงของร่างกาย

5. ควรกำหนดนโยบายการส่งเสริมสวัสดิการและความปลอดภัยให้กับแรงงานต่างชาติอย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะการวิจัย

จากการศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตแรงงานต่างชาติในจังหวัดสุรินทร์ ปรากฏผลการศึกษาดังกล่าวมาแล้วนั้น ทำให้ชุมชน สังคม หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง สามารถนำไปใช้ในการดำเนินงานตามนโยบายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ข้อเสนอแนะจากการวิจัย ทำให้หน่วยงานภาครัฐ สถานประกอบ และสังคม ได้ตระหนักและเห็นความสำคัญของการส่งเสริมคุณภาพชีวิตแรงงานต่างชาติยิ่งขึ้น และได้ใช้แนวทางของปัจจัยแต่ละด้านไปใช้เพื่อการพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพ

1.2 หน่วยงานทางการแพทย์และสาธารณสุข การพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ สถานประกอบการในจังหวัดสุรินทร์ ได้ใช้ข้อมูลปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตแรงงานต่างชาติไปใช้ในการกำหนดนโยบายเพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตแรงงานต่างชาติได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษา และวิเคราะห์คุณภาพชีวิตประชากรวัยเด็ก วัยแรงงาน กลุ่มเสี่ยง กลุ่มเด็กด้อยโอกาส และพิการ เพิ่มขึ้น

2.2 ควรทำการศึกษาวิจัย เกี่ยวกับผลกระทบต่อแรงงานต่างชาติและแรงงานไทยในการทำงาน เพิ่มขึ้น

2.3 ควรทำการศึกษาเปรียบเทียบ คุณภาพชีวิตแรงงานต่างชาติที่มีคุณภาพชีวิตดี และไม่ดี เป็นต้น

2.4 ควรศึกษาและวิจัยคุณภาพชีวิตประชากร ทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพเพื่อให้ได้ข้อมูลที่สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

กรมสวัสดิการ และคุ้มครองแรงงาน. (2551). **ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการบังคับใช้กฎหมาย**

คุ้มครองแรงงาน ในกิจการที่มีการจ้างงานแรงงานต่างด้าวทำงาน. กรุงเทพฯ :
สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว.

กฤตยา อาชวนิจกุล. (2546). **สถานะความรู้เรื่องแรงงานข้ามชาติในประเทศไทย.** กรุงเทพฯ :
สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล.

งามพิศ สัตย์สงวน. (2549). **เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย.** พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ :
เทพเนรมิตการพิมพ์,

นฤบาล จิตยานันท์. (2545). **ปัจจัยที่ทำให้ผู้ประกอบการในจังหวัดเชียงใหม่กระทำผิดกฎหมาย
เกี่ยวกับแรงงานต่างด้าว.** การค้นคว้าอิสระปริญญารัฐศาสตรมหาบัณฑิต.
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

บุญชม ศรีสะอาด. (2543). **ระเบียบวิธีวิจัย.** กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.

ประทีน ไกรสรโกวิทย์, (2541). **ความพึงพอใจในสวัสดิการแรงงานของลูกจ้างในโรงงาน
อุตสาหกรรมการผลิต ประเภทและขนาดต่าง ๆ ในจังหวัดสมุทรปราการ.**
วิทยานิพนธ์ปริญญาสังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ.

พัชรินทร์ ชันคำ. (2553). **ปัจจัยที่มีผลต่ออุปสงค์การจ้างแรงงานต่างด้าวของนายจ้าง ในเขต
จังหวัดเชียงใหม่.** วิทยานิพนธ์ปริญญาเศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

สถาบันวิจัยเพื่อพัฒนาประเทศไทย. (2550). **โครงการศึกษาความต้องการแรงงานที่แท้จริงและ
การบริหารจัดแรงงานต่างด้าวในภาคเกษตร ประมง กิจการต่อเนื่องจากประมง และ
ก่อสร้าง.** กรุงเทพฯ : กระทรวงพัฒนาแรงงาน.

สุภางค์ จันทวานิช. (2545). **ระเบียบวิธีวิจัยทางสังคมศาสตร์.** กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์

สำนักงานพาณิชย์จังหวัดสุรินทร์. (2557). **ทะเบียนรายชื่อสถานประกอบการในจังหวัดสุรินทร์.**
สุรินทร์ : แผนกประสานงานและสถิติ สำนักงานพาณิชย์จังหวัดสุรินทร์.

สำนักงานแรงงานจังหวัดสุรินทร์. (2557). **ข้อมูลแรงงานต่างชาติ.** สุรินทร์ : แผนกทะเบียน
สำนักงานแรงงานจังหวัดสุรินทร์.

สำนักงานสถิติจังหวัดสุรินทร์. (2553 : กรกฎาคม 1). **ข้อมูลประชากร ปี 2553.** สุรินทร์ : สำนักงาน
สถิติจังหวัดสุรินทร์.

- สำนักงานสถิติแห่งชาติ และสถาบันเพื่อพัฒนาประเทศไทย. (2550). **โครงการสำรวจความต้องการแรงงานในแต่ละอุตสาหกรรมและสาขาอาชีพที่ต้องการ**. กรุงเทพฯ : สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว กรมการจัดหางาน.
- สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว. (2553). **การอนุญาตทำงานแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง สัญชาติพม่า ลาว และกัมพูชา ปี 2553**. กรุงเทพฯ : กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน
- สำนักราชบัณฑิตยสถาน. (2550). **พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน 2550**. กรุงเทพฯ : สำนักนายกรัฐมนตรี.
- สำนักวิจัยเอแบคโพล. (2551). **ความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงงานข้ามชาติ/แรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานรับจ้าง/ใช้แรงงานในประเทศไทย: กรณีศึกษาคนไทยใน 11 จังหวัดทุกภาคของประเทศ**. [อินเทอร์เน็ต]. เข้าถึงได้จาก <http://www.ryt9.com/news/2006-12-18/5841486/> สืบค้น ธันวาคม 20.
- อดิเรก พันเพ็ญ. (2547). **วิเคราะห์การกำหนดนโยบายจัดการปัญหาแรงงานต่างชาติดังกล่าวในประเทศไทย: อดีต ปัจจุบัน อนาคต**. วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- Ferrans, C. E., and Powers, M. J. (2000). **“Quality of Life Index : Development and Psychometric”**. Advance in Nursing Science. 8 (1) : 16.
- Flangan, J.C. (1982). **“Measurement of Quality of Life : Current State of the Art”**. Acthieves of Physical Medicine and Rehabilitation. 63 (2) : 56 – 59.
- Haug and Folmar (1986). **Development Tasks and Education**. 3nd. Ed. New York : Mckey. Cippincort.

การศึกษาความพึงพอใจของผู้มารับบริการ
สำนักงานคณบดีคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์ ปีการศึกษา 2558

The satisfaction of the customers toward the Dean's Office of the Faculty of
Humanities and Social Sciences,
Surindra Rajabhat University, Academic Year 2015

วิไลวรรณ งามฉลาด¹ และคณะ²
Wilaiwan Ngamchalad¹ et al².

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความพึงพอใจผู้มารับบริการสำนักงานคณบดีคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์ ปีการศึกษา 2558 และเปรียบเทียบความพึงพอใจของผู้รับบริการต่อการบริการสำนักงานคณบดีคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์ โดยกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรสายวิชาการ บุคลากรสายสนับสนุน นักศึกษา และประชาชนทั่วไป ที่เข้ารับบริการ กลุ่มตัวอย่างเป็นจำนวน 500 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ วิเคราะห์โดยหาสถิติแจกแจงความถี่หาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน T-test Independent Samples Test และ One-way Analysis of Variance

ผลการวิจัยพบว่า

1. ผู้มารับบริการมีความพึงพอใจต่อการให้บริการของสำนักงานคณบดีคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.44$, S.D. = 0.339) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มากที่สุด คือ ด้านบทบาทการชี้นำสังคม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.53$, S.D. = 0.512) รองลงมาคือ ด้านบทบาทการตอบสนองต่อความต้องการของสังคม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.52$, S.D. = 0.489) และน้อยที่สุด คือ ด้าน สิ่งอำนวยความสะดวก อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.21$, S.D. = 0.566)
2. เปรียบเทียบความพึงพอใจของผู้รับบริการต่อการบริการของสำนักงานคณบดีคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์ พบว่า ผู้มารับบริการที่จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด และประเภทผู้รับบริการ มีความพึงพอใจไม่แตกต่างกันอย่าง มีนัยสำคัญ

¹ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์

² คณะผู้วิจัยปรากฏท้ายเอกสารอ้างอิง

ทางสถิติ 0.05

คำสำคัญ : ความพึงพอใจ ผู้มารับบริการ สำนักงานคณบดีคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์

Abstract

This research aimed to study satisfaction of the customers toward the Dean's Office of the Faculty of Humanities and Social Sciences, Surindra Rajabhat University, Academic Year 2015 and The compare of satisfaction of the clients to service. Samples were academicians, staffs, students, and general public who were given service by the Faculty of Humanities and Social Sciences, Surindra Rajabhat University. Populations were 500 people. Questionnaire was used to collect data and analyzed the data by Statistical Package for the Social Sciences program for frequency, percentage, average, and standard deviation. The hypothesis test by comparing the satisfaction of the customers toward the Dean's Office was divided by genders, comparing between two variables, the value of the variable, statistical analysis using T-test Independent Samples Test and One-way Analysis of Variance.

1. Customer's satisfaction toward the Dean's Office of the Faculty of Humanities and Social Sciences, Surindra Rajabhat University were given service; overall they were satisfied at the highest level ($\bar{X} = 4.44$, S.D. = 0.339). When it was considered each individual aspect it was found that the most satisfying aspects of the role of social direction ; overall they were satisfied at the most ($\bar{X} = 4.53$, S.D. = 0.512); then the aspect of satisfaction of the response to the demands of social issues; overall they were satisfied at the most ($\bar{X} = 4.52$, S.D. = 0.489) and the lowest satisfaction was the aspect of amenities respectively; overall they were satisfied at the highest level ($\bar{X} = 4.21$, S.D. = 0.566)

2. The compare of satisfaction of the clients to service were included by gender, age, and educational background. Even though the aspect of customers and providers were different but it was found that there was no statistically significant at the 0.05 level .

Keywords : Satisfaction, Customers, Dean's Office of the Faculty of Humanities and Social Sciences, Surindra Rajabhat University

บทนำ

ในปัจจุบันทุกองค์กรมีกระบวนการรับและการถ่ายทอดข้อมูล ข้อเท็จจริง ความคิด ความรู้สึก ทศนคติ หรือเนื้อหาสาระต่าง ๆ ที่บุคคลที่เกี่ยวข้องกันจากบุคคลไปสู่บุคคล หรือจากบุคคลไปสู่กลุ่ม จากกลุ่มเพื่อสร้างความเข้าใจการชักจูง หรือมุ่งให้ความรู้หรือทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในการทำงานอย่างหนึ่งตามที่ประสงค์ จากสถานการณ์ในปัจจุบัน สภาวะเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองของโลกได้มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ซึ่งเป็นผลมาจาก การพัฒนาเทคโนโลยีที่ก้าวหน้าล้ำสมัย จึงทำให้มีการเปลี่ยนแปลงระบบการบริการในทุก ๆ ด้านที่มีความเหมาะสมกับสถานการณ์ องค์กรทุกองค์กรได้หันมามองที่ความสำคัญของบุคลากรว่าเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าที่สุด หน่วยงานแต่ละหน่วยงานจะประสบผลสำเร็จได้เพียงใดขึ้นอยู่กับบุคลากร ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการดำเนินงาน ผู้บริหารเป็นบุคคลที่มีอำนาจหน้าที่ในการดำเนินงานจึงมีวิธีการคิดในกระบวนการดำเนินงานและสรรหาบุคคลที่มีคุณภาพเข้ามาทำงาน และให้ความเหมาะสมกับงานที่กำหนดไว้ บุคลากรที่ปฏิบัติงานมีการพัฒนาคุณภาพและทักษะในการทำงาน มีการประเมินผลงาน มีการรักษาบุคลากรที่มีค่าเอาไว้ มีการจัดสวัสดิการ และค่าตอบแทน มีการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน จึงมีการกำหนดหลักในการบริหารงานที่จะต้องมีการยอมรับระหว่างองค์กรกับผู้ปฏิบัติงานให้ถูกต้องตามหลักเกณฑ์ บุคลากรถือได้ว่าเป็นสิ่งสำคัญที่สุดขององค์กร การพัฒนาองค์กรให้มีความรู้ ความสามารถมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เป็นการเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ เป้าหมายขององค์กรได้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลองค์กรนั้น ๆ ก็จะประสบผลสำเร็จ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์ จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ.2547 เป็นสถาบันอุดมศึกษาเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น วัตถุประสงค์ให้การศึกษา ส่งเสริมวิชาการ และวิชาชีพชั้นสูง ทำการสอน วิจัย ให้บริการทางวิชาการแก่สังคม ปรับปรุง ถ่ายทอดและพัฒนาเทคโนโลยี ทะนุบำรุงศิลปและวัฒนธรรม ผลิตครูและส่งเสริมวิทยฐานะครู โดยมีภารกิจหลายประการแต่ภารกิจด้านการผลิตบัณฑิตถือได้ว่าเป็นภารกิจที่สำคัญยิ่งเพราะ มีการจัดสรรทรัพยากรเพื่อการผลิตเป็นสัดส่วนสูง เมื่อเทียบกับภารกิจด้านอื่น ๆ โดยมุ่งผลิตบัณฑิตที่มีความรู้ คู่คุณธรรม สำนึกในความเป็นไทย มีความรักและผูกพันต่อท้องถิ่น อีกทั้งส่งเสริมการเรียนรู้ ตลอดชีวิตในชุมชน เพื่อช่วยให้อนุชนในท้องถิ่นรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง ทั้งให้มีจำนวนและคุณภาพสอดคล้องกับแผนการผลิตบัณฑิตของประเทศ (ราชกิจจานุเบกษา, 2547)

เนื่องจากสังคมโลกในอนาคตเป็นสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในลักษณะที่ ไม่อาจคาดการณ์ได้ชัด การประเมินศักยภาพของการจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จึงควร

เป็นส่วนสำคัญส่วนหนึ่งของการปรับตัว โดยการประเมินศักยภาพในการจัดการ ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สำหรับผู้สำเร็จการศึกษาในระดับอุดมศึกษา ควรทำการประเมินทั้งแบบภายในและภายนอก โดยประเมินทั้งความสำเร็จด้านการเงินและทางการปฏิบัติ องค์ประกอบที่ควรได้รับการประเมินได้แก่ การประเมินความรู้ทักษะและความสามารถที่ปฏิบัติงานได้จริง ทักษะคิด และศักยภาพในการพัฒนาความสามารถของตนในอนาคต อีกทั้งควรมีสำนักงานมาตรฐานแห่งชาติที่เป็นองค์กรอิสระดูแลการประกันคุณภาพภายนอก หรืออาจให้สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติเป็นผู้ประเมินก็ได้ อย่างไรก็ตามตลาดแรงงาน ทั้งนี้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และฉบับปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 ซึ่งเป็นกฎหมายแม่บทของการศึกษา ได้กำหนดมาตรา 47 ให้สถานศึกษามีระบบการประกันคุณภาพการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา ประกอบด้วยระบบประกันคุณภาพภายในและภายนอก ซึ่งจากมาตรฐานการประเมินภายนอกในระดับอุดมศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2551) การศึกษาในสาขาวิชาต่าง ๆ ย่อมสะท้อนถึงประสิทธิภาพของการวางแผนและการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ในช่วงที่มีการเปลี่ยนแปลงทั้งด้านเศรษฐกิจและสังคม เป็นไปอย่างรวดเร็ว

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์ เริ่มเปิดการเรียนการสอนปีการศึกษา 2519 ตามพระราชบัญญัติวิทยาลัยครู พ.ศ.2518 โดยให้การศึกษาด้านวิชาชีพครูในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพการศึกษา ต่อมาขยายระดับการศึกษาเป็นชั้นประกาศนียบัตรวิชาชีพการศึกษาชั้นสูงเมื่อ พ.ศ.2522 และครุศาสตรบัณฑิตเมื่อพ.ศ.2522 และให้การศึกษาสาขาวิชาศิลปศาสตร์ และสาขาวิชาวิทยาศาสตร์บัณฑิต เมื่อพ.ศ.2528 ตามพระราชบัญญัติวิทยาลัยครู พ.ศ. 2518 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2527 ตั้งแต่เปิดการเรียนการสอนมาจนถึงปีการศึกษา 2559 มีผู้สำเร็จการศึกษาเป็นจำนวนมาก ซึ่งได้เป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาท้องถิ่น สังคม และประเทศตามสาขาวิชาที่เกี่ยวข้อง (คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์, 2559) โดยมีภาระหน้าที่หลักในการให้บริการการเรียนการสอน นอกจากนั้นยังเป็นผู้ประสานงานกับหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน ซึ่งรวมถึงด้านการเรียนการสอน บริการวิชาการ งานวิจัย และดูแลงานต่าง ๆ ภายในคณะให้มีคุณภาพและเป็นที่ยอมรับของชุมชน จากงานดังกล่าวเป็นงานที่ให้บริการข้อมูล ข่าวสารแก่ผู้ที่มาติดต่อสอบถาม มากที่สุด และต้องมีการทำงานประสานงานที่รวดเร็วในแต่ละด้านให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยความเรียบร้อย นอกจากนั้นยังต้องอำนวยความสะดวกให้แก่ผู้ที่มาติดต่อเรื่องการศึกษาต่อ โดยเจ้าหน้าที่ต้องคำนึงถึงการให้บริการข่าวสารข้อมูลที่ถูกต้องและแม่นยำในการปฏิบัติของเจ้าหน้าที่ในสำนักงานคณบดี คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ จะเป็นปัญหาที่เกี่ยวกับด้านการประสานงานช่วยเหลือ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการสื่อสารระหว่างเจ้าหน้าที่

และผู้มาติดต่อตลาดเคลื่อน รวมถึงความล่าช้าในด้านเอกสาร หรือเจ้าหน้าที่ความรู้ความสามารถ ในการให้บริการที่ดี ตลอดจนบุคคลที่มีมาติดต่อใช้บริการของสำนักงานคณบดีคณะมนุษยศาสตร์ และสังคมศาสตร์ จึงทำให้บุคลากรในสำนักงานคณบดีมีความรู้สึกถึงการให้บริการในการปฏิบัติงาน ของเจ้าหน้าที่ซึ่งทำให้เป็นปัญหาที่สำคัญ และเป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงานของสำนักงานคณบดี ให้เกิดประสิทธิภาพ

ดังนั้นเพื่อให้สอดคล้องกับการให้บริการตามพันธกิจของคณะมนุษยศาสตร์และ สังคมศาสตร์ ซึ่งมีสำนักงานคณบดีเป็นหน่วยงานบริหารจัดการ และอำนวยความสะดวกให้กับ บุคลากรในคณะฯ ผู้วิจัยจึงจะศึกษาถึงความพึงพอใจในการให้บริการของสำนักงานคณบดี คณะ มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล มากที่สุด

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจของผู้รับบริการต่อการบริการ สำนักงานคณบดี คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์
2. เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจของผู้รับบริการต่อการบริการ สำนักงานคณบดี คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การศึกษาความพึงพอใจของผู้รับบริการสำนักงานคณบดีคณะมนุษยศาสตร์และ สังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์ ปีการศึกษา 2558 มีประชากรและกลุ่มตัวอย่างดังต่อไปนี้

1.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ บุคลากรสายวิชาการ บุคลากรสายสนับสนุน นักศึกษาและ ประชาชน ที่เข้ารับบริการสำนักงานคณบดีคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์

1.2 การเลือกกลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรสายวิชาการ บุคลากรสายสนับสนุน นักศึกษา และ ประชาชน ที่เข้ารับบริการสำนักงานคณบดีคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัย ราชภัฏสุรินทร์ เป็นจำนวน 500 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การสร้างเครื่องมือในการวิจัย ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

2.1 ศึกษาแนวทาง แนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาความ พึงพอใจของผู้มารับบริการสำนักงานคณบดีคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัย

ราชภัฏสุรินทร์ ปีการศึกษา 2558

2.2 ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามจากหนังสือวิธีการวิจัย และดำเนินการสร้างแบบสอบถามความพึงพอใจที่มีต่อสำนักงานคณบดีคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์โดยให้ครอบคลุมเนื้อหาในด้านกระบวนการ ขั้นตอนการให้บริการ ด้านเจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการ ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก ด้านคุณภาพการให้บริการ ด้านบทบาทการเป็นผู้เตือนสติสังคมและเฝ้าระวังภัยทางสังคม ด้านบทบาทการชี้นำสังคม และ ด้านบทบาทการตอบสนองต่อความต้องการของสังคม

2.3 ประมวลความรู้ที่ได้ มาสร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.4 นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงตามข้อเสนอแนะให้เป็นฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ด้วยแบบสอบถาม โดยมีการดำเนินการเป็นดังนี้ คือ โดยการสุ่มจากกลุ่มตัวอย่าง ตามผู้รับบริการต่อการบริการ สำนักงานคณบดีคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์ เมื่อรวบรวมข้อมูลได้ครบตามจำนวนตัวอย่างที่กำหนดไว้ จำนวน 500 ชุด จึงทำการตรวจสอบความสมบูรณ์ของคำตอบ จากนั้นทำการลงรหัสเพื่อเตรียมวิเคราะห์ข้อมูล

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลมาประมวลผลและวิเคราะห์ด้วยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ดังนี้

4.1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้เข้ารับบริการ วิเคราะห์โดยหาค่าความถี่ (Frequency) และหาร้อยละ (Percentage)

4.2 ความพึงพอใจที่มีต่อสำนักงานคณบดีคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์ วิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

4.3 เปรียบเทียบความพึงพอใจที่มีต่อสำนักงานคณบดีคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์ จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ประเภทผู้รับบริการ ติดต่อบริการ วิเคราะห์โดยใช้ค่าสถิติ (T-test Independent Samples Test) และ (One-way Analysis of Variance)

ผลการวิจัย

ผู้วิจัยได้อภิปรายผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นกลุ่มตัวอย่างการศึกษาความพึงพอใจของผู้มารับบริการสำนักงานคณบดีคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์ ปีการศึกษา 2558 ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 500 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง 292 คน คิดเป็นร้อยละ 58.40 รองลงมาคือ เพศชาย 208 คน คิดเป็นร้อยละ 41.60 ช่วงอายุส่วนใหญ่ระหว่างต่ำกว่า 25 ปี จำนวน 275 คน คิดเป็นร้อยละ 55.00 รองลงมาคือ ช่วงอายุระหว่าง 26-35 ปี จำนวน 120 คน คิดเป็นร้อยละ 24.00 ช่วงอายุ 46 ปีขึ้นไปจำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 11.20 และช่วงอายุ 36-45 ปี จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 9.80 ระดับการศึกษาสูงสุดส่วนใหญ่ระดับปริญญาตรี จำนวน 325 คน คิดเป็นร้อยละ 65.00 รองลงมาคือระดับปริญญาโท จำนวน 110 คน คิดเป็นร้อยละ 22.00 ต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 9.80 และระดับปริญญาเอกจำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 3.20 ประเภทผู้รับบริการส่วนใหญ่เป็นนักศึกษา จำนวน 215 คน คิดเป็นร้อยละ 43.00 รองลงมาคือเป็นบุคลากรสายสนับสนุน จำนวน 140 คน คิดเป็นร้อยละ 28.00 เป็นบุคลากรสายวิชาการ จำนวน 126 คน คิดเป็นร้อยละ 25.20 และอื่น ๆ จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 3.80 การติดต่อรับบริการกลุ่มส่วนใหญ่ กลุ่มงานบริหารบุคคล เลขานุการ และงานสารบรรณ จำนวน 107 คน คิดเป็นร้อยละ 21.40 รองลงมาคือ กลุ่มงานนโยบาย แผนงานและประกันคุณภาพ การศึกษา จำนวน 105 คน คิดเป็นร้อยละ 21.00 กลุ่มงานพัสดุ การเงิน บัญชีและอาคารสถานที่ จำนวน 104 คิดเป็นร้อยละ 20.80 กลุ่มงานบริการการศึกษา เน้นแนะ และพัฒนานักศึกษา จำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 20.00 และ กลุ่มงานวิจัยบริการวิชาการศึกษา และทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 16.80 ตามลำดับ

2. ระดับความพึงพอใจของผู้มารับบริการสำนักงานคณบดี คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์ ปีการศึกษา 2558 วิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน พบว่า ผู้มารับบริการมีความพึงพอใจที่มีต่อการบริการสำนักงานคณบดี คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์ปีการศึกษา 2558 มีความพึงพอใจโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.44$, S.D. = 0.339) เมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็นพบว่า มากที่สุด คือ ประเด็นความพึงพอใจด้านบทบาทการชี้นำสังคมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.53$, S.D. = 0.512) รองลงมาคือ ประเด็นความพึงพอใจด้านบทบาทการตอบสนองต่อความต้องการของสังคม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.52$, S.D. = 0.489) น้อยที่สุด คือ ประเด็นความพึงพอใจด้านสิ่งอำนวยความสะดวก อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.21$, S.D. = 0.566) เมื่อพิจารณาผลการวิจัยเป็นรายด้าน มีดังนี้

2.1 ผู้มารับบริการมีความพึงพอใจที่มีต่อการบริการสำนักงานคณบดี คณะมนุษยศาสตร์ และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์ ปีการศึกษา 2558 ด้านกระบวนการ ขั้นตอนการให้บริการ มีความพึงพอใจโดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.51$, S.D. = 0.603) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มากที่สุด คือ มีขั้นตอนการทำงานการให้บริการที่ชัดเจน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.54$, S.D. = 0.664) และมีขั้นตอนการให้บริการที่รวดเร็ว อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.48$, S.D. = 0.683)

2.2 ผู้มารับบริการมีความพึงพอใจที่มีต่อการบริการสำนักงานคณบดี คณะมนุษยศาสตร์ และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์ ปีการศึกษา 2558 ด้านเจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการมีความพึงพอใจ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.34$, S.D. = 0.545) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มากที่สุด คือ เจ้าหน้าที่ให้บริการอย่างมีประสิทธิภาพตามสายงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.45$, S.D. = 0.738) รองลงมาคือเจ้าหน้าที่ให้บริการด้วยความสุภาพ มีไมตรีอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = 0.775) น้อยที่สุดคือ เจ้าหน้าที่ให้บริการจนบรรลุเป้าหมายอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.27$, S.D. = 0.727)

2.3 ผู้มารับบริการมีความพึงพอใจที่มีต่อการบริการสำนักงานคณบดี คณะมนุษยศาสตร์ และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์ ปีการศึกษา 2558 ด้านสิ่งอำนวยความสะดวกมีความพึงพอใจโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.21$, S.D. = 0.566) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มากที่สุด คือ มีสิ่งอำนวยความสะดวกในการมารับบริการ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.31$, S.D. = 0.761) รองลงมา คือ มีห้องคอมพิวเตอร์ ไว้สำหรับการบริการการสืบค้น อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.29$, S.D. = 0.758) น้อยที่สุดคือ มีจุดบริการน้ำดื่ม ถูกสุขลักษณะ อนามัย อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.08$, S.D. = 0.876)

2.4 ผู้มารับบริการมีความพึงพอใจที่มีต่อการบริการสำนักงานคณบดีคณะมนุษยศาสตร์ และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์ ปีการศึกษา 2558 ด้านคุณภาพการให้บริการมีความพึงพอใจโดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.51$, S.D. = 0.530) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มากที่สุด คือ ได้รับข้อมูลครบถ้วนในการรับบริการ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.53$, S.D. = 0.530) และ มีคุณภาพในการให้บริการ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.51$, S.D. = 0.644)

2.5 ผู้มารับบริการมีความพึงพอใจที่มีต่อการบริการสำนักงานคณบดี คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์ ปีการศึกษา 2558 ด้านบทบาทการเป็นผู้เตือนสติสังคม และเฝ้าระวังภัยทางสังคม มีความพึงพอใจโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.29$, S.D. = 0.402) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มากที่สุด คือ การรณรงค์เรื่องการล้างมือให้สะอาด เพื่อป้องกันไข้หวัดใหญ่ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.71$, S.D. = 0.476) รองลงมา

คือ การรณรงค์ เรื่อง การอนุรักษ์ การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.48$, S.D. = 0.658) น้อยที่สุด คือ การรณรงค์ เรื่อง การทุจริต คอร์รัปชัน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.34$, S.D. = 0.716)

2.6 ผู้มารับบริการมีความพึงพอใจที่มีต่อการบริการสำนักงานคณบดี คณะมนุษยศาสตร์ และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์ ปีการศึกษา 2558 ด้านบทบาทการชี้นำสังคม มีความพึงพอใจโดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.53$, S.D. = 0.512) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มากที่สุด คือ การอบรมคุณธรรมจริยธรรมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.60$, S.D. = 0.556) และ การพัฒนาการเรียนรู้ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = 0.585)

2.7 ผู้มารับบริการมีความพึงพอใจที่มีต่อการบริการสำนักงานคณบดี คณะมนุษยศาสตร์ และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์ ปีการศึกษา 2558 ด้านบทบาทการตอบสนองต่อความต้องการของสังคม มีความพึงพอใจโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.52$, S.D. = 0.489) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มากที่สุด คือ การจัดบุคลากร นักศึกษา ภายในให้บริการวิชาการ แก่สังคม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.57$, S.D. = 0.641) รองลงมา คือ การบริการด้านการแนะแนวและการให้คำปรึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.56$, S.D. = 0.613) น้อยที่สุด คือ การจัดโครงการเพื่อพัฒนาประสบการณ์วิชาชีพ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = 0.603)

3. ผลการทดสอบสมมติฐานโดยเปรียบเทียบความพึงพอใจของผู้มารับบริการสำนักงานคณบดีคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์ มีดังนี้

3.1 พบว่าความพึงพอใจต่อการบริการสำนักงานคณบดีคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์ จำแนกตาม เพศ โดยเฉลี่ยกลุ่มชายและหญิงในภาพรวม พบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่าผู้มารับบริการที่มีเพศแตกต่างกัน มีความพึงพอใจของผู้มารับบริการสำนักงานคณบดีคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์ ปีการศึกษา 2558 ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

3.2 ผลการศึกษา เปรียบเทียบความพึงพอใจของผู้มารับบริการสำนักงานคณบดีคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์ ปีการศึกษา 2558 จำแนกตาม อายุ พบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่าผู้มารับบริการที่มีอายุแตกต่างกัน มีความพึงพอใจของผู้มารับบริการสำนักงานคณบดีคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์ ปีการศึกษา 2558 ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($F=1.241$)

3.3 ผลการศึกษา เปรียบเทียบความพึงพอใจของผู้มารับบริการสำนักงานคณบดีคณะ

มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์ ปีการศึกษา 2558 จำแนกตามระดับ การศึกษาสูงสุด พบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่าผู้มารับบริการที่มีระดับการ ศึกษาสูงสุด แตกต่างกัน มีความพึงพอใจของผู้มารับบริการสำนักงานคณบดีคณะมนุษยศาสตร์และ สังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์ ปีการศึกษา 2558 ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติ ($F=0.272$)

3.4 ผลการศึกษาเปรียบเทียบความพึงพอใจของผู้มารับบริการสำนักงานคณบดีคณะ มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์ ปีการศึกษา 2558 จำแนกตาม ประเภท ผู้รับบริการ พบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่าผู้มารับบริการที่มีประเภทผู้รับ บริการแตกต่างกัน มีความพึงพอใจของผู้มารับบริการสำนักงานคณบดีคณะมนุษยศาสตร์และ สังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์ ปีการศึกษา 2558 ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติ ($F=1.583$)

3.5 ผลการศึกษาเปรียบเทียบความพึงพอใจของผู้มารับบริการสำนักงานคณบดีคณะ มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์ ปีการศึกษา 2558 จำแนกตามการติดต่อ รับบริการ พบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่าผู้มารับบริการที่มีการติดต่อรับบริการ แตกต่างกัน มีความพึงพอใจของผู้มารับบริการสำนักงานคณบดีคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์ ปีการศึกษา 2558 ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($F=0.765$)

อภิปรายผลการวิจัย

ผู้วิจัยได้นำผลการวิจัยที่ค้นพบมาอภิปรายผลดังนี้

1. ผู้มารับบริการมีความพึงพอใจที่มีต่อการบริการสำนักงานคณบดี คณะมนุษยศาสตร์ และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์ปีการศึกษา 2558 มีความพึงพอใจโดยภาพรวม อยู่ ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.44$, S.D. = 0.339) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มากที่สุด คือ ด้าน บทบาทการชี้นำสังคม อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านบทบาทการตอบสนองต่อความ ต้องการของสังคม อยู่ในระดับมากที่สุด และน้อยที่สุด คือ ด้าน สิ่งอำนวยความสะดวก อยู่ในระดับ มาก เพราะความต้องการขั้นพื้นฐานของผู้รับบริการสอดคล้องทฤษฎีแรงจูงใจของมาสโลว์ (Maslow's theory Motivation) ค้นหาริธีที่จะอธิบายว่าทำไมคนจึงถูกผลักดันโดยความต้องการ บางอย่าง ณ เวลานั้น ทำไมคนหนึ่งจึงทุ่มเทเวลาและพลังงานอย่างมากเพื่อให้ได้มาซึ่งความต้องการ ของตนเองแต่อีกคนหนึ่งกลับทำสิ่งเหล่านั้น เพื่อให้ได้รับการยกย่องนับถือจากผู้อื่น คำตอบของมาสโลว์ คือ ความต้องการของมนุษย์จะถูกเรียงตามลำดับจากสิ่งที่กดดันมากที่สุดไปจนถึงน้อยที่สุด ทฤษฎีของ มาสโลว์ได้จัดลำดับ ความต้องการตามความสำคัญ คือ 1) ความต้องการทางกาย เป็นความต้องการ

พื้นฐาน คือ อาหาร ที่พัก อาภาศ ยารักษาโรค 2) ความต้องการความปลอดภัย เป็นความต้องการที่เหนือกว่า ความต้องการเพื่อ ความอยู่รอด เป็นความต้องการในด้านความปลอดภัยจากอันตราย 3) ความต้องการทางสังคม เป็นการต้องการการยอมรับจากเพื่อน 4) ความต้องการการยกย่อง เป็นความต้องการการยกย่องส่วนตัว ความนับถือ และสถานะทางสังคม 5) ความต้องการให้ตนประสบความสำเร็จ เป็นความต้องการสูงสุดของแต่ละบุคคล ความต้องการทำทุกสิ่งทุกอย่างได้สำเร็จ บุคคลพยายามที่สร้างความพึงพอใจให้กับความต้องการที่สำคัญที่สุดเป็นอันดับแรกก่อนเมื่อความต้องการนั้นได้รับความพึงพอใจ ความต้องการนั้นก็จะหมดลงและเป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลพยายามสร้างความพึงพอใจให้กับความต้องการที่สำคัญที่สุด สอดคล้องกับหลักการให้บริการ สุดจิต จันทระพทิน (2535 : 13) ที่ได้ระบุถึงหลักการให้บริการว่าให้พิจารณา 5 ประการด้วยกัน คือ 1) การให้บริการอย่างเท่าเทียมกัน 2) การให้บริการอย่างรวดเร็วทันต่อเวลา 3) การให้บริการอย่างต่อเนื่อง 4) การให้บริการอย่างพอเพียง 5) การให้บริการอย่างก้าวหน้า สอดคล้องกับ สมิต สัมมกร (2542 : 173-179) ได้กล่าวว่าหลักการให้บริการ มีข้อควรคำนึงดังนี้ 1) ตรงตามความต้องการของผู้รับบริการ 2) ทำให้ผู้รับบริการเกิดความพึงพอใจ 3) ปฏิบัติโดยถูกต้องสมบูรณ์ครบถ้วน 4) เหมาะสมแก่สถานการณ์ 5) ไม่ก่อผลเสียหายแก่บุคคลอื่น ๆ

มาตรฐานการให้บริการ การจัดให้มีมาตรฐานการให้บริการจะทำให้ผู้ให้บริการมีความคิดคำนึงและใคร่ครวญถึงการปฏิบัติงานการให้บริการของตนเปรียบเทียบกับมาตรฐานที่กำหนดไว้ สอดคล้องกับธีรวรรณ รุ่งเรือง (2559) ที่ได้กล่าวหลักการไว้ในปัจจุบันทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการให้บริการลูกค้าจะเลือกแหล่งการให้บริการที่ดีกว่าเสมอ แหล่งการให้บริการจึงต้องพัฒนาการให้บริการอย่างดีที่สุดบางครั้ง ถึงกับต้องมีการลดแลกแจกแถมของแต่ละบริษัทได้ว่าสิ่งสำคัญที่ไม่แพ้เรื่องคุณวุฒิด้านการศึกษา หรือคุณสมบัติทางวิชาชีพนั้น คือ การมีหัวใจบริการ (Service Mind) ดังนั้น จึงเห็นได้ชัดว่าบุคลากรในหน่วยงานไม่ว่าของรัฐและเอกชนมีการตื่นตัวในการให้บริการกันอย่างกว้างขวางหากกลยุทธ์ต่าง ๆ มาให้บริการ และถือหลักการ การให้บริการที่ดีต่อทุกคนที่มาใช้บริการ คือ ปัจจัยความสำเร็จ โดยปลูกฝังให้ทุกคนในองค์กรมีหัวใจบริการ เป็นหลักยึด สำหรับสร้างความตระหนักให้เกิดขึ้นในจิตใจของผู้ให้บริการทุกคน คำว่าหัวใจบริการ การอำนวยความสะดวก การช่วยเหลือ การให้ความกระจ่าง การสนับสนุน การเร่งรัดการทำงานตามสายงาน และความกระตือรือร้นต่อการให้บริการคนอื่น รวมทั้งการยิ้มแย้มแจ่มใส ให้การต้อนรับด้วยไมตรีจิตที่ดีต่อผู้อื่นต้องการให้ผู้อื่นประสบความสำเร็จในสิ่งที่เขาต้องการ การที่บุคคลมีหัวใจบริการจะช่วยให้เกิดผลดีต่อคนอื่น ต่อตนเอง และต่องานที่ทำ ที่กล่าวมาข้างต้นเป็นการย้ำให้เห็นความสำคัญของการให้บริการและยุทธศาสตร์การให้บริการ เพื่อช่วยให้ทุกฝ่ายในองค์กรได้มองเห็นภาพรวมกันว่า เป้าหมายของการบริการคือ ผู้มาติดต่อหรือลูกค้าว่าทำอะไรให้เขาพึงพอใจกลับไป โดย

ถือว่าลูกค้ามีความสำคัญจนมีคำกล่าวว่า “Customer is King” มาช่วยกันปฏิบัติตนให้เกิดผลโดยถือหลักง่ายๆ คือ ยิ้มแย้มแจ่มใส ทักทาย ช่วยเหลือ ด้วยความเต็มใจ โดยเร็ว และมีคุณภาพ ถ้าสร้างคุณลักษณะดังกล่าวให้เกิดได้ จะเกิดพลังสำคัญ คือการบอกต่อ ที่เรียกว่า ปากต่อปาก จะทำให้เกิดผลรับกลับคืนมากกว่า หรือใครว่าไม่จริงลองปฏิบัติดู แล้วติดตามผลความสำเร็จจากจุดเริ่มต้นที่ทุกคนในองค์กร มีหัวใจบริการมีผลกระทบมากมาย มีแต่ได้กับได้ ท่านเชื่อหรือไม่ การมีหัวใจบริการคือ ปัจจัยแห่งความสำเร็จขององค์กร ตามลักษณะของงาน ทั้ง 5 กลุ่มงานในสำนักงานคณบดี คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ตามที่ได้มีประกาศคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ เรื่อง แบ่งส่วนบริหารงานและบุคลากรภายในสำนักงานคณบดี ลงวันที่ 13 มกราคม 2558 นั้น เพื่อให้การบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ คณบดีอาศัยอำนาจตามความในมาตรา 36 แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. 2547 และคำสั่งมหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์ 2795/2548 เรื่อง มอบอำนาจและหน้าที่ให้คณบดี ผู้อำนวยการสำนักงาน และผู้อำนวยการสถาบันปฏิบัติหน้าที่แทนอธิการบดี ลงวันที่ 20 ตุลาคม 2548 จึงมีคำสั่งมอบหมายภาระงานที่บุคลากรสายสนับสนุนภายในสำนักงานคณบดีคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ตามการจัดแบ่งโครงสร้างการบริหารงาน (มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์, 2558) 1) กลุ่มงานธุรการและการบริหารบุคคล 2) กลุ่มงานพัสดุการเงิน บัญชี และอาคารสถานที่ 3) กลุ่มงานนโยบาย แผนงาน และประกันคุณภาพการศึกษา 4) กลุ่มงานบริการการศึกษา แนะนำและพัฒนา นักศึกษา 5) กลุ่มงานวิจัย บริการวิชาการ และทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ทั้งนี้เนื่องจากเจ้าหน้าที่ ได้ให้คำปรึกษาแนะนำผู้มารับบริการสำนักงานคณบดี ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิด อภัย ประกอบผล (2539) ได้อธิบายสนับสนุนไว้ว่า แนวคิดของการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ในการพัฒนาบุคลากรเพื่อประกันคุณภาพ และเตรียมความพร้อมในการบริการด้วยจิตสำนึกและน้ำใจจะประกอบด้วยองค์ประกอบที่สำคัญ 4 องค์ประกอบ คือ 1) บุคลากรต้องศึกษาทำความเข้าใจ กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ คำสั่ง มติ ต่าง ๆ เกี่ยวกับงานในหน้าที่ที่บุคลากรนั้น ๆ ปฏิบัติอยู่ เพื่อที่จะใช้เป็นหลักยึดถือในการปฏิบัติงาน หรือให้บริการว่าอะไรทำอะไรทำไม่ได้ 2) บุคลากรต้องมีคู่มือการปฏิบัติงาน ที่เป็นบรรทัดฐานในการปฏิบัติงาน คู่มือการปฏิบัติงานอาจประกอบด้วย ขั้นตอนการปฏิบัติงาน และวิธีการปฏิบัติงาน เพื่อเป็นแนวทางการปฏิบัติที่ถูกต้องเป็นแนวเดียวกัน ที่ได้มาตรฐาน ลดปัญหาความขัดแย้ง ระหว่างบุคลากร และระหว่างผู้ให้บริการ และผู้ใช้บริการ 3) บุคลากรต้องรู้ถึงงานเทคนิคทางด้านการบริหารจัดการที่จะเป็นประโยชน์ เช่น การวางแผน การบริหารเวลา การประสานงาน การรายงาน การติดตาม และการประเมินผล และการปฏิบัติงานที่จะทำให้งานที่ปฏิบัติมีประสิทธิภาพสูงสุด 4) บุคลากรจะต้องปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน เพื่อความก้าวหน้าสู่คุณภาพและมาตรฐานของการปฏิบัติงาน พฤติกรรมที่ก่อให้เกิดประสิทธิภาพ คุณภาพการบริการการสร้างความจิตสำนึกในการให้บริการ

2. ผู้รับบริการที่มีปัจจัย ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ประเภทผู้รับบริการ และการติดต่อรับบริการ ที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจต่อการบริการสำนักงานคณบดี คณะมนุษยศาสตร์ และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์ แตกต่างกัน จะได้เห็นผู้รับบริการสำนักงานคณบดี คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์ ปีการศึกษา 2558 พบว่ามีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่าผู้รับบริการที่มีสถานภาพด้านอายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ประเภทผู้รับบริการ การติดต่อรับบริการ ไม่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจของผู้รับบริการสำนักงานคณบดีคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์ ไม่แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 สอดคล้องกับอภัย ประกอบผล (2539 : 12) ได้อธิบายสนับสนุนไว้ว่า แนวคิดของการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ในการพัฒนาบุคลากรเพื่อประกันคุณภาพ และเตรียมความพร้อมในการบริการด้วยจิตสำนึก และน้ำใจ จะประกอบด้วยองค์ประกอบที่สำคัญ 4 องค์ประกอบ คือ 1) บุคลากรต้องศึกษาทำความเข้าใจ กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ คำสั่ง มติ ต่าง ๆ เกี่ยวกับงานในหน้าที่ที่บุคลากรนั้น ๆ ปฏิบัติอยู่ เพื่อที่จะใช้เป็นหลักยึดถือในการปฏิบัติงาน หรือให้บริการว่าจะอะไรทำได้ อะไรทำไม่ได้ 2) บุคลากรต้องมีคู่มือการปฏิบัติงาน ที่เป็นบรรทัดฐานในการปฏิบัติงาน คู่มือการปฏิบัติงานอาจประกอบด้วย ขั้นตอนการปฏิบัติงาน และวิธีการปฏิบัติงาน เพื่อเป็นแนวทางการปฏิบัติที่ถูกต้องเป็นแนวเดียวกัน ที่ได้มาตรฐาน ลดปัญหาความขัดแย้ง ระหว่างบุคลากร และระหว่างผู้ให้บริการ และผู้ใช้บริการ 3) บุคลากรต้องรู้ถึงงานเทคนิคทางด้านการบริหารจัดการ ที่จะเป็นประโยชน์ เช่น การวางแผน การบริหารเวลา การประสานงาน การรายงาน การติดตามและการประเมินผล และการปฏิบัติงานที่จะทำให้งานที่ปฏิบัติมีประสิทธิภาพสูงสุด 4) บุคลากรจะต้องปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการปฏิบัติงานเพื่อความก้าวหน้าสู่คุณภาพและมาตรฐานของการปฏิบัติงาน พฤติกรรมที่ก่อให้เกิดประสิทธิภาพ คุณภาพการบริการ 5) การสร้างจิตสำนึกในการให้บริการ การให้บริการจึงเป็นหัวใจของการดำเนินงาน ซึ่ง อีรวรรณ รุ่งเรือง (2559) ได้กล่าวหลักการไว้ในปัจจุบันทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการให้บริการลูกค้าจะเลือกแหล่งการให้บริการที่ดีกว่าเสมอ แหล่งการให้บริการจึงต้องพัฒนาการให้บริการอย่างดีที่สุดบางครั้ง ถึงกับต้องมีการลดแลกแจกแถมของแต่ละบริษัทได้ว่า สิ่งสำคัญที่ไม่แพ้เรื่องคุณวุฒิด้านการศึกษา หรือคุณสมบัติทางวิชาชีพนั้น คือ การมีหัวใจบริการ ผลที่เกิดต่องานในการให้บริการที่ดี คือ งานเป็นที่พึงพอใจ เพราะมาจากความตั้งใจของผู้ให้บริการ งานจึงมีคุณภาพจะเป็นการเพิ่มคุณค่าของงาน งานเกิดการพัฒนาต่อ เพราะมีผู้สนใจนำไปใช้ต่อเนื่องจากผลงานที่ บุคคลพึงพอใจเป็นส่วนหนึ่ง และอีกส่วนหนึ่งคือการให้บริการที่ดี จะได้รับความพึงพอใจ มากมาย กล่าวง่าย ๆ ก็คือ ลูกค้าซื้อการบริการครั้งหนึ่ง และการบริการอีกครั้งหนึ่ง งานช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จ ความก้าวหน้าขององค์กรขึ้นอยู่กับผลผลิตหรือผลงาน เมื่อผลผลิตได้รับการยอมรับจะมีลูกค้าบอกต่อและขยายการให้บริการต่อ

ทำให้งานสำเร็จและมีความประทับใจจากการให้บริการ จะทวีความนิยมต่อเนื่อง องค์กรจะประสบความสำเร็จ ความสำเร็จขององค์กรจะเกี่ยวเนื่องเริ่มตั้งแต่ผลผลิต การให้บริการการนำไปใช้ให้เกิดผลดีและประทับใจและการให้บริการอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา จะเป็นสายใย เชื่อมโยงให้เกิดความสำเร็จยิ่งขึ้นต่อไป

ด้านองค์ประกอบที่สำคัญของการมีหัวใจบริการคือ การจัดบรรยากาศสถานที่ทำงานติดต่อได้ด้วยตนเองไม่ต้องถามใคร ตั้งแต่เส้นทางเข้าจนถึงตัวบุคคลผู้ให้บริการ และกลับไป จุดการให้บริการควรเป็น One stop service คือ ไปแห่งเดียวงานสำเร็จ การยิ้มแย้มแจ่มใสความรู้สึกเต็มใจ และกระตือรือร้นในการให้บริการหน้าต่าง ๆ บานแรกของหัวใจในการบริการ คือ ความรู้สึก ความเต็มใจ และความกระตือรือร้น ที่จะให้บริการ “เป็นความรู้สึกภายในของบุคคลว่าเราเป็นผู้ให้บริการ จะทำหน้าที่ให้ดีที่สุด ให้ประทับใจกลับไป” ความรู้สึกดังกล่าวนี้ จะสะท้อนมาสู่ภาพที่ปรากฏในใบหน้า และกิริยาท่าทางของผู้ให้บริการ คือการยิ้มแย้มแจ่มใส ทักทายด้วยไมตรีจิต การยิ้มแย้มแจ่มใสจึงถือว่าเป็นบันไดขั้นสำคัญที่จะนำไปสู่ผลสำเร็จขององค์กร และการยิ้มคือการเปิดหัวใจการให้บริการที่ดี ปฏิสัมพันธ์กับผู้รับบริการด้วยความรวดเร็ว และเต็มใจ ด้วยการเริ่มต้น ทักทายผู้มาติดต่อด้วยการชกถามด้วยการที่สุภาพ แสดงความกระตือรือร้นและเป็นมิตร เป็นต้น อย่าปล่อยให้ผู้มาติดต่อถามก่อน เมื่อรับงานแล้วต้องทำให้เสร็จโดยเร็วและเกิดความสะดวก เมื่อผู้มาติดต่อมาที่เดียว หรือแห่งเดียวสามารถประสานได้ทุกจุด การประสานการช่วยเหลือจึงต้องรวดเร็ว บางเรื่องควรวันเดียวเสร็จ (One day success) หรือ 5 นาที สำเร็จเป็นต้น ความรวดเร็วและด้วยความเต็มใจถือว่าเป็นหัวใจสำคัญของการให้บริการ ถ้าหากว่าไม่สามารถทำได้รวดเร็วด้วยข้อระเบียบหรือขั้นตอนก็ตาม ก็ต้องชี้แจงด้วยถ้อยคำ หรือภาษาที่แสดงถึงความกังวล ความตั้งใจจะช่วยเหลือจริง ๆ แต่ไม่สามารถทำได้ เพราะมีข้อขัดข้อง หรือความจำเป็นตามระเบียบ มีการสื่อสารที่ดี การสื่อสารที่ดีจะสร้างภาพลักษณ์ขององค์กรตั้งแต่การต้อนรับหรือการรับโทรศัพท์ ด้วยน้ำเสียงและภาษาที่ให้ความหวัง หรือการโทรศัพท์จะบ่งบอกถึงน้ำใจการบริการข้างในจิตใจ จึงกล่าวไว้เบื้องต้นแล้วว่า ความรู้สึกหรือจิตใจที่มุ่งบริการจะต้องมาก่อน แล้วแสดงออกทางวาจา ดังกล่าวมาแล้ว เอาใจเขามาใส่ใจเรา นึกถึงความรู้สึกของคนมาติดต่อขอรับบริการเขามุ่งหวัง ได้รับความสะดวกสบาย ความรวดเร็ว ความถูกต้อง ด้วยไมตรีจากผู้ให้บริการ อธิบายในสิ่งที่ผู้มารับบริการไม่รู้ด้วยความชัดเจน ภาษาที่เปี่ยมไปด้วยไมตรีจิต มีความ มีความเอื้ออาทร ติดตามงานและให้ความสนใจต่องานที่รับบริการอย่างเต็มที่ การพัฒนาทางเทคโนโลยี เทคโนโลยีเป็น เครื่องมือ และเทคนิควิธีการให้บริการ เช่น การติดประกาศที่ชัดเจน การประชาสัมพันธ์ให้ทุกคนในองค์กรทราบเพื่อช่วยให้บริการ คือการสร้างน้ำใจให้บริการให้เกิดขึ้นกับทุกคนในองค์กรไม่ใช่เฉพาะผู้ที่ทำหน้าที่โดยตรง แต่เป็นเรื่องของทุกคนต้องช่วยกันทำหน้าที่ให้บริการ มีการติดตามประเมินผล และมาตรการประกัน

คุณภาพการให้บริการ การบริการควรมีการติดตาม และประเมินผลความพึงพอใจ จากผู้รับบริการ เป็นช่วงๆ เพื่อรับฟังความคิดเห็นและผลสะท้อนกลับว่ามีข้อมูลส่วนใดส่วนหนึ่งต้องปรับปรุงแก้ไข ส่วนมาตรการประกันคุณภาพคือการกำหนดมาตรฐานให้บริการว่าจะปรับปรุงการให้บริการอย่างไร

ข้อเสนอแนะการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้มีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

1. ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ข้อเสนอแนะต่อบุคลากร คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์ บุคลากรควรตระหนักและเห็นความสำคัญของการรับบริการ โดยการศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจในการรับบริการของหน่วยงานของตนเอง

1.2 ข้อเสนอแนะต่อมหาวิทยาลัย/คณะ/สถาบัน

1.2.1 คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์ ควรมีการจัดกิจกรรมแก่บุคลากรตามสมรรถนะการทำงาน เพื่อให้มีการพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง รวมทั้งส่งเสริมบุคลากรได้พัฒนาความรู้โดยการเข้าถึงข้อมูลด้านการบริการด้วยตนเอง เพื่อสะท้อนถึงความตระหนักและความต้องการการมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง

1.2.2 คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์ ควรให้ความสำคัญต่อบุคลากร เพื่อกระตุ้นและจูงใจให้บุคลากรมีความเข้าใจและรู้ถึงความสำคัญของการตลอดจนเสริมสร้างเจตคติที่ดีต่อการบริการและสนับสนุนการมีส่วนร่วมของบุคลากรกับทุกระบบ

1.2.3 คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์ ควรสนับสนุนงบประมาณในการทำวิจัย

2. ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษารูปแบบและแนวทางในการพัฒนาการบริการของสำนักงานคณบดี

2.2 ควรศึกษารูปแบบและแนวทางในการพัฒนางานแต่ละกลุ่มงาน

เอกสารอ้างอิง

- ชาโรณี เดชจินดา (2535). ทฤษฎีการแสวงหาความพึงพอใจไว้ว่าบุคคลพอใจจะกระทำสิ่งใด ๆ ที่มีความสุขและหลีกเลี่ยงไม่กระทำในสิ่งที่เขาจะได้รับความทุกข์หรือความยากลำบาก. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- ธีรวรรณ รุ่งเรือง. (2559). “การมีหัวใจบริการ”. [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก : <http://www.train>.

cdd.go.th/kmidp/photo/39.pdf สืบค้น 20 ตุลาคม 2559.

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์. (2558). คำสั่งคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ที่ 009/2558 เรื่อง มอบหมายภาระงานบุคลากรในสำนักงานคณบดี คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์. สืบ ณ วันที่ 13 มกราคม 2558.

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์. (2559). รายงานประเมินตนเอง ประจำปีการศึกษา 2559. สุรินทร์ : คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์.

ราชกิจจานุเบกษา. (2547). พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. 2547. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์คณะรัฐมนตรี.

สมิต สัชฌุกร. (2542). การต้อนรับและการบริการที่ดีเลิศ. กรุงเทพฯ : วิญญูชน.

สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา สำนักมาตรฐานและประเมินผลอุดมศึกษา. (2551).

คู่มือการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาระดับอุดมศึกษา.

กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา.

สุดจิต จันทรประทีน. (2535). การศึกษาประสิทธิภาพในการให้บริการแก่ประชาชนของเขต กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการปกครอง จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

อนุศักดิ์ จันทรมา. (2537). ความพึงพอใจของเกษตรกรที่มีต่อการแสดงออกในบทบาท การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร ประจำตำบลในจังหวัดอุบลราชธานี. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาส่งเสริมการเกษตร สถาบันเทคโนโลยีการเกษตรแม่โจ้.

อภัย ประกอบผล. (2539, ธันวาคม). “ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานบริการ.” วารสาร พัฒนาชุมชน. 35(12) : 11-16.

Maslow, A. H. (1943). “A Theory of Human Motivation.” *Journal Psychology Review*. 50 : 370 - 396.

คณะผู้วิจัย

- 1.1 วิไลวรรณ งามฉลาด หัวหน้าโครงการวิจัย พนักงานมหาวิทยาลัย นักวิชาการศึกษา
- 1.2 นุตสรา มิ่งมงคล พนักงานมหาวิทยาลัย ผู้ปฏิบัติงานบริหาร
- 1.3 รุจิราพร ศาลางาม พนักงานมหาวิทยาลัย นักวิชาการเงินและบัญชี

- 1.4 อุษณีย์ จະมัวดี พนักงานมหาวิทยาลัย นักวิชาการศึกษา
- 1.5 ภทพร ศรีโกตะเพชร พนักงานมหาวิทยาลัย เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป
- 1.6 ปิยนุช ผมพันธ์ พนักงานมหาวิทยาลัย นักวิชาการศึกษา
- 1.7 ศักดิ์ชัย ท่าทอง พนักงานมหาวิทยาลัย นักวิชาการศึกษา
- 1.8 อุทัย กำจร พนักงานมหาวิทยาลัย บรรณารักษ์ 3
- 1.9 กิตติ พิลาศรี พนักงานมหาวิทยาลัย นักวิชาการศึกษา
- 1.10 วารุณี วาฬีประโคน พนักงานมหาวิทยาลัย นักวิชาการศึกษา
- 1.11 เอกพงศ์ โภคทรัพย์ พนักงานราชการ นักวิชาการศึกษา
- 1.12 ศศิธร จันครา เจ้าหน้าที่ธุรการ 3

จิตรกรรมร่วมสมัยจากลวดลายสีเส้นผ้าไหมทอมือ
กลุ่มชาติพันธุ์ไทยเขมรจังหวัดสุรินทร์
THAI CONTEMPORARY PAINTING FROM COLOR AND PATERTNS
HAND-WOVEN SILK OF THAI-KHMER ETHNIC GROUP IN SURIN
PROVINCE

เกษราภรณ์ สุพรรณฝ่าย¹ คณิงนิตย์ ไสยโสภณ² บุญยัง มั่นดี³
Kethsaraporn Suphannafai¹, Kanuengnit Saiyasopon², Boonyoung Munde³

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่องนี้ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษารูปแบบลวดลายสีเส้นผ้าไหมทอมือของกลุ่มชาติพันธุ์ไทยเขมรจังหวัดสุรินทร์ และเพื่อสร้างสรรค์จิตรกรรมร่วมสมัยจากลวดลายสีเส้นผ้าไหมทอมือของกลุ่มชาติพันธุ์ไทยเขมรจังหวัดสุรินทร์ การวิจัยครั้งนี้ใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ ตามแนวทางการวิจัยและพัฒนา โดยใช้เทคนิควิธี การสังเกต การสัมภาษณ์ และการสนทนากลุ่ม จากกลุ่มผู้รู้ ผู้ปฏิบัติและผู้ให้ข้อมูลทั่วไปในบ้านโชค และบ้านนาโพธิ์ อำเภอเขวาสินรินทร์ จังหวัดสุรินทร์

ผลการศึกษาพบว่า รูปแบบลวดลายผ้าทอมือของกลุ่มชาติพันธุ์ไทยเขมรจังหวัดสุรินทร์ มีรูปแบบการสร้างลวดลายอยู่ 2 ลักษณะ ประกอบด้วย 1) ลวดลายโครงสร้าง ใช้เทคนิคการทอแบบขัดลายออกมาเป็นทศนธาตุ เป็นลายจุด ลายเส้น ลายตารางสี่เหลี่ยมขนาดเล็ก ลายตารางสี่เหลี่ยมขนมเปียกปูน 2) ลายมัดหมี่ใช้เทคนิคการสร้างลายด้วยการมัด เป็นลายเส้น เป็นลายเส้นตั้งผานเส้นนอน เป็นลายรูปร่างขนมเปียกปูน ลายเส้นอิสระ และลายสร้างสรรค์ที่แสดงเรื่องราวทางวัฒนธรรม ส่วนสีเส้นผ้าทอมือของ มี 6 ลักษณะ คือ ความเข้มของสี 1) การใช้สีเอกรงค์ ได้แก่ ลายขอ ลายกุญแจ การใช้สีส่วนรวม ได้แก่ ลายโฮล ลายช้าง 2) การใช้สีกลมกลืน ได้แก่ ลายก้านหย่ง ลายโคม 3) การใช้สีเลื่อมพราย ได้แก่ ลาย กะเอ็ด 4) การใช้จุดเด่นจากสี ได้แก่ ลายไก่ 5) และ 6) การใช้สีขัดกัน ได้แก่ ลายแมงมุม ลายนกยูง ลายม้า

การสร้างสรรค์จิตรกรรมร่วมสมัยจากลวดลายสีเส้นผ้าไหมทอมือของกลุ่มชาติพันธุ์ไทยเขมรจังหวัดสุรินทร์ จากการเห็นความสัมพันธ์ในลวดลายและสีเส้นของผ้าไหมที่มีความสอดคล้องกับองค์ประกอบในงานทัศนศิลป์ ที่แสดงความงดงามของทัศนธาตุต่าง ๆ อย่างลงตัว อันได้แก่ จุด เส้น

¹ นักศึกษาหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์

² คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์

³ ข้าราชการบำนาญ สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์

สีสัน รูปร่าง รูปทรงและพื้นผิว สื่อความรู้สึกจากการมองเห็นที่แตกต่างกันในการรับรู้ความงามของทัศนียภาพภูมิโนเวศในท้องถิ่นของกลุ่มชาติพันธุ์ไทยเขมร โดยมีขั้นตอนการสร้างสรรค์ 3 ขั้น คือ

1) การร่างภาพด้วยจินตนาการบนกระดาษเขียนภาพจำนวน 15 ภาพ 2) เลือกภาพที่เหมาะสมตามหลักการจัดภาพเพื่อลงสีอะคริลิคบนกระดาษเขียนภาพจำนวน 4 ภาพ และ 3) เลือกภาพจำนวน 1 ภาพ ที่สามารถสื่อความงามของลวดลายสีสันและเรื่องราวได้ตามจุดประสงค์ มาสร้างสรรค์ โดยใช้เทคนิคเขียนสีอะคริลิคบนแคนวาสให้เป็นภาพจิตรกรรมร่วมสมัย สำหรับใช้ในการเผยแพร่เพื่อเสริมสร้างคุณค่าทางศิลปะและภูมิปัญญาผ้าไหมทอมือ อันเป็นอัตลักษณ์ของกลุ่มชาติพันธุ์ไทยเขมรให้คงอยู่สืบไป

คำสำคัญ : จิตรกรรมร่วมสมัย ลวดลาย สีสัน ผ้าไหมทอมือ กลุ่มชาติพันธุ์ไทยเขมร

Abstract

This research The objective was to study the patterns, colors Silk ethnic Khmer Surin. And to create a contemporary painting of colorful patterned silk, hand woven ethnic Khmer Surin, Thailand. This study used qualitative research methods. According to research and development Using techniques of observation, interviews and focus groups. The group who knew General practitioners and providers in house fortune. And Na Pho The district Sinarin Surin Province.

The results showed that the patterns hand woven ethnic Khmer Surin, Thailand. There are two ways to create a pattern of nature. 1) structural motifs Technique woven brushed off as a visual element stripes, polka dot pattern of small squares. Diamond pattern 2) Mudmee techniques to create a striped tie with a striped stripes are set to merge horizontal lines. A diamond shape pattern, stripes and polka independent creative cultural displays. The colorful hand woven with 6 types of color: 1) the use of color, monochrome and striped like pattern key Use Paint majority are striped Holstein Elephants 2) the use of harmonious colors, including striped Kganwieg striped lamp 3). iridescent colors, including striped shifted 4) to take advantage of colors, including striped chicken, 5) and 6) the use of colors, including striped spider conflict Peacock pattern.

Creative contemporary painting of colorful patterned silk, hand woven ethnic Khmer Surin, Thailand. Inspired by the textures and colors of the ties in silk. Is consistent with the visual element that represents an important part of the visual

arts, including point, line, color, shape, texture, light and shadow to convey the feeling of seeing a different story in the beauty of the scenery, ecological landscape. Local ethnic Khmer in Thailand. The creative process is three steps. 1) to create images of fantasy on paper drawing 15 picture 2) Choose the right image on the viewfinder to paint acrylic on paper painting number 4 and 3) select the image of one image can be. the beauty of patterns, colors and media stories purposes. Creative writing techniques using acrylic paint on a canvas to a contemporary painting. For publishing to enhance the artistic value and wisdom Silk. The identity of the Khmer ethnic group in Thailand to remain forever.

Keywords : Contemporary Painting, Colors and Patterns, Hand-woven silk, Thai-Khmer Ethnic Group

บทนำ

“ผ้าไหมทอมือ” ภูมิปัญญาท้องถิ่นอันทรงคุณค่าที่สะท้อนความงดงามและวัฒนธรรมท้องถิ่น อันเป็นปัจจัยพื้นฐานของมนุษย์ที่ต้องการเครื่องนุ่งห่มมาปกปิดร่างกายให้เกิดความอบอุ่น ปลอดภัยและเหมาะสมตามกาลเวลา สะท้อนวิถีชีวิต สังคม ศาสนา วัฒนธรรมและรสนิยมของแต่ละบุคคลในท้องถิ่นนั้น ๆ และมีการสืบทอดต่อกันมายาวนาน (อัจฉรา ภาณุรัตน์ และคณะ, 2536) การแบ่งปันภาระหน้าที่หญิงชายหลังฤดูเก็บเกี่ยว ชายนั้นทำหน้าที่ซ่อมแซมอุปกรณ์ทางการเกษตร จำพวกจอบ เสียม มีด เครื่องมือต่างๆ สำหรับใช้ในการทำนาฤดูต่อไป ผู้หญิงทำหน้าที่ทอผ้าสำหรับใช้สวมใส่ในครัวเรือน ซึ่งตรงกับคำกล่าวว่า “พอหมดหน้านาผู้หญิงทอผ้าผู้ชายตีเหล็ก” (พุมิ สร้อยจิต, 2557) การทอผ้าจึงสามารถสะท้อนให้เห็นอุปนิสัยของผู้หญิงในชุมชนที่สนใจงานบ้านงานเรือน มีความขยัน อดทน มีความละเอียดอ่อนประณีต (สาวิตรี สุวรรณสถิตย์, 2546) นอกจากนี้ ผ้าทอที่ใช้วัสดุอย่างดี มีลวดลายสีสันทึบสวยงามแปลกตา เป็นที่น่าชื่นชมและแสดงถึงฐานะทางสังคมของครอบครัวนั้น ๆ อีกด้วย ปัจจุบันนี้ ผ้าทอสามารถสร้างรายได้เสริมและสร้างความอบอุ่นให้แก่ครอบครัวได้อย่างยั่งยืน

ผ้าทอมือของไทยในท้องถิ่นต่าง ๆ เต็มไปด้วยคุณค่าความงดงามของลวดลายสีสันทึบ ซึ่งทำหน้าที่ในการสื่อสารสัญลักษณ์ต่าง ๆ ได้อย่างมากมาย บางครั้งผู้พบเห็นยังไม่สามารถเข้าใจความหมายเหล่านั้นได้ นอกจากนี้ผ้าทอยังมีชื่อเรียกเป็นภาษาถิ่นที่ไม่คุ้นหูคนต่างถิ่น เมื่อมีการสอบถามจึงจะรู้ว่าผ้าทอลายอะไร หมายถึงอะไร ดังเช่นชื่อเรียกผ้าทอของกลุ่มชาติพันธุ์ไทยเขมรจังหวัดสุรินทร์ ที่ผู้ทออธิบายว่าได้รับการสืบทอดจากบรรพบุรุษ ที่ได้คิดสร้างสรรค์ลวดลายและสีสันทึบจากสิ่งแวดล้อมรอบตัว ซึ่งไม่มีหลักการสำคัญใด ๆ เป็นเพียงความคิดสร้างสรรค์ที่ช่างทอได้รับประสบการณ์จาก

ชีวิตประจำวันเท่านั้น ดังเช่น “ลายแมงมุม” ช่างทอมองเห็นแมงมุมกำลังชักใยที่ทอผ้า “ลายกุญแจ” ช่างทอใช้กุญแจในการคล้องบ้านเพื่อให้ปลอดภัยขณะที่กำลังทอผ้าอย่างเพลิดเพลิน “ลายนกยูง” ที่ช่างทอมองเห็นนกยูงที่เพื่อนบ้านเลี้ยงไว้กำลังเดินเล่นที่ลานบ้าน “ลายช้าง” ที่เป็นสัตว์สัญลักษณ์ประจำจังหวัดสุรินทร์ ผ้าทอลวดลายต่าง ๆ ที่ได้กล่าวมาเป็นเพียงตัวอย่างบางส่วนเท่านั้น บางครั้งช่างทอสามารถตั้งชื่อขึ้นใหม่เพื่อเป็นการจดจำลวดลายที่สามารถมัดและย้อมสีใหม่ได้ตามที่ตนสร้างขึ้นเอง เช่น “ลายนครวัด” ที่ช่างทอมีความประทับใจความอลังการของปราสาทนครวัดในประเทศกัมพูชาที่ตนได้มีโอกาสไปเที่ยวชมสิ่งมหัศจรรย์หนึ่งในเจ็ดของโลก และเชื่อมโยงวัฒนธรรมประเทศเพื่อนบ้านกลุ่มอาเซียนอีกด้วย นอกจากนี้ช่างทอสามารถสร้างลวดลายที่สื่อสัญลักษณ์ทางด้านวัฒนธรรมของจังหวัดสุรินทร์ เช่น “ลายปราสาทศีขรภูมิ” และ “ลายนางอัปสร” ช่างทอต้องการประชาสัมพันธ์แหล่งโบราณสถานปราสาทศีขรภูมิในจังหวัดสุรินทร์นั่นเอง

การสื่อสัญลักษณ์จากลวดลายสีเส้นของผ้าไหมทอมือในจังหวัดสุรินทร์ สามารถนำมาเชื่อมโยงกับลวดลายสีเส้นที่ปรากฏในผลงานสร้างสรรค์อื่นได้อีกมากมาย อาทิเช่น จิตรกรรมฝาผนังในโบสถ์เครื่องประดับเงิน เครื่องจักสานและสิ่งทอ ซึ่งเป็นผลงานที่มนุษย์สามารถสร้างสรรค์ได้อย่างงดงามและมีคุณค่าทางวัฒนธรรม ดังเช่นลวดลายสีเส้นผืนผ้าไหมทอมือที่สามารถสื่อสัญลักษณ์ในการมองเห็นถึงคุณค่าทางสุนทรียภาพที่สะท้อนให้เห็นภาพวิถีชีวิตของชุมชน เป็นศิลปะและวัฒนธรรมที่สังคมไทยได้พัฒนาลวดลายสีเส้นรูปแบบนามธรรมให้เป็นเรื่องราวต่าง ๆ ที่สามารถสื่อความหมายจากภาพสัญลักษณ์ได้มากกว่าการลอกเลียนธรรมชาติ ซึ่งต่างกลุ่มชาติพันธุ์ต่างมีรูปแบบลวดลายสีเส้นที่สื่อให้เห็นถึงความเป็นอัตลักษณ์ของตนเองอย่างมีคุณค่าทางวัฒนธรรมที่ยั่งยืน

การปรับปรุงเปลี่ยนแปลงเรื่องราวหรือลวดลายบางส่วนให้มีความทันสมัยแต่ยังคงความเป็นเอกลักษณ์ของลักษณะแนวความคิด รูปร่างรูปทรง ขั้นตอนหรือวิธีการสร้างงานศิลปะตามยุคสมัยดังเช่น การนำลวดลายหรรษาจากศิลปะโรโคโคมาดัดแปลงใช้เป็นลวดลายผ้า การวาดภาพทิวทัศน์ยามเย็นโดยใช้การแต้มสีเหมือนศิลปะลัทธิอิมเพรสชันนิสม์ การนำลวดลายสีเส้นผ้าไหมทอมือของกลุ่มชาติพันธุ์ไทยเขมรมาสร้างสรรค์เป็นผลงานจิตรกรรมร่วมสมัยที่สื่อความเป็นเอกลักษณ์ที่สามารถอนุรักษ์ สืบสาน และเสริมสร้างคุณค่าทางวัฒนธรรมให้กับภูมิปัญญาท้องถิ่น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษารูปแบบลวดลายสีเส้นผ้าไหมทอมือของกลุ่มชาติพันธุ์ไทยเขมรจังหวัดสุรินทร์
2. เพื่อสร้างสรรค์จิตรกรรมร่วมสมัยจากลวดลายสีเส้นผ้าไหมทอมือของกลุ่มชาติพันธุ์

ไทยเขมรจังหวัดสุรินทร์

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ใช้เทคนิคการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยมีวิธีดำเนินการวิจัยดังนี้

1. ขอบเขตด้านพื้นที่การวิจัย คือ พื้นที่ใน 2 หมู่บ้านของอำเภอเขวาสินรินทร์ จังหวัดสุรินทร์ ได้แก่ บ้านโชค บ้านนาโพธิ์

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างคือ ประชาชนที่พูดภาษาถิ่นไทยเขมรที่อยู่ในพื้นที่วิจัย โดยผู้วิจัยเลือกแบบเจาะจงจำแนกได้ ดังนี้

2.1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาข้อมูลตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 ที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ กลุ่มผู้รู้ (Key Informants) หมายถึง กลุ่มผู้มีความรู้เกี่ยวกับผ้าไหม ประกอบด้วยตัวแทนของกลุ่มนักวิชาการด้านผ้าไหมทอมือ กลุ่มผู้ปฏิบัติ (Perform Informants) หมายถึง บุคคลที่มีความรู้มีทักษะประสบการณ์ในการทอผ้าไหม ประกอบด้วยตัวแทนผู้ทอผ้าไหม กลุ่มผู้ให้ข้อมูลทั่วไป (General Informants) บุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับผ้าไหมในจังหวัดสุรินทร์ ประกอบด้วยนักวิชาการทางด้านผ้าไหม ผู้ใช้ประโยชน์จากผ้าไหม ผู้สะสมผ้าไหม และผู้จำหน่ายผ้าไหม

2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ประเมินผลการพัฒนาผลงานสร้างสรรค์ ประกอบด้วยผู้เชี่ยวชาญด้านทัศนศิลป์ในจังหวัดสุรินทร์ รองศาสตราจารย์บุญยัง หมั่นดี และภูมิปัญญาท้องถิ่น อาจารย์เสงี่ยม พวงคำ

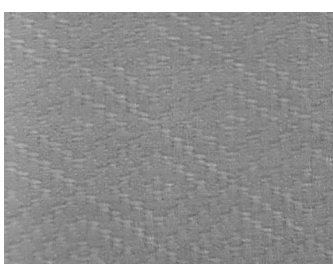
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย คือ ผู้วิจัย เป็นผู้เก็บรวบรวมข้อมูลทั้งการศึกษาในเอกสาร การสังเกตและการสัมภาษณ์ เครื่องมือที่เป็นเอกสาร ประกอบด้วยกรอบการสัมภาษณ์ กรอบการสังเกตและกรอบข้อบ่งชี้ โดยผู้วิจัยนำเครื่องมือที่เป็นเอกสารเสนออาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความถูกต้อง ทั้งนี้เพื่อให้สามารถนำมาใช้ในการเก็บข้อมูลได้อย่างมีประสิทธิภาพผลการวิจัย

ผลการศึกษาจิตรกรรมร่วมสมัยจากลวดลายสีสันทอผ้าไหมของกลุ่มชาติพันธุ์ไทยเขมรจังหวัดสุรินทร์ สามารถสรุปในแต่ละข้อตามจุดมุ่งหมาย ดังนี้

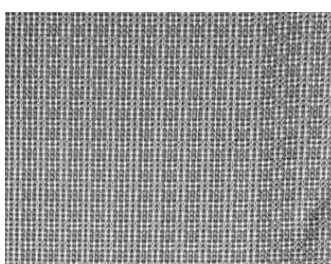
1. รูปแบบลวดลายผ้าทอมือของกลุ่มชาติพันธุ์ไทยเขมรจังหวัดสุรินทร์ มีลักษณะความโดดเด่นในรูปแบบลวดลายโบราณและลวดลายประยุกต์ จากการมัดเส้นไหมให้เป็นลวดลายที่เส้นพุ่ง ด้วยกรรมวิธีการมัดลายอีกแล้วย้อมสีสลับกันหลาย ๆ ครั้ง ตามรูปแบบของลวดลายที่ภูมิปัญญาท้องถิ่นได้ออกแบบไว้ด้วยจินตนาการของสิ่งแวดล้อมรอบตัว เพื่อให้ได้ผ้าไหมที่มีลวดลายและสีสันทองตามต้องการ โดยมีรูปแบบการสร้างลวดลายอยู่ 2 ลักษณะ ประกอบด้วย 1) ลวดลายโครงสร้างที่ใช้เทคนิคการทอแบบขัดลาย ได้แก่ ลายจุด ลายเส้น ลายตารางสี่เหลี่ยมขนาดเล็ก ลายตารางสี่เหลี่ยมขนมเปียกปูน เป็นต้น 2) ลายมัดหมี่ ใช้เทคนิคการสร้างลายด้วยการมัด เป็นลายเส้น เป็นลายเส้นตั้งผสานเส้นนอน เป็นลายรูปร่างขนมเปียกปูน ลายเส้นอิสระ และลาย

สร้างสรรค์ที่แสดงเรื่องราวทางวัฒนธรรม ส่วนสีเส้นผ้าทอมือของ มี 6 ลักษณะ คือ ความเข้มของสี 1) การใช้สีเอกรงค์ ได้แก่ ลายขอ ลายกุญแจ การใช้สีส่วนรวม ได้แก่ ลายโฮล ลายช้าง 2) การใช้สีกลมกลืน ได้แก่ ลายก้านแย่ง ลายโคม 3) การใช้สีเลื่อมพราย ได้แก่ ลาย กะเอ็ด 4) การใช้จุดเด่นจากสี ได้แก่ ลายไก่ 5) และ 6) การใช้สีขัดกัน ได้แก่ ลายแมงมุม ลายนกยูง ลายม้า ซึ่งปรากฏในรูปแบบของผ้าไหมทอมือที่มีสีสันทดลหายจากการมัดลวดลายย้อมสีไหมเพื่อให้ได้ผ้าไหมผืนงามที่เป็นอัตลักษณ์เฉพาะของผ้าไหมทอมือกลุ่มชาติพันธุ์ไทยเขมรจังหวัดสุรินทร์ อีกทั้งมีความเชื่อมโยงกับการนำทัศนธาตุในทางศิลปะมาใช้ในการสร้างลวดลายได้อย่างไม่รู้ตัวนั่นเอง

คุณค่าทางสุนทรียภาพจากลวดลายสีเส้นผ้าไหม



“ผ้าไหมลายฉูดเล็ก”



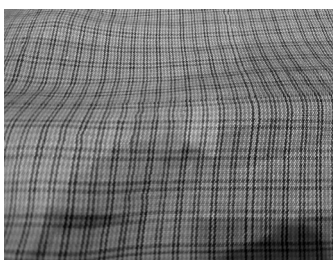
“ผ้าไหมลายราชวัตร”



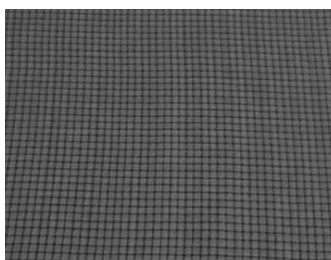
“ผ้าไหมลายก้านแย่ง”

สีแห่งความสุข สดชื่น ร่าเริง มีชีวิตชีวา เป็นสีกลางที่อยู่ในวงจรสีที่นำมาจัดวางได้กับทุกสี คือสีแห่งความลึกกลับ ช่อนเร้น เป็นสีที่มีอิทธิพลต่อจิตนาการและความอยากรู้อยากเห็น สีแห่งท้องฟ้าและน้ำทะเล เป็นสัญลักษณ์ของความสงบ เยือกเย็น มั่นคง หากเป็นสีฟ้าอ่อนจะให้ความรู้สึก สดชื่น สวยงาม กระฉับกระเฉงเป็นหนุ่มสาว เหมือนศิลปะลัทธิอิมเพรสชันนิสม์

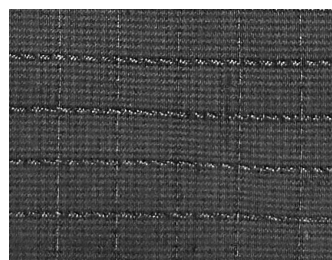
ภาพที่ 1 ภาพชุดแสดงสีโทนเดียวในศิลปะลัทธิอิมเพรสชันนิสม์



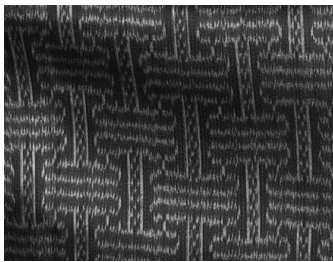
“ผ้าไหมลายสาครู”



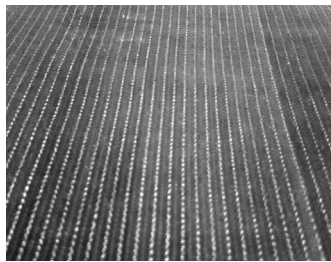
“ผ้าไหมลายสระมอ”



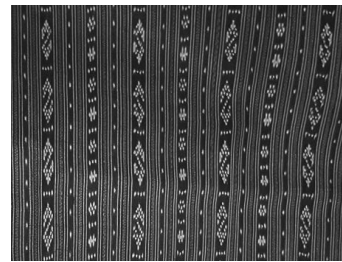
“ผ้าไหมลายหลังเต่า”



“ผ้าไหมลายกูดแจ”



“ผ้าไหมลายกระนิว”



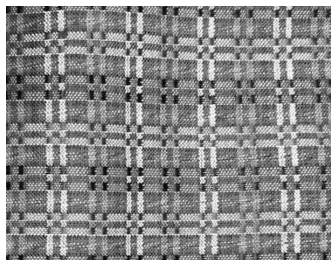
“ผ้าไหมลายขอ”

สีครอบครัว มีลักษณะเป็นสัญลักษณ์แห่งความรุ่งโรย ที่เปรียบเสมือนต้นไม้ไม่มีใบ เมื่อถึงอายุขัยตามกาลเวลา มองดูเป็นธรรมชาติ ดั่งเช่นสีน้ำตาลอ่อนหรือสีแก่ของลายไม้ เปลือกไม้ที่ให้ความรู้สึกหนัก แข็งแกร่ง เข้มแข็ง มีพลังความอดทนและในบางครั้งโทนสีเหล่านี้สามารถให้ความรู้สึกถึงคุณค่าทางวัฒนธรรมอีกด้วย

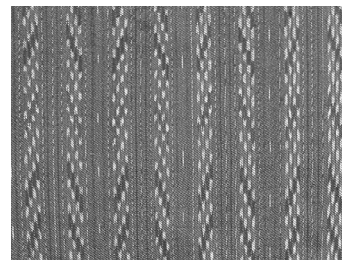
ภาพที่ 2 ภาพชุดแสดงสีครอบครัวในศิลปะลัทธิอิมเพรสชันนิสม์



“ผ้าไหมลายอัมปรม”



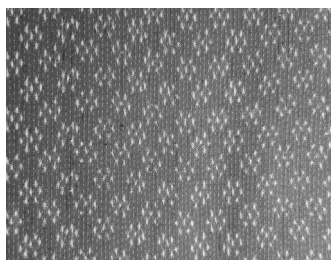
“ผ้าไหมลายละเบิก”



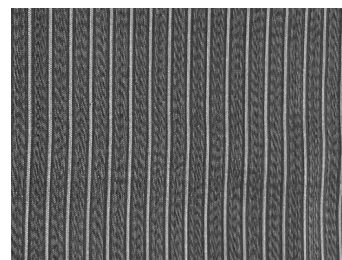
“ผ้าไหมโฮล”



“ผ้าไหมลายอันลูนญ์ซิม”



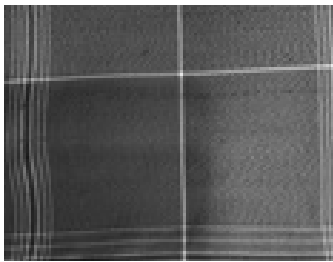
“ผ้าไหมลายโคม”



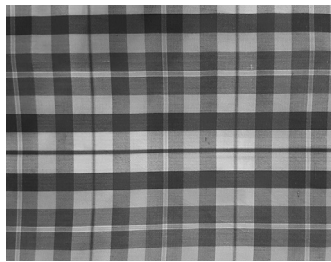
“ผ้าไหมลายตรุยแสนึก”

สีในธรรมชาติเป็นสัญลักษณ์ของความสงบ เรียบง่าย ความอุดมสมบูรณ์ การนำสีที่มากกว่า 4 สี มาจัดวางในลวดลายโครงสร้างอย่างกลมกลืน ดูมีเสน่ห์ต่างกันไป

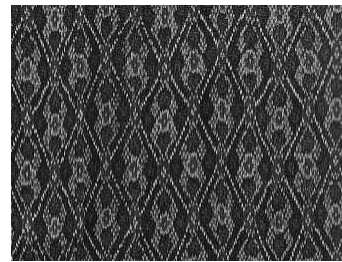
ภาพที่ 3 ภาพชุดแสดงสีส่วนรวมในศิลปะลัทธิอิมเพรสชันนิสม์



“ผ้าไหมลายผ้าโสร่ง”



“ผ้าไหมลายผ้าขาวม้า”



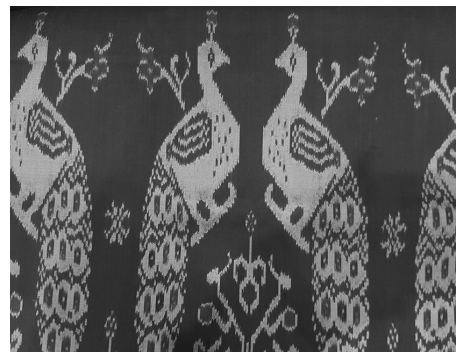
“ผ้าไหมแมงมุม”

สีแห่งความกระตือรือร้น เร้าร้อน รุนแรง สะเทือนอารมณ์ มีพลังความสว่างโชติช่วง เป็นสัญลักษณ์แห่งความรัก ดึงดูด ความสนใจ หากเป็นสีชมพู ซึ่งความเข้มของสีจะจางลงจะให้ความรู้สึกหวาน โรแมนติก สีของต้นไม้ ใบหญ้า เป็นสัญลักษณ์ของความสงบ เรียบง่าย ความเข้มของสีเขียวให้ความหมายถึงความอุดมสมบูรณ์

ภาพที่ 4 ภาพชุดแสดงสีคู่ปฏิบัติในศิลปะลัทธิมโหรีสัจนิยม

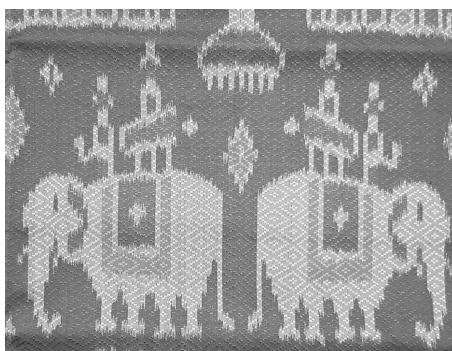


“ผ้าไหมลายไก่”



“ผ้าไหมลายนกยูง”

สีแห่งท้องฟ้าและน้ำทะเล เป็นสัญลักษณ์ของความสงบ เยือกเย็น มั่นคง แต่เต็มไปด้วยพลัง หากเป็นสีฟ้าอ่อนจะให้ความรู้สึก สดชื่น สวยงาม กระฉับกระเฉงเป็นหนุ่มสาว



“ผ้าไหมลายช้าง”

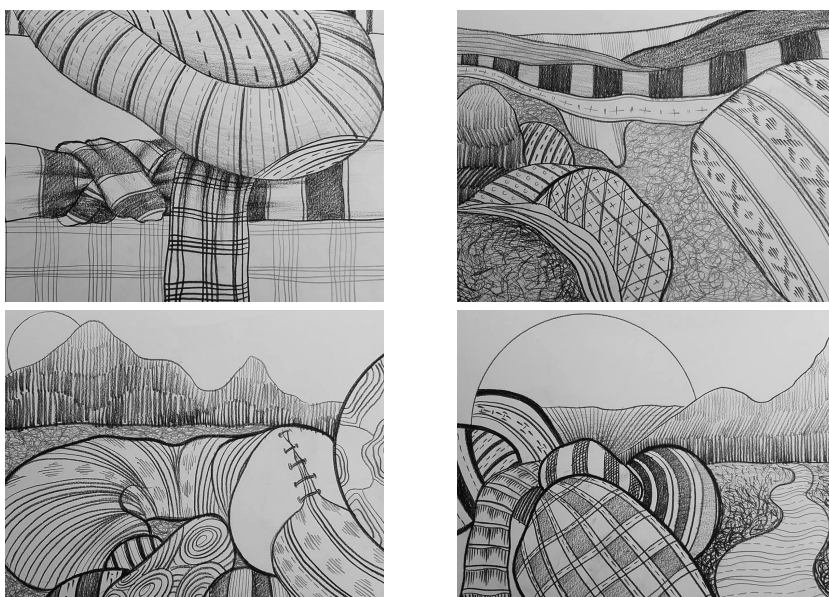


“ผ้าไหมลายม้า”

เป็นสัญลักษณ์แห่งความรุ่งโรยเปรียบเสมือนต้นไม้ใบร่วงหล่นเมื่อถึงอายุขัย เป็นสิ่งที่ให้ความหมายดูเหมือนธรรมชาติ เช่น สีน้ำตาลอ่อนและสีแก่นของลายไม้เป็นต้น

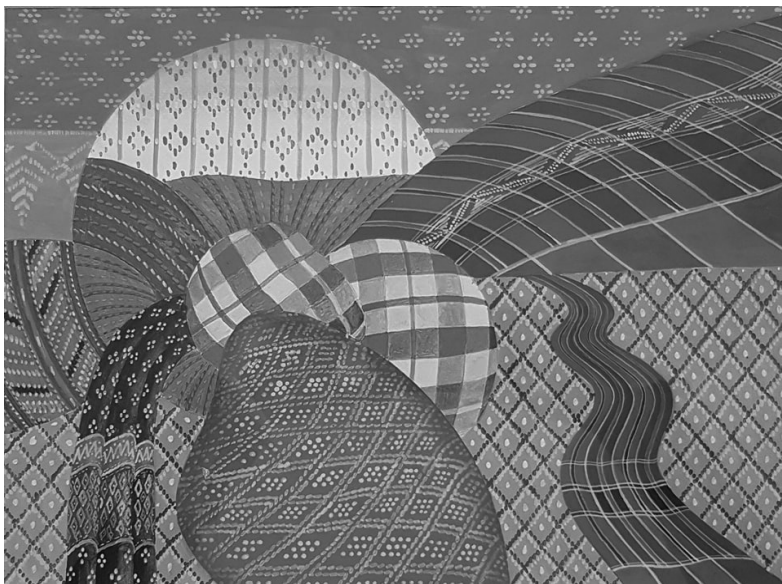
ภาพที่ 5 ภาพชุดแสดงรูปแบบนามธรรมในศิลปะลัทธิโฟวิสม์

2. แนวคิดในการสร้างสรรค์จิตรกรรมร่วมสมัย ผู้วิจัยได้สร้างสรรค์ผลงานศิลปะให้ผลงานมีรูปทรงอิสระแห่งการแสดงออกที่ไม่หลงเหลือความเสมือนจริง โดยอาศัยความเชื่อของศิลปะโฟวิสม์ (Fauvism Art) ในรูปแบบการสร้างสรรค์ การศึกษานี้ผู้วิจัยได้นำเอาเอกลักษณ์ของการใช้สีที่สดใส มาจัดวางให้เกิดการตัดกันอย่างรุนแรง นำสีของเส้นมาใช้ใหม่ให้เกิดรูปแบบเรียบง่าย มีสีที่นิยมใช้ในงานจิตรกรรม ได้แก่ สีม่วง สีเขียว สีส้ม ผลงานสร้างสรรค์จึงปรากฏความสนุกสนานของลีลาร่องรอยฝีแปรงและจังหวะของการแต้มสี มีการตัดเส้นรอบนอกในรูปแบบเรียบง่ายให้มีความเด่นชัด แต่การตัดกันของลวดลายและสีเส้นมีความประสานสัมพันธ์โดยส่วนรวมและจัดอยู่ในโทนเดียวกัน ผลงานศิลปะนามธรรมที่ได้สร้างสรรค์ แต่ใช้เรื่องราวการจัดวางเส้น สี ให้ความขัดแย้งของลวดลาย พื้นผิว ทิศทาง ให้ผสมกับแรงบันดาลใจที่ผู้วิจัยได้ศึกษาจากลวดลายและสีผ้าไหมที่มี อัตลักษณ์เฉพาะของกลุ่มชาติพันธุ์ไทยเขมรจังหวัดสุรินทร์ ดังเช่นการจัดองค์ประกอบที่แสดงลักษณะจุดเด่นของลวดลายผ้าไหมด้วยการสื่อความหมายและการจัดวางเส้นตั้ง เส้นนอน เส้นประ เส้นโค้ง เส้นอิสระและการปล่อยให้เกิดพื้นที่ว่าง เพื่อสร้างพลังในการสื่อสัญลักษณ์เวลาแห่งการเริ่มต้นวิถีการทอผ้า การมองเห็นคุณค่าทางสุนทรียภาพที่สะท้อนให้เห็นภาพวิถีชีวิตศิลปะและวัฒนธรรมกลุ่มชาติพันธุ์ไทยเขมร ซึ่งเป็นผลงานศิลปะรูปแบบนามธรรมที่สื่อความหมายในเชิงสัญลักษณ์ได้มากกว่าการลอกเลียนธรรมชาติ (ภาพที่ 6)



ภาพที่ 6 ภาพชุดแสดงการร่างภาพลวดลายผ้าไหมทอมือ

แนวคิดของศิลปะลัทธิอิมเพรสชันนิสม์ ทำให้สีสันมี 2 บทบาทควบคู่กันคือ 1) สีสันทำหน้าที่ประสานกันในการสร้างเค้าโครงของภาพ 2) สีสันทำหน้าที่แสดงความรู้สึกอย่างรุนแรง ต่อการสร้างสรรคผลงานศิลปะ แต่งแต้มสีสันในรูปแบบอิสระด้วยการให้บางสีเด่นชัด แต่จัดอยู่ในโทนสีเดียวกันอย่างกลมกลืนเช่นเดียวกับลวดลายผ้าไหมแต่ละผืนที่มีความประสานสัมพันธ์กันอย่างกลมกลืน นุ่มนวล น่าสนใจ จะเห็นได้ว่างานศิลปะโพวิสม์มีจุดเด่นที่การใช้สีสด สีจัด ไม่มีการพุดถึงทฤษฎีสีตามหลักการใด ๆ และไม่มี การจัดองค์ประกอบศิลป์ที่ตายตัว แต่จะใช้สีในลักษณะที่ไม่ได้ใช้สื่อความหมายตามความเป็นจริง สีเขียวไม่จำเป็นต้องเป็นสีของต้นไม้ แต่อาจใช้เพื่อสื่อถึงอารมณ์ในช่วงเวลานั้น ๆ แทน นอกจากนี้ยังไม่ให้ความสำคัญกับมิติ ไม่ว่าวัตถุจะอยู่ในระยะไหนหรือมีเงาเข้มอ่อนอย่างไร แต่จะถูกแทนที่ด้วยสีสด ซึ่งทั้งหมดนี้เป็นไปตามความพอใจของผู้วิชัยให้เกิดสุนทริยภาพทางทัศนศิลป์ในรูปแบบจิตรกรรมร่วมสมัย อีกทั้งเป็นการฟื้นฟูอนุรักษ์ศิลปะและวัฒนธรรมอันเป็น อัตลักษณ์ของกลุ่มชาติพันธุ์ไทยเขมร ให้มีความทันสมัยแต่ยังคงความเป็นเอกลักษณ์ของลักษณะแนวความคิดการสร้างสรรคหัตถกรรมท้องถิ่นถ่ายทอดสู่ผลงานจิตรกรรมร่วมสมัย (ภาพที่ 7)



ภาพที่ 7 “รุ่งอรุณแห่งผ้าไหมทอมือ” ผลงานของเกษราภรณ์ สุพรรณผ่าย

การสื่อความหมายด้วยลวดลายสีสันผ้าไหมของกลุ่มชาติพันธุ์ไทยเขมร แสดงให้เห็นเอกลักษณ์ของผ้าไหมอันทรงคุณค่าทางวัฒนธรรมวิถีชีวิตความเป็นอยู่ของกลุ่มชาติพันธุ์ และสื่อความหมายลวดลายสีสันได้อย่างมีคุณค่าทางสุนทริยศาสตร์ของผ้าไหม ราวกับการสร้างสรรคผล

งานศิลปะตามแนวลัทธิอิมเพรสชันนิสม์ ซึ่งเป็นแรงบันดาลใจให้ผู้วิจัยได้สร้างสรรค์ภาพแทนความหมายที่สื่อถึงร่องรอยทางวัฒนธรรม ลวดลายสีเส้นผ้าไหมทอมือ และสะท้อนวิถีชีวิตร่วมสมัยของกลุ่มชาติพันธุ์ไทยเขมร จิตรกรรมร่วมสมัยภาพรุ่งอรุณแห่งผ้าไหมทอมือใช้ลักษณะของเส้นที่เป็นส่วนของทัศนธาตุมาจัดวางองค์ประกอบเป็นรูปสัญลักษณ์อันนำไปสู่ความหมายที่แตกต่าง กำกับเรื่องราวด้วยการแต้มสีเส้นที่สดใสและการตัดเส้นภาพตามแนวคิดศิลปะลัทธิโฟวิสม์

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยเรื่องจิตรกรรมร่วมสมัยจากลวดลายสีเส้นผ้าไหมทอมือกลุ่มชาติพันธุ์ไทยเขมร จังหวัดสุรินทร์ ผู้วิจัยนำมาพิจารณาตามประเด็นที่ศึกษา ดังนี้

1. รูปแบบลวดลายสีเส้นผ้าไหมทอมือกลุ่มชาติพันธุ์ไทยเขมรจังหวัดสุรินทร์ มี 2 ประเภท คือ (1) ลวดลายสีเส้นโครงสร้างเทคนิคการขัดลาย (2) ลวดลายสีเส้นมัดหมี่เทคนิคการมัดย้อมสีไหม นำพิจารณาร่วมกับทฤษฎีทางศิลปะทำให้สามารถบอกได้ว่าลวดลายสีเส้นของผ้าไหมทอมือถูกสร้างสรรค์ด้วยฝีมือของมนุษย์ผู้มีทักษะทางปัญญา ในการแก้ปัญหาพร้อมสร้างสรรค์สิ่งใดสิ่งหนึ่งให้เกิดความงดงาม ให้เกิดความพึงพอใจและเกิดคุณค่าทางศิลปะและวัฒนธรรมอันเป็นภูมิปัญญาท้องถิ่นที่มีการสืบทอดจากรุ่นสู่รุ่นมาเป็นระยะเวลาอันยาวนาน

2. การสร้างสรรค์จิตรกรรมร่วมสมัยจากลวดลายสีเส้นผ้าไหมทอมือกลุ่มชาติพันธุ์ไทยเขมร จังหวัดสุรินทร์ เป็นการสร้างสรรค์ศิลปะจากลวดลายและสีเส้นของผ้าไหม โดยนำแนวคิดของลัทธิอิมเพรสชันนิสม์มาเป็นแนวทางในการสร้างสรรค์ อีกทั้งทำหน้าที่ในการสื่อสารสัญลักษณ์วัฒนธรรมท้องถิ่นให้เกิดสุนทรียภาพที่มีคุณค่าต่อจิตใจ นำไปสู่การอนุรักษ์ สืบสานและเสริมสร้างคุณค่าทางวัฒนธรรมให้กับภูมิปัญญาผ้าไหมทอมือของกลุ่มชาติพันธุ์ไทยเขมร

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. ด้านการสร้างสรรค์ผลงานศิลปะ “จิตรกรรมร่วมสมัย” เป็นการวิจัยเชิงปฏิบัติการที่สามารถนำองค์ความรู้ภูมิปัญญาในท้องถิ่นด้านการออกแบบลวดลายสีเส้นผ้าไหมทอมือมาผสานกับแนวคิดในการสร้างสรรค์ศิลปะลัทธิอิมเพรสชันนิสม์ให้เกิดสุนทรียภาพ และสามารถต่อยอดในการสร้างสรรค์ผลงานในแขนงต่าง ๆ ได้อีกมากมาย

2. ด้านการอนุรักษ์สืบสานภูมิปัญญาท้องถิ่น ให้เป็นองค์ความรู้ด้านการออกแบบลวดลายสีเส้นผ้าไหมทอมือเฉพาะถิ่น และเป็นการส่งเสริมคุณค่าทางวัฒนธรรมที่สามารถสร้างมูลค่าเพิ่มของผลิตภัณฑ์ผ้าไหมทอมือ

เอกสารอ้างอิง

- กัจจกร สุนพงษ์ศรี. (2555). **สุนทรียศาสตร์**. กรุงเทพฯ : แอคทีฟ พรินท์.
- ธีรศักดิ์ ทองนัยพรหมณ์. (2540). **ความประทับใจในวิถีชนบท**. กรุงเทพฯ : สาขาวิชา
จิตรกรรมบัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- เพราเพ็ญ เอ่งตระกูล และวารุณี สุวรรณานนท์. (2531). **ลายผ้าพื้นเมืองสุรินทร์**.
สุรินทร์ : ศูนย์ศิลปวัฒนธรรมวิทยาลัยครูสุรินทร์.
- วิรุณ ตั้งเจริญ. (2553). **วิสัยทัศน์ศิลปกรรม**. กรุงเทพฯ : สันติศิริการพิมพ์.
- สารภี วรรณตรง. (2550). **การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ผ้าทอมือชาติพันธุ์ในอนุภูมิภาคแม่น้ำโขง**.
ดุชนิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชายุทธศาสตร์พัฒนามุขภาค
มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์.
- อนันต์ ประภาโส. (2548). **ทฤษฎีศิลปะ**. กรุงเทพฯ : พรทรัพย์การพิมพ์.
- อัญญา ภาณุรัตน์ และเครือจิตร ศรีบุญนาท. (2536). **อัมปรม : มัดหมี่สองทาง**. สุรินทร์ :
มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์.
- Frayling, C. (2004). **Research in Art and Design**. Royal College of Art
Research.
- Gray, C. and Malins, Julian. (2004). **Visualising Research : A Guide to the
Research Process in Art and Design**. Hants, Burlington : Ashgate.
- Hodg, A. N. (2008). **The History of Art**. China : W. Foulsham & Co, Ltd.,
Phaidon. (2000). **The Art Book**. China : Phaidon Press Limited.

การจัดการทรัพยากรมนุษย์วิถีพุทธ Human Resource Management to Buddhist Approach

พระสมุห์สมประสงค์ ปรีชาโน¹ ณัชชา ณัฐโชติภักดิน²

พานรินทร์ ไชยเอิก³ ธิติวุฒิ หมั่นมี⁴

Phrasamusomprasong Prichano¹, Nutchana Nutchotipakin²

Panarin Chaierk³, Thitiwut Munmee⁴

บทคัดย่อ

วิถีพุทธเป็นหลักธรรมคำสอนทางพระพุทธศาสนา เป็นองค์ความรู้ที่มุ่งเน้นการดำเนินชีวิตอย่างถูกต้องและเหมาะสม โดยนำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการ ซึ่งทรัพยากรที่สำคัญทางการบริหารจัดการมี 4 ประการ ได้แก่ มนุษย์ เงิน วัสดุอุปกรณ์ และการบริหารจัดการ มนุษย์นับเป็นทรัพยากรที่สำคัญและมีคุณค่าอย่างยิ่งในการบริหารจัดการ เพราะมนุษย์มีสติปัญญา มีความสามารถ มีการพัฒนา มีความคิดสร้างสรรค์ และสามารถคิดค้นนวัตกรรมใหม่ ๆ โดยการนำทรัพยากรอื่น ๆ มาใช้ในการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลได้อย่างคุ้มค่า

คำสำคัญ: การจัดการ ทรัพยากรมนุษย์ วิถีพุทธ

Abstracts

Buddhist path is the doctrine of the Buddha. It is a knowledge that focuses on proper and proper life. Applied to the management. There are four main management resources: human resources, money, materials and management. Human beings are an important and valuable asset in management. Because human beings have wisdom, ability, creativity, creativity. And can innovate. By bringing other resources. Used to work effectively And cost-effective.

Keywords : Human Resource, Management, Buddhist Approach

¹ นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

² นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

³ นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

⁴ ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

บทนำ

ทรัพยากรพื้นฐานที่มีความสำคัญต่อการจัดการ โดยทั่วไปมีอยู่ 4 ประการ ซึ่งรู้จักกันในนามของ 4 M's คือ คน (Man) ได้แก่ บุคคลหรือกลุ่มบุคคลในองค์กรที่ร่วมกันทำงาน เงิน (Money) ได้แก่ งบประมาณที่ใช้ในการบริหารทุก ๆ ส่วนขององค์กร วัสดุสิ่งของ (Materials) ได้แก่ วัสดุอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ต่าง ๆ การจัดการ (Management) ได้แก่ การบริหารงานองค์กรของผู้บริหาร โดยทรัพยากรที่มีความสำคัญมากที่สุดคือ ทรัพยากรมนุษย์ หรือบุคคล เพราะถ้าหากองค์กรมีเงินมาก มีวัตถุดิบดี มีการผลิตที่ทันสมัย แต่หากขาดบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ และทักษะที่ดีในการปฏิบัติงาน ก็อาจทำให้ทรัพยากรที่มีอยู่นั้นไม่มีประสิทธิภาพ

การจัดการวิधिพุทธนั้นเป็นการนำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนามาใช้ หรือประยุกต์ใช้ในการบริหารและการพัฒนา เพื่อการสนับสนุนให้บุคลากรเกิดการพัฒนาด้านหลักพุทธธรรมอย่างบูรณาการ วิधिพุทธและวัฒนธรรมของชาวไทย ได้รับการกล่อมเกลาจากคำสอนของพระพุทธศาสนาตั้งแต่ยุคแรกของประวัติศาสตร์ชาติไทย จนกล่าวได้ว่าวิधिพุทธคือวิถีวัฒนธรรมของชาวไทยส่วนใหญ่ จนมีความเป็นเอกลักษณ์ที่ทั่วโลกตระหนักและให้การยอมรับ (จันทรานี สงวนนาม, 2545 : 28) ดังการบริหารของพระพุทธเจ้าที่พระองค์ทรงยึดธรรมเป็นหลัก (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546 : 76) คือ หลักการสร้างประโยชน์สุขเพื่อส่วนรวมเป็นสำคัญ ดังที่พระองค์ตรัสถึงหลักการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของพระองค์ไว้ว่า “พระตถาคตอรหันตสัมมาสัมพุทธเจ้าเป็นผู้ทรงธรรม เป็นธรรมราชา ทรงอาศัยธรรมสักการะธรรม เคารพธรรม ยำเกรงธรรม มีธรรมเป็นธง มีธรรมเป็นตรา เป็นธรรมาธิปไตย ทรงจัดการรักษาป้องกันและคุ้มครองที่เป็นธรรม” (อง. ดิก. (ไทย) 20/475/186)

การจัดการทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นกระบวนการจัดการที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรขององค์กรในการสรรหา คัดเลือกบุคลากรเข้าทำงาน การจัดวางตำแหน่งให้เหมาะสม การจ่ายค่าตอบแทน การธำรงรักษา และการพัฒนาสภาพการทำงานอย่างเป็นธรรม (นิรมล กติกุล, 2554 : 56) ล้วนเป็นเรื่องที่ต้องเข้าใจขั้นตอนอย่างเป็นระบบ เพื่อพัฒนาให้บุคลากรมีศักยภาพที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน ซึ่งมนุษย์ถือเป็นทรัพยากรที่สำคัญในการขับเคลื่อนกระบวนการทำงานให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ พร้อมทั้งบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด

พุทธวิธในการจัดการองค์กร

ในการรับสมาชิกใหม่เข้ามาบวชเป็นพระภิกษุในพระพุทธศาสนาจะมีการกำหนดให้สมาชิกทุกคนเริ่มต้นจากศูนย์ นั่นคือไม่มีการอนุญาตให้นำชาติชั้นวรรณะหรือตำแหน่งหน้าที่ในเพศฆราวาสเข้ามาในองค์กรคณะสงฆ์ ดังพุทธพจน์ที่ว่า (พระมหาจุฬาลงกรณ วชิรเมธี, 2554 : 14) “เปรียบเทียบเหมือนแม่น้ำใหญ่บางสาย คือ แม่น้ำคงคา ยมุนา อจิรวดี สรภู มหิ ไหลถึงมหาสมุทรแล้วย่อมละนามและ

โคตรอันเดิมเสีย ถึงซึ่งอันนับว่ามหาสมุทรเหมือนกัน วรรณะ 4 เหล่านี้ คือ กษัตริย์ พราหมณ์ แพศย์ ศูทร ก็เช่นเดียวกัน คือ ออกจากเรือน บวชเป็นบรรพชิตในธรรมวินัยที่ตถาคตประกาศแล้วย่อละ ชื่อและตระกูลเดิมเสีย ถึงซึ่งอันนับว่าสมณะเชื้อสายศากยบุตรเหมือนกัน” (พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต), 2550 : 23) พุทธพจน์นี้แสดงให้เห็นว่า ทุกคนที่เข้ามาบวชในพระพุทธศาสนาเป็นพระภิกษุ เสมอเหมือนกันหมด การอยู่ร่วมกันของคนที่แตกต่างกันนี้อาจก่อให้เกิดปัญหาในการบังคับบัญชา ภายในองค์กร เพราะเหตุที่ว่าเมื่อสมาชิกถือตัวว่าเท่าเทียมกับคนอื่นก็จะไม่มีใครเชื่อฟังใครหรือ ยอมลงให้ใคร (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต), 2553 : 9) ดังที่พระพุทธเจ้าตรัสไว้ว่า “การอยู่ ร่วมกันของคนที่ไม่เสมอกัน นำทุกข์มาให้” ถ้าเป็นเช่นนั้นการบังคับบัญชาภายในองค์กรก็ไม่ได้ พระพุทธเจ้าจึงทรงกำหนดให้พระภิกษุต้องเคารพกันตามลำดับพรรษา ผู้บวชทีหลังต้องแสดงความ เคารพต่อผู้บวชก่อน (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต), 2551 : 31)

เมื่อสาวกมีจำนวนมากขึ้น พระพุทธเจ้าทรงจัดองค์การในพระพุทธศาสนาออกเป็นพุทธ บริษัท 4 คือ ภิกษุ ภิกษุณี อุบาสก อุบาสิกา ในส่วนของภิกษุบริษัท และภิกษุณีบริษัท พระพุทธเจ้า ทรงมอบความเป็นใหญ่ให้แก่พระสงฆ์ ดังจะเห็นได้จากการที่ทรงกระจายอำนาจให้คณะสงฆ์ดำเนินการ ให้การอุปสมบท เมื่อมีกิจจาริกรรมหรือกิจการที่จะต้องทำร่วมกันคณะสงฆ์สามารถบริหารจัดการ เองหรือเมื่อมีกรณีความขัดแย้งเกิดขึ้นในคณะสงฆ์พระพุทธเจ้าก็ทรงมอบอำนาจให้คณะสงฆ์ เป็นผู้จัดการแก้ปัญหา (พุทธทาสภิกขุ, 2554 : 10)

พระพุทธเจ้าทรงดำรงตำแหน่งเป็นพระธรรมราชา คือ ผู้บริหารสูงสุดในองค์กรพระพุทธ ศาสนา ดังพุทธพจน์ที่ว่า เราเป็นพระราชา นั่นคือเป็นธรรมราชาผู้ยอดเยี่ยม พระพุทธเจ้าทรงแต่งตั้ง พระสารีบุตร ให้เป็นพระธรรมเสนาบดีมีฐานะเป็นรองประธานบริหารอยู่ในลำดับถัดมาจาก พระพุทธเจ้า และเป็นอัครสาวกฝ่ายขวา รับผิดชอบงานด้านวิชาการ พระโมคคัลลานะ เป็น พระอัครสาวกฝ่ายซ้าย รับผิดชอบงานด้านบริหาร พระอานนท์ เป็นเลขานุการส่วนพระองค์ และทรง แต่งตั้งสาวก ทั้งฝ่ายบรรพชิตและคฤหัสถ์เป็นเอตทัคคะ คือ ผู้ชำนาญการที่รับภาระงานด้านต่าง ๆ

วัตถุประสงค์ของการจัดการทรัพยากรมนุษย์

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ มีวัตถุประสงค์สำคัญที่จะช่วยขยายบทบาทหน้าที่งานด้าน ทรัพยากรมนุษย์ให้มีขอบข่ายของการปฏิบัติที่กว้างขึ้น เพื่อครอบคลุมดูแลการปฏิบัติการกิจต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรและองค์กร และสามารถตอบสนองความต้องการในระดับต่าง ๆ ได้ดังนี้ (วิลาวรรณ รพีพิศาล, 2554 : 3)

- สนองความต้องการระดับสังคม (Society's Requirement) โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ที่ สังคมจะได้รับ ให้บุคลากรทุกคนมีความเป็นอยู่อย่างเหมาะสม มีงานทำมีรายได้เพียงพอต่อการ

ดำรงชีพ ตลอดจนพัฒนาบุคลากรให้มีความเป็นผู้นำที่ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นที่ต้องการของสังคม

- สนองความคาดหวังระดับการบริหารขององค์กร (Management's) ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ องค์กรมีความคาดหวังที่จะได้บุคลากรที่มีศักยภาพในการปฏิบัติงานอย่างแท้จริง ซึ่งจะส่งผลทำให้องค์กรเจริญเติบโตก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง ดังนั้นงานด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ จึงต้องตระหนักภาระหน้าที่ที่สำคัญซึ่งเกี่ยวข้องกับกระบวนการจัดคนเข้าทำงาน โดยดูแลตั้งแต่ก่อนเข้าปฏิบัติงาน ระหว่างปฏิบัติงาน และหลังปฏิบัติงาน เพื่อสร้างความมั่นใจ ความศรัทธาให้แก่บุคลากรทุกคนที่จะเข้ามาร่วมงาน และสร้างความแข็งแกร่งให้องค์กรต่อไป

- สนองความต้องการระดับผู้ปฏิบัติงาน (Employee's Need) องค์กรจะต้องตระหนักเสมอว่า บุคลากรหรือผู้ปฏิบัติงานทุกคนต่างมุ่งหวังที่จะมีวิธีการดำรงชีวิตที่ดีในสังคม ครอบครัวมีความสุข สังคมยอมรับยกย่อง และมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ดังนั้น ฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์จึงไม่ควรละเลยต่อความต้องการพื้นฐานที่บุคลากรทุกคนควรจะได้รับ เพราะ สิ่งเหล่านี้จะย้อนกลับมาสร้างความเจริญเติบโตให้แก่องค์กรในท้ายที่สุด

ความสำคัญของการจัดการทรัพยากรมนุษย์

ในการบริหารจัดการองค์กร มนุษย์นับเป็นทรัพยากรสำคัญที่จำเป็นในหลากหลายหน้าที่ เพราะทรัพยากรมนุษย์จะเป็นผู้สร้างสรรค์งานบริการและเป็นผู้ให้บริการด้านคุณภาพ ที่เน้นคุณภาพมาตรฐาน ความปลอดภัย และคุณธรรมจริยธรรม ซึ่งการที่จะได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพ การพัฒนาและการรักษาทรัพยากรมนุษย์ให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ตลอดจนการออกจากองค์กรไปด้วยดีนั้น ล้วนต้องอาศัยการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ดี ดังนั้น การจัดการทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญกับการบริหารองค์กร ดังต่อไปนี้คือ (दनัย เทียนพุด, 2554 : 7-8)

1. ทำให้มีบุคลากรทำงานที่เพียงพอและต่อเนื่อง การจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ดีจะต้องมีการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ โดยมีกระบวนการคาดการณ์ความต้องการใช้ทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรไว้ล่วงหน้า ซึ่งต้องสัมพันธ์กับทิศทางและแผนงานขององค์กร ตลอดจนกิจกรรมขององค์กรที่คาดว่าจะมีในอนาคต นอกจากนี้ ยังต้องคำนึงถึงตลาดแรงงานว่าต้องการบุคคลที่มีคุณสมบัติอย่างไร ระดับใด ประเภทใด จำนวนเท่าใด และเมื่อใด ทำให้สามารถวางแผนการรับคนเข้าทำงาน การฝึกอบรมและพัฒนา และการหาทรัพยากรอื่นมาทดแทนเมื่อจำเป็น ซึ่งจะส่งผลให้องค์กรมีทรัพยากรมนุษย์ที่เพียงพอตามความจำเป็นและอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับการขยายหรือหดตัวของธุรกิจขององค์กร ส่งผลให้องค์กรสามารถดำเนินงานไปได้ตามทิศทางและบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ

2. ทำให้ได้คนดีและมีความสามารถเข้ามาทำงานในองค์กร การจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ดีจะนำมาสู่กระบวนการสรรหา คัดเลือกและบรรจุแต่งตั้งบุคคลที่เป็นคนดี มีความสามารถ มีทักษะและคุณสมบัติที่สอดคล้องกับความต้องการขององค์กร

3. ทำให้มีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การฝึกอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นับเป็นอีกบทบาทหนึ่งของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งจะเกี่ยวข้องกับคนที่ทำงานในองค์กร ทั้งคนที่รับเข้ามาทำงานใหม่และคนที่ทำงานอยู่เดิม เพื่อเพิ่มศักยภาพของทรัพยากรมนุษย์เหล่านี้ให้มีความรู้ความสามารถ ความเข้าใจ มีทักษะในการปฏิบัติงาน ตลอดจนมีทัศนคติและพฤติกรรมที่ดี

4. ทำให้มีการบริหารค่าตอบแทนและสวัสดิการแก่บุคลากรอย่างเหมาะสม ค่าตอบแทนและสวัสดิการถือเป็นปัจจัยหลักอย่างหนึ่งที่สามารถดึงดูด รักษา และจูงใจ คนให้คงอยู่กับองค์กร มีขวัญและกำลังใจในการทำงานให้กับองค์กร

5. ทำให้เกิดกฎและระเบียบข้อบังคับ ในการจัดการทรัพยากรมนุษย์จะมีการวางกฎระเบียบด้านวินัยของบุคลากรหรือคนทำงานให้เป็นไปตามสภาพลักษณะงาน ตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายขององค์กร

6. ทำให้เกิดการประเมินผลงานของบุคลากรที่เหมาะสมและสนับสนุนคนทำงานดี การกำหนดกระบวนการประเมินผลงานที่ดีจะส่งผลให้การให้รางวัลและการเลื่อนตำแหน่งแก่ผู้ปฏิบัติงานดี และการลงโทษผู้ที่ปฏิบัติงานไม่ดีเกิดความเป็นธรรม อันเป็นการสร้างแรงจูงใจบุคลากรให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

7. ทำให้เกิดความสามัคคีและความสัมพันธ์อันดีในองค์กร เนื่องจากการจัดการทรัพยากรมนุษย์จะให้ความสำคัญกับการทำงานร่วมกัน และความสัมพันธ์ระหว่างคนทำงานกับผู้บริหาร หรือแรงงานสัมพันธ์ ลดความขัดแย้งอันจะส่งผลกระทบต่อองค์กร

โดยสรุปแล้ว การจัดการทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญต่อการบริหารองค์กร เพราะต้องใช้มนุษย์เป็นผู้สร้างสรรค์งานบริการที่สำคัญ ซึ่งการจัดการทรัพยากรมนุษย์จะช่วยให้มีคนที่ทำงานที่เพียงพอและต่อเนื่อง ได้คนดีมีความสามารถมาทำงาน มีการฝึกอบรมและพัฒนาให้มีความรู้ความสามารถ ให้ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสม สร้างกรอบระเบียบวินัยให้ปฏิบัติในทางเดียวกัน และประเมินผลงานที่เหมาะสม ตลอดจนการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร ซึ่งสามารถใช้ศักยภาพของทรัพยากรมนุษย์ได้อย่างเหมาะสมในการทำงานให้องค์กรบรรลุตามวัตถุประสงค์

หลักการบริหารงานสมัยใหม่ประยุกต์ใช้ควบคู่กับหลักธรรม

กระบวนการบริหารงานคุณภาพของเดมมิง นำ PDCA Cycle มาใช้ในกระบวนการปฏิบัติงานขององค์กรให้มีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย (พะยอม วงศ์สารศรี, 2542 : 36)

1. P (Plan) หมายถึง การวางแผนงานเป็นขั้นตอน โดยเริ่มตั้งแต่เริ่มต้นจนจบสิ้น

กระบวนการ ประกอบด้วย คน เงิน วัสดุ-อุปกรณ์ รูปแบบกระบวนการบริหารจัดการ และเวลาที่ใช้ในการบริหารงาน โดยราชสังคหวัตถุ 4 เป็นหลักธรรมช่วยในการวางแผนนโยบายในการบริหารจัดการดำเนินไปด้วยความเรียบร้อยคือ

- 1.1 ลัสเมธัง ผู้นำเป็นผู้ฉลาดในการพิจารณาเหตุและผล
- 1.2 ปุริสเมธัง เป็นผู้ฉลาดสามารถเลือกบุคคลในการทำงานได้อย่างเหมาะสม
- 1.3 สัมมาปาถัง แผนงานและการบริหารเป็นที่ถูกใจ ทุกฝ่ายเกิดความพึงพอใจและมี

ส่วนร่วม

- 1.4 วาจาเปยยัง พุดจาไพเราะ เกิดประโยชน์ และมีความเป็นธรรม

2. D (Do) หมายถึง การลงมือปฏิบัติงานตามแผนงานอย่างเป็นขั้นตอนตามที่กำหนดไว้ คือ การใช้คนในการทำงาน ผู้บริหารต้องมีทักษะการครองคน พรหมวิหาร 4 เป็นหลักธรรมของการมีมนุษยสัมพันธ์ คือ

- 2.1 เมตตา ให้ความรักใคร่ ประารถนาให้ผู้ได้บังคับบัญชามีความสุข
- 2.2 กรุณา ให้ความสงสาร และคิดช่วยเหลือให้ผู้ได้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงานพันทุกซ์
- 2.3 มุทิตา แสดงความยินดีเมื่อได้บังคับบัญชามีความสุข เจริญก้าวหน้าในหน้าที่

การงาน

- 2.4 อุเบกขา วางตนเป็นกลางให้ความยุติธรรม เสมอภาคกับทุกคน

3. C (Check) หมายถึง การตรวจสอบการปฏิบัติงานนั้นเป็นไปตามขั้นตอนและตามแผนที่กำหนดไว้หรือไม่ มีปัญหาอุปสรรคใดในการปฏิบัติหรือไม่ และกำหนดแนวทางแก้ไขปัญหาอุปสรรคต่อไป ดังอิทธิบาท 4 (พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต), 2543 : 842) หลักธรรมอันก่อให้เกิดความสำเร็จในงาน

- 3.1 ฉันทะ ความพึงพอใจในการทำงาน
- 3.2 วิริยะ ความขยันหมั่นเพียร
- 3.3 จิตตะ มีจิตใจเอาใจใส่ในงาน
- 3.4 วิมังสา ไตร่ตรองหาเหตุผล

4. A (Action) หมายถึง การแก้ปัญหา อุปสรรคในการปฏิบัติงานอย่างมีระบบตามเหตุผล และนำไปแก้ไขปรับปรุงในการวางแผนใหม่ ซึ่งจะนำหลักธรรมในลักษณะเดียวกับการวางแผน การปฏิบัติและการตรวจสอบ เพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในกระบวนการจัดการ

การนำวงจร PDCA ไปใช้ จะช่วยให้ผู้ปฏิบัติมีการวางแผนที่ดีช่วยป้องกันปัญหาที่ไม่ควรเกิด (เรื่องวิทย์ เกษสุวรรณ, 2550 : 57) ช่วยลดความสับสนในการปฏิบัติงานลดการใช้ทรัพยากรมากหรือน้อยเกิน ความพอดีลดความสูญเสียในรูปแบบต่างๆ เกิดการทำงานที่มีการตรวจสอบเป็นระยะ ทำให้การปฏิบัติงานมีความรัดกุมขึ้นและแก้ไขปัญหได้อย่างรวดเร็วก่อนจะลุกลาม และมีการตรวจสอบที่

นำไปสู่การแก้ไขปรับปรุง ถือเป็นการนำความผิดพลาดมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการบริหารงาน

กระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์วิถีพุทธ

การจัดการทรัพยากรมนุษย์ในทางโลกนั้น เป็นเรื่องของการจัดการในองค์การ ซึ่งมุ่งกิจกรรม การวางแผนด้านกำลังคน การสรรหา การคัดเลือกบุคคล เข้าในองค์การเพื่อร่วมกันดำเนินงานให้บรรลุ เป้าหมายขององค์การตามที่ตั้งไว้ ในทางโลกมีทฤษฎีมากมายสำหรับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ถ้าองค์การใดนำหลักธรรมไปใช้ควบคู่กันด้วยแล้ว องค์การนั้นจะเกิดประโยชน์สูงสุด

ดังในพระไตรปิฎกเรื่องพระปัญจวัคคีย์ที่ว่า ครั้นนั้น ท่านพระอัญญาโกณฑัญญะ ได้เห็น ธรรมแล้ว ได้บรรลุธรรมแล้ว ได้รู้ธรรมแจ่มแจ้งแล้ว มีธรรมอันหยั่งลงแล้ว ข้ามความสงสัยได้แล้ว ปราศจากถ้อยคำแสดงความสงสัย ถึงความเป็นผู้แจ่มแจ้งแล้ว ไม่ต้องเชื่อผู้อื่นในคำสอนของพระศาสดา ได้ทูลคำนี้อต่อพระผู้มีพระภาคว่า ขอข้าพระองค์พึงได้บรรพชา พึงได้อุปสมบท ในสำนักพระผู้มีพระภาคพระพุทธเจ้าข้า. พระผู้มีพระภาคตรัสว่า เธอจงเป็นภิกษุมานเถิด ดังนี้ แล้วตรัสต่อไปว่าธรรมอัน เรากล่าวดีแล้ว เธอจงประพฤติพรหมจรรย์ เพื่อทำที่สุดทุกข์โดยชอบเถิด. พระวาจานั้นแล ได้เป็น อุปสมบทของท่านผู้มีอายุนั้น (วิ.มหา. 1/18/23) จะเห็นได้ว่าในพุทธดำรัสนี้ มีการกล่าวถึง วัตถุประสงค์ของการอุปสมบทไว้ชัดเจนว่า “เธอจงประพฤติพรหมจรรย์เพื่อทำที่สุดแห่งทุกข์โดย ชอบเถิด” นั้นหมายถึงว่า มีการกำหนดวัตถุประสงค์ส่วนตัวเพื่อให้สมาชิกใหม่ได้ปฏิบัติไปในทิศทาง เดียวกัน พระพุทธเจ้าทรงประสงค์ให้ผู้เข้ามาบวชในพระพุทธศาสนาหยุดเป้าหมายเดียวกัน คือ มุ่ง ปฏิบัติเพื่อความหลุดพ้นทุกข์ เช่นเดียวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มุ่งปฏิบัติไปในทิศทาง เดียวกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์ทั้งตัวบุคคลและองค์การ

เป้าหมายของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ คือ การใช้ทรัพยากรมนุษย์อย่างมีประสิทธิภาพ เกิดความสัมพันธ์ที่ดีในองค์การ ในระหว่างสมาชิกองค์การและส่งเสริมความเจริญเติบโตและความ ก้าวหน้าของแต่ละบุคคลเพื่อก่อให้เกิดการพัฒนาองค์การ โดยภารกิจของการบริหารทรัพยากร มนุษย์มีภารกิจที่สำคัญ ดังนี้ คือ ต้องการคนดีมีความสามารถมาทำงาน รู้จักวิธีการใช้คนให้สามารถ ปฏิบัติงานได้โดยมีประสิทธิภาพสูง และสามารถธำรงรักษาความเต็มใจของสมาชิกทุกคนที่จะทุ่มเท จิตใจช่วยกันทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายส่วนรวมขององค์การ

ดังในพระไตรปิฎกเรื่องพินจากบ่วงที่ว่า ครั้นนั้น พระผู้มีพระภาครับสั่งกะภิกษุทั้งหลายว่า ดูกรภิกษุทั้งหลาย เราพ้นแล้วจากบ่วงทั้งปวง ทั้งที่เป็นของทิพย์ ทั้งที่เป็นของมนุษย์ แม้พวกเธอก็ พ้นแล้วจากบ่วงทั้งปวง ทั้งที่เป็นของทิพย์ ทั้งที่เป็นของมนุษย์ พวกเธอจงเที่ยวจาริก เพื่อประโยชน์ และความสุขแก่ชนหมู่มาก เพื่ออนุเคราะห์โลก เพื่อประโยชน์เกื้อกูลและความสุขแก่ทวยเทพและ มนุษย์ พวกเธออย่าได้ไปรวมทางเดียวกันสองรูป จงแสดงธรรมงามในเบื้องต้น งามในท่ามกลาง งามในที่สุด จงประกาศพรหมจรรย์พร้อมทั้งอรรถทั้งพยัญชนะครบบริบูรณ์ บริสุทธิ์ สัตว์ทั้งหลาย

จำพวกที่มีธูลีคือกิเลสในจักขุน้อย มีอยู่ เพราะไม่ได้พึงธรรมย่อมเสื่อม ผู้รู้ทั่วถึงธรรม จักมี. ดูกร ภิกษุทั้งหลาย แม้เราก็จักไปยังตำบลอุรุเวลาเสนานิคม เพื่อแสดงธรรม. (วิ.มหา. 1/32/39) จะเห็นได้ว่าในพุทธดำรัสนี้ พระองค์ทรงรู้จักวิธีการใช้คนให้สามารถปฏิบัติงานได้โดยมีประสิทธิภาพสูง เนื่องจากพระสงฆ์มีจำนวนจำกัด พระพุทธเจ้าจึงทรงบัญชาให้แต่ละรูปไปตามลำพังคนเดียว ส่วนพระองค์เองทรงเลือกไปประกาศธรรมแก่เจ้าลัทธิในแคว้นมคธ คือ ชฎิลสามพี่น้องซึ่งเป็นนักบวชผู้มีบิรารมาก พระพุทธเจ้าทรงใช้เวลา 2 เดือนปราบพยศชฎิลสามพี่น้องและบิราร จนทำให้พวกเขาหันมาบวชเป็นพระภิกษุในพระพุทธศาสนา ด้วยเหตุนี้ พระองค์จึงทรงเป็นนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ดี ใช้ทรัพยากรมนุษย์อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความก้าวหน้าของแต่ละบุคคลเพื่อก่อให้เกิดการพัฒนาองค์กร

หน้าที่งานด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่

1.การจัดหาบุคคลเข้าทำงานในองค์กร (Human Resource Planning, Recruitment and Selection) เป็นกิจกรรมที่เกี่ยวกับการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ การสรรหาและคัดเลือกบุคคลเพื่อการจ้างงานตามความสามารถ และภาระหน้าที่ ดังที่พระพุทธเจ้าทรงแต่งตั้งเป็นเอตทัคคะในด้านต่าง ๆ ในการจัดสรรภาระหน้าที่ให้ปฏิบัติงานภายในองค์กรตามความรู้ความสามารถ ที่ว่า “ภิกษุทั้งหลาย อัญญาโกณฑัญญะเลิศกว่าภิกษุสาวกทั้งหลายของเรา ผู้เป็นรัตตัญญู” (อง.เอกก. (ไทย), 20/188/25)

2.การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development) เป็นกิจกรรมเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน การฝึกอบรม และการพัฒนาบุคคล การวางแผนอาชีพ การพัฒนานักบริหาร การศึกษาอบรมในการพัฒนาพระพุทธานายัดผู้เรียนเป็นศูนย์กลางดังจะเห็นได้จากการจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับพัฒนาการและวุฒิภาวะของผู้เรียน พระพุทธเจ้าทรงมุ่งให้ผู้เรียนลงมือปฏิบัติด้วยตนเองดังพุทธพจน์ที่ว่า “ตมฺเหติ กิจจํ อาตปฺปิ อุกขาตาโร ตถาคตา เธอทั้งหลายต้องทำความเพียรเผากิเลสเอง พระตถาคตเจ้าเป็นแต่ผู้บอกทาง” (ขุ.ธ. 25/30/51)

3.การให้ค่าตอบแทนและผลประโยชน์ต่างๆ แก่พนักงาน (Compensation and Benefit) เป็นกิจกรรมเกี่ยวกับการประเมินค่างาน การจัดทำโครงสร้างเงินเดือน ระบบค่าจ้าง แรงจูงใจ การแบ่งปันผลกำไร การจัดผลประโยชน์และบริการต่างๆ แก่พนักงาน ในพระพุทธศาสนามีการวางระบบให้รางวัลและการลงโทษ ซึ่งเทียบได้กับปัจจุบันนั้นคือ ใครทำดีก็ควรได้รับการยกย่อง ใครทำผิดก็ควรได้รับการลงโทษดังเรื่องเกสสิสูตร ที่ว่าวันหนึ่ง สารถิผู้ฝึกม้าชื่อนายเกสสิเข้าไปเฝ้าพระพุทธเจ้าแล้วทูลถามว่า พระพุทธเจ้าทรงมีวิธีฝึกคนอย่างไร พระพุทธเจ้าทรงย้อนถามว่า นายเกสสิมีวิธีฝึกม้าอย่างไร นายเกสสิกราบทูลว่า เขาใช้ 3 วิธี คือ วิธีนุ่มนวล วิธีรุนแรง วิธีผสมผสาน คือ มีทั้งความนุ่มนวลและรุนแรง พระพุทธเจ้าตรัสถามว่า ถ้าใช้ 3 วิธีแล้วไม่ได้ผลจะทำอย่างไร นายเกสสิกราบทูลว่า

ถ้าฝึกไม่ได้ผลก็ฆ่ามันทิ้งเสีย เพราะปล่อยไปก็ทำให้เสียชื่อสถาบันเกสสิวิทยา พระพุทธเจ้าตรัสว่า พระองค์ทรงใช้ทั้ง 3 วิธีฝึกคนเหมือนกันคือ ใช้วิธีนุ่มนวลกับคนที่ควรให้กำลังใจ ใช้วิธีรุนแรงกับคนที่ควรตำหนิห้ามปราม และใช้วิธีผสมผสานกับคนที่ควรยกย่องเมื่อถึงคราวต้องยกย่องและตำหนิเมื่อถึงคราวต้องตำหนิ นายเกสสิทุลถามว่า ถ้าใช้ 3 วิธีแล้วไม่ได้ผลจะทำอย่างไร พระพุทธเจ้าตรัสว่า ก็มีการฆ่าทิ้งเหมือนกัน นายเกสสิทุลถามว่า การฆ่าไม่สมควรสำหรับสมณะมิใช่หรือ พระพุทธเจ้าทรงอธิบายว่า ในวินัยของพระอริยเจ้า การฆ่าหมายถึงการเลิกว่ากล่าวสั่งสอน คนที่พระพุทธเจ้าเลิกว่ากล่าวสั่งสอนย่อมหมดโอกาสเจริญเติบโตในทางธรรม (อง.จตุกก. 21/111/169)

4.ความปลอดภัยและสุขภาพในการทำงาน (Safety and Health) เป็นกิจกรรมเกี่ยวกับการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน ระบบความปลอดภัย ตลอดจนการรักษาสุขภาพอนามัยสำหรับพนักงาน ดังพุทธพจน์ที่ว่า “เธอทั้งหลายควรสำเหนียกอย่างนี้ว่า “เราทั้งหลายจักรู้จักประมาณในโภชนะ จักพิจารณาโดยแยบคายแล้วกลืนกินอาหาร ไม่ใช่เพื่อเล่น ไม่ใช่เพื่อความมัวเมาไม่ใช่เพื่อประดับ ไม่ใช่เพื่อตกแต่ง แต่เพียงเพื่อกายนี้ดำรงอยู่ได้...” (ม.ม. (ไทย), 12/422/456) และ พุทธพจน์ที่ว่า “เธอทั้งหลายควรสำเหนียกอย่างนี้ว่า “เราทั้งหลายจักเป็นผู้ประกอบความเพียรในธรรม เป็นเครื่องต้นอย่างต่อเนื่อง จักชำระจิตให้บริสุทธิ์จากกรรมอันเป็นเครื่องขัดขวางด้วยการเดินจงกรม และการนั่งตลอดวัน...” (ม.ม. (ไทย), 12/423/456) แสดงให้เห็นถึงว่าการดูแลสุขภาพของพระพุทธเจ้าที่ทรงสอนให้รู้จักประมาณในการกินและรู้จักออกกำลังการด้วยการเดินจงกรม นั่งสมาธิ หรือการเดินรับบาตรทุกเช้า

5.แรงงานสัมพันธ์หรือพนักงานสัมพันธ์ (Employee and Lador Relations) เป็นกิจกรรมเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง สภาพแรงงาน การร้องทุกข์ การเจรจาต่อรอง และวินัยพนักงาน ดังพระไตรปิฎก กุสุมาปิชาดก ว่าด้วยเทวดาที่ตนรุกรามมิตรกับเทวดาที่ก่อกองทัพว่า กาลครั้งหนึ่งนานมาแล้ว พระโพธิสัตว์เกิดเป็นเทวดาอยู่ที่กองหน้าคาในพระราชอุทยาน เป็นมิตรกับเทวราชผู้ศักดิ์ใหญ่ตนหนึ่ง ผู้อาศัยที่ต้นไม้มงคลของพระราชอุทยานในพระราชอุทยานนั้นด้วย ครั้งนั้น พระราชาประทับอยู่ในปราสาทเสาเดียว เสาของปราสาทนั้นสั้นโหวงขึ้น พระองค์จึงรับสั่งให้พวกช่างไม้หาไม้แก่น มาเปลี่ยนเสาปราสาทใหม่ พวกช่างไม้เสาะแสวงหาไม้แก่นในพระราชอุทยาน ตกงกันจะเอาต้นไม้มงคลนั้นทำเป็นเสาปราสาท จึงกราบทูลพระราช พะองค์จึงอนุญาตให้ตัดได้ วันนั้น พวกนายช่างได้ไปทำพิธีกรรมต้นไม้มงคล และกำหนดตัดในวันพรุ่งนี้ ฝ่ายเทวราชพอทราบว่ต้นไม้ที่อยู่อาศัยจะถูกตัด ไม่เห็นที่จะไป จึงกอดคอลูกน้อยร้องไห้อยู่ หมู่รุกขเทวดาทราบเรื่องแล้ว ก็ไม่มีใครจะช่วยแก้ปัญหาได้ เทวดาพระโพธิสัตว์ทราบเรื่อง จึงพูดปลอบเทวราชผู้สหายนั้นว่า “พรุ่งนี้เราจะไม่ให้ตัดต้นไม้ นั้น พวกเราคอยดูเราเถิด” ครั้นรุ่งขึ้นพอพวกช่างไม้มาถึง ท่านก็แปลงตัวเป็นกิ้งก่าวิ่งนำหน้าพวกช่างไม้ไป มุดเข้าที่โคนต้นไม้มงคลไปไพล่ออกทางยอดไม้นอน

ผกหัวอยู่ ทำประหนึ่งว่าต้นไม้เป็นโพรง นายช่างไม่เห็นเช่นนั้นแล้ว ก็เอามือตบต้นไม้แล้ว ตาเห็นว่า “ต้นไม้มีโพรง ไร่แค้น เมื่อวานไม้ต้นได้ตรวจดูถ้วนถี่ หลงทำพิธีกรรมกันเสียแล้ว” ก็พากันหนีกลับไป เทวราชพอเห็นวิมานของตนไม่ถูกทำลาย ก็ยกย่องพระโพธิสัตว์ ท่ามกลางหมู่ รุกขเทวดา ด้วยคาถาว่า “บุคคลเสมอกัน ประเสริฐกว่ากัน หรือเลวกว่ากันก็ตาม ก็ควรทำมิตรไมตรี กันไว้ เพราะว่า มิตรเหล่านั้นเมื่อความเสื่อมเกิดขึ้น ก็พึงทำประโยชน์อันอุดมให้ได้ เหมือนเราผู้เป็น เทวดาสถิตอยู่ที่ต้นรุจา กับเทวดาผู้สถิตอยู่ที่กอหญ้าทำมิตรไมตรีกัน”(ขุ.ชา.(ไทย), 19/121/123) แสดงให้เห็นว่าในการมีมิตรที่ดี เปรียบเสมือนการมีทีมงานที่ดีในการขับเคลื่อนการทำงานให้บรรลุ เป้าหมายตามท้องถื่นการตั้งไว้

ในปัจจุบันมีการพัฒนาระบบการบริหารงานเพิ่มขึ้น เพื่อรองรับทันกับการเปลี่ยนแปลงไป ตามกระแสโลกาภิวัตน์ การบริหารงานจึงมุ่งเน้นไปที่ “คน” มากขึ้น รวมทั้งการปรับปรุงและพัฒนา ระบบการบริหารงาน โครงสร้างขององค์การ หน่วยงานใหม่ เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น อย่างหลากหลาย เพื่อให้สอดคล้องกับสภาวะในปัจจุบันโดยเฉพาะอย่างยิ่งกับเทคโนโลยีสมัยใหม่ รวมไปถึงนวัตกรรมใหม่ที่เป็นองค์ประกอบสนับสนุนในการบริหารงานให้ประสบผลสำเร็จ และใน ปัจจุบันมีการคำนึงถึงสภาวะสิ่งแวดล้อมกันมากขึ้น เพราะการบริหารจัดการต้องมีความเกี่ยวข้อง กับสิ่งแวดล้อม ซึ่งผู้บริหารควรต้องคำนึงถึงผลได้ผลเสียอันจะเกิดขึ้นกับสิ่งแวดล้อมประกอบกับ การบริหารงานเป็นสำคัญ

การบริหารงานในยุคปัจจุบันเกิดการมีส่วนร่วมมากขึ้น การทำงานเป็นทีม การพัฒนาคน พัฒนางาน ซึ่งทั้งหมดนี้ต้องดำเนินการพัฒนาไปพร้อมๆกันอย่างมีระบบ โดยผ่านกระบวนการ บริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ ปัจจัยที่เป็นพื้นฐานเกี่ยวข้องกับการบริหารงานเป็นสิ่งที่เกื้อหนุน สนับสนุนให้งานไปสู่ความสำเร็จมี 4 M's คือ (ดิน ปรัชญพฤทธิ, 2535 : 8-9)

M ตัวที่ 1 คือ (man) ในการทำงานถือว่า “คน” เป็นทรัพยากรที่มีค่ามากที่สุดที่จะขับเคลื่อนให้งานไปสู่ความสำเร็จ ซึ่งหลักพุทธธรรมที่สอดคล้องกับการบริหารด้านการครองคนได้แก่ หลักธรรม พรหมวิหาร 4 คือ

1. เมตตา มองความเมตตา รักใคร่ ปราบปรามให้ผู้อื่นมีความสุข อันหมายถึงผู้ร่วมงานผู้ใต้ บังคับบัญชา เป็นต้น

2. กรุณา มีความสงสาร คิดช่วยเหลือผู้อื่นเมื่อเกิดความเดือดร้อนเป็นทุกข์

3. มุทิตา มีความยินดี ชื่นชมเมื่อผู้อื่นประสบผลสำเร็จ ได้ดีมีความสุข

4. อุเบกขา วางตนเป็นกลางให้ความเสมอภาคกับทุกคน ไม่มีอคติ 4 คือความลำเอียง เพราะรัก เพราะโกรธ เพราะเขลา เพราะกลัว

ซึ่งหลักของพุทธธรรม พรหมวิหาร 4 ดังกล่าวนี้นี้ ผู้บริหารควรยึดถือไว้ เพราะเป็นธรรมใน

การครองใจคน หรืออาจเปรียบได้ว่าเป็นหลักการบริหารงานโดยใช้หลักของทฤษฎีมนุษยสัมพันธ์ มาใช้ประโยชน์

M ตัวที่ 2 คือ “เงิน” (money) หรือในทางบริหารเรียกว่า งบประมาณ ค่าใช้จ่ายในการบริหารงานที่เกี่ยวข้อง ต้องดำเนินการให้ถูกต้องตามระเบียบอย่างเคร่งครัด มีความซื่อสัตย์สุจริต โปร่งใส ตรวจสอบได้ ซึ่งผู้บริหารจะต้องตระหนักในเรื่องนี้เป็นสำคัญอย่างยิ่ง หลักพุทธธรรมที่เกี่ยวข้องคือ พระพุทธโอวาท 3 เป็นธรรมที่ผู้บริหารจะทำงานให้ประสบผลสำเร็จได้ดี ซึ่งพระพุทธองค์ได้วางแนวทางไว้ 3 ประการ คือ

1. เว้นจากทุจริต คือ การพดพิชั้วทั้งทางกาย วาจา และใจ
2. ประกอบสุจริต คือ ประพฤติชอบทั้งทางกาย วาจา และใจ
3. ทำใจของตนให้สะอาดบริสุทธิ์ คือ ไมโลภ ไมโกรธ ไม่หลง

เมื่อผู้บริหารได้นำหลักพระพุทธโอวาท 3 มาถือปฏิบัติตั้งแต่แรกของกระบวนการที่จะนำเข้าสู่การบริหารงาน แล้วย่อมนำมาความเจริญงอกงาม ความสุขสบายใจมาสู่ตนและผู้อื่น สมดังคำพุทธสุภาษิตคำว่า “ธัมโม เหว รักษติ ธัมมจาริง” แปลว่า “ธรรมะย่อมคุ้มครองรักษาผู้ปฏิบัติธรรม”

M ตัวที่ 3 “วัสดุ อุปกรณ์” (materials) เป็นการใช้วัสดุ-อุปกรณ์อย่างประหยัดคุ้มค่า เพราะวัสดุ-อุปกรณ์ล้วนแต่ใช้งบประมาณในการจัดหาสนับสนุน การใช้งบประมาณจะต้องอยู่ในความซื่อสัตย์ สุจริต สอดคล้องกับข้อ M ตัวที่ 2 และหลักพุทธธรรมที่เกี่ยวข้อง

M ตัวที่ 4 “การบริหารจัดการ” (Management) ผู้บริหารสมัยใหม่จะต้องมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล มองงานอย่างเข้าใจ เชี่ยวชาญ สามารถกำหนดขั้นตอน อธิบายกำกับ และควบคุม ทั้งคนและงานได้อย่างสอดคล้อง และมีการพัฒนาตนเอง พัฒนางานอย่างสม่ำเสมอมีหลักกระบวนการบริหารงานแบบ PDCA, POSDCORB และอื่นๆ ซึ่งมีอยู่จำนวนมาก ซึ่งผู้บริหารต้องใช้ดุลยพินิจในการเลือกใช้ให้เหมาะสมกับสภาพบริบทและสิ่งแวดล้อมขององค์การ หลักพุทธธรรมที่สามารถประยุกต์ใช้กับกระบวนการบริหารงาน คือ อิทธิบาท 4 เป็นหลักธรรมให้เกิดความสำเร็จ ดังนี้

1. ฉันทะ มีความพึงพอใจในงานที่ทำ
2. วิริยะ มีความขยันหมั่นเพียรตั้งใจทำงาน
3. จิตตะ มีความห่วง มีใจฝักใฝ่จดจ่อ เอาใจใส่ในการทำงานอย่างต่อเนื่อง
4. วิมังสา มีความคิดรอบครอบ ไตรตรอง หาเหตุผล แก้ไขปรับปรุงงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย

อกุศลมูล 3 เป็นหลักธรรมที่สอดคล้องกับสติสัมปชัญญะ สนับสนุนพื้นฐานให้กับผู้บริหารในการจะลงมือทำการสิ่งใดให้อยู่ในความถูกต้องชอบธรรม คือ (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต), 2553 : 19)

1. สติ คือ ความระลึกได้ คิดได้ว่าอะไรคืออะไรไม่ตีก่อนทำ และขณะทำโดยไม่ประมาท

เล่นเล่น เผลอตน

2. สัมปัญญะ คือ ความรู้ตัวในเวลากำลังทำงาน กำลังพูด กำลังคิด มีให้ตกอยู่ใน “อกุศลมูล 3” คือ

- โลภะ คือ ความโลภ อยากได้ อันจะนำไปสู่ความทุจริต คอรัปชั่น
- โทสะ คือ ความคิดประทุษร้ายผู้อื่น ความมีอคตินำไปสู่การทำลายผู้อื่น
- โมหะ คือ ความหลง เชื่อในสิ่งที่ผิด ไม่รู้จริง ไม่มีภูมิคุ้มกัน

หลักการบริหารเชิงพุทธศาสตร์เกี่ยวข้องกับหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาที่มีคุณค่ามากกว่าสองพันกว่าปี ในยุคโลกาภิวัตน์หรือการบริหารจัดการสมัยใหม่ ต่างมาทบทวนบทบาททางวิชาการในการบริหารจัดการสมัยใหม่ ที่การบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การเพียงประการเดียว มีความเมตตาต่อกัน และรู้เท่าทันโลก โดยมิได้ปฏิเสธกระแสโลกาภิวัตน์หรือการบริหารจัดการสมัยใหม่ในปัจจุบัน แต่ให้ยึดหลักการอยู่ร่วมกันอย่างสันติสุข

การรักษาทรัพยากรมนุษย์

การเก็บรักษาคนดีไว้กับองค์การ นอกจากหลักทางโลก เช่น สวัสดิการ ค่าตอบแทน ฯลฯ ที่มุ่งให้บุคลากรอยู่กับองค์การแล้ว ทางพระพุทธศาสนานั้นมีหลักอปรธานียธรรม 7 ประการ ที่ส่งเสริมการรักษาคนดีไว้กับองค์การ ได้แก่ หมั่นประชุมกันเนืองนิตย์ มาประชุมกันพร้อมเพียง ไม่บัญญัติหลักใหม่ที่ขัดกับหลักเดิม เคารพนบถผู้ใหญ่ คຸ້ມครองสตรี เคารพสิ่งสำคัญของชาติ และ คຸ້ມครองผู้ทรงธรรม โดยมีพระไตรปิฎกเป็นคัมภีร์ที่บรรจุคำสอนของพระพุทธศาสนา (พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตโต), 2543 : 801) ซึ่งเรียกรวม ๆ ว่า “พุทธธรรม” ซึ่งมีจุดเริ่มต้นมาจากการจัดรวบรวมคำสอนของพระพุทธเจ้าออกเป็นหมวดหมู่ แบ่งออกเป็น พระวินัย พระสูตร และพระอภิธรรม โดยมีหลักพระพุทธพจน์ทางการพัฒนาทุนมนุษย์ตามการพัฒนาทางพุทธศาสตร์เรียกว่า ภาวนา หมายถึง กระบวนการสร้างหรือทำให้เกิดให้มีขึ้น ส่วนบุคคลหรือทรัพยากรมนุษย์ที่ผ่านการขัดเกลาและพัฒนาตามกระบวนการแล้ว เรียกว่า ภาวิตา หมายถึง ถูกพัฒนาแล้วโดยใช้เครื่องมือและกลไก

หลักการที่จัดเป็นยุทธวิธีตามแนวพุทธศาสตร์ คือมีคุณสมบัติและวัตถุประสงค์ (Objective) และ เป้าหมาย (Goal) ตามรูปแบบ (Pattern) ยุทธศาสตร์ตามแนวพุทธศาสตร์ กำหนดไว้ 4 มิติ/ด้าน คือ

1. ภาวภาวนา หมายถึง การพัฒนากาย ฝึกอบรมกาย ให้รู้จักติดต่อสัมพันธ์กับโลกภายนอก ทั้งด้านกายภาพและชีวภาพด้วยดีมิให้เกิดโทษ มีประโยชน์แก่ตนเองและสังคม บำเพ็ญตนให้เกิดประโยชน์ มิให้อกุศลเกิด บุคคลต้องรู้จักเลือกเสพ บริโภคสิ่งที่เป็นประโยชน์ มีคุณค่าแก่ร่างกายแก่ตนเอง รับเอาปัจจัยที่ส่งเสริมความแข็งแรงของร่างกาย ไม่ทำอะไรที่เป็นการหักโหมจนเกินไป รู้จักพักผ่อนให้เพียงพอแก่สุขภาพร่าง ออกกำลังกายแต่พอควร และใช้ชีวิตด้วยการมีสติ อย่าประมาท

การกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาของประเทศด้านคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นของประชาชนมีนัยตามนี้ จึงกำหนดนโยบายเร่งด่วนออกมา ได้ผลตอบรับเป็นอย่างดี จากหลากหลายทัศนะมุมมอง อันเนื่องมาจากผลกระทบด้านบวกต่อประชาชนในระดับรากหญ้า รัฐจึงใช้ยุทธวิธีทั้งในเชิงรุก คือ การสร้างกระแสนิยมในการส่งเสริมให้ประชาชนได้ออกกำลังกายในรูปแบบต่างๆ โดยใช้ทรัพยากรภูมิปัญญาท้องถิ่นเช่นการออกกำลังกายประกอบเพลงดนตรีท้องถิ่นของแต่ละภาคเป็นต้น เพื่อสร้างสุขอนามัยที่ดี ยุทธวิธีในเชิงรับ คือ การดูแลรักษาผู้ที่มีโรคร้าย หรือไม่สบาย ดูแลรักษาอย่างมีคุณภาพและได้มาตรฐานระดับหนึ่ง เป็นการให้โอกาสกับประชาชนได้เข้าบริการของรัฐตามสิทธิอันชอบธรรมตามรัฐธรรมนูญ มาตรา 52 มีเป้าหมายทางสังคม คือ การมีสุขภาพชีวิตที่ดีของประชาชน การพัฒนาด้านกายตามแนวพุทธศาสตร์จึงเป็นการกำหนดท่าทีและทิศทางอันเหมาะสมกับตนเอง (พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต), 2540 : 51)

2. ศิลภาวนา คือการพัฒนาพฤติกรรมของปัจเจกบุคคล ให้ถูกต้องสอดคล้องกับระเบียบวินัย กฎเกณฑ์ กติกาของสังคม ตลอดถึงขนบธรรมเนียม จารีตวิถี และมารยาทสากลนิยม มีจรรยาบรรณในวิชาชีพ ประกอบอาชีพที่สุจริต ใช้ชีวิตถูกต้อง และขยันหมั่นเพียร สร้างผลผลิต (product) ให้เพิ่มขึ้นโดยสุจริตในการประกอบอาชีพ (อุฏฐานสัมปทา) รู้จักลดทอดออม (save) ทรัพย์สินที่หามาได้ ด้วยมาตรการต่าง ๆ (อารักขสัมปทา) เข้าสู่ระบบการออมของนโยบายรัฐ สังคมไม่มีสันติสุขขาดความสมดุลภาพเพราะปัจเจกบุคคลบกพร่องใน จริยธรรม คุณธรรม ที่ได้ชื่อว่าศีลนี้แหละ โดยเฉพาะศีลขั้นต้น ซึ่งเป็นหลักสากลในการสร้างบรรทัดฐานทางสังคม ทั้งมิติของคำพูด การกระทำ และการเลี้ยงชีพผลกระทบต่อสังคม อันเนื่องมาจากการหย่อนยาน หรือบกพร่องทางคุณธรรม คือ ความเสียหายต่อประเทศ ความเชื่อมั่นต่อประเทศลดลง การพัฒนาไม่ประสบผลสำเร็จเพราะกระบวนการที่ถูกต้อง สังคมจึงไม่ปกติสุข มีปัญหา อันเป็นผลมาจากการทุจริตทั้งสามมิติ คือ พฤติกรรม และการอาชีพการทุจริต หรือคอร์รัปชันมีสมมูลฐานมาจากการบกพร่องทางศีลธรรม จึงมีปรากฏทุจริตเชิงนโยบายอันแยกย่อยออกมา องค์การอิสระที่เราตั้งขึ้นมาเพื่อดูแลด้านนี้โดยเฉพาะ ถูกต้องคาดหวังเอาไว้สูงมาก เพราะเราได้สูญเสียโอกาส สิทธิอันพึงมีพึงได้ ดังนั้นแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 9 (2544-2549) จึงได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการที่ (Good governance) เป็นยุทธศาสตร์ที่สำคัญในการผลักดันยุทธศาสตร์ให้ขับเคลื่อนไปด้วยดี และให้ความสำคัญกับ การปรับระบบบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ (Sufficiency) และโปร่งใส (Transparent) การป้องกันและการทุจริตประพฤติมิชอบ (พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต), 2546 : 203)

3. จิตตภาวนา การพัฒนาจิต ฝึกอบรมจิต ข่มอารมณ์ความรู้สึกได้ มีความเจริญงอกงามทางอารมณ์ (Emotional growth) จิตที่ฝึกอารมณ์ดีแล้วนำความสุขมาให้ จิตที่มีคุณภาพประกอบ

ด้วยคุณธรรมตามหลักศาสนา มีสมาธิ มีสติมั่นคง ใช้งานได้ดี เป็นสุขผ่องใส เป็นต้น การพัฒนาจิตเป็นเรื่องของคุณธรรม ความรู้สึก แรงจิตใจ สภาพจิตใจ และเป็นนามธรรม คนเข้าใจยาก ไม่ให้ความสนใจเท่าควร เป็นเรื่องละเอียดอ่อน สังคมเจอภาวะวิกฤตเอาไม่รอดมีการฆ่าตัว เพราะภูมิคุ้มกันทางจิตไม่ดี สุขภาพจิตเบาะบางมากเจอเหตุการณ์เข้าทนไม่ได้ หาทางออกไม่ได้ก็ฆ่าตัวตาย ถ้าผ่านกระบวนการฝึกอบรมจิตปัญหาเรื่องเหล่านี้คงจะไม่เกิด ไม่ส่งผลกระทบกับสังคม ด้วยการสร้างจิตสำนึกด้านคุณธรรมในศาสนาที่ตนนับถือ ส่งเสริมให้มีการศึกษาองค์ความรู้ของศาสนาที่นับถืออย่างเป็นวิทยาศาสตร์ เพราะพุทธศาสตร์เป็นวิทยาศาสตร์ทางจิตอยู่แล้ว ส่วนรูปแบบไสยศาสตร์หรือพิธีกรรมเป็นเพียงองค์ประกอบหนึ่งเท่านั้น ให้ความสำคัญกับการสำรวจดูตัวเองอย่างมีวิจารณ์ญาณ ใช้ปัญญาให้มากอย่าให้อารมณ์เหนือเหตุผล ถึงแม้จะเป็นเรื่องยากแต่ถ้าตั้งใจแน่วแน่ใช้เวลาในการศึกษา รู้ทันตัวเอง มีสติกำกับอยู่ทุกขณะ สร้างกระบวนการในการบริหารงานด้านส่งเสริมคุณภาพจิตใจของประชาชน โดยการสนับสนุนอย่างเป็นรูปธรรมให้กับหน่วยงานที่มีหน้าที่ในการเผยแผ่องค์ความรู้ด้านศาสนธรรมแก่ประชาชน และหน่วยงานที่รับผิดชอบด้านสุขภาพจิต ปรับปรุงกระบวนการทำงานให้ทันเหตุการณ์ ศึกษาวิเคราะห์แนวทางต่างๆอย่างเป็นระบบ ในรูปเครือข่ายงานสร้างคุณภาพจิตของประชาชน อุบายในการพัฒนาคุณภาพจิตของพุทธศาสตร์มีให้เลือกนำมาใช้ให้เหมาะกับพฤติกรรมของปัจเจกบุคคลอย่างเหมาะสมหลายประการ แต่ละอย่างมีผลสะท้อนกลับมายังผู้ปฏิบัติมากน้อยตามกำลังความสามารถของแต่ละคน โดยไม่ต้องเข้าศึกษาหรือบวชเรียนตามสำนักต่างๆเพียงแต่มีศูนย์ดูแลมีบุคลากรผู้ประสบการณ์ เชี่ยวชาญเข้าใจในวิธีบริการติดต่อผู้อื่น ในกระแสโลกาภิวัตน์สิ่งที่มาคู่กันคือกระแสวัตถุนิยมในระบอบประชาธิปไตย คนที่จะยืนหยัดสู้ได้จิตใจต้องเข้มแข็งชีวิตจึงไม่ตกเป็นทาส หรือเหยื่อของกระแส ไม่ต้องไปมองไกลถึงขนาดที่จะช่วยสังคมองค์การให้พ้นปัญหาสาธารณะ ขอเพียงให้แต่ละคนช่วยตนเองให้ได้ก็เป็นปัญหาที่หนักหนาพอสมควร พุทธศาสตร์สร้างความเข้มแข็งด้านสุขภาพจิต จึงเป็นเรื่องของจิตตภาวนาโดยตรง (พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต), 2544 : 371)

4. ปัญญาภาวนา พัฒนาปัญญา การฝึกอบรมปัญญา ให้รู้เข้าใจสิ่งทั้งหลายตามความเป็นจริง รู้เท่าทันเข้าใจโลกและชีวิตตามสภาวะ เป็นการไตร่ตรองวินิจฉัยเหตุการณ์ตามความเป็นจริง เป็นอิสระ ไม่ตามกิเลส รู้และเข้าใจอะไรตามความเป็นจริง พุทธศาสตร์หลายตัวที่จะนำไปกำหนดเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาปัจเจกบุคคล จะมีปัญญากำกับเสมอ ปัญญาเป็นคุณธรรมสำคัญมาก เพราะช่วยเป็นแสงสว่างส่องทางแห่งชีวิต ช่วยคุ้มครอง หรือปกครองคนและข้อสำคัญ ช่วยให้พ้นทุกข์ หรือให้หาความสุขได้ในท่ามกลางความทุกข์ การเผชิญปัญหาชีวิตโดยปราศจากปัญญา เปรียบเหมือนการเดินคลำไปในที่มืด อาจตกหลุมตกลบ่อ หรือสะพานก็ได้ พุทธศาสตร์ให้ความสำคัญกับปัญญาอย่างมาก และปัญญานั้นต้องเป็นสัมมาปัญญาคือปัญญาที่ถูกต้อง ปัญญาเกิดจากการ

ประกอบความเพียร ฝึกฝน มิใช่เกิดขึ้นเองโดยบังเอิญ เพราะปัญหาที่เกิดขึ้นเองโดยบังเอิญ ไม่สามารถที่จะเป็นปัญหาขั้นสูงสุด ประเภทของปัญหาจึงมีหลายอย่าง แต่ปัญหาที่จะกำหนดให้เป็นยุทธศาสตร์ได้ขอเสนอในที่นี้ คือ จินตามยปัญญา ปัญญาชนิดนี้เกิดจากการจินตนาการ หรือคิด พิเคราะห์ ไคร่ครวญ ด้วยวิจารณ์ญาณ สุตมยปัญญา ปัญญาประเภทนี้เกิดจากการศึกษา ฟังจาก ท่านผู้รู้ อบรม สัมมนา ฟังจากสื่ออื่นๆและภาวนาปัญญา เกิดจากการพัฒนาโดยกระบวนการต่าง ๆ (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต, 2546 : 10-11)

การพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีขีดความสามารถทั้งทางด้านวิชาการและทางด้านวิชาชีพ จำเป็นที่จะต้องกำหนดยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาปัญญาของมวลชน เป้าหมายสูงสุดของยุทธศาสตร์ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนววิถีพุทธ คือการพัฒนาให้เกิดปัญญาซึ่งมีมรรควิธี เพื่อส่งผลให้ บรรลุถึงจุดหมายสูงสุด คือ การหลุดพ้น การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นการพัฒนาคุณภาพชีวิต ของปัจเจกบุคคลให้ดีขึ้นในทุกด้าน ทั้งทางด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม และวิญญาณ ซึ่งแต่ละตัวมี เครื่องชี้วัดคุณภาพแตกต่างกันออกไป การสร้างยุทธศาสตร์พัฒนาเป้าหมายทางสังคมนั้น มีหลักการ ที่เป็นองค์ความรู้ที่จะกำหนดยุทธวิธีในการพัฒนาไว้อย่างเด่นชัด สามารถที่จะเลือกใช้ได้ตาม กลุ่มเป้าหมาย หรือปัจเจกบุคคล เป็นวิธีการของการพัฒนาที่ส่งผลต่อการดำเนินงานยุทธศาสตร์ ซึ่งจะต้องวางตำแหน่งกลุ่มเป้าหมายที่จะพัฒนาตามลำดับของความแตกต่างทางด้านความสามารถ ทางสติปัญญา เช่น 1) ผู้ที่มีสติปัญญา (IQ) สูง การรับรู้ เข้าใจได้เร็วเรียกว่า อุดมภูติปัญญา 2) มีสติ ปัญญาเฉลี่ยฉลาดรองลงมา เรียกว่า วิปจิตปัญญา 3) ผู้มีสติปัญญาปานกลาง เรียกว่า เนยยะ 4) ผู้อับเฉาปัญญา หรือชั้นปัญญาอ่อน เรียกว่า ปทปรมะ

บทสรุป

การจัดการทรัพยากรมนุษย์ในพุทธศาสนาเกิดขึ้นตลอดเวลา นับแต่มีการกำหนดให้สมาชิก ใหม่เข้ามาบวชเป็นพระภิกษุ ทุกคนเริ่มต้นจากศูนย์ไม่มีการนำชาติขั้นวรรณะเข้ามาในองค์การคณะสงฆ์ องค์การคณะสงฆ์มีหลักปฏิบัติหรือหลักการบริหารที่เป็นเครื่องยึดเหนี่ยวให้องค์กรสงฆ์นำเลื่อมใส จนถึงทุกวันนี้ พระพุทธศาสนาจึงให้ความสำคัญกับกระบวนการและปัจจัยในการจัดการทรัพยากร มนุษย์เพื่อทำหน้าที่พัฒนาจิตใจให้พ้นจากความทุกข์ และพัฒนาคนให้พร้อมเป็นผู้นำ

การจัดการทรัพยากรมนุษย์วิถีพุทธเป็นการประยุกต์ทฤษฎีตะวันตกควบคู่กับหลักธรรม คำสอนทางพระพุทธศาสนา คือ ราชสังคหวัตถุ 4 พรหมวิหาร 4 หลักธรรมดังกล่าวทำให้เกิดการบริหารที่นำไปสู่ความสำเร็จขององค์การ กล่าวคือ หากผู้บริหารขาดหลักธรรม เป็นผู้นำที่ไม่ใช้เหตุผล ในการพิจารณา ไม่เป็นกลางในการครองคน ก็ก่อให้เกิดความไม่พอใจจากผู้ใต้บังคับบัญชา เกิดการ ลุกขึ้นมาต่อสู้จนกลายเป็นปมขัดแย้งขององค์การ ดังที่พระพุทธเจ้าตรัสไว้ว่า “เมื่อฝูงโคข้ามปาก

แม่น้ำ ถ้าโคผู้นำฝูงไปตรง โคเหล่านั้นย่อมไปตรงทั้งหมดในเมื่อโคผู้นำฝูงไปตรงในหมู่มนุษย์ก็เหมือนกัน ผู้ใดได้รับสมมติให้เป็นผู้นำถ้าผู้นั้นประพฤติธรรม ประชาชนนอกนี้ย่อมประพฤติธรรมเหมือนกัน ประชาชนทั้งประเทศย่อมอยู่เป็นสุข ถ้าพระราชาทรงดำรงอยู่ในธรรม” (อง.จตุกก. 12/352/386) หากผู้บริหารจงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาพึงพอใจในงาน ขยันและเอาใจใส่ต่องาน ตามหลักอิทธิบาท 4 จะช่วยให้องค์การได้ทรัพยากรมนุษย์ที่มีศักยภาพ และนำหลักพระพุทธโอวาท 3 อันได้แก่ ประพฤติชอบทั้งทางกาย วาจา ใจ และทำใจของตนให้สะอาดบริสุทธิ์ ไมโลภ ไมโกรธ ไม่หลงมาเป็นปัจจัยในการเกื้อหนุนการจัดการทรัพยากรมนุษย์วิधिพุทธเพื่อให้งานไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การ

เอกสารอ้างอิง

- จันทร์ธานี สงวนนาม. (2545). **ทฤษฎีและปฏิบัติในการบริหารการศึกษา**. กรุงเทพฯ : บริษัทบุ๊ค พอยท์จำกัด.
- दनัย เทียนพุม. (2554). **การบริหารทรัพยากรมนุษย์ สมัยใหม่**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : เอช อาร์ เซ็นเตอร์.
- ดิน ปรัชญพฤทธิ. (2535). **ศัพท์รัฐประศาสนศาสตร์**. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นิรมล กติกุล. (2554). **องค์การและการจัดการ**. กาญจนบุรี : สถาบันราชภัฏกาญจนบุรี.
- พระธรรมปิฎก (ปอ. ปยุตฺโต). (2540). **พุทธธรรมกับการพัฒนาชีวิต**. กรุงเทพฯ : ธรรมสภา.
- _____. (2543). **พุทธธรรม**. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพฯ : มหาจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย.
- _____. (2544). **พระธรรม(ฉบับเดิม)**. พิมพ์ครั้งที่ 11. กรุงเทพฯ : ดวงแก้ว.
- _____. (2546). **พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลศัพท์**. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพฯ : มหาจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย.
- _____. (2550). **พระไตรปิฎก : สิ่งที่ชาวพุทธต้องรู้**. กรุงเทพฯ : ธรรมสภาและสถาบันสื่อธรรม.
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ปอ. ปยุตฺโต). (2546). **หลักแม่บทของการพัฒนาตน**. พิมพ์ครั้งที่ 15. กรุงเทพฯ : มหาจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย.
- _____. (2551). **ธรรมบุญชีวิต : พุทธจริยธรรมเพื่อชีวิตที่ดีงาม**. กรุงเทพฯ : ธรรมสภา.

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต). (2553). **พุทธวิธีในการสอน**. กรุงเทพฯ : ธรรมสภา.

พระมหาวิมลชัย วชิรเมธี. (2554). **มองลึก นึกไกล ใจกว้าง**. พิมพ์ครั้งที่ 32. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ ปราน สนพ.

พะยอม วงศ์สารศรี. (2542). **องค์การและการจัดการ**. กรุงเทพฯ : พรวานนการพิมพ์.

พุทธทาสภิกขุ. (2554). **ภูเขาแห่งวิถีพุทธธรรม**. กรุงเทพฯ : ธรรมะอินเตอร์เน็ต.

มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2539). **พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย**. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

เรืองวิทย์ เกษสุวรรณ. (2550). **การจัดการคุณภาพ : จาก TQC ถึง TQM. ISO 9000 และการประกันคุณภาพ**. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ : บพิธการพิมพ์.

วิลาวรรณ รพีพิศาล. (2554). **ความรู้พื้นฐานในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์**. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ วิจิตรหัตถกร.

ความศรัทธา : มหาสถูปบุโรพุทโธสู่ความยั่งยืนพุทธศาสนา

The Faith : Borobudur to sustain Buddhism

พระมหาปรีชา เขมนนโท¹ อนุวัต กระสังข์²

Phramaha Preecha Khemanādo¹, Anuwat Krasang²

บทคัดย่อ

ย้อนรอยอดีตแห่งความศรัทธาต่อมหาสถูปบุโรพุทโธศาสนสถานของศาสนาพุทธที่ใหญ่ที่สุดในโลก พระพุทธศาสนาได้เผยแผ่เข้าสู่ดินแดนที่เป็นประเทศอินโดนีเซียในช่วงพุทธศตวรรษที่ 3 คราวที่พระเจ้าอโศกมหาราชส่งพระโสณะและพระอุตรเถระเดินทางมาเผยแผ่พระพุทธศาสนา ในแถบนี้ เรื่องราวของประเทศอินโดนีเซียปรากฏหลักฐานอย่างชัดเจนขึ้นในช่วงพุทธศตวรรษที่ 12 เพราะได้เกิดอาณาจักรที่ยิ่งใหญ่ขึ้นอาณาจักรหนึ่งชื่อว่า “อาณาจักรศรีวิชัย” ซึ่งมีอิทธิพลครอบคลุมตั้งแต่ภาคใต้ของไทย ประเทศมาเลเซีย และประเทศอินโดนีเซียทั้งหมด อาณาจักรศรีวิชัยนับถือพระพุทธศาสนานิกายมหายาน และเชื่อกันว่านิกายมหายานในอาณาจักรนี้คงจะเป็นที่นับถือกันอย่างแพร่หลาย โดยเฉพาะพระวิหารบุโรพุทโธ หลังจากทีศาสนาอิสลามได้เผยแผ่เข้ามาและชาวชาวยุโรปยอมรับนับถือเป็นศาสนาประจำชาติแล้วพระพุทธศาสนาได้เสื่อมถอยลงตามลำดับ ปัจจุบันนี้มหาสถูปบุโรพุทโธและพุทธศาสนสถานสำคัญๆ เหล่านี้จึงมีส่วนสำคัญอย่างมากต่อการทำให้พระพุทธศาสนาสูงเด่นเป็นสง่าขึ้น และเป็นแรงบันดาลใจให้ชาวพุทธหันมาฟื้นฟูพระพุทธศาสนาให้ยั่งยืนสืบไป

คำสำคัญ : ความศรัทธา สถูป บุโรพุทโธ ความยั่งยืนพุทธศาสนา

ABSTRACT

Backtracking to the faith towards Borobudur, the greatest Buddhist monument in the world, when Buddhism expanded to a region (where it is currently so-called Indonesia) during the 3rd Buddhist council (c.250 BCE). The Emperor King Asoka sent the missionaries namely Sona Thera and Uttara Thera to propagate Buddhism in this region. Indonesia evidently appeared in the history during the 12th Buddhist council when occurred Srivijaya kingdom that dominated the region, where it becomes southern Thailand, Malaysia and Indonesia today. Mahayana Buddhism was greatly expanded and developed in Srivijaya kingdom for which Borobudur was

¹ ครูสอนพระปริยัติธรรม วัดมเหยงคณ์ พระนครศรีอยุธยา

² คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

an outstanding example. However, when Islamic religion had expanded into the region, the Buddhism became less important accordingly. Currently, Borobudur and other Buddhist monuments are among the factors that elevate the existence of Buddhism and inspire Buddhists to restore and sustain Buddhism.

Keywords : Faith, Stupa, Borobudur, Sustainability of Buddhism

บทนำ

บุโรพุทโธ เป็นพุทธสถานแบบฮินดูชาวสมผสมผสานกับศิลปะแบบอินเดียและอินโดนีเซียเข้าด้วยกัน โดยสร้างจากหินภูเขาไฟ เป็นรูปทรงขั้นบันไดแบบพีระมิดบนฐานสี่เหลี่ยม องค์เจดีย์มีลักษณะเป็นรูปทรงดอกบัวซึ่งสื่อถึงสัญลักษณ์ของพระพุทธศาสนา ถ้ากล่าวถึงเรื่องวัฒารามและศาสนสถานในพระพุทธศาสนานั้น ศาสนสถานที่มีขนาดใหญ่ที่สุดในโลก ก็ต้องยกให้เป็น “บุโรพุทโธ” ในประเทศอินโดนีเซียซึ่งแม้ว่าปัจจุบัน อินโดนีเซียจะเป็นประเทศที่มีประชากรนับถือศาสนาอิสลามมากที่สุดในโลก แต่บุโรพุทโธก็ยังเป็นศาสนสถานสำคัญที่ประชาชนทั่วไปให้ความสนใจ และนักท่องเที่ยวทั่วโลกต่างอยากจะได้มาสัมผัสสักครั้งในชีวิต รอบ ๆ วิหารบุโรพุทโธเต็มไปด้วยหินสลักนูนต่ำซ้อนกันเป็นชั้น ๆ ลดหลั่นกันไป แต่ละชั้นแสดงคติธรรมทางพุทธศาสนา ชั้นแรกเป็นชั้นที่มีความหมายถึงการที่มนุษย์ยังเกาะเกี่ยวอยู่กับการเวียนว่ายตายเกิด และวนเวียนอยู่กับกิเลส ตัณหา กามราคะ ชั้นที่สอง สูงกว่าชั้นกามธาตุเล็กน้อย แสดงถึงการที่มนุษย์หลุดพ้นจากกิเลสทางโลกได้บ้าง แต่ก็ยังมีส่วนที่ยึดติดกับทางโลกอยู่ และชั้นสุดท้าย เป็นชั้นของการปฏิบัติขั้นสูงหลุดพ้นจากกิเลสตัณหาทั้งภวตัณหาและวิภวตัณหา ในชั้นบนสุดของบุโรพุทโธ ที่ถือว่าเป็นส่วนยอดสุดของวิหาร จะเห็นเป็นเหมือนดอกบัวขนาดใหญ่ตั้งตระหง่านอยู่กลางหุบเขามีผู้อยู่มาภาพที่ปรากฏนี้ว่าเป็นดังสรวงสวรรค์ ที่แสดงถึงการหลุดพ้นจากทุกสรรพสิ่งในโลกหรือที่เรียกว่านิพพาน อันเป็นจุดหมายสูงสุดของศาสนาพุทธ ในแต่ละวันจะมีนักท่องเที่ยวทั้งชาวอินโดนีเซียและนักท่องเที่ยวชาวต่างชาติ ทั้งที่เป็นชาวพุทธและต่างศาสนา แวะเวียนมาชมความงดงามและอลังการของบุโรพุทโธกันอย่างไม่ขาดสาย นับว่าเป็นศาสนสถานสำคัญทางพระพุทธศาสนาที่เผยแพร่แก่นแท้ของศาสนา ผสมผสานไปกับความงดงามทางศิลปะได้อย่างกลมกลืน การฟื้นฟูพระพุทธศาสนาได้เริ่มขึ้นใหม่อีกครั้งเมื่อประมาณ 10 กว่าปีมานี้ เป็นการริเริ่มโดยพระสงฆ์ชาวลังกาและพระสงฆ์ชาวพื้นเมืองที่ได้รับการอุปสมบทไปจากวัดบวรนิเวศวิหารและวัดเบญจมบพิตรในประเทศไทย ในปีพุทธศักราช 2512 คณะสงฆ์ไทยได้ส่งพระธรรมทูตจากประเทศไทย ไปเผยแพร่พระพุทธศาสนาในประเทศอินโดนีเซีย

บทความเรื่องความศรัทธาหาสถูปบุโรพุทโธ สู่ความยั่งยืนพุทธศาสนานี้ สะท้อนให้เห็นถึงชาวพุทธของอินโดนีเซียที่มีความศรัทธาความเชื่อความเลื่อมใสอย่างมั่นคงต่อพระพุทธศาสนา

โดยถ่ายทอดการเคารพกราบไหว้บูชาผ่านมหาสฤปบุโรพุทโธศาสนสถานของศาสนาพุทธมรกดอัน
ล้ำค่าที่ใหญ่ที่สุดในโลก

ความศรัทธา

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต) ได้อธิบายความหมายไว้ว่า ศรัทธามี 4 อย่าง “ความ
เชื่อ” ความเชื่อที่ประกอบด้วยเหตุผล

1. กัมมสัทธา เชื่อกรรม, เชื่อกฎแห่งกรรม, เชื่อว่ากรรมมีอยู่จริง คือ เชื่อว่าเมื่อทำอะไรโดย
มีเจตนา คือ จงใจทำทั้งรู้ ย่อมเป็นกรรม คือ เป็นความชั่วความดีมีขึ้นในตน เป็นเหตุปัจจัยก่อให้เกิด
ผลดีผลร้ายสืบเนื่องต่อไป การกระทำไม่ว่าเป็นและเชื่อว่าผลที่ต้องการจะสำเร็จได้ด้วยการ
กระทำ มิใช่ด้วยอำนาจหรืออนาคตโชค เป็นต้น

2. วิปากสัทธา เชื่อวิปาก, เชื่อผลของกรรม, เชื่อว่าผลของกรรมมีจริง คือ เชื่อว่ากรรมที่ทำ
แล้วต้องมีผล และผลต้องมีเหตุ ผลดีเกิดจากกรรมดี ผลชั่วเกิดจากกรรมชั่ว

3. กัมมัสสกตาสัทธา เชื่อความที่สัตว์มีกรรมเป็นของตน, เชื่อว่าแต่ละคนเป็นเจ้าของ จะต้อง
รับผิดชอบส่วยวิปากเป็นไปตามกรรมของตน

4. ตถาคตโพธิสัทธา เชื่อความตรัสรู้ของพระพุทธเจ้า, มั่นใจในองค์พระตถาคต ว่าทรงเป็น
พระสัมมาสัมพุทธะทรงพระคุณทั้ง 9 ประการ ตรัสธรรมบัญญัติวินัยไว้ด้วยดี ทรงเป็นผู้นำทางที่
แสดงให้เห็นว่ามนุษย์คือเราทุกคนนี้หากฝึกตนด้วยดี ก็สามารถเข้าถึง ภูมิธรรมสูงสุด บริสุทธิหลุด
พ้นได้ ดังที่พระองค์ได้ทรงบำเพ็ญไว้เป็นแบบอย่าง ศรัทธา 4 อย่างนี้ มีมาในบาลีเฉพาะข้อที่ 4
อย่างเดียว ว่าโดยใจความ ศรัทธา 3 ข้อต้นย่อรวมลงในข้อที่ 4 ได้ทั้งหมด ในข้อ 3 มีข้อธรรมที่มา
ในบาลีคล้ายกัน คือ กัมมัสสกตาสัทธา ปรีชาหยั่งรู้ความที่สัตว์มีกรรมเป็นของตน (พระพรหมคุณาภรณ์
(ป.อ.ปยุตฺโต), 2546 : 140)

ความเชื่อจากพระสูตร เกสปุตตสูตร สมัยหนึ่งพระผู้มีพระภาคเสด็จจาริกไปในโกศลชนบท
พร้อมด้วยภิกษุสงฆ์หมู่ใหญ่ เสด็จถึงนิคมของพวกกาลามะชื่อว่า เกสปุตตะพวกชนกาลามโคตร ชาว
เกสปุตตนิคมได้สดับข่าวมาว่า พระสมณโคดมศากยบุตรทรงผนวชจากศากยสกุลแล้ว เสด็จมาถึง
เกสปุตตนิคมโดยลำดับ ก็กิตติศัพท์อันงามของพระสมณโคดมพระองค์นั้นแล ขจรไปแล้วอย่างนี้ว่า
แม้เพราะเหตุนี้พระผู้มีพระภาคพระองค์นั้น เป็นพระอรหันต์ ทรงเบิกบานแล้ว ทรงจำแนกธรรม
พระองค์ทรงทำโลกนี้ พร้อมทั้งเทวโลก มารโลก พรหมโลก ให้แจ้งชัดด้วยพระปัญญาอันยิ่งของ
พระองค์เองแล้ว ทรงสอนหมู่สัตว์พร้อมทั้งสมณพราหมณ์เทวดาและมนุษย์ให้รู้ตาม พระองค์ทรง
แสดงธรรมไพเราะในเบื้องต้น ไพเราะในท่ามกลาง ไพเราะในที่สุด ทรงประกาศพรหมจรรย์ พร้อม
ทั้งอรรถ พร้อมทั้งพยัญชนะ บริสุทธิ บริบูรณ์สิ้นเชิง ก็การได้เห็นพระอรหันต์ทั้งหลายเห็นปานนั้น

ย่อมเป็นความดีแล ครั้นนั้น ชนกาลามโคตร ชาวเกสบุตรนิคมได้เข้าไปเฝ้าพระผู้มีพระภาคจนถึงที่ประทับ บางพวกถวายบังคมพระผู้มีพระภาคแล้วนั่ง ณ ที่ควรส่วนข้างหนึ่ง บางพวกได้ปราศรัยกับพระผู้มีพระภาค ครั้นผ่านการปราศรัยพอให้ระลึกถึงกันไปแล้วนั่ง ณ ที่ควรส่วนข้างหนึ่ง บางพวกประณมมือไปทางพระผู้มีพระภาคแล้ว นั่ง ณ ที่ควรส่วนข้างหนึ่ง บางพวกประกาศชื่อและโคตรแล้วนั่ง ณ ที่ควรส่วนข้างหนึ่ง บางพวกนั่งเฉยๆ ณ ที่ควรส่วนข้างหนึ่งเมื่อต่างก็นั่งลงเรียบร้อยแล้ว

จึงได้กราบทูลพระผู้มีพระภาคว่า พระเจ้าข้ามีสมณพราหมณ์พวกหนึ่งมายังเกสบุตรนิคม สมณพราหมณ์พวกนั้น พุทประกาศแต่เฉพาะวาทะของตนเท่านั้น ส่วนวาทะของผู้อื่นช่วยกันกระทบกระเทียบ ดูหมิ่นพูดกด ทำให้ไม่น่าเชื่อ พระเจ้าข้ามีสมณพราหมณ์อีกพวกหนึ่งมายังเกสบุตรนิคมถึงพราหมณ์พวกนั้น ก็พูดประกาศแต่เฉพาะวาทะของตนเท่านั้น ส่วนวาทะของผู้อื่นช่วยกันกระทบกระเทียบ ดูหมิ่น พูดกด ทำให้ไม่น่าเชื่อ พระเจ้าข้า พวกข้าพระองค์ยังมีความเคลือบแคลงสงสัยในสมณพราหมณ์เหล่านั้นอยู่ที่เดียวว่า ท่านสมณพราหมณ์เหล่านั้น ใครพูดจริง ใครพูดเท็จ พระผู้มีพระภาคตรัสว่า ดูกรกาลามชนทั้งหลาย ก็ควรแล้วที่ท่านทั้งหลายจะเคลือบแคลงสงสัย และท่านทั้งหลายเกิดความเคลือบแคลงสงสัยในฐานะที่ควรแล้ว มาเกิดท่านทั้งหลายท่านทั้งหลาย อย่าได้ยึดถือตามถ้อยคำที่ได้ยินได้ฟังมา อย่าได้ยึดถือตามถ้อยคำสืบๆ กันมา อย่าได้ยึดถือโดยตื่นข่าวว่าได้ยินอย่างนี้ อย่าได้ยึดถือโดยอ้างตำราอย่าได้ยึดถือโดยเดาเอาเอง อย่าได้ยึดถือโดยคาดคะเน อย่าได้ยึดถือโดยความตรึกตามอาการ อย่าได้ยึดถือโดยชอบใจว่าต้องกันกับทิวฐิของตัว อย่าได้ยึดถือโดยเชื่อว่าผู้พูดสมควรจะเชื่อได้ อย่าได้ยึดถือโดยความนับถือว่าสมณะนี้เป็นครูของเราเมื่อใดท่านทั้งหลายพึงรู้ด้วยตนเองว่า ธรรมเหล่านี้เป็นอกุศลธรรมเหล่านี้มีโทษธรรมเหล่านี้ผู้รู้เตือนธรรมเหล่านี้ใครสมาทาน ให้บริบูรณ์แล้วเป็นไปเพื่อสิ่งไม่เป็นประโยชน์ เพื่อทุกข์เมื่อนั้นท่านทั้งหลายควรละธรรม เหล่านั้นเสีย ดูกรกาลามชนทั้งหลาย ท่านทั้งหลายจะสำคัญความข้อนั้นเป็นไฉนความโลภเมื่อเกิดขึ้นในกายในบุรุษ ย่อมเกิดขึ้นเพื่อประโยชน์หรือเพื่อสิ่งไม่เป็นประโยชน์ พวกชนกาลามโคตรต่างกราบทูลว่า เพื่อสิ่งไม่เป็นประโยชน์ พระเจ้าข้าฯ (พระไตรปิฎก ฉบับสยามรัฐ, ข้อที่ 212 : 380)

กล่าวโดยย่อกาลามสูตร คือ พระสูตรที่พระพุทธเจ้าทรงแสดงแก่ชาวกาลามะ หมู่บ้านเกสบุตรนิคม แคว้นโกศล (เรียกอีกอย่างว่า เกสบุตรสูตร ก็มี) กาลามสูตรเป็นหลักแห่งความเชื่อที่พระพุทธองค์ทรงวางไว้ให้แก่พุทธศาสนิกชนไม่ให้เชื่อสิ่งใด ๆ อย่างมกมายโดยไม่ใช้ปัญญาพิจารณาให้เห็นจริงถึงคุณโทษหรือดีไม่ดีกว่าก่อนเชื่อ มีอยู่ 10 ประการ ได้แก่ 1) มา ประมปราย อย่าปลงใจเชื่อด้วยการถือสืบๆ กันมา 2) มา อติกราย อย่าปลงใจเชื่อ ด้วยการเล่าลือ 3) มา ปิฎกสมปทาเนน อย่าปลงใจเชื่อ ด้วยการอ้างตำราหรือคัมภีร์ 4) มา ตกกเหตุ อย่าปลงใจเชื่อ เพราะตรรก 5) มา นยเหตุ อย่าปลงใจเชื่อ เพราะการอนุมาน 6) มา อากาการปริวิตกเนน อย่าปลงใจเชื่อ ด้วยการคิดตรองตามแนวเหตุผล 7) มา ทิฏฐินิชฌามณฺหุขุณฺติยา อย่าปลงใจเชื่อ เพราะเข้ากันได้กับทฤษฎีที่พึงใจไว้แล้ว

8) มา ภพพรูปตา อย่าปลงใจเชื่อ เพราะมองเห็นรูปลักษณะน่าจะเป็นไปได้ 9) มา สมโณ โน ครุติ อย่าปลงใจเชื่อ เพราะนับถือว่ามี ท่านสมณะนี้ เป็นครูของเราเมื่อใดสอบสวนจนรู้ได้ด้วยตนเองว่า ธรรมเหล่านั้นเป็นอกุศลหรือมีโทษเมื่อนั้นพึงละเสีย และเมื่อใดสอบสวนจนรู้ได้ด้วยตนเองว่า ธรรมเหล่านั้นเป็นกุศลหรือไม่มีโทษ เมื่อนั้นพึงถือปฏิบัติ (tipitaka, 2560 : ออนไลน์)

ศาสนาและความเชื่อ ศาสนาเป็นสถาบันหนึ่งในสังคมซึ่งมีองค์ประกอบสำคัญคือ หลักธรรมคำสอน พิธีกรรมที่แสดงออกถึงความเชื่อนั้นและวิธีการปฏิบัติในชีวิตประจำวัน ศาสนามีบุคลากรทางศาสนาเป็นผู้สั่งสอนหลักธรรม ประกอบพิธีกรรมและเป็นผู้บริหารจัดการในเรื่องต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับศาสนในสังคมมีหลายศาสนา คือ พุทธศาสนา ศาสนาอิสลาม ศาสนาคริสต์ ศาสนาพราหมณ์-ฮินดู ศาสนาของชาวจีน และศาสนาของชาวเขาบางครั้งเรียกว่าความเชื่อของชาวจีน และความเชื่อของชาวเขา เนื่องจากเห็นว่าไม่มีโครงสร้างสถาบันทางศาสนาอย่างเด่นชัด มีขนาดเล็ก และกระจัดกระจายไปตามกลุ่มคนในที่ต่าง ๆ โดยไม่มีความเชื่อมโยงกันเป็นระบบเหมือนศาสนาอื่นๆ ศาสนาเป็นเรื่องความเชื่อศรัทธาในหลักธรรมคำสอน ซึ่งให้คำอธิบายเรื่องราวเกี่ยวกับชีวิตความเป็นมา ความเป็นอยู่และความเป็นไป อธิบายอดีต ปัจจุบัน และอนาคต อธิบายสาเหตุของปัญหาต่างๆ ทำให้เกิดความสงบและความหวังในชีวิต การแสดงออกถึงความเชื่อเหล่านี้ ตั้งแต่คนเกิดมา จนถึงตายมีพิธีกรรมเกี่ยวกับชีวิต พิธีกรรมตามฤดูกาล ตามเทศกาล หรือวันสำคัญที่ศาสนาและประเพณีได้กำหนด และกระทำสืบต่อกันมาพิธีกรรมเหล่านี้ นอกจากจะให้ความหมายเกี่ยวกับชีวิตแล้ว ยังเป็นการกระชับความเชื่อความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์กับสิ่งศักดิ์สิทธิ์ ระหว่างมนุษย์กับมนุษย์ด้วยกันและระหว่างมนุษย์กับสิ่งแวดล้อม ทำให้หลักธรรมคำสอนและกฎเกณฑ์ต่างๆ ของศาสนาได้รับการเคารพนับถือและปฏิบัติตามความเชื่อในศาสนาแสดงออกในการดำเนินชีวิตประจำวันของผู้นับถือศาสนานั้น ๆ ซึ่งมีกฎหรือบัญญัติที่เรียกชื่อต่างๆ กันเป็นแนวทางอย่างเช่น พุทธศาสนามีศีล 5 และหลักศีลธรรม จริยธรรมหลายประการตามในพระไตรปิฎก ศาสนาคริสต์มีบัญญัติ 10 ประการ และบทบัญญัติอื่น ๆ ที่ปรากฏในพระคัมภีร์ไบเบิล ศาสนาอิสลามมีหลักเกณฑ์อย่างละเอียดในการดำเนินชีวิต ในทุกด้านศาสนาและความเชื่อของไทยพุทธศาสนาเข้ามาในสังคมไทยก่อนสมัยสุโขทัยแล้ว ประวัติศาสตร์พูดถึงความเชื่อ พิธีกรรมและการปฏิบัติศาสนา ที่ผสมผสานระหว่างพุทธศาสนา ความเชื่อแบบพราหมณ์ และความเชื่อเรื่องผีซึ่งจะสังเกตจากความเชื่อ และพิธีกรรมต่าง ๆ ที่ยังมีอยู่มาก โดยเฉพาะในชนบทเหล่านี้เป็นต้น (สารานุกรมไทยสำหรับเยาวชน, 2538 : 50)

ความเชื่อเป็นธรรมชาติที่เกิดขึ้นกับมนุษย์ และถือว่าเป็นวัฒนธรรมของมนุษย์อย่างหนึ่ง การดำรงชีวิตของมนุษย์ในสมัยโบราณที่มีความเจริญทางด้านวิชาการน้อย ความเชื่อจึงเกิดจากการเกิดขึ้น และการเปลี่ยนแปลงของธรรมชาติที่มนุษย์เชื่อว่าเป็นการบันดาลให้เกิดขึ้นจากอำนาจของเทวดา พระเจ้า หรือภูติผีปีศาจ ดังนั้นเมื่อเกิดปรากฏการณ์ต่าง ๆ ขึ้น เช่น ฝนตก พายุพัด พายุผ่า

แผ่นดินไหว ภูเขาไฟระเบิด อุทกภัย และวาทภัย ต่างๆ ขึ้น ล้วนเป็นสิ่งที่มิมีอิทธิพลต่อชีวิตหรือความเป็นอยู่ของมนุษย์ ซึ่งยากที่จะป้องกันหรือแก้ไขได้ด้วยตัวเอง บางอย่างเป็นเหตุการณ์ที่อำนาจประโยชน์ แต่บางเหตุการณ์ก็เป็นอันตรายต่อชีวิตและความเป็นอยู่ของมนุษย์ มนุษย์จึงพยายามที่จะคิดหาวิธีการที่จะก่อให้เกิดผลในทางที่ดี และเกิดความสุขให้กับตนเอง เพื่อกระทำต่อสิ่งที่มีอำนาจเหนือธรรมชาติเหล่านั้น ทำให้เกิดเป็นแนวทางปฏิบัติที่เป็นพิธีกรรม หรือศาสนาเกิดขึ้น คำว่า “ความเชื่อ” มีความหมายอยู่หลายความหมาย นักวิชาการและผู้รู้ได้ให้ความหมายของความเชื่อไว้ในแง่มุมต่าง ๆ ดังนี้ ความเชื่อ คือ การยอมรับว่าสิ่งใดสิ่งหนึ่งเป็นความจริงหรือเป็นสิ่งที่เราไว้วางใจ ความจริงหรือความไว้วางใจที่เป็นรูปของความเชื่อนั้น ไม่จำเป็นว่าจะต้องเป็นความจริงที่ตรงตามหลักเหตุผลหรือหลักวิทยาศาสตร์ใด ๆ คนที่เชื่อในฤกษ์ยามก็จะถือว่า วันเวลาการโคจรของดวงดาว จะก่อให้เกิดผลต่อตัวมนุษย์ คนที่เชื่อเครื่องรางของขลังก็จะมีความยึดมั่นว่า เครื่องรางของขลังให้คุณให้โทษแก่ตนได้จริง ตัวอย่างของความเชื่อ ได้แก่ ศาสนา ศาสนา ศาสนา ศาสนา ของขลัง ผีสาง นางไม้ ความเชื่ออำนาจลึกลับ สิ่งศักดิ์สิทธิ์ อิทธิฤทธิ์ปาฏิหาริย์ ไม่เพียงแต่จะหมายถึงความเชื่อในดวงวิญญาณทั้งหลาย (belief in spiritual beings) ภูตผี คาถาอาคม โชคลาง ไสยเวทต่าง ๆ ยังรวมถึงปรากฏการณ์ธรรมชาติที่มนุษย์ยอมรับนับถือ เช่น ต้นไม้ (ต้นโพธิ์ ต้นไทร) ป่าเขาเป็นต้น (ความเชื่อ, 2560 : ออนไลน์)

ธวัช ปุณโณทก ได้กล่าวถึงความเชื่อไว้ว่า ความเชื่อคือ การยอมรับอันเกิดอยู่ในจิตสำนึกของมนุษย์ต่อพลังอำนาจเหนือธรรมชาติที่เป็นผลดีหรือผลร้ายต่อมนุษย์นั้น ๆ หรือสังคมมนุษย์นั้น ๆ แม้ว่าพลังอำนาจเหนือธรรมชาติเหล่านั้นไม่สามารถที่จะพิสูจน์ได้ว่าเป็นความจริง แต่มนุษย์ในสังคมหนึ่งยอมรับและให้ความเคารพเกรงกลัวสิ่งเหล่านี้เรียกว่าความเชื่อ ฉะนั้นความเชื่อจึงมีขอบเขตกว้างขวางมาก (ธวัช ปุณโณทก, 2528 : 350)

สรุปได้ว่า ศรัทธาในภาษาไทยใช้ร่วมกับคำว่า เลื่อมใส เป็นความรู้สึกที่มีต่อบุคคลหรือสิ่งอื่นที่เป็นนามธรรมคล้ายๆ คำว่านับถือ และถ้าบวกกับคำว่าเชื่อมั่นเป็นศรัทธาเชื่อมั่นก็จะมีลักษณะคือไม่หวั่นไหว ไม่คอนแคลน ต่างจากคำว่าความเชื่อเฉยๆ หมายถึง การรับรู้ในเรื่องราวต่าง ๆ และคิดเห็นว่าเป็นจริงตามนั้น ๆ ความหมายคือ ความเชื่อในสิ่งที่ไม่ใช่ข้อเท็จจริงหรือสิ่งที่ไม่มีตัวตนปราศจากหลักฐานและพิสูจน์อะไรไม่ได้ หรือไม่ได้รับการพิสูจน์ ศรัทธาจึงเป็นบันไดขั้นแรกที่จะนำไปสู่ปัญญาหรือความรู้ซึ่งตรงข้ามกับศรัทธาที่เป็นแบบมอบตัว มอบความไว้วางใจให้กับสิ่งใดสิ่งหนึ่งโดยไม่คิดหาเหตุผลศรัทธาที่ถูกต้องเป็นสื่อนำไปสู่การพัฒนาปัญญา ศรัทธาคือ เชื่ออย่างมีเหตุผลตามกำลังสติปัญญา ความเชื่อบางคนใช้คำว่าศรัทธาแทนในบริบทบางอย่างผิด ๆ โดยเอามาใช้แทนความเชื่อซึ่งความหมายจริง ๆ มันแตกต่างกัน “ศรัทธา” หมายถึงการเคารพ การยึดมั่น และปฏิบัติต่อคำสอน ข้อเขียน และคำพูดด้วยความจริงใจ ไว้วางใจ พร้อมตรึงตรองด้วยเหตุผล และนำไปปฏิบัติ

ได้อย่างแท้จริง โดยไม่กระทบความเดือนร้อนต่อผู้อื่น และต่อตนเอง สำหรับ “ความเชื่อ” หมายถึง การที่เราฟัง เห็นและทำตามโดยจะจริงใจหรือไม่ก็ตาม และทำตามอย่างกันกับผู้อื่นที่กระทำก่อนหน้านั้น แต่ไม่ได้เอามาไว้ซึ่งในจิตใจของตนเองเพื่อเป็นหลักปฏิบัติอย่างแท้จริงโดยไม่ไตร่ตรองอย่างรอบคอบ ในทางพระพุทธศาสนาสอนถึงความศรัทธาตามแนวทาง 4 อย่างคือ 1) กัมมสัทธา เชื่อกรรม เชื่อกฎแห่งกรรม เชื่อว่ากรรมมีอยู่จริง และเชื่อว่าผลที่ต้องการ จะสำเร็จได้ด้วยการกระทำ มิใช่ด้วยอ้อนวอนหรือนอนคอยโชค เป็นต้น 2) วิปากสัทธา เชื่อวิปาก เชื่อผลของกรรม เชื่อว่าผลของกรรมมีจริง 3) กัมมัสสกตาสัทธา เชื่อความที่สัตว์มีกรรมเป็นของตน เชื่อว่าแต่ละคนเป็นเจ้าของ 4) ตถาคตโพธิสัทธา เชื่อความตรัสรู้ของพระพุทธเจ้า มั่นใจในองค์พระตถาคตว่าเป็นพระสัมมาสัมพุทธะ ประโยชน์หรืออานิสงส์ที่เกิดขึ้นจากความศรัทธาในพระพุทธศาสนา คือ 1) ความศรัทธาที่จะประพฤติปฏิบัติธรรมตามคำสอนของพระสัมมาสัมพุทธเจ้า 2) ความศรัทธาที่จะรักษาพระพุทธศาสนาไม่ให้ถูกทำลายก็หย่อนลงไป 3) ความศรัทธาที่จะป้องกันและรักษาศาสนสถานต่าง ๆ ตั้งแต่โบสถ์ วิหาร ให้เหมาะแก่การปฏิบัติธรรม ดังนั้นเราจึงควรมีความศรัทธาในสิ่งที่ถูกต้อง ยึดหลักเหตุผล โดยอาศัยปัญญาและความรู้ พิจารณาให้ถ่องแท้แล้วจึงค่อยเชื่อในสิ่งที่ตนมั่นใจ

ความหมายของสกุ๊ป

ในพระไตรปิฎกกล่าวถึง พระสัมพุทธชินเจ้าพระนามว่าปทุมตรหงษ์จุฬารัตนทั้งปวงทรงรุ่งเรืองดังกองไฟ เสด็จปรินิพพานแล้ว มหาชนมาประชุมกันบูชาพระภาคกรกระทำจิตกาธารอย่างสวยงามแล้วปลงพระสรีระ มหาชนทั้งหมดพร้อมทั้ง เทวดาและมนุษย์ ทำสรีริกเสร็จแล้ว รวบรวมพระธาตุไว้ ณ ที่นั้น ได้สร้างพระพุทธรูปไว้ชั้นที่ 1 แห่งพระพุทธรูปนั้นสำเร็จด้วยทอง ชั้นที่ 2 สำเร็จด้วยแก้วมณี ชั้นที่ 3 สำเร็จด้วยเงิน ชั้นที่ 4 สำเร็จด้วยแก้วผลึก ชั้นที่ 5 ในพระพุทธรูปนั้น สำเร็จด้วยแก้วทับทิม ชั้นที่ 6 สำเร็จด้วยแก้วลาย (เพชรตาแมว) ชั้นบนสำเร็จด้วยรัตนล้วน ทางเดินสำเร็จด้วยแก้วมณีไพรที่สำเร็จด้วยรัตนะ พระสกุ๊ปสำเร็จด้วยทองล้วน ๆ สูงสุดหนึ่งโยชน์เวลานั้นเทวดาทั้งหลายมาร่วมประชุมปรึกษากัน ณ ที่นั้นว่า แม้พวกเราจักสร้างพระสกุ๊ปถวายแด่พระโลกนาถผู้คงที่ พระธาตุจะ得不ได้เรียราย พระสรีระจะรวมกันเป็นอันเดียว เราทั้งหลายจักทำกุญแจใส่ใน พระพุทธรูปนี้ เทวดาทั้งหลายจึงยังโยชน์อื่นให้เจริญด้วยรัตนะ 7 ประการ

บริโภคเจดีย์ก็จัดอยู่ในพวกสกุ๊ปเหมือนกัน ดังนั้นสังเขปสถานหมายถึง สถานที่ที่ทำให้เกิดความรู้สึกรักถึงพระพุทธเจ้าเกิดความชื่นชมชื่นเบิกบาน เกิดแรงบันดาลใจที่จะทำความดี เมื่อได้ไปพบเห็นสังเขปสถาน มี 4 แห่ง คือสถานที่ประสูติสถานที่ตรัสรู้สถานที่แสดงปฐมเทศนาสถานที่ปรินิพพาน สังเขปสถาน 4 แห่งนี้ ท่านว่าเป็นสถานที่ควรไปเคารพสักการะ ควรไปแสวงบุญ เพื่อให้เกิดความสังเขปและเกิดพุทธานุสติ อันจักนำมาซึ่งบุญกุศลและความปลาบปลื้มชื่นใจ

จากเนื้อความในมหาปริณิพพานสูตร แสดงให้เห็นว่าสังเวชนียสถานทั้งสี่นี้ได้เกิดขึ้นโดยคำแนะนำของพระพุทธองค์ที่ได้ตรัสว่าผู้ใดระลึกถึงพระองค์พึงจาริกไปยังสังเวชนียสถานทั้งสี่นี้ (พระไตรปิฎก ฉบับสยามรัฐ, เล่มที่ 10) ตำราในพระพุทธศาสนา กำหนดว่าพระเจดีย์หรือเจดีย์มี 4 ประเภท 1) ธาตุเจดีย์ สิ่งก่อสร้างบรรจุพระบรมธาตุของพระพุทธเจ้า พระมหากษัตริย์พระปริณิพพาน 2) บริโภคเจดีย์ สังเวชนียสถานอันเป็นสถานที่ประสูติ ตรัสรู้ ปฐมเทศนา และปรินิพพานของพระพุทธเจ้า 3) ธรรมเจดีย์ คาถาที่แสดงพระอริยสัจ หรือ คัมภีร์ในพระพุทธศาสนา เช่น พระไตรปิฎก 4) อุเทสิกเจดีย์ ของที่สร้างขึ้นโดยเจตนาอุทิศแด่พระพุทธเจ้า ไม่กำหนดว่าจะต้องทำเป็นอย่างไร เช่น สร้างบัลลังก์ให้หมายแทนพระพุทธองค์ (ดำรงราชานุภาพ, 2518 : 10) การที่เจดีย์มีความหมายครอบคลุมอย่างกว้างขวางดังที่กล่าวข้างต้น จึงพ้องกับความหมายของคำว่า สถูป ที่บ่งบอกถึงสิ่งก่อสร้างเหนือหลุมฝังศพ หรือสร้างเพื่อบรรจุอัฐิธาตุ ด้วยเหตุนี้ สถูปจึงใช้แทนเจดีย์เป็นเช่นนี้ในประเทศอินเดียสมัยโบราณมาแล้ว (Snodgrass, Adrian, 1985 : 156)

สรุปได้ว่า การสร้างพุทธศาสนสถาน การบูชาเจดีย์มีอานิสงส์สูงสุดเป็นปูชนียสถานที่จะนำสรรพสัตว์ไปสู่สวรรค์นิพพาน เช่น การสร้างวัดหรือพระสถูปเจดีย์ ถือเป็นยุทธศาสตร์สำคัญในการยึดอายุพระพุทธศาสนา ชาวพระพุทธให้ความสำคัญแก่จิตใจ นั่นคือให้ความสำคัญแก่ความรู้สึกเมื่อจิตใจรวมอยู่ที่ใด ความศักดิ์สิทธิ์ก็รวมที่นั่น ข้อสำคัญที่สุดคือการรวมจิตใจ นั่นคือรวมพลังศรัทธา จุดเด่นของเจดีย์คือเป็นที่รวมพลังศรัทธา รวมพลังจิตใจ รวมพลังศักดิ์สิทธิ์ เจดีย์ถือเป็นสิ่งดึงดูดใจที่ดีที่สุด เพราะพระสัมมาสัมพุทธเจ้าและพระอริยสาวกนั้นดำรงอยู่ไม่นาน แต่ศาสนสถานที่สร้างไว้จะยังคงดำรงอยู่ เพื่อยืนยันคำสอนของพระองค์ตราบกระทั้งปัจจุบัน ในประเทศไทยนิยมสร้างสถูปเจดีย์ถือเป็นแดนศักดิ์สิทธิ์ ประเพณีการสร้างเจดีย์นี้ ถือเป็นความชาญฉลาดของบรรพบุรุษไทยที่จะสืบทอดวัฒนธรรมประเพณีไทยสู่ลูกหลานชั่วกัลป์ เป็นมรดกตกทอดสืบเนื่องไปเป็นพัน ๆ ปี เจดีย์แสดงถึงความเป็นไทยเป็นปูชนียสถานเป็นมิ่งขวัญคู่บ้านคู่เมืองเป็นที่กราบไหว้บูชาของพุทธมามกะ บ่งบอกถึงความรุ่งเรืองแห่งพระพุทธศาสนาและจิตใจของคนไทย แม้กาลเวลาจะผ่านไปจนกระทั่งศาสนสถานเหล่านั้นอาจจะผุพังเหลือแต่ซากก็ตาม แต่สิ่งนี้ก็เป็นหลักฐานที่ยืนยันความมีอยู่จริงของพระพุทธองค์ ทำให้รู้ได้ว่าคำสอนในพระไตรปิฎกเป็นเรื่องจริง ไม่ใช่เป็นเพียงตำนานที่แต่งขึ้น และยังเป็นการแสดงถึงความรุ่งเรืองของพระพุทธศาสนา สถูปและพุทธศาสนสถานสำคัญ ๆ เหล่านี้จึงมีส่วนสำคัญอย่างมากต่อการทำให้พระพุทธศาสนาสูงเด่นเป็นสง่าขึ้น และเป็นแรงบันดาลใจให้ชาวพุทธหันมาฟื้นฟูพระพุทธศาสนา

ประวัติการสร้างบุโรพุทโธ

มหาสถูปโบโรบูดูร์ ตั้งอยู่ที่เมือง มาเกอลัง เป็นสถานที่ท่องเที่ยวที่มีชื่อเสียงของประเทศอินโดนีเซีย บริเวณภาคกลางของเกาะชวา ห่างจากยอกยาการ์ตาไปทางตะวันตกเฉียงเหนือราว 40 กิโลเมตร โดยบุโรพุทโธเป็นศาสนสถานของศาสนาพุทธนิกายมหายาน ถ้าไม่นับนครวัดของกัมพูชาซึ่งเป็นทั้งศาสนสถานของศาสนาพราหมณ์-ฮินดูและศาสนาพุทธ บุโรพุทโธจะเป็นศาสนสถานของศาสนาพุทธที่ใหญ่ที่สุดในโลก ตั้งอยู่บนที่ราบภูเขา ทางฝั่งขวาใกล้กับแม่น้ำโปรโก สร้างด้วยหินภูเขาไฟประมาณ 2 ล้านตารางฟุตบนฐานสี่เหลี่ยม กว้างด้านละ 121 เมตร สูง 403 ฟุต เป็นรูปทรงแบบปิรามิด มีลานเป็นชั้นลดหลั่นกัน 8 ชั้น และใน 8 ชั้นนั้น 5 ชั้นล่างเป็นลาน 4 เหลี่ยม 3 ชั้นบนเป็นลานวงกลมสามวงกลมยอดโดมกลางและบนลานกลมซึ่งสูงสุดมีพระสถูปตั้งสูงขึ้นไปอีก 31.5 เมตร เป็นมหาสถูปที่ระเบียงซ้อนกันเป็นชั้นๆลดหลั่นกันไปมหาสถูปมีการตกแต่งด้วยภาพสลัก 2,672 ชิ้น และรูปปั้นพระพุทธรูป 504 องค์ โดมกลางล้อมรอบด้วย 72 รูปปั้นพระพุทธรูปแต่ละนั่งองค์อยู่ภายในสถูปเจาะรูสี่เหลี่ยมข้าวหลามตัด ที่รอบล้อมสถูปเจดีย์ประธานด้านบนสุดในชั้นบนสุดของบุโรพุทโธ ที่ถือว่าเป็นส่วนยอดสุดของวิหาร มีลักษณะเป็นฐานวงกลมใหญ่ของเจดีย์องค์ประธาน เวลาที่มองมาจากที่ไกลจะเห็นเป็นเหมือนดอกบัวขนาดใหญ่ ตั้งตระหง่านอยู่กลางหุบเขา ไม่พบภาพสลักใด ๆ ปรากฏอยู่เหมือนพ้นจากความต้องการทุกสิ่งทุกอย่าง มีผู้อุปมาภาพที่ปรากฏนี้ว่า แสดงถึงการหลุดพ้นจากทุกสรรพสิ่งในโลก หรือที่เรียกว่านิพพาน อันเป็นจุดหมายสูงสุดของศาสนาพุทธ บุโรพุทโธเริ่มเป็นที่รู้จักของรัฐบาลสยามหรือประเทศไทยเริ่มในสมัยรัชกาลที่ 5 เป็นต้นมาจนถึงรัชกาลปัจจุบัน ทั้งด้านอาณาจักรและพุทธจักรก็ได้มีการเชื่อมสัมพันธ์ต่อกัน จนเป็นที่ยอมรับว่าบุโรพุทโธได้รับการดูแลเอาใจใส่จากรัฐบาลและชาวอินโดนีเซียประเทศมุสลิมอันดับหนึ่งของโลก (รภัสสา เขมจิรัตน์ตกร, 2560 : 208) ว่ากันถึงเรื่องวัดวาอารามและศาสนสถานในพระพุทธศาสนานั้น ศาสนสถานที่มีชื่อว่า มีขนาดใหญ่ที่สุดในโลกว่ากันว่าเป็นที่ “บุโรพุทโธ” ในประเทศอินโดนีเซีย ซึ่งแม้ว่าปัจจุบันอินโดนีเซียจะเป็นประเทศที่มีประชากรนับถือศาสนาอิสลามมากที่สุดในโลก แต่บุโรพุทโธ ก็ยังเป็นศาสนสถานสำคัญที่ประชาชนทั่วไปให้ความสนใจและนักท่องเที่ยวทั่วโลกต่างอยากจะเดินทางมาสัมผัสสักครั้งในชีวิต บุโรพุทโธ เป็นรูปทรงขั้นบันไดแบบพหุระมีดบนฐานสี่เหลี่ยมบุโรพุทโธ (Borobudur-โบโรบูดูร์ หรือบรมพุทโธ) หนึ่งในสัญลักษณ์ของประเทศอินโดนีเซีย ซึ่งได้รับการยกย่องให้เป็นมรดกโลกจากองค์การยูเนสโกตั้งแต่ปี ค.ศ. 1991 ตามประวัติสันนิษฐานว่าบุโรพุทโธ น่าจะสร้างขึ้นระหว่าง ค.ศ. 778 ถึง ค.ศ. 850 โดยกษัตริย์ราชวงศ์ไศเลนทร์

คำว่า “Borobudur” มาจากการผสมกันระหว่างคำว่า “Boro” และ “Budur” คำว่า “Boro” หมายถึงวัดหรือศาลเจ้า ที่มาจากคำว่า Byara ในภาษาสันสกฤต ส่วน “Budur” มาจากคำว่า Beduhur ในภาษาบาฬี ที่หมายถึงภูเขา “บุโรพุทโธ” จึงมีความหมายโดยรวมว่าวัดที่สร้าง

บนภูเขาทางเดินขึ้นสู่บุโรพุทโธเป็นพุทธสถานแบบฮินดูชวา ผสมผสานกับศิลปะแบบอินเดียนและอินโดนีเซียเข้าด้วยกันในแต่ละวัน จะมีนักท่องเที่ยวทั้งชาวอินโดนีเซียและนักท่องเที่ยวชาวต่างชาติทั้งที่เป็นชาวพุทธและต่างศาสนาแวะเวียนมาชมความงดงามและอลังการของบุโรพุทโธกันอย่างไม่ขาดสาย นับว่าเป็นศาสนสถานสำคัญทางพระพุทธศาสนาที่เผยแพร่แก่นแท้ของศาสนา ผสมผสานไปกับความงดงามทางศิลปะได้อย่างกลมกลืน (มหัศจรรย์บุโรพุทโธ, 2560 : ออนไลน์)

การเผยแพร่พระพุทธศาสนาเข้าสู่ประเทศอินโดนีเซีย

พระพุทธศาสนาได้เผยแพร่เข้าสู่ดินแดนที่เป็นประเทศอินโดนีเซียในช่วงพุทธศตวรรษที่ 3 คราวที่พระเจ้าอโศกมหาราชส่งพระโสณะและพระอุตรเถระเดินทางมาเผยแพร่พระพุทธศาสนาในแถบนี้ เรื่องราวของประเทศอินโดนีเซียปรากฏหลักฐานอย่างชัดเจนขึ้นในช่วงพุทธศตวรรษที่ 12 เพราะได้เกิดอาณาจักรที่ยิ่งใหญ่ขึ้นอาณาจักรหนึ่งชื่อว่า “อาณาจักรศรีวิชัย” ซึ่งมีอิทธิพลครอบคลุมตั้งแต่ภาคใต้ของไทย ประเทศมาเลเซีย และประเทศอินโดนีเซียทั้งหมด อาณาจักรศรีวิชัยนับถือพระพุทธศาสนา นิกายมหายาน และเชื่อว่านิกายมหายานในอาณาจักรนี้คงจะเป็นที่นับถือกันอย่างแพร่หลาย เพราะได้ค้นพบโบราณวัตถุเป็นจำนวนมาก ที่สำคัญ ได้แก่พระพิมพ์ดินดิบและรูปพระโพธิสัตว์ ซึ่งสร้างขึ้นตามคติความเชื่อของผู้นับถือพระพุทธศานานิกายมหายานโดยเฉพาะในราวพุทธศตวรรษที่ 13 บนเกาะชวาภาคกลาง ได้เกิดราชวงศ์ที่เข้มแข็งขึ้นราชวงศ์หนึ่งมีชื่อว่า “ราชวงศ์ไศเลนทร์” ซึ่งในกาลต่อมา กษัตริย์ราชวงศ์ไศเลนทร์ได้เข้ามามีอำนาจปกครองอาณาจักรศรีวิชัยเมื่อประมาณพุทธศตวรรษที่ 15 ช่วงระยะนี้เองราชวงศ์ไศเลนทร์แห่งอาณาจักรศรีวิชัยได้มีการติดต่อสัมพันธ์กับราชวงศ์ปาละแห่งแคว้นเบงกอล จึงทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนทางวัฒนธรรมกันขึ้น ที่สำคัญก็คือ อาณาจักรศรีวิชัยได้ส่งพระภิกษุไปศึกษาพระพุทธศาสนาที่มหาวิทยาลัยนาลันทาซึ่งกษัตริย์แห่งแคว้นเบงกอลก็ได้ให้การอุปถัมภ์อย่างดี อีกทั้งยังส่งพระภิกษุช่างฝีมือมาเผยแพร่พระพุทธศาสนาและศิลปะปาละ โดยการสร้างพระพุทธรูปให้แก่ชาวศรีวิชัยด้วยสะท้อนให้เห็นว่าศาสนามีส่วนควบคุมต่อความเชื่อโดยใช้กลไกของความศรัทธาการยอมรับและการเข้าไปปฏิบัติต่อเนื่องทางศาสนาที่เกิดขึ้นระหว่างรัฐและศาสนาในเชิงกายภาพที่เกิดขึ้น (พระสุธีวรบัณฑิต และคณะ, 2560 : 244)

ยุคเสื่อมของพระพุทธศาสนาในอินโดนีเซีย

พระพุทธศาสนาในอินโดนีเซียถึงจุดเสื่อมโทรมมากในสมัยพุทธศตวรรษที่ 19 เมื่ออาณาจักรศรีวิชัยเสื่อมโทรมลง และอาณาจักรมัชปาหิตตามีอำนาจแทนที่ ปรากฏว่ามีกษัตริย์องค์หนึ่งของอาณาจักร มัชปาหิตทรงพระนามว่า ระเด่นปาทา ทรงมีศรัทธาในศาสนาอิสลามมากได้ประกาศห้ามเผยแพร่พระพุทธศาสนาในอาณาจักรของพระองค์ และทรงยกย่องให้ศาสนาอิสลามเป็นศาสนา

ประจำชาติ นับตั้งแต่นั้นมาศาสนาอิสลามก็แพร่หลายไปยังเกาะต่าง ๆ ของอินโดนีเซียอย่างรวดเร็ว จนกลายเป็นศาสนาที่ชาวอินโดนีเซียส่วนใหญ่นับถือไปในที่สุด ส่วนชาวอินโดนีเซียที่ยังมีความศรัทธาเลื่อมใสในพระพุทธศาสนากายมหายาน ยังคงมีอยู่ประปรายในเกาะชาวสุมาตราและเกาะบาหลี การนับถือพระพุทธศาสนาในประเทศอินโดนีเซียพระพุทธศาสนากายมหายานเจริญรุ่งเรืองในประเทศอินโดนีเซียมาตั้งแต่พุทธศตวรรษที่ 12-13 ดังมีพุทธสถานสำคัญ ๆ เหลือเป็นหลักฐานหลายแห่ง โดยเฉพาะพระวิหารบุโรพุทโธ (บรัมพุทโธ) หลังจากศาสนาอิสลามได้แพร่เข้ามาและชาวชวาได้ยอมรับนับถือเป็นศาสนาประจำชาติแล้ว พระพุทธศาสนาได้เสื่อมถอยลงตามลำดับ จนปัจจุบันนี้มีชาวบ้านประมาณร้อยละ 1 ขณะที่พระพุทธศาสนาก่ออยู่ในภาวะเสื่อมโทรมตลอดระยะเวลาอันยาวนาน พุทธศาสนิกชนชาวอินโดนีเซียได้ใช้ความเสียสละอย่างสูงพิทักษ์รักษาพระพุทธศาสนาไว้มิให้สูญสิ้นไป (เอลซา ไชนิติน, เพ็ชรี สุมิตร, 2552 : 320)

ประชากรของประเทศอินโดนีเซียในปัจจุบันส่วนใหญ่นับถือศาสนาอิสลาม แต่อดีตเคยมีพระพุทธศาสนาแบบมหายานเข้ามาประดิษฐานอยู่ พระพุทธศาสนาได้รุ่งเรืองมาก ประมาณพุทธศตวรรษที่ 12 มีโบราณสถานที่สำคัญ 2 แห่งอยู่ในอินโดนีเซียคือ บรัมพุทโธ (โบโรบูดูร์) ตั้งอยู่ที่ราบเกทุ (kedu) ในภาคกลางของชวา ห่างจากเมืองยอกยาคาร์ตา (Jogjakarta) ในปัจจุบันทางเหนือประมาณ 40 กิโลเมตร และพระวิหารเมนดุต (Mendut) ซึ่งอยู่ห่างจาก โบโรบูดูร์ไปทางทิศตะวันออก 3 กิโลเมตร ต่อมาเมื่ออิสลามได้ขยายอำนาจครอบงำอินโดนีเซียในปี พ.ศ. 2012 ชาวอินโดนีเซียส่วนใหญ่จึงเปลี่ยนมานับถือศาสนาอิสลามนับตั้งแต่นั้นเป็นต้นมาขณะที่ พระพุทธศาสนาก่ออยู่ในภาวะเสื่อมโทรมตลอดระยะเวลาอันยาวนาน และเป็นสาเหตุที่ทำให้พระพุทธศาสนาแทบจะหายไปจากอินโดนีเซียในปัจจุบัน

การฟื้นฟูพระพุทธศาสนาในอินโดนีเซีย

การฟื้นฟูพระพุทธศาสนาในอินโดนีเซียได้เริ่มขึ้นใหม่อีกครั้งเมื่อประมาณ 10 กว่าปีมานี้ เป็นการริเริ่มโดยพระสงฆ์ชาวลังกาและพระสงฆ์ชาวพื้นเมืองที่ได้รับการอุปสมบทไปจาก วัดบวรนิเวศวิหารและวัดเบญจมบพิตรในประเทศไทย ในปี พ.ศ. 2512 คณะสงฆ์ไทยได้ส่งพระธรรมทูตจากประเทศไทยไปเผยแผ่พระพุทธศาสนาในประเทศอินโดนีเซียทั้งชาวภาคกลาง ภาคตะวันออก และตะวันตก ขณะนี้ยังมีได้สร้างวัดไทยขึ้นแต่ก็ได้เตรียมการที่จะสร้างวัดไทยขึ้นในสถานที่ไม่ห่างไกลจากมหาสถูปโบโรบูดูร์ไว้แล้ว ปัจจุบันพระธรรมทูตจากประเทศไทยมีสำนักงานเผยแผ่เป็นศูนย์กลางอยู่ที่สำนักงานพุทธเมตตา ตั้งอยู่เลขที่ 59 ถนนเตอรูชานเล็มบังดี กรุงจาการ์ตา (จำนงค์ทองประเสริฐ, 2514 : 99) ในปี ค.ศ. 2010 ประเทศอินโดนีเซียมีผู้นับถือศาสนา แบ่งได้ดังนี้ ศาสนาอิสลาม ศาสนาคริสต์ ศาสนาฮินดู ศาสนาพุทธ ลัทธิขงจื้อและศาสนาอื่นๆ

บทสรุป

ความศรัทธาความเลื่อมใสอันมั่นคงที่มีต่อมหาสถูปบุโรพุทโธศาสนสถานของพระพุทธศาสนาที่ใหญ่ที่สุดในโลกของชนชาติอินโดนีเซีย ทรงอำนาจและอิทธิพลในการยึดเหนี่ยวความรู้สึกด้านจิตใจที่ผูกพันเคารพรักพระพุทธศาสนาว่าเป็นที่พึ่งได้จริง เป็นศูนย์รวมพลังศรัทธา รวมพลังจิตใจ รวมพลังศักดิ์สิทธิ์ที่มีต่อมหาสถูปบุโรพุทโธที่ถือว่าเป็นสิ่งดึงดูดใจที่ดีที่สุดของชาวพุทธในประเทศอินโดนีเซียและยังมีบทบาทสำคัญนำพุทธศาสนาสู่ความยั่งยืน ดังต่อไปนี้

1. ด้านศรัทธา ทำให้มองเห็นความเชื่อมั่นอย่างยั่งยืนที่มีต่อพระพุทธศาสนาที่ส่งผ่านการเคารพกราบไหว้บูชามหาสถูปบุโรพุทโธ ซึ่งเป็นรากฐานประเพณีของชาวพุทธอินโดนีเซียมาช้านาน ทั้งที่เป็นชาวพุทธและต่างศาสนา แวะเวียนมาชมความงดงามทางศิลปะได้อย่างกลมและอลังการของบุโรพุทโธกันอย่างไม่ขาดสาย นับว่าเป็นศาสนสถานสำคัญทางพระพุทธศาสนาที่เผยแพร่แก่นแท้ของศาสนา ซึ่งทำให้พระพุทธศาสนายังไม่สูญหายไปจากประเทศอินโดนีเซีย

2. ด้านคตินิยมทางพุทธศาสนา ชาวพุทธอินโดนีเซียที่มีศรัทธาต่อมหาสถูปบุโรพุทโธศาสนสถานของพระพุทธศาสนา บุโรพุทโธนั้นเป็นพุทธสถานแบบฮินดูชาวผสมผสานกับศิลปะแบบอินเดียและอินโดนีเซียเข้าด้วยกัน องค์เจดีย์มีลักษณะเป็นรูปทรงดอกบัว ซึ่งสื่อถึงสัญลักษณ์ของพระพุทธศาสนาตามหลักฐานในประวัติศาสตร์ แต่ละชั้นแสดงคตินิยมทางพุทธศาสนา การเวียนว่ายตายเกิด และวนเวียนอยู่กับกิเลส ตัณหา กามราคะ และมีภาพสลักเป็นการเล่าเรื่องราว ว่าด้วยเรื่อง“กฎแห่งกรรม” ซึ่งก็คือเรื่องของบาป บุญ คุณ โทษนั่นเอง วิถีชีวิตความเป็นอยู่ของชนชาติอินโดนีเซียในการนับถือพระพุทธศาสนานิยามหายานควบคู่ไปกับศาสนาพราหมณ์ ทั้งสองศาสนานี้ได้ผสมกลมกลืนกันได้สนิทในวิถีชีวิตของชาวเกาะบาหลี โดยเฉพาะในเรื่องขนบธรรมเนียมประเพณีและวัฒนธรรมในการดำเนินชีวิต เป็นการสะท้อนถึงประโยชน์และคุณค่าของการนับถือพระพุทธศาสนาในอินโดนีเซีย

3. ด้านการฟื้นฟูพระพุทธศาสนา ถึงแม้ว่าในปัจจุบันประเทศอินโดนีเซียจะเป็นประเทศนับถือศาสนาอิสลาม แต่อดีตเคยมีพระพุทธศาสนาแบบมหายานเข้ามาประดิษฐานอยู่ พระพุทธศาสนาได้รุ่งเรืองมาก การฟื้นฟูพระพุทธศาสนาได้เริ่มขึ้นใหม่ไม่นานมานี้ เป็นการริเริ่มโดยพระสงฆ์ชาวลัทธิและพระสงฆ์ชาวพื้นเมืองที่ได้รับการอุปสมบทไปจากวัดบวรนิเวศวิหารและวัดเบญจมบพิตรในประเทศไทยและคณะสงฆ์ไทยได้ส่งพระธรรมทูตจากประเทศไทย ไปเผยแพร่พระพุทธศาสนาในประเทศอินโดนีเซียปัจจุบันมีวัดพระพุทธศาสนาอยู่ประมาณ 150 วัด สะท้อน

ให้ว่าพุทธศาสนิกชนชาวอินโดนีเซียได้ใช้ความเสียสละอย่างสูงเพื่อพิทักษ์รักษาพระพุทธศาสนาไว้มิให้สูญสิ้นไปมหาสมุทรโพธิ์และพุทธศาสนสถานสำคัญๆเหล่านี้จึงมีส่วนสำคัญอย่างมากต่อการทำให้พระพุทธศาสนาสูงเด่นเป็นสง่าขึ้น และเป็นแรงบันดาลใจให้ชาวพุทธหันมาฟื้นฟูพระพุทธศาสนาให้ยั่งยืนสืบไป

เอกสารอ้างอิง

“ความเชื่อ.” [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก <http://bcnlp56.weebly.com/index.html>. สืบค้น 2 เมษายน 2560.

จำนงค์ ทองประเสริฐ. (2514). *พระพุทธศาสนาในเซียอาคเนย์*. กรุงเทพฯ : มูลนิธิ อภิธรรมมหาธาตุ.

ธวัช ปุณโณทก.(2528). *วัฒนธรรมพื้นบ้านคติความเชื่อ*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

พระไตรปิฎก ฉบับสยามรัฐ. เล่มที่ 10 พระสุตตันตปิฎก ข้อที่ 360 หน้า 250.

พระไตรปิฎก ฉบับสยามรัฐ. เล่มที่ 20 พระสุตตันตปิฎก ข้อที่ 212 หน้า 380.

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต). (2546). *พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม* พิมพ์ครั้งที่ 12. กรุงเทพฯ : มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระสุธีวรบัณฑิต (ไชว ทสสนิโย) และคณะ. (2560, มกราคม-มีนาคม). “การเมืองเรื่องพระพุทธรูป” *วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์*. 6(1).

รภัสสา เขมจิรันตากร. (2560). *คู่มือท่องเที่ยวและจาริกแสวงบุญประเทศอินโดนีเซีย บุโรพุทโธ*. กรุงเทพฯ : บริษัท อมรินทร์ บুক เซ็นเตอร์ จำกัด.

“มหัศจรรย์บุโรพุทโธ.” [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก <http://www.manager.co.th/Food/ViewNews.aspx?NewsID=9580000061627>. สืบค้น 2 เมษายน 2560.

สารานุกรมไทยสำหรับเยาวชน เล่มที่ 20 โดย พระราชประสงค์ในพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว สำนักพิมพ์ สำนักงานกลางหอรัษฎากรพิพัฒน์ ในพระบรมมหาราชวัง กรุงเทพฯ.

สมเด็จพระเจ้าบรมวงศ์เธอกรมพระยาดำรงราชานุภาพ. (2518). *ตำนานพุทธเจดีย์*. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : ศูรสภา.

เอลซา ไชนูดิน, เพ็ชรี สุมิตร. (2552). *ประวัติศาสตร์อินโดนีเซีย*. พิมพ์ครั้งที่ 2 สมุทรปราการ มูลนิธิโตโยต้าประเทศไทย.

Snodgrass, Adrian. (1985). *The Symbolism of The Stupa*. New York : Cornell University. Page 156.

“tipitaka.” [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก [http://www.84000.org/tipitaka/pitakaitem/v.php?](http://www.84000.org/tipitaka/pitakaitem/v.php?B=20&A=4930&Z=5092)
B=20&A=4930&Z=5092. สืบค้น 2 เมษายน 2560.

แรงจูงใจ : พลังผลักดันสู่ความสำเร็จ Motivation : The Impulsion to Success.

พระครูวิสุทธิธรรมานุวัตร (สมเกียรติ วิสุทธิโส)¹ อนุวัตร กระสังข์²

PhrakruWisutthammarnuwat (Somkiat Wisuttho)¹, Anuwat Krasang²

บทคัดย่อ

แรงจูงใจในการทำงาน คนที่ทำงานและประสบความสำเร็จ มีผลงานออกมาดีเยี่ยม เรียกว่าทำงานให้ประสบความสำเร็จตามที่องค์กรคาดหวัง เป็นการทำงานที่มีประสิทธิภาพ ช่วยให้คนทำงาน ทีมงาน และองค์กร ประสบความสำเร็จไปด้วย ผู้ที่จะประสบความสำเร็จในหน้าที่การงานได้ จะต้องเป็นคนที่มีหัวใจของการพัฒนาอยู่เสมอไม่ว่าจะเป็นเรื่องบุคลิกลักษณะ พฤติกรรม หรือแม้แต่วิธีการทำงาน โดยต้องเป็นผู้ที่มีการสำรวจและประเมินความสามารถของตนเองอยู่ตลอดเวลา การมองโลกในแง่ดีและแสวงหาโอกาสในการทำงาน มีความคิดไม่หยุดนิ่ง พัฒนาความคิดสร้างสรรค์ ผลงานได้อย่างไร้ขีดจำกัด นอกจากนั้นยังต้องมีความสนใจใฝ่รู้สิ่งใหม่ ๆ สร้างผลงานด้วยใจรัก ด้วยความเชื่อมั่น ด้วยความวิริยะอุตสาหะ ที่เกิดจากการทำงานหนักทุกวัน และต้องมีความละเอียดรอบคอบในการทำงาน มองทุกนาที่เป็นสิ่งที่มีค่าเสมอ มุ่งมั่นไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคที่เกิด ขึ้นเพื่อให้ถึงความฝันอันยิ่งใหญ่ สู่ความสำเร็จจากการทำงานด้วยแรงจูงใจนำชีวิตสู่เป้าหมาย ด้วยความสามารถ ทั้งหมดคือพลังที่ผลักดัน ให้เราเดินไปสู่จุดมุ่งหมายคือความสำเร็จ

คำสำคัญ : แรงจูงใจ ความสำเร็จ

ABSTRACT

Motivation in working. The persons who success in working and always get the best result according to the expectation of their organization that is the effectiveness of working and it also helps the staff, teamwork and organization to success. The person who wants to reach the success must also have the earnestness on self-development and these include personality, behavior and working processes. They must always observe and evaluate their own abilities including optimism, seek for working opportunity, idea development, invent outcome with no limit, besides

¹ ครูพระสอนปริยัติธรรม วัดเจริญธรรมาราม กรุงเทพมหานคร

² ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

that they must pay attention to new innovation, create the outcome with love and confidence, effort, enthusiasm along with their everyday working and must have deliberateness while working, believe that every minute is always value, not discouraged to any occurred obstacles in order to reach the great dreaming and to get to the success in working with motivation to their life targets by their abilities and all of these are the impulsion to take them on walking to the target that is the success.

Keywords : Motivation, Success.

บทนำ

แรงจูงใจ คือพลังผลักดันให้คนมีพฤติกรรมแล้วยังกำหนดทิศทางและเป้าหมาย ของพฤติกรรมนั้นด้วย คนที่มีแรงจูงใจสูงจะใช้ความพยายามในการกระทำไปสู่เป้าหมายโดยไม่ลดละ แต่คนที่มีแรงจูงใจต่ำจะไม่แสดงพฤติกรรม หรือไม่ก็ล้มเลิกการกระทำก่อน บรรลุเป้าหมาย แรงจูงใจจึงเป็นลักษณะทางจิตวิทยาที่มีความสำคัญมาก ในฐานะที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาตนเอง และประเทศชาติให้เจริญก้าวหน้า โดยมีแรงจูงใจเป็นองค์ประกอบสำคัญ ที่ส่งเสริมให้กิจกรรมต่างๆ ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ ไม่ว่าจะเป็กิจกรรมด้านการศึกษาหรือการทำงาน ทั้งนี้เพราะแรงจูงใจทำให้เกิดพลังการแข่งขันมีความมานะบากบั่นรวมทั้งมีจิตใจจดจ่ออยู่กับงาน ในสภาวะที่อยู่ภายในตัว เป็นพลังทำให้ร่างกายมีการเคลื่อนไหว ไปในทิศทางที่มีเป้าหมายที่ได้เลือกไว้แล้ว ซึ่งมักจะเป็นเป้าหมายที่มีอยู่ในภาวะสิ่งแวดล้อม จากความหมายนี้จะเห็นได้ว่า แรงจูงใจจะเกี่ยวข้องกับองค์ประกอบที่สำคัญ 2 ประการ คือ

1. เป็นกลไกที่ไปกระตุ้นพลังของร่างกายให้เกิดการกระทำ
2. เป็นแรงบังคับให้กับพลังของร่างกายที่จะกระทำอย่างมีทิศทาง

แรงจูงใจเป็นกระบวนการที่บุคคลถูกกระตุ้นจากสิ่งเร้าโดยจงใจ ให้กระทำหรือดิ้นรนเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์บางอย่าง ซึ่งจะเห็นได้ว่าพฤติกรรมที่เกิดจาก แรงจูงใจ เป็นพฤติกรรมที่มีใช้ เป็นเพียงการตอบสนองสิ่งเร้าปกติธรรมดา แต่ต้องเป็นพฤติกรรมที่มีความเข้มข้น มีทิศทางจริงจัง มีเป้าหมายชัดเจนว่าต้องการไปสู่จุดใด และพฤติกรรมที่เกิดขึ้นเป็นผลสืบเนื่องมาจาก แรงผลักดันหรือแรงกระตุ้น ที่เรียกว่าแรงจูงใจ มีอิทธิพลต่อผลผลิตของงาน งานจะมีคุณภาพดี มีปริมาณมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับ แรงจูงใจในการทำงาน ดังนั้นผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างาน จึงจำเป็นต้องเข้าใจว่าอะไรคือแรงจูงใจที่จะทำให้พนักงานทำงานอย่างเต็มที่ และไม่ใช่เรื่องง่ายในการจูงใจพนักงาน เพราะพนักงานจะตอบสนองต่องาน และวิธีการทำงานขององค์กรแตกต่างกัน (ประเวศน์ มหารัตน์สกุล, 2554 : 138) แรงจูงใจของพนักงานจึงมีความสำคัญมาก ลักษณะของแรงจูงใจ มี 2 ประการคือ

1. แรงจูงใจภายใน (Intrinsic motives) แรงจูงใจภายใน เป็นสิ่งที่ผลักดันจากภายในตัวบุคคลซึ่งอาจจะเป็นเจตคติจากความคิด ความพอใจ ความสนใจ ความเข้าใจ ความตั้งใจ การมองเห็นคุณค่า ความต้องการสิ่งต่าง ๆ ดังกล่าวนี้นี้มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของคนงานที่เห็นองค์กรคือสถานที่ให้ชีวิตแก่เขา และครอบครัวเขาก็จะจงรักภักดีต่อองค์กร และองค์กรบางแห่งขาดทุนในการดำเนินการ ก็ไม่ได้จ่ายค่าตอบแทนที่ดีให้ได้แต่ด้วยความผูกพันพนักงานก็ร่วมกันลดค่าใช้จ่ายและช่วยกันทำงานอย่างเต็มที่

2. แรงจูงใจภายนอก (Extrinsic motives) แรงจูงใจภายนอกเป็นสิ่งที่ผลักดัน ภายนอกตัวบุคคล ที่มากระตุ้นให้เกิดพฤติกรรม อาจจะเป็นการได้รับรางวัลเกียรติยศ ชื่อเสียง คำชม หรือได้รับยกย่อง เลื่อนตำแหน่ง ขึ้นเงินเดือน หรือให้โบนัสเมื่อสิ้นปีสิ่งเหล่านี้เป็นแรงจูงใจ แก่บุคคล แสดงออกซึ่งพฤติกรรมเพื่อตอบสนองสิ่งจูงใจดังกล่าว

แรงจูงใจ (Motivation) คือ แรงขับเคลื่อนที่อยู่ภายในตัวบุคคล ที่จะกระตุ้นให้บุคคลนั้นเกิดการกระทำแรงขับเคลื่อนดังกล่าวเกิดจากความต้องการพื้นฐาน (Needs) แรงผลักดัน (Drives) หรือความปรารถนา (Desires) อันเนื่องมาจากสิ่งล่อใจ (Incentives) ความคาดหวัง (Expectancy) หรือการตั้งเป้าหมาย (Goal Setting) ทำให้บุคคลพยายามดิ้นรนเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ ซึ่งแรงจูงใจอาจเกิดมาตามธรรมชาติ หรือจากการเรียนรู้ก็ได้ แรงจูงใจอย่างเดียวกัน อาจทำให้เกิดพฤติกรรมที่ต่างกัน แรงจูงใจต่างกันอาจเกิดพฤติกรรมที่เหมือนกันก็ได้ ดังนั้นจะกล่าวถึงแรงจูงใจพอสังเขป ดังนี้

1. ความต้องการ (Need) เป็นสภาพที่บุคคลขาดสมดุลทำให้เกิดแรงผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมเพื่อสร้างสมดุลให้ตัวเอง เช่น เมื่อรู้สึกหิวเหนื่อยล้าก็จะนอนหรือนั่งพัก ความต้องการจึงมีอิทธิพลมากต่อพฤติกรรม เป็นสิ่งที่คอยกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมเพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายที่ต้องการ

2. แรงขับ (Drives) เป็นแรงผลักดันที่เกิดจากความต้องการทางกายและสิ่งเร้าจากภายในตัวบุคคล ความต้องการและแรงขับมักเกิดควบคู่กัน เมื่อเกิดความต้องการแล้ว ความต้องการนั้นไปผลักดันให้เกิดพฤติกรรมที่เรียกว่าเป็นแรงขับ เช่นในการประชุมหนึ่งผู้เข้าประชุมทั้งหิว ทั้งเหนื่อย แทนที่การประชุมจะราบรื่นก็อาจจะเกิดการขัดแย้งหรือเพราะว่าทุกคนหิวก็รีบสรุปการประชุมซึ่งอาจจะทำให้ขาดการไตร่ตรองที่ดีก็ได้

3. สิ่งล่อใจ (Incentives) เป็นสิ่งชักนำบุคคลให้กระทำการอย่างใดอย่างหนึ่งไป สู่จุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้เป็นแรงจูงใจภายนอก เช่น ต้องการให้พนักงานมาทำงานสม่ำเสมอ ก็ใช้วิธียกย่องพนักงานที่ไม่ขาดงาน โดยจัดสรรรางวัลในการคัดเลือกพนักงานที่ไม่ขาดงานหรือมอบโล่ให้แก่ฝ่ายที่ทำงานดีประจำปี สิ่งล่อใจอาจเป็นวัตถุ เป็นสัญลักษณ์หรือคำพูดที่ทำให้บุคคลพึงพอใจ

4. การตื่นตัว (Arousal) เป็นภาวะที่บุคคลมีความพร้อมที่จะแสดงถึงพฤติกรรมสมองพร้อมที่จะคิด กล้ามเนื้อพร้อมจะเคลื่อนไหว เหมือนนักกีฬาที่อุ่นเครื่องเสร็จพร้อมที่จะแข่งขันหรือเล่นกีฬา องค์กรที่มีบุคลากรที่มีความตื่นตัวก็ย่อมส่งผลให้ทำงานดี

5. การคาดหวัง (Expectancy) เป็นการตั้งความปรารถนาที่จะเกิดขึ้นของ บุคคล สิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต เช่น พนักงานคาดหวังว่าจะได้โบนัสประมาณ 4-5 เท่าของเงินเดือนในปีนี้ การคาดหวังทำให้พนักงานมีชีวิตชีวาซึ่งบางคนอาจสมหวัง บางคนอาจผิดหวังก็ได้ สิ่งที่เกิดขึ้นกับสิ่งที่คาดหวังมักไม่ตรงกันเสมอไป ถ้าสิ่งที่เกิดขึ้นห่างกับสิ่งที่คาดหวังมากก็อาจจะทำให้พนักงานดับช้อยใจในการทำงาน การคาดหวังก่อให้เกิดแรงผลักดันหรือเป็นแรงจูงใจที่สำคัญต่อพฤติกรรม ถ้าองค์กรกระตุ้นให้พนักงานยกระดับผลงานตนเองได้และพิจารณาผลตอบแทนที่ใกล้เคียงกับสิ่งที่พนักงานคาดหวังว่าควรจะได้ก็จะเป็นประโยชน์ทั้งองค์กรและพนักงาน

6. การตั้งเป้าหมาย (Goal setting) เป็นการกำหนดทิศทางและจุดมุ่งหมายปลายทางของการกระทำกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่งของบุคคลจัดเป็นแรงจูงใจจากภายในของบุคคลผู้นั้นในการทำงาน ธุรกิจที่มุ่งเพิ่มปริมาณและคุณภาพควรมีการตั้งเป้าหมายในการทำงาน เพราะจะส่งผลให้การทำงานมีแผนในการดำเนินการ เหมือนเรือที่มีหางเสือเพราะมีเป้าหมายชัดเจน (กัลยารัตน์ ธีระธนชัยกุล, 2557 : 196)

สรุปได้ว่า พฤติกรรมต่าง ๆ ของมนุษย์ล้วนเกิดจากแรงจูงใจทั้งสิ้นและแรงจูงใจที่สำคัญคือแรงขับเคลื่อนในตัวบุคคล เช่น ความหิว ความกระหาย และอื่น ๆ นอกจากแรงขับเคลื่อนแล้วอาจจะมีแรงขับเคลื่อนนอก หรือแรงขับเคลื่อนทางสภาพแวดล้อมของสังคม ซึ่งเป็นแรงขับเคลื่อนที่เกิดจากความต้องการทางด้านจิตใจและสังคมเป็นส่วนใหญ่ เช่น ความต้องการความปลอดภัย ความต้องการความรัก ความต้องการที่จะได้รับการยกย่องจากผู้อื่น เป็นต้น ดังนั้น แรงจูงใจ จึงเป็นความปรารถนาที่จะให้ได้มาซึ่งเป้าประสงค์หรือจุดหมาย ซึ่งจะมีมาน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับการเรียนรู้ของแต่ละบุคคล ความปรารถนานี้มักทำให้บุคคลมีพฤติกรรมเรียนรู้วิธีการต่าง ๆ ที่จะให้ได้รับการตอบสนอง อย่างไรก็ตามก็ตีพฤติกรรมแต่ละอย่างของบุคคล อาจไม่ได้เกิดจากแรงจูงใจประการเดียวเท่านั้น แต่อาจเกิดจากแรงจูงใจหลาย ๆ อย่างร่วมกันก็ได้

1. เข้มทิศชีวิตพิชิตความสุข

การจะสร้างแรงจูงใจในการทำอะไรสักอย่างหนึ่งนั้น ขึ้นอยู่กับว่าเรามีเป้าหมายแล้วหรือยัง หรือเพียงแค่ว่าคิดไปวัน ๆ ให้ผ่านไปแต่ละวันเท่านั้น ความทะเยอทะยานสู่ความสำเร็จของเรานี้เอง ที่จะทำให้เรามีการวางแผนเส้นทางสู่ความสำเร็จ โดยการวางแผนดังกล่าว จะเป็นการกำหนดเป้าหมายในชีวิตให้เราเดินไปในทิศทางที่เราอยากจะไป เส้นทางที่จะดำเนินไปนั้นมีความชัดเจนเพียงใด มีโอกาสเป็นไปได้มากแค่ไหน และต้องการความช่วยเหลือหรือไม่ เราจะสามารถกำหนด

ทิศทางและวิธีการเดินไปถึงจุดหมายได้โดยไม่หลงทาง การคิดวางแผนให้รอบคอบ ก่อนจะเริ่มดำเนินการใด ๆ งานนั้นมันก็จะได้ ผลงานคุณภาพตามเป้าหมาย (ทรงพล ลพนาสุรณ, 2560 : 107) ไม่ต้องย้อนกลับไปเริ่มต้นนับหนึ่งใหม่โดยทำผิด หลักการสำคัญก็คือเราต้องคิดวางแผนให้ดีที่สุดก่อนการทำอะไร เพราะในบางเรื่องเราอาจไม่มีโอกาสเริ่มต้นใหม่เป็นครั้งที่สองก็เป็นได้

การวางแผน คือ การตอบคำถามที่ว่า เราจะประสบความสำเร็จในเป้าหมายนั้น ได้อย่างไร การวางแผนเป็นกระบวนการที่ชี้ให้เห็นถึงวิธีการต่าง ๆ ที่จะต้องปฏิบัติช่วยให้ เรามองเห็นว่าจะต้องทำอะไรบ้างจึงไปถึงเป้าหมาย โดยที่เราไม่ต้องเสียเวลามากเพราะ มีเป้าหมายจะทำอะไร จะทำเมื่อไร จะทำอย่างไร ใครเป็นผู้กระทำ การวางแผนงานที่ชัดเจนทั้งในส่วน of เป้าหมาย วิธีการ ขั้นตอน และขอบเขตเวลาในการดำเนินการจะช่วยควบคุมความคิดและพฤติกรรมให้มุ่งสู่เป้าหมาย อันจะช่วยเปิดโอกาสให้เราเข้าใจความสำเร็จที่วัดได้ รวมทั้งช่วยลดโอกาสความผิดพลาดที่อาจเกิดขึ้นจากการดำเนินการ โดยองค์ประกอบสำคัญในการวางแผนที่ดี และเอื้อต่อความสำเร็จนั้น เริ่มจากวางแผนเพื่อผลระยะยาวมากกว่าผลระยะสั้น คนที่ประสบความสำเร็จในการดำเนินการตามแผน มักเป็นผู้ที่วางแผนโดยคิดถึงผลระยะยาวมากกว่าหวังผลเฉพาะหน้า จะเป็นผลที่มากกว่าและยาวนานกว่าในภายหน้า การจัดลำดับความสำคัญอย่างเหมาะสม และพยายามไต่ความสำเร็จไปที่ละเป้าหมายจนถึงเป้าหมายใหญ่สูงสุด ประสบความสำเร็จย่อมเท่ากับว่า แผนการทั้งหมดบรรลุความสำเร็จด้วยเช่นกัน (นนทวัฒน์ อิทธิจามร, 2560 : 29)

สรุปได้ว่า การวางแผน เป็นกระบวนการที่ให้กำหนดเป้าหมายไว้ในอนาคต โดยการกำหนดนโยบาย และขั้นตอนของการทำงานไว้อย่างชัดเจน มีวัตถุประสงค์ที่แน่นอน แล้วหาผู้รับผิดชอบปฏิบัติงานนั้น ๆ ทั้งนี้การวางแผนการปฏิบัติงานจะช่วยให้งานหรือกิจกรรมนั้น ๆ สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย อีกทั้งยังช่วยประหยัดค่าใช้จ่าย เวลา และยังง่ายต่อการควบคุม และการดำเนินงานอีกด้วย การจำแนกตามระดับการจัดการ จำแนกตามลักษณะการปฏิบัติ จำแนกตามระยะเวลา จำแนกตามลักษณะคุณค่าของการใช้งาน และจำแนกตามขอบข่ายลักษณะของแผนงาน

2. มุ่งมั่นสู่ฝันที่เป็นจริง

ความตั้งใจทำงานนั้นเป็นสิ่งสำคัญ ทุกอย่างจะสำเร็จได้ด้วยดีก็ด้วยความตั้งใจ เรียกว่าหากมีความตั้งใจแล้ว เรื่องที่ยากมากจนดูเหมือนจะเป็นไปไม่ได้ ก็อาจสำเร็จได้โดยง่าย เพราะความตั้งใจนั้นต้องประกอบไปด้วยความมุ่งมั่น ในความเอาใจใส่ที่ดีจึงจะสำเร็จผล หลายครั้งที่เราตั้งใจทำอะไรสักอย่าง เกิดปัญหาอุปสรรค เกิดความท้อแท้ สิ่งหนึ่งที่เราต้องยึดเหนี่ยวไว้ให้มั่น ก็คือความตั้งใจนี้แหละ เชื่อว่าเมื่อไหร่ที่เรายึดมั่นอยู่กับความตั้งใจ สิ่งนั้นย่อมประสบความสำเร็จได้โดยง่าย “ความตั้งใจ” มักเป็นเคล็ดลับแรก ๆ ในความสำเร็จของผู้ที่มีชื่อเสียงในด้านต่าง ๆ โดยความตั้งใจนั้นจะต้องมาพร้อมกับความมุ่งมั่นและความใส่ใจเสมอ ผู้ประสบความสำเร็จในชีวิตจะมีสิ่งหนึ่งที่

เหมือนกันคือ “แนวคิดที่เป็นกุญแจสำคัญสู่ความสำเร็จ” ความคิดให้ดี การวางแผนให้รอบคอบ ก่อนการตัดสินใจทำงานทุกสิ่ง ตลอดจนวางแผนแก้ไขให้บรรลุเป้าหมาย (ประสิทธิ์ พุทธศาสน ศรัทธา, 2556 : 143) ตามความต้องการอย่างถูกต้องเหมาะสมก็จะส่งผลให้เป็นประจักษ์ความสำเร็จต่อไปในอนาคต

การปฏิบัติตามหลักธรรม สูตรสำเร็จตามแนวทางพุทธศาสนา นั่นก็คือการใช้สติปัญญาในการทำงาน และการแก้ปัญหาต่าง ๆ ซึ่งมีแนวคิดปรัชญามากมายให้เรียนรู้และปฏิบัติอย่างเห็นผลชัดเจน หลักธรรมะสำคัญที่หยิบยกมาใช้ในการทำงานที่อาจเรียก ได้ว่าหนทางแห่งความสำเร็จนั้นคือ อิทธิบาท 4 คำว่า อิทธิบาท แปลว่า ฐานแห่งความสำเร็จ หมายถึง สิ่งซึ่งมีคุณธรรมเครื่องให้ลุถึงความสำเร็จตามที่ตนประสงค์ ผู้หวังความสำเร็จในสิ่งใด ต้องทำตนให้สมบูรณ์ ด้วยสิ่งที่เรียกว่า อิทธิบาท ซึ่งจำแนกไว้เป็น 4 คือ

ฉันทะ คือความพอใจในฐานะเป็นสิ่งที่ตนถือว่าดีที่สุดที่มนุษย์เราควรจะได้ข้อนี้ เป็นกำลังใจอันแรกที่ทำให้เกิดคุณธรรมข้อต่อไปทุกข้อ

วิริยะ คือความพากเพียร หมายถึง การกระทำที่ติดต่อกันไม่ขาดตอนเป็นระยะยาว จนประสบความสำเร็จ คำนี้มีความหมายของ ความกล้าหาญ เจื้อยอยู่ด้วยส่วนหนึ่ง

จิตตะ หมายถึงความไม่ทอดทิ้งสิ่งนั้นไปจากความรู้สึกของตัว ทำสิ่งซึ่งเป็นวัตถุประสงค์นั้นให้เด่นชัดอยู่ในใจเสมอ คำนี้รวมหมายถึงคำว่า สมาธิ อยู่ด้วยอย่างเต็มที่

วิมังสา หมายถึงความสอดส่องในเหตุและผลแห่งความสำเร็จเกี่ยวกับเรื่องนั้น ๆ ให้ลึกซึ้งยิ่ง ๆ ขึ้นไปตลอดเวลา คำนี้รวมความหมายของคำว่า ปัญญา ไว้อย่างเต็มที่ (สมเด็จพระมหาสมณเจ้ากรมพระยาวชิรญาณวโรรส, 2550 : 36)

ฉะนั้นผู้ที่มีความมุ่งมั่นในการทำงานให้ประสบความสำเร็จด้วยดี ต้องนำหลัก ธรรมมาปรับใช้ในการทำงานและในชีวิตประจำวันย่อมประสบความสำเร็จในการทำงานได้ด้วยดี เมื่อเราตั้งใจจะทำอะไรย่อมสำเร็จ ทำให้เสร็จสมบูรณ์ในแต่ละวัน อย่าให้แต่ละวันเป็นไปอย่างไรคุณค่าและไม่มีประสิทธิผล การทำงานที่ไม่มีประสิทธิผล เท่ากับเรากำลังบอกจิตใต้สำนึกของเราเองว่า เราเป็นคนไม่ประสบความสำเร็จ การทำงานให้ประสบความสำเร็จ มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (เกษุเพ็ญตันจิตต์, 2557 : 159) โดยการใช้ทรัพยากร ใช้เงิน ใช้แรงงาน ใช้เวลา ให้น้อยที่สุดให้ได้บรรลุผลลัพธ์สูงสุด หากเราตั้งใจทำแบบนี้ ทุกวัน ทุกเวลา ทุกนาที ในทุกสิ่งที่เราทำในชีวิตผลดีงามจะเป็นแรงกระตุ้นที่ส่งกลับมาตอบแทนให้กับเรา จะเป็นผลดีที่มากมายมหาศาล ก็เพราะความมุ่งมั่น ความตั้งใจมั่น ประจักษ์แห่งชัยชนะ เมื่อเราตั้งใจทำอะไรก็เหมือนเรามีจุดมุ่งหมายในสิ่งนั้นตั้งอยู่เปรียบเสมือนเรากำลังวิ่งแข่ง เราเห็นเส้นชัยอยู่ข้างหน้า แม้ว่าเราจะเห็นอุปสรรครายทางด้วยก็ตาม และเห็นชัดกว่าสิ่งรอบข้างทั้งหลายด้วย เมื่อเราตั้งใจจริงด้วย จิตเราจะถูกโปรแกรมโดยอัตโนมัติให้

เข้าไปสู่จุดนั้น โดยมันจะฝังความตั้งใจจริงของเราลงไปในจิตใต้สำนึก และส่งผลต่อพฤติกรรมที่เราแสดงออกมา คุณเคยสงสัยตัวเองบ้างไหมว่า เรามีความมั่นใจมากมายนานขนาดนี้มาจากไหน มีความคิดเด็ดเดี่ยวในการตัดสินใจขนาดนี้มาจากไหน หรือได้ไฉนเลยดี ๆ ที่คิดไม่ถึงมาก่อนได้อย่างไร สิ่งเหล่านี้ล้วนเกิดจากความตั้งใจที่เราฝังไว้ในจิตใจโดยไม่รู้ตัว

ความมุ่งมั่น ก้าวสู่ฝันอย่างมั่นใจ เมื่อเรามีความตั้งใจเป็นเป้าหมายแล้ว เราก็มี “ความมุ่งมั่น” เป็นตัวขับเคลื่อน เป็นแรงพลังที่จะส่งตัวเราไปยังจุดมุ่งหมายความมุ่งมั่น เป็นสิ่งดี แต่เราก็ควรมุ่งมั่นอย่างพองาม บางครั้งในชีวิตเราวิ่งช้าบ้างก็ได้ เพราะเราไม่จำเป็นต้องแข่งกับใครนอกจากตัวเอง (ชัชวาลย์ พรหมศรี, 2557 : 225) คู่แข่งหรือศัตรูที่เราเห็นในตอนนี้ อาจเป็นเพื่อนร่วมทางเราในภายภาคหน้าก็ได้ อย่าลืมนะว่า โลกกลมกว่าที่คุณคิดเสมอ และโลกนี้อาจจะมีมิตรแท้ แต่ไม่มี “ศัตรูถาวร” อย่างแน่นอน การวิ่งเร็วโดยไม่ใส่ใจอะไร อาจทำให้เราได้ถึงจุดมุ่งหมายก่อนคนอื่นก็จริง แต่ก็ทำให้เราต้องสูญเสียช่วงเวลาดี ๆ ที่จะได้เก็บเกี่ยวความสุขที่รายล้อมข้างทางไป เพื่อที่จะพบว่าที่เส้นชัยนั้นไม่มีอะไรให้สนุกสนานอีกแล้วก็เป็นได้

ความใส่ใจ ย่อมส่งผลแห่งความสำเร็จได้อย่างสวยงามนอกจาก “ความมุ่งมั่น” และ “ความตั้งใจ” ย่อมมาพร้อม “ความใส่ใจ” ด้วยจึงจะก่อให้เกิดความสำเร็จที่สวยงาม เพราะความใส่ใจ ช่วยให้เราไปถึงจุดมุ่งหมายอย่างสำเร็จได้โดยไม่ต้องทำร้ายใครบางครั้งที่การทำงาน การประสบความสำเร็จต้องแลกมาด้วยความเจ็บปวด ต้องขำน้อง ต้องพองาย ต้องขายเพื่อน ต้องโกงญาติ ฯลฯ การประสบความสำเร็จท่ามกลางความเจ็บปวดของคนมากมายเช่นนี้ แม้จะทำให้เราประสบความสำเร็จขึ้นอยู่ในจุดสูงสุดได้แค่นานไหน สุดท้ายก็ต้องอยู่อย่างไร้ความสุข ความใส่ใจจะช่วยให้ความตั้งใจไม่แข็งกระด้าง เป็นตัวที่ลดทอนความทะเยอทะยานที่พุ่งเร็วเกินไปให้เคลื่อนที่ไปด้วยความเร็วที่เหมาะสม เพิ่มความระมัดระวังให้กับชีวิต และช่วยให้เราไม่ท้อแท้ หรือท้อถอย เมื่อต้องพบเจอกับอุปสรรคใหญ่ ๆ ที่ยากจะผ่านพ้น ความใส่ใจจะทำให้เรามองเห็นทางออกได้โดยง่าย แม้ว่าอุปสรรคจะยากแค่ไหนก็ตาม

สรุปได้ว่า ความมุ่งมั่นเปรียบเสมือนการขับรถ จะต้องมีความมุ่งมั่นปลายทางที่จะไปเสมอ ขณะขับเราก็ต้องเหยียบทั้งเบรกและคันเร่ง ไม่มีที่ไหนที่เราจะเหยียบแต่คันเร่งแล้วไปถึงได้โดยปลอดภัย หรือถ้ามัวแต่เหยียบเบรกบ่อย ๆ ก็คงไปไม่ถึงสักที่เราจึงต้องตั้งใจขับรถทางชีวิตด้วยความสมดุล จึงไปถึงที่หมายได้ในเวลาที่กำหนดไว้ และไปถึงอย่างปลอดภัยด้วยเช่นกัน เพราะฉะนั้นหากเริ่มต้นด้วยความตั้งใจ ก้าวไปด้วยความมุ่งมั่น พร้อมกับความใส่ใจต่อสิ่งนั้น และไม่หายไปเพราะท้อแท้เสียก่อน สิ่งที่ตั้งใจไว้ ไม่ว่าจะทำยากสักเพียงใด ย่อมประสบความสำเร็จอย่างแน่นอน

3. ตั้งใจ

การกำหนดเป้าหมายในการทำงาน ที่สามารถทำงานให้สำเร็จได้จริง เป็นวิธีที่ดีจะยกระดับชีวิต และการทำงานให้ก้าวหน้าและสามารถแก้ปัญหาได้ในระยะยาวเพราะการจะกำหนดเป้าหมายในการทำงาน จะทำให้กล้าที่จะทำสิ่งที่แตกต่าง คิดสร้างสรรค์ไม่หยุดนิ่ง กล้าเสี่ยงกล้าล้มเหลว เนื่องจากหลายคนไม่กล้าเริ่มสิ่งใหม่ ๆ เพราะไม่มีเป้า หมายถึงไม่เรียนรู้ ไม่เห็นโอกาสสุดท้ายก็ย้ายอยู่กับที่ แต่ด้วยความมุ่งมั่นกล้าทำสิ่งใหม่ ๆ หลายครั้งที่ล้มเหลว ก็ได้ใช้หลักการพลิกวิกฤตให้เป็นโอกาสฝ่าฟันจนประสบความสำเร็จ ตามที่หวังได้ การมีเป้าหมายในชีวิตนั้นสำคัญมาก ถ้าไม่มีเป้าหมายเหมือนเรือที่ไม่มีหางเสือ แล่นไปแบบไม่มีทิศทางย่อมวนอยู่ในทะเลไปไหนไม่ได้ ชีวิตจึงจำเป็นต้องมีเป้าหมายให้เดินไปข้างหน้าอย่างมีระบบถูกทิศถูกทาง เป้าหมายชีวิตของแต่ละคนอาจจะคล้าย กันแต่ไม่เหมือนกัน สุดท้ายแล้วก็จะเป็นไปเพื่อตอบโจทย์ชีวิตให้กับตัวเองในด้านต่างๆเป็นความภาคภูมิใจในชีวิตของตนเอง เป้าหมายใหญ่ ๆ อาจจะเริ่มก่อตัวขึ้นมาจากเป้าหมายเล็ก ๆ ก่อนแล้วค่อย ๆ ก้าวไปเหมือนสร้างอะไรขึ้นมาสักอย่างก็ต้องใช้เวลาใช้ความพยายามที่จะทำเป้าหมายนั้นให้สำเร็จลุล่วงไป

ไม่มีความยากจนในหมู่คนชนชั้น ประโยคนี้เป็นคำพูดที่ฮิตติดปากของคนทำงานหลายคน เพื่อใช้เป็นกำลังใจ หรือคำพูดปลอบใจให้กับตัวเอง เพื่อนร่วมงาน และบุคคลรอบข้าง เน้นอนความชนชั้นไม่ทำให้คนเราอดตาย โดยเฉพาะอย่างยิ่งในยุคสมัยของ ไอชวัญ อีเรียม ที่ไม่จำเป็นต้องมีความรู้ หรือการศึกษามากมาย หาปู หาปลา หาผัก ตามห้วยหนองคลองบึงเลี้ยงปากท้องได้ เนื่องจากธรรมชาติ สภาพแวดล้อม และยุคสมัยเอื้ออำนวย แต่ปัจจุบันยุคสมัยได้เปลี่ยนไป เข้าสู่โลกแห่งการพัฒนาทั้งทางด้านเทคโนโลยี และด้านทรัพยากรมนุษย์ (บุญทัน ดอกโรสง, 2551 : 91) ที่มีการแข่งขันกันตลอดเวลา ประโยคที่ว่า “ไม่มีความยากจนในหมู่คนชนชั้น” อาจจะใช้ได้อยู่กับบางสถานการณ์ของสังคม หรือประเทศเท่านั้น และต้องถูกที่ ถูกกาลเทศะบริบทต่างๆ ด้วยจึงจะเห็นได้ว่าในวัยทำงานยุคปัจจุบัน หลายคนชนชั้นมากมาย ทำงานตัวเป็นเกลียวอุทิศตนเองให้กับองค์กรที่ตนเองทำงานอยู่ก็ไม่ประสบความสำเร็จสักที เน้นอนว่าแต่ละคนย่อมมีความคาดหวังให้ตนเองมีหน้าที่การงานทำที่ดี และนอกเหนือจากนั้น ยังต้องการให้ตนเองประสบความสำเร็จ ก้าวไปกับองค์กรที่ตนเองทำงานอยู่เทคนิคที่ทำให้ประสบความสำเร็จในหน้าที่การงานทั้งปวง นั่นคือ

3.1 พัฒนาตนเอง คือศึกษาจุดด้อยข้อบกพร่อง ศึกษาจุดแข็งของตนเองอย่างสม่ำเสมอ ไม่ว่าจะเป็นเรื่องบุคลิกลักษณะพฤติกรรมหรือแม้แต่วิธีการทำงานของตนเอง สิ่งไหนที่มีติดอยู่แล้วต้องหมั่นต่อยอดพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น สิ่งไหนที่เป็นจุดอ่อน จุดบกพร่องต้องปรับปรุง ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมให้ดีกว่าเดิม วัยทำงานจะต้องเป็นนักสำรวจ หรือมีหัวใจเป็นนักพัฒนาอยู่เสมอในทุกด้าน

3.2 หลากหลายทักษะ ทุกองค์กร หรือบริษัทในปัจจุบัน ต้องการพนักงานที่มีความหลากหลาย

หลายในทักษะการทำงาน (Multi-skills) เพื่อเข้ามาพัฒนาปรับปรุงองค์กรให้ดีขึ้น เนื่องจากพนักงานที่มีความสามารถหลายอย่าง ย่อมไม่ปฏิเสธ หรือหลีกเลี่ยงการทำงานที่มอบหมายให้ เพราะเป็นบุคคลที่สามารถพัฒนาตนเองเสมอ เพื่อให้งานเป็นไปอย่างต่อเนื่อง บุคคลเหล่านี้จะไม่ปฏิเสธการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ทำตนเป็นเหมือนแก้วน้ำที่ไม่เต็ม รับฟังความคิดเห็นปรับปรุงเปลี่ยนแปลงตัวเอง ในทางที่ดีตลอดเวลา

3.3 อุดหนุนพลังแห่งความสำเร็จในการทำงาน คือ การอดทนต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ในสถานที่ทำงาน ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของงานที่ได้รับมอบหมาย พฤติกรรมอันไม่พึงประสงค์ของหัวหน้างาน หรือเพื่อนร่วมงานหลายคนที่ไม่ได้กับการได้รับการพุดจาตุถูก สบประมาท ลาออกจากที่ทำงานทันที โดยหารู้ไม่ว่าสิ่งนั้นอาจจะเป็นยาพิษที่ทำร้ายตนเอง ทำให้เราไม่สามารถได้งานใหม่ เพราะประวัติการทำงานของเราเสียไม่สามารถเผชิญกับสถานการณ์ตึงเครียด หรือสถานการณ์อันเลวร้ายในที่ทำงานได้ จึงมีความอดทนกับสถานการณ์ตึงเครียด หรือสถานการณ์อันเลวร้ายในที่ทำงานได้ จึงมีความอดทนและ อดกลั้นเอาไว้ แล้วเราจะสามารถเผชิญกับปัญหาต่าง ๆ ได้สำเร็จ

3.4 ดึงดูด พนักงานที่มีความกระตือรือร้นชอบเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ลองผิด ลองถูก อย่างสม่ำเสมอ คอยดึงดูดเอาความรู้จากหนังสือ ผู้คนรอบข้าง อินเทอร์เน็ตมาประยุกต์ใช้ในการทำงาน จนทำให้งานสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ย่อมสามารถดึงดูดความสนใจจากหัวหน้างานที่มองเห็นศักยภาพของพนักงานคนนั้นได้ บุคคลที่มีทักษะในการดึงดูด นั้นจะสามารถทำงานเป็นทีม และทำงานคนเดียวอย่างอิสระได้อย่างไม่มีปัญหาใด ๆ และ โดยส่วนใหญ่คนที่มีความกระตือรือร้น จะเป็นคนที่ชอบลองผิดลองถูก มาทำงานก่อนเวลาเสมอเพื่อหาโอกาสค้นคว้าข้อมูล และหาความรู้เพิ่มเติม พยายามที่จะให้งานเสร็จก่อนหรือตรงตามเวลาที่กำหนด ซึ่งแตกต่างจากคนที่ขาดความกระตือรือร้น และความดึงดูด โดยส่วนใหญ่จะเป็นคนที่ไม่อยากให้วันทำงานมาถึง รอคอยเวลาเลิกงานหรือเสร็จสิ้นสัปดาห์ การทำงานเฉื่อยไม่สนใจรับฟังข้อมูลข่าวสารใด ๆ เลยบุคคลเหล่านี้ไม่ประสบความสำเร็จในการทำงานแน่นอน

4.5 รักงานที่ทำ เราไม่สามารถให้งานมารักเราได้ แต่เราสามารถรักงานที่เราทำได้ ไตร่ตรองและพิจารณาดูเสมอว่างานที่เราทำอยู่นั้น มีคุณค่ากับเรามากมายเพียงใด ให้อะไรกับเราบ้าง ทำให้รักงาน เพราะคำว่ารัก เป็นพื้นฐานของความสำเร็จทุกอย่าง และทำให้เรามีความสุขกับมัน เมื่อเรามีความรักในตัวงาน หรือแม้แต่รักองค์กร เราจะมีมีความสุขกับงานที่เราทำ ซึ่งจะทำให้เราพยายามหาวิธีการต่าง ๆ เพื่อเพิ่มมูลค่าของงานที่ทำอยู่ตลอดเวลา และนั่นจะส่งผลให้เรารู้จักวางแผนชีวิตและเป้าหมายความสำเร็จในการทำงานของเรา ถ้าเราไม่สามารถรักงานที่เราทำอยู่ได้ ความเบื่อหน่าย ความท้อแท้จะเกิดกับเรา และในที่สุดคุณก็จะจากมันไป และเสาะแสวงหางานที่เรารักอยู่เรื่อย ๆ จะทำให้เราไม่ประสบความสำเร็จสักที เพราะมันแต่ไปนับหนึ่งเริ่มต้นใหม่

4.6 การจัดการเป็นเลิศ คนที่มีทักษะในการจัดการเป็นเลิศนั้น จะเป็นผู้ที่ประ สบความสำเร็จ ทั้งในเรื่องครอบครัว และหน้าที่การงาน เพราะเขาจะเป็นคนที่รู้จักวางแผนทำงานเป็นขั้นตอน รู้จักความเสี่ยง และหามาตรการมาป้องกัน พร้อมกันนั้นยังมีความสามารถในการพลิกวิกฤตให้เป็นโอกาสได้ เพราะทุกสิ่งทุกอย่างได้วางแผนจัดการ ไว้เป็นขั้นเป็นตอนเรียบร้อยแล้ว พอถึงเวลาที่จะนำมาใช้นั้นมันช่างง่ายเหลือเกินปราศ จากความสับสนและวุ่นวายประหยัดทั้งเวลา และทรัพยากรต่าง ๆ ลองสำรวจตัวเองดูว่า การที่คุณจะทำการอย่างใดอย่างหนึ่ง คุณทำได้ง่ายไหมหรือมีแต่ความสับสนวุ่นวาย ไม่รู้จะเริ่มยังไงดี นั้นแสดงว่าถึงเวลาแล้วที่เราจะต้องพัฒนาตนเอง ด้วยทักษะการจัดการที่เป็นเลิศ (ชาญชัย อาจิณสมจาร, 2551 : 87)

สรุปได้ว่า การกำหนดเป้าหมายต้องกำหนดว่า จะทำเป้าหมายนี้ให้สำเร็จในวันไหนเดือนไหนปีไหนให้ระบุลงไปอย่างชัดเจน อย่าปล่อยให้ความสำเร็จเป็นเรื่องของโชค ชะตาหรือวาสนาแต่อย่างเดียว ทำเป้าหมายให้เป็นจริงด้วยขอบเขตเวลาที่เรามี ไม่ควรเผื่อโชคชะตาฟ้าลิขิต เพราะฉะนั้นขอให้เชื่อตัวเราเองเป็นอันดับแรกว่าความพยายามของเราจะไปถึงเป้าหมายได้อย่างไร ให้เราทบทวนเป้าหมายของเราทุกวันเป็นการตอกย้ำลงไปในชีวิตได้สำนึกของเรา ในช่วงเวลาหนึ่งควรมีเป้าหมายหลักแค่เป้าหมายเดียวขอ ให้เราทำเป้าหมายหลักให้สำเร็จ ทำให้เป้าหมายเป็นจริงอาจจะค้นคว้าหาข้อมูลหรือพบผู้รู้เขาเข้าคอร์ส สัมมนา หรือทำสมาธิในเวลาว่างเพื่อให้โอเคเสียดี ๆ ออกมาการตามหาเป้าหมาย ถ้าเป้าหมายนั้นสมปรารถนาจริง ๆ แล้วเราจะมีความสุขมาก

5. ความสุขที่ตั้งใจทำ

ผู้ที่ประสบความสำเร็จในหน้าที่การงานได้ จะต้องเป็นคนที่มีหัวใจของการ พัฒนาอยู่เสมอ ไม่ว่าจะเป็นเรื่องบุคลิกลักษณะ พฤติกรรม หรือแม้แต่วิธีการทำงานโดยต้องเป็นผู้ที่มีการสำรวจ และประเมินความสามารถของตนเองอยู่ตลอดเวลา คอยตรวจ สอบว่าเรามีจุดแข็งและจุดบกพร่องในด้านใดบ้างและพยายามที่จะหาทางพัฒนาจุดแข็งและปรับปรุงจุดบกพร่องของตนให้ดีขึ้น นอกจากนี้ยังต้องเป็นคนที่ไม่ยึดติดกับวิธีการหรือขั้นตอนการทำงานแบบเดิม ๆ โดยควรจะหาเทคนิคและแนวทางใหม่ ๆ เพื่อพัฒนา การทำงานของตนเองให้ดีขึ้นและมีประสิทธิภาพมากขึ้นอยู่เสมอ ความอดทนเป็นพลังของความสำเร็จ อดทนต่อคำพูด อดทนต่อพฤติกรรมการดูหมิ่นหรือสบประมาท อดทนต่อความเครียดในการทำงาน บางคนลาออกจากที่ทำงานเพราะเจอหัวหน้างานพูดจารุนแรง หรือเพียงแค่ถูกต่อว่าต่อหนำที่ประชุมเท่านั้น หากคุณต้องเผชิญกับสถานการณ์ที่เลวร้ายหรือไม่ปรารถนา ขอเพียงแต่ให้คุณมีความอดทนและอดกลั้นเอาไว้ แล้วคุณสามารถเผชิญกับปัญหาต่าง ๆ ได้สำเร็จ หลาย ๆ องค์กรย่อมต้องการคนที่มีความรู้ ความสามารถให้เข้ามาพัฒนา และปรับปรุงองค์กรให้ดีขึ้น เจ้าของบริษัทอยากได้คนที่สามารถทำงานได้หลายๆ อย่างหรือทำได้เฉพาะอย่างใดอย่างหนึ่ง แน่นนอนบริษัทต้องการได้คนที่มีความสามารถทำงานได้หลากหลาย ไม่

ปฏิเสธหรือหลีกเลี่ยงงานที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งบางคนหลีกเลี่ยงงานกลัวว่าจะต้องทำงานมากกว่าคนอื่น ไม่อยากให้ใครเอาเปรียบ ไม่เคยอาสาที่จะทำงานนอกเหนือจากงานที่รับผิดชอบ แน่นอนว่าคนกลุ่มนี้ไม่มีทางที่จะได้รับความก้าวหน้าและความสำเร็จในชีวิตจากการทำงานได้เลย ดีไม่ดีกลุ่มคนเหล่านี้อาจจะเป็นกลุ่มคนแรกๆ ที่ถูก พิจารณาให้ Lay Off ก่อนก็เป็นได้ (หากองค์กรต้องเผชิญกับสภาวะการเงินที่ถดถอย)

ความสำเร็จต่าง ๆ ย่อมเกิดขึ้นได้ถ้าคุณมีความกระตือรือร้น และมีความตื่นตัวที่จะแสวงองค์ความรู้ใหม่ ๆ การรับฟังข้อมูลข่าวสาร ปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น พร้อมทั้งมีความมุ่งมั่นที่จะแก้ไขปัญหาและอุปสรรคให้ประสบผลสำเร็จ โดยส่วนใหญ่คนที่มีความกระตือรือร้นจะเป็นคนที่ชอบลองผิดลองถูก มาทำงานก่อนเวลาเสมอเพื่อหาโอกาสค้นคว้าข้อมูลและหาความรู้เพิ่มเติม พยายามที่จะให้งานเสร็จก่อนหรือตรงตามเวลาที่กำหนดซึ่งแตกต่างจากคนที่ขาดความกระตือรือร้น โดยส่วนใหญ่จะเป็นคนที่ไม่อยากให้วันทำงานมาถึง รอคอยเวลาเลิกงานหรือเสร็จสิ้นสัปดาห์การทำงาน ทำงานเฉื่อย ไม่สนใจรับฟังข้อมูลข่าวสารใด ๆ เลยขอเพียงให้งานของตนเองเสร็จเท่านั้นเพื่อที่จะได้กลับบ้านหรือไปที่ไหนๆ ตามที่ใจปรารถนาซึ่งทำนายได้เลยว่า บุคคลเหล่านั้นไม่มีทางหรือมีโอกาสน้อยมาก ในการได้รับความสำเร็จและความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของตน ขอให้ตระหนักไว้เสมอว่า “คนเราไม่สามารถเลือกเกิดได้ แต่เราสามารถเลือกที่จะรักงานที่ทำอยู่ได้” พบว่าในยุคสมัยนี้การเลือกงานที่รักมีโอกาสดังขึ้นน้อยกว่าการที่จะเลือก รักงานที่ทำ

ดังนั้น “หากเราไม่สามารถเลือกงานที่รักได้ เราก็ควรเลือกที่จะรักงานที่เราทำ” เพราะความรู้สึกนี้เองจะส่งผลให้เรามีความสุขกับงานของคุณ ขอให้คุณลองถามตัวเองว่าเรารักงานที่ทำอยู่หรือไม่ แล้วคุณมีพฤติกรรมอย่างไรหากคุณมีความรู้สึกว่าคุณไม่รักงานที่ทำอยู่เลย และผลงานที่เกิดขึ้นของคุณเป็นอย่างไรบ้าง บางคนเบื่อหน่ายกับชีวิตการทำงาน แบบเช้าขามเย็นขาม ไม่มีเป้าหมายในการทำงาน ซึ่งย่อมแน่นอนว่าเราคงไม่ประสบความสำเร็จในหน้าที่การงานของเราเลย พื้นฐานของความสำเร็จอยู่ที่ความรักในสิ่งนั้น เมื่อคุณมีความรัก เราจะมีสุขกับงานที่ทำ ซึ่งจะทำให้คุณพยายามหาวิธีการต่าง ๆ เพื่อเพิ่มมูลค่าของงานที่ทำอยู่ตลอดเวลา และนั่นจะส่งผลให้เรารู้จักวางแผนชีวิตและเป้าหมายความสำเร็จในการทำงานของเรา

จัดการเป็นเลิศ การจัดการงานที่ดีจะทำให้เรารู้ว่าควรจะทำอะไรก่อนและหลังบ้าง สามารถจัดสรรเวลาและทรัพยากรต่าง ๆ ที่มีอยู่ให้เกิดประสิทธิภาพได้อย่างเต็มที่ การจัดการจะเป็นสิ่งผลักดันให้เราต้องวางแผน และเป้าหมายการทำงานอยู่เสมอ ทั้งนี้เราเคยสำรวจตัวเองบ้างหรือไม่ว่า เรามีความสับสนและไม่สามารถทำงานได้เสร็จตามแผนงานที่กำหนดไว้ ซึ่งสิ่งเหล่านี้เองจะเป็นเครื่องบ่งบอกว่าเราขาดประสิทธิภาพในการ จัดการงานของเรา เราไม่สามารถบริหารทรัพยากรต่าง ๆ ที่มีให้เกิดประสิทธิภาพได้ความคิดทางบวกจะเป็นสิ่งที่ช่วยทำให้เรามองโลกในแง่ดี มีกำลังใจและพลัง

ที่จะทำงานต่างๆ ที่ได้รับมอบหมายให้ประสบผลสำเร็จ (ดร.สุทธิชัย ปัญญาโรจน์, 2555 : 47) คนที่มีความคิดทางบวกจะเป็นคนที่สนุก และมีความสุขกับงานที่ทำ แสวงหาโอกาสที่จะช่วยเหลือและสนับสนุนผู้อื่นอยู่เสมอสำหรับผู้ที่มีความ คิดในด้านลบอยู่ตลอดเวลา จะเป็นผู้ที่หมกมุ่นอยู่กับปัญหา ชอบโทษตัวเอง และคนรอบข้างอยู่เสมอขาดความคิดที่จะพัฒนาตนเองและงานที่ทำในที่สุดผลงานที่ได้รับย่อมขาดประสิทธิภาพ

ดังนั้นหากเราต้องการที่จะเป็นผู้หนึ่งทีประสบความสำเร็จในหน้าที่การงานเรา ควรประยุกต์ใช้หลักของการทฤษฎี และไม่หยุดยั้งการพัฒนา มุ่งเน้นความอดทน หลาก หลายความสามารถ กระตือรือร้นอยู่เสมอ รักงานที่ทำ จัดการเป็นเลิศ คิดแต่ทางบวก กล่าวโดยรวมก็คือ พัฒนาตนเอง อยู่เสมอทั้งในด้านความคิด ความรู้ จิตใจ และการกระทำของเรา คนที่ทำงานและประสบความสำเร็จต้องทำให้เกิดความชำนาญ ให้ผลงานออกมาดีเยี่ยม หรือทำงานในหน้าที่ ที่ตัวเองได้รับมอบหมายออกมาให้ดีที่สุด หรือเรียก ว่าทำงานให้ประสบความสำเร็จตามที่เรา และเจ้านายคาดหวังเอาไว้ ฉะนั้นผลงานที่ออกมาจากความตั้งใจทุกครั้ง เราเรียกการทำงานแบบนี้ว่าการทำงานที่มีประสิทธิภาพหนึ่งในวิธีการที่จะช่วยให้คนทำงาน ที่มงาน และองค์กรสามารถทำงานได้ประสบผลสำเร็จตาม ที่องค์กรคาดหวัง และนั่นเองจะส่งผลให้เรามีความก้าวหน้า ในหน้าที่การงานในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ให้มีประสิทธิภาพอยู่ตลอดเวลา มีสามารถพัฒนาตนเองเพื่อให้ประสบความสำเร็จมีความรับผิดชอบต่อการทำงานอันจะเป็นประโยชน์แก่องค์กรต่อไป (สุวรรณ พรหมเขต, 2558 : 70)

บทสรุป

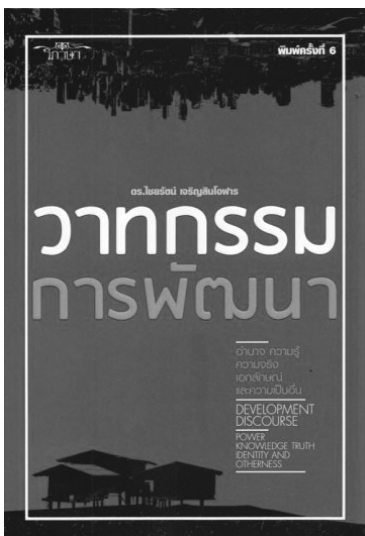
ความสำเร็จของการทำงาน ต้องสนุกกับการทำงาน เมื่อทำงานด้วยความสนุก จะมีแรงขับเคลื่อนในการพยายามที่จะทำงานให้ได้ดีที่สุด ใส่ความเอาใจจริงเอาใจทุ่ม มั่น เพียรพยายามมีความคิดสร้างสรรค์ คิดสิ่งประดิษฐ์หรือนวัตกรรมใหม่ๆ เกิดขึ้นได้จากความคิดสร้างสรรค์ รับรองได้ว่าเราจะเป็นที่ต้องการของทุกองค์กรอย่างแน่นอน เป้าหมายในการทำงาน และทำให้สำเร็จนั้นไม่จำเป็นต้องทำให้เป็นเรื่องยุ่งยากหรือสลับ ซับซ้อน เพียงแค่มีแรงปรารถนาที่จะเปลี่ยนแปลง มีแผนปฏิบัติการที่เข้มแข็ง ไม่ช้าก็จะสามารถกำหนดเป้าหมายได้อย่างง่ายดาย ผลที่ตามมาก็จะพบว่าความก้าวหน้าในอาชีพการงานจะเด่นชัด เป็นการให้รางวัลกับตัวเองเมื่อไปถึงเป้าหมายที่กำหนด การให้รางวัลตนเองจะสร้างแรงจูงใจให้กับตัวเอง ทำให้เรามีพลังในการกำหนดเป้าหมาย และไปถึงเป้าหมายใหม่ๆ ได้อย่างง่ายดายกว่าเดิม จะนำพาไปพบกับความสำเร็จในที่สุด

เอกสารอ้างอิง

- กัลยารัตน์ ธีระธนชัยกุล. (2557). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์
ปัญญาชน.
- ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี. (2557). ภาวะผู้นำร่วมสมัย. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ปัญญาชน.
- ชาญชัย อาจินสมาจาร. (2551). ทฤษฎีการบริหารตามแนวคิดของปราชญ์ตะวันตก.
กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ปัญญาชน.
- สุทธิชัย ปัญญาโรจน์. (2555). ครบเครื่องเรื่องนักบริหาร. กรุงเทพฯ :
โรงพิมพ์ ส.เอเชียเพรส.
- นนทวัฒน์ อธิจิมากร. (2560). แรงจูงใจที่เรียนสำคัญที่สุดของสำเร็จระดับตำนาน.
กรุงเทพฯ : บริษัท รุ่งแสงการพิมพ์ จำกัด.
- ประเวศน์ มหารัตน์สกุล. (2554). การจัดการทรัพยากรมนุษย์มุ่งสู่อนาคต. กรุงเทพฯ :
โรงพิมพ์ ส.เอเชียเพรส.
- ประสิทธิ์ พุทธศาสน์ศรีธา. (2556). แนวทางการบริหารภายใต้กระบวนการทัศนวิสัยพุทธ.
กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- กฤษ เพิ่มทันจิตต์. (2557). แนวทางการบริหารภายใต้กระบวนการทัศนวิสัยพุทธ.
กรุงเทพฯ : บริษัท สุขุมวิทการพิมพ์ จำกัด.
- บุญทัน ดอกไธสง. (2551). การจัดการทุนมนุษย์. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ พิมพ์ตะวัน.
- สมเด็จพระมหาสมณเจ้า กรมพระยาวชิรญาณวโรรส นวโกวาท. (2550). หลักสูตรนิกธรรมชั้นตรี
นครปฐม : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- ทรงพล วัฒนานุกรณ์, (2560, พฤษภาคม). “รูปแบบกลยุทธ์เพื่อส่งเสริมแรงจูงใจต่อการเลือกศึกษา
ต่อระดับปริญญาผ่านระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ตในประเทศไทย”. วารสาร มจร. สังคม
ศาสตร์ปริทรรศน์. 6(2) ฉบับพิเศษ.
- สุวรรณ พรหมเขต, (2558, กรกฎาคม-ธันวาคม). “แรงจูงใจในการพัฒนาตนเองด้านการทำวิจัยของ
บุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย” วารสารวิจัย มทร.
ศรีวิชัย. 7(2).

บทวิจารณ์หนังสือเรื่อง
วาทกรรมการพัฒนา: อำนาจ ความรู้ ความจริง เอกลักษณะ และความเป็นอื่น

สุรศักดิ์ ชะมารัมย์¹
Surasak Chamaram



การพัฒนา (Development) จัดเป็นชุดความคิดหนึ่งที่มีการถกอภิปรายกันอย่างกว้างขวางในช่วงหลังสงครามโลกครั้งที่ 2 เป็นต้นมา โดยมีต้นกำเนิดมาจากประเทศตะวันตก ซึ่งนำโดยสหรัฐอเมริกาที่ประดิษฐ์แนวคิดและทฤษฎีการพัฒนาขึ้นมาเพื่อจะเปลี่ยนแปลงสังคมของประเทศโลกที่สามหรือประเทศด้อยพัฒนาตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้นั่นก็คือ การทำให้ประเทศต่าง ๆ เหล่านั้นมีความทันสมัยตามแบบอย่างของสังคมตะวันตกผ่านการพัฒนาเศรษฐกิจ การพัฒนาอุตสาหกรรม และการพัฒนาเมือง โดยอาศัยพื้นฐานสำคัญทางทฤษฎีมาจาก “ทฤษฎีการทำให้ทันสมัย (Modernization Theory)” ศาสตราจารย์ ดร.เรืองวิทย์ เกษสุวรรณ (2558: 52) ชี้ให้เห็นว่าคนที่สนับสนุน

แนวทางการบริหารการพัฒนาตามแนวทางตะวันตกเชื่อว่าการบริหารพัฒนาเปรียบเสมือนผู้ทำคลอดให้การพัฒนา เพราะการบริหารการพัฒนาทำให้การพัฒนาเกิดเป็นผลจริง จนก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่มั่นคงและเป็นระเบียบ

สิ่งที่เป็นผลพวงซึ่งเกิดขึ้นมาพร้อมกับการพัฒนาคือ การแบ่งประเทศออกเป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว ประเทศกำลังพัฒนา และประเทศด้อยพัฒนา เพื่อแสดงถึงเงื่อนไขทางสังคมและเศรษฐกิจของประชาชนในประเทศหรือภูมิภาคหนึ่ง ๆ แนวคิดการพัฒนามีอยู่หลายแนวทาง เช่น การพัฒนาเศรษฐกิจ การพัฒนาอุตสาหกรรม การพัฒนาคุณภาพชีวิต และการพัฒนาเมือง การพัฒนาชนบท การพัฒนาท้องถิ่น เป็นต้น ขณะเดียวกันการพัฒนาอาจมีอยู่หลายมุมมอง เช่น การลดอัตราการใช้หนังสือ การเพิ่มรายได้ต่อหัวของประชากร เป็นต้น อย่างไรก็ตาม ถึงแม้ว่าการพัฒนามีอยู่หลายแนวทางและหลากหลายมุมมอง แต่สำหรับ Gant (1979 : 6-9) แล้ว มองว่าการพัฒนาให้ความสนใจใน 3 ด้านหลักดังนี้คือ

¹ นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

ประการแรก ด้านเงื่อนไขของการดำรงชีวิต สะท้อนให้ได้จากหลักฐานการด้อยพัฒนาจากความยากจน ได้แก่ ความหิวโหย การอดอยาก การขาดแคลนที่อยู่อาศัย ยิ่งไปกว่านั้น นักพัฒนายังนิยมถือเอารายได้ต่อหัวเป็นเกณฑ์ในการวัดเพื่อแบ่งแยกประเทศที่พัฒนาแล้วและประเทศที่ด้อยพัฒนาออกจากกัน ประเทศที่ใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพมักได้รับการพิจารณาว่าเป็นประเทศที่พัฒนาแล้วมากกว่าประเทศที่ใช้ทรัพยากรอย่างไม่มีประสิทธิภาพ ทั้งนี้เนื่องจากการใช้ทรัพยากรที่มีประสิทธิภาพมักเป็นเพราะการมีและใช้ความรู้และเทคโนโลยีมากขึ้น

ประการที่สอง ด้านจุดมุ่งหมายที่ต้องการบรรลุ ในแง่ดังกล่าวการพัฒนามีจุดมุ่งหมายสำคัญ 2 ระดับคือ ระดับแรกต้องการขจัดความยากจน ไม่ให้ประชาชนมีความอดอยาก และระดับที่สองคือการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่อยู่สูงกว่าระดับการยังชีพ เช่น การเคารพสิทธิและเสรีภาพของมนุษย์ เป็นต้น

ประการที่สาม สมรรถนะที่จะเติบโตหรือพัฒนา ที่เกิดขึ้นมาพร้อมกับการพัฒนาในฐานะเงื่อนไขของการดำรงชีวิต และจุดมุ่งหมายที่ต้องการบรรลุ สมรรถนะของการพัฒนาจึงมีความเกี่ยวข้องกับองค์การทั้งในส่วนภาครัฐและภาคเอกชนในการสนับสนุนกิจกรรมหรือกระบวนการพัฒนาไปปฏิบัติให้บรรลุจุดมุ่งหมายตามที่กำหนดไว้ในห้วงเวลาและสถานที่ใดสถานที่หนึ่ง

ดังนั้น ชุดความคิดที่เรียกกันว่า การพัฒนาจึงสามารถพิจารณาได้จากเงื่อนไขของการดำรงชีวิต จุดมุ่งหมายที่ต้องการบรรลุ และสมรรถนะที่จะเติบโตหรือพัฒนา โดยสาระสำคัญของการพัฒนาจึงอยู่ที่กระบวนการเปลี่ยนแปลงจากสภาพที่พึงปรารถนาน้อยไปสู่สภาพที่พึงปรารถนามากขึ้น กล่าวอีกนัยหนึ่งคือการพัฒนาเป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงสังคมไปสู่จุดมุ่งหมายที่พึงปรารถนา ด้วยเหตุนี้การพัฒนาจึงไม่ใช่กระบวนการที่คงที่ หยุดนิ่ง ตายตัว แต่การพัฒนาเป็นกระบวนการที่มีความเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา

นอกจากนั้น การพัฒนาตามทฤษฎีการทำให้ทันสมัยไม่ได้มีเพียงแนวทางเดียว หากแต่มีอยู่หลายแนวทาง เพราะโดยปัจจัยพื้นฐานแล้วประเทศที่พัฒนาแล้วกับประเทศที่ด้อยพัฒนา มีความแตกต่างกันอยู่หลายด้านไม่ว่าจะเป็นการมีสมรรถนะต่ำ การมีความต้องการมากเกินไป เป็นต้น Turner and Hulme (1997: 12-13) ถึงกับสะท้อนให้เห็นว่าหลักการพัฒนาประกอบด้วยหลักสำคัญ 5 ประการอันได้แก่ 1) การพัฒนาจำเป็นต้องอาศัยรัฐบาลขนาดใหญ่ เพื่อเป็นเครื่องมือขยายตัวทางเศรษฐกิจและเพิ่มความยุติธรรมทางสังคม 2) การพัฒนาถือคติต่อผู้นำ เชื่อว่าคนส่วนน้อยที่มีความรู้โดยเน้นการพัฒนาในตัวเมืองก่อน แล้วค่อยกระจายผลประโยชน์แก่คนในชนบท 3) การพัฒนามุ่งแก้ไขปัญหาการขาดสมรรถนะทางการบริหารเพื่อการนำนโยบาย แผนและโครงการไปปฏิบัติ 4) การพัฒนามุ่งเน้นความช่วยเหลือมาจากประเทศต่างๆ ทางตะวันตก และ 5) การพัฒนาจะต้องเอาชนะอุปสรรคทางวัฒนธรรมอันเป็นต้นเหตุที่ทำให้ระบอบราชการผิดปกติ

สิ่งที่กล่าวมาทั้งหมดนั้นคือการพัฒนาตามกระแสหลักที่เกิดขึ้นในช่วงหลังสงครามโลกครั้งที่ 2 เป็นต้นมา โดยถือเป็นชุดความคิดที่มีความโดดเด่นมากในช่วงสงครามเย็นที่ประเทศมหาอำนาจตะวันตกดังเช่นสหรัฐอเมริกาต้องการเปลี่ยนแปลงสังคมของประเทศโลกที่สามหรือประเทศด้อยพัฒนาให้เป็นไปตามแนวทางของประเทศทางตะวันตก โดยเฉพาะแนวคิดแบบทุนนิยมเสรีและการปกครองในระบอบประชาธิปไตย แต่อย่างไรก็ตาม แม้ว่าหากพิจารณาตามหลักการแล้ว การพัฒนาน่าจะก่อให้เกิดผลดีต่อประเทศโลกที่สามหรือประเทศด้อยพัฒนามากกว่าผลเสียด้วยซ้ำ แต่ทว่าในความเป็นจริงกลับพบปัญหาและอุปสรรคสำคัญต่าง ๆ เกิดขึ้นอย่างมากมายอันเป็นผลพวงที่เกิดขึ้นตามมาหลังจากมีการนำชุดความคิดนี้ไปใช้ในประเทศโลกที่สามหรือประเทศด้อยพัฒนาแล้ว เช่น ปัญหาความยากจน ปัญหาสภาพแวดล้อมเป็นพิษ ปัญหาความไม่สมดุลของการพัฒนา การพัฒนาที่ไม่ยั่งยืน เป็นต้น นอกจากนี้ยังมีปัญหาที่สำคัญอีกประการหนึ่งคือ การทำให้ประเทศโลกที่สามหรือประเทศด้อยพัฒนาต้องพึ่งพิงประเทศตะวันตกในแทบทุกด้าน

หนังสือเรื่อง วาทกรรมการพัฒนา: อำนาจ ความรู้ ความจริง เอกลักษณะ และความเป็นอื่น ของศาสตราจารย์ ดร.ไชยรัตน์ เจริญสินโอฬารเล่มนี้ถือได้ว่าเป็นหนังสือที่น่าสนใจอย่างมากที่พยายามอธิบายให้เห็นถึงการพัฒนาในต่างระดับและต่างมุมมองที่ชี้ให้เห็นถึงความยุ่งยาก และความสลับซับซ้อนของการพัฒนา โดยใช้แนวคิดในการวิเคราะห์วาทกรรม (Discourse Analysis) ของ มิเชล ฟูโก (Michel Foucault) เป็นหลักในการทำความเข้าใจให้เห็นถึงวาทกรรมของสิ่งที่เรียกว่า การพัฒนา โดยในหนังสือเล่มนี้ได้ให้ความสนใจในประเด็นคำถามเกี่ยวกับความเป็นอื่นของการพัฒนา ตลอดจนการอธิบายถึงรายละเอียดและกระบวนการสร้างเอกลักษณ์ และตัวตนของสิ่งที่เรียกว่า การพัฒนา ว่ามีความเป็นมาอย่างไร ทั้งนี้ ผู้เขียนมองการพัฒนาในฐานะที่เป็นวาทกรรมซึ่งเกิดขึ้นมาภายหลังสงครามโลกครั้งที่ 2 และสร้างเอกลักษณ์ที่เรียกว่า “ความด้อยพัฒนา” ซึ่งเป็นคำคู่ตรงข้ามกับ “การพัฒนา” ซึ่งเป็นการนิยามโดยประเทศมหาอำนาจตะวันตกดังเช่น สหรัฐอเมริกา

เริ่มต้นด้วยบทที่ 1 ว่าด้วยวาทกรรมกับการพัฒนา ในบทนี้ ผู้เขียนพยายามอธิบายเนื้อหาไว้ 2 ประเด็นคือ วาทกรรมกับการวิเคราะห์วาทกรรม และการพัฒนาในฐานะที่เป็นวาทกรรม โดยวาทกรรม (Discourses) ในมุมมองของผู้เขียนแล้ว หมายถึง ระบบและกระบวนการสร้าง/ผลิตเอกลักษณ์และความหมาย วาทกรรมยังทำหน้าที่ตรึงสิ่งที่สร้างให้ดำรงอยู่และให้เป็นที่ยอมรับในสังคม หรือที่เรียกว่า “วาทกรรมกระแสหลัก” ดังที่ฟูโก (Michel Foucault) เรียกว่า Episteme โดยมองว่าวาทกรรมกระแสหลักมีอำนาจเด็ดขาดสมบูรณ์ ขณะเดียวกันก็ปิดกั้น และบดบังไม่ให้บางอย่างเกิดขึ้น ซึ่งฟูโก ยังมองเห็นอีกว่าวาทกรรมเป็นระบบที่ทำให้การพูด/เขียนสังคมหนึ่ง ๆ เป็นไปได้เพราะวาทกรรมเป็นตัวกำหนดกฎเกณฑ์ เงื่อนไข และกลไก

ดังนั้น วาทกรรมจึงเป็นมากกว่าเรื่องของภาษาหรือคำพูด ตัวอย่าง เช่น วาทกรรมว่าด้วย

การพัฒนา ก็เป็นตัวกำหนดหรือสร้างความหมายให้กับสิ่งที่เรียกว่า “การพัฒนา” และคำว่า “ด้อยพัฒนา อีกอย่างหนึ่งคือ การจัดประเภทของประเทศว่าพัฒนาหรือด้อยพัฒนา ซึ่งแสดงให้เห็นถึงการแบ่งแยกตามสัมพันธ์เชิงอำนาจที่เท่าเทียมกัน เมื่อมีความเท่าเทียมที่เกิดจากวาทกรรมว่าด้วยการเรื่องอำนาจและความรุนแรง ที่มีการบังคับ ยัดเหยียด ด้วยการปฏิบัติของวาทกรรม ฟูโก (Michel Foucault) ได้กล่าวว่าการผลิตวาทกรรมจะถูกควบคุม คัดสรร จัดระบบ และแจกจ่ายภายใต้กฎเกณฑ์ โดยผู้คนมองไม่เห็นถึงอำนาจและอันตราย

ส่วนการวิเคราะห์วาทกรรม (Discourse Analysis) เป็นการพยายามศึกษาและสืบค้นถึงกระบวนการ ขั้นตอน ลำดับเหตุการณ์และรายละเอียดปลีกย่อยต่าง ๆ ในการสร้างเอกลักษณ์และการต่อสู้เพื่อช่วงชิงการนำ (Hegemony) และความสัมพันธ์ที่มีความสลับซับซ้อนในสังคมที่เป็นตัวกำหนด เช่น สถาบันต่าง ๆ ในสังคม รวมถึงระบบเศรษฐกิจ กระบวนการทางสังคม แบบแผนพฤติกรรม จารีตประเพณี ดังที่ฟูโก (Michel Foucault) ได้ให้ความสำคัญกับวาทกรรมที่เป็นเฉพาะด้านที่สำคัญในสังคมนั้น ๆ เช่น วาทกรรมของบรรดาผู้เชี่ยวชาญในแขนงวิชาต่าง ๆ ที่ทำการกำหนดขอบเขตสิ่งที่พูด สิ่งที่ศึกษา จะพูดอย่างไร พูดเรื่องอะไร ใครเป็นผู้พูด เช่น แพทย์มีอำนาจความชอบธรรมในการพูดถึงความเจ็บป่วยและสุขภาพอนามัย เป็นต้น

ทั้งนี้ ผู้เขียนยังได้ชี้ให้เห็นถึงคุณูปการของการวิเคราะห์วาทกรรมว่าจะนำมาซึ่งผลดีต่อผู้ศึกษาหลากหลายประการ กล่าวคือ 1) จะช่วยทำให้เห็นธาตุแท้ของสิ่งที่เรียกว่า “การพัฒนา” ที่มีใช้เรื่องแคบ หากแต่การพัฒนาในตัวของมันเองเป็นเรื่องของการต่อสู้หลากหลายด้านเพื่อสร้างความหมายและการดำรงอยู่ของสิ่งที่เรียกว่าการพัฒนาในรูปของวาทกรรมการพัฒนา 2) จะช่วยให้เห็นว่าสิ่งที่ดูเหมือนธรรมดาและไม่มีปัญหา เช่น หนังสือ ตำรา หรืองานเขียนทางวิชาการนั้นจริง ๆ แล้วมีปัญหาและความยุ่งยากสลับซับซ้อนมาก การวิเคราะห์วาทกรรมจึงมีได้จำกัดว่างานวิชาการเหล่านั้นพูดอะไรถึงการพัฒนา แต่สนใจว่างานวิชาการเหล่านั้นพูดถึงการพัฒนาไว้อย่างไร คำถามดังกล่าวนี้ช่วยทำให้เห็นว่า ใครเป็นผู้มีอำนาจ ความชอบธรรมในการพูดถึงเรื่องการพัฒนา และพูดว่าอย่างไร ใช้วิธีการใด และ 3) ช่วยให้เราสามารถตั้งคำถามและสามารถตรวจสอบบรรดาสรรพสิ่งต่าง ๆ ที่ห่อหุ้มเราอยู่ในสังคม ทำให้สิ่งเหล่านั้นกลายสภาพเป็น “ประเด็นปัญหา” ที่ต้องได้รับการวิพากษ์ตรวจสอบอย่างรุนแรง

ยิ่งไปกว่านั้น การวิเคราะห์วาทกรรมไม่ได้แยกขาดระหว่างทฤษฎีกับโลกแห่งความจริง และระหว่างอุดมการณ์กับความจริง อีกทั้งการวิเคราะห์ยังให้เห็นด้านที่เป็นนามธรรมและรูปธรรมของการพัฒนา เช่น เรื่องจุดยืน ความคิด ความเห็น ความเชื่อ ความรู้ ความหมาย ฯลฯ การมองการพัฒนาในฐานะที่เป็นวาทกรรม อำนาจ ความรุนแรงทำให้เห็นมุมมองที่ฉีกแนว ซึ่งชี้และแสดงให้เห็นถึงกระบวนการสร้างหรือสถาปนาความเป็นเจ้า (Hegemony) และชี้ให้เห็นความแยบยลของอำนาจ

และการครอบงำที่มาในรูปแบบความรู้และความจริง ฉะนั้น จะเห็นได้ว่ารัฐเป็นผู้มีบทบาทนำในการพัฒนาไม่ใช่ประชาชน และได้ดึงเอาการพัฒนาไปโยงใยกับอุดมการณ์ของรัฐ การพัฒนาจึงถูกทำให้เชื่อมโยงกับการสร้างชาติ ซึ่งจะได้นำกล่าวถึงในบทที่ 2 ต่อไป

สำหรับบทที่ 2 ว่าด้วยการเมืองกับการศึกษาการพัฒนา เป็นการพยายามอธิบายให้เห็นถึงวาทกรรมว่าการพัฒนาการเมืองกับการสร้างชาติ การวิเคราะห์การพัฒนาอย่างมีจิตสำนึกทางการเมือง วาทกรรมเรื่องการปกครองที่ดีของธนาคราโลก วาทกรรมว่าด้วยรัฐที่มุ่งเน้นในการพัฒนา พร้อมกับมีการตั้งข้อสังเกตบางประการเกี่ยวกับรัฐธรรมนูญ แต่อย่างไรก็ตาม สารสำคัญของบทนี้คือ การพยายามนำเอามาตรฐาน และกฎเกณฑ์ต่าง ๆ ทั้งในรูปแบบของประเทศตะวันตก ซึ่งก็คือ ระบบการเมืองแบบประชาธิปไตยมาเป็นมาตรฐานวัดความพัฒนา/ความด้อยพัฒนาทางการเมืองของประเทศเหล่านี้ ซึ่งมีฐานความเชื่อที่ว่าหากประเทศโลกที่สามหรือประเทศด้อยพัฒนามีระบบการเมืองและระบบบริหารที่พัฒนาแล้วจะนำไปสู่การพัฒนาเศรษฐกิจและการพัฒนาประชาธิปไตยในที่สุด แต่เป็นไปในทิศทางที่ตรงกันข้ามคือ ประเทศโลกที่สามหรือประเทศด้อยพัฒนากลับพบว่ามีการเมืองแบบเผด็จการควบคุมไปกับการพัฒนาเศรษฐกิจ

ด้วยเหตุนี้ การพัฒนาจึงถูกทำให้เชื่อมโยงกับการสร้างชาติ แต่การสร้างชาติตามมุมมองของนักรัฐศาสตร์อเมริกันยังขาดความละเอียดอ่อนต่อความแตกต่างทางด้านประวัติศาสตร์ระหว่างประเทศตะวันตกกับประเทศโลกที่สามหรือประเทศด้อยพัฒนา โดยเฉพาะในมิติของภาษาและวัฒนธรรมที่มีความแตกต่างกันอย่างมาก การสร้างชาติจึงถือเป็นยุทธศาสตร์ในการพัฒนาประเทศโลกที่สามหรือประเทศด้อยพัฒนาที่เดิมวางอยู่บนฐานของวัฒนธรรมมาสู่ฐานทางการเมือง โดยพยายามชูประเด็นทางการเมืองให้เคลื่อนไหวเพื่อเรียกร้องความเป็นอิสระให้กับตนเองในรูปแบบของขบวนการปลดปล่อย เพื่อแยกออกไปตั้งรัฐ-ชาติของตัวเอง จะเห็นว่ายุทธศาสตร์การพัฒนาแบบนี้ก่อให้เกิดปัญหามากกว่าช่วยแก้ไขปัญหากล่าวคือการพยายามลดทอนและทำให้เหมือนกันหมดตลอดจนทางออกของการพัฒนาแบบเดียวกันคือ การสร้างชุมชนและองค์กรทางการเมืองที่เรียกว่าชาติ และรัฐ-ชาติ ดังนั้น วาทกรรมการสร้างชาติตามทฤษฎีการทำให้ทันสมัยจึงเป็นกระบวนการล้มล้าง/สลายเอกลักษณ์เดิมของประเทศโลกที่สามหรือประเทศด้อยพัฒนา แล้วปลูกเอกลักษณ์ใหม่ในรูปแบบของชาติ และรัฐ-ชาติขึ้นมาแทนที่นั่นเอง

ผู้เขียนได้พยายามหยิบยกงานเขียนของเดวิด โกลด์สเวอร์ที่เห็นว่า การพัฒนาอย่างมีจิตสำนึกทางการเมือง โดยโกลด์สเวอร์ที่มองว่าการเมืองไม่ใช่สาระของการพัฒนา หากแต่การเมืองเป็นปัจจัยหนึ่งในการร่วมอธิบายการพัฒนาเท่านั้น ทั้งนี้เป็นการมองการเมืองในฐานะที่เทียมเท่าหรืออยู่ในระดับเดียวกันกับการพัฒนา ไม่ใช่ในฐานะที่เป็นเพียงมรรควิธีเพื่อบรรลุเป้าหมายของการพัฒนา ทั้งนี้เขาเสนอแนะว่าภารกิจของนักวิเคราะห์การพัฒนาอย่างมีจิตสำนึกทางการเมืองว่าต้องประกอบด้วย

3 แนวทางคือ 1) การเปิดโปงให้เห็นสาระของการเมืองในเรื่องของการพัฒนา ซึ่งคนในวงการได้ทำไว้ค่อนข้างมาก 2) มองการเมืองในฐานะที่เป็นตัวของตัวเอง มีใช้ตัวถูกระทำอย่างที่ผ่านมา และ 3) การเสนอแนะทางออกหรือทางเลือกในการพัฒนา

มีประเด็นถกเถียงกันว่าการพัฒนาอย่างมีจิตสำนึกทางการเมืองตามมุมของโกลด์สวอร์ที่เป็นเพียงการกลับมาใหม่ของทฤษฎีการทำให้ทันสมัยเมื่อหลายทศวรรษที่ผ่านมา มากกว่า ดังเช่นคู่กรณีของการถกเถียงคือ ธนาकरโลกกับวาทกรรมเรื่องการปกครองที่ดี และวาทกรรมของนักรัฐศาสตร์ที่เรียกร้องให้มีการศึกษา “รัฐที่มุ่งมั่นในการพัฒนา”

ประเด็นที่น่าสนใจเกี่ยวกับธนาकरโลกกับวาทกรรมเรื่องการปกครองที่ดีนั้นถือว่าหัวใจสำคัญอยู่ที่ธนาकरโลกพยายามที่จะสร้างประชาสังคมให้เกิดความเข้มแข็ง เพราะเห็นว่ารากฐานของประชาธิปไตยคือ ประชาสังคมจะทำหน้าที่ในการตรวจสอบการทำงานของรัฐบาล ทำให้รัฐบาลต้องรับผิดชอบต่อการทำงานของตนเอง อีกทั้งยังต้องรับผิดชอบต่อความต้องการของประชาชนอีกด้วย ทั้งนี้มีสาเหตุมาจาก 1) ธนาकरโลกมุ่งเน้นให้ความสนใจต่อการปกครองที่ดี 2) การปรับจุดเน้นในวาทกรรมการพัฒนาของธนาकरโลกมาสู่เรื่องการปกครองที่ดีที่เน้นความสำคัญของประชาชนในระดับรากหญ้ามากขึ้น และ 3) ผลมาจากอิทธิพลของวรรณกรรมชุดหนึ่งที่เรียกว่า “เศรษฐศาสตร์การเมืองใหม่” ที่มองมนุษย์มีความเห็นแก่ประโยชน์ส่วนตัว ทำให้ธนาकरโลกหาทางออกด้วยการสร้างการปกครองที่ดีขึ้นมา ซึ่งประกอบด้วย 4 ประการคือ 1) รัฐบาลต้องมีความรับผิดชอบต่อประชาชน 2) รัฐบาลต้องมีความรับผิดชอบต่อการเมือง 3) มีความโปร่งใสในการบริหารงาน และ 4) เน้นการมีส่วนร่วมของภาคประชาชน

ในขณะที่วาทกรรมของนักรัฐศาสตร์ที่เรียกร้องให้มีการศึกษา “รัฐที่มุ่งมั่นในการพัฒนา” นั้นหัวใจสำคัญอยู่ที่การมีระบอบราชการที่มีความสามารถในการนำนโยบาย-เป้าหมายของการพัฒนาไปสู่การปฏิบัติจนเป็นผลสำเร็จ เป็นระบอบราชการที่มีอำนาจและมีความคล่องตัวในการทำงานมากขึ้น เนื่องจากการได้รับการสนับสนุนจากรัฐให้ทำหน้าที่ในการบริหารการพัฒนา รวมถึงได้รับความร่วมมือและความเชื่อจากภาคเอกชนด้วย ทั้งนี้ ผู้เขียนชี้ให้เห็นว่าวาทกรรมของนักรัฐศาสตร์ที่เรียกร้องให้มีการศึกษา “รัฐที่มุ่งมั่นในการพัฒนา” มีความแตกต่างจากวาทกรรมเรื่องการปกครองที่ดีของธนาकरโลกตรงที่ธนาकरโลกเน้นการลดบทบาทและระบอบราชการลง ส่วนรัฐที่มุ่งมั่นในการพัฒนา กลับเชื่อมั่นในบทบาทของระบอบราชการว่ามีความสำคัญในการพัฒนา

ต่อมาในบทที่ 3 ว่าด้วยการเมืองแบบใหม่ ขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคมรูปแบบใหม่และวาทกรรมการพัฒนาชุดใหม่ บทนี้ผู้เขียนพยายามอธิบายให้เห็นถึงการเมืองแบบใหม่และขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคมรูปแบบใหม่ในสังคมอุตสาหกรรมก้าวหน้า ขบวนการเคลื่อนไหวของประชาชนในระดับรากหญ้าในประเทศโลกที่สาม ขบวนการวัฒนธรรมชุมชน/ท้องถิ่น และข้อคิดคำนึงเกี่ยวกับ

ขบวนการวัฒนธรรมชุมชน/ท้องถิ่น โดยผู้เขียนหยิบยกงานของดิเรก อินแกรม (Derek Ingram) ที่ชี้ให้เห็นถึงความตกต่ำของสถาบันหลัก ๆ ที่เกิดขึ้นในประเทศสังคมอุตสาหกรรมก้าวหน้าในช่วงต้นคริสต์ทศวรรษ 1970 ที่ผ่านมา เนื่องจากความสัมพันธ์ทางสังคมและประเทศเหล่านี้มีความเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ทุกอย่างถูกแปรสภาพเป็นสินค้าสามารถตีราคาได้ โดยถูกครอบงำอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของ “กลไกตลาด” ที่มีระบบเศรษฐกิจแบบทุนนิยมเป็นตัวชี้นำสังคม ทำให้ประชาชนเสื่อมศรัทธาต่อระบบราชการ ระบบการเมือง และสังคมที่ไม่สามารถแก้ไขปัญหาให้กับประชาชนได้ ทำให้เกิดกระแสเรียกร้องให้มีการแสวงหาวิถีคิดและการเคลื่อนไหวอื่น ๆ เพื่อแก้ไขปัญหาความขัดแย้งใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้นในสังคม ทำให้เกิดการเมืองแบบใหม่และขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคมรูปแบบใหม่ในสังคมอุตสาหกรรมก้าวหน้า ขบวนการเคลื่อนไหวของประชาชนในระดับรากหญ้าในประเทศโลกที่สาม และขบวนการวัฒนธรรมชุมชน/ท้องถิ่น

ดังนั้น จะเห็นว่าการเมืองแบบใหม่และขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคมรูปแบบใหม่ในสังคมอุตสาหกรรมก้าวหน้าเกิดขึ้นจากความไม่พอใจต่อคุณภาพชีวิตที่ตกต่ำในแทบทุกด้าน จึงตื่นตัวลุกขึ้นมาเคลื่อนไหวที่สะท้อนให้เห็นถึงรูปแบบวิถีชีวิตและรสนิยมที่สอดคล้องกับกลุ่มคนชั้นกลางใหม่ ซึ่งการเมืองแบบใหม่ในสังคมอุตสาหกรรมก้าวหน้าจึงมีลักษณะสำคัญดังนี้คือ

1. การเมืองแบบใหม่ไม่มีความศรัทธาในระบบการปกครองแบบรัฐสภาที่เป็นอยู่ เพราะไม่เชื่อเรื่อง “ความเป็นตัวแทนของประชาชน” ของสถาบันหลักทางการเมือง ไม่สนใจรัฐประชาติ และพรรคการเมืองในฐานะที่เป็นตัวแสดงหลักทางการเมืองในการเมืองแบบเก่า ดังนั้น หัวใจของการเมืองแบบใหม่จึงอยู่ที่การสร้างการเมืองแบบที่ประชาชนธรรมดาสามัญอย่างแท้จริงในรูปของขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคมรูปแบบต่าง ๆ มากกว่าการเมืองแบบรัฐประชาติที่มุ่งเน้นแต่การช่วงชิงอำนาจ ยิ่งไปกว่านั้น อาณาบริเวณของการเคลื่อนไหวจึงมิได้จำกัดอยู่ที่ชั่วใดชั่วหนึ่ง แต่อยู่ที่รอยต่อของชั่วเหล่านี้คือ ภาครัฐและภาคเอกชน

2. การเมืองแบบใหม่ไม่ได้ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจและความมั่นคงของชาติ เพราะสร้างความเสียหายมากมายตลอดระยะเวลาที่ผ่านมา โดยเฉพาะการทำลายล้างทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมภายใต้ข้ออ้างของการพัฒนาความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจและความมั่นคงของชาติ ในทางกลับกันการเมืองแบบใหม่จึงสนใจประเด็นปัญหาที่กว้างไกลและหลากหลายกว่า เช่น เรื่องสันติภาพ เรื่องคุณภาพชีวิต เป็นต้น

3. กลุ่มคนที่สนับสนุนหรือเป็นฐานให้กับการเมืองแบบใหม่เป็นกลุ่มคนละชุดกับการเมืองแบบเก่า โดยกลุ่มคนส่วนใหญ่ที่ว่าเป็น “กลุ่มคนชั้นกลางใหม่” ที่มีการศึกษาสูง รายได้ดี อาศัยอยู่ในเมือง และเป็นมืออาชีพในแขนงวิชาการต่าง ๆ โดยบทบาทของกลุ่มคนชั้นกลางใหม่ในขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคมมิได้เข้าไปในฐานะหัวหอกหรือผู้นำ แต่เข้าไปในลักษณะร่วมมือกับกลุ่มคนอื่น ๆ

ที่ไม่มีบทบาทหรือพื้นที่ในการเมืองแบบเก่ามากกว่า

4. การเมืองแบบใหม่และขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคมรูปแบบใหม่ในสังคมอุตสาหกรรม ก้าวหน้ามิใช่เป็นขบวนการเคลื่อนไหวหรือประท้วงโดด ๆ แต่มีเป้าหมายที่เด่นชัดคือ การช่วงชิง การนำในการสร้างค่านิยมหรือความหมายชุดใหม่ให้กับสิ่งที่เรียกร้องหรือต่อสู้เคลื่อนไหว เช่น ขบวนการสตรีใหม่ที่มีเป้าหมายเพื่อปลดปล่อยตัวเองจากการครอบงำของเพศชายสู่ความเท่าเทียมกันระหว่างเพศชายและเพศหญิง เป็นต้น

5. การเมืองแบบใหม่มียุทธวิธีหรือมรรควิธีที่ใช้ในการเคลื่อนไหวต่อสู้คือ การเลือกใช้การปะทะ เผชิญหน้า หรือถึงขั้นแตกหัก จึงมักใช้ภาษาที่แข็งทื่อ เช่น การหยุดตัดไม้ทำลายป่า การหยุดสร้างเขื่อนขนาดใหญ่ เป็นต้น

โดยนัยดังกล่าว จะเห็นว่าการเมืองแบบใหม่ต้องการที่จะสลายความชัดเจนระหว่างรัฐกับประชาสังคม พร้อมทั้งพยายามเพิ่มบทบาททางการเมืองให้กับประชาสังคม แต่ก็ยังคงเป็นวาทกรรมแบบตะวันตกอยู่ดี และอีกประการหนึ่งคือ ขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคมรูปแบบใหม่ในสังคมอุตสาหกรรมก้าวหน้าจัดเป็นความพยายามหนึ่งในการต่อต้านหรือชะลอกระแสการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ โดยเรียกร้องให้ภาคธุรกิจเข้ามามีการจัดการกับปัญหาที่ภาครัฐไม่สามารถจัดการได้ และนอกจากนี้การเมืองแบบใหม่และขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคมรูปแบบใหม่ในสังคมอุตสาหกรรม ก้าวหน้าก็ชูคุณค่าบางคุณค่าที่เห็นว่าสอดคล้องกับความเห็นของกลุ่มตนเท่านั้น

สำหรับขบวนการเคลื่อนไหวของประชาชนในระดับรากหญ้าในประเทศโลกที่สามเกิดขึ้นมาจากสาเหตุหลัก ๆ คือ 1) ความไม่ยุติธรรมทั้งทางการเมือง สังคม เศรษฐกิจ และวัฒนธรรม โดยประเด็นความเคลื่อนไหวเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับความเป็นอยู่และความอยู่รอดของคนในชุมชนหรือท้องถิ่น มิใช่เรื่องรสนิยมแต่อย่างใด เช่น การสร้างเขื่อนขนาดใหญ่ เป็นต้น 2) ขบวนการเคลื่อนไหวของประชาชนในระดับรากหญ้าในประเทศโลกที่สามอยู่ที่ความแตกต่างของกลุ่มที่เข้าร่วมในขบวนการ เช่น กลุ่มชาวนา ชาวไร่ คนยากคนจน เป็นต้น และ 3) ขบวนการเคลื่อนไหวของประชาชนในระดับรากหญ้าในประเทศโลกที่สามเป็นเรื่องที่ค่อนข้างใหม่และมีความสำคัญมาก เป็นการเปิดพื้นที่ให้กับประชาชนได้มีที่ยืนทางสังคมมากขึ้น

นอกจากนี้ ขบวนการวัฒนธรรมชุมชน/ท้องถิ่นมีความโดดเด่นอย่างมากในการเมืองแบบใหม่ เพื่อให้ท้องถิ่นกลับมามีบทบาทที่เข้มแข็งมากยิ่งขึ้น ทั้งนี้ ผู้เขียนได้ยกตัวอย่าง กรณีวัฒนธรรมชุมชนท้องถิ่นไทยในงานของอาจารย์ฉัตรทิพย์ นาถสุภา (2529: 91-112) ที่เสนอแนวทางการพัฒนาวัฒนธรรมชุมชนไว้ 6 ประการคือ 1) จะต้องเน้นการพัฒนาแบบกลุ่ม การร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เพื่อคงความเป็นชุมชนไว้ 2) จะต้องเน้นสร้างจิตสำนึกแบบชุมชนให้เกิดขึ้น 3) จะต้องมีการระดมการผลิตซ้ำหรือต่อยอดจัดสำนึกแบบชุมชนนี้ผ่านปัญหาชนท้องถิ่น 4) จะต้องมีการรวมกลุ่ม

ของชาวบ้านในรูปแบบของการจัดการองค์กร เช่น สหกรณ์ สมาพันธ์ เป็นต้น 5) จำเป็นต้องมีการประสานงานด้านวัฒนธรรมระหว่างหมู่บ้านกับหมู่บ้าน และระหว่างหมู่บ้านกับกลุ่มคนอื่น ๆ ในสังคม และต่างสังคม และ 6) ชุมชนต้องมีความสัมพันธ์และใกล้ชิดกับธรรมชาติ

ในบทที่ 4 ว่าด้วยพื้นที่กับการพัฒนา เป็นการพยายามอธิบายให้เห็นถึงการเมืองของพื้นที่/พื้นที่ของการเมือง เมืองในฐานะที่เป็นพื้นที่พิเศษแบบหนึ่ง และเมืองกับการพัฒนา ทั้งนี้ผู้เขียนชี้ให้เห็นว่าพื้นที่ที่วาทกรรมการพัฒนาแห่งยุคหลังสงครามโลกครั้งที่ 2 ให้ความสนใจและให้ความสำคัญอย่างมากคือ “เมืองใหญ่” เนื่องจากสาระัตถะของวาทกรรมการพัฒนาแห่งยุคหลังสงครามโลกครั้งที่ 2 คือ การสร้างชุมชนแบบเมืองใหญ่ขึ้นมา เพราะมีความเชื่อมั่นว่า หากสามารถสร้างความเจริญในรูปแบบของเมืองใหญ่ได้แล้ว ความเจริญของเมืองใหญ่ก็จะรินไหลไปยังเมืองต่าง ๆ ของสังคม และทำให้สังคมโดยรวมเกิดการพัฒนาย่างเสมอภาคและเท่าเทียมกัน แต่ต่อมาก็ได้รับการวิพากษ์วิจารณ์อย่างหนักในฐานะที่เมืองใหญ่ถูกวาดภาพให้เป็นผู้ร้ายมาโดยตลอด

ประเด็นที่น่าสนใจที่ผู้เขียนพยายามนำเสนอในบทนี้คือ พื้นที่การศึกษาที่แบ่งออกเป็น 1) เมืองใหญ่ และ 2) ธรรมชาติ โดยงานวิชาการส่วนใหญ่หันกลับไปศึกษาเรื่องพื้นที่ที่สามารถแบ่งออกได้เป็น 3 กลุ่มคือ กลุ่มแรก เป็นงานประเภทศึกษากุมิศาสตร์การเมือง กุมิศาสตร์มนุษย์ และกุมิรัฐศาสตร์ที่เป็นรัฐศาสตร์กระแสหลักซึ่งพูดถึงรัฐ-ชาติ อาณาเขต อำนาจอธิปไตย กุมิภาค เชื้อชาติ ศาสนา เป็นต้น กลุ่มที่สอง กระแสวิชาการที่มุ่งสนใจบรรดาพื้นที่ต่าง ๆ ในสังคมที่ถูกเก็บกดปิดกั้นไว้ เช่น บ้าน ถนน สุสาน คู เป็นต้น โดยเน้นการศึกษาทฤษฎีทางสังคมวัฒนธรรมมากกว่าทฤษฎีทางกุมิศาสตร์หรือรัฐศาสตร์ และ 3) กระแสการมองพื้นที่ในฐานะที่เป็นผลผลิตของเทคนิควิทยาการในการถ่ายทอด การนำเสนอ การพูดถึง การเขียนถึง ทั้งนี้ทฤษฎีแนวนี้มองพื้นที่ในฐานะที่เป็น “ตัวบท (Text)” ชนิดหนึ่ง

การเมืองของพื้นที่จึงเป็นการช่วงชิงการนำในการกำหนดความหมาย รูปแบบ และวิธีการจัดการกับรูปแบบพื้นที่สาธารณะในเมืองอย่างถนน โดยถนนเป็นรูปธรรมที่เด่นชัดที่สุดตัวอย่างหนึ่งของทั้งการเมืองของพื้นที่และพื้นที่ของการเมือง กล่าวคือ เป็นพื้นที่/สถานที่ของการต่อสู้เพื่อช่วงชิงการนำในการสร้างค่านิยม/ความหมายให้กับพื้นที่เฉพาะแบบหนึ่ง นอกเหนือไปจากบรรดาข้อเรียกร้องต่าง ๆ ที่เป็นสาเหตุให้เกิดการชุมนุมเรียกร้อง

นอกจากนี้ในประเด็นการเมืองของพื้นที่และพื้นที่ของการเมืองนั้น ผู้เขียนมองว่าเป้าหมายสำคัญของการศึกษาพื้นที่ของนักทฤษฎีทางด้านพื้นที่มีได้อยู่ที่การตอกย้ำเส้นแบ่งต่าง ๆ ในสังคม แต่กลับพยายามชี้ชวนให้เห็นถึงความเชื่อมโยงของบรรดาเส้นแบ่งเหล่านี้กับบทบาทในการสร้างสื่อตอกย้ำความหมาย พร้อม ๆ กับบทบาทในการเก็บกด ปิดกั้นของบรรดาเส้นแบ่งเหล่านี้ เช่น การแยกระหว่างเรื่องส่วนตัวกับเรื่องสาธารณะออกจากกันนำไปสู่การเก็บกดปิดกั้นสตรีด้วยการจัดวางปัญหา

ของสตรีไว้ในพื้นที่ที่เรียกว่า “เรื่องส่วนตัว” ทำให้ปัญหาของสตรีไม่ได้รับการแก้ไขในระดับสังคม เป็นต้น สำหรับมุมมองต่อเมืองในฐานะที่เป็นพื้นที่พิเศษแบบหนึ่งนั้น ผู้เขียนชี้ให้เห็นว่าแต่เดิมนั้น มุมมองต่อเมืองมีฐานะเป็นเพียง “ชุมชน” ที่คนมีลักษณะเหมือน ๆ มาอยู่ร่วมกันในแบบของ สังคมวิทยาว่าด้วยการศึกษาเมือง สู่การมองเมืองในฐานะที่เป็นพื้นที่โดยการมองเมืองในฐานะที่เป็น พื้นที่ที่จะทำให้เห็นถึงบทบาทในฐานะผู้กระทำของเมืองได้ชัดเจนมากยิ่งขึ้น เพราะเมืองคือที่พบปะ ชุมชนกันของบรรดาที่ตั้งที่มีความแตกต่าง หลากหลาย และขัดแย้งกันไว้ด้วยกัน วิธีคิดเช่นนี้ช่วย ทำให้สามารถแยกแยะความแตกต่างระหว่างเมืองและชุมชนได้

นอกจากประเด็นการเมืองของพื้นที่/พื้นที่ของการเมือง และเมืองในฐานะที่เป็นพื้นที่พิเศษ แบบหนึ่งแล้ว เมืองกับการพัฒนาก็เป็นอีกประเด็นหนึ่งที่น่าสนใจ โดยผู้เขียนมองว่าตัวตนหรือ เอกลักษณ์ของเมืองในวาทกรรมการพัฒนาแห่งยุคหลังสงครามโลกครั้งที่ 2 มี 2 แบบใหญ่ ๆ คือ 1) เมืองคือตัวแทนของความเจริญก้าวหน้าทั้งด้านการเมือง เศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยีวิทยาการ และ ศิลปวัฒนธรรม ดังนั้น จึงควรสร้างเมืองขนาดใหญ่ขึ้นมาเป็นศูนย์กลางของความเจริญก้าวหน้า ดังกล่าว และ 2) เมืองในวาทกรรมการพัฒนาแห่งยุคหลังสงครามโลกครั้งที่ 2 คือ ภาพของการเป็น ผู้ร้ายตัวฉกาจที่คอยดูดซับส่วนเกิน ความอุดมสมบูรณ์ และความมั่งคั่งจากชนบทสู่เมือง เพื่อผลใน การสะสมทุนและความเจริญก้าวหน้าของระบบเศรษฐกิจแบบทุนนิยมทั้งในระดับประเทศและระดับ โลก โดยบทบาทของเมืองในฐานะปลิงดูดเลือดนี้เองที่ส่งผลให้เกิดการพัฒนาแบบไม่สมดุลและแบบ ไม่เท่าเทียมกัน

ถัดมาในบทที่ 5 ว่าด้วยการเมืองของธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เป็นการพยายามอธิบายให้ เห็นถึงการเมืองของธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ซึ่งประกอบด้วยธรรมชาติของธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม วาทกรรมว่าด้วยธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม วาทกรรมการพัฒนา กับธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม วาทกรรมการพัฒนาแบบยั่งยืน และวาทกรรมพัฒนาของขบวนการสตรีอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม

ผู้เขียนพยายามดำเนินเรื่องด้วยการตั้งคำถามในแง่ที่ว่าทำไมสิ่งที่เรียกว่า “ธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม” จึงกลายมาเป็นประเด็นปัญหาที่สำคัญและได้รับความสนใจจากคนในวงกว้างใน ประเทศต่าง ๆ ทั่วโลก โดยได้หยิบยกเอาทัศนะของวิลเลียม (Willaims) นักวิจารณ์วัฒนธรรมชาว อังกฤษที่ว่าธรรมชาติจะเป็นคำที่มีความสลับซับซ้อนมากที่สุดคำหนึ่ง โดยธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม คือ ประวัติศาสตร์ที่ว่าด้วยการต่อสู้ทางความคิดของมนุษย์ในการช่วงชิงการนำในการสร้างนิยาม/ ความหมายให้กับธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ด้วยเหตุนี้จึงทำให้ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีความยุ่ง ยากและมีความสลับซับซ้อนเป็นอย่างมาก

ดังนั้น ผู้เขียนจึงชี้ให้เห็นว่าวิธีการที่จะปะทะกับสิ่งที่เรียกว่า ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมได้ดี ที่สุดวิธีการหนึ่งคือ การพยายามถามคำถามว่าเท่าที่ผ่านมาในวงการศึกษาการพัฒนาและในวงการ

อื่น ๆ มีการพูด/คิด/เขียน/เข้าใจ/อธิบาย ฯลฯ เกี่ยวกับสิ่งที่เรียกว่า ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมกันอย่างไร สิ่งนี้เรียกว่า วาทกรรมว่าด้วยธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม โดยในแง่ของวาทกรรมว่าด้วยธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมคำถามที่น่าสนใจคือ บรรดาขบวนการอนุรักษ์ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมแบบต่าง ๆ เท่าที่ผ่านมานั้นได้ผลิต/สร้างเอกลักษณ์/ตัวตนอะไรขึ้นมาบ้าง และมีกระบวนการตรวจสอบ สอดส่องและคุมเข้มบรรดาเอกลักษณ์/ตัวตนที่ผลิต/สร้างขึ้นมาได้อย่างไร

ในประเด็นการศึกษาธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมนั้น ผู้เขียนได้หยิบยกงานของบาร์นส์และเกรกอรี่ที่เห็นว่าสามารถแยกออกได้เป็น 5 กระแสคือ 1) กระแสที่มองธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในฐานะเทคโนโลยี กล่าวคือการมองธรรมชาติว่าเป็นสิ่งที่มนุษย์ต้องเข้าไปควบคุมจัดการผ่านเทคโนโลยีต่าง ๆ ที่มนุษย์คิดค้นขึ้นมา 2) กระแสที่มองธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเป็นสิ่งสำคัญ โดยยกให้ธรรมชาติเป็นศูนย์กลาง 3) กระแสคิดของพวกมาร์กซิสต์ที่เสนอข้อถกเถียงว่าตัวปัญหาจริง ๆ คือ ระบบเศรษฐกิจแบบทุนนิยมเสรี 4) กระแสแนวคิดขบวนการสตรีอนุรักษสิ่งแวดล้อม 5) สำนักประดิษฐ์กรรมสังคมที่พยายามดึงเอาความคิดเด่น ๆ ของกระแสอื่น ๆ มารวมไว้

นอกจากนั้น สิ่งที่น่าสนใจอีกประการหนึ่งคือ วาทกรรมการพัฒนาแบบยั่งยืนที่สามารถทำให้สิ่งที่ขัดแย้งกันและดูเหมือนว่าเป็นไปไม่ได้ในอดีตที่ผ่านมาคือ ความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจกับการอนุรักษ์ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม สามารถอยู่ร่วมกันได้อย่างสงบสุข และอย่างราบรื่น

และบทสุดท้ายคือ บทที่ 6 ว่าด้วยการเมืองเอกลักษณ์ในยุคโลกาภิวัตน์ เป็นการพยายามอธิบายให้เห็นถึงโลกาภิวัตน์ เอกลักษณ์ ความรุนแรง ความขัดแย้งและความรุนแรงบนพื้นฐานชาติพันธุ์ การเมืองเอกลักษณ์ภาคปฏิบัติโดยเน้นขบวนการเรียกร้องอธิปไตยของคนพื้นที่เมืองดั้งเดิมในมลรัฐฮาวายอิ ผู้เขียนได้กล่าวในคำนำแล้วว่า กระบวนการพัฒนาในปัจจุบันได้กลายเป็นสิ่งที่เรียกว่า “โลกาภิวัตน์” ไปแล้ว โดยโลกาภิวัตน์เกิดขึ้นนับตั้งแต่คริสต์ทศวรรษที่ 1990 เป็นต้นมา ในฐานะที่เป็นสำนวนล่าสุดของวาทกรรมการพัฒนาที่สามารถนำเสนอมุมมองและวิคิดวิพุดเกี่ยวกับโลกอีกแบบที่แตกต่างไปจากทฤษฎีระบบโลกของวอลเลสไตน์ โลกาภิวัตน์ได้ผูกขาดรวมศูนย์ในแง่ที่ว่า หากประเทศใดสังคมใดไม่สามารถปรับเปลี่ยนได้ทันกับโลกยุคไร้พรมแดนก็จะกลายเป็นประเทศล้าหลังไป

ทั้งนี้ยุทธศาสตร์เชิงวาทกรรมของวาทกรรมโลกาภิวัตน์เรียกร้องให้เกิดการสยบยอมหรือจำนนต่อนโยบายการเปิดการค้าแบบเสรี ในฐานะที่เป็นการนำเสนอภาพของการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกแบบทิศทางเดียว โดยที่ไม่มีทางเลือกเป็นอย่างอื่น อย่างไรก็ตามประเด็นสำคัญที่ผู้เขียนต้องการนำเสนอในบทนี้คือ “การเมืองเรื่องเอกลักษณ์” ที่มองว่าโลกาภิวัตน์เป็นไปได้มากกว่าการลงทุนและการค้า โดยโลกาภิวัตน์เป็นพลังที่ทรงประสิทธิภาพที่ช่วยสร้างเอกลักษณ์ใหม่ ๆ ให้เกิดขึ้นด้วย เช่น โลกาภิวัตน์ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงโยกย้ายถิ่นที่อยู่อาศัยของผู้คนเป็นไปอย่างสะดวกและรวดเร็วมากขึ้น จนนำไปสู่การเกิดขึ้นของบุคคลประเภทใหม่หรือเอกลักษณ์ใหม่ที่เรียกว่า

“Diaspora หรือบรรดาผู้อพยพโยกย้ายไปอยู่ต่างถิ่น” ดังนั้น เอกลักษณะจึงเป็นระบบของการจัดแบ่งแยกประเภท ๆ หนึ่งที่บอกให้รู้ว่าใครเป็นใคร เป็นอะไร และมีฐานะอย่างไร ด้วยเหตุนี้ เอกลักษณะจึงหนีไม่พ้นเรื่องของความสัมพันธ์เชิงอำนาจ ยิ่งไปกว่านั้นเวทีการต่อสู้ของการเมืองเอกลักษณะในโลกยุคโลกาภิวัตน์มีลักษณะเป็นจุดตัดร่วมระหว่างกระแสโลกกับกระแสท้องถิ่น เป็นอาณาบริเวณของความพรวนมากกว่า โดยผลลัพธ์เชิงรูปธรรมที่เด่นชัดที่สุดของการปะทะประสานแบบลูกผสมคือ ความรู้สึกเรื่องชาติพันธุ์นิยมและลัทธิชาตินิยมบนพื้นฐานของชาติพันธุ์

ดังนั้น จะเห็นว่าโลกาภิวัตน์ในฐานะที่เป็นวาทกรรมคือ เทคนิควิทยาการของอำนาจที่สลับซับซ้อนและซ่อนเงื่อนแบบหนึ่งไม่ต่างไปจากวาทกรรมการพัฒนาที่ผ่านมาที่พยายามใช้เทคนิควิทยาการของอำนาจกระทำความรุนแรงต่อประเทศโลกที่สามด้วยการสลาย สั่นคลอน ถอนรากถอนโคน สลับที่สลับทางเอกลักษณะของท้องถิ่นต่าง ๆ ด้วยเอกลักษณะของโลก

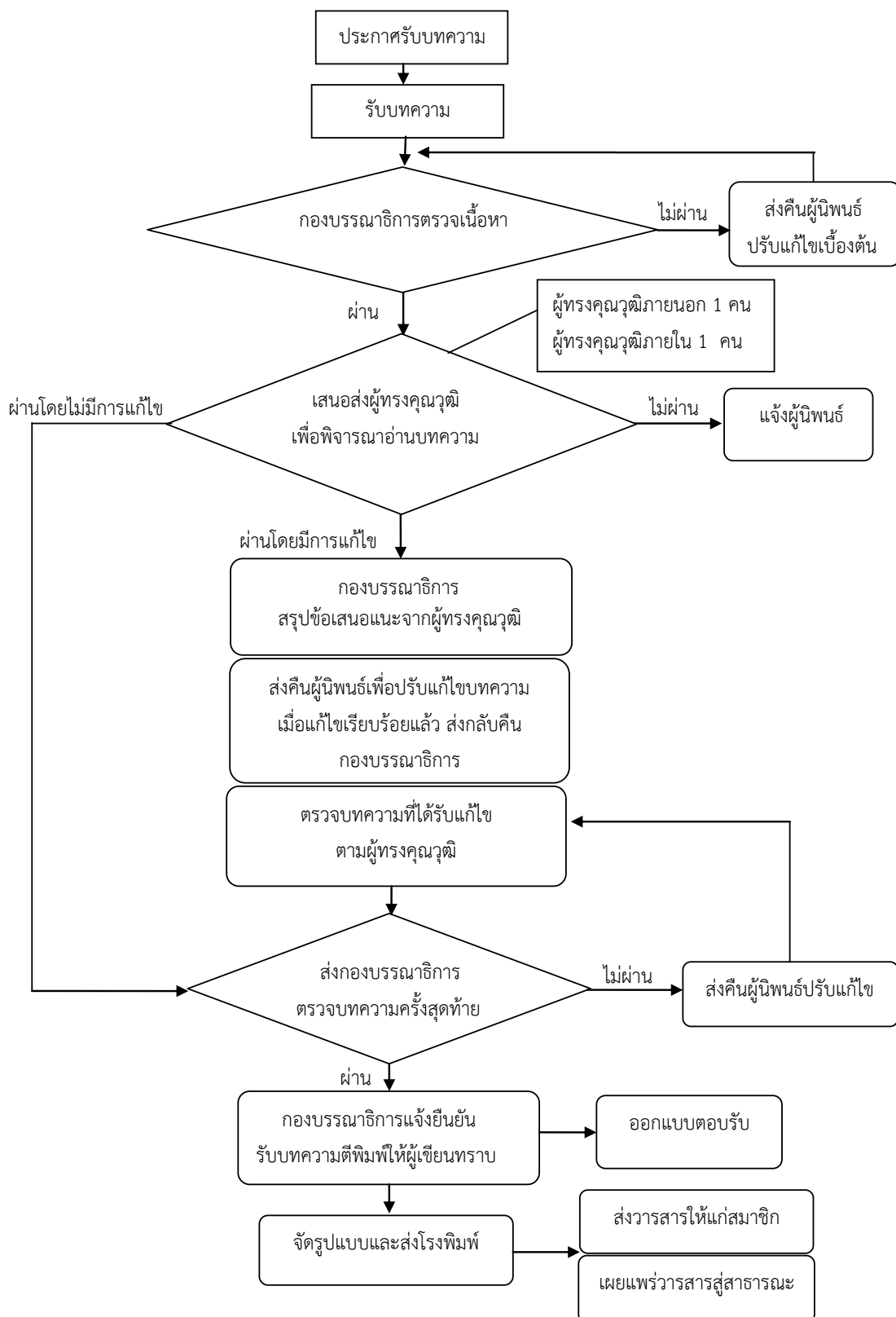
นอกจากนั้นแล้ว หากกล่าวถึงประเด็นการเมืองเรื่องเอกลักษณะในยุคโลกาภิวัตน์ย่อมจะเห็นได้ว่ามิใช่เป็นเรื่องของความพยายามผูกขาดรวมศูนย์อำนาจด้วยการใช้กำลังเข้าไปบังคับขู่เข็ญ เพราะจะสร้างความขัดแย้งและรุนแรงอย่างไม่มีวันจบสิ้น แต่สาระสำคัญของการเมืองเรื่องเอกลักษณะในยุคโลกาภิวัตน์อยู่ที่การสร้างเชื่อมั่นและความมั่นใจภายในชาติให้เกิดขึ้นด้วยการเปิดกว้างให้กับคนในชาติมากขึ้น ให้อิสระกับคนกลุ่มน้อยมากขึ้น ไวต่อความแตกต่างและหลากหลายมากขึ้น โดยการอนุญาตให้มีเอกลักษณะของชาติพันธุ์ เอกลักษณะของท้องถิ่น/ชุมชนควบคู่ไปกับเอกลักษณะของชาติ เพื่อให้กลุ่มคนเหล่านี้มีความรู้สึกมั่นใจได้ว่าเป็นส่วนหนึ่งของรัฐ-ชาติ เป็นการดำรงชีวิตอยู่ด้วยความเสมอภาคเท่าเทียมกัน พร้อมกันนั้นในตอนท้ายของบทนี้ยังได้มีการยกตัวอย่างกรณีศึกษาการเมืองเอกลักษณะภาคปฏิบัติโดยเน้นขบวนการเรียกร้องอธิปไตยของคนพื้นที่เมืองดั้งเดิมในมลรัฐฮาวาย

โดยสาระสำคัญของหนังสือเล่มนี้แล้วถือว่าเป็นหนังสือที่มีความสมบูรณ์อย่างมาก ทั้งนี้เนื่องจากผู้เขียนได้มีการนำเสนอเนื้อหาในเชิงวิเคราะห์และวิพากษ์ที่มีความสมบูรณ์อยู่ในตัวอยู่แล้วโดยการพยายามชี้ให้เห็นถึงจุดเด่นและข้อจำกัดของประเด็นต่าง ๆ ตามที่ปรากฏในเนื้อหาของแต่ละบท ดังนั้น จึงไม่ขอวิจารณ์ส่วนนี้ ทั้งนี้ โดยรวมผู้วิจารณ์มองว่าหนังสือเล่มนี้เป็นหนังสือที่มีคุณค่าประโยชน์ และมีคุณค่าควรแก่การอ่าน โดยเป็นหนังสือที่ชวนมองเรื่องการพัฒนาในอีกมุมมองหนึ่งที่ไม่เคยมีการนำเสนอมาก่อนในวงการวิชาการ ตลอดจนมีความเหมาะสมอย่างยิ่งสำหรับนิสิตและนักศึกษาผู้ที่กำลังศึกษาในระดับปริญญาตรี และระดับบัณฑิตศึกษาทางด้านรัฐศาสตร์ การบริหารการพัฒนา รัฐประศาสนศาสตร์ และศาสตร์อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องในการศึกษา ค้นคว้าหาความรู้ และยังสามารถทำการวิจัยในการพัฒนาต่อยอด เพื่อเพิ่มพูนองค์ความรู้ในด้านนี้ให้ก้าวหน้ามากยิ่งขึ้นต่อไปได้อีกด้วย

เอกสารอ้างอิง

- ฉัตรทิพย์ นาถสุภา. (2534). **วัฒนธรรมไทยกับขบวนการเปลี่ยนแปลงสังคม**. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ไชยรัตน์ เจริญสินโอฬาร. (2560). **วาทกรรมการพัฒนา : อำนาจ ความรู้ความจริง เอกลักษณะ และความเป็นอื่น**. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์วิภาษา.
- เรืองวิทย์ เกษสุวรรณ. (2558). **การบริหารการพัฒนา**. กรุงเทพฯ : บพิธการพิมพ์.
- Grant, George F. (1979). **Development administration: Concepts, goals, methods**. Madison : The University of Wisconsin.
- Turner, Mark and Hulme, David. (1997). **Governance, Administration & Development : Making the State Work**. Connecticut : Kumarian Press.

ขั้นตอนการดำเนินงานวารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์



**หลักเกณฑ์การเสนอบทความและคำแนะนำสำหรับผู้พิมพ์
เพื่อตีพิมพ์ในวารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์**

สถานที่ติดต่อ

สำนักงานคณบดีคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ชั้น 1 อาคาร 38 คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์ เลขที่ 186 หมู่ที่ 1 ถนนสุรินทร์-ปราสาท ตำบลนอกเมือง อำเภอเมือง จังหวัดสุรินทร์ รหัสไปรษณีย์ 32000 โทรศัพท์/โทรสาร 044-513369

ส่วนประเภทของบทความที่ลงตีพิมพ์ในวารสาร

วารสารคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์ ตีพิมพ์ประเภทต่าง ๆ ดังนี้

1. บทความวิจัย

รายงานผลงานวิจัยใหม่ที่มีองค์ความรู้อันเป็นประโยชน์ เป็นเรื่องที่อยู่ความสนใจทันต่อเหตุการณ์และยุคสมัย ซึ่งไม่เคยตีพิมพ์ในวารสารใด ๆ มาก่อน ควรมีองค์ประกอบดังนี้

1.1 ชื่อเรื่อง (Title) ให้มีทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ โดยพิมพ์ชื่อเรื่องเป็นภาษาไทยและตามด้วยภาษาอังกฤษ

1.2 ผู้แต่ง (Author) ชื่อและนามสกุลทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ

1.3 บทคัดย่อ (Abstract) ให้มีทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ

1.4 คำสำคัญ (Keywords) ให้มีทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ ระบุคำเป็นคำสำคัญของเนื้อหา ครอบคลุมชื่อเรื่องที่ศึกษา เหมาะสำหรับนำไปใช้เป็นคำค้นหาข้อมูล

1.5 บทนำ (Introduction) เป็นส่วนของเนื้อหาที่อธิบายถึงความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา และเหตุผลนำไปสู่การศึกษาวิจัย และควรอ้างอิงเอกสารและงานวิจัยอื่นที่เกี่ยวข้องด้วยเพื่อให้มีน้ำหนักและเกิดความน่าเชื่อถือ

1.6 วัตถุประสงค์ของการวิจัย (Research Objectives) ระบุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของการวิจัย

1.7 วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods) อธิบายถึงกระบวนการดำเนินการวิจัยอย่างละเอียด และชัดเจน กล่าวถึงรายละเอียดของวิธีการศึกษาประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการศึกษา และวิธีการศึกษา เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย รวมทั้งสถิติที่นำมาใช้วิเคราะห์ข้อมูล

1.8 ผลการวิจัย (Research Results) เสนอผลการวิจัยที่ตรงประเด็นตามลำดับขั้นของการวิจัย ควรจำแนกผลออกเป็นหมวดหมู่และสัมพันธ์กับวัตถุประสงค์ของการศึกษา โดยการบรรยายในเนื้อเรื่อง และแสดงรายละเอียดเพิ่มเติมด้วยภาพประกอบ ตาราง กราฟ หรือแผนภูมิ ตามความเหมาะสม

1.9 อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussions) ผสมผสานเปรียบเทียบและผลการวิจัยให้เข้ากับหลักทฤษฎี แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งเชื่อมโยงผลการวิจัยให้สอดคล้องกับประเด็นปัญหาการวิจัย เพื่อให้มีความเข้าใจหรือเกิดความรู้ใหม่ที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยนั้น รวมทั้งข้อดี ข้อเสียของวิธีการศึกษา

เสนอแนะความคิดเห็นใหม่ ๆ ปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ที่ได้จากการศึกษาครั้งนี้ เพื่อเป็นแนวทางที่จะนำไปประยุกต์ให้เกิดประโยชน์

1.10 ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestions) ระบุข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้ และข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

11. เอกสารอ้างอิง (References) เป็นการอ้างอิงเอกสารในเนื้อหาให้ใช้ระบบ APA (American Psychological Association citation style)

2. บทความวิชาการ

หัวข้อและเนื้อหาควรชี้ประเด็นที่ต้องการนำเสนอให้ชัดเจนและมีลำดับเนื้อหาที่เหมาะสม เพื่อให้ผู้อ่านสามารถเข้าใจได้ชัดเจน รวมถึงใช้ทฤษฎีวิเคราะห์และเสนอแนะประเด็นอย่างสมบูรณ์ ควรมีองค์ประกอบดังนี้

2.1 ชื่อเรื่อง (Title) ให้มีทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ โดยพิมพ์ชื่อเรื่องเป็นภาษาไทยและตามด้วยภาษาอังกฤษบรรทัดต่อมา

2.2 ผู้แต่ง (Author) ชื่อและนามสกุลทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ

2.3 บทคัดย่อ (Abstract) ให้มีภาษาไทยและภาษาอังกฤษ

2.4 คำสำคัญ (Keywords) ให้มีทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ ระบุคำเป็นคำสำคัญของเนื้อหา ครอบคลุมชื่อเรื่องที่ศึกษา เหมาะสำหรับนำไปใช้เป็นคำค้นหาข้อมูล

2.5 บทนำ (Introduction) เป็นส่วนแนะนำและปูพื้นเรื่อง เพื่อให้ผู้อ่านทราบข้อมูลเบื้องต้นของเนื้อหา

2.6 เนื้อหา (Content) เนื้อหาบทความ มีการแบ่งประเด็นเรื่องย่อย ๆ และการจัดเรียงลำดับเป็นไปตามรายละเอียดของเนื้อหา

2.7 บทสรุป (Conclusion) การสรุปเนื้อหาในบทความทั้งหมดออกมาอย่างชัดเจน กระชับ โดยมีการสรุปปิดท้ายเนื้อหาที่นำเสนอ

2.8 เอกสารอ้างอิง (References) เป็นการอ้างอิงเอกสารในเนื้อหาให้ใช้ระบบ APA (American Psychological Association citation style)

3. บทความปริทัศน์ และบทวิจารณ์หนังสือ

บทความที่ทบทวนและรวบรวมความรู้จากตำรา หนังสือใหม่ วารสารใหม่ และการแนะนำเครื่องมือใหม่ที่น่าสนใจหรือจากผลงานประสบการณ์ของผู้นิพนธ์มาเรียบเรียงขึ้น โดยมีการวิเคราะห์ สังเคราะห์ วิเคราะห์ เปรียบเทียบในบทความ

3.1 บทนำ (Introduction) เป็นการกล่าวถึงความเป็นมาที่จะนำไปสู่การนำเสนอเนื้อหาสาระของบทความ

3.2 เนื้อหา (Content) แยกตามประเด็นที่ต้องการนำเสนอให้ครอบคลุม พร้อมการอ้างอิงเอกสารที่เกี่ยวข้อง

3.3 บทสรุป (Conclusion) เป็นการสรุปเนื้อหาในบทความทั้งหมดอย่างชัดเจนและกระชับ

3.4 เอกสารอ้างอิง (References) เป็นการอ้างอิงเอกสารในเนื้อหาให้ใช้ระบบ APA (American Psychological Association citation style)

การส่งบทความ

บทความที่จะตีพิมพ์ในวารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์ ส่งด้วยตนเองทางไปรษณีย์ทางอีเมล Human_Journal@hotmail.com หรือทางออนไลน์ที่เว็บไซต์ <https://jhs.srru.ac.th/> ต้องประกอบด้วยแบบฟอร์มการส่งบทความเพื่อพิจารณาตีพิมพ์ พร้อมบทความต้นฉบับแบบพิมพ์ 3 ชุด ส่งมาที่สำนักงานคณบดีคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ชั้น 1 อาคาร 38 มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์ เลขที่ 186 หมู่ที่ 1 ถนนสุรินทร์-ปราสาท ตำบลนอกเมือง อำเภอเมือง จังหวัดสุรินทร์ รหัสไปรษณีย์ 32000 โทรศัพท์/โทรสาร 044-513369 กรณีที่บทความได้รับการพิจารณาให้ตีพิมพ์ จะแจ้งให้ผู้พิมพ์ส่งบทความต้นฉบับที่แก้ไขครั้งสุดท้าย พร้อมซีดีรอม (CD ROM) 1 แผ่น ทั้งนี้ผู้พิมพ์ต้องมีสำเนาเก็บไว้ด้วยเพื่อการอ้างอิง

การตรวจสอบบทความและพิสูจน์อักษร

ผู้พิมพ์ควรตระหนักถึงความสำคัญในการเตรียมบทความให้ถูกต้องตามรูปแบบของบทความที่วารสารกำหนด ตลอดจนตรวจสอบความถูกต้องแน่นอน พร้อมทั้งพิสูจน์อักษรก่อนที่จะส่งบทความนี้ให้กับทางสำนักงานคณบดีคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ การเตรียมบทความให้ถูกต้องตามข้อกำหนดของวารสาร จะทำให้การพิจารณาตีพิมพ์มีความรวดเร็วมากยิ่งขึ้น และทางกองบรรณาธิการขอสงวนสิทธิ์ที่จะไม่พิจารณาบทความจนกว่าจะได้แก้ไขให้ถูกต้องตามข้อกำหนดของวารสาร

รูปแบบบทความและการพิมพ์เนื้อหาบทความ

1. การเตรียมต้นฉบับบทความ มีรายละเอียดดังนี้

1.1 ขนาดต้นฉบับ ขนาดหน้ากระดาษ A4 โดยมีการตั้งค่าหน้ากระดาษความกว้าง 19 เซนติเมตร และความสูง 26.50 เซนติเมตร โดยเว้นระยะห่างระหว่างขอบกระดาษด้านบนและล่าง 3.00 เซนติเมตร ด้านซ้ายและขวามือ 2.50 เซนติเมตร

1.2 รูปแบบการพิมพ์ เนื้อหาในบทความส่วนแรก จัดเป็นแบบ 1 คอลัมน์ คือ ชื่อเรื่อง ชื่อผู้วิจัย บทคัดย่อ คำสำคัญ และเชิงอรรถ อยู่ส่วนหน้าแรก ส่วนที่สอง จัดเป็นแบบ 1 คอลัมน์ คือ เนื้อหาบทความที่อยู่ส่วนหน้าที่สองเป็นต้นไป

1.3 ใช้รูปแบบตัวอักษร TH SarabunPSK พิมพ์ด้วยโปรแกรมไมโครซอฟต์เวิร์ด

1.4 ทำกระดาษ ประกอบด้วยเลขหน้า ขนาดตัวอักษร 14 ตัวธรรมดา ตำแหน่งขีดขอบกระดาษด้านขวาบน

1.5 ชื่อเรื่อง/ชื่อบทความภาษาไทย/ภาษาอังกฤษ ขนาดตัวอักษร 20 ตัวหนา ตำแหน่งกึ่งกลางหน้ากระดาษ

1.6 ชื่อผู้พิมพ์ภาษาไทย/ภาษาอังกฤษ ระบุเฉพาะชื่อและนามสกุล ไม่ต้องมีคำนำหน้า เว้น 2 เคาะ ระหว่างชื่อและนามสกุล ขนาดตัวอักษร 16 ขนาดตัวหนา ตำแหน่งกึ่งกลางหน้ากระดาษใต้ชื่อเรื่อง

1.7 เครื่องหมายเลข ¹ เขียนไว้บนนามสกุลผู้พิมพ์ เพื่อระบุสังกัดคณะ หน่วยงาน และเพื่อระบุเชิงอรรถไว้ด้านล่างกระดาษ

1.8 เจริญรณ ให้เขียนไว้ด้านล่างของส่วนหน้าแรก ที่มีเครื่องหมายเลข¹ กำกับไว้บนนามสกุล ผู้นิพนธ์ ให้ระบุสังกัดคณะ หน่วยงาน ขนาดตัวอักษร 14 ชนิด ตัวธรรมดา

1.9 หัวข้อของบทคัดย่อภาษาไทย/ภาษาอังกฤษ ขนาดตัวอักษร 16 ตัวหนา ตำแหน่งชิดขอบกระดาษ ด้านซ้าย

1.10 เนื้อหาบทคัดย่อไทย/อังกฤษ ขนาดตัวอักษร 16 ตัวธรรมดา ให้จัดเป็นแบบ 1 คอลัมน์ บรรทัดแรกเว้น 7 ตัวอักษรจากขอบกระดาษด้านซ้ายและพิมพ์ให้ชิดขอบทั้งสองด้าน ส่วนเนื้อหาบทความที่อยู่หน้าที่สองเป็นต้นไปให้จัดเป็นแบบ 1 คอลัมน์เช่นกัน

1.11 หัวข้อคำสำคัญ/อังกฤษ ขนาดตัวอักษร 14 ตัวหนา ตำแหน่งชิดขอบกระดาษด้านซ้าย ระบุคำสำคัญที่นำไปใช้เป็นคำค้น คำสำคัญภาษาอังกฤษแต่ละคำค้นด้วยเครื่องหมายจุลภาค (.)

1.12 หัวข้อเรื่อง ขนาดตัวอักษร 18 ตัวหนา ตำแหน่งชิดขอบกระดาษด้านซ้าย

1.13 หัวข้อย่อ ย่อ ขนาดตัวอักษร 16 ตัวธรรมดา ระบุหมายเลขหน้าหัวข้อย่อโดยเรียงตามลำดับหมายเลข

1.14 จำนวนต้นฉบับ ควรมีความยาวไม่เกิน 15 หน้า

1.15 ตาราง รูปภาพ และแผนภูมิ กรณีเป็นตารางให้คำอธิบายอยู่ด้านบน กรณีที่เป็นรูปภาพหรือแผนภูมิ คำอธิบายให้อยู่ด้านล่าง

2. การเขียนเอกสารอ้างอิง

ใช้ตามรูปแบบของ APA (American Psychological Association citation style) ให้เริ่มต้นด้วยเอกสารอ้างอิงภาษาไทยก่อน แล้วตามด้วยเอกสารภาษาต่างประเทศ หากผู้เขียนมีมากกว่า 3 คน ให้ใส่ชื่อคนที่ 1 แล้วตามด้วยคำว่า และคณะ หรือ et al. (and others) โดยจัดเรียงตามพยางค์ สระ ตามรูปแบบการอ้างอิงตามลำดับก่อนหลังให้ถูกต้อง

2.1 หนังสือ

ชื่อ/นามสกุลผู้เขียน.// (ปีที่พิมพ์).// ชื่อหนังสือ.// ครั้งที่พิมพ์ (ถ้ามี).// เมืองที่พิมพ์.// สำนักพิมพ์.

ตัวอย่าง

ภิญญา วงษาสันต์. (2542). **วิถีไทย**. กรุงเทพฯ : เจริญรณ เอ็ดดูเคชั่น.

Cook, Robert D. (1995). *Finite Element Modeling for Stress Analysis*.

New york : John wiley & sons.

2.2 รายงานทางวิชาการ

ชื่อ/นามสกุลผู้เขียน.// (ปีที่พิมพ์).// ชื่อเรื่อง.// เมืองที่พิมพ์.// หน่วยงานที่เผยแพร่.

ตัวอย่าง

อัคราพร สุขทอง. (2558). **การพัฒนาเทคนิคการสอน “เรียมอันเร” จากภูมิปัญญา**

ชาวบ้านสุรินทร์. สุรินทร์ : คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์

Hickman, George A. (2010). *The Management of Teaching for Quality Improvement Chiang Mai Thailand*. Chiang Mai : Chiang Mai University.

2.3 วิทยานิพนธ์

ชื่อ/นามสกุลผู้เขียน.// (ปีที่พิมพ์).// **ชื่อวิทยานิพนธ์**.// วิทยานิพนธ์ระดับ (บัณฑิต, มหาบัณฑิต, ดุษฎีบัณฑิตให้ระบุลงให้ชัดเจน)// ชื่อสถานศึกษา.

ตัวอย่าง

คณิงนิตย์ ไสยโสภณ. (2554). **คุณค่าและความเชื่อตำนานนาครที่มีอิทธิพลต่อวิถี**
ประชากรกลุ่มชนลุ่มน้ำแม่โขงในเขตวัฒนธรรมศรีโคตรบูร. วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญา
ดุษฎีบัณฑิต สาขาพุทธศาสตร์การพัฒนากุมิภาค (กลุ่มอนุภูมิภาคลุ่มน้ำโขง)
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์.

Napaporn Kaewnimitchai. (1996). *An Analysis of College Student Culture in Thai Higher Education Institutions*. Doctoral Dissertation
Graduate School Chulalongkorn University.

2.4 รายงานการประชุม

ชื่อ/นามสกุลผู้เขียน.// (ปีที่พิมพ์).// “ชื่อบทความ.”// **ในชื่อรายงานการประชุม**.//
วันเดือนปีที่จัด.// เลขหน้า.// สถานที่.// สำนักพิมพ์.

ตัวอย่าง

วิสูตร อยู่คง (2537). “การฟื้นตัวของป่าชุมชนดงใหญ่.” **ในการบรรยายเรื่องการ**
ฟื้นฟูป่าโดยช่วยต้นไม้ให้สืบพันธุ์ตามธรรมชาติ. วันที่ 11 เมษายน 2537.
หน้า 10-11. กรุงเทพฯ : ศูนย์ฝึกอบรมวนศาสตร์ชุมชน.

Paitoon Sinlarat. (1995). “Success and Failure of Faculty Development in Thai University.” In *Preparing Teachers for all the World’s Children : An Era of Transformation Proceedings of International Conference, Bangkok*. pp. 217-233. Bangkok : UNICEF.

2.5 วารสาร

ชื่อ/นามสกุลผู้เขียน.// (ปี, เดือน/วันที่พิมพ์).// “ชื่อบทความ.”// **ชื่อวารสาร**.// ปีที่พิมพ์
(ฉบับที่พิมพ์).// เลขหน้าแรก-หน้าสุดท้าย.

ตัวอย่าง

สารทิ วรรณตรง. (2559, มกราคม-มิถุนายน). “ประวัติศาสตร์เอเชียตะวันออกเฉียงใต้ :
สุวรรณภูมิ-อุษาคเนย์ ภาคพิสดาร.” **วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์**
มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์. 18(1) : 139-143.

Cooray, V. (1992, July-August). "Horizontal Fields Generated by Return Strokes." **Radio Science**. 27(9) : 529-537.

2.6 หนังสือพิมพ์

ชื่อ/นามสกุลผู้เขียน.//(ปี,/เดือน/วันที่พิมพ์).//”ชื่อบทความ.”//”ชื่อหนังสือพิมพ์.”//
เลขหน้าแรก-หน้าสุดท้าย.

ตัวอย่าง

ปรียา เหล่าวิวัฒน์. (2549, พฤศจิกายน 6). “เกียร์ต้อันภาคภูมิ.” **กรุงเทพธุรกิจ**.
หน้า 6.

Jewell, Mark. (2006, November 7). “Silent Aircraft’ Spreads its Wings.”
Bangkok Post. p. B5.

2.7 สื่ออินเทอร์เน็ต

ชื่อ/นามสกุลผู้เผยแพร่.//(ปี).//”ชื่อบทความ.”//[ประเภทสื่อที่เข้าถึง].//เข้าถึงได้จาก:/
แหล่งข้อมูลหรือที่อยู่เว็บไซต์//สืบค้น/วัน/เดือน/ปีที่สืบค้น.

ตัวอย่าง

กรมเศรษฐกิจการพาณิชย์. (2548). “พาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์.” [ออนไลน์]. เข้าถึงได้
จาก : <http://www.moc.go.th/thai/dbe/ecoco/e-com 3.htm>
สืบค้น 3 กรกฎาคม 2548.

Costello, M. (2002). “Sic! of Stocks? Here Are 7 Alternatives. W.” [Online].
Available : [http://momey.cnn.com/2002/07/09/pf/investing/
q_alternatives/index.htm](http://momey.cnn.com/2002/07/09/pf/investing/q_alternatives/index.htm) Retrieved July 11, 2002.

2.8 การสัมภาษณ์

ผู้ให้สัมภาษณ์.//(ปี,/เดือน/วันที่).//ตำแหน่ง(ถ้ามี).//สัมภาษณ์.

ตัวอย่าง

เกษม จันทร์แก้ว. (2554, สิงหาคม 1). นายกสภามหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์.
สัมภาษณ์.

Waterworth, Peter. (2003, December 1). Principal lecturer, Deakin
University. Interview.

การพิจารณาและคัดเลือกบทความ

บทความแต่ละบทความจะได้รับพิจารณาจากคณะกรรมการกลั่นกรองบทความวารสาร (Peer Review) จากผู้ทรงคุณวุฒิ 2 ท่าน โดยบทความผู้นิพนธ์ภายนอกได้รับการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิภายในและผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกคนละ 1 ท่าน ส่วนบทความผู้นิพนธ์ภายในได้รับการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกหน่วยงานที่จัดทำวารสาร มีความเชี่ยวชาญตรงตามสาขาวิชาที่เกี่ยวข้อง และได้รับความเห็นชอบจากกองบรรณาธิการก่อนตีพิมพ์ ทั้งนี้จะมีรูปแบบที่ผู้พิจารณาบทความไม่ทราบชื่อผู้นิพนธ์บทความและผู้นิพนธ์บทความไม่ทราบชื่อผู้พิจารณาบทความเช่นเดียวกัน (Double-Blind Peer Review)

การติดต่อโฆษณาและการสมัครสมาชิก

การติดต่อโฆษณา การสั่งซื้อและการสมัครเป็นสมาชิกวารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์ กรุณาติดต่อสำนักงานคณบดีคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ชั้น 1 อาคาร 38 มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์ เลขที่ 186 หมู่ที่ 1 ถนนสุรินทร์-ปราสาท ตำบลนอกเมือง อำเภอเมือง จังหวัดสุรินทร์ รหัสไปรษณีย์ 32000 โทรศัพท์/โทรสาร 044-513369

อัตราค่าวารสาร

กำหนดออกรวสารปีละ 2 ฉบับ จำหน่ายราคาฉบับละ 180 บาท ไม่รวมค่าส่ง

อัตราค่าสมาชิก

ปีละ 300 บาท



แบบฟอร์ม

การส่งบทความเพื่อพิจารณาตีพิมพ์ลงวารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์

วันที่เดือน..... พ.ศ.

1. ข้าพเจ้า (นาย/นาง/น.ส.).....

2. วุฒิก่อนศึกษาชั้นสูงสุด.....ตำแหน่งวิชาการ(ถ้ามี).....

3. สถานภาพผู้เขียน

☐ อาจารย์ในสถาบันการศึกษา (ชื่อสถาบัน)

โปรแกรมคณะ.....

☐ บุคคลทั่วไป (ชื่อหน่วยงาน)

4. ขอส่งนิพนธ์ต้นฉบับ (Original Article) ได้แก่

☐ บทความวิจัย เรื่อง

☐ บทความวิชาการ เรื่อง.....

☐ บทความปริทรรศน์ เรื่อง.....

☐ บทวิจารณ์หนังสือ เรื่อง

5. ชื่อผู้เขียนร่วม (ถ้ามี).....

6. ที่อยู่ที่สามารถติดต่อได้ เลขที่ ถนน.....

แขวง/ตำบลเขต/อำเภอ.....

จังหวัด.....รหัสไปรษณีย์.....

โทรศัพท์มือถือ.....โทรศัพท์/โทรสาร.....

Email.....

7. สิ่งที่ส่งมาด้วย ☐ แผ่น CD ข้อมูลต้นฉบับ ☐ เอกสารพิมพ์ต้นฉบับทางอีเมล Human_Journal@hotmail.com

☐ เอกสารพิมพ์ต้นฉบับทางออนไลน์ <https://jhs.sru.ac.th/>

ชื่อแฟ้มข้อมูล.....

หมายเหตุ

- กรณีส่งเอกสารต้นฉบับด้วยตัวเอง มีแผ่นซีดีต้นฉบับ 1 ชุด และเอกสารพิมพ์ต้นฉบับ จำนวน 3 ชุด
- กรณีส่งเอกสารพิมพ์ต้นฉบับ ส่งไฟล์ทางอีเมลทางออนไลน์ มีแบบฟอร์มการส่งบทความเพื่อพิจารณาตีพิมพ์วารสารและไฟล์ต้นฉบับ
- ☐ ข้าพเจ้าขอรับรองว่าบทความนี้ยังไม่เคยลงตีพิมพ์ในวารสารใดมาก่อนและไม่อยู่ระหว่างการพิจารณาของวารสารอื่น

ลงนาม.....ผู้เขียน

(.....)

วันที่...../...../.....

ใบตอบรับการเป็นสมาชิก
วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์

วัน.....เดือน.....ปี

ชื่อ-นามสกุล.....

ที่อยู่ (สามารถติดต่อได้).....

.....

.....

โทรศัพท์.....โทรสาร.....

E-mail.....

มีความประสงค์จะขอรับเป็นสมาชิกวารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์

☐ สมาชิกประเภทรายปี 1 ปี 2 ฉบับ ราคา 300 บาท

☐ จัดซื้อวารสาร เล่มละ 180 บาท ปีที่.....ฉบับที่.....จำนวน.....เล่ม

รวมเป็นเงิน.....บาท

พร้อมนี้ข้าพเจ้าได้ชำระโดย

☐ โอนเงินเข้าบัญชีธนาคารกรุงเทพฯ จำกัด

ชื่อบัญชี เงินรายได้วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์

เลขที่.....สาขามหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์

โปรดนำส่งวารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์

สถานที่ติดต่อ ☐ ที่บ้าน ☐ ที่ทำงาน

เลขที่.....หมู่ที่.....ถนน.....

ตำบล.....อำเภอ.....

จังหวัด.....รหัสไปรษณีย์.....

โทรศัพท์.....โทรสาร.....

E-mail.....

กรุณาส่งหลักฐานการโอนเงินและใบสมัคร

สำนักงานคณบดีคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์

เลขที่ 186 หมู่ที่ 1 ถนนสุรินทร์-ปราสาท ตำบลนอกเมือง อำเภอเมือง จังหวัดสุรินทร์ รหัสไปรษณีย์ 32000

โทรศัพท์/โทรสาร 044-513369 e-mail : Human_Journal@hotmail.com

แนะนำผู้เขียน

อร่าม มุลาสินน์	นักศึกษาหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์
เบญจวรรณ วงษาวดี	อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์
คณินนิตย์ ไสยโสภณ	อาจารย์ประจำคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์
ยุพา สำเลิศรัมย์	นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
กมลทิพย์ ศรีหาเศษ	อาจารย์ประจำคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
วิภาวี เผ่าเพ็ง	นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี
ชวนคิด มะเสนะ	อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี
วิมลรัตน์ แวนระเว	นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี
อัสวฤทธิ์ อุทัยรัตน์	อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี
ธวัชชัย ชมพูมาศ	นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี
เกริกไกร แก้วล้วน	อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี
ชิตาพร สุริยา	นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

แนะนำผู้เขียน (ต่อ)

นาฏยา ชาววัน	นักศึกษาลัทธิสุตตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์
บุญยัง หมั่นดี	ข้าราชการบำนาญ สังกัดคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์
ชัย สมรภูมิ	อาจารย์ประจำคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์
สิงหา จันทริยวงศ์	อาจารย์ประจำคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์
วิไลวรรณ งามผลาด	พนักงานมหาวิทยาลัย คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์
เกษราภรณ์ สุพรรณฝ่าย	นักศึกษาลัทธิสุตตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์
พระมหาปรีชา เขมนนโท	ครูสอนพระปริยัติธรรม วัดมเหยงคณ์ พระนครศรีอยุธยา
อนุวัต กระสังข์	อาจารย์ประจำคณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
พระสมุห์สมประสงค์ ปรีชาโน	นักศึกษาลัทธิสุตตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
ณัชชา ณัฐโชติภคิน	นักศึกษาลัทธิสุตตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

แนะนำผู้เขียน (ต่อ)

ภานรินทร์ ไชยเอิก

นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
สาขารัฐประศาสนศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ธิตูฒิ หมั่นมี

อาจารย์ประจำสาขารัฐประศาสนศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

พระครูวิสุทธธีรธรรมานุวัตร
(สมเกียรติ วิสุทธิ)

ครูสอนพระปริยัติธรรม วัดเจริญธรรมาราม กรุงเทพมหานคร

สุรศักดิ์ ชะมารัมย์

นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต
คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล