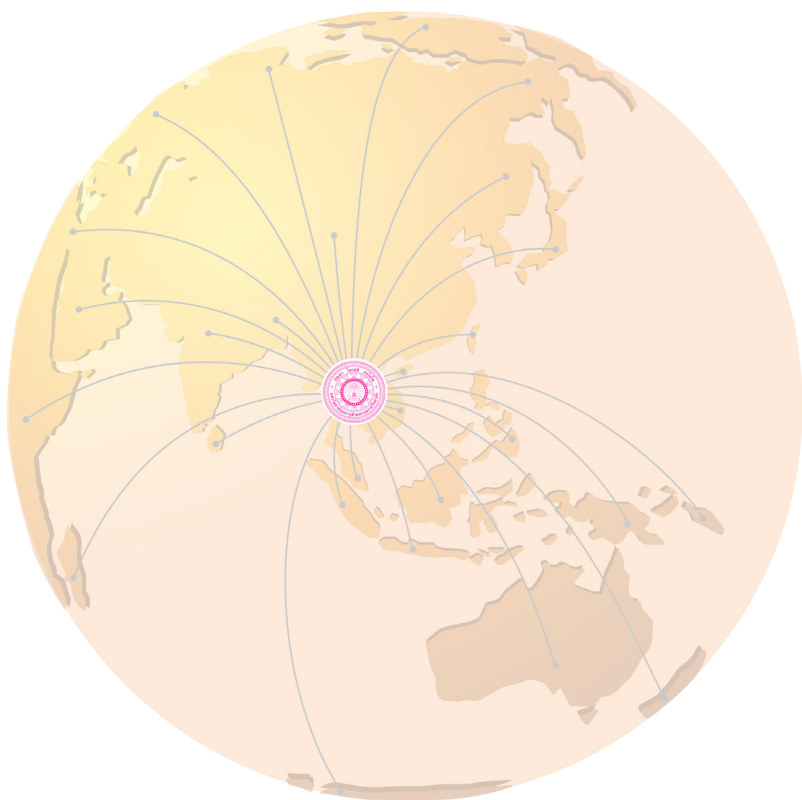




วารสาร มจร
สังคมศาสตร์ปริทรรศน์
JOURNAL OF MCU Social Science Review



วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์

สำนักงานวารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์

บัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
เลขที่ 79 หมู่ 1 ตำบลลำไทร อำเภอน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 13170
โทร. 035-248-000 ต่อ 8203 <https://www.tci-thaijo.org/index.php/jssr>
E-mail : journal.mcu.soc@gmail.com

วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์



ISSN : 2287-0121



tci-thaijo.org/index.php/jssr

วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์
Journal of MCU Social Science Review

| ปีที่ 10 ฉบับที่ 2 เมษายน - มิถุนายน 2564 Vol. 10 No. 2 April - June 2021 |



วารสาร มจร
สังคมศาสตร์ปริทรรศน์
JOURNAL OF MCU
ISSN (Print) : 2287-0121
ISSN (Online) : 2673-0782
Social Science Review
ปีที่ 10 ฉบับที่ 2 เมษายน - มิถุนายน 2564 Vol. 10 No. 2 April - June 2021



วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์

บัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย



วารสาร มจร

สังคมศาสตร์ปริทรรศน์

JOURNAL OF MCU *Social Science Review*

ปีที่ 10 ฉบับที่ 2 เมษายน – มิถุนายน 2564 Vol.10 No.2 April – June 2021

จำนวนพิมพ์: 100 เล่ม

กำหนดการเผยแพร่ ปีละ 4 ฉบับ

ฉบับที่ 1 มกราคม-มีนาคม

ฉบับที่ 2 เมษายน-มิถุนายน

ฉบับที่ 3 กรกฎาคม-กันยายน

ฉบับที่ 4 ตุลาคม-ธันวาคม

วัตถุประสงค์

เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้คณาจารย์ นักวิชาการ นิสิต นักศึกษาและผู้สนใจทั่วไปได้มีโอกาสเผยแพร่ผลงานทางวิชาการและผลงานวิจัยทางสังคมศาสตร์และแขนงวิชาที่เกี่ยวข้องอันได้แก่ พระพุทธศาสนา รัฐศาสตร์ รัฐประศาสนศาสตร์ นิติศาสตร์ การจัดการ สังคมวิทยา เศรษฐศาสตร์ พัฒนาสังคมและการศึกษา ตลอดจนบทวิเคราะห์ที่เสนอทางออกของปัญหา ให้แก่สังคม เปิดรับบทความทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ

ที่ปรึกษาวารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์

พระเทพวชิรบัณฑิต, ศ.ดร.

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

พระเทพปวรเมธี, รศ.ดร.

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

พระสุวรรณเมธากรณ์, ผศ.

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

พระเมธีธรรมอาจารย์, รศ.ดร.

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

พระเทพเวที, รศ.ดร.

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

พระครูโสภณพุทธิศาสตร์, ผศ.ดร.

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

พระโสภณวชิราภรณ์, ดร.

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

พระครูปริยัติกิตติธำรง, รศ.ดร.

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

พระอุดมสิทธินายก, ผศ.ดร.

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ผศ.ร.อ.ดร.ประมาณเลิศ อัจฉริยปัญญากุล

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

บรรณาธิการ:

รศ.ดร.สุรพล สุขะพรหม

คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ผู้ช่วยบรรณาธิการ:

รศ.ดร.เกียรติศักดิ์ สุขเหลือง

คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

หัวหน้ากองบรรณาธิการ:

พระมหากฤษฎา กิตติโสภณ, ผศ.ดร.

คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ทีมบรรณาธิการ:

พระปลัดระพิน พุทธิสาโร, ผศ.ดร.

รศ.ดร.ดวงตา สราญรมย์

รศ.พล.ท.ดร.วีระ วงศ์สรรค์

รศ.ดร.สัญญา เคนาภูมิ

รศ.ดร.ภัทรพล ใจเย็น

รศ.ดร.อัจฉรา หล่อตระกูล

ผศ.ดร.ชนสิทธิ์ สิทธิสูงเนิน

ผศ.ดร.บุษกร วัฒนบุตร

ผศ.ดร.สอาด บรรเจิดฤทธิ์

ผศ.ดร.อุทัย สติมัน

ผศ.ดร.สมคิด ดวงจักร

พล.อ.ต.ดร.นภัทร์ แก้วนา

ผศ.ดร.วันชัย สุขตาม

ดร.กฤษณะ ทองแก้ว

ผศ.ดร.ธิดา ภูมิ

ผศ.ดร.ประเสริฐ ธิลา

ผศ.ดร.ผดุง วรรณทอง

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์

วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

มหาวิทยาลัยศิลปากร

มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

มหาวิทยาลัยแสตมฟอร์ด

มหาวิทยาลัยสวนดุสิต

มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง

วิทยาลัยการทัพอากาศ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

กองจัดการ:

พระสมณีก ธีรปญโญ

ดร.กรกต ขำบัณฑิต

ดร.สุภัทรชัย สีใส

คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ศิลปิน:

ผศ.ดร.สุริยา รักษาเมือง

ผศ.ดร.ประสิทธิ์ พุทธศาสน์ศรีธา

คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

สำนักงาน:

สำนักงานวารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์

บัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย อาคารเรียนรวม

โซน B ชั้น 5 เลขที่ 79 หมู่ 1 ตำบลลำไทร อำเภอน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 13170

จัดพิมพ์โดย:

โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เลขที่ 79 หมู่ 1 ตำบลลำไทร อำเภอน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

13170 โทร. 035-248-000 ต่อ 8555, 8556, 5541. แฟกซ์. 035-248-000 ต่อ 8545

Release Date Is 4 Copies Per Year.

Issue 1 January – March.

Issue 2 April – June.

Issue 3 July – September.

Issue 4 October – December.

Objective:

To Promote and Encourage Instructs, Academics, Students and Other Interested Persons to Have The Opportunity to Disseminate Academic and Research Works in Social Sciences and Related Subjects Such as Buddhism, Political Science, Public Administration, Law, Management, Sociology, Economics, Social Development and Education. The Analysis Provides a Solution to The Problem of Society.

Advisory Board of Journal

Prof. Dr. Phra Thepvatjarabundit	Mahachulalongkornrajavidyalaya University
Assoc. Prof. Dr. Phra Theppawaramethi	Mahachulalongkornrajavidyalaya University
Asst. Prof. Phra Suwanmethaphorn	Mahachulalongkornrajavidyalaya University
Assoc. Prof. Dr. Phra Methithammajarn	Mahachulalongkornrajavidyalaya University
Assoc. Prof. Dr. Phra Thepwethi	Mahachulalongkornrajavidyalaya University
Asst. Prof. Dr. Phrakhru Sophonphutthisat	Mahachulalongkornrajavidyalaya University
Phra Sophonvachiraphorn, Dr.	Mahachulalongkornrajavidyalaya University
Assoc. Prof. Dr. Phrakru Pariyatkittithamrong	Mahachulalongkornrajavidyalaya University
Asst. Prof. Dr. Phra Udomsittinayok	Mahachulalongkornrajavidyalaya University
Asst. Prof. Capt. Dr. Pramanlert Atcharyapanyakun	Mahachulalongkornrajavidyalaya University

Editor:

Assoc. Prof. Dr. Surapon Suyaporn	Mahachulalongkornrajavidyalaya University
-----------------------------------	---

Assistant Editor:

Assoc. Prof. Dr. Kietthisak Suklueang	Mahachulalongkornrajavidyalaya University
---------------------------------------	---

Editor in Chief:

Asst. Prof. Dr. Phramaha Krisada Kittisobhano	Mahachulalongkornrajavidyalaya University
---	---

Editorial Team:

Asst. Prof. Dr. Phrapalad Raphin Buddhiso	Mahachulalongkornrajavidyalaya University
Assoc. Prof. Dr. Duangta Saranrom	Rajapruk University

Assoc. Prof. Lt. Gen.Dr.Weera Wongsan	National Defence College of Thailand
Assoc. Prof. Dr. Sanya Kenaphoom	Rajabhat Maha Sarakham University
Assoc. Prof. Dr. Pattarapol Chaiyen	Mahachulalongkornrajavidyalaya University
Assoc. Prof. Dr. Achara Lortrakul	Phranakhon Si Ayutthaya Rajabhat University
Asst. Prof. Dr. Chonsit Sitisungnoen	Silpakorn University
Asst. Prof. Dr. Butsakon Watthanabut	North Bangkok University
Asst. Prof. Dr. Sa-at Banchoetrit	Stamford International University
Asst. Prof. Dr. Uthai Satiman	Suan Dusit University
Asst. Prof. Dr. Somkid Duangchak	Chom Bueng Rajabhat University
Gp. Capt. Dr. Naphat Kaeonak	Air Force College
Asst. Prof. Dr. Wanchai Suktam	Surindra Rajabhat University
Dr. Kitsana Thongkao	Suratthani Rajabhat University
Asst.Prof. Dr. Thitiwut Manmee	Mahachulalongkornrajavidyalaya University
Asst. Prof. Dr.Prasert Thilao	Mahachulalongkornrajavidyalaya University
Asst. Prof. Dr. Phadung Wanthong	Mahachulalongkornrajavidyalaya University

Management Division:

Phra Somnuek Therapanyo	Mahachulalongkornrajavidyalaya University
Dr. Korakoth Chabandit	Mahachulalongkornrajavidyalaya University
Dr. Suphattharachai Sisabai	Mahachulalongkornrajavidyalaya University

Fine arts:

Asst. Prof. Dr. Suriya Raksamueng	Mahachulalongkornrajavidyalaya University
Asst. Prof. Dr. Prasit Phutthasatsattha	Mahachulalongkornrajavidyalaya University

Office:

The Office Journal of MCU Social Science Review. Graduate School of Political Science
Faculty of Social Sciences Mahachulalongkornrajavidyalaya University Class B,
5th Floor, 79 Moo 1, Lam Sai, Wang Noi, Ayutthaya 13170.

Published by:

Mahachulalongkornrajavidyalaya University Printing House 79 Moo 1, Lam Sai, Wang Noi,
Ayutthaya. 13170. Call. 035-248 - 000, ext. 8555,8556,5541 Fax. 035-248-000.
ext. 8545.

คณะกรรมการกลั่นกรองบทความ : วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์
ARTICLE REVIEW BOARD : JOURNAL OF MCU SOCIAL SCIENCE REVIEW

ผู้ทรงคุณวุฒิจากภายใน

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

1. พระเทพวัชรบัณฑิต, ศาสตราจารย์ ดร.
2. พระเทพปริยัติเมธี, รองศาสตราจารย์ ดร.
3. พระครูปริยัติกิตติธำรง, รองศาสตราจารย์ ดร.
4. พระครูปริมานุรักษ์, รองศาสตราจารย์ ดร.
5. พระมหาพรหสา ธมฺมาโส, รองศาสตราจารย์ ดร.
6. พระมหาสมบุญ วุฑฒิกโร, รองศาสตราจารย์.ดร.
7. พระครูสังฆรักษ์จักรกฤษณ์ ฐิริปัญโญ, ผศ.ดร.
8. พระคมสัน ฐิตเมธโส, ผศ.
9. พระปลัดระพิน พุทธิสาโร, ผศ.ดร.
10. พระมหานิกธ ฐานุตโร, ดร.
11. พระครูวินัยธรเอก ชินวโส, ดร.
12. ศาสตราจารย์ ดร.บุญทัน ดอกไธสง
13. ศาสตราจารย์ ดร.จันทน์ อติวัฒน์สิทธิ์
14. รองศาสตราจารย์ ดร.โกนิฐ ศรีทอง
15. รองศาสตราจารย์ ดร.อภิรักษ์ จันทะนี
16. รองศาสตราจารย์ ดร.วิวัฒน์ หามนตรี
17. รองศาสตราจารย์ ดร.สมศักดิ์ บุญปู
18. รองศาสตราจารย์ ดร.สมชัย ศรีนอก
19. รองศาสตราจารย์ ดร.สุทธิพงษ์ ศรีวิชัย
20. รองศาสตราจารย์ ดร.สมาน งามสนิท
21. รองศาสตราจารย์ ดร.ธัชชนันท์ อิศรเดช
22. รองศาสตราจารย์ ดร.สุรินทร์ นิยมางกูร
23. รองศาสตราจารย์ ดร.พิเชฐ หังโต
24. รองศาสตราจารย์ ดร.ภัทรพล ใจเย็น
25. รองศาสตราจารย์ ดร.เต็มศักดิ์ ทองอินทร์
26. รองศาสตราจารย์ อนุภูมิ โชวเกษม
27. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ผดุง วรรณทอง
28. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิตวุฒิ หมั่นมี
29. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อนุวัต กระสังข์
30. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ยุทธนา ปราณีต
31. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พรทิพย์ วรรณวิโรจน์
32. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประเสริฐ อิลาว
33. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุริยา รักษาเมือง
34. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุวัฒน์ รักขันโท
35. อาจารย์ ดร.ลำพอง กลมกุล
36. อาจารย์ ดร.สมบัติ นามบุรี

Lecturers In-House Professional :

Mahachulalongkornrajavidyalaya University

1. Prof. Dr. Phra Thepvatjarabundit
2. Assoc. Prof. Dr. Phratheppariyattimethi
3. Assoc. Prof. Dr. Phrakru Pariyatkittithamrong
4. Assoc. Prof. Dr. Phrakhu Purimanurak
5. Assoc. Prof. Dr. Phramaha Hansa Dhammahaso
6. Assoc. Prof. Dr. Phramaha Somboon Uddhikaro
7. Asst. Prof. Dr. Phrakhu Sangkharakchakrit Phuripanyo
8. Asst. Prof. Phra Khomsan Titamataso
9. Asst. Prof. Dr. Phrapalad Raphin Buddhiso
10. Dr. Phramaha Nigorn Thanuttaro
11. Dr. Phrakhravinaiathon Ekk Jinawangso
12. Prof. Dr. Boonton Dockthaisong
13. Prof. Dr. Chamnong Adivadhanasit
14. Assoc. Prof. Dr. Konit Sithong
15. Assoc. Prof. Dr. Aphinant Chantanee
16. Assoc. Prof. Dr. Wiwat Harmontree
17. Assoc. Prof. Dr. Somsak Bunpu
18. Assoc. Prof. Dr. Somchai Sino
19. Assoc. Prof. Dr. SutthiPhong Siwichai
20. Assoc. Prof. Dr. Saman Ngamsanit
21. Assoc. Prof. Dr. Tatchanan Isaradej
22. Assoc. Prof. Dr. Surin Nitamangkoon
23. Assoc. Prof. Dr. Phichet Thangto
24. Assoc. Prof. Dr. Pattarapol Chaiyen
25. Assoc. Prof. Dr. Toemsak Thongin
26. Assoc. Prof. Anuphum Sowkasem
27. Asst. Prof. Dr. Phadung Wanthong
28. Asst. Prof. Dr. Thitiwut Manmee
29. Asst. Prof. Dr. Anuwat Krasang
30. Asst. Prof. Dr. Yuttana Praneet
31. Asst. Prof. Dr. Phonthip Wannawiro
32. Asst. Prof. Dr. Prasert Thilao
33. Asst. Prof. Dr. Suriya Raksamueng
34. Asst. Prof. Dr. Suwatsan Ragkhanto
35. Dr. Lampong Klomkul
36. Dr. Sombat Namburi

37. อาจารย์ ดร.เอนก ไยอินทร์
38. อาจารย์ ดร.กาญจนา คำจุติ

37. Dr. Anak Yai-in
38. Dr. Kanchana Damjuti

คณะกรรมการกลั่นกรองบทความ : วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์

ARTICLE REVIEW BOARD : JOURNAL OF MCU SOCIAL SCIENCE REVIEW

ผู้ทรงคุณวุฒิจากภายนอก

1. พระเมธาวิเชียร, รองศาสตราจารย์ ดร.
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
2. ศาสตราจารย์ ดร.ธีรภัทร์ เสรีรังสรรค์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
3. ศาสตราจารย์พิเศษ ร.ท.ดร.บรรจบ บรรณรุจิ
นักวิชาการอิสระ
4. ศาสตราจารย์พิเศษ ดร.กาญจนา เจริญชัย
มหาวิทยาลัยนเรศวร
5. รองศาสตราจารย์พิเศษ ดร.อำนาจ บัวศิริ
สภาการศึกษา, กระทรวงศึกษาธิการ
6. รองศาสตราจารย์ วราคม ที่สุก
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
7. รองศาสตราจารย์ ดร.ชัยยุทธ ชินกุล
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
8. รองศาสตราจารย์ ดร.โยธิน แสงวงศ์
มหาวิทยาลัยมหิดล
9. รองศาสตราจารย์ ดร. ธีรโชติ เกิดแก้ว
มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ
10. รองศาสตราจารย์ พัฒนา เรือนใจดี
มหาวิทยาลัยรามคำแหง
11. รองศาสตราจารย์ ดร.วาสนา แก้วหล้า
มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์
12. รองศาสตราจารย์ ดร.สุวิญ รักสัตย์
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
13. รองศาสตราจารย์ ดร.ธีระพงษ์ แก่นอินทร์
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
14. รองศาสตราจารย์ ดร.สรเสริญ อินทรรัตน์
มหาวิทยาลัยสวนดุสิต
15. รองศาสตราจารย์ ดร.จำเริญ ชูช่วยสุวรรณ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย
16. รองศาสตราจารย์ ดร.ภักดี โพธิ์สิงห์
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

Outside Professional :

1. Assoc. Prof. Dr. Phramedhavinaiyaros
Mahamakut Buddhist University
2. Prof. Dr. Thirapat Serirangsan
Sukhothai Thammathirat Open University
3. Prof. Lt. Dr. Banjob Bannaruj
Independent Scholar
4. Prof. Dr. Kanchana Ngaorangsi
Naresuan University
5. Assoc. Prof. Dr. Amnat Buasiri
Education Council, Ministry of Education
6. Assoc. Prof. Warakhom Thisuka
Mahamakut Buddhist University
7. Assoc. Prof. Dr. Chaiyuth Chinokul
National Institute of Development Administration.
8. Assoc. Prof. Dr. Yothin Sawaengdee
Mahidol University
9. Asst. Prof. Dr. Teerachoot Kerdkaew
Hua Chiew Chalermprakiet University
10. Assoc. Prof. Phatthana Rueanchaidee
Ramkhamhaeng University
11. Assoc. Prof. Dr. Wasana Kaewla
Surin Rajabhat University
12. Assoc. Prof. Dr. Suwin Raksat
Mahamakut Buddhist University
13. Assoc. Prof. Dr. Thiraphong Kaenin
Prince of Songkla University
14. Assoc. Prof. Dr. Sansoen Intarat
Suan Dusit University
15. Assoc. Prof. Dr. Chamroen Chuchuaisuan
Rajamangala University of Technology Srivijaya.
16. Assoc. Prof. Dr. Phakdi Phosing
Mahasarakham Rajabhat University

17. รองศาสตราจารย์ ดร.สัญญา เคนาภูมิ
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
18. รองศาสตราจารย์ ดร.ชลวิทย์ เจียรจิตต์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
19. รองศาสตราจารย์ ดร.ไพศาล สรรสวัสดิ์
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์
20. รองศาสตราจารย์ ดร.ภาสกร เต๊ะขันหมาก
มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
21. รองศาสตราจารย์ ดร. ชวลิต สวัสดิ์ผล
มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต
22. รองศาสตราจารย์พิเศษ ว่าที่ พ.ต. ดร.สวัสดิ์ จิรัฐติกาล
กรมราชทัณฑ์ กระทรวงยุติธรรม
23. รองศาสตราจารย์ ดร.อัจฉรา หล่อตระกูล
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
24. รองศาสตราจารย์ ดร. สำเนียง เลื่อมใส
มหาวิทยาลัยศิลปากร
25. รองศาสตราจารย์ ดร. วันทนา เนาว์วัน
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
26. รองศาสตราจารย์ ดร.ศรชัย ท้าวมิตร
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
27. รองศาสตราจารย์ ดร.สุกิจ ชัยมุสิก
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
28. รองศาสตราจารย์พิเศษ วิชัย ธรรมชอบ
นักวิชาการอิสระ
29. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พลับปลิง คงชนะ
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
30. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มนตรี เพชรนาจักร
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
31. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วุฒินันท์ กันทะเตียน
มหาวิทยาลัยมหิดล
32. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วศิน ปัญญาอุตตระกุล
มหาวิทยาลัยนเรศวร
33. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทัศนีย์ เจนวิถีสุข
มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม
34. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชนสิทธิ์ สิทธิสูงเนิน
มหาวิทยาลัยศิลปากร
35. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สอาด บรรเจิดฤทธิ์
มหาวิทยาลัยสแตนฟอร์ด
36. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ เรือโท ดร.อนันท์ ใจสมุทร
มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี
17. Assoc. Prof. Dr. Sanya Khenaphum
Mahasarakham Rajabhat University
18. Assoc. Prof. Dr. Chonwit Chianchit
Srinakharinwirot University
19. Assoc. Prof. Dr. Phaisan Sansonwisut
Nakhon Sawan Rajabhat University
20. Assoc. Prof. Dr. Kasak Tekhanmak
Thepsatri Rajabhat University
21. Assoc. Prof. Dr. Chawalit Sawatphon
Suan Dusit Rajabhat University
22. Assoc. Prof. Dr. Sawat Chirattitikan
Department of Corrections, Ministry of Justice
23. Assoc. Prof. Dr. Atchara Lotrakun
Phra Nakhon Si Ayutthaya Rajabhat University
24. Assoc. Prof. Dr. Samniang Leurmsai
Silpakorn University
25. Assoc. Prof. Dr. Wanthana Naowan
Phra Nakhon Si Ayutthaya Rajabhat University
26. Assoc. Prof. Dr. Sornchai Taomitr
Mahamakut Buddhist University
27. Assoc. Prof. Dr. Sukit Chaimusik
Mahamakut Buddhist University
28. Assoc. Prof. Wichai Thamchop
Independent Scholar
29. Asst. Prof. Dr. Phlapplueng Khongchana
Srinakharinwirot University
30. Asst. Prof. Dr. Montri Phetnachak
Prince of Songkla University
31. Asst. Prof. Dr. Wutthinan Kanthatian
Mahidol University
32. Asst. Prof. Dr. Wasin Panyawutatrakun
Naresuan University
33. Asst. Prof. Dr. Thatsani Chenwithisuk
Chandakasem Rajabhat University
34. Asst. Prof. Dr. Chonsit Sitisungnoen
Silpakorn University
35. Asst. Prof. Dr. Sa-At Banchoetrit
Stanford University
36. Asst. Prof. Lt. Jg. Dr. Anan Chaisamut
Surat Thani Rajabhat University

37. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชยสร สมบุญมาก
มหาวิทยาลัยนครพนม
38. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.บุษกร วัฒนบุตร
มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ
39. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิรายุ ทรัพย์สิน
มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์
40. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมคิด ดวงจักร
มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง
41. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.บุญชู ภูศรี
มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี
42. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิชุกร นาคธน
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
43. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชัชวาล แอร่มทล้า
มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง
44. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จตุภูมิ เขตจัตุรัส
มหาวิทยาลัยขอนแก่น
45. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อุทัย สติมัน
มหาวิทยาลัยสวนดุสิต
46. อาจารย์ ดร.จิตต์วิมล คล้ายสุบรรณ
มหาวิทยาลัยสวนดุสิต
47. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อภิชาติ พานสุวรรณ
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
48. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. มนัสสวาส กุลวงศ์
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ศรีวิชัย
49. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิภาวดี เผือกบัวขาว
มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี
50. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เสกสรรค์ สนวา
มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด
51. อาจารย์ ดร.อนงค์วิญา สาริบุตร
มหาวิทยาลัยรามคำแหง
52. อาจารย์ ดร.วิยะดา วรานนท์วนิช
มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ
53. อาจารย์ ดร. กฤษณะ ทองแก้ว
มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี
54. อาจารย์ สายชล ปัญญชิต
สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ
55. อาจารย์ ดร.บุริมปรีชญ์ คณิณพศุฑย์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมธิราช
56. อาจารย์ ดร.รัตนันที วิโรจน์ฤทธิ์
สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ
37. Asst. Prof. Dr. Chayason Sombunmak
Nakhon Phanom University
38. Asst. Prof. Dr. Busakorn Watthanabut
North Bangkok University
39. Asst. Prof. Dr. Chirayu Sapsin
Surindra Rajabhat University
40. Asst. Prof. Dr. Somkhit Duangchak
Chom Bueng Rajabhat University
41. Asst. Prof. Dr. Boonchoo Poosri
Ubon Ratchathani University
42. Asst. Prof. Dr. Witchukon Nakathon
Phra Nakhon Si Ayutthaya Rajabhat University
43. Asst. Prof. Dr. Chatchawan Araemla
Chom Bueng Rajabhat University
44. Asst. Prof. Dr. Chatuphum Khetchatturat
Khonkaen University
45. Asst. Prof. Dr. Uthai Satiman
Suan Dusit University
46. Dr. Chitwimon Khlaisuban
Suan Dusit University
47. Asst. Prof. Dr. Apichat Pansuwan
Phranakhon Si Ayutthaya Rajabhat University
48. Asst. Prof. Dr. Manassawas Kullawong
Rajamangala University of Technology Srivijaya
49. Asst. Prof. Dr. Wipavane Phueakbuakhao
Phetchaburi Rajabhat University
50. Asst. Prof. Dr. Seksan Sonwa
Roi Et Rajabhat University
51. Dr. Anongwitya Saribut
Ramkhamhaeng University
52. Dr. Wiyada Waranonwanit
North Bangkok University
53. Dr. Kitsana Thongkaeo
Suratthani Rajabhat University
54. Mr. Saichol Panyachit
Thai Health Promotion Foundation
55. Dr. Purimprat Khaninopsut
Sathitammathirat Open University
56. Dr. Ratnatee Virojrid
National science and technology development agency

- | | |
|--|--|
| 57. ดร.สายรุ้ง บุปผาพันธ์
บริษัท แคนนอน มาร์เก็ตติ้ง (ไทยแลนด์) จำกัด | 57. Dr. Sairoong Bubpaphan
Canon Marketing (Thailand) Company Limited |
| 58. นาวาอากาศเอกหญิง ดร.ชญาดา เข้มเพชร
กระทรวงกลาโหม | 58. Gp. Capt. Dr. Chayada Kempetch
Ministry of Defense |
| 59. พันเอก ดร. สาทิต ทิพย์มณี
กรมแพทยทหารบก | 59. Col. Dr. Satit Tipmanee
Army Medical Department |

บทบรรณาธิการ

วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์นี้เป็นปีที่ 10 ฉบับที่ 2 ประจำเดือนเมษายน – มิถุนายน พ.ศ. 2564 คณะกองบรรณาธิการได้พิจารณาบทความโดยเสนอบทความต่อคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิกลั่นกรอง (Peer Review) พิจารณาตรวจแก้ไขเพื่อความสมบูรณ์ของบทความก่อนการลงตีพิมพ์โดยคัดเลือกและกลั่นกรองบทความให้เกิดความสมบูรณ์และมีคุณภาพมากที่สุด ควรค่าแก่การตีพิมพ์เผยแพร่ อีกทั้งเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดทางวิชาการและเป็นการพัฒนาศักยภาพทางด้านการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการ ซึ่งเนื้อหาสาระในเล่มประกอบด้วยนักวิชาการและเรื่องดังต่อไปนี้

พระอธิการสุรศักดิ์ สุขมาโล และคณะ บทความเรื่อง “การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมในจังหวัดสระบุรี” พบว่า การพัฒนาแบบการบริหารจัดการการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม ด้านการโฆษณาและประชาสัมพันธ์ ควรจัดทำแผนที่การท่องเที่ยว เว็บไซต์/ เพจ/ Facebook/ Instagram/ Line/ YouTube ภาษาอังกฤษ ภาษาอาเซียน บุคลากรควรจัดฝึกอบรมด้านภาษาต่างประเทศ

รัตติยา เหนืออำนาจ และคณะ บทความเรื่อง “ถอดบทเรียนห้วยหนามตะเข้: การจัดการศูนย์เรียนรู้ต้นแบบบนฐานการมีส่วนร่วมของชุมชน” พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของศูนย์การเรียนรู้ฯ คือ ผู้นำชุมชนมีความเข้มแข็งและเป็นตัวอย่างที่ดีในการปฏิบัติ และการมีส่วนร่วมของประชาชนในชุมชนในการขับเคลื่อนเพื่อเป็นแหล่งเรียนรู้และใช้เป็นตัวอย่าง และสามารถสร้างแรงจูงใจให้กับชุมชนอื่น ๆ ได้

พินิจ ลาภธนานนท์ และคณะ บทความเรื่อง “สังคมวิทยาของพระพุทธศาสนาเพื่อสังคม: บทวิเคราะห์ว่าด้วยงานสาธารณสงเคราะห์วิถีพุทธของคณะสงฆ์ไทย” พบว่า สำหรับแนวทางการขับเคลื่อนงานสาธารณสงเคราะห์วิถีพุทธและการส่งเสริมเครือข่ายพระสงฆ์ นักพัฒนาด้านสาธารณสงเคราะห์จำเป็นต้องทำงานเชิงบูรณาการตามหลัก “บวร” คือบ้าน วัด และราชการ เพื่อเป็นการนำพุทธศาสนาเข้าสู่กระบวนการแก้ปัญหาของสังคมได้อย่างยั่งยืน

สุภัทรชัย สีสะใบ บทความเรื่อง “การพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุการบริหารจัดการศูนย์เรียนรู้ชุมชนภายในวัด จังหวัดพระนครศรีอยุธยา” พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ มีค่าไค-สแควร์ 50.00 องศาอิสระ 38 ความน่าจะเป็น .092 ค่าดัชนีวัดความกลมกลืน .942 และค่าดัชนีรากกำลังสองเฉลี่ยของค่าความแตกต่างโดยประมาณ .026 อธิบายความแปรปรวนของการพัฒนา ได้ร้อยละ 77.30 ได้รับอิทธิพลทางตรงจากการบริหารจัดการ ปัจจัยสนับสนุน และภาวะผู้นำ มีขนาด -.130, .735 และ .342 ตามลำดับ

จิตรลดา ใจกล้า และคณะ บทความเรื่อง “การวิเคราะห์สมรรถนะทางคณิตศาสตร์ของนักเรียน” พบว่า สมรรถนะในการแก้ปัญหาโดยการทำงานนอกจากที่วางแผนไว้และการประเมินผลและการพัฒนากระบวนการและผลลัพธ์ในการแก้สถานการณ์โจทย์ปัญหาในชีวิตประจำวันได้

ฐิติชญาณ์ คงชู บทความเรื่อง “มาตรการทางกฎหมายในการจัดทำและควบคุมการขนส่งมวลขนด้วยรถไฟฟ้าในเมือง” พบว่า ปัจจุบันประเทศไทยมีหน่วยงานที่ให้บริการเดินรถไฟฟ้าในเขตเมือง 3 หน่วยงาน ได้แก่ บริษัท รถไฟฟ้า ร.ฟ.ท. จำกัด, บริษัท ทางด่วนและรถไฟฟ้ากรุงเทพ จำกัด (มหาชน), และบริษัท ระบบขนส่งมวลชนกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) โดยแต่ละหน่วยงาน มีหลักเกณฑ์ในการจัดทำและควบคุมการขนส่งมวลขนด้วยรถไฟฟ้าที่แตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องจากหน่วยงานดังกล่าวมีการดำเนินงานภายใต้ข้อบังคับและระเบียบที่แตกต่างกัน ทำให้เกิดปัญหาในการให้บริการ

รัฐพร โมกขมรรคกุล บทความเรื่อง “การเปรียบเทียบความพึงพอใจการจัดการความสัมพันธ์เกษตรกรผู้ขายมันสำปะหลัง” พบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา เขตพื้นที่ในการเพาะปลูกมันสำปะหลัง จำนวนพื้นที่ในการเพาะปลูกมันสำปะหลัง ผลผลิตต่อไร่ และช่วงเวลาในการเก็บเกี่ยวที่แตกต่างกันมีระดับความพึงพอใจการจัดการความสัมพันธ์กับผู้ขายปัจจัยการผลิตแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

อลิษา มุลศรี และคณะ บทความเรื่อง “การเตรียมบริบทด้านบัณฑิตศึกษาสำหรับการนำ “การศึกษาขั้นเรียน” มาใช้ในประเทศไทย” พบว่า มีการสร้างแผนการจัดการเรียนรู้ร่วมกัน เข้าร่วมกระบวนการวางแผนการจัดกิจกรรม การลงมือปฏิบัติกิจกรรมตามที่ได้วางแผนร่วมกัน การสะท้อนร่วมกัน ร่วมวางแผนเพื่อสนับสนุนการอบรมเชิงปฏิบัติการ ในฐานะผู้ช่วยวิทยากรโดยร่วมวางแผนลำดับการอบรม สนับสนุนผู้เข้าร่วมอบรม

เจริญชัย กุลวัฒนาพร และคณะ บทความเรื่อง “รูปแบบการจัดการคุณภาพด้านสิ่งแวดล้อมโดยการบูรณาการหลักพุทธธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสมุทรปราการ” พบว่า มีการบูรณาการหลักพุทธธรรม คือ มีใจรักในการส่งเสริมการจัดการขยะมูลฝอยและการแปรรูปเป็นพลังงาน พรวกเพียรเฝ้าระวังคุณภาพอากาศในพื้นที่วิกฤติและพื้นที่เสี่ยง ติดตามตรวจสอบ บำรุงและฟื้นฟูแม่น้ำสายหลัก และปรับปรุงแก้ไขระบบป้องกันการกัดเซาะชายฝั่งและการเฝ้าระวัง

สุรินทร์ นียมางกูร และคณะ บทความเรื่อง “อิทธิพลของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน การเห็นคุณค่าในตนเอง และหลักอิทธิบาทธรรมที่มีต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสายปฏิบัติการมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย” พบว่า แนวทางการส่งเสริมความสุขในการทำงานของบุคลากรสายปฏิบัติการ คือส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน สนับสนุนให้บุคลากรมีการเห็นคุณค่าในตนเองและประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาทธรรมในการปฏิบัติงาน

วิรงรอง ช่างเนียม บทความเรื่อง “สมรรถนะของครูสังคมศึกษาที่ส่งเสริมคุณลักษณะการอยู่อย่างพอเพียงของนักเรียนในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดพิษณุโลก” พบว่า ครูสังคมศึกษาควรพัฒนาด้านการนำเทคโนโลยีเป็นสื่อสำหรับการจัดการเรียนรู้ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง และพัฒนาความรู้และการใช้ชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมากขึ้น

พระมหานารทะ จริยเมธี และคณะ บทความเรื่อง “รูปแบบการบริหารจัดการด้านการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมในสถานศึกษาของพระสอนศีลธรรมในโรงเรียน จังหวัดเชียงใหม่” พบว่า มีการจัดทำแผนการเรียนการสอน รวมถึงแผนในการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม โดยเน้นการสนทนาธรรมหรือบรรยายธรรมในประเด็นที่น่าสนใจ เทคนิคการอบรมที่สอดคล้องกับพฤติกรรม เป็นต้น

พระพงษ์ศักดิ์ สนมโน (เกษวงค์รอด) และคณะ บทความเรื่อง “พุทธธรรมาภิบาลเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในจังหวัดสระแก้ว” พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานมีปัจจัยพื้นฐาน 2 อย่าง คือ ปัจจัยการปฏิบัติงานตามหลัก 7S และการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร โดยบูรณาการหลักพุทธธรรมาภิบาลคือหลักพละ 4 ได้แก่ 1) ปัญญาพละ (กำลังความรู้) 2) วิริยพละ (นำสู่การปฏิบัติ) 3) อนวัชชพละ (เชื้อสัจย์สุจริต) และ 4) สังคหพละ (มีจิตอาสา)

พระครูสิริธรรมบัณฑิต (ภาณุวัฒน์ แสนคำ) และคณะ บทความเรื่อง “รูปแบบการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของพระสงฆ์ที่เหมาะสมกับการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21” พบว่า ผู้ให้การสนับสนุนสามารถปรับรูปแบบเพื่อช่วยเหลือให้การสนับสนุนพระที่เป็นนักเผยแผ่ นักพัฒนาให้ทำงานได้สะดวก ผ่านการใช้เทคโนโลยีต่าง ๆ ที่ถูกต้องและทันสมัย

นฤมล ญาณสมบัติ บทความเรื่อง “การพัฒนาศักยภาพในการพึ่งตนเองทางด้านเศรษฐกิจและส่งเสริมอาชีพชุมชนบ้านมหาราช อำเภอมหาราช จังหวัดพระนครศรีอยุธยา” พบว่า มีกิจกรรมอบรมการทำบัญชีครัวเรือนและบัญชีต้นทุนอาชีพ กิจกรรมส่งเสริมอาชีพ การสอนทำขนมครองแครงกรอบ เค้กกล้วยหอมแบบนั่ง ขนมสาเล่ และกิจกรรมปลูกพืชสวนครัว

ศศิธร ชูตินันทกุล และปริมปรีชญ์ คณิณพศุทธิ์ บทความเรื่อง “การวิจัยทางพุทธปัญญาของนักศึกษามหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราชด้วยโมเดล DINA” พบว่า ควรจัดทำสรุปประเด็นสำคัญท้ายหน่วยหรือตอน ให้ทำกิจกรรมเก็บคะแนนในชุดวิชาที่ยาก และจัดทำคลิปวิดีโอแบ่งเป็นตอนสั้นๆ คัดเลือกผู้สอนที่มีความเชี่ยวชาญทั้งด้านเนื้อหาและเทคนิคการสอน และออกแบบการวัดและประเมินผลในชุดวิชาที่ยากให้หลากหลายวิธี

พัสสรณ์ วิวรรณมงคล บทความเรื่อง “การพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบ Active Learning โดยใช้แหล่งเรียนรู้ทางประวัติศาสตร์ในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยาสำหรับนักศึกษาครู” พบว่า ผลการประเมินการพัฒนาโครงการศึกษาแหล่งเรียนรู้ในระดับดี ความพึงพอใจต่อการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบ Active Learning โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

โสธยา สุภาพล และคณะ บทความเรื่อง “ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานและปัจจัยการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในจังหวัดสุพรรณบุรี” พบว่า ปัจจัยการทำงานเป็นทีม ได้แก่ ด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านการแบ่งงานตามความสามารถของบุคคล ด้านความรับผิดชอบ ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในจังหวัดสุพรรณบุรี มีอำนาจการทำนายร้อยละ 54.60 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ทศมาวดี ฉากภาพ และคณะ บทความเรื่อง “โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุการพัฒนาศักยภาพของผู้สูงอายุในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดพระนครศรีอยุธยา” พบว่า การพัฒนาศักยภาพของผู้สูงอายุ มีตัวแปรแฝงภายนอก 2 ปัจจัย ประกอบด้วย ปัจจัยการบริหารจัดการ และปัจจัยการสร้างเสริมสุขภาพ โดยมีหลักภูวนา 4 เป็นตัวแปรส่งผ่านที่จะส่งผลให้สุขภาพของผู้สูงอายุในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดพระนครศรีอยุธยาดีขึ้น

พระมหาสุชนันท์ สุนนโท บทความเรื่อง “รูปแบบการจัดการความรู้ด้านศาสนาสำหรับผู้สูงอายุ ในศตวรรษที่ 21” พบว่า รูปแบบการจัดการความรู้ด้านศาสนาสำหรับผู้สูงอายุ ในศตวรรษที่ 21 ของคณะสงฆ์จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า มี 4 องค์ประกอบ 20 แนวทาง มีพัฒนาศักยภาพของพระภิกษุภายในวัดเกี่ยวกับหลักการเทศน์สอนญาติโยมผู้สูงอายุ เป็นต้น

กัมปนาท วงษ์วัฒนพงษ์ บทความเรื่อง “ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ” พบว่า ปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับการปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม มีดังนี้ (1) ผู้ปฏิบัติยังขาดความรู้ ความเข้าใจในหลักกฎหมาย (2) ผู้บริหารมีการใช้อำนาจที่ไม่ถูกต้อง มีระบบอุปถัมภ์ ระบบเครือญาติ (3) เจ้าหน้าที่ของรัฐบางส่วนไม่สามารถแยกแยะระหว่างผลประโยชน์ส่วนบุคคลกับผลประโยชน์ส่วนรวมได้

พระมหาสุริยะ มหุตโว และคณะ บทความเรื่อง “การประยุกต์หลักสาราณียธรรมเพื่อส่งเสริมความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลในจังหวัดนครราชสีมา” พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมีปัจจัยพื้นฐาน 2 อย่าง คือ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานและการสร้างความผูกพันต่อองค์กร โดยประยุกต์หลักสาราณียธรรม 6 มาใช้เพื่อเป็นตัวส่งเสริมให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมากยิ่งขึ้น

ชฎิล โรจนานนท์ บทความเรื่อง “พัฒนาการและโครงสร้างเงินสะสมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภายใต้ระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการรับเงิน การเบิกจ่ายเงิน การฝากเงิน การเก็บรักษาเงิน และการตรวจเงินขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ฉบับปี พ.ศ. 2547 จนถึงปี พ.ศ. 2562” พบว่า จัดทำข้อเสนอแนะการปรับปรุงแก้ไขระเบียบการใช้

จ่ายเงินสะสมของ อปท. ภาครัฐควรปรับโครงสร้างเงินสะสมให้เป็นเอกภาพ กำหนดเพดานทุนสำรองเงินสะสม และออกมาตรการส่งเสริมการใช้จ่ายเงินสะสมของ อปท. ภายใต้หลักการบริหารงานคลังสาธารณะที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์

พาณิชัย อินทร์จันทร์ และเกษทิพย์ ศิริชัยศิลป์ บทความเรื่อง “การพัฒนาหลักสูตรสร้างเสริมการแก้ปัญหานาคติในการเตรียมความพร้อมรับมือภัยพิบัติแผ่นดินไหว โดยใช้รูปแบบการเรียนรู้การสอนตามแนวคิดของทอรัแนล สำหรับนักเรียนประถมศึกษาตอนปลาย” พบว่า นักเรียนมีคะแนนพัฒนาการหลังเรียน สูงกว่าก่อนการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรฯ โดยพัฒนาการสัมพัทธ์ของนักเรียนโดยเฉลี่ยอยู่ที่ร้อยละ 76.22

กนกกาญจน์ บุญทรง และคณะ บทความเรื่อง “แผนกลยุทธ์เพื่อพัฒนาการท่องเที่ยวแบบบูรณาการอย่างยั่งยืนในจังหวัดศรีสะเกษ” พบว่า กลยุทธ์ทั้งหมดมีความสัมพันธ์ต่อกัน และเมื่อมีการดำเนินการภายใต้กลยุทธ์แต่ละด้าน จะมีโครงการที่ต้องดำเนินการเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ ด้วยเหตุนี้ แผนกลยุทธ์เพื่อพัฒนาการท่องเที่ยวแบบบูรณาการอย่างยั่งยืนจึงให้ความสำคัญต่อสิ่งแวดล้อม สังคม เศรษฐกิจ วัฒนธรรมและการพัฒนาจิตใจ

กฤษณ์ ภูริพงศ์ บทความเรื่อง “การใช้หลักธรรมาภิบาลของราชการเพื่อการปกครองส่วนภูมิภาคในจังหวัดนครราชสีมา” พบว่า การปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาลของราชการการปกครองส่วนภูมิภาคในจังหวัดนครราชสีมา โดยภาพรวม อยู่ในระดับสูงทุกด้าน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากสูงไปหาต่ำ คือ หลักเปิดเผย/โปร่งใสโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.21 หลักความพร้อมรับผิดโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 หลักประสิทธิภาพ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 หลักคุณธรรม/จริยธรรม โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 หลักประสิทธิผลโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 หลักการกระจายอำนาจ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85 หลักการมีส่วนร่วม/การพยายามแสวงหาฉันทามติ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 หลักความเสมอภาคโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 หลักการตอบสนองโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 และหลักนิติธรรม โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 ตามลำดับ

ประภาพรณ รักเลี้ยง บทความเรื่อง “ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อการบริหารงานให้เกิดความสำเร็จของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน กรณีศึกษามหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร” พบว่า ภาวะผู้นำที่พึงประสงค์มีค่าสูงสุดอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 รองลงมาคือ การบริหารจัดการองค์การ ความสำเร็จขององค์การ การจัดสภาพแวดล้อมและการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยี ซึ่งอยู่ในระดับมากทั้งหมด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94, 3.92, 3.91 และ 3.85 ตามลำดับ

สิริศักดิ์ รัชชานันติ บทความเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการบัญชีบริหาร ความเป็นมืออาชีพ และความสำเร็จองค์กร ของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ในเขตภาคเหนือตอนบน” พบว่า ผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ในเขตภาคเหนือตอนบนมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการบัญชีบริหารโดยรวมและเป็นรายเรื่อง

อยู่ในระดับมาก ได้แก่ เรื่องแนวคิดเกี่ยวกับต้นทุน การวิเคราะห์ต้นทุน ปริมาณและกำไรงบประมาณ การใช้ต้นทุนเพื่อการตัดสินใจ ระบบต้นทุนมาตรฐานและงบประมาณยืดหยุ่น ระบบต้นทุนกิจกรรม ต้นทุนผลิตภัณฑ์ การวิเคราะห์การลงทุน งบกระแสเงินสด

พฤทธิพงศ์ จักกะพาก บทความเรื่อง “การพัฒนาทุนมนุษย์ตามแนวทางรัฐประศาสนศาสตร์” พบว่า องค์การควรให้ความสำคัญกับการอบรมหรือการโค้ช (Coaching) นอกจากนี้การตั้งศักยภาพที่เป็นจุดแข็งของทุนมนุษย์มาพัฒนา โดยไม่จำกัดขอบเขตแห่งความสามารถของบุคลากร จะช่วยให้บุคลากรที่อยู่ภายในองค์การนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์กับองค์การของตนและสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันและเพิ่มการคงอยู่ภายในองค์การมากขึ้น

พระประเสริฐ เทชโก (ชาภักดี) บทความเรื่อง “ปรัชญาการเมืองยุคคลาสสิก” พบว่า รูปแบบการปกครองออกเป็น 6 รูปแบบ โดยแบ่งเป็นหมวดใหญ่ๆ คือการปกครองใดที่ผู้ปกครองใช้อำนาจเพื่อตนเอง และพรรคพวกถือว่าเป็นรูปแบบปกครองที่เลว ได้แก่ ทิราช (Tyranny) คนาริปไตย (Oligarchy) และประชาธิปไตย (Democracy) ส่วนการปกครองใดที่ผู้ปกครองใช้อำนาจการปกครองเพื่อประโยชน์ของส่วนรวมถือว่าเป็นรูปแบบการปกครองที่ดี ได้แก่ ราชาธิปไตย (Monarchy) อภิชนาธิปไตย (Aristocracy) และโพลิตี (Polity) ในที่สุดอริสโตเติลได้สร้างอคตาเดมีของตนเองชื่อว่าไลซีอุม (Lyceum)

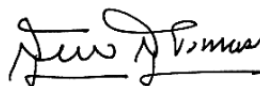
เกรียง พลรัฐธนาสิทธิ์ บทความเรื่อง “การเมืองกับนโยบายธุรกิจรักษาความปลอดภัย” พบว่า สำนักงานตำรวจแห่งชาติได้มีการประสานงานกับส่วนราชการ พรรคการเมือง และองค์กรเอกชนที่ประกอบธุรกิจการรักษาความปลอดภัยเพื่อยกร่างพระราชบัญญัติธุรกิจรักษาความปลอดภัยให้สำเร็จและประกาศใช้เป็นกฎหมายอย่างต่อเนื่อง

นิกร ศรีราช บทความเรื่อง “การสร้างทัศนคติเชิงบวกในการทำงานตามหลักพระพุทธศาสนา” พบว่า ทัศนคติเชิงบวก คือ ทัศนคติที่ชักนำให้บุคคลแสดงออกมีความรู้สึกหรืออารมณ์จากสภาพจิตใจ ได้ตอบด้านดีต่อบุคคลหรือเรื่องราวใด ๆ เรื่องราวหนึ่ง รวมถึงหน่วยงาน องค์กรสถาบัน และการดำเนิน กิจกรรมขององค์กร และอื่น ๆ องค์กรประกอบที่นำมาใช้ในการสร้างทัศนคติที่ดีซึ่งผู้เขียนได้รวบรวมหรือบูรณาการหลักธรรม ได้แก่ พรหมวิหาร 4 อิทธิบาทธรรม 4 การเว้นจากอคติ 4 เป็นต้น

โกเมศ ขวัญเมือง และคณะ บทความเรื่อง “การแบ่งประเภทของความผิดอาญา” พบว่า ความผิดอาญาเป็นการกระทำที่มีผลกระทบกระเทือนต่อสังคม หรือคนส่วนใหญ่อันเป็นสาธารณชน เมื่อบุคคลใดกระทำความผิดทางอาญาจะต้องรับโทษทางกฎหมายมากบ้าง น้อยบ้างเพียงใดนั้น ขึ้นอยู่กับความร้ายแรงของการกระทำความผิด กฎหมายมิได้ถือว่าการกระทำความผิดทุกอย่างร้ายแรงเท่าเทียมกัน การลงโทษผู้กระทำความผิดจึงขึ้นอยู่กับการกระทำและความรู้สึกของสังคม

คณะกรรมการพิจารณาการขอพระคุณคณะกรรมการกลั่นกรองบทความทุกท่านที่ได้ใช้ความเพียรพยายามชี้แนะให้มีการปรับปรุงแก้ไขงานของแต่ละท่านให้ออกมาได้อย่างถูกต้อง น่าอ่านเป็นประโยชน์ต่อแวดวงวิชาการ และท้ายสุดขอขอบคุณเจ้าของผลงานทางวิชาการ และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกท่านที่ได้ทำให้มีวารสารฉบับนี้มีคุณค่าทางวิชาการที่นำไปสู่การปฏิบัติ และเผยแพร่ในวงกว้างและโปรดติดตามฉบับต่อไป

ด้วยความปรารถนาดียิ่ง



รศ.ดร.สุรพล สุยะพรหม

บรรณาธิการวารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์

สารบัญ

กองบรรณาธิการ	(1)
คณะกรรมการกลั่นกรองบทความ	(5)
บทบรรณาธิการ	(10)
สารบัญ	(17)
บทความวิจัย :	
การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมในจังหวัดสระบุรี พระอริการสุรศักดิ์ สุขมาโล, พระมหาสุนันท์ สุนนฺโท, พระปลัดระพีณ พุทธิสารโ	1
ถอดบทเรียนห้วยหนามตะเข้: การจัดการศูนย์เรียนรู้ต้นแบบบนฐาน การมีส่วนร่วมของชุมชน รัตติยา เหนืออำนาจ, อัครเดช พรหมกัลป์, พระมหาสุเมฆ สมานิติโต, ศศิกิจจ์ อ่ำจ้อย	14
สังคมวิทยาของพระพุทธศาสนาเพื่อสังคม: บทวิเคราะห์ว่าด้วยงาน สาธารณสงเคราะห์วิถีพุทธของคณะสงฆ์ไทย พินิจ ลาภธนานนท์, สายชล ปัญญชิต, ภูเบศ วณิชชานนท์	25
การพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุการบริหารจัดการศูนย์เรียนรู้ชุมชน ภายในวัด จังหวัดพระนครศรีอยุธยา สุภัทรชัย สีสะใบ	39
การวิเคราะห์สมรรถนะทางคณิตศาสตร์ของนักเรียน จิตรลดา ใจกล้า, ไมตรี อินทร์ประสิทธิ์, นฤมล ช่างศรี	51
มาตรการทางกฎหมายในการจัดทำและควบคุมการขนส่งมวลชน ด้วยรถไฟฟ้าในเมือง ฐิติชญาณ์ คงชู	65
การเปรียบเทียบความพึงพอใจการจัดการความสัมพันธ์เกษตรกร ผู้ขายมันสำปะหลัง รัฐพร โมกขมรรคกุล, อนิรุธ พิพัฒน์ประภา	78
การเตรียมบริบทด้านบัณฑิตศึกษาสำหรับการนำ“การศึกษาชั้นเรียน” มาใช้ใน ประเทศไทย อลิษา มุลศรี, ไมตรี อินทร์ประสิทธิ์, นฤมล ช่างศรี	90

รูปแบบการจัดการคุณภาพด้านสิ่งแวดล้อมโดยการบูรณาการหลักพุทธธรรม
ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสมุทรปราการ

เจริญชัย กุลวัฒนาพร, กฤษ เพิ่มทันจิตต์, สุรินทร์ นียมางกูร

99

อิทธิพลของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน การเห็นคุณค่าในตนเอง และหลักอิทธิบาท
ธรรมที่มีต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสายปฏิบัติการ มหาวิทยาลัย
มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

สุรินทร์ นียมางกูร, พระมหากฤษฎา กิตติโสภโณ, วชิรินทร์ ชาญศิลป์,
พิเชฐ ทังไธ

114

สมรรถนะของครูสังคมศึกษาที่ส่งเสริมคุณลักษณะการอยู่อย่างพอเพียงของ
นักเรียนในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดพิษณุโลก

วิรงรอง ช่างเนียม

126

รูปแบบการบริหารจัดการด้านการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมในสถานศึกษาของ
พระสอนศีลธรรมในโรงเรียน จังหวัดเชียงใหม่

พระมหานารทะ จริยเมธี, พระมหากฤษฎา กิตติโสภโณ,
พระปลัดระพิน พุทธิสาโร

136

พุทธธรรมาภิบาลเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลใน
จังหวัดสระแก้ว

พระพงษ์ศักดิ์ สนตมโน, เกียรติศักดิ์ สุขเหลือง,
บุญทัน ดอกไธสง

146

รูปแบบการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของพระสงฆ์ที่เหมาะสมกับการเรียนรู้ใน
ศตวรรษที่ 21

พระครูสิริธรรมบัณฑิต (ภาณุวัฒน์ แสนคำ), พระครูพิพิธสุตาทร
(บุญช่วย สิริธโร), พูนชัย ปันธิยะ

160

การพัฒนาศักยภาพในการพึ่งตนเองทางด้านเศรษฐกิจและส่งเสริมอาชีพ
ชุมชนบ้านมหาราช อำเภอมหาราช จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

นฤมล ญาณสมบัติ

171

การวิจัยทางพุทธิปัญญาของนักศึกษามหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช
ด้วยโมเดล DINA

ศศิธร ชูตินันทกุล, ปุริมปรัชญ์ คณินพศุฑย์

185

การพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบ Active Learning โดยใช้แหล่งเรียนรู้
ทางประวัติศาสตร์ในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยาสำหรับนักศึกษาครู

พัลลภกรณ์ วิวรรณมงคล

198

- ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานและปัจจัยการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อ
ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในจังหวัดสุพรรณบุรี
ไสรยา สุภาพล, สุวรรณี หงษ์วิจิตร, ลัดดาวัลย์ ลำราญ,
ชุลีพร ลักขณาพิพัฒน์, เพ็ญพิชชา โพธากุล 211
- โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุการพัฒนาสุขภาวะของผู้สูงอายุในองค์กรปกครอง
ส่วนท้องถิ่น จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
ทัศนาวดี ฉากภาพ, เกียรติศักดิ์ สุขเหลือง, สุรินทร์ นิยมางกูร 226
- รูปแบบการจัดการความรู้ด้านศาสนาสำหรับผู้สูงอายุ ในศตวรรษที่ 21
พระมหาสุชนันท์ สุนนโท 240
- ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยการขัดกันระหว่างประโยชน์
ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ
กัมปนาท วงษ์วัฒนพงษ์ 250
- การประยุกต์หลักสารณียธรรมเพื่อส่งเสริมความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร
เทศบาลในจังหวัดนครราชสีมา
พระมหาสุริยะ มหฺทโว, ธัชชนันท์ อิศรเดช, เกียรติศักดิ์ สุขเหลือง 263
- พัฒนาการและโครงสร้างเงินสะสมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภายใต้ระเบียบ
กระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการรับเงิน การเบิกจ่ายเงิน การฝากเงิน การเก็บรักษา
เงิน และการตรวจเงินขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ฉบับปี พ.ศ. 2547 จนถึงปี
พ.ศ. 2562
ชฎิล โรจนานนท์ 277
- การพัฒนาหลักสูตรสร้างเสริมการแก้ปัญหาอนาคตในการเตรียมความพร้อมรับมือ
ภัยพิบัติแผ่นดินไหว โดยใช้รูปแบบการเรียนรู้การสอนตามแนวคิดของทอร์เรนซ์
สำหรับนักเรียนประถมศึกษาตอนปลาย
พาณิซย์ อินทร์จันทร์, เกษทิพย์ ศิริชัยศิลป์ 292
- แผนกลยุทธ์เพื่อพัฒนาการท่องเที่ยวแบบบูรณาการอย่างยั่งยืน
ในจังหวัดศรีสะเกษ
กนกกาญจน์ บุญทรง, พยอมา ธรรมบุตร, สันติธร ภูริภักดี,
สหพันธ์ ตั้งเบญจสิริกุล 308
- การใช้หลักธรรมาภิบาลของราชการเพื่อการปกครองส่วนภูมิภาค
ในจังหวัดนครราชสีมา
กฤษณ์ ภูริพงศ์ 323

ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อการบริหารงานให้เกิดความสำเร็จของ สถาบันอุดมศึกษาเอกชน กรณีศึกษามหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ประภาพรธรรม รักเลี้ยง	335
ความสัมพันธ์ระหว่างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการบัญชีบริหาร ความเป็นมือ อาชีพ และความสำเร็จองค์กร ของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ในเขตภาคเหนือตอนบน ลลิตศักดิ์ รัชชุตานติ	344
บทความวิชาการ: การพัฒนาทุนมนุษย์ตามแนวทางรัฐประศาสนศาสตร์ พญธิพงษ์ จักกะพาก	354
ปรัชญาการเมืองยุคคลาสสิก พระประเสริฐ เตชโก (ชาวกักตี่)	364
การเมืองกับนโยบายธุรกิจรักษาความปลอดภัย เกรียง พลรัฐนาสิทธิ	373
การสร้างทัศนคติเชิงบวกในการทำงานตามหลักพระพุทธศาสนา นิกร ศรีราช	387
การแบ่งประเภทของความผิดอาญา โกเมศ ขวัญเมือง, พระครูธรรมธรสุภาพร ปภัสโร, พระครูปลัดอัคร ปริบุญโณ	397
ภาคผนวก	406
ขั้นตอนการปฏิบัติงานวารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์	407
คำแนะนำสำหรับผู้เขียน	410
หนังสือขอเสนอบทความเพื่อลงตีพิมพ์ในวารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์	433

การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมในจังหวัดสระบุรี*

MODEL DEVELOPMENT OF CULTURAL TOURISM MANAGEMENT IN SARABURI PROVINCE

พระอธิการสุรศักดิ์ สุขุมโล, พระมหาสุนันท์ สุนนโท, พระปลัดระพิน พุทธิสารโ

Phra-athikan Surasak Sukhumālo, Phramaha Sunan Sunando, Phrapalad Raphin Buddhiso

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

Mahachulalongkornrajavidyalaya University

Corresponding Author E-mail: surasak251964@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1. เพื่อศึกษาวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ปัญหาอุปสรรค การบริหารจัดการการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม 2. เพื่อศึกษากระบวนการพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม 3. เพื่อนำเสนอการพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมในจังหวัดสระบุรี การวิจัยเป็นแบบผสมวิธี การวิจัยเชิงปริมาณ สุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 359 รูปเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมทางสังคมศาสตร์ และการวิจัยเชิงคุณภาพ เลือกแบบเจาะจง ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ 18 รูปหรือคน เก็บข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึก และการสนทนากลุ่มเฉพาะ จำนวน 9 รูปหรือคน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยเชิงพรรณนา

ผลการวิจัยพบว่า 1. สภาพปัจจุบันของการบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม คือ วัดมีทรัพยากรการท่องเที่ยว สิ่งปลูกสร้างที่สวยงาม มีกิจกรรมวัฒนธรรมประเพณีในวันสำคัญทางพระพุทธศาสนา ด้านปัญหา อุปสรรค ขุมชนรอบ ๆ จัดวางสิ่งของไม่เป็นระเบียบ มีสุนัขจรจัดและคนจรจัดใช้เป็นที่พักนอน ร้านค้าวางขายไม่เป็นระเบียบ 2. กระบวนการบริหารจัดการการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม ด้านการโฆษณาและประชาสัมพันธ์ใช้การพิมพ์ซอง ติดป้ายไวนิล ส่วนบุคลากรเป็นผู้มีอายุที่มีจิตอาสาช่วยงานกิจกรรม การบริการข้อมูลข่าวสาร และการจัดสถานที่ถ่ายภาพเป็นที่ระลึก การรักษาความปลอดภัย ติดตั้งกล้องวงจรปิดและมีเจ้าหน้าที่คอยดูแล 3. การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม ด้านการโฆษณาและประชาสัมพันธ์ ควรจัดทำแผนที่การท่องเที่ยว เว็บไซต์/เพจ/ Facebook/ Instagram/ Line/ YouTube ภาษาอังกฤษ ภาษาอาเซียน บุคลากรควรจัดฝึกอบรมด้านภาษาต่างประเทศ และเปิดรับฟังข้อร้องเรียน/ข้อเสนอแนะ/เพื่อปรับปรุงแก้ไข และควรมีเจ้าหน้าที่ดูแลรักษาความปลอดภัยตลอดเวลา

คำสำคัญ: การพัฒนารูปแบบ; การบริหารจัดการการท่องเที่ยว; การท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม

Abstract

Objectives of this article were: 1. To analyze the current condition, obstacle and problems, 2. To study the process of developing a cultural tourism management model. 3. To present the development of cultural tourism management model in Saraburi Province. Research was the mixed methods: Quantitative research, data were collected with questionnaires. by multi-stage sampling, from 359 samples and analyzed with the social science program. The qualitative research, data were collected from 18 key by in-depth-interviewing and from 9 participants in focus group discussion and analyzed by descriptive interpretation.

Findings were as follows: 1. The current condition of cultural tourism management were that monasteries had tourism resources, beautiful buildings and cultural events held on important Buddhist days. Problems and obstacles were that communities around monasteries placed things scattered around, stray dogs and homeless people used the areas as resting place, shops were not in good order, 2. Cultural tourism management process: Advertising and public relations used printed envelope and vinyl bill board. The staff were aged and volunteer people to help with the event. Information services and photo taking locations were provided. For security precaution, there should be CCTV cameras and staff are on duty. 3. Development of cultural tourism management model: Advertising and public relations; there should be travel map and website/Page/Facebook/Instagram/Line and YouTube in English and ASEAN languages Personnel should be trained for foreign languages and open to complaints/suggestions to improve the situation and there should have a security guard at all times.

Keywords: Model Development; Tourism Management; Cultural Tourism

บทนำ

แผนพัฒนาการท่องเที่ยวแห่งชาติ พ.ศ. 2555–2559 ได้วางยุทธศาสตร์การท่องเที่ยวเชิงศาสนาไว้ในยุทธศาสตร์ที่ 3 โดยวางแนวทางการดำเนินการสร้างสรรค์กิจกรรมการท่องเที่ยวรูปแบบใหม่ให้สอดคล้องกับความสนใจ ของนักท่องเที่ยวและตรงกับความต้องการของกลุ่มเป้าหมาย โดยเฉพาะกลุ่มนักท่องเที่ยวที่สนใจ การท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ (Health Tourism) การท่องเที่ยวเชิงผจญภัย (Adventure Tourism) การท่องเที่ยวเชิงศาสนา (Spiritual Tourism) การท่องเที่ยวเพื่อการประชุมและนิทรรศการ (MICE) การท่องเที่ยวเชิงกีฬา (Sports Tourism) การท่องเที่ยวเชิงเกษตร กลุ่มนักท่องเที่ยวสูงอายุ ครอบครัว และฮันนีมูน เป็นต้น (กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา 2554)

จังหวัดสระบุรีตั้งอยู่ในบริเวณรอยต่อระหว่างภาคกลางและภาคอีสาน เป็นจังหวัดหนึ่งที่มีทรัพยากรการท่องเที่ยวที่สำคัญ ทั้งด้านพุทธศาสนา ประวัติศาสตร์ ประเพณี และแหล่งท่องเที่ยวทางธรรมชาติอยู่เป็นจำนวนมาก (สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดสระบุรี 2558) ซึ่งปัญหาของการท่องเที่ยวในปัจจุบันมีผลกระทบต่อแหล่งท่องเที่ยวภายในวัด เช่น ปัญหาความเสื่อมโทรมของวัดที่เป็นแหล่งท่องเที่ยว ปัญหาด้านสาธารณูปโภคและสวัสดิภาพของนักท่องเที่ยว ปัญหาการรักษาเอกลักษณ์ทางวัฒนธรรม ปัญหาด้านการจัดการท่องเที่ยว และปัญหาการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการโดยท้องถิ่น สามารถแยกได้เป็น 5 ประเด็นหลัก ได้แก่ 1) ปัญหาด้านอุปาทานการท่องเที่ยว 2) ปัญหาการพัฒนาสถานที่และสินค้าของการท่องเที่ยว 3) ปัญหาด้านบุคลากรการท่องเที่ยว 4) ปัญหาสิ่งแวดล้อมและสิ่งอำนวยความสะดวกพื้นฐาน และ 5) ปัญหาด้านนโยบายการท่องเที่ยวที่ขาดความต่อเนื่อง การจัดการท่องเที่ยวที่คาบเกี่ยวกันหลายหน่วยงาน ดังนั้นการพัฒนาอุตสาหกรรมท่องเที่ยวอย่างต่อเนื่อง จะเป็นกระบวนการพัฒนาที่จำเป็นในการสร้างพื้นฐานของอุตสาหกรรมให้มีความเข้มแข็งและเกิดประโยชน์ต่อสังคมอย่างยั่งยืนตลอดไป (บุญเลิศ จิตตั้งวัฒนา, 2548)

จะเห็นว่าวัดในจังหวัดสระบุรีมีแหล่งท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมมากมาย เช่น วัดพระพุทธบาทราชวรมหาวิหาร และวัดพระพุทธฉาย ที่มีทรัพยากรการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมวิถีพุทธที่โดดเด่นด้านประวัติศาสตร์ และมรดกศิลปวัฒนธรรมประเพณีพื้นบ้าน อีกทั้งยังมีพุทธศิลปกรรมที่สวยงามและมีคุณค่ามากมาย ทั้งที่มีมาแต่โบราณและสร้างขึ้นใหม่ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาการพัฒนาแบบการบริหารจัดการการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม ทางพระพุทธศาสนา ของวัดในจังหวัดสระบุรี เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาแบบการบริหารจัดการการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมที่เหมาะสมและเข้ากับสภาพแวดล้อมทางวัฒนธรรม และการเรียนรู้ทางพระพุทธศาสนาต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ปัญหาและอุปสรรคของการพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมในจังหวัดสระบุรี
2. เพื่อศึกษากระบวนการพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมในจังหวัดสระบุรี
3. เพื่อนำเสนอการพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมในจังหวัดสระบุรี

วิธีดำเนินการวิจัย

รูปแบบการวิจัยใช้การวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methods Research) ระหว่างการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) และการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) สำหรับการวิจัยเชิงคุณภาพ เลือกผู้ให้ข้อมูลสำคัญแบบเจาะจง จำนวน 4 กลุ่ม ประกอบด้วย 1) พระสังฆาธิการ และเจ้าคณะผู้ปกครองระดับเจ้าคณะจังหวัด รองเจ้าคณะจังหวัด เจ้าคณะอำเภอ ที่มีความเชี่ยวชาญและมีความรู้ด้านวัฒนธรรมและประเพณีในจังหวัดสระบุรี 2) พระสังฆาธิการระดับเจ้าอาวาส 3) ข้าราชการประจำ และ 4) ผู้นำท้องถิ่น, ไวยาวัจกร, ประชาชนทั่วไป ที่มีคุณสมบัติเหมาะสมและสอดคล้องกับประเด็นการวิจัย จำนวน 18 รูปหรือคน เก็บข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) และการสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion) เกี่ยวกับการบริหารจัดการการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม จำนวน 9 รูปหรือคน โดยวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเชิงพรรณนา

สำหรับการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ใช้วิธีการศึกษาวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ได้สุ่มตัวอย่าง (Sampling) โดยใช้สูตรของ Taro Yamane (ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2551) จากประชากรที่เป็นพระภิกษุสงฆ์ในจังหวัดสระบุรี จำนวน 3,485 รูป (สำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดสระบุรี, 2562) ได้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นพระภิกษุสงฆ์จำนวน 359 รูป เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถาม และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โดยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์ สถิติที่ใช้ คือ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) วิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพด้วยเชิงพรรณนา

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยพบว่า

1. ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันการบริหารจัดการการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมในจังหวัดสระบุรี พบว่า มีบริหารจัดการโดยการมีส่วนร่วมของชุมชน วัด โรงเรียน หน่วยงานรัฐ มีทรัพยากรการท่องเที่ยวที่หลากหลาย เช่น โบราณสถาน โบราณวัตถุ สิ่งปลูกสร้างที่มีความวิจิตรสวยงามเหมาะแก่การศึกษาประวัติศาสตร์และศิลปประติมากรรม และมีการจัดกิจกรรม

วัฒนธรรมประเพณีในวันสำคัญทางพระพุทธศาสนาที่โดดเด่นที่ชาวไทยและชาวต่างชาติให้ความสนใจเป็นอย่างมาก การเดินทางที่สะดวกมีป้ายบอกทางใกล้กรุงเทพมหานครสามารถเดินทางไปกลับในวันเดียวได้ ส่วนปัญหา อุปสรรค ด้านชุมชนที่อยู่อาศัยรอบ ๆ บริเวณจัดวางสิ่งของไม่เป็นระเบียบเรียบร้อย สุนัขจรจัดและคนจรจัดใช้เป็นที่พักผ่อนขอทานสร้างความรำคาญให้แก่นักท่องเที่ยว รวมถึงร้านค้าสะดวกซื้อ ร้านขายลอตเตอรี่ จัดวางขายไม่เป็นระเบียบ

2. ผลการศึกษากระบวนการบริหารจัดการการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมในจังหวัดสระบุรี พบว่า ด้านการโฆษณาและประชาสัมพันธ์สถานที่ท่องเที่ยวและการจัดกิจกรรมงานวัฒนธรรม ประเพณีโดยใช้วิธีการพิมพ์ของ รถร่ำประชาสัมพันธ์ ติดป้ายไว้นิล และใช้เทคโนโลยีสารสนเทศผ่านทางเว็บไซต์/เพจ/ Facebook/ Instagram/ Line ในระบบภาษาไทย และด้านบุคลากรส่วนมากเป็นผู้มีอายุและเป็นคนในพื้นที่ ที่มีจิตอาสารวมทั้งพระภิกษุสามเณรในวัดมาช่วยดูแลสถานที่และจัดงานกิจกรรมต่าง ๆ ด้านการบริการข้อมูลข่าวสารประวัติศาสตร์ของสถานที่แนะนำเส้นทาง และการจัดสถานที่เป็นจุดเด่นเพื่อให้นักท่องเที่ยวได้ถ่ายภาพเป็นที่ระลึก ส่วนด้านการรักษาความปลอดภัยได้ตั้งจุดคัดกรองวัดไข้ แจกใช้ผ้าปิดจมูก แอลกอฮอล์หรือเจลล้างมือเพื่อป้องกันไวรัสโควิด 19 ติดตั้งกล้องวงจรปิดและมีเจ้าหน้าที่คอยดูแลตลอดเวลา และระดับความคิดเห็นของพระสงฆ์ที่มีต่อการพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมในจังหวัดสระบุรี โดยใช้กระบวนการการบริหารอย่างมีประสิทธิภาพ ของ Deming, Edward W. (PDCA) พบว่า พระสงฆ์มีความคิดเห็นต่อการพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมในจังหวัดสระบุรี โดยใช้กระบวนการการบริหารอย่างมีประสิทธิภาพ ของ Deming, Edward W. (PDCA) โดยภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ในระดับ ($\bar{X}$ = 3.43, S.D. = 0.384)

3. นำเสนอการพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมในจังหวัดสระบุรี ด้านการโฆษณาและประชาสัมพันธ์ การจัดทำแผนที่การท่องเที่ยว สื่อสิ่งพิมพ์ เว็บไซต์ (Web Site) เพจ (Page) Facebook Instagram Line ภาษาอังกฤษ ภาษาอาเซียน ด้านการจัดการบุคลากรการมีส่วนร่วม ฝึกอบรมด้านทักษะการเพิ่มความรู้ ฝึกอบรมด้านภาษาต่างประเทศ ปลูกฝังจิตสำนึกที่ดีในการทำงาน ด้านการบริการให้ข้อมูลข่าวสารได้อย่างถูกต้อง รับฟังข้อร้องเรียน/ข้อเสนอแนะ ความพึงพอใจของนักท่องเที่ยว ด้านการรักษาความปลอดภัยตรวจตราในบริเวณลานจอดรถดูแลรักษาความสงบติดตั้งกล้องวงจรปิดให้ครอบคลุมทุกพื้นที่ให้มีความปลอดภัยแก่นักท่องเที่ยวหรือผู้แสวงบุญอยู่ตลอดเวลา และระดับความคิดเห็นของพระสงฆ์ที่มีต่อการพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมในจังหวัดสระบุรี พบว่า พระสงฆ์มีความคิดเห็นต่อการพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมในจังหวัดสระบุรี โดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ในระดับ ($\bar{X}$ = 3.41, S.D. = 0.329)

อภิปรายผลการวิจัย

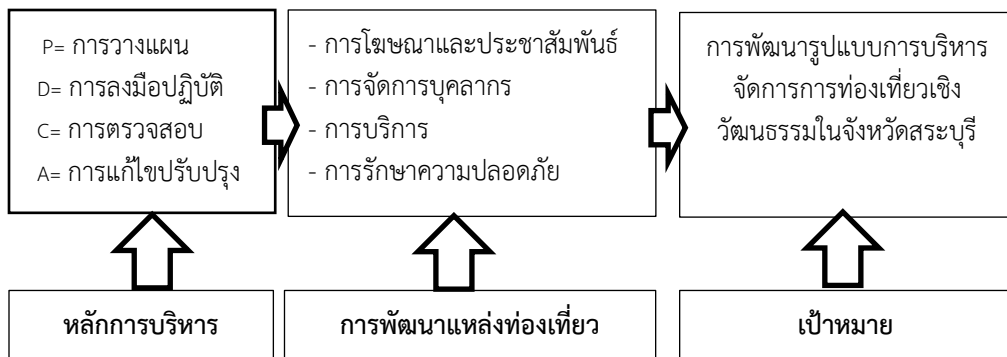
1. สภาพปัจจุบันการบริหารจัดการการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมในจังหวัดสระบุรี มีบริหารจัดการโดยการมีส่วนร่วมของชุมชน วัด โรงเรียน หน่วยงานรัฐ มีทรัพยากรการท่องเที่ยวที่หลากหลาย และมีการจัดกิจกรรมวัฒนธรรมประเพณีในวันสำคัญทางพระพุทธศาสนาที่โดดเด่นที่ชาวไทยและชาวต่างชาติให้ความสนใจเป็นอย่างมาก ส่วนปัญหา อุปสรรค ด้านชุมชนที่อยู่อาศัยรอบ ๆ บริเวณจัดวางสิ่งของไม่เป็นระเบียบเรียบร้อย จัดวางขายไม่เป็นระเบียบสอดคล้องกับงานวิจัยของ โสทรินทร์ โชคดีวัฒน์ (2561) ได้วิจัยเรื่อง “รูปแบบยุทธศาสตร์การส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงพุทธในอาเซียนระหว่างราชอาณาจักรไทยและสาธารณรัฐแห่งสหภาพเมียนมาร์” ผลการวิจัยพบว่า ด้านการบริการต้องสอดคล้องกับหลักยุทธศาสตร์การส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงพุทธที่มุ่งเน้นการให้บริการที่สะดวก สะอาดและประทับใจ ซึ่งประกอบด้วยการส่งเสริมด้านการพัฒนาการศึกษาให้มีความรู้ การส่งเสริมการท่องเที่ยวด้านพัฒนาจิตใจ การส่งเสริมการท่องเที่ยวในด้านการบริหารจัดการและสิ่งแวดล้อม และการส่งเสริมการท่องเที่ยวด้านความมั่นคงของพระพุทธศาสนาอีกด้วย

2. ผลการศึกษากระบวนการบริหารจัดการการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมในจังหวัดสระบุรี พบว่า ด้านการโฆษณาและประชาสัมพันธ์สถานที่ท่องเที่ยวและการจัดกิจกรรมงานวัฒนธรรม ประเพณีโดยใช้วิธีการพิมพ์ของ รถเร่ประชาสัมพันธ์ ติดป้ายไว้นิล และด้านบุคลากรส่วนมากเป็นผู้มีอายุและเป็นคนในพื้นที่ ที่มีจิตอาสารวมทั้งพระภิกษุสามเณรในวัดมาช่วยดูแลสถานที่และจัดงานกิจกรรมต่าง ๆ สอดคล้องกับงานวิจัยของ พระครูสันติธรรมมาภิรัต (บุญชัย สนติกโร) (2557) ได้วิจัยเรื่อง “การพัฒนาแบบการปกครองคณะสงฆ์ในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 15” ผลการวิจัย พบว่า ผู้ปฏิบัติหน้าที่ทำงานด้วยจิตศรัทธาช่วยเหลือกิจการพระพุทธศาสนา ไม่มีค่าตอบแทน เงินเดือน ดังนั้นการพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการแบบการมีส่วนร่วมจากชุมชน หน่วยงานรัฐ หรืออื่น ๆ ก็มีส่วนช่วยให้บรรลุเป้าหมายได้ด้านการบริการข้อมูลข่าวสาร ประวัติศาสตร์ของสถานที่ แนะนำเส้นทาง และการจัดสถานที่เป็นจุดเด่นเพื่อให้นักท่องเที่ยวได้ถ่ายภาพเป็นที่ระลึก ส่วนด้านการรักษาความปลอดภัยได้ตั้งจุดคัดกรองวัดไข้ แจกใช้ผ้าปิดจมูก แอลกอฮอล์หรือเจลล้างมือเพื่อป้องกันไวรัสโควิด 19 ติดตั้งกล้องวงจรปิดและมีเจ้าหน้าที่คอยดูแลตลอดเวลา และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภูวเดช สีนทับศาล (2561) ได้วิจัยเรื่อง รูปแบบการจัดการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมในอุทยานประวัติศาสตร์สุโขทัย ผลการวิจัย พบว่า หลักการบริหารจัดการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมด้านการบริการ มีองค์ประกอบหลัก ดังนี้ (1) สิ่งดึงดูดใจทางการท่องเที่ยว (2) สิ่งอำนวยความสะดวก ที่รองรับการเดินทางท่องเที่ยว (3) การเข้าถึงข้อมูลของแหล่งท่องเที่ยว และการพัฒนาจริยธรรมในการให้บริการนักท่องเที่ยว ที่สำคัญการจัดการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมในอุทยานประวัติศาสตร์สุโขทัย ทุกภาคส่วน โดยเฉพาะชุมชนบริเวณใกล้เคียงต้องมีส่วนร่วมในการดูแลรักษา โดยให้ถือว่าทุกคนมีหน้าที่ดูแลรักษามรดกทางวัฒนธรรมของชาติด้วยกัน

3. นำเสนอการพัฒนาารูปแบบการบริหารจัดการการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมในจังหวัดสระบุรี ด้านการโฆษณาและประชาสัมพันธ์ การจัดทำแผนที่การท่องเที่ยว สื่อสิ่งพิมพ์ เว็บไซต์ (Web Site) เพจ (Page) Facebook Instagram Line ภาษาอังกฤษ ภาษาอาเซียน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ บัณฑิต โดทรัพย์ (2562) ได้วิจัยเรื่อง การศึกษาการประชาสัมพันธ์การท่องเที่ยวผ่านสื่อสังคมออนไลน์ : กรณีศึกษาชุมชนพุ่มเรียง อำเภอไชยา จังหวัดสุราษฎร์ธานี ผลการวิจัย พบว่า รูปแบบการประชาสัมพันธ์การท่องเที่ยวในสื่อสังคมออนไลน์ คือ Facebook Page เครือข่ายสังคมออนไลน์ซึ่งได้รับความนิยมมากมีแอปพลิเคชันที่สามารถแบ่งปัน (share) รูปภาพ และวิดีโอที่สวยงามของสถานที่ท่องเที่ยวเพื่อดึงดูดให้ผู้ติดตามสามารถดู และแสดงความคิดเห็น สื่อสังคมออนไลน์สามารถเข้าถึงได้สะดวกรวดเร็ว ส่งไฟล์ข้อความรูปภาพ วิดีโอ และเกิดความไม่ยุ่งยากมีกลุ่มเป้าหมายหลากหลายมากขึ้น ด้านการจัดการบุคลากรการมีส่วนร่วมฝึกอบรมด้านทักษะการเพิ่มความรู้ ฝึกอบรมด้านภาษาต่างประเทศ ปลูกฝังจิตสำนึกที่ดีในการทำงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พระครูใบฎีกาสุพล อาสโภ (แยมชุ่ม) (2558) ได้วิจัยเรื่อง “การพัฒนาารูปแบบงานสาธารณสงเคราะห์ตามกระบวนการทศวิถีพุทธ” ผลการวิจัย พบว่า การพัฒนาารูปแบบงานด้านการสาธารณสงเคราะห์ตามกระบวนการทศวิถีพุทธของคณะสงฆ์ภาค 15 มุ่งเน้นการบริหารจัดการพัฒนาบุคลากรผู้รับผิดชอบแต่ละหน้าที่ ให้มีความรู้ ความสามารถ เข้าใจในการปฏิบัติหน้าที่ ทำงานกิจการพระศาสนาอย่างเป็นระบบและเป็นรูปธรรม ดังนั้น บุคลากรจึงเป็นผู้นำที่สำคัญในการดำเนินการพัฒนาทั้งด้านการพัฒนาจิตใจ ด้านคุณภาพชีวิต ด้านการพัฒนาชุมชนและท้องถิ่นเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืนโดยแท้จริง ด้านการบริการให้ข้อมูลข่าวสารได้อย่างถูกต้อง รับฟังข้อร้องเรียน/ข้อเสนอแนะ ความพึงพอใจของนักท่องเที่ยว ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พระปลัดคำนวน อนงค์โน (2556) ได้วิจัยเรื่อง “การพัฒนาาระบบภูมิสารสนเทศของแหล่งท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมในจังหวัดจันทบุรี” ผลการวิจัย พบว่า การจัดการงานด้านบริการต้องพัฒนาคน ให้มีความรู้ด้านระบบภูมิสารสนเทศ ให้มีความเป็นคนที่รักในงานบริการ เป็นผู้รู้จักแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้ดีด้วย การบริการข้อมูลด้านระบบสารสนเทศ ชื่อนำเสนอเส้นทาง แนะนำสถานที่ จัดทำเว็บไซต์ จัดทำเส้นทางท่องเที่ยว จัดทำระบบสื่อสาร จัดทำองค์ความรู้และการจัดการและพัฒนาโดยภาครัฐ ขยายภาคีเครือข่ายในการบริการข้อมูลของแหล่งท่องเที่ยวสู่ตลาดอาเซียน และตลาดโลก ด้านการรักษาความปลอดภัย ตรวจตราในบริเวณลานจอดรถดูแลรักษาความสงบติดตั้งกล้องวงจรปิดให้ครอบคลุมทุกพื้นที่ให้มีความปลอดภัยแก่นักท่องเที่ยวหรือผู้แสวงบุญอยู่ตลอดเวลา อภิสร่า จำเริญ (2559) ได้วิจัยเรื่อง “รูปแบบการส่งเสริมการท่องเที่ยวขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภาคกลางตอนบน” ผลการวิจัย พบว่า ด้านการเพิ่มมาตรการอำนวยความสะดวก สร้างความปลอดภัย และป้องกันการเอาเปรียบนักท่องเที่ยว ชุมชนมีส่วนร่วมจัดกิจกรรมการท่องเที่ยวชุมชน, ชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดการการท่องเที่ยว, เสริมสร้างสัมพันธ์ไมตรี, พัฒนาแหล่งท่องเที่ยวชุมชนรวมทั้งเร่งรัดการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของนักท่องเที่ยวอย่างจริงจัง การเพิ่มมาตรการคุ้มครองความ

ปลอดภัยให้นักท่องเที่ยว, ให้ความรู้ความเข้าใจ ในการรักษาความปลอดภัย, การจัดตั้งศูนย์รับแจ้งเหตุด่วนเหตุร้ายไว้สำหรับบริการนักท่องเที่ยวตลอด 24 ชั่วโมง

องค์ความรู้จากการวิจัย



ภาพที่ 1 รูปแบบการบริหารจัดการการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมในจังหวัดสระบุรี

จากแผนภาพเบื้องต้นสามารถอธิบายองค์ความรู้ได้ดังต่อไปนี้

1. ด้านการวางแผน การโฆษณาและประชาสัมพันธ์เป็นเครื่องมือสื่อสารที่สำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งต่อการดำเนินงานของแหล่งท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม ดังนั้นการวางแผนประชาสัมพันธ์จึงมีความสำคัญและเกี่ยวข้องกับความสำเร็จ ขบวนการขั้นหนึ่งในการบริหารงานให้ลุล่วงตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ แผนจึงเป็นเรื่องเกี่ยวกับการใช้ความรู้ในทางวิชาการและวิจารณ์ญาณวินิจฉัยเหตุการณ์ในอนาคต แล้วกำหนดวิธีการโดยถูกต้องและมีเหตุผลเพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามแผนอย่างเรียบร้อยสมบูรณ์และมีประสิทธิภาพสูงสุด นอกจากนั้น “การวางแผน” ยังเป็นเรื่องของการกำหนดวัตถุประสงค์ กิจกรรม หรือการวางกลยุทธ์เพื่อให้สอดคล้องกับปัญหา การวางแผนประชาสัมพันธ์ ต้องประกอบด้วยวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน และต้องสอดคล้องกับเป้าหมายของแหล่งท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม ซึ่งจะช่วยให้สามารถวัดผลได้ตามเป้าหมาย กระบวนการพิจารณาการวางแผน มี 4 ประการ คือ การศึกษาถึง 1) สาเหตุของปัญหาให้ลึกซึ้งถ่องแท้ 2) ความคิดเห็นหรือความรู้สึกนึกคิดของกลุ่มเป้าหมายทั้งภายในและภายนอกแหล่งท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมว่ามีความรู้สึกอย่างไรกับแหล่งท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม 3) ลักษณะเฉพาะของแหล่งท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมจากนโยบายและการดำเนินงานของแหล่งท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม 4) เหตุการณ์ข้างหน้าหรือแนวโน้มในอนาคต

2. การนำแผนไปปฏิบัติ เมื่อได้จัดทำแผน โครงการ กิจกรรม และตรวจสอบความเป็นไปได้จนแน่ใจแล้ว นำแผนเสนอผู้มีอำนาจตามลำดับเพื่อขออนุมัติงบประมาณดำเนินการตามแผน การปฏิบัติตามแผนนี้จัดเป็นขั้นสำคัญที่สุดของการวางแผนเพราะว่าแผนเป็นเพียง

ข้อมูลที่มีอยู่ในเอกสาร ถ้าไม่มีการปฏิบัติก็จะไม่เกิดประโยชน์อะไร ในการปฏิบัติตามแผนจะเริ่มตั้งแต่การจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีการดำเนินการตามโครงการหรือกิจกรรมที่มีในแผนปฏิบัติการประจำปี ตามลำดับของโครงการหรือกิจกรรมก่อนหลัง กำหนดระยะเวลาของการปฏิบัติงานตามแผน เมื่อได้ศึกษางานและคุณสมบัติของผู้ปฏิบัติงานแล้วผู้วางแผนงานจะสามารถคาดคะเนได้ว่า ควรใช้กำลังคนปฏิบัติงานกี่คนและแผนงานดังกล่าวจะใช้เวลาเท่าใดในแต่ละแผนและควรใช้เวลาเท่าใดตลอดแผนงาน การนำแผนไปปฏิบัติเป็นการบ่งบอกถึงการตัดสินใจเลือกทางเลือกที่ดีที่สุด ฉะนั้นเพื่อให้การปฏิบัติตามแผนและวัตถุประสงค์การดำเนินงานจะต้องคำนึงถึงการประหยัดและให้ผลประโยชน์ที่เหมาะสมโดยใช้ทรัพยากร คน เงิน และวัสดุอุปกรณ์ที่ได้รับจัดสรรเพื่อการดำเนินงานอย่างแท้จริง

3. การตรวจสอบการดำเนินงาน เป็นการตรวจสอบที่เน้นผลของการดำเนินงานที่เกิดขึ้นจริงในระหว่างดำเนินการและหรือที่แล้วเสร็จ ว่าเป็นไปตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ในแผนงบประมาณ ผลผลิต โครงการ กิจกรรม หรือไม่ มีประสิทธิภาพและสมประโยชน์เพียงใดโดยให้ความสำคัญกับผลงานที่เกิดขึ้นทั้งในเชิงปริมาณ คุณภาพ และการใช้ทรัพยากร ภายใต้ระยะเวลาที่กำหนด และเลือกคณะกรรมการหรือทีมงานในการตรวจสอบการปฏิบัติงาน การจัดกิจกรรม ว่าเป็นไปตามแผนที่วางไว้หรือไม่ มีปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงานอย่างไร การตรวจสอบการปฏิบัติงานตามแผน มีประโยชน์ คือ หากเกิดปัญหาขัดข้องประการใดสามารถแก้ไขได้ทันที หลักการและความสำคัญในการจัดทีมงานตรวจสอบ ควรประกอบด้วยผู้ตรวจซึ่งมีทักษะและความรู้ในสาขาวิชาต่าง ๆ กัน การตรวจสอบจะมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

4. ปรับปรุงแก้ไข เมื่อการปฏิบัติงานเป็นไปตามแผนที่วางไว้แล้วนั้น กระบวนการตรวจสอบการปฏิบัติงาน โครงการ กิจกรรม อาจพบปัญหาอุปสรรคบ้าง การปรับปรุงแก้ไขจึงต้องเป็นกระบวนการ ที่ต้องนำปัญหาและอุปสรรคเข้าร่วมพิจารณาหาทางแก้ไขร่วมกัน เมื่อได้ข้อสรุปทางแก้ไข จึงนำเสนอผู้บริหาร แก้ไข บันทึกผล นำผลการประเมินมาพัฒนาแผน ประกอบด้วยการนำผลการประเมินมาวิเคราะห์โครงสร้าง หรือขั้นตอนการปฏิบัติงาน ปรับปรุงหรือพัฒนาสิ่งที่ติดอยู่แล้วให้ดียิ่งขึ้นไป และสังเคราะห์รูปแบบ การดำเนินการใหม่ที่เหมาะสมสำหรับการดำเนินการในปีต่อไป

5. การโฆษณาและประชาสัมพันธ์ การโฆษณาและประชาสัมพันธ์ เป็นรูปแบบหนึ่งของการสื่อสารที่มุ่งเผยแพร่สร้างภาพลักษณ์ ชื่อเสียงที่ดีให้กับแหล่งท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม มุ่งเพื่อสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างแหล่งท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม กับนักท่องเที่ยว เพื่อช่วยให้แหล่งท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมดำเนินกิจการได้อย่างราบรื่น และยิ่งมุ่งส่งเสริมซึ่งกันและกัน เพื่อความสำเร็จร่วมกัน การประชาสัมพันธ์เป็นการสร้างสัมพันธภาพกับนักท่องเที่ยว สื่อสังคมออนไลน์เว็บไซต์ (Web Site)/ เพจ (Page)/ Facebook/ Instagram/ Line/ YouTube และอื่น ๆ ให้มีรูปแบบที่หลากหลายภาษา หรือที่เรียกว่าภาษาอาเซียน นับเป็นช่องทางสำคัญต่อการรับรู้ข่าวสารของคนในยุคปัจจุบันที่เชื่อมโยงถึงกันได้ทั่วทุกมุมโลกสามารถรับส่งข้อมูลได้หลาย

รูปแบบด้วยศักยภาพในการสื่อสารที่รวดเร็วไม่มีข้อจำกัดเรื่องเวลาและระยะทางและสามารถค้นคว้าข้อมูลข่าวสารจากแหล่งต่าง ๆ โดยไม่จำกัดปริมาณ

6. การจัดการบุคลากร การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรเป็นกระบวนการที่มุ่งจะเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงาน ความรู้ความสามารถ ทักษะและทัศนคติของบุคลากรให้เป็นไปทางที่ดีขึ้นแล้วนำไปปฏิบัติงานให้ได้ตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น การพัฒนาความสามารถบุคลากรจึงมีจุดมุ่งหมายที่เน้นหนักในแง่ของส่วนรวม ได้แก่ 1) เพื่อสร้างความสนใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร 2) เพื่อเสนอแนะวิธีปฏิบัติงานที่ดีที่สุด 3) เพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานให้ได้ผลสูงสุด 4) เพื่อลดความสับสนและป้องกันอุบัติเหตุในการทำงาน 5) เพื่อจัดวางมาตรฐานในการทำงาน 6) เพื่อพัฒนาฝีมือในการทำงานของบุคคล 7) เพื่อพัฒนาการบริหาร โดยเฉพาะการบริหารด้านบุคคลให้มีความพอใจ 8) ฝึกฝนคนไว้เพื่อความก้าวหน้าของงานและการขยายแหล่งท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมในจังหวัดสระบุรี 9) สนองบริการอันมีประสิทธิภาพแก่นักท่องเที่ยวหรือผู้แสวงบุญและ/หรือผู้มาติดต่อในส่วนต่าง ๆ

7. การบริการ เป้าหมายของการบริการนักท่องเที่ยวหรือผู้แสวงบุญ คือ "การสร้าง ความพึงพอใจ และความประทับใจให้แก่นักท่องเที่ยวหรือผู้แสวงบุญที่มาใช้บริการแหล่งท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม" การกำหนดเป้าหมายในการทำงานให้ชัดเจนเป็นสิ่งที่สำคัญ ทีมงานจะต้องทราบบทบาทและความรับผิดชอบ การช่วยเหลือ และทำงานเป็นทีม สิ่งเหล่านี้ จะเป็นตัวหลักดันให้เกิดความสำเร็จได้ ผู้ให้บริการจะต้องมีศิลปะในด้านของการสื่อสารทั้งวาจาและภาษากาย ที่แสดงออกถึงความรู้สึกที่อยากจะให้บริการนักท่องเที่ยวหรือผู้แสวงบุญที่มาใช้บริการนั้นๆ ศิลปะจึงเป็นเรื่องของการแสดงออกที่ดีต่อกับนักท่องเที่ยวหรือผู้แสวงบุญ การรักษาคุณภาพและพัฒนารูปแบบการให้บริการที่ดีขึ้นเรื่อย ๆ นักท่องเที่ยวรู้สึกประทับใจ กลับมาอีกครั้ง นั้นหมายถึงความสำเร็จในด้านการบริการของแหล่งท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม

8. การรักษาความปลอดภัย เป็นสิ่งที่มีความสำคัญอีกประการหนึ่งซึ่งถือได้ว่า เมื่อนักท่องเที่ยวหรือผู้แสวงบุญได้เข้ามาท่องเที่ยวชมสถานที่ หรือมาร่วมงานประเพณีต่าง ๆ นักท่องเที่ยวต้องอยู่ในความดูแลของสถานที่ การป้องกันเบื้องต้นโดยการติดป้ายบอกในจุดที่อันตรายหรือจุดเสี่ยง ติดกล้องวงจรปิด มีผู้แนะนำการเข้าชมสถานที่หรือการเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ มีเจ้าหน้าที่อำนวยความสะดวกบริเวณลานจอดรถ ห้องน้ำ หรือแม้แต่สถานที่ต่าง ๆ ให้ครอบคลุมและปลอดภัยที่สุดของนักท่องเที่ยว ซึ่งผู้ปฏิบัติหน้าที่รักษาความปลอดภัยต้องมีทักษะ ไหวพริบ เจ้าหน้าที่ต้องฝึกอบรมอย่างต่อเนื่องเป็นสิ่งจำเป็นเบื้องต้นสำหรับเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยในปัจจุบัน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. ด้านการโฆษณาและประชาสัมพันธ์ ควรมีการศึกษาข้อมูลโดยละเอียดและจัดทำข้อมูลการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมวิถีพุทธ ควรนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการโฆษณาและประชาสัมพันธ์ และมีการอัปเดตข้อมูลให้เป็นปัจจุบันเสมอควรให้ยึดหลักแนวทางปฏิบัติของพระพุทธศาสนาเพื่ออนุรักษ์และสืบทอดพระพุทธศาสนาให้ดำรงอยู่คู่คนไปตลอดกาล
2. ด้านการจัดการบุคลากร ควรมีการฝึกอบรมด้านความรู้ ด้านทักษะ ด้านภาษาอังกฤษ ด้านภาษาอาเซียน เพื่อเตรียมพร้อมรับนักท่องเที่ยวทั่วโลกที่สนใจมาเยี่ยมชมในความวิจิตรงดงามของโบราณสถาน โบราณวัตถุ ประติมากรรม และศิลปะวัฒนธรรมและประเพณีของคนไทย
3. ด้านการบริการ การบริการนักท่องเที่ยวทั้งชาวไทยและชาวต่างประเทศควรมีการบริการที่เสมอเท่าเทียมกัน เห็นนักท่องเที่ยวมีความสำคัญอยู่เสมอ ร้านค้าไม่ควรเอาเปรียบเรื่องราคาเกินควร ควรเป็นราคาที่มาตรฐาน

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

1. ด้านการโฆษณาและประชาสัมพันธ์ ผู้บริหารหรือเจ้าอาวาสควรศึกษาในระบบการบริหารจัดการงานโฆษณาและประชาสัมพันธ์ เทคนิคที่สามารถทำให้งานโฆษณาและประชาสัมพันธ์เข้าถึงกลุ่มเป้าหมายได้ทั่วถึงทุกเพศ ทุกวัย และนำเอาเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัยเข้ามาใช้เป็นช่องทางในการสื่อสาร รับสาร ซึ่งสามารถทำให้การบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมก้าวไกลสู่ตลาดโลกได้
2. ด้านการจัดการบุคลากร ควรมีการจัดฝึกอบรมบุคลากรเพื่อเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่ให้มากขึ้น เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้มีประสิทธิภาพ
3. ด้านการบริการ ควรมีการส่งเสริมการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม และประเพณีท้องถิ่นของพื้นที่ และส่งเสริมการจัดกิจกรรมประเพณีวิถีพุทธให้มากขึ้น ซึ่งปัจจุบันได้รับความนิยมจากนักท่องเที่ยวเพิ่มมากขึ้นอย่างต่อเนื่องนอกจากการท่องเที่ยวตามรอยวิถีชีวิตดั้งเดิมของชุมชนจะทำให้ชุมชนเกิดรายได้จากการท่องเที่ยวหมุนเวียนในชุมชนเพิ่มขึ้นอีกด้วย

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ในการวิจัยครั้งต่อไปควรเปลี่ยนเป็นการศึกษาประสิทธิภาพในการบริหารจัดการการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมในจังหวัดสระบุรี เพื่อให้ทราบถึงประสิทธิภาพในการบริหารจัดการการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมในจังหวัดสระบุรี
2. ในการวิจัยครั้งต่อไปควรเปลี่ยนเป็นการเปรียบเทียบการพัฒนาแบบการบริหารจัดการการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมในจังหวัดสระบุรีกับจังหวัดใกล้เคียงเพื่อศึกษาความแตกต่าง

ของการพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการและนำไปสู่การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมในจังหวัดสระบุรี ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

3. ในการวิจัยครั้งต่อไปควรเปลี่ยนเป็นการศึกษาความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการบริหารจัดการการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมในจังหวัดสระบุรี เพื่อจะได้ทราบความคิดเห็นของประชาชนและนำมาปรับปรุง การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมอย่างมีประสิทธิภาพ

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา. (2554). *แผนพัฒนาการท่องเที่ยวแห่งชาติ พ.ศ. 2555–2559*. กรุงเทพฯ: กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา.
- ธานินทร์ ศิลป์จารุ. (2551). *การวิเคราะห์และวิจัยข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS* (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: บิสซิเนสอาร์แอนด์ดี.
- บัวผืน โตทรัพย์. (2562). *การศึกษาการประชาสัมพันธ์การท่องเที่ยวผ่านสื่อสังคมออนไลน์ : กรณีศึกษาชุมชนพุ่มเรียง อำเภอลำลูกกา จังหวัดสุราษฎร์ธานี* (วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชานิติศาสตร์). สุราษฎร์ธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- บุญเลิศ จิตตั้งวัฒนา. (2548). *การพัฒนาการท่องเที่ยวแบบยั่งยืน : Sustainable Tourism Development*. กรุงเทพฯ: การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย.
- พระครูใบฎีกาสุพล อาสโภ (แยมชุม). (2558). *การพัฒนารูปแบบงานสาธารณสงเคราะห์ตามกระบวนการวัถุวิพุทธ* (วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระครูสันติธรรมามิรัต (บุญชัย สุนติกโร). (2557). *การพัฒนาแบบการปกครองคณะสงฆ์ในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 15* (วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระปลัดคำณน อนงค์โณ (เรืองรัตน์ อนามโย). (2556). *การพัฒนากระบวนการปฏิรูปการปกครองของแหล่งท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมในจังหวัดจันทบุรี* (วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาสังคม). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- ภูวเดช สีนทับศาล. (2561). *รูปแบบการจัดการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมในอุทยานประวัติศาสตร์สุโขทัย* (วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพระพุทธศาสนา). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

สำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดสระบุรี. (2562). ระเบียบวาระการประชุมคณะสงฆ์จังหวัดสระบุรี ครั้งที่ 9/2562 วันที่ 12 กันยายน 2562. สระบุรี: สำนักงานเจ้าคณะจังหวัดสระบุรี.

สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดสระบุรี. (2558). แผนปฏิบัติการสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดสระบุรี ปีงบประมาณ 2558. กรุงเทพฯ: กระทรวงวัฒนธรรม.

โสทรินทร์ โชคดีวัฒน์. (2561). รูปแบบยุทธศาสตร์การส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงพุทธในอาเซียนระหว่างราชอาณาจักรไทยและสาธารณรัฐแห่งสหภาพเมียนมาร์ (วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพระพุทธศาสนา). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชมหาวิทยาลัย.

อภิสร่า จ่ายเจริญ. (2559). รูปแบบการส่งเสริมการท่องเที่ยวขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภาคกลางตอนบน (วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชมหาวิทยาลัย.

**ถอดบทเรียนห้วยหนามตะเข้: การจัดการศูนย์เรียนรู้ต้นแบบบนฐาน
การมีส่วนร่วมของชุมชน***

**LESSON LERNED ON HUAY NAMTA-KE: THE DIREXTION OF LEARNING CENTRE
BASED ON THE PARTICIPATION OF THE COMMUNITY**

รัตติยา เหนืออำนาจ, อัครเดช พรหมกัลป์, พระมหาสุเมฆ สมานิต, ศศิกิจจ์ อำจ้อย

Rattiya Nua-amnat, Akkaradecha Brahmakappa, Phramaha Sumek Samahito, Sasikij Amjui

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

Mahachulalongkornrajavidyalaya University

Corresponding Author E-mail: rattitik.prom@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อนำเสนอแนวทางการจัดการศูนย์เรียนรู้ต้นแบบบนฐานการมีส่วนร่วมของชุมชน เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพภาคสนาม โดยการสำรวจศูนย์เรียนรู้ชุมชนห้วยหนามตะเข้ การสัมภาษณ์กลุ่มกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 40 คน โดยใช้การเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบลูกโซ่ และใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหาเชิงพรรณนา

ผลการวิจัยพบว่า แนวการจัดการศูนย์เรียนรู้ต้นแบบบนฐานการมีส่วนร่วมของชุมชน ประกอบด้วย 1. การเห็นคุณค่าของทุนชุมชน 2. การวางระบบและแผนผังการทำงานเป็นรูปธรรม 3. การสร้างความสามัคคี ความเข้าใจในทิศทางเดียวกัน 4. การมอบหมายงานตามความถนัด 5. การรับฟังเสียงของชุมชน และยอมรับการตัดสินใจของทีมงาน 6. การแสวงหาองค์ความรู้ใหม่ และ 7. การพัฒนาต่อยอดองค์ความรู้ ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของศูนย์การเรียนรู้ฯ คือ ผู้นำชุมชนมีความเข้มแข็งและเป็นตัวอย่างที่ดีในการปฏิบัติและการมีส่วนร่วมของประชาชนในชุมชนในการขับเคลื่อนเพื่อเป็นแหล่งเรียนรู้และใช้เป็นตัวอย่าง และสามารถสร้างแรงจูงใจให้กับชุมชนอื่น ๆ ได้

คำสำคัญ: ถอดบทเรียน; ห้วยหนามตะเข้; การจัดการศูนย์เรียนรู้; การมีส่วนร่วมของชุมชน

Abstract

Objectives of this research paper were to demonstrate the direction of learning center based on the participation of the community. The research was the field qualitative research by exploring Huay Namta-ke community Learning Center. Besides, the study used the focus group tool in order to interview 40 key informants using Snowball technique and data were analyzed by descriptive analysis.

Findings were that the process of learning center based on the participation of community consisted of 1) The seeking value core in community 2) The practical planning and working system 3) The cooperation and understanding in the same approach 4) The appropriation assignment in line with the aptitude 5) Listening to community and respecting the decision of the working team 6) Seeking the new knowledge and 7) Development and extending the knowledge. In this case, the elements that influenced the community to succeed was the strong community leader who was a good role model of practice and embraced the participation of people in the community to drive the community forward to stand as a resource and case study and to motivate other communities.

Keywords: Lesson Learned; Huay Namta-ke; Management of Learning Centre; Community engagement

บทนำ

ศูนย์การเรียนรู้เศรษฐกิจพอเพียงบ้านห้วยหนามตะเข้ตั้งอยู่ที่หมู่ 10 ตำบลบ้านไร่ อำเภอบ้านไร่ จังหวัดอุทัยธานี ซึ่งในหมู่ที่ 10 ยังประกอบด้วย ชุมชนอีหลุบและชุมชนหินตั้ง ชาวบ้านห้วยหนามตะเข้มีความศรัทธาในแนวคิดเรื่องเศรษฐกิจพอเพียงของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว (รัชกาลที่ 9) และได้รื้อฟื้นมาเป็นส่วนสำคัญของวิสัยทัศน์หมู่บ้าน “มุ่งมั่นพัฒนา อาสาทำงาน เพื่อลูกบ้านอยู่เย็นเป็นสุขตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง” และได้ใช้ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเป็นเหมือนจุดมุ่งหมาย หรือความสำเร็จที่มุ่งหวังของชุมชน (ณรงค์ จุมโสภา, 2563) ทั้งนี้แนวคิดเรื่องเศรษฐกิจพอเพียงได้ถูกปรับเปลี่ยนเป็นโครงการหรือกิจกรรมต่าง ๆ ในชุมชน โดยมีการกำหนดฐานการเรียนรู้ 12 ฐาน ประกอบด้วย ฐานที่ 1 เศรษฐกิจตัวใหม่ เป็นการนำตัวอ่อนมาเพาะเลี้ยงเป็นสัตว์เศรษฐกิจตัวใหม่ ประเภตสัตว์น่ารักเพื่อการอนุรักษ์ และสร้างรายได้เพิ่มแก่ครัวเรือน ฐานที่ 2 ผักมหัศจรรย์ เป็นการขยายพันธุ์ผักกูดซึ่งปลูกครั้งเดียวแต่สามารถขยายพันธุ์และเก็บยอดได้ทั้งปี ฐานที่ 3 เต้าเผือก (โบราณ) เป็นการใช้โคลนเป็นเบ้าหลอมและมีโรงเรือนและใช้เศษไม้เหลือใช้ในชุมชน ลดมลพิษ ฐานที่ 4 อนุรักษ์พันธุ์พืช

ท้องถิ่น คือ ส้มโอและขมิ้นพันธุ์แดงสยามเพื่ออนุรักษ์และเป็นแหล่งเรียนรู้ให้ผู้สนใจ ฐานที่ 5 ผลไม้ปลอดสาร คือ ส้มโอและส้มซ่าซึ่งเป็นพืชท้องถิ่น ไม่มีสารเคมีและนำมาใช้เป็นสมุนไพรฆ่าแมลง และนำไปบำรุงต้นไม้ ฐานที่ 6 การจัดการป่าชุมชน ซึ่งชุมชนมีป่าไผ่เป็นป่ากันชนกับเขตป่าสงวน ฐานที่ 9 ฝายชะลอน้ำ เป็นการบริหารจัดการน้ำในชุมชนให้เพียงพอต่อการอุปโภคบริโภคบนพื้นฐานความร่วมมือของชุมชนเพื่อประโยชน์ของชุมชนเป็นหลัก ฐานที่ 10 โครงการตู้เย็นข้างบ้าน เน้นการสร้างความปลอดภัยพอกินในระดับครอบครัว การลดรายจ่าย การลดสารพิษ สารเคมี การได้กินอาหารสดสะอาดที่เกิดขึ้นจากฝีมือของคนในครอบครัว ฐานที่ 11 เกษตรผสมผสานระหว่างทำไร่มันสำปะหลังและสวนมะพร้าวกะทิ โดยปลูกสมุนไพรแทรกในสวน ไร่ระหว่างร่องและแนวคันข้างเพื่อเป็นรายได้เสริม โดยยึดพืช 3 อย่างประโยชน์ 4 อย่าง และฐานที่ 12 พืชสมุนไพร เน้นที่ขมิ้น โพร่นำมาแปรรูป ตาก อบแห้งโดยมีโรงเรือน การรับซื้อจากชาวบ้าน และบรรจุภัณฑ์เพื่อส่งขาย รวมถึงการสนับสนุนเรือนตากพลังแสงอาทิตย์จากกระทรวงพลังงาน สืบเนื่องจากสถานการณ์โรคระบาด Covid19 ทำให้ไม่สามารถเปิดให้บริการได้ครบทุกฐานการเรียนรู้ (อรุณ จุมโสดา, 2563) ความสำเร็จที่มุ่งหวังของชุมชน คือ ต้องการให้คนในชุมชนพึ่งตนเองได้ ลดการพึ่งพิงป่า ลดหนี้สินของครอบครัว รวมถึงการสร้างความปลอดภัยในครอบครัว การส่งเสริมสุขภาพชุมชน การดูแลผู้สูงอายุ รวมถึงการอนุรักษ์และฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม โดยเฉพาะการจัดทำฝายกักเก็บน้ำ และการบริหารจัดการป่าชุมชน ซึ่งกลไกการพัฒนาของชุมชนได้อาศัยความรู้รวมถึงภูมิปัญญาของทุกภาคส่วนในการขับเคลื่อนงานพัฒนา เช่น ความรู้เชิงวิศวกรรมผนวกกับภูมิปัญญาในการทำฝายชะลอน้ำกึ่งถาวร ภูมิปัญญาในการใช้ประโยชน์จากป่าอย่างยั่งยืน เพื่อนำมาใช้ในการทำโครงการตู้เย็นข้างบ้าน (แปลงเพาะปลูกทางการเกษตรรอบ ๆ บ้าน) (พล บุญชื่น, 2563) เครื่องมือในการขับเคลื่อนงานพัฒนา คือ การจัดทำบัญชีครัวเรือน การจัดประชุมแลกเปลี่ยนบทเรียน การนำคนในชุมชนไปศึกษาดูงาน การจัดทำแปลงตัวอย่างที่ประสบความสำเร็จเพื่อให้คนในชุมชนเกิดการเรียนรู้และนำไปปรับใช้ในครอบครัว (สำนักงานคณะกรรมการพิเศษเพื่อประสานงานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ, 2563) ซึ่งศูนย์การเรียนรู้เศรษฐกิจพอเพียงบ้านห้วยหนามตะเข้ประสบความสำเร็จเป็นอย่างดี มีคนทั้งในระดับตำบล อำเภอ จังหวัด และจังหวัดใกล้เคียงมาศึกษาดูงานเสมอ กิจกรรมต่าง ๆ ของศูนย์เรียนรู้สอดคล้องกับความจำเป็นและความต้องการของคนในชุมชน และสะท้อนถึงการแก้ไขปัญหาด้านสภาวะแวดล้อมของชุมชน (ระนอง จุมโสดา, 2563)

จากสภาพการณ์และผลสำเร็จดังกล่าวทำให้ได้รับรู้ถึงความเข้มแข็งของชุมชน ตลอดจนการจัดการภายในชุมชนในด้านต่าง ๆ การถอดบทเรียนการจัดการศูนย์เรียนรู้ต้นแบบบนฐานการมีส่วนร่วมของชุมชน ที่เอื้อต่อความสำเร็จในการดำเนินการ พร้อมทั้งสามารถนำไปถ่ายทอดต่อชุมชนอื่น ๆ ได้ อีกทั้งศึกษาบทเรียนเพื่อเป็นแนวทางในการจัดกิจกรรมอื่น ๆ ที่จะพัฒนาต่อไปอย่างเหมาะสม

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อนำเสนอแนวทางการจัดการศูนย์เรียนรู้ต้นแบบบนฐานการมีส่วนร่วมของชุมชน

วิธีดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยใช้วิธีวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) สำหรับหน่วยวิเคราะห์ในการวิจัย (Unit of Analysis) นั้น ผู้วิจัยได้เลือกศูนย์การเรียนรู้เศรษฐกิจพอเพียงบ้านห้วยหนามตะเข้ ตั้งอยู่ที่หมู่ 10 ตำบลบ้านไร่ อำเภอบ้านไร่ อุทัยธานี เป็นพื้นที่ในการวิจัย ใช้วิธีการศึกษาและวิเคราะห์เอกสาร (Documentary Analysis) การสังเกตแบบมีส่วนร่วม (Participation Observation) การสัมภาษณ์กลุ่มกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 40 คน ประกอบด้วย ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 4 กลุ่ม คือ ผู้นำชุมชน ตัวแทนศูนย์การเรียนรู้ห้วยหนามตะเข้ นักท่องเที่ยว และ นักวิชาการชุมชน โดยใช้การเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบลูกโซ่ (Snowball Sampling) การวิเคราะห์หลังปฏิบัติ (After Action Review : AAR) ในการสัมภาษณ์นี้ได้ใช้แนวคำถามที่เป็นคำถามปลายเปิดซึ่งมีความยืดหยุ่นสูงเปิดโอกาสให้ผู้ให้ข้อมูลหลักสามารถพูดคุยเรื่องต่าง ๆ ได้อย่างอิสระ การพูดคุยตั้งอยู่บนฐานของความเต็มใจที่จะตอบคำถามของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ มีการจดบันทึกในประเด็นสำคัญและผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นจากการสัมภาษณ์หลังเก็บข้อมูลในพื้นที่ที่วิจัยทันที และนำเสนอผลการวิจัยในลักษณะเชิงพรรณนา (Description) และวิเคราะห์เนื้อหาประกอบบริบท (Analytical Description)

ผลการวิจัย

ศูนย์การเรียนรู้ห้วยหนามตะเข้มีบทเรียนการเรียนรู้ที่หลากหลายที่สามารถเป็นต้นแบบให้แก่ชุมชนอื่นสามารถนำไปปรับใช้ได้ มีการใช้พื้นที่ทั้งหมู่บ้านเสมือนแหล่งเรียนรู้ศูนย์เศรษฐกิจพอเพียง และได้มีการดำเนินการโดยเริ่มต้นที่ผู้นำและครอบครัวอันเป็นตัวอย่างของครอบครัวเกษตรกรที่หันมาเน้นการดำเนินชีวิตตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง ทำให้ชาวบ้านในชุมชนเกิดความมั่นคงทางด้านรายได้ ทั้งนี้จากการถอดบทเรียน สามารถนำเสนอแนวทางการจัดการศูนย์เรียนรู้ต้นแบบบนฐานการมีส่วนร่วมของชุมชน ประกอบด้วย

1. การเห็นคุณค่าของทุนชุมชน

ประชาชนในชุมชนมีความสัมพันธ์กันแบบเครือญาติไปมาหาสู่ช่วยเหลือเกื้อกูลแบ่งปันซึ่งกันและกันยามเกิดปัญหาต่าง ๆ ขึ้นในชุมชน ทั้งนี้ในการจัดการศูนย์การเรียนรู้ห้วยหนามตะเข้จะมีการเรียกประชุมเพื่อวิเคราะห์ทุนชุมชน เช่น กองทุนป่าชุมชน กองทุนแม่ของแผ่นดิน เงินกลุ่มสตรีแม่บ้าน กองทุนพัฒนาหมู่บ้าน กองทุนเงินล้าน กองทุนพัฒนา สถาบันการเงินชุมชน ร้านค้าชุมชนเพื่อการเกษตร ล้วนปลอดดอกเบี้ย 2/5 ปี โดยข้อมูลที่ได้มาประกอบการจัดทำแผนปฏิบัติการชุมชนด้วยกระบวนการคิดอย่างเป็นระบบบนพื้นฐานการมีส่วนร่วมของชุมชน

2. การวางระบบและแผนผังการทำงานเป็นรูปธรรม

หลังจากมีการจัดทำแผนแม่บทในการพัฒนาชุมชนโดยการวิเคราะห์ทุนชุมชนร่วมกัน ศูนย์การเรียนรู้ห้วยหนามตะเข้จะมีการจัดการเพื่อขับเคลื่อนให้เกิดการพัฒนาในด้านต่าง ๆ มีการกำหนดผู้รับผิดชอบในรูปแบบของคณะกรรมการหมู่บ้าน คณะทำงาน พร้อมกำหนดหน้าที่ที่ชัดเจนในการปฏิบัติ โดยมีนายณรงค์ จุมโสภาเป็นประธานคณะทำงานซึ่งผู้ใหญ่บ้านและเป็นผู้ริเริ่มในการก่อตั้งศูนย์การเรียนรู้ห้วยหนามตะเข้ และมีการแบ่งหน้าที่ในตำแหน่งต่าง ๆ เพื่อช่วยกันพัฒนา เช่น รองประธาน จำนวน 2 คน มีหัวหน้าคณะด้านอำนวยการ หัวหน้าคณะกรรมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม หัวหน้าคณะด้านส่งเสริมเศรษฐกิจ หัวหน้าคณะทำงานด้านสังคม สิ่งแวดล้อมและสาธารณสุข หัวหน้าคณะทำงานด้านปกครองและรักษาความสงบ หัวหน้าคณะทำงานด้านแผนพัฒนาหมู่บ้าน และหัวหน้าคณะทำงานด้านเยาวชนและกีฬา ในการต้อนรับคณะศึกษาดูงานและช่วยในการขับเคลื่อนกิจกรรม และโครงการการพัฒนาต่าง ๆ ของหมู่บ้านรวมถึงการส่งเสริมการดำเนินการตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในหมู่บ้าน การพัฒนาและส่งเสริมการประกอบอาชีพ การผลิต การตลาดเพื่อเสริมสร้างรายได้ให้กับคนในหมู่บ้าน ซึ่งบ้านห้วยหนามตะเข้ได้รับการพิจารณาคัดเลือกครอบครัวที่ดำเนินชีวิตตามแนวเศรษฐกิจพอเพียงต้นแบบ จำนวน 20 ครัวเรือน

3. การสร้างความสามัคคี ความเข้าใจในทิศทางเดียวกัน

ศูนย์การเรียนรู้ห้วยหนามตะเข้ได้มีการสร้างข้อตกลงระหว่างหมู่บ้าน โดยมีการกำหนดข้อตกลงใน 3 ประเด็น คือ มีข้อกำหนดให้มีการประชุมหมู่บ้านทุกวันที่ 3 ของเดือน โดยผู้ที่เข้าร่วมประชุมจะได้รับเพิ่มวงเงินกู้เมื่อมีการพิจารณาและลดวงเงินกู้เมื่อไม่เข้าร่วมการประชุมของหมู่บ้าน ทั้งผลสืบเนื่องจากการประชุมหมู่บ้านยังเพื่อชี้แจงข้อราชการต่าง ๆ ให้ชาวบ้านได้รับฟัง และการรับฟังปัญหาความต้องการของคนในหมู่บ้านเพื่อนำไปกำหนดหาแนวทางการแก้ไข 2) สมาชิกหรือบุคคลในครัวเรือนใดเกี่ยวข้องกับยาเสพติดจะไม่ได้ได้รับความช่วยเหลือจากกองทุนต่าง ๆ ของหมู่บ้านซึ่งหมู่บ้านยังเป็นต้นแบบในการปลอดแอลกอฮอล์และการพนันในงานศพ ทำให้ชุมชนประหยัดค่าใช้จ่ายทั้งเจ้าภาพและชุมชน และยังดีต่อสุขภาพด้วย โดยการเปลี่ยนจากการดื่มสุราเป็นเติมน้ำสมุนไพร และห้ามไม่ให้มีการตัดไม้ทำลายป่าและเผาป่าในพื้นที่ที่มีใช้ทำกิน ผู้ใดฝ่าฝืนจะมีโทษปรับเป็นเงิน 5,000 บาท เว้นแต่ได้รับอนุญาตจากคณะกรรมการ เพื่อเป็นการอนุรักษ์ป่าส่งผลให้คนในชุมชนบ้านห้วยหนามตะเข้และชุมชนรอบข้างได้รับประโยชน์จากการฟื้นฟูป่าชุมชนอีกด้วย

4. การมอบหมายงานตามความถนัด

เมื่อมีการวางแผนและกำหนดหน้าที่และสร้างความเข้าใจในชุมชนว่าต้องการทำอะไร มีแผนการพัฒนาชุมชนอย่างไรจึงจำเป็นจะต้องมอบหมายให้กับผู้ที่เหมาะสมและมีความสามารถในการรับผิดชอบเพื่อให้การขับเคลื่อนบรรลุผลสำเร็จเป็นรูปธรรมทั้งนี้บนพื้นฐานของความเห็นชอบของคนในชุมชน โดยมีการมอบหมายวิทยากรประจำฐานการเรียนรู้ทั้ง 12

ฐาน เช่น ฐานเศรษฐกิจตัวใหม่มอบหมายให้กับนายอรุณ จุมโสดาเป็นวิทยากรเนื่องจากเป็นผู้คิดริเริ่มในการนำตัวอ่อนมาเพราะเลี้ยงและขยายพันธุ์เพื่อเพิ่มมูลค่า เป็นต้น ทั้งนี้ยังเป็นการถ่ายทอดความรู้ให้แก่ผู้ที่สนใจ และผู้ที่มาศึกษาดูงาน โดยผู้นำชุมชนที่มีทักษะในการบริหารจัดการคน การประสานงานและการสร้างภาคีเครือข่าย ทั้งภาครัฐ ภาคเอกชนและภาคประชาสังคมอันเป็นปัจจัยส่งเสริมให้การดำเนินงานเป็นไปด้วยความสำเร็จและรวดเร็ว

5. การรับฟังเสียงของชุมชน และยอมรับการตัดสินใจของทีมงาน

การประชุมในทุกเดือนทำให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น กำกับ ติดตามโครงการกิจกรรมต่าง ๆ ที่ดำเนินการไปอย่างเป็นขั้นตอน มีการสรุปบทเรียน จัดเก็บข้อมูลอย่างเป็นระบบในศูนย์การเรียนรู้ โดยใช้แนวคิดการมีส่วนร่วมของชุมชนของทุกภาคส่วนในการพัฒนา กิจกรรม โครงการต่าง ๆ ขึ้นมาจากการวิเคราะห์ชุมชนร่วมกัน และการต่อยอดจากทุนสังคมเดิมที่มีอยู่ เช่น ทุนทรัพยากรชีวภาพ ทุนบุคลากรชุมชน ทุนการเงินในชุมชน และเมื่อมีการแปลงความเชื่อ ความศรัทธาในหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาเป็นโครงการในการพัฒนาชุมชนที่มีความจำเป็นและสอดคล้องกับความต้องการของคนในชุมชน และสะท้อนถึงการแก้ไขปัญหาด้านสถานะของชุมชนส่งผลให้กิจกรรมต่าง ๆ ของศูนย์การเรียนรู้ห้วยหนามตะเข้ประสบผลสำเร็จอย่างเป็นรูปธรรม เช่น กองทุนหน่อไม้โดยเปิดโอกาสให้ชาวบ้านเข้าไปหาหน่อไม้ในป่าชุมชนตามระยะเวลาที่กำหนดเพื่อเป็นการเพิ่มรายได้และลดการกดราคาจากพ่อค้าคนกลางที่มารับซื้อในชุมชน โครงการตูเย็นข้างบ้านที่เน้นการสร้างความปลอดภัยอยู่พอกินในระดับครอบครัว การลดรายจ่าย การลดสารพิษสารเคมี การได้กินอาหารสดสะอาดที่เกิดขึ้นจากฝีมือของคนในครอบครัว ซึ่งระบบกลไกการพัฒนาของชุมชนได้อาศัยความรู้รวมถึงภูมิปัญญาของคนในท้องถิ่นเพื่อร่วมกันขับเคลื่อนบนเป้าหมายของการอยู่ดี กินดีของคนในชุมชน

6. การแสวงหาคำรู้ใหม่

บ้านห้วยหนามตะเข้เป็นพื้นที่ศูนย์เรียนรู้ชุมชนต้นแบบของการพึ่งตนเองตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ได้เน้นการทำเกษตรอินทรีย์บริสุทธิ์ มีการทำฟาร์มผักกูด การปลูกพืชผักสวนครัว อีกทั้งยังมีการเลี้ยงกบ เลี้ยงปลาตุ๊ก เลี้ยงตัวอ่อนซึ่งล้วนแล้วเป็นสัตว์เศรษฐกิจทั้งนั้น จนทำให้ชาวบ้านที่นี่มีความมั่นคงในเรื่องของรายได้ ฟาร์มผักกูดของบ้านห้วยหนามตะเข้เป็นผักที่มีคุณภาพดี เป็นที่ต้องการของตลาด เกือบจดจำหน่ายได้ทั้งปี “สวนป่าครอบครัว” โครงการที่เกิดจากความร่วมมือแบบบูรณาการจากหลายหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชน ตลอดจนประชาชน เพื่อร่วมกันขยายความคิด เกี่ยวกับการปลูกป่ายุคใหม่ยังให้ประโยชน์กับชุมชน หากมีการขยายผลแนวคิดดังกล่าวไปในพื้นที่อื่น ๆ จะเป็นการช่วยเรื่องการอนุรักษ์ป่า การสร้างรายได้ให้ประชาชน ตลอดจนสุขภาพปลอดภัย มีความยั่งยืน บนพื้นฐานการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในการพัฒนา กิจกรรม โครงการต่าง ๆ บนพื้นฐานทุนชุมชนและต่อยอดเพื่อขยายให้เติบโต และตัวอย่างที่ดีต่อการพัฒนา สร้างสรรค์นำไปสู่ความพอเพียงของชุมชน

7. การพัฒนาต่อยอดองค์ความรู้

บ้านห้วยหนามตะเข้เป็นแหล่งเรียนรู้ของคนทั้งในตำบล อำเภอและจังหวัด โดยชุมชนหน่วยงานที่สนใจได้นำสมาชิกหมู่บ้านที่เข้าร่วมโครงการหมู่บ้านพอเพียงมาเรียนรู้ ศึกษาดูงาน และเปิดโอกาสเข้าไปร่วมเรียนรู้ ปลุกต้นไม้ ฟื้นฟูป่า การขยายผลร่วมกับหมู่บ้านอื่น ๆ ที่มีป่าชุมชนเข้ามาศึกษาดูงานเรื่องการจัดทำฝายชะลอน้ำ การบริหารจัดการป่าชุมชนรวมถึงการขับเคลื่อนสถาบันการเงินของชุมชน และเมื่อศูนย์การเรียนรู้ห้วยหนามตะเข้ได้มีการพัฒนารูปแบบของการจัดการป่าชุมชน การจัดการป่าต้นน้ำ การจัดการกองทุนหมู่บ้านที่ดีและเป็นที่รู้จักอย่างแพร่หลายทำให้ได้รับความสนใจจากสื่อต่าง ๆ มาบันทึกเทปรายการทำให้เกิดการขยายผลไปสู่ระดับประเทศ จนได้รับความสนใจจากจังหวัดอื่น ๆ มาขอเรียนรู้ ศึกษาดูงานอยู่เสมอและยังสามารถพัฒนาไปสู่หมู่บ้านท่องเที่ยวได้อีกด้วย

ทั้งนี้นำเสนอแนวทางการจัดการศูนย์เรียนรู้ต้นแบบบนฐานการมีส่วนร่วมของชุมชนทั้ง 7 แนวทางข้างต้นจะไม่สามารถดำเนินการได้อย่างเป็นรูปธรรมหากขาดผู้นำชุมชนและการมีส่วนร่วมของชุมชนในการขับเคลื่อนกิจกรรม การประชุมระดมความคิดเห็นและมีมติร่วมกันเพื่อกำหนดแนวทางดำเนินการ และที่สำคัญการปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างที่ดีของผู้นำ การกล้าคิด กล้าตัดสินใจและกล้าลงมือทำเป็นต้นแบบ ยังความเชื่อมั่นให้แก่คนในชุมชนจึงเป็นปัจจัยสนับสนุนความสำเร็จในทางการจัดการศูนย์เรียนรู้ต้นแบบห้วยหนามตะเข้ ตำบลบ้านไร่ อำเภอบ้านไร่ จังหวัดอุทัยธานีแห่งนี้

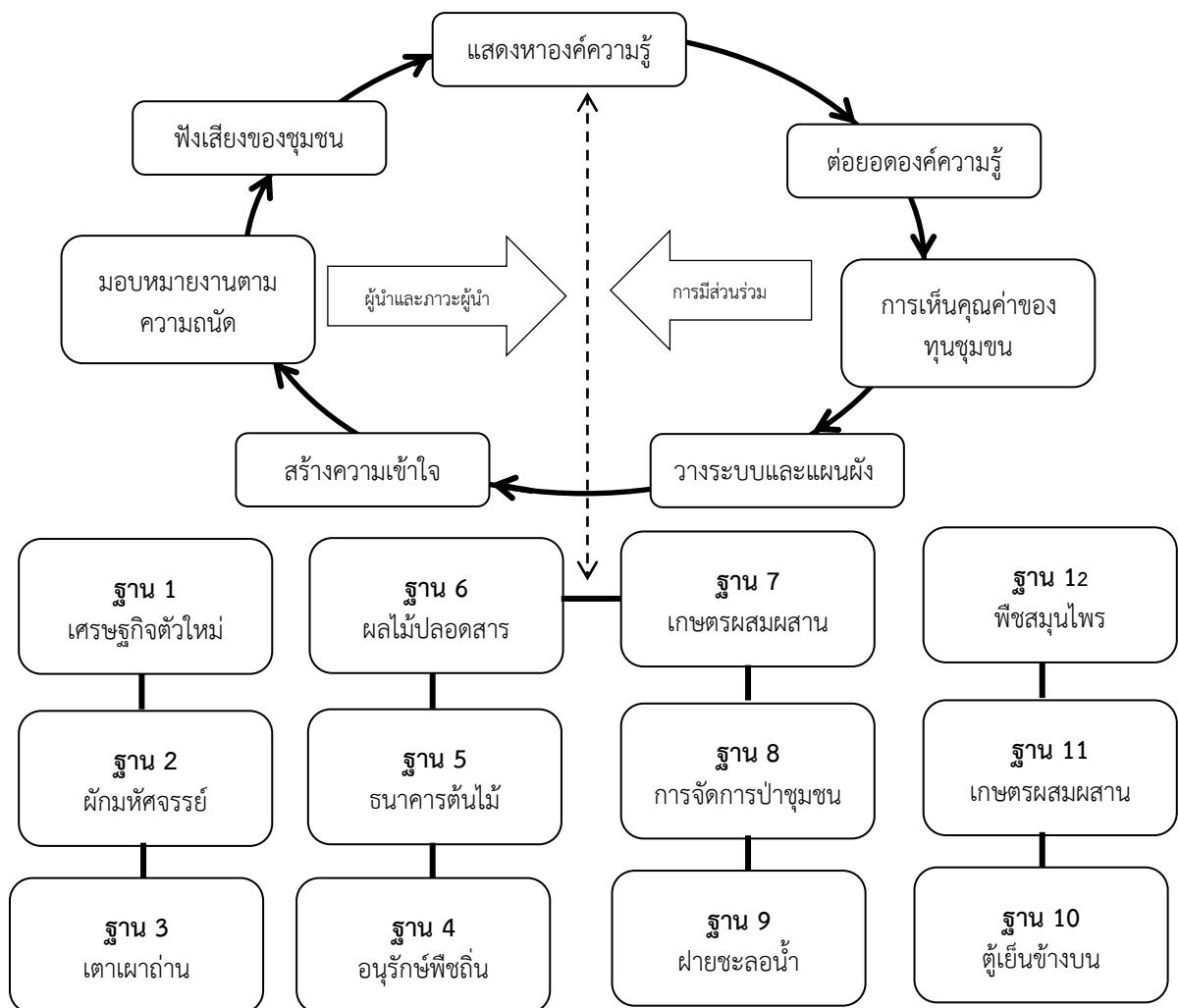
อภิปรายผลการวิจัย

แนวทางการจัดการศูนย์เรียนรู้ต้นแบบบนฐานการมีส่วนร่วมของชุมชน ประกอบด้วย 7 ขั้นตอน คือ 1) การเห็นคุณค่าของทุนชุมชน ผ่านการวิเคราะห์ทุนชุมชน โดยข้อมูลที่ได้มาประกอบการจัดทำแผนปฏิบัติการชุมชนด้วยกระบวนการคิดอย่างเป็นระบบบนพื้นฐานการมีส่วนร่วมของชุมชน สอดคล้องกับงานวิจัยของสุวิทย์ วรวิทย์พินิตและคณะ (2560) ได้ศึกษาวิจัย “การพัฒนาแบบการจัดการศูนย์การเรียนรู้ วิถีเมืองเพชรตามแนวทางปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” พบว่า ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบย่อย คือ Participation (การมีส่วนร่วม) Evolution enough (ความพอเพียง) Technology (การนำเอาเทคโนโลยีและหลักวิทยาศาสตร์มาปฏิบัติ) Community (ชุมชน) และ Harmony (ความกลมกลืน) 2) การวางระบบและแผนผังการทำงานเป็นรูปธรรม โดยมีการจัดการเพื่อขับเคลื่อนให้เกิดการพัฒนาในด้านต่าง ๆ มีการกำหนดผู้รับผิดชอบในรูปแบบของคณะกรรมการหมู่บ้าน คณะทำงาน พร้อมกำหนดหน้าที่ที่ชัดเจนในการปฏิบัติ ทั้งนี้เนื่องจากว่าการพัฒนารูปแบบและการจัดการศูนย์การเรียนรู้จำเป็นต้องเป็นดำเนินการบนพื้นฐานของทุนชุมชนที่มีเพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืน สอดคล้องกับงานวิจัยของศราวิน ชิมวงศ์และไอริน โรจน์รักษ์ (2561) ได้ศึกษาวิจัย “แนวทางการจัดการศูนย์การเรียนรู้ชุมชน ตำบลบางปลา จังหวัดสมุทรปราการ” พบว่า ด้านการบริหารจัดการ ควรเป็น

รูปแบบคณะกรรมการที่ได้รับคัดเลือกจากชุมชน และมีการแบ่งโครงการการดำเนินงานอย่างชัดเจนและเป็นระบบ 3) การสร้างความสามัคคี ความเข้าใจในทิศทางเดียวกัน ผ่านการสร้างข้อตกลงระหว่างหมู่บ้าน โดยมีการกำหนดข้อตกลงใน 3 ประเด็น คือ มีข้อกำหนดให้มีการประชุมหมู่บ้านทุกวันที่ 3 ของเดือน ห้ามเกี่ยวข้องกับยาเสพติด และห้ามไม่ให้มีการตัดไม้ทำลายป่าและเผาป่าในพื้นที่ที่มีใช้ทำกิน ผู้ใดฝ่าฝืนจะมีโทษปรับเป็นเงิน 5,000 บาท เว้นแต่ได้รับอนุญาตจากคณะกรรมการ 4) การมอบหมายงานตามความถนัด ให้กับผู้ที่เหมาะสมและมีความสามารถในการรับผิดชอบเพื่อให้การขับเคลื่อนบรรลุผลสำเร็จเป็นรูปธรรมทั้งนี้บนพื้นฐานของความเห็นชอบของคนในชุมชน โดยผู้นำชุมชนที่มีทักษะในการบริหารจัดการคน การประสานงานและการสร้างภาคีเครือข่าย สอดคล้องกับงานวิจัยของพระปลัดมงคล สมมงคลภาณี (2561) ได้ศึกษาวิจัย “การบริหารจัดการตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงขององค์การบริหารส่วนตำบลบึงพระ อำเภอเมือง จังหวัดพิษณุโลก” พบว่า แนวทางพัฒนาการบริหารจัดการตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงต้องสอดคล้องสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานจึงจะสามารถทำให้การบริหารจัดการตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมีความสำเร็จเพิ่มขึ้นได้ 5) การรับฟังเสียงของชุมชน และยอมรับการตัดสินใจของทีมงาน ผ่านการประชุมในทุกเดือนทำให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น กำกับ ติดตามโครงการ กิจกรรมต่าง ๆ ที่ดำเนินการไปอย่างเป็นขั้นตอน มีการสรุปบทเรียน จัดเก็บข้อมูลอย่างเป็นระบบในศูนย์การเรียนรู้ การวิเคราะห์ชุมชนร่วมกัน และการต่อยอดจากทุนสังคมเดิมที่มีอยู่ ซึ่งระบบกลไกการพัฒนาของชุมชนได้อาศัยความรู้รวมถึงภูมิปัญญาของคนในท้องถิ่น สอดคล้องกับงานวิจัยของพัฒนจิตา โยคะนิตย์ และนรินทร์ สังข์รักษา (2553) ได้ศึกษาวิจัย “การถอดบทเรียนการเรียนรู้สุขภาพชุมชน ตำบลหนองสาหร่าย อำเภอพนมทวน จังหวัดกาญจนบุรี” พบว่า กระบวนการสำคัญที่ช่วยให้ก่อเกิดประชาคมสุขภาพตำบล โดยเริ่มต้นจากการวิเคราะห์ทุนฐานทุนของชุมชน สิ่งที่มีอยู่และพัฒนาต่อจากฐานรากเดิมที่เข้มแข็ง เชื่อมโยงไปสู่การพัฒนาในมิติอื่น ๆ ด้วย เป็นการพัฒนาชุมชนต้นแบบอย่างบูรณาการที่นำไปสู่ความเข้มแข็งของชุมชนหนองสาหร่าย 6) การแสวงหาองค์ความรู้ใหม่ เกิดจากความร่วมมือแบบบูรณาการจากหลายหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชน ตลอดจนประชาชน เพื่อร่วมกันขยายความคิดไปในพื้นที่อื่น ๆ บนพื้นฐานทุนชุมชนและต่อยอดเพื่อขยายให้เติบโต และตัวอย่างที่ดีต่อการพัฒนา สร้างสรรค์นำไปสู่ความพอเพียงของชุมชน

องค์ความรู้จากการวิจัย

ผู้วิจัยขอสรุปองค์ความรู้จากวิจัย ดังนี้



ภาพที่ 1 องค์ความรู้จากการวิจัย

ความสำเร็จในการจัดการศูนย์เรียนรู้ต้นแบบบนฐานการมีส่วนร่วมของชุมชน ประกอบด้วย 7 แนวทาง คือ 1) การเห็นคุณค่าของทุนชุมชน 2) การวางระบบและแผนผังการทำงานเป็นรูปธรรม 3) การสร้างความสามัคคี ความเข้าใจในทิศทางเดียวกัน 4) การมอบหมายงานตามความถนัด 5) การรับฟังเสียงของชุมชน และยอมรับการตัดสินใจของทีมงาน 6) การแสวงหาองค์ความรู้ใหม่ และ 7) การพัฒนาต่อยอดองค์ความรู้ โดยใช้เครื่องมือในการขยายผลองค์ความรู้ คือ ฐานการเรียนรู้ทั้ง 12 ฐาน ส่วนปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของศูนย์การเรียนรู้

คือ ผู้นำชุมชนมีความเข้มแข็งและเป็นตัวอย่างที่ดีในการปฏิบัติและการมีส่วนร่วมของประชาชนในชุมชนในการขับเคลื่อนเพื่อเป็นแหล่งเรียนรู้และใช้เป็นตัวอย่าง และสามารถสร้างแรงจูงใจให้กับชุมชนอื่น ๆ ได้

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

ภาครัฐควรมีนโยบายการทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพศูนย์การเรียนรู้ในประเทศไทย จัดอบรมหลักสูตรการพัฒนาศักยภาพผู้นำชุมชนและสมาชิกที่ร่วมกันขับเคลื่อนศูนย์การเรียนรู้ตลอดจนสนับสนุนงบประมาณในการพัฒนาเป็นต้นแบบของแต่ละพื้นที่เพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืน

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาการวิจัยแบบมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนขยายผลเป็นศูนย์การเรียนรู้ชุมชนเพื่อเป็นแหล่งองค์ความรู้และถ่ายทอดให้แก่ผู้ที่สนใจบนพื้นฐานของศักยภาพทุนชุมชน
2. ควรศึกษาการนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมในการพัฒนาฐานข้อมูลและฐานการเรียนรู้ของชุมชนที่มีความสอดคล้องกับความต้องการและความจำเป็นของชุมชน

เอกสารอ้างอิง

- ณรงค์ จุมโสตา. (2563, 5 กันยายน). *กระบวนการและเป้าหมายในการจัดการศูนย์การเรียนรู้เศรษฐกิจพอเพียงบ้านห้วยหนามตะเข้* [บทสัมภาษณ์].
- พระปลัดมงคล สุ่มคลาณี. (2561). การบริหารจัดการตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงขององค์การบริหารส่วนตำบลบึงพระ อำเภอมือง จังหวัดพิษณุโลก. *วารสารวิจัยวิชาการ*, 1(3), 1-20.
- พล บุญชื่น. (2563, 5 กันยายน). *การบริหารจัดการศูนย์การเรียนรู้เศรษฐกิจพอเพียงบ้านห้วยหนามตะเข้* [บทสัมภาษณ์].
- พัฒนจิตา โยคะนิตยและนรินทร์ สังข์รักษา. (2553). การถอดบทเรียนการเรียนรู้สุขภาพชุมชนตำบลหนองสาหร่าย อำเภอนมทวน จังหวัดกาญจนบุรี. *วารสารศิลปการศึกษาศาสตร์วิจัย*, 2(1), 132-140.
- ระนอง จุมโสตา. (2563, 5 กันยายน). *การมีส่วนร่วมของประชาชนและชุมชนในการขับเคลื่อนศูนย์การเรียนรู้เศรษฐกิจพอเพียงบ้านห้วยหนามตะเข้* [บทสัมภาษณ์].
- ศราวิน ชินวงศ์และไอริน โรจน์รักษ์. (2561). *แนวทางการจัดการศูนย์การเรียนรู้ชุมชน ตำบลบางปลา จังหวัดสมุทรปราการ* (รายงานการวิจัย). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.

- สำนักงานคณะกรรมการพิเศษเพื่อประสานงานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ. (2563).
ศูนย์เรียนรู้เพื่อการพัฒนาเศรษฐกิจพอเพียงต้นแบบ ธ.ก.ส.บ้านห้วยหนามตะเข้.
สืบค้น 5 ตุลาคม 2563, จาก <https://projects.rdpb.go.th/studyCenter/6208006127616000>
- สุวิทย์ วรรณพิณิตและคณะ. (2560). การพัฒนารูปแบบการจัดการศูนย์การเรียนรู้ วิถีเมืองเพชร
ตามแนวทางปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง. วารสาร *Veridian E Journal* ฯ สาขา
มนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะ, 10(2), 1657-1674.
- อรุณ จูมโสดา. (2563, 5 กันยายน). ฐานการเรียนรู้ในศูนย์การเรียนรู้เศรษฐกิจพอเพียงบ้านห้วย
หนามตะเข้ [บทสัมภาษณ์].

สังคมวิทยาของพระพุทธศาสนาเพื่อสังคม: บทวิเคราะห์ด้วย
งานสาธารณสงเคราะห์วิถีพุทธของคณะสงฆ์ไทย*
SOCIOLOGY OF SOCIALLY ENGAGED BUDDHISM: THE ANALYTICAL STUDY
FOR SOCIAL WELFARE OF THAI SANGHA

พินิจ ลาภธนานนท์, สายชล ปัญญชิต, ภูเบศ วณิชชานนท์
Pinit Lapthananon, Saichol Panyachit, Phoobade Wanitchanon
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, นักวิจัยประจำโครงการขับเคลื่อนงาน
สาธารณสงเคราะห์วิถีพุทธเพื่อเสริมสร้างสุขภาวะในสังคมไทย
Chulalongkorn University, Srinakharinwirot University, Researcher of Driving Buddhism social
welfare for well-being promotion in Thai society
Corresponding Author E-mail: saicholpa@g.swu.ac.th

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. วิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภาวะคุกคาม (SWOT) ของการดำเนินการด้านสาธารณสงเคราะห์ของคณะสงฆ์ไทย และ 2. ศึกษาแนวทางการขับเคลื่อนงานสาธารณสงเคราะห์วิถีพุทธและการส่งเสริมเครือข่ายพระสงฆ์นักพัฒนาด้านสาธารณสงเคราะห์ โดยถอดองค์ความรู้จากการวิจัยเชิงคุณภาพ และการวิจัยเชิงปฏิบัติการ โดยการเลือกผู้ให้ข้อมูลสำคัญจากการได้รับรางวัลเพชรงามการสาธารณสงเคราะห์ในปี พ.ศ. 2560 และ 2561 ซึ่งเก็บรวบรวมข้อมูลผ่านเครื่องมือการวิจัย 1. แบบบันทึกข้อมูลปลายเปิด 2. การสัมภาษณ์เชิงลึก 3. การสนทนากลุ่มคณะทำงาน และ 4. การประชุมเชิงปฏิบัติการ ทั้งนี้ได้ใช้แนวคิดทางสังคมวิทยาเป็นหลักสำคัญในการวิเคราะห์ปรากฏการณ์

ผลการวิจัยพบว่า จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภาวะคุกคาม ของการดำเนินการด้านสาธารณสงเคราะห์ของคณะสงฆ์ไทยมีความเกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ต่อพุทธศาสนาและการบริหารจัดการงาน สำหรับแนวทางการขับเคลื่อนงานสาธารณสงเคราะห์วิถีพุทธและการส่งเสริมเครือข่ายพระสงฆ์นักพัฒนาด้านสาธารณสงเคราะห์จำเป็นต้องทำงานเชิงบูรณาการตามหลัก “บวร” คือบ้าน วัด และราชการ เพื่อเป็นการนำพุทธศาสนาเข้าสู่กระบวนการแก้ปัญหาของสังคมได้อย่างยั่งยืน

คำสำคัญ: พุทธศาสนาเพื่อสังคม; สาธารณสงเคราะห์; ศาสนากับการพัฒนา

Abstract

Objectives of this article were: 1. To analyze strengths, weaknesses, opportunities, and threats (SWOT) of Thai Sangha Social Welfare's operations 2. To study the Buddhism social welfare driven approach and promote network of social welfare's development monk. This study employs both qualitative and action research methodologies. Key informants were monks who won the Petch-ngram-kan-sa-tha-ra-na-song-kroh (Diamond Social Welfare) award in 2017 and 2018. The instruments used for data collection were 1. Open-Ended Question 2. In-depth Interview 3. Focus group Discussion and 4. Workshop. This research uses sociological approach to analyze phenomenon.

Findings revealed that, the strengths, weaknesses, opportunities, and threats of Social welfare of Thai Sangha involved with faith in Buddhism and social welfare's management. As for Buddhism social Welfare driven approach and to promote network of social welfare development monks, there was need to integrate working process based on "Borvorn" (cooperation of village, temple and government departments) in order to apply Buddhism to solve social problems sustainably.

Keyword: Socially Engaged Buddhism; Social Welfare; Buddhism and Development

บทนำ

การพัฒนาสังคมตามกระแสหลักได้ประกอบสร้างโครงสร้างทางสังคมที่สลับซับซ้อนและก่อให้เกิดปัญหาสังคมตามมา การพัฒนาในปัจจุบันจึงหันเหสู่การพัฒนาอย่างยั่งยืนภายใต้เป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs) โดยการพัฒนาอย่างเป็นองค์รวม มุ่งเน้นให้มนุษย์เป็นตัวตั้งในการพัฒนาโดยยึดโยงศาสนากับการพัฒนาองค์รวม 4 ด้าน ได้แก่ 1) กายภาพ คือ การพัฒนาทางกายภาพด้านเศรษฐกิจ และสิ่งแวดล้อม 2) สีสภาพ คือ การพัฒนาสังคมให้อยู่ร่วมกันอย่างสันติ 3) จิตตภาพ คือ การพัฒนาทางจิตใจให้มีคุณธรรมและมีความสุข และ 4) ปัญญาภาพ คือ การพัฒนาสติปัญญาให้มีความสงสารเป็นฐานของสันติภาพและการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม (พระพรหมบัณฑิต, 2560) ขณะเดียวกันพระพุทธศาสนาในฐานะสถาบันทางสังคมที่จำเป็นจะต้องปรับบทบาทและกิจกรรมการพัฒนาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและวัฒนธรรม เพื่อสามารถสะท้อนให้เห็นการสร้างประโยชน์เพื่อความสุขของมวลชน จึงจะเห็นได้อย่างชัดเจนว่าการพยายามปรับรูปแบบการดำเนินงานให้ใช้หลักพุทธธรรมภายใต้แนวคิดพุทธศาสนาเพื่อสังคม (Socially Engaged

Buddhism) ถือเป็นความพยายามในการนำพุทธศาสนาเข้าไปมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาสังคมให้ได้มากขึ้น ในมิติเชิงทฤษฎี Christopher S. Queen (2000) กล่าวถึงพุทธศาสนาเพื่อสังคมเป็นการนำศาสนาเข้าสู่กระบวนการแก้ไขปัญหาทางสังคมภายใต้หลักธรรมคำสอน เพื่อแก้ปัญหาที่เกี่ยวข้องกับสิทธิมนุษยชน ความเป็นธรรมทางสังคม และความเจริญก้าวหน้าทางสังคม โดยเป็นการนำเอาความทุกข์ยากเดือดร้อนเป็นปัจจัยขับเคลื่อนการทำงานเพื่อสังคม

การพิจารณาสถาบันศาสนาในฐานะหน่วยทางสังคมที่สำคัญในการจัดระเบียบทางสังคมและแสดงออกถึงบทบาทการพัฒนาสังคมบนหลักการทางศาสนา Emile Durkheim ได้เห็นว่าศาสนามีพลังทางสังคมในการทำให้คนเชื่อ ทำให้เกิดความแตกแยกระหว่างความศักดิ์สิทธิ์และความเป็นฆราวาส ซึ่งล้วนแต่เป็นสิ่งที่สังคมสร้างขึ้น ศาสนาจึงเป็นระบบที่ยอมรับร่วมกันเกี่ยวกับความเชื่อและสิ่งศักดิ์สิทธิ์ ก่อให้เกิดการยึดเหนี่ยวทางจิตใจให้คนมีจิตสำนึกร่วมกัน (Collective Consciousness) ซึ่งจะสร้างให้เกิดความสงบสุขและพลังทางสังคมในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ (ชลวิทย์ เจียรจิตต์, 2560, และ ฐานิดา บุญวรรณ, 2563) การดำเนินกิจกรรมของศาสนาจึงต้องสร้างความเป็นหนึ่งเดียวให้สังคมและเป็นสถาบันที่ยึดเหนี่ยวทางสังคมเมื่อเกิดปัญหาต่าง ๆ ขึ้น

การที่ปัจจุบันพุทธศาสนาได้เข้ามามีส่วนร่วมต่อการพัฒนาสังคมเพิ่มมากขึ้น โดยก้าวข้ามการแบ่งขั้วระหว่างกิจทางศาสนาและกิจทางโลก และหันกลับมาพิจารณาการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและวัฒนธรรมที่ทำให้ความทุกข์ได้ก่อตัวขึ้น พระสงฆ์ในฐานะผู้แสดงบทบาททางศาสนาสำคัญจึงได้มีความพยายามในการตอบสนองและคลี่คลายความทุกข์ยากของปัจเจกบุคคล ซึ่งแสดงให้เห็นถึงศักยภาพของพระสงฆ์ที่มีส่วนช่วยเหลือและพัฒนาสังคม ประกอบกับภารกิจ 6 ด้านของคณะสงฆ์ ประกอบด้วย ด้านการปกครอง ด้านศาสนศึกษา ด้านศึกษาสงเคราะห์ ด้านการเผยแผ่ ด้านสาธารณูปการ และด้านสาธารณสงเคราะห์ ได้ทำให้งานด้านสาธารณสงเคราะห์เข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของกิจคณะสงฆ์ แต่ยังคงขาดกระบวนการร่วมกันและการสร้างเครือข่ายในการทำงาน บทบาทการพัฒนาสังคมที่เรียกว่า การสาธารณสงเคราะห์จึงอาจมีความไม่มั่นคงและยั่งยืน ประกอบกับการดำเนินงานภายใต้แผนยุทธศาสตร์การปฏิรูปกิจการพระพุทธศาสนาภายใต้วิสัยทัศน์ “พุทธศาสน์มั่นคง ดำรงศีลธรรม นำสังคมสู่สันติสุขอย่างยั่งยืน” โดยกำหนดแนวทางการดำเนินงานปฏิรูปกิจการพระพุทธศาสนา ซึ่งในกิจการด้านสาธารณสงเคราะห์จะมุ่งเน้นทั้งการบรรเทาสาธารณภัย งานพัฒนาการสาธารณสงเคราะห์ และการส่งเสริมความร่วมมือภาคีเครือข่าย ดังนั้นบทความชิ้นนี้จึงมีเป้าหมายในการศึกษาการขับเคลื่อนงานสาธารณสงเคราะห์ของฝ่ายสาธารณสงเคราะห์ภายใต้มหาเถรสมาคมตามแผนการดำเนินงานด้านศาสนาระยะ 5 ปี เพื่อวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภาวะคุกคาม (SWOT) ของการดำเนินการด้านสาธารณสงเคราะห์ของคณะสงฆ์ไทย และหาแนวทางการขับเคลื่อนงานสาธารณสงเคราะห์วิถีพุทธและการส่งเสริมเครือข่ายพระสงฆ์นักพัฒนาด้านสาธารณสงเคราะห์ในอนาคต

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภาวะคุกคาม (SWOT) ของการดำเนินการด้านสาธารณสุขสงเคราะห์ของคณะสงฆ์ไทย
2. เพื่อศึกษาแนวทางการขับเคลื่อนงานสาธารณสุขสงเคราะห์วิถีพุทธและการส่งเสริมเครือข่ายพระสงฆ์นักพัฒนาด้านสาธารณสุขสงเคราะห์

วิธีดำเนินการวิจัย

รูปแบบการวิจัย เป็นการวิจัยแบบเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) และการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Research) โดยการวิจัยเชิงคุณภาพใช้การวิจัยเอกสาร (Documentary Research) เพื่อทำความเข้าใจในองค์ความรู้การพัฒนาสังคมและสาธารณสุขสงเคราะห์วิถีพุทธประกอบกับการศึกษาแนวปฏิบัติและแนวคิดด้านสาธารณสุขสงเคราะห์วิถีพุทธจากพระไตรปิฎก คัมภีร์ อรรถกถา และเอกสารคำสอนทางพุทธศาสนา และการวิจัยภาคสนาม (Field Research) เพื่อรวบรวมข้อมูลการทำงานสาธารณสุขสงเคราะห์และสัมภาษณ์พระสงฆ์ในพื้นที่ 42 จังหวัด แบ่งออกเป็น ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 13 จังหวัด ภาคใต้ 10 จังหวัด ภาคเหนือ 8 จังหวัด ภาคกลาง 8 จังหวัด และกรุงเทพมหานครและปริมณฑล 3 จังหวัด โดยการเลือกผู้ให้ข้อมูลสำคัญจากการได้รับรางวัลเพชรงามการสาธารณสุขสงเคราะห์ในปี พ.ศ. 2560 และ 2561 เนื่องจากรางวัลดังกล่าวเป็นหลักประกันในผลงานด้านสาธารณสุขสงเคราะห์วิถีพุทธที่โดดเด่น

การเก็บรวบรวมข้อมูล ใช้เครื่องมือในการวิจัยได้แก่ 1) แบบบันทึกข้อมูลปลายเปิด (Open-end Questionnaires) เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลการทำงานสาธารณสุขสงเคราะห์ 2) การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) 3) การสนทนากลุ่มคณะทำงาน (Group Discussion) เพื่อวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภาวะคุกคาม และแนวทางการขับเคลื่อนงานด้านสาธารณสุขสงเคราะห์ และ 4) การประชุมเชิงปฏิบัติการ เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นแนวทางการพัฒนาด้านสาธารณสุขสงเคราะห์ของคณะสงฆ์ไทย และวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพโดยมุ่งเน้นการสรุปสาระสำคัญตามเนื้อหาที่ได้กำหนดไว้

ผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลและได้ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. วิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภาวะคุกคาม (SWOT) ของการดำเนินการด้านสาธารณสุขสงเคราะห์ของคณะสงฆ์ไทย

การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภาวะคุกคาม (SWOT) จากบทบาทหลักของฝ่ายสาธารณสงเคราะห์ของมหาเถรสมาคมและองค์กรคณะสงฆ์สามานำเสนอภาพการวิเคราะห์ได้ดังต่อไปนี้

การวิเคราะห์ข้อมูลจากสภาพแวดล้อมภายในสถาบันหรือองค์กรคณะสงฆ์ในสังกัดฝ่ายสาธารณสงเคราะห์ของมหาเถรสมาคม 1) จุดแข็ง สามารถวิเคราะห์จุดแข็งของการดำเนินงานสาธารณสงเคราะห์ได้เป็น 5 ประการสำคัญ ได้แก่

(1) *บทบาทหน้าที่* ภายใต้ภารกิจ 6 ด้านของคณะสงฆ์ ประกอบด้วย ด้านการปกครอง ด้านศาสนศึกษา ด้านศึกษาสงเคราะห์ ด้านการเผยแผ่ ด้านสาธารณูปการ และด้านสาธารณสงเคราะห์ เป็นส่วนช่วยในการสร้างจุดแข็งให้แก่คณะสงฆ์ไทยได้มีกรอบการทำงานด้านการสงเคราะห์เพื่อช่วยเหลือประชาชนอันเป็นการแสดงบทบาทของสังคหุระตามแนวพุทธศาสนาเพื่อสังคม

(2) *การบริหารจัดการองค์กร* การดำเนินงานภายใต้การกำกับของมหาเถรสมาคมได้มีกลไกการดำเนินงานที่ครอบคลุมเจ้าคณะทุกหนและภาค ประกอบกับการมีแผนปฏิบัติงานที่มีความชัดเจน แต่ยังขาดการทั่วถึงในกลุ่มเจ้าอาวาสบางวัด และการยึดหลักพระธรรมวินัยในการบรรเทาทุกข์และแก้ปัญหาความเดือดร้อนของผู้คนในสังคมเพื่อสร้างสังคมที่ปกติสุข

(3) *รูปแบบการทำงาน* การทำงานที่ทันต่อสถานการณ์และมีความยืดหยุ่นนับเป็นจุดแข็งสำคัญในสร้างสรรค์สาธารณประโยชน์ให้แก่ประชาชน ส่งผลให้เกิดการทำงานร่วมกันระหว่างพระสงฆ์จิตอาสากับพระสังฆาธิการระดับเจ้าปกครองคณะครอบครัวกรรมสังคหุระที่หลากหลายทำให้การขยายเครือข่ายกิจกรรมเป็นไปได้สะดวกและเกิดความร่วมมือขึ้นภายใต้กรอบจิตอาสา ตัวอย่างรูปแบบการทำงานเช่น การมอบของช่วยเหลือ หรือให้ที่พักพิงชั่วคราวแก่ผู้ยากไร้ ไปจนถึงการทำงานพัฒนาสังคมที่ยั่งยืน เป็นต้น

(4) *ศักยภาพพระสงฆ์* ความผูกพันระหว่างชุมชนและวัดโดยเฉพาะในพื้นที่ชนบททำให้การดำเนินการด้านสาธารณสงเคราะห์สามารถตอบสนองต่อความต้องการและแก้ไขปัญหาของประชาชนได้อย่างตรงจุด อีกทั้งยังเป็นการเปิดพื้นที่เพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างพระสงฆ์กับประชาชน เพื่อร่วมกันแก้ไขปัญหาได้อย่างถูกต้องสอดคล้องกับสถานการณ์ปัญหา

(5) *บูรณาการภาคีเครือข่าย* การทำงานร่วมกันผ่านเครือข่ายทางสังคมตามแนวทาง “บวร” ประกอบด้วย บ้าน วัด และราชการ เป็นการสร้างเสริมแนวทางบูรณาการกับภาคีเครือข่าย โดยเน้นความศรัทธาและความเชื่อมั่นในพระสงฆ์ในการดำเนินการเป็นหลักตามหลักของพระธรรมวินัย ประกอบกับการเผยแพร่ผลงานที่เกี่ยวข้องของงานสาธารณสงเคราะห์ที่สามารถประชาสัมพันธ์การทำงานที่เกิดขึ้นในพื้นที่หนึ่งสู่พื้นที่หนึ่งจะนำมาสู่การก่อรูปของการขยายงานสาธารณสงเคราะห์เชิงบูรณาการจากทั้งภายในชุมชนและภายนอกชุมชน

จากที่กล่าวมาข้างต้นแสดงให้เห็นว่าความสัมพันธ์ระหว่างพระสงฆ์และคนในพื้นที่เป็นส่วนสำคัญในการเป็นจุดแข็งของการทำงานด้านสาธารณสงเคราะห์ตามแนวพุทธ เมื่อกลับมา

พิจารณาในมิติของ 2) จุดอ่อน สามารถวิเคราะห์ข้อมูลของจุดอ่อนควบคู่กับข้อมูลของจุดแข็งแบบสะท้อนกลับได้ออกเป็น 3 ประเด็น ได้แก่

(1) *บทบาทการทำงาน* ภายใต้ภารกิจ 6 ด้านของพระสงฆ์ที่กล่าวไปข้างต้น พระสังฆาธิการส่วนใหญ่เน้นงานด้านการปกครองและสาธารณูปการเป็นหลัก และส่วนใหญ่ทำงานด้านการสาธารณสงเคราะห์ตามสายบังคับบัญชาทำให้เกิดความไม่ต่อเนื่องของการดำเนินกิจกรรมและไร้ทิศทางในการทำงาน การทำงานสาธารณสงเคราะห์ส่วนใหญ่จะเน้นการบรรเทาปัญหาเฉพาะหน้าและไม่คำนึงถึงความยั่งยืนในการทำงาน อีกทั้งการทำงานเพื่อสังคมขาดแนวทางการบูรณาการที่ครอบคลุมตั้งแต่ระดับชุมชนจนถึงระดับหน่วยงานภาครัฐและเอกชน

(2) *การบริหารจัดการ* การดำเนินการของฝ่ายสาธารณสงเคราะห์ขาดการดำเนินในรูปแบบของการแต่งตั้งคณะกรรมการประจำพื้นที่ส่งผลให้การตัดสินใจช่วยบรรเทาทุกข์แก่ประชาชนเป็นการตัดสินใจของพระสังฆาธิการในพื้นที่เอง อีกทั้งยังเป็นการแสดงให้เห็นถึงความคล่องตัวในการดำเนินงานและการขาดการสนับสนุนทำให้การขับเคลื่อนงานสู่ชุมชนเป็นอย่างล่าช้า ประกอบกับการมีส่วนร่วมของพระสังฆาธิการระดับพื้นที่เข้าไปมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนปฏิบัติงานฝ่ายสาธารณสงเคราะห์ของเถรสมาคม ซึ่งเป็นผลกระทบมาถึงโครงสร้างการบริหารงานและงบประมาณที่ใช้ในการทำงานด้วย

(3) *การจัดการความรู้* การจัดการความรู้และฐานข้อมูลเป็นจุดอ่อนสำคัญในการสื่อสารกับสังคมในการเผยแพร่การทำงานด้านสาธารณสงเคราะห์ของพระสงฆ์ เนื่องจากพระสงฆ์ส่วนใหญ่ขาดความเข้าใจในกรอบของพระธรรมวินัยที่มีต่อการทำงานด้านดังกล่าว เนื่องจากหากเป็นกระทำที่ไม่เหมาะสมจะทำให้พุทธศาสนากลายเป็นภาพลบและกระทบต่อศรัทธาของคนในพื้นที่ ดังนั้น การจัดการความรู้และฐานข้อมูลเพื่อให้พระสงฆ์ได้ตัดสินใจในการช่วยเหลือประชาชนเพิ่มมากขึ้น

การวิเคราะห์ข้อมูลจากสภาพแวดล้อมภายนอกสถาบันหรือองค์กรคณะสงฆ์ในสังกัดฝ่ายสาธารณสงเคราะห์ของมหาเถรสมาคม 1) โอกาส สามารถวิเคราะห์ข้อมูลโอกาสในบทบาทและการดำเนินกิจกรรมสาธารณสงเคราะห์ของคณะสงฆ์ 3 ประเด็น ประกอบด้วย

(1) *องค์กรปกครองคณะสงฆ์* การนำนโยบายไปปฏิบัติภายใต้แผนยุทธศาสตร์การปฏิรูปกิจการพระพุทธศาสนา (พ.ศ.2560 – 2564) ซึ่งได้กำหนดให้การดำเนินงานสาธารณสงเคราะห์จะต้องเป็นระบบและมีแผนงานที่ชัดเจนตั้งแต่ระดับนโยบายลงสู่รากแก้วของชุมชน ประกอบกับการบรรจุนาสาธารณสงเคราะห์ให้เป็นหน้าที่หลักของหน่วยอบรมประชาชนประจำตำบล (อ.ป.ต.) ผ่านการอบรมประเด็นสำคัญ 8 ประการ คือ (1) ศีลธรรมและวัฒนธรรม (2) สุขภาพอนามัย (3) สัมมาชีพ (4) สันติสุข (5) ศึกษาสงเคราะห์ (6) สาธารณสงเคราะห์ (7) กตัญญู กตเวทิตาธรรม (8) สามัคคีธรรม ซึ่งเป็นการแสดงให้เห็นถึงความสำคัญของการทำงานด้านสาธารณสงเคราะห์

(2) *ภาคีเครือข่าย* การก่อรูปของเครือข่ายกิจกรรมจิตอาสาสาธารณะสงเคราะห์ที่เกิดจากการขอรับการสนับสนุนโดยพระสังฆาธิการ โดยองค์กรไม่แสวงหาผลประโยชน์ เช่น สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) และภาคประชาสังคมที่เน้นการมีส่วนร่วมผลักดันนโยบายสาธารณะเพื่อสุขภาพ เช่น สมัชชาสุขภาพ มีความสนใจมาร่วมขับเคลื่อนงานสาธารณะสงเคราะห์ของคณะสงฆ์ ตัวอย่างเช่น การขับเคลื่อนธรรมนูญสุขภาพพระสงฆ์แห่งชาติ ตั้งแต่ช่วงปลายปี 2560 อันเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้กระบวนการทำงานเพื่อขับเคลื่อนงานสาธารณะสงเคราะห์ร่วมกับคณะสงฆ์มีความเป็นรูปธรรมและเด่นชัดขึ้น ประกอบกับความตื่นตัวในกิจกรรมจิตอาสาภายในหน่วยงานราชการและโรงเรียน ทำให้การสร้างเครือข่ายจิตอาสาถูกขับเคลื่อนไปได้อย่างรวดเร็ว

(3) *การเผยแพร่ข่าวสาร* สังคมสมัยใหม่ได้มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาช่วยในการเผยแพร่ข่าวสารเพิ่มมากขึ้น ประกอบกับการอพยพเข้าสู่สังคมออนไลน์และการกลายเป็นพลเมืองดิจิทัล ทำให้การขยายเครือข่ายและแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ด้านสาธารณะสงเคราะห์เป็นไปได้ง่าย และเชื่อมโยงข้อมูลได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ จึงสามารถช่วยแพร่กระจายข่าวสารการทำงานและขอความร่วมมือจากทุกภาคส่วนได้ทันต่อสถานการณ์ปัญหา

ขณะที่การวิเคราะห์ข้อมูลโอกาสจากปัจจัยภายนอกที่เป็นส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนงานสาธารณะสงเคราะห์ ข้อมูลดังกล่าวยังสามารถสะท้อนกลับให้เห็นภาพของ 2) ภาวะคุกคาม ซึ่งสามารถแบ่งประเด็นการพิจารณาออกเป็น 3 ประเด็นสำคัญคือ

(1) *องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น* การดำเนินงานแบบสายบังคับบัญชาตามลำดับชั้นจากเจ้าคณะภาคที่สังกัดของวัดที่อยู่ในกรุงเทพมหานคร จึงทำให้เกิดเป็นเครือข่ายอุปถัมภ์ขนาดใหญ่ในการการปกครอง เนื่องจากเจ้าคณะภาคไม่ได้อยู่ในพื้นที่จึงไม่สามารถมองเห็นถึงสภาพปัญหาของพื้นที่ได้เท่ากับพระสังฆาธิการ

(2) *ภาพลักษณ์ของพุทธศาสนา* การกำหนดขอบเขตของสังคหะระของพระสงฆ์นับเป็นสิ่งที่สำคัญที่อาจทำให้ภาพของการทำงานด้านสาธารณะสงเคราะห์ถูกตั้งคำถามถึงความเหมาะสมในฐานะบรรพชิต เนื่องจากประชาชนส่วนใหญ่คิดว่าการช่วยเหลือผู้อื่นเป็นเรื่องทางโลกไม่ใช่กิจของสงฆ์ พระสงฆ์มีหน้าที่ในการศึกษาและเผยแผ่หลักธรรมเพียงเท่านั้นเพื่อเน้นการพัฒนาจิตใจของศาสนิกชนมากกว่า ประกอบกับสื่อมวลชนไม่ค่อยให้ความสำคัญกับการนำเสนอข่าวของพระสงฆ์ที่ทำงานด้านสาธารณะสงเคราะห์

(3) *การเผยแพร่ข่าวสาร* การกระจายตัวของระบบการสื่อสารผ่านโลกออนไลน์ยังไม่สามารถเข้าถึงได้ในเขตพื้นที่ชนบท ซึ่งเป็นอุปสรรคต่อการประสานงานและสนับสนุนการทำงานสาธารณะสงเคราะห์ของคณะสงฆ์ โดยเฉพาะในสภาวะวิกฤตที่ต้องการสื่อสารกับประชาชนที่ต้องการความช่วยเหลือ ทำให้ไม่สามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างรวดเร็วทันสถานการณ์

จากการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภาวะคุกคาม (SWOT) ของการดำเนินการด้านสาธารณะสงเคราะห์ของคณะสงฆ์ไทย จะเห็นได้ว่าการแก้ไขปัญหาให้ประชาชนใน

พื้นที่จำเป็นต้องเกิดจากความร่วมมือระหว่างบ้าน วัด โรงเรียน และรัฐ เพื่อเป็นส่วนช่วยในการสนับสนุนขับเคลื่อนกิจกรรมสาธารณสงเคราะห์ให้ครอบคลุมสุขภาวะที่ดีของคนในพื้นที่ 4 มิติ ได้แก่ 1) สุขภาวะทางกาย คือประชาชนปราศจากความยากจน ปลอดภัยจากปัญหาและสาธารณภัย 2) สุขภาวะทางจิตใจ คือประชาชนมีสุขภาพจิตดี มีความสุขสงบในจิตใจ 3) สุขภาวะทางสังคม คือประชาชนมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน มีความมั่นคงและเกื้อกูลช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และ 4) สุขภาวะทางปัญญา คือประชาชนรู้จักคิด สามารถเข้าใจความเป็นจริงของชีวิต ซึ่งจะทำให้เห็นภาพชัดและนำมาซึ่งการตัดสินใจในการดำเนินกิจกรรมสาธารณสงเคราะห์

2. ศึกษาแนวทางการขับเคลื่อนงานสาธารณสงเคราะห์วิถีพุทธและการส่งเสริมเครือข่ายพระสงฆ์นักพัฒนาด้านสาธารณสงเคราะห์

การดำเนินงานเพื่อขับเคลื่อนงานสาธารณสงเคราะห์โดยมหาเถรสมาคม ในการนำนโยบายไปปฏิบัติได้แสดงให้เห็นว่าการทำงานด้านสาธารณสงเคราะห์จำเป็นที่จะต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกภาคส่วนเพื่อการทำสาธารณประโยชน์บนหลักพุทธธรรม โดยเครือข่ายการทำงานจะต้องมาจากการรวมตัวของบุคคลในการสร้างสรรค์กิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม จึงสามารถพิจารณาแนวทางการขับเคลื่อนงานสาธารณสงเคราะห์ของคณะสงฆ์ไทยได้ 3 ประเด็นสำคัญ ได้แก่

(1) การสร้างศรัทธาเพื่อขับเคลื่อนงานสาธารณสงเคราะห์ การดำเนินกำหนดเป้าหมายของการบริจาคเพื่องานสาธารณสงเคราะห์เพียงเท่านั้น ไม่ควรดำเนินการรับบริจาคจนกลายเป็นพุทธพาณิชย์ หรือบุญพาณิชย์ โดยการนำความเชื่อมาผูกติดกับวัตถุนิยมเพื่อรับบริจาค การรับบริจาคเพื่องานสาธารณสงเคราะห์จึงควรมีการบริหารจัดการการเงินที่ดี มีการใช้จ่ายเงินตามวัตถุประสงค์ของการบริจาค เนื่องจากการนำเงินไปใช้ผิดวัตถุประสงค์อาจนำมาซึ่งความเสื่อมศรัทธาและการหันหลังให้กับกิจกรรมคณะสงฆ์ของพุทธศาสนิกชน และการนำประชาชนในชุมชนเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของการดำเนินงานกิจกรรมสาธารณสงเคราะห์เพื่อพัฒนาสังคม จะช่วยให้ชุมชนได้รู้สึกถึงความเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนา ตลอดจนได้ช่วยเหลือประชาชนผู้ยากไร้ และแสดงให้เห็นถึงความรู้สึกศรัทธาที่มีต่อพระสงฆ์มากขึ้น ดังนั้น ควรมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกันระหว่างวัดและประชาชน

(2) การสร้างองค์ความรู้เพื่อขับเคลื่อนงานสาธารณสงเคราะห์ เป็นการมุ่งเน้นในการสร้างความตื่นตัวแก่ประชาชนในการร่วมทำงานเชิงจิตอาสา โดยจะต้องมีการถอดบทเรียนงานสาธารณสงเคราะห์วิถีพุทธเพื่อเป็นแนวทางการดำเนินงานและสร้างความรู้ความเข้าใจในการทำงาน ประกอบกับการจัดฝึกอบรมการทำงานจิตอาสาให้เกิดขึ้นในชุมชน ประกอบกับการนำนโยบายของมหาเถรสมาคมไปปฏิบัติและบริหารจัดการงานจิตอาสาสาธารณสงเคราะห์ผ่านพระสังฆาธิการระดับท้องถิ่นและระดับชุมชนมากขึ้น และการบริการจัดการจำเป็นต้องตั้งเจ้าอาวาสและเจ้าคณะตำบลเข้ามามีส่วนร่วมในการเสริมสร้างความอยู่ดีมีสุขของประชาชน และดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการเชี่ยวชาญเฉพาะในการสนับสนุนงานสาธารณสงเคราะห์ โดย

เป็นการช่วยให้ความรู้และคำแนะนำแก่พระสงฆ์ในการทุกระดับในการทำกิจกรรมสงเคราะห์ เพื่อช่วยเหลือสังคม การสร้างความศรัทธา กำหนดวิสัยทัศน์เหมาะสมและทันสมัย และยึดมั่นในหลักธรรมคำสอน โดยเน้นการทำงานจิตอาสามากกว่าการบังคับ

(3) การบริหารจัดการคณะสงฆ์ในงานจิตอาสาสาธารณสงเคราะห์ การดำเนินงานจิตอาสาสาธารณสงเคราะห์ไม่ควรทำงานแบบการบังคับบัญชาจนมากเกินไป และการทำงานจิตอาสาสาธารณสงเคราะห์จะต้องสามารถตอบสนองต่อความต้องการของผู้คนในชุมชนและสอดคล้องกับสถานการณ์ทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม การประสานความร่วมมือระหว่างคณะสงฆ์ หน่วยงานของรัฐ องค์กรพัฒนาเอกชน องค์กรสาธารณประโยชน์ ภาคประชาสังคม และอาสาสมัครอาสา จะต้องอาศัยการบริหารจัดการที่สนับสนุนการประสานงานเพื่อให้งานสาธารณสงเคราะห์เป็นการทำงานเชิงบูรณาการจาก 3 ส่วนสำคัญ ประกอบด้วย (1) ปัจเจกบุคคล เป็นการทำงานจากสำนักจิตอาสาเพื่อผลประโยชน์สาธารณะ (2) การรวมกลุ่มการทำงาน เป็นการทำงานงานตามที่ได้รับมอบหมาย เป็นการรวมกลุ่มมาจากปัจเจกบุคคลที่มีลักษณะร่วมกัน ซึ่งจะนำมาซึ่งการสร้างเสริมงานสาธารณสงเคราะห์ให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล และ (3) การเชื่อมโยงเป็นเครือข่าย เป็นการเชื่อมโยงเครือข่ายงานสาธารณสงเคราะห์ระดับจังหวัด ระดับภาค จนถึงระดับประเทศ เพื่อช่วยเหลือประชาชน

จากที่กล่าวมาข้างต้น เครือข่ายพระสงฆ์นักพัฒนา จึงเป็นส่วนหนึ่งของการขับเคลื่อนงานสาธารณสงเคราะห์ที่สำคัญด้วยการทำงานเชิงพื้นที่เป็นหลัก โดยเป็นการรวมตัวกันแบบหลวมตามความสนใจในการทำงาน เช่น เครือข่ายสังฆะออมทรัพย์ เครือข่ายอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม เครือข่ายเศรษฐกิจชุมชน เป็นต้น นอกจากนี้ยังมีเครือข่ายเชิงพื้นที่ เช่น กลุ่มอัครเมืองน่าน เครือข่ายพระสงฆ์พัฒนาโคราช เป็นต้น ซึ่งการทำงานของเครือข่ายพระสงฆ์นักพัฒนามักมีอิทธิพลต่อวิถีชีวิตของคนในชุมชน เครือข่ายพระสงฆ์นักพัฒนาจึงกลายเป็นเครือข่ายหนึ่งที่มุ่งเสริมสร้างความเป็นธรรมทางสังคม พระสงฆ์นักพัฒนาเป็นกลุ่มบุคคลที่ถูกคาดหวังว่าจะสามารถกระทำและชี้แนะสาธารณะประโยชน์ให้แก่ชาวบ้าน สะท้อนให้กระบวนการพัฒนาสังคมบนพื้นฐานความสัมพันธ์ทางสังคมระหว่างพระสงฆ์และประชาชน ที่แม้จะมีความแตกต่างในทางสังคมและวัฒนธรรม แต่ก็อยู่บนแนวทางการพึ่งพาช่วยเหลือกัน ทั้งเพื่อประโยชน์สุขที่จะได้รับในสังคม ซึ่งเป็นการนำพุทธธรรมขึ้นนำการฟื้นฟูสังคมของเครือข่าย โดยผู้เข้าร่วมในเครือข่ายส่วนเป็นพระสงฆ์นักพัฒนาจากเมืองและชนบท เนื่องจากการพัฒนาต้นแบบเชิงเครือข่ายของพระสงฆ์นักพัฒนาจะช่วยให้เกิดความยั่งยืนในการดำเนินงานผ่านการขับเคลื่อนด้วยแนวทางของ “บวร” คือบ้าน วัด และโรงเรียน โดยสามส่วนสำคัญจะต้องเป็นโครงสร้างสำคัญในการสร้างสังคมแห่งความเกื้อกูล ช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการพัฒนาสังคม ตลอดจนการก้าวข้ามบทบาทการมีส่วนร่วมของพระสงฆ์ที่ไม่ควรเข้ามายุ่งในเรื่องของทางโลก และพัฒนาสู่การเป็น “บวร” ที่เชื่อมโยงสู่พระพุทธศาสนาเพื่อสังคมโดยความร่วมมือของบ้าน วัด และราชการ เพื่อขับเคลื่อนงานดังกล่าวให้ประสบความสำเร็จราชการจึงเป็นบทบาทสำคัญในการสนับสนุนและ

ต่อยอดผลผลิตของกิจกรรมที่เกิดขึ้นให้กระจายตัวเข้าสู่พื้นที่ต่าง ๆ ในชุมชน นอกจากนี้ พระสงฆ์จะต้องเรียนรู้และเข้าใจถึงสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นในบริบทชุมชนจนนำไปสู่การมีส่วนร่วมในการดูแลและช่วยเหลือเกื้อกูลประชาชนภายใต้บริบทของงานด้านสาธารณสุขสงเคราะห์ การทำงานสาธารณสุขสงเคราะห์วิถีพุทธของพระสงฆ์ที่เชิงเครือข่าย จะช่วยพัฒนาคนให้มีคุณภาพชีวิตทั้งทางด้านศีลธรรมและจริยธรรม โดยอาศัยกลยุทธ์ในการส่งเสริมการมีส่วนร่วม คือ (1) กลยุทธ์ด้านการสร้างความร่วมมือ โดยการสร้างการมีส่วนร่วมของชุมชน กับพระสงฆ์และข้าราชการหรือบุคลากรในองค์กรที่เข้าร่วมเป็นภาคีเครือข่าย (2) กลยุทธ์ด้านการใช้ภูมิปัญญาชาวบ้านผ่านการบูรณาการภูมิปัญญาท้องถิ่นผสมผสานกับภูมิปัญญาสมัยใหม่ โดยการสนับสนุนของหน่วยงานราชการและองค์กรที่เข้าร่วมเป็นภาคีเครือข่าย และ (3) กลยุทธ์พัฒนาเพื่อการพึ่งตนเองและความยั่งยืนของการพัฒนาชุมชน โดยใช้การสร้างเครือข่ายเป็นเครื่องมือในการดำเนินงานทั้งภายในและภายนอกชุมชน กลยุทธ์เหล่านี้ได้รับการยอมรับจากเจ้าอาวาสและผู้นำชุมชนว่าเป็นส่วนสำคัญในการผลักดันกิจกรรมสาธารณสุขสงเคราะห์เพื่อประโยชน์สาธารณะได้มากกว่าในอดีต และจะต้องเน้นให้ชุมชนสามารถพึ่งพาตนเองได้

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ทำให้ทราบถึงแนวทางการดำเนินงานสาธารณสุขสงเคราะห์วิถีพุทธของคณะสงฆ์ไทยคือ การดำเนินงานสาธารณสุขสงเคราะห์ยังมีจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภาวะคุกคามที่ส่วนใหญ่เกิดขึ้นในบริบทของความศรัทธาจากพระสงฆ์และประชาชนในการทำกิจกรรมเพื่อสังคม การแก้ไขปัญหาให้ประชาชนในพื้นที่จำเป็นต้องเกิดจากความร่วมมือระหว่าง บ้าน วัด โรงเรียน และรัฐ เพื่อเป็นส่วนช่วยในการสนับสนุนขับเคลื่อนกิจกรรมสาธารณสุขสงเคราะห์ให้ครอบคลุมสุขภาวะที่ดีของคนในพื้นที่ผ่านการทำงานของเครือข่ายทางสังคม โดยเฉพาะเครือข่ายพระสงฆ์นักพัฒนา เครือข่ายพระสงฆ์นักพัฒนาจึงได้มีบทบาทต่อวิถีชีวิตของคนในชุมชน เครือข่ายพระสงฆ์นักพัฒนาจึงกลายเป็นเครือข่ายหนึ่งที่มุ่งเสริมสร้างความเป็นธรรมทางสังคม พระสงฆ์นักพัฒนาเป็นกลุ่มบุคคลที่ถูกคาดหวังว่าจะสามารถกระทำและชี้แนะสาธารณะประโยชน์ให้แก่ชาวบ้าน สอดคล้องกับแนวคิดพุทธศาสนาเพื่อสังคม (Socially Engaged Buddhism) ซึ่งเป็นความพยายามในการนำพุทธศาสนาเข้าไปมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาสังคม Christopher S. Queen (2000) กล่าวถึงพุทธศาสนาเพื่อสังคมเป็นการนำศาสนาเข้าสู่กระบวนการแก้ไขปัญหาทางสังคมภายใต้หลักธรรมคำสอน เพื่อแก้ปัญหาที่เกี่ยวข้องกับสิทธิมนุษยชน ความเป็นธรรมทางสังคม และความเจริญก้าวหน้าทางสังคม โดยเป็นการนำเอาความทุกข์ยากเดือดร้อนเป็นปัจจัยขับเคลื่อนการทำงานเพื่อสังคม สอดคล้องกับ ประทุม อังกูโรหิต (2553) อภิปรายเกี่ยวกับการทำงานสังคมสงเคราะห์ของพระสงฆ์ส่วนใหญ่จะเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับวิถีชีวิตสังคม ประกอบด้วย ด้านการรักษาพยาบาลและดูแลสุขภาพ ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านศึกษาสงเคราะห์ และด้านสงเคราะห์สัตว์ ตัวอย่างเช่น การ

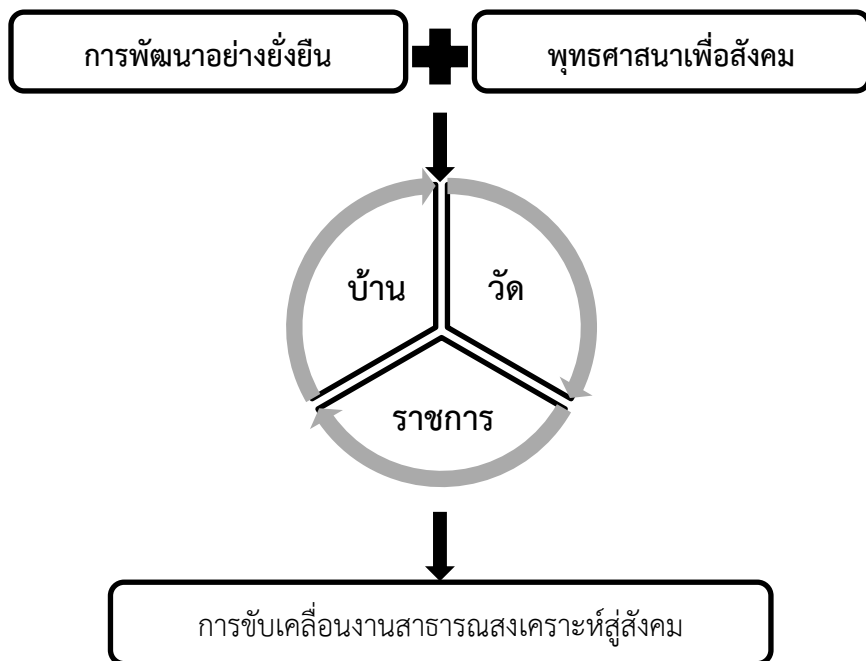
ดำเนินงานสาธารณสงเคราะห์ของวัดพระบาทน้ำพุ จังหวัดลพบุรีเพื่อบริบาลชีวิตระยะสุดท้ายของผู้ป่วยด้วยโรคเอดส์ในลักษณะของฮอสพิส (Hospice) ภายใต้บริบทของการเข้าสู่ภาวะวิกฤตของสถานการณ์เอดส์ในประเทศไทย ผ่านความร่วมมือของวัด องค์กรทางศาสนา และจิตอาสาของประชาชนในการทำกิจกรรมลักษณะต่าง ๆ ทศนะของพินิจ ลาภธนานนท์ (2562) ได้เปิดมุมมองของงานสาธารณสงเคราะห์ของคณะสงฆ์ไทยผ่านบทบาทสังฆการีของพระสงฆ์ โดยการสงเคราะห์และเกื้อกูลประโยชน์แก่สังคมเป็นการไม่ขัดต่อพระธรรมวินัย การทำงานสาธารณสงเคราะห์วิถีพุทธจึงต้องอาศัยจิตอาสาเป็นการขับเคลื่อนที่สำคัญบนพื้นฐานความศรัทธาและความร่วมมือของประชาชน เช่น การให้ชุมชนใช้พื้นที่วัดในการทำกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม การสนับสนุนการช่วยเหลือในภาวะวิกฤตของสังคมเพื่อเป็นการช่วยบรรเทาทุกข์ยากให้กับประชาชน เป็นต้น แสดงให้เห็นถึงการนำศาสนาเข้าสู่กระบวนการแก้ไขปัญหาทางสังคม ภายใต้หลักธรรมคำสอน มุมมองของอภิญา เพ็ญฟูสกุล (2558) แสดงมุมมองให้เห็นถึงบทบาททางศาสนาที่ตอบสนองต่อจิตวิญญาณของผู้คนมากขึ้นในการเปลี่ยนแปลงบทบาทไปตามกระแสโลกาภิวัตน์ที่รสนิยมเป็นส่วนสำคัญในการทำกิจกรรม ทางสังคมศาสนาจึงจำเป็นต้องปรับตัวให้เข้ากับสภาพสังคมสมัยใหม่ ขณะเดียวกัน ขบวนการเคลื่อนไหวทางศาสนานับเป็นภาพสะท้อนสำคัญในการผนวกศาสนาเข้ากับสังคมสมัยใหม่ ตัวอย่างเช่น แนวทางของขบวนการสรอวทัย (Sarvodaya) นำโดยอริยรัตน์ (Ariyaratne) ในประเทศศรีลังกาซึ่งประยุกต์หลักพุทธธรรมมาใช้แก้ปัญหาสังคม ตั้งแต่สังคมระดับรากหญ้าจนถึงระดับประเทศ หรือขบวนการชาวพุทธเพื่อสังคมในประเทศทิเบตที่นำโดยองค์ทะไลลามะ (Dalai Lama) ผู้นำรัฐบาลพลัดถิ่นที่พยายามต่อสู้เพื่อเอกราชของทิเบตบนฐานของอหิงสธรรม และเป็นผู้เสนอแนวคิดเรื่องความรับผิดชอบระดับสากลบนฐานของจิตใจที่มุ่งหวังประโยชน์สุขเพื่อผู้อื่น เป็นต้น (พระมหาสมบุรณ์ วุฑฒิกโร, 2548) ซึ่งล้วนแต่เป็นภาพสะท้อนสำคัญในการนำพุทธศาสนาเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาสังคม โดย อภิญา เพ็ญฟูสกุล (2551) ให้ภาพสำคัญเกี่ยวกับขบวนการหรือเครือข่ายทางศาสนาได้เข้ามามีบทบาทสำคัญในการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและวัฒนธรรม อีกทั้งยังได้ปรับบทบาทของศาสนาเข้ากับสังคมสมัยใหม่เพื่อเผยแพร่ความเชื่อทางศาสนาก่อให้เกิดการรวมตัวในการทำกิจกรรมทางสังคม

ขณะที่ อริญา ศิริผล (2562) วิเคราะห์การดำเนินงานสาธารณสงเคราะห์ของศาสนา ถือได้ว่าเป็นปฏิบัติการทางศาสนาที่เชื่อมโยงสัมพันธ์กับรัฐเชิงสืบทอดระบบคุณค่า ซึ่งเป็นการผสมผสานระดับปฏิสัมพันธ์ตั้งแต่ปัจเจกบุคคล องค์กร และชุมชน สำหรับบทบาทของพระสงฆ์ นักพัฒนา Puri (2006) ได้อธิบายบทบาทของพระสงฆ์ที่ควรมีความผูกพันกับวิถีชีวิตทางโลกมากกว่าการแยกตัวออกจากวิถีชีวิตทางโลก แต่เป็นปฏิบัติการในการหลุดพ้นด้วยวิธีทางสายกลางของพระสงฆ์ พระสงฆ์จึงควรมีส่วนร่วมและส่วนสัมพันธ์กับการสร้างสรรค์สังคม การดำเนินงานสาธารณสงเคราะห์จึงเป็นการแสดงให้เห็นถึงบทบาทของพุทธศาสนากับการพัฒนาอย่างยั่งยืน ซึ่งเป็นการพัฒนาแบบองค์รวม โดยเฉพาะการพัฒนาอย่างยั่งยืนในเป้าหมายที่ 3 คือ

การมีสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดี ดังนั้น จะเห็นได้ว่า พุทธศาสนาจะต้องเป็นศาสนาเพื่อสังคม ในการขับเคลื่อนกิจกรรมสาธารณสงเคราะห์ขับเคลื่อนลงสู่ชุมชนโดยการมีส่วนร่วมของ “บวร” คือ บ้าน วัด และราชการ เพื่อก่อให้เกิดการแก้ปัญหาและการพัฒนาสังคมอย่างยั่งยืน

องค์ความรู้จากการวิจัย

จากการศึกษาเรื่อง “การวิเคราะห์แนวทางการดำเนินงานสาธารณสงเคราะห์วิถีพุทธ ของคณะสงฆ์ไทย” ผู้วิจัยสามารถสรุปองค์ความรู้ได้ดังนี้



ภาพที่ 1 องค์ความรู้จากการวิจัย
ที่มา: คณะผู้วิจัย

จากภาพที่ 1 สามารถสรุปองค์ความรู้ได้ว่าการขับเคลื่อนงานสาธารณสงเคราะห์ของคณะสงฆ์ไทยเป็นการดำเนินงานภายใต้แนวคิดพุทธศาสนาเพื่อสังคมและการพัฒนาอย่างยั่งยืน ซึ่งเป็นการพัฒนาอย่างเป็นองค์รวมสอดคล้องกับหลักการทางศาสนาในการเดินทางสายกลาง โดยการขับเคลื่อนงานสาธารณสงเคราะห์ลงสู่ระดับพื้นที่จำเป็นต้องอาศัยกลไกความร่วมมือและเครือข่ายจาก “บวร” คือ บ้าน วัด และราชการ เพื่อเป็นการดำเนินงานสาธารณสงเคราะห์วิถีพุทธให้เกิดความยั่งยืน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

1. หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรมีการจัดการความรู้ โดยเฉพาะองค์ความรู้ด้านการปฏิบัติงานสาธารณสงเคราะห์ เพื่อเป็นแนวทางในการทำงานของพระสงฆ์ทุกวัดทั่วประเทศ
2. ควรมีการกำหนดแนวทางการปฏิบัติงานสาธารณสงเคราะห์ที่เหมาะสมและเป็นระบบเพื่อแก้ปัญหาเชิงพื้นที่ของพระสงฆ์ทุกวัด ตลอดจนการขับเคลื่อนงานจิตอาสาสาธารณสงเคราะห์ให้ขยายตัวในกลุ่มพระสงฆ์ทุกวัด
3. การสร้างเครือข่ายทางสังคมที่ครอบคลุมทั้งฝ่ายสงฆ์ ภาครัฐ และภาคประชาชน เพื่อเป็นการดำเนินงานที่ทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วม

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาบทบาทของพุทธศาสนากับการส่งเสริมจิตอาสาสาธารณสงเคราะห์ในสังคมไทย
2. ควรมีการศึกษาแนวทางการประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมกับการขับเคลื่อนกิจกรรมสาธารณสงเคราะห์

เอกสารอ้างอิง

- ชลวิทย์ เจียรจิตต์. (2560). ศาสนากับการพัฒนา (พิมพ์ครั้งที่ 2). นนทบุรี: ดีไซน์ ดีไลต์.
- ฐานิดา บุญวรรณ. (2563). *หมุนนาฬิกาสู่เวลาทางสังคม*. กรุงเทพฯ: ILLUMINATIONS.
- ประทุม อังกูโรหิต. (2553). *สถาบันทางพระพุทธศาสนากับงานสังคมสงเคราะห์*. กรุงเทพฯ: ศูนย์พุทธศาสนศึกษาจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พระพรหมบัณฑิต (ประยูร ธมฺมจิตฺโต). (2560). *ศาสนากับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน*. กรุงเทพฯ: มูลนิธิสิริวัฒนภักดี.
- พระมหาสมบุรณ์ วุฑฺฒิกโร. (2548). *ขบวนการพระพุทธศาสนาในสังคมยุคใหม่*. สืบค้น 1 เมษายน 2564, จาก http://www.mcu.ac.th/site/articlecontent_desc.php?article_id=437&articlegroup_id=102
- พินิจ ลาภธนานนท์. (2562). *อดีต ปัจจุบัน และอนาคต งานสาธารณสงเคราะห์วิถีพุทธของคณะสงฆ์ไทย* (พิมพ์ครั้งที่ 2). นนทบุรี: นิติธรรมการพิมพ์.
- อภิญา เพื่องฟูสกุล. (2551). *มานุษยวิทยาศาสนา: แนวคิดพื้นฐานและข้อถกเถียงทางทฤษฎี*. เชียงใหม่: ภาควิชาสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- _____. (2558). *ปรากฏการณ์ทางศาสนาในโลกาภิวัตน์*. ใน นันทวัฒน์ ฉัตรอุทัย (บรรณาธิการ). *จักรวาลสังคมศาสตร์: รวมบทความวิชาการ 50 ปี สังคมวิทยาและ*

มานุษยวิทยา เชียงใหม่. เชียงใหม่: ภาควิชาสังคม วิทยาและมานุษยวิทยา คณะ
สังคมศาสตร์ เชียงใหม่.

อรัญญา ศิริผล. (2562). ปฏิบัติการศาสนา ทุนจิตวิญญาณ กับการเมืองวัฒนธรรมจีนใน
ชายแดนไทยภาคเหนือ. เชียงใหม่: ศูนย์วิจัยและบริการวิชาการ คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

Puri, B. (2006). *Engaged Buddhism: The Dalai Lama's Worldview*. New Deli:
Oxford University Press.

Queen, C. S. (2000). Introduction: a New Buddhism. in Queen, Christopher S
(ed.). *Engaged Buddhism in the West*. Boston: Wisdom Publications.

การพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุการบริหารจัดการศูนย์เรียนรู้ชุมชน
ภายในวัด จังหวัดพระนครศรีอยุธยา*

THE DEVELOPMENT OF A CASUAL RELATIONSHIP MODEL FOR
ADMINISTRATION OF COMMUNITY LEARNING CENTER INSIDE
THE TEMPLE AYUTTHAYA PROVINCE

สุภัทรชัย สีสะไบ

Suphattharachai Sisabai

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

Mahachulalongkornrajavidyalaya University

E-mail: suphattharachai.sis@mcu.ac.th

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารจัดการศูนย์ฯ 2) พัฒนารอบโมเดลการบริหารจัดการศูนย์ฯ 3) พัฒนาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุการบริหารจัดการศูนย์ฯ วิจัยแบบผสานวิธี ได้แก่ การวิจัยเชิงคุณภาพ สัมภาษณ์เชิงลึกผู้ให้ข้อมูลสำคัญ 22 รูปหรือคน การวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่าง 450 คน เครื่องมือวิจัย คือ แบบสัมภาษณ์และแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพใช้การวิเคราะห์เนื้อหาและข้อสรุปแบบอุปนัย วิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณใช้สถิติบรรยาย วิเคราะห์สหสัมพันธ์และตรวจสอบความตรงของโมเดลและขนาดอิทธิพลทางตรงทางอ้อมด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์

ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการศูนย์ฯ ประกอบด้วยการบริหารจัดการ ปัจจัยสนับสนุน และภาวะผู้นำ 2) กรอบโมเดลที่พัฒนาขึ้นประกอบด้วยตัวแปรแฝงภายนอก 2 ตัว คือ การบริหารจัดการ และปัจจัยสนับสนุน ตัวแปรแฝงภายใน 2 ตัว คือ ภาวะผู้นำและการพัฒนา 3) โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ มีค่าไค-สแควร์ 50.00 องศาอิสระ 38 ความน่าจะเป็น .092 ค่าดัชนีวัดความกลมกลืน .942 และค่าดัชนีรากกำลังสองเฉลี่ยของค่าความแตกต่างโดยประมาณ .026 อธิบายความแปรปรวนของการพัฒนา ได้ร้อยละ 77.30 ได้รับอิทธิพลทางตรงจากการบริหารจัดการ ปัจจัยสนับสนุน และภาวะผู้นำ มีขนาด -.130, .735 และ .342 ตามลำดับ ได้รับอิทธิพลทางอ้อมจากการบริหารจัดการ และปัจจัยสนับสนุน ผ่านตัวแปรภาวะผู้นำ มีขนาด .106 และ .160 ตามลำดับ และตัวแปรภาวะผู้นำได้รับอิทธิพลทางตรงจากการบริหารจัดการ และปัจจัยสนับสนุน มีขนาด .309 และ .466 ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ : การพัฒนา; การบริหารจัดการ; ศูนย์เรียนรู้ชุมชนภายในวัด

Abstract

Objectives of this article were 1) To study the factors affecting administration of center 2) To development a model framework of administration of center and 3) To development of a casual relationship model for administration of center. Using a research mixed methods: 1) Qualitative research with in-depth interviews with 22 key informants 2) Quantitative research by sampling with 450 samples. The research instruments were interview forms, questionnaires. Qualitative data was analyzed using content analysis and inductive conclusion creation. Analyze quantitative data using descriptive statistics. Analyze correlations using software packages. Analyze to examine the validation of the model and analyze direct and indirect influence sizes with LISREL program.

The research findings were as follows: 1) The factors affecting administration of center consist of administration, supporting factors and leadership. 2) The Developed model framework consists of 2 external latent variables, namely administration, supporting factors and 2 internal latent variables: Leadership and development and 3) The model was consistent with the empirical data with the qui-square value at 50.00, degree of freedom at 38, probability at .092, goodness of fit index was at .942, and root mean square error of approximation was at .026. Explain the variance of the development at 77.30 percent. Direct influences of administration, supporting factors and leadership with influence value at -.130, .735 and .342 respectively. Indirect influence of administration, supporting factors and leadership through leadership variables with influence value at .106 and .160 respectively. Leadership variables that were directly influenced by administration and supporting factors with influence value at .309 and .466, respectively, with the statistical significance value at 0.01.

Keywords: Development; Administration; Community learning center inside the temple

บทนำ

วัดเป็นองค์ประกอบหนึ่งของสถาบันศาสนา พุทธศาสนาเป็นสถาบันที่สำคัญในสังคมไทยไม่ยิ่งหย่อนไปกว่าสถาบันชาติ และสถาบันพระมหากษัตริย์ โดยมีบทบาทในฐานะเป็นผู้กำหนด สรรค์สร้างความสำเร็จก้าวหน้าและความมั่นคงให้กับสังคมไทยที่ต่อเนื่องยาวนาน วัดไทยในอดีตได้ถูกกำหนดโดยผลึกทางความคิดว่าเป็น “สถาบันอเนกประสงค์” กล่าวคือ วัดเป็นสถานที่ที่มีความหลากหลายในบทบาท เช่น เป็นสถานศึกษา โรงพยาบาล ศาลสถิตยุติธรรม สถานสงเคราะห์เด็กและคนชรา ที่พักพิงของคนเดินทาง และแหล่งบริการสวัสดิการชุมชน (อาคม เดชทองคำ, 2554) พระสงฆ์มีบทบาทสำคัญในด้านสาธารณะสงเคราะห์ การให้ความช่วยเหลือประชาชน ชุมชนและสังคมได้เป็นอย่างดีด้วยว่าวัดมีทุนทางสังคมและมีศักยภาพในการช่วยเหลือ (ทาน) การเสียสละ (จาคะ) การทำประโยชน์ต่อส่วนรวม (พระเอกลักษณ์ อชิต, 2563) การบูรณาการหลักพุทธธรรมในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้เป็นเครื่องยึดเหนี่ยวใจคนและประสานหมู่ชนไว้ในสามัคคี (กรกต ชาบัณทิต, 2561)

สำหรับ “ศูนย์เรียนรู้ชุมชน” เป็นศูนย์กลางในการรวบรวมข้อมูล ข่าวสาร ความรู้ของชุมชนที่จะนำไปสู่การส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้สำหรับประชาชนในชุมชน เป็นแหล่งเสริมสร้างโอกาสในการเรียนรู้ การถ่ายทอด การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ การสืบทอดภูมิปัญญา วัฒนธรรม ค่านิยม และเอกลักษณ์ของชุมชน (สุภัทรชัย สีสะใบ, 2563) อีกทั้งเป็นศูนย์เรียนรู้ของประชาชนที่ดำเนินการโดยประชาชน และเพื่อประชาชนที่จะก่อให้เกิดความเข้มแข็งของชุมชนอย่างยั่งยืน (กรมการพัฒนาชุมชน, 2551) ปัจจุบันการศึกษาในระบบโรงเรียนมีการขยายตัว เนื้อหาวิชาที่สอนในโรงเรียนมีเรื่องราวที่ไม่เกี่ยวข้องกับพระศาสนามากขึ้น วัดกับโรงเรียนก็แยกออกจากกันจนเกือบสิ้นเชิง บทบาทของวัดในการเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้จึงค่อยๆ หายไป รวมทั้งความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ความรวดเร็วของข้อมูลข่าวสาร การชื่นชมในวัฒนธรรมวัตถุนิยม บริโภคนิยม ทำให้คนในสังคมไทยหลุดจากรากเหง้าทางวัฒนธรรม ตกเป็นทาสของการยั่วให้เกิดความอยาก มุ่งเอาเปรียบ แข่งขันกันทางธุรกิจโดยไม่คำนึงถึงคุณธรรม ชุมชนที่เคยอบอุ่นกลับกลายเป็นสังคมที่มีแต่ความว้าเหว คนเกาะกลุ่มกัน แต่ไม่มีน้ำใจให้แก่กัน สังคมไทยบางส่วนกลายเป็นสังคมของอวิชชา หลงนับถืออำนาจและเงินเป็นใหญ่ ชีวิตคนไทยห่างไกลจากธรรม คือธรรมชาติ และรู้จักแต่การพึ่งพาเทคโนโลยี ความเปลี่ยนแปลงนี้เกิดขึ้นทั้งที่ตัวบุคคลและสังคมโดยรวม

จากเหตุผลข้างต้น ผู้วิจัยเห็นว่าไม่ว่าสังคมไทยจะเปลี่ยนแปลงไปอย่างไร วัดยังเป็นสถาบันที่พัฒนาคนในชุมชนให้มีคุณธรรมจริยธรรมได้ อีกทั้งสังคมไทยมีวัดเป็นศูนย์รวมของชุมชน หากบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ จะสามารถนำคนในชุมชนไปสู่ความเจริญทางกาย ศีล จิต และปัญญาได้โดยวิถีทางที่เหมาะสม การศึกษาครั้งนี้จึงเป็นการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาคนในชุมชนทั้งด้าน กาย ศีล จิต และปัญญาอันเป็นผลมาจากการบริหารจัดการศูนย์เรียนรู้ภายในวัด อีกทั้งจังหวัดพระนครศรีอยุธยา เป็นเมืองที่มีความเจริญรุ่งเรืองทั้งทางด้านการศึกษา

วัฒนธรรม ประเพณี เนื่องจากในอดีต เป็นแหล่งอารยธรรมที่เจริญรุ่งเรือง ประชาชนในจังหวัดได้ชื่อว่าเป็นผู้มีความมั่นคงในพุทธศาสนา มีความเลื่อมใสศรัทธา ปฏิบัติตามหลักธรรมคำสอน ผู้วิจัยจึงสนใจการศึกษาในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยพัฒนาเป็นโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุการบริหารจัดการศูนย์เรียนรู้ภายในวัดจังหวัดพระนครศรีอยุธยา เพื่อนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์และเป็นต้นแบบกับวัดและชุมชนอื่นในประเทศไทยต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารจัดการศูนย์เรียนรู้ภายในวัด จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
2. เพื่อพัฒนารอบโมเดลการบริหารจัดการศูนย์เรียนรู้ภายในวัด จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
3. เพื่อพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุการบริหารจัดการศูนย์เรียนรู้ภายในวัด จังหวัดพระนครศรีอยุธยา และตรวจสอบความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

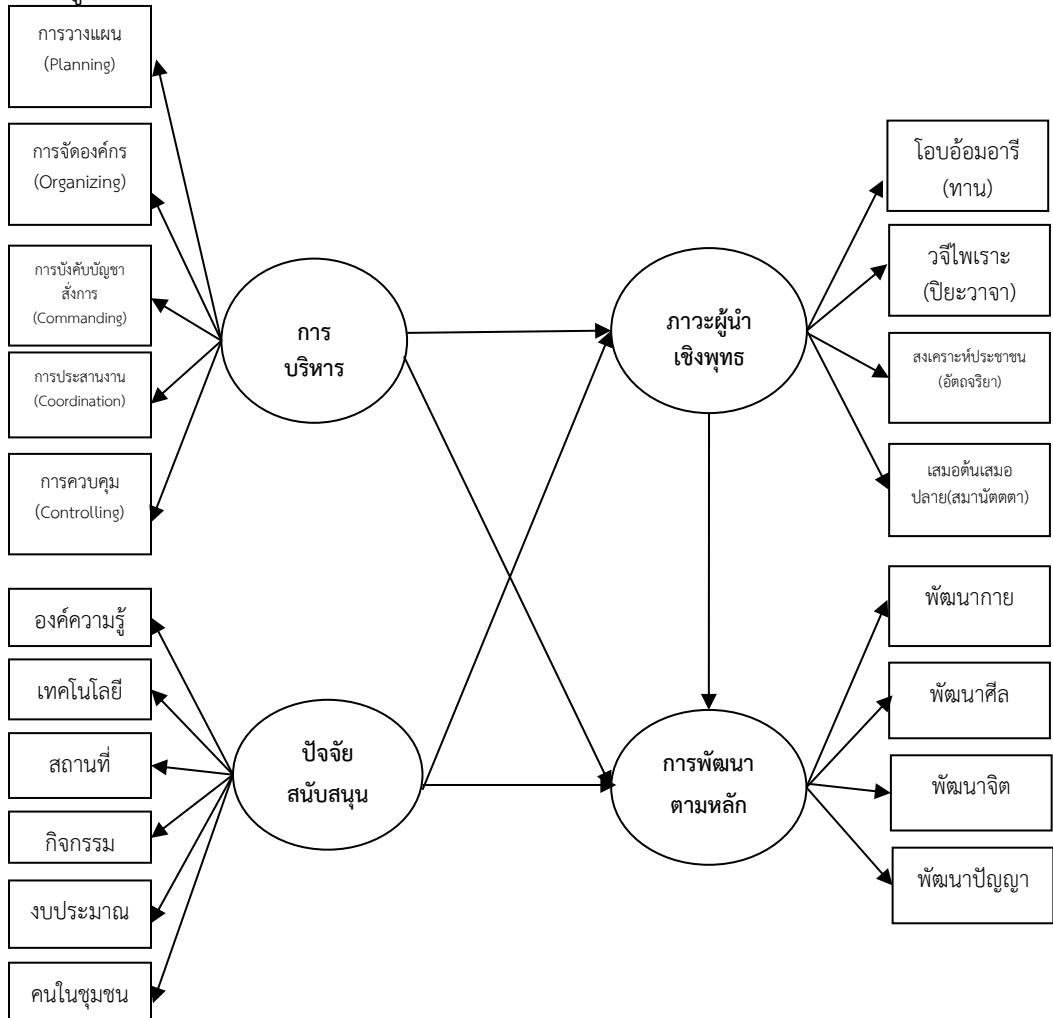
วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methods Research) การวิจัยเชิงคุณภาพ ใช้การเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 22 รูปหรือคน แล้วนำผลมาสร้างกรอบโมเดลและแบบสอบถาม สำหรับการศึกษาเชิงปริมาณ การตรวจสอบความตรงของโมเดลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์ ผู้วิจัยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Hair และคณะ (Hair, et al, 1998) คือ อย่างน้อย 10 คน ต่อ 1 พารามิเตอร์ที่ต้องการประมาณค่าหรือจำนวนเส้นทาง (path) ที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในโมเดลกรอบแนวคิดการวิจัย ในการวิจัยครั้งนี้มีจำนวนพารามิเตอร์ที่ต้องการประมาณค่าทั้งหมด 45 พารามิเตอร์ ดังนั้น ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมควรเท่ากับ 450 คน และทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างใช้ทฤษฎีแบบความน่าจะเป็น (Probability Sampling) ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 450 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยเชิงคุณภาพ คือ แบบสัมภาษณ์เชิงลึก และการวิจัยเชิงปริมาณ คือ แบบสอบถาม ซึ่งได้ออกแบบให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย

วิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพใช้การวิเคราะห์เนื้อหาและข้อสรุปแบบอุปนัย วิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณใช้สถิติบรรยาย วิเคราะห์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในแต่ละองค์ประกอบ และการทดสอบสมมติฐาน ด้วยค่าสถิติ Bartlett's Test of Sphericity และค่าดัชนีไคเซอร์-เมเยอร์-ออลคิน (Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy = KMO) จากนั้นนำมาวิเคราะห์เพื่อตรวจสอบองค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory factor analysis: CFA) และตรวจสอบความตรงของโมเดลและขนาดอิทธิพลทางตรงทางอ้อมด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยระยะที่ 1 ปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารจัดการศูนย์เรียนรู้ชุมชนภายในวัดจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ประกอบด้วยตัวแปรแฝงภายนอก 2 ตัวแปร ได้แก่ การบริหารจัดการ และ ปัจจัยสนับสนุน ตัวแปรแฝงภายใน 2 ตัวแปร ได้แก่ ภาวะผู้นำ และการพัฒนา 4 ด้าน โดยมีตัวแปรภาวะผู้นำ เป็นตัวแปรส่งผ่าน ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุการบริหารจัดการศูนย์เรียนรู้ภายในวัด
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

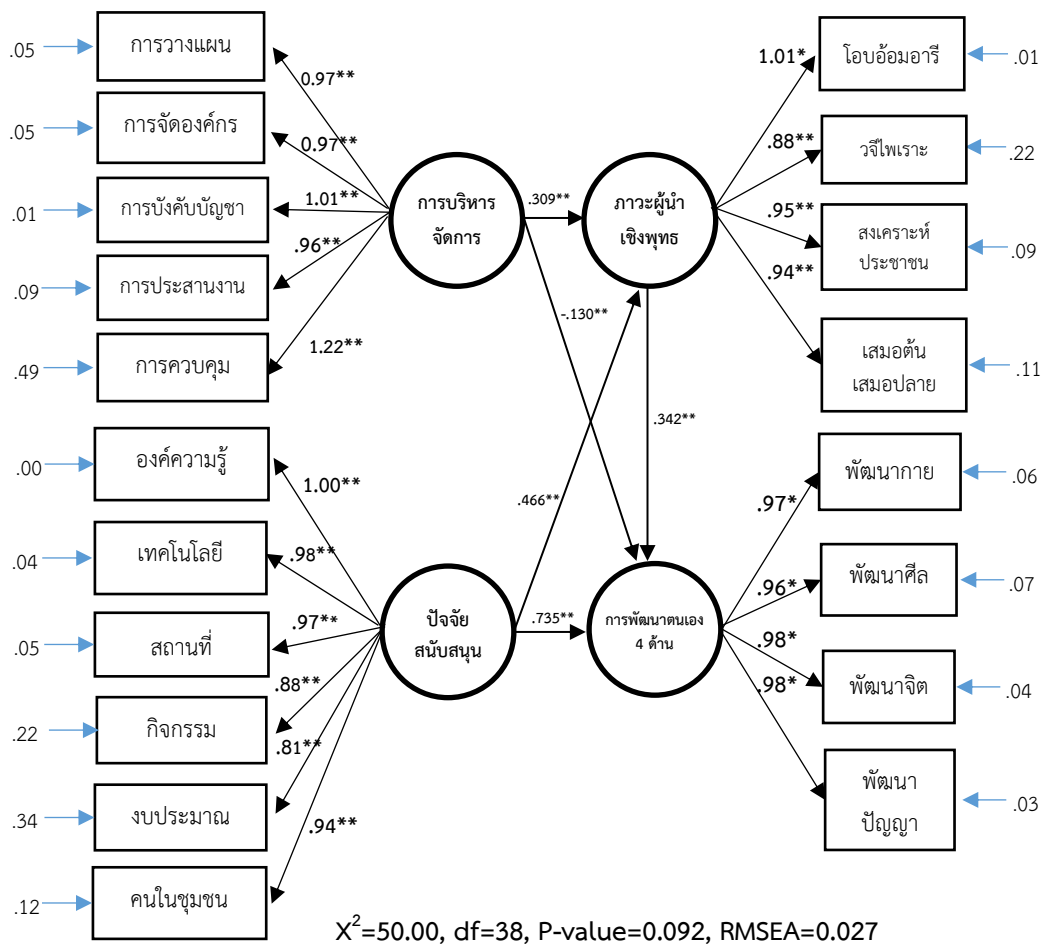
ผลการวิจัยระยะที่ 2 พบว่า

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า เพศหญิง จำนวน 200 คน คิดเป็นร้อยละ 44.44 และเพศชาย จำนวน 250 คน คิดเป็นร้อยละ 55.55 ช่วงอายุ พบว่า ช่วงอายุที่มีจำนวนน้อย ได้แก่ ช่วงอายุ 60 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 4.44 และต่ำกว่า 29 ปี คิดเป็นร้อยละ 11.11 วุฒិการศึกษา พบว่า ส่วนมากมีการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 55.56 รองลงมา คือ ระดับปริญญาโทขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 33.33 และระดับต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 11.11 ผู้ตอบแบบสอบถามมีสถานภาพเกี่ยวกับศูนย์เรียนรู้ภายในวัด มากที่สุด คือ การเป็นผู้ให้บริการทั่วไป คิดเป็นร้อยละ 64.44 รองลงมา คือ ประชาชนในพื้นที่ คิดเป็นร้อยละ 22.67 ส่วนการใช้บริการศูนย์ส่วนมากจำนวนน้อยกว่า 3 ครั้งต่อเดือน คิดเป็นร้อยละ 48.89 รองลงมา คือ 3-5 ครั้งต่อเดือน 6-8 ครั้งต่อเดือน 9-10 ครั้งต่อเดือน

2. โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุบริหารจัดการศูนย์เรียนรู้ภายในวัด จังหวัดพระนครศรีอยุธยาที่มีภาวะผู้นำเป็นตัวแปรส่งผ่าน มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พิจารณาจากค่าไค-สแควร์ (χ^2) มีค่าเท่ากับ 50.00 องศาอิสระเท่ากับ 38 ความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ .092 วิเคราะห์ค่าดัชนีวัดความกลมกลืน (GFI) มีค่าเท่ากับ .988 ค่าดัชนีวัดความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) มีค่าเท่ากับ .942 และค่าดัชนีรากของกำลังสองเฉลี่ยของส่วนที่เหลือ (RMR) มีค่าเท่ากับ .014 ค่าดัชนีรากกำลังสองเฉลี่ยของค่าความแตกต่างโดยประมาณ (RMSEA) มีค่าเท่ากับ .026

3. สัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R-SQUARE) ของการพัฒนาตนเอง 4 ด้าน มีค่าเท่ากับ .773 แปลว่าตัวแปรทุกตัวในโมเดลสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของการพัฒนาตนเอง 4 ด้าน ได้ร้อยละ 77.3

4. การพัฒนาตนเอง 4 ด้าน ได้รับอิทธิพลทางตรงจากการบริหารจัดการ (MANAGE) ปัจจัยสนับสนุน (SUPPORT) และภาวะผู้นำ (LEADER) โดยมีขนาดอิทธิพลเท่ากับ -.130, .735 และ .342 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ตามลำดับ และได้รับอิทธิพลทางอ้อมจากการบริหารจัดการ (MANAGE) และปัจจัยสนับสนุน (SUPPORT) ผ่านตัวแปรภาวะผู้นำ (LEADER) โดยมีขนาดอิทธิพลเท่ากับ .106 และ .160 ตามลำดับ นอกจากนี้ ตัวแปรภาวะผู้นำ (LEADER) ยังได้รับอิทธิพลทางตรงจากการบริหารจัดการ (MANAGE) และปัจจัยสนับสนุน (SUPPORT) โดยมีขนาดอิทธิพลเท่ากับ .309 และ .466 ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณสามารถแสดงดังภาพที่ 2



ภาพที่ 2 โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุการบริหารจัดการศูนย์เรียนรู้ภายในวัด จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

อภิปรายผลการวิจัย

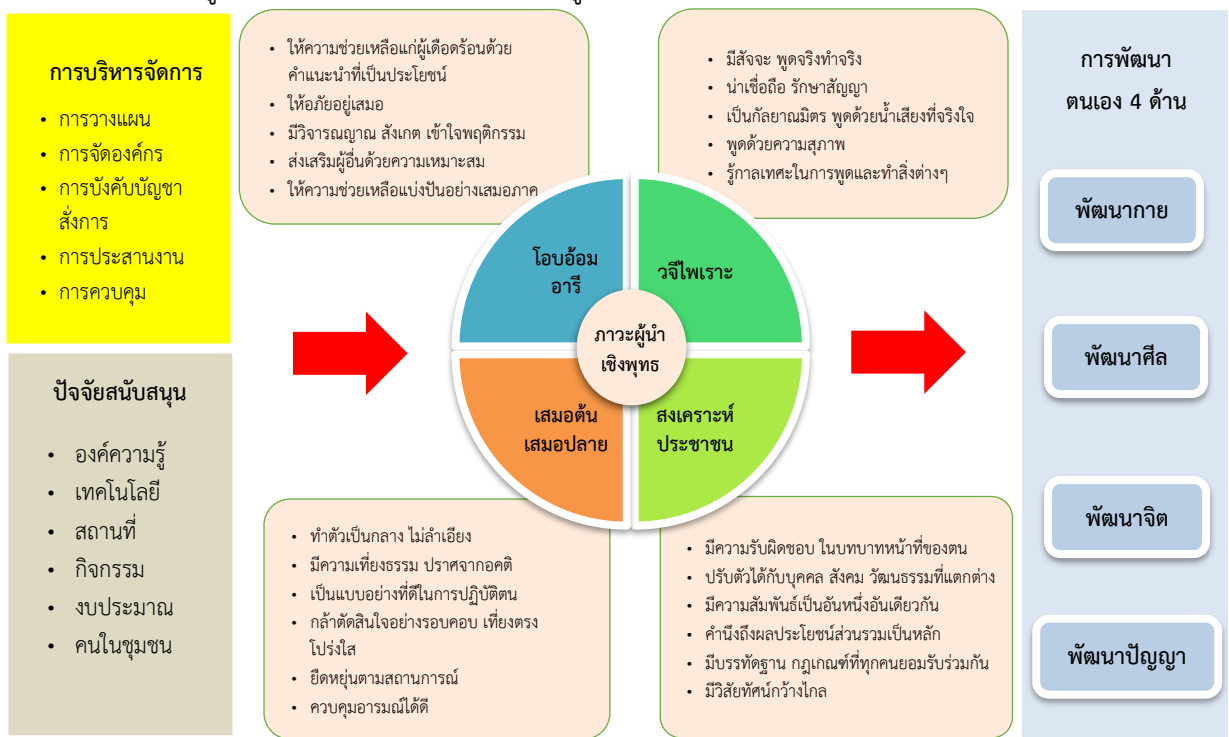
การวิจัยเชิงคุณภาพด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้เชี่ยวชาญด้านศูนย์เรียนรู้ชุมชน พบว่ามีตัวแปรที่น่าสนใจที่มีผลต่อการบริหารจัดการศูนย์เรียนรู้ภายในวัด จังหวัดพระนครศรีอยุธยา คือ การบริหารจัดการ และตัวแปรปัจจัยสนับสนุน โดยมีตัวแปรภาวะผู้นำเป็นตัวแปรส่งผ่าน ผลการวิจัยที่ได้จากการวิจัยเชิงคุณภาพนี้ ทำให้ได้โมเดลที่ครอบคลุมปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการบริหารจัดการศูนย์ฯ ชัดเจนมากขึ้น นอกจากนั้น จากผลการวิจัยเชิงคุณภาพยังทำให้สามารถกำหนดนิยามเชิงปฏิบัติการของตัวแปรแต่ละตัวได้ชัดเจนขึ้น นำไปสู่การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย พบประเด็นที่น่าสนใจของการวิจัยเชิงปริมาณ คือ ตัวแปรปัจจัยสนับสนุน มีอำนาจในการพยากรณ์การพัฒนา 4 ด้าน ทั้งทางตรงและทางอ้อม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ

จากโมเดลจะเห็นว่าอิทธิพลทางอ้อมมีขนาดอิทธิพลน้อยกว่าอิทธิพลทางตรง สามารถยืนยันได้ว่าปัจจัยสนับสนุนเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเอง 4 ด้านโดยตรง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุภัทรชัย สีสะใบ (2563) ที่พบว่า ศูนย์เรียนรู้ชุมชนการเกษตรที่มีประสิทธิภาพ ต้องมีปัจจัยแห่งความสำเร็จเป็นพื้นฐาน ได้แก่ ความรู้ ทักษะ/ความสามารถ เทคโนโลยี/นวัตกรรม เกษตรกรต้นแบบ ทุน และการตลาด ใช้การบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมและดำเนินการโดยอาศัย ธรรมชาติเพื่อการปฏิบัติ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พรชัย กิตติชญาณธร (2555) ที่พบว่า ศูนย์เรียนรู้ชุมชนในการป้องกันปัญหาเสพติด ก็ยังต้องใช้องค์ประกอบในการจัดตั้งและขับเคลื่อนศูนย์คล้ายๆ กับศูนย์เรียนรู้ชุมชนทั่วไป ได้แก่ การเมือง ด้านงบประมาณ และด้านสังคม หรือเทียบได้กับชุมชนเครือข่ายทางการตลาด ส่วนตัวแปรภาวะผู้นำมีอำนาจในการพยากรณ์การพัฒนาตนเอง 4 ด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับงานวิจัยของปัญญา จันทโคต และกุลธิดา ท่วมสุข (2558) ที่พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงานของศูนย์เรียนรู้ชุมชนในประเทศไทยมีทั้งปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก โดยปัจจัยทั้งสองมีผลต่อความสำเร็จในระดับมาก สูงสุดเป็นปัจจัยภายใน ค่าเฉลี่ย 3.76 และรองลงมาเป็นปัจจัยภายนอก ค่าเฉลี่ย 3.65 เมื่อพิจารณารายละเอียดของแต่ละปัจจัย พบว่า ปัจจัยภายในศูนย์เรียนรู้ชุมชนที่มีผลต่อความสำเร็จเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยได้แก่ ปัจจัยด้านอาคารสถานที่ โครงสร้างและการบริหาร บุคลากร กิจกรรมและบริการ ทรัพยากรสารสนเทศและความรู้ สิ่งสนับสนุนการเรียนรู้ งบประมาณ ส่วนปัจจัยภายนอกที่สนับสนุนความสำเร็จในการดำเนินงานของศูนย์เรียนรู้ชุมชน เรียงตามลำดับดังนี้ ปัจจัยด้านผู้นำชุมชน คนในชุมชน และหน่วยงานภายนอก ซึ่งจะเห็นว่าปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงานของศูนย์เรียนรู้ชุมชนประกอบด้วย ความรู้ เทคโนโลยี ทุนและงบประมาณ รวมถึงผู้นำชุมชน และสอดคล้องกับงานวิจัยของเฉลิมศักดิ์ ศิริพันธุ์ (2555) ที่พบว่า ปัจจัยที่ทำให้เกษตรกรประสบความสำเร็จ ได้แก่ 1) ความเป็นผู้นำ 2) การสังเกตและวิเคราะห์ถึงความเหมาะสมของพื้นที่ 3) ขยัน อดทน พยายามและตั้งใจจริง และความพร้อมที่จะเป็นผู้ให้ ซึ่งจะเห็นว่า ปัจจัยที่ทำให้ศูนย์เรียนรู้ประสบความสำเร็จมีความสอดคล้องกับภาวะผู้นำตามหลักสังคหวัตถุ 4 นั้นเอง และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของพระครูประกาศธรรมมาภิรักษ์ (2562) ที่พบว่า แนวทางในการส่งเสริมการบริหารสถานศึกษาตามหลักสังคหวัตถุ 4 ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า มีดังนี้ 1) ด้านการบริหารสถานศึกษาตามหลักทาน ผู้บริหารควรส่งเสริมบุคลากร โดยจัดให้มีสวัสดิการด้านต่าง ๆ อย่างพึงพอใจ 2) ด้านการบริหารสถานศึกษาตามหลักปิยวาจา ควรใช้คำพูดที่ก่อให้เกิดความรัก ความสามัคคี ให้กำลังใจ ไม่ใช่คำพูดส่อเสียด หรือคำกล่าวที่เพ้อเจ้อ 3) ด้านการบริหารสถานศึกษาตามหลักอัตถจริยา ควรบำเพ็ญประโยชน์ช่วยเหลือผู้อื่นเสมอ ตามโอกาสสมควร 4) ด้านการบริหารสถานศึกษาตามหลักสมานัตตตา ควรมีการกำหนดปฏิทินการปฏิบัติงานของสถานศึกษาเพื่อให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ ผลการวิจัยยังพบว่า การพัฒนา 4 ด้าน อันเกิดจากการบริหารจัดการศูนย์เรียนรู้ภายในวัด จังหวัดพระนครศรีอยุธยาได้รับอิทธิพลทางอ้อมจากการบริหารจัดการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงให้เห็นว่าภาวะผู้นำเป็นตัวแปร

ส่งผ่านที่ดี ยืนยันได้ด้วยงานวิจัยของจักรวาล สุขไมตรี (2562) ที่พบว่า คนนั้นเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาทุกสิ่ง ซึ่งหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา อันได้แก่ หลักสังคหวัตถุ 4 ถือได้ว่าเป็นหลักธรรมที่มีความเหมาะสมในการบริหารตน บริหารคน และบริหารงานในองค์กรได้เป็นอย่างดี จะทำให้คนในองค์กรมีแนวคิดแนวปฏิบัติ ค่านิยม ความเชื่อ การประพฤติปฏิบัติที่ดีต่อองค์กร ถึงแม้ว่าคนในองค์กรจะมีที่มาจากความแตกต่างกันอย่างหลากหลายก็ตาม ดังนั้น หลักสังคหวัตถุ 4 ไม่ว่าจะเป็นเรื่องการเสียสละ การให้ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่แก่ผู้อื่น การใช้คำพูดที่ทำให้กำลังใจกับเพื่อนร่วมงาน พูดจาสุภาพ ให้เกียรติกัน เป็นมิตร บำเพ็ญตนเป็นประโยชน์ต่อผู้อื่น อุทิศเวลาในการปฏิบัติงาน แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น โดยใช้หลักเหตุผล มีความเป็นกันเองกับทุกคน ยุติธรรมไม่เลือกที่รัก มักที่ชัง เท่าเทียมกัน

องค์ความรู้จากการวิจัย

ผู้วิจัยสามารถสังเคราะห์องค์ความรู้จากงานวิจัย ได้ดังแผนภาพต่อไปนี้



ภาพที่ 3 องค์ความรู้จากการวิจัย (สุภัทรชัย สีสะใบ, 2564)

องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ คือ ตัวแปรที่โดดเด่นและสำคัญจากงานวิจัยนี้ คือ ภาวะผู้นำนั่นเอง ผู้วิจัยจึงสนใจสังเคราะห์ตัวแปรภาวะผู้นำให้มีความชัดเจนยิ่งขึ้นเพื่อนำไปใช้ประโยชน์ในการบริหารจัดการองค์กรให้บรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ได้ โดยการสังเคราะห์จากการสัมภาษณ์และศึกษาข้อมูลเพิ่มเติมจากแหล่งข้อมูลอื่นๆ หน่วยงานหรือองค์กรทุกองค์กร

ล้วนแล้วแต่ต้องการผู้นำที่ดีที่จะพาไปสู่เป้าหมายขององค์กร ภาวะผู้นำ แสดงออกทางพฤติกรรม การกระทำ รวมไปถึงวิสัยทัศน์ คุณสมบัติของผู้นำที่ดีประกอบด้วย โอบอ้อมอารี (ทาน) วจีไพเราะ (ปิยวาจา) สงเคราะห์ประชาชน (อตถจริยา) และ เสมอต้นเสมอปลาย (สมานัตตตา) อธิบายได้ดังนี้

1. โอบอ้อมอารี (ทาน) หมายถึง การสงเคราะห์หรือช่วยเหลือผู้อื่นให้พ้นจากความเดือดร้อน รวมถึงการช่วยให้มีความรู้ สามารถนำไปปฏิบัติเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ตนเองและสังคมได้
2. วจีไพเราะ (ปิยวาจา) หมายถึง การใช้วาจาด้วยถ้อยคำที่สุภาพ ถ้อยคำที่มีประโยชน์เป็นจริง และไม่กระทบกระทั่งผู้อื่น ส่งผลช่วยให้การดำเนินงานสำเร็จลุล่วงได้
3. สงเคราะห์ประชาชน (อตถจริยา) หมายถึง การประพฤติตนให้เป็นประโยชน์แก่ทั้งตนเอง และผู้อื่น รู้จักการเสียสละไม่เห็นแก่ตัว ไม่เห็นแก่ความสุขสบายส่วนตัว ทุมเทแรงกายแรงใจในการบำเพ็ญสาธารณประโยชน์ และช่วยเหลือผู้อื่น พร้อมรู้จักแก้ไขปัญหาด้วยปัญญา
4. เสมอต้นเสมอปลาย (สมานัตตตา) หมายถึง การวางตัวให้เหมาะสม จิตใจมั่นคงไม่หวั่นไหว ดำรงตนบนพื้นฐานของความถูกต้อง ปฏิบัติกับผู้อื่นอย่างเท่าเทียมและเสมอต้นเสมอปลาย

ข้อเสนอแนะ

จากการวิจัยในครั้งนี้สามารถนำมาสรุปเป็นข้อเสนอแนะได้ดังต่อไปนี้

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. หน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้อง ควรมีการกำหนดนโยบายเพื่อขับเคลื่อนศูนย์เรียนรู้ในวัด ทุกๆ จังหวัดให้มีกลไกการทำงานที่ชัดเจนเป็นรูปธรรม ตั้งแต่การกำหนดกิจกรรมการเรียนรู้ของศูนย์ฯ ให้เหมาะสมกับประวัติศาสตร์ วัฒนธรรมในแต่ละพื้นที่ รวมถึงกิจกรรมที่ใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่มาประกอบการจัดกิจกรรม และควรมีการสนับสนุนงบประมาณให้เพียงพอ รวมถึงนโยบายในการพัฒนาผู้นำในชุมชนให้มีภาวะผู้นำ พร้อมทั้งจะร่วมกันจัดกิจกรรมที่น่าสนใจและเหมาะสมเพื่อให้ผู้ใช้บริการหรือคนในชุมชนได้เรียนรู้และรับประโยชน์อย่างเต็มที่
2. เนื่องด้วยประชากรส่วนใหญ่ในประเทศไทยนับถือศาสนาพุทธ มีความเข้าใจในหลักธรรมของพุทธศาสนา ควรนำหลักหลักธรรมมาประยุกต์ใช้กับการบริหารจัดการศูนย์เรียนรู้ในวัดทุกๆ จังหวัด และกำหนดกิจกรรมการเรียนรู้ที่น่าสนใจและทันสมัยเหมาะสมกับสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วในยุคปัจจุบัน และการมีหลักธรรมกำกับจิตใจในการดำเนินการจะนำพาให้ศูนย์เรียนรู้ชุมชนในวัดไปสู่เป้าหมายอย่างยั่งยืน เนื่องจากการบริหารจัดการที่ผ่านมาส่วนใหญ่แล้วนิยมบริหารจัดการตามแนวทฤษฎีของตะวันตกเป็นส่วนใหญ่

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

1. ศูนย์เรียนรู้ภายในวัด หากต้องการการบริหารจัดการที่นำไปสู่การพัฒนาคนในชุมชน ทั้ง 4 ด้าน ควรมีปัจจัยสนับสนุน ทั้ง 6 ปัจจัยเป็นพื้นฐานในการดำเนินการ ซึ่งประกอบด้วย องค์ความรู้ เทคโนโลยี สถานที่ กิจกรรม งบประมาณ และคนในชุมชน
2. การบริหารจัดการ จะมีอิทธิพลต่อการพัฒนา 4 ด้านสูงขึ้น เมื่อมีภาวะผู้นำเป็นตัวแปรส่งผ่าน
3. ผู้นำชุมชนที่มีภาวะผู้นำตามหลักสังคหวัตถุ 4 จะส่งผลโดยตรงต่อการพัฒนาทั้ง 4 ด้านของคนในชุมชน

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาโมเดลการบริหารจัดการศูนย์เรียนรู้ภายในวัด จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยเลือกศึกษาตัวแปรส่งผ่านที่น่าสนใจอื่นๆ
2. ควรมีการทำวิจัยซ้ำกับกลุ่มตัวอย่างในจังหวัดอื่นๆ เพื่อตรวจสอบอิทธิพลของตัวแปรที่มีผลต่อการบริหารจัดการศูนย์เรียนรู้ชุมชนภายในวัด
3. ควรมีการนำโมเดลที่ได้จากการวิจัยในครั้งนี้ ไปทำวิจัยเชิงทดลองต่อไป เพื่อสนับสนุนว่าโมเดลที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้สามารถทำให้เกิดการพัฒนาตนเอง 4 ด้าน จากการบริหารจัดการศูนย์เรียนรู้ภายในวัดได้จริง

เอกสารอ้างอิง

- กรกต ขาบัณฑิต. (2561). พุทธธรรมธิปไตย. วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์, 7(2), 239-246.
- กรมการพัฒนาชุมชน. (2551). คู่มือศูนย์เรียนรู้ชุมชน ฉบับประชาชน. กรุงเทพฯ: กรมการพัฒนาชุมชน.
- จักรวาล สุขไมตรี. (2562). การบริหารงานตามหลักสังคหวัตถุ 4 ขององค์การบริหารส่วนตำบลพะตง อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา. วารสารราชพฤกษ์, 17(2), 105-111.
- เฉลิมศักดิ์ ศิริพันธุ์. (2555). การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตของเกษตรกรศูนย์เรียนรู้เศรษฐกิจพอเพียงชุมชนในเขตปฏิรูปที่ดิน. (รายงานการวิจัย). กรุงเทพฯ: สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม กระทรวงเกษตรและสหกรณ์.
- ปัญญา จันทโคตร และกุลธิดา ท่วมสุข. (2558). ปัจจัยที่สนับสนุนความสำเร็จในการดำเนินงานของศูนย์เรียนรู้ชุมชนในประเทศไทย. วารสารวิจัย สมาคมห้องสมุดแห่งประเทศไทย, 8(1), 42-52
- พรชัย กิตติขัญธร. (2555). รูปแบบและการขับเคลื่อนการบริหารศูนย์การเรียนรู้ของชุมชนในการป้องกันปัญหายาเสพติด : ศึกษากรณีชุมชนธรมีคำ แขวงโคกแฝด เขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร (วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาพัฒนาสังคมและการจัดการสิ่งแวดล้อม). กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

- พระครูประกาศธรรมาภิรักษ์. (2562). การบริหารสถานศึกษาตามหลักสังคหวัตถุ 4 ในสถานศึกษา
ขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1. วารสารวิชาการ
แสงอีสาน มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน, 16(1), 154-167.
- พระเอกลักษณ์ อชิโต. (2563). บทบาทพระสงฆ์กับงานสาธารณสุขสงเคราะห์ภายใต้สถานการณ์
การแพร่ระบาดของไวรัส Covid19: กรณีศึกษาบทบาทของหลวงพ่อดัง นนทิโย
วัดอินทาราม จ.สมุทรสงคราม. วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์, 9(3), 289-304.
- สุภัทรชัย สีสะใบ. (2563). การพัฒนาโมเดลประสิทธิภาพพฤติกรรมการบริหารจัดการศูนย์เรียนรู้
ชุมชนการเกษตร. วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยวิทยาเชิงพุทธ, 5(2), 197-210.
- อาคม เดชทองคำ. (2554). วัดในบริบทของสังคมไทยในอดีต ปัจจุบันและอนาคต.
นครศรีธรรมราช: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช.
- Hair, J.F. et al. (1998). *Multivariate Data Analysis* (5th ed). New Jersey: Prentice
Hall.

การวิเคราะห์สมรรถนะทางคณิตศาสตร์ของนักเรียน* ANALYZING STUDENTS' MATHEMATICAL COMPETENCIES

จิตรลดา ใจกล้า, ไมตรี อินทร์ประสิทธิ์, นฤมล ช่างศรี

Jitlada Jaikla, Maitree Inprasitha, Narumon Changsri

มหาวิทยาลัยขอนแก่น

Khon Kaen University

Corresponding Author E-mail: jitlada.jj@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์สมรรถนะทางคณิตศาสตร์ของนักเรียน ด้วยข้อสอบวัดสมรรถนะทางคณิตศาสตร์ ระดับที่ 6 จำนวน 30 ข้อ ระเบียบวิธีวิจัยเป็นแบบหลายช่วง (Multi-phase Design) โดยแบ่งการวิจัยออกเป็น 2 ระยะ คือ ระยะที่ 1 ใช้การวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพโดยให้นักเรียนทำข้อสอบ จากนั้นนำผลการทดสอบมาทำวิเคราะห์เชิงลึก (In-depth Analysis) เพื่อหาสมรรถนะ ระยะที่ 2 เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยวิเคราะห์คำตอบเพื่อชี้ประเด็นในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน เครื่องมือในการโดยใช้ข้อสอบที่สามารถวัดสมรรถนะทางคณิตศาสตร์ได้ กลุ่มเป้าหมายคือนักเรียนอายุระหว่าง 12-15 ปี จำนวน 139 คน โดยเครื่องมือในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย การวิเคราะห์จากกระดาษคำตอบ การวิเคราะห์คำตอบรายข้อ (Item Analysis)

ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มเป้าหมายร้อยละ 58.51 มีสมรรถนะด้านที่ 1 สมรรถนะที่มีความสัมพันธ์กับความรู้ โดยสามารถนำความรู้และทักษะทางคณิตศาสตร์ที่จำเป็นที่เกิดขึ้นจากการจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียน ทั้งทักษะการคำนวณ ทักษะการอธิบาย ทักษะการวัด ทักษะการจัดการข้อมูลและสถิติมาใช้ในการแก้ปัญหาในสถานการณ์จริงได้ นอกจากนั้นกลุ่มเป้าหมายร้อยละ 40.63 มีสมรรถนะด้านที่ 2 สมรรถนะที่สัมพันธ์กับการนำไปใช้ โดยสามารถตระหนักและประยุกต์ใช้เครื่องมือและทักษะต่างๆ ทางคณิตศาสตร์มาใช้ในสถานการณ์โจทย์ปัญหาในชีวิตประจำวันได้ โดยสามารถเรียกใช้สมรรถนะในการประยุกต์ความรู้และทักษะในชีวิตประจำวัน และสมรรถนะในการแก้ปัญหาโดยการทำงานนอกจากที่วางแผนไว้และการประเมินผลและการพัฒนากระบวนการและผลลัพธ์ในการแก้สถานการณ์โจทย์ปัญหาในชีวิตประจำวันได้

คำสำคัญ: การประเมินสมรรถนะ; สมรรถนะทางคณิตศาสตร์; ข้อสอบวัดสมรรถนะทางคณิตศาสตร์

Abstract

Objectives of this research were to analyze the mathematical competencies of students with the mathematics competency exam level 6 of 30 items. Methodology was a multi-phase research (Multi-phase Design) was divided into two phases: phase 1, quantitative and qualitative researches with students taking the test. Then, the test results were analyzed in depth (In-depth Analysis) to find the competency. Phase 2, a qualitative research., by analyzing the answers to identify issues in the development of teaching and learning management A tool used was the test that can measure the mathematical competency. The target group was 139 students aged 12-15 years. The data were analyzed tool from answer papers.

The results showed that 58.51% of the target group had competencies in the first category of competencies related to knowledge. They could apply the math knowledge and skills that arose from classroom teaching. And calculation skills discussion skills, measurement skills, data management and statistics skills, could be applied in problem solving in real-world situations. In addition, 40.63% of the target group had competencies in the second side of competencies related to application. They realized and applied tools and skills. Mathematics could be used in situations and solve problems in daily life by recalling their competencies to apply knowledge and skills in daily life and apply competency to solve problems from unplanned situation. They could apply evaluating and developing processes and results in solving situations and problems in daily life.

Keywords: Assessment for Competency; Mathematics Competency; Mathematics Competency Test

บทนำ

จากการเปลี่ยนแปลงทางสังคมที่เปลี่ยนผ่านจากยุคเกษตรกรรม (Agriculture Society) มาสู่ยุคอุตสาหกรรม (New Industrialized Society) ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับระบบต่างๆ ของโลกมากมาย โดย Weinberg (2005) ได้ศึกษาหนังสือเรื่อง The New Division of Labor: How Computers are Creating the Next Job Market ของ Levy and Murnane (2004) ได้กล่าวถึงการเติบโตของตลาดโลกที่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรม ส่งผลให้การผลิตที่ต้องเพิ่มขนาดการผลิตให้ใหญ่ขึ้นด้วย โดยสิ่งที่จะสามารถตอบสนองความต้องการดังกล่าวได้คือการนำใช้เทคโนโลยีเข้ามาสนับสนุนในระบบอุตสาหกรรมเพื่อให้การผลิตเพียงพอต่อความต้องการ สิ่งก็ตามมาจากการนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้ในการผลิตคือ กลุ่มคนที่เป็นแรงงานบางประเภทถูกแทนที่ด้วยเครื่องจักรที่ทันสมัยที่ถูกโปรแกรมให้ทำงานตามคู่มือ สอดคล้องกับที่ ไมตรี อินทร์ประสิทธิ์ (2557) ได้กล่าวถึงการเตรียมคนให้มีทักษะที่จำเป็นที่พร้อมจะทำงานในศตวรรษที่ 21 ซึ่งทักษะที่จำเป็นนั้นคือ ทักษะการคิดขั้นสูง เช่น การคิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ และทักษะการสื่อสารที่มีความสลับซับซ้อน ซึ่งเป็นทักษะในการทำงานที่เครื่องจักรยังไม่สามารถที่จะแทนที่ได้

ทิศทางการจัดการศึกษาของโลกในปัจจุบันนี้ คือ การศึกษาให้สอดคล้องกับศตวรรษที่ 21 แต่จากผลการประเมินพบว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนคณิตศาสตร์และวิทยาศาสตร์ของนักเรียนไทยมีแนวโน้มที่จะลดลงอย่างต่อเนื่อง ทั้งผลการทดสอบระดับนานาชาติ เช่น โครงการศึกษาแนวโน้มการศึกษาคณิตศาสตร์และวิทยาศาสตร์ระดับนานาชาติ (Trends in International Mathematics and Science Study: TIMSS) และโครงการประเมินผลนักเรียนในระดับนานาชาติ (Programme for International Students Assessment: PISA) ขององค์การเพื่อความร่วมมือและการพัฒนาทางเศรษฐกิจ (Organization for Economic Cooperation and Development: OECD) (ไมตรี อินทร์ประสิทธิ์, 2557; สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี, 2009) ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าการปฏิรูปการศึกษาของประเทศไทยยังไม่สอดคล้องกับทิศทางของโลก ถึงแม้ว่าในช่วงปี พ.ศ. 2542 ถึง พ.ศ. 2562 ประเทศไทยมีความพยายามในการปรับเปลี่ยนการจัดการเรียนการสอนโดยใช้นวัตกรรมต่างๆ แล้วก็ตาม นอกจากนั้น มีนักวิชาการบางกลุ่มที่เห็นว่าแนวทางการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียนกับแนวทางในการออกแบบทดสอบหรือแนวทางการประเมินไม่มีความสอดคล้องกัน ที่โดยรูปแบบของการประเมินยังเป็นการประเมินผลสัมฤทธิ์แบบเดิม

ทิศทางของการประเมินทั่วโลกและการประเมินในศตวรรษที่ 21 นักวิชาการต่างให้ความหมายและมีแง่มุมทางการประเมินที่มุ่งเน้นไปเพื่อการประเมินกระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียน อาทิ Tachibana (2007) กล่าวถึงการประเมินว่าเป็นกิจกรรมทางการศึกษาที่จัดขึ้นด้วยวัตถุประสงค์ในการช่วยครูในการปรับปรุงบทเรียนและช่วยพัฒนาความสามารถของนักเรียนให้ดีขึ้น Webb & Romberg (1992) ได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการประเมินว่าควรให้ความสำคัญ

ที่กระบวนการมากกว่าผลลัพธ์ ซึ่งการประเมินนั้นจำเป็นต้องวัดความรู้ที่เป็นการบูรณาการทั้งความเข้าใจความคิดรวบยอดของเนื้อหาสาระ ความรู้เกี่ยวกับขั้นตอนดำเนินการ ความรู้เกี่ยวกับกระบวนการแก้ปัญหา การให้เหตุผลและการจัดการเกี่ยวกับคณิตศาสตร์ Quek & Fun (อ้างถึงใน Cheah, U. H., 2010) กล่าวว่า การประเมินขั้นเรียนคณิตศาสตร์แบบใหม่เป็นการประเมินที่ไม่ได้เน้นผู้เรียนเท่านั้น แต่ให้ความสำคัญไปที่กระบวนการเรียนรู้ทั้งด้านกระบวนการคิดและด้านเจตคติ นอกจากนั้นแล้วไมตรี อินทร์ประสิทธิ์ (2557) กล่าวถึงการประเมิน (Assessment) ว่าหมายถึง การพยายามให้คุณค่ากับกระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียนในทุกมิติ กล่าวคือ เป็นการประเมินที่สามารถมองย้อนกลับไปในทุกขั้นตอนของกระบวนการจัดการเรียนการสอน ทั้งการประเมินระหว่างช่วงการวางแผน การประเมินระหว่างการสอน (Formative Assessment) และการประเมินหลังการสอน

จะเห็นว่าการประเมินในประเทศ กับทิศทางการประเมินทั่วโลกและการประเมินในศตวรรษที่ 21 นั้นเป็นในทิศทางที่ขัดแย้ง โดยไมตรี อินทร์ประสิทธิ์ (2546) กล่าวว่าถึงการประเมินแบบเดิมว่าในประเทศไทยส่วนใหญ่ยังเน้นที่ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนโดยเฉพาะผลสัมฤทธิ์ที่ได้จากการทดสอบโดยไม่ได้เน้นกระบวนการเรียนรู้หรือวิธีการเรียนรู้ของนักเรียน ถึงแม้จะมีความพยายามในการปฏิรูปการศึกษาที่พยายามมุ่งเน้นไปที่การปฏิรูปการเรียนรู้ ดังนั้นเพื่อสนับสนุนการปฏิรูปการจัดการเรียนการสอนเพื่อตอบโจทย์ 21st century skills and competency ทำให้มีความต้องการประเมินที่สามารถประเมินสมรรถนะของนักเรียน โดยในประเทศญี่ปุ่นมีโครงการวิจัยขนาดใหญ่ในยุศตวรรษ 1970 ที่นักวิจัยจากหลากหลายมหาวิทยาลัยมาทำโครงการวิจัยเรื่อง จะประเมินสมรรถนะการคิดขั้นสูงทางคณิตศาสตร์ของนักเรียนได้อย่างไร ในสหรัฐอเมริกา มีการเสนอกรอบสมรรถนะ 5 ด้านขึ้นมา (Kilpatrick, 2009) ได้แก่ (1) ความเข้าใจความคิดรวบยอด (Conceptual understanding) ความเข้าใจแนวคิดทางคณิตศาสตร์การปฏิบัติงานและความสัมพันธ์ (2) ความคล่องแคล่วในขั้นตอน (Procedural fluency) มีทักษะในการดำเนินการอย่างคล่องตัวถูกต้องมีประสิทธิภาพและเหมาะสม (3) สมรรถนะเชิงกลยุทธ์ (Strategic competence) ความสามารถในการกำหนดแผนและแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์ (4) การปรับใช้เหตุผล (Adaptive reasoning) กำลังการผลิตสำหรับการคิดเชิงตรรกะการสะท้อนคำอธิบายและการให้เหตุผล (5) การจัดการที่มีประสิทธิภาพ (Productive disposition) เพื่อเป็นแนวทางในการจัดการเรียนการสอนและการประเมิน ในประเทศเดนมาร์ก ได้แบ่งสมรรถนะทางคณิตศาสตร์ 8 ด้านได้แก่ 1) สมรรถนะทางด้านการคิดคณิตศาสตร์ (Mathematical thinking competency) 2) สมรรถนะเกี่ยวกับการแก้ปัญหา (Problem tackling competency) 3) สมรรถนะทางด้านการสร้างรูปแบบ (Modelling competency) 4) สมรรถนะทางด้านการให้เหตุผล (Reasoning competency) 5) สมรรถนะทางด้านการแสดงแทน (Representing competency) 6) สมรรถนะทางด้านการจัดการสัญลักษณ์และรูปแบบ (Symbol and formalism competency) 7) สมรรถนะทางด้าน

การสื่อสาร (Communicating competency) และ 8) สมรรถนะในการสร้างเครื่องมือทางคณิตศาสตร์ (Aids and tools competency) (Niss, 2011)

ในปี พ.ศ. 2560 ประเทศไทยโดยสถาบันรับรองสมรรถนะทางคณิตศาสตร์ของประเทศไทย (MCIT) ได้ร่วมมือกับสถาบันรับรองสมรรถนะทางคณิตศาสตร์ของประเทศญี่ปุ่น (MCIJ) จัดการทดสอบขึ้นเพื่อที่จะนำข้อสอบที่ใช้ประเมินสมรรถนะทางคณิตศาสตร์ของนักเรียน โดยการใช้ข้อสอบวัดสมรรถนะทางคณิตศาสตร์ หรือ SUKEN ซึ่งเป็นข้อสอบมีหลักการพื้นฐานของขอบเขตในการพัฒนาปัญหาและโครงสร้างของข้อสอบ คือ 1) ปัญหาที่มีความสัมพันธ์กับความรู้ (Problems related to knowledge) เป็นเนื้อหาที่ต้องการเพื่อในการทำความเข้าใจเนื้อหาในระดับขั้นที่สูงขึ้น และความรู้และทักษะที่เป็นที่ต้องการและใช้ให้เกิดประโยชน์ในชีวิตประจำวัน และ 2) ปัญหาที่สัมพันธ์กับการนำไปใช้ (Problems related to application) การรู้ถึงวิธีการในการประยุกต์ เช่น ความรู้และทักษะในชีวิตประจำวัน และการแก้ปัญหาโดยการทำงาน นอกจากที่วางแผนไว้ การประเมินผลและการพัฒนากระบวนการและผลลัพธ์ ส่งผลให้ข้อสอบ SUKEN ในทุกระดับเป็นข้อสอบที่สามารถใช้ในการวัดสมรรถนะทางคณิตศาสตร์ของผู้ที่เข้าสอบได้ สอดคล้องกับไมตรี อินทร์ประสิทธิ์ (2557) ที่กล่าวว่า ในโลกปัจจุบันมีการแข่งขันกันสูง การรู้สมรรถนะของคนในด้านต่างๆ จึงเป็นเรื่องสำคัญอย่างยิ่งในการเลือกคนเข้าทำงานในอาชีพต่างๆ ทั้งความรู้ความสามารถดังกล่าวที่ตอบสนองต่อทักษะจำเป็นสำหรับศตวรรษ ที่ 21 และสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ในโลกแห่งความเป็นจริงได้ทำให้ SUKEN (Sugaku Kentei) เป็นข้อสอบที่วัดสมรรถนะของผู้เรียนที่ตอบโจทย์ดังกล่าวได้ อีกทั้งได้รับการพัฒนาในประเทศญี่ปุ่นมานานกว่า 25 ปี โดยผู้เชี่ยวชาญในประเทศญี่ปุ่นซึ่งมีความรู้ความเข้าใจทั้งเนื้อหาสาระในหลักสูตร และการที่ต้องนำความรู้นั้นไปใช้จริง

ซึ่งหากมองไปที่แนวการประเมินแบบใหม่หรือการประเมินในศตวรรษที่ 21 ที่เน้นการประเมินสมรรถนะเพื่อเตรียมกำลังคนรับต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคม ดังนั้นในบทความนี้จึงสนใจประเมินและวิเคราะห์สมรรถนะทางคณิตศาสตร์ของนักเรียนจากข้อสอบวัดสมรรถนะทางคณิตศาสตร์ หรือ SUKEN

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อวิเคราะห์สมรรถนะทางคณิตศาสตร์ของนักเรียนอายุระหว่าง 12-15 ปี ด้วยข้อสอบวัดสมรรถนะทางคณิตศาสตร์ (ข้อสอบ SUKEN) ระดับที่ 6

วิธีดำเนินการวิจัย

รูปแบบการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัยในการวิจัยนี้เป็นแบบหลายช่วง (Multi-phase Design) โดยแบ่งการวิจัยออกเป็น 2 ระยะ คือ ระยะที่ 1 ใช้การวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพโดยให้นักเรียนทำ

ข้อสอบ จากนั้นนำผลการทดสอบมาทำวิเคราะห์เชิงลึก (In-depth Analysis) เพื่อหาสมรรถนะ
ระยะที่ 2 เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยวิเคราะห์คำตอบเพื่อชี้ประเด็นในการพัฒนาการจัดการ
เรียนการสอน

ประชากร กลุ่มตัวอย่างและผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

กลุ่มเป้าหมายในการวิจัยนี้ ใช้วิธีการเลือกแบบสุ่มแบบเจาะจง (Purposive Sampling)
ไปที่นักเรียนที่มีอายุในช่วง 12-15 ปี เพื่อเข้าสอบวัดสมรรถนะทางคณิตศาสตร์ ระดับที่ 6
จำนวน 139 คน เนื่องจากทฤษฎีพัฒนาการทางสติปัญญา (Theory of Cognitive
Development) ของ Jean Piaget ที่ได้เสนอพัฒนาการการเรียนรู้ของเด็กตั้งแต่แรกเกิด จนถึงวัย
ผู้ใหญ่สี่ระยะ ซึ่งในระยะที่ 4 เป็นระยะที่เด็กเริ่มคิดอย่างเป็นนามธรรม (formal-operational
stage) ซึ่งถือเป็นพัฒนาการในช่วงสุดท้ายของเด็กอายุประมาณ 12-15 ปี หรือก่อนจะเป็น
ผู้ใหญ่ โดยเด็กในช่วงนี้สามารถคิดอย่างเป็นเหตุเป็นผล และคิดในสิ่งที่ซับซ้อน อย่างเป็น
นามธรรมได้มากขึ้น เมื่อเด็กพัฒนาได้อย่างเต็มที่แล้ว จะสามารถคิดอย่างเป็นเหตุเป็นผลและ
แก้ปัญหาได้เป็นอย่างดี จนพร้อมที่จะเป็นผู้ใหญ่ที่มีวุฒิภาวะต่อไป

เครื่องมือในการวิจัย

ข้อสอบวัดสมรรถนะทางคณิตศาสตร์ ระดับที่ 6 จำนวน 30 ข้อ ครอบคลุมสาระการ
เรียนรู้ทั้ง 4 สาระตาม course of study ของประเทศญี่ปุ่น ตามกรอบการประเมินสมรรถนะ
ทางคณิตศาสตร์ ระดับ 6 โดยมีขั้นตอนในการคัดเลือกและหาคุณภาพของเครื่องมือในการวิจัย
ดังต่อไปนี้ 1) คัดเลือกเครื่องมือสำหรับการวิจัย โดยการศึกษาเอกสาร (Document
Analysis) จากข้อสอบวัดสมรรถนะทางคณิตศาสตร์ ตั้งแต่ระดับที่ 6 - 11 ใน 2 ปี พบว่าผลการ
สอบวัดสมรรถนะทางคณิตศาสตร์ในระดับที่ 6 (ความรู้เทียบเท่าระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ถึง
มัธยมศึกษาปีที่ 1 หรือช่วงอายุ 12 ถึง 13 ปี) มีร้อยละการผ่านเกณฑ์น้อยที่สุด และเมื่อพิจารณา
ควบคู่กับทฤษฎีพัฒนาการทางสติปัญญา (Theory of Cognitive Development) ของ Jean
Piaget 4 ระยะนั้น เด็กอายุประมาณ 12-15 ปี หรือก่อนจะเป็นผู้ใหญ่ จะเป็นช่วงที่เด็กเริ่มคิด
อย่างเป็นนามธรรม (formal-operational stage) สามารถคิดอย่างเป็นเหตุเป็นผล และคิดใน
สิ่งที่ซับซ้อน อย่างเป็นนามธรรมได้มากขึ้น ดังนั้นจึงได้เครื่องมือจากการศึกษาเอกสารเป็น
ข้อสอบวัดสมรรถนะทางคณิตศาสตร์ในระดับที่ 6 2) ดำเนินการแปลเครื่องมือในการวิจัยข้อสอบ
จำนวน 30 ข้อ จากภาษาอังกฤษเป็นภาษาไทยโดยผู้เชี่ยวชาญทางด้านภาษา 3) การตรวจสอบ
เครื่องมือในการวิจัยฉบับที่แปล โดยผู้เชี่ยวชาญด้านคณิตศาสตร์ศึกษา ผู้วิจัย ผู้ช่วยวิจัย ซึ่งการ
ตรวจสอบในขั้นตอนนี้เป็นการตรวจสอบเนื้อหาและคำของข้อสอบให้สอดคล้องกับบริบท
ประเทศไทย 4) การทดสอบเครื่องมือ (Try out) ในการวิจัย โดยนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาได้
ทดลองทำข้อสอบที่ได้รับการตรวจสอบ เพื่อดูความเที่ยงตรงของภาษา เนื้อหาของข้อสอบ 5)
การปรับแก้และตรวจสอบเครื่องมือในการวิจัยหลังจากการทดสอบเครื่องมือ (Try out) โดย

ผู้เชี่ยวชาญด้านคณิตศาสตร์ศึกษา ผู้วิจัย ผู้ช่วยวิจัย อีกอย่างน้อย 3 รอบ ก่อนจัดทำเป็นข้อสอบ สำหรับใช้ในการวิจัย

การเก็บรวบรวมข้อมูล

บทความนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณและคุณภาพ ได้ดำเนินการเก็บข้อมูลโดยมี รายละเอียดการเก็บรวบรวมข้อมูลดังนี้ ให้กลุ่มเป้าหมายทำแบบทดสอบเพื่อให้ได้ข้อมูลทาง สถิติ จากนั้นนำผลการทดสอบมาทำการวิเคราะห์รายข้อ (Item Analysis) เพื่อให้ได้สมรรถนะ ทางคณิตศาสตร์จากการทำข้อสอบ โดยมีแผนการดำเนินการดังนี้ 1) คัดเลือกเครื่องมือสำหรับ การวิจัย โดยการทำการศึกษาเอกสาร (Document Analysis) จากข้อสอบวัดสมรรถนะทาง คณิตศาสตร์ 2) ประชุมผู้ที่เกี่ยวข้องกับการจัดสอบ ทำหน้าที่ควบคุมการทดสอบ จำนวนห้อง ละ 2 คน โดยผู้ทำหน้าที่ควบคุมการทดสอบ 3) จัดสอบวัดสมรรถนะทางคณิตศาสตร์ ระดับที่ 6 ข้อสอบทั้งหมด 30 ข้อ มีเวลาในการทำข้อสอบ 50 นาที ด้วยระบบปิด ผู้ที่ไม่เกี่ยวข้องไม่ได้รับ อนุญาตให้เข้าไปในห้องสอบ 4) การตรวจข้อสอบโดยผู้เชี่ยวชาญทางด้านคณิตศาสตร์ศึกษา นักวิจัยและผู้เชี่ยวชาญจากสถาบันรับรองสมรรถนะทางคณิตศาสตร์ของประเทศไทย (MCIT) และผู้เชี่ยวชาญจากสถาบันรับรองสมรรถนะทางคณิตศาสตร์ของประเทศไทย (MCIT) และ จัดทำข้อมูลทางสถิติ

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล

ในบทความนี้ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์ข้อมูล 2 แบบ ได้แก่

1) การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ใช้ข้อมูลผลคะแนนการตอบข้อสอบวัด สมรรถนะทางคณิตศาสตร์ จำนวน 30 ข้อ 30 คะแนน ซึ่งในข้อสอบเป็นข้อสอบแบบอัตนัย โดย นำเสนอข้อมูลโดยแสดงร้อยละการตอบถูกและการตอบผิด และข้อมูลสถิติพื้นฐาน เช่น คะแนน เฉลี่ย คะแนนสูงสุด-คะแนนต่ำสุด มัธยฐาน เป็นต้น

2) การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ใช้ข้อมูลจากกระดาษคำตอบของ กลุ่มเป้าหมาย โดยจัดกลุ่มแนวคิดของกลุ่มเป้าหมาย โดยใช้การวิเคราะห์เชิงลึก (In-depth Analysis) โดยใช้ (2.1) กรอบสาระการเรียนรู้ครอบคลุมเนื้อหาทั้ง 4 สาระ ซึ่งประกอบด้วย (1) จำนวนและการดำเนินการ (Numbers & Calculations) การคูณและการหารเศษส่วน การ บวก ลบ คูณ หารทศนิยมกับเศษส่วน การเสริมสร้างทักษะการคำนวณด้วยตัวเลขเหล่านี้ เพื่อที่จะเพิ่มความสามารถในการประยุกต์ใช้ต่อไป สมบัติของจำนวน จำนวนคู่ จำนวนคี่ ตัว ประกอบการคูณ ระบบสัญญาณสำหรับการคูณและการหารจำนวนเต็มและทศนิยม (2) เรขาคณิต (Geometrical Figures) ความเท่ากันทุกประการของสามเหลี่ยม การย่อ ขยายและ การสมมาตร รูปร่างของหลายเหลี่ยม และรูปทรงของปริซึมและทรงกระบอก ความสัมพันธ์ ของตัวเลขและคุณสมบัติของรูปเรขาคณิต (3) ความสัมพันธ์ทางคณิตศาสตร์ (Mathematical Relations) ความสัมพันธ์ตามสัดส่วนอย่างง่าย อัตราส่วน สัดส่วนโดยตรง สัดส่วนผกผัน นิพจน์ ทางพีชคณิต (ตัวแปร) การจัดการข้อมูล ค่าเฉลี่ย การแจกแจงข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหา

ความน่าจะเป็น นิพจน์พีชคณิตที่แสดงความสัมพันธ์เชิงปริมาณและเปอร์เซ็นต์และแผนภูมิ และ (4) การวัดและปริมาณ (Quantities and Measurements) การหาพื้นที่ของรูปสามเหลี่ยม รูปสี่เหลี่ยมด้านขนาน รูปสี่เหลี่ยมขนมเปียกปูน และสี่เหลี่ยมคางหมู หน่วยของปริมาตร การหาปริมาตรของลูกบาศก์และปริซึมสี่เหลี่ยมมุมฉาก การหาปริมาตรต่อหน่วย การหาพื้นที่ของวงกลม การหาปริมาตรของทรงกระบอกปริซึม การหาความเร็ว ระบบหน่วยเมตริก (2.2) กรอบการประเมินสมรรถนะทางคณิตศาสตร์ ระดับที่ 6 ซึ่งแบ่งออกเป็นสมรรถนะ 2 ด้านคือ สมรรถนะด้านที่ 1 สมรรถนะที่มีความสัมพันธ์กับความรู้ หมายถึง ความรู้และทักษะที่จำเป็นในการเรียนรู้เพิ่มเติมที่โรงเรียนและเพื่อนำไปใช้ในสถานการณ์จริง และสมรรถนะด้านที่ 2 สมรรถนะที่สัมพันธ์กับการนำไปใช้ หมายถึง สมรรถนะในการใช้ความรู้และทักษะกับสถานการณ์ในชีวิตจริง และสำหรับการวางแผนการดำเนินการสะท้อนและการปรับปรุงแผนเพื่อแก้ปัญหา ประกอบด้วย (1) สมรรถนะในการประยุกต์ความรู้และทักษะในชีวิตประจำวัน (2) สมรรถนะในการแก้ปัญหาโดยการทำงานนอกจากที่วางแผนไว้ การประเมินผลและการพัฒนากระบวนการและผลลัพธ์ และ (3) สมรรถนะที่มีความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะในข้อ 1 และ 2

ผลการวิจัย

ผลการประเมินสมรรถนะทางคณิตศาสตร์ของนักเรียน โดยแบบทดสอบสมรรถนะทางคณิตศาสตร์ ระดับที่ 6 โดยนำเสนอข้อมูลเชิงปริมาณด้วยข้อมูลสถิติขั้นพื้นฐานต่าง และนำเสนอข้อมูลเชิงคุณภาพจากการทำการวิเคราะห์เชิงลึก (In-depth Analysis) ด้วยกรอบการประเมินสมรรถนะทางคณิตศาสตร์ ระดับ 6 (สถาบันรับรองสมรรถนะแห่งประเทศไทย, 2561) ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. ข้อมูลทางสถิติ

ผลการวิเคราะห์ข้อสอบ โดยการนำเสนอข้อมูลทางสถิติพบว่ากลุ่มเป้าหมาย 139 คน สามารถผ่านเกณฑ์ที่คะแนน 70% จากการทำข้อสอบวัดสมรรถนะทางคณิตศาสตร์ในระดับที่ 6 จำนวน 30 ข้อ มีจำนวน 24 คน หรือคิดเป็น 17.27% โดยคะแนนเฉลี่ยอยู่ที่ 14.87 คะแนน ผู้เข้าสอบที่ได้คะแนนสูงสุดคือ 29 คะแนน และคะแนนที่ผู้เข้าสอบสามารถทำได้มากที่สุดคือ 20 คะแนน ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงข้อมูลทางสถิติจากการทำข้อสอบ ระดับ 6

ผู้เข้าสอบ	ผู้ผ่านการทดสอบ	ค่าเฉลี่ย	คะแนนสูงสุด	คะแนนต่ำสุด	มัธยฐาน	ฐานนิยม
139	24 (17.27%)	14.87	29	0	15	20

นอกจากนั้นเมื่อวิเคราะห์ตามเนื้อหาสาระ 4 สาระ พบว่า กลุ่มเป้าหมายสามารถทำข้อสอบวัดสมรรถนะทางคณิตศาสตร์เรียงตามเนื้อหาสาระที่ทำได้มากไปน้อย ดังนี้ สาระการเรียนรู้เรื่องเรขาคณิต (Geometry) ร้อยละ 63.23 สาระการเรียนรู้เรื่องจำนวนและการดำเนินการ (Numbers & Calculations) ร้อยละ 59.44 สาระการเรียนรู้เรื่องความสัมพันธ์ทาง

คณิตศาสตร์ (Mathematical Relations) ร้อยละ 44.69 และสาระการเรียนรู้เรื่องการวัดและปริมาณ (Quantities and Measurements) ร้อยละ 33.21 ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงร้อยละในการทำข้อสอบวัดสมรรถนะทางคณิตศาสตร์เรียงตามเนื้อหาสาระ

เนื้อหาสาระ	ร้อยละของเนื้อหา สาระ	ร้อยละของการ ตอบถูก
จำนวนและการดำเนินการ (Numbers & Calculations)	43.33	59.44
เรขาคณิต (Geometrical Figures)	6.67	62.23
ความสัมพันธ์ทางคณิตศาสตร์ (Mathematical Relations)	26.67	44.69
การวัดและปริมาณ (Quantities and Measurements)	23.33	33.21
รวม	100	

2. ข้อมูลสมรรถนะทางคณิตศาสตร์จากการทดสอบด้วยแบบทดสอบวัดสมรรถนะ

จากการวิเคราะห์สมรรถนะทางคณิตศาสตร์จากการทดสอบด้วยแบบทดสอบวัดสมรรถนะตามกรอบการประเมินสมรรถนะทางคณิตศาสตร์ ระดับ 6 พบว่า กลุ่มเป้าหมายร้อยละ 58.51 มีสมรรถนะด้านที่ 1 สมรรถนะที่มีความสัมพันธ์กับความรู้ และร้อยละ 40.63 สมรรถนะด้านที่ 2 สมรรถนะที่สัมพันธ์กับการนำไปใช้ โดยมีรายละเอียดดังนี้

สมรรถนะด้านที่ 1 สมรรถนะที่มีความสัมพันธ์กับความรู้ กลุ่มเป้าหมายมีสมรรถนะที่สัมพันธ์กับความรู้จากมากไปน้อย ดังนี้ สมรรถนะที่สัมพันธ์กับความรู้ในสาระการเรียนรู้เรื่องจำนวนและการดำเนินการ (Numbers & Calculations) ร้อยละ 59.44 สมรรถนะที่สัมพันธ์กับความรู้ในสาระการเรียนรู้เรื่องความสัมพันธ์ทางคณิตศาสตร์ (Mathematical Relations) ร้อยละ 43.45 และสมรรถนะที่สัมพันธ์กับความรู้ในสาระการเรียนรู้เรื่องการวัดและปริมาณ (Quantities and Measurements) ร้อยละ 31.09 ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 แสดงสมรรถนะร้อยละของสมรรถนะที่สัมพันธ์กับความรู้

เนื้อหาสาระ	ร้อยละสมรรถนะที่ สัมพันธ์กับความรู้
จำนวนและการดำเนินการ (Numbers & Calculations)	62.09
เรขาคณิต (Geometrical Figures)	0
ความสัมพันธ์ทางคณิตศาสตร์ (Mathematical Relations)	59.95
การวัดและปริมาณ (Quantities and Measurements)	38.49

สมรรถนะด้านที่ 2 สมรรถนะที่สัมพันธ์กับการนำไปใช้ กลุ่มเป้าหมายมีสมรรถนะที่สัมพันธ์กับการนำไปใช้จากมากไปน้อย ดังนี้ สมรรถนะที่สัมพันธ์กับการนำไปใช้ในสาระการเรียนรู้เรื่อง

เรขาคณิต (Geometry) ร้อยละ 62.23 สมรรถนะที่สัมพันธ์กับการนำไปใช้ในสาระการเรียนรู้เรื่องจำนวนและการดำเนินการ (Numbers & Calculations) ร้อยละ 36.21 สมรรถนะที่สัมพันธ์กับการนำไปใช้ในสาระการเรียนรู้เรื่องความสัมพันธ์ทางคณิตศาสตร์ (Mathematical Relations) ร้อยละ 34.39 และสมรรถนะที่สัมพันธ์กับการนำไปใช้ในสาระการเรียนรู้เรื่องการวัดและปริมาณ (Quantities and Measurements) ร้อยละ 31.09 ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 แสดงสมรรถนะร้อยละของสมรรถนะที่สัมพันธ์กับการนำไปใช้

เนื้อหาสาระ	ร้อยละสมรรถนะที่สัมพันธ์กับการนำไปใช้
จำนวนและการดำเนินการ (Numbers & Calculations)	36.21
เรขาคณิต (Geometrical Figures)	62.23
ความสัมพันธ์ทางคณิตศาสตร์ (Mathematical Relations)	34.39
การวัดและปริมาณ (Quantities and Measurements)	31.09

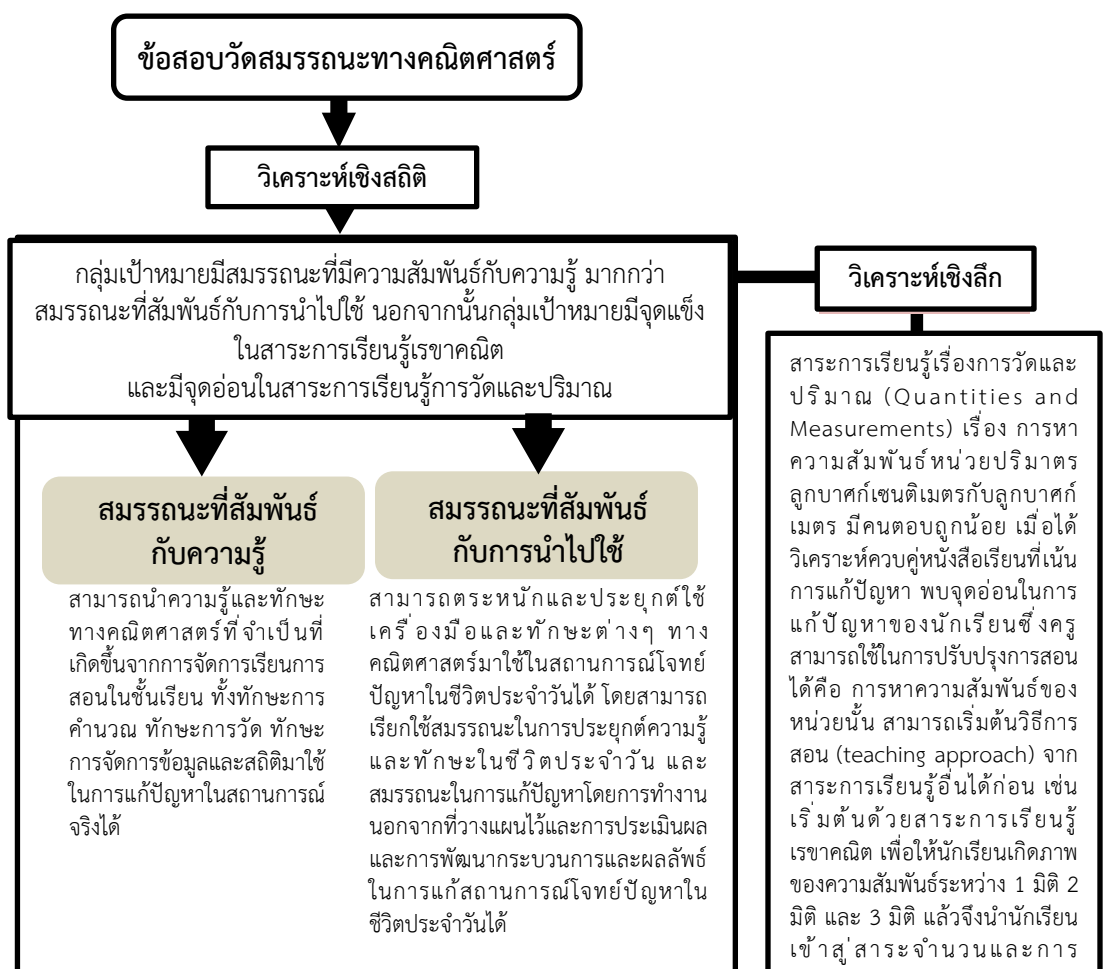
อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัย ข้อสอบวัดสมรรถนะตามกรอบการประเมินสมรรถนะทางคณิตศาสตร์ ระดับ 6 พบว่า กลุ่มเป้าหมายร้อยละ 58.51 มีสมรรถนะด้านที่ 1 สมรรถนะที่มีความสัมพันธ์กับความรู้ โดยสามารถนำความรู้และทักษะทางคณิตศาสตร์ที่จำเป็นที่เกิดขึ้นจากการจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียน ทั้งทักษะการคำนวณ ทักษะการวัด ทักษะการจัดการข้อมูลและสถิติมาใช้ในการแก้ปัญหาในสถานการณ์จริงได้ นอกจากนี้กลุ่มเป้าหมายร้อยละ 40.63 มีสมรรถนะด้านที่ 2 สมรรถนะที่สัมพันธ์กับการนำไปใช้ โดยสามารถตระหนักและประยุกต์ใช้เครื่องมือและทักษะต่างๆ ทางคณิตศาสตร์มาใช้ในสถานการณ์โจทย์ปัญหาในชีวิตประจำวันได้ โดยสามารถเรียกใช้สมรรถนะในการประยุกต์ความรู้และทักษะในชีวิตประจำวัน และสมรรถนะในการแก้ปัญหาโดยการทำงานนอกจากที่วางแผนไว้และการประเมินผลและการพัฒนากระบวนการและผลลัพธ์ในการแก้สถานการณ์โจทย์ปัญหาในชีวิตประจำวันได้ ซึ่งสอดคล้องตามกรอบการประเมินของ Shimizu (2011)

นอกจากนั้น เมื่อทำการวิเคราะห์เชิงลึก (In-depth Analysis) เพื่อให้ครูสามารถนำผลการวิจัยเกี่ยวกับสมรรถนะของนักเรียนด้านที่น้อยไปใช้ในการพัฒนาและปรับปรุงการเรียนการสอนในชั้นเรียนต่อไปได้ตามแนวคิดของ Swan และ Burkhardt (2012) ที่กล่าวว่า การประเมินภาพใหญ่ (large-scale assessments) ถือเป็นการให้ข้อมูลแก่ครูเกี่ยวกับคุณค่าและผลกระทบต่อการจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียน และ Shimizu (2011) ที่ได้กล่าวว่าในประเทศญี่ปุ่นมีการใช้การประเมินภายนอกหรือการประเมินภาพใหญ่เพื่อให้ครูใช้ปรับปรุงการ

เรียนการสอน ซึ่งการใช้ข้อสอบวัดสมรรถนะทางคณิตศาสตร์ (ข้อสอบ SUKEN) ในระดับที่ 6 ในฐานะการประเมินขนาดใหญ่ในการวิจัยนี้ นั้น จากผลการวิจัยพบว่ากลุ่มเป้าหมายมีสมรรถนะในสาระการเรียนรู้เรื่องการวัดและปริมาณ (Quantities and Measurements) น้อยที่สุด ซึ่งพบว่าเป็นเรื่อง ความสัมพันธ์ของหน่วย โดยเป็นการหาความสัมพันธ์หน่วยปริมาตรลูกบาศก์เซนติเมตรกับลูกบาศก์เมตร โดยผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารหนังสือเรียนที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอนพบว่า ไม่ได้มีการจัดการเรียนการสอนที่สามารถให้นักเรียนประยุกต์ใช้ความรู้จากศาสตร์อื่นๆ หรือจากสาระอื่นๆ เข้ามาช่วยในการแก้ปัญหา เนื่องจากการหาความสัมพันธ์ของหน่วยนั้นสามารถเริ่มต้นวิธีการสอน (teaching approach) จากสาระการเรียนรู้อื่นได้ก่อน เช่น เริ่มต้นด้วยสาระการเรียนรู้เลขาคณิต เพื่อให้นักเรียนเกิดภาพของความสัมพันธระหว่าง 1 มิติ 2 มิติ และ 3 มิติ แล้วจึงนำนักเรียนเข้าสู่สาระจำนวนและการดำเนินการ

องค์ความรู้จากการวิจัย



ภาพที่ 1 แสดงองค์ความรู้จากบทความ

องค์ความรู้จากผลการวิจัยเรื่องการวิเคราะห์สมรรถนะทางคณิตศาสตร์ของนักเรียน โดยการใช้ข้อสอบวัดสมรรถนะทางคณิตศาสตร์ ระดับที่ 6 นั้น พบว่าจากการวิเคราะห์ข้อมูล สถิติ ทำให้เห็นภาพรวมของการประเมินในแต่ละครั้ง นอกจากนั้นจากการวิเคราะห์ในเชิงลึก (In-depth Analysis) ทำให้เห็นถึงเหตุผลที่รอบรับแนวคิดที่ตอบข้อสอบแต่ละข้อว่าเกิดจากเหตุใด ซึ่งจะทำให้เห็นถึงแนวโน้มว่าในข้อสอบแต่ละข้อประเด็นที่นักเรียนไม่เข้าใจมากที่สุด เพื่อที่จะให้ครูใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนในลำดับต่อไป

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในเชิงนโยบาย

1. สามารถใช้ผลจากการประเมินในภาพใหญ่เพื่อเป็นข้อมูลในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน โดยการวิเคราะห์แนวโน้มของคำตอบ หรือการเขียนคำตอบของนักเรียนเพื่อหาข้อผิดพลาด และสังเคราะห์เป็นประเด็นเพื่อนำไปใช้พัฒนาการจัดการเรียนการสอนต่อไป
2. ลักษณะของข้อสอบ ควรเป็นข้อสอบที่ให้นักเรียนได้เขียนแสดงแนวคิดและวิธีในการหาคำตอบ เพื่อที่จะใช้ข้อมูลดังกล่าวในการวิเคราะห์เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียน พัฒนาการจัดการเรียนการสอน และพัฒนาการสอนของครู

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. จากผลการวิจัยนั้นสามารถนำประเด็นจากการวิเคราะห์เชิงลึกไปใช้ในการปรับปรุงแผนการเรียนการสอน เช่น การสอนเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างหน่วย ในการวางแผนการสอน อาจจะออกแบบกิจกรรมโดยใช้สาระเรื่องเรขาคณิตเข้ามาช่วยให้นักเรียนแก้ปัญหาเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างหน่วย หลังจากนั้นจึงดูสมรรถนะการเรียนรู้ของนักเรียน (แนวคิดนักเรียน) ที่เกิดขึ้นว่าพัฒนาขึ้นหรือมีการเปลี่ยนแปลงในเรื่องนั้นๆ ว่าเป็นอย่างไร
2. จากผลการวิจัยพบว่าจากการประเมินสมรรถนะทางคณิตศาสตร์ของนักเรียนมีจุดอ่อนในการเรียนรู้ในสาระการเรียนรู้การวัดและปริมาณมากที่สุด จะมีแนวทางในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนในเรื่องนี้อย่างไรเพื่อให้นักเรียนมีสมรรถนะในด้านนี้เพิ่มมากขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- ไมตรี อินทร์ประสิทธิ์. (2546). *การปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้วิชาคณิตศาสตร์ในโรงเรียนโดยเน้น กระบวนการทางคณิตศาสตร์*. ขอนแก่น: ขอนแก่นการพิมพ์.
- _____. (2557). *กระบวนการแก้ปัญหาในคณิตศาสตร์ระดับโรงเรียน*. ขอนแก่น: เพ็ญปรีณตั้งจำกัด.
- สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี. (2009). *ผลประเมิน PISA 2009 การอ่าน คณิตศาสตร์และวิทยาศาสตร์ บทสรุปเพื่อการบริหาร*. กรุงเทพฯ: สสวท.
- Cheah U. H. (2010). *Improving Assessment in the Primary Mathematics Classroom Though Lesson Study*. Chiang Mai: Proceedings of APEC Chiang Mai International Conference IV: Innovation of Mathematics Teaching and Learning through Lesson Study – Connection between Assessment and Subject Matter; 2010 Nov 2-6; Faculty of Education, Chiang Mai University.
- National Research Council. (2001). Adding it up: Helping children learn mathematics. In J. Kilpatrick, J. Swafford, & B. Findell (Eds.), *Mathematics learning study committee study*. Center for Education. Division of Behavioral and Social Sciences and Education. Washington, DC: National Academy Press.
- Niss, M., & Højgaard, T. (Eds.). (2011). *Competencies and mathematical learning. Ideas and inspiration for the development of mathematics teaching and learning in Denmark* (Tekster fra IMFUFA, no 485). Roskilde: Roskilde University, IMFUFA.
- Shimizu, Y. (2011). Building Bridges between Large-Scale External Assessment and Mathematics Classrooms: A Japanese Perspective. In Kaur, B. & Yoong, W. K. (Ed). 2011. *Assessment in the Mathematics Classroom Yearbook 2011*. Singapore: World Scientific Publisher.co.pte.ltd.
- Swan, M., & Burkhardt, H. (2012). A designer speaks: Designing assessment of performance in mathematics. *Educational Designer: Journal of the International Society for Design and Development in Education*, 2(5), 1–41.
- Tachibana, M. (2007). Teaching and Assessment Based on Teaching Guides. In Isoda, M. et.al. (Ed). *Japanese Lesson Study in Mathematics - Its Impact, Diversity and Potential for Educational Improvement*. Singapore: World Scientific Publishing Co. Pte. Ltd.

Webb, L. N. (1992). Assessment of Students' Knowledge of Mathematics: Steps toward a Theory. (pp.663-664). In Douglas A. Grouws (Ed). *Handbook of Research on Mathematics Teaching and Learning*. Reston, VA: The National Council of Teachers of Mathematics, Inc.

มาตรการทางกฎหมายในการจัดทำและควบคุมการขนส่งมวลชน
ด้วยรถไฟฟ้าในเมือง*

LEGAL MEASURES REGARDING PROVIDING AND CONTROLLING MASS TRANSIT
BY ELECTRIC TRAIN IN THE CITY

ฐิติชญาณ์ คงชู

Thitichaya Khongchoo

สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

National Institute of Development Administration

E-mail: thitichaya.k@nsru.ac.th

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแนวคิด ทฤษฎี หลักเกณฑ์ทั่วไปเกี่ยวกับการจัดทำและควบคุมการขนส่งมวลชนด้วยรถไฟฟ้าในเมืองและศึกษามาตรการทางกฎหมายในการจัดทำและควบคุมการขนส่งมวลชนด้วยรถไฟฟ้าในเมืองของประเทศไทย การวิจัยนี้เป็นการศึกษาเชิงคุณภาพ ใช้การศึกษาข้อมูลจากเอกสารเป็นหลัก

จากการศึกษาพบว่า ปัจจุบันประเทศไทยมีหน่วยงานที่ให้บริการเดินรถไฟฟ้าในเขตเมือง 3 หน่วยงาน ได้แก่ บริษัท รถไฟฟ้า ร.ฟ.ท. จำกัด, บริษัท ทางด่วนและรถไฟฟ้ากรุงเทพ จำกัด (มหาชน), และบริษัท ระบบขนส่งมวลชนกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) โดยแต่ละหน่วยงาน มีหลักเกณฑ์ในการจัดทำและควบคุมการขนส่งมวลชนด้วยรถไฟฟ้าที่แตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องจากหน่วยงานดังกล่าวมีการดำเนินงานภายใต้ข้อบังคับและระเบียบที่แตกต่างกัน ทำให้เกิดปัญหาในการให้บริการ

คำสำคัญ: การขนส่งมวลชน; รถไฟฟ้า; มาตรการทางกฎหมาย

Abstract

Objectives of this research were to study concepts, theories, guidelines about providing and controlling mass transit by electric train in the city and study legal measures regarding providing and controlling mass transit by electric train in the city. This research was a Qualitative Research, mainly using documentary research.

*Received July 16, 2021; Revised May 5, 2021; Accepted June 2, 2021

The results of this research revealed that at present, there were three main agencies responsible for the operation of railways in the urban area: SRT Railway Company Limited, Bangkok Mass Transit System Public Company Limited and Bangkok Expressway and Metro Public Company Limited. Each agency had different criteria for the preparation and control of mass transit by train. This is because such agencies operated under different regulations causing service problems.

Keywords: Mass Transit; Electric Train; Legal Measures

บทนำ

การเดินทางในเมืองใหญ่ๆ ซึ่งเป็นศูนย์กลางความเจริญทางด้านเศรษฐกิจการค้าและการลงทุนในแต่ละวันมีประชาชนเดินทางเข้าและออกเป็นจำนวนมาก และด้วยปริมาณรถยนต์ที่หนาแน่น ก่อให้เกิดปัญหาการจราจรติดขัด โดยเฉพาะในเขตพื้นที่ตัวเมืองใหญ่ การเดินทางต้องใช้ระยะเวลาค่อนข้างมาก บางครั้งอาจต้องเสียเวลา ในการเดินทางไปและกลับเกือบครึ่งวัน นอกจากจะเป็นการเสียเวลาแล้ว ยังสิ้นเปลืองค่าใช้จ่ายในการเดินทางอีกด้วย ทั้งนี้เคยมีคำกล่าวของกุสตาโว เปโตร (Gustavo Petro) อดีตนายกเทศมนตรีของเมืองโบโกตา ประเทศโคลอมเบีย ได้กล่าวไว้ว่า “A developed country is not a place where the poor have cars. It’s where the rich use public transportation.” ประเทศที่พัฒนาแล้วไม่ใช่เป็นประเทศที่คนจนมีรถส่วนตัว แต่เป็นประเทศที่คนรวยใช้ระบบขนส่งสาธารณะ (ชัชชาติ สิทธิพันธุ์, 2560) และหากพิจารณาบรรดาตัวเมืองใหญ่ๆ ที่เป็นศูนย์กลางทางเศรษฐกิจในหลายประเทศทั่วโลก เช่น อังกฤษ ฝรั่งเศส สหรัฐอเมริกา ญี่ปุ่น จีน เกาหลีใต้ เป็นต้น ได้มีการพัฒนารูปแบบการขนส่งมวลชนภายในเมือง โดยจัดทำระบบขนส่งมวลชนระบบรางเป็นการขนส่งหลักของประเทศ มีการสร้างเส้นทางรถไฟให้ครอบคลุมพื้นที่สำคัญภายในประเทศและสามารถเชื่อมโยงกับการคมนาคมขนส่งประเภทอื่นได้อีกด้วย เนื่องจากการขนส่งระบบราง มีข้อได้เปรียบกว่าการขนส่งประเภทอื่น ทั้งในเรื่องของต้นทุนในการขนส่งที่ค่อนข้างต่ำ สามารถขนส่งผู้โดยสารได้คราวละมากๆ การขนส่งมีความเหมาะสมกับทุกสภาพดินฟ้าอากาศ มีความปลอดภัยค่อนข้างสูง และที่สำคัญยังก่อให้เกิดมลภาวะทางอากาศค่อนข้างน้อย เมื่อเทียบกับการขนส่งทางถนน (นระ คมนามูล, 2547)

สำหรับประเทศไทยการขนส่งด้วยระบบรางเกิดขึ้นครั้งแรกในรัชสมัยของพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ 5 โดยในสมัยนั้น ประเทศสยามถูกคุกคามจากการล่าอาณานิคมของลัทธิจักรวรรดินิยมตะวันตก โดยประเทศมหาอำนาจ อาทิ ประเทศอังกฤษ ประเทศฝรั่งเศส ส่งผลทำให้ประเทศสยามจำต้องปรับปรุงและพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานภายในประเทศ เพื่อให้ทัดเทียมกับนานาอารยประเทศ และเพื่อไม่ให้ประเทศตะวันตกใช้เป็น

ข้ออ้างในการยึดครองดินแดน ด้วยเหตุผลเพียงเพราะเป็นประเทศ ที่มีความล้าหลัง และไม่ทันสมัย โดยพระองค์ทรงเสด็จประพาส ไปยังประเทศต่างๆ และทรงนำเอาแนวความคิดการจัดการระบบการคมนาคมขนส่งแบบตะวันตก มาปรับปรุง การคมนาคมขนส่งทางบกในประเทศสยาม จวบจนถึงปัจจุบัน ประเทศไทยมีรูปแบบในการขนส่งมวลชนด้วยระบบรางอยู่ 2 รูปแบบ คือ ระบบรางภายในเมืองและระบบรางระหว่างเมือง (นระ คมนามูล, 2547) โดยการดำเนินการต่างๆ ที่เกี่ยวกับการขนส่งทางรางทั้งหมดจะอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของกระทรวงคมนาคม (Ministry of Transport) โดยมีสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร (สนข) เป็นผู้ออกแบบเส้นทางสำหรับเส้นทางรถไฟระหว่างเมืองและรถไฟฟ้าขนส่งมวลชนในกรุงเทพ และปริมณฑล ต่อมาในปีพ.ศ. 2562 ประเทศไทยจะได้มีการประกาศให้จัดตั้งกรมการขนส่งทางรางขึ้นภายใต้พระราชบัญญัติปรับปรุง กระทรวง ทบวง กรม (ฉบับที่ 18) พ.ศ. 2562 เพื่อทำหน้าที่ในการกำกับดูแลระบบขนส่งทางรางทั้งประเทศให้มีมาตรฐานเดียวกัน โดยกรมการขนส่งทางรางมีอำนาจ ในการจัดทำข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและแผนการพัฒนาด้านการขนส่งทางราง ทั้งยังมีอำนาจในการกำหนดมาตรฐานเกี่ยวกับการขนส่ง ทางราง มาตรฐานด้านความปลอดภัย มาตรฐานการบำรุงทาง มาตรฐานการประกอบกิจการ มาตรฐานผู้ประจำหน้าที่ กำกับดูแลการใช้ประโยชน์โครงสร้างพื้นฐานการขนส่งทางราง (พระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม ฉบับที่ 18 พ.ศ.2562, 2563)

อนึ่งโครงการรถไฟฟ้าในเขตเมืองแต่ละโครงการมีการดำเนินงานอย่างอิสระมีความเป็นเอกเทศ โดยปราศจากองค์กรหรือหน่วยงานกลางที่จะเข้ามาทำหน้าที่ในการจัดทำและควบคุมระบบการขนส่งมวลชน ด้วยรถไฟฟ้าในเมืองให้เป็นมาตรฐานเดียวกันทั้งระบบ และแม้ว่าในปัจจุบันจะมีประกาศจัดตั้งกรมการขนส่งทางรางขึ้น ซึ่งมีพันธกิจ 3 ด้าน คือ 1) ยกย่องมาตรฐานและกำกับดูแลด้านการขนส่งทางรางของประเทศ, 2) พัฒนาศักยภาพการขนส่งทางรางให้เป็นที่ยอมรับและตอบสนองต่อความต้องการผู้ใช้บริการ, และ 3) พัฒนาระบบบริหารจัดการองค์กรและองค์ความรู้ระบบรางให้มีประสิทธิภาพตอบสนองต่อพลวัตในการเปลี่ยนแปลงแต่อย่างใดก็ตาม เมื่อพิจารณาบทบัญญัติของกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการขนส่งมวลชนด้วยรถไฟฟ้าในเมือง พบว่า ยังขาดกฎหมาย กฎเกณฑ์ ข้อบังคับ ระเบียบที่เกี่ยวข้อง การควบคุม การกำกับดูแล เช่น การกำกับดูแลและกำหนดมาตรฐานในการให้บริการ การควบคุมการให้บริการ เพื่อก่อให้เกิดความเป็นธรรมต่อผู้รับบริการและผู้ประกอบการ การกำหนดอัตราค่าโดยสารหรือค่าบริการอื่นๆ ที่เป็นธรรมและมีมาตรฐานเหมือนกัน ทั้งระบบ การให้บริการบัตรโดยสารที่ผู้โดยสารสามารถใช้เดินทางสำหรับรถไฟฟ้าภายในเมืองกรณีในต่างจังหวัด การควบคุมและกำกับมาตรฐานในการส่งเสริมการแข่งขันของผู้ประกอบการ การกำกับดูแลด้านความปลอดภัยสำหรับโครงสร้างพื้นฐาน การก่อสร้าง การออกแบบ การเดินรถ การมีใบอนุญาตในการขับขี่รถไฟและใบอนุญาตในการประกอบกิจการเดินรถ ช่างเทคนิคและผู้ตรวจสอบสภาพของรถไฟก่อนให้บริการ รวมถึงการตรวจสอบหรือสอบสวนกรณีมีอุบัติเหตุเกิดขึ้น และบทกำหนดโทษต่างๆ

สำหรับความผิดเกี่ยวกับการขนส่งทางราง เป็นต้น เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแก่พนักงานเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการขนส่งมวลชนด้วยรถไฟฟ้า อีกทั้งเพื่อสร้างความเป็นธรรมในเรื่องอัตราค่าธรรมเนียมนการโดยสารรถไฟฟ้า ซึ่งการใช้รูปแบบของสัญญาสัมปทานรถไฟฟ้าที่แตกต่างกัน จะส่งผลต่อข้อกำหนดด้านการลงทุน การกำหนดอัตราค่าโดยสาร รวมทั้งเงื่อนไขในการปรับอัตราค่าโดยสาร และในกรณีที่ผู้โดยสารต้องการเปลี่ยนสายรถไฟฟ้า จากรถไฟฟ้าสายสีน้ำเงินไปเป็นรถไฟฟ้าสายสีเหลือง ผู้โดยสารจะต้องแบกรับภาระค่าใช้จ่ายที่สูงขึ้น ส่งผลให้เกิดความสับสนแก่ผู้ใช้บริการและความไม่เป็นธรรมในการได้รับบริการด้านขนส่งมวลชนสาธารณะระบบรางภายในเมือง

ดังนั้น จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ประเทศไทยจะต้องเร่งพัฒนาและปรับปรุงระบบกฎหมายเกี่ยวกับการจัดทำและควบคุมการขนส่งมวลชนด้วยรถไฟฟ้าในเมืองและควร มีองค์กรหรือหน่วยงาน ที่เข้ามามีบทบาททำหน้าที่ในการจัดทำและควบคุมการขนส่งมวลชนด้วยรถไฟฟ้าในเมืองโดยเฉพาะ อีกทั้งควรมีกลไกทางกฎหมายในการจัดทำควบคุม ตรวจสอบและกำหนดอัตราค่าโดยสารที่ชัดเจน เพื่อสร้างความเป็นธรรมแก่ผู้ใช้บริการและเพื่อให้เกิดความต่อเนื่องและเชื่อมโยงกันครอบคลุมพื้นที่ในเขตภูมิภาค ก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชนผู้ใช้บริการและนักท่องเที่ยว สร้างความเจริญก้าวหน้าให้กับประเทศชาติ ทั้งนี้เพราะการขนส่งถือเป็นพื้นฐานของการพัฒนาประเทศอย่างหนึ่ง

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาแนวคิด ทฤษฎี หลักเกณฑ์ทั่วไปเกี่ยวกับการจัดทำและควบคุมการขนส่งมวลชนด้วยรถไฟฟ้าในเมือง
2. เพื่อศึกษามาตรการทางกฎหมายในการจัดทำและควบคุมการขนส่งมวลชนด้วยรถไฟฟ้าในเมืองของประเทศไทย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการศึกษาเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยใช้วิธีการศึกษาข้อมูลจากการวิจัยเอกสาร (Documentary Research) โดยผู้วิจัยจะทำการศึกษาเอกสารชั้นปฐมภูมิและเอกสารชั้นทุติยภูมิ อันได้แก่ หนังสือ ตำรา บทความทางวิชาการ วิทยานิพนธ์ งานวิจัย บทบัญญัติกฎหมายและเอกสารต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการจัดทำและควบคุมการขนส่งมวลชนด้วยรถไฟฟ้าในเมืองของประเทศไทย จากนั้นผู้วิจัยจะทำการศึกษาเชิงวิเคราะห์และสังเคราะห์เพื่อให้ทราบมาตรการทางกฎหมายในการจัดทำและควบคุมการขนส่งมวลชนด้วยรถไฟฟ้าในเมืองของประเทศไทย

ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี หลักเกณฑ์ทั่วไปเกี่ยวกับการจัดทำและควบคุมการขนส่งมวลชนด้วยรถไฟฟ้าในเมือง พบว่า ปัจจุบันประเทศไทยมีหน่วยงานที่ให้บริการ (Operator) เดินรถไฟฟ้าในเขตเมืองอยู่ 3 หน่วยงาน ได้แก่

1.1 บริษัท รถไฟฟ้า ร.ฟ.ท. จำกัด เป็นหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ ภายใต้กระทรวงคมนาคม เป็นบริษัทในเครือของการรถไฟแห่งประเทศไทย จัดตั้งขึ้นโดยอาศัยอำนาจตามพระราชบัญญัติการรถไฟแห่งประเทศไทย พ.ศ. 2494 มาตรา 9 ซึ่งการรถไฟแห่งประเทศไทยมีอำนาจในการจัดตั้งบริษัทจำกัดหรือบริษัทมหาชนจำกัด เพื่อประกอบธุรกิจเกี่ยวกับกิจการรถไฟและธุรกิจอื่นที่เกี่ยวข้องกับกิจการรถไฟ บริษัท รถไฟฟ้า ร.ฟ.ท. จำกัด มีวัตถุประสงค์เพื่อดำเนินการโครงการรถไฟฟ้าเชื่อมท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ ในเชิงพาณิชย์ มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับกิจการรถไฟฟ้าต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการรถไฟแห่งประเทศไทย เช่น รถไฟฟ้าเชื่อมท่าอากาศยานสุวรรณภูมิและรถไฟฟ้าชานเมืองสาย สีแดง 2 สาย ทั้งนี้เพื่อให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการรถไฟฯขนส่งมวลชนแห่งประเทศไทย พ.ศ. 2543 ซึ่งกำหนดให้บริษัทเดินรถไฟฟ้าจะต้องเป็นเอกชนอย่างเดียวนั้น (เนตรนภา วรศิลป์, 2556) โครงการรถไฟฟ้าเชื่อมท่าอากาศยานสุวรรณภูมิหรือแอร์พอร์ต เรล ลิงก์ เป็นโครงการระบบขนส่งมวลชนแบบพิเศษเดิมอยู่ในโครงการก่อสร้างเส้นทางรถไฟฟ้าในระบบรถไฟฟ้าชานเมืองสายสีแดงอ่อน ช่วงตลิ่งชัน - ฉะเชิงเทรา ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของโครงข่ายระบบรถไฟฟ้าขนส่งมวลชนในกรุงเทพมหานครและพื้นที่ต่อเนื่อง ภายหลังรัฐบาลได้นำโครงการนี้มาเป็นโครงการเร่งด่วนและแยกการก่อสร้างต่างหาก จากระบบรถไฟฟ้าชานเมือง ดำเนินการก่อสร้างโดยการรถไฟแห่งประเทศไทย (รฟท.) และเปิดดำเนินการเชิงพาณิชย์ในปีพ.ศ. 2553 โดยบริษัท รถไฟฟ้า ร.ฟ.ท. จำกัด ก่อนเปลี่ยนผู้ดำเนินการเป็นบริษัท ทางด่วนและรถไฟฟ้ากรุงเทพ จำกัด (มหาชน) ภายใต้สัญญาว่าจ้างดำเนินงานจากกิจการร่วมค้า บริษัท เจริญโภคภัณฑ์โฮลดิ้ง จำกัด และพันธมิตร อันประกอบด้วย บริษัท เจริญโภคภัณฑ์โฮลดิ้ง จำกัด บริษัท ช. การช่าง จำกัด (มหาชน) บริษัท ทางด่วนและรถไฟฟ้ากรุงเทพ จำกัด (มหาชน) บริษัท อิตาเลียนไทย ดีเวล๊อปเมนต์ จำกัด (มหาชน) และ ชัยนา เรลเวย์ส คอนสตรัคชั่น คอร์ปอเรชั่น จากประเทศจีน ในปีพ.ศ. 2564 ซึ่งต่อมารัฐบาลได้มีการพิจารณารวมรถไฟฟ้าสายนี้เข้าเป็นส่วนหนึ่งของโครงการรถไฟฟ้าความเร็วสูงเชื่อม 3 สนามบิน ในการบริหารจัดการเดินรถและซ่อมบำรุง การรถไฟแห่งประเทศไทย จะมีกลุ่มงานด้านโครงสร้างพื้นฐานโดยเฉพาะ ซึ่งทำหน้าที่รับผิดชอบบริหารจัดการงานด้านก่อสร้างบำรุงรักษาทางรถไฟ และสิ่งก่อสร้าง ที่เกี่ยวเนื่องในกิจการรถไฟ รวมถึงวางแผนเชิงกลยุทธ์สำหรับองค์กรในการปฏิบัติการก็จรร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการกำหนดนโยบาย กำกับดูแล การพัฒนา และลงทุนโครงสร้างพื้นฐาน ภายใต้กฎหมาย ข้อบังคับ ระเบียบหรือคำสั่งที่เกี่ยวข้อง และในกลุ่มงานโครงสร้างพื้นฐานจะมีหน่วยงานย่อยๆเพื่อดูแลรับผิดชอบโครงการพิเศษและก่อสร้างตลอดจนมีฝ่ายการช่างโยธาทำหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการวางแผน

บริหารจัดการ การดำเนินการโครงการขนส่งระบบรางในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ก่อสร้างทางสายใหม่ โครงการก่อสร้างทางคู่ โครงการปรับปรุงโครงสร้างทาง และโครงการรถไฟความเร็วสูง (ประกาศการรถไฟแห่งประเทศไทย เรื่อง ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับโครงสร้างและการจัดองค์กรอำนาจหน้าที่และสถานที่ติดต่อเพื่อขอรับข้อมูลข่าวสารของการรถไฟ พ.ศ. 2542, 2542)

1.2 บริษัท ทางด่วนและรถไฟฟ้ากรุงเทพ จำกัด (มหาชน) หรือ Bangkok Expressway and Metro Public Company Limited (BEM) เกิดขึ้นจากการควบรวมบริษัท ตามพระราชบัญญัติบริษัทมหาชนจำกัด ระหว่างบริษัท ทางด่วนกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) และ บริษัท รถไฟฟ้ากรุงเทพ จำกัด (มหาชน) ตามมติคณะรัฐมนตรี ซึ่งได้ให้ ความเห็นชอบเมื่อวันที่ 8 ธันวาคม พ.ศ. 2558 โดยทางบริษัทได้ยื่นขอจดทะเบียนก่อตั้ง กับกรมพัฒนาธุรกิจการค้า ภายใต้วัตถุประสงค์ในการพัฒนาเชิงพาณิชย์ที่เกี่ยวข้องกับระบบทางพิเศษและรถไฟฟ้า นอกจากนี้ บริษัท ทางด่วนและรถไฟฟ้ากรุงเทพ จำกัด (มหาชน) ยังดำเนินการจัดทำโครงการ ก่อสร้างขนาดใหญ่อันเป็นความร่วมมือระหว่างภาครัฐและเอกชน โดยบริษัทฯ ได้เป็นคู่สัมปทาน กับการรถไฟฟ้าขนส่งมวลชนแห่งประเทศไทย (รฟม.) การรถไฟแห่งประเทศไทย (รฟท.) และการทางพิเศษแห่งประเทศไทย (กทพ.) (วาริธร โปยมรัตน์, 2561) สำหรับโครงการรถไฟฟ้าขนส่งมวลชนในกรุงเทพมหานครภายใต้สัญญาสัมปทานระหว่าง บริษัท ทางด่วนและรถไฟฟ้ากรุงเทพ จำกัด (มหาชน) กับการรถไฟฟ้าขนส่งมวลชนแห่งประเทศไทยนั้น มีทั้งหมด 2 โครงการ ได้แก่

1.2.1 โครงการรถไฟฟ้ามหานคร สายเฉลิมรัชมงคล (สายสีน้ำเงิน) เป็นโครงการรถไฟฟ้าใต้ดินสายแรกของประเทศไทย โดยบริษัท ทางด่วนและรถไฟฟ้ากรุงเทพ จำกัด (มหาชน) ได้รับสัมปทานจากการรถไฟฟ้าขนส่งมวลชนแห่งประเทศไทย ในการลงทุนในระบบรถไฟฟ้าและขบวนรถไฟฟ้า รวมทั้งให้บริการเดินรถไฟฟ้าและซ่อมบำรุงรักษาตาม มาตรฐานการให้บริการที่กำหนดไว้ภายใต้เงื่อนไขสัญญาและมีสิทธิในรายได้ค่าโดยสาร รวมทั้ง การดำเนินกิจกรรมและการพัฒนาเชิงพาณิชย์ภายในสถานีและภายในขบวนรถไฟฟ้า โครงการนี้ มีระยะทาง 20 กิโลเมตรเส้นทางช่วงหัวลำโพง-บางซื่อเปิดให้บริการเดินรถเมื่อปี 2547 และ โครงการรถไฟฟ้าสายสีน้ำเงิน ส่วนต่อขยาย (ช่วงหัวลำโพง-หลักสอง และช่วงบางซื่อ-ท่าพระ) โดยโครงการรถไฟฟ้าสายสีน้ำเงิน ส่วนต่อขยาย มีระยะทางรวม 27 กิโลเมตร เป็นทางวิ่งใต้ดิน ประมาณ 5 กิโลเมตร และทางวิ่งยกระดับประมาณ 22 กิโลเมตร มีสถานีรวมทั้งสิ้น 20 สถานี เป็นสถานีใต้ดิน 4 สถานี และสถานียกระดับ 16 สถานี มีจุดเชื่อมต่อกับโครงการรถไฟฟ้ามหานครสายเฉลิมรัชมงคลที่สถานีบางซื่อและสถานีหัวลำโพง และเชื่อมต่อกับโครงการรถไฟฟ้าสายสีม่วงที่สถานีเตาปูน

1.2.2 โครงการรถไฟฟ้ามหานคร สายฉลองรัชธรรม (สายสีม่วง) ช่วง บางใหญ่-บางซื่อ โดยบริษัท ทางด่วนและรถไฟฟ้ากรุงเทพ จำกัด (มหาชน) ได้รับสัมปทานจาก

การรถไฟฟ้าขนส่งมวลชนแห่งประเทศไทยในการลงทุน การจัดหาระบบรถไฟฟ้าและขบวนรถไฟฟ้า รวมทั้งการให้บริการเดินรถและซ่อมบำรุงรักษาตามมาตรฐานการให้บริการที่กำหนดไว้ในเงื่อนไขสัญญา โดยสัญญาสัมปทานดังกล่าวมีลักษณะเป็นการร่วมลงทุนแบบ PPP Gross Cost โดยการรถไฟฟ้าขนส่งมวลชนแห่งประเทศไทยเป็นผู้ลงทุนค่างานโยธาทั้งหมด รวมทั้งให้บริการการเดินรถไฟฟ้า และซ่อมบำรุงรักษาตามมาตรฐานการให้บริการที่กำหนดไว้ ทั้งนี้การรถไฟฟ้าขนส่งมวลชนแห่งประเทศไทยเป็นผู้มีสิทธิในรายได้ค่าโดยสารและรายได้เชิงพาณิชย์จากการใช้ประโยชน์โครงสร้างพื้นฐานทางโยธาและระบบรถไฟฟ้าทั้งหมด และการรถไฟฟ้าขนส่งมวลชนแห่งประเทศไทยจะทยอยจ่ายคืนค่าอุปกรณ์งานระบบให้แก่บริษัท ทางด่วนและรถไฟฟ้ากรุงเทพ จำกัด (มหาชน) เป็นรายเดือนในระยะเวลา 10 ปี และจ้างบริษัท ทางด่วนและรถไฟฟ้ากรุงเทพ จำกัด (มหาชน) ให้ทำการบริหารการเดินรถไฟฟ้าและซ่อมบำรุงรักษาลดอายุสัมปทาน รวมระยะเวลา 30 ปี นับตั้งแต่วันที่ลงนามทำสัญญาในวันที่ 4 กันยายน 2556 โครงการรถไฟฟ้าสายฉลองรัชธรรม (สายสีม่วง) ช่วงบางใหญ่ถึง บางซื่อ มีระยะทางประมาณ 23 กิโลเมตร เป็นทางยกระดับทั้งหมด มีสถานีทั้งหมด 16 สถานี มีเส้นทางเริ่มต้นจากสถานีคลองบางไผ่ และเป็นที่ตั้งของศูนย์ซ่อมบำรุงรถไฟฟ้า ไปจนถึงสถานีเตาปูน ซึ่งเป็นสถานีเปลี่ยนเส้นทาง (Interchange Station) ระหว่างสายสีม่วงและสายสีน้ำเงิน

1.3 บริษัท ระบบขนส่งมวลชนกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) หรือ Bangkok Mass Transit System Public Company Limited (BTSC) จัดตั้งขึ้นภายใต้พระราชบัญญัติบริษัทมหาชนจำกัด เป็นบริษัทผู้รับสัมปทานเดินรถไฟฟ้าจากกรุงเทพมหานคร มีสิทธิในการดำเนินการเดินรถไฟฟ้าขนส่งมวลชนที่ครอบคลุมพื้นที่ใจกลางกรุงเทพฯ แยกต่างหากจากรถไฟฟ้ามหานคร ทั้งนี้ เนื่องจากในสมัยนั้น กรุงเทพมหานครยังไม่มีระบบขนส่งมวลชนทางรางพลตรีจำลอง ศรีเมือง ซึ่งเป็นผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร จึงอนุมัติสัญญาสัมปทานการก่อสร้างและการจัดการเดินรถให้กับบริษัท ระบบขนส่งมวลชนกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) อันเป็นกิจการร่วมระหว่าง บริษัท ธนായ จำกัด ซึ่งในปัจจุบันได้เปลี่ยนชื่อเป็นบริษัท บีทีเอส กรุ๊ป โฮลดิ้งส์ จำกัด (มหาชน) กับบริษัท ชิโน-ไทย เอ็นจิเนียริงแอนด์คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน) นอกจากนี้ภายใต้การบริหารของกรุงเทพมหานคร จะมีสำนักงานการจราจรและขนส่ง ทำหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการศึกษา สำรวจข้อมูล วิเคราะห์ วางแผน ออกแบบระบบการจราจรและขนส่ง การกำหนดมาตรการและดำเนินการด้านการจราจรและขนส่งในเขตกรุงเทพมหานคร การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการควบคุมและจัดการจราจร การพัฒนาระบบโครงข่ายถนน ระบบขนส่งมวลชน ทั้งนี้โดยประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อให้การดำเนินงานตามนโยบายและแผนในการปฏิบัติการ สอดคล้องกับนโยบายรัฐบาล แผนพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ และแผนพัฒนากรุงเทพมหานคร (ประกาศกรุงเทพมหานคร เรื่องการแบ่งส่วนราชการภายในหน่วยงานและการกำหนดอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการ กรุงเทพมหานคร ฉบับที่ 102, 2561)

2. ผลการศึกษามาตรการทางกฎหมายในการจัดทำและควบคุมการขนส่งมวลชนด้วยรถไฟฟ้าในเมืองของประเทศไทย พบว่า หน่วยงานที่ให้บริการเดินรถไฟฟ้าในเขตเมืองทั้ง 3 หน่วยงาน อันได้แก่ บริษัท รถไฟฟ้า ร.ฟ.ท. จำกัด, บริษัท ทางด่วนและรถไฟฟ้ากรุงเทพ จำกัด (มหาชน) และบริษัท ระบบขนส่งมวลชนกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) มีการดำเนินงานภายใต้ข้อบังคับและระเบียบที่แตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องจากในการจัดทำและการควบคุมการขนส่งมวลชนด้วยรถไฟฟ้าในเมืองนั้น มีองค์กรที่มีอำนาจในการดำเนินการและการควบคุมที่แตกต่างกัน 3 หน่วยงาน ดังนี้

2.1 การรถไฟแห่งประเทศไทย อาศัยอำนาจตามพระราชบัญญัติการรถไฟแห่งประเทศไทย พ.ศ. 2494 ในการจัดทำรถไฟฟ้าแอร์พอร์ต เรล ลิงก์ โดยในช่วงแรกเริ่มนั้นการรถไฟแห่งประเทศไทย ได้นำเทคโนโลยีระบบรางเข้ามาจากกลุ่มประเทศตะวันตก ทำให้มาตรฐานการจัดการรถไฟที่นำมาใช้นั้นอ้างอิงมาจากประเทศยุโรป ซึ่งต่อมาภายหลังประเทศไทยได้ออกกฎหมายคุ้มครองระบบรางขึ้น การรถไฟแห่งประเทศไทยจึงได้ดำเนินการบริหารจัดการจัดการเดินรถ โดยอ้างอิงตามกฎหมายสำคัญ ประกอบด้วย พระราชบัญญัติจัดการรถไฟและทางหลวง พ.ศ. 2464 พระราชบัญญัติการรถไฟแห่งประเทศไทย ปีพ.ศ. 2494 และพระราชบัญญัติจราจรทางบก พ.ศ. 2522 มาตรา 63 และได้กำหนดใช้ข้อบังคับและระเบียบการเดินรถปีพ.ศ. 2549 (ขตร. 2549) เป็นระเบียบอ้างอิงในการปฏิบัติงาน และสำหรับบริษัท รถไฟฟ้า ร.ฟ.ท. จำกัด ซึ่งเป็นบริษัทในเครือของการรถไฟแห่งประเทศไทย แต่เป็นรัฐวิสาหกิจที่ขึ้นตรงต่อกระทรวงคมนาคม โดยเป็นหน่วยงานผู้บริหารจัดการเดินรถและซ่อมบำรุงรถไฟฟ้า เชื่อมต่อท่าอากาศยาน (Airport Rail Link, ARL) ซึ่งได้รับการว่าจ้างจากการรถไฟแห่งประเทศไทย ในการดำเนินการบริหารจัดการบริษัท รถไฟฟ้า ร.ฟ.ท. จำกัด ได้พัฒนาแนวทางการปฏิบัติในการดำเนินงานระบบรถไฟ (Operation Guidelines) โดยอ้างอิงมาตรฐานงานด้านการดำเนินงานระบบรถไฟจากกลุ่มประเทศยุโรปผู้นำเข้าเทคโนโลยีระบบราง โดยบริษัท รถไฟฟ้า ร.ฟ.ท. จำกัด ได้กำหนดใช้ระเบียบข้อบังคับ (Rules) และแนวทางปฏิบัติ (Guidelines) เป็นแผนงาน สำหรับอ้างอิงในการปฏิบัติงาน เช่น ระเบียบข้อบังคับการดำเนินงานระบบรถไฟ (Operations Rule Book) แผนความปลอดภัยในการเดินรถ (Operations Safety Plan) แผนการเดินรถปกติ (Normal Operation Plan) แผนการเดินรถในรูปแบบลดระดับการทำงาน (Degraded Operations Plan) และแผนการเดินรถในกรณีฉุกเฉิน (Emergency Operations Plan) เป็นต้น

2.2 การรถไฟฟ้าขนส่งมวลชนแห่งประเทศไทย อาศัยอำนาจตามพระราชบัญญัติการรถไฟฟ้าขนส่งมวลชนแห่งประเทศไทย พ.ศ. 2543 ในการจัดทำรถไฟฟ้ามหานคร โดยได้อนุมัติสัญญาสัมปทานให้กับบริษัท ทางด่วนและรถไฟฟ้ากรุงเทพ จำกัด (มหาชน) ดำเนินการจัดทำโครงการรถไฟฟ้ามหานคร ซึ่งปัจจุบัน มี 2 โครงการ คือ รถไฟฟ้ามหานครสายเฉลิมรัชมงคลและรถไฟฟ้ามหานครสายฉลองรัชธรรม สำหรับการบริหารจัดการและดำเนินการ

เดินรถไฟฟ้ามหานครนั้น ได้กำหนดใช้ระเบียบข้อบังคับ (Rules) และแนวทางปฏิบัติ (Guidelines) เป็นแผนงาน สำหรับอ้างอิงในการปฏิบัติงาน โดยมีแนวคิดการพัฒนาระเบียบข้อบังคับและคู่มือการปฏิบัติงานมาจากประเทศกลุ่มยุโรปและประเทศญี่ปุ่น เช่น คู่มือการเดินรถ(Rule Book)แผนการเดินรถ(Systems Operation Plan) แผนความปลอดภัยในการเดินรถ (Operation Safety Plan) แผนการเดินรถปกติ(Normal Operation Plan) แผนงานการดำเนินการ(Operation RAM Plan) เป็นต้น

2.3 กรุงเทพมหานคร ซึ่งเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบพิเศษอาศัยอำนาจตามพระราชบัญญัติจัดระเบียบบริหารราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ.2528 ประกอบกับประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 58 ในการจัดทำรถไฟฟ้าเฉลิมพระเกียรติ 6 รอบ พระชนมพรรษา หรือรถไฟฟ้าสายสีเขียว หรือในชื่อที่เรียกกันทั่วไปว่า รถไฟฟ้าบีทีเอส โดยในการบริหารจัดการและการดำเนินการเดินรถของบริษัท ระบบขนส่งมวลชนกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) หรือ BTS นั้น ได้มีแนวคิดการพัฒนาแนวทางการปฏิบัติ (Guidelines) โดยอ้างอิงมาตรฐานงานด้านการดำเนินงานระบบรถไฟฟ้าจากกลุ่มประเทศยุโรปผู้นำเข้าเทคโนโลยีระบบรถไฟฟ้าบีทีเอส ซึ่ง BTS ได้กำหนดใช้ระเบียบข้อบังคับ (Rules) และแนวทางปฏิบัติ (Guidelines) เป็นแผนงานสำหรับอ้างอิงในการปฏิบัติงานสำหรับระบบรถไฟฟ้าบีทีเอสไว้โดยเฉพาะ

จะเห็นได้ว่า ภายใต้กรอบของกฎหมายที่แตกต่างกัน ทำให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับรถไฟฟ้าในเมือง มีอำนาจในการจัดทำและควบคุมการขนส่งมวลชนด้วยรถไฟฟ้า โดยสามารถบริหารจัดการและกำหนดข้อบังคับต่างๆได้อย่างอิสระ และเป็นเอกเทศ โดยในปัจจุบันพบว่ายังไม่มียกเว้นหรือมาตรการทางกฎหมายแต่ประการใดที่ใช้กำหนดหรือวางระเบียบแบบแผนเพื่อเป็นแนวทางปฏิบัติอันเกี่ยวกับการจัดทำและการขนส่งมวลชนด้วยรถไฟฟ้าในเมือง เพื่อให้การจัดทำการขนส่งมวลชนด้วยรถไฟฟ้าในเมืองนั้นเป็นไปในทิศทางเดียวกันทั้งระบบ

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยสามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

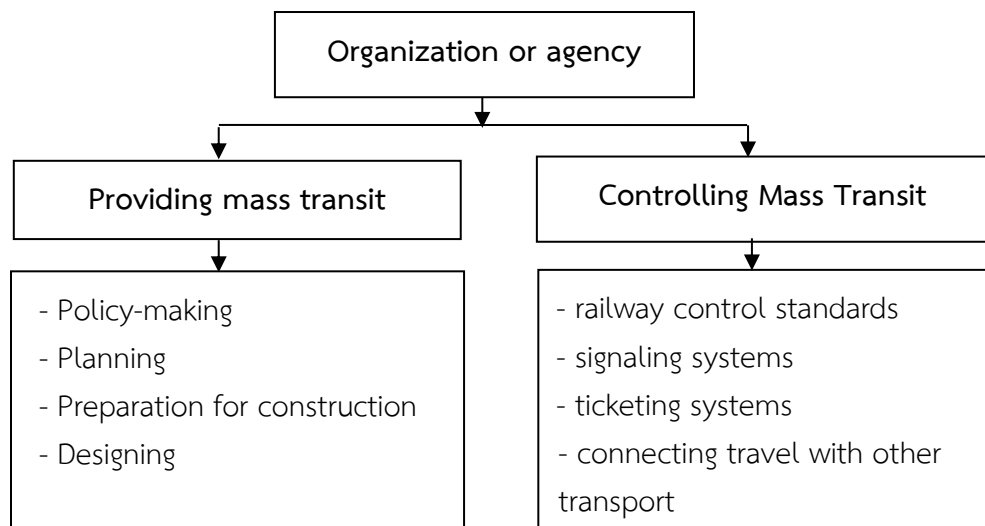
1. ผลจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี หลักเกณฑ์ทั่วไปเกี่ยวกับการจัดทำและควบคุมการขนส่งมวลชนด้วยรถไฟฟ้าในเมือง พบว่า ปัจจุบันประเทศไทยมีหน่วยงานที่ให้บริการเดินรถไฟฟ้าในเขตเมือง 3 หน่วยงาน ได้แก่ บริษัท รถไฟฟ้า ร.ฟ.ท. จำกัด, บริษัท ทางด่วนและรถไฟฟ้ากรุงเทพ จำกัด (มหาชน), และบริษัท ระบบขนส่งมวลชนกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) โดยแต่ละหน่วยงานมีหลักเกณฑ์ในการจัดทำและควบคุมการขนส่งมวลชนด้วยรถไฟฟ้าที่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับ งานวิจัยของของศาสตราจารย์ ดร.สุรพล นิติไกรพจน์ (2557) เรื่อง “อำนาจหน้าที่ของกรุงเทพมหานคร ในการจัดทำบริการรถไฟฟ้าขนส่งมวลชนภายใต้ประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 58” ผลการวิจัยพบว่า กรุงเทพมหานครมีอำนาจหน้าที่ในเรื่อง “การขนส่ง” ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกรุงเทพมหานคร พ. ศ. 2528 และมีอำนาจหน้าที่ทั้งที่

บัญญัติไว้ว่าเป็นอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในรูปเทศบาลและในรูปองค์การบริหารส่วนตำบลในเรื่อง “การขนส่งมวลชนและการวิศวกรรมจราจร” และมีอำนาจหน้าที่ที่บัญญัติไว้ว่าเป็นขององค์การบริหารส่วนจังหวัดในเรื่องของ “สาธารณูปโภค” ตามบทบัญญัติมาตรา 18 ของพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 ดังนั้น กรุงเทพมหานครจึงย่อมมีอำนาจหน้าที่ในการดำเนินกิจการรถไฟฟ้าขนส่งมวลชนได้ โดยไม่ต้องได้รับอนุญาตหรือขอรับสัมปทานจากรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยก่อน ตามประกาศคณะปฏิวัติฉบับที่ 58 และตามแนวทางการตีความของคณะกรรมการกฤษฎีกาที่ 532/2546 และสอดคล้องกับงานวิจัยของบุรณจิตร แก้วศรีมล (2562) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “รูปแบบการร่วมลงทุนของภาคเอกชนในกิจการของรัฐในกิจการรถไฟฟ้าขนส่งบีทีเอสและเอ็มอาร์ทีที่ส่งผลต่อสิทธิประโยชน์ของผู้รับบริการและผู้ให้บริการและความคุ้มค่าต่อรัฐ” ผลวิจัยพบว่า รถไฟฟ้าในเมืองมีรูปแบบของสัญญาร่วมลงทุนที่แตกต่างกัน กล่าวคือ รถไฟฟ้าบีทีเอส (BTS) ใช้รูปแบบการร่วมลงทุนแบบ BOT ซึ่งเป็นการลงทุนโดยเอกชน 100% ในขณะที่รถไฟฟ้าเอ็มอาร์ที (MRT) ใช้รูปแบบ BOOT ซึ่งรัฐบาลลงทุน 80% เอกชนลงทุน 20% ซึ่งการใช้รูปแบบการร่วมลงทุนที่ต่างกันของรถไฟฟ้าในเมืองทั้ง 2 เส้นทาง ทำให้เอกชนได้รับสิทธิสัมปทานจากรัฐต่างกันและภาครัฐต้องแบกรับภาระหนี้ที่แตกต่างกัน

2. ผลจากการศึกษามาตรการทางกฎหมายในการจัดทำและควบคุมการขนส่งมวลชนด้วยรถไฟฟ้าในเมืองของประเทศไทย พบว่า หน่วยงานที่ให้บริการเดินรถไฟฟ้าในเขตเมือง มีการดำเนินงานภายใต้ข้อบังคับและระเบียบที่แตกต่างกัน ทำให้เกิดปัญหาในการให้บริการ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของรินทร ภูจินดา (2562) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “สัมฤทธิ์ผลของการจัดการโครงการขนส่งสาธารณะระบบรางในเขตกรุงเทพมหานคร: ศึกษากรณีการรถไฟฟ้าขนส่งมวลชนแห่งประเทศไทย” ผลการวิจัยพบว่า การออกพระราชบัญญัติที่ไม่สนับสนุนกิจการรถไฟฟ้าก่อให้เกิดความไม่คล่องตัวต่อการดำเนินงานและเกิดข้อจำกัด ทำให้ไม่สามารถให้บริการได้อย่างมีประสิทธิภาพ การขาดการประสานงานระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและการไม่เชื่อมต่อกันในระบบขนส่งสาธารณะระบบรางในแต่ละโครงข่าย ส่งผลกระทบต่อประชาชนผู้ใช้บริการ และสอดคล้องกับงานวิจัยของสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (2562) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “โครงการศึกษาระบบกำกับดูแลกิจการขนส่งทางรางสำหรับประเทศไทย: ค่าโดยสารระบบขนส่งทางราง” พบว่า ปัจจุบันรูปแบบของสัญญาสัมปทานรถไฟฟ้าในกรุงเทพมหานครมี 2 แบบ คือ สัญญาสัมปทานที่เอกชนได้รับสิทธิในการจัดเก็บรายได้และจัดสรรผลตอบแทนบางส่วนให้แก่ภาครัฐตามข้อตกลง และสัญญาสัมปทานที่ภาครัฐจัดเก็บรายได้ทั้งหมด และชดเชยค่าตอบแทนให้บริษัทเอกชนตามค่าใช้จ่ายสำหรับการดำเนินงาน โดยสัญญาสัมปทานดังกล่าวส่งผลต่อข้อกำหนดด้านอัตราค่าโดยสาร รวมทั้งเงื่อนไขในการปรับอัตราค่าโดยสารที่ไม่เป็นธรรมแก่ผู้รับบริการ

องค์ความรู้จากการวิจัย

การพัฒนาโครงข่ายระบบขนส่งมวลชนรถไฟฟ้าในเมืองนั้น นอกจากจะต้องมีหน่วยงานกลางที่ทำหน้าที่ในการกำกับดูแลอย่างกรมการขนส่งทางรางแล้ว ยังจะต้องมีการจัดทำกรอบโครงสร้างและกลไกทางกฎหมายที่ชัดเจน ซึ่งในปัจจุบันได้มีร่างพระราชบัญญัติการขนส่งทางราง พ.ศ. แต่เนื่องจากพระราชบัญญัติฉบับดังกล่าวยังอยู่ในขั้นตอนการจัดทำและยังไม่ได้มีการประกาศใช้ในราชกิจจานุเบกษา อีกทั้งเนื้อหา ในร่างพระราชบัญญัตินี้ดังกล่าวยังมีได้มีบทบัญญัติหรือมาตรการทางกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการกำกับดูแล ควบคุม กำหนดมาตรฐานในการให้บริการ มาตรฐานด้านความปลอดภัย ตลอดจนกลไกในการตรวจสอบ ควบคุม และการกำหนดอัตราค่าบริการที่เหมาะสมและเป็นธรรมแก่ผู้ใช้บริการสำหรับกรณีการขนส่งมวลชนด้วยรถไฟฟ้าในเมืองโดยเฉพาะ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้จัดทำโครงสร้างโมเดลสำหรับการจัดทำและควบคุมการขนส่งมวลชนด้วยรถไฟฟ้าในเมือง ดังนี้



ภาพที่ 1 องค์ความรู้จากการวิจัย

องค์กรหรือหน่วยงานหลักที่ทำหน้าที่รับผิดชอบในการจัดทำและควบคุมการขนส่งมวลชนด้วยรถไฟฟ้าในเมืองโดยเฉพาะ โดยแบ่งโครงสร้างองค์กรเป็น 2 หน่วยงานหลัก ได้แก่

1. หน่วยงานที่ทำหน้าที่ในการจัดการการขนส่งมวลชนด้วยรถไฟฟ้าในเมือง โดยเริ่มตั้งแต่การกำหนดนโยบาย การวางแผน การจัดทำโครงสร้างพื้นฐานต่างๆ การก่อสร้าง การออกแบบ และการดำเนินการเดินรถไฟฟ้าในเมืองให้ได้มาตรฐานเดียวกัน

2) หน่วยงานที่รับผิดชอบในการควบคุมการขนส่งมวลชนด้วยรถไฟฟ้าในเมือง มีการกำหนดบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบที่ชัดเจนในเรื่องต่างๆ เช่น มาตรฐานการควบคุมรางรถไฟ, มาตรฐานในการเดินรถ, ระบบอาณัติสัญญาณ, ระบบตั๋วโดยสาร และการเชื่อมต่อการเดินทางกับระบบขนส่งประเภทอื่น

ข้อเสนอแนะ

ประเทศไทยยังไม่มีองค์กรหรือหน่วยงานกลางที่จะเข้ามาทำหน้าที่ในการจัดทำและควบคุมระบบการขนส่งมวลชนด้วยรถไฟฟ้าในเมืองให้เป็นมาตรฐานเดียวกันทั้งระบบ ปัจจุบันโครงการรถไฟฟ้าในเขตเมืองแต่ละโครงการมีการดำเนินงานอย่างอิสระมีความเป็นเอกเทศภายใต้การดำเนินการตามกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับ และแนวทางปฏิบัติและมาตรฐานซึ่งมีความแตกต่างกัน ดังนั้น ผู้วิจัยจึงขอเสนอแนะแนวทางในการจัดทำและควบคุมการขนส่งมวลชนด้วยรถไฟฟ้าในเมืองของประเทศไทย ดังนี้

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

ควรมีการจัดตั้งองค์กรหรือหน่วยงานหลักที่ทำหน้าที่รับผิดชอบในการจัดทำและควบคุมการขนส่งมวลชนด้วยรถไฟฟ้าในเมืองโดยเฉพาะ เพื่อทำหน้าที่กำกับดูแลและกำหนดมาตรฐานในการให้บริการ การควบคุมการให้บริการเพื่อสร้างเกิดความเป็นธรรมให้แก่ผู้รับบริการและผู้ประกอบการ

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

ควรมีการเพิ่มบทบัญญัติกฎหมายที่ให้อำนาจแก่องค์กรหรือหน่วยงานในการควบคุมและกำกับการขนส่งมวลชนด้วยรถไฟฟ้าในเมือง เช่น การกำหนดอัตราค่าโดยสารรถไฟฟ้าที่เท่าเทียมกัน การกำหนดคุณสมบัติขั้นต่ำของผู้ประกอบการเดินรถ หลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการออกใบอนุญาตสำหรับการประกอบกิจการเดินรถไฟฟ้า บทลงโทษทางปกครอง เป็นต้น

ข้อเสนอแนะในการทำงานวิจัยครั้งต่อไป

ควรศึกษารูปแบบและกลไกในการจัดทำและการควบคุมรถไฟฟ้าในเมืองของต่างประเทศ เพื่อวิเคราะห์และพัฒนากฎหมายไทย

เอกสารอ้างอิง

- ชัชชาติ สิทธิพันธุ์. (2560). ทำไมประเทศไทยถึงไม่เคยแก้ปัญหาติดได้เลย. *นิตยสาร A day bulletin*, 1, 13-15.
- นระ คมนามูล. (2547). เทคโนโลยีการขนส่งสาธารณะในเมือง ระบบขนส่งสาธารณะในกรุงเทพมหานคร. กรุงเทพฯ: สถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย.
- เนตรนภา วรศิลป์. (2556). ความต้องการพัฒนาตนเองของเจ้าหน้าที่แผนกปฏิบัติการสถานีรถไฟฟ้า บริษัท รถไฟฟ้า ร.ฟ.ท. จำกัด (สารนิพนธ์ปริญญาโทศึกษาศาสตร์บัณฑิต สาขาวิชาพัฒนาแรงงานและสวัสดิการ). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- บูรณจิตร แก้วศรีมล. (2562). รูปแบบการร่วมลงทุนของภาคเอกชนในกิจการของรัฐในกิจการรถไฟฟ้าขนส่งบีทีเอสและเอ็มอาร์ทีที่ส่งผลต่อสิทธิประโยชน์ของผู้รับบริการและผู้ให้บริการและความคุ้มค่าต่อรัฐ (ดุขุณิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

- ประกาศกรุงเทพมหานคร เรื่อง การแบ่งส่วนราชการภายในหน่วยงานและการกำหนดอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการกรุงเทพมหานคร ฉบับที่ 102. (2561, 26 กรกฎาคม). ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 135 ตอนพิเศษ 179 ง. หน้า 11.
- ประกาศการรถไฟแห่งประเทศไทย เรื่อง ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับโครงสร้างและการจัดองค์กรอำนาจหน้าที่และสถานที่ติดต่อเพื่อขอรับข้อมูลข่าวสารของการรถไฟ พ.ศ. 2542. (2542, 4 มีนาคม). ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 116 ตอนที่ 18ง. หน้า 136.
- พระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม (ฉบับที่ 18) พ.ศ. 2562. (2562, 14 เมษายน). ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 136 ตอนที่ 49ก. หน้า 9.
- รินทร ภูจินดา. (2562). *สัมฤทธิ์ผลของการจัดการโครงการขนส่งสาธารณะระบบรางในเขตกรุงเทพมหานคร: ศึกษากรณีการรถไฟฟ้ามหานครแห่งประเทศไทย* (สารนิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น.
- วาริธร โปยมรัตน์. (2561). *การเปิดรับ ความคาดหวังและความพึงพอใจต่อสื่อออนไลน์ของรถไฟฟ้า MRT บริษัท ทางด่วนและรถไฟฟ้า กรุงเทพ จำกัด (มหาชน)* (สารนิพนธ์ปริญญาวารสารศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการสื่อสารองค์กร). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย. (2562). *โครงการศึกษาระบบกำกับดูแลกิจการขนส่งทางรางสำหรับประเทศไทย: ค่าโดยสารระบบขนส่งทางราง* (รายงานการวิจัย). กรุงเทพฯ: มูลนิธิสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย.
- สุรพล นิติไกรพจน์. (2557). *อำนาจหน้าที่ของกรุงเทพมหานครในการจัดทำบริการรถไฟฟ้าขนส่งมวลชนภายใต้ประกาศคณะปฏิวัติฉบับที่ 58* (รายงานการวิจัย). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

การเปรียบเทียบความพึงพอใจการจัดการความสัมพันธ์เกษตรกร
ผู้ขายมันสำปะหลัง*

A COMPARISON OF CASSAVA AGRICULTURALIST'S SATISFACTION WITH
SUPPLIER RELATIONSHIP MANAGEMENT

รัฐพร โมกขมรรคกุล, อนิรุท พิพัฒน์ประภา

Rattaporn Mokkhamakkul, Anirut Pipatprapa

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน

Rajamangala University of Technology Isan

Corresponding Author Email: Anirut.Pi@rmu.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจการจัดการความสัมพันธ์เกษตรกรผู้ขายมันสำปะหลังในเขตจังหวัดนครราชสีมา โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูลกับเกษตรกรผู้ปลูกมันสำปะหลังจำนวน 251 คนวิเคราะห์ผลโดยค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวน ANOVA หากพบความแตกต่างจะทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี Last Significant Difference: LSD

ผลการวิจัยพบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา เขตพื้นที่ในการเพาะปลูกมันสำปะหลัง จำนวนพื้นที่ในการเพาะปลูกมันสำปะหลัง ผลผลิตต่อไร่ และช่วงเวลาในการเก็บเกี่ยวที่แตกต่างกันมีระดับความพึงพอใจการจัดการความสัมพันธ์กับผู้ขายปัจจัยการผลิต แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

คำสำคัญ: การเปรียบเทียบ; ความพึงพอใจ; การจัดการความสัมพันธ์กับผู้ขายปัจจัยการผลิต

Abstract

Objectives of this research were to compare cassava agriculturalist's satisfaction with supplier relationship management of Nakhon Ratchasima Province. Data were collected from 251 cassava agriculturists with questionnaires and analyzed using frequency, percentage, mean, and standard deviation. With regarding hypothesis testing, descriptive statistics including statistics independent

*Received January 18, 2021; Revised May 5, 2021; Accepted June 2, 2021

samples T-test and one way analysis of variance ANOVA were employed, which in case of it had significantly different testing a pair of variables, Last Significant Difference: LSD was used.

The research results were found that sample group with different gender, age, education, location, amount of land, yield per rai, and harvesting time had different satisfaction with supplier relationship management with statistical significance of 0.05.

Keywords: Comparison; Satisfaction; Supplier Relationship Management

บทนำ

มันสำปะหลังเป็นพืชอาหารที่สำคัญอันดับ 5 รองจากข้าวสาลี ข้าวโพด ข้าว และมันฝรั่ง เป็นพืชอาหารสำคัญของประเทศในเขตร้อน ผลผลิตมันสำปะหลังส่วนใหญ่อยู่ในทวีปแอฟริการ้อยละ 60.95 ของผลผลิตมันสำปะหลังทั้งหมดรองลงมาคือเอเชียร้อยละ 29.37 ทั้งนี้ผู้ผลิตรายใหญ่ 5 อันดับแรกคือ ไนจีเรีย ร้อยละ 20.37 ของผลผลิตมันสำปะหลังทั้งหมดรองลงมาคือ คองโก ร้อยละ 10.82 ไทย ร้อยละ 10.45 อินโดนีเซีย ร้อยละ 6.52 และบราซิล ร้อยละ 6.47 ตามลำดับ (สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร, 2562: 35) ตลาดหลักที่สำคัญของผลิตภัณฑ์มันสำปะหลังส่วนใหญ่อยู่ในทวีปเอเชีย มันเส้น ได้แก่ จีน มันอัดเม็ด ได้แก่ ญี่ปุ่น และเนเธอร์แลนด์ แป้งมันสำปะหลังดิบ ได้แก่ จีน อินโดนีเซีย ไต้หวัน และมาเลเซีย แป้งมันสำปะหลังดัดแปร ได้แก่ ญี่ปุ่น จีน อินโดนีเซีย และเกาหลีใต้ (สำนักงานวิจัยเศรษฐกิจการเกษตร, 2562) จากข้อมูลทางสถิติในช่วงระหว่างปีพุทธศักราช 2557 – 2561 จังหวัดนครราชสีมาเป็นพื้นที่ในการเพาะปลูกมันสำปะหลังโดยเฉลี่ย 1.56 ล้านไร่ ผลผลิตมันสำปะหลังเฉลี่ย 5.62 ล้านตัน ผลผลิตต่อไร่เฉลี่ย 3,742 กิโลกรัม โดยปลูกเป็นจำนวนมากในอำเภอหนองบุญมาก นครบุรี เลิงสาง และด่านขุนทด มีโรงแป้งมันสำปะหลัง 26 โรง ซึ่งถือได้ว่าจังหวัดนครราชสีมาเป็นจังหวัดที่มีโรงงานผลิตแป้งมันสำปะหลังมากที่สุดของประเทศ (สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร, 2562) จึงทำให้จังหวัดนครราชสีมาเป็นจังหวัดยุทธศาสตร์มันสำปะหลังของประเทศ บริษัท A เป็นโรงงานผลิตแป้งมันสำปะหลังแห่งหนึ่งในจังหวัดนครราชสีมา ผลิตแป้งมันสำปะหลังและแป้งมันสำปะหลังดัดแปรคุณภาพสูง รับซื้อหัวมันสำปะหลังสดจากชาวไร่วันละ 5,000 ตัน/วัน และมีกำลังการผลิต 1,400 ตันแป้ง/วันสามารถรองรับมันสำปะหลัง 1,000,000 ตัน ต่อปี ซึ่งปัญหาที่สำคัญในปัจจุบันนี้สำหรับธุรกิจผลิตแป้งมันสำปะหลังคือ ปัญหาการขาดหัวมันสำปะหลังเพื่อผลิตเป็นแป้งมันสำปะหลัง ทำให้ในแต่ละโรงงานต้องมีการแข่งขันในเรื่องของราคาการรับซื้อหัวมันสำปะหลังที่สูงและอีกหนึ่งปัญหาที่สำคัญคือ เกษตรกรหันไปปลูกพืชเศรษฐกิจชนิดอื่นทดแทนเช่น อ้อย ข้าวโพดแทน ทำให้โรงงานต้องมีการซื้อมันสำปะหลังจากจังหวัดใกล้เคียง เช่น ขอนแก่น มหาสารคาม บุรีรัมย์ เป็นต้นสำหรับการวิเคราะห์ปัจจัยที่มี

ผลกระทบต่ออุตสาหกรรมผลิตแป้งมันสำปะหลัง พบว่าธุรกิจโรงงานผลิตแป้งมันสำปะหลังนั้น คู่แข่งรายใหม่สามารถเข้ามาประกอบธุรกิจได้ง่าย เงินลงทุนไม่สูงมากนัก มีสินค้าทดแทนได้ง่าย ได้แก่ แป้งข้าวโพด แป้งสาลี ช่องทางการจัดจำหน่าย หรือ ผู้ขาย มีอำนาจต่อรองสูงซึ่งจะเห็นได้จากเกษตรกรผู้ขายมันสำปะหลังเลือกที่จะขายให้กับโรงงานที่ให้ราคาซื้อที่สูงกว่าโรงงานอื่นๆ การต่อรองของลูกค้ามีอำนาจต่อรองสูงเช่นกันโดยสามารถต่อรองราคาแป้งได้ ทำให้กำไรของกิจการลดลง และแข่งขันภายในอุตสาหกรรมสูงโรงงานจะทำการลดราคาเพื่อตอบสนองลูกค้ารายใหญ่ และเนื่องจากเป็นธุรกิจการแปรรูปทางการเกษตรที่ต้องสัมพันธ์กับเกษตรกร ผู้ส่งมอบส่วนใหญ่เป็นเกษตรกรจำนวนมาก ซึ่งเป็นวัตถุดิบหลักในกระบวนการผลิต ต้นทุนสินค้าแป้งมันร้อยละ 70 เป็นต้นทุนของวัตถุดิบ ดังนั้นในการจัดหาวัตถุดิบหัวมันสำปะหลังจึงเป็นการแข่งขันสำหรับธุรกิจนี้ แต่ละโรงงานผลิตแป้งมันสำปะหลังจึงต้องมีกลยุทธ์เพื่อเพิ่มผลผลิตต่อไร่ให้สูงขึ้น และสร้างสัมพันธ์ที่ดีต่อเกษตรกรผู้ปลูกมันสำปะหลัง จะเห็นได้ว่าใครที่สามารถจัดหาวัตถุดิบในพื้นที่ได้มากกว่าก็จะได้เปรียบการแข่งขันทางธุรกิจ นอกจากราคาในการรับซื้อมันสำปะหลังแล้วยังมีปัจจัยอื่นๆใดบ้างที่เป็นแรงจูงใจให้เกษตรกรตัดสินใจขายมันสำปะหลังเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันและลดต้นทุนของวัตถุดิบ

แนวความคิดการจัดการความสัมพันธ์กับผู้ขายปัจจัยการผลิต (Supplier Relationship Management: SRM) จึงถูกนำมาประยุกต์ใช้ ซึ่งการจัดการความสัมพันธ์กับผู้ขายปัจจัยการผลิต เป็นกิจกรรมที่ก่อให้เกิดความทำงานร่วมกันในระยะยาวในฐานะหุ้นส่วน นับตั้งแต่การแลกเปลี่ยนข้อมูล เทคโนโลยี ตลอดจนการพัฒนาหรือการออกแบบผลิตภัณฑ์ร่วมกัน เพื่อก่อให้เกิดผลประโยชน์ร่วมกันทั้งผู้ซื้อและผู้ขาย เพิ่มคุณภาพในด้านผลผลิตและผลิตภัณฑ์ รวมถึงสร้างความพึงพอใจของลูกค้า และเพิ่มขีดความสามารถทางการแข่งขันให้กับธุรกิจ (อนุพงศ์ อภิรัฐ และเกรสวิต พ่วงแก้ว, 2560; ศรายุทธ ตรียศิลาพันธ์ และสุนิทยา เกื่อนนาดี, 2556) นอกจากนี้การจัดการความสัมพันธ์กับผู้ขายปัจจัยการผลิตสามารถช่วยลดต้นทุน ลดความเสี่ยง และสร้างความต่อเนื่องในการจัดหาวัตถุดิบแบบยั่งยืน อีกทั้งยังเป็นส่วนหนึ่งในการเพิ่มประสิทธิภาพทางการจัดซื้อในเรื่องของต้นทุนการขนส่งสินค้าและต้นทุนในการสั่งซื้อ (ภิรณา แก้วสุ่น และไกรจิต สุตะเมือง, 2559; นพปฎล สุวรรณทรัพย์ และมณฑล ศาสนนันท์, 2557)

จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้นผู้วิจัยสนใจที่จะเปรียบเทียบความพึงพอใจในการจัดการความสัมพันธ์เกษตรกรผู้ขายมันสำปะหลังบริษัท A ทั้งนี้ซึ่งผลจากการศึกษาวิจัยจะนำไปสู่การพัฒนาการจัดการความสัมพันธ์เกษตรกรผู้ขายมันสำปะหลังเพื่อให้มันสำปะหลังที่เพียงพอสำหรับการผลิตแป้งมันสำปะหลังได้ต่อเนื่อง และสามารถแข่งขันกับบริษัทอื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจการจัดการความสัมพันธ์เกษตรกรผู้ขายมันสำปะหลังให้กับบริษัท A

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ประชากรที่ใช้ในการวิจัยได้แก่เกษตรกรผู้ขายมันสำปะหลังให้กับบริษัท A ในเขตพื้นที่อำเภอจักราช อำเภอโชคชัย อำเภอเมืองนครราชสีมา และอำเภอเฉลิมพระเกียรติ ของจังหวัดนครราชสีมา จำนวน 723 คนเลือกตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Random Sampling) ขั้นแรกใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยคำนวณตามสัดส่วนของประชากร จากนั้นจึงใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) ด้วยสูตรการหาขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Cochran (1977) (บุญใจ ศรีสถิตย่นรากูร, 2553) ที่ระดับความเชื่อมั่นที่ร้อยละ 95 ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 251 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจการจัดการความสัมพันธ์เกษตรกรผู้ขายมันสำปะหลังบริษัทในเขตจังหวัดนครราชสีมา ซึ่งประกอบด้วย 3 ส่วน ดังนี้ ส่วนที่ 1 แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา เขตพื้นที่ในการเพาะปลูกมันสำปะหลัง จำนวนพื้นที่ในการเพาะปลูกมันสำปะหลัง ผลผลิตต่อไร่ ช่วงเวลาในการเก็บเกี่ยว ข้อคำถามเป็นแบบตัวเลือก (Check List) ลักษณะคำถามเป็นแบบปลายปิด ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความพึงพอใจการจัดการความสัมพันธ์ผู้ขายปัจจัยการผลิต บุคลากรจากแนวคิด Lambert and Schwieterman (2012) และ Humphreys et al. (2004) ประกอบด้วย นโยบายของบริษัท ขั้นตอนการสั่งซื้อ การบริหารความขัดแย้ง การพัฒนาเกษตรกร การพัฒนาผลิตภัณฑ์ ลักษณะคำถามใช้แบบมาตรวัดแบบลิเคิร์ต (Likert's Scale) ลักษณะคำถามเป็นแบบปลายปิด และส่วนที่ 3 เป็นข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ลักษณะคำถามเป็นแบบปลายเปิด เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อเสนอแนะที่เกี่ยวข้องกับการจัดการความสัมพันธ์เกษตรกรผู้ขายมันสำปะหลัง

การทดสอบความเที่ยงตรง (Validity) เพื่อหาความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) ซึ่งผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามเสนอผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา นอกจากนี้ได้นำแบบสอบถามทดสอบหาความเชื่อมั่น (Reliability) โดยทำการทดสอบกับกลุ่มตัวอย่าง (Try Out) ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยจำนวน 30 คน แล้วคำนวณค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) เกณฑ์การยอมรับงานวิจัยเชิงสำรวจควรมีค่า $\alpha=0.7$ ขึ้นไป (Hair et al., 2006) ซึ่งการทดสอบครั้งนี้ อยู่ระหว่าง 0.836 - 0.944

วิเคราะห์และสรุปผลการวิจัยได้ใช้การคำนวณค่าสถิติต่าง ๆ ด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ประกอบด้วยข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของเกษตรกรผู้ขายมันสำปะหลัง

ใช้สถิติแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดการความสัมพันธ์กับผู้ขายปัจจัยการผลิต โดยคำนวณค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานประกอบด้วย การทดสอบความเป็นอิสระของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม ด้วยวิธี T-test และการวิเคราะห์ความแปรปรวน ANOVA หากพบความแตกต่างจะทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี Last Significant Difference: LSD

ผลการวิจัย

จากการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แบบสอบถามที่มีความถูกต้องและสมบูรณ์ จำนวน 251 ชุด และผลของการศึกษาวิจัยแสดงดังนี้

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 142 คน คิดเป็นร้อยละ 56.57 อายุของกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุ 51 - 60 ปี จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 30.68 ระดับการศึกษาของกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่อยู่ในระดับการศึกษาชั้นประถมศึกษา จำนวน 106 คน คิดเป็นร้อยละ 42.23 เขตพื้นที่ในการปลูกมันสำปะหลังของกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่อยู่อำเภอเมืองนครราชสีมา จำนวน 106 คน คิดเป็นร้อยละ 42.23 จำนวนพื้นที่ในการปลูกมันสำปะหลังของกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีพื้นที่ 10 - 30 ไร่ จำนวน 121 คน คิดเป็นร้อยละ 48.21 ผลผลิตต่อไร่ของกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีผลผลิต 3 - 4 ไร่ จำนวน 116 คน คิดเป็นร้อยละ 46.22 และช่วงเวลาในการเก็บเกี่ยวของกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่อยู่ช่วงมกราคม - มีนาคม จำนวน 130 คน คิดเป็นร้อยละ 51.79 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความพึงพอใจการจัดการความสัมพันธ์กับผู้ขายปัจจัยการผลิต โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.78, S.D. = 0.76) และผลของการวิเคราะห์เป็นรายด้าน ดังตารางที่ 1 ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความพึงพอใจการจัดการความสัมพันธ์กับผู้ขาย ปัจจัยการผลิต

ระดับความพึงพอใจ	$\bar{X}$	S.D.
1. ด้านนโยบายของบริษัท	3.97	0.67
2. ด้านขั้นตอนการสั่งซื้อ	4.03	0.71
3. ด้านการบริหารความขัดแย้ง	3.73	0.69
4. ด้านการพัฒนาเกษตรกร	3.77	0.77
5. ด้านการพัฒนาผลิตภัณฑ์	3.42	0.97
รวม	3.78	0.76

จากตารางที่ 1 พบว่าเกษตรกรที่ขายมันสำปะหลังให้กับบริษัท A มีระดับความพึงพอใจในการจัดการความสัมพันธ์กับผู้ขายปัจจัยการผลิต โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.78$, S.D. = 0.76) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านขั้นตอนการสั่งซื้อ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.03$, S.D. = 0.71) รองลงมา คือด้านนโยบายของบริษัท ($\bar{X} = 3.97$, S.D. = 0.67) และ คือด้านการพัฒนาเกษตรกร ($\bar{X} = 3.77$, S.D. = 0.77) ตามลำดับ

การวิเคราะห์ผลเพื่อทดสอบสมมติฐาน เป็นการนำเสนอการวิเคราะห์เปรียบเทียบความพึงพอใจในการจัดการความสัมพันธ์เกษตรกรผู้ขายมันสำปะหลังบริษัท A จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของเกษตรกรผู้ปลูกมันสำปะหลัง ได้แก่ เพศโดยการทดสอบค่า t-test แบบ Independent t-test และเปรียบเทียบความพึงพอใจในการจัดการความสัมพันธ์เกษตรกรผู้ขายมันสำปะหลังบริษัท A โดยจำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา เขตพื้นที่ในการเพาะปลูกมันสำปะหลัง จำนวนพื้นที่ในการเพาะปลูกมันสำปะหลัง ผลผลิตต่อไร่ ช่วงเวลาในการเก็บเกี่ยวโดยการทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance: One-way Anova) และหากพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยจะใช้ Fisher's Least-Significant Different (LSD) เพื่อบอกถึงความแตกต่างของการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการจัดการความสัมพันธ์เกษตรกรผู้ขายมันสำปะหลังบริษัท A ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 เปรียบเทียบความแตกต่างของความพึงพอใจการจัดการความสัมพันธ์กับผู้ขายปัจจัยการผลิต จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของเกษตรกรผู้ขายมันสำปะหลัง

ความพึงพอใจการจัดการความสัมพันธ์กับผู้ขายปัจจัยการผลิต	ปัจจัยส่วนบุคคลของเกษตรกรผู้ขายมันสำปะหลัง						
	เพศ	อายุ	ระดับการศึกษา	เขตพื้นที่ในการปลูกมันสำปะหลัง	จำนวนพื้นที่ในการปลูกมันสำปะหลัง	ผลผลิตต่อไร่	ช่วงเวลาในการเก็บเกี่ยว
ด้านนโยบายของบริษัท	0.30	0.47	0.02*	0.00**	0.14	0.61	0.41
ด้านขั้นตอนการสั่งซื้อ	0.98	0.37	0.00**	0.00**	0.39	0.16	0.04*
ด้านการบริหารความขัดแย้ง	0.44	0.01*	0.00**	0.00**	0.00**	0.02**	0.01*
ด้านการพัฒนาเกษตรกร	0.07	0.28	0.61	0.00**	0.00**	0.11	0.00**
ด้านการพัฒนาผลิตภัณฑ์	0.00**	0.46	0.77	0.00**	0.00**	0.06	0.01*

หมายเหตุ ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 *มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 2 สรุปได้ว่าปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศ ด้านอายุ ด้านระดับการศึกษา ด้านเขตพื้นที่ในการปลูกมันสำปะหลัง ด้านจำนวนพื้นที่ในการปลูกมันสำปะหลัง ด้านผลผลิตต่อไร่ ช่วงเวลาเก็บเกี่ยวของเกษตรกรผู้ขายมันสำปะหลังที่แตกต่างกันจะมีความพึงพอใจการจัดการความสัมพันธ์กับผู้ขายปัจจัยการผลิต แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษา เรื่อง การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการจัดการความสัมพันธ์เกษตรกรผู้ขายมันสำปะหลังบริษัท A พบว่า เพศ ระดับการศึกษา เขตพื้นที่ในการเพาะปลูกมันสำปะหลัง ต้นทุนเฉลี่ยการเพาะปลูกต่อไร่ จำนวนพื้นที่ในการเพาะปลูกมันสำปะหลัง ผลผลิตต่อไร่ และช่วงเวลาในการเก็บเกี่ยว มีผลต่อความพึงพอใจในการจัดการความสัมพันธ์กับผู้ขายปัจจัยการผลิต ของบริษัท A ซึ่งสามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ ดังนี้

1. จากการศึกษาเกษตรกรที่มีเพศแตกต่างกันมีระดับความพอใจการจัดการความสัมพันธ์กับผู้ขายปัจจัยการผลิต ด้านการพัฒนาผลิตภัณฑ์ แตกต่างกัน โดยที่เกษตรกรเพศหญิงมีระดับความพึงพอใจในการจัดการความสัมพันธ์กับผู้ขายปัจจัยการผลิตมากกว่าเกษตรกรชายสอดคล้องกับงานวิจัยของอเนก จันทรเครือ (2561) ได้ศึกษาความพึงพอใจของเกษตรกรต่อโครงการแผนพัฒนาอาชีพเกษตรกรตามความต้องการของชุมชนเพื่อบรรเทาภัยแล้ง จังหวัดราชบุรี พบว่าเพศที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการเข้าร่วมโครงการแผนพัฒนาอาชีพเกษตรกรตามความต้องการของชุมชนเพื่อบรรเทาภัยแล้ง แตกต่างกัน

2. จากการศึกษาเกษตรกรที่มีอายุที่แตกต่างกันมีระดับความพึงพอใจการจัดการความสัมพันธ์กับผู้ขายปัจจัยการผลิต ด้านการบริหารความขัดแย้ง แตกต่างกัน เนื่องจากอายุเป็นตัวกำหนดหรือบ่งบอกเกี่ยวกับการมีประสบการณ์ในเรื่องต่าง ๆ ของเกษตรกร เกษตรกรที่มี

ประสบการณ์สูง และอายุที่มากจะมีความเข้าใจ ความอดทนอดกลั้นต่อความขัดแย้งและมีความผูกพันต่อบริษัทมากยิ่งขึ้นด้วยเช่นกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ อิษฏ์ อินทรภูมิ (2553) ได้ศึกษาความพึงพอใจของเกษตรกรชาวไร่อ้อยในจังหวัดขอนแก่นที่มีต่อการดำเนินงานและบริการของสมาคมชาวไร่อ้อยอีสานกลางพบว่าอายุที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการดำเนินงานและบริการของสมาคมชาวไร่อ้อยอีสานกลาง แตกต่างกัน รัตนา ทองบ่อ (2561) ได้ศึกษาความพึงพอใจของเกษตรกรชาวสวนยางที่มีต่อการดำเนินงานและการบริการของการยางแห่งประเทศไทยจังหวัดขอนแก่นพบว่าอายุที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการดำเนินงานและการบริการของการยางแห่งประเทศไทยจังหวัดขอนแก่น แตกต่างกัน และสิริพงศ์ อังคสกุลเกียรติ (2560) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านเพศอายุและการศึกษาของเกษตรกรต่อการดำเนินงานโครงการศูนย์ส่งเสริมและผลิตพันธุ์ข้าวชุมชนในจังหวัดศรีสะเกษพบว่าอายุที่แตกต่างกัน มีผลต่อการมีส่วนร่วมของเกษตรกรต่อโครงการศูนย์ส่งเสริมและผลิตพันธุ์ข้าวชุมชน แตกต่างกัน

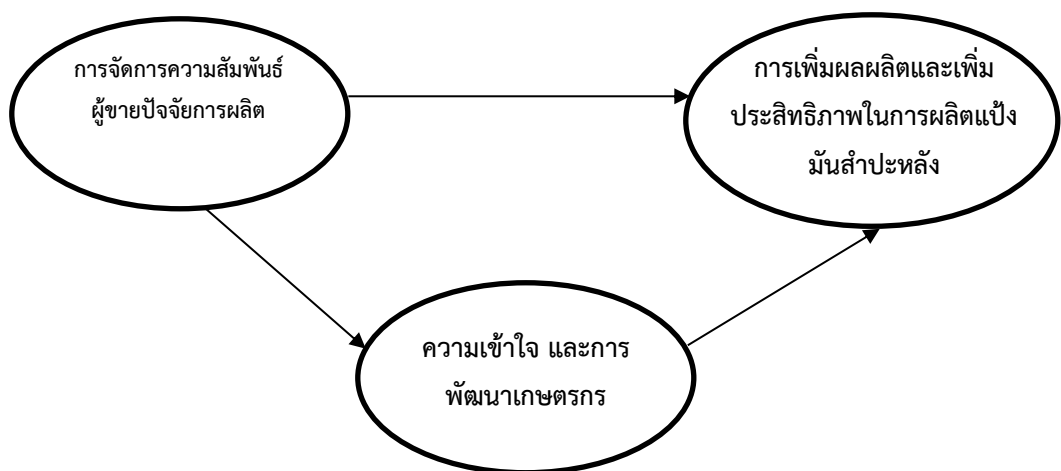
3. จากการศึกษาเกษตรกรที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีระดับความพึงพอใจการจัดการความสัมพันธ์กับผู้ขายปัจจัยการผลิต ด้านนโยบายของบริษัทด้านขั้นตอนการสั่งซื้อ และการบริหารความขัดแย้ง แตกต่างกัน ซึ่งอธิบายได้ว่าเกษตรกรระดับการศึกษาต่ำกว่าชั้นประถมศึกษาไม่ต้องการนโยบายของบริษัทที่ตอบสนองความต้องการของตนเองมากนัก ยอมรับและมีความพึงพอใจการจัดการความสัมพันธ์กับผู้ขายปัจจัยการผลิตมากกว่าเกษตรกรระดับการศึกษาที่สูงกว่า เนื่องจากเกษตรกรระดับการศึกษาสูงจะมีความรู้ความเข้าใจเรื่องการปลูกมันสำปะหลัง และความต้องการของตลาดที่มากกว่า จึงต้องการนโยบายของบริษัทที่ตอบสนองความต้องการของตนเอง สอดคล้องกับงานวิจัยของวันทนีศรี พวงผกาพันธุ์ (2560) ได้ศึกษาความพึงพอใจของเกษตรกรผู้ปลูกกล้วยหอมทองต่อการดำเนินงานส่งเสริมการเกษตรของสหกรณ์การเกษตรทำยางจำกัดอำเภอท่าช้างจังหวัดเพชรบุรีที่พบว่าระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการดำเนินงานส่งเสริมการเกษตรของสหกรณ์การเกษตรแตกต่างกัน

4. จากการศึกษาเกษตรกรที่มีเขตพื้นที่ในการเพาะปลูกมันสำปะหลังที่แตกต่างกันมีระดับความพึงพอใจการจัดการความสัมพันธ์กับผู้ขายปัจจัยการผลิต ด้านนโยบายของบริษัทด้านขั้นตอนการสั่งซื้อด้านการบริหารความขัดแย้ง ด้านการพัฒนาเกษตรกร และด้านการพัฒนาผลิตภัณฑ์แตกต่างกัน ซึ่งอธิบายได้ว่าเกษตรกรมีเขตพื้นที่ในการเพาะปลูกใกล้บริษัท A และเกษตรกรแปลงใหญ่มีความพึงพอใจต่อการจัดการความสัมพันธ์กับผู้ขายปัจจัยการผลิต เนื่องจากได้รับการดูแลโดยตรง และได้รับการจัดกิจกรรมส่งเสริมที่สม่ำเสมอเนื่อง พร้อมทั้งได้รับราคาพิเศษ ระยะทางที่นำมันสำปะหลังมาขายที่ใกล้กว่า สอดคล้องกับงานวิจัยของอัจฉรา พรจสมชัย (2554) ได้ศึกษาความพึงพอใจของเกษตรกรที่มีต่อการขายอ้อยให้แก่ลานรับซื้ออิสระในเขตจังหวัดขอนแก่นชัยภูมิและเลยพบว่าเขตพื้นที่ในการเพาะปลูกที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการขายอ้อยให้แก่ลานรับซื้ออิสระ แตกต่างกัน

5. จากการศึกษาเกษตรกรที่มีจำนวนพื้นที่ในการปลูกมันสำปะหลังที่แตกต่างกันมีระดับความพึงพอใจการจัดการความสัมพันธ์กับผู้ขายปัจจัยการผลิต ด้านการบริหารความขัดแย้ง ด้านการพัฒนาเกษตรกร และด้านการพัฒนาผลิตภัณฑ์ แตกต่างกันซึ่งอธิบายได้ว่าเกษตรกรมีพื้นที่ในการปลูกมันสำปะหลังน้อยมีความพึงพอใจต่อการจัดการความสัมพันธ์กับผู้ขายปัจจัยการผลิต เนื่องจากได้รับการส่งเสริมที่เหมือนกัน ให้ราคาตามคุณภาพไม่แบ่งตามจำนวนพื้นที่ในการปลูก ได้รับการแก้ไขปัญหาค่าความขัดแย้งที่เหมือนกัน แตกต่างกับเกษตรกรมีพื้นที่ในการปลูกมันสำปะหลังจำนวนมากว่า ความต้องการที่จะแสวงหาการพัฒนาความรู้ เพื่อเป็นกลยุทธ์ที่ช่วยเพิ่มศักยภาพการแข่งขันทางธุรกิจ จึงมีความพึงพอใจน้อยกว่า เนื่องจากไม่มีสิทธิประโยชน์ที่มากกว่า สอดคล้องกับงานวิจัยของ อิชัญ อินทรภูมิ (2553) ได้ศึกษาความพึงพอใจของเกษตรกรชาวไร่อ้อยในจังหวัดขอนแก่นที่มีต่อการดำเนินงานและบริการของสมาคมชาวไร่อ้อยอีสานกลางที่พบว่าจำนวนพื้นที่ในการปลูกที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการดำเนินงานและบริการของสมาคมชาวไร่อ้อยอีสานกลาง แตกต่างกัน

องค์ความรู้จากการวิจัย

ผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์องค์ความรู้ที่ได้จากการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการสร้างความพึงพอใจให้กับเกษตรกรผู้ปลูกมันสำปะหลังด้วยหลักการจัดการความสัมพันธ์ความสัมพันธ์ของผู้ขายปัจจัยการผลิต ดังต่อไปนี้



ภาพที่ 1 องค์ความรู้จากงานวิจัย

จากภาพที่ 1 ข้อค้นพบที่ได้จากการวิจัยนี้แสดงให้เห็นว่าปัจจัยส่วนบุคคลมีผลต่อการจัดการความสัมพันธ์ผู้ขายปัจจัยการผลิต หรือเกษตรกรผู้ปลูกมันสำปะหลัง ในด้านนโยบายของบริษัท ด้านขั้นตอนการสั่งซื้อ ด้านการบริหารความขัดแย้ง ด้านการพัฒนาเกษตรกร และด้านการพัฒนาผลิตภัณฑ์ โดยที่การจัดทำความสัมพันธ์ของผู้ขายปัจจัยการผลิตที่มีประสิทธิภาพนั้น

ขึ้นอยู่กับ การสร้างความเข้าใจ และร่วมพัฒนาเกษตรกร มีการจัดการความสัมพันธ์ผู้ขาย ปัจจัยการผลิตในพื้นที่ใกล้กับโรงงาน หรือผู้รับซื้อวัตถุดิบ รวมถึงมีการบริหารจัดการการผลิตที่มีประสิทธิภาพซึ่งจะช่วยให้เกษตรกรสามารถเก็บเกี่ยวผลผลิตได้สอดคล้องกับความต้องการในการผลิตจะทำให้เกษตรกรผู้ปลูกมันสำปะหลังมีความพึงพอใจเพิ่มมากขึ้น อันจะนำไปสู่การเพิ่มผลผลิตในการผลิตแป้งมันสำปะหลังของผู้ประกอบการ ซึ่งแนวคิดดังกล่าวจะสามารถนำมาใช้ในการบริหารเกษตรกรผู้ปลูกมันสำปะหลังให้ส่งหัวมันสำปะหลังเข้าสู่กระบวนการผลิตได้อย่างต่อเนื่อง ลดปัญหาของการขาดแคลนหัวมันสำปะหลังเข้าสู่กระบวนการผลิตได้อย่างยั่งยืน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. จากผลของการศึกษาวิจัยซึ่งจะเห็นได้ว่าการพัฒนาเกษตรกร และการพัฒนาผลิตภัณฑ์เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการเพิ่มผลผลิตในอุตสาหกรรมแป้งมันสำปะหลัง ดังนั้นหน่วยงานภาครัฐ และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการกำหนดนโยบายควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาความรู้ และการช่วยพัฒนาเทคนิคในการผลิต การเพาะปลูกมันสำปะหลังอย่างเป็นระบบโดยการวางแผนการอบรมต้องมีความสอดคล้องกับความต้องการของเกษตรกร และสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นจริงในแต่ละพื้นที่ก็จะเป็นส่วนหนึ่งในการเพิ่มผลผลิตมันสำปะหลังที่มีคุณภาพและสอดคล้องกับความต้องการในการผลิตของโรงงานต่อไป

2. หน่วยงานภาครัฐ และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการกำหนดนโยบายควรมีการส่งเสริมให้เกษตรกรผู้ขายมันสำปะหลังจัดตั้งกลุ่ม เช่น สหกรณ์ วิสาหกิจชุมชน เพื่อสร้างอำนาจในการต่อรองระหว่างให้กับเกษตรกรกับโรงงาน หรือลานมัน และสามารถเข้าถึงแหล่งเงินทุนดอกเบี้ยต่ำได้ เป็นต้น

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

1. ด้านนโยบายของบริษัทผลการศึกษาพบว่า เกษตรกรผู้ขายมันสำปะหลังมีความพึงพอใจน้อยที่สุดในเรื่องนโยบายสิทธิพิเศษสำหรับรายย่อย เช่น ช่องลงมันด่วน ราคาพิเศษ ควรดำเนินพัฒนาและปรับปรุงในเรื่องการเปิดกลุ่มชาวไร่ให้เข้าถึงสิทธิพิเศษในระบบสมาชิกแบบกลุ่ม เช่น เกษตรกรแปลงใหญ่ หรือเป็นระบบสมาชิกที่ได้สิทธิประโยชน์อื่นได้ทั้งในรูปแบบตัวเงิน เช่น เพิ่มค่าส่วนเพิ่ม หรือการส่งเสริมอย่างอื่น เช่น การแจกเปลือกดิน ตรวจดินฟรี รวมถึงการจัดคิวที่จะพัฒนาต่อไปในอนาคต เป็นต้น

2. ด้านขั้นตอนการสั่งซื้อ ผลการศึกษาพบว่า เกษตรกรผู้ขายมันสำปะหลังมีความพึงพอใจน้อยที่สุดในเรื่องขั้นตอนการตรวจวัดเปอร์เซ็นต์มันที่มีความน่าเชื่อถือ ถูกต้อง สะดวกและรวดเร็ว ควรดำเนินพัฒนาและปรับปรุงในเรื่องขั้นตอนการตรวจวัดเปอร์เซ็นต์มันที่มีความน่าเชื่อถือ ถูกต้องและเป็นธรรมกับเกษตรกร

3. ด้านการบริหารความขัดแย้งผลการศึกษาพบว่า เกษตรกรผู้ขายมันสำปะหลังมีความพึงพอใจน้อยที่สุดในเรื่องความรวดเร็วในการจัดการต่อปัญหาความขัดแย้งขั้นตอนการตรวจสอบคุณภาพมัน เช่น การหักดิน ควรดำเนินพัฒนาและปรับปรุงในเรื่องการติดตั้งเครื่องร่อนดิน ระบบการชั่งน้ำหนักดิน และเกณฑ์การหักที่เหมาะสมและเป็นธรรมกับเกษตรกร

4. ด้านการพัฒนาเกษตรกรผลการศึกษาพบว่า เกษตรกรผู้ขายมันสำปะหลังมีความพึงพอใจน้อยที่สุดในเรื่องบุคลากรให้คำปรึกษาด้านต่าง ๆ ควรดำเนินพัฒนาและปรับปรุงในเรื่องการเพิ่มจำนวนเจ้าหน้าที่ให้ความรู้กับเกษตรกรอย่างเพียงพอต่อจำนวนเกษตรกรที่เพิ่มมากขึ้น โดยการสร้างเจ้าหน้าที่ที่มีคุณภาพ และพัฒนาความรู้ความสามารถของเจ้าหน้าที่อย่างต่อเนื่อง เพื่อเป็นจุดเด่นของบริษัท A

5. ด้านการพัฒนาผลิตภัณฑ์ผลการศึกษาพบว่า เกษตรกรผู้ขายมันสำปะหลังมีความพึงพอใจน้อยที่สุดในเรื่องการติดตามการใช้พันธุ์ใหม่เพื่อประเมินผลการผลิตควรดำเนินพัฒนาและปรับปรุงในเรื่องการติดตามการใช้พันธุ์ใหม่เพื่อประเมินผลการผลิตให้ทั่วถึง และเป็นรูปธรรมที่ชัดเจน เพื่อนำมาวิเคราะห์ในการพัฒนาพันธุ์มันสำปะหลังต่อไป

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ผู้สนใจอาจมีการนำแนวคิดจากการศึกษาวิจัยนี้ไปทำการศึกษาเพิ่มเติมกับเกษตรกรผู้ขายมันสำปะหลังในเขตพื้นที่อื่น ๆ เพื่อนำผลที่ได้มาทำการพัฒนากลยุทธ์ในการจัดการความสัมพันธ์ของผู้ขายปัจจัยการผลิตให้มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับสภาพของแต่ละพื้นที่

2. ผู้สนใจอาจมีการศึกษาความพึงพอใจในการจัดการความสัมพันธ์เกษตรกรผู้ขายมันสำปะหลัง ในรูปแบบของงานวิจัยเชิงคุณภาพเพิ่มเติมเพื่อให้ได้ผลการวิจัยที่เป็นเชิงลึกมากขึ้น เพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการวางแผนจัดการระบบจัดซื้อหัวมันสำปะหลังให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กิริณา แก้วสุ่น และไกรชิต สุตะเมื่อง. (2559). อิทธิพลของการจัดการความสัมพันธ์กับผู้จัดหาวัตถุดิบที่มีต่อผลการดำเนินการด้านการจัดซื้อจัดหาผักและผลไม้สดในร้านค้าปลีกสมัยใหม่ในประเทศไทย. *RMUTT Global Business and Economics Review*, 11(2), 11-22.
- นพพล สุวรรณทรัพย์ และมณฑล ศาสนนันท์. (2557). การเพิ่มประสิทธิภาพทางการจัดซื้อด้วยการจัดการความสัมพันธ์กับผู้จำหน่ายกรณีศึกษา อุตสาหกรรมซ่อมบำรุงอากาศยานในประเทศไทย. *วารสารวิศวกรรมศาสตร์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ*, 9(1), 1-15.
- บุญใจ ศรีสิดนรากร. (2553). *ระเบียบวิธีการวิจัย: แนวทางปฏิบัติสู่ความสำเร็จ* (พิมพ์ครั้งที่2). กรุงเทพฯ: ยู แอนด์ ไอ อินเทอร์เน็ตมีเดีย จำกัด.

- รัตนา ทองบ่อ. (2561). ความพึงพอใจของเกษตรกรชาวสวนยางที่มีต่อการดำเนินงานและการบริการของการยางแห่งประเทศไทยจังหวัดขอนแก่น. *วารสารการประชุมวิชาการเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษาแห่งชาติ*, 19(9), 1197-1208.
- ศรายุทธ ตริยศีลนันท์ และสุนิตยา เกื่อนนาดี. (2556). ความสัมพันธ์ห่วงโซ่อุปทานระหว่างผู้จัดหาวัตถุดิบกับผู้ซื้อในอุตสาหกรรมอาหารจังหวัดนครราชสีมา. *วารสารเทคโนโลยีสุรนารี*, 7(1), 69-68.
- สิริพงศ์ อังคสกุลเกียรติ. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านเพศอายุและการศึกษาของเกษตรกรต่อการดำเนินงานโครงการศูนย์ส่งเสริมและผลิตพันธุ์ข้าวชุมชนในจังหวัดศรีสะเกษ. *แก่นเกษตร*, 45(2), 341-350.
- สำนักงานวิจัยเศรษฐกิจการเกษตร. (2562). *สถานการณ์สินค้าเกษตรที่สำคัญและแนวโน้มปี 2563*. สืบค้น 6 ธันวาคม 2562, จาก [http://www.oae.go.th/assets/portals/1/ebookcategory/24 rend2563-Final-Download.pdf](http://www.oae.go.th/assets/portals/1/ebookcategory/24%20rend2563-Final-Download.pdf).
- สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร. (2562). *มันสำปะหลังโรงงาน: เนื้อที่เพาะปลูก เนื้อที่เก็บเกี่ยว ผลผลิต และผลผลิตต่อไร่ ปี 2562*. สืบค้น 10 มกราคม 2562, จาก <http://www.oae.go.th/assets/portals/1/fileups/prcaidata/files/>
- อนุพงศ์ อวิรุทธา และเกวลี วัฒนวงศ์แก้ว. (2560). ทักษะการบริหารความสัมพันธ์และการพัฒนาความสัมพันธ์ของผู้ซื้อและผู้ส่งมอบที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพผลการดำเนินงานการบริหารความสัมพันธ์กรณีศึกษาบริษัทลาชาด้าจำกัด (ประเทศไทย). *Veridian E-Journal, Silpakorn University*, 10(2), 1163-1179.
- อเนก จันทรเครือ. (2561). ความพึงพอใจของเกษตรกรต่อโครงการพัฒนาอาชีพเกษตรกรตามความต้องการของชุมชนเพื่อบรรเทาภัยแล้ง จังหวัดราชบุรี. *วารสารรัฐศาสตร์ปริทรรศน์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์*, 5(2), 35-55.
- อิษฏ์ อินทรภูมิ. (2553). ความพึงพอใจของเกษตรกรชาวไร่อ้อยในจังหวัดขอนแก่นที่มีต่อการดำเนินงานและบริการของสมาคมชาวไร่อ้อยอีสานกลาง. (วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาส่งเสริมการเกษตร). ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- Humphreys, P. K., et al. (2004). The Impact of Supplier Development on Buyer-Supplier Performance. *Omega-the International Journal of Management Science*, 32(2), 131 – 143.
- Lambert, D. M., & Schwieterman, M. A. (2012). Supplier Relationship Management as a Macro Business Process. *Supply Chain Management: An International Journal*, 17, 337-352.

การเตรียมบริบทด้านบัณฑิตศึกษาสำหรับการนำ
“การศึกษาชั้นเรียน” มาใช้ในประเทศไทย*
PREPARING CONTEXT OF GRADUATE STUDIES TO IMPLEMENT
“LESSON STUDY” IN THAILAND

อลิษา มุลศรี, ไมตรี อินทร์ประสิทธิ์, นฤมล ช่างศรี
Alisa Moonsri, Maitree Inprasitha, Narumon Changsri
มหาวิทยาลัยขอนแก่น
KhonKean University
Corresponding Author E-mail: alisa.m@kkumail.com

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์แนวทางการเตรียมบริบทด้านบัณฑิตศึกษาสำหรับการนำ“การศึกษาชั้นเรียน”มาใช้ในประเทศไทย เก็บรวบรวมข้อมูล โดยการสัมภาษณ์ (Interview) ครูประจำการจำนวน 4 คน การสำรวจโดยใช้แบบสอบถาม ศิษย์เก่า นักศึกษาระดับปริญญาเอกจำนวน 17 คน และการสนทนากลุ่ม (Focus Group) กับนักศึกษาระดับปริญญาโทจำนวน 18 คนและนักศึกษาระดับปริญญาเอกจำนวน 5 คน ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพเพื่ออธิบายถึงทุกแนวทางที่เกิดขึ้นเพื่อให้เห็นถึงการเตรียมบริบทด้านบัณฑิตศึกษาสำหรับการนำ “การศึกษาชั้นเรียน” มาใช้ในประเทศไทย ตามกรอบแนวคิดการศึกษาชั้นเรียน

ผลการวิจัยพบว่า แนวทางเกี่ยวกับการเตรียมบริบทด้านบัณฑิตศึกษาสำหรับการนำ “การศึกษาชั้นเรียน” มาใช้ในประเทศไทย ขั้นที่ 1 การสร้างแผนการจัดการเรียนรู้ร่วมกัน 1) เข้าร่วมกระบวนการวางแผนการจัดกิจกรรม การลงมือปฏิบัติกิจกรรมตามที่ได้วางแผนร่วมกัน การสะท้อนร่วมกัน 2) ร่วมวางแผนเพื่อสนับสนุนการอบรมเชิงปฏิบัติการ ในฐานะผู้ช่วยวิทยากร โดยร่วมวางแผนลำดับการอบรม สนับสนุนผู้เข้าร่วมอบรม ขั้นที่ 2 การสังเกตการสอนร่วมกัน 1) ลงมือปฏิบัติแก้ปัญหาปลายเปิด ตามแนวทางของการศึกษาชั้นเรียนและวิธีการแบบเปิด 2) เข้าร่วมกิจกรรมของสาขาวิชาเพื่อเรียนรู้เกี่ยวกับการวางแผนกิจกรรม ทำความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมลำดับขั้นตอนในการทำงานของแต่ละกิจกรรม 3) เข้าร่วมการประชุมวิชาการ ระดับนานาชาติทำให้เห็นถึงรูปแบบแนวทางการศึกษาชั้นเรียนในประเทศญี่ปุ่นและจากประเทศอื่นๆ ขั้นที่ 3 การสะท้อนผลบทเรียนร่วมกันของทีมการศึกษาชั้นเรียน การสะท้อนผลทำให้ทุกคนได้เรียนรู้มุมมองของครูที่อยู่ในชั้นเรียนกับนักเรียน มุมมองของนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาที่เกี่ยวกับเรื่องทฤษฎี เนื้อหาสาระ

คำสำคัญ: การศึกษาชั้นเรียน; การเตรียมบริบท; บัณฑิตศึกษา

Abstract

Objectives of this research were to analyze guidelines for preparing graduate studies context to implement lesson study in Thailand. Data were collected, by survey method, by Interviewing 4 in-service teachers using questionnaires, 17 ex-doctoral students in Mathematics Education and focus group discussion with 18 master's degree students and 5 doctoral students in Mathematics Education using the qualitative research to describe all guidelines that had taken place to represent context preparing for graduate studies to implement lesson study in Thailand according to Lesson Study framework.

Findings from of the research were as follows: the guidelines that were found in order to prepare the context for graduate studies to implement lesson study in Thailand. Step 1 Collaboratively plan; 1) Participate in planning activities, doing activities as planned together, and reflecting. These processes contained the Lesson Study involved in each activity. 2) Planned together to support the workshop as the assistant lecturer. Planned together to organize the steps of the workshop, content to be used in the workshop, participate in anticipating participants' thoughts of any questions or issues that they didn't understand in order to support the participants of the workshop. Step 2) Collaboratively do; 1) Solve the open-ended problems and anticipate the idea of student solvers based on Lesson Study and Open Approach. 2) Participate in the activities of mathematics education to learn about planning activities, find the information needed for attending each activity such as understanding textbooks, how to use materials and equipment, understanding the organization of activities, and the workflow of each activity. 3) Attending international conferences that showed how to use lesson study in Japan and from other countries. Step 3) Collaboratively see; The lesson study team made a lesson plan, designed problem situations with teachers and observers. During the teaching, graduate students observed the class. Reflection made them learn the perspective of teachers who had been in class with their students for a long time and knew their students very well and perspectives of graduate students with knowledge of theory, content that could be issued in learning together when observing the classroom.

Keywords: Lesson Study; Preparing Context; Graduate Studies

บทนำ

ในการพัฒนาประเทศมีความพยายามนำนวัตกรรมหรือแนวคิดใหม่ๆ มาใช้ในเมืองไทย โดยตลอด แต่ความพยายามส่วนใหญ่มักประสบกับความล้มเหลวหรือไม่สามารถดำเนินการได้อย่างต่อเนื่อง สาเหตุหนึ่งมาจากขาดการเตรียมบริบทเพื่อการใช้งานนวัตกรรมหรือแนวคิดดังกล่าว การพัฒนาวิชาชีพครูของญี่ปุ่นที่เรียกว่า “การศึกษาชั้นเรียน (Lesson Study)” เป็นนวัตกรรมที่ได้รับการพัฒนาและใช้ในประเทศญี่ปุ่นมาตั้งแต่เมื่อประมาณ 130 ปีที่แล้ว (Shimizu, 2006) การศึกษาชั้นเรียนในมุมมองของนักวิชาการชาวญี่ปุ่นกล่าวว่า การศึกษาชั้นเรียน เป็นกิจกรรมเชิงวิทยาศาสตร์ที่เป็นระบบสำหรับครูที่พยายามที่จะพัฒนาทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาและการแลกเปลี่ยนแนวปฏิบัติที่ดีสำหรับหลักสูตรและการสอนที่ดีกว่า และเป็นแนวทางสำหรับพัฒนาทฤษฎีทางด้านคณิตศาสตร์ศึกษาด้วย ถ้าไม่มีการพูดถึงเนื้อหาสาระและมุมมองของครูเกี่ยวกับการพัฒนานักเรียน การดำเนินการดังกล่าวจะไม่ได้อยู่ในความหมายของการศึกษาชั้นเรียน (Inprasitha, 2011; Inprasitha et al, 2015) กระบวนการสำคัญของศึกษาชั้นเรียน คือ การวางแผนการสอนร่วมกันเป็นกลุ่มเพื่อพัฒนาแผนการสอนขึ้นมา และครูที่อยู่ในกระบวนการได้นำแผนการสอนไปใช้ในชั้นเรียนโดยครูมีส่วนร่วมในกระบวนการเข้าร่วมสังเกตและรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับกระบวนการคิดและการเรียนรู้ของนักเรียน ผู้สังเกตนี้อาจจะประกอบด้วยครูจากโรงเรียนใกล้เคียงในเขตพื้นที่เดียวกันหรือครูจากโรงเรียนในเขตพื้นที่อื่น ซึ่งทุกคนจะต้องเข้ามามีส่วนร่วมในแต่ละกระบวนการด้วย การอภิปรายของกลุ่ม (ที่ช่วยให้การวางแผนการสอน) จะเกิดการปรับแผนการสอนในระหว่างที่ตรวจสอบบทเรียนในบริบทที่อยู่ในชั้นเรียนจริง (Yoshida, 2005)

การศึกษาชั้นเรียน แสดงถึงความร่วมมือกันทำงานของคณะครูเพื่อพัฒนาคุณภาพของบทเรียน ซึ่งสร้างขึ้นจาก 3 ขั้นตอน กล่าวคือ การวางแผนการสอน การนำบทเรียนไปใช้ในหลายๆ รูปแบบ อาจจะกล่าวได้ว่ากระบวนการนี้เกิดขึ้นจริงทุกวันในญี่ปุ่น การศึกษาชั้นเรียนเป็นกระบวนการพัฒนาวิธีสอนอย่างต่อเนื่อง โดยทำงานร่วมกับครูคนอื่น เพื่อตรวจสอบและวิพากษ์วิธีการสอนของแต่ละคน จุดสำคัญของการศึกษาชั้นเรียน คือ ในทุกๆ กระบวนการเป็นการทำงานร่วมกันของครู (Baba & Kojima, 2004)

ครูที่นำการศึกษาชั้นเรียนไปใช้เริ่มต้นจากการปฏิบัติที่อยู่บนพื้นฐานของงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการสอน และใช้เวลาในการมีส่วนร่วมเพื่อพยายามที่จะปรับปรุงคุณภาพของการสอนในชั้นเรียนแต่ละวัน ซึ่งในชั้นเรียนคณิตศาสตร์ที่จัดการเรียนรู้โดยใช้วัฏจักรการศึกษาชั้นเรียน และวิธีการแบบเปิด เป็นการพัฒนารูปแบบของการทำงานร่วมกันระหว่างครู บุคลากรเข้ากับรูปแบบการสอนคณิตศาสตร์ที่เน้นวิธีการแบบเปิดที่เป็นการพัฒนาวิชาชีพครูในระดับห้องเรียน สิ่งทีครูทำก็คือ การเข้าร่วมในกระบวนการที่สร้างไว้อย่างดี ซึ่งประกอบด้วยการอภิปรายเกี่ยวกับแผนการสอน (Lesson) ที่พวกเขาวางแผนและสังเกตการสอนร่วมกัน เปิดโอกาสให้ครูได้มองเห็นการสอนและการเรียนรู้ในชั้นเรียนอย่างเป็นรูปธรรม ครูร่วมกันอภิปราย

เกี่ยวกับการวางแผนการสอน การทำแผนการสอนไปใช้ การสังเกตการสอน และสะท้อนความคิดเกี่ยวกับแนวปฏิบัติในชั้นเรียน การที่ได้สังเกตการสอนจริงในชั้นเรียน ทำให้ครูได้เข้าใจและเห็นภาพว่าการสอนที่ดีนั้นเป็นอย่างไร ซึ่งจะช่วยให้นักเรียนเข้าใจในสิ่งที่ตนกำลังเรียนได้ดียิ่งขึ้น (ไมตรี อินทร์ประสิทธิ์, 2546, 2557)

ปัจจุบันมีการเผยแพร่ “การศึกษาชั้นเรียน” ไปหลายประเทศทั่วโลกเพื่อใช้ในการพัฒนาวิชาชีพครูสำหรับประเทศไทยได้นำมาใช้ครั้งแรกตั้งแต่ปี พ.ศ. 2545 (Inprasitha, 2011) โดยมีการเตรียมบริบทที่เกี่ยวข้องเพื่อนำนวัตกรรมดังกล่าวมาใช้ ได้แก่ บริบทด้านโปรแกรมการฝึกหัดครู บริบทด้านบัณฑิตศึกษา บริบทด้านการฝึกอบรมครูประจำการ และบริบทด้านการพัฒนาวิชาชีพครูในระยะยาวสอดคล้องกับ สุดาทิพย์ หาญเชิงชัย (2559) ที่ได้ทำการศึกษาลักษณะการผลิตครูคณิตศาสตร์ศึกษาของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น เพื่อวิเคราะห์หลักสูตรผลิตครูคณิตศาสตร์ศึกษาระดับที่คาดหวัง วิเคราะห์หลักสูตรผลิตครูคณิตศาสตร์ศึกษาระดับนำไปใช้ และวิเคราะห์หลักสูตรผลิตครูคณิตศาสตร์ระดับที่ผู้เรียนได้เรียนรู้ ของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ผลการวิจัยพบว่า หลักสูตรผลิตครูคณิตศาสตร์ศึกษาระดับที่คาดหวังประกอบด้วย ด้านความรู้ ด้านทักษะ/กระบวนการ ด้านคุณลักษณะที่พึงประสงค์ และด้านประสบการณ์การเรียนรู้เชิงวิชาชีพ หลักสูตรผลิตครูคณิตศาสตร์ศึกษาระดับนำไปใช้ ประกอบด้วย การจัดการเรียนการสอน ชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ การประเมินหลักสูตรหลักสูตรผลิตครูคณิตศาสตร์ระดับที่ผู้เรียนได้เรียนรู้ ประกอบด้วยด้านความรู้ ด้านทักษะกระบวนการ รูปแบบการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูด้วยนวัตกรรมการศึกษาชั้นเรียนและวิธีการแบบเปิด เพื่อสำรวจองค์ประกอบของการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูด้วยนวัตกรรมการศึกษาชั้นเรียนและวิธีการแบบเปิดและเพื่อสังเคราะห์รูปแบบการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูด้วยนวัตกรรมการศึกษาชั้นเรียนและวิธีการแบบเปิด พบว่า องค์ประกอบของการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู นวัตกรรมการศึกษาชั้นเรียนและวิธีการแบบเปิด ประกอบด้วย การปฏิบัติงานตามขั้นตอนการศึกษาชั้นเรียน การร่วมมือกับนักศึกษาระดับปริญญาตรี และนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา และการร่วมมือกับบุคลากรภายในโรงเรียน (วีระศักดิ์ แก่นอ้วน, 2562)

ซึ่งจากที่กล่าวมาเป็นการเตรียมบริบทด้านโปรแกรมการฝึกหัดครู ทำให้เห็นว่าใน การเตรียมนักศึกษาระดับปริญญาตรี ในโปรแกรมฝึกหัดครูประกอบด้วยรายละเอียดและประเด็นอะไรบ้างเพื่อเป็นอีกหนึ่งแนวทางที่ทำให้การนำนวัตกรรมเข้ามาใช้ในระบบโรงเรียนมีการคงอยู่อย่างยาวนานและเป็นการทำงานร่วมกันในส่วนของสถาบันผลิตบัณฑิตและโรงเรียนที่เป็นผู้ใช้บัณฑิต งานวิจัยนี้จึงมุ่งศึกษาการเตรียมบริบทด้านบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาคณิตศาสตร์ศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ที่มีลักษณะเฉพาะทั้งความรู้ที่เกี่ยวกับหลักการทฤษฎีโดยตรงในชั้นเรียนและในด้านการนำสิ่งที่ได้เรียนรู้สู่การปฏิบัติจริงในโรงเรียน ข้อมูลที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้จะเป็นแนวทางสำหรับการออกแบบโปรแกรมระดับบัณฑิตศึกษา ที่เห็นผลจริงใน

ภาคปฏิบัติและเป็นอีกหนึ่งบริบทที่สามารถนำมาปรับกับการนำนวัตกรรมต่างๆ เข้ามาใช้ในประเทศไทยได้

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อวิเคราะห์แนวทางปฏิบัติการเตรียมบริบทด้านบัณฑิตศึกษาสำหรับการนำการศึกษาชั้นเรียนมาใช้ในประเทศไทย

วิธีดำเนินการวิจัย

รูปแบบการวิจัย เป็นการศึกษาโดยอาศัยบริบทพื้นที่ที่ใช้การศึกษาชั้นเรียนและวิธีการแบบเปิดที่ถูกนำเข้ามาในประเทศไทยโดย รองศาสตราจารย์ ดร.ไมตรี อินทร์ประสิทธิ์ ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2545 เป็นการเริ่มต้นใช้นวัตกรรมกรรมกับนักศึกษาฝึกหัดครูชั้นปีที่ 4 ที่ออกฝึกปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา ปีการศึกษา 2545 เป็นต้นมา ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อให้เห็นถึงการเตรียมบริบทการนำการศึกษาชั้นเรียนมาใช้ในประเทศไทย ตามแนวคิดของ Inprasitha (2011)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง กลุ่มเป้าหมายครั้งนี้คือนักศึกษามหาบัณฑิตศึกษาระดับปริญญาโท จำนวน 18 คน นักศึกษาระดับปริญญาเอก ที่กำลังศึกษา จำนวน 5 คน ศิษย์เก่า ระดับปริญญาเอก จำนวน 17 คน และครูประจำการจากโรงเรียนต้นแบบจำนวน 4 คน ใช้การเลือกกลุ่มเป้าหมายแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ใช้หลักเกณฑ์ให้ เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

การเก็บรวบรวมข้อมูล ใช้แบบสอบถามสำหรับกลุ่มเป้าหมายในการเก็บข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับการเรียนการสอนในระดับบัณฑิตศึกษา ผ่านการใช้กระบวนการศึกษาชั้นเรียน (Lesson Study) และวิธีการแบบเปิด (Open Approach) และการสัมภาษณ์ (Interview) ผู้วิจัยสัมภาษณ์ครูประจำการ ระดับ บัณฑิตศึกษา นักศึกษาฝึกปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา การสนทนากลุ่ม (Focus group) ผู้วิจัยเข้าร่วมการสนทนากลุ่ม (Focus group) กับกลุ่มเป้าหมายคือนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา

การวิเคราะห์ข้อมูล การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ วิเคราะห์ข้อมูลจากการแบบสอบถามการสัมภาษณ์ผู้ที่เกี่ยวข้อง (Interview) และการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสนทนากลุ่มย่อย (Focus group)

ผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลกลุ่มเป้าหมายแต่ละกลุ่มจึงนำมาสรุปรวมเป็นผลการวิจัยดัง ซึ่งแสดงให้เห็นถึง แนวทางหรือวิธีการที่เกี่ยวข้องกับการเตรียมบริบทด้านบัณฑิตศึกษาสำหรับการนำ “การศึกษาชั้นเรียน” มาใช้ในประเทศไทย ดังต่อไปนี้ ขั้นที่1 การสร้างแผนการจัดการเรียนรู้ร่วมกัน 1) เข้าร่วมกระบวนการวางแผนการจัดกิจกรรม การลงมือปฏิบัติกิจกรรมตามที่ได้

วางแผนร่วมกัน การสะท้อนร่วมกัน ซึ่งกระบวนการนี้เป็นการศึกษาชั้นเรียนที่แฝงอยู่ในแต่ละกิจกรรม 2) ร่วมวางแผนเพื่อสนับสนุนการอบรมเชิงปฏิบัติการ ในฐานะผู้ช่วยวิทยากรโดยร่วมวางแผนลำดับการอบรม เนื้อหาที่จะใช้ในการอบรม ร่วมคาดการณ์ แนวคิดของผู้เข้าอบรมถึงข้อสงสัย คำถาม หรือประเด็นไหนที่ไม่เข้าใจเพื่อช่วยสนับสนุนผู้เข้าร่วมอบรม ค่านิยมหลักที่เกิดขึ้นในชั้นตอนนี้คือ การทำงานร่วมกับผู้อื่น การเป็นผู้มีใจกว้างและการเป็นผู้ที่ให้คุณค่ากับกระบวนการทำงานหรือกระบวนการเรียนรู้ในระยะยาวมากกว่าผลลัพธ์ระยะสั้น ขั้นที่ 2 การสังเกตการสอนร่วมกัน 1) ลงมือปฏิบัติแก้ปัญหาปลายเปิด คาดการณ์แนวคิดของผู้แก้ปัญหาตามแนวทางของการศึกษาชั้นเรียนและวิธีการแบบเปิด 2) เข้าร่วมกิจกรรมของสาขาวิชาเพื่อเรียนรู้เกี่ยวกับการวางแผนกิจกรรมต่าง ร่วมกัน จะเรียนรู้และศึกษาข้อมูลที่เป็นจำเป็นต้องใช้ในการเข้าร่วมกิจกรรมแต่ละกิจกรรม ไม่ว่าจะเป็นการทำความเข้าใจหนังสือเรียน วิธีการใช้สื่ออุปกรณ์ต่างๆ เบื้องต้น ทำความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมลำดับขั้นตอนในการทำงานของแต่ละกิจกรรม 3) เข้าร่วมการประชุมวิชาการในระดับนานาชาติทำให้เห็นถึงรูปแบบ วิธีการใช้การศึกษาชั้นเรียนในประเทศญี่ปุ่นและจากประเทศอื่นๆ ค่านิยมหลักที่เกิดขึ้นในชั้นตอนนี้คือ การทำงานร่วมกับผู้อื่น การเป็นผู้มีใจกว้างและการเป็นผู้ที่ให้คุณค่ากับกระบวนการทำงานหรือกระบวนการเรียนรู้ในระยะยาวมากกว่าผลลัพธ์ระยะสั้น ขั้นที่ 3 การสะท้อนผลบทเรียนร่วมกัน เป็นทีมการศึกษาชั้นเรียน ร่วมวางแผนการสอน การออกแบบชั้นเรียน คำสังสถานการณ์ปัญหาพร้อมกับครูผู้สอนและครูผู้สังเกต มีนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาเข้าร่วมสังเกตการสอนผลทำให้ทุกคนได้เรียนรู้มุมมองของครูที่อยู่ในชั้นเรียนกับนักเรียนมานานรู้จักนักเรียนเป็นอย่างดีกับมุมมองของนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาที่มีความรู้มีมุมมอง ที่เกี่ยวกับเรื่องของทฤษฎี เนื้อหาสาระ ที่สามารถเป็นประเด็นในการเรียนรู้ร่วมกันได้เมื่อได้เข้ามาสังเกตชั้นเรียนจริง ค่านิยมหลักที่เกิดขึ้นในชั้นตอนนี้คือ การทำงานร่วมกับผู้อื่น การเป็นผู้มีใจกว้างและการเป็นผู้ที่ให้คุณค่ากับกระบวนการทำงานหรือกระบวนการเรียนรู้ในระยะยาวมากกว่าผลลัพธ์ระยะสั้น

อภิปรายผลการวิจัย

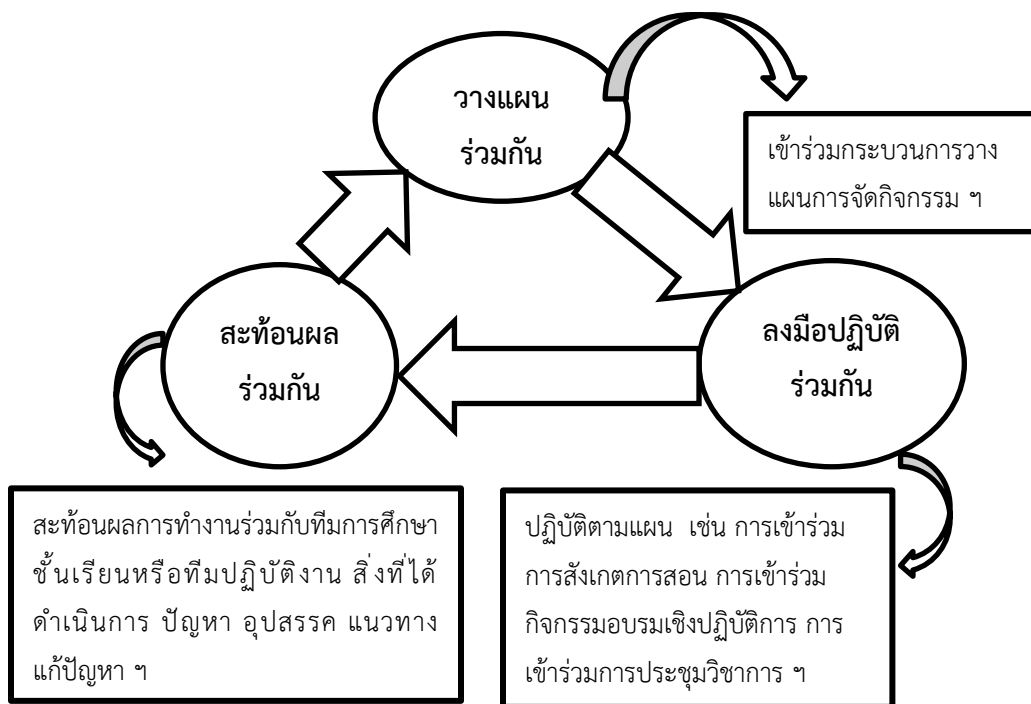
หลักสูตรบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาคณิตศาสตร์ศึกษา คณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยขอนแก่น ได้มีการเตรียมบริบทด้านบัณฑิตศึกษาสำหรับการนำ การศึกษาชั้นเรียนมาใช้ในประเทศไทย โดยในด้านของการเตรียมบริบทด้านบัณฑิตศึกษา

มีแนวทางหรือวิธีการเตรียมบริบทด้านบัณฑิตศึกษาสำหรับการนำ การศึกษาชั้นเรียนมาใช้ในประเทศไทย โดยในด้านของการเตรียมบริบทด้านบัณฑิตศึกษา ตามกรอบแนวทางการศึกษาชั้นเรียน 3 ขั้นตอนและมีรายละเอียดในส่วนของการปฏิบัติของแต่ละกิจกรรมที่มีความสำคัญมากในการเตรียมบริบทด้านบัณฑิตศึกษาเพื่อการนำ การศึกษาชั้นเรียน มาใช้ในประเทศไทยให้มีความต่อเนื่องและคงอยู่ในระยะยาวโดยมีนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาเป็นอีก 1

ปัจจัยที่ช่วยให้การนำนวัตกรรมการศึกษาชั้นเรียนเข้ามาใช้ในประเทศไทยสามารถดำเนินการในระบบโรงเรียนได้ เพราะนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาสามารถทำงานในระดับชั้นเรียนร่วมกับคุณครูได้เป็นอย่างดีในทุกๆ มิติการทำงานไม่ว่าจะเป็นในมุมสิ่งที่ครูประจำการได้เรียนรู้จากการทำงานร่วมกับนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาและในมุมที่นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาได้เรียนรู้การทำงานของคุณครูประจำการ ซึ่งก็จะสอดคล้องกับ ไมตรี อินทร์ประสิทธิ์ และคณะ (2561) ได้กล่าวไว้เกี่ยวกับ “การเตรียมบริบทสำหรับการนำการพัฒนาวิชาชีพครูแบบญี่ปุ่นที่เรียกว่าการศึกษาชั้นเรียน (Lesson Study) มาใช้ในประเทศไทย” โดยเฉพาะอย่างยิ่งการนำมาใช้ในระบบโรงเรียนให้ประสบผลสำเร็จนั้นเป็นเรื่องที่ค่อนข้างยากและประสบปัญหาหลายด้าน และต้องใช้เวลา รวมทั้งการหาวิธีที่เหมาะสม ปัจจัยที่สำคัญคือมีการเตรียมบริบทต่างๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นส่วนสนับสนุนการขับเคลื่อน “การศึกษาชั้นเรียน” (Lesson Study) ในวัฒนธรรมโรงเรียนของไทย 1 ในปัจจัยที่สำคัญคือ บริบทด้านบัณฑิตศึกษา ที่เป็นจุดเริ่มต้นของการทำงานร่วมกันระหว่างมหาวิทยาลัยและโรงเรียน ตั้งแต่ปี ค.ศ. 2003 มีการกำหนดการพัฒนาบัณฑิตศึกษา โดยกำหนดให้การเข้าร่วมในโปรแกรมการฝึกอบรมครูประจำการแบบใหม่เป็นกิจกรรมหลักที่นักศึกษาจะต้องเข้าร่วมเพื่อพัฒนามุมมองของตนเองเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครู รวมทั้งกำหนดทิศทางการวิจัยของนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาให้เชื่อมโยงกับแนวทางในการใช้นวัตกรรม “การศึกษาชั้นเรียน” (Lesson Study) อีกด้วย ผลจากการทำงานร่วมกันในลักษณะดังกล่าวในการฝึกอบรมตั้งแต่ปี ค.ศ. 2003 – 2005 ทำให้ครูประจำการจำนวนมากที่เข้าฝึกอบรมมีทัศนคติที่ดีต่อการทำงานแบบใหม่ของนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา คือ มีการร่วมมือกันวางแผนการทำงานโดยละเอียดก่อนการทำงาน การแบ่งงานและประสานงานทำงานระหว่างปฏิบัติงาน และการสะท้อนผลการทำงานหลังเสร็จสิ้นการทำงานทุกครั้ง

องค์ความรู้จากการวิจัย

แนวทางการเตรียมบริบทสำหรับการนำนวัตกรรมที่สนใจเข้ามาใช้ในหน่วยงาน หรือนำเข้ามาใช้ในประเทศไทย ตามที่นำเสนอในบทความนี้คือการเตรียมบริบทในระดับบัณฑิตศึกษา การวางแผนในส่วนของกิจกรรมในหลักสูตรทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ การเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ของนักศึกษาเพื่อเป็นการฝึกการทำงานร่วมกันในระยะยาวกับบุคคลทุกมิติ เช่นการทำงานร่วมกับนักศึกษาระดับปริญญาตรี การทำงานร่วมกับครูประจำการ การทำงานร่วมกับสมาชิกในระดับบัณฑิตศึกษาเองเพื่อให้เกิดภาพการทำงานร่วมกับผู้คนที่หลากหลาย



ภาพที่ 1 องค์ความรู้จากการวิจัย

ข้อเสนอแนะ

จากสรุปผลการวิจัยดังกล่าวข้างต้น สามารถให้ข้อเสนอแนะ ดังต่อไปนี้

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

นักศึกษาหรือนักวิจัยสามารถศึกษาการเตรียมบริบทด้านการฝึกอบรมครูประจำการในระยะยาวที่สามารถทำให้การนำนวัตกรรมใหม่ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอนหรือการพัฒนาวิชาชีพครูให้คงอยู่ในระยะยาวในบริบทประเทศไทย

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

หน่วยงานหรือสถาบันผลิตครูสามารถนำแนวทางในการเตรียมบริบทนี้ไปปรับใช้กับการนำนวัตกรรมอื่นๆ ได้เช่นกันซึ่งสามารถปรับใช้กับนักศึกษาระดับปริญญาตรี และครูประจำการได้แต่ทั้งนี้ทั้งนั้นจะต้องขึ้นอยู่กับบริบทของแต่ละสถานที่ของแต่ละหน่วยงาน

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

ศึกษาประเด็นหรือแนวทางการเตรียมบริบทสำหรับครูประจำการ เพื่อการนำนวัตกรรมการศึกษาชั้นเรียนนำไปใช้ในโรงเรียน

เอกสารอ้างอิง

- ไมตรี อินทร์ประสิทธิ์. (2546). การปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้วิชาคณิตศาสตร์ในโรงเรียนโดยเน้นกระบวนการทางคณิตศาสตร์. ขอนแก่น: ขอนแก่นการพิมพ์.
- _____. (2561). การศึกษาชั้นเรียนด้วยวิธีการแบบเปิด: PLC ภาคปฏิบัติจริงในโรงเรียน เอกสารประกอบการอบรมครูพัฒนาครู หลักสูตรเพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาการสอน หน่วยพัฒนาสถาบันวิจัยและพัฒนาวิชาชีพครูสำหรับอาเซียน. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- วีระศักดิ์ แก่นอ้วน. (2562). คำนิยมหลักของนักศึกษาปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา กรณีศึกษา สาขาวิชาคณิตศาสตร์ศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น (วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาคณิตศาสตร์ศึกษา) ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สุดาทิพย์ หาญเชิงชัย. (2559). การศึกษาหลักสูตรผลิตครูคณิตศาสตร์ของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น (วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาคณิตศาสตร์ศึกษา). ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- Baba, T., & Kojima, M. (2004). *Lesson Study. The History of Japan's Education Development: What Implications Can Be Drawn for Developing Countries?* Tokyo: Institute for International Development, JICA.
- Inprasitha, M. (2011). One Feature of Adaptive Lesson Study in Thailand: Designing a Learning Unit. In *Journal of Science and Mathematics Education in Southeast Asia*, 34(1), 47-66.
- Inprasitha, M. et al. (2015). *Lesson study: challenges in mathematics education* New Jersey: World Scientific.
- Yoshida, M. (2005). *An Introduction to Lesson Study. Building Our Understanding of Lesson Study*. In Patsy W-I & Makoto Yoshida (eds). Philadelphia: Research for better schools, Inc.

รูปแบบการจัดการคุณภาพด้านสิ่งแวดล้อมโดยการบูรณาการหลักพุทธธรรม ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสมุทรปราการ*

MODEL OF ENVIRONMENTAL QUALITY MANAGEMENT BY INTEGRATING
PRINCIPLE OF BUDDHISM OF LOCAL ADMINISTRATIVE ORGANIZATIONS IN
SAMUT PRAKAN PROVINCE

เจริญชัย กุลวัฒนาพร, กฤษ เพิ่มทันจิตต์, สุรินทร์ นียมามงกูร
Charoenchai Kulwattanaporn, Grit Permtanjit, Surin Niyamangkoon
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
Mahachulalongkornrajavidyalaya University
Corresponding Author E-mail: charoenchaik2506@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. ศึกษาการจัดการคุณภาพด้านสิ่งแวดล้อม 2. ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการคุณภาพด้านสิ่งแวดล้อม และ 3. นำเสนอรูปแบบการจัดการคุณภาพด้านสิ่งแวดล้อมโดยการบูรณาการหลักพุทธธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสมุทรปราการเป็นการวิจัยแบบผสมวิธีเก็บข้อมูลกลุ่มตัวอย่างจำนวน 309 คนใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือ วิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนาและเชิงอนุมานด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ และการวิจัยเชิงคุณภาพใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึกจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน 17 รูปหรือคน และวิเคราะห์เนื้อหาเชิงพรรณนา

ผลการวิจัยพบว่า 1) การจัดการคุณภาพด้านสิ่งแวดล้อมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการคุณภาพด้านสิ่งแวดล้อมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วยด้านการพัฒนาการบริหาร ด้านการมีส่วนร่วมของชุมชน และการปฏิบัติตามหลักอิทธิบาท 4 ส่งผลต่อการจัดการคุณภาพด้านสิ่งแวดล้อมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 3) รูปแบบการจัดการคุณภาพด้านสิ่งแวดล้อมโดยการบูรณาการหลักพุทธธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสมุทรปราการ มีการบูรณาการหลักพุทธธรรม คือ มีใจรักในการส่งเสริมการจัดการขยะมูลฝอยและการแปรรูปเป็นพลังงาน พรวนเพียรแผ้วถางวัชพืชมลพิษทางอากาศในพื้นที่วิกฤติและพื้นที่เสี่ยง ติดตามตรวจสอบ บำรุงและฟื้นฟูแม่น้ำสายหลัก และปรับปรุงแก้ไขระบบป้องกันการกัดเซาะชายฝั่งและการแผ้วถางวัชพืชมลพิษ

คำสำคัญ: รูปแบบ; การจัดการคุณภาพด้านสิ่งแวดล้อม; การบูรณาการหลักพุทธธรรม

Abstract

Objectives of this research paper were to: 1. Study environmental quality management, 2. Study factors affecting environmental quality management, and 3. Propose a model of environmental quality management by integrating Buddhist principles of local government organizations in Samut Prakan Province. Methodology was the mixed methods: Data for the quantitative research were collected from 309 samples with questionnaires and analyzed by descriptive and inferential statistics using a statistical package. The qualitative research, data were collected from 17 key informants by in-depth interview and analyzed by descriptive content interpretation.

Findings were found that: 1) Environmental quality management of the local government organization, by overall, was at a high level. 2) Factors affecting the environmental quality management of the local government organization were found that the management development, community participation and the implementation in line with the principle of Itthipadha 4 affected the environmental quality management of the local administrative organization. With statistically significant level of 0.01, 3) Model of environmental quality management by integrating Buddhist principles of the local government organization. Samut Prakan Province, there was an element of environmental quality management by integrating Buddhist principles, namely, a love for promoting the management of solid waste and its transformation into energy, keeping an eye on air quality in critical and vulnerable areas. Monitoring restoration of the main rivers and improving the coastal erosion prevention and surveillance systems.

Keyword: Model; Environmental Quality Management; Integrating Buddhist Principles

บทนำ

ปัจจุบันสภาพทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมกำลังเป็นปัญหาและเป็นจุดอ่อนของการรักษาฐานการผลิตและให้บริการ รวมทั้งการดำรงชีพที่ยั่งยืน ฐานทรัพยากรธรรมชาติถูกนำไปใช้ในการพัฒนาจำนวนมากก่อให้เกิดความเสื่อมโทรมอย่างต่อเนื่อง พื้นที่ป่าไม้ลดลง ทรัพยากรดินเสื่อมโทรม ความหลากหลายทางชีวภาพถูกคุกคาม ทรัพยากรน้ำยังมีส่วนที่ไม่สามารถจัดสรรได้ตามความต้องการ และมีความเสี่ยงในการขาดแคลนในอนาคต เกิดปัญหาความขัดแย้งในการใช้ประโยชน์ทรัพยากรธรรมชาติมากขึ้นจากการเข้าถึงและการจัดสรรการใช้ประโยชน์ทรัพยากรธรรมชาติที่ไม่เป็นธรรม รวมทั้งปัญหาสิ่งแวดล้อมเพิ่มสูงขึ้นตามการขยายตัวของเศรษฐกิจและชุมชนเมือง ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตของประชาชนและต้นทุนทางเศรษฐกิจ ในขณะที่การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและภัยพิบัติทางธรรมชาติมีความผันผวนและรุนแรงมากขึ้นโดยเฉพาะอุทกภัยและภัยแล้ง ซึ่งส่งผลกระทบต่อภาคเศรษฐกิจและห่วงโซ่การผลิตภายในประเทศ และข้อตกลงระหว่างประเทศเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ ซึ่งทวีความเข้มข้น ทำให้ประเทศไทยต้องเตรียมพร้อมรับภาระในการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกภายใต้กระแสการแข่งขันทางการค้า (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี, 2559)

สถานการณ์ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในจังหวัดสมุทรปราการเนื่องจากเป็นจังหวัดในเขตปริมณฑลเขตติดต่อกับกรุงเทพมหานคร เป็นจังหวัดที่เป็นที่ตั้งของโรงงานอุตสาหกรรมจำนวนมาก มีประชากรอพยพมาพักอาศัยอยู่ในจังหวัดสมุทรปราการ ทั้งที่ย้ายทะเบียนบ้านและไม่ย้ายทะเบียนบ้าน (ประชากรแฝง) เกือบทุกจังหวัดทั่วประเทศ กอปรกับเจริญเติบโตทางด้านเศรษฐกิจของจังหวัดสมุทรปราการได้ขยายตัวอย่างรวดเร็ว รวมทั้งยังเป็นที่ตั้งของสนามบินสุวรรณภูมิ ซึ่งล้วนส่งผลกระทบต่อสภาพแวดล้อมของจังหวัดสมุทรปราการในวงกว้าง โดยปัญหาด้านสิ่งแวดล้อมที่สำคัญของจังหวัดสมุทรปราการสามารถสามารถแยกได้ดังนี้

- 1) ปัญหาด้านน้ำมลพิษทางน้ำของจังหวัดสมุทรปราการ มีสาเหตุที่สำคัญคือโรงงานอุตสาหกรรมและชุมชนเมือง ปล่อยน้ำทิ้งสู่แหล่งธรรมชาติ รวมทั้งสารเคมีเป็นพิษต่างๆ ทำให้แหล่งน้ำเสีย
- 2) ปัญหาด้านดินลักษณะทางธรณีวิทยาของจังหวัดสมุทรปราการ พบว่าตั้งอยู่บนบริเวณ ที่ราบลุ่มตอนกลาง หรือบางครั้งเรียกว่าบริเวณดินดอนสามเหลี่ยมปากแม่น้ำ เกิดจากการทับถมของตะกอนหนา นอกจากนั้นจังหวัดสมุทรปราการ เป็นจังหวัดที่มีพื้นที่บางส่วนติดชายฝั่งทะเล สภาพแวดล้อมด้านป่าชายเลนเสื่อมโทรมไป ส่งผลกระทบให้เกิดการกัดเซาะดินบริเวณชายฝั่งทะเล โดยเฉพาะพื้นที่ที่อยู่ติดชายฝั่งทะเล
- 3) ปัญหาด้านเสียงเนื่องจากจังหวัดสมุทรปราการเป็นสถานที่ตั้งของสนามบินสุวรรณภูมิ ส่งผลให้เกิดมลภาวะทางเสียงจากสนามบินสุวรรณภูมิ และ
- 4) ปัญหาด้านป่าชายเลน/แร่ธาตุจังหวัดสมุทรปราการเป็นจังหวัดที่มีพื้นที่ส่วนใหญ่เป็นที่ราบลุ่มและที่ราบลุ่มปากแม่น้ำ ดังนั้นจังหวัดสมุทรปราการจึงมีพื้นที่ป่าชายเลน และมีการบุกรุกทำลายรวมทั้งน้ำกัดเซาะชายฝั่ง ทำให้พื้นที่ป่าชายเลนของจังหวัดสมุทรปราการมีเนื้อที่น้อยลงทุกปี

ส่งผลกระทบต่อภารกิจที่ดินบริเวณชายฝั่งทะเลและการทำลายแหล่งที่อยู่อาศัยของสัตว์น้ำ (จังหวัดสมุทรปราการ, 2563) สอดคล้องกับการศึกษาของ นพรัตน์ วิเศษไวยาร (2563) ที่พบว่า ปัญหาสิ่งแวดล้อมของคณะกรรมการชุมชนสังกัดเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมืองสมุทรปราการ พบว่ามีทั้งหมด 4 ด้าน ได้แก่ ด้านมลพิษทางน้ำ มลพิษทางอากาศ มลพิษทางขยะมูลฝอย และมลพิษทางเสียง ซึ่งอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างมากและสอดคล้องกับ สำนักงานสถิติจังหวัดสมุทรปราการ (มปท.) ที่พบว่า ปัญหาด้านสิ่งแวดล้อมซึ่งเป็นปัญหาสำคัญของจังหวัดสมุทรปราการ ได้แก่ 1) ปัญหามลพิษทางน้ำ มีสาเหตุสำคัญจากโรงงานอุตสาหกรรมและชุมชนเมืองปล่อยน้ำทิ้งสู่แหล่งธรรมชาติ รวมทั้งสารเคมีเป็นพิษต่างๆ ทำให้แหล่งน้ำเสีย 2) ปัญหาคุณภาพน้ำทะเลชายฝั่ง บริเวณที่มีคุณภาพน้ำทะเลเสื่อมโทรมอยู่ในพื้นที่อ่าวไทย ตอนในบริเวณปากแม่น้ำสายหลัก 3) ปัญหามลพิษทางอากาศ จากการจัดอันดับเป็นพื้นที่ที่มีปัญหามลพิษจากก๊าซโอโซนมากที่สุดในประเทศ 4) ปัญหาขยะมูลฝอย ปริมาณขยะมูลฝอยในจังหวัดสมุทรปราการเกิดขึ้นประมาณ 1,846 ตัน ในปี 2553 และคาดการณ์ว่าจะมีปริมาณเพิ่มขึ้นทุกปีตามปริมาณของประชากร

จากความสำคัญของปัญหาและเหตุผลดังที่กล่าวมาข้างต้นทำให้ผู้วิจัยสนใจศึกษาเกี่ยวกับรูปแบบการจัดการคุณภาพด้านสิ่งแวดล้อมโดยการบูรณาการหลักพุทธธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสมุทรปราการ ว่าการจัดการคุณภาพด้านสิ่งแวดล้อมมีประสิทธิภาพหรือไม่ มีปัจจัยใดบ้างที่มีผลต่อการจัดการคุณภาพด้านสิ่งแวดล้อมเพื่อให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์การบริหารจัดการสิ่งแวดล้อมของจังหวัดสมุทรปราการ นอกจากนั้นในการศึกษารั้งนี้ได้นำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาเข้ามาบูรณาการกับศาสตร์ทางตะวันตกเพื่อให้เห็นถึงแนวทางการพัฒนาโดยอาศัยหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาเข้ามาพัฒนาด้านจิตใจ คือใช้วิชาธรรมนำวิชาการ โดยศึกษาเกี่ยวกับการปฏิบัติตามหลักอริยสัจ 4 การพัฒนาการบริหาร และการเปิดโอกาสให้ประชาชนได้เข้ามามีส่วนร่วมว่ามีผลต่อการจัดการคุณภาพด้านสิ่งแวดล้อมด้วยหรือไม่ ผลจากการศึกษาสามารถนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการพัฒนาการบริหารจัดการด้านสิ่งแวดล้อมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสมุทรปราการอย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งรูปแบบการจัดการคุณภาพด้านสิ่งแวดล้อมที่ได้จะช่วยให้ นักวิจัย นักวิชาการ องค์กรที่เกี่ยวข้อง สามารถนำองค์ความรู้ไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ เป็นพื้นฐานสำหรับการศึกษาวิจัยเชิงลึกต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาการจัดการคุณภาพด้านสิ่งแวดล้อมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสมุทรปราการ
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการคุณภาพด้านสิ่งแวดล้อมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสมุทรปราการ

3. เพื่อนำเสนอรูปแบบการจัดการคุณภาพด้านสิ่งแวดล้อมโดยการบูรณาการหลักพุทธธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสมุทรปราการ

วิธีดำเนินการวิจัย

รูปแบบของการวิจัยเพื่อให้การวิจัยครั้งนี้มีประสิทธิภาพและเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ผู้วิจัยได้กำหนดรูปแบบการวิจัยโดยใช้การวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methods Research) มีทั้งการวิจัยเชิงปริมาณและการวิจัยเชิงคุณภาพโดยเป็นการวิจัย 2 ระยะ ระยะที่ 1 เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ และระยะที่ 2 เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อยืนยันผลการวิจัยเชิงปริมาณ มุ่งเน้นการวิเคราะห์ในเชิงพรรณนา (Descriptive Analysis) มีแบบแผนการวิจัยแบบกลุ่มเดียว ศึกษาสภาพการณ์โดยไม่มีการทดลอง

ประชากร กลุ่มตัวอย่างและผู้ให้ข้อมูลสำคัญ 1) ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ เจ้าหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (เทศบาลเมือง เทศบาลนคร เทศบาลตำบล) จังหวัดสมุทรปราการ (ที่มา : สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดสมุทรปราการ , 2563) คำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Taro Yamane (1973) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 309 ตัวอย่าง 2) ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ผู้วิจัยทำการสัมภาษณ์เชิงลึก ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ประกอบด้วย ผู้บริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจำนวน 5 คน ผู้เชี่ยวชาญด้านสิ่งแวดล้อมจำนวน 2 คนตัวแทนภาคประชาชนจำนวน 4 คนเจ้าหน้าที่ฝ่ายสิ่งแวดล้อมจำนวน 2 คน ผู้เชี่ยวชาญด้านรัฐประศาสนศาสตร์จำนวน 2 คนผู้เชี่ยวชาญด้านพระพุทธศาสนาจำนวน 2 คน รวมทั้งหมด 17 รูปหรือคน

เครื่องมือที่ใช้การวิจัย ในการวิจัยเชิงปริมาณใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือแบ่งเป็น 5 ส่วน ประกอบด้วย ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล, ส่วนที่ 2 การจัดการคุณภาพด้านสิ่งแวดล้อม, ส่วนที่ 3 การพัฒนาการบริหาร, ส่วนที่ 4 การมีส่วนร่วมของชุมชนและส่วนที่ 5 การปฏิบัติตามหลักอิทธิบาท 4 ในการวิจัยเชิงคุณภาพได้แก่ แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง ตามวัตถุประสงค์ในการวิจัย

การเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยเชิงปริมาณเก็บรวบรวมข้อมูลจากเจ้าหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (เทศบาลเมือง เทศบาลนคร เทศบาลตำบล) จังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 309 คน และการวิจัยเชิงคุณภาพเก็บข้อมูลกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน 17 รูปหรือคน

การวิเคราะห์ข้อมูล เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนาโดยใช้ค่าความถี่ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมานใช้การวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณแบบปกติ (Stepwise MRA) ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ และศึกษาภาคสนามด้วยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึกเพื่อยืนยันผลการศึกษาเชิงปริมาณจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ผลการวิจัย

1. การจัดการคุณภาพด้านสิ่งแวดล้อมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.18, S.D. = 0.616) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 3 ด้านได้แก่ ส่งเสริมการจัดการขยะมูลฝอยและการแปรรูปเป็นพลังงาน ($\bar{X}$ = 4.24) รองลงมาคือ บุรณะและฟื้นฟูแม่น้ำสายหลัก และสร้างเสริมระบบป้องกันกีดเซาะชายฝั่งและการเฝ้าระวัง ($\bar{X}$ = 4.21) เท่ากัน และอยู่ในระดับมาก 2 ด้านได้แก่ เฝ้าระวังคุณภาพอากาศในพื้นที่วิกฤติ และพื้นที่เสี่ยง ($\bar{X}$ = 4.16) และให้ประชาชนเข้ามาเป็นสมาชิกเครือข่ายเฝ้าระวังมลพิษสิ่งแวดล้อม ($\bar{X}$ = 4.09) ตามลำดับ

2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการคุณภาพด้านสิ่งแวดล้อมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสมุทรปราการจากการทดสอบสมมติฐานดังนี้

สมมติฐานที่ 1 การพัฒนาการบริหารมีผลต่อการจัดการคุณภาพด้านสิ่งแวดล้อมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสมุทรปราการ อย่างน้อย 1 ด้าน ผลการวิเคราะห์ดังแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงการพัฒนาการบริหารมีผลต่อการจัดการคุณภาพด้านสิ่งแวดล้อมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสมุทรปราการ

ตัวแปรการพัฒนาการบริหาร	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
การพัฒนาพฤติกรรมการทำงาน (X4)	.628	.033	.695	18.804**	.000
การพัฒนากระบวนการ (X2)	.211	.033	.235	6.345**	.000
ค่าคงที่	.642	.125		5.136**	.000

Multiple R = .859^b R Square = .739 Adjusted R Square = .737 Std. Error = .315
*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05, **มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 1 พบว่า การพัฒนาการบริหารมีผลต่อการจัดการคุณภาพด้านสิ่งแวดล้อมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสมุทรปราการ 2 ด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยเรียงลำดับตามสมการดังนี้คือ การพัฒนาพฤติกรรมการทำงาน การพัฒนากระบวนการ มีค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจที่ปรับแล้ว (Adjusted R²) เท่ากับ .737 แสดงว่า การพัฒนาการบริหารสามารถร่วมกันทำนายการจัดการคุณภาพด้านสิ่งแวดล้อมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสมุทรปราการ ได้ร้อยละ 73.7 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การพัฒนาพฤติกรรมการทำงานสามารถทำนายการจัดการคุณภาพด้านสิ่งแวดล้อมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ร้อยละ 69.5 และการพัฒนากระบวนการ สามารถทำนายได้ร้อยละ 23.5 ตามลำดับ ซึ่งสามารถเขียนสมการได้ดังนี้

$$\hat{y} = .642 + .628X_4 + .211X_2$$

$$Z = .695Z_{X_4} + .235Z_{X_2}$$

สมมติฐานที่ 2 การมีส่วนร่วมของชุมชนมีผลต่อการจัดการคุณภาพด้านสิ่งแวดล้อมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสมุทรปราการ อย่างน้อย 1 ด้าน ผลการวิเคราะห์ดังแสดงในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงการมีส่วนร่วมของชุมชนมีผลต่อการจัดการคุณภาพด้านสิ่งแวดล้อมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสมุทรปราการ

ตัวแปรการมีส่วนร่วมของชุมชน	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
มีส่วนร่วมในการวางแผนพัฒนาชุมชน (X7)	.240	.047	.264	5.158**	.000
มีส่วนร่วมในการประเมินผลการพัฒนา (X9)	.332	.037	.385	8.935**	.000
มีส่วนร่วมในการค้นหาปัญหาและสาเหตุของปัญหาในชุมชน (X5)	.300	.048	.296	6.287**	.000
ค่าคงที่	.501	.155		3.230**	.001

Multiple R = .814^c R Square = .662 Adjusted R Square = .659 Std. Error = .359
*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05, **มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 2 พบว่าการมีส่วนร่วมของชุมชนมีผลต่อการจัดการคุณภาพด้านสิ่งแวดล้อมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสมุทรปราการ 3 ด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เรียงลำดับตามสมการดังนี้คือ มีส่วนร่วมในการวางแผนพัฒนาชุมชน มีส่วนร่วมในการประเมินผลการพัฒนา มีส่วนร่วมในการค้นหาปัญหาและสาเหตุของปัญหาในชุมชน มีค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจที่ปรับแล้ว (Adjusted R²) เท่ากับ .659 แสดงว่าการมีส่วนร่วมของชุมชนสามารถร่วมกันทำนายการจัดการคุณภาพด้านสิ่งแวดล้อมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสมุทรปราการ ได้ร้อยละ 65.9 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีส่วนร่วมในการวางแผนพัฒนาชุมชนสามารถทำนายการจัดการคุณภาพด้านสิ่งแวดล้อมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ร้อยละ 26.4 มีส่วนร่วมในการประเมินผลการพัฒนา สามารถทำนายได้ร้อยละ 38.5 มีส่วนร่วมในการค้นหาปัญหาและสาเหตุของปัญหาในชุมชน สามารถทำนายได้ร้อยละ 29.5 ซึ่งสามารถเขียนสมการได้ดังนี้

$$\hat{y} = .501 + .240X_7 + .332X_9 + .300X_5$$

$$Z = .264Z_{X7} + .385Z_{X9} + .296Z_{X5}$$

สมมติฐานที่ 3 การปฏิบัติตามหลักอิทธิบาท 4 มีผลต่อการจัดการคุณภาพด้านสิ่งแวดล้อมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสมุทรปราการ อย่างน้อย 1 ด้าน ผลการวิเคราะห์ดังแสดงในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 แสดงการปฏิบัติตามหลักอิทธิบาท 4 มีผลต่อการจัดการคุณภาพด้านสิ่งแวดล้อมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสมุทรปราการ

ตัวแปรการปฏิบัติตามหลักอิทธิบาท 4	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
วิมangsa: ทำงานด้วยปัญญา (X13)	.291	.042	.330	6.863**	.000
ฉันทะ: รักงาน (X10)	.205	.043	.231	4.743**	.000
วิริยะ: สู้งาน (X11)	.176	.045	.201	3.872**	.000
จิตตะ: ใส่ใจงาน (X12)	.181	.048	.203	3.784**	.000
ค่าคงที่	.626	.114		5.500**	.000

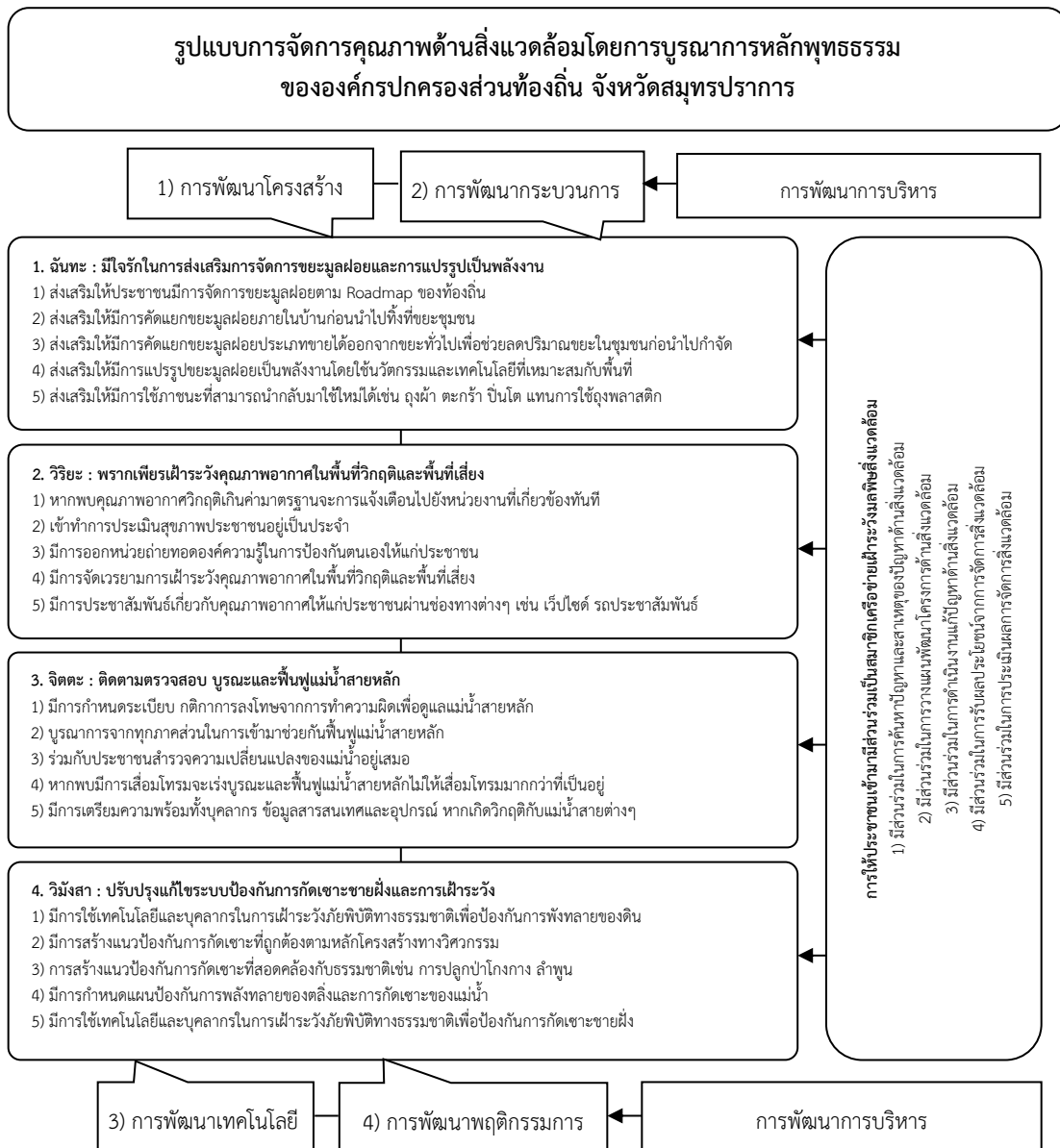
Multiple R = .876^d R Square = .768 Adjusted R Square = .765 Std. Error = .298
*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05, **มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 3 พบว่าการปฏิบัติตามหลักอิทธิบาท 4 มีผลต่อการจัดการคุณภาพด้านสิ่งแวดล้อมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสมุทรปราการ ทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เรียงลำดับตามสมการดังนี้คือ วิมangsa: ทำงานด้วยปัญญา ฉันทะ: รักงาน วิริยะ: สู้งาน จิตตะ: ใส่ใจงาน มีค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจที่ปรับแล้ว (Adjusted R²) เท่ากับ .765 แสดงว่า การปฏิบัติตามหลักอิทธิบาท 4 สามารถร่วมกันทำนายการจัดการคุณภาพด้านสิ่งแวดล้อมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้ร้อยละ 76.5 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า วิมangsa: ทำงานด้วยปัญญา สามารถทำนายการจัดการคุณภาพด้านสิ่งแวดล้อมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้ร้อยละ 33.0 รองลงมาคือฉันทะ: รักงาน สามารถทำนายได้ร้อยละ 23.1 วิริยะ: สู้งาน สามารถทำนายได้ร้อยละ 20.1 และจิตตะ: ใส่ใจงาน สามารถทำนายได้ร้อยละ 20.3 ซึ่งสามารถเขียนสมการได้ดังนี้

$$\hat{y} = .626 + .291X_{13} + .205X_{10} + .176X_{11} + .181X_{12}$$

$$Z = .330Z_{X_{13}} + .231Z_{X_{10}} + .201Z_{X_{11}} + .203Z_{X_{12}}$$

3. รูปแบบการจัดการคุณภาพด้านสิ่งแวดล้อมโดยการบูรณาการหลักพุทธธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสมุทรปราการ



ภาพที่ 1 แสดงรูปแบบการจัดการคุณภาพด้านสิ่งแวดล้อมโดยการบูรณาการหลักพุทธธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสมุทรปราการ

จากแผนภาพรูปแบบการจัดการคุณภาพด้านสิ่งแวดล้อมโดยการบูรณาการหลักพุทธธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสมุทรปราการ อธิบายได้ดังนี้คือ 1) การจัดการคุณภาพด้านสิ่งแวดล้อมอาศัยการบูรณาการหลักพุทธธรรม “อิทธิบาท 4” โดยมี ฉันทะ รักในการส่งเสริมการจัดการขยะมูลฝอยและการแปรรูปเป็นพลังงาน วิริยะ พრაการเพียรเฝ้าระวังคุณภาพอากาศในพื้นที่วิกฤติและพื้นที่เสี่ยง จิตตะ ติดตามตรวจสอบ บารุณะและฟื้นฟูแม่น้ำสายหลัก วิมังสา ปรับปรุงแก้ไขระบบป้องกันการกัดเซาะชายฝั่งและการเฝ้าระวัง นอกจากนี้ต้องนำ “การพัฒนาการบริหาร” มาเป็นตัวขับเคลื่อนในการทำงานด้วยทั้งการพัฒนาโครงสร้าง การพัฒนากระบวนการ การพัฒนาเทคโนโลยี และการพัฒนาพฤติกรรมการทำงาน และสิ่งสำคัญอีกอย่างคือ “การให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมเป็นสมาชิกเครือข่ายเฝ้าระวังมลพิษสิ่งแวดล้อม” ด้วย ซึ่งจะทำให้การจัดการคุณภาพด้านสิ่งแวดล้อมเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

อภิปรายผลการวิจัย

1. การจัดการคุณภาพด้านสิ่งแวดล้อมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.18, S.D. = 0.616) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 3 ด้านได้แก่ ส่งเสริมการจัดการขยะมูลฝอยและการแปรรูปเป็นพลังงาน ($\bar{X}$ = 4.24) รองลงมาคือ บารุณะและฟื้นฟูแม่น้ำสายหลัก และสร้างเสริมระบบป้องกันกัดเซาะชายฝั่งและการเฝ้าระวัง ($\bar{X}$ = 4.21) เท่ากัน และอยู่ในระดับมาก 2 ด้านได้แก่ เฝ้าระวังคุณภาพอากาศในพื้นที่วิกฤติและพื้นที่เสี่ยง ($\bar{X}$ = 4.16) และให้ประชาชนเข้ามาเป็นสมาชิกเครือข่ายเฝ้าระวังมลพิษสิ่งแวดล้อม ($\bar{X}$ = 4.09) ตามลำดับสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐวรรณ สุนทรวิธิโชต (2556) ที่พบว่าการพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ได้แก่ การเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาแม่น้ำลำคลอง การชักชวนให้สมาชิกในครอบครัวเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาแหล่งน้ำเนื่องในวันสำคัญ และการเข้าร่วมประชุมกับคณะกรรมการหมู่บ้านหรือกลุ่มองค์กรต่างๆ ในชุมชนเพื่อเสนอข้อคิดเห็นข้อเสนอแนะ และวิธีการในการพัฒนาแหล่งน้ำ และเมื่อวัดการบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในกิจกรรมด้านต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ได้แก่ การปลูกพืชแบบขั้นบันได การใช้ปุ๋ยหมักที่ผสมเอง การกำจัดวัชพืชโดยวิธีธรรมชาติ การกำจัดวัชพืชโดยใช้สารเคมี การปลูกพืชคลุมดิน การปลูกหญ้าแฝก การปลูกพืชตระกูลถั่ว เป็นต้น

2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการคุณภาพด้านสิ่งแวดล้อมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสมุทรปราการ

2.1 การพัฒนาการบริหารส่งผลต่อการจัดการคุณภาพด้านสิ่งแวดล้อมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสมุทรปราการ สามารถพยากรณ์ได้ร้อยละ 73.7 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยพบว่า การพัฒนาพฤติกรรมการทำงานสามารถทำนายได้ร้อยละ 69.5

และการพัฒนากระบวนการ สามารถทำนายได้ร้อยละ 23.5 สอดคล้องกับงานวิจัยของชาติชาย คงเพชรดิษฐ์ (2559) ที่พบว่า องค์การจำเป็นต้องขับเคลื่อนภารกิจต่างๆ เพื่อความอยู่รอด เจริญเติบโตและสามารถดำเนินกิจการต่อไปได้อย่างมั่นคงยั่งยืน เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การและผู้เกี่ยวข้อง รวมถึงได้ทราบถึงการดำเนินการใน สภาพที่ต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงขององค์การและบทบาทของภาวะผู้นำและการสื่อสาร องค์การ ซึ่งจะก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ ให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลต่อไป

2.2 การมีส่วนร่วมของชุมชนส่งผลต่อการจัดการคุณภาพด้านสิ่งแวดล้อมของ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสมุทรปราการ สามารถพยากรณ์ได้ร้อยละ 65.9 อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01โดยการมีส่วนร่วมในการวางแผนพัฒนาชุมชนสามารถทำนายได้ ร้อยละ 26.4การมีส่วนร่วมในการประเมินผลการพัฒนา สามารถทำนายได้ร้อยละ 38.5และการ มีส่วนร่วมในการค้นหาปัญหาและสาเหตุของปัญหาในชุมชน สามารถทำนายได้ร้อยละ 29.5 สอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐธิดา ชัยสงคราม และ ยุทธพงษ์ ลีลากิจไพศาล (2560) ที่พบว่า การมีส่วนร่วมของประชาชนในการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมในภาพรวมการมีส่วนร่วมอยู่ในระดับปาน กลางส่วนรายด้านที่ประชาชนมีส่วนร่วมมากที่สุดคือด้านการร่วมรับประโยชน์จากการ ดำเนินงาน รองลงมาด้านการค้นหาปัญหาและสาเหตุของปัญหา และสุดท้ายคือด้านการ วางแผนดำเนินงานเพื่อแก้ไขปัญหา

2.3 การปฏิบัติตามหลักอิทธิบาท 4 ส่งผลต่อการจัดการคุณภาพด้านสิ่งแวดล้อม ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสมุทรปราการ สามารถพยากรณ์ได้ร้อยละ 76.5 อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สอดคล้องกับงานวิจัยของ อรวิภา จรูญจารุวัฒนา (2559) วิมิงสา คือ การไตร่ตรอง ใช้ปัญญาพิจารณาแก้ไขปัญหาในการเรียนอย่างมีเหตุผล 3) การบูรณา การหลักอิทธิบาท 4 กับการเรียนการสอนของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตาม อรรถาศัย โดยนำหลักอิทธิบาท 4 ไปสอดแทรกในแผนการเรียนรู้และเนื้อหาของรายวิชาต่างๆ จัดให้มีการเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง นอกจากนี้มีการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนในรูปแบบต่างๆ เช่น การอบรมจริยธรรมในชั้นเรียน ค่ายคุณธรรม การศึกษาดูงานแหล่งเรียนรู้ทาง พระพุทธศาสนา เพื่อมุ่งเน้นให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ มีความเข้าใจหลักอิทธิบาท 4ภายหลัง การบูรณาการหลักอิทธิบาท 4 กับการเรียนการสอนของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษา ตามอรรถาศัยฯ กับผู้เรียนที่มีผลการต่ำ ขาดเรียนบ่อย ไม่ตั้งใจเรียน ส่งการบ้านช้า พบว่า ผู้เรียน สามารถแก้ไขปัญหาในการเรียน มีความสนใจในการเรียน มีความเพียร ตั้งใจทำกิจกรรมในชั้น เรียนและมีผลการเรียนดีขึ้น

3. รูปแบบการจัดการคุณภาพด้านสิ่งแวดล้อมโดยการบูรณาการหลักพุทธธรรมของ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสมุทรปราการ

การวิจัยในการวิจัยนี้มีรูปแบบการจัดการคุณภาพด้านสิ่งแวดล้อมโดยการบูรณาการหลักพุทธธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสมุทรปราการดังนี้คือ การจัดการคุณภาพด้านสิ่งแวดล้อมโดยการบูรณาการหลักพุทธธรรม ประกอบด้วย ฉันทะ วิริยะ จิตตะ โดยต้องนำรูปแบบการพัฒนาการบริหาร ประกอบด้วยการพัฒนาโครงสร้าง การพัฒนากระบวนการ การพัฒนาเทคโนโลยี การพัฒนาพฤติกรรมการทำงาน และสุดท้ายที่สำคัญอีกอย่างหนึ่งคือ การให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมเป็นสมาชิกเครือข่ายเฝ้าระวังมลพิษสิ่งแวดล้อมด้วย สอดคล้องกับงานวิจัยของ ไพฑูรย์ สิงห์ไข่มุก และคณะ (2558) ที่พบว่าประสิทธิผลนโยบายมลพิษอุตสาหกรรมของไทยประกอบ 1) ภาครัฐควรต้องพัฒนาและปรับปรุงคุณภาพของบุคลากรที่ทำงานในระบบ การติดตามตรวจสอบภาคอุตสาหกรรมให้ปฏิบัติตามกฎระเบียบ 2) ภาครัฐต้องออกระเบียบให้ผู้ประกอบการประเภท 3 ทำนโยบายคุณภาพการจัดการสิ่งแวดล้อมในโรงงาน 3) เพิ่มอัตราโทษกับผู้ฝ่าฝืนระเบียบการจัดการมลพิษอุตสาหกรรมให้สูงขึ้น 4) รัฐต้องลงทุนทำระบบบำบัดมลพิษส่วนกลางที่มีประโยชน์ร่วมกันอย่างพอเพียง 5) สภาอุตสาหกรรมและภาคเอกชนควรจัดกิจกรรม ให้คำปรึกษาและพัฒนาเชิงลึกในการใช้เทคโนโลยีสะอาดและเทคโนโลยีสีเขียวแก่โรงงานกลุ่มเป้าหมายร่วมกับภาครัฐสร้างความร่วมมือร่วมใจร่วมในการจัดการมลพิษอุตสาหกรรมของไทยให้มีประสิทธิผลต้องมีความร่วมมือกันระหว่างภาครัฐ ภาคเอกชนและภาคประชาชน ดังองค์ประกอบ Effectiveness of Pollution Management is Equal to Public, Private, People and Participation) = 4P's

องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย

จากการวิจัยได้องค์ความรู้ดังนี้

1. การจัดการคุณภาพด้านสิ่งแวดล้อมโดยการบูรณาการหลักพุทธธรรมในประเด็นที่สำคัญดังนี้

1.1 ฉันทะ : มีใจรักในการส่งเสริมการจัดการขยะมูลฝอยและการแปรรูปเป็นพลังงาน โดยส่งเสริมให้ประชาชนมีการจัดการขยะมูลฝอยตาม Roadmap ของท้องถิ่น ให้มีการคัดแยกขยะมูลฝอยภายในบ้านก่อนนำไปทิ้งที่ขยะชุมชน ให้มีการคัดแยกขยะมูลฝอยประเภทขายได้ออกจากขยะทั่วไปเพื่อช่วยลดปริมาณขยะในชุมชนก่อนนำไปกำจัด ให้มีการแปรรูปขยะมูลฝอยเป็นพลังงานโดยใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีที่เหมาะสมกับพื้นที่ ให้มีการใช้ภาชนะที่สามารถนำกลับมาใช้ใหม่ได้เช่น ถังผ้า ตะกร้า ปิ่นโต แทนการใช้ถุงพลาสติก

1.2 วิริยะ : พยายามเฝ้าระวังคุณภาพอากาศในพื้นที่วิกฤติและพื้นที่เสี่ยง โดยหากพบคุณภาพอากาศวิกฤติเกินค่ามาตรฐานจะการแจ้งเตือนไปยังหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทันที เข้าทำการประเมินสุขภาพประชาชนอยู่เป็นประจำ มีการออกหน่วยถ่ายทอดองค์ความรู้ในการป้องกันตนเองให้แก่ประชาชน มีการจัดเวรยามการเฝ้าระวังคุณภาพอากาศในพื้นที่วิกฤติและ

พื้นที่เสี่ยง มีการประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับคุณภาพอากาศให้แก่ประชาชนผ่านช่องทางต่างๆ เช่น เว็บไซต์ รถประชาสัมพันธ์

1.3 จิตตะ : ติดตามตรวจสอบ บุรณะและพื้นฟูแม่น้ำสายหลัก โดยมีการกำหนดระเบียบ กติกาการลงโทษจากการทำความผิดเพื่อดูแลแม่น้ำสายหลัก บุรณาการจากทุกภาคส่วนในการเข้ามาช่วยกันพื้นฟูแม่น้ำสายหลัก ร่วมกับประชาชนสำรวจความเปลี่ยนแปลงของแม่น้ำอยู่เสมอ หากพบมีการเสื่อมโทรมจะเร่งบุรณะและพื้นฟูแม่น้ำสายหลักไม่ให้เสื่อมโทรมมากกว่าที่เป็นอยู่ มีการเตรียมความพร้อมทั้งบุคลากร ข้อมูลสารสนเทศและอุปกรณ์ หากเกิดวิกฤติกับแม่น้ำสายต่างๆ

1.4 วิมังสา : ปรับปรุงแก้ไขระบบป้องกันการกัดเซาะชายฝั่งและการเฝ้าระวัง โดยมีการใช้เทคโนโลยีและบุคลากรในการเฝ้าระวังภัยพิบัติทางธรรมชาติเพื่อป้องกันการพังทลายของดิน มีการสร้างแนวป้องกันการกัดเซาะที่ถูกต้องตามหลักโครงสร้างทางวิศวกรรม มีการสร้างแนวป้องกันการกัดเซาะที่สอดคล้องกับธรรมชาติเช่น การปลูกป่าโกงกาง ลำพู มีการกำหนดแผนป้องกันการพังทลายของตลิ่งและการกัดเซาะของแม่น้ำ มีการใช้เทคโนโลยีและบุคลากรในการเฝ้าระวังภัยพิบัติทางธรรมชาติเพื่อป้องกันการกัดเซาะชายฝั่ง

2. การพัฒนาการบริหาร ประกอบด้วย

2.1 การพัฒนาพฤติกรรมการทำงาน โดยประสานงานกับกลุ่มงานเพื่อจะใดทำงานสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ปฏิบัติตามเป้าหมายขององค์กรในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ใช้ทรัพยากรในองค์กรอย่างคุ้มค่าและช่วยองค์กรประหยัดงบประมาณ มาทำงานตรงต่อเวลา มีการลาหรือหยุดทำงานกรณีจำเป็น ไม่ทิ้งงาน หากมีปัญหาหรืออุปสรรค ก็ร่วมมือกันแก้ไขอย่างเต็มที่ มีการพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมให้กับพนักงาน

2.2 การพัฒนาเทคโนโลยี โดยฝึกอบรมและส่งเสริมการเรียนรู้ด้านเทคโนโลยี สิ่งแวดล้อมเพื่อนำมาพัฒนาในหน่วยงานเอง ร่วมมือกับสถาบันการศึกษาเพื่อวิจัยและพัฒนาเทคโนโลยี นวัตกรรมด้านสิ่งแวดล้อม นำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้เพื่อลดปัญหามลพิษที่ส่งผลกระทบต่อสภาพแวดล้อมและสุขภาพของประชาชน นำเทคโนโลยีมาใช้ในการติดตาม ตรวจสอบ สภาพแวดล้อมทางธรรมชาติในพื้นที่ นำเทคโนโลยีมาใช้ในการดูแล บำบัด พื้นฟูสภาพแวดล้อมทางธรรมชาติพิการโดยตรง

2.3 การให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมเป็นสมาชิกเครือข่ายเฝ้าระวังมลพิษ สิ่งแวดล้อม โดย มีส่วนร่วมในการค้นหาปัญหาและสาเหตุของปัญหาด้านสิ่งแวดล้อม มีส่วนร่วมในการวางแผนพัฒนาโครงการด้านสิ่งแวดล้อม มีส่วนร่วมในการดำเนินงานแก้ปัญหาด้านสิ่งแวดล้อม มีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์จากการจัดการสิ่งแวดล้อม และมีส่วนร่วมในการประเมินผลการจัดการสิ่งแวดล้อม

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรมีการจัดทำแผนการจัดการคุณภาพด้านสิ่งแวดล้อม แผนปฏิบัติการเพื่อการจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อมในระดับอำเภอ ตำบล รวมทั้งติดตาม ประเมินผลและตรวจสอบสถานการณ์สิ่งแวดล้อมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

2. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรมีการเฝ้าระวัง ตรวจสอบ กำกับ ดูแล ส่งเสริม เผยแพร่ บำรุงรักษาและระบบเตือนภัยเกี่ยวกับทรัพยากรน้ำในพื้นที่ รวมทั้งประสานการจัดทำ แผนปฏิบัติการ ติดตามประเมินการดำเนินงานของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

1. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรมีโครงการปลูกจิตสำนึก จิตอาสาด้านสิ่งแวดล้อม ให้แก่เยาวชนในทุกพื้นที่ ทุกโรงเรียน เพื่อสร้างความตระหนัก รักโลก รักสิ่งแวดล้อม ของพวกเขาเอง

2. ควรมีกิจกรรมให้ประชาชนได้มีส่วนร่วมให้ความสำคัญกับสิ่งแวดล้อมได้แก่การจัด กิจกรรมส่งเสริมด้านสิ่งแวดล้อม ให้ประชาชนได้เห็นถึงคุณและโทษต่อคุณภาพด้านสิ่งแวดล้อม เชิญชวนให้ประชาชนร่วมกันทำกิจกรรม 7R ตามชุมชนได้แก่ Refuse ปฏิเสธถุงพลาสติก และโฟม Recycle แยกขยะให้เป็นนิสัย Reuse ใช้อย่างคุ้มค่า Refill เลือกซื้ออะไรที่เติมได้ลด ขยะจากบรรจุภัณฑ์ Repair ใช้อย่างทะนุถนอมซ่อมแซมเท่าที่ทำได้ Reduce ลดการใช้สิ่งต่างๆ Return หมุนเวียนมาใช้ใหม่

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

ควรมีการวิจัยเชิงทดลองเกี่ยวกับการจัดการคุณภาพด้านสิ่งแวดล้อมในระดับชุมชน ตำบล อำเภอ เพื่อให้เห็นภาพรวมของการบริหารจัดการคุณภาพด้านสิ่งแวดล้อมแบบองค์รวม และสามารถนำมากำหนดเป็นแผนพัฒนาพื้นที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืนต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- จังหวัดสมุทรปราการ. (2563). *ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม*. สืบค้น 1 กรกฎาคม 2563, จาก http://www.samutprakan.go.th/m_n3_4.php.
- ชาติชาย คงเพชรดิษฐ์. (2559). การบริหารการเปลี่ยนแปลง : บทบาทของภาวะผู้นำและการสื่อสารในองค์กร. *วารสารสาขามนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์และศิลปะ*, 9(1), 895.
- ณัฐธิดา ชัยสงคราม และยุทธพงษ์ สีสากิจไพศาล. (2560). การมีส่วนร่วมของประชาชนในการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมของเทศบาลเมืองสามพราณ จังหวัดนครปฐม. *วารสารร่วมพัฒน มหาวิทยาลัยเกริก*, 35(2), 81-98.

- ณัฐวรรณ สุนทรวิธิโชต. (2556). การศึกษาสภาพปัญหาสิ่งแวดล้อมในเขตตำบลสามบ้นพิต : กรณีศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมของประชาชน (รายงานการวิจัย). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยราชภัฏ พระนครศรีอยุธยา.
- นพรัตน์ วิเศษโวหาร. (2563). ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาสิ่งแวดล้อมและการมีส่วนร่วมในการจัดการสิ่งแวดล้อมของคณะกรรมการชุมชนสังกัดเทศบาลตำบล ในเขตอำเภอเมืองสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ (ปริญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขา สังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.
- ไพฑูรย์ สิงห์ไข่มุก และคณะ. (2558). ประสิทธิภาพนโยบายมลพิษอุตสาหกรรมของไทย (รายงานการวิจัย). ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักงานกฤษฎามนตรี. (2559). แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่สิบสอง พ.ศ. 2560–2564. กรุงเทพฯ: มปท.
- สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดสมุทรปราการ. (2563). ข้อมูลพื้นฐานของ อบต. สืบค้น 20 สิงหาคม 2563, จาก <http://samutprakanlocal.go.th/public/history/data/index/menu/22>.
- สำนักงานสถิติจังหวัดสมุทรปราการ. (มปท.). รายงานวิเคราะห์สถานการณ์การจัดทำข้อมูลเชิงพื้นที่จังหวัดสมุทรปราการ. เอกสารเผยแพร่. สำนักงานสถิติจังหวัดสมุทรปราการ.
- อรรวิภา จรุงจารุวัฒนา.(2559). การบูรณาการหลักอิทธิบาท 4 กับการเรียนการสอนของศูนย์ การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ตำบลห้วยยา อำเภอมือง จังหวัด เชียงใหม่. วารสารบัณฑิตวิจัย, 7(2), 183-184.
- Yamane, T. (1973). *Statistic: An Introductory Analysis* (3rd ed). New York: Harper and Row.

**อิทธิพลของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานการเห็นคุณค่าในตนเองและหลักอิทธิบาท
ธรรมที่มีต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสายปฏิบัติการ**

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย*

**EFFECT OF WORKING MOTIVATION, SELF-ESTEEM, AND IDHIPATA
PRINCIPLE ON JOY AT WORK OF SUPPORTING PERSONNEL OF
MAHACHULALONGKORNRAJAVIDYALAYA UNIVERSITY**

สุรินทร์ นียมางกูร, พระมหาภคญาณ กิตติโสภโณ, วชรินทร์ ชานุศิลป์, พิเชฐ ทังโต

Surin Niyamangkoon, Phramaha Krisada Kittisobhano, Vacharin Chansilp, Phichet Thangto

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

Mahachulalongkornrajavidyalaya University

Corresponding Author E-mail: surin.nymk@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรสายปฏิบัติการ (2) เพื่อศึกษาอิทธิพลของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน การเห็นคุณค่าในตนเอง และหลักอิทธิบาทธรรมที่มีต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสายปฏิบัติการ และ (3) เพื่อเสนอแนวทางการส่งเสริมความสุขในการทำงานของบุคลากรสายปฏิบัติการ การวิจัยเป็นแบบผสมวิธี ประกอบด้วย (1) การวิจัยเชิงปริมาณโดยการวิจัยเชิงสำรวจ ใช้กลุ่มตัวอย่างคือบุคลากรสายปฏิบัติการ จำนวน 297 รูปหรือคน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การถดถอยเชิงเส้นอย่างง่าย และการถดถอยแบบขั้นตอน และ (2) การวิจัยเชิงคุณภาพโดยการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 18 รูปหรือคน วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา

ผลการวิจัย (1) จากการวิจัยเชิงสำรวจ พบว่า บุคลากรสายปฏิบัติการที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีความสุขในการทำงาน โดยรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (2) จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน, การเห็นคุณค่าในตนเอง และหลักอิทธิบาทธรรม ต่างก็มีอิทธิพลโดยตรงและร่วมกันต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสายปฏิบัติการ และ (3) แนวทางการส่งเสริมความสุขในการทำงานของบุคลากรสายปฏิบัติการ คือส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน สนับสนุนให้บุคลากรมีการเห็นคุณค่าในตนเองและประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาทธรรมในการปฏิบัติงาน

คำสำคัญ: แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน; การเห็นคุณค่าในตนเอง; หลักอิทธิบาทธรรม; ความสุขในการทำงาน

Abstract

Objectives of this research were (1) to study the joy at work of supporting personnel, (2) to study the effect of working motivation, self-esteem, and Iddhibata principle on joy at work of supporting personnel, and (3) To propose the guideline for improvement of joy at work of supporting personnel. The research format was mixed methods research; consisted of (1) survey research, using a sample of 297 supporting personnel. The data were collected by questionnaire and analyzed by frequency, percentage, mean, standard deviation, simple linear regression and stepwise regression, and (2) in-depth interviewing of 18 key informants. The data were analyzed by content descriptive interpretation.

Findings were found that (1) from survey research, the joy at work of supporting personnel was at the high level. (2) From the hypothesis testing, it was found that working motivation, self-esteem, and Iddhibata principle had significant individual and common affected on joy at work of supporting personnel, and (3) the guideline for improvement on joy at work; there should be promotion of working motivation, supporting self-esteem, and applying Iddhibata principle by supporting personnel.

Keywords: Working Motivation; Self-Esteem; Iddhibata Principle; Joy at Work

บทนำ

การบริหารองค์การมีจุดมุ่งหมายที่สำคัญคือต้องการให้องค์การประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ การที่องค์การจะประสบความสำเร็จตามเป้าหมายได้ ต้องอาศัยปัจจัยหลายอย่าง แต่ปัจจัยที่สำคัญก็คือทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยสำคัญที่มีส่วนช่วยผลักดันให้องค์การสามารถดำเนินกิจการไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบรรลุเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ (บุญทัน ดอกโธสง, 2540) ในปัจจุบันองค์การส่วนใหญ่จึงพยายามคิดหาแนวทางต่างๆ ที่จะทำให้อุบลลากรมีความสุขในการทำงาน ซึ่งจะทำให้อุบลลากรเกิดความรู้สึกผูกพันกับองค์การ และมีความตั้งใจที่จะทำงานให้กับองค์การของตนเอง ผลการวิจัยจากบริษัทที่ปรึกษาหลายแห่งได้ระบุไว้อย่างชัดเจนว่า ถ้าอุบลลากรในองค์การมีความสุขในการทำงาน ก็จะทำให้เกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ ซึ่งจะส่งผลต่อผลงานที่ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เป็นมหาวิทยาลัยสงฆ์แห่งคณะสงฆ์ไทยที่พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาจุฬาลงกรณ์ พระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ 5 ได้ทรงสถาปนาขึ้นเมื่อปี พ.ศ.2530 เพื่อเป็นสถาบันการศึกษาพระไตรปิฎกและวิชาชั้นสูงสำหรับพระภิกษุ สามเณรและคฤหัสถ์ ต่อมาในปี พ.ศ.2540 ได้มีพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ลงกรณราชวิทยาลัย ให้สถาบันแห่งนี้มีสถานะเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐและเป็นนิติบุคคล ซึ่งในปัจจุบันมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ดำเนินการจัดการศึกษาและบริการทางพระพุทธศาสนาแก่สังคม ในระดับบัณฑิตศึกษา ได้ทำการเปิดสอนระดับปริญญาเอก 11 สาขา และระดับปริญญาโท 22 สาขา ในระดับปริญญาตรี ได้ทำการเปิดสอน 4 คณะ คือ คณะพุทธศาสตร์ คณะครุศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์ และคณะสังคมศาสตร์ นอกจากนี้ยังได้เปิดสอนระดับประกาศนียบัตรบัณฑิต 2 สาขาวิชา คือ พระไตรปิฎกศึกษาและวิชาชีพครู และระดับมัธยมศึกษา อีก 2 แห่ง คือ โรงเรียนบาลีสาธิตศึกษาและโรงเรียนบาลีเตรียมอุดมศึกษา สำหรับการบริการวิชาการแก่สังคม ได้แก่ อภิธรรมโชติกะวิทยาลัย โรงเรียนพุทธศาสนาวันอาทิตย์ สถาบันวิปัสสนาธุระ กลุ่มงานธรรมวิจัย กลุ่มงานมหาจุฬาอาศรม จังหวัดนครราชสีมา ศูนย์พัฒนามหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยแคว้นบัสัน จังหวัดเพชรบูรณ์ สำนักงานพระสอนศีลธรรม และสถาบันภาษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย (สำนักพระสอนศีลธรรม, 2548)

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย มีวิทยาเขต 10 แห่ง คือ วิทยาเขตหนองคาย วิทยาเขตเชียงใหม่ วิทยาเขตนครศรีธรรมราช วิทยาเขตขอนแก่น วิทยาเขตนครราชสีมา วิทยาเขตแพร่ วิทยาเขตสุรินทร์ วิทยาเขตอุบลราชธานี วิทยาเขตพะเยา และวิทยาเขตบาฬีศึกษาพุทธโฆส นครปฐม และมีวิทยาลัยสงฆ์ 12 แห่ง คือ วิทยาลัยสงฆ์เลย วิทยาลัยสงฆ์นครพนม วิทยาลัยสงฆ์ลำพูน วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ วิทยาลัยสงฆ์พุทธชินราช วิทยาลัยสงฆ์บุรีรัมย์ วิทยาลัยสงฆ์ปัตตานี วิทยาลัยสงฆ์นครน่าน วิทยาลัยสงฆ์พุทธโสธร วิทยาลัยสงฆ์เชียงราย วิทยาลัยสงฆ์นครลำปาง และวิทยาลัยสงฆ์ศรีสะเกษ (สำนักพระสอนศีลธรรม, 2548)

นอกจากนี้ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ยังมีสถาบันสมทบในต่างประเทศ 5 แห่ง คือ วิทยาลัยพระพุทธศาสนาตองกุก ขอนบอบ ประเทศเกาหลีใต้ มหาวิทยาลัยพระพุทธศาสนา จิ้งเจีย ไชนีสไทเป วิทยาลัยพระพุทธศาสนา เมืองแคนดี้ ประเทศศรีลังกา วิทยาลัยพระพุทธศาสนาสิงคโปร์ ประเทศสิงคโปร์ และมหาวิทยาลัยธรรมะเกต บุดาเปสต์ ประเทศฮังการี และสถาบันสมทบในประเทศ 1 แห่ง คือมหาปัญญาวิทยาลัย หาดใหญ่ จังหวัดสงขลา (สำนักพระสอนศีลธรรม, 2548)

ดังนั้นจึงเป็นสิ่งที่น่าสนใจที่จะศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรสายปฏิบัติการของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยว่าอยู่ในระดับใด มีปัจจัยใดบ้างที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสายปฏิบัติการมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย รวมทั้งศึกษาปัญหาและอุปสรรคที่เกี่ยวกับความสุขในการทำงานของบุคลากรสายปฏิบัติการมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ทั้งนี้เพื่อนำเสนอแนวทางในการพัฒนาและส่งเสริมความสุขในการทำงานของบุคลากรสายปฏิบัติการมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยให้มากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความสุขในการทำงาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน การเห็นคุณค่าในตนเอง และหลักอภิปรัชญาของบุคลากรสายปฏิบัติการมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
2. เพื่อศึกษาอิทธิพลของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน การเห็นคุณค่าในตนเอง และหลักอภิปรัชญาที่มีต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสายปฏิบัติการมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
3. เพื่อเสนอแนวทางการส่งเสริมความสุขในการทำงานของบุคลากรสายปฏิบัติการมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

วิธีดำเนินการวิจัย

รูปแบบการวิจัยใช้แบบผสมวิธี (Mixed Methods Research) โดยใช้แบบแผนแบบคู่ขนานและเท่าเทียมกัน (Concurrent and Equivalent Design) ประกอบด้วย การวิจัยเชิงปริมาณและการวิจัยเชิงคุณภาพ การวิจัยเชิงปริมาณโดยการวิจัยเชิงสำรวจ ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือบุคลากรสายปฏิบัติการ ซึ่งประกอบด้วยบุคลากรสายวิชาชีพและการบริหารทั่วไปของส่วนกลาง (คณะ, สำนัก, ฯลฯ) วิทยาเขต และวิทยาลัยสงฆ์และหน่วยวิทยบริการมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย จำนวน 1,148 รูปหรือคน (ข้อมูล ณ วันที่ 30 มิถุนายน 2562) ใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรสายปฏิบัติการมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย จำนวน 297 รูปหรือคน ทำการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิชนิดสุ่มเป็นสัดส่วน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติพรรณนา คือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติอนุมาน คือ การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นอย่างง่ายและการวิเคราะห์การถดถอยแบบขั้นตอน

สำหรับการวิจัยเชิงคุณภาพโดยการสัมภาษณ์เชิงลึก ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ ผู้บริหาร คณาจารย์ หัวหน้างานและเจ้าหน้าที่สายปฏิบัติการของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย โดยการคัดเลือกแบบเจาะจงผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 18 รูปหรือคน เก็บข้อมูลด้วยสัมภาษณ์เชิงลึก โดยใช้แบบสัมภาษณ์แบบกำหนดโครงสร้าง วิเคราะห์ข้อมูลโดยวิธีการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ 1) ตัวแปรอิสระ ได้แก่ (1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ด้านลักษณะงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้า ด้านการบังคับบัญชา ด้านสภาพการทำงาน และด้านเงินเดือนและสวัสดิการ (2) การเห็นคุณค่าในตนเอง ประกอบด้วย ด้านการมีอำนาจ ด้านการมีความสำคัญ ด้านการมีคุณความดี และด้านการมีความสามารถ และ (3) หลักอภิปรัชญา ประกอบด้วย ด้านฉันทะ ด้านวิริยะ ด้านจิตตะ และด้านวิมังสา 2) ตัวแปรตาม คือ ความสุขในการทำงานของบุคลากรสายปฏิบัติการมหาวิทยาลัย

มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ประกอบด้วย ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ด้านความรักในงาน ด้านความสำเร็จในงาน และด้านการเป็นที่ยอมรับ

สำหรับพื้นที่ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยส่วนกลาง วิทยาเขต และวิทยาลัยสงฆ์และหน่วยวิทยบริการ

ในการวิจัยครั้งนี้ มีกำหนดระยะเวลา ตั้งแต่เดือนเมษายน – เดือนกันยายน 2563 รวมระยะเวลา 6 เดือน

ผลการวิจัย

1. ความสุขในการทำงาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน การเห็นคุณค่าในตนเอง และหลักอิทธิบาทธรรมของบุคลากรสายปฏิบัติการมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการวิจัยเชิงปริมาณโดยการวิจัยเชิงสำรวจ สรุปได้ว่า

1.1 บุคลากรที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีความสุขในการทำงานโดยรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และมีความสุขในการทำงานรายด้านทุกด้าน (ด้านการติดต่อสัมพันธ์, ด้านความรักในงาน, ด้านความสำเร็จในงาน และด้านการเป็นที่ยอมรับ) โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมากตามลำดับ

1.2 บุคลากรสายปฏิบัติการที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานรายด้าน 5 ด้าน (ด้านลักษณะงาน, ด้านความรับผิดชอบ, ด้านสภาพการทำงาน, ด้านการบังคับบัญชา, และด้านความก้าวหน้า) โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมากตามลำดับ ส่วนแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านเงินเดือนและสวัสดิการ โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง

1.3 บุคลากรสายปฏิบัติการที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีการเห็นคุณค่าในตนเองโดยรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และมีการเห็นคุณค่าในตนเองรายด้านทั้ง 4 ด้าน (ด้านการมีคุณความดี, ด้านการมีความสามารถ, ด้านการมีความสำคัญ, และด้านการมีอำนาจ) โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมากตามลำดับ และ

1.4 บุคลากรสายปฏิบัติการที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีหลักอิทธิบาทธรรมโดยรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และมีหลักอิทธิบาทธรรมรายด้านทั้ง 4 ด้าน (ด้านวิริยะ, ด้านจิตตะ, ด้านฉันทะ, และด้านวิมังสา) โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมากตามลำดับ

ผลการวิจัยเชิงคุณภาพโดยการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ให้ข้อมูลสำคัญ สรุปได้ว่า

1) สำหรับความสุขในการทำงาน บุคลากรสายปฏิบัติการส่วนใหญ่มีการติดต่อสัมพันธ์กันดี มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกันดี มีความรักในงานที่ได้รับมอบหมาย มีความตั้งใจและมีความพร้อมในการปฏิบัติงานจนกระทั่งสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ ผลสำเร็จของงานเป็นที่ยอมรับทั้งจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ที่เกี่ยวข้อง

2) สำหรับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน บุคลากรสายปฏิบัติการจะได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานแต่ละตำแหน่งโดยเฉพาะ บุคลากรจะได้รับการพิจารณาให้เข้าทำงานตามความรู้และ

ความสามารถ บุคลากรส่วนใหญ่มีความรับผิดชอบในภาระงานที่ได้รับมอบหมาย บุคลากรมีโอกาสดำเนินการตามผลงานที่ปฏิบัติ ผู้บังคับบัญชาจะคอยดูแลและแนะนำการปฏิบัติงานของบุคลากรเป็นประจำ บุคลากรมีสภาพการทำงานที่ดี แต่บุคลากรโดยเฉพาะที่เป็นลูกจ้างชั่วคราวยังไม่ใคร่พอใจเงินเดือนและสวัสดิการที่ได้รับ

3) สำหรับการเห็นคุณค่าในตนเอง บุคลากรสายปฏิบัติการส่วนใหญ่มีความเห็นว่าคุณค่าในตนเองมีอำนาจตามหน้าที่และความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมายภายในกฎและระเบียบที่กำหนดไว้ บุคลากรเห็นความสำคัญของตนเองและมีอิสระในการดำเนินการตามหน้าที่ความรับผิดชอบ บุคลากรส่วนใหญ่มีคุณความดีอยู่ในตนอยู่แล้ว เพราะล้วนเป็นพุทธศาสนิกชน บุคลากรได้รับการพิจารณาหมายให้ปฏิบัติงานในหน้าที่ตามความรู้ความสามารถของตนเอง และบุคลากรได้ปฏิบัติงานด้วยตนเองจนกระทั่งประสบความสำเร็จ บุคลากรย่อมมีความสามารถในการปฏิบัติงาน

4) สำหรับอิทธิบาทธรรม เนื่องจากบุคลากรมาสมัครงานบุคลกรย่อมมีความพึงพอใจในตำแหน่งงานอยู่แล้ว เมื่อได้รับการคัดเลือกและบรรจุให้ปฏิบัติหน้าที่ก็จะมีใจเต็มใจและความพึงพอใจในตำแหน่งดังกล่าว เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นบุคลากรก็จะพยายามหาทางแก้ไขเพื่อให้งานสำเร็จตามจุดมุ่งหมาย บุคลากรส่วนใหญ่มีการฝึกฝนในการทำงานเป็นอย่างดี บุคลากรจะมีการฝึกฝนและอบรมหาความรู้และประสบการณ์ใหม่เพิ่มเติมอยู่เสมอ ทั้งนี้เพื่อนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้มาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน บุคลากรมีการใช้สติปัญญาใคร่ครวญหาเหตุผลในการปฏิบัติงานดี

2. อิทธิพลของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน การเห็นคุณค่าในตนเอง และหลักอิทธิบาทธรรมที่มีต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสายปฏิบัติการมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ผลการทดสอบปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสายปฏิบัติการสรุปได้ว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (X_1), การเห็นคุณค่าในตนเอง (X_2), และ หลักอิทธิบาทธรรม (X_3) แต่ละปัจจัยต่างก็มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสายปฏิบัติการ (Y) โดยที่สามารถอธิบายความผันแปรของความสุขในการทำงานได้ร้อยละ 27.3, 26.6, และ 32.8 ตามลำดับ และทั้งสามปัจจัยมีอิทธิพลร่วมกันต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสายปฏิบัติการ ซึ่งทั้งสามปัจจัยสามารถร่วมกันอธิบายความผันแปรของความสุขในการทำงานได้ร้อยละ 39.0

3. แนวทางการส่งเสริมความสุขในการทำงานของบุคลากรสายปฏิบัติการมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

แนวทางการส่งเสริมความสุขในการทำงานของบุคลากรสายปฏิบัติการของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ควรมีรายละเอียดดังนี้คือ

1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ควรประกอบด้วย (1) คัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้และความสามารถเหมาะสมกับลักษณะงาน (2) ฝึกอบรมให้บุคลากรมีความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย (3) เปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีความก้าวหน้าในการทำงาน (4) ผู้บริหารต้องคอยเอาใจใส่ แนะนำ และตรวจสอบการทำงานของบุคลากร (5) ปรับปรุงสภาพการทำงานให้มีความเหมาะสมในการทำงาน และ (6) ปรับปรุงรายได้ต่อเดือนและสวัสดิการให้เหมาะสมและเท่าเทียมกัน

2) การเห็นคุณค่าในตนเอง ควรประกอบด้วย (1) ให้อำนาจและความเป็นอิสระแก่บุคลากรในการทำงาน (2) เปิดโอกาสให้บุคลากรได้เห็นความสำคัญของตนเองในการทำงาน (3) ส่งเสริมให้บุคลากรสร้างคุณความดีและยกย่องบุคลากรที่มีทำคุณความดี และ (4) ให้โอกาสบุคลากรได้มีการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มความรู้และความสามารถในการทำงาน

3) การใช้หลักอิทธิบาทธรรม ควรประกอบด้วย (1) ส่งเสริมให้บุคลากรได้มีความพอใจและมีความรักในงานที่ตนเองรับผิดชอบ (2) เปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีอิสระและแก้ปัญหาในการทำงานด้วยตนเอง (3) ฝึกอบรมให้บุคลากรได้มีจิตใจฝักใฝ่ในงานที่ตนเองรับผิดชอบ และ (4) ให้โอกาสบุคลากรได้มีการพิจารณาไตร่ตรองในงานที่ตนเองรับผิดชอบ

4) ความสุขในการทำงานของบุคลากรสายปฏิบัติการ ควรประกอบด้วย (1) ส่งเสริมให้บุคลากรมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงาน ส่งเสริมให้บุคลากรทำงานเป็นทีม จัดระบบการสื่อสารในการทำงานของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ จัดการประชุมเป็นประจำตามความเหมาะสม และเปิดโอกาสให้บุคลากรมีการเสนอแนะการทำงานในการประชุม (2) ผู้บริหารต้องมอบงานให้บุคลากรตามความรู้และความสามารถ ส่งเสริมให้บุคลากรมีความรับผิดชอบในการทำงาน ปรับปรุงรายได้ต่อเดือนและสวัสดิการให้เหมาะสมกับสภาพปัจจุบัน ฝึกฝนให้บุคลากรได้ใช้หลักอิทธิบาทธรรมในการทำงาน ส่งเสริมให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นมีความตั้งใจในการทำงาน (3) มีการวางแผนการปฏิบัติงานให้ชัดเจน เปิดโอกาสให้บุคลากรไปอบรมเพิ่มพูนความรู้และความสามารถในการทำงาน จัดหาเทคโนโลยีที่เหมาะสมในการทำงาน ผู้บริหารต้องคอยดูแลติดตามและประเมินผลการทำงานของบุคลากร แจ้งผลการประเมินผลการทำงานอย่างชัดเจนและเปิดเผย และ (4) ผู้บริหารต้องมอบอำนาจและความเป็นอิสระในการทำงานให้บุคลากร ผู้บริหารต้องให้กำลังใจบุคลากรในการทำงาน บุคลากรต้องปฏิบัติตามกฎและระเบียบที่มีอยู่ เปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีความก้าวหน้าในการทำงาน การพิจารณาความดีความชอบต้องขึ้นอยู่กับผลการปฏิบัติงานของบุคลากร

อภิปรายผลการวิจัย

1. ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสายปฏิบัติการ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นสิ่งจำเป็นที่บุคลากรต้องได้รับ เช่น ได้รับการบรรจุในตำแหน่งที่มีภาระหน้าที่ตรงกับความรู้และความสามารถของตนเอง ได้รับคำแนะนำที่ดีจากผู้บังคับบัญชา และมีสภาพการทำงานที่ดี เป็นต้น จึงทำให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุวรรณา สีสะเศรษฐกุล (2542) ได้ทำการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะส่วนบุคคล แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ฝ่ายการพยาบาลโรงพยาบาลเกษมราษฎร์ ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ฝ่ายการพยาบาล

2. ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า การเห็นคุณค่าในตนเองมีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสายปฏิบัติการ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าบุคลากรต้องมีการเห็นคุณค่าในตนเองเป็นอย่างดี เช่น การมีอำนาจและความเป็นอิสระในการทำงานตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย หรือการมีคุณงามความดี หรือการมีความรู้และความสามารถในการปฏิบัติงาน จึงจะทำให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของ กฤษกร บุนนาค และทิพย์วัลย์ สุริยา (2562) ได้ทำการวิจัยเรื่องการเห็นคุณค่าในตนเอง ความสามารถในการฟันฝ่าอุปสรรค และความสุขในการทำงานของข้าราชการกรมกิจการพลเรือนทหารอากาศ ผลการวิจัยพบว่า การเห็นคุณค่าในตนเอง มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของข้าราชการกรมกิจการพลเรือนทหารอากาศ

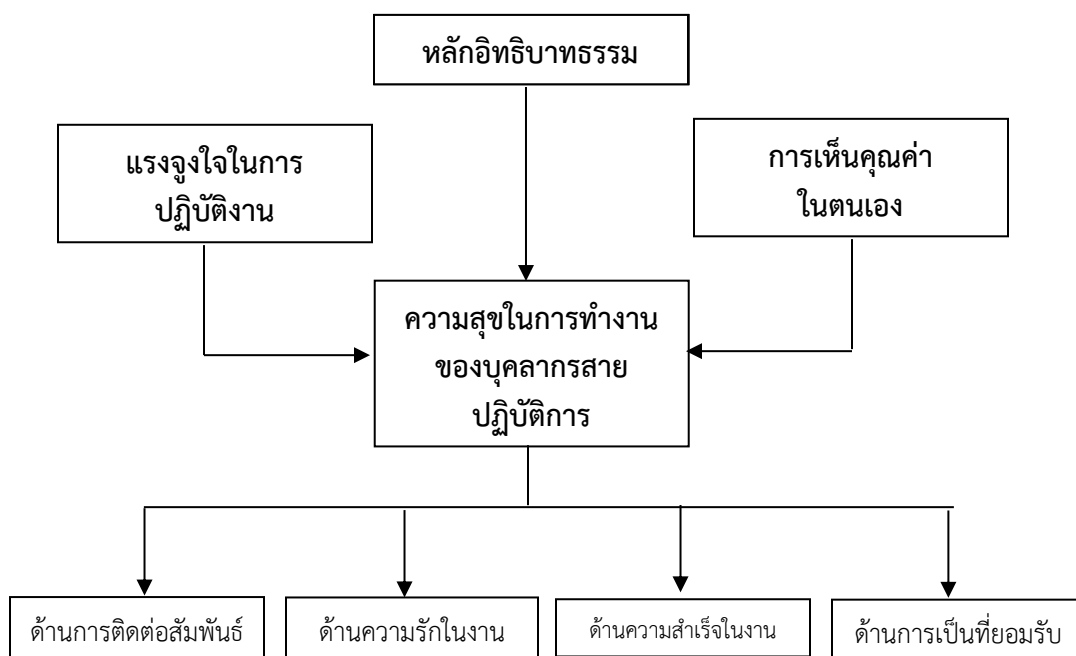
3. ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า หลักอิทธิบาทธรรมมีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสายปฏิบัติการ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าหลักอิทธิบาทธรรมเป็นหลักธรรมที่จำเป็นที่จะทำให้การทำงานประสบความสำเร็จ กล่าวคือ บุคลากรต้องมีความพึงพอใจในการทำงาน ต้องมีความขยันหมั่นเพียร มีจิตใจมุ่งมั่นและจดจ่อกับงานที่รับผิดชอบ และต้องเป็นผู้ที่รู้จักคิดและรู้จักวิเคราะห์งานที่ตนเองทำ ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของ นิตยา จิตรรำพัน (2559) ได้ทำการวิจัยเรื่อง หลักอิทธิบาทธรรมต่อความสำเร็จและมีความสุขในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่หน่วยบริการปฐมภูมิอำเภอเมือง จังหวัดสุราษฎร์ธานี ผลการวิจัยพบว่า เจ้าหน้าที่หน่วยบริการปฐมภูมิได้นำหลักอิทธิบาทธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานในระดับมาก ทำให้พนักงานมีความรัก มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

4. ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ทั้ง 3 ปัจจัยคือ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน การเห็นคุณค่าในตนเอง และหลักอิทธิบาทธรรมมีอิทธิพลร่วมกันต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสายปฏิบัติการ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ทั้ง 3 ปัจจัย ได้แก่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน การเห็นคุณค่าในตนเอง และหลักอิทธิบาทธรรม ซึ่งแต่ละปัจจัยก็มีความสำคัญและต่างก็มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสายปฏิบัติการ และเมื่อพิจารณาร่วมกันก็พบว่าทั้ง 3 ปัจจัยมี

อิทธิพลร่วมกันต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสายปฏิบัติการ ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของ ปาริชาติ ฤทธิ์ทรงเมือง (2558) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตร กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ สอดคล้องกับการวิจัยของธัญญารัตน์ ยุววรรณ และคณะ (2557) ได้ทำการวิจัยเรื่อง อิทธิพลของการเผชิญและฝ่าฝืนอุปสรรคและการเห็นคุณค่าในตนเองต่อความผูกพันของพนักงานฝ่ายผลิตในบริษัทผลิตบรรจุภัณฑ์แห่งหนึ่ง ผลการวิจัยพบว่า การเห็นคุณค่าในตนเองมีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต และสอดคล้องกับการวิจัยของ นิตยา จิตรราพันธ์ (2559) ได้ทำการวิจัยเรื่อง หลักอิทธิบาทธรรมต่อความสำเร็จและความสุขในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่หน่วยบริการปฐมภูมิอำเภอเมือง จังหวัดสุราษฎร์ธานี ผลการวิจัยพบว่า เจ้าหน้าที่หน่วยบริการปฐมภูมิได้นำหลักอิทธิบาทธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานในระดับมาก ซึ่งทำให้พนักงานมีความสุขในการปฏิบัติงาน

องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย มีดังนี้คือ



ภาพที่ 1 องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย

จากองค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย จะเห็นได้ว่า ทั้ง 3 ปัจจัยคือ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน การเห็นคุณค่าในตนเอง และหลักอภิปรัชญาธรรม ต่างก็มีอิทธิพลโดยตรงและมีอิทธิพลร่วมกันต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสายปฏิบัติการมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ดังรายละเอียดคือ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน: ควรบรรจุบุคลากรตามความรู้และความสามารถที่เหมาะสมกับลักษณะงาน ควรมีการฝึกอบรมให้บุคลากรมีความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย และควรเปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีความก้าวหน้าในการทำงาน

การเห็นคุณค่าในตนเอง: ควรให้อำนาจและความเป็นอิสระแก่บุคลากรในการทำงาน ควรเปิดโอกาสให้บุคลากรได้เห็นความสำคัญของตนเองในการทำงาน ควรมีการส่งเสริมให้บุคลากรสร้างคุณความดีและยกย่องบุคลากรที่มีทำคุณความดี และควรเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ไปฝึกอบรมเพื่อเพิ่มความรู้และความสามารถในการทำงาน

การใช้หลักอภิปรัชญาธรรม: ควรมีการส่งเสริมให้บุคลากรได้มีความพอใจและมีความรักในงานที่ตนเองรับผิดชอบ ควรเปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีอิสระและแก้ปัญหาในการทำงานด้วยตนเอง ควรมีการฝึกอบรมให้บุคลากรได้มีจิตใจฝักใฝ่ในงานที่ตนเองรับผิดชอบ และควรให้ออกสาบุคลากรได้มีการพิจารณาไตร่ตรองในงานที่ตนเองรับผิดชอบ

ความสุขในการทำงานของบุคลากรสายปฏิบัติการ: ควรมีการส่งเสริมให้บุคลากรมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงาน ส่งเสริมให้บุคลากรทำงานเป็นทีม จัดระบบการสื่อสารในการทำงานของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ จัดการประชุมเป็นประจำตามความเหมาะสม และเปิดโอกาสให้บุคลากรมีการเสนอแนะการทำงานในการประชุม ผู้บริหารควรมอบงานให้บุคลากรตามความรู้และความสามารถ ส่งเสริมให้บุคลากรมีความรับผิดชอบในการทำงาน ปรับปรุงรายได้ต่อเดือนและสวัสดิการให้เหมาะสมกับสภาพปัจจุบัน มีการวางแผนการปฏิบัติงานให้ชัดเจน เปิดโอกาสให้บุคลากรไปอบรมเพิ่มพูนความรู้และความสามารถในการทำงาน จัดหาเทคโนโลยีที่เหมาะสมในการทำงาน และ ผู้บริหารควรมอบอำนาจและความเป็นอิสระในการทำงานให้บุคลากร ผู้บริหารควรคอยดูแล ติดตามและประเมินผลการทำงานของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. ควรมีการกำหนดแผนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ไว้ให้ชัดเจน เพื่อสรรหาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถบรรจุในแต่ละตำแหน่งอย่างเหมาะสมและพอเพียง
2. ควรมีการกำหนดแผนพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้ให้ชัดเจน เพื่อสนับสนุนให้บุคลากรสายปฏิบัติการได้มีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่อย่างทั่วถึง

3. ควรมีการปรับปรุงค่าตอบแทนและสวัสดิการให้เท่าเทียมกันระหว่างบุคลากรที่เป็นพนักงานประจำและลูกจ้างชั่วคราว

4. ควรมีการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานให้ชัดเจนในแต่ละตำแหน่งและประเมินผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานที่กำหนดอย่างยุติธรรม เพื่อเปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีความก้าวหน้าในตำแหน่งที่ตนเองปฏิบัติอยู่

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

1. ควรส่งเสริมให้บุคลากรสายปฏิบัติการได้เข้ารับการอบรม สัมมนา หรือศึกษาต่อเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถให้สูงขึ้น

2. ควรส่งเสริมให้บุคลากรสายปฏิบัติการได้มีโอกาสได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ที่ตนเองปฏิบัติ

3. ควรทำการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายปฏิบัติการที่เหมาะสมและยุติธรรม เพื่อเป็นการให้กำลังใจและรางวัลในการปฏิบัติงานของบุคลากร

4. ควรกำหนดให้พนักงานประจำและลูกจ้างชั่วคราวที่มีตำแหน่งหน้าที่เหมือนกัน ได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการเท่ากัน

เอกสารอ้างอิง

กฤษกร บุณนาค และทิพย์วัลย์ สุริยา. (2562). การเห็นคุณค่าในตนเอง ความสามารถในการฟื้นฟูสภาพ และความสุขในการทำงานของข้าราชการกรมกิจการพลเรือนทหารอากาศ.

วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ นายเรืออากาศ, 7(1), 55-67.

ธัญญารัตน์ ยุวธรรม และพวงเพชร วัชรอยู่. (2557). อิทธิพลของการเผชิญและฝ่าฝืนฝ่าอุปสรรค และการเห็นคุณค่าในตนเองต่อความผาสุกของพนักงานฝ่ายผลิตในบริษัทผลิตบรรจุภัณฑ์แห่งหนึ่ง. *วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์*, 40(1), 147-165.

นิตยา จิตรราพันธ์. (2559). หลักอิทธิบาทธรรมต่อความสำเร็จและความสุขในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่หน่วยบริการปฐมภูมิอำเภอเมือง จังหวัดสุราษฎร์ธานี. *วารสารวิชาวแพทย*, 30(3), 68-177.

บุญทัน ดอกไธสง. (2540). *การจัดการองค์การ*. กรุงเทพฯ: มูลนิธิพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และเทคโนโลยีชนบท.

ปาริชาติ ฤทธิ์ทรงเมือง. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตร กระทรวงเกษตรและสหกรณ์. *วารสารวิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์*, 3(1), 78-86.

สำนักพระสอนศีลธรรม. (2548). *ประวัติและพัฒนาการ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย*. กรุงเทพฯ: บริษัท 21 เซ็นจูรี จำกัด.

สุวรรณา ลีละเศรษฐกุล. (2542). ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะส่วนบุคคล แรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ฝ่ายการพยาบาลโรงพยาบาลเกษมราษฎร์ บางแค (วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเอกบริหารโรงพยาบาล). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยมหิดล.

สมรรถนะของครูสังคมศึกษาที่ส่งเสริมคุณลักษณะการอยู่อย่างพอเพียง
ของนักเรียนในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดพิษณุโลก*

COMPETENCIES OF SOCIAL STUDIES TEACHERS PROMOTING SUFFICIENCY
CHARACTER AMONG STUDENTS IN SECONDARY SCHOOL
PHITSANULOK PROVINCE

วิรงรอง ช้างเนียม

Wirongrong Changniam

โรงเรียนเนินมะปรางศึกษาวิทยา ตำบลบ้านน้อยชุมขี้เหล็ก อำเภอนีนมะปราง จังหวัดพิษณุโลก

Noen Maprang Suksa Wittaya School Ban Noi Arch, Khilek Noen Maprang District

Phitsanulok Province

E-mail: 49jira@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสมรรถนะของครูสังคมศึกษา กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ผู้อำนวยการโรงเรียน ครูสังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม จำนวน 3 คน ใช้แบบสัมภาษณ์ และนักเรียนชั้นมัธยมศึกษา 1 – 6 จำนวน 254 คน ใช้แบบสอบถาม นำเสนอข้อมูลการสัมภาษณ์โดยการบรรยายเชิงพรรณนา แบบสอบถามเป็นตารางบรรยายเชิงวิเคราะห์ ประมวลผลโดยสถิติเชิงพรรณนา ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ใช้เกณฑ์มาตรฐาน 5 ระดับ

ผลการวิจัยพบว่า ครูสังคมศึกษาควรพัฒนาด้านคุณธรรม จริยธรรมและองค์ความรู้ ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาถ่ายทอดเป็นแบบอย่างในการดำเนินชีวิต จัดกิจกรรมในแหล่งเรียนรู้ต่างๆ นำบุคคล หรือองค์กรที่ยึดหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาถ่ายทอดกับนักเรียนมากขึ้น จากแบบสอบถามสมรรถนะของครูสังคมศึกษาที่ส่งเสริมคุณลักษณะการอยู่อย่างพอเพียงของนักเรียนในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดพิษณุโลก สอดคล้องกับองค์ประกอบตามกรอบสมรรถนะประจำสายงานของครูผู้สอน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ สอดคล้องมากที่สุด คือ การพัฒนาผู้เรียน การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ การบริหารจัดการชั้นเรียน ข้อเสนอแนะ พบว่า ครูสังคมศึกษาควรพัฒนาด้านการนำเทคโนโลยีเป็นสื่อสำหรับการจัดการเรียนรู้ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง และพัฒนาความรู้และการใช้ชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมากขึ้น

คำสำคัญ: สมรรถนะของครูสังคมศึกษา; คุณลักษณะการอยู่อย่างพอเพียง; นักเรียนโรงเรียนมัธยมศึกษา

Abstract

Objectives of this research paper were to study the competencies of the Social studies teacher. The target groups were school director, social study, religion, and cultural teachers, totaling 3 persons, applying the interview method as the research instrument and the data were presented using the analytical descriptive table. Another target group were the secondary school students from level 1-6, totaling 254 persons, the questionnaires were used as the research instrument and the data were processed by descriptive statistics, percentage, mean and average, using 5-level scales.

The results revealed that social studies teachers should develop virtues and ethics and the knowledge of the philosophy of sufficiency economy to be applied as an example for living, and organize activities based on various learning sources, by inviting people or organizations who applied the sufficiency economy philosophy in their lives and businesses to convey the experience to students. From the questionnaire, the competencies of the Social studies teacher that promotes the sufficient lifestyle of the secondary school student in Phitsanulok Province conform to the competency framework of the teachers of the Office of the Basic Education Commission, Ministry of Education. The most conformation was the learner's development, curriculum and learning management, and classroom management. However, the researcher suggested that the Social studies teacher should apply the technology as a learning media for learning management according to the sufficiency economy philosophy, in order to develop the knowledge and the living by applying sufficiency economy philosophy.

Keywords: Social Studies Teachers; Characteristic of Sufficiency Living; Ssecondary School Students

บทนำ

ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงที่พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ได้พระราชทานแก่พสกนิกรชาวไทยตั้งแต่ปี 2517 พระองค์ทรงให้ความสำคัญกับการพัฒนาคนในการดำเนินวิถีชีวิตอย่างมั่นคงบนพื้นฐานของการพึ่งพาตนเอง แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9 จึงน้อมนำ ปรัชญาพระราชทาน “เศรษฐกิจพอเพียง” มาเป็นปรัชญานำทางในการจัดทำแผนพัฒนาเศรษฐกิจแห่งชาติฉบับที่ 11 พุทธศักราช 2555 – 2559 (ราชกิจจานุเบกษา, 2542) ได้กำหนดยุทธศาสตร์ของแผน เพื่อมุ่งสู่ “สังคมอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข ด้วยความเสมอภาค เป็นธรรมและมีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลง” สอดคล้องกับแผนการศึกษาแห่งชาติ ฉบับปรับปรุง พุทธศักราช 2552–2559 (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ, 2553) ได้เสนอแนวทางการจัดการศึกษาโดยยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มาเป็นปรัชญาหลักในการจัดการศึกษา เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมให้แก่เยาวชนในการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงทางสังคม จากพระบรมราโชวาทข้างต้น นำมาสู่การจัดทำคุณลักษณะอันพึงประสงค์ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2555 ความว่า การจัดการศึกษาต้องยึดกรอบแนวคิดปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง เพื่อพัฒนาคุณภาพคนไทยทุกกลุ่มวัย ให้มีความพร้อมทั้งกายใจ สติปัญญา มีจิตสำนึก วัฒนธรรมที่ดีงามและรู้คุณค่าของความเป็นไทย มีโอกาสและสามารถเรียนรู้ตลอดชีวิต มีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลงและเป็นพลัง ทางสังคมในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางขั้นพื้นฐาน 2551 (กระทรวงศึกษาธิการ, 2551) ได้มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้เกิดคุณลักษณะอันพึงประสงค์ที่สอดคล้องกับปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง จากปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงที่ได้เข้าสู่กระบวนการการศึกษาของประเทศ มีการกำหนดคุณลักษณะอย่างชัดเจน รวมระยะเวลาถึง 9 ปี ผ่านการเน้นบูรณาการไปทุกกลุ่มสาระวิชา โดยเฉพาะอย่างยิ่ง กลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีหน้าที่ส่งเสริมและพัฒนาให้นักเรียนให้เป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรม และคุณลักษณะที่พึงประสงค์

ดังนั้น ผู้ศึกษาจึงมีความสนใจในการศึกษาสมรรถนะของครูสังคมศึกษาที่ส่งเสริมคุณลักษณะการอยู่อย่างพอเพียงของนักเรียน โรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดพิษณุโลก ตามกรอบสมรรถนะประจำสายงานของครูผู้สอน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ เพื่อให้ทราบถึงสมรรถนะและข้อเสนอแนะในการพัฒนาปรับปรุงสมรรถนะของครูสังคมศึกษาที่ส่งเสริมคุณลักษณะการอยู่อย่างพอเพียงของนักเรียนให้เหมาะสมและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษาสมรรถนะของครูสังคมศึกษาที่ส่งเสริมคุณลักษณะการอยู่อย่างพอเพียงของนักเรียนในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดพิษณุโลก

วิธีดำเนินการวิจัย

รูปแบบการวิจัย เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี โดยมีการวิจัยเชิงคุณภาพและการวิจัยเชิงปริมาณ สำหรับการวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ ผู้อำนวยการโรงเรียน และครูผู้สอนกลุ่มสาระสังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม โดยใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง เก็บรวบรวมข้อมูลแบบสัมภาษณ์มีขั้นตอนดังนี้ (1) สร้างแบบสัมภาษณ์จากแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องและนำแบบสอบถามมาดำเนินการทดสอบกับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้อำนวยการโรงเรียนและครูผู้สอนกลุ่มสาระสังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ตามวิธีการตรวจสอบข้อมูลแบบสามเส้าคำนวณและนำแบบสัมภาษณ์ฉบับสมบูรณ์ไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มเป้าหมาย คือ โรงเรียนเนินมะปรางศึกษาวิทยา จังหวัดพิษณุโลก ประกอบด้วยผู้อำนวยการโรงเรียน และครูผู้สอนกลุ่มสาระสังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม จำนวน 3 คน และนำเสนอค่าทางสถิติโดยการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์ ประกอบด้วย ส่วนที่ 1 ส่วนที่ 2 และส่วนที่ 3 ประมวลผล ในรูปแบบของการบรรยายและแสดงผลสรุปการสัมภาษณ์

สำหรับการวิจัยเชิงปริมาณ ประชากรที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณได้แก่นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 – 6 จำนวน 254 คน โดยใช้วิธีการเลือกจากสูตรของเครจซี่และมอร์แกน และเลือกแบบบังเอิญเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถาม มีขั้นตอนดังนี้ (1) สร้างแบบสอบถามจากแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องและนำแบบสอบถามมาดำเนินการทดสอบกับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 – 6 จำนวน 30 คน ตามวิธีของ Cronbrach's Alpha แล้วนำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มเป้าหมาย คือ โรงเรียนเนินมะปรางศึกษาวิทยา จังหวัดพิษณุโลก จำนวน 254 คน ประกอบด้วยนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 – 6 วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม ประกอบด้วย ส่วนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามด้วยค่าความถี่และ ค่าร้อยละ และนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบการบรรยาย ส่วนที่ 2 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการดำเนินการตามสมรรถนะของครูสังคมศึกษาที่ส่งเสริมคุณลักษณะอยู่อย่างพอเพียงของนักเรียน โรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดพิษณุโลก นำเสนอในรูปแบบตารางประกอบการบรรยาย ด้วยค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย(Mean) โดยระดับการปฏิบัติใช้เกณฑ์มาตรฐานวัดความสำคัญ (Likert Scale) 5 ระดับ ส่วนที่ 3 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อเสนอแนะเพิ่มเติม โดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหาในการตีความพิจารณาประเด็นที่สำคัญโดยนำเสนอในรูปแบบการบรรยายและสรุปผล

ผลการวิจัย

ผลจากการศึกษาจากแบบสัมภาษณ์ พบว่า ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์จากโรงเรียนนินมะปรังศึกษาวิทยา จังหวัดพิษณุโลก ประกอบด้วย ผู้อำนวยการโรงเรียน เป็นเพศชาย มีอายุ 56 ปี ประสบการณ์ในตำแหน่ง 30 ปี และระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งในสถานศึกษา 4 ปี และครูผู้สอนกลุ่มสาระสังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม จำนวน 3 คน เป็นเพศหญิง มีอายุ 33 ปี, 54 ปี และ 34 ปี ประสบการณ์ในตำแหน่ง 8 ปี, 30 ปี และ 3 ปี และระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งในสถานศึกษา 8 ปี, 30 ปี และ 3 ปี และผลจากการศึกษาสมรรถนะของครูสังคมศึกษาที่ส่งเสริมคุณลักษณะอยู่อย่างพอเพียงของนักเรียน โรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดพิษณุโลก มีความสอดคล้องกับกรอบสมรรถนะประจำสายงานของครูผู้สอน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ประกอบด้วย 6 สมรรถนะได้แก่ ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ ด้านการพัฒนาผู้เรียน ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน ด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน ด้านภาวะผู้นำครู และด้านการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ จากข้อเสนอแนะ พบว่า ครูสังคมศึกษาควรพัฒนาเพิ่มเติมด้านคุณธรรม จริยธรรมและองค์ความรู้ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง สามารถนำองค์ความรู้ที่ได้รับมาถ่ายทอดให้กับนักเรียนต่อไป ควรเป็นแบบอย่างในการดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง และควรใช้สื่อเทคโนโลยีมาส่งเสริมคุณลักษณะอยู่อย่างพอเพียงกับนักเรียนมากขึ้น หรือจัดกิจกรรมทัศนศึกษาในแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ และควรนำบุคคล หน่วยงานหรือองค์กรที่ยึดหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงที่มีความหลากหลายมาถ่ายทอดกับนักเรียนมากขึ้น

ผลจากการศึกษาจากแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามจากโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดพิษณุโลก ประกอบด้วย นักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 – 6 จำนวน 254 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 17 – 18 ปี ระดับการศึกษามัธยมศึกษาปีที่ 6 และมีรายรับเฉลี่ยต่อวัน 51 – 100 บาท และผลจากการศึกษาสมรรถนะของครูสังคมศึกษาที่ส่งเสริมคุณลักษณะอยู่อย่างพอเพียงของนักเรียน โรงเรียนนินมะปรังศึกษาวิทยา จังหวัดพิษณุโลก มีความสอดคล้องกับกรอบสมรรถนะประจำสายงานของครูผู้สอน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ โดยสอดคล้องมากที่สุด คือ การพัฒนาผู้เรียน การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ และการบริหารจัดการชั้นเรียน รองลงมาในระดับมาก คือ ภาวะผู้นำครู การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน และการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ จากข้อเสนอแนะพบว่า ครูสังคมศึกษาควรพัฒนาเพิ่มเติมด้านการนำเทคโนโลยีเป็นสื่อสำหรับการจัดการเรียนรู้ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ควรจัดกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกับชุมชนในการนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาประยุกต์ใช้มากขึ้น และควรพัฒนาด้านความรู้และการใช้ชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมากขึ้น

อภิปรายผลการวิจัย

การศึกษาสมรรถนะของครูสังคมศึกษาที่ส่งเสริมคุณลักษณะการอยู่อย่างพอเพียงของนักเรียนโรงเรียนเนินมะปรางศึกษาวิทยา จังหวัดพิษณุโลก มีความสอดคล้องตามกรอบสมรรถนะประจำสายงานของครูผู้สอน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ได้แก่ ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ ด้านการพัฒนาผู้เรียน ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน ด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน ด้านภาวะผู้นำครู และด้านการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ ซึ่งมีความสอดคล้องกับ **กาญจนา ใจทาหลี่ (2555)** ที่พบว่า โดยภาพรวมสมรรถนะประจำสายงานของครูผู้สอนในโรงเรียนลำปางกัลยาณีอยู่ในระดับสูงกว่าโรงเรียนกวดวิชาในเขตจังหวัดลำปาง โดยสมรรถนะทุกด้านอยู่ในระดับสูง ลำดับแรกคือ ด้านการพัฒนาผู้เรียน ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ ด้านภาวะผู้นำครู และด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน ขณะเดียวกันด้านที่ระดับปานกลาง คือ ด้านวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน และด้านการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ สอดคล้องกับ **เวโรจน์ รัตนกิตติโรจน์ (2555)** ที่พบว่า สมรรถนะของครูสังคมศึกษาในการส่งเสริมความเป็น พลโลกที่พึงประสงค์ของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน อำเภอมืองเชียงใหม่ โดยรวมอยู่ในระดับมาก และด้านการส่งเสริมการเป็นพลโลก ที่พึงประสงค์แก่นักเรียนที่อยู่ในระดับมากที่สุด คือ การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ และยังสอดคล้องกับ **ไพโรจน์ จาริต (2553)** ที่พบว่า สมรรถนะของข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร เขตยานนาวา กรุงเทพมหานคร มีคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมในการนำไปสู่ความสำเร็จในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับดีมาก รายด้าน พบว่า มี 3 ด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด เรียงตามลำดับได้แก่ 1) ด้านพัฒนาคุณลักษณะของผู้เรียน 2) ด้านคุณธรรมจริยธรรมในวิชาชีพและ 3) ด้านภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีม ซึ่งสอดคล้องกับ **อาลิษา ทองทวี (2553)** ที่พบว่า ข้าราชการครูสายการสอน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเขตขอนแก่น เขต 1 มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสมรรถนะของข้าราชการครูสายงานการสอนโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด คือ 1) ความซื่อสัตย์สุจริตต่อหน้าที่ไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตนถือว่าเป็นผู้มีคุณธรรมจริยธรรม 2) การกำหนดเป้าหมายและแนวทางทางปฏิบัติหน้าที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้รับบริการถือว่าเป็นผู้มีสมรรถนะ ด้านจริยธรรม และ 3) ความตั้งใจที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่นถือว่าเป็นสมรรถนะด้านความร่วมมือร่วมใจ ตามลำดับ

องค์ความรู้จากการวิจัย

1. สมรรถนะของครูสังคมศึกษาที่ส่งเสริมคุณลักษณะการอยู่อย่างพอเพียงของนักเรียน โรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดพิษณุโลก มีความสอดคล้องกับกรอบสมรรถนะประจำสายงานของครูผู้สอน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ทั้ง 6 สมรรถนะในแบบสัมภาษณ์ได้แก่ ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ ด้านการพัฒนาผู้เรียน ด้านการจัดการจัดการชั้นเรียน ด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน ด้านภาวะผู้นำครู และด้านการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้และสอดคล้องในระดับปฏิบัติมากที่สุด 3 สมรรถนะในแบบสอบถาม ได้แก่ ด้านการพัฒนาผู้เรียน ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ และด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน รองลงมา มีความสอดคล้องในระดับปฏิบัติมาก 3 สมรรถนะ ได้แก่ ด้านภาวะผู้นำครู ด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน และด้านการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้

2. จากข้อเสนอแนะ ทำให้ทราบสมรรถนะที่ต้องการให้ครูสังคมศึกษาพัฒนาเพิ่มเติมเกี่ยวกับคุณธรรม จริยธรรม และองค์ความรู้ในปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง เพื่อนำความรู้มาถ่ายทอดและปฏิบัติเป็นแบบอย่างแก่นักเรียนมากขึ้น ประสานชุมชนในการจัดกิจกรรมโดยนำหลักเศรษฐกิจพอเพียงมาประยุกต์ใช้ในการดำเนินชีวิตแก่นักเรียน การนำสื่อเทคโนโลยี แหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ และบุคคลตัวอย่างที่ยึดหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง มาช่วยส่งเสริมคุณลักษณะอยู่อย่างพอเพียงแก่นักเรียนมากขึ้น

สมรรถนะของครูสังคมศึกษา
ที่ส่งเสริมคุณลักษณะการอยู่
อย่างพอเพียงของนักเรียน
โรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัด
พิษณุโลก

สมรรถนะมากที่สุด

➤ ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการ
เรียนรู้

ภาพที่ 1 องค์ความรู้ที่ได้รับจากการวิจัย

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

จากการศึกษาสมรรถนะของครูสังคมศึกษาที่ส่งเสริมคุณลักษณะการอยู่อย่างพอเพียงของนักเรียนนิมมะปรังศึกษาวิทยา จังหวัดพิษณุโลก โดยรวมมีประสิทธิภาพดีมาก และควรพัฒนาเพิ่มเติมดังนี้

1. ด้านคุณธรรม จริยธรรม และองค์ความรู้ในปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงโดยการอบรมทางด้านศาสนา และการพัฒนาองค์ความรู้ผ่านการอบรมต่าง ๆ เพื่อสามารถถ่ายทอดให้กับนักเรียนต่อไปได้อย่างแท้จริง
2. การนำสื่อเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการเรียนรู้ได้อย่างหลากหลาย โดยนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ เป็นสื่อสำหรับการจัดการเรียนรู้เพื่อให้นักเรียนเกิดความเข้าใจในองค์ความรู้ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง หรือจัดกิจกรรมทัศนศึกษาตามแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ และควรนำบุคคลตัวอย่าง หน่วยงาน องค์กร ที่ปฏิบัติตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเป็นต้นแบบที่มีความหลากหลายมาถ่ายทอดแก่นักเรียนมากยิ่งขึ้น
3. การนำองค์ความรู้มาปฏิบัติเป็นแบบอย่างและถ่ายทอดเพื่อให้นักเรียนเกิดความเข้าใจและตระหนักถึงการดำเนินชีวิตอยู่อย่างพอเพียง โดยนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาประยุกต์ใช้กับนักเรียน เพื่อให้รู้สึกว่ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเป็นส่วนหนึ่งในการดำเนินชีวิต

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

1. นำองค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัยไปพัฒนาครูในพื้นที่การศึกษาหรือในหน่วยงานต้นสังกัด โดยจัดในรูปแบบกิจกรรม โครงการ หรือหลักสูตรฝึกอบรม
2. นำองค์ความรู้ที่ได้รับมาถ่ายทอดให้กับนักเรียนต่อไป ควรเป็นแบบอย่างในการดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง และควรใช้สื่อเทคโนโลยีมาส่งเสริมคุณลักษณะอยู่อย่างพอเพียงกับนักเรียนมากขึ้น

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาสมรรถนะของครูสังคมศึกษาเพื่อส่งเสริมคุณลักษณะการอยู่อย่างพอเพียงของนักเรียนในด้านอื่น ๆ ในพื้นที่หรือบริบทที่แตกต่างกัน
2. ควรศึกษาการพัฒนาหลักสูตรสมรรถนะของครูสายสังคมศึกษาในศตวรรษที่ 21

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2551). *หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.
- กาญจนา ใจทาหลี่. (2555). *การศึกษาเปรียบเทียบสมรรถนะของครูผู้สอนในโรงเรียนลำปางกัลยาณีและโรงเรียนกวดวิชาในเขตจังหวัดลำปาง (การค้นคว้าแบบอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต)*. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ไพบูรณ์ จาริต. (2553). *สมรรถนะของข้าราชการครูกรุงเทพมหานครเขตยานนาวา กรุงเทพมหานคร (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา)*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ระนอง พิลาบุตร และอังคณา ตุงคะสมิต. (2553, มกราคม-มีนาคม). การศึกษาการคิดประยุกต์และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง โดยใช้รูปแบบการสอนชิปปาโมเดล กลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5. *วารสารศึกษาศาสตร์*, 4 (1), 104-111.
- แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ.2555 - 2559). (2544, 14 ธันวาคม). *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่มที่ 128 ตอนพิเศษ 145 ง. หน้า 10.
- เวโรจน์ รัตนกิตติโรจน์ และผู้แต่งคนอื่นๆ. (2555). *สมรรถนะของครูสังคมศึกษาในการส่งเสริมความเป็นพลโลกที่พึงประสงค์ ของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน อำเภอเมืองเชียงใหม่ (การค้นคว้าแบบอิสระวิชาการสอนสังคมศึกษาคณะศึกษาศาสตร์)*. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สุพล แก้วหนองแสง. (2554). *การพัฒนาให้นักเรียนให้มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์อย่างพอเพียง โรงเรียนบ้านโนนพุทรา อำเภอพิมาย จังหวัดนครราชสีมา (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต)*. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ. (2553). *แผนการศึกษาแห่งชาติ ฉบับปรับปรุง (พ.ศ.2552-2559) : ฉบับสรุป*. กรุงเทพฯ: สกศ.
- สำนักพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553). *คู่มือประเมินสมรรถนะครู (ฉบับปรับปรุง)*. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.

- อังค์วรา สมดี. (2557). การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนาคุณลักษณะอยู่อย่างพอเพียง ตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษาของนักเรียนโรงเรียนเวียงกาหลง อำเภอบัวเป้า จังหวัดเชียงราย (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาวิจัยและสถิติการศึกษา). เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- อาลิษา ทองทิวี. (2553). สมรรถนะประจำสายงานของข้าราชการครูสายการสอน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 1 (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพัฒนา). ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

รูปแบบการบริหารจัดการด้านการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมในสถานศึกษาของ พระสอนศีลธรรมในโรงเรียน จังหวัดเชียงใหม่*

A MANAGEMENT MODEL OF MORALITY AND ETHICS DEVELOPMENT OF IN SCHOOL MORALITY TEACHING MONKS IN CHIANGMAI PROVINCE

พระมหานารทะ จริยเมธี, พระมหากฤษฏา กิตติโสภโณ, พระปลัดระพิน พุทธิสารโ

Phramaha Naratha Cariyamedhī, Phramaha Krisada Kittisobhano,

Phrapalad Raphin Buddhiso

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

Mahachulalongkornrajavidyalaya University

Corresponding Author E-mail: anan.sutdhimano@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาวิเคราะห์สภาพทั่วไป ระดับการบริหารจัดการ และนำเสนอรูปแบบ เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี ประกอบด้วย การวิจัยเชิงคุณภาพเก็บข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึก กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ 18 รูปหรือคน และการสนทนากลุ่มเฉพาะกับผู้ทรงคุณวุฒิ 10 รูปหรือคน วิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา เรียบเรียงและจำแนกอย่างเป็นระบบ และการวิจัยเชิงปริมาณ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ จากแบบสอบถาม ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.964 กับพระสอนศีลธรรมในโรงเรียนจังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 177 รูป จาก 385 รูป สถิติที่ใช้ในการวิจัย คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า 1) พระสอนศีลธรรมในโรงเรียนให้คำปรึกษา สนทนาธรรม บรรยายธรรม อบรมเยาวชน จัดกิจกรรมทางพระพุทธศาสนา และประเมินผลกลุ่มเป้าหมายร่วมกับสถานศึกษา 2) พระสอนศีลธรรมในโรงเรียนมีความคิดเห็นต่อรูปแบบการบริหารจัดการด้านการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมในสถานศึกษาของพระสอนศีลธรรมในโรงเรียน จังหวัดเชียงใหม่ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.06$, S.D. = 0.510) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน 3) รูปแบบการบริหารจัดการมีการวางแผนร่วมกันกับทางสถานศึกษาในการให้คำปรึกษาแก่นักเรียน จัดทำแผนการเรียนการสอน รวมถึงแผนในการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม โดยเน้นการสนทนาธรรมหรือบรรยายธรรมในประเด็นที่น่าสนใจ เทคนิคการอบรมที่สอดคล้องกับพฤติกรรม เป็นต้น

คำสำคัญ: การบริหารจัดการ; การพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม; พระสอนศีลธรรมในโรงเรียน

Abstract

Objectives of this research were to study general condition, management level and propose a model. Methodology was the mixed methods: The qualitative research, data were collected from 18 key informants by in-depth-interview and from 10 participants in focus group discussion. Data were analyzed by systematic descriptive interpretation. The quantitative research, by survey method, data were collected with questionnaires that had reliability value at 0.964. from 177 samples, derived from 385 morality teaching monks. Data were analyzed with frequency, percentage, mean and standard deviation.

Findings were as follows: 1. A morality teaching monks had a methods; advice, Dhamma discussion, Dhamma lecture, youth training, Buddhist activities setting with educational institutes, and evaluating the target group together with education institutes. 2. A morality teaching monks had opinions to a model of morality and ethics development in schools of in school morality teaching monks in Chiangmai Province at high level ($\bar{X} = 4.06$, S.D. = 0.510). When considered that all sides found that was high every aspect. 3. The management model was the morality teaching monks together with schools planned for students advice, learning and teaching plan laying out, morality and ethics development plan emphasizing Dhamma discourse or Dhamma lecture on the topics of interests. In school morality teaching monks planned to use teaching techniques that are suitable with behavior.

Keywords: Management; Morality and Ethics Development; School Morality Teaching Monks

บทนำ

สภาพสังคมไทยในปัจจุบันได้มีการเปลี่ยนแปลงไปจากเดิมเป็นอันมาก ประชาชนในอดีตมีชีวิตอยู่กับครอบครัว มีพุทธศาสนา มีคุณธรรมจริยธรรม เป็นรากฐานของทัศนคติและค่านิยมในการดำรงชีวิต ทำให้คนในสังคมอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข แต่การเพิ่มของประชากร ประกอบกับภาวะเศรษฐกิจที่สูงขึ้น รวมทั้งการนำเทคโนโลยีเข้ามามีบทบาทในชีวิตประจำวันของประชาชน ทำให้ประชาชนหันมานิยมความเจริญทางด้านวัตถุมากขึ้นและละเลยด้านคุณธรรมจริยธรรม โดยขาดความตระหนักว่าคุณธรรมจริยธรรมเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อสังคมเป็นอย่างมากในการกำหนดความสงบสุขของสังคม เนื่องจากหากคนในสังคมมีความบกพร่องทางด้านจิตใจ ขาดคุณธรรมจริยธรรมแล้ว แม้สังคมนั้นจะมีความมั่งคั่งทางด้านเศรษฐกิจก็

ย่อมจะหาความสุขและเกิดการพัฒนาไปได้ยาก (สุทธิพงศ์ ตันตยาพิศาลสุทธิ, 2542) ในกลุ่มของเด็กและเยาวชนซึ่งจะเป็นบุคลากรในการพัฒนาประเทศชาติในอนาคตนั้นจากผลการวิจัยของ สมพงษ์ จิตระดับ แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยพบว่าเยาวชนไทยในปัจจุบันมี “ลักษณะโทษ” หลายประการเช่น ดิถยาเสพติด ก้าวร้าวรุนแรง หมกมุ่นในกามารมณ์ มีแนวโน้มก่ออาชญากรรม หลงติดในวัตถุ เห็นแก่ตัว ไม่เชื่อเรื่องส่วนร่วม ไม่มีศาสนาและวัฒนธรรม เครียด หาความสำเร็จโดยไม่เลือกวิธีการ ชอบเล่นการพนัน ทำงานหนักไม่เป็น (ไทยรัฐ, 2548)

พระสอนศีลธรรมจังหวัดเชียงใหม่ ซึ่งกระจายตัวเข้าสอนตามโรงเรียนประถมศึกษาต่าง ๆ จำนวน 385 รูป มีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมจริยธรรมแก่นักเรียน ผ่านกระบวนการที่แตกต่างกันไปตามองค์ความรู้ และความสามารถส่วนบุคคลของแต่ละรูป ทำให้มีปัญหาและอุปสรรคในการเรียนการสอน ประกอบกับการไม่มีเวลาของโรงเรียน ทำให้พระสอนศีลธรรมไม่ได้เข้าไปสอนจริยธรรมอย่างจริงจัง

ดังนั้นการทำงานวิจัยในเรื่องนี้ ผู้วิจัยต้องการที่จะศึกษารูปแบบการบริหารจัดการในการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม ในสถานศึกษา ของพระสอนศีลธรรมในโรงเรียนจังหวัดเชียงใหม่ ว่าพระสอนศีลธรรมมีรูปแบบและวิธีการส่งเสริมแตกต่างกันอย่างไร และสอดคล้องกันตรงไหนบ้าง พร้อมทั้งศึกษาปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะที่ยังต้องแก้ไข เพื่อนำมาปรับปรุงบทบาทของพระสอนศีลธรรม อันจะเป็นผลดีต่อพระสอนศีลธรรมเอง เพราะจะช่วยให้พระสอนศีลธรรมมีรูปแบบและวิธีการส่งเสริมจริยธรรมที่ถูกต้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคมสืบไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพทั่วไปในการบริหารจัดการด้านการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมในสถานศึกษาของพระสอนศีลธรรมในโรงเรียน จังหวัดเชียงใหม่
2. เพื่อศึกษาระดับการบริหารจัดการด้านการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมในสถานศึกษาของพระสอนศีลธรรมในโรงเรียน จังหวัดเชียงใหม่
3. เพื่อนำเสนอรูปแบบการบริหารจัดการด้านการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมในสถานศึกษาของพระสอนศีลธรรมในโรงเรียน จังหวัดเชียงใหม่

วิธีดำเนินการวิจัย

รูปแบบการวิจัย ใช้การวิจัยแบบผสม (Mixed Methods Research) โดยใช้ระเบียบวิธีการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research)

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ พระสอนศีลธรรมในโรงเรียน จังหวัดเชียงใหม่ จำนวนทั้งสิ้น 385 รูป (สำนักงานพระสอนศีลธรรมในโรงเรียน, 2562) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้ทำการสุ่มมาจากประชากรจำนวน 385 รูป โดยคำนวณตามสูตรของทาโร่

ยามาเน่ (Taro Yamane) ผู้ให้ข้อมูลสำคัญเชิงลึก แบ่งออกเป็น 4 กลุ่ม ประกอบด้วย กลุ่มที่ 1 กลุ่มพระสงฆ์ฆราวาสที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบการบริหารจัดการด้านการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมในสถานศึกษาของพระสอนศีลธรรมในโรงเรียน จังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 5 รูป กลุ่มที่ 2 กลุ่มข้าราชการที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบการบริหารจัดการด้านการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมในสถานศึกษาของพระสอนศีลธรรมในโรงเรียน จังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 6 คน กลุ่มที่ 3 กลุ่มพระสอนศีลธรรมในโรงเรียน จังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 6 คน กลุ่มที่ 4 กลุ่มนักวิชาการทางการจัดการเชิงพุทธ จำนวน 4 รูป และผู้ทรงคุณวุฒิในการสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion) จำนวน 10 รูปหรือคน

การเก็บรวบรวมข้อมูล มีเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัยประกอบด้วย 1) แบบสัมภาษณ์ (Interview) เป็นแบบสัมภาษณ์เชิงลึกแบบมีโครงสร้าง (Structure In-depth Interview) 2) แบบสอบถาม (Questionnaire) เพื่อสำรวจความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง ตั้งแต่วันที่ 1 มีนาคม ถึง 31 มีนาคม 2563

การวิเคราะห์ข้อมูล สำหรับการวิจัยเชิงคุณภาพ วิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา เรียบเรียงและจำแนกอย่างเป็นระบบ และการวิจัยเชิงปริมาณ วิเคราะห์ข้อมูลโดยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์ สถิติที่ใช้ในการวิจัย คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัย

ประเด็นที่ 1 สภาพทั่วไปในการบริหารจัดการด้านการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมในสถานศึกษาของพระสอนศีลธรรมในโรงเรียน จังหวัดเชียงใหม่

ด้านที่ 1 ได้แก่ มุ่งให้พระสอนศีลธรรมในโรงเรียนนำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาและหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม และส่งเสริมให้นักเรียนกลุ่มเป้าหมาย ที่มีความประพฤติดีเป็นต้นแบบด้านคุณธรรมจริยธรรม นำไปสู่กลยุทธ์การส่งเสริมให้นักเรียนกลุ่มเป้าหมาย มีคุณธรรมจริยธรรม

ด้านที่ 2 ได้แก่ การสร้างเครื่องมือปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของนักเรียนโดยอาศัยสภาพแวดล้อมรอบตัวที่ดี เป็นแบบอย่างในการพัฒนา และการสร้างภูมิคุ้มกันให้กับนักเรียนทุกกลุ่ม ด้วยการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมอย่างจริงจัง นำไปสู่กลยุทธ์การสร้างภูมิคุ้มกันด้วยการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมอย่างจริงจัง

ด้านที่ 3 ได้แก่ การเพิ่มปริมาณพระสอนศีลธรรมในโรงเรียน การจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี และการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของนักเรียนกลุ่มเสี่ยงให้เป็นคนดีมีคุณธรรม ด้วยการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมอย่างจริงจังนำไปสู่กลยุทธ์การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของนักเรียนกลุ่มเสี่ยงให้เป็นคนดีมีคุณธรรม

ด้านที่ 4 ได้แก่ การพัฒนาคลินิกคุณธรรมในสถานศึกษาต้นแบบ การกระจายโครงการคลินิกคุณธรรมสู่สถานศึกษาอื่นๆ และการประสานความร่วมมือในการพัฒนาร่วมกับหน่วยงาน

สถานศึกษา และชุมชน นำไปสู่กลยุทธ์การเสริมสร้างกิจกรรมการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนร่วมกับ หน่วยงาน สถานศึกษา และชุมชน

ประเด็นที่ 2 ผลการศึกษาระดับการบริหารจัดการด้านการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมในสถานศึกษาของพระสอนศีลธรรมในโรงเรียน จังหวัดเชียงใหม่

พระสอนศีลธรรมในโรงเรียนมีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านการบริหารจัดการด้านการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมในสถานศึกษาของพระสอนศีลธรรมในโรงเรียน จังหวัดเชียงใหม่ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.04$, $S.D. = 0.499$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน

ประเด็นที่ 3 รูปแบบการบริหารจัดการด้านการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมในสถานศึกษาของพระสอนศีลธรรมในโรงเรียน จังหวัดเชียงใหม่

ผู้วิจัยทำการสังเคราะห์งานวิจัยใน 5 รูปแบบคือ

การวางแผน (Planning) พระสอนศีลธรรมในโรงเรียนร่วมกับสถานศึกษาวางแผนร่วมกันในการให้คำปรึกษาแก่นักเรียน จัดทำแผนการเรียนการสอน รวมถึงแผนในการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม โดยเน้นการสนทนาธรรมหรือบรรยายธรรมในประเด็นที่น่าสนใจ พระสอนศีลธรรมในโรงเรียนวางแผนใช้เทคนิคการอบรมที่สอดคล้องกับพฤติกรรม

การจัดองค์การ (Organizing) จัดตั้งชมรมในการให้คำปรึกษาแก่นักเรียน เช่น จัดตั้งกลุ่มไลน์ พระสอนศีลธรรมในโรงเรียนควรปรึกษากับครูผู้สอนในการแบ่งหัวข้อหรือเนื้อหาในการสอนให้ชัดเจน ทุกห้องเรียนมีการกำหนดข้อตกลงในการอยู่ร่วมกัน โดยเข้าใจเหตุผลและประโยชน์ที่มีต่อการอยู่ร่วมกัน พระสอนศีลธรรมในโรงเรียนเปิดโอกาสให้นักเรียนทุกคนมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรม จัดนิทรรศการ

การบังคับบัญชาสั่งการ (Commanding) จัดครูที่ปรึกษาเพิ่มเติม ในการช่วยสอดส่องพฤติกรรมของนักเรียนร่วมกับพระอาจารย์ สถานศึกษาควรจัดกิจกรรมที่เน้นให้พระสอนศีลธรรมในโรงเรียนได้พบปะกับนักเรียนสม่ำเสมอ เชิญชวนให้นักเรียนได้ไหว้พระสวดมนต์ก่อนและหลังเรียน พระสอนศีลธรรมในโรงเรียนร่วมกับสถานศึกษาจัดกิจกรรมต่างๆ ในวันสำคัญทางพระพุทธศาสนา

การประสานงาน (Coordinating) ประสานงานกับผู้ปกครองของนักเรียนในการช่วยกันพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนทั้งในและนอกเวลาเรียน สถานศึกษาควรจัดสรรเวลาให้พระสอนศีลธรรมในโรงเรียนได้อบรมสนทนาธรรมกับนักเรียนในเวลาสถานที่ที่เหมาะสม ร่วมกับสถานศึกษาจัดทำแผนปฏิบัติการแผนคุณธรรม เพื่อพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของนักศึกษา โดยยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

การควบคุม (Controlling) ร่วมกับสถานศึกษาสอดส่องพฤติกรรมของนักเรียน รวมถึงวัดผลและประเมินผลการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมร่วมกัน มีกิจกรรมประเมินผลการปฏิบัติธรรม (ศีล สมาธิ ปัญญา) ประจำวัน (เพื่อให้อยู่เป็น) มีกิจกรรมบันทึกและยกย่องการปฏิบัติ

ธรรม (เน้นย้ำและเสริมแรงการทำความดี) พระสอนศีลธรรมในโรงเรียนนำนักเรียนเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาวัด ชุมชน และสาธารณประโยชน์ เพื่อฝึกฝนให้นักเรียนเป็นผู้มีจิตอาสา

อภิปรายผลการวิจัย

การอภิปรายผลการวิจัยครั้งนี้ จะกล่าวถึงรูปแบบการบริหารจัดการด้านการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมในสถานศึกษาของพระสอนศีลธรรมในโรงเรียน จังหวัดเชียงใหม่ โดยผู้วิจัยจะกล่าวถึงประเด็นสำคัญและน่าสนใจและนำมาอภิปรายดังนี้

ผู้วิจัยทำการสังเคราะห์งานวิจัยใน 5 รูปแบบคือ

รูปแบบการวางแผน (Planning) พระสอนศีลธรรมในโรงเรียนร่วมกับสถานศึกษาวางแผนร่วมกันในการให้คำปรึกษาแก่นักเรียน จัดทำแผนการเรียนการสอน รวมถึงแผนในการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม โดยเน้นการสนทนาธรรมหรือบรรยายธรรมในประเด็นที่น่าสนใจ พระสอนศีลธรรมในโรงเรียนวางแผนใช้เทคนิคการอบรมที่สอดคล้องกับพฤติกรรม สอดคล้องกับงานวิจัยของ พระมหากฤษฎา กิตติโสภโณ (แช่หลี่) (2562) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “รูปแบบการปลูกฝังคุณธรรมและจริยธรรมสำหรับวัยรุ่นไทยยุคใหม่ ตามหลักพุทธธรรม ผ่านกลไกการขับเคลื่อนโครงการคลินิกคุณธรรม ของพระสอนศีลธรรมในโรงเรียน” ผลการวิจัยพบว่า สถาบันครอบครัว สถาบันการศึกษา และสถาบันศาสนา ควรร่วมกันพัฒนาจริยธรรม สำหรับเยาวชน โดยสถาบันครอบครัวควรมีหน้าที่ในการให้ความร่วมมือกับสถาบันการศึกษาในการดูแลพฤติกรรมของเยาวชนที่บ้าน ขณะเดียวกันก็ทำหน้าที่ในการขัดเกลา แนวเรื่องของศีล 5 ส่วนสถาบันการศึกษา ควรอบรมด้านจริยธรรมให้กับเยาวชนนอกจากการให้การศึกษา

รูปแบบการจัดองค์การ (Organizing) จัดตั้งชมรมในการให้คำปรึกษาแก่นักเรียน เช่น จัดตั้งกลุ่มไลน์ พระสอนศีลธรรมในโรงเรียนควรปรึกษาร่วมกับครูผู้สอนในการแบ่งหัวข้อหรือเนื้อหาในการสอนให้ชัดเจน ทุกห้องเรียนมีการกำหนดข้อตกลงในการอยู่ร่วมกัน โดยเข้าใจเหตุผลและประโยชน์ที่มีต่อการอยู่ร่วมกัน พระสอนศีลธรรมในโรงเรียนเปิดโอกาสให้นักเรียนทุกคนมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรม จัดนิทรรศการ สอดคล้องกับงานวิจัยของวีรชัย อนันต์เอียร (2556) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “กลยุทธ์การพัฒนาจริยธรรมสำหรับเยาวชนไทย” ผลการวิจัยพบว่าวิธีการนำหลักธรรมมาใช้กับเยาวชนทำได้ใน 2 มิติ คือ การประยุกต์วิธีการสอนหลักธรรม เช่น การเปิดใจเยาวชน กิจกรรมนอกหลักสูตร การเข้าค่ายต่างๆ เป็นต้น และการขัดเกลาจิตใจ เช่น การทำให้เยาวชนมีโอกาสเข้าใกล้ศาสนา การสร้างสำนึกที่ดีให้กับเยาวชน เป็นต้น

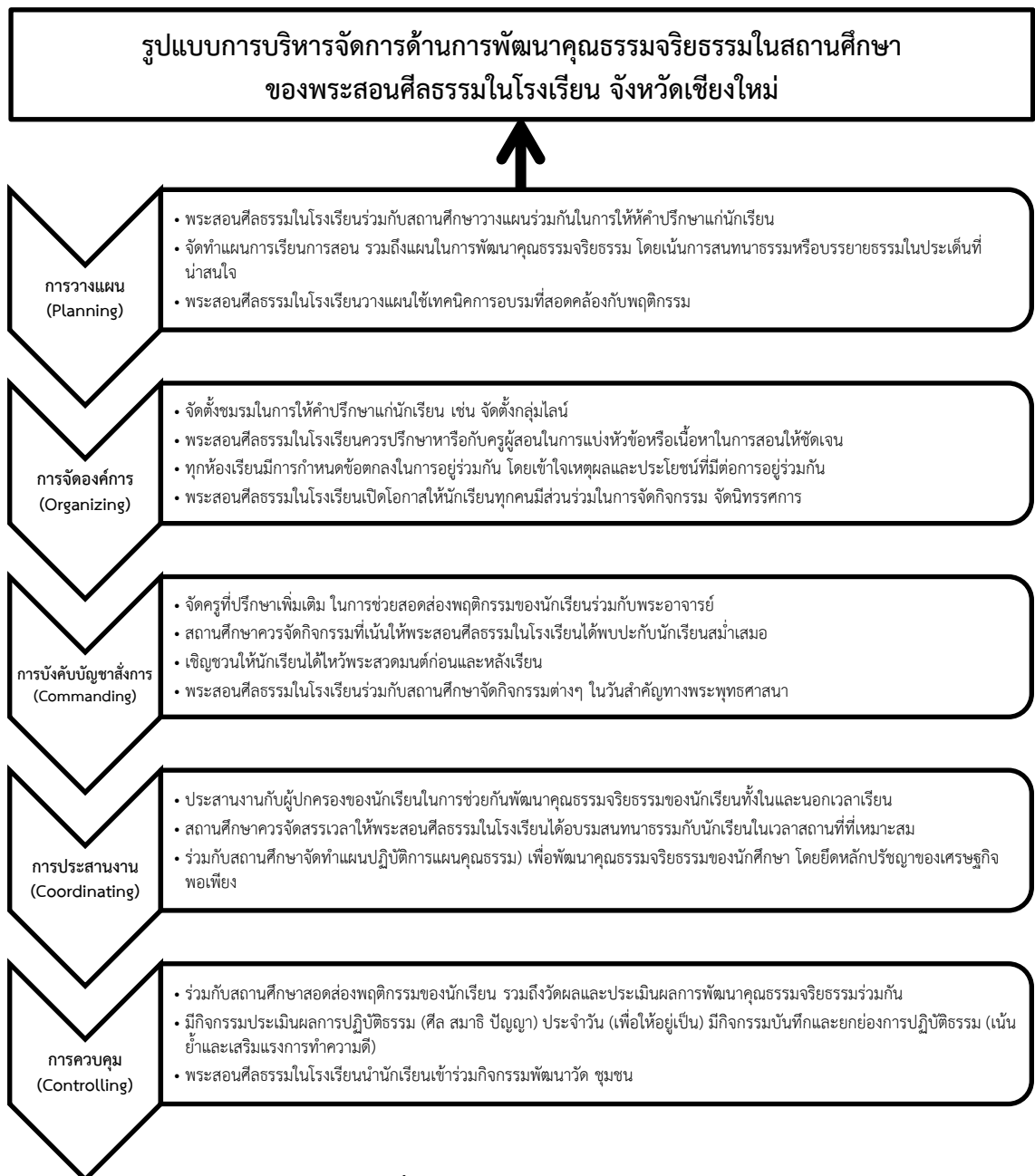
รูปแบบการบังคับบัญชาสั่งการ (Commanding) จัดครูที่ปรึกษาเพิ่มเติม ในการช่วยสอดส่องพฤติกรรมของนักเรียนร่วมกับพระอาจารย์ สถานศึกษาควรจัดกิจกรรมที่เน้นให้พระสอนศีลธรรมในโรงเรียนได้พบปะกับนักเรียนสม่ำเสมอ เชิญชวนให้นักเรียนได้ไหว้พระสวดมนต์ก่อนและหลังเรียน พระสอนศีลธรรมในโรงเรียนร่วมกับสถานศึกษาจัดกิจกรรมต่างๆ ในวันสำคัญทางพระพุทธศาสนา สอดคล้องกับงานวิจัยของอนุพันธ์ อภิขยานุภาพ (2555) ได้วิจัย

เรื่อง “การติดตามประเมินผลโครงการครูพระสอนศีลธรรมในโรงเรียน สังกัดมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตมหาวชิราลงกรณราชวิทยาลัย” ผลการวิจัยพบว่า ผลการประเมินอยู่ในระดับดีมากทั้ง 5 ด้าน คือ ด้านบริบทโครงการครูพระสอนศีลธรรมในโรงเรียน มีการกำหนดวัตถุประสงค์สอดคล้องกับนโยบายของโรงเรียน สภาพปัญหาในปัจจุบันและมีความชัดเจน ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องมีส่วนรับผิดชอบร่วมกัน

รูปแบบการประสานงาน (Coordinating) ประสานงานกับผู้ปกครองของนักเรียน ในการช่วยกันพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนทั้งในและนอกเวลาเรียน สถานศึกษาควรจัดสรรเวลาให้พระสอนศีลธรรมในโรงเรียนได้อบรมสนทนาธรรมกับนักเรียนในเวลาสถานที่ที่เหมาะสม ร่วมกับสถานศึกษาจัดทำแผนปฏิบัติการแผนคุณธรรม) เพื่อพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของนักศึกษา โดยยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง สอดคล้องกับงานวิจัยของพระเทพรัตนสุธี (สมศักดิ์ โชติดิษฐ์) (2557) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “กลยุทธ์การปกครองคณะสงฆ์ภาค 1” ผลการวิจัยพบว่า กลยุทธ์สำหรับการปกครองคณะสงฆ์ภาค 1 โดยกลยุทธ์ในการปกครองผู้ปกครองต้องมีความรู้ความสามารถสูง มีการศึกษาระดับอุดมศึกษา มีการสื่อสารและการคมนาคมเดินทางไปมาสะดวก สามารถติดต่อ สื่อสารได้อย่างรวดเร็ว การปกครองคณะสงฆ์ให้ยึดพระธรรมวินัยเป็นหลัก โดยเน้นบริหารจัดการเชิงพุทธ มุ่งการสร้างสามัคคี โดยบริหารแบบพ่อปกครองลูก ใช้หลักสังคหวัตถุ 4 และพรหมวิหาร

รูปแบบการควบคุม (Controlling) ร่วมกับสถานศึกษาสอดส่องพฤติกรรมของนักเรียน รวมถึงวัดผลและประเมินผลการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมร่วมกัน มีกิจกรรมประเมินผล การปฏิบัติธรรม (ศีล สมาธิ ปัญญา) ประจำวัน (เพื่อให้อยู่เป็น) มีกิจกรรมบันทึกและยกย่องการปฏิบัติธรรม (เน้นย้ำและเสริมแรงการทำความคิด) พระสอนศีลธรรมในโรงเรียนนำนักเรียนเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาวัด ชุมชน และสาธารณประโยชน์ เพื่อฝึกฝนให้นักเรียนเป็นผู้มีจิตอาสา สอดคล้องกับงานวิจัยของ บุษกร วัฒนบุตร (2555) ได้วิจัยเรื่อง “การนำพุทธญาณวิทยา (ไตรสิกขา) และตัวแบบ KSM เพื่อสร้างและพัฒนาทุนมนุษย์ในองค์กรมหาชน” ผลการวิจัยพบว่า การสร้างและพัฒนาทุนมนุษย์ตามหลักพุทธญาณวิทยา (ไตรสิกขา) และตัวแบบ KSM เป็นวิธีการพัฒนาคนตามแนวทางของพระพุทธศาสนา ซึ่งมี 2 วิธีคือ วิธีการไตรสิกขา และวิธีการภาวนา ที่จะก่อให้เกิดการสร้างและพัฒนาทุนมนุษย์ของแต่ละองค์กร เพื่อที่จะผลักดันให้องค์กรเกิดการพัฒนาด้านคุณธรรมและจริยธรรมจนก่อให้เกิดลักษณะของบุคลากรที่เป็นคนเก่ง คนดี และมีความสุข

องค์ความรู้การวิจัย



ภาพที่ 1 องค์ความรู้จากการวิจัย

จากภาพที่ 1 พบว่า พระสอนศีลธรรมในโรงเรียนต้องดำเนินการร่วมกับสถานศึกษาวางแผนร่วมกันในการให้คำปรึกษาแก่นักเรียน จัดทำแผนการเรียนการสอน รวมถึงแผนในการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม โดยเน้นการสนทนาธรรมหรือบรรยายธรรมในประเด็นที่น่าสนใจ พระสอนศีลธรรมในโรงเรียนวางแผนใช้เทคนิคการอบรมที่สอดคล้องกับพฤติกรรม

จัดตั้งชมรมในการให้คำปรึกษาแก่นักเรียน เช่น จัดตั้งกลุ่มไลน์ พระสอนศีลธรรมในโรงเรียนควรปรึกษาหารือกับครูผู้สอนในการแบ่งหัวข้อหรือเนื้อหาในการสอนให้ชัดเจน ทุกห้องเรียนมีการกำหนดข้อตกลงในการอยู่ร่วมกัน โดยเข้าใจเหตุผลและประโยชน์ที่มีต่อการอยู่ร่วมกัน พระสอนศีลธรรมในโรงเรียนเปิดโอกาสให้นักเรียนทุกคนมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรม จัดนิทรรศการ จัดครูที่ปรึกษาเพิ่มเติม ในการช่วยสอดส่องพฤติกรรมของนักเรียนร่วมกับพระอาจารย์ประสานงานกับผู้ปกครองของนักเรียนในการช่วยกันพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนทั้งในและนอกเวลาเรียน สถานศึกษาควรจัดสรรเวลาให้พระสอนศีลธรรมในโรงเรียนได้อบรมสนทนาธรรมกับนักเรียนในเวลาสถานที่ที่เหมาะสม ร่วมกับสถานศึกษาจัดทำแผนปฏิบัติการแผนคุณธรรม) เพื่อพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของนักศึกษา โดยยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และร่วมกับสถานศึกษาสอดส่องพฤติกรรมของนักเรียน รวมถึงวัดผลและประเมินผลการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมร่วมกัน มีกิจกรรมประเมินผลการปฏิบัติธรรม (ศีล สมาธิ ปัญญา) ประจำวัน (เพื่อให้อยู่เป็น) มีกิจกรรมบันทึกและยกย่องการปฏิบัติธรรม (เน้นย้ำและเสริมแรงการทำงานที่ดี) พระสอนศีลธรรมในโรงเรียนนำนักเรียนเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาวัด ชุมชน และสาธารณประโยชน์ เพื่อฝึกฝนให้นักเรียนเป็นผู้มีจิตอาสา

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. สำนักงานพระสอนศีลธรรมควรผลิตพระสอนศีลธรรมในโรงเรียนให้เพียงพอต่อความต้องการของสถานศึกษา และจัดส่งพระสอนศีลธรรมในโรงเรียนที่ผ่านการอบรมเข้าไปสอนในสถานศึกษาอย่างเพียงพอ
2. คณะสงฆ์ควรประกาศนโยบายในการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมในสถานศึกษาให้ชัดเจน และร่วมกับสำนักงานพระสอนศีลธรรมในโรงเรียนผลิตพระสอนศีลธรรมในโรงเรียนให้เพิ่มมากขึ้น

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

1. สถานศึกษาควรอำนวยความสะดวกแก่พระสอนศีลธรรมในโรงเรียน ตั้งแต่การประสานงานที่ดี มีการติดต่อประสานงานในการจัดชั่วโมงสอน มีการต้อนรับที่ดี อำนวยความสะดวกในเรื่องของสถานที่ในการจัดอบรม และปัจจัยอื่นๆ แก่พระสอนศีลธรรมในโรงเรียน
2. สถานศึกษาควรจัดครูพี่เลี้ยงให้พระสอนศีลธรรมในโรงเรียน ไม่ควรมอบหน้าที่ให้พระสอนศีลธรรมในโรงเรียนดูแลนักเรียนเพียงลำพัง เพราะจำนวนพระสอนศีลธรรมในโรงเรียนมีน้อยเมื่อเทียบกับปริมาณของนักเรียนที่มีมากกว่า

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาเรื่องรูปแบบการบริหารจัดการด้านการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมในสถานศึกษาของพระสอนศีลธรรมในโรงเรียน จังหวัดอื่นๆ เฉพาะเจาะจงพื้นที่การวิจัยเพื่อพัฒนารูปแบบของจังหวัดนั้นๆ ให้ชัดเจนมากยิ่งขึ้น
2. ควรศึกษาเรื่องประสิทธิผลการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมในสถานศึกษาของพระสอนศีลธรรมในโรงเรียน หลังจากงานวิจัยฉบับนี้ไปใช้ทดลองจริง

เอกสารอ้างอิง

- ไทยรัฐ. (2548, 19 เมษายน). เชียร์พระสอนศีลธรรม. ไทยรัฐ. น. 3.
- บุษกร วัฒนบุตร. (2555). *การนำพุทธญาณวิทยา (ไตรสิกขา) และตัวแบบ KSM เพื่อสร้างและพัฒนาทุนมนุษย์ในองค์กรมหาชน*. (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- พระเทพรัตนสุธี (สมศักดิ์ โชติธโร). (2557). *กลยุทธ์การปกครองคณะสงฆ์ภาค 1*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระมหากษัตริยา กิตติโสภโณ (แช่หลี่). (2562). รูปแบบการปลูกฝังคุณธรรมและจริยธรรมสำหรับวัยรุ่นไทยยุคใหม่ตามหลักพุทธธรรม ผ่านกลไกการขับเคลื่อนโครงการคลินิกคุณธรรม ของพระธรรมวิทยากร. *วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์*, 8(1), 59-70.
- วีรชัย อนันต์เอียร. (2556). *กลยุทธ์การพัฒนาจริยธรรมสำหรับเยาวชนไทย*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- สำนักงานพระสอนศีลธรรมในโรงเรียน. (2562). *สถิติพระสอนศีลธรรมในโรงเรียน*. [ออนไลน์]. สืบค้น 12 พฤศจิกายน 2562. จาก <https://www.krupra.net/new/index.php>.
- สุทธิพงศ์ ตันตยาพิศาลสุทธิ. (2542). พระบรมราชาวาท. *ข้าราชการครู*, 20(1), 2 – 11.
- อนุพันธ์ อภิขยานุภาพ. (2555). *การติดตามประเมินผลโครงการครูพระสอนศีลธรรมในโรงเรียนสังกัดมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตมหาวชิราลงกรณราชวิทยาลัย* (รายงานการวิจัย). นครปฐม: มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

**พุทธธรรมาภิบาลเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
ของบุคลากรเทศบาลในจังหวัดสระแก้ว***
**BUDDHISM GOVERNANCE FOR WORKING EFFICIENCY DEVELOPMENT
OF MUNICIPAL PERSONNEL IN SAKAEO PROVINCE**

พระพงษ์ศักดิ์ สนมโน, เกียรติศักดิ์ สุขเหลือง, บุญตัน ดอกไธสง
Phrapongsak Santamano, Kiettisak Suklueang, Boonton Dockthaisong
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
Mahachulalongkornrajavidyalaya University
Corresponding Author E-mail.: pongsak.kes@stu.mcu.ac.th

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. ศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร 2. ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร 3. นำเสนอรูปแบบพุทธธรรมาภิบาลเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในจังหวัดสระแก้ว รูปแบบการวิจัยเป็นแบบผสมวิธี การวิจัยเชิงปริมาณใช้แบบสอบถาม เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 450 คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์ การวิจัยเชิงคุณภาพใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 17 รูปหรือคน และการสนทนากลุ่มเฉพาะจำนวน 10 รูปหรือคน วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหาเชิงพรรณนา

ผลการวิจัยพบว่า 1. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรโดยภาพรวมและรายด้าน ประกอบด้วย การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การยึดมั่นในความถูกต้อง ความเข้าใจในระบบองค์กรและระบบงาน การบริการที่เป็นเลิศและการทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับมาก 2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร พบว่า การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรและปัจจัยการปฏิบัติงานตามหลัก 7S ผ่านหลักพละ 4 ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรร้อยละ 104 และ 3. รูปแบบพุทธธรรมาภิบาลเพื่อการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานมีปัจจัยพื้นฐาน 2 อย่าง คือ ปัจจัยการปฏิบัติงานตามหลัก 7S และการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร โดยบูรณาการหลักพุทธธรรมาภิบาลคือหลักพละ 4 ได้แก่ 1) ปัญญาพละ (กำลังความรู้) 2) วิริยพละ (นำสู่การปฏิบัติ) 3) อนวัชขพละ (เชื่อสัตย์สุจริต) และ 4) สังคหพละ (มีจิตอาสา)

คำสำคัญ: พุทธธรรมาภิบาล; ประสิทธิภาพ; การปฏิบัติงาน

Abstract

Objectives of this research article were; 1. to study the working efficiency of personnel, 2. to study the factors affecting the working efficiency of personnel and 3. to propose the model of Buddhism governance for development working efficiency of municipal personnel in Sakaeo province. The research was conducted by using mixed method research. The quantitative research used a questionnaire to collect the data from 450 samples and analyzed data by using social science application. The qualitative research was conducted by using in-depth interviews with 17 key informants and focus group discussion with 10 experts. The data were analyzed by using descriptive analysis and content analysis.

The research findings were as follows: 1. Working efficiency of municipal personnel in overall and all aspect including 1) achievement 2) adherence to the right 3) understanding the organization and work system 4) excellent service and 5) team work was at high level. 2. The factors affecting the working efficiency of municipal personnel were found that 1) the factors of competency development and 2) the factors of performance according to the 7s according to the 4 *Bala* superbly affected the working efficiency of personnel in overall 104%. 3. The model of Buddhist good governance to for development working efficiency of municipal personnel found that were 2 fundamental factor included the factor 1) the factors of competency development and 2) the factors of performance according to the 7s, it could integrate the Buddhist good governance which was 4 *Bala* to build the working efficiency according to the principle and Buddhism as follows: 1) *Paññā-bala* (power of wisdom) 2) *Viriya-bala* (power of diligence) 3) *Anavajja-bala* (power of honesty) 4) *Saṅgaha-bala* (power of sympathy).

Keywords: Buddhist Good Governance; Efficiency; Working

บทนำ

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น คือหน่วยงานปกครองที่อยู่ใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุดรูปแบบหนึ่ง โดยปกติการปกครองส่วนท้องถิ่นจะเปิดโอกาสให้ประชาชนในเขตท้องถิ่นนั้น ๆ เลือกตั้งผู้แทนของตนเข้าไปทำหน้าที่เป็นผู้บริหารท้องถิ่น หรือเป็นสมาชิกสภาท้องถิ่นเพื่อเลือกผู้บริหารท้องถิ่นอีกทีหนึ่ง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะมีอำนาจอิสระ (Autonomy) ในการบริหารจากรัฐได้ในระดับหนึ่งตามขอบเขตที่กฎหมายกำหนด (วิกิพีเดีย สารานุกรมเสรี, 2563)

ปัญหาอุปสรรคที่เกี่ยวข้องกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมี 5 เรื่องหลัก ได้แก่ ปัญหาด้านบุคลากร ปัญหาด้านโครงสร้างองค์กร ปัญหาด้านผู้บริหาร ปัญหาด้านเทคโนโลยีและปัญหาที่เกี่ยวข้องกับประชาชน แต่ปัญหาด้านบุคลากร เป็นปัญหาที่สำคัญที่สุดสำหรับการปฏิบัติงานในองค์กร ภารกิจที่ได้รับมอบหมายจากนโยบายและแผนงานการบริหารท้องถิ่น การกำหนดนโยบายและแผนปฏิบัติและการควบคุมตรวจสอบและการประเมินผลการปฏิบัติ ปัญหาด้านทรัพยากรบุคคลบุคคลของท้องถิ่นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (สมคิด เลิศไพฑูรย์, 2562)

อนึ่งปัญหาด้านบุคลากร จะเห็นได้ว่าการบริหารองค์กรนั้น บุคลากรถือว่าเป็นปัจจัยสำคัญหลัก เพราะในตัวบุคลากรสิ่งที่องค์กรคาดหวังก็คือ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่สามารถตอบสนองพันธกิจขององค์กรและตอบสนองความต้องการของประชาชน ดังนั้น ประสิทธิภาพ (Efficiency) ในการปฏิบัติงานนั้นมักจะแยกไม่ออกกับประสิทธิผล (Effectiveness) ในการปฏิบัติงานเพราะในการปฏิบัติงานนั้นจะมีประสิทธิภาพไม่ได้ถ้าหากว่าการปฏิบัติงานนั้นไม่มีประสิทธิผล ซึ่งหมายความว่า การปฏิบัติงานจะไม่บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้และในขณะเดียวกัน การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิผลก็ไม่จำเป็นว่าการปฏิบัติงานนั้นจะต้องมีประสิทธิภาพเสมอไป (ตุลา มาหาสุรานุรักษ์, 2545)

ธรรมาภิบาล (Good Governance) คือ การบริหารองค์กร หรือการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (ธรรมะ + อภิบาล) โดยใช้เกณฑ์ของหน่วยงานต่าง ๆ เช่น ธนาคารโลก องค์กรสหประชาชาติ ธนาคารพัฒนาแห่งเอเชีย ซึ่งเสนอถึงการพัฒนาดังกล่าวจะต้องมีหลักการขั้นพื้นฐานที่จะสร้างความเป็นอยู่ของคนในทุกประเทศ ทุกสังคม ที่มีความเท่าเทียมกัน การกระจายอำนาจ ความโปร่งใสและการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในสังคมในการพัฒนา กล่าวได้ว่าธรรมาภิบาลเป็นระบบการปกครองที่ดีที่เกิดขึ้นเพื่อใช้ปรับปรุงระบอบประชาธิปไตย ที่ให้ความสำคัญกับเป้าหมายการปกครองที่เป็นธรรม โดยผู้ปกครองที่เป็นธรรมและเป็นการปกครองโดยธรรม (ปฐม มณีโรจน์, 2554)

ดังนั้น พุทธธรรมาภิบาล (Buddhist Governance) จึงเป็นการบริหารองค์กรโดยใช้หลักพุทธธรรม หรือ หลักธรรมทางพระพุทธศาสนาเป็นตัวชี้วัด (พุทธธรรม + อภิบาล) ในงานวิจัยฉบับนี้ใช้หลัก พละ 4 (ธรรมอันเป็นกำลัง, ธรรมอันเป็นพลังในการบริหารหรือการปฏิบัติงาน) โดยประยุกต์เป็นเครื่องมือในการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรหลักพละ 4 (อง.จตุกก. (ไทย). 21/154/215) ธรรมอันเป็นกำลัง, ธรรมอันเป็นพลังทำให้ดำเนิน

ชีวิตด้วยความมั่นใจ ไม่หันต่อภัยทุกอย่าง ได้แก่ 1. ปัญญาพละ (กำลังปัญญา) 2. วิริยะพละ (กำลังความเพียร) 3. อดวิชขพละ (กำลังสุจริต หรือ กำลังความบริสุทธิ์) 4. สังคหพละ (กำลังการสงเคราะห์) (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตโต), 2551)

การพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในจังหวัดสระแก้ว จำเป็นต้องนำเอาหลักพุทธธรรมหรือคำสั่งสอนของพระพุทธเจ้ามาเป็นกระบวนการหรือเป็นเครื่องมือในการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จึงจะทำให้การบริหารจัดการและการปฏิบัติงานนั้น มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงขึ้น รวมทั้งเกิดผลสัมฤทธิ์ที่ดี อันเป็นการสร้างแรงผลักดันให้เกิดการปรับเปลี่ยนวิถีทางและวัฒนธรรมการปฏิบัติงานอย่างจริงจังและยั่งยืนต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในจังหวัดสระแก้ว
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในจังหวัดสระแก้ว
3. เพื่อนำเสนอรูปแบบพุทธธรรมาภิบาลเพื่อการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในจังหวัดสระแก้ว

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง พุทธธรรมาภิบาลเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในจังหวัดสระแก้ว ดำเนินการวิจัย ดังนี้

รูปแบบการวิจัย การวิจัยเป็นแบบผสมวิธี (Mixed Methods Research) โดยแบ่งเป็น 2 ระยะ คือ ระยะที่ 1 เป็นการวิจัยเชิงปริมาณโดยการสำรวจ และระยะที่ 2 เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการสัมภาษณ์เชิงลึกและการสนทนากลุ่มเฉพาะเพื่อสนับสนุนและยืนยันข้อมูลเชิงปริมาณ

ประชากร กลุ่มตัวอย่างและผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ประชากร กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรของเทศบาลในจังหวัดสระแก้ว จำนวน 1,534 คน (เทศบาลจังหวัดสระแก้ว, 2564) สุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) คำนวณขนาดตัวอย่างจากเส้นพารามิเตอร์จำนวน 45 เส้น โดยกำหนดเส้นละ 10 เท่า ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 450 คน

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน 17 รูปหรือคน แบ่งออกเป็น 5 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มผู้บริหารหรือกำหนดนโยบาย กลุ่มผู้ปฏิบัติงาน กลุ่มผู้รับบริการ/ประชาชน กลุ่มนักวิชาการด้านรัฐประศาสนศาสตร์ กลุ่มนักวิชาการด้านพระพุทธศาสนา

เครื่องมือการวิจัย การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ได้แก่ แบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งแบ่งออกเป็น 6 ตอน ได้แก่ 1) แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

2) แบบสอบถามเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะบุคลากร 3) แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยการปฏิบัติงานตามหลัก 7S 4) แบบสอบถามเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามหลักพละ 4 5) แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร และ 6) แบบสอบถามปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร ผู้วิจัยตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือโดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องตามวัตถุประสงค์เป็นรายข้อ (Index of Item – Objective Congruence: IOC) จากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน ได้ค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.6 – 1.0 แสดงให้เห็นว่าแบบสอบถามมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย หลังจากนั้นได้ทดสอบแบบสอบถาม (Try Out) กับกลุ่มที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ชุด ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.968 แสดงให้เห็นว่าแบบสอบถามมีความเชื่อมั่นสูงสามารถใช้เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างได้

การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ได้แก่ แบบสัมภาษณ์ที่มีโครงสร้าง ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ตอน ได้แก่ 1) ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ให้สัมภาษณ์ 2) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร 3) การนำหลักพละ 4 มาประยุกต์ใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร 4) ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ซึ่งผ่านการตรวจสอบความสอดคล้องของเนื้อหาตามวัตถุประสงค์จากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน เพื่อใช้ในการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) ต่อไป

เก็บรวบรวมข้อมูล การวิจัยเชิงปริมาณผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองจำนวน 450 ชุด จากกลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรของเทศบาลในจังหวัดสระแก้ว จำนวน 15 แห่ง โดยใช้วิธีการกระจายตามสัดส่วน ได้แบบสอบถามซึ่งผ่านการตรวจสอบความสมบูรณ์ จำนวน 450 ชุด คิดเป็น 100 %

การวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) แบบตัวต่อตัวกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) จำนวน 17 รูปหรือคน บันทึกข้อมูลโดยการจดบันทึกและการบันทึกเสียงให้ครบตามคำถามการสัมภาษณ์และวัตถุประสงค์การวิจัยเพื่อนำมาเรียบเรียงเป็นผลการวิจัย

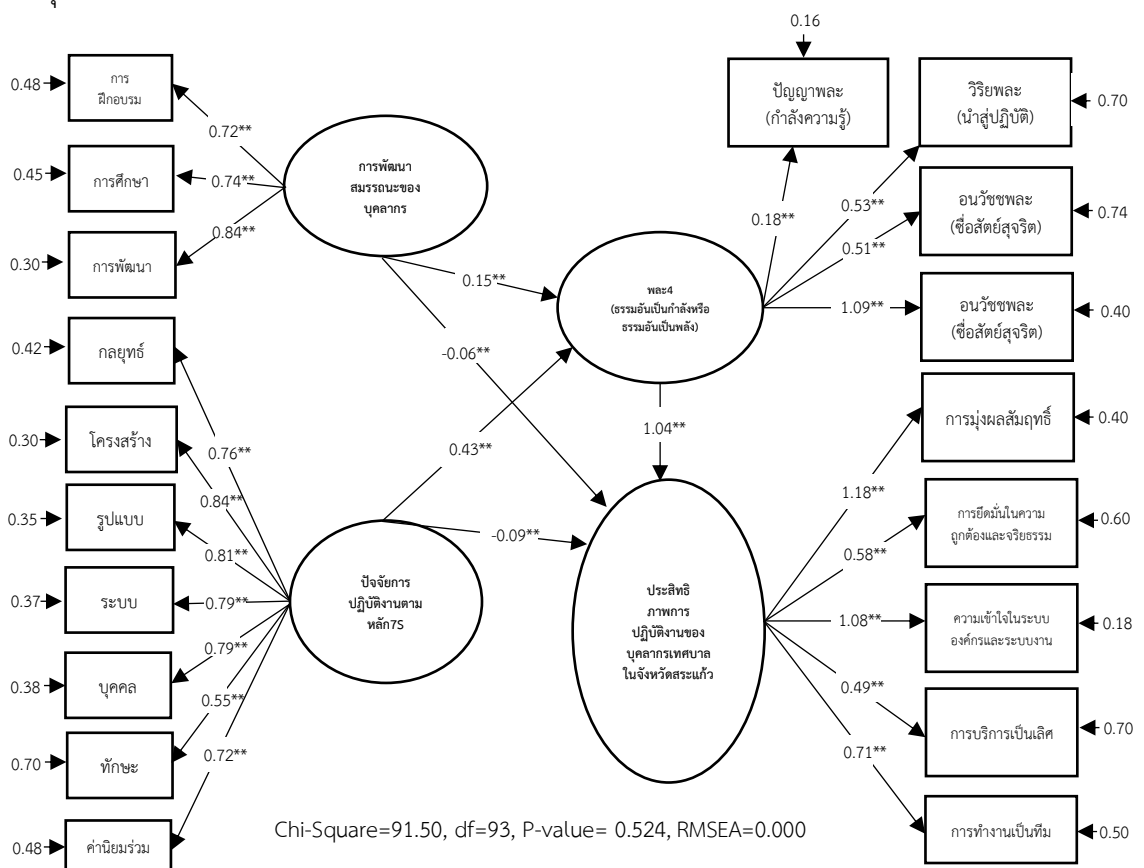
การวิเคราะห์ข้อมูล การวิจัยเชิงปริมาณ วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและสถิติอนุมาน (Inferential Statistics) สำหรับทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ การวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (SEM) โดยใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA) การวิจัยเชิงคุณภาพ วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์ โดยการวิเคราะห์เนื้อหาเชิงพรรณนา (Descriptive Content Analysis) ทั้งนี้เป็นการสรุปสาระสำคัญของผลการสัมภาษณ์เชิงลึก นำผลที่ได้มาจำแนกเนื้อหาที่สอดคล้องหรือตรงกันและแบ่งออกเป็นประเด็น โดยการหาค่าความถี่และวิเคราะห์ผลจากการสนทนากลุ่ม

เฉพาะ (Focus Group Discussion) โดยนำเนื้อหาที่ได้จากผู้ทรงคุณวุฒิมาสังเคราะห์เพื่อปรับปรุงแก้ไขของค์ความรู้จากการวิจัย

ผลการวิจัย

1. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในจังหวัดสระแก้ว พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.518 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ย พบว่า การทำงานเป็นทีม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 รองลงมาคือ การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 การบริการเป็นเลิศ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 และความเข้าใจในระบบองค์กรและระบบงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 ตามลำดับ

2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในจังหวัดสระแก้ว อิทธิพลทางตรงและอิทธิพลทางอ้อมของตัวแปรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในจังหวัดสระแก้ว ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 2 โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุพุทธธรรมาภิบาลเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในจังหวัดสระแก้ว

ตั้งแผนภาพสามารถอธิบายได้ว่า

1) การพัฒนาสมรรถนะบุคลากร เมื่อพิจารณาอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมระหว่างตัวแปรในโมเดล พบว่า การพัฒนาสมรรถนะกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในจังหวัดสระแก้ว ขนาดความสัมพันธ์เท่ากับ 0.43 แยกเป็นอิทธิพลทางตรง -0.06 และอิทธิพลทางอ้อม 0.16 เป็นอิทธิพลรวม 0.10 โดยมีค่าอิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในจังหวัดสระแก้ว อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 หมายความว่า การพัฒนาสมรรถนะ ประกอบด้วย การฝึกอบรม การศึกษาและการพัฒนา ทำให้เกิดประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในจังหวัดสระแก้วร้อยละ 10

2) ปัจจัยการปฏิบัติงานตามหลัก 7S เมื่อพิจารณาอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมระหว่างตัวแปรในโมเดล พบว่า ปัจจัยการปฏิบัติงานตามหลัก 7S กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในจังหวัดสระแก้ว ขนาดความสัมพันธ์เท่ากับ 0.45 แยกเป็นอิทธิพลทางตรง -0.09 และอิทธิพลทางอ้อม 0.45 เป็นอิทธิพลรวม 0.36 โดยที่มีอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในจังหวัดสระแก้วอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 หมายความว่า ปัจจัยการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย กลยุทธ์ โครงสร้างรูปแบบ ระบบ บุคคล ทักษะ ค่านิยม ทำให้เกิดประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในจังหวัดสระแก้วร้อยละ 36

3) การปฏิบัติงานตามหลักพละ 4 เมื่อพิจารณาอิทธิพลทางตรงของการปฏิบัติงานตามหลักพละ 4 อันประกอบด้วย ปัญญาพละ (กำลังความรู้) วิริยพละ (นำสู่การปฏิบัติ) อนุวัชพละ (เชื้อสัตย์สุจริต) สังคหพละ (มีจิตอาสา) พบว่า มีขนาดความสัมพันธ์เท่ากับ 0.96 มีขนาดอิทธิพลทางตรงส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในจังหวัดสระแก้ว เท่ากับ 1.04 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 หมายความว่า เมื่อมีการปฏิบัติงานตามหลักพละ 4 จะทำให้เกิดประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในจังหวัดสระแก้วได้อย่างดียิ่งร้อยละ 100

3. รูปแบบพุทธธรรมาภิบาลเพื่อการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในจังหวัดสระแก้ว

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทั้ง 5 ด้าน ประกอบด้วย 1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2. การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม 3. ความเข้าใจในระบบองค์กรและระบบงาน 4. การบริการเป็นเลิศ 5. การทำงานเป็นทีม มีปัจจัยพื้นฐาน 2 อย่าง คือ ปัจจัยการปฏิบัติงานตามหลัก 7S และปัจจัยการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร นอกจากนั้นยังบูรณาการหลักพุทธธรรมาภิบาลคือหลักพละ 4 เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่ถูกต้องตามหลักการและหลักธรรม ดังนี้

3.1 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 5 ด้านมีจุดเด่นดังนี้

1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ ประกอบด้วย เป้าหมายชัดเจน เน้นระเบียบวินัย ใส่ใจหน้าที่ มีความมุ่งมั่น สร้างสรรค์องค์ความรู้ อยู่อย่างรอบคอบ ประกอบด้วยความขยัน สร้างสรรค์ผลงาน

2) การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม ประกอบด้วย ยึดมั่นในจริยธรรม น้อมนำความถูกต้อง ไม่บกพร่องในหน้าที่ อารมณ์ดีศรี มีจรรยาบรรณ ยึดมั่นสุจริต กล้าคิดตัดสินใจ

3) ความเข้าใจในระบบองค์กรและระบบงาน ประกอบด้วย เข้าใจรอบภาระงาน ประสานความร่วมมือ ประยุกต์ใช้สื่อเทคโนโลยี สามัคคีภายใน เข้าใจโครงสร้าง บริหารอย่างถูกต้อง ไม่บกพร่องกระบวนการทำงาน

4) การบริการเป็นเลิศ ประกอบด้วย ตรงความต้องการ สื่อสารชัดเจน เน้นคุณภาพชีวิต มีจิตสาธารณะ เสียสละทุ่มเท ยิ้มแย้มแจ่มใส ตั้งใจบริหาร

5) การทำงานเป็นทีม ประกอบด้วย รับผิดชอบต่อหน้าที่ สร้างสรรค์สามัคคี มีจิตเอื้อเฟื้อ ช่วยเหลือสนับสนุน กระตุ้นการทำงาน ผลงานสัมพันธ์ ร่วมกันคิด

3.2 โดยประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทั้ง 5 ด้าน ดังกล่าวเกิดจากปัจจัยพื้นฐาน 2 ประการคือ

3.2.1 ปัจจัยการปฏิบัติงานตามหลัก 7S มีจุดเด่น ดังนี้

1) กลยุทธ์ (Strategy) ได้แก่ จัดทำแผนกลยุทธ์ให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์องค์กร จัดทำแผนยุทธศาสตร์ล่วงหน้า กำหนดแผนกลยุทธ์ขององค์กรที่มีความชัดเจนครอบคลุมและมีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ

2) โครงสร้าง (Structures) ได้แก่ โครงสร้างการบริหารงานชัดเจน เหมาะสม โครงสร้างเน้นการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการปฏิบัติงาน ปรับปรุงโครงสร้างองค์กรอยู่เสมอเพื่อสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง

3) รูปแบบ (Style) ได้แก่ กำหนดขอบเขตของงานที่รับผิดชอบ มีความชัดเจนและเป็นลายลักษณ์อักษร ทุกฝ่ายต้องช่วยกันคิด วางแผน ตัดสินใจร่วมกันและมีการออกแบบงานที่ต้องอาศัยความชำนาญหลายด้านประกอบกัน

4) ระบบ (System) ได้แก่ มีระบบปฏิบัติงานที่ปลอดภัยและมีสุขภาพ อนามัย และสิ่งแวดล้อม มีระบบการประเมินผลงานของผู้ปฏิบัติงานตามมาตรฐานสากล ระบบปฏิบัติการส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างรวดเร็ว

5) บุคคล (Staff) ได้แก่ ผู้บังคับบัญชามีการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างใกล้ชิด มีการจัดสรรบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถตรงกับสายงานที่ปฏิบัติ บุคลากรในหน่วยงานให้ความร่วมมือ

6) ทักษะ (Skill) ได้แก่ นำเทคโนโลยีใหม่ ๆ เข้ามาใช้ในองค์กร มีการฝึกอบรมการให้บริการแก่ประชาชน มีการฝึกอบรมด้านทักษะการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าให้กับบุคลากรเสมอ

7) ค่านิยมร่วม (Shared value) ได้แก่ มีการอุทิศตนและมีความซื่อสัตย์สุจริต ในการปฏิบัติงาน มีการร่วมงาน มีความตั้งใจและมีความสามัคคีกันช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงาน มีความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายตามค่านิยมร่วมกัน

3.2.2 การพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร มีจุดเด่น ดังนี้

1) การฝึกอบรม ได้แก่ เปิดโอกาสให้บุคลากรได้เข้าฝึกอบรม เน้นการอบรม เพื่อให้เกิดความรู้และทักษะ เน้นความสามารถในการใช้เครื่องมือ

2) การศึกษา ได้แก่ ถ่ายทอดความรู้ภายในองค์กร สนับสนุนส่งเสริมการศึกษาค้นคว้าใหม่ ๆ เปิดโอกาสให้มีการศึกษาต่อยอด

3) การพัฒนา ได้แก่ พัฒนาศักยภาพให้ตรงกับงาน มีการบริหารจัดการความรู้ และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ระดมสมองพัฒนาแนวทางใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงาน

โดยปัจจัยพื้นฐานทั้ง 2 ประการจะต้องบูรณาการกับหลักพุทธธรรมาภิบาล คือ หลักพละ 4 ดังนี้

3.2.3 การปฏิบัติงานตามหลักพละ 4 มีจุดเด่น ดังนี้

1) ปัญญาพละ (กำลังความรู้) ประกอบด้วย พัฒนาความรู้ มุ่งสู่นวัตกรรม นำเทคโนโลยีมาใช้ เป้าหมายชัดเจน เน้นประโยชน์ส่วนรวม ร่วมวิเคราะห์สถานการณ์ บริหารงานตามแนวโน้ม

2) วิริยพละ (นำสู่การปฏิบัติ) ประกอบด้วย พัฒนาศักยภาพความรู้ มุ่งสู่การปฏิบัติ เป้าหมายเด่นชัด มีตัวชี้วัดความสำเร็จ จิตใจตั้งมั่น ขยันต่อสู้ รับผิดชอบต่อ

3) อนุวัชพละ (ซื่อสัตย์สุจริต) ประกอบด้วย มีระเบียบวินัย ไม่คอร์รัปชัน ยึดมั่นจริยธรรม เลิศล้ำธรรมาภิบาล ทำงานโปร่งใส ไม่ทิ้งคุณธรรม น้อมนำกฎกติกา

4) สังคหพละ (มีจิตอาสา) ประกอบด้วย มนุษย์สัมพันธ์ดี มีจิตอาสา บริการก้าวหน้า พัฒนาความร่วมมือ ยึดถือความอาทร มีธรรมทาน ช่วยเหลือส่วนรวม

อภิปรายผลการวิจัย

ผู้วิจัยอภิปรายผล รูปแบบพุทธธรรมาภิบาลเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในจังหวัดสระแก้ว โดยยกข้อค้นพบจากผลการวิจัยที่น่าสนใจมาอภิปรายผล ดังนี้

อนุวัชพละ (ซื่อสัตย์สุจริต) มาเป็นอันดับที่ 1 แสดงให้เห็นว่าการปฏิบัติงานที่ก่อให้เกิดประสิทธิภาพได้อย่างแท้จริงนั้นบุคลากรจะต้องเป็นผู้ที่ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริตไม่คอร์รัปชันและมุ่งเน้นประโยชน์ส่วนรวมเป็นสำคัญโดยทั้งนี้ข้อค้นพบที่สำคัญคือ มีความรับผิดชอบต่อโปร่งใสสามารถตรวจสอบได้และปฏิบัติงานโดยสุจริตเที่ยงธรรมไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตัวซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จิตาภา เร่งมีศรีสุข (2562) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ยุทธศาสตร์เพื่อการเสริมสร้างการมีส่วนร่วมในการส่งเสริมความโปร่งใส ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ไทยในทศวรรษหน้า” ผลการศึกษาวิจัยพบว่า วิสัยทัศน์ของ อบท. ในทศวรรษหน้า คือ “เป็นองค์กรชั้นนำในการบริหารจัดการ ที่มีความโปร่งใส ทันสมัย รวดเร็ว ด้วยการร่วมแรงร่วมใจจากทุกภาคส่วน ทำงานร่วมกันด้วยความสุจริต ซื่อสัตย์ซื่อตรง จริใจ เพื่อการพัฒนาชุมชนและสังคมอย่างยั่งยืน”

อันดับ 2 ได้แก่ วิริยพละ (นำสู่การปฏิบัติ) แสดงให้เห็นว่าในการปฏิบัติงานของบุคลากรนั้นจะต้องมีความเข้มแข็ง ขยัน เอาใจใส่และปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุเป้าหมายได้ โดยในทางพระพุทธศาสนานั้นจะเห็นได้ว่าการปฏิบัติงานที่สำคัญบุคคลจะต้องติดตามตรวจสอบเอาใจใส่เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายซึ่งในทางพระพุทธศาสนาซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ผดุงวรรณทอง และคณะ (2561) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการบริหารองค์กรเอกชนในจังหวัดนนทบุรี” ผลการวิจัยพบว่า อิทธิบาท 4 มีความจำเป็นและสำคัญต่อการบริหารองค์กร เพราะหลักอิทธิบาทธรรม จะทำให้บุคลากรเกิดและมีความพอใจในหน้าที่รับผิดชอบและปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ มีความตื่นตัวพร้อมที่จะพัฒนาการทำงานอยู่ตลอดเวลา มีความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาการอย่างต่อเนื่อง เอาใจใส่งานอยู่เสมอ เมื่อเกิดปัญหาก็หมั่นตรวจสอบหาข้อบกพร่อง ทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มกำลังความสามารถ และสามารถแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงานของบุคลากรให้มีการพัฒนาดียิ่งขึ้นไป สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

อันดับที่ 3 ได้แก่ สังคหะพละ (มีจิตอาสา) แสดงให้เห็นว่าประสิทธิภาพปฏิบัติงานนั้นเนื่องจากบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นบุคลากรของรัฐที่เข้ามารับใช้ประชาชน ดังนั้นงานจิตอาสาหรือการให้บริการจึงเป็นงานที่สำคัญเพราะเป็นความคาดหวังของประชาชน ดังนั้นถ้าหากเจ้าหน้าที่ให้บริการที่ดี ช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานโดยไม่หวังผลตอบแทน มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีความโอบอ้อมอารีเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่จะทำให้เกิดความยอมรับนับถือซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วาสิตา เกิดผล ประสพศักดิ์ (2557) “แบบจำลองการบริหารเชิงพุทธบูรณาการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น” การวิจัยพบว่า 1) แบบจำลองการบริหารเชิงพุทธบูรณาการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการใช้เทคนิคการสร้างบูรณาการ 3 ประการ ได้แก่ ร่วมมือ, ประสาน และสอดคล้อง การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 3 ระดับ ได้แก่ องค์การบริหารส่วนจังหวัด, เทศบาล และองค์การบริหารส่วนตำบล สารงานท้องถิ่น 3 ประการ ได้แก่ การเงิน, บุคลากร และการมีส่วนร่วม กลุ่มงานท้องถิ่น 3 กลุ่ม ได้แก่ งานบริหาร, งานบริการ และงานสนับสนุนอื่น ๆ ไปสู่คุณลักษณะของแบบจำลองการบริหารงานเชิงพุทธบูรณาการ 3 ประการ ได้แก่ ความเป็นเอกภาพ, ความเข้มแข็ง และความยั่งยืน ผู้ปฏิบัติงานใช้หลักสังคหวัตถุ 4 โดยมีความมียุทธศาสตร์ที่ดีที่มีความโอบอ้อมอารีเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ในทุกภาคส่วนเพื่อให้การบริหารงานของท้องถิ่นประสบความสำเร็จ

อันดับที่ 4 คือ ปัญญาพละ (กำลังความรู้) แสดงให้เห็นว่าปัญญาเป็นสิ่งที่สำคัญแต่ปัญญานั้นทุกคนที่ได้รับการเข้ามาปฏิบัติงานนั้นในส่วนของปัญญาอาจจะมองเห็นได้ยากเพราะ

เป็นคุณสมบัติที่อยู่ภายในแต่ว่าปัญญาจะต้องถูกนำมาพัฒนาผ่านการปฏิบัติงานเช่นการมีความซื่อสัตย์สุจริต การปฏิบัติงานด้วยความขยันหมั่นเพียรหรือการให้บริการบุคคลอื่นแต่ทั้งนี้ปัญญาก็ยังถือว่าเป็นสิ่งที่สำคัญแม้ปัญญาจะเป็นลำดับสุดท้ายแต่บุคลากรก็ต้องหมั่นแสวงหาความรู้เก็บเกี่ยวฝึกอบรมพัฒนาตนเองเพื่อให้เกิดปัญญาและนำองค์ความรู้เหล่านั้นมาสู่การปฏิบัติ มาสู่การให้บริการด้วยความซื่อสัตย์สุจริตด้วยความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐ สวาสดีรัตน์ (2558) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “รูปแบบการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของอาสาสมัครทหารพรานในจังหวัดชายแดนภาคใต้ตามหลักพุทธธรรม” ผลการวิจัยพบว่า 1) การศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและหลักพุทธธรรมที่เหมาะสมสำหรับการพัฒนาศักยภาพอาสาสมัครทหารพราน พบว่า การนำหลักภาวนา 4 มาใช้เป็นแนวทางหลัก จะทำให้การพัฒนาศักยภาพสามารถดำเนินการได้แม้จะอยู่ในสถานการณ์ที่ไม่เอื้ออำนวยก็ตาม นอกจากนั้นยังสามารถพัฒนาได้ครบทุกด้านทั้งด้านร่างกาย ระเบียบวินัย จิตใจและปัญญาปฏิภาณไหวพริบ ผู้บังคับบัญชาสามารถทราบถึงจุดอ่อน จุดแข็งของกำลังพลในหน่วยพัฒนาได้ตรงจุด โดยใช้แนวคิดในกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มาเป็นกระบวนการ

องค์ความรู้จากการวิจัย

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง “พุทธธรรมาภิบาลเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในจังหวัดสระแก้ว” สามารถสังเคราะห์ได้เป็นองค์ความรู้ดังแผนภาพต่อไปนี้



ภาพที่ 2 องค์ความรู้จากการวิจัย

จากภาพที่ 2 องค์ความรู้จากการวิจัย “พุทธธรรมาภิบาลเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในจังหวัดสระแก้ว” มีองค์ประกอบที่สำคัญ คือ (2 หลักการ + 1 หลักธรรม) = นำไปสู่เป้าหมาย ดังต่อไปนี้

2 หลักการ

2 หลักการซึ่งเป็นปัจจัยพื้นฐาน ประกอบด้วย (1) การปฏิบัติงานตามหลัก 7S ได้แก่ กลยุทธ์ (Strategy) โครงสร้าง (Structures) รูปแบบ (Style) ระบบ (System) บุคคล (Staff) ทักษะ (Skill) ค่านิยมร่วม (Shared value) และ (2) การพัฒนาสมรรถนะ ได้แก่ อบรมติ มีการศึกษา พัฒนาต่อเนื่อง

1 หลักธรรม

หลักผล 4 (ธรรมอันเป็นพลังหรือกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กร) ซึ่งเป็นหลักพุทธธรรมาภิบาลในการเชื่อมประสานไปสู่เป้าหมาย ประกอบไปด้วย ปัญญาผล (กำลังความรู้) วิทยาผล (นำสู่ปฏิบัติ) อนุวัชผล (ข้อสัจสุจริต) สังคผล (มีจิตอาสา)

นำไปสู่เป้าหมาย

การนำองค์กรไปสู่เป้าหมายซึ่งเป็นผลลัพธ์สุดท้ายที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความประสงค์ ได้แก่ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาล เพื่อให้งานได้ผล คนเป็นสุข ได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ ทำและคิดในสิ่งที่ถูกต้อง ไม่บกพร่องในระบบงาน ให้บริการที่เป็นเลิศ ทำงานประเสริฐเป็นทีม

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. ภาครัฐควรมีคู่มือตัวชี้วัดประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่มุ่งเน้นสมรรถนะเชิงความสามารถและคุณธรรมของบุคลากร
2. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรมีนโยบายการพัฒนาบุคลากรโดยการบูรณาการหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา ทั้งบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาลและองค์การบริหารส่วนตำบล
3. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรสร้างมาตรฐานด้านความซื่อสัตย์สุจริตในการปฏิบัติงานโดยบูรณาการความร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องโดยเฉพาะองค์กรทางศาสนา

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

1. ควรจัดระบบการติดตามและประเมินผลที่มีคุณภาพ เพื่อให้บุคลากรในองค์กรเห็นความสำคัญของการติดตามและประเมินผล แล้วนำผลที่ได้ไปใช้ในการปรับปรุงวิธีการปฏิบัติงานของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
2. ควรมีการมอบหมายงานให้กับผู้ปฏิบัติงานอย่างชัดเจนนำไปปฏิบัติและควรสร้างจิตสำนึกให้มีความภาคภูมิใจในการปฏิบัติงานจากการทำงานเป็นทีมไม่ใช่เพราะคนใดคนหนึ่ง
3. ควรมีการพัฒนาด้านทักษะในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรให้ตรงกับความรู้ความสามารถและทำให้บุคลากรได้แสดงศักยภาพในการปฏิบัติงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถของบุคลากร เพื่อจะทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาวิจัยหลักธรรมในทางพระพุทธศาสนาที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารหรือการให้บริการในยุคไทยแลนด์ ๔.๐
2. ควรศึกษาวิจัยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คือ บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยบูรณาการหลักทฤษฎีทั่วไปกับหลักพุทธธรรมทางพระพุทธศาสนา
3. ควรศึกษาวิจัยเพื่อพัฒนาตัวชี้วัดสมรรถนะหรือประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยใช้หลักพุทธธรรมเป็นตัวชี้วัด

เอกสารอ้างอิง

- เทศบาลจังหวัดสระแก้ว. โครงสร้างองค์กรปกครองท้องถิ่นในจังหวัดสระแก้ว. สืบค้น 18 มกราคม 2564, จาก http://cld.drr.go.th/_cld_attach/KNOWLEDGE/113/doc/736
- จิตาภา เร่งมีศรีสุข. (2562). ยุทธศาสตร์เพื่อการเสริมสร้าง การมีส่วนร่วมในการส่งเสริมความ โปร่งใสขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไทยในทศวรรษหน้า. วารสารการบริหาร ท้องถิ่น. 12 (2), 234-241.
- ณรัฐ สวาสดิ์รัตน์. (2558). รูปแบบการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของอาสาสมัครทหาร พรานในจังหวัดชายแดนภาคใต้ตามหลักพุทธธรรม (วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตร ดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- ตุลา มหาสุธานนท์. (2545). หลักการจัดการ หลักการบริหาร. กรุงเทพฯ: ธนัชการพิมพ์.
- ปฐม มณีโรจน์. (2554). สาธารณคดี ภาครัฐในมุมมองนักกฎหมายการเมืองและการบริหาร, กรุงเทพฯ: สุภากรณ์การพิมพ์.
- ผดุง วรรณทอง และคณะ. (2561). การประยุกต์ใช้หลักอริยธำมา 4 ในการบริหารองค์กรเอกชน ในจังหวัดนนทบุรี. วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์, 7 (2), 99-100.
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตโต). (2551). พจนานุกรมพุทธศาสตร์ฉบับประมวลธรรม. กรุงเทพฯ: บริษัท เอส. อาร์. ปรีณติ่งแมส โปรดักส์ จำกัด.
- มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2539). พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- วาสิตา เกิดผล ประสพศักดิ์. (2557). แบบจำลองการบริหารเชิงพุทธบูรณาการขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น (วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐ ประศาสนศาสตร์). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- วิกิพีเดีย สารานุกรมเสรี. (2563). การปกครองส่วนท้องถิ่น. สืบค้น 18 มกราคม 2563, จาก <https://th.wikipedia.org>
- สมคิด เลิศไพฑูรย์. (2562). โครงการศึกษาวิเคราะห์และประเมินผลการถ่ายโอนภารกิจงานวาง/ ปรับปรุงผังเมืองรวมเมือง/ชุมชน. สืบค้น 15 มกราคม 2563, จาก http://eservices.dpt.go.th/eservice_1/subsites/other/subcsp/index.html

รูปแบบการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของพระสงฆ์ที่เหมาะสม กับการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21*

MONKS' BUDDHISM DISSAMINATION MODEL FOR APPROPRIATE LEARNING IN THE 21st CENTURY

พระครูสิริธรรมบัณฑิต (ภาณุวัฒน์ แสนคำ), พระครูพิพิธสุตาทร (บุญช่วย สิริธโร), พูนชัย ปันธิยะ
Phrakhusirithammabandit (Phanuwat Sankham), Phrakrupiphitsutatorn
(Boonchuay Sirindharo), Phoonchai Punthiya
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
Mahachulalongkornrajavidyalaya University
Corresponding Author E-mail: phanu_mculp@hotmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษารูปแบบ พัฒนาการ บริบท สภาพปัจจุบันและวิเคราะห์รูปแบบการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของพระสงฆ์ไทยที่เหมาะสมกับการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 รูปแบบการวิจัยเชิงเอกสาร การวิจัยเชิงคุณภาพ เก็บข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึก จากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 20 รูป/คน และการสนทนากลุ่มเฉพาะจากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 12 รูป/คน เมื่อได้ข้อมูลมาแล้วนำมาประมวลผลเพื่อวิเคราะห์ สังเคราะห์หาลักษณะร่วม และข้อสรุปรวม

ผลการวิจัยพบว่า 1) รูปแบบและพัฒนากการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของพระสงฆ์ไทย พบว่าการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของพระสงฆ์ไทยในอดีตเน้นการเทศน์ การประกอบพิธีกรรมเป็นหลัก และพัฒนามาใช้งานด้านการพัฒนาสังคมมาเป็นฐานในการเผยแผ่พระพุทธศาสนา ที่ได้ช่วยรวมชาติหรือสร้างชาติทั้งในส่วนของการหลอมรวมทางด้านจิตวิญญาณของคนไทย 2) บริบทและสภาพปัจจุบันของการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 พบว่า การเรียนรู้มีบริบทในการพัฒนาคนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกายและจิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิตอย่างสมดุล มีทักษะจำเป็นและสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่น 3) วิเคราะห์รูปแบบการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของพระสงฆ์ไทยที่เหมาะสมกับการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 พบว่าผู้ให้การสนับสนุนสามารถปรับรูปแบบเพื่อช่วยเหลือให้การสนับสนุนพระที่เป็นนักเผยแผ่ นักพัฒนา ให้ทำงานได้สะดวก ผ่านการใช้เทคโนโลยีต่าง ๆ ที่ถูกต้องและทันสมัย

คำสำคัญ: การเผยแผ่; พระพุทธศาสนา; ศตวรรษที่ 21

Abstract

Objectives of this research were to develop model, context, general context and present situation and to analyze the suitable Buddhism propagation model of Thailand Sangha for appropriate learning in 21st century. The research methodology were Document Research and qualitative research by in-depth interview technique with semi -structured in-depth-interviewing 24 key informants and Focus Group Discussion with 12 specialists. The Data analysis were synthesized as common characteristics and joint conclusion.

The results of this research were as follows; 1) In the past Buddhism dissemination model and development of Thailand Sangha were preaching. The development used ritual and ceremony as base for Buddhism dissemination and social development for building Thai spirit. 2) Context and general condition of learning in 21st century was based on human resource development to become to human who were completed both body and mind, wisdom, knowledge and morality. The ethics and culture were things to use for life balance and skill in art of living with others. 3) Analyze the suitable Buddhism dissemination model of Thailand Sangha for appropriate learning in 21st century was found that the supporters or boss could adjust Buddhism dissemination model for helping the monks who were missionary, developer for convenience to work their jobs via modern technology.

Keywords: Dissemination; Buddhism; 21st Century

บทนำ

ความยั่งยืนของพระพุทธศาสนาจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องถูกผลักดันโดยพุทธบริษัททั้ง 4 ในการสืบสานพระพุทธศาสนาให้เจริญยั่งยืนภายใต้สถานการณ์ของกระแสโลกไร้พรมแดน สืบเนื่องในเหตุเมื่อพระพุทธเจ้าตรัสรู้เป็นพระอรหันต์แล้ว ได้เสด็จไปโปรดพระปัญจวัคคีย์ ณ ป่าอิสิปตนมฤคทายวัน แขวงเมืองพาราณสี พระองค์ตรัสธรรมจักกัปปวัตตนสูตร เป็นปฐมเทศนาแก่พระปัญจวัคคีย์ เมื่อจบพระธรรมเทศนา ดวงตาเห็นธรรมอันปราศจากธุลีมลทิน จึงเกิดขึ้นแก่พระโกณฑัญญะ จนทำให้บรรลुเป็นพระโสดาบัน พระโกณฑัญญะจึงกราบทูลขออุปสมบทในวันขึ้น 15 ค่ำ เดือน 8 ซึ่งนับเป็นพระสงฆ์องค์แรกในโลก และพระรัตนตรัยจึงเกิดขึ้นในโลกเช่นกันในวันนั้น ต่อมา พระองค์ได้ทรงแสดงธรรมอื่น ๆ เพื่อโปรดพระปัญจวัคคีย์ที่เหลืออีก 4 องค์ จนบรรลुเป็นพระโสดาบันทั้งหมด หลังจากพระปัญจวัคคีย์บรรลุเป็นพระโสดาบันหมดแล้ว พระองค์ทรงแสดงธรรมอนัตตลักขณสูตร ซึ่งทำให้พระปัญจวัคคีย์บรรลุเป็นพระอรหันต์ทั้งสิ้น ต่อจากนั้น

พระองค์ได้เสด็จไปแสดงธรรมโปรดพระยสะและพวกอีก 54 ท่าน จนบรรลุเป็นพระอรหันต์ทั้งหมด ในครั้งนั้นจึงมีพระอรหันต์รวมทั้งพระองค์ด้วยทั้งสิ้น 61 พระองค์ พระพุทธเจ้าจึงพระดำริให้พระสาวกออกประกาศศาสนา จนกระทั่งย่างเข้าพรรษาที่ 45 พระชนมายุ 80 ปี ก็ทรงประชวรและทรงดับขันธปรินิพพานหลังจากพุทธปรินิพพานแล้ว เหล่าสาวกของพระพุทธเจ้าก็ได้สืบทอดพระพุทธศาสนาติดต่อกันไม่ขาดสายหลังพุทธปรินิพพาน 100 ปี จึงแตกเป็นนิกายย่อยโดยนิกายที่สำคัญคือ เถรวาทและมหายาน แม้บางครั้งพระพุทธศาสนาจะได้รับความกระทบกระเทือนมัวหมอง มีภัยทั้งภายนอกและภายใน เหล่าสาวกก็ได้ช่วยกันชำระสะสางให้บริสุทธิ์ถูกต้องเป็นแบบแผนเดียวกัน การกระทำเช่นนี้ เรียกว่า “สังคายนาพระธรรมวินัย” ซึ่งกระทำกัน 3 ครั้งในช่วงสามศตวรรษ ครั้นถึงสมัยพระเจ้าอโศกมหาราช พระพุทธศาสนาก็เริ่มรุ่งเรืองขึ้นเต็มที่จนมีเดียร์ถ์เข้ามาปลอมบวชปะปนกับพระสงฆ์หากินอยู่ทั่วไป เป็นเหตุให้พระธรรมวินัยเปลี่ยนไปมาก (พระธรรมปิฎก (ปอ. ปยุตฺโต), 2546) พระโมคคัลลีบุตรติสเถระจึงรวบรวมพระอรหันต์ทำสังคายนาขึ้นเป็นครั้งที่ 3 ราว พ.ศ. 235 เมื่อทำสังคายนาเสร็จสิ้นพระเจ้าอโศกมหาราชและพระโมคคัลลีบุตรติสเถระก็จัดพระสมณทูตเป็น 9 สายส่งไปเผยแผ่พระพุทธศาสนาดังนี้ สายที่ 1 คณะพระมัทสนิกเถระ ไปรัฐกัศมี-คันทาระ (อัฟกานิสถาน) สายที่ 2 คณะพระมหาเทวเถระ ไปสหมณฑล (แคว้นไมซอร์) สายที่ 3 คณะพระรักขิตเถระ ไปนาสิ (ตอนเหนือเมืองบอมเบย์) สายที่ 4 คณะพระธัมมรักขิตเถระ ไปอปันตประเทศ สายที่ 5 คณะพระมหาธัมมรักขิตเถระไปมหารัฐฐานันแม่น้ำโคธาวารี สายที่ 6 คณะพระมหารักขิตเถระ ไปโยนกประเทศ (ประเทศอิหร่านหรือที่กรีกปกครอง) สายที่ 7 คณะพระมัทสนิกเถระ ไปเนปาล (เชิงเขาหิมาลัย) สายที่ 8 คณะพระโสณเถระและพระอุตตเถระ ไปสุวรรณภูมิ สายที่ 9 คณะพระมหินทเถระ ไปศรีลังกาโดยสายที่ 8 พระโสณะและพระอุตระเถระได้เดินทางไปยังสุวรรณภูมิประเทศหรือเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ในปัจจุบัน (ไทย พม่า ลาว กัมพูชา เวียดนามและอินโดนีเซีย) ทำให้ไทยได้รับอิทธิพลจากศาสนาพุทธจากอินเดียมาตั้งแต่สมัยนั้น หลังจากสมัยพุทธกาล พุทธศาสนาได้เจริญรุ่งเรืองถึงที่สุดในสมัยพระเจ้าอโศกมหาราช ต่อมาระหว่าง พ.ศ. 1300 – 1700 คณะสงฆ์อ่อนแอลง รวมทั้งถูกศาสนาอื่นต่อต้านและบีบคั้น กอปรกับถูกชนชาติมุสลิมเข้ารุกรานและทำลายวัดวาอารามตลอดจนพระสงฆ์ ในที่สุดในช่วงปี พ.ศ. 1700 พุทธศาสนาจึงเสื่อมลงและสูญหายไปจากอินเดียในที่สุด แต่ผลจากการที่ส่งสมณทูตออกไปเผยแผ่พระพุทธศาสนาของพระเจ้าอโศกมหาราช จึงยังผลให้พระพุทธศาสนาไปรุ่งเรืองอยู่ในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้และบริเวณใกล้เคียง (มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2539)

ในศตวรรษที่ 21 เป็นโลกที่เปลี่ยนไปจากเดิมมากส่วนหนึ่งเกิดจากความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ทำให้วิถีชีวิตคนเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วแม้แต่ความเจริญ ทำให้สังคมละเลยความสำคัญของการพัฒนาด้านจิตใจ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเรื่องของจริยธรรมเป็นผลจากการมีการเรียนรู้หลักพุทธธรรมการกำหนดทิศทางในการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม เกิดหลักการคิดและวิธีการปฏิบัติที่ดีงาม ถูกต้อง ตามสภาพสังคม วัฒนธรรม ก่อนอื่นคงต้องทำความเข้าใจกับ

ความหมายของคำว่าคุณธรรม และ จริยธรรม (ดวงเดือน พันธมนาวิน และเพ็ญแข ประจันปัจจนิก, 2520) ภายใต้กรอบการพัฒนาวิสัยทัศน์และความคิดว่าด้วย ทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม หรือ 3R คือ Reading (อ่านออก), (W)riting (เขียนได้), และ (A)Rithmetics (คิดเลขเป็น) 7C ได้แก่ Critical Thinking and Problem Solving (ทักษะด้านการคิดอย่างมีวิจารณญาณ และทักษะในการแก้ปัญหา) Creativity and Innovation (ทักษะด้านการสร้างสรรค์ และนวัตกรรม) Cross-cultural Understanding (ทักษะด้านความเข้าใจความต่างวัฒนธรรม ต่างกระบวนทัศน์) Collaboration, Teamwork and Leadership (ทักษะด้านความร่วมมือ การทำงานเป็นทีม และภาวะผู้นำ) Communications, Information, and Media Literacy (ทักษะด้านการสื่อสารสารสนเทศ และรู้เท่าทันสื่อ) Computing and ICT Literacy (ทักษะด้านคอมพิวเตอร์ และเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร) และ Career and Learning Skills (ทักษะอาชีพ และทักษะการเรียนรู้) (บรรเทา กิตติศักดิ์, 2542)

รูปแบบการเผยแพร่ต้องเป็นกระบวนการการถ่ายทอดในลักษณะ Active Learning ให้ผู้ได้รับการพัฒนานลงมือทำ และปฏิบัติ ควรเป็นการปลูกฝังทางอ้อม มากกว่าการปลูกฝังโดยตรง สอนให้จริยธรรมสอดแทรกในทุกกระบวนการพัฒนา ผลลัพธ์การเรียนรู้จากง่ายไปยาก 8 อย่าง คือ 1. รู้ 2. เข้าใจ 3. นำมาปฏิบัติ 4. วิเคราะห์ 5. สังเคราะห์ 6. ประเมินเข้าใจวิธีการเรียนรู้ของตน 7. ปรับปรุงวิธีการเรียนรู้ตนได้ และ 8. ขั้นสูงสุด คือ เปลี่ยนใจ เปลี่ยน Mind set หรือ กระบวนทัศน์ ซึ่งเป็นผลลัพธ์ของการเรียนรู้ที่ยกระดับสูงขึ้นเรื่อยๆ การเรียนรู้ที่ก้าวไปสู่ระดับสูงเป็นเครื่องมือของการเข้าสู่พุทธธรรม คุณธรรม จริยธรรม เพราะคุณธรรม จริยธรรม เป็นเรื่องซับซ้อน ซึ่งในปัจจุบัน ประชาชนคนไทยและทั่วโลกมีการค้นหาความหมายของ "จริยธรรม" ซึ่งกำลังมองไม่เห็นถึงความเป็นรูปธรรมในสังคมไทย (วรภัทร์ ภู่เจริญ, 2547) และกลายเป็นเรื่องที่ไม่มีความค่าและความหมายในมุมมองของคนยุคปัจจุบัน ในขณะที่สิ่งนี้จะต้องนำมาเป็นเครื่องมือแก้ปัญหาคนไทย พระสงฆ์ ผู้ปกครองประเทศ นักวิชาการ ครูบาอาจารย์จึงเป็นกลจักรที่สำคัญยิ่งต่อการพัฒนาจริยธรรมดังกล่าว ให้เกิดให้มีในเด็ก เยาวชนคนไทยตามลำดับขั้นการพัฒนาจริยธรรม การดำเนินการสอนจริยธรรมที่ควรจัดเป็นกระบวนการเป็นไปตามลำดับขั้น การพัฒนาจริยธรรม การสอน"คุณธรรม/จริยธรรม" เป็นความต้องการที่คนรุ่นหนึ่งจะขึ้นำคนอีกรุ่นหนึ่ง โดยผู้ถ่ายทอดจะต้องมีความเชื่อว่าประสบการณ์ของตนอาจสร้างความเข้าใจเรื่อง คุณธรรม/จริยธรรม หรือความดีความถูกต้อง ความเหมาะสมอย่างถ่องแท้ในระดับหนึ่ง และต้องการให้เยาวชนเชื่อดีและเหมาะสมกับเยาวชน (สมาน งามสนิท, 2542)

จากการประมวลผลข้างต้นผู้วิจัยจึงสนใจทำการศึกษาในประเด็นของการสร้างรูปแบบการเผยแพร่พระพุทธศาสนาของพระสงฆ์ที่เหมาะสมกับการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ตระหนักถึงการมีส่วนร่วมในการสร้างสังคมไทยให้เป็นสังคมแห่งการดำเนินชีวิตตามหลักพระพุทธศาสนา มุ่งสร้างให้คนได้เกิดความรู้คู่คุณธรรมตามหลักพระพุทธศาสนาด้วยคุณค่าความสำคัญขององค์

ความรู้ในพุทธธรรม ผู้นำควรปฏิบัติตนเป็นผู้ชี้แนะแนวทางสู่การมีจริยธรรม และการปลูกฝังจริยธรรม ด้วยการสอดแทรกหลักพุทธธรรมอยู่ในทุกระบวนการเรียนรู้

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษารูปแบบและพัฒนาการการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของพระสงฆ์ไทย
2. เพื่อศึกษาบริบทและสภาพปัจจุบันของการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21
3. เพื่อวิเคราะห์รูปแบบการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของพระสงฆ์ไทยที่เหมาะสมกับการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21

วิธีดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยได้ใช้รูปแบบการวิจัยเชิงคุณภาพ มุ่งศึกษาเก็บข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) จากผู้ให้ข้อมูลหลัก ได้แก่ พระเถระ พระนักเผยแผ่ เครือข่ายธรรมะ พระธรรมจาริก เอกชน นักวิชาการ สำนักงานพระพุทธศาสนา พุทธศาสนิกชน คณาจารย์ในสถานศึกษา เยาวชน จำนวน 24 รูป/คน และการสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion) พระเถระ พระนักเผยแผ่ เครือข่ายธรรมะ พระธรรมจาริก เอกชน นักวิชาการ สำนักงานพระพุทธศาสนา คณาจารย์ในสถานศึกษา เยาวชน จำนวน 12 รูป/คน เมื่อได้ข้อมูลมาแล้วนำมาประมวลผลเพื่อวิเคราะห์ สังเคราะห์

ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษารูปแบบและพัฒนาการการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของพระสงฆ์ไทยการเผยแผ่ เป็นการทำให้หลักธรรมคำสั่งสอนของพระพุทธศาสนาขยายกว้างขวางออกไป ทำให้เป็นที่เผยแผ่หลายต่อสาธารณชนเป็นการสื่อสารเพื่อการพัฒนาบุคคลทางด้านจิตใจให้มีความเคารพเลื่อมใสยำเกรงต่อพระรัตนตรัยน้อมนำเอาหลักธรรมในพระพุทธศาสนาไปประพฤติปฏิบัติเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้ปฏิบัติตามสมควรแก่การปฏิบัติ นั้น สมดังพระดำริที่พระพุทธองค์ส่งพระอรหันต์สาวก 60 รูป ออกไปเผยแผ่พุทธธรรมให้ชาวโลกรับรู้จึงได้ตรัสกับภิกษุทั้งหลายว่า "จรถ ภิกขเว จาริกัม พหุชนหิตาย พหุชนสุขาย โลกานุกมปาย อตถาย หิตาย สุขาย เทวมนุสสานัม" แปลว่า ภิกษุทั้งหลาย พวกเธอจงเที่ยวไปเพื่อประโยชน์และความสุขแก่ชนหมู่มาก เพื่ออนุเคราะห์โลก เพื่อประโยชน์เกื้อกูล และความสุขแก่เหล่าทวยเทพและมนุษย์ และให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยวิธีที่ภิกษุสงฆ์ใช้ในการเผยแผ่ธรรมะในปัจจุบันมีหลายวิธี เช่น การเทศนา ปาฐกถาธรรม อภิปรายธรรม สนทนาธรรม การสอนวิปัสสนากรรมฐานและการใช้สื่อประกอบการสอนธรรมะจะเลือกใช้วิธีใดขึ้นอยู่กับลักษณะของผู้รับ การเทศนาสั่งสอนประชาชนเป็นการเผยแผ่พระพุทธศาสนา ที่พระสงฆ์และคณะสงฆ์ ถือเป็นกิจการที่สำคัญที่สุด จุดหมาย

ของการ ศึกษาเล่าเรียนพระปริยัติธรรมคือความรู้ความสามารถในการที่จะนำพระธรรมคำสั่งสอนของพระพุทธเจ้าไปสู่ประชาชนหรือ การเผยแผ่นี้เองคณะสงฆ์ไทยเคยจัดให้มีโรงเรียนพระธรรมกถา ภิษุสงฆ์ที่เทศน์ดีจะได้รับการยกย่องมาก และการเผยแผ่พระพุทธ ศาสนาถือว่าเป็นหน้าที่อันสำคัญของพระสงฆ์ เพราะว่าพระสงฆ์ทำหน้าที่เผยแผ่พระพุทธ ศาสนานั้นจะต้องมีความรู้ความสามารถและเทคนิควิธีการนอกเหนือ จากความรู้ ด้านหลักพุทธธรรมจึงจะสามารถทำการเผยแผ่พระพุทธศาสนาให้ได้ผลดีและมีประสิทธิภาพ

2. ผลการศึกษาบริบทและสภาพปัจจุบันของการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 พบว่า ในศตวรรษที่ 21 องค์ประกอบสำคัญคือการปรับเปลี่ยนวิธีการสอน หากต้องการให้มีผลในการเผยแผ่พระพุทธศาสนา พระผู้เทศน์ ผู้สอนบรรยาย ต้องยึดหลักของพระพุทธเจ้า แต่พระพุทธเจ้าท่านทรงเป็นต้นแบบโดยเฉพาะการสอนของท่าน 4 ส. แจ่มแจ้ง จูงใจ แกล้วกล้า ร่าเริง เป็นหลักสำคัญที่สามารถใช้ได้ทุกยุคทุกสมัย และสามารถประยุกต์วิธีการสอนของพระพุทธเจ้าให้มีประสิทธิภาพ โดยใช้หลักการสื่อสาร ผู้ส่งสาร ช่องทางการสื่อสาร สื่อการเผยแผ่ ผู้รับสาร จนสามารถทำให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ด้วยตนเอง ซึ่งเป็นบทเรียนของพระพุทธเจ้าได้สอนโดยการสร้างเงื่อนไขให้ผู้เรียน ได้เรียนรู้ด้วยตนเอง ผู้เรียนจึงมีความรู้โดยการออกไปค้นหา เจอปัญหาด้วยตนเอง จากนั้นผู้สอนจึงสรุปการสอนให้เข้าใจเหตุและผล ซึ่งสามารถอ่านพระธรรมคำสั่งสอนมาเป็นแนวปฏิบัติ ความเข้าใจต่างกระบวนการทัศน์ การรู้เท่าทันสื่อ ทำงานเป็นทีม ซึ่งองค์ประกอบเหล่านี้ส่งผลถึงประสิทธิภาพการเรียนรู้ การแบ่งกลุ่มเป้าหมาย และเน้นคำตอบ การเตือนใจเฉพาะกลุ่ม ไม่หวานไปเหมือนๆ กัน ทำให้ไม่โดนใจวัยรุ่นซึ่งมีความคิดหลายรูปแบบ การแสดงให้เห็นชัดเจนเป็นรูปธรรม ภายใต้อินเตอร์เน็ต สื่อวิดีโอ ทำช่องทางการสื่อสารออกมาในทางที่ดีส่งเสริมพุทธศาสนาให้มากขึ้น กลุ่มเป้าหมายต้องหากกลุ่มเป้าหมายเพื่อรับการสื่อสารที่ดี

3. ผลการวิเคราะห์รูปแบบการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของพระสงฆ์ไทยที่เหมาะสมกับการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 การเผยแผ่ด้วยวิธีการโค้ช (Coaching) จึงเป็นเครื่องมือหนึ่งของนักเผยแผ่สามารถใช้ศักยภาพและประสิทธิภาพจากพุทธบริษัท ด้วยการชวนคิด ให้ตัวผู้รับการเผยแผ่ ได้เรียนรู้ ตระหนักในตัวเองและเปลี่ยนแปลง และลงมือทำด้วยความคิด ความถนัด ความสามารถของตัวเองหรือมีความสุขอย่างที่เขาต้องการผ่านการใช้ 1. ทักษะการสร้างความสัมพันธ์เพื่อสร้างความไว้วางใจและความศรัทธา (Rapport Building for Coaching) 2. ทักษะการฟังอย่างลึกซึ้ง (Deep Listening skill for Coach) 3. ทักษะการถาม (Questioning skill for coach) 4. ทักษะอื่นๆ เช่น การเล่าเรื่อง (Story telling) การจูงใจ (Motivation) และการสื่อสาร (Communication) เพื่อลดช่องว่างระหว่างวัย ระหว่าง Generation ในการทำงาน ในองค์กร ด้วยทักษะการโค้ช (Coaching skill) นี้นอกจากจะใช้สำหรับผู้นำทีม ผู้เผยแผ่แล้ว ยังประยุกต์ใช้กับบทบาทของพี่เลี้ยง (Mentoring in organization) ในการสร้างความสัมพันธ์กับทุกคนที่ต้องดูแลอย่างใกล้ชิด แบ่งปัน และถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ ได้เป็นอย่างดี ในกรณีการเผยแผ่พระพุทธศาสนาการโค้ชระหว่าง ‘ผู้เผยแผ่’ กับ ‘ผู้รับการเผยแผ่’ เพื่อให้พวก

เขาเข้าใจขึ้น มีความสามารถในการพัฒนาตนเองมากขึ้น และพัฒนาตนเองได้เต็มศักยภาพ แตกต่างเพียง ‘สาร’ ที่ถูกส่งออกไปในบริบทที่ไม่เหมือนกันเท่านั้น ซึ่งสิ่งที่ผู้เผยแพร่ควรทำคือโค้ช ชิงหรือเผยแพร่อย่างเข้าใจ

อภิปรายผลการวิจัย

1. รูปแบบและพัฒนากการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของพระสงฆ์ไทย

พระพุทธองค์ทรงวางหลักการให้พระสาวกผู้ประกาศพระศาสนาปฏิบัติตามหลักโอวาท ปาฏิโมกข์ ดังได้ถอดความจากพระบาลีว่า ขันติคือ ความอดกลั้น เป็นตบะอย่างยิ่ง พระพุทธเจ้าทั้งหลาย ตรัสว่า พระนิพพานเป็นบรมธรรม ผู้ทำร้ายผู้อื่นไม่เชื่อว่าเป็นบรรพชิต ผู้เบียดเบียนผู้อื่นไม่เชื่อว่าเป็นสมณะ การไม่ทำบาปทั้งปวง การทำกุศลให้ถึงพร้อม การทำจิตของตนให้ผ่องแผ้ว นี่คือการสั่งสอนของพระพุทธเจ้าทั้งหลาย การไม่กล่าวร้ายผู้อื่น การไม่เบียดเบียนผู้อื่น ความสำรวมในพระปาฏิโมกข์ ความรู้จักประมาณในอาหาร การอยู่ในเสนาสนะอันสงัด การประกอบความเพียรในอธิจิต นี่คือการสั่งสอนของพระพุทธเจ้าทั้งหลาย (ขุ.ธ. 25/184 – 185/90-91) ทรงให้ภิกษุผู้เผยแผ่ตระหนักถึงภาระในการทำหน้าที่ต้องมีความอดทนอดกลั้นต่อความลำบากทั้งทางกายและจิตใจ ทรงให้โอวาทในข้อที่ไม่ควรกระทำ เช่น การไม่เบียดเบียน การไม่ทำร้ายบุคคลอื่น ไม่ทำบาปทั้งปวง เป็นต้น และข้อที่ควรกระทำ เช่น ความรู้จักประมาณในการบริโภคอาหารตามมีตามได้ การอยู่ในที่พำนักอันเงียบสงบ หมั่นทำกุศลฝึกจิตให้ผ่องใส ซึ่งสอดคล้องกับ วัลลภา จันทรเพ็ญ (2544) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “รูปแบบการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาจริยธรรมของนักศึกษาช่างอุตสาหกรรมตามแนวคิดการปรับพฤติกรรมทางปัญญา” ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ รูปแบบที่พัฒนาขึ้น ได้แก่ รูปแบบการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาจริยธรรมตามแนวคิดการปรับพฤติกรรมทางปัญญา ด้วยเทคนิคการปรับพฤติกรรมทางปัญญา การเขียนโครงการช่วยเพื่อน การชักชวนซ้ำ การให้ข้อมูลป้อนกลับและเสริมแรงทางบวก

2. บริบทและสภาพปัจจุบันของการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21

บริบทและสภาพปัจจุบันของการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 การพัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 นั้น ต้องให้ความสำคัญกับทั้งระบบ โดยการบูรณาการประเด็นดังกล่าวในมาตรฐานการจัดการเรียนการสอน การวัดและการประเมินผล หลักสูตรการเรียนรู้ การจัดการเรียนการสอน การสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ และการพัฒนาครูผู้สอน เพื่อก่อให้เกิดผลลัพธ์การเรียนรู้ที่จำเป็นและการพัฒนาผู้เรียนที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่พึงประสงค์ ในการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 การให้ความสำคัญกับกิจกรรมเสริมหลักสูตรทั้งในระบบ นอกกระบบ และอ้อมอัยการช่วยเสริมสร้างทักษะการเรียนรู้สำหรับผู้เรียนในโรงเรียนได้เป็นอย่างดี ซึ่งการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ภาควิชาต่างๆ ในสังคม อาทิ ครอบครัว สถาบันการศึกษา องค์กร ชุมชน จำเป็นต้องปรับหลักคิดและหลักปฏิบัติในการ

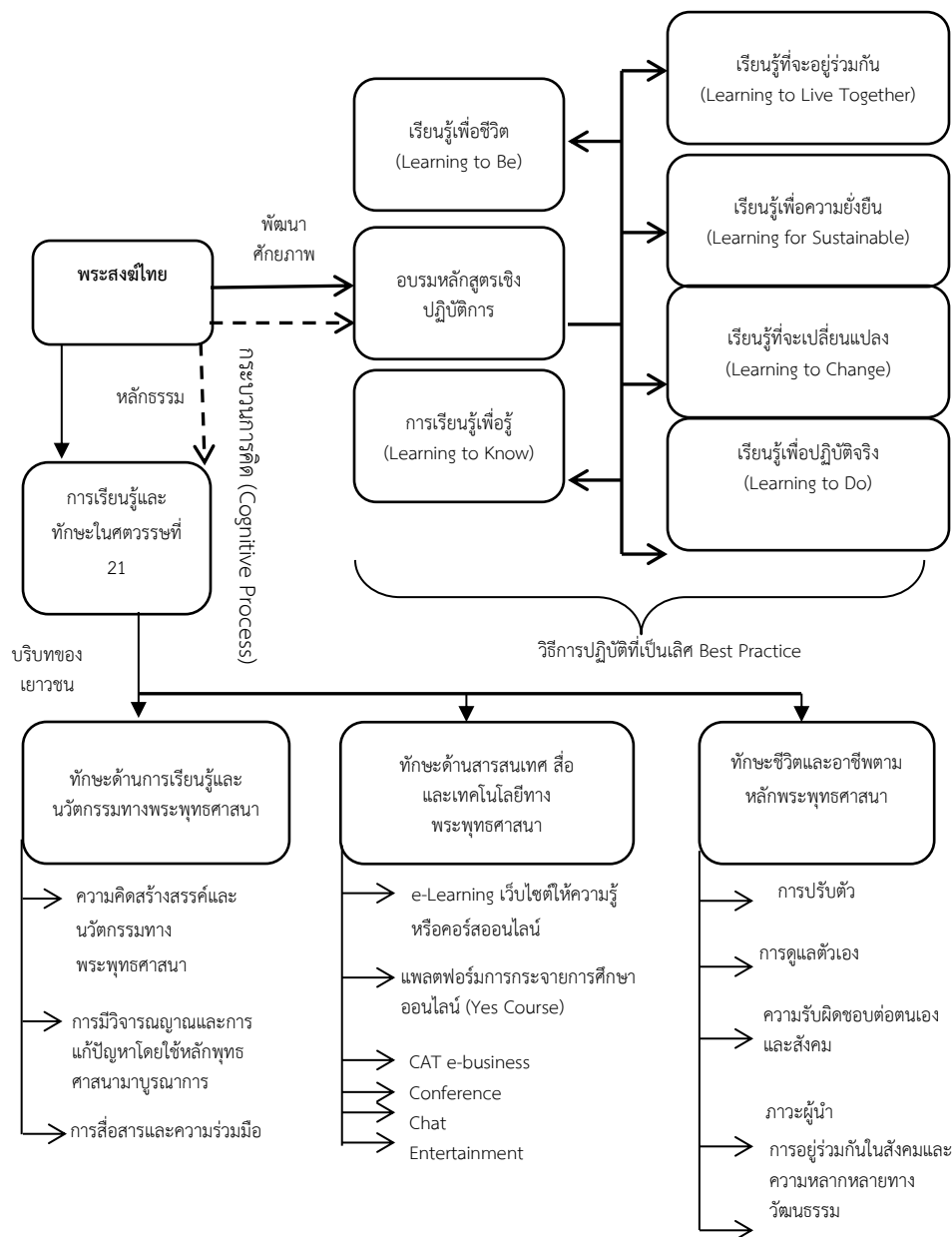
พัฒนาคุณภาพบุตรหลาน ผู้เรียน บุคลากร และประชาชนให้เป็นผู้ที่มีทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21

3. รูปแบบการเผยแพร่พระพุทธศาสนาของพระสงฆ์ไทยที่เหมาะสมกับการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21

พระพุทธศาสนาเป็น 1 ใน 3 สถาบันหลักของประเทศไทย ประชาชนส่วนใหญ่ของประเทศนับถือพระพุทธศาสนาเป็นศาสนาหลัก ฉะนั้น การบริหารจัดการพระพุทธศาสนาจึงต้องอาศัยพุทธบริษัทที่พระพุทธองค์ทรงมอบหมายไว้ เพื่อดำรงพุทธศาสนาให้มั่นคงสถาพร ผู้ที่จะทำงานเพื่อพระพุทธศาสนา ไม่ว่าจะเป็นฝ่ายบรรพชิต หรือคฤหัสถ์ จึงต้อง อุทิศตนเพื่อพระพุทธศาสนา สู่การพัฒนาสังคมอย่างยั่งยืนจึงจะประสบความสำเร็จได้ ต้องมีเป้าหมายร่วมรวมน้ำใจเป็นหนึ่งเดียว อันเป็นการแสดงให้เห็นถึงความเป็นเอกภาพในการทำงาน แม้จะมีความคิดเห็นแตกต่างกันบ้าง แต่ก็มี ความชัดเจนในเป้าหมายหลักเหมือนกัน และแสดงความพร้อมเพรียงที่จะเสียสละความสุขส่วนตัว เพื่อประโยชน์ส่วนรวม ดังพระพุทธพจน์ที่ว่า สุขาสังฆัสสะ สามัคคี ความพร้อมเพรียงของหมู่คณะ นำมาซึ่งความสุข ซึ่งสอดคล้องกับ บุญส่ง หาญพานิช (2546) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการความรู้ในสถาบันอุดมศึกษาไทย ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษามีความต้องการในระดับมากขณะที่สภาพความเป็นจริงในปัจจุบันเกิดขึ้นในระดับค่อนข้างน้อย ในทุกด้านที่เกี่ยวกับการบริหารจัดการความรู้ ได้แก่ การสร้างความรู้ การจัดเก็บความรู้ การนำความรู้ไปใช้ การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ การบริการความรู้ การสื่อสารความรู้ การใช้เทคโนโลยี วัฒนธรรมการไว้วางใจ วัฒนธรรมพลังร่วม สิ่งท้าทายและยุทธศาสตร์การบริหารจัดการความรู้ลักษณะงานที่ผู้บริหารมีความต้องการในระดับมาก คือ ให้มีการนำความรู้ใหม่ ๆ ซึ่งเกิดจากการบริหารจัดการความรู้ไปใช้ พัฒนาความเชี่ยวชาญทุกด้าน ซึ่งสอดคล้องกับ วัลลภา จันทรเพ็ญ (2544) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “รูปแบบการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาจริยธรรมของนักศึกษาช่างอุตสาหกรรมตามแนวคิดการปรับพฤติกรรมทางปัญญา” ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ รูปแบบที่พัฒนาขึ้น ได้แก่ รูปแบบการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาจริยธรรมตามแนวคิด การปรับพฤติกรรมทางปัญญา ด้วยเทคนิคการปรับพฤติกรรมทางปัญญา การเขียนโครงการช่วยเพื่อน การซักซ้อมซ้ำ การให้ข้อมูลย้อนกลับและเสริมแรงทางบวก นักศึกษากลุ่มทดลองมีค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมจริยธรรมในระยะเส้นฐาน ระยะทดลอง และระยะติดตามผล ล้วนเป็นสิ่งสำคัญในอนาคต หรือในศตวรรษที่ 21 เป็นอย่างยิ่ง ผ่านหลักสูตรการสร้างคนให้มีความรู้ เป็นคนช่างคิด ช่างบูรณาการ เพื่อให้เกิดการรู้จักคิด รักการเรียนรู้ มีสำนึก มีความกล้ากล้าทางจริยธรรม มีความรู้ความสามารถในการแก้ปัญหา การปรับตัว และการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพตลอดชีวิต

องค์ความรู้จากการวิจัย

การดำเนินชีวิตและการทำงานที่ประสบความสำเร็จและมีความสุข โดยมุ่งที่การส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อรู้ (Learning to Know) เน้นองค์ความรู้ การเรียนรู้เพื่อปฏิบัติจริง (Learning to Do) เน้นการพัฒนาทักษะ พัฒนาสมรรถนะ และศักยภาพตนเอง การเรียนรู้เพื่อชีวิต (Learning to Be) เป็นการพัฒนาศักยภาพชีวิตอย่างเป็นองค์รวม และการปรับตัวอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข การเรียนรู้ที่จะอยู่ร่วมกัน (Learning to Live Together) เน้นการเรียนรู้ในการอยู่ร่วมกันอย่างสันติ พึ่งพากันและกัน การเรียนรู้ที่จะเปลี่ยนแปลง (Learning to Change) พัฒนาศักยภาพทางความคิด การตัดสินใจ และการเรียนรู้ด้วยตนเอง การเรียนรู้เพื่อความยั่งยืน (Learning for Sustainable) สามารถประยุกต์ใช้ความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ให้เกิดประโยชน์ต่อตนเองและผู้อื่นได้อย่างสอดคล้องและเหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ สุมาลี ชัยเจริญ (2550) ได้ทำการวิจัยเรื่องสื่อการสอนที่มีพื้นฐานจากแนวคิดกลุ่มพุทธิปัญญา ผลการวิจัยพบว่าพุทธิปัญญา (Cognitive) เป็นการให้ความสำคัญในการศึกษาเกี่ยวกับ "ปฏิสัมพันธ์ระหว่างสิ่งเร้าภายนอก ซึ่งส่งผ่านโดยสื่อต่าง ๆ กับสิ่งเร้าภายใน ซึ่งได้แก่ ความรู้ ความเข้าใจ หรือ กระบวนการรู้คิด หรือ กระบวนการคิด (Cognitive Process) ที่ช่วยส่งเสริมการเรียนรู้ ขอบเขตที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการคิด (Cognitive Process) สามารถอธิบายเป็นแผนภาพได้ ดังนี้



ภาพที่ 1 รูปแบบการเผยแผ่พระพุทธศาสนาที่เหมาะสมกับการเรียนรู้ของเยาวชนในศตวรรษที่ 21

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. ควรเสนอมหาเถรสมาคม ฝ่ายงานเผยแผ่ ทำแผนส่งเสริมความรู้การใช้เทคโนโลยีเพื่อการเผยแผ่พระพุทธศาสนาแก่พระสงฆ์ไทยให้มีปริมาณเพียงพอต่อการเผยแผ่
2. ควรจัดทำหลักการเกี่ยวกับเนื้อหาที่เผยแผ่โดยลำดับความสำคัญในการใช้กลวิธีในการเผยแผ่

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรจัดทำวิจัยที่มีลักษณะเป็นการวิจัยและทดลองในประเด็นวิธีการเผยแผ่ของแต่ละวิธี รวมถึงการวิจัยถึงผลการทดลองในการใช้เครื่องมือการเผยแผ่แต่ละชนิด
2. ควรจัดทำวิจัยคุณสมบัติภายในของผู้เผยแผ่ที่พึงประสงค์ในสถานการณ์ปัจจุบัน

เอกสารอ้างอิง

- ดวงเดือน พันธุมนาวิน และเพ็ญแข ประจักษ์ปัจฉิม. (2520). *จริยธรรมของเยาวชนไทย*. (รายงานการวิจัย). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.
- บรรเทา กิตติศักดิ์. (2542). *จริยธรรมทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- บุญส่ง หาญพานิช. (2546). *การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการความรู้ในสถาบันอุดมศึกษาไทย*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พระธรรมปิฎก (ปอ. ปยุตฺโต). (2556). *พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2539). *พระไตรปิฎกภาษาไทยฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- วรภัทร์ ภูเจริญ. (2547). *คิดอย่างเป็นระบบและเทคนิคการแก้ปัญหา*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ อริยชน จำกัด.
- วัลลภา จันทรเพ็ญ. (2544). *รูปแบบการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาจริยธรรม ของนักศึกษาช่วง อุดสาหกรรมตามแนวคิดการปรับพฤติกรรมทางปัญญา* (วิทยานิพนธ์ปริญญา ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย.
- สมาน งามสนิท. (2542). *องค์ประกอบของการสื่อสารที่พึงประสงค์ตามแนวทางพุทธะ*. กรุงเทพฯ: มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- สุมาลี ชัยเจริญ. 2550. *ศึกษาศักยภาพด้านการคิดของผู้เรียน ที่เรียนจากนวัตกรรมการ เรียนรู้ที่ ส่งเสริมศักยภาพด้านการคิด* (รายงานการวิจัย). ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

**การพัฒนาศักยภาพในการพึ่งตนเองทางด้านเศรษฐกิจและส่งเสริมอาชีพ
ชุมชนบ้านมหาราช อำเภอมหาราช จังหวัดพระนครศรีอยุธยา***
DEVELOPING ECONOMIC SELF-RELIANCE AND OCCUPATION PROMOTION OF
BAAN MAHARAJ COMMUNITY, MAHARAJ DISTRICT, AYUTTHAYA PROVINCE

นฤมล ญาณสมบัติ

Narumol Yansombat

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

Phranakhon Si Ayutthaya Rajabhat University

E-mail: narumolY5465@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. ศึกษาสภาพทั่วไปและปัญหาการพึ่งตนเองทางเศรษฐกิจของชุมชนบ้านมหาราช อำเภอมหาราช จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 2. พัฒนาศักยภาพในการพึ่งตนเองทางด้านเศรษฐกิจของชุมชนบ้านมหาราช อำเภอมหาราช จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เป็นการวิจัยแบบผสมทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ หัวหน้าครอบครัวหรือผู้แทน ครอบครัวละ 1 คน จำนวน 50 ครอบครัวใหญ่บ้าน จำนวน 1 คน อสม.ประจำหมู่บ้าน จำนวน 1 คน ประชาชนชาวบ้าน จำนวน 1 คน สมาชิกอาสาสมัครในท้องถิ่น จำนวน 1 คน ตัวแทนกลุ่มอาชีพวิสาหกิจชุมชน จำนวน 1 คน คณะกรรมการหมู่บ้าน จำนวน 1 คน รวมทั้งสิ้นจำนวน 56 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย การศึกษาเชิงปริมาณใช้แบบสอบถามเกี่ยวกับการพึ่งตนเองทางด้านเศรษฐกิจ การศึกษาเชิงคุณภาพใช้การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม การสัมภาษณ์เชิงลึก

ผลการวิจัยพบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุ 56 ปีขึ้นไป การศึกษาระดับประถมศึกษา อาชีพรับจ้าง ไม่มีการประกอบอาชีพเสริม รายได้ครัวเรือนระหว่าง 5,001-10,000 รายจ่ายครัวเรือนระหว่าง 10,001-15,001 ส่วนใหญ่ไม่มีภาระหนี้สิน และไม่มีการออมเงิน และไม่ทำบัญชีครัวเรือน การพัฒนาศักยภาพในการพึ่งตนเองทางด้านเศรษฐกิจและส่งเสริมอาชีพของชุมชนบ้านมหาราช อำเภอมหาราช จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ดำเนินการผ่าน 3 กิจกรรมซึ่งเป็นการต้องการร่วมกันของชุมชน ดังนี้ 1. กิจกรรมอบรมการทำบัญชีครัวเรือนและบัญชีต้นทุนอาชีพ 2. กิจกรรมส่งเสริมอาชีพ ได้แก่ การสอนทำขนมครองแครงกรอบ เค้กกล้วยหอมแบบนั่ง ขนมสาเล่ และ 3. กิจกรรมปลูกพืชสวนครัว

คำสำคัญ: ศักยภาพ; การพึ่งตนเองทางเศรษฐกิจ; ส่งเสริมอาชีพ

Abstract

Objectives of this research were:1. To study the general conditions and economic self-reliance problems of the Ban Maharaj community, Maharaj district, Phra Nakhon Si Ayutthaya province,2. To develop the economic self-reliance potential of the Ban Maharaj community, Maharaj district, Phra Nakhon Si Ayutthaya Province. The methodology was the mixed methods: The quantitative method collected data from samples that were families or representatives on a 1 family for 50 household, 1 community leader, 1 village health volunteer (VHV) 1 village villager philosopher, 1 local elder,1 representative of the community enterprise, and 1 village committees member totaling 56 people were used in the research. The quantitative study used a questionnaire on economic self-reliance. A qualitative study using participatory action research by In-depth interviews.

The results of the research were as follows: Most of them were female, age 56 years and over, primary education, non-employment occupation, and no additional occupation, household income between 5,001-10,000 Household expenses between 10,001-15,001 Most of them had no debt burden and no savings and did not make a household account developing the self-reliance potential for the economy and career promotion of Baan Maharaj Community, Maharaj District, Phra Nakhon Si Ayutthaya Province. It was carried out through 3 activities which were common needs of the community as follows; 1) household accounting training and occupational cost accounting, 2) Career promotion activities such as Crispy caramel chips (Krong Krang crispy), steamed banana cake, and Thai sponge cake, and 3) planting vegetable activity.

Keywords: Potential; Economic self-sufficiency; Occupation promotion

บทนำ

จากยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ซึ่งเป็นแผนหลักของการพัฒนาประเทศ และเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs) เป็นพื้นฐานนำมาสู่การจัดทำแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 – 2564) เป้าหมายหลักคือ การพัฒนาประเทศมุ่งสู่ “ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน” โดยได้น้อมนำหลัก “ปรัชญาของ เศรษฐกิจพอเพียง” เน้นให้ “คนเป็นศูนย์กลาง การพัฒนา” สร้างความมั่นคงของชาติ โดยหนึ่งในยุทธศาสตร์ คือ การสร้างความเป็นธรรมและลดความเหลื่อมล้ำในสังคม มุ่งลดปัญหาความเหลื่อมล้ำด้านรายได้ของกลุ่มคนที่มีฐานะทางเศรษฐกิจสังคมที่แตกต่างกัน แก้ไขปัญหาความยากจน รวมทั้งเพิ่มศักยภาพชุมชนและเศรษฐกิจฐานรากให้มีความเข้มแข็ง เพื่อให้ชุมชนพึ่งพาตนเอง และได้รับส่วนแบ่งผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจมากขึ้น โดยส่งเสริมการประกอบอาชีพของผู้ประกอบการระดับชุมชน การสนับสนุนศูนย์ฝึกอาชีพชุมชน ส่งเสริมให้ชุมชนจัดสวัสดิการและบริการในชุมชน (แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ.2560-2564) ซึ่งสอดคล้องกับนโยบายกระทรวงมหาดไทย ตามโครงการ “ลดความเหลื่อมล้ำ แบ่งปันความสุข” เป็น 1 ใน 8 กลุ่ม โครงการเน้นหนักที่ให้ความสำคัญเป็นพิเศษในเชิงผลสัมฤทธิ์ โดยโครงการดังกล่าวเน้นการส่งเสริม เศรษฐกิจฐานรากแก้ปัญหาหนี้สินนอกระบบ ความยากจนระดับครัวเรือน พัฒนาคุณภาพชีวิตและขยายโอกาสคนยากจนในการเข้าถึงทรัพยากรและการให้บริการของรัฐ และวาระกรมการพัฒนาชุมชน ปี 2560 ปัจจัยขับเคลื่อนที่หนึ่งคือการพัฒนาอาชีพครัวเรือนด้วยการสร้างสัมมาชีพชุมชนตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

ที่ผ่านมา ปัญหาด้านโครงสร้างทางเศรษฐกิจเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้เกิดความยากจนและความเหลื่อมล้ำ โดยเฉพาะในชนบทภาคการเกษตรแบบดั้งเดิม ปลูกพืชเชิงเดี่ยวแบบด้อยคุณภาพ ราคาปัจจัยการ ผลิตเพิ่มสูงขึ้น แต่ราคาผลผลิตตกต่ำ และการรวมกลุ่มอาชีพยังค่อนข้างน้อย ขาดการวางแผนการผลิตและการตลาด ไม่มีอาชีพเสริมหลังฤดูการผลิต ประชาชนชนบทเคลื่อนย้ายไปประกอบอาชีพในเมือง ทำให้ปัญหาความเหลื่อมล้ำที่เป็นช่องว่างของความแตกต่างยิ่งสูงขึ้น รวมทั้งยังมีพฤติกรรมขาดการออมและมีแนวโน้มที่จะมีหนี้สินสะสมสูงขึ้น การพัฒนาเศรษฐกิจฐานรากจึงเป็นความคาดหวังในการที่จะที่จะแก้ไขความยากจน เพื่อให้เศรษฐกิจฐานรากเกิดความเข้มแข็งและยั่งยืน ด้วยการใช้พลังประชารัฐในระดับกลางและระดับพื้นที่ภายใต้ความร่วมมือกันของทุกภาคส่วนทั้งภาครัฐ เอกชน และประชาชน

การส่งเสริมการพึ่งตนเองระดับชุมชนนั้นเป็นสิ่งดีและควรสนับสนุนเนื่องจากครัวเรือนและชุมชนเป็นฐานรากที่สำคัญต่อสังคม โดยเฉพาะเรื่องการพึ่งตนเองทางเศรษฐกิจ ความสมดุลระหว่างรายได้กับรายจ่ายของชาวชุมชน ไม่มีหนี้สินที่ไม่อาจชดใช้คืนได้ แต่สามารถมีหนี้สินจากการลงทุนเพื่อเกษตรกรรมหรือเพื่อธุรกิจได้ ในการที่หมู่บ้านจะพึ่งตนเองได้นอกจากจะทำให้สามารถปรับตัวและรักษาความสมดุลระหว่างภายในชุมชนกับกระแสโลกาภิวัตน์แล้ว ยังเป็นการแก้ไขภาวะเศรษฐกิจที่เผชิญอยู่ในปัจจุบันได้ ดังที่ ศุภณิช จันทรสอง (2563) กล่าวว่า

การส่งเสริมอาชีพเป็นกระบวนการพัฒนาท้องถิ่นเพื่อสร้างชุมชนให้เข้มแข็งพึ่งตนเองได้และยังเป็นวิธีที่จะส่งเสริมให้ชุมชนได้เกิดกลุ่มอาชีพที่หลากหลาย มีการพึ่งพาอาศัยกันและเกิดความสามัคคีในชุมชน ผ่านการสร้างการมีส่วนร่วมของประชาชน อย่างไรก็ตามในแต่ละชุมชนย่อมมีแนวทางและวิธีการในการพึ่งตนเองที่แตกต่างกันไปตามบริบทและสภาพแวดล้อมของแต่ละพื้นที่ จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งในการศึกษาชุมชน เพื่อให้ทราบถึงสภาพปัญหาและความต้องการของชุมชน (ฉัตรทิพย์ นาถสุภา, 2544) ดังที่ หทัยชนก คะตะสมบุรณ์ (2563) ทำการศึกษาเรื่องการพัฒนาศักยภาพของชุมชนเพื่อสร้างเศรษฐกิจฐานรากอย่างยั่งยืน: ตำบลเนินศาลา จังหวัดนครสวรรค์ พบว่า การพัฒนาเศรษฐกิจของชุมชนที่เหมาะสมกับชุมชนเพื่อให้เกิดกระบวนการเรียนรู้ใหม่ เพื่อเป็นการสร้างความมั่นคงของเศรษฐกิจฐานราก โดยนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาประยุกต์ใช้ในการลดรายจ่ายเพิ่มรายได้ในครัวเรือน ส่วนกระบวนการจัดการฝึกอบรมแบบมีส่วนร่วมเป็นกระบวนการในการพัฒนา ตามผลการศึกษา โครงการพัฒนาศักยภาพในการพึ่งตนเองทางเศรษฐกิจ ชุมชนบ้านนาบอน จังหวัดเลย

จากเหตุผลและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว จะเห็นว่าการพัฒนาศักยภาพของชุมชนเพื่อการสร้างเศรษฐกิจฐานรากชุมชนท้องถิ่นให้มีความเข้มแข็ง ให้ชาวบ้านมีภูมิคุ้มกันที่ดี สร้างความสมดุลทางรายได้ ฐานะรายได้ ฐานะรายได้ หนี้สินลด เงินออมเพิ่ม มีการสร้างอาชีพ สร้างรายได้ อันจะทำให้เกิดการยกระดับความเป็นอยู่ของประชาชนให้ดีขึ้น สามารถพึ่งพาตนเองได้ ตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงแบบมีส่วนร่วม ดังนั้นงานวิจัยนี้จึงมุ่งพัฒนาศักยภาพชุมชนและส่งเสริมอาชีพ โดยศึกษาบริบทพื้นที่สภาพปัญหาและความต้องการของชุมชนในการส่งเสริมอาชีพเพื่อสร้างรายได้ เป็นการพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนให้เข้มแข็งเป็นฐานรากในการพัฒนาประเทศต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพทั่วไปและปัญหาการพึ่งตนเองทางเศรษฐกิจของชุมชนบ้านมหาราช อำเภอมหาราช จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
2. เพื่อพัฒนาศักยภาพในการพึ่งตนเองทางด้านเศรษฐกิจของชุมชนบ้านมหาราช อำเภอมหาราช จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษานี้ใช้วิธีการผสมผสานทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ในการสำรวจสภาพทั่วไปและปัญหาการพึ่งตนเองทางด้านเศรษฐกิจเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ส่วนการวิจัยเชิงคุณภาพเป็นการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participation action research – PAR) การสัมภาษณ์เชิงลึก การสนทนากลุ่ม รวมทั้งการประชุมระดมความคิดเห็นแบบมีส่วนร่วม

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ สมาชิกในชุมชนบ้านมหาราช หมู่ที่ 1 ตำบลมหาราช อำเภอมหาราช จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน 120 ครัวเรือน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการทำวิจัย คือ ตัวแทนของแต่ละครัวเรือนที่สามารถตอบคำถามและให้ข้อมูลได้ ครัวเรือนละ 1 คน จำนวน 50 ครัวเรือน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง ได้แก่ ผู้ใหญ่บ้าน จำนวน 1 คน อสม.ประจำหมู่บ้าน 1 คน ประชาชนชาวบ้าน 1 คน สมาชิกอาวุโสในท้องถิ่น จำนวน 1 คน ตัวแทนกลุ่มอาชีพวิสาหกิจชุมชน 1 คน คณะกรรมการหมู่บ้าน 1 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้วิจัยประกอบไปด้วย การศึกษาเชิงปริมาณใช้แบบสำรวจสภาพชุมชนทางด้านกายภาพ ประชากร เศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม และแบบสอบถามเกี่ยวกับการพึ่งตนเองทางด้านเศรษฐกิจ ในประเด็น 1.อาชีพ 2. รายได้-ค่าใช้จ่าย 3.หนี้สินและการออม 4.การจัดทำบัญชีครัวเรือนและบัญชีต้นทุนในการประกอบอาชีพ 5. การได้รับความช่วยเหลือและความต้องการความช่วยเหลือของครัวเรือนทางด้านเศรษฐกิจ การศึกษาเชิงคุณภาพใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก (In depth interview) และการสังเกตการณ์แบบมีส่วนร่วม (participant observation) ในขณะการฝึกอบรมและส่งเสริมอาชีพ(workshop) เป็นการเรียนรู้เชิงปฏิบัติการ นอกจากนี้ยังได้จัดการสนทนากลุ่ม (focus group discussion) เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัย แบ่งเป็น 2 ขั้นตอน ดังนี้

1. การเก็บรวบรวมข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสารต่างๆ เช่น หนังสือ ตำรา วารสาร บทความ รายงานการวิจัย วิทยานิพนธ์ รายงานการประชุม เอกสารเผยแพร่จากหน่วยงานภาครัฐและเอกสารต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาการพึ่งพาตนเอง และการส่งเสริมอาชีพของชุมชน

2. การเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนาม (Field Research) ใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึกตามแบบสัมภาษณ์ที่กำหนดไว้กับผู้ให้ข้อมูลหลัก ได้แก่ ผู้ใหญ่บ้าน จำนวน 1 คน อสม.ประจำหมู่บ้าน 1 คน ประชาชนชาวบ้าน 1 คน สมาชิกอาวุโสในท้องถิ่น จำนวน 1 คน ตัวแทนกลุ่มอาชีพวิสาหกิจชุมชน 1 คน คณะกรรมการหมู่บ้าน 1 คน การสังเกตการณ์แบบมีส่วนร่วม (participant observation) ในขณะการฝึกอบรม กิจกรรมกลุ่มการเรียนรู้เชิงปฏิบัติการ นอกจากนี้ยังได้จัดการสนทนากลุ่ม (focus group discussion) กับชาวบ้านเพื่อระดมแนวคิดค้นหาศักยภาพของชุมชน ปัญหา อุปสรรค และความต้องการของชุมชน

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) คือค่าค่าความถี่ ร้อยละ

2. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา ด้วยการสังเคราะห์ การวิเคราะห์ SWOT และตีความเนื้อหา

ผลการวิจัย

ผลการศึกษาผู้วิจัยได้ยึดตามกรอบวัตถุประสงค์ของการวิจัยได้ ดังนี้

1. สภาพทั่วไปและปัญหาการพึ่งตนเองทางเศรษฐกิจของชุมชนบ้านมหาราช พบว่า ชุมชนบ้านมหาราช ตั้งอยู่ทางทิศเหนือของอำเภอมหาราช ระยะทางจากจังหวัด พระนครศรีอยุธยา ประมาณ 26 กม.สภาพทั่วไป พื้นที่ เป็นที่ราบลุ่มสลับกับที่ดอน มีแม่น้ำ ลพบุรีไหลผ่านกลางตำบล โดยส่วนใหญ่เป็นพื้นที่ทำนา มีประชากรอาศัยอยู่ 120 ครัวเรือน มี กลุ่มวิสาหกิจชุมชน 1 กลุ่ม คือวิสาหกิจชุมชนกลุ่มผลิตน้ำสมุนไพรเพื่อสุขภาพ ราษฎรมีรายได้ เฉลี่ยประมาณ 60,000 บาท ต่อปี ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมีจำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 55.36 และเพศชายมีจำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 44.64 ส่วนใหญ่มีอายุ ระหว่าง 56 ปีขึ้นไปมากที่สุด จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 53.57 และมีอายุระหว่าง 25-35 ปี น้อยที่สุดจำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 10.71 ด้านการศึกษาส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับ ประถมศึกษามากที่สุดจำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 37.5 และจบการศึกษาระดับปริญญาตรี น้อยที่สุดจำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 7.14 การประกอบอาชีพ ส่วนใหญ่ประกอบอาชีพรับจ้าง ทั่วไปจำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 23.21 และประกอบอาชีพรับราชการน้อยที่สุดจำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 5.36 ด้านอาชีพเสริมประชากรส่วนใหญ่ไม่มีการประกอบอาชีพเสริมจำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 94.64 และมีอาชีพเสริมจำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 5.36 ปัญหาและ อุปสรรคในการประกอบอาชีพ ส่วนใหญ่ประสบปัญหาการประกอบอาชีพมากที่สุดจำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 55.36 และไม่ประสบปัญหาจำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 44.64 ด้านรายได้ ประชากรส่วนใหญ่มีรายได้ครัวเรือนระหว่าง 5,001-10,000 บาท มากที่สุดจำนวน 34 คน คิด เป็นร้อยละ 60.71 และมีรายได้ระหว่าง 20,001 บาทขึ้นไปน้อยที่สุดจำนวน 2 คน คิดเป็นร้อย ละ 3.57 รายจ่ายครัวเรือนระหว่าง 10,001 – 15,001 บาทมากที่สุดจำนวน 26 คน คิดเป็นร้อย ละ 46.43 และมีรายจ่ายครัวเรือนตั้งแต่ 20,001 บาทขึ้นไปน้อยที่สุดจำนวน 2 คน คิดเป็นร้อย ละ 3.57 ด้านภาระหนี้สินของครัวเรือนส่วนใหญ่ไม่มีหนี้สินจำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 66.07 และมีภาระหนี้สินของครัวเรือนจำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 33.93 ด้านการออมเงินของ ครัวเรือนประชากรส่วนใหญ่ไม่มีการออมเงิน จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 53.57 มีการออม เงินจำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 46.42 ประชากรส่วนใหญ่ไม่มีการทำบัญชีรายรับ-รายจ่าย ของครัวเรือนจำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 89.29 และมีการทำบัญชีรายรับ-รายจ่าย จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 10.71 ประชากรส่วนใหญ่ยังไม่ได้รับความช่วยเหลือทางด้านเศรษฐกิจจำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 82.14 ได้รับความช่วยเหลือทางด้านเศรษฐกิจจำนวน 10 คน คิดเป็นร้อย ละ 17.86 มีความต้องการความช่วยเหลือของครัวเรือนทางด้านเศรษฐกิจจำนวน 50 คน คิดเป็น

ร้อยละ 89.29 และไม่ต้องการความช่วยเหลือของครัวเรือนทางด้านเศรษฐกิจจำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 10.71

ผลการสัมภาษณ์และประชุมผู้มีส่วนได้เสีย เพื่อสร้างการรับรู้และความเข้าใจระหว่างผู้วิจัยกับชุมชน จนเกิดความเข้าใจในสิ่งที่จะพัฒนาร่วมกัน ชุมชนมีการวิเคราะห์สถานการณ์ของชุมชน ข้อมูลครัวเรือน ศักยภาพของชุมชน มีการพูดคุยเพื่อค้นหาปัญหาและแนวทางการแก้ไข นำมาสู่การวิเคราะห์ SWOT ของชุมชน พบว่า มีประเด็นที่เป็นจุดอ่อนซึ่งจะเกิดการนำไปพัฒนา ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 การวิเคราะห์ SWOT ชุมชนบ้านมหาราช

จุดแข็ง (S)	จุดอ่อน (W)
-ชุมชนเป็นที่ตั้งของอำเภอมหาราช มีพื้นที่ไม่กว้างจนเกินไป การคมนาคมสามารถเชื่อมโยงได้หลายจังหวัด - ชุมชนยังคงมีสภาพแวดล้อมที่ดี คงอัตลักษณ์ความเป็นชุมชนชนบท ไม่มีมลพิษด้านสิ่งแวดล้อม - มีผู้นำชุมชนที่ดี มีปราชญ์ชาวบ้าน พัฒนาการอำเภอ ผู้บริหารหน่วยงานในท้องถิ่นพร้อมที่จะให้การส่งเสริมพัฒนา - สมาชิกในชุมชนรู้จักและคุ้นเคยกันอยู่ร่วมกันอย่างอบอุ่นเหมือนพี่น้อง - ชุมชนมีการสื่อสารที่ดี สมาชิกของชุมชนรับทราบข่าวสารข่าวสารที่สำคัญอย่างทั่วถึง -มีการรวมกลุ่มอาชีพ ได้แก่วิสาหกิจชุมชนกลุ่มผลิตน้ำเพื่อสุขภาพ -สมาชิกในชุมชนเพศหญิงส่วนใหญ่มีความสามารถด้านคหกรรม เพศชายมีความสามารถด้านเกษตรกรรม	-สมาชิกในชุมชนยังขาดความรู้ในด้านการทำบัญชี ครัวเรือนและบัญชีต้นทุนอาชีพ -สมาชิกในชุมชนยังขาดความรู้ในเรื่องการพัฒนาผลิตภัณฑ์ -สินค้าที่ชุมชนร่วมผลิตมีน้อยและไม่หลากหลาย -ชุมชนยังขาดความรู้ทางด้านการบริหารจัดการกลุ่ม -สมาชิกส่วนใหญ่มีอายุมากและมีโรคประจำตัว
โอกาส (O)	อุปสรรค (T)
-ชุมชนได้รับการส่งเสริมศักยภาพของคนชุมชนจากหน่วยงานภาครัฐ - การคมนาคมสามารถเชื่อมโยงได้หลายพื้นที่รวมถึงจังหวัดใกล้เคียง - มีช่องทางการตลาด ชุมชนมีการนำสินค้าไปจำหน่ายยังแหล่งท่องเที่ยวสำคัญของอำเภอ คือ พุทธอุทยานมหาราชและตลาดน้ำหลวงปู่ทวด	-ความไม่ต่อเนื่องในด้านการส่งเสริมอาชีพที่เกิดจากงบประมาณของหน่วยงานภาครัฐ -วิถีชีวิตที่เปลี่ยนแปลง เทคโนโลยีเข้ามามีบทบาทในการดำเนินชีวิต คนรุ่นเก่ายังตามเทคโนโลยีไม่ทัน -เศรษฐกิจของประเทศมีความผันผวนส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจระดับรากหญ้า -ภัยพิบัติต่างๆ เช่น การเกิดอุทกภัย การเกิดโรคระบาด(COVID-19) ทำให้วิถีชีวิตหยุดชะงัก

2. การพัฒนาศักยภาพในการพึ่งตนเองและส่งเสริมอาชีพของชุมชนบ้านมหาราช อำเภอมหาราช จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

จากการจัดเวทีเพื่อระดมความคิดเห็นแบบมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง และการจัดเวทีประชาคม ณ ที่ว่าการอำเภอมหาราช ผลจากการประชุมระดมความคิดเห็น ความต้องการในการดำเนินกิจกรรมทางด้านเศรษฐกิจเพื่อพัฒนาศักยภาพในการพึ่งพาตนเอง มีการจัดกิจกรรมดังนี้

2.1 กิจกรรม อบรมการจัดทำบัญชีครัวเรือนและบัญชีต้นทุนอาชีพ

การอบรมการจัดทำบัญชีครัวเรือนและบัญชีต้นทุนในการประกอบอาชีพ เป็นสิ่งที่สมาชิกในชุมชนตระหนักถึงความสำคัญของการมีความรู้เพื่อที่จะได้สามารถรู้ถึงรายรับและรายจ่ายทำให้สามารถวางแผนการเงินของครัวเรือนได้ โดยเชิญวิทยากรจากสำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มาให้ความรู้แก่สมาชิกในชุมชน ชาวบ้านสามารถจดบันทึกรายรับ-รายจ่าย ในแต่ละเดือนได้ตามสมุดคู่มือที่แจกให้ การจดบันทึกทำให้รู้ถึงรายจ่ายที่ไม่จำเป็น ชาวบ้านใช้แนวคิดลดรายจ่ายที่ไม่จำเป็น เช่น ของใช้ฟุ่มเฟือย การพนันต่างๆ ทำให้มีเงินออมเพิ่มขึ้น นอกจากนี้ยังอบรมเกี่ยวกับการทำบัญชีต้นทุนอาชีพเพื่อให้สามารถวิเคราะห์รายได้และรายจ่ายที่เกิดขึ้นจริงในแต่ละงวดโดยมีทำให้ทราบผลประกอบการที่แท้จริงว่าได้กำไรหรือขาดทุน รู้จักการลดต้นทุนในการผลิต เช่น ลดการใช้สารเคมี ทำปุ๋ยจากพืชธรรมชาติไว้ใช้เอง ชาวบ้านให้ความสนใจในการเรียนรู้และได้ลงมือปฏิบัติจริงและให้นำกลับไปบันทึกที่บ้าน หลังจากนั้นผู้วิจัยได้ติดตามการบันทึกบัญชีครัวเรือนชาวบ้านพบว่ายังมีการทำอย่างต่อเนื่อง

2.2 กิจกรรมส่งเสริมอาชีพ

สมาชิกในชุมชนมีความต้องการให้ส่งเสริมอาชีพเพื่อสร้างรายได้ โดยส่วนใหญ่ต้องการให้มีการสอนการทำขนม เนื่องจากชุมชนมีร้านค้าที่พุทธอุทยานมหาราชและตลาดน้ำหลวงปู่ทวด เป็นแหล่งท่องเที่ยวสำคัญแต่ยังขาดผลิตภัณฑ์ที่หลากหลาย จึงได้จัดอบรมเชิงปฏิบัติการการทำขนมที่ใช้อุปกรณ์ซึ่งไม่ยุ่งยาก วัตถุดิบหาได้ง่ายและมีต้นทุนไม่สูงมากนัก ชาวบ้านสามารถทำได้ทุกครัวเรือน ได้แก่ เค้กกล้วยหอมแบบนึ่ง สาลี่ ครองแครงกรอบ โดยมีสมาชิกเข้าอบรมจำนวน 30 คน โดยได้เชิญวิทยากรจาก กศน.พระนครศรีอยุธยา มาให้ความรู้เกี่ยวกับสูตร และวิธีการทำ สาลี่และลงมือปฏิบัติการเตรียมวัตถุดิบตลอดจนขั้นตอนการปรุงรวมถึงบรรจุภัณฑ์ สมาชิกในกลุ่มมีการรวมตัวกันทำขนมสามารถสร้างรายได้โดยนำไปขายให้กับคนในชุมชนและนอกชุมชน แบ่งให้สมาชิกและบางส่วนเก็บไว้ในกลุ่มเพื่อใช้ในการลงทุนครั้งต่อไป

2.3 กิจกรรมปลูกพืชสวนครัว

สมาชิกในชุมชนมีความต้องการดำเนินกิจกรรมตามแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียง มีการปลูกพืชสวนครัว เพื่อลดรายจ่ายในหมวดอาหารและส่วนที่เหลือสามารถแจกจ่ายให้เพื่อนบ้านหรือขายได้ในชุมชนหรือชุมชนใกล้เคียง ทำให้สมาชิกมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น โดยทุกครัวเรือน

สามารถทำได้โดยใช้พื้นที่ข้างบ้าน หรือหลังบ้าน บางบ้านมีพื้นที่น้อยจะปลูกใส่กระถาง พืชผักสวนครัวที่นิยมปลูก เช่น กวางตุ้ง คื่นช่าย ผักบุ้ง มะนาว มะกรูด ขิง ข่า ตะไคร้ พริก แผลง บวบ ฟักทอง กะเพรา โหระพา ใบแมงลัก ต้นหอม ผักชี เป็นต้น

จากผลการดำเนินกิจกรรมก่อให้เกิดผลผลิตและผลลัพธ์กับชุมชน ดังนี้

ผลผลิต (Output) ที่เกิดขึ้นกับชุมชน

- เกิดการรวมกลุ่มในชุมชนเพื่อการผลิต
- เกิดการยกระดับศักยภาพชุมชน สมาชิกในชุมชนมีความรู้เกี่ยวกับการจัดทำบัญชีครัวเรือน และบัญชีต้นทุนอาชีพ มีความรู้ในการทำขนมเค้กกล้วยหอม ขนมสาลี่ และขนมครองแครงกรอบ และการพัฒนาผลิตภัณฑ์บรรจุภัณฑ์
- สมาชิกในชุมชนมีอาหารไว้รับประทานจากกิจกรรมปลูกพืชสวนครัว

ผลลัพธ์ (Outcome) ที่เกิดขึ้นกับชุมชน

- สมาชิกและชุมชนมีรายได้เพิ่มขึ้นโดยทำขนมขายได้เดือนละ 5,000 บาท เก็บไว้ในกลุ่มเพื่อใช้ในการลงทุนครั้งต่อไป มีการแบ่งผลกำไรให้สมาชิกตามข้อตกลงของกลุ่ม
- สมาชิกมีรายจ่ายลดลง ประมาณเดือนละ 500 บาท เนื่องจากปลูกผักไว้รับประทาน และส่วนที่เหลือสามารถเก็บขายได้

ผลกระทบที่เกิดขึ้นกับชุมชน

เกิดการรวมกลุ่มในชุมชน ชุมชนได้เรียนรู้การค้นหาปัญหาและการแก้ไข ผ่านกระบวนการมีส่วนร่วมของสมาชิกในชุมชนทุกกิจกรรม เกิดการพัฒนาศักยภาพในการพึ่งพาตนเองตามแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียง สมาชิกได้มีอาชีพ รายได้เพิ่มขึ้น มีความอยู่ดีกินดีช่วยลดปัญหาหนี้สินครัวเรือน เกิดการถ่ายทอดองค์ความรู้หรือภูมิปัญญาของตนเองสู่เยาวชนรุ่นหลัง สมาชิกในชุมชนเกิดความรักความสามัคคี ชุมชนมีความสุข

อภิปรายผลการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาศักยภาพในการพึ่งตนเองทางด้านเศรษฐกิจและส่งเสริมอาชีพ ชุมชนบ้านมหาราช อำเภอมหาราช จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จากผลการวิจัยข้างต้น ผู้วิจัยได้นำประเด็นข้อค้นพบดังกล่าวมาทำการอภิปรายผล ดังนี้

1. สภาพโครงสร้างของชุมชน ชาวบ้านมหาราชส่วนใหญ่มีปัญหาในการประกอบอาชีพ ไม่มีอาชีพเสริม มีรายได้ครัวเรือนระหว่าง 5,001-10,000 บาท รายจ่ายครัวเรือนระหว่าง 10,001 – 15,001 บาท ด้านภาระหนี้สินของครัวเรือนส่วนใหญ่ไม่มีหนี้สิน ประชากรส่วนใหญ่ไม่มีการออมเงิน ไม่มีการทำบัญชีรายรับ-รายจ่ายของครัวเรือน ประชากรส่วนใหญ่ยังไม่ได้รับความช่วยเหลือทางด้านเศรษฐกิจ มีความต้องการความช่วยเหลือของครัวเรือนทางด้านเศรษฐกิจ เนื่องจากการทำการเกษตรได้ผลผลิตน้อย ชาวบ้านจึงมีอาชีพรับจ้างทั่วไป ยังขาดความรู้และทักษะทางด้านอาชีพ รายได้ครัวเรือนน้อยกว่าภาระค่าใช้จ่ายแต่ส่วนใหญ่ยังไม่มีหนี้สินเนื่องจากบุตรหลานที่ไปทำงานในภาคอุตสาหกรรมส่งเงินกลับมาให้เป็นค่าใช้จ่ายในครอบครัว ชาวบ้านส่วนใหญ่ยังไม่มีเงินออม สาเหตุเนื่องจาก 1.รายได้ไม่เพียงพอกับค่าใช้จ่าย 2.ขาดการวางแผนการเงิน และพบว่า สมาชิกส่วนใหญ่เพศหญิง มีศักยภาพในการส่งเสริมอาชีพทางด้านคหกรรมและเกษตรกรรม สมาชิกในชุมชนรู้จักและคุ้นเคยกันอยู่ร่วมกันอย่างอบอุ่นเหมือนพี่น้อง มีผู้นำชุมชนเข้มแข็ง ชุมชนมีการสื่อสารที่ดี สมาชิกของชุมชนรับทราบข่าวสารที่สำคัญอย่างทั่วถึง เนื่องจากมีผู้นำชุมชนและทีมงานบริหารที่ดี ผู้บริหารหน่วยงานในท้องถิ่นพร้อมร่วมส่งเสริมพัฒนากับหน่วยงานภาครัฐ ชุมชนได้จัดตั้งวิสาหกิจชุมชนกลุ่มผลิตน้ำสมุนไพรเพื่อสุขภาพผลิตภัณฑ์ความชุ่มชื้นน้อย เนื่องจากขาดการส่งเสริมที่ต่อเนื่องจากหน่วยงานภาครัฐ การวิจัยครั้งนี้ชุมชนมีส่วนร่วมในการค้นหาปัญหา และหาแนวทางแก้ไขร่วมกัน จากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ สมาชิกมีความต้องการพัฒนาศักยภาพตนในการพึ่งตนเองและส่งเสริมอาชีพ ผ่านการอบรมเชิงปฏิบัติการร่วมกัน เพื่อสร้างความมั่นคงทางเศรษฐกิจของครัวเรือน โดยนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาเป็นแนวทางในการพัฒนา สอดคล้องกับงานวิจัยของ รัฐพล ภูมิรินทร์พงศ์ และคณะ (2562) ที่ได้ทำการศึกษา การพัฒนาอาชีพกลุ่มผู้นำสตรี ตำบลน้ำร้อน อำเภอมือง จังหวัดตาก ผลการวิจัยสรุปได้ว่า สมาชิกมีความต้องการได้รับการส่งเสริมให้จัดตั้งกลุ่มอาชีพเสริมให้กับผู้นำสตรีและกลุ่มแม่บ้านและช่วยเหลือในการบริหารจัดการกลุ่ม ต้องการให้มีการอบรมความรู้ในการผลิตด้วย โดยดำเนินการประชุมระดมสมองร่วมกัน และฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการให้กับสมาชิกที่ สนใจ เกิดการเรียนรู้ในการดำเนินกิจกรรมทางการ ผลิต การตลาด การเงิน การบัญชีและการบริหารจัดการกลุ่มได้เอง และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ หทัยชนก คะตะสมบูรณ์ (2563) พบว่าการสร้างความมั่นคงทางเศรษฐกิจโดยการประยุกต์ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงลดรายจ่าย เพิ่มรายได้ในครัวเรือน เป็นการสร้างความสมดุลพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงในทุกด้านทั้งทางด้านสังคม เทคโนโลยี เศรษฐกิจ และสิ่งแวดล้อม รวมถึงการบริหารจัดการกลุ่มโดยยึดหลักการมีส่วนร่วม โปร่งใสตรวจสอบได้ ช่วยเหลือเกื้อกูล แบ่งปันซึ่ง

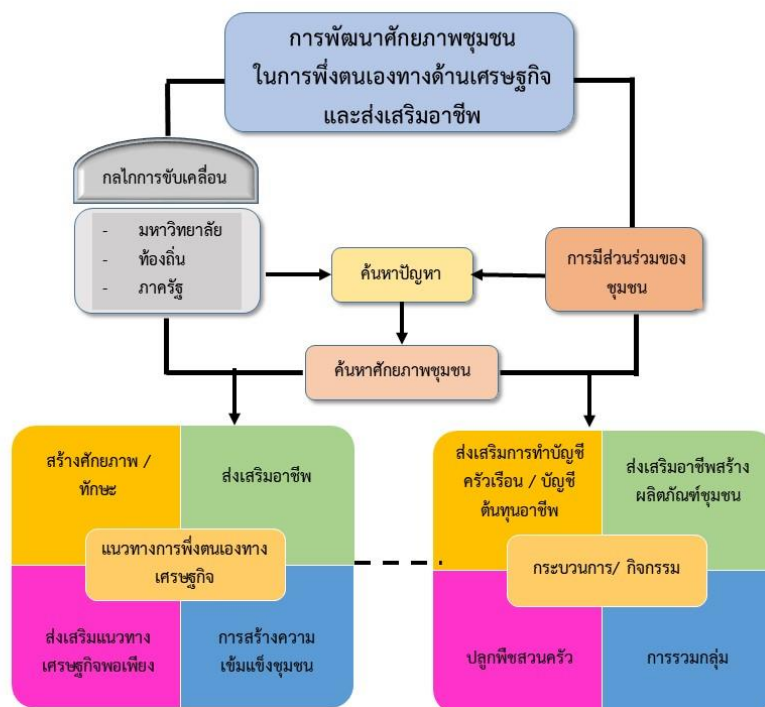
กันและกัน ทำให้เกิดความสามัคคีในชุมชน การพัฒนาศักยภาพชุมชน เป็นการค้นหาและพัฒนาจุดเด่นเพื่อยกระดับให้เอื้อต่อการสร้างอาชีพ การจ้างงานและสร้างคุณค่าไปพร้อมๆกันโดยชาวบ้านเป็นกลไกหลักในการพัฒนาความ

2. การพัฒนาศักยภาพในการพึ่งตนเองทางเศรษฐกิจของชุมชน ใช้กระบวนการมีส่วนร่วมในการเสนอความต้องการร่วมกัน ผ่านการอบรมเชิงปฏิบัติการให้กับสมาชิกในชุมชน ตามกรอบการพัฒนาศักยภาพ 3 ด้าน คือ 1. กิจกรรมอบรมการทำบัญชีครัวเรือนและบัญชีต้นทุนอาชีพ เพื่อสร้างความสมดุลระหว่างรายรับ-รายจ่ายของครัวครัวเรือน อบรมการทำบัญชีต้นทุนอาชีพเพื่อให้สามารถวิเคราะห์รายได้และรายจ่ายที่เกิดขึ้นจริงในแต่ละงวดโดยมีทำให้ทราบผลประกอบการที่แท้จริงว่าได้กำไรหรือขาดทุน รู้จักการลดต้นทุนในการผลิต เช่น ลดการใช้สารเคมี ทำปุ๋ยจากพืชธรรมชาติไว้ใช้เอง แจกสมุดบัญชีรับ-จ่าย สมุดต้นทุนประกอบอาชีพกลับไปทำที่บ้าน ทำให้เกิดการเรียนรู้ที่จะเพิ่มรายได้และลดรายจ่ายที่ไม่จำเป็น มีเงินออมเพิ่มขึ้น การทำบัญชีครัวเรือนเป็นการสร้างวินัยการใช้จ่ายให้กับตนเองและครอบครัว ทำให้มีการใช้จ่ายแบบพอเพียงตามรายได้ที่หามาได้ เป็นการพึ่งตนเองในระดับครอบครัวและชุมชน (ภัทรธิดา ผลงามและคณะ, 2561) 2. กิจกรรมส่งเสริมอาชีพ สอนทำขนมครองแครงกรอบเค็กกล้วยหอมแบบนั่ง ชนมสาธิต ใช้อุปกรณ์ในการทำไม่ยุ่งยาก วัตถุดิบหาได้ง่ายและมีต้นทุนไม่สูงมากนัก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศุภณิษ จันทรสอง (2563) ที่ทำการศึกษา เรื่อง การสื่อสารเพื่อพัฒนาศักยภาพในการพึ่งตนเองและการส่งเสริมอาชีพให้กับชุมชน บ้านแม่ทะลุ อำเภอสบเมย จังหวัดแม่ฮ่องสอน พบว่า การจัดกิจกรรมฝึกอาชีพและส่งเสริมอาชีพให้ชุมชนเพื่อเตรียมความพร้อมการเป็นผู้ประกอบการ มืองค์ประกอบ 3 ประการหลัก ได้แก่ การเตรียมความพร้อมของชุมชน การสร้างรายได้ใหม่ของชุมชน และการสื่อสารและประชาสัมพันธ์ ชุมชนสามารถคำนวณต้นทุน กำไร และสามารถจดบันทึก ชั่ง ตวง วัด อย่างเป็นระบบเพื่อให้ผลิตภัณฑ์และบรรจุภัณฑ์มีคุณภาพและเป็นมาตรฐานเดียวกัน สามารถกำหนดราคาที่เหมาะสม และนำไปสร้างรายได้ให้กับชุมชน รวมถึงรู้จักการออม 3. กิจกรรมปลูกพืชสวนครัว สมาชิกในชุมชนมีความต้องการดำเนินกิจกรรมตามแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียง มีการปลูกพืชสวนครัว จึงใช้หลักการเศรษฐกิจพอเพียงและแบ่งปันนำมาเป็นอาหาร ดำรงชีวิตได้ เพื่อลดรายจ่ายในหมวดอาหารและส่วนที่เหลือสามารถแจกจ่ายให้เพื่อนบ้านหรือขายได้ในชุมชนหรือชุมชนใกล้เคียง ทำให้สมาชิกมีความเป็นอยู่ที่ดี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จตุพล ยะจอม (2552) ได้ศึกษาเรื่อง การประยุกต์ใช้ แนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงของชุมชนในเขตเทศบาลตำบลปาย อำเภอปาย จังหวัดแม่ฮ่องสอน พบว่า ระดับการดำเนินชีวิตตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียงของประชาชนในเขตเทศบาลตำบลปาย อยู่ในระดับมาก โดยส่วนใหญ่จะเป็นการลดรายจ่ายเพิ่มรายได้ในส่วนของการปลูกพืชผักสวนครัว ไว้กินเองในครัวเรือน อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ผกาธรัตน์ พินิจวัฒน์ (2561) ที่กล่าวว่า อาชีพเสริมในชุมชนที่ชาวบ้านต้องการมากที่สุด คือ อาชีพเกี่ยวกับการเกษตร เช่น การปลูกผักปลอดสารพิษจำหน่าย การเพาะเห็ด ส่วนแนวทางและวิธีการ

ส่งเสริมอาชีพภายในหมู่บ้าน คือ การจัดอบรมให้ความรู้ใหม่เกี่ยวกับการสร้างอาชีพ รวมทั้งการหาตลาดเพื่อรองรับสินค้าที่ชุมชนผลิต และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ นัฐศิพร แสงเยื่อนและคณะ (2561) พืชที่นำมาใช้ประโยชน์ในครัวเรือน สามารถลดค่าใช้จ่ายในการซื้ออาหารจากการใช้ผลผลิตในสวนครัวเรือนคิดเป็น มูลค่า 7,096.63 บาทต่อปีต่อไร่ และชุมชนร่วมกันเสนอแนวทางการจัดการและจัดทำสวนครัวเรือน ได้แก่ 1) การจัดทำบัญชีรายรับรายจ่ายและการแทนมูลค่าในการใช้ผลผลิตสวนครัวเรือน 2) การปลูกจิตสำนึกให้คนรุ่นใหม่เห็นคุณค่าพืชสวนครัว 3) การให้ความรู้และทักษะด้านการเกษตร และ 4) การสร้างเครือข่ายสวนครัวเรือนในชุมชนเพื่อสร้างความมั่นคงทางอาหารในครัวเรือนและชุมชนอย่างยั่งยืน

องค์ความรู้จากการวิจัย

ผลการศึกษาพบว่า การพัฒนาศักยภาพในการพึ่งตนเองทางด้านเศรษฐกิจของชุมชนอย่างยั่งยืน จะต้องผ่านกลไกการขับเคลื่อนจากภายนอกไม่ว่าจะเป็นในส่วนหน่วยงานภาครัฐ ท้องถิ่น หรือมหาวิทยาลัย โดยการมีส่วนร่วมของชุมชนในการร่วมค้นหาปัญหา และศักยภาพและต้นทุนทรัพยากรในด้านต่างๆ ของชุมชน เมื่อได้ปัญหาและศักยภาพชุมชนแล้ว จะผ่านกระบวนการวิเคราะห์เพื่อการพัฒนา โดยจากการศึกษาพบว่า จะต้องมีการส่งเสริม 4 ด้าน คือ สร้างภูมิคุ้มกันทางการเงิน ส่งเสริมอาชีพ ส่งเสริมแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง ส่งเสริมการรวมกลุ่ม ซึ่งมีแนวทางนำมาปฏิบัติผ่านกิจกรรม สร้างชุมชนเข้มแข็งโดยใช้การรวมกลุ่มสร้างการมีส่วนร่วมของสมาชิก เพื่อสร้างภูมิคุ้มกันโดยการให้ความรู้ทางด้านบัญชีครัวเรือน/บัญชีต้นทุนอาชีพ สร้างรายได้ผ่านการส่งเสริมอาชีพสร้างผลิตภัณฑ์ชุมชน ลดรายจ่ายโดยใช้แนวทางเศรษฐกิจพอเพียงกิจกรรมปลูกพืชสวนครัว



ภาพที่ 1 แสดงโมเดลการพึ่งตนเองทางด้านเศรษฐกิจ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. รัฐควรมีการส่งเสริมให้ความรู้การทำบัญชีครัวเรือน-บัญชีต้นทุนอาชีพ มีการติดตามการบันทึกรายรับ-รายจ่าย ของครัวเรือนอย่างสม่ำเสมอ
2. รัฐควรมีนโยบายส่งเสริมชุมชนให้มีอาชีพเสริม โดยส่งเสริมอาชีพให้เหมาะสมกับศักยภาพและบริบทของแต่ละพื้นที่อย่างต่อเนื่อง

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

1. หน่วยงานภาครัฐหรือหน่วยงานอื่นๆ ควรส่งเสริมศักยภาพชุมชนให้ครอบคลุมทุกๆ ด้าน เช่น ด้านการวางแผนงาน การติดต่อประสานงาน การหาตลาด รวมถึงการพัฒนาผลิตภัณฑ์และบรรจุภัณฑ์
2. ควรมีการส่งเสริมศักยภาพชุมชนในการทำตลาดดิจิทัล เพื่อเพิ่มช่องทางการจัดจำหน่าย ให้กับสินค้าชุมชน

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

ควรมีการศึกษาเรื่องศักยภาพในการพึ่งตนเองของชุมชน ทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านเทคโนโลยีหรือเครื่องมือในการประกอบอาชีพ ด้านเศรษฐกิจ ด้านทรัพยากร ด้านจิตใจ และด้านสังคมวัฒนธรรม

เอกสารอ้างอิง

- จตุพล ยะจอม. (2552). *การประยุกต์ใช้แนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงของชุมชนในเขตเทศบาล ตำบลปาย อำเภอปาย จังหวัดแม่ฮ่องสอน* (รายงานผลการวิจัย). เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ฉัตรทิพย์ นาถสุภา. (2544). *แนวคิดเศรษฐกิจชุมชน*. กรุงเทพฯ: สถาบันวิชิตรรณ.
- นัฐศิพร แสงเย็น และคณะ. (2561). “สวนครัวเรือน” ความมั่นคงทางอาหารในครัวเรือน ชุมชนวัดบางอ้อยช้าง จังหวัดนนทบุรี. *วารสาร วิจัยเพื่อการพัฒนาเชิงพื้นที่*, 10(6), 471-473.
- ผการัตน์ พินิจวัฒน์. (2561). การส่งเสริมอาชีพให้ชุมชน: กรณีศึกษา บ้านโพธิ์ไทร ตำบลเมือง อำเภอเมือง จังหวัดเลย. *วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์*, 6(3), 927-935.
- ภัทรธิดา ผลงามและคณะ. (2561). การพัฒนาศักยภาพการพึ่งตนเองทางเศรษฐกิจชุมชนบ้าน นาบอน จังหวัดเลย. *วารสาร วิจัยเพื่อการพัฒนาเชิงพื้นที่*, 10(1), 44-54.
- รัฐพล ภูมิรินทร์พงศ์และคณะ. (2562). การพัฒนาอาชีพกลุ่มผู้นำสตรี ชุมชนบ้านสันติสุข ตำบล น้ำร้อน อำเภอเมือง จังหวัดตาก. *วารสาร วิชาการรับใช้สังคม*, 3(2), 55-63.
- ศุภณิษ จันทรสอง. (2563). การสื่อสารเพื่อพัฒนาศักยภาพในการพึ่งตนเองและการส่งเสริม อาชีพให้กับชุมชน กรณีศึกษา : บ้านแม่ทะลุ อำเภอสบเมย จังหวัดแม่ฮ่องสอน. *วารสาร การพัฒนาชุมชนและคุณภาพชีวิต*, 8(2), 414-427.
- หทัยชนก คะตะสมบุญ. (2563). การพัฒนาศักยภาพของชุมชนเพื่อสร้างเศรษฐกิจฐานราก อย่างยั่งยืน กรณีศึกษาตำบลเนินศาลา อำเภอโกรกพระ จังหวัดนครสวรรค์. *วารสาร สันติศึกษาปริทรรศน์ มจร*, 8(2), 475-488.

การวินิจฉัยทางพุทธิปัญญาของนักศึกษามหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ด้วยโมเดล DINA*

A COGNITIVE DIAGNOSTIC ASSESSMENT OF STOU STUDENTS USING DINA MODEL

ศศิธร ชูตินันท์กุล, ปุริมปรัชญ์ คณินพศุทธิ์

Sasithorn Chutinuntakul, Purimpratch Khaninphasut

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

Sukhothai Thammathirat Open University

Corresponding Author E-mail: saschu_ku@hotmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยมีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อวิเคราะห์คุณภาพข้อสอบด้วยทฤษฎีการทดสอบแบบดั้งเดิมและทฤษฎีการตอบข้อสอบ 2) เพื่อวินิจฉัยทางพุทธิปัญญาของนักศึกษามหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราชด้วยโมเดล DINA 3) เพื่อศึกษาข้อมูลเชิงลึกจากผลการวินิจฉัยทางพุทธิปัญญาเกี่ยวกับสาเหตุการไม่รอบรู้ของนักศึกษา และ 4) เพื่อนำเสนอแนวทางในการปรับปรุงการจัดการเรียนการสอน การวิจัยเป็นการวิจัยแบบผสมวิธี ข้อมูลที่ใช้คือ ผลการสอบภาคการศึกษาที่ 1 ปีการศึกษา 2560 จำนวน 6 ชุดวิชา การวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ โมเดล DINA และการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า 1) แบบทดสอบมีความเที่ยงอยู่ระหว่าง 0.77 – 0.85 และจำนวนข้อสอบที่ยากและยากมากที่วิเคราะห์ด้วยทฤษฎีการตอบข้อสอบมีจำนวนข้อสอบที่ยากและยากมาก มากกว่าการวิเคราะห์ข้อสอบด้วยทฤษฎีการทดสอบแบบดั้งเดิม 2) มี 5 ชุดวิชาที่นักศึกษาส่วนใหญ่ไม่รอบรู้ทุกหน่วย และความน่าจะเป็นของความรอบรู้รายหน่วยในเล่มแรกจะสูงกว่าเล่มที่สอง 3) ชุดวิชาที่เป็นการคำนวณที่มีสูตรและสัญลักษณ์มากจะยาก ส่วนชุดวิชาที่เป็นการบรรยายเนื้อหาแต่ละหน่วยมาจากหลายๆ เรื่องที่ไม่ได้เชื่อมโยงกัน 4) มหาวิทยาลัยควรกำหนดนโยบายสนับสนุนงบประมาณให้ความช่วยเหลือนักศึกษาด้านการเรียนการสอนในชุดวิชาที่ยาก เนื้อหาที่เป็นการคำนวณ ควรใช้ภาพประกอบ ส่วนเนื้อหาที่ยากซับซ้อน ควรจัดทำสรุปประเด็นสำคัญท้ายหน่วยหรือตอน ให้ทำกิจกรรมเก็บคะแนนในชุดวิชาที่ยาก และจัดทำคลิปวิดีโอแบ่งเป็นตอนสั้นๆ คัดเลือกผู้สอนที่มีความเชี่ยวชาญทั้งด้านเนื้อหาและเทคนิคการสอน และออกแบบการวัดและประเมินผลในชุดวิชาที่ยากให้หลากหลายวิธี

คำสำคัญ: การวินิจฉัยทางพุทธิปัญญา; โมเดล DINA; การประเมินเชิงวินิจฉัย

Abstract

Objectives of the study were: 1. To assess test quality using the classical test theory and item response theory 2. To perform a cognitive diagnosis of STOU students using DINA Model, 3. To study in-depth data obtained from the cognitive diagnosis relating to students' non-mastery and 4. To propose approaches to improve instructions of the diagnosed courses. The research was design by using mixed-method methodology. The data consisted of mid-term test scores from the 1st semester of the academic year 2017 from the selected 6 courses. The data were analyzed by DINA Model and content analysis.

Findings were as follows: 1. The test quality had reliability coefficients ranged from 0.77 to 0.85 and difficulty levels were high and very high by using the item response theory, it was shown that the number of items having high and very high difficulty levels are greater than the results yielded by using the classical test theory. 2. There were 5 courses having students with non-mastery in all units and the probability of mastery based on individual unit showed that the first booklet was easier than the second booklet, 3. Courses involving many formula and symbols were deemed to be difficulty to students, In addition, courses that feature highly-detailed lecturing on complicated matters which content in each unit draws from unrelated topics and 4. The university should allocate extra financial support for aiding students in courses with very high difficulty level; If the contents involve calculation, infographics can be very useful. Units with highly complicated contents should be provided with conclusions at the end of the unit or the section; The courses with difficult contents should assign score-based activities and provide short video clips; Teachers should be assigned based on their expertise and teaching techniques and The assessment should be designed to assess various aspects of student performance.

Keywords: Cognitive Diagnostic; DINA model; Diagnostic Assessment

บทนำ

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราชเป็นมหาวิทยาลัยการศึกษาทางไกลที่มุ่งเน้นเปิดโอกาสทางการศึกษาให้กับประชาชนทั่วไป ดังนั้นนักศึกษาที่เข้ามาศึกษาจึงมีพื้นฐานความรู้ความสามารถเดิมที่หลากหลายและแตกต่างกัน อีกทั้งการศึกษาทางไกลเป็นระบบการเรียนการสอนที่ใช้วิธีการเรียนด้วยตนเอง แบบไม่มีชั้นเรียน นักศึกษาที่เข้ามาศึกษามักจะตกซ้ำๆ ในชุดวิชาที่ไม่มีพื้นฐานความรู้หรือชุดวิชาที่จะต้องใช้ทักษะที่ซับซ้อน เช่น ชุดวิชาด้านการคำนวณด้านภาษาต่างประเทศ อันเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้นักศึกษาออกกลางคัน โดยงานวิจัย พบว่าด้านความรู้ความสามารถเป็นสาเหตุอันดับหนึ่งที่ทำให้นักศึกษาออกกลางคัน (บุญศรี พรหมมาพันธุ์ และคณะ, 2535) แสดงให้เห็นว่าสาเหตุด้านความรู้ความสามารถเป็นปัญหาที่สำคัญอย่างยิ่งในการทำให้นักศึกษาออกกลางคัน มหาวิทยาลัยจึงควรหาแนวทางในการช่วยเหลือเพื่อให้นักศึกษาสามารถศึกษาเล่าเรียนจนสำเร็จ ซึ่งวิธีการหนึ่งที่จะนำไปสู่การกำหนดแนวทางการให้ความช่วยเหลือกับนักศึกษาที่สอบไม่ผ่านซ้ำๆ ในชุดวิชาเหล่านั้น คือ การวินิจฉัย (diagnostic) เพราะวิธีการนี้จะให้สารสนเทศเกี่ยวกับจุดบกพร่องในเรื่องความสามารถหรือทักษะที่นักศึกษายังขาดหรือมีจุดบกพร่องในข้อบ่งชี้เนื้อหาใด หรือนักศึกษามีมโนทัศน์ที่คลาดเคลื่อนเกี่ยวกับแนวคิดหรือเนื้อหาใด เพื่อให้นักศึกษาจะได้แก้ไขจุดบกพร่องเหล่านั้น รวมทั้งสาขาวิชาสามารถนำสารสนเทศนี้ไปใช้เพื่อการผลิต/ปรับปรุงหลักสูตร เอกสารการสอนชุดวิชา สื่อการศึกษา และการวัดและประเมินผลให้เหมาะสมยิ่งขึ้น ซึ่งแนวคิดการวินิจฉัยแบบเดิมจะมุ่งเน้นการแก้ไขข้อบกพร่องด้านการเรียนให้กับนักเรียนเป็นรายบุคคล โดยเลือกเฉพาะรายที่มีปัญหาการเรียนรู้และใช้วิธีให้การปรึกษาโดยสอบถามจากสาเหตุในจุดที่บกพร่องและทำการสอนซ่อมเสริมเพื่อแก้ไขจุดบกพร่องเหล่านั้น ซึ่งจะต้องใช้เวลาและความเสียสละของผู้สอนเป็นอย่างมาก และหากนักเรียนมีปัญหาไม่ผ่านเป็นจำนวนมากการแก้ปัญหาด้วยวิธีนี้จะทำได้ยาก

ส่วนแนวคิดการวินิจฉัยทางพุทธิปัญญาแบบใหม่ไม่ได้มุ่งเน้นการวินิจฉัยเพื่อการแก้ไขปัญหารู้เป็นรายบุคคล แต่เป็นการวินิจฉัยผลการเรียนรู้ในภาพรวมของผู้เรียน เพื่อบ่งชี้ว่าในภาพรวมของวิชานั้นๆ นักเรียนมีความรอบรู้หรือไม่รอบรู้ในเรื่องใด ผ่านวัตถุประสงค์ของแต่ละสาระหรือมาตรฐานหรือไม่ ปัจจุบันโมเดลวินิจฉัยทางพุทธิปัญญา (cognitive diagnostic model) มีผู้พัฒนาไว้หลากหลายโมเดล เช่น DINA model, AHM model, Fusion model (Rupp et al, 2010) แต่ละโมเดลมีความเหมาะสมกับบริบทที่แตกต่างกัน ซึ่งการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยเลือกใช้โมเดล DINA เพราะเป็นโมเดลที่เกี่ยวกับการประเมินเพื่อวินิจฉัยทางพุทธิปัญญาที่ถูกออกแบบมาเพื่อวัดโครงสร้างความรู้ที่จำเพาะเจาะจง (สังวรณั จัตุระโทและคณะ, 2560; de la Torre, 2009) สอดคล้องกับรูปแบบลักษณะโครงสร้างการผลิตชุดวิชาของ มสธ. ที่มีการให้คะแนนแบบสองค่า (dichotomous) เพื่อนำผลจากการวินิจฉัยสะท้อนกลับให้กับประธานชุดวิชา คณะกรรมการบริหารชุดวิชา หรือคณะกรรมการกลุ่มผลิตไปปรับปรุงเนื้อหาของชุดวิชา นำไปใช้ในการปรับปรุงกิจกรรมฝึกปฏิบัติ ทำสื่อการเรียนการสอนเพิ่มเติม จัดกิจกรรมการสอนเสริม

และปรับปรุงแบบการวัดและประเมินผลให้เหมาะสมยิ่งขึ้น นอกจากนี้ผลการวินิจฉัยสามารถสะท้อนกลับให้นักศึกษาทราบถึงประเด็นหลักๆ ที่นักศึกษาส่วนใหญ่ยังบกพร่องหรือไม่รอบรู้ได้อีกด้วย

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อวิเคราะห์คุณภาพข้อสอบด้วยทฤษฎีการทดสอบแบบดั้งเดิมและทฤษฎีการตอบข้อสอบ
2. เพื่อวินิจฉัยทางพุทธิปัญญาของนักศึกษามหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราชด้วยโมเดล DINA
3. เพื่อศึกษาข้อมูลเชิงลึกจากผลการวินิจฉัยทางพุทธิปัญญาเกี่ยวกับสาเหตุการไม่รอบรู้ของนักศึกษา
4. เพื่อนำเสนอแนวทางในการปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนของชุดวิชาที่นำมาวินิจฉัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้ใช้รูปแบบการวิจัยแบบผสมวิธี (mixed method) โดยใช้วิธีเชิงปริมาณนำวิธีเชิงคุณภาพ ประชากร ประกอบด้วย 2 ส่วน ได้แก่ 1) จำนวนนักศึกษาที่สอบในภาคการศึกษาที่ 1 ปีการศึกษา 2560 ทั้ง 6 ชุดวิชา มีจำนวนทั้งหมด 7,653 คน 2) คณะกรรมการกลุ่มผลิต/ปรับปรุงชุดวิชา ทั้ง 6 ชุดวิชา มีจำนวนทั้งหมด 93 คน ได้แก่ ชุดวิชา 32206 สถิติธุรกิจและการวิเคราะห์เชิงปริมาณ ชุดวิชา 33449 การบริหารการบริการสาธารณะ ชุดวิชา 41311 กฎหมายแพ่ง 3: ครอบครัว มรดก ชุดวิชา 54101 วิศวกรรมพื้นฐานสำหรับงานอาชีพ นามัยและความปลอดภัย ชุดวิชา 54102 การบริหารงานอาชีพ นามัยและความปลอดภัย และชุดวิชา 80102 หลักพื้นฐานทางรัฐศาสตร์ กลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย 1) นักศึกษาทั้งหมดที่สอบในภาคการศึกษาที่ 1 ปีการศึกษา 2560 ของทั้ง 6 ชุดวิชา 2) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการสัมภาษณ์ เป็นคณะกรรมการกลุ่มผลิต/ปรับปรุงชุดวิชา ชุดวิชาละ 2 – 3 คน รวม 15 คน และนักศึกษาจำนวนชุดวิชาละ 10 คน รวมทั้งหมด 60 คน

การเก็บรวบรวมข้อมูล นำข้อมูลหัตถ์ภูมิผลการสอบของนักศึกษา ภาคการศึกษาที่ 1 ปีการศึกษา 2560 ของทั้ง 6 ชุดวิชา มาวินิจฉัยความรอบรู้/ไม่รอบรู้ด้วยโมเดล DINA แบ่งเป็นหน่วยที่ 1- 7 และหน่วยที่ 8 – 15 รวมทั้งสัมภาษณ์อาจารย์ที่ทำหน้าที่เป็นคณะกรรมการบริหารชุดวิชาและสัมภาษณ์นักศึกษาที่ลงทะเบียนเรียนในชุดวิชาดังกล่าว

การวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย 1) การวิเคราะห์คุณภาพข้อสอบรายข้อและรายฉบับตามทฤษฎีการทดสอบแบบดั้งเดิม (Classical Test Theory: CTT) และทฤษฎีการตอบข้อสอบ (Item Response Theory: IRT) 2) การวินิจฉัยจุดแข็งจุดอ่อนในแต่ละชุดวิชาด้วยโมเดล DINA

และ 3) การสรุปผลการสัมภาษณ์อาจารย์และนักศึกษามหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช โดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

ผลการวิจัย

1. คุณภาพของแบบทดสอบ แบบทดสอบทั้ง 6 ชุดวิชา มีความเที่ยงอยู่ระหว่าง 0.77 – 0.85 โดยชุดวิชา 54102 การบริหารงานอาชีวอนามัยและความปลอดภัยมีความเที่ยงสูงสุด (0.85) ส่วนชุดวิชา 33449 การบริหารการบริการสาธารณะมีความเที่ยงต่ำสุด (0.77) ผลการวิเคราะห์คุณภาพของข้อสอบแสดงดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ภาพรวมของข้อสอบยากและยากมาก จำแนกตามชุดวิชาและทฤษฎีที่ใช้ในการวิเคราะห์

ชุดวิชา	จำนวนข้อสอบ	จำนวนข้อยากและยากมาก	
		ทฤษฎีการทดสอบแบบดั้งเดิม	ทฤษฎีการตอบข้อสอบ
32206 สถิติธุรกิจและการวิเคราะห์เชิงปริมาณ	90	46 (11)	35 (30) (72.22%)
33449 การบริหารการบริการสาธารณะ	120	29 (28)	25 (44) (57.50%)
41311 กฎหมายแพ่ง 3 ครอบครั้ว มรดก	60	16 (5)	12 (13) (41.67%)
54101 วิศวกรรมพื้นฐานสำหรับงานอาชีวอนามัยและความปลอดภัย	120	55 (16)	32 (50) (68.33%)
54102 การบริหารงานอาชีวอนามัยและความปลอดภัย	120	36 (20)	31 (41) (60.00%)
80102 หลักพื้นฐานทางรัฐศาสตร์	120	32 (34)	25 (50) (62.50%)

หมายเหตุ ตัวเลขในวงเล็บ แสดงจำนวนข้อสอบที่ยากมาก

จากตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์คุณภาพของข้อสอบพบว่าจำนวนข้อยากและยากมากที่วิเคราะห์ด้วยทฤษฎีการตอบข้อสอบ จะมีจำนวนข้อสอบที่ยากและยากมาก มากกว่าการวิเคราะห์ข้อสอบด้วยทฤษฎีการทดสอบแบบดั้งเดิม โดยชุดวิชา 32206 สถิติธุรกิจและการวิเคราะห์เชิงปริมาณมีจำนวนข้อสอบยากและยากมากมากที่สุด (ร้อยละ 72.22) รองลงมาคือ 54101 วิศวกรรมพื้นฐานสำหรับงานอาชีวอนามัยและความปลอดภัย (ร้อยละ 68.33) และชุดวิชา 80102 หลักพื้นฐานทางรัฐศาสตร์ (ร้อยละ 62.50)

2. การวินิจฉัยความรอบรู้ของนักศึกษามหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราชด้วยโมเดล DINA ปรากฏดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ภาพรวมผลการวินิจฉัยทางพุทธิปัญญาของนักศึกษา

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ภาคการศึกษาที่ 1 ปีการศึกษา 2560

โปรไฟล์การรอบรู้/ไม่รอบรู้ 5 อันดับแรก หน่วยที่ 1-7	ร้อยละ	โปรไฟล์การรอบรู้/ไม่รอบรู้ 5 อันดับแรก หน่วยที่ 8-15	ร้อยละ
1. ชุดวิชา 32206		1. ชุดวิชา 32206	
อันดับ 1 ไม่รอบรู้ทุกหน่วย	44.26	อันดับ 1 ไม่รอบรู้ทุกหน่วย	66.33
อันดับ 2 รอบรู้เฉพาะหน่วยที่ 1	30.95	อันดับ 2 รอบรู้เฉพาะหน่วยที่ 12	4.96
อันดับ 3 รอบรู้ทุกหน่วย	2.17	อันดับ 3 รอบรู้เฉพาะหน่วยที่ 15	3.87
อันดับ 4 รอบรู้เฉพาะหน่วยที่ 5 และ 7	1.82	อันดับ 4 รอบรู้ทุกหน่วย ยกเว้นหน่วยที่ 13	2.27
อันดับ 5 รอบรู้เฉพาะหน่วยที่ 7	1.61	อันดับ 5 รอบรู้ทุกหน่วย	2.11
2. ชุดวิชา 33449		2. ชุดวิชา 33449	
อันดับ 1 ไม่รอบรู้ทุกหน่วย	47.06	อันดับ 1 ไม่รอบรู้ทุกหน่วย	32.37
อันดับ 2 รอบรู้ทุกหน่วย	16.91	อันดับ 2 รอบรู้ทุกหน่วย	17.63
อันดับ 3 รอบรู้เฉพาะหน่วยที่ 5	6.92	อันดับ 3 รอบรู้ทุกหน่วย ยกเว้นหน่วยที่ 9 และ 10	4.22
อันดับ 4 รอบรู้เฉพาะหน่วยที่ 4-7	2.13	อันดับ 4 รอบรู้เฉพาะหน่วยที่ 13	3.29
อันดับ 5 รอบรู้เฉพาะหน่วยที่ 2 และ 6	2.00	อันดับ 5 รอบรู้ทุกหน่วย ยกเว้นหน่วยที่ 10	2.56
3. ชุดวิชา 41311		3. ชุดวิชา 41311	
อันดับ 1 ไม่รอบรู้ทุกหน่วย	25.73	อันดับ 1 รอบรู้ทุกหน่วย	21.70
อันดับ 2 รอบรู้ทุกหน่วย	12.92	อันดับ 2 รอบรู้เฉพาะหน่วยที่ 15	13.64
อันดับ 3 รอบรู้ทุกหน่วย ยกเว้นหน่วยที่ 5	4.88	อันดับ 3 รอบรู้เฉพาะหน่วยที่ 12 และ 15	9.57
อันดับ 4 รอบรู้ทุกหน่วย ยกเว้นหน่วยที่ 7	4.68	อันดับ 4 รอบรู้ทุกหน่วย ยกเว้นหน่วยที่ 12	8.62
อันดับ 5 รอบรู้เฉพาะหน่วยที่ 1 และ 6	4.07	อันดับ 5 ไม่รอบรู้ทุกหน่วย	6.90
4. ชุดวิชา 54101		4. ชุดวิชา 54101	
อันดับ 1 ไม่รอบรู้ทุกหน่วย	57.30	อันดับ 1 ไม่รอบรู้ทุกหน่วย	48.05
อันดับ 2 รอบรู้ทุกหน่วย	12.43	อันดับ 2 รอบรู้ทุกหน่วย	10.16
อันดับ 3 รอบรู้เฉพาะหน่วยที่ 2 และ 3	5.42	อันดับ 3 รอบรู้เฉพาะหน่วยที่ 8-10 และ 15	3.69
อันดับ 4 รอบรู้เฉพาะหน่วยที่ 2 - 4	3.78	อันดับ 4 รอบรู้เฉพาะหน่วยที่ 15	2.89
อันดับ 5 รอบรู้ทุกหน่วย ยกเว้นหน่วยที่ 5	1.53	อันดับ 5 รอบรู้เฉพาะหน่วยที่ 8-11 และ 15	2.18
5. ชุดวิชา 54102		5. ชุดวิชา 54102	
อันดับ 1 ไม่รอบรู้ทุกหน่วย	47.55	อันดับ 1 ไม่รอบรู้ทุกหน่วย	60.54
อันดับ 2 รอบรู้ทุกหน่วย	21.64	อันดับ 2 รอบรู้ทุกหน่วย	10.24
อันดับ 3 รอบรู้เฉพาะหน่วยที่ 1	2.68	อันดับ 3 ไม่รอบรู้เฉพาะหน่วยที่ 8	2.91
อันดับ 4 รอบรู้ทุกหน่วย ยกเว้นหน่วยที่ 4 และ 7	2.14	อันดับ 4 ไม่รอบรู้เฉพาะหน่วยที่ 11-13 และ 15	1.93
อันดับ 5 รอบรู้ทุกหน่วย ยกเว้นหน่วยที่ 7	2.00	อันดับ 5 ไม่รอบรู้เฉพาะหน่วยที่ 8 และ 13	1.84
6. ชุดวิชา 80102		6. ชุดวิชา 80102	
อันดับ 1 ไม่รอบรู้ทุกหน่วย	43.90	อันดับ 1 ไม่รอบรู้ทุกหน่วย	46.30
อันดับ 2 รอบรู้ทุกหน่วย	22.04	อันดับ 2 รอบรู้ทุกหน่วย	10.50
อันดับ 3 รอบรู้ทุกหน่วย ยกเว้นหน่วยที่ 2	4.07	อันดับ 3 ไม่รอบรู้เฉพาะหน่วยที่ 13	5.64
อันดับ 4 รอบรู้ทุกหน่วย ยกเว้นหน่วยที่ 2-3 และ 6	2.79	อันดับ 4 ไม่รอบรู้เฉพาะหน่วยที่ 13 และ 14	2.93
อันดับ 5 รอบรู้เฉพาะหน่วยที่ 5	2.40	อันดับ 5 รอบรู้เฉพาะหน่วยที่ 14	2.87

จากตารางที่ 2 สรุปได้ว่า โปรไฟล์ที่พบมากที่สุดของทุกชุดวิชาคือ รูปแบบที่นักศึกษาไม่รอบรู้ทุกหน่วย ยกเว้นชุดวิชา 41311 กฎหมายแพ่ง 3 : ครอบครัว มรดก หน่วยที่ 8-15 โปรไฟล์ที่พบมากที่สุด คือ รูปแบบที่นักศึกษารอบรู้ทุกหน่วย

3. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพจากการสัมภาษณ์ข้อมูลเชิงลึกจากอาจารย์และนักศึกษา สรุปได้ว่า

ชุดวิชา 33206 สถิติธุรกิจและการวิเคราะห์เชิงปริมาณ เป็นชุดวิชาที่มีการคำนวณเป็นส่วนใหญ่ มีสูตรการคำนวณแทบทุกหน่วยจึงเป็นชุดที่ยากโดยเฉพาะหน่วยที่ 2 การทดสอบสมมติฐาน หน่วยที่ 4 การวิเคราะห์การถดถอยและสหสัมพันธ์อย่างง่าย หน่วยที่ 6 การทดสอบไคสแควร์และสถิติอนุพารามตริก หน่วยที่ 13 ตัวแบบแถวคอยและตัวแบบจำลองสถานการณ์ หน่วยที่ 9 การตัดสินใจภายใต้สภาวะการต่าง ๆ และทฤษฎีเกม หน่วยที่ 8 เทคนิคการพยากรณ์ธุรกิจ หน่วยที่ 10 การโปรแกรมเชิงเส้น และหน่วยที่ 14 การวิเคราะห์มาร์คอฟ ที่นักศึกษาไม่ค่อยเข้าใจ โดยเฉพาะในส่วนของ การคำนวณที่ใช้วิธีการบรรยายมากเกินไป

ชุดวิชา 33449 การบริหารการบริการสาธารณะเป็นชุดวิชาเนื้อหาที่มีลักษณะของการบรรยายหลากหลายแนวคิด และมีรายละเอียดปลีกย่อยมาก อาศัยความจำเป็นส่วนใหญ่จึงทำให้นักศึกษาสรุปประเด็นและจำไม่ได้ จึงยากโดยเฉพาะหน่วยที่ 1 แนวคิดและหลักการของการบริการสาธารณะ หน่วยที่ 3 การจัดองค์การเพื่อการบริการสาธารณะ หน่วยที่ 6 การสื่อสารและการจูงใจเพื่อการบริการสาธารณะ หน่วยที่ 7 มนุษยสัมพันธ์เพื่อการบริการสาธารณะ หน่วยที่ 9 การจัดการคุณภาพทั่วทั้งองค์การเพื่อการบริการสาธารณะ หน่วยที่ 10 ระบบการจัดการลูกค้าสัมพันธ์เพื่อการบริการสาธารณะ และหน่วย 15 ทิศทางและแนวโน้มของการบริการสาธารณะ โดยนักศึกษาจะสับสนในส่วนของเนื้อหาที่เป็นแนวคิดทฤษฎี

ชุดวิชา 41311 กฎหมายแพ่ง 3: ครอบครัว มรดก เนื้อหาจะยากเพราะเป็นเรื่องของตัวบทกฎหมายความสัมพันธ์ของบุคคลในครอบครัวแต่ละระดับชั้น สิทธิและหน้าที่ของบุคคลในครอบครัว การรับบุตรบุญธรรม อันนำไปสู่เรื่องของมรดก การเสียสิทธิในมรดก พินัยกรรมและการจัดการมรดกซึ่งเกี่ยวข้องกับกฎหมายหลายมาตราทำให้นักศึกษาสับสน โดยเฉพาะหน่วยที่ 2 การสมรสและความสัมพันธ์ระหว่างสามีภริยา หน่วยที่ 3 ทรัพย์สินระหว่างสามีภริยา หน่วยที่ 8 มรดกและการเป็นทายาท และหน่วยที่ 14 การจัดการมรดก

ชุดวิชา 54101 วิศวกรรมพื้นฐานสำหรับงานอาชีพอนามัยและความปลอดภัย แทบทุกหน่วยเป็นเรื่องที่นักศึกษาเข้าใจยาก มีสูตรคำนวณมากต้องจำสัญลักษณ์ที่ใช้แทนตัวแปรในสูตรอ่านเองไม่เข้าใจจะต้องมีคั่นชี้แนะจึงจะเข้าใจ โดยเฉพาะหน่วยที่ 5 อนุภาคในบรรยากาศ หน่วยที่ 6 อุณหพลศาสตร์และการถ่ายเทความร้อน หน่วยที่ 12 หน่วยผลิตและกระบวนการผลิตทางวิศวกรรมเคมี หน่วยที่ 13 พื้นที่วิศวกรรมอุตสาหกรรม และหน่วยที่ 14 อันตรายจากกระบวนการผลิตในอุตสาหกรรม

ชุดวิชา 54102 การบริหารงานอาชีวอนามัยและความปลอดภัย เนื้อหาเป็นเรื่องของการบริหารความปลอดภัยที่มีอยู่หลายวิธี นักศึกษาไม่สามารถสรุปประเด็นสำคัญของแต่ละวิธีได้ ไม่สามารถวิเคราะห์และจัดการความเสี่ยงได้ รวมทั้งจำสีและเครื่องหมายเพื่อความปลอดภัยที่มีจำนวนมากได้ โดยหน่วยที่ยากสำหรับนักศึกษา ได้แก่ หน่วย 3 การบริหารเพื่อควบคุมความสูญเสีย หน่วยที่ 4 ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับความปลอดภัยเชิงระบบ และหน่วยที่ 5 การจัดการความเสี่ยง 7 พฤติกรรมมนุษย์และพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน หน่วยที่ 8 การสื่อสารเพื่อความปลอดภัย หน่วยที่ 13 องค์กรอาชีวอนามัยและความปลอดภัย และหน่วยที่ 15 ระบบการจัดการสิ่งแวดล้อม

ชุดวิชา 80102 หลักพื้นฐานทางรัฐศาสตร์ เนื้อหาแต่ละหน่วยมาจากหลายๆ เรื่องที่ไม่ได้เชื่อมโยงกัน ทำให้นักศึกษาต้องทำความเข้าใจทุกเรื่อง ประกอบกับการเขียนอธิบายของแต่ละหน่วยค่อนข้างน้อย ทำให้นักศึกษาไม่ค่อยเข้าใจ จึงยากสำหรับนักศึกษาแทบทุกหน่วยแต่ที่ยากมากๆ ได้แก่ หน่วยที่ 2 แนวความคิดว่าด้วยรัฐและอำนาจอธิปไตย หน่วยที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างรัฐกับพลเมือง หน่วยที่ 6 กระบวนการทางการเมือง หน่วยที่ 13 ความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ หน่วยที่ 14 นโยบายสาธารณะ หน่วยที่ 15 พัฒนาการของรัฐศาสตร์

4. แนวทางในการปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนของชุดวิชาที่นำมาวินิจฉัย ผลจากการสัมภาษณ์นำมาสู่แนวทางการพัฒนา ดังนี้

1. ด้านนโยบาย

- 1) มหาวิทยาลัยควรกำหนดนโยบายสนับสนุนงบประมาณในการให้ความช่วยเหลือนักศึกษาด้านการเรียนการสอนในชุดวิชาที่ยากมากๆ เป็นกรณีพิเศษไม่ว่าจะเป็นเรื่องของการเรียนการสอนหรือการผลิตสื่อ
- 2) ส่งเสริมสนับสนุนให้คณาจารย์ผลิตสื่อ/วิจัยเพื่อช่วยเหลือนักศึกษาในการเรียนชุดวิชาที่ยาก
- 3) เพิ่มช่องทางการติดต่อสื่อสารกับนักศึกษาเป็นกรณีพิเศษในชุดวิชาที่ยาก

2. ด้านการนำเสนอเนื้อหา

- 1) ควรนำเสนอเนื้อหา ให้มีรายละเอียดประกอบไม่สั้นหรือยาวจนเกินไป
- 2) กรณีเนื้อหาเป็นการคำนวณ ไม่ควรเขียนบรรยายอธิบายขั้นตอนการคำนวณยาวเกินไปแต่ควรใช้ภาพประกอบ และในการคำนวณควรจบภายใน 1- 2 หน้า ไม่ควรบรรยายจนนักศึกษาจับใจความสำคัญไม่ได้
- 3) ควรตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาอย่างละเอียด เพราะนักศึกษาจะต้องศึกษาด้วยตนเองไม่สามารถถามใครได้
- 4) กรณีเนื้อหาของหน่วยโดยยากซับซ้อน ควรจัดทำสรุปประเด็นสำคัญท้ายหน่วยหรือตอนให้กับนักศึกษา
- 5) แบบประเมินตนเองก่อนเรียนหลังเรียนควรตรวจสอบเฉลยอย่างถูกต้อง

- 6) การเขียนเนื้อหาในแต่ละเรื่องไม่ควรน้อยเกินไป จนสรุปประเด็นสำคัญไม่ได้
- 7) หน่วยที่มีการเชื่อมโยงกับชุดวิชาอื่นๆ ควรเขียนแบบกว้าง ๆ ไม่ต้องลงรายละเอียดลึกเขียนให้นักศึกษามีความรู้พื้นฐานเพื่อไปศึกษาในอีกชุดวิชาที่ลึกซึ้งกว่า
- 8) ควรนำผลการวิจัยสะท้อนให้กับคณะกรรมการกลุ่มผลิต/ปรับปรุงทั้ง 6 ชุดวิชาทราบ

3. ด้านการจัดทำสื่อการเรียนการสอน

- 1) ให้ทำกิจกรรมเก็บคะแนนในชุดวิชาที่มีเนื้อหาหายาก
- 2) จัดทำคลิปวิดีโอสั้นๆ เป็นเฉพาะเรื่องหรือเนื้อหาที่ยากเป็นตอนสั้น ๆ หลายตอนเพิ่มเติมให้นักศึกษาเลือกโหลดผ่านทางโทรศัพท์มือถือ ไปศึกษาด้วยตนเอง
- 3) กรณีเนื้อหาเชื่อมโยงกันหลาย ๆ หน่วยและมีความซับซ้อน ควรจัดทำสื่อบูรณาการเป็นเรื่องต่อเนื่องกัน จัดเป็นโมดูลผ่านทางเว็บไซต์ให้นักศึกษาติดตาม
- 4) ชุดวิชาใดนักศึกษาสอบไม่ผ่านเป็นจำนวนมาก ควรจัดทำสรุปเพิ่มเติมผ่านทางเว็บไซต์ให้นักศึกษาดาวโหลด

4. ด้านการสอน

- 1) ควรคัดเลือกผู้สอนที่มีความเชี่ยวชาญทั้งด้านเนื้อหาและเทคนิคการถ่ายทอดเป็นพิเศษสำหรับชุดวิชาที่ยาก
- 2) ควรเพิ่มชั่วโมงการสอนในชุดวิชาที่ยากให้มากกว่าปกติทั่วไป
- 3) ควรจัดทำสรุปเอกสารเพิ่มเติมนอกเหนือจากสื่อสไลด์ทัศน์ที่สรุปสาระสำคัญของเนื้อหาให้นักศึกษา
- 4) ควรจัดทำระบบกำกับ ติดตามและให้ความช่วยเหลือนักศึกษาสำหรับชุดวิชายากอย่างต่อเนื่อง

5. ด้านการวัดและประเมินผล

- 1) ออกแบบการวัดและประเมินในชุดวิชาที่ยากให้หลากหลายวิธี
- 2) ตรวจสอบคุณภาพของข้อสอบไม่ให้ยากหรือง่ายจนเกินไป รวมทั้งเรื่องของการใช้ภาษาตามหลักการเขียนข้อสอบให้ชัดเจนมีความเป็นปรนัย
- 3) ควรเพิ่มกิจกรรมเก็บคะแนนในหน่วยที่นักศึกษาตกเป็นจำนวนมากเป็นการกระตุ้นให้นักศึกษาอ่านหนังสือ

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยที่กล่าวมา ผู้วิจัยมีประเด็นในการอภิปรายผลการวิจัย ดังนี้

1. คุณภาพของผลการวิเคราะห์คุณภาพของแบบสอบถามด้วยทฤษฎีการทดสอบแบบดั้งเดิม และทฤษฎีการตอบข้อสอบ

ผลการวิเคราะห์ข้อสอบด้วยทฤษฎีการตอบข้อสอบในชุดวิชาเดียวกันจำนวนร้อยละของข้อสอบยากและยากมากจะสูงกว่าการวิเคราะห์ด้วยทฤษฎีแบบดั้งเดิมทั้งการวิเคราะห์รายหน่วยและรายฉบับ ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะว่าเกณฑ์ในการกำหนดข้อสอบและยากมากตามทฤษฎีการตอบข้อสอบกำหนดไว้ค่อนข้างกว้างคือ ข้อสอบยากมีค่า b อยู่ระหว่าง 0.51 – 2.00 และยากมากเมื่อค่า b มากกว่า 2.01 ขณะที่ทฤษฎีการทดสอบแบบดั้งเดิมกำหนดค่ายาก ให้ค่า p อยู่ระหว่าง 0.20 – 0.39 และยากมากเมื่อค่า p ต่ำกว่า 0.2 ซึ่งเกณฑ์การพิจารณาในช่วงที่แคบกว่า (ศิริชัย กาญจนวาสี, 2552)

2. การวินิจฉัยความสามารถของผู้เรียนโดยใช้โมเดลการวินิจฉัยเชิงพุทธิปัญญาประเภทโมเดล DINA ผลการวินิจฉัยความสามารถของผู้เรียนโดยใช้โมเดลการวินิจฉัยเชิงพุทธิปัญญาด้วยโมเดล DINA (Torre, 2009) พบประเด็นของแต่ละชุดวิชาดังนี้

ชุดวิชา 32206 สถิติธุรกิจและการวิเคราะห์เชิงปริมาณ หน่วยที่ 1- 15 หน่วย โปรไฟล์ที่พบมากที่สุด คือ รูปแบบนักศึกษาไม่รอบรู้ทั้ง 15 หน่วย มีมากกว่าร้อยละ 60 ขณะที่รอบรู้ทั้ง 15 หน่วยมีประมาณร้อยละ 2 ถือว่าน้อยมาก เมื่อพิจารณาความน่าจะเป็นในการรอบรู้รายหน่วย หน่วยที่ 1 สถิติธุรกิจและการวิเคราะห์เชิงปริมาณเพื่อการตัดสินใจทางธุรกิจ มีค่าสูงสุด (0.42) ส่วนหน่วยอื่นๆ มีความน่าจะเป็นในการรอบรู้เล็กน้อยประมาณ 0.1 สำหรับหน่วยที่ 8-15 ความน่าจะเป็นในการรอบรู้อยู่ที่ 0.1 เช่นเดียวกันถือว่าน้อยมาก ยกเว้นหน่วยที่ 12 ตัวแบบสินค้าคงเหลือและหน่วยที่ 15 การวิเคราะห์โครงข่ายงาน ที่มีความน่าจะเป็นสูงขึ้นเล็กน้อย (0.25, 0.24) แสดงให้เห็นว่าชุดวิชา 32206 เป็นชุดที่ยากมากมหาวิทยาลัยควรหาแนวทางให้ความช่วยเหลือแก่นักศึกษาอย่างเร่งด่วน

ชุดวิชา 33449 การบริหารการบริการสาธารณะหน่วยที่ 1-15 หน่วย โปรไฟล์ที่พบมากที่สุด คือ รูปแบบนักศึกษาไม่รอบรู้ทั้ง 15 หน่วย ขณะที่รอบรู้ทั้ง 15 หน่วยมีเพียงร้อยละ 16-17 เมื่อพิจารณาความน่าจะเป็นในการรอบรู้รายหน่วย 7 หน่วยแรก พบว่า มีความน่าจะเป็นในการรอบรู้ใกล้เคียงกันระหว่าง 0.26-0.39 ซึ่งค่อนข้างน้อย ส่วนหน่วยที่ 8-15 ความน่าจะเป็นในการรอบรู้สูงกว่า 7 หน่วยแรก ส่วนใหญ่มีค่าประมาณ 0.4 แสดงให้เห็นว่าชุดวิชา 33449 เล่มแรกนักศึกษาไม่ค่อยเข้าใจเนื้อหาควรหาแนวทางให้ความช่วยเหลือเพื่อให้นักศึกษาเรียนรู้ได้มากขึ้น

ชุดวิชา 41311 กฎหมายแพ่ง 3 : ครอบครัว มรดก หน่วยที่ 1- 7 หน่วย โปรไฟล์ที่พบมากที่สุด คือ รูปแบบนักศึกษาไม่รอบรู้ทั้ง 7 หน่วย (ร้อยละ 25.73) ขณะที่รอบรู้ทั้ง 7 หน่วยมีเพียงร้อยละ 12.92 ที่เหลือกระจายการรอบรู้ 1 หน่วยบ้าง 2 หน่วยบ้าง เมื่อพิจารณาความน่าจะเป็นในการรอบรู้รายหน่วย หน่วยที่ 6 สิทธิ หน้าที่ระหว่างบิดามารดากับบุตรและความ

ปกครอง มีค่าสูงสุด (0.61) สอดคล้องกับร้อยละของจำนวนนักศึกษาที่สอบผ่านของหน่วย 6 เช่นเดียวกับกับหน่วยที่ 15 นักศึกษามีความน่าจะเป็นในการรอบรู้สูงที่สุด (0.76) ขณะที่หน่วยอื่นๆ ในระหว่างหน่วยที่ 1- 7 มีความน่าจะเป็นในการรอบรู้ประมาณ 0.3-0.4 ส่วนหน่วยอื่นๆ ในระหว่างหน่วยที่ 8-15 มีความน่าจะเป็นในการรอบรู้สูงกว่านี้เล็กน้อย แสดงให้เห็นว่าชุดวิชา 41311 เนื้อหาเล่มแรก หน่วยที่ 1- 7 ยากกว่าเล่มสอง

ชุดวิชา 54101 วิศวกรรมพื้นฐานสำหรับงานอาชีพอนามัยและความปลอดภัย หน่วยพบว่า 7 หน่วยแรกโปรไฟล์ที่พบมากที่สุด คือรูปแบบนักศึกษาไม่รอบรู้ทั้ง 7 หน่วยเกินกว่าครึ่งหนึ่ง ขณะที่รอบรู้ทั้ง 7 หน่วยมีเพียงร้อยละ 12.43 ซึ่งค่อนข้างน้อย เมื่อพิจารณาความน่าจะเป็นในการรอบรู้รายหน่วย 7 หน่วยแรก มีความน่าจะเป็นในการรอบรู้ใกล้เคียงกันระหว่าง 0.17-0.34 ซึ่งค่อนข้างน้อย ส่วนหน่วยที่ 8-15 โปรไฟล์ที่พบมากที่สุด คือรูปแบบนักศึกษาไม่รอบรู้ทั้ง 8 หน่วยเกือบครึ่งหนึ่ง และรอบรู้ทั้ง 8 หน่วยใกล้เคียงกับ 7 หน่วยแรก ส่วนความน่าจะเป็นในการรอบรู้ใกล้เคียงกันระหว่าง 0.19-0.35 แสดงให้เห็นว่าชุดวิชา 54101 ทั้งเล่มแรกและเล่ม 2 ยากสำหรับนักศึกษาพอ ๆ กัน นักศึกษาไม่ค่อยเข้าใจเนื้อหาควรวางแนวทางให้ความช่วยเหลือเพื่อให้นักศึกษาเรียนรู้ได้มากขึ้น ควรทบทวนวิธีการนำเสนอเนื้อหา นำสื่อเทคโนโลยีมาช่วยปรับการสอนเพื่อช่วยให้นักศึกษาเข้าใจมากขึ้น

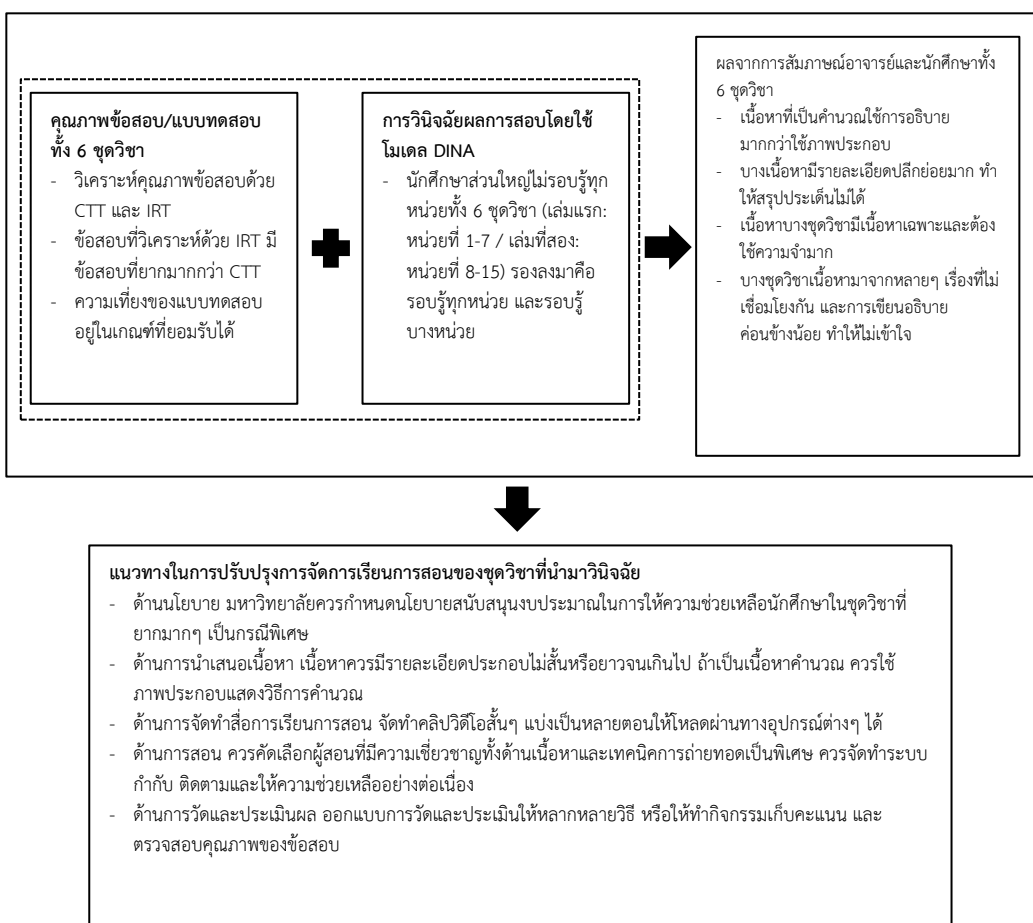
ชุดวิชา 54102 การบริหารงานอาชีพอนามัยและความปลอดภัย พบว่า 7 หน่วยแรกโปรไฟล์ที่พบมากที่สุด คือรูปแบบนักศึกษาไม่รอบรู้ทั้ง 7 หน่วยเกือบร้อยละ 50 ขณะที่รอบรู้ทั้ง 7 หน่วยมีร้อยละ 21.64 เมื่อพิจารณาความน่าจะเป็นในการรอบรู้รายหน่วย 7 หน่วยแรก มีความน่าจะเป็นในการรอบรู้ใกล้เคียงกันระหว่าง 0.33-0.43 ส่วนหน่วยที่ 8-15 โปรไฟล์ที่พบมากที่สุด คือ รูปแบบนักศึกษาไม่รอบรู้ทั้ง 8 หน่วยมีมากถึงร้อยละ 60 และรอบรู้ทั้ง 8 หน่วย ร้อยละ 10.24 ส่วนความน่าจะเป็นในการรอบรู้ใกล้เคียงกันระหว่าง 0.18-0.32 แสดงให้เห็นว่าชุดวิชา 54101 หน่วยที่ 8-15 ยากกว่า 7 หน่วยแรก เนื่องจากความน่าจะเป็นในการรอบรู้ของแต่ละหน่วยของ 8 หน่วยหลังมีค่าน้อยกว่า 7 หน่วยแรก แสดงว่านักศึกษาไม่ค่อยเข้าใจเนื้อหาของ 8 หน่วยหลังมากกว่า แนวทางในการให้ความช่วยเหลือนักศึกษาให้เรียนรู้ได้มากขึ้น แนวทางหนึ่งคือการสรุปเนื้อหาสาระที่สำคัญของทุกหน่วยให้กับนักศึกษา ทำเป็นสื่อออนไลน์เพื่อช่วยให้นักศึกษาเข้าใจมากยิ่งขึ้น

ชุดวิชา 80102 หลักพื้นฐานทางรัฐศาสตร์ 7 หน่วยแรกโปรไฟล์ที่พบมากที่สุด คือรูปแบบนักศึกษาไม่รอบรู้ทั้ง 7 หน่วย ร้อยละ 43.90 ขณะที่รอบรู้ทั้ง 7 หน่วยมีร้อยละ 22.04 เมื่อพิจารณาความน่าจะเป็นในการรอบรู้รายหน่วย 7 หน่วยแรก มีความน่าจะเป็นในการรอบรู้ใกล้เคียงกันระหว่าง 0.33-0.43 ส่วนหน่วยที่ 8-15 โปรไฟล์ที่พบมากที่สุด คือรูปแบบนักศึกษาไม่รอบรู้ทั้ง 8 หน่วย ร้อยละ 46.30 และรอบรู้ทั้ง 8 หน่วย ร้อยละ 10.50 ส่วนความน่าจะเป็นในการรอบรู้ใกล้เคียงกันระหว่าง 0.24-0.39 ใกล้เคียงกับ 7 หน่วยแรก แสดงให้เห็นว่าชุดวิชา 54102 ทั้ง 15 หน่วยมีความยากพอๆ กัน เนื่องจากความน่าจะเป็นในการรอบรู้ของแต่ละหน่วย

ใกล้เคียงกัน แสดงว่านักศึกษาไม่ค่อยเข้าใจเนื้อหาของทุกหน่วยพอๆ กัน ซึ่งสอดคล้องกับข้อมูลจากการสัมภาษณ์ โดยเฉพาะนักศึกษาที่กล่าวว่าเนื้อหาสาระมีความหลากหลายมาก แต่การเขียนให้รายละเอียดน้อยเกินไปทำให้ไม่เข้าใจ จึงควรปรับปรุงเนื้อหาให้รายละเอียดให้มากขึ้น

องค์ความรู้จากการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ทำให้ได้ข้อค้นพบเกี่ยวกับจุดแข็งจุดอ่อนของนักศึกษาจากการวินิจฉัยในชุดวิชาทั้ง 6 ชุดวิชาโดยใช้โมเดล DINA ร่วมกับการสัมภาษณ์สาเหตุที่นักศึกษาสอบไม่ผ่านจากอาจารย์ผู้สอนและนักศึกษา ทำให้ได้แนวทางในการพัฒนาการเรียนการสอนเพื่อปิดจุดอ่อนและเสริมจุดแข็งของนักศึกษาต่อไป องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัยสรุปเป็นแผนภาพได้ดังนี้



แผนภาพที่ 1 องค์ความรู้จากการวิจัย

ข้อเสนอแนะ

1 นำผลการวินิจฉัยที่ได้ไปปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอน และศึกษาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักศึกษาภายหลังการพัฒนาแล้ว

2 การพัฒนาฐานข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์สำหรับรายงานผลการวินิจฉัยเพื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้องสามารถสืบค้นข้อมูลได้ หรือพัฒนาการกำหนดคะแนนจุดตัดความรอบรู้หรือไม่รอบรู้ของนักศึกษา รวมทั้งพัฒนาการรายงานผลการวินิจฉัยที่แสดงจุดแข็งจุดอ่อนของชุดวิชานั้นๆ

เอกสารอ้างอิง

- บุญศรี พรหมมาพันธุ์ และคณะ. (2538). รายงานการวิจัยสถาบัน เรื่อง การวิเคราะห์สาเหตุการลาออกกลางคันของนักศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ศิริชัย กาญจนวาสี. (2552). ทฤษฎีการทดสอบแบบดั้งเดิม (*Classical Test Theory*) (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สังวรรณ ภัตกระโทกและคณะ. (2560). รายงานการวิจัย เรื่อง การวินิจฉัยผลการทดสอบระดับชาติและข้อเสนอเชิงนโยบายในการใช้ผลการทดสอบระดับชาติเพื่อพัฒนาผู้เรียน. กรุงเทพมหานคร: สถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ (องค์การมหาชน).
- Torre, J. (2009). DINA Model and Parameter Estimation: A Didactic. *Journal of Educational and Behavioral Statistics*, 34, 115-130.
- Rupp, A. A. et al. (2010). *Diagnostic Measurement: Theory, Methods and Applications*. New York: The Guilford Press.

การพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบ Active Learning โดยใช้แหล่งเรียนรู้
ทางประวัติศาสตร์ในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยาสำหรับนักศึกษาครู*
DEVELOPMENT OF ACTIVE LEARNING ACTIVITIES USING HISTORICAL LEARNING
RESOURCES IN PHRA NAKHON SI AYUTTHAYA PROVINCE
FOR STUDENT TEACHERS

พัทธกรณ์ วิวรรณมงคล

Phatsakon Wiwanthamongkhon

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

Phranakhon Si Ayutthaya Rajabhat University

E-mail: ajphatsakon@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) พัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบ Active Learning โดยใช้แหล่งเรียนรู้ทางประวัติศาสตร์ในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยาสำหรับนักศึกษาครู 2) ศึกษาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และ 3) ศึกษาความพึงพอใจต่อการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบ Active Learning กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ นักศึกษาสาขาสังคมศึกษาชั้นปีที่ 1 จำนวน 30 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ แผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ แบบทดสอบ แบบประเมินโครงการ แบบประเมินความพึงพอใจ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าร้อยละของค่าประสิทธิภาพ ค่าสถิติ (t-test) และการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า 1) ผลการพัฒนากิจกรรมการเรียนรู้แบบ Active Learning โดยใช้แหล่งเรียนรู้ทางประวัติศาสตร์ในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีรายละเอียดดังนี้ ขั้นที่ 1 การเตรียมปัญหาประเด็นแหล่งเรียนรู้ (Preparing) ขั้นที่ 2 วางแผนสู่แหล่งเรียนรู้ด้วยกิจกรรม (Planning) ขั้นที่ 3 ลงมือทำค้นคว้าสร้างความเข้าใจ (Proceeding) ขั้นที่ 4 ทบทวนไตร่ตรองแลกเปลี่ยนเรียนรู้กัน (Pondering) ขั้นที่ 5 นำเสนอแบ่งปันรายงานผลการศึกษา (Presenting) มีประสิทธิภาพของกระบวนการและผลลัพธ์ (E_1/E_2) เท่ากับ 80.04/80.11 เมื่อเทียบกับเกณฑ์ 80/80 2) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และผลการประเมินการพัฒนาโครงการศึกษาแหล่งเรียนรู้ในระดับดี 3) ความพึงพอใจต่อการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบ Active Learning โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก
คำสำคัญ: การเรียนรู้แบบ Active Learning; แหล่งเรียนรู้ทางประวัติศาสตร์; จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

*Received March 3, 2021; Revised March 30, 2021; Accepted June 3, 2021

Abstract

Objectives of this research article were to: 1. Develop an active learning activity using historical learning resources in Phra Nakhon Si Ayutthaya Province for student teachers, 2. Study achievement, and 3. Study satisfaction of active learning activities. The sample group were 30 students of the first year in Social Studies. The research tools were: learning activity plans, quizzes, project assessment, satisfaction assessment form. The data were analyzed by using statistics including mean, standard deviation, percentage of performance, statistical (t-test) and content analysis.

The research results were found as follows. 1. The development of an Active Learning activities using historical learning resources in Phra Nakhon Si Ayutthaya Province were: step 1 Preparation of problems, issues, learning resources (Preparing), step 2 Planning for learning resources with activities (Planning), step 3 Doing research and build understanding (Proceeding), step 4 Reviewing, pondering, exchanging, learning (Pondering), and step 5 Presenting and sharing the study report (Presenting). An efficiency of processes and results (E1 / E2) was 80.04 / 80.11 compared to the 80/80 criterion. 2. The achievement after learning was significantly higher than the pre-study at the .05 level, and the evaluation of the development of the learning resources project was at a good level. 3. Overall satisfaction with learning activities in Active Learning was at a high level.

Keywords: Active learning; Historical learning sites; Phra Nakhon Si Ayutthaya Province

บทนำ

การที่จะสร้างสังคมไทยให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้หรือสังคมฐานความรู้ที่มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่สังคมจะต้องสร้างลักษณะนิสัยรักการเรียนรู้ ผู้คนในสังคมต้องตระหนักว่า การเรียนรู้สามารถเกิดขึ้นได้ตลอดเวลา ทุกสถานที่ และสามารถเรียนรู้ได้ตลอดชีวิต ความรู้ที่ได้จากสถานศึกษาไม่ใช่องค์ความรู้ที่ให้คำตอบหรือให้ความกระจ่างกับชีวิตได้ทั้งหมด เพื่อสร้างศักยภาพในการดำเนินชีวิตเรายังจะต้องเรียนรู้สิ่งต่างๆอีกมากมายจากแหล่งเรียนรู้อื่นๆรอบตัวเรา แหล่งเรียนรู้ท้องถิ่นมิใช่เป็นเพียงสถานที่เก็บรวบรวมจัดหมวดหมู่และแสดงของเก่าอย่างที่เรามองเห็นหากแต่ยังมีบทบาทที่เป็นแหล่งเรียนรู้ที่สามารถกระตุ้นให้ผู้ชมเกิดความกระหายใฝ่รู้ ความคิดสร้างสรรค์ ตลอดจนความคิดใหม่ๆในการพัฒนาวิทยาการและความรู้ ที่หลากหลาย

สาขา ภูมิปัญญาท้องถิ่นจึงเป็นชุมพลที่สำคัญในการเปลี่ยนแปลงสังคมที่เป็นอยู่สู่สังคมแห่งการเรียนรู้

การพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้แหล่งเรียนรู้ท้องถิ่นเป็นแนวทางการปฏิบัติ ผ่านการสร้างความรู้ของครูและคนในชุมชนที่จะได้นำไปใช้จริงในการเรียนอย่างมีคุณภาพ (อุดม เขียววงศ์, 2545; กระทรวงศึกษาธิการ, 2542) ความสำคัญของการจัดการเรียนรู้โดยใช้แหล่งเรียนรู้ในท้องถิ่น มีความสำคัญต่อผู้เรียนที่จะได้เรียนรู้กระบวนการเรียนรู้ในท้องถิ่น เป็นการแสวงหาแนวทางการศึกษาใหม่เป็นปรากฏการณ์ที่กำลังเกิดขึ้นทั่วโลก เป็นที่มาของแนวคิดเกี่ยวกับการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นมาเป็นระยะเวลายาวนาน ที่มีมาทุกยุคสมัย (ธนา นิลชัยโกวิทย์ และอดิสร จันทรสขุ, 2552; ศิริกาญจน์ โกสมภ์ และดารณี คำวังนง, 2545) แต่ในวงการศึกษาก็ได้ให้ความสนใจและความสำคัญมากขึ้น แหล่งเรียนรู้มีความสำคัญต่อการเรียนรู้แนวใหม่ ความสำคัญของแหล่งเรียนรู้ในท้องถิ่น สามารถตอบสนองการเรียนรู้ที่เป็นกระบวนการ (Process of Learning) การเรียนรู้โดยปฏิบัติจริง (Learning by doing) และแหล่งเรียนรู้สามารถช่วยผู้เรียนสร้างความรู้ได้ด้วยตนเอง เรียนรู้จากการปฏิบัติจริงรู้จักคิดแบบองค์รวม และการเรียนรู้ด้วยวิธีที่หลากหลายเป็นแหล่งเอื้ออำนวยให้ครูผู้สอนสามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบบูรณาการให้แก่ผู้เรียนได้สมบูรณ์ที่สุด เพื่อให้ผู้เรียนสามารถเชื่อมโยงความรู้ที่ได้รับจากแหล่งการเรียนรู้ไปสู่ประสบการณ์จริงในการดำเนินชีวิตประจำวัน ซึ่งแหล่งเรียนรู้ทางประวัติศาสตร์ เป็นแหล่งเรียนรู้หนึ่งที่มีความสำคัญมาก แต่ละแหล่งเรียนรู้เป็นแหล่งเรียนรู้ที่มีประโยชน์ในทางประวัติศาสตร์ และมีเนื้อหาสาระหลากหลายที่สามารถเชื่อมโยงเข้ากับการเรียนรู้ของผู้เรียน ซึ่งที่ผ่านมายังไม่มีกิจกรรมการเรียนรู้สำหรับผู้เรียนที่นำเสนอในการเรียนรู้ ซึ่งกิจกรรมการเรียนรู้ที่จัดให้ ทำให้ผู้เรียนได้แต่ความรู้ และความจำจากการบรรยาย มีเพียงบางที่เท่านั้นที่มีกิจกรรมที่พัฒนาทักษะการเรียนรู้ และการจัดกิจกรรมส่วนใหญ่เป็นกิจกรรมที่เหมือนกันไม่ได้จัดเตรียมฝึกและพัฒนาการเรียนรู้สำหรับผู้เรียนที่สนใจในการพัฒนา ซึ่งจังหวัดพระนครศรีอยุธยา เป็นจังหวัดหนึ่งในภาคกลางที่มีประวัติศาสตร์ความเป็นมาที่ยาวนาน เป็นเมืองมรดกโลก มีทั้งโบราณสถานต่างๆ ที่มีความสำคัญทางประวัติศาสตร์ ซึ่งควรแก่การส่งเสริมการเรียนรู้ อีกทั้งกระบวนการจัดการศึกษาในยุคปฏิรูปในยุคศตวรรษที่ 21 ที่เน้นสมรรถนะให้เกิดขึ้นกับผู้เรียนอย่างหลากหลาย โดยการใช้ฐานทางวัฒนธรรมมาพัฒนาการเรียนรู้ให้กับผู้เรียนได้เกิดกระบวนการพัฒนาทางทักษะ และการพัฒนานวัตกรรมจากแหล่งการเรียนรู้ตามความเหมาะสม รวมถึงเป็นเครื่องมือที่หลากหลายสำหรับการส่งเสริมการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ได้มีนโยบายจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาท้องถิ่น โดยมีพื้นที่การให้บริการการศึกษาในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ซึ่งพัฒนาให้เกิดกระบวนการเรียนรู้อย่างยั่งยืน ในแหล่งเรียนรู้และวัฒนธรรมในท้องถิ่นให้มีอยู่อย่างยาวนาน และการจัดการศึกษาในระดับปริญญาตรี คณะครุศาสตร์ได้มี วิสัยทัศน์ ในการมุ่งผลิตบัณฑิต พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาตามมาตรฐานวิชาชีพ ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม วิจัยและให้บริการ

ทางการศึกษาที่สอดคล้องตามความต้องการของท้องถิ่น เพื่อก้าวสู่สากล และพันธกิจในการผลิตบัณฑิตและสร้างโอกาสทางการศึกษาด้านวิชาการและวิชาชีพชั้นสูง ที่มีคุณภาพตามมาตรฐานวิชาการและวิชาชีพโดยสอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น และสำหรับสาขาวิชาสังคมศึกษาเป็นสาขาที่เน้นการพัฒนาให้นักศึกษาครูได้มีความรู้ และทักษะความสามารถครบทุกด้าน และได้ฝึกลงมือปฏิบัติจริง ได้ประสบการณ์ เพื่อนำไปประกอบอาชีพครู ได้อย่างภาคภูมิใจ ดังที่ พรทิพย์ วงศ์ไพบุลย์ (2560) ได้กล่าวว่า การเรียนรู้ต้องมีความท้าทายและให้ผู้เรียนได้ปฏิบัติกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลาย สร้างบรรยากาศ การมีส่วนร่วม การอภิปรายและการสร้างสรรค์สู่การนำไปใช้ประโยชน์ในชีวิตประจำวัน และในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ผ่านมาการจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตรของสาขาวิชาสังคมศึกษาได้พยายาม มุ่งเน้นพัฒนาให้สอดคล้องกับบริบทของท้องถิ่นและการจัดการเรียนรู้นั้นผู้สอนต้องเสริมประสบการณ์ให้แก่ผู้เรียนอย่างต่อเนื่องและได้ทักษะกระบวนการการเรียนรู้ที่ควรค่าต่อการนำไปถ่ายทอด และด้วยสาขาสังคมศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา มีพื้นที่โดยรอบที่เป็นเอกลักษณ์ จึงมุ่งเน้นการปลูกฝังกิจกรรมการเรียนรู้ให้นักศึกษา สามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้แหล่งเรียนรู้ในการจัดการเรียนการสอนและเสริมความรู้ตามหลักสูตรของสาขาวิชาได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

ดังนั้นผู้วิจัยมีความสนใจที่จะทำการศึกษาวิจัยเรื่องการพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบ Active Learning โดยใช้แหล่งเรียนรู้ทางประวัติศาสตร์ในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา สำหรับนักศึกษาครู และพัฒนาเป็นแหล่งเรียนรู้ในการจัดกระบวนการเรียนรู้โดยบูรณาการสู่วิถีชีวิตจริงและถ่ายทอดวัฒนธรรมอย่างยั่งยืนสู่อนุชนรุ่นหลังต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบ Active Learning โดยใช้แหล่งเรียนรู้ทางประวัติศาสตร์ในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยาสำหรับนักศึกษาครู
2. เพื่อศึกษาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนจากการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบ Active Learning โดยใช้แหล่งเรียนรู้ทางประวัติศาสตร์ในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยาของนักศึกษาครู
3. เพื่อศึกษาความพึงพอใจต่อการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบ Active Learning โดยใช้แหล่งเรียนรู้ทางประวัติศาสตร์ในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยาของนักศึกษาครู

วิธีดำเนินการวิจัย

การพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบ Active Learning โดยใช้แหล่งเรียนรู้ทางประวัติศาสตร์ในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยาสำหรับนักศึกษาครู เป็นการวิจัยเชิงทดลอง (Experimental Research) มีวิธีการดำเนินการวิจัยดังนี้

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ นักศึกษาสาขาสังคมศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ชั้นปีที่ 1-4 ปีการศึกษา 2561

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ นักศึกษาสาขาสังคมศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ชั้นปีที่ 1 จำนวน 30 คน โดยใช้วิธีการคัดเลือกแบบอาสาสมัคร (Voluntary Selection) ตามการลงทะเบียนในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2561

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่

3.1 แผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ จำนวน 5 แผน ได้แก่ 1) การเตรียมปัญหา ประเด็นแหล่งเรียนรู้ (Preparing) 2) วางแผนสู่แหล่งเรียนรู้ด้วยกิจกรรม (Planning) 3) ลงมือทำค้นคว้าสร้างความเข้าใจ (Proceeding) 4) ทบทวนไตร่ตรองแลกเปลี่ยนเรียนรู้กัน (Pondering) 5) นำเสนอแบ่งปันรายงานผลการศึกษา (Presenting) รวมจำนวน 15 ชั่วโมง

3.2 เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูล ประกอบด้วย

3.2.1 แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน จำนวน 30 ข้อ

3.2.2 แบบประเมินการพัฒนาโครงการศึกษาแหล่งเรียนรู้ จำนวน 1 ฉบับ

3.2.3 แบบประเมินความพึงพอใจ จำนวน 20 ข้อ

4. การดำเนินการวิจัย

4.1 ออกแบบโครงการศึกษาวิจัยเพื่อขอรับงบประมาณ และศึกษาเอกสารวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

4.2 ดำเนินการพัฒนารอบการวิจัย ออกแบบและพัฒนาเครื่องมือสำหรับการวิจัย

4.3 ดำเนินการสำรวจและคัดกรองแหล่งเรียนรู้ทางประวัติศาสตร์ในการจัดกิจกรรมเสริมให้แก่ นักศึกษาครู

4.4 ทำการประชุมชี้แจงนักศึกษาครูและเป้าหมายการพัฒนา ทำการทดสอบก่อนเรียน (Pretest)

4.5 ศึกษาและพัฒนา นักศึกษาครูตามกระบวนการ 5 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นที่ 1 การเตรียมปัญหาประเด็นแหล่งเรียนรู้ (Preparing) ขั้นที่ 2 วางแผนสู่แหล่งเรียนรู้ด้วยกิจกรรม (Planning) ขั้นที่ 3 ลงมือทำค้นคว้าสร้างความเข้าใจ (Proceeding) ขั้นที่ 4 ทบทวนไตร่ตรองแลกเปลี่ยนเรียนรู้กัน (Pondering) ขั้นที่ 5 นำเสนอแบ่งปันรายงานผลการศึกษา (Presenting)

4.6 ทำการทดสอบหลังเรียน (Posttest) และสอบถามความพึงพอใจของนักศึกษาครู

4.7 สรุปการดำเนินการและรายงานผลการศึกษาวิจัย

5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$), ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD), ค่าร้อยละ % ของค่าประสิทธิภาพ (E_1 / E_2) และค่าสถิติ t-test แบบ Dependent

ผลการวิจัย

1. ผลการพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบ Active Learning โดยใช้แหล่งเรียนรู้ทางประวัติศาสตร์ในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยาสำหรับนักศึกษาครู ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาและสังเคราะห์ขั้นตอนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ มีรายละเอียดดังนี้ ขั้นที่ 1 การเตรียมปัญหาประเด็นแหล่งเรียนรู้ (Preparing) ขั้นที่ 2 วางแผนสู่แหล่งเรียนรู้ด้วยกิจกรรม (Planning) ขั้นที่ 3 ลงมือทำค้นคว้าสร้างความเข้าใจ (Proceeding) ขั้นที่ 4 ทบทวนไตร่ตรองแลกเปลี่ยนเรียนรู้กัน (Pondering) ขั้นที่ 5 นำเสนอแบ่งปันรายงานผลการศึกษา (Presenting) การคัดสรรแหล่งเรียนรู้ที่ต้องการพัฒนาโครงการลงพื้นที่ศึกษาแหล่งเรียนรู้ทางประวัติศาสตร์ มีจำนวน 5 แหล่งเรียนรู้ ได้แก่ พระราชวังบางปะอิน พิพิธภัณฑ์สถานแห่งชาติจันทรมหามหาวิทยาลัย วัดพระศรีสรรเพชญ์ วัดไชยวัฒนาราม พระราชวังโบราณ ได้ผ่านผู้เชี่ยวชาญ และทดลองใช้ได้ค่าประสิทธิภาพของกระบวนการและผลลัพธ์ (E_1/E_2) เท่ากับ 80.04/80.11 เมื่อเทียบกับเกณฑ์ 80/80

2. ผลการศึกษาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนจากการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบ Active Learning โดยใช้แหล่งเรียนรู้ทางประวัติศาสตร์ในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยาสำหรับนักศึกษาครู

2.1 การเปรียบเทียบผลการทดสอบก่อนเรียนและหลังเรียนโดยใช้แหล่งเรียนรู้ทางประวัติศาสตร์ในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผู้วิจัยได้ทดลองกับนักศึกษาชั้นปีที่ 1 ได้ผลดังนี้

ตารางที่ 1 ผลการเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนก่อนเรียนและหลังเรียนด้วยกิจกรรมการเรียนรู้แบบ Active Learning โดยใช้แหล่งเรียนรู้ทางประวัติศาสตร์ กลุ่มตัวอย่าง 30 คน

ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน	N	คะแนนเต็ม	$\bar{X}$	S.D.	t-test	Sig
ก่อนเรียน	30	30	16.30	2.71	15.59*	.05
หลังเรียน	30	30	24.33	2.93		

df = 29 , $t_{\text{ตาราง}, .05} = 1.6991$ ($15.59 > 1.6991$) *มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปรากฏว่า คะแนนผลการจัดการเรียนรู้ด้วยแผนกิจกรรมการเรียนรู้แบบ Active Learning โดยใช้แหล่งเรียนรู้ทางประวัติศาสตร์ พบว่า มีคะแนนค่าเฉลี่ยหลังเรียน ($\bar{X} = 24.33$, S.D. = 2.93) สูงกว่าคะแนนเฉลี่ยก่อนเรียน ($\bar{X} = 16.30$, S.D. = 2.71) และค่าสถิติ (t-test) เท่ากับ 15.59 ดังนั้น ผลการเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน พบว่า คะแนนหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2 ผลการประเมินการพัฒนาโครงการศึกษาแหล่งเรียนรู้ทางประวัติศาสตร์ในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยาของนักศึกษาครู ผู้วิจัยได้ให้นักศึกษาทำการแบ่งกลุ่มออกเป็น 5 กลุ่มทำการเลือกแหล่งเรียนรู้และได้ทำการศึกษาเป็นระยะๆ ตามเกณฑ์การประเมินและตัวบ่งชี้ที่ได้กำหนดไว้ตามการดำเนินการวิจัย ได้ผลการประเมินดังนี้

ตารางที่ 2 ผลการประเมินการพัฒนาโครงการศึกษาแหล่งเรียนรู้ทางประวัติศาสตร์

เกณฑ์การประเมินโครงการ กลุ่ม/ชื่อโครงการ	เกณฑ์ที่ 1 องค์ประกอบ โครงการ (3 คะแนน)	เกณฑ์ที่ 2 วัตถุประสงค์ (3 คะแนน)	เกณฑ์ที่ 3 กระบวนการ ดำเนินการศึกษาแหล่ง เรียนรู้ (3 คะแนน)	เกณฑ์ที่ 4 วิธีการ/ เครื่องมือการศึกษา แหล่งเรียนรู้ (3 คะแนน)	เกณฑ์ที่ 5 การรายงาน ผลการศึกษา (3 คะแนน)	เกณฑ์ที่ 6 การนำเสนอและ สรุปโครงการ (3 คะแนน)	ค่า เฉลี่ย	ร้อยละ	แปล ผล
กลุ่มที่ 1 บำปะอินถิ่นอยุธยา	3	3	2	3	3	2	2.67	88.89	ดี
กลุ่มที่ 2 ย้อนรอยสถานมงคลกรุงเก่า	3	3	2	3	3	2	2.67	88.89	ดี
กลุ่มที่ 3 เกี่ยวกับที่วัดพระศรีสรรเพชญ์	3	3	3	3	2	3	2.83	94.44	ดี
กลุ่มที่ 4 ก้าวไปวัดไชย	3	3	2	2	2	2	2.33	77.78	พอใช้
กลุ่มที่ 5 ย้อนรอยประวัติศาสตร์ พระราชวังโบราณ	3	3	3	3	3	3	3.00	100	ดี
สรุปเฉลี่ยรวม	3.00	3.00	2.40	2.80	2.60	2.40	2.70	90.00	ดี

จากตารางที่ 2 ผลการประเมินโครงการศึกษาแหล่งเรียนรู้ทางประวัติศาสตร์ด้วยกิจกรรมการเรียนรู้แบบ Active Learning โดยใช้แหล่งเรียนรู้ทางประวัติศาสตร์ในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยาสำหรับนักศึกษาครู พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยรายเกณฑ์การประเมิน เท่ากับ 2.70 และมีคะแนนการประเมินรายกลุ่มเฉลี่ยร้อยละ 90

3. ผลการศึกษาความพึงพอใจต่อการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบ Active Learning โดยใช้แหล่งเรียนรู้ทางประวัติศาสตร์ในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยาสำหรับนักศึกษาครู หลังจากการจัดกิจกรรมผู้วิจัยได้ทำการศึกษาศึกษาความพึงพอใจโดยใช้แบบสอบถามความคิดเห็น ซึ่งได้ผลการสอบถามจากนักเรียน สรุปได้ภาพรวมดังนี้

ตารางที่ 3 ความพึงพอใจต่อการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบ Active Learning โดยใช้แหล่งเรียนรู้ทางประวัติศาสตร์ในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยาสำหรับนักศึกษาครู

รายการสอบถาม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น	ลำดับที่
ด้านเนื้อหาความรู้จากแหล่งเรียนรู้	4.32	0.64	มาก	1
ด้านการจัดการเรียนการสอน	4.26	0.76	มาก	3
ด้านเจตคติและประโยชน์ในการเรียนการสอน	4.29	0.81	มาก	2
รวมเฉลี่ย	4.29	0.74	มาก	-

จากตารางที่ 3 พบว่า ความพึงพอใจต่อการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบ Active Learning โดยใช้แหล่งเรียนรู้ทางประวัติศาสตร์ในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยาสำหรับนักศึกษาครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.29, S.D. = 0.74) โดยด้านเนื้อหาความรู้จาก

แหล่งเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}$ = 4.32, S.D. = 0.64) รองลงมาเป็นด้านเจตคติและประโยชน์ในการเรียนการสอน ($\bar{X}$ = 4.29, S.D. = 0.81) และด้านการจัดการเรียนการสอน ($\bar{X}$ = 4.26, S.D. = 0.76)

อภิปรายผลการวิจัย

1. ผลการหาประสิทธิภาพการจัดกิจกรรมการจัดการเรียนรู้แบบ Active Learning โดยใช้แหล่งเรียนรู้ทางประวัติศาสตร์ในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยาสำหรับนักศึกษาครูพบว่า ได้ค่าประสิทธิภาพ (E_1/E_2) เท่ากับ 80.04/80.11 เมื่อเทียบกับเกณฑ์ 80/80 ที่กำหนดไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า แผนการจัดกิจกรรมการจัดการเรียนรู้แบบ Active Learning โดยใช้แหล่งเรียนรู้ทางประวัติศาสตร์ที่ได้พัฒนาขึ้น ได้ผ่านการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญและมีการพัฒนาหลายขั้นตอน จนเกิดประสิทธิภาพที่สามารถพัฒนาผู้เรียนให้เกิดการเรียนรู้ตามเนื้อหาอย่างเหมาะสม รวมถึงกิจกรรมการเรียนรู้ยังมีเนื้อหาที่ใกล้ตัวของผู้เรียน เป็นแหล่งเรียนรู้ในจังหวัดท้องถิ่นของตนเอง และพบเห็นได้จริง สอดคล้องกับวไลลักษณ์ พัสตร (2553) กล่าวว่า แหล่งเรียนรู้มีความสำคัญ เพื่อให้ผู้เรียนได้เกิดกระบวนการเรียนรู้และได้รับประสบการณ์ตรงจากการศึกษา และสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2550) กล่าวว่าแหล่งเรียนรู้ช่วยให้ผู้เรียนได้ปฏิบัติจริง ค้นคว้าหาความรู้ได้ด้วยตนเอง ซึ่งจะช่วยให้เกิดการเรียนรู้และทักษะกระบวนการต่าง ๆ โดยสอดคล้องกับบอนเวลล์และเอลสัน (Bonwell & Eison, 1991) ที่กล่าวว่า การเรียนรู้แบบ Active Learning คือการจัดการเรียนรู้ที่ผู้เรียนได้ลงมือกระทำและได้ใช้กระบวนการคิดเกี่ยวกับสิ่งที่เขาได้กระทำลงไป ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของจิตาพัชญ์ ไชยสิทธิ์ (2558) ได้ศึกษาผลการจัดการเรียนการสอนแบบเน้นปฏิบัติในรายวิชาระบบสารสนเทศสำนักงานอัตโนมัติในงานธุรกิจของนักศึกษาภาคปกติ ชั้นปีที่ 3 จำนวน 52 คน พบว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรายวิชาของนักศึกษาที่ได้รับการจัดการเรียนแบบใฝ่รู้ด้วยเทคนิคการเรียนรู้แบบร่วมมือ เท่ากับร้อยละ 85 ซึ่งสูงเกณฑ์ร้อยละ 70 และสอดคล้องกับงานวิจัยของญาณัญญา ศิริภักธธาดา (2553) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การพัฒนาพฤติกรรมการเรียนและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักศึกษาในการเรียนวิชาหลักการตลาดโดยการออกแบบมีส่วนร่วม (Active Learning) ผลการวิจัยพบว่า แผนการจัดการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม (Active Learning) ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ส่งผลให้นักศึกษามีความรู้ความเข้าใจและสามารถทำข้อสอบได้คะแนนสูงมากกว่าเดิมได้ตามเกณฑ์มาตรฐานของหลักสูตรคือ 70% ขึ้นไป ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน

2. ผลการศึกษาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนจากการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบ Active Learning โดยใช้แหล่งเรียนรู้ทางประวัติศาสตร์ในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยาสำหรับนักศึกษาครู พบว่า มีคะแนนหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และผลการประเมินโครงการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับดี เนื่องมาจากการจัดกิจกรรมการเรียนรู้

เป็นกิจกรรมที่เน้นการลงมือปฏิบัติ ศึกษาเรียนรู้ และค้นคว้าจากสื่อเรียนรู้แหล่งต่างๆ ได้ลงพื้นที่จริงเพื่อสัมผัสประสบการณ์เรียนรู้จากพื้นที่ทางประวัติศาสตร์ในท้องถิ่น ซึ่งมีขั้นตอนการวางแผนการจัดกิจกรรมที่ให้ผู้เรียนได้วิเคราะห์ประเด็นปัญหาจากการเรียนรู้จากการวางแผนการทำโครงการศึกษาเรียนรู้จากสถานที่ทางประวัติศาสตร์ในท้องถิ่น โดยศึกษาและเก็บรวบรวมข้อมูล แล้วนำมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้กัน โดยถ่ายทอดเรื่องราวและความรู้ที่ได้รับจากการนำเสนอเพื่อเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจในสิ่งที่ได้ไปศึกษาเรียนรู้มา ซึ่งมีการวางแผนอย่างเป็นลำดับขั้นตอน จึงทำให้ผู้เรียนได้รับประสบการณ์ความรู้เพิ่มมากขึ้นจากก่อนศึกษาเรียนรู้ สอดคล้องกับ ไชยยศ เรื่องสุวรรณ (2553) ได้กล่าวถึง การเรียนการสอนแนว Active Learning เป็นการเรียนการสอนที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนสามารถสร้างองค์ความรู้และจัดกระบวนการเรียนรู้ด้วยตนเอง และมีส่วนร่วมในการเรียนการสอนทั้งในด้านการสร้างองค์ความรู้ การสร้างปฏิสัมพันธ์ร่วมกัน ร่วมมือกันมากกว่าการแข่งขัน และการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบ สอดคล้องกับงานวิจัยของศศิพัชร จำปา (2559) ได้ทำการพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้ประวัติศาสตร์ท้องถิ่นโดยใช้แหล่งเรียนรู้ทางประวัติศาสตร์เพื่อส่งเสริมกระบวนการคิดทางประวัติศาสตร์ ผลการวิจัยพบว่า ผู้เรียนมีกระบวนการคิดทางประวัติศาสตร์เกิดขึ้น มีคะแนนในการประเมินความรู้ความเข้าใจในประวัติศาสตร์ท้องถิ่นสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของรสิตา รักสกุล และคณะ (2558) ได้ทำการศึกษาสัมฤทธิ์ผลของการจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการ โดยใช้ Active Learning ของนักศึกษาในรายวิชาการบริหารจัดการยุคใหม่และภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี ผลการวิจัยพบว่า หลังการจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการโดยใช้ Active Learning มีคะแนนจากการทดสอบสูงกว่าก่อนการจัดการเรียนการสอน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

3. ผลการประเมินความพึงพอใจต่อการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบ Active Learning โดยใช้แหล่งเรียนรู้ทางประวัติศาสตร์ในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยาสำหรับนักศึกษาครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านเนื้อหาความรู้จากแหล่งเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาเป็นด้านเจตคติและประโยชน์ในการเรียนการสอนและด้านการจัดการเรียนการสอน ผู้วิจัยได้ทำการสังเกตผู้เรียนที่เรียนด้วยกิจกรรมการจัดการเรียนรู้แบบ Active Learning โดยใช้แหล่งเรียนรู้ทางประวัติศาสตร์ พบว่า ผู้เรียนสามารถพัฒนาตนเองได้เป็นอย่างดี ได้ลงมือปฏิบัติจริงจากการศึกษาค้นคว้า มีการซักถาม สนใจกับการทำกิจกรรม มีบรรยากาศในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ดี ผู้เรียนได้รับความรู้ เกิดความสนุกสนาน จากการเรียนรู้ด้วยสถานที่จริง ดังที่ พรทิพย์ วงศ์ไพบูลย์ (2560) ได้กล่าวว่า การเรียนรู้แบบเชิงรุก (Active Learning) ควรสร้างบรรยากาศในการเรียนให้ผู้เรียนกล้าพูด กล้าตอบและมีความสุขทุกการเรียนรู้ สร้างบรรยากาศของการมีส่วนร่วม การอภิปราย และการเจรจาโต้ตอบ ที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับผู้สอนและเพื่อนในชั้นเรียน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของศศิพัชร จำปา (2559) ได้ทำการพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้ประวัติศาสตร์ท้องถิ่นโดยใช้แหล่งเรียนรู้ทางประวัติศาสตร์เพื่อส่งเสริม

กระบวนการคิดทางประวัติศาสตร์ พบว่า ผู้เรียนมีสำนึกรักษ์ท้องถิ่นในระดับมากที่สุด และมีความพึงพอใจต่อรูปแบบอยู่ในระดับมาก และงานวิจัยของวรวรรณ เพชรอุไร (2555) ได้ทำการศึกษาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้แบบแอคทีฟในรายวิชา อย 341 การแปรรูปยาง ผลการวิจัยพบว่า นักศึกษามีความพึงพอใจต่อกิจกรรมต่างๆ เป็นอย่างดี มีความกระตือรือร้น และมีความสนใจที่อยากจะร่วมกิจกรรมมากกว่าการสอนแบบบรรยายเพียงอย่างเดียว

องค์ความรู้จากการวิจัย

องค์ความรู้การวิจัยเป็นการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบ Active Learning โดยใช้แหล่งเรียนรู้ทางประวัติศาสตร์ในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยาสำหรับนักศึกษาครู ทั้ง 5 ขั้นตอน คือ ขั้นที่ 1 การเตรียมปัญหาประเด็นแหล่งเรียนรู้ (Preparing) เป็นการศึกษาบริบทและข้อมูลพื้นฐานเป็นสิ่งที่จำเป็นในการเรียนรู้แหล่งเรียนรู้ทางประวัติศาสตร์ จะช่วยให้ผู้เรียนได้ทราบและวางแผนเป้าหมายการเรียนรู้ได้ถูกต้องและเป็นระบบ ขั้นที่ 2 วางแผนสู่แหล่งเรียนรู้ด้วยกิจกรรม (Planning) เป็นการวางแผนการศึกษาแหล่งเรียนรู้เป็นกระบวนการที่สำคัญของการศึกษาแหล่งเรียนรู้ทางประวัติศาสตร์ที่ผู้ทำการศึกษาจะต้องออกแบบและวางแผนตลอดจนเขียนโครงการเพื่อให้ทราบเป้าหมายของการศึกษาเรียนรู้ ขั้นที่ 3 ลงมือทำค้นคว้าสร้างความเข้าใจ (Proceeding) เป็นการฝึกปฏิบัติการแหล่งเรียนรู้ทางประวัติศาสตร์มีขั้นตอนที่ผู้ศึกษาได้ประสบการณ์ตรง การทบทวนเป้าหมายของการเรียนรู้จะเป็นทางเดินที่ผู้ศึกษาจะใช้ยึดหลักในการศึกษาข้อมูลทั้งทางตรงและทางอ้อมทางประวัติศาสตร์ ขั้นที่ 4 ทบทวนไตร่ตรองแลกเปลี่ยนเรียนรู้กัน (Pondering) เป็นกระบวนการเขียนรายงานเป็นขั้นตอนที่ผู้ศึกษาได้นำประเด็นข้อมูลที่ได้จากการศึกษาเชิงพื้นที่ในรูปแบบต่างๆ นำมารวบรวม เรียงเรียงเขียนรายงานผลให้ครอบคลุมเป้าหมายที่กำหนดไว้ในโครงการ ขั้นที่ 5 นำเสนอแบ่งปันรายงานผลการศึกษา (Presenting) เป็นการนำเสนอผลการศึกษาเป็นขั้นตอนสุดท้ายของการศึกษาแบบโครงการที่ช่วยให้ผู้ศึกษาสรุปและนำเสนอองค์ความรู้ด้วยวิธีการที่หลากหลายในการเรียนรู้



ภาพที่ 1 องค์ความรู้จากการวิจัย

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

1. สามารถปรับแผนกิจกรรมให้เหมาะสมกับเนื้อหาสาระและใช้เทคนิคหรือขั้นตอนกิจกรรมอื่นๆ มาเสริมในขั้นตอนของกิจกรรมการเรียนการสอนเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการเรียนรู้มากขึ้น
2. ควรนำการเรียนรู้แบบ Active Learning มาใช้ในการจัดการเรียนการสอน โดยพัฒนาให้เกิดความน่าสนใจ มีความหลากหลาย และมีกิจกรรมที่สร้างความสนุกต่อการเรียนรู้มากยิ่งขึ้น รวมถึงเทคนิควิธีการสอนแบบอื่นๆ เพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเพิ่มมากยิ่งขึ้น
3. ควรพัฒนาการเรียนการสอนแบบ Active Learning ไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการเรียนการสอนในเรื่องอื่นๆ หรือกิจกรรมอื่นต่อไปเนื่องจากส่งผลต่อประสิทธิภาพในการเรียนรู้ของผู้เรียนทั้งในด้านความรู้ เจตคติและการนำไปใช้

ข้อเสนอแนะในการพัฒนาวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการโดยใช้แหล่งเรียนรู้ในท้องถิ่นสำหรับการพัฒนานักศึกษาครูที่จะช่วยให้สามารถจัดการเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพครูได้อย่างมืออาชีพ
2. ควรจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตรและพัฒนานักศึกษาครู โดยใช้วิจัยเป็นฐานหรือโครงการเป็นฐานในการพัฒนาเพื่อส่งเสริมทักษะการเรียนรู้สู่ชั้นเรียน
3. ควรทำการเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนระหว่างการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนแบบ Active Learning กับวิธีการสอนแบบอื่น

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2542). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- จิตาพัชญ์ ไชยสิทธิ์. (2558). *Active Learning: การจัดการเรียนการสอนแบบเน้นให้ผู้เรียนได้ปฏิบัติ*. นครสวรรค์: คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- ไชยยศ เรืองสุวรรณ. (2553). *Active Learning*. เชียงใหม่: คณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ญาณัญญา ศิรภัทรธาดา. (2553). *การพัฒนาพฤติกรรมการเรียนและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักศึกษาในการเรียนวิชาหลักการตลาดโดยการสอนแบบมีส่วนร่วม (Active Learning)* (รายงานผลการวิจัย). กรุงเทพฯ: สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.
- ธนา นิลชัยโกวิทย์ และอดิสร จันทรสข. (2552). *ศิลปะการจัดกระบวนการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง: คู่มือกระบวนการจัดตั้งปัญญา*. นครปฐม: ศูนย์จิตปัญญาศึกษา มหาวิทยาลัยมหิดล.
- พรทิพย์ วงศ์ไพบูลย์. (2560). การเรียนรู้เชิงรุกและการมีส่วนร่วมของผู้เรียน (Active Learning). *วารสารสถาบันวิจัยญาณสังวร*, 8(2), 327-336.
- รลิตา รักสกุลและคณะ. (2558). *สัมฤทธิ์ผลของการจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการ โดยใช้ Active Learning ของนักศึกษาในรายวิชาการบริหารจัดการยุคใหม่และภาวะผู้นำมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี* (รายงานผลการวิจัย). ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยรังสิต.
- วรวรรณ เพชรอุไร. (2555). *ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้แบบแอคทีฟในรายวิชา อย 341 การแปรรูปยาง* (รายงานผลการวิจัย). ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์.

- วไลลักษณ์ พัสตร. (2553). การพัฒนาบทเรียนสำเร็จรูป โดยบูรณาการ แหล่งเรียนรู้ เรื่อง เศรษฐกิจพอเพียงเคียงคู่เพชรบุรี สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียนบ้านลาดวิทยา (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการสอนสังคมศึกษา). นครปฐม: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ศศิพัชร จำปา. (2559). การพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้ประวัติศาสตร์ท้องถิ่นโดยใช้แหล่งเรียนรู้ทางประวัติศาสตร์เพื่อส่งเสริมกระบวนการคิดทางประวัติศาสตร์. วารสาร *Veridian E-Journal Silpakorn University* สาขามนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะ, 9(2), 1158-1171.
- ศิริกาญจน์ โกสุมภ์ และดารณี คำวังนัง. (2545). ชุดพัฒนาลู่มาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน: สอนเด็กให้คิดเป็น. กรุงเทพฯ: เสริมสิน พรี่เพรส ชีสเต็ม.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2550). แหล่งเรียนรู้โรงเรียนดีใกล้บ้าน. กรุงเทพฯ: เสนาธรรม.
- อุดม เขยกิจวงศ์. (2545). หลักสูตรท้องถิ่น ยุทธศาสตร์ การปฏิรูปการเรียนรู้. กรุงเทพฯ: กรุงเทพมหานคร.
- Bonwell, C.C., & Eison, J.A. (1991). *Active Learning Creating Excitement in The Classroom*. ASHEERIC Education Report. Washington DC: The George Washington University.

ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานและปัจจัยการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อ
ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานโรงพยาบาลแห่งหนึ่ง
ในจังหวัดสุพรรณบุรี*

WORK ENVIRONMENT FACTORS AND TEAMWORK FACTORS THAT AFFECT
THE EFFICIENCY OF WORK OF EMPLOYEES OF A HOSPITAL
IN SUPHANBURI PROVINCE

โสราย สุภาพล, สุวรรณี หงษ์วิจิตร, ลัดดาวัลย์ สำราญ, ชูลีพร ลักษณะพิพัฒน์, เพ็ญพิชชา โพธากุล

Soraya Supaphol, Suwannee Hongwijit, Laddawan Someran, Chuleeporn Lakhanapipat,

Penpicha Pothakoon

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ

Rajamangala University of Technology Suvarnabhumi

Corresponding Author E-mail: latdawan.1100@gmail.com

บทคัดย่อ

งานวิจัยฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ปัจจัยการทำงานเป็นทีมและประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานโรงพยาบาล และศึกษาปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานและปัจจัยการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานโรงพยาบาล กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในจังหวัดสุพรรณบุรี จำนวน 224 คน โดยการสุ่มหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ปัจจัยการทำงานเป็นทีม และประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานโรงพยาบาล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ ด้านสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ ด้านการพัฒนาศักยภาพ ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความรู้ความสามารถ ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานโรงพยาบาล มีอำนาจการทำนายร้อยละ 42.00 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และปัจจัยการทำงานเป็นทีม ได้แก่ ด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านการแบ่งงานตามความสามารถของบุคคล ด้านความรับผิดชอบ ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานโรงพยาบาล มีอำนาจการทำนายร้อยละ 54.60 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

คำสำคัญ: ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน; ปัจจัยการทำงานเป็นทีม; ประสิทธิภาพในการทำงาน

Abstract

Objectives of this research were to study opinions on working environment, teamwork and work efficiency of employees of a hospital and to study the influence of factors of working environment and teamwork factors on the work efficiency of employees of a hospital. The sample consisted of 224 employees of a hospital in Suphanburi Province. The instrument used was a questionnaire. The statistics used in the analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, and an analysis of multiple regression.

The research results were; The respondents had a level of opinion on the factors of the working environment, teamwork factor and efficiency in the work of employees of a hospital in overall were at high level. The results of the hypothesis testing revealed that the factors of working environment namely: physical environment, capacity development, quality of work life Knowledge and ability affected the work efficiency of the employees of a hospital with 42.00% predictive power, statistically significant at 0.05. While the teamwork factors, namely; shared vision, respect, assignment of work according to the ability of the person, and responsibility affected the work efficiency of the employees of a hospital with 54.60% predictive power, statistically significant at 0.05.

Keywords: Work environment factors; Teamwork factors; Work efficiency

บทนำ

การปฏิบัติงานตามอาชีพนั้นเป็นกิจกรรมที่มนุษย์พึงต้องปฏิบัติมากกว่ากิจกรรมอื่น ๆ มีการคาดกันว่ามนุษย์ได้ใช้เวลาถึงหนึ่งในสามของชีวิตเป็นอย่างน้อยอยู่กับการทำงาน และยังเชื่อว่าในอนาคตอันใกล้นี้ มนุษย์จำเป็นต้องใช้เวลาของชีวิตเกี่ยวข้องกับการทำงานเพิ่มขึ้นไปอีก (ผจญ เฉลิมสาร, 2540) การทำงานนั้นทำเพื่อให้ได้ประสบการณ์ที่เพิ่มขึ้นและได้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และการทำงานก็เพื่อการแลกกับค่าจ้างที่เป็นรูปแบบของเงินเดือน เพื่อที่จะนำเงินนั้นมาใช้ในการดำเนินชีวิตประจำวัน แต่ในปัจจุบันนี้เงินเดือนก็เป็นส่วนหนึ่งสำคัญมาก แต่ก็มีส่วนอื่นที่เข้ามามีอิทธิพลในชีวิตการทำงานเพิ่มขึ้นนั่นก็คือ ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัยส่งเสริมสุขภาพเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ขีดความสามารถของบุคคล ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน การทำงานร่วมกันและ

ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น สิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม ลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง โรงพยาบาลจะเน้นในเรื่องของการทำงานที่ให้พนักงานทำงานอย่างเต็มความสามารถและมีประสิทธิภาพในการทำงาน และมีการพัฒนาการทำงานของพนักงานเพื่อปรับเปลี่ยนไปตามยุคสมัยของการทำงานในโรงพยาบาล โดยความสามารถในการปฏิบัติงานของพนักงานในการปฏิบัติงานพนักงานให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ โดยใช้ความรู้ ทักษะ ประสบการณ์และความรับผิดชอบของแต่ละบุคคลการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพขึ้นอยู่กับความสามารถในการปฏิบัติงานของพนักงาน (เมตตาจันทร์ไทยศรี, 2545)

โรงพยาบาลศุภมิตร เป็นโรงพยาบาลเอกชนแห่งแรกของสุพรรณบุรี และมีวัตถุประสงค์ในการให้การรักษายาบาลผู้ป่วยทุกสาขาตลอด 24 ชม. ภายใต้วิสัยทัศน์ “เราจะเป็นโรงพยาบาลเอกชนชั้นนำระดับหัตถิภูมิ ที่ให้บริการทางการแพทย์อย่างมีคุณภาพ” และมีพันธกิจที่สำคัญเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรที่ว่าเป็นบุคลากรที่มีศักยภาพตามมาตรฐานวิชาชีพ นอกจากนี้โรงพยาบาลยังเน้นค่านิยมในรูปแบบการทำงานเป็นทีม แบ่งออกเป็นแต่ละฝ่ายของงานอย่างชัดเจน เพื่อให้งานที่ปฏิบัติมีประสิทธิภาพในการให้บริการแก่ผู้มาใช้บริการอย่างทันเวลา โรงพยาบาลส่งเสริมให้พนักงานมีการทำงานกันอย่างเป็นทีมโดยจะมีการกำหนดเป้าหมายร่วมกัน ในการทำงานของพนักงานจะมีการให้ความร่วมมือพร้อมใจในการทำงานและทำงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบ ตามความสามารถของตนเองมีการยกย่องและเคารพซึ่งกันและกัน เพื่อการทำงานที่ออกมาอย่างมีประสิทธิภาพ โดยแรงขับเคลื่อนสำคัญที่ทำให้พนักงานปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ โดยฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ในการทำความเข้าใจและเห็นถึงความสำคัญของความคาดหวังของพนักงานที่มีต่อโรงพยาบาล โดยโรงพยาบาลศุภมิตรมีระบบค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและสูงใจ ระบบประเมินผลการปฏิบัติงานที่โปร่งใสมีระบบความก้าวหน้าในอาชีพที่ชัดเจน หน้าที่ความรับผิดชอบที่เหมาะสมและมีคุณค่า นอกจากนี้สภาพแวดล้อมในการทำงานถูกสุขลักษณะอนามัยและปลอดภัย ส่งเสริมกิจกรรมและโครงการเสริมสร้างความสัมพันธ์ในองค์กร มีระบบให้คำปรึกษาในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ของพนักงานส่งเสริมภาพลักษณ์ขององค์กร ซึ่งจะส่งผลให้บุคลากรมีความสุข คนที่ทำงานด้วยความสุข ย่อมทำงานด้วยความตั้งใจ มีจุดมุ่งหมาย มีการวางแผนงาน มีการวิเคราะห์งาน มีการจัดบันทึกการทำงานในแต่ละวัน มีการแบ่งงานและลำดับความสำคัญของงานก่อน-หลัง ไว้อย่างชัดเจนเช่นนี้ก็ทำให้งานประสบผลสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพออกมาก็มีคุณภาพ ส่งผลให้องค์กรดีขึ้นไปด้วยและการทำงานเป็นทีมของพนักงานทำให้เกิดผลลัพธ์ต่อองค์กรในด้านต่าง ๆ

อย่างไรก็ตามการทำงานเป็นทีมได้มีการค้นหา การดูแลรักษา การติดตาม จะช่วยทำให้การทำงานของพนักงานที่เป็นทีมมีการพัฒนาคุณภาพการทำงานได้ โดยปัจจุบันการทำงานของพนักงานในทุก ๆ แผนกมีความสำคัญต่อประสิทธิภาพในการทำงานที่ ซึ่งในสภาพแวดล้อมในการทำงานและการทำงานเป็นทีมจะเป็นแรงขับเคลื่อนของพนักงาน โดยพนักงานทุกคนจะ

อาจจะมีการทำหน้าที่ของตนเองอย่างไม่เต็มที่ ยังไม่แรงจูงใจในการทำงาน ร่วมปฏิบัติงานกับบุคคลอื่นและเพื่อนร่วมงาน สภาพแวดล้อมในการการทำงานจึงมีผลต่อการทำงานของพนักงานในทุกด้าน ไม่ว่าจะเป็นคุณภาพชีวิตในการทำงานที่จะต้องมีการทำความเข้าใจของแต่ละบุคคล การที่จะทำให้พนักงานมีความสัมพันธ์ในการสื่อสารกันมากขึ้น เพราะการที่พนักงานอยู่ในบรรยากาศเดิม จะทำให้ไม่มีการขับเคลื่อนในการทำงานดังนั้นการที่พนักงานมีการพัฒนาและให้ความร่วมมือกันในการดำเนินงานให้ตรงตามเป้าหมายวัตถุประสงค์ขององค์กรจะต้องมีสร้างแรงผลักดัน แบ่งงานที่ชัดเจน และช่วยเหลือให้คำปรึกษา กัน เพื่อให้พนักงานทำงานออกมาได้อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นการพัฒนาที่ดีต่อองค์กร โดยการทบทวนเรื่อง ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานและปัจจัยการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน โรงพยาบาลแห่งหนึ่งในจังหวัดสุพรรณบุรี เอื้ออำนวยแนวทางในการพัฒนาการทำงานของพนักงานให้มีการทำงานอย่างเป็นทีมมากขึ้นและทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และนำไปปรับเปลี่ยนกำหนดนโยบายในการทำงานให้เข้ากับยุคสมัยของพนักงานในปัจจุบัน

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานและปัจจัยการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน และเพื่อนำผลจากการศึกษาที่ได้มาเป็นแนวทางในการการพัฒนาปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานและปัจจัยการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานโรงพยาบาล และนำเสนอต่อผู้บริหาร เพื่อนำไปพัฒนาปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานและปัจจัยการทำงานเป็นทีมส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานและเพื่อตอบสนองต่อนโยบายการดำเนินงานของการทำงานของพนักงานโรงพยาบาลให้บรรลุเป้าหมายในอนาคต

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ปัจจัยการทำงานเป็นทีมและประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในจังหวัดสุพรรณบุรี
2. เพื่อศึกษาปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในจังหวัดสุพรรณบุรี
3. เพื่อศึกษาปัจจัยการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในจังหวัดสุพรรณบุรี

วิธีดำเนินการวิจัย

งานวิจัยเรื่อง ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานและปัจจัยการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในจังหวัดสุพรรณบุรี เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ และมีระเบียบวิธีวิจัย ดังนี้

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรคือ พนักงานโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในจังหวัดสุพรรณบุรี จำนวน 507 คน และกลุ่มตัวอย่างที่ได้ใช้วิธีการคำนวณ จากสูตร Taro Yamane โดยการกำหนดค่าความเชื่อมั่นที่ 95 เปอร์เซนต์ ที่ความคลาดเคลื่อน ± 5 เปอร์เซนต์ จึงได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง 224 คน โดยใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi Stage) โดยทำการแบ่งกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified Sampling) และทำการแจกแบบสอบถามด้วยวิธีการสุ่มแบบอย่างง่าย (Simple Sampling)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ การศึกษาในครั้งนี้ ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล ประกอบด้วยคำถามชนิดปลายปิด แบ่งออกเป็น 5 ส่วน ดังนี้ ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในจังหวัดสุพรรณบุรี ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยการทำงานเป็นทีมที่ของพนักงานโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในจังหวัดสุพรรณบุรี ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในจังหวัดสุพรรณบุรี ส่วนที่ 5 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ เหนือการให้คะแนนในส่วนที่ 2, 3 และ 4 ซึ่งแต่ละข้อคำถาม มีคำตอบให้ เลือก 5 ระดับ โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนในแต่ละระดับ ดังนี้

5 หมายถึง ระดับความคิดเห็น มากที่สุด

4 หมายถึง ระดับความคิดเห็น มาก

3 หมายถึง ระดับความคิดเห็น ปานกลาง

2 หมายถึง ระดับความคิดเห็น น้อย

1 หมายถึง ระดับความคิดเห็น น้อยที่สุด

ซึ่งสามารถแบ่งเกณฑ์คะแนนได้ดังนี้

ค่าคะแนน 4.21 – 5.00 หมายความว่า ระดับมากที่สุด

ค่าคะแนน 3.41 – 4.20 หมายความว่า ระดับมาก

ค่าคะแนน 2.61 – 3.40 หมายความว่า ระดับปานกลาง

ค่าคะแนน 1.81 – 2.60 หมายความว่า ระดับน้อย

ค่าคะแนน 1.00 – 1.80 หมายความว่า ระดับน้อยที่สุด

ทั้งนี้ แบบสอบถามที่มีค่าตรงตามเนื้อหาโดยพิจารณาจากดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถาม และวัตถุประสงค์ (Item objective congruence index: IOC) พบว่า ข้อคำถามทุกข้อมีค่ามากกว่า 0.50 และแบบสอบถามมีความเชื่อมั่น โดยพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาตามวิธีของครอนบาค พบว่า ซึ่งได้สัมประสิทธิ์แอลฟาอยู่ระหว่าง 0.756 - 0.904 (กัลยา วาณิชยบัญชา, 2550) และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามของ ทั้งฉบับอยู่ที่ 0.937 ซึ่งค่าความ

เชื่อมั่นที่ได้มากกว่า 0.70 (กัลยา วาณิชย์บัญชา, 2550) ทำให้แบบสอบถามมีความน่าเชื่อถือและสามารถนำไปใช้ในการวิจัยได้

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

แหล่งข้อมูลปฐมภูมิ ได้จากการใช้แบบสอบถามเก็บข้อมูลจากประชากร จำนวน 224 ตัวอย่าง

แหล่งข้อมูลทุติยภูมิ ได้ศึกษาค้นคว้าข้อมูลที่มีผู้รวบรวมไว้ทั้งหน่วยงานของรัฐและเอกชน คือ หนังสือวิชาการ บทความ วิทยานิพนธ์ รายงานที่เกี่ยวข้อง และข้อมูลจากอินเทอร์เน็ต

4. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 สถิติพรรณนา คือ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

4.2 สถิติอนุมาน คือ การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล

ผลการวิเคราะห์พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 180 คน คิดเป็นร้อยละ 80.46 ส่วนมากมีอายุ 21 -30 ปี จำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 44.64 การศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี จำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 41.07 สถานภาพโสด จำนวน 112 คน คิดเป็นร้อยละ 50.00 ฝ่ายการปฏิบัติงานอยู่ฝ่ายบริหาร จำนวน 93 คน คิดเป็นร้อยละ 41.52 อายุการทำงาน 4-5 ปีขึ้นไป จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 33.03 และระดับรายได้ต่อเดือน มีราย 10,000-15,000 บาท จำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 41.07 โดยมีผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

2. ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในจังหวัดสุพรรณบุรี

ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในจังหวัดสุพรรณบุรี โดยภาพรวม อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X}$ = 3.67, S.D. = 0.59) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ($\bar{X}$ = 3.89, S.D. = 0.57) รองลงมา คือ ด้านความรู้ความสามารถ ($\bar{X}$ = 3.82, S.D. = 0.53) ด้านการพัฒนาศักยภาพ ($\bar{X}$ = 3.79, S.D. = 0.49) ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ($\bar{X}$ = 3.79, S.D. = 0.57) ด้านการติดต่อสื่อสาร ($\bar{X}$ = 3.78, S.D. = 0.53) ด้านสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ ($\bar{X}$ = 3.72, S.D. = 0.51) ด้านโอกาสความก้าวหน้า ($\bar{X}$ = 3.35, S.D. = 0.82) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านค่าตอบแทน ($\bar{X}$ = 3.27, S.D. = 0.70) ตามลำดับ

3. ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการทำงานเป็นทีมของพนักงานโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในจังหวัดสุพรรณบุรี

ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการทำงานเป็นทีมของพนักงานโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในจังหวัดสุพรรณบุรี โดยภาพรวม อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X}$ = 3.90, S.D. = 0.56) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความรับผิดชอบ ($\bar{X}$ = 4.02, S.D. = 0.59) รองลงมาคือ ด้านการยอมรับนับถือ ($\bar{X}$ = 3.92, S.D. = 0.55) ด้านความร่วมมือพร้อมใจในการทำงาน ($\bar{X}$ = 3.96, S.D. = 0.57) ด้านการแบ่งงานตามความสามารถของบุคคล ($\bar{X}$ = 3.84, S.D. = 0.57) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน ($\bar{X}$ = 3.73, S.D. = 0.55) ตามลำดับ

4. ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในจังหวัดสุพรรณบุรี

ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในจังหวัดสุพรรณบุรี โดยภาพรวม อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X}$ = 4.02, S.D. = 0.59) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านเวลาในการทำงาน ($\bar{X}$ = 4.05, S.D. = 0.56) รองลงมาคือ ด้านปริมาณงาน ($\bar{X}$ = 4.04, S.D. = 0.56) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านคุณภาพงาน ($\bar{X}$ = 4.04, S.D. = 0.53) ตามลำดับ

5. ผลการทดสอบสมมติฐาน

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1 ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในจังหวัดสุพรรณบุรี โดยใช้การวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงพหุคูณเส้นตรง (Multiple Regression Analysis) โดยมีเงื่อนไขดังต่อไปนี้

1. ค่าเฉลี่ยของความคาดเคลื่อน มีค่าเท่ากับ 0 โดยวิธีการกำลังสองน้อยที่สุด จะมีค่าเฉลี่ยเท่ากับเสมอ
2. ค่า Tolerance อยู่ระหว่าง 0.490 – 0.710 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.10 และค่า Variance Inflation Factor (VIF) อยู่ระหว่าง 1.408 – 2.041 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 10 แสดงว่าไม่มีปัญหา Multicollinearity หรือไม่เกิดสหสัมพันธ์กันเองระหว่างตัวแปรอิสระ
3. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระมีค่าระหว่าง 0.158 - 0.562 (r น้อยกว่า 0.80) (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2550)
4. ค่า Durbin-Watson มีค่า 1.777 ซึ่งอยู่ในช่วงระหว่าง 1.50 – 2.50 (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2550) แสดงว่าค่าความคลาดเคลื่อนระหว่างตัวแปรมีความอิสระต่อกัน

ตารางที่ 1 แสดงผลการวิเคราะห์ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในจังหวัดสุพรรณบุรี

ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน	ประสิทธิภาพในการทำงาน			t	p
	B	SE	β		
ค่าคงที่ (a)	1.359	0.254	-	5.363	0.000
ด้านสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ	-0.164	0.059	-0.169	-2.793	0.006*
ด้านค่าตอบแทน	-0.004	0.044	-0.006	-0.091	0.927
ด้านการพัฒนาศักยภาพ	0.291	0.066	0.286	4.394	0.000*
ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน	0.220	0.061	0.253	3.607	0.000*
ด้านการติดต่อสื่อสาร	0.056	0.068	0.060	0.823	0.411
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	-0.014	0.063	-0.016	-0.216	0.829
ด้านความรู้ความสามารถ	0.333	0.062	0.357	5.346	0.000*
ด้านโอกาสความก้าวหน้า	-0.018	0.038	-0.030	-0.483	0.630

Adjust R Square = 0.420 R = 0.664 R Square = 0.441 Durbin-Watson = 1.777

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 1 ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในจังหวัดสุพรรณบุรี พบว่า มีตัวแปรทำนาย 4 ตัวแปร คือ ด้านสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ ด้านการพัฒนาศักยภาพ ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน และด้านความรู้ความสามารถ ซึ่งเป็นตัวแปรอิสระส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในจังหวัดสุพรรณบุรี โดยตัวแปรอิสระ 4 ตัวแปรดังกล่าวสามารถร่วมกันทำนายประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในจังหวัดสุพรรณบุรีได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และตัวแปรอิสระ 4 ตัวแปร มีอำนาจทำนายประมาณร้อยละ 42.00 (Adjust R Square = 0.420)

เมื่อนำค่าสถิติต่าง ๆ มาสร้างสมการพยากรณ์ จะได้สมการพยากรณ์พบว่า ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในจังหวัดสุพรรณบุรี ดังนี้

สมการคะแนนดิบ คือ

$$\hat{Y} = 1.359 + (-0.164) (\text{ด้านสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ}) + 0.291 (\text{ด้านการพัฒนาศักยภาพ}) + 0.220 (\text{ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน}) + 0.333 (\text{ด้านความรู้ความสามารถ})$$

หรือเขียนในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z_y = (-0.169) (\text{ด้านสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ}) + 0.286 (\text{ด้านการพัฒนาศักยภาพ}) + 0.253 (\text{ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน}) + 0.357 (\text{ด้านความรู้ความสามารถ})$$

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2 ปัจจัยการทำงานเป็นทีมส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในจังหวัดสุพรรณบุรี โดยใช้การวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงพหุคูณเส้นตรง (Multiple Regression Analysis) โดยมีเงื่อนไขดังต่อไปนี้

1. ค่าเฉลี่ยของความคลาดเคลื่อน มีค่าเท่ากับ 0 โดยวิธีการกำลังสองน้อยที่สุด จะมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0 เสมอ

2. ค่า Tolerance อยู่ระหว่าง 0.435 – 0.568 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.10 และค่า Variance Inflation Factor (VIF) อยู่ระหว่าง 1.759 – 2.301 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 10 แสดงว่าไม่มีปัญหา Multicollinearity หรือไม่เกิดสหสัมพันธ์กันเอง ระหว่างตัวแปรอิสระ

3. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระมีค่าระหว่าง 0.410 - 0.659 (r น้อยกว่า 0.80) (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2550)

4. ค่า Durbin-Watson มีค่า 1.698 ซึ่งอยู่ในช่วงระหว่าง 1.50 – 2.50 (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2550) แสดงว่าค่าความคลาดเคลื่อนระหว่างตัวแปรมีความอิสระต่อกัน

ตารางที่ 2 แสดงผลการวิเคราะห์ปัจจัยการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในจังหวัดสุพรรณบุรี

ปัจจัยการทำงานเป็นทีม	ประสิทธิภาพในการทำงาน			t	p
	B	SE	β		
ค่าคงที่ (a)	0.901	0.196	-	4.606	0.000
ด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน	0.138	0.055	0.154	2.523	0.012*
ด้านการยอมรับนับถือ	0.130	0.056	0.143	2.312	0.022*
ด้านความร่วมมือพร้อมใจในการทำงาน	0.056	0.059	0.064	0.942	0.347
ด้านการแบ่งงานตามความสามารถของบุคคล	0.151	0.056	0.174	2.705	0.007*
ด้านความรับผิดชอบ	0.324	0.050	0.387	6.467	0.000*

Adjust R Square = 0.546 R = 0.74 R Square = 0.556 Durbin-Watson = 1.698

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 2 ปัจจัยการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในจังหวัดสุพรรณบุรี พบว่า มีตัวแปรทำนาย 4 ตัวแปร คือ ด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านการแบ่งงานตามความสามารถของบุคคล และด้านความรับผิดชอบ ซึ่งเป็นตัวแปรอิสระส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในจังหวัดสุพรรณบุรี โดยตัวแปรอิสระ 4 ตัวแปรดังกล่าวสามารถร่วมกันทำนายประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในจังหวัดสุพรรณบุรีได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และตัวแปรอิสระ 4 ตัวแปร มีอำนาจทำนายประมาณร้อยละ 54.60 (Adjust R Square = 0.546)

เมื่อนำค่าสถิติต่าง ๆ มาสร้างสมการพยากรณ์ จะได้สมการพยากรณ์พบว่า ปัจจัยการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในจังหวัดสุพรรณบุรี ดังนี้

สมการคะแนนดิบ คือ

$$\hat{Y} = 0.901 + 0.138 (\text{ด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน}) + 0.130 (\text{ด้านการยอมรับนับถือ}) + 0.151 (\text{ด้านการแบ่งงานตามความสามารถของบุคคล}) + 0.324 (\text{ด้านความรับผิดชอบ})$$

หรือเขียนในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z_y = 0.154 (\text{ด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน}) + 0.143 (\text{ด้านการยอมรับนับถือ}) + 0.174 (\text{ด้านการแบ่งงานตามความสามารถของบุคคล}) + 0.387 (\text{ด้านความรับผิดชอบ})$$

อภิปรายผลการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานส่งผลต่อผลประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในจังหวัดสุพรรณบุรี ผลการวิจัยพบว่า

1. ด้านสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ ส่งผลต่อผลประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในจังหวัดสุพรรณบุรี ทั้งนี้เพราะโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในจังหวัดสุพรรณบุรี มีการสนับสนุนสิ่งอำนวยความสะดวกในเครื่องมือ และอุปกรณ์อย่างเพียงพอและมีคุณภาพในการทำงานให้กับพนักงาน รวมทั้งสภาพแวดล้อมที่จะทำให้พนักงานมีแรงใจในการทำงาน เช่น มีอุณหภูมิในที่ทำงานที่ดี มีแสงสว่าง เสียง ที่เหมาะสมจะทำให้พนักงานเกิดประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มขึ้น จึงทำให้ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานสอดคล้องกับงานวิจัยของ รักชาติ แดงเทพโพธิ์ และนริศรา แดงเทพโพธิ์ (2561) ศึกษางานวิจัยเรื่อง ผลกระทบของสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของนักวิชาการโสตทัศนศึกษาในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานทางกายภาพส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของพนักงานฝ่ายผลิตในโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ในจังหวัดชลบุรี

2. ด้านการพัฒนาศักยภาพ ส่งผลต่อผลประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในจังหวัดสุพรรณบุรี ทั้งนี้เพราะโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในจังหวัดสุพรรณบุรี สนับสนุนและส่งเสริมให้พนักงานได้รับสิทธิและเสรีในการแสดงความคิดเห็น ข้อเสนอแนะในการพัฒนางานและยังได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาตัวพนักงานและสามารถนำความรู้ที่ได้รับมาพัฒนาในการทำงานได้ดียิ่งขึ้น จึงทำให้ด้านการพัฒนาศักยภาพ ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ญัฐพงศ์ ศาลาพฤกษ์ และชลธิศ ดาราวงษ์ (2562) ศึกษาวิจัยเรื่อง สภาพแวดล้อมในที่ทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตในโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ในจังหวัดชลบุรี เปรียบเทียบประสิทธิภาพและประสิทธิผลของพนักงานฝ่ายผลิตในโรงงานผลิตชิ้นส่วน

ยานยนต์ ในจังหวัดชลบุรี พบว่า ด้านการพัฒนาศักยภาพส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของพนักงานฝ่ายการผลิตในโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ในจังหวัดชลบุรี

3. ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ส่งผลต่อผลประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในจังหวัดสุพรรณบุรี ทั้งนี้เพราะโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในจังหวัดสุพรรณบุรีมีความตั้งใจที่จะให้พนักงานมีความสุขและมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน การทำงานอยู่ร่วมกับเพื่อนร่วมงานได้อย่างมีความสุขมีความสามัคคีกันในการทำงาน และทางองค์กรนี้ถึงความปลอดภัยของพนักงานเป็นสำคัญ จึงทำให้ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานสอดคล้องกับงานวิจัยของ ญัฐพงศ์ ศาลาพฤกษ์ และชลธิศ ดาราวงษ์ (2562) ศึกษาวิจัยเรื่อง สภาพแวดล้อมในที่ทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตในโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ในจังหวัดชลบุรี เปรียบเทียบประสิทธิภาพและประสิทธิผลของพนักงานฝ่ายผลิตในโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ในจังหวัดชลบุรี พบว่า ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของพนักงานฝ่ายผลิตในโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ในจังหวัดชลบุรี

4. ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถ ส่งผลต่อผลประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในจังหวัดสุพรรณบุรี ทั้งนี้เพราะโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในจังหวัดสุพรรณบุรี มีการเปิดโอกาสให้พนักงานมีการทำงานด้วยความคิดที่สร้างสรรค์ในการทำงาน เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถ และเพื่อเป็นการเปลี่ยนแปลงการทำงานไปในทางที่ดีขึ้น จึงทำให้ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถ ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ญัฐพงศ์ ศาลาพฤกษ์ และชลธิศ ดาราวงษ์ (2562) ศึกษาวิจัยเรื่อง สภาพแวดล้อมในที่ทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตในโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ในจังหวัดชลบุรี เปรียบเทียบประสิทธิภาพและประสิทธิผลของพนักงานฝ่ายผลิตในโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ในจังหวัดชลบุรี พบว่า ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถ ส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของพนักงานฝ่ายผลิตในโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ในจังหวัดชลบุรี

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยการทำงานเป็นทีมส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในจังหวัดสุพรรณบุรี ผลการวิจัยพบว่า

1. ด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน ส่งผลต่อผลประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในจังหวัดสุพรรณบุรี ทั้งนี้เพราะโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในจังหวัดสุพรรณบุรี มีการตั้งเป้าหมายขององค์กรอย่างชัดเจน และต้องการให้พนักงานทำงานร่วมกับองค์กรเพื่อให้ประสบความสำเร็จและช่วยกันพัฒนาองค์กร จึงทำให้ด้านการมีเป้าหมายร่วมกันส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ นาฏยา สุวรรณศิลป์ และกล้าหาญ ญ่นาน (2562) ศึกษาวิจัยเรื่อง การทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของทีมงานกลุ่มโรงพยาบาลจุฬารัตน์ พบว่า ด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน ส่งผลต่อส่งผลต่อประสิทธิภาพของทีมงานกลุ่มโรงพยาบาลจุฬารัตน์ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อภิศักดิ์ อาจนันท์และอภิรดา

สุทธิสานนท์ (2559) ศึกษาวิจัยเรื่อง ผลกระทบของการติดต่อสื่อสารภายในองค์กรกับการทำงานเป็นทีม ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานไอที เขตกรุงเทพฯ พบว่า ด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานไอที เขตกรุงเทพฯ

2. ด้านการยอมรับนับถือ ส่งผลต่อผลประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในจังหวัดสุพรรณบุรี ทั้งนี้เพราะโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในจังหวัดสุพรรณบุรี มีการแสดงความห่วงใยต่อทุกคนที่ทำงานด้วยกัน มีความเชื่อมั่นในความสามารถของหัวหน้างาน และเพื่อนร่วมงานท่านมีการชมเชย และยกย่องบุคคลที่ทำงานออกมาแล้วได้ผลที่ดี จึงทำให้ด้านการยอมรับนับถือส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ นาฏยา สุวรรณศิลป์ และกล้าหาญ ณ น่าน (2562) ศึกษาวิจัยเรื่อง การทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของทีมงานกลุ่มโรงพยาบาลจุฬารัตน์ พบว่า ด้านการยอมรับนับถือ ส่งผลต่อส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของทีมงานกลุ่มโรงพยาบาลจุฬารัตน์

3. ด้านการแบ่งงานตามความสามารถของบุคคล ส่งผลต่อผลประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในจังหวัดสุพรรณบุรี ทั้งนี้ทางโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในจังหวัดสุพรรณบุรี องค์กรมีการแบ่งงานตามความสามารถได้ตรงตามแต่ละบุคคล มีการใช้ทักษะของตนในการทำงานให้กับองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนายุ ภูวิทยาธร (2561) ศึกษาวิจัยเรื่อง การทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารในจังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่า ด้านการแบ่งงานตามความสามารถของบุคคล ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารในจังหวัดสุราษฎร์ธานี

4. ด้านความรับผิดชอบ ส่งผลต่อผลประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในจังหวัดสุพรรณบุรี ทั้งนี้เพราะโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในจังหวัดสุพรรณบุรี ตระหนักให้พนักงานมีรับผิดชอบสิ่งที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ และมีความมุ่งมั่น พยายามป้องกัน และแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นอยู่เสมอ จึงทำให้ด้านความรับผิดชอบส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนายุ ภูวิทยาธร (2561) ศึกษาวิจัยเรื่อง การทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารในจังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่า ด้านความรับผิดชอบ ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารในจังหวัดสุราษฎร์ธานี

องค์ความรู้จากการวิจัย

ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ ด้านสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ ด้านการพัฒนาศักยภาพ ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน และด้านความรู้ความสามารถ ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในจังหวัดสุพรรณบุรี ส่วนปัจจัยการทำงานเป็นทีม ได้แก่ ด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านการแบ่งงานตามความสามารถของบุคคล และด้านความรับผิดชอบส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน

โรงพยาบาลแห่งหนึ่งในจังหวัดสุพรรณบุรีเช่น ส่งผลให้ผู้บริหารและพนักงานภายในโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในจังหวัดสุพรรณบุรี โรงพยาบาลอื่น ๆ หน่วยงานทั้งภาครัฐและภาคเอกชน ได้นำผลการวิจัยมาประยุกต์ใช้เป็นแนวทางสำคัญเกี่ยวกับพนักงานของหน่วยงาน และสามารถนำผลการวิจัยมาใช้ในการกำหนดนโยบาย การวางแผนงาน หรือการดำเนินกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับพนักงานและส่วนอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องให้มีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน โรงพยาบาลแห่งหนึ่งในจังหวัดสุพรรณบุรี ควรมีนโยบายให้พนักงานเล็งเห็นถึงความสำคัญของสภาพแวดล้อมในการทำงานมากขึ้นเนื่องจากสถานที่โรงพยาบาลเป็นสถานที่ที่ให้บริการแก่ประชาชนจึงต้องมีความสะอาดเรียบร้อย นอกจากนี้โรงพยาบาลควรสนับสนุนให้พนักงานได้ใช้ความรู้ความสามารถอยู่เสมอ และส่งเสริมการหมุนเวียนงานกันทำอยู่เสมอ

2. ปัจจัยการทำงานเป็นทีม โรงพยาบาลแห่งหนึ่งในจังหวัดสุพรรณบุรี ควรมีนโยบายให้พนักงานร่วมกันทำงานเป็นทีม เช่น การประกวดแผนการทำงานดีเด่น หรือการประเมินความพึงพอใจจากประชาชนในแต่ละแผนก โดยส่งเสริมและจูงใจด้วยสวัสดิการส่วนอื่น ๆ เช่น เบี้ยขยัน เงินรางวัล เป็นต้น

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

1. ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน

- ด้านสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ ควรมีสิ่งอำนวยความสะดวกให้แก่พนักงานที่ทันสมัยมากขึ้น เช่น เครื่องมือในการปฏิบัติงาน และอุปกรณ์ที่พร้อมในการปฏิบัติงาน เทคโนโลยีต่างๆที่ใช้ในการทำงาน มีการปรับปรุงทัศนียภาพให้ดูดีมากยิ่งขึ้น

- ด้านการพัฒนาศักยภาพ ควรมีการจัดอบรมพนักงานเพื่อเตรียมความพร้อมในการปฏิบัติงาน เช่น อบรมการช่วยเหลือผู้ป่วยเบื้องต้น การอบรมอัคคีภัย การปฐมพยาบาลพนักงานใหม่บอกระเบียบข้อบังคับในการทำงานให้พนักงานมีการปรับตัว และเพื่อให้พนักงานนำความรู้ที่ได้รับมาปรับใช้ในการทำงาน และเมื่อเจอปัญหาที่เกิดขึ้นในระหว่างการทำงานสามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างทันท่วงทีและรวดเร็ว

- ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ควรให้พนักงานทำงานได้อย่างมีความสุขมีความสามัคคีกันในการทำงาน การมีกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน เช่น การสร้างขวัญกำลังใจในการทำงานให้พนักงานให้มีความตั้งใจในการทำงานมากขึ้น การจัดงานปีใหม่ให้พนักงานได้ผ่อนคลาย การจัดงานกีฬาให้พนักงานละลายพฤติกรรมและสร้างความสนุกสนาน

- ด้านพัฒนาความรู้ความสามารถ ควรมีการให้พนักงานได้มีการแสดงความคิดเห็นในเรื่องงาน การถามความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากพนักงาน และสามารถให้พนักงาน

ปฏิบัติงานตามความคิดที่สร้างสรรค์ของตนเองแต่อยู่ในกรอบของความถูกต้อง การส่งพนักงานไปเรียนรู้นอกสถานที่เพื่อมาพัฒนาองค์กรให้ดียิ่งขึ้น

2. ปัจจัยการทำงานเป็นทีม

- ด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน ควรมีการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน และแจ้งให้พนักงานรับทราบถึงเป้าหมายและพร้อมที่จะร่วมกันพัฒนาองค์กรให้ประสบความสำเร็จ และพนักงานจะอยู่ร่วมทำงานกับองค์กรต่อไปเรื่อย ๆ

- ด้านการยอมรับนับถือ ควรมีการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานให้กับพนักงาน หรือการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดีต่อพนักงานที่ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ เช่น ให้คำชมเชย มีการแต่งตั้งพนักงานดีเด่นประเดือน เพื่อให้เกิดการยอมรับนับถือระหว่างกันและกัน

- ด้านการแบ่งงานตามความสามารถ ควรมีการวางแผนการจัดอัตรากำลังในการรับพนักงานเข้าทำงานให้ชัดเจน การแสดงรายละเอียดของการปฏิบัติงานให้ครบถ้วนเพื่อที่จะสามารถจัดสรรพนักงานเข้าทำงานให้ได้ตรงกับความสามารถและแต่ละแผนกสามารถทำงานได้อย่างถูกต้อง

- ด้านความรับผิดชอบ ควรมีการแบ่งงานที่ชัดเจนกำหนดระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน เพื่อให้ตัวของพนักงานมีความตระหนักในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย มีความมุ่งมั่นตั้งใจในการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จตามที่ได้รับมอบหมาย นอกจากนี้ยังควรปลูกฝังให้พนักงานแต่คนมีความรับผิดชอบในหน้าที่ของตนเองให้มากที่สุด เนื่องจากงานที่ปฏิบัติเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับชีวิตคนอีกมากมาย

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาปัจจัยอื่น ๆ ที่คาดว่าจะส่งผลประสิทธิภาพในการทำงาน เช่น สถานที่ทำงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานลักษณะงาน และปริมาณงานสมาชิกมีบทบาทและความรู้สึกร่วมกันในการทำงาน เป็นต้น เนื่องจากปัจจัยดังกล่าวอาจจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในจังหวัดสุพรรณบุรี

2. ควรมีการขยายขอบเขตในการศึกษาให้ครอบคลุมโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในจังหวัดสุพรรณบุรีหรือโรงพยาบาลเอกชนอื่นๆ เพื่อให้เกิดการศึกษาและวิเคราะห์ที่ชัดเจนมากยิ่งขึ้นในด้านปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน และปัจจัยการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในจังหวัดสุพรรณบุรี

3. ควรมีการศึกษารูปแบบของวิจัยเป็นงานวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อให้เกิดความน่าเชื่อถือในการวิเคราะห์ผลของ ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน และปัจจัยการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในจังหวัดสุพรรณบุรี

เอกสารอ้างอิง

- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2550). *การวิเคราะห์สถิติ: สถิติสำหรับบริหารและวิจัย* (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- ณัฐพงศ์ ศาลาพฤกษ์ และชลธิศ ดาราวงษ์. (2562). ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ในจังหวัดชลบุรี. *วารสารวิชาการศรีปทุม ชลบุรี*, 16(1), 166-177.
- ธนาญ ภู่วิทยาธร. (2561). การทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารในจังหวัดกรุงเทพมหานคร. *วารสารการบัญชีและการจัดการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม*, 10(2), 198-208.
- นาฏยา สุวรรณศิลป์ และกล้าหาญ ณ น่าน. (2562). การทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของทีมงานกลุ่มโรงพยาบาลจุฬารัตน์. *วารสารวิชาการศรีปทุม ชลบุรี*, 15(4), 100-111.
- ผจญ เฉลิมสาร. (2540). *คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับกลาง : ศึกษาเฉพาะกรณีโรงงานในนิคมอุตสาหกรรมเวลโกรว์ จังหวัดฉะเชิงเทรา*. (ภาคนิพนธ์ปริญญาพัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- เมตตา จันทรไทยศรี. (2545). *ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงาน ความเข้มแข็งอดทน กับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาราชนครราชสีมา*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต). ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- รักษาดิ แดงเทพโพธิ์ และนริศรา แดงเทพโพธิ์. (2561). ผลกระทบของสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของนักวิชาการโสตทัศนศึกษาในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม. *วารสารการบัญชีและการจัดการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม*, 11(4), 81-92.
- อภิศักดิ์ อานันท์และอภิดา สุทธิสานนท์. (2559). ผลกระทบของการ ติดต่อสื่อสารภายในองค์กรกับการทำงานเป็นทีมที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานไอทีเขตกรุงเทพฯ. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย ฉบับสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์*, 6(3), 101-110.

โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุการพัฒนาสุขภาวะของผู้สูงอายุ
ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดพระนครศรีอยุธยา^{*}
A CAUSAL RELATIONSHIP MODEL FOR WELL-BEING DEVELOPMENT
IN THE ELDERLY IN LOCAL ADMINISTRATIVE MUNICIPALITY IN
PHRA NAKHON SI AYUTTHAYA PROVINCE

ทศมาวดี ฉากภาพ, เกียรติศักดิ์ สุขเหลืออง, สุรินทร์ นียมามงกูร
Thasamawadee Chakpap, Kiettsak Suklueang, Surin Niyamangkoon
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
Mahachulalongkornrajavidyalaya University
Corresponding Author E-mail: thasama@hotmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพทั่วไปสุขภาวะของผู้สูงอายุ ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาสุขภาวะของผู้สูงอายุ และนำเสนอโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุการพัฒนาสุขภาวะของผู้สูงอายุในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดพระนครศรีอยุธยา รูปแบบการวิจัยแบบผสมวิธี โดยการวิจัยเชิงปริมาณใช้แบบสอบถามที่มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.992 เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้สูงอายุในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน 430 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (SEM) โดยใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA) การวิจัยเชิงคุณภาพใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน 18 รูปหรือคน โดยการวิเคราะห์เนื้อหาเชิงพรรณนาและการสนทนากลุ่มเฉพาะจำนวน 9 รูปหรือคน เพื่อยืนยันโมเดลหลังจากการสังเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิจัยพบว่า สภาพทั่วไปสุขภาวะของผู้สูงอายุ ประกอบด้วย สุขภาวะทางสังคม สุขภาวะทางปัญญา สุขภาวะทางจิต และสุขภาวะทางกาย ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งพบว่า การบริหารจัดการ การเสริมสร้างสุขภาพ และหลักภานา 4 เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาวะของผู้สูงอายุในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ทั้งนี้ โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุการพัฒนาสุขภาวะของผู้สูงอายุ มีตัวแปรแฝงภายนอก 2 ปัจจัย ประกอบด้วย ปัจจัยการบริหารจัดการ และปัจจัยการสร้างเสริมสุขภาพ โดยมีหลักภานา 4 เป็นตัวแปรส่งผ่าน ที่จะส่งผลให้สุขภาวะของผู้สูงอายุในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดพระนครศรีอยุธยาดีขึ้น

คำสำคัญ: การพัฒนาสุขภาวะ; ผู้สูงอายุ; องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น; ภานา 4

ABSTRACT

Objectives of this research were to study the general health status of the elderly, to study the factors affecting the well-being status of the elderly and to propose a causal relationship model for the development of elderly well-beings in local administrative organizations in Phra Nakhon Si Ayutthaya Province. Methodology was the mixed research methods. The quantitative research used a questionnaire with reliability value at 0.992. The data were collected from 430 samples who were elderly in Phra Nakhon Si Ayutthaya Province and analyzed by using Frequency, Percentage, Mean, Standard Deviation, Structural Equation Model and Confirmatory Factor Analysis. As for the qualitative method, data were collected from 18 key informants by face-to-face in-depth interviews. The qualitative data were analyzed by descriptive interpretation and from 10 participants in focus group discussion to use data to validate the model after the data analysis.

The research findings were as follows. Well-beings of the elderly in Phra Nakhon Si Ayutthaya Province, by overall was at the highest level Each aspect consisted of social health, intellectual health, 3 mental health and 4 physical health. The Factors affecting for well-being development the elderly in local administrative municipality Phra Nakhon Si Ayutthaya Province consisted management, Health enhancement and Bhavana 4 were factors affecting the elderly well-being at local administrative organizations in Phra Nakorn Sri Ayuthaya Province. The causal relationship model of the elderly well-being development had 2 external latent variables consisting of management and health promotion factors with Bhavana 4 as and a mediating variable that well affected the elderly well-being at the local administrative organization in Phra Nakhon Si Ayutthaya Province.

Keywords: Well-being Development; The elderly; Local Administrative organizations; Bhavana 4

บทนำ

ประเทศไทยเป็นประเทศหนึ่งที่มีการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างทางอายุของประชากรเข้าสู่การเป็นประชากรสูงวัย มีสัดส่วนประชากรอายุตั้งแต่ 60 ปีขึ้นไป เกินร้อยละ 10 ของประชากรทั้งหมด ตั้งแต่ปีพ.ศ.2548 และมีอัตราที่เพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว และพบว่า พ.ศ.2556 มีประชากรสูงอายุ 9.6 ล้านคน หรือร้อยละ 14 คาดว่าในปีพ.ศ.2564 จะมีประชากรสูงอายุเพิ่มขึ้นเป็น 14 ล้านคน หรือร้อยละ 20 นั้นหมายถึง ประเทศไทยจะเข้าสู่การเป็นสังคมสูงอายุโดยสมบูรณ์ (Aged Society) (จุฑารัตน์ แสงทอง, 2560) ในการเพิ่มขึ้นของจำนวนผู้สูงอายุ บ่งชี้ถึงความจำเป็นที่ต้องศึกษาและพัฒนาระบบการดูแลสุขภาพของผู้สูงอายุ เพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สังคม และปัญญา ภายใต้การขับเคลื่อนของผู้สูงอายุ ที่ร่วมกันสร้างเสริมศักยภาพให้เข้ามามีส่วนร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมวิเคราะห์ปัญหา เพื่อกำหนดแนวทางการพัฒนาผู้สูงอายุให้มีสุขภาวะที่ดียิ่งขึ้น

ปัญหาของผู้สูงอายุที่สำคัญ ได้แก่ (1) ปัญหาด้านสุขภาพ ผู้สูงอายุมีปัญหาเรื่องสุขภาพที่เปลี่ยนแปลงมีความเสื่อมโทรมทางร่างกาย มีความเสี่ยงสูงต่อการเป็นโรคเรื้อรัง (2) ปัญหาด้านเศรษฐกิจ ผู้สูงอายุไม่มีรายได้หรือรายได้ไม่เพียงพอต่อการเลี้ยงชีพ และไม่มีที่อยู่อาศัย (3) ปัญหาด้านความรู้ ผู้สูงอายุไม่มีโอกาสได้รับความรู้เพื่อการพัฒนาตนเองให้เหมาะสมกับวัยและสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป (4) ปัญหาด้านสังคม ผู้สูงอายุอาจไม่ได้รับการยกย่องจากสังคมเหมือนเดิม โดยเฉพาะผู้ที่เคยเป็นข้าราชการตำแหน่งสูงซึ่งเคยมีอำนาจและบริหารแวดล้อม เมื่อเกษียณอายุราชการอาจเสียตำแหน่งอำนาจและตำแหน่งที่สูญเสียไป (5) ปัญหาด้านจิตใจ ผู้สูงอายุจะไม่ได้ได้รับความเอาใจใส่และความอบอุ่นจากลูกหลานอย่างเพียงพอ และมักมีอาการเปลี่ยนแปลง เช่น เศร้า เฉยเมย เอาแต่ใจตนเอง ผู้สูงอายุบางคนยังต้องการมีความสุขทางโลกีย์ซึ่งไม่เหมาะสมกับวัยของตนเองทำให้เกิดความผิดหวัง (6) ปัญหาด้านครอบครัว การเปลี่ยนแปลงทางสังคมและวัฒนธรรม ในปัจจุบันครอบครัว โดยเฉพาะในเขตเมืองจะเป็นครอบครัวเดี่ยวเป็นส่วนใหญ่ ลูกหลานจะเข้ามาทำงานในเมืองทิ้งพ่อแม่ให้เฝ้าบ้าน ทำให้ผู้สูงอายุอยู่อย่างโดดเดี่ยว ไม่ได้รับการดูแลและความอบอุ่นดังเช่นในอดีตที่ผ่านมา และ (7) ปัญหาค่านิยมที่เปลี่ยนแปลงไปทางสถานะทางด้านเศรษฐกิจและสังคม ทำให้เยาวชนมีความกตเวทิต่อพ่อแม่ ครูอาจารย์ลดน้อยลง ผู้สูงอายุไม่ได้รับการดูแล มีการใช้ชีวิตลักษณะต่างคนต่างอยู่ ไม่มีการเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ซึ่งกันและกัน และไม่มีการทดแทนบุญคุณ (สุรินทร์ นิยมางกูร, 2561)

ทั้งนี้ สิ่งที่ผู้สูงอายุต้องการในบั้นปลายชีวิต คือ การมีคุณภาพชีวิตที่ดี อันประกอบด้วย 3 เสาหลัก คือ “สุขภาพ” ทั้งสุขภาพกาย จิต สังคมและปัญญา “การมีคุณภาพชีวิตที่ดี” มีชีวิตชีวา มีส่วนร่วมกับสังคม ได้ทำงานเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ตนเองหรือทำประโยชน์แก่ผู้อื่นหรือสังคม “ความมั่นคงทางเศรษฐกิจ” คือ การมีรายได้ มีสถานะเศรษฐกิจที่ดีเพียงพอจะดูแลตัวเอง นั้นหมายถึง ในการพัฒนาสุขภาวะผู้สูงอายุควรดำเนินการตามแนวคิด “สุขภาพหรือสุข

ภาวะแบบ องค์กรรวม (Holistic health)” (กุลวดี โรจน์ไพศาลกิจ และวรากร เกรียงไกรศักดิ์ดา, 2560)

การสร้างเสริมสุขภาพด้วยวิถีทางธรรมชาติโดยให้ความสำคัญแก่สิ่งที่มีผลกระทบต่อสุขภาพ ธรรมานามายจะช่วยให้บุคคลมีสุขภาพดีทั้งกายและใจ มีร่างกายแข็งแรงมีจิตใจสงบ รู้กระทำได้ช่วยเหลือตนเองและสังคมได้ การสั่งสอนธรรมของพระพุทธเจ้าทรงมุ่งผลในทางปฏิบัติให้ทุกคนจัดการกับชีวิตที่เป็นอยู่จริงในโลกนี้เริ่มแต่บัดนี้เช่น ทรงสอนมนุษย์ให้รู้จักตนเอง รู้จักร่างกายและจิตของตนจะได้บำรุงรักษาร่างกายและจิตใจให้ดำรงอยู่อย่างปกติสุข การนำหลักพุทธธรรมมาร่วมในกระบวนการดูแลสุขภาพ ให้ร่างกายและจิตใจอยู่ในสภาพปกติ คือ การดูแลสุขภาพแบบองค์รวม พระสาวกของพระพุทธเจ้า ได้ให้สมณานามพระองค์ว่า ทรงเป็นนายแพทย์ผู้รักษาโรคดังปรากฏในคัมภีร์พระพุทธศาสนาว่า “มหาการุณิก สดธา สัพพโลกติ กิจจโก” แปลว่า “พระศาสดา ทรงมีพระกรุณาอย่างใหญ่หลวงทรงเยียวรักษาสัตว์โลกทั้งมวล” โดยบูรณาการหลักธรรมเรื่องภาวนา 4 มีความพ้องกับการดูแลสุขภาพแบบองค์รวมในการศึกษาภาวะสุขภาพของผู้สูงอายุ สามารถสะท้อนถึงภาวะสุขภาพแบบองค์รวมของผู้สูงอายุได้ในทุกบริบท (พระมหาสากล สุภรเมธี(เดชานัน), 2558)

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นหน่วยงานภาครัฐ ได้รับการกระจายอำนาจจากส่วนกลางในการตัดสินใจ หรือมีอำนาจจัดทำ “บริการสาธารณะ” เป็นกิจกรรมที่ท้องถิ่นจัดทำเพื่อตอบสนองความต้องการหรือพัฒนาท้องถิ่นให้มีก้าวหน้าอาจมีความแตกต่างกันออกไป จึงมีอำนาจหน้าที่ให้การอนุเคราะห์และดูแลผู้สูงอายุ โดยสนับสนุนให้ผู้สูงอายุร่วมเป็นพลังขับเคลื่อนสังคมภายใต้หลักคิดที่ว่า ผู้สูงอายุเป็นบุคคลที่มีประสบการณ์สูง ควรให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาบ้านเมือง ส่งเสริมให้มีกิจกรรมพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุ ส่งเสริมทางด้าน “สุขภาพ หรือ สุขภาวะ” ให้มีสุขภาพที่สมบูรณ์ทั้งทางกาย ทางจิต ทางสังคม และทางปัญญา เพื่อให้ผู้สูงอายุมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีพลพลังหรือสุขภาวะที่สมบูรณ์ในช่วงบั้นปลายของชีวิต (บุญญพัฒน์ ไชยเมล์ และคณะ, 2555)

สำหรับ ปัจจัยที่ส่งผลต่อพัฒนาสุขภาวะผู้สูงอายุ ไม่ว่าจะเป็นด้านสุขภาพ การอยู่ร่วมกันในสังคม ด้านเศรษฐกิจ สังคมและรายได้ ด้านบริการในสถานพยาบาลและเครือข่ายการดูแลผู้รับบริการ การมีส่วนร่วมของประชาชนในพื้นที่ และผู้สูงอายุที่มีศักยภาพเข้ามามีส่วนร่วมในการดูแลผู้สูงอายุในชุมชน รวมถึงการได้รับความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง จึงนำมาเป็นโจทย์ศึกษาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุการพัฒนาสุขภาวะผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา เพื่อเป็นเครื่องมือสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นำไปปรับใช้ให้สอดคล้องเหมาะสมกับบริบทของพื้นที่เกิดประโยชน์ต่อกลุ่มผู้สูงอายุ เป็นการสร้างการเรียนรู้ โดยนำผลการวิจัยไปปฏิบัติในการพัฒนาผู้สูงอายุให้มีคุณภาพชีวิตความเป็นอยู่ที่ดี มุ่งผลสัมฤทธิ์ให้ผู้สูงอายุให้เป็นพลังของสังคม เห็นคุณค่า

ในตนเอง ผนวกกับการนำหลักทางพระพุทธศาสนาเป็นแกนกลางพัฒนาภายใต้หลักภาวนา 4
อันนำไปสู่การแก้ไขปัญหา และเป็นแนวทางปฏิบัติสำหรับการพัฒนาตนเองให้มีสุขภาวะที่ดี

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพทั่วไปสุขภาวะของผู้สูงอายุในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาสุขภาวะของผู้สูงอายุในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
3. เพื่อนำเสนอโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุการพัฒนาสุขภาวะของผู้สูงอายุในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุการพัฒนาสุขภาวะของผู้สูงอายุในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ดำเนินการวิจัย ดังนี้

รูปแบบการวิจัย เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methods Research) โดยแบ่งเป็น 2 ระยะ คือ ระยะที่ 1 เป็นการวิจัยเชิงปริมาณโดยการสำรวจ และระยะที่ 2 เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการสัมภาษณ์เชิงลึกและการสนทนากลุ่มเฉพาะเพื่อสนับสนุนและยืนยันข้อมูลเชิงปริมาณ

ประชากร กลุ่มตัวอย่างและผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ประชากร คือ ผู้สูงอายุในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน 148,442 คน การสุ่มกลุ่มตัวอย่าง โดยสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Random Sampling) คำนวณขนาดตัวอย่างจากเส้นพารามิเตอร์ จำนวน 39 เส้น โดยกำหนดเส้นละ 11 เท่า ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 430 ตัวอย่าง

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 18 รูปหรือคน แบ่งออกเป็น 7 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มสาธารณสุขจังหวัดพระนครศรีอยุธยา กลุ่มโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล กลุ่มอาสาสมัครประจำหมู่บ้าน กลุ่มตัวแทนผู้สูงอายุจังหวัดพระนครศรีอยุธยา กลุ่มองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กลุ่มนักวิชาการด้านรัฐประศาสนศาสตร์ และกลุ่มนักวิชาการด้านพระพุทธศาสนา

เครื่องมือการวิจัย

การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ได้แก่ แบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งแบ่งออกเป็น 5 ตอน ได้แก่ 1) แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล 2) แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารจัดการในการพัฒนาสุขภาวะผู้สูงอายุ 3) แบบสอบถามเกี่ยวกับการสร้างเสริมสุขภาพของผู้สูงอายุ 4) แบบสอบถามเกี่ยวกับการพัฒนาสุขภาวะตามหลักภาวนา 4 5) แบบสอบถามเกี่ยวกับสุขภาวะผู้สูงอายุ และ 6) แบบสอบถามปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

ต่อการพัฒนาสุขภาพของผู้สูงอายุในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผู้วิจัยตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องตามวัตถุประสงค์เป็น รายข้อ (Index of Item – Objective Congruence: IOC) จากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน ได้ ค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.6 – 1.0 แสดงให้เห็นว่าแบบสอบถามมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ การวิจัย หลังจากนั้นได้ทดสอบแบบสอบถาม (Try Out) กับกลุ่มที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่ม ตัวอย่าง จำนวน 30 ชุด ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.992 แสดงให้เห็นว่าแบบสอบถามมี ความเชื่อมั่นสูงสามารถใช้เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างได้

การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ได้แก่ แบบสัมภาษณ์ที่มีโครงสร้าง ซึ่ง แบ่งออกเป็น 5 ตอน ได้แก่ 1) ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ให้สัมภาษณ์ 2) การพัฒนาสุขภาพของผู้สูงอายุ โดยใช้หลักการบริหารจัดการ 3) หลักการสร้างเสริมสุขภาพผู้สูงอายุ 4) สุขภาพผู้สูงอายุ และ 5) การพัฒนาสุขภาพผู้สูงอายุตามหลักทฤษฎี 4 ซึ่งผ่านการตรวจสอบความสอดคล้องของ เนื้อหาตามวัตถุประสงค์จากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน เพื่อใช้ในการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) ต่อไป

เก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยเชิงปริมาณผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองจำนวน 430 ชุด จากกลุ่ม ตัวอย่าง คือ ผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน 16 แห่ง โดยใช้วิธีการกระจายตามสัดส่วน ได้แบบสอบถามซึ่งผ่านการตรวจสอบความสมบูรณ์ จำนวน 430 ชุด คิดเป็น 100 %

การวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) แบบตัวต่อตัวกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) จำนวน 18 รูปหรือคน บันทึก ข้อมูลโดยการจดบันทึกและการบันทึกเสียงให้ครบตามคำถามการสัมภาษณ์และวัตถุประสงค์ การวิจัยเพื่อนำมาเรียบเรียงเป็นผลการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเชิงปริมาณ วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป สถิติที่ ใช้ในการในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและสถิติอนุมาน (Inferential Statistics) สำหรับ ทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ การวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (SEM) โดยใช้การวิเคราะห์ องค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA)

การวิจัยเชิงคุณภาพ วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์ โดยการวิเคราะห์เนื้อหาเชิง พรรณนา (Descriptive Content Analysis) ทั้งนี้เป็นการสรุปสาระสำคัญของผลการสัมภาษณ์ เชิงลึก นำผลที่ได้มาจำแนกเนื้อหาที่สอดคล้องหรือตรงกันและแบ่งออกเป็นประเด็น โดยการหา ค่าความถี่และวิเคราะห์ผลจากการสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion) โดยนำ เนื้อหาที่ได้จากผู้ทรงคุณวุฒิมาสังเคราะห์เพื่อปรับปรุงแก้ไของค์ความรู้จากการวิจัย

ผลการวิจัย

1. สภาพทั่วไปสุขภาวะของผู้สูงอายุในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

สุขภาวะผู้สูงอายุในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.38 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.63 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ย พบว่า สุขภาวะทางสังคม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.44 รองลงมา คือ สุขภาวะทางปัญญา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.41 สุขภาวะทางจิต มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.35 และสุขภาวะทางกาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.33 ตามลำดับ

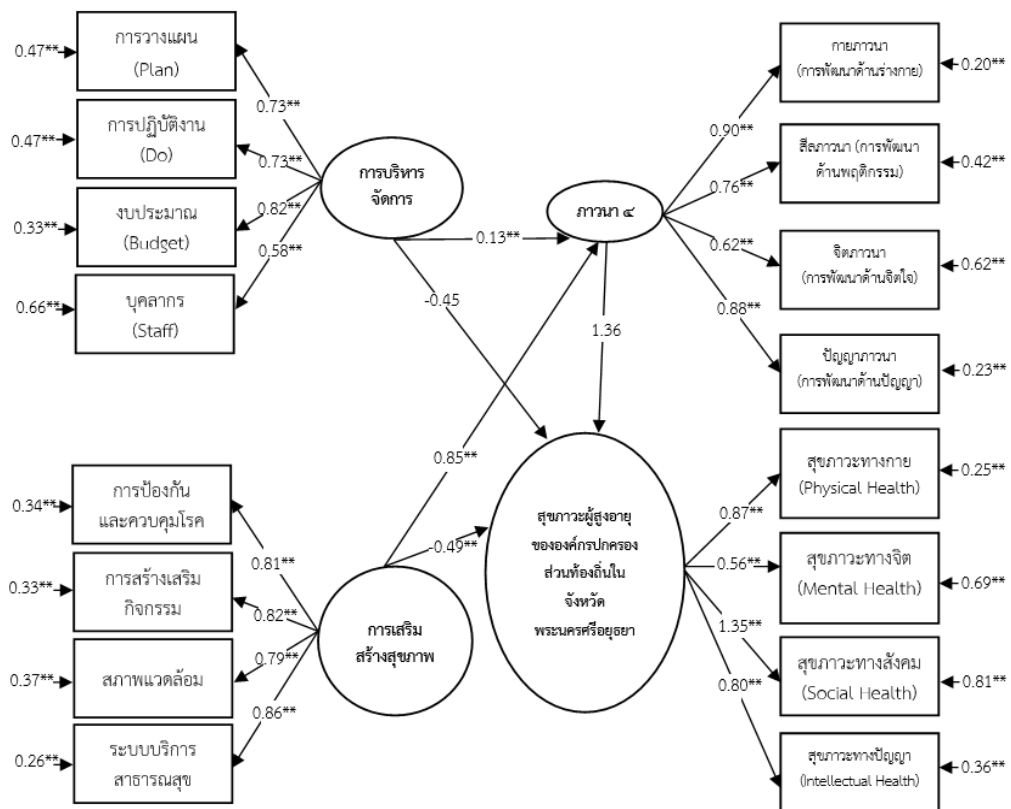
2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาสุขภาวะของผู้สูงอายุในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาสุขภาวะของผู้สูงอายุในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดพระนครศรีอยุธยานั้น มีหลักการดำเนินการพื้นฐาน 2 ปัจจัย คือ การบริหารจัดการ ประกอบด้วย การวางแผน (Plan) การปฏิบัติงาน (Do) งบประมาณ (Budget) บุคลากร (Staff) และการสร้างเสริมสุขภาพ ประกอบด้วย การป้องกันและควบคุมโรค การเสริมสร้างสุขภาพ สภาพแวดล้อม ระบบบริการสาธารณสุข โดยมีหลักทฤษฎี 4 เพื่อการพัฒนาสุขภาวะผู้สูงอายุที่สมบูรณ์แบบองค์รวม ประกอบด้วย กายภาพ (การพัฒนาด้านร่างกาย) สติปัญญา (การพัฒนาด้านพฤติกรรม) จิตใจ (การพัฒนาด้านจิตใจ) และ ปัญญา (การพัฒนาด้านปัญญา) เป็นตัวแปรส่งผ่าน ซึ่งจะทำให้สุขภาวะผู้สูงอายุในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดพระนครศรีอยุธยาดีขึ้น

3. โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุการพัฒนาสุขภาวะของผู้สูงอายุในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุการพัฒนาสุขภาวะของผู้สูงอายุในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ที่มีหลักทฤษฎี 4 เป็นตัวแปรส่งผ่าน มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พิจารณาจากค่าไค-สแควร์ (χ^2) เท่ากับ ๕๓.๓๓ ค่าองศาอิสระ (df) เท่ากับ ๓๙ ค่าสัดส่วนไค-สแควร์ (χ^2/df) เท่ากับ ๑.๓๖๗ ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้อง (GFI) เท่ากับ ๐.๙๘๕ ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ ๐.๙๔๖ ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องเปรียบเทียบ (CFI) เท่ากับ ๐.๙๙๙ ค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (SRMR) เท่ากับ ๐.๐๑๕ ค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (RMSEA) เท่ากับ ๐.๐๒๙ มีขนาดตัวอย่างวิกฤติ (CN) เท่ากับ ๕๐๙.๒๔๙ แสดงให้เห็นว่าค่าสถิติความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุการพัฒนาสุขภาวะของผู้สูงอายุในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เจริญสมมติฐานที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่กำหนดไว้

ทั้งนี้ การพัฒนาสุขภาวะผู้สูงอายุ ได้รับอิทธิพลทางตรงจากการบริหารจัดการ การเสริมสร้างสุขภาพ และการพัฒนาตามหลักภาวะนา 4 โดยมีขนาดอิทธิพลเท่ากับ -0.44, -0.48 และ 1.36 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ตามลำดับ และได้รับอิทธิพลทางอ้อมจากการบริหารจัดการ การเสริมสร้างสุขภาพ ผ่านตัวแปร การพัฒนาตามหลักภาวะนา 4 โดยมีขนาดอิทธิพลเท่ากับ .18 และ 1.16 ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งจะเห็นได้ว่าอิทธิพลทางอ้อมมีค่าสูงกว่าอิทธิพลทางตรง นั่นหมายความว่า ตัวแปรการพัฒนาตามหลักภาวะนา 4 เป็นตัวแปรส่งผ่านที่ดี ซึ่งผู้วิจัยได้พัฒนาข้อมูลเชิงประจักษ์ดังโมเดลต่อไปนี้



Chi-Square=53.33, df=39, P-value= 0.062, RMSEA=0.029

ภาพที่ 1 โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุการพัฒนาสุขภาวะผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

อภิปรายผลการวิจัย

ผู้วิจัยอภิปรายผล โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุการพัฒนาสุขภาวะของผู้สูงอายุในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยยกข้อค้นพบจากผลการวิจัยที่น่าสนใจมาอภิปรายผล ดังนี้

จิตภาวนา (การพัฒนาจิตใจ) มีความคิดเห็นเป็นอันดับที่ 1 แสดงให้เห็นว่า สุขภาวะทางด้านจิตใจ เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่ออารมณ์และความรู้สึกของผู้สูงอายุ ทั้งนี้ วัยสูงอายุเป็นวัยที่มีการเปลี่ยนแปลงทั้งสภาพร่างกายที่เสื่อมถอยลงตามอายุที่มากขึ้น รวมถึงอารมณ์และจิตใจที่ไวต่อการกระตุ้นจากสิ่งเร้าทั้งภายนอกและภายใน ทำให้ผู้สูงอายุต้องปรับตัวมากขึ้น หากผู้สูงอายุไม่สามารถปรับตัวได้ และสะสมเป็นระยะเวลานาน อาจจะพบปัญหาสุขภาพจิต ถือเป็นเรื่องที่สำคัญ เพราะสุขภาพจิต สามารถนำไปสู่โรคภัยและปัญหาต่าง ๆ ซึ่งมีผลกับกิจวัตรประจำวัน ดังนั้น การฝึกอบรมจิตใจให้ผู้สูงอายุมีสุขภาพจิตที่เข้มแข็ง หากได้รับการพัฒนาและฝึกอบรมจิตใจอย่างสม่ำเสมอแล้ว ย่อมเป็นผู้ที่มีจิตใจยิ้มแย้ม มองโลกในแง่ดี ทนรับสภาพทุกข์เวทนาที่เกิดขึ้นได้ ในการดูแลจิตใจของผู้สูงอายุให้มีสุขภาวะที่เป็นสุข เป็นเรื่องที่พระพุทธเจ้าทรงเน้น ในการสร้างเสริมจิตให้มีสุขภาวะต้องสร้างเสริมให้เกิดจิต 3 ลักษณะ คือ สมรรถภาพจิตดี มีความเข้มแข็ง มีความสามารถ คุณภาพจิตดีมีคุณภาพ และสุขภาพจิตดีสงบเย็นอ่อนโยนและนุ่มนวล รวมทั้งสามารถปรับตัวและยอมรับสภาพที่เกิดขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปรีชญา เทพละออง (2561) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาสุขภาวะองค์กรรวมเชิงพุทธสำหรับชมรมผู้สูงอายุ การวิจัยพบว่า สุขภาวะองค์กรรวมของผู้สูงอายุที่เป็นสุขที่สมบูรณ์ ต้องประกอบด้วย 4 ด้าน คือ สุขภาวะด้านร่างกาย จิตใจ สังคม และปัญญาที่เกี่ยวข้องเชื่อมโยงกันอย่างใกล้ชิด บูรณาการนำหลักพุทธธรรมพัฒนาสุขภาวะองค์กรรวมของผู้สูงอายุตามหลักไตรสิกขา โดยมีศีลเป็นหลักพัฒนาพฤติกรรมทางด้านกายและสังคม ส่งผลให้ภาวะจิตสงบเป็นสมาธิพร้อมที่จะพัฒนาให้เกิดปัญญาเข้าใจชีวิตตามความเป็นจริง

ลำดับที่ 2 ได้แก่ สิลภาวนา (การพัฒนาจิตพฤติกรรม) แสดงให้เห็นว่า บุคคลทุกคนล้วนมีศักยภาพในการดูแลสุขภาพตนเองตามความเหมาะสม ทั้งนี้ เมื่อเข้าสู่วัยสูงอายุ พฤติกรรมการดำเนินชีวิตก็เปลี่ยนแปลงไป ไม่ว่าจะเป็นเรื่องชีวิตความเป็นอยู่ การใช้จ่าย ที่พักอาศัย การรับประทานอาหารการพักผ่อน การออกกำลังกาย และการปรับทัศนคติทางความคิด กล่าวคือการพัฒนาจิตพฤติกรรมนั้น หากผู้สูงอายุได้รับการพัฒนาและปฏิบัติตามหลักศีลนี้ ย่อมจะเป็นผู้ที่มีสมาธิแน่วแน่ มีความเอื้อเฟื้อต่อผู้อื่น มีจิตใจที่เข้มแข็ง เห็นอกเห็นใจผู้อื่น ทนต่อสภาวะทางอารมณ์ที่มากกระทบ สอดคล้องกับงานวิจัยของ นวินดา นิลวรรณ และคณะ (2563) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การประยุกต์ใช้หลักภาวนา 4 ตามแนวพระพุทธศาสนาเถรวาทสู่สังคมผู้สูงอายุ การวิจัยพบว่า ผู้สูงอายุมีความสามารถมีความพร้อมและรับมือกับความเปลี่ยนแปลงทั้งทางด้านร่างกาย พฤติกรรม จิตใจ และการพัฒนาปัญญา เพื่อให้มีศักยภาพที่จะดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข เป็นการป้องกันปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้นตามมาจากการก้าวเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุใน

อนาคต และประยุกต์ใช้หลักภาวา 4 ตามแนวพระพุทธศาสนาเถรวาทสู่สังคมผู้สูงอายุ สามารถนำมาประยุกต์ใช้เพื่อแก้ปัญหาให้กับผู้สูงอายุในสังคม ด้านพฤติกรรมในการอยู่ร่วมกันในสังคม โดยใช้หลักสี่ภาวา

ลำดับที่ 3 ได้แก่ ปัญญาภาวา (การพัฒนาด้านปัญญา) แสดงให้เห็นว่า การพัฒนาด้านปัญญา มีความสำคัญมากอีกด้านหนึ่ง เนื่องจาก ปัญญาช่วยให้บุคคลสามารถพิจารณาทุกสิ่งตามความเป็นจริง เกิดความรู้ความเข้าใจ ส่งผลให้เกิดการแก้ปัญหาที่ดีได้ ดังนั้น การจะพัฒนาปัญญาจะต้องอาศัยสัมมาทิฐิ เพราะเป็นองค์ประกอบสำคัญของมรรคในฐานะเป็นจุดเริ่มต้นของการปฏิบัติธรรม ปัญญาภาวา หรือการพัฒนาปัญญาของผู้สูงอายุจะเกิดได้นั้น ต้องอาศัยปัจจัย ๒ ประการ คือ โปรโตไซยะ ซึ่งเป็นปัจจัยภายนอก และโยนิโสมนสิการซึ่งเป็นปัจจัยภายใน ปัจจัยทั้ง ๒ เชื่อมโยงสัมพันธ์กันก่อให้เกิดสัมมาทิฐิ นับว่าเป็นหลักการสำคัญที่ช่วยให้ผู้สูงอายุเข้าใจความจริงของธรรมชาติและชีวิตมนุษย์ ส่งผลให้อยู่กับความจริงได้อย่างมีความสุขและสอดคล้องกับงานวิจัยของนิเวศ นิลวรรณ และคณะ (2563) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การประยุกต์ใช้หลักภาวา 4 ตามแนวพระพุทธศาสนาเถรวาทสู่สังคมผู้สูงอายุ ผลการวิจัยพบว่า ผู้สูงอายุมีความสามารถมีความพร้อมและรับมือกับความเปลี่ยนแปลงทั้งทางด้านร่างกาย พฤติกรรม จิตใจ ทั้งนี้ การพัฒนาปัญญา เพื่อให้มีศักยภาพที่จะดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข ต้องประยุกต์ใช้หลักภาวา 4 ตามแนวพระพุทธศาสนาเถรวาทในการพัฒนาปัญญา โดยใช้หลักปัญญาภาวาเพื่อแก้ปัญหาให้กับผู้สูงอายุในสังคม

ลำดับที่ 4 ได้แก่ กายภาวา (การพัฒนาด้านร่างกาย) แสดงให้เห็นว่า การพัฒนาร่างกายเป็นสิ่งที่ผู้สูงอายุควรให้ความสำคัญ ซึ่งเป็นการรู้จักใช้ชีวิตอย่างมีสติ รวมถึงการดูแลร่างกายให้มีสุขภาพร่างกายแข็งแรงมีภูมิคุ้มกันที่ดี ทั้งนี้ ผู้สูงอายุสามารถดำเนินชีวิตประจำวันเพื่อให้มีคุณภาพและเป็นสุข ด้วยหลัก 5 อ. ได้แก่ (1) อ.อาหาร (2) อ.ออกกำลังกาย (3) อ.อารมณ์ (4) อ.อดิเรก และ (5) อ.อนามัย ส่งผลให้ผู้สูงอายุมีสุขภาพแข็งแรง มีอายุยืนยาวอย่างมีความสุขและมีคุณภาพชีวิตที่ดี สอดคล้องกับงานวิจัยของนิพาวรรณ ไวยะนันท์ (2560) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง หลักไตรสิกขากับการส่งเสริมดูแลสุขภาพของผู้สูงอายุ การวิจัยพบว่า ผู้สูงอายุมีความเปลี่ยนแปลงสุขภาพทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สังคม และสติปัญญา ซึ่งมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน เมื่อมนุษย์สามารถดับทุกข์ย่อมเกิดสุขภาวะทางจิต ส่งผลถึงสุขภาพกาย หลักการของไตรสิกขาในพระพุทธศาสนา คือ ศีลและสมาธิควบคุมกายและจิตใจ ตามลำดับ ก่อให้เกิดสติ อันเป็นจุดเริ่มต้นของปัญญาเข้าใจธรรมชาติและการเปลี่ยนแปลงของสุขภาพตามวัย และเห็นแจ้งถึงวิธีการดูแลสุขภาพที่เหมาะสม นอกจากนี้ การปฏิบัติธรรมเจริญสมาธิภาวนา มีหลักฐานเชิงประจักษ์ว่ามีผลต่อสุขภาพกาย

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาสุขภาวะของผู้สูงอายุในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดพระนครศรีอยุธยา นั้น มีหลักการดำเนินการพื้นฐาน 2 ปัจจัย คือ การบริหารจัดการ ประกอบด้วย การวางแผน (Plan) การปฏิบัติงาน (Do) งบประมาณ (Budget) บุคลากร (Staff)

และการสร้างเสริมสุขภาพ ประกอบด้วย การป้องกันและควบคุมโรค การเสริมสร้างสุขภาพ สภาพแวดล้อม ระบบบริการสาธารณสุข โดยมีหลักภาวะ 4 เพื่อการพัฒนาสุขภาพผู้สูงอายุที่สมบูรณ์แบบองค์รวม ประกอบด้วย กายภาวนา (การพัฒนาด้านร่างกาย) สีสภาวนา (การพัฒนาด้านพฤติกรรม) จิตภาวนา (การพัฒนาด้านจิตใจ) และ ปัญญาภาวนา (การพัฒนาด้านปัญญา) เป็นตัวแปรส่งผ่าน ทั้งนี้ การที่อิทธิพลทางอ้อมสูงกว่าอิทธิพลทางตรง แปลว่า ตัวแปรส่งผ่านเป็นตัวแปรที่ดี มีผลต่อการพัฒนาสุขภาพ เนื่องจาก การดำเนินการพื้นฐานเพื่อนำไปสู่การพัฒนาสุขภาพผู้สูงอายุที่สมดุล ต้องมีการสร้างเครือข่าย เพื่อขับเคลื่อนการทำงานและบูรณาการกิจกรรมร่วมกันกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ผ่านกระบวนการหลักภาวะ 4 ซึ่งเป็นหลักธรรมที่ผู้ปฏิบัติได้ปฏิบัติตามแล้วจะเกิดผลดี โดยประเพณีปฏิบัติยึดถือ และเชื่อมโยงการพัฒนาสุขภาพครบทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ สุขภาวะทางกาย สุขภาวะทางจิต สุขภาวะทางสังคม และสุขภาวะทางปัญญา อันส่งผลให้มีคุณภาพชีวิตที่ และสอดคล้องกับงานวิจัยของพระภิกษุสละ ปญญาปิโธ (2562) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การเสริมสร้างสุขภาพตามหลักภาวะ 4 ของผู้สูงอายุในตำบลยางฮ่อม อำเภอขุนตาล จังหวัดเชียงราย ผลการวิจัยพบว่ารูปแบบของกระบวนการเสริมสร้างสุขภาพประกอบด้วย 1) การส่งเสริมโดยใช้หลักกายภาวนามาเสริมสร้างสุขภาวะทางกาย มีเป้าหมายคือผู้สูงอายุจะต้องมีร่างกายที่ดี 2) การเสริมสร้างโดยใช้หลักศีลภาวนามาเสริมสร้างสุขภาวะทางสังคม มีเป้าหมายคือผู้สูงอายุจะต้องมีความสัมพันธ์ที่ดี คือ การมีพฤติกรรมในการอยู่ร่วมกันกับผู้อื่นในสังคมที่ดี 3) การป้องกันโดยใช้หลักจิตภาวนามาเสริมสร้างสุขภาวะทางจิต เพื่อให้เกิดแนวทางป้องกัน มีเป้าหมายคือ ผู้สูงอายุจะต้องมีความคิดที่ดี โดยผ่านการฝึกจิตตามแนวทางพระพุทธศาสนา ให้จิตมีคุณธรรมพื้นฐาน ในการอาศัยอยู่ร่วมกันในสังคม และ 4) การเตรียมความพร้อมโดยใช้หลักปัญญาภาวนา มาเสริมสร้างสุขภาวะทางจิตวิญญาณ มีเป้าหมายให้ผู้สูงอายุเข้าใจชีวิต ผ่านกระบวนการคิดพิจารณาอย่างถูกต้อง

องค์ความรู้จากการวิจัย

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง “พุทธธรรมาภิบาลเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในจังหวัดสระแก้ว” สามารถสังเคราะห์ได้เป็นองค์ความรู้ดังแผนภาพต่อไปนี้



ภาพที่ 2 องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย

จากภาพที่ 2 องค์ความรู้ที่ได้สังเคราะห์จากการวิจัย “โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุการพัฒนาสุขภาวะผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา” มีองค์ประกอบที่สำคัญ คือ 2 ดำเนินการพื้นฐาน + 1 หลักพุทธธรรม = นำสู่สุขภาวะองค์รวมสามารถอธิบายได้ดังนี้

2 ดำเนินการพื้นฐาน

เป็นหลักดำเนินการพื้นฐาน ได้แก่ (1) ปัจจัยการบริหารจัดการ ประกอบด้วย การวางแผน (Plan) การปฏิบัติงาน (Do) งบประมาณ (Budget) และบุคลากร (Staff) และ (2) ปัจจัยการสร้างเสริมสุขภาพ ประกอบด้วย การป้องกันและควบคุมโรค การเสริมสร้างกิจกรรม สภาพแวดล้อม และระบบบริการสาธารณสุข

1 หลักพุทธธรรม

หลักพุทธธรรมที่นำมาหนุนเสริมเพื่อให้การพัฒนาสุขภาวะผู้สูงอายุมีความสมบูรณ์ครอบคลุมทุกมิติ ซึ่งสอดคล้องกับหลักภาวะ 4 (ธรรมที่พัฒนาให้บุคคลเจริญขึ้น) เป็นหลักธรรมสำคัญที่สามารถนำมาแก้ปัญหาหรือพัฒนาระบบสุขภาพผู้สูงอายุให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี ประกอบด้วยกายภาวะ (การพัฒนาด้านร่างกาย) สีสภาวะ (การพัฒนาด้านพฤติกรรม) จิตภาวะ (การพัฒนาด้านจิตใจ) และปัญญาภาวะ (การพัฒนาด้านปัญญา)

นำสู่สุขภาวะองค์รวม

เป็นผลลัพธ์ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีความประสงค์ที่จะขับเคลื่อนยุทธศาสตร์หรือนโยบายขององค์กร โดยบูรณาการร่วมกับภาคีเครือข่ายที่เกี่ยวข้อง ดำเนินการตามนโยบายเพื่อให้ผู้สูงอายุในพื้นที่ได้รับการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ครอบคลุม อันส่งผลให้มีสุขภาวะทางกาย สุขภาวะทางสังคม สุขภาวะทางจิต และสุขภาวะทางปัญญาที่สมบูรณ์ รวมทั้งนำไปสู่การดำเนินชีวิตประจำวันอย่างมีความสุข และสามารถสร้างคุณประโยชน์ให้กับสังคมต่อไปได้

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดพระนครศรีอยุธยาควรออกนโยบายเพื่อส่งเสริมสุขภาวะของผู้สูงอายุตามโมเดลที่นำเสนอ

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดพระนครศรีอยุธยาดำเนินการตามหลักการบริหารจัดการ ประกอบด้วย การวางแผน (Plan) การปฏิบัติงาน (Do) งบประมาณ (Budget) บุคลากร (Staff) และหลักการสร้างเสริมสุขภาพ ประกอบด้วย การป้องกันและควบคุมโรค การเสริมสร้างสุขภาพ สภาพแวดล้อม ระบบบริการสาธารณสุข อย่างจริงจัง โดยบูรณาการร่วมกับหลักภาวะ 4 เพื่อการพัฒนาสุขภาวะผู้สูงอายุที่สมบูรณ์แบบองค์รวม ประกอบด้วย กายภาวะ (การพัฒนาด้านร่างกาย) สีสภาวะ (การพัฒนาด้านพฤติกรรม) จิตภาวะ (การพัฒนาด้านจิตใจ) และปัญญาภาวะ (การพัฒนาด้านปัญญา) ซึ่งจะทำให้สุขภาวะผู้สูงอายุในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดพระนครศรีอยุธยาดีขึ้น

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

ควรศึกษาเชิงปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อการพัฒนาสุขภาวะผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดอื่นๆ เพื่อเป็นฐานข้อมูลให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการกำหนดนโยบายในการบริหารต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- กุลวดี โรจน์ไพศาลกิจ และวรากร เกரியงไกรศักดิ์. (2560). การพัฒนาแนวทางการดำเนินงานของชุมชนในการพัฒนาสุขภาวะผู้สูงอายุ. *วารสารสมาคมนักวิจัย*, 22 (1), 81-97.
- จุฑารัตน์ แสงทอง. (2560). สังคมผู้สูงอายุ (อย่างสมบูรณ์): ภาวะสูงวัยอย่างมีคุณภาพ. *RUSAMILAE JOURNAL*, 38 (1), 6-28.
- นวินดา นิลวรรณ และคณะ. (2563). การประยุกต์ใช้หลักทฤษฎี 4 ตามแนวพระพุทธศาสนาเถรวาท สู่สังคมผู้สูงอายุ. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครศรีธรรมราช. *วารสารมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย*, 7 (3), 38-49.
- นิพาวรรณ ไวยะนันท์. (2560). หลักไตรสิกขากับการส่งเสริมดูแลสุขภาพของผู้สูงอายุ. *วารสารมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยนครน่านปริทรรศน์*, 1(2), 43-49.
- ปรีชญา เทพละออง. (2561). รูปแบบการพัฒนาสุขภาวะองค์กรรวมเชิงพุทธสำหรับชมรมผู้สูงอายุ. *วารสารบัณฑิตศึกษาปริทรรศน์*, 14, 208-217.
- บุญญพัฒน์ ไชยเมล์ และคณะ. (2555). ปัจจัยที่มีผลต่อการใช้สมุนไพรในการดูแลสุขภาพเบื้องต้น. *วารสารสาธารณสุข*, 7 (2), 25-37.
- พระภุชิสสะ ปณญาโปโชโต. (2562). การเสริมสร้างสุขภาวะตามหลักทฤษฎี 4 ของผู้สูงอายุในตำบลยางฮ่อม อำเภอขุนตาล จังหวัดเชียงราย. *วารสาร มจร การพัฒนาสังคม*, 4 (1), 49-63.
- พระมหาสากล สุภรเมธี (เดินชาบัน). (2558). การดูแลสุขภาพแบบองค์รวมตามแนวพุทธปรัชญา. *วารสารมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด*, 4 (2), 351-358.
- สุรินทร์ นิยมางกูร. (2561). การบริหารจัดการงานสวัสดิการผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในประเทศไทย. *วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์*, 7 (2), 21-36.

รูปแบบการจัดการความรู้ด้านศาสนาสำหรับผู้สูงอายุ ในศตวรรษที่ 21* MODEL OF RELIGIOUS KNOWLEDGE MANAGEMENT FOR ELDERS IN 21ST CENTURY

พระมหาสุนนท์ สุนนโท

Phramaha Sunan Sunando

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

Mahachulalongkornrajavidyalaya University

E-mail: sunant05@hotmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับการจัดการความรู้ สภาพปัญหา อุปสรรค ข้อเสนอแนะและนำเสนอรูปแบบการจัดการความรู้ เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี ประกอบด้วย การวิจัยเชิงคุณภาพเก็บข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึก กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ 18 รูปหรือคน วิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา เรียบเรียงและจำแนกอย่างเป็นระบบ และการวิจัยเชิงปริมาณ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ จากแบบสอบถาม ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.964 กับกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้สูงอายุจังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน 399 คน สถิติที่ใช้ในการวิจัย คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า 1. ระดับการจัดการความรู้ในภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = 3.49, S.D. = 0.376) 2. สภาพปัญหา อุปสรรค พบว่า พระสงฆ์บางรูปไม่สามารถเทศน์สอน ญาติโยมได้ มักอ่านคัมภีร์เทศน์ ทำให้ไม่น่าสนใจ ข้อเสนอแนะคือ เจ้าอาวาสควรสอนและฝึกอบรมพระภายในวัดเกี่ยวกับหลักการเทศน์สอนญาติโยม จัดให้พระสงฆ์มาบรรยายธรรมให้ญาติโยมฟัง 3. รูปแบบการจัดการความรู้ด้านศาสนาสำหรับผู้สูงอายุ ในศตวรรษที่ 21 ของคณะสงฆ์จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า มี 4 องค์ประกอบ 20 แนวทาง มีพัฒนาศักยภาพของพระภิกษุภายในวัดเกี่ยวกับหลักการเทศน์สอนญาติโยมผู้สูงอายุ เป็นต้น

คำสำคัญ: รูปแบบ; การจัดการความรู้; ผู้สูงอายุ; ศตวรรษที่ 21

Abstract

Objectives of this research article were to study level of religious knowledge management problems, obstacles, recommendation and model. Methodology was the mixed methods: The qualitative research, data were collected from 18 key informants by in-depth-interview and analyzed data by systematic descriptive interpretation. The quantitative research by survey method, data were collected with questionnaires with reliability value at 0.964, from 399 samples who were elderly persons in Ayutthaya Province and analyzed data with frequency, percentage, mean and standard deviation.

Findings were as follows: 1. Level of the religious knowledge management, by overall was at middle level ($\bar{X}$ = 3.49, S.D.=0.376). 2. Problems and obstacles were found that some monks could not preach laities, had to read texts that was not interesting, Recommendations were that monasteries that teach Dhamma for elderly are limited. Abbots should train monks in the monasteries for teaching Dhamma for laities. Monasteries must assign monks to teach laities. 3. Models of religious knowledge management for elderly in 21st century of Sangha Order in Ayutthaya Province consisted of 4 components and 20 methods: They were knowledge creation had 5 methods: 1. potentials development of monks living at monasteries about the principles of teaching Dhamma for elderly people.

Keywords: Model; Knowledge Management; Elders; 21st Century

บทนำ

ในส่วนของการสร้างการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นเพื่อช่วยเหลือตนเองด้านสุขภาวะยังมีความจำเป็น การสร้างองค์ความรู้เพื่อนำไปสู่การแก้ปัญหาในเรื่องการจัดการเรียนรู้ หรือการสร้างกระบวนการเรียนรู้สำหรับผู้สูงอายุ ดังงานวิจัยเรื่อง “การเรียนรู้ร่วมนานเพื่อเสริมสร้างสุขภาวะของผู้สูงอายุ” (ประสพสุข ฤทธิเดชและสมบัติ ฤทธิเดช, 2559) ที่ใช้การเรียนรู้ผ่านร่วมนานที่บ้านโดยมีเป้าหมายเพื่อสุขภาวะของผู้สูงอายุในชุมชนในบ้านกุดแคน ตำบลหนองโน อำเภอเมืองจังหวัดมหาสารคาม หรือในงานวิจัยเรื่อง “แนวทางการจัดตั้งศูนย์การเรียนรู้ชุมชนเพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิตสำหรับผู้สูงอายุ” (สมบูรณ์ ศิริสรหิรัญ, 2559) เป็นงานวิจัยที่ศึกษาแนวทางเพื่อการตั้งศูนย์การเรียนรู้สำหรับผู้สูงอายุในชุมชนต่าง ๆ อาทิ ชุมชน ตำบลเชิงดอย อำเภอดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ รวมทั้งในงานวิจัยเรื่อง “การจัดการเรียนรู้ตามแนวคิดปัญญาศึกษาเพื่อสร้างเสริมสุขภาพผู้สูงอายุกลุ่มเสี่ยงเบาหวานในชุมชน” (ชนิดาวดี สายิน และอรสา กงตาล, 2557) ที่ในงานวิจัยใช้กระบวนการของการจัดการเรียนรู้เพื่อสร้างเสริม

สุขภาพ ผ่านการให้คำปรึกษาแนะนำ และตระหนักต่อการเรียนรู้ด้านสุขภาพแก่ผู้สูงอายุเพื่อสุขภาพที่ดีและยั่งยืน ที่ทีมผู้ให้บริการด้านสุขภาพพึงตระหนักในการสร้างสุขภาพเพื่อความยั่งยืน เสริมสุขภาพผู้สูงอายุ จากภาพรวมของงานวิจัยแปลว่าการดูแลด้านสุขภาพกาย ความรู้เพื่อดูแลด้านสุขภาพกายก็มีความต่อเนื่อง และการเรียนรู้พัฒนาคุณภาพจิตก็มีแต่ยังอยู่ในจำกัด โดยเฉพาะการเรียนรู้ด้านศาสนา ซึ่งหมายถึงพระพุทธศาสนา ที่ใช้เป็นเครื่องมือในการสร้างสุขภาพทางใจต่อกลุ่มผู้สูงอายุยังมีน้อย หรือมีอย่างจำกัดด้วยเหตุผลว่าเราเน้นด้านสุขภาพทางกายเป็นเบื้องต้นก่อนภายใต้กรอบคิดกายดี จิตดีเป็นต้น

จากภาพรวมงานวิจัยสะท้อนให้เห็นว่าสุขภาพของผู้สูงอายุเป็นปัญหาและเป็นปัจจัยสำคัญที่ต้องสร้างแนวทางหรือมาตรการในการแก้ไขหรือป้องกัน รวมทั้งงานวิจัยที่ยกมาสะท้อนปัญหาในเรื่องกระบวนการของการสร้างการเรียนรู้ของผู้สูงอายุที่จะเป็นผู้สูงอายุที่มีคุณภาพลงในตัวเองในการช่วยเหลือตนเอง และเป็นผู้สูงอายุที่มีคุณภาพต่อไป

ดังนั้นในงานวิจัยนี้มองเห็นว่าผู้สูงอายุจะยังคงเป็นกลุ่มคนที่มีความสำคัญที่จะต้องเข้าไปเสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับศาสนา ด้วยแนวคิดทางพระพุทธศาสนายังให้ความสำคัญกับผู้สูงอายุในฐานะเป็น **“รัตตัญญู”** เกิดนามมีประสบการณ์การเรียนรู้มาอย่างยาวนาน ถือว่าเป็นทุนมนุษย์ทางความรู้ มีขนบธรรมเนียมในเรื่องความกตัญญู ที่จะต้องตอบแทนคุณท่าน ตอบแทนบุญคุณตามหลักของ **“กตัญญูกตเวทิตา”** ที่หมายถึงท่านมีอุปการคุณและพึงกระทำตอบแทนท่าน

แนวคิดเหล่านี้จึงเป็นประเด็นสวัสดิการตามแนวพุทธที่ผู้เป็นบุตรหลานจะพึงดูแลผู้สูงอายุผ่านแนวปฏิบัติดีตอบแทน ด้วยความเชื่อ ความเคารพในฐานะผู้ทรงคุณค่า ที่จะให้ผู้สูงอายุได้แก้อย่างมีค่าชราอย่างเป็นสุข รวมทั้งแนวทางในการจัดการความรู้ด้านสุขภาพทางจิต ความคิด ปัญญา และวิถีทางศาสนาให้เข้าใจ และมองเห็นความสำคัญของชีวิตระยะสุดท้าย และใช้ชีวิตอย่างสงบสุข ดังปรากฏงานวิจัยเรื่อง **“การพัฒนาห้องเรียนแห่งการตื่นรู้”** (มนตรี วิวาทสุข, 2562) หรืองานวิจัยเรื่อง **“ความพร้อมและแผนพัฒนาวัดเพื่อรองรับสังคมสูงวัยจังหวัดชลบุรี”** (มนตรี วิวาทสุข, 2563) จากภาพรวมจะพบประการหนึ่งในส่วนของการจัดการเรียนรู้ยังไม่มีมีการจัดการเรียนรู้ด้านศาสนาที่จะเป็นกลไกกระตุ้นเสริมให้ผู้สูงอายุในด้านการจัดการบริหารชีวิตความเป็นผู้สูงอายุให้แก้อย่างมีค่าและชราอย่างเป็นสุขภายใต้การเรียนรู้หรือการจัดการทางศาสนาได้

ด้วยเหตุผลที่กล่าวมาเบื้องต้นจึงเป็นที่มาของคณะผู้วิจัยที่จะทำวิจัยเรื่อง **“รูปแบบการจัดการความรู้ด้านศาสนาสำหรับผู้สูงอายุในศตวรรษที่ 21”** ที่มีเป้าหมายเพื่อแสวงหา และสร้างชุดการเรียนรู้การเรียนรู้ด้านพระพุทธศาสนา ทั้งในส่วนหลักธรรม และหลักคิดสำหรับผู้สูงอายุ ในอันที่จะเป็นเครื่องมือหรือกลไกในการสร้างภาวะตระหนักรู้ เข้าใจ วางใจ ปลอ่ยวาง และมีสุขภาพทางจิต ที่มีความสุขตามกรอบทางศาสนา ประหนึ่งเตรียมตัว เตรียมใจและปลอ่ยวาง และปลอ่ยไปอย่างสงบ **“แก้อย่างมีค่า ชราอย่างสงบ จบอย่างสันติ”** ตามกรอบคิดในทาง

พระพุทธศาสนาด้วย ซึ่งคณะผู้วิจัยจะได้ดำเนินการวิจัยและแสวงหารูปแบบการจัดการเรียนรู้ด้านพระพุทธศาสนาที่เหมาะสมสำหรับผู้สูงอายุต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการจัดการความรู้ด้านศาสนาสำหรับผู้สูงอายุ ในศตวรรษที่ 21 ของคณะสงฆ์จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
2. เพื่อศึกษาสภาพปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะต่อการจัดการความรู้ด้านศาสนาสำหรับผู้สูงอายุ ในศตวรรษที่ 21 ของคณะสงฆ์จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
3. เพื่อนำเสนอรูปแบบการจัดการความรู้ด้านศาสนาสำหรับผู้สูงอายุ ในศตวรรษที่ 21

วิธีดำเนินการวิจัย

รูปแบบการวิจัยในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาวิจัยเชิงแบบผสมวิธี (Mixed Methods Research) โดยมีวิธีการศึกษาใน 3 ลักษณะ ได้แก่ 1. การศึกษาในเชิงเอกสาร (Documentary study) 2. การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ด้วยการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) 3. การศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) จากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants)

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้สูงอายุจังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน 148,442 คน (กรมกิจการผู้สูงอายุ, 2563) และ กลุ่มตัวอย่าง มาจากการใช้สูตรสำเร็จรูป โดยใช้สูตรคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างของ ทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane) จำนวนกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 399 คนสำหรับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ ข้าราชการที่เกี่ยวข้อง เช่น ผู้อำนวยการสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดพระนครศรีอยุธยา พัฒนาสังคม และพระสังฆาธิการในเขตปกครองคณะสงฆ์จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน 18 รูปหรือคน

การเก็บรวบรวมข้อมูล โดยเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัยประกอบด้วย 1) แบบสัมภาษณ์ (Interview) เป็นแบบสัมภาษณ์เชิงลึกแบบมีโครงสร้าง (Structure In-depth Interview) เพื่อศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบการจัดการความรู้ด้านศาสนาสำหรับผู้สูงอายุ ในศตวรรษที่ 21 2) แบบสอบถาม (Questionnaire) โดยมีขั้นตอน ลักษณะ และการตรวจสอบเครื่องมือ ซึ่งผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามด้วยตนเอง และทำการบันทึกภาพ บันทึกเสียง

การวิเคราะห์ข้อมูล สำหรับการวิจัยเชิงปริมาณ วิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) คือ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D.) และการวิจัยเชิงคุณภาพมุ่งเน้นการวิเคราะห์โดยการสรุปตามสาระสำคัญด้านเนื้อหาที่กำหนดไว้ในลักษณะการพรรณนาความ (Descriptive Presentation)

ผลการวิจัย

ประเด็นที่ 1 ระดับการจัดการความรู้ด้านศาสนาสำหรับผู้สูงอายุ ในศตวรรษที่ 21 ของคณะสงฆ์จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ระดับการจัดการความรู้ด้านศาสนาสำหรับผู้สูงอายุ ในศตวรรษที่ 21 ของคณะสงฆ์จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ระดับการจัดการความรู้ด้านศาสนาสำหรับผู้สูงอายุ ในศตวรรษที่ 21 ของคณะสงฆ์จังหวัดพระนครศรีอยุธยาในภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.49$, S.D.=0.376) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการประมวลความรู้ ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.52$, S.D.=0.445) ส่วนในด้านการสร้างความรู้ ด้านการประยุกต์ใช้ความรู้ และด้านการเผยแพร่ความรู้ อยู่ในระดับปานกลาง

ประเด็นที่ 2 สภาพปัญหา อุปสรรค ต่อการจัดการความรู้ด้านศาสนาสำหรับผู้สูงอายุ ในศตวรรษที่ 21 ของคณะสงฆ์จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

1. สภาพปัญหา อุปสรรค ต่อการจัดการความรู้ด้านศาสนาสำหรับผู้สูงอายุ ในศตวรรษที่ 21 ของคณะสงฆ์จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า พระสงฆ์บางรูปไม่สามารถเทศน์สอนญาติโยมได้ มักอ่านคัมภีร์เทศน์ ทำให้ไม่น่าสนใจ ขาดพระสงฆ์ที่จะบรรยายธรรมให้แก่ประชาชนที่สนใจ วัดขาดหลักสูตรที่เหมาะสมสำหรับผู้สูงอายุ และบรรยายกาศภายในวัดไม่เอื้อต่อการเรียนรู้สำหรับผู้สูงอายุ วัดส่วนใหญ่ยังขาดการรวบรวมความรู้ทางศาสนาไว้เป็นหมวดหมู่ สืบค้นง่าย หรือการอธิบายเรื่องยากให้เป็นเรื่องง่าย วัดยังขาดสื่อการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้สูงอายุ โดยส่วนใหญ่มักใช้สื่อที่มีอยู่ผ่านจิตรกรรมฝาผนังบ้าง ผ่านสื่อธรรมชาติบ้าง ในส่วนของสื่อการเรียนรู้สมัยใหม่ เช่น YouTube Facebook ยังมีอยู่น้อย พระสงฆ์ยังขาดการอธิบายหลักธรรมที่ยากให้เข้าใจง่าย โดยส่วนใหญ่มักเทศน์สอนตามคัมภีร์ หรือพระไตรปิฎก วัดส่วนใหญ่ไม่ค่อยเปิดโอกาสให้ผู้สูงอายุได้แลกเปลี่ยนความรู้ด้านศาสนา มีเพียงบางวัดเท่านั้นที่จัดกิจกรรมในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ระหว่างผู้ปฏิบัติธรรม โดยส่วนใหญ่เน้นการสนทนาธรรมกัน ระหว่างผู้ปฏิบัติธรรมหรือผู้ถือศีลเท่านั้น พระสงฆ์ยังขาดการเทศน์สอนหลักธรรมที่ง่าย และนำไปใช้ประโยชน์ได้ โดยส่วนใหญ่มุ่งสอนนิทานชาดก ขาดการยกกรณีตัวอย่างในสถานการณ์ปัจจุบัน ทำให้ประชาชนมองไม่เห็นภาพ เน้นนามธรรมมากกว่ารูปธรรม การประมวลความรู้ด้านศาสนาจึงเป็นไปเพื่อเป็นกรณีศึกษาเท่านั้น

2. ข้อเสนอแนะคือ วัดที่จัดการเรียนการสอนธรรมแก่ผู้สูงอายุมีน้อย เจ้าอาวาสควรสอนและฝึกอบรมพระภายในวัดเกี่ยวกับหลักการเทศน์สอนญาติโยม วัดควรจัดให้พระสงฆ์มาบรรยายธรรมให้ญาติโยมฟัง วัดต้องหาหลักสูตรที่เหมาะสมกับผู้สูงอายุมาสอน วัดควรปรับบรรยายกาศภายในวัดให้ร่มรื่น สวยงาม เหมาะสมแก่การเรียนรู้สำหรับผู้สูงอายุ และวัดควรเปิดคอร์สสอนธรรมแก่ญาติโยมที่สนใจ วัดควรรวบรวมองค์ความรู้เฉพาะที่เกี่ยวข้องกับผู้สูงอายุ เช่น เรื่องบุญบาป เรื่องสังขาร เรื่องลูกหลาน เป็นต้น วัดยุคใหม่จึงควรพัฒนาสื่อสร้างสรรค์ที่สามารถเข้าถึงได้ทุกเพศทุกวัย พระสงฆ์ต้องหาเทคนิคในการถ่ายทอดหลักธรรมที่ยากให้เข้าใจ

ง่าย และเหมาะสมกับผู้สูงอายุ วัดควรจัดกิจกรรมเพื่อให้ผู้ปฏิบัติธรรมได้สนทนาธรรมระหว่างกันและกันเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน และจัดทำเป็นองค์ความรู้ด้านศาสนาที่ตกผลึกแล้ว พระสงฆ์ควรประมวลองค์ความรู้ทางด้านศาสนาให้เป็นรูปธรรม และนำแนวทางนี้มาสอนประชาชนให้เกิดการเรียนรู้อย่างแท้จริง

ประเด็นที่ 3 รูปแบบการจัดการความรู้ด้านศาสนาสำหรับผู้สูงอายุ ในศตวรรษที่ 21 ของคณะสงฆ์จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ด้านการสร้างความรู้ พบว่า มี 5 รูปแบบ คือ 1. พัฒนาศักยภาพของพระภิกษุภายในวัดเกี่ยวกับหลักการเทศน์สอนญาติโยมผู้สูงอายุ 2. สร้างความรู้ด้วยการบรรยายธรรมทุกวันพระวันสำคัญทางพระพุทธศาสนาหรือวันหยุดนักขัตฤกษ์ 3. พัฒนาหลักสูตรที่เหมาะสมกับผู้สูงอายุ อาทิเช่น หลักสูตรปฏิบัติธรรมสำหรับผู้สูงอายุ หลักสูตรพัฒนาผู้สูงอายุแบบองค์รวม หลักสูตรโรงเรียนผู้สูงอายุเชิงพุทธบูรณาการ เป็นต้น 4. ส่งเสริมการเรียนรู้ผ่านบรรยากาศภายในวัดที่ร่มรื่น สวยงาม สบายๆ เหมาะสมแก่การเรียนรู้สำหรับผู้สูงอายุ 5. เปิดคอร์สสอนธรรมะแก่ญาติโยมผู้สูงที่สนใจ อาทิเช่น คอร์สการใช้ชีวิตในบั้นปลาย คอร์สการอยู่ร่วมกับบุตรหลาน เป็นต้น

ด้านการประมวลความรู้ พบว่า มี 5 รูปแบบ คือ 1. รวบรวมองค์ความรู้เฉพาะที่เกี่ยวข้องกับผู้สูงอายุ เช่น เรื่องบุญบาป เรื่องนรก สวรรค์ กรรมดี กรรมชั่ว เรื่องสังขาร เรื่องลูกหลาน เป็นต้น 2. พัฒนาสื่อสร้างสรรค์ที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้สูงอายุ อาทิเช่น สติกเกอร์ไลน์แนวธรรมะ คติธรรม คำคม คำสอน สื่อวีดิโอยูทูบ เป็นต้น 3. พัฒนาเทคนิคในการถ่ายทอดหลักธรรมที่ยากให้เข้าใจง่าย และเหมาะสมกับผู้สูงอายุ ไม่นั่นเนื้อหาที่ยากและยาว แต่ให้นั้นเนื้อหาที่ง่ายและสั้น 4. พัฒนากิจกรรมเพื่อให้ผู้สูงอายุได้สนทนาธรรมระหว่างกันและกันเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน 5. ประมวลองค์ความรู้ทางด้านศาสนาให้เป็นรูปธรรม และนำแนวทางนี้มาสอนผู้สูงอายุให้เกิดการเรียนรู้อย่างแท้จริง

ด้านการเผยแพร่ความรู้ พบว่า มี 5 รูปแบบ คือ 1. ทำดัชนี สารบัญหรือแผนภาพเพื่อการสืบค้นหลักธรรมที่ง่าย 2. พัฒนาสถานที่ภายในวัดให้เหมาะสมและเอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้สูงอายุ 3. ทำป้ายคติธรรม พุทธศาสนสุภาษิตให้มีขนาดใหญ่ที่ผู้สูงอายุสามารถมองเห็นได้ง่าย 4. จัดปฏิบัติธรรมแก่ญาติโยมผู้สูงอายุที่สนใจเป็นประจำ 5. ส่งเสริมให้พระภิกษุสามเณรในเขตจังหวัดของตนมีความรู้ความเข้าใจในศาสนาของตัวเองอย่างแท้จริง

ด้านการประยุกต์ใช้ความรู้ พบว่า มี 5 รูปแบบ คือ 1. ออกแบบการเรียนรู้ที่เหมาะสมแก่ผู้สูงอายุ หรือออกแบบการเรียนรู้ตามความสนใจและความต้องการของผู้สูงอายุเป็นประการสำคัญ 2. ส่งเสริมการถ่ายทอดความรู้สึกระหว่างผู้สูงอายุกับคนในครอบครัว อันจะส่งผลให้ผู้สูงอายุอยู่ร่วมกับบุตรหลานได้ 3. ส่งเสริมให้ผู้สูงอายุปฏิบัติธรรมได้ด้วยตนเองที่บ้าน และสามารถสวดมนต์เองได้ที่บ้าน 4. ส่งเสริมให้ผู้สูงอายุศึกษาหลักธรรมอย่างจริงจัง 5. พัฒนาศูนย์กลางการเรียนรู้ตลอดชีวิตสำหรับผู้สูงอายุให้เป็นรูปธรรม

อภิปรายผลการวิจัย

การอภิปรายผลการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งอภิปรายผลใน 3 ประเด็นคือ

1. ระดับการจัดการความรู้ในภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง แสดงให้เห็นว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อการจัดการความรู้ด้านศาสนาสำหรับผู้สูงอายุ ในศตวรรษที่ 21 ของคณะสงฆ์จังหวัดพระนครศรีอยุธยาไม่มากนักเนื่องจากคณะสงฆ์ยังขาดรูปแบบในการจัดการความรู้ด้านศาสนาสำหรับผู้สูงอายุ ในศตวรรษที่ 21 ที่เหมาะสมและยังต้องพัฒนาต่อไปอีก สอดคล้องกับงานวิจัยของ อาชัญญา รัตนอุบลและคณะ (2555) ได้วิจัยเรื่อง “การพัฒนาแนวทางการส่งเสริมการจัดการศึกษาการเรียนรู้เพื่อการ พัฒนาศักยภาพผู้สูงอายุ” ผลการวิจัยสรุปได้ ดังนี้ 1) ผลการวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลการให้บริการศึกษา/การเรียนรู้เพื่อการ พัฒนาศักยภาพผู้สูงอายุของประเทศไทยและต่างประเทศ สำหรับการเปรียบเทียบกับจัดการศึกษาเพื่อการพัฒนา ศักยภาพผู้สูงอายุของประเทศไทย พบว่า กรณีศึกษาที่ดีของประเทศไทยเป็นการจัดกิจกรรมที่ให้ความสำคัญกับผู้สูงอายุ ครอบครัว และชุมชนโดยรวม โดยบูรณาการกิจกรรมการเรียนรู้และกิจกรรมการเตรียมความพร้อม เพื่อให้ผู้สูงอายุมีคุณภาพชีวิตที่ดี อยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างมีความสุขสำหรับในต่างประเทศ พบว่า มีการดำเนินกิจกรรมอย่างเป็นระบบในการหาความต้องการ การวางแผน การจัดทำโครงการ การดำเนินการและการ ประเมินผล โดยให้ผู้ทรงคุณวุฒิเข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผนและจัดกิจกรรม ตลอดจนมีการ ประเมินผลกิจกรรมการเรียนรู้

2. สภาพปัญหา อุปสรรค ต่อการจัดการความรู้ด้านศาสนาสำหรับผู้สูงอายุ ในศตวรรษที่ 21 ของคณะสงฆ์จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่าพระสงฆ์บางรูปไม่สามารถเทศน์สอนญาติโยมได้ ข้อเสนอแนะคือ เจ้าอาวาสควรสอนและฝึกอบรมพระภายในวัดเกี่ยวกับหลักการเทศน์ สอนญาติโยม จัดให้พระสงฆ์มาบรรยายธรรมให้ญาติโยมฟัง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของมนตรี วิวาทสุข (2563) ได้วิจัยเรื่อง “ความพร้อมและแผนพัฒนาวัดเพื่อรองรับสังคมสูงวัย จังหวัด ชลบุรี” ผลการวิจัยพบว่า วัดในจังหวัดชลบุรีมีความพร้อมในการรองรับสังคมสูงวัยในระดับน้อย ที่สุด โดยเฉพาะป้ายธรรมะ/สัญลักษณ์อยู่ในระดับขาดแคลน จึงมีความต้องการพัฒนาในระดับ มากที่สุด

3. รูปแบบการจัดการความรู้ด้านศาสนาสำหรับผู้สูงอายุ ในศตวรรษที่ 21 ของคณะสงฆ์ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า มี 4 องค์ประกอบ 20 แนวทาง มีการพัฒนาศักยภาพของ พระภิกษุภายในวัดเกี่ยวกับหลักการเทศน์สอนญาติโยมผู้สูงอายุ สอดคล้องกับงานวิจัยของ อาชัญญา รัตนอุบลและคณะ (2555) ได้วิจัยเรื่อง “การพัฒนาแนวทางการส่งเสริมการจัดการ ศึกษาการเรียนรู้เพื่อการ พัฒนาศักยภาพผู้สูงอายุ” ผลการวิจัยสรุปได้ ดังนี้ รูปแบบและ แนวทางการส่งเสริมการจัดการศึกษา/การเรียนรู้เพื่อการพัฒนา ศักยภาพผู้สูงอายุ พบว่า แบ่ง ออกเป็น 5 รูปแบบ ประกอบด้วย 1) รูปแบบมหาวิทยาลัยวัยที่สาม 2) รูปแบบศูนย์

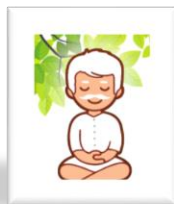
เอนกประสงค์สำหรับผู้สูงอายุในชุมชน 3) รูปแบบเมือง/ชุมชนสำหรับผู้สูงอายุ 4) รูปแบบชมรมผู้สูงอายุ/สโมสรผู้สูงอายุ 5) รูปแบบการรวมกลุ่มของผู้สูงอายุตามอัธยาศัย

องค์ความรู้การวิจัย

รูปแบบการจัดการความรู้ ด้านศาสนา สำหรับผู้สูงอายุ ในศตวรรษที่ 21

ด้านการสร้างความรู้

1. พัฒนาศักยภาพของพระภิกษุภายในวัดเกี่ยวกับหลักการเทศน์สอนญาติโยมผู้สูงอายุ
2. สร้างความรู้ด้วยการบรรยายธรรมทุกวันพระ วันสำคัญทางพระพุทธศาสนาหรือวันหยุดนักขัตฤกษ์
3. พัฒนาหลักสูตรที่เหมาะสมกับผู้สูงอายุ อาทิเช่น หลักสูตรปฏิบัติธรรมสำหรับผู้สูงอายุ หลักสูตรพัฒนาผู้สูงอายุแบบองค์รวม หลักสูตรโรงเรียนผู้สูงอายุเชิงพุทธบูรณาการ เป็นต้น
4. ส่งเสริมการเรียนรู้ผ่านบรรยากาศภายในวัดที่ร่มรื่น สวยงาม สบายๆ เหมาะสมแก่การเรียนรู้สำหรับผู้สูงอายุ
5. เปิดคอร์สสอนธรรมแก่ญาติโยมผู้สูงที่สนใจ อาทิเช่น คอร์สการใช้ชีวิตในบั้นปลาย คอร์สการอยู่ร่วมกับบุตรหลาน เป็นต้น



ด้านการประมวลความรู้

1. รวบรวมองค์ความรู้เฉพาะที่เกี่ยวข้องกับผู้สูงอายุ เช่น เรื่องบุญบาป เรื่องนรกสวรรค์ กรรมดี กรรมชั่ว เรื่องสังขาร เรื่องลูกหลาน เป็นต้น
2. พัฒนาสื่อสร้างสรรค์ที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้สูงอายุ อาทิเช่น สติกเกอร์ไลน์แนวธรรมะ คติธรรม คำคม คำสอน สื่อวีดิโอรูปแบบ เป็นต้น
3. พัฒนาเทคนิคในการถ่ายทอดหลักธรรมะที่ยากให้เข้าใจง่าย และเหมาะสมกับผู้สูงอายุ ไม่นั่นเนื้อหาที่ยากและยาว แต่ให้นั่นเนื้อหาที่ง่ายและสั้น
4. พัฒนากิจกรรมเพื่อให้ผู้สูงอายุได้สนทนาธรรมะระหว่างกันและกันเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน
5. ประมวลองค์ความรู้ทางด้านศาสนาให้เป็นรูปธรรม และนำแนวทางนี้มาสอนผู้สูงอายุให้เกิดการเรียนรู้อย่างแท้จริง

ด้านการเผยแพร่ความรู้

1. ทำดัชนี สารบัญหรือแผนภาพเพื่อการสืบค้นหลักธรรมที่ง่าย
2. พัฒนาสถานที่ภายในวัดให้เหมาะสมและเอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้สูงอายุ
3. ทำป้ายคติธรรม พุทธศาสนสุภาษิตให้มีขนาดใหญ่ให้ผู้สูงอายุสามารถมองเห็นได้ง่าย
4. จัดปฏิบัติธรรมแก่ญาติโยมผู้สูงอายุที่สนใจเป็นประจำ
5. ส่งเสริมให้พระภิกษุสามเณรในเขตจังหวัดของตนมีความรู้ความเข้าใจในศาสนาของตัวเองอย่างแท้จริง



ด้านการประยุกต์ใช้ความรู้

1. ออกแบบการเรียนรู้ที่เหมาะสมแก่ผู้สูงอายุ หรือออกแบบการเรียนรู้ตามความสนใจและความต้องการของผู้สูงอายุเป็นประการสำคัญ
2. ส่งเสริมการถ่ายทอดความรู้สึกระหว่างผู้สูงอายุกับคนในครอบครัว อันจะส่งผลให้ผู้สูงอายุอยู่ร่วมกับบุตรหลานได้
3. ส่งเสริมให้ผู้สูงอายุไปปฏิบัติธรรมได้ด้วยตนเองที่บ้าน และสามารถสวดมนต์เองได้ที่บ้าน
4. ส่งเสริมให้ผู้สูงอายุศึกษาหลักธรรมอย่างจริงจัง
5. พัฒนาศูนย์กลางการเรียนรู้ตลอดชีวิตสำหรับผู้สูงอายุให้เป็นรูปธรรม



ภาพที่ 1 องค์ความรู้การวิจัย

จากภาพที่ 1 รูปแบบการจัดการความรู้ด้านศาสนาสำหรับผู้สูงอายุ ในศตวรรษที่ 21 ของคณะสงฆ์จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า รูปแบบการจัดการความรู้มี 20 แนวทาง ตั้งแต่การพัฒนาศักยภาพของพระภิกษุภายในวัดเกี่ยวกับหลักการเทศน์สอนญาติโยมผู้สูงอายุ ไปจนถึงพัฒนาศูนย์กลางการเรียนรู้ตลอดชีวิตสำหรับผู้สูงอายุให้เป็นรูปธรรมซึ่งรูปแบบทั้งหมดนี้มีวัดเป็นศูนย์กลางในการจัดการสำหรับผู้สูงอายุ เรียกได้ว่าเป็นการบริการความรู้ด้านศาสนาแก่ประชาชน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. มหาเถรสมาคมและสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติควรกำหนดนโยบายด้านการจัดการความรู้ด้านศาสนาสำหรับผู้สูงอายุให้เป็นนโยบายสำคัญของคณะสงฆ์
2. มหาเถรสมาคมและสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติควรออกระเบียบและข้อปฏิบัติเกี่ยวกับการจัดการความรู้ด้านศาสนาสำหรับผู้สูงอายุให้วัดทุกวัดปฏิบัติร่วมกัน
3. สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติควรจัดสรรงบประมาณให้วัดในการจัดการความรู้ด้านศาสนาสำหรับผู้สูงอายุ

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

1. วัดต้องเป็นแกนกลางในการจัดการความรู้ด้านศาสนาสำหรับผู้สูงอายุ ส่งเสริมให้ผู้สูงอายุปฏิบัติธรรมได้ด้วยตนเองที่บ้าน และสามารถสวดมนต์เองได้ที่บ้าน ส่งเสริมให้ผู้สูงอายุศึกษาหลักธรรมอย่างจริงจัง
2. พัฒนาศูนย์กลางการเรียนรู้ตลอดชีวิตสำหรับผู้สูงอายุภายในวัดให้เป็นรูปธรรม ออกแบบการเรียนรู้ที่เหมาะสมแก่ผู้สูงอายุ หรือออกแบบการเรียนรู้ตามความสนใจและความต้องการของผู้สูงอายุเป็นประการสำคัญ
3. นำข้อเสนอแนะจากผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ในการจัดการความรู้ด้านศาสนาสำหรับผู้สูงอายุ

ข้อเสนอเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษารูปแบบการพัฒนาศูนย์กลางการเรียนรู้ตลอดชีวิตสำหรับผู้สูงอายุ ที่ประกอบไปด้วยการจัดการความรู้ที่หลากหลาย
2. ควรศึกษาแนวทางในการจัดการความรู้ด้านศาสนาสำหรับผู้สูงอายุที่ดีและมีประสิทธิภาพ

เอกสารอ้างอิง

- กรมกิจการผู้สูงอายุ. (2563). ข้อมูลสถิติผู้สูงอายุประเทศไทย 2562, สืบค้น 3 พฤษภาคม 2563, จาก <http://www.dop.go.th/th/know/side/1/1/275>
- ชนิดาวดี สายินและอรสา กงตาล. (2557). การจัดการเรียนรู้ตามแนวคิดตปัญญาศึกษาเพื่อสร้างเสริมสุขภาพผู้สูงอายุกลุ่มเสี่ยงเบาหวานในชุมชน. *วารสารการพยาบาลและการดูแลสุขภาพ*, 32(3), 69-76.
- ประสพสุข ฤทธิเดชสมบัติ ฤทธิเดช. (2559). การเรียนรู้ร่วางชาวบ้านเพื่อเสริมสร้างสุขภาวะของผู้สูงอายุ. *วารสารวิจัยเพื่อพัฒนาสังคมและชุมชน มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม*, 3(2), 9-18.
- มนตรี วิวาสุข. (2562). การพัฒนาห้องเรียนแห่งการตื่นรู้. *วารสารครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย*, 47(1), 358-376.
- _____. (2563). ความพร้อมและแผนพัฒนาวัดเพื่อรองรับสังคมสูงวัย จังหวัดชลบุรี. *วารสารวิชาการมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา*, 28(1), 216-243.
- สมบูรณ์ ศิริสรหิรัญ. (2559). แนวทางการจัดตั้งศูนย์การเรียนรู้ชุมชนเพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิตสำหรับผู้สูงอายุ. *วารสารการบริหารปกครอง*, 5(2), 60-74.
- สุธีรา บัวทอง และคณะ. (2558). ผู้สูงอายุกับเหตุผลในการเรียนรู้วิธีการเรียนรู้ และสิ่งที่ต้องการเรียนรู้. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร*, 12(1), 6 – 17.
- อาชัญญา รัตนอุบลและคณะ. (2555). การพัฒนาแนวทางการส่งเสริมการจัดการศึกษาการเรียนรู้เพื่อการ พัฒนาศักยภาพผู้สูงอายุ. *วารสารครุศาสตร์*, 40(3), 14-28.

ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ*

PROBLEMS AND OBSTACLES IN COMPLYING WITH THE LAW ON CONFLICT OF PERSONAL AND PUBLIC INTERESTS OF PUBLIC OFFICERS

กัมปนาท วงษ์วัฒนพงษ์

Kampanart Wongwatthanaphong

มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม

Pibulsongkram Rajabhat University

E-mail: kampanart_wk@yahoo.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม ผู้วิจัยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการสัมภาษณ์เชิงลึกกับกลุ่มเจ้าหน้าที่ของรัฐในตำแหน่งระดับบริหาร จำนวน 10 ราย หัวหน้างาน จำนวน 21 ราย ระดับปฏิบัติการ จำนวน 19 ราย และนักวิชาการ จำนวน 2 ราย รวมถึงใช้เทคนิคการสนทนากลุ่มกับกลุ่มเจ้าหน้าที่ของรัฐ จำนวน 2 กลุ่ม

ผลการวิจัยพบว่า ปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับการปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม มีดังนี้ (1) ผู้ปฏิบัติยังขาดความรู้ ความเข้าใจ ในหลักกฎหมาย (2) ผู้บริหารมีการใช้อำนาจที่ไม่ถูกต้อง มีระบบอุปถัมภ์ ระบบเครือญาติ (3) เจ้าหน้าที่ของรัฐบางส่วนไม่สามารถแยกแยะระหว่างผลประโยชน์ส่วนบุคคลกับผลประโยชน์ส่วนรวมได้ (4) การเพิกเฉยต่อพฤติกรรมที่ขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมในหน่วยงาน (5) ขาดระบบตรวจสอบที่มีประสิทธิภาพ หน่วยงานของรัฐไม่มีระบบตรวจสอบการเชื่อมโยงผลประโยชน์จากบุคคลที่หนึ่งไปยังบุคคลที่สองและบุคคลที่สาม (6) ความลังเลในการบังคับใช้กฎหมาย (7) องค์กรที่กำกับดูแลและบังคับใช้กฎหมายขาดความเป็นกลางและไม่มีอิสระอย่างแท้จริง และ (8) ปัจจัยทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และวัฒนธรรมที่ไม่เอื้อต่อการปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม

คำสำคัญ: ปัญหาและอุปสรรค; การปฏิบัติตามกฎหมาย; การขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม

Abstract

Objectives of this research were to examine problems and obstacles in complying with the law on conflict of personal and public interests. The researcher used a qualitative research methodology. Data were collected by using in-depth interview with 10 executives, 21 heads of taskforce, 19 operational officers, and 2 academicians, including focus group discussion with 2 groups of public officers.

The findings were found that Problems and obstacles on the legal practice on the conflict of personal and public interests were as follows 1. The practice operators still lacked knowledge, understanding on legal principles. 2. The administrators had abused of power, using patronizing system, favoritism among relatives. 3. Some of the public officers could not differentiate between conflict of personal and public interests. 4. The ignorance of behavior on conflict of personal and public interests in the working units. 5. Lacked the effective monitoring, the public working units still did not have monitoring system linking the first person's interest to the second-third person. 6. The overlapping of law enforcement. 7. The monitoring and law enforcement organizations lack the neutrality without actual freedom. And 8. Social, economic, political and cultural factors did not support the legal practice on the conflict of personal and public interests.

Keywords: Problems and Obstacles; Complying with the Law; Conflict of Personal and Public Interests

บทนำ

การขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม ในแง่ของกฎหมายอาจจะ เป็นเรื่องที่ยังใหม่ แต่แนวคิดเกี่ยวกับการขัดกันแห่งผลประโยชน์นั้น มีมานานแล้ว ดังที่ Nikolov (2013) กล่าวว่า การขัดกันแห่งผลประโยชน์ในภาครัฐเป็นปรากฏการณ์ทางกฎหมายและสังคม ซึ่งสามารถมองย้อนกลับไปในยุคอารยธรรม โดยรูปแบบที่เข้าใจง่ายที่สุด คือ การใช้อำนาจ ในทางมิชอบ (Abuse of power) เนื่องจากการเกิดขึ้นของรัฐ สถาบันและกฎหมายเปิดโอกาส ให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลใช้อำนาจของรัฐในทางที่ผิด ถ้าหากสังคมมนุษย์อ่อนแอ การใช้อำนาจ ในทางที่ผิดจะมีมากขึ้น ดังนั้นในแต่ละช่วงเวลาและระบบการปกครองจะมีวิธีการเฉพาะที่จะ ป้องกันกลุ่มคนเหล่านี้ไม่ให้ใช้อำนาจในทางที่ผิด ในสังคมไทยนั้นมีการกล่าวถึงพฤติกรรม เจ้าหน้าที่ของรัฐมีผลประโยชน์ขัดกันอย่างกว้างขวางในรอบหลายปีที่ผ่านมา โดยเฉพาะในช่วง ระยะเวลาที่ประเทศไทยกำลังเผชิญกับปัญหาการทุจริตคอร์รัปชันของผู้ดำรงตำแหน่งทาง การเมือง หรือผู้ดำรงตำแหน่งระดับสูงในองค์กรต่าง ๆ ซึ่งส่งผลกระทบต่อการพัฒนาเศรษฐกิจ

และสังคมของประเทศ การทำความเข้าใจในปรากฏการณ์ของการขัดกันแห่งผลประโยชน์ จำเป็นต้องศึกษาหลักการของการขัดกันแห่งผลประโยชน์ (Conflict of Interest) ดังนี้

คำว่า “Conflict of Interest” หรือ “COI” มีความพยายามในการแปลความหมายและใช้อยู่หลายคำ เช่น ผลประโยชน์ทับซ้อน ผลประโยชน์ขัดกัน ผลประโยชน์ขัดแย้ง หรือการขัดแย้งแห่งผลประโยชน์ แต่ในภาษาอังกฤษจะใช้คำว่า “การขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม” (เช่น ร่างพระราชบัญญัติว่าด้วยความผิดเกี่ยวกับการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม พ.ศ.) เนื่องจากมีความหมายที่กว้างกว่า เพราะขอบเขตแห่งผลประโยชน์มิได้จำกัดแค่ระดับองค์กร แต่ครอบคลุมถึงผลประโยชน์สาธารณะ (Public Interest) อันเกี่ยวข้องกับผลประโยชน์ของชาติและประชาชนโดยรวม อย่างไรก็ตามเพื่อให้การใช้คำมีความกระชับมากขึ้น ผู้วิจัยอาจใช้คำว่า การขัดกันแห่งผลประโยชน์แทน เมื่อพิจารณาความหมายสากลที่ให้ไว้ในพจนานุกรมฉบับต่าง ๆ เช่น Longman Dictionary of Contemporary (Third Edition) (1995) ได้ให้ความหมาย Conflict of Interest หมายถึง การขัดกันแห่งผลประโยชน์ ซึ่งเกี่ยวข้องกับเจ้าหน้าที่ผู้ได้รับมอบอำนาจ มีความสัมพันธ์กับผลประโยชน์ส่วนตนหรือการได้มาซึ่งผลประโยชน์นั้น การให้ความหมายเช่นนี้สอดคล้องกับ MacMilan English Dictionary for Advanced Learners (2002) นิยามคำว่า Conflict of Interest หมายถึง สถานการณ์ซึ่งบุคคลขาดการตัดสินใจอันเที่ยงธรรม เนื่องจากมีการมีหรือได้รับผลประโยชน์ และสถานการณ์ซึ่งมีบางสิ่งส่งผลดีต่อบุคคลใดบุคคลหนึ่งแต่เป็นผลเสียต่อผู้อื่น ขณะที่องค์การระหว่างประเทศอย่าง World Bank นิยามคำว่า Conflict of Interest หมายถึง สถานการณ์ที่บุคคลหรือสถาบันที่อยู่ในฐานะที่ต้องใช้ดุลยพินิจในการตัดสินใจเรื่องใดเรื่องหนึ่งใช้ดุลยพินิจดำเนินการแตกต่างไปจากผลประโยชน์ขององค์กร ส่วน OECD (2005) อธิบายคำว่า Conflict of Interest หมายถึง ความขัดแย้งระหว่างการทำหน้าที่สาธารณะและผลประโยชน์ส่วนตัวของเจ้าหน้าที่รัฐ ผลประโยชน์ทับซ้อนเกิดขึ้นเมื่อ เจ้าหน้าที่ผู้มีอำนาจใช้อำนาจหน้าที่ของเขาอย่างไม่เหมาะสมหรือการแสวงหาผลประโยชน์ส่วนตัว ดังนั้น “การขัดกันแห่งผลประโยชน์” จึงหมายถึง สถานการณ์ของบุคคลที่ดำรงตำแหน่งในองค์กรภาครัฐ เอกชน หรือองค์กรอื่นๆ ซึ่งมีอำนาจหน้าที่ที่จะต้องใช้ดุลยพินิจ วินิจฉัย สั่งการ หรือกำกับดูแล มีการใช้อำนาจหน้าที่ (หรือไม่ได้ใช้อำนาจหน้าที่ แต่อยู่ในสถานการณ์ที่ตนเองมีผลประโยชน์ส่วนตัวเกี่ยวข้องกับเรื่องนั้น ๆ อยู่) เพื่อประโยชน์ของตนเองซึ่งกระทบต่อผลประโยชน์สาธารณะหรือผลประโยชน์ขององค์กรที่ตนเองดำรงตำแหน่งนั้น ๆ อยู่ หรือทำให้เกิดผลกระทบกับความไม่ไว้วางใจ ซึ่งอาจไม่ถึงขั้นเกิดความเสียหาย ไม่ว่าจะทุจริตหรือไม่ทุจริต โดย McDonald (2019) อธิบายว่า COI มีองค์ประกอบที่สำคัญ 3 ประการ ได้แก่ (1) ผลประโยชน์ส่วนบุคคลหรือผลประโยชน์ส่วนตัว (Private or personal interest) ซึ่งส่วนใหญ่มักเป็นผลประโยชน์ทางการเงินแต่ก็รวมถึงผลประโยชน์ในรูปแบบอื่น ที่ทำให้เจ้าหน้าที่ รวมถึงญาติและผู้ใกล้ชิดมีความพึงพอใจ ปัญหาการขัดกันแห่งผลประโยชน์จะเกิดขึ้นก็ต่อเมื่อ

ผลประโยชน์ส่วนบุคคลขัดแย้งกับ (2) ตำแหน่งหน้าที่ (Official duty) เพราะเจ้าหน้าที่ต้องอาศัยตำแหน่งหน้าที่ของหน่วยงานเพื่อใช้ตัดสินใจดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่ง เจ้าหน้าที่จึงต้องรับผิดชอบต่อผู้รับบริการและมีพันธะผูกพันต่อองค์กรผู้ว่าจ้าง ดังนั้นบุคคลซึ่งมีตำแหน่งหน้าที่จึงถูกคาดหวังว่าจะใช้ (3) ดุลยพินิจอย่างมืออาชีพ (Professional judgment) เพื่อหลีกเลี่ยงสถานการณ์การขัดกันแห่งผลประโยชน์ได้อย่างเด็ดขาด

ส่วนรูปแบบของการขัดกันแห่งผลประโยชน์ Ken Kernaghan and John Langford (1990) ได้เขียนหนังสือเรื่อง “The Responsible Public Servant” ได้อธิบายการกระทำที่มีลักษณะของการขัดกันแห่งผลประโยชน์ไว้ 7 ลักษณะ ได้แก่ (1) การรับผลประโยชน์ต่าง ๆ (2) การทำธุรกิจกับตัวเอง (3) การทำงานหลังจากออกจากตำแหน่งสาธารณะหรือหลังเกษียณ (4) การทำงานพิเศษ (5) การรับรู้ข้อมูลภายใน (6) การใช้ทรัพย์สินของหน่วยงานเพื่อประโยชน์ของธุรกิจส่วนตัว และ (7) การนำโครงการสาธารณะลงในเขตเลือกตั้งเพื่อประโยชน์ในทางการเมือง จากผลการศึกษาของ กัมปนาท วงษ์วัฒนพงษ์และคณะ (2563) ได้ทำการสำรวจและประเมินผลความรู้ เจตคติ และการปฏิบัติของเจ้าหน้าที่ของรัฐต่อกฎหมายว่าด้วยการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม พบว่า การใช้ทรัพย์สินของหน่วยงานเพื่อประโยชน์ส่วนตัวเป็นประเด็นที่เจ้าหน้าที่ของรัฐไม่ปฏิบัติตามกฎหมายมากที่สุด ร้อยละ 33.4 รองลงมา คือ การรับประโยชน์ต่าง ๆ ร้อยละ 25.7 การนำโครงการสาธารณะลงในเขตเลือกตั้งเพื่อประโยชน์ทางการเมือง ร้อยละ 22.4 การทำธุรกิจกับตัวเอง ร้อยละ 21.5 การรับรู้ข้อมูลภายใน ร้อยละ 18.8 การทำงานหลังจากออกจากตำแหน่งสาธารณะหรือหลังเกษียณ ร้อยละ 18.5 และ การทำงานพิเศษ ร้อยละ 17.6 ข้อมูลดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่าเจ้าหน้าที่ของรัฐมีความสับสนเสี่ยงที่จะเกิดการเอนเอียง/บิดเบือนในการปฏิบัติหน้าที่ อันนำไปสู่การฝ่าฝืนต่อบทกฎหมายทั้งที่จิตใจ หลีกเลียง และความไม่รู้ ดังนั้นการวิจัยครั้งนี้ จึงมีความสำคัญที่จะได้ทราบถึงปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ
2. เพื่อสรุปและเสนอแนะแนวทางการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ คัดเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive sampling) โดยมีเกณฑ์คัดเลือกเจ้าหน้าที่ของรัฐจากผู้ที่มีการประสบการณ์ในการทำงานไม่น้อยกว่า 5 ปี รวบรวมข้อมูลด้วยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึกกับเจ้าหน้าที่ของรัฐในตำแหน่งต่าง ๆ ได้แก่ เจ้าหน้าที่ของรัฐในตำแหน่งระดับบริหาร จำนวน 10 ราย หัวหน้างาน จำนวน 21 ราย ระดับปฏิบัติการ จำนวน 19 ราย และนักวิชาการ จำนวน 2 ราย รวมถึงใช้เทคนิคการสนทนากลุ่ม (Focus group) กับกลุ่มเจ้าหน้าที่ของรัฐ จำนวน 2 กลุ่ม ดังแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 กลุ่มเป้าหมายและวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพ

วิธีรวบรวมข้อมูล	เจ้าหน้าที่ของรัฐส่วนกลางและส่วนภูมิภาค (ประสบการณ์ไม่ต่ำกว่า 5 ปี)			เจ้าหน้าที่ของรัฐส่วนท้องถิ่น (ประสบการณ์ไม่ต่ำกว่า 5 ปี)			นักวิชาการ
	ระดับบริหาร	ระดับหัวหน้างาน	ระดับปฏิบัติการ	ระดับบริหาร	ระดับหัวหน้างาน	ระดับปฏิบัติการ	
1. การสัมภาษณ์เชิงลึก	4 ราย	13 ราย	9 ราย	6 ราย	8 ราย	10 ราย	2 ราย
2. การสนทนากลุ่ม			1 ครั้ง จำนวน 9 ราย			1 ครั้ง จำนวน 9 ราย	

ในส่วนของข้อมูลเชิงคุณภาพที่ได้จากการสัมภาษณ์และสนทนากลุ่มจะใช้วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา (Content analysis) โดยอาศัยหลักตรรกะวิเคราะห์ (Logical analysis) และเชิงเปรียบเทียบ เพื่ออธิบายถึงปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ

ผลการวิจัย

ผลการศึกษาปัญหาและอุปสรรคของเจ้าหน้าที่ของรัฐในการปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม มีดังนี้

1. ปัญหาและอุปสรรคส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่ของรัฐ พบว่า เจ้าหน้าที่ของรัฐมีความรู้ความเข้าใจ และความสนใจต่อกฎหมายว่าด้วยการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมแตกต่างกันตามภาระหน้าที่และตำแหน่งงาน หากกฎหมายใดที่ไม่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ก็จะไม่ศึกษา เนื่องจากภาระงานในแต่ละวันที่มีมาก และเห็นว่าเพียงประพฤติปฏิบัติให้อยู่ในกฎระเบียบของหน่วยงานก็มีความเพียงพอแล้ว นอกจากนี้ เจ้าหน้าที่ของรัฐไม่ได้รับการอบรมจากหน่วยงาน และบางส่วนเห็นว่า กฎหมายเป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดความท้อถอย อึดอัด จนบางครั้งต้องหาวิธีเลี่ยงเพื่อให้งานสำเร็จจึงสุ่มเสี่ยงที่จะกระทำผิดได้เช่นกัน

2. ปัญหาด้านผู้บริหารองค์กร พบว่า ปัญหาผลประโยชน์ทับซ้อนที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน ส่วนใหญ่มาจากผู้บริหารหรือผู้ที่มีตำแหน่งสูง ๆ ในองค์กร ผู้บริหารมีการใช้อำนาจที่ไม่ถูกต้อง มีระบบอุปถัมภ์ และระบบเครือญาติ การบริหารงานของรัฐยังคงมีลักษณะบุญคุณต่างตอบแทน มีการสร้างวัฒนธรรม ค่านิยม การรับของขวัญของฝาก ยังคงพบเห็นการเรียกรับการสนับสนุนเงินหรือสิ่งของจากเอกชน เป็นผลให้เกิดการเอื้อเฟื้อผลประโยชน์กันตามแบบถ้อยทีถ้อยอาศัย

3. ปัญหาการขาดเจตคติและจิตสำนึกที่ดีต่อองค์กร พบว่า เจ้าหน้าที่ของรัฐบางส่วนไม่สามารถแยกแยะระหว่างผลประโยชน์ส่วนบุคคลกับผลประโยชน์ส่วนรวมได้ และขาดสำนึกที่ดี จึงเห็นแก่ประโยชน์ส่วนตน เจ้าหน้าที่ของรัฐบางส่วนเห็นว่าการรับผลประโยชน์จากบุคคลภายนอกเป็นเรื่องปกติที่ใคร ๆ ก็ทำกันจนกลายเป็นความเคยชิน หรือผลประโยชน์อาจล่อตาล่อใจเจ้าหน้าที่ที่มีเงินเดือนน้อยจึงแสวงหาประโยชน์ส่วนตน เช่น การรับงานนอกมาทำในเวลาว่าง ทำให้การปฏิบัติหน้าที่ก็ด้อยลงไป สะท้อนให้เห็นว่าจิตสำนึกของผู้ปฏิบัติเป็นอุปสรรคสำคัญในการบังคับใช้กฎหมายให้มีประสิทธิภาพ

4. การเพิกเฉยต่อพฤติการณ์การขัดกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมในหน่วยงาน พบว่า ในมิติพฤติกรรมองค์กร ความสัมพันธ์อย่างไม่เป็นทางการมีอิทธิพลต่อการรับรู้ เจตคติและการปฏิบัติในกรณีเกิดผลประโยชน์ทับซ้อนขึ้นในองค์กร เมื่อเจ้าหน้าที่ของรัฐรับรู้ถึงพฤติการณ์ในการเกิดผลประโยชน์ทับซ้อนขึ้นในองค์กรหรือหน่วยงานของตน เจ้าหน้าที่ของรัฐมักหลีกเลี่ยงความขัดแย้งโดยการไม่เปิดเผยหรือแจ้งให้ผู้บังคับบัญชารับทราบ เพราะเกรงจะกระทบความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ซึ่งสะท้อนวัฒนธรรมของคนไทยที่ไม่ชอบเป็นคู่ขัดแย้ง ทำให้ประสิทธิภาพการแจ้งเบาะแสร (Whistle blowing) ที่เปรียบเหมือนสัญญาณกันขโมยในหน่วยงานด้อยประสิทธิภาพลงไป

5. ปัญหาการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถไม่ตรงตำแหน่ง ผลการศึกษาพบว่า การขาดบุคลากรผู้เชี่ยวชาญในตำแหน่งงานโดยตรง ทำให้เกิดข้อผิดพลาดในการทำงานได้ เช่น เจ้าหน้าที่พัสดุ ช่างโยธา บางครั้งไม่มีความรู้เกี่ยวกับกฎหมายก็จะตกเป็นเครื่องมือของผู้บังคับบัญชาที่ฉ้อฉล หรือการตรวจรับงานต่าง ๆ ที่กรรมการตรวจรับงานขาดความรู้และความเชี่ยวชาญในงานนั้น ๆ

6. ปัญหาการขาดระบบและองค์กรตรวจสอบที่มีประสิทธิภาพ พบว่า หน่วยงานภาครัฐยังไม่มีระบบตรวจสอบการเชื่อมโยงผลประโยชน์จากบุคคลที่ 1 ไปถึงบุคคลที่ 2-3 ส่วนใหญ่ก็ทำกันตามระเบียบ และการแต่งตั้งคณะกรรมการชุดต่าง ๆ ก็มักแต่งตั้งโดยผู้บริหาร หรือผู้มีอำนาจ ทำให้ขาดการตรวจสอบถ่วงดุลจึงเกิดผลประโยชน์ทับซ้อนขึ้น รวมถึงองค์กรอิสระยังขาดความเป็นอิสระอย่างแท้จริง ส่งผลให้เกิดการบิดเบือนกฎหมายเพื่อประโยชน์ของบุคคลบางกลุ่ม และขาดความหลากหลายในการตรวจสอบจากภาคส่วนต่าง ๆ เช่น สื่อมวลชน หรือองค์กรภาคประชาสังคม เป็นต้น

7. ปัญหาเกี่ยวกับองค์กรที่กำกับดูแลเกี่ยวกับกฎหมายว่าด้วยการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม พบว่า หน่วยงานตรวจสอบและบังคับใช้กฎหมาย มีหลายหน่วยงานและซ้ำซ้อน เช่น สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (ป.ป.ช.) สำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน (ปปง.) สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ (ป.ป.ท.) และสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (สต.ง.) ส่งผลให้เจ้าหน้าที่ของรัฐบาลความยืดหยุ่นในการปฏิบัติภารกิจขององค์กร และมองว่ากฎหมายเป็นเรื่องของผู้มีความรู้และความเชี่ยวชาญเฉพาะ ด้วยเหตุนี้เจ้าหน้าที่ของรัฐจึงมีความกังวลและสับสนต่อการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรหรือหน่วยงานที่ทำหน้าที่ในการตรวจสอบและบังคับใช้กฎหมาย

8. ปัญหาเกี่ยวกับเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และวัฒนธรรมที่ไม่เอื้อต่อการปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม พบว่า ในมิติทางสังคมและวัฒนธรรมของคนไทยที่มีลักษณะการมีน้ำใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ การรวมขอม และความกตัญญูต่อผู้มีพระคุณ เป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้เกิดปัญหาผลประโยชน์ทับซ้อนและปัญหาทุจริตอื่นๆ ตามมา ส่วนปัจจัยทางเศรษฐกิจส่งผลให้เจ้าหน้าที่ของรัฐประพฤติตนไปในลักษณะที่สุ่มเสี่ยงต่อการเกิดผลประโยชน์ทับซ้อนและการทุจริตในรูปแบบอื่น เพราะปัจจัยทางเศรษฐกิจทำให้เกิดการแข่งขันเพื่อให้ได้มาซึ่งผลสำเร็จ จึงลดทอนจริยธรรมของบุคคลให้น้อยลง สำหรับมิติทางการเมือง พบว่า โครงสร้างทางการเมืองส่งผลกระทบอย่างยิ่งต่อระบบการบริหารราชการ เนื่องจากโครงสร้างทางการเมืองก่อให้เกิดการใช้อำนาจในทางมิชอบเข้ามาแทรกแซงการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ของรัฐ อันส่งผลให้เกิดปัญหาผลประโยชน์ทับซ้อนทั้งในระดับชาติ และระดับท้องถิ่น

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ พบปัญหาทั้งในมิติของปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านองค์กร ปัจจัยด้านการบังคับใช้ตัวบท และปัจจัยทางด้านสภาพแวดล้อมทางสังคมไทย กล่าวคือ

ปัญหาส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่ของรัฐ จากการศึกษา พบว่า เจ้าหน้าที่ของรัฐมีความรู้ความเข้าใจ และความสนใจต่อกฎหมายว่าด้วยการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมแตกต่างกันตามภาระหน้าที่และตำแหน่งงาน หากกฎหมายใดที่ไม่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ก็จะไม่ศึกษา ผลการศึกษาดังกล่าวสอดคล้องกับผลการสำรวจของ กัมปนาท วงษ์วัฒนพงษ์และคณะ (2563) ที่ได้สำรวจความสนใจของเจ้าหน้าที่ของรัฐในการศึกษารายละเอียดของกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม จำนวน 7 ฉบับ พบว่า ในภาพรวม เจ้าหน้าที่ของรัฐไม่เคยศึกษารายละเอียดของ

กฎหมายที่เกี่ยวข้องและมีผลบังคับใช้ในปัจจุบัน ทั้ง 7 ฉบับ มากกว่าครึ่ง กล่าวคือ ไม่เคยศึกษาเลย ร้อยละ 56.5 โดยเจ้าหน้าที่ของรัฐในตำแหน่งลูกจ้างชั่วคราว ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ พนักงานจ้าง/พนักงานจ้างตามภารกิจ เป็นกลุ่มที่ไม่เคยศึกษารายละเอียดของกฎหมายมากกว่าตำแหน่งอื่นๆ

ปัญหาด้านผู้บริหารองค์กร พบว่า ปัญหาผลประโยชน์ทับซ้อนที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน ส่วนใหญ่มาจากผู้บริหารหรือผู้ที่มีตำแหน่งสูง ๆ ในองค์กร ผู้บริหารมีการใช้อำนาจที่ไม่ถูกต้อง มีระบบอุปถัมภ์ และระบบเครือญาติ การบริหารงานของรัฐยังคงมีลักษณะบุญคุณต่างตอบแทน ข้อมูลดังกล่าวสอดคล้องกับผลการศึกษาของ วัชรรา ไชยสาร และวรวิมล รักษาพงษ์ (2562) ที่พบปัญหาหรือปัจจัยที่ก่อให้เกิดโอกาสหรือช่องทางการทุจริตโดยกลุ่มอิทธิพล กล่าวคือ เจ้าหน้าที่รัฐระดับสูง นักการเมือง มีพฤติการณ์แทรกแซงทางกฎหมายหรือใช้ช่องว่างของกฎหมายที่เปิดโอกาสให้มีการใช้ดุลยพินิจ หรือแทรกแซงขั้นตอนทางราชการตามสายบังคับบัญชา หรือแทรกแซงไม่ให้มีการตรวจสอบ เพื่อประโยชน์ของกลุ่มอิทธิพล ซึ่งขบวนการดังกล่าวยากแก่การตรวจสอบ

ปัญหาการขาดเจตคติและจิตสำนึกที่ดีต่อองค์กร จากการศึกษาพบว่า เจ้าหน้าที่ของรัฐบางส่วนไม่สามารถแยกแยะระหว่างผลประโยชน์ส่วนบุคคลกับผลประโยชน์ส่วนรวมได้ และขาดสำนึกที่ดีจึงเห็นแก่ประโยชน์ส่วนตน สอดคล้องกับศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (2561) ที่อธิบายว่า ทักษะคิดและแนวความคิดของคนในสังคมไทยยังเป็นระบบคิดแบบฐานสิบ (Analog) (คือ ไม่แยกแยะระหว่างผลประโยชน์ส่วนตัวของผู้มีอำนาจกับผลประโยชน์ส่วนรวม) จึงพัฒนาไม่ทันกับพื้นฐานแนวคิดของระบบกฎหมายสากลที่เป็นระบบคิดแบบฐานสอง (Digital) (คือ แยกแยะระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนกับผลประโยชน์ส่วนรวมอย่างชัดเจน)

ปัญหาการเพิกเฉยต่อพฤติการณ์การขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมในหน่วยงาน ซึ่งทำให้ประสิทธิภาพการแจ้งเบาะแส (Whistle Blowing) ที่เปรียบเหมือนสัญญาณกันขโมยด้อยประสิทธิภาพลงไป ทั้งนี้เนื่องจากเจ้าหน้าที่ของรัฐมีความจำเป็นในการรักษาตัวรอด และลดการเผชิญปัญหาเกี่ยวกับค่านิยมการมีผลประโยชน์ทับซ้อนที่อาจทำให้ตนเองต้องเข้าไปเกี่ยวข้องกับผลประโยชน์ทับซ้อน (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2561)

ปัญหาการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถไม่ตรงตำแหน่ง การขาดบุคลากรผู้เชี่ยวชาญในตำแหน่งงานโดยตรง ทำให้เกิดข้อผิดพลาดในการทำงานได้ หรือเจ้าหน้าที่ของรัฐไม่มีความรู้เกี่ยวกับกฎหมายก็จะตกเป็นเครื่องมือของผู้บังคับบัญชาที่ฉ้อฉล เช่น การตรวจรับงานโดยเจ้าหน้าที่ขาดความรู้และความเชี่ยวชาญในงานนั้น ๆ

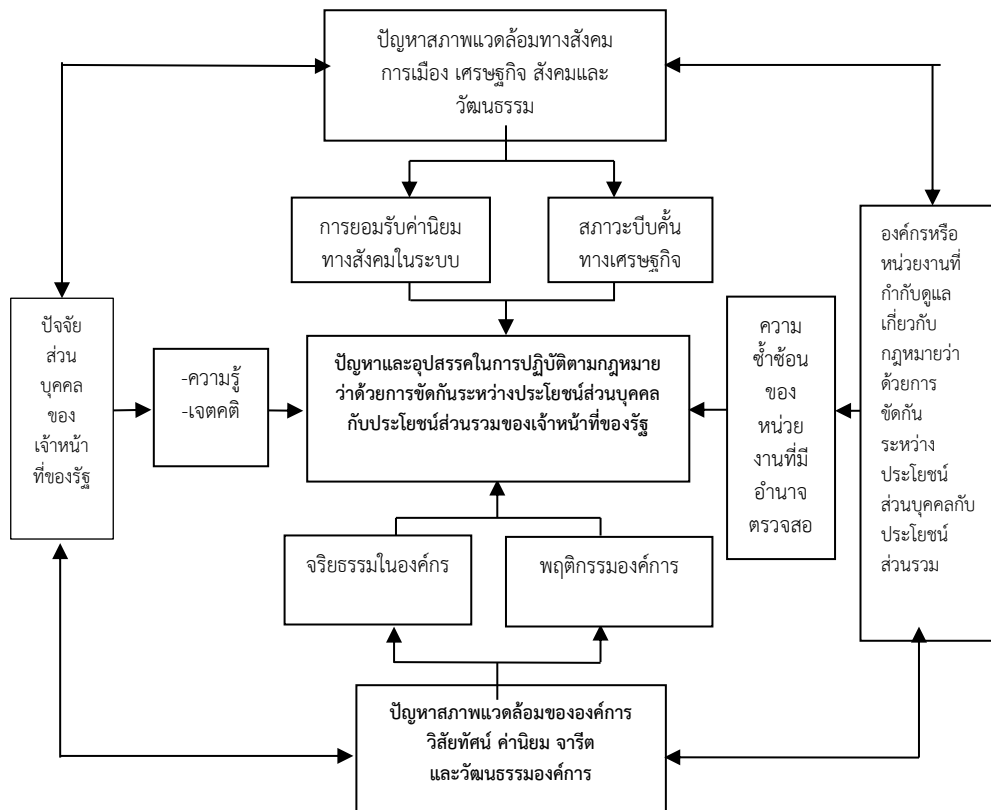
ปัญหาการขาดระบบและองค์กรตรวจสอบที่มีประสิทธิภาพ ทำให้ขาดการตรวจสอบถ่วงดุลจึงเกิดผลประโยชน์ทับซ้อนขึ้น รวมถึงเจ้าหน้าที่ผู้บังคับใช้กฎหมาย องค์กรอิสระยังขาด

ความเป็นอิสระอย่างแท้จริง ส่งผลให้เกิดการบิดเบือนกฎหมายเพื่อประโยชน์ของบุคคลบางกลุ่ม สอดคล้องกับ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (2561) ที่อธิบายปัจจัยที่เอื้อให้เกิดพฤติกรรมการทุจริตและผลประโยชน์ทับซ้อนในสังคมไทยเป็นผลมาจากโครงสร้างการบริหาร และการมีระบบการตรวจสอบถ่วงดุล ซึ่งฝ่ายตรวจสอบยังขาดความเข้าใจ และระบบยังไม่มีประสิทธิภาพ จึงเอื้อต่อการมีพฤติกรรมที่เป็นไปในลักษณะการมีผลประโยชน์ทับซ้อนมากที่สุด

ปัญหาเกี่ยวกับองค์กรที่กำกับดูแลเกี่ยวกับกฎหมายว่าด้วยการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม จากผลการศึกษาพบว่า หน่วยงานตรวจสอบและบังคับใช้กฎหมาย มีหลายหน่วยงานและซ้ำซ้อน ส่งผลให้เจ้าหน้าที่ของรัฐขาดความยืดหยุ่นในการปฏิบัติการกิจขององค์กร และมองว่ากฎหมายเป็นเรื่องของผู้มีความรู้และความเชี่ยวชาญ เฉพาะ สอดคล้องกับสมศักดิ์ สามัคคีธรรม (2550) พบปัญหาด้านข้อกฎหมายและการบังคับใช้กฎหมายเกี่ยวกับผลประโยชน์ทับซ้อน กล่าวคือ มีความลักลั่นกันทั้งในเรื่องการวินิจฉัยตีความ เช่น การเป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ซึ่งบางกรณีตีความตามบทบัญญัติทางกฎหมาย แต่บางกรณีตีความตามเจตนารมณ์ รวมถึงหน่วยงานอิสระที่รับผิดชอบปราบปรามผลประโยชน์ทับซ้อนมีทรัพยากรไม่พอทำให้คดีค้างมาก และหลังจากมีการออกกฎหมายแล้ว ไม่ปรากฏว่ามีหน่วยราชการใดที่มีการเตรียมกำลังคนและจัดวางระบบการบริหาร เพื่อบังคับใช้กฎหมายเกี่ยวกับผลประโยชน์ทับซ้อน นอกจากนี้ไม่มีการกำหนดและทำความเข้าใจกับเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานเกี่ยวกับความหมายของเรื่องผลประโยชน์ทับซ้อน และไม่มีแนวทางปฏิบัติในการรับของขวัญที่ชัดเจน

ปัญหาเกี่ยวกับเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และวัฒนธรรมที่ไม่เอื้อต่อการปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม เช่น ในมิติทางสังคมและวัฒนธรรมของคนไทยที่มีลักษณะการมีน้ำใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ การรอมชอม และความกตัญญูต่อผู้มีพระคุณ ทำให้การตีความต่อจริยธรรมเหล่านี้เกิดความย้อนแย้งในหลักเหตุผลเชิงจริยธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ให้สอดคล้องกับหลักเจตนารมณ์ของกฎหมาย ดังที่ สมศักดิ์ สามัคคีธรรม (2550) ชี้ให้เห็นว่า พฤติกรรมผลประโยชน์ทับซ้อนในหลาย ๆ รูปแบบ มีค่านิยมเชิงวัฒนธรรมรองรับความถูกต้องชอบธรรมไว้ด้วย เช่น ผู้ปกครองนำเงินไปบริจาคให้แก่โรงเรียน หรือสมาคมผู้ปกครอง เพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนกับการฝากบุตรหลานเข้าเรียน ซึ่งพฤติกรรมเช่นนี้ถูกอธิบายว่าเป็นการกระทำที่ถูกต้องชอบธรรม เนื่องจาก (1) เป็นความเสียสละของผู้ปกครองที่นำเงินไปบริจาคให้แก่โรงเรียน (2) เมื่อโรงเรียนนำเงินที่บริจาคไปใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอน ก็จะเป็นประโยชน์ต่อนักเรียน คนอื่น ๆ ด้วย และ (3) เป็นพฤติกรรมที่ใคร ๆ ก็ทำกันทั้งนั้น (กระทำกันอย่างกว้างขวางทั่วไป) จึงแสดงให้เห็นว่าเป็นพฤติกรรมที่สังคมยอมรับได้

องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย



ภาพที่ 1 ปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ

จากภาพที่ 1 สรุปได้ว่า ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมของเจ้าหน้าที่ของรัฐมีความเกี่ยวพันกันทั้งปัญหาส่วนบุคคล ปัญหาด้านสภาพแวดล้อมขององค์กร ปัญหาองค์กรอิสระที่มีอำนาจในการตรวจสอบ และปัญหาทางด้านสภาพแวดล้อมทางสังคมไทย (ได้แก่ การเมือง เศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม) โดยปัญหาส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่ของรัฐ (ได้แก่ ความรู้ และเจตคติ) การขาดการสร้างความตระหนักและการจัดการความรู้ที่เหมาะสมทำให้เจ้าหน้าที่ของรัฐขาดความรู้และเจตคติที่ดีต่อกฎหมาย ส่งผลให้การปฏิบัติตามกฎหมายดังกล่าวไม่ได้แทรกซึมเข้าไปอยู่ในการปฏิบัติภารกิจของเจ้าหน้าที่ของรัฐ สำหรับปัญหาด้านสภาพแวดล้อมขององค์กร การที่หน่วยงานของเจ้าหน้าที่ของรัฐที่สังกัดอยู่นั้น มีการกำหนดวิสัยทัศน์ ค่านิยม ประเพณี และวัฒนธรรมองค์กรที่แตกต่างกัน ซึ่งบางหน่วยงานยังคงยึดหลักจารีตนิยมที่ถูกกำหนดโดยค่านิยมของสังคมไทย เช่น การรับของขวัญ ของกำนัล หรือของฝาก ส่งผลต่อการเกิดปัญหา

ผลประโยชน์ทับซ้อนและการทุจริตในหน่วยงาน ประกอบกับพฤติกรรมองค์กรที่มีความสัมพันธ์แบบไม่เป็นทางการแฝงอยู่ทำให้เจ้าหน้าที่ของรัฐเกิดความกังวลต่อความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา อันนำไปสู่ความเกรงกลัวต่อการเผชิญหน้ากับความถูกต้อง

นอกจากนี้ ปัญหาขององค์กรอิสระหรือหน่วยงานที่ทำหน้าที่ในการตรวจสอบการบังคับใช้กฎหมายยังขาดความเป็นเอกภาพในการบังคับใช้กฎหมายที่มีจำนวนมาก ส่งผลให้กระบวนการตรวจสอบมีความซ้ำซ้อน และสร้างภาระต่อการปฏิบัติหน้าที่ของหน่วยงาน ส่วนปัญหาด้านสภาพแวดล้อมทางสังคม (ได้แก่ การเมือง เศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม) ก็มีผลต่อการปฏิบัติหรือไม่ปฏิบัติตามกฎหมายฯ ของเจ้าหน้าที่ของรัฐเช่นกัน กล่าวคือ ปัจจัยทางการเมือง เป็นปัจจัยหนึ่งของการเกิดทุจริตและผลประโยชน์ทับซ้อนในหน่วยงานของรัฐ จากข้อมูลเชิงคุณภาพ พบว่า โครงสร้างทางการเมืองของประเทศไทยเป็นระบบ “พวก” (Clique) หรือระบบอุปถัมภ์ (Patron-Client Relationship) ทำให้เกิดความสัมพันธ์แบบบังคับบัญชา ระหว่างนักการเมืองกับข้าราชการประจำหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐระดับสูงของไทย ความสัมพันธ์ในลักษณะนี้เอื้อต่อการทุจริตและการเกิดผลประโยชน์ทับซ้อนในระบบงานของรัฐเนื่องจากนักการเมืองทุกระดับเข้าแทรกแซงเพื่อแสวงหาผลประโยชน์โดยมิชอบ

ปัจจัยทางด้านเศรษฐกิจ พบว่า ระบบทุนนิยมที่เน้นการแข่งขันและการบริโภค สร้างนิสัยการอยากได้อะไรก็มี ข้าราชการที่มีรายได้ไม่น้อยไม่เพียงพอกับค่าครองชีพ หรือข้าราชการระดับสูง แต่มีรายได้น้อยจนไม่สามารถรักษาสถานภาพทางสังคมของตนเองไว้ได้ ก็อาจถูกบีบคั้นให้หารายได้เพิ่ม โดยใช้ตำแหน่งหน้าที่แสวงหาผลประโยชน์ ปัจจัยทางด้านสังคม โดยเฉพาะค่านิยมของสังคมไทยที่ยกย่องคนมีเงิน คนร่ำรวย การเปรียบเทียบฐานะความเป็นอยู่ของตนกับคนอาชีพอื่น ทำให้เกิดความทะเยอทะยานอยากมีอยากได้ และปัจจัยทางด้านวัฒนธรรมนั้นเป็นส่วนสำคัญในการกำหนดวิถีการดำเนินชีวิตแก่เจ้าหน้าที่ของรัฐ ด้วยวัฒนธรรมของคนไทยที่มีลักษณะเป็นการเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ การช่วยเหลือเกื้อกูล การรวมขอม และการกตัญญูต่อผู้มีพระคุณ พฤติกรรมผลประโยชน์ทับซ้อนในหลาย ๆ รูปแบบจึงถูกรับรองว่าเป็นการกระทำที่ถูกต้องชอบธรรม

ข้อเสนอแนะ

1. หน่วยงานของรัฐควรมีการพัฒนาระบบควบคุม กำกับ ดูแลให้เจ้าหน้าที่ของรัฐปฏิบัติตามนโยบายเกี่ยวกับความโปร่งใส การเสริมสร้าง คุณธรรม จริยธรรม อย่างเคร่งครัด รวมถึงการพัฒนาคู่มือแนวทางการปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยการขัดกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมให้แก่เจ้าหน้าที่ของรัฐ

2. ควรมีการจัดอบรมให้เจ้าหน้าที่ของรัฐมีความรู้และความเข้าใจในกฎหมายที่เกี่ยวข้อง และควรมีการปลูกฝังวิธีคิด แนวความคิด เพื่อสร้างคุณธรรมจริยธรรมให้กับข้าราชการ

ยุคใหม่ เพื่อพัฒนาให้เกิดการปฏิบัติงานที่ดี เมื่อพบเจอปัญหา กล้าที่จะเสนอปัญหา พร้อมร่วมตรวจสอบและร่วมแก้ไขปัญหา

3. ผู้บริหารทุกหน่วยงานควรกำหนดนโยบายให้ผู้ได้บังคับบัญชาศึกษาแนวทางในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต โปร่งใส และตรวจสอบได้เพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนอย่างสม่ำเสมอ

4. หน่วยงานควรยกย่องเชิดชู ผู้บริหาร/ผู้นำที่เป็นแบบอย่างที่ดีในเรื่องคุณธรรมจริยธรรมโดยเป็นที่ยอมรับของสมาชิกในหน่วยงานนั้น ๆ

5. องค์กรที่เกี่ยวข้องกับการบังคับใช้กฎหมายควรประสานความร่วมมือในทางวิชาการเพื่อลดความแตกต่างทางความคิดเห็นในการใช้และตีความกฎหมายเพื่อป้องกันความสับสนและให้ความเป็นธรรมกับผู้ที่ต้องอยู่ภายใต้บังคับของกฎหมาย

6. เสริมสร้างความเข้มแข็งของภาคประชาสังคม โดยการให้ความรู้กับประชาชน จัดเวทีสัมมนาในหลาย ๆ ภาคส่วน ปลุกฝังให้ประชาชนรักษาประโยชน์ของตนเอง รักษาสิทธิของตนเอง และเปิดโอกาสให้ภาคประชาสังคม ได้เข้ามามีบทบาทในการตรวจสอบถ่วงดุลการดำเนินงานของภาครัฐให้มากขึ้น

เอกสารอ้างอิง

กัมปนาท วงษ์วัฒนพงษ์ และคณะ. (2563). การสำรวจและประเมินผลความรู้ เจตคติ และการปฏิบัติของเจ้าหน้าที่ของรัฐต่อกฎหมายว่าด้วยการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม. *วารสารวิชาการ ป.ป.ช.*, 13(2), 66-90.

วัชรวิทย์ ไซยสาร และวรวิทย์ รักราชวงศ์. (2562). การศึกษากลุ่มอิทธิพลซึ่งนำไปสู่การทุจริตคอร์รัปชันอย่างเป็นระบบจำแนกตามภาคเศรษฐกิจ: กรณีศึกษาการทุจริตภาษีมูลค่าเพิ่มและภาษีศุลกากรในประเทศไทย. *วารสารวิชาการ ป.ป.ช.*, 12(1), 2-34.

สมศักดิ์ สามัคคีธรรม. (2550). ผลประโยชน์ทับซ้อน : แนวคิดและแนวทางการป้องกันแก้ไข. *วารสารร่วมพฤษภา มหาวชิราวุธวิทยาลัย*, 25(3), 31-56.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2561). *คู่มือการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน*. กรุงเทพฯ: พี.ซี.เพรส (บุญชิน).

Kernaghan, K. & Langford, J. W. (1990). *The Responsible Public Servant*. Institute for Research on Public Policy. The Institute of Public Administration of Canada.

Longman Dictionary of Contemporary. (1995). *Longman Dictionary of Contemporary* (3rd ed). Harlow: Longman.

MacMilan Dictionary for Advanced Learners. (2002). *Macmillan English Dictionary for Advanced Learners*. Oxford: Macmillan Education.

- McDonald, M. (2019). *Ethics and Conflict of Interest*. Retrieved January 13, 2019, from <https://ethics.ubc.ca/people/mcdonald/conflict-hm/>
- Nikolov, N. (2013). Conflict of interest in European public law. *Journal of Financial Crime*, 20(4), 406-421.
- OECD. (2005). *Managing conflict of interest in the public sector: A Toolkit*. Retrieved September 15, 2020, from <https://www.oecd.org/gov/ethics/49107986.pdf>

การประยุกต์หลักสารานิยธรรมเพื่อส่งเสริมความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร เทศบาลในจังหวัดนครราชสีมา*

SARANIYADHAMMA APPLICATION FOR ORGANIZATIONAL COMMITMENT
PROMOTION OF NAKRONRATCHASIMA MUNICIPALITY PERSONNEL

พระมหาสุริยะ มททโว, รัชชนันท์ อิศรเดช, เกียรติศักดิ์ สุขเหลือ

Phramahasuriya Maddavo, Tatchanan Issaradej, Kiattisak Suklueang

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

Mahachulalongkornrajavidyalaya University

Corresponding Author E-mail: suri1358355@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความผูกพัน ปัจจัยที่ส่งต่อความผูกพันและนำเสนอรูปแบบการประยุกต์หลักสารานิยธรรมเพื่อส่งเสริมความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ดำเนินการตามระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมวิธี โดยการวิจัยเชิงปริมาณใช้แบบสอบถามที่มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.973 เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรเทศบาลในจังหวัดนครราชสีมา จำนวน 470 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (SEM) โดยใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA) การวิจัยเชิงคุณภาพใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน 17 รูปหรือคนแบบตัวต่อตัว วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหาเชิงพรรณนาและการสนทนากลุ่มเฉพาะจำนวน 9 รูปหรือคน เพื่อยืนยันโมเดลหลังจากการสังเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิจัยพบว่า 1. ความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก 2. ปัจจัยที่ส่งต่อความผูกพันต่อองค์กร พบว่า การสร้างความผูกพันต่อองค์กรและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานผ่านหลักสารานิยธรรม 6 ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโดยรวมได้ร้อยละ 68 และ 3. รูปแบบการประยุกต์หลักสารานิยธรรมเพื่อส่งเสริมความผูกพันต่อองค์กร พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมีปัจจัยพื้นฐาน 2 อย่าง คือ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานและการสร้างความผูกพันต่อองค์กร โดยประยุกต์หลักสารานิยธรรม 6 มาใช้เพื่อเป็นตัวส่งเสริมให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมากยิ่งขึ้น

คำสำคัญ: สารานิยธรรม; ความผูกพันต่อองค์กร; เทศบาล

*Received February 26, 2021; Revised May 18, 2021; Accepted June 3, 2021

Abstract

Objectives of this research were to study the organizational commitment, study the factors that affected the organizational commitment and propose the main application model of Saraniyadhamma to promote corporate engagement of municipal personnel, conducted by the mixed methods: The quantitative research used a questionnaire with the confidence value of 0.973, to collect data from a sample group of 470 municipal personnel in Nakhonratchasima Province. The data were analyzed by frequency, percentage, mean, standard deviation, and structural equation model (SEM) analysis using confirmatory factor analysis (CFA). The qualitative method, data were collected from 17 key informants and analyzed by analyzing descriptive content and 9 participants in focus group discussion to confirm the model after data synthesis.

The results of the research were as follows: 1. The organizational commitment of the personnel was at very level. 2. Factors affecting the organizational engagement of personnel were found that the organization engagement and the motivation to work. Through the principle of Saraniyadhamma 6, it affected the organizational commitment of the overall personnel by 68% and 3. A model for applying Saraniyadhamma principles to promote organizational engagement of personnel was found that personnel engagement had two fundamental factors: operational motivation and organizational engagement. By applying the principle of Saraniyadhamma 6 in order to promote greater engagement with the organization.

Keywords: Saraniyadhamma; Organizational Commitment; Municipality

บทนำ

การเปลี่ยนแปลงของสังคมและเศรษฐกิจโลกอย่างรวดเร็วในปัจจุบัน ทำให้ให้องค์กรต่าง ๆ ต้องปรับตัวเปลี่ยนกระบวนทัศน์ทั้งในด้านการบริหารและการจัดการเพื่อความอยู่รอดขององค์กร (วิลารวรรณ รพีพิศาล, 2549) สำหรับเทศบาลในจังหวัดนครราชสีมา มีจำนวนบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ในแต่ละเทศบาลจำนวนมาก เป็นองค์กรที่มีฐานะเป็นนิติบุคคล มีอำนาจในการบริหาร เป็นหน่วยงานที่มีความใกล้ชิดกับประชาชน (คณะกรรมการและอนุกรรมการจังหวัด, 2560) เพราะฉะนั้นในส่วนของการบริหารที่มีความคาดหวังที่จะให้ประสบผลสำเร็จได้นั้น จึงจำเป็นต้องอาศัยบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ ทักษะความชำนาญที่มีความเฉพาะในตำแหน่งส่วนต่าง ๆ แต่ในขณะเดียวกันที่บุคลากรส่วนหนึ่งเมื่อปฏิบัติงานมานานและไม่สามารถ

เลื่อนระดับตำแหน่งได้ ก็เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ขาดความกระตือรือร้นและไม่มีแรงจูงใจในการทำงาน แม้ว่าองค์กรจะพยายามที่จะสร้างความผูกพันให้เป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันของบุคลากร สร้างวัฒนธรรมองค์กรและค่านิยมที่ดีในการที่จะรักษาบุคลากรที่เก่งและมีความสามารถ ก็ไม่สามารถหยุดยั้งความต้องการของบุคลากรได้เลย (สำนักงานส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครราชสีมา, 2563) หากองค์กรต้องเสียบุคลากรเก่งๆ ไปหมายความว่า องค์กรจะต้องเสียงบประมาณไป โดยที่องค์กรได้รับผลตอบแทนไม่คุ้มค่า ดังนั้นสิ่งที่องค์กรจะต้องคำนึงถึงอยู่เสมอคือ ทำอย่างไรจึงจะหาคนดีมีฝีมือมาทำหน้าที่ในองค์กรและเมื่อได้บุคคลเหล่านั้นมาแล้วจะทำอย่างไรจึงจะพัฒนาเขาให้ดีขึ้นพร้อมทั้งจูงใจให้เขาอุทิศกำลังกาย กำลังใจและกำลังสติปัญญาให้แก่งานที่เขาได้รับมอบหมายและทำอย่างไรจึงจะรักษาเขาไว้ให้อยู่กับองค์กรให้นานที่สุด (ตุลา มหาสุรานนท์, 2545)

พระพุทธศาสนามีคุณธรรมที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินชีวิตสามารถนำมาประยุกต์ใช้ได้ แม้กระทั่งในการบริหารจัดการองค์กรสามารถนำหลักสาราณียธรรม 6 คือ ธรรมอันทำให้ระลึกถึงกัน ทำให้รักกัน ทำให้เคารพกัน ทำให้สงเคราะห์กัน ทำให้ไม่ทะเลาะวิวาทกัน ทำให้สามัคคีกัน ทำให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน มีอยู่ 6 ประการ ได้แก่ 1) เมตตาการุณยธรรม การอยู่ด้วยกันด้วยการกระทำดีต่อกัน ไม่เบียดเบียนทำร้ายกัน 2) เมตตาวิจิตรธรรม หลักการพูดการเจรจาเพื่อให้การสื่อสารเข้าใจกัน ไม่กล่าวร้ายเสียดสีกันเพื่อให้เกิดความขัดแย้ง 3) เมตตาโมกขธรรม ให้ความเคารพในความคิดเห็นซึ่งกันและกัน มุ่งเน้นในการสร้างความร่วมมือร่วมใจกัน 4) สาธารณโภคี การแบ่งปันในสิ่งของที่ได้มาโดยชอบธรรมช่วยแก้ไขหรือลดความขัดแย้งมิให้เกิดช่องว่างระหว่างชนชั้นมากนัก 5) สีลสามัญญตา ความประพฤติรักษาระเบียบวินัยข้อบังคับที่กำหนดไว้ ขจัดการเอารัดเอาเปรียบระหว่างสมาชิกในองค์กรและ 6) ภูมิวิสามัญญตา ความเชื่อมั่นยึดถือในหลักการที่ร่วมกันหรือสอดคล้องไปกันได้ จะลดความเห็นแก่ตัวลงและยอมรับนับถือความคิดเห็นของกันและกัน (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต), 2546)

จากเหตุผลที่กล่าวมาข้างต้นทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาความผูกพันต่อองค์กร ปัจจัยที่ส่งต่อความผูกพันต่อองค์กรและเพื่อนำเสนอรูปแบบการประยุกต์หลักสาราณียธรรมเพื่อส่งเสริมความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลในจังหวัดนครราชสีมา ผลจากการศึกษาค้นคว้านี้จะทำให้ได้องค์ความรู้และหน่วยงานหรือองค์กรต่าง ๆ สามารถนำองค์ความรู้ไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์เพื่อให้เกิดหลักในการพัฒนาองค์กรต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลในจังหวัดนครราชสีมา
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลในจังหวัดนครราชสีมา
3. เพื่อนำเสนอรูปแบบการประยุกต์หลักสารานิยธรรมเพื่อส่งเสริมความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลในจังหวัดนครราชสีมา

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การประยุกต์หลักสารานิยธรรมเพื่อส่งเสริมความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลในจังหวัดนครราชสีมา ดำเนินการวิจัย ดังนี้

รูปแบบการวิจัย การวิจัยเป็นแบบผสมวิธี (Mixed Methods Research) โดยแบ่งเป็น 2 ระยะ คือ ระยะที่ 1 เป็นการวิจัยเชิงปริมาณโดยการสำรวจและระยะที่ 2 เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการสัมภาษณ์เชิงลึกและการสนทนากลุ่มเฉพาะเพื่อสนับสนุนและยืนยันข้อมูลเชิงปริมาณ

ประชากร กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรของเทศบาลในจังหวัดนครราชสีมา จำนวน 2,831 คน สุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) คำนวณขนาดตัวอย่างจากเส้นพารามิเตอร์ จำนวน 47 เส้น โดยกำหนดเส้นละ 10 เท่า ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 470 คน

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน 17 รูปหรือคน แบ่งออกเป็น 5 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มผู้บริหารหรือกำหนดนโยบาย (ข้าราชการการเมือง) กลุ่มผู้บริหาร (ข้าราชการประจำ) กลุ่มผู้ปฏิบัติงาน กลุ่มนักวิชาการในรัฐประศาสนศาสตร์ กลุ่มนักวิชาการด้านพระพุทธศาสนา

การเก็บรวบรวมข้อมูล สำหรับการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ได้แก่ แบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งแบ่งออกเป็น 6 ตอน ได้แก่ 1) แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล 2) แบบสอบถามเกี่ยวกับการสร้างความผูกพันต่อองค์กร 3) แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน 4) แบบสอบถามเกี่ยวกับหลักสารานิยธรรม 5) แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรและ 6) แบบสอบถามปัญหา อุปสรรค และผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองจำนวน 470 ชุด จากกลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรของเทศบาลในจังหวัดนครราชสีมา จำนวน 8 แห่ง โดยใช้วิธีการกระจายตามสัดส่วน ได้แบบสอบถามซึ่งผ่านการตรวจสอบความสมบูรณ์ จำนวน 470 ชุด คิดเป็น 100 %

การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ได้แก่ แบบสัมภาษณ์ที่มีโครงสร้าง ซึ่งแบ่งออกเป็น 5 ตอน ได้แก่ 1) ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ให้สัมภาษณ์ 2) แนวทางการส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความผูกพันในองค์กร 3) การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน 4) การนำหลักสารานิยธรรมมาประยุกต์ใช้เพื่อส่งเสริมความผูกพันต่อองค์กร 5) ข้อเสนอแนะอื่น ๆ โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) แบบตัวต่อตัวกับผู้ให้ข้อมูล

สำคัญ (Key Informants) จำนวน 17 รูปหรือคน บันทึกข้อมูลโดยการจดบันทึกและการบันทึกเสียงให้ครบตามคำถามการสัมภาษณ์และวัตถุประสงค์การวิจัยเพื่อนำมาเรียบเรียงเป็นผลการวิจัย

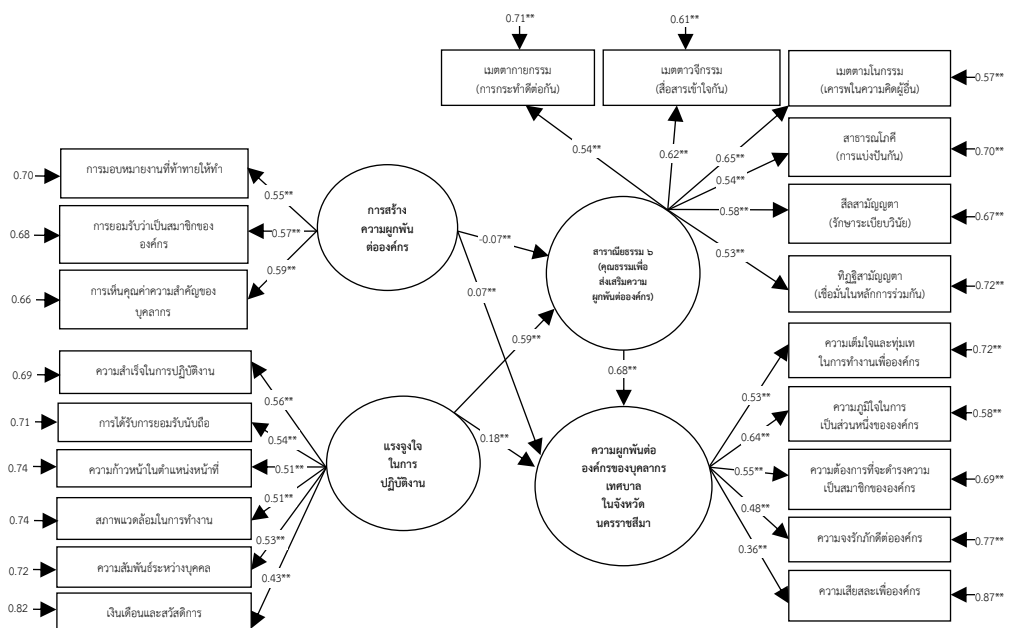
การวิเคราะห์ข้อมูล การวิจัยเชิงปริมาณ วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป สถิติที่ใช้ในการในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและสถิติอนุมาน (Inferential Statistics) สำหรับทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ การวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (SEM) โดยใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA)

การวิจัยเชิงคุณภาพ วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์ โดยการวิเคราะห์เนื้อหาเชิงพรรณนา (Descriptive Content Analysis) ทั้งนี้เป็นการสรุปสาระสำคัญของผลการสัมภาษณ์เชิงลึก นำผลที่ได้มาจำแนกเนื้อหาที่สอดคล้องหรือตรงกันและแบ่งออกเป็นประเด็น โดยการหาค่าความถี่และวิเคราะห์ผลจากการสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion) โดยนำเนื้อหาที่ได้จากผู้ทรงคุณวุฒิมาสังเคราะห์เพื่อปรับปรุงแก้ไของค์ความรู้จากการวิจัย

ผลการวิจัย

1. ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลในจังหวัดนครราชสีมา พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.501 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ย พบว่า ความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 รองลงมาคือ ความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 ความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 ความจงรักภักดีต่อองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 และความเสียสละเพื่อองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 ตามลำดับ

2. ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลในจังหวัดนครราชสีมา มีอิทธิพลทางตรงและอิทธิพลทางอ้อมของตัวแปรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลในจังหวัดนครราชสีมา ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลใน จังหวัดนครราชสีมา

ดังแผนภาพที่ 1 สามารถอธิบายได้ดังนี้

1) การสร้างความผูกพันต่อองค์กร เมื่อพิจารณาอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมระหว่างตัวแปรในโมเดล พบว่า การสร้างความผูกพันต่อองค์กร กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลในจังหวัดนครราชสีมา ขนาดความสัมพันธ์เท่ากับ 0.54 แยกเป็นอิทธิพลทางตรง 0.07 และอิทธิพลทางอ้อม 0.04 เป็นอิทธิพลรวม 0.02 โดยมีค่าอิทธิพลทางอ้อมและอิทธิพลรวมส่งผลความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลในจังหวัดนครราชสีมา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 หมายความว่า การสร้างความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย การมอบหมายงานที่ทำภายใต้ทำ การยอมรับว่าเป็นสมาชิกขององค์กร การเห็นคุณค่าความสำคัญของบุคลากร ทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลในจังหวัดนครราชสีมา ร้อยละ 2

2) แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เมื่อพิจารณาอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมระหว่างตัวแปรในโมเดล พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลในจังหวัดนครราชสีมา ขนาดความสัมพันธ์เท่ากับ 0.60 แยกเป็นอิทธิพลทางตรง 0.17 และอิทธิพลทางอ้อม 0.40 เป็นอิทธิพลรวม 0.58 โดยที่มีอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลในจังหวัดนครราชสีมา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 หมายความว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ สภาพแวดล้อมในการ

ทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เงินเดือนและสวัสดิการ ทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลในจังหวัดนครราชสีมา ร้อยละ 58

3) การสร้างความผูกพันตามหลักสาราณียธรรม 6 เมื่อพิจารณาอิทธิพลทางตรงของการสร้างความผูกพันตามหลักสาราณียธรรม 6 อันประกอบด้วย เมตตาทายกรรม (การกระทำดีต่อกัน) เมตตาจารกรรม (สื่อสารเข้าใจกัน) เมตตาโมกรรม (เคารพในความคิดผู้อื่น) สาธารณโภคี (การแบ่งปันกัน) สีสสามัญญตา (รักษาระเบียบวินัย) ทิฏฐิสามัญญตา (เชื่อมั่นในหลักการร่วมกัน) พบว่า มีขนาดความสัมพันธ์เท่ากับ 0.80 มีขนาดอิทธิพลทางตรงส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลในจังหวัดนครราชสีมา เท่ากับ 0.68 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 หมายความว่า เมื่อมีการสร้างความผูกพันตามหลักสาราณียธรรม 6 จะทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลในจังหวัดนครราชสีมาได้ร้อยละ 68

3. รูปแบบการประยุกต์หลักสาราณียธรรมเพื่อส่งเสริมความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลในจังหวัดนครราชสีมา

ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรทั้ง 5 ด้าน ประกอบด้วย 1. ความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์กร 2. ความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร 3. ความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร 4. ความจงรักภักดีต่อองค์กร 5. ความเสียสละเพื่อองค์กร โดยในความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมีปัจจัยพื้นฐาน 2 อย่าง เพื่อเป็นตัวสนับสนุนให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร คือ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานและการสร้างความผูกพันต่อองค์กร นอกจากนั้นยังประยุกต์หลักสาราณียธรรม 6 มาใช้เพื่อเป็นตัวส่งเสริมให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมากยิ่งขึ้น และในแต่ละด้านมีลักษณะ ดังนี้

3.1 ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลในจังหวัดนครราชสีมา 5 ด้านมีลักษณะดังนี้

3.1.1 ความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์กร ประกอบด้วย ได้ใช้ความรู้ความสามารถเต็มที่ในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย สามารถทำงานนอกเวลาได้หากงานที่ได้รับมอบหมายยังไม่สำเร็จลุล่วง มีความทุ่มเททั้งร่างกายและแรงใจในการทำงานเพื่อตอบสนองหรือมุ่งสู่เป้าหมายขององค์กร

3.1.2 ความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ประกอบด้วย เกิดความภาคภูมิใจและยินดีเป็นอย่างยิ่ง เมื่อรู้ว่าจะได้เข้ามาเป็นสมาชิกในองค์กรแห่งนี้ มีความภูมิใจว่าเป็นสมาชิกคนสำคัญขององค์กรนำที่มีส่วนนำพาความสำเร็จและการพัฒนามาสู่องค์กร มีความภูมิใจที่จะทำหน้าที่อย่างใดอย่างหนึ่งในนามองค์กร เช่น เป็นตัวแทนเข้าร่วมกิจกรรมสาธารณะ

3.1.3 ความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร ประกอบด้วย มีความยินดีที่จะปฏิบัติตามเงื่อนไข กฎ ระเบียบข้อบังคับทุกอย่างเพื่อรักษาความเป็นสมาชิกภาพให้ดำรงในองค์กรต่อไป ไม่คิดจะลาออกถึงแม้องค์กรจะประสบปัญหาสภาพคล่องทาง

การเงิน ไม่คิดที่จะลาออก ไม่ว่าองค์กรจะอยู่ในสภาวะปกติหรือในสถานะวิกฤตการณ์อันเนื่องมาจากสาเหตุต่าง ๆ

3.1.4 ความจงรักภักดีต่อองค์กร ประกอบด้วย เมื่อมีผู้กล่าวถึงองค์กรในทางที่ผิด ท่านจะรู้สึกไม่พอใจและจะพยายามชี้แจงให้เขาเข้าใจให้ถูกต้อง พร้อมทั้งจะยืนหยัดต่อสู้กับปัญหาอุปสรรคที่มีในองค์กรได้อย่างมั่นคงไม่หวั่นไหว มักจะสรรเสริญและไม่เข้าร่วมวิพากษ์วิจารณ์ (นินทา) องค์กรในด้านลบกับเพื่อนร่วมงานหรือคนทั่วไปเสมอ

3.1.5 ความเสียสละเพื่อองค์กร ประกอบด้วย มีความยินดีที่จะสละเวลาอันมีค่า เพื่อเอาเวลาส่วนหนึ่งมาทุ่มเทให้กับองค์กรอย่างเต็มที่ มีความยินดีจะแบกรับภาระงานที่นอกเหนือจากความรับผิดชอบ เพื่อให้งานในองค์กรประสบผลสำเร็จลุล่วงไปได้ มีความยินดีที่จะสละทรัพย์สินส่วนตัวเพื่อปรับปรุงแก้ไขปัญหาเล็ก ๆ น้อย ๆ ในองค์กรได้ เช่น การจัดซื้ออุปกรณ์การจัดซื้ออุปกรณ์ทำความสะอาด เป็นต้น

3.2 โดยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทั้ง 6 ด้าน ดังกล่าวเป็นปัจจัยพื้นฐาน 2 ประการคือ

3.2.1 แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีลักษณะ ดังนี้

1) ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความมุ่งมั่นพากเพียรในการดำเนินงานต่าง ๆ ได้นำเอาความรู้ความสามารถและประสบการณ์มาใช้อย่างเต็มที่ การปฏิบัติงานทำให้เกิดกำลังที่จะพัฒนางานให้ดีขึ้น

2) การได้รับการยอมรับนับถือ ได้แก่ ปฏิบัติงานจนเป็นที่ยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน เพื่อนร่วมงานยอมรับในความสามารถ ในการปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จ ผู้บังคับบัญชาไว้วางใจมอบหมายงานสำคัญให้ปฏิบัติอยู่เสมอ

3) ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ได้แก่ การที่ได้ทำงานให้กับองค์กรนี้จะทำให้ได้มีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานได้ในอนาคต มีความมั่นใจว่าเป็นบุคคลที่ทำให้หน่วยงานมีความเจริญก้าวหน้า ได้รับความรู้เพิ่มเติมโดยการเข้ารับการฝึกอบรมสัมมนา การศึกษาดูงานหรือการเข้าร่วมประชุม

4) สภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ มีระบบปฏิบัติงานที่ปลอดภัย มีสุขภาพอนามัยและสิ่งแวดล้อมที่ดี มีบรรยากาศในการทำงานและแสงสว่างเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือและชุดฟอร์มต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานมีจำนวนเพียงพอและสะดวกที่จะนำมาใช้

5) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือในการติดต่อประสานงาน ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานมีความสนิทสนม จริ่งใจและมีความเป็นกันเอง ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานให้เกียรติในการแสดงความคิดเห็นและรับฟังเหตุผล

6) เงินเดือนและสวัสดิการ ได้แก่ มีการให้สวัสดิการในการเบิกค่ารักษาพยาบาลและด้านสวัสดิการอื่น ๆ เช่น ค่าเล่าเรียนบุตร ฯลฯ การเบิกจ่ายสวัสดิการต่าง ๆ มีความสะดวกและรวดเร็ว เงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับปริมาณงานและความรับผิดชอบ

3.2.2 การสร้างความผูกพันต่อองค์กรมีลักษณะ ดังนี้

1) มอบหมายงานที่ท้าทายให้ทำ ได้แก่ มอบหมายงานที่มีการใช้ศักยภาพในการทำงานอย่างเต็มที่ พิสูจน์ความสามารถและก่อให้เกิดการพัฒนาต่อองค์กร มีกระบวนการคัดเลือกงานที่เหมาะสม

2) ยอมรับว่าเป็นสมาชิกขององค์กร ได้แก่ เชื่อมมั่นและยอมรับในความรู้ความสามารถ มอบหมายงานที่ดีและสำคัญ ๆ ให้ได้ปฏิบัติอยู่เสมอ ยอมรับนับถือและรับฟังในความคิดเห็น

3) เห็นคุณค่าความสำคัญ ได้แก่ ให้ความเชื่อมั่นและเห็นคุณค่าในการทำงาน การรับรู้ถึงความสำเร็จในการทำงาน ให้โอกาสสร้างผลงานในการทำงานตามสายงาน

โดยปัจจัยพื้นฐานทั้ง 2 ประการจะต้องประยุกต์เข้ากับหลักสารณียธรรม 6 ดังนี้

1) เมตตาการุณกรรม (การกระทำดีต่อกัน) ประกอบด้วย สุภาพเรียบร้อย ให้การช่วยเหลือ ไม่กลั่นแกล้งเพื่อนสมาชิก เคารพในสิทธิเสรีภาพ

2) เมตตาวิจิตรกรรม (การสื่อสารเข้าใจกัน) ประกอบด้วย วาจาสุภาพ บอกแจ้งสิ่งที่ประโยชน์ เจรจาใช้เหตุผล เป็นกระบอกสื่อเชื่อมโยงความเข้าใจ

3) เมตตาโมกขกรรม (เคารพในความคิดผู้อื่น) ประกอบด้วย ตั้งจิตปรารถนาดี นึกคิดแต่ในสิ่งที่จะก่อประโยชน์ แสดงความรักและไม่ตรี ยอมรับความคิดเห็น

4) สาธารณโภคี (การแบ่งปันกัน) ประกอบด้วย แบ่งปันในสิ่งของที่ได้มาโดยชอบธรรม กระจายรายได้ที่เป็นธรรม จัดความเลื่อมล้ำ

5) สีสสามัญญตา (การรักษาระเบียบวินัย) ประกอบด้วย รักษาระเบียบข้อบังคับ ไม่ทำตัวเป็นแกะดำ ผดุงความยุติธรรม

6) ทิวฐีสามัญญตา (เชื่อมั่นในหลักการร่วมกัน) ประกอบด้วย มีความเห็นชอบร่วมกัน ปรับความเข้าใจด้วยเหตุผลและหลักการ ยอมรับในความคิดเห็นที่แตกต่าง

อภิปรายผลการวิจัย

ผู้วิจัยอภิปรายผล รูปแบบการประยุกต์หลักสราณียธรรมเพื่อส่งเสริมความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลในจังหวัดนครราชสีมา โดยยกข้อค้นพบจากผลการวิจัยที่น่าสนใจมาอภิปรายผล ดังนี้

ความคิดของผู้อื่น (เมตตามโนกรรม) มาเป็นอันดับที่ 1 แสดงให้เห็นว่าความเคารพในความคิดของผู้อื่น จะส่งเสริมความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร เป็นหลักการพื้นฐานของการอยู่ร่วมกันของผู้คนในองค์กรโดยปกติสุข ไม่ว่าจะเป็นองค์กรใดการอยู่ร่วมกันของผู้คนเป็นจำนวนมาก ต้องอาศัยกฎระเบียบกติกาขององค์กร ซึ่งบุคลากรในองค์กรจำต้องเรียนรู้กฎกติกา พร้อมทั้งต้องมีความรับผิดชอบต่อส่วนรวมนั่นคือ ต้องยอมรับและปฏิบัติตามกฎเกณฑ์กติกาและการทำให้บุคลากรในเทศบาลนั้นสามารถดำเนินชีวิตได้อย่างเหมาะสมถูกต้อง เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ในการเคารพกฎเกณฑ์ขององค์กรเพื่อให้การดำรงชีวิตอยู่และการทำงานร่วมกันได้อยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พระปลัดเทียน พลวุฑโฒ (คำพงษ์) (2557) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การส่งเสริมจริยธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคเหนือตอนบน” ผลการวิจัยพบว่ามาตรฐานทางจริยธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประกอบด้วย 10 ประการนำมาบูรณาการกับหลักพุทธธรรมที่เหมาะสม ได้แก่หลักสุจริตธรรม หลักกายสุจริตคือ หลักกายสุจริต ประกอบด้วย 1) การยืนยันในสิ่งที่ถูกต้องเป็นธรรม และถูกกฎหมาย 2) การยึดมั่นในหลักจริยธรรม วิชาชีพขององค์กร และ 3) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใสและตรวจสอบได้

อันดับที่ 2 ได้แก่ สาธารณโภคี (การแบ่งปันกัน) แสดงให้เห็นว่าการปฏิบัติตามหลักของการแบ่งปันกัน ความมีน้ำใจและการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ควรเอาใจเขามาใส่ใจเรา คิดถึงจิตใจของคนอื่นและแสดงต่อผู้อื่น เหมือนที่เราต้องการให้คนอื่นแสดงต่อเรา และทำดีต่อคนอื่นโดยไม่หวังผลตอบแทน ไม่ว่าจะเป็นความดีนั้น จะเป็นเพียงสิ่งเล็กน้อยหรือสิ่งที่ยิ่งใหญ่ก็ตามควรเป็นผู้ให้มากกว่าผู้รับ และไม่หวังว่าคนอื่นจะต้องมาให้เราเสมอ ควรแสดงน้ำใจกับคนรอบข้าง เช่น เมื่อเวลามีโอกาสได้ไปเที่ยวในที่ไกล หรือใกล้ก็ตามควรมีของฝากเล็ก ๆ น้อย ๆ ติดมือมาถึงคนที่เรารู้จัก นั่นเป็นการแสดงความมีน้ำใจต่อกัน เพราะแม้ว่าจะเป็นแค่สิ่งเล็กน้อย แต่สิ่งที่ได้มันมีค่ามากกว่านั้น นั่นคือน้ำใจที่ผู้อื่นได้รับจากเรา ให้ความร่วมมือเมื่อเขาต้องการให้ช่วยเหลือจะช่วยส่งเสริมความผูกพันต่อองค์กร ด้วยการอยู่ร่วมกันอย่างสันติในสังคมพหุวัฒนธรรม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพรชนก ทองลาด (2550) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “อิทธิพลของพรหมวิหารธรรมที่มีต่อความพึงพอใจในการทำงานและการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานเซรามิกในภาคเหนือตอนบน” โมเดลลิสเรล อิทธิพลขององค์ประกอบของพรหมวิหารธรรมที่มีต่อความพึงพอใจในการทำงาน พบว่า การปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานเซรามิกในภาคเหนือตอนบน ตัวแปรสาเหตุที่ส่งผลทางตรงต่อการปฏิบัติงานมากที่สุดเรียงตามลำดับคือ การบริหารด้วยมุกิตา

อุเบกขา เมตตา ความมีน้ำใจและการช่วยเหลือซึ่งกันและกันและทำดีต่อคนอื่นโดยไม่หวังผลตอบแทน

อันดับที่ 3 ได้แก่ เมตตากรรม (การกระทำดีต่อกัน) แสดงให้เห็นว่าหลักของการทำดีต่อกันเป็นการสร้างความจริงใจต่อกันหากมีการทำดีต่อกันแล้วทุกคนจะรู้สึกได้ว่าทุกคนมีความจริงใจและมีความปรารถนาดีต่อกันและให้การช่วยเหลือในการทำงานและให้ความร่วมมือกับเพื่อนสมาชิกในเทศบาลจะให้เกิดความรักความอบอุ่น สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พรชนก ทองลาด (2550) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “อิทธิพลของพรหมวิหารธรรมที่มีต่อความพึงพอใจในการทำงานและการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานเซรามิกในภาคเหนือตอนบน” โมเดลลิสเรล อิทธิพลขององค์ประกอบของพรหมวิหารธรรมที่มีต่อความพึงพอใจในการทำงาน พบว่า การปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานเซรามิกในภาคเหนือตอนบน ตัวแปรสาเหตุที่ส่งผลทางตรงต่อการปฏิบัติงานมากที่สุดเรียงตามลำดับคือ การบริหารด้วยมุกิตา อุเบกขา เมตตา ความมีน้ำใจและการช่วยเหลือซึ่งกันและกันและทำดีต่อคนอื่นโดยไม่หวังผลตอบแทน

อันดับที่ 4 ได้แก่ ทัศนคติสามัญญตา (ความเชื่อมั่นในหลักการร่วมกัน) แสดงให้เห็นว่าความเชื่อมั่นในหลักการร่วมกัน ไม่ว่าจะเป็นของหน่วยงานองค์กรนั้น เป็นส่วนสำคัญต่อการประสบความสำเร็จของการทำงานไม่ว่าจะสมัยไหน ความเชื่อมั่นนี้จะเกิดขึ้นได้ต้องมาจากความน่าเชื่อถือ ความน่าเชื่อถือทำให้องค์กรสามารถขับเคลื่อนไปได้ ความเชื่อมั่นขององค์กรย่อมจะไม่พึงบังเกิด จะเห็นได้ว่า ความเชื่อมั่น มีความสำคัญมากต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร แม้กระทั่งพนักงานขององค์กรเอง ล้วนแล้วแต่สำคัญต่อการสร้างความเชื่อมั่นต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐ สวาสดีรัตน์ (2558) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “รูปแบบการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของอาสาสมัครทหารพรานในจังหวัดชายแดนภาคใต้ตามหลักพุทธธรรม” ผลการวิจัยพบว่า 1) การศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและหลักพุทธธรรมที่เหมาะสมสำหรับการพัฒนาศักยภาพอาสาสมัครทหารพราน พบว่า การนำหลักภavana 4 มาใช้เป็นแนวทางหลัก จะทำให้การพัฒนาศักยภาพสามารถดำเนินการได้แม้จะอยู่ในสถานการณ์ที่ไม่เอื้ออำนวยก็ตาม นอกจากนั้นยังสามารถพัฒนาได้ครบทุกด้านทั้งด้านร่างกาย ระเบียบวินัย จิตใจและปัญญา ปฏิภาณไหวพริบ ผู้บังคับบัญชาสามารถทราบถึงจุดอ่อน จุดแข็งของกำลังพลในหน่วยพัฒนาได้ตรงจุด โดยใช้แนวคิด ในกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ 3 กิจกรรมคือ การฝึกอบรม การให้การศึกษาและการพัฒนา 2) รูปแบบการพัฒนาศักยภาพตามหลักพุทธธรรมนั้น พบว่า ความเชื่อมั่นในหลักการร่วมกัน การพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของอาสาสมัครทหารพราน จะต้องพิจารณาเป็นกรณี ๆ ไปเพราะบุคคลมีศักยภาพทางด้านร่างกาย จิตใจและปัญญาไม่เท่ากัน

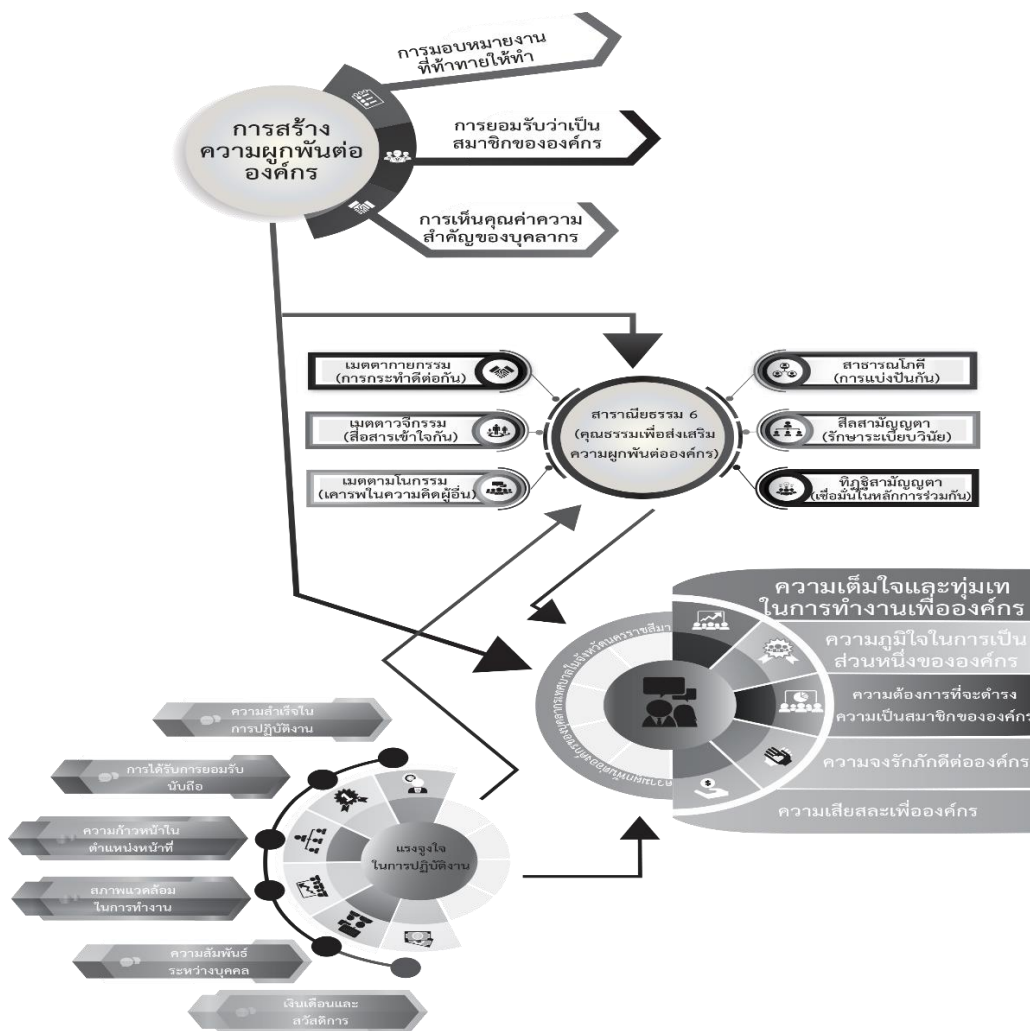
อันดับที่ 5 ได้แก่ เมตตาวัจจกรรม (สื่อสารเข้าใจกัน) แสดงให้เห็นว่าการติดต่อสื่อสารเป็นกิจกรรมที่ทุกคนจะต้องปฏิบัติอยู่เสมอไม่ว่าจะต้องตำแหน่งใด ก็ต้องมีการสื่อสารกันเพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลการทำงาน หรือเพื่อการประสานงานและความเข้าใจต่าง ๆ อย่างเหมาะสมและใน

แง่องค์การสื่อสารจะช่วยสร้างและจรรโลงวัฒนธรรมขององค์กรให้ยาวสืบต่อไปซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของแม่ชีวงเพชร คงจันทร์ (2556) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การศึกษาวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างหลักพุทธธรรมกับหลักกฎหมาย : กรณีศึกษาพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้ถูกกระทำด้วยความรุนแรงในครอบครัว” พบว่า สังคหวัตถุ 4 ข้อปิยวาจา ด้วยคิดว่าควรจะพูดอย่างไร แนะนำอย่างไรเพื่อให้เกิดความปรองดองเกิดขึ้นและตระหนักถึงการเลือกบุคคลที่เหมาะสมกับงานเพื่อให้การทำงานนั้นมีประสิทธิภาพและสรุปว่าเป็นความพยายามอย่างยิ่งยวดของกฎหมายที่พยายามที่จะนำกฎหมายเข้ามาปรับใช้เพื่อให้ทุกคนทุกฝ่ายใส่ใจ หรือเอาใจใส่ต่อปัญหาที่เกิดขึ้นภายในสังคมเสมือนหนึ่งเป็นปัญหาของตนเองหรือญาติของตนเอง ถึงแม้ว่าการอาศัยอยู่ร่วมกันในสังคมนั้นจะเป็นแบบความสัมพันธ์แบบหลวม ๆ ก็ตามที อีกประการหนึ่งเมื่อพินิจพิจารณาในแต่ละมาตราให้ลึกซึ้งเข้าไปยังพบอีกว่า กฎหมายแต่ละมาตรานั้นได้แฝงไปด้วยมนุษยธรรม ได้แก่ ความเมตตา กรุณา ความมีน้ำใจ ความเสียสละ

อันดับที่ 6 ได้แก่ สีสสามัญญตา (รักษาระเบียบวินัย) แสดงให้เห็นว่า เป็นการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารอย่างตรงไปตรงมาและ สามารถตรวจสอบความ ถูกต้องได้ ให้ประชาชนสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้สะดวก สร้างการ ตรวจสอบและประเมินผลที่มีประสิทธิภาพซึ่งเป็นการสร้างความไว้วางใจซึ่งกัน และกัน ซึ่ง จะช่วยให้การทำงานปลอดการทุจริตคอร์รัปชัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเจตน์ ตันติวณิชขานนท์ (2557) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “บทบาทของพระพุทธศาสนาในการพัฒนาชาติ : มุมมองของอาจารย์ปวย อึ้งภากรณ์” พบว่าพระพุทธศาสนามีส่วนส่งเสริมปัจจัยพื้นฐานในการพัฒนาชาติให้มีความสงบเรียบร้อย หากประชาชนตระหนักรู้ถึงคุณค่าของหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา พร้อมน้อมนำไปปฏิบัติ เมื่อจะตั้งเป้าหมายในการพัฒนาย่อมอยู่บนพื้นฐานของศีลธรรมและยุติธรรม ในกระบวนการดำเนินงานพัฒนาเป็นอย่างรอบคอบ มีการป้องกันการทุจริตคอร์รัปชัน

องค์ความรู้จากการวิจัย

ผู้วิจัยสามารถสังเคราะห์องค์ความรู้จากการวิจัย ได้ดังแผนภาพต่อไปนี้



ภาพที่ 3 องค์ความรู้จากการวิจัย

จากแผนภาพองค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัยดังอธิบายได้ว่า

ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรทั้ง 5 ด้าน ประกอบด้วย 1. ความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์กร 2. ความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร 3. ความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร 4. ความจงรักภักดีต่อองค์กร 5. ความเสียสละเพื่อองค์กร โดยในความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมีปัจจัยพื้นฐาน 2 อย่าง เพื่อเป็นตัวสนับสนุนให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร คือ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานและการสร้างความ

ผูกพันต่อองค์กร นอกจากนั้นยังประยุกต์หลักสารานุกรม 6 มาใช้เพื่อเป็นตัวส่งเสริมให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- คณะกรรมการและอนุกรรมการจังหวัด. (2560). แผนพัฒนาจังหวัดนครราชสีมา 4 ปี (พ.ศ. 2461 -2564) ทบทวนปี พ.ศ. 2560. นครราชสีมา: องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา.
- เจตน์ ตันติวิชานนท์. (2557). บทบาทของพระพุทธศาสนาในการพัฒนาชาติ : มุมมองของอาจารย์ ป่วยอิง ภากรณ์. วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 4(2), 341-355.
- ณรัฐ สวาสดีรัตน์. (2558). รูปแบบการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของอาสาสมัครทหารพรานในจังหวัดชายแดนภาคใต้ตามหลักพุทธธรรม (วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). พระนครศรีอยุธยา: มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- ตุลา มหาสุวานนท์. (2545). หลักการจัดการ หลักการบริหาร. กรุงเทพฯ: ธนัธการพิมพ์.
- ผดุง วรรณทองและคณะ. (2561). การประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการบริหารองค์กรเอกชนในจังหวัดนนทบุรี. วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์, 7(2), 112-124.
- พรชนก ทองลาด. (2550). อิทธิพลของพรหมวิหารธรรมที่มีต่อความพึงพอใจในการทำงานและการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานเซรามิคในภาคเหนือตอนบน (วิทยานิพนธ์ปริญญา ดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต). (2559). พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม (พิมพ์ครั้งที่ 34), กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระปลัดเทียน พลุฑโท (คำพงษ์). (2557). การส่งเสริมจริยธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคเหนือตอนบน (วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- แม่ชีวงเพชร คงจันทร์. (2556) การศึกษาวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างหลักพุทธธรรมกับหลักกฎหมาย : กรณีศึกษาพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้ถูกกระทำด้วยความรุนแรงในครอบครัว (วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพระพุทธศาสนา). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- วิลาวรรณ รพีพิศล. (2549). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์วิจิตรพิตร.
- สำนักงานส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครราชสีมา. การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลของสำนักงานส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครราชสีมา. สืบค้น 8 กุมภาพันธ์ 2564, จาก <http://www.koratdla.go.th>

พัฒนาการและโครงสร้างเงินสะสมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภายใต้
ระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการรับเงิน การเบิกจ่ายเงิน การฝากเงิน
การเก็บรักษาเงิน และการตรวจเงินขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
ฉบับปี พ.ศ. 2547 จนถึงปี พ.ศ. 2562*

EVOLUTION AND STRUCTURE OF THE ACCUMULATED FUND OF LOCAL
ADMINIISTRATIVE ORGANIZATIONS UNDER THE REGULATION OF THE
MINISTRY OF INTERIOR ON RECEIVING MONEY DISBURSEMENT, DEPOSIT,
MONEY STORAGE AND THE INSPECTION OF THE LOCAL ADMINISTRATIVE
ORGANIZATION, B.E. 2547 UNTIL B.E. 2562

ชฎิล โรจนานนท์

Chadin Rochananonda

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

Chulalongkorn University

E-mail: chadin.r@chula.ac.th

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาพัฒนาการระเบียบและมาตรการการใช้จ่ายเงินสะสมของ อบท. ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2547 – 2562 2) วิเคราะห์เปรียบเทียบโครงสร้างเงินสะสมของ อบท. ภายใต้ระเบียบกระทรวงมหาดไทยฯ พ.ศ. 2547 กับระเบียบกระทรวงมหาดไทยฯ พ.ศ. 2561 3) จัดทำข้อเสนอแนะการปรับปรุงแก้ไขระเบียบและมาตรการการใช้จ่ายเงินสะสมของ อบท. ที่มีความคล่องตัว มีประสิทธิภาพ และรักษาปริมาณเงินสะสมในระดับที่เหมาะสม โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพจากการวิเคราะห์ตีความกฎหมาย ระเบียบ คำสั่ง หนังสือสั่งการ หนังสือชักซ้อมความเข้าใจ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผลการศึกษาพบว่า 1) พัฒนาการระเบียบการใช้จ่ายเงินสะสมของ อบท. แบ่งออกได้ 2 ระยะ คือ ระยะที่หนึ่ง การใช้ระเบียบกระทรวงมหาดไทยฯ พ.ศ. 2547 - 2560 ซึ่งไม่ประสบความสำเร็จ และระยะที่สอง การใช้ระเบียบกระทรวงมหาดไทยฯ พ.ศ. 2561 ยังไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่คาดหวัง 2) วิเคราะห์เปรียบเทียบโครงสร้างเงินสะสมของ อบท. พบว่า โครงสร้างเงินสะสมมีความซ้ำซ้อน การใช้จ่ายไม่คล่องตัว อันสืบเนื่องจากเจตนารมณ์ที่มุ่งเน้นการรักษาวินัย การคลังและการตรวจสอบที่เข้มงวด 3) จัดทำข้อเสนอแนะการปรับปรุงแก้ไขระเบียบการใช้จ่ายเงินสะสมของ อบท. ภาครัฐควรปรับโครงสร้างเงินสะสมให้เป็นเอกภาพ กำหนดเพดานทุน

สำรวจเงินสะสม และออกมาตรการส่งเสริมการใช้จ่ายเงินสะสมของ อปท. ภายใต้หลักการ
บริหารงานคลังสาธารณะที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์

คำสำคัญ: เงินสะสม; วินัยการคลัง; องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น

Abstract

Objectives of this article were to 1. Study the development of regulations and measures for the accumulated funds of the Local Government Organizations (LGOs) from 2004 to 2019 2. Compare the structures of the LGOs' accumulated funds under the Ministry of Interior Regulations 2004 with the Ministry of Interior Regulations 2018. 3. Prepare the recommendations for the improvement of regulations and measures to become more efficient and flexible spending to maintain the LGOs' accumulated funds at the appropriate level. Methodology was the qualitative research in accordance with objectives, descriptive analysis by collecting information from primary documents from laws, regulations, orders, orders for rehearsal of understanding, and related researches.

The study results showed that 1. The development of regulations and measures for spending the LGOs' accumulated funds divided into 2 phases: The first phase of the Ministry of Interior regulations 2004 - 2017 was not as successful as it should have been. The second phase of the implementation of the Ministry of Interior regulations in 2018 has not met the expected target. 2. The analysis and comparative structures of the LGOs' accumulated funds, based on both of the Ministry of Interior regulations, were relatively redundant. The spending process was not flexible due to the spirit of strict fiscal discipline and audit. 3. The policy recommendations for the improvement of regulations for spending the LGOs' accumulated funds should do by means of adjusting its structure to become more unity, setting the contingency funds' ceiling, and also issuing measures to promote the expenditure of the LGOs' accumulated funds under the principle of public finance management that focused on achievement.

Keywords: Accumulated Funds; Fiscal Discipline; Local Administration Organization

บทนำ

ที่ผ่านมาพบว่า องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) มักถูกวิพากษ์วิจารณ์เกี่ยวกับการใช้จ่ายเงินสะสมในลักษณะ “เงินค้ำท่อ” ที่ควรถูกนำมาใช้ได้อย่างเต็มเม็ดเต็มหน่วยเพื่อขับเคลื่อนเศรษฐกิจและการพัฒนาของท้องถิ่น แต่ในทางปฏิบัติพบว่า อปท. ไม่สามารถนำเงินสะสมมาใช้ได้อย่างเท่าที่ควรจะเป็น โดยสาเหตุส่วนหนึ่งของปัญหาเกิดมาจากการใช้จ่ายเงินงบประมาณและเงินสะสมของ อปท. จะต้องปฏิบัติตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการรับเงิน การเบิกจ่ายเงิน การฝากเงิน การเก็บรักษาเงิน และการตรวจเงินขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ฉบับที่ 2547 (สำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น, 2564) ซึ่งได้กำหนดขั้นตอนที่ซับซ้อนและเงื่อนไขการใช้จ่ายที่รัดกุม ส่งผลให้ปริมาณเงินสะสมของ อปท. เพิ่มขึ้นอยู่อย่างต่อเนื่อง แม้ว่าหน่วยงานภาครัฐได้ออกมาตรการเพื่อส่งเสริมให้ อปท. สามารถใช้จ่ายเงินสะสมให้เพิ่มขึ้นแล้วก็ตาม จนกระทั่งในปี พ.ศ. 2561 ได้มีการออกระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการรับเงิน การเบิกจ่ายเงิน การฝากเงิน การเก็บรักษาเงิน และการตรวจเงินขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2561 (ระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการรับเงิน การเบิกจ่ายเงิน การฝากเงิน การเก็บรักษาเงิน และการตรวจเงินขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2561, 2561) เพื่อให้การเบิกจ่ายเงินสะสมของ อปท. มีความคล่องตัว มีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยเฉพาะโครงสร้างเงินสะสมที่มีการปรับลดสัดส่วนการกัน “ทุนสำรองเงินสะสม” จากร้อยละ 25 ลงเหลือร้อยละ 15 อย่างไรก็ตามจากรายงานการเงินรวมภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 พบว่าปริมาณเงินสะสมของ อปท. ยังคงอยู่ในระดับที่สูงถึง 569,046 ล้านบาท จึงเป็นประเด็นคำถามว่า การออกระเบียบกระทรวงมหาดไทยฯ พ.ศ. 2561 ยังคงมีเงื่อนไขและขั้นตอนการบริหารที่เป็นอุปสรรคต่อการใช้จ่ายเงินสะสมของ อปท. หรือไม่ (กรมบัญชีกลาง, 2563)

นับตั้งแต่ได้มีการออกพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 (2542) ถือเป็นจุดเริ่มต้นกระบวนการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่นอย่างเป็นทางการ และนำไปสู่การออกระเบียบกระทรวงมหาดไทยฯ พ.ศ. 2547 ซึ่งความหมาย “เงินสะสม” (accumulated funds) ของ อปท. ได้ถูกกำหนดไว้ในข้อ 5 (24) ว่า “เงินสะสม” หมายความว่า เงินที่เหลือจ่ายจากเงินรายรับตามงบประมาณรายจ่ายประจำปี และหรืองบประมาณรายจ่ายเพิ่มเติม และให้หมายความรวมถึงเงินรายรับอื่นที่ อปท. ได้รับไว้ภายในวันสิ้นปีงบประมาณหลังจากที่หักทุนสำรองเงินสะสมไว้แล้ว และรวมทั้งเงินสะสมปีก่อน ๆ ด้วย

ทั้งนี้ ระเบียบกระทรวงมหาดไทยฯ พ.ศ. 2547 ถือเป็นข้อปฏิบัติทางการคลังของ อปท. โดยหมวด 8 เงินสะสม กำหนดโครงสร้างเงินสะสมให้ถูกแบ่งออกเป็น 2 ส่วน ประกอบด้วย ส่วนทุนสำรองเงินสะสมร้อยละ 25 ของเงินสะสม และส่วนเงินสะสมส่วนที่เหลือร้อยละ 75 เจตนารมณ์ของระเบียบกระทรวงมหาดไทยฯ พ.ศ. 2547 มุ่งเน้นการเบิกจ่ายที่รัดกุม แต่ถูกมักถูกตีความจากหน่วยงานตรวจสอบในมุมมองที่ต่างจากผู้ใช้ คือ อปท. ส่งผลให้การใช้จ่ายเงินสะสม

ของ อปท. มีข้อจำกัด การกั้นเงินสะสมส่วนที่เหลือเข้ากองทุนส่งเสริมกิจการของ อปท. โดยหักจากส่วนที่เหลืออีกร้อยละ 10 รวมทั้งแนวทางการใช้จ่ายเงินสะสมของ อปท. ตามหนังสือ ที่ มท 0808.2/ว 7272 เรื่อง แนวทางการใช้จ่ายเงินสะสมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อสนับสนุนนโยบายของรัฐบาลในการสร้างความเข้มแข็งให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ลงวันที่ 26 ธันวาคม 2560 กำหนดให้ อปท. กั้นเงินสะสมในส่วนที่เหลือเพิ่มขึ้นเพื่อใช้ในยามฉุกเฉิน จึงทำให้เงินสะสมของ อปท. ถูกนำมาใช้จ่ายได้ลดลง ส่งผลให้ปริมาณเงินสะสมของ อปท. มีแนวโน้มที่เพิ่มขึ้น สะท้อนจากตัวเลขเงินฝากของของ อปท. กับสถาบันการเงิน ณ กันยายน ปี 2560 ที่สูงถึง 500,129 ล้านบาท (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, 2564)

จากการศึกษาของ Sobel & Holcombe (1996) เสนอว่า เงินสำรองเพื่อรองรับความเสี่ยงจากกรณีฉุกเฉินและภัยพิบัติทางธรรมชาติ (rainy day /contingency reserve fund) ควรอยู่ในระดับประมาณไม่เกินร้อยละ 30 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี นั้นหมายความว่าปริมาณเงินสะสมของ อปท. ควรมีอยู่ในระดับที่เหมาะสมและไม่สูงมากจนเกินความจำเป็น ซึ่งประเด็นนี้มีความเชื่อมโยงกับระเบียบและกฎเกณฑ์การบริหารเงินสะสมที่ถูกกำหนดโดยกระทรวงมหาดไทย

ดังนั้น จึงนำมาสู่ความจำเป็นที่ต้องมีการศึกษาวิเคราะห์พัฒนาการ โครงสร้างและเงื่อนไขการนำเอาเงินสะสมของ อปท. ตั้งแต่ปี 2547 – 2562 การศึกษาเปรียบเทียบโครงสร้างเงินสะสมของ อปท. ภายใต้ระเบียบกระทรวงมหาดไทยฯ พ.ศ. 2547 กับระเบียบกระทรวงมหาดไทยฯ พ.ศ. 2561 ว่าที่ผ่านมามีได้มีแนวทางและวัตถุประสงค์ในการกำหนดโครงสร้าง หลักเกณฑ์ และเงื่อนไขต่างๆ เพิ่มเติมในบริหารจัดการเงินสะสมของ อปท. เป็นไปอย่างไร มีเหมาะสมตามหลักวิชาการแล้วหรือไม่ อย่างไร เพื่อนำมาสู่ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงและแก้ไขเพิ่มเติมนโยบายและมาตรการที่เกี่ยวข้องต่อไป

วัตถุประสงค์การศึกษา

1. เพื่อศึกษาพัฒนาการระเบียบและมาตรการการใช้จ่ายเงินสะสมของ อปท. ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2547 - 2562
2. เพื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบโครงสร้างเงินสะสมของ อปท. ภายใต้ระเบียบกระทรวงมหาดไทยฯ พ.ศ. 2547 กับระเบียบกระทรวงมหาดไทยฯ พ.ศ. 2561
3. เพื่อจัดทำข้อเสนอแนะการปรับปรุงแก้ไขระเบียบและมาตรการการใช้จ่ายเงินสะสมของ อปท. ท้องถิ่นที่มีความคล่องตัว มีประสิทธิภาพ และรักษาระดับปริมาณเงินสะสมของ อปท. ในระดับที่เหมาะสม

วิธีการดำเนินการวิจัย

1. วิธีการศึกษาวิจัย (research methodology) ในครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ (qualitative research) โดยการวิจัยเชิงเอกสาร (documentary research) ได้แก่ กฎหมาย ระเบียบ คำสั่ง หนังสือสั่งการ หนังสือชักชวนความเข้าใจ ตลอดจนงานศึกษาวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในกรณีของไทยและต่างประเทศ โดยเอกสารหลักมาจากการวิเคราะห์เนื้อหาของระเบียบกระทรวงมหาดไทยฯ พ.ศ. 2547 กับระเบียบกระทรวงมหาดไทยฯ พ.ศ. 2561 และข้อมูลเงินสะสมของ อปท. จากกรมบัญชีกลาง

1. การวิเคราะห์ข้อมูล ใช้รูปแบบการวิเคราะห์ตีความข้อมูล (interpretive) พร้อมกับการสร้างคำอธิบายเชิงพรรณนา (descriptive analysis) ตามวัตถุประสงค์การวิจัย และการวิเคราะห์เชิงเปรียบเทียบ (comparative analysis) เพื่อทำความเข้าใจและอธิบายโครงสร้างของเงินสะสมของ อปท. แต่ละส่วน พร้อมทั้งสร้างแผนภาพและตัวแบบ (model) ประกอบ

2. ขอบเขตด้านระยะเวลาการศึกษา ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2547-2562 ซึ่งเป็นช่วงที่บังคับใช้การออกระเบียบกระทรวงมหาดไทยฯ พ.ศ. 2547 และระเบียบกระทรวงมหาดไทยฯ พ.ศ. 2561 ก่อนเกิดสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (Covid 19)

ผลการวิจัย

1. พัฒนาการระเบียบและมาตรการการใช้จ่ายเงินสะสมของ อปท. ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2547 - 2562 พบว่า สามารถแบ่งพัฒนาการออกได้เป็น 2 ระยะ คือ

ระยะแรก การออกระเบียบเงื่อนไขและขั้นตอนการใช้จ่ายเงินสะสม อปท. (พ.ศ. 2547 - 2560) นับตั้งแต่ได้มีการออกพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ถือเป็นจุดเริ่มต้นกระบวนการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่นอย่างเป็นทางการ และนำไปสู่การออกระเบียบกระทรวงมหาดไทยฯ พ.ศ. 2547 ซึ่งเป็นข้อปฏิบัติทางการคลังของ อปท. โดยหมวด 8 เงินสะสม ถือเป็นจุดเริ่มต้นที่ อปท. ได้รับอำนาจในการบริหารเงินสะสม ซึ่งมีประเด็นสำคัญ คือ

(1) กำหนดโครงสร้างเงินสะสมไว้อย่างชัดเจน แบ่งเป็น 2 ส่วน ได้แก่ ส่วนทุนสำรองเงินสะสม ร้อยละ 25 (ส่วน ก.) [ข้อ 87 วรรค 1] และส่วนเงินสะสมส่วนที่เหลือร้อยละ 75 (ส่วน ข.) ทั้งนี้ อปท. จะสามารถใช้เงินสะสมส่วนที่เหลือได้ ก็ต่อเมื่อได้ส่งเงินสมทบเข้ากองทุนส่งเสริมกิจการ อปท. (ส่วนย่อย ข.1) [ข้อ 89 (1) (2)] ซึ่งถือเป็นการลดปริมาณเงินสะสมที่ อปท. สามารถใช้ได้ (ส่วนย่อย ข.3)

(2) เจตนารมณ์เพื่อความมั่นคงและรักษาวินัยการคลัง โดยมุ่งเน้นการเบิกจ่ายที่รัดกุม หากพิจารณาจากโครงสร้างเงินสะสมตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยฯ พ.ศ. 2547 ได้กำหนดให้ในแต่ละปี อปท. จะต้องกันทุนสำรองเงินสะสมร้อยละ 25 ของทุกปี การนำทุนสำรองเงินสะสมมาใช้ได้ ก็ต่อเมื่อเงินสะสมส่วนที่เหลือร้อยละ 75 ไม่เพียงพอ ทั้งนี้ การนำทุนสำรองเงินสะสมมา

ใช้จ่าย อปท. จะต้องได้รับความเห็นชอบจากสภาท้องถิ่นและได้รับการอนุมัติจากผู้ว่าราชการจังหวัด [ข้อ 87 วรรค 2] หรือ อปท. สามารถนำเอาทุนสำรองเงินสะสมมาใช้ในส่วนที่เกินกว่าร้อยละ 25 ของงบประมาณประจำปี [ข้อ 87 วรรค 3]

(3) กำหนดเพดานการใช้เงินสะสม โดย อปท. สามารถใช้จ่ายเงินสะสมได้ไม่เกินร้อยละ 40 ของงบประมาณประจำปีในส่วนของงบลงทุน [ข้อ 89 วรรค 1] ซึ่งต่อมาระเบียบกระทรวงมหาดไทยฯ ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2548 ได้มีการยกเลิกข้อความในส่วนนี้

(4) ในปี พ.ศ. 2560 กระทรวงมหาดไทยได้ออกหนังสือกระทรวงมหาดไทย ที่ มท 0808.2/ว7272 ลงวันที่ 26 ธันวาคม พ.ศ. 2560 เรื่อง แนวทางการใช้จ่ายเงินสะสมของ อปท. เพื่อสนับสนุนนโยบายของรัฐบาลในการสร้างความเข้มแข็งให้แก่ อปท. เพื่อให้ อปท. กักเงินสะสมในส่วนที่เหลือเพิ่มขึ้นเพื่อใช้ในยามฉุกเฉิน ซึ่งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ดังนี้ 1) การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างเงินสะสม จากหนังสือสั่งการดังกล่าวได้กำหนดให้ อปท. กักเงินสะสมในส่วนร้อยละ 75 (ส่วน ข.) เพิ่มขึ้นอีกส่วน (ส่วนย่อย ข.2) เพื่อเป็นเงินสำรองไว้ใช้จ่ายด้านบุคลากรประมาณ 6 เดือน และด้านรายจ่ายประจำให้ประชาชนประมาณ 3 เดือน เช่น เบี้ยยังชีพผู้สูงอายุและคนพิการ เป็นต้น หลังจากนั้นให้สำรองจ่ายกรณีสาธารณภัยไว้ร้อยละ 10 ของยอดวงเงินสะสมที่เหลือ (หลังหักค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรและด้านรายจ่ายประจำให้ประชาชน) ให้ใช้จ่ายในกรณีฉุกเฉิน 2) เกิดความซ้ำซ้อน ระหว่างทุนสำรองเงินสะสม (ส่วน ก.) กับเงินสะสมที่กักไว้เพื่อใช้จ่ายในกรณีฉุกเฉิน (ส่วนย่อย ข.2) เพราะถือเป็นเงินที่ควรถูกนำมาใช้ในกรณีที่ อปท. ขาดสภาพคล่องเช่นกัน

ระยะที่สอง การปรับปรุงและพัฒนาระเบียบที่เกี่ยวข้องโครงสร้างและหลักเกณฑ์การใช้จ่ายเงินสะสม อปท. เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพมากขึ้น (พ.ศ. 2561 - 2562) ได้มีผลกระทบต่อกโครงสร้างเงินสะสมและเพื่อเปิดโอกาสให้ อปท. สามารถใช้เงินสะสมเพิ่มขึ้นได้ ดังนี้

(1) เปลี่ยนแปลงโครงสร้างเงินสะสม โดยแบ่งเป็น 2 ส่วนสำคัญ หนึ่ง ส่วนทุนสำรองเงินสะสม (ส่วน ก.) โดยกันจากยอดเงินสะสมประจำปีร้อยละ 15 ของทุกปี (ลดจากเดิมที่ร้อยละ 25) [แก้ไข ข้อ 87 วรรค 1] และสอง ส่วนเงินสะสมส่วนที่เหลือ (ส่วน ข.) เงินสะสมส่วนที่เหลือที่เพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 85 (เพิ่มจากร้อยละ 75) ก่อนที่ อปท. จะสามารถนำเงินสะสมมาใช้ จะต้องหักเป็นเงินสมทบกองทุนส่งเสริมกิจการของ อปท. ร้อยละ 10 (ส่วนย่อย ข.1) และกันเงินสะสมสำรองจ่ายด้านบุคลากรไม่น้อยกว่า 3 เดือนและกันไว้อีกร้อยละ 10 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีนั้น เพื่อใช้กรณีบริหารงานหรือกรณีสาธารณภัย (ส่วนย่อย ข.2) [แก้ไข ข้อ 89 (2) (3)] และที่เหลือเป็นเงินสะสมในส่วนที่ใช้ได้ (ส่วนย่อย ข.3)

(2) การนำเงินสะสมมาใช้ ยังคงมีความรัดกุม ต้องใช้ดุลยพินิจในการตีความว่าเป็นไปตามระเบียบ ข้อ 89 (1) “ให้กระทำได้เฉพาะกิจการซึ่งอยู่ในอำนาจหน้าที่ของ อปท. ซึ่งเกี่ยวกับด้านบริการชุมชนและสังคมหรือกิจการที่เป็นการเพิ่มพูนรายได้ของ อปท. หรือกิจการที่จัดทำ

เพื่อบำบัดความเดือดร้อนของประชาชน ทั้งนี้ต้องเป็นไปตามแผนพัฒนา อปท.” ซึ่งการใช้ดุลยพินิจจากมุมมองที่แตกต่างกันระหว่าง อปท. กับ สตง. ถือเป็นอุปสรรค

(3) สามารถใช้เงินสะสมได้ตามนโยบายเร่งด่วน ระเบียบกระทรวงมหาดไทยฯ พ.ศ. 2561 ได้เพิ่มการให้อำนาจแก่ปลัดกระทรวงมหาดไทยในการพิจารณาอนุมัติเห็นชอบให้มีการใช้เงินสะสมทั้งในส่วนกองทุนสำรองเงินสะสม (ส่วน ก.) และเงินสะสมส่วนที่เหลือ (ส่วน ข.) ได้ หากมีการปฏิบัติตามนโยบายเร่งด่วนของรัฐบาลหรือกระทรวงมหาดไทย [เพิ่มเติม ข้อ 89/1]

สำหรับในปี 2563 กรมบัญชีกลางได้จัดทำรายงานการเงินรวมภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 ซึ่งเป็นครั้งแรกที่มีการจัดทำรายงานฐานะทางการเงินและผลการดำเนินงานในภาพรวมของรัฐบาลและหน่วยงานของรัฐ ในส่วนของ อปท. ได้รายงานยอดรวมเงินสะสมเป็นจำนวน 569,046 ล้านบาท โดยแบ่งเป็นปริมาณทุนสำรองเงินสะสม (ส่วน ก.) มีจำนวนสูงถึง 171,087 ล้านบาท และปริมาณเงินสะสมส่วนที่เหลือ (ส่วน ข.) มีจำนวน 397,959 ล้านบาท ทั้งนี้ จะเห็นว่ายอดเงินสะสมของ อปท. มีความสอดคล้องกับปริมาณเงินฝากของ อปท. ในระบบสถาบันการเงินที่เพิ่มสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง

2. วิเคราะห์เปรียบเทียบโครงสร้างเงินสะสมของ อปท.ภายใต้ระเบียบกระทรวงมหาดไทยฯ พ.ศ. 2547 กับระเบียบกระทรวงมหาดไทยฯ พ.ศ. 2561 พบว่ามีประเด็นสำคัญ ดังนี้

(1) การบริหารความเสี่ยงและความมั่นคง โดยมีการปรับลดสัดส่วนการกันทุนสำรองเงินสะสมจากร้อยละ 25 ลดลงเหลือร้อยละ 15 ของยอดเงินสะสมรวม ณ สิ้นปีงบประมาณของทุกปี ทำให้อปท. มีเงินสะสมส่วนที่เหลือเพื่อใช้จ่ายเพิ่มมากขึ้น [แก้ไขข้อ 87 วรรค 1]

(2) แนวทางการใช้ทุนสำรองเงินสะสม (ส่วน ก.) ระเบียบกระทรวงมหาดไทยฯ พ.ศ. 2561 มีการเพิ่มช่องทางการใช้ทุนสำรองเงินสะสมเป็น 3 กรณี (ระเบียบกระทรวงมหาดไทยฯ พ.ศ. 2547 ที่กำหนดไว้ 1 กรณี) ดังนี้ 1) กรณีมียอดเงินสะสมคงเหลือไม่ถึงร้อยละ 15 ของเงินสะสม ณ วันที่ 1 ตุลาคม ของปีงบประมาณนั้น โดยให้ขอความเห็นชอบจากสภาท้องถิ่น และผู้ว่าราชการจังหวัดอนุมัติ [เพิ่มเติม ข้อ 87 (1)] 2) กรณีมียอดเงินทุนสำรองเงินสะสมเกินร้อยละ 15 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีนั้น หากมีความจำเป็น อปท. อาจนำยอดส่วนเกินมาใช้ได้ โดยได้รับอนุมัติจากสภาท้องถิ่น [แก้ไขเป็น ข้อ 87 (2) และยกเลิก ข้อ 87 วรรค 3 หากมียอดเงินสะสมเกินร้อยละ 25 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี] 3) กรณีมีการปฏิบัติตามนโยบายเร่งด่วนของรัฐบาลหรือกระทรวงมหาดไทย เป็นรายจ่ายที่ อปท. ดำเนินการโดยใช้งบประมาณ แต่ไม่เพียงพอและไม่ต้องเงื่อนไขข้อ 87 และข้อ 89 ให้ปลัดกระทรวงมหาดไทยอนุมัติและได้รับความเห็นชอบจากรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย [เพิ่มเติม ข้อ 89/1]

(3) แนวทางการใช้เงินสะสมส่วนที่เหลือ (ส่วน ข.) ระเบียบกระทรวงมหาดไทยฯ พ.ศ. 2547 และระเบียบกระทรวงมหาดไทยฯ พ.ศ. 2561 มีช่องทางการใช้ 3 กรณี (1) ส่วนย่อย ข.1 เงินสะสมที่มีภาระผูกพันที่สมทบเข้ากองทุนส่งเสริมกิจการของ อปท. โดยหักจากเงินสะสมส่วน

ที่เหลือคิดเป็นร้อยละ 10 ซึ่งประกอบด้วย เงินทุนส่งเสริมกิจการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.ส.อ.) และเงินทุนส่งเสริมกิจการเทศบาล (ก.ส.ท.) [คงเดิม ข้อ 89 (2)] 2) ส่วนย่อย ข.2 เงินสะสมสำรองเป็นค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรไม่น้อยกว่า 3 เดือน และกันไว้ร้อยละ 10 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี เพื่อเป็นค่าใช้จ่ายบริหารงานและกรณีที่มีสาธารณภัย [เพิ่มเติม ข้อ 89 (3)]

3) ส่วนย่อย ข.3 เงินสะสมที่ อบท. สามารถใช้ได้ ตาม ข้อ 89 (1) ซึ่งมี 3 กรณีตามที่ได้กล่าวไว้

การเปรียบเทียบสาระสำคัญของระเบียบกระทรวงมหาดไทยฯ พ.ศ. 2547 และ พ.ศ. 2561 ชี้ให้เห็นว่า ส่วนที่สำคัญที่มีการเปลี่ยนแปลง คือ โครงสร้างเงินสะสมของ อบท. มีการเปลี่ยนแปลงทั้งในส่วนของหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องกับสัดส่วน “ทุนสำรองเงินสะสม” โดยปรับลดจากร้อยละ 25 ลงเหลือร้อยละ 15 ส่งผลให้สัดส่วน “เงินสะสมส่วนที่เหลือ” เพิ่มขึ้นจากร้อยละ 75 มาเป็นร้อยละ 85

หากพิจารณาถึงจุดอ่อนสำคัญของระเบียบกระทรวงมหาดไทยฯ พ.ศ. 2561 ที่ส่งผลต่อการบริหารเงินสะสมของ อบท. พบว่า ระเบียบขั้นตอนการใช้เงินสะสม และแนวทางกำหนดปริมาณเงินสะสม ที่ยังไม่ได้ถูกปรับปรุงแก้ไขอย่างมีนัยสำคัญจากระเบียบกระทรวงมหาดไทยฯ พ.ศ. 2547 โดยสามารถสรุปได้ดังนี้

(1) ความซับซ้อนและซ้ำซ้อนโครงสร้างเงินสะสม การบริหารความเสี่ยงโดยการกันทุนสำรองเงินสะสมคิดเป็นร้อยละ 15 ของเงินสะสมต่อปีงบประมาณ ถือเป็นแนวทางเพื่อป้องกันการขาดสภาพคล่องทางการเงินของ อบท. โดยหลักการทางการเงินองค์กรจำเป็นต้องมีเงินสำรองเพื่อใช้จ่ายในยามฉุกเฉิน

(2) การใช้จ่ายเงินสะสมไม่คล่องตัว โดยหากพิจารณาความยากง่ายในการที่ อบท. สามารถใช้จ่ายเงินสะสมซึ่งเป็นไปตามลำดับและวัตถุประสงค์ที่กำหนดตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยฯ พ.ศ. 2561

(3) ไม่มีการกำหนดเพดานควบคุมปริมาณทุนสำรองเงินสะสม สืบเนื่องระเบียบกระทรวงมหาดไทยฯ พ.ศ. 2561 ข้อ 87 กำหนดการใช้จ่ายเงินสะสม ส่วน ก. ทุนสำรองเงินสะสม ภายใต้เงื่อนไขข้อ 89 (1) โดย อบท. จะต้องได้รับความเห็นชอบจากสภาท้องถิ่นและผู้ว่าราชการจังหวัด หากพิจารณาเงื่อนไขดังกล่าวได้สะท้อนว่า การใช้ทุนสำรองเงินสะสมของ อบท. จะต้องได้รับกลั่นกรองหลายขั้นตอน และมีความเป็นไปได้สูงที่ทำให้ อบท. ไม่สามารถนำเงินทุนสำรองเงินสะสมมาใช้จ่ายได้ทันกับสถานการณ์ที่เร่งด่วนได้

(4) การเก็บเงินสะสมเข้ากองทุนส่งเสริมกิจการของ อบท. มากเกินความจำเป็น เนื่องจากระเบียบกระทรวงมหาดไทยฯ ด้วยเงินทุนส่งเสริมกิจการองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. 2557 ข้อ 11 ได้กำหนดให้ อบจ. จัดส่งเงินจำนวนร้อยละ 10 ของเงินสะสมหลังจากหักทุนสำรองเงินสะสมประจำปี สมทบเข้า ก.ส.อ. และระเบียบกระทรวงมหาดไทยฯ ด้วยเงินทุน

ส่งเสริมกิจการเทศบาล พ.ศ. 2552 ข้อ 13 ได้กำหนดให้ เทศบาล จัดส่งเงินจำนวนร้อยละ 10 ของเงินสะสมหลังจากหักทุนสำรองเงินสะสมประจำปี สมทบเข้า ก.ส.ท. ประกอบกับระเบียบกระทรวงมหาดไทยฯ พ.ศ. 2561 ข้อ 87 ได้มีการแก้ไขโครงสร้างเงินสะสม โดยกำหนดให้ อบท. ทุนสำรองเงินสะสมร้อยละ 15 ของเงินสะสมประจำปี ลดลงจากเดิมที่กำหนดไว้ที่ร้อยละ 25 ของเงินสะสมประจำปี ซึ่งผลของการปรับโครงสร้างเงินสะสมดังกล่าวจะทำให้มีปริมาณเงินสมทบเข้า ก.ส.ท. และ ก.ส.อ. เพิ่มขึ้น

3. จัดทำข้อเสนอแนะการปรับปรุงแก้ไขระเบียบและมาตรการการใช้จ่ายเงินสะสมของ อบท. ท้องถิ่นที่มีความคล่องตัว มีประสิทธิภาพ และรักษาระดับปริมาณเงินสะสมของ อบท. ในระดับที่เหมาะสม พบว่า ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายเพื่อแก้ไขปัญหาดังกล่าวของ อบท. จากสภาพปัญหาการบริหารเงินสะสมที่มีมากขึ้นอย่างต่อเนื่อง ภายใต้ระเบียบกระทรวงมหาดไทยฯ พ.ศ. 2561 ซึ่งมีอยู่ 4 ประการ ได้แก่ ความซับซ้อนและซ้ำซ้อนโครงสร้างเงินสะสม การใช้จ่ายเงินสะสมไม่คล่องตัว ไม่กำหนดเพดานควบคุมปริมาณทุนสำรองเงินสะสม และมีการเก็บเงินสะสมเข้ากองทุนส่งเสริมกิจการของ อบท. มากเกินความจำเป็น นำมาสู่ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางส่งเสริมให้ อบท. ได้สามารถนำเงินสะสมมาใช้ได้มากขึ้น ดังนี้

(1) ปรับโครงสร้างเงินสะสมให้เกิดความเป็นเอกภาพ ในที่นี้ จึงเสนอให้กระทรวงมหาดไทยพิจารณาปรับโครงสร้างเงินสะสมให้มีความเป็นเอกภาพ โดยนำเอา ส่วน ก. กับ ส่วนย่อย ข.2 มารวมกัน ซึ่งจะช่วยให้ง่ายต่อการบริหารจัดการและลดความซ้ำซ้อน นอกจากนี้ การระบุวัตถุประสงค์ของการใช้เงินสะสมในส่วนย่อย ข.2 มีความชัดเจน หาก อบท. จำเป็นต้องใช้เงินส่วนนี้ในปีงบประมาณถัดไป จึงไม่เป็นภาระทางการคลังที่ อบท. จะต้องหาเงินมาใช้คืนในส่วนที่ได้ใช้ไป เพราะยังมีทุนสำรองเงินสะสมไว้กันไว้ในส่วนนี้ด้วย

(2) ปรับลดการใช้ดุลยพินิจ โดยหากพิจารณาโครงสร้างเงินสะสมของ อบท. พบว่าการนำเอาเงินสะสมของ อบท. ในแต่ละส่วนมีความยากง่ายที่แตกต่างกัน ภายใต้ระเบียบกระทรวงมหาดไทยฯ พ.ศ. 2561 ในงานเขียนขึ้นนี้ได้พบว่า ความยากง่ายในการนำเงินสะสมมาใช้จ่ายนั้น มีความสัมพันธ์กับ “ระดับของความอิสระในการใช้ดุลยพินิจ” ตามโครงสร้างเงินสะสมแต่ละส่วน ดังนี้ 1) ส่วนย่อย ข.2 เงินสะสมที่กันไว้เพื่อใช้จ่ายในกรณีฉุกเฉิน มีวัตถุประสงค์ให้ใช้จ่ายด้านการบริหารงาน บุคลากร และสาธารณภัย มีความเหมาะสมแล้ว 2) ส่วนย่อย ข.3 เงินสะสมที่ อบท. สามารถใช้ได้ แต่ในทางปฏิบัติการใช้เงินสะสมในส่วนนี้ มักถูกท้วงติงจาก สตง. ดังนั้น ควรระบุรายละเอียดที่ห้ามนำไปใช้อย่างชัดเจนเพื่อให้ อบท. มีความมั่นใจในการนำเงินสะสมออกไปใช้จ่ายมากขึ้น 3) ส่วน ก. ทุนสำรองเงินสะสม ระเบียบกระทรวงมหาดไทยฯ พ.ศ. 2561 ไม่ได้ระบุวัตถุประสงค์การใช้จ่าย เพียงระบุปริมาณเงินสะสมจำนวนไม่ถึงร้อยละ 15 ของเงินสะสม ณ วันที่ 1 ตุลาคมของปีงบประมาณ ให้ขอความเห็นชอบจากสภาท้องถิ่น และขออนุมัติจากผู้ว่าราชการจังหวัด ดังนั้น ควรระบุประเภทรายจ่ายฉุกเฉินที่ชัดเจนและไม่ซ้ำซ้อนกับ ส่วนย่อย ข.2 และ 4) ส่วนย่อย ข.1 เงินสะสมของ อบท. ส่วนที่ อบจ.

และเทศบาล จะต้องส่งเงินสมทบเข้ากองทุน ก.ส.อ. และ ก.ส.ท แต่สามารถกู้ออกมาใช้ได้โดย คิดอัตราดอกเบี้ยต่ำกว่าท้องตลาด “กู้ตัวเอง” ข้อเสนอแนะส่วนนี้ ควรยกระดับแนวทางการบริหารกองทุนให้เป็นนิติบุคคล โดยยึดหลักธรรมาภิบาล (good governance)

(3) การกำหนดเพดานทุนสำรองเงินสะสม Sobel & Holcombe (1996) ได้ประเมินระดับเงินสำรองที่เพียงพอต่อการรองรับความเสี่ยงจากกรณีฉุกเฉินและภัยพิบัติทางธรรมชาติ ที่ควรอยู่ในระดับที่ไม่เกินร้อยละ 30 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี อย่างไรก็ตาม งบประมาณของ อบท. ในภาพรวมมีความผันผวนทางสถานะเศรษฐกิจ การนำเอาค่าเฉลี่ยของงบประมาณรายจ่ายประจำปีในช่วง 3 ปี เพื่อเป็นฐานในการคำนวณหาเพดานทุนสำรองเงินสะสมของแต่ละ อบท. จึงมีความเหมาะสม เพื่อให้ อบท. มีทุนสำรองเงินสะสมที่เพียงพอต่อความเสี่ยงที่ทำให้เกิดการขาดสภาพคล่อง รวมทั้งเพียงพอต่อการรองรับรายจ่ายสาธารณะภัย และรายจ่ายฉุกเฉินอื่น ๆ

ดังนั้น การบริหารจัดการเงินสะสมของ อบท. จำเป็นต้องมีการปรับลดการใช้ดุลยพินิจ และกำหนดแนวทางการใช้เงินสะสมที่ชัดเจน จะเป็นปัจจัยส่งเสริมให้ อบท. นำเงินสะสมมาใช้จ่ายได้อย่างคล่องตัวมากยิ่งขึ้นด้วยแนวทางและมาตรการที่แตกต่างกัน

อภิปรายผลการวิจัย

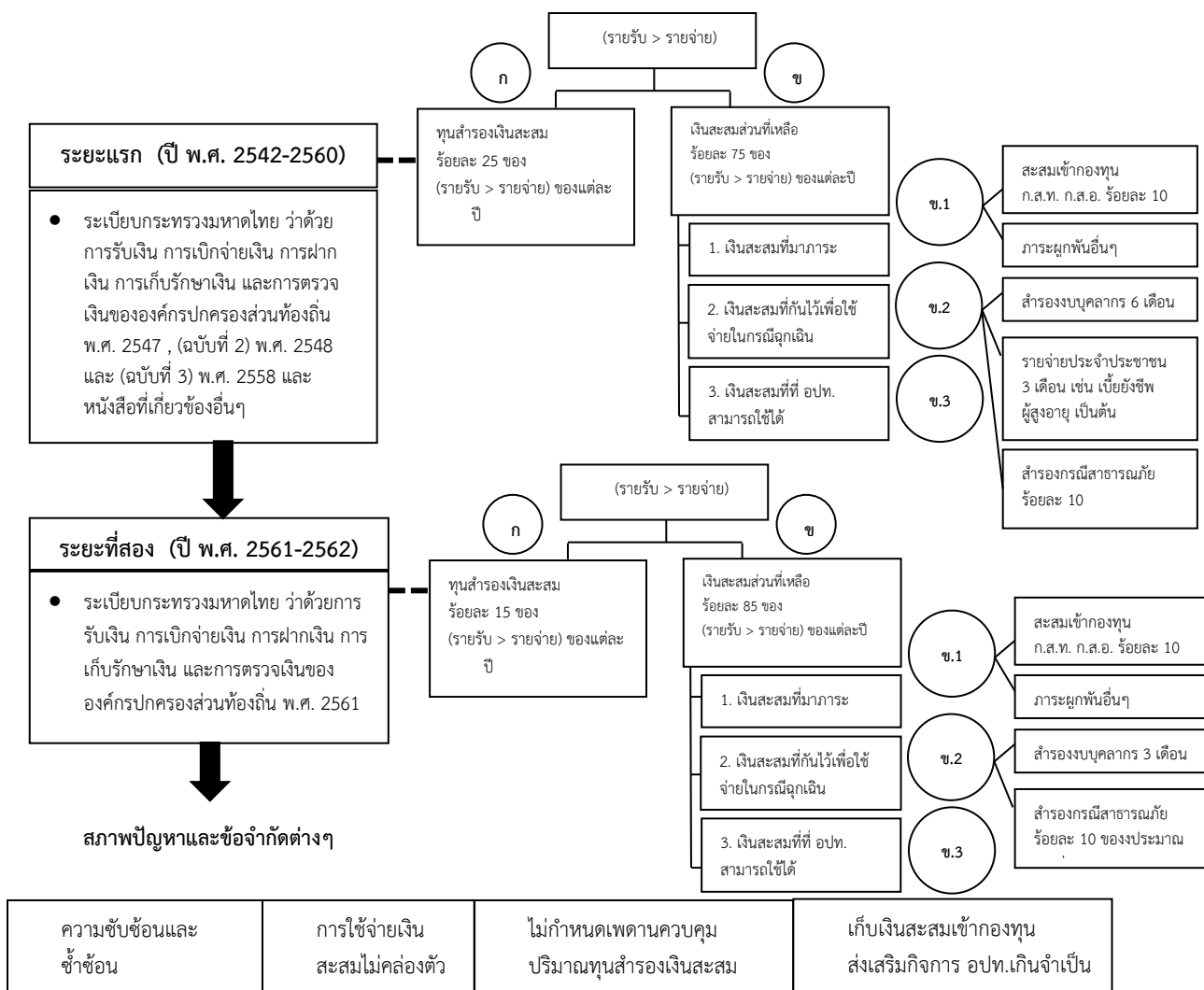
1. พัฒนาการระเบียบและมาตรการการใช้จ่ายเงินสะสมของ อบท. ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2547 - 2562 พบว่า สามารถแบ่งพัฒนาการออกได้เป็น 2 ระยะ คือ ระยะแรก การออกระเบียบเงื่อนไขและขั้นตอนการใช้จ่ายเงินสะสม อบท. (พ.ศ. 2547 - 2560) ไปสู่การออกระเบียบกระทรวงมหาดไทยฯ พ.ศ. 2547 ซึ่งเป็นข้อปฏิบัติทางการคลังของ อบท. โดยหมวด 8 เงินสะสมถือเป็นจุดเริ่มต้นที่ อบท. ได้รับอำนาจในการบริหารเงินสะสม ระยะที่สอง การปรับปรุงและพัฒนาระเบียบที่เกี่ยวข้องโครงสร้างและหลักเกณฑ์การใช้จ่ายเงินสะสม อบท. เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพมากขึ้น (พ.ศ. 2561 - 2562) ได้มีผลกระทบต่อการสร้างเงินสะสมและเพื่อเปิดโอกาสให้ อบท. สามารถใช้เงินสะสมเพิ่มขึ้นได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของสมาคมพนักงานเทศบาลแห่งประเทศไทย (2559) ที่ได้กล่าวถึงพัฒนาการในการควบคุม กำกับ การบริหารจัดการเงินสะสมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตั้งแต่ปี พ.ศ. 2547 เป็นต้นมา ซึ่งภาครัฐพยายามปรับปรุงเงื่อนไขอย่างต่อเนื่องเพื่อให้การใช้จ่ายเงินสะสมของ อบท. เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและคงไว้ซึ่งวินัยการคลัง อย่างไรก็ตาม ปริมาณเงินสะสมของ อบท. ยังคงเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องเนื่องจากปัญหาการตีความถึงเหตุผลความจำเป็นในการใช้จ่ายเงินสะสมที่แตกต่างกันระหว่าง สตง. และ อบท. ก่อให้เกิดความไม่มั่นใจในการใช้จ่ายเงินสะสมของ อบท. และไม่ได้รับการปรับปรุงแก้ไขเชิงรูปธรรมอย่างแท้จริง

2. วิเคราะห์เปรียบเทียบโครงสร้างเงินสะสมของ อบท. ภายใต้ระเบียบกระทรวงมหาดไทยฯ พ.ศ. 2547 กับระเบียบกระทรวงมหาดไทยฯ พ.ศ. 2561 เป็นระเบียบขั้นตอนการ

ใช้เงินสะสม และแนวทางกำหนดปริมาณเงินสะสม ที่ยังไม่ได้ถูกปรับปรุงแก้ไขอย่างมีนัยสำคัญจากระเบียบกระทรวงมหาดไทยฯ พ.ศ. 2547 มีความซับซ้อนและซ้ำซ้อนโครงสร้างเงินสะสม การใช้จ่ายเงินสะสมไม่คล่องตัว ไม่มีการกำหนดเพดานควบคุมปริมาณทุนสำรองเงินสะสม และการเก็บเงินสะสมเข้ากองทุนส่งเสริมกิจการของ อปท. มากเกินความจำเป็น ซึ่งในที่นี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาและต่อยอดมาจากงานศึกษาของวีระศักดิ์ เครือเทพ (2562) ที่ได้กล่าวถึงสภาพปัญหาและข้อจำกัดการใช้จ่ายเงินสะสมของ อปท. ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2547 จนถึง ปี พ.ศ. 2560 ที่แม้หลายต่อหลายครั้ง คณะรัฐมนตรี คณะกรรมการการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ก.ก.ถ.) และกระทรวงมหาดไทย มีความพยายามแก้ไขปรับปรุงกฎระเบียบต่างๆ รวมทั้งมีนโยบายและมาตรการกระตุ้นการใช้จ่ายเงินสะสมของ อปท. แต่ยังไม่เกิดผลสัมฤทธิ์ตามดังที่คาดหวังไว้ จึงต้องมีการออกระเบียบกระทรวงมหาดไทยฯ พ.ศ. 2561 ขึ้นมาใหม่

3. จัดทำข้อเสนอแนะการปรับปรุงแก้ไขระเบียบและมาตรการการใช้จ่ายเงินสะสมของ อปท. ที่มีความคล่องตัว มีประสิทธิภาพ และรักษาระดับปริมาณเงินสะสมของ อปท. ในระดับที่เหมาะสม โดยปรับโครงสร้างเงินสะสมให้เกิดความเป็นเอกภาพ การบริหารจัดการเงินสะสมของ อปท. จำเป็นต้องมีการปรับลดการใช้ดุลยพินิจและกำหนดแนวทางการใช้เงินสะสมที่ชัดเจน ทั้งนี้ การกำหนดเพดานทุนสำรองเงินสะสมถือเป็นกลไกสำคัญในการควบคุมปริมาณเงินสะสมของ อปท. ให้อยู่ในระดับที่เหมาะสมเพื่อไม่ให้เป็นการสูญเสียโอกาสในการนำเอาเงินสะสมส่วนเกินไปใช้เพื่อการพัฒนา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Sobel & Holcombe (1996) ที่ให้ข้อเสนอว่าควรมีการกำหนดสัดส่วนเงินสำรองเพื่อรองรับความเสี่ยงต่างๆ อยู่ในระดับที่ไม่เกินร้อยละ 30 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ซึ่งสัดส่วนดังกล่าวถือว่ามีความเหมาะสมที่จะนำไปประยุกต์ใช้ในการกำหนดขนาดของเงินสะสมของ อปท. (optimal size)

องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย



ภาพที่ 1 องค์ความรู้จากการวิจัย

อธิบายองค์ความรู้ คือ การกำหนดกรอบแนวทางการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทบทวนเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการบริหารเงินสะสมของ อบท. ทั้งในส่วนที่เป็นกฎหมาย ระเบียบหนังสือสั่งการต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาใช้ในการสังเคราะห์ข้อมูลเพื่อให้ทราบถึงพัฒนาการในภาพรวม ทำให้ทราบว่า รัฐได้มีการกำหนดแนวทางการบริหารเงินสะสมแบ่งออกได้เป็น 2 ระยะ **ระยะแรก** ระเบียบกระทรวงมหาดไทยฯ พ.ศ. 2547 ฉบับแก้ไข พ.ศ. 2548 และ 2558 รวมทั้งมีมาตรการจูงใจการใช้เงินสะสมอย่างต่อเนื่อง แต่ยังไม่ประสบความสำเร็จตามที่คาดหวัง **ระยะสอง** จึงได้มีการออกกฎระเบียบกระทรวงมหาดไทยฯ พ.ศ. 2561 เพื่อปรับปรุงโครงสร้างเงิน

สะสมให้เหมาะสมต่อการนำเงินสะสมไปใช้จ่ายอย่างมีประสิทธิภาพ อย่างไรก็ตาม ผู้วิจัยพบว่าระเบียบกระทรวงมหาดไทยฯ พ.ศ. 2561 ยังคงปรากฏสภาพความซับซ้อนและซ้ำซ้อนของโครงสร้างเงินสะสมในแง่วัตถุประสงค์การนำไปใช้ ขาดความคล่องตัวในการใช้จ่ายเงินสะสม ไม่มีการกำหนดเพดานควบคุมปริมาณทุนสำรองเงินสะสม และมีการเก็บเงินสะสมเข้ากองทุนส่งเสริมกิจการของ อปท. มากเกินความจำเป็น ส่งผลให้การบริหารจัดการเงินสะสมของ อปท. ติดอยู่กับกฎระเบียบมากกว่าที่จะมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ในการจัดบริการให้แก่ประชาชน ซึ่งนำไปสู่การวิเคราะห์แนวทางการแก้ไขภายใต้กรอบแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. กระทรวงมหาดไทย ควรปรับปรุงโครงสร้างเงินสะสมให้เกิดความเป็นเอกภาพ โดยแก้ไขระเบียบกระทรวงมหาดไทยฯ พ.ศ. 2561 นำเอา ส่วน ก. กับ ส่วนย่อย ข.2 มารวมกัน
2. กระทรวงมหาดไทย ควรปรับลดการใช้ดุลยพินิจ โดยเฉพาะส่วนย่อย ข.3 เงินสะสมที่ อปท. ควรระบุรายจ่ายประเภทใดที่ห้ามนำไปใช้อย่างชัดเจนเพื่อให้ อปท. มีความมั่นใจในการนำเงินสะสมออกไปใช้จ่าย และส่วน ก. ทุนสำรองเงินสะสม ควรระบุประเภทรายจ่ายฉุกเฉินที่ชัดเจนและไม่ซ้ำซ้อนกับ ส่วนย่อย ข.2
3. กระทรวงมหาดไทย ควรกำหนดเพดานทุนสำรองเงินสะสม เพื่อให้ อปท. มีทุนสำรองเงินสะสมที่เพียงพอต่อความเสี่ยงที่ทำให้เกิดการขาดสภาพคล่อง รวมทั้งเพียงพอต่อการรองรับรายจ่ายสาธารณภัย และรายจ่ายฉุกเฉินอื่น ๆ
4. กระทรวงมหาดไทย สำนักงานคณะกรรมการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กระทรวงการคลัง และธนาคารแห่งประเทศไทย ควรร่วมกันผลักดันการจัดตั้งสำนักงานกองทุนส่งเสริมกิจการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีความเป็นอิสระและคล่องตัวต่อการที่ อปท. จะนำเงินสะสมมาใช้จ่ายมากขึ้น

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

1. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และสำนักงานคณะกรรมการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ควรเร่งหารือกับ อปท. ผู้เชี่ยวชาญ เศรษฐศาสตร์การคลังท้องถิ่น ธนาคารแห่งประเทศไทย และหน่วยงาน/ภาคส่วนอื่นๆ เพื่อร่วมกันยกร่างระเบียบกระทรวงมหาดไทยฯ พ.ศ. เพื่อแก้ไขเพิ่มเติมระเบียบกระทรวงมหาดไทยฯ พ.ศ. 2561 ให้มีการปรับปรุงโครงสร้างเงินสะสมให้เกิดความเป็นเอกภาพ ลดการใช้ดุลยพินิจในส่วนที่มีนัยสำคัญต่อการเพิ่มโอกาสการใช้จ่ายเงินสะสมเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมท้องถิ่น และกำหนดเพดานทุนสำรองเงินสะสมภายใต้ดุลยภาพกับวินัยการเงินการคลังที่เหมาะสมตามข้อเสนอเชิงนโยบายในข้างต้น

2.การจัดตั้งสถาบันกองทุนส่งเสริมกิจการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อทำหน้าที่บริหารจัดการเงินสะสมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีการบริหารงานในรูปแบบคณะกรรมการ ประกอบด้วยผู้เชี่ยวชาญจากกระทรวงมหาดไทย กระทรวงการคลัง ธนาคารแห่งประเทศไทย และสำนักงานคณะกรรมการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และผู้ทรงคุณวุฒิทางด้านเศรษฐศาสตร์การคลัง การบริหารงานบุคคลภาครัฐ การจัดการภัยพิบัติ และอื่นๆ ที่เหมาะสม และให้เป็นหน่วยงานของรัฐเฉพาะกิจในการกำกับดูแลของธนาคารแห่งประเทศไทย เพื่อให้การบริหารจัดการเงินสะสมของ อบต. มีความคล่องตัว เป็นตัวกลางในการระดมทุนเพื่อพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานภายใต้แนวคิดหุ้นส่วนท้องถิ่นกับภาคเอกชน (local-private partnership) และการระดมทุนจากประชาชนภายใต้แนวคิดวิสาหกิจเพื่อสังคม (social enterprise)

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. การศึกษาสัดส่วนเงินสะสมของ อบต. และทุนสำรองสะสมของ อบต. ที่เหมาะสมในบริบทของท้องถิ่นไทย
2. การศึกษาเปรียบเทียบ การบริหารเงินสะสมของ อบต. ในกรณีของต่างประเทศ เพื่อเป็นบทเรียนและแนวทางการกำหนดนโยบายการบริหารเงินสะสมที่เหมาะสมของไทย
3. การศึกษาเพื่อสำรวจและวิเคราะห์สภาพทั่วไป ปัญหา เงื่อนไขและข้อจำกัดที่เป็นอุปสรรคต่อการบริหารจัดการเงินสะสมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามระเบียบกระทรวงมหาดไทย พ.ศ. 2561 จำแนกตามโครงสร้างของเงินสะสมของ อบต.

เอกสารอ้างอิง

- กรมบัญชีกลาง. (2563). รายงานการเงินรวมภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562. กรุงเทพฯ: กรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง.
- กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. (2564). แนวทางการใช้จ่ายเงินสะสมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อสนับสนุนนโยบายของรัฐบาลในการสร้างความเข้มแข็งให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. สืบค้น สืบค้น 9 มีนาคม 2564, จาก http://www.dla.go.th/upload/callcenter/type1/2018/1/64240_1.pdf
- พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542. (17 พฤศจิกายน 2542). ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 116 ตอนที่ 114 ก. หน้า 48.
- ระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการรับเงิน การเบิกจ่ายเงิน การฝากเงิน การเก็บรักษาเงิน และการตรวจเงินขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2561. (18 ธันวาคม 2561). ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 135 ตอนพิเศษ 323 ง. หน้า 1.

- วีระศักดิ์ เครือเทพ (2562). บทวิเคราะห์และแนวทางการเงินสะสมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น: กรณีศึกษาจังหวัดนนทบุรี. *วารสารสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร*, 15 (1), 191-215.
- สมาคมพนักงานเทศบาลแห่งประเทศไทย. (2559). *ตำนานว่าด้วยเงินสะสมท้องถิ่น*. สืบค้น 20 มีนาคม 2564, จาก <https://www.gotoknow.org/posts/603195>
- สำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น. (2564). *ระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการรับเงิน การเบิกจ่ายเงิน การฝากเงิน การเก็บรักษาเงิน และการตรวจเงินขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2547*. สืบค้น 9 มีนาคม 2564, จาก <http://www.local.moi.go.th/law027.pdf>
- Sobel, R. S. & Holcombe, R. G. (1996). The Impact of State Rainy Day Funds in Easing State Fiscal Crises During the 1990 - 1991 Recession. *Public Budgeting and Finance*, 16(1), 28-48.

การพัฒนาหลักสูตรสร้างเสริมการแก้ปัญหาอนาคตในการเตรียมความพร้อมรับมือ
ภัยพิบัติแผ่นดินไหว โดยใช้รูปแบบการเรียนการสอนตามแนวคิดของทอร์แรนซ์
สำหรับนักเรียนประถมศึกษาตอนปลาย*

THE DEVELOPMENT OF A CURRICULUM TO ENHANCE FUTURE PROBLEMS
SOLVING TO PREPARE FOR AN EARTHQUAKE DISASTER USING
A TEACHING MODEL ON THE TORRANCE CONCEPT
FOR UPPER PRIMARY SCHOOL STUDENTS

พาณิชย์ อินทร์จันทร์, เกษทิพย์ ศิริชัยศิลป์

Panich Injun, Ketthip Sirichaisin

มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง

Lampang Rajabhat University

Corresponding Author E-mail: injunpanich@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์คือ 1. เพื่อสร้างและหาประสิทธิภาพของหลักสูตรฯ และ 2. เพื่อศึกษาผลการใช้หลักสูตรฯ ซึ่งเป็นการวิจัยแบบกึ่งทดลอง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ นักเรียนชั้นประถมศึกษาตอนปลาย ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2563 โรงเรียนบ้านน้ำชา (วิชัย ฆานานุเคราะห์) จำนวน 20 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ 1. หลักสูตรฯ 2. คู่มือการใช้หลักสูตรฯ 3. แบบทดสอบวัดกระบวนการคิดแก้ปัญหาอนาคตในการรับมือภัยพิบัติแผ่นดินไหว และ 4. เกณฑ์การประเมินกระบวนการคิดแก้ปัญหาอนาคต วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และร้อยละพัฒนาการสัมพัทธ์

ผลการวิจัยพบว่า 1. หลักสูตรสร้างเสริมการแก้ปัญหาอนาคตในการเตรียมความพร้อมรับมือภัยพิบัติแผ่นดินไหว โดยใช้รูปแบบการเรียนการสอนตามแนวคิดของทอร์แรนซ์ สำหรับนักเรียนประถมศึกษาตอนปลายมี 10 องค์ประกอบซึ่งมีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมของหลักสูตรฯ อยู่ในระดับ มาก ($\bar{X} = 4.43$, S.D. = 0.57) คู่มือการใช้หลักสูตรฯ มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมอยู่ในระดับ มากที่สุด ($\bar{X} = 4.65$, S.D. = 0.50) ผลการหาประสิทธิภาพของหลักสูตรฯ มีค่าดัชนีประสิทธิผลอยู่ที่ 0.6054 2. การศึกษาผลการใช้หลักสูตรฯ พบว่านักเรียนมีคะแนนพัฒนาการหลังเรียน สูงกว่าก่อนการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรฯ โดยพัฒนาการสัมพัทธ์ของนักเรียนโดยเฉลี่ยอยู่ที่ร้อยละ 76.22

*Received March 22, 2021; Revised May 18, 2021; Accepted June 3, 2021

คำสำคัญ: การพัฒนาหลักสูตร; การคิดแก้ปัญหาอนาคตตามแนวคิดของทอร์แรนซ์; การเตรียมความพร้อมรับมือภัยพิบัติแผ่นดินไหว

Abstract

Objectives of this research article were to 1. Create and determine the curriculum effectiveness and 2. Study the results from the curriculum implementation. The research was quasi-experimental research. The samples in this research were 20 upper primary school students who were studying in the second semester, Academic Year 2020 at Ban Nam Cham School (Wichaichananukroh). Tools used for this research were 1. Curriculum 2. Curriculum Manual 3. Test of future problem-solving processes for earthquake preparedness and 4. Criteria for assessment of future problem-solving processes. The data was analyzed by determining of percentage, means, standard deviation, and the percentage of relative development.

The research results revealed as follows: 1. The curriculum for enhancing solutions to future problems in earthquake preparedness by Torrance's Future Problem Solving Instructional Model for senior secondary school students. There were 10 components with a high level of the curriculum suitability mean ($\bar{X}$ = 4.43, S.D. = 0.57). In terms of the curriculum's manual found the suitability mean was at the highest level ($\bar{X}$ = 4.65, S.D. = 0.50). The result from determining curriculum effectiveness showed the effectiveness index was at 0.6054. 2. The study of the results from the curriculum implementation found after studying, students had higher improvement score than prior the curriculum management. The average relative development among students was 76.22 percent.

Keywords: Curriculum development; Torrance's Future Problem Solving Instructional Model; earthquake preparedness

บทนำ

นับตั้งแต่โลกได้ก่อกำเนิดขึ้นมาโลกได้เผชิญกับวิกฤตการณ์จากภัยพิบัติทางธรรมชาติในรูปแบบต่าง ๆ ทั้งที่เกิดขึ้นเองตามธรรมชาติ และที่มาจากฝีมือของมนุษย์ โดยยังคงประสบอยู่อย่างต่อเนื่องมาจนถึงปัจจุบัน และมีแนวโน้มว่าจะเกิดขึ้นได้อีกในอนาคต ซึ่งเป็นปรากฏการณ์ที่มนุษย์ทุกคนบนโลกไม่อาจหลีกเลี่ยงได้ ศูนย์วิจัยการระบาดวิทยาของภัยพิบัติ ได้รวบรวมสถิติในรอบ 100 ปี ของทวีปเอเชียซึ่งชี้ชัดว่า ผู้เสียชีวิตจากภัยแล้งมีจำนวนผู้เสียชีวิตสูงที่สุด

รองลงมาคือ อุทกภัย แผ่นดินไหว พายุไซโคลน และสึนามิตามลำดับ โดยข้อมูลสถิติสถานการณ์ดังกล่าวคาดการณ์ว่า แนวโน้มของการเกิดสาธารณภัยของโลกจะทวีความรุนแรงมีความถี่มากขึ้น และอาจทำให้เกิดความเสียหายที่มากขึ้น (คณะกรรมการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยแห่งชาติ, 2558)

จากข้อมูลข้างต้นชี้ให้เห็นว่าภัยพิบัติแผ่นดินไหวส่งผลให้มีผู้เสียชีวิตและสร้างมูลค่าความเสียหายอยู่ไม่น้อย กรมทรัพยากรธรณีดำเนินการสำรวจรอยเลื่อนมีพลังในประเทศไทยครอบคลุมทั้งประเทศ พบว่ามีรอยเลื่อนมีพลังกระจายตัวอยู่ รวมทั้งสิ้นจำนวน 15 กลุ่มรอยเลื่อน โดยพาดผ่านทางภาคเหนือมากถึง 10 รอยเลื่อน จะเห็นได้ว่าโอกาสที่จะทำให้เกิดแผ่นดินไหวขึ้นในอนาคตตั้งอยู่ในเขตพื้นที่ภาคเหนือเป็นส่วนใหญ่ จึงควรมีการเตรียมความพร้อมในการรับมือไว้ล่วงหน้าโรงเรียนบ้านน้ำชำ(วิชัยขนานุเคราะห์) เป็นโรงเรียนขนาดเล็กซึ่งตั้งอยู่บนพื้นที่ความเสี่ยงที่จะเกิดแผ่นดินไหวขึ้นได้ในอนาคต โดยตั้งอยู่บนพื้นที่รอยเลื่อนเถินซึ่งเป็นรอยเลื่อนที่มีพลังโดยมีโอกาที่จะเกิดแผ่นดินไหวขึ้นได้ทุกเมื่อ จากแนวคิดของ Nishat Shahid and Shailaja Maru (2005) อ้างใน จักรกฤษณ์ จันทะคุณ (2557) ได้กล่าวไว้ว่าการเตรียมความพร้อมรับมือภัยพิบัติควรมุ่งเน้นไปที่เด็ก เพราะถ้าเด็กมีความสามารถในการเผชิญสถานการณ์ฉุกเฉินแล้วเมื่อประสบภัยพิบัติจะสามารถเอาชีวิตรอด และยังช่วยถ่ายทอดความรู้ให้กับผู้ปกครองและชุมชนได้ ซึ่งการสอนให้นักเรียนได้มีความรู้ และประสบการณ์เพื่อเตรียมพร้อมรับมือกับภัยพิบัติที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคตเป็นการใช้การศึกษาในการสร้างกระบวนการแก้ปัญหาอนาคตเพื่อใช้เป็นเครื่องมือสำคัญในการเอาตัวรอดหากเกิดภัยพิบัติขึ้นได้ ปัญหาของการจัดการปัญหาเพื่อเตรียมความพร้อมในการรับมือภัยพิบัติในสถานศึกษาพบว่าเมื่อเกิดภัยพิบัติ ครู นักเรียน และผู้ปกครอง ไม่ทราบขั้นตอนการปฏิบัติตนให้ปลอดภัยเมื่อเกิดสถานการณ์วิกฤตขึ้น ทำให้สับสนวุ่นวายได้รับบาดเจ็บหรือเสียชีวิต (กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย, 2557) สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้เห็นถึงความสำคัญของการจัดการเรียนรู้ด้านภัยพิบัติ จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องเตรียมความพร้อมในการป้องกันภัยพิบัติของประเทศ และสิ่งสำคัญที่สุดคือการจัดการศึกษาให้แก่เด็กและเยาวชน รวมทั้งประชาชนให้มีความตระหนักรู้ และมีความเข้าใจเรื่องภัยพิบัติทางธรรมชาติ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2559) แต่อย่างไรก็ตามการพัฒนาหลักสูตรเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการส่งผ่านมวลประสบการณ์ และองค์ความรู้ในด้านการเตรียมความพร้อมรับมือภัยพิบัติแผ่นดินไหวในปัจจุบันยังไม่เป็นที่แพร่หลายและมีอยู่น้อยมากในปัจจุบัน

การพัฒนาหลักสูตรโดยอาศัยรูปแบบการเรียนการสอนกระบวนการคิดแก้ปัญหาอนาคตเข้ามามีบทบาทในการหล่อหลอมให้เกิดความพร้อมในการรับมือกับภัยพิบัติแผ่นดินไหวซึ่งจะเป็นส่วนช่วยให้นักเรียนใส่ใจกับปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคตมากยิ่งขึ้นโดยพอล อี ทอร์เรนซ์ (Torrance, 1974) ได้เริ่มมีการนำเอาเทคนิคกระบวนการคิดแก้ปัญหาอนาคตมาใช้ซึ่งสามารถช่วยพัฒนา และสร้างเสริมกระบวนการคิดที่หลากหลาย โดยปัญหามาจากนักเรียนขาด

การใส่ใจอนาคตน้อยลง ซึ่งนักเรียนเองเป็นผู้รับผลกระทบที่เกิดขึ้นจากปัญหาต่าง ๆ ที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต ดังนั้นกระบวนการคิดแก้ปัญหาอนาคตจึงมีความสำคัญทั้งในแง่ของการเรียนรู้ที่จะรับรู้ถึงปัญหาที่จะเกิดขึ้นในอนาคต และคิดหาวิธีการแก้ไขได้อย่างเหมาะสมสอดคล้องกับแนวคิดของ ทิศนา ขัมมณี (2551) กล่าวว่ารูปแบบการเรียนการสอนกระบวนการคิดแก้ปัญหาอนาคตตามแนวคิดของทอแรนซ์ มุ่งช่วยพัฒนาผู้เรียนให้ตระหนักรู้ในปัญหาที่จะเกิดขึ้นในอนาคต และเรียนรู้ที่จะคิดแก้ปัญหาาร่วมกัน อันจะส่งผลให้นักเรียนได้พัฒนาทักษะการคิดแก้ปัญหา รวมไปถึงการตระหนักรู้ในปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต และสามารถใช้ทักษะการคิดแก้ปัญหาใช้ในการคิดแก้ปัญหาปัจจุบัน และป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้นในอนาคต

จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงเห็นถึงความจำเป็นของการพัฒนาหลักสูตรสร้างเสริมการแก้ปัญหาอนาคตในการเตรียมความพร้อมรับมือภัยพิบัติแผ่นดินไหว โดยใช้รูปแบบการเรียนการสอนตามแนวคิดของทอแรนซ์ สำหรับนักเรียนประถมศึกษาตอนปลายขึ้น เพื่อเป็นการสร้างเสริมให้นักเรียนสามารถประยุกต์ใช้กระบวนการคิดแก้ปัญหาอนาคตเพื่อเตรียมความพร้อมในการรับมือกับภัยพิบัติแผ่นดินไหวอย่างเหมาะสม สามารถสร้างองค์ความรู้รวมถึงมวลประสบการณ์ต่าง ๆ ในการรับมือกับภัยพิบัติแผ่นดินไหว และได้เป็นส่วนหนึ่งในการจัดการปัญหาภัยพิบัติแผ่นดินไหวในชุมชนที่ตนอาศัยอยู่

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อสร้างและหาประสิทธิผลของหลักสูตรสร้างเสริมการแก้ปัญหาอนาคตในการเตรียมความพร้อมรับมือภัยพิบัติแผ่นดินไหว โดยใช้รูปแบบการเรียนการสอนตามแนวคิดของทอแรนซ์ สำหรับนักเรียนประถมศึกษาตอนปลาย
2. เพื่อศึกษาผลการใช้หลักสูตรสร้างเสริมการแก้ปัญหาอนาคตในการเตรียมความพร้อมรับมือภัยพิบัติแผ่นดินไหว โดยใช้รูปแบบการเรียนการสอนตามแนวคิดของทอแรนซ์ สำหรับนักเรียนประถมศึกษาตอนปลาย

วิธีดำเนินการวิจัย

รูปแบบของงานวิจัยเป็นการวิจัยกึ่งทดลอง (Quasi-Experimental Research) แบบแผนที่ใช้ในการทดลองครั้งนี้ คือ หนึ่งกลุ่มทดสอบก่อนและหลัง (One-Group Pretest-Posttest Design) ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่างประกอบด้วย กลุ่มประชากรได้แก่นักเรียนระดับประถมศึกษาตอนปลาย ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2563 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 จำนวน 118 โรงเรียน และกลุ่มตัวอย่างได้แก่นักเรียนประถมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนบ้านน้ำชำ(วิชัยชนานุเคราะห์) อำเภอเมืองแพร่ จังหวัดแพร่ ที่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2563 จำนวน 20 คน ซึ่งได้มาโดยการสุ่มแบบกลุ่ม (Cluster random

sampling) โดยใช้โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 เป็นหลักแล้วสุ่มจากกลุ่มเครือข่ายการศึกษา ได้กลุ่มเครือข่ายการศึกษาพญาพลจากทั้งหมด 8 กลุ่มเครือข่าย จากนั้นสุ่มโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายการศึกษาพญาพล จำนวน 16 โรงเรียน ได้โรงเรียนบ้านน้ำขำ (วิชัยชนานุเคราะห์) โดยใช้ระยะเวลาในการวิจัยในภาคการศึกษาที่ 2 ปีการศึกษา 2563 จำนวน 20 ชั่วโมง โดยจัดกิจกรรมการเรียนการสอนในชั่วโมงกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน(ชุมนุม) และกิจกรรมลดเวลาเรียนเพิ่มเวลารู้ และมีขอบเขตด้านเนื้อหา 9 แผนการจัดการเรียนรู้ ประกอบด้วยหน่วยการเรียนรู้จำนวน 6 หน่วย ดังนี้ หน่วยการเรียนรู้ที่ 1 คิดให้ไกล ไปให้ถึง (จำนวน 1 แผน 2 ชั่วโมง) หน่วยการเรียนรู้ที่ 2 แผ่นดินไหว ภัยใกล้ตัว (จำนวน 1 แผน 3 ชั่วโมง) หน่วยการเรียนรู้ที่ 3 แผ่นดินไหว รับมือให้ไหว (จำนวน 2 แผน 4 ชั่วโมง) หน่วยการเรียนรู้ที่ 4 นักวางแผน แผ่นดินไหว (จำนวน 3 แผน 6 ชั่วโมง) หน่วยการเรียนรู้ที่ 5 ปฏิบัติการรับมือแผ่นดินไหว (จำนวน 1 แผน 3 ชั่วโมง) และหน่วยการเรียนรู้ที่ 6 ไม่ทิ้งกัน วันแผ่นดินไหว (จำนวน 1 แผน 2 ชั่วโมง)

ผู้วิจัยสร้างและพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการสร้างและหาประสิทธิภาพของหลักสูตรฯ ดังนี้

1. หลักสูตรฯ ที่ผ่านการพัฒนาขึ้นตามกระบวนการพัฒนาหลักสูตรของทาบฯ 7 ขั้นตอน ตั้งแต่การวินิจฉัยความต้องการ เพื่อศึกษาบริบทการจัดการเรียนการสอน บริบทของสถานศึกษาและความเป็นมาของปัญหาและความต้องการพื้นฐาน เพื่อนำมากำหนดวัตถุประสงค์หรือจุดมุ่งหมายของหลักสูตร ศึกษาแนวคิดทฤษฎีต่าง ๆ เพื่อประกอบการเลือกเนื้อหาและจัดองค์ประกอบของเนื้อหาที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอน เลือกประสบการณ์การเรียนรู้เพื่อให้เข้าถึงศักยภาพในการเรียนรู้ของนักเรียน และนำมาจัดองค์ประกอบเพื่อให้การเรียนรู้เป็นไปอย่างเหมาะสมตามลำดับขั้นตอน ท้ายสุดของกระบวนการพัฒนาหลักสูตร คือการวินิจฉัยสิ่งที่ประเมินการเลือกวิธีการและเครื่องมือที่ใช้ในการประเมิน เพื่อให้สามารถวัดผลประเมินผลได้ตรงและแม่นยำ ตามวัตถุประสงค์หรือจุดมุ่งหมายตามหลักสูตรกำหนด จนได้หลักสูตรฯ ซึ่งประกอบด้วย 10 องค์ประกอบ ได้แก่ 1. ความเป็นมาและความสำคัญ 2. หลักการของหลักสูตรฯ 3. จุดมุ่งหมายของหลักสูตรฯ 4. สมรรถนะสำคัญของผู้เรียน 5. คุณลักษณะอันพึงประสงค์ 6. โครงสร้างเนื้อหาของหลักสูตรฯ 7. แนวทางการจัดการเรียนรู้ 8. สื่อการเรียนรู้ 9. การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ และ 10. เงื่อนไขในการนำหลักสูตรไปใช้ จากนั้นเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่านเพื่อประเมินความเหมาะสมของหลักสูตรโดยใช้แบบประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบของหลักสูตรฯ เป็นแบบประเมินมาตราส่วนประมาณค่า(Rating Scale) 5 ระดับ ประเมินตามหัวข้อองค์ประกอบของหลักสูตร 10 องค์ประกอบ ซึ่งผลการประเมินความเหมาะสมของหลักสูตรฯ มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสม อยู่ในระดับ มาก ($\bar{X}$ = 4.43, S.D. = 0.57) 2. คู่มือการใช้หลักสูตรฯ ที่ผ่านการพัฒนาตามขั้นตอนที่ผ่านขั้นตอนการเลือกเนื้อหา จัดองค์ประกอบของเนื้อหา และเลือกประสบการณ์การเรียนรู้ที่เหมาะสม โดยผสมรูปแบบการสอนตามกระบวนการคิดแก้ปัญหาอนาคตตามแนวคิดของทอร์แรนซ์ 6 ขั้นตอน จากนั้นเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่านเพื่อประเมินความ

เหมาะสมของหลักสูตรโดยใช้แบบประเมินความเหมาะสมของคู่มือการใช้หลักสูตรฯ เป็นแบบประเมินมาตราส่วนประมาณค่า(Rating Scale) 5 ระดับ ซึ่งประกอบด้วยรายการประเมินตามหัวข้อดังนี้ 1. คำชี้แจงการใช้หลักสูตรฯ 2. คำแนะนำสำหรับครู 3. คำแนะนำสำหรับนักเรียน 4. แผนการดำเนินการตามหลักสูตรฯ 5. หน่วยการเรียนรู้ตามหลักสูตรฯ 6. โครงสร้างเนื้อหาของหลักสูตรฯ และ 7. แผนการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรฯ ซึ่งผลการประเมินความเหมาะสมของคู่มือการใช้หลักสูตรฯ มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมอยู่ในระดับ มากที่สุด ($\bar{X} = 4.65$, S.D. = 0.50) 3. แบบทดสอบวัดกระบวนการคิดแก้ปัญหาอนาคตในการรับมือภัยพิบัติแผ่นดินไหว มีลักษณะเป็นแบบทดสอบชนิดอัตนัยหรือความเรียงจำนวน 2 ชุดโดยผลการประเมินความสอดคล้องของผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบทดสอบชุดที่ 1 และชุดที่ 2 อยู่ระหว่าง 0.80-1.00 แสดงให้เห็นว่าแบบทดสอบสอดคล้องกับผลการเรียนรู้ ค่าความยากง่ายของแบบทดสอบอยู่ระหว่าง 0.46-0.74 ค่าอำนาจจำแนกของแบบทดสอบระหว่าง 0.31-0.65 และค่าความเชื่อมั่นของแบบทดสอบชุดที่ 1 มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับอยู่ที่ 0.84 และชุดที่ 2 มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับอยู่ที่ 0.85 และ 4. เกณฑ์การประเมินกระบวนการคิดแก้ปัญหาอนาคตในการเตรียมความพร้อมรับมือภัยพิบัติแผ่นดินไหว โดยผลการประเมินความสอดคล้องของผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.80-1.00 แสดงให้เห็นว่าเกณฑ์การประเมินสอดคล้องกับขั้นกระบวนการคิดแก้ปัญหาอนาคต

เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อสร้างและหาประสิทธิภาพของหลักสูตรฯ จากนักเรียนระดับชั้นประถมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนบ้านปาง(ป้อมประชานุกุล) จำนวน 26 คน โดยใช้เวลาในการจัดกิจกรรม 20 ชั่วโมง ใช้เนื้อหาทั้งสิ้น 9 แผนการเรียนรู้ ประกอบด้วยหน่วยการเรียนรู้จำนวน 6 หน่วย เพื่อนำไปใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลในการหาค่าดัชนีประสิทธิภาพของหลักสูตรฯ และเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อเพื่อศึกษาผลการใช้หลักสูตรฯ จากนักเรียนระดับชั้นประถมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนบ้านน้ำคำ(วิชัยชนานุเคราะห์) จำนวน 20 คน โดยใช้เวลาในการจัดกิจกรรม 20 ชั่วโมง ใช้เนื้อหาทั้งสิ้น 9 แผนการเรียนรู้ ประกอบด้วยหน่วยการเรียนรู้จำนวน 6 หน่วย เพื่อนำไปใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลผลการใช้หลักสูตรฯ

การวิเคราะห์ผลการสร้างและหาคุณภาพของหลักสูตรฯ และคู่มือการใช้หลักสูตรฯ โดยใช้เกณฑ์แปลผลค่าเฉลี่ยของ ไชยยศ เรืองสุวรรณ (2533) วิเคราะห์ค่าดัชนีประสิทธิภาพของหลักสูตรฯ เพื่อหาประสิทธิภาพของหลักสูตรโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปของ ปกรณ์ ประจัญบาน (2553) นำค่าที่ได้เทียบกับเกณฑ์ 0.50 หรือร้อยละ 50 และวิเคราะห์ข้อมูลผลการใช้หลักสูตรฯ โดยเปรียบเทียบคะแนนก่อนเรียน และหลังเรียนแปลค่าคะแนนตามเกณฑ์ของระดับพัฒนาการตามรูปแบบของ ศิริชัย กาญจนวาสี (2552)

ผลการวิจัย

ผู้วิจัยสรุปผลตามลำดับวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1. ผลการสร้างและหาประสิทธิภาพของหลักสูตรสร้างเสริมการแก้ปัญหาอนาคตในการเตรียมความพร้อมรับมือภัยพิบัติแผ่นดินไหว โดยใช้รูปแบบการเรียนการสอนตามแนวคิด ของทอร์แรนซ์ สำหรับนักเรียนประถมศึกษาตอนปลาย

หลักสูตรที่สร้างขึ้นได้แก่ หลักสูตรสร้างเสริมการแก้ปัญหาอนาคตในการเตรียมความพร้อมรับมือภัยพิบัติแผ่นดินไหว โดยใช้รูปแบบการเรียนการสอนตามแนวคิด ของทอร์แรนซ์ สำหรับนักเรียนประถมศึกษาตอนปลาย ซึ่งประกอบไปด้วย 10 องค์ประกอบ ดังนี้ 1. ความ เป็นมาและความสำคัญ กล่าวถึงสภาพปัญหาของการจัดการเรียนการสอนในการรับมือภัยพิบัติแผ่นดินไหว และสาเหตุในการแก้ไข้ปัญหา 2. หลักการของหลักสูตรฯ กล่าวถึงแนวปฏิบัติ ตามกรอบของหลักสูตร 3. จุดมุ่งหมายของหลักสูตรฯ กล่าวถึงจุดมุ่งหมายหรือผลที่ประสงค์ให้ เกิดกับนักเรียนหลังการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรฯ 4. สมรรถนะสำคัญของผู้เรียน กล่าวถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมของนักเรียนด้านความสามารถตามกระบวนการคิดแก้ปัญหาอนาคต 5. คุณลักษณะอันพึงประสงค์ กล่าวถึงคุณภาพของผู้เรียนด้านความมุ่งมั่นในการทำงาน และใฝ่ เรียนรู้ 6. โครงสร้างเนื้อหาของหลักสูตรฯ กล่าวถึงเนื้อหาสาระสำคัญของการจัดการเรียนรู้ตาม หลักสูตรฯ 7. แนวทางการจัดการเรียนรู้ กล่าวถึงรูปแบบของการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตาม หลักสูตรฯ 8. สื่อการเรียนรู้ กล่าวถึงสิ่งสนับสนุนที่ช่วยให้เกิดความสำเร็จในการจัดการเรียนรู้ ตามหลักสูตรฯ 9. การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ กล่าวถึงวิธีการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ รวมถึงเครื่องมือที่ใช้ และ 10. เงื่อนไขในการนำหลักสูตรไปใช้ กล่าวถึงข้อแนะนำ ข้อจำกัดของ การนำหลักสูตรฯ ไปใช้ ผลการประเมินคุณภาพของหลักสูตรในภาพรวมแสดงดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงผลการพิจารณาความเหมาะสมของหลักสูตรฯ (n=5)

รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ความเป็นมาและความสำคัญ	4.33	0.58	มาก
2. หลักการของหลักสูตรฯ	4.40	0.49	มาก
3. จุดมุ่งหมายของหลักสูตรฯ	4.40	0.49	มาก
4. สมรรถนะสำคัญของผู้เรียน	4.40	0.49	มาก
5. คุณลักษณะอันพึงประสงค์	4.60	0.49	มากที่สุด
6. โครงสร้างเนื้อหาของหลักสูตรฯ	4.50	0.64	มากที่สุด
7. แนวทางการจัดการเรียนรู้	4.60	0.49	มากที่สุด
8. สื่อการเรียนรู้	4.50	0.49	มากที่สุด
9. การวัดและประเมินผลการเรียนรู้	4.20	0.75	มาก
รวมเฉลี่ย	4.43	0.57	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่าผลการพิจารณาความเหมาะสมของหลักสูตรฯ มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมของหลักสูตรฯ อยู่ในระดับ มาก ($\bar{X} = 4.43$, S.D. = 0.57) เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน มีความเหมาะสมตั้งแต่ มาก ถึง มากที่สุด ดังนี้ ด้านความเป็นมาและความสำคัญ หลักการของหลักสูตรฯ จุดมุ่งหมายของหลักสูตรฯ สมรรถนะสำคัญของผู้เรียน การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ และเงื่อนไขในการนำหลักสูตรไปใช้ มีระดับความเหมาะสมอยู่ในระดับ มาก ด้านคุณลักษณะอันพึงประสงค์ โครงสร้างเนื้อหาของหลักสูตรฯ แนวทางการจัดการเรียนรู้ และสื่อการเรียนรู้ มีความเหมาะสมอยู่ในระดับ มากที่สุด

ก่อนการนำหลักสูตรฯ ไปใช้ผู้วิจัยนำไปทดลองใช้กับนักเรียนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 26 คน เพื่อหาค่าดัชนีประสิทธิผลของหลักสูตรฯ ซึ่งเป็นการแสดงให้เห็นว่าการใช้หลักสูตรฯ สามารถส่งเสริมให้นักเรียนบรรลุตามจุดมุ่งหมายกำหนดได้ โดยผลแสดงดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงค่าดัชนีประสิทธิผลของหลักสูตรฯ

คะแนน การทดสอบ	n	คะแนนเต็ม	ผลรวมคะแนน	ค่าดัชนี ประสิทธิผล	คิดเป็นร้อยละ
ก่อนเรียน	26	18	136	0.6054	60.54
หลังเรียน	26	18	337		

จากตารางที่ 2 พบว่าเมื่อเทียบคะแนนที่เพิ่มขึ้นจากคะแนนทดสอบก่อนเรียนกับคะแนนที่ได้จากการทดสอบหลังเรียน และคะแนนเต็ม ผลของค่าดัชนีประสิทธิผลของหลักสูตรฯ มีค่าเท่ากับ 0.6054 แสดงให้เห็นว่าหลักสูตรฯ สามารถส่งเสริมให้นักเรียนบรรลุตามจุดมุ่งหมายกำหนดได้ โดยนักเรียนเกิดพัฒนาการด้านการแก้ปัญหาอนาคตในการเตรียมความพร้อมรับมือภัยพิบัติแผ่นดินไหวตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรฯ กำหนดได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งคิดเป็นร้อยละ 60.54

2. ผลการศึกษาการใช้หลักสูตรสร้างเสริมการแก้ปัญหาอนาคตในการเตรียมความพร้อมรับมือภัยพิบัติแผ่นดินไหวโดยใช้รูปแบบการเรียนการสอนตามแนวคิดของทอร์เรนซ์ สำหรับนักเรียนประถมศึกษาตอนปลาย โดยนำไปทดลองใช้กับนักเรียนกลุ่มตัวอย่างจำนวน 20 คนผลแสดงดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 แสดงผลการวัดกระบวนการคิดแก้ปัญหาอนาคตในการเตรียมความพร้อมรับมือกับภัยพิบัติแผ่นดินไหว สำหรับนักเรียนประถมศึกษาตอนปลาย

การทดสอบ	n	คะแนนเต็ม	ผลรวมคะแนน	$\bar{x}$	S.D.	คะแนนผลต่าง	ร้อยละพัฒนาการสัมพัทธ์	ระดับพัฒนาการ
ก่อนเรียน	20	18	106	5.30	1.49	190	76.22	พัฒนาการ
หลังเรียน	20	18	296	14.85	2.29			สูงมาก

จากตารางที่ 3 พบว่าคะแนนพัฒนาการสัมพัทธ์จากการทดสอบ โดยใช้แบบทดสอบวัดกระบวนการคิดแก้ปัญหาอนาคตในการรับมือภัยพิบัติแผ่นดินไหว ก่อนเรียนมีค่าเฉลี่ย 5.30 (S.D. = 1.49) และหลังเรียนของกลุ่มตัวอย่างมีค่าเฉลี่ย 14.85 (S.D. = 2.29) ซึ่งให้เห็นว่าคะแนนจากการทดสอบโดยใช้แบบทดสอบวัดกระบวนการคิดแก้ปัญหาอนาคตในการรับมือภัยพิบัติแผ่นดินไหวของนักเรียนกลุ่มตัวอย่าง หลังเรียนสูงกว่า ก่อนเรียน และมีร้อยละของพัฒนาการโดยเฉลี่ยอยู่ที่ 76.22

เมื่อนำผลการวัดกระบวนการคิดแก้ปัญหาอนาคตในการเตรียมความพร้อมรับมือกับภัยพิบัติแผ่นดินไหว สำหรับนักเรียนประถมศึกษาตอนปลาย 6 ขั้นตอนมาวิเคราะห์ ผลแสดงดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 แสดงผลการวัดกระบวนการคิดแก้ปัญหาอนาคตในการเตรียมความพร้อมรับมือกับภัยพิบัติแผ่นดินไหว สำหรับนักเรียนประถมศึกษาตอนปลาย 6 ขั้นตอน

กระบวนการคิดแก้ปัญหาอนาคต	คะแนนเต็ม	คะแนนก่อนเรียน		คะแนนหลังเรียน	
		$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.
ขั้นที่ 1 การนำสภาพการณ์อนาคตเข้าสู่ระบบการคิด	3	1.05	0.67	2.45	0.67
ขั้นที่ 2 การระดมสมองเพื่อค้นหาปัญหา	3	1.10	0.44	2.65	0.48
ขั้นที่ 3 การสรุปปัญหาและจัดลำดับความสำคัญของปัญหา	3	0.80	0.51	2.80	0.40
ขั้นที่ 4 การระดมสมองหาวิธีแก้ปัญหา	3	0.65	0.48	2.40	0.58
ขั้นที่ 5 การเลือกวิธีการแก้ปัญหาที่ดีที่สุด	3	0.90	0.54	2.40	0.66
ขั้นที่ 6 การนำเสนอวิธีการแก้ปัญหาอนาคต	3	0.80	0.51	2.15	0.73

จากตารางที่ 4 พบว่าหลังการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรฯ นักเรียนมีคะแนนตามกระบวนการคิดแก้ปัญหาอนาคตทั้ง 6 ขั้นเพิ่มขึ้น โดยขั้นของกระบวนการคิดแก้ปัญหาอนาคตหลังเรียนที่ได้คะแนนสูงที่สุดไปต่ำที่สุดได้แก่ ขั้นที่ 3 การสรุปปัญหาและจัดลำดับความสำคัญของปัญหา ขั้นที่ 2 การระดมสมองเพื่อค้นหาปัญหา ขั้นที่ 1 การนำสภาพการณ์อนาคตเข้าสู่ระบบการคิด ขั้นที่ 4 การระดมสมองหาวิธีแก้ปัญหา ขั้นที่ 5 การเลือกวิธีการแก้ปัญหาที่ดีที่สุด และขั้นที่ 6 การนำเสนอวิธีการแก้ปัญหาอนาคต ตามลำดับ

อภิปรายผลการวิจัย

ผู้วิจัยนำเสนอประเด็นที่ควรนำมาอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยใน 2 ประเด็น ดังนี้

1. ประเด็นด้านการสร้างและหาประสิทธิผลของหลักสูตรฯ ตามที่ผู้วิจัยได้ดำเนินการพัฒนาหลักสูตรฯ ซึ่งมีองค์ประกอบของหลักสูตรอยู่ 10 องค์ประกอบ คือ ความเป็นมาและความสำคัญ หลักการของหลักสูตรฯ จุดมุ่งหมายของหลักสูตรฯ สมรรถนะสำคัญของผู้เรียน คุณลักษณะอันพึงประสงค์ โครงสร้างเนื้อหาของหลักสูตรฯ แนวทางการจัดการเรียนรู้ สื่อการเรียนรู้ การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ และเงื่อนไขในการนำหลักสูตรไปใช้ ซึ่งผลของการพิจารณาความเหมาะสมของหลักสูตรฯ มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก และความเหมาะสมของคู่มือการใช้หลักสูตรฯ มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เป็นผลมาจากที่ผู้วิจัยดำเนินการพัฒนาหลักสูตรอย่างเป็นขั้นตอน ตั้งแต่การศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาหลักสูตร และนำมาวิเคราะห์สร้างเป็นองค์ประกอบของหลักสูตร โดยครั้งนี้ผู้วิจัยได้วิเคราะห์การพัฒนาหลักสูตรเพื่อเลือกใช้กระบวนการพัฒนาหลักสูตรตามแนวคิดของ ทาบา (Taba, 1962) ประกอบด้วย 7 ขั้นตอน ซึ่งรวมทั้งได้ศึกษาข้อมูลพื้นฐานด้านการพัฒนาหลักสูตรของ โอลิวา (Oliva, 1982) โดยผู้วิจัยมุ่งเน้นและให้ความสำคัญกับขั้นของการศึกษาสำรวจปัญหาและความจำเป็นพื้นฐานจากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ ได้แก่ แหล่งข้อมูลจากครูและนักเรียน จากบริบทการเรียนการสอนในโรงเรียน และแหล่งข้อมูลการเกิดภัยพิบัติแผ่นดินไหว เพื่อให้เข้าใจถึงปัญหาในการกำหนดจุดมุ่งหมายของการพัฒนาหลักสูตรได้ตรงตามวัตถุประสงค์ อันจะทำให้การออกแบบหลักสูตรตอบสนองต่อปัญหา และความต้องการพื้นฐานของนักเรียนซึ่งอาศัยอยู่ในพื้นที่เสี่ยงต่อการเกิดภัยพิบัติแผ่นดินไหวดังที่ สจต อุทรานันท์ (2532) กล่าวว่าว่าการพัฒนาหลักสูตรนั้นจำเป็นต้องทำการศึกษารวมทั้งวิเคราะห์ข้อมูลต่าง ๆ ที่เป็นพื้นฐานของหลักสูตรเพื่อการพัฒนาหลักสูตรนั้นมีความถูกต้อง ทำให้ทราบถึงความต้องการของสังคมและนักเรียน การมีส่วนร่วมของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องของคนในชุมชน โรงเรียนและนักวิชาการทำให้ได้หลักสูตรที่ตอบสนองต่อการพัฒนานักเรียน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ จักรกฤษณ์ จันทะคุณ (2558) ที่ได้ศึกษาวิจัย การพัฒนาหลักสูตรเสริมสร้างจิตสำนึกในการเตรียมความพร้อม

รับมือภัยพิบัติ ตามแนวคิดจิตตปัญญาศึกษา สำหรับนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ซึ่งมีองค์ประกอบของหลักสูตรอยู่ 10 องค์ประกอบ โดยให้ความสำคัญกับขั้นตอนของการศึกษา ข้อมูลพื้นฐานที่มีความเกี่ยวข้องกับสาระการเรียนรู้ในการเตรียมความพร้อมรับมือภัยพิบัติและนำข้อมูลมากำหนดเป็นสาระการเรียนรู้ของหลักสูตร ผลการประเมินความเหมาะสมของหลักสูตรตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก

การนำหลักสูตรฯ ไปทดลองใช้เพื่อหาค่าดัชนีประสิทธิผล พบว่าผลการทดลองใช้หลักสูตรฯ มีค่าดัชนีประสิทธิผลอยู่ที่ 0.6054 แสดงให้เห็นว่าหลักสูตรมีประสิทธิภาพในการสร้างเสริมให้นักเรียนเกิดกระบวนการแก้ปัญหาอนาคตในการเตรียมความพร้อมรับมือภัยพิบัติแผ่นดินไหว คิดเป็นร้อยละ 60.54 ซึ่งถือว่าบรรลุตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรกำหนด ทำให้เห็นถึงความก้าวหน้าในเรื่องของกระบวนการคิดแก้ปัญหาอนาคตในการรับมือกับภัยพิบัติแผ่นดินไหวของนักเรียนที่เพิ่มขึ้นหลังการใช้หลักสูตรฯ ทั้งนี้เป็นผลมาจากการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามหลักสูตรฯ ที่มีการวางแผนงานอย่างเป็นขั้นตอน สอดคล้องกับแนวคิดของ บุญชม ศรีสะอาด (2556) กล่าวไว้ว่าค่าดัชนีประสิทธิผล เป็นตัวเลขที่แสดงให้เห็นถึงความก้าวหน้าในการเรียนของผู้เรียนโดยเปรียบเทียบจากคะแนนที่เพิ่มขึ้นจากคะแนนทดสอบก่อนเรียนกับคะแนนที่ได้จากการทดสอบหลังเรียน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ประภาพรณ รักเลี้ยง (2559) ที่ได้ศึกษาวิจัยในหัวข้อ การพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่นชุมชนวังทอง อำเภอวังทอง จังหวัดพิษณุโลก ซึ่งได้ดำเนินการพัฒนาหลักสูตรอย่างเป็นขั้นตอน และเป็นระบบโดยผลการวิจัยพบว่าค่าดัชนีประสิทธิผลของการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรท้องถิ่นชุมชนวังทองมีค่าเท่ากับ 0.7146 หมายความว่า นักเรียนมีความก้าวหน้าในการเรียนคิดเป็นร้อยละ 71.46

2. ประเด็นด้านการศึกษาผลการใช้หลักสูตรฯ จากการนำหลักสูตรฯ ไปใช้กับนักเรียนกลุ่มตัวอย่าง พบว่านักเรียนที่ได้เรียนรู้ผ่านหลักสูตรฯ ซึ่งประกอบด้วยหน่วยการเรียนรู้จำนวน 6 หน่วยการเรียนรู้ นักเรียนมีร้อยละพัฒนาการด้านการคิดแก้ปัญหาอนาคตในการเตรียมความพร้อมรับมือภัยพิบัติแผ่นดินไหวเพิ่มขึ้น โดยมีระดับพัฒนาการในระดับสูงมากค่าเฉลี่ยอยู่ที่ร้อยละ 76.22 แสดงให้เห็นว่านักเรียนมีระดับพัฒนาการที่เพิ่มขึ้นในระดับสูงมาก หลังการเรียนรู้ตามหลักสูตรฯ ทั้งนี้เป็นผลมาจากการที่ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดและทฤษฎีรูปแบบการสอน กระบวนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้กระบวนการจัดการเรียนรู้ในรูปแบบการคิดแก้ปัญหาอนาคต ตามแนวคิดของทอร์แรนซ์ 6 ขั้น เพื่อบูรณาการในการคิดแก้ปัญหาเกี่ยวกับแผ่นดินไหวในอนาคต โดยนักเรียนปรากฏพฤติกรรมด้านการเรียนรู้ตามกระบวนการคิดแก้ปัญหาอนาคตในแต่ละขั้น ดังนี้

ขั้นที่ 1 การนำสภาพการณ์อนาคตเข้าสู่ระบบการคิด เป็นขั้นที่ได้คะแนนเฉลี่ยหลังเรียนอยู่ที่ 2.45 (S.D. = 0.67) เป็นเพราะนักเรียนได้ใช้ความคิดที่แตกฉาน และได้ใช้จินตนาการของตนเองผนวกกับประสบการณ์เดิมได้อย่างเต็มที่จึงสามารถนำสภาพการณ์อนาคตเข้าสู่ระบบการคิดได้ค่อนข้างเหมาะสม

ขั้นที่ 2 การระดมสมองเพื่อค้นหาปัญหา เป็นขั้นที่ได้คะแนนเฉลี่ยหลังเรียนอยู่ที่ 2.65 (S.D. = 0.48) เป็นเพราะนักเรียนภายในกลุ่มจะเกิดการระดมสมองเสนอปัญหาเป็นการกระตุ้นให้ผู้เรียนได้เรียนรู้การวิเคราะห์ปัญหา เข้าถึงปัญหา และตระหนักถึงปัญหาจากการเกิดภัยพิบัติแผ่นดินไหวที่ส่งผลกระทบในด้านต่าง ๆ

ขั้นที่ 3 การสรุปปัญหา และจัดลำดับความสำคัญของปัญหา เป็นขั้นที่ได้คะแนนเฉลี่ยหลังเรียนสูงที่สุดอยู่ที่ 2.80 (S.D. = 0.40) เป็นเพราะนักเรียนจะเกิดการเสนอความคิดเห็นและรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน จัดลำดับความสำคัญของปัญหาได้เป็นอย่างดี จึงทำให้ได้แนวทางในการสรุปปัญหา และจัดลำดับความสำคัญของปัญหาของตนเอง

ขั้นที่ 4 การระดมสมองหาวิธีแก้ปัญหาคือ เป็นขั้นที่ได้คะแนนเฉลี่ยหลังเรียนอยู่ที่ 2.40 (S.D. = 0.58) เป็นเพราะนักเรียนได้ฝึกการเชื่อมโยงระหว่างปัญหา และวิธีการแก้ปัญหามาได้อย่างเหมาะสม เกิดการซักค้านในสิ่งที่เสนอขึ้นภายในกลุ่ม แต่ด้วยเวลาที่จำกัดอาจทำให้การระดมสมองหาวิธีแก้ปัญหาคือได้ไม่ครอบคลุมปัญหาเท่าที่ควร

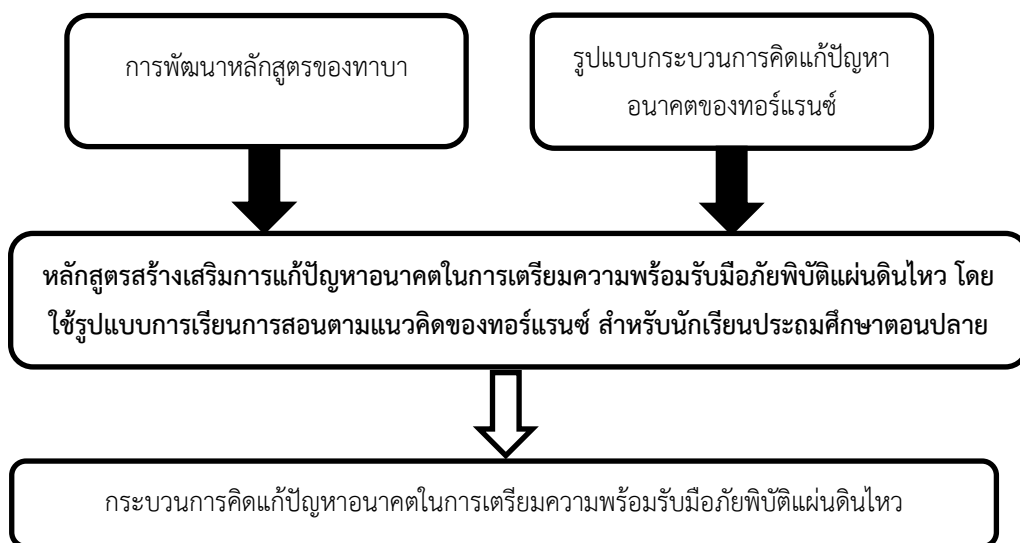
ขั้นที่ 5 การเลือกวิธีการแก้ปัญหาคือ เป็นขั้นที่ได้คะแนนเฉลี่ยหลังเรียนอยู่ที่ 2.40 (S.D. = 0.66) เป็นเพราะนักเรียนได้เรียนรู้การจัดความสัมพันธ์ของข้อมูล และพิจารณาถึงความเหมาะสมและความสำคัญของวิธีการแก้ปัญหาคือ แต่ขั้นนี้เมื่อไม่ใช้กระบวนการกลุ่มเพื่อระดมสมองทำให้นักเรียนเลือกวิธีการแก้ปัญหาคือไม่สอดคล้องกับปัญหาเท่าที่ควร

ขั้นที่ 6 การนำเสนอวิธีการแก้ปัญหาคือ เป็นขั้นที่ได้คะแนนเฉลี่ยหลังเรียนต่ำที่สุดอยู่ที่ 2.15 (S.D. = 0.73) เป็นเพราะนักเรียนได้เรียนรู้กระบวนการนำเสนอแนวคิดอย่างเป็นระบบ และคิดการนำเสนออย่างสร้างสรรค์แต่ด้วยความสามารถและการวางแผนการนำเสนออาจต้องใช้เวลาในการฝึกฝนและให้เวลากับนักเรียนให้มากกว่านี้จะทำให้ประสิทธิภาพด้านการนำเสนอวิธีการแก้ปัญหาคือดียิ่งขึ้น

สรุปได้ว่าจากพฤติกรรมการเรียนรู้ของนักเรียนหลังการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรฯ ช่วยให้นักเรียนเกิดพัฒนาการด้านกระบวนการการแก้ปัญหาคือในการเตรียมความพร้อมรับมือภัยพิบัติแผ่นดินไหวได้เป็นอย่างดี โดยนักเรียนเกิดการคิดที่เป็นระบบ เกิดการเรียนรู้และต่อยอดความคิดจากสถานการณ์ที่พบเจอ เกิดความใส่ใจกับปัญหาคือมากยิ่งขึ้น ดังคำกล่าวของ ศิริเพ็ญ ยิงขาว (2549) ที่ว่าการคิดแก้ปัญหาคือ คือ เป็นการคิดแก้ปัญหาคืออย่างเป็นระบบ โดยเริ่มจากการรับรู้สถานการณ์ที่เป็นปัญหาคือปัจจุบันหรือปัญหาคือที่ยังไม่เกิดขึ้น แล้วนำความรู้ความเข้าใจจากประสบการณ์และหลักเกณฑ์ต่าง ๆ มาเข้าสู่กระบวนการแก้ปัญหาคือตามแนวคิดของทอร์แรนซ์ โดยพิจารณาหาความสัมพันธ์จากข้อมูลต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับปัญหาคือ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิพัฒน์ ไพฑูริย์วัฒนกิจ (2559) ที่ได้ศึกษาวิจัยการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและการคิดแก้ปัญหาคือโดยใช้รูปแบบการจัดการเรียนรู้แบบการคิดแก้ปัญหาคือตามแนวคิดของทอร์แรนซ์สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 ผลการวิจัยพบว่า พัฒนาการการคิดแก้ปัญหาคือ เรื่อง วิกฤติการณ์ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

โดยใช้รูปแบบการจัดการเรียนรู้แบบการคิดแก้ปัญหาอนาคตตามแนวคิดของทอร์แรนซ์ สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 มีพัฒนาการสูงขึ้น

องค์ความรู้จากการวิจัย



ภาพที่ 1 องค์ความรู้จากการวิจัยการพัฒนาหลักสูตรฯ

องค์ความรู้ที่เกิดขึ้นจากงานวิจัยการพัฒนาหลักสูตรสร้างเสริมการแก้ปัญหาอนาคตในการเตรียมความพร้อมรับมือภัยพิบัติแผ่นดินไหว โดยใช้รูปแบบการเรียนการสอนตามแนวคิดของทอร์แรนซ์ สำหรับนักเรียนประถมศึกษาตอนปลาย จากการพัฒนาหลักสูตรตามกระบวนการของ ทาบา 7 ขั้นตอนทำให้ได้หลักสูตรฯ ที่มีองค์ประกอบ 10 องค์ประกอบคือ 1. ความเป็นมาและความสำคัญ 2. หลักการของหลักสูตรฯ 3. จุดมุ่งหมายของหลักสูตรฯ 4. สมรรถนะสำคัญของผู้เรียน 5. คุณลักษณะอันพึงประสงค์ 6. โครงสร้างเนื้อหาของหลักสูตรฯ 7. แนวทางการจัดการเรียนรู้ 8. สื่อการเรียนรู้ 9. การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ และ 10. เงื่อนไขในการนำหลักสูตรไปใช้ ที่มีการผสมผสานการสอนตามรูปแบบกระบวนการคิดแก้ปัญหาอนาคตของทอร์ 6 ขั้นตอน ทำให้สามารถสร้างเสริมกระบวนการคิดแก้ปัญหาอนาคตในการเตรียมความพร้อมรับมือภัยพิบัติแผ่นดินไหว ให้กับนักเรียนระดับชั้นประถมศึกษาตอนปลายได้อย่างเหมาะสม

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอที่ได้จากการวิจัย

1. ก่อนการนำหลักสูตรฯ ไปใช้ครูผู้สอนควรทำความเข้าใจกับแนวคิดกระบวนการแก้ปัญหาอนาคต ตามแนวคิดของทอร์แรนซ์อย่างละเอียดถี่ถ้วน
2. เนื้อหาสาระการเรียนรู้ตามหลักสูตรฯ เน้นกระบวนการคิดแก้ปัญหาอนาคตในการเตรียมความพร้อมรับมือภัยพิบัติแผ่นดินไหว จึงเหมาะสำหรับโรงเรียนที่ตั้งอยู่บนพื้นที่เสี่ยงภัยพิบัติแผ่นดินไหว เพื่อเป็นแนวทางเบื้องต้นในการเตรียมความพร้อมให้กับนักเรียน
3. ควรให้ความสำคัญกับทุกขั้นตอนของกระบวนการคิดแก้ปัญหาอนาคต ให้เวลากับนักเรียนได้เรียนรู้ตามศักยภาพของแต่ละคน ให้นักเรียนได้มีเวลาในการใคร่ครวญ และควรมีการสะท้อนคิดถึงผลการจัดกิจกรรมในทุกครั้ง เพื่อเป็นการสรุปองค์ความรู้รวมให้ชัดเจนมากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการต่อยอดงานวิจัยด้านการพัฒนาหลักสูตรในการเตรียมความพร้อมรับมือภัยพิบัติชนิดอื่น ๆ ที่เกิดขึ้นตามพื้นที่ของโรงเรียนหรือชุมชนที่ได้รับผลกระทบจากภัยพิบัตินั้น ๆ
2. ควรมีการวิจัยการพัฒนาหลักสูตรเตรียมความพร้อมรับมือภัยพิบัติ ในกลุ่มนักเรียนระดับชั้นอื่น ตั้งแต่ระดับปฐมวัย ประถมศึกษา มัธยมศึกษา หรือระดับอุดมศึกษา เป็นต้น
3. ควรมีการศึกษาวิจัยการพัฒนาหลักสูตรเตรียมความพร้อมรับมือภัยพิบัติ ให้เกิดการบูรณาการกับทุกภาคส่วนทั้งโรงเรียน ชุมชน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้เกิดการขยายผลลงสู่ชุมชน

เอกสารอ้างอิง

- กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย. (2557). *การลดความเสี่ยงจากภัยพิบัติสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน*. กรุงเทพฯ: สำนักงานโครงการพัฒนาแห่งสหประชาชาติ.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2559). *แนวทางการจัดการเรียนรู้เรื่องการลดความเสี่ยงจากภัยพิบัติและการรับมือกับความเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ*. กรุงเทพฯ: องค์การยูนิเซฟแห่งประเทศไทย
- คณะกรรมการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยแห่งชาติ. (2558). *แผนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยแห่งชาติ พ.ศ. 2558*. กรุงเทพฯ: กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย.

- จักรกฤษณ์ จันทะคุณ. (2557). การพัฒนาหลักสูตรเสริมสร้างจิตสำนึกในการเตรียมความพร้อมรับมือภัยพิบัติตามแนวคิดจิตตปัญญาศึกษา สำหรับนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนต้น. (หลักสูตรปริญญาการศึกษาดุสิตบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน). พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- _____. (2558). การพัฒนาหลักสูตรเสริมสร้างจิตสำนึกในการเตรียมความพร้อมรับมือภัยพิบัติตามแนวคิดจิตตปัญญาศึกษา สำหรับนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนต้น. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร, 17(1), 1-13.
- ไชยยศ เรืองสุวรรณ. (2533). เทคโนโลยีการศึกษา: ทฤษฎีและการวิจัย. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- ทศนา แคมมณี. (2551). ศาสตร์การสอน องค์ความรู้เพื่อจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). การพัฒนาหลักสูตรและการวิจัยเกี่ยวกับหลักสูตร. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์สุวิริยาสาสน.
- ปกรณ์ ประจันบาน. (2553). สถิติขั้นสูงสำหรับการวิจัยและประเมิน (Advanced Statistics for Research and Evaluation) (พิมพ์ครั้งที่ 3). พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- ประภาพรณ รักเลี้ยง. (2559). การพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่นชุมชนวังทอง อำเภอวังทอง จังหวัดพิษณุโลก. วารสารวิชาการและวิจัยสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์, 11(33), 59-72.
- พิพัฒน์ ไพบูลย์วัฒนกิจ. (2559). การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและการคิดแก้ปัญหาอนาคตโดยใช้รูปแบบการจัดการเรียนรู้แบบการคิดแก้ปัญหาอนาคตตามแนวคิดของทอรัลสำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5. Veridian E-Journal Silpakorn University, 9(3), 653-673.
- ศิริชัย กาญจนวาสี. (2552). ทฤษฎีการทดสอบแบบดั้งเดิม (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศิริเพ็ญ ยังขาว. (2549). การศึกษาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และความสามารถในการคิดแก้ปัญหาทางวิทยาศาสตร์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ที่ได้รับการสอนโดยใช้กระบวนการแก้ปัญหาอนาคต. (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการมัธยมศึกษา). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สัจด์ อุทรานันท์. (2532). พื้นฐานและหลักการพัฒนาหลักสูตร (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มิตรสยาม.

- Oliva, P. F. (1982). *Developing the Curriculum*. Boston: Little, Brown and Company.
- Taba, H. (1962). *Curriculum Development: Theory and Practice*. New York: Harcourt, Brace and World.
- Torrance, P.E. (1974). *Gifted For children in the Classroom*. New York: Macmillan.

แผนกลยุทธ์เพื่อพัฒนาการท่องเที่ยวแบบบูรณาการอย่างยั่งยืน ในจังหวัดศรีสะเกษ*

STRATEGIC PLAN FOR INTEGRATED SUSTAINABLE TOURISM DEVELOPMENT IN SISAKET PROVINCE

กนกกาญจน์ บุญทรง, พยอม ธรรมบุตร, สันติธร ภูริภักดี, สหพันธ์ ตั้งเบญจสิริกุล

Kanokkarn Boonsong, Payom Dhamabuttra, Santidhorn Pooripakdee, Sahanon Tungbenchasiriku

มหาวิทยาลัยพะเยา

University of Phayao

Corresponding author E-mail: tai4604@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อสร้างแผนกลยุทธ์ในการพัฒนาการท่องเที่ยวแบบบูรณาการอย่างยั่งยืนของจังหวัดศรีสะเกษ ใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณ โดยสร้างแบบสอบถามการวิจัย ซึ่งเป็นข้อมูลที่ครอบคลุมในการสร้างแผนกลยุทธ์ในการพัฒนาการท่องเที่ยว และเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ภาครัฐ ภาคเอกชน ประชาชน และนักท่องเที่ยว จำนวน 400 คน นำผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา วิเคราะห์ด้วยการแจกแจงความถี่ และแสดงผลเป็น ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า ศรีสะเกษ มีทะเลหมอก ผามออีแดง น้ำตก ท่องเที่ยวสวนทุเรียน ภูเขาไฟ ปราสาทหินสระกำแพงใหญ่ วัดศรีมงคลรัตนาราม วัดไพรพัฒนา งานเทศกาลดอกคำءวนบาน เทศกาลทุเรียนภูเขาไฟ งานประเพณี แชนโฌนตา เป็นทรัพยากรการท่องเที่ยวที่มีศักยภาพ และมีแผนกลยุทธ์ในการพัฒนาการท่องเที่ยว โดยมีวิสัยทัศน์ คือ สร้างแบรนด์ท่องเที่ยวเชิงนิเวศ “เมืองสีเขียวเล็ก ๆ ที่น่าอยู่บนที่ราบสูงโคราช เดินป่า กางเต็นท์ ดูดาว ดูนก ศึกษาระบบนิเวศในป่าเบญจพรรณ และป่าเต็งรังของอีสานล่าง สูดอากาศบริสุทธิ์ ชมวิวเทือกเขาพนมดงรัก บนผามออีแดง” มียุทธศาสตร์การพัฒนาการท่องเที่ยวศรีสะเกษ เพื่ออนุรักษ์สิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืนกลยุทธ์ และมีกลยุทธ์ด้านการใช้ประโยชน์พื้นที่ เพื่อพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว และมีกลยุทธ์ด้านการจัดการทรัพยากร ทั้งนี้ กลยุทธ์ทั้งหมดมีความสัมพันธ์ต่อกัน และเมื่อมีการดำเนินการภายใต้กลยุทธ์แต่ละด้าน จะมีโครงการที่ต้องดำเนินการเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ ด้วยเหตุนี้ แผนกลยุทธ์เพื่อพัฒนาการท่องเที่ยวแบบบูรณาการอย่างยั่งยืน จึงให้ความสำคัญต่อสิ่งแวดล้อม สังคม เศรษฐกิจ วัฒนธรรมและการพัฒนาจิตใจ

คำสำคัญ: แผนกลยุทธ์; การพัฒนา; การท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน; จังหวัดศรีสะเกษ

Abstract

Objectives of this research were to create strategic plan for integrated sustainable tourism development in Sisaket Province with quantitative research by creating quantitative research questionnaires which the data can cover the whole detail for creating strategic plan for integrated sustainable tourism development in Sisaket Province. Data were collected from government agencies, private enterprises, public units and tourists, totaling 400 people and analyzed by descriptive statistics and frequency, percentage, average and standard deviation.

Findings were that Sisaket owned sea of fog, Pha Mo E Dang Cliff, waterfall attractions, agricultural attractions such as volcanic durian plantations, Srakampangyai Stone Castle, Srimongkolrattanaram Temple, Praipattana Temple, Dahlia Flower Festival, Volcanic Durian Festival, and the Traditional Donta of Thai-Khmer People. They were potential tourism resources, and there was a strategic plan for tourism. Its vision was to create the brand of ecotourism: “Small Green Town” on the Korat Plateau where tourists can go trekking, camping, stargazing, bird watching, studying ecosystem in mixed forest and the deciduous dipterocarp forest of the Lower Northeast, taking breath with fresh air, and seeing the view of Phanom Dong Rak Mountain Range on Pha Mo E Dang Cliff. Also, there were strategies for tourism development in Sisaket Province for sustainable environment conservation, strategies for land use to develop its tourist attractions and strategies for resource management. All strategies had implications and interrelationships, and as we executed under each strategy, there were projects that were needed to be implemented in order to achieve the strategies’ objectives, and every project was interrelated. For this reason, the strategic plan for integrated sustainable tourism development in Sisaket Province placed great emphasis on the environment, society, economy, culture and mental development.

Keywords: Strategic Plan; Development; Sustainable Tourism; Sisaket Province

บทนำ

การท่องเที่ยวเป็นอุตสาหกรรมที่ช่วยพัฒนาเศรษฐกิจ เกิดการจ้างงาน กระตุ้นการลงทุน ซึ่งในปีในปี 2562 อุตสาหกรรมการท่องเที่ยว สร้างรายได้มากกว่า 8,900 พันล้านเหรียญดอลลาร์สหรัฐ คิดเป็นร้อยละ 10.3 ของ GDP โลก (World Travel and Tourism Council, 2019) ซึ่งองค์การการท่องเที่ยวโลก (World Tourism Organization : UNWTO) พยากรณ์ว่าในปี พ.ศ. 2573 จะมีนักท่องเที่ยวจากทั่วโลกกว่า 1,800 ล้านคน โดยส่วนใหญ่เป็นนักท่องเที่ยวที่เดินทางมาท่องเที่ยวในทวีปยุโรป ซึ่งมีจำนวนถึง 744 ล้านคน รองลงมาคือภูมิภาคเอเชียและแปซิฟิก จำนวน 535 ล้านคน ตามลำดับ (World Tourism Organization, 2011)

โดยประเทศไทยเป็นประเทศจุดหมายปลายทางที่สำคัญ เนื่องด้วยความสะดวกสบาย และความอุดมสมบูรณ์ของทรัพยากรการท่องเที่ยว ไม่ว่าจะเป็นการท่องเที่ยวทางธรรมชาติ การท่องเที่ยวทางวัฒนธรรม รวมไปถึงงานมหกรรม และกิจกรรมการท่องเที่ยวต่าง ๆ ซึ่งส่งเสริมให้ประเทศไทยเป็นหนึ่งในจุดหมายปลายทางที่สำคัญของการท่องเที่ยว ที่ได้รับความสนใจจากนักท่องเที่ยวทั่วโลก จึงทำให้อุตสาหกรรมการท่องเที่ยวในประเทศ มีบทบาทสำคัญต่อการขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศ ช่วยลดการขาดดุลทางเศรษฐกิจ เกิดการจ้างงานสร้างอาชีพ ซึ่งภาครัฐได้ให้ความสำคัญในการส่งเสริมภาคการท่องเที่ยว โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ส่งเสริมให้มีการท่องเที่ยวเมืองรอง เพื่อให้เกิดการท่องเที่ยวทั่วประเทศ เกิดการกระจายรายได้ (กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา, 2560)

จังหวัดศรีสะเกษ เป็นจังหวัดท่องเที่ยวเมืองรอง ตั้งอยู่ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง อยู่ห่างจากกรุงเทพฯ ประมาณ 600 กิโลเมตร ตั้งอยู่บริเวณลุ่มแม่น้ำมูล - แม่น้ำชีตอนล่าง จึงมีอุดมสมบูรณ์ของทรัพยากรธรรมชาติและเกษตรกรรม จึงมีชื่อเสียงในเรื่องของผลผลิตทางการเกษตร ครอบคลุมตั้งแต่ตอนเหนือซึ่งเป็นทุ่งกุลาร้องไห้มีการปลูกข้าวหอมมะลิทางตอนกลางซึ่งเป็นที่ราบลุ่มแม่น้ำมูลมีการปลูกหอมแดง และทางตอนใต้มีการปลูกทุเรียนซึ่งปัจจุบันนี้มีชื่อเสียงในระดับประเทศ ถึงได้รับสมญานามว่าเป็นดินแดนปราสาทขอม เนื่องจากเป็นดินแดนแห่งอารยธรรมขอมโบราณที่เคยเจริญรุ่งเรืองและยังคงหลงเหลือร่องรอยซึ่งเป็นหลักฐานทางประวัติศาสตร์ แหล่งท่องเที่ยวที่สำคัญซึ่งถือเป็นแลนด์มาร์คของจังหวัด โดยเฉพาะปราสาทหินวัดสระกำแพงใหญ่ รวมไปถึงผามออีแดง ที่สามารถชมทะเลหมอกระหว่างดินแดนไทย-กัมพูชา และสามารถมองเห็นปราสาทเขาพระวิหารได้ ซึ่งเป็นที่รู้จักของนักท่องเที่ยวทั้งชาวไทยและชาวต่างประเทศ (สำนักงานจังหวัดศรีสะเกษ, 2559)

อย่างไรก็ดี การจะพัฒนาการท่องเที่ยวของจังหวัดศรีสะเกษให้ยั่งยืนได้นั้น ควรมีแผนกลยุทธ์ในการพัฒนาการท่องเที่ยวที่ชัดเจน โดยการระดมความคิดเห็นจากทุกภาคส่วน เพื่อพัฒนา และรองรับการท่องเที่ยวในอนาคต รวมถึงป้องกันผลกระทบที่จะตามมาจากการท่องเที่ยว ป้องกันไม่ให้ทรัพยากรการท่องเที่ยวเสื่อมโทรม เสียหาย ซึ่งที่ผ่านมา หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง มุ่งส่งเสริมการการท่องเที่ยวเพื่อการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจเป็นหลัก ทำให้ขาดการ

พิจารณาในมิติอื่น ๆ ไม่ว่าจะเป็น ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านสังคม วัฒนธรรม และจิตใจ อีกทั้งขาดการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในพื้นที่ในการอนุรักษ์ ดูแล และจัดการพื้นที่อย่างเหมาะสม ดังนั้น การมีแผนกลยุทธ์ในการพัฒนาการท่องเที่ยวแบบบูรณาการอย่างยั่งยืน จึงมีความสำคัญ และจะนำไปสู่การพัฒนาการท่องเที่ยวของจังหวัดศรีสะเกษให้ยั่งยืนต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อสร้างแผนกลยุทธ์ในการพัฒนาการท่องเที่ยวแบบบูรณาการอย่างยั่งยืนของจังหวัดศรีสะเกษ

วิธีดำเนินการวิจัย

รูปแบบการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้กระบวนการวิจัยเชิงปริมาณ โดยได้ทำการสร้างแบบสอบถามการวิจัยเชิงปริมาณ ซึ่งเป็นข้อมูลที่ครอบคลุมเนื้อหาเพื่อแนวทางในการสร้างแผนกลยุทธ์ในการพัฒนาการท่องเที่ยวแบบบูรณาการอย่างยั่งยืนในจังหวัดศรีสะเกษ และเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ภาครัฐ ภาคเอกชน ประชาชน และนักท่องเที่ยว จำนวน 400 คน นำผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) วิเคราะห์ด้วยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และแสดงผลออกมาเป็น ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยบรรยายข้อมูลระดับความคิดเห็น

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ภาครัฐ ภาคเอกชน ประชาชน และนักท่องเที่ยวชาวไทยที่เดินทางมาท่องเที่ยวในจังหวัดศรีสะเกษ และเนื่องจากไม่ทราบขนาดของประชากรที่แน่นอน แต่ทราบว่ามีจำนวนมาก จึงคำนวณหาค่ากลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรของ คอแคเรน (ธีรวุฒิ เอกะกุล, 2543) เพื่อประมาณค่าสัดส่วนของกลุ่มประชากร ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ความคลาดเคลื่อนเท่ากับ 5% ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 400 คน

กลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยได้กำหนดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 400 คน โดยใช้สูตรของคอแคเรน (ธีรวุฒิ เอกะกุล, 2543) โดยกำหนดให้ภาครัฐ ภาคเอกชน ประชาชน และนักท่องเที่ยว แบ่งเป็นชั้นภูมิ แต่ละชั้นภูมิจัดกลุ่มตัวอย่างแบบเหมาะสม ชั้นภูมิละ 100 คน

1. ภาครัฐ ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการพัฒนาการท่องเที่ยวและการวางแผนยุทธศาสตร์จังหวัดศรีสะเกษ ได้แก่ ยุทธศาสตร์จังหวัด ท่องเที่ยวและการกีฬาจังหวัด วัฒนธรรมจังหวัด พาณิชย์จังหวัด ประชาสัมพันธ์จังหวัด พัฒนาการจังหวัด พัฒนารัฐกิจการค้าจังหวัด และองค์การบริหารส่วนจังหวัด จำนวน 100 คน โดยทำการสุ่มแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

2. ภาคเอกชน ได้แก่ ผู้ประกอบธุรกิจด้านการท่องเที่ยวภายในจังหวัดศรีสะเกษ หอการค้าจังหวัด และองค์กรอิสระภายในจังหวัดศรีสะเกษ ที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจท่องเที่ยวภายใน จังหวัดศรีสะเกษ จำนวน 100 คน โดยทำการสุ่มแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

3. ประชาชน ได้แก่ ผู้ที่มีภูมิลำเนาอยู่ในจังหวัดศรีสะเกษ จำนวน 100 คน โดยทำการสุ่มแบบบังเอิญ (Accidental Sampling)

4. นักท่องเที่ยว ได้แก่ นักท่องเที่ยวชาวไทยที่เดินทางมาท่องเที่ยวในพื้นที่ที่มีแหล่งท่องเที่ยวที่สำคัญ รวมถึงงานประเพณีที่มีความโดดเด่นในจังหวัดศรีสะเกษ จำนวน 100 คน โดยทำการสุ่มแบบบังเอิญ (Accidental Sampling) ตามช่วงเวลาเช้าและบ่าย

เครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ทำการสร้างแบบสอบถามการวิจัยเชิงปริมาณ โดยข้อมูลในเครื่องมือดังกล่าว เกิดจากการสัมภาษณ์เชิงลึก และระดมความคิดเห็นจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน ภาคประชาชน และนักท่องเที่ยว ซึ่งเป็นข้อมูลที่ครอบคลุมเนื้อหาในแนวทางในการสร้างแผนกลยุทธ์เพื่อพัฒนาการท่องเที่ยวแบบบูรณาการอย่างยั่งยืนในจังหวัดศรีสะเกษ

ในการประเมินผลแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า(Rating Scale) ใช้วิธีการแบ่งช่วงการแปรผลตามหลักของการแบ่งอันตรภาคชั้น(Class Interval) ระดับการให้คะแนนเฉลี่ยแต่ละระดับนั้นใช้สูตรการคำนวณช่วงกว้างของชั้น (ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2548)

วิธีการเก็บข้อมูล

ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามข้อมูลทั่วไป การตรวจสอบทรัพยากรการท่องเที่ยวการวิเคราะห์SWOT ศักยภาพของการพัฒนาการท่องเที่ยวจังหวัดศรีสะเกษ รวมถึงแผนยุทธศาสตร์ วิสัยทัศน์ กลยุทธ์ และโครงการเพื่อพัฒนาการท่องเที่ยวที่ยั่งยืนแบบบูรณาการของจังหวัด ศรีสะเกษ โดยสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในส่วนต่างๆ ทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน ประชาชน และนักท่องเที่ยวชาวไทย รวมทั้งสิ้น จำนวน 400 ชุด

วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อทำการเก็บข้อมูลจากแบบสอบถามเสร็จแล้วผู้วิจัยทำการตรวจสอบความถูกต้องอีกครั้ง การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถาม จากการเก็บรวบรวมข้อมูลในพื้นที่ จังหวัดศรีสะเกษ นำมาวิเคราะห์ ดังนี้

1. รวบรวมแบบสอบถาม มาทำการตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม
2. บันทึกข้อมูลลงในเครื่องคอมพิวเตอร์ เพื่อประมวลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป
3. ผู้วิจัยจำแนกข้อเสนอแนะจากแบบสอบถามออกเป็น 4 กลุ่ม ได้แก่ ข้อเสนอแนะด้านสิ่งแวดล้อม ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม และด้านวัฒนธรรมและจิตใจ

4. ผู้วิจัยนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) โดยบรรยายข้อมูลระดับความคิดเห็น ของแผนกลยุทธ์เพื่อพัฒนาการท่องเที่ยวแบบบูรณาการอย่างยั่งยืนในจังหวัดศรีสะเกษ

ผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป ลักษณะการเดินทาง และวัตถุประสงค์ของการเดินทาง แรงจูงใจในการเดินทางท่องเที่ยว

ข้อมูลทั่วไปของภาครัฐ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 25-34 ปี สถานภาพสมรส มีการศึกษาระดับปริญญาตรี และประกอบอาชีพข้าราชการ / พนักงานภาครัฐ ข้อมูลทั่วไปของภาคเอกชน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 35-44 ปี สถานภาพสมรส มีการศึกษาระดับปริญญาตรี และประกอบอาชีพพนักงานบริษัทเอกชน ข้อมูลทั่วไปของภาคประชาชน ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 35-44 ปี สถานภาพสมรส มีการศึกษาระดับปริญญาตรี และประกอบอาชีพเกษตรกร และข้อมูลทั่วไปของนักท่องเที่ยว ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 35-44 ปี สถานภาพสมรส มีการศึกษาระดับปริญญาตรี และประกอบอาชีพข้าราชการ / พนักงานภาครัฐ

นอกจากนี้ พบว่า ในกลุ่มนักท่องเที่ยวนั้น ได้ข้อมูลท่องเที่ยวจังหวัดศรีสะเกษจากสื่อออนไลน์ เป็นหลัก รองลงมาเป็นข้อมูลมาจากเพื่อน /ญาติ / คนรู้จัก / ปากต่อปาก และนิยมใช้บริการท่องเที่ยวผ่านบริษัทท่องเที่ยว รองลงมาซื้อผ่านเว็บไซต์หรือแอปพลิเคชันอื่น ๆ โดยนิยมมาท่องเที่ยวกับครอบครัว รองลงมาคือเที่ยวกับกลุ่มเพื่อน และเดินทางโดยรถยนต์ส่วนตัว รองลงมาเดินทางโดยรถทัวร์บริษัทนำเที่ยว นอกจากนี้ นักท่องเที่ยวนิยมมาค้างคืนจำนวน 1 คืน โดยส่วนใหญ่เลือกพักค้างคืนที่โรงแรม และมีค่าใช้จ่ายต่อวันอยู่ระหว่าง 1,001-3,000 บาท และแรงจูงใจที่เลือกมาท่องเที่ยว ส่วนใหญ่มาจากการสังสรรค์หาของดี วัตถุประสงค์มาท่องเที่ยว สักการะสังฆารหลวงปู่ศุร วัดไพรพัฒนา ชมด้านวัฒนธรรม ปราสาทขอม วัดสระกำแพงใหญ่ วัดสระกำแพงน้อย วัดพระธาตุสุพรรณหงส์ วัดพระธาตุเรืองรอง เพื่อซื้อ ชิม ชิล สวนทุเรียนภูเขาไฟ ล่องแพเล่นน้ำ ชิมอาหารท้องถิ่น หาดบ้านแก้ง หาดนางเหงา และเดินทางมาเพื่อร่วมงานนมกรรม เทศกาลดอกคำวนบานสืบสานประเพณีสี่เผ่าไทย งานเทศกาลทุเรียนภูเขาไฟ ประเพณีแซนโฌนตา

ตอนที่ 2 ผลการประเมินทรัพยากรท่องเที่ยวของจังหวัดศรีสะเกษ กลุ่มตัวอย่างภาพรวมของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. ศักยภาพทรัพยากรทางธรรมชาติเพื่อการท่องเที่ยว พบว่า จังหวัดศรีสะเกษมีศักยภาพในแหล่งท่องเที่ยวทะเลหมอกไทย-กัมพูชา ผามออีแดง รองลงมาเป็น แหล่งท่องเที่ยวประเภทน้ำตกห้วยจันทร์ น้ำตกสำโรงเกียรติ และน้ำตกวังใหญ่ แหล่งท่องเที่ยวเชิงเกษตรสวนทุเรียนภูเขาไฟ แหล่งท่องเที่ยวเขตรักษาพันธุ์สัตว์ป่าพนมดงรัก หุบกลกระโบ โดยมีค่าเฉลี่ย 3.58

ระดับความคิดเห็นปานกลาง คือ แหล่งท่องเที่ยวประเภทหาดบ้านแก้ง และหาดนางเหงา แพรมีน้ำมูล พักผ่อนและรับประทานอาหาร และแหล่งท่องเที่ยวอ่างเก็บน้ำห้วยตา ตามลำดับ

2. ศักยภาพทรัพยากรทางวัฒนธรรมเพื่อการท่องเที่ยว พบว่า ปราสาทหินสระกำแพงใหญ่มีศักยภาพมากที่สุด รองลงมา คือ ภาพสลักนูนต่ำ ผามออีแดง วัดศรีมงคลรัตนาราม ถ้ำแห่งศรัทธาและบารมี ปราสาทหินสระกำแพงใหญ่ วัดไพรพัฒนา ป่ามหาเจดีย์แก้ว (วัดล้านขวด) ปราสาทสระกำแพงน้อย ปราสาทแห่งตำนานเมืองศรีสะเกษ และปราสาทตำหนักไทร ปราสาท 3 ยุค

3. ศักยภาพทรัพยากรทางธรรมชาติ เทศกาล และงานประเพณีเพื่อการท่องเที่ยว พบว่า งานเทศกาลดอกคำวนวนสืบสานประเพณีสีเผ่าไทย มีศักยภาพมากที่สุด รองลงมาคือ งานเทศกาลทุเรียนภูเขาไฟและของดีเมืองศรีสะเกษ งานประเพณีแข่งเรือยาว อำเภอราษีไศล และงานเปลี่ยนผ้าไตรสระสังขารหลวงปู่สรวง

4. ศักยภาพทรัพยากรทางด้านกิจกรรม พบว่า กิจกรรมท่องเที่ยวเชิงเกษตร อร่อยทุกไร่ ชิมไปทุกสวน มีศักยภาพมากที่สุด รองลงมาเป็น กิจกรรมวิ่งมินิ-ฮาล์ฟ มารathon กิจกรรมเดินป่าเส้นทางธรรมชาติในเขตรักษาพันธุ์สัตว์ป่าพนมดงรัก กิจกรรมชมวิว บนหอคอยศรีลำดวนฯ และชมสัตว์น้ำในศรีสะเกษควาเรียม กิจกรรมชมการแข่งขันกีฬาระดับชาติ และนานาชาติ เช่น วอลเลย์บอล

5. ศักยภาพทรัพยากรทางด้านบริการ พบว่า จังหวัดศรีสะเกษมีศักยภาพ ในระบบสาธารณูปโภค ถนน ไฟฟ้า ประปา โทรศัพท์ และป้ายบอกทาง ที่สะดวก และเข้าถึงแหล่งท่องเที่ยวที่สำคัญ มากที่สุด รองลงมาคือที่พัก โรงแรม รีสอร์ท เกสต์เฮาส์ และห้องสุขา ตลอดจนร้านอาหารอย่างเพียงพอ

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคในการพัฒนาการท่องเที่ยวของจังหวัดศรีสะเกษ

จุดแข็ง ในการพัฒนาการท่องเที่ยวของจังหวัดศรีสะเกษ ได้แก่ มีทรัพยากรท่องเที่ยวที่หลากหลาย เช่น การท่องเที่ยวทางธรรมชาติ การท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม การท่องเที่ยวเชิงเกษตร มีแหล่งท่องเที่ยวทางวัฒนธรรมที่โดดเด่น ซึ่งศรีสะเกษ ได้รับสมญานามว่า ดินแดนปราสาทขอม วัฒนธรรมประเพณีที่โดดเด่น มีผลผลิตทางการเกษตรที่มีชื่อเสียง เช่น ทุเรียนภูเขาไฟ ทำให้เกิดการท่องเที่ยวเชิงเกษตร มีทำเลที่ตั้งเหมาะสม เข้าถึงได้สะดวก และมีเส้นทางเชื่อมโยงไปยังประเทศกัมพูชา มีวัฒนธรรมของกลุ่มชาติพันธุ์ศรีสะเกษ 4 เผ่า ได้แก่ ลาว เขมร ส่วย (กูย) เยอ และมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง อันดับที่ 1 คือ มีระบบการคมนาคมที่สะดวก เชื่อมโยงไปยังจังหวัดต่าง ๆ ได้ มี มีพระเกจิอาจารย์ชื่อดัง ที่เป็นที่เคารพของชาวพุทธ ได้รับเลือกให้เป็นเมืองกีฬา (Sport City)

จุดอ่อน ในการพัฒนาการท่องเที่ยวของจังหวัดศรีสะเกษ ได้แก่ ขาดแผนการตลาดดิจิทัล ที่จะดึงดูดนักท่องเที่ยวชาวไทย และชาวต่างชาติให้เป็นที่รู้จักมากขึ้น ขาดการจัดการองค์ความรู้ วัฒนธรรม และภูมิปัญญาชุมชน เพื่อสร้างฐานข้อมูลทางวัฒนธรรมของชุมชนในรูปแบบที่ทันสมัย และเข้าถึงนักท่องเที่ยวได้ง่าย ขาดการวางแผนในการสื่อความหมายด้านวัฒนธรรม ภูมิปัญญา และองค์ความรู้ชุมชน พื้นที่ป่าไม้ลดลง และปริมาณขยะเพิ่มมากขึ้น เนื่องจากการขยายตัวของชุมชนเมือง และการท่องเที่ยว ขาดความรู้ในการพัฒนาการท่องเที่ยวแบบบูรณาการอย่างยั่งยืน คนรุ่นใหม่ในชุมชนขาดความภาคภูมิใจ และความตระหนักในคุณค่าของทรัพยากรการท่องเที่ยวในจังหวัด

โอกาส ในการพัฒนาการท่องเที่ยวของจังหวัดศรีสะเกษ ได้แก่ อุตสาหกรรมการท่องเที่ยวมีแนวโน้มขยายตัว เนื่องจากการคมนาคมสะดวก ประกอบกับมีโครงการภาครัฐที่ส่งเสริมการท่องเที่ยวในชุมชน เช่น โครงการนวัตวิถี เที่ยวเมืองรอง มีกระแสโลกด้านความต้องการการท่องเที่ยววิถีพุทธ เพื่อพัฒนาจิต และยึดเหนี่ยวจิตใจ อีกทั้ง มีกระแสโลกด้านความต้องการสัมผัสวัฒนธรรมเชิงลึกของนักท่องเที่ยว

อุปสรรค ในการพัฒนาการท่องเที่ยวของจังหวัดศรีสะเกษ ได้แก่ ภาวะเศรษฐกิจโลกที่ชะลอตัว ปัญหาโรคระบาดใหญ่ของโลก (Pandemic) ส่งผลให้จำนวนนักท่องเที่ยวลดลง อีกทั้งแหล่งท่องเที่ยวในกลุ่มอีสานได้มีความคล้ายคลึงกัน ทำให้นักท่องเที่ยวเลือกไปท่องเที่ยวเมืองหลัก มากกว่าการท่องเที่ยวเมืองรอง ปัญหาการเมืองภายในประเทศ ส่งผลต่อความเชื่อมั่นในความปลอดภัยของนักท่องเที่ยว

ตอนที่ 4 ศักยภาพของการพัฒนาการท่องเที่ยวที่ยั่งยืนของจังหวัดศรีสะเกษ

ปัจจัยบ่งชี้ศักยภาพด้านทรัพยากรท่องเที่ยวของพื้นที่ ได้แก่ ทรัพยากรธรรมชาติที่โดดเด่น ความอุดมสมบูรณ์ของพืชและสัตว์ รองลงมา คือ วิถีทัศน์ที่สวยงาม เหมาะสมกับการพักผ่อนและทำกิจกรรมทางการท่องเที่ยว มีทรัพยากรวัฒนธรรม ประวัติศาสตร์ วิถีชีวิตที่มีเอกลักษณ์และดึงดูดใจ ศักยภาพของพื้นที่ในการพัฒนาสิ่งอำนวยความสะดวกในอนาคต สภาพภูมิอากาศและที่ตั้งเหมาะสมต่อการท่องเที่ยว มีศักยภาพในการเข้าถึงพื้นที่ มีถนน บำบัดบริการรถประจำ

ปัจจัยบ่งชี้ศักยภาพด้านการจัดการทรัพยากรอย่างยั่งยืน ได้แก่ การกำหนดขีดความสามารถในการรองรับนักท่องเที่ยวของพื้นที่เพื่อป้องกันผลกระทบ มีการแบ่งเขตพื้นที่ที่กลมกลืนกับสภาพแวดล้อมและเหมาะสมกับสิ่งอำนวยความสะดวก และมีการจัดการด้านการให้บริการที่มีคุณภาพแก่นักท่องเที่ยว มีการจัดการ และมาตรการป้องกันโรคระบาด เพื่อความปลอดภัยของนักท่องเที่ยว การจัดการขยะ คุณภาพน้ำใช้ และน้ำทิ้งที่มีประสิทธิภาพ มีการจัดการด้านความปลอดภัยต่อชีวิตและทรัพย์สิน การเตรียมรับภัยพิบัติ มีแผนยุทธศาสตร์เพื่อพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงอย่างยั่งยืนในระดับนานาชาติ

ปัจจัยบ่งชี้ศักยภาพด้านการมีส่วนร่วมของชุมชน นักท่องเที่ยว และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ได้แก่ มีศักยภาพในการบริการการท่องเที่ยวทางเลือกระดับชุมชน มีโอกาสในการรับการสนับสนุนการพัฒนาการท่องเที่ยวจากทุกภาคส่วน ชุมชนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและวางแผนพัฒนาการท่องเที่ยวและมีความเข้มแข็ง ประชาชนในท้องถิ่นได้รับประโยชน์ด้านเศรษฐกิจมีการกระจายรายได้ มีการสร้างเครือข่ายด้านการพัฒนาการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน ชุมชนและผู้เกี่ยวข้องได้ประโยชน์ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรสิ่งแวดล้อมและวัฒนธรรม

ปัจจัยบ่งชี้ศักยภาพด้านกิจกรรมการเรียนรู้ และการปลูกจิตสำนึก ได้แก่ มีศักยภาพด้านวัฒนธรรม และภูมิปัญญา วิถีชุมชน แต่ขาดการสนับสนุน กิจกรรมทำให้ได้รับประสบการณ์ที่น่าพึงพอใจ คำนึงต่อการเรียนรู้ของนักท่องเที่ยว มีค่าเฉลี่ย มีวิธีการสื่อความหมายที่หลากหลาย และเหมาะสมกับความสนใจของนักท่องเที่ยว มี คือ มีกิจกรรมเสริมสร้างความตระหนักต่อผลกระทบด้านทรัพยากรแก่ชุมชน นักท่องเที่ยว หน่วยงาน องค์กรต่าง ๆ มีกิจกรรมหลากหลายที่เหมาะสมกับศักยภาพของพื้นที่และเอื้อต่อการปลูกจิตสำนึก

ตอนที่ 5 แสดงข้อมูลระดับความคิดเห็นต่อวิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ และโครงการในการพัฒนาการท่องเที่ยวของจังหวัดศรีสะเกษ

จังหวัดศรีสะเกษมี วิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ และโครงการในการพัฒนาการท่องเที่ยวของจังหวัดศรีสะเกษ ดังนี้ คือ วิสัยทัศน์ของจังหวัดศรีสะเกษในอนาคต 10-15 ปี โดยจังหวัดศรีสะเกษจะพัฒนาเป็นจุดหมายปลายทางการท่องเที่ยวที่โดดเด่นแห่งอนาคต โดยมีแบรนด์ที่มีจุดยืนที่หลากหลาย ในรูปแบบของแบรนด์การท่องเที่ยว 4 แบรนด์ ได้แก่ แบรนด์ท่องเที่ยวเชิงนิเวศ “เมืองสีเขียวเล็ก ๆ ที่น่าอยู่บนที่ราบสูงโคราช เดินป่า ทางเดินเท้า ดูนก ศึกษา ระบบนิเวศในป่าเบญจพรรณ และป่าเต็งรังของอีสานล่าง สูดอากาศบริสุทธิ์ ชมวิวเทือกเขาพนมดงรัก บนผามออีแดง ศึกษาความหลากหลายทางชีวภาพของน้ำตกห้วยจันทร์ ล่องเรือสัมผัสความร่มเย็นของห้วยสำราญ สู่ลำนํ้ามูลเพื่ออนุรักษ์สิ่งแวดล้อม” แบรนด์ท่องเที่ยวเศรษฐกิจทุนนิยม “สร้างเมืองนวัตกรรมอาหารโลก โคเนื้อและไก่ สร้างแพคเกจท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ แพทย์ทางเลือก และภูมิคุ้มกันบำบัด และสร้างแบรนด์ท่องเที่ยวเศรษฐกิจพอเพียง ลิ้มรสอาหารพื้นบ้าน ชิมทุเรียนภูเขาไฟ ช้อปผ้าไทย เสื้อผ้า เพื่อพัฒนาเศรษฐกิจและกระจายรายได้” แบรนด์ท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมและพัฒนาจิตใจ “เยือนศูนย์พัฒนาจิตและปัญญานานาชาติ นั่งสมาธิ ผักสด เพื่อพบสัจธรรมและพันทุกข์ ผักจิตในสำนักปฏิบัติธรรมเมืองศรีสะเกษ ท่องเที่ยวจากแก่นพุทธศาสตร์ ย้อนรอยสู่แก่นพุทธศิลป์ ที่วัดสระกำแพงใหญ่ ชมปราสาทขอม และอโรคยาศาลา ท่องเที่ยวตามเส้นทางประเพณีฮิต 12 คอง 14 เพื่ออนุรักษ์วัฒนธรรมและพัฒนาจิตใจ” และแบรนด์ท่องเที่ยวเชิงสังคม “ท่องเที่ยวชุมชนเข้มแข็งที่ปกครองตนเองบนฐานเศรษฐกิจพอเพียง สัมผัสสังคมที่มีวัฒนธรรมและภูมิปัญญาหลากหลาย พุทธ คริสต์ อิสลาม และกลุ่มชาติพันธุ์ ลาว เขมร ส่วย (กูย) เยอ ที่อยู่ร่วมกันอย่างสันติ เพื่อพัฒนาสังคมอย่างยั่งยืน” เพื่อพัฒนา

สังคมอย่างยั่งยืน และได้ยุทธศาสตร์ กลยุทธ์และโครงการในการพัฒนาการท่องเที่ยว และได้ยุทธศาสตร์ กลยุทธ์และโครงการในการพัฒนาการท่องเที่ยว ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ 1 ยุทธศาสตร์การพัฒนาการท่องเที่ยวศรีสะเกษ เพื่ออนุรักษ์สิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน ประกอบด้วย กลยุทธ์ด้านการใช้ประโยชน์พื้นที่ (Land Use) เพื่อพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวใน ศรีสะเกษ ได้แก่ โครงการสร้างเมืองสุขภาพ ด้านการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพแพทย์ทางเลือกจากภูมิปัญญาท้องถิ่น โครงการพัฒนาระบบ สาธารณูปโภคและสิ่งอำนวยความสะดวกส่งเสริมการท่องเที่ยวโดยชุมชน (Tourism For All) โครงการสร้างเส้นทางท่องเที่ยวเชิงนิเวศเดินป่า ทุ่งบดลกะโบ เทือกเขาพนมดงรัก และกลยุทธ์ด้านการจัดการทรัพยากร ได้แก่ โครงการสร้างฟาร์มพลังงานแสงอาทิตย์ โครงการตั้งโรงงานผลิตปุ๋ยอินทรีย์จากขยะอินทรีย์ในจังหวัดศรีสะเกษ และ โครงการสร้างระบบประปามาตรฐานระดับสากลในชุมชน

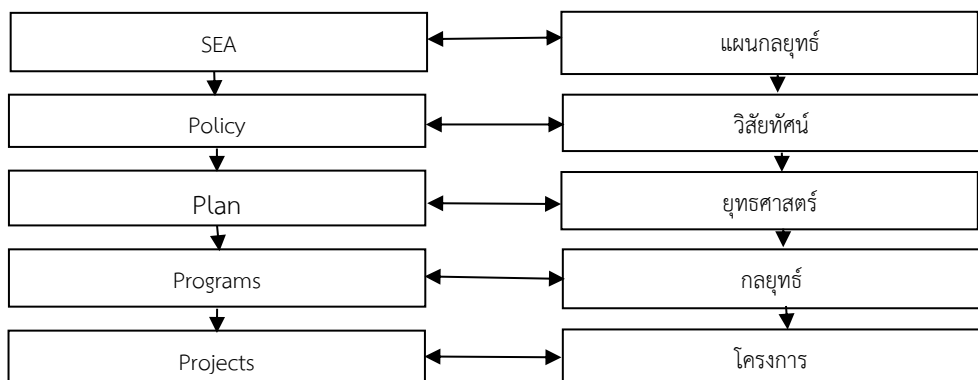
ยุทธศาสตร์ที่ 2 ยุทธศาสตร์การพัฒนาการท่องเที่ยวศรีสะเกษ เพื่อพัฒนาเศรษฐกิจท้องถิ่นและกระจายรายได้สู่ชุมชน ประกอบด้วย กลยุทธ์เชิงเศรษฐกิจ ได้แก่ โครงการพัฒนาช่องทางการจัดจำหน่ายสินค้าและบริการทางการท่องเที่ยวของจังหวัดศรีสะเกษแบบ One Stop Service และเชื่อมโยงได้ทั่วโลก โครงการผลิตและวิจัยความต้องการสินค้าและบริการด้านการท่องเที่ยวศรีสะเกษของกลุ่มตลาดเป้าหมายแต่ละกลุ่ม (4Cs) และ โครงการส่งเสริมธุรกิจ SMEs และผู้ประกอบการใหม่ ในศรีสะเกษ และกลยุทธ์ด้าน การพัฒนาสินค้าและกิจกรรมการท่องเที่ยว ได้แก่ โครงการความร่วมมือและลงทุนกับนานาชาติในการพัฒนาการผลิตสินค้าเกษตรและบริการด้านการท่องเที่ยวเชิงเกษตรแบบครบวงจร จัดตั้งศูนย์ท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ แพทย์ทางเลือก และภูมิคุ้มกันบำบัด นานาชาติ ณ ช่องสะง่า โครงการสร้างระบบฐานข้อมูลด้านการท่องเที่ยวศรีสะเกษ ด้วยเทคโนโลยี การตลาดดิจิทัล (Digital Marketing) นวัตกรรมด้านการท่องเที่ยวศรีสะเกษ

ยุทธศาสตร์ที่ 3 ยุทธศาสตร์การพัฒนาการท่องเที่ยวศรีสะเกษ เพื่ออนุรักษ์ วัฒนธรรมและพัฒนาจิตใจ ประกอบด้วย กลยุทธ์ด้านการอนุรักษ์วัฒนธรรม ภูมิปัญญา วิถีชีวิตชุมชน ได้แก่ โครงการสนับสนุนการจัดมหกรรมแพทย์ทางเลือกระดับนานาชาติ โครงการจัดตั้งศูนย์ศรีสะเกษศึกษา เพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวศรีสะเกษ และโครงการศูนย์ศึกษาสมุนไพร และแพทย์ทางเลือก เพื่อการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ และกลยุทธ์ด้านการพัฒนาจิตใจ ปลุกจิตสำนึก ได้แก่ โครงการอบรมเพื่อปลุกจิตสำนึกการอนุรักษ์ทรัพยากรท่องเที่ยว โครงการส่งเสริมสังคมน่าอยู่ ส่งเสริมสุขภาพที่ดีทั้งกายและใจ และโครงการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ ปรับสมดุร่างกาย ด้วยการแพทย์ทางเลือก

ยุทธศาสตร์ที่ 4 ยุทธศาสตร์การพัฒนาการท่องเที่ยวศรีสะเกษ เพื่อพัฒนาสังคมและชุมชนแบบบูรณาการอย่างยั่งยืน ประกอบด้วย กลยุทธ์ด้านการบริหารจัดการการท่องเที่ยว ได้แก่ โครงการเตรียมความพร้อม รับมือกับวิกฤติและภัยพิบัติในอุตสาหกรรม การท่องเที่ยว โครงการอบรมมัคคุเทศก์ท้องถิ่น ด้านศิลปะและวัฒนธรรมชาติพันธุ์ 4 เผ่า โครงการจัดตั้ง

คณะกรรมการจัดการการท่องเที่ยวศรีสะเกษแบบบูรณาการ และกลยุทธ์ด้านการสร้างเครือข่าย เพื่อการสร้างความเข้มแข็งและกระจายรายได้ ได้แก่ โครงการสร้างเครือข่ายด้านการท่องเที่ยว พหุวัฒนธรรม เพื่อการท่องเที่ยวเชิงสันติภาพ โครงการสร้างเครือข่ายศิลป 5 ในบ้าน วัด โรงเรียน ในทุกชุมชน โครงการส่งเสริมให้ทุกหมู่บ้านเลี้ยงโคเนื้อและไก่ เพื่อเป็นเมืองนวัตกรรมอาหารโลก

จากผลการวิจัยข้างต้น ผู้วิจัยได้แผนกลยุทธ์เพื่อพัฒนาการท่องเที่ยวแบบบูรณาการ อย่างยั่งยืนในจังหวัดศรีสะเกษ โดยนำเสนอในรูปแบบของการประเมินผลกระทบเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Environmental Assessment : SEA) ดังนี้



ภาพที่ 1 แผนภูมิกรอบแนวคิดการวางแผนกลยุทธ์

โดยการประเมินผลกระทบเชิงยุทธศาสตร์ แผนกลยุทธ์จัดเป็นกรอบของการพัฒนาในระดับสูง ภายใต้การบริหารงานหลัก จะมีแผนปฏิบัติการระดับกลยุทธ์ และโครงการ โดยแต่ละยุทธศาสตร์ จะมีจำนวนกลยุทธ์ที่เหมาะสม ทั้งนี้ กลยุทธ์ทั้งหมดจะมีผลกระทบและความสัมพันธ์ต่อกัน และเมื่อมีการดำเนินการภายใต้กลยุทธ์แต่ละด้าน จะมีโครงการที่ต้องดำเนินการเพื่อให้กลยุทธ์บรรลุตามวัตถุประสงค์ และทุกโครงการมีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องกัน ด้วยเหตุนี้ แผนกลยุทธ์เพื่อพัฒนาการท่องเที่ยวแบบบูรณาการอย่างยั่งยืนของจังหวัดศรีสะเกษ จึงให้ความสำคัญต่อสิ่งแวดล้อม สังคม เศรษฐกิจ วัฒนธรรมและการพัฒนาจิตใจ

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการสร้างแผนกลยุทธ์ดังกล่าว ได้ รูปแบบของแบนด์การท่องเที่ยว 4 แบนด์ โดยทั้ง 4 แบนด์มีความโดดเด่น มีอัตลักษณ์เฉพาะตัว ซึ่งสอดคล้องกับแผนพัฒนาการท่องเที่ยวแห่งชาติ ฉบับที่ 2 ยุทธศาสตร์ที่ 4 (กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา, 2560) คือ การสร้างสมดุลให้กับการท่องเที่ยวไทย ผ่านการตลาดเฉพาะกลุ่ม การส่งเสริมวิถีไทย และการสร้างความเชื่อมั่นของ

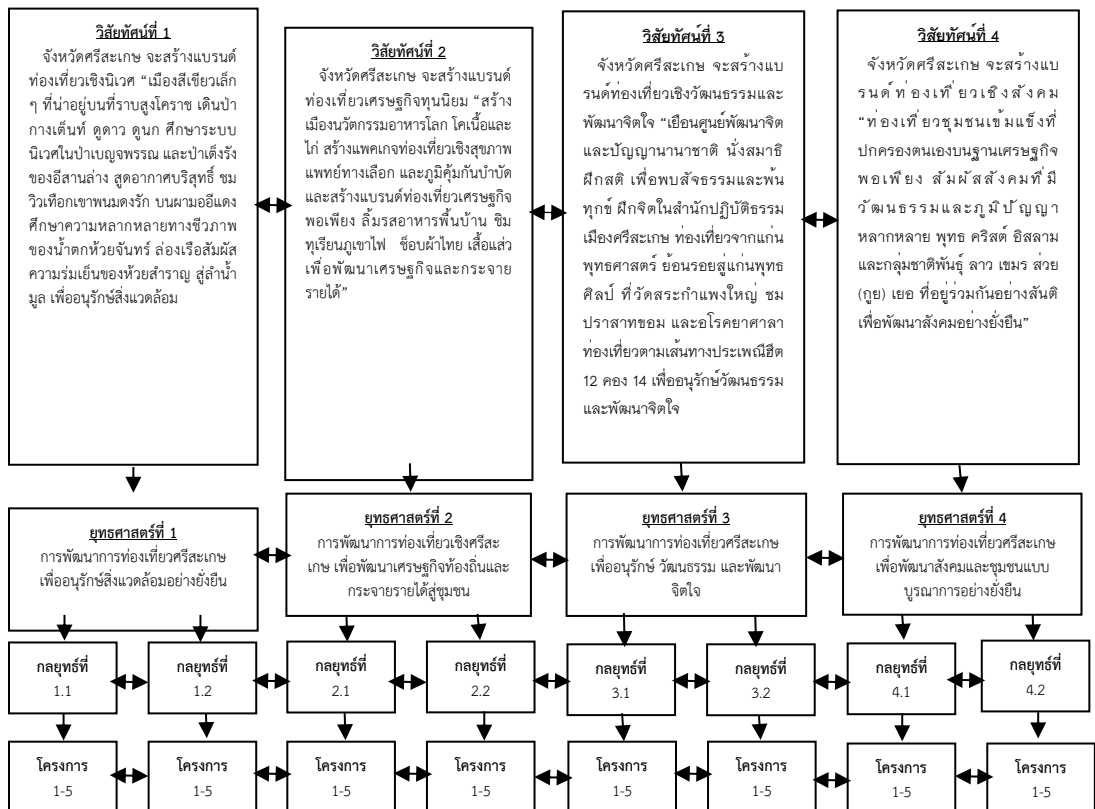
อีกทั้ง ในยุทธศาสตร์ที่ 1 ด้านการพัฒนาการท่องเที่ยวศรีสะเกษ เพื่ออนุรักษ์สิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน ซึ่งมีกลยุทธ์ด้านการใช้ประโยชน์พื้นที่ (Land Use) และกลยุทธ์ด้านการจัดการทรัพยากร และ ในยุทธศาสตร์ที่ 2 ด้านการพัฒนาการท่องเที่ยวศรีสะเกษ เพื่อพัฒนาเศรษฐกิจ

ท้องถิ่นและกระจายรายได้สู่ชุมชน ซึ่งมีกลยุทธ์เชิงเศรษฐกิจ และกลยุทธ์ด้านการพัฒนาสินค้า และกิจกรรมการท่องเที่ยว มีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ ดุสิตพร ฮกทา (2562) ที่ศึกษา เรื่องยุทธศาสตร์เพื่อการพัฒนาศักยภาพการท่องเที่ยวจังหวัดตรัง พบว่า การพัฒนาศักยภาพ การท่องเที่ยวจังหวัดตรัง จะประกอบด้วยยุทธศาสตร์การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและสิ่งอำนวยความสะดวก ยุทธศาสตร์การฟื้นฟูแหล่งท่องเที่ยวแบบบูรณาการ และยุทธศาสตร์การพัฒนา สินค้าและบริการเพื่อเพิ่มมูลค่าด้านการท่องเที่ยว นอกจากนี้ในยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาการท่องเที่ยวศรีสะเกษ เพื่ออนุรักษ์ วัฒนธรรม และพัฒนาจิตใจ ซึ่งมีกลยุทธ์ด้านการอนุรักษ์ วัฒนธรรม ภูมิปัญญา วิถีชีวิตชุมชน และกลยุทธ์ด้านการพัฒนาจิตใจ ปลุกจิตสำนึก มีความ สอดคล้องกับ สุธาสินี วิยสมรณ (2562) ที่ศึกษาเรื่องแนวทางการพัฒนาการจัดการ การท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน ชุมชนบางกระเจ้าอำเภอยะประแดง จังหวัดสมุทรปราการ พบว่า แนว ทางการพัฒนาการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน มีการวางแผนให้ประชาชนรวมกันอนุรักษ์ ดูแลรักษา ฟื้นฟู สืบทอดศิลปะ วัฒนธรรมของชุมชน และยุทธศาสตร์ที่ 4 คือ ยุทธศาสตร์การพัฒนา การท่องเที่ยวศรีสะเกษ เพื่อพัฒนาสังคมและชุมชนแบบบูรณาการอย่างยั่งยืน ซึ่งมีกลยุทธ์ด้านการ บริหารจัดการการท่องเที่ยว และกลยุทธ์ด้านการสร้างเครือข่ายเพื่อการสร้างความเข้มแข็งและ กระจายรายได้ มีความสอดคล้องกับ เข้ม เล่งวิริยะกุล (2560) ที่ศึกษาเรื่องแนวทางการพัฒนา คัสเตอร์ท่องเที่ยวถนอมชาโยง อำเภอยะประแดง จังหวัดเลย พบว่า แนวทางการพัฒนาขีด ความสามารถในการแข่งขันให้เพิ่มขึ้น ต้องมีแนวทางการบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยวให้มี คุณภาพอย่างยั่งยืน และมีแนวทางการสร้างเครือข่ายของภาคประชาชนกับภาครัฐ เพื่อให้เกิด การพัฒนาไปในทิศทางเดียวกันอย่างยั่งยืน

องค์ความรู้จากการวิจัย

จากการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้แผนกลยุทธ์เพื่อพัฒนาการท่องเที่ยวแบบบูรณาการอย่างยั่งยืนในจังหวัดศรีสะเกษ ซึ่งเป็นองค์ความรู้ใหม่ในการวางแผนการท่องเที่ยวให้ยั่งยืน ดังนี้

แผนกลยุทธ์เพื่อพัฒนาการท่องเที่ยวแบบบูรณาการอย่างยั่งยืนในจังหวัดศรีสะเกษ



ภาพที่ 1 องค์ความรู้จากการวิจัย

จากแผนภาพ เป็นองค์ความรู้ใหม่ในการวางแผนพัฒนาการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน โดยแผนกลยุทธ์ดังกล่าว ประกอบด้วยวิสัยทัศน์ 4 ด้าน ซึ่งสามารถพัฒนาและสร้างให้เป็นแบรนด์ท่องเที่ยวของจังหวัดศรีสะเกษ และจากวิสัยทัศน์เชื่อมโยงสู่ยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ และโครงการ โดยคำนึงทุกมิติของการพัฒนา ได้แก่ สิ่งแวดล้อม สังคม เศรษฐกิจ วัฒนธรรมและการพัฒนาจิตใจ อีกทั้ง ทุกวิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ และโครงการ จะมีความสัมพันธ์กัน เพื่อให้เกิดการพัฒนาการท่องเที่ยวแบบบูรณาการอย่างยั่งยืน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. ภาครัฐ โดยเฉพาะหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการท่องเที่ยว สามารถนำแผนกลยุทธ์นี้ ไปกำหนดนโยบายในการพัฒนาการท่องเที่ยว รวมถึงดำเนินโครงการตามยุทธศาสตร์ต่าง ๆ เพื่อให้เกิดการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน
2. ภาคเอกชน ที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจท่องเที่ยว สามารถนำแผนกลยุทธ์นี้ ไปวางแผนในการประกอบธุรกิจ รวมถึงเตรียมการรับมือกรณีเกิดผลกระทบต่อการท่องเที่ยว

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

1. วิสัยทัศน์ของจังหวัดศรีสะเกษ คือ อนาคตใน 10-15 ปี โดยจะพัฒนาให้จังหวัดศรีสะเกษเป็นจุดหมายปลายทางการท่องเที่ยวที่โดดเด่นแห่งอุษาคเนย์ โดยผู้วิจัยได้ปรับวิสัยทัศน์ให้เป็นแบรนด์การท่องเที่ยว 4 แบรินด์ ซึ่งหน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถนำ 4 แบรินด์นี้ไปเป็นแนวทางในการดึงดูดนักท่องเที่ยว และพัฒนาการท่องเที่ยวในจังหวัดศรีสะเกษ
2. แผนกลยุทธ์นี้ มียุทธศาสตร์ 4 ด้าน ซึ่งคำนึงถึงสิ่งแวดล้อม สังคม เศรษฐกิจ วัฒนธรรมและการพัฒนาจิตใจ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐ และเอกชน สามารถใช้แนวคิดของแต่ละยุทธศาสตร์ไปเป็นแนวทางในการพัฒนาการท่องเที่ยวได้
3. กลยุทธ์ และโครงการในแต่ละกลยุทธ์ มีความสัมพันธ์กัน และทำให้เกิดการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน โดยหน่วยงานที่เกี่ยวข้องไม่ว่าจะเป็น ภาครัฐ ภาคเอกชน และประชาชน สามารถนำโครงการในแต่ละกลยุทธ์ไปใช้ เพื่อพัฒนาการท่องเที่ยวได้ โดยทุกโครงการจะมุ่งในการเกิดพัฒนาการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาวิจัยการท่องเที่ยวเพื่ออนุรักษ์ วัฒนธรรม และพัฒนาจิตใจ เนื่องจากในปัจจุบัน มีผู้ป่วยด้วยโรคซึมเศร้าเป็นจำนวนมาก ซึ่งหากการท่องเที่ยวช่วยบำบัด และรักษาอาการซึมเศร้าได้ ซึ่งจะช่วยให้จำนวนผู้ป่วยลดลง การพัฒนาจิตใจ นำไปสู่การเป็นสังคมน่าอยู่
2. ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการท่องเที่ยวเชิงอาหาร โดยเฉพาะการนำทรัพยากรที่มีอยู่ในจังหวัดศรีสะเกษ มาเป็นจุดขายแก่นักท่องเที่ยว
3. ควรมีการศึกษาวิจัย เรื่องการวางแผนยุทธศาสตร์เพื่อเตรียมความพร้อมรองรับภัยพิบัติทางธรรมชาติ และที่มนุษย์สร้าง โดยเฉพาะภัยพิบัติทางธรรมชาติ โรคระบาดทั่วโลก (Pandemic) ได้แก่ COVID-19 ในระดับนานาชาติ ประเทศ จังหวัด อำเภอ ตำบล และหมู่บ้าน

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา. (2560). *แผนพัฒนาการท่องเที่ยวแห่งชาติฉบับที่ 2 พ.ศ.2560-2564*. กรุงเทพฯ: กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา.
- เข้ม เล่งวิริยะกุล. (2560). แนวทางการพัฒนาคลัสเตอร์ท่องเที่ยวถนนชายโขง อำเภอเชียงคาน จังหวัดเลย. *วารสารวิทยาลัยบัณฑิตศึกษากิจการ มข.*, 10(1), 220-246.
- ดุสิตพร ฮกทา. (2562). ยุทธศาสตร์เพื่อการพัฒนาศักยภาพการท่องเที่ยวจังหวัดตรัง. *วารสารปาริชาติ มหาวิทยาลัยทักษิณ*, 32(1), 215-247.
- ธานินทร์ ศิลป์จารุ. (2548). *การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS* (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: วี.อินเตอร์พรีน.
- ธีรวุฒิ เอกะกุล. (2543). *ระเบียบวิธีวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์*. อุบลราชธานี: สถาบันราชภัฏอุบลราชธานี.
- สุธาสนี วิยสภรณ์. (2562). แนวทางการพัฒนาการจัดการการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน ชุมชนบางกระเจ้าอำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ. *วารสารวิชาการสถาบันวิทยาการจัดการแปซิฟิก*, 5(1), 115-123.
- สำนักงานจังหวัดศรีสะเกษ. (2559). *แผนพัฒนาจังหวัดศรีสะเกษ (พ.ศ.2561-2564)*. สืบค้น 14 เมษายน 2561, จาก http://www.sisaket.go.th/plan_si
- World Travel & Tourism Council. (2019). *Travel & Tourism: Global Economic Impact and Issues 2018*. Retrieved April 14, 2019, from <https://www.wttc.org/research/economic-research/economic-impactanalysis/#undefined>
- World Tourism Organization. (2011). *Tourism Towards 2030 Global Overview*. Spain: The World Tourism Organization.

การใช้หลักธรรมาภิบาลของราชการเพื่อการปกครองส่วนภูมิภาค ในจังหวัดนครราชสีมา*

PRACTICE OF GOOD GOVERNANCE OF THE REGIONAL PUBLIC ADMINISTRATION IN NAKHON RATCHASIMA PROVINCE

กฤษณ์ ภูรีพงษ์

Kris Phurepong

มหาวิทยาลัยพิษณุโลก

Phitsanulok University

E-mail: csus@hotmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับการปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาลของราชการการปกครองส่วนภูมิภาคเพื่อศึกษาปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาลของราชการการปกครองส่วนภูมิภาค และเสนอแนวทางในการพัฒนาการปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาลของราชการการปกครองส่วนภูมิภาค เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี โดยมีกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน

ผลการศึกษาพบว่า การปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาลของราชการการปกครองส่วนภูมิภาคในจังหวัดนครราชสีมา โดยภาพรวม อยู่ในระดับสูงทุกด้าน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากสูงไปหาต่ำ คือ หลักเปิดเผย/โปร่งใสโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.21 หลักความพร้อมรับผิดโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 หลักประสิทธิภาพ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 หลักคุณธรรม/จริยธรรม โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 หลักประสิทธิผลโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 หลักการกระจายอำนาจ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85 หลักการมีส่วนร่วม/การพยายามแสวงหาฉันทามติ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 หลักความเสมอภาคโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 หลักการตอบสนองโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 และหลักนิติธรรมโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 ตามลำดับ ปัญหาและอุปสรรคในการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ ได้แก่ ปัญหาด้านบุคลากร ปัญหจากระบบอุปถัมภ์ในองค์กร ปัญหาด้านการขาดแคลนงบประมาณและวัสดุอุปกรณ์ ปัญหาด้านการกระจายอำนาจ ปัญหาด้านโครงสร้างและปัญหาด้านสถานที่

คำสำคัญ: หลักธรรมาภิบาล; การบริหารองค์กร; การปกครองส่วนท้องถิ่น

Abstract

This research aims to study the level of good governance practice of the regional public administration in investigating problems and obstacles in the implementation of the practice, as well as to propose a development guideline for the good governance practice. It is developed as a mixed-method study with a total sample of 400 people.

As for the findings, it is shown that the overall practice of good governance of the regional public administration in Nakhon Ratchasima Province is rated high for all aspects with a mean of 4.15. Considering aspects' ranking from higher to lower mean, a disclosure/transparency value is illustrated with a mean of 4.21, an accountability value is found with a mean of 4.14, an efficiency value is upheld at a mean of 4.05, a morality/ethical value is demonstrated at a mean of 4.03, effectiveness is found with a mean of 4.02, a decentralization value is noted at a mean of 3.85, a participation/consensus orientated value is detected at a mean of 3.95, equality holds at a mean of 3.90, a responsiveness value is at a mean of 3.90, a rule of law is presented at a mean of 3.80. In addition, issues and obstacles in the implementation of good governance practices can be noticed from employees, organizational spoil system, lack of financial funds and facilities, decentralization, structure, and location.

Keywords: Good Governance; Organization Management; Provincial Government Official

บทนำ

ธรรมาภิบาลเป็นหลักเกณฑ์การปกครองบ้านเมืองตามวิถีทางธรรมาธิปไตยเป็นการปกครองบ้านเมืองที่มีความเป็นธรรมมีกฎเกณฑ์ที่ดีในการบำรุงรักษาบ้านเมืองและสังคมให้มีการพัฒนาครอบคลุมทุกภาคส่วนของสังคมรวมทั้งมีการจัดระบบองค์กรและกลไกต่างๆในส่วนราชการองค์กรการของรัฐบาลการบริหารราชการส่วนภูมิภาคและท้องถิ่นตลอดจนองค์กรอิสระ (Independent Organization) องค์กรเอกชนกลุ่มชมรมและสมาคมต่างๆทั้งที่เป็นนิติบุคคล ภาคเอกชนและภาคประชาสังคม (Civil Society) ดังนั้นธรรมาภิบาลจึงเป็นแนวทางในการจัดระเบียบเพื่อให้สังคมของประเทศ ทั้ง ภาครัฐ ภาคธุรกิจเอกชนและภาคประชาชนของทั้งประเทศสามารถอยู่ร่วมกันได้อย่างสงบสุข (สถาบันพระปกเกล้า, 2544)

อย่างไรก็ตาม สิ่งที่ประเทศชาติและสังคมต้องการอย่างยิ่งคือ เจตนาอันแน่วแน่ มั่นคง ไม่แปรเปลี่ยนของบุคคลทุกคนในชาติ ในทุก ๆวงการ คือ เจตนารมณ์ที่จะนำพาประเทศไปสู่ความเจริญรุ่งเรืองในระบอบการปกครองแบบประชาธิปไตยที่ديمOCRาคราซี ที่มีพระมหากษัตริย์เป็นศูนย์รวมสติปัญญาของชนทั้งชาติ (ประมวล รุจนเสรี, 2542) พวงชนชาวไทยควรดำเนินรอยตามเบื้องพระยุคลบาทตั้งปณณั้บรมาชโองการของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดช เมื่อครั้งเสด็จขึ้นครองราชย์ในปี พ.ศ. 2489 ที่ว่า “เราจะครองแผ่นดินโดยธรรม เพื่อประโยชน์สุขแห่งมหาชนชาวสยาม” ซึ่งเป็นธรรมาภิบาล โดยการใช้หลักธรรมาภิบาลกำหนดกลไกและกติกาในสังคมเพื่อใช้บริหารจัดการทรัพยากรทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองของประเทศ เพื่อพัฒนาเสถียรภาพ ความสงบสุขและความมั่นคงในสังคม (วรทัต ลัยนันทน์, 2545)

ปัจจุบันประเทศไทย ได้มีการตื่นตัวและให้ความสำคัญต่อการสร้างหลักธรรมาภิบาล หรือระบบการบริหารกิจการบ้านเมือง และสังคมที่ดี (Good Governance) เพื่อสร้างความแข็งแกร่งให้กับประเทศชาติของตน ในอันที่จะสามารถรองรับกระแสการเปลี่ยนแปลงของโลก และภาวะวิกฤติได้อย่างทันสถานการณ์ หรืออย่างน้อยที่สุดก็เพื่อที่จะสามารถยืนหยัดได้ในเวทีโลกเช่นเดียวกันกับนานาประเทศ แนวคิดหลักธรรมาภิบาลหรือระบบการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดีมีการกล่าวถึงเป็นระยะในแวดวงนักวิชาการ ตั้งแต่ช่วงก่อนการใช้แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 พ.ศ. 2540–2544 อย่างไรก็ตามแนวคิดดังกล่าวยังไม่แพร่หลายนัก โดยมีเหตุผลสำคัญ 2 ประการ ประการแรก การขาดความชัดเจน และประการที่สอง คนส่วนใหญ่ยังไม่ให้ความใส่ใจเท่าที่ควร เมื่อประเทศไทยต้องประสบปัญหาวิกฤติเศรษฐกิจ ทำให้รัฐบาลไทยหันมาให้ความสนใจเกี่ยวกับหลักธรรมาภิบาลอย่างจริงจัง โดยพิจารณาเห็นถึงความจำเป็นที่ประเทศชาติต้องมีการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี ซึ่งเป็นองค์ประกอบในการบูรณะสังคมและประเทศ เพื่อพลิกฟื้นภาวะวิกฤติเศรษฐกิจ สร้างความเข้มแข็งให้กับเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองของประเทศเพื่อรองรับกระแสการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ได้อย่าง ทันเหตุการณ์ โดยเชื่อว่าหากมีการเร่งสร้างธรรมาภิบาลหรือระบบการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี ในภาคราชการแล้ว จะเป็นกลไกเสริมความเป็นธรรมและเป็นที่ยอมรับนับถือของประชาชนผู้รับบริการ และจะเป็นกลไกที่มีระบบบริหารที่ดีและชักนำให้ภาคอื่นในสังคมเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสามารถประเมินผลงานได้ชัดเจน และทำให้องค์การประสบผลสำเร็จได้อย่างแท้จริง

จากแนวคิดเรื่องหลักธรรมาภิบาลที่นำมาสอดแทรกในการบริหารราชการแผ่นดินในประเทศไทย โดยเฉพาะอย่างยิ่งในช่วงก่อนแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 อย่างไรก็ตามยังไม่มี ความแพร่หลายมากนัก กระทั่งประเทศไทยมีการตรารัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 ขึ้น โดยมีสาระสำคัญที่มุ่งเน้นการบริหารบ้านเมืองที่โปร่งใส เปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจของภาครัฐมากขึ้น รวมถึงการคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพของประชาชน และเน้นเรื่องของแนวคิดการกระจายอำนาจ ก่อให้เกิด

การปฏิรูปการบริหารราชการแผ่นดิน โดยเปิดให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหาร ตรวจสอบ ภาครัฐได้ (รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540, 2540)

จนกระทั่งประเทศไทยมีรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช 2550 ที่ใช้อยู่ในปัจจุบันนี้ รัฐธรรมนูญฉบับดังกล่าวได้บัญญัติมาตราต่าง ๆ ที่สัมพันธ์สอดคล้องกับหลัก ธรรมชาติ มาภิบาล กล่าวคือการกำหนดสิทธิเสรีภาพของประชาชนในการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของ ฝ่ายรัฐบาลที่จะทำการใด ๆ มีการตรวจสอบการทำงานของภาครัฐโดยประชาชนและองค์การ อิสระที่ตั้งขึ้นตามรัฐธรรมนูญ ทั้งนี้เพื่อจะนำไปสู่การลดปัญหาการทุจริตคอร์รัปชันที่เกิดขึ้นซึ่งเป็น ปัญหาเรื้อรังของประเทศได้ (รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550, 2550)

ราชการส่วนภูมิภาคจึงเป็นหน่วยงานที่นำบริการของรัฐไปสู่ประชาชนในฐานะหน่วย ปฏิบัติงาน หน่วยประสานงาน จึงมีความจำเป็นต้องมีที่ตั้งและจำนวนหน่วยที่มีปริมาณมากเพียงพอที่จะให้บริการแก่ประชาชนได้อย่างทั่วถึงและครอบคลุมภารกิจที่จำเป็นในการดำเนินชีวิต ตามปกติของประชาชนให้มากที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ภายใต้ความเหมาะสมของงบประมาณ แผ่นดินและบุคลากรที่มีอยู่ โดยได้จัดแบ่งการบริหารออกเป็นจังหวัดและอำเภอ โดยจังหวัดเป็น หน่วยการปกครองส่วนภูมิภาคที่ใหญ่ที่สุด ประกอบด้วยอำเภอหลายๆ อำเภอ มีฐานะเป็นนิติ บุคคล และมีผู้ว่าราชการจังหวัดซึ่งเป็นหัวหน้าบังคับบัญชาข้าราชการส่วนภูมิภาคในเขตจังหวัด เป็นผู้รับนโยบายและคำสั่งจากนายกรัฐมนตรี คณะรัฐมนตรี หรือกระทรวง ทบวง กรมต่างๆ มา ปฏิบัติให้เหมาะสมกับท้องที่และประชาชน ส่วนอำเภอเป็นหน่วยราชการที่รองจากจังหวัด แต่ไม่ มีฐานะเป็นนิติบุคคลเช่นเดียวกับจังหวัด มีนายอำเภอเป็นหัวหน้าบังคับบัญชา ข้าราชการใน อำเภอ และรับผิดชอบงานบริหารราชการของอำเภอ นอกจากหน่วยการปกครองในระดับ จังหวัดและอำเภอแล้ว ในพระราชบัญญัติลักษณะการปกครองท้องที่ พ.ศ. 2457 และฉบับแก้ไข เพิ่มเติม ยังกำหนดให้มีหน่วยการปกครองในระดับตำบลและหมู่บ้าน ซึ่งเป็นหน่วยการปกครอง ย่อยที่อยู่ภายใต้การควบคุมดูแลของนายอำเภอ หน่วยการปกครองในระดับตำบลและหมู่บ้านนี้ จะมีกำนันและผู้ใหญ่บ้านทำหน้าที่เป็นหัวหน้าของประชาชนในพื้นที่ โดยกำนันและผู้ใหญ่บ้านนี้ จะไม่ใช่ข้าราชการของรัฐ แต่เป็นเจ้าพนักงานที่ได้รับเงินเดือนประจำเป็นค่าตอบแทน

ดังนั้น การศึกษาเรื่องการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลในประเทศไทย ส่วนใหญ่จะเป็น การศึกษาในระดับจุลภาคเท่านั้น ผู้วิจัยจึงเห็นควรที่จะทำการศึกษาว่าควรทำอย่างไรให้ สามารถนำหลักธรรมาภิบาลไปใช้ให้เป็นรูปธรรมหรือให้ประสบความสำเร็จนั่นเอง ซึ่งสอดคล้อง กับงานวิจัยในต่างประเทศมีการศึกษางานวิจัยงานในลักษณะนี้จำนวนมาก เช่น ธนาकरโลก ประเทศฟิลิปปินส์ สถาบันการเพิ่มผลผลิตแห่งชาติฟิลิปปินส์และสถาบันพัฒนาวิชาการ ได้มี การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างธรรมาภิบาลกับผลผลิต (Gonzales & Mendoza, 2001) และ องค์การผลผลิตแห่งเอเชียได้ศึกษาเรื่องลักษณะนี้ในหลายประเทศ (Gonzales, 2004)

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาเกี่ยวกับการปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาลของราชการการปกครองส่วนภูมิภาคจังหวัดนครราชสีมา
2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาลของราชการการปกครองส่วนภูมิภาคจังหวัดนครราชสีมา

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูลด้วยเทคนิคการวิจัยเชิงผสม (Mix Methods Research) โดยเก็บข้อมูลด้วยวิธีการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research)

ผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยสามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังต่อไปนี้

1. ผลการศึกษาระดับของการปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาลของราชการการปกครองส่วนภูมิภาคในจังหวัดนครราชสีมาโดยภาพรวมจากการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า อยู่ในระดับสูงทุกด้าน สามารถจำแนกได้ดังนี้

1.1 ผลการปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาลของราชการการปกครองส่วนภูมิภาคในจังหวัดนครราชสีมา ด้านหลักประสิทธิภาพ พบว่าอยู่ในระดับสูงทั้ง 3 ข้อ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เห็นว่า องค์การมีการพัฒนาบุคลากรและฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถอย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์การมีค่าคะแนนสูงที่สุดอยู่ในระดับสูงที่สุดรองลงมาคือ องค์การมีการวางแผนกำลังคนและใช้เจ้าหน้าที่ให้ตรงกับความรู้ความสามารถที่มีอยู่ และค่าคะแนนต่ำที่สุดคือ องค์การมีการบูรณาการการใช้ทรัพยากรร่วมกันระหว่างองค์การที่มีภารกิจในลักษณะคล้ายคลึงกันหรือมีระบบงานที่ต่อเนื่องกัน

1.2 ผลการปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาลของราชการการปกครองส่วนภูมิภาคในจังหวัดนครราชสีมา ด้านหลักประสิทธิผล พบว่าอยู่ในระดับสูงทั้ง 3 ข้อ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เห็นว่าผลงานการปฏิบัติของบุคลากรได้ตามเป้าหมายที่กำหนดระดับใดมีค่าคะแนนสูงที่สุดรองลงมาคือ ทุกส่วนงานในหน่วยงานของท่านก่อให้เกิดผลผลิตหรือบริการที่มีคุณค่าแก่หน่วยงานเท่ากันระดับใด และค่าคะแนนต่ำที่สุดคือ จำนวนผลผลิตและบริการของหน่วยงานของท่านมีความเหมาะสมเมื่อเปรียบเทียบกับหน่วยงานประเภทเดียวกันที่ใช้บุคลากรงบประมาณและขอบเขตภาระหน้าที่ที่เท่ากันในระดับใด

1.3 ผลการปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาลของราชการการปกครองส่วนภูมิภาค ในจังหวัดนครราชสีมา ด้านหลักการตอบสนอง พบว่าอยู่ในระดับสูงทั้ง 3 ข้อ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เห็นว่า องค์การสามารถปฏิบัติงานเสร็จภายในระยะเวลาที่กำหนดอยู่เสมอมีค่าคะแนนสูงที่สุดรองลงมาคือ ผลการปฏิบัติงานขององค์การสร้างความเชื่อมั่นไว้วางใจแก่องค์การที่เกี่ยวข้องและประชาชนและค่าคะแนนต่ำที่สุดคือ ผลการปฏิบัติงานขององค์การสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีคุณภาพ

1.4 ผลการปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาลของราชการการปกครองส่วนภูมิภาค ในจังหวัดนครราชสีมา ด้านหลักความพร้อมรับผิดชอบ พบว่าอยู่ในระดับสูงทั้ง 3 ข้อ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เห็นว่าองค์การมีการปฏิบัติงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้มีค่าคะแนนสูงที่สุดรองลงมาคือ การให้ข้อมูลข่าวสารและการสื่อสารทั้งภายในและภายนอกเป็นการให้ข้อมูลที่ถูกต้อง สมบูรณ์ ไม่มีการบิดเบือน ปกปิดและค่าคะแนนต่ำที่สุดคือ องค์การมีการประกาศเป้าหมายที่กำหนดให้ ข้าราชการ พนักงาน ประชาชนเข้าใจถึงสิ่งที่ต้องการบรรลุให้เห็นผลของงาน

1.5 ผลการปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาลของราชการการปกครองส่วนภูมิภาค ในจังหวัดนครราชสีมา ด้านหลักเปิดเผย/โปร่งใสพบว่าอยู่ในระดับสูงทั้ง 3 ข้อ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เห็นว่า องค์การมีขั้นตอนการทำงานที่โปร่งใสและตรวจสอบได้มีค่าคะแนนสูงที่สุดรองลงมาคือ องค์การมีกระบวนการรับเรื่องร้องเรียนอย่างโปร่งใสและดำเนินการแก้ไขโดยเร็วและค่าคะแนนต่ำที่สุดคือ องค์การมีเจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายในและคณะกรรมการตรวจสอบภายในที่ยึดมั่นในหลักการและกฎหมาย

1.6 ผลการปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาลของราชการการปกครองส่วนภูมิภาค ในจังหวัดนครราชสีมา ด้านหลักนิติธรรมพบว่าอยู่ในระดับสูงทั้ง 3 ข้อ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เห็นว่า ผู้บังคับบัญชาใช้ระเบียบกฎหมายเป็นหลักในการบริหารงานมากกว่าดุลพินิจส่วนตัวมีค่าคะแนนสูงที่สุดรองลงมาคือ องค์การมีการปรับปรุงหลักเกณฑ์การปฏิบัติงานให้ทันสมัยและสอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปและค่าคะแนนต่ำที่สุดคือ ข้าราชการมีความรู้ ความเข้าใจในกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับและสามารถนำมาใช้ปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสม

1.7 ผลการปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาลของราชการการปกครองส่วนภูมิภาค ในจังหวัดนครราชสีมา ด้านหลักเสมอภาคพบว่าอยู่ในระดับสูงทั้ง 3 ข้อ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เห็นว่า องค์การมีกระบวนการตัดสินใจโดยใช้เสียงส่วนใหญ่มีค่าคะแนนสูงที่สุดรองลงมาคือ องค์การสนับสนุนและช่วยเหลือการเข้าถึงบริการสาธารณะของกลุ่มผู้ด้อยโอกาสในสังคมและค่าคะแนนต่ำที่สุดคือ องค์การนึกถึงสิทธิความเท่าเทียมของผู้ที่มาติดต่อราชการ

1.8 ผลการปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาลของราชการการปกครองส่วนภูมิภาค ในจังหวัดนครราชสีมา ด้านหลักการมีส่วนร่วม/การพยายามแสวงหาฉันทามติพบว่าอยู่ในระดับสูงทั้ง 3 ข้อ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เห็นว่าองค์การนำข้อเสนอแนะที่ได้รับจาก

องค์การภายนอกไปพิจารณาเพื่อปฏิบัติตามเท่าที่ทำได้มีค่าคะแนนสูงที่สุดรองลงมาคือ องค์การพัฒนาศักยภาพในด้านการสร้างการมีส่วนร่วมและสร้างความเข้าใจอันดีกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง และค่าคะแนนต่ำที่สุดคือ องค์การเปิดโอกาสให้ประชาชนสามารถแสดงความคิดเห็น

1.9 ผลการปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาลของราชการการปกครองส่วนภูมิภาค ในจังหวัดนครราชสีมา ด้านหลักการกระจายอำนาจพบว่าอยู่ในระดับสูงทั้ง 3 ข้อ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เห็นว่า ผู้ปฏิบัติงานสามารถตัดสินใจได้ด้วยตนเองได้โดยไม่ต้องรอคำสั่งมีค่าคะแนนสูงที่สุดรองลงมาคือ องค์การสามารถโอนถ่ายภารกิจบทบาทและภารกิจให้แก่องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นและภาคส่วนอื่นๆ ในสังคมและค่าคะแนนต่ำที่สุดคือ ผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานมีความยืดหยุ่น มีอำนาจ ความสามารถปฏิบัติงานแทนกันได้

1.10 ผลการปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาลของราชการการปกครองส่วนภูมิภาค ในจังหวัดนครราชสีมา ด้านหลักคุณธรรม/จริยธรรมพบว่าอยู่ในระดับสูงทั้ง 3 ข้อ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เห็นว่า ในองค์การไม่เคยมีการกระทำผิดกฎหมายอย่างเช่น ทุจริตต่อหน้าที่ หรือซื้อขายตำแหน่งมีค่าคะแนนสูงที่สุดรองลงมาคือ ข้าราชการรู้จักและปฏิบัติตามมาตรฐานทางคุณธรรมและมีจรรยาบรรณในการปฏิบัติหน้าที่และค่าคะแนนต่ำที่สุดคือ ข้าราชการปฏิบัติหน้าที่โดยยึดถือระเบียบวินัย

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามสมมติฐาน

2.1 ผลการเปรียบเทียบการปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาลของราชการการปกครองส่วนภูมิภาคในจังหวัดนครราชสีมา ที่มีเพศ ต่างกัน มีการปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

2.2 ผลการเปรียบเทียบการปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาลของราชการการปกครองส่วนภูมิภาคในจังหวัดนครราชสีมา ที่มีอายุ ต่างกัน มีการปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาลไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

2.3 ผลการเปรียบเทียบการปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาลของราชการการปกครองส่วนภูมิภาคในจังหวัดนครราชสีมา ที่มีการศึกษา ต่างกัน มีการปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาล ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

2.4 ผลการเปรียบเทียบการปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาลของราชการการปกครองส่วนภูมิภาคในจังหวัดนครราชสีมา ที่มีตำแหน่ง ต่างกัน มีการปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาล ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

2.5 ผลการเปรียบเทียบการปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาลของราชการการปกครองส่วนภูมิภาคในจังหวัดนครราชสีมา ที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ต่างกัน มีการปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาล ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

3. สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพด้วยการสัมภาษณ์แบบเจาะลึกรายด้านในการปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาลของราชการการปกครองส่วนภูมิภาคในจังหวัดนครราชสีมา

3.1 ผู้บริหารหน่วยงานราชการส่วนภูมิภาคเห็นว่าหลักประสิทธิภาพ การนำหลักประสิทธิภาพมาใช้ในองค์การเป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐควมมีประสิทธิภาพ ความคุ้มค่าในเชิงภารกิจแห่งรัฐ การลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน การลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การอำนวยความสะดวกและการตอบสนองความต้องการของประชาชน ทั้งนี้ โดยมีผู้รับผิดชอบต่อผลของงานเพื่อให้ผลลัพธ์สุดท้ายของการนำหลักประสิทธิภาพของระบบราชการสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชน

3.2 ผู้บริหารหน่วยงานราชการส่วนภูมิภาคเห็นว่าหลักประสิทธิผลมุ่งเน้นไปที่การวางแผน ระบบการทำงาน และการแก้ปัญหา การจัดลำดับความสำคัญของงาน โดยมีการจัดสรรเวลาให้แต่ละงานอย่างเหมาะสม ให้คำปรึกษาและชี้แนะแนวทางในการพัฒนางาน หรือบูรณาการความรู้ทางด้านบริหารจัดการกับแนวทางการบริหารงาน ผลการปฏิบัติราชการที่บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายของแผนการปฏิบัติราชการตามที่ได้รับงบประมาณมาดำเนินการ รวมถึงสามารถเทียบเคียงกับส่วนราชการหรือหน่วยงานที่มีภารกิจคล้ายคลึงกันและมีผลการปฏิบัติงาน จะต้องมีทิศทางยุทธศาสตร์ และเป้าหมายที่ชัดเจน มีกระบวนการปฏิบัติงานและระบบงานที่เป็นมาตรฐาน รวมถึงมีการติดตามประเมินผลและพัฒนา ปรับปรุงอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ

3.3 จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารในมุมมองเกี่ยวกับหลักการตอบสนองจะเห็นว่าหน่วยงานราชการส่วนภูมิภาคได้เน้นในเรื่องของการให้บริการที่สามารถดำเนินการได้ภายในระยะเวลาที่กำหนด และสร้างความเชื่อมั่น ความไว้วางใจ รวมถึงตอบสนองความคาดหวังหรือความต้องการของประชาชนผู้รับบริการ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่มีความหลากหลายและมีความแตกต่าง โดยเน้นการบริหารงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ไม่มีผลประโยชน์ด้านอื่นที่ขัดแย้งกับการปฏิบัติหน้าที่และมีการบริหารงานได้สำเร็จตามระยะเวลาที่กำหนด

3.4 สรุปมุมมองเกี่ยวกับหลักความพร้อมรับผิดของผู้บริหารหน่วยงานราชการส่วนภูมิภาคจะเห็นว่าหน้าที่ของหน่วยงานราชการส่วนภูมิภาคได้เน้นในเรื่องของการแสดงความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ และผลงานต่อเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยความรับผิดชอบนั้นควรอยู่ในระดับที่สนองต่อความคาดหวังของสาธารณะ รวมทั้งการแสดงถึงความสำนึกในการรับผิดชอบต่อปัญหาสาธารณะ โดยให้ให้บุคลากรตระหนักในความรับผิดชอบต่อหน้าที่และศักยภาพของตนเอง มีการกำกับ ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างทัดเทียมกันและมีความสำนึกในการรับผิดชอบต่อหน้าที่ ยอมรับผลการดำเนินงาน ทั้งรับผิดและรับชอบ

3.5 ผลจากการสัมภาษณ์แบบเจาะลึกจากผู้บริหารหน่วยงานราชการส่วนภูมิภาค ในหลักความพร้อมรับผิดชอบจะเห็นได้ว่าหน่วยงานราชการส่วนภูมิภาคได้มีกระบวนการเปิดเผยอย่างตรงไปตรงมา โดยประชาชนสามารถรู้ทุกขั้นตอนในการดำเนินกิจกรรมหรือกระบวนการต่าง ๆ และสามารถตรวจสอบได้ เช่น มีระบบการตรวจสอบการทำงานภายในหน่วยงาน การเผยแพร่ข้อมูลของหน่วยงานอย่างเปิดเผย และเข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้อย่างเสรีตามความเหมาะสม และมีการสื่อสารหรือแจ้งข้อมูลที่จำเป็นและเป็นประโยชน์ในการทำงานอย่างสม่ำเสมอและถูกต้อง

3.6 ผลการปฏิบัติงานตามหลักนิติธรรม เห็นได้ว่าหน่วยงานราชการส่วนภูมิภาคได้มุ่งเน้นไปที่การใช้อำนาจของกฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับในการบริหารราชการด้วยความเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ และคำนึงถึงสิทธิเสรีภาพของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย โดยมีประเด็นสำคัญ เช่น มีการกำหนดขอบเขต อำนาจ และหน้าที่ในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน มีการบริหารงานด้วยความเป็นธรรม เสมอภาค และไม่เลือกปฏิบัติ มีการเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ ข่าวสาร และข้อกฎหมาย ที่เกี่ยวข้องกับหน่วยงาน

3.7 การสัมภาษณ์ผู้บริหารในมุมมองเกี่ยวกับหลักความเสมอภาคจะเห็นได้ว่าหน่วยงานราชการส่วนภูมิภาคได้มุ่งเน้นไปที่การให้บริการและได้รับบริการอย่างเท่าเทียมกันโดยไม่มีการแบ่งแยกด้าน ชายหรือหญิง ถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ ความพิการ สภาพทางกายหรือสุขภาพ สถานะของบุคคล ฐานะทางเศรษฐกิจและสังคม ความเชื่อทางศาสนา การศึกษา การฝึกอบรม และการบริหารงาน โดยคำนึงถึงบุคลากรหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องให้ได้รับการบริการอย่างทัดเทียมกันเปิดโอกาสให้บุคลากรหรือทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้องแสดงความคิดเห็น ร่วมแก้ไขปัญหา และนำข้อมูลที่ได้มาปรับใช้ในการบริหารงาน

3.8 มุมมองเกี่ยวกับหลักการมีส่วนร่วม/การพยายามแสวงหาฉันทามติจะเห็นได้ว่าหน่วยงานราชการส่วนภูมิภาคได้มุ่งเน้นไปที่ ข้าราชการ ประชาชนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่ม มีโอกาสได้เข้าร่วมในการรับรู้ เรียนรู้ ทำความเข้าใจ ร่วมแสดงทัศนะ ร่วมเสนอปัญหาหรือประเด็นที่สำคัญที่เกี่ยวข้อง ร่วมคิดแนวทาง ร่วมการแก้ไขปัญหา ร่วมในกระบวนการตัดสินใจ และร่วมกระบวนการพัฒนาในฐานะหุ้นส่วนการพัฒนา เช่น เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และร่วมแสดงความคิดเห็นของตนเองได้มีการรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและนำไปปรับปรุงการบริหารงาน

3.9 หลักการกระจายอำนาจ จะเห็นได้ว่าหน่วยงานราชการส่วนภูมิภาคได้มุ่งเน้นไปที่การถ่ายโอนอำนาจการตัดสินใจ ทรัพยากร และภารกิจจากส่วนราชการส่วนกลางให้แก่หน่วยการปกครองอื่น ๆ (ราชการบริหารส่วนท้องถิ่น) และภาคประชาชนดำเนินการแทน โดยมีอิสระตามสมควร รวมถึงการมอบอำนาจและความรับผิดชอบในการตัดสินใจและการดำเนินการให้แก่บุคลากร โดยมุ่งเน้นการสร้างความพึงพอใจในการให้บริการต่อผู้รับบริการและ

ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียการปรับปรุงกระบวนการ และเพิ่มผลิตภาพเพื่อผลการดำเนินงานที่ดีของราชการส่วนภูมิภาค

3.10 หลักคุณธรรม/จริยธรรมจะเห็นได้ว่าหน่วยงานราชการส่วนภูมิภาคได้มุ่งเน้นไปที่การยึดมั่นและเชื่อถือในความถูกต้องดีงามโดยการให้เจ้าหน้าที่ของรัฐยึดถือหลักนี้ในการปฏิบัติหน้าที่เป็นแบบอย่างให้กับประชาชน เช่น การปลอดจากการคอร์รัปชัน มีความซื่อสัตย์ สุจริต ความเสียสละ ความมีระเบียบวินัยในการปฏิบัติหน้าที่

4. สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพด้วยการสัมภาษณ์แบบเจาะลึกในด้านปัญหา อุปสรรค และข้อจำกัดที่มีต่อการปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาลของราชการการปกครองส่วนภูมิภาคในจังหวัดนครราชสีมา ได้แก่ ปัญหาด้านบุคลากรปัญหาจากระบบอุปถัมภ์ในองค์การปัญหาด้านการขาดแคลนงบประมาณและวัสดุอุปกรณ์ปัญหาด้านการกระจายอำนาจปัญหาด้านโครงสร้างและปัญหาด้านสถานที่

อภิปรายผลการวิจัย

1. การปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาลของราชการการปกครองส่วนภูมิภาคในจังหวัดนครราชสีมาโดยภาพรวม อยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน อยู่ในระดับสูงทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากสูง ไปหาลด คือหลักเปิดเผย/โปร่งใส หลักความพร้อมรับผิด หลักประสิทธิภาพ หลักคุณธรรม/จริยธรรม หลักประสิทธิผล หลักการกระจายอำนาจ หลักการมีส่วนร่วม/การพยายามแสวงหาฉันทามติ หลักความเสมอภาค หลักการตอบสนอง และหลักนิติธรรมเป็นลำดับสุดท้าย

2. จากผลการวิจัยเชิงปริมาณซึ่งผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือแก่ข้าราชการระดับปฏิบัติการ ซึ่งผลการวิจัยในหลักเปิดเผย/โปร่งใส ได้ค่าเฉลี่ยสูงที่สุด อยู่ในระดับสูงเนื่องจากผู้ตอบแบบสอบถามอยู่ในระดับปฏิบัติการซึ่งเป็นผู้ที่ใกล้ชิดและจะต้องให้บริการแก่ประชาชนจึงต้องยึด หลักเปิดเผย/โปร่งใส โดยองค์การมีขั้นตอนการทำงานที่โปร่งใสและตรวจสอบได้ ซึ่งผู้วิจัยได้ตั้งข้อสรุปผลในการวิจัยในครั้งนี้ว่า จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นถึงข้าราชการระดับปฏิบัติการได้แก่ ข้าราชการพลเรือน ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราวและพนักงานราชการที่ปฏิบัติงานในราชการการปกครองส่วนภูมิภาคได้มีความพยายามในการปฏิบัติงานตามหลักเปิดเผย/โปร่งใส มากถึงมากที่สุดหลายองค์การที่ได้ทำการบริหารราชการส่วนภูมิภาคโดยการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Results Based Management-RBM) เพื่อมุ่งผลเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาลที่บูรณาการร่วมกับการบริหารที่อิงตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน (Key Performance Indicator-KPI) และดัชนีวัดความสำเร็จแบบสมดุล (Balanced Scorecard-BSC) ที่ระบุวัตถุประสงค์ ระบุทรัพยากรที่จำเป็นในการบริหารและตัวชี้วัด (Input and KPI) กิจกรรมที่ต้องทำ และตัวชี้วัด (Process or Activity and KPI) ผลผลิตและตัวชี้วัด (Output and KPI) ผลลัพธ์และตัวชี้วัด (Outcome and KPI) ผลสัมฤทธิ์และตัวชี้วัด (Results and KPI)

มาประเมินการบริหารจัดการที่ดี (Good Governance) เพื่อสนับสนุนให้เกิดการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลอยู่เสมอ

3. ในการปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาลในด้านนิติธรรมซึ่งมีระดับค่าเฉลี่ยที่ต่ำที่สุด อยู่ในระดับสูง แสดงให้เห็นถึงด้านนิติธรรม ผู้บังคับบัญชาใช้ระเบียบกฎหมายเป็นหลักในการบริหารงานมากกว่าดุลพินิจส่วนตัวมีการปรับปรุงหลักเกณฑ์การปฏิบัติงานให้ทันสมัยและสอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป อีกทั้งข้าราชการมีความรู้ ความเข้าใจในกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับและสามารถนำมาใช้ปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมจึงควรรักษามาตรฐานนี้ไว้และพัฒนาส่งเสริมหลักนิติธรรมให้ดียิ่งขึ้น และเมื่อนำมาเทียบกับผลการวิจัยอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับหลักธรรมาภิบาล พบว่าผลการวิจัยได้มีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ สามารถ อินตามูล (2548) ที่พบว่า ในการบริหารงานในองค์กร มีการใช้หลักนิติธรรม คุณธรรม ความโปร่งใส การมีส่วนร่วม ความรับผิดชอบ และความคุ้มค่า ในการบริหารงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สิทธิชัย รุ่งศรีทอง (2551) ที่พบว่า การนำแนวทางบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้ในการให้บริการขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอจอมทอง จังหวัดเชียงใหม่ ในด้านหลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักการมีส่วนร่วมหลักความรับผิดชอบต่อความสำเร็จอย่างมาก ส่วนหลักความโปร่งใส หลักความคุ้มค่า อยู่ในระดับค่อนข้างประสบความสำเร็จ รวมถึงยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ เสกสรรค์ นิสัยกล้า (2550) ที่พบว่า ข้าราชการผู้บริหารและข้าราชการในสังกัดสำนักงานเขตกรุงเทพมหานครมีผลการนำนโยบายธรรมาภิบาลไปปฏิบัติอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ วรพจน์ ทรัพย์สุนทรกุล (2548) เช่นกัน

องค์ความรู้จากการวิจัย

ในทรรศนะของผู้บริหารและในผู้ปฏิบัติงานอันได้แก่ ข้าราชการพลเรือน ลูกจ้างประจำลูกจ้างชั่วคราวและพนักงานราชการของหน่วยงานราชการการปกครองส่วนภูมิภาค เห็นว่าเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานส่วนมากมีความเข้าใจเกี่ยวกับหลักธรรมาภิบาลอยู่ในระดับความเข้าใจถึงแม้ระดับค่าเฉลี่ยจะอยู่ในระดับสูงแต่ยังไม่ถึงในระดับพฤติกรรมในมุมมองของผู้บริหาร ภาครัฐจะต้องทำการส่งเสริมการปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาลให้แก่เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานโดยการเพิ่มการอบรม ให้ความรู้ความเข้าใจถึงแก่นแท้วิธีการของการปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาล ให้ได้ถึงในระดับพฤติกรรมที่ปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาลอยู่เสมอ และจากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่าหน่วยงานราชการการปกครองส่วนภูมิภาคได้มีความพยายามดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาลตามนโยบายการส่งเสริมของรัฐแล้ว ซึ่งอาจหมายถึงความพยายามทำมากที่สุดเท่าที่จะทำได้ แต่การดำเนินการดังกล่าวบางส่วนยังประสบปัญหาและข้อจำกัดบางประการ เช่น ด้านงบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ โครงสร้าง สถานที่ ระบบอุปถัมภ์ การกระจายอำนาจสั่งการความรู้ ความเข้าใจในกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ เป็นต้น ซึ่งถือเป็น

อุปสรรคที่ทำให้การปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาลยังไม่สัมฤทธิ์ผลอย่างสมบูรณ์ อย่างไรก็ตามผู้บริหารหน่วยงานราชการปกครองส่วนภูมิภาคยังมีทัศนคติที่ดีเกี่ยวกับวิธีการนำหลักธรรมาภิบาลมาปฏิบัติใช้ในองค์กร และทราบถึงปัญหาและข้อจำกัดที่เป็นอุปสรรคขัดขวางขององค์กรที่บริหาร ซึ่งถือเป็นแนวทางและทิศทางที่ดีที่จะสามารถแก้ไขปัญหาดังกล่าวได้ในอนาคต

ข้อเสนอแนะ

1. ควรศึกษาแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยอิทธิพลในด้านอื่น ๆ เพิ่มเติมเพื่อต่อ ยอดความสำเร็จในการศึกษาการปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาลของหน่วยงานอื่น ๆ ต่อไป
2. ศึกษาเปรียบเทียบการปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาลของราชการการปกครองส่วนภูมิภาคในจังหวัดนครราชสีมา กับราชการการปกครองส่วนภูมิภาคในจังหวัดอื่นๆ ต่อไป หรือขยายของเขตด้านพื้นที่และประชากรเพื่อให้ครอบคลุมพื้นที่ภาคกลาง

เอกสารอ้างอิง

- รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพ.ศ. 2540. (2540). *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่ม 114 ตอนที่ 45 ก. หน้า 15-17.
- รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพ.ศ. 2550. (2550). *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่ม 124 ตอนที่ 47 ก. หน้า 15-24.
- วรพจน์ ทรัพย์สุนทรกุล. (2548). *การดำเนินงานตามหลักเกณฑ์และวิธีการว่าด้วยการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ของพนักงานเทศบาล : ศึกษากรณีเทศบาลในจังหวัดภูเก็ต*. (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- สามารถ อินตามูล. (2548). *การใช้ธรรมาภิบาลในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงใหม่ เขต 5*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สิทธิชัย รุ่งศรีทอง. (2551). *ความสำเร็จในการสร้างระบบการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ขององค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอจอมทอง จังหวัดเชียงใหม่*. (วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์). เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- เสกสรรค์ นิสัยกล้า. (2550). *การนำนโยบายธรรมาภิบาลไปปฏิบัติ: กรณีศึกษากรุงเทพมหานคร* (วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- Gonzales, E. T. (2004). *Impact of Corporate Governance on Productivity: Asian Experience*. New York: Asian Productivity Organization.

Gonzales, E. T., & Mendoza, M.L. (2001). *Linkages Between Governance and Productivity*. Retrieved September 8, 2013, from http://www.dap.edu.ph/?page_id=39

ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อการบริหารงานให้เกิดความสำเร็จของ
สถาบันอุดมศึกษาเอกชน กรณีศึกษามหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร*
THE ANTECEDENTS AFFECTING THE SUCCESS IN WORK MANAGEMENT OF
PRIVATE HIGHER EDUCATION INSTITUTIONS: CASE STUDIES AMONG PRIVATE
UNIVERSITIES IN BANGKOK

ประภาพรณ รักเลี้ยง

Prapapan Rakliang

มหาวิทยาลัยพิษณุโลก

Phitsanulok University

E-mail: raklieng@hotmail.com

บทคัดย่อ

ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อการบริหารงานให้เกิดความสำเร็จของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน กรณีศึกษามหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงระดับของปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อการบริหารงานให้เกิดความสำเร็จของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน กรณีศึกษามหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ใช้เทคนิคการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research) และเทคนิคสมการโครงสร้างเชิงเส้น (Structural equation model: SEM) โดยการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจากระดับผู้บริหารและระดับปฏิบัติการสอนของมหาวิทยาลัยเอกชน คือ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย และมหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ

ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำที่พึงประสงค์มีค่าสูงสุดอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 รองลงมาคือ การบริหารจัดการองค์การ ความสำเร็จขององค์การ การจัดสภาพแวดล้อม และการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยี ซึ่งอยู่ในระดับมากทั้งหมด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94, 3.92, 3.91 และ 3.85 ตามลำดับ ซึ่งผลการวิเคราะห์หิโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของการบริหารงานให้เกิดความสำเร็จของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยยอมให้ความคลาดเคลื่อนในการวัดตัวแปรต่างๆ มีความสัมพันธ์กันได้ พบว่า ค่า Chi-Square: $\chi^2 = 200.01$ ($P = 0.0$); $df=113$, $GFI = 0.95$, $RMSEA = 0.05$, $RMR= 0.01$, $CFI= 0.95$, และ $NFI= 0.92$

คำสำคัญ: ปัจจัยเชิงสาเหตุ; อิทธิพลของปัจจัยเชิงสาเหตุ; สถานอุดมศึกษาเอกชน

Abstracts

This research paper is aimed to study the level of the causal factors affecting the success in work management of private higher education institutions in the Bangkok metropolitan region as case studies. It applies a Survey Research technique and Structural Equation Model (SEM). Data is mainly derived from a sample group of executive teams and teaching staff of the three selected universities: Dhurakij Pundit University, University of the Thai Chamber of Commerce, and Assumption University.

As for the results, the study reveals that desirable leadership is ranked highest with the mean of 3.96 followed by organizational management, organizational success, environmental management, and the use of innovation and technology, with a highly-ranking level at the mean of 3.94, 3.92, 3.91, and 3.85, respectively. In addition, the result of the structural model analysis is in accordance with the empirical data by allowing measurement errors in different variables associated with each other. It provides the value of Chi-Square (χ^2) of 200.01 ($P = 0.0$), where df, GFI, RMSEA, RMR, CFI, and NFI are equivalent to 113, 0.95, 0.05, 0.01, 0.95, and 0.92, respectively.

Keywords: Antecedents; influences of antecedents; private higher education

บทนำ

ในปัจจุบันนี้ระบบการศึกษาของประเทศไทยจะต้องมีการพัฒนากันอย่างต่อเนื่อง ซึ่งทั้งนี้ในส่วนของภาครัฐบาลได้พยายามส่งเสริมด้านต่างๆ ให้เกิดการพัฒนาเพื่อให้เกิดคุณภาพในองค์กรการศึกษาที่สูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง เพราะองค์กรดังกล่าวเป็นองค์กรที่สร้างบุคลากรของประเทศ ซึ่งถ้าองค์กรมีคุณภาพมีการพัฒนาที่ดี ก็ย่อมส่งผลดีต่อการผลิตบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและคุณภาพสูงสุดได้นั่นเอง โดยเฉพาะสถาบันอุดมศึกษาทั้งของรัฐบาลและของเอกชน ซึ่งถือว่าเป็นองค์กรที่จะเป็นกลจักรสำคัญในการขับเคลื่อนของประเทศไทยต่อไป ที่ผ่านมานั้นประเทศไทยพยายามเน้นให้เกิดการพัฒนาองค์กรการศึกษาเพื่อความยั่งยืน (Sustainable Development) มาอย่างต่อเนื่อง

อย่างไรก็ตาม สำหรับประเทศไทยพบว่า สถาบันอุดมศึกษาเอกชนเป็นสถาบันที่ต้องพัฒนาและเกิดการแข่งขันในทุกๆ ด้านๆ ให้สามารถครองตลาดการศึกษาให้มากที่สุด ประกอบกับจะต้องมีกลยุทธ์ นโยบาย แผน ควบคู่อย่างต่อเนื่องเพื่อให้องค์กรก้าวไปข้างหน้าอย่างมั่นคงนั่นเอง ซึ่งแนวทางหลักสำคัญในการพัฒนานั้นคือ การเข้าใจบริบทต่างๆ และพัฒนาในด้านต่างๆ ให้ก้าวสู่ความเป็นเลิศในที่สุด ดังนั้น สถาบันอุดมศึกษาเอกชนจะต้องมีความพร้อมในทุกๆ

เพื่อให้เกิดการพัฒนาแบบยั่งยืนต่อไป งานวิจัยฉบับนี้จึงได้เห็นถึงปัญหาดังกล่าวและให้ความสำคัญในเรื่อง ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อการบริหารงานให้เกิดความสำเร็จของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนเพื่อเป็นแนวทางในการศึกษาและพัฒนาต่อไปนั่นเอง

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาถึงระดับของปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อการบริหารงานให้เกิดความสำเร็จของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน กรณีศึกษามหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารและพนักงานระดับปฏิบัติการสอนของมหาวิทยาลัยเอกชน 3 แห่ง คือ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย และมหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ

การวิจัยครั้งนี้ได้ใช้กลุ่มตัวอย่างคือ ผู้บริหารและพนักงานระดับปฏิบัติการสอนของมหาวิทยาลัยเอกชน 3 แห่ง คือ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย และมหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ ที่ได้จากการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multistage sampling random) โดยการอาศัยเกณฑ์การกำหนดขนาดโดยคำนวณด้วยสูตรของ Yamane (1973) มีระดับความคลาดเคลื่อน ± 0.5 ซึ่งผลการคำนวณหาขนาดตัวอย่างเท่ากับ 400 ตัวอย่าง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ชนิดปลายเปิดและปลายปิด ที่สร้างขึ้น จากทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยกำหนดข้อคำถามที่ได้สร้างขึ้นเป็นแบบสำรวจรายการมีมาตรวัดแบบมาตราส่วน 5 ระดับ คือ จริงมากที่สุด จริงมาก ปานกลาง น้อย และน้อยมากที่สุด ประกอบด้วยข้อคำถามทางบวก (Positive) และทางลบ (Negative)

การหาคุณภาพของเครื่องมือ การหาค่า Content Validity จากผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม (Questionnaire) ว่าถูกต้องและตรงกับวัตถุประสงค์หรือไม่ วัดได้จากค่า *IOC* (Item Objective Congruence Index) โดยผลการทดสอบดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถาม (*IOC*) ที่ตรงตามวัตถุประสงค์จะมีค่า *IOC* อยู่ในช่วง 0.5 ถึง 1.00 ซึ่งจากผลการวิจัยในครั้งนี้ได้เลือกข้อคำถามที่มีค่า *IOC* ตั้งแต่ 0.5 - 0.85 หาค่า Construct Validity เป็นการทดสอบว่าแบบสอบถามสอดคล้องกับกรอบแนวคิดสามารถหาค่า Construct Validity โดยการนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างเป้าหมายจำนวน 20 คน แล้วนำแบบสอบถามทั้ง 20 ชุดมาวิเคราะห์ค่า Reliability เป็นรายข้อจากแนวคิดของ Karl Pearson ที่เรียกว่า สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Product-Moment Correlation Coefficient) ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item-total Correlation) ซึ่งการคัดเลือกแบบสอบถามรายข้อจะพิจารณาจากค่า $[r = 0.35]$ (Nunnally & Bernstein, 1994) ขึ้นไปในการนำมาใช้และนำไปสอบถามกับกลุ่มตัวอย่างจริงที่กำหนดไว้ แล้วทำการเก็บรวบรวมข้อมูลทั้งหมดมาคำนวณหา Reliability โดยใช้

วิธีการคำนวณ หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของ Cronbach (Cronbach, 1990) จากผลการวิจัย พบว่า สัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) โดยรวมเท่ากับ 0.90

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยจะทำการวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistic) ได้แก่ ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean: $\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) ความเบ้ และค่าความโด่ง และวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเชิงประจักษ์และความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝง

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ ของตัวแปรตามกับตัวแปรอิสระ และความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระทุกตัว เพื่อเป็นการตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างตัวแปรทางวิจัยตามสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ การประเมินค่าพารามิเตอร์ของรูปแบบโครงสร้าง โดยใช้วิธี ML (Maximum likelihood)

การตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบโครงสร้างของความสัมพันธ์ (Goodness of fit measure) แสดงดังรายละเอียดต่อไปนี้

(1) ค่าสถิติ Chi-Squares (χ^2) เพื่อใช้สำหรับการทดสอบความแตกต่างระหว่างเมทริกซ์ความแปรปรวนร่วม (Covariance Metric) ของประชากรกับเมทริกซ์ความแปรปรวนร่วมจากการประมาณค่า โดยกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนแบบที่ 1 (Error Type One) ที่ระดับ 0.05 ($\alpha = 0.05$) ถ้าผลการทดสอบค่า Chi-Squares < 0.05 แสดงว่า เมทริกซ์ความแปรปรวนร่วม (Covariance Metric) ของประชากรกับเมทริกซ์ความแปรปรวนร่วมจากการประมาณค่ามีความแตกต่างกัน กล่าวคือ รูปแบบความสัมพันธ์มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

(2) ดัชนี วัดระดับ ความสอดคล้อง (Goodness-of fit index: GFI Index) ซึ่งความสัมพันธ์ที่ดีควรมีค่า GFI ตั้งแต่ 0.90 ขึ้นไปซึ่งแสดงให้เห็นว่ารูปแบบโครงสร้างความสัมพันธ์มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และจากงานวิจัยนี้ผู้วิจัยได้เลือกดัชนีวัดหลายค่า ได้แก่ AGFI, RMSEA, SRMR, CFI, และ CN (Joreskog & Sorbom, 1966)

ปรับรูปแบบโครงสร้างความสัมพันธ์ (Model adjustment) ผู้วิจัยได้ดำเนินการโดยการตรวจสอบผลการประมาณค่าพารามิเตอร์ว่ามีความเหมาะสมหรือไม่ และรวมถึงการตรวจสอบค่า Determination Coefficient: R^2 หรือ เรียกว่า Squared Multiple Correlation ของตัวแปรสังเกต (Observation Variables) หรือเรียกว่า Predictor โดยจะมีค่าอยู่ระหว่าง 0 ถึง 1 ซึ่งถ้าผลการทดสอบพบว่า ค่า R^2 มีค่าสูงหรือเข้าใกล้ 1 มาก แสดงว่า แบบจำลองมีค่า Validity สูง (Joreskog & Sorbom, 1966)

ผลการวิจัย

ระดับของปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อการบริหารงานให้เกิดความสำเร็จของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน กรณีศึกษามหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

การศึกษาถึงระดับของปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อการบริหารงานให้เกิดความสำเร็จของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน กรณีศึกษามหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า ค่าเฉลี่ยด้านภาวะผู้นำที่พึงประสงค์มีค่าสูงสุดอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 รองลงมาคือ การบริหารจัดการองค์การ ความสำเร็จขององค์การ การจัดสภาพแวดล้อม และการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยี ซึ่งอยู่ในระดับมากทั้งหมด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94, 3.92, 3.91 และ 3.85 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยขององค์ประกอบในแต่ละด้านแล้ว จะสามารถอธิบายได้ดังต่อไปนี้

1. ด้านภาวะผู้นำที่พึงประสงค์ (LEADS) ภาพรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 ซึ่งเมื่อแยกองค์ประกอบแต่ละด้าน พบว่า องค์ประกอบด้านผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transform) สูงสุดมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 รองลงมาได้แก่ ผู้นำแบบให้บริการ (Service) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 ผู้นำแลกเปลี่ยน (Exchange) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 และผู้นำแบบเผด็จการ (Dictators) การมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 ตามลำดับ

2. ด้านการบริหารจัดการ (MANAGE) ภาพรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 ซึ่งเมื่อแยกองค์ประกอบแต่ละด้าน พบว่า องค์ประกอบด้านวางแผน (Planning) สูงสุดมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 รองลงมาได้แก่ ด้านองค์การ (Organize) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 ด้านอำนาจการ (Direct) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 และด้านควบคุม (Control) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 ตามลำดับ

3. ด้านความสำเร็จขององค์การ (EFFEU) ภาพรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 ซึ่งเมื่อแยกองค์ประกอบแต่ละด้าน พบว่า องค์ประกอบด้านการวิจัย (Research) สูงสุดมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 รองลงมาได้แก่ ด้านการสอน (Teach) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 ด้านบริการวิชาการ (Academic Service) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 และด้านทำนุบำรุงศาสนาและศิลปวัฒนธรรม (Cultivating religion) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 ตามลำดับ

4. ด้านการจัดการสภาพแวดล้อม (ENVI) ภาพรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 ซึ่งเมื่อแยกองค์ประกอบแต่ละด้าน พบว่า องค์ประกอบด้านสังคม (Social) สูงสุดมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 รองลงมาได้แก่ ด้านวัฒนธรรม (Culture) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 และด้านกายภาพ (Physical) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 ตามลำดับ

5. ด้านการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยี (INOVU) ภาพรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85 ซึ่งเมื่อแยกองค์ประกอบแต่ละด้าน พบว่า องค์ประกอบคอมพิวเตอร์ (Computer) สูงสุดมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 รองลงมาได้แก่ ด้านเครื่องเสียง (Audio) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 ด้านกราฟฟิกสิ่งพิมพ์ (Graphic) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85 และด้านเครื่องฉาย (Projector) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 ตามลำดับ

อย่างไรก็ตาม เมื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยการพิจารณาจากค่าสถิติทดสอบความกลมกลืน ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 เปรียบเทียบดัชนีความกลมกลืนของโมเดลที่พัฒนากับเกณฑ์มาตรฐาน

ดัชนีความกลมกลืน χ^2	เกณฑ์ที่ใช้พิจารณา ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ	ค่าสถิติในโมเดล $\chi^2 = 200.01$ (P = 0.0), df=113
GFI	มากกว่า 0.95	0.95
RMR	น้อยกว่า 0.05	0.01
RMSEA	น้อยกว่า 0.08	0.05
NFI	มากกว่า 0.9	0.92
CFI	มากกว่า 0.9	0.95

จากตารางที่ 1 ผลศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งต่อการบริหารงานให้เกิดความสำเร็จของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน จากปัจจัยด้านคุณลักษณะภาวะผู้นำที่พึงประสงค์ ปัจจัยด้านลักษณะข้อมูลส่วนตัว ปัจจัยด้านรายได้และแรงจูงใจ และปัจจัยด้านการบริหารการตลาด โดยเปรียบเทียบค่าดัชนีความกลมกลืนในโมเดลกับค่ามาตรฐาน พบว่า โมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของการบริหารงานให้เกิดความสำเร็จของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในเกณฑ์ที่อยู่ในระดับสูง แม้ว่าค่าสถิติ χ^2 เป็นค่าสถิติที่ได้รับอิทธิพลจากขนาดตัวอย่างและจำนวนพารามิเตอร์ได้ง่าย และจากผลการวิเคราะห์พบว่า ตัวแปรทั้งหมดในโมเดลสามารถอธิบายความแปรปรวนการการบริหารงานให้เกิดความสำเร็จของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนได้ร้อยละ 90.00 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลมาตรฐาน ดังนี้

1. ภาวะผู้นำที่พึงประสงค์ ส่งผลทางอ้อมต่อความสำเร็จขององค์กร ผ่านการบริหารจัดการ การใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยี และการจัดการสิ่งแวดล้อมที่ระดับ 0.94 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
2. การใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีส่งผลทางตรงต่อความสำเร็จขององค์กรที่ระดับ 0.93 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
3. การจัดการสิ่งแวดล้อมส่งผลทางตรงต่อความสำเร็จขององค์กรที่ระดับ 0.90 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
4. การบริหารจัดการส่งผลทางตรงต่อความสำเร็จขององค์กรที่ระดับ 0.95 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

5. การใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีส่งผลทางตรงต่อความสำเร็จขององค์กรที่ระดับ 0.90 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการศึกษาถึงระดับของปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อการบริหารงานให้เกิดความสำเร็จของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน กรณีศึกษามหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร แสดงให้เห็นถึงสมมติฐานการวิจัยและผลการวิจัยที่สอดคล้องกันและสอดคล้องกับงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังต่อไปนี้

ภาวะผู้นำที่พึงประสงค์ ส่งผลทางอ้อมต่อความสำเร็จขององค์กร ผ่านการบริหารจัดการ การใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยี และการจัดการสิ่งแวดล้อม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่ผ่านมา เช่น Xenikou & Simosi (2016) เป็นต้น เนื่องด้วยภาวะผู้นำที่พึงประสงค์จะมีอิทธิพลควบคุมหรือส่งผ่านปัจจัยอื่นๆ เพื่อทำให้องค์กรนั้นๆ เกิดความสำเร็จขึ้นได้ อย่างไรก็ตาม พบว่า การใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยี การจัดการสิ่งแวดล้อม และการบริหารจัดการส่งผลทางตรงต่อความสำเร็จขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยและสอดคล้องกับงานวิจัยที่ผ่านมา เช่น Xenikou & Simosi (2016) และ สุพจน์ วรเมธีกวีวงศ์ (2555) เป็นต้น เนื่องจากการปัจจัยดังกล่าวสามารถส่งผ่านโดยตรงไปสู่ความสำเร็จขององค์กรได้เลย และหากองค์กรมีการพัฒนาในปัจจัยด้านต่างๆ ก็จะมีส่งผลต่อการพัฒนาให้เกิดความสำเร็จในการบริหารองค์กรให้เติบโตอย่างต่อเนื่องเช่นเดียวกันนั่นเอง

องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย

ปัจจัยด้านภาวะผู้นำที่พึงประสงค์ การจัดการสิ่งแวดล้อม การบริหารจัดการ การใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีส่งผลต่อการบริหารงานให้เกิดความสำเร็จของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ทั้งทางตรงและทางอ้อม

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

สถาบันอุดมศึกษาควรกำหนดนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานของมหาวิทยาลัยให้เกิดความสำเร็จอย่างเป็นรูปธรรม

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

สถาบันอุดมศึกษาควรส่งเสริมและพัฒนาภาวะผู้นำที่พึงประสงค์ของผู้บริหาร มีการบริหารจัดการที่ดี จัดการสภาพแวดล้อมขององค์กรให้เอื้อต่อการเรียนรู้ รวมถึงนำเอา นวัตกรรมและเทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้

ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาในองค์รูปแบบอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและควรมีการเปลี่ยนแปลงปัจจัยตัวแปรแฝง และหรือตัวแปรสังเกต ตลอดจนบริบทที่เกี่ยวข้องอื่นๆ เพื่อให้สามารถทราบถึงอิทธิพลอย่างชัดเจนมากยิ่งขึ้น
2. การออกแบบการวิจัยควรพิจารณาในลักษณะที่ยอมให้ความคลาดเคลื่อนในการวัดตัวแปรต่างๆ มีความสัมพันธ์กันได้ กล่าวคือ ควรมีการวิเคราะห์ตามโมเดลลิสเรลแทนที่จะใช้การวิเคราะห์เส้นทางตามแบบเดิม และไม่ควรให้ความสำคัญกับการพิจารณาเกณฑ์ความกลมกลืนจากค่า Chi-Square: χ^2 เป็นลำดับแรก เพราะว่า ถ้าจำนวนตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษายังมีขนาดใหญ่ขึ้นเท่าไรก็จะส่งผลให้ค่า Chi-Square: χ^2 เกิดนัยสำคัญทางสถิติได้ง่ายขึ้นเช่นกัน
3. การปรับโมเดลให้เกิดความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์จะต้องยึดหลักเกณฑ์ดังนี้ 1) ต้องมีเหตุผลเชิงทฤษฎีและสามารถอธิบายได้ 2) การปรับนั้นจะต้องมีการปรับทีละ 1 Parameter เท่านั้น แล้วทำการวิเคราะห์ใหม่ 3) ในการปรับจะต้องทำการพิจารณาค่า Modification Index: MI ร่วมกับ Expected Parameter Change: EPC ซึ่งเป็นค่าที่บอกขนาดและทิศทางของพารามิเตอร์ที่จะปรับ ดังนั้นค่าพารามิเตอร์ที่ควรปรับจะต้องมีค่า EPC และค่า MI สูงที่สุดและเป็นค่าที่ยอมรับได้
4. การเลือกนำเข้าตัวแปรสังเกต (Observed Variables) ในแต่ละตัวแปรแฝง (Latent Variables) ทางผู้วิจัยขอแนะนำว่าทางเลือกหนึ่งควรพิจารณาจากค่าน้ำหนักองค์ประกอบที่มีนัยสำคัญทางสถิติเท่านั้น เพื่อให้โมเดลโครงสร้างเชิงเส้นเกิดความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ได้ในระดับที่สามารถยอมรับได้

เอกสารอ้างอิง

- สุพจน์ วรเมธีกวีวงศ์. (2555). *การพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหาร กรณีศึกษา บริษัทท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน)* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทชั้นปริญญาโท สาขาวิชาบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- Cronbach, L.J. (1990). *Essentials of Psychological Testing* (5th ed). Now York: Harper Collins.
- Joreskog, K.G., & Sorbom, D. (1966). *LISREL 8: Structural Equation Modeling with the SIMPLIS Command Language*. Chicago: Software International.
- Nunnally, J.C., & Bernstein, I. (1994). *Psychometric Theory* (3rd ed). Now York: Mc Graw-Hill.

Xenikou, A. , & Simosi, M. (2016). Organizational culture and transformational leadership as predictors of business unit performance, *Social Science of Journal*, 7(15), 566-579.

Yamane, T. (1973). *Statistics: An Introductory Analysis*. New York: Harper & Row.

ความสัมพันธ์ระหว่างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการบัญชีบริหาร ความเป็นมืออาชีพ และความสำเร็จองค์กร ของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม
ในเขตภาคเหนือตอนบน*

THE RELATIONSHIP BETWEEN KNOWLEDGE OF ACCOUNTING MANAGEMENT,
PROFESSIONALISM AND ORGANIZATIONAL SUCCESS OF SMALL AND MEDIUM
ENTERPRISES IN THE UPPER NORTHERN REGION OF THAILAND

สิริศักดิ์ รัชชานติ

Sirisak Ratchusanti

มหาวิทยาลัยพิษณุโลก

Phitsanulok University

E-mail: r.sirisak@hotmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการบัญชีบริหารของผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม และความสำเร็จองค์กรธุรกิจ ของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ในเขตภาคเหนือตอนบน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในเขตภาคเหนือตอนบนจำนวน 395 คน

ผลการวิจัยพบว่า ผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในเขตภาคเหนือตอนบนมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการบัญชีบริหารโดยรวมและเป็นรายเรื่องอยู่ในระดับมาก ได้แก่ เรื่องแนวคิดเกี่ยวกับต้นทุน การวิเคราะห์ต้นทุน ปริมาณและกำไร งบประมาณ การใช้ต้นทุนเพื่อการตัดสินใจ ระบบต้นทุนมาตรฐานและงบประมาณยืดหยุ่น ระบบต้นทุนกิจกรรม ต้นทุนผลิตภัณฑ์ การวิเคราะห์การลงทุน งบกระแสเงินสด และความเป็นมืออาชีพโดยรวมและเป็นรายด้านอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านเทคนิควิธีการที่ยอดเยียม ด้านพนักงานที่มีความสามารถ ด้านผู้บริหารที่ชาญฉลาด ด้านการติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ และด้านการบริการที่เป็นเลิศ และความสำเร็จองค์กรโดยรวมและเป็นรายด้านอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านลูกค้า ด้านการเงิน ด้านการเรียนรู้และพัฒนา และ ด้านกระบวนการภายในมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องโดยรวมอยู่ในระดับมาก และผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในเขตภาคเหนือตอนบนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมทางธุรกิจโดยรวมอยู่ในระดับมาก

คำสำคัญ: ความสำเร็จองค์กร; การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง; สภาพแวดล้อมทางธุรกิจ

Abstract

The purpose of this research was to study the understanding of management accounting and organizational success among entrepreneurs of small and medium enterprises in the upper northern region. The research applied a questionnaire method as a data collection tool with a total sample of 395 SME entrepreneurs in the upper northern region.

As for the results, it reveals that SME entrepreneurs in the upper northern region have a high level of understanding in overall and specific management accounting, covering cost concept, cost-volume-profit analysis, budgeting, cost analysis for decision making, flexible budgeting and standard costing, activity-based costing, product costing, investment analysis, and cash flow. In addition, the overall and specific professionalism is rated at a high level, including excellent technique and methodology, competent staff, talented executives, effective communication, and excellent services. Finally, the overall and specific organizational success is found at a high level, considering customers, finance, learning and development, and responsive learning-based internal process. Besides, the SME entrepreneurs are presented with a highly-perceived opinion on the entire business environment.

Keyword: Organizational Success; Continuous Learning; Business Environment

บทนำ

วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมมีความสำคัญต่อการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศอย่างมาก อีกทั้งมีส่วนช่วยบรรเทาปัญหาความแออัดจากการเติบโตของสังคมเมือง กระจายความเจริญไปสู่ส่วนภูมิภาค และเป็นการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ในท้องถิ่นให้เกิดประโยชน์มากยิ่งขึ้นด้วย ในปัจจุบันเมื่อกล่าวถึงวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) จะเป็นที่ยึดเหนี่ยวของบุคคลโดยทั่วไป เนื่องจากได้มีบทบาทในสังคมธุรกิจของไทยมา และมีความโดดเด่นเพิ่มมากขึ้นเนื่องจากรัฐบาลได้ออกนโยบายและมาตรการทางเศรษฐกิจในการส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) จึงมีความสำคัญในฐานะของผู้ประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อมเป็นกลุ่มพลังที่ใหญ่ที่สุดของภาคธุรกิจและมีบทบาทในการพัฒนาเศรษฐกิจของชาติให้แข็งแกร่งมากขึ้น

ภายใต้แผนงานเสริมสร้างศักยภาพของ SMEs ไทยเพื่อให้เชื่อมโยงกับเศรษฐกิจระหว่างประเทศและเป็นการเตรียมความพร้อมในการแข่งขันที่จะมีมากขึ้นในอนาคตอันเนื่องมาจากการที่ประเทศไทยจะเข้าสู่การเป็นประชาคมอาเซียน (ASEAN Economic Community :AEC) ใน

ปี 2558 โดยมีจุดมุ่งหมายร่วมกันในการผลักดันให้อาเซียนเป็นตลาดและฐานการผลิตเดียวกัน (ASEAN Single Market and Production Base) โดยกำหนดให้มีการเคลื่อนย้ายสินค้า บริการ เงินทุน การลงทุน และแรงงานที่มีทักษะโดยเสรีระหว่างประเทศสมาชิกอาเซียนด้วยกัน ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อผู้ประกอบการไทย ทั้งในส่วนของความเป็นประโยชน์และอุปสรรค โดยเฉพาะผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ที่มีข้อจำกัดทั้งทางด้านการเงิน การลงทุน ความสามารถในการดำเนินธุรกิจและองค์ความรู้ จะไม่สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมในการแข่งขันที่เปลี่ยนแปลงได้ (สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม, 2557) อย่างไรก็ตามการบริหารกิจการให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดนั้นขึ้นอยู่กับความสมบูรณ์ในการทำหน้าที่บริหาร ตลอดจนความสามารถในการจัดหาข้อมูลมาใช้ประกอบการตัดสินใจเกี่ยวกับการดำเนินธุรกิจ ผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมจึงมีความจำเป็นต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับข้อมูลทางการบัญชีบริหารเพื่อใช้ในการตัดสินใจอย่างมีขั้นตอน

ข้อมูลทางการบัญชีจึงมีความสำคัญสำหรับการบริหารธุรกิจ แต่ข้อมูลทางการบัญชีการเงินนั้นเป็นข้อมูลในอดีตไม่สามารถตอบสนองความต้องการของผู้ประกอบการได้ดี ดังนั้นข้อมูลทางการบัญชีบริหารจึงได้ถูกนำมาใช้ในการวิเคราะห์ทางเลือกที่ดีที่สุดและแก้ปัญหาต่าง ๆ ของธุรกิจ ทั้งนี้เนื่องจากข้อมูลทางการบัญชีบริหารเป็นข้อมูลที่ถูกจัดทำขึ้นจากการวิเคราะห์และพยากรณ์ ลักษณะของข้อมูลทางการบัญชีบริหารจะถูกนำเสนอแก่ผู้บริหาร เป็นข้อมูลที่คาดว่าจะเกิดขึ้นในอนาคต และมีความยืดหยุ่นตามความต้องการของผู้บริหาร (เมธสิทธิ์ พูลดี, 2551) ข้อมูลของการบัญชีบริหารจึงเป็นข้อมูลที่ผู้ประกอบการสามารถนำไปใช้ในการวางแผน ควบคุม และตัดสินใจได้ เพื่อนำธุรกิจนั้นให้ประสบความสำเร็จไปสู่เป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ (สมนึก เอื้อจิระพงษ์พันธ์, 2557)

ผู้ประกอบการที่มีความเป็นมืออาชีพ (Professionalism) เป็นผู้มีความรู้ความสามารถ มีคุณภาพในการบริหารงาน และมีความสามารถในการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานที่จะทำให้เกิดผลิตภัณฑ์หรือบริการที่มีคุณภาพมาตรฐานสูง (ปัทมากร ลุวิชาเวช, 2551) ในการบริหารธุรกิจสำหรับวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ตั้งแต่เริ่มก่อตั้งจนถึงขั้นที่กำลังขยายตัวนั้น ต้องการวิธีการบริหารงานแบบมืออาชีพ (Professional Management) ซึ่งเป็นการบริหารแบบมีแผนงานและเป็นระบบ การพัฒนาระบบงานที่ดีจะอำนวยความสะดวกให้แก่ผู้ประกอบการใช้สามารถวางแผน ควบคุมและตัดสินใจได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งข้อมูลของรายงานทางการเงินจะเป็นเครื่องมือที่สำคัญประการหนึ่งที่สนับสนุนผู้ประกอบการมืออาชีพให้บริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมาตรฐานสูงนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กร ซึ่งความสำเร็จขององค์กร (Organizational Success) ย่อมส่งผลให้ SMEs สามารถบรรลุเป้าหมายของผลการดำเนินงาน (Performance) โดยใช้การวัดผลการดำเนินงานขององค์กรแบบสมดุล (Balanced Scorecard : BSC) ซึ่งสะท้อนผลการดำเนินงานแต่ละมุมมองได้อย่างครบถ้วน ประกอบด้วย มุมมองทางด้านลูกค้า (Customer Perspective) มุมมองด้านกระบวนการภายใน (Internal-Process Perspective)

มุมมองด้านการเรียนรู้และพัฒนา (Learning and Growth Perspective) และมุมมองทางการเงิน (Financial Perspective) โดย BSC สามารถวัดผลสำเร็จได้หลายมิติ เพื่อเป็นการประเมินผลการดำเนินงานของธุรกิจภายใต้สภาพแวดล้อมทางธุรกิจซึ่งมีการแข่งขันที่ทวีความรุนแรงมากขึ้น (พสุ เดชะรินทร์, 2546)

สำหรับบทบาทของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม หรือ SMEs ในพื้นที่ภาคเหนือตอนบนนั้นมีเอกลักษณ์ที่เด่นชัดในเรื่องของวัฒนธรรม ซึ่งปรากฏทั้งในด้านสถาปัตยกรรม ศิลปกรรม และวิถีชีวิต การประกอบกิจการส่วนใหญ่จึงเป็นไปตามความโดดเด่นของพื้นที่ในทางเกษตร ได้แก่ การเพาะปลูกพืชผักผลไม้ และดอกไม้เมืองหนาว ซึ่งในปัจจุบันนอกจากจะเป็นการขายผลผลิตทั้งในและต่างประเทศแล้วยังมีหลายแห่งที่เชื่อมโยงเข้ากับการท่องเที่ยวเชิงนิเวศด้วย ในภาคอุตสาหกรรมที่โดดเด่น ได้แก่ การผลิตแปรรูปเกษตร การผลิตอาหาร การผลิตเฟอร์นิเจอร์ หรือเครื่องประดับตกแต่งจากไม้ การผลิตเซรามิก ส่วนภาคบริการที่สำคัญ ได้แก่ ธุรกิจบริการที่เกี่ยวข้องกับการท่องเที่ยว ไม่ว่าจะเป็นธุรกิจบริการโรงแรมที่พักประเภทต่าง ๆ ร้านอาหาร สปา รถเช่า บริการท่องเที่ยว ธุรกิจหรือผลิตภัณฑ์ที่มีความโดดเด่นอีกกลุ่มหนึ่งในภาคเหนือตอนบนคือการผลิตผลิตภัณฑ์หัตถกรรมหรือหัตถอุตสาหกรรมต่าง ๆ ทั้งผ้าทอ การแกะสลักไม้ การจักสาน ผลิตภัณฑ์กระดาษสา เครื่องเงิน เป็นต้น

ในการดำเนินธุรกิจให้ประสบความสำเร็จนั้นกิจการควรได้พิจารณาเงื่อนไขของสภาพแวดล้อมทางธุรกิจที่เปลี่ยนแปลงไปซึ่งส่งผลให้เกิดการแข่งขันสูง สิ่งสำคัญของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมหรือ SMEs ในภาคเหนือตอนบนต้องทำการปรับตัวให้เข้ากับกระแสโลกโดยเฉพาะในยุคของข้อมูลข่าวสารและเทคโนโลยีที่ทวีบทบาทสำคัญเพิ่มมากขึ้น เรื่อย ๆ ผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมหรือ SMEs ในยุคนี้จึงจำเป็นต้องมีข้อมูลที่ถูกต้องและทันเวลา การแสวงหาและพัฒนาความรู้ความเข้าใจในเรื่องต่าง ๆ เพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มให้ธุรกิจเป็นสิ่งสำคัญ ข้อมูลหรือรายงานจากการบัญชีบริหารที่มีความถูกต้องหรือที่มีการพยากรณ์ใกล้เคียงความเป็นจริงที่เกิดขึ้นมากที่สุด รวดเร็ว และทันเวลาสำหรับการตัดสินใจ กะทัดรัด ชัดเจน และสมบูรณ์ จะเป็นประโยชน์แก่ผู้ประกอบการจะได้รับประโยชน์จากการนำข้อมูลเหล่านั้นมาใช้ในการตัดสินใจได้อย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุด ดังนั้นผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมหรือ SMEs ต้องมีความรู้ความเข้าใจเพื่อนำข้อมูลเหล่านั้นไปใช้ในการวางแผน ควบคุม และตัดสินใจ นั่นคือการรู้จักจัดการบริหารธุรกิจเพื่อสร้างความเป็นมืออาชีพและสร้างความสำเร็จให้แก่ธุรกิจของตนเอง ทั้งนี้เพื่อเป็นการสนับสนุนให้โอกาสแก่วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมหรือ SMEs ได้มีความสามารถดำรงอยู่ เติบโต และมีความก้าวหน้าต่อไป

ด้วยเหตุผลที่กล่าวมาข้างต้น ผู้ประกอบมีหน้าที่ในการบริหารธุรกิจ ซึ่งต้องทำการตัดสินใจจึงต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการบัญชีบริหาร และนำข้อมูลเหล่านั้นไปใช้ในการบริหารอย่างมืออาชีพเพื่อให้ธุรกิจได้ประสบความสำเร็จ ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาเรื่อง

“ความสัมพันธ์ระหว่างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการบัญชีบริหาร ความเป็นมืออาชีพและความสำเร็จขององค์กร ของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ในเขตภาคเหนือตอนบน”โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อทดสอบว่าผู้ประกอบการที่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการบัญชีบริหารมีความสัมพันธ์ต่อความเป็นมืออาชีพและความสำเร็จองค์กรธุรกิจ ของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ในเขตภาคเหนือตอนบนหรือไม่ อย่างไร ซึ่งผลที่ได้จากการวิจัยนี้สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางให้แก่ผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมหรือ SMEs ในการศึกษา ค้นคว้าหาความรู้เกี่ยวกับการบัญชีบริหาร เพื่อการพัฒนาธุรกิจของตนเองให้มีประสิทธิภาพสูงสุดโดยมุ่งสู่ความเป็นมืออาชีพ เพื่อการดำเนินวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมหรือ SMEs ให้ประสบความสำเร็จต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการบัญชีบริหารของผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ในเขตภาคเหนือตอนบน
2. ความเป็นมืออาชีพของผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในเขตภาคเหนือตอนบน
3. ความสำเร็จองค์กรธุรกิจ ของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ในเขตภาคเหนือตอนบน
4. ความสัมพันธ์ระหว่างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการบัญชีบริหาร ความเป็นมืออาชีพและความสำเร็จองค์กรธุรกิจ ของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ในเขตภาคเหนือตอนบน

วิธีดำเนินการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัยประกอบด้วยประชากร (Population) ที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ผู้ประกอบการธุรกิจวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ในเขตภาคเหนือตอนบนจำนวน 28,020 คน กลุ่มตัวอย่าง (Sample) ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ ผู้ประกอบการธุรกิจวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ในเขตภาคเหนือตอนบนโดยผู้วิจัยได้คำนวณหาขนาดกลุ่มที่ใช้เพื่อเป็นตัวแทนของประชากร ด้วยวิธีการคำนวณตามสูตรของ ทาโร่ ยามาเน่ (Yamane) ซึ่งกำหนดขอบเขตความคลาดเคลื่อนที่ 0.05 ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 395 คน และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) โดยตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือด้วยวิธีทดสอบใช้ (Try Out) กับผู้ประกอบการธุรกิจวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในเขตภาคเหนือตอนบนจำนวน 30 คนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง ได้ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (Discrimination Power) ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการบัญชีบริหารมีค่าอำนาจจำแนก (r) อยู่ระหว่าง 0.412 – 0.909 ความเป็นมืออาชีพมีค่าอำนาจจำแนก (r) อยู่ระหว่าง

0.739 – 0.935ความสำเร็จองค์กรมีค่าอำนาจจำแนก (r) อยู่ระหว่าง 0.664 -0.965 การเรียนรู้อย่างต่อเนื่องมีค่าอำนาจจำแนก (r) อยู่ระหว่าง 0.812 - .883 และสภาพแวดล้อมทางธุรกิจมีค่าอำนาจจำแนก (r) อยู่ระหว่าง 0.711 – 0.852 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability Test) โดยการใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของคอนบาค (Cronbach) ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการบัญชีบริหาร มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาอยู่ระหว่าง 0.812 – 0.942 ความเป็นมืออาชีพ มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาอยู่ระหว่าง 0.897 -0.960 ความสำเร็จองค์กร มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาอยู่ระหว่าง 0.88 -0.956 การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา 0.937 และสภาพแวดล้อมทางธุรกิจ มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา 0.900 เมื่อปรับปรุงแบบสอบถามเรียบร้อยแล้วจึงเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามทางไปรษณีย์

สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้วิเคราะห์ทางสถิติด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป เพื่อหาค่าทางสถิติซึ่งประกอบด้วยค่าความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ (Correlation Analysis) และ การวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัย

1. ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการบัญชีบริหารของผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ในเขตภาคเหนือตอนบน

การวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการบัญชีบริหาร ความเป็นมืออาชีพและความสำเร็จองค์กร ของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ในเขตภาคเหนือตอนบน พบว่ามีผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในเขตภาคเหนือตอนบน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุมากกว่า 50 ปี มีสถานภาพสมรส ระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือต่ำกว่า มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 15 ปี มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 70,000 บาท และตำแหน่งงานในปัจจุบันเป็นกรรมการผู้จัดการ วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในเขตภาคเหนือตอนบนส่วนใหญ่มีรูปแบบธุรกิจเป็นบริษัทจำกัด ประเภทธุรกิจเป็นภาคบริการ มีระยะเวลาในการดำเนินงาน 11 – 15 ปี จำนวนพนักงานทั้งหมดในปัจจุบันน้อยกว่า 50 คน ทุนจดทะเบียนเริ่มต้นต่ำกว่า 10 ล้านบาท และรายได้ต่อปีต่ำกว่า 10 ล้านบาท

2. ความเป็นมืออาชีพของผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในเขตภาคเหนือตอนบน

ผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางขนาดย่อมในเขตภาคเหนือตอนบน มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการบัญชีบริหารโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายเรื่องทุกเรื่องอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้ แนวคิดเกี่ยวกับต้นทุน การวิเคราะห์อัตราส่วนทางการเงิน งบประมาณ งบกระแสเงินสด การวิเคราะห์ต้นทุน ปริมาณและกำไร

ต้นทุนผลิตภัณฑ์ การวิเคราะห์การลงทุน ระบบต้นทุนมาตรฐานและงบประมาณยืดหยุ่น การใช้ต้นทุนเพื่อการตัดสินใจ และระบบต้นทุนกิจกรรม

ผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในเขตภาคเหนือตอนบนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความเป็นมืออาชีพโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านบริการเป็นเลิศ ด้านเทคนิค วิธีการยอดเยี่ยม ด้านพนักงานมีความสามารถ ด้านติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ และด้านผู้บริหารที่ชาญฉลาด

3. ความสำเร็จองค์กรธุรกิจ ของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ในเขตภาคเหนือตอนบน

ผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในเขตภาคเหนือตอนบน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านลูกค้า ด้านกระบวนการภายใน ด้านการเรียนรู้และพัฒนา และด้านการเงิน

ผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในเขตภาคเหนือตอนบนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้ออยู่ในระดับมากทุกข้อ ผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในเขตภาคเหนือตอนบนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมทางธุรกิจโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้ออยู่ในระดับมากทุกข้อ

4. ความสัมพันธ์ระหว่างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการบัญชีบริหาร ความเป็นมืออาชีพ และความสำเร็จองค์กรธุรกิจ ของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ในเขตภาคเหนือตอนบน

4.1 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับความสัมพันธ์ของความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการบัญชีบริหารโดยรวมกับความเป็นมืออาชีพโดยรวมของผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในเขตภาคเหนือตอนบน พบว่าความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการบัญชีบริหารโดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความเป็นมืออาชีพโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ค่าตอบที่ได้สอดคล้องกับสมมติฐานที่ 1 จึงยอมรับสมมติฐานที่ 1

4.2 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับผลกระทบของการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องที่มีต่อความสัมพันธ์ระหว่างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการบัญชีบริหารโดยรวมกับความเป็นมืออาชีพของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในเขตภาคเหนือตอนบนโดยรวม พบว่าการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องมีผลกระทบเชิงบวกต่อความสัมพันธ์ระหว่างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการบัญชีบริหารโดยรวมกับความเป็นมืออาชีพโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ค่าตอบที่ได้สอดคล้องกับสมมติฐานที่ 3 จึงยอมรับสมมติฐานที่ 3

4.3 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับความสัมพันธ์ของความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการบัญชีบริหารโดยรวมกับความสำเร็จองค์กรของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในเขตภาคเหนือตอนบนโดยรวม พบว่าความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการบัญชีบริหารโดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสำเร็จองค์กรโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 คำตอบที่ได้สอดคล้องกับสมมติฐานที่ 2 ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานที่ 2

4.4 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับความสัมพันธ์ของความเป็นมืออาชีพโดยรวมกับความสำเร็จองค์กรของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในเขตภาคเหนือตอนบนโดยรวมพบว่าความเป็นมืออาชีพโดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสำเร็จองค์กรโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 คำตอบที่ได้สอดคล้องกับสมมติฐานที่ 4 ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานที่ 4

4.5 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับผลกระทบของสภาพแวดล้อมทางธุรกิจที่มีต่อความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นมืออาชีพโดยรวมกับความสำเร็จองค์กรของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในเขตภาคเหนือตอนบนโดยรวมพบว่าสภาพแวดล้อมทางธุรกิจมีผลกระทบเชิงบวกต่อความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นมืออาชีพโดยรวมกับความสำเร็จองค์กรโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 คำตอบที่ได้สอดคล้องกับสมมติฐานที่ 5 จึงยอมรับสมมติฐานที่ 5

อภิปรายผลการวิจัย

ผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางขนาดย่อมในเขตภาคเหนือตอนบน มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการบัญชีบริหารโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายเรื่องทุกเรื่องอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้ แนวคิดเกี่ยวกับต้นทุน การวิเคราะห์อัตราส่วนทางการเงิน งบประมาณ งบกระแสเงินสด การวิเคราะห์ต้นทุน ปริมาณและกำไร ต้นทุนผลิตภัณฑ์ การวิเคราะห์การลงทุน ระบบต้นทุนมาตรฐานและงบประมาณยืดหยุ่น การใช้ต้นทุนเพื่อการตัดสินใจ และระบบต้นทุนกิจกรรม สอดคล้องกับงานวิจัยของ อรุมา สุวรรณ (2562) ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยความเป็นมืออาชีพของนักบัญชีที่มีผลกระทบต่อคุณภาพงบการเงินของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ในภาคตะวันออก พบว่า ความเป็นมืออาชีพของนักบัญชี ด้านทักษะทางปัญญา ด้านทักษะทางวิชาการเชิงปฏิบัติและหน้าที่ ด้านทักษะคุณลักษณะเฉพาะบุคคล ด้านทักษะทางปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการสื่อสาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

องค์ความรู้จากการวิจัย

วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในเขตภาคเหนือตอนบนมีผู้ประกอบการที่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการบัญชีบริหารสามารถนำความรู้มาใช้ในการ วางแผน สั่งการ ควบคุม และตัดสินใจ ซึ่งส่งผลให้ผู้ประกอบการมีความเป็นมืออาชีพนำเทคนิควิธีการที่ยอดเยี่ยม มีพนักงาน

ที่มีความสามารถ เป็นผู้บริหารที่ชาญฉลาด มีการติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ และมีการบริการที่เป็นเลิศ นำความสำเร็จมาสู่องค์กร โดยมียอดขายเพิ่มขึ้น รายได้เพิ่มขึ้น กำไรเพิ่มขึ้น สามารถลดต้นทุนได้ เพิ่มผลผลิตได้ มีการใช้สินทรัพย์ให้เกิดประโยชน์มากขึ้น มีการพัฒนาทักษะความสามารถของผู้บริหาร พนักงานมีความทันสมัยก้าวหน้า มีการพัฒนาระบบสาธารณูปโภค เครื่องมือเครื่องใช้และอุปกรณ์ มีการพัฒนาสภาพแวดล้อมในการทำงาน รวมถึงประสิทธิภาพของการบริหาร คุณภาพของการทำงาน และนวัตกรรมการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นภายในองค์กร โดยผู้ประกอบการต้องมีการเรียนรู้เกี่ยวกับการบัญชีบริหาร และเรื่องอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจอย่างต่อเนื่องไม่ว่าจะเป็นการเรียนรู้ด้วยตนเอง ซึ่งเป็นการเรียนรู้จากการอ่าน การฟัง การถาม การคิด การเรียนรู้ในขณะทำงาน ซึ่งเป็นการเรียนรู้จากการเสนอแนะในงาน การเรียนรู้จากปัญหาหรือข้อผิดพลาด การเรียนรู้จากการลองผิดลองถูกและการเรียนรู้จากการเข้าฝึกอบรม และมีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทางธุรกิจอย่างต่อเนื่องเพื่อนำมาปรับปรุงและพัฒนาการดำเนินงานให้เกิดประสิทธิภาพตรงตามความต้องการของลูกค้ารวมทั้งการสร้างความแตกต่างและนำกลยุทธ์ใหม่ ๆ มาใช้ในการพัฒนาการดำเนินงาน การสร้างสรรค์ผลงานใหม่เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและเศรษฐกิจ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. ผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมควรให้ความสำคัญกับความเป็นมืออาชีพโดยนำความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการบัญชีบริหารมาประยุกต์ใช้เป็นเทคนิควิธีการที่ยอดเยี่ยม ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อให้ได้พนักงานที่มีความสามารถ พัฒนาตนเองเพื่อเป็นผู้บริหารที่ชาญฉลาด ใช้เพื่อการสั่งการติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ และเพื่อการพัฒนาการบริการที่เป็นเลิศ ซึ่งจะนำความสำเร็จมาสู่องค์กร โดยมียอดขายที่เพิ่มขึ้น รายได้เพิ่มขึ้น กำไรเพิ่มขึ้น สามารถลดต้นทุนได้ เพิ่มผลผลิตได้ มีการใช้สินทรัพย์ให้เกิดประโยชน์มากขึ้น มีการพัฒนาทักษะความสามารถของผู้บริหาร พนักงานมีความทันสมัยก้าวหน้า มีการพัฒนาระบบสาธารณูปโภคเครื่องมือเครื่องใช้ มีการพัฒนาสภาพแวดล้อมในการทำงาน รวมถึงประสิทธิภาพของการบริหาร คุณภาพของการทำงาน และนวัตกรรมการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นในองค์กร ซึ่งส่งผลทำให้ผลการดำเนินงานของธุรกิจบรรลุเป้าหมายที่วางไว้และนำไปสู่ความสำเร็จองค์กรที่ยั่งยืน

2. สถาบันการศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐและเอกชนควรจัดให้มีการสัมมนา อบรม ให้ความรู้ทางทฤษฎีและปฏิบัติเกี่ยวกับการบัญชีบริหารแก่ผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม เพื่อเป็นการพัฒนาองค์ความรู้ และทักษะแก่ผู้ประกอบการซึ่งสามารถสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันทางธุรกิจได้

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

1. ผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมควรมีการเรียนรู้และทำความเข้าใจเกี่ยวกับการบัญชีบริหาร โดยนำมาประยุกต์ใช้ในการวางแผน สั่งการ ควบคุม และตัดสินใจ เพื่อช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินธุรกิจและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อธุรกิจได้
2. ผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมควรมีการเรียนรู้เกี่ยวกับการบัญชีบริหารและเรื่องอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องอย่างต่อเนื่อง โดยการเรียนรู้ด้วยตนเอง การเรียนรู้ในขณะทำงาน และการเรียนรู้โดยการเข้าฝึกอบรม ทั้งนี้เป็นการกระตุ้นให้เกิดการพัฒนาทักษะในการปฏิบัติงาน เตรียมความพร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว เพื่อนำไปสู่ความเป็นมืออาชีพซึ่งสามารถสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันในเชิงธุรกิจได้
3. ผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมต้องทำการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทางธุรกิจอย่างต่อเนื่องเพื่อนำมาปรับปรุงและพัฒนาการดำเนินงานให้เกิดประสิทธิภาพตรงตามความต้องการของลูกค้า รวมทั้งการสร้างความแตกต่างและนำกลยุทธ์ใหม่ ๆ มาใช้ในการพัฒนาการดำเนินงาน การสร้างสรรค์ผลงานใหม่ เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและเศรษฐกิจ

ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

ควรศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการบัญชีบริหาร ความเป็นมืออาชีพ และความสำเร็จองค์กร ของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในพื้นที่อื่นๆ

เอกสารอ้างอิง

- ปัทมากร ลูวิชาเวช. (2551). *ผลกระทบของความเป็นมืออาชีพที่มีต่อศักยภาพในการแข่งขันของธนาคารออมสิน* (วิทยานิพนธ์ปริญญาบัญชีมหาบัณฑิต). มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- พสุ เดชะรินทร์. (2546). *เส้นทางจากกลยุทธ์สู่การปฏิบัติด้วย Balanced Scorecard และ Key Performance Indicators*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เมธสิทธิ์ พูลดี. (2551). *การบัญชีบริหาร*. กรุงเทพฯ: ทริบเพิ้ลเอ็ดดูเคชั่น.
- สมนึก เอื้อจิระพงษ์พันธ์. (2557). *การบัญชีบริหาร*. กรุงเทพฯ: แมคกรอ-ฮิล.
- อรอุมา สุวรรณ. (2562). *ปัจจัยความเป็นมืออาชีพของนักบัญชีที่มีผลกระทบต่อคุณภาพงบการเงินของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ในภาคตะวันออก*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.

การพัฒนาทุนมนุษย์ตามแนวทางรัฐประศาสนศาสตร์* HUMAN CAPITAL DEVELOPMENT APPROACH IN PUBLIC ADMINISTRATION

พฤทธิพงศ์ จักกะพาก
Pruettipong Chakkaphak
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
Mahachulalongkornrajavidyalaya University
E-mail: Pruettipong@comprint.co.th

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการพัฒนาทุนมนุษย์ตามแนวทางรัฐประศาสนศาสตร์ เป็นการศึกษาโดยการนำแนวคิดทฤษฎีทางรัฐประศาสนศาสตร์เป็นแนวทางในการพัฒนาทุนมนุษย์ผ่านการสังเคราะห์เอกสาร ตำรา งานวิจัย ผลการศึกษาพบว่า การพัฒนาทุนมนุษย์ตามแนวทางรัฐประศาสนศาสตร์มีความสัมพันธ์กับแนวคิดในกลุ่มมนุษย์สัมพันธ์และมนุษยนิยมองค์การ โดยเน้นการพัฒนาทุนมนุษย์ที่เป็นปัจจัยภายในบุคคลที่ส่งผลต่อปัจจัยภายนอกองค์การ จากการสังเคราะห์แนวคิดทฤษฎีทางรัฐประศาสนศาสตร์ที่ศึกษาเรื่องพฤติกรรมของมนุษย์พบว่าแนวทางการพัฒนาทุนมนุษย์ตามแนวทางรัฐประศาสนศาสตร์ควรมีองค์ประกอบคือ 1) สร้างบรรยากาศในองค์การให้มีการถ่ายโอนการเรียนรู้ 2) ใช้วิธีการเสริมแรงทางบวกและ 3) องค์การควรให้ความสำคัญกับการอบรมหรือการโค้ช (Coaching) นอกจากนี้การตั้งศักยภาพที่เป็นจุดแข็งของทุนมนุษย์มาพัฒนา โดยไม่จำกัดขอบเขตแห่งความสามารถของบุคลากร จะช่วยให้บุคลากรที่อยู่ภายในองค์การนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์กับองค์การของตนและสร้างรายได้เปรียบในการแข่งขันและเพิ่มการคงอยู่ภายในองค์การมากขึ้น

คำสำคัญ: การพัฒนา; ทุนมนุษย์; รัฐประศาสนศาสตร์

Abstract

Objectives of this article were to study human capital development according to the guidelines of public administration. This study by applying the theoretical concepts in public administration as a guideline for human capital development through the synthesis of documents research. The study was found that Human capital development according to the guidelines of public administration was related to the concept of human relations and organizational humanism. Emphasizing the

*Received April 5, 2021; Revised May 1, 2021; Accepted June 26, 2021

development of human capital as an internal factor affecting factors outside the organization from the synthesis of the theory of public administration study human behavior the human capital development approach according to the public administration approach should have the following elements: 1) creating an organizational atmosphere for the transfer of learning 2) using positive reinforcement methods. and 3) The organization should focus on training or coaching. In addition, the potential strengths of human capital to develop. Without limiting the scope of talent of personnel It will help the personnel within the organization to be used for the benefit of their organization and to create a competitive advantage and increase their persistence within the organization.

Keywords: Development; Human Capital; Public Administration

บทนำ

จุดเริ่มต้นของประเทศไทยในการให้ความสำคัญกับการพัฒนาทุนมนุษย์อย่างจริงจังเริ่มต้นในศตวรรษที่ 21 ภายใต้กรอบยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2560-2579) เพื่อสร้างความเข้มแข็งจากภายในประเทศภายใต้โมเดลไทยแลนด์ 4.0 โดยกำหนดเป้าหมายครอบคลุมใน 4 มิติคือ 1) ความมั่นคงของระบบเศรษฐกิจที่เน้นการสร้างมูลค่า 2) ความอยู่ดีมีสุขทางสังคม 3) การรักษาสีงแวดล้อมในสังคมที่น่าอยู่ 4) การยกระดับคุณภาพมนุษย์ด้วยการพัฒนาคนไทย 4.0 เพื่อมุ่งสู่ความมั่นคง มั่งคั่งและยั่งยืน นอกจากนี้ได้มีการแปลงยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติภายใต้แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 โดยที่ในแผนพัฒนาดังกล่าวกำหนดประเด็นการพัฒนาและต้องดำเนินการให้เห็นเป็นรูปธรรมคือ การเตรียมความพร้อมของคน สังคม และระบบเศรษฐกิจของประเทศ รวมไปถึงการพัฒนาทุนมนุษย์ (Human Capital) ที่มีความรู้ ความสามารถในการเป็นแกนหลักของการขับเคลื่อน ดังนั้นการพัฒนาทุนมนุษย์จึงมีบทบาทที่สำคัญต่อยุทธศาสตร์ชาติและไทยแลนด์ 4.0 เป็นอย่างมาก (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2560)

ทุนมนุษย์ถือว่าเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดไม่ว่าจะเป็นภาครัฐ ภาคเอกชนหรือรัฐวิสาหกิจ โดยเฉพาะในยุคที่มีการแข่งขันกันไม่ว่าจะเป็นทักษะ ความรู้ ความสามารถโดยคำว่าทุนมนุษย์นั้นเริ่มเข้าสู่ประเทศไทยครั้งแรกเมื่อปีพ.ศ. 2544 ซึ่งในช่วงแรกนั้นแนวคิดเรื่องทุนมนุษย์มองไปที่ทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสามารถและเป็นสินทรัพย์ที่เหมาะสมแก่การลงทุน เพราะศักยภาพของมนุษย์สามารถเพิ่มมูลค่าให้กับองค์กรได้ ทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นสิ่งที่มีความค่ามากที่สุดขององค์กรในกระบวนการที่เป็นปัจจัยการผลิตขั้นพื้นฐาน ได้แก่ คน (Man) เงิน (Money) วัสดุ อุปกรณ์ (Material) และเครื่องจักร (Machine) ดังนั้นทุนมนุษย์จึงเป็นทุนที่เป็นสิ่งที่มีคุณค่าและมีศักยภาพหลายอย่างในตัวบุคคลโดยอาจเกิดจากทักษะประสบการณ์เดิม การแสวงหาความรู้ และการสะสมความรู้ของปัจเจกบุคคล (สาคร สุขศรีวงศ์, 2551) ขณะเดียวกันพบว่า ทุนมนุษย์ยังเป็น

พลังการขับเคลื่อนและปัจจัยการผลิตที่สำคัญที่มีประสิทธิภาพส่งผลต่อการพัฒนาประเทศในทุก ระดับ ไม่ว่าจะเป็นระดับส่วนย่อย (Micro) ของระบบเศรษฐกิจภายในประเทศ และระดับมหภาค (Macro) ของประเทศ เพราะไม่ว่าหน่วยงานหรือองค์การใดให้ความสำคัญกับทุนมนุษย์จะทำให้ องค์การนั้นมีประสิทธิภาพและผลผลิตที่สูงขึ้นโดยที่ทุนมนุษย์ในยุคศตวรรษที่ 21 ได้กำหนดไว้ ภายใต้อาสาสมัครที่ว่าด้วยทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรมคือ 3R ประกอบไปด้วย การอ่าน (Reading) การเขียน(Writing) และการคิดคำนวณ (Arithmetic) และองค์ประกอบ 4C คือ การคิด วิเคราะห์ (Critical Thinking) การสื่อสาร (Communication) การร่วมมือ (Collaboration) และความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) รวมไปถึงทักษะชีวิตและทักษะอาชีพ ทักษะด้านสารสนเทศ สื่อและเทคโนโลยี กล่าวคือทุนมนุษย์ขององค์การอาจมองได้ว่าเป็นทุนทางปัญญาที่มีทักษะสูง มีความคิดสร้างสรรค์ แรงจูงใจ มีความร่วมมือกันและบุคคลที่รอบรู้ และเข้าใจถึงกลไกของสภาวะแวดล้อมในการดำเนินงานขององค์การและนำองค์การไปสู่การแข่งขันสอดคล้องกับวิสัยทัศน์และ กลยุทธ์ขององค์การเพื่อให้บรรลุจุดประสงค์ดังกล่าว (บุษกร วัฒนบุตร, 2559)

ในการประชุมประจำปีของธนาคาร พ.ศ. 2561 ธนาคารโลกได้เปิดตัวดัชนีทุนมนุษย์ (Human Capital Index – HCI) เพื่อประเมินผลิตภาพของแรงงานในอนาคตจากการพัฒนาเด็ก และเยาวชนในปัจจุบัน โดยวัดผลรวมของทุนมนุษย์ตั้งแต่เกิดจนถึงอายุ 18 ปี โดยพิจารณาความ เสี่ยงด้านสุขภาพและ ด้านการศึกษาของประเทศ ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การอยู่ รอด(Survival) ตั้งแต่แรกเกิดจนถึงวัยเรียน โดยใช้อัตราเสียชีวิตของเด็กอายุต่ำกว่า 5 ปี 2) ระยะเวลาการเรียนรู้ในระบบโรงเรียน (School) วัดจากระยะเวลาที่ได้รับการศึกษาในโรงเรียนก่อน อายุ 18 ปี และผลสัมฤทธิ์การสอบระดับนานาชาติ โดยนำมาคำนวณเพื่อปรับเป็นระยะเวลาการ เรียนรู้ในระบบโรงเรียน และ 3) สุขภาพ (Health) โดยใช้อัตรารอดในผู้ใหญ่และอัตราการเติบโต อย่างมีสุขภาพในเด็กอายุต่ำกว่า 5 ปีซึ่งค่าดัชนีทุนมนุษย์ของประเทศไทยนั้นอยู่ที่ 0.60 จาก คะแนนสูงสุด 1 คะแนน ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ประเทศไทยได้รับคะแนนโดยรวมอยู่ในระดับสูงกว่าค่า กลางในตัวชี้วัดหลายตัวเมื่อเทียบกับประเทศอื่น ๆ ในกลุ่มอาเซียนและประเทศที่มีรายได้ปานกลาง ถึงระดับสูง (World bank group, 2562)

อย่างไรก็ตาม แม้เมื่อได้เปรียบเทียบตามองค์ประกอบของดัชนีแล้ว องค์ประกอบส่วน ใหญ่ของประเทศไทยสูงกว่าค่าเฉลี่ยของโลก แต่ในด้านการศึกษานั้น พบผลการประเมินที่น่าเป็น ห่วง กล่าวคือ ในแง่ของปริมาณนั้นเด็กไทยโดยเฉลี่ยสามารถเข้าเรียนในระบบโรงเรียนเป็นเวลา รวม 12.4 ปี แต่เมื่อพิจารณาถึงคุณภาพการเรียนรู้จะมีความสามารถเทียบเท่ากับการเข้าเรียนเพียง 8.6 ปี ลดลง 3.8 ปี (จากการนำผลทดสอบทางการศึกษาระดับนานาชาติมาปรับ) สะท้อนถึงปัญหา คุณภาพการศึกษา (ทศพร ศิริสัมพันธ์, 2560)

ด้วยเหตุนี้ผู้เขียนจึงเล็งเห็นถึงความสำคัญในเรื่องของทุนมนุษย์ เพราะเป็นสิ่งที่สามารถ พัฒนาองค์การและแข่งขันกับการเปลี่ยนแปลงในสังคมยุคโลกาภิวัตน์ในด้านเทคโนโลยี เศรษฐกิจ สังคม และในฐานะผู้เขียนได้ศึกษาในสาขาทางรัฐประศาสนศาสตร์ จึงนำแนวคิดดังกล่าวเข้ามา

ศึกษาการพัฒนาทุนมนุษย์ เพราะรัฐประศาสนศาสตร์ในยุคโลกาภิวัตน์เกี่ยวข้องโดยตรงกับโลกแห่งความเป็นจริงโดยเฉพาะแนวคิดองค์การที่อาศัยหลักมนุษยนิยม (Organizational Humanism) ซึ่งแนวคิดนี้ให้ความสำคัญเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างคนกับองค์การ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเสริมสร้างให้องค์การมีบรรยากาศเป็นประชาธิปไตย โดยให้ความสำคัญกับมนุษย์และจิตใจส่งผลให้มีผลผลิตที่สูงตามมาด้วยสอดคล้องกับองค์ประกอบของทุนมนุษย์ทั้งสามประการคือ ทุนทางปัญญา (Intellectual Capital) ทุนทางสังคม (Social Capital) ทุนทางอารมณ์ (Emotional Capital)

แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาทุนมนุษย์

ทุนมนุษย์นั้นมีรากฐานมาจากแนวคิดและทฤษฎีฐานทรัพยากร (Resource-Based View: RBV) โดยที่ในแนวคิดนี้ได้กล่าวถึงทรัพยากร (Resource) และความสามารถ (Capability) ที่มีความแตกต่างจากองค์การอื่น 4 ลักษณะคือ ทรัพยากรที่ได้มานั้นจะต้องเป็นสิ่งที่มีความค่า (Value) จำต้องและแสวงหาได้ยาก (Rarity) และคู่แข่งชั้นฝ่ายตรงข้ามยากต่อการลอกเลียนแบบในสิ่งที่ทรัพยากรที่องค์การนั้นมี (Imitability) และทรัพยากรที่มีคุณค่านั้นจะไม่สามารถหาที่ทดแทนได้ไม่ว่าจากภายนอกองค์การหรือที่ใดก็ตาม (Non-substitutable) และถ้าองค์การใดก็ตามมีองค์ประกอบของทรัพยากรที่ครบตามรูปแบบของทฤษฎีฐานทรัพยากรองค์การนั้นจะได้เปรียบในการแข่งขันกับองค์การอื่น ๆ (Barney, 1991)

นอกจากนี้ทุนมนุษย์ (Human Capital) ปรากฏขึ้นครั้งแรกโดยนักเศรษฐศาสตร์ที่ชื่อว่า Theodore W. Schultz ซึ่งได้เขียนบทความเรื่อง Investment in Human Capital ใน American Economic Review โดย Schultz ให้นิยามว่าทุนมนุษย์คือ ความสามารถหลาย ๆ อย่างที่อยู่ในตัวบุคคล และยังหมายถึงความรู้ในเชิงปริณัย (Tacit Knowledge) ความรู้ที่ชัดเจน (Explicit Knowledge) ของมนุษย์ โดยส่วนประกอบที่สำคัญที่ Schultz อธิบายทุนมนุษย์คือ 1) ทุนทางปัญญา (Intellectual Capital) ประกอบไปด้วย ความรู้และความสามารถในการเรียนรู้ ความเชี่ยวชาญเฉพาะ ทักษะและประสบการณ์ที่บุคคลสะสมเอาไว้ รวมทั้งความรู้ที่อยู่ภายในเรียกว่า Tacit Knowledge 2) ทุนทางสังคม (Social Capital) เป็นทุนที่ต้องอาศัยเครือข่ายความสัมพันธ์การทำงานและการสื่อสารที่ต้องมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคมร่วมกับบุคคลอื่น เป็นทุนที่ช่วยสร้างโอกาสที่จะนำไปสู่การสร้างคุณค่าแห่งความสัมพันธ์ทางสังคมเช่น ความไว้วางใจ ความน่าเชื่อถือ เป็นต้น 3) ทุนทางอารมณ์ (Emotional Capital) เป็นทุนที่เกี่ยวข้องกับความฉลาดทางอารมณ์ประกอบไปด้วยลักษณะต่าง ๆ เช่น การตระหนักรู้ในตนเอง (Self-Awareness) การมีศักดิ์ศรี (Integrity) และความยืดหยุ่น (Resilience) (พิทยา บวรวัฒนา, 2544)

กล่าวโดยสรุป ทรัพยากรมนุษย์หรือทุนมนุษย์เน้นให้ความสำคัญกับ “คน” เพราะแนวคิดทั้งสองมองว่าคนคือทรัพยากรที่มีคุณค่า แต่ทรัพยากรมนุษย์ในอดีตจะถูกจำกัดขอบเขตแห่งความรู้การทำงานเฉพาะในสายงานของตน แต่ในขณะที่ทุนมนุษย์ให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพ

ของบุคลากร สร้างแรงจูงใจเพื่อการคงอยู่ขององค์กร และดึงศักยภาพจุดแข็งขึ้นมาพัฒนาและสามารถถ่ายทอดความรู้ให้ผู้อื่นได้ ก่อเกิดเป็นประสิทธิภาพที่จะเกิดขึ้นในองค์กรนั้น ๆ

แนวคิดทฤษฎีองค์กรแห่งการเรียนรู้

องค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) เป็นแนวคิดในการพัฒนาองค์กรโดยเน้นการพัฒนาการเรียนรู้สภาวะของการเป็นผู้นำในองค์กร (Leadership) และการเรียนรู้ร่วมกัน ของคนในองค์กร (Team Learning) เพื่อให้เกิดการถ่ายทอดแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ ประสบการณ์ และทักษะร่วมกันและพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่องทันต่อสภาวะการเปลี่ยนแปลง และการแข่งขัน การมีองค์กรแห่งการเรียนรู้จะทำให้องค์กรและบุคลากร มีกระบวนการทำงานที่มีประสิทธิภาพและมีผลการปฏิบัติงาน ที่มีประสิทธิผล โดยมีการเชื่อมโยงรูปแบบของการทำงานเป็นทีม (Team working) สร้างกระบวนการในการเรียนรู้และสร้างความเข้าใจ เตรียมรับกับความเปลี่ยนแปลง เปิดโอกาสให้ทีมงานและมีการให้อำนาจในการตัดสินใจ (Empowerment) เพื่อเป็นการส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศของการคิดริเริ่ม (Initiative) และการสร้างนวัตกรรม (Innovation) ซึ่งจะทำให้เกิดองค์การที่เข้มแข็ง พร้อมเผชิญกับสภาวะการแข่งขัน หรือการทำให้้องค์การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

Senge (1990) ได้กล่าวว่า หัวใจในการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้คือการเสริมสร้างวินัย 5 ประการ โดยผ่านกระบวนการนำไปปฏิบัติแก่บุคคล ทีม และองค์กรอย่างต่อเนื่องและทุกระดับ โดยเชิงก็ได้ให้นิยามองค์ประกอบองค์กรแห่งการเรียนรู้ว่าเป็นองค์กรที่ผู้คนต่างขยายขีดความสามารถเพื่อสร้างผลงานที่ต้องการสร้างอนาคต และวินัย หมายถึงเทคนิควิธีการที่ต้องศึกษาใคร่ครวญอยู่เสมอแล้วนำมาปฏิบัติ เป็นแนวทางการพัฒนาเพื่อการแสวงหาการเสริมสร้างทักษะหรือสมรรถนะ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถผ่านการศึกษาปฏิบัติและความคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ วินัยทั้ง 5 ประการเป็นผลมาจากการคิดใคร่ครวญจากประสบการณ์การทำงานของเชิงกี โดยที่วินัย 5 ประการ ประกอบไปด้วย

1) ความรอบรู้แห่งตน (Personal Mastery) หมายถึง การฝึกฝนอบรมตนด้วยการเรียนรู้อยู่เสมอ เป็นการขยายขีดความสามารถให้เชี่ยวชาญมากขึ้น ความรอบรู้เป็นผลรวมของทักษะความสามารถ เห็นสภาพที่เป็นอยู่ตามความเป็นจริง เห็นว่าอะไรสำคัญต่อตนเองและองค์กร สามารถตระหนักรู้ในตนเองว่าต้องการอะไรจากการปฏิบัติหน้าที่ สร้างแรงจูงใจให้ตนเองได้อย่างต่อเนื่อง ขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ให้เป็นจริง และผูกพันยึดมั่นต่อข้อเท็จจริง

2) การมีแบบแผนความคิดอ่าน (Mental Models) หมายถึง ความคิด ความเข้าใจของคนที่มีความหมายงาน องค์กร หรือธุรกิจของตนเอง รับรู้สภาพของตนและหน่วยงาน แล้วปรับเปลี่ยนความคิด ความเชื่อของตนเองให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กรและเหตุการณ์ในปัจจุบัน การที่บุคคลในองค์กรรับรู้และเข้าใจงานที่ทำแบบองค์รวม สามารถเชื่อมโยงตำแหน่งที่ตนอยู่กับภาพรวมทั้งหมดได้ เกิดความกระจ่างกับรูปแบบความคิด ความเชื่อที่ดี มีผลต่อการ

ตัดสินใจและการกระทำของตนเอง เพื่อพัฒนาความคิด ความเชื่อให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงของโลก ไม่ยึดติดกับความเชื่อเก่า ๆ ที่ล้าสมัย

3) การมีวิสัยทัศน์ร่วม (Share Vision) หมายถึง การสร้างทัศนะของความร่วมมือกันอย่างยึดมั่นของคนในองค์กรหรือการที่บุคคลมองภาพรวมในอนาคตของตนเองและองค์กรที่ต้องการให้เกิดขึ้น และความต้องการที่จะมุ่งไปสู่ความปรารถนาร่วมกันทั่วองค์กร เป็นการที่บุคลากรทุกคนมีความตระหนักและความเข้าใจในความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นขององค์กร มีมุมมองร่วมกันเกี่ยวกับปรากฏการณ์แห่งความเปลี่ยนแปลงและอนาคตขององค์กร นอกจากนี้ องค์กรที่มีบุคลากรได้รับการพัฒนาวิสัยทัศน์ของตนให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ร่วมขององค์กร ซึ่งจะสนับสนุนให้เกิดการรวมพลังของสมาชิกที่มีความคาดหวังต่อการเปลี่ยนแปลงและความก้าวหน้าต่อไปภายใต้จุดมุ่งหมายเดียวกันของคนทั้งองค์กร

4) การเรียนรู้ของทีม (Team Learning) หมายถึง การเรียนรู้ร่วมกันของสมาชิกในองค์กร โดยอาศัยความรู้และความคิดของสมาชิกในกลุ่มมาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเพื่อพัฒนาความรู้และความสามารถของทีมให้เกิดขึ้น การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมจะเกิดขึ้นได้ต่อเมื่อมีการรวมพลังของสมาชิกให้ได้มีโอกาสเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ ร่วมกัน โดยการแลกเปลี่ยนข้อมูล ความคิดเห็นและประสบการณ์ซึ่งกันและกันอย่างต่อเนื่อง จนเกิดเป็นความคิดร่วมกันของกลุ่ม พร้อมทั้งเป็นกระบวนการในการกระตุ้นให้มีการสนทนาและอภิปรายอย่างกว้างขวาง ซึ่งการอภิปรายเป็นการนำวิสัยทัศน์ของแต่ละคนมาแลกเปลี่ยนกันและหาข้อสรุป เพื่อออกมาเป็นแนวปฏิบัติร่วมกัน ทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายได้ เกิดความคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ

5) การคิดอย่างเป็นระบบ (Systematic Thinking) หมายถึง การมองเห็นภาพโดยรวมเป็นกรอบการมองที่มองเห็นความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกันมากกว่าที่จะเห็นแค่เชิงเหตุผล เห็นแนวโน้มรูปแบบของการเปลี่ยนแปลงมากกว่าจะเห็นแค่ผิวเผิน

นอกจากนี้ เดวิด การ์วิน (David Garvin, 2000 อ้างถึงใน สกส บุษสิน , 2555) ได้กล่าวถึงคุณสมบัติขององค์กรที่เข้าข่ายเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้เช่น การจัดการแบบระบบเปิด (Open System) เช่น การที่องค์กรสร้างนโยบายหรือนโยบายให้บุคลากรในองค์กรหลีกเลี่ยงข้อผิดพลาดในการทำงาน ซึ่งโดยทั่วไปนั้นการที่รู้ว่าอะไรถูกหรือผิด ควรทำหรือไม่ควรทำนั้นสามารถเรียนรู้ได้จากความผิดพลาดที่เกิดขึ้นในอดีต ซึ่งประสบการณ์ บทเรียน หรือข้อผิดพลาดต่าง ๆ เหล่านี้ ควรให้ความสำคัญและถูกเรียนรู้โดยบุคลากรอื่น ๆ ในองค์กรที่อาจจะไม่เคยผ่านประสบการณ์ทำงานมาในแบบเดียวกันเพื่อจุดประสงค์ที่จะหลีกเลี่ยงข้อผิดพลาดดังกล่าวไม่ให้เกิดขึ้นอีก โดยแนวคิดขององค์กรแห่งการเรียนรู้ของเดวิด การ์วินมีองค์ประกอบ 5 ข้อคือ 1) การแก้ปัญหาอย่างมีระบบ (Systematic Problem Solving) 2) การทดลองใช้วิธีการใหม่ ๆ (Experimentation with New Approaches) 3) การเรียนรู้จากประสบการณ์ของตนและเรื่องในอดีต (Learning from their Own Experience and past history) 4) การเรียนรู้จากประสบการณ์และวิธีการที่ดีที่สุดของผู้อื่น (Learning from the Experiences and Best Practices of Others)

) 5) การถ่ายทอดความรู้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ (Transferring Knowledge Quickly and Efficiently)

กล่าวโดยสรุป องค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นแนวคิดที่สำคัญต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ตามแนวทางรัฐประศาสนศาสตร์ เนื่องจากองค์กรแห่งการเรียนรู้เริ่มต้นจากการที่บุคลากรมีความรู้ทักษะ ประสบการณ์เดิม และเข้ามาเรียนรู้เพิ่มเติมจากองค์กรใหม่ ๆ นอกจากนี้การสร้างบรรยากาศในองค์กรที่สำคัญคือการถ่ายโอนการเรียนรู้ และองค์กรควรให้ความสำคัญกับการทำงานร่วมกันเป็น การที่บุคลากรมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน รวมไปถึงการเรียนรู้จากประสบการณ์และวิธีการที่ดีที่สุดของผู้อื่นเพื่อพัฒนาความรู้ในตน และประสิทธิภาพในองค์กร

การพัฒนาทุนมนุษย์ตามแนวทางรัฐประศาสนศาสตร์

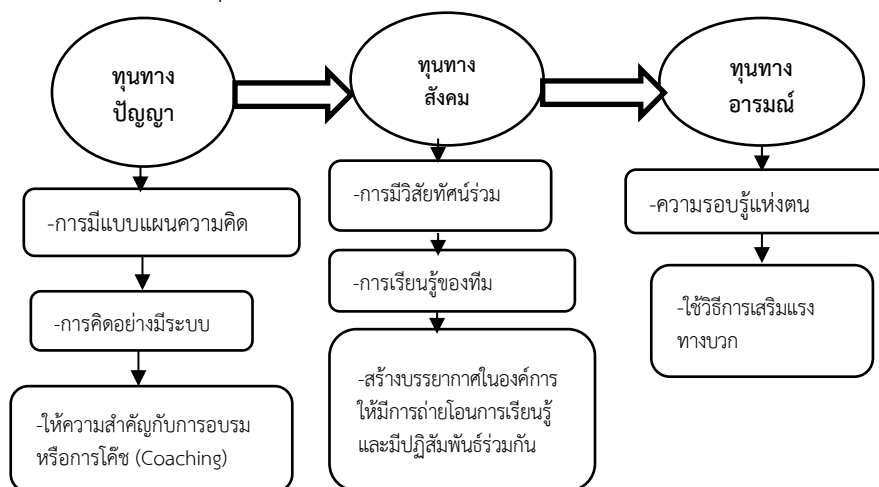
เอลตัน มาโย (Elton Mayo) ทำการศึกษาทัศนคติและปฏิกิริยาทางจิตวิทยาของคนงาน ซึ่งเป็นการศึกษาทดลองที่มีชื่อว่า “ฮอว์ธอร์น” (Hawthorne Study) ซึ่งเป็นการศึกษาว่าอะไรเป็นสาเหตุที่ทำให้คนขยันทำงานได้มากขึ้น และมีปัจจัยใดบ้างที่สามารถเป็นตัวกำหนดผลผลิตสูงหรือต่ำขององค์กรและคนในองค์กร โดยการวิจัยแบ่งเป็น 4 ช่วงคือ (ปฐม มณีโรจน์ และเสนห์ จุ้ยโต, 2555) ช่วงที่ 1 เป็นการวิจัยระยะแรก โดยทำการทดลองกับกลุ่มพนักงานหญิงที่กำลังประกอบเครื่องรับโทรศัพท์ โดยที่ผู้วิจัยทำการเพิ่มและลดแสงสว่างภายในห้องทำงานของพนักงาน ซึ่งผลการทดลองเบื้องต้นกลับพบว่า แสงสว่างไม่ส่งผลต่อการทำงานของพนักงานกลับมีผลผลิตที่สูงขึ้น กล่าวคือ ปัจจัยภายนอกที่เป็นสิ่งเร้าไม่ส่งผลต่อการทำงานของมนุษย์ ช่วงที่ 2 เป็นการวิจัยระยะที่สอง โดยผู้วิจัยต้องการหาตัวแปรว่ามีตัวแปรใดบ้างที่ส่งผลต่อผลผลิตเช่น การพักผ่อน การจ่ายค่าตอบแทน ผลปรากฏว่า ผลผลิตของคนไม่มีความสัมพันธ์กับช่วงระยะเวลาสำหรับการพักผ่อน และวิธีจ่ายค่าตอบแทน จากการสัมภาษณ์พนักงานที่ทำงานพบว่า การทำงานที่ได้ผลผลิตดีขึ้นเพราะเกิดจากความสนใจ และความแปลกใหม่ของสถานการณ์เป็นปัจจัยสำคัญของการเพิ่มผลผลิต ช่วงที่ 3 เป็นการวิจัยระยะที่สาม เป็นการสัมภาษณ์พนักงานจำนวน 20,000 คน ซึ่งเป็นลักษณะการพูดแบบเรื่องทั่ว ๆ ไป ที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่การปฏิบัติงานของพนักงาน โดยที่สามารถนำเรื่องราวได้ออกมาสื่อสารก็ได้

การวิจัยระยะที่ 4 ซึ่งเป็นการวิจัยระยะสุดท้าย เป็นการทดลองกับพนักงานผู้ชายจำนวน 14 คนที่ทำการต่อลวดไฟฟ้าของแผงสลับสายโทรศัพท์เข้าด้วยกัน ซึ่งทำโดยเป็นกลุ่มและทำโดยลำพัง ซึ่งผลการวิจัยพบว่าการจ่ายค่าตอบแทนต่อผลผลิตของกลุ่ม ทำให้กลุ่มมีผลผลิตเพิ่มขึ้น ซึ่งเป็นที่มาของการทำงานเป็นทีม (Team Work) จากการสังเคราะห์ของผู้เขียนสามารถสกัดความรู้โดยมีฐานคิดมาจากกลุ่มมนุษย์สัมพันธ์ที่เป็นแนวทางการพัฒนาทุนมนุษย์ตามแนวทางรัฐประศาสนศาสตร์คือ

1) สร้างบรรยากาศในองค์กรให้มีการถ่ายโอนการเรียนรู้ และมีปฏิสัมพันธ์ร่วมกันเช่น ผู้นำผู้ที่มีประสบการณ์ที่โดดเด่นหรือมีทักษะในเรื่องนั้น ดึงศักยภาพขึ้นมาให้รับผิดชอบในหน้าที่ที่ตนถนัด โดยไม่เล่นพวกพ้อง ซึ่งมีความสัมพันธ์เชื่อมโยงกับทุนทางสังคม

2) ใช้วิธีการเสริมแรงทางบวกเช่น การจ่ายค่าตอบแทนหรือใช้วาจาชมเชยเมื่อบุคคลนั้นสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และส่งผลต่อประสิทธิภาพในองค์กร เพราะเมื่อองค์กรประสบความสำเร็จบุคลากรในหน่วยงานก็จะสามารถอยู่ได้ ดังนั้นการจ่ายค่าตอบแทนหรือคำชมเชยเป็นทุนทางอารมณ์ที่สร้างการตระหนักในตนและแรงจูงใจในการทำงานและการเรียนรู้ที่เพิ่มขึ้นในงานที่ตนถนัด

3) องค์กรควรให้ความสำคัญกับการอบรมหรือการโค้ช (Coaching) ให้กับพนักงานในองค์กรเพื่อดึงศักยภาพในตัวบุคคลออกมา โดยอาจเริ่มจากการอบรมในแต่ละหน่วยงาน การส่งตัวแทนของแต่ละหน่วยงานที่มีความสำคัญต่อวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ในช่วงเวลาขององค์กร โดยให้ได้เรียนรู้สิ่งแปลกใหม่หรือนวัตกรรมใหม่เพื่อสร้างความได้เปรียบและความแข็งแกร่งในองค์กร ซึ่งมีความสัมพันธ์ในเรื่องของทุนทางปัญญา



ภาพที่ 1 แนวทางการพัฒนาทุนมนุษย์

ที่มา: สังเคราะห์จากผู้เขียน

จากภาพสามารถอธิบายได้ว่า การพัฒนาทุนมนุษย์ตามแนวทางรัฐประศาสนศาสตร์ ผู้เขียนสามารถอธิบายได้ดังนี้

1) ทุนทางปัญญา (Intellectual Capital) เป็นทุนที่เกี่ยวกับความรู้ ความสามารถในการเรียนรู้ตามความเชี่ยวชาญเฉพาะและประสบการณ์ กล่าวคือ องค์กรที่ต้องการพัฒนาทุนมนุษย์ในส่วนของทุนทางปัญญา ให้มีแบบแผนความคิดอ่าน และการคิดอย่างมีระบบ ตามแนวคิดทฤษฎีองค์กรแห่งการเรียนรู้ องค์กรนั้นควรให้ความสำคัญกับการอบรมหรือการโค้ช เพราะการโค้ชเป็นการดึงศักยภาพของบุคคล โดยอาศัยความรู้ ประสบการณ์เดิม ของบุคลากรในองค์กร

2) ทูทางสังคม (Social Capital) เป็นทุนที่ต้องอาศัยเครือข่ายความสัมพันธ์ เป็นเรื่องของการสื่อสารที่ต้องมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคมร่วมกับบุคคลอื่น กล่าวคือ องค์การที่ต้องการพัฒนาทุนมนุษย์ให้เกิดการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน เกิดการเรียนรู้ของทีม สิ่งสำคัญคือองค์การควรให้ความสำคัญกับการสร้างบรรยากาศในองค์การให้มีการถ่ายทอดการเรียนรู้ และมีปฏิสัมพันธ์ร่วมกันเช่น ในรูปแบบของพี่เลี้ยงให้คำปรึกษากับบุคลากรที่เข้ามาทำงานในองค์การใหม่ เป็นทุนทางสังคมที่เกิดขึ้นในองค์การ เพราะเกิดการมีปฏิสัมพันธ์ร่วมกัน แลกเปลี่ยนความคิดเห็น และทำความรู้จักกันได้มากขึ้น เป็นการสร้างบรรยากาศองค์กรแห่งการเรียนรู้ และความคงอยู่ของพนักงานในองค์การ

3) ทูทางอารมณ์ (Emotional Capital) เป็นทุนที่เกี่ยวข้องกับความฉลาดทางอารมณ์ และการตระหนักรู้ในตนเอง กล่าวคือ ทุนทางอารมณ์เป็นทุนที่เป็นปัจจัยภายในของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับอารมณ์ และเป็นการตระหนักรู้ในตนเองเช่น บุคลากรในองค์การจะมีความรู้ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของพื้นฐานเดิมทางการศึกษา หรือการศึกษาหาความรู้รอบรู้แห่งตน กล่าวคือ การพัฒนาทุนมนุษย์ในด้านของทุนทางอารมณ์ การใช้วิธีการเสริมแรงทางบวกเช่น เมื่อบุคลากรในองค์การถูกมอบหมายงานโดยหัวหน้างาน แต่บุคลากรไม่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว แต่เมื่อบุคลากรได้ศึกษาหาความรู้เรื่องนั้นด้วยตนเอง การใช้การเสริมแรงด้วยวาจาเช่น คำชมเชย จะทำให้เกิดความภาคภูมิใจในตน และตระหนักรู้คุณค่าในตนเอง

นอกจากนี้ ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมในบทความชิ้นนี้คือ การพัฒนาทุนมนุษย์ตามแนวทางรัฐประศาสนศาสตร์ควรนำแนวคิดทฤษฎีระบบเปิด (Open System) ที่ประกอบไปด้วย ปัจจัยนำเข้า (Input) กระบวนการ (Process) ผลลัพธ์ (Output/Outcome) การให้ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) มาใช้อธิบายความหมายของการพัฒนาทุนมนุษย์ เพราะปัจจัยการนำเข้าทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นด่านแรกในการตรวจสอบว่าพื้นฐานของบุคลากรที่เข้ามาทำงานมีทักษะหรือทุนมนุษย์พื้นฐานใดที่สำคัญเพื่อนำมาพัฒนา ต่อยอดในงาน รวมไปถึงการจัดสรรให้ตรงกับความสามารถ ดังนั้นจึงต้องแสวงหาเครื่องมือที่เหมาะสมในการคัดเลือกบุคลากรที่สามารถเชื่อมโยงถึงแผนด้านการพัฒนาทุนมนุษย์ขององค์การ ประกอบไปด้วย (Baron, 2007) 1) ระบุให้ชัดเจนในวัตถุประสงค์ที่ต้องการพัฒนา 2) มีการพิจารณาจุดแข็งและจุดอ่อนขององค์การในเรื่องทักษะของบุคลากร 3) มีการตรวจสอบปัจจัยภายนอก พิจารณาโอกาสและอุปสรรคที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน 4) เปรียบเทียบจุดแข็งและจุดอ่อนในด้านทักษะของพนักงาน โอกาสและอุปสรรคในอนาคต 5) กำหนดแผนหรือกลยุทธ์ในองค์การระยะยาวสำหรับงานด้านการพัฒนาทุนมนุษย์เพื่อเตรียมความพร้อมให้กับองค์กรในอนาคต

สรุป

ทุนมนุษย์ประกอบไปด้วย ทุนทางปัญญา (Intellectual Capital) ทุนทางสังคม (Social Capital) และทุนทางอารมณ์ (Emotional Capital) การพัฒนาทุนมนุษย์ตามแนวทางรัฐประศาสนศาสตร์คือการนำแนวคิดทฤษฎีทางรัฐประศาสนศาสตร์ในกลุ่มมนุษย์สัมพันธ์ และกลุ่มมนุษยนิยมองค์การมาปรับใช้ในองค์การโดยผู้บริหารองค์การต้องให้ความสำคัญกับเรื่องดังกล่าว เพราะแนวคิดทั้งสองให้ความสำคัญกับปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกในการพัฒนาทุนมนุษย์ประกอบไปด้วย 1) สร้างบรรยากาศในองค์การให้มีการถ่ายโอนการเรียนรู้ 2) ใช้วิธีการเสริมแรงทางบวก และ 3) องค์การควรให้ความสำคัญกับการอบรมหรือการโค้ช (Coaching) นอกจากนี้การดึงศักยภาพที่เป็นจุดแข็งของทุนมนุษย์มาพัฒนา โดยไม่จำกัดขอบเขตแห่งความสามารถของบุคลากร จะช่วยให้บุคลากรที่อยู่ภายในองค์การนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์กับองค์การของตนและสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันและเพิ่มการคงอยู่ภายในองค์การมากขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- ทศพร ศิริสัมพันธ์. (2560). *ส่องทุนมนุษย์ไทยด้วย HCI*. สืบค้น 8 มีนาคม 2564, จาก <http://doh.hpc.go.th/bs/topicDisplay.php?id=268>
- บุษกร วัฒนบุตร. (2559). การพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ในศตวรรษที่ 21. *วารสารธรรมทศน์*, 16(2), 163-176.
- ปฐม มณีโรจน์ และเสนห์ จุ้ยโต. (2555). *ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับการจัดการ*. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- พิทยา บวรวัฒนา. (2544). *รัฐประศาสนศาสตร์ ทฤษฎีและแนวการศึกษา (ค.ศ.1970-ค.ศ. 1980)*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สาคร สุขศรีวงศ์. (2551). *การจัดการจากมุมมองนักบริหาร*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สกล บุญสิน. (2555). การสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ของธุรกิจการให้บริการ กรณีศึกษา บริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน). *วารสารคณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี*, 35(133), 41-66.
- Barney, J. B. (1991). Firm Resources & Sustained Competitive Advantage. *Journal of Management*, 17(1) 99-120.
- Garvin, D. A. (2000). *Learning in Action: A Guide to Putting the Learning Organization Work*. Boston: Harvard Business School Press.
- Senge, P. (1990). *The Fifth Discipline: The art & Practice of The Learning Organization*. London: Century Business.

ปรัชญาการเมืองยุคคลาสสิก* POLITICAL PHILOSOPHY OF CLASSIC PERIOD

พระประเสริฐ เทชโก

PhraPrasert Tejago

วัดจุฬิธรรมาราม

Watchujitdhammaram

E-mail: Prasert20886@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความนี้เป็นการศึกษาเรื่องปรัชญาการเมืองยุคคลาสสิกซึ่งมีโสกราตีส เพลโตและอริสโตเติลเป็นนักปราชญ์คนสำคัญของสำนัก โสกราตีสได้ตั้งสำนักศึกษาคุณธรรมขึ้น ชื่อว่าสำนักปรัชญาโสกราตีส เขาเน้นการศึกษาหาความจริงอย่างมีเหตุผล โดยเรียกวิธีนี้ว่า Socratic Method ทำให้ได้รับการยอมรับจากประชาชนเป็นอย่างมาก เพลโตซึ่งเป็นศิษย์คนสำคัญได้สืบเจตนารมณ์ และได้เป็นหัวหน้าสำนักอคาเดมี เขาได้นำความคิดของโสกราตีสมาเผยแพร่อย่างเป็นระบบ และต่อมาเพลโตก็มีศิษย์ชื่อว่าอริสโตเติลผู้ซึ่งได้สร้างผลงานแนวคิดด้านการเมืองการปกครองไว้มากที่สุด และจำแนกรูปแบบการปกครองออกเป็น 6 รูปแบบ โดยแบ่งเป็นหมวดใหญ่ๆ คือการปกครองใดที่ผู้ปกครองใช้อำนาจเพื่อตนเอง และพรรคพวกถือว่าเป็นรูปแบบปกครองที่เลว ได้แก่ ทระราช (Tyranny) คณาธิปไตย (Oligarchy) และประชาธิปไตย (Democracy) ส่วนการปกครองใดที่ผู้ปกครองใช้อำนาจการปกครองเพื่อประโยชน์ของส่วนรวมถือว่าเป็นรูปแบบการปกครองที่ดี ได้แก่ ราชาธิปไตย (Monarchy) อภิชนาธิปไตย (Aristocracy) และโพลิตี (Polity) ในที่สุดอริสโตเติลได้สร้างอคาเดมีของตนเองชื่อว่าเลซีอุม (Lyceum)

คำสำคัญ: ปรัชญา; การเมือง; ยุคคลาสสิก

Abstract

This article is a study of political philosophy of Classic Period which consisted of Socrates, Plato and Aristotle who were the key scholars of the School. Socrates established the School of Moral Studies as the Socrates Philosophical School. He emphasized his principles on rational education, called the Socratic Method, making it very publicly recognized. One of the most important disciples

*Received April 8, 2021; Revised May 18, 2021; Accepted June 3, 2021

who had inherited the will and he became the head of the Academy was Plato. He systematically introduced Socrates' ideas. And Later Plato's disciple, Aristotle, made the most of the ideas of political governance. Aristotle classified six forms of the rule, and divided them into two major divisions. If the rulers exercised for themselves and their members were considered bad: Tyranny, Oligarchy and Democracy. If the rulers exercised for benefit of the public were considered good: Monarchy, Aristocracy and Polity. At last Aristotle created his own Academy called the Lyceum.

Keywords: Philosophy; Politics; Classic Period

บทนำ

ศาสตร์ทางการเมืองการปกครองเป็นศาสตร์ที่ได้รับความสนใจ และมีการศึกษาอย่างแพร่หลายสาขาหนึ่งในการศึกษาค้นคว้า ทั้งนี้เพราะเกี่ยวข้องกับที่อยู่ร่วมกันของคนหรือประชาชนที่อยู่ในรัฐหรือประเทศนั้นๆ จากวิวัฒนาการเป็นเวลานาน การปกครองรัฐหรือประเทศจากอดีตยาวนานจนถึงยุคปัจจุบัน จะเห็นได้ว่าการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา มีการศึกษารูปแบบด้านการเมืองการปกครองในสถาบันการศึกษอย่างกว้างขวางและต่อเนื่อง เพราะว่ามีรูปแบบวิธีการปกครองที่แตกต่างกันออกไป รูปแบบใดดีก็สามารถยืนหยัดอยู่ได้ยาวนาน ส่วนรูปแบบที่ไม่ดีก็มีการเปลี่ยนแปลงปรับปรุงให้เหมาะสมกับสภาพความเป็นอยู่ของประชาชน การถูกต้องดีและการยึดอำนาจที่เรียกว่าการปฏิวัติจึงมักเกิดขึ้นอยู่เสมอๆ ในแต่ละประเทศ (ทินพันธุ์ นาคะคะ, 2560) ประเด็นนี้ นักประวัติศาสตร์ และนักรัฐศาสตร์จึงได้คิดค้นและศึกษากันตลอดมา ตั้งแต่สมัยกรีกโบราณที่มีโสกราตีส เพลโตและอริสโตเติล ผู้เป็นปราชญ์เมธีที่สำคัญ ทั้งสามท่านนี้ได้วางรากฐานด้านการเมืองการปกครองเพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีให้คนรุ่นหลังได้ศึกษาหาความรู้สืบต่อกันมา (สมบัติ อารังธวังศ์, 2551)

ความเป็นมาปรัชญาการเมืองยุคคลาสสิก

ในบรรดาปรัชญาการเมืองยุคคลาสสิกสมัยโสกราตีส เพลโตและอริสโตเติลนั้น มีสำนักปรัชญาของโสกราตีส หรือปรัชญาคุณธรรม ซึ่งมีจุดมุ่งเน้นให้ประชาชนประพฤติตนอยู่ในจริยธรรมและในหลายครั้งพบว่าแนวคิดทางการเมืองของสำนักนี้มีจุดมุ่งหมายสื่อไปถึงชนชั้นปกครองให้ปกครองด้วยความเป็นธรรมตามหลักจริยศาสตร์ สำนักปรัชญาโสกราตีสนั้นมักคิดที่สำคัญ 3 ท่าน ประกอบไปด้วย (1) โสกราตีส (2) เพลโต (3) อริสโตเติล

1) โสกราตีส (Socrates) เป็นชาวนครเอเธนส์ในยุคกรีก มีชีวิตอยู่ระหว่างปี 469-399 ก่อนคริสต์ศักราช เขาสอนให้คนใช้เหตุผลและสติปัญญาในการแสวงหาความจริงเกี่ยวกับชีวิตมนุษย์ วิธีสอนของเขาซึ่งเรียกว่า “Socratic Method” ไม่เน้นการท่องจำ แต่ใช้วิธีตั้งคำถาม

เพื่อแสวงหาความหมาย และให้ผู้ถูกถามขบคิดปัญหาเพื่อหาคำตอบด้วยตนเอง โสคราติสมีลูกศิษย์มากมาย ประชุมและทฤษฎีของเขาที่รู้จักกันสืบมาเป็นผลงานที่ถ่ายทอดโดยลูกศิษย์ของเขาคืออริสโตเติลและเพลโต โสคราติสเป็นนักปรัชญาสำคัญคนหนึ่งของกรีก เป็นผู้แสวงหาความจริงของสิ่งต่างๆ ทำให้นักคิดนักจากสำนักต่างๆ ยอมจำนนต่อเหตุผลและความจริง เขาอาจจะเริ่มต้นการสนทนาด้วยเรื่องธรรมดา หรือเกี่ยวข้องกับสิ่งเล็กน้อย จากนั้นจะป้อนคำถามที่แฝงซ่อนความหมายลึกซึ้งแก่คู่สนทนา อันจะนำไปสู่จุดหมายของการสนทนาว่า ทำอย่างไรจึงจะได้ผลดีถูกต้องและน่าเชื่อถือ เขาใช้วิธีการนี้แสวงหาความจริงของสิ่งต่าง ๆ เช่นเมื่อเกิดสงสัยใคร่รู้ในสิ่งใด เขาก็จะไปหาผู้รู้หรือนักปรัชญาที่เชี่ยวชาญในด้านนั้น แล้วขอคำอธิบายโดยการซักถามจนกระทั่งได้คำตอบสุดท้าย ลักษณะวิธีการซักถามเพื่อให้ได้มาซึ่งความจริงในท้ายที่สุดของ โสคราติสก่อให้เกิดผลร้ายแก่เขา และลูกศิษย์หนุ่มๆ ของเขายังนำวิธีการของอาจารย์ไปใช้กับผู้อาวุโสทั้งหลายทำให้โสคราติสถูกเกลียดชังจากคนทั่วไปมากขึ้น เขาถูกกล่าวหาว่าเป็นผู้ชักนำบรรดาคนหนุ่มสาวของเอเธนส์ไปในทางเสื่อมเสียและกระด้างกระเดื่อง ในเวลานั้นเขาจึงถูกคณะลูกขุนในศาลตัดสินให้ประหารชีวิตด้วยการดื่มยาพิษ แต่ได้รับผ่อนผันให้คุมขังไว้ก่อนเป็นเวลา 1 เดือน ในช่วงเวลานั้นเพื่อนสนิทและลูกศิษย์ของเขาพยายามหาทางพาเขาหนีออกจากที่คุมขังแต่โสคราติสปฏิเสธเพราะเห็นว่าจะเป็นการทำลายความถูกต้องของกฎหมาย และประชาชนทุกคนต้องเคารพกฎหมาย โสคราติสใช้เวลาช่วงวาระสุดท้ายของชีวิตสนทนากับมิตรสหาย ซึ่งได้รับอนุญาตให้เข้าเยี่ยมได้อย่างเสรี เกี่ยวกับปรัชญา ชีวิตและจิตวิญญาณ จนกระทั่งในวันสุดท้ายโสคราติสกล่าวคำอำลาแก่ทุกคน แล้วรับเอายาพิษที่สกัดจากต้นเอมัลลิคจากผู้คุมมาดื่มจนหมดด้วยอาการสงบเยือกเย็น แล้วเดินไปมาจนกระทั่งหมดแรงจึงล้มตัวลงนอนจนกระทั่งสิ้นใจไปอย่างสงบเมื่ออายุ 70 ปี และได้รับการยกย่องว่าเป็นวีรบุรุษด้านศีลธรรมคนหนึ่งของโลก ในกระบวนการแสวงหาความรู้ของโสคราติสที่ใช้ได้ผลมากที่สุดคือ กระบวนการวิภาษวิธี (Dialectic) หลักการที่สำคัญของกระบวนการนี้คือ การนำข้อเสนอที่มีเหตุผล (Thesis) และข้อคัดค้าน (Antithesis) มาหักล้างกัน กระบวนการนี้ทำให้ข้อเสนอที่ไม่มีเหตุผลตกไปคงเหลืออยู่เฉพาะข้อเสนอที่มีเหตุผล กระบวนการวิภาษวิธีจึงเป็นกระบวนการสำคัญของโสคราติสในการแสวงหาและอธิบายองค์ความรู้ที่แท้จริง (นรพัชร เสาธงทอง, 2559)

2) เพลโต (Plato) ปรัชญาเมธีกรีกผู้ยิ่งใหญ่ในซีกโลกตะวันตก (เกิด 427 ปีก่อนคริสตกาล) เกิดในตระกูลมั่งคั่งซึ่งเป็นชนชั้นสูงแห่งนครเอเธนส์ บิดาชื่อ อริสตอน แต่ถึงแก่กรรมเมื่อเพลโตยังเป็นเด็ก มารดาชื่อ เพอริคทีโอ เป็นสตรีสูงศักดิ์ซึ่งเป็นหลานสาวของคลีโตัส เป็นที่โจษขานว่า มารดาของเพลโตสืบเชื้อสายจากโซลอน นักปกครองผู้มีชื่อเสียงแห่งกรุงเอเธนส์โสคราติสได้ถ่ายทอดวิทยาการต่างๆ ให้เพลโตเพราะ โสคราติสมองเห็นแววแห่งความเป็นนักปราชญ์ของเพลโต และเพลโตเป็นลูกศิษย์ที่มีความอ่อนน้อม เปิดเผย ตรงไปตรงมา จึงเป็นที่รักขอบใจของโสคราติสเป็นอย่างมาก จึงเป็นที่รู้กันว่าเพลโตเป็นลูกศิษย์ของโสคราติส และเป็นเพื่อนต่างวัยที่มีความสนิทสนมกันมาก ในคราวที่โสคราติสถูกภัยทางการเมืองเล่นงานและถูก

จับกุม เพโลโด้ได้พยายามช่วยเหลือทุกวิถีทางแต่ความพยายามไร้ผล หลังจากนั้นโสคราตีสก็ถูกศาลตัดสินประหารชีวิตโดยการให้ดื่มยาพิษเสียชีวิต เพโลโด้และเพื่อนๆ โศกเศร้าเสียใจเป็นอย่างมากและพากันหลบหนี จนกระทั่งเมื่อเหตุการณ์สงบลงเขาจึงเดินทางกลับนครเอเธนส์และปี 347 ก่อนคริสตกาล เพโลโด้ก็ได้ถึงแก่กรรมเพราะโรคชรา อายุรวม 81 ปี (สุขุม นวลสกุล และคณะ, 2539)

3) อริสโตเติล เป็นนักคิดคนสำคัญที่ได้ขนานนามว่า บิดาแห่งรัฐศาสตร์ โดยเฉพาะเรื่องรัฐในอุดมคติที่สำคัญ เขาเป็นคนแรกที่ใช้การวิเคราะห์ด้วยเหตุและผลประกอบคำอธิบาย มีชีวิตอยู่ระหว่างปี (384 – 322 ก่อน ค.ศ.) เป็นนักปราชญ์และผู้รู้รอบด้านชาวกรีกระหว่างสมัยคลาสสิกในกรีกโบราณเป็นศิษย์ของเพโลโด้ผู้ก่อตั้งไลเซียมนักปรัชญาเพริพาเทติกและชนบอริสโตเติล งานนิพนธ์ของเขาครอบคลุมหลายสาขาวิชารวมทั้งฟิสิกส์ ชีววิทยา สัตววิทยา อภิปรัชญา ตรรกศาสตร์ จริยศาสตร์ สุนทรียศาสตร์ บทกวี การละคร ดนตรี วาทยาศาสตร์ จิตวิทยา ภาษาศาสตร์ เศรษฐศาสตร์ (เรื่องวิทยุ เกษสุวรรณ, 2551) การเมืองการปกครอง อริสโตเติลเป็นผู้สังเคราะห์อย่างซับซ้อนซึ่งปรัชญาต่างๆ ที่มีอยู่ก่อนหน้าเขา เหนืออื่นใดโลกตะวันตกได้รับเอาศัพท์ทฤษฎีทางปัญหาจากคำสอนของเขา ตลอดจนปัญหาและวิธีการสอบสวนของเขา ผลทำให้ปรัชญาของเขาส่งอิทธิพลเป็นเอกลักษณ์ต่อความรู้แทบทุกแบบในโลกตะวันตก และยังเป็นหัวข้อการอภิปรายทางปรัชญาร่วมสมัย ชีวิตของเขาไม่ค่อยเป็นที่ทราบเท่าใดนักอริสโตเติลเกิดในนครสตาไยระ (Stagira) ในภาคเหนือของกรีซ บิดาเขาเสียชีวิตตั้งแต่ยังเยาว์และผู้ปกครองเป็นผู้เลี้ยงดูเขาต่อมา ครั้นอายุได้ 17 หรือ 18 ปี เขาเข้าร่วมคาเดมีของเพโลโด้ในเอเธนส์ และอยู่ที่นั่นจนอายุได้ 37 ปี (ประมาณ 347 ปีก่อน ค.ศ.) ไม่นานหลังเพโลโด้เสียชีวิต อริสโตเติลออกจากเอเธนส์ และเป็นพระอาจารย์ให้แก่ อเล็กซานเดอร์มหาราชเริ่มตั้งแต่ 343 ปีก่อน ค.ศ. โดยคำขอของฟิลิปโปสที่ 2 แห่งมาเกโดเนีย เขาตั้งห้องสมุดในไลเซียมซึ่งช่วยให้เขาเขียนหนังสือหลายร้อยเล่มบนม้วนกระดาษปาปิรุส อริสโตเติลเขียนศาสตร์นิพนธ์ และบทสนทนาอันสละสลวยจำนวนมากสำหรับเผยแพร่แต่มีผลงานดั้งเดิมเพียงประมาณหนึ่งในสามเท่านั้นที่เหลือรอดสืบต่อมา และอริสโตเติล เสียชีวิตด้วยการดื่มยาพิษ ปี 322 ก่อนคริสตกาล สิริอายุรวม 62 ปี (สุกิจ ชัยมุสิก, 2554)

ทฤษฎีการเมืองของอริสโตเติล (Political Theory of Aristotle)

1. การแบ่งระบอบการปกครองของอริสโตเติล มีดังนี้ (ทินพันธุ์ นาคะตะ, 2560) อริสโตเติลแบ่งระบอบการปกครองโดยถือเกณฑ์ว่าเพื่อใครและโดยใคร แบ่งออกเป็น 6 แบบ คือ การปกครองที่ดีเพื่อผลประโยชน์ส่วนรวมของผู้รับการปกครอง โดยคนเดียวเรียกว่า ระบอบกษัตริย์ โดยไม่ก็คนเรียกว่า ระบอบอภิชนาธิปไตย โดยหลายคนเรียกว่า ระบอบผสม หรือประชาธิปไตยปัจจุบัน อย่างหนึ่งกับการปกครองที่เลวเพื่อผลประโยชน์ส่วนตัวของผู้ปกครองคนเดียว เรียกว่า ระบอบทรราช โดยไม่ก็คนเรียกว่า ระบอบคณาธิปไตย และโดยหลายคน

เรียกว่า ระบอบประชาธิปไตย (กฎหมาย) การแบ่งการปกครองนั้นอริสโตเติล มองเห็นว่า ฐานะทางเศรษฐกิจและสังคมหรือชนชั้นทางสังคมเป็นปัจจัยสำคัญที่กำหนดความแตกต่างของระบอบการเมืองต่าง ๆ ดังกล่าวนั้นก็คือ คณาธิปไตยนั้นแท้ที่จริงแล้วก็คือการปกครองโดยคนรวยไม่กี่คน ส่วนกฎหมายหรือประชาธิปไตยที่อ้างหลักความเสมอภาคคือ การปกครองเพื่อผลประโยชน์ของคนจนโดยคนจนหลายคน เพราะคนรวยมีจำนวนน้อยแต่คนจนมีจำนวนมาก อาจกล่าวอีกนัยหนึ่งได้ว่า ทหาราชเป็นการปกครองแบบกดขี่ที่ถือหลักของนายกับทาส คณาธิปไตยนั้นคนมีทรัพย์สินจำนวนน้อยเป็นเจ้าของอำนาจอธิปไตย ส่วนในประชาธิปไตยแบบกฎหมาย อำนาจดังกล่าวเป็นของชนชั้นผู้ยากจนจำนวนมากนั่นเองข้ออ้างของแต่ละบอบ จึงได้แก่ ทรัพย์สิน ชาติกำเนิด ความดีเป็นพิเศษของบุคคลหรือคนเป็นจำนวนมาก เป็นต้น

2. การจำแนกประเภทของ รัฐในอุดมคติ (ทินพันธุ นาคะตะ 2560)

2.1 รัฐที่มีการปกครองที่ดี

2.1.1 ราชาธิปไตย (Monarchy) คือรัฐที่ยึดหลักคุณธรรมสูงสุด กษัตริย์เป็นผู้มีอำนาจสูงสุดแต่เพียงผู้เดียวและเป็นผู้ที่ทรงคุณธรรมด้วยการปกครองระบอบนี้มีประสิทธิภาพสูงสุด เพราะกษัตริย์ใช้อำนาจได้เด็ดขาดโดยอาศัยหลักคุณธรรมเป็นพื้นฐาน

2.1.2 อภิชนาธิปไตย (Aristocracy) คือรูปแบบการปกครองที่ยึดหลักคุณธรรมและวัฒนธรรมของคนชั้นสูงเป็นหลักโดยถือว่าชนชั้นปกครองคือผู้มีความคุณธรรมและวัฒนธรรมสูง การกำหนดให้ผู้ปกครองเป็นคนละบุคคลผู้มีความคุณธรรม ทำหน้าที่ตรวจสอบการใช้ อำนาจน่าจะเป็นรูปแบบที่น่าเชื่อถือได้มาก

2.1.3 โพลิตี (Polity) คือรูปแบบการปกครองที่มุ่งระบียบวินัยและยึดกฎหมายคุณธรรมตามรัฐธรรมนูญเป็นหลัก โดยกำหนดให้ชนชั้นปกครองมาจากชนชั้นกลางที่ได้รับเลือกมาจากคนรวยและจน เชื่อกันว่าการปกครองแบบนี้ น่าจะใช้ได้ดีและสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริง และธรรมชาติของมนุษย์มากที่สุด

2.2 รัฐที่มีการปกครองที่เลว

2.2.1 ทหาราชธิปไตย (Tyranny) คือรูปแบบการปกครองที่มุ่งใช้อำนาจกดขี่ข่มเหง และหลอกลวงประชาชนเป็นรูปแบบการปกครองที่คนๆ เดียวมีอำนาจสูงสุดและใช้อำนาจนั้นโดยปราศจากคุณธรรมรูปแบบการปกครองใดก็ตามที่มีลักษณะรวมอำนาจไม่ยอมให้ประชาชนของตนมีส่วนร่วมในการปกครองประเทศเรียกว่าทหาราชธิปไตย

2.2.2 คณาธิปไตย (Oligarchy) คือรูปแบบการปกครองที่มุ่งหวังทรัพย์สินเป็นที่ยึด ผู้ปกครองมาจากคนที่ร่ำรวยในสังคม เป็นคนที่มีอำนาจสูงสุดและมั่งคั่งที่สุด

2.2.3 ประชาธิปไตยประชาธิปไตย (Democracy) คือรูปแบบการปกครองที่มุ่งเสรีภาพตามธรรมชาติ ชนชั้นปกครองเลือกมาจากประชาชนผู้ยากจนโดยถือหลักว่า มนุษย์มีเสรีภาพเท่าเทียมกันตั้งแต่เกิด แต่อริสโตเติลเห็นว่าเป็นรูปแบบการปกครองที่เลว เพราะการปกครองระบอบนี้ในสมัยของเขานั้น เป็นการปกครองโดยมหาชนผู้ยากจน แต่ทำเพื่อ

ประโยชน์ส่วนตน ต่างจากประชาธิปไตยในปัจจุบัน ซึ่งเป็นการปกครองของประชาชน โดยประชาชน เพื่อประชาชน คือประชาชนทุกคนไม่แบ่งแยกเชื้อชาติ วรรณะ และผิวพรรณ เป็นอำนาจอธิปไตย โดยเลือกผู้แทนเข้ามาทำหน้าที่ในการปกครองและนิติบัญญัติ มีการควบคุมและการตรวจสอบอย่างโปร่งใส จากประชาชนและพรรคการเมือง

ดังนั้น อริสโตเติลจึงเชื่อว่า การจำแนกให้เห็นว่า การปกครองที่คนคนเดียวมีอำนาจสูงสุด คือเป็นเจ้าของอำนาจอธิปไตย คือบัญญัติกฎหมายเอง ตัดสินเอง และผู้ปกครองใช้อำนาจนี้เพื่อประโยชน์ของตัวเอง อย่างนี้เรียกว่าระบอบทรราช ในทางตรงกันข้ามถ้าผู้ปกครองคนนี้เป็นคนเดียวเป็นเจ้าของอำนาจอธิปไตยสูงสุดเหมือนกัน แต่ใช้อำนาจนั้นเพื่อประโยชน์ของสังคมส่วนรวม อริสโตเติลเรียกว่า ราชาธิปไตย หรือราชาประชาธิปไตย ถือว่าเป็นการปกครองที่ดี อีกรูปแบบหนึ่งคือการปกครองโดยคณะบุคคลที่เป็นเจ้าของอำนาจอธิปไตยและใช้อำนาจเพื่อประโยชน์ของตนเอง เราเรียกว่าคณะธิปไตย เช่นพวกคณะปฏิวัติทั้งหลาย ถือว่าเป็นรูปแบบการปกครองที่เลว ในทางตรงกันข้ามถ้าคณะบุคคลที่เป็นเจ้าของอำนาจอธิปไตย และใช้อำนาจเพื่อประโยชน์ของส่วนรวมเราเรียกรูปแบบการปกครองนี้ว่าอภิชนาธิปไตย ซึ่งถือเป็นรูปแบบที่ดี รูปแบบสุดท้ายให้คนจำนวนมาก (มากกว่าคณะบุคคล) เข้ามามีอำนาจปกครองและใช้อำนาจเพื่อประโยชน์ของพรรคพวกตนเอง เรียกว่าระบอบประชาธิปไตย ถือว่าเป็นรูปแบบการปกครองที่เลว สาเหตุที่อริสโตเติลบอกว่าระบอบประชาธิปไตยเป็นการปกครองที่เลว เพราะในสมัยนั้น มีนครรัฐเดียวที่ปกครองด้วยระบอบนี้

สาเหตุของการปฏิวัติ (Revolution)

อริสโตเติล ได้อุทิศเวลาให้กับงานเขียนในตอนท้ายของผลงาน เรื่องปฏิวัติ (Revolution) ซึ่งตรงกับสถานการณ์การเมืองในสมัยนั้น และในตอนท้ายอริสโตเติลได้เขียนเรื่องหลักการปฏิวัติไว้ ซึ่งก็ดูเหมาะสมสถานการณ์การเมืองของกรีกในสมัยโบราณนั้นที่มีการปฏิวัติกันอย่างต่อเนื่อง ๆ เขาจึงได้อธิบายสาเหตุของการปฏิวัติไว้ ดังต่อไปนี้ (สุกิจ ชัยมุสิก, 2554)

1) มนุษย์จะทำการปฏิวัติอาจจะเนื่องมาจาก ความน้อยเนื้อต่ำใจที่ตนเองหรือกลุ่มของตนมิได้รับอภิสิทธิ์เทียบเท่าผู้อื่น และกลุ่มของตนด้วยทั้งในฐานะด้านสังคมและความมั่นคง ร่ำรวยหรือเราอาจจะกล่าวได้ว่า สาเหตุก็คือ ความไม่เสมอภาคเท่าเทียมทางเศรษฐกิจและสังคม ซึ่งปรากฏแก่กลุ่มต่างๆ อย่างชัดเจนนั่นเอง

2) มนุษย์จะทำการปฏิวัติ ถ้าหากผู้ปกครองที่มีอำนาจการเมืองขณะนั้น หยาบเข้าตะกละ และละโมภ ซึ่งก็ทำให้กลุ่มคนที่ทนดูความเลวทรามมิได้ต้องลุกขึ้นมาเคลื่อนไหวต่อต้าน

3) มนุษย์อาจจะปฏิวัติ ถ้าหากพวกเขาเห็นว่าคณะบุคคลที่ทำการปกครองนั้นรวบอำนาจมากขึ้น จนกระทั่งทำให้คนทั่วไปคิดว่าระบบการปกครองอาจจะกลายเป็นระบอบคณะธิปไตย (oligarchy) ไป

4) มนุษย์อาจจะปฏิบัติโดยมีเหตุผลเลวร้ายเช่นกัน คือปฏิบัติเพื่อยึดอำนาจการปกครองไว้ เพื่อที่จะมิให้ใครมีอำนาจเหนือกว่าที่จะค้นพบความผิดหรือการกระทำผิดของตนให้ อีกนัยหนึ่งยึดอำนาจไว้เพื่อมิให้ใครมารู้ว่าตนได้กระทำความผิด

5) กลุ่มคนอาจจะปฏิบัติได้ ถ้าหากปรากฏว่าในรัฐนั้นไม่มีความเท่าเทียมด้านเศรษฐกิจ สังคม หรือ ในหมู่ภูมิภาคต่างๆ ประชาชนถูกทอดทิ้งทำให้ไม่พอใจ เขาก็จะพยายามปฏิบัติ

6) การปฏิบัติอาจจะเกิดขึ้นได้จากการแตกแยก และการปะทะต่อสู้กันของชนต่างเผ่าพันธุ์ ที่บังเอิญใช้ชีวิตร่วมกันในรัฐ

7) การปฏิบัติอาจจะเกิดจาก การทะเลาะวิวาทกันระหว่างราชวงศ์ต่างๆหรือครอบครัวใหญ่ๆที่มีอิทธิพลในทางการเมือง

8) การปฏิบัติอาจจะขึ้นได้โดยง่าย ถ้าหากว่าได้มีการดิ้นรนต่อสู้ที่จะได้มา ซึ่งอำนาจการเมืองในระหว่างกลุ่มคนและพรรคการเมือง (สมบัติ อารังธวัช, 2539)

หากพิจารณาจะพบว่า การเมืองในปัจจุบันมีการปฏิบัติเกิดขึ้นอยู่เสมอ ในประเทศที่กำลังพัฒนา ส่วนสาเหตุของการปฏิบัติเหล่านี้แล้วจะเห็นว่าจะมีสาเหตุใดสาเหตุหนึ่งตามอริสโตเติล กล่าวไว้เสมอว่า เหตุจูงใจในการปฏิบัติจึงอยู่ที่ฝ่ายใดกว่าที่ต้องการส่วนแบ่งที่เสมอภาคกัน โดยเห็นว่าเมื่อเกิดมาเท่าเทียมกับผู้อื่นแล้ว ทำไมจึงได้รับส่วนแบ่งน้อย สำหรับฝ่ายที่เหนือกว่าก็ต้องการส่วนแบ่งที่เหนือกว่าหรือไม่เท่าเทียมผู้อื่น ทั้งนี้โดยมีประเด็นเรื่องผลประโยชน์ สิทธิทางการเมืองกับศักดิ์ศรีเป็นสาเหตุที่สำคัญของการปฏิบัติ นอกจากนี้แล้วยังขึ้นอยู่กับโอกาสต่างๆ คือ การแสวงหาผลประโยชน์ส่วนตัวของผู้มีอำนาจการให้หรือลดเกียรติแก่ผู้ที่ไม่สมควรจะได้รับบุคคลหรือองค์กรใดเริ่มมีอำนาจเหนือกว่าฝ่ายอื่น ๆ ขึ้นมาความกลัวการถูกละเมิดของผู้กระทำความผิดกับกลัวว่าจะได้รับโทษอย่างผิดๆการถูกดูหมิ่นเหยียดหยามรวมทั้งองค์ประกอบบางส่วนของสังคมนอกจากนี้แล้วการปฏิบัติอาจเกิดจากอุบัติเหตุเหล่านี้ เช่น การทุจริตการเลือกตั้งทั่วไป ทุจริตด้านงบประมาณ ทุจริตเชิงนโยบาย และการทุจริตในคณะรัฐบาล การแต่งตั้งให้ผู้ไม่ภักดีต่อระบอบมีตำแหน่งสูง และการขัดแย้งผลประโยชน์ต่างๆ การมองข้ามการเปลี่ยนแปลงต่างๆ เพียงเล็กน้อย ซึ่งยากที่จะประสานประโยชน์ได้ก็อาจนำไปสู่ การเปลี่ยนแปลงทางการเมืองได้เสมอเช่นกัน

จริยศาสตร์ของอริสโตเติล (Political Theory and Ethics)

ในด้านจริยศาสตร์ที่เป็นคุณธรรมสำคัญของนักการเมืองที่ควรยึดถือและปฏิบัติ ที่อริสโตเติลได้กำหนดแนวทางไว้ ดังต่อไปนี้

4.1 คุณธรรมพิเศษ 4 ประการ

4.1.1 ความรู้จักประมาณตน (Temperance) อริสโตเติล หมายถึง ความเหมาะสมพอดีในการแสวงหาความเพลิดเพลินทางกาย โดยเฉพาะอย่างยิ่งความเพลิดเพลินเหล่านั้นมีอยู่ในสัตว์ชั้นต่ำ การรู้จักบังคับใจมีความสัมพันธ์กันกับความรู้จักพอประมาณ แต่มี

ความแตกต่างจากความรู้สึกประมาณ เพราะข้อเท็จจริงที่ว่า คนที่รู้จักการบังคับใจมีความปรารถนารุนแรง ส่วนคนที่รู้จักประมาณไม่มีความปรารถนาเช่นนั้น และสามารถอยู่เหนือความปรารถนาเหล่านั้นโดยสิ้นเชิง เพราะฉะนั้นการรู้จักบังคับใจนี้จึงเป็นคุณธรรมที่ดีกว่า

4.1.2 ความกล้าหาญ (Courage) อยู่กลางระหว่างความขี้ลาดและความหุนหันพลันแล่น ความกล้าหาญเราจะรู้ได้เมื่อเวลามีภัยอันตราย เช่น สงคราม เราต้องการคุณธรรมข้อนี้มาก

4.1.3 ความยุติธรรม (Justice) มีอยู่สองประการ ประการแรก คือ การที่ประเทศชาติยินยอมให้เกียรติยศและสิทธิอื่นๆ แก่พลเมืองทุกคนเท่าเทียมกันเป็นการส่งเสริมชุมชนให้ตั้งอยู่ในความเจริญ เรียกว่า ให้ความยุติธรรม ประการที่สอง คือ ความยุติธรรมอาจได้มาทั้งกฎหมายและจากผู้บริหาร ความยุติเป็นความดีของผู้ปกครองที่รักษาทวยราษฎร์ในครอบครองซึ่งท่านก็จำต้องให้ความยุติธรรมแก่ตัวท่านเองและครอบครัวของท่านอยู่แล้ว สำหรับประเทศความยุติธรรมจึงต้องกำหนดไว้อย่างแน่นอน การกระทำที่ถูกต้องย่อมมาจากนิสัยที่ดีงามผู้มีนิสัยรักความยุติธรรมอยู่แล้วย่อมรู้สึกละอายใจว่าเป็นการยากมากที่จะทำสิ่งใดที่ปราศจากความยุติธรรม

4.1.4 มิตรภาพ (Friendship) เป็นเรื่องที่น่าสนใจนักปรัชญากรีกชอบถกเถียงกันมาก อริสโตเติลกล่าวว่ามิตรภาพอยู่ 3 ประการ คือ ประการแรก มิตรภาพที่เกิดจากความมีประโยชน์ ประการที่สอง มิตรภาพที่เกิดจากความเพลิดเพลิน ประการสุดท้าย มิตรภาพที่เกิดจากความดี (สุกิจ ชัยมุสิก, 2554)

ดังนั้นมิตรภาพที่เกิดขึ้นระหว่างบุคคล ความรักซึ่งกันและกันอาจเกิดจากการตอบแทน อันนำมาซึ่งผลประโยชน์ ความเพลิดเพลินและความดี การมีมิตรภาพแท้จริงนั้นเป็นสิ่งที่เป็นไปได้ยาก เพราะมิตรภาพที่แท้จริงนั้นมีอยู่แต่ในระหว่างผู้ที่คุณลักษณะอย่างเดียวกัน มิตรภาพเกิดจากการรักใคร่ชอบพอกันอีกฝ่ายหนึ่งมากกว่าอีกฝ่ายหนึ่งรัก แต่คนโดยมากมักชอบให้คนอื่นรักตนมากกว่ารักคนอื่น มิตรภาพ คือการแลกเปลี่ยนชนิดหนึ่ง หรืออีกอย่างหนึ่งก็คือการตอบแทนระหว่างกัน แต่การตอบแทนนั้นจะตราเป็นกฎให้แน่นอนหาได้ไม่ มนุษย์ทุกคนจำเป็นต้องมีเพื่อน ถ้าขาดเพื่อนก็เหมือนขาดความสมบูรณ์ไปส่วนหนึ่ง มิตรภาพจึงจำเป็นสำหรับทุกคนที่จะทำตนให้สมบูรณ์จริง ๆ

สรุป

ปรัชญาการเมืองสมัยกรีกโบราณ ซึ่งประกอบไปด้วย โซคราติส เพลโตและอริสโตเติล นั้น ใช้วิธีการศึกษาจากการสังเกตและรวบรวมข้อมูลตามบริบททางการเมืองในแต่ละยุคสมัย แล้วสรุปโดยรวบรวมและบันทึกข้อมูลที่มีอยู่ การศึกษาของเขาจึงหลักฐานอ้างอิงเป็นจำนวนมาก ระบบการเมืองของกรีกกับสถาบันทางการเมืองที่ไม่ใช่ของกรีก ซึ่งได้รวบรวมขึ้นมาเพื่อสร้างทฤษฎีที่เกี่ยวกับความรู้และหลักของปรัชญาว่าด้วยระบอบการเมืองการปกครอง การ

แสวงหาความรู้ โดยเฉพาะในยุคของอริสโตเติลมีแนวทางศึกษาวิเคราะห์ที่เน้นเป้าหมายกับหน้าที่ของรัฐและบุคคล เขาเริ่มต้นหนังสือด้วยคำว่า “การสังเกตการณ์” แสดงให้เห็นว่าเขาได้อาศัยเหตุการณ์ในประวัติศาสตร์มาอ้างอิงและใช้วิธีทางวิทยาศาสตร์ที่เกี่ยวกับการพัฒนาตามธรรมชาติของสิ่งต่างๆ มาอธิบายทฤษฎีของตนเอง ถือเป็นจุดเปลี่ยนสำคัญของการศึกษาปรัชญาในยุคนั้น ผู้เขียนบทความมีความคิดว่า ระเบียบการเมืองการปกครองของอริสโตเติล มีองค์ประกอบและความสัมพันธ์ทางการเมืองต่าง ๆ ที่เป็นเรื่องเกี่ยวกับอำนาจและการปกครอง เขาสนใจศึกษาระเบียบการเมืองแต่ละอย่างว่าจะดำรงอยู่ได้โดยวิธีใด เขาถือว่าระเบียบการเมืองเป็นส่วนหนึ่งของสังคม และระเบียบการปกครองแต่ละอย่างนั้นจะต้องเหมาะสมกับลักษณะของประชากรของแต่ละสังคมด้วย

เอกสารอ้างอิง

- ทินพันธุ์ นาคะตะ. (2560). *ปรัชญาการเมือง* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นรพัชร เสาวทอง. (2559). *ปรัชญาการเมือง*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยปทุมธานี.
- เรืองวิทย์ เกษสุวรรณ. (2551). *หลักรัฐศาสตร์* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: บพิธการพิมพ์.
- สมบัติ อารังธัญวงศ์. (2539). *การเมือง. แนวความคิดและการพัฒนา*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ เสมาธรรม.
- _____. (2551). *ระบบการเมืองและระบบสังคม*. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิต พัฒนบริหารศาสตร์.
- สุกิจ ชัยมุสิก. (2554). *ทฤษฎีการเมืองและจริยศาสตร์*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.
- สุขุม นวลสกุล และคณะ. (2539). *ทฤษฎีการเมืองสมัยโบราณและสมัยกลาง*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

การเมืองกับนโยบายธุรกิจรักษาความปลอดภัย*

POLITICS AND BUSINESS SECURITY POLICY

เกรียง พลรัฐธนาสิทธิ
Krieng Phonratthanasit
มหาวิทยาลัยรามคำแหง
Ramkhamhaeng University
E-mail: kkservice@gmail.com

บทคัดย่อ

การรักษาความปลอดภัยเป็นหน้าที่ของรัฐแต่รัฐไม่สามารถให้บริการได้อย่างทั่วถึงเนื่องจากมีพื้นที่จำนวนจำกัดและประชากรมีจำนวนมากประกอบกับมีภาวะการณ์ขยายตัวทางเศรษฐกิจและเทคโนโลยีเกิดขึ้นอย่างรวดเร็วเกินกว่าที่รัฐจะให้บริการได้อย่างครอบคลุมและทั่วถึง จึงทำให้มีเอกชนเปิดรับจ้างให้บริการในการรักษาความปลอดภัยแทนรัฐแต่ขาดคุณภาพมาตรฐานเนื่องจากไม่มีกฎหมายควบคุมบังคับใช้ การรักษาความปลอดภัยจึงเป็นสิ่งจำเป็นของปัจเจกชนและองค์กรในประเทศไทย ในการกำหนดนโยบายธุรกิจรักษาความปลอดภัยนี้เกี่ยวข้องกับการเมืองและความต้องการข้อเรียกร้องทางด้านปัญหาการค้ามนุษย์ และปัญหาอาชญากรรมด้วย ต่อมาเมื่อปี พ.ศ. 2558 ได้มีการบังคับใช้พระราชบัญญัติธุรกิจรักษาความปลอดภัย พ.ศ. 2558 โดยให้อำนาจกับผู้บัญชาการตำรวจนครบาลเป็นนายทะเบียนในเขตกรุงเทพมหานคร และให้ผู้บังคับการตำรวจภูธรประจำจังหวัดเป็นนายทะเบียนในเขตจังหวัดอื่นๆ ซึ่งการบังคับใช้พระราชบัญญัติธุรกิจรักษาความปลอดภัย พ.ศ. 2558 ทำให้เกิดผลกระทบกับกลุ่มผู้มีส่วนได้เสีย จึงทำให้ผู้มีส่วนได้เสียออกมาเรียกร้องกดดันเคลื่อนไหว โดยใช้สิทธิ์ตามกฎหมายรัฐธรรมนูญคุ้มครองสิทธิขั้นพื้นฐาน เพื่อให้รัฐบาลชะลอและเลื่อนการบังคับใช้ออกไป แต่ทั้งนี้ทางสำนักงานตำรวจแห่งชาติได้มีการประสานงานกับส่วนราชการ พรรคการเมือง และองค์กรเอกชนที่ประกอบธุรกิจการรักษาความปลอดภัยเพื่อยกร่างพระราชบัญญัติธุรกิจรักษาความปลอดภัยให้สำเร็จและประกาศใช้เป็นกฎหมายอย่างต่อเนื่อง

คำสำคัญ: การเมือง; นโยบาย; ธุรกิจรักษาความปลอดภัย

Abstract

Security protection is a state duty, but the state cannot provide them all due to the limited number of areas and the large population, the economic and technological advancement and expansion more rapidly than the state to provide comprehensive services. As a result, there are private entities open business to provide security services in lieu of the state, but lack of quality standards due to the law to enforce security business is not available which is necessary for individuals and organizations in Thailand. In formulating this business security policy is concerned with politics. Demand for human trafficking issues and crime as well. Later in 2015, the Security Business Act 2015 was enforced by giving the authority to the Metropolitan Police Commissioner as a registrar in Bangkok and the Provincial Police Commander is a registrar in that province. The enforcement of the Security Business Act B.E. 2015 has impact on stakeholders that makes them to come out to demand pressure to move by exercising rights under the constitutional law to protect the basic rights in order for the government to delay and postpone enforcement. However, the Royal Thai Police has coordinated with government agencies, political parties and non-governmental organizations that operate the security business to successfully draft the Security Business Act and enact it continuously.

Keywords: Politics; Policy; business security policy

บทนำ

การกำหนดนโยบายธุรกิจรักษาความปลอดภัยภายใต้บริบทการเมืองจึงเป็นเรื่องของกระบวนการที่สำนักงานตำรวจแห่งชาติใช้ “อำนาจ” ผ่านกลไกเชิงโครงสร้างความสัมพันธ์ที่อาศัยฝ่ายระบบการเมืองในการออกกฎหมายเพื่อบังคับใช้ในการจัดระเบียบธุรกิจรักษาความปลอดภัยเอกชนในรูปแบบเดียวกันทั่วประเทศ ด้วยเหตุผลที่ต้องการสร้างมาตรฐานธุรกิจรักษาความปลอดภัยให้สู่มาตรฐานสากล และเป็นการสร้างระบบธุรกิจรักษาความปลอดภัยสู่ความยั่งยืน นโยบายเป็นกระบวนการสำคัญของระบบการเมืองและการรักษาความปลอดภัยเป็นหน้าที่ของรัฐแต่รัฐไม่สามารถให้บริการได้อย่างทั่วถึง โดยเฉพาะอดีตที่ผ่านมานั้นรูปแบบการรักษาความปลอดภัยภาคเอกชนมีวิวัฒนาการตั้งแต่โบราณ เริ่มจากที่ประชาชนมีความวิตกกังวลหวาดกลัวภัย จึงทำให้เกิดการรวมตัวกันเพื่อปกป้อง ตนเองและครอบครัวให้พ้นจากสัตว์ร้ายและศัตรู ผลกระทบพระราชบัญญัติธุรกิจรักษาความปลอดภัย พ.ศ. 2558 จากการใช้อำนาจของสำนักงานตำรวจแห่งชาติในการควบคุมธุรกิจรักษาความปลอดภัยที่เบ็ดเสร็จตั้งแต่

กระบวนการตั้งต้นในการประกอบอาชีพธุรกิจรักษาความปลอดภัยของผู้ประกอบการ ขนาดเล็ก ขนาดกลาง ซึ่งจะต้องปิดตัวลงด้วยเหตุผลของทุนในการจดทะเบียน และค่าใช้จ่ายในการบริหารจัดการโครงสร้างภายในองค์กร และผลกระทบต่อพนักงานรักษาความปลอดภัยที่ต้องว่างงานจากการขาดคุณสมบัติเฉพาะในการประกอบอาชีพรักษาความปลอดภัย จนนำมาสู่ความขัดแย้ง จนในที่สุดรัฐบาลต้องเลื่อนการบังคับใช้กฎหมายธุรกิจรักษาความปลอดภัย การรักษาความปลอดภัยเอกชนเป็นการรวมกลุ่มกันของประชาชนเพื่อปกป้องตนเองและผู้อื่น (ปานจินต์ สุทธิ กวี, 2561) ซึ่งมีต้นกำเนิดมาจากนายอลัน พิงเคอร์ตัน ซึ่งเป็นผู้ก่อตั้งหน่วยสืบสวนแห่งชาติ พิงเคอร์ตัน มีหน้าที่หลักในการรักษาความปลอดภัยแก่ ขบวนการรถไฟ โดยริเริ่มเทคนิคการสืบสวน แบบใหม่โดยใช้เป็นธุรกิจที่มุ่งเน้นไปในเรื่องของให้ความสำคัญลูกค้า ได้แก่ กระทรวง ยุติธรรมของสหรัฐอเมริกา นักเก็งกำไรอสังหาริมทรัพย์ เป็นต้น การรักษาความปลอดภัยเป็นสิ่ง ที่จำเป็นอย่างมากซึ่งในประเทศไทยได้มีการริเริ่มและมีวิธีการดูแลทรัพย์สินโดยเป็นการรวมตัว จัดเวรยามเพื่อป้องกันรักษาความปลอดภัยทรัพย์สิน ต่อมาเมื่อธุรกิจค้าขายของประเทศเติบโต ขึ้นจึงได้มีการริเริ่มการจ้างเวรยามเพื่อดูแลรักษาความปลอดภัยร้านค้า หรือสถานที่ต่างๆ ในเวลากลางคืน ซึ่งส่วนใหญ่เป็นคนต่างด้าว ขาดการควบคุมและอาจเป็นภัยต่อความมั่นคงของ ชาติได้ ดังนั้น การรักษาความปลอดภัย จึงเป็นสิ่งจำเป็นของปัจเจกชนและองค์การแต่ยังขาด ระบบรักษาความปลอดภัยที่มีคุณภาพและได้มาตรฐาน ซึ่งการก่อให้เกิดปัญหาของไทยนั้นเกิด จากผู้มีอิทธิพลเปิดบริษัทรักษาความปลอดภัยบังหน้า แต่เบื้องหลังรับงานผิดกฎหมาย รวมถึง พนักงานรักษาความปลอดภัย และบางรายทำผิดกฎหมายและหลบหนี (ทิพย์อาภา เสธฐจินตนิ น , 2551) ดังนั้น การรักษาความปลอดภัยในประเทศไทย จึงจำเป็นอย่างยิ่งและถือได้ว่าเป็น วิชาชีพที่สำคัญอีกสาขาหนึ่ง ซึ่งมีบุคลากรในสายงานราชการที่เป็นผู้รับผิดชอบโดยตรง ได้แก่ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ สังคมปัจจุบันมีความเปลี่ยนแปลงเจริญเติบโตขึ้นอย่างรวดเร็ว การดูแล เรื่องการรักษาความปลอดภัยไม่ครอบคลุมทั่วถึง จึงต้องถ่ายโอนภารกิจการรักษาความปลอดภัย บางภารกิจจากสำนักงานตำรวจแห่งชาติไปให้เอกชนดำเนินการแทน แต่ทั้งนี้ทางสำนักงานตำรวจ แห่งชาติก็มีการประสานงานกับส่วนราชการ พรรคการเมือง และองค์กรเอกชนที่ประกอบธุรกิจ การรักษาความปลอดภัยเพื่อยกร่างพระราชบัญญัติธุรกิจรักษาความปลอดภัยให้สำเร็จและ ประกาศใช้เป็นกฎหมายมาอย่างต่อเนื่อง

ด้วยเหตุผลเหล่านี้การได้รับผลจากการให้บริการรักษาความปลอดภัยโดยเฉพาะอย่าง ยิ่งในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ได้รับผลกระทบจากพระราชบัญญัติดังกล่าวข้างต้นในประเด็น พระราชบัญญัติฉบับนี้จะควบคุมเฉพาะ “ธุรกิจ” รักษาความปลอดภัยในภาคเอกชนเท่านั้นไม่ ควบคุมทั่วถึงการให้บริการรักษาความปลอดภัยที่เป็นหน่วยงานของรัฐ หมายความว่า “องค์กร ทหารผ่านศึก” จะได้รับการยกเว้นและจะแสดงให้เห็นถึงความไม่ยุติธรรมในการประกอบธุรกิจ ของภาคเอกชน กระบวนการในการกำหนดนโยบายธุรกิจรักษาความปลอดภัยเป็นอย่างไร ภายใต้บริบททางการเมืองที่ต้องการจัดระเบียบเกี่ยวกับธุรกิจการรักษาความปลอดภัยที่มีทั้ง

ภาครัฐและภาคเอกชนซึ่งมีจำนวนการจดทะเบียนเป็นจำนวนมาก ภาครัฐจึงมุ่งหวังและต้องการให้อยู่ภายใต้มาตรฐานเดียวกันทั้งหมดทั่วประเทศ โดยการกำหนดเป็นพระราชบัญญัติบังคับใช้บนพื้นที่สาธารณะ ซึ่งจะได้กล่าวถึงต่อไป

การก่อตัวของวาระนโยบาย

การก่อตัวของวาระนโยบายเป็นการก่อตัวของปัญหาสาธารณะซึ่งมีความสำคัญเป็นชุดของข้อเสนอ ที่นำไปสู่การกำหนดนโยบายสาธารณะ ซึ่งผ่านการรับรู้ปัญหา การรวบรวม และการจัดการองค์การ ตัวแทน นอกจากนี้การก่อตัวของวาระนโยบายมีการแบ่งลักษณะที่สำคัญออกเป็น 3 ประการ คือ 1) ปัญหาสาธารณะที่ได้รับการคัดเลือกจากผู้มีอำนาจในองค์การสาธารณะดำเนินการระบียบวาระ 2) กลุ่มคนหรือองค์การการสาธารณะซึ่งเป็นผู้รับผิดชอบในการก่อตัวของวาระตามนโยบายที่ไม่เกี่ยวข้องกับประชาชนทั่วไป 3) การแสดงออกในการก่อตัวของระบียบวาระ เช่น การตั้งคณะกรรมการเพื่อการศึกษาปัญหาการเตรียมตั้งหน่วยงานรับผิดชอบแบบในการศึกษาการก่อตัวหรือการวางระบียบวาระของนโยบาย ดังเช่น การนำตัวแบบหน้าต่างนโยบายของ (Kingdon, 1995) ได้อธิบายถึงกระบวนการก่อตัวของวาระนโยบาย โดยสามารถแบ่งเป็นขั้นตอนการก่อตัวของวาระนโยบาย และขั้นตอนการวิเคราะห์ทางเลือกนโยบาย โดยมีจุดสนใจและประเด็นปัญหาในเรื่องของสังคม ซึ่งสามารถกลายมาเป็นปัญหาที่ได้รับความสนใจจนเข้ามาสู่การจัดทำให้เป็นระบียบวาระตามนโยบายของผู้มีอำนาจตลอดจนทางเลือกของประเด็นปัญหาบางทางเลือกถึงได้รับความสนใจมากกว่าอีกทางเลือกหนึ่ง โดยมีประเด็นทางเลือกในแต่ละนโยบายนั้นสร้างขึ้นมาได้อย่างไรและการก่อตัวของวาระนโยบายของรัฐบาลนั้นมีขั้นตอนการจัดเตรียมอย่างไรหรืออาจหมายถึงกระบวนการที่ก่อให้เกิดปัญหาและทางเลือกในการแก้ปัญหาซึ่งจะได้รับความสนใจหรือถูกละเลยจากสาธารณะและชนชั้นนำ (elite) เนื่องจากในความเป็นจริงไม่มีกลุ่มหรือสถาบันทางการเมืองที่จะมีศักยภาพในการผลักดันทุกประเด็นปัญหาให้เข้าสู่วาระนโยบาย เพราะฉะนั้นแต่ละกลุ่มจึงต้องต่อสู้เพื่อให้ประเด็นปัญหาที่ได้รับการสนับสนุนเข้าสู่การก่อตัว โดยสรุปได้ว่าในสังคมที่มีปัญหาเกิดขึ้นมากมายแต่มีหนึ่งปัญหาที่อาจได้รับความสนใจเป็นพิเศษซึ่งเกิดจากผู้กำหนดนโยบาย และอีกปัญหาหนึ่งกลับได้รับความสนใจน้อยกว่าหรือไม่ได้รับการผลักดันเข้าสู่การก่อตัวตามวาระของนโยบาย (พัชรลี สิโรรส, 2556) สำหรับกลุ่มหรือบุคคลที่สนใจในปัญหาหรือประเด็นต่างๆ (แก้วคำ ไกรสรพงศ์, 2548) อธิบายในเรื่องวาระเชิงนโยบายที่เกิดขึ้นเมื่อมีการเรียกร้องและต้องการให้ผู้กำหนดนโยบายเลือกหรือทำให้ผู้กำหนดนโยบายรู้สึกถูกบังคับให้ต้องดำเนินการบางอย่างเกี่ยวกับประเด็นสาธารณะหรืออย่างน้อยทำให้ดูเหมือนว่ากำลังดำเนินการอยู่ ณ เวลานั้น การเรียกร้องต้องการส่วนประกอบเหล่านี้ขึ้นเพื่อเป็นวาระเชิงนโยบาย โดยระบียบวาระแบ่งได้ออกเป็น 2 ประเภท คือ วาระเชิงรัฐบาล (governmental agenda) เป็นรายการของเรื่อง หรือประเด็นที่รัฐบาลและผู้ที่เกี่ยวข้องให้ความสนใจเป็นพิเศษและเมื่อรัฐบาลให้ความสนใจเรื่องนั้นเป็นพิเศษ

ก็จะพัฒนาการนำไปสู่การเป็นวาระเชิงการตัดสินใจ ซึ่งหมายถึงรายการของเรื่องหรือประเด็นภายในระเบียบวาระของรัฐบาลที่รอการตัดสินใจจากผู้มีอำนาจเช่น ฝ่ายนิติบัญญัติ ซึ่งเป็นความเป็นไปได้เรื่องใดเรื่องหนึ่งซึ่งจะมีโอกาสพัฒนามาเป็นวาระเชิงการตัดสินใจได้มากขึ้น ถ้าองค์ประกอบของกระแสทั้งสาม คือ กระแสทั้งสามนั้นมาบรรจบกันเพียงบางส่วน หรือได้รับการผลักดันจากกระแสตัวเดียว เช่น การที่กระแสปัญหาจะเข้าสู่วาระนโยบาย แต่ไม่มีทางแก้ปัญหาหรือข้อเสนอมากด้วยหรือการที่มีข้อเสนอและทางออกของปัญหาแต่ขาดการสนับสนุนจากฝ่ายการเมืองก็ยากที่ประเด็นนั้นจะเข้ามามีส่วนในการเป็นวาระเชิงการตัดสินใจได้ โดยปกติแล้วในส่วนผู้สนับสนุนการเข้าสู่วาระของปัญหาต่างๆ นั้นมีข้อเสนอและทางออกที่ต้องการผลักดันอยู่แล้ว โดยงานศึกษาของ Kingdon ให้ความสำคัญกับตัวแสดงนโยบายโดยมุ่งให้ความสำคัญกับประเด็นความสำคัญของผู้มีส่วนร่วมในนโยบายแต่ละกลุ่มและมีส่วนร่วมและสำคัญอย่างไร และทรัพยากรที่แต่ละตัวแสดงโดยมีการศึกษาในตัวแบบของ kingdom ได้แบ่งประเภทตามบริบททางการเมืองการปกครองของประเทศสหรัฐอเมริกา โดยสามารถแบ่งผู้มีส่วนร่วมในระเบียบวาระที่อยู่ในภาครัฐบาล คือ (1) ฝ่ายบริการ (2) ข้าราชการประจำ และ (3) รัฐสภา ซึ่งตัวแสดงแต่ละกลุ่มก็มีความสำคัญในกระบวนการก่อตัวของวาระนโยบายแตกต่างกันไป โดยตัวแสดงในนโยบายที่เป็นชนชั้นนำหรือกลุ่มผู้มีอำนาจในการตัดสินใจอย่างคณะรัฐมนตรี ฝ่ายนิติบัญญัติ หรือกลุ่มผู้ที่มีตำแหน่งทางการเมืองในระดับที่สูงเป็นผู้ที่สาธารณะชนรู้จักจะเรียกกลุ่มคนพวกนี้ว่าเป็น Visible Cluster ส่วนตัวแสดงอีกประเภทหนึ่ง คือ กลุ่มที่อยู่เบื้องหลังในการกำหนดทางเลือกของนโยบายซึ่งเป็นกลุ่มคนที่อยู่เบื้องหลังการตัดสินใจต่างๆ โดยไม่มีบทบาทให้เห็นในสาธารณะนั่นเอง

การกำหนดนโยบายสาธารณะ

การกำหนดนโยบายสาธารณะเป็นการนำปัญหาสาธารณะเข้าสู่การตัดสินใจของผู้มีอำนาจทางการเมืองเพื่อกำหนดกรอบในการนำมาสู่การปฏิบัติการกำหนดนโยบายสาธารณะซึ่งเป็นการยกร่างข้อเสนอหรือทางเลือกของนโยบายเพื่อเป็นการตัดสินใจให้ความเห็นชอบในลำดับสุดท้าย ในการกำหนดนโยบายสาธารณะมักเป็นความลับโดยคนนอก ซึ่งมีรูปแบบการกำหนดนโยบายที่สำคัญมี 6 รูปแบบ คือ รูปแบบกลุ่ม รูปแบบสถาบัน รูปแบบระบบ รูปแบบกระบวนการ รูปแบบมีเหตุผล รูปแบบค่อยเป็นค่อยไป ซึ่งการเกิดกระบวนการต่อสู้ในเรื่องของการกำหนดนโยบายนั้นสอดคล้องกับความต้องการของผู้มีส่วนได้เสียดังเช่นตัวแบบกลุ่ม/ทฤษฎีกลุ่ม สามารถอธิบายถึงรากฐานแนวคิดจากความเชื่อที่ว่าสังคมเป็นสังคมที่มีความเป็นพหุนิยม (pluralism) ซึ่งหมายความว่าในสังคมหนึ่งประกอบด้วยกลุ่มบุคคลจำนวนมากหลากหลายและนโยบายสาธารณะที่ออกมาย่อมเป็นผลมาจากการต่อสู้ผลักดันของกลุ่มต่างๆ เพื่อหาจุดร่วมกันเพื่อทำให้เกิดดุลยภาพ (equilibrium) แต่นโยบายสาธารณะค่อนข้างจะโอนเอียงไปในทางที่เป็นไปตามความต้องการของกลุ่มที่มีอิทธิพลมากกว่า และนโยบายสาธารณะเป็นการหาจุด

ร่วมกันระหว่างกลุ่มต่างๆ ซึ่งหัวใจของการเมือง คือ ความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่ม คนที่มีความคิดคล้ายกันก็ย่อมมีแนวโน้มที่จะรวมตัวกันเป็นกลุ่มเพื่อรักษาผลประโยชน์ร่วมกัน การเมืองจึงเป็นการต่อสู้ระหว่างกลุ่มเพื่อให้นโยบายสาธารณะออกมาถูกใจกับความต้องการของตนเองมากที่สุด ลักษณะสำคัญของตัวแบกลุ่ม คือ การประนีประนอม (compromise) ระหว่างกลุ่มต่างๆ กลุ่มใดมีอิทธิพลมาก นโยบายที่ออกมาก็สามารถสนองตอบความต้องการของตนเองได้มากกว่ากลุ่มที่มีอิทธิพลในกระบวนการนโยบายน้อย

ระบบการเมือง คือ การขจัดความขัดแย้งระหว่างกลุ่มต่างๆ โดยสร้างกฎ กติกา การประนีประนอม จัดสรรผลประโยชน์ซึ่งอาจทำในรูปแบบของการกำหนดนโยบายสาธารณะ โดยนักรัฐศาสตร์ได้มีแนวคิดพหุนิยมมองว่าการรวมกลุ่มเป็นปัจจัยที่ทำให้ปัญหามีโอกาสเข้าถึงผู้มีอำนาจ กลุ่มที่มีวิธีรวบรวมน้อยก็ย่อมมีโอกาสเข้าถึงกระบวนการนโยบายและบีบให้รัฐบาลออกนโยบายที่แก้ปัญหาของกลุ่มตนได้ ดังนั้นกลุ่มต่างๆ มีมูลเหตุในการเกิดที่แตกต่างกันซึ่งอาจประกอบด้วยปัจจัย ดังนี้

1. จำนวนบุคคล โดยเฉพาะการเพิ่มจำนวนคนในกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง
2. ความสำนึกในผลประโยชน์ร่วมกัน คือ อาจเป็นกลุ่มบุคคลที่ได้รับผลกระทบในเรื่องใดเรื่องหนึ่งร่วมกัน และมีความต้องการหรือผลประโยชน์ร่วมกันอย่างเดียวกัน
3. การติดต่อสัมพันธ์กันมากพอสมควร อาทิ การจบจากสถาบันเดียวกัน
4. ความรู้สึกถูกคุกคามหรือบั่นทอนสิทธิ
5. ลักษณะและคุณสมบัติของกลุ่มทางการเมือง โดยคุณสมบัติของระบบการเมืองเป็นเรื่องที่สำคัญในการกำหนดว่าการรวมกลุ่มเป็นช่องทางใด และมีรูปแบบใดที่เปิดโอกาสให้กลุ่มสามารถเข้าถึงผู้มีอำนาจทางการเมืองได้ โดยถ้าการรวมกลุ่มผลประโยชน์ไม่อำนวยหรือมีอิทธิพลโน้มน้าวการตัดสินใจของผู้มีอำนาจทางการเมืองได้กลุ่มผลประโยชน์ก็อาจผันตนเองไปเป็นพรรคการเมืองได้โดยปัจจัยที่กำหนดอิทธิพลของกลุ่มผลประโยชน์ ได้แก่ ความต้องการของกลุ่มเองสอดคล้องกับค่านิยมของสังคมมากเพียงใด โดยวัฒนธรรมการเมืองของสังคมก็มีส่วนตีกรอบว่ากิจกรรมใดเป็นที่ยอมรับเพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายทางการเมือง ทรัพยากร (resources) เป็นปัจจัยที่เป็นตัวกำหนดอิทธิพลของกลุ่ม นอกจากนี้อิทธิพลที่มีได้เป็นตัวเงินหรือสิ่งที่จับต้องได้ เช่น ความเชี่ยวชาญเฉพาะเรื่องก็มีผลต่อนโยบายได้เช่นกัน (พลพิธาน ชุมพล, 2552)

การเมืองในการกำหนดนโยบายธุรกิจรักษาความปลอดภัย

การเมือง คือ การแข่งขันเพื่อแสวงหาอำนาจหรือเรื่องเกี่ยวกับการแสวงหาอำนาจซึ่งส่งผลกระทบต่อสังคมส่วนรวมหรือส่วนใหญ่ของสังคมการปกครอง (government) หมายถึงเรื่องเกี่ยวกับการบริหารวางระเบียบกฎเกณฑ์สำหรับสังคม เพื่อสร้างความเสมอภาค เป็นธรรมแก่สังคมเพื่อให้สังคมมีความสุข หรือเพื่อให้เกิดการบำบัดทุกข์บำรุงสุข การเมืองและการปกครองจะมีความเกี่ยวข้องเชื่อมโยงกันเพราะการปกครองจำเป็นต้องอาศัยอำนาจคือการเมือง

จึงจะสามารถดำเนินการได้สำเร็จ ดังนั้นการศึกษาเรื่องการเมืองการปกครองจึงเกี่ยวข้องกับองค์กรที่ใช้อำนาจและระเบียบกฎเกณฑ์การใช้อำนาจทางการบริหารอำนาจอธิปไตยซึ่งหมายถึงอำนาจเด็ดขาดและเต็มที่จะบัญญัติบังคับและตัดสินกฎหมายสำหรับภาครัฐและประชาชนภายในอาณาเขตของตนเอง คือ สามารถที่จะดำเนินกิจการภายในหรือภายนอกประเทศได้โดยอิสระ ไม่ถูกบังคับ ควบคุม หรือแทรกแซงโดยประเทศอื่นๆ การเมืองเป็นศิลปะศาสตร์ทางการเมืองการปกครองซึ่งมุ่งให้เกิดความสัมพันธ์อันดีระหว่างรัฐกับบุคคลและระหว่างรัฐกับหัวเมืองต่างๆ การเมืองจึงเป็นกิจการภายในประเทศและต่างประเทศ การเมืองเป็นกำหนดนโยบายและการปกครองเป็นฝ่ายดำเนินการตามนโยบายนั้นๆ การเมืองย่อมเกี่ยวพันกับอำนาจและอำนาจทางการเมืองจะต้องแตกต่างจากอำนาจอื่นๆ องค์กรทางการเมืองจะต้องมีอำนาจปกครองและเป็นคุณลักษณะทางการเมืองประกอบด้วยปัจจัยเด่นชัด 2 ประการ คือ อำนาจ และการปกครอง (Lasswell, 1950) ได้กล่าวว่า การเมืองเป็นเรื่องเกี่ยวกับอำนาจและหน้าที่หรือการเมือง คือ การมาได้มาซึ่งอำนาจเพื่อที่จะตัดสินว่าใครจะได้อะไรเมื่อใด และอย่างไร การเมืองเป็นเรื่องของอิทธิพลและผู้ทรงอิทธิพลและผู้ทรงอิทธิพลโดยเน้นในเรื่องของใครได้ ได้อะไร ได้เมื่อไหร่ และอย่างไร และผู้ทรงอิทธิพลตามความเห็นของท่าน คือ ผู้ที่สามารถได้รับหรือกอบโกยสิ่งที่มีคุณค่าต่างๆ ในสังคม ได้แก่ อำนาจความเคารพนับถือ ความนิยมชมชอบ ความยุติธรรม ความอยู่ดีกินดี ความมั่นคง ชำนาญ และความรอบรู้ได้มากที่สุด คำว่า “อำนาจ” หมายถึงพลังอะไรบางอย่างที่จะสามารถบังคับให้คนหรือกลุ่มบุคคลที่มีพลังน้อยกว่ากระทำตามที่ต้องการ เช่น พ่อแม่มีอำนาจที่จะบังคับให้ลูกไปโรงเรียน ตำรวจมีอำนาจบังคับให้ผู้คนปฏิบัติตามกฎจราจร กลุ่มโอเปกแรมตัวกันเพื่อสร้างอำนาจในการต่อรอง โดยอำนาจอาจจะอยู่ในรูปแบบอะไรก็ได้ เช่น ข้อมูลข่าวสาร ฐานะทางการเงิน เกียรติยศทางสังคม เป็นต้น (ชำนาญ จันทร์เรือง, 2551)

Easton (1965) ได้กล่าวไว้ว่า การเมืองเป็นเรื่องของการแจกแจงสิ่งที่มีคุณค่าในสังคมโดยส่วนรวมโดยมีเอกสิทธิ์ในการใช้กำลังบังคับเพื่อให้เป็นไปตามนั้น การเมืองนั้นมีการให้ความหมายของคำว่า การเมืองนั้นจะขึ้นอยู่กับประสบการณ์การรับรู้ และความเข้าใจของแต่ละบุคคล หรือ ที่เรียกกันว่ากระบวนการกล่อมเกลางานทางสังคม และการเมืองของแต่ละบุคคล การเมืองเป็นอำนาจนิยมหรืออาจจะเห็นได้ว่าการเมืองเป็นเรื่องของชนชั้นปกครองที่จะต้องใช้อำนาจเพื่อการปกครอง ประชาชนไม่เหมาะสมที่จะเป็นผู้ปกครองประเทศ ในขณะที่บุคคลเติบโตภายใต้สิ่งแวดล้อมทางการเมืองแบบประชาธิปไตย อาจจะเห็นว่าการเมืองเป็นเรื่องของการปกครองโดยรัฐบาลที่มาจากประชาชน โดยประชาชนเพื่อประชาชน จึงอาจกล่าวได้ว่า ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการเมืองนั้นจะขึ้นอยู่กับกระบวนการอบรมให้เรียนรู้ระเบียบของสังคมและการเมืองมาตั้งแต่เยาว์วัย ซึ่งการจะมีความรู้ความเข้าใจมากน้อยเพียงใดนั้นขึ้นอยู่กับกระบวนการถ่ายทอดความรู้ (พิทยา บวรวัฒนา, 2552)

นโยบายของรัฐและรัฐบาลมีผลกระทบต่อภาคส่วนต่างของสังคมการเมืองอย่างไม่อาจเลี่ยงได้ สมาชิกในฐานะสังคมการเมืองจึงเป็นผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียจากเนื้อหาสาระของนโยบาย

โดยตรง เช่นเดียวกับกระบวนการทางนโยบายนั้น มีขั้นตอนที่ซับซ้อนเพราะเกี่ยวข้องกับตัวกระทำทางการเมืองที่ต้องเข้าไปมีบทบาทการตัดสินใจจากการใช้อำนาจรัฐและมีอิทธิพลในการกำหนดนโยบายที่แตกต่างกันไปตามบริบทการตัดสินใจจากการใช้อำนาจรัฐและเข้าไปสู่การปฏิบัติที่อาจจะขนานนามนโยบายว่า นโยบายดี นโยบายไม่ดี หมายถึง นโยบายนั้นอาจจะเป็นที่ถูกใจ ชื่นชอบ ตรงตามความต้องการของประชาชน ตรงกันข้ามกับบางนโยบายที่ไม่ตอบสนองความต้องการของประชาชน ซึ่งอาจส่งผลให้เกิดปฏิกิริยาของการใช้อำนาจต่อนโยบายจากตัวกระทำทางการเมืองในปริบททางนโยบายได้เสมอ (รงค์ บุญสวยขวัญ, 2560) ในบางลักษณะการเมืองสามารถผ่านนโยบายออกมาอย่างรวดเร็วหรือง่ายเพื่อนำไปปฏิบัติ ตรงกันข้ามกับบางระบบการเมืองสามารถผ่านนโยบายออกมายาก ถูกต้าน ถูกวิพากษ์ หรือบางระบบการเมืองผ่านออกมาเป็นนโยบายมาแล้วอาจจะปฏิบัติได้ และอาจเป็นในช่วงหรือลักษณะการเมืองในยุคเดียวกัน หรืออาจจะพบข้อแตกต่างกันในบางระบบการเมือง หากพิจารณาให้ถ่องแท้แล้วพบว่านโยบายจะสัมพันธ์กับอำนาจของตัวกระทำทางการเมืองท่ามกลางความแตกต่างกันของแต่ละระบบการเมืองด้วย

กระบวนการในการกำหนดนโยบายธุรกิจรักษาความปลอดภัย

กระบวนการในการกำหนดนโยบายธุรกิจรักษาความปลอดภัย ภายใต้บริบทการเมืองนั้นเป็นการใช้อำนาจผ่านระบบการเมืองที่เสมือนเป็นปัจจัยนำเข้า ซึ่งทางสำนักงานตำรวจแห่งชาติเรียกร้องให้รัฐกำหนดนโยบายเพื่อแก้ไขสภาพปัญหาธุรกิจรักษาความปลอดภัย และใช้อำนาจผ่านกลไกโครงสร้างทางการเมืองในการกำหนดทางเลือกในการกำหนดนโยบายธุรกิจรักษาความปลอดภัย ซึ่งปัจจุบันผู้ประกอบการธุรกิจรักษาความปลอดภัยมีเป็นจำนวนมากแต่ยังไม่มีกฎหมายใดบังคับใช้ จึงมีการยกร่างพระราชบัญญัติธุรกิจรักษาความปลอดภัย พ.ศ. 2558 ออกมาบังคับใช้เพื่อสร้าง มาตรฐานให้แก่ ธุรกิจรักษาความปลอดภัย และสร้างมาตรฐานให้แก่พนักงานรักษาความปลอดภัย เพื่อเป็นการยกระดับศักยภาพของธุรกิจรักษาความปลอดภัย ส่งผลต่อความสงบเรียบร้อยของสังคม พระราชบัญญัติธุรกิจรักษาความปลอดภัยได้กำหนดให้บริษัทที่ประสงค์จะประกอบธุรกิจรักษาความปลอดภัย จำเป็นจะต้องได้รับใบอนุญาตจากนายทะเบียน การนี้กฎหมายกำหนดให้ต้องทำทันทีหลังจากที่มีการประกาศบังคับใช้พระราชบัญญัติต่อมามีคำสั่ง คสช.ที่ 67/2559 ได้มีการขยายเวลาผ่อนปรนให้แก่พนักงานรักษาความปลอดภัย โดยกำหนดให้พนักงานรักษาความปลอดภัยและบริษัทรักษาความปลอดภัยต้องยื่นขอรับใบอนุญาต หากมียื่นจะถือว่ามีความผิดทางอาญา พระราชบัญญัติฉบับนี้ไม่ได้บังคับใช้กับพนักงานรักษาความปลอดภัยอิสระ พนักงานรักษาความปลอดภัยจากองค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก แต่ให้บังคับใช้เฉพาะพนักงานรักษาความปลอดภัยจากบริษัทรักษาความปลอดภัยเอกชนเท่านั้น ซึ่งนโยบายธุรกิจรักษาความปลอดภัยภายใต้บริบททางการเมืองสามารถแบ่งออกได้ 6 กลุ่ม คือ

- 1) ผู้ประกอบการธุรกิจรักษาความปลอดภัย ที่มีทั้งทางบวกและทางลบ ซึ่งสำหรับ

ผู้ประกอบการทางบกนั้นเป็นกลุ่มธุรกิจขนาดใหญ่ เพราะไม่ส่งผลกระทบในการบังคับใช้กฎหมายในการจัดระเบียบ ด้วยเหตุผลที่ว่า คือ สามารถตัดคู่แข่งทางธุรกิจเพราะธุรกิจขนาดกลางและขนาดเล็กของกลุ่มธุรกิจรักษาความปลอดภัยอาจจะต้องปิดตัวลงด้วยเพราะขาดคุณสมบัติหรือขาดแคลนบุคลากรในการปฏิบัติงาน ซึ่งทางลบจะมีปัญหาทางด้านขาดแคลนบุคลากรที่มีการนำแรงงานต่างด้าวมาให้บริการรักษาความปลอดภัย เพราะในการบังคับใช้กฎหมายที่ระบุประเด็นกำหนดสัญชาติไทยเท่านั้น จึงส่งผลให้ธุรกิจรักษาความปลอดภัยขนาดเล็ก และขนาดกลางบางส่วนปิดตัวลงนั่นเอง

2) สมาคมสหพันธ์ธุรกิจรักษาความปลอดภัยในส่วนของการดูแลรักษาผลประโยชน์ของกลุ่มธุรกิจรักษาความปลอดภัยและในส่วนของพนักงานรักษาความปลอดภัย ทางสหพันธ์จึงจำเป็นต้องออกมาเรียกร้องเพื่อสื่อสารให้รัฐผ่อนผันเรื่องคุณสมบัติของพนักงานรักษาความปลอดภัย และขยายระยะเวลาการบังคับใช้กฎหมายออกไป

3) สมาคมผู้ประกอบการธุรกิจรักษาความปลอดภัย

4) กลุ่มพนักงานรักษาความปลอดภัยที่ได้รับผลกระทบในเรื่องของคุณสมบัติการศึกษา

5) กลุ่มผู้ใช้บริการ

6) กลุ่มผู้บังคับใช้กฎหมายที่ยังไม่สามารถบังคับใช้กฎหมายได้ทันที (ศูนย์วิจัยกสิกรไทย, 2553)

ดังนั้น การกำหนดทางเลือกในการจัดระเบียบธุรกิจรักษาความปลอดภัยเป็นการกำหนดนโยบายสู่การปฏิบัติ โดยสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ในการใช้อำนาจทางกฎหมายกับกลุ่มผู้มีส่วนได้เสียที่ออกมาเรียกร้อง กดดัน เคลื่อนไหว โดยใช้สิทธิตามกฎหมายรัฐธรรมนูญ ในการคุ้มครองสิทธิขั้นพื้นฐานที่พึงจะได้รับในฐานะพลเมืองไทย จึงเป็นเรื่องที่จะต้องนำมาพิจารณาอีกครั้งของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ และขึ้นอยู่กับสถานการณ์และการยอมรับนโยบายสาธารณะให้อยู่บนพื้นฐานแห่งความชอบธรรมภายใต้พลวัตการเมืองที่เปลี่ยนแปลงไปด้วยนั่นเอง

ผลกระทบจากพระราชบัญญัติธุรกิจรักษาความปลอดภัย พ.ศ. 2558

พระราชบัญญัติธุรกิจรักษาความปลอดภัย พ.ศ. 2558 ที่นำไปบังคับใช้ส่งผลกระทบในทางบวกและทางลบ **ผลกระทบทางบวก** คือ กลุ่มเรียกร้อง และกลุ่มผลักดันสนับสนุน คือ 1) สำนักงานตำรวจแห่งชาติมีอำนาจเบ็ดเสร็จในการควบคุมธุรกิจรักษาความปลอดภัยเอกชน ทั้งระบบเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของสำนักงานตำรวจแห่งชาติที่ต้องการกฎหมายมาเป็นเครื่องมือในการควบคุมธุรกิจรักษาความปลอดภัยให้มีมาตรฐานเดียวกันทั่วประเทศ 2) กลุ่มผู้ประกอบการธุรกิจขนาดใหญ่ ในการร่างพระราชบัญญัติฉบับดังกล่าวที่มีคุณสมบัติหลายๆ ประการ ทำให้ผู้ประกอบการธุรกิจรักษาความปลอดภัยขนาดกลางและขนาดเล็กปิดตัวเองโดยไม่สามารถจะสู้ศักยภาพด้านทุนในกลุ่มธุรกิจรักษาความปลอดภัยขนาดใหญ่ **ผลกระทบทางลบ** คือ กลุ่มต่อต้าน 1) กลุ่มธุรกิจรักษาความปลอดภัยขนาดกลางและขนาดเล็ก ได้รับผลกระทบจากการจัด

ระเบียบในเรื่องของ ทูต สัญชาติของพนักงานรักษาความปลอดภัย และในเรื่องของวุฒิการศึกษาของพนักงานรักษาความปลอดภัย 2) พนักงานรักษาความปลอดภัยได้รับผลกระทบในภาพกว้างในเรื่องของการฝึกอบรมเพื่อต่อใบประกอบอาชีพ เพราะไม่มีรายได้เพียงพอในการนำเข้าสมัครเพื่อฝึกอบรม (ทิพย์อาภา เสฐจินตนิน, 2551)

ดังนั้นจะเห็นได้ว่าพระราชบัญญัติธุรกิจรักษาความปลอดภัย พ.ศ. 2558 มีผลกระทบจากการจัดระเบียบมาตรฐานธุรกิจรักษาความปลอดภัยและเสริมสร้างศักยภาพของพนักงานรักษาความปลอดภัยและช่วยเสริมสร้างความสงบเรียบร้อยของสังคม ผลกระทบนี้เสมือนการจูงใจหรือแอบแฝงทางการเมือง เพื่อให้เกิดผลประโยชน์กับกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งที่ทำให้เกิดผลกระทบต่อกลุ่มผู้มีส่วนได้เสียจนนำไปสู่การเรียกร้องของของพนักงานรักษาความปลอดภัยแต่ละจังหวัดผ่านศูนย์ดำรงธรรมเพื่อให้รัฐชะลอการบังคับใช้พระราชบัญญัติรักษาความปลอดภัย พ.ศ. 2558 ออกไปเพื่อลด ผลกระทบดังกล่าวต่อกลุ่มผู้มีส่วนได้เสียเป็นเหตุให้พลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา นายกรัฐมนตรีและหัวหน้าคณะความสงบเรียบร้อยแห่งชาติ ใช้อำนาจตาม มาตรา 44 ออกคำสั่ง คสช. ที่ 67/2559 เลื่อนการบังคับใช้พระราชบัญญัติรักษาความปลอดภัย พ.ศ. 2558 ออกไปเพื่อผลกระทบและข้อขัดแย้งจากการบังคับใช้กฎหมาย

ตัวแบบกฎหมายการประกอบธุรกิจรักษาความปลอดภัยในต่างประเทศ

กฎหมายต่างประเทศทั้งสามประเทศนั้นมีความใกล้เคียงกับร่างพระราชบัญญัติธุรกิจรักษาความปลอดภัย พ.ศ. 2558 โดยมีตัวแบบกฎหมายการประกอบธุรกิจรักษาความปลอดภัยในต่างประเทศ ดังนี้

ประเทศสิงคโปร์ พระราชบัญญัติธุรกิจรักษาความปลอดภัยเอกชนว่าด้วยระเบียบเรื่องธุรกิจรักษาความปลอดภัยส่วนบุคคล ค.ศ. 2007 ตามอำนาจมาตรา 38 ว่าด้วยเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยและหน่วยงานรักษาความปลอดภัยที่เจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย ซึ่งหมายถึงบุคคลใดๆ ที่ได้รับอนุญาตให้ทำหน้าที่ต่างๆ ต้องเป็นผู้มีอายุไม่ต่ำกว่า 18 ปี และต้องผ่านการฝึกหลักสูตรเฉพาะด้าน และมีหน้าที่ดังต่อไปนี้ 1) การลาดตระเวนหรือปกป้องทรัพย์สินของบุคคลอื่น 2) ปกป้องรักษา คุ่มครอง ทรัพย์สินของบุคคลอื่นภายใต้การสอดส่องดูแลป้องกันเหตุอันพึงนำมาสู่การโจรกรรม และ 3) ทำหน้าที่ในการดูแลความปลอดภัยสถานที่ส่วนบุคคลหรือสถานที่สาธารณะหรือสถานที่อื่นตามความต้องการของผู้ว่าจ้าง การประกอบอาชีพของบุคคลในการให้บริการรักษาความปลอดภัยมีการกำหนดคุณสมบัติ คือ (1) ห้ามมิให้ผู้ว่าจ้าง จ้างบุคคลทั่วไปเป็นเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยเว้นแต่บุคคลนั้นได้รับอนุญาตให้ปฏิบัติงานรักษาความปลอดภัย (2) หากฝ่าฝืนในประเด็นดังกล่าวจะมีความผิดและจะต้องได้รับการลงโทษปรับไม่เกิน 50,000 ดอลลาร์ หรือจำคุกไม่เกิน 2 ปี หรือทั้งจำทั้งปรับ และ (3) บุคคลซึ่งมีพนักงานหรือกำลังจะจ้างงานในฐานะเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยส่วนบุคคลต้องแจ้งเจ้าหน้าที่ออกใบอนุญาตในรูปแบบที่กำหนด (Private Security Authority Act, 2004)

ประเทศอังกฤษ ได้มีการจัดตั้งหน่วยรักษาความปลอดภัยเอกชนขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อจัดหาที่เหมาะสมให้แก่บุคคลที่พ้นจากการรับราชการทหารโดยให้เป็นสายตรวจจรรยาบรรณซึ่งไปตรวจรักษาความปลอดภัย ตามบ้านของประชาชนทั่วไปต่อมาในการดำเนินธุรกิจประเภทนี้ได้มีการขยายตัวเพิ่มขึ้นมีการขยายตัวของการให้บริการรักษาความปลอดภัยกับการรักษาความปลอดภัยในประเทศอังกฤษในปี พ.ศ. 2512 มีการให้บริการรักษาความปลอดภัยเกี่ยวกับขนส่งเงินสด การขนส่งทรัพย์สินมีค่าการเก็บรักษาทรัพย์สินมีค่า การรักษาความปลอดภัยให้แก่เคหสถาน ร้านค้า โรงงานอุตสาหกรรม ท่าอากาศยาน เป็นต้น การกำหนดไว้ในพระราชบัญญัติว่าด้วยอุตสาหกรรมความปลอดภัยเอกชน ค.ศ. 2001 ต้องเป็นผู้มีอายุไม่ต่ำกว่า 18 ปี และต้องผ่านการฝึกหลักสูตรเฉพาะด้าน ทั้งในกรณีที่ประกอบอาชีพโดยไม่มีใบอนุญาตหรือใช้ใบอนุญาตไม่ถูกต้องกับหน้าที่ที่ได้รับหรือในกรณีที่ผู้ประกอบการธุรกิจว่าจ้างพนักงานรักษาความปลอดภัยที่ไม่มีใบอนุญาตในกฎหมายถ้าหากไม่สั่งพักใบอนุญาตแล้วจะส่งผลกระทบต่อความปลอดภัยสาธารณะ และผลประโยชน์สาธารณะ รวมถึงการที่ผู้มีใบอนุญาตถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดอาหาร้ายแรงและได้รับการประกันตัวจะต้องพักใบอนุญาตทันที (Private Security Authority Act, 2004)

ประเทศไอร์แลนด์ ไอร์แลนด์เป็นประเทศที่อยู่ในทวีปยุโรปปกครองด้วยระบอบประชาธิปไตย เป็นประเทศหนึ่งที่ใช้กฎหมายระบบคอมมอนลอว์มีกฎหมายเกี่ยวข้องกับการประกอบธุรกิจนักสืบเอกชนโดยตรง ได้แก่ รัฐบัญญัติที่ว่าด้วยความปลอดภัยภาคเอกชน ค.ศ. 2004 โดยมีการกำหนดรัฐบัญญัติว่าด้วยธุรกิจเกี่ยวกับความปลอดภัยภาคเอกชน ค.ศ. 2004 ก่อตั้งองค์กรที่เรียกว่าองค์กรความปลอดภัยเอกชน (Private Security Authority--PSA) เพื่อควบคุมและกำกับบุคคลธรรมดาและนิติบุคคลที่ให้บริการความปลอดภัยภาคเอกชน และเพื่อสืบสวนและติดตามข้อร้องเรียนต่างๆ รวมทั้งได้ก่อตั้งคณะกรรมการอุทธรณ์ความปลอดภัยภาคเอกชน (private security appeal board) เพื่อรับฟังและพิจารณาอุทธรณ์คำตัดสินขององค์กรความปลอดภัยภาคเอกชน รวมทั้งเรื่องอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง (Private Security Authority Act, 2004) การกำหนดคุณสมบัติของผู้ที่จะให้บริการด้านความปลอดภัย ในรูปแบบของ นักสืบเอกชนนั้นต้องได้รับใบอนุญาตจากองค์กรความปลอดภัยภาคเอกชนก่อน โดยผู้ขออนุญาตอาจเป็นบุคคลธรรมดา นิติบุคคลหรือห้างหุ้นส่วนก็ได้ (1) กรณีที่เป็นบุคคล ธรรมดาต้องมีคุณสมบัติ ดังนี้ (1) มีความเหมาะสมที่จะให้บริการด้านความปลอดภัย (2) อายุไม่ต่ำกว่า 18 ปี (2) กรณีที่เป็นนิติบุคคล ต้องมีคุณสมบัติ (ประเภทที่ 1) ผู้แทน ตัวแทน หรือพนักงานเจ้าหน้าที่ของนิติบุคคล ผู้จะต้องดำรงตำแหน่งอันเกี่ยวข้องกับการให้บริการความปลอดภัยมีความเหมาะสม มีการขอใบอนุญาตใบอนุญาตสำหรับผู้ให้บริการที่เป็นบริษัทห้างหุ้นส่วน และกิจการเจ้าของรายเดียวที่อยู่ในประเทศไอร์แลนด์เรียกใบอนุญาตประเภทนี้ว่า Contractor License (ประเภทที่ 2) ใบอนุญาตสำหรับผู้ให้บริการทุกคนที่ทำงานเกี่ยวกับความปลอดภัย ไม่ว่าจะเป็นลูกจ้างของผู้ได้รับ ใบอนุญาตประเภท Contractor License หรือเป็นผู้ประกอบธุรกิจความปลอดภัยเอกชน

เป็นอิสระด้วยตนเอง เรียกใบอนุญาตประเภทนี้ว่า Individual License (employee license) มีการกำหนดเครื่องหมายประจำตัว (identity badge) หมายถึงเครื่องหมายซึ่งมีการระบุชัดเจนถึงหมายเลขใบอนุญาตที่เกี่ยวข้อง มีรูปแบบลักษณะ และขนาดของเครื่องหมายถูกกำหนดไว้สำหรับเป็นเครื่องหมายประจำตัวที่ใช้ติดตัวผู้ได้รับอนุญาตและเมื่อติดแล้วเห็นได้ชัดเจน (Private Security Authority Act, 2004)

สรุปได้ว่าตัวแบบกฎหมายการประกอบธุรกิจรักษาความปลอดภัยในต่างประเทศและในประเทศไทยนั้น ต้องมีพระราชบัญญัติหรือกฎหมายเฉพาะในการจัดระเบียบและมีกฎหมายควบคุมที่เกี่ยวข้องในการประกอบอาชีพรักษาความปลอดภัย เช่น คุณสมบัติ ซึ่งเป็นข้อเหมือนร่วมกัน คือ จะต้องมีการขอใบอนุญาตในการขอใบอนุญาตในการประกอบอาชีพ มีการกำหนดอายุไม่ต่ำกว่า 18 ปี และต้องผ่านการฝึกหลักสูตรเฉพาะด้านที่เกี่ยวข้องกับการรักษาความปลอดภัยและประการสำคัญต้องเป็นหลักสูตรที่ได้รับการรับรองจากภาครัฐเท่านั้น และมีบทลงโทษที่ชัดเจนและค่อนข้างรุนแรงในอัตราโทษปรับที่สูงมาก ในกรณีที่ไม่ปฏิบัติตามหรือฝ่าฝืนในกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจรักษาความปลอดภัยเอกชนด้วย

สรุป

ในการรักษาความปลอดภัยนั้นควรเน้นความสำคัญของการกระจายอำนาจในการรักษาความปลอดภัย และความสามารถในการมีส่วนร่วมทางการเมืองต่อการปฏิรูปโครงสร้างการปฏิบัติงาน เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมด้านความปลอดภัยที่เหมาะสมกับสิ่งแวดล้อมและสอดคล้องกับนโยบายความมั่นคงแห่งชาติ ที่เกิดขึ้นซึ่งถือเป็นการยกระดับการรักษาความปลอดภัยในระดับมาตรฐานโลกกระบวนการในการกำหนดนโยบายธุรกิจรักษาความปลอดภัยภายใต้บริบทการเมืองสามารถกล่าวได้ว่ากระบวนการในการกำหนดนโยบายธุรกิจรักษาความปลอดภัยภายใต้บริบทการเมือง จึงเป็นเรื่องกระบวนการที่สำนักงานตำรวจแห่งชาติใช้ “อำนาจ” ผ่านกลไกเชิงโครงสร้างความสัมพันธ์ที่อาศัยฝ่ายระบบการเมืองในการออกกฎหมายเพื่อบังคับใช้ในการจัดระเบียบธุรกิจรักษาความปลอดภัยเอกชนให้มีรูปแบบเดียวกันทั่วประเทศ โดยการใช้พระราชบัญญัติธุรกิจรักษาความปลอดภัย พ.ศ. 2558 คือ เป็นการใช้อำนาจของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ในการควบคุมธุรกิจรักษาความปลอดภัยที่เปิดเสรีตั้งแต่กระบวนการตั้งต้นในการประกอบอาชีพธุรกิจรักษาความปลอดภัยของผู้ประกอบการ และพนักงานรักษาความปลอดภัยในส่วนการกำหนดคุณสมบัติที่เป็นมาตรฐานสากลที่มีมาตรการที่เข้มงวด โดยผ่านนโยบายสาธารณะที่รัฐบาลที่ต้องแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนในเรื่องรักษาความปลอดภัย และต้องการจัดระเบียบธุรกิจรักษาความปลอดภัย ในที่นี้หมายถึงการใช้อำนาจของสำนักงานตำรวจแห่งชาติตั้งแต่กระบวนการกำหนดนโยบายและกระบวนการนำนโยบายสู่การปฏิบัติที่สำนักงานตำรวจแห่งชาติดึงอำนาจที่ขอบด้วยกฎหมายไว้ในองค์กรของตนเองทั้งหมด การรักษาความปลอดภัยจึงจำเป็นต้องมีมาตรการในการควบคุมอาชีพ ควรมีกฎหมาย

เกี่ยวกับการประกอบอาชีพรักษาความปลอดภัยโดยเฉพาะและให้หน่วยงานรัฐเข้ามาควบคุมดูแลมาตรฐานการทำงานที่และให้มีใบอนุญาตการทำงาน ในการเข้าสู่อาชีพรักษาความปลอดภัย ควรกำหนดคุณสมบัติที่เหมาะสมทั้งในส่วนของพนักงานรักษาความปลอดภัย และผู้ประกอบธุรกิจรักษาความปลอดภัย และรับรองโดยหน่วยงานของรัฐ และควรจัดทำสัญญามาตรฐาน ระหว่างผู้ประกอบการธุรกิจรักษาความปลอดภัยกับผู้ว่าจ้างเพื่อเป็นแบบมาตรฐาน รัฐควรส่งเสริมภาพลักษณ์ของอาชีพรักษาความปลอดภัยให้ได้รับการยอมรับในสังคมมากขึ้น และการว่าจ้างพนักงานรักษาความปลอดภัย เข้ามามีบทบาทในการรักษาความปลอดภัยในการจัดงานหรือการประชุมสำคัญๆ และเปิดโอกาสให้ผู้ประกอบอาชีพทำหน้าที่เป็นผู้เผยแพร่ความรู้ด้านการรักษาความปลอดภัยให้แก่ ประชาชนและยังเป็นการแบ่งเบาภาระหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ ตำรวจอีกทางหนึ่งด้วย

เอกสารอ้างอิง

- แก้วคำ ไกรสรพงศ์. (2548). *หลักนโยบายสาธารณะยุคใหม่*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชำนาญ จันทรเรือง. (2551). *ยูโทเปีย UTOPIA*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์กรุงเทพธุรกิจ.
- ทิพย์อาภา เสธจันตนิณ. (2551). *การรักษาความปลอดภัยภาคเอกชน: ศึกษาเฉพาะกรณีการกำกับดูแลและการบังคับใช้กฎหมายของหน่วยงานรักษาความปลอดภัย* (วิทยานิพนธ์นิติศาสตรมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ปานจันต์ สุทธิทวี. (2561). *ระบบกฎหมายไทย: ปฏิรูป / เปลี่ยนผ่าน/ ปฏิสังขรณ์. ปัญหาการบังคับใช้กฎหมายตามพระราชบัญญัติธุรกิจรักษาความปลอดภัย พ.ศ. 2558*. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- พฤทธิสาน ชุมพล. (2552). *ระบบการเมือง: ความรู้เบื้องต้น*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พัชร ลิโรรส. (2556). *กรณีศึกษานโยบายสาธารณะของไทย*. กรุงเทพฯ: พิมพ์ลักษณ์.
- พิทยา บวรวัฒนา. (2552). *ทฤษฎีองค์การสาธารณะ*. กรุงเทพฯ: ศักดิ์โสภะ.
- รงค์ บุญสวยขวัญ. (2560). *กรอบแนวคิดการวิจัยการบริหารการเปลี่ยนแปลง. วารสารอาศรมวัฒนธรรม มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์*, 5(1), 33-60.
- ศูนย์วิจัยกิจการไทย. (2553). *ธุรกิจรักษาความปลอดภัย: ธุรกิจที่ยังเติบโตต่อเนื่อง (มองเศรษฐกิจฉบับที่ 2837)*. สืบค้น 24 สิงหาคม 2562, จาก <https://www.kasikornresearch.com>
- Easton, D. (1965). *A Framework for Political Analysis*. New Jersey: Prentice-Hall.
- Kingdon J.W. (1995). *Agendas, alternatives, and public policies*. New York: Harper Collins.

Lasswell. (1950). *Power and Society; A Framework for Political Inquiry*. New Haven: Yale University Press.

Private Security Authority Act. (2004). Arrangement of sections. Produced by the Office of the Attorney General. สืบค้น 10 มกราคม 2564, จาก <http://www.irishstatutebook.com>

การสร้างทัศนคติเชิงบวกในการทำงานตามหลักพระพุทธศาสนา* CREATING A POSITIVE ATTITUDE IN WORKING ACCORDING TO BUDDHISM

นิกร ศรีราช

Nigorn Srirat

มหาวิทยาลัย มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

Mahachulalongkornrajavidyalaya University

E-mail: nigorn16082560@gmail.com

บทคัดย่อ

ทัศนคติเชิงบวก คือ ทัศนคติที่ชักนำให้บุคคลแสดงออกมีความรู้สึกหรืออารมณ์จากสภาพจิตใจ ได้ตอบโต้ต่อบุคคลหรือเรื่องราวใด ๆ เรื่องราวหนึ่ง รวมถึงหน่วยงาน องค์กร สถาบัน และการดำเนิน กิจกรรมขององค์กร และอื่น ๆ องค์ประกอบที่นำมาใช้ในการสร้างทัศนคติที่ดีซึ่งผู้เขียนได้รวบรวมหรือบูรณาการหลักธรรม ได้แก่ พรหมวิหาร 4 อิทธิบาทธรรม 4 การเว้นจากอคติ 4 ปัจจัยที่ก่อให้เกิดทัศนคติเชิงบวก ได้แก่ การมีครอบครัวที่ดี การมีความรู้ความสามารถ การมีประสบการณ์ เรียนรู้จากปัญหาหรืออุปสรรคในชีวิตที่ผ่านมาได้ มีวัฒนธรรมในองค์กร ฯลฯ ก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน ได้แก่ การกล้าแสดงออกในการทำงาน การมีปฏิสัมพันธ์ การมีโอกาสในความเจริญก้าวหน้า การมีจิตใจเข้มแข็งในการทำงาน ฯลฯ สิ่งเหล่านั้นทำให้เกิด ทัศนคติเชิงบวก ได้แก่ การทำงานอย่างตั้งใจ ไม่สร้างความเสียหายแก่องค์กร ยึดหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา มีความรับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งการจะมีทัศนคติที่ดีในการทำงานนั้น สำคัญต้องพัฒนาด้านจิตใจตามหลักพระพุทธศาสนา โดยอาศัยปัจจัยรอบด้านเพื่อให้เกิดความรู้และสร้างความเข้มแข็งในการทำงานจะเกิดเป็นทัศนคติที่ดีและสามารถทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

คำสำคัญ : การสร้างทัศนคติเชิงบวก; การทำงาน; พระพุทธศาสนา

Abstract

A positive attitude is an attitude that leads a person to express a feeling or emotion from a mental state responding positively to a person or story Including departments, organizations, institutions, and the operation of the organization and others. The elements used to create a good attitude, which the author has compiled or integrated "principles" are: 1) Brahmavihan 4 2)

*Received January 6, 2021; Revised April 7, 2021; Accepted June 3, 2021

Ittibathatham 4, 3) Avoid prejudice 4) “Factors that create positive attitudes” are: 1) good family 2) knowledge and ability 3) experience 4) past life problems or obstacles 5) corporate culture etc. “Work efficiency” is 1) expression in work, 2) interaction, 3) opportunity for progress, 4) strong mind at work, etc. These things create “positive attitudes” ie. 1) work with Intention 2) Do not damage the organization 3) Adhere to Buddhist principles 4) Being responsible for assignments in which to have a good attitude in the work. It is important to develop the mind according to Buddhism by relying on all-round factors to create knowledge and strengthen work that will create a positive attitude and can work effectively.

Keywords: Creating a positive attitude; working according; Buddhism

บทนำ

“การทำงานคือการปฏิบัติธรรม” เป็นคติพจน์ที่เราทั้งหลายคงจะเคยพอได้ยินได้ฟังอยู่บ้าง หลวงพ่อพุทธทาสได้กล่าวฝากไว้แก่นุชนรุ่นหลังเมื่อหลายสิบปีที่แล้ว และยังสามารณำมาบูรณาการในยุคที่ทุกคนเร่งรีบทำงานเพื่อปากท้อง ในยุคที่เศรษฐกิจค่อนข้างฝืดเคือง ปัญหาคนตกงานเพิ่มมากขึ้น ปัญหารายได้ไม่พอดูรายจ่าย หรือ การก่ออาชญากรรมที่เกิดขึ้นแทบทุกวัน มนุษย์เงินเดือนที่ต้องทำมาหาเลี้ยงชีพวันต่อวันที่ต้องเร่งรีบ ในการกิน การทำงานตรงเวลา การแข่งขันในทุกสังคม เป็นปัญหาที่ทำให้คน “อึดอัดยาก” ฉะนั้น ผู้เขียนจึงเกิดแรงจูงใจในการเขียนบทความวิชาการนี้เพื่อสะท้อน การสร้างทัศนคติเชิงบวกในการทำงาน เพื่อสะท้อนถึงการทำงานของคนในยุคปัจจุบันโดยนำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนามาบูรณาการหรือนำมาใช้เพื่อประกอบเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานหรือเป็นผลงานส่องแสงทางวิชาการแสงเล็ก ๆ ที่ลอดออกจากถ้ำ ซึ่งอาจจะมีคนมองเห็นหรือไม่นั้นก็ป็นปัจเจกภูมิ อย่างโบราณท่านว่า “สองคนยลตามช่อง คนหนึ่งมองเห็นโคลนตม อีกคนตาแหลมคม มองเห็นดาวอยู่พราวพราว”

คำว่า “ทัศนคติ” มาจาก ภาษา บาลี คือ ทัศนะ คือ การมอง หรือ การเห็น คติ หมายถึง ที่ไป หรือ แนวทางไป ถ้าตามศัพท์ทางสายบาลีอาจจะหมายถึง การถึงตามที่มองเห็น หรือ ไปตามที่ตนเองอยากไปหรือชอบ หรือ ไปที่ชอบ ก็อาจจะได้ แต่โดยความหมายโดยรวมแล้ว มีหลายท่านที่ให้ความหมายของคำว่า “ทัศนคติ” พอสมควรซึ่งผู้เขียนมีความสนใจในเรื่องการสร้างทัศนคติเชิงบวกเพราะเห็นว่า มนุษย์ในโลกใบนี้เกิดมามีเพียง 2 อย่าง คือ ร่างกายและจิตใจ การที่จะสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น ต้องออกมาจากใจที่เกิดฉันทะ คือ ความพอใจ ชอบในสิ่งที่ทำ จึงจะเกิดความขวนขวายจะทำงานให้เต็มสติปัญญาความสามารถ แต่เป็นเรื่องธรรมดาในปัจจุบันนี้ การที่จบตรงสาขาแล้วได้ทำงานตรงสาขาวิชาหรือ สาขาที่ตนเองชอบนั้น อาจจะเป็นเรื่องยาก ฉะนั้น บทความนี้จึงอาจจะสามารถตอบโจทย์ในเรื่อง

การสร้างทัศนคติเชิงบวกในการทำงานโดยอาศัยหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาเข้ามาบูรณาการด้วย เพื่อเกิดทางเลือกในความคิดและนำไปใช้ในการทำงานได้

ทัศนคติเชิงบวกในการทำงาน

เมื่อกล่าวถึงการสร้างทัศนคติเชิงบวก เป็นเรื่องที่ละเอียดอ่อน เพราะเป็นเรื่องที่อยู่ในใจของแต่ละบุคคล อาจกล่าวได้ว่า เป็นเรื่องเฉพาะบุคคลก็ได้ ศัพท์สมัยใหม่ที่เราได้คุ้นเคยบ่อย ๆ คือ “การปรับทัศนคติ” อาจจะดูเป็นเรื่องง่าย แต่ลองทำหรือแค่คิดคงทำยากพอสมควร ฉะนั้นผู้เขียนจึงอยากสะท้อนหลักการสร้างทัศนคติเชิงบวกในการทำงานโดยบูรณาการหลักพระพุทธศาสนาพอให้ผู้อ่านเป็นประโยชน์ในแวดวงวิชาการสืบไป

ทัศนคติ คือ ดัชนีที่คอยบอกว่าคนนั้น เขาคิดและรู้สึกแบบไหน กับคนที่อยู่รอบตัวของเขา ไม่ว่าจะเป็น สถาณ ทัศนคติอาจมีผลถึงการ เพื่อบอกให้รู้ว่าชอบหรือไม่ชอบจากการรับข้อมูลนั้น แล้วมีผลกระทบต่อแสดงออกต่อไป ทัศนคติเป็นนามธรรม เป็นส่วนที่แสดงออกด้านการปฏิบัติซึ่งอยู่ภายใน แต่ทัศนคติไม่ใช่แรงผลักดัน ทัศนคติจะต้องบังเกิดขึ้นกันสิ่งใดสิ่งหนึ่งไม่ว่าจะเป็นวัตถุสิ่งของ หากแต่เป็นสภาพแห่งความพร้อมที่จะโต้ตอบ (อดุลย์ จาตุรงค์กุล, 2543) ทัศนคติ เป็นการโน้มน้าวเพื่อให้คล้อยตามแนวโน้ม ที่เฉพาะเจาะจงเพื่อให้ได้รับปฏิกริยาตอบกลับต่อสิ่งที่เกิดขึ้น รวมทั้งท่าทีที่แสดงออกที่บ่งบอกถึงสภาพจิตใจ (Rosenberg & Hovland, 1960)

ลักษณะของทัศนคติ อาจเป็นจะได้ทั้งข้อเท็จจริงหรือความเชื่อ ลักษณะของทัศนคติเป็นดังนี้

1. ทัศนคติที่เกิดได้จากการเรียนรู้ ของแต่ละคนนั้นอาจเกิดได้จากเรื่องราวที่เคยได้ผ่านมา หรือความจริงที่ได้รับต่าง ๆ ซึ่งบุคคลที่ส่งสารยังทำให้เปลี่ยนแปลงของทัศนคติอีกด้วย
2. ทัศนคติไม่ใช่พฤติกรรม เพราะทัศนคติเป็นความโน้มน้าวที่มีการตอบสนอง ดังนั้นคนอาจจะไม่ได้แสดงตามทัศนคติของตัวเองต้องการให้ทุกครั้ง
3. ทัศนคติจะมีต่อสิ่งหนึ่ง จะไม่มีขึ้นลอย ๆ หรือเป็นเพียงแค่การแสดงออกของมนุษย์ก็ได้
4. ทัศนคติเป็นสิ่งที่มีความหมายและระดับแสดงเสนอแนะ ทัศนคติจะแสดงให้เห็นว่าคนนั้นมีความรู้สึกอย่างไร มีความรู้สึกไปในทิศทางต่อต้านหรือขัดแย้ง
5. ทัศนคติเป็นสิ่งที่มีความโครงสร้าง มีรากฐานมาจากความเชื่อ ดังนั้น การสร้างทัศนคติหนึ่งขึ้นมาจะต้องมีการจัดการกับระบบข้อมูลที่เป็นกลุ่มทัศนคติย่อย ๆ ซึ่งเป็นสิ่งที่ทำให้ทัศนคติมีความคงที่คงทน แต่อย่างไรก็ตามถ้าไม่ได้สัมพันธ์กันของกลุ่มทัศนคติเหล่านี้ ก็จะทำให้ทัศนคติเปลี่ยนได้

6. ทักษะที่เปลี่ยนได้นั้น นอกจากจะไม่สอดคล้องกันของกลุ่มทัศนคติย่อย ๆ แล้ว สภาวะแวดล้อมต่าง ๆ ที่อยู่รอบ ๆ บุคคลก็ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงของทัศนคติได้ รวมไปถึง อิทธิพลระหว่างพฤติกรรมกับทัศนคติอีกด้วย (อนุชิต เทียงธรรม, 2545)

องค์ประกอบของทัศนคติ (ธงชัย สันติวงษ์, 2540)

1. องค์ประกอบด้านความรู้ ความนึกคิด (Cognitive Component) เป็นส่วนที่เป็น ความเชื่อของ บุคคลเกี่ยวกับสิ่งต่าง ๆ ทัวไปทั้งสิ่งที่ชอบและไม่ชอบ

2. องค์ประกอบด้านความรู้สึก (Affective Component) เป็นส่วนที่เกี่ยวข้องกับ อารมณ์ที่เกี่ยวข้องกับสิ่งต่าง ๆ ซึ่งมีผลแตกต่างกันไปตามบุคลิกภาพของบุคคล เป็นลักษณะที่ ค่านิยมของแต่ละบุคคล เป็นตัวเร้าความคิดอีกทอดหนึ่ง

3. องค์ประกอบด้านพฤติกรรม (Behavior Component) เป็นการแสดงออกของ บุคคลต่อสิ่ง หนึ่งหรือบุคคลใดบุคคลหนึ่งซึ่งเป็นผลมาจากองค์ประกอบด้านความรู้ ความคิด และ ความรู้สึกทัศนคติเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นเฉพาะบุคคลและจะแตกต่างกันตามปัจจัยแวดล้อมที่แตกต่าง กันของบุคคลนั้น บุคคลสามารถแสดงทัศนคติออกได้ 3 ประเภทด้วยกัน คือ

3.1 ทักษะเชิงบวก คือ ทักษะที่ชักนำให้บุคคลแสดงออกมีความรู้สึกหรือ อารมณ์จากสภาพจิตใจ ได้ตอบด้านดีต่อบุคคลหรือเรื่องราวใด ๆ เรื่องราวหนึ่ง รวมถึง หน่วยงาน องค์กรสถาบัน และการดำเนิน กิจการขององค์กร และอื่น ๆ

3.2 ทักษะเชิงลบ คือ ทักษะที่สร้างความรู้สึกเป็นไปในทางเสื่อมเสีย ไม่ได้รับ ความเชื่อถือหรือ ไว้วางใจ อาจมีความเคลือบแคลงระแวงสงสัย รวมทั้งเกลียดชังต่อบุคคลใด บุคคลหนึ่งเรื่องราวใดเรื่องราวหนึ่ง หรือปัญหาใดปัญหาหนึ่ง หรือหน่วยงาน องค์กรสถาบันและ การดำเนินกิจการขององค์กร และอื่น ๆ

3.3 ทักษะที่บุคคลไม่แสดงความคิดเห็นในเรื่องราวหรือปัญหาใดปัญหาหนึ่ง หรือต่อบุคคล หน่วยงาน สถาบัน องค์กรและอื่น ๆ โดยสิ้นเชิง อนึ่ง บุคคลอาจมีทัศนคติทั้ง 3 ประการ นี้เพียงประเภทเดียวหรือหลายประเภทรวมกันก็ได้ ขึ้นอยู่กับความมั่นคงในเรื่องความ เชื่อความรู้สึกความคิดหรือค่านิยมที่มีต่อบุคคล สิ่งของ การกระทำ ๑ หรือ สถานการณ์ เป็นต้น หน้าที่ของทัศนคติ

ลักษณะบรรยากาศองค์กร (Litwin & Stringer, 1968) ออกเป็น 4 ลักษณะ ดังนี้

1. บรรยากาศที่เน้นการใช้อำนาจ (Power-oriented Climate) คือ มีการกำหนด โครงสร้างองค์กรในรูปของกฎระเบียบ และขั้นตอนในการปฏิบัติงาน บุคคลยอมรับความ รับผิดชอบในตำแหน่งอำนาจหน้าที่สถานะในระดับสูง กระตุ้นให้มีการใช้อำนาจหน้าที่ที่เป็น ทางในการแก้ไขปัญหาคัดค้าน

2. บรรยากาศที่เน้นความเป็นกันเอง (Affiliative-oriented Climate) คือ เปิดโอกาส ให้เกิดการรวมกลุ่ม และมีความสัมพันธ์ที่อบอุ่นจริงใจ ให้การสนับสนุน และสร้างแรงจูงใจให้แก่

บุคคลให้ความเป็นอิสระในการทำงาน และมีโครงสร้างองค์กรที่ไม่เข้มงวดหรือบีบบังคับเกินไป และให้การยอมรับว่าบุคคลเป็นสมาชิกของกลุ่มงาน

3. บรรยากาศที่เน้นความสำเร็จในการทำงาน (Achievement Climate) เป็นลักษณะบรรยากาศที่เน้นความรับผิดชอบส่วนบุคคล ให้การยอมรับ และมีรางวัลสำหรับผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานดี

4. บรรยากาศที่เน้นความสำคัญต่อพนักงาน (Personnel Climate) เป็นการบริหารด้วยความรัก ด้วยบุคคล (ทรัพยากร) ที่ทำงานในองค์กรโดยให้ความเอาใจใส่และสร้างความพึงใจให้เกิดขึ้นแก่กันเพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์กรร่วมกัน

“ทัศนคติต่องาน” หมายถึง ความผูกพันกับองค์กร ซึ่งให้คำจำกัดความว่า พนักงานต้องการที่จะเห็นองค์กรบรรลุเป้าหมาย พนักงานจึงเกิดทัศนคติที่ดีต่อองค์กร ที่ส่งผลต่อความผูกพัน(Commitment) และความจงรักภักดี (Loyalty) ต่อองค์กร トラバที่องค์กรยังสร้างความพอใจให้กับพนักงานอยู่ แต่เมื่อเกิดความไม่พอใจแผ่ขยายไปทั่วทั้งองค์กร พนักงานก็มีแนวโน้มที่จะลาออกจากองค์กรได้มาก ความผูกพันต่อองค์กรจึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะองค์กรใดสมาชิกมีความผูกพันต่อองค์กรสูงองค์กรนั้นก็บรรลุเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ได้ง่ายขึ้นทั้งนี้เพราะสมาชิกจะมีความเชื่อมั่นต่อนโยบายเป้าหมายวัตถุประสงค์และค่านิยมขององค์กรก่อให้เกิดความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กรนอกจากนี้ยังจะทำให้เกิดความรู้สึกปรารถนาที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กรไม่คิดที่จะลาออกหรือโอนย้ายไปที่อื่น ความผูกพันต่อองค์กรจึงเป็นตัวชี้ให้เห็นถึงประสิทธิภาพขององค์กร ผู้ปฏิบัติงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะปฏิบัติงานได้ดีกว่าผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรต่อนั้นหากองค์กรสามารถทำให้บุคลากรในองค์กรมีความผูกพันต่อองค์กรได้มากก็จะทำให้บุคลากรเหล่านั้นมีความปรารถนาที่จะอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรมากขึ้นเท่านั้นและพร้อมที่จะทุ่มเทความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กรอย่างเต็มที่และด้วยความเต็มใจซึ่งจะส่งผลต่อความเจริญก้าวหน้าขององค์กรดังที่ ความผูกพันต่อองค์กรอันเนื่องมาจากการที่สมาชิกรู้สึกมีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์กรซึ่งนำไปสู่ความจงรักภักดีต่อองค์กร (วีราภรณ์ บุตรทองดี, 2557)

สรุปในส่วนเบื้องต้นว่า การสร้างทัศนคติที่ดีเกิดจากภาวะที่อยู่ในจิตใจ อาจเกิดขึ้นจากแรงเร้าหลาย ๆ ส่วน ทั้งที่ตนเองชอบใจ หรือไม่ชอบใจก็ตาม เป็นเรื่องของแต่ละบุคคล เพราะในสถานที่ทำงานมีทั้งการทำงานที่เร้าใจ จำเป็นต้องเจอกับบุคคลไม่ว่าจะสูงกว่าตนเอง หรือ ต่ำกว่าตนเองในด้านหน้าที่การงาน การสร้างทัศนคติที่ดีนั้น จึงจำเป็นต้องศึกษาและฝึกฝนให้เกิดทัศนคติในเชิงบวก อาจจะนำหลักทางพระพุทธศาสนามาบูรณาการเข้าไปได้ จะต้องมีความรู้ที่สามารถนำไปใช้ได้จริงและเกิดประโยชน์สูงสุด ซึ่งทัศนคติเชิงบวกสามารถสอดคล้องกับหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาหลายข้อ ซึ่งที่ตรงตามรูปศัพท์ก็คือ การมีความเห็นที่ถูกต้อง, ไม่เห็นผิด, ไม่หลงผิด (โดยเฉพาะประเทศไทยเรา การทำงานมีทั้งผู้ที่อาวุโสกว่าเรา หรือ มีอาวุโส

น้อยกว่าเรา การวางตัวให้ดีถือว่า เป็นประเพณีวัฒนธรรมของไทยที่เราได้ปฏิบัติตามกันมาตั้งแต่บรรพบุรุษ) ซึ่งหลักธรรมข้อนี้อาจจะเป็นข้อแรกของการริเริ่มในการปฏิบัติธรรม สามารถเชื่อมโยงหลักอีกหลาย ๆ ข้อที่จะสร้างความคิดที่ถูกในการทำงานได้ ซึ่งผู้เขียนได้อธิบายไว้บทที่ 2 ต่อไป

ทัศนคติเชิงบวกตามหลักพระพุทธศาสนา

ธรรมข้อหนึ่งที่สามารถทำให้บุคคลมีทัศนคติเชิงบวกในการทำงานนั้นก็คือ อธิปไตยธรรม แปลว่า บาทฐานแห่งความสำเร็จ หมายถึง สิ่งซึ่งมีคุณธรรม เครื่องให้ถึงความสำเร็จตามที่ตนประสงค์ ผู้หวังความสำเร็จในสิ่งใด ต้องทำตนให้สมบูรณ์ ด้วยสิ่งที่เรียกว่า อธิปไตยเป็นหนึ่งในคุณธรรมที่ควรปลูกฝังให้มีขึ้นในจิตใจและพัฒนาให้เจริญงอกงามจนกลายเป็นมโนธรรม เนื่องจากเป็นคุณธรรมที่นำไปสู่ความสำเร็จแห่งผลที่มุ่งหมาย 4 ประการ (สมพร เทพสิทธา, 2542) คือ 1) ฉันทะ ความพอใจรักใคร่ในสิ่งนั้น 2) วิริยะ ความพากเพียรในสิ่งนั้น 3) จิตตะ ความเอาใจใส่ฝักใฝ่ในสิ่งนั้น 4) วิมังสา ความหมั่นสอดส่องในเหตุผลของสิ่งนั้น ธรรม 4 อย่างนี้ ย่อมเนื่องกัน แต่ละอย่างๆ มีหน้าที่เฉพาะของตน (พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมมจิตโต), 2551)

พรหมวิหารธรรม มีองค์ประกอบอยู่ 4 ประการ คือ

1) เมตตา มีความรักความปรารถนาดีต่อประชาชนหรือผู้ได้บังคับบัญชา ตลอดถึงคนทุก ๆ คน อยากให้เขามีความสุขและประสบประโยชน์ทั่วหน้ากัน

2) กรุณา ความสงสาร คือ อยากช่วยเหลือผู้อื่นให้พ้นจากความทุกข์ ใฝ่ใจที่จะปลดปล่อยบำบัดความทุกข์ยากเดือดร้อนของคนและสัตว์ทั้งปวง

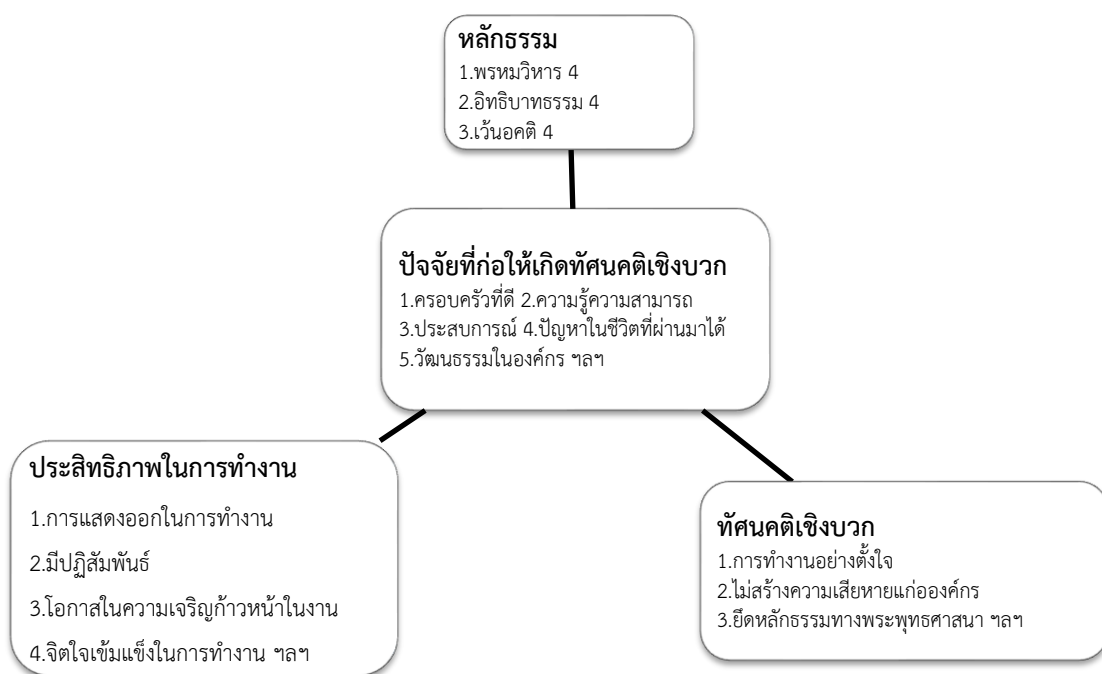
3) มุทิตา ความเบิกบานพลอยยินดี เมื่อเห็นประชาชนหรือผู้ได้ปกครองตลอดจนถึงคนทุก ๆ คนประสบความสำเร็จ งามยิ่งขึ้นไป ก็พลอยยินดีอนุโมทนาด้วย

4) อุเบกขา ความมีใจเป็นกลาง ไม่พลอยทับถมซ้ำเติมเมื่อผู้อื่นมีทุกข์ มีโทษที่ประกอบขึ้นเอง เพราะการกระทำ (กรรม) ของตนเองและได้ช่วยแก้ไขโดยธรรมแล้ว ไม่สามารถที่จะช่วยได้เพราะสุตวิสัยที่จะแก้ไข ก็ต้องวางใจเป็นกลาง สม่่าเสมอมั่นคงดุจดาวชั่ง พร้อมทั้งจะวินิจฉัยและวางตน ปฏิบัติตนไปตามความเที่ยงธรรม (ที.ม. (ไทย) 10/184/225)

“การบูรณาการหลักธรรม” ในพระพุทธศาสนาที่ผู้เขียนได้รวบรวมมาแล้วข้างต้น เมื่อให้เหตุผลทีละข้อว่า “การสร้างทัศนคติเชิงบวกในการทำงานโดยใช้หลักพุทธธรรม” ได้อย่างไร ข้อความด้านบนจะสามารถตอบข้อคำถามได้ระดับหนึ่ง แต่เมื่อจะอธิบายทีละข้อเจาะไปให้เห็นภาพ อาจจะมองได้ว่า 1) เมตตา ความรัก ที่ไม่ใช่เพียงเป็นความรักที่ครอบครอง,ความรักที่เกิดจากหนุ่มสาว,หรือความรักแบบชู้สาว แต่อาจจะ “เป็นความรักในหน้าที่การงาน, รักในสถาบัน, รักในหน่วยงานที่ตนเองสังกัดและทำงานอย่างเต็มความรู้สติปัญญาความสามารถ” ไม่คิดจะทำให้องค์กรเสียข้อนี้ เป็นข้อแรกของพรหมวิหาร 2) กรุณา ความสงสารเพื่อนร่วมงาน มี

การช่วยเหลือเกื้อกูล ทำผิดบกพร่องส่วนใดก็ช่วยเหลือ โดยยึดหลักขององค์กรเป็นหลัก 3) มุทิตา ความยินดีกับคนอื่น ข้อนี้มองผิวเผินอาจจะเป็นข้อที่ง่ายที่สุดแต่ถ้าไม่ได้ทำเป็นปกติ อาจจะเป็นข้อที่ทำยากที่สุด เพราะทุกวันนี้ผู้คนต่างต้องดูแลตัวเอง ดูแลครอบครัว ต่างต้องยอมต้องพบกับคนหมู่มากที่มีความคิดเห็นที่ต่างกัน และมุมมองที่ต่างกันไปซึ่งแนวคิดหรือความคิดที่ต่างกันของแต่ละบุคคลนั้นมาจากทัศนคติ ความคิด ประสบการณ์ หรือการเรียนรู้ของปัญหาที่แตกต่างกันไป จึงเป็นหลักธรรมข้อหนึ่งที่ตอบโจทย์ทางสังคมได้ 4) อุเบกขา ความมีใจเป็นกลาง ในการสร้างทัศนคติเชิงบวกนั้น การช่วยเหลือผู้อื่นก็ถือว่าเป็นเรื่องดี แต่ต้องดูสมรรถภาพของตัวเองเราเองด้วย มิใช่การช่วยเหลือนั้นจะสร้างความเดือดร้อนให้กับตนเอง อย่างโบราณว่า “เอ็นดูเขา เอ็นเราขาด” ฉะนั้นพรหมวิหาร 4 ที่พระพุทธเจ้าได้ตรัสไว้เมื่อ 2,600 กว่าปีจึงผ่านมาสามารถนำมาบูรณาการใช้ในการสร้างทัศนคติเชิงบวกในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้แต่ก็ต้องมีข้อแม้ว่า ต้องประกอบด้วยความขยันทำงาน, การละเว้นจากอคติที่จะได้กล่าวต่อไปอย่างมีประสิทธิภาพ

อีกประการหนึ่ง “การสร้างทัศนคติเชิงบวกในการทำงานตามหลักพุทธ” จำเป็นต้องเรียนรู้ **การทำงานปราศจากอคติ** เหล่านี้ที่เป็นกำแพงกันจิตใจให้อยู่ในฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งจนแยกไม่ออกว่า อะไรผิดอะไรถูก เป็นเหตุทำให้การสร้างทัศนคติเชิงบวกหายไป สิ่งที่จะมาแทนที่คงเหลือไว้แต่ความคิดเชิงลบ ซึ่ง “อคติ” คือความคิดที่เป็นไปในเชิงลบมีปรากฏในแนวคิดอคติเชิงพุทธในพระวินัยปิฎก คัมภีร์ปริวารด้วยเรื่องการถึงอคติ (ความลำเอียง) มี 4 อย่าง คือ 1) ลำเอียงเพราะชอบ 2) ลำเอียงเพราะชัง 3) ลำเอียงเพราะหลง 4) ลำเอียงเพราะกลัวและการไม่ถึงอคติ (ความไม่ลำเอียง) มี 4 คือ 1) ไม่ลำเอียงเพราะชอบ 2) ไม่ลำเอียงเพราะชัง 3) ไม่ลำเอียงเพราะหลง 4) ไม่ลำเอียงเพราะกลัว (วิ.ป. 8/324/460) หลักธรรมเรื่องอคตินี้เป็นการช่วยในการลดความลำเอียงหรือ ความอิจฉาริษยาผู้อื่นออกจากใจตนเองได้ เป็นเรื่องที่สำคัญ “เพราะสำหรับประเทศไทยในห้วงเวลาที่ผ่านมานั้น จะเห็นได้ว่าเป็นประเทศหนึ่งที่ได้รับผลกระทบจากอคติของคนในชาติอย่างรุนแรงที่มีแนวโน้มเพิ่มมากขึ้น จากข้อมูลการเผยแพร่ของสื่อจะเห็นได้ว่าเป็นส่วนหนึ่งที่ส่งผลกระทบต่อคนในสังคม เช่น ความขัดแย้งด้านความคิด ความขัดแย้งทางการเมืองระหว่างสีเสื้อ การแบ่งพรรคแบ่งพวก อำนาจ-ผลประโยชน์ ความไม่เป็นธรรม ฯลฯ ดังที่ปรากฏทางสื่อทุกสำนักพิมพ์อยู่จนถึงทุกวันนี้ ซึ่งสื่อเองก็มีผลในการชี้นำความเปลี่ยนแปลงหรือคงไว้ซึ่งทัศนคติของประชาชนในการรับรู้ข้อมูล ซึ่งการนำเสนอของข่าวยุคปัจจุบันเป็นไปอย่างรวดเร็ว แต่ขาดการไตร่ตรองมากกว่าความรับผิดชอบต่อการนำเสนอที่อาจผิดพลาดได้ ดังเช่น สื่อมักจะใส่ความคิดเห็นลงไปในช่วง มีความเอนเอียงไปทางด้านใดด้านหนึ่งหรือมีอคติต่อข่าวที่นำเสนอเป็นฐานอยู่แล้วมักจะนำเสนอข่าวโดยแทรกความคิดเห็นเชิงชี้นำไปยังผู้รับสารโดยไม่เสนอเฉพาะข้อเท็จจริง (วิมุตตาพร บริบูรณ์ลาภผลิน และ สุวิญ รักษ์สัตย์, 2562) และเป็นเรื่องใหญ่สำหรับผู้ที่จะประสงค์จะทำงานร่วมกับผู้อื่น เพราะการทำงานนั้นจำเป็นต้องเกี่ยวข้องกับผู้อื่น ในหลักธรรมนี้ ผู้เขียนได้รวบรวมเป็นแผนภาพที่ 1 ดังนี้



แผนภาพที่ 1 แสดงถึงการสร้างทัศนคติเชิงบวกในการทำงานตามหลักพระพุทธศาสนา

จากแผนผังด้านบนกล่าวถึง “หลักธรรม” ได้แก่ 1) พรหมวิหาร 4 2) อิทธิบาทธรรม 4 3) เว้นอคติ 4) ปัจจัยที่ก่อให้เกิดทัศนคติเชิงบวก” ได้แก่ 1) ครอบครัวที่ดี 2) ความรู้ความสามารถ 3) ประสบการณ์ 4) ปัญหาในชีวิตที่ผ่านมาได้ 5) วัฒนธรรมในองค์กร ฯลฯ “ประสิทธิภาพในการทำงาน” ได้แก่ 1) การแสดงออกในการทำงาน 2) มีปฏิสัมพันธ์ 3) โอกาสในความเจริญก้าวหน้า 4) จิตใจเข้มแข็งในการทำงาน ฯลฯ “ทัศนคติเชิงบวก” ได้แก่ 1) การทำงานอย่างตั้งใจ 2) ไม่สร้างความเสียหายแก่องค์กร 3) ยึดหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา ฯลฯ ซึ่งอาจสรุปได้ว่า ประสิทธิภาพในการทำงานของแต่ละบุคคลเกิดจากสภาพภูมิหลัง ของแต่ละคนที่ไม่เหมือนกัน สภาพร่างกายจิตใจ การศึกษา ความรู้ความสามารถ ความถนัดต่าง ๆ โดยมีปัจจัยสนับสนุนให้เกิดความแตกต่างจากการประเมินของผู้บังคับบัญชาแล้วให้คะแนนออกมาในระดับต่ำ ปานกลาง และระดับสูง ซึ่งมีผลต่อการปรับเปลี่ยนวิธีการทำงาน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่มากขึ้นเรื่อย ๆ ผู้เขียนจึงสรุปว่าการจะมีทัศนคติที่ดีในการทำงานนั้น สำคัญต้องพัฒนาจิตใจตามหลักพระพุทธศาสนา โดยอาศัยปัจจัยรอบด้านเพื่อให้เกิดความรู้และสร้างความเข้มแข็งในการทำงานจะเกิดเป็นทัศนคติที่ดีและสามารถทำงานอย่างมีประสิทธิภาพต่อไป อีกข้อหนึ่งคือ “วินัยในตนเอง (Self-Discipline)” (บุญชม ศรีสะอาด, 2555) เป็นเรื่องที่มีความสำคัญมาก การมีวินัยในตนเองนอกจากจะส่งผลให้บุคคลประสบความสำเร็จในการ

ดำรงชีวิต ได้รับการยอมรับ นับถือ ชื่นชมจากบุคคลอื่น ๆ ที่รู้จักแล้วยังส่งผลให้ชุมชน สังคม ประเทศชาติ มีความสงบสุขเจริญก้าวหน้า เป็นสังคมที่มีคุณภาพ ดังนั้นจึงควรพัฒนาให้บุคคลมี วินัยในตนเอง ตั้งแต่เด็กและรักษาไว้อย่างต่อเนื่อง ซึ่งเหล่านี้สามารถเข้าในหลักธรรมทาง พระพุทธศาสนาได้หมด เพราะคือ หลักของ ศีล หมายถึง การทำตัวให้อยู่ในกฎระเบียบของถิ่น หรือ สังคมนั้น ๆ ไม่ทำผิดกฎของสถานที่นั้น ๆ ก็จะสามารถอยู่ทำงานได้อย่างมีความสุข

สรุป

“ทัศนคติต่องาน” เป็นความผูกพันกับองค์กร ซึ่งให้คำจำกัดความว่า พนักงานต้องการ ที่จะเห็นองค์การบรรลุเป้าหมาย พนักงานจึงเกิดทัศนคติที่ดีต่อองค์กร ที่ส่งผลต่อความผูกพัน (Commitment) และความจงรักภักดี (Loyalty) ต่อองค์กร トラบเท่าที่องค์การยังสร้างความ พอใจให้กับพนักงานอยู่ แต่เมื่อเกิดความไม่พอใจแผ่ขยายไปทั่วทั้งองค์กร พนักงานก็มีแนวโน้มที่ จะลาออกจากองค์กรได้มากความผูกพันต่อองค์กรจึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะองค์กรใด สมาชิกมีความผูกพันต่อองค์กรสูงองค์กรนั้นก็บรรลุเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ได้ง่ายขึ้น

“การสร้างทัศนคติเชิงในการทำงานตามหลักพุทธ” จำเป็นต้องเรียนรู้การทำงาน ปราศจากอคติที่เป็นกำแพงกันจิตใจให้อยู่ในฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งจนแยกไม่ออกมา อะไรผิดอะไรถูก เป็นเหตุทำให้การสร้างทัศนคติเชิงบวกหายไป สิ่งที่จะมาแทนที่คงเหลือไว้แต่ความคิดเชิงลบ ซึ่ง “อคติ” คือความคิดที่เป็นไปในเชิงลบมีปรากฏในแนวคิดอคติเชิงพุทธใน พระวินัยปิฎก คัมภีร์ ปริวารด้วยเรื่องการถึงอคติ(ความลำเอียง) มี 4 อย่าง คือ 1) ลำเอียงเพราะชอบ 2) ลำเอียงเพราะ ชัง 3) ลำเอียงเพราะหลง 4) ลำเอียงเพราะกลัวและการไม่ถึงอคติ (ความไม่ลำเอียง) มี 4 คือ 1) ไม่ลำเอียงเพราะชอบ 2) ไม่ลำเอียงเพราะชัง 3) ไม่ลำเอียงเพราะหลง 4) ไม่ลำเอียงเพราะกลัว และนำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาได้แก่ อิทธิบาท 4 และพรหมวิหาร 4 เข้ามาบูรณาการเพื่อ ใช้ในชีวิตประจำวันได้จริง เป็นการสร้างองค์ความรู้ใหม่ให้แก่ตนเอง และสามารถสร้างทัศนคติ ที่ดีต่อผู้ร่วมงานก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน

เอกสารอ้างอิง

- ธงชัย สันติวงษ์. (2540). *พฤติกรรมผู้บริโภคทางการตลาด*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2555). วินัยในตนเอง. *วารสารการวัดผลการศึกษา*, 17(1), 3–15.
- พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมมจิตโต). (2551). *ทำอย่างไรจึงจะเรียนเก่ง*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2539). *พระไตรปิฎกฉบับภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- วิมุตตาพร บริบูรณ์ลาภผลิน และ สุวิญ รักษ์สัตย์. (2562). การแก้ไขปัญหาอคติในสังคมไทยด้วยพุทธบูรณาการ. *วารสารวิชาการ*, 6(2), 212.
- วีราภรณ์ บุตรทองดี. (2557). *การศึกษาทัศนคติต่อการทำงาน องค์กร และความจงรักภักดีของพนักงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงาน ในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดปทุมธานี (การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต)*. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- สมพร เทพสิทธา. (2542). *คุณธรรมและจริยธรรม*. กรุงเทพฯ: สภาสังคมสงเคราะห์แห่งประเทศไทยในพระบรมราชูปถัมภ์.
- อดุลย์ จาตุรงค์กุล. (2543). *กลยุทธ์การตลาด*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อนุชิต เทียงธรรม. (2545). *พฤติกรรมผู้บริโภค*. กรุงเทพฯ: แอมเบอร์แอดแอนด์อินทีเรีย.
- Litwin, G. H., & Stringer, Jr. R. A. (1968). *Motivation and organizational climate*. New York: McGraw-Hill.
- Rosenberg, M. J., & Hovland, C. I. (1960). *Cognitive, Affective, and Behavioral Components of Attitudes*. Attitude Organization and Change: An Analysis of Consistency Among Attitude Components.

การแบ่งประเภทของความผิดอาญา* CRIMINAL CLASSIFICATION

โกเมศ ขวัญเมือง, พระครูธรรมธรรฐาพร ปกสฺสโร, พระครูปลัดอุดร ปริปุนฺโณ
Komes Kwanmuang, Phrakhru Thammathornsathaphorn Pabhassaro,
PhrakhruPaladUdon Paripunno
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
Mahachulalongkornrajavidyalaya University
Corresponding Author E-mail: sathaphorn.mcu@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพิจารณาถึง 1) ความหมายของความผิดอาญา 2) การแบ่งประเภทความผิดอาญา ซึ่งผู้เขียนพบว่า 1) ความผิดอาญานั้น คือการกระทำที่มีผลกระทบกระเทือนต่อสังคมซึ่งเมื่อบุคคลใดกระทำความผิดอาญาจะต้องได้รับโทษตามที่กฎหมายบัญญัติ และ 2) การแบ่งประเภทความผิดอาญานั้น สามารถแบ่งได้เป็น 6 ประเภท ได้แก่ (1) ความผิดอาญาในแง่ของกฎหมาย (2) ความผิดอาญาในแง่ของการกระทำ (3) ความผิดอาญาในแง่ของเจตนา (4) ความผิดอาญาในแง่ของผู้กระทำ (5) ความผิดอาญาในแง่ของโทษ และ (6) ความผิดอาญาในแง่ของการดำเนินคดี

คำสำคัญ: ความผิดต่อแผ่นดิน; ความผิดอันยอมความได้; การงดเว้นการกระทำ; การละเว้นการกระทำ; ความผิดลหุโทษ

Abstract

Objectives of this article were intended to consider 1) Criminal definition and 2) The criminal categorization which the authors found that 1) the criminal is the acts of affecting the society in which a person commits a criminal offense, punishable by law and 2) The criminal categorization can be categorized into 6 categories, viz (1) Criminal offense in terms of the law. (2) Criminal offense in terms of actions. (3) Criminal offense in terms of intention. (4) Criminal offense in terms of offenders. (5) Criminal offense in terms of penalties and (6) Criminal offense in terms of litigation.

Keywords: Crime; Compoundable offense; Restraining; Omission; Petty offense

*Received February 23, 2021; Revised April 7, 2021; Accepted June 3, 2021

บทนำ

การศึกษาถึงความผิดอาญาประเภทต่างๆ จะช่วยให้ผู้สนใจศึกษากฎหมายอาญาภาคทั่วไป สามารถอธิบายเชิงวิเคราะห์ได้ว่าในความผิดอาญาแต่ละประเภทยังมีแนวทางความผิดทางอาญาย่อยๆ ที่ซ้อนปะปนอยู่กับความผิดอาญาแต่ละประเภท เช่น แนวคิดเกี่ยวกับจิตใจของผู้กระทำว่ามีเจตนา ไม่มีเจตนา หรือประมาท หรือแนวคิดเกี่ยวกับการกระทำโดยการเคลื่อนไหว เป็นการกระทำโดยการงดเว้น เป็นต้น ซึ่งแนวคิดเหล่านี้หากผู้สนใจศึกษากฎหมายอาญาภาคทั่วไปได้พยายามวิเคราะห์หรืออธิบาย จะทำให้ผู้ศึกษาได้พัฒนาวิธีคิดทางกฎหมายหรือนิติวิธี (Legal menthe do logy) ได้อย่างดีอีกทางหนึ่ง

ความหมายของความผิดอาญา

ความผิดอาญา หมายถึง การกระทำที่มีผลกระทบกระเทือนต่อสังคม หรือคนส่วนใหญ่ อันเป็นสาธารณชน เมื่อบุคคลใดกระทำความผิดทางอาญาจะต้องรับโทษทางกฎหมายมากบ้าง น้อยบ้างเพียงใดนั้น ขึ้นอยู่กับความร้ายแรงของการกระทำความผิด กฎหมายมิได้ถือว่าการกระทำความผิดทุกอย่างร้ายแรงเท่าเทียมกัน การลงโทษผู้กระทำความผิดจึงขึ้นอยู่กับ การกระทำและความรู้สึกของสังคม

ความผิดอาญา คือ การกระทำที่โดยส่วนใหญ่มักจะเกี่ยวข้องกับเนื้อตัว ร่างกายของ ผู้เสียหาย อันมีผลต่อความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชน รัฐจึงต้องลงโทษ ผู้กระทำความผิด โดยตั้งอยู่ภายใต้หลักการสำคัญ คือ 1) การกระทำนั้นต้องมีกฎหมายบัญญัติไว้ชัดแจ้งว่าเป็นความผิดในขณะกระทำความผิด ตามหลัก “**ไม่มีความผิด ไม่มีโทษ ไม่มีกฎหมาย**” (Nullum crimen Nulla poena sine lege : นูลลัม คริเมน นูลล่า โปน่า ซิเน เล เก) 2) โทษที่ลงต้องเป็นโทษที่ได้กำหนดไว้ในกฎหมาย 3) กฎหมายต้องไม่มีผลย้อนหลัง ซึ่งหมายถึง กฎหมายจะไม่ลงโทษหรือเอาผิดต่อการกระทำก่อนที่กฎหมายนั้นประกาศใช้ (Ex post facto law) (คณิต ณ นคร, 2551).

การแบ่งประเภทความผิดอาญา

ความผิดอาญาอาจแบ่งพิจารณาออกเป็น 6 ประเภท คือ (1) ความผิดอาญาในแง่ของกฎหมาย (2) ความผิดอาญาในแง่ของการกระทำ (3) ความผิดอาญาในแง่ของเจตนา (4) ความผิดอาญาในแง่ของผู้กระทำ (5) ความผิดอาญาในแง่ของโทษ และ (6) ความผิดอาญาในแง่ของการดำเนินคดี ซึ่งมีสาระสำคัญ ดังต่อไปนี้

1) การแบ่งแยกความผิดอาญาในแง่ของกฎหมาย

ความผิดอาญานั้น อาจกล่าวโดยย่อได้ว่า หมายถึง การกระทำที่ฝ่าฝืนต่อกฎหมายอาญา ความผิดอาญาในแง่ของกฎหมายจึงแบ่งออกได้เป็น 2 ประการ คือ ความผิดในตัวเอง

(mala in se) และความผิดตามที่กฎหมายกำหนด (mala prohibita) ดังนี้ (เกียรติขจร วัจนะ สวัสดิ์, 2549)

1.1) ความผิดในตัวเอง (Mala in se : Malum in se) ความผิดในตัว คือ การกระทำที่วิญญูชนทั่วไป (Reasonable person) รู้ว่าการกระทำนั้นเป็นความผิดในตัวเอง (Wrong in itself) หรือ ความผิดในตัวเองนี้เป็นหนึ่งในแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับกฎหมายอาญาที่เป็นแนวคิดทางศีลธรรมของสังคม (Legal Moralism) เพราะเป็นการกระทำที่กระทบกระเทือนต่อสังคม การกระทำนั้นเป็นความชั่วร้ายในตัวเอง (Evil in itself) ความผิดในตัวเองนี้เป็นความผิดทั้งศีลธรรมและกฎหมายในขณะเดียวกัน เช่น ความผิดฐานฆ่าคนตาย เป็นการกระทำที่เป็นความผิดทางศีลธรรมตามศีลข้อที่ 1 ของเบญจศีลในพุทธศาสนา และยังเป็นความผิดตามประมวลกฎหมายอาญา มาตรา 288 อีกด้วย

1.2) ความผิดเพราะกฎหมายห้าม (Mala Prohibita : Malum Prohibitum) การกระทำที่เป็นความผิดตามที่กฎหมายห้าม (wrong due to being prohibited) ซึ่งกล่าวอีกนัยหนึ่งก็หมายความว่า การกระทำนั้นไม่มีความผิดในตัวเอง ไม่ผิดศีลธรรมสำนึก ไม่ผิดศีลธรรม แต่เป็นการกระทำที่สังคมควรตำหนิตัวเดียว ควรลงโทษ ควรเอาผิดแก่ผู้กระทำ สังคมจึงจำเป็นต้องตรากฎหมายขึ้นเพื่อเอาผิดต่อการกระทำนั้น โดยกฎหมายที่บัญญัติขึ้นโดยรัฐสภา (Statute) ซึ่งเป็นกฎหมายที่เรียกว่า “กฎหมายฝ่ายบ้านเมือง (Positive law)” หรือ “กฎหมายเทคนิค (Technical law)” ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อรักษาประโยชน์ของสังคมอันเป็นประโยชน์สาธารณะ (Public interest) ดังเช่น การกำหนดความผิดของผู้หลีกเลี้ยงไม่ชำระภาษีเงินได้ของบุคคลธรรมดาตามประมวลกฎหมายรัษฎากร หรือความผิดฐานพาอาวุธไปในเมือง หมู่บ้าน หรือทางสาธารณะ โดยเปิดเผยหรือโดยไม่มีเหตุสมควร ตามมาตรา 371 แห่งประมวลกฎหมายอาญา เป็นต้น

2) การแบ่งแยกความผิดอาญาในแง่ของการกระทำ

การกระทำ หมายความว่า การเคลื่อนไหวหรือไม่เคลื่อนไหวร่างกายโดยรู้สำนึก กล่าวคือ อยู่ภายใต้บังคับของจิตใจ การแบ่งประเภทความผิดอาญาในแง่ของการกระทำจึงแบ่งออกได้ดังต่อไปนี้

2.1) ความผิดโดยการเคลื่อนไหวร่างกายและความผิดโดยไม่เคลื่อนไหวร่างกาย ความหมายของการกระทำตามประมวลกฎหมายอาญา หมายถึง “การเคลื่อนไหวร่างกายหรือกล้ามเนื้ออันเป็นอิริยาบถ (Movement) และการเคลื่อนไหวนั้นอยู่ภายใต้จิตใจบังคับ (Willed movement) ซึ่งคำว่า “จิตใจบังคับ” นี้ ยังไม่ถึงขั้น “เจตนา (ตั้งใจ มุ่งหมาย)” เพียงแต่ผู้กระทำได้กระทำลงไปแล้วรู้สึกตัวว่า “กำลังทำอะไรอยู่ก็พอแล้ว ทั้งการเคลื่อนไหวร่างกาย (Bodily movement) จะต้องมีการพิจารณาประกอบอิริยาบถ (Circumstances movement) นั้นด้วย เช่น ก. การชักปืนออกจากซองปืน (อิริยาบถ : Movement) และเล็งปืนไปยัง ข. ผู้ตาย ซึ่งอยู่ในวิถีกระสุน แล้วเหนี่ยวไกปืน (พฤติการณ์ประกอบอิริยาบถ : Circumstances

movement) และในที่สุดเกิดความตายขึ้น (Consequence) ซึ่งเป็นผลร้าย (Harms) อันเกิดจากการกระทำของ ก. นั่นเอง กฎหมายอาญาต้องการเห็นว่าการเคลื่อนไหวร่างกายโดยผู้เคลื่อนไหวร่างกายต้อง “รู้สำนึกในการกระทำ” ด้วย ส่วนการรู้สำนึกในการกระทำนั้นประกอบด้วยขั้นตอนของสภาวะทางจิตใจอันเป็นองค์ประกอบภายใน 3 ขั้นตอนด้วยกัน คือ การคิด และการตกลงใจว่าจะกระทำตามที่คิดและได้กระทำตามที่คิดและตกลงใจนั้น (หยุด แสงอุทัย, 2551)

2.2) ความผิดโดยไม่เคลื่อนไหวร่างกายตามกฎหมายอาญา กฎหมายอาญานั้นยังคำนึงถึงการที่บุคคลมีหน้าที่ป้องกันไม่ให้เกิดผล (Harms) ขึ้นแต่บุคคลผู้มิหน้าที่ไม่กระทำตามหน้าที่ผลจึงเกิดขึ้น กฎหมายอาญาซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนจึงกำหนดเอาผิดแก่การไม่กระทำที่ก่อให้เกิดผลร้าย (Harms) ไว้ให้เป็นอาญา 2 กรณี กล่าวคือ 1) การงดเว้น (การไม่กระทำ) ซึ่งผู้งดเว้นมีหน้าที่ที่จำต้องกระทำเพื่อป้องกันผล และ 2) การละเว้นการกระทำ ซึ่งจะได้อธิบายในรายละเอียดดังต่อไปนี้

(1) การงดเว้น (การไม่กระทำ) ที่จำต้องกระทำเพื่อป้องกันผล (Restraining) การงดเว้นการที่จำต้องกระทำ (Restraining) หมายความว่า งดเว้นไม่กระทำในสิ่งที่ตนมีหน้าที่ต้องกระทำ “เพื่อป้องกันผล” ก็แสดงว่ากฎหมายอาญาหมายถึง หน้าที่ที่จำต้องกระทำนั้นต้องเป็น “หน้าที่โดยเฉพาะเจาะจง” ที่จำต้องกระทำเพื่อป้องกันมิให้เกิดผลอย่างหนึ่งอย่างใดขึ้นนั่นเอง กฎหมายอาญาจึงถือว่าผู้ไม่กระทำโดยการงดเว้นการกระทำเช่นว่านี้เป็นผู้กระทำด้วยฉันทัน ผู้งดเว้นการกระทำที่จะต้องรับผิดชอบตามกฎหมายอาญานั้น จะต้องปรากฏว่าเป็นการงดเว้นไม่กระทำหน้าที่ที่สำคัญอันเป็นหัวใจของมาตรา 59 วรรคท้าย คือ “หน้าที่เพื่อป้องกัน” ซึ่งหากผู้งดเว้นไม่มีหน้าที่เช่นว่านี้ ผู้ไม่กระทำย่อมไม่ต้องรับผิดชอบต่อผลที่เกิดขึ้น ในที่นี้ของกล่าวถึงหน้าที่เพื่อป้องกันผลในรายละเอียดว่าหน้าที่เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดผลขึ้นนั้นมีหน้าที่อะไรบ้าง

(2) หน้าที่ตามกฎหมายบัญญัติ (Statutory duty) หน้าที่ตามกฎหมายที่ว่านี้มีขึ้นเพื่อให้บุคคลทั่วไปทราบว่าคุณมีหน้าที่ดังกล่าวตามที่กฎหมายบัญญัติไว้ ซึ่งกฎหมายได้กำหนดหน้าที่ตามกฎหมายให้ผู้มีความสัมพันธ์บางจำพวกที่จะต้องปฏิบัติตามตามที่กฎหมายบัญญัติไว้ เช่น (ก) หน้าที่ของบิดา มารดา ต้องเลี้ยงดูบุตรที่อยู่ในภาวะช่วยเหลือตนเองไม่ได้ ซึ่งหากบิดา มารดาไม่จัดหา นม อาหาร หรือรักษาพยาบาลบุตรตามสมควร บุตรถึงแก่ความตาย ดังนี้ บิดา มารดา อาจต้องรับผิดชอบฆ่าคนตายโดยเจตนา หากการไม่ช่วยเหลือบุตรเช่นว่านั้นเกิดโดยความตั้งใจของบิดาหรือมารดา หรืออาจจะต้องรับผิดชอบประมาทเป็นเหตุให้ผู้อื่นถึงแก่ความตาย หากบิดาหรือมารดาไม่ระมัดระวังตามวิสัยและพฤติการณ์เช่นว่านั้น (ข) หน้าที่ของบุตรต้องอุปการะเลี้ยงดูบิดา มารดา เป็นการตอบแทนซึ่งกันและกันระหว่างบิดา มารดาและบุตร (Mutual dependence) (ค) หน้าที่ของสามี ภริยาที่จะต้องรับผิดชอบช่วยเหลือในการดำรงชีวิต ความเป็นอยู่ของกันและกัน (ปกป้อง ศรีสนิท, 2561).

(3) หน้าที่จากการยอมรับโดยเจาะจงหรือสัญญา (Duties arising from a specific acceptance or contract) หน้าที่จากการยอมรับโดยเจาะจงหรือสัญญานี้เป็นหน้าที่ที่เกิดจากการเข้ารับสัญญาด้วยความสมัครใจ ในอันที่จะผูกพันตนให้ต้องปฏิบัติตามหลักสัญญา ต้องเป็นสัญญา (Promise is promise) ซึ่งสัญญาในกรณีนี้เป็นสัญญาเพื่อป้องกันมิให้เกิดผลซึ่งมีการกำหนดชัดแจ้งว่า ถ้าผู้กระทำไม่ทำหน้าที่ให้ถูกต้อง ครบถ้วน ไม่ว่าจะหลงลืมหรือเจตนาที่ถือเป็นการงดเว้นปฏิบัติตามหน้าที่ ถ้าหากงดเว้นโดยเจตนาที่ต้องรับผิดชอบเจตนาในความผิดที่เกิดขึ้น หรือถ้าหากงดเว้นโดยประมาทก็ต้องรับผิดชอบประมาทในฐานะความผิดที่เกิดขึ้นแล้วแต่กรณี หน้าที่เช่นนี้เป็นหน้าที่ที่ต้องกระทำต่อบุคคลภายนอกด้วยมิใช่เป็นเพียงหน้าที่ต้องกระทำต่อคู่สัญญาเท่านั้น เช่น A ถูก B จ้างให้เป็นผู้ดูแลความปลอดภัยบริเวณสระว่ายน้ำ (lifeguard) ของ B, A จึงมีหน้าที่ตามสัญญาที่ตกลงไว้กับ B ฉะนั้น หากเด็กชาย C ซึ่งยังว่ายน้ำไม่แข็งแรงกำลังจะจมน้ำตาย A มิได้เข้าช่วยเหลือเด็กชาย C โดยประมาท (ขาดความระมัดระวังเอาใจใส่หน้าที่) ถ้าหากเด็กชาย C จมน้ำแล้วตาย ย่อมถือได้ว่า A งดการกระทำตามหน้าที่อันเกิดจากสัญญา (Duty upon contract) ในการป้องกันมิให้เกิดผล (ความตายของเด็กชาย C) A จึงต้องรับผิดชอบต่อความตายของเด็กชาย C ฐานประมาทเป็นเหตุให้ผู้อื่นถึงแก่ความตายตามมาตรา 291 ประกอบมาตรา 59 วรรคท้าย

(4) หน้าที่อันเกิดจากการกระทำครั้งก่อนๆ ของตน หรือเข้ารับภาระอันหนึ่งอันใดไว้ก่อนหน้า (Duties which arise from their own actions or take any load in advance) หน้าที่อันเกิดจากการกระทำครั้งก่อนๆ ของตนนั้น เป็นหน้าที่ที่เกิดจากการที่บุคคลได้กระทำการอย่างหนึ่งอย่างใดไว้ก่อนหน้านั้น จนเกิดเป็นหน้าที่ติดตัว และกลายเป็นหน้าที่เพื่อป้องกันมิให้เกิดผลขึ้นด้วย ได้แก่ กรณีที่บุคคลคนหนึ่งกระทำการให้เกิดอันตรายแก่ผู้อื่น ไม่ว่าจะโดยเจตนาหรือรู้เท่าไม่ถึงการณ์ หรือโดยประมาทก็ตาม กรณีนี้บุคคลนั้นย่อมมีหน้าที่กระทำเพื่อป้องกันผลที่จะเกิดอันตรายขึ้นตามที่ตนได้ก่อขึ้นในชั้นแรก หากบุคคลนั้นงดเว้นการที่จักต้องกระทำเพื่อป้องกันผล บุคคลนั้นจะต้องมีความรับผิดชอบต่อผลที่เกิดขึ้นภายหลัง ส่วนกรณีหน้าที่อันเกิดจากการเข้ารับภาระอันหนึ่งอันใดไว้ล่วงหน้า ได้แก่ การเข้ารับภาระที่จะต้องปฏิบัติต่อเนื่องแต่ดเว้นกระทำตามหน้าที่นั้นไม่ตลอดจนเกิดผลขึ้น เช่น A รับอาสาพา B ซึ่งเมาสุราจนครองสติไม่ได้จากร้านอาหารแห่งหนึ่งเพื่อพากลับบ้าน แต่ต่อมา A รู้สึกว่าไม่อยากไปส่ง B แล้วจึงปล่อย B ทิ้งเสียไว้กลางทาง ทั้งๆ ที่ ถ้า A ปล่อยให้ B อยู่ในร้านอาหารย่อมปลอดภัยกว่านำออกมาเพื่อทิ้งไว้กลางทาง หาก B ถึงแก่ความตายเพราะเดินตกคลองจนจมน้ำตาย ดังนี้ A ย่อมมีความผิดฐานฆ่าคนตายตามมาตรา 288 ประกอบมาตรา 59 วรรคท้าย

(5) หน้าที่อันเกิดจากความสัมพันธ์พิเศษ (Duty upon special relationship) หน้าที่อันเกิดจากความสัมพันธ์พิเศษระหว่างผู้ดเว้นและผู้ได้รับผลจากการงดเว้น ซึ่งเป็นหน้าที่มิใช่หน้าที่ตามที่กฎหมายบัญญัติ มิใช่หน้าที่ตามสัญญา แต่เป็นหน้าที่ที่ถูกกำหนดขึ้นตามหลักคุณธรรม ศีลธรรม (Morality) เพื่อให้บุคคลมีหน้าที่ปฏิบัติต่อกันและกัน เช่น

(6) ความผิดโดยการละเว้น (Omission) ความผิดโดยการละเว้นนี้ เป็นกรณีที่บุคคลวางเฉยไม่กระทำการใดๆ ตามหน้าที่ทั่วๆ ไป ที่กฎหมายบัญญัติให้กระทำ แต่ถึงขนาดเป็นหน้าที่เฉพาะตามที่กฎหมายบัญญัติในความผิดฐานงดเว้นการกระทำ (Restraining) ความผิดโดยการละเว้นนี้เกิดจากจุดประสงค์ของกฎหมายอาญาที่ให้เป็นเครื่องมือในการกำหนดขอบเขตหน้าที่ทั่วๆ ไป ที่บุคคลจะต้องกระทำ ซึ่งหน้าที่ทั่วๆ ไป เหล่านั้นเกิดขึ้นและพัฒนาจากหน้าที่ทางศีลธรรม หน้าที่เกิดจากความจำเป็นในการบริหารราชการของรัฐ หน้าที่ที่ก่อให้เกิดความสะดวกในการบริหารราชการแผ่นดิน โดยกฎหมายบัญญัติให้การละเว้นนั้นเป็นความผิดทันทีที่มีพฤติการณ์ว่าไม่กระทำตามหน้าที่ทั่วๆ ไป ดังกล่าว ดังเช่นหน้าที่ทางศีลธรรมตามมาตรา 374 บัญญัติให้การละเว้นไม่ช่วยเหลือ ตกอยู่ในอันตรายแห่งชีวิต ซึ่งตนอาจช่วยได้แต่ไม่ช่วยตามความจำเป็น มาตรา 374 นี้ เป็นบทบัญญัติที่มุ่งหมายบังคับให้บุคคลแสดงน้ำใจ ทำหน้าที่เป็นพลเมืองที่ดี หรือที่เรียกกันว่า “Good Samaritan Law” หรือกรณีหน้าที่อันเกิดกฎหมายบัญญัติให้บุคคลต้องกระทำเพื่อป้องกันผลประโยชน์สาธารณะ หรือป้องกันสาธารณภัย เช่น มาตรา 383 กฎหมายบัญญัติให้บุคคลต้องช่วยระงับสาธารณภัยอื่นหรือเพลิงไหม้ ในกรณีที่เจ้าหน้าที่เรียกให้ช่วยระงับแล้วไม่ละเว้นไม่กระทำตาม เป็นต้น (เกียรติขจร วัจนะสวัสดิ์, 2551)

3) การแบ่งแยกความผิดอาญาในแง่เจตนา

การกระทำความผิดอาญาในแง่ของเจตนา แบ่งออกได้เป็น 5 ประการ ดังต่อไปนี้

3.1) ความผิดที่กระทำโดยเจตนา ซึ่งเป็นการกระทำภายในจิตใจของผู้กระทำ คือผู้กระทำการกระทำไปโดยรู้สำนึก (คิดจะกระทำ ตกลงใจจะกระทำตามที่คิด และกระทำลงไปตามที่คิดและตกลงใจนั้น) ในขณะเดียวกันผู้กระทำประสงค์ต่อผล (Direct intent) หรือยอมเล็งเห็นผล (Indirect intent) (มาตรา 59 วรรคสอง) เช่น ความผิดฐานฆ่าคนตาย ตามมาตรา 288 แห่งประมวลกฎหมายอาญา

3.2) ความผิดที่กระทำโดยประมาท ซึ่งเป็นการกระทำที่ผู้กระทำไม่มีเจตนาแต่ได้กระทำลงไปโดยปราศจากความระมัดระวัง ซึ่งผู้กระทำในขณะนั้นจักต้องมีตามวิสัยและพฤติการณ์ และผู้กระทำอาจใช้ความระมัดระวังได้แต่หาได้ใช้ให้เพียงพอไม่ (มาตรา 59 วรรคสี่) เช่น ความผิดฐานกระทำโดยประมาทและการกระทำนั้นเป็นเหตุให้ผู้อื่นถึงแก่ความตาย ตามมาตรา 291 แห่งประมวลกฎหมายอาญา

3.3) ความผิดที่ไม่ต้องมีเจตนาและไม่ต้องประมาท เช่น ความผิดฐานทำให้เกิดปฏิญญาแก่น้ำในบ่อ สระ หรือที่ขังน้ำอันมีไว้สำหรับประชาชนใช้สอย ซึ่งเป็นความผิดลหุโทษ ตามมาตรา 380 แห่งประมวลกฎหมายอาญา

3.4) ความผิดนอกเหนือเจตนา เช่น กรณีที่ผู้กระทำมีเพียงเจตนาทำร้าย ไม่มีเจตนาทำให้ผู้อื่นตาย แต่ผลการทำร้ายนั้นทำให้ผู้อื่นตายก็ต้องรับผิดชอบในความตายอันเป็นผลจากการทำร้ายอยู่ (ตามทฤษฎีผลธรรมดา มาตรา 63)

3.5) ความผิดที่ต้องรับผิดชอบในผลสุดท้ายแห่งเจตนา เช่น ความผิดฐานวางเพลิงเผาทรัพย์ของผู้อื่นจนเป็นเหตุให้บุคคลอื่นถึงแก่ความตาย ตามมาตรา 224 แห่งประมวลกฎหมายอาญา ซึ่งเป็นกรณีที่ผู้กระทำเพียงต้องการวางเพลิงเผาทรัพย์ (บ้านของผู้อื่น) แต่คนที่นอนหลับอยู่ในบ้านถูกไฟคลอกถึงแก่ความตาย ดังนี้ แม้ผู้วางเพลิงเผาทรัพย์ไม่ต้องการให้ใครตาย แต่เมื่อมีผลสุดท้ายเกิดขึ้น คือ ความตายของคนนอนหลับในบ้าน ผู้วางเพลิงเผาทรัพย์ก็ต้องรับผิดชอบเพิ่มขึ้น

4.การแบ่งแยกความผิดอาญาในแง่ของผู้กระทำ

การแบ่งแยกความผิดอาญาในแง่ของผู้กระทำแบ่งออกได้เป็น 2 ประการ ดังต่อไปนี้

4.1) ความผิดทั่วไป หมายถึง ความผิดที่บุคคลทั่วไปเป็นผู้กระทำความผิดได้ โดยสังเกตจากบทบัญญัติความผิดจะเริ่มต้นด้วยคำว่า “ผู้ใด” เช่น มาตรา 288 แห่งประมวลกฎหมายอาญา

4.2) ความผิดที่กำหนดคุณสมบัติของผู้กระทำ หมายถึง ความผิดที่กำหนดไว้โดยเฉพาะว่าผู้กระทำจะต้องมีคุณสมบัติพิเศษ เช่น มาตรา 147 แห่งประมวลกฎหมายอาญา เริ่มต้นด้วยคำว่า “ผู้ใดเป็นเจ้าพนักงาน” หรือมาตรา 301 ใช้คำว่า “หญิงใด” (ทวีเกียรติ มีนะกนิษฐ, 2560)

5. การแบ่งแยกความผิดอาญาในแง่โทษ

การแบ่งแยกความผิดอาญาในแง่โทษ แบ่งออกเป็น 2 ประการ ดังต่อไปนี้

5.1) ความผิดลหุโทษ (Petty Offences) ความผิดลหุโทษนี้เป็นบทบัญญัติของกฎหมายที่มุ่งเน้นเพื่อไม่ให้บุคคลใช้สิทธิของตนที่ก่อให้เกิดความรำคาญแก่ผู้อื่นหรือแก่สังคมส่วนมาก และเพื่อให้เป็นการป้องปรามมิให้เป็นความผิดอาญาที่ขยายผลหนักขึ้นเกินเหตุจนไม่สามารถอยู่กันอย่างปกติสุข

5.2) ความผิดทั่วไป ได้แก่ ความผิดที่มีอัตราโทษสูงกว่าความผิดลหุโทษ

6. การแบ่งแยกความผิดอาญาในแง่การดำเนินคดี

ความผิดอาญาในแง่การดำเนินคดี แบ่งแยกย่อยได้เป็น 2 ประการ คือ

6.1) ความผิดอาญาแผ่นดิน คำว่า “ความผิดอาญาแผ่นดิน” กับคำว่า “ความผิดต่อแผ่นดิน” นั้น เป็นคำที่มักได้ยินอยู่เสมอ ซึ่งความจริงแล้วทั้งสองคำนี้มีความหมายเหมือนกัน ความผิดอาญาแผ่นดิน คือ ความผิดที่หากมีการกระทำแล้วนอกจากจะมีผลกระทบต่อผู้ที่ถูกระทำโดยตรงแล้ว ยังมีผลกระทบต่อสังคมโดยรวมอีกด้วย ดังนั้น รัฐจึงต้องเข้ามามีอำนาจในการเอาตัวผู้กระทำความผิดมาลงโทษ แม้ผู้ที่ถูกระทำนั้นจะไม่ใส่ใจเอาความหรือดำเนินคดีกับผู้กระทำผิดต่อไปแล้วก็ตาม ทั้งนี้ เพื่อเป็นการป้องกันสังคมโดยรวม

6.2) ความผิดอันยอมความได้ คำว่า “ความผิดอันยอมความได้” กับคำว่า “ความผิดต่อส่วนตัว” ก็มีนัยความหมายเหมือนกัน เพียงแต่ว่าถ้อยคำดังกล่าวนี้ได้มีการบัญญัติไว้ในกฎหมายคนละฉบับกันและใช้ถ้อยคำต่างกันเท่านั้น กล่าวคือ ในประมวลกฎหมาย

อาญาใช้คำว่า “ความผิดอันยอมความได้” แต่ในประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญาใช้คำว่า “ความผิดต่อส่วนตัว”

ข้อพิจารณาว่าความผิดใดเป็นความผิดอันยอมความได้

ความผิดที่กฎหมายถือว่าเป็นความผิดอันยอมความได้นั้น ได้มีการรอบความคิดในทางนิติบัญญัติว่า “ความผิดอันยอมความได้” ควรมีลักษณะดังนี้

- 1) เป็นความผิดที่มีความเป็นอาชญากรรมน้อย
 - 2) เป็นความผิดที่มีคุณธรรมทางกฎหมายที่เป็นเรื่องส่วนตัวอย่างมากที่พึงเคารพในเจตจำนงของผู้เสียหายหรือมีคุณธรรมทางกฎหมายที่เป็นส่วนบุคคลโดยแท้
 - 3) เป็นความผิดที่มุ่งประสงค์จะคุ้มครองผู้เสียหายอย่างแท้จริง
 - 4) ต้องมีกฎหมายบัญญัติไว้โดยชัดแจ้งว่าความผิดนั้นเป็น “ความผิดอันยอมความได้”
- เช่น ความผิดฐานหมิ่นประมาท มาตรา 326 - มาตรา 332 (ดูมาตรา 333 วรรคหนึ่ง), ความผิดฐานฉ้อโกง มาตรา 341 มาตรา 342 และมาตรา 344 - มาตรา 347 (ดูมาตรา 348), ความผิดฐานโกงเจ้าหนี้ มาตรา 349 - มาตรา 350 (ดูมาตรา 351), ความผิดฐานยักยอก มาตรา 352 - มาตรา 355 (ดูมาตรา 356), เป็นต้น โดยจะพิจารณาเห็นได้ว่าความผิดดังกล่าวเป็นความผิดที่ผู้เสียหายหรือผู้ถูกระทำโดยเฉพาะนั้นได้รับความเสียหายมากกว่ารัฐ จึงควรที่จะให้ผู้เสียหายเป็นผู้วินิจฉัยหรือตัดสินใจว่าควรใช้บังคับกฎหมายอาญาแก่ผู้กระทำความผิดหรือไม่ ถ้าผู้เสียหายไม่ติดใจจะดำเนินคดีกับผู้กระทำความผิดก็สามารถยอมความกันได้ (คณิต ผนคร, 2551)

สรุป

การแบ่งประเภทของความผิดอาญาออกเป็นประเภทต่างๆ ตามที่กล่าวเป็นลำดับมานั้น ทำให้เราสามารถสรุปได้ว่า ความผิดอาญาแต่ละประเภทย่อมถูกจัดแบ่งโดยการนำเอาหลักการทางอาญาที่สำคัญมาใช้ในการจัดแบ่งประเภทเป็นการนำเอาหลักจิตใจของผู้กระทำ ว่า ผู้กระทำมีเจตนา ไม่มีเจตนา หรือประมาท หลักการเคลื่อนไหวร่างกายหรือไม่เคลื่อนไหวร่างกายที่เรียกว่า การกระทำโดยการงดเว้นหรือการกระทำโดยการละเว้น ตลอดจนหลักคิดเกี่ยวกับการดำเนินความผิดอาญาในการกำหนดโทษหนัก เบาขึ้นอยู่กับขนาดหรือความร้ายแรงของผู้กระทำว่าทำให้เกิดขึ้นแค่ไหน ระดับใด เป็นต้น

เอกสารอ้างอิง

เกียรติขจร วัจนะสวัสดิ์.(2549). คำอธิบายกฎหมายอาญา ภาค 1. กรุงเทพฯ: หจก.จิรรัชการพิมพ์.

_____. (2551). คำอธิบายกฎหมายอาญา ภาค 1.บทบัญญัติทั่วไป (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ: พลสยามพริ้นติ้ง.

คณิต ณ นคร. (2551). กฎหมายอาญา ภาคทั่วไป (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: วิญญูชน.

ทวีเกียรติ มินะกนิษฐ. (2560). กฎหมายอาญา ภาคความผิด. กรุงเทพฯ: วิญญูชน.

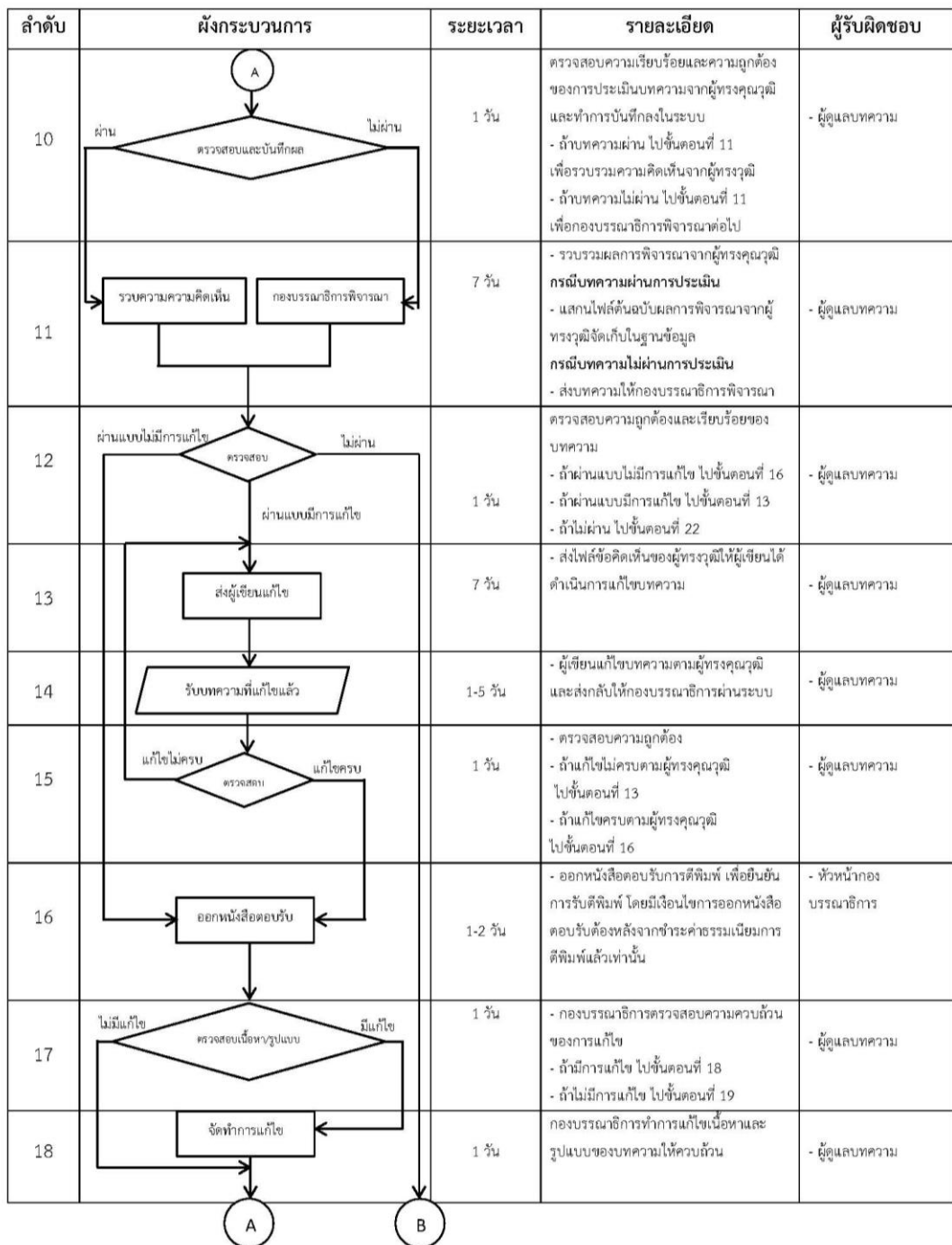
ปกป้อง ศรีสนิท. (2561). กฎหมายอาญาชั้นสูง. กรุงเทพฯ: วิญญูชน.

หยุด แสงอุทัย.(2551). กฎหมายอาญา 1 (พิมพ์ครั้งที่ 20). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ภาคผนวก

ขั้นตอนการปฏิบัติงานวารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์

ขั้นตอน	ผังกระบวนการ	ระยะเวลา	รายละเอียด	ผู้รับผิดชอบ
1	เริ่มกระบวนการทำงาน			
2	รับบทความ/ วิจัยวิชาการ	ตลอดปี	บทความเข้าสู่ระบบ Internet (Thaijo)	- หัวหน้ากองบรรณาธิการ
3	ไม่ผ่าน ตรวจสอบเนื้อหา/รูปแบบ ผ่าน	3 วัน	- พิจารณาเนื้อหา และรูปแบบของบทความเบื้องต้น - เมื่อมีการแก้ไขเบื้องต้น ได้ส่ง Template ของวารสารไปให้ผู้เขียน - ถ้าผ่าน ไปขั้นตอนที่ 3 - ถ้าไม่ผ่าน กลับไปขั้นตอนที่ 1	- ผู้ดูแลบทความ
4	นำบทความเข้าสู่ระบบ Thaijo	1-3 วัน	- นำบทความที่สมบูรณ์เข้าสู่ระบบ	- ผู้เขียนบทความ - ผู้ดูแลบทความ
5	มอบหมายผู้ดูแลบทความในระบบ	1 วัน	- แต่งตั้งผู้ดูแลบทความ เพื่อรับผิดชอบขั้นตอนการทำงานของบทความในระบบ Thaijo	- บรรณาธิการ - หัวหน้ากองบรรณาธิการ
6	คัดเลือกผู้ทรงคุณวุฒิ	1 วัน	- แต่งตั้งผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาบทความ โดยเลือกผู้ทรงความรู้และความเชี่ยวชาญตรงตามสาขาของบทความ - บทความภายใน ส่งผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกพิจารณา - บทความภายใน ส่งผู้ทรงคุณวุฒิภายในพิจารณา - โดยไม่มีส่วนได้ส่วนเสียกับผู้เขียนบทความ	- หัวหน้ากองบรรณาธิการ
7	ไม่รับพิจารณา ติดต่อผู้ทรงคุณวุฒิ รับพิจารณา	1-2 วัน	- ติดต่อประสานงานผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อพิจารณาบทความ - ถ้าไม่รับพิจารณา กลับไปขั้นตอนที่ 6 - ถ้ารับพิจารณา ไปขั้นตอนที่ 8	- ผู้ดูแลบทความ
8	ส่งบทความให้กับผู้ทรงคุณวุฒิ	1 วัน	- จัดเตรียมบทความ ส่งให้ผู้เขียนบทความ - จัดเตรียมแบบประเมินตามประเภทบทความ - ส่งบทความให้กับผู้ทรงคุณวุฒิในระบบ Thaijo หรือตามช่องทางต่างๆ เช่น โทรศัพท์, E-mail, Line, Facebook เป็นต้น	- ผู้ดูแลบทความ
9	ประเมินบทความ	15 วัน	ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาบทความตามเงื่อนไขและส่งกลับคืนกองบรรณาธิการตามระยะเวลาที่กำหนด โดยพิจารณาผ่านระบบ หรือพิจารณาผ่าน PDF Print Out หรือไฟล์ Words	- ผู้ดูแลบทความ



ลำดับ	ผังกระบวนการ	ระยะเวลา	รายละเอียด	ผู้รับผิดชอบ
19		3 วัน	จัดรูปเล่มตามรูปแบบของวารสารกำหนด	- ฝ่ายจัดรูปแบบ
20		2 วัน	ตรวจสอบบทความ พิสูจน์อักษร ตรวจสอบรูปแบบให้เป็นไปตามวารสาร - ถ้ามีแก้ไข ไปขั้นตอนที่ 19 - ถ้าไม่มีแก้ไข ไปขั้นตอนที่ 21	- ผู้ดูแลบทความ - กองบรรณาธิการ - ฝ่ายพิสูจน์อักษร
21		1 วัน	- ส่งไฟล์รูปเล่มที่สมบูรณ์ให้โรงพิมพ์ - อัปเดตบทความที่สมบูรณ์เข้าสู่ระบบ - จัดรูปหน้าปกของแต่ละฉบับ	- โรงพิมพ์ - ผู้ดูแลบทความ - ฝ่ายจัดรูปแบบ
22		1 วัน	- แจ้งผู้เขียนกรณีเลิกการตีพิมพ์บทความ (Reject) - แจ้งผู้เขียนกรณีตีพิมพ์ผ่านระบบ Thaijo และ E-mail.	- หัวหน้ากองบรรณาธิการ - ระบบ Thaijo (Auto)
23				

คำแนะนำสำหรับผู้เขียน

รูปแบบเอกสารอ้างอิงวารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์

เอกสารที่นำมาใช้ในการอ้างอิงบทความ ควรมีที่มาจากแหล่งตีพิมพ์ที่ชัดเจน และมีความน่าเชื่อถือสามารถสืบค้นได้ เช่น หนังสือ วารสาร หรืองานวิจัย เป็นต้น ผู้เขียนบทความจะต้องตรวจสอบความถูกต้องของรายการอ้างอิง เพื่อป้องกันความล่าช้าในการตีพิมพ์บทความ เนื่องจากบทความที่มีการอ้างอิงไม่ถูกต้อง จะไม่ได้รับการส่งต่อให้ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาจนกว่าการอ้างอิงเอกสารจะได้รับการแก้ไขให้สมบูรณ์

การอ้างอิงในเนื้อหาบทความ

รูปแบบการอ้างอิงในเนื้อเรื่องใช้วิธีการอ้างอิงระบบนาม - ปี ตามรูปแบบของ American Psychological Association (APA) โดยแบ่งออกเป็น 2 ประเภทคือ

1. การอ้างอิงต้นเนื้อความ ให้ใช้ระบบตัวอักษรโดยระบุชื่อ-นามสกุล ตามด้วย วงเล็บเปิด-ปิด แล้วระบุปีที่ตีพิมพ์ เช่น ...สอดคล้องกับงานวิจัยของกฤษฎา แซ่หลี่ (2562) เป็นต้น

2. การอ้างอิงท้ายเนื้อความ ให้ใช้ระบบตัวอักษรโดยใช้ วงเล็บ เปิด-ปิด แล้วระบุชื่อ-นามสกุลของผู้เขียนและปีที่ตีพิมพ์ กำกับท้ายเนื้อความที่ได้อ้างอิง ดังนี้

อ้างอิงจากเอกสารภาษาไทย

1) พระไตรปิฎกและอรรถกถา พระไตรปิฎกและอรรถกถาให้อ้างชื่อคัมภีร์/เล่มที่/ข้อที่/เลขหน้า มาด้วย ตัวอย่างเช่น

“ดูกรภิกษุทั้งหลาย จักร 4 ประการนี้ เป็นเครื่องเป็นไปแก่มนุษย์และเทวดาผู้ประกอบเป็นเครื่องที่มนุษย์และเทวดาประกอบแล้ว ย่อมถึงความเป็นผู้ใหญ่และความไพบูลย์ในภพะทั้งหลายต่อกาลไม่นานนัก” (อง.จตุกก. 21/31/37) เป็นต้น

2) ผู้แต่งหนึ่งราย ให้อ้างชื่อผู้แต่งแล้วตามด้วยเครื่องหมายจุลภาค (,) และตามด้วยปีที่พิมพ์ เช่น (เกียรติศักดิ์ สุขเหลือง, 2560)

3) ผู้แต่งสองราย ให้อ้างชื่อของผู้แต่งทั้งสองรายโดยใช้คำว่า “และ” ในการเชื่อมผู้เขียนทั้งสองแล้วตามด้วยเครื่องหมายจุลภาค (,) และปีที่พิมพ์ เช่น (พระมหาสุรนนท์ สุนนโท และเกียรติศักดิ์ สุขเหลือง, 2560)

4) ถ้ามีผู้แต่งมากกว่า 2 รายให้อ้างชื่อของผู้แต่งรายแรกแล้วเพิ่มคำว่า “และคณะ” แล้วตามด้วยเครื่องหมายจุลภาค (,) และตามด้วยปีที่พิมพ์ เช่น (ธิดาธิ หมั่นมีและคณะ, 2560)

5) กรณีที่เนื้อความเป็นเรื่องเดียวกันหรือผลการวิจัยเหมือนกัน แต่มีผู้อ้างอิงหลายคนให้ใช้รายการอ้างอิงที่ใกล้เคียงปัจจุบันมากที่สุด

อ้างอิงจากเอกสารภาษาอังกฤษ

1) ถ้ามีผู้แต่งหนึ่งรายให้อ้างนามสกุลของผู้แต่ง ตามด้วยเครื่องหมายจุลภาค (,) และปีที่พิมพ์ เช่น (Keown, 2010)

2) ถ้ามีผู้แต่งสองรายให้อ้างนามสกุลของผู้แต่งทั้งสองราย โดยใช้เครื่องหมายแอมป์ (&) คั่นกลางระหว่างนามสกุลของผู้แต่งทั้งสอง แล้วตามด้วยเครื่องหมายจุลภาค (,) และปีที่พิมพ์ เช่น (Hersey & Blanchard, 2010)

3) ถ้ามีผู้แต่งมากกว่า 2 รายให้อ้างนามสกุลของผู้แต่งรายแรกตามด้วย et al. ตามด้วยเครื่องหมายจุลภาค (,) และปีที่พิมพ์ (Kaiser et al., 2010)

เอกสารอ้างอิงที่ใช้อ้างอิงในเนื้อหาบทความ จะต้องปรากฏในเอกสารอ้างอิงท้ายบทความทุกรายการ

เอกสารอ้างอิงท้ายเล่ม

(1) พระไตรปิฎก อรรถกถา ทุกเล่มให้อ้างอิงท้ายเล่มด้วยรูปแบบเดียวกันดังนี้
ผู้แต่ง.// (ปีที่พิมพ์).// ชื่อพระไตรปิฎก อรรถกถา.// สถานที่พิมพ์: สำนักพิมพ์หรือโรงพิมพ์.
มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2539). พระไตรปิฎกฉบับภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
_____. (2539). พระไตรปิฎกฉบับภาษาบาลี ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

(2) หนังสือ
ผู้แต่ง.// (ปีที่พิมพ์).// ชื่อหนังสือ.// (ครั้งที่พิมพ์).// สถานที่พิมพ์: สำนักพิมพ์หรือโรงพิมพ์.
พระมหาสุทนต์ อากาศโร. (2548). เครือข่าย : ธรรมชาติ ความรู้ และการจัดการ (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: พิสิษฐ์ ไทย ออฟเซต.
James, C. (2013). *Office markets & public policy*. Chichester, West Sussex: Wiley.

(3) บทความในหนังสือ
ผู้แต่ง.// (ปีที่พิมพ์).// ชื่อบทความ.// ใน ชื่อบรรณาธิการ (บรรณาธิการ).// ชื่อเรื่อง.// (เลขหน้าให้อ้าง).// สถานที่พิมพ์: สำนักพิมพ์หรือโรงพิมพ์.
พระสุกิจ จุจฺฉินโณ. (2559). การสร้างความคิดนามธรรมในวัฒนธรรมไทย. ใน ปวิตร ว่องวิระ, ทฤษฎีและวิธีวิทยาของการวิจัยวัฒนธรรม. (น. 112). กรุงเทพฯ: อัมรินทร์.

(4) บทความในวารสาร
ผู้แต่ง.// (ปีที่พิมพ์).// ชื่อบทความ.// ชื่อวารสาร, // ปีที่ (ฉบับที่), // เลขหน้าแรกที่ตีพิมพ์-เลขหน้าสุดท้ายที่ตีพิมพ์.
จิตวุฒิ หมั่นมี. (2557). การวางแผนและการติดต่อประสานงานเชิงพุทธ. *วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์*, 3(1), 25-31.

(5) บทความในสารานุกรม

ผู้แต่ง.// (ปีที่พิมพ์).// ชื่อบทความ.// ใน/ชื่อสารานุกรม// (เล่มที่อ้าง, หน้า เลขหน้าที่อ้าง).

วุฒิชัย มุลศิลป์. (2549). กฎหมายตราสามดวง. ใน สารานุกรมประวัติศาสตร์ไทย (เล่ม 1, อักษร ก, น. 12-16).

(6) หนังสือพิมพ์

ผู้แต่ง.// (ปีที่พิมพ์, วันที่/เดือน).// ชื่อบทความ.// ชื่อหนังสือพิมพ์, // เลขหน้า.

สุชาติ เผือกสกนธ์. (2549, 9 มิถุนายน). ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง. ผู้จัดการรายวัน, น. 13.

(7) สารนิพนธ์, วิทยานิพนธ์, ดุษฎีนิพนธ์

ผู้แต่ง.// (ปีที่พิมพ์).// ชื่อวิทยานิพนธ์// (ระดับวิทยานิพนธ์ สาขาวิชา).// สถานที่พิมพ์: // สำนักพิมพ์.

พระครูพิศิษฐ์ประทานภ. (2562). การพัฒนาการมีส่วนร่วมของพระสงฆ์ในการพัฒนาชุมชนตามแนววิถีพุทธในจังหวัดสมุทรสงคราม (ดุษฎีนิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

(8) รายงานการวิจัย

ผู้แต่ง.// (ปีที่พิมพ์).// ชื่อเรื่อง.// (รายงานผลการวิจัย).// สถานที่พิมพ์: สำนักพิมพ์.

พระมหากษัตริย์ กิตติโสภโณ. (2562). รูปแบบการปลูกฝังคุณธรรมและจริยธรรมสำหรับวัยรุ่นไทยยุคใหม่ตามหลักพุทธธรรม ผ่านกลไกการขับเคลื่อนโครงการคลินิกคุณธรรมของพระธรรมวิทยากร (รายงานผลการวิจัย). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

(9) สัมภาษณ์

ชื่อผู้ที่ได้รับการสัมภาษณ์.// (ปีที่สัมภาษณ์, วัน เดือน).// ตำแหน่ง.// [บทสัมภาษณ์].

พระอุดมสิทธินายก. (2563, 5 กุมภาพันธ์). ผู้อำนวยการหลักสูตรหลักสูตรบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ [บทสัมภาษณ์].

(10) สื่ออิเล็กทรอนิกส์

ผู้แต่ง.// (ปีที่เผยแพร่).// ชื่อเรื่อง.// สืบค้น วัน เดือน ปี, // จาก/แหล่งที่มาของข้อมูล.

ธรรมะไทย. (2563). พระพุทธศาสนาในประเทศไทย. สืบค้น 20 มีนาคม 2563, จาก <http://www.dhammathai.org/thailand/thailand.php>

Buddhism Meditation Triratna Find us Community. (2020). Who Was The Buddha?. Retrieved March 20, 2020, from <https://thebuddhistcentre.com/text/who-was-buddha>

ตัวอย่างการเตรียมต้นฉบับบทความวิจัย (8-15 หน้า)

ชื่อบทความ (ไทย) (18 pt)

ชื่อบทความ (อังกฤษ) (16 pt) (ตัวพิมพ์ใหญ่ทั้งหมด)

ชื่อ-นามสกุลผู้เขียนหลัก (ไทย) (14 pt), ชื่อ-นามสกุลผู้เขียนร่วม (ไทย) (14 pt)

ชื่อ-นามสกุลผู้เขียนหลัก (อังกฤษ) (14 pt), ชื่อ-นามสกุลผู้เขียนร่วม (อังกฤษ) (14 pt)

หน่วยงานต้นสังกัดผู้เขียนหลัก (ไทย) (14 pt)

หน่วยงานต้นสังกัดผู้เขียนหลัก (อังกฤษ) (14 pt)

Corresponding Author E-mail: E-mail:

บทคัดย่อ (18 pt) (ไม่เกิน 300 คำ)

(16 pt) บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ.....
 ประเด็นของการวิจัย. ประชากรกลุ่มตัวอย่าง. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย. การเก็บรวบรวมข้อมูล.
 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล. ผลการวิจัยพบว่า

.....

.....

.....

.....

.....

.....

คำสำคัญ: 3-5 คำ (16 pt) เช่น พระพุทธศาสนา; การบริหารจัดการเชิงพุทธ; นวัตกรรม

Abstract (18 pt) (แปลตามภาษาไทย)

(16 pt) ให้ตรงตามบทคัดย่อภาษาไทย

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Keywords: 3-5 words (16 pt) such as: Buddhism; Buddhist Management;
 Innovation

บทนำ (18 pt) (ไม่ควรเกิน 4 ย่อหน้า และเขียนให้ครอบคลุมทุกประเด็น)

(16 pt) กล่าวถึงความเป็นมาของเรื่องที่ทำการศึกษาครั้งนี้ ว่ามีความเป็นมาอย่างไรบ้าง พร้อมทั้งอ้างอิงที่มาของข้อมูลนั้นอย่างถูกต้อง

.....

.....

.....

.....

(16 pt) กล่าวถึงปัญหาที่นำมาสู่การวิจัย ให้ตรงประเด็นกับเรื่องที่วิจัยและเชื่อมโยงกับพื้นที่วิจัย ปัญหานั้นเป็นปัญหาที่เป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปและต้องการได้รับการแก้ไข นำเสนอผลงานวิจัยที่ผู้อื่นได้เคยศึกษาไว้แล้ว พร้อมทั้งอ้างอิงแหล่งที่มาของข้อมูล

.....

.....

.....

.....

(16 pt) ทบทวนแนวคิดและทฤษฎีที่นำมาใช้ในการวิจัยในครั้งนี้และหรือทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย พร้อมทั้งอ้างอิงแหล่งที่มาของข้อมูล

.....

.....

.....

.....

(16 pt) สรุปเพื่อเชื่อมโยงไปสู่คำถามและวัตถุประสงค์การวิจัย

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

วัตถุประสงค์การวิจัย (18 pt)

1. (16 pt)
2. (16 pt)
3. (16 pt)

วิธีดำเนินการวิจัย (18 pt)

(16 pt) เขียนให้ครอบคลุม 5 หัวข้อ ได้แก่ 1. รูปแบบของการวิจัย 2. ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ 3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย (ทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ) 4. การเก็บรวบรวมข้อมูล (ทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ) 5. การวิเคราะห์ข้อมูล (ทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ) และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิจัย (18 pt) (เขียนให้ครบตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้)

(16 pt) ผลการวิจัยตอบวัตถุประสงค์ทุกข้อ



ภาพที่ 1 (ชื่อภาพ) (ถ้ามี)

คำอธิบายภาพ

ตารางที่ 1 (ชื่อตาราง) (ถ้ามี)

.....คำอธิบายตาราง.....

.....

อภิปรายผลการวิจัย (18 pt)

(16 pt) อภิปรายผลการวิจัยที่พบตามวัตถุประสงค์ (ค้นพบอะไร สะท้อนให้เห็นถึงอะไร สอดคล้องหรือไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของใคร พร้อมทั้งอ้างอิงแหล่งที่มาของข้อมูล.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

องค์ความรู้จากการวิจัย (18 pt)

(16 pt) ระบุองค์ความรู้ที่ค้นพบจากการวิจัยหรือสังเคราะห์ออกมาในรูปแบบโมเดล พร้อมคำอธิบายรูปแบบ/โครงสร้างของโมเดล และโมเดลมีที่มาจากฐานคิดของแนวคิดหรือทฤษฎีใดอย่างกระชับ เข้าใจง่าย.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ข้อเสนอแนะ (18 pt)

(16 pt) นำเสนอข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย อาทิเช่น ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ และหรือข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป เป็นต้น

เอกสารอ้างอิง (18 pt)

(16 pt) รูปแบบการอ้างอิงท้ายเรื่องใช้วิธีการอ้างอิงระบบนาม-ปี ตามรูปแบบ American Psychological Association (APA) จำนวนการอ้างอิงในเนื้อหาและท้ายเรื่องต้องตรงกัน

ธรรมะไทย. (2563). พระพุทธศาสนาในประเทศไทย. สืบค้น 20 มีนาคม 2563, จาก <http://www.dhammathai.org/thailand/thailand.php>.

จิตวุฒิ หนัมนี. (2557). การวางแผนและการติดต่อประสานงานเชิงพุทธ. วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์, 3(1), 25-31.

พระครูพิศิษฐ์ประทานภ. (2562). การพัฒนาการมีส่วนร่วมของพระสงฆ์ในการพัฒนาชุมชน ตามแนววิถีพุทธในจังหวัดสมุทรสงคราม (ดุชนิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระมหาภุชญา กิตติโสภโณ. (2562). รูปแบบการปลูกฝังคุณธรรมและจริยธรรมสำหรับวัยรุ่นไทยยุคใหม่ตามหลักพุทธธรรม ผ่านกลไกการขับเคลื่อนโครงการคลินิกคุณธรรมของพระธรรมวิทยากร (รายงานการวิจัย). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระมหาสุทิตย์ อาภากร. (2548). เครือข่าย : ธรรมชาติ ความรู้ และการจัดการ (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: พิสิษฐ์ ไทย ออฟเซต.

พระอุดมสิทธินายก. (2563, 5 กุมภาพันธ์). ผู้อำนวยการหลักสูตรหลักสูตรบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ [บทสัมภาษณ์].

มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2539). พระไตรปิฎกฉบับภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

- วุฒิชัย มูลศิลป์. (2549). กฎหมายตราสามดวง. ใน *สารานุกรมประวัติศาสตร์ไทย* (เล่ม 1, อักษร ก, น. 12-16).
- สุชาติ เผือกสกนธ์. (2549, 9 มิถุนายน). ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง. *ผู้จัดการรายวัน*, น. 13.
- Buddhism Meditation Triratna Find us Community. (2020). *Who Was The Buddha?*. Retrieved March 20, 2020, from <https://thebuddhistcentre.com/text/who-was-buddha>.
- James, C. (2013). *Office markets & public policy*. Chichester, West Sussex: Wiley.

Sample of Original Research Article Preparation

NAME OF RESEARCH ARTICLE (ENGLISH) (18 pt)

Name of Research Article (Thai) (16 pt)

Name and Last name of main author, co-authors (English) (14 pt)

Name and Last name of main author, co-authors (Thai) (14 pt)

Affiliation of the main author (English) (14 pt)

Affiliation of the main author (Thai) (14 pt)

Corresponding Author E-mail:

Abstract (18 pt) (Not more than 300 words)

(16 pt) Objectives of this research were: 1.....
2..... and 3..... Populations and sample, research tools, Data
collection, Data analysis, Statistics used for data analysis, Findings were as
follows: (present only the most interesting research findings).....
.....
.....
.....
.....
.....

Keywords: 3 -5 words (16 pt) such as Buddhism, Buddhist Management,
Innovation

Abstract (Thai) (18 pt) (Not more than 300 words)

(16 pt) consistent with Thai abstract.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

Keywords: (Thai)

Introduction (18 pt) (should not be more than 4 paragraphs)

(16 pt) mention background of the research topic with brief history as how the topic develops with correct references.

(16 pt) mention problems leading to research directly to the point of the research and relate the matter to locations in which research is conducted on the common problems generally accepted and want them to be solved.

(16 pt) Review related at least 2 concepts and theories to be used as guideline for the research and/or theories related to the research topic with correct references of data sources.

(16 pt) Conclude to connect the matters to research questions and objectives of the research.

Research Objectives (18 pt)

1. (16 pt)
2. (16 pt)
3. (16 pt)

(16 pt) Write to cover 5 sub-headlines: Research design, Populations and Samples and Key Informants, Research Instrument (quantitative and qualitative), Data Collection, (quantitative and qualitative) Data analysis (quantitative and qualitative), Statistics used to analyzed the data.

[illegible]

(16 pt) results of the research answer all objectives

[illegible]



Figure 1: (Name of the figure, if any))

Source: mention the name of the source

Figure captions.....

Table 1 (Name of table, if any)

Table explanation.....

Discussion (18 pt)

(16 pt) Discuss the research findings according to the research objectives (what is discovered? what is reflected? Is it related to at least two topics of the reviewed research works in chapter 2. Discuss them all with references of data sources

Body of knowledge (18 pt)

(16 pt) Point out the body of knowledge or achievement from the research work. Synthesize the knowledge in form of a model/ Model structure that is concise and easy to understand

Recommendations (18 pt)

(16 pt) Summarize all research findings in brief, concise and to the point with recommendations derived from the research work as to use the research results and recommendation for further research

(1.6 pt) Format of reference is name-year as of American Psychological Associate (APA) References in contents and at the end must be consistent.

[illegible]

ตัวอย่างการเตรียมต้นฉบับบทความวิชาการ (8-15 หน้า)

ชื่อบทความ (ไทย) (18 pt)

ชื่อบทความ (อังกฤษ) (16 pt) (ตัวพิมพ์ใหญ่ทั้งหมด)

ชื่อ-นามสกุลผู้เขียนหลัก (ไทย) (14 pt), ชื่อ-นามสกุลผู้เขียนร่วม (ไทย) (14 pt)

ชื่อ-นามสกุลผู้เขียนหลัก (อังกฤษ) (14 pt), ชื่อ-นามสกุลผู้เขียนร่วม (อังกฤษ) (14 pt)

หน่วยงานต้นสังกัดผู้เขียนหลัก (ไทย) (14 pt)

หน่วยงานต้นสังกัดผู้เขียนหลัก (อังกฤษ) (14 pt)

Corresponding Author E-mail: E-mail:

บทคัดย่อ (18 pt) (ไม่เกิน 300 คำ)

(16 pt)

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

คำสำคัญ: 3-5 คำ (16 pt) เช่น พระพุทธศาสนา; การบริหารจัดการเชิงพุทธ; นวัตกรรม

Abstract (18 pt) (แปลตามภาษาไทย)

(16 pt) ให้ตรงตามบทคัดย่อภาษาไทย

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Keywords: 3-5 words (16 pt) such as: Buddhism; Buddhist Management; Innovation

(16 pt) เขียนบททวนแนวคิดและทฤษฎีที่นำมาเป็นฐานคิดในวิพากษ์ประเด็นต่างๆใน

การเขียนบทความวิชาการ

เนื้อหา (18 pt)

(16 pt)



ภาพที่ 1 (ชื่อภาพ) (ถ้ามี)

คำอธิบายภาพ

ตารางที่ 1 (ชื่อตาราง) (ถ้ามี)

คำอธิบายตาราง

(16 pt)

(16 pt) รูปแบบการอ้างอิงท้ายเรื่องให้วิธีการอ้างอิงระบบนาม-ปี ตามรูปแบบ American Psychological Association (APA) จำนวนการอ้างอิงในเนื้อหาและท้ายเรื่องต้องตรงกัน

Sample of Original Academic Article Preparation

NAME OF ACADEMIC ARTICLE (ENGLISH) (18 pt)

Name of Academic Article (Thai) (16 pt)

Name and Last name of main author, co-authors (English) (14 pt)

Name and Last name of main author, co-authors (Thai) (14 pt)

Affiliation of the main author (English) (14 pt)

Affiliation of the main author (Thai) (14 pt)

Corresponding Author E-mail:

Abstract (18 pt) (Not more than 300 words)

(16 pt)

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Keywords: 3 -5 words (16 pt) such as Buddhism, Buddhist Management, Innovation

Abstract (Thai) (18 pt) (Not more than 300 words)

(16 pt) consistent with Thai abstract

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Keywords: (Thai)

(16 pt)

(16 pt)



Figure 1: (Name of the figure, if any))

Source: mention the name of the source

Figure captions.....

Table 1 (Name of table, if any)

Table explanation.....

Conclusion (18 pt)

(16 pt).....

References (18 pt)

(16 pt) Format of reference is name-year as of American Psychological Associate (APA) References in contents and at the end must be consistent.

หนังสือขอเสนอบทความเพื่อลงตีพิมพ์ในวารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์

เขียนที่.....

.....

.....

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.

ข้าพเจ้า.....ฉายา.....นามสกุล.....

ที่อยู่.....

.....

โทรศัพท์.....E-mail.....

มีความประสงค์ขอตีพิมพ์บทความ () บทความวิจัย () บทความวิชาการ เรื่อง :

(ภาษาไทย).....

.....

(ภาษาอังกฤษ).....

.....

เพื่อลงตีพิมพ์ในวารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์ ซึ่งดำเนินการโดยคณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัย
มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย โดยบทความฉบับนี้ข้าพเจ้าได้พนันขึ้นเพื่อสำเร็จการศึกษาระดับปริญญา
สาขา/ปริญญา.....ชื่อสถาบัน.....

ปีการศึกษา.....หรือได้รับการสนับสนุนทุนวิจัยจาก.....

เมื่อคณะบรรณาธิการของวารสารพิจารณาแล้วมีมติให้แก้ไขปรับปรุงบทความ ข้าพเจ้ามีความยินดีรับไปแก้ไขตาม
มติดังกล่าวนั้นและข้าพเจ้าขอรับรองว่า (ขีดเครื่องหมาย ✓) (ระบุได้มากกว่า 1)

() เป็นผลงานทางวิชาการของข้าพเจ้าแต่เพียงผู้เดียว

() เป็นผลงานของข้าพเจ้าและผู้ร่วมนิพนธ์ตามข้อที่ระบุในบทความจริง

() บทความนี้ไม่เคยลงตีพิมพ์ในวารสารใดมาก่อน

() บทความนี้ไม่ได้คัดลอกหรือดัดแปลงมาจากของผู้ใดทั้งสิ้น

ทั้งนี้ ข้าพเจ้าได้ชำระค่าธรรมเนียมขอตีพิมพ์บทความลงในวารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์ตาม
อัตราที่กำหนดไว้ คือ

() บทความวิชาการ ๓,๐๐๐ บาท

() บทความวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา ป.โท – เอก ๕,๐๐๐ บาท

() บทความวิจัยที่ได้รับการสนับสนุนทุนวิจัย ๕,๐๐๐ บาท เป็นที่เรียบร้อยแล้ว

อนึ่ง แม้เมื่อข้าพเจ้าปรับแก้ไขแล้ว แต่งานยังไม่เรียบร้อยและไม่ได้รับการให้ลงตีพิมพ์ ข้าพเจ้ายินยอมไม่ติดใจเอา
ความใดๆ ทั้งสิ้น จะยอมรับการพิจารณาของคณะกองบรรณาธิการถือว่าเป็นที่สุด

ลงชื่อ.....

(.....)

ผู้นิพนธ์บทความ