



วารสาร มจร
สังคมศาสตร์ปริทรรศน์
JOURNAL OF MCU Social Science Review



tsi-thaijo.org/index.php/jssr

วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์ สำนักงานวารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์

บัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
อาคารพระราชรัตนโมลี (นคร เขมปาลี) ชั้น 4 เลขที่ 79 หมู่ 1 ตำบลลำไทร อำเภอน้อย
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 13170 โทร. 0936359515 E-mail: journal.ssr@mcu.ac.th
<https://so03.tci-thaijo.org/index.php/jssr>



วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์
Journal of MCU Social Science Review

| ปีที่ 12 ฉบับที่ 2 มีนาคม-เมษายน 2566

Vol. 12 No. 2 March-April 2023 |



วารสาร มจร
สังคมศาสตร์ปริทรรศน์
JOURNAL OF MCU Social Science Review
ISSN (Print) : 2287-0121
ISSN (Online) : 2673-0782

ปีที่ 12 ฉบับที่ 2 มีนาคม-เมษายน 2566

Vol. 12 No. 2 March-April 2023



วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์

บัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย





วารสาร มจร

สังคมศาสตร์ปริทรรศน์

JOURNAL OF MCU *Social Science Review*

ปีที่ 12 ฉบับที่ 2 มีนาคม-เมษายน 2566

จำนวนพิมพ์: 100 เล่ม

เลขมาตรฐานสากล:

ISSN (Print): 2287-0121

ISSN (Online): 2673-0782

วัตถุประสงค์และขอบเขตของวารสาร:

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

กำหนดการเผยแพร่ ปีละ 6 ฉบับ (เริ่มปี 2565 เป็นต้นไป):

- ฉบับที่ 1 มกราคม-กุมภาพันธ์
- ฉบับที่ 2 มีนาคม-เมษายน
- ฉบับที่ 3 พฤษภาคม-มิถุนายน
- ฉบับที่ 4 กรกฎาคม-สิงหาคม
- ฉบับที่ 5 กันยายน-ตุลาคม
- ฉบับที่ 6 พฤศจิกายน-ธันวาคม

ประเภทของผลงานที่ตีพิมพ์ในวารสาร:

- 1) บทความวิชาการ (Academic Article)
- 2) บทความวิจัย (Research Article)
- 3) บทวิจารณ์หนังสือ (Book Review)

การพิจารณาและคัดเลือกบทความ:

บทความแต่ละบทความจะได้รับพิจารณาจากคณะกรรมการกลั่นกรองบทความวารสาร (Peer Review) จำนวนไม่น้อยกว่า 2 ท่าน ที่มีความเชี่ยวชาญในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้อง และได้รับความเห็นชอบจากกองบรรณาธิการก่อนตีพิมพ์ โดยการพิจารณาบทความจะมีรูปแบบที่ผู้พิจารณาบทความไม่ทราบชื่อหรือข้อมูลของผู้เขียนบทความ และผู้เขียนบทความไม่ทราบชื่อผู้พิจารณาบทความ (Double – Blind Peer Review)

กองบรรณาธิการ

ที่ปรึกษาวารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์

พระธรรมวัชรบัณฑิต, ศ.ดร.

พระเทพปวรเมธี, รศ.ดร.

พระสุวรรณเมธากรณ์, ผศ.

พระราชวัชรสารบัณฑิต, รศ.ดร.

พระเทพเวที, รศ.ดร.

พระโสภณวชิราภรณ์, ดร.

พระวชิรภักดีบัณฑิต, รศ.ดร.

พระอุดมสิทธินายก, รศ.ดร.

ผศ.ร.อ.ดร.ประมาณเลิศ อัจฉริยปัญญากุล

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

บรรณาธิการ:

รองศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุยะพรหม

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ผู้ช่วยบรรณาธิการ:

รองศาสตราจารย์ ดร.เกียรติศักดิ์ สุขเหลือง

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

หัวหน้ากองบรรณาธิการ:

พระครูสุธีภักดีบัณฑิต, ผศ.ดร.

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ทีมบรรณาธิการ:

พระปลัดระพิน พุทธิสาร, ผศ.ดร.

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

รองศาสตราจารย์ ดร.ดวงตา สราญรมย์

มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์

รองศาสตราจารย์ พล.ท.ดร.วีระ วงศ์สรรค์

วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร

รองศาสตราจารย์ ดร.ภัทรพล ไชยเย็น

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

รองศาสตราจารย์ ดร.อัญญา หล่อตระกูล

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชนสิทธิ์ สิทธิสูงเนิน

มหาวิทยาลัยศิลปากร

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.บุษกร วัฒนบุตร

มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สอาด บรรเจิดฤทธิ์

มหาวิทยาลัยแสงธรรมฟอร์ด

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อุทัย สติมัน

มหาวิทยาลัยสวนดุสิต

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมคิด ดวงจักร

มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วันชัย สุขตาม

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธิดา วัฒนภูมิ

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประเสริฐ ธิลา

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ผดุง วรรณทอง

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

พล.อ.ต.ดร.นภัทร์ แก้วนาค
อาจารย์ ดร.กฤษณะ ทองแก้ว

วิทยาลัยการทัพอากาศ
มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

กองจัดการ:

พระปลัดสมนึก อีร์ปญโญ, ดร.

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

พระมหาสมชาย ขนติสรโณ

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

อาจารย์ ดร.นิกร ศรีราช

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

อาจารย์ ดร.สุภัทรชัย สีสะใบ

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ศิลปกรรม:

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุริยา รักษาเมือง

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประสิทธิ์ พุทธศาสน์ศรัทธา

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

สำนักงาน:

สำนักงานวารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์

บัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

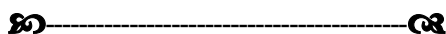
อาคารพระราชรัตนโมลี (นคร เขมปาลี) ชั้น 4 เลขที่ 79 หมู่ 1 ตำบลลำไทร อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ 31170

จัดพิมพ์โดย:

โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เลขที่ 79 หมู่ 1 ตำบลลำไทร อำเภอลำปลายมาศ

จังหวัดบุรีรัมย์ 31170 โทร. 035-248-000 ต่อ 8555, 8556, 5541.

แฟกซ์. 035-248-000 ต่อ 8545





วารสาร มจร

สังคมศาสตร์ปริทรรศน์
 JOURNAL OF MCU *Social Science Review*

Vol.12 No. 2 March - April 2023

Number of prints: 100 copies

**Journal of MCU Social Science Review:**

ISSN (Print): 2287-0121

ISSN (Online): 2673-0782

Aims & scope:

To Promote and Encourage Instructors, Academicians, Students and others Interested Persons to have the opportunities to disseminate academic and research works in social sciences and related subjects such as Buddhism, Political Science, Public Administration, Laws, Management, Sociology, Economics, Social Development and Education including the problems analysis to provides solutions for the society. Articles are accepted, both, in Thai and English.

Publication is 6 issues per year:

Issue 1 January-February

Issue 2 March - April

Issue 3 May - June

Issue 4 July - August

Issue 5 September - October

Issue 6 November - December

Types of works published in the journal:

1) Academic Articles

2) Research Articles

3) Book Review

Consideration and selection of articles:

Each article will be rigorously reviewed by at least 2 scholars and experts in the fields without knowing the authors' names and, likewise, the authors do not know the reviewers' names; double-blind system peer review.

Editorial team

Advisory Board of Journal

Prof. Dr. Dhammavatjarabundit	Mahachulalongkornrajavidyalaya University
Assoc. Prof. Dr. Phra Theppawaramethi	Mahachulalongkornrajavidyalaya University
Asst. Prof. Phra Suwanmethaphorn	Mahachulalongkornrajavidyalaya University
Assoc. Prof. Dr. Phra Rajvajasarabundit	Mahachulalongkornrajavidyalaya University
Assoc. Prof. Dr. Phra Thepwethi	Mahachulalongkornrajavidyalaya University
Phra Sophonvachiraphorn, Dr.	Mahachulalongkornrajavidyalaya University
Assoc. Prof. Dr. Phra Vajirakittibundit	Mahachulalongkornrajavidyalaya University
Assoc. Prof. Dr. Phra Udomsitthinayok	Mahachulalongkornrajavidyalaya University
Asst. Prof. Capt. Dr. Pramanlert Atchariyapanyakun	Mahachulalongkornrajavidyalaya University

Editor:

Assoc. Prof. Dr. Surapon Suyaporn	Mahachulalongkornrajavidyalaya University

Assistant Editor:

Assoc. Prof. Dr. Kiattisak Suklueang	Mahachulalongkornrajavidyalaya University

Editor in Chief:

Asst. Prof. Dr. Phrakhru Suthikittibundit	Mahachulalongkornrajavidyalaya University

Editorial Team:

Asst. Prof. Dr. Phrapalad Raphin Buddhisaro	Mahachulalongkornrajavidyalaya University
Assoc. Prof. Dr. Duangta Saranrom	Rajapruk University
Assoc. Prof. Lt. Gen. Dr. Weera Wongsan	National Defence College of Thailand
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
Asst. Prof. Dr. Wanchai Suktam	Surindra Rajabhat University
Asst. Prof. Dr. Thitiwut Manmee	Mahachulalongkornrajavidyalaya University

Asst. Prof. Dr. Prasert Thilao

Mahachulalongkornrajavidyalaya University

Asst. Prof. Dr. Phadung Wanthong

Mahachulalongkornrajavidyalaya University

Gp. Capt. Dr. Naphat Kaeonak

Air Force College

Dr. Kitsana Thongkaeo

Suratthani Rajabhat University

Management Division:

Phrapalad Somnuek Dhirapañño, Dr.

Mahachulalongkornrajavidyalaya University

Phramaha Somchai Khantisarano

Mahachulalongkornrajavidyalaya University

Dr. Nigorn Srirat

Mahachulalongkornrajavidyalaya University

Dr. Suphattharachai Sisabai

Mahachulalongkornrajavidyalaya University

Fine arts:

Asst. Prof. Dr. Suriya Raksamueng

Mahachulalongkornrajavidyalaya University

Asst. Prof. Dr. Prasit Phutthasatsattha

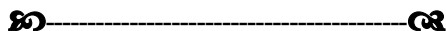
Mahachulalongkornrajavidyalaya University

Office:

The Office Journal of MCU Social Science Review. Graduate School of Political Science Faculty of Social Sciences Mahachulalongkornrajavidyalaya University Phra Rajrattanamoli Building (Nakhon Khemapali), 4th 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

ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบบทความภายใน

พระธรรมวัชรบัณฑิต, ศ.ดร.	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
พระเทพปริยัติเมธี, รศ.ดร.	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
พระราชวัชรสารบัณฑิต, รศ.ดร.	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
พระสุธีวีรบัณฑิต, รศ.ดร.	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
พระสุธีรัตนบัณฑิต, รศ.ดร.	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
พระอุดมสิทธินายก, รศ.ดร.	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
พระวชิรภักดีบัณฑิต, รศ.ดร.	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
พระครูปริมาณรักษ์, รศ.ดร.	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
พระครูปลัดปัญญาวรรณ, ศ.ดร.	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
พระมหาสมบุญ วุฑฒิกโร, รศ.ดร.	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
พระครูพิศิษฐ์ประชาณ, ดร.	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
พระครูวิมลสุวรรณกร, ดร.	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
พระครูโอภาสพนทกิตติ, ผศ.ดร.	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
พระครูวิโรจน์กาญจนเขต, ดร.	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
พระครูสังฆรักษ์เอกลักษณ์ อชิโต, ดร.	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
พระครูสังฆรักษ์จักรกฤษณ์ ฐิริปัญญา, ผศ.ดร.	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
พระคมสัน ฐิตเมธโส, ผศ.	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
พระพลากร สุ่มงคโล, ดร.	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
พระครูธรรมธรรพญเทียง พุทธสาวิโก, ดร.	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
พระครูวินัยธรเอก ชินวโส, ผศ.ดร.	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
พระครูวินัยธรสุริยา สุริโย, ดร.	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
พระครูสังฆรักษ์ทรงพรณ ชยทตโต, ผศ.ดร.	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
พระมหาสุนันท์ สุนนโท, ผศ.ดร.	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
พระมหาเสาร์คำ ธรรมธโร, ดร.	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
พระมหาเกรียงศักดิ์ อินทปัญโญ, ดร.	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

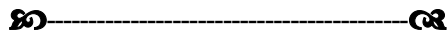
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อัครเดช พรหมกัลป์	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นพดล ดีไทยสงค์	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ดวงเพชร สมศรี	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พรทิพย์ วรรณวิโรจน์	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พงศ์พัฒน์ จิตตานุรักษ์	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ผดุง วรรณทอง	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รัฐพล เย็นใจมา	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธิดา หนัมนี่	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุริยา รักษาเมือง	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุกานดา จันทารีย์	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อภิญา ธีตรช่อฟ้า	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เอนก ไยอินทร์	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
พลอากาศตรี หญิง ดร.ชญาดา เข้มเพชร	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
อาจารย์ ดร.วสันต์ ลิ้มรัตนภัทรกุล	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
อาจารย์ ดร.สมบัติ นามบุรี	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
อาจารย์ ดร.ศักดิ์ชัย โพธิ์สัย	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
อาจารย์ ดร.ลำพอง กลมกุล	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
อาจารย์ ดร.บวร ขมขุนศรี	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
อาจารย์ ดร.นิกร ศรีราช	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
อาจารย์ ดร.สายรุ้ง บุบผาพันธ์	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
อาจารย์ ดร.ปนัดดา รักษาแก้ว	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
อาจารย์ ดร.กาญจนา คำจตุ	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
อาจารย์ ดร.ศิลาวัฒน์ ชัยวงศ์	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
อาจารย์ ดร.สุภัทรชัย สีสะใบ	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
อาจารย์ ดร.สุมาลี บุญเรือง	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
อาจารย์ ดร.รัชดา สุวรรณนวล	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
อาจารย์ วาริญา ม่วงเกลี้ยง	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
อาจารย์ ศักดิ์ดา งานหมั่น	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ดร.กรกต ชาบັນจิต

ดร.ดิเรก ด้วงลอย

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย



ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบบทความภายนอก

พระเมธาวิเชียรสร, รศ.ดร.

พระมหาเอกกวิน ปิยวิโร, ดร.

พระมหาไพจิตร อุตตมธมโม

ศาสตราจารย์ ดร.สุวิทย์ อธิศาสตร์

ศาสตราจารย์ ดร.ธีรภัทร์ เสรีรังสรรค์

ศาสตราจารย์พิเศษ ร้อยโท ดร.บรรจบ บรรณรุจิ

ศาสตราจารย์พิเศษ ดร.กาญจนา เจริญชัย

รองศาสตราจารย์พิเศษ ดร.อำนาจ บัวศิริ

รองศาสตราจารย์ ดร.โยธิน แสงดี

รองศาสตราจารย์พัฒนา เรือนใจดี

รองศาสตราจารย์ ดร.สุวิญ รักษ์ตย์

รองศาสตราจารย์ ดร.สำเนียง เลื่อมใส

รองศาสตราจารย์ ดร.ศรัทธา ท้าวมิตร

รองศาสตราจารย์ ดร.สุกิจ ชัยมุสิก

รองศาสตราจารย์ ดร.ภักดี โพธิ์สิงห์

รองศาสตราจารย์ ดร.ภูมิ มูลศิลป์

รองศาสตราจารย์ ดร.วันทนา เนาว์วัน

รองศาสตราจารย์ ดร.มีชัย เอี่ยมจินดา

รองศาสตราจารย์ ดร.พฤตสรรค์ สุทธิไชยเมธี

รองศาสตราจารย์ ดร.อัจฉรา หล่อตระกูล

รองศาสตราจารย์ ดร.ชลวิทย์ เจริญจิตต์

รองศาสตราจารย์ ดร.วาสนา แก้วหล้า

รองศาสตราจารย์ชนิษฐา จิตชินะกุล

รองศาสตราจารย์ ว่าที่พันตรี ดร.สวัสดิ์ จิรภูมิติกาล

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยขอนแก่น

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

ราชบัณฑิตยสถาน

มหาวิทยาลัยนเรศวร

สภาการศึกษา, กระทรวงศึกษาธิการ

มหาวิทยาลัยมหิดล

มหาวิทยาลัยรามคำแหง

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศิลปากร

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

มหาวิทยาลัยศิลปากร

มหาวิทยาลัยพิษณุโลก

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์

มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย

นักวิชาการอิสระ

รองศาสตราจารย์ ดร.สุชาดา นันทะไชย	มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
รองศาสตราจารย์ ดร.ธีรโชติ เกิดแก้ว	มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.แสงเดือน เจริญนิม	มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พลับพลึง คงชนะ	มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มนตรี เพชรนาจักร	มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วุฒินันท์ กันทะเตียน	มหาวิทยาลัยมหิดล
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศศิธร ชูตินันท์กุล	มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พนัชกร สิมะขจรบุญ	มหาวิทยาลัยศิลปากร
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.บุษกร วัฒนบุตร	มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ตระกูล จิตวัฒนากร	มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มนตรี วิวาท์สุข	มหาวิทยาลัยบูรพา
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิภาณี เผือกบัวขาว	มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อนันต์ อุปสอด	มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วันชัย สุขตาม	มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมคิด ดวงจักร	มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จักรกฤษณ์ โปณะทอง	มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชนสิทธิ์ สิทธิสูงเนิน	มหาวิทยาลัยศิลปากร
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อุทัย สติมัน	มหาวิทยาลัยสวนดุสิต
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.บุญรอด บุญเกิด	มหาวิทยาลัยบูรพา
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธเนศพล อินทร์จันทร์	มหาวิทยาลัยพิษณุโลก
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.บุญชู ภูศรี	มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มนัสสวาส กุลวงศ์	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย สงขลา
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทรงยศ แก้วมงคล	มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กัมปนาท วงษ์วัฒนพงษ์	มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เสกสรรค์ สนวา	มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.บุญรอด ขาดิยานนท์	มหาวิทยาลัยศิลปากร
ผู้ช่วยศาสตราจารย์พรชัย นาคสีทอง	มหาวิทยาลัยทักษิณ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุธิดา แจ่มประจักษ์	มหาวิทยาลัยบูรพา

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ชวาลา ละวาทิน
 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จตุภูมิ เขตจัตุรัส
 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อภิชาติ พานสุวรรณ
 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รวีวรรณ หวานชิต
 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิจิตรา ศรีสอน
 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุประภา สมณักพงษ์
 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ลัดดาวัลย์ สำราญ
 อาจารย์ ดร.ชฎิล โรจนานนท์
 อาจารย์ ดร.สุรัชย์ พุดชู
 อาจารย์ ดร.ชิษณุพงศ์ ทองพวง
 อาจารย์ ดร.ณัฐนันท์ จิระกิตติมิตร
 อาจารย์ ดร.วิโรจน์ หมั่นเทพ
 อาจารย์ ดร.วิยะดา วรานนท์วนิช
 อาจารย์ ดร.เกษภา ผาทอง
 อาจารย์ ดร.ฉัตรณรงค์ศักดิ์ สุธรรมดี
 อาจารย์ ดร.ปัญญภณ เทพประสิทธิ์
 อาจารย์ ดร.ณัฐวัฒน์ ชัยณัฐภักดิ์
 อาจารย์ ดร.มยุรี จำจรัส
 อาจารย์ ดร.ละออ มามะ
 อาจารย์ ดร.อัญธิษฐา อักษรศรี
 อาจารย์ ดร.ปราณี คำแก้ว
 อาจารย์ ดร.ปรีมปรีชญ์ คณินพศุตย์
 อาจารย์ ดร.รัชฎากร เอี่ยมอำไพ
 อาจารย์ ดร.ณัชนพล ศิริสวัสดิ์
 อาจารย์ ดร.กฤษณะ ทองแก้ว
 อาจารย์ ดร.เดโช แชนน้ำแก้ว
 อาจารย์ ดร.พัทธนันท์ ตลาดทรัพย์
 อาจารย์ ดร.สายชล ปัญญชิต

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์
 มหาวิทยาลัยขอนแก่น
 มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
 มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
 มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา
 มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
 มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ
 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
 มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์
 มหาวิทยาลัยคริสเตียน
 มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
 มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ
 มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ
 มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
 มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ
 มหาวิทยาลัยรามคำแหง
 วิทยาลัยเทคโนโลยีพนมวันท์
 สำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม กระทรวงยุติธรรม
 มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา
 มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
 มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย
 มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
 มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
 มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี
 มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช
 มหาวิทยาลัยขอนแก่น
 มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

อาจารย์ ดร.ศิริพัฒน์ ลาภจิตร

อาจารย์ พรพรรณ โปรงจิตร

อาจารย์ นฤมล ญาณสมบัติ

อาจารย์ มัลลิกา ภูมะธน

อาจารย์ พินันท์ ลาตบัวขาว

อาจารย์ สมพร นุทผล

ดร.รินทร์ชิสา เกล็ดประทุมกานต์

ดร.นริศรา ทองจันทร์

ดร.รัตน์ที วิโรจน์ฤทธิ์

ดร.ปัญญ์ณิสาร์ องค์ปรัชญากุล

นาวาอากาศเอก ดร.พงษ์สุวรรณ ศรีสุวรรณ

พันเอก ดร.สาธิต ทิพย์มณี

นายภูเบศ วณิชชานนท์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

วิทยาลัยพิษณุพนิติต

มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

นักวิชาการอิสระ

นักวิชาการอิสระ

สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ

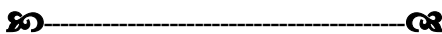
นักวิชาการอิสระ

นักวิชาการอิสระ

กองคลังแพทย์ กรมแพทย์ทหารบก

นักวิชาการอิสระ

บทบรรณาธิการ



วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์นี้เป็นปีที่ 12 ฉบับที่ 1 ประจำเดือนมกราคม – กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2566 คณะกองบรรณาธิการได้พิจารณาบทความโดยเสนอบทความต่อคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิกลั่นกรอง (Peer Reviewer) พิจารณาตรวจแก้ไขเพื่อความสมบูรณ์ของบทความก่อนการลงตีพิมพ์โดยคัดเลือกและกลั่นกรองบทความให้เกิดความสมบูรณ์และมีคุณภาพมากที่สุด ควบคู่กับการตีพิมพ์เผยแพร่ อีกทั้งเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดทางวิชาการและเป็นการพัฒนาศักยภาพทางด้านการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการ

คณะกองบรรณาธิการขอขอบคุณคณะกรรมการกลั่นกรองบทความทุกท่านที่ได้ใช้ความเพียรพยายามชี้แนะให้มีการปรับปรุงแก้ไขงานของแต่ละท่านให้ออกมาได้อย่างถูกต้องน่าอ่านเป็นประโยชน์ต่อแวดวงวิชาการ และท้ายสุดขอขอบคุณเจ้าของผลงานทางวิชาการและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกท่านที่ได้ทำให้มีวารสารฉบับนี้มีคุณค่าทางวิชาการที่นำไปสู่การปฏิบัติและเผยแพร่ในวงกว้างและโปรดติดตามฉบับต่อไป

ด้วยความปรารถนาดียิ่ง

รศ.ดร.สุรพล สุยะพรหม

บรรณาธิการวารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์

สารบัญ

กองบรรณาธิการ	(1)
คณะกรรมการกลั่นกรองบทความ	(7)
บทบรรณาธิการ	(14)
สารบัญ	(15)

บทความวิจัย:

~~๘๐-๘๑~~	~~๘๐-๘๑~~
การพัฒนาสมรรถนะเชิงพุทธเพื่อการเรียนรู้เทคโนโลยีดิจิทัล ของบุคลากรศาลปกครอง	
๘๒ ปิยะ ปะตังทา, สุรพล สุยะพรหม, เกียรติศักดิ์ สุขเหลือ้ง	R1-R13
การพัฒนาวิสาหกิจชุมชนท่องเที่ยวโอทอปนวัตวิถีเพื่อคุณภาพชีวิต ประชาชน	
๘๓ นันทิชา โชติพิทยานนท์	R14-R27
ตัวแบบการลดความเสี่ยงภัยแล้งในเขตพื้นที่ภาคเหนือตอนล่าง	
๘๔ ขวัญใจ เปื่อยหนองแซ่, ภัคดี โพธิ์สิงห์, ยุภาพร ยุภาศ	R28-R44
รูปแบบการบริหารการจัดการเรียนการสอนยุคดิจิทัล ในโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏ	
๘๕ ศิษฐกร จำปาทิพย์, สุวิมล โพธิ์กลิ่น, จิณณวัตร ปะโคทัง	R45-R60
การศึกษาความคิดเห็นที่มีต่อการจัดตั้งคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด	
คันทรพัญ์ ชมพูพาทย์, ฐิติรัตน์ เวทย์ศิริยานันท์, ชัยญรินทร์ สมพร, เสกสรรค์ สนวา, พิมพ์ชนก ไพรีพินาศ,	
๘๖ ณัฐธิดา บุตรพรหม, วิชิต กำมันตะคุณ, แพรวนภา เกี้ยงเก่า	R61-R75
การวิเคราะห์องค์ประกอบองค์การแห่งนวัตกรรมของ การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย	
๘๗ ชิชณพงค์ ทองพวง, ไพศาล จันทรงษ์	R76-R91

รูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้การประเมินแบบสะท้อนคิดที่มีผลต่อสมรรถนะครู ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ระดับมัธยมศึกษา

๐๓ สิทธิพงษ์ สุพรหม, ธีรวุฒิ เอกะกุล, วรณดี แสงประทีปทอง R92-R104

นโยบายและความตั้งใจในการใช้งานรถยนต์ไฟฟ้า

๐๓ ชูพงษ์ อุดมสมุทรศิริชัย, วิษณุ สมิตสุวรรณ R105-R118

แนวทางการจัดการเรียนรู้หมวดวิชาศึกษาทั่วไปเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะความเป็นพลเมืองโลกของผู้เรียนระดับปริญญาตรีในสถาบันอุดมศึกษาไทย

๐๓ ณัฐพงษ์ พรหมวงษ์, อัจฉรา ศรีพันธ์ R119-R132

การใช้ข้อมูลทางบัญชีเพื่อการจัดการผลิตภัณฑ์ชุมชนกรณีศึกษากลุ่มหมีแดดเดียวสูตรไผ่พระ ตำบลไผ่พระ อำเภอบางไทร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

๐๓ ณัฐพัชร์ อภิวัฒน์ไพศาล, ชนัญชิตา อรุณแข R133-R145

การพัฒนาการบริหารมหาวิทยาลัยเอกชนไทยตามแนวคิดมหาวิทยาลัยผู้ประกอบการ

๐๓ นิขมล ขวัญเมือง, จอมพงศ์ มงคลวนิช, สีนธะวา คามดิษฐ์ R145-R160

องค์ประกอบภาวะผู้ตามที่มีประสิทธิผลของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

๐๓ พิมพ์ภัทร แก้วดี, เอกลักษณ์ เพียสา, วาโร เฟ่งสวัสดิ์ R161-R175

การปรับตัวของชุมชนกะเหรี่ยงลุ่มน้ำท่าแม่ลอบตอนบน ตำบลท่าแม่ลอบ อำเภอแม่ท่า จังหวัดลำพูน

๐๓ สามารถ บุญรัตน์ R176-R188

การพัฒนาตัวแบบเชิงสาเหตุของภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อความยั่งยืนของอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่ของประเทศไทย

๐๓ ลภัสสรดา เนียมนุช, สรพล บุรณกุล R189-R203

การจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อสร้างความผูกพันต่อองค์กรของธุรกิจ
หลักทรัพย์

๐๓ วีรภัทร สภากาญจน์

R204-R218

การอภิบาลระบบสุขภาพ 3 มิติ สำหรับแรงงานข้ามชาติ
ภาคเกษตรของไทย

๐๓ วีระ หวังสัจจะโชค

R219-R231

กลยุทธ์การสื่อสารการตลาดเชิงบูรณาการของบริษัทจดทะเบียนในตลาด
หลักทรัพย์ที่มีผลต่อการเลือกลงทุนของนักลงทุน

๐๓ กวีพันธ์ ระเบียบนาวิณูรักษ์, นพดล พันธุ์พานิช

R232-R246

พุทธวิธีการจัดการการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมของ
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

๐๓ ธัญญพัทธ์ ภูริพิณสินนท์, เกียรติศักดิ์ สุขเหลืออง, สุรพล สุยะพรหม

R247-R261

รูปแบบการบริหารทรัพยากรบุคคลยุคดิจิทัลในโรงเรียนเอกชน

๐๓ เรวัต สมบูรณ์, ขวณคิด มะเสนะ, นเรศ ชันธะรี

R262-R275

กลยุทธ์การดำเนินการระบบงานประกันคุณภาพภายใน
สถานศึกษาขั้นพื้นฐานในยุคดิจิทัล

๐๓ นุชกานดา พิมโคตร, พงษ์ธร สิงห์พันธ์, ขวณคิด มะเสนะ

R276-R289

การจัดการความพร้อมด้านทรัพยากรมนุษย์ของอุตสาหกรรมยานยนต์และ
ชิ้นส่วนรถยนต์เพื่อเข้าสู่โครงการพัฒนาระเบียงเศรษฐกิจภาคตะวันออก

๐๓ เบ็ญจพล จำเนียรพล, พงษ์สรณ์ วรภัทร์ธีระกุล

R290-R304

การศึกษาติดตามและประเมินผลงานวิจัยที่นำไปใช้ประโยชน์ในโครงการ
ส่งเสริมและสนับสนุนสถานศึกษาร่วมกับเครือข่ายในการป้องกันปัญหา
พฤติกรรมและการกระทำความผิดของเด็กและเยาวชน

๐๓ พรเพ็ญ ไตรพงษ์, ยุทธพงษ์ ลีลากิจไพศาล, พิชชา ใจสมคม,
อัมพร ศรีประเสริฐสุข

R305-R320

ปัญหาการใช้อำนาจของเจ้าคณะ พระสังฆาธิการตามมาตรา 22 แห่งพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ พ.ศ. 2505 ในการแต่งตั้งพระสังฆาธิการ

๘ พระครูวิริยศาสนกิจ (สมเจตต์ สมคโค), ประเสริฐ ลิ้มประเสริฐ, ประมาณเลิศ อัจฉริยปัญญากุล

R321-R333

โปรแกรมออนไลน์เพื่อเสริมพลังทักษะการแก้ปัญหาของนักเรียน โดยหลักการทางทฤษฎีและหลักคำสอนทางพระพุทธศาสนา ในสถานศึกษา เอกชนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน

๘ พระนิวัฒน์ มหาโชติวัตโน, พระครูสุธีจริยวัฒน์ (สาคร ชิตงโร)

R334-R351

ความพึงพอใจต่อการเรียนรู้ SV ONLINE ในสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019

๘ พัทธโรจน์ กมลโรจน์ศิริ

R352-R362

ความคิดเห็นทางการเมืองของประชาชนในสังคมพหุวัฒนธรรม ในอำเภอบ้านฉาง จังหวัดระยอง

๘ พระสุรสีห์ มหาบุญโญ (เกิดสวัสดิ์), พรรษา พฤษมยางกูร, ประณต นันทิยะกุล

R363-R377

บทความวิชาการ:

~~๘-๘~~

~~๘-๘~~

ยิ่งสูงวัย ยิ่งเหงา : แนวทางดูแลผู้สูงวัยให้ห่างไกลจากความเหงา

๘ กนกวรรณ วิลาวัลย์

A1-A12

ภูมิรัฐศาสตร์การเมืองไทย ภายหลังมีข้อเรียกร้องการปฏิรูปสถาบัน

๘ กิตติพงษ์ โคตรจันทิก

A13-A24

สมเด็จพระปรมหาราชกับการปฏิรูปประเทศไทย

๘ กำพล ศรีโท, พระมหาภุชญา กิตติโสภโณ

A25-A40

เจนเนอเรชันซีกับการเตรียมความพร้อมเข้าสู่ตลาดแรงงาน

๘ คัทลียา ดุสมศักดิ์, ชนนิกันต์ อบแก้ว, ศิริกัลยา คำขุนทด,
ธีรพล พรพฤตพิงศ์, ธนัสถา โรจนตระกูล

A41-A50

ผลพวงทางการเมืองต่อการบริหารท้องถิ่นไทยในอนาคต

๘ เทพพิทักษ์ ทองเจริญ, ปัญญาวัตต์ แยมศิริ, ภูมิรินทร์ ด้วงมา,
อนุรัตน์ จั่นผ่อง

A51-A61

บทบาทของภาคประชาสังคมในกระบวนการนโยบายสาธารณะ
กับการจัดการการแพร่ระบาดของโรคโควิด-19

๘ นภารัตน์ กิตติรัตนมงคล

A62-A80

Smart city กับการพัฒนาท้องถิ่น

๘ ธีรภัทร์ พรายพร, นรากรณ์ คำสว่าง, พิษณุ กมลเสถียร,
พีรพล อนุวัตินาวี, นันทพันธ์ คุดคง

A81-A94

เด็กและเยาวชนกับการสร้างชุมชนเข้มแข็ง

๘ ปิยะวัฒน์ เจริญศักดิ์, นิสา รัตนดิลลิก ณ ภูเก็ต

A95-A104

พุทธบูรณาการเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร

๘ วิสิษฐ์ สมบูรณ์

A105-A114

แนวทางการจัดสวัสดิการสำหรับกลุ่มแรงงานผู้สูงอายุ

๘ กาณติมา พงษ์นัยรัตน์

A115-A129

ภาคผนวก

Ap1

ขั้นตอนการปฏิบัติงานวารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์

Ap2-Ap4

คำแนะนำสำหรับผู้แต่ง

Ap5-Ap28

การพัฒนาสมรรถนะเชิงพุทธเพื่อการเรียนรู้เทคโนโลยีดิจิทัล ของบุคลากรศาลปกครอง*

BUDDHIST COMPETENCY DEVELOPMENT FOR DIGITAL TECHNOLOGY LEARNING OF ADMINISTRATIVE COURT STAFF



ปิยะ ปะตังทา, สุรพล สุธะพรหม, เกียรติศักดิ์ สุขเหลือ
Piya Patangta, Surapon Suyaporn, Kiettisak Suklueang
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
Mahachulalongkornrajavidyalaya University
Corresponding Author E-mail: krisada.sae@mcu.ac.th

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาการพัฒนาสมรรถนะเชิงพุทธเพื่อการเรียนรู้เทคโนโลยีดิจิทัลของบุคลากรศาลปกครอง เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี การวิจัยเชิงปริมาณโดยแจกแบบสอบถามกับบุคลากรศาลปกครองซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 338 คน และ การวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก ผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน 18 รูปหรือคน

ผลการวิจัยพบว่า 1.ระดับการพัฒนาสมรรถนะเพื่อการเรียนรู้เทคโนโลยีดิจิทัลของบุคลากรศาลปกครอง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.79) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้านตามลำดับค่าเฉลี่ย คือ ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ($\bar{X}$ = 4.02) ด้านมโนทัศน์เกี่ยวกับตนเอง ($\bar{X}$ = 3.86) ด้านแรงจูงใจ ($\bar{X}$ = 3.86) ด้านความรู้ ($\bar{X}$ = 3.64) และด้านทักษะ ($\bar{X}$ = 3.59) 2.การพัฒนาสมรรถนะเชิงพุทธเพื่อการเรียนรู้เทคโนโลยีดิจิทัลของบุคลากรศาลปกครองสามารถนำหลักปัญญา 3 ได้แก่ สุตมยปัญญา (การเรียนรู้) จินตามยปัญญา (การทบทวน) และภาวนามยปัญญา (การปฏิบัติ) มาประยุกต์ใช้ในการบริหารงาน โดยเฉพาะหลักปัญญา 3 ด้านภาวนามยปัญญา (การปฏิบัติ) ศาลปกครองจะต้องกำหนดเป็นนโยบายและแนวทางปฏิบัติในการฝึกอบรมบุคลากรศาลปกครองทุกระดับเพื่อให้มีการปฏิบัติอย่างเข้มข้นในทุกหลักสูตร

คำสำคัญ: การพัฒนาสมรรถนะ; การเรียนรู้เชิงพุทธ; เทคโนโลยีดิจิทัล

Abstract

This research article aimed to study Buddhist competency development for learning digital technology of administrative court personnel, conducted by the mixed research methods. The quantitative research collected data from 338 samples who were administrative court personnel. The qualitative research collected data by in-depth-interviewing 18 key informants.

Findings were that: 1. The overall Buddhist competency development for learning digital technology of administrative court personnel was at high level ($\bar{X}$ = 3.79). When considering each aspect, it was found that the result was at high level according to the mean including personal qualification aspect, ($\bar{X}$ = 4.02), self-esteem aspect, ($\bar{X}$ = 3.86), motivational aspect, ($\bar{X}$ = 3.86), knowledge, ($\bar{X}$ = 3.64), and skills were at ($\bar{X}$ = 3.59. 2. The guidelines for Buddhist competency development for learning digital technology of administrative court personnel could apply the Panna, Wisdom 3, namely, Sutamayapanya, wisdom resulting from study, Jintamayapanya, wisdom resulting from reflection, and Pawanamayapanya, wisdom resulting from mental development or practice. These Buddhist principles can be applied in the administration especially Pawanamayapanya. The administrative court must set the Panna, Wisdom 3 as a policy and guideline for training administrative court personnel at all levels to ensure intensive practice in all courses

Keywords: Competency Development; Buddhist Learning; Digital Technology

บทนำ

ในโลกปัจจุบัน “เทคโนโลยีดิจิทัล” มีความสำคัญต่อการส่งเสริมการเรียนรู้ ที่ก่อให้เกิดผลทั้งทางการศึกษา เศรษฐกิจ สังคม การเมือง สิ่งแวดล้อมและวัฒนธรรม ทำให้สังคมโลกที่เรียบง่ายกลายเป็นสังคมที่มีการดำรงชีวิตที่สลับซับซ้อนมากขึ้น ก่อให้เกิดการสื่อสารไร้พรมแดน สังคมโลกสามารถสื่อสารกันได้ทุกแห่งอย่างรวดเร็ว สามารถรับรู้ข่าวสาร ความเคลื่อนไหวต่าง ๆ ได้พร้อมกัน

การเข้าถึงข้อมูลที่มีมากมายมหาศาล (Big Data) ผ่านเทคโนโลยีดิจิทัลจึงเป็นเหมือนประตูสู่ความเจริญของสังคมในทุกมิติ กลายเป็นปัจจัยพื้นฐานที่จำเป็นในการดำเนินชีวิตของมนุษย์ และกลายเป็นปัจจัยหลักที่มีส่วนร่วมในการพัฒนา สร้างคุณภาพชีวิตที่ดี ช่วยให้คนรู้เท่า

ทันโลก เป็น แหล่งเรียนรู้วิทยาการสาขาต่าง ๆ และรวมถึงช่วยให้การทำงานรวดเร็วคล่องตัวด้วย

จากกระแสความเจริญของเทคโนโลยีดิจิทัลนี้ ทำให้หน่วยงานภาครัฐได้นำเอาเทคโนโลยีมาปรับใช้กับการบริหารจัดการและการให้บริการประชาชนเพิ่มมากขึ้น เพื่อมุ่งไปสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัล (นโยบายและยุทธศาสตร์ สำนักงานอิเล็กทรอนิกส์ (องค์การมหาชน) (สโร.), 2560) โดยมีการนำมาใช้ในมิติต่าง ๆ เช่น การใช้เทคโนโลยี Virtual Reality (VR) และ Augmented Reality (AR) ในการจำลองภาพหรือสถานการณ์เหมือนจริง เพื่อบริหารจัดการความปลอดภัย สาธารณะ การขยายพื้นที่การรักษาสุขภาพไปยังพื้นที่ห่างไกล (Telemedicine) รวมถึงการเพิ่ม รูปแบบใหม่ ๆ ในการเรียน การสอน และการท่องเที่ยว การใช้เทคโนโลยี Advanced Geographic Information System ในการบริหารจัดการข้อมูลในเชิงพื้นที่ โดยสามารถประยุกต์ใช้สำหรับการ จัดสรรทรัพยากรด้านการเกษตร การบริหารจัดการระบบคมนาคมขนส่งและด้านอื่น ๆ การใช้ข้อมูล Big Data ในการประมวลผลและใช้เป็นเครื่องมือในการคาดการณ์ ประเมินสภาพธุรกิจ การให้บริการ โดยอาศัยเทคโนโลยี IoT และ Smart Machine เพื่อให้การวิเคราะห์และตอบสนองต่อผู้รับบริการเป็นแบบ real-time รวมถึง การเปิดเผยข้อมูล (Open Data) ที่เป็นประโยชน์แก่ผู้รับบริการ โดยปรับปรุงเว็บไซต์และฐานข้อมูล เพื่อสร้างการเข้าถึงจากสาธารณะมากขึ้นและผลักดันให้เกิดการเชื่อมโยงข้อมูลที่เปิดเผยเหล่านั้นกับหน่วยงานทุกภาคส่วน

นอกจากนี้ ยังมีการใช้เทคโนโลยี Smart Machine หรือ Artificial Intelligence (AI) เพื่อให้ เกิดการบริหารจัดการและตอบสนองการให้บริการอัตโนมัติ โดยระบบ Smart Machine จะพัฒนาขึ้น และสามารถประเมินปัญหาและจัดการสมมูลตลอดห่วงโซ่การบริการ การใช้เทคโนโลยีด้าน Cloud Computing ในการเก็บข้อมูล เพื่อลดความยุ่งยากในการติดตั้งระบบลดต้นทุนในการดูแลระบบ และต้นทุนสำหรับการสร้างเครือข่ายด้วยตนเอง รวมถึง การคำนึงถึงความปลอดภัยทางไซเบอร์ (Cyber Security) โดยจัดทำมาตรฐานความปลอดภัยทางไซเบอร์ปรับปรุงกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องให้ทันต่อเหตุการณ์และมีความยืดหยุ่น อีกทั้งปรับเปลี่ยน Mindset ในการจัดการประเด็นด้านความปลอดภัยทางไซเบอร์ การอาศัยเทคโนโลยี Internet of Things (IoT) สร้างสภาพแวดล้อมให้ภาครัฐ ปรับเปลี่ยนรูปแบบบริการเป็นดิจิทัลมากยิ่งขึ้น รวมถึง เทคโนโลยีดังกล่าวยังสนับสนุนภาครัฐในด้านต่าง ๆ อาทิ การสื่อสาร การใช้โมบายเทคโนโลยี การวิเคราะห์ Big Data รวมไปถึงการประสานงาน กับภาคธุรกิจและเอกชน และท้ายที่สุด การประยุกต์ใช้เทคโนโลยี Block Chain, Distributed Ledger Technology หรือเทคโนโลยีบัญชีแยกประเภทในการ จัดเก็บข้อมูลและ ใช้ประโยชน์จากเครือข่ายเพื่อตรวจสอบความ ถูกต้อง และลดภาระการพึ่งพาคนกลางในการทำธุรกรรมภายใต้ความปลอดภัยที่มีความน่าเชื่อถือเป็นต้น (ธนาชัย ธีรพัฒน์วงศ์ และคณะ, 2561)

ในส่วนของการปกครองได้วิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกองค์กรในแผนแม่บทศาลปกครอง ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 – 2580) ไว้ว่า สถานการณ์และแนวโน้มทางด้านเทคโนโลยีที่ส่งผลกระทบและท้าทายต่อการดำเนินงานของศาลปกครองในระยะ 20 ปี คือ ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในด้านดิจิทัลได้พลิกโฉมรูปแบบ การดำเนินชีวิตและคุณภาพชีวิตของประชาชนไปจากในอดีตโดยสิ้นเชิง ซึ่งสอดคล้องกับปัจจัยทางด้านสังคม ดังที่ได้กล่าวมาแล้ว ข้างต้น นั่นคือประชาชนสามารถเข้าถึงข้อมูลและองค์ความรู้ได้อย่างไร้ขีดจำกัด อินเทอร์เน็ตได้กลายเป็นส่วนหนึ่งในวิถีชีวิตของทุกคน ในขณะที่รูปแบบการติดต่อและขอใช้บริการกับหน่วยงานของ รัฐในรูปแบบเดิม ๆ หลายบริการกำลังจะหายไป ทำให้ภาครัฐไทยต้องยกระดับการพัฒนาประเทศ และการบริหารราชการแผ่นดินไปสู่ความเป็นดิจิทัล ซึ่งสอดคล้องกับแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงทาง เทคโนโลยีที่สำคัญซึ่งจะเกิดขึ้นภายในปี พ.ศ. 2573 (ค.ศ. 2030) ได้แก่ ข้อมูลมหาศาลในระบบคลาวด์ (Cloud) ซึ่งเป็นผลสืบเนื่องมาจากเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ (Artificial Intelligence: AI) ถูกนำมาใช้งาน ส่งผลให้ความต้องการรับ-ส่งข้อมูลในปริมาณมหาศาลรวมถึงเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ (AI) สามารถสื่อสารระหว่างกันมากขึ้น เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพการทำงานอย่างรวดเร็ว ผสมกับเทคโนโลยี 5G ช่วยให้เกิดเทคโนโลยีการเชื่อมต่อสรรพสิ่ง (Internet of Things: IoT) อย่างเป็นรูปธรรม เนื่องจากความเร็วส่งข้อมูลปริมาณมหาศาลได้ใกล้เคียงกับเวลาจริง (Real Time) มากที่สุด ทั้งนี้ เทคโนโลยี IoT และเทคโนโลยี 5G จะช่วย ให้การเชื่อมต่ออุปกรณ์ต่าง ๆ กับ ระบบอินเทอร์เน็ตทำได้สะดวกมากขึ้น ซึ่งอาจจะได้เห็นการย้ายระบบการทำงานอุปกรณ์ต่าง ๆ ไปสู่ เว็บแอปพลิเคชันมากยิ่งขึ้น (ศาลปกครอง, 2563)

ในมิติของศาล มีตัวอย่างการนำเทคโนโลยีขั้นสูงมาสนับสนุนการพิจารณาพิพากษาคดี เช่น ศาลประชาชนสูงสุดแห่งสาธารณรัฐประชาชนจีน ได้เปิดศาลอินเทอร์เน็ต (Internet Court) จำนวน 3 แห่ง ได้แก่ ศาลอินเทอร์เน็ต นครหางโจว (Hangzhou Internet Court) มณฑลเจ้อเจียง เมื่อเดือนสิงหาคม 2560 ศาลอินเทอร์เน็ตกรุงปักกิ่ง (Beijing Internet court) และศาลอินเทอร์เน็ต แห่งนครกวางโจว (Guangzhou Internet Court) มณฑลกวางตุ้ง (ก่วงตง) เมื่อเดือนกันยายน 2561 โดยศาลดังกล่าว พิจารณาพิพากษาคดีเกี่ยวกับอินเทอร์เน็ตและคดีทรัพย์สินทางปัญญา เช่น ข้อพิพาทเกี่ยวกับสัญญาอีคอมเมิร์ซ ลิขสิทธิ์ออนไลน์ สินค้าออนไลน์ เป็นต้น ซึ่งคุณลักษณะสำคัญของศาลอินเทอร์เน็ต คือ การฟ้องคดีผ่านระบบออนไลน์ กระบวนการพิจารณาคดีผ่านวิดีโอคอนเฟอเรนซ์ โดยที่ทุกฝ่ายไม่จำเป็นต้องไปศาลด้วยตนเอง ซึ่งเป็นความมุ่งมั่นของศาลสูงสุดแห่งประชาชนจีน ที่จะให้เป็นธรรมกับประชาชนทุกฝ่ายด้วยความรวดเร็ว มีประสิทธิภาพ

สำหรับปัจจัยร่วมด้านเทคโนโลยี ซึ่งเป็นประเด็นทางยุทธศาสตร์ที่สำคัญ คือ ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในด้านดิจิทัลอย่างก้าวกระโดด ส่งผลให้

ภาครัฐไทยต้องยกระดับการพัฒนาประเทศ และการบริหารราชการแผ่นดินไปสู่ความเป็นดิจิทัล (Digital Thailand) ดังนั้น ศาลปกครองจึงมีความจำเป็นต้องประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารในด้านดิจิทัล เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของศาลปกครองให้สอดคล้องกับบริบท ของการเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยีดังกล่าวอย่างต่อเนื่อง เช่น การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและ การสื่อสารในการบริหารจัดการคดี และการดำเนินกระบวนการพิจารณา การพัฒนาเทคโนโลยีใน กระบวนการยุติธรรมทางปกครองเพื่อเป็นช่องทางให้ประชาชนเข้าถึงได้อย่างสะดวกและรวดเร็ว การ ประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศขั้นสูง (AI, Cloud Computing, Machine Learning, Big Data, Blockchain ฯลฯ) เพื่อศึกษาและสกัดรูปแบบและแนวโน้มของ เหตุแห่งการฟ้องคดี และเพื่อเผยแพร่ ความรู้เชิงป้องกันเกี่ยวกับเหตุแห่งการฟ้องคดี รวมถึง ปรับปรุงประสิทธิภาพและคุณภาพของ กระบวนการยุติธรรมและกระบวนการวิธีพิจารณาคดี ปกครอง เพื่อช่วยสร้างบรรทัดฐานในการตัดสินคดี และ มุ่งไปสู่การเป็นศาลปกครองอัจฉริยะต่อไป

จากเหตุผลดังกล่าวมาในข้างต้นทำให้ผู้วิจัยจึงสนใจการพัฒนาสมรรถนะเชิงพุทธเพื่อ การเรียนรู้เทคโนโลยีดิจิทัลของบุคลากรศาลปกครอง ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของงานวิจัย เรื่องการ พัฒนาสมรรถนะการเรียนรู้เชิงพุทธด้านเทคโนโลยีดิจิทัลของบุคลากรศาลปกครอง

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษาการพัฒนาสมรรถนะเชิงพุทธเพื่อการเรียนรู้เทคโนโลยีดิจิทัลของบุคลากรศาล ปกครอง

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methods Research) ระหว่าง การ วิจัยเชิงปริมาณ (Quatitative methods) โดยการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) และ การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative methods) โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก (in-depth interview)

ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรได้แก่ บุคลากรของศาลปกครองส่วนกลาง จำนวน 2,140 คน โดยมีกลุ่ม ตัวอย่างจำนวน 338 คน

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ได้แก่ ผู้บริหารศาลปกครองสูงสุด จำนวน 2 คน ผู้ศาลปกครองชั้นต้น จำนวน 2 คน ผู้บริหารสำนักงานศาลปกครอง จำนวน 2 คน ที่ปรึกษาสำนักงานศาลปกครอง จำนวน 2 คน บุคลากรสำนักงานศาลปกครองสูงสุด จำนวน 2 คน บุคลากรสำนักงานศาลปกครองกลาง จำนวน 2 คน นักวิชาการด้านพระพุทธศาสนา จำนวน 2 คน นักวิชาการด้านรัฐประศาสน

ศาสตร์ จำนวน 2 คน และนักวิชาการหรือผู้เชี่ยวชาญด้านนวัตกรรมหรือด้านเทคโนโลยีดิจิทัล จำนวน 2 คน รวมเป็นจำนวน 18 รูปหรือคน

เครื่องมือในการวิจัย

ได้แก่ แบบสอบถาม (Questionnaire) และการสัมภาษณ์เชิงลึก (interview) แบบสัมภาษณ์เชิงลึกแบบมีโครงสร้าง (Structure in-depth interview) เพื่อศึกษาการพัฒนาการเรียนรู้เชิงพุทธด้านเทคโนโลยีดิจิทัลของบุคลากรศาลปกครอง

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม (Questionnaire) และการสัมภาษณ์เชิงลึก (interview) เป็นแบบสัมภาษณ์เชิงลึกแบบมีโครงสร้าง (Structure in-depth interview)

การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) การหาค่าร้อยละ (Percentage) วิเคราะห์สมรรถนะเพื่อการเรียนรู้เทคโนโลยีดิจิทัลของบุคลากรศาลปกครอง โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) และวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพโดยการวิเคราะห์เนื้อหาเชิงพรรณนา

ผลการวิจัย

1. ระดับการพัฒนาสมรรถนะเพื่อการเรียนรู้เทคโนโลยีดิจิทัลของบุคลากรศาลปกครอง พบว่าการพัฒนาสมรรถนะเพื่อการเรียนรู้เทคโนโลยีดิจิทัลของบุคลากรศาลปกครอง 5 ด้าน คือ 1. ด้านความรู้ (Knowledge) 2. ด้านทักษะ (Skill) 3. ด้านมโนทัศน์เกี่ยวกับตัวเอง (Self-concept) 4. ด้านคุณสมบัติส่วนตัว (Traits) 5. ด้านแรงจูงใจ (Motivation) พบว่าบุคลากรมีระดับสมรรถนะทั้ง 5 ด้าน ปรากฏตามตารางที่ 1 ดังนี้

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติสมรรถนะของบุคลากรศาลปกครอง

สมรรถนะของบุคลากรศาลปกครอง	(n=338)		
	ระดับการปฏิบัติ		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ด้านความรู้	3.64	0.77	มาก
2. ด้านทักษะ	3.59	0.74	มาก
3. ด้านมโนทัศน์เกี่ยวกับตนเอง	3.86	0.77	มาก
4. ด้านคุณสมบัติส่วนตัว	4.02	0.84	มาก
5. ด้านแรงจูงใจ	3.86	0.84	มาก
รวม	3.79	0.79	มาก

จากตารางที่ 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.79, S.D. = 0.79) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้านตามลำดับค่าเฉลี่ยคือ ด้านคุณสมบัติ ($\bar{X}$ = 4.02) ด้านนวัตกรรมเกี่ยวกับตนเอง ($\bar{X}$ = 3.86) ด้านแรงจูงใจ ($\bar{X}$ = 3.86) ด้านความรู้ ($\bar{X}$ = 3.64) และด้านทักษะ ($\bar{X}$ = 3.59)

2. การพัฒนาสมรรถนะเชิงพุทธเพื่อการเรียนรู้เทคโนโลยีที่จิตต์ของบุคลากรศาลปกครองจากการสัมภาษณ์เชิงลึก พบว่า

2.1 สุตมยปัญญา (การเรียนรู้) บุคลากรศาลปกครองนับเป็นบุคลากรที่มีความสำคัญเป็นอย่างมาก ในการปฏิบัติงานที่มีความสลับซับซ้อนต้องอาศัยทักษะทางด้านการฟังในการเรียนรู้เทคโนโลยีดิจิทัล กระบวนการฟังให้เกิดปัญญาในทางพระพุทธศาสนา หมายถึงการตั้งใจฟังอย่างตั้งใจ และพิจารณาตามสิ่งที่ได้ฟังก่อนจะสรุป หรือเชื่อในสิ่งที่ได้ยินได้ฟังมา เมื่อนำมาประยุกต์ใช้กับการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรศาลปกครองซึ่งแบ่งแยกออกเป็น 2 ส่วน คือ ส่วนที่หนึ่งเป็นการฝึกทักษะการฟังของตัวบุคลากรเอง เริ่มจากการเปิดใจรับฟัง (ฉันทะ) การตั้งใจฟังอย่างจริงจัง (วิริยะ) การพิจารณาตามสิ่งที่ฟังอย่างถี่ถ้วน (จิตตะ) และการทบทวนสิ่งที่ได้ฟังมา และสรุปเป็นองค์ความรู้ (วิมังสา) ในส่วนที่สอง หน่วยงาน หรือองค์กรศาลปกครองเป็นผู้พัฒนาสมรรถนะด้านการฟังให้แก่บุคลากร โดยเริ่มจากการสร้างบรรยากาศในองค์กรที่ดี รับฟังความคิดเห็นของบุคลากร เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการสนทนา (ฉันทะ) การสนับสนุนให้บุคลากรได้ฟังสิ่งใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่อง (วิริยะ) สนับสนุนให้บุคลากรพินิจพิจารณาจากสิ่งที่ฟัง ถอดบทเรียนหรือสรุปจากสิ่งที่ฟังรวมกัน (จิตตะ) และนำข้อสรุปดังกล่าวไปใช้ประโยชน์ร่วมกัน ตรงกัน เป็นไปในทิศทางเดียวกัน (วิมังสา) (พระมหากษัตริย์ กิตติโสภโณ, 2564) การแสวงหาความรู้รอบด้าน เป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนาบุคลากรของศาลปกครอง การอบรม การเรียนในหลักสูตรระยะสั้น การเรียนรู้ในมหาวิทยาลัย เป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนาในองค์กร รวมทั้งระบบของศาลปกครอง (พระปลัดระพิน พุทธิสาร, 2564)

2.2 จินตามยปัญญา (การทบทวน) ปัญญาในทางพระพุทธศาสนาหมายถึงความรู้รอบในกองสังขาร เป็นปัญญาขั้นโลกุตระ ในที่นี้คงหมายถึงเฉพาะปัญญาที่เกิดจากการได้พัฒนาสมรรถนะ ซึ่งเป็นโลกียะ นำมาใช้ในการเรียนรู้เทคโนโลยีดิจิทัลของบุคลากรศาลปกครอง ดังนั้นในการนำหลักธรรมข้อนี้มาประยุกต์ใช้ จึงขอแบ่งออกเป็นสองส่วน คือ ส่วนที่บุคลากรพัฒนาความรู้หรือปัญญาให้กับตนเอง เช่น การอ่านหนังสือ การเสาะแสวงหาความรู้ในโลกออนไลน์ การลองถูกลองผิดด้วยตนเอง เป็นต้น ส่วนที่สององค์กรคือศาลปกครองเป็นผู้พัฒนาบุคลากรให้เกิดปัญญา ด้วยวิธีการที่หลากหลาย อาทิเช่น การจัดอบรมให้ความรู้เรื่องดิจิทัล การสอนโดยผู้เชี่ยวชาญ การแนะนำจากผู้บริหาร หรือผู้ที่มีประสบการณ์ เป็นต้น เมื่อทั้งสองส่วนรวมกันบุคลากรก็จะเกิดปัญญา คือมีความรู้ในการใช้งานระบบดิจิทัล (พระมหากษัตริย์ กิตติโสภโณ, 2564) การแสวงหาความรู้รอบด้าน เป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนา แต่ใน

เวลาเดียว การแสวงหาคำตอบ โดยใช้เกณฑ์วินิจฉัยอย่างเหมาะสมเป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนาตัวเอง รอบรู้ รอบด้าน และเกณฑ์วินิจฉัยที่ถูกต้องเหมาะสมเป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนาศักยภาพเชิงบุคคลในองค์กร (พระปลัดระพิน พุทธิสารโ, 2564)

2.3 ภาวะมยปัญญา (การปฏิบัติ) ปัญญาในทางพระพุทธศาสนาหมายถึงปัญญาที่เกิดจากการปฏิบัติวิปัสสนากรรมฐาน หรือปัญญาที่เกิดเพราะได้ลงมือปฏิบัติจริง เมื่อนำมาประยุกต์ใช้กับการพัฒนาสมรรถนะเชิงพุทธเพื่อการเรียนรู้เทคโนโลยีดิจิทัลของบุคลากรสาขาลปครอง ก็คือการลงมือปฏิบัติงานด้วยตนเองของบุคลากร การปฏิบัติงานจนเกิดความเชี่ยวชาญ สิ่งสำคัญคือการควบคุมคุณภาพของงาน โดยองค์กรคือสาขาลปครอง นอกจากนี้ยังหมายถึงความสามารถในการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า และปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างการปฏิบัติงาน การนำทักษะด้านการฟัง ทักษะด้านปัญญา ดังกล่าวข้างต้นมาใช้แก้ปัญหาดังกล่าว อาจเรียกได้ว่าการประยุกต์ใช้หลักภาวะนามยปัญญา (พระมหากฤษฏา กิตติโสภโณ, 2564) การแสวงหาความรู้ อย่างรอบด้านเป็นกลไกสำคัญของการพัฒนา แต่ในเวลาเดียวกัน การลงมือปฏิบัติ หรือการเข้าไปมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ จะทำให้เกิดทักษะในการบริหาร และการมีวุฒิภาวะ มีความกล้าหาญทางจริยธรรม และความมั่นคงเสถียรในการตัดสินใจ ซึ่งถือว่าเป็นหัวใจสำคัญของการปฏิบัติได้อย่างแท้จริง (พระปลัดระพิน พุทธิสารโ, 2564)

2.4 แนวทางการพัฒนาระดับสมรรถนะการเรียนรู้เชิงพุทธเพื่อการเรียนรู้เทคโนโลยีดิจิทัลของบุคลากรสาขาลปครอง สามารถนำหลักปัญญา 3 มาประยุกต์ใช้ในการบริหารงาน โดยเฉพาะหลักปัญญา 3 ด้านภาวะนามยปัญญา (การปฏิบัติ) สาขาลปครองจะต้องกำหนดเป็นนโยบายและแนวทางปฏิบัติในการฝึกอบรมบุคลากรสาขาลปครองทุกระดับเพื่อให้มีการปฏิบัติอย่างเข้มข้นในทุกหลักสูตร เพราะการทำงานของสาขาลปครองส่วนใหญ่เป็นการพิจารณาพิพากษาคดี ซึ่งต้องทำสำนวนคดี บุคลากรสาขาลปครองทุกระดับจะต้องศึกษาสำนวนคดีก่อนเป็นลำดับแรก (หลักสุดมยปัญญา) ต้องทำการทบทวนคดีวิเคราะห์เชื่อมโยงว่าข้อเท็จจริงที่แท้จริงในสำนวนคดีเป็นอย่างไร (หลักจินตามยปัญญา) ต่อจากนั้นจึงลงมือปฏิบัติโดยปรับหลักกฎหมายเข้ากับข้อเท็จจริงที่ได้มา และเขียนคำพิพากษาหรือคำสั่ง (หลักภาวะนามยปัญญา) ต่อไป ซึ่งถ้าหากมีการศึกษาอบรมอย่างเข้มข้นในหลักภาวะนามยปัญญา (การปฏิบัติ) จะส่งผลและก่อให้เกิดหลักการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น สอดคล้องกับความต้องการของประชาชน ที่ต้องการพึ่งศาลปกครองอันแหล่งสุดท้ายของประชาชน นอกจากนั้นสาขาลปครองควรที่จะเพิ่มหลักสูตรในด้านการ ศึกษาอบรม ในด้านพระพุทธศาสนา ให้มากยิ่งขึ้นเพื่อประยุกต์หลักพุทธธรรมเข้ากับแนวปฏิบัติในชีวิตประจำวันและในการทำงานของสาขาลปครอง เช่น หลักไตรสิกขา เพื่อการพัฒนาบุคลากรสาขาลปครองให้มีศีล การฝึกฝนในด้านความประพฤติ สมาธิ การฝึกฝนในด้านจิตใจและปัญญา การพัฒนาในด้านการเรียนรู้และการปฏิบัติทั้งนี้ให้ถูกต้องเป็นธรรม โดยใช้หลัก พรหมวิหาร 4 เมตตา กรุณา มุติตา อุเบกขา ซึ่งถ้าสาขาลปครองได้นำหลักการ

เหล่านี้เป็นแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการเรียนรู้เชิงพุทธด้านเทคโนโลยีดิจิทัลของบุคลากร ศาลปกครองตามหลักพุทธธรรมเพิ่มมากขึ้นก็จะทำให้การบริหารงานของศาลปกครองมีประสิทธิภาพ และเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาสิ่งต่างๆต่อไป ดังนั้น จึงจำเป็นที่จะสร้างบุคลากรศาลปกครองให้มีความรู้ มีความสามารถ มีทักษะพื้นฐานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน มีลักษณะนิสัยจิตใจที่ดีงาม มีความพร้อมที่จะทำงานและพิจารณาพิพากษาคดีเพื่อความเป็นธรรมแก่คู่กรณีและประชาชนด้วย

อภิปรายผลการวิจัย

ผู้วิจัยอภิปรายผล การพัฒนาสมรรถนะเชิงพุทธเพื่อการเรียนรู้เทคโนโลยีดิจิทัลของบุคลากรศาลปกครอง โดยยกข้อค้นพบจากการวิจัยที่น่าสนใจมาอภิปรายผล ดังนี้

สุดมยปัญญา (การเรียนรู้) แสดงให้เห็นว่าบุคลากรศาลปกครองต้องเรียนรู้จักหลายด้าน ไม่ว่าจะเป็นการอ่านหรือการฟัง เช่น การฝึกอบรม การค้นคว้าด้วยตนเอง การสอบถามผู้รู้ นอกจากนั้นยังมีการเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอก การเรียนรู้จากภายในอย่างเช่น มีชมรมดำเนินกิจกรรมเกี่ยวกับพระพุทธศาสนา เช่น การนั่งสมาธิ เป็นต้น เนื่องจากงานของศาลปกครองคือการพิจารณาพิพากษาคดี เหตุการณ์ต่างๆของบ้านเมืองเปลี่ยนแปลงไปตลอดเวลา ความรู้ก็เปลี่ยนแปลงไปตามตลอดเวลา ดังนั้น บุคลากรของศาลปกครองจึงต้องเรียนรู้อยู่เสมอเพื่อให้มีความรู้เท่าทันกับความเปลี่ยนแปลงดังกล่าว และสามารถตัดสินใจพิพากษาได้อย่างถูกต้องทันกับเหตุการณ์ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพระสมณิก ธีรปัญญา (2564) มีความรอบรู้ในด้านต่างๆมีความคิดสร้างสรรค์จะสามารถสร้างผลงานที่โดดเด่นและแตกต่างที่ไม่มีใครทำมาก่อน จะนำความรู้ที่มีอยู่สร้างสรรค์การบริการที่เกินความคาดหมาย จะทำให้การบริการมีคุณค่าสำหรับผู้รับบริการ และสามารถให้ข้อมูลในการทำงานในส่วนของตนหรือข้อมูลอื่นๆที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงาน จะช่วยให้ทีมประสบความสำเร็จตามเป้าหมายได้ การใช้ความรู้ที่มีอยู่ประสมกับการสนใจใฝ่รู้เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ จะก่อให้เกิดความเชี่ยวชาญ ในงานอาชีพทำ ตนเองเกิดการพัฒนา ความประพฤติที่ไม่มีข้อเสียหาย มีการทำงานที่ซื่อสัตย์สุจริต จะทำให้มีคุณธรรมจริยธรรมในการทำงาน

จินตามยปัญญา (การทบทวน) แสดงให้เห็นว่า มีการคิดวิเคราะห์ข้อมูลอย่างเป็นระบบ มีวิธีคิดวิเคราะห์และสามารถคาดคะเนแนวโน้มที่จะเกิดขึ้นกับการปฏิบัติงาน นำกำลังแห่งความรู้ที่มีอยู่มาสร้างสรรค์การบริการที่เกินความคาดหมาย ทำให้การบริการมีคุณค่าสำหรับผู้รับบริการ นอกจากนั้นยังเป็นการใช้ความรู้ที่มีอยู่ผสมกับการสนใจใฝ่รู้เรียนรู้สิ่งใหม่ๆและก่อให้เกิดความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ทำให้ตนเองเกิดการพัฒนา และมีความเพียรพยายามในการที่จะพัฒนาตนเองในด้านต่างๆและจะสามารถทำให้ตนเองมีความเชี่ยวชาญในงานอาชีพได้ พร้อมทั้งนำความรู้ความสามารถสร้างความคิดริเริ่มสร้างสรรค์มองการณ์ไกล ซึ่งสอดคล้องกับ

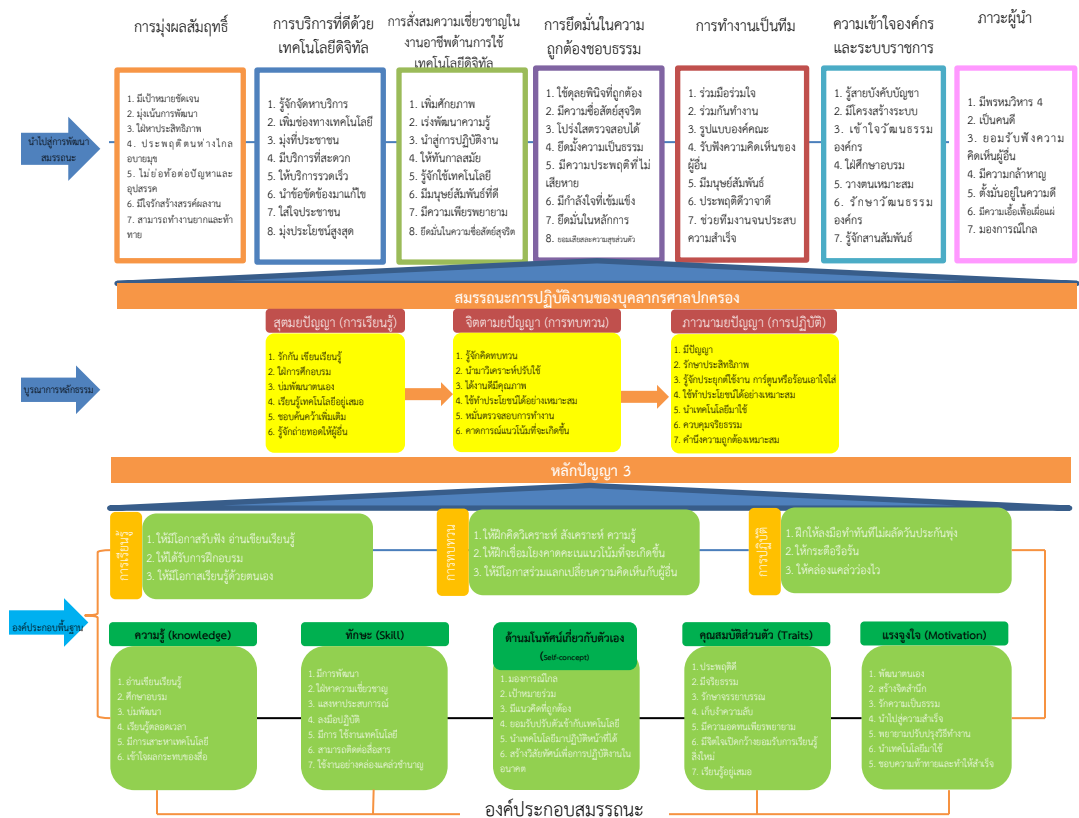
งานวิจัยของ ไกรวิน ไชยวรรณ (2559) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การเสริมสร้างประสิทธิภาพการบริหารงานบุคลากรด้านการบิน” ได้แก่ การเสริมสร้างประสิทธิภาพการบริหารงานบุคลากรด้านการบินด้วยหลักอิทธิบาท 4 ดังนี้ 1) ด้านฉันทะ (ความพอใจ) โดยองค์กรกำหนดแผนยุทธศาสตร์และการพัฒนา เพื่อบริหารและขับเคลื่อนองค์กร ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และวัตถุประสงค์ 2) ด้านวิริยะ (ความพยายาม) โดยจัดระบบประเมินผล ติดตาม กำกับดูแลการดำเนินงานขององค์กร เพื่อเพิ่มศักยภาพขององค์กรให้มีมาตรฐานสากลสามารถแข่งขันกับคู่แข่งในตลาดได้ 3) ด้านจิตตะ (การเอาใจใส่) โดยการกำกับติดตามและตรวจสอบการดำเนินงานขององค์กร ให้เป็นไปตามแผนงานสอดคล้องกับกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ และมีมาตรฐาน และ 4) ด้านวิมังสา (การไตร่ตรองด้วยเหตุผล) ทบทวนและวิเคราะห์ จัดสรรงบประมาณอำนวยความสะดวกต่อการเรียนการสอนและการปฏิบัติงาน ให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ขององค์กร

ภาวนามยปัญญา (การปฏิบัติ) แสดงให้เห็นว่า มีรูปแบบการทำงานที่เพียรพยายาม เข้มแข็งรับผิดชอบ ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม เป็นประโยชน์ต่อองค์กร นำกำลังแห่งความรู้ที่มีอยู่มาสร้างสรรค์การบริการที่เกินความคาดหมาย ทำให้การบริการมีคุณค่าสำหรับผู้รับบริการ มีความพยายามในการให้บริการอย่างทุ่มเทอย่างเต็มกำลัง ทำให้ผู้รับบริการประทับใจ และดูแลผู้รับบริการให้ผู้รับบริการได้รับความพึงพอใจ พร้อมทั้งนำข้อขัดข้องใดใดในการให้บริการไปพัฒนาให้บริการดียิ่งขึ้น นอกจากนั้นยังนำเสนอวิธีการให้บริการที่ผู้รับบริการจะระดับประโยชน์สูงสุด และมีความขยันมีกำลังใจเข้มแข็ง กล้าตัดสินใจ กล้าได้กล้าเสีย ไม่กลัวความยากลำบาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพระพงษ์ศักดิ์ สนมโน (เกษวงศ์รอด) (2561) พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทั้ง 5 ด้าน ประกอบด้วย 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2) การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม 3) ความเข้าใจในระบบองค์กรและระบบงาน 4) การบริการเป็นเลิศ 5) การทำงานเป็นทีม มีปัจจัยพื้นฐาน 2 อย่าง คือ ปัจจัยการปฏิบัติงานตามหลัก 7S และปัจจัยการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร นอกจากนั้นยังบูรณาการหลักพุทธธรรมมาภิบาลคือหลักพระ 4 เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่ถูกต้องตามหลักการและหลักธรรมดังนี้ 1) ปัญญาพละ (กำลังความรู้) ประกอบด้วย พัฒนาความรู้ มุ่งสู่นวัตกรรม นำเทคโนโลยีมาใช้ เป้าหมายชัดเจน เน้นประโยชน์ส่วนรวม ร่วมวิเคราะห์สถานการณ์ บริหารงานตามแนวโน้ม 2) วิริยพละ (นำสู่การปฏิบัติ) ประกอบด้วย พัฒนาศักยภาพความรู้ มุ่งสู่การปฏิบัติ เป้าหมายเด่นชัด มีตัวชี้วัดความสำเร็จ จิตใจตั้งมั่น ขยันต่อสู้ รับผิดชอบต่อ 3) อนวัชชพละ (เชื้อสัจยสุจริต) ประกอบด้วย มีระเบียบวินัย ไม่คอร์รัปชั่น ยึดมั่นจริยธรรม เลิศล้ำธรรมาภิบาล ทำงานโปร่งใส ไม่ทิ้งคุณธรรม น้อมนำกฎกติกา และ 4) สังคหพละ (มีจิตอาสา) ประกอบด้วย มนุษย์สัมพันธ์ดี มีจิตอาสา บริการก้าวหน้า พัฒนาความร่วมมือ ยึดถือความอารี มีธรรมทาน ช่วยเหลืองานส่วนรวม

องค์ความรู้จากการวิจัย

จากการศึกษาวิจัย ผู้วิจัยสามารถสังเคราะห์ได้เป็นองค์ความรู้ดังแผนภาพต่อไปนี้

รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะเชิงพุทธเพื่อการเรียนรู้เทคโนโลยีดิจิทัลของบุคลากรศาล



ภาพที่ 1 องค์ความรู้จากการวิจัย

จากแผนภาพองค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัยดังกล่าว อธิบายได้ว่า ระดับการพัฒนาสมรรถนะการเรียนรู้เชิงพุทธด้านเทคโนโลยีดิจิทัลของศาลปกครอง มีข้อดี 3 ประการคือ 1) เรียนรู้ดี 2) ทบทวนดี 3) ปฏิบัติดี สอดคล้องกับหลักปัญญา 3 1) การพัฒนาความรู้ (Knowledge) 2. ด้านทักษะ (Skill) 3. ด้านมโนทัศน์เกี่ยวกับตัวเอง (Self-concept) 4. ด้านคุณสมบัติส่วนตัว (Traits) 5. ด้านแรงจูงใจ (Motivation) ตามแนวของแมคเคลแลนด์ (David C. McClelland) บุคลากรเข้ากับหลักปัญญา 3 ก็จะทำให้ระดับการพัฒนาสมรรถนะเพื่อการเรียนรู้เชิงพุทธด้านเทคโนโลยีของบุคลากรศาลปกครองมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาสมรรถนะเชิงพุทธเพื่อการเรียนรู้เทคโนโลยีดิจิทัลของบุคลากรศาลปกครอง” ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1) ศาลปกครองควรปรับปรุงยุทธศาสตร์แผนงานโครงการต่างๆให้มีความชัดเจนเข้าใจง่าย โดยมุ่งเน้นเพื่อเพิ่มสมรรถนะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลเป็นฐานข้อมูลขนาดใหญ่เพื่อบริการประชาชน

2) ศาลปกครองควรปรับปรุงยุทธศาสตร์และแผนงานโดยการบูรณาการกับหลักพุทธธรรมในการแก้ปัญหาต่างๆ เช่น วัด เป็นการนำหลักธรรมมาเป็นหลักประพฤติในการทำงาน

3) ศาลปกครองควรมีนโยบายบูรณาการหลักธรรมเข้ากับการประพฤติปฏิบัติของบุคลากรในศาลให้สอดคล้องกับแนวคิด และการดำรงชีวิตประจำวัน

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

1) ศาลปกครองทุกระดับและทุกศาลควรจัดให้มีการจัดทำกิจกรรมส่งเสริมและฝึกอบรมด้านเทคโนโลยีอย่างสม่ำเสมอทุกปีงบประมาณ เพื่อให้มีความชำนาญเกี่ยวข้องในการบริการประชาชนและการใช้งานของบุคลากรภายในศาลปกครอง

2) ศาลปกครองควรดำเนินการแก้ไขปัญหาด้านการคิดริเริ่มนวัตกรรมใหม่ๆเพื่อบริการประชาชน

3) ศาลปกครองควรส่งเสริมให้มีกิจกรรมด้านพระพุทธศาสนา เช่น การนั่งสมาธิในหลักสูตรการฝึกอบรมต่างๆหรือ กิจกรรมเข้าวัดฟังธรรมเป็นประจำ

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบการพัฒนาสมรรถนะเทคโนโลยีในศาลต่างประเทศหรือศาลอื่นกับศาลปกครอง เพื่อนำมาประยุกต์ใช้กับศาลปกครอง โดยกำหนดนโยบายให้เป็นรูปธรรม

2) ควรมีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการพัฒนาสมรรถนะด้านเทคโนโลยีของบุคลากรศาลปกครอง ทั้งทางบวกหรือทางลบเพื่อหาทางปรับปรุงแก้ไขปัญหาต่างๆ

3) ควรมีการศึกษาวิจัยหลักพุทธธรรมอื่นๆ เพื่อใช้ในการพัฒนาสมรรถนะของศาลปกครองให้ดียิ่งขึ้น เป็นการบูรณาการหลักพุทธธรรมกับศาสตร์สมัยใหม่ให้ทันสมัยตลอดเวลา

เอกสารอ้างอิง

- ไกรวิน ไชยวรรณ. (2559). การเสริมสร้างประสิทธิภาพการบริหารงานบุคลากรด้านการบิน ด้วยหลักพุทธธรรมของสถาบันการบินพลเรือน (วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- ธนาชัย อีร์พัฒน์วงศ์ และคณะ (2561). ปัญหายุทธศาสตร์เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการบริหารภาครัฐ. วารสารวิจัยและพัฒนาระบบบริหาร มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, 8(1), 91-102.
- พระปลัดระพิน พุทธิสารโร. (2564, 30 ธันวาคม). อาจารย์ประจำหลักสูตรบัณฑิตศึกษาศาสาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ [บทสัมภาษณ์].
- พระพงษ์ศักดิ์ สนมมโน (เกษวงค์รอด). (2561). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระแก้ว จังหวัดสระแก้ว (สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระมหากฤษฎา กิตติโสภโณ. (2564, 30 ธันวาคม). อาจารย์ประจำหลักสูตรบัณฑิตศึกษาศาสาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ [บทสัมภาษณ์].
- พระสมนึก อีร์ปัญญา (กัลป์น้อม). (2564). โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุการพัฒนาสมรรถนะต้นแบบข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนนทบุรี (วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- ศาลปกครอง. (2563). แผนแม่บทศาลปกครอง ระยะ 20 ปี พ.ศ. 2560 – 2580. สืบค้น 22 ธันวาคม 2563, จาก: http://admincourt.go.th/admincourt/upload/webcms/Court/Court_310120_1458
- ส่วนนโยบายรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์ ฝ่ายนโยบายและยุทธศาสตร์ สำนักงานอิเล็กทรอนิกส์องค์การมหาชน สรอ. (2560). แผนพัฒนารัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย พ.ศ. 2560 – 2564. กรุงเทพฯ: บริษัท โบลลิเกอร์ แอนด์ คอมพานี ประเทศไทย จำกัด.
- สำนักงาน ก.พ.. (2561). ทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตาม ว6/2561. สืบค้น 22 ธันวาคม 2563, จาก: https://www.ocsc.go.th/digital_skills2.



การพัฒนาวิสาหกิจชุมชนท่องเที่ยวโอท็อปนวัตกรรมวิถีเพื่อคุณภาพชีวิตประชาชน*

THE DEVELOPMENT OF OTOP INNO-LIFE TOURISM COMMUNITY ENTERPRISES FOR ENHANCING QUALITY OF LIFE



นัทนิชา โชติพิทยานนท์

Natnicha Chotpittayanon

มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

Suan Sunandha Rajabhat University

Corresponding Author E-mail: natnicha.ch@ssru.ac.th

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับของการพัฒนาวิสาหกิจชุมชนท่องเที่ยวโอท็อปนวัตกรรมวิถีจังหวัดอุดรธานี การมีส่วนร่วมของสมาชิก การบริหารจัดการที่ดี การผลิตสินค้าและบริการ และการจัดการตลาดแบบบูรณาการ 2) เพื่อศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาวิสาหกิจชุมชนท่องเที่ยวโอท็อปนวัตกรรมวิถี และ 3) เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาวิสาหกิจชุมชนท่องเที่ยวโอท็อปนวัตกรรมวิถีเพื่อคุณภาพชีวิตของประชาชน ใช้การวิจัยแบบผสมวิธีระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ กลุ่มตัวอย่าง 360 ตัวอย่าง วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนาและการวิเคราะห์สมการเชิงโครงสร้าง

ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับการพัฒนาวิสาหกิจชุมชนท่องเที่ยวโอท็อปนวัตกรรมวิถีในภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน พบว่า ตัวแปรทุกคู่มีทิศทางเดียวกันในทางบวก มีค่าอยู่ระหว่าง 0.092 ถึง 0.613 คุณภาพของสินค้าและบริการกับจำนวนนักท่องเที่ยวมีความสัมพันธ์กันสูงที่สุด ผลการวิเคราะห์แบบจำลองสมการโครงสร้างของปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาวิสาหกิจชุมชนท่องเที่ยวโอท็อปนวัตกรรมวิถีสอดคล้องกับข้อมูลเชิง พบว่า การบริหารจัดการที่ดี และการผลิตสินค้าและบริการ มีอิทธิพลโดยรวมต่อการพัฒนาวิสาหกิจชุมชนท่องเที่ยวโอท็อปนวัตกรรมวิถีมากที่สุด (Chi-square = 205.49, df = 104, p-value = 0.06002, RMSEA = 0.042, RMR = 0.02, GFI = 0.94, AGFI = 0.91, CFI = 0.98, PGFI = 0.66, NFI = 0.96) และ 3) ได้เสนอแนวทางการพัฒนาเป็นภาพแผนภูมิจำลองการพัฒนาวิสาหกิจชุมชนท่องเที่ยวโอท็อปนวัตกรรมวิถีเพื่อคุณภาพชีวิตประชาชน

คำสำคัญ: การพัฒนา; วิสาหกิจชุมชน; ชุมชนท่องเที่ยว; นวัตกรรม; คุณภาพชีวิต

Abstract

The objectives of this research article were: 1. To investigate the development level of OTOP Inno-life tourism community enterprises in Udon Thani and scrutinize membership participation, good management, production of goods and services, and integrated marketing of these community enterprises. 2. To study the causal factors influencing the development of these community enterprises., and 3. To create a guideline for OTOP Inno-life tourism community enterprise development which can further enhance the local quality of life, conducted with the mixed research methods. The quantitative method collected data from 360 samples and analyzed by descriptive statistics and structural equation modeling (SEM). The results showed that: 1. The OTOP Inno-life tourism community enterprises were rated at a high level. Moreover, 2) the analysis of Pearson's correlation coefficient suggested that all pairs of the variables moved in the same direction, showing a positive relationship between 0.092 - 0.613 the most correlated pair contained 'quality of goods and services' and 'number of tourists. According to the SEM analysis 'good governance' and 'well-crafted goods and services' influenced the development of community enterprises the most. (Chi-square = 205.49, df = 104, p-value = 0.06002, RMSEA = 0.042, RMR = 0.02, GFI = 0.94, AGFI = 0.91, CFI = 0.98, PGFI = 0.66, NFI = 0.96). And 3. The development approach has been proposed with the conceptual model of the development of OTOP Inno-life tourism community enterprises for people's quality of life enhancement.

Keywords: Development; Community Enterprises; Tourism Community; Inno-life; Quality of Life

บทนำ

แนวคิดวิสาหกิจชุมชน เป็นรูปแบบกิจการเพื่อสังคมที่แพร่หลายมากขึ้นเรื่อย ๆ ซึ่งดำเนินการตามวัตถุประสงค์ผ่านกิจกรรมทางธุรกิจ เป็นกลไกที่มีประสิทธิภาพมากที่สุดในการสร้างความสามารถในท้องถิ่นอย่างยั่งยืนและมีความรับผิดชอบในการส่งมอบผลลัพธ์ทางสังคมหรือการจัดการทุนทางสังคมภายในท้องถิ่น (Emeka et al., 2007) เป็นการรวมกลุ่มกันเพื่อกิจกรรมเชิงพาณิชย์และดำเนินการเพื่อการพัฒนาชุมชนท้องถิ่น โดยนำประโยชน์ทางเศรษฐกิจ สังคมและสิ่งแวดล้อม มาเป็นเป้าหมายหลักที่สำคัญ การพัฒนาวิสาหกิจชุมชนได้นำฐานแนวคิดไปปฏิบัติเพื่อให้เกิดคุณค่าต่อคนในชุมชน และจำเป็นต้องตระหนักถึงการปรับกระบวนการทัศน์

วิสาหกิจชุมชนกับการพึ่งพาตนเองภายใต้เศรษฐกิจแบบทุนนิยมที่ให้ความสำคัญกับปัจจัยการผลิตและระบบตลาด ที่ปรับเปลี่ยนวิธีการผลิตของชุมชนแบบดั้งเดิมที่เป็นการผลิตแบบพอเพียง การหันมาใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่นจึงเป็นเงื่อนไขสำคัญที่จะทำให้ชุมชนกลับมาสู่การผลิตที่สมดุล และอยู่ร่วมกันแบบพึ่งพาเกื้อกูลในชุมชน (อุทัย ปริญญาสุทธินันท์, 2560)

การพัฒนาวิสาหกิจชุมชนท่องเที่ยวโอท็อปนวัตกรรม มีผู้สนับสนุนสำคัญที่จะทำให้เกิดการพัฒนา คือ หน่วยงานภาครัฐ รวมถึงองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยทุกหน่วยงานภาครัฐ จะต้องร่วมมือกันทำงานเชิงบูรณาการ ทำงานร่วมกันแลกเปลี่ยนข้อมูลกัน (ธงพล พรหมสาขาน สกลนคร และอุทิศ สังขรัตน์, 2557) กรมการพัฒนาชุมชน เป็นผู้รับผิดชอบหลักส่งเสริมการดำเนินงานร่วมกับหน่วยงานต่าง ๆ ในการสนับสนุน ส่งเสริม ยกระดับผลิตภัณฑ์ และพัฒนาช่องทางการตลาดที่หลากหลายเพื่อให้สามารถจำหน่ายได้ และมุ่งปรับตัวสู่การค้าแบบสากล เพิ่มช่องทางสร้างรายได้ตามความต้องการ โดยการขายสินค้าอยู่ในชุมชน ใช้เสน่ห์ ภูมิปัญญา วิถีชีวิต วัฒนธรรม และความคิดสร้างสรรค์ แปลงเป็นรายได้ และพัฒนาสู่โอท็อปนวัตกรรมที่ชุมชนขายสินค้าในชุมชนได้มากขึ้นและมีความยั่งยืน โอท็อปนวัตกรรมจะช่วยเพิ่มมูลค่าและผลานวิถีชีวิตชุมชน ด้วยการยกระดับผลิตภัณฑ์โอท็อป กลุ่มกำลังพัฒนา สร้างโอกาสการพัฒนาและสร้างรายได้ให้กระจายอย่างทั่วถึงในชุมชน เกิดการสร้างตลาดใหม่ในชุมชนที่เชื่อมโยงกับแหล่งท่องเที่ยวชุมชน ซึ่งคนในชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนา สร้างศักยภาพในการท่องเที่ยวชุมชนกับเมืองหลักและเมืองรอง ซึ่งจะดึงดูดให้นักท่องเที่ยวเข้ามาเที่ยวในชุมชน และเกิดความยั่งยืนในชุมชนในที่สุด

โครงการชุมชนท่องเที่ยวโอท็อปนวัตกรรม จังหวัดอุดรธานี มีจำนวนทั้งสิ้น 89 หมู่บ้าน มีผลิตภัณฑ์ที่ผลิตและจำหน่ายในชุมชน รวม 810 ผลิตภัณฑ์ (กรมการพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทย, 2564) คุณภาพของสินค้าและบริการของวิสาหกิจชุมชนท่องเที่ยวโอท็อปนวัตกรรม ที่เป็นที่ยอมรับ น่าเชื่อถือ มีมาตรฐาน มีภาพลักษณ์ที่ดี รวมถึงปัจจัยแวดล้อมต่าง ๆ จะเป็นฐานในการส่งเสริมให้เกิดการท่องเที่ยวภายในชุมชนนั้น (Swink et al., 2014) การบริหารจัดการที่ดีของวิสาหกิจชุมชนท่องเที่ยวโอท็อปนวัตกรรมจะมีการประกอบกิจกรรมเชื่อมโยงเครือข่ายแบบธรรมชาติตามวัฒนธรรมของสังคมชนบทที่มีวิถีชีวิตของชุมชน ซึ่งจังหวัดอุดรธานีเป็นหนึ่งจังหวัดที่อยู่ในกลุ่มวิสาหกิจชุมชนท่องเที่ยวโอท็อปนวัตกรรมที่มีความโดดเด่นด้านการพัฒนาผลิตภัณฑ์ให้มีมาตรฐานที่สูงขึ้น จากการบริหารจัดการที่เหมาะสมจะทำให้สมาชิกกลุ่มและประชาชนในชุมชนสามารถขายสินค้าและบริการของชุมชนได้มากขึ้น สามารถดึงดูดนักท่องเที่ยวเข้ามาเที่ยวในจังหวัดได้เพิ่มขึ้น นำพารายได้มาสู่ชุมชน ทั้งนี้ยังมีวิสาหกิจชุมชนท่องเที่ยวโอท็อปนวัตกรรมอีกหลายจังหวัดที่ยังไม่ประสบความสำเร็จ ซึ่งมาจากปัจจัยเชิงสาเหตุหลายปัจจัยที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาแนวทางการพัฒนาวิสาหกิจชุมชนท่องเที่ยวโอท็อปนวัตกรรมเพื่อหาแนวทางส่งเสริมและสนับสนุนให้นำไปใช้เป็นแนวทางแก่จังหวัดอื่น ๆ ทั่วประเทศ สามารถใช้เป็นรูปแบบในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจชุมชนจากขนาดเล็กไปสู่ขนาดใหญ่ได้

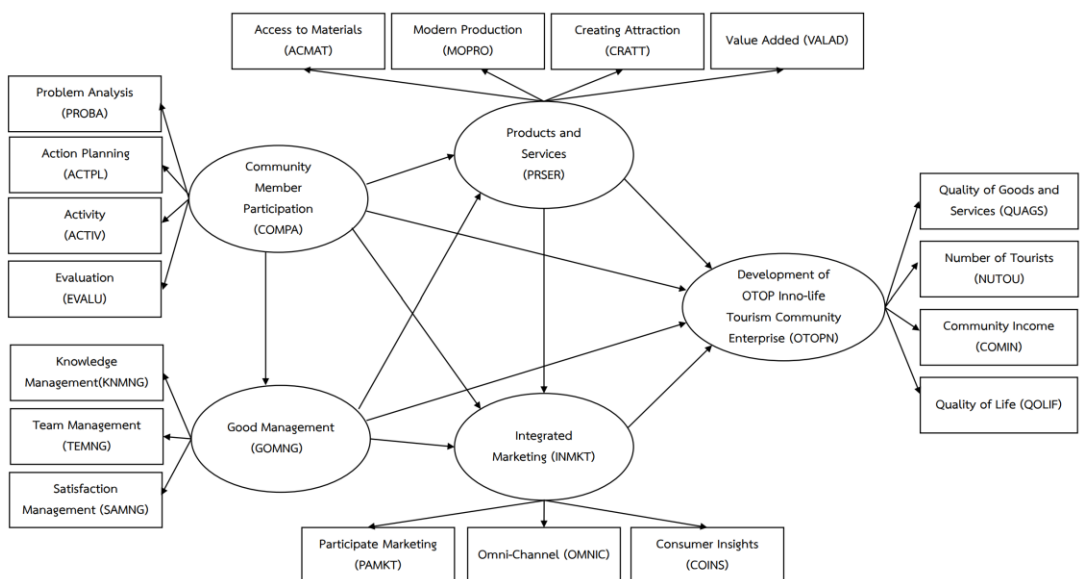
ต่อไปในอนาคต ให้สามารถแข่งขันได้ เกิดความยั่งยืน ประชาชนมีคุณภาพชีวิต มีรายได้ที่ดีขึ้น ลดความเหลื่อมล้ำของสังคมที่มุ่งเน้นสร้างรายได้และความเจริญความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจ

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับของการพัฒนาวิสาหกิจชุมชนท่องเที่ยวโอท็อปนวัตวิถีจังหวัดอุดรธานี การมีส่วนร่วมของสมาชิก การบริหารจัดการที่ดี การผลิตสินค้าและบริการ และการจัดการตลาดแบบบูรณาการ
2. เพื่อศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาวิสาหกิจชุมชนท่องเที่ยวโอท็อปนวัตวิถีในจังหวัดอุดรธานี
3. เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาวิสาหกิจชุมชนท่องเที่ยวโอท็อปนวัตวิถีเพื่อคุณภาพชีวิตของประชาชนในจังหวัดอุดรธานี

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี (mixed method research) ระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณ (quantitative research) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (qualitative research) โดยการศึกษาข้อมูลจากเอกสาร งานวิจัย และสื่ออิเล็กทรอนิกส์ต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง จากแหล่งข้อมูลในประเทศและต่างประเทศที่เกี่ยวข้อง โดยศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาวิสาหกิจชุมชนท่องเที่ยวโอท็อปนวัตวิถีในจังหวัดอุดรธานี ซึ่งมีตัวแปรแฝงและสังเกต ตามกรอบแนวคิดภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยเชิงปริมาณใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือวิจัย ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ โดยการหาค่าความตรงเชิงเนื้อหา (content validity) ตรวจสอบความสอดคล้องของคำถามกับวัตถุประสงค์การวิจัยจากผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน มีค่า IOC สูงกว่า 0.60 และการหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (reliability) โดยการทดลองใช้เครื่องมือกับกลุ่มตัวอย่าง 30 คน มีค่าความเชื่อมั่นที่ 0.987 ถือว่ามีค่าความเชื่อมั่นสูง (Cronbach, 1990) ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ คือ สมาชิกวิสาหกิจชุมชน จังหวัดอุดรธานี โดยคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างด้วยการใช้เกณฑ์ไม่น้อยกว่า 20 เท่า ของตัวแปรสังเกต (Hair et al., 2014) ตามเทคนิคการใช้สถิติวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling: SEM) มีตัวแปรสังเกตทั้งสิ้น 18 ตัวแปร ได้กลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 360 ตัวอย่าง โดยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (multi-stage sampling) ทำการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ จาก 20 อำเภอในจังหวัดอุดรธานี ใช้การกำหนดสัดส่วน จากจำนวนหมู่บ้านชุมชนท่องเที่ยวโอท็อปวิถี จำนวน 89 หมู่บ้าน (กองส่งเสริมวิสาหกิจชุมชน, 2564) จากนั้นใช้การสุ่มในแต่ละหมู่บ้านจนครบ 360 ตัวอย่าง

การวิจัยเชิงคุณภาพ ใช้การสัมภาษณ์แบบเจาะลึกรายบุคคล (in – depth Interview) ในการเก็บรวบรวมข้อมูล มีลักษณะของคำถามปลายเปิด ประชากรเป้าหมายการวิจัยเชิงคุณภาพ ใช้การคัดเลือกแบบเจาะจง (purposive selection) คัดเลือกกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ ประธานวิสาหกิจชุมชนท่องเที่ยวโอท็อปวิถี หรือ ตัวแทนซึ่งเป็นคณะกรรมการกลุ่มวิสาหกิจชุมชนท่องเที่ยวโอท็อปวิถี จำนวน 20 คน จาก 20 อำเภอ และตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือด้วยเกณฑ์ความน่าเชื่อถือและตรวจสอบข้อมูลแบบสามเส้า (triangulation) และสรุปผลการวิจัยเชิงคุณภาพโดยการหาความหมายจากข้อมูลที่ได้รับมาสร้างเป็นระบบแนวคิดและอภิปรายผลรวมทั้งการเสนอแนะข้อคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่อการวิจัยเพื่อนำข้อมูลมาเสริมผลการวิจัยเชิงปริมาณให้ชัดเจนยิ่งขึ้น

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยสร้างจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยเตรียมแบบสอบถามสำหรับเก็บข้อมูลเชิงปริมาณ จำนวน 360 ตัวอย่าง ส่งจดหมายขอความอนุเคราะห์ถึงบุคคลและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องสำหรับการเก็บข้อมูล พร้อมแนบแบบชี้แจงอาสาสมัครและแบบยินยอมอาสาสมัคร โดยเก็บรวบรวมแบบสอบถามด้วยตนเอง

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้ 1) สถิติเชิงพรรณนา (descriptive statistics) โดยการหาความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่ออธิบายคุณสมบัติของผู้ตอบแบบสอบถาม และลักษณะการแจกแจงของตัวแปร 2) ทำการวิเคราะห์ระดับปัจจัยโดยการมีเกณฑ์การกำหนดระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม มีการวัดข้อมูลเป็นหน่วย

เดียวกันมีค่าระดับของคะแนนตามมาตรวัดจิตพิสัยด้วยมาตรวัด Likert scale 5 ระดับ (Likert, 1932) การแปลความหมายพิจารณาจากค่าเฉลี่ยตามเกณฑ์ของเบสท์ (Best, 1981) และ 3) สถิติเชิงอนุมาน (inferential statistics) ใช้การวิเคราะห์สถิติประเภทพหุตัวแปร โดยใช้สมการเชิงโครงสร้าง (SEM) เพื่อทดสอบอิทธิพลของตัวแปร ตรวจสอบแบบจำลองเชิงโครงสร้างของความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทุกตัวจากวิเคราะห์เส้นทาง (path analysis) ศึกษาอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมที่มีผลต่อตัวแปร ใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการวิเคราะห์เพื่อค่าสถิติสำคัญในการทดสอบความสอดคล้องของแบบจำลอง (Diamantopoulos & Siguaw, 2000)

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis) โดยการลดทอนข้อมูล จากบทสัมภาษณ์ทั้ง 20 คน ให้เหลือเฉพาะประเด็นคำถาม นำข้อมูลมาจัดระเบียบข้อมูลจัดเป็นหมวดหมู่ เพื่อหาข้อสรุปและตีความ ประกอบบริบท ใช้การตรวจสอบข้อมูลแบบสามเส้า (triangulation) จากนั้นนำเสนอข้อมูลทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพมาบูรณาการเพื่อสนับสนุนผลการวิเคราะห์ที่ได้จากการวิจัยแล้วนำมาสรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัย

การศึกษาเรื่อง การพัฒนาวิสาหกิจชุมชนท่องเที่ยวโอท็อปนวัตวิถีเพื่อคุณภาพชีวิตประชาชน สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุ 20-30 ปี การศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่ำกว่า 15,000 บาท มีจำนวนสมาชิกในครอบครัว 3-4 คน ระยะเวลาเป็นสมาชิกกลุ่มวิสาหกิจชุมชนท่องเที่ยวโอท็อปนวัตวิถี อยู่ระหว่าง 1-3 ปี

ระดับการพัฒนาวิสาหกิจชุมชนท่องเที่ยวโอท็อปนวัตวิถี การมีส่วนร่วมของสมาชิก การบริหารจัดการที่ดี การผลิตสินค้าและบริการ และการจัดการตลาดแบบบูรณาการ ดังนี้

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปร

ข้อ	ระดับการพัฒนาวิสาหกิจชุมชนท่องเที่ยวโอท็อปนวัตวิถี	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1	ด้านคุณภาพของสินค้าและบริการ	4.22	0.653	มาก
2	ด้านจำนวนนักท่องเที่ยว	4.15	0.679	มาก
3	ด้านรายได้ของชุมชน	4.24	0.622	มาก
4	ด้านคุณภาพชีวิต	4.23	0.664	มาก
ภาพรวม		4.21	0.587	มาก
ข้อ	ระดับการมีส่วนร่วมของสมาชิก	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1	ด้านการวิเคราะห์ปัญหา	3.76	0.929	มาก
2	ด้านการวางแผนดำเนินการ	4.00	0.745	มาก
3	ด้านการดำเนินกิจกรรม	4.01	0.846	มาก
4	ด้านการประเมินผล	3.92	0.898	มาก
ภาพรวม		3.92	0.763	มาก

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปร (ต่อ)

ข้อ	ระดับการพัฒนาวิสาหกิจชุมชนท่องเที่ยวโอท็อปนวัตวิถี	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1	ด้านการจัดการความรู้	4.15	0.667	มาก
2	ด้านการจัดการทีม	4.16	0.677	มาก
3	ด้านการจัดการความพึงพอใจของสมาชิก	4.18	0.667	มาก
ภาพรวม		4.16	0.604	มาก
ข้อ	ระดับการผลิตสินค้าและบริการ	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1	ด้านการเข้าถึงแหล่งวัตถุดิบ	4.18	0.648	มาก
2	ด้านการผลิตที่ทันสมัย	4.17	0.663	มาก
3	ด้านการสร้างการดึงดูดใจ	4.17	0.774	มาก
4	ด้านการสร้างคุณค่าเพิ่ม	4.16	0.687	มาก
ภาพรวม		4.17	0.576	มาก
ข้อ	ระดับการจัดการตลาดแบบบูรณาการ	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1	ด้านการตลาดที่ผู้บริโภคมีส่วนร่วม	4.17	0.665	มาก
2	ด้านกลยุทธ์การตลาดแบบไร้รอยต่อ	4.19	0.664	มาก
3	ด้านการเข้าใจผู้บริโภคอย่างลึกซึ้ง	4.21	0.664	มาก
ภาพรวม		4.19	0.605	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า 1) ระดับของการพัฒนาวิสาหกิจชุมชนท่องเที่ยวโอท็อปนวัตวิถี จังหวัดอุดรธานี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมาก ทั้ง 4 ด้าน 2) ระดับการมีส่วนร่วมของสมาชิก ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทั้ง 4 ด้าน 3) ระดับการบริหารจัดการที่ดี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทั้ง 3 ด้าน 4) ระดับการผลิตสินค้าและบริการ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทั้ง 4 ด้าน และ 5) ระดับการจัดการตลาดแบบบูรณาการ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทั้ง 3 ด้าน

ผลการวิเคราะห์ตารางที่ 2 แสดงค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรที่ใช้ในแต่ละโมเดล มีตัวบ่งชี้ทั้งสิ้น 18 ตัว ใช้วัดตัวแปรแฝง 5 ตัวแปร ค่าสถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย (C.V.) ค่าความเบ้ (Sk) และค่าความโด่ง (Ku) โดยแยกวิเคราะห์ตัวแปร พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์การกระจายของทุกตัวแปร มีการกระจายไม่แตกต่างกันมาก มีค่าอยู่ระหว่าง ร้อยละ 24.4 - ร้อยละ 34.2 เมื่อพิจารณาค่าความเบ้ (Sk) พบว่า ตัวแปรทุกตัวมีการกระจายในลักษณะเบ้ซ้าย (ค่าความเบ้เป็นลบ) แสดงว่าข้อมูลของตัวแปรทุกตัวสูงกว่าค่าเฉลี่ย เมื่อพิจารณาค่าความโด่ง (Ku) พบว่า มีการแจกแจงของข้อมูลในลักษณะสูงโด่งกว่าโค้งปกติ (ค่าความโด่งมากกว่า 0) แสดงว่ามีการกระจายของข้อมูลน้อย เหมาะสมสำหรับการวิเคราะห์โมเดลต่อไป

ตารางที่ 2 แสดงค่าสถิติเบื้องต้นตัวแปรสังเกต

ตัวแปร	$\bar{X}$	ระดับ	S.D.	Variance	Skewness	Kurtosis
OTOPN	4.21	มาก	0.587	0.245	-0.782	0.269
COMPA	3.92	มาก	0.763	0.342	-0.747	0.014
GOMNG	4.16	มาก	0.604	0.268	-0.795	0.064
PRSER	4.17	มาก	0.576	0.244	-0.889	0.554
INMKT	4.19	มาก	0.605	0.288	-0.979	0.651

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกต ใช้เกณฑ์พิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ของเพียร์สัน (Pearson Correlation) (Pearson, 1920) ได้ผลการวิเคราะห์ ดังนี้

ตารางที่ 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกต

	PROBA	ACTPL	ACTIV	EVALU	KNMNG	TEMNG	SAMNG	ACMAT	MOPRO	CRATT	VALAD	PAMKT	OMNIC	COINS	QUAGS	NUTOU	COMIN	QOLIF
PROBA	1																	
ACTPL	0.516**	1																
ACTIV	0.557**	0.604**	1															
EVALU	0.564**	0.532**	0.610**	1														
KNMNG	0.464**	0.573**	0.546**	0.519**	1													
TEMNG	0.330**	0.548**	0.452**	0.469**	0.521**	1												
SAMNG	0.361**	0.528**	0.496**	0.520**	0.512**	0.555**	1											
ACMAT	0.405**	0.482**	0.494**	0.535**	0.600**	0.572**	0.612**	1										
MOPRO	0.415**	0.552**	0.509**	0.464**	0.537**	0.516**	0.528**	0.575**	1									
CRATT	0.391**	0.575**	0.489**	0.393**	0.543**	0.517**	0.589**	0.573**	0.515**	1								
VALAD	0.375**	0.523**	0.435**	0.466**	0.542**	0.533**	0.554**	0.611**	0.560**	0.537**	1							
PAMKT	0.386**	0.534**	0.472**	0.501**	0.575**	0.520**	0.605**	0.554**	0.613**	0.547**	0.548**	1						
OMNIC	0.351**	0.510**	0.427**	0.406**	0.594**	0.491**	0.570**	0.557**	0.604**	0.568**	0.516**	0.521**	1					
COINS	0.349**	0.474**	0.472**	0.478**	0.503**	0.521**	0.593**	0.590**	0.560**	0.560**	0.610**	0.603**	0.546**	1				
QUAGS	0.334**	0.474**	0.440**	0.446**	0.587**	0.579**	0.545**	0.583**	0.602**	0.533**	0.554**	0.556**	0.609**	0.566**	1			
NUTOU	0.242**	0.448**	0.435**	0.320**	0.597**	0.534**	0.596**	0.594**	0.595**	0.575**	0.573**	0.534**	0.575**	0.601**	0.613**	1		
COMIN	0.328**	0.504**	0.448**	0.354**	0.519**	0.546**	0.548**	0.494**	0.526**	0.566**	0.596**	0.591**	0.558**	0.598**	0.542**	0.565**	1	
QOLIF	0.092**	0.465**	0.428**	0.356**	0.507**	0.543**	0.523**	0.483**	0.471**	0.591**	0.505**	0.528**	0.528**	0.584**	0.559**	0.541**	0.606**	1

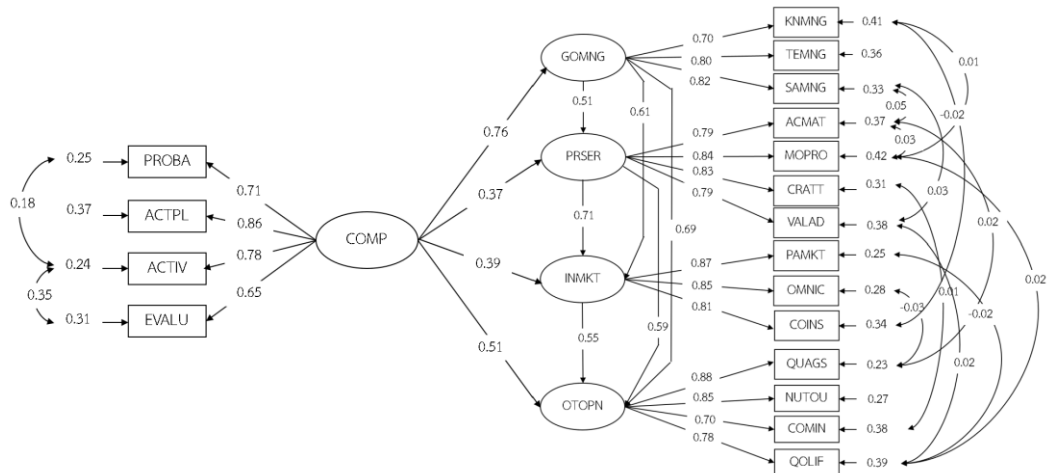
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy = 0.951

Bartlett's Test of Sphericity = 5062.784, df = 153, p = 0.000

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed)

ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันระหว่างตัวแปรสังเกต มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันเป็นความสัมพันธ์ทางบวก ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.092 ถึง 0.613 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 (**) ตัวแปรสังเกตได้คู่ที่มีความสัมพันธ์กันสูงมากที่สุด ได้แก่ คุณภาพของสินค้าและบริการ (QUAGS) กับ จำนวนนักท่องเที่ยว (NUTOU) ($r = 0.613$) สำหรับตัวแปรคู่ที่มีความสัมพันธ์กันต่ำที่สุด ได้แก่ การวิเคราะห์ปัญหา (PROBA) กับ คุณภาพชีวิต (QOLIF) ($r = 0.092$) เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ทุกคู่ในภาพรวม พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ไม่เกิน 0.80 เป็นค่าความสัมพันธ์ที่สามารถรับได้ (Hair et al, 2014) และสอดคล้องกับผลการวิเคราะห์ด้วยวิธี Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy = 0.951 ซึ่งมีค่าเข้าใกล้ 1 แสดงให้เห็นว่าตัวแปรของโมเดลชุดนี้มีความสัมพันธ์กันเหมาะสมพอที่จะนำไปวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างได้

2. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์และอิทธิพลของการมีส่วนร่วมของสมาชิก การบริหารจัดการที่ดี การผลิตสินค้าและบริการ และการจัดการตลาดแบบบูรณาการที่มีผลต่อการพัฒนาวิสาหกิจชุมชนท่องเที่ยวโอท็อปนวัตวิถีเพื่อคุณภาพชีวิตของประชาชน ได้แบบจำลองสมการโครงสร้างดังภาพที่ 2



Chi-square = 205.49, df = 104, p-value = 0.06002, RMSEA = 0.042

ภาพที่ 2 แบบจำลองสมการโครงสร้าง

จากแบบจำลองตามภาพที่ 2 สามารถอธิบายเส้นทางความสัมพันธ์ได้ผลลัพธ์ของแบบจำลอง ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยปรับมาตรฐาน (standardized regression coefficient) พบว่า Chi-square = 205.49, df = 104, p-value = 0.06002, RMSEA = 0.042, RMR = 0.02, GFI = 0.94, AGFI = 0.91, CFI = 0.98, PGFI = 0.66, NFI = 0.96 ตัวชี้วัดการเข้ากันได้ดีของข้อมูลเป็นไปตามเกณฑ์ และการวิเคราะห์อิทธิพลทางตรงและทางอ้อมที่ส่งผลต่อการพัฒนาวิสาหกิจชุมชนท่องเที่ยวโอท็อปนวัตวิถี แสดงในตารางที่ 4

ตารางที่ 4 อิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมของปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาวิสาหกิจชุมชนท่องเที่ยวโอท็อปนวัตวิถี

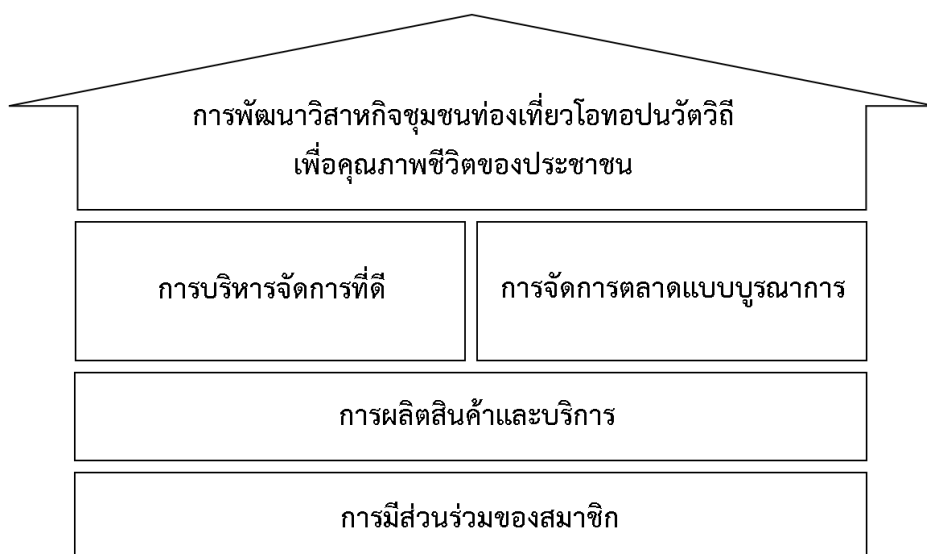
อิทธิพลของตัวแปร	ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุและผล		
	อิทธิพลทางตรง	อิทธิพลทางอ้อม	อิทธิพลรวม
การมีส่วนร่วมของสมาชิก	0.51**	0.21**	0.72**
การบริหารจัดการที่ดี	0.69**	0.29**	0.98**
การผลิตสินค้าและบริการ	0.59**	0.39**	0.98**
การจัดการตลาดแบบบูรณาการ	0.55*	-	0.55*

* มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05, ** มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4 พบว่า การบริหารจัดการที่ดี และการผลิตสินค้าและบริการ มีอิทธิพลโดยรวมต่อการพัฒนาวิสาหกิจชุมชนท่องเที่ยวโอท็อปนวัตวิถี มากที่สุด รองลงมา คือ การมีส่วนร่วมของสมาชิก และการจัดการตลาดแบบบูรณาการ เมื่อพิจารณาเฉพาะปัจจัยที่ส่งผลทางตรง

ต่อการพัฒนาวิสาหกิจชุมชนท่องเที่ยวโอท็อปวิถี พบว่า การบริหารจัดการที่ดี มีอิทธิพลทางตรงมากที่สุด รองลงมา คือ การผลิตสินค้าและบริการ การจัดการตลาดแบบบูรณาการ และการมีส่วนร่วมของสมาชิก สำหรับปัจจัยที่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อการพัฒนาวิสาหกิจชุมชนท่องเที่ยวโอท็อปวิถี พบว่า การผลิตสินค้าและบริการ มีอิทธิพลทางอ้อมต่อการพัฒนาวิสาหกิจชุมชนท่องเที่ยวโอท็อปวิถี มากที่สุด รองลงมา คือ การบริหารจัดการที่ดี และการมีส่วนร่วมของสมาชิก ตามลำดับ

3. การพัฒนาวิสาหกิจชุมชนท่องเที่ยวโอท็อปวิถีเพื่อคุณภาพชีวิตของประชาชนสามารถอธิบายอธิบายได้ว่า การมีส่วนร่วมของสมาชิกและคนในชุมชนเป็นฐานผลักดันการผลิตสินค้าและบริการให้มีคุณภาพดีและตรงกับความต้องการของตลาดสามารถตอบสนองนักท่องเที่ยวที่เดินทางมาท่องเที่ยวในชุมชนได้ ผ่านการบริหารจัดการที่ดี และการจัดการตลาดแบบบูรณาการ ซึ่งเป็นปัจจัยสนับสนุนให้เกิดการพัฒนาวิสาหกิจชุมชนท่องเที่ยวโอท็อปวิถีที่เป็นรูปธรรม ทำให้เกิดการจ้างงานในชุมชน คนในชุมชนมีรายได้เพิ่มขึ้น สามารถพึ่งพาตนเองได้ เมื่อผลิตภัณฑ์จัดจำหน่ายได้อย่างต่อเนื่อง สมาชิกและประชาชนในท้องถิ่นจะมีสถานะทางการเงินที่มั่นคงมากขึ้น กินดีอยู่ดีมากขึ้น สามารถสร้างรายได้ควบคู่กับการอยู่ร่วมกันของครอบครัว ไม่ต้องออกไปหางานทำนอกพื้นที่ รักบ้านเกิดของตนมากขึ้น และเกิดความยั่งยืนในชุมชน สามารถอธิบายได้ตามแผนภาพการพัฒนาในภาพที่ 3



ภาพที่ 3 รูปแบบแนวทางการพัฒนาวิสาหกิจชุมชนท่องเที่ยวโอท็อปวิถีเพื่อคุณภาพชีวิตของประชาชน

อภิปรายผลการวิจัย

1. จากวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 1 ผลการวิจัย พบว่า สมาชิกวิสาหกิจชุมชนท่องเที่ยวโอท็อปนวัตกรรมมีการบูรณาการความร่วมมือจากสมาชิก ภาครัฐ หน่วยงานภายนอก และเปิดโอกาสให้นักท่องเที่ยวและกลุ่มลูกค้าเป้าหมายได้มีส่วนร่วมในการพัฒนาผลิตภัณฑ์และบริการ และส่งเสริมการผลิตสินค้าท้องถิ่นออกสู่ตลาดได้มากขึ้น สามารถตอบสนองได้ตรงกับความต้องการของนักท่องเที่ยวและกลุ่มลูกค้าเป้าหมาย มีการนำทรัพยากรท้องถิ่นมาผลิตหรือแปรรูปเพื่อสะท้อนคุณค่าของอัตลักษณ์ ภูมิปัญญาท้องถิ่น และความเป็นอยู่ของคนในชุมชน สามารถสร้างรายได้ให้กับตนเองและครอบครัว สมาชิกและคนในชุมชนมีคุณภาพชีวิตดีขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อุทัย ปริญาสุทธินันท์ (2560) การวางแผนพัฒนาสินค้าและบริการให้ตรงกับกลุ่มเป้าหมาย และสอดคล้องกับศักยภาพของพื้นที่ การเข้าถึงแหล่งวัตถุดิบที่ช่วยลดต้นทุนการผลิต ร่วมกับกระบวนการผลิตที่ทันสมัย สะท้อนอัตลักษณ์ชุมชนที่สร้างการดึงดูดใจ เป็นการสร้างคุณค่าเพิ่มให้แก่สินค้าและบริการของชุมชนจะช่วยดึงดูดนักท่องเที่ยวได้มากขึ้น และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ฤดี เสริมชยุต (2563) การพัฒนาผลิตภัณฑ์ทางการท่องเที่ยวที่นำความโดดเด่นที่เป็นอัตลักษณ์ของชุมชนมาพัฒนาเป็นกิจกรรมทางการท่องเที่ยว สิ่งดึงดูดใจในการท่องเที่ยวชุมชน สร้างองค์ความรู้ที่เป็นหลักในกระบวนการร่วมคิด ร่วมทำ และร่วมพัฒนาเพื่อผลักดันความคิดสร้างสรรค์และแสวงหาการสนับสนุนจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อร่วมกันพัฒนาความรู้ สร้างสรรค์ภูมิปัญญาท้องถิ่นให้สอดคล้องกับการดำเนินชีวิตและเชื่อมโยงกับเครือข่ายภายนอก มีการส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่นในการพัฒนาสินค้าโอท็อปที่เชื่อมต่อกับตลาดประชารัฐ และสร้างแพลตฟอร์มออนไลน์จะทำให้นำสินค้าออกขายนอกชุมชนได้เพิ่มมากขึ้น ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ที่ 2 พบว่า การบริหารจัดการที่ดีมีอิทธิพลทางตรงสูงสุดต่อการพัฒนาวิสาหกิจชุมชนท่องเที่ยวโอท็อปนวัตกรรมจังหวัดอุดรธานี ผู้นำกลุ่มและผู้นำชุมชนที่มีการบริหารจัดการที่ดีจะทำให้วิสาหกิจชุมชนฯ บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสอดคล้องกับกลยุทธ์การบริหารจัดการของ ปิยะดา พิศาลบุตร (2561) กลยุทธ์การพัฒนาภายในวิสาหกิจชุมชน และกลยุทธ์การปรับเปลี่ยนภายในวิสาหกิจชุมชน ผู้ที่มีบทบาทสำคัญ คือ ผู้นำชุมชน วิสาหกิจชุมชนหลายแห่งมักประสบปัญหาเรื่องข้อจำกัดเรื่องความรู้ การคิด และการเรียนรู้ ซึ่งปัจจัยเหล่านี้มีผลกระทบต่อความอยู่รอดของวิสาหกิจชุมชน (วิศลย์ธีรา เมตตานนท์, 2560) และการตลาดดิจิทัลมีผลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อผลลัพธ์ทางธุรกิจ (กุลยา อุพพงษ์, และคณะ, 2565)

ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ที่ 3 พบว่า แนวทางการพัฒนาวิสาหกิจชุมชนท่องเที่ยวโอท็อปนวัตกรรมเพื่อให้คุณภาพชีวิตประชาชนดีขึ้น เกิดจากการมีส่วนร่วมของสมาชิกสร้างความร่วมมือของสมาชิกในชุมชนในการดำเนินการผลิต ร่วมกันวางแผนการผลิต และแบ่งงานกันทำตามความถนัด ควรสนับสนุนการมีส่วนร่วมของสตรีในชุมชนให้มีบทบาทมากยิ่งขึ้น เพื่อสร้างความเท่าเทียมกันในชุมชนและสังคม เปิดโอกาสให้มีการแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

ต่าง ๆ เพื่อให้เป็นแนวทางในการดำเนินงาน และการร่วมกันแก้ไขปัญหาในชุมชน ซึ่งเป็นฐาน ผลักดันการผลิตสินค้าและบริการให้มีคุณภาพดี ด้านการบริหารจัดการที่ดี ต้องสร้างความเข้าใจ กับสมาชิกในกลุ่ม และเปิดรับข้อมูลความรู้ต่าง ๆ อันเป็นประโยชน์ สมาชิกมีการถ่ายทอดองค์ ความรู้ในการผลิตสินค้าให้สมาชิกรายอื่น ได้เรียนรู้และต่อยอดจากผู้เชี่ยวชาญในชุมชน หรือ ปรชาญชุมชน มีการเชิญผู้เชี่ยวชาญจากหน่วยงานภายนอกมาให้ความรู้ในการพัฒนาผลิตภัณฑ์ ด้านการผลิตสินค้าและบริการ ต้องตอบสนองความต้องการของนักท่องเที่ยว จะเป็นสิ่งดึงดูดใจ ในการซื้อสินค้าและบริการ สินค้าต้องมีคุณภาพ มาตรฐาน มีความสร้างสรรค์ มีเอกลักษณ์ที่โดดเด่น มีความปลอดภัย และเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม การจัดการตลาดแบบบูรณาการ ควร ปรับเปลี่ยนช่องทางการจัดจำหน่ายในหลากหลายช่องทางมากขึ้น ทั้งแบบจำหน่ายผ่านหน้าร้าน และจำหน่ายผ่านช่องทางออนไลน์ รวมทั้งเปิดโอกาสให้ผู้บริโภคเสนอแนะติชมผลิตภัณฑ์และนำ ข้อมูลนั้นมาปรับปรุงพัฒนาผลิตภัณฑ์และกระบวนการผลิตอย่างต่อเนื่องเพื่อให้ตรงกับ ความต้องการของลูกค้า เร่งทำการสื่อสารการตลาดเพื่อให้ผลิตภัณฑ์เป็นที่รู้จักมากขึ้นจะช่วยสร้าง ยอดขายให้เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง

องค์ความรู้จากการวิจัย

การพัฒนาวิสาหกิจชุมชนท่องเที่ยวโอท็อปนวัตกรรมเพื่อคุณภาพชีวิตประชาชนที่ดีขึ้น จำเป็นต้องสร้างการมีส่วนร่วมของสมาชิกในการวิเคราะห์ปัญหา ร่วมวางแผนดำเนินการ ร่วม ดำเนินกิจกรรม และร่วมประเมินผล ต้องมีการบริหารจัดการความรู้ จัดการทีม และจัดการ ความพึงพอใจของสมาชิก เพื่อให้สามารถผลิตสินค้าและบริการที่ทันสมัย สร้างการดึงดูดใจ เข้าถึงแหล่งวัตถุดิบที่มีคุณภาพราคาประหยัด และสร้างคุณค่าเพิ่มให้แก่สินค้าและบริการ ด้วยอัตลักษณ์ท้องถิ่น ผสานกับการจัดการตลาดแบบบูรณาการ โดยทำการตลาดที่ผู้บริโภคมี ส่วนร่วม มีการพัฒนาช่องทางการจัดจำหน่ายที่หลากหลาย และมีการเข้าใจผู้บริโภคอย่างลึกซึ้ง มากขึ้น จะส่งผลให้การพัฒนาวิสาหกิจชุมชนท่องเที่ยวโอท็อปนวัตกรรมมีประสิทธิภาพสูงและ ชีวิตประชาชนที่ดีขึ้น สร้างความสมดุลระหว่างทรัพยากรการท่องเที่ยว สังคม วัฒนธรรม และวิถี ชีวิตของสมาชิกในชุมชน การท่องเที่ยวโดยชุมชนสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีให้กับสมาชิกในชุมชน และก่อให้เกิดการเรียนรู้ ประสบการณ์ที่มีคุณค่ากับผู้มาเยือน

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยควรให้ความสำคัญกับการสร้างการมีส่วนร่วมของสมาชิกและคนใน ชุมชน เน้นการบริหารจัดการที่ดีเพราะมีอิทธิพลสูงสุดในการพัฒนาวิสาหกิจชุมชนท่องเที่ยว โอท็อปนวัตกรรมในประเด็นกิจกรรมด้านการจัดการความรู้ การจัดการทีม และการจัดการความ พึงพอใจของสมาชิก ควรเปิดรับข้อมูลความรู้ต่าง ๆ อันเป็นประโยชน์ ซึ่งอาศัยการถ่ายทอดองค์ ความรู้จากผู้เชี่ยวชาญจากหน่วยงานภาครัฐ จากผู้เชี่ยวชาญในชุมชน หรือปรชาญชุมชน เพื่อต่อ

ยอดและสร้างอัตลักษณ์ของชุมชนให้มีความเข้มแข็ง และจัดการตลาดแบบบูรณาการเพื่อขยายฐานลูกค้าและเพิ่มจำนวนนักท่องเที่ยวรายใหม่เข้ามาสู่ชุมชน เน้นการตลาดที่ผู้บริโภคมีส่วนร่วม การพัฒนาช่องทางการจัดจำหน่ายที่หลากหลายโดยสร้างกลยุทธ์การตลาดแบบไร้รอยต่อให้ติดต่อกับกลุ่มเป้าหมายได้ในทุกช่องทางและทุกแพลตฟอร์มจะเข้าถึงลูกค้ารายใหม่ได้เพิ่มมากขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กรมการพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทย. (2564). *ภาพรวม OTOP*. สืบค้น 5 มกราคม, 2564, จาก <https://cep.cdd.go.th/otopdata/%a1-otop>
- กุลยา อุปพงษ์ และคณะ. (2565). การพัฒนาการตลาดดิจิทัลเพื่อเพิ่มผลลัพธ์ทางธุรกิจของผู้ประกอบการทอผ้าจังหวัดอุดรธานี. *วารสารวิชาการบริหารธุรกิจ สมาคมสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย*, 11(1), 175-195.
- ธงพล พรหมสาขา ณ สกลนคร และอุทิศ สังขรัตน์. (2557). แนวทางการพัฒนาการดำเนินงานของวิสาหกิจชุมชนในเขตลุ่มทะเลสาบสงขลา. *วารสารวิชาการคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี*, 10(1), 97-122.
- ปิยะดา พิศาลบุตร. (2561). กลยุทธ์การบริหารจัดการวิสาหกิจชุมชนในจังหวัดปราจีนบุรี. *วารสารอิเล็กทรอนิกส์การเรียนรู้ทางไกลเชิงนวัตกรรม*, 8(1), 105-120.
- ฤดี เสริมชยุต. (2563). กลยุทธ์การส่งเสริมการตลาดสำหรับการท่องเที่ยวชุมชน. *วารสารสังคมวิจัยและพัฒนา*, 2(4), 51-61.
- วิศัลย์ธีรา เมตตานนท์. (2560). การจัดการความรู้ในวิสาหกิจชุมชน: ทางเลือกในการพัฒนาความสามารถในการอยู่รอด. *HROD Journal*, 9(1), 103-126.
- อุทัย ปริญญาสุทินนท์. (2560). วิสาหกิจชุมชน ปฏิรูปคนในการแข่งขันทางธุรกิจ. *วารสารมหาวิทยาลัยศิลปากร ฉบับภาษาไทย*, 37(2), 131-150.
- Best, J. W. (1981). *Research in Education* (4th ed.). New Jersey: Prentice Hall Inc.
- Cronbach, L. J. (1990). *Essentials of psychological testing* (5th ed.). New York: Harper Collins Publishers.
- Diamantopoulos, A. & Siguaw, J. A., (2000). *Introduction to LISREL: A guide for the uninitiated*. London: SAGE Publications, Inc.
- Emeka, N., N et al. (2007). Social Investment through Community Enterprise. *Journal of Business Ethics*, 73(1), 91-101.
- Hair, J. F., et al. (2014). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*. LA: SAGE.

- Likert, R. (1932). A technique for the measurement of attitudes. *Archives of Psychology*, 22(140), 44–53.
- Pearson, K. (1920). Notes on the history of correlation. *Biometrika*, 13(1), 25-45.
- Swink, M., et al. (2014). *Managing Operations Across the Supply Chain* (4th ed.). New York: McGraw-Hall.



ตัวแบบการลดความเสี่ยงภัยแล้งในเขตพื้นที่ภาคเหนือตอนล่าง*

MODEL OF DROUGHT RISK REDUCTION IN LOWER NORTHERN AREA



ขวัญใจ เปื่อยหนองแข้, ภักดี โพธิ์สิงห์, ยุภาพร ยุภาศ

Kwanjai Pueynongkhae, Phakdee Phosing, Yupaporn Yupas

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

Rajabhat Mahasarakham University

Corresponding Author E-mail: Porkhwanjai@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพทั่วไปของปัจจัย พร้อมทั้งสร้างและยืนยันตัวแบบการลดความเสี่ยงภัยแล้งในเขตพื้นที่ภาคเหนือตอนล่าง ใช้วิธีวิจัยแบบผสมวิธี การวิจัยเชิงปริมาณ ใช้แบบสอบถามเจ้าหน้าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) และเจ้าหน้าที่กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปภ. เขต/ปภ. จังหวัด) ภาคเหนือตอนล่าง จำนวน 378 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามสูตรทาร์ยามาเน่ ใช้วิธีวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และวิเคราะห์ความตรงโมเดลโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุด้วยโปรแกรม Mplus และยืนยันตัวแบบโดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 20 คน ใช้วิเคราะห์ค่ามัธยฐาน ค่าฐานนิยม และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ การวิจัยเชิงคุณภาพ ใช้วิธีจัดประชุมระดมความคิดเห็น จำนวน 20 คน

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการลดความเสี่ยงภัยแล้ง ดังนี้ อิทธิพลทางตรง จำนวน 5 ปัจจัย เรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลทางตรงเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ การสื่อสารระหว่างองค์กร นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศ นโยบายส่งเสริมจากภาครัฐ การมีส่วนร่วมของประชาชน อิทธิพลทางอ้อม จำนวน 3 ปัจจัย ได้แก่ ทรัพยากรในการบริหาร การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ นโยบายส่งเสริมจากภาครัฐ และอิทธิพลโดยรวม จำนวน 6 ปัจจัย ได้แก่ การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ นโยบายส่งเสริมจากภาครัฐ ทรัพยากรในการบริหาร การสื่อสารระหว่างองค์กร และนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศ การมีส่วนร่วมของประชาชน

คำสำคัญ: ตัวแบบการลดความเสี่ยง; ภัยแล้ง; เขตพื้นที่ภาคเหนือตอนล่าง

* Received October 28, 2021; Revised November 17, 2021; Accepted November 20, 2021

Abstract

The objective of this research was to study the general condition of the factor as well as to establish and confirm a model for reducing drought risk in the lower Northern Region using mixed research methods. The quantitative research used questionnaires to collect data from 387 samples who were staff of local government organizations. and Department of Disaster Prevention and Mitigation officials (District/Province) in the lower Northern Provinces. The sample size was determined according to the Taro Yamane formula. The method used to analyze data were mean, percentage, standard deviation. Pearson's correlation coefficient analysis the causal relationship structure model was analyzed by Mplus Program and the model was confirmed by 20 experts. The median, mode, and interquartile ranges were analyzed. The qualitative research used a method of organizing a brainstorming meeting of 20 people.

The results showed that the factors affecting the drought risk reduction were as follows: direct effects quantity 5 factors, sort the direct influence coefficients in descending namely: results-based management, communication between organizations, innovation and information technology, government promotion policies, people participation. Indirect effects quantify 3 factors, namely: administrative resources, results-based management, government promotion policies. Total effects quantify 6 factors namely: results-based management, government promotion policies, administrative resources, communication between organizations, innovation and information technology and people participation.

Keywords: Risk Reduction; Drought; Lower Northern Areas

บทนำ

หลายประเทศทั่วโลกได้รับผลกระทบในด้านสาธารณสุข จากข้อมูลบริษัทมิวนิชรี (Munich Re) ซึ่งเป็นบริษัทรับประกันภัยรายใหญ่ของโลก สรุปรายงานระหว่างปี พ.ศ. 2558 มีสาธารณสุขเกิดขึ้นกว่า 1,060 ครั้ง ในทุกภูมิภาคทั่วโลก และเป็นที่น่าสังเกตว่า กว่าร้อยละ 80 ของสาธารณสุขทั้งหมดที่เกิดขึ้นมีความเกี่ยวข้องกับอุทกภัยและภัยพิบัติทางธรณีวิทยา ประเทศไทยได้รับความเสียหายทางเศรษฐกิจอยู่ในลำดับที่ 6 คิดเป็นมูลค่ากว่า 1.6 ล้านล้านบาท โดยมากเป็นผลมาจากเหตุการณ์อุทกภัยที่ส่งผลให้เกิดการสูญเสียทั้งทรัพย์สินและชีวิต จากเหตุการณ์สาธารณสุข ทำให้ทั่วโลกตื่นตัวในการค้นหาแนวทางเพื่อลดโอกาสในการเกิดผลกระทบจากสาธารณสุขอย่างเป็นรูปธรรมมากขึ้น จากการตั้งรับและรอแก้ไขปัญหาหรือเยียวยาผลกระทบที่เกิดขึ้นจากสาธารณสุขมาสู่การเตรียมความพร้อมล่วงหน้าเพื่อรับมือภัยที่อาจเกิดขึ้นและดำเนินการเชิงรุกในการลดปัจจัยต่าง ๆ ที่ก่อให้เกิดความเสี่ยง จึงเกิดแนวความคิดในการปฏิบัติการที่รู้จักกันดีว่า “Disaster Risk Reduction (DRR)” หรือ “การลดความเสี่ยงจากสาธารณสุข” ตามบริบทของประเทศไทย (กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย, 2559)

ปัญหาด้านสาธารณสุขในประเทศไทย โดยเฉพาะเรื่องอุทกภัยนั้น นาถนเรศ อาคาสุวรรณ (2561) เห็นว่า ปัญหาทรัพยากรน้ำในประเทศไทยสามารถจำแนกออกเป็น 2 ลักษณะ ได้แก่ ปัญหาด้านปริมาณ ประกอบด้วย ปัญหาการขาดแคลนน้ำหรือภัยแล้ง ปัญหาน้ำท่วมหรืออุทกภัย และปัญหาด้านคุณภาพ ประกอบด้วยปัญหามลพิษทางน้ำ และระบบนิเวศน์ในแหล่งน้ำถูกทำลาย ภัยแล้งเป็นภัยธรรมชาติที่ส่งผลให้เกิดปัญหาการขาดแคลนน้ำในพื้นที่ต่าง ๆ ทั้งเพื่อการอุปโภคบริโภค การเกษตรกรรม การอุตสาหกรรม รวมทั้งการรักษาสมดุลของระบบนิเวศน์ระดับความรุนแรงของภัยแล้งเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ สาเหตุสำคัญของการเกิดภาวะภัยแล้งเกิดจากความผันแปรของธรรมชาติ ได้แก่ ฝนไม่ตกตามฤดูกาล การเปลี่ยนแปลงของภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม และการกระทำของมนุษย์ เช่น การขาดจิตสำนึกและขาดการอนุรักษ์น้ำหรือขาดการบริหารจัดการน้ำที่ถูกต้อง การทำลายป่าไม้ ต้นน้ำลำธาร และแหล่งน้ำธรรมชาติ การจัดการทรัพยากรน้ำเพื่อแก้ไขปัญหาทรัพยากรน้ำของประเทศนั้น ปัญหาด้านการประยุกต์ใช้ข้อมูลสารสนเทศเป็นปัญหาที่สำคัญ เนื่องจากข้อมูลที่จัดทำขึ้นแต่ละหน่วยงานนั้นมีเป็นจำนวนมาก ขาดการเชื่อมโยงหรือประยุกต์ใช้ร่วมกันเพื่อให้เกิดประโยชน์ ทำให้ไม่สามารถนำไปใช้ประโยชน์สำหรับการวางแผนหรือการจัดการได้อย่างเหมาะสม กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (2556) ยังระบุว่า ปัญหาภัยแล้งส่งผลกระทบต่อดำรงชีวิตของประชาชนในประเทศโดยตรงกับการเกษตรและแหล่งน้ำ เนื่องจากประเทศไทยเป็นประเทศที่ประชาชนประกอบอาชีพเกษตรกรรมเป็นส่วนใหญ่ ภัยแล้งจึงส่งผลกระทบต่อกิจกรรมทางการเกษตร เช่น พื้นดินขาดความชุ่มชื้น พืชขาดน้ำ พืชชะงักการเจริญเติบโต ผลผลิตที่ได้มีคุณภาพต่ำ รวมถึงปริมาณลดลง ส่วนใหญ่ภัยแล้งที่มีผลต่อการเกษตร มักเกิดในฤดูฝนที่มีฝนทิ้งช่วงเป็นเวลานาน ผลกระทบที่เกิดขึ้นรวมถึงผลกระทบด้านต่าง ๆ ได้แก่ 1) ด้านเศรษฐกิจ ทำให้สิ้นเปลืองและสูญเสียผลผลิต

ด้านเกษตร ปศุสัตว์ ป่าไม้ การประมง เศรษฐกิจทั่วไป เช่น ราคาที่ดินลดลง โรงงานผลิตเสียหาย การว่างงาน สูญเสียอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว พลังงาน อุตสาหกรรมขนส่ง 2) ด้านสิ่งแวดล้อม ส่งผลกระทบต่อสัตว์ต่าง ๆ ทำให้ขาดแคลนน้ำ เกิดโรคกับสัตว์ สูญเสียความหลากหลายพันธุ์ 3) ด้านสังคม เกิดผลกระทบในด้านสุขภาพอนามัย เกิดความขัดแย้งในการใช้น้ำและการจัดการคุณภาพชีวิตลดลง นอกจากนี้รายงานทางวิชาการอีกหลายฉบับ ก็ยังระบุถึงสาเหตุของความเสียหายจากภัยแล้ง เนื่องมาจากการขาดกระบวนการบริหารจัดการภัยธรรมชาติที่มีประสิทธิภาพ และสังคมไทยยังมีความรู้ ความเข้าใจในการลดความเสี่ยงจากภัยธรรมชาติพิบัติอยู่ในขอบเขตที่จำกัด

โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ในเขตภาคเหนือตอนล่าง จำนวน 9 จังหวัด ได้แก่ จังหวัดตาก พิจิตร พิษณุโลก เพชรบูรณ์ สุโขทัย อุตรดิตถ์ กำแพงเพชร นครสวรรค์ พิจิตร อุทัยธานี จากข้อมูลศูนย์เตือนภัยพิบัติแห่งชาติ พ.ศ. 2563 ระบุถึงสถานการณ์ภัยแล้ง ภาพรวมสถานการณ์ฝนของประเทศไทยที่มีค่าน้อยกว่าเกณฑ์ปกติ ทำให้ปริมาณน้ำในเขื่อนใหญ่และอ่างเก็บน้ำมีระดับน้ำน้อยในขั้นวิกฤต (น้อยกว่าหรือเท่ากับ 30 เปอร์เซ็นต์ ของความจุอ่าง) จำนวน 12 แห่ง ภาคเหนือ จังหวัดเชียงใหม่ (แม่กวงอุดมธารา) จังหวัดลำปาง (แม่มอก) จังหวัดอุทัยธานี (ทับเสลา) ปัจจุบันมีจังหวัดที่ประกาศเป็น “พื้นที่ประสบภัยแล้ง” จำนวน 20 จังหวัดภาคเหนือ จังหวัดเชียงราย 14 อำเภอ จังหวัดน่าน 2 อำเภอ จังหวัดพะเยา 5 อำเภอ จังหวัดเพชรบูรณ์ 6 อำเภอ จังหวัดอุตรดิตถ์ 4 อำเภอ จังหวัดสุโขทัย 4 อำเภอ จังหวัดนครสวรรค์ 5 อำเภอ จังหวัดอุทัยธานี 8 อำเภอ และสำนักงานชลประทานที่ 3 เปิดศูนย์ป้องกันและบรรเทาวิกฤตภัยแล้ง พ.ศ. 2563 ในพื้นที่ลุ่มน้ำน่าน 4 จังหวัดภาคเหนือตอนล่าง (อุตรดิตถ์ พิษณุโลก พิจิตร และนครสวรรค์) มีจำกัดเน้นส่งน้ำเฉพาะการอุปโภคบริโภค และรักษาระบบนิเวศเท่านั้น ตลอดจนส่งน้ำไปช่วยเหลือผลักดันความเค็มในลุ่มน้ำเจ้าพระยาตอนล่าง สถานการณ์น้ำในพื้นที่สำนักงานชลประทานที่ 3 ที่ประกอบไปด้วย 4 จังหวัดภาคเหนือตอนล่าง ได้แก่ จังหวัดอุตรดิตถ์ พิษณุโลก พิจิตร และนครสวรรค์ ซึ่งอ่างเก็บน้ำและแหล่งน้ำตามธรรมชาติต่าง ๆ มีน้ำอยู่ในเกณฑ์น้อย และมีแนวโน้มว่ารุนแรงใกล้เคียงกับ พ.ศ. 2558/59 เพื่อให้การป้องกันและแก้ไขปัญหาภัยแล้งที่กำลังรุกรามในหลายพื้นที่ จึงได้มีการจัดตั้งศูนย์ป้องกันและบรรเทาวิกฤตภัยแล้ง พ.ศ. 2563 สำนักงานชลประทานที่ 3 ขึ้น ตามนโยบายของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ที่ได้เล็งเห็นความสำคัญของการบริหารจัดการน้ำฤดูแล้ง โดยเกษตรกรหรือกลุ่มผู้ใช้น้ำสามารถแจ้งปัญหาความเดือดร้อน รวมทั้งสามารถขอคำปรึกษาปัญหาเรื่องน้ำได้ที่ศูนย์ ฯ แห่งนี้ หรือโครงการชลประทานที่อยู่ใกล้กับภูมิลำเนาได้ตลอดเวลา และยังมีพื้นที่ทำการเกษตรบางแห่งเกิดสภาวะฝนทิ้งช่วงจนประสบปัญหาขาดแคลนน้ำสำหรับทำการเกษตร โดยเฉพาะในพื้นที่อำเภอวังทอง อำเภอชาติตระการ จังหวัดพิษณุโลก อำเภอทับคล้อ อำเภอวังทรายพูน จังหวัดพิจิตร อำเภอศรีเทพ จังหวัดเพชรบูรณ์ และ อำเภอขามเฒ่าลักษ์ณบุรี จังหวัดกำแพงเพชร ขาดแคลนน้ำในการ

ทำนาข้าว และไร่ข้าวโพด มีพื้นที่ขาดแคลนน้ำในขณะนี้ถึง 158,000 ไร่ (กรมชลประทาน, 2563)

จากเหตุผลดังกล่าว การศึกษาพื้นที่ภาคเหนือตอนล่างเพื่อทำความเข้าใจเกี่ยวกับคุณลักษณะของภัยแล้งที่เกิดขึ้นจึงนับเป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างยิ่ง เพื่อเป็นประโยชน์ในการเตือนภัยล่วงหน้าต่อผู้ที่เกี่ยวข้องรวมถึงเป็นการวางแผนการแก้ไขปัญหาที่มักจะเกิดขึ้นตามมาจากปัญหาดังกล่าว โดยเฉพาะการศึกษาเรื่องภัยแล้งที่ผ่านมามักจะเน้นไปที่การศึกษาในระดับประเทศเท่านั้น โดยการวางแผนที่เสี่ยงภัยแล้งอิงตามปริมาณน้ำฝนเฉลี่ยที่ปรากฏของแต่ละพื้นที่ในภาพรวมหรือมุ่งวิเคราะห์ไปถึงผลกระทบของปัญหาภัยแล้งที่เคยเกิดขึ้นเป็นกรณี ๆ ไป แต่การศึกษาปัญหาภัยแล้งอย่างต่อเนื่องในระดับกลุ่มจังหวัดที่มีบริบทพื้นที่ใกล้เคียงกัน จะเป็นรูปแบบใหม่ในการศึกษาเชิงปริมาณและคุณภาพ เพื่อทำให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับคุณลักษณะ และผลกระทบของปัญหาของภัยแล้ง และแนวทางการแก้ไขปัญหา นับว่าเป็นสิ่งจำเป็นต่อการวางแผนแก้ไขปัญหาในระดับท้องถิ่นได้ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษา ตัวแบบการลดความเสี่ยงภัยแล้งในเขตพื้นที่ภาคเหนือตอนล่าง เพื่อนำข้อสังเกตไปเป็นแนวทางในการพัฒนา วางแผน ปรับปรุงการทำงานด้านการลดความเสี่ยงภัยแล้ง ป้องกัน และแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ภาคเหนือตอนล่างให้มีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพทั่วไปของปัจจัยที่มีผลต่อการลดความเสี่ยงภัยแล้งในเขตพื้นที่ภาคเหนือตอนล่าง
2. เพื่อสร้างตัวแบบการลดความเสี่ยงภัยแล้งในเขตพื้นที่ภาคเหนือตอนล่าง
3. เพื่อยืนยันตัวแบบการลดความเสี่ยงภัยแล้งในเขตพื้นที่ภาคเหนือตอนล่าง

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ใช้ระเบียบวิธีการวิจัยแบบผสม (Mixed Methods Research) ระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) แบ่งเป็น 3 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เพื่อศึกษาสภาพทั่วไปของปัจจัย ได้แก่ปัจจัย และระดับปัจจัยที่มีผลต่อการลดความเสี่ยงภัยแล้งในเขตพื้นที่ภาคเหนือตอนล่าง ประชากร คือ เจ้าหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) และเจ้าหน้าที่กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปภ. เขต/ปภ. จังหวัด) ที่ทำหน้าที่ปฏิบัติงานด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยในจังหวัดภาคเหนือตอนล่าง จำนวน 6,864 คน กลุ่มตัวอย่าง คือ ตัวแทนเจ้าหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) และเจ้าหน้าที่กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปภ. เขต/ปภ. จังหวัด) ที่ทำหน้าที่ปฏิบัติงานด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณ

ภัยในจังหวัดภาคเหนือตอนล่าง จำนวน 378 คน ได้มาโดยการกำหนดกลุ่มตัวอย่างตามสูตรของ ทาโร่ ยามาเน่ (Taro Yamane, 1973) และใช้วิธีการกำหนดสัดส่วนและวิธีสุ่มแบบง่าย ด้วยวิธีการจับฉลาก เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Likert, R, 1932) วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา ค่าเฉลี่ย ร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Coefficient) และวิเคราะห์ความตรงโมเดลโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุด้วยโปรแกรม Mplus

ระยะที่ 2 เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative research) เพื่อสร้างตัวแบบการลดความเสี่ยงภัยแล้งในเขตพื้นที่ภาคเหนือตอนล่าง กลุ่มเป้าหมาย คือ ผู้ทรงคุณวุฒิ (Expert) ประกอบด้วย เจ้าหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) และเจ้าหน้าที่กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปภ. เขต/ ปภ.จังหวัด) นักวิชาการ ข้าราชการ และตัวแทนผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในพื้นที่ จำนวน 20 คน คัดเลือกแบบเจาะจง โดยการจัดประชุมระดมความคิดเห็น (Focus group discussion) เพื่อร่วมกันค้นหาตัวแบบ

ระยะที่ 3 เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) เพื่อยืนยันตัวแบบการลดความเสี่ยงภัยแล้งในเขตพื้นที่ภาคเหนือตอนล่าง โดยให้ผู้ทรงคุณวุฒิ (Expert) จำนวน 20 คน เพื่อทำการตรวจสอบยืนยันและวิพากษ์ ให้ข้อเสนอแนะ (Expert verify) ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม ใช้วิเคราะห์ค่ามัธยฐาน ค่าฐานนิยม และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์

ผลการวิจัย

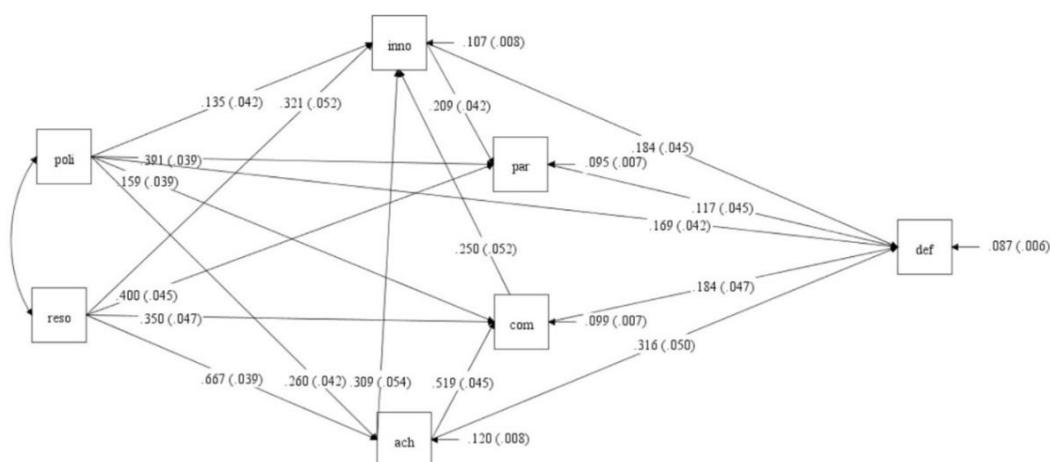
ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 378 คน มีความเห็นว่า

(1) สภาพทั่วไปของปัจจัยที่มีผลต่อการลดความเสี่ยงภัยแล้งในเขตพื้นที่ภาคเหนือตอนล่าง ดังนี้

ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการลดความเสี่ยงภัยแล้งในเขตพื้นที่ภาคเหนือตอนล่าง โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.56$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 6 ด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ 1) การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ($\bar{X}=3.61$) 2) นโยบายส่งเสริมจากภาครัฐ ($\bar{X}=3.59$) 3) การมีส่วนร่วมของประชาชน ($\bar{X}=3.56$) 4) ทรัพยากรในการบริหาร ($\bar{X}=3.55$) 5) การสื่อสารระหว่างองค์กร ($\bar{X}=3.54$) 6) นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศ ($\bar{X}=3.52$)

ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการลดความเสี่ยงภัยแล้งในเขตพื้นที่ภาคเหนือตอนล่าง พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.57$) เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ ได้แก่ ด้านการลงทุนในการลดความเสี่ยง ($\bar{X}=3.60$) ด้านการฟื้นฟูสภาพภายหลังเกิดภัยพิบัติ ($\bar{X}=3.59$) ด้านการเสริมสร้างศักยภาพในการบริหารความเสี่ยง ($\bar{X}=3.58$) ด้านความเข้าใจความเสี่ยงจากภัยพิบัติ ($\bar{X}=3.51$) ตามลำดับ

ปัจจัยที่มีผลต่อการลดความเสี่ยงภัยแล้งในเขตพื้นที่ภาคเหนือตอนล่าง โดยเรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลโดยรวมจากมากไปหาน้อย คือ การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ นโยบายส่งเสริมจากภาครัฐ ทรัพยากรในการบริหาร การสื่อสารระหว่างองค์กร นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศ และการมีส่วนร่วมของประชาชน ซึ่งทั้ง 6 ปัจจัย สามารถอธิบายการผันแปรในการลดความเสี่ยงภัยแล้งในเขตพื้นที่ภาคเหนือตอนล่าง ได้ร้อยละ 86.40 (R^2 0.864) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งโมเดลความสัมพันธ์ของตัวแบบการขับเคลื่อนการป้องกันภัยแล้งในเขตพื้นที่ภาคเหนือตอนล่างมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่า χ^2 test p-value = 0.560, χ^2 / df = 0.686, GFI = 1.000, CFI = 1.000, RMSEA = 0.000, RMR = 0.002 ดังภาพที่ 1



χ^2 test p-value = 0.560, χ^2 / df = 0.686, GFI = 1.000, CFI = 1.000, RMSEA = 0.000, RMR = 0.002

ภาพที่ 1 โมเดลสมการโครงสร้างปัจจัยที่มีผลต่อการลดความเสี่ยงภัยแล้งในเขตพื้นที่ภาคเหนือตอนล่าง ภายหลังการปรับแก้ด้วยค่าดัชนีปรับโมเดล (After modification)

จากภาพที่ 1 สรุปได้ว่า โมเดลสมการโครงสร้างปัจจัยที่มีผลต่อการลดความเสี่ยงภัยแล้งในเขตพื้นที่ภาคเหนือตอนล่าง (Def) ทั้งอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวม สรุปได้ดังนี้ อิทธิพลทางตรง (Direct effects) จำนวน 5 ปัจจัย เรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลทางตรงเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ (1) การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Ach) มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลทางตรง เท่ากับ .314 (2) การสื่อสารระหว่างองค์กร (Com) มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลทางตรง เท่ากับ .194 (3) นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศ (Inno) มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลทางตรง เท่ากับ .184 (4) นโยบายส่งเสริมจากภาครัฐ (Poli) มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลทางตรง เท่ากับ .169 (5) การมีส่วนร่วมของประชาชน (Par) มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลทางตรง เท่ากับ .117 อิทธิพลทางอ้อม (Indirect effects) จำนวน 3 ปัจจัย เรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์

อิทธิพลทางอ้อมเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ (1) ทรัพยากรในการบริหาร (Reso) มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลทางอ้อม เท่ากับ .211 (2) การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Ach) มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลทางอ้อม เท่ากับ .095 (3) นโยบายส่งเสริมจากภาครัฐ (Poli) มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลทางอ้อม เท่ากับ .082 อิทธิพลโดยรวม (Total effects) จำนวน 6 ปัจจัย เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ (1) การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Ach) มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลโดยรวม เท่ากับ .411 (2) นโยบายส่งเสริมจากภาครัฐ (Poli) มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลโดยรวม เท่ากับ .251 (3) ทรัพยากรในการบริหาร (Reso) มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลโดยรวม เท่ากับ .211 (4) การสื่อสารระหว่างองค์กร (Com) มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลโดยรวม เท่ากับ .194 (5) นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศ (Inno) มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลโดยรวม เท่ากับ .184 (6) การมีส่วนร่วมของประชาชน (Par) มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลโดยรวม เท่ากับ .117 โดยทั้ง 6 ปัจจัย สามารถอธิบายการผันแปรในตัวแปรผลลัพธ์ ได้ร้อยละ 86.40 ($R^2 = 0.864$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สรุปได้ว่า ปัจจัยที่ส่งผลทั้งทางตรงทางอ้อม และโดยรวม ต่อการลดความเสี่ยงภัยแล้งในเขตพื้นที่ภาคเหนือตอนล่าง มี 6 ปัจจัย ได้แก่ นโยบายส่งเสริมจากภาครัฐ (Poli) การมีส่วนร่วมของประชาชน (Par) ทรัพยากรในการบริหาร (Reso) นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศ (Inno) การสื่อสารระหว่าง องค์กร (Com) และการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Ach)

(2) ผลการสร้างตัวแบบการลดความเสี่ยงภัยแล้งในเขตพื้นที่ภาคเหนือตอนล่าง จำนวน 6 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านนโยบายส่งเสริมจากภาครัฐ 2) ด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศ 3) ด้านการสื่อสารระหว่างองค์กร 4) ด้านการมีส่วนร่วมของประชาชน 5) ด้านทรัพยากรในการบริหาร 6) ด้านการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์

(3) ผลการยืนยันตัวแบบการลดความเสี่ยงภัยแล้งในเขตพื้นที่ภาคเหนือตอนล่าง จำนวน 6 ด้าน ได้แก่ 1) การพัฒนาด้านการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2) การพัฒนาด้านนโยบายส่งเสริมจากภาครัฐ 3) การพัฒนาด้านทรัพยากรในการบริหาร 4) การพัฒนาด้านการสื่อสารระหว่างองค์กร 5) การพัฒนาด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศ และ 6) การพัฒนาด้านการมีส่วนร่วมของประชาชน โดยกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ พบว่า ค่ามัธยฐานอยู่ระหว่าง 3.50 - 4.00 ระดับความสอดคล้องของคำตอบที่มีค่าความถี่มากที่สุด มีค่าอยู่ที่ 5.00 และมีค่าพิสัยระหว่างควอไทล์น้อยกว่า 1.5 แสดงว่าผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นสอดคล้องกัน

อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิจัยครั้งนี้ มีข้อค้นพบที่เป็นประเด็นสำคัญสมควรนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. นโยบายส่งเสริมจากภาครัฐ (นโยบายจากทางรัฐบาล) มีผลต่อการลดความเสี่ยงภัยแล้งในเขตพื้นที่ภาคเหนือตอนล่าง เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย อาจเป็นเพราะรัฐบาลหน่วยงานราชการที่เกี่ยวข้องเป็นผู้กำหนดนโยบายในด้านการจัดการภัยแล้ง และเป็นหน่วยงาน

ที่มีภารกิจหลักในการขับเคลื่อนนโยบายไปสู่การปฏิบัติ ซึ่งมีความสำคัญต่อประชาชนในพื้นที่ภาคเหนือตอนล่างในการป้องกันภัยแล้งและแก้ไขปัญหาของประชาชน การกำหนดนโยบายการป้องกันภัยแล้งที่มีส่วนร่วมจากประชาชนก็จะสามารถตอบสนองความต้องการที่แท้จริงได้อย่างมีประสิทธิภาพได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของจรัญพัฒน์ ภูวนันท์ และคณะ (2559) ได้ศึกษาเรื่องนโยบายการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยกับการพัฒนาที่อยู่อาศัยเพื่อผู้ประสบภัยพิบัติในประเทศไทย ผลการวิจัยพบว่า รัฐควรมุ่งไปที่การกำหนด หรือสั่งการให้มีหน่วยงานรับผิดชอบที่ชัดเจนโดยอาจปรับปรุงกฎหมาย และแผนที่เกี่ยวข้องกับการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการบูรณะ พื้นที่ เร่งจัดทำนโยบายและแผนพัฒนาให้เสร็จสิ้นโดยเร็ว โดยให้ครอบคลุมถึงปัญหา โดยเฉพาะการเตรียมความพร้อมไว้ล่วงหน้า และการพัฒนาเพื่อการแก้ปัญหาได้ต่อเนื่องในระยะยาว จากการศึกษาของนิรันดร์ บุญสิงห์ และธรรมนิตย์ วราภรณ์ (2560) พบว่า รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่พัฒนาขึ้นมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ตามเกณฑ์ค่าดัชนีที่กำหนดไว้ทุกค่า โดยความสัมพันธ์ของปัจจัยในรูปแบบได้ข้อค้นพบว่า นโยบายภาครัฐส่งผลทางตรงต่อสัมฤทธิ์ผลในการป้องกันและแก้ไขปัญหายภัยแล้งอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (2558) ได้กำหนดแผนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยแห่งชาติ พ.ศ. 2558 ซึ่งมีการปรับปรุงหลักปฏิบัติให้สอดคล้องกับหลักการสากลตามกรอบเซนไดฯ ที่มุ่งเน้นในการจัดการกับ “ความเสี่ยง” ได้รับการอนุมัติโดยคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 31 มีนาคม พ.ศ. 2558 ให้เป็นแผนแม่บท และเป็นกรอบในการปฏิบัติการด้านสาธารณภัยในประเทศไทย มียุทธศาสตร์สำคัญ 4 ประการ ได้แก่ ยุทธศาสตร์ที่ 1 การมุ่งเน้นการลดความเสี่ยงจากสาธารณภัย ยุทธศาสตร์ที่ 2 การบูรณาการการจัดการในภาวะฉุกเฉิน ยุทธศาสตร์ที่ 3 การเพิ่มประสิทธิภาพการฟื้นฟูอย่างยั่งยืน ยุทธศาสตร์ที่ 4 การส่งเสริมความร่วมมือระหว่างประเทศในการจัดการความเสี่ยงจากสาธารณภัย เป็นไปตามแผนพัฒนา

2. นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศ มีผลต่อการลดความเสี่ยงภัยแล้งในเขตพื้นที่ภาคเหนือตอนล่าง เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย อาจเป็นเพราะระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัย สามารถรวบรวมข้อมูลต่าง ๆ อย่างเป็นระบบและสะดวกในการใช้งาน เพื่อประมวลผลวิเคราะห์และใช้พยากรณ์ในการวางแผนการลดความเสี่ยงภัยแล้งอย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงปัจจุบันการคิดค้นนวัตกรรมต่าง ๆ เช่น เครื่องตรวจวัดความชื้น เครื่องตรวจจับปริมาณน้ำผลระบบฐานข้อมูล (Big data) เป็นต้น เพื่อนำมาอำนวยความสะดวกในการลดความเสี่ยงภัยแล้งได้ สอดคล้องกับ กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (2560) เสนอว่า ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ถือเป็นกลไกสำคัญที่ส่งเสริมให้การบริหารจัดการสาธารณภัยของประเทศไทยมีประสิทธิภาพมากขึ้น เพื่รองรับนโยบาย Thailand 4.0 ของรัฐบาล กระทรวงมหาดไทย โดย กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปภ.) จึงได้ขับเคลื่อนการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารจัดการสาธารณภัยของประเทศ ได้แก่ ระบบสารสนเทศภูมิศาสตร์ (GIS) เพื่อการ

บริหารจัดการสาธารณสุข เป็นการนำข้อมูลเชิงพื้นที่ (Spatial data) มาบูรณาการอย่างเป็นระบบ พร้อมวิเคราะห์คาดการณ์แนวโน้มสถานการณ์ภัย เพื่อจัดทำแผนที่เสี่ยงภัย (Risk map) และแผนที่สาธารณสุข (Multi-Hazard Map) ที่สามารถระบุพื้นที่เสี่ยงภัยและพื้นที่ประสบภัยได้อย่างแม่นยำ รวมถึงเป็นข้อมูลในการเตรียมพร้อมรับมือ และสนับสนุนให้ผู้บริหารใช้ประกอบการอำนวยความสะดวก สั่งการ แก้ไขปัญหาสาธารณสุขได้สอดคล้องกับสภาพความเสี่ยงภัยในแต่ละพื้นที่ การพัฒนาแอปพลิเคชัน “DPM Reporter” ในการให้บริการข้อมูลข่าวสารด้านสาธารณสุขและแจ้งเตือนภัยแก่ประชาชนในรูปแบบโมบายแอปพลิเคชัน โดยแสดงข้อมูลด้านสาธารณสุขที่ครอบคลุมทุกด้านแบบเรียลไทม์ ทำให้ประชาชนและเจ้าหน้าที่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องมีช่องทางในการรับข้อมูลข่าวสารด้านสาธารณสุขที่ทันต่อเหตุการณ์ ส่งผลให้สามารถนำไปใช้ในการวางแผน เตรียมพร้อมรับมือ และแก้ไขปัญหาด้านสาธารณสุขได้อย่างมีประสิทธิภาพ การใช้โปรแกรม Line เพิ่มช่องทางสื่อสารข้อมูลด้านสาธารณสุข โดยเชื่อมโยงข้อมูลสาธารณสุขระหว่างส่วนกลางและพื้นที่ เพื่อให้เกิดความรวดเร็วในการรายงานสถานการณ์ภัย รวมถึงแจ้งเตือนภัยแก่หน่วยงานในระดับพื้นที่ให้เตรียมพร้อมรับมือสถานการณ์ภัยได้อย่างทันท่วงที สอดคล้องกับสภาพความเสี่ยงภัย รวมถึงประสานการปฏิบัติกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้อย่างเป็นระบบและมีเอกภาพ การนำเทคโนโลยีมาเชื่อมโยงระบบการประสานความช่วยเหลือด้านมนุษยธรรม ณ จุดเดียว (National Single Window : NSW) โดยเชื่อมโยงข้อมูลกับระบบคลังข้อมูลสาธารณสุขแห่งชาติ

3. การสื่อสารระหว่างองค์กร มีผลต่อการลดความเสี่ยงภัยแล้งในเขตพื้นที่ภาคเหนือตอนล่าง เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย อาจเป็นเพราะการสื่อสารเป็นเครื่องมือสำคัญในการติดต่อประสานงานระหว่างองค์กร การดำเนินนโยบายด้านการลดความเสี่ยงภัยแล้งในเขตพื้นที่ภาคเหนือตอนล่าง จำเป็นจะต้องบูรณาการในหลายภาคส่วน ได้แก่ หน่วยงานภาครัฐ หน่วยงานภาคเอกชน และชุมชน ซึ่งในปัจจุบันได้มีการใช้เทคโนโลยีในการสื่อสารระหว่างกัน เช่น การจัดประชุม Conference ผ่านระบบ Zoom การติดต่อสื่อสารแลกเปลี่ยนข้อมูลในช่องทาง Line, Google Drive, E-mail เพื่อให้มีความสะดวกรวดเร็วในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกัน สอดคล้องกับชาญวิทย์ คุณาวิวัฒนากร และสุริยจรัส เตชะตันมินสกุล (2561) ได้ศึกษาผลการนำนโยบายการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอเมืองเชียงใหม่ไปสู่การปฏิบัติ ผลการวิจัย พบว่า ประสิทธิภาพของการนำนโยบายการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยของเทศบาลตำบลในอำเภอเมืองเชียงใหม่ไปสู่การปฏิบัติ โดยภาพรวมของประสิทธิภาพอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ส่วนปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการนำนโยบายการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยไปสู่การปฏิบัติ คือ การประสานความร่วมมือกับองค์กรภาคี มีค่าอิทธิพลเชิงสาเหตุมากที่สุดเท่ากับ 0.284 กล่าวคือ เทศบาลตำบลมีการประสานงานเพื่อสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานภายในชุมชนและหน่วยงานภายนอกชุมชน ได้แก่ เครือข่ายวิทยุชุมชน ศูนย์สุขภาพชุมชน สถานประกอบกิจการภายในชุมชน มูลนิธิโรงพยาบาลภาคเอกชน

เทศบาลตำบลข้างเคียง และสถานีวิทย์เครือข่ายในการดำเนินงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย โดยการบูรณาการร่วมมือกับทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการจัดการกับภาวะฉุกเฉินอย่างมีมาตรฐาน เพื่อที่จะให้ผู้ประสบภัยได้รับความช่วยเหลือได้อย่างรวดเร็วและครอบคลุม ลดความสูญเสียในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนให้น้อยที่สุด ดังนั้นจึงอาจกล่าวได้ว่า การที่เทศบาลตำบลในอำเภอเมืองจังหวัดเชียงใหม่ นั้น ได้ประสานความร่วมมือกับองค์กรภาคีทั้งภายในชุมชนและภายนอกชุมชนที่มีส่วนเกี่ยวข้อง จึงเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดต่อการนำนโยบายการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยของเทศบาลตำบลในอำเภอเมืองจังหวัดเชียงใหม่ไปสู่การปฏิบัติให้เกิดผลสำเร็จยิ่งขึ้น

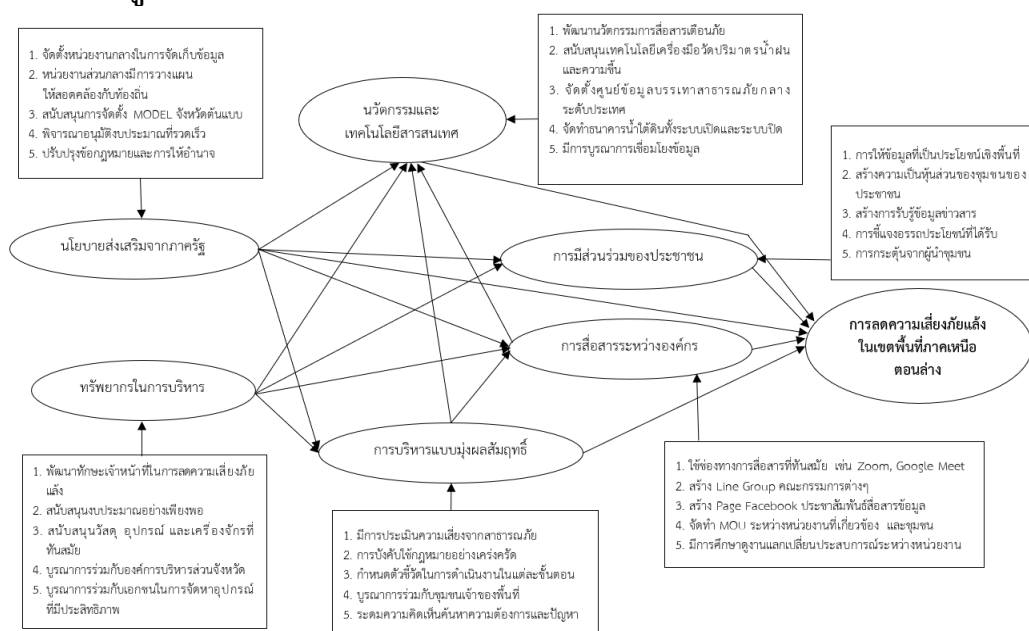
4. การมีส่วนร่วมของประชาชน มีผลต่อการลดความเสี่ยงภัยแล้งในเขตพื้นที่ภาคเหนือตอนล่าง เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย อาจเป็นเพราะการสร้างความเข้มแข็งของประชาชนในพื้นที่เป็นหัวใจสำคัญในการขับเคลื่อนการลดความเสี่ยงภัยแล้ง โดยเปิดโอกาสเข้าไปมีส่วนร่วมในการเสนอข้อคิดเห็นให้ข้อมูลเชิงพื้นที่ สะท้อนปัญหาและความต้องการ และมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย ตลอดจนการประเมินผล จะส่งผลทำให้การดำเนินการลดความเสี่ยงภัยแล้งในเขตพื้นที่ภาคเหนือตอนล่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของนิรันดร์ บุญสิงห์ และธรรมนิศย์ วราภรณ์ (2560) ได้ศึกษาเรื่อง นโยบายภาครัฐและการมีส่วนร่วมของประชาชนที่ส่งผลต่อสัมฤทธิ์ผลในการป้องกันและแก้ไขปัญหายภัยแล้ง กรณีศึกษาศูนย์ป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย เขต 13 อุบลราชธานี ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่พัฒนาขึ้นมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับงานวิจัยของเพชรรัตน์ แสนทวีสุข (2552) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารงานด้านการช่วยเหลือผู้ประสบอุทกภัยของสำนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยจังหวัดอุบลราชธานี ผลการวิจัยพบว่า ด้านโครงสร้างควมมอบอำนาจสำนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยจังหวัด ให้เป็นราชการส่วนภูมิภาค จัดให้มีการวัดและเพิ่มศักยภาพความสามารถของท้องถิ่นในการจัดสาธารณภัย การเพิ่มความสามารถของชุมชนในการจัดการภัยพิบัติโดยใช้ชุมชนเป็นฐาน และการจัดทำคู่มือปฏิบัติการการป้องกันภัยพิบัติที่เกิดจากประสบการณ์จริงของชุมชน งานวิจัยของพิทักษ์ มั่นจันทิก และศุภณัฐ ทรัพย์นาวิน (2558) พบว่า เทศบาลควรมีการประสานความร่วมมือระหว่างผู้บริหาร ผู้นำชุมชน และประชาชนในการเตรียมความพร้อมวัสดุ/อุปกรณ์ที่ทันสมัยในการให้ความช่วยเหลือผู้ประสบภัย นอกจากนี้ แนวทางการวางแผนก่อนเกิดเหตุในประเด็นท้องถิ่น ควรมีการจัดทำแผนป้องกันและประสานกับหน่วยงานภายใน/นอกเมื่อเกิดสาธารณภัยของท้องถิ่น ส่วน และงานวิจัยของพิรศุขม์ วัฒนพงศ์พิทักษ์ (2558) เสนอว่า แนวทางการเสริมสร้างศักยภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและภาคประชาชนในการจัดการภัยพิบัติที่ดีในอนาคต เช่น การตั้งกองทุนการจัดการภัยพิบัติ เครือข่ายการทำงานระหว่างภาครัฐ และการสร้างเครือข่ายทางสังคมของชุมชน เป็นต้น

5. ทรัพยากรในการบริหาร มีผลต่อการลดความเสี่ยงภัยแล้งในเขตพื้นที่ภาคเหนือตอนล่าง เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย อาจเป็นเพราะ ทรัพยากรในการป้องกันภัยแล้งในเขตพื้นที่ภาคเหนือตอนล่างเป็นเครื่องมือสำคัญในการขับเคลื่อนการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ได้อย่างรวดเร็ว ทั้งในกรณีเร่งด่วนฉุกเฉิน และวางแผนในการลดความเสี่ยงภัยแล้งระยะยาว สอดคล้องกับแนวคิดของ Simon (1972) กล่าวว่า ปัจจัยการบริหารเป็นเครื่องมือที่ช่วยสนับสนุนให้งานบรรลุวัตถุประสงค์โดยมีองค์ประกอบสำคัญ 7 ประการ คือ บุคลากร (Man) เงิน (Money) การบริหารทั่วไป (Management) การบริการประชาชน (Market) คุณธรรม (Moral) ข้อมูลข่าวสาร (Massage) การวัดผล (Measurement) ตามแนวคิดของเปรมชัย สโรบล (2550) เห็นว่าปัจจัยการบริหาร เป็นทรัพยากรพื้นฐานสำคัญที่องค์การนำมาใช้เป็นปัจจัยในการดำเนินงานให้เป็นไปได้ด้วยดี และบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ประกอบด้วย ปัจจัยด้านบุคลากร (Man) ปัจจัยด้านกระบวนการบริหาร (Management) ปัจจัยด้านวัสดุอุปกรณ์ (Material) ปัจจัยด้านงบประมาณ (Money) และปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (Management Information System : MIS) นอกจากนี้ ศุภณัฐ ทรัพย์นาวิ (2558) ได้ศึกษาเรื่อง กลยุทธ์การบริหารด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยของเทศบาลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเพชรบุรี ผลการวิจัย พบว่า แนวทางการพัฒนากลยุทธ์การบริหารด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ได้แก่ หน่วยงานควรกำหนดนโยบาย ระเบียบ และแนวทางการปฏิบัติงานให้ชัดเจน โดยประสานความร่วมมือระหว่างผู้บริหาร ผู้นำชุมชน และประชาชน ร่วมกันประชุมวางแผนการปฏิบัติงาน การเตรียมความพร้อม การจัดสรรงบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ที่ทันสมัย สำรวจและจัดทำพื้นที่กลุ่มเสี่ยงที่เข้าถึงได้ยาก เพื่อกำหนดเส้นทางการจราจรเมื่อเกิดเหตุฉุกเฉิน และมีการซักซ้อมแผนการปฏิบัติงานอยู่เสมอ

6. การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ มีผลต่อการลดความเสี่ยงภัยแล้งในเขตพื้นที่ภาคเหนือตอนล่าง เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย อาจเป็นเพราะปัญหาภัยแล้งเป็นปัญหาที่เกิดขึ้นทุกปี และเป็นปัญหาหลักเขตพื้นที่ภาคเหนือตอนล่าง ซึ่งส่งผลกระทบโดยตรงกับประชากรส่วนใหญ่ในพื้นที่ เนื่องจากประกอบอาชีพเกษตรกรรม และยังต้องดำรงชีวิตอยู่ด้วยการอาศัยทรัพยากรน้ำอันเป็นปัจจัยหลักในการเพาะปลูกและเลี้ยงสัตว์ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องจึงต้องดำเนินการแก้ปัญหาภัยแล้งอย่างยั่งยืนโดยการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ มีการกำหนดตัวชี้วัดในการดำเนินงานในแต่ละขั้นตอน โดยคำนึงถึงบริบทของพื้นที่ภาคเหนือตอนล่าง และการบริหารจัดการเชิงบูรณาการด้วย ซึ่งขวัญใจ เปื่อยหนองแซ่ และคณะ (2563) ได้ทำการศึกษาเรื่อง แนวนโยบายการบริหารจัดการภัยแล้งตามแนวทางการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ผลการศึกษา พบว่า กระบวนการขับเคลื่อนการบริหารภัยแล้งเกี่ยวกับการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยในปัจจุบัน มีการใช้ “พระราชบัญญัติป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย พ.ศ. 2550” ซึ่งกำหนดให้มีคณะกรรมการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยแห่งชาติ (กปภ.ช.) ทำหน้าที่กำหนดนโยบายและแผนในระดับชาติ โดยกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยเป็นหน่วยงานในการ

บริหารจัดการร่วมกับคณะกรรมการกำหนดนโยบายและแผนระดับจังหวัดให้สอดคล้องกับแผนระดับชาติ โดยมีผู้อำนวยการรับผิดชอบและมีอำนาจสั่งการตามลำดับชั้นบังคับบัญชาตั้งแต่ระดับชาติลงไป จนถึงระดับท้องถิ่นประการที่สอง หลักการบริหารจัดการนโยบายโดยวางกรอบนโยบายมุ่งผลสัมฤทธิ์สนองตอบความต้องการจำเป็นตรงจุด การจัดการด้านความต้องการจะช่วยลดความต้องการน้ำสำหรับการเกษตรกรรมและมีระบบการจัดสรรน้ำเพื่อใช้ทางด้านเศรษฐกิจในพื้นที่จำกัด ซึ่งเน้นการพึ่งพาตนเองระดับครัวเรือน ชุมชน ท้องถิ่น และระดับชาติ โดยยึดหลัก “ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง” รองรับให้เกิดผลสัมฤทธิ์ในเชิงปฏิบัติ ทั้งนี้ กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (2562) ยังได้นำเสนอเรื่อง การประเมินผลแผนและการประเมินผลการปฏิบัติงาน การประเมินผลสัมฤทธิ์ที่ให้ความสำคัญกับการจัดการความเสี่ยงจากสาธารณภัย และหลักการคิดเชิงเหตุผล โดยสามารถอาศัยกรอบการประเมินผลสัมฤทธิ์ใน 3 ลักษณะ ดังนี้ 1) การประเมินผลผลิตและผลลัพธ์ของโครงการ ภายใต้แผนปฏิบัติราชการ หรือแผนยุทธศาสตร์ การลดความเสี่ยงสาธารณภัย ของหน่วยงาน การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ในภาครัฐ และการกำกับควบคุมในรูปแบบ ของการวัดผลการดำเนินงานหลัก Key Performance Indicators; KPIs 2) การประเมินตามหลักผลสัมฤทธิ์วัตถุประสงค์หลัก (Objective Key Results; OKRs) 3) การประเมินองค์ประกอบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามหลักทฤษฎีระบบ

องค์ความรู้จากการวิจัย



ภาพที่ 2 ตัวแบบการลดความเสี่ยงภัยแล้งในเขตพื้นที่ภาคเหนือตอนล่าง

จากภาพที่ 2 องค์ความรู้จากการวิจัย สรุปว่า ตัวแบบการลดความเสี่ยงภัยแล้งในเขตพื้นที่ภาคเหนือตอนล่าง ประกอบด้วย ปัจจัยที่ส่งผลทั้งทางตรง ทางอ้อม และโดยรวม ต่อปัจจัยทั้ง 6 ด้าน 30 แนวทางการพัฒนา ดังนี้ (1) ด้านนโยบายส่งเสริมจากภาครัฐ มี 5 แนวทางการพัฒนา ได้แก่ 1.1) จัดตั้งหน่วยงานกลางในการจัดเก็บข้อมูลประเมินผล 1.2) หน่วยงานส่วนกลางมีการวางแผนให้สอดคล้องกับท้องถิ่น 1.3) สนับสนุนการจัดตั้ง Model จังหวัดต้นแบบ 1.4) พิจารณานุมิติงบประมาณที่รวดเร็ว 1.5) ปรับปรุงข้อมูลกฎหมายการให้อำนาจป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (2) ด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศ มี 5 แนวทางการพัฒนา ได้แก่ 2.1) พัฒนานวัตกรรมการสื่อสารการเตือนภัย 2.2) สนับสนุนเทคโนโลยีเครื่องมือวัดปริมาณน้ำฝนและความชื้น 2.3) จัดตั้งศูนย์ข้อมูลบรรเทาสาธารณภัยกลางระดับประเทศ 2.4) จัดทำธนาคารน้ำใต้ดินทั้งระบบเปิดและระบบปิด 2.5) มีการบูรณาการเชื่อมโยงข้อมูล (3) ด้านการสื่อสารระหว่างองค์กร มี 5 แนวทางการพัฒนา ได้แก่ 3.1) ใช้ช่องทางการสื่อสารที่ทันสมัย เช่น Zoom, Google Meet 3.2) สร้าง Line Group คณะกรรมการต่าง ๆ 3.3) สร้าง Page Facebook ประชาสัมพันธ์สื่อสารข้อมูล 3.4) จัดทำ MOU ระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและชุมชน 3.5) มีการศึกษาดูงานแลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างหน่วยงาน (4) ด้านการมีส่วนร่วมของประชาชน มี 5 แนวทางการพัฒนา ได้แก่ 4.1) การให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์เชิงพื้นที่ 4.2) สร้างความเป็นหุ้นส่วนของชุมชนของประชาชน 4.3) สร้างการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร 4.4) การชี้แจงอรรถประโยชน์ที่ได้รับ 4.5) การกระตุ้นจากผู้นำชุมชน (5) ด้านทรัพยากรในการบริหาร มี 5 แนวทางการพัฒนา ได้แก่ 5.1) พัฒนาทักษะเจ้าหน้าที่ในการลดความเสี่ยงภัยแล้ง 5.2) สนับสนุนงบประมาณอย่างเพียงพอ 5.3) สนับสนุนวัสดุ อุปกรณ์ และเครื่องจักรที่ทันสมัย 5.4) บูรณาการร่วมกับองค์การบริหารส่วนจังหวัด 5.5) บูรณาการร่วมกับเอกชนในการจัดหาอุปกรณ์ที่มีประสิทธิภาพ (6) ด้านการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ มี 5 แนวทางการพัฒนา ได้แก่ 6.1) มีการประเมินความเสี่ยงจากสาธารณภัย 6.2) การบังคับใช้กฎหมายอย่างเคร่งครัด 6.3) กำหนดตัวชี้วัดในการดำเนินงานในแต่ละขั้นตอน 6.4) บูรณาการร่วมกับชุมชนเจ้าของพื้นที่ 6.5) ระดมความคิดเห็นค้นหาความต้องการและปัญหา ซึ่งองค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ สามารถนำไปเป็นแนวทางในการพัฒนา วางแผน ปรับปรุงการทำงานทั้งด้านการลดความเสี่ยงภัยแล้ง ป้องกันและแก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบ เพื่อให้เกิดประโยชน์ทั้งในปัจจุบันและอนาคต

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

1. ด้านนโยบายส่งเสริมจากภาครัฐ ภาครัฐควรมีนโยบายการส่งเสริมและสนับสนุนด้านงบประมาณอย่างเพียงพอในการลดความเสี่ยงภัยแล้ง กำหนดแผนระยะสั้นและแผนระยะยาว และวางแผนกำหนดงบประมาณในภาวะปกติและภาวะฉุกเฉิน เพื่อที่จะหาแนวทางที่สามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ในตามสภาพพื้นที่และสภาพทางภูมิศาสตร์ที่แตกต่างกัน และควรมีการ

เตรียมงบประมาณจากทางภาครัฐฉุกเฉินเพื่อช่วยเหลือในเบื้องต้น เพื่อเป็นการบรรเทาความเดือดร้อนของผู้ประสบภัยแล้ว

2. ด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศ สนับสนุนการสร้างนวัตกรรมในเชิงพื้นที่เพื่อลดความเสี่ยงภัยแล้ง จัดตั้งศูนย์ข้อมูลบรรเทาสาธารณภัยกลาง เพื่อรวบรวมข้อมูลและแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างหน่วยงาน พร้อมทั้งรวบรวมระบบข้อมูลทั้งหมด (Big data) เพื่อวิเคราะห์ และใช้พยากรณ์สถานการณ์ภัยแล้ง รวมทั้งเปิดเผยข้อมูลให้หน่วยงานต่าง ๆ สามารถเข้าถึงสารสนเทศได้อย่างรวดเร็ว

3. ด้านการสื่อสารระหว่างองค์กร หน่วยงานราชการมีการประสานงานด้านให้ความช่วยเหลือ อำนวยความสะดวก ด้านวัสดุอุปกรณ์ ในการลดความเสี่ยงภัยแล้ง โดยใช้ระบบการสื่อสารที่ทันสมัย เช่น การประชุม Zoom, Line Group เพื่อให้มีความรวดเร็วปลอดภัยตามมาตรการการป้องกันการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (โควิด-19)

4. ด้านการมีส่วนร่วมของประชาชน เปิดโอกาสให้ประชาชนได้การตัดสินใจร่วมกับส่วนราชการ เกี่ยวกับโครงการที่เหมาะสมและเป็นที่ยอมรับ ภาครัฐต้องค้นหาแนวทางทำงานร่วมกันระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับภาคประชาชนอย่างเหมาะสม เพื่อให้สามารถตอบสนองต่อความจำเป็นพื้นฐานในเรื่องการจัดการภัยแล้ง โดยประชาชนจะมีส่วนร่วมในเสนอแนะความคิดเห็นและร่วมกับตรวจสอบการดำเนินนโยบายของภาครัฐในแต่ละบริบทของพื้นที่ของตน ซึ่งแต่ละพื้นที่มีลักษณะปัญหาประสบภัยแล้งที่แตกต่างกันออกไป มีการจัดทำแผนและแนวทางการจัดการพืชผลทางการเกษตรในแต่ละจังหวัด โดยการสร้างความเข้าใจและคำแนะนำแก่เกษตรกรในการปลูกพืชใช้น้ำน้อยในช่วงฤดูแล้ง ควบคู่กับการที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่ต้องดูแลรักษาแหล่งน้ำสาธารณะ คู คลอง สถานที่กักเก็บน้ำเพื่อไว้ใช้ในยามแล้ง

5. ด้านทรัพยากรในการบริหาร หน่วยงานภาครัฐสนับสนุนงบประมาณอย่างเพียงพอต่อการดำเนินโครงการด้านการป้องกันภัยแล้ง พิจารณานุมัติงบประมาณอย่างรอบคอบและรวดเร็วให้ทันต่อสถานการณ์ ประเมินและจัดการเตรียมความพร้อมด้านกำลังคน วัสดุอุปกรณ์ รถบรรทุกน้ำ เครื่องสูบน้ำ และบูรณาการร่วมกับเอกชนเพื่อระดมเครื่องมือต่าง ๆ ที่มีประสิทธิภาพ ในการบรรเทาความเดือดร้อนของประชาชนได้อย่างทันต่อสถานการณ์

6. ด้านการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ควรมีจัดทำแผนบริหารจัดการน้ำเพื่อผลในระยะยาวควบคู่ไปกับการพิจารณาจัดตั้งกระทรวงทรัพยากรน้ำเพราะภัยแล้งเป็นปัญหายั่งยืนชาติที่มนุษย์ไม่อาจควบคุมได้แต่จะสามารถบริหารจัดการน้ำที่มีอยู่ให้เพียงพอต่อการอุปโภคบริโภค และการเกษตรกรรมได้อย่างเต็มประสิทธิภาพโดยไม่ขาดแคลน มีการแบ่งสายการบังคับบัญชาที่เป็นระบบ มีความคล่องตัวในการสื่อสาร และกำหนดขอบเขตอำนาจหน้าที่ให้ชัดเจน

ข้อเสนอแนะเพื่อทำการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษารูปแบบการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดการลดความเสี่ยงภัยแล้งในเขตพื้นที่ภาคเหนือตอนล่าง

2. ควรศึกษารูปแบบการจัดการสารสนเทศเพื่อลดความเสี่ยงภัยแล้งในเขตพื้นที่ภาคเหนือตอนล่าง

3. ควรศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการลดความเสี่ยงภัยแล้งในเขตพื้นที่อื่น ๆ เพื่อค้นหา ตัวแปรพยากรณ์อื่น ๆ ที่มีผลต่อการทำนายการลดความเสี่ยงภัยแล้งในเขตพื้นที่ภาคเหนือตอนล่าง ได้ครอบคลุมยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กรมชลประทาน. (2563). ขป. เปิดศูนย์ฯบรรเทาวิกฤตภัยแล้ง ปี 2563 ลุ่มน้ำน่าน ช่วยเหลือพื้นที่ภัยแล้งภาคเหนือตอนล่าง. สืบค้น 6 กันยายน 2564, จาก https://www.rid.go.th/main/index.php?option=com_content&view=article&id=6001:---2563--&catid=6:2009-04-12-07-50-21&Itemid=7
- กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย. (2556). คู่มือการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย. กรุงเทพฯ: กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย.
- _____. (2558). แผนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยแห่งชาติ พ.ศ. 2558. กรุงเทพฯ: กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย.
- _____. (2559). การลดความเสี่ยงจากสาธารณภัย (พิมพ์ครั้งที่ 3) กรุงเทพฯ: กระทรวงมหาดไทย.
- _____. (2560). กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการจัดการสาธารณภัย มุ่งสู่การสร้างประเทศไทยปลอดภัย. สืบค้น 7 กันยายน 2564, จาก <https://gnews.apps.go.th/news?news=2446>.
- กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. (2562). มาตรฐานระบบน้ำสะอาด. กรุงเทพฯ: กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น.
- ขวัญใจ เปื่อยหนองแซ่ และคณะ. (2563). แนวนโยบายการบริหารจัดการภัยแล้งตามแนวทางการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย. วารสารการบริหารการปกครองและนวัตกรรมท้องถิ่น, 4(1), 284 – 287.
- จรัญพัฒน์ ภูวนันท์ และคณะ. (2559). นโยบายการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยกับการพัฒนาที่อยู่อาศัยเพื่อผู้ประสบภัยพิบัติในประเทศไทย. วารสารการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์, 3(5), 105 – 107.
- ชาญวิทย์ คุณาวีวัฒนางกูร และสุริยจรัส เตชะตันมินสกุล. (2561). ผลการนำนโยบายการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอเมืองเชียงใหม่ไปสู่การปฏิบัติ. วารสารวิชาการวิทยาลัยบริหารศาสตร์, 1(4), 70 – 80.
- นาถนเรศ อาคาสุวรรณ. (2561) การศึกษาพื้นที่เสี่ยงภัยแล้งและแนวทางป้องกันภัยแล้งในพื้นที่คาบสมุทรมหานคร. วารสารอินทนิลทักษิณสาร, 13(1), 56- 80.

- นิรันดร์ บุญสิงห์ และธรรมนิตย์ วราภรณ์. (2560). นโยบายภาครัฐและการมีส่วนร่วมของประชาชนที่ส่งผลต่อสัมฤทธิ์ผลในการป้องกันและแก้ไขปัญหาภัยแล้ง กรณีศึกษาศูนย์ป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย เขต 13 อุบลราชธานี. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี*, 8(2), 99 – 107.
- เปรมชัย สโรบล. (2550). *ปัจจัยการบริหารที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า* (ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- พิทักษ์ มั่นจันทิก และศุภณัฐ ทรัพย์นาวิน. (2558). กลยุทธ์การบริหารด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยของเทศบาล ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเพชรบุรี. *วารสารวิชาการ Veridian E-Journal, SilpakornUniversity ฉบับภาษาไทย สาขามนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์และศิลปะ*, 8(2), 2351-2368.
- เพชรรัตน์ แสนทวีสุข. (2552). การบริหารงานด้านการช่วยเหลือผู้ประสบอุทกภัยของ สำนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยจังหวัดอุบลราชธานี (ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์). อุบลราชธานี : มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี.
- ศุภณัฐ ทรัพย์นาวิน. (2558). กลยุทธ์การบริหารด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยของเทศบาลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเพชรบุรี. *Veridian E-Journal, Slipakorn University ฉบับภาษาไทย สาขามนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะ*, 8(2), 2351 – 2357.
- Likert, R. (1932). *New Patterns of Management*. New York: McGraw - Hill.
- Simon, H. A. (1972). *Sistema Sekkei to Soshikiron (System Planning and Organization Theory. Soshiki Kagaku Organizational Science*, (6), 27-34.
- Taro Yamane. (1973). *Statistics: An Introductory Analysis* (3rd EdX. New York. Harper and Row Publications.



รูปแบบการบริหารการจัดการเรียนการสอนยุคดิจิทัล ในโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏ*

ADMINISTRATIVE MODEL OF TEACHING AND LEARNING MANAGEMENT IN
THE DIGITAL AGE AT RAJABHAT UNIVERSITY DEMONSTRATION SCHOOLS



ศิฐกร จำปาทิพย์, สุวิมล โฟธิ์กลิ่น, จินณวัตร ปะโคทั้ง

Sithakorn Jampathip, Suwimon Phoglin, Jinawatara Pakotang

มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

Ubon Ratchathani Rajabhat University

Corresponding Author E-mail: Sithakorn.jG62@ubru.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) การศึกษาสภาพการบริหารการจัดการเรียนการสอนยุคดิจิทัลในโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏ 2) สร้างรูปแบบการบริหารการจัดการเรียนการสอนยุคดิจิทัลในโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏ และ 3) ประเมินรูปแบบการบริหารการจัดการเรียนการสอนยุคดิจิทัลในโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มเป้าหมายคือ ผู้บริหารของโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 50 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง ผู้เชี่ยวชาญในการสร้างรูปแบบ จำนวน 13 คน และผู้ทรงคุณวุฒิในการประเมินรูปแบบ จำนวน 21 คน เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบสอบถาม แบบบันทึกการสนทนากลุ่ม และแบบประเมินรูปแบบ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพการบริหารการจัดการเรียนการสอนยุคดิจิทัลในโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏ อยู่ในระดับปานกลาง 2) รูปแบบการบริหารฯ ประกอบด้วย 2.1) การวางแผนการจัดการเรียนการสอน 2.2) การพัฒนาการจัดการเรียนการสอน 2.3) การดำเนินการจัดการเรียนการสอน และ 2.4) การประเมินการจัดการเรียนการสอน และ 3) ผลการประเมินรูปแบบ พบว่า รูปแบบมีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด มีความเป็นไปได้ในระดับมาก และมีความเป็นประโยชน์ในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ: การบริหารจัดการการเรียนการสอน; ยุคดิจิทัล; โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏ

Abstract

Objectives of this research were 1. To study the state of teaching and learning management in the digital age at Rajabhat university demonstration schools. 2. To create a model and 3. To evaluate management model of teaching and learning management in the digital age in Rajabhat university demonstration schools. The target group, randomized by purposive sampling, consisted of 50 administrators of Rajabhat university demonstration schools in Northeast, 13 experts to create a model and 21 professionals to evaluate model. The research instruments were questionnaires, focus groups and model evaluation form. Collected data were analyzed by using mean, standard deviation, and content analysis.

The research findings were as follows: 1. The state of teaching and learning management in the digital age in Rajabhat university demonstration schools was found to be at a medium level. 2. A management model consisted of; 2.1) teaching and learning management planning, 2.2) teaching and learning management development, 2.3) teaching and learning management and 2.4) teaching and learning assessment. 3. A model assessed by experts resulted in highest level of suitability, high level of possibility and highest level of utility.

Keywords: Teaching and Learning Management; Digital Age; Rajabhat University Demonstration Schools

บทนำ

การศึกษาเป็นรากฐานสำคัญในการสร้างความเจริญก้าวหน้าและการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ตลอดจนเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในทุกด้าน ซึ่งเป็นที่ยอมรับกันทั่วไปว่าไม่มีเครื่องมือใดที่จะใช้พัฒนาชีวิตคนให้มีประสิทธิภาพมากไปกว่าการศึกษา (ธีระ รุญเจริญ, 2550) การศึกษาจึงมีความสำคัญยิ่งต่อชีวิตของผู้คนและสังคม โดยเฉพาะการเตรียมความพร้อมของผู้เรียนเพื่อเข้าสู่ยุคดิจิทัลเพื่อรองรับเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมืองและเทคโนโลยี ซึ่งมีผลกระทบต่อวิถีชีวิต สถานศึกษาจึงจำเป็นต้องออกแบบการศึกษาให้สอดคล้องกับบริบททางสังคมที่เปลี่ยนแปลง เพื่อก่อให้เกิดการพัฒนาคุณภาพชีวิตและสังคมที่จะส่งผลให้การพัฒนาประเทศในด้านต่างๆ ดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ (รุ่ง แก้วแดง, 2553) แต่ปัจจุบันการจัดการเรียนการสอนส่วนใหญ่นั้นพบว่ายังไม่เพียงพอต่อความต้องการในการพัฒนาผู้เรียนให้ทันยุคสมัยการเปลี่ยนแปลง ดังนั้นการจัดการเรียนการสอนในศตวรรษที่ 21 จึงต้องมีรูปแบบและวิธีการที่เปลี่ยนไปจากเดิม (วิจารณ์ พานิช, 2556) หรือที่เรียกว่าการจัดการ

เรียนการสอนในยุคดิจิทัลซึ่งจะต้องมีความครอบคลุมทุกด้าน การจัดการเรียนรู้จะต้องเน้นทักษะกระบวนการเพื่อให้เกิดความรู้ความสามารถโดยเฉพาะการเน้นทักษะชีวิตของผู้เรียน เพื่อที่จะได้นำความรู้ไปใช้ในชีวิตประจำวัน และเพื่อให้ผู้เรียนเกิดสมรรถนะและคุณลักษณะ ผู้เรียนในยุคดิจิทัลนั้นการจัดการเรียนการสอนจึงเป็นในรูปแบบผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ด้วยการลงมือทำ โดยเน้นความร่วมมือกันเป็นทีม ซึ่งการเรียนลักษณะนี้ผู้เรียนจะเรียนรู้จากตนเอง ครูมีหน้าที่อำนวยความสะดวกโดยการออกแบบบทเรียนและสร้างแรงบันดาลใจมากกว่าการสอน ดังนั้นรูปแบบของครูจึงต้องเปลี่ยนจากทำงานคนเดียวเป็นการทำงานเป็นทีม กำหนดเป้าหมายในการทำงาน จัดการเรียนการสอนแบบมีส่วนร่วม สร้างชุมชนการเรียนรู้ร่วมกัน ซึ่งจะช่วยให้กระตุ้นครูให้จัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพสูงสุด (มนตรี แยมกสิกร, 2559) รวมทั้งการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏ

โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏจัดตั้งขึ้นเพื่อเป็นต้นแบบด้านการพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ของนักเรียน โดยความร่วมมือระหว่างโรงเรียนสาธิตและคณะครุศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏ ในด้านการจัดการเรียนการสอนมีทีมผู้สอนซึ่งประกอบด้วยคณาจารย์ที่เชี่ยวชาญเฉพาะศาสตร์ร่วมกับครูโรงเรียนสาธิต และนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ร่วมออกแบบและวางแผนกิจกรรมการจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียนที่มุ่งเน้นให้นักเรียนเกิดการพัฒนาทั้งฐานใจและฐานกาย เพื่อให้เป็นคนดี คนเก่ง และมีความสุขในการเรียนรู้ ซึ่งเป็นการเรียนรู้ที่เน้นกระบวนการคิดเพื่อสร้างการเรียนรู้ด้วยตนเอง อย่างไรก็ตามกระแสการเปลี่ยนแปลงเข้าสู่ยุคดิจิทัลของโลกในปัจจุบัน ทำให้การจัดการเรียนการสอนของสถานศึกษาต้องปรับตัวให้เข้ากับกระแสการเปลี่ยนแปลงที่เต็มไปด้วยความรวดเร็วและส่งผลกระทบต่อคุณภาพของผู้เรียน โดยการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้เป็นเครื่องมือในการจัดการเรียนการสอนรวมทั้งโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏ โดยเฉพาะในช่วงของการเกิดโรคระบาดโควิด 19 ที่ทำให้สถานศึกษาโดยทั่วไปไม่สามารถจัดการเรียนการสอนแบบปกติได้ การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการจัดการเรียนการสอนก็ยิ่งมีความสำคัญเพิ่มมากขึ้น (ณัฐกิตติ์ สวัสดิ์ไธสง, 2562) แต่พบว่าสภาพการจัดการเรียนการสอนยุคดิจิทัลในโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏมีปัญหาและข้อจำกัดหลายประการ ได้แก่ การมีงบประมาณค่อนข้างจำกัดในการสนับสนุนเทคโนโลยีดิจิทัลให้กับครูผู้สอน การมีแผนงานที่ไม่แน่นอนในการจัดการเรียนการสอนโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล การไม่ได้เตรียมความพร้อมบุคลากรในการสอนโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล การไม่ได้วางแผนจัดเตรียมเครื่องมือและแอปพลิเคชันต่าง ๆ ที่จะใช้ในการจัดการเรียนการสอน การไม่ได้เตรียมพร้อมผู้เรียนทั้งในด้านทักษะและเครื่องมือสำหรับการเรียนโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของครูและผู้เรียนยังไม่ดีเท่าที่ควร การใช้เทคโนโลยีที่แตกต่างกันของครูผู้สอนทำให้ขาดความมีเสถียรภาพในการจัดการเรียนการสอน การสอนโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลทำให้ครูที่สอนวิชาหลักมีภาระเพิ่มขึ้น นักเรียนยังไม่สามารถปรับตัวได้กับการเรียนโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล การจัดซื้อแอปพลิเคชันเพื่อการจัดการเรียนการสอนบางชนิดเป็นเรื่องยาก

ผู้เรียนบางส่วนขาดความพร้อมในเรื่องอุปกรณ์ดิจิทัล ผู้เรียนบางส่วนไม่ให้ความร่วมมือจากการเรียนโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ครูบางส่วนไม่มีความชำนาญในการสอนโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล แอปพลิเคชันบางอย่างไม่เหมาะสมในการใช้กับบางระดับชั้น การสอนโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลทำให้ครูต้องเตรียมการสอนที่เยอะกว่าและต้องทำเนื้อหาที่น่าสนใจเพื่อดึงดูดผู้เรียน และผู้เรียนในระดับชั้นปฐมวัยสามปีขึ้นไปไม่เหมาะสมกับการเรียนโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (โกวิท วัชรินทรางกูร, 2564)

แนวคิดและทฤษฎีที่ได้นำมาใช้ในการวิจัยนี้ได้แก่ แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารการจัดการเรียนการสอน ซึ่งการบริหาร หมายถึง กระบวนการส่งเสริมให้การจัดการให้การเรียนและการสอนมีคุณภาพและบรรลุผลอย่างมีประสิทธิภาพ โดยเน้นการจัดการที่ทันสมัย นำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ทั้งด้านการเรียน และด้านการสอน โดยการนำระบบการบริหารที่ทันสมัย มาประยุกต์ใช้ให้เหมาะสม และการจัดการเรียนการสอน หมายถึง การจัดการพัฒนาผู้เรียน ตามเนื้อหาสาระกิจกรรมที่คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างผู้เรียน ฝึกทักษะกระบวนการคิด การจัดการ การเผชิญปัญหา ให้กับผู้เรียนได้ประยุกต์ใช้ปัญญาให้ผู้เรียนรู้จักประสบการณ์จริงจัดสภาพแวดล้อมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้รอบด้าน และประสานความร่วมมือเพื่อพัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพ และหลักสำคัญของการบริหารการจัดการเรียนการสอน เป็นการดำเนินการจัดการเรียนการสอนที่ประกอบด้วย ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาทุกคน เพื่อให้การจัดการศึกษาของโรงเรียนเป็นไปตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร โดยจะต้องให้เกิดการพัฒนาไปทุกด้าน ทั้งทางปัญญา จิตใจ ร่างกาย และสังคม เพื่อให้นักเรียน เป็นสมาชิกที่ดีของสังคม เป็นคนเก่งและสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข (วิโรจน์ สารรัตนะ, 2542) แนวคิดการเรียนการสอนในยุคดิจิทัล ซึ่งหมายถึง การจัดการเรียนการสอนที่เชื่อมโยงความรู้ในศาสตร์ต่างๆ เข้าด้วยกัน ผู้เรียนต้องสามารถสร้างความรู้ใช้ใหม่เองได้ โดยอาศัยอินเทอร์เน็ตในการสืบค้นข้อมูลที่มีอยู่อย่างมากมาย การเรียนการสอนไม่ถูกจำกัดอยู่ในเฉพาะชั้นเรียน เนื่องจากครูสามารถติดต่อสื่อสารกับผู้เรียนผ่านทางสื่อออนไลน์ (สุกัญญา แซ่มซ้อย, 2561) โดยมีเป้าหมายคือการสร้างกระบวนการเรียนรู้เพื่อให้เยาวชนสามารถพัฒนาศักยภาพสูงสุดของความเป็นมนุษย์ซึ่งมีองค์ความรู้สำคัญ ได้แก่ ความรู้เกี่ยวกับโลก ความรู้เกี่ยวกับการเงิน เศรษฐศาสตร์ ธุรกิจ และการเป็นผู้ประกอบการ ความรู้ด้านการเป็นพลเมืองที่ดี ความรู้ด้านสุขภาพ และความรู้ด้านสิ่งแวดล้อม และการมีทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ได้แก่ ทักษะด้านการเรียนรู้และนวัตกรรม ด้านสารสนเทศ สื่อและเทคโนโลยี ด้านชีวิตและอาชีพ และการเรียนรู้ตลอดชีวิต (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2559) และแนวคิดเกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัล ซึ่งหมายถึง หมายถึง เครื่องมือ อุปกรณ์ และเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีอยู่ในปัจจุบัน ซึ่งประกอบด้วย 1) อุปกรณ์ฮาร์ดแวร์ เช่น คอมพิวเตอร์ โทรศัพท์ แทปเล็ต 2) โปรแกรมซอฟต์แวร์ เช่น โปรแกรมแอปพลิเคชันต่าง ๆ และ 3) สื่อสังคมออนไลน์ เช่น เฟซบุ๊ก ไลน์ ทวิตเตอร์ เป็นต้น ที่ถูกนำมาใช้ในการสื่อสาร การปฏิบัติงาน และการทำงานร่วมกันในองค์กรให้มีความทันสมัยและมี

ประสิทธิภาพ โดยมีแนวโน้มการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลที่สำคัญ ได้แก่ Virtual Reality (VR) / Augmented Reality (AR), Advanced Geographic Information System, Big Data, Open Any Data, Artificial Intelligence, Cloud Computing, Cyber Security, Internet of Things และ Block Chain (สำนักงานรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์, 2560)

จากความสำคัญและสภาพปัญหาดังกล่าวและจากการที่ในปัจจุบันโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏได้เริ่มจะมีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาใช้ในการจัดการเรียนการสอนเพื่อให้เท่าทันกับยุคสมัยของการเปลี่ยนแปลง อย่างไรก็ตามการบริหารการจัดการเรียนการสอนยุคดิจิทัลในโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏในปัจจุบันยังไม่เป็นรูปแบบที่ชัดเจน ดังนั้นผู้วิจัยซึ่งเป็นครูโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏจึงมีความสนใจที่จะศึกษาและนำเสนอรูปแบบการบริหารจัดการเรียนการสอนยุคดิจิทัลในโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการจัดการศึกษาให้มีความเข้มแข็ง ยกระดับคุณภาพการศึกษาและการเรียนรู้ทั้งระบบให้ทันสมัย มีความเข้มแข็งทางวิชาการ สามารถผ่านเกณฑ์การประเมินในระดับต่างๆ รวมทั้งการแข่งขันระดับนานาชาติในยุคดิจิทัลและต่อบัณฑิตผู้ประสงค์ของการจัดการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2553 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 4) พ.ศ.2562

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพการบริหารจัดการเรียนการสอนยุคดิจิทัลในโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏ
2. เพื่อสร้างรูปแบบการบริหารจัดการเรียนการสอนยุคดิจิทัลในโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏ
3. เพื่อประเมินรูปแบบการบริหารจัดการเรียนการสอนยุคดิจิทัลในโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏ

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องรูปแบบการบริหารจัดการเรียนการสอนยุคดิจิทัลในโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏ เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Method) มีการดำเนินการวิจัย 3 ระยะ ดังนี้

1. ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพการบริหารจัดการเรียนการสอนยุคดิจิทัลในโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มเป้าหมายคือ ผู้บริหารของโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 50 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามสภาพการบริหารจัดการเรียนการสอนยุคดิจิทัลในโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏ ซึ่งประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการวางแผนการเรียนการสอน 2) ด้านการ

พัฒนาการเรียนการสอน 3) ด้านการดำเนินการจัดการเรียนการสอน และ 4) ด้านการประเมินผลการเรียนการสอน เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ และตรวจสอบเครื่องมือทำโดยการนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ทางด้านการบริหารจัดการการเรียนการสอน ยุคดิจิทัล จำนวน 5 คน ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาและความตรงเชิงโครงสร้าง เลือกมาเฉพาะข้อที่ได้ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ระหว่าง 0.6 – 1.0 เก็บข้อมูลด้วยการนำแบบสอบถามไปให้กลุ่มเป้าหมาย นำข้อมูลไปวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และนำผลที่ได้ไปเทียบกับเกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ย ดังนี้ ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง การบริหารจัดการเรียนการสอนยุคดิจิทัลอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง ระดับมาก ค่าเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง ระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง ระดับน้อย ค่าเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง ระดับน้อยที่สุด (บุญชม ศรีสะอาด, 2560)

2. ระยะที่ 2 การสร้างรูปแบบการบริหารจัดการเรียนการสอนยุคดิจิทัลในโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏ การวิจัยในระยะนี้เป็นระยะการสร้างรูปแบบ ที่มาจากนำผลการศึกษาจากวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 ไปบูรณาการร่วมกับแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แล้วนำไปยกเป็นร่างรูปแบบการบริหารจัดการเรียนการสอนยุคดิจิทัลในโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏ ซึ่งมีองค์ประกอบคือ หลักการ วัตถุประสงค์ วิธีดำเนินการ แนวทางการประเมินผลและเงื่อนไขความสำเร็จ จากนั้นจัดสนทนากลุ่มผู้เชี่ยวชาญ กลุ่มเป้าหมายเลือกแบบเจาะจงจากผู้เชี่ยวชาญในเรื่องการบริหารจัดการเรียนการสอนยุคดิจิทัล จำนวน 13 คน เครื่องมือที่ใช้คือแบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่างรูปแบบ และแบบประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของคู่มือ เก็บรวบรวมข้อมูลโดยการจัดสนทนากลุ่มผู้เชี่ยวชาญ และการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และนำผลที่ได้ไปเทียบกับเกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ย ดังนี้ ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง การบริหารจัดการเรียนการสอนยุคดิจิทัลอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง ระดับมาก ค่าเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง ระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง ระดับน้อย ค่าเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง ระดับน้อยที่สุด และการวิเคราะห์เนื้อหา

3. ระยะที่ 3 การประเมินรูปแบบการบริหารจัดการเรียนการสอนยุคดิจิทัลในโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มเป้าหมายเลือกแบบเจาะจงจากผู้ทรงคุณวุฒิและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอนยุคดิจิทัล จำนวน 21 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบ เก็บรวบรวมข้อมูลโดยการนำเนื้อหาของรูปแบบและแบบประเมินไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิทำการประเมิน และการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และนำผลที่ได้ไปเทียบกับเกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ย ดังนี้ ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง การบริหารจัดการเรียนการสอนยุคดิจิทัลอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง ระดับมาก ค่าเฉลี่ย 2.51-3.50

หมายถึง ระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง ระดับน้อย ค่าเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง ระดับน้อยที่สุด

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่องรูปแบบการบริหารการจัดการเรียนการสอนยุคดิจิทัลในโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏ มีผลการวิจัยโดยแบ่งตามวัตถุประสงค์เป็น 3 ระยะดังนี้

1. ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพการบริหารการจัดการเรียนการสอนยุคดิจิทัลในโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏ พบว่า สภาพการบริหารการจัดการเรียนการสอนยุคดิจิทัลในโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.59 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .72) และเมื่อพิจารณาแต่ละด้าน พบว่า ด้านการวางแผนการจัดการเรียนการสอน อยู่ในระดับสูงสุด (ค่าเฉลี่ย 2.64 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .71) รองลงมาคือด้านการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน (ค่าเฉลี่ย 2.61 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .69) และด้านการดำเนินการจัดการเรียนการสอน (ค่าเฉลี่ย 2.57 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .72) สำหรับด้านการประเมินผลการจัดการเรียนการสอน อยู่ในระดับต่ำสุด (ค่าเฉลี่ย 2.54 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .77)

2. ระยะที่ 2 การสร้างรูปแบบการบริหารการจัดการเรียนการสอนยุคดิจิทัลในโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏ พบว่า รูปแบบการบริหารการจัดการเรียนการสอนยุคดิจิทัลในโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏมี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ หลักการ วัตถุประสงค์ วิธีดำเนินการ แนวทางการประเมินผล และเงื่อนไขความสำเร็จ ดังนี้ 1) หลักการของรูปแบบคือ หลักการบริหารการจัดการเรียนการสอน หลักการเทคโนโลยีดิจิทัล และหลักการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล 2) วัตถุประสงค์ของรูปแบบ ได้แก่ 2.1) เพื่อให้ได้แนวทางการบริหารจัดการการเรียนการสอนยุคดิจิทัลในโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏ 2.2) เพื่อให้การบริหารการจัดการเรียนการสอนยุคดิจิทัลในโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ 3) วิธีดำเนินการของรูปแบบ ประกอบด้วย การวางแผนการจัดการเรียนการสอน การพัฒนาการจัดการเรียนการสอน การดำเนินการจัดการเรียนการสอน และการประเมินการจัดการเรียนการสอน 4) แนวทางการประเมินผล ได้แก่ ประเมินความเหมาะสมองค์ประกอบของรูปแบบ และประเมินความพึงพอใจในการใช้รูปแบบ และ 5) เงื่อนไขความสำเร็จ ได้แก่ 5.1) ผู้บริหารต้องสนับสนุนการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการการเรียนการสอนยุคดิจิทัล 5.2) ครูและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องต้องเห็นความสำคัญและให้ความร่วมมือในการบริหารจัดการการเรียนการสอนยุคดิจิทัล 5.3) ผู้บริหาร ครูและนักเรียนต้องก้าวทันการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล และผลการประเมินของผู้เชี่ยวชาญสรุปได้ว่าร่างรูปแบบการบริหารการจัดการเรียนการสอนยุคดิจิทัลในโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.59 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .34) และความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.63 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .32) และสรุป

ได้ว่าการประเมินความเหมาะสมของคู่มือการดำเนินการตามรูปแบบการบริหารการจัดการเรียนการสอนยุคดิจิทัลในโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏมีความเหมาะสมโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.67 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .40)

3. ระยะที่ 3 การประเมินรูปแบบการบริหารการจัดการเรียนการสอนยุคดิจิทัลในโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏ

ผลการประเมินรูปแบบการบริหารการจัดการเรียนการสอนยุคดิจิทัลในโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏ แสดงในตารางที่ 1 ดังนี้

ตารางที่ 1 ผลการประเมินรูปแบบการบริหารการจัดการเรียนการสอนยุคดิจิทัลในโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏ (N= 21)

องค์ประกอบของรูปแบบ	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้			ความเป็นประโยชน์		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
หลักการของรูปแบบ	4.55	.60	มากที่สุด	4.48	.62	มาก	4.57	.61	มากที่สุด
วัตถุประสงค์ของรูปแบบ	4.54	.57	มากที่สุด	4.48	.62	มาก	4.58	.57	มากที่สุด
วิธีดำเนินการของรูปแบบ	4.59	.59	มากที่สุด	4.47	.56	มาก	4.62	.55	มากที่สุด
แนวทางการประเมินผลของรูปแบบ	4.56	.56	มากที่สุด	4.48	.57	มาก	4.59	.51	มากที่สุด
เงื่อนไขความสำเร็จของรูปแบบ	4.61	.53	มากที่สุด	4.47	.57	มาก	4.65	.50	มากที่สุด
รวมเฉลี่ย	4.57	.54	มากที่สุด	4.48	.56	มาก	4.60	.53	มากที่สุด

จากตารางที่ 1 แสดงให้เห็นว่ารูปแบบการบริหารการจัดการเรียนการสอนยุคดิจิทัลในโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏ มีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด ความเป็นไปได้ในระดับมาก และความเป็นประโยชน์ในระดับมากที่สุด

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยเรื่องรูปแบบการบริหารการจัดการเรียนการสอนยุคดิจิทัลในโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏ มีวัตถุประสงค์การวิจัยประกอบด้วย การศึกษาสภาพการบริหารการจัดการเรียนการสอนยุคดิจิทัลในโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏ การสร้างรูปแบบการบริหารการจัดการเรียนการสอนยุคดิจิทัลในโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏ และการประเมินรูปแบบการบริหารการจัดการเรียนการสอนยุคดิจิทัลในโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏ ผู้วิจัยได้อภิปรายผลในข้อค้นพบตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1. สภาพการบริหารการจัดการเรียนการสอนยุคดิจิทัลในโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏ พบว่า สภาพการบริหารการจัดการเรียนการสอนยุคดิจิทัลในโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยด้านการวางแผนการจัดการเรียนการสอนอยู่ในระดับสูงสุด รองลงมาคือด้านการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน สำหรับด้านการประเมินผลการจัดการเรียนการสอน อยู่ในระดับต่ำสุด เนื่องจากในปัจจุบันโรงเรียนโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏ ได้เริ่มเห็นความสำคัญของการจัดการเรียนการสอนโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล แต่ยังอยู่ในช่วงการเปลี่ยนผ่านผลการประเมินสภาพการบริหารจึงอยู่ในระดับปานกลาง ต่างจาก

ผลการวิจัยของรุ่งฤดี นนทภา (2560) ที่พบว่า การบริหารการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียนเทศบาล 1 กาฬสินธุ์พิทยาสีห์ อยู่ในระดับมาก

2. การสร้างรูปแบบการบริหารการจัดการเรียนการสอนยุคดิจิทัลในโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏ พบว่า รูปแบบการบริหารการจัดการเรียนการสอนยุคดิจิทัลในโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏ ประกอบไปด้วย 2.1) ด้านการวางแผนการจัดการเรียนการสอน เนื่องจากการวางแผนเป็นจุดเริ่มต้นที่จะทำให้การดำเนินการเป็นไปอย่างถูกต้องแบบมีขั้นตอน ทั้งการวางแผนกำหนดวิธีการให้ทุกฝ่ายได้รับรู้ถึงแนวปฏิบัติการจัดการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับยุคดิจิทัล การมีส่วนร่วมในการวางแผนที่จะทำให้การปฏิบัติเกิดความเป็นรูปธรรม และมีความยั่งยืน การวางแผนอย่างยืดหยุ่นที่จะทำให้สามารถปรับเปลี่ยนตามบริบทที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา การปรับเปลี่ยนแผนให้ทันสมัยที่จะทำให้สามารถก้าวทันการเปลี่ยนแปลง การวางแผนกำหนดเป้าหมายโดยการวิเคราะห์จากบริบทของโรงเรียนที่เป็นอยู่จะทำให้บรรลุเป้าหมายอย่างสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริง การกำหนดแผนพัฒนาด้านสื่อและทรัพยากรการเรียนรู้จะทำให้โรงเรียนเกิดควมมีประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอนที่ทันสมัยเท่าทันการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล การวางแผนการจัดสรรงบประมาณสื่อเทคโนโลยีจะทำให้โรงเรียนมีสื่อเทคโนโลยีใช้ในการจัดการเรียนการสอน การวางแผนจัดทำห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์จะทำให้นักเรียนมีแหล่งในการสืบค้นข้อมูลที่เป็นประโยชน์เพิ่มประสิทธิภาพในการเรียน การวางแผนกำหนดรูปแบบการเรียนการสอนที่หลากหลายที่จะทำให้สามารถปรับเปลี่ยนรูปแบบวิธีการตามปัจจัยที่เปลี่ยนแปลงไปโดยมีผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง การวางแผนให้บุคลากรสามารถใช้เทคโนโลยีที่จะทำให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลไปประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอน การจัดทำแผนกิจกรรมที่มีเทคโนโลยีดิจิทัลในการเรียนการสอนจะทำให้นักเรียนเกิดความสนใจการเรียนที่มีการใช้เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือสนับสนุน การจัดทำแผนให้นักเรียนได้ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการเข้าถึงข้อมูลจะทำให้นักเรียนสามารถเข้าถึงข้อมูลที่เป็นประโยชน์ได้สะดวกอย่างกว้างขวาง และการวางแผนให้ครูทำวิจัยพัฒนาผู้เรียนได้เกิดทักษะการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลจะทำให้ครูได้องค์ความรู้การปฏิบัติในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาพัฒนานักเรียน สอดคล้องกับการวิจัยของถนอมวรรณ ช่างทอง (2562) ที่พบว่า การวางแผนเตรียมพร้อมในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในสถานศึกษา และวางแผนจัดให้มีแหล่งเงินทุนเพื่อสนับสนุนเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างเพียงพอ เป็นส่วนหนึ่งของการบริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล ในอำเภอท่าชนะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษา สุราษฎร์ธานี เขต 2 และการวิจัยของบัญชา วงศ์คำภา (2563) ที่พบว่า การวางแผนกำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมายที่มุ่งเน้นการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการเรียนการสอน การวางแผนกำหนดแนวทางการใช้สื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัลในการเรียนการสอน และการวางแผนจัดระบบโครงสร้างสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เป็นส่วนหนึ่งของการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการ

บริหารจัดการการเรียนการสอนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาหนองคาย เขต 1

2.2) ด้านการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน เนื่องจากการพัฒนาเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่จะทำให้การเรียนการสอนมีประสิทธิภาพ มีความก้าวหน้าและเท่าทันการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลยิ่งขึ้น โดยในนี้จะมีการพัฒนาทั้งในด้านเทคโนโลยี ครูผู้สอนและผู้เรียน จึงมีการดำเนินการทั้งนำเทคโนโลยีมาใช้ในการพัฒนาสื่อและทรัพยากรการเรียนการสอนพัฒนา การสร้างนวัตกรรม ผลิตภัณฑ์และวัสดุอุปกรณ์ พัฒนาการจัดการเรียนการสอนโดยการสอนผ่านระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ต ที่จะทำให้เกิดความสะดวกและมีประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอน การพัฒนาการเก็บข้อมูลที่ใช้เทคโนโลยีจะทำให้ลดพื้นที่การจัดเก็บ ง่ายต่อการรักษาและสะดวกในการนำข้อมูลมาใช้ การพัฒนาห้องสมุดให้มีเทคโนโลยีสืบค้นที่ทันสมัยอย่างเพียงพอจะให้นักเรียนมีแหล่งในการสืบค้นข้อมูลที่กว้างขวาง การพัฒนาครูให้มีความสามารถในการใช้สื่อเทคโนโลยี การส่งเสริมให้ครูพัฒนาตนเองด้วยการเข้ารับการอบรม การพัฒนาครูในด้านสื่อและทรัพยากรการเรียนรู้ การพัฒนาครูในการเข้าถึงสารสนเทศ การพัฒนาครูให้สามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ในการเรียนการสอน จะช่วยเพิ่มความรู้ความสามารถของครูในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ การพัฒนาการอำนวยความสะดวกครูในเรื่องการเรียนการสอนที่มีการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลจะทำให้ครูมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน การพัฒนาผู้เรียนให้เกิดทักษะในยุคดิจิทัล และพัฒนานักเรียนให้มีลักษณะเป็นพลเมืองดิจิทัลจะให้นักเรียนสามารถปรับตัวในการรองรับการจัดการเรียนการสอนที่ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและเพื่อการพัฒนาศักยภาพของนักเรียนเอง สอดคล้องกับการวิจัยของสุชนา โกมลวานิช (2563) ที่พบว่า การสนับสนุนให้ครูได้พัฒนาตนเองจนสามารถสร้างนวัตกรรมจากเทคโนโลยีดิจิทัล การส่งเสริมครูให้มีการพัฒนาทักษะดิจิทัลเพื่อนำไปใช้ในการออกแบบการจัดการเรียนรู้ และการพัฒนาตนเองของครูในการจัดการเรียนการสอนโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ในศตวรรษที่ 21 และการวิจัยของทิพวรรณ โพธิ์คำ (2563) ที่พบว่า การพัฒนาความรู้ความสามารถของครูและบุคลากรในโรงเรียนด้วยการอบรมและพัฒนากิจการขั้นเรียนยุคดิจิทัล การพัฒนารูปแบบการเรียนการสอนโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ICT) และการสนับสนุนให้ครูและบุคลากรในโรงเรียนสร้างองค์ความรู้และพัฒนากระบวนการเรียนการสอน เป็นส่วนหนึ่งของรูปแบบการบริหารโรงเรียนประชาธิปไตยในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และการวิจัยของบุญชู ใจใส (2564) ที่พบว่า การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกประเภททั้งระบบ และการสนับสนุนให้ครูพัฒนาและผลิตสื่อที่เหมาะสม เอื้อต่อการเรียนรู้ เป็นส่วนหนึ่งของการบริหารจัดการเรียนการสอนของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต

2.3) การดำเนินการจัดการเรียนการสอน เนื่องจากการดำเนินการเป็นหัวใจที่สำคัญที่สุดที่จะทำให้การปฏิบัติไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ ดังนั้นการดำเนินการจัดการเรียนการสอนยุคดิจิทัลในโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏจึงมีทั้งการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน การใช้อุปกรณ์เทคโนโลยีและโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปจัดการเรียนการสอน ที่จะทำให้เกิดความสะดวกและควมมีประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอน การจัดระบบการใช้เทคโนโลยีและการสื่อสาร การนำสื่ออุปกรณ์เทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการงานต่าง ๆ ที่จะทำให้เกิดความสะดวกและแม่นยำในการปฏิบัติงาน ใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในงานงานทะเบียน ที่จะทำให้ง่ายต่อการจัดการเก็บข้อมูล ลดเวลา สะดวกและรวดเร็วในการสืบค้นข้อมูล การจัดหาเครื่องคอมพิวเตอร์อย่างเพียงพอ ที่จะทำให้นักเรียนเกิดความคล่องตัวในการเรียน การจัดห้องเรียนเสมือนจริง (Virtual Classroom) ที่จะทำให้นักเรียนได้เรียนผ่านเครือข่ายคอมพิวเตอร์ที่อาจมีการนัดหมายหรือไม่มีการนัดหมายเวลาและสถานที่ก็ได้ ซึ่งนักเรียนสามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับครูได้ รวมทั้งครูก็สามารถตั้งโปรแกรมติดตามพัฒนาการประเมินผลการเรียนของนักเรียน การที่ครูใช้เครือข่ายอินเทอร์เน็ตในการสืบค้นข้อมูล ที่จะทำให้อ่านข้อมูลอย่างกว้างขวางและลึกซึ้งเพื่อนำมาถ่ายทอดนักเรียน การใช้ระบบสนทนาออนไลน์ และจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ เป็นเครื่องมือในการจัดการเรียนการสอน การใช้เทคโนโลยี Web based Learning, E-learning, E-book, Mobile Learning, could, CAI และ Platform ในการจัดการเรียนการสอน การนำสื่อสังคมออนไลน์มาประยุกต์ใช้ในการเรียนการสอน การที่ครูนำแอปพลิเคชันมาช่วยสอน จะช่วยในการเรียนการสอนระยะไกล และนักเรียนก็สามารถใช้เว็บไซต์ในการอภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดเห็น สืบค้น ตอบปัญหา ทำแบบฝึกหัด ข้อสอบ และกิจกรรมการเรียนการสอน ผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ตโดยไม่จำกัดเวลาและสถานที่ การที่ครูรวบรวมแหล่งสารสนเทศต่าง ๆ และนำมาประยุกต์ใช้ในการสอน จะทำให้นักเรียนได้ความรู้ในเนื้อหาสาระนั้นๆ ทั้งในเชิงกว้างและลึก การที่ครูมีการสร้างเอกสารประกอบการเรียนรู้โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ จะทำให้นักเรียนเกิดความสะดวกและลดเวลาเมื่อเปรียบเทียบกับสร้างเอกสารแบบเดิม การที่ครูใช้โปรแกรม Bookmark บันทึกข้อมูลนักเรียนในโรงเรียน จะทำให้นักเรียนลดภาระลดภาระในการจัดทำเอกสาร รวมทั้งสามารถสรุปข้อมูลเป็นสารสนเทศในรูปแบบแผนภูมิ การให้นักเรียนใช้เทคโนโลยีดิจิทัลค้นคว้าแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง จะทำให้นักเรียนมีทักษะในการสืบค้นข้อมูลที่เป็นประโยชน์อย่างกว้างขวาง การจัดสภาพแวดล้อมในห้องเรียนให้เอื้อต่อการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล จะเป็นการสร้างแรงจูงใจในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลจัดการเรียนการสอนให้กับนักเรียน การใช้เทคโนโลยีให้มีความเหมาะสมกับนักเรียนในแต่ละช่วงชั้น จะทำให้การเรียนการสอนโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลสอดคล้องกับนักเรียนในแต่ละช่วงวัยที่มีพื้นฐานการรับรู้ที่แตกต่างกัน และการทำความเข้าใจกับครูในเรื่องการสอนแบบออนไลน์ที่ครอบคลุมและยืดหยุ่นสอดคล้อง จะทำให้นักเรียนรู้แนวทางที่ควรปฏิบัติในการจัดการเรียนการสอนร่วมกัน สอดคล้องกับการวิจัยของสันติภาพ นีระดอก (2561) ที่พบว่า การจัดการเรียนการสอนที่มุ่งให้นักเรียนเกิด

ทักษะ 3 R การสนับสนุนการสร้างนวัตกรรม ผลิตภัณฑ์และวัสดุอุปกรณ์การสอน การจัดหาสื่อและเทคโนโลยีมาใช้ในการเรียนการสอน การจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อม แหล่งเรียนรู้ที่เอื้อต่อการเรียนรู้ การจัดให้มีแหล่งสืบค้นทางอินเทอร์เน็ตอย่างเพียงพอและตรงต่อความต้องการในการศึกษา และการส่งเสริมให้ครูค้นคว้าหาความรู้ใหม่ๆ เพื่อนำมาใช้ประโยชน์ต่อการจัดการเรียนการสอน เป็นส่วนหนึ่งของการบริหารการจัดการเรียนการสอนในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนบ้านแม่ลาย อำเภอฮอด จังหวัดเชียงใหม่ และการวิจัยของสุชนา โกมลวานิช (2563) ที่พบว่า การส่งเสริมให้ครูนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงาน การส่งเสริมให้ครูออกแบบการจัดการเรียนการสอนโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล การสร้างบรรยากาศห้องเรียนที่เอื้อต่อการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล การสนับสนุนเทคโนโลยีดิจิทัลให้เพียงพอต่อการใช้งานในโรงเรียน การสร้างแหล่งเรียนรู้ภายในโรงเรียนโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ส่งเสริมให้ครูสร้างแหล่งข้อมูลสารสนเทศผ่านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล การส่งเสริมให้ผู้เรียนได้ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเป็นเครื่องมือในการเข้าถึงองค์ความรู้ การที่ครูสามารถประยุกต์ใช้สื่อดิจิทัลที่หลากหลายในการจัดการเรียนรู้ การที่ครูสามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการผลิตสื่อที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอน และการที่ครูมีระบบจัดการข้อมูลผู้เรียนเป็นรายบุคคล เป็นส่วนหนึ่งของการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ในศตวรรษที่ 21 และการวิจัยของมณีนรัตน์ สุดเต้ (2563) ที่พบว่า การนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการสร้างระบบฐานข้อมูล การจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ให้กับผู้เรียนโดยใช้เทคโนโลยีและแหล่งเรียนรู้ดิจิทัลต่าง ๆ และการจัดแหล่งเรียนรู้ในสถานศึกษาโดยใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา และการกระตุ้นครูให้เปลี่ยนแปลงวิธีการสอน โดยมุ่งเน้นไปที่การเสริมสร้างทักษะการใช้เทคโนโลยี เป็นส่วนหนึ่งในการบริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 2 ในยุคดิจิทัล

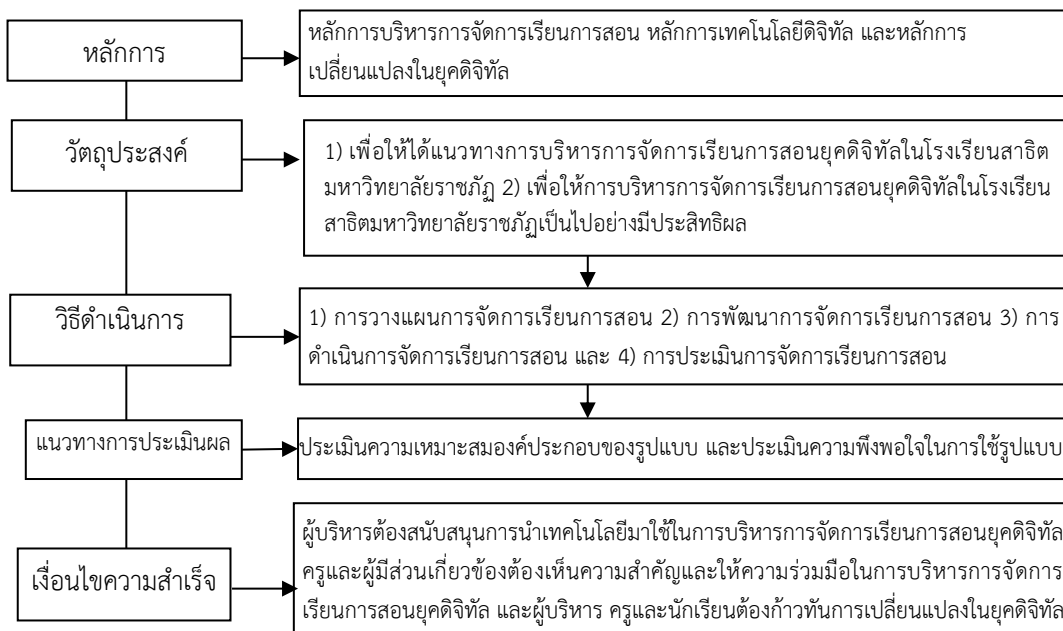
2.4) ด้านการประเมินการจัดการเรียนการสอน เนื่องจากประเมินจะทำให้โรงเรียนได้รับทราบถึงระดับการปฏิบัติที่ได้ดำเนินการไปและจะเป็นข้อมูลสำคัญที่จะนำมาใช้ในการพัฒนาต่อไป จึงมีการดำเนินการที่ประกอบด้วย การแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินการจัดการเรียนการสอน ที่จะทำให้การประเมินเป็นไปอย่างถูกต้องเที่ยงธรรมและมีมาตรฐานจากคณะกรรมการผู้เชี่ยวชาญ การประเมินผลนักเรียนโดยการจัดทำคลังข้อสอบออนไลน์ จะทำให้สามารถประเมินผลนักเรียนได้จากการเรียนทางไกล การประเมินผลแบบมีส่วนร่วมจากคณะครูและนักการศึกษา จะทำให้สามารถสร้างตัวชี้วัดที่ถูกต้องเหมาะสมและสอดคล้องกับความเป็นจริง การประเมินการจัดการเรียนการสอนของครูที่มุ่งเน้นให้มีความรู้และทักษะในยุคดิจิทัล การประเมินผลการใช้สื่อและพัฒนานวัตกรรมและเทคโนโลยีในการเรียนการสอน การเปิดโอกาสให้ครูและนักเรียนร่วมกันประเมินผลโดยใช้สื่อเทคโนโลยี จะทำให้การประเมินผลเป็นไปอย่างโปร่งใสและเป็นที่ยอมรับของทุกฝ่าย การประเมินผลการใช้ห้องสมุดและแหล่งสืบค้นทางอินเทอร์เน็ตของนักเรียน จะทำให้ทราบถึงการเข้าใช้ประโยชน์ของนักเรียนเพื่อนำข้อมูลที่ได้มา

ปรับปรุงต่อไป การประเมินผลการทำวิจัยในชั้นเรียนของครู จะเป็นการกระตุ้นครูผู้สอนให้มีความต้องการทำวิจัยเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอน การประเมินผลการพัฒนาผู้เรียนที่ด้านทักษะการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล จะทำให้ทราบถึงความก้าวหน้าของนักเรียนในทักษะใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการเรียน การประเมินผลจากภาระงานและการจัดสอบจากเว็บไซต์ต่างๆ การประเมินผลกิจกรรมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของนักเรียน การประเมินผลการเรียนออนไลน์จากพัฒนาการของนักเรียน การกำหนดรูปแบบการประเมินผลที่แตกต่างกันตามธรรมชาติของรายวิชา จะทำให้เกิดความเหมาะสม สอดคล้องและเป็นธรรมในการประเมินผลการเรียนออนไลน์แบบทางไกล โดยเฉพาะในช่วงการแพร่ของโรคระบาดที่ไม่สามารถจัดการเรียนการสอนและประเมินผลในห้องเรียนแบบปกติได้ สอดคล้องกับการวิจัยของถนอมวรรณ ช่างทอง (2562) ที่พบว่า การติดตามประเมินผลการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการเรียนการสอน และการนำผลการประเมินมาปรับปรุงพัฒนา เป็นส่วนหนึ่งของการบริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล ในอำเภอท่าชนะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษา สุราษฎร์ธานี เขต 2 และการวิจัยของบัญชา วงศ์คำภา (2563) ที่พบว่าการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการวัดและประเมินผล และการจัดทำระบบฐานข้อมูลโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการวัดและประเมินผล เป็นส่วนหนึ่งของการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารการจัดการเรียนการสอนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1

3. การประเมินผลรูปแบบการบริหารการจัดการเรียนการสอนยุคดิจิทัลในโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏ พบว่าจากการประเมินของผู้ทรงคุณวุฒิและผู้ที่เกี่ยวข้องโดยรวมรูปแบบการบริหารการจัดการเรียนการสอนยุคดิจิทัลในโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏ มีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด ความเป็นไปได้ในระดับมาก และความเป็นประโยชน์ในระดับมากที่สุด เนื่องจากรูปแบบการบริหารการจัดการเรียนการสอนยุคดิจิทัลในโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏที่ได้มานั้นผ่านกระบวนการวิจัยต่างๆอย่างถูกต้องและเป็นระบบ ตั้งแต่การร่างรูปแบบที่ได้มาจากผลการศึกษาสภาพปัจจุบันปัญหาและแนวทางการบริหารจัดการเรียนการสอนที่เป็นอยู่ในปัจจุบันร่วมกับแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จากนั้นก็นำเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญประเมินความเหมาะสมและเป็นไปได้พร้อมทั้งข้อเสนอแนะในการปรับปรุง จากนั้นก็นำร่างรูปแบบที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้เพื่อจะได้ทราบผลจากการปฏิบัติจริง และสุดท้ายก็ได้แนะนำผู้ทรงคุณวุฒิมีความรู้ และมีประสบการณ์ตรงในการบริหารจัดการเรียนการสอนประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้และประโยชน์ของรูปแบบพร้อมทั้งข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไขจนได้เป็นรูปแบบที่สมบูรณ์ สอดคล้องกับผลการวิจัยของทิพวรรณ โพธิ์ขำ (2563) ที่พบว่าผลการประเมินรูปแบบการบริหารโรงเรียนประชารัฐในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

องค์ความรู้จากการวิจัย

องค์ความรู้จากการวิจัยสามารถสรุปเป็นแผนภาพได้ดังนี้



ภาพที่ 1 องค์ความรู้จากการวิจัย

สรุปได้ว่าการบริหารจัดการเรียนการสอนยุคดิจิทัลในโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏ มีหลักการที่สำคัญคือการบริหารจัดการเรียนการสอน เทคโนโลยีดิจิทัล และการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ได้แนวทางการบริหารจัดการเรียนการสอนยุคดิจิทัลในโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏ และเพื่อให้การบริหารจัดการเรียนการสอนยุคดิจิทัลในโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ จึงมีการดำเนินการที่ประกอบด้วย การวางแผนการจัดการเรียนการสอน การพัฒนาการจัดการเรียนการสอน การดำเนินการจัดการเรียนการสอน และการประเมินการจัดการเรียนการสอนและมีแนวทางการประเมินผลด้วยการประเมินความเหมาะสมองค์ประกอบของรูปแบบ และประเมินความพึงพอใจในการใช้รูปแบบ ภายใต้เงื่อนไขความสำเร็จคือผู้บริหารต้องสนับสนุนการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการเรียนการสอนยุคดิจิทัล ครูและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องต้องเห็นความสำคัญและให้ความร่วมมือในการบริหารจัดการเรียนการสอนยุคดิจิทัล และผู้บริหาร ครูและนักเรียนต้องก้าวทันการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล

ข้อเสนอแนะ

1. โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคตะวันออกเฉียงเหนือควรนำรูปแบบนี้ โดยเฉพาะในส่วนของวิธีการดำเนินการที่มีความครอบคลุมในเรื่องของการบริหารจัดการ

เรียนการสอนทั้งในด้านการวางแผน การพัฒนา การดำเนินการและการประเมินไปใช้หรือไปปรับใช้ตามบริบทของตน

2. กระทรวงอุดมศึกษาและมหาวิทยาลัยราชภัฏควรนำผลที่ได้จากการศึกษาวิจัยนี้ไปใช้เป็นแนวทางในการยกระดับคุณภาพและมาตรฐานการบริหารการจัดการเรียนการสอนเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล

3. ควรมีการวิจัยเรื่องการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏที่มีผลต่อประสิทธิภาพการบริหารการจัดการเรียนการสอนยุคดิจิทัล

เอกสารอ้างอิง

- กตัญญูตา เจริญนอม. (2560). การพัฒนาแนวทางการบริหารวิชาการด้านการจัดการเรียนการสอน โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 (วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา) มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ถนอมวรรณ ช่างทอง. (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาและความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา ในอำเภอท่าชนะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สุราษฎร์ธานี เขต 2 (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์ มหาบัณฑิต สาขาวิชาศึกษาศาสตร์) นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ทิพวรรณ โพธิ์ขำ. (2563). รูปแบบการบริหารโรงเรียนประชารัฐในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา) นครสวรรค์: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- ธีระ รุญเจริญ. (2550). ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา. กรุงเทพฯ: แอล. ที. เพรส.
- บัญชา วงศ์คำภา. (2563). การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารงานวิชาการสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานองคาย เขต 1 (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาคุณภาพการศึกษา) ขอนแก่น:มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). การวิจัยเบื้องต้น. มหาสารคาม: สุวีริยาสาส์น.
- บุญชู ใจใส. (2564). ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อทักษะดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา) สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- มณีรัตน์ สุดเต้. (2563). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

- ประถมศึกษาอุดรดิตถ์ เขต 2 (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา) อุดรดิตถ์: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์.
- มนตรี แยมกลีกร. (2559). *ชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ: ความท้าทายต่อการเปลี่ยนแปลงตนเองของครู*. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา.
- รุ่ง แก้วแดง. (2553). *ปฏิวัติการศึกษาไทย*. กรุงเทพฯ: พิมพ์ดี.
- รุ่งฤดี นนทภา. (2560). *การพัฒนารูปแบบการบริหารงานวิชาการด้านการจัดการเรียนการสอน โรงเรียนเทศบาล 1 กาฬสินธุ์พิทยาสีห์* (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขา บริหารจัดการการศึกษา) มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- วิจารณ์ พานิช. (2556). *วิธีสร้างการเรียนรู้เพื่อศิษย์ในศตวรรษที่ 21*. กรุงเทพฯ: ตลาดาพับบ ลีเคชั่น.
- วิโรจน์ สารรัตนะ. (2542). *การบริหาร: หลักการ ทฤษฎี และประเด็นทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: อักษราพิพัฒน์.
- สันติภาพ นีระดอก. (2561). *การบริหารงานด้านการจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับแนวทางการจัด การศึกษา ในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนบ้านแม่ลาย อำเภอฮอด จังหวัดเชียงใหม่* (วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษา) เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สุกัญญา แซ่มซ้อย. (2561). *การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย.
- สุชญา โกมลวานิช. (2563). *ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูใน ศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23* (วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารและพัฒนาคุณภาพการศึกษา) ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2559). *กรอบแนวคิดพัฒนาการเศรษฐกิจ/ การศึกษาไทย*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- สำนักงานรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์. (2560). *ร่างแผนพัฒนารัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย พ.ศ. 2560 – 2564*. สืบค้น 11 กุมภาพันธ์ 2564, จาก <https://www.dga.or.th/>
- โกวิท วัชรินทรางกูร. (2564, 12 มิถุนายน). *ผู้อำนวยการโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏ บุรีรัมย์ [สัมภาษณ์]*.
- ณัฐกิตติ์ สวัสดิ์ไธสง. (2562, 15 ธันวาคม). *ผู้อำนวยการโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏ อุบลราชธานี [สัมภาษณ์]*.



การศึกษาความคิดเห็นที่มีต่อการจัดตั้งคณะแพทยศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด*

A STUDY OF OPINIONS TOWARDS THE ESTABLISHMENT OF THE FACULTY OF
MEDICINE, ROI ET RAJHBHAT UNIVERSITY



คันธทรัพย์ ชมพูพาร์ท, จูติรัตน์ เวทย์ศิริยานันท์, ชัญญูรินทร์ สมพร, เสกสรรค์ สนวา,
พิมพ์ชนก ไพรีพินาศ, ณัฐธิดา บุตรพรม, วิชิต กำมันตะคุณ, แพรวนภา เกี้ยงเก่า

Kanthasup chomphupart, Thitirat Wetsiriyanan, Chanyarin Somporn, Seksan Sonwa,
Pimchanok Paireepinas, Natthida Butprom, Wichit Kammantakun, Praewnapa Kiangkao

มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด

Roi Et Rajabhat University

Corresponding Author E-mail: seksan@reru.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้วัตถุประสงค์การวิจัยเพื่อศึกษา 1) ความเห็นต่อโครงการจัดตั้งคณะแพทยศาสตร์ 2) พันธกิจของมหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด ในการดำเนินโครงการจัดตั้งคณะแพทยศาสตร์ 3) คุณลักษณะบัณฑิตแพทย์ที่พึงประสงค์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด และ 4) การจัดการเรียนการสอนของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัย ราชภัฏร้อยเอ็ด ออกแบบการวิจัยเชิงคุณภาพ กลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลักสำหรับการวิจัย มีจำนวน 8 ท่าน โดยการเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือการวิจัยใช้แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้างและเก็บข้อมูลโดยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก และการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยใช้แนวทางการวิเคราะห์เชิงเนื้อหาและแบบสร้างทฤษฎีฐานราก

ผลการวิจัย พบว่า ความคิดเห็นที่มีต่อโครงการจัดตั้งคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด พบว่ามี 2 ประเด็นหลัก ได้แก่ 1) ความเห็นต่อการจัดตั้งคณะแพทยศาสตร์ แยกเป็น 2 ลักษณะ ได้แก่ (1) การเห็นด้วยและข้อกังวลด้านการแข่งขันกับสถาบันผลิตเดิม และงบประมาณที่อาจไม่เพียงพอ (2) ด้านการผลิตควรให้ได้มาตรฐาน ส่วนพันธกิจในการจัดตั้งคณะแพทยศาสตร์ ควรสอดคล้องกับพันธกิจของมหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด และแสดงถึงเอกลักษณ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด 2) คุณลักษณะบัณฑิตแพทย์ที่พึงประสงค์ และการจัดการเรียนการสอนควรให้ได้มาตรฐานตามเกณฑ์แพทยสภาและมาตรฐาน WFME ส่วนข้อเสนอแนะคือควรบริหารองค์กร และพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในด้านต่างๆ ตามมาตรฐานหรือข้อกำหนดของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการผลิตและหลักสูตรของแพทยศาสตร์ศึกษา

คำสำคัญ: การศึกษาความคิดเห็น; การจัดตั้งคณะแพทยศาสตร์; มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด

Abstract

Objectives of this research were: 1. To study opinions on the project to establish the Faculty of Medicine Roi Et Rajabhat University, 2. To study the Mission of Roi Et Rajabhat University in the implementation of the project to establish the Faculty of Medicine Roi Et Rajabhat University, 3. To study Desirable Characteristics of Graduates in Medicine Faculty of Roi Et Rajabhat University, 4. To study Teaching and Learning Management of the Faculty of Medicine Roi Et Rajabhat University, conducted by the qualitative method, collected data by in-depth-interviewing 8 key informants, purposefully selected. The data were analyzed by using content descriptive interpretation based on grounded theory.

Findings showed that: 1. The expressed opinions of key informants agreed with the establishment of the Faculty of Medicine with concerns and suggestions. 2. The Faculty of Medicine Project of Roi Et Rajabhat University's missions should conform to the former missions such as the identity of Faculty of Medicine, infrastructure providing, and the missions represented to the uniqueness of the University. 3. The faculty must produce qualified graduates in line with the Medical Council criteria and the World Federation for Medical Education (WFME) standard. Recommendations: there should be management of the organization's capabilities in various fields. including the potential of executives and personnel and there must be criteria or standard for setting up the study regulations to meet the standard in which specified by the related organizations, university, and the curriculum of Medical Education.

Keywords: A Study of Opinions; the Establishment of the Faculty of Medicine; Roi Et Rajabhat University

บทนำ

การสาธารณสุขเป็นวิทยาการและศิลปะแห่งการป้องกันโรค การทำให้อายุยืนยาวและการส่งเสริมอนามัยและประสิทธิภาพของบุคคล โดยความร่วมมือร่วมใจของชุมชนในเรื่องต่างๆ อันได้แก่ การสุขาภิบาลสิ่งแวดล้อม การควบคุมโรคติดต่อ การให้สุศึกษาเกี่ยวกับสุขวิทยาส่วนบุคคล การจัดบริการทางการแพทย์และพยาบาล เพื่อการวินิจฉัยโรคตั้งแต่เริ่มแรกและให้การรักษาเพื่อมิให้ลุกลามต่อไป รวมทั้งการพัฒนาโลกแห่งสังคม เพื่อให้ทุกคนมีมาตรฐานการครองชีพที่เพียงพอต่อการดำรงไว้ซึ่งอนามัยที่ดีของตน (Chares-Edward A. Winslow. สารานุกรมไทยสำหรับเยาวชน เล่มที่ 9) ประเทศไทยประสบปัญหาคุณภาพบริการสาธารณสุข คุณภาพ

การศึกษา และคุณภาพบริการด้านสาธารณสุข อีกปัญหาหนึ่งที่สำคัญและเป็นข้อจำกัดต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ของไทยคือ การที่คนไทยส่วนใหญ่ยังมีพฤติกรรมและปัจจัยแวดล้อมที่เสี่ยงต่อการทำลายสุขภาพ จนทำให้ประชากรที่เจ็บป่วยด้วยโรคไม่ติดต่อเรื้อรังเพิ่มมากขึ้นและเสียชีวิตก่อนวัยอันควรจากโรคไม่ติดต่อ เนื่องจากมีพฤติกรรมการบริโภคที่ไม่เหมาะสมและขาดการออกกำลังกายอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งปัจจัยแวดล้อมอื่น ๆ ได้แก่ การมีการศึกษาและรายได้น้อยทำให้ขาดความรู้ความเข้าใจและขาดทางเลือกในการดำเนินชีวิต อาทิ ความเสี่ยงในการบริโภคอาหารไม่ปลอดภัย การเผชิญกับปัญหามลพิษในอากาศ และการเสียชีวิตจากอุบัติเหตุทางถนน (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2559) ส่วนในด้านสาธารณสุขยังมีการกระจุกตัวของบุคลากรทางการแพทย์และครุภัณฑ์ทางการแพทย์ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยมีสัดส่วนแพทย์ต่อประชากร อยู่ที่ 1 ต่อ 722 คน ขณะที่สัดส่วนโดยเฉลี่ยของประเทศอยู่ที่ 1 ต่อ 2,131 คน (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2559) จึงมีการกำหนดตัวชี้วัดในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 ไว้ว่า ความแตกต่างของสัดส่วนบุคลากรทางการแพทย์ต่อประชากรระหว่างพื้นที่ลดลง (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2559)

จากข้อมูลในข้างต้น จึงถือเป็นโอกาสสำหรับประเทศไทยในการพัฒนาสินค้าและนวัตกรรมใหม่ ๆ รวมทั้งการบริการทางการแพทย์และการดูแลผู้สูงอายุเพื่อรองรับความต้องการของผู้สูงอายุในกลุ่มประเทศพัฒนาแล้ว เช่น ธุรกิจ Nursing Home ธุรกิจด้านโรงแรมและการท่องเที่ยวสำหรับผู้สูงอายุ เป็นต้น และยังก่อให้เกิดความต้องการแรงงานในสาขาอาชีพที่เน้นในกลุ่มผู้สูงอายุมากขึ้นตามมา เช่น ผู้ดูแลผู้สูงอายุ (Care Giver) เป็นต้น (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2559) สถานการณ์ดังกล่าว มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ดได้เล็งเห็นความสำคัญ และได้มีการประชุมเพื่อการพิจารณาวางแผนสอดคล้องกับสถานการณ์ความจำเป็นของสังคมและประเทศ ตามที่ประชุมสภามหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด ครั้งที่ 5 (128)/2561 ได้มีมติให้มีการดำเนินการจัดตั้งโครงการจัดตั้งคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด มีการจัดทำการศึกษาความเป็นไปได้ในการจัดตั้งคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด เพื่อช่วยผลิตบุคลากรทางการแพทย์เนื่องจากสถานการณ์การขาดแคลนบุคลากรทางการแพทย์ในปัจจุบัน และเพื่อจัดการบริการทางการแพทย์ที่เหมาะสม สอดคล้องกับบริบทพื้นที่บริการของมหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด จำนวน 5 จังหวัด ได้แก่ มุกดาหาร ร้อยเอ็ด ขอนแก่น มหาสารคาม กาฬสินธุ์ และในพื้นที่ประเทศพื้นบ้านใกล้เคียง ได้แก่ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว สาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม ราชอาณาจักรกัมพูชา เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับเมื่อวันที่ 26 มีนาคม 2562 ในการประชุมคณะรัฐมนตรี (ครม.) ที่มี พล.อ.ประยุทธ์ จันทร์โอชา นายกรัฐมนตรีและหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ (คสช.) เป็นประธานการประชุม ที่ประชุมคณะรัฐมนตรี (ครม.) มีมติเห็นชอบโครงการผลิตแพทย์เพิ่มแห่งประเทศไทย พ.ศ. 2561-2570 และอนุมัติงบประมาณการ

ผลิตบัณฑิตและพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานในสถาบันฝ่ายผลิตแพทย์ 34,838.4 ล้านบาท อาทิ 1) ผลิตบัณฑิต 1.8 ล้านบาท/คน/หลักสูตร รวม 16,502.4 ล้านบาท 2) งบการเรียนการสอนด้านการแพทย์ 2 ล้านบาท/คน/หลักสูตร รวม 18,336 ล้านบาท เป้าหมายเพิ่มอัตราส่วนแพทย์ต่อประชากร 1 : 1,200 คน ในปี 2576 (สำนักข่าว Hfocus, 2562)

จากที่กล่าวมาในข้างต้น คณะผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาเรื่อง การศึกษาความคิดเห็นที่มีต่อการจัดตั้งคณะแพทยศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาพันธกิจ วิสัยทัศน์ อัตลักษณ์ และหลักสูตรของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด

วัตถุประสงค์การวิจัย

- 1) เพื่อศึกษาความเห็นต่อโครงการจัดตั้งคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด
- 2) เพื่อศึกษาพันธกิจของมหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ดในการดำเนินโครงการจัดตั้งคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด
- 3) เพื่อศึกษาคุณลักษณะบัณฑิตแพทย์ที่พึงประสงค์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด
- 4) เพื่อศึกษาการจัดการเรียนการสอนของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การศึกษาความคิดเห็นที่มีต่อการจัดตั้งคณะแพทยศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ดนี้ คณะผู้วิจัยออกแบบเป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative research) เพื่อศึกษาความคิดเห็นต่อโครงการจัดตั้งคณะแพทยศาสตร์ ของมหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ผู้ให้ข้อมูลหลักการวิจัย (Key Informants)

ผู้ให้ข้อมูลหลักการวิจัย(Key Informants) ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด จำนวน 8 ท่าน โดยมีการเลือกแบบเจาะจง

เครื่องมือสำหรับการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ ใช้แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi - Structure Interview Guideline)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

สำหรับการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยแบ่งออกเป็น 2 ระยะ ได้แก่ ระยะหนึ่ง คือ ก่อนการเก็บรวบรวมข้อมูล และระยะสอง คือ ระหว่างการเก็บรวบรวมข้อมูล มีรายละเอียด ดังนี้
ระยะหนึ่ง คือ ก่อนการเก็บรวบรวมข้อมูล

1) ประสานงานกับหน่วยงานที่ผู้ทรงคุณวุฒิปฏิบัติงาน ได้แก่ คณะที่จัดการเรียนการสอนในมหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด สถานพยาบาลในจังหวัดร้อยเอ็ด หน่วยงานเกี่ยวกับสาธารณสุขในจังหวัดร้อยเอ็ด หน่วยงานด้านการปกครองในจังหวัดร้อยเอ็ด คณะแพทยศาสตร์ของมหาวิทยาลัยที่จัดการเรียนการสอนแพทยศาสตร์

2) คัดเลือกผู้ให้ข้อมูลให้สอดคล้องตามเกณฑ์คุณสมบัติของผู้ให้ข้อมูล และจัดทำบัญชีรายชื่อผู้ให้ข้อมูล

3) จัดการอบรมการเก็บรวบรวมข้อมูลให้แก่ผู้สัมภาษณ์ตามคู่มือการเก็บข้อมูล โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อชี้แจงรายละเอียดของโครงการวิจัย ขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึก และทดลองการฝึกสัมภาษณ์เป็นระยะเวลา 3 ครั้ง ครั้งละ 3 ชั่วโมง

ระยะสอง คือ ระหว่างการเก็บรวบรวมข้อมูล

ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามบัญชีรายชื่อที่จัดเตรียมไว้ ช่วงระหว่างการเก็บรวบรวมข้อมูล โครงการวิจัยนี้เริ่มเก็บข้อมูลระยะที่ 1 ระหว่างเดือนสิงหาคมถึงเดือนกันยายน 2563 ด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึก การเก็บข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึก ผู้สัมภาษณ์เริ่มต้นจากการแนะนำตัวและชี้แจงวัตถุประสงค์ของการสัมภาษณ์ จากนั้นเริ่มต้นพูดคุยอย่างไม่เป็นทางการโดยเริ่มพูดคุยเรื่องทั่ว ๆ ไปเกี่ยวกับประสบการณ์การสอน จากนั้นจึงเข้าสู่ประเด็นคำถามการวิจัยตามแนวทางการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง ซึ่งลำดับคำถามอาจปรับเปลี่ยนได้ตามสถานการณ์และคำตอบของผู้ให้ข้อมูล ทั้งนี้ ผู้วิจัยเก็บข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้ให้ข้อมูลคนละ 1 ครั้ง ครั้งละประมาณไม่เกิน 1 ชั่วโมง ในแต่ละครั้งที่ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้สัมภาษณ์จะต้องนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาสรุปเป็นบันทึกย่อ และถอดเทปสัมภาษณ์ทันที

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยครั้งนี้ ได้กำหนดใช้แนวทางการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา (content analysis) และการวิเคราะห์แบบทฤษฎีฐานราก Grounded Theory (GT) พร้อมทั้งดำเนินการตรวจสอบข้อมูลโดยอาศัยเทคนิคสามเส้า (Triangulation Technique)

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การศึกษาความคิดเห็นที่มีต่อการจัดตั้งคณะแพทยศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด คณะผู้วิจัยขอเสนอผลการวิจัย โดยแบ่งออกตามวัตถุประสงค์การวิจัยย่อย 4 ประเด็นหลัก รายละเอียด ดังนี้

1. การจัดตั้งคณะแพทยศาสตร์แยกเป็นสองลักษณะ พบว่า ผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นว่าควรแยกเป็น 2 ลักษณะ ได้แก่ (1) เห็นด้วยและข้อกังวล (2) ข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิรายละเอียดดังนี้

1.1) ความคิดเห็นที่เห็นด้วย เพราะ เป็นแนวคิดที่ดีที่แสดงถึงก้าวหน้าของมหาวิทยาลัยในการจัดการศึกษาที่ท้าทาย ซึ่งเป็นไปตามพันธกิจของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ที่มีเป้าหมายเพื่อพัฒนาท้องถิ่นในด้านต่าง ๆ รวมถึงเรื่องสาธารณสุขด้วย ยิ่งในสถานการณ์อัตราการกระจายแพทย์ในชนบทน้อย โดยเฉพาะในภาคตะวันออกเฉียงเหนือยังขาดแคลนแพทย์ อีกทั้งอัตราส่วนแพทย์ต่อประชาชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือยังน้อยกว่าค่าเฉลี่ยอัตราส่วนแพทย์ต่อประชาชนของประเทศ เป็นการเปิดโอกาสให้คนในท้องถิ่นที่เข้าใจบริบท วิถีชีวิตและวัฒนธรรมภาคตะวันออกเฉียงเหนือได้เข้าศึกษาต่อเพื่อพัฒนาท้องถิ่นและกลับมาพัฒนาท้องถิ่นทำให้ประชาชนสามารถเข้ารับการดูแลรักษาพยาบาลได้ที่โรงพยาบาลของคณะแพทยศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด เป็นการอำนวยความสะดวกในด้านการรักษาพยาบาล และดูแลผู้เจ็บป่วย โดยมีสถานที่ให้การรักษายาบาลของจังหวัดร้อยเอ็ดเพิ่มขึ้น ลดจำนวนผู้ป่วยและความแออัดของสถานพยาบาลในจังหวัดร้อยเอ็ดในขณะนี้

1.2) ความคิดเห็นที่กังวล เพราะ การจัดตั้งคณะแพทยศาสตร์ในปัจจุบันมีจำนวนมหาวิทยาลัยหลายแห่ง ได้ดำเนินการจัดการเรียนการสอนแพทยศาสตร์ทั้งในมหาวิทยาลัยของรัฐและเอกชนจำนวนมาก และมีอัตลักษณ์ของแต่ละสถาบันที่เปิดทำการเรียนการสอนมาเป็นระยะเวลายาวนานแล้ว และอีกทั้งในระยะเวลาอันใกล้นี้ บุคลากรทางการแพทย์ที่จบจากสถาบันเหล่านี้ได้รับ การบรรจุในภาคราชการจะเกิดการอึดตัว ถ้าหากมหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ดจะผลิตกว่าที่ทางมหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ดผลิตบัณฑิตออกไปได้คือประมาณปี พ.ศ. 2570 ซึ่งในเวลานั้นจำนวนแพทย์อาจจะเกิดการอึดตัวในการบรรจุเข้าสู่ระบบราชการ และยังต้องมีการประเมินตามเกณฑ์มาตรฐานของแพทยสภาและเกณฑ์มาตรฐานโลก (World Federation for Medical Education: WFME) และเดิมนโยบายการจัดการอุดมศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏเน้นด้านการผลิตและพัฒนาครู แล้วจะเปลี่ยนเป็นด้านการผลิตบุคลากรสาธารณสุข ทำให้นโยบายเปลี่ยนไป เหมือนเริ่มต้นใหม่จึงอาจจะทำให้เกิดความไม่คุ้นเคย และความเป็นสถาบันผลิตและพัฒนาครูจะเปลี่ยนไปหรือไม่ อีกทั้งโครงสร้างพื้นฐานและงบประมาณอาจจะไม่เพียงพอ โดยเฉพาะด้านงบประมาณในการจัดตั้งคณะแพทยศาสตร์ซึ่งจะต้องใช้จำนวนมาก และจะเกิดการแข่งขันกับสถาบันผลิตแพทย์ที่มีชื่อเสียงเป็นอัตลักษณ์ที่มีอยู่เดิม รวมถึงด้านการสร้างบัณฑิตที่แตกต่างจากสถาบันที่ผลิตเดิม

2) ข้อเสนอแนะ ควรกำหนดแนวทางการผลิตให้ชัดเจน โดยศึกษาในกรณีที่มีมหาวิทยาลัยที่ได้ดำเนินการจัดตั้งคณะแพทยศาสตร์ มีการดำเนินการอย่างไรบ้าง และพบปัญหาอุปสรรคอย่างไรบ้าง การศึกษาผลกระทบก่อนการจัดตั้งทั้งผลกระทบภายในและผลกระทบภายนอกมหาวิทยาลัย สร้างความแตกต่างจากสถาบันผลิตแพทย์ที่มีอยู่ก่อน คือ การสร้างอัตลักษณ์ของแพทย์ประจำครอบครัว (แพทย์ประจำครอบครัว) และการรับนักศึกษาที่สำเร็จการศึกษาในสายวิทยาศาสตร์เข้าเรียนในหลักสูตรที่สำคัญคือประชุมปรึกษาหารือ และทำข้อตกลงความร่วมมือกับหน่วยงาน สถาบัน และภาคส่วนต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องในการจัดตั้งคณะ

แพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด ทั้งหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชน และควรมีการเตรียมความพร้อมในทุก ๆ ด้านที่เกี่ยวข้องกับมาตรฐานในการดำเนินการจัดตั้ง คณะแพทยศาสตร์ตามข้อกำหนดของแพทยสภาและหน่วยงานต่าง ๆ ที่กำกับดูแล

2. พันธกิจของมหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด ในการดำเนินการจัดตั้งและผลิต พบว่า

พันธกิจแรกของการจัดตั้งคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด คือ ต้องสามารถดำเนินการตามเงื่อนไขของแพทยสภาและมาตรฐานของ World Federation for Medical Education (WFME) ครบทั้ง 9 ข้อ และพันธกิจในการจัดตั้งคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด จะมีความเหมือนกับพันธกิจเดิมของมหาวิทยาลัย 4 ด้าน ได้แก่ (1) การผลิตบัณฑิต (2) การวิจัย (3) การบริการวิชาการ และ (4) การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

นอกจากนี้ พบว่า ผู้ทรงคุณวุฒิได้เสนอว่า ควรสร้างพันธกิจอีก 1 ด้านที่แตกต่างจากมหาวิทยาลัยอื่น ๆ เพื่อเป็นเอกลักษณ์เฉพาะด้านของมหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด นั่นคือ ด้าน ภูมิปัญญาไทย สามารถทำวิจัยและต่อยอดด้านการใช้สมุนไพรไทย ที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพและการบริการผู้ป่วยได้

3. คุณลักษณะบัณฑิตแพทย์ที่พึงประสงค์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด พบว่า

คุณลักษณะของบัณฑิตแพทย์ในมาตรฐานการผลิต ในการจัดตั้งคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ดนั้น จะต้องผลิตบัณฑิตแพทย์ให้ได้มาตรฐานเดียวกันกับทุกสถาบัน ที่ผลิตและควรมีความสามารถครบทุกด้านตามเกณฑ์แพทยสภาและมาตรฐาน World Federation For Medical Education (WFME) ได้แก่ (1) ประพฤติตนอย่างมีจริยธรรม เหมาะสมกับความเป็นแพทย์ (2) ประยุกต์ความรู้ในการเก็บรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อการวินิจฉัย ดูแลรักษาและฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ป่วยอย่างเป็นองค์รวม สมเหตุผล และปลอดภัย (3) สร้างเสริมสุขภาพ ป้องกันโรคในระดับครอบครัว ชุมชน และประชาชน (4) สื่อสารและสร้างสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ป่วย ญาติ และประชาชน (5) สื่อสารและปฏิบัติงานร่วมกับแพทย์และบุคลากรในระบบสุขภาพ และ (6) พัฒนาความรู้ความสามารถและพฤติกรรมในการประกอบวิชาชีพเวชกรรมของตนเอง

ส่วนคุณลักษณะของบัณฑิตแพทย์ในส่วนที่เพิ่มเติม ได้แก่ (1) ทำงานรองรับประชาชนในพื้นที่ (2) มีการปฏิบัติตนเป็นแบบ แพทย์ประจำครอบครัว (3) มีความรู้ความเข้าใจภูมิสังคมหรือบริบทสังคมในจังหวัดร้อยเอ็ดหรือจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (4) คิดวิเคราะห์กระบวนการของปัญหา สามารถคิดอย่างมีวิจารณญาณ (5) มีการเรียนรู้ตลอดเวลาโดยเรียนรู้ตลอดชีวิต (6) ปฏิบัติตามพระราชดำริของสมเด็จพระราชบิดาแห่งการแพทย์ไทย (7) มีจิตสำนึกในการบริการ (8) มีทัศนคติที่ดีต่อการเสียสละ (9) มีความสามารถในการวิจัย (10) มีความสามารถในแพทย์แผนตะวันออกทั้งภูมิปัญญาไทยและการฝังเข็ม และ (11) มีความรู้ความสามารถในแพทยศาสตร์ศึกษา

4. การจัดการเรียนการสอนของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด พบว่า การจัดการเรียนการสอนของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด ควรจะมีเกณฑ์หรือมาตรฐานการจัดทำข้อกำหนดในการเรียน พร้อมทั้งควรมีเกณฑ์หรือมาตรฐานการจัดทำข้อกำหนดในการเรียนร่วม ที่ให้ได้มาตรฐานตามที่กำหนดไว้ในหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และกำหนดไว้ในมหาวิทยาลัย หลักสูตรของแพทยศาสตรศึกษา ระบบโครงสร้างพื้นฐานต่าง ๆ นั้น ต้องมีความสมบูรณ์พร้อมใช้งาน รวมถึงการสร้างความร่วมมือกับโรงพยาบาลในการจัดการศึกษาแพทยศาสตร์ ซึ่ง การจัดการเรียนการสอนสามารถจัดแบ่งออกเป็น 1) เตรียมแพทย์ เรียน 1 ปี เพื่อเตรียมนักศึกษาแพทย์ให้เข้าใจในความเป็นมนุษย์ เช่น การทำงานเป็นทีม การติดต่อสื่อสาร การปรับตัว โดยเรียนที่คณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ดร่วมกับสาขาอื่น ๆ 2) ชั้นปรีคลินิก เรียน 2 ปี เพื่อให้ นักศึกษาแพทย์ได้มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับสาขาวิชาทางการแพทย์ เช่น กายวิภาคศาสตร์ จุลชีววิทยา สรีรวิทยา เคมี เภสัชวิทยา พยาธิวิทยา เวชศาสตร์ชุมชน โดยเรียนที่คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด และ 3) ปีที่ 4 - ปีที่ 6 เรียน 3 ปี เพื่อให้ นักศึกษาแพทย์ได้ศึกษาเรื่องแพทยศาสตรศึกษา การประเมินการศึกษา เพื่อให้ นักศึกษาแพทย์มีความรู้ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านโดยศึกษาเล่าเรียนที่โรงพยาบาลกระทรวงสาธารณสุขและบางส่วนในอนาคตจะเรียนที่โรงพยาบาลทางคณะแพทยศาสตร์ด้วย

การจัดการเรียนการสอนนั้นแพทย์ต้องเรียนแบบเวชปฏิบัติ เพราะเป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ ซึ่งเป็นแบบ Active learning, E - learning, Problem-based Learning : PBL โดยควรมีการบรรยายเพียงร้อยละ 25 - 30 และนอกนั้นควรเป็นแบบ Active learning เพื่อให้ นักศึกษาสามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง แต่การฝึกทักษะต้องฝึกปฏิบัติจากครูแพทย์

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การศึกษาความคิดเห็นที่มีต่อการจัดตั้งคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด คณะผู้วิจัยขออภิปรายผลการวิจัยใน 4 ประเด็นหลัก และองค์ความรู้จากการวิจัยรายละเอียด ดังนี้

1) ความเห็นต่อโครงการจัดตั้งคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด

การดำเนินการโครงการจัดตั้งคณะแพทยศาสตร์นั้น ประกอบไปด้วยความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 2 ด้าน คือ ด้านที่เห็นด้วย เนื่องจากการที่เป็ดคณะแพทย์ในมหาวิทยาลัยราชภัฏเป็นสิ่งที่ท้าทายและแสดงถึงการพัฒนาท้องถิ่นในด้านสาธารณสุข โดยเฉพาะในภูมิภาคตะวันออกเฉียงเหนือเองที่จะมีทั้งบุคลากรทางการแพทย์และโรงพยาบาลที่เพิ่มขึ้นเพื่อรองรับจำนวนประชาชนในภูมิภาคนั้นๆ ให้เกิดความเพียงพอลดปัญหาการกระจุกตัวในการเข้ารับรักษาพยาบาลในโรงพยาบาลบางแห่ง อีกทั้งยังเป็นช่องทางในการส่งเสริมให้มีแพทย์เฉพาะทางที่มีความรู้ความเข้าใจในโรคเฉพาะท้องถิ่นในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ในขณะที่ข้อวิตก

กังวลในการจัดตั้งคณะแพทยนั้นคือทั้งในระยะเวลาอันใกล้นี้ บุคลากรทางการแพทย์ได้รับการบรรจุในภาคราชการจะเกิดการอึดอัดซึ่งอาจจะส่งต่อบัณฑิตที่จบการศึกษาจากมหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ดในอนาคต และการที่มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ดมีพันธกิจเดิมนั้นผลิตบัณฑิตและพัฒนาครู เมื่อเปลี่ยนมาส่งเสริมการผลิตบุคลากรสาธารณสุข จะส่งผลทำให้นโยบายมีการเปลี่ยนไป เกิดความไม่คุ้นชินต้องมีการใช้โครงสร้างพื้นฐานและงบประมาณที่เปลี่ยนและมากขึ้น อาจจะส่งผลให้เกิดไม่เพียงพอของโครงสร้างพื้นฐานและงบประมาณ อย่างไรก็ตามการสร้าง ความโดดเด่นเฉพาะตัวให้กับคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ดให้มีอัตลักษณ์ที่แตกต่างจากคณะแพทยศาสตร์ทั้งในมหาวิทยาลัยของรัฐและเอกชนจำนวนที่ผ่านมานั้นเป็นสิ่งที่มหาวิทยาลัยควรดำเนินการ โดยเฉพาะการนำภูมิปัญญาท้องถิ่นเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งในการสร้างอัตลักษณ์ให้กับทางคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด ซึ่งสอดคล้องกับการสังเคราะห์การปรับตัวและจุดยืนของภูมิปัญญาการแพทย์พื้นบ้านในระบบสุขภาพชุมชน : กรณีศึกษาจังหวัดกาญจนบุรีที่มองเห็นความสำคัญของการใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่นเข้ามามีบทบาทสำคัญต่อการเข้ามารักษาการแพทย์แผนปัจจุบัน เมื่อแผนพัฒนาสุขภาพแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550–2554) ยุทธศาสตร์ที่ 5 มุ่งบูรณาการการแพทย์แผนไทย การแพทย์พื้นบ้าน และการแพทย์ทางเลือก เข้าสู่ระบบบริการสุขภาพแห่งชาติ โดยกำหนดให้โรงพยาบาลทั่วไปและโรงพยาบาลชุมชนมีการใช้ยา สมุนไพรไม่น้อยกว่าร้อยละ 5 และ 10 ตามลำดับ (คณะกรรมการอำนวยการจัดทำแผนพัฒนาสุขภาพ แห่งชาติ ฉบับที่ 10, 2550) และในช่วง แผนพัฒนาสุขภาพ แห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555– 2559) ยุทธศาสตร์ที่ 1 ยังคงเน้นการพึ่งพาตนเองด้านสุขภาพบนพื้นฐานภูมิปัญญาไทย เพื่อให้มีองค์ความรู้ ด้านภูมิปัญญาไทยที่ปลอดภัยต่อสุขภาพ และเป็นที่ยอมรับมากขึ้น (คณะกรรมการอำนวยการจัดทำแผน พัฒนาสุขภาพแห่งชาติ ฉบับที่ 11, 2555)

2) พันธกิจของมหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด ในการดำเนินโครงการจัดตั้ง คณะ แพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด

สำหรับพันธกิจของการจัดตั้งคณะแพทยศาสตร์ต้องสามารถดำเนินการตามเงื่อนไขของ แพทยสภาและมาตรฐานของ World Federation for Medical Education (WFME) ครบทั้ง 9 ข้อ จัดโครงสร้างพื้นฐานที่เหมาะสมในการรับรองการจัดการเรียนการสอนโดยมีความ เหมือนกับพันธกิจเดิมของมหาวิทยาลัย 4 ด้าน คือ การผลิตบัณฑิต การวิจัย การบริการวิชาการ และการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และ 1 ด้านที่แตกต่างจากมหาวิทยาลัยอื่น ๆ เพื่อเป็น เอกลักษณ์เฉพาะด้านของมหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด คือ ด้านภูมิปัญญาไทย ทั้งนี้สืบ เนื่องมาจากการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษา ต้องมุ่งเน้นที่จะผลิตบัณฑิตออกไปเพื่อประกอบ อาชีพรับใช้สังคม ดังนั้น พันธกิจด้านที่หนึ่ง คือ การผลิตบัณฑิตจึงมีความจำเป็นอย่างสูงในการ กำหนดพันธกิจของการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาหรือการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้ ผู้เรียนมีความรู้ในวิชาการและวิชาชีพ มีคุณลักษณะตามหลักสูตรที่กำหนด การเรียนการสอนใน

ยุคปัจจุบันใช้หลักการของการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ พันธกิจด้านที่สอง คือ การวิจัย การจัดการเรียนการสอนในระดับอุดมศึกษาต้องมีการสร้างและพัฒนาความรู้ให้ทันสมัยต่อการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ การวิจัยจึงเป็นเครื่องมืออย่างหนึ่งที่จะช่วยสร้างองค์ความรู้ และการแก้ปัญหาในการจัดการเรียนการสอนได้ ตลอดจนการวิจัยเพื่อศึกษาแนวทางการบริหารจัดการศึกษาให้ได้คุณภาพเป็นประโยชน์อย่างยิ่งในการพัฒนาสถาบันอุดมศึกษา พันธกิจด้านที่สาม คือ การบริการวิชาการแก่สังคมเป็นหนึ่งในภารกิจหลักของสถาบันอุดมศึกษาที่พึงให้บริการทางวิชาการแก่ชุมชน สังคม และประเทศชาติในรูปแบบต่าง ๆ ตามความถนัดและในด้านที่มหาวิทยาลัยมีความเชี่ยวชาญ โดยเฉพาะด้านการแพทย์และสาธารณสุข เพราะการที่มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด ซึ่งอยู่ในฐานะที่เป็นที่พึ่งของชุมชนหรือสังคมในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด และบริเวณพื้นที่บริการจะสามารถเป็นแหล่งอ้างอิงทางวิชาการ หรือทำหน้าที่ใดที่มีผลต่อการพัฒนาชุมชนในเขตบริการในด้านวิชาการหรือการพัฒนาความรู้ตลอดจนความเข้มแข็งประเทศชาติและนานาชาติ โดยมีการนำความรู้และประสบการณ์มาใช้พัฒนาหรือบูรณาการเข้ากับการเรียนการสอนและการวิจัย และพันธกิจด้านที่สี่ คือ การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมนั้น ถือเป็นพันธกิจสำคัญประการหนึ่งของสถาบันอุดมศึกษา ดังนั้น โครงการจัดตั้งคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด จึงต้องมีระบบและกลไกการดำเนินงานด้านนี้ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและคุณภาพ โดยมีจุดเน้นเฉพาะที่แตกต่างตามจุดเน้น บริบทและธรรมชาติของมหาวิทยาลัย และมีการบูรณาการเข้ากับพันธกิจอื่นๆ โดยเฉพาะการผลิตบัณฑิตรวมทั้งมีการจัดกิจกรรมที่ฟื้นฟู อนุรักษ์ สืบสาน พัฒนา เผยแพร่ศิลปและวัฒนธรรม สร้างสรรค์ ส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่นให้เป็นรากฐานการพัฒนาองค์ความรู้ที่ดีขึ้น สอดคล้องกับมหาวิทยาลัยมหาสารคาม (2550) ที่ได้ระบุพันธกิจของคณะแพทยศาสตร์ว่ามีพันธกิจด้านผลิตแพทย์ การวิจัย และพัฒนาองค์ความรู้ การบริการวิชาการ การอนุรักษ์ และพัฒนาการทำนุบำรุงศิลปและวัฒนธรรม และพัฒนาระบบบริหารและจัดการ และยังสอดคล้องกับภารกิจของสถาบันอุดมศึกษา ประกอบด้วยมาตรฐานย่อยด้านต่าง ๆ 5 ด้าน (สำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษา, 2558) ได้แก่ ด้านการผลิตบัณฑิต ด้านการวิจัย ด้านการให้บริการทางวิชาการแก่สังคม ด้านการทำนุบำรุงศิลปและวัฒนธรรม ด้านการบริหารจัดการ และยังสอดคล้องกับคณะแพทยศาสตร์ โรงพยาบาลรามาธิบดี (ม.ป.ป.) ที่ได้ระบุพันธกิจว่า จัดการศึกษา สร้างงานวิจัย ให้การบริการวิชาการ และดูแลสุขภาพ เพื่อสุขภาวะของสังคม ทั้งด้านการผลิตบัณฑิต ด้านการวิจัย ด้านการให้บริการทางวิชาการแก่สังคม ด้านการทำนุบำรุงศิลปและวัฒนธรรมและด้านการบริหารจัดการ และคณะแพทยศาสตร์ โรงพยาบาลรามาธิบดี (ม.ป.ป.) ได้กำหนดพันธกิจว่า จัดการศึกษา สร้างงานวิจัย ให้การบริการวิชาการ และดูแลสุขภาพ เพื่อสุขภาวะของสังคม ส่วนคณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (ม.ป.ป.) ได้ระบุพันธกิจคณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ได้แก่ “ผลิตบัณฑิตและแพทย์เฉพาะทางที่มีคุณภาพ ก่อปรด้วยคุณธรรม สร้างงานวิจัยที่มีคุณค่า ให้บริการทางการแพทย์และวิชาการเพื่อขึ้นำสังคม เป็นแหล่ง

อ้างอิงทางวิชาการของชาติและนานาชาติ ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความภูมิใจในสถาบัน” และยังมีคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร (ม.ป.ป.) ที่ได้ระบุพันธกิจคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร คือ ผลิตบัณฑิตแพทย์และบุคลากรทางการแพทย์ที่มีความรู้ ความสามารถ มีคุณธรรม จริยธรรม สร้างงานวิจัยและนวัตกรรมเพื่อนำมาใช้ประโยชน์ ให้บริการทางการแพทย์ระดับมาตรฐานสากล รวมถึงการบริการวิชาการเพื่อสังคม และทำนุศิลปวัฒนธรรมอันดีงาม ส่วนพันธกิจ ด้านที่ 5 คือ ด้านภูมิปัญญาไทยที่สามารถทำวิจัยและต่อยอดด้านการใช้สมุนไพรไทยที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพและการบิบาลผู้ป่วยได้ สอดคล้องกับมหาวิทยาลัยมหาสารคาม (2550) ได้กำหนดพันธกิจของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคามไว้ประการหนึ่งคือ ผลิตแพทย์ แพทย์แผนไทยประยุกต์ปรัชญาคุณิบัณฑิตสาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพและบุคลากรทางการแพทย์ให้สอดคล้องกับแนวคิดการปฏิรูประบบบริการทางการแพทย์การสาธารณสุขของประเทศ

3) คุณลักษณะบัณฑิตแพทย์ที่พึงประสงค์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด

ในส่วนคุณลักษณะบัณฑิตแพทย์ที่พึงประสงค์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด ควรมีความสามารถครบทุกด้านตามเกณฑ์แพทยสภาและมาตรฐาน World Federation for Medical Education (WFME) และคุณลักษณะบัณฑิตแพทย์ที่พึงประสงค์นอกเหนือจากที่กำหนดซึ่งจะแสดงอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด เช่น มีความรู้ความเข้าใจภูมิสังคมหรือบริบทสังคมในจังหวัดร้อยเอ็ดหรือจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เป็นบัณฑิตที่ทำงานรองรับประชาชนในพื้นที่ที่มีการปฏิบัติตนเป็นแบบแพทย์ประจำครอบครัว มีความสามารถในการแพทย์แผนตะวันออก ทั้งภูมิปัญญาไทยและการฝังเข็ม กล่าวคือ มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับสมุนไพรไทย ความรู้เกี่ยวกับปัญหาหลักของชาติ 91 ตำบล สามารถใช้สมุนไพรในการดูแลรักษาผู้ป่วยได้ และการฝังเข็ม มีความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการฝังเข็ม ซึ่งองค์การอนามัยโลก (WHO) ได้รับรองการฝังเข็มสามารถรักษาโรคได้ 52 โรค มีความรู้ความสามารถในการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้ สอดคล้องกับราชกิจจานุเบกษา (2561) ได้ระบุถึงกรอบมาตรฐานคุณวุฒิของสาขาวิชาแพทยศาสตร์ว่าต้องมีความรู้ทางวิทยาศาสตร์การแพทย์รวมทั้งการแพทย์แผนไทย การแพทย์ทางเลือก และเทคโนโลยีทางการแพทย์ สืบเนื่องจากการรักษาและฟื้นฟูสุขภาพของบุคคลนั้นมีหลากหลายวิธีทั้งที่ได้รับการยอมรับ คือ ผ่านกระบวนการวิจัย ตรวจสอบศึกษาแล้ว โดยเฉพาะการแพทย์แผนไทยหรือแผนตะวันออกมีการศึกษาวิจัยการใช้สมุนไพร และการรักษาแบบอื่น ดังนั้น บัณฑิตแพทย์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ดจะต้องมีความรู้ความเชี่ยวชาญทั้งการแพทย์แผนตะวันตก และการแพทย์ตะวันออกเพื่อประสิทธิภาพของการรักษา รวมทั้งคุณลักษณะที่แสดงถึงอัตลักษณ์ความเป็นวิถีชีวิตของชุมชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เพื่อทำการรักษาได้ถูกต้อง วิถีชีวิตคนในชุมชนจะทำให้เข้าใจพฤติกรรมสุขภาพ ทำให้เชื่อมต่อไปยังการวินิจฉัยโรคและรักษาได้ ผลการวิจัยที่พบสอดคล้องกับราชกิจจานุเบกษา (2561) ที่ได้ระบุว่าหลักสูตรแพทยศาสตรบัณฑิต มีวัตถุประสงค์เพื่อผลิต

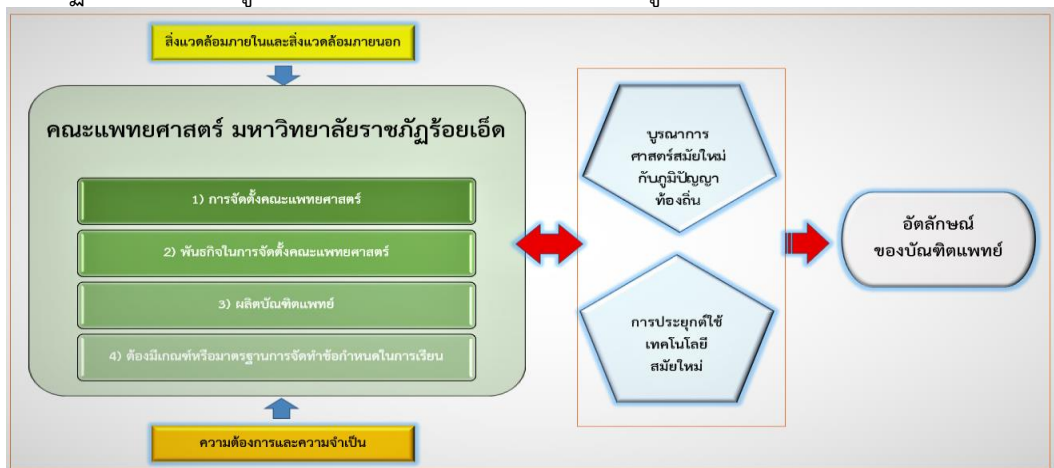
บัณฑิตแพทย์ต้องประพฤติตนอย่างมีจริยธรรมเหมาะสมกับความเป็นแพทย์ ประยุกต์ความรู้ในการเก็บรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อการวินิจฉัย ดูแลรักษาและฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ป่วยอย่างเป็นองค์รวม สมเหตุสมผลและปลอดภัย อีกทั้งยังต้องสร้างเสริมสุขภาพป้องกันโรค ในระดับครอบครัว ชุมชน และประชาชน รวมทั้งราชกิจจานุเบกษา (2561) ยังได้ระบุถึงกรอบมาตรฐานคุณวุฒิของสาขาวิชาแพทยศาสตรว่ามี 6 ด้าน คือด้านคุณธรรม จริยธรรมด้านความรู้ ด้านทักษะทางปัญญา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ ด้านทักษะ การวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และด้านทักษะพิสัย และมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ (ม.ป.ป.) ได้กำหนดผลตามหลักสูตรการศึกษาคณะแพทยศาสตรว่า มีความคิดอย่างมีวิจารณญาณและการตัดสินใจทางคลินิกอย่างมีเหตุผล (Critical Thinking and Clinical Reasoning) และมีเจตคติและความสามารถเหมาะสมที่จะปฏิบัติงานได้ในทุกชุมชน (Community - Mind)

4) การจัดการเรียนการสอนของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด

ในส่วนของการจัดการเรียนการสอนของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด ผลการวิจัยเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน พบว่า ควรมีเกณฑ์หรือมาตรฐานการจัดทำข้อกำหนดในการเรียนที่ได้มาตรฐานทั้งของมหาวิทยาลัย หลักสูตรของแพทยศาสตรศึกษาและความสมบูรณ์ของระบบโครงสร้างพื้นฐานต่าง ๆ รวมทั้งการสร้างร่วมมือกับโรงพยาบาลในการจัดการศึกษาแพทยศาสตร เนื่องจากหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอนนั้นต้องสามารถกระตุ้นให้นิสิตนักศึกษาที่มีความรับผิดชอบในกระบวนการเรียนรู้ของตนเอง โดยที่สถาบันการศึกษาควรจัดหลักสูตรที่มีการปรับแก้เนื้อหาทางด้านพฤติกรรมศาสตร์ ด้านสังคมศาสตร์ และด้านเวชจริยศาสตร์ให้เข้ากับ(สอดคล้อง)กับสภาพของการสาธารณสุขที่เปลี่ยนไป ทำให้เชื่อมั่นได้ว่านิสิตนักศึกษابرรลุผลลัพธ์ทางการศึกษาที่พึงประสงค์ สอดคล้องกับมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ (มปป.) ที่ระบุการจัดการเรียนการสอนของคณะแพทยศาสตรว่า ต้องให้นิสิตนักศึกษามีความรู้ความสามารถ และทักษะพื้นฐานทางวิชาชีพตามเกณฑ์มาตรฐานผู้ประกอบการวิชาชีพเวชกรรม และเป็นไปตามที่ราชกิจจานุเบกษา (2561) ที่ได้ระบุว่าแนวทางการจัดการเรียนการสอนของสาขาแพทยศาสตรไว้ว่า การจัดการเรียนการสอนในสาขาวิชาแพทยศาสตรพึงใช้หลักการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ เน้นปัญหาเป็นฐาน มีการใช้เทคโนโลยีเสริม คำนี้ถึงศักยภาพและความสนใจของผู้เรียนที่มีการวางแผนอย่างเป็นระบบ ส่งเสริมการเรียนรู้แบบสหวิชาชีพโดยใช้ชุมชนเป็นฐาน การจัดประสบการณ์คลินิกตั้งแต่ช่วงต้นของหลักสูตร เน้นการปฏิบัติจริง และให้ผู้เรียนรับผิดชอบการเรียนรู้ของตนเอง โดยเลือกใช้วิธีการจัดการเรียนการสอนที่หลากหลาย

องค์ความรู้จากการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การศึกษาความคิดเห็นที่มีต่อการจัดตั้งคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด คณะผู้วิจัย สามารถสังเคราะห์ได้องค์ความรู้ดังแผนภาพ ต่อไปนี้



ภาพที่ 1 องค์ความรู้จากการวิจัย

องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย พบว่า การจัดตั้งคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด ต้องทำการศึกษาสภาพแวดล้อมทั้งภายในภายนอกมาร่วมในการวิเคราะห์ สำหรับการ จัดตั้งคณะแพทยศาสตร์ โดยใช้องค์ประกอบ 4 ประการ ได้แก่ 1) การจัดตั้งคณะแพทย มี 2 ประเด็นที่ควรพิจารณา คือ ความเห็นที่เห็นด้วยกับความเห็นที่เป็นกังวล 2) พันธกิจการจัดตั้ง คณะแพทย ควรสร้างพันธกิจอีก 1 ด้านที่แตกต่างจากมหาวิทยาลัยอื่น ๆ เพื่อเป็นเอกลักษณ์ เฉพาะด้านของมหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด นั่นคือ ด้านภูมิปัญญาไทย สามารถทำวิจัยและต่อ ยอดด้านการใช้สมุนไพรไทย 3) ผลิตบับนิตตแพทย ควรมีคุณลักษณะของบัณฑิตแพทย์ในส่วนที่ เพิ่มเติม ได้แก่ (1) ทำงานรองรับประชาชนในพื้นที่ (2) มีการปฏิบัติตนเป็นแบบแพทย์ประจำ ครอบครัว (3) มีความรู้ความเข้าใจภูมิสังคมหรือบริบทสังคมในจังหวัดร้อยเอ็ดหรือจังหวัดใน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (4) คิดวิเคราะห์กระบวนการของปัญหา สามารถคิดอย่างมี วิจารณญาณ (5) มีการเรียนรู้ตลอดเวลาโดยเรียนรู้ตลอดชีวิต (6) ปฏิบัติตามพระราชดำริของ สมเด็จพระราชบิดาแห่งการแพทย์ไทย (7) มีจิตสำนึกในการบริการ (8) มีทัศนคติที่ดีต่อการ เสียสละ (9) มีความสามารถในการวิจัย (10) มีความสามารถในการแพทย์แผนตะวันออกทั้งภูมิ ปัญญาไทยและการฝังเข็ม และ (11) มีความรู้ความสามารถในแพทยศาสตร์ศึกษาและ 4) ต้องมี เกณฑ์หรือมาตรการจัดทำข้อกำหนดในการเรียน ซึ่งองค์ประกอบหลัก 4 ประการต้องใช้ศาสตร์ เชิงบูรณาการสมัยใหม่ (Integrations) ร่วมกับภูมิปัญญาท้องถิ่น และการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี สมัยใหม่ (Technology) เข้ามาช่วยในการจัดการเรียนการสอน อันจะนำไปสู่การผลิต บัณฑิตแพทย์ที่คุณลักษณะที่พึงประสงค์และเป็นบัณฑิตแพทย์ที่มีเอกลักษณ์เฉพาะของมหาวิทยาลัย

ราชภัฏร้อยเอ็ดอันจะมุ่งสู่เป้าหมายของผลิตแพทย์ให้มีคุณลักษณะตรงตามเป้าประสงค์และ
เป็นไปตามพันธกิจของมหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1) โครงการจัดตั้งคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด ควรสร้างความโดดเด่นในการผลิตแพทย์ที่ต่างจากสถาบันผลิตแพทย์เดิมที่มีอยู่ เพื่อสร้างความน่าสนใจและสร้างทางเลือกให้แก่บุคคลที่สนใจเรียนต่อทางด้านแพทยศาสตร์

2) ควรมีการสร้างความร่วมมือจากชุมชน หน่วยงานของรัฐ และเอกชนในการดำเนินการตามโครงการจัดตั้งคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด และทำข้อตกลงความร่วมมือกับหน่วยงาน สถาบัน และภาคส่วนต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องในการจัดตั้งคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ดทั้งหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชน

3) ควรมีกระบวนการที่รับนักศึกษาที่ต่างจากกลุ่มการผลิตแพทย์อื่น มีกระบวนการรับที่เข้มข้นทั้งคุณสมบัติและกระบวนการ ได้แก่ การรับแบบนิวแทรค (New Track) คือ การรับผู้ที่จบปริญญาตรีสาขาทางด้านวิทยาศาสตร์เข้ามาเรียนแพทยศาสตร์เพิ่มเติมจากการรับปกติ

4) การกำหนดพันธกิจของมหาวิทยาลัยควรมีการระบุพันธกิจที่ชัดเจนและสอดคล้องครอบคลุมกับการจัดการศึกษาในภาพรวมทุกคณะ ซึ่งอาจจะปรับเปลี่ยนแบบก้าวกระโดด หรือค่อยเป็นค่อยไป แต่ทั้งนี้จะต้องอาศัยการมีส่วนร่วมในการกำหนดและตัดสินใจจากหลายภาคส่วน

5) ควรกำหนดพันธกิจของโครงการจัดตั้งคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ดใน “ด้านการบริหารจัดการ” ด้วย เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และพันธกิจที่กำหนดไว้ รวมทั้งกำกับ ติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลการดำเนินงานให้เป็นไปตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และกฎหมายที่กำหนดไว้ของโครงการจัดตั้งคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด

6) การจัดการเรียนการสอนนั้นควรมุ่งเน้นการเป็นแพทย์รองรับสังคมชนบทที่มีลักษณะเป็นแพทย์ประจำครอบครัว การมุ่งให้เป็นแพทย์ที่ลักษณะการเรียนรู้ Innovation

7) ควรนำผลการวิจัยที่ได้นำเสนอต่อที่ประชุมคณะผู้บริหารมหาวิทยาลัย เพื่อนำไปสู่การพิจารณาและปรับใช้ในการกำหนดแนวทางนโยบายในการพัฒนามหาวิทยาลัยในลำดับต่อไป

ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรศึกษาวิจัยสร้างเกณฑ์การวัดและประเมินผลด้านคุณธรรม จริยธรรมของบัณฑิตแพทย์ที่พึงประสงค์ขึ้นมาในกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ หรือ Thai Qualifications Framework for Higher Education, TQF: HEd (มคอ.) ที่สอดคล้องกับอัตลักษณ์ของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ดต่อไป

2) ควรมีการวิจัยศึกษาเกณฑ์หรือมาตรฐานการจัดทำข้อกำหนดในการเรียน พร้อมทั้งควรมีเกณฑ์หรือมาตรฐานการจัดทำข้อกำหนดในการเรียนร่วมที่ได้มาตรฐานตามที่กำหนดไว้ในหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และกำหนดไว้ในมหาวิทยาลัย หลักสูตรของแพทยศาสตรศึกษา

3) ควรมีการศึกษาสำรวจความคิดเห็นเพิ่มเติมจากแพทย์ทางเลือกในเขตบริการสาธารณสุข

เอกสารอ้างอิง

คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. (ม.ป.ป). *ประวัติและวิสัยทัศน์*. สืบค้น 20 ธันวาคม 2563, จาก <https://www.md.chula.ac.th/explore-mdcu/history-vision/>.

คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร. (ม.ป.ป.). *วิสัยทัศน์พันธกิจ*. สืบค้น 20 ธันวาคม 2563, จาก <http://www.med.nu.ac.th/>.

คณะแพทยศาสตร์ โรงพยาบาลรามาธิบดี. (ม.ป.ป.). *ปณิธาน วิสัยทัศน์ พันธกิจ*. สืบค้น 20 ธันวาคม 2563, จาก <https://med.mahidol.ac.th/th/manage/assuranceth>.

คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. (2550). *รายงานประจำปี 2550 คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม*. สืบค้น 20 ธันวาคม 2563, จาก <https://med.msu.ac.th/>.

มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ (ม.ป.ป.). *หลักสูตรแพทยศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์*. สืบค้น 20 ธันวาคม 2563, จาก <https://sites.google.com/site/neurosun>.

ประกาศกระทรวงศึกษาธิการเรื่อง มาตรฐานคุณวุฒิระดับปริญญาตรี สาขาวิชาแพทยศาสตร พ.ศ. 2561. (2561, 24 ตุลาคม). *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่ม 135 ตอนพิเศษ 302 ง หน้า 17.

โรงพยาบาลรามาธิบดี. (ม.ป.ป.). *วิสัยทัศน์ พันธกิจ*. สืบค้นเมื่อ 20 ธันวาคม 2563, จาก https://med.mahidol.ac.th/rama_hospital/th/manage/vision.

สำนักข่าว Hfocus. (2562). *หุ่ม 9 หมั่นล้าน ผลิตแพทย์เพิ่ม 24,562 คน ตั้งเป้าเพิ่มอัตราส่วนแพทย์ต่อประชากร 1:1,200 คน ในปี 76*. สืบค้น 20 ธันวาคม 2563, จาก <https://www.hfocus.org/content/2019/03/17014>.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2559). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 - 2564)*. สืบค้น 20 ธันวาคม 2563, จาก https://www.nesdc.go.th/ewt_dl_link.php?nid=6422.

การวิเคราะห์องค์ประกอบองค์การแห่งนวัตกรรมของ การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย*

A FACTOR ANALYSIS OF INNOVATIVE ORGANIZATION OF ELECTRICITY GENERATING AUTHORITY OF THAILAND

ณณณ ◆ ออออ

ชัชณพงศ์ ทองพวง, ไพศาล จันทรังษี

Chisanupong Thongpuang, Phaisarn Jantarungsi

มหาวิทยาลัยคริสเตียน

Christian University of Thailand

Corresponding Author E-mail: thongpuang_n@hotmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ใช้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ แบบเน้นการวิจัยเชิงสำรวจ มีวัตถุประสงค์เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของโครงสร้างเชิงองค์ประกอบขององค์การแห่งนวัตกรรมของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และเพื่อศึกษารูปแบบขององค์การแห่งนวัตกรรมของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย กลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารทุกระดับของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย จำนวน 316 คน โดยกลุ่มเป้าหมายดังกล่าว ใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบง่าย เครื่องมือเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สอบถามเกี่ยวกับองค์ประกอบองค์การแห่งนวัตกรรมของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย โดยค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.91 เก็บข้อมูลโดยแบบสอบถามผ่านระบบออนไลน์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน

ผลการวิจัยนี้ประกอบด้วย 2 ส่วน ได้แก่ ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันซึ่งพบว่า ค่าวัดระดับความกลมกลืน คือ Chi-square (χ^2) = 599.06, df = 679, p-value = 0.00, χ^2/df (CMIN/DF) = 0.879, RMR = 0.00, RMSEA = 0.019, GFI = 0.901, AGFI = 0.837, TLI = 1.00 และ CFI = 1.00 แสดงว่า การวิเคราะห์องค์ประกอบขององค์การแห่งนวัตกรรมของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยเชิงยืนยันมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และรูปแบบขององค์การแห่งนวัตกรรมของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม 2) ด้านการกำหนดโครงสร้าง และการพัฒนาบุคลากร 3) ด้านวัฒนธรรมองค์การที่ส่งเสริมนวัตกรรม และ 4) ด้านการสร้างบรรยากาศองค์การแห่งนวัตกรรม

คำสำคัญ: องค์การแห่งนวัตกรรม; วัฒนธรรมองค์การ; ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

Abstract

This research was quantitative research. The objectives of this research were to study and examine the validity of the elements of an Innovative Organization of Electricity Generating Authority of Thailand with empirical data: and the elements of a Factor Analysis of Innovative Organization of Electricity Generating Authority of Thailand. The research was conducted as a case study of Electricity Generating Authority of Thailand. The samples consisted of 316 personnel at all levels of Electricity Generating Authority of Thailand; they were drawn by the purposive sampling method. The research instruments employed in this research was, the five-rating-scale questionnaire focusing on the elements of an Innovative Organization of Electricity Generating Authority of Thailand: and its reliability (a coefficient alpha) was 0.91 The statistics used for data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, exploratory factor analysis, and confirmatory factor analysis. Data were collected using online questionnaires. The findings of this research included two parts. First, the results of the confirmatory factor analysis for structural validity test of an Innovative Organization of Electricity Generating Authority of Thailand showed that Chi-square $\chi^2 = 599.06$, $df = 679$, $p\text{-value} = 0.00$, $\chi^2/df \text{ (CMIN/DF)} = 0.879$, $RMR = 0.00$, $RMSEA = 0.019$, $GFI = 0.901$, $AGFI = 0.837$, $TLI = 1.00$ และ $CFI = 1.00$ these indicated that an Innovative Organization of Electricity Generating Authority of Thailand was consistent with empirical data significantly. Then, according to the research result, the results of the confirmatory factor analysis were of 4 elements of an Innovative Organization of Electricity Generating Authority of Thailand, namely, 1) Innovation Leadership, 2) structuring and personnel development, 3) organizational culture, and 4) organizational climate.

Keywords: Innovative Organization; Organizational Culture; Innovative Leadership

บทนำ

การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย พ.ศ. 2511 ตั้งแต่วันที่ 1 พฤษภาคม พ.ศ.2512 ซึ่ง กฟผ. เป็นรัฐวิสาหกิจด้านพลังงานสังกัดกระทรวงพลังงาน โดยมี กระทรวงการคลังเป็นผู้ถือหุ้นรายใหญ่ดำเนินกิจการหลักในด้านการผลิต จัดให้ ได้มา และจัดส่งพลังงานไฟฟ้าให้แก่การไฟฟ้านครหลวง (กฟน.) การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (กฟภ.) ผู้ใช้ไฟฟ้าตามกฎหมายกำหนด รวมทั้งประเทศใกล้เคียง

เช่น มาเลเซีย เป็นต้น รวมถึงดำเนินการต่าง ๆ ที่เกี่ยวเนื่องกับพลังงานและบริการไฟฟ้า ผลิตและขายปลีกในดีหรือวัตถุดิบจากจากกลไกในดี ภายใต้กรอบพระราชบัญญัติการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย พ.ศ. 2511 และปรับปรุงล่าสุด พ.ศ. 2535 ปัจจุบันการดำเนินงานของ กฟผ. เป็นไปตามโครงสร้างการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย เป็นผู้ผลิต ส่งไฟฟ้า รวมทั้งควบคุมการผลิตและส่งไฟฟ้าทั่วประเทศให้มีประสิทธิภาพเพียงพอต่อการใช้พร้อมให้ความสำคัญต่อการจัดการสิ่งแวดล้อมที่ดีของชุมชนและสังคม การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) ได้กำหนดวิสัยทัศน์ “นวัตกรรมพลังงานไฟฟ้าเพื่อชีวิตที่ดีกว่า” กำหนดค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร คือ SPEED ซึ่ง S :รักองค์กร (Sense of Belonging) P: มุ่งงานเลิศ (Performance Excellence) E: เติบโตคุณธรรม (Ethic & Integrity) E: นำด้วยนวัตกรรม (Enthusiasm for Innovation) และ D: ทำประโยชน์เพื่อสังคม (Devotion to Society) (การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย, 2564) ซึ่งจะเห็นได้ว่าการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ได้ให้ความสำคัญต่อการนำนวัตกรรมมาพัฒนากระบวนการผลิตและการให้บริการ รวมถึงการบริหารจัดการให้เป็นองค์กรที่มุ่งงานเลิศเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม

สำหรับในช่วงปี 2563 นั้น ได้เกิดสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ที่เกิดขึ้นทั่วโลก กฟผ. การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยจึงได้คิดค้นนวัตกรรมใหม่มาช่วยเหลือประชาชน เพื่อให้องค์กรมีความพร้อมทางด้านนวัตกรรมเพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาอย่างสม่ำเสมอเพื่อก้าวสู่การเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม โดยการสนับสนุนการทำนวัตกรรมของบุคลากรภายในองค์กร ซึ่งบุคลากรจะสร้างนวัตกรรมโดยใช้ปัจจัยที่หลากหลาย องค์กรการนวัตกรรมจึงประกอบไปด้วยองค์ประกอบที่หลากหลายและกระบวนการที่ซับซ้อน องค์กรการนวัตกรรมถือเป็นแนวคิดใหม่ในการพัฒนาองค์กรในประเทศไทย และถือเป็นแนวคิดการพัฒนาที่องค์กรชั้นนำในประเทศนำมาเป็นกลยุทธ์หลักในการพัฒนาองค์กร จะเห็นว่าองค์กรการนวัตกรรมเป็นที่คุ้นเคยและรู้จักกันในธุรกิจ แต่บางที่อาจเกิดความสับสนระหว่างองค์กรการนวัตกรรมกับองค์กร ที่มีนวัตกรรม ซึ่งองค์กรที่มีนวัตกรรมนั้นอาจ มีองค์ประกอบและกระบวนการภายในองค์กรไม่สอดคล้องและสนับสนุนการสร้างนวัตกรรมของบุคลากร แต่องค์กรก็สามารถมี สินค้าที่มีนวัตกรรมได้ ซึ่งการสร้างนวัตกรรมขององค์กรลักษณะนี้จะเป็นการสร้างมูลค่าทางธุรกิจเพียงระยะสั้นไม่มีความยั่งยืนส่วน องค์กรการนวัตกรรมที่สนับสนุน การทำนวัตกรรมของบุคลากรภายในองค์กร จะสร้างความสามารถในการแข่งขันและการเติบโตทางธุรกิจในระยะยาวได้ (สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ, 2547)

แนวคิดเรื่ององค์กรการนวัตกรรมมีประวัติความเป็นมาที่ยาวนานและมีเป้าหมายที่แตกต่างกัน แต่เป้าหมายหลักก็คือ เพื่อการแข่งขันระหว่างองค์กรและการสร้างความแตกต่างทางด้านกลยุทธ์ที่ใช้ในการแข่งขัน องค์กรการนวัตกรรมประกอบไปด้วยกระบวนการที่ครอบคลุมทุกส่วนขององค์กร ซึ่งเริ่มจากหนึ่งความคิด (Idea) นำไปสู่การออกแบบและการลงมือปฏิบัติในสายการผลิตโรงงาน บรรยายากการทำงานพันธกิจ (Mission) เพื่อให้ได้มาซึ่งนวัตกรรม

ผลิตภัณฑ์และการบริการที่เพิ่มคุณค่าให้กับองค์การ ลูกค้า พนักงาน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Merx-Chermin & Nijhof, 2005) ดังนั้น แนวคิดเรื่องนวัตกรรม จึงถือเป็นกลยุทธ์ที่สำคัญที่องค์การนำเข้ามาใช้ ในการแข่งขันเพื่อให้การดำเนินกิจการต่างๆ สามารถสร้างสรรค์ให้เกิดสิ่งใหม่ๆ หรือวิธีการใหม่ๆ ซึ่งเป็นการเพิ่มมูลค่าและสร้างแรงจูงใจให้กับลูกค้า โดยการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดเพื่อความมั่นคงในการดำเนินกิจการ (Drucker, 2002) ดังนั้น นวัตกรรม จึงมีความสำคัญต่อการแข่งขันทางธุรกิจเป็นอย่างมาก เพราะ ไม่ใช่เป็นเพียงแค่สิ่งที่จะช่วยเสริมศักยภาพขององค์การเท่านั้น แต่นวัตกรรมถือเป็น “ความจำเป็นพื้นฐานขององค์การ” ถ้าหากองค์การใดที่ไม่มีนวัตกรรม องค์การนั้นก็ขาดความสามารถในการแข่งขัน ทำให้ต้องสูญหายไปจากกลุ่มธุรกิจ เปรียบเสมือนเดียวกับกฎการคัดเลือกโดยธรรมชาติของดาร์วิน (Moore, 2006)

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจทำการศึกษาเพื่อหาคุณลักษณะที่สำคัญขององค์การ นวัตกรรม และเพื่อศึกษาว่าในแต่ละคุณลักษณะนั้นมีองค์ประกอบการดำเนินการหรือกิจกรรมที่สำคัญอย่างไร ซึ่งการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยถือเป็นองค์กรที่มีความพร้อม และมีความมุ่งมั่นในการจัดการพัฒนา การนำนวัตกรรมมาใช้ขับเคลื่อนกิจกรรมองค์กรให้เกิดการพัฒนา ก้าวหน้าอย่างยั่งยืน การสร้างนวัตกรรมและพัฒนางานที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจพลังงานไฟฟ้าเพื่อขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ PEA Digital Utility ซึ่งจะเป็นประโยชน์สูงสุดในการศึกษาค้นหาแนวทางในการพัฒนาองค์กรเพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย และเป็นแนวทางสำหรับองค์กรที่มีสนใจในการพัฒนาสู่การเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของโครงสร้างเชิงองค์ประกอบขององค์การแห่ง นวัตกรรมของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยกับข้อมูลเชิงประจักษ์
2. เพื่อศึกษารูปแบบขององค์การแห่งนวัตกรรมของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย

วิธีดำเนินการวิจัย

1. รูปแบบการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Research) เป็นการวิจัยเชิง ปริมาณ (Quantitative Research) แบบเน้นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Studies) เพื่อ ตรวจสอบตัวแปร (Identified Variable)

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ในการวิจัยครั้งนี้เป็นผู้บริหารทุกระดับของการไฟฟ้าฝ่าย ผลิตแห่งประเทศไทย จำนวน 1,427 คน (การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย, 2564) สุ่มโดย

การสุ่มอย่างง่าย ได้กลุ่มตัวอย่าง รวมจำนวนทั้งสิ้น 316 คน โดยกำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตร ทาโร่ยามาเน่ (Yamane, 1973) ระดับความเชื่อมั่น 95%

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ศึกษาตัวแปรในการวิจัยและสร้างแบบสอบถามสำหรับใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยประยุกต์แนวคิดของนักวิชาการทั้งในและต่างประเทศ แล้วนำมาปรับใช้ให้เหมาะกับกลุ่มตัวอย่าง เกณฑ์ที่ใช้เป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) และนำเครื่องมือไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ 5 ท่าน พิจารณาความตรงและความสอดคล้องของข้อความ ตรวจสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .91 และผู้วิจัยได้ปรับแบบสอบถามให้เหมาะสมกับบริบทตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ ได้แบบสอบถามองค์การแห่งนวัตกรรมของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยรวมจำนวนข้อความทั้งหมด 60 ข้อ

4. การเก็บและรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการพิจารณาเห็นชอบการทำวิจัยในมนุษย์จากคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยของมหาวิทยาลัยคริสเตียน ตามเลขที่ น. 01/2564 ลงวันที่ 29 กรกฎาคม พ.ศ.2564 เพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลวิจัยจากผู้บริหารการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยแนบเอกสารแนะนำผู้วิจัย ชี้แจงวัตถุประสงค์ รายละเอียดของแบบสอบถามความคิดเห็น ประโยชน์ในการเข้าร่วมการวิจัย เอกสารยินยอมเข้าร่วมการวิจัย และหนังสือรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ ซึ่งผู้วิจัยส่งแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างทางไปรษณีย์และแนบจดหมายพร้อมติดแสตมป์สำหรับนำส่งแบบสอบถามกลับคืนให้ผู้วิจัยทางไปรษณีย์

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิ การศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ประสบการณ์ในการทำงานเป็นผู้บริหาร และตำแหน่งหน้าที่บริหารในปัจจุบัน โดยใช้ค่าความถี่ (Frequencies) และค่าร้อยละ (Percentage)

2. วิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) เพื่อตรวจสอบและยืนยันองค์การแห่งนวัตกรรมของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ดังนี้

2.1 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis) การสกัดองค์ประกอบ (Factor Extraction) โดยวิธีการสกัดองค์ประกอบหลัก (Principal Component Method) และการหมุนแกนองค์ประกอบแบบมุมฉากออร์ทogonal (Orthogonal Rotation) ด้วยวิธีการหมุนแกนแบบแวร์ิเม็กซ์ (Varimax Rotation) สกัดองค์ประกอบ โดยจะพิจารณาจากค่า KMO ควรมีค่าเกิน 0.5 หรือ 50% ถือว่าใช้ได้ และค่า p-value ของ Bartlett's Test ควรมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p\text{-value} < 0.05$) และใช้เกณฑ์การเลือกตัวแปรที่เข้าอยู่ในองค์ประกอบด้วยค่าไอเกน (Eigen value) ที่มากกว่า 1 คำนวณน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor

loading) ของแต่ละตัวแปรในองค์ประกอบมีค่าตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป และแต่ละองค์ประกอบต้องมีตัวแปรตั้งแต่ 3 ตัวแปรขึ้นไป (พุทพงศ์ สุขสว่าง, 2557)

2.2 วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) เพื่อตรวจสอบและยืนยันองค์ประกอบองค์การแห่งนวัตกรรมของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย มีค่าสถิติที่ใช้ในการประเมินความสอดคล้องหรือความกลมกลืน (พุทพงศ์ สุขสว่าง, 2557) ได้แก่ (1) ค่าไคสแควร์ (Chi-square) ค่าไคสแควร์ที่คำนวณได้น้อยกว่าไคสแควร์ตารางหรือพิจารณาค่า p-value ต้องมากกว่า 0.05 คือค่าไคสแควร์ที่ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ (2) ค่าไคสแควร์สัมพัทธ์ (Relative chi-square) น้อยกว่า 3.00 (3) ดัชนีวัดระดับความสอดคล้องหรือความกลมกลืน (Goodness-of-Fit Index: GFI) ควรมีค่ามากกว่า 0.90 (4) ดัชนีวัดระดับความสอดคล้องหรือความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (Adjusted Goodness-of Fit Index: AGFI) ควรมีค่ามากกว่า 0.80 (5) ดัชนีวัดระดับความสอดคล้องเปรียบเทียบ (Comparative Fit Index: CFI) ควรมีค่ามากกว่า 0.90 (6) ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน RMSEA (Root Mean Square Error of approximation) ถ้ามีค่าน้อยกว่า 0.05 แสดงว่ารูปแบบมีความกลมกลืนดีมาก ถ้ามีค่าอยู่ระหว่าง 0.05 ถึง 0.08 แสดงว่าตัวแบบมีความกลมกลืนในระดับดีพอสมควร และถ้ามีค่าอยู่ระหว่าง 0.08 ถึง 0.10 แสดงว่าตัวแบบมีความกลมกลืนปานกลาง (7) ดัชนีรากของกำลังสองเฉลี่ยของเศษ (Root Mean Squared Residual: RMR) ซึ่งดัชนีจะใช้ได้ดีเมื่อตัวแปรสังเกตทั้งหมดเป็นตัวมาตรฐาน (Standard Variables) โดยที่ค่าเข้าใกล้ศูนย์มากแสดงว่า โมเดลมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ผลการวิจัย

1. การตรวจสอบความสอดคล้องของโครงสร้างเชิงองค์ประกอบขององค์การแห่งนวัตกรรมของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังตารางที่ 1

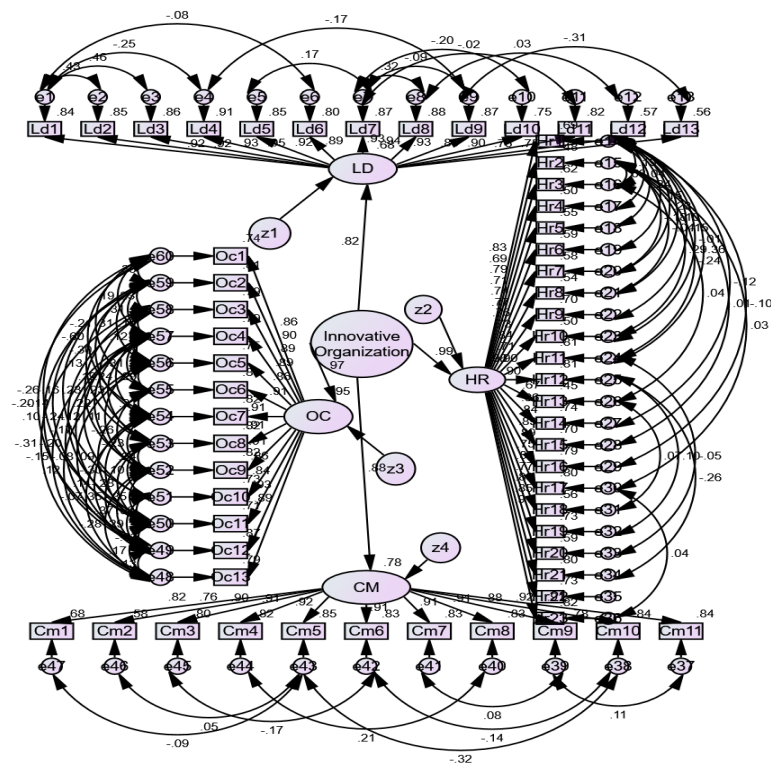
ตารางที่ 1 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันลำดับที่สอง องค์การแห่งนวัตกรรมของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยก่อนและหลังการปรับปรุง

ดัชนีความสอดคล้อง	ค่าสถิติก่อนการปรับปรุง	ค่าสถิติหลังการปรับปรุง
Chi-square (χ^2)	431.207	431.207
Degrees of freedom (df)	331	331
Probability level	0.000	0.000
χ^2/df (CMIN/DF)	3.253	1.303
Root Mean Squared Residual (RMR)	0.033	0.021
Goodness of Fit Index (GFI)	0.737	0.897
Adjust Goodness of Fit Index (AGFI)	0.696	0.856
Root Mean Square Effort of Approximation (RMSEA)	0.098	0.036
Tucker Lewis Index (TLI)	0.870	0.982
Comparative Fit Index (CFI)	0.880	0.987

จากตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า สมการโครงสร้างของการวิเคราะห์เชิงยืนยันเริ่มต้น ยังไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงทำการวิเคราะห์ปรับปรุงสมการโครงสร้าง และได้ผลการวิเคราะห์ข้อมูลหลังจากการปรับสมการโครงสร้างใหม่ โดยหลังการวิเคราะห์ปรับปรุงตัวแบบของการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันแล้วได้ค่าดังนี้ ค่า χ^2/df (CMIN/DF) เท่ากับ 1.303 ค่าดัชนีรากกำลังสองเฉลี่ยของส่วนเหลือมาตรฐาน Root Mean Squared Residual (RMR) เท่ากับ 0.021 ซึ่งเข้าใกล้ 0 แสดงว่ารูปแบบโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ขององค์การแห่งนวัตกรรมของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน Goodness of Fit Index (GFI) เท่ากับ 0.897 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว Adjust Goodness of Fit Index (AGFI) เท่ากับ 0.856 ซึ่งเป็นค่าที่สูงกว่า 0.8 และเข้าใกล้ 1.00 แสดงว่ารูปแบบโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ขององค์การแห่งนวัตกรรมของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ค่าดัชนีความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) เท่ากับ 0.036 ค่าดัชนีวัดความสอดคล้อง Tucker Lewis Index (TLI) เท่ากับ 0.982 มีค่าสูงกว่า 0.9 และค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องเปรียบเทียบ Comparative Fit index (CFI) เท่ากับ 0.987 ซึ่งเป็นค่าที่สูงกว่า 0.9 แสดงว่ารูปแบบโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ขององค์การแห่งนวัตกรรมของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย

2. การศึกษารูปแบบขององค์การแห่งนวัตกรรมของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย

จากผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันลำดับ 2 (Second Order Factor Analysis) ข้างต้น พบว่า องค์ประกอบขององค์การแห่งนวัตกรรมของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ประกอบด้วย ด้านภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม การกำหนดโครงสร้างและการพัฒนาบุคลากร วัฒนธรรมองค์การที่ส่งเสริมนวัตกรรม และการสร้างบรรยากาศองค์การแห่งนวัตกรรม ภาพประกอบ 1 และ ดังตาราง 2



ภาพที่ 1 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่ 2

ตารางที่ 2 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่ 2 องค์ประกอบขององค์การแห่งนวัตกรรมของ การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย

สัญลักษณ์	ชื่อองค์ประกอบ	น้ำหนักองค์ประกอบ
OC	ด้านวัฒนธรรมองค์การที่ส่งเสริมนวัตกรรม	0.95
LD	ด้านภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม	0.94
CM	ด้านการสร้างบรรยากาศองค์การแห่งนวัตกรรม	0.91
HR	ด้านการกำหนดโครงสร้าง และการพัฒนาบุคลากร	0.90

จากภาพประกอบที่ 1 และตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสามารถเรียงตามน้ำหนักองค์ประกอบ ได้ดังนี้

1. องค์ประกอบด้านวัฒนธรรมองค์การที่ส่งเสริมนวัตกรรม มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.95 ประกอบด้วย มีการสนับสนุนส่งเสริมให้องค์กรเป็นองค์การแห่งนวัตกรรม มีการเปิดโอกาสให้บุคลากรมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีการส่งเสริมให้บุคลากรกล้าคิดกล้าเสี่ยงและยอมรับความผิดพลาดในการทำงาน มีการส่งเสริมให้บุคลากรเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ จากข้อมูลและข่าวสารอย่างสม่ำเสมอ มีการให้ความสำคัญและยกย่องชมเชยกับความคิดใหม่ๆที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร มีการมุ่งเน้นนวัตกรรมที่เป็นค่านิยมร่วมกันของบุคลากรทุกคนทุกระดับ มีการสนับสนุนส่งเสริมการสร้างหลากหลายและการยอมรับความแตกต่างทางความคิด มีการ

สนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากรสร้างวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และกลยุทธ์การทำงานร่วมกัน มีการสนับสนุนงบประมาณในการพัฒนานวัตกรรมอย่างเพียงพอ มีการเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายในการประเมินผลการปฏิบัติงานด้านการพัฒนานวัตกรรม มีการส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความผูกพันและรักในการทำงานให้กับองค์กร มีการส่งเสริมให้บุคลากรมีความคิดอย่างเป็นระบบ กล้าคิด กล้าทำ และกล้าเสี่ยง และนำความรู้ ความชำนาญมาพัฒนาให้เกิดนวัตกรรมในองค์กร และมีการบริหารจัดการในการส่งต่อข้อมูลข่าวสารภายในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. องค์ประกอบด้านภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.94 ประกอบด้วย มีความกล้าที่จะเสี่ยง และยอมรับการเปลี่ยนแปลง มีจิตใจที่เปิดกว้างและมีความเป็นผู้ฟังที่ดี มีความชอบงานที่ท้าทายกับความสามารถในการทำงาน มีความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์และเป็นผู้ดำเนินการเปลี่ยนแปลง มีความสามารถในการกระตุ้นการสร้างนวัตกรรมในองค์กร มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความเป็นผู้นำแห่งการเรียนรู้ มีการแสดงบทบาทของการเป็นผู้นำทางความคิด มีการมุ่งเน้นการสร้างบรรยากาศการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีความสามารถในการจูงใจผู้อื่น มีความสามารถในการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ มีความรับผิดชอบต่อสังคม และมีการสร้างเครือข่ายและความสัมพันธ์ที่ดีกับหน่วยงานอื่น

3. องค์ประกอบด้านด้านการสร้างบรรยากาศองค์การแห่งนวัตกรรม มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.91 ประกอบด้วย มีการส่งเสริมการทำงานของบุคลากรแทนการลงโทษ มีการส่งเสริมการให้รางวัลความสำเร็จแก่บุคลากร มีบรรยากาศการทำงานที่มีความอบอุ่น มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงาน มีการสนับสนุนงบประมาณและวัสดุอุปกรณ์แก่บุคลากรที่คิดค้นและพัฒนานวัตกรรมในด้านต่างๆ มีการให้รางวัลที่สอดคล้องกับเป้าหมายด้านการสร้างนวัตกรรมขององค์กร มีรูปแบบของการให้รางวัลและแรงจูงใจในการสร้างนวัตกรรมองค์กรที่หลากหลาย มีการมุ่งเน้นให้ความสำคัญกับการให้รางวัลที่ไม่เป็นตัวเงิน เช่น การยอมรับนับถือหรือการยกย่องชมเชย เป็นต้น มีการยอมรับและเรียนรู้ปัญหาและข้อผิดพลาดที่เกิดจากผลการทำงานด้านการสร้างสรรค์นวัตกรรม มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นใหม่ ๆ ที่มีเหตุผลอย่างตรงไปตรงมา มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านนวัตกรรมกับองค์กรหรือหน่วยงานภายนอก และมีการเก็บรวบรวมองค์ความรู้และข้อมูลข่าวสารด้านนวัตกรรมจากภายในองค์กรและเครือข่ายภายนอก

4. องค์ประกอบด้านการกำหนดโครงสร้าง และการพัฒนาบุคลากร มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.90 ประกอบด้วย มีกำหนดโครงสร้างองค์กรที่ความยืดหยุ่นและสอดคล้องกับภารกิจ มีการมีการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และกลยุทธ์การสร้างนวัตกรรมขององค์กร มีการถ่ายทอดการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และกลยุทธ์ด้านนวัตกรรมไปสู่ระดับการปฏิบัติ มีการเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และกลยุทธ์ด้านนวัตกรรมขององค์กร มีการปรับปรุงโครงสร้างการบริหารที่มีความยืดหยุ่นให้เข้ากับ

สถานการณ์ในการเปลี่ยนแปลง มีการปรับปรุงโครงสร้างการบริหารที่มีความยืดหยุ่นให้เข้ากับสถานการณ์ในการเปลี่ยนแปลง มีการกระจายอำนาจในการทำงานให้แก่บุคลากรทุกระดับ มีการกำหนดนโยบายและมีการจัดสายงานให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของบุคลากรแต่ละคน มีการเน้นการทำงานร่วมกันเพื่อมุ่งสู่เป้าหมายเดียวกันขององค์กร มีการปรับปรุงกฎระเบียบที่ส่งเสริมการทำงานของบุคลากรด้านการพัฒนานวัตกรรมในการทำงาน มีการจัดตั้งคณะทำงานและรับผิดชอบงานด้านนวัตกรรมโดยเฉพาะ มีการพัฒนาและฝึกอบรมบุคลากรให้ได้เรียนรู้วิธีการและกระบวนการด้านการพัฒนางานสู่การสร้างนวัตกรรม มีการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะด้านความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมให้แก่บุคลากรอย่างสม่ำเสมอ มีการจัดให้บุคลากรได้ไปศึกษาและดูงานนอกสถานที่ เพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์ด้านนวัตกรรม มีการวางแผนงานหรือกิจกรรมฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรในระยะสั้นและระยะยาว มีการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาตนเองอยู่เสมอและเท่าเทียมกันในแต่ละสายงาน มีการกิจด้านนวัตกรรมที่หลากหลายให้บุคลากรมีโอกาเลือกตามความสนใจของตนเอง องค์กรมีการธำรงรักษาและสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรที่มีความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมเกิดความจงรักภักดีต่อองค์กร มีการเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดกฎระเบียบและกำหนดระบบการให้รางวัลแก่บุคลากร มีการเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ปรับปรุงคุณภาพของผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง มีการส่งเสริมให้บุคลากรมีความทุ่มเทและความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อให้งานขององค์กรประสบความสำเร็จ มีการส่งเสริมให้บุคคลมีความเชื่อมั่นและไว้วางใจซึ่งกันและกัน มีการสนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากรมีความภาคภูมิใจในการเป็นสมาชิกขององค์กร และมีการพัฒนานวัตกรรมที่มุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพในการทำงานของบุคลากร

อภิปรายผลการวิจัย

จากข้อค้นพบของการวิจัยครั้งนี้ สามารถนำมาอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์การวิจัย ได้ดังนี้

1. องค์ประกอบขององค์กรแห่งนวัตกรรมของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย

จากข้อค้นพบเกี่ยวกับองค์ประกอบขององค์ประกอบขององค์กรแห่งนวัตกรรมของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย จากการทบทวนวรรณกรรม การสังเคราะห์ตามหลักการแนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า มีองค์ประกอบที่สำคัญ 4 องค์ประกอบ และตัวแปรปัจจัยย่อยที่สำคัญ 60 ตัวแปร ดังนี้ 1) ด้านภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม (13 ตัวแปร) 2) ด้านการกำหนดโครงสร้าง และการพัฒนาบุคลากร (23 ตัวแปร) 3) ด้านวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมนวัตกรรม (13 ตัวแปร) และ 4) ด้านการสร้างบรรยากาศองค์การแห่งนวัตกรรม (11 ตัวแปร) และจากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis) ด้วยวิธีการสกัดปัจจัย (Principal Component Analysis หรือ PCA) และวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis: CFA) ด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันลำดับสอง

(Confirmatory Factor Analysis) พบว่า องค์การแห่งนวัตกรรมของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย มีองค์ประกอบที่สำคัญ จำนวน 4 องค์ประกอบ คือ 1) ด้านภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม (13 ตัวแปร) 2) ด้านการกำหนดโครงสร้าง และการพัฒนาบุคลากร (23 ตัวแปร) 3) ด้านวัฒนธรรมองค์การที่ส่งเสริมนวัตกรรม (13 ตัวแปร) และ 4) ด้านการสร้างบรรยากาศองค์การแห่งนวัตกรรม (11 ตัวแปร) และมีตัวแปรปัจจัยย่อย จำนวน 60 ตัวแปร

จะเห็นว่า ที่มาขององค์ประกอบได้ถูกสังเคราะห์จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง มีการวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor analysis) ตามกระบวนการทางสถิติ จึงได้ 4 องค์ประกอบ ซึ่งสอดคล้องกับ Harvard Business School (2003) ได้เสนอว่าองค์การจะต้องมีการสนับสนุนให้พนักงานมีความคิดสร้างสรรค์ เพื่อพัฒนาเป็นนวัตกรรมในองค์การ ซึ่งสามารถสรุปได้ว่า องค์การนวัตกรรมนั้นจะต้องประกอบไปด้วยองค์ประกอบที่สำคัญ ดังนี้ 1) กำหนดทิศทางและกลยุทธ์ที่ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม 2) มีวัฒนธรรมที่สนับสนุนให้เกิดความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม 3) ผู้นำในองค์การเห็นความสำคัญและสนับสนุนให้เกิดความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม 4) มีองค์การที่ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม 5) มีพนักงานและทีมงานที่มีความคิดสร้างสรรค์ 6) มีระบบการให้รางวัลตอบแทนแก่พนักงาน 7) มีระบบการคัดเลือกบุคคลที่มีความเหมาะสมในการสร้างนวัตกรรม 8) มีช่องทางการสื่อสารที่เปิดกว้างและ 9) มีการจัดการองค์ความรู้ภายในองค์การ สอดคล้องกับศศิประภา ชัยประสิทธิ์ (2552) ได้ศึกษาและอธิบายว่าองค์ประกอบขององค์การแห่งนวัตกรรมมีองค์ประกอบที่สำคัญ ดังนี้ 1) มีการกำหนดทิศทาง วัตถุประสงค์ เป้าหมาย และกลยุทธ์ที่ชัดเจน 2) ผู้บริหารควรมุ่งมั่นและผลักดันให้เกิดการสร้างวัฒนธรรมภายในองค์กร 3) การให้ความสำคัญกับการสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน และ 4) ผู้นำองค์กรต้องสร้างองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) และสอดคล้องกับงานวิจัยของรัตนวิดี โมรากุล และคณะ (2560) ที่มีที่ศึกษาวิจัยเรื่อง การวิเคราะห์องค์ประกอบองค์การแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่าองค์ประกอบที่สำคัญ 8 ประการ คือ 1) การจัดการความรู้ 2) การบริหารเชิงกลยุทธ์ 3) ภาวะผู้นำ 4) บรรยากาศองค์การ 5) การทำงานเป็นทีม 6) โครงสร้างองค์การ 7) วัฒนธรรมองค์การ และ 8) การบริหารทรัพยากรมนุษย์

หากพิจารณาลำดับความสำคัญขององค์ประกอบที่ค้นจากการวิเคราะห์องค์ประกอบ โดยการยืนยันในลำดับที่สอง ทั้ง 4 องค์ประกอบ พบว่า ในลำดับที่ 1 ด้านวัฒนธรรมองค์การที่ส่งเสริมนวัตกรรม (0.95) ลำดับที่ 2 ด้านภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม (0.94) ลำดับที่ 3 ด้านการสร้างบรรยากาศองค์การแห่งนวัตกรรม (0.91) และลำดับที่ 4 ด้านการกำหนดโครงสร้าง และการพัฒนาบุคลากร (0.90) ซึ่งสามารถอธิบายผลตามลำดับความสำคัญ ได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 องค์ประกอบที่ 1 ตัวแปรด้านวัฒนธรรมองค์การที่ส่งเสริมนวัตกรรม ประกอบด้วย 13 ปัจจัย ซึ่งมีน้ำหนักองค์ประกอบ เท่ากับ 0.95 ทั้งนี้เนื่องจากการจะสร้างวัฒนธรรมองค์การให้มีเรื่องของนวัตกรรมเกิดขึ้นนั้น ไม่ใช่เพียงแค่เรื่องของ การปิดป้ายประกาศ

การท่องจำคำสัญญาที่เกี่ยวข้องเพียงเท่านั้น แต่การสร้างนั้นจะรวมไปถึงการสร้างวัฒนธรรมให้เกิดขึ้นในจิตใจของพนักงานทุกท่าน จนขยายออกสู่ดีเอ็นเอ (DNA) ของคนในองค์กร จนส่งต่อสู่สายตาของบุคคลภายนอก การสร้างวัฒนธรรมที่ทำให้ความคิดสร้างสรรค์เป็นความรู้สึกร่วมขององค์กร วัฒนธรรมองค์การเกี่ยวเนื่องกับการพัฒนาระบบโครงสร้างองค์กร นโยบาย การสื่อสารและระเบียบปฏิบัติ ระบบการให้รางวัลและการยอมรับการฝึกฝน การวัดและกลยุทธ์ วัฒนธรรมที่สนับสนุนให้เกิดนวัตกรรม (สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ, 2553)

ลำดับที่ 2 องค์ประกอบที่ 2 ตัวแปรด้านภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ประกอบด้วยตัวแปร 13 ปัจจัย ซึ่งมีน้ำหนักองค์ประกอบ เท่ากับ 0.94 ทั้งนี้เนื่องจากคุณลักษณะของผู้นำเชิงนวัตกรรมในแต่ละด้านมีความสัมพันธ์เชื่อมโยงสอดคล้องกัน องค์ประกอบที่สำคัญ คือ องค์ประกอบคุณลักษณะด้านทักษะ (Skills) ที่มีอิทธิพลต่อการผลักดันขับเคลื่อนให้เกิดการสร้างนวัตกรรมสูงสุด สอดคล้องกับทฤษฎีคุณลักษณะภาวะผู้นำ (Trait Theories) ที่กล่าวถึงคุณลักษณะที่ผู้นำจำเป็นต้องมี ได้แก่มีการกำหนดเป้าหมายของกลุ่ม มีบรรทัดฐานและค่านิยมของกลุ่ม รู้จักสร้างและใช้แรงจูงใจ มีการบริหารจัดการ มีความสามารถในการปฏิบัติการสามารถอธิบายได้เป็นตัวแทนของกลุ่มแสดงถึงสัญลักษณ์ของกลุ่ม และมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ภาวะผู้นำเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการเปลี่ยนแปลงเนื่องจากผู้นำจะต้องสื่อสารและสร้างความชัดเจนในการรับรู้วิสัยทัศน์ จุดประสงค์และกลยุทธ์ใหม่แก่บุคลากรในองค์กร รวมทั้งต้องกระจายและสนับสนุนให้พนักงานทุกคนมีส่วนร่วมในวิสัยทัศน์ วัตถุประสงค์ และกลยุทธ์ใหม่ขององค์กร ดังนั้น ผู้บริหารระดับสูง (Top Management) ขององค์กรจะต้องมีความมุ่งมั่นและมีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลงที่จะนำไปสู่การสร้างนวัตกรรมในองค์กร (Tidd et al., 2001)

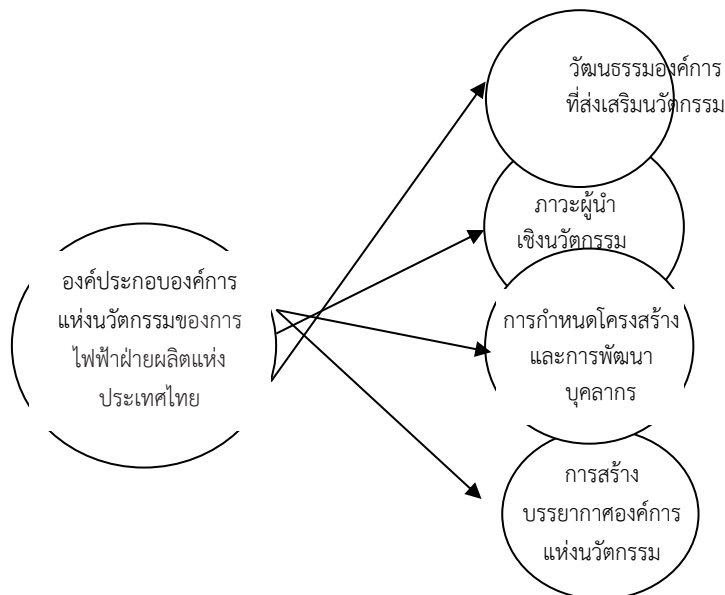
ลำดับที่ 3 องค์ประกอบที่ 3 ตัวแปรด้านการสร้างบรรยากาศองค์การแห่งนวัตกรรม ประกอบด้วย 11 ปัจจัย ซึ่งมีน้ำหนักองค์ประกอบ เท่ากับ 0.91 ทั้งนี้เนื่องจากการสร้างบรรยากาศให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ การเปิดโอกาสให้ทุกคนในองค์กรได้คิดสร้างสรรค์และนำเสนอแนวความคิดได้อย่างอิสระ กล้าที่จะเสี่ยงนำเอาความคิดดี ๆ ไปพัฒนา รวมทั้งการให้การยกย่องและรางวัลเป็นตัวกระตุ้นให้บุคลากรขององค์กรได้คิดสร้างสรรค์งานสภาพแวดล้อมที่สบาย ๆ ไม่เคร่งเครียด ไม่ถูก ตีกรอบก็มีส่วนช่วยให้เกิดแนวความคิดใหม่และเป็นแนวทางส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมส่งเสริมนวัตกรรมปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การสร้างสรรค์ คือ ความอบอุ่นและการสนับสนุน เป็นความสำคัญทางด้านการส่งเสริมแทนที่จะเป็นการลงโทษในการทำงาน ความอบอุ่นและการสนับสนุนที่มีอยู่ในองค์กร ซึ่งจะช่วยลดความกังวลในการคิดสร้างสรรค์ นวัตกรรมผู้ปฏิบัติงานต้องการบรรยากาศที่มีความอบอุ่นและการสนับสนุน โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้ปฏิบัติงานใหม่ การบังคับบัญชาที่ไม่ได้ให้การสนับสนุน หรือให้ความสำคัญต่อคนจะส่งผลทางลบต่อองค์การในระยะยาว ดังนั้น บรรยากาศองค์การที่มีความอบอุ่นและการสนับสนุนส่งผลต่อ

การเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม (Tidd et al., 2001; Hay Insight selections, 2005; ชวน ภา
รังกุล, 2556; องค์กร ประจันเขตต์, 2557)

ลำดับที่ 4 องค์ประกอบที่ 4 ตัวแปรด้านการกำหนดโครงสร้าง และการพัฒนาบุคลากร
ประกอบด้วยตัวแปร 13 ปัจจัย ซึ่งมีน้ำหนักองค์ประกอบ เท่ากับ 0.90 ทั้งนี้เนื่องจากมี
โครงสร้างองค์การ ที่เอื้ออำนวยในการทำงานด้านนวัตกรรม แม้ว่าจะไม่ได้เป็นโครงสร้าง
องค์การแบบราบ (Flat Organization) ก็ตามโครงสร้างองค์การที่เอื้อต่อการสร้างนวัตกรรม
เช่น มีลักษณะการทำงานแบบทีมข้ามสายงาน (Cross Functional Team) มีการจัดตั้ง
หน่วยงานที่ทำหน้าที่ในการวิจัยและพัฒนา และมีการจัดตั้งคณะกรรมการหรือหน่วยงานที่ทำ
หน้าที่รับผิดชอบด้านนวัตกรรมโดยตรง และองค์การส่วนใหญ่จะให้ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ หรือ
ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หรือฝ่ายพัฒนาองค์การทำหน้าที่ดูแลรับผิดชอบหรือประสานงาน
เรื่องการสร้างสรรคนวัตกรรมภายในองค์การโครงสร้างองค์การสามารถทำให้เกิดผลกระทบที่
แตกต่างหลากหลายของความสามารถทางด้านนวัตกรรมขององค์การได้ ผลกระทบพื้นฐานได้แก่
การทำงานของพนักงาน การให้ความสนใจของพนักงาน และการสื่อสารในองค์การ
(Christiansen, 2000)

องค์ความรู้จากการวิจัย

จากการที่การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) ได้กำหนดแนวทางในการพัฒนา
องค์กรเพื่อการขับเคลื่อนนวัตกรรม ไม่ว่าจะเป็นด้านพลังงานซึ่งเป็นภารกิจหลักหรือภารกิจการ
สังคมมาเป็นเวลานาน เป็นผู้นำทางด้านการวิจัยและพัฒนาเพื่อลดการนำเข้าเทคโนโลยีจาก
ต่างประเทศ ส่งเสริมให้ใช้พลังงานไฟฟ้าอย่างมีประสิทธิภาพ โดยได้นำเทคโนโลยีใหม่ๆเกี่ยวกับ
พลังงานหมุนเวียนมาใช้ ซึ่งเป็นเทรนด์ที่เกิดขึ้นตั้งแต่มีการตื่นตัวเรื่องการเปลี่ยนแปลงของ
ภูมิอากาศ และการลดการใช้เชื้อเพลิงฟอสซิล ซึ่งนวัตกรรมเหล่านี้ชี้ให้เห็นว่า กฟผ. ยังคงมุ่งมั่น
ในการวิจัยและพัฒนานวัตกรรมด้านพลังงาน อย่างไรก็ตาม กฟผ. ยังคงใส่ใจนวัตกรรมทาง
กิจการสังคมเพื่อเข้าถึงประชาชนอย่างใกล้ชิดด้วย และในส่วนของกิจการสังคม กฟผ. ก็ไม่ได้
ละเลยเช่นกัน เพื่อเสริมสร้างภาพลักษณ์องค์กรให้ประชาชนมีความรู้สึกที่ดี โดยการนำ
นวัตกรรมช่วยเหลือในเรื่องต่างๆทั่วไป ดังนั้น กฟผ. จึงเป็นองค์กรที่มีความพร้อมทางด้าน
นวัตกรรมเพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาอย่างสม่ำเสมอต่อไป ซึ่งจากผลการวิจัยพบว่ารูปแบบของ
องค์การแห่งนวัตกรรมของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย มี 4 องค์ประกอบ สามารถสรุป
เป็นแผนภาพ ดังภาพประกอบที่ 2 ดังนี้



ภาพที่ 2 องค์ความรู้จากการวิจัย

จากผลการวิจัยดังกล่าวชี้ให้เห็นว่าการพัฒนาสู่องค์กรแห่งนวัตกรรมของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย มีปัจจัยที่สำคัญ 4 ด้าน ซึ่งปัจจัยที่มีความสำคัญอันดับแรกคือการสนับสนุนส่งเสริมให้เกิดวัฒนธรรมองค์การที่ส่งเสริมนวัตกรรม วัฒนธรรมองค์การเป็นเสมือนกับกุญแจที่บ่งชี้ระดับนวัตกรรมในองค์กร โดยปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การมีความสำคัญที่จะส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของ กฟผ. เป็นวัฒนธรรมที่เกิดจากการเปิดโอกาสให้บุคลากรมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีการส่งเสริมให้บุคลากรเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ จากข้อมูลและข่าวสารอย่างสม่ำเสมอ และมีการให้ความสำคัญและยกย่องชมเชยกับความคิดใหม่ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร โดยสิ่งที่จะทำให้เกิดวัฒนธรรมองค์การที่ส่งเสริมนวัตกรรมได้นั้น องค์กรจะต้องมีผู้นำที่มีคุณลักษณะของผู้นำเชิงนวัตกรรมในการบริหารจัดการ มีความรับผิดชอบต่องานสังคม มีการสร้างเครือข่ายและความสัมพันธ์ที่ดีกับหน่วยงานอื่น มีจิตใจที่เปิดกว้างและมีความเป็นผู้ฟังที่ดี มีความสามารถในการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ และมีการมุ่งเน้นการสร้างบรรยากาศการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เพื่อให้เกิดบรรยากาศองค์การแห่งนวัตกรรมที่ประกอบด้วยการสร้างบรรยากาศการทำงานที่มีความอบอุ่น มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงาน มีการส่งเสริมการให้รางวัลความสำเร็จแก่บุคลากร มีการส่งเสริมการทำงานของบุคลากรแผนการลงโทษ เพื่อให้สอดคล้องกับการกำหนดโครงสร้างองค์กรเพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมที่มีการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และกลยุทธ์ในการสร้างนวัตกรรมขององค์กร การสนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากรมีความภาคภูมิใจในการเป็นสมาชิกขององค์กร มีความทุ่มเทและความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อให้งานขององค์กรประสบความสำเร็จ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1. การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ควรนำองค์การแห่งนวัตกรรมของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาเกณฑ์หรือตัวบ่งชี้ผลการดำเนินงานขององค์กร เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการปรับปรุงหรือพัฒนาบุคลากรหรือกระบวนการทำงานขององค์กรให้สามารถแข่งขันได้และมีความยั่งยืน

2. องค์กรประกอบองค์การแห่งนวัตกรรมของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยที่สำคัญที่สุด คือด้านวัฒนธรรมองค์การที่ส่งเสริมนวัตกรรม ดังนั้นผู้บริหารการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยควรให้ความสำคัญต่อการสนับสนุนส่งเสริมให้เกิดวัฒนธรรมองค์การที่ส่งเสริมนวัตกรรม โดยต้องเปิดโอกาสให้บุคลากรมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีการส่งเสริมให้บุคลากรเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ จากข้อมูลและข่าวสารอย่างสม่ำเสมอ และมีการให้ความสำคัญและยกย่องชมเชยกับความคิดใหม่ๆที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาวิจัยองค์การแห่งนวัตกรรมของรัฐวิสาหกิจอื่นๆ เพื่อให้เห็นความแตกต่างที่จะเป็นประเด็นสำคัญในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในบริบทต่าง ๆ และเห็นแนวทางในการพัฒนาความสามารถในเชิงของการแข่งขันของประเทศ

2. ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับอิทธิพลขององค์การแห่งนวัตกรรมที่มีผลต่อการดำเนินงานด้านต่าง ๆ ขององค์กรรัฐวิสาหกิจในประเทศไทย เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาองค์กรรัฐวิสาหกิจต่างๆ ในประเทศไทย เพื่อความยั่งยืนต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย. (2564). *โครงสร้างองค์กร วิสัยทัศน์ พันธกิจ วัฒนธรรม และค่านิยมองค์กร*. สืบค้น 9 กันยายน 2564, จาก https://www.egat.co.th/index.php?option=com_content&view=article&id=2137&Itemid=149
- ชวน ภารังกุล. (2552). *นวัตกรรมการบริหารโรงเรียนชายแดนภูมิภาคตะวันตก* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทศึกษบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- พูลพงษ์ สุขสว่าง. (2557). *หลักการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง*. *วารสารมหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์*, 6(2), 136-145.
- รัตนวดี โมรากุล และคณะ. (2560). การวิเคราะห์องค์ประกอบองค์การแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. *Veridian E-Journal*, 10(2), 41-55.
- ศศิประภา ชัยประสิทธิ์. (2552). *องค์กรแห่งนวัตกรรม ทางเลือกของผู้ประกอบการยุคใหม่*. *วารสารนักบริหาร*, 30(2), 60-63.

- สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ. (2547). *การจัดการนวัตกรรมสำหรับนักบริหาร*. กรุงเทพฯ: กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี.
- สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ. (2563). *การจัดการสู่องค์กรนวัตกรรม*. กรุงเทพฯ: กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี.
- องค์กร ประจันต์เขตต์. (2557). องค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาทางเลือกใหม่ของการบริหาร การศึกษา. *วารสารพยาบาลทหารบก*, 15(1), 45-51.
- Christiansen, J. A. (2000). *Building The Innovative Organization: Management Systems that Encourage Innovation*. Hampshire: Macmillan Press.
- Drucker, P. F. (2002). The Discipline of Innovation. *Harvard Business Review*. (August): 95-103.
- Harvard Business School. (2003). *Managing Creativity and Innovation*. Boston: Harvard Business School Press.
- Hay Insight selections. (2005). *The innovative organization: Lessons learned from most admired companies*. New York: McGraw Hill.
- Merx-Chermin, Mireille and Nijhof, W. J. (2005). Factor Influencing Knowledge Creation and Innovation in an Organization. *Journal of European Industrial*, 2 (29), 135-147.
- Moore, G. A. (2006). Dealing with Darwin. *MBA*. 8(92), 95-100.
- Yamane, T. (1973). *Statistics: An Introductory Analysis* (3rd EdX. New York: Harper and Row Publications.
- Tidd, et al. (2001). *Managing Innovation Integrating Technological Market and Organization Change*. Chichester: John Willey & Sons.



รูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้การประเมินแบบสะท้อนคิดที่มีผลต่อสมรรถนะครู ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ระดับมัธยมศึกษา*

THE MODEL OF TEACHER DEVELOPMENT BY USING REFLECTIVE ASSESSMENT AFFECTING SECONDARY SCHOOL TEACHER COMPETENCIES IN LEARNING MEASUREMENT AND EVALUATION



สิทธิพงษ์ สุพรหม, ธีรวุฒิ เอกะกุล, วรณดี แสงประทีปทอง

Sittipong Suprom, Theerawut Akakul, Vandee Sangprateetong

มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

Ubon Ratchathani Rajabhat University

Corresponding Author E-mail: sittipong.suprom@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ระดับมัธยมศึกษา 2) เพื่อพัฒนารูปแบบพัฒนาครูโดยใช้การประเมินแบบสะท้อนคิด ประชากรเป็นครูมัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 32,386 คน กลุ่มตัวอย่างเป็นครูมัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 480 คน จากการสุ่มตัวอย่างแบบกลุ่ม (Cluster Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ 1) แบบสอบถาม (ค่าความเชื่อมั่น = .98) 2) แบบประเมินความเหมาะสมที่พัฒนาขึ้น สถิติที่ใช้ คือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลวิจัยพบว่า 1. ครูผู้สอนระดับมัศึกษามีปัญหาในภาพรวมด้านความรู้ความเข้าใจ และด้านทักษะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.83$, $S = 0.88$) และมีความต้องการพัฒนาในภาพรวมทั้งด้านความรู้ความเข้าใจและด้านทักษะ อยู่ในระดับมากเช่นกัน ($\bar{X} = 3.78$, $S = 0.82$) 2. รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้สำหรับครูระดับมัธยมศึกษาที่สร้างขึ้น ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบดังนี้ 1) หลักการของรูปแบบ 2) วัตถุประสงค์ของรูปแบบ 3) เนื้อหาสาระการพัฒนา 4) กระบวนการพัฒนา 5) การวัดและประเมินผลรูปแบบ 6) แนวทางการนำรูปแบบไปใช้ และจากการประเมินของผู้เชี่ยวชาญพบว่า รูปแบบและคู่มือการพัฒนาสมรรถนะในภาพรวมมีความเหมาะสม อยู่ในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ: สมรรถนะครู; การวัดและประเมินผลการเรียนรู้; การประเมินแบบสะท้อนคิด

Abstract

Objectives of this research were: 1. To study the problem conditions and the need for teacher competency development in measuring and evaluating secondary school learning and 2. To develop a teacher development model using reflective assessment. The populations were 32,386 secondary school teachers in the Northeastern part of Thailand. The samples consisted of 480 secondary school teachers obtained by Cluster Random Sampling method.

The instruments used were; 1) a questionnaire (Reliability = .98) 2) an assessment form developed by the researcher. Statistics used were percentage, mean and standard deviation. It was found that 1. secondary school teachers had overall problems in cognitive and learning measurement and evaluation at a high level ($\bar{X} = 3.83$, $S = 0.88$) and needed to improve in terms of cognition and skills at a high level ($\bar{X} = 3.78$, $S = 0.82$) and 2. the model for developing competency in learning measuring and evaluation for secondary school teachers consisted of 6 components: 1) Principles of the Model 2) Objectives of the Model 3) Content Development 4) Development Process 5) Measurement and Evaluation of the Model 6) Guidance Guidelines. The model was applied and assessed by experts. It was found that the overall model and manual for the development of competency in learning measurement and evaluation were appropriate at the highest level.

Keywords: teacher competency; learning measurement and evaluation; reflective assessment

บทนำ

ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 การวัดและประเมินผล การเรียนรู้เป็นกระบวนการสำคัญที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนการจัดการเรียนการสอนของครูและคุณภาพการศึกษา แต่ในปัจจุบันครูประสบปัญหาขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการวัดและประเมินผล การสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผลไม่ตรงกับสภาพจริงของผู้เรียน ใช้วิธีการวัดและประเมินผลแบบเดิม ใช้แบบทดสอบเป็นหลักและไม่ได้สร้างเอง ใช้เครื่องมือวัดไม่สอดคล้องกับมาตรฐานและตัวชี้วัด ไม่นำข้อมูลไปพัฒนาผู้เรียน (ไพรินทร์ ก้อนเพชร, 2551 และอังคณา ตุงคะสมิต, 2550)

การพัฒนาสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของครู จึงนับว่ามีความจำเป็นอย่างยิ่งต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยเฉพาะการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนซึ่งเป็น

ผลผลิตของการศึกษา เพราะสมรรถนะ หมายถึง ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และเจตคติที่จำเป็นในการปฏิบัติงานให้บรรลุตามจุดมุ่งหมาย มีประสิทธิภาพเหนือกว่าระดับปกติ (สมศักดิ์ ดลประสิทธิ์, 2559; นิสตาร์ก เวชยานนท์, 2559 และสำนักพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ขั้นพื้นฐาน, 2553) รวมทั้งกระบวนการของการสะท้อนคิด การไตร่ตรอง การพินิจพิจารณาและพิจารณาสิ่งต่าง ๆ อย่างรอบคอบโดยใช้สติและมีสมาธิ ซึ่งเป็นวิธีการที่ทำให้บุคคลได้ทบทวนและสะท้อนการกระทำของตน ช่วยให้เกิดความเข้าใจและเกิดการเรียนรู้จากประสบการณ์นำไปสู่การพัฒนาปรับปรุงตนเอง ปรับปรุงงาน และการแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

การสะท้อนคิดจึงเป็นรูปแบบการคิดที่ช่วยให้บุคคลเกิดการเรียนรู้ การเรียนรู้ที่เกิดขึ้นจะเกิดจากการรับรู้ ความคาดหวังความรู้สึกล้วนเกี่ยวกับประสบการณ์ แล้วมีการวางแผนหาแนวทางแก้ไขในอนาคต โดยผ่านกระบวนการพูดหรือเขียน การสะท้อนคิดจึงเป็นทักษะที่จำเป็นเป็นวิธีที่จะช่วยให้ผู้เรียนมีการเชื่อมโยงความรู้ทางทฤษฎีไปสู่การปฏิบัติได้ รวมทั้งมีการตัดสินใจเชิงจริยธรรมที่เหมาะสมในการปฏิบัติงานในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ โดยเฉพาะครูผู้สอนต้องเป็นผู้ให้คำแนะนำที่ดีแก่ผู้เรียน เพราะการเรียนรู้โดยใช้การสะท้อนคิด ไม่เพียงแต่เป็นการพัฒนากระบวนการคิด แต่ยังช่วยพัฒนาทักษะทางปัญญาของผู้เรียนด้วย

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจว่าสภาพปัญหาและความต้องการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ระดับมัธยมศึกษา และรูปแบบพัฒนาครูโดยใช้การประเมินแบบสะท้อนคิดอยู่ระดับใด และจะพัฒนาให้มีคุณภาพได้อย่างไร ซึ่งครูและนักเรียนจะสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้อย่างถูกต้องและสร้างสรรค์ต่อตนเองและผู้อื่น เพื่อการอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุขในโลกยุคศตวรรษที่ 21 ต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ระดับมัธยมศึกษา
2. เพื่อพัฒนารูปแบบพัฒนาครูโดยใช้การประเมินแบบสะท้อนคิดที่มีผลต่อสมรรถนะครูด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ระดับมัธยมศึกษา

วิธีดำเนินการวิจัย

รูปแบบพัฒนาครูโดยใช้การประเมินแบบสะท้อนคิดที่มีผลต่อสมรรถนะครูด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ระดับมัธยมศึกษา มีขอบเขตการวิจัย ดังนี้

1. ประชากร ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นครูมัธยมศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 32,386 คน โดยจำแนกเป็น

2. กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูระดับมัธยมศึกษา โรงเรียนในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 480 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบ Cluster Random Sampling กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป G*POWER (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2555)

3. ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่

3.1 สภาพปัญหาและความต้องการพัฒนาครู

3.2 องค์ประกอบและความเหมาะสมของรูปแบบ

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ขั้นตอนที่ 1 เพื่อศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ระดับมัธยมศึกษา ใช้วิธีการวิจัยเชิงสำรวจ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล คือ แบบสอบถาม มีค่า CVI = .87 มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ แบ่งเป็น 4 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 สภาพปัญหาและความต้องการพัฒนาด้านความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ตอนที่ 3 สภาพปัญหาและความต้องการพัฒนาด้านทักษะเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ และตอนที่ 4 เจตคติต่อการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ขั้นตอนที่ 2 เพื่อพัฒนารูปแบบพัฒนาครูโดยใช้การประเมินแบบสะท้อนคิดที่มีผลต่อสมรรถนะครูด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ระดับมัธยมศึกษา เป็นการนำผลที่ได้จากการวิจัยในขั้นตอนที่ 1 รวมทั้งแนวคิดทฤษฎีจากเอกสารสิ่งพิมพ์และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาเป็นข้อมูลประกอบการสังเคราะห์องค์ประกอบของรูปแบบการเรียนรู้ กลุ่มเป้าหมาย คือ ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน เครื่องมือเก็บข้อมูล คือ แบบประเมินความเหมาะสมของรูปแบบและคู่มือการพัฒนาสมรรถนะ เป็นแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) สถิติที่ใช้ ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัญหาและความต้องการพัฒนา ดังนี้
ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพปัญหาและความต้องการพัฒนาด้านความรู้ความเข้าใจและด้านทักษะต่อการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ โดยภาพรวม และรายด้าน

ข้อที่	รายการ	ระดับปัญหา			สภาพความต้องการ		
		$\bar{X}$	S	แปลผล	$\bar{X}$	S	แปลผล
ด้านความรู้ความเข้าใจต่อการวัดและประเมินผลการเรียนรู้							
1	หลักการพื้นฐานการวัดและประเมินผล	3.75	1.08	มาก	3.91	1.02	มาก
2	การออกแบบการวัดและประเมินผล	3.74	1.02	มาก	3.93	1.00	มาก
3	การสร้างเครื่องมือการวัดและประเมินผล	3.74	0.94	มาก	3.95	0.96	มาก
4	การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียน	3.69	1.01	มาก	3.89	0.99	มาก
5	การนำผลการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ไปใช้ในการพัฒนาผู้เรียน	3.76	0.99	มาก	3.94	0.98	มาก
	ภาพรวมรายด้าน	3.74	0.95	มาก	3.93	0.95	มาก
ด้านทักษะต่อการวัดและประเมินผลการเรียนรู้							
1	ความสามารถในการออกแบบการวัดและประเมินผลการเรียนรู้	3.69	0.91	มาก	3.86	0.90	มาก
2	ความสามารถในการสร้างเครื่องมือการวัดและประเมินผลการเรียนรู้	3.69	0.88	มาก	3.87	0.90	มาก
3	ความสามารถในการดำเนินการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ผู้เรียน	3.72	0.94	มาก	3.85	0.91	มาก
4	การนำผลการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ไปใช้ในการพัฒนาผู้เรียน	3.72	0.93	มาก	3.86	0.92	มาก
	ภาพรวมรายด้าน	3.70	0.89	มาก	3.86	0.89	มาก
	ภาพรวมทั้งหมด	3.83	0.88	มาก	3.78	0.82	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า ครูผู้สอนระดับมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีปัญหาในภาพรวมทั้งด้านความรู้ความเข้าใจและด้านทักษะเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.83$) และมีความต้องการพัฒนาในภาพรวมทั้งด้านความรู้ความเข้าใจและด้านทักษะ อยู่ในระดับมากเช่นกัน ($\bar{X} = 3.78$) เมื่อพิจารณาด้านความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ พบว่า ครูผู้สอนมัธยมศึกษา มีปัญหาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.74$) และมีความต้องการพัฒนาภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.93$) ส่วนด้านทักษะเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ พบว่า ครูผู้สอนระดับมัธยมศึกษา มีปัญหาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.70$) และมีความต้องการพัฒนาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.86$)

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเจตคติต่อการวัดและประเมินผลการเรียนรู้

ข้อที่	รายการ	$\bar{X}$	S	แปลความหมาย
1.	การวัดและประเมินผลจำเป็นต่อการจัดการเรียนการสอน	4.51	0.64	มากที่สุด
2.	การวัดและประเมินผลทำให้ครูสอนง่ายขึ้น	4.39	0.70	มาก
3.	การวัดและประเมินผลเป็นสิ่งที่ท้าทาย	4.23	0.76	มาก
4.	การวัดและประเมินผลเป็นเรื่องยุ่งยาก	3.59	1.15	มาก
5.	การวัดและประเมินผลเป็นเรื่องน่าเบื่อ	3.44	1.20	ปานกลาง
6.	ฉันอยากเป็นนักวัดและประเมินผล	3.83	0.93	มาก
7.	ฉันอยากทำงานเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลทุกรูปแบบ	3.71	0.96	มาก
8.	ฉันอยากทำกิจกรรมที่เกี่ยวกับการวัดและประเมินผล	3.74	0.92	มาก
9.	การวัดและประเมินผลทำให้ได้ร่วมงานกับคนอื่นทำให้เป็นผู้นำ	3.86	0.83	มาก
10.	คนที่มีความรู้เรื่องการวัดและประเมินผลเป็นคนน่าเชื่อถือ	4.02	0.82	มาก
ภาพรวม		3.93	0.66	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า ครูระดับระดับมัธยมศึกษา มีความพึงพอใจต่อรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 3.93$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ครูมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 1 ข้อ มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก จำนวน 8 ข้อ และอีก 1 ข้อ มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ สำหรับครูระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่สร้างขึ้น ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบดังนี้ 1) หลักการของรูปแบบ 2) วัตถุประสงค์ของรูปแบบ 3) เนื้อหาสาระการพัฒนา 4) กระบวนการพัฒนา 5) การวัดและประเมินผลรูปแบบ 6) แนวทางการนำรูปแบบไปใช้และจากการประเมินของผู้เชี่ยวชาญ พบว่า รูปแบบและคู่มือการพัฒนาสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ในภาพรวมมีความเหมาะสม อยู่ในระดับมากที่สุด และมีวิธีการพัฒนาด้านความรู้ความเข้าใจและด้านทักษะต่อการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ดังนี้

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความต้องการเกี่ยวกับวิธีการพัฒนาด้านความรู้ความเข้าใจและด้านทักษะต่อการวัดและประเมินผลการเรียนรู้

ข้อที่	รายการ	$\bar{X}$	S	แปลความหมาย
1.	การอบรมเชิงปฏิบัติการ	4.02	0.82	มาก
2.	การเรียนรู้ด้วยตนเอง	3.71	0.96	มาก
3.	การใช้พี่เลี้ยง	3.74	0.92	มาก
4.	การแลกเปลี่ยนเรียนรู้	3.44	1.20	มาก
5.	การฝึกปฏิบัติและเรียนรู้จากสถานการณ์จริง	3.83	0.93	มาก
ภาพรวม		3.75	0.79	มาก

จากตารางที่ 3 ครูผู้สอนระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความต้องการวิธีการพัฒนาด้านความรู้ความเข้าใจและด้านทักษะต่อการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.75$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีความต้องการพัฒนาเรียงตามลำดับ ได้แก่ วิธีการอบรมเชิงปฏิบัติการ ($\bar{X} = 4.02$) การฝึกปฏิบัติ และเรียนรู้จากสถานการณ์จริง ($\bar{X} = 3.83$) การใช้พี่เลี้ยง ($\bar{X} = 3.74$) การเรียนรู้ด้วยตนเอง ($\bar{X} = 3.71$) และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ($\bar{X} = 3.44$)

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้โดยใช้การประเมินแบบสะท้อนคิดสำหรับครูระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้วิจัยมีประเด็นสำคัญที่นำมาอภิปราย ดังนี้

1. ผลจากการวิจัย พบว่า ครูผู้สอนระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีปัญหาด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ในภาพรวมทั้งด้านความรู้ความเข้าใจและด้านทักษะอยู่ในระดับมาก และมีความต้องการพัฒนาด้านการวัดและประเมินการเรียนรู้ในภาพรวมทั้งด้านความรู้ความเข้าใจและด้านทักษะอยู่ในระดับมากนั้น ผลการวิจัยมีความสัมพันธ์กัน นั้นแสดงให้เห็นว่าครูระดับมัธยมศึกษา ขาดความรู้ความเข้าใจและทักษะในการปฏิบัติหรือมีความรู้ความเข้าใจและทักษะน้อย จึงทำให้มีความต้องการพัฒนาตนเองเพิ่มมากขึ้นเช่นกัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ไพรินทร์ ก้อนเพชร (2551) และอังคณา ตุงคะสมิต (2550) กล่าวว่า ในปัจจุบันครูประสบปัญหา ขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ไม่มีความมั่นใจในการสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผลการเรียนรู้ไม่ตรงกับสภาพจริงของผู้เรียน ใช้วิธีการแบบเดิม ใช้แบบทดสอบเป็นหลักและไม่ได้สร้างเอง ใช้เครื่องมือวัดไม่สอดคล้องกับมาตรฐานและตัวชี้วัด ไม่นำข้อมูลไปพัฒนาผู้เรียน และสอดคล้องกับ งานวิจัยของ กฤติยา วงศ์ก้อม (2547) ได้ทำการศึกษาวิจัย รูปแบบการพัฒนาครูด้านการประเมินการเรียนรู้ตามแนวคิดการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจที่สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 ผลการวิจัยพบว่าสภาพการประเมินผลการเรียนรู้ของกลุ่มตัวอย่างทุกสังกัด มีสภาพการประเมินผลการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษา พ.ศ. 2544 อยู่ในระดับกลาง มโนทัศน์การประเมินการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 อยู่ในระดับปานกลางและต่ำ และมีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาด้านการประเมินผลการเรียนรู้ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าการพัฒนาครูด้านการวัดและประเมินการเรียนรู้จะทำให้ครูเกิดความมั่นใจและเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอนมากขึ้น

2. ผลจากการวิจัย พบว่าสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้สำหรับครูระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย สมรรถนะหลักในด้าน 1) ความรู้ความเข้าใจ 2) ทักษะ และ 3) เจตคติ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Scott Pary (1998 อ้างถึงใน สุกัญญา รัตมิตรรณโชติ, 2548) กล่าวว่า สมรรถนะ ประกอบด้วย ความรู้ ทักษะ และเจตคติของปัจเจกบุคคลที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ของการทำงานของบุคคลนั้น ๆ และสอดคล้องกับแนวคิดของวีระวัฒน์ ปันนิตามัย (2544); สมศักดิ์ ดลประสิทธิ์ (2559); นิศดารก์ เวชยานนท์ (2559) และสำนักพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553) กล่าวว่า สมรรถนะ ประกอบด้วย ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และเจตคติ มีความจำเป็นในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุตามจุดมุ่งหมายและมีประสิทธิภาพเหนือกว่าระดับปกติ ทั้งนี้เนื่องจากการปฏิบัติงานในหน้าที่ใด ๆ หากจะให้เกิดประสิทธิภาพและบรรลุตามวัตถุประสงค์ บุคคลนั้นต้องมีความรู้ในเรื่องนั้น ๆ เป็นอย่างดี และต้องฝึกฝนและปฏิบัติงานเกิดทักษะ แสดงให้เห็นว่าการมีความรู้ที่ชื่นชอบหรือรักในงานที่ทำด้วยหากบุคคลนั้นมีคุณสมบัติทั้งความรู้ ทักษะ และเจตคติที่ดีจะส่งผลให้การปฏิบัติงานนั้นจะบรรลุวัตถุประสงค์และมีประสิทธิภาพ ซึ่งเห็นว่าเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ทุกหน้าที่ทุกตำแหน่งจำเป็นต้องมี

3. ผลจากการวิจัย พบว่า สมรรถนะด้านความรู้ความเข้าใจ ด้านทักษะเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ และเจตคติที่ดีต่อการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ นั้น มีองค์ประกอบย่อย ประกอบด้วย การสะท้อนคิด หลักการพื้นฐานการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ การออกแบบวิธีการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ การสร้างเครื่องมือการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ การดำเนินการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียน การนำผลการประเมินผลการเรียนรู้ไปใช้ในการพัฒนาผู้เรียน ซึ่งมีประเด็นสอดคล้องกับพระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 กำหนดให้ครูมีมาตรฐานด้านความรู้และสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา ได้แก่ สารความรู้ประกอบด้วย 1) หลักการและเทคนิควิธีการวัดและประเมินผลทางการศึกษา 2) การสร้างและการใช้เครื่องมือวัดผลและประเมินผลการศึกษา 3) การประเมินตามสภาพจริง 4) การประเมินจากแฟ้มสะสมงาน 5) การประเมินภาคปฏิบัติ 6) การประเมินผลแบบย่อยและแบบรวม และมีสมรรถนะ ได้แก่ 1) สามารถวัดและประเมินผลได้ตามสภาพความเป็นจริง 2) สามารถนำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงการจัดการเรียนรู้และหลักสูตร (ข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณของวิชาชีพ พ.ศ. 2548, 2548 และสำนักงานเลขาธิการ คุรุสภา, 2548) และสอดคล้องกับหลักเกณฑ์การประเมินสมรรถนะครูเพื่อเลื่อนวิทยฐานะของสำนักพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553) กล่าวว่า สมรรถนะประจำสายงาน สมรรถนะที่ 1 การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ประกอบด้วย ความสามารถด้านการวัดและประเมินผล ซึ่งมีตัวบ่งชี้ย่อยได้แก่ 1) ออกแบบวิธีการวัดและวิธีการวัดและประเมินผลอย่างหลากหลาย เหมาะสมกับเนื้อหากิจกรรมการเรียนรู้และผู้เรียน 2) สร้างและนำเครื่องมือวัดและประเมินผลไปใช้อย่างถูกต้องเหมาะสม 3) วัดและประเมินผล

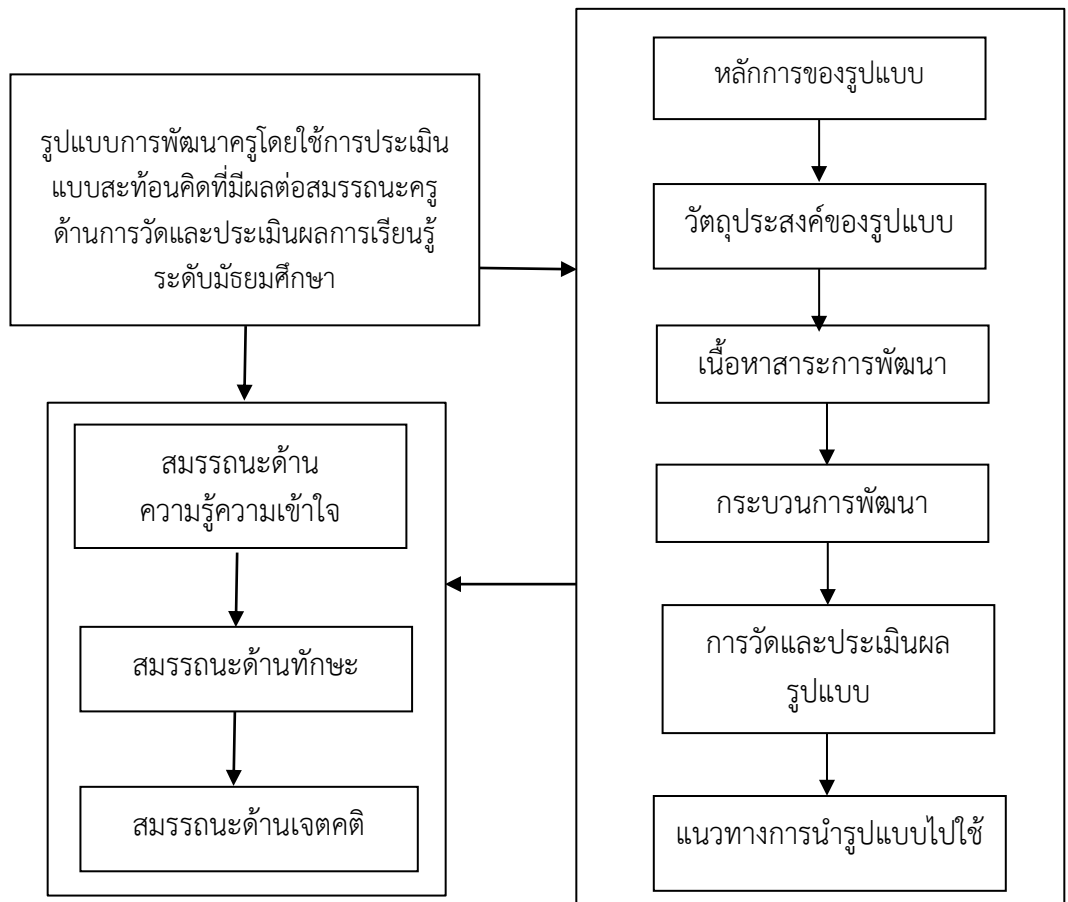
ผู้เรียนตามสภาพจริง 4) นำผลการประเมินมาใช้ในการพัฒนา การจัดการเรียนรู้และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิกุล เอกวารงกูร (2550) ได้วิจัยและพัฒนาระบบการวัดและประเมินผลการเรียนรู้แบบบูรณาการระดับมัธยมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ด้านกระบวนการดำเนินการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ประกอบด้วย การวางแผนการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ การออกแบบการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ การดำเนินการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ และการให้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อปรับปรุงและพัฒนา ระบบการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการวัดและประเมินผล ไม่ว่าจะเป็นการวัดและประเมินผลในชั้นเรียน การวัดและประเมินผลการศึกษา หรือการวัดและประเมินการสะท้อนคิด ล้วนมีหลักการกระบวนการขั้นตอนหลัก ๆ ที่เหมือนกัน แต่จะแตกต่างกันไปในส่วนรายละเอียดย่อยที่มีลักษณะเฉพาะของสิ่งที่จะวัดและประเมิน เช่น การวัดและประเมินผลการสะท้อนคิด มีขั้นตอนและวิธีการหลัก ๆ เหมือนกับการวัดและประเมินผลการเรียนรู้กลุ่มสาระการเรียนรู้ ที่มีการวัดความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะในเรื่องนั้น แสดงให้เห็นว่าการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ก็มีการวัดความรู้หรือผลของการสะท้อนคิด ทักษะการคิด และเจตคติ หรือลักษณะการสะท้อนคิด ซึ่งจะมีขั้นตอน การวางแผนการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ การออกแบบการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ การสร้างและการหาคุณภาพของเครื่องมือการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ การดำเนินการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ และการให้ข้อมูลย้อนกลับ และตัวบ่งชี้ในการวัดและประเมินผลการเรียนรู้อย่างชัดเจนมากยิ่งขึ้น

4. สำหรับวิธีการพัฒนาสมรรถนะความรู้ความเข้าใจและทักษะด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้นั้น ครูผู้สอนระดับมัธยมศึกษามีความต้องการในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับจากมากไปน้อยดังนี้ 1) วิธีการการอบรมเชิงปฏิบัติการ มีความต้องการอยู่ในระดับมากที่สุด 2) การฝึกปฏิบัติและเรียนรู้จากสถานการณ์จริง มีความต้องการอยู่ในระดับมากที่สุด 3) การใช้พี่เลี้ยง มีความต้องการอยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับแนวคิดของ Wills (1995) กล่าวว่าวิธีการที่เหมาะสม ในการพัฒนาบุคลากร ได้แก่ การฝึกอบรมในห้องโดยมีวิทยากรเป็นผู้นำ การประชุมเชิงปฏิบัติการ การฝึกอบรมในระหว่างประจำการ การเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง การสอนงาน และสอดคล้องกับแนวคิดของ Truelove (1992) เสนอวิธีการพัฒนาบุคลากรไว้ ได้แก่ การสอนงาน การให้คำปรึกษา การเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ วณิช นิรันตรานนท์ (2552) พบว่า กิจกรรมการพัฒนาสมรรถนะครูผู้สอนสุขศึกษา พลศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็กที่มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้นั้นมี 3 กิจกรรมหลัก คือ 1) การฝึกอบรม ประกอบด้วย การอบรม การประชุมเชิงปฏิบัติการ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การศึกษาดูงาน และการฝึกปฏิบัติการ 2) การใช้พี่เลี้ยง ประกอบด้วย การนิเทศติดตามผลการปฏิบัติงานของครู การเข้าสัมมนาการให้คำปรึกษา เพื่อแนะนำแก่ครูเป็นรายกลุ่มและรายบุคคล 3) การเรียนรู้ด้วยตนเอง ประกอบด้วย การศึกษาค้นคว้างานที่ได้รับมอบหมาย การสังเกตการณ์สอนของครูแกนนำ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิทยา จันทศิริ

(2551) ได้ศึกษาถึงสมรรถนะหลักของผู้บริหารสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยของรัฐ : การวิเคราะห์ เทคนิคการพัฒนาพบว่า วิธีการพัฒนาสมรรถนะหลักมี 9 เทคนิควิธีเรียงลำดับร้อยละ จากมากไปหาน้อย คือ การประชุมเชิงปฏิบัติการ การฝึกอบรม การบรรยาย การจัดกิจกรรม เสริม การใช้เกมบริหาร การใช้กิจกรรมนันทนาการ การแสดงบทบาทสมมติ การระดมสมอง และการศึกษาดูงานนอกสถานที่ และ Truelove (1992 อ้างถึงใน วณิช นิรันตรานนท์ 2552) ได้ศึกษาโปรแกรมการฝึกอบรมภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพโดยการสังเคราะห์จากงานวิจัยที่ได้ โปรแกรมการฝึกอบรมที่จัดให้กับผู้บริหาร 7 โปรแกรม ผลการสังเคราะห์พบว่า การใช้โปรแกรม การฝึกอบรมอย่างเดียวยังไม่สามารถพัฒนา ความเป็นผู้นำของผู้บริหารได้และควรใช้พี่เลี้ยงที่มี คุณภาพ และการเรียนรู้จากการฝึกปฏิบัติจะเห็นได้ว่า ผลงานวิจัยสอดคล้องกับแนวคิดและ งานวิจัยของนักวิชาการหลายท่าน ทั้งนี้เนื่องจากวิธีการพัฒนาบุคลากรด้วยการอบรมเชิง ปฏิบัติการในปัจจุบันทุกหน่วยงานนิยมใช้กันอย่างแพร่หลาย เพราะเป็น วิธีการที่สามารถ ถ่ายทอดองค์ความรู้และฝึกทักษะแก่ผู้เข้ารับการอบรมได้ในระยะเวลาสั้น ลงทุนน้อย และสามารถพัฒนาบุคลากรได้จำนวนน้อยถึงมากได้ โดยมีวิทยากรผู้เชี่ยวชาญสรุปองค์ความรู้ นำเสนอ ฝึกปฏิบัติ ซักถามข้อสงสัย แลกเปลี่ยนเรียนรู้กันได้โดยตรง และมีเรียนรู้ฝึกปฏิบัติใน สถานการณ์จริง โดยการนำความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ไปใช้เป็นการเสริมสร้างความรู้ความ เข้าใจและฝึกทักษะในการเผชิญปัญหาและสถานการณ์จริง โดยมีกระบวนการใช้พี่เลี้ยงที่มีความ เชี่ยวชาญคอยให้คำปรึกษา แนะนำ เป็นเพื่อนร่วมคิดระหว่างการฝึกปฏิบัติ นั่นคือจะแสดงให้เห็นว่าการพัฒนาสมรรถนะความรู้ความเข้าใจและทักษะด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ด้วยวิธีการที่เหมาะสมนั้น จะช่วยให้ผู้เข้ารับการพัฒนาก่อเกิดความมั่นใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น ซึ่งจะทำให้กระบวนการพัฒนาบุคลากรมีประสิทธิภาพมากขึ้น ส่งผลให้ครูระดับมัธยมศึกษา มีความต้องการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมากที่สุดเช่นกัน

องค์ความรู้จากการวิจัย

ในการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ให้ประสบผลสำเร็จนั้น รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะต้องประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) หลักการของรูปแบบ 2) วัตถุประสงค์ของรูปแบบ 3) เนื้อหาสาระการพัฒนา 4) กระบวนการพัฒนา 5) การวัดและ ประเมินผลรูปแบบ 6) แนวทางการนำรูปแบบไปใช้ ดังแผนภาพ



ภาพที่ 1 รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้สำหรับครูระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. สถานศึกษาควรกำหนดนโยบายการดำเนินงานเพื่อพัฒนาสมรรถนะครูด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาและบริบทของสถานศึกษา
2. หน่วยงานต้นสังกัดควรมีนโยบายส่งเสริมสนับสนุนให้สถานศึกษานำเทคโนโลยีมาใช้ในการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยและรูปแบบไปใช้

- 1 ผู้บริหาร ควรมีการส่งเสริมสมรรถนะครูด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ในรูปแบบอื่น ๆ เพื่อกระตุ้นและพัฒนาทักษะการคิดและแก้ไขปัญหาทุกระดับการศึกษา
2. ครูผู้สอนควรจะนำเสนอตัวอย่างชิ้นงานของจริง เพื่อให้ให้นักเรียนมองเห็นภาพรวมของวิธีการสร้างชิ้นงานก่อนลงมือปฏิบัติจริง

3. นักเรียนควรได้รับการเตรียมความพร้อมเกี่ยวกับทักษะต่าง ๆ รวมทั้งทักษะการนำเสนอข้อมูลในรูปแบบการพูดหน้าชั้นเรียน จึงจะทำให้การจัดการเรียนรู้โดยใช้รูปแบบการเรียนรู้นี้ ดำเนินการไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาวิธีการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลาย เพื่อเป็นเครื่องมือจัดการแก้ปัญหาที่ซับซ้อนเพื่อพัฒนาทักษะการคิดและแก้ไขปัญหาทุกระดับการศึกษา

2. ควรศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาแบบวัดความสมรรถนะด้านอื่น ๆ ทุกระดับศึกษา อันจะช่วยสะท้อนให้เห็นระดับคุณภาพความสามารถของนักเรียน เพื่อผลักดันให้มีการปรับเปลี่ยนแนวทางการจัดการเรียนการสอนของครูทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้

เอกสารอ้างอิง

- กฤติยา วงศ์ก้อม. (2547). รูปแบบการพัฒนาครูด้านการประเมินการเรียนรู้ตามแนวคิดการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจที่สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นิสดารค์ เวชยานนท์. (2559). *Competency-Based Approach*. กรุงเทพฯ: กราฟิโกซิสเต็มส์.
- นงลักษณ์ วิรัชชัย. (2555). *การกำหนดขนาดตัวอย่างและสถิติวิเคราะห์ใหม่ ๆ ที่น่าสนใจ*. สืบค้น 20 มกราคม 2565, จาก <http://llskill.com/web/files/GPower.pdf>
- พิกุล เอกวรังกูร. (2550). *การวิจัยและพัฒนาระบบการวัดและประเมินผลการเรียนรู้แบบบูรณาการระดับประถมศึกษา*. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต คณะครุศาสตร์). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ไพรินทร์ ก้อนเพชร. (2551). *ปัญหาการวัดและประเมินผลการเรียนรู้*. สืบค้น 15 กุมภาพันธ์ 2565, จาก <http://7pairin.10multiply.com/journal/>
- ข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณของวิชาชีพ พ.ศ. 2548. (2548, 5 กันยายน). *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่มที่ 122 ตอนพิเศษ 76 ง. หน้า 39-46.
- สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2548). *มาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา.
- วนิช นรินทร์านนท์. (2552). *รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูผู้สอนกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษาที่มีประสิทธิผลสำหรับโรงเรียนขนาดเล็กในเขตบริการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี เขต 1*. (วิทยานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต). มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- วิทยา จันทรศิริ. (2551). *การพัฒนาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยของรัฐในประเทศไทย*. (วิทยานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต). มหาสารคาม: มหาวิทยาลัย
- วีระวัฒน์ ปันนิตามัย. (2544). *ผู้นำการเปลี่ยนแปลง*. กรุงเทพฯ: เอ็กซ์ปอเน็ท.

- สมศักดิ์ ดลประสิทธิ์. (2559). สมรรถนะครูและผู้บริหารการศึกษา. วารสารการศึกษาไทย, 3(17), 11-13.
- สุกัญญา รัตมีรมโชติ. (2548). แนวทางการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ด้วย *Competency Based Learning*. กรุงเทพฯ: ศิริวัฒนา อินเทอร์เน็ต.
- สำนักพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553). การพัฒนาสมรรถนะของครู ตามระบบการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา. สืบค้น 5 มกราคม 2565, จาก <http://www.nidtep.go.th/competency/content.htm>
- อังคณา ตุงคะสมิต. (2550). การพัฒนาระบบการวัดและประเมินผลระดับชั้นเรียนตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544 โดยใช้การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม กรณีศึกษาโรงเรียนบ้านนาครีตงเค็ง. (วิทยานิพนธ์การศึกษาดุขฎีบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- Wills, M. (1995). *Managing the Training Process: Putting the Basic into Practice*. London: McGraw-Hill.
- Truelove, S. (1992). *Handbook of Training and Development*. Oxford: Blackwell.



นโยบายและความตั้งใจในการใช้งานรถยนต์ไฟฟ้า* POLICY AND INTENTION FOR USING THE ELECTRIC VEHICLE

ชชชชช

ชูพงษ์ อุดมสมุทรศิริ, วิษณุ สมิตสุวรรณค์

Chupong Udomsamuthirun, Vissanu Zumitzavan

วิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น มหาวิทยาลัยขอนแก่น

The College of Local Administration, Khon Kaen University

Corresponding Author E-mail: u_chupong@kkumail.com

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยในการเลือกใช้เทคโนโลยีรถยนต์ไฟฟ้า วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยในการเลือกใช้รถยนต์ไฟฟ้ากับระดับความตั้งใจที่จะใช้งาน และเสนอแนวทางการยกระดับนโยบายในการเลือกใช้ยานยนต์ไฟฟ้า นำแบบจำลอง Technology Acceptance Model: TAM มาปรับปรุงและพัฒนาเพื่อใช้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการยอมรับที่จะใช้งานเทคโนโลยีรถยนต์พลังงานไฟฟ้า ใช้วิธีวิจัยเชิงปริมาณเก็บข้อมูลแบบออนไลน์ กลุ่มตัวอย่าง คือ กลุ่มคนวัยทำงาน ในประเทศไทย ใช้การวิเคราะห์ด้วยแบบจำลองเชิงโครงสร้าง (Structural Equation Modelling)

พบว่าการรับรู้ความสะดวกสบายมีอิทธิพลต่อความตั้งใจที่จะใช้งานสูงกว่า การรับรู้ประโยชน์ และผลกระทบของทัศนคติจะทำให้การรับรู้ความสะดวกสบายมีค่ามากขึ้น ดังนั้น นโยบายเพื่อยกระดับในการเลือกใช้ยานยนต์ไฟฟ้าจึงควรเป็นการเพิ่มองค์ประกอบด้านการรับรู้ความสะดวกสบาย และทัศนคติเชิงบวกของบุคคลที่มีต่อการใช้งานรถยนต์ไฟฟ้า

คำสำคัญ: การรับรู้ประโยชน์; รถยนต์ไฟฟ้า; การรับรู้ความสะดวกสบาย; ทัศนคติที่มีต่อการใช้งาน

Abstract

The objective of this research was to investigate the decision-making in using the electric vehicle technology. The relationship between decision-making and the levels of intention for using are investigated and proposed the process to upgrade the policy for choosing electric vehicles. The Technology Acceptance Model (TAM) was developed in order to determine the variables influencing the acceptance of electric vehicle technology. The quantitative research method was used to analyze data that were collected via online channel. The working-age group of people were selected as the samples. SEM was applied to analyze the data.

Findings showed that the Perceived Ease of Use (PEU). had the higher influence on Intention to Use than the Perceived Usefulness (PU). And the PU was increased by the effect of the Attitude Toward Using (ATU). Therefore, the policies to develop the intension to use were to increase the PU and a positive attitude of person on using the electric vehicles.

Keywords: Perceived Usefulness; Electric Vehicle; Perceived Ease of Use; Attitude Toward Using

บทนำ

ปัญหาภาวะโลกร้อนเป็นปัญหาที่ได้รับความสนใจในระดับโลก ในที่ประชุมที่นครปารีส ประเทศฝรั่งเศส ในปี 2015 มีข้อตกลงที่เสนอให้ประชาชนทั่วโลกรักษาอุณหภูมิเฉลี่ยของโลกไม่ให้เกิน 2 องศาเซลเซียส และลดการปล่อยคาร์บอนเป็นศูนย์ภายในปี 2050 ต่อมาได้มีการประชุม The 2021 United Nations Climate Change Conference: COP26, ที่เมืองกลาสโกว์ ประเทศสกอตแลนด์ ได้เกิดข้อตกลงต่อเนื่องจากการประชุมที่ปารีส ให้มีเป้าหมายที่สูงขึ้นโดยเพิ่มเติมให้ประเทศพัฒนาแล้วให้เงินสนับสนุนช่วยเหลือกับประเทศกำลังพัฒนาเพื่อช่วยให้ปรับตัวและรับมือกับภาวะโลกร้อน ใช้เทคโนโลยีสะอาดที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม สำหรับประเทศไทย ได้รับเอานโยบายมาปรับใช้โดยได้มีการประกาศเป้าหมายปล่อยก๊าซคาร์บอนให้เป็นศูนย์ภายในปี 2065 แต่ยังไม่มีการประกาศจุดยืนด้านเชื้อเพลิงถ่านหิน (พรพหม วิจิตเศรษฐ์, 2564) แนวคิดเรื่องการใช้งานรถยนต์ไฟฟ้าเพื่อลดปริมาณการใช้รถยนต์พลังงานฟอสซิลเป็นแนวทางหนึ่งที่ถูกนำมากล่าวถึงเพื่อใช้ลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก ทั้งนี้เนื่องมาจากรถยนต์ไฟฟ้าใช้พลังงานซึ่งถือว่าเป็นพลังงานสะอาดช่วยลดมลพิษทางอากาศส่งผลดีต่อสุขภาพของคนในสังคม (กัญจน์ชนก ธรรมวโร, 2561) พลังงานทางเลือกมีหลายรูปแบบที่ถูกนำมาใช้ เช่น นโยบายส่งเสริมการใช้แก๊สโซฮอล์เพื่อทดแทนน้ำมันเชื้อเพลิงเดิม ซึ่งรัฐบาลได้มีการรณรงค์ให้ใช้มาหลาย

สิบปี ประชาชนมีการยอมรับและปรับเปลี่ยนพฤติกรรมและมองเห็นถึงประโยชน์และความสำคัญของการใช้แก๊สโซฮอล์มากขึ้น แต่แก๊สโซฮอล์ก็ยังคงทำให้เกิดการปลดปล่อยก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์ในปริมาณที่ยังคงส่งผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมมากแม้ว่าจะช่วยในด้านลดการนำเข้าจากต่างประเทศก็ตาม (ภัทรภรณ์ วชิรโกเมนและธนภูมิ อติเวทิน, 2558) ทางเลือกหนึ่งที่ใช้เพื่อลดการใช้น้ำมันคือการเปลี่ยนพลังงานขับเคลื่อนของรถยนต์จากใช้เครื่องยนต์สันดาปภายในเป็นรถยนต์ขับเคลื่อนด้วยพลังงานไฟฟ้า (Electric Vehicle) ในประเทศมาเลเซีย มีระบบการจัดเก็บภาษีที่คล้ายคลึงกับประเทศไทย มีมาตรการส่งเสริมการใช้รถยนต์ไฟฟ้าด้วยการงดเว้นและลดภาษีในหลายรูปแบบ เช่น ยกเว้นภาษีสรรพสามิต ปรับลดเปอร์เซ็นต์การเก็บภาษีในการนำเข้ารถยนต์ไฟฟ้าทั้งคัน (เอกลักษณ์ วิสัยหงส์, 2558) ในประเทศสหรัฐอเมริกา มีการปกครองแบบสหพันธรัฐ มีรัฐบาลกลางและมีรัฐบาลท้องถิ่น ในส่วนรัฐบาลกลาง เพื่อลดการนำเข้าของเชื้อเพลิงจากต่างประเทศ จึงกำหนดมาตรฐานกลางเพื่อบังคับผู้ผลิตยานยนต์ภายในประเทศจะต้องมีการผลิตยานยนต์ที่ลดการใช้น้ำมันเชื้อเพลิง ข้อกำหนดนี้มีผลรวมถึงรถยนต์ไฟฟ้าด้วยพบว่ามาตรการนี้ไม่เหมาะกับประเทศไทยเนื่องจากมิใช่ผู้ผลิตอุตสาหกรรมรถยนต์จึงไม่สามารถกำหนดมาตรการดังกล่าวนี้ได้ นอกจากนี้ในแต่ละมลรัฐยังมีนโยบายแตกต่างกันเพิ่มเข้ามาอีก (กัญจน์ชนก ธรรมวโร, 2561) สำหรับการขับเคลื่อนนโยบายการใช้รถยนต์ไฟฟ้า ได้มีข้อเสนอเพื่อการปฏิรูปตามรายงานของคณะกรรมการการปฏิรูปพลังงาน (สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี, 2559) เพื่อส่งเสริมยานยนต์ไฟฟ้าในประเทศไทย โดยมีหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น กระทรวงคมนาคม ได้ให้กรมการขนส่งทางบกกำหนดอัตราการจัดเก็บภาษีรถยนต์ไฟฟ้าในอัตราที่ต่ำกว่ารถยนต์ที่ใช้น้ำมัน กระทรวง การคลังเสนอว่าควรมีมาตรการส่งเสริมภาษีอากรให้เหมาะสมและครอบคลุม การไฟฟ้าฝ่ายภูมิภาค และฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย เสนอประเด็นที่ต้องทำพร้อมกันไปคือการเตรียมมาตรการ สำหรับควบคุมวิธีและรูปแบบการชาร์ตให้อยู่ในช่วงเวลาที่เหมาะสม และได้มีการดำเนินการไปแล้วบางอย่าง อาทิเช่น การจัดหารถยนต์ไฟฟ้ามาใช้ การสร้างสถานีประจุไฟฟ้าสำหรับรถยนต์ไฟฟ้า แต่ยังมีการใช้รถยนต์ไฟฟ้าจำนวนน้อยเพราะขาดมาตรการสนับสนุนจากภาครัฐอย่างชัดเจน และยังไม่มีการมาตรการส่งเสริมสำหรับการประกอบยานยนต์ไฟฟ้าโดยเฉพาะ แม้จะมีหลายบริษัทให้ความสนใจ แต่อยู่ในระหว่างพิจารณาต้นทุนการดำเนินการ ซึ่งคณะรัฐมนตรีรับทราบและมีความเห็นและข้อเสนอแนะดังนี้ 1.การส่งเสริมยานยนต์ไฟฟ้าในประเทศไทยควรนำร่องด้วยรถโดยสารสาธารณะก่อนเพื่อให้เกิดประโยชน์กับสาธารณะชนในวงกว้างและสามารถจำกัดงบประมาณในการส่งเสริมได้ 2.ในระยะการส่งเสริมรถยนต์ไฟฟ้าส่วนบุคคล ควรจะเริ่มส่งเสริมจากรถประเภท Plug-in Hybrid Electric Vehicles: PHEV (รถยนต์ที่มีการทำงานร่วมกันระหว่างเครื่องยนต์สันดาปภายในและมอเตอร์ไฟฟ้า โดยจะสามารถประจุไฟฟ้าได้จากแหล่งพลังงานภายนอก) แล้วจึงค่อยเปลี่ยนเป็นประเภท Battery Electric Vehicles : BEV (รถยนต์ที่มีมอเตอร์ไฟฟ้าเป็นต้นกำลังในการขับเคลื่อนเพียงอย่างเดียว โดยมีแหล่งพลังงานจากแบตเตอรี่ไฟฟ้าเท่านั้น)

ทฤษฎีพื้นฐานที่นำมาใช้ประกอบด้วย ทฤษฎี The Theory of Planned Behavior (Ajzen, 1991; Chang & Chou, 2018; Ekasari, 2018) ที่กล่าวว่าพฤติกรรมการแสดงออกของมนุษย์จะได้รับอิทธิพล 3 ประการ คือ ทศนคติ บรรทัดฐานของบุคคล และการรับรู้การควบคุมพฤติกรรมของตนเองในการแสดงพฤติกรรมใด ทฤษฎี Cognitive Dissonance (Festinger, 1957) ที่กล่าวว่า บุคคลมีแนวโน้มจะแสดงออกที่สอดคล้องกับทัศนคติหรือความเชื่อที่บุคคลนั้นมีอยู่ แต่ถ้าเกิดความขัดแย้งทางความรู้สึกขึ้นบุคคลจะรู้สึกถึงการบีบบังคับ ในสถานการณ์ที่มีความขัดแย้ง และในกรณีที่ความขัดแย้งระหว่างทัศนคติและพฤติกรรมเกิดขึ้น โดยบุคคลมีแนวโน้มที่เปลี่ยนทัศนคติเพื่อให้สอดคล้องกับพฤติกรรม และทฤษฎี Reactance Theory (Brehm, 1966, 1972 ; Steindl et al., 2015; Rosenberg, & Siegel, 2018) ที่กล่าวว่า เมื่อความอิสระในการแสดงพฤติกรรมของบุคคลถูกควบคุม บุคคลจะเกิดความรู้สึกเป็นปฏิปักษ์และจะพยายามลดความเครียดจากภาวะที่ไม่ต้องการนั้น ด้วยการช้อนและเสริมแนวคิดของตนไว้เนื่องจากบุคคลมีความแตกต่างกันในเรื่องการตัดสินใจ ที่มีผลของปัจจัยด้านวัฒนธรรม ปัจจัยด้านสังคม ปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยด้านจิตวิทยา ตัวอย่างที่เห็นได้ชัดในปัจจุบัน เช่น รสนิยมในการเลือกที่อยู่อาศัย ยานพาหนะ ร้านอาหาร สถานที่ท่องเที่ยว มีความแตกต่างกันซึ่งแปรผันไปตามระดับรายได้ อายุ การศึกษา (Zumitzavan, 2011, 2020, 2022; Zumitzavan, & Michie, 2015 ; Zumitzavan & Kantavong, 2018) ในงานวิจัยนี้ได้นำแบบจำลอง Technology Acceptance Model : TAM (Davis, 1989) มาปรับใช้เพื่อศึกษานโยบายที่มีอิทธิพลต่อการยอมรับที่จะใช้งานเทคโนโลยีรถยนต์ไฟฟ้าในกลุ่มบุคคลวัยทำงานช่วงอายุ 20-59 ปี ที่มีความแตกต่างในด้าน ความคิด ทศนคติ และมุมมอง ที่เป็นประชากรกลุ่มใหญ่และที่มีอิทธิพลต่อการขับเคลื่อนประเทศในปัจจุบัน การศึกษาปัจจัยในการเลือกใช้เทคโนโลยีรถยนต์ไฟฟ้าเพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยในการเลือกใช้รถยนต์ไฟฟ้ากับระดับความตั้งใจที่จะใช้งาน และเพื่อเสนอแนวทางการยกระดับในการเลือกใช้งานรถยนต์ไฟฟ้า โดยได้สร้างแบบจำลอง ดังภาพที่ 1 โดยมีตัวแปรที่เกี่ยวข้อง คือ 1.การรับรู้ประโยชน์ (Perceived Usefulness, PU) คือ นโยบายในการสร้างการรับรู้ถึงประโยชน์ของการใช้งานรถยนต์ไฟฟ้าเพื่อให้บุคคลเกิดความเชื่อว่ามีประโยชน์ ประกอบด้วยตัวแปรสังเกต คือ การตอบสนองความต้องการส่วนบุคคลในการใช้งานและการรับรู้ประโยชน์จากนโยบายภาครัฐ (Davis, 1989; Subramanian 1994; นุชจรี จินดาวรรณ, 2559) 2.การรับรู้ความสะดวกสบายในการใช้งาน (Perceived Ease of Use, PEU) คือ นโยบายในการสร้างการรับรู้ความสะดวกสบายในการใช้งานของการใช้รถยนต์ไฟฟ้า เพื่อให้บุคคลเกิดความสะดวกสบายในการเรียนรู้ ไม่ต้องใช้เวลาพยายามมากในการเรียนรู้เพื่อใช้งานรถยนต์ไฟฟ้า ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตคือความเชื่อมั่นของการใช้รถยนต์ไฟฟ้า และการรับรู้ความสะดวกสบายที่ได้จากนโยบายภาครัฐ (Radner & Rothschild, 1975; Subramanian, 1994; Davis, 1989; วริษฐา สุริยไพฑูรย์, 2560) 3.ความตั้งใจที่จะใช้งาน (Intention to Use, ITU) คือ ความพร้อมและการยอมรับในการใช้งานรถยนต์

ไฟฟ้าซึ่งเป็นพฤติกรรมที่แสดงออกท่ามกลางกับเจตนาของกลุ่มคนที่แสดงพฤติกรรม ซึ่งเป็นผลลัพธ์ที่เกิดจากตัวแปรหลายตัว โดยในที่นี้จะพิจารณาถึงตัวแปรที่เกิดจากกลุ่มบุคคลวัยทำงาน และทัศนคติที่มีต่อการใช้งาน ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตคือ ความต้องการที่จะใช้งานและการสร้างความตั้งใจใช้งานจากนโยบายภาครัฐ (Godoe & Johansen, 2012; Parasuraman, 2000) 4. ทัศนคติที่มีต่อการใช้งาน (Attitude Toward Using, ATU) คือ ความรู้สึกเชิงบวกหรือลบของบุคคลที่มีต่อการใช้งานรถยนต์ไฟฟ้าประกอบด้วยตัวแปรสังเกต 4.1 การอนุรักษ์พลังงานและสิ่งแวดล้อม 4.2 ความคาดหวังของบุคคลรอบข้าง 4.3 ความรู้สึกเชิงบวกที่ได้จากนโยบายภาครัฐ 4.4 ภาพลักษณ์และอิทธิพลจากนโยบายภาครัฐ (Jahangir & Begum, 2008; Polatoglu & Ekin, 2001) โมเดล TAM (Technology Acceptance Model) ได้ถูกนำมาใช้อย่างแพร่หลายในเรื่องเกี่ยวกับเทคโนโลยีที่มีผลกระทบต่อชีวิตประจำวันของบุคคล (วนิดา ประวันจะและ นิภา นิรุตติกุล, 2564) ซึ่งการศึกษาเกี่ยวกับรถยนต์ไฟฟ้ามีหลายด้าน เช่น ด้านนโยบายพลังงาน (จิราพร หาญกลับและอุทัย เลหาหิเยียร, 2562) ด้านกฎหมายเกี่ยวกับรถยนต์ไฟฟ้า (กัญจน์ชนก ธรรมวโร, 2561) ด้านผลกระทบต่อบุคคล (อิวิวัฒน์ ศรีวิไล, 2558; อังศุมาลิน บุญแซมและมนฤตย์พล อรุณบุญนวลชาติ, 2556; วิศรุต ทั้งเพชร, 2560; ตฤณวรรณ ปานสอน, 2561) การศึกษานี้จะทำให้ทราบปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการยอมรับที่จะใช้งานเทคโนโลยีรถยนต์ไฟฟ้าในกลุ่มบุคคลวัยทำงานและอิทธิพลที่มีต่อทัศนคติที่มีต่อการใช้งาน ที่มีผลต่อความต้องการที่จะใช้งาน รวมถึงการวิเคราะห์ปัจจัยและเพื่อเสนอแนวทางในการสร้างความต้องการที่จะใช้งานรถยนต์พลังงานไฟฟ้า ในประเทศไทย

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยในการเลือกใช้เทคโนโลยีรถยนต์ไฟฟ้า
2. เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยในการเลือกใช้รถยนต์ไฟฟ้ากับระดับความตั้งใจที่จะใช้งาน
3. เพื่อเสนอแนวทางการยกระดับในการเลือกใช้งานรถยนต์ไฟฟ้า

วิธีดำเนินการวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ เพื่อพิสูจน์สมมติฐานและยืนยันทฤษฎี การพัฒนาเครื่องมือวิจัยทำได้โดย ศึกษากรอบแนวคิดทฤษฎี วรรณกรรมและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างกรอบแนวคิดการวิจัยและแบบสอบถามการวิจัย การสร้างแบบสอบถาม เพื่อสำรวจความคิดเห็นตามกรอบแนวคิดการวิจัย วัตถุประสงค์การวิจัย การทดสอบคุณภาพของแบบสอบถามโดยผู้เชี่ยวชาญ การตรวจสอบความเชื่อมั่น (Reliability) โดยนำข้อมูลจากกลุ่มผู้ใช้รถยนต์ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน มาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นด้วย สัมประสิทธิ์แอลฟา (Cronbach's alpha coefficient) เก็บข้อมูลโดยการแจก

แบบสอบถามแบบออนไลน์ไปยังกลุ่มตัวอย่างที่เป็นกลุ่มคนวัยทำงานอายุระหว่าง 20-59 ปี ที่อาศัยอยู่ในประเทศไทย ใช้วิธีการคำนวณแบบ SEM (Structural Equation Modelling) มีตัวแปรสังเกต ในการวิจัยจำนวน 10 ตัวแปร ซึ่งสำหรับการใช้งาน SEM กลุ่มตัวอย่างจำนวน 10-20 เท่าของตัวแปรสังเกตจะเพียงพอต่อการคำนวณ (Jackson, 2001) โดยในงานวิจัยนี้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นไปได้จะมีจำนวน 100-200 คน (Zumitzavan, 2022) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม (Survey Questionnaire) โดยใช้มาตราวัดแบบประมาณค่า (Rating Scale) 6 ระดับ แบบสอบถามแบ่งเป็น 2 ตอนดังนี้ (Michie & Zumitzavan, 2012; Zumitzavan & Michie, 2015; Zumitzavan, 2022)

ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลทั่วไป

ตอนที่ 2 ตัวแปรที่ศึกษา ใช้วิธีการเก็บข้อมูลแบบออนไลน์ สถิติที่ใช้ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิตค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ด้วย แบบจำลองสมการเชิงโครงสร้าง การคำนวณจะใช้ค่าดัชนีความสอดคล้องของโมเดล (Model Fit Index) และค่านำหนักองค์ประกอบ (Standardized Factor Loading) คือ ค่าไค-สแควร์ ค่าดัชนีระดับความกลมกลืน (Goodness of Fit Index : GFI) ค่าดัชนีระดับความกลมกลืนเปรียบเทียบ (Comparative Fit Index : CFI) ค่าระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (Adjust Goodness of Fit Index : AGFI) และค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อนโดยประมาณ (Root Mean Square Error of Approximation : RMSEA) (ซุซราวรรณ มีทรัพย์ทอง, และคณะ, 2561; Hair, Gabriel, & Patel, 2014; Hair et al., 2017) สมมติฐานของการวิจัย คือ

H1: การรับรู้ความสะดวกสบายในการใช้งาน มีความสัมพันธ์กับทัศนคติที่มีต่อการใช้งาน

H2: การรับรู้ถึงประโยชน์ มีความสัมพันธ์กับทัศนคติที่มีต่อการใช้งาน

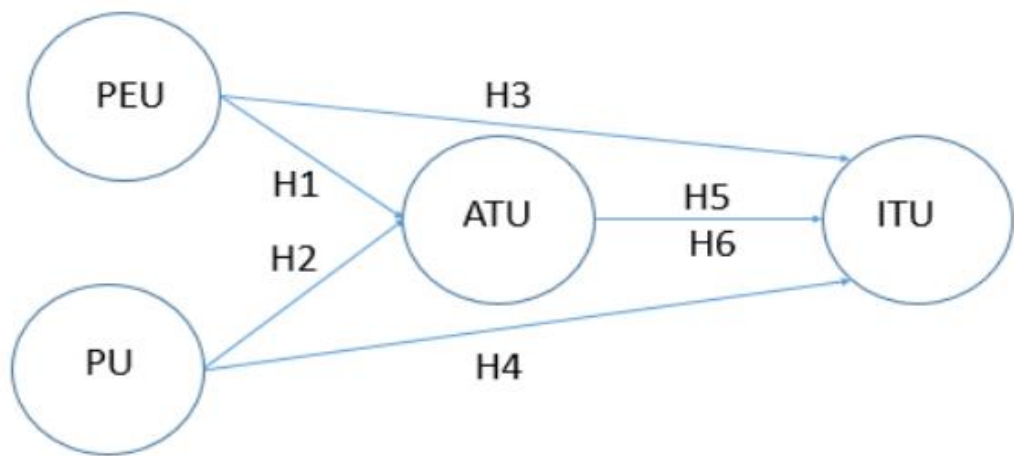
H3: การรับรู้ความสะดวกสบายในการใช้งานมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจที่จะใช้งาน

H4: การรับรู้ถึงประโยชน์ความสัมพันธ์กับความตั้งใจที่จะใช้งาน

H5: การรับรู้ความสะดวกสบายในการใช้งานมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจที่จะใช้งาน โดยมีอิทธิพลของทัศนคติที่มีต่อการใช้งาน

H6: การรับรู้ถึงประโยชน์มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจที่จะใช้งาน โดยมีอิทธิพลของทัศนคติที่มีต่อการใช้งาน

ตัวแปรการวิจัยประกอบด้วย การรับรู้ประโยชน์ (Perceived Usefulness, PU) การรับรู้ความสะดวกสบายในการใช้งาน (Perceived Ease of Use, PEU) ความตั้งใจที่จะใช้งาน (Intention to Use, ITU) และ ทัศนคติที่มีต่อการใช้งาน (Attitude Toward Using, ATU) สามารถเขียนแบบจำลองการวิจัยได้ตามภาพที่ 1



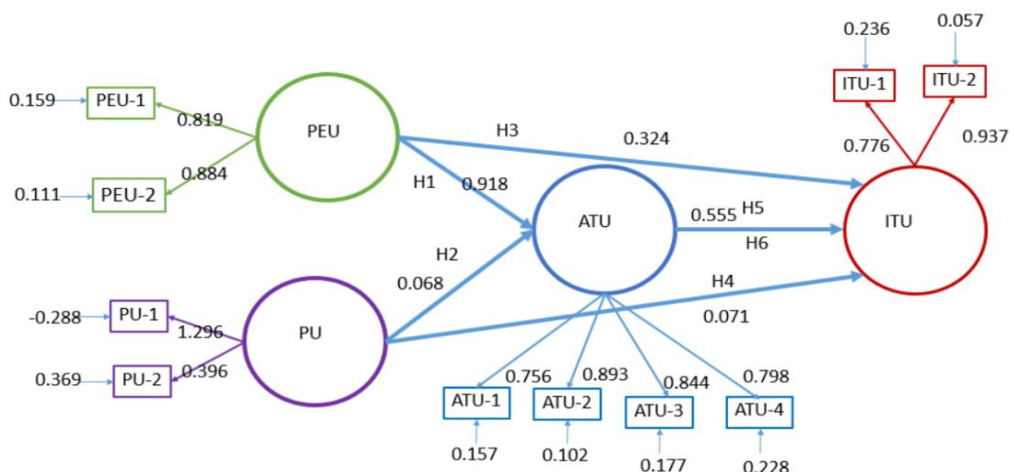
ภาพที่ 1 แบบจำลองที่ใช้ในการวิจัย

ผลการวิจัย

จากการเก็บข้อมูลแบบออนไลน์ไปยังกลุ่มเป้าหมายในช่วงวันที่ 16 พฤศจิกายน ถึง 15 ธันวาคม 2564 ได้จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 298 ฉบับ คำนวณความเชื่อมั่นคอนบาคส์ (Cronbach's Alpha) ของแบบสอบถามได้เท่ากับ 0.965 สำหรับการตรวจสอบข้อมูลของตัวแปรสังเกตก่อนการวิเคราะห์ตามกรอบและแนวคิด มีตัวแปรสังเกต ดังนี้ 1.การตอบสนองความต้องการส่วนบุคคลในการใช้งาน (PU-1) 2.การรับรู้ประโยชน์จากนโยบายภาครัฐ (PU-2) 3. ความเชื่อมั่นของการใช้รถยนต์ไฟฟ้า (PEU-1) 4.การรับรู้ความสะดวกสบายที่ได้จากนโยบายภาครัฐ (PEU-2) 5.ความต้องการที่จะใช้งาน (ITU-1) 6.การสร้างความตั้งใจใช้งานจากนโยบายภาครัฐ (ITU-2) 7.การอนุรักษ์พลังงานและสิ่งแวดล้อม (ATU-1) 8.ความคาดหวังของบุคคลรอบข้าง (ATU-2) 9.ความรู้สึกเชิงบวกที่ได้จากนโยบายภาครัฐ (ATU-3) 10.ภาพลักษณ์และอิทธิพลจากนโยบายภาครัฐ (ATU-4) พบว่าตัวแปรสังเกตที่ศึกษามีค่าความเบี่ยงเบนระหว่าง -0.092 ถึง -0.652 ซึ่งมีค่าอยู่ระหว่าง -3 ถึง 3 (Finney and DiStefano, 2006) และมีค่าความโด่งอยู่ระหว่าง 0.436 ถึง -0.923 ซึ่งมีค่าอยู่ระหว่าง -3 ถึง 3 (Westfall & Henning, 2013) แสดงว่าตัวแปรที่ศึกษามีการแจกแจงแบบปกติ ดังนั้นจึงมีความเหมาะสมที่จะนำไปวิเคราะห์ต่อไปได้ การตรวจสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตมีทั้งหมด 45 คู่ มีความสัมพันธ์ของตัวแปรทุกคู่ไปในทิศทางเดียวกัน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเป็นความสัมพันธ์เชิงบวกมีค่าระหว่าง 0.776 ถึง 0.425 อย่างมีนัยยะสำคัญที่ระดับ 0.01 ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรต้องมีค่าไม่เกิน 0.8 แสดงว่าตัวแปรที่ศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กันที่สูงเกินไป (Multicollinearity) (Hair et al, 2010) การทดสอบความเป็นอิสระของตัวแปรด้วยค่า KMO (Kaiser-Meyer-Olkin) และค่า Bartlett's Test of Sphericity เพื่อตรวจสอบ

ความเหมาะสมของตัวแปร พบว่าค่า KMO ได้เท่ากับ 0.931 ถ้าค่า KMO มีค่าน้อยเข้าใกล้ศูนย์ แสดงว่าเทคนิค Factor Analysis ไม่เหมาะสมกับข้อมูลและถ้าค่า KMO มีค่ามากเข้าใกล้ 1 แสดงว่าเทคนิค Factor Analysis เหมาะสมกับข้อมูล และโดยทั่วไปถ้าค่า KMO น้อยกว่า 0.5 จะถือว่าไม่เหมาะสม ซึ่งจากการคำนวณตัวแปรสังเกตที่ได้มีค่ามากกว่า 0.8 แสดงว่ามีความเหมาะสม และค่า Bertlett's Test of Sphericity มีค่านัยยะสำคัญทางสถิติ $p < 0.05$ (Approx Chi-Square=2461.921, df=45, Sig=0.0) ดังนั้นตัวแปรสังเกตเหล่านี้ไม่มีปัญหาภาวะร่วมพหุ จึงมีความเหมาะสมที่จะนำมาวิเคราะห์โมเดลการวิจัยได้

สำหรับการวิเคราะห์โมเดลตามสมมติฐานการวิจัย ในงานวิจัยนี้ผู้วิจัยได้ใช้สถิติในการตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืน ของโมเดลงานวิจัยประกอบด้วย ค่า χ^2 ค่า p-value ค่า χ^2/df ค่า CFI ค่า GFI ค่า AGFI และค่า RMSEA เมื่อสร้างแบบจำลองของงานวิจัยในโปรแกรม Amos และใส่ข้อมูลของตัวแปรสังเกตที่ได้จากแบบสอบถามแล้วพบว่าค่าการปรับโมเดลที่คำนวณได้ในเบื้องต้นมีค่าไม่ผ่านเกณฑ์ ต่อมาผู้วิจัยได้ทำการปรับโมเดล โดยพิจารณาจากคำแนะนำการปรับพารามิเตอร์ด้วยค่าดัชนีปรับโมเดล (Model Modification Indices : MI) จากนั้นทำการปรับพารามิเตอร์จนกระทั่งดัชนีที่ใช้ตรวจสอบกับข้อมูลเชิงประจักษ์ มีผลวิเคราะห์ ดังนี้ คือ $\chi^2 = 16.436$, df=18, p-value = 0.562 ($p > 0.05$), $\chi^2/df = 0.913$ ($\chi^2/df < 2$), CFI = 1.000 (≥ 0.95), GFI = 0.989 (≥ 0.95), AGFI = 0.966 (≥ 0.95), RMSEA = 0.000 (< 0.05) ซึ่งดัชนีที่ใช้ตรวจสอบนี้ผ่านเกณฑ์ที่ยอมรับได้ในทฤษฎี ได้ผลวิเคราะห์ตามภาพที่ 2



ภาพที่ 2 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของตัวแปรตามสมมติฐาน

จากภาพที่ 2 พบว่าสามารถยอมรับสมมติฐานการวิจัยได้ทั้ง 6 ข้อ เนื่องจากค่าอิทธิพลของทุกตัวมีค่าเป็นบวก ทั้งนี้พบว่า PU ไป ATU มีค่าอิทธิพลทั้งหมด 0.068 และ PU ไป ITU มี

ค่า 0.109 PEU ไป ATU มีค่าอิทธิพลทั้งหมด 0.918 และ PEU ไป ITU มีค่า 0.834 แสดงว่าการรับรู้ความสะดวกสบายมีอิทธิพลต่อความตั้งใจที่จะใช้งานสูงกว่า การรับรู้ประโยชน์ ซึ่งสอดคล้องกับค่าเฉลี่ยของความเห็นจากแบบสอบถามที่ PEU มีค่าเฉลี่ย 4.82 และการรับรู้ประโยชน์ที่ค่าเฉลี่ย 4.13 อิทธิพลของทัศนคติจะมีผลทำให้การรับรู้ความสะดวกสบายมีค่าอิทธิพลมากขึ้น

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการคำนวณที่ได้พบว่าการรับรู้ถึงประโยชน์ในการใช้งานและการรับรู้ความสะดวกสบายในการใช้งานมีอิทธิพลในเชิงบวกต่อความตั้งใจที่จะใช้งาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ Godoe และ Johansen (2012) วริษฐา สุริยไพฑูรย์ (2560) และ Subramanian (1994) อย่างไรก็ตามในงานวิจัยนี้ยังพบเพิ่มเติมอีกว่าการรับรู้ความสะดวกสบายมีอิทธิพลสูงกว่าการรับรู้ประโยชน์สอดคล้องกับงานของ วิศรุต ทังเพชร(2560) ที่พบว่ากลุ่มที่มีความพร้อมในการใช้งานจะมีความต้องการที่จะใช้งานสูงกว่ากลุ่มอื่น โดยผู้ตอบแบบสอบถามจำนวนมากเป็นผู้ที่มีการศึกษาดี ตั้งแต่ปริญญาตรี ถึงสูงกว่ามากถึง 97 เปอร์เซ็นต์ ซึ่งทัศนคติที่มีต่อการใช้งาน จะมีผลต่อความตั้งใจใช้งานเป็นความสัมพันธ์เชิงบวกที่มีอิทธิพลสูงมากขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ Jahangir และ Begum (2008) และ ตฤณวรรษ ปานสอน (2561) ที่พบว่าทัศนคติมีผลเชิงบวกต่อการยอมรับเทคโนโลยี ที่จะเห็นจากผู้ตอบแบบสอบถามจำนวนมากเป็นผู้ที่มีการศึกษาดี ตั้งแต่ปริญญาตรี ถึงสูงกว่ามากถึง 97 เปอร์เซ็นต์ มีทัศนคติที่ดีในเรื่องการคำนึงถึงสิ่งแวดล้อม จัดได้ว่าเป็นผู้ที่มีทัศนคติที่ดีต่อการใช้งานรถไฟฟ้า เนื่องจากทัศนคติที่มีต่อการใช้เทคโนโลยี ประกอบไปด้วย ขึ้นกับ ความเชื่อส่วนบุคคลและการรับรู้ถึงความสำคัญ ซึ่งมีผลต่อการตัดสินใจ (Polatoglu & Ekin, 2001)

องค์ความรู้จากการวิจัย

ในงานวิจัยนี้ได้นำพื้นฐานจากทฤษฎี The Theory of Planned Behavior และ ทฤษฎี Cognitive Dissonance และทฤษฎี Reactance Theory. ผู้วิจัยได้นำแบบจำลอง TAM มาปรับปรุงและพัฒนาเพื่อใช้กำหนดนโยบายที่มีอิทธิพลต่อการยอมรับที่จะใช้งานเทคโนโลยีรถไฟฟ้า โดยได้สร้างแบบจำลอง โดยมีตัวแปรที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ 1.การรับรู้ประโยชน์ ประกอบด้วยตัวแปรสังเกต คือ การตอบสนองความต้องการส่วนบุคคลในการใช้งาน และการรับรู้ประโยชน์จากนโยบายภาครัฐ 2.การรับรู้ความสะดวกสบายในการใช้งาน 2.1 ความเชื่อมั่นของการใช้รถยนต์ไฟฟ้า 2.2 การรับรู้ความสะดวกสบายที่ได้จากนโยบายภาครัฐ 3.ความตั้งใจที่จะใช้งาน ประกอบด้วยตัวแปรสังเกต 3.1 ความต้องการที่จะใช้งาน 3.2 การสร้างความตั้งใจใช้งานจากนโยบายภาครัฐ 4. ทัศนคติที่มีต่อการใช้งาน ประกอบด้วยตัวแปรสังเกต 4.1การอนุรักษ์พลังงานและสิ่งแวดล้อม 4.2 ความคาดหวังของบุคคลรอบข้าง 4.3 ความรู้สึกเชิงบวกที่ได้จากนโยบายภาครัฐ 4.4 ภาพลักษณ์และอิทธิพลจากนโยบายภาครัฐ ใช้วิธีการคำนวณแบบ

SEM จากการคำนวณตามโมเดลการวิจัยพบว่าตัวแปรด้านการรับรู้ความสะดวกสบายมีอิทธิพลต่อความตั้งใจที่จะใช้งานสูงกว่าการรับรู้ประโยชน์ ซึ่งอิทธิพลของทัศนคติจะมีผลทำให้การรับรู้ความสะดวกสบายมีค่าอิทธิพลมากขึ้น

ข้อเสนอแนะ

สำหรับการเสนอแนะแนวทางการยกระดับในการเลือกใช้งานรถยนต์ไฟฟ้า ที่ได้จากงานวิจัยนี้ คือ 1.ควรเพิ่มนโยบายด้านการรับรู้ความสะดวกสบาย นโยบายในเรื่องนี้จะเกี่ยวข้องกับการเพิ่มสถานีอัดประจุไฟฟ้าที่ต้องมีการกระจายทั่วถึงทั่วประเทศ การปรับลดเพดานภาษีในทุกด้านสำหรับรถยนต์ที่ใช้พลังงานไฟฟ้า การเพิ่มเงินทุนสนับสนุนให้แก่ผู้ผลิต ผู้ใช้งานอย่างทั่วถึง 2.ควรเพิ่มความรู้สึกเชิงบวกของบุคคลที่มีต่อการใช้งานรถยนต์ไฟฟ้า ความรู้สึกเชิงบวกของบุคคลในส่วนแรกจะเกิดจากบุคคลรอบข้าง ดังนั้นการให้ความรู้กับประชาชนควรมีอย่างทั่วถึงทั้งในเรื่องการอนุรักษ์พลังงาน การดูแลสิ่งแวดล้อม การมีนโยบายยกย่อง บุคคลหน่วยงาน ที่มีส่วนร่วมในการอนุรักษ์พลังงานและสิ่งแวดล้อมดีเด่นแห่งชาติ 3.ควรเพิ่มความเชื่อมั่นของการใช้งานรถยนต์ไฟฟ้า การสร้างความปลอดภัยทางด้านการใช้งานและการรับประกันให้กับผู้ใช้งาน ควรเป็นสิ่งจำเป็นลำดับแรกที่รัฐบาลควรส่งเสริมเพื่อให้เกิดความมั่นใจต่อการใช้งาน การมีหน่วยงานขับเคลื่อนนโยบายโดยตรงเพื่อรับผิดชอบอย่างรอบด้านเพื่อดูแลแบบองค์รวม 4.ภาครัฐควรมีการกระจายข้อมูลข่าวสารความก้าวหน้าของนโยบายที่เอื้อประโยชน์ต่อประชาชนในการใช้รถยนต์ไฟฟ้า เช่น การแถลงความก้าวหน้าอย่างเป็นทางการมีความในเรื่องข้อมูลสิทธิประโยชน์ที่ประชาชนจะได้รับอย่างสม่ำเสมอเป็นรูปธรรม 5.ส่งเสริมนโยบายด้านการอนุรักษ์พลังงานและสิ่งแวดล้อมอย่างเต็มรูปแบบเท่าทันประชาคมโลก เช่น เมื่อผู้นำไปเข้าร่วมงานประชุมนานาชาติควรแสดงบทบาทให้ชัดเจนในสมาคมโลกและมีการผ่านนโยบายด้านการอนุรักษ์พลังงานที่ครอบคลุมเรื่องต่างๆอย่างชัดเจน

ข้อจำกัดของการวิจัยและข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยในอนาคต เนื่องจากงานวิจัยนี้ได้ทำการเก็บข้อมูลในช่วงเวลาที่เกิดวิกฤตโรคระบาดโควิด 19 ที่มีการระบาดอย่างแพร่หลาย และมาตรการรักษาระยะห่างระหว่างบุคคลเป็นมาตรการที่ถูกใช้อย่างเข้มงวด การเก็บข้อมูลของงานวิจัยจึงไม่สามารถทำได้ด้วยวิธีการเก็บข้อมูลในรูปแบบปกติ ซึ่งการเก็บข้อมูลของงานวิจัยที่สามารถทำได้ภายใต้สถานการณ์นี้จึงเป็นการเก็บข้อมูลในรูปแบบออนไลน์เท่านั้น ปัญหาอีกประการหนึ่งคือการมีงบประมาณในการทำวิจัยที่จำกัด จึงเป็นอุปสรรคสำคัญในการเข้าถึงข้อมูลในสถานะที่มีโรคระบาดครั้งนี้ สำหรับงานวิจัยในอนาคตสามารถทำได้โดยพิจารณาเพิ่มปัจจัยภายใต้ตัวแปรที่เป็นปัจจัยสำคัญของการศึกษาซึ่งการวิจัยพบว่า ด้านทัศนคติเป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลกระทบอย่างมากต่อความตั้งใจที่จะใช้งาน จึงควรเพิ่มเติมมิติของปัจจัยด้านทัศนคติให้มากขึ้น โดยศึกษาถึงไปในทัศนคติส่วนบุคคลและทัศนคติขององค์กร และเพื่อความเข้าใจที่ลึกซึ้งขึ้นขององค์ความรู้จึงควรประยุกต์ใช้วิธีวิจัยเชิงคุณภาพเข้าไปในงานวิจัยในอนาคต

เอกสารอ้างอิง

- กัญจน์ชนก ธรรมวโร. (2561). มาตรการทางกฎหมายในการส่งเสริมการใช้รถยนต์ไฟฟ้าในประเทศไทย. *วารสารบัณฑิตศึกษานิติศาสตร์ฉบับบัณฑิตศึกษา*, 1(11), 133-155.
- จิราพร หาญกลับ และ อุทัย เลหาวิเชียร (2562). การกำหนดนโยบายพลังงานของประเทศไทย. *วารสารสหวิทยาการวิจัย ฉบับบัณฑิตศึกษา*, 1(8), 80-92.
- ชัชวารวรรณ มีทรัพย์ทอง และคณะ. (2561). ศักยภาพองค์การ แห่งการเรียนรู้และความสามารถทางนวัตกรรม: หลักฐานเชิงประจักษ์ของอุตสาหกรรมธุรกิจสิ่งทอในประเทศไทย. *Business Review Journal*, 10(2), 197-216.
- ตฤณวรรณ ปานสอน (2561). พฤติกรรมการยอมรับเทคโนโลยีรถพลังงานไฟฟ้าในกรุงเทพมหานคร. *วารสารการขนส่งและโลจิสติกส์*, 12(1), 68-90.
- นุชรี จินदारณ. (2559). การทดสอบปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตั้งใจใช้บริการอินเทอร์เน็ตแบงก์กิ้ง กรณีศึกษา ลูกค้านาคาการกรุงไทย จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดพัทลุง (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ). สงขลา: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- พรพรม วิจิตเศรษฐ์. (2564). *ประเทศไทยบนเวที COP26: บทบาทและจุดยืนคืออะไร จริงจิงจริงใจแค่ไหน?*. สืบค้น 19 มกราคม 2565, จาก <https://thestandard.co/thailand-cop26/>.
- ภัทราภรณ์ วชิรโกเมน และ ธนภูมิ อติเวทิน.(2558).ความรู้ความเข้าใจกระบวนการยอมรับนวัตกรรม ทศนคติ และพฤติกรรม ที่มีต่อพลังงานเชื้อเพลิงแก๊สซออลของผู้ขับชีรถยนต์ในกรุงเทพมหานคร. *วารสารบริหารธุรกิจครินทรวิโรฒ*, 6(1), 39-52 .
- วนิดา ประวันจะ และ นิภา นิรุตติกุล. (2564). การรับรู้ประโยชน์ การรับรู้ความง่าย และความตั้งใจใช้บริการโมบายแบงก์กิ้งแอปพลิเคชัน ของกลุ่มกิจการของคนเดียว .*วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์บูรพาปริทัศน์*, 16(1), 16-28.
- วริษฐา สุริยไพฑูรย์. (2560). *อิทธิพลของการรับรู้ความมีประโยชน์และความง่ายในการใช้งานที่ส่งผลต่อทัศนคติและความตั้งใจซื้อสินค้าแฟชั่นของผู้บริโภคผ่านระบบพาณิชย์บนโทรศัพท์เคลื่อนที่* (วิทยานิพนธ์ สาขาบริหารธุรกิจ). สงขลา: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- วิศรุต ทังเพชร (2560). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจซื้อรถยนต์ไฟฟ้าประเภทแบตเตอรี่ของกลุ่มเจนเอเรชั่นเอ็กซ์และเจนเอเรชั่นวาย ในกรุงเทพฯและปริมณฑล* (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี (2559). เรื่องข้อเสนอแนะเพื่อการปฏิรูปมาตรา 31 ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย. ที่ นร 0505/9327 ลงวันที่ 16 มีนาคม 2559

- อธิวัฒน์ ศรีวิไล. (2558). *การศึกษาผลกระทบของยานยนต์ไฟฟ้าประเภทรถยนต์ต่อการใช้พลังงานของประเทศไทย* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ วิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อังศุมาลิน บุญเข้ม และ มนฤตย์พล อรุณบุญนวลชาติ. (2556). ความคิดเห็นของผู้ใช้รถยนต์ในเขตกรุงเทพมหานครต่อ นโยบายพลังงานทดแทน. *วารสารสหวิทยาการวิจัย: ฉบับบัณฑิตศึกษา*, 2(2), 250-271.
- เอกลักษณ์ วิลัยหงส์. (2558). *มาตรการทางกฎหมายภาษีสรรพสามิตและภาษีศุลกากร เพื่อส่งเสริมการใช้รถยนต์ไฟฟ้าของประเทศไทย* (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต คณะนิติศาสตร์ ปรีดีพนมยงค์). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- Ajzen, I. (1991). The Theory of Planned Behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50(2), 179-211.
- Brehm, J. W. (1966). *A Theory of Psychological Reactance*. Academic press New York.
- _____. (1972). *Response to Loss of Freedom: A Theory of Psychological Reactance*, Morristown, NJ: General Learning Press.
- Chang, S. H., & Chou, C. H. (2018). Consumer Intention toward Bringing Your Own Shopping Bags in Taiwan: An Application of Ethics Perspective and Theory of Planned Behavior. *Sustainability*, 10(6), 1-14.
- Davis, F.D. (1989). *Perceived Usefulness, Perceived Ease of Use, and User Acceptance of Information Technology*. MIS Quarterly.
- Ekasari, A. (2018). Pengaruh Drive for Environmental Responsibility, Collectivism dan Subjective Norm terhadap Behavioral Intention Penggunaan Reusable Bag. *Jurnal Manajemen dan Pemasaran Jasa*, 11(2), 201-216.
- Festinger, L. (1957). *A Theory of Cognitive Dissonance* (Vol. 2). Redwood City: Stanford University Press.
- Finney, S. J. and DiStefano, C. (2006). Non-normal and Categorical Data in Structural Equation Modelling. *Structural Equation Modeling: A Second Course* 10(6), 269-314.
- Godoe, P. & Johansen, T. S. (2012). Understanding Adoption of New Technologies: Technology Readiness and Technology Acceptance as an Integrated Concept. *Journal of European Psychology Students*, 3(1), 38-52
- Hair J. F., et al. (2017). PLS-SEM or CB-SEM: Updated Guidelines on Which Method to Use. *International Journal of Multivariate Data Analysis*, 1(2), 107-123.

- Hair, J. F., et al. (2010). *Essentials of Marketing Research* (Vol. 2). New York: McGraw-Hill/Irwin.
- _____. (2014). AMOS Covariance-based Structural Equation Modeling (CB-SEM): Guidelines on Its Application as a Marketing Research Tool. *Brazilian Journal of Marketing*, 13(2).
- Jackson, D. L. (2001). Sample Size and Number of Parameter Estimates in Maximum Likelihood Confirmatory Factor Analysis: A Monte Carlo Investigation. *Structural Equation Modeling*, 8(2), 205-223.
- Jahangir, N. & Begum, N. (2008). The Role of Perceived Usefulness, Perceived Ease of Use, Security and Privacy, and Customer Attitude to Engender Customer Adaptation in the Context of Electronic Banking. *African Journal of Business Management*, 2(1), 032-040.
- Michie, J. & Zumitzavan, V. (2012). The Impact of 'Learning' and 'Leadership' Management Styles on Organizational Outcomes: a Study of Tyre Firms in Thailand. *Asia Pacific Business Review*, 18(4), 607-630.
- Parasuraman, A. (2000). Technology Readiness Index (TRI): A Multiple-item Scale to Measure Readiness to Embrace New Technologies. *Journal of Service Research*, 2(1), 307-320. doi:10.1177/109467050024001
- Polatoglu, V.N. & Ekin, S. (2001). An Empirical Investigation of the Turkish Consumers' Acceptance of Internet Banking Services. *International J. Bank Mark*, 19(4), 156-165.
- Radner, R. & Rothschild, M. (1975). On the Allocation of Effort. *Journal of Economic Theory*, 10(1), 358-376.
- Rosenberg, B.D. & Siegel, J. T. (2018). A 50-year Review of Psychological Reactance Theory: Do not Read This Article. *Motivation Science*, 4(4), 281-300.
- Steindl, C., et al. (2015). *Understanding Psychological Reactance*. *Zeitschrift für Psychologie*, 223(4), 205-214.
- Subramanian, G. H. (1994). A Replication of Perceived Usefulness and Perceived Ease of Use Measurement. *Decision Sciences*, 25(5-6), 863-874.
- Westfall, P. H. & Henning, K. S. (2013). *Understanding Advanced Statistical Methods*. Boca Raton FL USA: CRC Press.

- Zumitzavan, V. (2011). The Impact of Managers' Learning Styles and Leadership Styles and the Effectiveness of Their Organisations: A Case Study From Small Retail Tyre Companies in Thailand. *Asia Pacific Business Review* 18(4),1-24.
- _____. (2020). Learning Preferences and Brand Management in the Thai Housing Estate Industry. *International Journal of Management and Enterprise Development*, 19(1), 42-57.
- _____. (2022). Practical Strategy for Maintaining Organisational Performance in the Hospitality Industry of Thailand. *International Journal of Management Practice*, 15(1), 108-130.
- Zumitzavan, V., & Kantavong, P. (2018). Increasing Organisational Success Through Management Styles of Managers in Housing Development Industry. *Panyapiwat Journal*, 10(Special Issue), 110-123.
- Zumitzavan, V., & Michie, J. (2015). Personal Knowledge Management, Leadership Styles, and Organisational Performance: A Case Study of the Healthcare Industry in Thailand. *Springer*, 1(1), 53-54.



แนวทางการจัดการเรียนรู้หมวดวิชาศึกษาทั่วไปเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะ
ความเป็นพลเมืองโลกของผู้เรียนระดับปริญญาตรีในสถาบันอุดมศึกษาไทย*

GUIDELINES FOR LEARNING MANAGEMENT OF GENERAL EDUCATION
FOR PROMOTING GLOBAL CITIZENSHIP CHARACTERISTICS OF
UNDERGRADUATE STUDENTS IN THAI HIGHER
EDUCATIONAL INSTITUTIONS



ณัฐพงษ์ พรหมวงศ์, อัจฉรา ศรีพันธ์

Nattapong Promwong, Atchara Sriphan

มหาวิทยาลัยนเรศวร

Naresuan University

Corresponding Author E-mail: nattapongpr61@nu.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) สภาพปัญหาการจัดการเรียนรู้เกี่ยวกับความเป็นพลเมืองโลกในหมวดวิชาศึกษาทั่วไปของสถาบันอุดมศึกษาไทย และ 2) แนวทางการจัดการเรียนรู้หมวดวิชาศึกษาทั่วไปเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะความเป็นพลเมืองโลกของผู้เรียนระดับปริญญาตรี ในสถาบันอุดมศึกษาไทย การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยมีผู้ให้ข้อมูลหลัก ประกอบด้วย ผู้บริหาร ผู้สอน และผู้เรียน จากสถาบันอุดมศึกษา จำนวน 9 แห่ง ด้วยวิธีการเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสัมภาษณ์ชนิดกึ่งโครงสร้าง และเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก แล้วนำมาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพปัญหาการจัดการเรียนรู้เกี่ยวกับความเป็นพลเมืองโลกในหมวดวิชาศึกษาทั่วไปของสถาบันอุดมศึกษาไทย ได้แก่ ด้านผู้เรียน ด้านผู้สอน ด้านการจัดการเรียนการสอนด้านการวัดและประเมินผล และด้านสภาพแวดล้อมและสิ่งสนับสนุน 2) แนวทางการจัดการเรียนรู้หมวดวิชาศึกษาทั่วไปเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะความเป็นพลเมืองโลกของผู้เรียนระดับปริญญาตรี ในสถาบันอุดมศึกษาไทยที่ได้จากการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ ASPIRE ประกอบด้วย A = Activity (ฝึกการปฏิบัติ) S = Skills (เสริมสร้างทักษะ) P = Participation (สร้างความร่วมมือ) I = Integration (บูรณาการเชื่อมโยง) R = Readiness (ความพร้อมของผู้เรียน) และ E = Environment (การจัดสภาพแวดล้อม)

คำสำคัญ: แนวทางการจัดการเรียนรู้; หมวดวิชาศึกษาทั่วไป; พลเมืองโลก

* Received November 17, 2021; Revised November 25, 2021; Accepted November 26, 2021

Abstract

Objectives of this research aimed to study: 1. The learning management problems in about global citizenship characteristics of General Education of undergraduate students in Thai higher education institutions. 2. The learning management guideline of General Education for promoting global citizenship characteristics of undergraduate students in Thai higher education institutions, conducted by the qualitative research. The key informants consisted of Executives, the Instructors and learners from 9 higher education institutions, purposefully selected. The instrument was semi-structured in-depth-interview script. The data were collected by in-depth interviews. and analyzed by content descriptive interpretation.

The results of the research were found that: 1. The learning management problems about global citizenship characteristics of General Education of undergraduate students in Thai higher education institutions were in the section of learners, teachers, teaching and learning. measurement and evaluation method and environment and support, 2. The learning management guideline of General Education for promoting global citizenship characteristics of undergraduate students in Thai higher education institutions were ASPIRE which consisted of A = Activity (Focused on activity), S = Skills (Enhanced skills), P = Participation (Building up the participation), I = Integration (Making the Integration between each knowledge), R = Readiness (The readiness of learners) and E = Environment (The settlement of environment that suitable for learning).

Keywords: The learning management guideline; General Education; Global citizenship

บทนำ

การสร้างความเป็นพลเมืองโลกประเด็นสำคัญที่ประชาคมโลกให้ความสนใจอย่างกว้างขวาง โดยองค์การสหประชาชาติ ซึ่งจากการประชุม Second UNESCO Forum on Global Citizenship Education Building Peaceful and Sustainable Societies: Preparing for Post-2015 ครั้งที่ 2 ระหว่างวันที่ 28-30 มกราคม พ.ศ. 2558 โดยมีเป้าหมายในการอภิปรายเรื่องการศึกษาสร้างความเป็นพลเมืองโลกในช่วงการพัฒนาหลัง พ.ศ. 2558 หรือ Post-2015 Development ซึ่งองค์การสหประชาชาติให้ความสำคัญเกี่ยวกับการสร้างความเป็นพลเมืองโลก สาเหตุมาจากประเด็นปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในโลกยุคศตวรรษที่ 21 มีความ

เชื่อมโยงกันและส่งผลต่อการใช้ชีวิตของมนุษย์ ดังนั้น การศึกษาจะผลิตเฉพาะพลเมืองของประเทศใดประเทศหนึ่งไม่ได้อีกต่อไป แต่จะต้องผลิตพลเมืองที่มีความเป็นพลเมืองโลกที่สามารถอยู่ร่วมกัน (Learning to live together) รู้คิด รู้กระทำ เพื่อโลกในภาพรวม เป็นผู้มีความรู้ความเข้าใจมีทักษะค่านิยม และทัศนคติที่จำเป็นสำหรับการสร้างสังคมที่มีความเป็นธรรม มีสันติ มีขันติ และเป็นสังคมแห่งโอกาสที่เท่ากันหรือสังคมแห่งการอยู่เย็นเป็นสุขร่วมกัน (Inclusive Society) ซึ่งท้ายที่สุดจะนำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development) (United Nations, 2014)

สถาบันอุดมศึกษาในฐานะสถาบันการศึกษาที่จัดการศึกษาสำหรับผู้เรียนที่กำลังก้าวเข้าสู่วัยผู้ใหญ่หรือวัยที่เป็นผู้ใหญ่แล้วในหลากหลายสาขาวิชาชีพที่พร้อมออกไปสู่สังคม ซึ่งในระดับอุดมศึกษาเป็นการศึกษาที่มุ่งพัฒนากำลังคนขั้นสูงที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะทางในหลากหลายสาขาวิชาชีพ อีกทั้งยังต้องมีการพัฒนาผู้เรียนโดยเฉพาะผู้เรียนในระดับปริญญาตรี ให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์แบบและพร้อมก้าวสู่สังคมผ่านการศึกา ที่เรียกว่า “หมวดวิชาศึกษาทั่วไป” เป็นหมวดวิชาที่มุ่งเสริมสร้างความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ให้ความรู้รอบรู้อย่างกว้างขวาง เข้าใจ และเห็นคุณค่าของตนเอง ผู้อื่น สังคม ศิลปวัฒนธรรม และธรรมชาติ ใส่ใจต่อความเปลี่ยนแปลงของสรรพสิ่ง พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ดำเนินชีวิตอย่างมีคุณธรรมพร้อมให้ความช่วยเหลือเพื่อนมนุษย์และเป็นพลเมืองที่มีคุณค่าของสังคมไทยและสังคมโลก” (เกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรระดับปริญญาตรี พ.ศ. 2558) และเป็นไปตามมาตรฐานการศึกษาของชาติ พ.ศ. 2561 ด้านพลเมือง ที่เข้มแข็ง ให้เป็นผู้มีความรักชาติ รักท้องถิ่น รู้ถูกผิด มีจิตสำนึกเป็นพลเมืองไทย และพลโลกมีจิตอาสา มีอุดมการณ์และมีส่วนร่วมในการพัฒนาชาติบนหลักการประชาธิปไตย ความยุติธรรม ความเท่าเทียมเสมอภาค เพื่อการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่ยั่งยืน และการอยู่ร่วมกันในสังคมไทยและประชาคมโลกอย่างสันติ (มาตรฐานการศึกษาของชาติ พ.ศ. 2561)

ในระยะเวลาที่ผ่านมาการจัดการเรียนการสอนหมวดวิชาศึกษาทั่วไปยังพบปัญหามากมายสำหรับสถาบันอุดมศึกษาที่จัดการศึกษาในระดับปริญญาตรี โดยจำแนกประเด็นปัญหาตามองค์ประกอบทั่วไปที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอน ประกอบด้วย 1) ปัญหาในด้านความเข้าใจถึงจุดมุ่งหมาย 2) รูปแบบและเนื้อหาของหมวดวิชาศึกษาทั่วไป 3) ปัญหาของผู้เรียนที่มีเอกลักษณ์ เฉพาะคณะ/สาขาวิชาที่แตกต่างกัน และผู้เรียนส่วนใหญ่ไม่ให้ความสนใจเท่าที่ควร (ไพฑูรย์ สีนลาร์ตัน, 2562 หน้า 30-38) ดังนั้น ความมุ่งหวังให้ผู้เรียนเป็นพลเมืองที่มีคุณค่าของสังคมไทยและสังคมโลกตามเจตนารมณ์ของหมวดวิชาศึกษาทั่วไปจึงไม่บรรลุผลสำเร็จเท่าที่ควร และส่งผล ทำให้ผู้เรียนขาดความตระหนักในหน้าที่ ความรับผิดชอบ ความมีระเบียบวินัย ความมีจิตอาสา และการเคารพสิทธิของผู้อื่น ตลอดจนปัญหาในการเผชิญหน้าของกลุ่มสนับสนุนทางการเมืองที่มี ความคิดเห็นต่างกัน ซึ่งปราศจากการคิดวิเคราะห์อย่างมีเหตุผล และมีวิจารณ์ญาณ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2559)

จากหลักการและแนวคิด ตลอดจนสภาพปัญหาดังกล่าวข้างต้นผู้วิจัยได้เล็งเห็นถึงความสำคัญในการพัฒนาผู้เรียนระดับปริญญาตรีผ่านการกระบวนการเรียนรู้ด้วยหมวดวิชาศึกษาทั่วไปที่มีจุดมุ่งหมายให้ผู้เรียนเป็นพลเมืองที่มีคุณค่าของสังคมไทยและสังคมโลก ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้ทำการศึกษาแนวทางในการจัดการเรียนรู้หมวดวิชาศึกษาทั่วไปเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะความเป็นพลเมืองโลกให้กับผู้เรียนในระดับปริญญาตรีที่เหมาะสม เพื่อเป็นแนวทางให้กับสถาบันอุดมศึกษาในการผลิตบัณฑิตให้มีความรู้ความสามารถทางวิชาชีพรวมถึงทักษะวิชาคนไปสู่สังคมอย่างมีคุณภาพ โดยสามารถดำเนินชีวิตได้อย่างมีคุณธรรมและอาศัยอยู่ร่วมกันกับเพื่อนมนุษย์ในฐานะเพื่อนร่วมโลกได้อย่างสันติสุข

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัญหาการจัดการเรียนรู้เกี่ยวกับความเป็นพลเมืองโลกในหมวดวิชาศึกษาทั่วไปของสถาบันอุดมศึกษาไทย
2. เพื่อศึกษาแนวทางการจัดการเรียนรู้หมวดวิชาศึกษาทั่วไปเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะความเป็นพลเมืองโลกของผู้เรียนระดับปริญญาตรีในสถาบันอุดมศึกษาไทย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยมีผู้ให้ข้อมูลหลักจำนวน 54 คน ประกอบด้วย ผู้บริหาร (เป็นผู้บริหารหรือมีประสบการณ์ในการบริหารงานหมวดวิชาศึกษาทั่วไป) จำนวน 9 คน ผู้สอน (เป็นอาจารย์ผู้รับผิดชอบหรืออาจารย์ผู้สอนหมวดวิชาศึกษาทั่วไป) จำนวน 18 คน และผู้เรียน (เป็นนิสิตหรือนักศึกษาชั้นปีที่ 2 ขึ้นไป) จำนวน 27 คน (ผู้เรียนกลุ่มสาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ จำนวน 9 คน ผู้เรียนกลุ่มสาขาวิชาวิทยาศาสตร์เทคโนโลยี จำนวน 9 คน และผู้เรียนกลุ่มสาขาวิชามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ จำนวน 9 คน) จากสถาบันอุดมศึกษา จำนวน 9 แห่ง ประกอบด้วย ภาคเหนือตอนบน 1 แห่ง, ภาคเหนือตอนล่าง 1 แห่ง, ภาคกลางตอนบน 1 แห่ง, ภาคกลางตอนล่าง 1 แห่ง, ภาคอีสานตอนบน 1 แห่ง, ภาคอีสานตอนล่าง 1 แห่ง, ภาคตะวันออก 1 แห่ง, ภาคใต้ตอนบน 1 แห่ง และภาคใต้ตอนล่าง 1 แห่ง ด้วยวิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ซึ่งเครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสัมภาษณ์ชนิดกึ่งโครงสร้าง (Semi-Structured Interview) โดยมีประเด็นข้อคำถามเป็นแบบปลายเปิด (Open-Ended) เกี่ยวกับสภาพปัญหาการจัดการเรียนรู้เกี่ยวกับความเป็นพลเมืองโลกในหมวดวิชาศึกษาทั่วไปที่ผ่านการตรวจสอบความถูกต้องและความเที่ยงตรงตามเนื้อหาจากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน และดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ในการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลหลักซึ่งใช้การสัมภาษณ์ผ่านทางโทรศัพท์, Facebook, Line, โปรแกรม Microsoft Teams และโปรแกรม Zoom โดยนำข้อมูลที่ได้นำมาตรวจสอบข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

เพื่อนำผลที่ได้ไปวิเคราะห์ร่วมกับแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนรู้แบบเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญในการสร้างแนวทางการจัดการเรียนรู้ ฯ ที่ผู้วิจัยเรียกว่า “ASPIRE”

ผลการวิจัย

1. สภาพปัญหาการจัดการเรียนรู้เกี่ยวกับความเป็นพลเมืองโลกในหมวดวิชาศึกษาทั่วไป พบว่า

1.1 ปัญหาด้านผู้เรียน โดยผู้บริหารให้ความเห็นว่าผู้เรียน 1) ขาดความเข้าใจถึงจุดมุ่งหมายของการเรียน 2) ขาดการเปิดใจยอมรับ และ 3) ขาดการปรับตัว ส่วนผู้สอนให้ความเห็นว่าผู้เรียน 1) ไม่เข้าใจจุดมุ่งหมายของการเรียน 2) มีพื้นฐานความรู้ความเข้าใจที่ต่างกัน 3) ไม่มีปฏิสัมพันธ์กับผู้สอน 4) ให้ความสำคัญกับคะแนนมากกว่าความรู้ 5) ส่วนใหญ่เอาความคิดและความต้องการของตนเองเป็นหลัก ในขณะที่ผู้เรียนให้ความเห็นว่าผู้เรียน 1) ไม่เข้าใจจุดมุ่งหมาย ของการเรียน 2) ผู้เรียนคาดหวังเกรดมากกว่าความรู้ในรายวิชา 3) ขาดแรงบันดาลใจในการเรียน 4) มีทัศนคติที่ไม่ดีต่อรายวิชา

1.2 ปัญหาด้านผู้สอน โดยผู้บริหารให้ความเห็นว่าผู้สอน 1) มีคุณวุฒิและความเชี่ยวชาญเฉพาะเกี่ยวกับพลเมืองไม่ค่อยมี 2) มีภาระงานค่อนข้างมาก 3) มีความยึดติดศาสตร์เชี่ยวชาญเฉพาะ 4) มีความหนักใจและปรับตัวค่อนข้างยาก ส่วนผู้สอนให้ความเห็นว่าผู้สอน 1) ขาดแรงจูงใจในการสอน 2) มีมาตรฐานความรู้และประสบการณ์ต่างกัน 3) ขาดการวางแผนการสอน ในขณะที่ผู้เรียนให้ความเห็นว่าผู้สอน 1) มีความหลากหลาย 2) ไม่ค่อยรับฟังความคิดเห็นของผู้เรียน 3) ไม่มีปฏิสัมพันธ์กับผู้เรียน 4) ไม่ค่อยให้ความสำคัญกับการสอนเท่าที่ควร

1.3 ปัญหาด้านการจัดการเรียนการสอน โดยผู้บริหารให้ความเห็นว่า 1) การจัดการเรียนการสอนมีข้อจำกัดในการทำกิจกรรมต่าง ๆ 2) ผู้เรียนขาดการมีปฏิสัมพันธ์ร่วมกันในการทำกิจกรรมการเรียนการสอน ส่วนผู้สอนให้ความเห็นว่า 1) ผู้สอนขาดความเชื่อมั่น 2) การจัดการเรียนการสอนมีจำนวนผู้สอนไม่เพียงพอต่อจำนวนผู้เรียน 3) ผู้สอนมีเทคนิควิธีการสอนและประสบการณ์ด้านการสอนที่แตกต่างกัน 4) การจัดการเรียนการสอนมีข้อจำกัดในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ในขณะที่ผู้เรียนให้ความเห็นว่า 1) เนื้อหาสาระไม่ตอบโจทย์ผู้เรียน 2) เนื้อหาสาระมีมากเกินไปและไม่เป็นที่น่าสนใจ 3) ผู้เรียนเบื่อและขาดแรงกระตุ้นในการเรียนแบบบรรยาย 4) การจัดการเรียนการสอน ในแบบการบังคับเลือกเรียนไม่ตอบโจทย์ตามความต้องการของผู้เรียน

1.4 ปัญหาด้านการวัดและประเมินผล โดยผู้บริหารให้ความเห็นว่า 1) การวัดและประเมินผลยังไม่สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของรายวิชา 2) มาตรฐานการวัดและประเมินผลของผู้สอนต่างกัน ส่วนผู้สอนให้ความเห็นว่า 1) ผู้สอนมีมาตรฐานการวัดและประเมินผลผู้เรียนต่างกัน 2) การวัดและประเมินผลไม่สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของรายวิชา ในขณะที่ผู้เรียนให้

ความเห็นว่าเป็นว่า 1) ข้อสอบไม่สอดคล้องกับเนื้อหาที่สอน 2) ข้อสอบใช้วัดแต่ความรู้ความจำเพียงอย่างเดียว 3) การทำแบบฝึกหัดหรือแบบทดสอบมีจุดบกพร่อง

1.5 ปัญหาด้านสภาพแวดล้อมและสิ่งสนับสนุน โดยผู้บริหารให้ความเห็นว่า 1) ห้องเรียนมีผู้เรียนเป็นจำนวนมาก 2) ปัญหาเกี่ยวกับระบบที่ใช้สำหรับการเรียนการสอนออนไลน์ ส่วนผู้สอนให้ความเห็นว่า 1) ห้องเรียนมีขนาดใหญ่และมีจำนวนผู้เรียนมาก 2) ปัญหาเกี่ยวกับระบบที่ใช้สำหรับการเรียนการสอนออนไลน์ ในขณะที่ผู้เรียนส่วนใหญ่ให้ความเห็นว่า 1) ห้องเรียนมีขนาดใหญ่และมีจำนวนผู้เรียนมาก 2) ปัญหาเกี่ยวกับระบบที่ใช้สำหรับการเรียนการสอนออนไลน์ 3) บรรยากาศการเรียนออนไลน์น่าพักผ่อนมากกว่าเรียน

2. แนวทางการจัดการเรียนรู้หมวดวิชาศึกษาทั่วไปเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะความเป็นพลเมืองโลกของผู้เรียนระดับปริญญาตรีในสถาบันอุดมศึกษาไทย

จากสภาพปัญหาการจัดการเรียนรู้เกี่ยวกับความเป็นพลเมืองโลกในหมวดวิชาศึกษาทั่วไปที่ค้นพบตามวัตถุประสงค์ที่ 1 ซึ่งสรุปได้ 5 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านผู้เรียน 2) ด้านผู้สอน 3) ด้านการจัดการเรียนการสอน 4) ด้านการวัดและประเมินผล และ 5) ด้านสภาพแวดล้อมและสิ่งสนับสนุน เมื่อนำมาวิเคราะห์ร่วมกับแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนรู้แบบเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยยึดหลักการตามแนวทางการจัดการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ในมาตรา 24 ทำให้ผู้วิจัยค้นพบแนวทางการจัดการเรียนรู้ ๓ ที่เรียกว่า “ASPIRE” โดยมีรายละเอียดดังนี้

A = Activity (ฝึกการปฏิบัติ) เป็นการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริงและฝึกการปฏิบัติจากสถานการณ์จริง โดยใช้การจัดการเรียนรู้ตามสภาพจริง (Authentic Learning) ซึ่งผู้เรียนเป็นผู้คิด วิเคราะห์ สังเคราะห์ ประเมิน และตัดสินใจด้วยตนเอง

ตัวบ่งชี้: มีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริงและฝึกการปฏิบัติจากสถานการณ์จริง

แนวทางในการปฏิบัติ

1) ผู้สอนออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่ผู้เรียนสามารถเข้าถึงกับสถานการณ์จริง/สถานการณ์ปัญหาที่เกิดขึ้นจริงหรืออาจมีการกำหนดสถานการณ์จำลองที่มีองค์ประกอบเช่นเดียวกับสถานการณ์จริงขึ้นมา

2) ผู้สอนกำหนดให้ผู้เรียนเข้าไปสวมบทบาทจากสถานการณ์หรือร่วมกันคิดแก้ปัญหาในสถานการณ์นั้น และร่วมกันแสวงหาความรู้ ศึกษาหาข้อมูล วิธีการต่าง ๆ จากแหล่งความรู้ที่มีความหลากหลาย พร้อมทั้งนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามาประกอบการตัดสินใจหรือใช้เป็นแนวทางในการแก้ปัญหา

3) ผู้สอนจัดให้มีการอภิปรายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน หรือมีการสะท้อน ความคิดเห็นเกี่ยวกับการเรียนรู้ที่ได้ของผู้เรียน โดยให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย กับสถานการณ์ที่ผู้เรียนกระทำ มีส่วนร่วมในการตัดสินผลการกระทำของผู้เรียน

4) ผู้สอนมีการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริง (Authentic Assessment) ครอบคลุมทั้งด้านความรู้ ด้านทักษะ และด้านเจตคติ ทั้งนี้ ให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับสถานการณ์ที่ผู้เรียนกระทำมีส่วนร่วมในการวัดและประเมินผลการเรียนรู้

S = Skills (เสริมสร้างทักษะ) เป็นการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เป็นการฝึกทักษะ กระบวนการคิด การจัดการการเผชิญสถานการณ์ และการประยุกต์ความรู้มาใช้ในการป้องกัน และแก้ปัญหาในชีวิตประจำวัน โดยใช้การจัดการเรียนรู้แบบโครงการเป็นฐาน (Project – Based Instruction) ซึ่งให้ผู้เรียนได้ร่วมกันทำโครงการตามความสนใจของผู้เรียน และลงมือปฏิบัติงานตามโครงการที่ผู้เรียนกำหนด จนได้องค์ความรู้หรือข้อค้นพบใหม่ที่ได้จากการใช้ทักษะ กระบวนการต่าง ๆ ของผู้เรียน

ตัวบ่งชี้: มีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เป็นการเสริมสร้างทักษะและกระบวนการคิด รวมทั้งมีการนำความรู้มาประยุกต์ใช้สำหรับป้องกันและแก้ปัญหาในชีวิตประจำวัน

แนวทางในการปฏิบัติ

1) ผู้สอนจัดให้มีการร่วมกันเลือกประเด็นปัญหาหรือประเด็นทางสังคมต่าง ๆ ตามความสนใจของผู้เรียนในการที่จะพัฒนาผ่านการจัดทำเป็นโครงการหรือโครงการงาน

2) ผู้สอนมีการอธิบายรายละเอียดถึงวัตถุประสงค์ วิธีการและกระบวนการ ตลอดจนบทบาทหน้าที่ของผู้เรียนในการทำโครงการหรือโครงการงาน

3) ผู้สอนจัดให้ผู้เรียนได้ร่วมกันวางแผนและศึกษาหาข้อมูลจากแหล่งความรู้ที่มีความหลากหลายในเรื่องที่จะทำเป็นโครงการหรือโครงการงาน

4) ผู้สอนกำหนดให้ผู้เรียนมีการเขียนข้อเสนอโครงการหรือโครงการพร้อมทั้งนำเสนอเพื่อผลิตผลงาน/ชิ้นงาน และนำเสนอพร้อมทั้งมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน และสรุปผลการเรียนรู้ที่รับจากการทำโครงการหรือโครงการงาน

5) ผู้สอนมีการวัดและประเมินผลทั้งด้านผลงาน/ชิ้นงานจากการทำโครงการหรือโครงการงาน และเนื้อหาสาระความรู้ ตลอดจนกระบวนการและทักษะต่าง ๆ รวมถึงเจตคติ ที่เกิดขึ้นของผู้เรียนที่รับจากการเรียนรู้

P = Participation (สร้างความร่วมมือ) เป็นการจัดการเรียนรู้ที่เกิดจากการสร้างความร่วมมือกับชุมชน และผู้เรียนสามารถเข้าถึงง่ายและสะดวกทุกเวลาทุกสถานที่ โดยการจัดการเรียนรู้แบบรับใช้สังคม (Service Learning) ซึ่งจะมุ่งเน้นให้ผู้เรียนได้เข้าไปมีประสบการณ์ในการรับใช้สังคมที่มีความเกี่ยวข้องกับเนื้อหาสาระการเรียนรู้ผ่านการจัดกิจกรรมตามความสนใจและความพร้อมของผู้เรียน

ตัวบ่งชี้: มีการจัดการเรียนรู้ที่เกิดจากการสร้างความร่วมมือกับชุมชน โดยที่ผู้เรียนสามารถเข้าถึงได้ง่ายและสะดวก

แนวทางในการปฏิบัติ

1) ผู้สอนมีการวางแผนร่วมกับชุมชนเพื่อออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับเนื้อหาสาระการเรียนรู้ และกำหนดขอบเขตของการศึกษาชุมชน ทั้งนี้ ผู้สอนสามารถกำหนด เป็นชุมชนภายในสถาบันหรือภายนอกสถาบันได้ตามความเหมาะสม

2) ผู้สอนจัดให้ผู้เรียนได้ร่วมกันวางแผนและศึกษาหาข้อมูลความต้องการของชุมชน และร่วมกันเลือกกิจกรรมที่ผู้เรียนต้องการหรือให้ความสนใจที่จะรับใช้ชุมชนสังคม

3) ผู้สอนกำหนดให้ผู้เรียนได้มีกรณีวิเคราะห์สภาพการณ์ที่เกิดขึ้นในขณะที่ผู้เรียนลงมือปฏิบัติการรับใช้ชุมชน และให้ผู้เรียนสร้างข้อสรุปเป็นความคิดรวบยอดหรือหลักการพร้อมทั้งนำไปทดลองใช้หรือประยุกต์ใช้ในสภาพการณ์ใหม่ ๆ

4) ผู้สอนมีการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ โดยใช้วิธีการให้นิสิตประเมินตนเอง ประกอบกับการประเมินผลของผู้สอน โดยการวัดและการประเมินผลจะต้องเป็นไปตามจุดประสงค์ของการเรียนรู้ที่กำหนด

I = Integration (บูรณาการเชื่อมโยง) เป็นการจัดการเรียนรู้ที่มีการบูรณาการเชื่อมโยงสาระความรู้ด้านต่าง ๆ อย่างเหมาะสม โดยใช้การจัดการเรียนรู้แบบเน้นการบูรณาการ (Integration) ซึ่งเป็นการนำเนื้อหาสาระการเรียนรู้ที่มีความเกี่ยวข้องกันมาเชื่อมโยงให้เป็นเรื่องเดียวกัน รวมทั้งปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมที่พึงงามและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ผ่านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้

ตัวบ่งชี้: มีการจัดการเรียนรู้ที่มีการบูรณาการเชื่อมโยงสาระความรู้ด้านต่าง ๆ รวมทั้งปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม และคุณลักษณะที่พึงประสงค์

แนวทางในการปฏิบัติ

1) ผู้สอนและผู้เรียนร่วมกันวิเคราะห์และอภิปรายเนื้อหาสาระการเรียนรู้ตลอดจนวัตถุประสงค์การเรียนรู้ โดยการนำเนื้อหาสาระในรายวิชา/ระหว่างรายวิชามาเชื่อมโยงความสัมพันธ์ให้เป็นเรื่องเดียวกัน รวมทั้งปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมที่พึงงามและคุณลักษณะที่พึงประสงค์

2) ผู้สอนและผู้เรียนร่วมกันออกแบบและกำหนดกิจกรรมการเรียนรู้ที่สามารถตอบสนองวัตถุประสงค์การเรียนรู้ตามที่ต้องการ

3) ผู้สอนกำหนดให้ผู้เรียนดำเนินกิจกรรมการเรียนรู้ภายใต้คำปรึกษาหรือคำแนะนำของผู้สอน และร่วมกันอภิปราย สะท้อนความคิด และสรุปผลการเรียนรู้ที่ได้รับ

4) ผู้สอนมีการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนตามสภาพจริง (Authentic Assessment) และครอบคลุมตามวัตถุประสงค์การเรียนรู้ที่กำหนด

R = Readiness (ความพร้อมของผู้เรียน) เป็นการจัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมการเรียนรู้ที่สอดคล้องตามความต้องการของผู้เรียน โดยคำนึงถึงความพร้อมและความแตกต่างของผู้เรียน โดยใช้การจัดการเรียนรู้โดยผู้เรียนนำตนเอง (Self – Directed Learning) ซึ่งเป็นการเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้มีการวางแผน กำหนดวัตถุประสงค์การเรียนรู้ เลือกวิธีเรียนรู้ แสวงหาความรู้ การรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลด้วยตนเอง ตลอดจนมีการประเมินตนเอง

ตัวบ่งชี้: มีการจัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมการเรียนรู้ที่สอดคล้องตามความต้องการของผู้เรียน โดยคำนึงถึงความพร้อมและความแตกต่างของผู้เรียน

แนวทางในการปฏิบัติ

- 1) ผู้สอนเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้มีการวางแผนและออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ด้วยตนเอง โดยกิจกรรมการเรียนรู้ต้องมีความสอดคล้องกับเนื้อหาสาระการเรียนรู้
- 2) ผู้สอนเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้มีการวินิจฉัยความต้องการในการเรียนรู้ของตน (Learning Needs) การตั้งเป้าหมายในการเรียนรู้ด้วยตนเอง (Learning Goals) การเลือกวิธีเรียนรู้ด้วยตนเอง (Learning Strategies) และการแสวงหาแหล่งความรู้ (Learning Resources) ตลอดจนการประเมินผลการเรียนรู้ด้วยตนเอง (Learning Evaluation)
- 3) ผู้สอนมีการวัดและประเมินผลโดยใช้วิธีการให้นิสิตประเมินตนเองประกอบกับผลการประเมินจากผู้สอน

E = Environment (การจัดสภาพแวดล้อม) เป็นการจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อม และการจัดทำสื่อการเรียนการสอน รวมถึงระบบที่ใช้สำหรับการเรียนการสอนในรูปแบบออนไลน์ที่เป็นการส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ โดยผู้เรียนสามารถเข้าถึงการเรียนรู้ได้อย่างง่ายและไม่จำกัดเฉพาะแต่ในห้องเรียน ซึ่งทุกสถานที่คือแหล่งเรียนรู้ตามแบบที่ผู้เรียนต้องการ

ตัวบ่งชี้: มีการจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อม และสื่อการเรียนการสอน รวมถึงระบบที่ใช้สำหรับการเรียนการสอนในรูปแบบออนไลน์ที่เป็นการส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้

แนวทางในการปฏิบัติ

- 1) ผู้สอนจัดบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่เป็นการส่งเสริมการมีปฏิสัมพันธ์ร่วมกัน การแสดงความคิดเห็น การอภิปราย หรือการทำกิจกรรมร่วมกัน เพื่อให้ผู้เรียนมีส่วนร่วม ในการเรียนรู้อย่างทั่วถึง
- 2) ผู้สอนให้การส่งเสริมและสนับสนุนผู้เรียนมีอิสระในการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง โดยผู้สอนอำนวยความสะดวกให้ผู้เรียนสามารถเข้าถึงการเรียนรู้ได้อย่างง่ายที่ไม่จำกัดเฉพาะแต่ในห้องเรียน แต่ทุกสถานที่คือแหล่งเรียนรู้ตามแบบที่ผู้เรียนต้องการ
- 3) ผู้สอนร่วมกับหน่วยงานของสถาบันที่รับผิดชอบและดูแลเกี่ยวกับระบบที่ใช้สำหรับการเรียนการสอนในรูปแบบออนไลน์ เพื่อวางแผนในการเตรียมความพร้อมและอำนวยความสะดวกให้กับผู้เรียนในขณะที่มีการจัดการเรียนการสอนในรูปแบบออนไลน์

อภิปรายผลการวิจัย

จากข้อค้นพบที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้แบ่งประเด็นในการอภิปรายผลการวิจัยออกเป็น 2 ประเด็น ดังนี้

1. สภาพปัญหาการจัดการเรียนรู้เกี่ยวกับความเป็นพลเมืองโลกในหมวดวิชาศึกษาทั่วไป ประกอบด้วย 1) ปัญหาด้านผู้เรียน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณพัฐอร บัวฉุน และคณะ (2559) ที่ได้มีการศึกษาสภาพการจัดการเรียนการสอนรายวิชาวิทยาศาสตร์เพื่อคุณภาพชีวิตหมวดวิชาศึกษาทั่วไป พบว่า พฤติกรรมของผู้เรียนไม่ให้ความร่วมมือในการทำกิจกรรมไม่ทำงานตามที่ได้รับมอบหมาย และต้องการเรียนรู้จากการบอกจากผู้สอนฝ่ายเดียวโดยไม่ต้องการทำงานที่ศึกษาเรียนรู้ด้วยตนเอง 2) ปัญหาด้านผู้สอน ที่สอดคล้องกับการรายงานผลโครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อพัฒนาการบริหารจัดการที่เหมาะสมของเครือข่ายงานศึกษาทั่วไปภาคกลางตอนบนร่วมกับมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์ (2559) ซึ่งได้มีการร่วมกันวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT Analysis) ของระบบการบริหารจัดการงานศึกษาทั่วไป ภาคกลางตอนบน พบว่า จุดอ่อน (Weaknesses) คือ อาจารย์ที่มาจากคณะจะมีภาระงานอื่น ๆ ทำให้มีอุปสรรคในการร่วมกิจกรรมของงานในหมวดวิชาศึกษาทั่วไป อีกทั้งอาจารย์ยังมีความยึดติดในศาสตร์ที่เคยสอน และนำศาสตร์มาสอนในรายวิชาศึกษาทั่วไป 3) ปัญหาด้านการจัดการเรียนการสอน ซึ่งสอดคล้องกับ ลินดา เกณฑ์มา และคณะ (2558) ที่มีการศึกษาสภาพและความต้องการในการจัดการเรียนการสอนวิชาศึกษาทั่วไปตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติในมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา พบว่า ปัญหาและอุปสรรคของการจัดการเรียนการสอนวิชาศึกษาทั่วไป ด้านกิจกรรมการเรียนการสอนที่ห้องเรียนมีขนาดใหญ่เกินไปและจำนวนผู้เรียนมากเกินไป ทำให้ผู้สอนควบคุมดูแลไม่ทั่วถึงการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยใช้เทคนิควิธีสอนทำได้จำกัด 4) ปัญหาด้านการวัดและประเมินผล ที่มีความสอดคล้องกับข้อเสนอการจัดการศึกษารายวิชาศึกษาทั่วไปของ อุทัย ดุลยเกษม (2558) ที่กล่าวว่า ผู้บริหารมหาวิทยาลัยและผู้รับผิดชอบการเรียนการสอนรายวิชาศึกษาทั่วไปควรทำความเข้าใจให้ชัดเจนว่าการเรียนการสอนรายวิชาศึกษาทั่วไปมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการปรับเปลี่ยนวิธีคิดระบบคุณค่าและการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม ซึ่งจะมีความแตกต่างจากรายวิชาในหมวดอื่น ๆ เพราะมิใช่เป็นการเรียนการสอนที่เน้นการรับรู้ เพื่อใช้สำหรับการสอบเพียงอย่างเดียว และ 5) ปัญหาด้านสภาพแวดล้อมและสิ่งสนับสนุน ซึ่งกับงานวิจัย สมิทธิรักษ์ จันทรักษ์ (2560) พบว่า การจัดการเรียนการสอนรายวิชาในหมวดวิชาศึกษาทั่วไปให้บรรลุตามปรัชญาของหมวดวิชาศึกษาทั่วไปจะต้องมีการจัดบรรยากาศสภาพแวดล้อม ทั้งสภาพแวดล้อมภายนอกชั้นเรียน และสภาพแวดล้อมภายในชั้นเรียนที่เอื้อต่อการเรียนรู้จะส่งผลดีต่อการจัดการเรียนการสอนรายวิชาในหมวดวิชาศึกษาทั่วไป และโครงสร้างทางการศึกษาที่เป็นการเปิดโอกาสให้มีการเปิดรายวิชาในหมวดวิชาศึกษาทั่วไปแก่ผู้เรียนในระดับปริญญาตรีได้เรียนอย่างแพร่หลาย

2. แนวทางการจัดการเรียนรู้หมวดวิชาศึกษาทั่วไปเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะความเป็นพลเมืองโลกของผู้เรียนระดับปริญญาตรีในสถาบันอุดมศึกษาไทย จากการศึกษาครั้งนี้ได้ข้อสรุปว่าประกอบด้วย 1) Activity (ฝึกการปฏิบัติ) 2) Skills (เสริมสร้างทักษะ) ซึ่งในการจัดการเรียนรู้จะต้องเน้นให้ผู้เรียนได้มีการฝึกปฏิบัติจากสถานการณ์จริง มีการฝึกทักษะต่าง ๆ ที่สำคัญและจำเป็นสำหรับผู้เรียน สอดคล้องกับรายงานการวิจัยแนวทางการส่งเสริมความเป็นพลเมืองโลก สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา โดยมีข้อเสนอแนะในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเพื่อเสริมสร้างความเป็นพลเมืองโลก โดยเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางในการจัดกิจกรรมและการมีส่วนร่วม เน้นการใช้ประสบการณ์จริง (Experiential Learning) และกระบวนการ (Process Learning) ได้แก่ การเรียนรู้โดยใช้กรณีศึกษาเป็นฐาน (Case-based Learning) การเรียนรู้จากการบริการสังคม (Community Service Learning) การเรียนรู้โดยใช้ชุมชนเป็นฐาน (Community-based Learning) และการเรียนรู้จากโครงการ (Project-based Learning) 3) Participation (สร้างความร่วมมือ) สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาของชาติ พ.ศ. 2561 ที่มีการกำหนดผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของการศึกษาในด้านพลเมืองที่เข้มแข็ง (คุณลักษณะคนไทย 4.0) โดยมีแนวทางการนำมาตรฐานการศึกษาสู่การปฏิบัติระดับสถานศึกษา ซึ่งสถานศึกษาจัดการศึกษาโดยยึดหลักการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน การมีเครือข่ายความร่วมมือ การสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หรือองค์กรแห่งการเรียนรู้ 4) Integration (บูรณาการเชื่อมโยง) 5) Readiness (ความพร้อมของผู้เรียน) และ 6) Environment (การจัดสภาพแวดล้อม) ซึ่งในการจัดการเรียนรู้จะต้องเน้นที่ผู้เรียนเป็นสำคัญ ตลอดจนการสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ประทีป ประทุมสุวรรณ (2562) ที่มีการศึกษาเพื่อการพัฒนาความเป็นพลเมืองโลก: การเรียนรู้แบบบูรณาการสู่การพัฒนาอย่างยั่งยืน พบว่า แนวคิดการจัดการศึกษาเพื่อการพัฒนาความเป็นพลเมืองโลก มีดังนี้ 1) การจัดการหลักสูตรและการเรียนการสอน 2) การมีส่วนร่วมของนักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน 3) การเสริมสร้างวัฒนธรรมและบรรยากาศในการเรียนรู้ และ 4. การพัฒนาศักยภาพครูและผู้บริหาร ทั้งนี้ แนวทางการจัดการเรียนรู้ ฯ ASPRIE ยังสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 24 ที่ได้มีการกำหนดไว้ว่าการจัดกระบวนการเรียนรู้ จะต้องดำเนินการดังต่อไปนี้ 1) จัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมการเรียนรู้ที่สอดคล้องตามความสนใจและความถนัดของผู้เรียนโดยจะต้องคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล 2) ฝึกทักษะ กระบวนการคิด การจัดการการเผชิญสถานการณ์ และการประยุกต์ความรู้มาใช้เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหา 3) จัดกิจกรรมที่เป็นฝึกการปฏิบัติและมีการเรียนรู้จากประสบการณ์จริง เพื่อให้ผู้เรียนทำได้ คิดเป็น ทำเป็น รักการอ่านและเกิดการใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง 4) จัดการเรียนการสอนโดยผสมผสานสาระความรู้ในด้านต่าง ๆ ที่มีสัดส่วนสมดุลกัน และปลูกฝังคุณธรรม ค่านิยมที่ดีงาม รวมทั้งคุณลักษณะที่พึงประสงค์ 5) ส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้สอนสามารถจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อม และสื่อการเรียน ตลอดจนอำนวยความสะดวกให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และมี

ความรู้ รวมทั้งสามารถใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งในกระบวนการเรียนรู้ ทั้งนี้ ผู้สอนและผู้เรียนอาจมีการเรียนรู้ไปพร้อมกันจากสื่อการเรียนการสอนและแหล่งวิทยาการประเภทต่าง ๆ และ 6) จัดการเรียนรู้ให้สามารถเกิดขึ้นได้ตลอดเวลาทุกสถานที่ และมีการประสานความร่วมมือกับบิดามารดาผู้ปกครอง และบุคคลในชุมชนทุกฝ่าย เพื่อร่วมกันในการพัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพ

องค์ความรู้จากการวิจัย



ภาพที่ 1 องค์ความรู้จากการวิจัย (ASPIRE GUIDELINES)

องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย สรุปได้ว่า จากสภาพปัญหาการจัดการเรียนรู้เกี่ยวกับความเป็นพลเมืองโลกในหมวดวิชาศึกษาทั่วไป ประกอบด้วย 1) ด้านผู้เรียน 2) ด้านผู้สอน 3) ด้านการจัดการเรียนการสอน 4) ด้านการวัดและประเมินผล และ 5) ด้านสภาพแวดล้อมและสิ่งสนับสนุน ซึ่งสาเหตุ เกิดจากการจัดการเรียนรู้ที่ไม่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ ส่งผลทำให้เกิดปัญหาต่าง ๆ ดังที่ปรากฏ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้นำผลที่ได้จากการศึกษาสภาพปัญหาดังกล่าวมาวิเคราะห์ร่วมกับแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนรู้แบบเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยยึดหลักการตามแนวทางการจัดการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ในมาตรา 24 ทำให้ผู้วิจัยค้นพบแนวทางการจัดการเรียนรู้ ๆ ที่เรียกว่า “ASPIRE” ประกอบด้วย 1) Activity (ฝึกการปฏิบัติ) 2) Skills (เสริมสร้างทักษะ) 3) Participation (สร้างความร่วมมือ) 4)

Integration (บูรณาการเชื่อมโยง) 5) Readiness (ความพร้อมของผู้เรียน) และ 6) Environment (การจัดสภาพแวดล้อม)

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในเชิงนโยบาย

1. สถาบันผู้แทนเครือข่ายการศึกษาทั่วไปแห่งประเทศไทยควรส่งเสริมและสนับสนุนให้สถาบันในเครือข่ายมีการนำแนวทางการจัดการเรียนรู้ ฯ ASPIRE ไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน

2. สถาบันอุดมศึกษาควรกำหนดเป็นนโยบายในการนำแนวทางการจัดการเรียนรู้ ฯ ASPIRE ไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน

ข้อเสนอแนะในเชิงปฏิบัติการ

1. ผู้สอนควรนำแนวทางการจัดการเรียนรู้ ฯ ASPIRE มาประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอนรายวิชาที่เกี่ยวกับความเป็นพลเมืองโลกในหมวดวิชาศึกษาทั่วไปของสถาบัน

2. ผู้บริหารที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการบริหารหมวดวิชาศึกษาทั่วไปควรให้การส่งเสริมและสนับสนุน ตลอดจนอำนวยความสะดวกสิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการนำแนวทางการจัดการเรียนรู้ ฯ ASPIRE ไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อปัญหาจากการนำแนวทางการจัดการเรียนรู้ ฯ ASPIRE ไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนรายวิชาที่เกี่ยวกับความเป็นพลเมืองโลกในหมวดวิชาศึกษาทั่วไปของสถาบัน

2. ควรศึกษาผลการใช้และประเมินแนวทางการจัดการเรียนรู้ ฯ ASPIRE แต่ละสถาบัน

เอกสารอ้างอิง

เกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรระดับปริญญาตรี พ.ศ. 2558. (2558, 13 พฤศจิกายน). ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 132 ตอนพิเศษ 295 ง หน้า. 5.

เครือข่ายงานศึกษาทั่วไปภาคกลางตอนบนร่วมกับมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ (2559). รายงานผลการดำเนินโครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อพัฒนาการบริหารจัดการที่เหมาะสม. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.

ณพัฑฒอร บัวฉุน และคณะ (2559). การศึกษาสภาพการจัดการเรียนการสอนรายวิชาวิทยาศาสตร์เพื่อคุณภาพชีวิต หมวดวิชาศึกษาทั่วไป. วารสารวิจัยและพัฒนา วไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์, 11(2), 97-109.

- ทศนา แคมมณี. (2559). ศาสตร์การสอน องค์ความรู้เพื่อการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ (พิมพ์ครั้งที่ 20). กรุงเทพฯ ฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ปรีดี ประทุมสุรธรณ์ (2562) การศึกษาเพื่อการพัฒนาความเป็นพลเมืองโลก : การเรียนรู้แบบบูรณาการสู่การพัฒนาอย่างยั่งยืน. วารสารการบริหารและนวัตกรรมการศึกษา, 2(1), 90-103.
- พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542. (2542, 19 สิงหาคม). ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 116 ตอนที่ 74 ก หน้า. 14-15.
- ไพฑูรย์ สินลารัตน์. (2562). หลักสูตรวิชาศึกษาทั่วไป หลักการและวิธีดำเนินการ (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ ฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ลินดา เกณฑ์มา และคณะ (2558). การศึกษาสภาพและความต้องการในการจัดการเรียนการสอนวิชาศึกษาทั่วไปตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติในมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา. วารสารสารสนเทศ, 14(1), 69-81.
- สมิทธิรักษ์ จันทักษ์ (2560). การพัฒนารูปแบบการสอนรายวิชาศึกษาทั่วไปตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติของมหาวิทยาลัยศึกษาทั่วไป วิทยาลัยดุสิตธานี กรุงเทพมหานคร. วารสารวิทยาลัยดุสิตธานี, 12(1), 263-278.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2559). รายงานการวิจัยเพื่อจัดทำข้อเสนอเชิงนโยบายการพัฒนาการศึกษาเพื่อสร้างความเป็นพลเมือง. กรุงเทพฯ: บริษัท 프리ทวอนกราฟฟิค.
- อุทัย ดุลยเกษม (2558). การจัดการศึกษารายวิชาศึกษาทั่วไป. วารสารนวัตกรรมการเรียนรู้, 1(1), 43-52.
- United Nations. (2014). UN System Task Team on the Post-2015 UN Development Agenda–Review of the Contributions of the MDG Agenda to Foster Development: Lessons for the Post-2015 UN: Development Agenda.



การใช้ข้อมูลทางบัญชีเพื่อการจัดการผลิตภัณฑ์ชุมชน กรณีศึกษากลุ่มหมูแดดเดียวสูตรไผ่พระ ตำบลไผ่พระ อำเภอบางไทร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา*

USING ACCOUNTING INFORMATION FOR COMMUNITY PRODUCT MANAGEMENT:
CASE STUDY OF ONE SUN DRIED PORK, PHAI PHRA GROUP RECIPE AT
PHAH PHRA SUB-DISTRICT, BANG SAI DISTRICT,
PHRA NAKHON SI AYUTTHAYA PROVINCE

๗๗๗๗๗๗

ณัฐพัชร อภิวัดไพศาล, ชันัญชิตา อรุณแข

Nathapat Aphiwatpisan, Chananchita Aroonkhae

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์

Valaya Alongkorn Rajabhat University under the royal patronage

Corresponding Author E-mail: nathapat.a@vru.ac.th

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินสภาพจริงของการใช้ข้อมูลทางบัญชีในการจัดการผลิตภัณฑ์ชุมชน เพื่อวิเคราะห์หาจุดคุ้มทุน และเพื่อคำนวณต้นทุนผลิตภัณฑ์และกำหนดราคาขายที่เหมาะสม ผู้ให้ข้อมูลหลักคัดเลือกด้วยวิธีเฉพาะเจาะจงได้แก่ ประธานกลุ่ม 1 คน สมาชิกกลุ่มที่มีความเชี่ยวชาญในกระบวนการผลิตที่สมัครใจให้ข้อมูล 5 คนและอาสาสมัครชุมชน 10 คน เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา และตรวจสอบความเชื่อถือได้ของข้อมูล โดยนำมายืนยันความถูกต้องและสอดคล้องกับประธานกลุ่ม และอาสาสมัครชุมชนอีกครั้ง

ผลการวิจัยพบว่า สภาพการณ์ในปัจจุบันประธานกลุ่มหมูแดดเดียวมีฝีมือ มีประสบการณ์ สามารถขายให้ลูกค้ากลุ่มเดิมได้อย่างต่อเนื่องมาเป็นเวลาประมาณ 3 ปี ไม่เคยมีการวิเคราะห์หาจุดคุ้มทุน การคำนวณต้นทุนผลิตภัณฑ์ไม่เป็นไปตามหลักการบัญชี การคำนวณยังไม่ถูกต้องเนื่องจากคำนวณต้นทุนผันแปรไม่ครบถ้วน และการกำหนดราคาขายใช้วิธีการกะประมาณ ทั้งนี้พบว่าราคาขายที่เหมาะสมควรอยู่ระหว่าง 250-300 บาท ซึ่งยังถูกกว่าท้องตลาดที่ราคาขายเฉลี่ย 380 บาทต่อกิโลกรัม

คำสำคัญ: บัญชี; ผลิตภัณฑ์ชุมชน; หมูแดดเดียว; จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

Abstract

Objectives of this research were to study authentic assessment of using accounting information in community product management, to analyze the break-even point, and to calculate the product cost and determine the reasonable pricing. Key informants were purposefully selected from the head group, group member with expertise in the production process for amount of five persons, and community volunteers for amount of ten persons. Data were gathered using the semi-structured in-depth-interview. Content analysis with percentage, mean was used in data analysis verifying the reliability of the information by confirming the validity and consistency with the head group and community volunteer again.

Results indicated that the current situation, the head group of one sun dried pork was skillful, experienced, able to sell to loyal customers continuously for three years. However, the break-even point had never been analyzed, product cost calculation was not in accordance with accounting principles, incomplete calculation of variable costs, and setting the selling price by estimation method. However, the reasonable price should be between 250-300 baht, which was still lower than the market at average selling price of 380 baht per kilogram.

Keywords: Accounting; Community Product; One Son Dried Pork; Phra Nakhon Si Ayutthaya Province

บทนำ

ข้อมูลทางการบัญชีช่วยในการจัดการให้การดำเนินธุรกิจเจริญเติบโตและทันกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป ผู้บริหารใช้ข้อมูลทางบัญชีช่วยในการตัดสินใจ โดยต้องมีความรู้ในหลักการของบัญชีเพื่อการจัดการ (Managerial Accounting) กล่าวคือ เป็นการบัญชีเพื่อการวางแผน ควบคุม และตัดสินใจในกิจกรรมต่างๆของกิจการ คำนึงถึงชนิดและลักษณะของข้อมูลที่เกี่ยวข้องและจำเป็นต่อความต้องการเพื่อนำไปบริหารจัดการตามหน้าที่ของผู้บริหาร ไม่ได้มีการกำหนดเป็นหลักเกณฑ์ที่แน่นอน มีหลักการที่ยืดหยุ่นตามความต้องการของผู้บริหาร (สมนึก เอื้อจิระพงษ์พันธ์, 2552) ซึ่งระบบบัญชีมีวัตถุประสงค์หลักเพื่อให้ข้อมูลแก่บุคคลภายในองค์กร เช่น พนักงาน ผู้บริหารระดับต่าง ๆ เพื่อประโยชน์ในการวางแผน การตัดสินใจในการดำเนินงาน รวมไปถึงการควบคุมและการประเมินผลการปฏิบัติงานผู้บริหารของกิจการ วางแผนการผลิต การกำหนดราคาขาย การตัดสินใจเกี่ยวกับการลงทุน และการตัดสินใจทางการเงิน (สมชาย สุภัทรกุล และมนวิภา ผดุงสิทธิ์, 2556) ทั้งนี้การบัญชีเพื่อการจัดการช่วยจัดเตรียมสารสนเทศให้แก่ผู้บริหาร นำเสนอรายงานโดยเน้นเพื่อประโยชน์การตัดสินใจที่มีผลกระทบต่อกิจการใน

อนาคต เน้นข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับปัญหาที่กำลังตัดสินใจ เน้นความทันเวลาของข้อมูล โดยไม่จำเป็นต้องปฏิบัติตามหลักการบัญชีที่รับรองทั่วไป (GAAP) (นันทพร พิทยะ และคณะ, 2551) ดังนั้นการดำเนินกิจกรรมของชุมชนจำเป็นต้องอาศัยความรู้เกี่ยวกับบัญชีเพื่อการจัดการ เพื่อจัดทำและนำเสนอข้อมูลเพื่อใช้ในการวางแผน การควบคุม และตัดสินใจกิจกรรมการผลิตของชุมชน ช่วยให้ดำเนินการอย่างมีประสิทธิภาพภายใต้ข้อมูลทางการบัญชีที่ถูกต้อง

การใช้ข้อมูลทางบัญชีเพื่อจัดการผลิตภัณฑ์ของชุมชนนั้น ข้อมูลที่สำคัญได้แก่ การวิเคราะห์ต้นทุน ปริมาณ และกำไร คำนวณต้นทุนผลิตภัณฑ์ เป็นสิ่งสำคัญช่วยให้บุคคลในกิจการใช้ในการตัดสินใจเพื่อกำหนดราคาขายที่เหมาะสม ต้นทุน (Cost) คือมูลค่าของทรัพยากร มักถูกวัดมูลค่าเป็นจำนวนเงินที่จะต้องจ่ายไปเพื่อให้ได้สินค้านั้นมา ต้นทุนประกอบด้วย ต้นทุนวัตถุดิบ ต้นทุนค่าแรงงาน และต้นทุนค่าใช้จ่ายในการผลิตเพื่อแปลงสภาพวัตถุดิบให้เป็นสินค้า (Horngren et al., 2009; สมนึก เอื้อจิระพงษ์พันธ์, 2552) เมื่อมีการผลิตสินค้า ต้นทุนสินค้าจะถูกสะสมเข้าไปในแต่ละหน่วยของสินค้า และถูกสะสมไปเรื่อย ๆ จนเป็นสินค้าสำเร็จรูปที่รอขาย (ศรีณย์ ชูเกียรติ, 2555) การศึกษาและทำความเข้าใจเกี่ยวกับแนวคิดการจำแนกประเภทของต้นทุน จึงมีความสำคัญและเป็นส่วนหนึ่งของการบัญชีเพื่อการจัดการ เพื่อการนำเสนอข้อมูลที่มีคุณค่าและถูกต้องแก่ผู้บริหารเพื่อใช้ในการคำนวณต้นทุนผลิตภัณฑ์ การวางแผน การควบคุมและการตัดสินใจ

ผู้วิจัยสนใจศึกษาผลิตภัณฑ์ชุมชนหมูแดดเดียวสูตรไผ่พระ ตำบลไผ่พระ อำเภอบางไทร จังหวัดพระนครศรีอยุธยาเพื่อประเมินสภาพในการจัดการผลิตภัณฑ์ชุมชนในปัจจุบัน เพื่อวิเคราะห์หาจุดคุ้มทุน และเพื่อคำนวณต้นทุนผลิตภัณฑ์และกำหนดราคาขายที่เหมาะสม โดยใช้ข้อมูลทางบัญชีเพื่อการจัดการ ทั้งนี้การทำวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยจะให้ความรู้เกี่ยวกับการวิเคราะห์จุดคุ้มทุน การคำนวณต้นทุนผลิตภัณฑ์ เพื่อให้ชุมชนมีความรู้ และนำความรู้ทางบัญชีไปใช้ในการคำนวณต้นทุนได้อย่างถูกต้องด้วยตนเอง รวมถึงการกำหนดราคาขายที่เหมาะสม ผลกระทบที่เกิดขึ้นจากการทำวิจัยนี้จะช่วยให้คนในตำบลมีความรู้ทางบัญชี และนำไปใช้เพื่อการจัดการผลิตภัณฑ์ในชุมชนก่อให้เกิดมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจ สามารถดำรงชีวิตและประกอบอาชีพได้อย่างมั่นคงตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง จึงเป็นแนวคิดนำมาสู่การทำวิจัยเรื่องนี้

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อประเมินสภาพจริงของการใช้ข้อมูลทางบัญชีในการจัดการผลิตภัณฑ์ชุมชน
2. เพื่อวิเคราะห์หาจุดคุ้มทุน (Breakeven Point)
3. เพื่อคำนวณต้นทุนผลิตภัณฑ์และกำหนดราคาขายที่เหมาะสม

วิธีดำเนินการวิจัย

ผู้ให้ข้อมูลหลัก

ผู้วิจัยคัดเลือกผู้ให้ข้อมูลหลักด้วยวิธีเฉพาะเจาะจง (Purpose Sampling) เพื่อสัมภาษณ์ โดยคัดเลือกผู้มีความรู้ มีประสบการณ์ในการผลิตหมูแดดเดียวโดยผลิตมาแล้วประมาณ 3 ปี ได้แก่ ประธานกลุ่ม 1 คน สมาชิกกลุ่มที่มีความเชี่ยวชาญในกระบวนการผลิตที่สมัครใจให้ข้อมูล 5 คน และอาสาสมัครชุมชน 10 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) โดยใช้แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลหลักเพื่อสอบถามเกี่ยวกับวัตถุดิบ อุปกรณ์ที่ใช้ในกระบวนการผลิต ผลผลิตที่ได้ การเก็บรักษา และการจัดจำหน่าย เป็นเกณฑ์ในการตั้งคำถามหลังจากสัมภาษณ์เสร็จสิ้นแล้ว ผู้วิจัยจะสรุปในแต่ละประเด็นเพื่อตรวจสอบความเข้าใจที่ตรงกันระหว่างผู้วิจัยและผู้ให้ข้อมูลหลัก

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา โดยนำข้อมูลมาเรียบเรียงและจำแนกอย่างเป็นระบบจากนั้นตีความหมาย เชื่อมโยงความสัมพันธ์และสร้างข้อสรุปจากข้อมูลต่างๆ ที่รวบรวมได้หลังจากการวิเคราะห์ข้อมูลแล้ว ผู้วิจัยตรวจสอบความเชื่อถือได้ของข้อมูล โดยนำมายืนยันความถูกต้องและสอดคล้องกับประธานกลุ่ม และอาสาสมัครชุมชนอีกครั้งหนึ่งเพื่อให้ผลการวิจัยมีความถูกต้องและสมบูรณ์มากขึ้น

ผลการวิจัย

ตอนที่ 1 การประเมินสภาพจริงของการใช้ข้อมูลทางบัญชีในการจัดการผลิตภัณฑ์ชุมชน

ผลการวิจัยพบว่า จากการประเมินสภาพจริงของการทำงานในปัจจุบัน การจัดการผลิตภัณฑ์หมูแดดเดียวสูตรไผ่พระของชุมชนมีประธานกลุ่มซึ่งเป็นผู้ก่อตั้งและดำเนินกิจกรรมนี้มาเป็นระยะเวลาประมาณ 3 ปีและเป็นผู้ใหญ่บ้าน มีประสบการณ์ในการทำหมูแดดเดียวสำหรับสมาชิกในกลุ่มมีประมาณ 4-5 คนต่อรอบการผลิตหนึ่งครั้ง ทั้งนี้ไม่ได้มาเป็นประจำทุกครั้ง ขึ้นอยู่กับเวลาว่างและความสะดวกที่จะเข้าร่วมการผลิต แต่โดยส่วนใหญ่มาอย่างสม่ำเสมอเป็นระยะเวลาหลายปี สำหรับการผลิตนั้นจะผลิตตามคำสั่งซื้อของลูกค้า กำลังการผลิตเดือนละ 1-2 ครั้ง ทั้งนี้ชุมชนมีกำลังการผลิตสูง แต่ปัจจุบันยังผลิตไม่เต็มกำลังการผลิต มีตลาดรองรับที่จำกัด การผลิตใช้แรงงานในครัวเรือนและเพื่อนบ้านที่สนิทสนมกัน ปัจจุบันไม่มีระบบบัญชี ขาดความรู้ในการคำนวณต้นทุนผลิตภัณฑ์ในปัจจุบันใช้วิธีการกะประมาณ ไม่ได้นำค่าแรง ค่าน้ำ ค่าไฟมารวมคำนวณ ไม่เคยวิเคราะห์หาจุดคุ้มทุน และการคำนวณต้นทุนในปัจจุบันไม่เป็นไปตามหลักการบัญชี การกำหนดราคาขายให้วิธีการกะประมาณและไม่มีการทำบัญชี

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์หาจุดคุ้มทุน

จุดคุ้มทุน (Breakeven Point) คือระดับการขายที่ทำให้กิจการมีกำไรเท่ากับศูนย์ เป็นระดับการขายที่รายได้รวมเท่ากับต้นทุนรวม กิจการไม่มีกำไรและไม่ขาดทุน (สมชาย สุภัทรกุล และมนวิภา ผดุงสิทธิ์, 2559) เป็นจุดที่ระดับการขายที่ทำให้กิจการคุ้มทุน หรือมีกำไรก่อนภาษีเงินได้เท่ากับศูนย์ หากกิจการจำหน่ายได้มากกว่าจุดคุ้มทุน กิจการจะมีกำไร แต่หากจำหน่ายได้ต่ำกว่าจุดคุ้มทุน กิจการจะประสบผลขาดทุน (ปัญญา อิศระวรวานิช, 2560)

การคำนวณจุดคุ้มทุนโดยวิธีสมการ (Equation Method) คำนวณได้ดังนี้

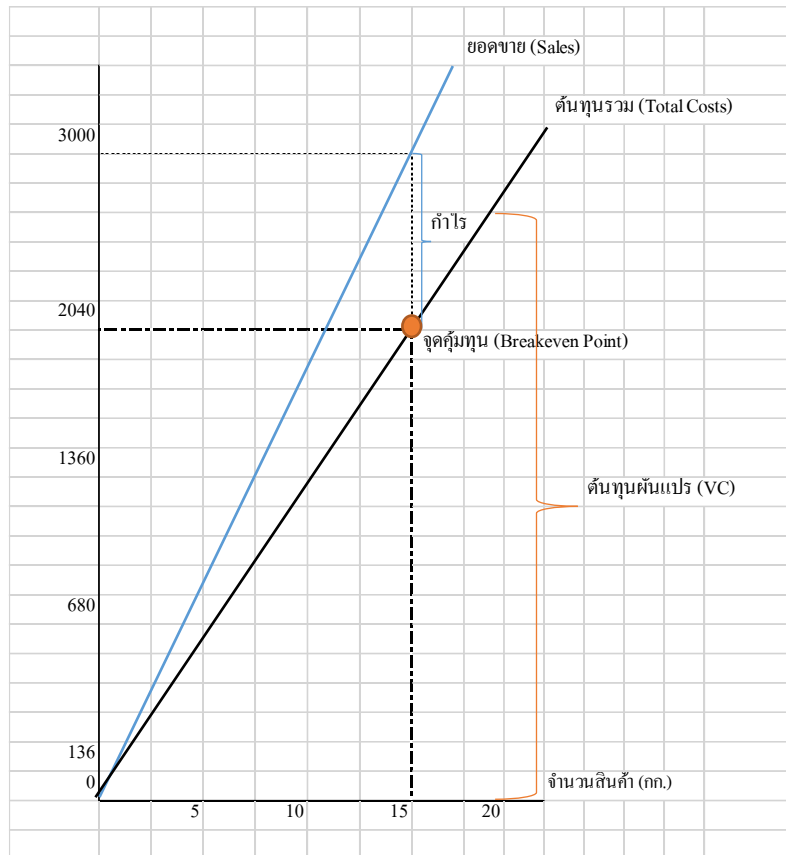
ยอดขาย – ต้นทุนผันแปร – ต้นทุนคงที่ = กำไรก่อนภาษีเงินได้

ผลการวิจัยพบว่า ตามสภาพเดิมนั้นชาวบ้านวิเคราะห์ต้นทุนโดยวิธีการกะประมาณ ซึ่งยังไม่ได้เป็นไปตามหลักการบัญชี ทั้งนี้พบว่า ต้นทุนหมูแดดเดียวเท่ากับ 136 บาทต่อกิโลกรัม จุดคุ้มทุนในการขายหมูแดดเดียวต่อ 1 กิโลกรัมเท่ากับ 136 บาท (กรณีเนื้อหมูราคา 120 บาทต่อกิโลกรัม) ต่อมาเมื่อคำนวณต้นทุนใหม่ซึ่งเป็นไปตามหลักการบัญชีพบว่า ต้นทุนหมูแดดเดียวเท่ากับ 156 บาทต่อกิโลกรัม จุดคุ้มทุนในการขายหมูแดดเดียวต่อ 1 กิโลกรัมเท่ากับ 156 บาท (กรณีเนื้อหมูราคา 120 บาทต่อกิโลกรัม) ตามตารางที่ 1

ตารางที่ 1 จุดคุ้มทุน

ระบบเดิม(การกะประมาณ)		ระบบใหม่(ตามหลักการบัญชี)	
ยอดขาย		ยอดขาย	
(15กก. x 136 บาท)	2,040	(15กก. x 156 บาท)	2,340
หักต้นทุนผันแปร		หักต้นทุนผันแปร	
(15กก. x 136 บาท)	2,040	(15กก. x 156 บาท)	2,340
กำไรส่วนเกิน	0	กำไรส่วนเกิน	0
หักต้นทุนคงที่	0	หักต้นทุนคงที่	0
กำไร	0	กำไร	0

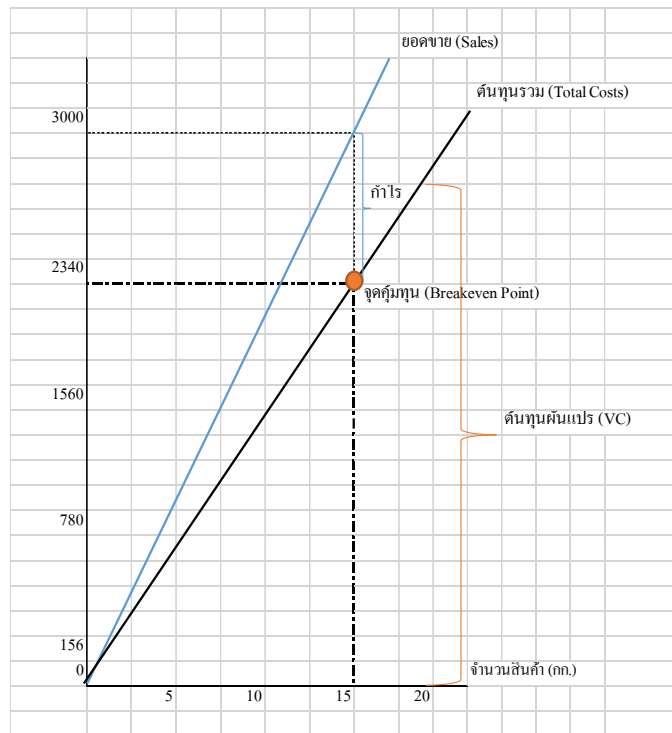
นอกจากการคำนวณจุดคุ้มทุนโดยวิธีสมการแล้ว ยังสามารถคำนวณจุดคุ้มทุนโดยวิธีการกราฟ ตามภาพที่ 1 และภาพที่ 2 มีรายละเอียดดังนี้



ภาพที่ 1 การคำนวณจุดคุ้มทุน(ระบบเดิม การกะประมาณ) โดยวิธีกราฟ

จากภาพที่ 1 กิจกรรมมีต้นทุนคงที่เท่ากับ 0 บาท ต้นทุนผันแปรเท่ากับ 136 บาทต่อกิโลกรัม เส้นต้นทุนรวม (Total Cost) เป็นเส้นแสดงต้นทุนรวมของหมู่แดดเดียว ในขณะที่เส้นยอดขาย (Sales) เป็นเส้นแสดงรายได้เมื่อราคาขายเท่ากับ 200 บาทต่อกิโลกรัมซึ่งเป็นราคาขายในปัจจุบัน สำหรับจุดคุ้มทุน (Breakeven Point) คือจุดที่กำไรเท่ากับ 0 (ยอดขาย = ต้นทุนรวม) ดังนั้นหากชุมชนขายหมู่แดดเดียวได้กิโลกรัมละมากกว่า 136 บาท ชุมชนจะมีกำไร

การคำนวณจุดคุ้มทุนตามหลักการบัญชีพบว่า ต้นทุนที่ได้จะมากกว่ากรณีข้างต้น เนื่องจากนำต้นทุนที่เกี่ยวข้องกับค่าแรง ค่าน้ำ ค่าไฟฟ้ามารวมคำนวณด้วย ทั้งนี้พบว่าต้นทุนผันแปรจะเพิ่มขึ้น กิจกรรมมีต้นทุนคงที่เท่ากับ 0 บาท ต้นทุนผันแปรเท่ากับ 156 บาทต่อกิโลกรัม เส้นต้นทุนรวม (Total Cost) เป็นเส้นแสดงต้นทุนรวมของหมู่แดดเดียว ในขณะที่เส้นยอดขาย (Sales) เป็นเส้นแสดงรายได้เมื่อราคาขายเท่ากับ 200 บาทต่อกิโลกรัม สำหรับจุดคุ้มทุน (Breakeven Point) คือจุดที่กำไรเท่ากับ 0 (ยอดขาย = ต้นทุนรวม) ดังนั้นหากชุมชนขายหมู่แดดเดียวได้กิโลกรัมละมากกว่า 156 บาท ชุมชนจะมีกำไร ตามภาพที่ 2



ภาพที่ 2 การคำนวณจุดคุ้มทุน(ตามหลักการบัญชี)โดยวิธีกราฟ

ดังนั้นสรุปได้ว่า การวิเคราะห์จุดคุ้มทุนของผลิตภัณฑ์หมุดเตี้ยเดียว สูตรไม่พระตามหลักการบัญชี พบว่าสมมติปริมาณการผลิตต่อครั้งเท่ากับ 15 กิโลกรัม จะต้องขายให้ได้ 15 กิโลกรัม ในราคา กิโลกรัมละ 156 บาทจึงจะคุ้มทุน เมื่อถึงจุดคุ้มทุนแล้ว แต่ละหน่วยที่ขายได้มากกว่าจุดคุ้มทุน จะทำให้ชุมชนมีกำไร

ตอนที่ 3 การคำนวณต้นทุนผลิตภัณฑ์และกำหนดราคาขายที่เหมาะสม

3.1 การคำนวณต้นทุนผลิตภัณฑ์

ต้นทุนผลิตภัณฑ์ คำนวณจากวัตถุดิบทางตรง + ค่าแรงงานทางตรง + ค่าใช้จ่ายในการผลิต ผลการวิจัยพบว่า การคำนวณต้นทุนแบบเดิมคำนวณต้นทุนต่ำกว่าที่ควรจะเป็น เนื่องจากคำนวณจากวัตถุดิบทางตรงเพียงอย่างเดียว ไม่นำค่าแรงงานทางตรงและค่าใช้จ่ายในการผลิตรวมเป็นต้นทุน ดังนั้นหากคำนวณต้นทุนตามหลักการบัญชีพบว่า ต้นทุนที่ถูกต้องเท่ากับ 156 บาทต่อกิโลกรัมต่อการผลิตครั้งละ 15 กิโลกรัม ซึ่งต้นทุนดังกล่าวจะสูงกว่าต้นทุนเดิมที่ชุมชนคำนวณได้เท่ากับ 136 บาทต่อกิโลกรัมต่อการผลิตครั้งละ 15 กิโลกรัม ตามตารางที่ 2

ตารางที่ 2 การคำนวณต้นทุนผลิตภัณฑ์

องค์ประกอบของต้นทุน	การคำนวณต้นทุนการผลิต (ระบบเดิม การกะประมาณ)	การคำนวณต้นทุนการผลิต (ระบบใหม่ ตามหลักการบัญชี)
1. วัตถุดิบทางตรง	136	134
2. ค่าแรงงานทางตรง	0	20
3. ค่าใช้จ่ายในการผลิต	0	2
ต้นทุนการผลิต(ต่อ 1 กิโลกรัม)	136	156

3.2 การกำหนดราคาขายที่เหมาะสม

การกำหนดราคาขายที่เหมาะสมคำนวณจาก 2 วิธีดังนี้

วิธีที่ 1 กำหนดราคาขายจากต้นทุนผันแปร คำนวณได้ดังนี้

ราคาขาย = ต้นทุนผันแปร + (อัตราร่วมเพิ่ม × ต้นทุนผันแปร)

วิธีที่ 2 กำหนดราคาขายจากต้นทุนรวม

ราคาขาย = ต้นทุนรวม + (อัตราร่วมเพิ่ม × ต้นทุนรวม)

ผลการวิจัยพบว่าการกำหนดราคาขายของทั้ง 2 วิธีได้ราคาที่เหมาะสม เนื่องจากต้นทุนรวมเท่ากับต้นทุนผันแปร ทั้งนี้จากวิเคราะห์จากราคาขายในท้องตลาดพบว่า ราคาขายในปัจจุบันที่กำหนดไว้กิโลกรัมละ 200 บาท เป็นราคาขายที่ไม่เหมาะสมเนื่องจากต่ำกว่าราคาตลาดมาก

ผลการสำรวจราคาหมูแดดเดียวในท้องตลาดพบว่า ราคาขายต่ำสุด กิโลกรัมละ 360 บาท ราคาขายสูงสุด กิโลกรัมละ 400 บาท ทั้งนี้ราคาเฉลี่ย กิโลกรัมละ 380 บาท แสดงให้เห็นว่าราคาขายในปัจจุบันที่ขายอยู่กิโลกรัมละ 200 บาท ต่ำกว่าราคาตลาดที่ขายอยู่เฉลี่ยกิโลกรัมละ 200 บาท (คิดเป็น 90%) ตามตารางที่ 3 ดังนั้นการตั้งราคาขาย สามารถตั้งเพิ่มขึ้นได้ถึง 90% เพื่อให้เทียบเท่าราคาตลาด

ตารางที่ 3 ราคาตลาดหมูแดดเดียว (สำรวจ 22 พ.ย. 2564)

ประเภทสินค้า	น้ำหนัก(กก.)	ราคาขาย(บาท)	แหล่งขาย
หมูแดดเดียว สูตรโบราณ	0.5	180	Shopee
หมูแดดเดียว (ห้างสรรพสินค้า)	0.5	190	ห้างสรรพสินค้าออนไลน์
หมูแดดเดียว (Local Brand)	0.5	200	Lazada
หมูแดดเดียว (ร้านอาหาร)	0.5	180	ร้านอาหาร
หมูแดดเดียว OTOP 5 ดาว	0.5	195	Lazada / Shopee
		ราคาเฉลี่ย	190 บาท (ครึ่งกก.)
		ราคาเฉลี่ย	380 บาท (1 กก.)

ดังนั้น การกำหนดราคาขายที่เหมาะสม หากพิจารณาจากราคาขายจากต้นทุนรวม
 ราคาขาย = ต้นทุนรวม + (อัตราร่วมเพิ่ม × ต้นทุนรวม)

ทั้งนี้หากกำหนดอัตราส่วนเพิ่มที่แตกต่างกันจะส่งผลให้ราคาขายมีความแตกต่างกัน ตามตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ราคาขายที่เหมาะสมจำแนกตามอัตราส่วนเพิ่ม

รายการ	อัตราส่วนเพิ่ม			
	144%	100%	92.3%	60.25%
ต้นทุนรวม(ต่อ 1 กก.)	156	156	156	156
อัตราส่วนเพิ่ม x ต้นทุนรวม	144% x 156	100% x 156	92.3% x 156	60.25% x 156
ราคาขายที่เหมาะสม(บาท)	380	312	300	250

จากตารางสรุปได้ว่า หากชุมชนคิดอัตราส่วนเพิ่มเท่ากับ 144% จะตั้งราคาขายเท่ากับ 380 บาทต่อกิโลกรัม ซึ่งเป็นราคาที่เท่ากับราคาเฉลี่ยของท้องตลาด แต่หากคิดอัตราส่วนเพิ่มลดลง ราคาขายจะลดลงตามไปด้วย ทั้งนี้หากชุมชนต้องการรักษารฐานลูกค้าเอาไว้ ในขณะเดียวกันก็ตั้งราคาให้เหมาะสมกับสภาพตลาดในปัจจุบัน อาจตั้งราคาเพิ่มขึ้นอีก กิโลกรัมละ 50-100 บาท ทั้งนี้หากคิดอัตราส่วนเพิ่ม 60.25% ก็ตั้งราคาขายกิโลกรัมละ 250 บาท แต่หากคิดอัตราส่วนเพิ่ม 92.3% ก็ตั้งราคาขายกิโลกรัมละ 300 บาท ซึ่งก็ยิ่งถูกกว่าราคาเฉลี่ยของท้องตลาด

หลังจากคำนวณต้นทุนผลิตภัณฑ์ที่ถูกต้อง สามารถกำหนดราคาขายที่เหมาะสมได้ดังนี้

กรณีที่ 1 ต้นทุนการผลิตต่อ 1 กิโลกรัมเท่ากับ 156 บาท คิดอัตราส่วนเพิ่ม 144% จะต้องตั้งราคาขายเท่ากับ 380 บาทต่อกิโลกรัม

กรณีที่ 2 ต้นทุนการผลิตต่อ 1 กิโลกรัมเท่ากับ 156 บาท คิดอัตราส่วนเพิ่ม 100% จะต้องตั้งราคาขายเท่ากับ 312 บาทต่อกิโลกรัม

กรณีที่ 3 ต้นทุนการผลิตต่อ 1 กิโลกรัมเท่ากับ 156 บาท คิดอัตราส่วนเพิ่ม 92.3% จะต้องตั้งราคาขายเท่ากับ 300 บาทต่อกิโลกรัม

กรณีที่ 4 ต้นทุนการผลิตต่อ 1 กิโลกรัมเท่ากับ 156 บาท คิดอัตราส่วนเพิ่ม 60.25% จะต้องตั้งราคาขายเท่ากับ 250 บาทต่อกิโลกรัม

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัยด้านสภาพจริงของการใช้ข้อมูลทางบัญชีในการจัดการผลิตภัณฑ์ชุมชนพบว่า ปัจจุบันระบบการผลิตมีการวิเคราะห์ต้นทุนผลิตภัณฑ์ตลาดเคลื่อนกล่าวคือ คำนวณต้นทุนการผลิตไม่ครบองค์ประกอบ เก็บรวบรวมข้อมูลค่าแรงงาน และค่าใช้จ่ายในการผลิตไม่ครบถ้วน ซึ่งไม่เป็นไปตามหลักการบัญชี ทั้งนี้ในงานวิจัยของกิ่งกนก รัตนมณี และคณะ (2560) พบว่าการคำนวณต้นทุนผลิตภัณฑ์ของโครงการหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ในจังหวัดตรัง ก็ไม่ได้นำค่าใช้จ่ายการผลิตประเภทค่าน้ำ ค่าไฟ ค่าโทรศัพท์ มารวมคำนวณเป็นต้นทุนผลิตภัณฑ์ และสอดคล้อง

กับงานวิจัยของเพ็ญภา หวังที่ซอบ และสุภลักษณ์ จงรักษ์ (2564) ที่พบว่าการวิเคราะห์ต้นทุนผลิตภัณฑ์ชุมชนกลุ่มจักสานผักตบชวาในปัจจุบันใช้วิธีกะประมาณ ไม่เป็นไปตามหลักการบัญชี และงานวิจัยของกรณิการ์ จันทรอินทร์ และสุวรรณ จันทรอินทร์ (2564) ที่ศึกษาต้นทุนและผลตอบแทนผลิตภัณฑ์ผ้าคลุมไหล่ทอชนแกะที่พบว่า กลุ่มวิสาหกิจชุมชนต้องการศึกษาความรู้เกี่ยวกับการคำนวณต้นทุนในการผลิตที่ถูกต้อง ดังนั้นในการวิเคราะห์ต้นทุนผลิตภัณฑ์ จำเป็นต้องมีความรู้เกี่ยวกับวัตถุดิบทางตรง ค่าแรงงานทางตรง และค่าใช้จ่ายในการผลิต รวมถึงการเก็บรวบรวมข้อมูลทั้งหมดอย่างครบถ้วน ถูกต้องเพื่อให้คำนวณต้นทุนได้อย่างถูกต้องตามหลักการบัญชีที่รับรองทั่วไป (Generally Accepted Accounting Principles: GAAP)

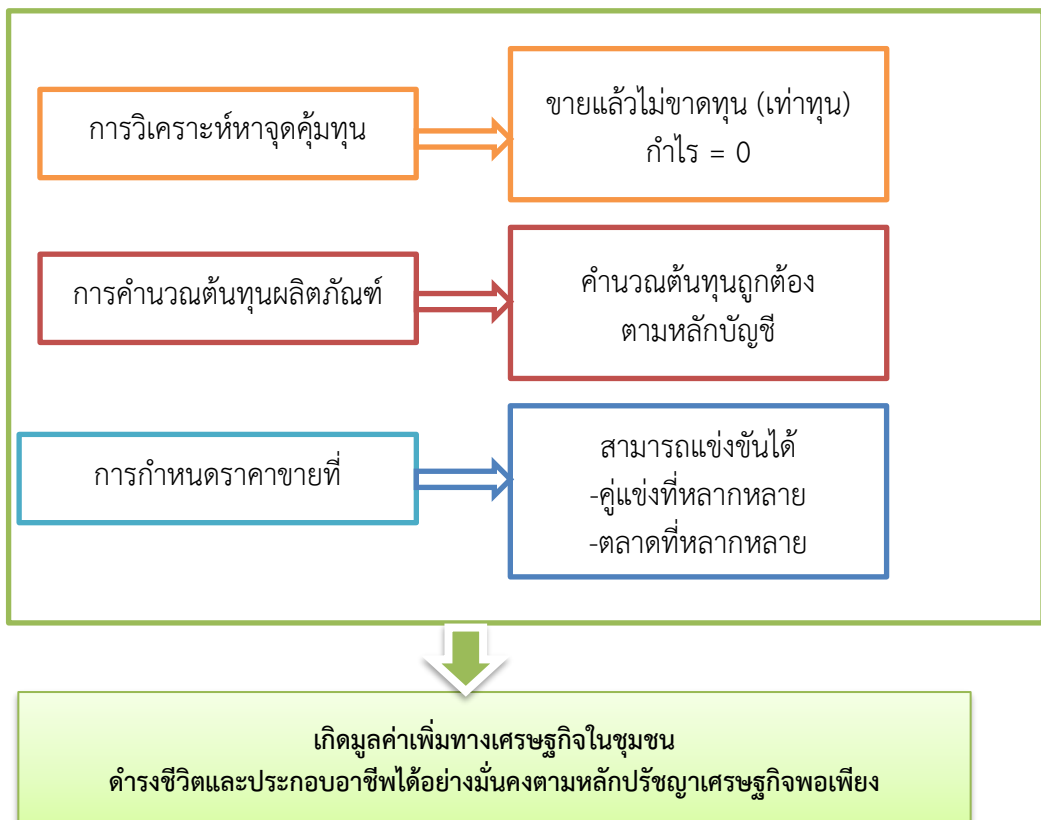
ผลการวิจัยเกี่ยวกับการวิเคราะห์หาจุดคุ้มทุนพบว่า ปัจจุบันชุมชนไม่มีการวิเคราะห์หาจุดคุ้มทุน ทำให้ไม่ทราบว่าจะต้องขายสินค้าปริมาณเท่าใดจึงจะทำให้เกิดกำไร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเพ็ญภา หวังที่ซอบ และสุภลักษณ์ จงรักษ์ (2564) ที่พบว่าไม่มีการวิเคราะห์หาจุดคุ้มทุนเช่นกัน การกำหนดราคาขายใช้วิธีกะประมาณ ทั้งนี้ชุมชนมีความจำเป็นต้องมีความรู้เรื่องการวิเคราะห์หาจุดคุ้มทุนเพื่อการวางแผนในการขายทั้งปริมาณการขาย การกำหนดราคาขาย เพื่อให้กิจการมีกำไรตามที่ต้องการ

ผลการวิจัยเกี่ยวกับการคำนวณต้นทุนผลิตภัณฑ์และการกำหนดราคาขายที่เหมาะสมพบว่า ปัจจุบันชุมชนคำนวณต้นทุนไม่ถูกต้อง และกำหนดราคาขายต่ำกว่าราคาตลาด เนื่องจากต้นทุนที่คำนวณในปัจจุบันเก็บรวบรวมข้อมูลมาคำนวณไม่ครบถ้วน ทำให้ต้นทุนต่ำกว่าความเป็นจริง ทั้งนี้ต้นทุนที่ถูกต้องคือ 156 บาทต่อกิโลกรัม ในขณะที่ชุมชนคำนวณต้นทุนได้ 136 บาทต่อกิโลกรัม ในงานวิจัยของกรณิการ์ จันทรอินทร์ และสุวรรณ จันทรอินทร์ (2564) พบว่าการคำนวณต้นทุนในการเลี้ยงและผลิตผ้าคลุมไหล่ทอชนแกะยังไม่ถูกต้อง และการกำหนดราคาขายยังไม่สอดคล้องกับต้นทุนที่เกิดขึ้นจริง นอกจากนี้ในงานวิจัยของ จาริตา หินเฝ้า และกันยารัตน์ สุขวัธนกุล (2553) ที่ศึกษาการจัดการผลิตภัณฑ์ OTOP ในจังหวัดสกลนคร พบว่าการคำนวณต้นทุนผลิตภัณฑ์ยังไม่ถูกต้อง ระบบการลงบัญชีไม่ครบถ้วนส่งผลกระทบต่อความสามารถในการทำกำไรทั้งระยะสั้นและระยะยาว และงานวิจัยของดุขฎี บุญธรรม (2556) ที่วิเคราะห์ต้นทุนการผลิตแท่งขี้ผึ้งงานในอุตสาหกรรม พบว่าการกำหนดราคาขายใช้ประสบการณ์ในอดีตและความรู้สึกเป็นสำคัญ ทั้งนี้การคำนวณต้นทุนผลิตภัณฑ์ควรเป็นไปตามหลักการบัญชี ควรจำแนกต้นทุนตามลักษณะส่วนประกอบของต้นทุนที่ใช้ในการผลิตสินค้า เพื่อให้ต้นทุนที่ได้มีความถูกต้อง สามารถใช้ในการวางแผน การควบคุม และการตัดสินใจได้อย่างถูกต้อง

นอกจากนี้การกำหนดราคาขายที่เหมาะสมพบว่าโดยส่วนใหญ่กิจการจะตั้งราคาขายโดยนำต้นทุนสินค้าบวกกำไรที่ต้องการ ซึ่งมีความเชื่อว่าเป็นวิธีที่เหมาะสม เพราะกำหนดราคาขายสูงกว่าต้นทุนและบวกกำไรเข้าไปในระดับที่ยอมรับได้ ธวัชชัย มงคลสกุลฤทธิ์ (2550) กล่าว

ว่าก่อนจะวางแผนด้านราคา จะต้องมีความเข้าใจในเรื่องของต้นทุนอย่างถ่องแท้ ทั้งต้นทุนคงที่ ต้นทุนผันแปรและต้นทุนขาย เนื่องจากต้นทุนเป็นตัวกำหนดแนวทางในการตั้งราคาขาย

องค์ความรู้จากการวิจัย



จากภาพอธิบายองค์ความรู้จากการวิจัยได้ดังนี้

1. หลักการบัญชีเรื่องจุดคุ้มทุนทำให้ทราบว่าต้องขายเท่าใดที่แม้จะไม่มีกำไร แต่ก็จะไม่ขาดทุน หรือเรียกว่า เท่าทุน ซึ่งเป็นเรื่องที่จำเป็นต้องทราบเพื่อการวางแผนการทำงาน หลายนกรณีที่เกิดขึ้นพบว่ายิ่งขายมากยิ่งขาดทุนมากแต่ผู้ขายไม่ทราบเพราะไม่มีความรู้ ดังนั้นความรู้เรื่องจุดคุ้มทุนจะทำให้ทราบว่าหากขายแล้วเกิดผลขาดทุน ควรหยุดขาย

2. หลักการคำนวณต้นทุนผลิตภัณฑ์จะต้องมีความรู้เกี่ยวกับองค์ประกอบของต้นทุน และในการคำนวณจำเป็นต้องเก็บรวบรวมตัวเลขมาให้ครบถ้วนทุกองค์ประกอบ เพื่อให้การคำนวณต้นทุนมีความถูกต้อง และยังส่งผลไปถึงการกำหนดราคาขายที่เหมาะสม และการคำนวณกำไรได้อย่างถูกต้องอีกด้วย

3. การกำหนดราคาขายที่เหมาะสม มีความสำคัญและส่งผลต่อกำไรโดยตรง การกำหนดราคาขายที่ต่ำเกินไปจะทำให้ชุมชนได้กำไรน้อยกว่าที่ควรจะเป็น อีกทั้งต้องใช้เวลาในการขาย

นาน และขายสินค้าจำนวนมากเพื่อให้ได้กำไรที่มาก ในขณะที่การกำหนดราคาขายที่สูงเกินความเป็นจริง สูงกว่าท้องตลาดทั้งที่ผลิตภัณฑ์ไม่ได้โดดเด่น เหนือกว่าคู่แข่ง จะส่งผลให้ขายสินค้าได้ยาก ขายสินค้าได้น้อย และในที่สุดก็ไม่ได้กำไรตามเป้าหมาย ดังนั้นการกำหนดราคาขายจำเป็นต้องพิจารณาตลาด พิจารณาสินค้าตนเอง พิจารณาคู่แข่ง แล้วตั้งราคาที่มีความเป็นไปได้ในการขายสินค้า ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการจัดการผลิตภัณฑ์ชุมชนให้มีกำไรที่มากขึ้นในระยะยาว

ข้อเสนอแนะ

1. ผลการวิจัยพบว่าราคาขายที่เหมาะสมมีหลายระดับราคา การตัดสินใจในการตั้งราคาควรคำนึงถึงแหล่งวางขายสินค้าด้วย การวางสินค้าหลายแหล่งมีผลต่อการตั้งราคาซึ่งอาจไม่จำเป็นต้องมีราคาเท่ากัน เช่นการวางขายออนไลน์ วางขายที่ตลาด วางขายในห้างสรรพสินค้า วางขายในบ้านค้าชุมชน หรือการฝากขาย ดังนั้นควรสืบราคาจากแหล่งที่วางขายโดยสืบราคาจากหลายๆเจ้า เพื่อตั้งราคาขายให้สามารถแข่งขันกับตลาดได้

2. การวิเคราะห์หาจุดคุ้มทุนแม้จะมีความสำคัญและมีผลกระทบต่อกำไรของกิจการ แต่เนื่องจากหมู่แตตเดียวเป็นผลิตภัณฑ์มีอายุที่จำกัด ไม่ใช่สินค้าคงทน ดังนั้นนอกจากจะคำนึงถึงหลักการบัญชี ต้นทุน ปริมาณและกำไรแล้ว ควรคำนึงถึงวันอายุของผลิตภัณฑ์ด้วยเพื่อการรักษาคุณภาพของสินค้าให้สด ใหม่ และรักษาลูกค้าในระยะยาว

เอกสารอ้างอิง

กึ่งกนก รัตนมณี, และคณะ. (2560). การศึกษาการคำนวณต้นทุนผลิตภัณฑ์ของโครงการหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ในจังหวัดตรัง. *วารสารการจัดการสมัยใหม่*, 15(1), 75-84.

กรรณิการ์ จันทรอินทร์ และสุวรรณ จันทรอินทร์. (2564). *การประชุมวิชาการวิจัยและนวัตกรรมสร้างสรรค์ ครั้งที่ 7 รูปแบบออนไลน์ สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา เรื่องต้นทุนและผลตอบแทนผลิตภัณฑ์ผ้าคลุมไหล่ทอชนแกะ ตำบลห้วยห้อม อำเภอแม่ลาน้อย จังหวัดแม่ฮ่องสอน* (น. 123-132), 12-14 พฤษภาคม 2564. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา.

จาริตา หินเฑาะว์ และกันยารัตน์ สุขวัจนกุล. (2553). *การประชุมทางวิชาการของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ครั้งที่ 48: สาขาเศรษฐศาสตร์และบริหารธุรกิจ เรื่องการจัดการผลิตภัณฑ์ OTOP กรณีศึกษา: กลุ่มแม่บ้านสามัคคีพัฒนา บ้านถ้ำเต่า หมู่ 1 ตำบลสามัคคีพัฒนา อำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร* (น. 9-16), 3-5 กุมภาพันธ์ 2553. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ดุขุฎิ บุญธรรม. (2556). การวิเคราะห์ต้นทุนการผลิตแข่งขันงานในอุตสาหกรรมโดยใช้ระบบต้นทุนกิจกรรม. *วารสารวิจัยและพัฒนา มจร*, 36(2), 203-213.

- ธวัชชัย มงคลสกุลฤทธิ์. (2550). *คัมภีร์การตั้งราคาสินค้า*. กรุงเทพฯ: ไอ เอ็ม บุ๊คส์.
- นันทพร พิทยะ และคณะ (2551). *การบัญชีบริหาร* (พิมพ์ครั้งที่ 12). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แมคกรอ-ฮิล.
- ปัญญา อิศระวรวาณิช. (2560). *รู้หลักสำคัญการบัญชีสำหรับผู้ประกอบการและผู้บริหาร*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์บริษัท มีสเตอร์ก๊อปปี้ (ประเทศไทย) จำกัด.
- เพ็ญญา หวังที่ซอบ และสุภรณ์ จงรักษ์. (2564). การใช้ข้อมูลทางการบัญชีเพื่อการบริหารงานของกลุ่มผู้ผลิตผลิตภัณฑ์ชุมชน กรณีศึกษา กลุ่มจักสานผักตบชวาบ้านกูป ตำบลหันสัง อำเภอบางปะหัน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. *วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์*, 10(3), 122-130.
- ศรัณย์ ชูเกียรติ. (2555). *การบัญชีบริหาร* (พิมพ์ครั้งที่ 13). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แมคกรอ-ฮิล.
- สมชาย สุภัทรกุล และมนวิกา ผดุงสิทธิ์. (2559). *การบัญชีสำหรับผู้บริหารและผู้ประกอบการ* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ฟิสส์เซ็นเตอร์.
- สมชาย สุภัทรกุล และมนวิกา ผดุงสิทธิ์. (2556). *การบัญชีเพื่อการจัดการ*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ฟิสส์เซ็นเตอร์.
- สมนึก เอื้อจิระพงษ์พันธ์. (2552). *การบัญชีบริหาร*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แมคกรอ-ฮิล.
- Horngren, C. T., Datar, S. M., Foster, G., Rajan, M., and Ittner, C. (2009). *Cost Accounting: A Managerial Emphasis International Version* (13th Edition). U.S.A.: Pearson Prentice Hall.



การพัฒนาการบริหารมหาวิทยาลัยเอกชนไทย ตามแนวคิดมหาวิทยาลัยผู้ประกอบการ*

THE DEVELOPMENT OF THE MANAGEMENT OF THAI PRIVATE UNIVERSITIES ACCORDING TO CONCEPT OF ENTREPRENEURIAL UNIVERSITIES



ณิคมล ขวัญเมือง, จอมพงศ์ มงคลวนิช, สินธวา คามดิษฐ์

Nichamon Kwanmueang, Jomphong Mongkhonvanit, Sintawa Kamdit

มหาวิทยาลัยสยาม

Siam University

Corresponding Author E-mail: sasi_kwan@hotmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมผสานวิธี โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของการบริหารมหาวิทยาลัยเอกชนไทยตามแนวคิด มหาวิทยาลัยผู้ประกอบการ และนำเสนอแนวทางการพัฒนาการบริหารมหาวิทยาลัยเอกชนไทย ตามแนวคิดมหาวิทยาลัยผู้ประกอบการ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารมหาวิทยาลัยเอกชน จำนวน 154 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบกลุ่ม และ กลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิใช้วิธีการเลือกแบบ เจาะจง จำนวน 5 คน เครื่องมือวิจัยใช้แบบสอบถาม และ แบบสัมภาษณ์ ที่ผ่านการตรวจสอบ ความสอดคล้องตามวัตถุประสงค์ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คนและหาค่าความเชื่อมั่นของ แบบสอบถาม (Cronbach's alpha coefficient) = .961 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ความถี่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (PNImodified) และการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพปัจจุบันในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางและสภาพที่พึง ประสงค์ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนความต้องการจำเป็นที่ต้องพัฒนา อันดับที่ 1 ผลการ ดำเนินงาน อันดับที่ 2 เครือข่ายความร่วมมือ และอันดับที่ 3 การจัดการทรัพยากรสินทางปัญญา และ 2) แนวทางการพัฒนาการบริหารมหาวิทยาลัยเอกชนไทยตามแนวคิดมหาวิทยาลัย ผู้ประกอบการประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ 15 แนวทาง ได้แก่ 1) การจัดการองค์กร มี 3 แนวทาง 2) การจัดการเรียนรู้ มี 4 แนวทาง 3) การวิจัยและพัฒนานวัตกรรม มี 1 แนวทาง 4) การจัดการทรัพยากรสินทางปัญญา มี 1 แนวทาง 5) เครือข่ายความร่วมมือ มี 2 แนวทาง และ 6) ผลการดำเนินงาน มี 4 แนวทาง

คำสำคัญ: การพัฒนา; การบริหาร; แนวคิดมหาวิทยาลัยผู้ประกอบการ; มหาวิทยาลัยเอกชน

Abstract

The research was the mixed methods research with the objectives to study the current conditions, desirable conditions and need assessment for Thai private university administration according to the concept of entrepreneurial universities and to propose guidelines for development of Thai private university administration according to the concept of entrepreneurial universities. The sample group consisted of 154 private university administrators were selected by cluster sampling and 5 qualified key informants acquired by purposefully selected. The research tool used questionnaire and in-depth-interview script, which were examined for conformality with the objectives of 5 experts and the questionnaires confidence was (Cronbach's alpha coefficient) = .961. Data were analyzed by using basic statistics such as frequency, mean, standard deviation, priority need index (PNImodified) and content analysis.

The results of the research were as follows: 1. The overall current condition was moderate, and the overall desirable condition was high. The need of development, the first was performance, the second was cooperation network, and the third was intellectual property management. 2. Guidelines for development of Thai private university administration according to the concept of entrepreneurial universities consisted of 6 components and 15 guidelines as follows: 1) Organization management was of 3 guidelines 2) learning management was of 4 guidelines 3) research and innovation development was of 1 guideline, 4) intellectual property management was of 1 guideline 5) cooperation network was of 2 guidelines and 6) performance was of 4 guidelines.

Keywords: Development; Administration; Concept of entrepreneurial University; Private University

บทนำ

ในปัจจุบันโลกเป็นยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและมีการแข่งขันสูงเกิดจากผลกระทบจากการปฏิวัติดิจิทัล (Digital Revolution) ต่อการเปลี่ยนแปลงไปสู่การปฏิวัติอุตสาหกรรม 4.0 จึงส่งผลให้เศรษฐกิจและสังคมไทยต้องมีการปรับเปลี่ยนให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงตามนโยบายของรัฐบาลเพื่อให้เป็นประเทศไทย 4.0 เพื่อให้เกิดความมั่นคงมั่งคั่งและยั่งยืนสามารถรับมือกับโอกาสและภัยคุกคามรูปแบบใหม่ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในศตวรรษที่ 21 โดยมีการปรับโครงสร้างเศรษฐกิจและสังคมใหม่ไปสู่เศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วย

นวัตกรรมและสนับสนุนการประกอบการ (Value- Based Economy) ที่สร้างความมั่งคั่งผ่านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี วัฒนธรรมความคิดสร้างสรรค์เพื่อสร้างสินค้าที่เป็นนวัตกรรมโดยผลักดันผ่านการใช้นวัตกรรม 5 กลุ่มหลัก (สำนักงานคณะกรรมการการพัฒนาศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักงานกฤษฎมนตรี, 2559) ซึ่งต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกภาคส่วนทั้งภาครัฐ ภาคธุรกิจ/อุตสาหกรรมและมหาวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยถือเป็นฐานสำคัญในการขับเคลื่อนเพื่อตอบโจทย์ในการพัฒนาประเทศในการสร้างความเข้มแข็งจากภายในผ่านกระบวนการเรียนการสอน งานวิจัยและบริการวิชาการสู่สังคมและอุตสาหกรรม (สุพิชชา ชีวฤทธิ์ และคณะ, 2561) โดยเฉพาะในการผลิตและพัฒนากำลังคนเพื่อเพิ่มศักยภาพให้ตอบสนองกับการพัฒนาและการแข่งขันของประเทศซึ่งมีเป้าหมายในการพัฒนาความสามารถในการทำงาน การมีงานทำและการเพิ่มรายได้ตลอดจนพัฒนาความสามารถในการสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมใหม่ให้สามารถแข่งขันในระดับภูมิภาคและระดับโลกได้ ดังนั้นมหาวิทยาลัยจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนบริบทของมหาวิทยาลัย รูปแบบการดำเนินงานเพื่อเตรียมความพร้อมรองรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น โดยเน้นการพัฒนาองค์ความรู้ให้สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง เน้นการสร้างงานวิจัยที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ต่อความต้องการของกลุ่มเป้าหมายได้ การพัฒนามหาวิทยาลัยของไทยให้เป็นมหาวิทยาลัยที่เน้นการสร้างแนวคิดแบบผู้ประกอบการ (Entrepreneurial Mindset) และยกระดับมหาวิทยาลัยสู่การเป็นมหาวิทยาลัยผู้ประกอบการ (Entrepreneurial Universities) จะทำให้รูปแบบการเรียนการสอนและการทำวิจัยสามารถพัฒนาเป็นนวัตกรรมที่สามารถนำไปใช้ได้จริงและสร้างมูลค่าที่สามารถนำไปใช้ในการพัฒนาประเทศ ซึ่งภาครัฐเล็งเห็นความสำคัญของมหาวิทยาลัยผู้ประกอบการจึงมอบหมายให้สำนักงานคณะกรรมการการนโยบาย วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และนวัตกรรมแห่งชาติ (สวทน.) รับผิดชอบด้านการส่งเสริมมหาวิทยาลัยผู้ประกอบการและสนับสนุนผู้ประกอบการ (startup) มีการเสริมสร้างศักยภาพผู้บริหารมหาวิทยาลัยและสร้างระบบนิเวศน์แห่งความเป็นผู้ประกอบการทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย (IDE Ecosystem Development) (สำนักงานคณะกรรมการการนโยบาย วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและนวัตกรรมแห่งชาติ, 2561)

มหาวิทยาลัยผู้ประกอบการเป็นมหาวิทยาลัยที่มีการบูรณาการความเป็นผู้ประกอบการเข้าไป ตั้งแต่การนำองค์กรและการกำกับดูแลมหาวิทยาลัย มีการดำเนินงานด้านผู้ประกอบการทั่วทั้งมหาวิทยาลัยเพื่อกระตุ้นและส่งเสริมนักศึกษา อาจารย์และเจ้าหน้าที่ในมหาวิทยาลัยให้มีความเป็นผู้ประกอบการ มีการสร้างความสัมพันธ์กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย มีความเป็นสากลและเกิดผลลัพธ์จากการดำเนินงานผู้ประกอบการ (Gibb, 2013; Sam & Sijde, 2014; Guerrero et al., 2015 และ อวิรุทธ์ ฉัตรมาลาทอง, 2560) มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศโดยการพัฒนาการจัดการศึกษาเพื่อผลิตบัณฑิตซึ่งมีความเป็นผู้ประกอบการ ยกระดับขีดความสามารถในการแข่งขันทางเศรษฐกิจ

และตอบสนองความต้องการและแก้ไขปัญหาสังคมและก้าวทันการเปลี่ยนแปลงในระดับสากล พร้อมทั้งสร้างความร่วมมือกับภาครัฐกิจ/อุตสาหกรรมและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเพื่อแลกเปลี่ยนและถ่ายทอดองค์ความรู้และพัฒนานวัตกรรม (Etzkowitz, 2015 and HEInnovate, 2014) ในหลายประเทศได้มีการพัฒนาเป็นมหาวิทยาลัยผู้ประกอบการ มหาวิทยาลัยหลายแห่งมีการใช้กรอบนำทางสำหรับการเป็นมหาวิทยาลัยผู้ประกอบการขององค์กรเพื่อความร่วมมือทางเศรษฐกิจและการพัฒนา (Organization for Economic Co-operation and Development: OECD) ซึ่งแบ่งออกเป็น 7 ด้าน (OECD and European Commission, 2012)

มหาวิทยาลัยในประเทศไทยได้รับผลกระทบต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกอย่างรวดเร็ว เช่นเดียวกัน ประกอบกับประเทศไทยเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ มีจำนวนผู้เรียนลดลงมีการแข่งขันสูง จากข้อมูลจากที่ประชุมอธิการบดีแห่งประเทศไทย (ทปอ.) จำนวนนักเรียนที่เข้าลงทะเบียนออนไลน์สมัครในระบบการคัดเลือกบุคคลกลางเข้าศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา ปี 2563 หรือที่ แคส มีจำนวนลดลงอย่างชัดเจนเหลือเพียง 2 แสนกว่าคนจากเดิมในปี 2562 ที่มีจำนวนนักเรียน 3 แสนกว่าคน (มติชนออนไลน์, 2563) นักเรียนมีโอกาสนในการเลือกตัดสินใจในการเข้าเรียนมากขึ้น นอกจากนี้ยังมีทางเลือกอื่นๆ ในการศึกษามากขึ้น เช่น การเรียนระบบออนไลน์ ที่จัดโดยมหาวิทยาลัยที่มีชื่อเสียงทั้งในและต่างประเทศ นอกจากนี้ยังพบปัญหาเรื่องการผลิตบัณฑิตที่ไม่ตรงตามความต้องการของสภาธุรกิจ จึงทำให้มีการเปิดสถาบันการศึกษาเองเพื่อผลิตบัณฑิตตามความต้องการ อาทิเช่น สถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์ ซึ่งจัดตั้งโดย บริษัทซีพีออลล์จำกัด จึงทำให้หลายมหาวิทยาลัยหลายแห่งต้องปรับลดภาควิชา คณะจนกระทั่งปิดตัวไปเพราะไม่สามารถปรับตัวได้ ดังนั้นมหาวิทยาลัยต้องมีการปรับตัวเพื่อตอบสนองต่อยุค Disruption สร้างความยั่งยืนให้มหาวิทยาลัยสามารถดูแลตัวเองได้ โดยปรับบริบทใหม่ที่เปิดกว้างสำหรับทุกคนที่ต้องการศึกษาเพิ่มเติม ให้ความสำคัญกับงานวิจัยเพื่อให้มหาวิทยาลัยเป็นแหล่งความรู้ที่จะช่วยเหลือและชี้นำสังคมได้ ต้องสามารถนำความรู้ที่ได้ไปใช้ได้จริงในชีวิตประจำวัน ผลิตบัณฑิตที่จบแล้วมีงานทำและสามารถสร้างงานได้ เพราะฉะนั้นการปรับตัวเป็นมหาวิทยาลัยผู้ประกอบการจึงเป็นทางออกในการอยู่รอดของมหาวิทยาลัยโดยเฉพาะมหาวิทยาลัยเอกชนที่ต้องมีการดูแลตัวเองสูง แต่ยังพบว่ามหาวิทยาลัยเอกชนในประเทศไทยส่วนใหญ่ยังไม่มีลักษณะมหาวิทยาลัยผู้ประกอบการที่อาจมาจากเหตุผลคือขาดแนวทางการบริหารมหาวิทยาลัยตามแนวคิดมหาวิทยาลัยผู้ประกอบการ จึงทำให้ผู้วิจัยสนใจการพัฒนาการบริหารมหาวิทยาลัยเอกชนไทยตามแนวคิดมหาวิทยาลัยผู้ประกอบการควรมีลักษณะอย่างไรเพื่อนำข้อมูลไปใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการไปสู่การเป็นมหาวิทยาลัยผู้ประกอบการ

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการบริหารมหาวิทยาลัยเอกชนไทยตามแนวคิดมหาวิทยาลัยผู้ประกอบการ
2. เพื่อนำเสนอแนวทางการพัฒนาการบริหารมหาวิทยาลัยเอกชนไทยตามแนวคิดมหาวิทยาลัยผู้ประกอบการ

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมผสานวิธี (Mixed Methods Research) การวิจัยแบ่งเป็น 2 ขั้นตอน โดย

ขั้นตอนที่ 1 เป็นการวิจัยเชิงปริมาณเพื่อสำรวจสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของการพัฒนา โดยประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ 1) ผู้บริหารมหาวิทยาลัยเอกชน จำนวน 41 มหาวิทยาลัย กลุ่มตัวอย่างเลือกโดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบกลุ่ม (Cluster Sampling) แบ่งตามภาค แบ่งตามสัดส่วนประชากร จำนวน 200 คน แต่ตอบกลับ 154 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือแบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งผ่านการตรวจสอบความสอดคล้องของเนื้อหาตามวัตถุประสงค์จากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คนและหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Cronbach's alpha coefficient) = .961 แบ่งออกเป็น 2 ตอน ได้แก่ 1) ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม และ 2) สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารมหาวิทยาลัยเอกชนไทยตามแนวคิดมหาวิทยาลัยผู้ประกอบการ ในการวิเคราะห์ข้อมูลโดยนำข้อมูลจากแบบสอบถามที่เก็บรวบรวมได้มาวิเคราะห์ด้วยสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าความต้องการจำเป็น (PNI modified)

ผลที่ได้รับเป็นประเด็นที่มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุดมากำหนดแนวทางการพัฒนาการบริหารมหาวิทยาลัยเอกชนไทยตามแนวคิดมหาวิทยาลัยผู้ประกอบการ เพื่อนำมาใช้ในขั้นตอนที่ 2

ขั้นตอนที่ 2 เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อหาแนวทางการพัฒนาการบริหารมหาวิทยาลัยเอกชนไทยตามแนวคิดมหาวิทยาลัยผู้ประกอบการ โดยใช้การสัมภาษณ์เชิงลึกเพื่อหาแนวทางและความสอดคล้องของความสัมพันธ์ของแนวทางการพัฒนาการบริหารมหาวิทยาลัยเอกชนไทยตามแนวคิดมหาวิทยาลัยผู้ประกอบการ โดยมีกลุ่มตัวอย่างหรือกลุ่มผู้ให้ข้อมูลคือ ผู้ทรงคุณวุฒิที่ได้มาโดยวิธีเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จำนวน 5 คน ได้แก่ ผู้บริหารมหาวิทยาลัยเอกชน จำนวน 2 คน ผู้บริหารองค์กรภาครัฐ จำนวน 1 คน และผู้บริหารองค์กรภาคธุรกิจ/อุตสาหกรรม จำนวน 2 คน โดยใช้แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-structured interview) ที่ผ่านการตรวจสอบความสอดคล้องของเนื้อหาตามวัตถุประสงค์จากผู้เชี่ยวชาญแล้ว ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ตอน ได้แก่ 1) ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ให้สัมภาษณ์ และ 2) การบริหารมหาวิทยาลัยผู้ประกอบการตามแนวคิดมหาวิทยาลัยผู้ประกอบการ เพื่อสร้างและ

พัฒนาแนวทางการพัฒนาการบริหารมหาวิทยาลัยเอกชนไทยตามแนวคิดมหาวิทยาลัยผู้ประกอบการ ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ นำมาวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) จะได้แนวทางและความสอดคล้องของความสัมพันธ์ของแนวทางการพัฒนาการบริหารมหาวิทยาลัยเอกชนไทยตามแนวคิดมหาวิทยาลัยผู้ประกอบการ นำข้อมูลที่ได้มาตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้เพื่อยืนยันผลการวิจัยโดยการจัดสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) จากผู้ทรงคุณวุฒิ 5 ท่าน ที่เลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ได้แก่ ผู้บริหารมหาวิทยาลัยเอกชน จำนวน 2 คน ผู้บริหารองค์กรภาครัฐ จำนวน 1 คน และ ผู้บริหารองค์กรภาครัฐกิจ/อุตสาหกรรม จำนวน 2 คน ซึ่งได้ยืนยันผลการวิจัยว่ามีความเหมาะสมและความเป็นไปได้

ผลที่ได้คือ แนวทางการพัฒนาการบริหารมหาวิทยาลัยเอกชนไทยตามแนวคิดมหาวิทยาลัยผู้ประกอบการ

ผลการวิจัย

1. สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการบริหารมหาวิทยาลัยเอกชนไทยตามแนวคิดมหาวิทยาลัยผู้ประกอบการ

ผลการวิจัยพบว่า สภาพปัจจุบันของการบริหารมหาวิทยาลัยเอกชนไทยตามแนวคิดมหาวิทยาลัยผู้ประกอบการในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.28$) โดยด้านการจัดการองค์กรมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.45$) รองลงมาคือด้านการวิจัยและพัฒนานวัตกรรม ($\bar{X} = 3.43$) และ ด้านการจัดการเรียนรู้ ($\bar{X} = 3.38$) ตามลำดับ ส่วนด้านผลการดำเนินงานมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X} = 3.12$) สำหรับสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารมหาวิทยาลัยเอกชนไทยตามแนวคิดมหาวิทยาลัยผู้ประกอบการในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.13$) โดยด้านการจัดการองค์กรมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.31$) รองลงมาคือด้านการวิจัยและพัฒนานวัตกรรม ($\bar{X} = 4.20$) และด้านการจัดการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.11$) ตามลำดับ ส่วนด้านการจัดการทรัพยากรสินทางปัญญาและด้านเครือข่ายความร่วมมือมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X} = 4.05$) และผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นของการพัฒนา พบว่า ค่าดัชนีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการบริหารมหาวิทยาลัยเอกชนไทยตามแนวคิดมหาวิทยาลัยผู้ประกอบการ (PNImodified) อยู่ระหว่าง 0.22 – 0.31 และภาพรวมมีค่า 0.26 โดยพบว่าความต้องการจำเป็นในการพัฒนา 3 อันดับแรก ได้แก่ อันดับที่ 1 ด้านผลการดำเนินงาน (0.31) อันดับที่ 2 ด้านเครือข่ายความร่วมมือ (0.29) และอันดับที่ 3 ด้านการจัดการทรัพยากรสินทางปัญญา (0.28) ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของการบริหารมหาวิทยาลัยเอกชนไทยตามแนวคิดมหาวิทยาลัยผู้ประกอบการ

ประเด็น	สภาพปัจจุบัน	สภาพที่พึงประสงค์	ความต้องการจำเป็น
การจัดการองค์กร	3.45	4.31	0.25
การจัดการเรียนรู้	3.38	4.11	0.22
การวิจัยและพัฒนานวัตกรรม	3.43	4.20	0.22
การจัดการทรัพยากรสิ่งทางปัญญา	3.16	4.05	0.28
เครือข่ายความร่วมมือ	3.15	4.05	0.29
ผลการดำเนินงาน	3.12	4.08	0.31
ภาพรวม	3.28	4.13	0.26

1. แนวทางการพัฒนาการบริหารมหาวิทยาลัยเอกชนไทยตามแนวคิดมหาวิทยาลัยผู้ประกอบการ

ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการพัฒนาการบริหารมหาวิทยาลัยเอกชนไทยตามแนวคิดมหาวิทยาลัยผู้ประกอบการ ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ 15 แนวทาง ดังต่อไปนี้

องค์ประกอบที่ 1 ด้านการจัดการองค์กร มี 3 แนวทาง ได้แก่ 1) สร้างศูนย์ความเป็นเลิศ (Excellence Center) ในสาขาที่โดดเด่นและเชี่ยวชาญโดยมีการแยกตัวออกจากมหาวิทยาลัยและมีการบริหารอย่างอิสระ โดยมีผู้ประกอบการเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหาร 2) จัดตั้งกองทุนพัฒนาผู้ประกอบการ การวิจัยและพัฒนานวัตกรรมร่วมกับผู้ประกอบการเพื่อพัฒนาธุรกิจออกสู่เชิงพาณิชย์และสรรหาแหล่งทุนภายนอก มีการตั้งศูนย์ความร่วมมือทางการวิจัย (Collaborative Research Centers) เพื่อช่วยเหลือให้คำปรึกษาในการสร้างงานวิจัย รวมถึงการจ่ายผลตอบแทนกลับเข้าสู่กองทุน และ 3) สร้างระบบการจ่ายผลตอบแทนที่ชัดเจน โปร่งใสและเป็นที่ยอมรับ รวมทั้งในรูปของผลงานทางวิชาการ

องค์ประกอบที่ 2 ด้านการจัดการเรียนรู้ มี 4 แนวทาง ได้แก่ 1) คัดเลือกผู้ประกอบการที่มีความต้องการสร้างงานวิจัยและพัฒนานวัตกรรมที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้จริงร่วมกับมหาวิทยาลัย 2) ออกแบบหลักสูตรผู้ประกอบการร่วมกับสถานประกอบการเพื่อเพิ่มทักษะผู้ประกอบการและสามารถทำงานได้จริงตามความต้องการของสถานประกอบการ 3) จัดการเรียนการสอนควบคู่การสร้างงานวิจัยและนวัตกรรม และการดำเนินงานด้านผู้ประกอบการตั้งแต่ปีแรก และ 4) จัดสิ่งแวดล้อมเชิงนวัตกรรมและจัดกิจกรรมที่กระตุ้นความคิดสร้างสรรค์ใหม่ ๆ (Entrepreneurial Ecosystems)

องค์ประกอบที่ 3 ด้านการวิจัยและพัฒนานวัตกรรม มี 1 แนวทาง ได้แก่ สร้างงานวิจัย (Transitional Research) โดยนำความต้องการที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้จริงมาเป็นหัวข้อในการทำวิจัยและพัฒนานวัตกรรมในรูปของนวัตกรรมทางธุรกิจ (Business Innovation)

องค์ประกอบที่ 4 ด้านการจัดการทรัพยากรสินทางปัญญา มี 1 แนวทาง ได้แก่ จัดตั้งหน่วยงานจัดการทรัพยากรสินทางปัญญา ตั้งแต่การส่งเสริม สนับสนุนและมีการคุ้มครองทรัพยากรสินทางปัญญาที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้จริงในเชิงพาณิชย์ หรือสามารถนำไปใช้ในการแก้ปัญหาของสังคมและประเทศได้ มีการเชื่อมโยงและประสานงานกับหน่วยงานภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย

องค์ประกอบที่ 5 ด้านเครือข่ายความร่วมมือ มี 2 แนวทาง ได้แก่ 1) สร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการและภาครัฐในการร่วมลงทุน การจัดการเรียนรู้ การสร้างงานวิจัยและพัฒนานวัตกรรมเพื่อสร้างผลผลิต (Product) และส่งต่อเข้าสู่ตลาดและสามารถนำผลงานไปใช้ในการแก้ปัญหาของประเทศ และ 2) สร้างเครือข่ายให้ครอบคลุมทั้งผู้ประกอบการมหาวิทยาลัยและภาครัฐทั้งภายในและภายนอกประเทศเพื่อถ่ายทอดองค์ความรู้ (Transfer Knowledge) และความร่วมมือในการพัฒนาผู้ประกอบการ มีการใช้ทรัพยากรและบุคลากรร่วมกัน

องค์ประกอบที่ 6 ด้านผลการดำเนินงาน มี 4 แนวทาง ได้แก่ 1) สร้างผลงานวิจัยและนวัตกรรมที่นำไปใช้ประโยชน์ได้จริงทั้งในเชิงพาณิชย์และเชิงสังคม 2) จัดตั้งหน่วยงานจัดการทางการตลาดร่วมกับภาคธุรกิจในการนำผลงานที่ได้จากงานวิจัยและพัฒนาวัตกรรมเข้าสู่ตลาดโลก 3) สร้างบัณฑิตที่ตอบสนองความต้องการของสถานประกอบการ สังคมและประเทศ และ 4) จัดให้มีงานแสดงผลงานวิจัยและนวัตกรรมประจำปี (Research and Innovation Shopping Center) เพื่อเป็นการนำเสนอผลงานวิจัยที่โดดเด่นของแต่ละมหาวิทยาลัยเพื่อให้สถานประกอบการเลือกให้การสนับสนุน

อภิปรายผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์หาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการบริหารมหาวิทยาลัยพบว่า ด้านผลการดำเนินงานมีความต้องการในการพัฒนาสูง ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของทรงพล มั่นคงสุจริตและคณะ (2559) ที่พบว่าคนไทยไม่เข้มแข็งทางเทคโนโลยีและวิศวกรรมทำให้สร้างนวัตกรรมมูลค่าสูงเชิงพาณิชย์ได้น้อยและประเทศไทยมีระดับการพัฒนาเครือข่ายพันธมิตรอยู่ในระดับต่ำ รวมทั้งมีข้อจำกัดในการเข้าถึงแหล่งทุน ส่งผลให้ผลการดำเนินงานไม่ประสบความสำเร็จ ซึ่งตรงกับผลการวิจัยที่ได้เพราะเป็นด้านที่ต้องการการพัฒนาสูงอาจเป็นเพราะว่าความร่วมมือระหว่างมหาวิทยาลัยและผู้ประกอบการยังจำกัด มหาวิทยาลัยยังเน้นการให้บริการวิชาการเท่านั้นแต่ยังขาดการสนับสนุนการประกอบธุรกิจ ประกอบกับผลงานวิจัยและนวัตกรรมของมหาวิทยาลัยจำนวนมากไม่มีคุณภาพเพียงพอที่จะขยายผลสู่ภาคธุรกิจได้

2. แนวทางการพัฒนาการบริหารมหาวิทยาลัยเอกชนไทยตามแนวคิดมหาวิทยาลัยผู้ประกอบการ พบว่า มี 6 องค์ประกอบ 15 แนวทาง

องค์ประกอบที่ 1 ด้านการจัดการองค์กร ซึ่งหลักสำคัญในการขับเคลื่อนมหาวิทยาลัยผู้ประกอบการคือการบริหารด้วยคล่องตัว มีอิสระ ลดการควบคุม ให้อำนาจในการตัดสินใจ และมีอิสระในการทำงาน (Kuratko et al., 2014) สอดคล้องกับผลการวิจัยที่พบว่า มหาวิทยาลัยจะต้องค้นพบความเชี่ยวชาญเฉพาะของมหาวิทยาลัยมาสร้างศูนย์ความเป็นเลิศในสาขาที่โดดเด่นและเชี่ยวชาญโดยมีแยกตัวออกจากมหาวิทยาลัยเพื่อให้การบริหารงานมีความเป็นอิสระ ยืดหยุ่นสูง สามารถก้าวทันการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วและมีการแข่งขันสูง มหาวิทยาลัยควรมีการจัดตั้งกองทุนเพื่อนำเงินมาใช้ในการลงทุนในการทำวิจัย พัฒนานวัตกรรมและการดำเนินงานด้านผู้ประกอบการ โดยการจัดตั้งกองทุนต้องมีการบริหารกองทุนให้งอกเงยและสามารถเติบโตได้ ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของ Basci & Alkan (2015) และ OECD and European Commission (2012) ที่พบว่า ภาคเอกชน ภาครัฐ ศิษย์เก่าและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีบทบาทสำคัญที่จะเข้ามาช่วยสนับสนุนด้านเงินทุนและงบประมาณในการดำเนินงานด้านผู้ประกอบการ เนื่องจากงบประมาณของมหาวิทยาลัยมีจำกัดและต้องบริหารกองทุนให้มีผลกำไรเข้าสู่กองทุนเพื่อการดำเนินงานได้อย่างต่อเนื่องและยั่งยืน รวมถึงการสร้างระบบการจ่ายผลตอบแทนที่ชัดเจน โปร่งใสและเป็นที่ยอมรับ ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของ Dinh (2020) ที่พบว่า อาจารย์ไม่สนใจในการทำธุรกิจแต่อาจารย์และนักวิจัยส่วนใหญ่จะผลิตสินค้าที่ได้จากงานวิจัยที่สามารถขายได้ในราคาสูง และมีการแบ่งผลประโยชน์อย่างเหมาะสม

องค์ประกอบที่ 2 ด้านการจัดการเรียนรู้ พบว่า ในการสร้างงานวิจัยและนวัตกรรมได้จริงนั้นต้องนำปัญหาและความต้องการจากภาคธุรกิจ ภาครัฐมาเป็นหัวข้อในการทำวิจัยจึงจะสามารถตอบสนองความต้องการของผู้ใช้ สอดคล้องกับการวิจัยของ Silva et al. (2018) ที่พบว่ามหาวิทยาลัยมีการสร้างงานวิจัยที่สอดคล้องกับประเด็นในสังคมและความต้องการของประเทศ โดยมหาวิทยาลัยมีความสามารถในการแปลงความรู้ที่ได้ไปสู่การเกิดประโยชน์ทางเศรษฐกิจและสังคม ควรมีการออกแบบหลักสูตรผู้ประกอบการเพื่อฝึกทักษะและกระบวนคิดแบบผู้ประกอบการร่วมกับผู้ประกอบการเพื่อให้ตรงตามความต้องการซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของ Gustomo & Ghina (2017) ที่พบว่า กิจกรรมด้านการเรียนการสอนจะเพิ่มศักยภาพความรู้ ความสามารถในการกระบวนคิดและทักษะผู้ประกอบการ ทำให้เพิ่มโอกาสทางอาชีพสามารถประกอบอาชีพอิสระและเป็นเจ้าของกิจการได้ ควรมีการจัดการเรียนการสอนควบคู่กับการสร้างงานวิจัย พัฒนานวัตกรรมและการดำเนินงานด้านผู้ประกอบการ สอดคล้องกับการวิจัยของ Gibb (2013) ที่พบว่า มหาวิทยาลัยมีการให้บุคลากรและนักศึกษาได้ค้นคว้าทดลองสร้างธุรกิจ นวัตกรรมและความคิดสร้างสรรค์ในการวิจัย มีการบูรณาการองค์ความรู้หลากหลายสาขาวิชาเพื่อแก้ปัญหาโดยผ่านกระบวนการเรียนรู้ร่วมกัน ปัจจัยที่สำคัญมากในการพัฒนามหาวิทยาลัยผู้ประกอบการให้สำเร็จคือการจัดสิ่งแวดล้อมเชิงนวัตกรรมและจัดกิจกรรมที่

กระตุ้นความคิดสร้างสรรค์ใหม่ๆ สอดคล้องกับการวิจัยของ Gustomo & Ghina (2017) และ อวิรุทธ์ ฉัตรมาลาทอง (2560) ที่พบว่า การสร้างองค์ความรู้เชิงนวัตกรรมต้องมีการกระตุ้นระบบ นิเวศเชิงนวัตกรรมเพื่อกระตุ้นและส่งเสริมให้เกิดกระบวนการในการพัฒนาบัณฑิต การพัฒนา องค์ความรู้ใหม่และนวัตกรรมร่วมกัน

องค์ประกอบที่ 3 ด้านการวิจัยและพัฒนา นวัตกรรม มหาวิทยาลัยมีความสามารถในการ นำผลงานวิจัยทางวิชาการไปสร้างองค์ความรู้เชิงนวัตกรรมให้เกิดประโยชน์ สามารถสร้าง ผลตอบแทนให้กับมหาวิทยาลัย เป็นสินทรัพย์ทางเศรษฐกิจและสังคมที่นำไปใช้ในการพัฒนา ประเทศและสอดคล้องกับความต้องการของตลาด (Silva et al., 2018 and Nogueira et al., 2018) ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยที่พบว่า การสร้างงานวิจัยต้องนำความต้องการที่สามารถ นำไปใช้ประโยชน์ได้จริงมาเป็นหัวข้อในการทำวิจัยและพัฒนา นวัตกรรมในรูปของนวัตกรรมทาง ธุรกิจเพื่อเพิ่มมูลค่าในเชิงพาณิชย์และสามารถนำไปใช้ในการแก้ปัญหาของประเทศ

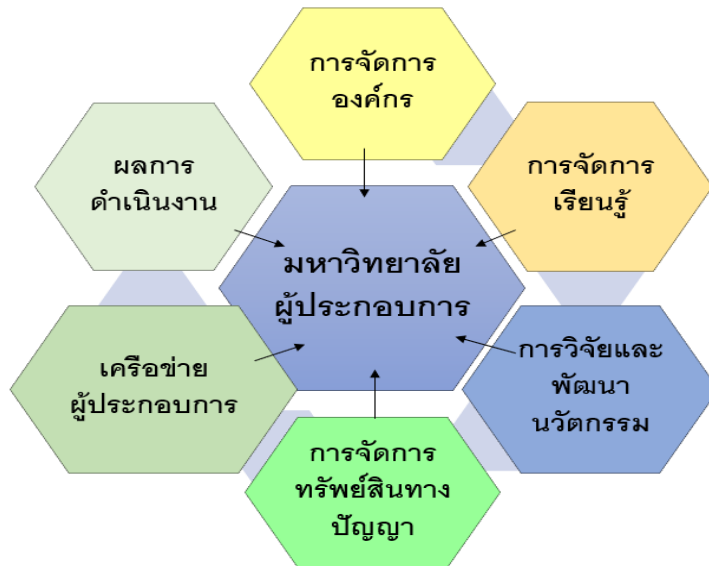
องค์ประกอบที่ 4 ด้านการจัดการทรัพย์สินทางปัญญา มหาวิทยาลัยควรจัดตั้งหน่วยงาน จัดการทรัพย์สินทางปัญญาเพื่อให้เกิดการส่งเสริม สนับสนุนและคุ้มครองทรัพย์สินทางปัญญาโดยมี การเชื่อมโยงและประสานงานกับหน่วยงานภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย นำผลงานวิจัยและ นวัตกรรมไปต่อยอดทางธุรกิจ การคุ้มครองทรัพย์สินทางปัญญาที่มีประสิทธิภาพช่วยให้ เศรษฐกิจเติบโตอย่างยั่งยืนมีเสถียรภาพ ต่างประเทศเข้ามาลงทุนมากขึ้นซึ่งสอดคล้องกับสถิติ พล วิบูลย์ธนากุล (2562) พบว่าในประเทศที่กำลังพัฒนาที่มีการคุ้มครองทรัพย์สินทางปัญญาดี ขึ้น จะมีการลงทุนจากต่างประเทศเพิ่มขึ้น โดยระดับคะแนนการคุ้มครองทรัพย์สินทางปัญญาที่ เพิ่มขึ้นเพียง 10% ช่วยให้การลงทุนโดยตรงจากต่างประเทศเพิ่มขึ้นถึง 50% ของระดับการ ลงทุนเฉลี่ย

องค์ประกอบที่ 5 ด้านเครือข่ายความร่วมมือ การสร้างเครือข่ายความร่วมมือเป็นปัจจัย สำคัญมากในการสร้างมหาวิทยาลัยผู้ประกอบการ เป็นการเพิ่มศักยภาพให้กับมหาวิทยาลัยทั้ง ทางด้านการวิจัย การเรียนการสอน ซึ่งความร่วมมือจะนำมาซึ่งแหล่งทุน การแลกเปลี่ยนองค์ ความรู้ เส้นทางสู่การตลาดเพื่อเกิดมูลค่าในเชิงพาณิชย์ รวมทั้งในการช่วยเหลือและแก้ปัญหา สังคมต้องอาศัยความร่วมมือทุกภาคส่วน ทั้งภาครัฐ ภาคธุรกิจ/อุตสาหกรรม ระหว่าง มหาวิทยาลัยร่วมกัน รวมทั้งผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย คนในชุมชน ศิษย์เก่าเพื่อให้เกิดความยั่งยืนต้อง สร้างเครือข่ายให้ครอบคลุมทั้งผู้ประกอบการ มหาวิทยาลัยและภาครัฐทั้งภายในและภายนอก ประเทศเนื่องจากแต่ละภาคส่วนมีความรู้ความสามารถที่แตกต่างกัน ในความร่วมมือควรมีการ ใช้บุคลากรและทรัพยากรร่วมกัน แต่พบว่าในประเทศไทยการสร้างเครือข่ายยังไม่ประสบ ความสำเร็จ สอดคล้องกับการวิจัยของเชมกร ไชยประสิทธิ์ และ อรพิน สันติธีรากุล (2560) พบว่าการพัฒนาผู้ประกอบการของไทยยังต้องมีการพัฒนาในด้านการสร้างเครือข่ายความ ร่วมมือเนื่องจากการบริหารจัดการเครือข่ายที่ยังไม่เป็นระบบและยังไม่เข้มแข็ง

องค์ประกอบด้านที่ 6 ด้านผลการดำเนินงาน ผลการดำเนินงานเป็นสิ่งที่ทั้งมหาวิทยาลัย ภาครัฐ และภาคธุรกิจ/อุตสาหกรรมต้องการให้เกิดขึ้นมากที่สุด จากการศึกษาของ Guerrero et al. (2015) และ Sam & Sijde (2014) พบว่า มหาวิทยาลัยเป็นตัวเร่งที่สำคัญในการพัฒนา เศรษฐกิจและสังคม เป็นแหล่งความคิดและเทคโนโลยีใหม่ในการสร้างธุรกิจใหม่ๆ เอื้อต่อการ ได้เปรียบในเชิงการแข่งขันอย่างยั่งยืนและสามารถสร้างแหล่งรายได้ใหม่ ซึ่งสอดคล้องกับ ผลการวิจัยที่พบว่า การสร้างผลงานวิจัยและนวัตกรรมที่นำไปใช้ประโยชน์ได้จริงในเชิงพาณิชย์ และเชิงสังคมเป็นส่วนที่ทำให้เกิดผลตอบแทนเข้าสู่มหาวิทยาลัย และทุกภาคส่วนทั้งในรูปตัวเงิน ชื่อเสียง การแก้ปัญหาของชุมชนท้องถิ่น สังคม เศรษฐกิจและประเทศได้ โดยมหาวิทยาลัยควร จัดตั้งหน่วยงานจัดการทางการตลาดร่วมกับภาคธุรกิจในการนำผลงานที่ได้เข้าสู่ตลาดโลก พร้อมทั้ง สร้างบัณฑิตที่ตอบสนองความต้องการของสถานประกอบการ สังคมและประเทศ ให้เป็นผู้มี ทักษะสูง มีความรู้ความเชี่ยวชาญในสาขาของตนอย่างทันสมัย มีความเป็นผู้ประกอบการ มุ่งงาน ทำหลังจบการศึกษา สอดคล้องกับการวิจัยของ Gustomo & Ghina (2017) พบว่าการผลิต บัณฑิตที่มีกระบวนการคิดและทักษะผู้ประกอบการทำให้เพิ่มโอกาสทางอาชีพ ประกอบอาชีพอิสระ และเป็นเจ้าของกิจการได้ สุดท้ายผลการดำเนินงานด้านผู้ประกอบการจะประสบความสำเร็จ และมีประสิทธิภาพต้องมีการนำผลงานออกสู่สังคมโดยจัดให้มีงานแสดงผลงานวิจัยและ นวัตกรรมแห่งชาติแสดงให้ภาคธุรกิจ/อุตสาหกรรม ภาครัฐทั้งภายในและภายนอกประเทศที่ สนใจซื้อผลงานและร่วมลงทุนในการต่อยอดพัฒนาผลงานและที่สำคัญที่สุดเพื่อให้เกิดการ แข่งขัน กระตุ้นให้เกิดการพัฒนาความคิดใหม่ๆ เกิดวัฒนธรรมการสร้างงานวิจัยและนวัตกรรมที่ มีประโยชน์และโดดเด่นเพื่อเข้าร่วมการแข่งขันร่วมกับภาครัฐและภาคธุรกิจ/อุตสาหกรรม ทำให้ มหาวิทยาลัยเห็นช่องทางและความสำคัญในการพัฒนางานวิจัยและนวัตกรรม สอดคล้องกับ Silva et al. (2018) ที่พบว่า มหาวิทยาลัยมีความพยายามในการดำเนินกิจกรรมที่ก่อให้เกิดการ สร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ๆ เพื่อให้เกิดการดำเนินธุรกิจ ตามความต้องการของโลกภายนอก

องค์ความรู้จากการวิจัย

การศึกษาวิจัย เรื่อง “การพัฒนาการบริหารมหาวิทยาลัยเอกชนไทยตามแนวคิดมหาวิทยาลัยผู้ประกอบการ” สามารถสังเคราะห์ได้องค์ความรู้ดังแผนภาพต่อไปนี้



ภาพที่ 1 องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย

จากภาพที่ 1 องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย คือแนวทางการพัฒนาการบริหารมหาวิทยาลัยเอกชนไทยตามแนวคิดมหาวิทยาลัยผู้ประกอบการ มี 6 องค์ประกอบ 15 แนวทาง ได้แก่ 1) ด้านการจัดการองค์กร มี 3 แนวทาง 2) ด้านการจัดการเรียนรู้ มี 4 แนวทาง 3) ด้านการวิจัยและพัฒนา นวัตกรรม มี 1 แนวทาง 4) ด้านการจัดการทรัพยากรทางปัญญา มี 1 แนวทาง 5) ด้านเครือข่ายผู้ประกอบการ มี 2 แนวทาง และ 6) ด้านผลการดำเนินงาน มี 4 แนวทาง เพื่อนำข้อค้นพบที่ได้ไปใช้เป็นแนวทางในการบริหารมหาวิทยาลัยเอกชนไทยตามแนวคิดมหาวิทยาลัยผู้ประกอบการให้แก่มหาวิทยาลัยโดยเฉพาะมหาวิทยาลัยเอกชน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. ภาครัฐ ภาคเอกชนและมหาวิทยาลัยควรร่วมมือกันสร้างระบบเครือข่ายที่เข้มแข็งและมั่นคงทั้งภายในและภายนอกประเทศ
2. มหาวิทยาลัยที่มีความเชี่ยวชาญในสาขาที่เหมือนกันควรร่วมมือกันในการพัฒนา งานวิจัยและนวัตกรรมร่วมกับภาครัฐกิจ/อุตสาหกรรมที่มีความต้องการในสาขาเดียวกันทั้งภายในและภายนอกประเทศเพื่อให้เกิดความเชี่ยวชาญเฉพาะสาขา

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

1. มหาวิทยาลัยควรค้นหาความเชี่ยวชาญที่โดดเด่นของมหาวิทยาลัยเพื่อนำไปสร้างศูนย์ความเป็นเลิศโดยมีการบริหารเฉพาะที่แยกออกมาจากมหาวิทยาลัย
2. มหาวิทยาลัยควรออกแบบหลักสูตรและจัดกิจกรรมการเรียนการสอนร่วมกับสถานประกอบการเพื่อผลิตบัณฑิตที่ตรงตามต้องการ เน้นการฝึกปฏิบัติในสถานประกอบการจริงเพื่อเพิ่มทักษะและกระบวนการคิดแบบผู้ประกอบการ
3. มหาวิทยาลัยควรจัดให้มีการเรียนการสอนร่วมกับการสร้างงานวิจัยและนวัตกรรม และการดำเนินงานในผู้ประกอบการตั้งแต่ปีแรก เพื่อฝึกทักษะและกระบวนการคิดแบบผู้ประกอบการ
4. มหาวิทยาลัยควรมีการจัดสิ่งแวดล้อมเชิงนวัตกรรมและกิจกรรมกระตุ้นความคิดใหม่ๆ ซึ่งมหาวิทยาลัยควรมีการใช้พื้นที่ร่วมกันระหว่างมหาวิทยาลัย มีการจัดเวทีเสวนากับผู้มีประสบการณ์ ผู้ประกอบการรายใหม่ (startup) ที่ประสบความสำเร็จมาเป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจและร่วมแลกเปลี่ยนประสบการณ์
5. มหาวิทยาลัยควรนำปัญหาและความต้องการมาตั้งเป็นหัวข้อในการทำวิจัยและพัฒนา นวัตกรรม
6. มหาวิทยาลัยควรมีหน่วยงานเฉพาะที่จัดการด้านทรัพย์สินทางปัญญาเพื่อกระตุ้นส่งเสริมและสนับสนุนรวมทั้งการคุ้มครองทรัพย์สินทางปัญญาที่ได้จากผลการวิจัยและพัฒนา นวัตกรรมที่สามารถนำไปต่อยอดทางธุรกิจ
7. มหาวิทยาลัยควรสร้างเครือข่ายความร่วมมือให้ครอบคลุมทั้งภาครัฐ ภาคธุรกิจ/อุตสาหกรรมและระหว่างมหาวิทยาลัยทั้งภายในและภายนอกประเทศให้เข้มแข็งและยั่งยืน พร้อมทั้งเปิดโอกาสให้บุคคลภายนอกสามารถนำผลงานวิจัยและนวัตกรรมเข้ามาร่วมกับมหาวิทยาลัย (Open innovation systems) ทั้งการเข้ามาขอสนับสนุนจากกองทุน การขอคำปรึกษาและถ่ายทอดองค์ความรู้ร่วมกัน ตลอดจนสร้างมูลค่าเชิงพาณิชย์ร่วมกัน
8. มหาวิทยาลัยควรร่วมมือกับภาครัฐและภาคธุรกิจ/อุตสาหกรรมในการจัดงานประกวดและการแข่งขันเพื่อนำเสนอผลงานวิจัยและนวัตกรรมที่โดดเด่นให้แก่ผู้สนใจทั้งในและต่างประเทศเพื่อซื้อผลงานและร่วมลงทุนในการต่อยอดพัฒนาผลงานต่อไป

ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาลักษณะกฎหมายและกฎระเบียบที่เหมาะสมในการดำเนินงานด้านผู้ประกอบการในปัจจุบัน
2. ควรมีการศึกษาลักษณะการสร้างเครือข่ายจากความร่วมมือของภาครัฐ ภาคธุรกิจ/อุตสาหกรรมและมหาวิทยาลัยทั้งภายในและภายนอกประเทศที่เหมาะสมกับประเทศไทย

เอกสารอ้างอิง

- เชมกร ไชยประสิทธิ์ และ อรพิน สันติธีรากุล. (2560). การเปรียบเทียบตัวแบบการพัฒนาผู้ประกอบการระหว่างประเทศไทยกับหมู่เกาะ AZORES ประเทศโปรตุเกส. *วารสารปัญหาวิวัฒน์*, 9 (ฉบับพิเศษ), 6-17.
- ทรงพล มั่นคงสุจริต และคณะ. (2559). ศูนย์บ่มเพาะธุรกิจในมหาวิทยาลัยของประเทศไทย: สถานะปัจจุบันและโอกาสในการปรับปรุง. *วารสารนักบริหาร*, 36(2), 123-132.
- มติชนออนไลน์. (2563). ทปอ.ถกวิกฤตเด็กกลดลงปี' 63 เหลือ 2 แสนคน มหา'ลัยเล็งปิดคณะตกอันดับ 'สาธารณสุข-บริหาร' มาแรง. สืบค้น 2 พฤศจิกายน 2564, จาก https://www.matichon.co.th/education/news_1990888
- สำนักงานคณะกรรมการการพัฒนาระบบราชการและสังคมแห่งชาติ สำนักงานนายกรัฐมนตรี. (2559). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 - 2564)*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการพัฒนาระบบราชการและสังคมแห่งชาติ สำนักงานนายกรัฐมนตรี.
- สำนักงานคณะกรรมการนโยบายวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและนวัตกรรมแห่งชาติ (สวทน.). (2561). *สัมมนาเชิงปฏิบัติการ “การเสริมสร้างศักยภาพผู้บริหารมหาวิทยาลัย เพื่อมุ่งสู่มหาวิทยาลัยแห่งการประกอบการ (Entrepreneurial University Executive Training)”*. สืบค้น 14 เมษายน 2563, จาก https://www.sti.or.th/sti/news-detail.php?news_type=2&news_id=348&
- สิทธิพล วิบูลย์นาทกุล. (2562). *ทรัพย์สินทางปัญญา หัวใจสำคัญพัฒนาเศรษฐกิจ*. กรุงเทพฯ: ธุรกิจ. สืบค้น 24 มีนาคม 2563, จาก <https://www.bangkokbiznews.com/blog/detail/647750>
- สุพิชชา ชีวฤกษ์ และคณะ. (2561). ทิศทางสู่มหาวิทยาลัยแห่งการประกอบการด้วยการพัฒนาองค์กร. *วารสารการจัดการสมัยใหม่*, 16(1), 219-227.
- อวิรุทธ์ ฉัตรมาลาทอง. (2560). *ยุทธศาสตร์และโมเดลพันธกิจเพื่อพัฒนามหาวิทยาลัยวิจัยสู่มหาวิทยาลัยเชิงประกอบการ*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- Basci, E. S., & Alkan, R. M. (2015). Entrepreneurship Education at Universities: Suggestion for A Model Using Financial Support. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 195(2015), 856 - 861.
- Dinh, V.T. (2020). Entrepreneurial Universities and the Development Model for Public Universities in Vietnam. *International Journal of Entrepreneurship*, 24(1), 1-16.

- Etzkowitz, H. (2015). Special Introduction: The Entrepreneurial University Wave. *Technology Financing and Commercialization: Exploring the Challenges and How Nations Can Build Innovative Capacity*. London: Palgrave Macmillan UK.
- Gibb, A. (2013). Entrepreneurial University Scorecard. UK: NCEE.
- Guerrero, M., Cunningham, J. A., & Urbano, D. (2015). Economic impact of entrepreneurial universities activities: An exploratory study of the United Kingdom. *Research Policy*, 44(3), 748-764.
- Gustomo, A. & Ghina, A. (2017). Building a systemic framework for an entrepreneurial university. *International Journal of Advanced and Applied Sciences*, 4(7), 116-123.
- HEInnovate. (2014). *The Entrepreneurial Higher Education Institution. A review of the concept and its relevance today*. Brussels: European Commission (mimeo).
- Kuratko, D.F., Hornsby, J. S. & Covin, J. G. (2014). Diagnosing a firm's internal environment for corporate entrepreneurship. *Business Horizons*, 57, 37-47.
- Nogueira, D.F., Arruti, A., Markuerkiaga, L. & Saenz, N. (2018). The entrepreneurial university: A selection of good practices. *Journal of Entrepreneurship Education*, 21(3), 1-17.
- OECD and European Commission. (2012). *A Guiding Framework for Entrepreneurial Universities*. Paris: OECD and the European Commission.
- Sam, C. & Sijde, P.V.D. (2014). Understanding the concept of the entrepreneurial university from the perspective of higher education models. *Higher Education*, 68(6), 891-908.
- Silva, C. E. L., Esteves, F. D. A., Narcizo, R. B. & Cardoso, R. (2018). Concepts and Criteria for the Characterization of the Entrepreneurial University: A systemic Literature Review. *Journal of Economics, Business and Management*, 6(3), 65-71.



องค์ประกอบภาวะผู้ตามที่มีประสิทธิผลของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*

THE COMPONENTS OF TEACHER'S EFFECTIVE FOLLOWERSHIP IN SECONDARY SCHOOLS
UNDER THE OFFICE OF THE BASIC EDUCATION COMMISSION IN THE NORTHEAST
THAILAND

พิมพ์พัทฐ แก้วดี, เอกลักษณ์ เพียสา, วาโร เพ็งสวัสดิ์

พิมพ์พัทฐ แก้วดี, เอกลักษณ์ เพียสา, วาโร เพ็งสวัสดิ์

Phimpaphat Kaewdee, Akkaluck Pheasa, Waro Pengsawat

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

Sakon Nakhon Rajabhat University

Corresponding author E-mail: phimpaphat_k@hotmail.com

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้ตามที่มีประสิทธิผลของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เป็นการวิจัยเชิงบรรยาย กลุ่มเป้าหมาย คือ การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 11 คน และการศึกษาพหุกรณี จำนวน 2 โรงเรียน ด้วยวิธีการเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการสัมภาษณ์เป็นแบบกึ่งโครงสร้าง สถิติที่ใช้ ความถี่ ร้อยละ

ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบภาวะผู้ตามที่มีประสิทธิผลของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบหลัก และ 25 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ 1) ความรับผิดชอบ ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบย่อย คือ ความเพียรพยายาม ความเอาใจใส่ในการทำงาน การยอมรับการกระทำของตน ความละเอียดรอบคอบ และการปรับปรุงงานให้ดียิ่งขึ้น 2) การพัฒนาตนเอง ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบย่อย คือ การวิเคราะห์ตนเอง การจัดการตนเอง และการแสวงหาความรู้ในการพัฒนา 3) การคิดอย่างมีวิจารณญาณ ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบย่อย คือ การพิจารณาอย่างมีเหตุผล ความกระตือรือร้น ความคิดสร้างสรรค์ และการเปิดใจกว้าง 4) มนุษยสัมพันธ์ ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบย่อย คือ แรงจูงใจ การยอมรับตนเอง การจัดการความขัดแย้ง และการปรึกษาหารือ 5) การทำงานเป็นทีม ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบย่อย คือ การติดต่อสื่อสาร การมีเป้าหมายเดียวกัน การมีปฏิสัมพันธ์ และการมีส่วนร่วม และ 6) ความกล้า ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบย่อย คือ ความกล้าที่จะรับผิดชอบในการกระทำของตน ความกล้าที่จะมีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลง ความกล้าที่จะยืนหยัดในศีลธรรม ความกล้าที่จะอาสาช่วยทำงาน และความกล้าที่จะทำทนาย

คำสำคัญ: องค์ประกอบ; ภาวะผู้ตามที่มีประสิทธิผล; ครูมัธยมศึกษา

Abstract

This research aimed to study the components of teacher's effective followership in secondary schools under the Office of the Basic Education Commission in the Northeast Thailand. This research was descriptive research with the target groups of 11 experts and 2 best practice schools by using purposive sampling. Research instrument used was semi-structured Interview and statistics used were frequency and percentage.

The results were found that the components of teacher's effective followership in secondary schools under the Office of the Basic Education Commission in the Northeastern Thailand consisted of 6 main components, namely, 1) responsibility consisting of 5 sub-elements (perseverance, attention to work, acceptance of their actions, meticulousity, and Improving work); 2) self-development consisting of 3 sub-elements (self-analysis, self-management and self-learning development); 3) critical thinking consisting of 4 sub-components (rational consideration, enthusiasm, creative thinking, and being open-minded; 4) human relations consisting of 4 sub-components (motive, self-acceptance, conflict management, and consultation); 5) teamwork consisting of 4 sub-components (communication, mutual goal, interaction, and participation); and 6) courage consisting of 5 sub-elements (courage to assume responsibility, courage to participate in transformation, courage to take moral action, courage to serve, and courage to challenge).

Keywords: Component; Effective Followership; Secondary School Teacher

บทนำ

การจัดการศึกษาในยุคปฏิรูปการศึกษา จะต้องพัฒนาคนให้มีความสามารถควบคุมภาวะวิกฤตเศรษฐกิจได้ โดยรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 ได้มีบทบัญญัติเกี่ยวกับแนวทางการจัดการศึกษาไว้หลายมาตรา โดยเฉพาะมาตรา 43 ได้กำหนดสาระสำคัญว่า “รัฐจะต้องจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างน้อย 12 ปี อย่างทั่วถึง มีคุณภาพ และไม่เก็บค่าใช้จ่าย” และมาตรา 81 ได้ระบุไว้ชัดเจนว่า “รัฐต้องจัดการศึกษาอบรม และสนับสนุนให้สถานศึกษาของรัฐจัดการศึกษาให้เกิดความรู้คุณธรรม ปรับปรุงการศึกษาให้สอดคล้องกับ ความเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม สร้างเสริมความรู้และปลูกจิตสำนึกที่ถูกต้อง พัฒนาวิชาชีพครู และส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น ศิลปะและวัฒนธรรมของชาติ” ซึ่งสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติฉบับที่ 3 พ.ศ.2553 มีสาระสำคัญในมาตรา 6 ได้กำหนด

จุดมุ่งหมายของการศึกษาที่มุ่งเน้นการพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรมในมาตรา 8 ยังระบุอีกว่า การจัดการศึกษาควรยึดหลัก การศึกษาตลอดชีวิต สำหรับประชาชน ให้สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา (สำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2553)

ในการบริหารองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชน “ภาวะผู้ตาม” นับว่ามีความสำคัญไม่น้อย กว่า “ภาวะผู้นำ” เลย เพราะภาวะผู้ตามถือเป็นคุณลักษณะของบุคคลผู้ปฏิบัติงานที่เป็นแรง ขับเคลื่อนความสำเร็จขององค์กร ดังนั้น นอกจากองค์กรจะต้องสร้างผู้นำที่เก่งแล้ว ยังต้องสร้าง ผู้ตามที่มีศักยภาพควบคู่กันไปด้วย (อนุพงศ์ อภิรัฐธา, 2555) และงานวิจัยของเคลลี (Kelly, 2008) ยังพบว่า ความสำเร็จขององค์กรกว่าร้อยละ 90 เกิดจากการปฏิบัติงานของผู้ตาม ส่วนอีก ร้อยละ 10 ที่เหลือเป็นผลงานของผู้นำ ดังนั้น ภาวะผู้ตามจึงมีความสำคัญต่อความสำเร็จของ องค์กรทุกรูปแบบ นอกจากนี้ในงานวิจัยของสุริย์รัตน์ พัฒนธีร และพร้อมพิไล บัวสุวรรณ (2552) พบว่า ความสำเร็จหรือประสิทธิผลของสถานศึกษาส่วนใหญ่เกิดจากความรู้ ความสามารถ และทักษะของครู (ผู้ตาม) ในสถานศึกษาเป็นสำคัญ

องค์กรหลาย ๆ องค์กรประสบปัญหาในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ นั่นคือ มีผู้ตามที่ไม่ มีประสิทธิภาพ หรือมีผู้ตามที่ไม่มีความรู้ความสามารถ หากบุคลากรซึ่งเป็นผู้ตามไร้ศักยภาพและ ขาดภาวะผู้ตามที่ดีในการปฏิบัติงานแล้ว ก็เป็นการยากที่องค์กรจะประสบความสำเร็จตาม ความมุ่งหมาย ดังนั้น “ภาวะผู้ตามจึงมีความสำคัญต่อการแปลงนโยบายไปสู่ขั้นตอนการ ปฏิบัติงาน หากผู้ตามแสดงบทบาทของตนได้เหมาะสมในการปฏิบัติงาน ย่อมแสดงให้เห็นได้ อย่างชัดเจนว่าองค์กรแห่งนั้นจะมีลักษณะเป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง (High Performance Organization) ซึ่งองค์ประกอบขององค์กรที่มีสมรรถนะสูงพื้นฐานหลักสำคัญคือ การมีบุคลากร ผู้ปฏิบัติงานที่มีภาวะผู้ตามที่ดี (สามารถ อัยกร และคณะ, 2560)

โรงเรียนเป็นองค์กรหนึ่งที่มีทั้งผู้นำและผู้ตาม ซึ่งผู้ตามในที่นี้คือ ครู หากครูมีภาวะผู้ ตามที่มีประสิทธิผลก็ย่อมนำพาองค์กรไปสู่วิสัยทัศน์ที่ก้าวไกล พันธกิจ เป้าหมาย และ วัตถุประสงค์ที่ชัดเจนเพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรได้อย่างมี ประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งจะส่งผลให้เกิดความสำเร็จในการพัฒนาองค์กรและย่อมส่งผล โดยตรงต่อการพัฒนาผู้เรียน ชุมชน และประเทศชาติ แต่จากหลาย ๆ งานวิจัยพบว่า ครูยังขาด คุณลักษณะของภาวะผู้ตามที่มีประสิทธิผล ซึ่งจะเห็นได้จากงานวิจัยของศรีวรรณ แก้วทองดี (2562) ที่พบว่า ครูขาดความสามารถในการจัดการตนเอง ซึ่งครูไม่สามารถปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายได้อย่างสมบูรณ์แบบโดยปราศจากการควบคุมจากผู้บริหาร และไม่สามารถวางแผนการพัฒนาศักยภาพของตนเองควบคู่กับการร่วมพัฒนาขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Ye (2020) พบว่า ครูส่วนใหญ่ขาดภาวะผู้ตามที่มีประสิทธิผล จึง ไม่สามารถที่จะพัฒนาองค์กรให้ประสบผลสำเร็จได้ ดังนั้นครูจะต้องมีภาวะผู้ตามที่มีประสิทธิผล เพื่อความสำเร็จขององค์กร

จากเหตุผลและความต้องการจำเป็นข้างต้นทำให้ผู้วิจัยมีสนใจที่จะศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้ตามที่มีประสิทธิผลของครู ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ทั้งนี้ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาคุณลักษณะของครูให้มีภาวะผู้ตามที่มีประสิทธิผล ที่จะนำไปสู่การบริหารจัดการองค์กรที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้ตามที่มีประสิทธิผลของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเอกสาร (Document Study) เพื่อศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้ตามที่มีประสิทธิผลของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยมีขั้นตอนรายละเอียดของวิธีการดำเนินการวิจัย 6 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาด้านเนื้อหาเอกสารแนวคิดทฤษฎี

การศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยศึกษาเอกสาร (Document Study) เพื่อทำการวิเคราะห์ และสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้ตามที่มีประสิทธิผลของครู จากเอกสาร ตำรา บทความ งานวิจัย และสื่ออิเล็กทรอนิกส์ทั้งภายในและต่างประเทศ โดยศึกษาจากเอกสารที่เกี่ยวข้องจำนวน 20 แหล่ง ตามแนวคิดของนักวิชาการและนักวิจัย ดังนี้

1.1 การศึกษาภาวะผู้ตามที่มีประสิทธิผลของครู ตามแนวคิดของนักวิชาการต่างประเทศ 15 แหล่ง ได้แก่ Lussie & Achua (2001); Weiss (2001); Blackshear (2003); Lateur & Rast (2004); Toppen Weiss & Whitehead (2004); Thach et al. (2006); Thompson & Morrisl (2006); Miller (2007); Kelly (2008); Martin (2008); Chaleff (2009); Sullivan & Decker (2009); Barrette (2010); Mccallum (2013) และ Villiers (2014)

1.2 การศึกษาภาวะผู้ตามที่มีประสิทธิผลของครู ตามแนวคิดของนักวิชาการในประเทศ 5 แหล่ง ทรงกรต เจริญศรี (2550); บุญใจ ศรีสถิตนรากุล (2551); อุดม ทุมโมษิต (2553); วรางคณา กาญจนพาที (2556) และ สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2560)

1.3 สังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้ตามที่มีประสิทธิผลของครู โดยการแจกแจงความถี่จากหลายแหล่งข้อมูล และสรุปผลโดยใช้เกณฑ์ค่าความถี่เท่ากับหรือมากกว่าร้อยละ 50 ของความถี่ทั้งหมด ประกอบด้วย 1) ด้านความรับผิดชอบ 2) ด้านการพัฒนาตนเอง 3) ด้านการคิดอย่างมีวิจารณญาณ 4) ด้านมนุษยสัมพันธ์ 5) ด้านการทำงานเป็นทีม และ 6) ด้านความ

กล้า ซึ่งผู้วิจัยได้นำองค์ประกอบที่ได้จากการสังเคราะห์ในขั้นตอนที่ 1 ไปเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิ และศึกษาพฤติกรรมโรงเรียนดีเด่นด้านการมีภาวะผู้ตามที่มีประสิทธิภาพ ในขั้นตอนที่ 2 ต่อไป

ขั้นตอนที่ 2 การศึกษาภาคสนาม

2.1 สัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้วิจัยสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 11 คน ในประเด็น องค์ประกอบภาวะผู้ตามที่มีประสิทธิภาพของครู

2.2 ศึกษาพฤติกรรม โรงเรียนดีเด่นด้านการมีภาวะผู้ตามที่มีประสิทธิภาพ จำนวน 2 โรงเรียน ซึ่งเป็นโรงเรียนมัธยมศึกษาที่ได้รับรางวัล OBECQA ในช่วงปีการศึกษา 2560 – 2563

2.3 ผู้วิจัยนำผลการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ และการศึกษาพฤติกรรมโรงเรียนดีเด่นด้านการมีภาวะผู้ตามที่มีประสิทธิภาพ มาสังเคราะห์เพื่อ จัดทำองค์ประกอบภาวะผู้ตามที่มีประสิทธิภาพของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ขั้นตอนที่ 3 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

3.1 การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ประกอบด้วยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 11 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ดังนี้ 1) นักวิชาการ ได้แก่ นักวิชาการ ได้แก่ ผู้ที่มีความรู้และประสบการณ์ด้านการสอนไม่น้อยกว่า 10 ปี วุฒิการศึกษา ระดับปริญญาเอกหรือมีตำแหน่งทางวิชาการไม่ต่ำกว่าผู้ช่วยศาสตราจารย์ จำนวน 1 คน 2) ผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ ผู้อำนวยการโรงเรียนที่มีประสบการณ์การบริหารไม่น้อยกว่า 15 ปี มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าชำนาญการพิเศษ จำนวน 2 คน 3) ผู้บริหารการศึกษา ได้แก่ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ มีประสบการณ์การทำงานไม่น้อยกว่า 10 ปี และมีวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาเอกทางการบริหารการศึกษา จำนวน 2 คน 4) ผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ ผู้อำนวยการโรงเรียนที่ได้รับรางวัลคุณภาพ OBECQA มีประสบการณ์การบริหารไม่น้อยกว่า 10 ปี มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าชำนาญการพิเศษ มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโททางการบริหารการศึกษา จำนวน 3 คน ครู ได้แก่ ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนมัธยมศึกษาที่ได้รับรางวัลคุณภาพ OBECQA มีวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาตรีขึ้นไป มีประสบการณ์การสอนไม่น้อยกว่า 10 ปี มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าชำนาญการพิเศษ จำนวน 3 คน

3.2 ศึกษาพฤติกรรม โรงเรียนดีเด่นด้านการมีภาวะผู้ตามที่มีประสิทธิภาพ จำนวน 2 โรงเรียน ผู้ให้ข้อมูลสำคัญแต่ละโรงเรียน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 1 คน และ ครูผู้รับผิดชอบงาน OBECQA จำนวน 1 คน ได้มาโดยเลือกแบบเจาะจง

ขั้นตอนที่ 4 เครื่องมือและวิธีการที่ใช้ในการศึกษา

4.1 การสัมภาษณ์ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง

4.2 การศึกษาพฤติกรรม เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง

ขั้นตอนที่ 5 การรวบรวมข้อมูล

5.1 การสัมภาษณ์ การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการประสานผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อสอบถามความสมัครใจและเต็มใจในการให้ข้อมูลเพื่อการวิจัย ขอหนังสือราชการจากสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ไปยังผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการให้สัมภาษณ์ นัดหมายวัน เวลา และสถานที่ในการให้สัมภาษณ์ ส่งแบบสัมภาษณ์ไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิทราบล่วงหน้า ไปสัมภาษณ์ตามวัน เวลาและสถานที่ที่นัดหมาย โดยจดบันทึก บันทึกเสียง ด้วยเครื่องบันทึกเสียง ถ่ายภาพ และรวบรวมเอกสารที่เกี่ยวข้อง นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ด้วยเครื่องบันทึกเสียงมาถอดคำพูดแล้วพิมพ์เป็นเอกสาร

5.2 การศึกษาพหุกรณี การเก็บรวบรวมข้อมูล ประสานผู้อำนวยการโรงเรียนที่ศึกษาพหุกรณี เพื่อขอความร่วมมือในงานวิจัย นำส่งหนังสือราชการจากสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ไปยังผู้อำนวยการโรงเรียนที่ศึกษาพหุกรณี เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย นัดหมายวันเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูล เก็บรวบรวมข้อมูลตามวันเวลาที่กำหนด โดยจดบันทึก บันทึกเสียงด้วยเครื่องบันทึกเสียง ถ่ายภาพ รวบรวมเอกสารที่เกี่ยวข้อง นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ด้วยเครื่องบันทึกเสียงมาถอดคำพูดแล้วพิมพ์เป็นเอกสาร

ขั้นตอนที่ 6 การวิเคราะห์ข้อมูล

6.1 การสัมภาษณ์ การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์และเอกสารต่างๆ มาวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และจัดหมวดหมู่ตามประเด็นต่างๆ แล้วนำผลที่ได้มาสร้างกรอบแนวคิดของการวิจัย

6.2 การศึกษาพหุกรณี การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาพหุกรณี โรงเรียนดีเด่นด้านการมีภาวะผู้ตามที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นที่ได้รับรางวัล OBECQA มาวิเคราะห์เนื้อหาและจัดหมวดหมู่ตามประเด็นต่างๆ ใช้สถิติคือค่าความถี่ร้อยละ

ผลการวิจัย

จากผลการศึกษาเพื่อหาองค์ประกอบภาวะผู้ตามที่มีประสิทธิผลของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัยปรากฏ ดังตาราง 1

ตาราง 1 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้ตามที่มีประสิทธิผลของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา ที่ได้จากการ สังเคราะห์งานวิจัย การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ และการศึกษาพหุกรณี

องค์ประกอบหลัก	องค์ประกอบย่อยที่ได้จากการสังเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	องค์ประกอบย่อยที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ และการศึกษาพหุกรณี	สรุปผลการวิเคราะห์
1. ความรับผิดชอบ	1.1 ความเพียรพยายาม 1.2 ความเอาใจใส่ในการทำงาน 1.3 การยอมรับการกระทำของตน 1.4 ความละเอียดรอบคอบ 1.5 การปรับปรุงงานให้ดียิ่งขึ้น	1.1 ความเพียรพยายาม 1.2 ความเอาใจใส่ในการทำงาน 1.3 การยอมรับการกระทำของตน 1.4 ความละเอียดรอบคอบ 1.5 การปรับปรุงงานให้ดียิ่งขึ้น 1.6 การติดตามงานอยู่เสมอ 1.7 ความอดทน	1.1 ความเพียรพยายาม 1.2 ความเอาใจใส่ในการทำงาน 1.3 การยอมรับการกระทำของตน 1.4 ความละเอียดรอบคอบ 1.5 การปรับปรุงงานให้ดียิ่งขึ้น
2. การพัฒนาตนเอง	2.1 การวิเคราะห์ตนเอง 2.2 การจัดการตนเอง 2.3 การแสวงหาความรู้ในการพัฒนา 2.4 การวางแผนพัฒนาตนเอง 2.5 การสร้างเครือข่าย	2.1 การวิเคราะห์ตนเอง 2.2 การจัดการตนเอง 2.3 การแสวงหาความรู้ในการพัฒนา 2.4 การวางแผนพัฒนาตนเอง 2.5 การสร้างเครือข่าย	2.1 การวิเคราะห์ตนเอง 2.2 การจัดการตนเอง 2.3 การแสวงหาความรู้ในการพัฒนา
3. การคิดอย่างมีวิจารณญาณ	3.1 การพิจารณาอย่างมีเหตุผล 3.2 ความกระตือรือร้น 3.3 ความคิดสร้างสรรค์ 3.4 การเปิดใจกว้าง	3.1 การพิจารณาอย่างมีเหตุผล 3.2 ความกระตือรือร้น 3.3 ความคิดสร้างสรรค์ 3.4 การเปิดใจกว้าง 3.5 การสร้างนวัตกรรม 3.6 การมีทัศนคติที่ดี	3.1 การพิจารณาอย่างมีเหตุผล 3.2 ความกระตือรือร้น 3.3 ความคิดสร้างสรรค์ 3.4 การเปิดใจกว้าง
4. มนุษย์สัมพันธ์	4.1 แรงจูงใจ 4.2 การยอมรับตนเอง 4.3 การจัดการความขัดแย้ง 4.4 การปรึกษาหารือ	4.1 แรงจูงใจ 4.2 การยอมรับตนเอง 4.3 การจัดการความขัดแย้ง 4.4 การปรึกษาหารือ 4.5 การยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล	4.1 แรงจูงใจ 4.2 การยอมรับตนเอง 4.3 การจัดการความขัดแย้ง 4.4 การปรึกษาหารือ
5. การทำงานเป็นทีม	5.1 การติดต่อสื่อสาร 5.2 การมีเป้าหมายเดียวกัน 5.3 การมีปฏิสัมพันธ์ 5.4 การมีส่วนร่วม	5.1 การติดต่อสื่อสาร 5.2 การมีเป้าหมายเดียวกัน 5.3 การมีปฏิสัมพันธ์ 5.4 การมีส่วนร่วม 5.5 ใจกว้างและกัน	5.1 การติดต่อสื่อสาร 5.2 การมีเป้าหมายเดียวกัน 5.3 การมีปฏิสัมพันธ์ 5.4 การมีส่วนร่วม
6. ความกล้า	6.1 ความกล้าที่จะรับผิดชอบในการกระทำของตน 6.2 ความกล้าที่จะมีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลง 6.3 ความกล้าที่จะยืนหยัดในศีลธรรม 6.4 ความกล้าที่จะอาสาช่วยทำงาน 6.5 ความกล้าที่จะทำหาย	6.1 ความกล้าที่จะรับผิดชอบในการกระทำของตน 6.2 ความกล้าที่จะมีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลง 6.3 ความกล้าที่จะยืนหยัดในศีลธรรม 6.4 ความกล้าที่จะอาสาช่วยทำงาน 6.5 ความกล้าที่จะทำหาย	6.1 ความกล้าที่จะรับผิดชอบในการกระทำของตน 6.2 ความกล้าที่จะมีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลง 6.3 ความกล้าที่จะยืนหยัดในศีลธรรม 6.4 ความกล้าที่จะอาสาช่วยทำงาน 6.5 ความกล้าที่จะทำหาย

จากตารางที่ 1 ผลการสังเคราะห์เอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง การสัมภาษณ์ ผู้ทรงคุณวุฒิ และการศึกษาพหุกรณี สรุปผลได้ดังนี้

องค์ประกอบภาวะผู้ตามที่มีประสิทธิผลของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความรับผิดชอบ ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบย่อย คือ ความเพียรพยายาม ความเอาใจใส่ในการทำงาน การยอมรับการกระทำของตน ความละเอียดรอบคอบ และการปรับปรุงงานให้ดียิ่งขึ้น 2) การพัฒนาตนเอง ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบย่อย คือ การวิเคราะห์ตนเอง การจัดการตนเอง และการแสวงหาความรู้ในการพัฒนา 3) การคิดอย่างมีวิจารณญาณ ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบย่อย คือ การพิจารณาอย่างมีเหตุผล ความกระตือรือร้น ความคิดสร้างสรรค์ และการเปิดใจกว้าง 4) มนุษยสัมพันธ์ ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบย่อย คือ แรงจูงใจ การยอมรับตนเอง การจัดการความขัดแย้ง และการปรึกษาหารือ 5) การทำงานเป็นทีม ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบย่อย คือ การติดต่อสื่อสาร การมีเป้าหมายเดียวกัน การมีปฏิสัมพันธ์ และการมีส่วนร่วม และ 6) ความกล้า ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบย่อย คือ ความกล้าที่จะรับผิดชอบในการกระทำของตน ความกล้าที่จะมีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลง ความกล้าที่จะยืนหยัดในศีลธรรม ความกล้าที่จะอาสาช่วยทำงาน และความกล้าที่จะท้าทาย

ในส่วนขององค์ประกอบย่อยที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ และการศึกษาพหุกรณี มีความแตกต่างจากองค์ประกอบย่อยที่ได้จากการสังเคราะห์เอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง คือ การติดตามงานอยู่เสมอ ความอดทน การวางแผนพัฒนาตนเอง สร้างเครือข่าย การสร้างนวัตกรรม การมีทัศนคติที่ดี ยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล ไว้ใจซึ่งกันและกัน ซึ่งองค์ประกอบเหล่านี้มีลักษณะและความหมายคล้ายคลึงกัน ผู้วิจัยจึงนำมารวมไว้ในองค์ประกอบย่อยต่างๆ ดังนี้ การติดตามงานอยู่เสมอ นำมารวมไว้ในองค์ประกอบย่อยด้านการปรับปรุงงานให้ดียิ่งขึ้น ความอดทน นำมารวมไว้ในองค์ประกอบย่อยด้านความเพียรพยายาม การวางแผนพัฒนาตนเอง นำมารวมไว้ในองค์ประกอบย่อยด้านการวิเคราะห์ตนเอง การสร้างเครือข่ายนำมารวมไว้ในองค์ประกอบย่อยด้านการแสวงหาความรู้ในการพัฒนา การสร้างนวัตกรรมนำมารวมไว้ในองค์ประกอบย่อยด้านความคิดสร้างสรรค์ การมีทัศนคติที่ดีนำมารวมไว้ในองค์ประกอบย่อยด้านการเปิดใจกว้าง การยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล นำมารวมไว้ในองค์ประกอบย่อยด้านการยอมรับตนเอง

อภิปรายผลการวิจัย

การศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้ตามที่มีประสิทธิผลของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จากการศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี งานวิจัย เพื่อทำการวิเคราะห์ และสังเคราะห์องค์ประกอบหลัก และองค์ประกอบย่อยภาวะผู้ตามที่มีประสิทธิผลของครู และสร้างแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้างไป

สัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 11 คน และศึกษาพหุกรณี จำนวน 2 โรงเรียน พบว่า องค์ประกอบภาวะผู้ตามที่มีประสิทธิผลของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ด้านความรับผิดชอบ 2) ด้านการพัฒนาตนเอง 3) ด้านการคิดอย่างมีวิจารณญาณ 4) ด้านมนุษยสัมพันธ์ 5) ด้านการทำงานเป็นทีม และ 6) ด้านความกล้า ผลการวิจัยที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะผู้วิจัยได้คัดเลือกแหล่งข้อมูลจากต่างประเทศมากกว่าร้อยละ 50 มาศึกษาในครั้ง นี้ทำให้ได้ข้อมูลที่น่าเชื่อถือ และเป็นที่ยอมรับในระดับนานาชาติ มาทำการสังเคราะห์และสรุป เนื้อหาเพื่อให้ได้องค์ประกอบภาวะผู้ตามที่มีประสิทธิผลของครู นอกจากนี้ผู้วิจัยใช้เกณฑ์ในการ คัดเลือกผู้ทรงคุณวุฒิที่ประกอบด้วยนักวิชาการ ผู้บริหาร และครูที่มีความรู้ ความสามารถ และ ประสบการณ์ในเรื่อง ภาวะผู้ตามที่มีประสิทธิผลไม่น้อยกว่า 10 ปี ซึ่งสอดคล้องกับ ญญา โพิ มา (2561) ที่นำงานวิจัยจากต่างประเทศมากกว่าร้อยละ 50 มาทำการวิเคราะห์และสังเคราะห์ องค์ประกอบของภาวะผู้ตามที่มีประสิทธิผลสำหรับครูสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมถึง เกณฑ์การคัดเลือกผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในเรื่องภาวะผู้ตามที่มี ประสิทธิภาพไม่น้อยกว่า 10 ปี เช่นกัน ทำให้ได้องค์ประกอบภาวะผู้ตามที่มีประสิทธิผลของครูใน โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาค ตะวันออกเฉียงเหนือ เป็นที่น่าเชื่อถือและสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้จริง ซึ่งผลการศึกษา มี ประเด็นที่น่าสนใจมาอภิปรายผล ดังนี้

1. องค์ประกอบหลักภาวะผู้ตามที่มีประสิทธิผลของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา ด้าน ความรับผิดชอบ ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบย่อย คือ 1) ความเพียรพยายาม 2) ความเอาใจ ใส่ในการทำงาน 3) การยอมรับการกระทำของตน 4) ความละเอียดรอบคอบ และ 5) การ ปรับปรุงงานให้ดียิ่งขึ้น สอดคล้องกับ จูรีตัน นันท์ทวีกุล (2558) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของ ความรับผิดชอบ ด้วยคุณลักษณะ 7 ด้าน ได้แก่ 1) ความเอาใจใส่ 2) ความละเอียดรอบคอบ 3) ความขยันหมั่นเพียร 4) ความอดทน 5) ความตรงต่อเวลา 6) การยอมรับผลการกระทำของ ตนเอง และ 7) การปรับปรุงงานของตนให้ดียิ่งขึ้น

2. องค์ประกอบหลักภาวะผู้ตามที่มีประสิทธิผลของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาด้านการ พัฒนาตนเอง ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบย่อย คือ 1) การวิเคราะห์ตนเอง 2) การจัดการ ตนเอง และ 3) การแสวงหาความรู้ในการพัฒนา สอดคล้องกับ มณฑป ไชยชิต (2551) กล่าวถึง องค์ประกอบของการการพัฒนาด้านตนเองของครูสู่ความเป็นเลิศ ประกอบด้วย 1) การวิเคราะห์ ตนเอง แล้วนำผลมาปรับปรุงแก้ไข 2) การมองเห็นความดีงามของตนเอง 3) มีความคิด สร้างสรรค์ 4) วางแผนการดำเนินงานได้ 5) สามารถจัดการกับอารมณ์ได้อย่างเหมาะสมเมื่อมี ปัญหาหรือความขัดแย้ง 6) ยอมรับความคิดเห็นของส่วนรวม 7) กระตือรือร้นในการแสวงหา ข่าวดารข้อมูลในการพัฒนางาน และ 8) เป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงานตามจรรยาบรรณ วิชาชีพ

3. องค์ประกอบหลักภาวะผู้ตามที่มีประสิทธิผลของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา ด้านการคิดอย่างมีวิจารณญาณ ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบย่อย คือ 1) การพิจารณาอย่างมีเหตุผล 2) ความกระตือรือร้น 3) ความคิดสร้างสรรค์ และ 4) การเปิดใจกว้าง สอดคล้องกับ ญุฬพา โพธิมา (2561) ได้ทำการศึกษาโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้ตามที่มีประสิทธิผลสำหรับครูสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่า องค์ประกอบของภาวะผู้ตามที่มีประสิทธิผลสำหรับครูสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย 1) จรรยาบรรณในการทำงาน 2) การมีส่วนร่วมในองค์กร 3) การคิดอย่างมีวิจารณญาณ และ 4) การยึดมั่นความถูกต้องชอบธรรม

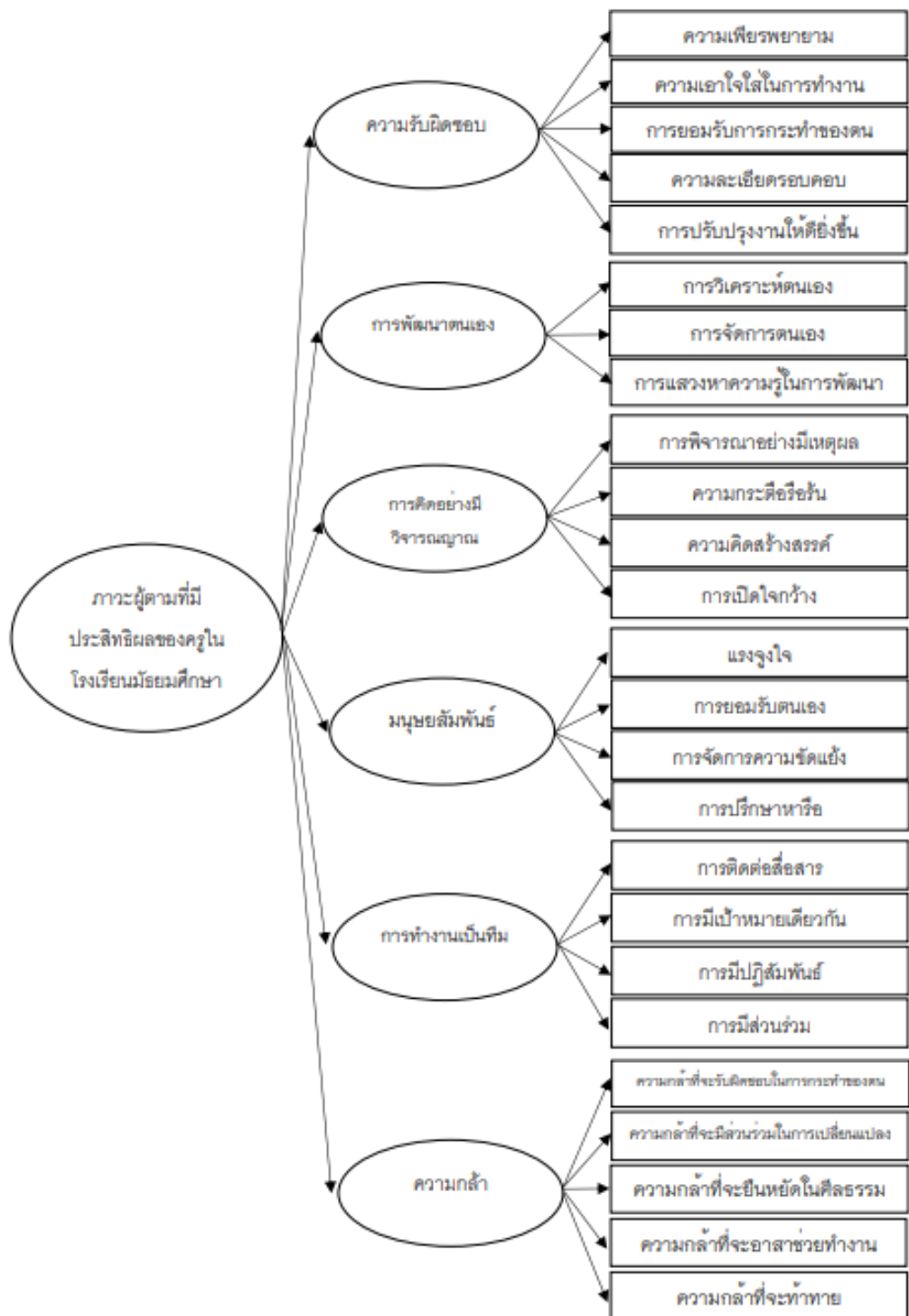
4. องค์ประกอบหลักภาวะผู้ตามที่มีประสิทธิผลของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา ด้านมนุษยสัมพันธ์ ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบย่อย คือ 1) แรงจูงใจ 2) การยอมรับตนเอง 3) การจัดการความขัดแย้ง และ 4) การปรึกษาหารือ สอดคล้องกับ Keshavarzi et al. (2015) กล่าวว่า องค์ประกอบของมนุษยสัมพันธ์ของครู ประกอบด้วย 1) การติดต่อสื่อสาร 2) สติสัมปชัญญะ 3) การยอมรับตนเอง 4) แรงจูงใจ 5) ความเชื่อมั่น 6) การเปิดเผยตัวเอง และ 7) การจัดการความขัดแย้ง

5. องค์ประกอบหลักภาวะผู้ตามที่มีประสิทธิผลของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา ด้านการทำงานเป็นทีม ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบย่อย คือ 1) การติดต่อสื่อสาร 2) การมีเป้าหมายเดียวกัน 3) การมีปฏิสัมพันธ์ และ 4) การมีส่วนร่วม สอดคล้องกับ กิตติทัช เขียวฉะอ่อน (2560) กล่าวถึง องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมว่า การทำงานเป็นทีมประกอบด้วย 1) วัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและเป้าหมายที่เห็นต้องกัน 2) การเปิดเผยต่อกันและการเผชิญหน้าเพื่อแก้ปัญหา 3) การสนับสนุนและการไว้วางใจต่อกัน 4) ความร่วมมือกันในการทำงาน 5) ภาวะผู้นำที่เหมาะสม 6) การทบทวนการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ 7) ความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่ม และ 8) การสื่อสารที่ดี

6. องค์ประกอบหลักภาวะผู้ตามที่มีประสิทธิผลของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา ด้านความกล้า ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ คือ 1) ความกล้าที่จะรับผิดชอบในการกระทำของตน 2) ความกล้าที่จะมีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลง 3) ความกล้าที่จะยืนหยัดในศีลธรรม 4) ความกล้าที่จะอาสาช่วยทำงาน และ 5) ความกล้าที่จะท้าทาย สอดคล้องกับ Chaleff (2009) ได้เสนอรูปแบบภาวะผู้ตามที่มุ่งเน้นไปยังบทบาทที่ผู้ตามแสดงออกอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งถูกเรียกว่า เป็นทฤษฎีภาวะผู้ตามที่มีความกล้า ไว้ว่า ความกล้าแบ่งออกเป็น 5 มิติ คือ 1) ความกล้าที่จะรับผิดชอบในการกระทำของตน 2) ความกล้าอาสาช่วยทำงาน 3) ความกล้าต่อสิ่งที่ท้าทาย 4) ความกล้าที่จะมีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลง และ 5) ความกล้าที่จะดำเนินการอย่างมีศีลธรรม

องค์ความรู้จากการวิจัย

องค์ความรู้จากการวิจัย สรุปได้ว่า องค์ประกอบภาวะผู้ตามที่มีประสิทธิผลของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ 25 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ 1) ด้านความรับผิดชอบ ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบย่อย คือ ความเพียรพยายาม ความเอาใจใส่ในการทำงาน การยอมรับการกระทำของตน ความละเอียดรอบคอบ และการปรับปรุงงานให้ดียิ่งขึ้น 2) ด้านการพัฒนาตนเอง ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบย่อย คือ การวิเคราะห์ตนเอง การจัดการตนเอง และการแสวงหาความรู้ในการพัฒนา 3) ด้านการคิดอย่างมีวิจารณญาณ ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบย่อย คือ การพิจารณาอย่างมีเหตุผล ความกระตือรือร้น ความคิดสร้างสรรค์ และการเปิดใจกว้าง 4) ด้านมนุษยสัมพันธ์ ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบย่อย คือ แรงจูงใจ การยอมรับตนเอง การจัดการความขัดแย้ง และการปรึกษาหารือ 5) ด้านการทำงานเป็นทีม ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบย่อย คือ การติดต่อสื่อสาร การมีเป้าหมายเดียวกัน การมีปฏิสัมพันธ์ และการมีส่วนร่วม และ 6) ด้านความกล้า ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบย่อย คือ ความกล้าที่จะรับผิดชอบในการกระทำของตน ความกล้าที่จะมีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลง ความกล้าที่จะยืนหยัดในศีลธรรม ความกล้าที่จะอาสาช่วยทำงาน และความกล้าที่จะท้าทาย ดังแสดงในแผนภาพประกอบ 1 ซึ่งองค์ประกอบดังกล่าวได้ผ่านกระบวนการพัฒนาและปรับปรุงแก้ไขจากการดำเนินการหลายขั้นตอน จึงทำให้มีความเชื่อมั่นว่าได้ว่า องค์ประกอบหลัก และองค์ประกอบย่อย ภาวะผู้ตามที่มีประสิทธิผลของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีความเหมาะสม สามารถนำไปใช้ในการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้ตามที่มีประสิทธิผลของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งจะเป็นแนวทางในการวางแผนหรือสร้างเกณฑ์ประเมินภาวะผู้ตามที่มีประสิทธิผล เพื่อให้เกิดการพัฒนาองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล



ภาพที่ 1 องค์ประกอบภาวะผู้ตามที่มีประสิทธิผลของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1. ผู้บริหารควรรวบรวมองค์ประกอบเหล่านี้ไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผนหรือสร้างเกณฑ์ประเมินภาวะผู้ตามที่มีประสิทธิผลของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อกำหนดจุดเด่นจุดด้อยในการพัฒนาบุคลากรได้อย่างสอดคล้องกับปัญหา เพื่อช่วยลดปัญหาความไม่มีคุณภาพของครูได้

2. สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากร สามารถนำองค์ประกอบภาวะผู้ตามที่มีประสิทธิผลของครูที่เป็นผลจากการวิจัยไปใช้เป็นประโยชน์ในการสร้างด้านการติดตามภารกิจ (monitoring) เพื่อใช้ประกอบการตัดสินใจ และในด้านการประเมินผล (evaluation) การดำเนินงานว่าบรรลุ วัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้มากน้อยเพียงใด

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรรวบรวมองค์ประกอบที่ได้จากการวิจัยในครั้งนี้ไปศึกษาวิเคราะห์องค์ประกอบเชิง ยืนยัน โดยใช้โปรแกรม LISREL เพื่อหาคำตอบว่าองค์ประกอบใดมีความสำคัญที่สุดตามลำดับ เพื่อจะได้แสวงหารูปแบบ หรือแนวทางการพัฒนาที่เหมาะสมต่อไป

2. ควรมีการศึกษาวิจัยองค์ประกอบภาวะผู้ตามที่มีประสิทธิผลของครูในระดับ การศึกษาอื่นๆ ได้แก่ การศึกษาปฐมวัย ประถมศึกษา อาชีวศึกษา และอุดมศึกษา

เอกสารอ้างอิง

- กิตติพัช เขียวละอ้อน. (2560). การทำงานเป็นทีมสู่การเพิ่มประสิทธิผลในการทำงาน. *วารสาร วิทยาลัยดุสิตธานี*, 11(1), 355-370.
- จूरรัตน์ นันทยทวิกุล. (2558). *การวิเคราะห์องค์ประกอบคุณลักษณะและความรับผิดชอบ ของนักเรียน ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ในกรุงเทพมหานคร (ปริญญาณิพนธ์ กศ.ม.)*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ณฎา โพธิมา. (2561). *โมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้ตามที่มีประสิทธิผล สำหรับครู สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ดุษฎีนิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา)*. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยมหาสารคามราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน.
- ทรงกลด เจริญศรี. (2550). *ความสัมพันธ์ระหว่างสติปัญญาทางอารมณ์ กับภาวะผู้นำและผู้ตาม ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลทั่วไป เขต 11 ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กระทรวง สาธารณสุข*. (วิทยานิพนธ์ พย.ม.). ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

- บุญใจ ศรีสถิตนรากร. (2551). ภาวะผู้นำและกลยุทธ์การจัดการองค์การพยาบาลในศตวรรษที่ 21.(พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- มนทป ไชยจิต. (2551). การพัฒนาตนเองของครูสู่ความเป็นเลิศ. สืบค้น 18 พฤษภาคม 2564, จาก <http://krukob.com/web/v21-5/>.
- วรางคณา กาญจนพาที. (2556). ภาวะผู้นำและภาวะผู้ตามที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลองค์กร: กรณีศึกษา ธนาคารเพื่อการส่งออกและนำเข้าแห่งประเทศไทย. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- สามารถ อัยกร, ประภัสสร ดาวะเศรษฐ์, สายป่าน จักขุจินดา และชาญชัย ศุภวิจิตรพันธ์. (2560). บทบาทของผู้ตามในคุณลักษณะภาวะผู้ตามแบบมีประสิทธิผล. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยปทุมธานี, 9(1), 195-203.
- สุเทพ พงศ์ ศรีวัฒน์. (2560). ภาวะผู้นำ. สืบค้น 23 ธันวาคม 2563, จาก <http://pongsriwat@thaimail.com.htm>.
- สุริย์รัตน์ พัฒนเอียร และพร้อมพิไล บัวสุวรรณ. (2552). ตัวแบบความสามารถทางภาวะผู้นำครู ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. วารสารเกษตรศาสตร์ (สังคม), 30(2), 130-142.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2553). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่3) พ.ศ.2553. กรุงเทพฯ: สำนักนายกรัฐมนตรี.
- ศรีวรรณ แก้วทองดี. (2562). แนวทางการพัฒนาตนเองของครูในสถานศึกษา สหวิทยาเขตบึงสามพันสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 40 (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). นครสวรรค์: มหาวิทยาลัยราชภัฏ นครสวรรค์.
- อุดม ทุมโฆจิต. (2553). สถิติสำหรับการวิเคราะห์เชิงปริมาณเพื่อการวิจัยทางรัฐประศาสนศาสตร์. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- อนุพงศ์ อวิรุทธา. (2555). ใครคือผู้ตามที่ดีในองค์กร. สืบค้น 26 กรกฎาคม 2564, จาก <https://www.siamturakij.com>.
- Barrette, E. (2010). *Followership: An important partner of leadership. business and management horizons*, Retrieved January 14, 2021, from <https://bit.ly/2tyKvnB>
- Blackshear, G. (2003). *The Managerial Grid III*. Houston: Gulf Publishing.
- Chaleff, I. (2009) *The Courageous follower: Standing up to and for our leaders*. SanFrancisci: Berrett-Koehler.
- Kelly, R. E. (2008). *The Power of Followership: Howto create leaders people want to follow and followerswho lead themselves*. New York: Doubleday.

- Keshavarzi, A., Hoveida, R. & Siadat, S. A. (2015). The Degree of the Components of Human Relation Management Application by the Principals of First Course of High Schools in Isfahan from Teachers Standpoint. *Journal of Applied Environmental and Biological Sciences*, 5(2), 314-319
- Lateur, S. M. & Rast, V. J. (2004). *Dynamic followership the prerequisite for effective leadership*. Retrieved. January 22, 2021, from <https://bit.ly/2dYY1vz>.
- Lussier, R. N. & Achua, C. F. (2001). *Effective Leadership*. 3rd ed. Ohio: South-Western.
- Martin, R. (2008). *Followership: An important partner of leadership. business and management horizons*. Retrieved January 14, 2021, from <https://bit.ly/2tyKvnB>
- Mccallum, J .S. (2013). *Followership: the other side of leadership*. Retrieved January 11, 2016, from <https://bit.ly/1KKEyr5>.
- Miller, C. A. (2007). *Out in the World: Gay and Lesbian Life from Buenos Aires to Bangkok*. London: Penguin Books.
- Sullivan, P & Decker, J. (2009). *Communication Skills for the Health Care Professional: Concepts and Techniques*. Maryland: Aspen.
- Tappen Weiss & Whitehead. (2004). *Action Research Principles and Practice*. Mackays of Chamtham PLC, Chatham, Kent.
- Thach et al. (2006). *Action Research* (2nded.). California: Sage.
- Thompson, G. & Morrisl, L. (2006). *Blended learning: how to integrate online and traditional learning*. London: Kogan Page.
- Villiers, R. D. (2014). *Followership: how to act the other 98% of the time, when we aren't leading*. Retrieved January 14, 2021, from <https://bit.ly/2yCprSX>.
- Weiss, J. B. (2001). *The Provision of Social Relationship*. Englewood Cliff, N. J: Prentice-Hall.
- Ye, Y. (2020). *Factors Relating to Teachers' followership in international universities in Thailand*. Retrieved December 11, 2020, from <http://www.assumptionjournal.au.edu/index.php/Scholar/article/view/856/765>.



การปรับตัวของชุมชนกะเหรี่ยงลุ่มน้ำทาแม่ลอบตอนบน ตำบลทาแม่ลอบ
อำเภอแม่ทา จังหวัดลำพูน*

ADAPTATION OF THE KAREN COMMUNITY AT UPPER THA MAE LOB RIVER
BASIN AT THA MAE LOB SUB-DISTRICT, MAE THA DISTRICT,
LAMPHUN PROVINCE



สามารถ บุญรัตน์

Samart Boonrat

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์ลำพูน

Mahachulalongkornrajavidyalaya University Lamphun Buddhist College

Corresponding Author E-mail: sboonrut@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้วัตถุประสงค์เพื่อ 1) วิเคราะห์วิกฤตสถานการณ์ของชุมชนกะเหรี่ยงลุ่มน้ำทาแม่ลอบตอนบน 2) พัฒนาระบบการเรียนรู้ต่อการปรับตัวของชุมชนลุ่มน้ำทาแม่ลอบตอนบนด้วยวิถีกระเหรี่ยง และ3) นำเสนอแนวทางที่เอื้อต่อการนำวิถีทางภูมิปัญญาท้องถิ่นและศาสตร์สมัยใหม่มาใช้ในการปรับตัวของชุมชนลุ่มน้ำทาแม่ลอบตอนบนด้วยวิถีกระเหรี่ยง ใช้รูปแบบวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม ได้แก่ ชุมชนห้วยเหี้ยะ ม่อนหินขาว ห้วยฮ่อมใน และขุนกอง วิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ

พบว่า ชุมชนกะเหรี่ยงเจอวิกฤตสถานการณ์ที่ใกล้เคียงกัน เช่น วิกฤตด้านทรัพยากรธรรมชาติ สังคมและวัฒนธรรม โครงสร้างพื้นฐาน และเศรษฐกิจ การพัฒนาระบบการเรียนรู้ด้วยวิถีกระเหรี่ยง พบว่า การเรียนรู้เกี่ยวกับกฎหมายสิทธิชุมชน การฟื้นฟูวัฒนธรรม การจัดการป่าร่วมกับเจ้าหน้าที่ เชื่อมเครือข่ายนอกพื้นที่ อีกทั้งแนวทางที่เอื้อต่อการนำวิถีทางภูมิปัญญาท้องถิ่นและศาสตร์สมัยใหม่ด้วยวิถีกระเหรี่ยง พบว่า ด้านวิถีชีวิตให้ความสำคัญไปที่ผู้นำทางจิตวิญญาณ ด้านกฎหมายและลดผลกระทบการละเมิดสิทธิ มีการฝึกอบรมความรู้ในเชิงกฎหมายสิทธิชุมชน ด้านทรัพยากรธรรมชาติ รื้อฟื้นวิถีทางภูมิปัญญาในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน เปิดรับการช่วยเหลือจากหน่วยงานภายนอก และด้านทางสังคม มีการใช้ศาสตร์สมัยใหม่เข้ามาปรึกษาผู้ปวย การปรับเปลี่ยนค่านิยม การแต่งกาย อาหาร และอาชีพแบบอุตสาหกรรมมากขึ้น

คำสำคัญ: การปรับตัวของชุมชน; ชุมชนกะเหรี่ยง; ลุ่มน้ำทาแม่ลอบตอนบน.

* Received October 20, 2021; Revised November 24, 2021; Accepted November 26, 2021

Abstract

Objectives of this research were: 1. To analyze the crisis of Karen communities in the upper Tha Mae Lob River basin, 2. To develop a learning process for adaptation of the upper Tha Mae Lob watershed community using the Karen way; and 3. To propose a method that facilitated the adoption of local wisdom and modern science in adaptation of Tha Mae Lob River basin community with Karen ways. This was a participatory action research. The target groups were Huai Hia community, Ban Mon Hin Khao, Ban Huai Hom Nai, and Ban Khun Kong. Data analysis was done by the content descriptive interpretation.

According to the result of the study, it was found that the Karen community faced a very similar crisis such as the natural resources, social and cultural crisis, infrastructure, and community economic system. For the development of learning process with Karen ways, it was found that there were learning about the law of community rights, restoring culture, tradition and rituals, forest management with rangers, connecting network within and outside the communities, and constructing a clear identity of Karen communities. Furthermore, the methods supporting the local wisdom and modern approaches with Karen ways, it was found that in terms of lifestyle, the priority was given to the spiritual and official leaders. In terms of law, there were the violation of the right, and the need of providing a training about community right law. For natural resources, local wisdom was resurrected to manage natural resources. For infrastructure, the communities received more support from external organizations. For social aspect, modern approaches were used to cure patients. Official leaders were given more roles. There was value adjustment in costume, food, and industrial occupation while old local wisdom was seen as important matters when returning to the community.

Keywords: community adaptation; Karen community; upper Tha Mae Lob River basin

บทนำ

ตำบลท่าแม่ลอบได้รับการจัดตั้งเป็นตำบลตามกฎหมายปกครองท้องที่ พ.ศ.2457 เมื่อปี พ.ศ.2537 โดยแบ่งการปกครองออกเป็น 6 หมู่บ้านพื้นราบ 2 หมู่บ้าน และชุมชนกะเหรี่ยง 4 หมู่บ้าน (ภริทัต บุญสูง และสุทธาวรรณ จีระพันธ์, 2554) เฉพาะในเขตพื้นที่ลุ่มน้ำแม่ลอบตอนบนเป็นสถานที่ตั้งของหมู่ที่ 3 ห้วยเหี้ยะมีจำนวน 83 ครัวเรือน หมู่ที่ 4 บ้านม่อนหินขาว มีจำนวน 175 ครัวเรือน หมู่ที่ 5 บ้านห้วยฮ่อมในมีจำนวน 128 ครัวเรือน และหมู่ที่ 6 บ้านขุนก่อ มีจำนวน 209 ครัวเรือน ซึ่งตั้งอยู่ในตำบลท่าแม่ลอบ อำเภอแม่ทา จังหวัดลำพูน ด้านการประกอบอาชีพทำนา ทำสวน ทำไร่ ปลูกผัก เลี้ยงสัตว์ของชุมชนกะเหรี่ยงอาศัยแม่น้ำ ห้วยหนอง คลอง บึง และปริมาณน้ำฝนที่ตกลงมาเป็นหลักเพื่อการใช้สอยในการบริโภค อุปโภค และการใช้สอยทางการเกษตรกรรม โดยเฉพาะบ้านม่อนหินขาว จะติดต่อกับเขตป่าสงวนแห่งชาติ และเป็นเขตรักษาพันธุ์สัตว์ป่าดอยผาเมือง จ.ลำปาง ซึ่งในอดีตนั้นแม้ในช่วงฤดูแล้งไม่เคยเหือดแห้ง แต่มาปัจจุบันนี้พอถึงช่วงหน้าแล้ง แม่น้ำท่าแม่ลอบเริ่มจะขอดแห้งไป (สำนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลท่าแม่ลอบ, 2564) ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อ การดำรงชีวิตชุมชนกะเหรี่ยงในพื้นที่ อย่างหนัก ทั้งเรื่องป่าไม้ถูกบุกรุกเพราะผู้คนที่ต้องการทำการเกษตรเชิงเดี่ยว เช่น ปลูกข้าวโพด ฯลฯ ซึ่งการทำการเกษตรในรูปแบบนี้ก็มักทำให้เกษตรกรใช้สารเคมีหรือปุ๋ยเคมี เป็นผลให้สิ่งแวดล้อมในชุมชนได้รับผลกระทบที่มาจากสารเคมีไหลลงสู่แม่น้ำแม่ลอบ จากที่เคยเป็นแม่น้ำที่บริสุทธิ์หล่อเลี้ยงผู้คนในชุมชนตลอดมา กลับกลายเป็นเกิดผลกระทบต่อการดำรงชีวิตและผลกระทบต่อ การประกอบกิจกรรมทางอาชีพซึ่งนับวันผลกระทบต่าง ๆ เหล่านี้ยิ่งเพิ่มทวีขึ้นเรื่อย ๆ

การปรับตัวของชุมชนลุ่มน้ำท่าแม่ลอบตอนบนด้วยวิถีกะเหรี่ยงนั้นมีจุดเป้าหมายที่สำคัญ คือ ชุมชนกะเหรี่ยงจะต้องมีการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ผ่านการนำวิถีทางภูมิปัญญาท้องถิ่นและศาสตร์สมัยใหม่เข้ามาบูรณาการทั้งการพัฒนาและการแก้ไขปัญหาอย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ปัญหาในปัจจุบัน 5 มิติ ได้แก่ มิติทางด้านวิถีชีวิตชุมชนกะเหรี่ยง คือ ชุมชนสามารถอนุรักษ์และฟื้นฟู และสืบทอดมรดกทางประเพณี วัฒนธรรมของตนเองอย่างมีอัตลักษณ์เฉพาะตนเองไปยังทายาทรุ่นต่อไป มิติทางด้านกฎหมายและลดผลกระทบการละเมิดสิทธิ คือ ชุมชนสามารถรับรู้ เข้าถึงการใชกฎหมายที่เป็นธรรมอย่างเสมอภาค มีที่พักอาศัยและพื้นที่ทำกินอย่างถูกกฎหมาย มิติทางด้านทรัพยากรธรรมชาติ คือ ชุมชนต้องมีป่าไม้สำหรับเป็นแหล่งอาหารอย่างเพียงพอต่อจำนวนประชาชน มีดินดี และน้ำที่อุดมสมบูรณ์มีน้ำไหลตลอดทั้งปีปราศจากสารพิษ และสามารถบริโภคเพียงพอตลอด มิติทางด้านโครงสร้างพื้นฐาน คือ ชุมชนสามารถเข้าถึงแหล่งพลังงาน ความสะอาดอื่น ๆ และทรัพยากรที่จำเป็นขั้นพื้นฐานในฐานะประชาชนคนไทย และมีทิศทางสังคม คือ ชุมชนปลอดจากสิ่งผิดกฎหมายต่าง ๆ เช่น ยาเสพติดให้โทษ การพนันต่าง ๆ รวมทั้งมีระบบการดูแลสุขภาพชุมชนอย่างทั่วถึง ทั้งนี้แนวคิดการปรับตัวของชุมชนลุ่มน้ำท่าแม่ลอบตอนบนด้วยวิถีกะเหรี่ยง ดังกล่าวต้องขับเคลื่อนไปสู่การทำงานในเชิงเครือข่าย

ของชุมชนกะเหรี่ยงทั้ง 4 หมู่บ้านอย่างพร้อมเพรียงกัน มาเป็นกรอบแนวทางและทิศทางการขับเคลื่อนแก้ไขปัญหา โดยเริ่มจากการเก็บข้อมูลทำความเข้าใจต้นทุนทางประวัติศาสตร์ชุมชน ภูมิปัญญาท้องถิ่น วิถีชุมชนกะเหรี่ยงและวัฒนธรรมที่มีอยู่ในชุมชนของตนเอง รวมทั้งการพัฒนาการเรียนรู้ต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นทั้งในและนอกชุมชนทั้งหมดที่สอดคล้องกับความต้องการของชุมชนกะเหรี่ยงอย่างแท้จริงที่เอื้อต่อการนำวิถีทางภูมิปัญญาท้องถิ่นและศาสตร์สมัยใหม่มาใช้ในการปรับตัวของชุมชนลุ่มน้ำท่าแม่ลอบตอนบนด้วยวิถีกะเหรี่ยงต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อวิเคราะห์วิกฤตสถานการณ์ของชุมชนกะเหรี่ยงลุ่มน้ำท่าแม่ลอบตอนบน
2. เพื่อพัฒนากระบวนการเรียนรู้ต่อการปรับตัวของชุมชนลุ่มน้ำท่าแม่ลอบตอนบนด้วยวิถีกะเหรี่ยง
3. เพื่อนำเสนอแนวทางที่เอื้อต่อการนำวิถีทางภูมิปัญญาท้องถิ่นและศาสตร์สมัยใหม่มาใช้ในการปรับตัวของชุมชนลุ่มน้ำท่าแม่ลอบตอนบนด้วยวิถีกะเหรี่ยง

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้ใช้การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Research: PAR) โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากภาคสนามในพื้นที่ตำบลท่าแม่ลอบเป็นหลักและนำข้อมูลต่าง ๆ โดยมีกลุ่มประชาชนเป้าหมาย 4 ชุมชน ประกอบด้วย ชุมชนห้วยเหี้ยะ ชุมชนม่อนหินขาว ชุมชนห้วยฮ่อมใน และชุมชนขุนก้อง ผู้วิจัยได้ใช้แบบสำรวจเก็บรวบรวมข้อมูล สำรวจข้อมูลทุนเดิมของพื้นที่ ทุนทางสังคมในพื้นที่และการจัดเวทีชาวบ้าน การสนทนากลุ่ม การสำรวจ การสังเกต การจัดทำแผนที่ชุมชน การจัดทำแผนที่ทรัพยากร และการสัมภาษณ์บุคคลที่เกี่ยวข้อง โดยมีขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. การประชุมทีมวิจัย
2. การจัดเวทีชี้แจงโครงการจัดทำข้อมูล
3. การพัฒนาศักยภาพทีมวิจัยในพื้นที่เป้าหมาย
4. การศึกษาดูงานพื้นที่ประสบความสำเร็จของชุมชนด้วยวิถีกะเหรี่ยง
5. การประชุมทบทวนข้อมูล/เตรียมความพร้อมของทีมวิจัย 4 ทีม
6. อบรมวิธีการรวบรวมข้อมูลที่ต้องการ เครื่องมือที่จะใช้ บุคคลและสถานที่ที่จะเป็นแหล่งข้อมูลการสร้างเครื่องมือ การกำหนดรูปแบบคำถามและวิธีการถาม
7. ลงพื้นที่ศึกษา สำรวจเก็บข้อมูลทุนเดิมและปฐมภูมิของชุมชน
8. จัดเวทีวิเคราะห์ข้อมูลของชุมชนในด้านสถานการณ์ปัญหาและทุนทางวัฒนธรรมชุมชนแต่ละพื้นที่

9.จัดเวทีประชุมระดมสมอง อภิปราย ระดมความคิดเห็นจากที่ประชุมใหญ่ของทั้ง 4 ชุมชน

10.จัดเวทีคืนข้อมูลสู่ชุมชน เป็นการนำเสนอผลการเก็บข้อมูลและแนวทางการปรับตัวของชุมชนในแต่ละชุมชน

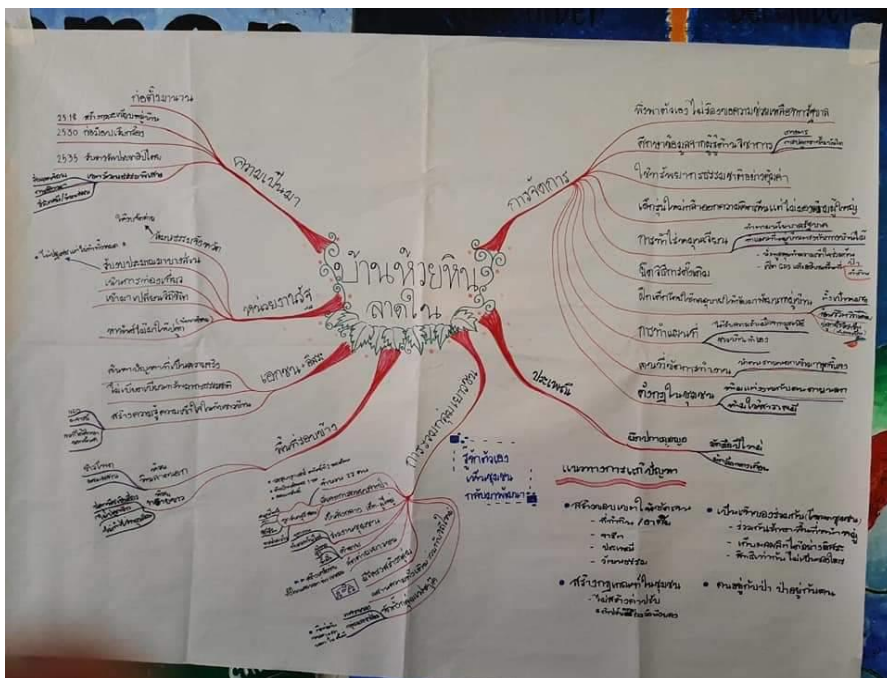
11. จัดเวทีประชุมใหญ่ของชุมชนทั้ง 4 หมู่บ้าน เพื่อสรุปบทเรียนในการดำเนินโครงการวิจัย และจัดทำรายงานผลการดำเนินงาน

ผลการวิจัย

ลักษณะทางภูมิศาสตร์เชิงพื้นที่ สังคมและทรัพยากรธรรมชาติของหมู่ที่ 3 บ้านห้วยเหี้ย หมู่ที่ 4 บ้านม่อนหินขาว หมู่ที่ 5 บ้านห้วยฮ่อมใน และหมู่ที่ 5 บ้านขุนกอง ตำบลท่าแม่ลอบ อำเภอแม่ทา จังหวัดลำพูนมีความใกล้เคียงกันทำให้ข้อมูลทั้งหมดสามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังต่อไปนี้

1. วิฤติสถานการณ์ปัญหาของชุมชนกะเหรี่ยงในเขตลุ่มแม่น้ำลอบตอนบน

พื้นที่หมู่ที่ 3 บ้านห้วยเหี้ย หมู่ที่ 4 บ้านม่อนหินขาว หมู่ที่ 5 บ้านห้วยฮ่อมใน และหมู่ที่ 5 บ้านขุนกอง ตำบลท่าแม่ลอบ อำเภอแม่ทา จังหวัดลำพูน เป็นชุมชนกะเหรี่ยง จะมีอาชีพ เช่น การทำไร่, ทำนา ปลูกผัก และอาชีพรับจ้างทั่วไปอยู่ในลักษณะหาเช้ากินค่ำ กล่าวคือ ถ้าหมดสิ้นฤดูเก็บเกี่ยวผลผลิตทางการเกษตร จะพากันออกไปรับจ้างขายแรงงานข้างนอกหมู่บ้าน เป็นเป็นส่วนใหญ่



ภาพที่ 1 การประชุมพบทวนวิฤติสถานการณ์ปัญหาพื้นที่บ้านห้วยเหี้ย



ภาพที่ 2 ปฏิทินอาชีพและวัฒนธรรมในรอบปี

จากการลงพื้นที่และศึกษาข้อมูลอย่างรอบด้านจะพบ วิฤตีสถานการณ์ปัญหาของชุมชนกะเหรี่ยง มีความใกล้เคียงกันมากโดยเฉพาะการไร้สิทธิที่ทำกินเป็นของตนเองที่ส่งผลกระทบไปยังวิถีทางภูมิปัญญาที่เกี่ยวข้องทรัพยากรธรรมชาติ ส่งผลต่ออาชีพเก็บของป่า ปัญหา น้ำหลากเพราะพื้นที่อยู่ในเขตป่าอนุรักษ์และอุทยานทั้ง 4 ชุมชน ทำให้การจัดการทั้งที่ดิน น้ำ ป่าไม่สามารถจะจัดการได้ด้วยชุมชนเอง ในช่วงหน้าแล้งจะมีปริมาณน้ำจะลดน้อยถึงขนาดในแม่น้ำ ในห้วย หนอง ลำคลองแห้งกันไปตาม ๆ ทำให้ไม่สามารถทำการเพาะปลูกพืชได้ ชาวบ้านส่วนใหญ่จึงออกจากหมู่บ้านเพื่อไปรับจ้างทั่วไปในภาคโรงงานอุตสาหกรรมในเมืองและต่างจังหวัด รวมทั้งเด็กเยาวชนก็เผลอเช่นกัน

นอกจากนี้ปัญหาจากสภาพสังคมในปัจจุบันทั่วไปที่ยังคงมีเรื่องของยาเสพติด การพนัน และเรื่องความเหลื่อมล้ำทางครอบครัว และปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน คือ ชุมชนไม่สามารถเข้าถึงแหล่งพลังงาน ความสะดวกอื่น ๆ และทรัพยากรที่จำเป็นขั้นพื้นฐานในฐานะประชาชนคนไทยได้น้อยมากเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ราบอื่น ๆ

2.การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ต่อการปรับตัวของชุมชนลุ่มน้ำท่าแม่ลอบตอนบน ด้วยวิถีกะเหรี่ยง ในพื้นที่หมู่ที่ 3 บ้านห้วยเหี้ย หมู่ที่ 4 บ้านม่อนหินขาว หมู่ที่ 5 บ้านห้วยฮ่อมโน และหมู่ที่ 6 บ้านขุนกอง ตำบลท่าแม่ลอบ อำเภอแม่ทา จังหวัดลำพูน พบว่า

จากการลงศึกษาข้อมูลพื้นที่ระยะที่สองหลังจากกลับมาจากการศึกษาดูงานบ้านห้วยหินลาดโน ณ บ้านห้วยหินลาดโน หมู่ที่ 7 ตำบลบ้านโป่ง อำเภอเวียงป่าเป้า จังหวัดเชียงราย ซึ่งการถอดบทเรียนร่วมกันกับชุมชนกะเหรี่ยงท่าแม่ลอบต้องกลับไปดูฐานข้อมูลของตนเองและ

นำมาเปรียบเทียบกับชุมชนหินลาดในว่ามีความแตกต่างกันด้วยบริบทใดบ้าง การคิดวิธีการทำงานของเยาวชนผ่านการจัดตั้งทีมการบริหารชุมชนหรือที่เรียก สภาเยาวชนในชุมชน ซึ่งอาจนำไปสู่โอกาสให้กับชุมชนกะเหรี่ยงทั้ง 4 แห่งที่สามารถขับเคลื่อนกิจกรรมต่าง ๆ โดยเฉพาะวิกฤติการณ์ที่ชุมชนประสบปัญหาอยู่ การสร้างผลผลิตจากสิ่งที่ชุมชนของตนเอง ปัจจุบันชุมชนกะเหรี่ยงทาแม่ลอบอาศัยการประกอบอาชีพแบบสมัยใหม่ขึ้นทำให้ต้องพึ่งอาศัยรายได้จากภายนอก การประชุมและพูดคุยเรื่องวิถีวัฒนธรรมที่หายไปของตนเอง แม้ว่าจะมีความตระหนักและเป็นห่วงเรื่องวัฒนธรรมของชุมชนกะเหรี่ยงโดยเฉพาะบ้านห้วยเหี้ยะจะพูดถึงนี้มากกว่าชุมชนอื่น ๆ การนำข้อมูลที่ได้มาเปรียบเทียบและวิเคราะห์ป่าในพื้นที่ของตน โครงการศึกษาดูงานของทีมวิจัยชุมชนกะเหรี่ยงก่อกำเนิดมิติทางการรับรู้ในหลายมิติที่สามารถนำมาสู่กิจกรรมการพัฒนาชุมชนได้อย่างมากอีกทั้งรูปแบบการปรับเปลี่ยนชุมชนอย่างเป็นขั้นตอน การเรียนรู้ที่ต้องการสร้างความร่วมมือกับท้องที่และท้องถิ่น และการจัดทำแผนที่ชุมชน การจัดโครงการศึกษาดูงานที่บ้านหินลาดในที่สะท้อนการอยู่ร่วมกันกับอุทยานแห่งชาติหรือป่าอนุรักษ์หรือเขตรักษาพันธุ์สัตว์ป่า

3.แนวทางที่เอื้อต่อการนำวิถีทางภูมิปัญญาท้องถิ่นและศาสตร์สมัยใหม่มาใช้ในการปรับตัวของชุมชนลุ่มน้ำทาแม่ลอบตอนบนด้วยวิถีกะเหรี่ยง พบว่า

1) การปรับตัวมิติทางด้านวิถีชีวิตชุมชนกะเหรี่ยง พื้นที่หมู่ที่ 3 บ้านห้วยเหี้ยะ หมู่ที่ 4 บ้านม่อนหินขาว หมู่ที่ 5 บ้านห้วยฮ่อมใน และหมู่ที่ 6 บ้านขุนก่อง พบว่า จะมีลักษณะใกล้เคียงกันโดยเฉพาะการรักษาและสืบทอดของผู้นำพิธีกรรมหรือที่เรียกว่า “ฮีโซ” ผู้นำหมู่ชุมชนกะเหรี่ยงตามประเพณี ซึ่งมีตำแหน่ง เรียกชื่อว่า “ตั้งข้าว” จะมีอำนาจทางความเชื่อและการชี้นำทางความคิดของชุมชนกะเหรี่ยงอย่างมาก โดยมีลักษณะการมอบตำแหน่งในทางสายเลือดหากบุตรหลายเสียชีวิตไปก่อนจะทำให้ ฮีโซ ไร้การสืบทอดในรุ่นต่อไป



ภาพที่ 3 ถ่ายภาพร่วมกับ “ฮีโซ” และผู้ใหญ่บ้าน

2) การปรับตัวมิติทางด้านกฎหมายและลดผลกระทบการละเมิดสิทธิ โดยเฉพาะหมู่ที่ 5 บ้านห้วยฮ่อมในจะมีความพยายามใช้สิทธิชุมชนที่เรียกร้องเพื่อใช้ประโยชน์จากป่าให้มากขึ้น ผ่านการใช้ระบบ GPS ในการจัดทำแผนที่ชุมชน ความต้องการเรียนรู้เชิงกฎหมายสิทธิชุมชน การจัดการเอกสารสิทธิที่ทำกินต่าง ๆ ให้ชุมชนมีสิทธิใช้ประโยชน์ในพื้นที่ทำกินได้อย่างถูกต้อง ตามกฎหมายบ้านเมือง ส่วนชุมชนแม้ว่าจะลักษณะเดียวกันแต่การชวนชวนยังน้อยอยู่มาก



ภาพที่ 4 ชาวบ้านชุมชนกะเหรี่ยงร่วมกันเขียนแผนที่ทางทรัพยากร

3) การปรับตัวมิติทางด้านทรัพยากรธรรมชาติ ในพื้นที่หมู่ที่ 3 บ้านห้วยเหี้ยะ หมู่ที่ 4 บ้านม่อนหินขาว หมู่ที่ 5 บ้านห้วยฮ่อมใน โดยเฉพาะการจัดทำฝ่ายสมัยใหม่ที่ผสมผสานด้วยภูมิปัญญาชุมชน ชุมชนมีแนวโน้มการลดการใช้สารเคมีลงและการจัดการพื้นที่ทำกินในรูปแบบพื้นที่สาธารณะกลางชุมชนที่สามารถเก็บเกี่ยวเกี่ยวกับผลผลิตร่วมกันได้ เพื่อสร้างเป็นพื้นที่ทางอาหารให้กับชุมชนในระยะยาว และการรื้อฟื้นวิถีทางภูมิปัญญาในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติที่มีลักษณะเอื้อต่อดำรงชีวิตอย่างมีอัตลักษณ์ของตนเอง ส่วนหมู่ที่ 6 บ้านขุนก่องจะให้ความสำคัญกับปัญหาขยะในชุมชนเป็นผ่านการจัดการขยะในพื้นที่อย่างมีส่วนร่วม

4) การปรับตัวมิติทางด้านโครงสร้างพื้นฐาน พบว่า ในพื้นที่หมู่ที่ 3 บ้านห้วยเหี้ยะ หมู่ที่ 4 บ้านม่อนหินขาว จะเห็นความสำคัญของการสร้างความพร้อมของสภาพ ถนน สะพาน เพราะน้ำหลากก็ไม่สามารถใช้เส้นทางรถได้ รวมทั้งระบบชลประทาน ระบบไฟฟ้า ระบบน้ำประปา ซึ่งบางส่วนที่ไม่สามารถพัฒนาก็ได้อาศัยวิถีทางภูมิแบบดั้งเดิมอันมีวิสดจากธรรมชาติเข้ามาช่วย เช่น การใช้ไม้เข้ามาทำเป็นสะพานชั่วคราว ส่วนระบบไฟฟ้า และระบบการสื่อสาร ได้รับการช่วยเหลือจากหน่วยงานภายนอกเข้ามาติดตั้งแผงโซลาร์เซลล์ทำให้มีไฟฟ้าและมีความพยายามในการขอความช่วยเหลือมากขึ้นเพื่อให้สามารถใช้ระบบการสื่อสารได้ทั่วถึงมากยิ่งขึ้น

5) การปรับตัวมิติทางสังคม ในพื้นที่หมู่ที่ 3 บ้านห้วยเหี้ยะ หมู่ที่ 4 บ้านม่อนหินขาว หมู่ที่ 5 บ้านห้วยฮ่อมใน และหมู่ที่ 6 บ้านขุนก่อง พบว่า การรักษาสุขภาพและโรคภัยไข้เจ็บจากภูมิปัญญาจากสมุนไพร โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลมากขึ้น การคลอดบุตรก็เผลอ

เช่นเดียวกันจากที่เคยอาศัยหมอดำแย กลายมาเป็นการคลอດแบบสมัยใหม่ หากขาดผู้นำทางจิตวิญญาณได้มีจัดระบบความเชื่อใหม่โดยให้ความสำคัญไปที่ครู พระสงฆ์ และผู้นำชุมชนมากขึ้น ส่วนทัศนคติ และค่านิยมของชุมชนได้กลายรูปแบบสมัยใหม่ เช่น ความต้องการใช้รถจักรยาน และรถยนต์ในการเดินทางอันเป็นเรื่องปกติ การทำงานรับจ้างภายนอกชุมชน คนรุ่นใหม่มักจะมี การศึกษาที่ดีขึ้นทำให้สามารถมีงานทำและนํารายได้ไปสู่ครอบครัวตามโรงงานอุตสาหกรรมมากขึ้น อีกทั้งค่านิยมการแต่งกาย อาหารการกินต่าง ๆ ได้ปรับเปลี่ยนไปตามยุคสมัยมากขึ้น แต่ทั้งนี้ เมื่อกลับไปสู่ชุมชนก็สามารถปฏิบัติตามวิถีชุมชนกะเหรี่ยงได้ตามความคาดหวังของชุมชน

อภิปรายผลการวิจัย

1. วิกฤตสถานการณ์ปัญหาของชุมชนกะเหรี่ยงในเขตลุ่มแม่น้ำลอบตอนบน

วิกฤตสถานการณ์หลักของชุมชนกะเหรี่ยงประกอบด้วย การดำรงวิถีชีวิตเดิมของกะเหรี่ยงเพียง 30% กลุ่มคนที่หนีคดียาเสพติด ข้อจำกัดในเรื่องไร่หมุนเวียน การนับถือผี การ ผิดลูกผิดเมีย การมีผัวหลายคน การหย่าร้าง และเป็นพื้นที่สีเทา น้ำหลาก น้ำแล้ง ส่งผลกระทบ ต่อพืชผลทางการเกษตร และผลกระทบในเชิงพิธีกรรมของชุมชนที่ไร้การสืบทอดจากทายาทรุ่น ใหม่ ๆ ขาดเอกสารสิทธิ์ในที่ทำกิน การห้ามการตัด ถาง และการจุดไฟเผาของหน่วยงานรัฐและ ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน คือ ชุมชนไม่สามารถเข้าถึงแหล่งพลังงาน และทรัพยากรที่จำเป็น ขึ้นพื้นฐานสอดคล้องกับงานวิจัยของนอกจากนี้ ไพสิฐ พาณิษฐ์กุล (2560) พบว่า ชุมชนกะเหรี่ยง ในพื้นที่ภาคเหนือได้รับผลกระทบจากนโยบายรัฐในการประกาศพื้นที่เขตอุทยาน ซึ่งส่งผล กระทบต่อการทำไร่หมุนเวียนอันเป็นวิถีชีวิตของชุมชนกะเหรี่ยงจึงก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ของการลตรอบไร่หมุนเวียน หรือการปลูกพืชเชิงเดี่ยวมากขึ้นและสอดคล้องกับงานวิจัยของ เกศศิริ วงศ์สองชั้นและคณะ (2560) พบว่า การที่รัฐเข้มงวดเรื่องกฎหมายป่าไม้มากกว่าอดีตทำ ให้ต้องปรับตัวของชุมชน และสอดคล้องกับภาพร อัคระรังษีกุล (2562) พบว่า นโยบายของรัฐ ด้านความมั่นคงและการพัฒนาเศรษฐกิจกระทบต่อการดำเนินชีวิตของกลุ่มชาติพันธุ์เป็นอย่างมาก การใช้วิธีควบคุมส่งผลให้กลุ่มชาติพันธุ์ในพื้นที่ป่าเขาต้องเผชิญปัญหาต่าง ๆ ขาดสิทธิในการ จัดการทรัพยากรในชุมชน

2. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ต่อการปรับตัวของชุมชนลุ่มน้ำทาแม่ลอบตอนบน ด้วยวิถีกะเหรี่ยง

ชุมชนกะเหรี่ยงเริ่มตระหนักและให้ความสำคัญกับกระบวนการเรียนรู้ต่อการปรับตัว ของชุมชนที่อยู่ร่วมกันมากขึ้นผ่านการประชุมร่วมกันของคณะทำงานอันเป็นตัวแทนของแต่ละ ชุมชน ผู้แทนกลุ่มต่าง ๆ และประชาชนในพื้นที่ ได้ปรึกษาและร่วมกันร่างแผนการจัดการชุมชน ผ่านข้อมูลระดับแกนโดยมีกำนันตำบลทาแม่ลอบเป็นประธาน รวมทั้งผู้นำชุมชนและแกนนำ กลุ่มบางส่วนได้สะท้อนและเห็นสิ่งที่ควรมีการบรรจุสาระสำคัญของแผนการปรับตัวไว้ทั้ง 5 มิติ และสอดคล้องงานวิจัยของดารุฬัสร์ สำราญวงศ์ (2559) พบว่า ด้านการศึกษาชาวกะเหรี่ยงเริ่ม

มองเห็นความสำคัญและประโยชน์ของการศึกษา ด้านการอนามัย ด้านการดำรงชีวิต ด้านอาหาร การกิน ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคมและด้านการปกครอง แต่ยังมีกรยึดหลักจารีตประเพณีอยู่บ้าน แต่น้อยลงไปเรื่อย ๆ สอดคล้องกับงานวิจัยของเกศศิริ วงศ์สองชั้นและคณะ (2560) ชาว กะเหรี่ยงหมู่บ้านกะเหรี่ยงน้ำตก ปรับตัวตามค่านิยมความสมัยใหม่ การใช้วัสดุในการก่อสร้าง บ้าน ด้านการแต่งกาย คือ มีการทอผ้าใส่เองน้อยลง ด้านภาษา ความจำเป็นในชีวิตที่ต้องไปทำ มาหากินอยู่ที่อื่นและเนื่องจากการแพร่กระจายของวัฒนธรรมสมัยใหม่และการเคลื่อนย้ายทาง วัฒนธรรมและด้านประเพณีพิธีกรรม คือการรับเอาวัฒนธรรมจากภายนอก

3.แนวทางที่เอื้อต่อการนำวิถีทางภูมิปัญญาท้องถิ่นและศาสตร์สมัยใหม่มาใช้ในการ ปรับตัวของชุมชนลุ่มน้ำทาแม่ลอบตอนบนด้วยวิถีกระเหรี่ยง

การจัดการออกแบบแนวทางการปรับตัวต่อวิกฤตสถานการณ์ในมิติทางด้านวิถีชีวิต ชุมชนกะเหรี่ยง โครงการรื้อฟื้นอนุรักษ์วัฒนธรรมประเพณีต่าง ๆ และการสืบทอดวัฒนธรรม ด้วยศูนย์การศึกษาในพื้นที่ มีความพยายามสร้างความรู้ ความเข้าใจในสิทธิชุมชนตามหลัก รัฐธรรมนูญและกฎหมายที่เกี่ยวข้องอื่น ๆ ทั้งสิทธิอยู่ร่วมกันป่าและใช้ประโยชน์ รวมทั้งสิทธิการ อนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ สิทธิพื้นที่ทางการเกษตร สิทธิชุมชนด้านอื่น ๆ การรับรู้ถึงสิทธิทาง กฎหมายของตนเอง การลดการใช้สารเคมีในพื้นที่ทางการเกษตร มิติทางด้าน ทรัพยากรธรรมชาติ มีการสร้างฝาน้ำล้น การจัดการขยะ และการปลูกป่า มิติทางด้าน โครงสร้างพื้นฐาน การปรับปรุงและพัฒนาเส้นทางสัญจรแบบดั้งเดิม โครงการสนับสนุนจาก หน่วยงานรัฐอื่น ๆ เกี่ยวกับไฟฟ้า และมิติทางสังคม ให้ความสำคัญกับผู้นำทางการมากขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศรีพิชัย พันธุ์ปัญญากรกุล และคณะ (2560) พบว่า คนในชุมชน กำหนดวิสัยทัศน์ร่วมกันคือ “คนอยู่ป่ามีน้ำดื่มมีกินมีใช้” คนมีความสุข มีสุขภาพที่ดีชุมชน มีป่าที่ อุดมสมบูรณ์ มีแหล่งอาหารพอกิน มีน้ำพอใช้ เพราะได้พัฒนาแผนยุทธศาสตร์และเป้าหมายของ ชุมชน ได้แก่ ยุทธศาสตร์การผลิตและเศรษฐกิจชุมชน ยุทธศาสตร์การจัดการทรัพยากร (ดิน- น้ำ-ป่า) ให้ทรัพยากรในชุมชนมีความอุดมสมบูรณ์ และสอดคล้องกับจารีต วิถีวัฒนธรรม และคณะ (2560) พบว่า การที่ชุมชนจะสามารถจัดการตนเองด้านระบบอาหารท้องถิ่นนั้นจำเป็นต้อง อาศัยความร่วมมือจากภาคีต่าง ๆ บางเรื่องที่เกิดเกินกว่าความสามารถชุมชนท้องถิ่นต้องร่วมกับ ชุมชนอื่น ๆ แต่บางเรื่องชุมชนก็สามารถดำเนินการได้ด้วยตนเองหรือร่วมมือกันในลักษณะ เครือข่าย

องค์ความรู้จากการวิจัย

ชุมชนกะเหรี่ยงทาแม่ลอบตอนบนได้รับผลกระทบและวิกฤตการดำรงชีวิตที่ เปลี่ยนแปลงไปทำให้ไม่สามารถดำรงชีวิตภายใต้บริบทเดิมได้จึงต้องมีการปรับตัวของชุมชนไป ตามวิถีโลกมากขึ้น แต่ชุมชนกะเหรี่ยงยังคงมุ่งมั่นเรียนรู้ก็คือความสามัคคีภายในที่เป็นพลังอัน สำคัญผ่านการสนับสนุนและส่งเสริมจากองค์กรภายนอกได้ มิติวิถีชีวิตชุมชนกะเหรี่ยง มีการ

เรียนรู้ที่จะรื้อฟื้นวัฒนธรรม ประเพณี พิธีกรรมดั้งเดิมในรูปแบบร่างวิถีชีวิตของชุมชนกะเหรี่ยงดั้งเดิมกับปัจจุบัน มิติทางด้านกฎหมายและสิทธิชุมชนโดยเฉพาะความต้องการองค์ความรู้อย่างมาก อาจจะต้องมีการทบทวนและเชิฐวิยากรที่มีความรู้มาให้ข้อคิดและแนวทางการปฏิบัติเพื่อให้เกิดความชัดเจน มิติทรัพยากรธรรมชาติ เช่น การใช้ประโยชน์และสิทธิการรักษาในฐานะชุมชนต้นน้ำ และการอยู่ร่วมกับป่าต้นน้ำอย่างสร้างสรรค์และการจัดการป่าต้นน้ำร่วมกันกับเจ้าหน้าที่ มิติโครงสร้างพื้นฐานที่ยังไม่สามารถการจัดการได้ด้วยชุมชนและสิทธิในการจัดการเชิงพื้นที่ และมิติทางสังคม ยังขาดความร่วมมือในการพัฒนาชุมชน การเข้าร่วมกิจกรรม และการเปิดใจสำหรับวางแผนการพัฒนาชุมชนของตนเอง ดังแผนภาพต่อไปนี้



ภาพที่ 5 การปรับตัวของชุมชนกะเหรี่ยงลุ่มน้ำทาแม่ลอบตอนบน ตำบลทาแม่ลอบ อำเภอมะนัง จังหวัดลำพูน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. ภาครัฐควรปรับบทบาทและสร้างความเข้าใจร่วมกันกับชุมชนกะเหรี่ยงในพื้นที่ให้มากขึ้นผ่านการข้อตกลงการใช้ประโยชน์และอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติในลักษณะภูมิศาสตร์ทางวัฒนธรรมถิ่นกะเหรี่ยง

2 ภาครัฐควรสร้างความชัดเจนพื้นที่ทำกินของชุมชนที่ยังทับซ้อนในบางจุดกับเขตป่าสงวน และเขตรักษาพันธุ์สัตว์ป่าดอยผาเมือง จังหวัดลำปางเพื่อลดความขัดแย้ง รวมทั้งการจัดการเอกสารสิทธิ์ให้ถูกต้องที่ระบุถึงการดำรงชีวิตได้อย่างภาคภูมิใจและสามารถจัดการเพื่อการพัฒนาและกิจกรรมอื่น ๆ ร่วมกันได้

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ประเด็นการจัดทำแผนที่ชุมชน จัดทำเขตแดนพื้นที่ทำกินและการใช้ประโยชน์ป่าหวงห้าม ป่าอนุรักษ์ ป่าชุมชนให้ชัดเจนผ่านความร่วมมือจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

2. ประเด็นการพัฒนากระบวนการสร้างชุมชนในลักษณะเครือข่ายที่มีความเข้มแข็งให้มากขึ้นโดยจัดตั้งในรูปแบบของเครือข่ายกะเหรี่ยงท่าแม่ลอบให้เป็นรูปธรรมเพื่อการต่อรองอำนาจของชุมชน

3. การสร้างรูปแบบการเปลี่ยนแปลงที่เกิดในชุมชนกะเหรี่ยง เช่น ความเชื่อในผู้นำชุมชนแบบทางการ พิธีกรรมทางพระพุทธศาสนา การเข้าไปมีบทบาทของครู การสร้างสุขภาพของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล และการเพิ่มจุดการใช้ไฟฟ้าจากแผงโซลาร์เซลล์มากขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- เกศศิริ วงศ์สองชั้นและคณะ. (2560). *การปรับตัวทางวัฒนธรรมในโลกสมัยใหม่ของชาวกะเหรี่ยง หมู่บ้านกะเหรี่ยงน้ำตก ตำบลคลองลานพัฒนา อำเภอลองลาน จังหวัดกำแพงเพชร*. รายงานสืบเนื่องการประชุมวิชาการระดับชาติ สถาบันวิจัยและพัฒนามหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร ครั้งที่ 4. กำแพงเพชร: มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.
- จำรูญ วงศ์จันทร์ และคณะวิจัย. (2560). *การพัฒนาแนวทางการจัดการตนเองด้านระบบอาหารท้องถิ่นอย่างมีส่วนร่วมของ อบต.ปางมะผ้า ชุมชนภาคี ตำบลปางมะผ้า อำเภอปางมะผ้า จังหวัดแม่ฮ่องสอน* (รายงานการวิจัย). กรุงเทพฯ: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.).
- ดารุพัสตร์ สำราญวงศ์. (2559). *การเปลี่ยนแปลงทางสังคมและวัฒนธรรมในชุมชนกะเหรี่ยง*. กรุงเทพฯ: สำนักงานวิทยทรัพยากร จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- นภาพร อัคระรังษีกุล. (2562). ปัญหาของกลุ่มชาติพันธุ์ในประเทศไทย: อัตลักษณ์ทางวัฒนธรรมที่เปลี่ยนแปลง. รายงานสืบเนื่องจากการประชุมวิชาการระดับชาติ. วันที่ 26 เมษายน 2562 กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรังสิต.
- ไพสิฐ พาณิษฐ์กุล. (2560). สิทธิของชุมชนกะเหรี่ยง (ปกากะญอ) กับการดำเนินเขตวัฒนธรรมพิเศษไร้พรมแดนในพื้นที่ยุทธศาสตร์การแก้ไขปัญหาข้อพิพาทกรณีที่ดินทำกินและที่อยู่อาศัยของชุมชนกะเหรี่ยงในพื้นที่ป่าภาคเหนือ (รายงานการวิจัย). กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ.
- ภูริทัต บุญสูง และสุทธาวรรณ จีระพันธ์. (2554). ความพึงพอใจของมาใช้บริการต่อองค์การบริหารส่วนตำบลท่าแม่ลอบ อำเภอแม่ทา จังหวัดลำพูน (คณะบริหารธุรกิจ). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.
- ศรพิชัย พันธุ์ปัญญากรกุล และคณะ. (2560). โครงการแผนชีวิตชุมชนเพื่อการจัดการตนเองอย่างมีส่วนร่วมบ้านห้วยกระทิง ตำบลพระธาตุ อำเภอแม่ระมาด จังหวัดตาก (รายงานการวิจัย). กรุงเทพฯ: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.)
- สำนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลท่าแม่ลอบ. (2564). สภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐาน. สืบค้น 2 มิถุนายน 2564, จาก <http://www.tamaelob.org/joomla/index.php/2019-09-27-04-19-56/2019-09-27-04-21-20>.



การพัฒนาตัวแบบเชิงสาเหตุของภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อความยั่งยืนของอุตสาหกรรม พื้นฐานและการเหมืองแร่ของประเทศไทย*

DEVELOPING A CAUSAL MODEL OF LEADERSHIP AFFECTING SUSTAINABILITY OF THE INDUSTRIES AND MINES OF THAILAND



ลัทธราดา เนียมมณฑุ, สรพล บุณกุล

Lapatrada Neamnuth, Sorapol Buranakul

มหาวิทยาลัยศรีปทุม

Sripatum University

Corresponding Author E-mail: Lapatrada.nea@sru.ac.th

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยั่งยืน ศึกษาอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลโดยรวมของตัวแปรด้านภาวะผู้นำที่มีความรับผิดชอบต่อสังคม ด้านประสิทธิภาพห่วงโซ่คุณค่าเพื่อสังคม ด้านคุณค่าทางเศรษฐกิจที่จับต้องไม่ได้ และพัฒนาตัวแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของตัวแปร ที่มีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานขององค์กรที่ยั่งยืน โดยการวิจัยแบบผสมผสาน กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาจำนวน 209 ราย เป็นผู้ประกอบการในกลุ่มอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่ของประเทศไทย เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถาม เก็บข้อมูลเชิงคุณภาพจากการสัมภาษณ์เชิงลึกจำนวน 5 ราย นำข้อมูลมาสังเคราะห์ร่วมกับข้อมูลเชิงปริมาณเพื่อตอบสมมติฐาน สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานใช้ตัวแบบสมการโครงสร้างในการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ของตัวแปร

ผลการวิจัยพบว่า การตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่าความกลมกลืนผ่านเกณฑ์ และการทดสอบสมมติฐานการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำที่มีความรับผิดชอบต่อสังคม ส่งผลทางตรงเชิงบวกต่อผลการดำเนินงานขององค์กรที่ยั่งยืน โดยมีประสิทธิภาพห่วงโซ่คุณค่าเพื่อสังคม คุณค่าทางเศรษฐกิจที่จับต้องไม่ได้ ส่งผลทางอ้อม และสัมภาษณ์ผู้บริหารพบว่า ภาวะผู้นำที่มีความรับผิดชอบต่อสังคมจะมุ่งเน้นการเปลี่ยนแปลงขององค์กรด้วยความรับผิดชอบต่อสังคมไปในทิศทางที่สามารถแข่งขันได้ มุ่งหวังให้เกิดคุณค่าร่วมขององค์กรและสังคมเพื่อการพัฒนาองค์กรที่ยั่งยืน

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำ; ความรับผิดชอบต่อสังคม; อุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่

Abstract

The purposes of this research were to analyze the corroborating elements, direct influence, indirect influence, the overall influence of socially responsible leadership variables on social value chain efficiency on intangible economic values and develop a causal relationship model for variables influencing sustainable organizational performance. This research used a mixed-method, samples consisting of 209 entrepreneurs in the Primary Industries and Mining of Thailand. Data were collected with questionnaires and the qualitative data were collected by in-depth interviewing 5 key informants. Data were synthesized with quantitative data to answer the hypothesis. The statistic for hypothesis testing uses a structural equation model to analyze the relationship of variables.

The results showed that Consistency checks with empirical data with a harmonious value through the criteria and the research hypothesis test were found that leadership with social responsibility, directly and positively affected the performance of the organization, sustainability by efficiency, social value chain, intangible economic value with indirect effect, Findings from interviewing the executives were found that the leadership with social responsibility focused on the change of the organization with social responsibility in a competitive direction, aiming to create shared values of the organization and society for sustainable organizational development.

Keywords: Leadership; Social Responsibility; Primary Industries and Mining

บทนำ

ปัจจุบันทั่วโลกได้ให้ความสำคัญกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs) ซึ่งเป็นเป้าหมายที่องค์การสหประชาชาติได้กำหนดขึ้น ซึ่งเป็นเป้าหมายที่จะขับเคลื่อนเศรษฐกิจและสังคมให้อยู่ระดับสากลและเป็นแนวทางเดียวกัน (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2564) เพื่อให้บรรลุเป้าหมายดังกล่าว การขับเคลื่อนองค์กรสู่ความยั่งยืนจึงกลายเป็นประเด็นสำคัญที่ประเทศสมาชิกทั่วโลกภายใต้การขับเคลื่อนของภาคธุรกิจ และจำเป็นต้องมีการบูรณาการเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อมเข้าไปในทุกกระบวนการดำเนินงาน ส่งผลให้ความรับผิดชอบต่อสังคมเกิดขึ้น และเป็นกลไกสำคัญซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืนขององค์กร ที่ไม่ใช่เพียงแต่การทำกิจกรรมเพื่อสังคมที่อยู่นอกกระบวนการธุรกิจ หรือเพียงเพื่อประชาสัมพันธ์ภาพลักษณ์องค์กร รวมทั้งการแสดงบทบาทผู้นำที่มีความรับผิดชอบต่อสังคม โดยมุ่งเน้นความรับผิดชอบต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้อง ซึ่ง

เป็นแนวคิดที่เกิดจากการบูรณาการร่วมกันของจริยธรรม ภาวะผู้นำ และความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร

สำหรับประเทศไทย เรื่องราวของความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมขององค์กร (Corporate Social Responsibility: CSR) กลายเป็นประเด็นสำคัญในการดำเนินธุรกิจ (Srisuphaolarn, 2013; Sthapitanonda & Watson, 2015) โดยเฉพาะอุตสาหกรรมเหมืองแร่ ถือเป็นผู้นำทรัพยากรธรรมชาติไปใช้ประโยชน์โดยตรง ซึ่งธรรมชาติแร่จะเกิดร่วมกับดิน หิน หรือกรวด และไม่สามารถที่จะนำมาใช้ได้ทันที ต้องผ่านการแต่งแร่เพื่อให้แร่อยู่ในสภาพที่พร้อมใช้งาน (กรมอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่, 2563) ในกระบวนการแต่งแร่จะมีผลกระทบเกิดขึ้น โดยเฉพาะเหมืองแร่ทองคำได้มีข้อร้องเรียนจากประชาชนเกี่ยวกับผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมและสุขภาพ การเกิดฝุ่น การปนเปื้อนโลหะหนักหรือสารมลพิษต่าง ๆ ในสิ่งแวดล้อม เช่น แมงกานีส สารหนู ไซยาไนด์ (สำนักโรคจากการประกอบอาชีพและสิ่งแวดล้อม, 2559) และมีผู้ประกอบการจำนวนไม่น้อยที่ละเลยหรือไม่ปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ส่งผลให้เกิดปัญหาสิ่งแวดล้อม และความขัดแย้งระหว่างผู้ประกอบการและชุมชน จากปัญหาดังกล่าวทำให้กรมอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่ในฐานะหน่วยงานที่กำกับดูแลอุตสาหกรรมเหมืองแร่ ได้จัดทำโครงการส่งเสริมอุตสาหกรรมเหมืองแร่ให้มีมาตรฐานสากลเพื่อ ความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR-DPIM) ขึ้นมาเมื่อปี พ.ศ. 2553 โดยใช้กรอบมาตรฐาน ISO 26000 Guidance on Social Responsibility และส่งเสริมให้ผู้ประกอบการอุตสาหกรรมเหมืองแร่ ดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมและมุ่งสู่อุตสาหกรรมสีเขียว (Green Industry) เพื่อเป็นการดูแลรักษาสิ่งแวดล้อม และสามารถอยู่ร่วมกับชุมชนและสังคมได้อย่างยั่งยืน (กองบริหารสิ่งแวดล้อม, 2563) ทั้งนี้ผู้นำองค์กรถือเป็นผู้ที่มีบทบาทที่สำคัญในทุกด้าน รวมถึงการแสดงบทบาทด้านความรับผิดชอบต่อสังคม

ด้วยเหตุดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะพัฒนาตัวแบบเชิงสาเหตุของภาวะผู้นำที่มีความรับผิดชอบต่อสังคม เพื่อความยั่งยืนขององค์กรธุรกิจ เพื่ออธิบายกรอบแนวคิดงานวิจัยและแสดงความสัมพันธ์ของตัวแปรด้านภาวะผู้นำที่รับผิดชอบต่อสังคม ประสิทธิภาพห่วงโซ่คุณค่า เพื่อสังคม คุณค่าทางเศรษฐกิจที่จับต้องไม่ได้ และผลการดำเนินงานขององค์กรที่ยั่งยืนของอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่ โดยผลลัพธ์ที่ได้จากการศึกษาสามารถนำไปกำหนดนโยบายการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคม ซึ่งจะช่วยให้องค์กรได้เปรียบในการแข่งขัน ในมุมมองของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และเพื่อให้เกิดพลังเครือข่ายด้านความรับผิดชอบต่อสังคม ผลักดันให้ประเทศเกิดการพัฒนาย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแปรด้านภาวะผู้นำที่มีความรับผิดชอบต่อสังคม ประสิทธิภาพห่วงโซ่คุณค่าเพื่อสังคม คุณค่าทางเศรษฐกิจที่จับต้องไม่ได้ และผลการดำเนินงานขององค์กรที่ยั่งยืน
2. เพื่อศึกษาอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลโดยรวมของตัวแปรที่ส่งผลกระทบต่อผลการดำเนินงานขององค์กรที่ยั่งยืน ที่ดำเนินกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมของอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่ของประเทศไทย
3. เพื่อพัฒนาตัวแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของภาวะผู้นำที่มีความรับผิดชอบต่อสังคม ต่อประสิทธิภาพห่วงโซ่คุณค่าเพื่อสังคม และคุณค่าทางเศรษฐกิจที่จับต้องไม่ได้ ที่มีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานขององค์กรที่ยั่งยืน

วิธีดำเนินการวิจัย

รูปแบบการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้การวิจัยรูปแบบผสมผสานโดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลเชิงปริมาณ และการสัมภาษณ์เชิงลึก ในการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ

ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ประชากร คือผู้ประกอบการที่ดำเนินกิจการประเภทอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่ จำนวน 1,383 ราย กำหนดขนาดตัวอย่างใช้กฎที่ Schumacker & Lomax (Schumacker & Lomax, 2004) โดยการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสมการโครงสร้าง 10 – 20 ราย ต่อ 1 ตัวแปร การวิจัยครั้งนี้มีตัวแปรสังเกตได้จำนวน 12 ตัวแปร กลุ่มตัวอย่างจึงควรมีอย่างน้อย 120 ถึง 240 ราย และรวบรวมแบบสอบถามได้ จำนวน 209 ฉบับ โดยที่ Kline (2015) เสนอขนาดตัวอย่างที่เหมาะสมกับตัวแบบสมการโครงสร้าง คือประมาณ 200 ตัวอย่าง

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) ผู้วิจัยได้คัดเลือกจากวิธีการเลือกตัวอย่างแบบรวมหรือแบบผสมผสาน (Combination or Mixed Purposeful Sampling) (Miles & Huberman, 1994) เป็นการเลือกตัวอย่างที่ใช้กลยุทธ์ตั้งแต่ 2 กลยุทธ์ขึ้นไป โดยผู้วิจัยได้ประสานขอข้อมูลจากกรมอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่ (กพร.) เพื่อขอข้อมูลสรุปผลการดำเนินงานอุตสาหกรรมเหมืองแร่ และอุตสาหกรรมพื้นฐาน กับความรับผิดชอบต่อสังคม CSR DPIM ประจำปี 2563 และทำการเลือกตัวอย่างที่ขึ้นกับความสะดวกในการเข้าถึงข้อมูล จำนวน 5 ราย

เครื่องมือในการวิจัย

การวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถาม โดยกำหนดผู้ตอบแบบสอบถามเป็นผู้ที่รับผิดชอบต่อผลการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรโดยตรง มีลักษณะปลายปิดแสดงความคิดเห็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตรวจสอบเครื่องมือ

เพื่อหาความสอดคล้องระหว่างชุดข้อคำถามที่ได้พัฒนาขึ้นกับเนื้อหาเชิงทฤษฎี ด้วยเทคนิคการคำนวณค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) จากผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้เลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) มากกว่า 0.80 ขึ้นไปซึ่งมีข้อคำถามทั้งหมดจำนวน 72 ข้อ และตรวจสอบความเที่ยงของแบบสอบถาม (Reliability) ก่อนใช้จริง ($n=30$) โดยมีค่า Cronbach's Alpha ของแต่ละตัวแปรมีค่ามากกว่า 0.70 โดยได้ผลรวมอยู่ที่ 0.899 (Hair et al., 2006) และมีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ จำนวน 72 ข้อ ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.3 (Dooley, 2015)

การวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยสร้างเครื่องมือแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-Structured Interviews) มีลักษณะเป็นคำถามแบบปลายเปิดเพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยใช้กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญดังกล่าวข้างต้น

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้ประกอบการที่ดำเนินกิจการประเภทอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่ การวิจัยเชิงคุณภาพ ศึกษาและวิจัยเอกสาร (Documentary Research) เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำที่มีความรับผิดชอบต่อสังคม ประสิทธิภาพห่วงโซ่คุณค่าเพื่อสังคม คุณค่าทางเศรษฐกิจที่จับต้องไม่ได้ และผลการดำเนินงานขององค์กรที่ยั่งยืน และเก็บข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) จากผู้ประกอบการที่มีผลการดำเนินงานอุตสาหกรรมเหมืองแร่และอุตสาหกรรมพื้นฐานกับความรับผิดชอบต่อสังคม CSR DPIM ประจำปี 2563

การวิเคราะห์ข้อมูล

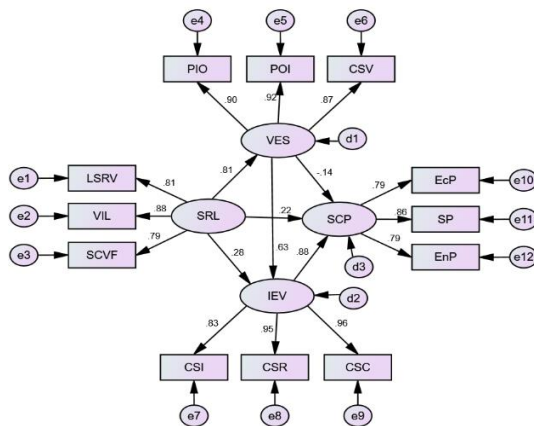
การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณใช้สถิติพื้นฐานทั่วไปเพื่อทราบการแจกแจงของกลุ่มตัวอย่างด้วยสถิติบรรยาย และการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของงานวิจัยใช้สถิติวิเคราะห์เชิงพหุตัวแปร (Multivariate Statistics Analysis) โดยใช้โปรแกรม SPSS For Window และ AMOS ซึ่งการวิเคราะห์สมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling: SEM) และการวิจัยเชิงคุณภาพใช้การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนาเนื้อหาตามวัตถุประสงค์

ผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแปรด้านภาวะผู้นำที่มีความรับผิดชอบต่อสังคม ประสิทธิภาพห่วงโซ่คุณค่าเพื่อสังคม คุณค่าทางเศรษฐกิจที่จับต้องไม่ได้ และผลการดำเนินงานขององค์กรที่ยั่งยืน ด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA) อันดับ 2 ของโมเดลการวัด (Measurement Model) พบว่า ด้านภาวะผู้นำที่รับผิดชอบต่อสังคม หลังปรับโมเดล โดยพิจารณาจาก (χ^2/df) เท่ากับ 1.972 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 3 และมีค่าสถิติวัดความสอดคล้องของโมเดลอยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้ ดังนี้ CMIN/df=1.972, CFI=0.968, IFI=0.968, RMSEA=0.068, RMR 0.022 และมีค่า p-value of Chi-square=0.001 และมีค่า

น้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตได้สูงสุดและเป็นตัวแทนการวัดที่ดีที่สุด คือ ค่านิยมที่รับผิดชอบต่อสังคมของผู้บริโภค เท่ากับ 0.904 ส่วนองค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA) อันดับที่สองของการวัดด้านประสิทธิภาพของห่วงโซ่คุณค่าเพื่อสังคม หลังปรับโมเดลให้กลมกลืน โดยพิจารณาได้จาก (χ^2/df) เท่ากับ 1.727 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 3 และมีค่าสถิติวัดความสอดคล้องของโมเดลอยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้ ดังนี้ $CMIN/df=1.727$, $CFI=0.986$, $IFI=0.986$, $RMSEA=0.059$, $RMR=0.012$ และมีค่า p -value of Chi-square=0.001 และมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตได้สูงสุดและเป็นตัวแทนการวัดที่ดีที่สุด คือ การรับรู้จากภายนอกเข้าสู่ภายในองค์กร เท่ากับ 0.983 ส่วนองค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA) อันดับ 2 ของโมเดลการวัดตัวแปรแฝงด้านคุณค่าทางเศรษฐกิจที่จับต้องไม่ได้ หลังปรับโมเดลให้กลมกลืน โดยพิจารณาได้จาก (χ^2/df) เท่ากับ 1.683 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 3 และมีค่าสถิติวัดความสอดคล้องของโมเดลอยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้ ดังนี้ $CMIN/df=1.683$, $CFI=0.986$, $IFI=0.986$, $RMSEA=0.057$, $RMR=0.011$ และมีค่า p -value of Chi-square=0.001 และมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตได้สูงสุดและเป็นตัวแทนการวัดที่ดีที่สุด คือ ชื่อเสียงขององค์กร เท่ากับ 0.989 และสุดท้ายคือ องค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA) อันดับ 2 ของโมเดลการวัดตัวแปรแฝงด้านผลการดำเนินงานขององค์กรที่ยั่งยืน หลังปรับโมเดลให้กลมกลืนโดยพิจารณาได้จาก (χ^2/df) เท่ากับ 1.813 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 3 และมีค่าสถิติวัดความสอดคล้องของโมเดลอยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้ ดังนี้ $CMIN/df=1.813$, $CFI=0.978$, $IFI=0.979$, $RMSEA=0.063$, $RMR=0.022$ และมีค่า p -value of Chi-square=0.001 และมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตได้สูงสุดและเป็นตัวแทนการวัดที่ดีที่สุด คือ ผลทางเศรษฐกิจ เท่ากับ 0.962 สรุปได้ว่าโครงสร้างทั้งหมดมีมิติเดียวตัวแปรสังเกตได้แต่ละตัวเป็นตัวแทนที่ดีในแต่ละโมเดลการวัด ซึ่งหมายความว่าแบบจำลองการวัดนั้นเหมาะสมกับข้อมูลเชิงประจักษ์

การตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลครั้งแรก พบว่าโมเดลตัวแบบเชิงสาเหตุของภาวะผู้นำที่มีความรับผิดชอบต่อสังคมเพื่อความยั่งยืนขององค์กรธุรกิจ ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นมาไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผู้วิจัยจึงได้ดำเนินการปรับโมเดลการวิจัย โดยพิจารณาความเป็นไปได้เชิงทฤษฎีและใช้ดัชนีปรับโมเดล (Modification Indices: MI) ดังภาพที่ 1 และตารางที่ 1



Chi-square = 50.759, Chi-square/df = 1.637, df = 31, p = .014,
CFI = .992, IFI = .992, RMR = .009, RMSEA = .055

ภาพที่ 1 ผลการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลสมการโครงสร้างของตัวแปรที่ส่งผลต่อผลการดำเนินงานขององค์กรที่ยั่งยืน ของอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่ของประเทศไทย กับข้อมูลเชิงประจักษ์หลังปรับโมเดล

ตารางที่ 1 ค่าสถิติความสอดคล้องของโมเดลการวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์หลังปรับโมเดลการวิจัย

ดัชนีความสอดคล้อง	เกณฑ์ที่ใช้ในการพิจารณา	ค่าสถิติ	ผลการพิจารณา	ระดับความสอดคล้อง	อ้างอิงเกณฑ์
Relative Chi-Square (χ^2/df)	< 3.00	1.637	ผ่านเกณฑ์	ดี	(Bollen, 2012; Kline, 2015)
CFI	> 0.90	0.992	ผ่านเกณฑ์	ดี	(Bollen, 2012) (Diamantopoulos & Siguaw, 2000)
IFI	> 0.90	0.992	ผ่านเกณฑ์	ดี	
RMSEA	0.05 – 0.10	0.055	ผ่านเกณฑ์	ปานกลาง	
RMR	< 0.05	0.009	ผ่านเกณฑ์	ปานกลาง	

จากตารางที่ 1 ค่าสถิติความสอดคล้องของโมเดลสมการโครงสร้างของตัวแปรที่ส่งผลต่อผลการดำเนินงานขององค์กรที่ยั่งยืนของอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่ของประเทศไทย หลังปรับโมเดลที่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในเกณฑ์ที่กำหนด

ตอนที่ 2 ผลการศึกษาอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลโดยรวมของตัวแปรที่ส่งผลต่อการดำเนินงานขององค์กรที่ยั่งยืนที่ดำเนินกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมของอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่ของประเทศไทย โดยพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์มาตรฐานอิทธิพลทางอ้อมของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานขององค์กรที่ยั่งยืนของอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่ของประเทศไทย ดังตารางที่ 2 – 3

ตารางที่ 2 ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย สมมติฐานที่ 1 – 6

สมมติฐาน	เส้นทาง	สัมประสิทธิ์เส้นทาง	S.E.	C.R.	ผลการทดสอบ
H1	SRL → SCP	0.219***	0.113	2.203	สอดคล้อง
H2	SRL → VES	0.810***	0.084	11.264	สอดคล้อง
H3	SRL → IEV	0.275***	0.108	2.999	สอดคล้อง
H4	VES → SCP	-0.141	0.121	-1.122	ไม่สอดคล้อง
H5	IEV → SCP	0.884***	0.108	7.874	สอดคล้อง
H6	VES → IEV	0.625***	0.096	6.548	สอดคล้อง

หมายเหตุ : *** หมายถึงมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 (p-value < 0.001)

ตารางที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย สมมติฐานที่ 7 – 9

สมมติฐาน	เส้นทาง	สัมประสิทธิ์เส้นทาง	ผลการทดสอบ
H7	SRL → VES → SCP	-	ไม่สอดคล้อง
H8	SRL → IEV → SCP	0.243	สอดคล้อง
H9	VES → IEV → SCP	0.553	สอดคล้อง

อภิปรายผล

1. อภิปรายผลองค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแปร

1.1 ภาวะผู้นำที่รับผิดชอบต่อสังคม ประกอบด้วยค่านิยมที่รับผิดชอบต่อสังคมของผู้นำวิสัยทัศน์และความซื่อตรงของผู้นำและสนับสนุนสร้างค่านิยมที่รับผิดชอบต่อสังคมของผู้ตามตามลำดับ สอดคล้องกับ Karp (2003) ภาวะผู้นำภายใต้มุมมองความรับผิดชอบต่อสังคมเกิดจากการบูรณาการค่านิยม จริยธรรมและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้าด้วยกัน ผู้นำที่มีค่านิยมรับผิดชอบต่อสังคมจะสะท้อนออกมาในรูปแบบของวิสัยทัศน์และความซื่อตรงสามารถถ่ายทอดและสนับสนุนให้ผู้ตามมีค่านิยมที่รับผิดชอบต่อสังคมเช่นเดียวกัน

1.2 ประสิทธิภาพของห่วงโซ่คุณค่าเพื่อสังคม ประกอบด้วยการรับรู้จากภายในสู่ภายนอกองค์กร การรับรู้จากภายนอกเข้าสู่ภายในองค์กร และการสร้างคุณค่าร่วมตามลำดับ สอดคล้องกับแนวคิดของ Kramer & Porter (2011) ผลการวิจัยครั้งนี้ผู้ประกอบการให้ความสำคัญกับกระบวนการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคม เพื่อก่อให้เกิดประสิทธิภาพของห่วงโซ่คุณค่าเพื่อสังคม สอดคล้องกับ Porter & Kramer (2006) ที่กล่าวว่าการบูรณาการการวิเคราะห์ปัจจัยภายในสู่ภายนอก ปัจจัยภายนอกสู่ภายใน และการสร้างคุณค่าร่วม เป็นการเข้าถึงนวัตกรรมของห่วงโซ่คุณค่าเป็นเครื่องมืออันทรงพลังในการสร้างเศรษฐกิจและคุณค่าให้แก่สังคม

1.3 คุณค่าทางเศรษฐกิจที่จับต้องไม่ได้ ประกอบด้วยภาพลักษณ์ขององค์กร ชื่อเสียงขององค์กร และความน่าเชื่อถือขององค์กร ตามลำดับ สอดคล้องกับนักวิจัยหลายท่านที่กล่าวว่าการดำเนินกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมส่งผลกระทบต่อภาพลักษณ์ ชื่อเสียงขององค์กร และความน่าเชื่อถือขององค์กร โดยที่ผลการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมที่สร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่องค์กร แสดงออกมาในลักษณะของ ภาพลักษณ์ ชื่อเสียง และความน่าเชื่อถือขององค์กรในด้านความรับผิดชอบต่อสังคม ถือเป็นคุณค่าทางเศรษฐกิจที่จับต้องไม่ได้ สอดคล้องตามแนวคิดของ McWilliams, Siegel & Wright (2006)

1.4 ผลการดำเนินงานขององค์กรที่ยั่งยืน ประกอบด้วยผลทางเศรษฐกิจ ผลทางสังคม และผลทางสิ่งแวดล้อม ตามลำดับ สอดคล้องกับแนวคิดของ Elkington (2007) โดยเน้นเรื่องมนุษย์ (People) โลก (Planet) และกำไร (Profit) คือให้ความสำคัญกับการมองคุณค่าและประเมินความสำเร็จขององค์กรอย่างสมดุลทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านเศรษฐกิจ (การทำให้ธุรกิจเติบโต) ด้านสังคม (การเกื้อกูลสังคมรอบข้าง) และด้านสิ่งแวดล้อม (การดูแลรักษาสิ่งแวดล้อม) รวมถึงการดำเนินกิจการด้วยความโปร่งใส มีบรรษัทภิบาล ซึ่งช่วยให้องค์กรสามารถประเมินความเสี่ยงและตอบสนองต่อความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้อย่างครบถ้วน อันจะนำไปสู่ความสำเร็จของการพัฒนาอย่างยั่งยืนขององค์กร

2. อภิปรายผลการทดสอบสมมติฐาน

2.1 สมมติฐานที่ 1 ภาวะผู้นำที่รับผิดชอบต่อสังคม ส่งผลทางตรงเชิงบวกต่อผลการดำเนินงานขององค์กรที่ยั่งยืน มีค่าอิทธิพลทางตรง เท่ากับ 0.219 ด้วยระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 มี Critical Ratio = 2.203 ซึ่งมีค่ามากกว่า 1.96 เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด (Hair et.al. 2006) จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งได้ และสอดคล้องกับ Karp (2003) กล่าวว่า ผู้นำที่รับผิดชอบต่อสังคมเป็นตัวขับเคลื่อนหลักของแนวปฏิบัติด้านความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) และสอดคล้องกับผลสัมฤทธิ์สถานประกอบการ CSR-DPIM Network ของอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่ ที่ให้คำแนะนำว่า ผู้นำที่มีความรับผิดชอบต่อสังคม จะตระหนักและมีค่านิยมในการนำพาองค์กรให้มีส่วนร่วมในกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมเชิงกลยุทธ์ในลักษณะเชิงรุก มีความชัดเจนในการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมซึ่งมีแนวโน้มที่จะสนับสนุนกลยุทธ์ระดับองค์กร และกลยุทธ์ระดับธุรกิจขององค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งค่านิยมและทัศนคติส่วนตัวของผู้นำที่มีต่อกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม สิ่งนี้ชี้ให้เห็นว่าผู้นำที่มีความรับผิดชอบต่อสังคมเป็นพลังขับเคลื่อนของการดำเนินธุรกิจอย่างมีจริยธรรมและช่วยปรับปรุงผลการดำเนินงานทางสังคมขององค์กร

2.2 สมมติฐานที่ 2 ภาวะผู้นำที่รับผิดชอบต่อสังคมส่งผลทางตรงเชิงบวกต่อประสิทธิภาพของห่วงโซ่มูลค่าเพื่อสังคม มีค่าอิทธิพลทางตรง เท่ากับ 0.810 ด้วยระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.001 มี Critical Ratio = 11.264 ซึ่งมีค่ามากกว่า 1.96 เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด (Hair et.al. 2006) จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับ Porter & Kramer

(2006) กล่าวว่า การดำเนินด้านความรับผิดชอบต่อสังคมในปัจจุบันผู้นำองค์กรต้องตระหนักถึงผลกระทบทางสังคมให้มากขึ้น ทั้งนี้ผู้ที่ได้รับผลกระทบต่อการดำเนินงานขององค์กรคือกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Jones, 2005; Garberg & Fombrun, 2006) โดยที่กิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมมีส่วนผูกพันกับห่วงโซ่มูลค่าในการดำเนินงาน (Porter & Kramer, 2006) ที่ส่งผลต่อกลยุทธ์และความสามารถขององค์กร และสอดคล้องกับผลสัมฤทธิ์สถานประกอบการ CSR-DPIM Network ของอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่ ที่ให้คำแนะนำว่า การดำเนินงานขององค์กร ต้องตระหนักถึงผลกระทบที่จะเกิดขึ้นกับชุมชนโดยรวม ผู้นำที่รับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร ต้องมุ่งเน้นการเปลี่ยนแปลง ก่อให้เกิดการรับรู้ค่านิยมร่วมและแนวปฏิบัติร่วมตลอดห่วงโซ่มูลค่าขององค์กร และที่สำคัญผู้นำจะก่อให้เกิดการสร้างวัฒนธรรมองค์กร ส่งผลให้พนักงานแสดงพฤติกรรมเลียนแบบโดยการร่วมแสดงพฤติกรรมที่รับผิดชอบต่อสังคมทั้งการรับรู้จากภายในสู่ภายนอก เพื่อให้เกิดกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมภายในองค์กร การรับรู้จากภายนอกสู่ภายใน เพื่อสร้างกิจกรรมเพื่อสังคม (ภายนอก) และการสร้างคุณค่าร่วมทางสังคมและธุรกิจขององค์กรไปพร้อมกัน โดยการปรับปรุงห่วงโซ่มูลค่าขององค์กรให้มีผลการดำเนินงานที่ยั่งยืน

2.3 สมมติฐานที่ 3 ภาวะผู้นำที่รับผิดชอบต่อสังคมส่งผลทางตรงเชิงบวกต่อคุณค่าทางเศรษฐกิจที่จับต้องไม่ได้ มีค่าอิทธิพลทางตรง เท่ากับ 0.275 ด้วยระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.001 มี Critical Ratio = 2.999 ซึ่งมีความมากกว่า 1.96 เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด (Hair et.al. 2006) จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับ McWilliams, Siegel & Wright, (2006) กล่าวว่า ผลการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมที่สร้างมูลค่าเพิ่มให้กับองค์กรนั้น จะแสดงออกมาในรูปแบบของชื่อเสียง ภาพลักษณ์ และความน่าเชื่อถือ สิ่งเหล่านี้ถือได้ว่าเป็นคุณค่าทางเศรษฐกิจที่จับต้องไม่ได้ขององค์กร และสอดคล้องกับผลสัมฤทธิ์สถานประกอบการ CSR-DPIM Network ของอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่ ที่ให้คำแนะนำว่า ผู้นำขององค์กรมีความสำคัญมากในการที่จะกำหนดทิศทางในการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคม และการดำเนินงานดังกล่าว จำเป็นต้องใช้ระยะเวลานานพอสมควรเพื่อให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียยอมรับการดำเนินงานขององค์กร ผู้นำต้องตระหนักถึงการจัดการด้านความรับผิดชอบต่อสังคมเพื่อส่งเสริมให้องค์กรมีคุณค่าในสายตาของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และมีคุณค่าต่อองค์กรที่คู่แข่งขนยากต่อการลอกเลียนแบบ

2.4 สมมติฐานที่ 4 ประสิทธิภาพของห่วงโซ่มูลค่าเพื่อสังคมส่งผลทางตรงเชิงบวกต่อผลการดำเนินงานขององค์กรที่ยั่งยืน มีค่าอิทธิพลทางตรง เท่ากับ -0.141 มี Critical Ratio = -1.122 ซึ่งมีความน้อยกว่า 1.96 ไม่เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด (Hair et.al. 2006) จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ และมีนักวิชาการหลายรายที่พบความสัมพันธ์เป็นลบแต่พวกเขาเหล่านั้นไม่ได้ชี้แจงว่าเพราะเหตุใด ในขณะที่ Karna et al. (2003) กล่าวว่าความรับผิดชอบต่อสังคมจะไม่เกิดขึ้นหากองค์กรไม่มีกำไร ทำให้องค์กรมีทรัพยากรที่บ่งบอกถึงประสิทธิภาพของห่วงโซ่มูลค่า

ไม่เพียงพอที่จะสนับสนุนการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมไปพร้อมกับความสามารถในการดำเนินธุรกิจ และผลการสัมภาษณ์สถานประกอบการ CSR-DPIM Network ของอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่กลับพบว่า องค์กรจะให้ความสำคัญกับการดำเนินของห่วงโซ่คุณค่าเพื่อให้การดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมเพื่อเป็นการวางรากฐานให้เกิดการบูรณาการความรับผิดชอบต่อสังคมทั่วทั้งองค์กร จากกระบวนการภายใน ไปสู่ภายนอกองค์กร และเป็นการสร้างความน่าเชื่อถือขององค์กร

2.5 สมมติฐานที่ 5 คุณค่าทางเศรษฐกิจที่จับต้องไม่ได้ส่งผลทางตรงเชิงบวกต่อผลการดำเนินงานขององค์กรที่ยั่งยืน มีค่าอธิพจน์ทางตรง เท่ากับ 0.884 ด้วยระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.001 มี Critical Ratio = 7.874 ซึ่งมีค่ามากกว่า 1.96 เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด (Hair et.al. 2006) จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับ Perez, 2015; Hsu, (2012) ได้กล่าวว่าการดำเนินกิจกรรมด้านความรับผิดชอบต่อสังคมมุ่งเน้นไปยังผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียมีความสำคัญต่อชื่อเสียง ภาพลักษณ์ และความน่าเชื่อถือขององค์กรในฐานที่ยากต่อการลอกเลียนแบบ และสิ่งเหล่านี้จัดเป็นสิ่งสำคัญในอันดับแรกของสินทรัพย์ที่จับต้องไม่ได้ และนำมาซึ่งผลการดำเนินงานที่ยั่งยืนขององค์กร สอดคล้องกับผลสัมภาษณ์สถานประกอบการ CSR-DPIM Network ของอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่ในการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคม การสร้างชื่อเสียง ภาพลักษณ์ และความน่าเชื่อถือขององค์กร จำเป็นต้องใช้ระยะเวลาเพื่อให้เกิดความไว้วางใจจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกลุ่มต่างๆ

2.6 สมมติฐานที่ 6 ประสิทธิภาพของห่วงโซ่คุณค่าเพื่อสังคมส่งผลทางตรงเชิงบวกต่อคุณค่าทางเศรษฐกิจที่จับต้องไม่ได้ มีค่าอธิพจน์ทางตรง เท่ากับ 0.625 ด้วยระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.001 มี Critical Ratio = 6.548 ซึ่งมีค่ามากกว่า 1.96 เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด (Hair et.al. 2006) จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับ Porter & Kramer, (2006) ได้นำเสนอกิจกรรมแสดงความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรเพื่อเป้าหมายหลัก 4 ประการ ได้แก่ ความชอบธรรมตามกฎหมายของสังคม ความยั่งยืนของธุรกิจ การปฏิบัติตามข้อบังคับของรัฐบาล และชื่อเสียงที่ดีของธุรกิจ ซึ่งเป็นเป้าหมายที่มุ่งเน้นประโยชน์เพื่อผลการดำเนินงานขององค์กรที่ยั่งยืน ซึ่งการแสดงความรับผิดชอบต่อสังคมเป็นการแสดงเชิงกลยุทธ์ด้วยการใช้ศักยภาพและความเชี่ยวชาญของผู้นำที่ได้ค้นหาและตอบสนองปัญหาสังคมได้อย่างเป็นรูปธรรม สิ่งเหล่านี้เป็นการเพิ่มประสิทธิภาพของห่วงโซ่คุณค่าซึ่งส่งผลให้องค์กรสร้างการรับรู้ที่ดีต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคม

2.7 สมมติฐานที่ 7 ภาวะผู้นำที่มีความรับผิดชอบต่อสังคมส่งผลทางอ้อมเชิงบวกต่อผลการดำเนินงานที่ยั่งยืนขององค์กร ที่มีประสิทธิภาพของห่วงโซ่คุณค่าเพื่อสังคมเป็นตัวแปรคันกลาง ซึ่งปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยที่ Karna et al. (2003) ได้อธิบายว่า ความรับผิดชอบต่อสังคมจะไม่เกิดขึ้นหากองค์กรไม่มีกำไร ทำให้องค์กรมีทรัพยากรที่บ่งบอกถึงประสิทธิภาพของห่วงโซ่คุณค่าไม่เพียงพอที่จะสนับสนุนการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมไปพร้อมกับ

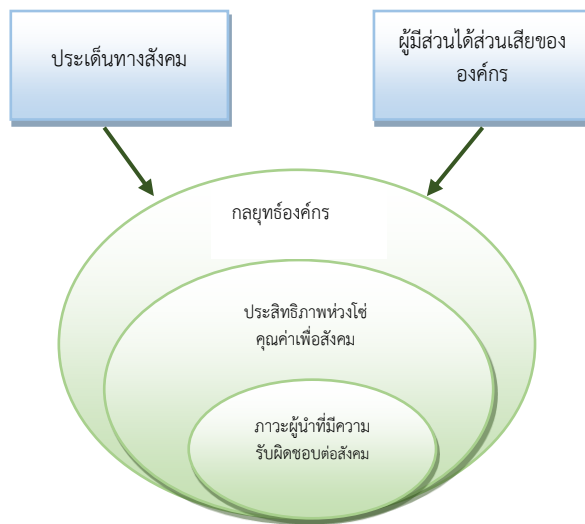
ความสามารถในการดำเนินธุรกิจ เนื่องจากองค์กรธุรกิจต้องการความอยู่รอด ต้องเจริญเติบโต และต้องการผลกำไรสูงสุด และผลสัมฤทธิ์สถานประกอบการ CSR-DPIM Network ของอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่ กลับพบว่า ภาวะผู้นำที่รับผิดชอบต่อสังคมจะสะท้อนความสัมพันธ์กับผู้ตามอย่างเท่าเทียม มีความมุ่งมั่นที่จะนำพาองค์กรก้าวสู่ความยั่งยืน และผู้นำจะแสดงภาวะผู้นำที่รับผิดชอบต่อสังคมในรูปแบบที่โปร่งใส เผยแพร่วิสัยทัศน์ที่ร่วมสร้างกับผู้ตาม สร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ในการทำงาน เพื่อให้กระบวนการรับรู้ของมารับผิดชอบต่อสังคมภายในองค์กร ออกสู่ภายนอกองค์กร และในทางกลับกันก็ให้ความสำคัญกับประเด็นทางสังคมที่เกิดขึ้น และร่วมกันแก้ปัญหาระหว่างองค์กรและชุมชน

2.8 สมมติฐานที่ 8 ภาวะผู้นำที่มีความรับผิดชอบต่อสังคมส่งผลทางอ้อมเชิงบวกต่อการดำเนินงานที่ยั่งยืนขององค์กร โดยมีคุณค่าทางเศรษฐกิจที่จับต้องไม่ได้เป็นตัวแปรคั่นกลาง มีค่าอิทธิพลทางตรงเท่ากับ 0.243 แสดงว่าตัวแปรคุณค่าทางเศรษฐกิจที่จับต้องไม่ได้เป็นตัวแปรคั่นกลางความสัมพันธ์แบบเต็มรูปแบบ ระหว่างภาวะผู้นำที่มีความรับผิดชอบต่อสังคม และผลการดำเนินงานที่ยั่งยืนขององค์กร จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้และสอดคล้องกับ Perez, 2015; Hsu, 2012 ด้วยเหตุผล 1) การให้ความสำคัญในเชิงรุกกับประเด็นสิ่งแวดล้อม สามารถช่วยลดต้นทุนที่เกี่ยวข้องกับกฎระเบียบด้านสิ่งแวดล้อมในปัจจุบันและอนาคต 2) ความรับผิดชอบต่อสังคมโดยการป้องกันมลภาวะ ส่งเสริมให้องค์กรลดต้นทุนการดำเนินงาน เพิ่มผลผลิต และมีประสิทธิภาพ 3) การสร้างสินค้าที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม ช่วยให้องค์กรมีความได้เปรียบทางการแข่งขัน และ 4) การดำเนินงานต่อสิ่งแวดล้อมในเชิงรุก จะช่วยปรับปรุงชื่อเสียง ภาพลักษณ์ และความน่าเชื่อถือขององค์กร จึงทำให้ผู้นำขององค์กรกำหนดประเด็นความรับผิดชอบต่อสังคมให้เป็นกลยุทธ์ที่สำคัญในการสร้างและรักษาชื่อเสียง ภาพลักษณ์ และความน่าเชื่อถือขององค์กร (McWilliams, Siegel & Wright, 2006) ยกต่อการลอกเลียนแบบ และสิ่งเหล่านี้จัดเป็นสิ่งสำคัญในอันดับแรกของสินทรัพย์ที่จับต้องไม่ได้ (Perez, 2015; Hsu, 2012)

2.9 สมมติฐานที่ 9 ประสิทธิภาพของห่วงโซ่คุณค่าเพื่อสังคม ส่งผลทางอ้อมต่อการดำเนินงานที่ยั่งยืนขององค์กรโดยมีคุณค่าทางเศรษฐกิจที่จับต้องไม่ได้เป็นตัวแปรคั่นกลาง มีอิทธิพลทางตรงเท่ากับ 0.553 แสดงว่าตัวแปรคุณค่าทางเศรษฐกิจที่จับต้องไม่ได้เป็นตัวแปรคั่นกลางความสัมพันธ์แบบเต็มรูปแบบ ระหว่างประสิทธิภาพของห่วงโซ่คุณค่าเพื่อสังคม และผลการดำเนินงานที่ยั่งยืนขององค์กร จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้และสอดคล้องกับ McWilliams, Siegel & Wright, (2006) ที่อธิบายว่าผู้นำขององค์กรกำหนดประเด็นความรับผิดชอบต่อสังคมให้เป็นกลยุทธ์ที่สำคัญในการสร้างและรักษาชื่อเสียง ภาพลักษณ์ และความน่าเชื่อถือขององค์กร สิ่งเหล่านี้คือคุณค่าทางเศรษฐกิจที่จับต้องไม่ได้ นำเป็นตัวแปรคั่นกลางเนื่องจากคุณค่าทางเศรษฐกิจที่จับต้องไม่ได้

องค์ความรู้จากการวิจัย

จากการวิจัยสามารถสร้างแบบจำลองภาวะผู้นำที่รับผิดชอบต่อสังคมเพื่อตอบวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 แสดงดังภาพที่ 2 พัฒนาจากผลการทดสอบสมมติฐานและผลสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานประกอบการอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่เพื่อตรวจทานผลการวิจัย ดังภาพที่ 2



ภาพที่ 2 แบบจำลองภาวะผู้นำที่มีความรับผิดชอบต่อสังคมที่ได้จากการวิจัย

เริ่มจากองค์ประกอบภาวะผู้นำที่รับผิดชอบต่อสังคม หมายถึง ผู้นำที่มีวัตถุประสงค์ในการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรที่มีความรับผิดชอบต่อสังคม มีการสนับสนุนสร้างค่านิยมที่รับผิดชอบต่อสังคมต่อผู้ตาม โดยการร่วมแสดงพฤติกรรมที่รับผิดชอบต่อสังคมให้เกิดขึ้นทั้งภายในและภายนอกองค์กร ในรูปแบบของกิจกรรมเพื่อสังคม (ภายนอก) และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (ภายใน) เพื่อสนับสนุนการสร้างประสิทธิภาพของห่วงโซ่คุณค่าเพื่อสังคม และภาวะผู้นำที่รับผิดชอบต่อสังคม จะกำหนดเป็นนโยบายในการดำเนินองค์กรธุรกิจในรูปแบบของกลยุทธ์องค์กร ทั้งนี้้องค์กรจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในกลุ่มต่างๆ ประกอบด้วย ผู้ถือหุ้น ผู้ขายปัจจัยการผลิต พนักงาน ลูกค้า สิ่งแวดล้อม นโยบายรัฐ ชุมชน/สังคม สื่อ และกลุ่มผลประโยชน์ต่างๆ และประเด็นทางสังคมที่ก่อให้เกิดปัญหาต่างๆ มากมาย สิ่งเหล่านี้ชี้ให้เห็นว่าผู้นำที่มีความรับผิดชอบต่อสังคมเป็นพลังขับเคลื่อนการดำเนินธุรกิจอย่างมีจริยธรรมและช่วยปรับปรุงผลการดำเนินงานทางสังคมขององค์กรอย่างยั่งยืน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย ควรส่งเสริมให้ทุกอุตสาหกรรมดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคม เพื่อพัฒนาความสามารถทางการจัดการความรับผิดชอบต่อสังคม เพื่อความตระหนักถึงการสร้างคุณค่าให้แก่สังคม และพัฒนาขีดความสามารถทางการจัดการความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรอย่างเป็นระบบเพื่อการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ องค์กรธุรกิจหรือผู้ประกอบการควรพิจารณาถึงความสำคัญของการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคม รวมทั้งการแสดงบทบาทผู้นำที่มีความรับผิดชอบต่อสังคม โดยมุ่งเน้นความรับผิดชอบต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้อง โดยสามารถนำแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคมมาประยุกต์ใช้กับกลยุทธ์การดำเนินธุรกิจและกลยุทธ์การสื่อสารองค์กรเพื่อการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีและกระตุ้นการสร้างคุณค่าร่วมกันอย่างยั่งยืน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป การวิจัยครั้งต่อไปควรศึกษาตัวแปรห่วงโซ่อุปทาน และการกำหนดกลยุทธ์ขององค์กรด้านความรับผิดชอบต่อสังคม กับอุตสาหกรรมอื่น เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของตัวแปรเพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดกลยุทธ์ขององค์กรต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- กรมอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่. (2563) *สรุปผลการดำเนินงาน CSR-DPIM 2563*. กรุงเทพฯ: กรมอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่.
- กองบริหารสิ่งแวดล้อม กรมอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่. (2563) *คู่มือมาตรฐานเหมืองแร่สีเขียว* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: กองบริหารสิ่งแวดล้อม
- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2564) *เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน*. สืบค้น 25 สิงหาคม 2564, จาก <https://sdgs.nesdc.go.th>
- สำนักโรคจากการประกอบอาชีพและสิ่งแวดล้อม. (2559) *คู่มือการเฝ้าระวังดูแลสุขภาพประชาชนรอบเหมืองทองคำ*. สืบค้น 20 กันยายน 2564, จาก <http://envocc.ddc.moph.go.th/>
- Dooley, P. (2015). An Empirical Development of Critical Value Factors for System Quality and Information Quality in Business Intelligence Systems Implementations.
- Elkington, J. (2007). *Enter the Triple Bottom Line. In the Triple Bottom Line: Does it all add up?* 1-16. Edited by Henriques, A. and J. Richardson. London: Earthscan.
- Gardberg, N. A., & Fombrun, C. J. (2006). *Corporate citizenship: Creating intangible assets across institutional environments*. *Academy of management Review*, 31(2), 329-346.

- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E., & Tatham, R. L. (2006). *Multivariate data analysis* (6th Edition). NJ: Pearson Prentice Hall.
- Hsu, K. T. (2012). *The advertising effects of corporate social responsibility on corporate reputation and brand equity: Evidence from the life insurance industry in Taiwan*. *Journal of business ethics*, 109(2), 189-201.
- Jones, R. (2005). *Finding sources of brand value: Developing a stakeholder model of brand equity*. *Journal of brand management*, 13(1), 10-32.
- Karna, J., Hansen, E., & Juslin, H. (2003). *Social responsibility in environmental marketing planning*. *European journal of marketing*. 37(5/6), 848-871.
- Karp, T. (2003). *Socially responsible leadership. foresight*. 5(2),15-23.
- Kline, R. B. (2015). *Principles and practice of structural equation modeling*. New York: Guilford publications.
- Kramer, M. R., & Porter, M. (2011). *Creating shared value*. *Harvard business review*, (Vol. 17). FSG. *Harvard business review*, 17.
- McWilliams, A., Siegel, D.S. & Wright, P.M. (2006). *Corporate social responsibility: Strategic implications*. *Journal of management studies*, 43(1),1-18.
- Miles, M. B., & Huberman, A. M. (1994). *Qualitative data analysis: An expanded sourcebook*. sage.
- Perez, A. (2015). *Corporate reputation and CSR reporting to stakeholders: Gaps in the literature and future lines of research*. *Corporate communications: An international journal*. 20(1), 11-29.
- Porter, M.E. & Kramer, M.R. (2006). *The link between competitive advantage and corporate social responsibility*. *Harvard business review*, 84(12), 78-92.
- Schumacker, R. E., & Lomax, R. G. (2004). *A beginner's guide to structural equation modeling*. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.
- Srisuphaolarn, P. (2013). *From altruistic to strategic CSR: how social value affected CSR development—a case study of Thailand*. *Social Responsibility Journal*. 9(1), 56-75.
- Sthapitanonda, P. & Watson, T. (2015). *The impact of culture upon Thai CSR concepts and practice: a study of relationships between NGOs and corporations*. *Asia Pacific Public Relations Journal*, 16(1), 61-72.



การจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อสร้างความผูกพันต่อองค์กรของธุรกิจหลักทรัพย์*
HUMAN RESOURCES MANAGEMENT FOR ENHANCING ORGANIZATION
COMMITMENT OF SECURITIES BUSINESS



วีรภัทร สภากาญจน์

Weerapat Sapakarn

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

Mahachulalongkornrajavidyalaya University

Corresponding Author E-mail: sapakarn@yahoo.com

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพการจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อสร้างความผูกพันต่อองค์กรของธุรกิจหลักทรัพย์ ปัจจัยที่ส่งผล และนำเสนอการจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อสร้างความผูกพันต่อองค์กรของธุรกิจหลักทรัพย์ ระเบียบวิธีวิจัยเป็นแบบผสมผสานวิธี

ผลการวิจัยพบว่า 1. สภาพการจัดการทรัพยากรมนุษย์ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก 2. ปัจจัยสภาพการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ปัจจัยการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ปัจจัยหลักหลักสังคหวัตถุ 4 ส่งผลต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อสร้างความผูกพันต่อองค์กรของธุรกิจหลักทรัพย์ ทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 ปัจจัยสภาพการจัดการทรัพยากรมนุษย์สามารถอธิบายความผันแปรได้ร้อยละ 67.7 ปัจจัยการจัดการทรัพยากรมนุษย์ทำนายได้ร้อยละ 69.8 ปัจจัยหลักหลักสังคหวัตถุ 4 ทำนายได้ร้อยละ 73.3 3. การจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อสร้างความผูกพันต่อองค์กรของธุรกิจหลักทรัพย์ 3.1 ความผูกพันด้านจิตใจ ประกอบด้วย บุคลากรรักและหวงแหนองค์กร มีความผูกพันต่อองค์กร บุคลากรยินดีที่ได้เป็นสมาชิกขององค์กร 3.2 ความผูกพันด้านการคงอยู่ ประกอบด้วย การคงอยู่ของบุคลากรคงที่ บุคลากรไม่คิดลาออกจากงาน บุคลากรยินดีที่จะอยู่เพื่อทำประโยชน์ต่อองค์กร และ 3.3 ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน ประกอบด้วย บุคลากรรักในเกียรติและศักดิ์ศรีของตนและองค์กร ปฏิบัติตามหลักจริยธรรมองค์กรอย่างเคร่งครัด ร่วมกันรักษาภาพพจน์ที่ดีขององค์กร

คำสำคัญ: การจัดการทรัพยากรมนุษย์; ความผูกพันต่อองค์กร; ธุรกิจหลักทรัพย์

Abstract

Objectives of this research were to study the general context of human resources management for enhancing organization commitment of securities business, the factors affecting and propose human resources management for enhancing organization commitment of securities business. Methodology was mixed methods.

The findings were as follows: 1. The general context of human resources management in overall was at a high level, 2. The factors of general context of human resources management, human resources management and Sanghahavattu 4 affected the human resources management for enhancing organization commitment of securities business at the statistically significant level of 0.01, the general context of human resources management could together explain the variations up to 67.7%, human resources management 69.8% and Sanghahavattu 4 at 73.3% and 3. Human resources management for enhancing organization commitment of securities business was as follows: 3.1 Mind commitment included personnel loved and cherished the organization, personnel had a relationship with the organization and personnel were happy to be a member of the organization, 3.2 Remaining commitment included personnel remaining was stable, employees did not resigned and personnel were willing to create benefit for the organization and 3.3 norm commitment included personnel loved honor and dignity of themselves and organization, personnel strictly adhere to corporate ethics and personnel were together to conserve a good image of the organization.

Keywords: Human Resources Management; Organization Commitment; Securities Business

บทนำ

องค์กรเป็นระบบทางสังคมที่เกิดจากการรวมตัวของมนุษย์ที่มีการจัดกิจกรรมร่วมกัน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ องค์กรประกอบด้วย โครงสร้าง เป้าหมาย การบริหารจัดการสารสนเทศและบุคคล โดยในทรัพยากรเหล่านี้ ต้องอาศัยความร่วมมือจากบุคลากรในส่วนงานต่าง ๆ เข้ามาช่วยกันปฏิบัติงาน ดังนั้น ทรัพยากรมนุษย์จึงถือว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่สุด ที่จะช่วยผลักดันให้องค์กรนั้น สามารถดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่กำหนดไว้ (ธงชัย สันติวงษ์, 2554) เพื่อพัฒนาให้บุคลากรมีคุณค่าอย่างเหมาะสมแก่องค์กรในระยะยาว ใน

ขณะเดียวกันกลับจะต้องลงทุนในอีกหลาย ๆ ด้านเพื่อที่จะสรรหา คัดเลือก ฝึกอบรม และพัฒนาบุคลากรเข้ามาทดแทน (มัทนา วังธนอมศักดิ์, 2550) ซึ่งเป็นที่ยอมรับกันว่าองค์กรทุกแห่งควรที่จะบำรุงรักษาบุคลากรที่องค์กรคัดเลือกมาอย่างดีแล้ว ให้คงอยู่ทำงานในองค์กรยาวนาน ย่อมสามารถทำให้องค์กรประสบความสำเร็จในการดำเนินงาน (นพ ศรีบุญนาท, 2546)

ปัจจุบันองค์กรต่าง ๆ ได้ให้ความสำคัญกับงานด้านทรัพยากรมนุษย์เป็นอย่างมาก เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์เปรียบเสมือนแขน ขา ที่จะนำพาองค์กรไปในทิศทางที่องค์กรได้กำหนดกลยุทธ์ไว้ (พระครูสุนทรวัชรกิจ (บุญธรรม ธมฺมิโก), 2556) ซึ่งเป็นเรื่องที่ยากอยู่ไม่น้อย ปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งที่จะรักษาทรัพยากรมนุษย์ไว้ได้นั้นคือ การสร้างความผูกพันให้เกิดขึ้นกับองค์กรให้ทรัพยากรมนุษย์มีความจงรักภักดีต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กรที่กล่าวมา เป็นคุณลักษณะสำคัญที่ทุกองค์กรต้องการให้มี โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสภาวะการณ์ปัจจุบันที่มีการแข่งขันสูง และองค์กรถูกตัดสินด้วยคุณภาพของบุคลากร ดังนั้น บุคลากรจึงถือได้ว่าเป็นทรัพยากรที่สำคัญในหลาย ๆ ปัจจัยที่ประกอบเข้าเป็นองค์กร เพื่อดำเนินการและปฏิบัติการตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้ (มานิตย์ มัลลวงค์ และคณะ, 2548)

เมื่อกล่าวถึงการบริหารงานไม่ว่าจะเป็นภาครัฐและเอกชน ต่างต้องมีหลักในการบริหารหลักที่ต้องคำนึงถึงเป็นประการแรกคือหลักธรรมาภิบาล ในช่วงปี ค.ศ. 1996 คณะกรรมการกองทุนการเงินระหว่างประเทศ (IMF) ได้นำหลักธรรมาภิบาลมาเป็นเงื่อนไขที่จะให้เงินกู้แก่ประเทศที่ต้องการความช่วยเหลือทั้งธนาคารโลกและกองทุนการเงินระหว่างประเทศ หลักธรรมาภิบาลก็ได้ถูกกล่าวถึงเป็นอย่างมากในสาขาวิชารัฐศาสตร์ รัฐประศาสนศาสตร์ เพราะเกี่ยวเนื่องด้วยการบริหารเศรษฐกิจและสังคม โดยมักมีปรากฏให้เห็นร่วมกับแนวคิดและศัพท์วิชาการประชาธิปไตย ประชาสังคม การมีส่วนร่วม สิทธิมนุษยชน การพัฒนาสังคมที่ยั่งยืน

อีกประการหนึ่งการสร้าง ความผูกพันต่อองค์กรในทางพระพุทธศาสนามีหลักพุทธธรรมที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการสร้างความผูกพันได้อย่างมีประสิทธิภาพ กล่าวคือหลักสังคหวัตถุ 4 โดยใจความเป็นหลักพุทธธรรมที่เป็นเครื่องยึดเหนี่ยวใจบุคคล และประสานหมู่ชน ไว้ในสามัคคี ซึ่งเป็นหลักของการสงเคราะห์ ซึ่งมีสาระสำคัญคือ ทาน การให้ คือการเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ เสียสละ แบ่งปัน ปิยวาจา วาจาเป็นที่รัก วาจาสุตถิมน น้ำใจ อุตถจริยา การประพฤติประโยชน์ คือชวนช่วยช่วยเหลือกิจการ และสมานัตตตา ความมีตนเสมอ คือทำตนเสมอต้นเสมอปลาย

จากความเป็นมาและปัญหาข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาการจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อสร้างความผูกพันต่อองค์กรของธุรกิจหลักทรัพย์ ด้วยเล็งเห็นว่าองค์กรจะดำเนินไปสู่เป้าหมายได้ มิได้มาจากเครื่องจักรกล หากแต่ต้องมาจากทรัพยากรมนุษย์ที่มีศักยภาพเป็นตัวขับเคลื่อนองค์กร การที่ทรัพยากรมนุษย์จะมีศักยภาพได้นั้นก็ต้องมาจากการพัฒนาตนเอง อุทิศตนเพื่อองค์กร ซึ่งก็มีพื้นฐานมาจากความผูกพันกับองค์กรที่แน่นแฟ้น และประยุกต์กับหลักพุทธธรรม

กล่าวคือหลักสังคหวัตถุ 4 การศึกษาการจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อสร้างความผูกพันต่อองค์กรนี้จะทำให้ทราบถึงปัจจัยที่สำคัญในการสร้างความผูกพันต่อองค์กร และสามารถนำไปใช้เป็นตัวแบบในการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของธุรกิจหลักทรัพย์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพการจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อสร้างความผูกพันต่อองค์กรของธุรกิจหลักทรัพย์
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อสร้างความผูกพันต่อองค์กรของธุรกิจหลักทรัพย์
3. เพื่อนำเสนอรูปแบบการจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อสร้างความผูกพันต่อองค์กรของธุรกิจหลักทรัพย์

วิธีดำเนินการวิจัย

รูปแบบการวิจัย

รูปแบบการวิจัย ใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมผสานวิธี (Mixed Methods Research) การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ดำเนินการโดย การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) จำนวน 18 รูปหรือคน และการสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion) จำนวน 10 รูปหรือคน และการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ดำเนินการโดยศึกษาจากแบบสอบถาม (Questionnaire) เพื่อสนับสนุนข้อมูลเชิงคุณภาพ

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรขององค์กรในธุรกิจหลักทรัพย์ จำนวน 83,882 คน (สำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์, 2564)

กลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง ตามสูตรของยามาเน่ (Taro Yamane) (สุวริย์ สิริโกคาภิรมณ์, 2546) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 399 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยสร้างได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง นำมาสังเคราะห์เป็นกรอบแนวคิด และสร้างเครื่องมือ การวิจัยเชิงคุณภาพแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือโดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน การวิจัยเชิงปริมาณ แบบแบบสอบถามประมาณค่า 5 ระดับ แบ่งเป็น 6 ตอน 120 ข้อ หาค่าค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถามโดยผู้ทรงเชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน ทุกข้อมีค่าความเชื่อมั่นอยู่ใน

ระหว่าง 0.80-100 ตรวจสอบความเชื่อมั่นโดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ = .922

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1) การวิจัยเชิงปริมาณดำเนินการเก็บข้อมูลโดยขอหนังสือจากผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ถึงผู้บริหารหรือหัวหน้าหน่วยงานกลุ่มเป้าหมาย เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปเก็บข้อมูล กับ กลุ่มตัวอย่างที่ได้กำหนดไว้ จำนวน 399 ชุด และเก็บแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง แล้วนำมาตรวจสอบความถูกต้อง ได้ข้อมูล ที่สมบูรณ์ทั้งหมด จำนวน 399 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 ของจำนวนแบบสอบถามทั้งหมด

2) การวิจัยเชิงคุณภาพดำเนินการเก็บข้อมูลโดยขอหนังสือจากผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ ถึงผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการให้สัมภาษณ์ ทำการนัดวัน เวลา และสถานที่กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เพื่อสัมภาษณ์ตามที่กำหนดไว้ ดำเนินการสัมภาษณ์ตามวัน เวลาและสถานที่ที่กำหนดนัดไว้ จนครบทุกประเด็น โดยขออนุญาตใช้วิธีการจดบันทึก และการบันทึกเสียงประกอบการสัมภาษณ์ นำข้อมูลดิบที่ได้มารวบรวมเพื่อวิเคราะห์โดยวิธีการที่เหมาะสมและนำเสนอต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

1) การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และการถดถอยพหุคูณแบบมีขั้นตอน (Multiple regression Stepwise)

2) การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยวิเคราะห์โดยนำข้อมูลมาเรียบเรียง และจำแนกอย่างเป็นระบบ จากนั้นนำมาวิเคราะห์เชิงเนื้อหา ตีความหมาย เชื่อมโยงความสัมพันธ์ และสร้างข้อสรุปจากข้อมูลต่าง ๆ ที่รวบรวมได้ เพื่อตอบคำถามหลักตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

สรุปผลการวิจัย

1. สภาพทั่วไปของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพการจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อสร้างความผูกพันต่อองค์กรของธุรกิจหลักทรัพย์ในส่วนสภาพทั่วไปของการจัดการทรัพยากรมนุษย์มีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสภาพทั่วไปของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ โดยภาพรวม

(n=399)

ที่	สภาพทั่วไปของการจัดการทรัพยากรมนุษย์	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1.	ด้านการจัดการ	3.89	0.66	มาก
2.	ด้านการพัฒนา	3.92	0.75	มาก
3.	ด้านการจูงใจ	3.87	0.70	มาก
4.	ด้านการรักษา	3.77	0.76	มาก
ภาพรวม		3.86	0.65	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า ระดับสภาพทั่วไปของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ โดยภาพรวมเฉลี่ยทุกด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.86$, S.D. = 0.65) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยที่ด้านการพัฒนา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.92$, S.D. = 0.75) รองลงมา ด้านการจัดการ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.89$, S.D. = 0.66 และ 0.64) และด้านการรักษา มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.77$, S.D. = 0.76)

2. ปัจจัยสภาพการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ที่ส่งผลต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อสร้างความผูกพันต่อองค์กรของธุรกิจหลักทรัพย์ ทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 โดยเรียงลำดับดังนี้ คือ ด้านการรักษา ด้านการจูงใจ ด้านการจัดการ และด้านการพัฒนา การจัดการทรัพยากรมนุษย์ สามารถร่วมกันทำนายการจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อสร้างความผูกพันต่อองค์กรของธุรกิจหลักทรัพย์ได้ร้อยละ 69.8 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการกลั่นกรองสามารถทำนายการจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อสร้างความผูกพันต่อองค์กรของธุรกิจหลักทรัพย์ได้ร้อยละ 34.7 รองลงมาด้านด้านการประเมินผล และแรงงานสัมพันธ์ สามารถทำนายได้ร้อยละ 31.9 ด้านการสรรหา สามารถทำนายได้ร้อยละ 24.4 ด้านการฝึกอบรม สามารถทำนายได้ร้อยละ 24.1 และด้านการให้รางวัล และผลประโยชน์เกื้อกูล สามารถทำนายได้ร้อยละ 14.4

3. การจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อสร้างความผูกพันต่อองค์กรของธุรกิจหลักทรัพย์พบว่า การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม เกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อสร้างความผูกพันต่อองค์กรของธุรกิจหลักทรัพย์ ในส่วนของการสร้างความผูกพันต่อองค์กรตามหลักสังคหวัตถุ 4 มีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการสร้างความผูกพันต่อองค์กรตามหลักสังคหวัตถุ 4 โดยภาพรวม

(n=399)

ที่	การสร้างความผูกพันต่อองค์กรตามหลักสังคหวัตถุ 4	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1.	ด้านทาน การให้	3.81	0.69	มาก
2.	ด้านปิยวาจา เจริญไพเราะ	3.88	0.72	มาก
3.	ด้านอรรถจริยา บำเพ็ญประโยชน์	3.99	0.70	มาก
4.	ด้านสมานัตตตา วางตนเหมาะสม	3.92	0.73	มาก
ภาพรวม		3.90	0.67	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า ระดับการสร้างความผูกพันต่อองค์กรตามหลักสังคหวัตถุ 4 โดยภาพรวม เฉลี่ยทุกด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.90$, S.D. = 0.67) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยที่ ด้านอรรถจริยา บำเพ็ญประโยชน์ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.99$, S.D. = 0.70) รองลงมา ด้านสมานัตตตา วางตนเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.92$, S.D. = 0.73) และด้านทาน การให้ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.81$, S.D. = 0.69) ตามลำดับ

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลของการวิจัย มีประเด็นสำคัญที่นำไปสู่การอภิปรายผลดังต่อไปนี้

1. สภาพการจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อสร้างความผูกพันต่อองค์กรของธุรกิจหลักทรัพย์ โดยภาพรวม เฉลี่ยทุกด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน การจัดการทรัพยากรมนุษย์ โดยภาพรวม เฉลี่ยทุกด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน และการสร้างความผูกพันต่อองค์กรตามหลักสังคหวัตถุ 4 โดยภาพรวม เฉลี่ยทุกด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้านเช่นกัน โดยสรุปสภาพการจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อสร้างความผูกพันต่อองค์กรของธุรกิจหลักทรัพย์ มีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างต่อเนื่อง มีการส่งเสริมการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ อยู่เสมอ มีการทำงานเป็นทีม มีการใช้ทรัพยากรมนุษย์ตามความรู้ความสามารถ และบุคลากรมีความเป็นกัลยาณมิตรต่อกัน พัฒนาจริยธรรมและพัฒนาสภาพจิตใจของพนักงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ พระมหาศุภกิจ สุภกิจใจ (ภักดีแสน) (2557) ที่ได้วิจัยเรื่อง กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า มีการฝึกอบรมบุคลากรให้เข้มแข็งในการทำงาน มีจิตสาธารณะคิดดีต่อองค์กร พัฒนาศักยภาพให้ตรงกับความต้องการขององค์กร ที่และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ดลนพร วราโพธิ์ (2560) ที่ได้วิจัยเรื่อง การจัดการทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยสงฆ์เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ผลการวิจัยพบว่า การบริหารทรัพยากร

มนุษย์นั้นมีการฝึกอบรมบุคลากรให้มีขีดความสามารถตรงตามตำแหน่งงานมากกว่าการหาคนใหม่ที่เหมาะสม และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุนทร สุวรรณพร (2557) ที่ได้ทำวิจัยเรื่อง การจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไทย ผลการวิจัยพบว่า มีการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ ในขั้นตอนของการเลือก ได้มีการเลือกผู้มีความสมบัติตรงโดยใช้มาตรฐานเดียวกัน มีการกำหนดตัวชี้วัดทั้งในการเลือก และการพัฒนา เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาทำงาน

2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อสร้างความผูกพันต่อองค์กรของธุรกิจหลักทรัพย์ พบว่า ปัจจัยสภาพการจัดการทรัพยากรมนุษย์ และการสร้างความผูกพันต่อองค์กรตามหลักสังคหวัตถุ 4 ส่งผลต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อสร้างความผูกพันต่อองค์กรของธุรกิจหลักทรัพย์ โดยปัจจัยสภาพการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ด้านการจัดการองค์การมีการให้คำแนะนำสำหรับการปฏิบัติงานอย่างถูกต้อง มีการอำนวยความสะดวกอย่างเต็มที่ ด้านการพัฒนา องค์การมีการส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเอง มีการพัฒนาความสามารถบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ด้านการจูงใจ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พระครูสุนทรวัชรกิจ (บุญธรรม ธรรมโก) (2557) ที่ได้วิจัยเรื่อง “กลยุทธ์การจัดการทรัพยากรมนุษย์ของคณะสงฆ์จังหวัดเพชรบุรี” ผลการวิจัยพบว่า ด้านการวางแผน มีการวางแผนบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้มีระเบียบวินัย ตรงต่อเวลา ด้านการสรรหา ด้านการพัฒนามีการพัฒนาทักษะความรู้และประสบการณ์ และด้านธำรงรักษามีการสร้างความรักและความผูกพันเพื่อให้เกิดความสามัคคีรักองค์กร และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิชญาภา เมธีวรฉัตร (2557) ที่ได้วิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่าง 2 ผลการวิจัยพบว่า มีการพัฒนาบุคลากรทั้งในด้านความรู้ประสบการณ์ระเบียบวินัยและคุณธรรมจริยธรรมมีการฝึกสมาธิและเจริญปัญญา

การสร้างความผูกพันต่อองค์กรตามหลักสังคหวัตถุ 4 ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า ด้านทาน การให้ องค์การได้ให้ความรู้และประสบการณ์แก่บุคลากรอย่างต่อเนื่อง ให้สวัสดิการและค่าตอบแทนที่เพียงพอ ให้เกียรติยกย่องนับถือ ให้โอกาสบุคลากรพัฒนาความรู้ความสามารถ ให้อภิบาลซึ่งกันและกัน ด้านปิยวาจา เจรจาไพเราะ องค์การสื่อสารกันด้วยวาจาสุภาพเรียบร้อย ผู้บริหารปฏิบัติต่อพนักงานด้วยความเสมอภาค ส่งเสริมบุคลากรให้รู้จักกาลเทศะ ส่งเสริมให้บุคลากรมุ่งมั่นปฏิบัติงานเสมอ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พระครูกิตติพลาร (กัต กิตติธโร) (2557) ที่ได้วิจัยเรื่อง “รูปแบบการพัฒนาชีวิตด้วยหลักสังคหวัตถุ 4 ของกลุ่มชาติพันธุ์ ในจังหวัดศรีสะเกษ” ผลการวิจัยพบว่า สังคหวัตถุ 4 เป็นหลักการสงเคราะห์มนุษย์ให้อยู่รวมกันอย่างมีความสงบเป็นหลักยึดเหนี่ยวจิตใจของบุคคลให้สร้างและสานความสัมพันธ์ โดยผ่านการให้การเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ การเสียสละ และการแบ่งปัน ปิยวาจา การพูดด้วยน้ำใจ อุตถจริยา การประพฤติประโยชน์ตนและผู้อื่น สมานัตตตา ความมีตนเสมอคือทำตนเสมอตนเสมอปลายปฏิบัติสม่ำเสมอในชนทั้งหลาย และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชีรชัย ชูติมันต์ (2559) ที่ได้

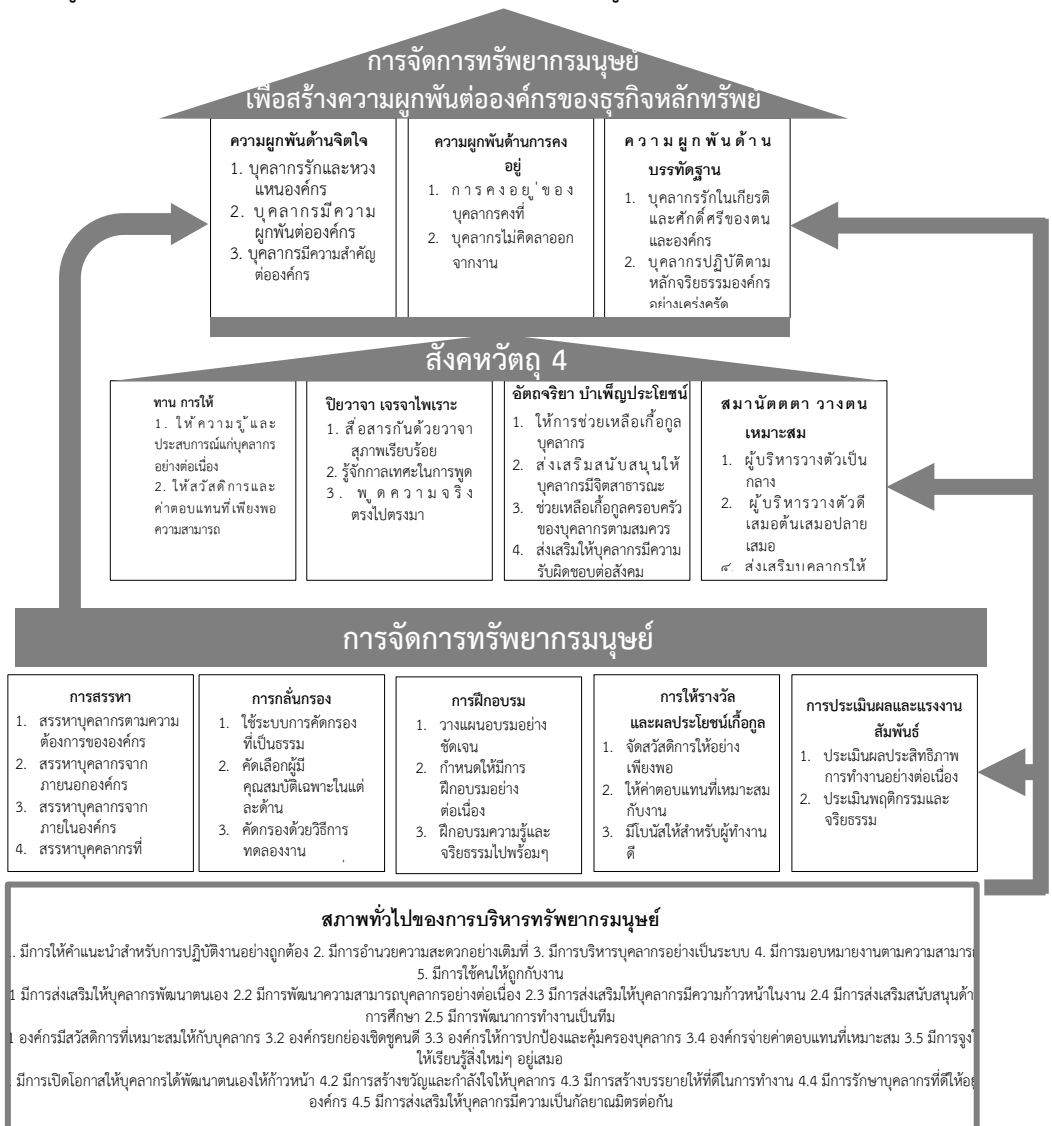
วิจัยเรื่อง “รูปแบบการจัดการชุมชนตามแนววิถีพุทธที่มีผลต่อการพัฒนาท้องถิ่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น” ผลการวิจัยพบว่า มีการนำหลักสังคหวัตถุธรรม เป็นหลักธรรมที่นำมาเพื่อการยึดเหนี่ยวจิตใจของประชาชน มาบูรณาการ เพื่อจัดการชุมชนตามแนววิถีพุทธ การให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ ประชาชนในชุมชนมีจิตอาสา บำเพ็ญสาธารณประโยชน์ร่วมกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สิงห์คำ มณีจันสุข ที่ได้วิจัยเรื่อง “การบริหารจัดการสวัสดิการสำหรับคนพิการทางการเคลื่อนไหวหรือทางร่างกายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น” ผลการวิจัยพบว่า การปฏิบัติตามหลักสังคหวัตถุ 4 มีอิทธิพลต่อการบริหารจัดการสวัสดิการคนพิการ โดยเรียงจากความสำคัญคือ การวางตนพอดี การสงเคราะห์ประชาชน การโอบอ้อมอารี และวิถีโพธิญาณ และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ กมลาคู ภูวนาธิพงค์ (2561) ที่ได้วิจัยเรื่อง “การเสริมสร้างจิตสำนึกด้านคุณธรรมตามหลักพุทธจิตวิทยาสำหรับเยาวชน” ผลการศึกษายังพบว่า หลักสังคหวัตถุธรรมมีส่วนในการสร้างจิตสำนึกให้กับเยาวชน เพราะทำให้เกิดความรักความสามัคคีกัน ดังเช่นผลของการวิจัยที่ได้กล่าวมาแล้วตั้งแต่ต้น

3. การจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อสร้างความผูกพันต่อองค์กรของธุรกิจหลักทรัพย์ โดยภาพรวม เฉลี่ยทุกด้านอยู่ในระดับมาก และมีรายละเอียดที่สำคัญ 3 ด้าน ซึ่งเกิดจากการที่มีการนำเอาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ และหลักสังคหวัตถุ 4 มาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้บุคลากรของธุรกิจหลักทรัพย์เกิดความผูกพันต่อองค์กรซึ่งผลที่เกิด คือเกิดความผูกพันด้านจิตใจ ส่งผลให้บุคลากรรักและหวงแหนองค์กร มีความผูกพันต่อองค์กร บุคลากรยินดีที่ได้เป็นสมาชิกขององค์กร มีความรักและความเคารพผู้บริหารองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปชาบดี แยมสุนทร (2557) ที่ได้วิจัยเรื่อง กลยุทธ์การส่งเสริมความผูกพันต่อองค์กรตามหลักสังคหธรรมของแรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ผลการวิจัยพบว่า การส่งเสริมความผูกพันต่อองค์กรส่งผลให้เกิด คุณลักษณะความผูกพันระหว่างองค์กรกับงาน ซึ่งเป็นผลมาจากการที่องค์กรมีการปรับปรุงพัฒนาโครงสร้างงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธิติวุฒิ หมั่นมี (2556) ที่ได้วิจัยเรื่อง “การสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” ผลการวิจัยพบว่า การสร้างความผูกพันต่อองค์กรอาศัยกระบวนการสร้างความผูกพันภายในองค์กรกระบวนการดังกล่าวประกอบด้วย 3 กระบวนการคือ กระบวนการด้านการสอนงาน และสนับสนุนการปฏิบัติ กระบวนการมีส่วนร่วม และกระบวนการสื่อสาร ผลการวิจัยยังสอดคล้องกับงานวิจัย ของ Kadyschuk ได้วิจัยเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของครูต่อวิชาชีพและความผูกพันต่อองค์กรย่อยในโรงเรียนประถมศึกษาใน ซัคแคสเชวัน แคนาดา ผลการวิจัยพบว่า การสร้างความผูกพันจะช่วยส่งเสริมในเรื่องของประสิทธิภาพการทำงานที่สอดคล้องกับลักษณะงานขององค์กร (1998) ซึ่งผลการวิจัยก็มีความสอดคล้องกับ สถาบัน Corporate Leadership Council (CLC) (2006) ที่ได้วิจัย เรื่อง “ความมุ่งมั่นและความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร” จากการวิจัยสามารถสรุปความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความมุ่งมั่นและผูกพันของพนักงานซึ่งผลักดันให้เกิด

พฤติกรรมออกมา 2 อย่างคือ ความพยายามที่จะทำงานให้ได้เหนือกว่าเป้าหมายที่ตั้งไว้ และการดำรงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กร และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Bolon, D. S. (1997) ที่ได้ทำการศึกษา เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และความพึงพอใจในงาน ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในผู้ร่วมงานและความผูกพันต่อองค์กร

องค์ความรู้จากการวิจัย

ผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์ผลการวิจัยเป็นองค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย ดังแผนภาพที่ 1



ภาพที่ 1 องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย

จากแผนภาพที่ 1 สามารถอธิบายรายละเอียดของแผนภาพได้ดังนี้

1. สภาพทั่วไปของการบริหารทรัพยากรมนุษย์

1.1 ด้านการจัดการ มืองค์ประกอบที่สำคัญ คือ องค์การมีการให้คำแนะนำสำหรับการปฏิบัติงานอย่างถูกต้อง มีการอำนวยความสะดวกอย่างเต็มที่ มีการบริหารบุคลากรอย่างเป็นระบบ มีการมอบหมายงานตามความสามารถ และมีการใช้คนให้ถูกกับงาน

1.2 ด้านการพัฒนา มืองค์ประกอบที่สำคัญ คือ องค์การมีการส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาดตนเอง มีการพัฒนาความสามารถบุคลากรอย่างต่อเนื่อง มีการส่งเสริมให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในงาน มีการส่งเสริมสนับสนุนด้านการศึกษา มีการพัฒนาการทำงานเป็นทีม

1.3 ด้านการจูงใจ มืองค์ประกอบที่สำคัญ คือ องค์การมีสวัสดิการที่เหมาะสมให้กับบุคลากร องค์การยกย่องเชิดชูคนดี องค์การให้การปกป้องและคุ้มครองบุคลากร องค์การจ่ายค่าตอบแทนที่เหมาะสม มีการจูงใจให้เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ อยู่เสมอ

2. การจัดการทรัพยากรมนุษย์

2.1 ด้านการสรรหา มืองค์ประกอบที่สำคัญ คือ องค์การได้จัดการสรรหาบุคลากรตามความต้องการขององค์กร สรรหาบุคลากรจากภายนอกองค์กร

2.2 ด้านการกลั่นกรอง มืองค์ประกอบที่สำคัญ คือ องค์การใช้ระบบการคัดกรองที่เป็นธรรม คัดเลือกผู้มีคุณสมบัติเฉพาะในแต่ละด้าน คัดกรองด้วยวิธีการทดลองงาน คัดเลือกบุคลากรที่มีคุณสมบัติตรงตามท้องครต้องการ คัดเลือกผู้มีความขยันมุ่งมั่นทำงาน

2.3 ด้านการฝึกอบรม มืองค์ประกอบที่สำคัญ คือ องค์การมีการวางแผนอบรมอย่างชัดเจน กำหนดให้มีการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง ฝึกอบรมความรู้และจริยธรรมไปพร้อมๆ กัน ฝึกอบรมร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ใช้ระบบ E-Learning เข้ามาช่วยในการฝึกอบรม

2.4 ด้านการให้รางวัล และผลประโยชน์เกื้อกูล มืองค์ประกอบที่สำคัญ คือ องค์การได้จัดสวัสดิการให้อย่างเพียงพอ

2.5 ด้านการประเมินผล และแรงงานสัมพันธ์ มืองค์ประกอบที่สำคัญ คือ องค์การมีการประเมินผลประสิทธิภาพการทำงานอย่างต่อเนื่อง ประเมินพฤติกรรมและจริยธรรม จัดกิจกรรมสัมพันธ์ให้กับพนักงานเป็นประจำ

3. การสร้างความผูกพันต่อองค์กรตามหลักสังคหวัตถุ 4

3.1 ด้านทาน การให้ มืองค์ประกอบที่สำคัญ คือ ให้ความรู้และประสบการณ์แก่บุคลากรอย่างต่อเนื่อง ให้สวัสดิการและค่าตอบแทนที่เพียงพอ

3.2 ด้านปิยวาจา เจริญไพเราะ มืองค์ประกอบที่สำคัญ คือ องค์การสื่อสารกันด้วยวาจาสุภาพเรียบร้อย รู้จักกาลเทศะในการพูด พูดความจริงตรงไปตรงมา

3.3 ด้านอัตถจริยา บำเพ็ญประโยชน์ มีองค์ประกอบที่สำคัญ คือ องค์กรให้การช่วยเหลือเกื้อกูลบุคลากร ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ

3.4 ด้านสมานัตตตา วางตนเหมาะสม มีองค์ประกอบที่สำคัญ คือ ผู้บริหารวางตัวเป็นกลาง ผู้บริหารวางตัวดีเสมอต้นเสมอปลาย

4. การจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อสร้างความผูกพันต่อองค์กรของธุรกิจหลักทรัพย์

4.1 ความผูกพันด้านจิตใจ มีองค์ประกอบที่สำคัญ คือ บุคลากรรักและหวงแหนองค์กร บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กร บุคลากรยินดีที่ได้เป็นสมาชิกขององค์กร

4.2 ความผูกพันด้านการคงอยู่ มีองค์ประกอบที่สำคัญ คือ การคงอยู่ของบุคลากรคงที่ บุคลากรไม่คิดลาออกจากงาน บุคลากรยินดีที่จะอยู่เพื่อทำประโยชน์ต่อองค์กร

4.3 ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน มีองค์ประกอบที่สำคัญ คือ บุคลากรรักในเกียรติและศักดิ์ศรีของตนและองค์กร บุคลากรปฏิบัติตามหลักจริยธรรมองค์กรอย่างเคร่งครัด

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่าการประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุ 4 เพื่อสร้างความผูกพันต่อองค์กรของธุรกิจหลักทรัพย์ ส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง ซึ่งในทางปฏิบัติสามารถนำมาประยุกต์ใช้ให้เกิดผลได้จริง ธุรกิจหลักทรัพย์ทุกแห่งจึงควรมีการกำหนดใช้หลักสังคหวัตถุในการสร้างความผูกพันต่อองค์กร

2. องค์กรธุรกิจหลักทรัพย์ควรมีการกำหนดแนวทางและนโยบายในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อสร้างความผูกพันต่อองค์กรอย่างชัดเจนเป็นรูปธรรมสามารถ ปฏิบัติได้จริง เพื่อผลักดันให้ทุกฝ่ายขององค์กรปฏิบัติตาม

3. องค์กรธุรกิจหลักทรัพย์ควรกำหนดนโยบายในการส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรเกิดความรักความสามัคคี เพื่อสร้างค่านิยมที่ดี ซึ่งจะส่งผลให้องค์กรมีความเป็นเอกภาพและประกอบธุรกิจด้านหลักทรัพย์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4. ธุรกิจหลักทรัพย์ควรมีนโยบายในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้ประกอบการและพนักงานให้เกิดความคุ้นเคยและเป็นกัลยาณมิตรต่อกัน สามารถให้คำแนะนำและถ่ายทอดประสบการณ์ทำงานต่อกันและกันได้

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

1. องค์กรธุรกิจหลักทรัพย์ควรมีการส่งเสริมและสนับสนุนผลักดันให้ผู้บริหารได้ประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุ 4 ในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์อย่างจริงจัง โดยมุ่งให้บุคลากรเกิดความรู้สึกที่ดีและผูกพันต่อองค์กร

2. องค์กรธุรกิจหลักทรัพย์ควรร่วมกันกำหนดแนวทางในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้บุคลากรเกิดความรักและผูกพันต่อองค์กร รู้สึกว่าตนเองสำคัญต่อองค์กร รักในเกียรติและศักดิ์ศรีของการเป็นบุคลากรในองค์กร

3. องค์กรธุรกิจหลักทรัพย์ควรสร้างเสริมความรักความสามัคคีให้เกิดขึ้นภายในองค์กร เพื่อทุกส่วนมีความสามัคคีกันสามารถทำงานร่วมกันเป็นทีมได้ และสร้างองค์กรให้เป็นเอกภาพ

4. องค์กรธุรกิจหลักทรัพย์ควรสร้างเสริมสัมพันธภาพที่ดีระหว่างผู้บริหารกับพนักงาน เพื่อให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ซึ่งจะสามารถทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาวิจัยเพิ่มเติมเกี่ยวกับปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นให้บุคลากรเกิดความรักและความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งจะทำได้ต้องประกอบที่สำคัญในการสร้างความผูกพันต่อองค์กร

2. ควรมีการศึกษาวิจัยเพิ่มเติมเกี่ยวกับรูปแบบการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อสร้างความผูกพันต่อองค์กร เพื่อให้ได้องค์ความรู้ที่เป็นตัวแบบในการสร้างความผูกพันต่อองค์กรที่องค์กรต่างๆ ทั้งภาครัฐและเอกชนสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้

3. ควรมีการศึกษาวิจัยเพิ่มเติมเกี่ยวกับประสิทธิผลการจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อสร้างความผูกพันต่อองค์กรของธุรกิจหลักทรัพย์ เพื่อให้ได้องค์ความรู้เกี่ยวกับบริบทที่ก่อให้เกิดประสิทธิผลของการสร้างความผูกพันต่อองค์กร

เอกสารอ้างอิง

- กมลาศ ภูวนาธิพงศ์. (2562). การเสริมสร้างจิตสำนึกด้านคุณธรรมตามหลักพุทธจิตวิทยาสำหรับเยาวชน. *วารสารบัณฑิตศึกษาปริทรรศน์*, 15(ฉบับเพิ่มเติม), 75-88.
- พนสรณ์ เกียรติฐิติน. (2557). *รูปแบบการบูรณาการหลักพุทธธรรมในการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เทศกิจ กรุงเทพมหานคร (วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์)*. พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- ดลนพร วราโพธิ์. 2560. *การจัดการทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยสงฆ์เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน (ดุษฎีนิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์)*. พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2554). *พฤติกรรมบุคคลในองค์กรการ (พิมพ์ครั้งที่ 5)*. กรุงเทพฯ: เจริญพัฒน์.
- ธิตูฒิ หมั่นมี. (2556). *การสร้าง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (ดุษฎีนิพนธ์ ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์)*. พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

- ธีรชัย ชูติมันต์. (2559). รูปแบบการจัดการชุมชนตามแนววิถีพุทธที่มีผลต่อการพัฒนาท้องถิ่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ดุขภูนิพนธ์พุทธศาสตร์ดุขภูนิพนธ์ิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- นพ ศรีบุญนาถ. (2546). ศาสตร์การจัดการ. กรุงเทพฯ: สุตรไพศาล.
- ปชาบดี แย้มสุนทร. (2557). กลยุทธ์การส่งเสริมความผูกพันต่อองค์กรตามหลักสังคธรรมของแรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์. (ดุขภูนิพนธ์ ปรัชญาดุขภูนิพนธ์ิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระครูกิตติพลาร (กิต กิตติโร). (2562). รูปแบบการพัฒนาชีวิตด้วยหลักสังคหวัตถุ 4 ของกลุ่มชาติพันธุ์ใน จังหวัดศรีสะเกษ (พุทธศาสตร์ดุขภูนิพนธ์ิต สาขาพระพุทศาสนา). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระครูสุนทรวัชรกิจ (บุญธรรม ธรรมโก). (2557). กลยุทธ์การจัดการทรัพยากรมนุษย์ของคณะสงฆ์จังหวัดเพชรบุรี (วิทยานิพนธ์พุทธศาสตร์ดุขภูนิพนธ์ิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระมหาวินัย สิริภโท (แซมสายทอง). (2561). การบูรณาการหลักมนุษยสัมพันธ์กับหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารโรงเรียน (ดุขภูนิพนธ์พุทธศาสตร์ดุขภูนิพนธ์ิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระมหาศุภกิจ สุภกิจ (ภักดีแสน). (2557). กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย กรุงเทพมหานคร (วิทยานิพนธ์พุทธศาสตร์ดุขภูนิพนธ์ิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- มัทนา วัฒนอมศักดิ์. (2550). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรในมหาวิทยาลัยเอกชน (วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุขภูนิพนธ์ิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- มานิตย์ มัลลวงค์ และคณะ. (2548). ความผูกพันต่อองค์กรของผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนาวิทยาเขตภาคพายัพ (รายงานการวิจัย). เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา.
- วิษณุภา เมธีวรณัฏ. (2557). รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่าง 2 (วิทยานิพนธ์พุทธศาสตร์ดุขภูนิพนธ์ิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- สุนทร สุวรรณพร. (2557). การจัดการทรัพยากรมนุษย์ตามหลักธรรมมาภิบาลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไทย (วิทยานิพนธ์พุทธศาสตร์ดุขภูนิพนธ์ิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

- สุวรีย์ สิริโกคาภิรมณ์. (2546). *การวิจัยทางการศึกษา*. ลพบุรี: ฝ่ายเอกสารการพิมพ์สถาบันราชภัฏเทพสตรี.
- Bolon, D. S. (1997). *Organizational Citizenship Behavior among Hospital Employee: A Multidimensional Analysis involving Job Satisfaction and Organizational Commitment*. *Hospital & Health Services Administration*, 42 (2), 221–242.
- Corporate Leadership Council. (2006). *Driving Performance and Retention through Employee Engagement* (Research Report). Washington. DC: The Corporate Executive Board Company (UK) Ltd.
- Kadcher yschuk.R. (1998). *Teacher Commitment: A Study of the Organizational Commitment*. Professional Commitment. Dissertation Abstracts International. Union Commitment of Teachers in Public School in Saskatchewan.



การอภิบาลระบบสุขภาพ 3 มิติ สำหรับแรงงานข้ามชาติภาคเกษตรของไทย*
THREE DIMENSIONS OF HEALTH SYSTEM GOVERNANCE FOR AGRICULTURAL
MIGRANT LABORS IN THAILAND



วีระ หวังสัจจะโชค

Weera Wongsatjachock

มหาวิทยาลัยนเรศวร

Naresuan University

Corresponding Author E-mail: weeraw@nu.ac.th

บทคัดย่อ

บทความวิจัยฉบับนี้มีเป้าหมายในการศึกษาการอภิบาลระบบสุขภาพที่มีต่อแรงงานข้ามชาติในภาคเกษตรของไทย ผ่านกรอบการอภิบาลใน 3 มิติ ประกอบด้วยกรอบการอภิบาลที่รัฐบาลเป็นศูนย์กลาง กรอบการอภิบาลในการสร้างหน่วยงานเฉพาะ และกรอบการอภิบาลเชิงสถาบัน ผ่านการเก็บข้อมูลด้วยการวิจัยเชิงคุณภาพประกอบด้วยการวิจัยเอกสารและสัมภาษณ์เชิงลึก

ผลการศึกษาพบว่าแรงงานข้ามชาติภาคเกษตรมีลักษณะเฉพาะที่แตกต่างจากแรงงานข้ามชาติอื่น ทำให้หลักประกันสุขภาพที่มีอยู่ในปัจจุบันอย่างประกันสังคมและบัตรประกันสุขภาพ ต้องมีการออกแบบการอภิบาลระบบสุขภาพใหม่ผ่านกรอบ 3 มิติ เพื่อสร้างนโยบายที่นับรวมแรงงานข้ามชาติภาคเกษตรทุกคน

คำสำคัญ: การอภิบาลระบบสุขภาพ; แรงงานข้ามชาติ; แรงงานภาคเกษตร

Abstract

This research article aimed to study health system governance for agricultural migrant labors in Thailand through three dimensions of governance, including government-centered, building-block, and institutional approaches. The paper employed qualitative research method, both documentary research and in-depth interview.

Findings indicated that agricultural migrant labors had specific problems. It made health security programs, social security and health insurance to redesign based on three dimensions of governance for creating inclusive agricultural migrant labor health policy.

Keywords: Health Governance; migrant worker; agricultural labor

บทนำ

การออกแบบนโยบายที่เน้นรวมคนทุกคน (inclusive policy) เป็นประเด็นสำคัญในศตวรรษที่ 21 ที่พยายามสร้างกลไกทางสังคมที่ “ไม่ทิ้งใครไว้ข้างหลัง” โดยหนึ่งในประเด็นสำคัญของกลุ่มเปราะบางในสังคมคือกลุ่ม “แรงงานข้ามชาติ” (migrant workers) ในฐานะปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นจากอิทธิพลของการไหลเวียนของแรงงานภายใต้โลกาภิวัตน์และทุนนิยมเศรษฐกิจโลก การศึกษาเรื่องการคุ้มครองแรงงานข้ามชาติจึงกลายเป็นประเด็นสำคัญในการสร้างความเป็นธรรมให้เกิดขึ้นในยุคปัจจุบัน

งานวิจัยฉบับนี้จึงมีเป้าหมายในการศึกษานโยบายการอภิบาลระบบสุขภาพ (Health System Governance) โดยเน้นศึกษาในกลุ่มที่แรงงานข้ามชาติที่ทำงานภาคเกษตร ในฐานะกลุ่มความเปราะบางที่นำไปสู่การเลือกปฏิบัติทั้งในเชิงชาติพันธุ์และภาคการผลิตที่ทับซ้อนกัน (intersectionality) จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องศึกษากลไกกติกาเชิงสถาบัน (institutional approach) ที่ดูแลด้านสุขภาพให้แก่แรงงานข้ามชาติในภาคเกษตร

เมื่อกล่าวถึงคำว่า “Governance” ในทางสังคมศาสตร์ คงจะปฏิเสธไม่ได้เลยว่าคำสำคัญดังกล่าวเป็นหนึ่งในคำที่สร้างความสับสนให้กับวงการวิชาการไทยมาตั้งแต่ช่วง พ.ศ. 2540 ถึงปัจจุบัน โดยปัญหานั้นเห็นได้ตั้งแต่การนิยามความหมายที่แตกต่างกันอย่างมาก เช่น ธรรมนูญ (ธีรยุทธ บุญมี, 2541) การจัดการปกครอง (เอก ตั้งทรัพย์วัฒนา, 2548) และการบริหารการปกครอง (อัมพร อารงลักษณ์, 2553) เป็นต้น ที่ต่างมีบริบทรองรับในการปฏิบัติที่แตกต่างกัน จนไปถึงปัญหาในการนำไปใช้ที่ให้เกิดการลดทอนคำว่า Governance ให้เหลือเพียงคำว่า Good Governance ที่แปลเป็นภาษายอดนิยมในทางราชการว่า “ธรรมาภิบาล”

อย่างไรก็ดี โลกทางวิชาการของคำว่า Governance ซึ่งในงานวิจัยฉบับนี้จะขอแปลว่า “การอภิบาล” นั้น ยังเป็นพื้นที่ที่เป็นช่องว่างทางความรู้ (gap of knowledge) ขนาดใหญ่

สำหรับให้ทีมงานศึกษาวิจัยและสร้างข้อถกเถียงกันอีกมาก เพราะในวงการสาธารณสุขได้ใช้คำว่า “การอภิบาลระบบสุขภาพ” (Health System Governance) จากข้อเสนอขององค์การอนามัยโลก (WHO) ในปี พ.ศ. 2550 ในการวางกรอบความรู้ หลักการ นโยบาย กฎกติกา ความรับผิดชอบ การกำกับดูแล และระบบสำหรับการสร้างหลักประกันสุขภาพสำหรับทุกคน งานวิจัยฉบับนี้จึงเลือกใช้คำว่า “อภิบาล” เป็นคำแปล Governance สำหรับการอธิบายหลักประกันสุขภาพของแรงงานข้ามชาติในภาคเกษตร

จากที่กล่าวมาข้างต้น ประเด็นเรื่องการอภิบาลระบบสุขภาพสำหรับแรงงานข้ามชาติในภาคเกษตรเป็นประเด็นสำคัญที่จะต้องมีการศึกษาเพื่อสร้างหลักประกันสุขภาพในการนับรวมคนทุกคนที่อยู่บนผืนแผ่นดินไทย ในฐานที่แรงงานข้ามชาติภาคเกษตรเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาเศรษฐกิจและหลักประกันสุขภาพสำหรับทุกคน (health for all) จะช่วยยกระดับมาตรฐานการคุ้มครองทางสังคมให้สูงขึ้น

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาพฤติกรรมการจัดระบบประกันสุขภาพของรัฐให้กับแรงงานข้ามชาติในภาคเกษตรของไทย
2. เพื่อถอดบทเรียนสำหรับปฏิรูปการจัดระบบประกันสุขภาพให้กับแรงงานข้ามชาติในภาคเกษตร อันนำไปสู่การออกแบบนโยบายที่นับรวมคนทุกคน

วิธีการดำเนินการวิจัย

งานวิจัยฉบับนี้ใช้วิธีการวิจัย 2 กระบวนการ ประกอบด้วยด้านแรก ดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยวิธีวิจัยเอกสาร (documentary research) ผ่านการศึกษาเปรียบเทียบกฎกติกาที่เกี่ยวข้องกับการจัดระบบประกันสุขภาพให้แรงงานข้ามชาติในภาคเกษตร สถิติ และบทความวิชาการต่างๆ

ประกอบกับวิธีการเก็บข้อมูลภาคสนามด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึก (in-depth interview) กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (key informants) จำนวน 10 ตัวแสดงด้วยคำถามในลักษณะกึ่งโครงสร้าง (semi-structured questions) เพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับการจัดระบบประกันสุขภาพสำหรับแรงงานข้ามชาติในภาคเกษตร

ทั้งนี้ โครงการวิจัยได้รับอนุมัติจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยนเรศวร ลงหมายเลข COA No. 428/2021 และ IRB No. P2-0254/2564 โดยจะปกปิดชื่อผู้เข้าร่วมให้ข้อมูลในงานวิจัยและกล่าวเฉพาะส่วนสรุปจากการเก็บข้อมูลเท่านั้น

ผลการวิจัย

จากการศึกษาวิจัยตามวัตถุประสงค์แรก กฎกติกาการจัดระบบประกันสุขภาพของรัฐให้กับแรงงานข้ามชาติในภาคเกษตรของไทย พบว่าสำหรับงานศึกษาเกี่ยวกับระบบสุขภาพในประเทศไทยอย่างเป็นระบบอาจเริ่มพิจารณาได้จากงานศึกษาของ Nam (2015, 2-16) ได้อธิบายการสร้างระบบประกันสุขภาพถ้วนหน้าในประเทศไทยว่าเกิดจากการสร้าง “ความร่วมมือที่เข้มแข็ง” (solidarity coalitions) ระหว่างกลุ่มภาคประชาสังคมด้านสุขภาพที่เติบโตขึ้นจากยุคเหตุการณ์เดือนตุลาและการสร้างขบวนการประชาธิปไตย มาสร้างเครือข่ายกับกลไกของระบบราชการในกระทรวงสาธารณสุขและอำนาจในการตัดสินใจของพรรคไทยรักไทย จนนำมาสู่การปฏิรูปหลักประกันสุขภาพที่ประชาชนสามารถเข้าถึงการรักษาพยาบาลได้ทุกคนตามพระราชบัญญัติหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ พ.ศ. 2545

ทั้งนี้ แรงงานข้ามชาติในภาคเกษตรถือว่าเป็นกลุ่มที่มีความแตกต่างและเปราะบางมากกว่าแรงงานข้ามชาติในภาคการผลิตและอุตสาหกรรมใน 5 ประเด็นสำคัญ (Martin 2016) ประกอบด้วย

1. แรงงานภาคเกษตรถูกมองว่าไม่มีการจ้างงานอย่างเป็นทางการ และเป็นแรงงานนอกระบบ ที่ไม่ถูกบันทึกในระบบการจ้างงาน
2. ด้วยสภาพการผลิตแบบฤดูกาล ทำให้การเคลื่อนไหวของแรงงานข้ามชาติในภาคเกษตรมีสูงกว่าแรงงานข้ามชาติในภาคอุตสาหกรรมและบริการ
3. ภาคเกษตรมีกระบวนการในการควบคุมและดูแลแรงงานในกระบวนการผลิตที่ “หละหลวม” กว่าภาคอุตสาหกรรม
4. จากข้อ 3) ทำให้ความเสี่ยงในการเกิดความเจ็บป่วยในภาคเกษตรสูงกว่าภาคอุตสาหกรรม ทั้งความเจ็บป่วยในการทำงาน และความเจ็บป่วยเรื้อรังจากการใช้สารเคมีในภาคเกษตร

4. นโยบายในการดูแลของรัฐบาลที่เน้นในเรื่องการลงทุนและภาคอุตสาหกรรม ทำให้แรงงานภาคเกษตร ทั้งคนไทยและไม่ใช่คนไทย ต่างได้รับความเดือนร้อน เพราะนโยบายสวัสดิการในภาคเกษตรไม่มีความต่อเนื่อง และแปรผันตามการเปลี่ยนแปลงทางการเมือง (วีระหวังสังจะโชค และธัชชนก สัตยวินิจ, 2561)

จากตัวเลขสถิติแรงงานข้ามชาติภาคเกษตรในปี 2564 (ข้อมูลวันที่ 25 มิถุนายน 2564) ได้มีแรงงานข้ามชาติทั้งหมดในประเทศไทย 2,380,767 คน สามารถจำแนกเฉพาะแรงงานข้ามชาติภาคเกษตรออกมาได้ในตารางที่ 2 ดังนี้

ตารางที่ 2 สถิติแรงงานข้ามชาติภาคเกษตร ตามมติคณะรัฐมนตรี 29 ธันวาคม 2563 (เมียนมา ลาว กัมพูชา) ในปี 2564

แรงงานข้ามชาติภาคเกษตรมาตรา 59 ตาม MOU			
ประเภทกิจการ	เมียนมา	ลาว	กัมพูชา
เกษตรกรรม ลำสัตว์ และการป่าไม้	9,477	14,544	11,046
กิจการต่อเนื่องภาคเกษตร	70,980	8,429	30,697
กิจการต่อเนื่องปศุสัตว์	16,921	2,574	7,122
แรงงานข้ามชาติภาคเกษตรมาตรา 63/2 ตามมติคณะรัฐมนตรี 4 สิงหาคม 2563			
ประเภทกิจการ	เมียนมา	ลาว	กัมพูชา
เกษตรกรรม ลำสัตว์ และการป่าไม้	8,648	1,691	4,075
กิจการต่อเนื่องภาคเกษตร	15,681	850	5,221
กิจการต่อเนื่องปศุสัตว์	2,853	187	952
แรงงานข้ามชาติภาคเกษตร ตามมติคณะรัฐมนตรี 29 ธันวาคม 2563			
ประเภทกิจการ	เมียนมา	ลาว	กัมพูชา
เกษตรกรรม ลำสัตว์ และการป่าไม้	44,642	40,392	83,795
กิจการต่อเนื่องภาคเกษตร	15,673	1,530	5,667
กิจการต่อเนื่องปศุสัตว์	4,043	342	1,780

ที่มา: สรุปลจากระบบสารสนเทศแรงงานต่างด้าว ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (กรมการจัดหางาน, 2564)

นอกจากนี้ การที่ประเทศไทยได้มีการประกาศแผนการปฏิรูปประเทศ เมื่อวันที่ 6 เมษายน พ.ศ. 2561 ในประเด็นการปฏิรูปที่ 10 เรื่อง “ระบบหลักประกันสุขภาพ” ได้วางเป้าหมายในการปฏิรูประบบสุขภาพให้คุ้มครองผู้มีปัญหาสถานะและสิทธิ รวมถึงผู้ที่ไม่ใช่ประชาชนไทยที่อยู่บนแผ่นดินไทย ให้เกิดความเป็นธรรมสำหรับประชาชนทุกกลุ่ม (รวมทั้งบุคคลที่มีปัญหาสถานะและสิทธิและคนต่างด้าว) ในการเข้าถึงบริการสาธารณสุขที่จำเป็นอย่างมีคุณภาพ และมีการร่วมรับผิดชอบภาระค่าใช้จ่ายตามกำลัง ความสามารถในการจ่าย (เป้าหมายระยะ 20 ปี) ประชาชนทุกกลุ่มมีโอกาสเท่าเทียมกันในการเข้าถึงบริการสาธารณสุข ที่จำเป็นอย่างมีคุณภาพ (เป้าหมายระยะ 5 ปี) และการกำหนดชุดสิทธิประโยชน์หลักที่สามารถดำเนินการได้ในบางเรื่อง และได้แผนการดำเนินงานหลักประกันสุขภาพสำหรับบุคคลที่มีปัญหาสถานะสิทธิและคนต่างด้าว (เป้าหมายระยะ 1 ปี) (ประกาศสำนักนายกรัฐมนตรี เรื่อง การประกาศแผนการปฏิรูปประเทศ, 2561)

อย่างไรก็ดี แม้ว่าระบบประกันสุขภาพของประเทศไทยจะมีประสิทธิภาพ แต่ภายใต้พระราชบัญญัติประกันสุขภาพแห่งชาติ พ.ศ. 2545 มาตรา 5 วางหลักให้ “บุคคลทุกคนมีสิทธิได้รับบริการสาธารณสุขที่มีมาตรฐานและมีประสิทธิภาพตามที่กำหนดโดยพระราชบัญญัตินี้”

แต่ในการเคลื่อนไหวเพื่อให้แรงงานต่างด้าว บุคคลที่ไม่ใช่คนไทย รวมถึงประชากรในประเทศที่มีปัญหาทางสถานะและสิทธิ กลับไม่ได้รับความคุ้มครอง เพราะการตีความของคณะกรรมการกฤษฎีกาว่า “บุคคล” ตามกฎหมายฉบับนี้นับเฉพาะ “บุคคลสัญชาติไทย” เท่านั้น (ศุภกิจ ศิริลักษณ์, 2558)

ส่งผลให้การดูแลแรงงานข้ามชาติในภาคเกษตรสามารถพิจารณาได้ 2 ระบบที่งานวิจัยนี้จะทำการศึกษาผ่านการวิเคราะห์กฎหมาย ประกอบด้วย

1. **ระบบประกันสังคม:** ระบบประกันสังคมเป็นพื้นฐานหลักในระบบประกันสุขภาพจากเงินทุนของปัจเจกบุคคลที่มีการจ้างงาน โดยแหล่งเงินทุนมาจากนายจ้าง ลูกจ้าง และเงินสมทบจากรัฐ คุ้มครองใน 7 ประเภทประกอบด้วยกรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย คลอดบุตร ทพพลภาพ ตาย สงเคราะห์บุตร ชราภาพ และว่างงาน โดยกฎหมายได้มีการแก้ไขในปี 2561 ในมาตรา 40 ให้คุ้มครองผู้ประกอบการอาชีพอิสระอย่างเกษตรกรสามารถเข้าสู่ระบบประกันสังคมได้เช่นเดียวกัน (มดิชน, 2561) มีกระทรวงแรงงานเป็นผู้รับผิดชอบหลัก

2. **ระบบบัตรประกันสุขภาพ:** เกิดขึ้นจากมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 15 มกราคม 2556 ให้กระทรวงสาธารณสุขเป็นผู้รับผิดชอบดูแลสุขภาพคนต่างด้าว (แรงงานต่างด้าว ครอบครัวยุติ และผู้ติดตาม) ทั้งหมดที่ไม่ได้เข้าระบบประกันสังคม จึงกลายเป็นจุดสำคัญที่นำมาสู่ขอบเขตระยะเวลาในการวิจัย

สำหรับวัตถุประสงค์ที่สอง เกี่ยวกับการถอดบทเรียนสำหรับปฏิรูปการจัดระบบประกันสุขภาพให้กับแรงงานข้ามชาติในภาคเกษตร อันนำไปสู่การออกแบบนโยบายที่นับรวมคนทุกคน พบว่าการสร้างการอภิบาลระบบสุขภาพ (health system governance) เป็นกรอบการศึกษาการจัดนโยบายสุขภาพ ภายใต้กรอบของสถาบันทางการเมือง จะช่วยให้เข้าใจกติกา (rules) ในความสัมพันธ์ระหว่างตัวแสดงทางสังคมและการเมืองที่เกี่ยวข้องกันและเข้ามามีบทบาทหน้าที่ในการตัดสินใจนโยบาย (Peters, 2011) ที่จะช่วยให้สามารถมองการอภิบาลระบบสุขภาพของไทยได้ใน 3 มิติประกอบด้วย

มิติแรก กรอบวิเคราะห์การทำงานของรัฐบาล (government-centred approach) เป็นเรื่องของการตัดสินใจนโยบายหลักประกันสุขภาพแรงงานข้ามชาติภาคเกษตร ผ่านการอภิบาลในฐานะเครื่องมือ ยุทธศาสตร์ และความสัมพันธ์ของรัฐบาลในการปกครอง (Bell & Hindmoor, 2009) โดยมองบทบาทของรัฐบาลเป็นศูนย์กลาง

มิติที่สอง กรอบวิเคราะห์เรื่องหน่วยงานเฉพาะ (building-block approach) เป็นการศึกษาหลักประกันสุขภาพแรงงานข้ามชาติภาคเกษตร ผ่านการจัดการองค์ประกอบย่อย ๆ ในโครงสร้างของรัฐ อย่างกรณีขององค์การอนามัยโลก (World Health Organization, WHO) ได้สร้างกรอบการอธิบายระบบสุขภาพในชื่อ “Six Build Blocks” ที่ประกอบด้วยกรอบการอภิบาลและความเป็นผู้นำ การจัดการงบประมาณด้านสุขภาพ ระบบกำลังคนด้านสุขภาพ เทคโนโลยีทางการแพทย์ การวิจัยและการจัดการข้อมูล และระบบการบริการ (Manyazewal, 2017)

มิติที่สาม กรอบวิเคราะห์เรื่องสถาบัน (institutional approach) ที่เน้นในเรื่องของกติกาก็เป็นทางการและไม่เป็นทางการในการอภิบาลระบบประกันสุขภาพแรงงานข้ามชาติภาคเกษตร อย่างงานศึกษาระบบสุขภาพของ Brinkerhoff & Bossert (2008) ได้มองว่าการอภิบาลสุขภาพจำเป็นต้องมีปัจจัยที่จับต้องได้ (hardware) ในเรื่องทรัพยากร และปัจจัยที่จับต้องไม่ได้ (software) อย่างเรื่องของทัศนคติและมุมมองของตัวแสดงในระบบสุขภาพ

จากผลการศึกษาทั้ง 2 ข้อทำให้เห็นประเด็นสำคัญในการอภิบาลระบบสุขภาพแรงงานข้ามชาติภาคเกษตรที่จะนำไปสู่การอภิปรายในส่วนถัดไป

อภิปรายผลการวิจัย

จากเรื่องการอภิบาลระบบสุขภาพ (health system governance) ในการวิเคราะห์แรงงานข้ามชาติในภาคเกษตรจะต้องประกอบด้วย 5 ด้านสำคัญ (World Health Organization, 2014) ประกอบด้วย

1. การออกแบบนโยบายประกันสุขภาพที่มีแผนยุทธศาสตร์ที่ชัดเจน ด้วยการกำหนดเป้าหมาย กระบวนการ และการติดตามผล
2. การบูรณาการระบบสารสนเทศเกี่ยวกับข้อมูลแรงงานข้ามชาติ ผู้เข้าใช้บริการทางสุขภาพ ค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวข้อง และกฎหมาย ที่ควรอยู่ภายใต้ระบบเดียวกัน
3. การวางโครงสร้าง อำนาจ และความรับผิดชอบในการนำนโยบายไปปฏิบัติ ผ่านการออกกฎหมายระดับชาติ และกฎระเบียบระดับปฏิบัติการ เพื่อให้เกิดมาตรฐานเดียวกันในการทำงาน
4. การสร้างความร่วมมือกับตัวแสดงภายนอกข้ามภาคส่วน (across sectors) และสร้างความร่วมมือกับส่วนงานภายนอก (external partnership) ทั้งจากภาคเอกชนและภาคประชาสังคมในการดำเนินการบริการทางสุขภาพ
5. ความรับผิดชอบต่อสาธารณะ (accountability) ในด้านการตรวจสอบ ความโปร่งใส และการรายงานผลต่อผู้แทนประชาชนทางการเมืองและประชาสังคม เพื่อให้นโยบายสุขภาพเป็นนโยบายที่สร้างทัศนคติในสังคมและมีสังคมเป็นเจ้าของร่วมกัน

ภายใต้กรอบการอภิบาลระบบสุขภาพจึงเป็นกรอบการศึกษาที่จะช่วยทำความเข้าใจสิทธิในการเข้าถึงระบบสุขภาพของแรงงานข้ามชาติในภาคเกษตร ที่ปัจจุบันมีสองกลไกหลักคือระบบประกันสังคมและระบบบัตรประกันสุขภาพ โดยการวิจัยจะมีข้อเสนอเพื่อให้เกิดการออกแบบนโยบายที่นับรวมคนทุกคนในการสร้างระบบประกันสุขภาพแรงงานข้ามชาติที่เป็น “ระบบเดียวกัน” ในการดำเนินการเพื่อรองรับการไหลเวียนของแรงงานข้ามชาติภาคเกษตรภายใต้บริบทของโลกาภิวัตน์ทางเศรษฐกิจและแผนปฏิรูปของประเทศ

ประกอบกับการวิเคราะห์ด้วย 3 มิติการอภิบาลระบบสุขภาพแรงงานข้ามชาติภาคเกษตรงานของ Abimbola et. al (2017) ได้พยายามแยกกรอบการวิเคราะห์กรอบการอภิบาล

ระบบสุขภาพ ผ่านเกณฑ์เรื่อง “ปทัสถาน-พรรณา” (normative-descriptive) โดยปทัสถานเป็นเรื่องของการจัดการปกครองที่มีคุณภาพดีและเป็นประชาธิปไตย ส่วนพรรณาเป็นเรื่องของการจัดการปกครองในเชิงโครงสร้างสั่งการแบบบนลงล่างหรือเป็นเครือข่าย และเกณฑ์ “Hardware-Software” โดย Hardware คือระบบสุขภาพที่จับต้องได้ เช่น การเงิน การบริการ ยา อุปกรณ์ทางการแพทย์ ข้อมูล องค์กร กฎหมาย และนโยบาย ส่วน Software คือระบบสุขภาพในเชิงความคิด คุณค่า บรรทัดฐาน และอำนาจในการจัดความสัมพันธ์ของตัวแสดงและองค์ประกอบทางสังคมต่าง ๆ ตามตารางที่ 3 ดังนี้

ตารางที่ 3 การจัดกลุ่มการอภิบาลระบบสุขภาพแรงงานข้ามชาติภาคเกษตร

การอภิบาลระบบสุขภาพ	Hardware	Software	Normative	Descriptive
กรอบการอภิบาลที่รัฐบาลเป็นศูนย์กลาง	+++	+	+++	-
กรอบการอภิบาลในการสร้างหน่วยงานเฉพาะ	++	++	-	+++
กรอบการอภิบาลเชิงสถาบัน	+	+++	-	+++

(ที่มา ปรับปรุงจาก Abimbola et. al 2017, 1339)

กรอบแรก การอภิบาลระบบสุขภาพที่รัฐบาลที่เป็นศูนย์กลาง (Government-centered approach) เป็นการเน้นระบบสุขภาพผ่านการตัดสินใจของรัฐบาล กรอบการศึกษานี้จะเน้นในเรื่องของการสร้างตัวชี้วัดในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพในการทำงานของภาครัฐ จึงจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับ Hardware อย่างทั่วทุกกฎหมาย การบริการ อุปกรณ์ และการจัดงบประมาณ โดยมีการประเมินแบบ Normative ผ่านเรื่องคุณภาพและความเป็นประชาธิปไตยในการใช้กฎกติกาในการบริการสุขภาพ เช่น งานของ Siddiqi et al. (2009) และงานของ Lewis & Pettersson (2009) ในการศึกษาการประเมินผลการปฏิบัติงานในการจัดระบบสุขภาพ ซึ่งจากการสัมภาษณ์พบว่าบทบาทของรัฐบาลในฐานะผู้มีอำนาจ (central authority) ถือว่าเป็นแกนกลางสำคัญในสร้างนโยบายที่รวบรวมแรงงานข้ามชาติภาคเกษตร แม้ว่าภาคประชาชนจะตื่นตัวขนาดไหนก็ตาม ถ้ารัฐบาลไม่ตัดสินใจก็ไม่สามารถทำอะไรได้

แตกต่างจากกรอบที่สอง ที่ให้ความสำคัญกับการอภิบาลระบบสุขภาพในการสร้างหน่วยงานเฉพาะ (Building-block approach) เป็นการจัดระบบประกันสุขภาพผ่านการสร้างหน่วยงานที่ใช้กลไกเฉพาะในการจัดบริการทางสุขภาพ จึงให้ความสำคัญกับเรื่องของการทำงานภายในหน่วยงาน หลักการบริหารจัดการ ภาวะผู้นำ และการจัดองค์การ โดยกระบวนการภายใน

(internal process) เหล่านี้จะเน้นศึกษาในเรื่องของโครงสร้างการสั่งการและกฎเกณฑ์ระเบียบการปฏิบัติงาน จึงทำให้กรอบที่สองนี้อาศัยทั้งเรื่องของ Hardware และ Software แต่ในเชิงเกณฑ์การประเมินจะเน้นในเรื่องของ Descriptive มากกว่า ผ่านการดูการบริหารจัดการว่าเป็นแบบบนลงล่าง (hierarchy) หรือเครือข่าย (network) กรอบการศึกษานี้จึงมีการใช้ทฤษฎีการของตัวการ-ตัวแทน (principal-agent theory) และต้นทุนธุรกรรม (transaction cost) มาศึกษาความสัมพันธ์ในองค์กร ตัวอย่างเช่นงานของ Mutale et.al (2013) ที่ศึกษาบทบาทของตัวแสดงทางเศรษฐกิจที่เข้ามาเกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการงบประมาณในการบริการสุขภาพของประเทศแซมเบีย เป็นต้น สอดคล้องกับข้อมูลในการสัมภาษณ์ที่ตัวแสดงในส่วนราชการมองว่ารัฐบาลไม่มี “ความเชี่ยวชาญ” ด้านการจัดระบบสุขภาพ แต่ตัวแสดงที่ทำให้การอภิบาลทำงานได้คือ “ความเชี่ยวชาญในระบบราชการ” ตำแหน่งต่างๆ ของกระทรวงสาธารณสุข สำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ (สปสช.) และองค์กรพันธมิตร การแก้ปัญหาการอภิบาลแรงงานข้ามชาติภาคเกษตรจึงอยู่ที่การสร้างบูรณาการในฝ่ายราชการ (ไม่ใช่การไปพึ่งพิงฝ่ายการเมืองอย่างรัฐบาล)

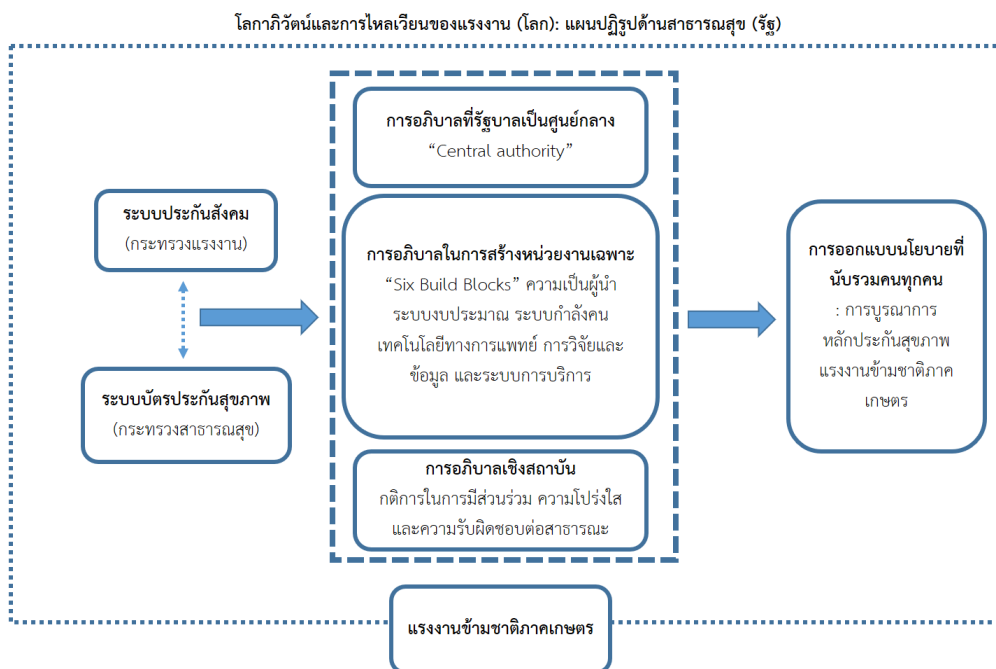
อย่างไรก็ดี กรอบที่สาม การอภิบาลระบบสุขภาพเชิงสถาบัน (Institutional approach) ได้มองการอภิบาลระบบสุขภาพแรงงานข้ามชาติภาคเกษตรผ่านการสร้างชุมชนให้มีบทบาทในการบริการสุขภาพ ทั้งในเชิงทางการและไม่เป็นทางการ เพื่อให้ระบบที่ตอบสนองความต้องการบริการสุขภาพของชุมชน ด้วยเหตุนี้ทำให้เกณฑ์เรื่อง Software จะเข้ามามีความสำคัญทั้งในปัจจุบันนำเข้าในการอภิบาล (governance input) กระบวนการอภิบาล (governance process) และผลลัพธ์ของการอภิบาล (governance outcomes) และเกณฑ์ในเชิง Descriptive ในเรื่องของการสร้างเครือข่ายกับชุมชนและผู้ให้บริการทางสุขภาพ เช่น งานของ Cleary et al. (2013, 8) ซึ่งชี้ให้เห็นถึงส่วนสำคัญในการจัดระบบสุขภาพจะเป็นเรื่องของระบบคุณค่า ทศนคติ และมุมมองต่อการใช้ทรัพยากร ซึ่งส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงในระดับความคิดและความรับผิดชอบต่อสาธารณะ และงานของ Yuan et.al (2017) ที่ศึกษาการอภิบาลระบบสุขภาพกับการสร้างหลักประกันสุขภาพในพื้นที่ชนบทของจีน ที่มีเงื่อนไขเฉพาะแตกต่างกันในแต่ละท้องถิ่น เป็นต้น

มิติที่สามจะเน้นศักยภาพของเครือข่ายรัฐและตัวแสดงที่ไม่ใช่รัฐในชุมชน เพื่อให้เกิดการค้าประกันสิทธิและตอบสนองความต้องการทางสุขภาพที่มีความหลากหลายแตกต่างกันไปตามแต่ละพื้นที่ การสร้างกฎกติกาและการมีส่วนร่วมจึงเป็นประเด็นสำคัญอย่างในไทยจะมีสำนักงานคณะกรรมการสุขภาพแห่งชาติ (สช.) จากกฎหมายระดับชาติอย่างพระราชบัญญัติสุขภาพแห่งชาติ พ.ศ. 2550 ที่ให้มีคณะกรรมการสุขภาพแห่งชาติและสมัชชาสุขภาพ ในฐานะกลไกการมีส่วนร่วมระหว่างภาครัฐและประชาสังคมที่ดูแลด้านสุขภาพ “กลุ่มเฉพาะ” ซึ่งแรงงานข้ามชาติภาคเกษตรต่างอยู่ในกลุ่มเฉพาะดังกล่าวด้วย ซึ่งบทบาทของ สช. สามารถเสนอแนะนโยบายสาธารณะไปสู่คณะรัฐมนตรีได้โดยตรง (ไม่ผ่านกระทรวง) ในมิติ

คณะรัฐมนตรีในเรื่องต่างๆ ได้ แต่กลไกของ สช. นี้ก็ได้ถูกวิพากษ์วิจารณ์ว่าเป็นกลไกการมีส่วนร่วมมากกว่ากลไกการทำงาน/ปฏิบัติงานด้านสุขภาพให้เกิดผลลัพธ์ขึ้นจริง หลายครั้งมีการถกเถียงประเด็นสำคัญเกี่ยวกับปัญหากระบวนการสุขภาพแรงงานข้ามชาติภาคเกษตร แต่ไม่ได้นำไปสู่การแก้ไข และการวางกรอบกติกาเชิงสถาบันระหว่างตัวแสดงต่าง ๆ จะช่วยให้หน่วยงานของรัฐปฏิบัติงานได้ โดยไม่ได้ไปยึดติดกับการตัดสินใจของฝ่ายการเมืองในรัฐบาลและผู้บริหารในฝ่ายราชการ

องค์ความรู้จากการวิจัย

ในการวิจัยหลักประกันสุขภาพและการอภิบาลระบบสุขภาพสำหรับแรงงานข้ามชาติในภาคเกษตรของประเทศไทยสามารถสังเคราะห์เป็นองค์ความรู้ตามภาพที่ 1 ได้ดังนี้



ภาพที่ 1 องค์ความรู้ด้านการอภิบาลระบบสุขภาพแรงงานข้ามชาติภาคเกษตร
(ที่มา: ผู้วิจัย)

องค์ความรู้ด้านการอภิบาลระบบสุขภาพแรงงานข้ามชาติภาคเกษตรมองปรากฏการณ์โลกาภิวัตน์ที่ทำให้เกิดการไหลเวียนของแรงงานข้ามชาติและการปฏิรูประบบสาธารณสุขในประเทศไทยที่พยายามออกแบบหลักประกันสุขภาพสำหรับบุคคลทุกคน ไม่ว่าจะเป็นคนไทยหรือแรงงานข้ามชาติ โดยในส่วนของแรงงานข้ามชาติจะมีหลักประกัน 2 ด้านคือ ระบบประกันสังคมจากกระทรวงแรงงาน และระบบบัตรประกันสุขภาพจากกระทรวงสาธารณสุข ซึ่งจำเป็นจะต้องมีการบูรณาการผ่านการอภิบาลระบบสุขภาพ 3 มิติ ทั้งในการอำนาจการตัดสินใจจากรัฐบาล

กลาง การสร้างหน่วยงานดูแลด้านสุขภาพเฉพาะมิติในส่วนราชการ และการสร้างกรอบเชิงสถาบันเพื่อนำไปสู่การมีส่วนร่วมของภาคส่วนต่าง ๆ ในการจัดการปัญหาสุขภาพแรงงานข้ามชาติภาคเกษตร ที่จะช่วยสร้างความโปร่งใสและความรับผิดชอบต่อสาธารณะ จนทำให้เกิดนโยบายที่บูรณาการแรงงานข้ามชาติภาคเกษตรไม่ให้มีใครตกหล่นออกจากระบบสุขภาพของไทย

ข้อเสนอแนะ

1. การปฏิรูปการอภิบาลแรงงานข้ามชาติภาคเกษตร จำเป็นต้องมีการแยกพิจารณาเฉพาะออกจากแรงงานข้ามชาติทั่วไป เพราะมีบริบทและสภาพปัญหาที่แตกต่างกัน
2. การอภิบาลแรงงานข้ามชาติภาคเกษตร ต้องมองทั้ง 3 มิติ คือ มิติของรัฐบาล มิติของหน่วยงานเฉพาะ และมิติกติกาเชิงสถาบัน

บทความวิจัยนี้มาจากทุนอุดหนุนการวิจัยจากคณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร โครงการวิจัยเรื่อง หลักประกันสุขภาพและการอภิบาลระบบสุขภาพสำหรับแรงงานข้ามชาติในภาคเกษตรของประเทศไทย: บทสำรวจร่วมสมัยว่าด้วยกฎกติกาด้านสุขภาพหลังปี 2556 ตามสัญญาเลขที่ SOCPOL25640009

เอกสารอ้างอิง

- กรมจัดหางาน. (2564). สถิติแรงงานต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตทำงานคงเหลือทั่วราชอาณาจักร ประจำเดือน มิถุนายน 2564. สืบค้น 16 กรกฎาคม 2564, จาก https://www.doe.go.th/prd/assets/upload/files/alien_th/945ef7c31755e7e937ecd5da4a1d24d7.pdf
- ธีรยุทธ บุญมี. (2541). ธรรมนูญแห่งชาติดุทธศาสตร์กฎหมายประเทศไทย. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์เดือนตุลา.
- ประกาศสำนักนายกรัฐมนตรี เรื่อง การประกาศแผนการปฏิรูปประเทศ. (2561, 6 เมษายน). ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 135 ตอนที่ 24ก. หน้า 1-421.
- มติชน (2561) “ประกันสังคมมาตรา 40 ประกันชีวิต สำหรับเกษตรกร เริ่มต้นวันละ 3 บาท สร้างความสุขระยะยาวให้ครอบครัว” สืบค้น 20 พฤศจิกายน 2562, จาก https://www.matichon.co.th/publicize/news_1035206.
- วีระ หวังสัจจะโชค และธัชชนก สัตยวินิจ (2561) สวัสดิการภาคเกษตรกับคุณภาพชีวิตทางสังคมของชาวนาในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้: กรณีศึกษาเปรียบเทียบไทยและเวียดนาม. วารสารเศรษฐศาสตร์การเมือง บุรพา, 8(2), 79-105.

- ศุภกิจ ศิริลักษณ์. (2558) รูปแบบการประกันสุขภาพและการจัดการด้านสุขภาพในแรงงานต่างด้าวและผู้ติดตาม. หลักสูตรการป้องกันราชอาณาจักร รุ่นที่ 57, กรุงเทพฯ: วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร.
- อ อัมพร อารงลักษณ์. *การบริหารปกครองสาธารณะ” (Public Governance): การบริหารรัฐกิจในศตวรรษที่ 21*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- เอก ตั้งทรัพย์วัฒนา. (2548). *โลกาภิวัตน์ บริษัทข้ามชาติ บรรษัทภิบาล และความรับผิดชอบต่อสังคมของบริษัท (Globalisation, Multi-national Corporations, Corporate Governance and Corporate Social Responsibility)*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- Abimbola, S., Negin, J., Martiniuk, A. L., & Jan, S. (2017). Institutional analysis of health system governance. *Health Policy and Planning*, 32(9), 1337-1344.
- Bell S. & Hindmoor A. (2009) *Rethinking Governance: The Centrality of the State in Modern Society*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Brinkerhoff D.W. & Bossert T.J. (2008) *Health Governance: Concepts, Experience, and Programming Options*. Bethesda, MD: Health System.
- Cleary, S. M., Molyneux, S., & Gilson, L. (2013). Resources, attitudes and culture: an understanding of the factors that influence the functioning of accountability mechanisms in primary health care settings. *BMC Health Services Research*, 13(1), 320.
- Lewis, M & Petterson G. (2009) *Governance in Healthcare Delivery: Raising Performance*, World Bank Policy Research Working Paper, 5074, Washington, DC: World Bank.
- Martin, P. L. (2016) *Migrant Workers in Commercial Agriculture*, Geneva: The International Labour Organization.
- Mutale, W., Mwanamwenge, M. T., Balabanova, D., Spicer, N., & Ayles, H. (2013). “Measuring governance at health facility level: developing and validation of simple governance tool in Zambia”. *BMC International Health and Human Rights*, 13(1), 34.
- Manyazewal, T. (2017) Using the World Health Organization health system building blocks through survey of healthcare professionals to determine the performance of public healthcare facilities, *Archives of Public Health*, 75 (50),1-8.

- Nam, I. (2015). *Democratizing Health Care: Welfare State Building in Korea and Thailand*. NY: Palgrave MacMillan.
- Peters, Guy B. (2011) Institutional Theory. *The Sage Handbook of Governance*, London: SAGE.
- Siddiqi, S, I. T.I. Masud, S. Nishtar, D.H. Peters, B. Sabri, K.M. Bil e, M.A. Jama. (2009) “Framework for assessing governance of the health system in developing countries: Gateway to good governance”, *Health Policy*, 90:13-25.
- Yuan, B. , Jian, W. , He, L. , Wang, B. , & Balabanova, D. (2017). The role of health system governance in strengthening the rural health insurance system in China. *International Journal for Equity in Health*, 16(1), 44.
- World Health Organization (2014) *Health Systems Governance for Universal Health Coverage*, Geneva: Department of Health Systems Governance and Financing.



กลยุทธ์การสื่อสารการตลาดเชิงบูรณาการของบริษัทจดทะเบียนในตลาด
หลักทรัพย์ที่มีผลต่อการเลือกลงทุนของนักลงทุน*

INTERGRATED MARKETING COMMUNICATION STRATEGY OF LISTED
COMPANIES RESULTING IN INVESTING SELECTION OF THAI INVESTORS



กวีพนธ์ ระเบียบนาวิณรัชช์, นพดล พันธุ์พานิช

Kaweephon Rabiabnaweenurak, Noppadol Punpanich

มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น

Western University

Corresponding Author E-mail: Kaweeephon@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาพฤติกรรมการเลือกลงทุนในหลักทรัพย์ของนักลงทุน ศึกษากลยุทธ์การสื่อสารการตลาดเชิงบูรณาการของบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์และพัฒนากลยุทธ์ด้านการสื่อสารการตลาดเชิงบูรณาการที่เหมาะสมสำหรับบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ เป็นการวิจัยแบบผสมผสานโดยกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามการวิจัยเชิงปริมาณคือนักลงทุนที่ลงทุนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยจำนวน 440 ตัวอย่าง และมีผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการสัมภาษณ์เชิงลึกจำนวน 2 กลุ่ม กลุ่มแรกคือผู้บริหารระดับสูงของบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ จำนวน 5 คน กลุ่มที่สองคือผู้บริหารของบริษัทที่ปรึกษาด้านการประชาสัมพันธ์ จำนวน 5 คน

ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อการสื่อสารการตลาดเชิงบูรณาการ อยู่ในระดับปานกลางที่ค่าเฉลี่ย 3.29 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อการตลาดเชิงปฏิสัมพันธ์มากที่สุดในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.20 รองลงมาด้านการประชาสัมพันธ์และการให้ข่าวอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.52 และด้านการตลาดแบบปากต่อปากอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.46 ตามลำดับ

คำสำคัญ: การสื่อสารการตลาดเชิงบูรณาการ; ตลาดหลักทรัพย์; นักลงทุน

Abstract

Objectives of this research articles were to study investors' behavior in choosing to invest in securities, to study integrated marketing communication strategies of listed companies and to develop marketing communication strategies that were suitable for registration in listed companies. This study used mixed research methods. The sample group that responded to the quantitative research questionnaire consisted of 440 samples of investors who invested in the Stock Exchange of Thailand and there were 2 groups of key informants for in-depth interviews. The first group consisted of 5 senior executives of listed companies and the second group was the Executives of a public relations consulting companies totaling 5 persons.

The results showed that most respondents had their opinions on integrated marketing communications. It was at a moderate level with an average of 3.29, When considering each aspect, it was found that most respondents had opinions on interactive marketing at a high level, with the average of 4.20, followed by public relations and news reporting at a high level, the average was 3.52, and word-of-mouth marketing was at a moderate level, with the average of 3.46, respectively.

Keyword: Integrated Marketing Communications; Stock Market; Investors

บทนำ

การแพร่กระจายของ โรคโควิด-19 หรือเชื้อโคโรนาไวรัส ที่เกิดขึ้นในช่วงปลายปี พ.ศ. 2562 ถึงปี พ.ศ.2564 ทำให้ผู้ติดเชื้อและผู้เสียชีวิตทั่วโลกเป็นจำนวนมาก ขณะเดียวกันก็ได้สร้างความสูญเสียต่อระบบเศรษฐกิจของโลกเป็นมูลค่ามหาศาล ในรายงาน Updated Assessment of the Potential Economic Impact of COVID-19 ของธนาคารพัฒนาเอเชีย พบว่าเศรษฐกิจโลกอาจสูญเสียมูลค่าทางเศรษฐกิจระหว่าง 5.8 - 8.8 ล้านล้านเหรียญสหรัฐ หรือเทียบเท่าระหว่าง 6.4 - 9.7% ของ GDP โลก (โพสต์ทูเดย์, 2563) ในขณะที่ผลกระทบของการแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 ที่นอกจากจะมีต่อผลภาวะเศรษฐกิจโดยตรงแล้วยังมีผลกระทบต่อการตลาดหุ้นทั่วโลกอย่างชัดเจน เห็นได้จากการที่ตลาดหุ้นตลาดหลักทรัพย์นิวยอร์ก (New York Stock Exchange) ประเทศสหรัฐอเมริกาที่ได้รับผลกระทบโดยตรง โดยมีสาเหตุมาจากแพร่กระจายของโรคโควิด-19 แม้ว่าธนาคารกลางสหรัฐ (Federal Reserve Bank : FED) ได้ออกมาตรการกระตุ้นเศรษฐกิจครั้งใหญ่ ซึ่งรวมถึงการซื้อพันธบัตรตามมาตรการผ่อนคลายเชิงปริมาณ (Quantitative Easing : QE) ในวงเงินที่ไม่จำกัด แต่ก็ไม่สามารถทำให้นักลงทุนคลาย

ความกังวลในผลกระทบทางเศรษฐกิจจากการแพร่ระบาดของไวรัสโควิด-19 เนื่องจากหลายรัฐในสหรัฐประกาศใช้มาตรการล็อกดาวน์เพื่อควบคุมการแพร่ระบาด โดยพบว่าในวันที่ 23 มีนาคม 2563 ดัชนีเฉลี่ยอุตสาหกรรมดาวโจนส์ (Dow Jones Industrial Average) ได้ทำสถิติการปิดตลาดต่ำที่สุดในรอบ 8 โดยดัชนีเฉลี่ยอุตสาหกรรมดาวโจนส์ปิดตลาดไปที่ 18,591.93 จุด (Infoquest, 2563) เป็นการปิดตลาดต่ำกว่าดัชนีเฉลี่ยอุตสาหกรรมดาวโจนส์ในวันที่ 13 กุมภาพันธ์ 2563 ซึ่งถือว่าเป็นดัชนีหุ้นปิดสูงที่สุดเป็นประวัติการณ์ของตลาดหุ้นสหรัฐที่ปิดตลาดที่ 29,551.42 จุด (Infoquest, 2563) เป็นการปรับลงมา 10,959.49 จุด หรือ 37.19% โดยใช้เวลายาวนานเพียงแค่ว่า 39 วันเท่านั้น

ขณะที่ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย (Stock Exchange of Thailand : SET) ก็ได้เกิดปรากฏการณ์ดัชนีหุ้นต่ำที่สุดในรอบ 8 ปีเช่นกัน เริ่มจากช่วงวันที่ 12 มีนาคม 2563 ดัชนีหุ้นไทยปิดตลาดที่ 1,114.91 จุด ปรับลดลง 134.98 จุด (-10.80%) ด้วยมูลค่าการซื้อขาย 101,652.04 ล้านบาท ถือเป็นการปิดตลาดต่ำที่สุดในรอบ 8 ปี 1 เดือน นับจากวันที่ 10 กุมภาพันธ์ 2555 ซึ่งปิดตลาดที่ 1,112.91 จุด โดยในวันศุกร์ที่ 13 มีนาคม 2563 ดัชนีหุ้นไทยเปิดตลาดที่ 1,007.61 จุด มีการเคลื่อนไหวในแดนลบและบวกสลับกันตลอดทั้งวันจนทำให้ดัชนีหุ้นไทยหลุดลงไปที่ 969.08 จุด ซึ่งเป็นจุดต่ำที่สุด ก่อนที่จะปิดตลาดที่ 1128.91 จุด เพิ่มขึ้น 14.00 จุด (+1.26%) มูลค่าการซื้อขาย 119,659.78 ล้านบาท (ไทยรัฐ, 2563) จากวิกฤตการณ์โรคระบาดโควิด-19 จะเห็นได้ว่าเป็นสิ่งที่ให้บทเรียนกับประชาชนทุกคนบนโลกนี้โดยเฉพาะผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมที่มีทุนจำกัดจะล้มลงได้ง่ายๆภายใต้สถานการณ์นี้ จึงเป็นโอกาสให้ผู้ประกอบการ ได้ใช้สติปัญญาในการแก้ปัญหาและทบทวนการดำเนินธุรกิจของตนเองว่าอยู่ภายใต้ความเสี่ยงหรือไม่ รวมถึงความไม่ประมาทในการดำเนินธุรกิจ (นพดล พันธุ์พานิช, 2563) ซึ่งการที่ผู้ประกอบการนำองค์การเข้าไปเป็นบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ ก็เป็นอีกหนึ่งในทางเลือกในการระดมทุนเพื่อสร้างความยั่งยืนทางธุรกิจ สร้างข้อได้เปรียบในการแข่งขันและสร้างเสถียรภาพทางธุรกิจ รวมถึงเพื่อเป็นการสร้างความเชื่อมั่นให้กับองค์กรคู่ค้าทางธุรกิจและพนักงานในองค์กรด้วยเช่นกัน

ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย (Stock Exchange of Thailand) เป็นแหล่งเงินทุนขนาดใหญ่ที่มีส่วนสำคัญในการพัฒนาเศรษฐกิจและความเจริญของประเทศ เป็นแหล่งระดมทุนระยะยาวสำหรับบริษัทไทยและบริษัทต่างประเทศขนาดใหญ่ ขณะที่ตลาดหลักทรัพย์ เอ็มเอไอ (mai) เป็นแหล่งระดมทุนสำหรับธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมที่มีศักยภาพการเติบโตสูง (ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย, 2560) ซึ่งตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยจะทำหน้าที่เป็นทั้งตลาดแรกและตลาดรองในการซื้อขายหลักทรัพย์ โดยทำหน้าที่เป็นกลไกสำคัญในการระดมเงินทุนให้แก่ภาคธุรกิจที่ต้องการเงินทุนระยะยาวในกรณีที่ต้องการทางธุรกิจที่มีความจำเป็นที่จะต้องจัดหาเงินลงทุนเพิ่มเติม หรือมีความประสงค์ที่จะขยายกิจการหรือเพื่อการลงทุนในธุรกิจเพื่อเพิ่มศักยภาพในการแข่งขัน โดยทั่วไปการระดมทุนยังสามารถทำได้ 2 ทางคือ การระดมเงิน

จากตลาดเงิน (Money Market) เช่น การกู้เงินจากสถาบันการเงิน โดยมีพันธะผูกพันในการต้องจ่ายดอกเบี้ยให้กับสถาบันการเงินต่าง ๆ และการระดมเงินจากตลาดทุน (Capital Market) ซึ่งเป็นแหล่งระดมเงินทุน ซึ่งผู้ที่ต้องการระดมเงินทุนจะออกตราสารทางการเงินหรือหลักทรัพย์ในตลาดหุ้น เช่น หุ้นสามัญ หุ้นบุริมสิทธิ หุ้นกู้ และวอแรนต์ เป็นต้น ทั้งนี้เพื่อเป็นการระดมเงินทุนจากผู้มีเงินทุนที่ต้องการออมหรือลงทุนเพื่อผลตอบแทน (ศุภชัย ศรีสุชาติ, 2545)

การที่องค์การทางธุรกิจจะเข้าเป็นบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยได้นั้น องค์การนั้น ๆ จะต้องจัดเตรียมความพร้อมเพื่อให้คุณสมบัติสอดคล้องกับข้อกำหนดที่ทางสำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ หรือ ก.ล.ต. ที่กำหนดเอาไว้ ซึ่งในแต่ละขั้นตอนจะมีผู้ที่เกี่ยวข้องและผู้ให้คำปรึกษาเพื่อให้มั่นใจได้ว่าบริษัทมีคุณสมบัติและความพร้อมที่สอดคล้องกับข้อกำหนดที่ทางสำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์กำหนดไว้อย่างแท้จริง การจัดเตรียมความพร้อมเพื่อให้มีคุณสมบัติสอดคล้องกับข้อกำหนดที่ทางสำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ได้กำหนดเอาไว้ องค์การที่ยื่นความจำนองจะต้องมีที่ปรึกษาการเงินเพื่อช่วยให้คำปรึกษาทางด้านการเงิน (Financial Advisor) เพื่อเข้ามาช่วยจัดการในการวางระบบควบคุมภายในให้มีมาตรฐานที่ดี เพื่อทำการศึกษาและตรวจสอบข้อมูล (Due Diligence) เพื่อการจัดโครงสร้างและจัดโครงสร้างธุรกิจจัดโครงสร้างทุนและผู้ถือหุ้น รวมถึงเพื่อจัดเตรียมข้อมูลสำหรับการยื่นคำขออนุญาตเสนอขายหลักทรัพย์ต่อประชาชนต่อสำนักงาน ก.ล.ต. และยื่นคำขอเข้าจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยเพื่อจัดจำหน่ายหลักทรัพย์ นอกจากนี้องค์การจะต้องมีที่ปรึกษาทางด้านกฎหมายเพื่อช่วยในการแปรสภาพให้เป็นบริษัทมหาชน ในขณะเดียวกันก็จะจัดหาที่ปรึกษาด้านการประชาสัมพันธ์เพื่อช่วยทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษาเพื่อช่วยดูแลในเรื่องกระบวนการสื่อสารและการประชาสัมพันธ์รวมถึงจัดทำแผนประชาสัมพันธ์ขององค์การ

การประชาสัมพันธ์นับเป็นหนึ่งในกระบวนการสื่อสารการตลาดแบบบูรณาการ (Integrated Marketing Communication: IMC) ซึ่งก็คือแนวความคิดของการสื่อสารการตลาดที่วางแผนพัฒนาขึ้นมาโดยการนำเครื่องมือสื่อสารหลาย ๆ รูปแบบ มาประสมประสานกันอย่างเหมาะสม เพื่อให้สามารถส่งข่าวสารที่มีความชัดเจนสอดคล้องเป็นหนึ่งเดียวกันสื่อสารไปยังกลุ่มเป้าหมายเพื่อให้เกิดผลตามที่มุ่งหวัง หรือเป็นการสร้างภาพขนาดใหญ่ (Big Picture) เพื่อใช้การวางแผนการตลาด และกำหนดเป็นกลยุทธ์การติดต่อสื่อสารทางการตลาดที่พัฒนาขึ้นมาโดยนำเอากิจกรรมขององค์การและลูกค้ามาประสานเข้ากับเครื่องมือการสื่อสารการตลาดในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อนำมาใช้ร่วมกัน เพราะลูกค้าสามารถรับรู้ข่าวสารมาจากหลายทาง เช่น จากโฆษณาผ่านสื่อต่าง ๆ จากกิจกรรมการส่งเสริมการขาย รวมทั้งจากประเภทของร้านค้าที่ผลิตภัณฑ์วางจำหน่ายเป็นต้น (Belch & Belch, 2005)

ทั้งนี้ที่ปรึกษาด้านการประชาสัมพันธ์จะไม่ใช่ว่าเพียงแค่งานทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษาเฉพาะในช่วงของกระบวนการเตรียมตัวเข้าเป็นบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์เท่านั้น แต่ที่

ปรึกษาด้านการประชาสัมพันธ์ยังเป็นผู้ช่วยวางแผนการประชาสัมพันธ์เริ่มจากการขั้นตอนการยื่นความจำนงเป็นสมาชิกของตลาดหลักทรัพย์ฯ จนถึงขั้นตอนภายหลังจากการเข้าเป็นสมาชิก นั่นคือการซื้อขายหุ้นในตลาดหลักทรัพย์ฯ ทั้งนี้เพื่อช่วยให้การเสริมสร้างความเข้าใจและการสื่อสารระหว่างบริษัทและกลุ่มเป้าหมาย (นักลงทุน) ให้เป็นไปอย่างราบรื่น โดยมีเป้าหมายสุดท้ายคือการทำให้มูลค่าหลักทรัพย์ของบริษัทเคลื่อนไหวไปในทิศทางที่ต้องการ ดังนั้นการสื่อสารการตลาดแบบบูรณาการจึงเป็นกระบวนการสื่อสารเพื่อจูงใจในระยะยาวและต่อเนื่องโดยใช้เครื่องมือหลายรูปแบบเพื่อกลุ่มเป้าหมายให้เกิดพฤติกรรมที่ต้องการ ผู้วิจัยในฐานะที่ปรึกษาประชาสัมพันธ์ของบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ เล็งเห็นถึงความสำคัญที่เกี่ยวข้องกับกลยุทธ์การประชาสัมพันธ์ จึงสนใจทำการศึกษาเรื่อง “กลยุทธ์การสื่อสารการตลาดเชิงบูรณาการของบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ที่มีผลต่อการเลือกลงทุนของนักลงทุน” เพื่อจะนำข้อมูลที่จะได้จากการศึกษาไปใช้ในการกำหนดกลยุทธ์ที่เหมาะสมในการสื่อสารการตลาด เพื่อนำพาธุรกิจสู่การแข่งขันได้แบบยั่งยืน รวมถึงเพื่อที่จะนำเสนอยุทธศาสตร์ของการสื่อสารการตลาดเชิงบูรณาการที่สามารถโน้มน้าวให้กลุ่มเป้าหมายเกิดพฤติกรรมที่ต้องการจนทำให้เกิดความสนใจและเชื่อมั่นในหลักทรัพย์จนตัดสินใจลงทุนในหลักทรัพย์ ซึ่งในที่สุดจะสะท้อนออกมาในรูปแบบที่มูลค่าของหลักทรัพย์นั่นเอง

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาพฤติกรรมการเลือกลงทุนในหลักทรัพย์ของนักลงทุน
2. เพื่อศึกษารูปแบบกลยุทธ์การสื่อสารการตลาดเชิงบูรณาการของบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์
3. เพื่อพัฒนากลยุทธ์ด้านการสื่อสารการตลาดเชิงบูรณาการที่เหมาะสมสำหรับบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์

วิธีดำเนินการวิจัย

การดำเนินวิจัยครั้งนี้ใช้วิธีการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Method) ประกอบด้วยการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณครั้งนี้ คือนักลงทุนที่เปิดบัญชีเพื่อการซื้อขายหลักทรัพย์ในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยจำนวน 1,804,545 คน (ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย, 2563) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยการใช้ตาราง Taro Yamane ดังนั้นการกำหนดกลุ่มตัวอย่างในกรณีทราบจำนวนแน่นอนโดยกำหนดค่าความคาดเคลื่อนไม่เกินร้อยละ 5 หรือ 0.05 ดังนั้นกลุ่มตัวอย่างที่ใช้วิจัยในครั้งนี้คือนักลงทุนที่เปิดบัญชีเพื่อการซื้อขายหลักทรัพย์ในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยจำนวน 440

ราย ในส่วนของประชากรหรือผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informant) เพื่อทำการสัมภาษณ์แบบเชิงลึก (In-depth Interview) โดยใช้เกณฑ์ของ Corbin & Strauss (2007) ผู้วิจัยคัดเลือกผู้ให้ข้อมูลสำคัญโดยใช้วิธีเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยมีหลักเกณฑ์คัดเลือกบุคคลเพื่อทำการสัมภาษณ์แบบเชิงลึก (In-depth Interview) คือ ผู้บริหารระดับสูงที่มีอำนาจในการกำหนดนโยบายการตลาดของบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ จำนวน 5 คน ผู้บริหารของบริษัทที่ปรึกษาด้านการประชาสัมพันธ์ จำนวน 5 คน รวมผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informant) 10 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยเชิงปริมาณผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) ที่สร้างขึ้นมาโดยอาศัยแนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง กำหนดเป็นกรอบในการสร้างแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 5 ส่วน ประกอบไปด้วย

ส่วนที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ที่อยู่ ปัจจุบัน ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้ต่อเดือน

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับ “ปัจจัยด้านการสื่อสารการตลาดเชิงบูรณาการ” เกี่ยวกับการที่ผู้ตอบแบบสอบถามใช้ในการเข้าถึงข้อมูลข่าวสารและข้อมูลเกี่ยวกับการลงทุน

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับ “ภาพลักษณ์ของบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์” ที่ผู้ตอบแบบสอบถามใช้เป็นเกณฑ์ในการเลือกลงทุน ประกอบด้วย ภาพลักษณ์ของสินค้าและบริการ ภาพลักษณ์ของตราสินค้า และภาพลักษณ์ของสถาบันหรือองค์การ

ส่วนที่ 4 ข้อมูลเกี่ยวกับ “คุณค่าของตราสินค้าของบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์” ที่ผู้ตอบแบบสอบถามรับรู้ ประกอบด้วย การรับรู้ตราสินค้า การรับรู้คุณภาพของสินค้า การเชื่อมโยงผูกพันกับตราสินค้า และความภักดีต่อตราสินค้า

ส่วนที่ 5 ข้อมูลเกี่ยวกับ “ความภักดีต่อตราสินค้าของบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์” กลยุทธ์ในการสร้างภาพลักษณ์ในบริบทของการตลาด และกลยุทธ์การสร้างตราสินค้า

ในคำถามในส่วนที่ 2-5 แบ่งคะแนนรวมเป็น 5 ระดับ คือ มากที่สุด มากปานกลาง น้อยและน้อยมากใช้เกณฑ์ในการแบ่งระดับการหาช่วงของอันตรภาคชั้น ตามหลักการหาค่าเฉลี่ย (บุญชม ศรีสะอาด, 2553) ดังนี้ มากที่สุด คือ คะแนนเฉลี่ย 4.21-5.00 มากคือ คะแนนเฉลี่ย 3.41-4.20 ปานกลางคือ คะแนนเฉลี่ย 2.61-3.40 น้อยคือ คะแนนเฉลี่ย 1.81-2.60 และน้อยที่สุด คือ คะแนนเฉลี่ย 1.00-1.80

ในการวิจัยในเชิงคุณภาพผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยเชิงปริมาณมาวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ของตัวแปรและสรุปข้อมูลเพื่อสร้างเป็นข้อคำถามเพื่อใช้ในการสัมภาษณ์ และนำแบบสัมภาษณ์ที่ได้ไปใช้ในการเก็บรวบรวมความคิดเห็นของกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้นำเครื่องมือจากการวิจัยเชิงปริมาณเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่านเพื่อตรวจสอบความตรงทางเนื้อหา (Content Validity) หรือความสอดคล้องระหว่างข้อความที่เขียนขึ้นในแบบสอบถามกับนิยามศัพท์ที่กำหนดไว้ โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC (Index of Item Objective Congruence) โดยต้องมีค่า IOC ตั้งแต่ 0.67–1.00 จากนั้นนำแบบสอบถามที่ได้ไปทดลองใช้ (Try out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน แล้วนำผลการทดลองมาใช้คำนวณเพื่อหาค่าความเที่ยง (Reliability) ด้วยวิธีการหาค่าค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของคอนบาค (Alpha-Coefficient) จากนั้นดำเนินการปรับปรุงเครื่องมือให้ถูกต้องสมบูรณ์และจัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป ขณะที่แบบสัมภาษณ์เชิงลึกผู้วิจัยได้นำเสนอให้อาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณาและตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหาและความเหมาะสมกับภาษาที่ใช้ และให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบและให้ข้อเสนอแนะอีกครั้งเพื่อนำไปปรับปรุงแก้ไขก่อนนำไปสอบถามในการเก็บข้อมูลจริง

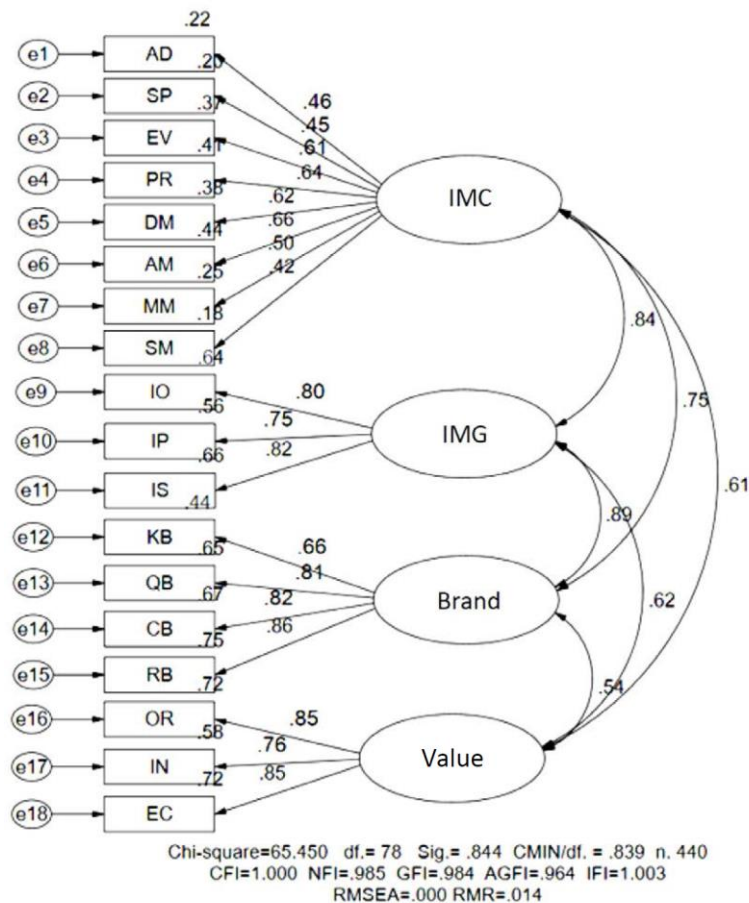
การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลได้แก่ เพศ อายุ ที่อยู่ปัจจุบัน ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้ต่อเดือน โดยการแจกแจงความถี่ ค่าสูงสุด ค่าต่ำสุด ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ในส่วนของคำถามส่วนที่ 2-5 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistic) โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis: CFA) และการวิเคราะห์แบบจำลองสมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling: SEM) ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป จากนั้นผู้วิจัยได้นำผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ (แบบสอบถาม) ด้วยการเลือกองค์ประกอบย่อยที่มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมสูงสุดในแต่ละด้าน และผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ (สัมภาษณ์เชิงลึก) ที่ได้จากการสัมภาษณ์กลุ่มผู้บริหารบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์และกลุ่มผู้บริหารบริษัทที่ปรึกษาประชาสัมพันธ์มาวิเคราะห์ร่วมกันอีกครั้ง

ผลการวิจัย

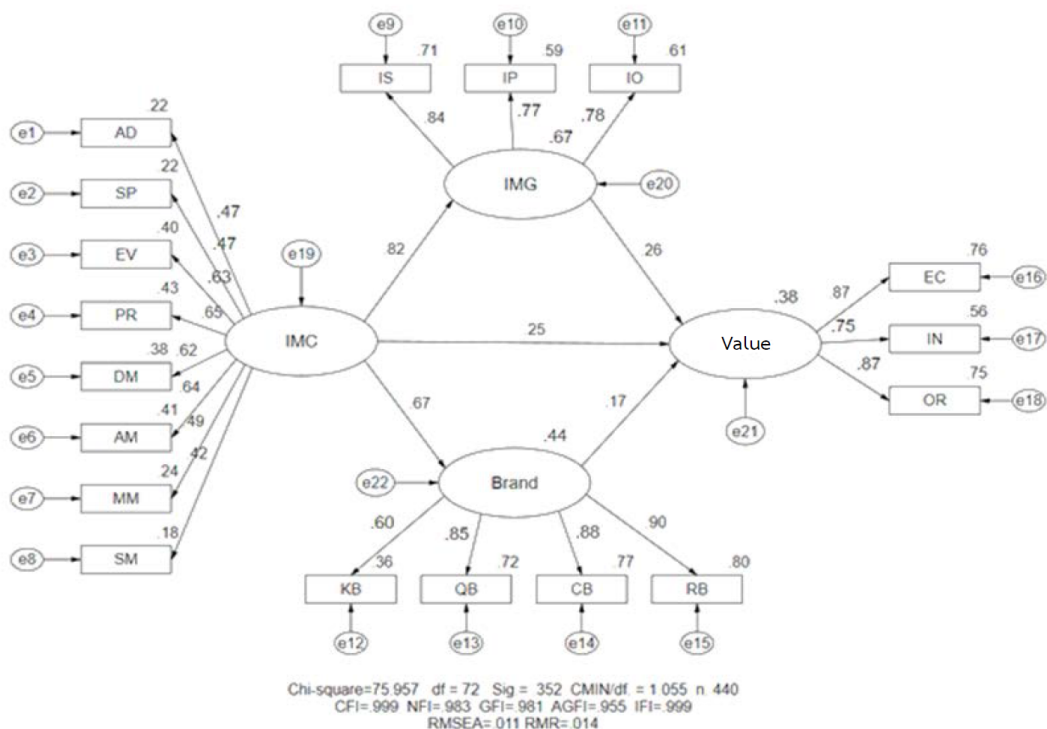
ผลการวิจัยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามทั้งเพศชายและเพศหญิงในจำนวนที่พอๆกันโดยเป็นเพศชาย จำนวน 221 คน เพศหญิง 219 คน คิดเป็นร้อยละ 50.23 และ 49.77 ตามลำดับ ผู้ตอบแบบสอบถามมีอายุ 36 – 50 ปีจำนวน 190 คน คิดเป็นร้อยละ 43.18 รองลงมาคือระดับอายุ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 160 คนคิดเป็นร้อยละ 36.36 ส่วนใหญ่มีที่อยู่ปัจจุบันคือกรุงเทพฯ และปริมณฑล จำนวน 340 คน คิดเป็นร้อยละ 77.27 มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 202 คน คิดเป็นร้อยละ 45.91 ในส่วนของอาชีพพบว่าอาชีพเป็นพนักงานบริษัทเอกชน จำนวน 150 คน ซึ่งมีจำนวนใกล้เคียงกับผู้ตอบแบบสอบถามที่ประกอบอาชีพส่วนตัวที่มีจำนวน 137 คน คิดเป็นร้อยละ 34.09 และ 31.14 และมีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 60,001 บาท จำนวน 153 คน คิดเป็นร้อยละ 34.77

ผลวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันตัวแปรโมเดลแบบจำลองสมการเชิงโครงสร้างพบว่า โมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในเกณฑ์ดี มีค่า Chi-Square = 65.450 df = 78.0 Sig. = 0.844 > 0.05 และ CMIN/df. = 0.839 < 2.0 และมีความสอดคล้องและค่าสถิติโดยมีค่าดัชนีวัดความสอดคล้องกลมกลืนเชิงสัมพัทธ์ (CFI) เท่ากับ 1.000 > 0.90, ดัชนีวัดความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ 0.984 > 0.90, ดัชนีวัดความกลมกลืนที่ปรับแก้ไขแล้ว (AGFI) เท่ากับ 0.964 > 0.80, ดัชนีรากที่สองของค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนกำลังสองของการประมาณค่า (RMSEA) เท่ากับ 0.000 < 0.05, ดัชนีวัดความสอดคล้องกลมกลืนในรูปความคลาดเคลื่อน หรือ รากที่สองของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนเหลือมาตรฐาน (RMR) เท่ากับ 0.014 < 0.05, ดัชนีความกลมกลืนประเภทเปรียบเทียบกับรูปแบบอิสระ (NFI) เท่ากับ 0.985 > 0.90 และดัชนีความกลมกลืนเชิงเปรียบเทียบกับรูปแบบฐาน (IFI) เท่ากับ 1.003 > 0.90 ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 โมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองแบบจำลองผลสัมฤทธิ์กลยุทธ์การสื่อสารการตลาดเชิงบูรณาการของบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ที่มีผลต่อการเลือกลงทุนของนักลงทุน

การวิเคราะห์สมการโครงสร้าง (System Equation Model : SEM) ของโมเดลแบบจำลองผลสัมฤทธิ์เพื่อทำการตรวจสอบความเหมาะสมและความถูกต้องของโมเดลสมการเชิงโครงสร้างและทำการปรับโมเดลให้มีความสมบูรณ์ เพื่อให้ค่าสถิติเป็นที่ยอมรับโดยวิธีเชื่อมตัวแปร Modification Indices และทำการตรวจสอบความเหมาะสมและความถูกต้องของโมเดลสมการเชิงโครงสร้างด้วยการพิจารณาค่าน้ำหนักตัวแปรและค่า R² เพื่อทำการตรวจสอบความผันแปรร่วมของตัวบ่งชี้ สรุปผลดังภาพที่ 2



ภาพที่ 2 สมการเชิงโครงสร้างแบบจำลองกลยุทธ์การสื่อสารการตลาดเชิงบูรณาการของบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ที่มีผลต่อการเลือกลงทุนของนักลงทุน

ผลวิเคราะห์สมการเชิงโครงสร้างมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในเกณฑ์ดี สอดคล้องกับตามแนวคิดของ Hair et al. (2006), Bollen (1989) and Sorbon (1996) มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ค่า Chi - Square = 75.957 df = 72.0 Sig. = 0.352 > 0.05 และ CMIN/df. = 1.055 < 2.0 ผลวิเคราะห์จากการปรับโมเดล พบว่าค่าสถิติเหล่านี้ผ่านเกณฑ์ที่กำหนดไว้ และดัชนีมีความสอดคล้องเป็นไปตามเกณฑ์การกำหนดค่าซึ่งแสดงว่าโมเดลในการวัดนี้มีความเที่ยงตรง (Validity) หรือ OK Fit Confirm โดย Comparative Fit

Index: CFI = 0.999 > 0.90, Goodness of Fit Index: GFI = 0.981 > 0.90, Adjusted Goodness of Fit Index: AGFI = 0.955 > 0.90, Root Mean Square Error of Approximation: RMSEA = 0.011 < 0.08, Normed fit index; NFI = 0.983 > 0.90, Incremental fit index: IFI = 0.999 > 0.90 และ Root Mean Square Residual: RMR = 0.014 < 0.05

อภิปรายผลการวิจัย

พฤติกรรมในการเลือกรับข้อมูลข่าวสาร

จากผลการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เห็นว่าการตลาดเชิงปฏิสัมพันธ์มีประสิทธิภาพในการสื่อสารมากที่สุด รองลงมาด้านการประชาสัมพันธ์และการให้ข่าวและด้านการตลาดแบบปากต่อปาก ตามลำดับ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Lim et al., (2006) ที่กล่าวว่า การที่สินค้าหรือบริการมีการรับรองจากลูกค้าที่พอใจ มีทัศนคติด้านบวก มีอิทธิพลอย่างมากต่อการตัดสินใจทำให้ลูกค้าที่หาข้อมูลอยู่มีความเชื่อมั่นมากขึ้นเกี่ยวกับผลิตภัณฑ์และบริการของธุรกิจ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านของการตลาดเชิงปฏิสัมพันธ์ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามคิดว่าสื่อออนไลน์เป็นช่องทางในการให้ข้อมูลต่าง ๆ ของบริษัทที่เลือกลงทุนเป็นช่องทางที่สะดวกรวดเร็ว รองลงมาชอบใช้งานสื่อโซเชียลต่าง ๆ เพื่อหาข้อมูลและเลือกรับข้อมูลของบริษัทที่สนใจลงทุน มากกว่าสื่อเดิม ๆ ประเภทหนังสือพิมพ์ วิทยุและโทรทัศน์ ในระดับมาก และผู้ตอบแบบสอบถามชอบติดตามแฟนเพจทางสื่อออนไลน์ประเภทต่าง ๆ เพื่อรับข้อมูลของบริษัทที่สนใจลงทุน ในด้านของการประชาสัมพันธ์และการให้ข่าว พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่คิดว่าการให้ข้อมูลบริษัทที่สนใจลงทุนผ่านการโฆษณาทาง วิทยุ โทรทัศน์ หนังสือพิมพ์ ยังมีความจำเป็น รองลงมาคิดว่าบริษัทที่เลือกลงทุนให้ข้อมูลบริษัทหรือสินค้าผ่านการโฆษณาทางเว็บไซต์หรือเครือข่ายสังคมออนไลน์ต่าง ๆ เช่น LINE Facebook และ Instagram และยังพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามคิดว่าบริษัทที่สนใจลงทุน ยังจำเป็นที่จะต้องแจกใบปลิว แผ่นพับ หรือทำแผ่นป้ายโฆษณาต่าง ๆ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านของการตลาดแบบปากต่อปาก พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามคิดว่าการสนทนาเรื่องเกี่ยวกับบริษัทที่ท่านสนใจลงทุนมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจลงทุน รองลงมาชื่นชอบที่จะได้รับคำแนะนำให้ลงทุนโดยการสนทนาตรง และผู้ตอบแบบสอบถามเคยสอบถามเรื่องการเลือกบริษัทที่ท่านสนใจลงทุนจากโบรคเกอร์หรือเพื่อนนักลงทุน สอดคล้องกับแนวคิดของ Roman (1995) ที่เห็นว่าการนำการสื่อสารทางการตลาดแบบผสมผสาน (IMC) มาสร้างให้เป็นข่าวสารที่มีความชัดเจนสามารถสื่อสารถึงกลุ่มเป้าหมายจนสร้างให้เกิดพฤติกรรมตามที่ตามที่ต้องการ ไม่ว่าจะเป็นพฤติกรรมในการบริโภคหรือการซื้อ ซึ่งการทำการตลาดที่ใช้มุมมองการสื่อสารการตลาดแบบบูรณาการจะมีลักษณะของการใช้การสื่อสารหลายรูปแบบร่วมกันตามจุดประสงค์การตลาดที่ตั้งไว้ และยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ นพดล พันธุ์พานิช และสุภาमाศ สนิทประชากร (2562) ที่ได้ศึกษาเรื่องแบบ

ส่วนประสมทางการตลาดและพฤติกรรมของผู้บริโภคต่อประสิทธิผลทางการตลาด การซื้ออาหารสดผ่านทางออนไลน์ผู้บริโภคในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ซึ่งผลการวิจัยพบว่าความสัมพันธ์ระหว่างส่วนประสมการตลาด พฤติกรรมผู้บริโภคและประสิทธิผลทางการตลาด การซื้อผ่านทางออนไลน์ของผู้บริโภคมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันในทุก ๆ ด้าน

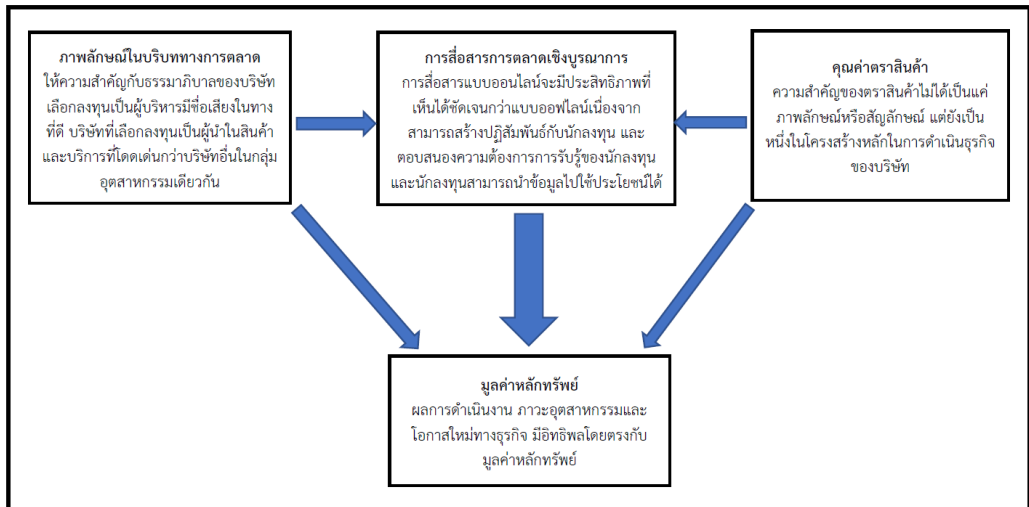
รูปแบบกลยุทธ์การสื่อสารการตลาดเชิงบูรณาการของบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน

ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยเชิงปริมาณมาสร้างเป็นแบบสัมภาษณ์เพื่อกำหนดรูปแบบกลยุทธ์ด้านการสื่อสารการตลาดที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน พบว่าด้านการสื่อสารการตลาดเชิงบูรณาการ มีการใช้การสื่อสารผ่านช่องทางออนไลน์มากกว่าการสื่อสารแบบออฟไลน์ โดยเน้นไปในการตอบสนองความต้องการรับรู้ของนักลงทุน ให้ข้อมูลของบริษัทที่ถูกต้องครบถ้วนชัดเจนเพื่อให้ให้นักลงทุนสามารถนำไปทำให้เกิดผลประโยชน์กับตัวของนักลงทุน สอดคล้องกับแนวคิดของ Feng and Wang (2016) ซึ่งได้กล่าวว่า ความพึงพอใจของลูกค้าได้รับการยอมรับว่าเป็นหนึ่งในแนวคิดหลักของการตลาดกล่าวไว้ในท้ายที่สุดแล้วเป้าหมายสูงสุดของทุกองค์การคือการตอบสนองความต้องการของลูกค้า ในด้านของภาพลักษณ์ในบริบทของการตลาด เป็นการเน้นการสร้างหรือส่งเสริมภาพลักษณ์โดยการสื่อสารกิจกรรมดี ๆ ของบริษัทหรือผู้บริหาร ใช้เทคนิคในการประชาสัมพันธ์ผ่านการทำซ้ำในจังหวะและระยะห่างที่เหมาะสม สร้างมุมมองในทิศทางที่เป็นบวก นำเสนอข้อมูลของบริษัทผ่านช่องทางการสื่อสารต่าง ๆ เพื่อให้ให้นักลงทุนเชื่อมั่นในตัวบริษัท รวมถึงเชื่อมั่นสินค้าและบริการของบริษัท สอดคล้องกับแนวคิดของ Banker, Mashruwala, & Tripathy (2014) ที่กล่าวถึงความสำคัญของกลยุทธ์การสื่อสารการตลาด เช่น การแสดงสินค้าในงานแสดงสินค้า การจัดนิทรรศการแสดงสินค้า เป็นการนำสินค้าร่วมกับตัวแทนจำหน่ายในการแสดงนิทรรศการสินค้าอุตสาหกรรม เพื่อการให้ความรู้กับประชาชนหรือผู้ที่สนใจสินค้าซึ่งเป็นอีกหนึ่งช่องทางการโฆษณาสินค้าให้ลูกค้าจดจำผลิตภัณฑ์ของบริษัทและสร้างจุดเด่นที่แตกต่างจากคู่แข่ง ด้านคุณค่าตราสินค้า เป็นการใช้เทคนิคในการสร้างตราสินค้ากับการสร้างภาพลักษณ์ไปพร้อมกัน โดยการใช้เทคนิคการสื่อสารข้อมูลของบริษัทออกไปในจังหวะและระยะห่างที่เหมาะสม เพื่อให้ให้นักลงทุนสามารถจดจำว่ามีความแตกต่าง สอดคล้องกับแนวคิดของ Duncan (2005) ที่เห็นว่าการวางแผนแบบฐานศูนย์ (Zero Based Planning) คือการตั้งวัตถุประสงค์และการวางแผนกลยุทธ์ โดยคำนึงถึงสถานการณ์ปัจจุบันของสภาพตลาดและตราสินค้าเป็นหลัก ตลอดจนการเลือกใช้สื่อประเภทต่าง ๆ ต้องมีการเปลี่ยนแปลงให้เหมาะสมตามพฤติกรรมของกลุ่มเป้าหมายด้วยเช่นกัน ทั้งในส่วนของการตราสินค้าและภาพลักษณ์ เพราะถ้าหากขาดอย่างใดอย่างหนึ่งไปจะทำให้เนื้อหาที่สื่อออกไปขาดความสมบูรณ์และไม่สามารถโน้มน้าวให้ผู้รับสารเชื่อในข้อมูลและด้านมูลค่าหลักทรัพย์ การสื่อสารการตลาดเพื่อสร้างอิทธิพลกับมูลค่าหลักทรัพย์โดยใช้การสื่อสารทางการตลาดเพื่อให้นักลงทุนรู้สึกดีหรือมีแนวโน้มที่จะคล้อยตามข้อมูล สอดคล้องกับแนวคิดของ Aavidsson (2005) กล่าวว่า

ประสิทธิภาพของแบรนด์ไม่เพียงแต่หมายถึงคุณภาพของผลิตภัณฑ์เท่านั้นแต่ยังรวมถึงคุณค่าของการรับรู้ในคุณค่าตราสินค้า ความเชื่อถือไว้วางใจ ความมีทัศนคติทางด้านบวกต่อตราสินค้าด้วยการรับรู้ถึงคุณค่าตราสินค้าช่วยให้ผู้คนสร้างความไว้วางใจ แบ่งปันทัศนคติเชิงบวกกับตราสินค้าร่วมกันได้ การใช้เรื่องของรายได้ กำไรหรือขาดทุนเรื่องของภาวะทางอุตสาหกรรม และสภาวะทางเศรษฐกิจที่เอื้ออำนวยต่อการทำธุรกิจ ใช้วิธีการสื่อสารและช่องทางการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพเพื่อให้นักลงทุนสามารถเข้าถึงข้อมูลได้ง่าย และมีโอกาสคล้อยตามข้อมูลที่สื่อสารออกไป

องค์ความรู้จากงานวิจัย

ผู้วิจัยได้นำผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณด้วยการเลือกองค์ประกอบย่อยที่มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมสูงสุดในแต่ละด้าน และผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพมาวิเคราะห์ร่วมกัน และนำผลการวิเคราะห์มาสรุปเป็นรูปแบบกลยุทธ์ที่เหมาะสม พบว่าการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพไม่ควรมองไปที่เรื่องของความเร็วและเรื่องการประหยัดต้นทุนแต่เพียงอย่างเดียว แต่ต้องให้ความสำคัญในเรื่องข้อมูลของบริษัทที่ถูกต้องครบถ้วนชัดเจน เพื่อให้ให้นักลงทุนสามารถนำไปทำให้เกิดผลประโยชน์กับตัวของนักลงทุน รวมสามารถสร้างประเด็นที่ทำให้เกิดการพูดถึงและบอกต่อได้ รวมถึงการใช้เทคนิคในการประชาสัมพันธ์ผ่านการทำข่าวในจังหวัดและระยะห่างที่เหมาะสมเพื่อทำให้เกิดการรับรู้และภาพความทรงจำขึ้นในกลุ่มของนักลงทุน เน้นหนักไปในเรื่องการส่งเสริมภาพลักษณ์ขององค์กรเพื่อสร้างภาพจำในเรื่องของประสิทธิภาพในการบริหารงาน บริหารงาน และการเป็นองค์กรที่มีความรับผิดชอบต่อสังคมและชุมชน การส่งเสริมภาพลักษณ์ที่ดีของผู้บริหารแสดงให้เห็นถึงวิสัยทัศน์รวมถึงแนวทางการดำเนินธุรกิจขององค์กรทั้งในปัจจุบันและอนาคต รวมถึงส่งเสริมภาพลักษณ์ที่ดีของสินค้าเพื่อเน้นย้ำให้เห็นถึงความเป็นผู้นำในสินค้าและบริการที่โดดเด่นเหนือกว่าคู่แข่งและการเป็นผู้นำในการสร้างนวัตกรรมทางความคิดใหม่ๆ ขณะเดียวกันต้องให้ความสำคัญกับการสื่อสารที่ชัดเจนเกี่ยวกับแหล่งที่มาของรายได้และกำไรของบริษัท เพราะถึงแม้ว่ามูลค่าของหลักทรัพย์จะเป็นไปตามกลไกหรือภาวะทางการตลาด แต่การสื่อสารเพื่อสร้างให้มีผลกระทบกับมูลค่าหุ้นก็อาจสามารถทำได้ด้วยอ้างถึงเรื่องของผลการดำเนินงานผ่าน โอกาสทางธุรกิจ หรือแผนงานในอนาคตของบริษัท ซึ่งสามารถสอดแทรกเรื่องของภาพลักษณ์ และตราสินค้า โดยใช้เทคนิคการสื่อสารทางการตลาดที่เหมาะสมเพื่อให้เข้าถึงกลุ่มนักลงทุนให้ได้มากที่สุด ซึ่งผู้วิจัยทำสรุปผลดังนี้



ภาพที่ 3 โมเดลรูปแบบกลยุทธ์ที่เหมาะสมเพื่อการสื่อสารการตลาดเชิงบูรณาการของบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะทั่วไป

ถึงแม้ นักลงทุนเห็นว่าสื่อออนไลน์เป็นช่องทางในการให้ข้อมูลที่สะดวกรวดเร็ว รวมถึงนิยมใช้งานสื่อโซเชียลเพื่อหาข้อมูล แต่นักลงทุนก็ยังคงให้ความสำคัญกับการสื่อสารแบบเดิม ๆ ผ่านการโฆษณาทาง วิทยุ โทรทัศน์ หนังสือพิมพ์ ป้ายโฆษณาต่าง ๆ ซึ่งปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อมูลค่าของหลักทรัพย์มากที่สุดในการมองของนักลงทุนคือผลการดำเนินงานของบริษัท โดยมีเรื่องของความเปลี่ยนแปลงทางรายได้และกำไรจากผลการดำเนินงาน งบการเงิน ความมั่นคงทางการเงินและสภาพคล่องทางการเงินเป็นประเด็นหลัก ให้ความสำคัญกับภาพลักษณ์ของสถาบันหรือองค์กร ภาพลักษณ์ผู้บริหาร และธรรมาภิบาลของบริษัท และเห็นว่าบริษัทที่เป็นผู้นำในสินค้าและบริการที่โดดเด่น มีการจัดการและการบริหารองค์กรที่มีมาตรฐานกว่าบริษัทอื่นในกลุ่มอุตสาหกรรมเดียวกันเป็นประเด็นรอง นักลงทุนส่วนใหญ่คิดว่าแนวโน้มของการสื่อสารการตลาดเชิงบูรณาการในอนาคตจะมุ่งไปที่การสื่อสารออนไลน์เป็นหลัก โดยจะอิงไปกับรูปแบบของเครื่องมือสื่อสารที่ประชาชนทั่วไปนิยมใช้งาน ดังนั้นรูปแบบของการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพมากที่สุดคือการนำเสนอข้อมูลต้องมีความกระชับ มีเนื้อหาที่ไม่ยืดเยื้อ มีความโดดเด่นในการนำเสนอ สามารถแสดงข้อมูลได้ครบถ้วนโดยไม่จำเป็นต้องตีความและต้องตอบสนองความอยากรู้ของผู้รับสาร

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

การศึกษากลยุทธ์การสื่อสารการตลาดเชิงบูรณาการของบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ที่มีผลต่อการเลือกลงทุนของนักลงทุน สามารถศึกษาเพิ่มเติมด้วยการแยกหัวข้อย่อย

ออกเป็นตลาด SET (Stock Exchange of Thailand) และตลาด mai (Market for Alternative Investment) เพื่อให้ข้อมูลมีความหลากหลาย รวมถึงควรมีการศึกษาลึกลงในรายละเอียดของปัจจัยที่ส่งอิทธิพลกับแต่ละตัวแปรต้นแต่ละตัวเพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีความละเอียดมากยิ่งขึ้น ขณะเดียวกันก็ควรให้ความสำคัญกับอายุของผู้ให้ข้อมูลสำคัญเพราะมีผลกับความเที่ยงตรงของผลการวิจัย เนื่องจากประสบการณ์ชีวิตของแต่ละบุคคลจะสะท้อนออกมาผ่านมุมมองที่มีความแตกต่าง ขณะเดียวกันผู้วิจัยต้องไม่ยึดติดกับทฤษฎีเรื่องการสื่อสารการตลาดเชิงบูรณาการในเพียงแค่มุมมองใดมุมมองหนึ่ง เนื่องจากทฤษฎีทางการตลาดสามารถยืดหยุ่นและเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลาตามเทคโนโลยีและบริบททางสังคม

เอกสารอ้างอิง

- ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย. (2560). *SET and mai IPO AND LISTING GUIDE*. สืบค้น 20 กรกฎาคม 2563, จาก https://www.set.or.th/th/products/listing2/files/Going_Public_Guide_2018.pdf
- ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย. (2563). *สรุปจำนวนหลักทรัพย์และบริษัทจดทะเบียน*, สืบค้น 11 เมษายน 2563, จาก <https://www.set.or.th/set/marketstatistics.do>
- ไทยรัฐ. (2563). *พิษ "โควิด-19" ทำสถิติปิดตัวสุทธรอบ 8 ปี 1 เดือน สองหุ้นเด็ดที่ยังไปรอด*. สืบค้น 14 กรกฎาคม 2563, จาก <https://www.thairath.co.th/scoop/1795753>
- นพดล พันธุ์พานิช และสุภามาส สนธิประชากร. (2562). รูปแบบส่วนประสมทางการตลาดและพฤติกรรมของผู้บริโภคต่อประสิทธิภาพทางการตลาด การซื้ออาหารสดผ่านทางออนไลน์ ผู้บริโภคในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. *วารสารวิทยาลัยพาณิชยศาสตร์บูรพาปริทัศน์*, 14(2), 31-49.
- นพดล พันธุ์พานิช. (2563). กลยุทธ์ทางธุรกิจของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมหลังวิกฤตการณ์โรคระบาดโควิด-19 ในประเทศไทย. *วารสารวิจัยมหาวิทยาลัยเวสเทิร์นมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 42(4), 39-52.
- โพสต์ทูเดย์. (2563). *เอดีบีชี้ผลกระทบ COVID-19 ทำเศรษฐกิจเสียหายหนัก*. สืบค้น 20 พฤษภาคม 2563, จาก <https://www.posttoday.com/finance-stock/news/623668>
- ศุภชัย ศรีสุชาติ. (2545). *ตลาดหลักทรัพย์กับการพัฒนาเศรษฐกิจไทย*. สืบค้น 15 กรกฎาคม 2563, จาก <http://econ.tu.ac.th/class/archan/Supachai/article/>
- Arvidsson, A. (2005). Brands: A critical perspective. *Journal of consumer culture*, 5(2), 235-258.

- Banker, D. R., Mashruwala, R., & Tripathy, A. (2014). Does a Differentiation Strategy Lead to More Sustainable Financial Performance than a Cost Leadership Strategy? *Management Decision*, 52(2), 872-896.
- Belch, G. E. & Belch, M. A. (2005). Advertising and promotion: *an integrated marketing communications Perspective* (6th ed). Boston: McGraw-Hill.
- Bollen, K. A. (1989). *Structural equations with latent variables*. New York: John Wiley & Sons.
- Corbin, J., & Strauss, A. (2007). *Basics of qualitative research Techniques and procedures for developing grounded theory* (3rd ed.). Thousand Oaks, CA Sage.
- Feng, T. and D. Wang. (2016). The Influence of Environmental Management Systems on Financial Performance: A Moderated-Mediation Analysis. *Journal of Business Ethics* 135 (2): 265-278.
- Hair, J. F. J., Anderson, R. E., Tatham, R. L., Black, W. C., (2006). *Multivariate Data Analysis* (Sixth ed.), New Jersey, Prentice Hall.
- Lim, K. H., Ling, S. C. Lee, M. K. O., & Benbasat, I. (2006). Do I Trust You Online, and If So, Will I Buy?. *Journal of Management Information Systems*, 23(2), 233-266.
- Infoquest. (2563). World Markets: สรุปภาวะตลาดหุ้น น้ำมัน ทองคำ และตลาดเงิน ต่างประเทศ. สืบค้น 7 กรกฎาคม 2563, จาก <https://www.infoquest.co.th/news/>
- Roman, E. (1995). *Integrated Direct Marketing*. Lincolnwood, IL: NTC Business Books.
- Sorbon Dag. (1996). *LISREL 8: User's reference guide. Second Edition*, Ed. Scientific Software International, Chicago



พุทธวิธีการจัดการการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมของจังหวัดพระนครศรีอยุธยา*

BUDDHIST METHODS OF CULTURE TOURISM MANAGEMENT OF PHRANAKHONSIAYUTTHAYA PROVINCE



ธัญญพัทธ์ ภูริพิณินันท์, เกียรติศักดิ์ สุขเหลือง, สุรพล สุธะพรหม

Thanyaphat Phuripinisanant, Kiettisak Suklueang, Surapon Suyaprom

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

Mahachulalongkornrajavidyalaya University

Corresponding Author E-mail: pooky@theozz.com

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์สภาพการจัดการ ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อและนำเสนอรูปแบบพุทธวิธีการจัดการการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม รูปแบบการวิจัยเป็นแบบผสมผสานวิธีการวิจัยเชิงปริมาณใช้แบบสอบถาม เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 396 คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์ การวิจัยเชิงคุณภาพใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 19 รูปหรือคน และการสนทนากลุ่มเฉพาะจำนวน 9 รูปหรือคน วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหาเชิงพรรณนา

ผลการวิจัยพบว่า 1. การจัดการการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมของจังหวัดพระนครศรีอยุธยา อยู่ในระดับมาก 2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมของจังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า หลักการบริหารนิยธรรม 7 ส่งผลต่อการจัดการการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมของจังหวัดพระนครศรีอยุธยา มี 4 ด้าน ได้แก่ การให้การดูแลเอาใจใส่แก่ผู้มาเยือน การให้ความเคารพและรับฟังความคิดเห็นของผู้ใหญ่ การไม่ตั้งกฎระเบียบตามที่ขัดต่อระเบียบเดิม และการพร้อมเพรียงกันประชุม และ 3. รูปแบบพุทธวิธีการจัดการการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมของจังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีปัจจัยพื้นฐาน คือ พุทธวิธีการจัดการโดยการบูรณาการหลักการบริหารนิยธรรม 7 เพื่อเป็นตัวสนับสนุนให้เกิดเป็นพุทธวิธีการจัดการการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมและยังนำองค์ประกอบการท่องเที่ยว 5A's มาใช้เพื่อเป็นตัวส่งเสริมให้เกิดประสิทธิภาพในการจัดการการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมของจังหวัดพระนครศรีอยุธยามากยิ่งขึ้น

คำสำคัญ: พุทธวิธี; การจัดการ; วัฒนธรรม

Abstract

This research article aims to analyze management conditions, study the factors affecting and to present a Buddhist model and cultural tourism management method. The research was the mixed methods. The quantitative research used questionnaires to collect from samples of 396 people. Data were analyzed using a social science package. The qualitative research collected data by in-depth interviewing 19 key informants and 9 participants in focus group discussion. Data were analyzed by content descriptive interpretation.

The results of the research were as follows: 1. Cultural Tourism Management of Phra Nakhon Sri Ayutthaya Province at a high level. 2. Factors affecting cultural tourism management of Phra Nakhon Sri Ayutthaya Province. It was found that the Aparihaniya-dhamma 7 affected cultural tourism management of Phra Nakhon Sri Ayutthaya Province. There were 4 aspects, namely, taking care of visitors, respecting and listening to the opinions of adults, not to set rules that are contrary to the original regulations and concurrent meetings and 3 Buddhist models of cultural tourism management method of Phra Nakhon Si Ayutthaya Province. There are fundamental factors which are Buddhist methods of management by integrating principles of Aparahaniyadham 7 to support the creation of a Buddhist cultural tourism management method and to apply the 5A's tourism components to be used to promote the effectiveness of cultural tourism management of Phra Nakhon Sri Ayutthaya Province.

Keywords: Buddhist method; Management; Culture

บทนำ

พุทธวิธีเป็นหลักการหรือแนวคำสอนในพระพุทธศาสนาที่พระพุทธเจ้าทรงวางหลักปฏิบัติไว้ ซึ่งแนวคำสอนในพระพุทธศาสนานั้นมีอยู่มากมายหลายด้านทั้งด้านที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติตน ด้านการอยู่ร่วมกับผู้อื่น ด้านการครองเรือน การปฏิบัติตนต่อบิดามารดา ด้านการประกอบอาชีพการงาน การอยู่ร่วมในสังคม การช่วยเหลือผู้อื่น เป็นต้น และถึงแม้ว่าพระพุทธเจ้าได้ทรงกำหนดแนวทางดังกล่าวไว้เป็นเวลานานนับพันปีมาแล้ว แต่หลักการและแนวทางดังกล่าวยังคงมีความเป็นปัจจุบันสามารถนำมาใช้ได้อย่างเหมาะสมกับสภาพสังคมและสิ่งแวดล้อมในปัจจุบัน เพราะเนื่องจากประเทศไทยประชาชนส่วนใหญ่นับถือศาสนาพุทธหรือเป็นสังคมของชาวพุทธ ซึ่งประชาชนดำเนินชีวิตตามหลักธรรมคำสอนในพระพุทธศาสนาสืบเนื่องมาเป็นเวลานาน ดังนั้นการนำหลักธรรมคำสอนในพระพุทธศาสนาไปใช้ในการส่งเสริม

ด้านการท่องเที่ยวที่ประสบความสำเร็จโดยมีสิ่งดึงดูดใจเป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง เช่น สถานที่สำคัญทางศาสนา หาดทราย ชายหาด ภูเขา อุทยานแห่งชาติ เทศกาลต่าง ๆ หรือสถานที่ที่มีความสวยงามเป็นเอกลักษณ์และเป็นที่โด่งดังหรือมีคุณค่า เช่น วัด โบราณสถาน สถาปัตยกรรม เป็นต้น (พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมจิตโต), 2549)

วัดเป็นสถานที่ทรงคุณค่าเพราะเป็นแหล่งรวมของวัฒนธรรมมีทรัพยากรทางกายภาพ ทรัพยากรทั้งที่เป็นรูปธรรมและนามธรรม เพียงแต่จะถ่ายทอดออกไปได้อย่างไรแม้กระทั่งชาวต่างชาติจำนวนมากที่มีพื้นฐานศาสนาและวัฒนธรรมต่างกันก็มาเพียงแค่อ่ายรูป บางครั้งก็มาทำกริยาที่ไม่เหมาะสม คนไทยบางกลุ่มมาก็ไม่ได้สร้างเสริมปัญญา ส่วนหนึ่งอาจจะเพราะวัดไม่ได้แสดงบทบาทอย่างชัดเจนว่าจะพัฒนาสังคม ทั้งที่บทบาทของวัดสามารถสนองประโยชน์ได้ทั้ง 2 ด้าน ทั้งด้านเศรษฐกิจและสังคมและด้านการ นำรายได้เข้ามาทำนุบำรุงวัด ทำนุบำรุงท้องถิ่นจังหวัดและประเทศโดยรวม ขณะเดียวกันวัดก็เป็นแหล่งที่สามารถให้ความรู้ความคิดที่กว้างขวางขึ้น ให้ความสงบความร่มเย็นกับผู้มาเยือน ทำให้พุทธศาสนิกชน เข้าใจพุทธศาสนาได้ดีขึ้น วัฒนธรรมของสังคมไม่ว่าที่ใดในโลก ไม่มีอะไรเป็นหลักเท่ากับศาสนา ศาสนาเป็นรากเหง้าของการตั้งสังคม โดยเฉพาะในประเทศไทยเป็นเมืองแห่งพระพุทธศาสนา การท่องเที่ยวเชิงพุทธศาสนาจึงเป็นอีกทางเลือกหนึ่งที่กระแสวิงในปัจุบันให้มีความต้องการ เนื่องจากการท่องเที่ยวเชิงพระพุทธศาสนาเป็นการเดินทาง ที่นักท่องเที่ยวปฏิบัติตนให้กลายเป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมของสังคมไทย การท่องเที่ยวเชิงพุทธศาสนามาจากคำว่า Buddhist Tourism การท่องเที่ยวเชิงพุทธศาสนา คือ 1) เป็นการท่องเที่ยวที่ส่งเสริมวัฒนธรรมประเพณี 2) เป็นการท่องเที่ยวที่เป็นการสืบทอดพระพุทธศาสนา 3) เป็นการท่องเที่ยวเพื่อเพิ่มพูน คุณประโยชน์ทางเศรษฐกิจและสังคมป็นผลประโยชน์ต่าง ๆ กลับสู่ท้องถิ่นในแหล่งต่าง ๆ ที่วัดตั้งอยู่ และเพื่อเป็นการดึงดูดคน เข้าวัดปฏิบัติธรรมและได้สัมผัสกับพระพุทธศาสนา ซึ่งวัดในแต่ละวัดที่มีศักยภาพในด้านต่าง ๆ อาทิเช่น ด้านการแพทย์แผนไทย ด้านการปฏิบัติธรรม วัดที่เป็นแหล่งโบราณสถาน วัดที่มีพระพุทธรูปศักดิ์สิทธิ์จะทำให้ให้นักท่องเที่ยวได้มีทางเลือกเพิ่มขึ้นและยังเป็นการทำให้วัดกลายเป็นแหล่งศึกษาหาความรู้ได้อีกทางหนึ่ง (กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา, 2564)

แสดงให้เห็นว่าวัดและพุทธศาสนสถานต่าง ๆ ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยาเป็นแหล่งที่ชาวไทยและชาวต่างชาติให้ความสนใจมาศึกษาท่องเที่ยวเป็น จำนวนมาก ผู้วิจัยซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติงานด้านส่งเสริมการท่องเที่ยวอยู่ในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยาได้ เล็งเห็นถึงความสำคัญจากประเด็นดังกล่าว จึงได้ศึกษาค้นคว้าหาข้อมูลต่าง ๆ มาประกอบเพื่อการศึกษา กลไกการบริหารจัดการการท่องเที่ยวเชิงพุทธศาสนาจังหวัดพระนครศรีอยุธยาผลจากการศึกษาจะสามารถนำไปสู่การสร้างคุณค่าการท่องเที่ยวเชิงพุทธศาสนาให้มีความสมดุลสอดคล้องกับความต้องการที่เปลี่ยนแปลงไปของประเทศและสภาพแวดล้อมที่เป็นจริงของยุคสมัยปัจจุบันอย่างยั่งยืนของจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพการจัดการการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมของจังหวัดพระนครศรีอยุธยา
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมของจังหวัดพระนครศรีอยุธยา
3. เพื่อนำเสนอรูปแบบพุทธวิธีการจัดการการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมของจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

วิธีดำเนินการวิจัย

รูปแบบการวิจัย

รูปแบบการวิจัยเป็นการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed-Methods Research) โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) และการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research)

ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ประชากร (Population) ได้แก่ ประชาชนที่อยู่พื้นที่แหล่งท่องเที่ยวในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน 36,136 คน (สำนักสถิติแห่งชาติข้อมูลนักท่องเที่ยวในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา, 2564)

กลุ่มตัวอย่าง (Sample) ได้แก่ ผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified Sampling) และกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามสูตรของ (Taro Yamane) จำนวน 396 คน

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ แบ่งออกเป็น 6 กลุ่ม คือ กลุ่มนักวิชาการด้านพระพุทธศาสนา กลุ่มนักวิชาการด้านรัฐประศาสนศาสตร์ กลุ่มนักการเมือง กลุ่มผู้บริหาร (ข้าราชการประจำ) กลุ่มผู้ประกอบการท่องเที่ยวเอกชน กลุ่มผู้ประกอบการ (ธุรกิจส่วนตัว) รวม 19 รูปหรือคน

การสนทนากลุ่มเฉพาะ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 รูปหรือคน

เครื่องมือในการวิจัย

1. แบบสัมภาษณ์
2. แบบสนทนากลุ่มเฉพาะ
3. แบบสอบถาม

โดยนำเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน เพื่อพิจารณาทั้งในด้านเนื้อหาและโครงสร้างของคำถาม ตลอดจนภาษาที่ใช้และตรวจสอบความเที่ยงตรง (Validity) ของเครื่องมือ โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องตามวัตถุประสงค์เป็นรายข้อ (Index of item-Objective Congruent : IOC) ได้ค่าไม่ต่ำกว่า 0.80 ทุกข้อหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability) โดยนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลอง (Try-Out) กับประชากรกลุ่มตัวอย่างนอกพื้นที่ ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยแต่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน/ชุด เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Alpha coefficient)

ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) ได้ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับคือ 0.930

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถาม และมีโครงสร้างคำถาม 5 ตอน ซึ่งผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง คือประชาชนที่อยู่พื้นที่แหล่งท่องเที่ยวในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน 10 แห่ง โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่ายและได้แบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ จำนวน 396 คน หรือคิดเป็น 100%

2. การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) แบบสัมภาษณ์ที่สร้างขึ้นเป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structure Intertie) โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In depth Interview) แบบตัวต่อตัวกับผู้ให้ข้อมูล (Key Informants) จำนวน 19 รูปหรือคน ดำเนินการบันทึกข้อมูลที่ได้รับด้วยการจดบันทึก การทบทวนข้อมูลคำตอบ และการบันทึกเสียงให้ครบถ้วนตามคำถามในการสัมภาษณ์ และตรงตามวัตถุประสงค์การวิจัยเพื่อนำมาเรียบเรียงเป็นผลการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์โดยสำเร็จรูปสำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์ และสถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล คือ สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและสถิติอนุมาน (Inferential Statistics)

2. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ใช้วิธีการวิเคราะห์เอกสารเชิงเนื้อหา (Content Analysis) นำเสนอข้อมูลด้วยวิธีการพรรณนา การสรุปข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ (Interview) ใช้วิธีการวิเคราะห์แบบอุปนัย (Analytic induction)

ผลการวิจัย

1. การจัดการการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมของจังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.807 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ย พบว่า ด้านประชาสัมพันธ์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 รองลงมาคือ ด้านสถานที่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57 ด้านการจัดทำโปรแกรมการท่องเที่ยว มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.54 ด้านบุคลากร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.54 ด้านการจัดกิจกรรมภายใน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53 ด้านการประสานงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.52 และด้านการมีส่วนร่วม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.47 ตามลำดับ

2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมของจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

1) หลักอภิปธานิยธรรม 7 ส่งผลต่อการจัดการการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมของจังหวัดพระนครศรีอยุธยา มี 4 ด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 แสดงว่า หลักอภิปธานิยธรรม 7 ร่วมกันทำนายนการจัดการการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมของจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ได้ร้อยละ 79.4 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การให้การดูแลเอาใจใส่แก่ผู้มาเยือน สามารถทำนายนการจัดการการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมของจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ได้ร้อยละ 47.2 การให้ความเคารพและรับฟังความคิดเห็นของผู้ใหญ่ สามารถทำนายได้ร้อยละ 21.0 การไม่ตั้งกฎระเบียบตามที่ขัดต่อระเบียบเดิม สามารถทำนายได้ร้อยละ 13.8 และการพร้อมเพรียงกันประชุม สามารถทำนายได้ร้อยละ 12.8 ตามลำดับ

2) องค์ประกอบการท่องเที่ยว 5A's ต่อการจัดการการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมของจังหวัดพระนครศรีอยุธยา มี 5 ด้าน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 แสดงว่า องค์ประกอบการท่องเที่ยว 5A's ร่วมกันทำนายนการจัดการการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมของจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ได้ร้อยละ 87.6 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า สิ่งอำนวยความสะดวกสามารถทำนายนการจัดการการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมของจังหวัดพระนครศรีอยุธยาได้ร้อยละ 35.2 กิจกรรมสามารถทำนายได้ร้อยละ 14.8 ที่พักสามารถทำนายได้ร้อยละ 18.2 สิ่งดึงดูดใจสามารถทำนายได้ร้อยละ 16.7 และการเข้าถึงสามารถทำนายได้ร้อยละ 15.1 ตามลำดับ

3) รูปแบบพุทธวิธีการจัดการการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมของจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

พุทธวิธีการจัดการการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมของจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ทั้ง 7 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านสถานที่ 2) ด้านบุคลากร 3) ด้านการจัดกิจกรรมภายใน 4) ด้านการจัดทำโปรแกรมการท่องเที่ยว 5) ด้านการประชาสัมพันธ์ 6) ด้านการประสานงาน 7) ด้านการมีส่วนร่วม

โดยในการจัดการการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมมีปัจจัยการบริหาร 2 อย่าง เพื่อเป็นตัวสนับสนุนให้เกิดการจัดการการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม คือ หลักอภิปธานิยธรรม 7 องค์ประกอบการท่องเที่ยว 5A's มีลักษณะ ดังนี้

1. หลักอภิปธานิยธรรม 7 มีลักษณะดังนี้

1) ด้านหมั่นประชุมกันเนืองนิตย์ ได้แก่ มีการประชุมปรึกษาหารือกันสม่ำเสมอถึงการจัดการการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม สามารถอธิบายจนเข้าใจถึงความจำเป็นและกระบวนการดำเนินงานอย่างถูกต้อง กำหนดนโยบายการพัฒนาการจัดการการท่องเที่ยวได้อย่างดี

2) ด้านพร้อมเพรียงกันประชุม ได้แก่ ประกาศวันเวลานัดประชุมปรึกษาหารือกันถึงการจัดการการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมไว้ชัดเจน ได้แสดงความคิดเห็นได้อย่างเต็มที่ เนื้อหาสาระของการประชุมตรงกับประเด็น

3) ด้านการไม่ตั้งกฎระเบียบตามที่ขัดต่อระเบียบเดิม ได้แก่ การจัดระเบียบในการจัดการการท่องเที่ยวทุก ๆ คนในพื้นที่ที่ยอมรับและสามารถปฏิบัติตามหลักกฎเกณฑ์ได้ กฎระเบียบที่บังคับใช้เป็นไปอย่างบริสุทธิ์และยุติธรรม หน่วยงานที่เกี่ยวข้องมีการกำหนดระเบียบไว้อย่างชัดเจน

4) ด้านให้ความเคารพและรับฟังความคิดเห็นของผู้ใหญ่ ได้แก่ ได้นำเสนอหรือแนะนำแนวทางแก้ไขปัญหาด้านการจัดการการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมอยู่เสมอ การเปิดโอกาสรับฟังปัญหาและนำมาพัฒนาปรับปรุงมาโดยตลอด เชื้อฟังคำแนะนำจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม

5) ด้านเคารพสิทธิมนุษยชน ได้แก่ ปลุกจิตสำนึกให้นักท่องเที่ยวหรือกิจกรรมในพื้นที่ยึดถือและปฏิบัติตามหลักสิทธิมนุษยชน กระตุ้นให้มีการปฏิบัติตามหลักการสิทธิมนุษยชนในการจัดกิจกรรมสำหรับนักท่องเที่ยว ออกแบบอารยสถาปัตย์ เพื่อเอื้อหรือส่งเสริมความเท่าเทียมกันของนักท่องเที่ยว เช่น ทางลาด เอียงสำหรับผู้พิการ ผู้สูงอายุ เป็นต้น

6) ด้านการให้ความเคารพสถานที่ ได้แก่ มีนโยบายเรื่องการแต่งกายที่เหมาะสมสำหรับการเข้าเที่ยวชม ให้ความสำคัญต่อการอนุรักษ์แหล่งท่องเที่ยว อนุรักษ์รักษาวัฒนธรรมประเพณีของพื้นที่

7) ด้านให้การดูแลเอาใจใส่แก่ผู้มาเยือน ได้แก่ มีการให้บริการสร้างความสะดวกสบายแก่นักท่องเที่ยว ปฏิบัติต่อผู้มาเยือนเสมือนคนในบ้านเมืองของตนเอง ให้ความรู้ความเป็นรากเหง้าของชุมชน ทั้งทางด้านประวัติศาสตร์ขนบธรรมเนียม ประเพณี

2. องค์ประกอบการท่องเที่ยว 5A's มีลักษณะ ดังนี้

1) ด้านสิ่งดึงดูดใจ (Attraction) ได้แก่ จัดสถานที่ท่องเที่ยวให้มีความสวยงามและสะอาดตามสุขอนามัย จัดตั้งศูนย์ช่วยเหลือให้คำแนะนำแก่นักท่องเที่ยวในยามมีภัยหรือความไม่ปลอดภัยแก่ชีวิตและทรัพย์สินอย่างมีประสิทธิภาพ นำเทคโนโลยีเข้ามามีส่วนช่วยในระบบการจัดการการท่องเที่ยวที่ทันสมัยเข้าถึงได้ง่าย

2) ด้านกิจกรรม (Activities) ได้แก่ จัดสถานที่ท่องเที่ยวและมีกิจกรรมให้กับนักท่องเที่ยวได้เที่ยวชมที่หลากหลาย มีกิจกรรมที่นักท่องเที่ยวสามารถทำในช่วงเวลาที่พำนักและท่องเที่ยว ณ สถานที่นั้น ๆ เพิ่มความน่าสนใจของการท่องเที่ยวและช่วงเวลาพักผ่อนของนักท่องเที่ยว

3) ด้านการเข้าถึง (Access) ได้แก่ กำหนดแผนที่ท่องเที่ยวจากตัวเมืองสู่แหล่งท่องเที่ยวที่ชัดเจนและมีเส้นทางที่หลากหลาย จัดเส้นทางเท้าที่มีระยะทางที่เหมาะสมกับนักท่องเที่ยว จัดหาพาหนะสะดวกและง่ายต่อการเดินทางในพื้นที่ระยะสั้นที่เหมาะสมกับผู้สูงอายุและผู้มีปัญหาดูสุขภาพ

4) ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก (Amenities) ได้แก่ มีบริการระบบสาธารณูปการขั้นพื้นฐานต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อการท่องเที่ยว อำนวยความสะดวกแก่นักท่องเที่ยวและสามารถใช้

เทคโนโลยีที่ทันสมัยสืบค้นหาข้อมูลแหล่งท่องเที่ยวหรือสถานบริการได้สะดวกสบาย มีคู่มือแนะนำการท่องเที่ยวอย่างถูกต้องและชัดเจน เช่น แผนที่ แผนที่ แผนที่ เป็นต้น

5) ด้านที่พัก (Accommodation) ได้แก่ แนะนำสถานที่ท่องเที่ยวที่มีจำนวนที่พักเพียงพอและหลากหลายเหมาะสมกับนักท่องเที่ยวแนะนำสถานที่ท่องเที่ยวที่มีความหลากหลายด้านราคา เพื่อให้นักท่องเที่ยวได้เลือกสรรตามฐานะหรือความพึงพอใจ จัดให้มีสถานที่พักและอำนวยความสะดวกด้านข้อมูลการท่องเที่ยวในพื้นที่เพื่อเป็นช่องทางเลือกแก่นักท่องเที่ยว

ดังนั้น เมื่อปัจจัยทั้ง 2 ประการข้างต้น เป็นตัวส่งเสริมให้เห็นถึงวิธีการจัดการการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมของจังหวัดพระนครศรีอยุธยาได้มีประสิทธิภาพอย่างดียิ่งขึ้น ทั้ง 7 ด้าน มีลักษณะดังนี้

1) ด้านสถานที่ ได้แก่ จัดเตรียมสถานที่เพื่อให้ผู้แสวงบุญ จัดให้มีมุนั่งพักผ่อน มีห้องน้ำ สุขา เพียงพอแก่คนทุกเพศทุกวัยและคนพิการ

2) ด้านบุคลากร ได้แก่ เตรียมความพร้อมด้านบุคลากรทุกฝ่ายของวัดเพื่ออำนวยความสะดวกแก่นักท่องเที่ยว ให้การต้อนรับเพื่อสร้างความประทับใจแก่นักท่องเที่ยว เจ้าหน้าที่ให้บริการด้วยอัธยาศัยไมตรี

3) ด้านการจัดกิจกรรมภายใน ได้แก่ มีกิจกรรมที่นักท่องเที่ยวสามารถทำในช่วงเวลาที่พำนัก มีกิจกรรมตรงกับความต้องการของนักท่องเที่ยว มีกิจกรรมให้กับนักท่องเที่ยวได้เที่ยวชมที่หลากหลาย

4) ด้านการจัดทำโปรแกรมการท่องเที่ยว ได้แก่ จัดทำโปรแกรมการท่องเที่ยวเหมาะสมกับเวลาและสถานที่ พัฒนาและปรับปรุงแอปพลิเคชันที่อำนวยความสะดวกให้นักท่องเที่ยว โปรแกรมการท่องเที่ยวมีความหลากหลาย

5) ด้านการประชาสัมพันธ์ ได้แก่ ติดต่อสื่อสารไปสู่นักท่องเที่ยวได้อย่างชัดเจน เปิดโอกาสรับฟังความคิดเห็นที่มีต่อการจัดการการท่องเที่ยว แก้ไขข้อผิดพลาดในการดำเนินการจัดการการท่องเที่ยว

6) ด้านการประสานงาน ได้แก่ ประสานงานระหว่างนักท่องเที่ยวได้อย่างชัดเจน ข้อมูลด้านการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมที่ถูกต้องเชื่อถือได้สามารถเข้าถึงการบริการด้านการท่องเที่ยวได้อย่างสะดวกรวดเร็ว

7) ด้านการมีส่วนร่วม ได้แก่ มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับแผนการพัฒนาการท่องเที่ยว มีส่วนร่วมในร่วมหาแนวทางในการปรับปรุงการดำเนินงานด้านการท่องเที่ยว และร่วมรับผลประโยชน์จากการพัฒนาด้านการท่องเที่ยว

อภิปรายผลการวิจัย

1. สภาพการจัดการการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมของจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

การจัดการการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมของจังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า ทั้ง 7 ด้าน คือ 1) ด้านสถานที่ 2) ด้านบุคลากร 3) ด้านการจัดกิจกรรมภายใน 4) ด้านการจัดทำโปรแกรมการท่องเที่ยว 5) ด้านการประชาสัมพันธ์ 6) ด้านการประสานงาน และ 7) ด้านการมีส่วนร่วม ผลการวิจัยอยู่ในระดับมากทุกด้าน แต่ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการประชาสัมพันธ์ แสดงให้เห็นว่าการประชาสัมพันธ์มีอิทธิพลต่อการท่องเที่ยวเป็นอย่างมาก รวมไปถึงการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารทางการท่องเที่ยวของจังหวัดพระนครศรีอยุธยาผ่านสื่อรูปแบบต่าง ๆ นั้นทำให้นักท่องเที่ยวได้รับรู้ข้อมูลการท่องเที่ยวหรือสามารถเปิดรับข่าวสารการโฆษณาประชาสัมพันธ์การท่องเที่ยวทั้งทางตรงและทางอ้อมได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ของ กรกช ตราฐ และคณะ (2559) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์บ้านด่านเกวียน อำเภอโชคชัย จังหวัดนครราชสีมา” ผลการวิจัยพบว่า ทรพยากรการท่องเที่ยวมีศักยภาพ ได้แก่ แม่น้ำมูล การทำเครื่องปั้นดินเผา ประเพณี วัฒนธรรม วิถีชีวิตของคนในชุมชน และมีที่พักแบบสัมผัสวิถีชีวิตชุมชน ส่วนแนวทางการพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์ มี 6 ด้าน ได้แก่ พัฒนาสิ่งดึงดูดใจของแหล่งท่องเที่ยวไม่ว่าจะเป็น ที่พัก อาหาร สินค้าที่ระลึก ให้มีความหลากหลายกับทุกช่วงวัย การเข้าถึงแหล่งท่องเที่ยว รวมถึงการเข้าถึงข้อมูลได้สะดวก เพิ่มสิ่งอำนวยความสะดวกในแหล่งท่องเที่ยว ปรับปรุงที่พักแบบสัมผัสวิถีชีวิตชุมชน เน้นการจัดกิจกรรมทางการท่องเที่ยวที่ให้นักท่องเที่ยวมีส่วนร่วมมากขึ้น การบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยว เน้นการท่องเที่ยวโดยชุมชน และพัฒนาการตลาดการสื่อสารแบบบูรณาการไปยังกลุ่มนักท่องเที่ยวเป้าหมายท่องเที่ยว

2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมของจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมของจังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า การจัดการการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมของจังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า หลักอุปหายนีธรรม 7 ส่งผลต่อการจัดการการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมของจังหวัดพระนครศรีอยุธยา มี 4 ด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 แสดงว่า หลักอุปหายนีธรรม 7 ร่วมกันทำนายนายการจัดการการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมของจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ได้ร้อยละ 79.4 แสดงให้เห็นว่า หลักอุปหายนีธรรมมีส่วนในการจัดการการท่องเที่ยวที่ดีและสามารถทำให้มีความเป็นเมืองที่มีความน่าอยู่ เป็นระเบียบ และเป็นการสะท้อนถึงวิถีวัฒนธรรม แยกส่วนให้ชัดเจนระหว่างความเป็นชุมชน ความเป็นชุมชนทางวัฒนธรรม และโบราณสถานทางวัฒนธรรม ให้เกิดความเป็นสัดส่วนโดยมีการเข้าไปจัดการอย่างเป็นระบบที่เรียกว่านิเวศวิทยาของการท่องเที่ยว เป็นองค์ประกอบการท่องเที่ยว รวมทั้งจัดสร้างอารยสถาปัตย์ ที่เอื้อต่อการท่องเที่ยวด้วย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย ชญานิศ เขียวสด (2564) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “อุปหายนี

ธรรม : หลักธรรมกับความสำเร็จและความมั่นคงขององค์กร” ผลการวิจัยพบว่า การนำปรีชาญาณธรรมมาใช้เป็นหลักการบริหารจัดการองค์กร องค์กรที่จะประสบความสำเร็จในการทำงานได้นั้น สิ่งสำคัญประการหนึ่งคือสมาชิกในองค์กรต้องทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข

องค์ประกอบการท่องเที่ยว 5A's ต่อการจัดการการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมของจังหวัดพระนครศรีอยุธยา มี 5 ด้าน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 แสดงว่า องค์ประกอบการท่องเที่ยว 5A's ร่วมกันทำนายนายการจัดการการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมของจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ได้ร้อยละ 87.6 แสดงให้เห็นว่า แสดงให้เห็นว่าการจัดการการท่องเที่ยวประกอบด้วย สิ่งดึงดูดใจ กิจกรรม การเข้าถึง สิ่งอำนวยความสะดวก ที่พัก การท่องเที่ยวเป็นกระตุ้นให้มีการนำเอาทรัพยากรของประเทศไปใช้เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด และในขณะเดียวกันการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมของจังหวัดพระนครศรีอยุธยานั้น ก็มีการจัดการการท่องเที่ยวที่เป็นไปในแนวทางของทางด้านธุรกิจและการบริการสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ การให้บริการด้านสิ่งดึงดูดของกิจกรรมการท่องเที่ยว สิ่งอำนวยความสะดวกสบายและที่พัก ที่จะนำมาพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวขึ้น ๆ ให้มีความสมบูรณ์มากที่สุดซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวันชัย พวงเงินและคณะ (2560) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การศึกษาทางเลือกที่เหมาะสมในการพัฒนาการท่องเที่ยว โดยเครือข่ายชุมชนริมยม ด้วยคุณค่าของมรดกวัฒนธรรมชุมชน ตำบลกงและตำบลบ้านกร่าง อำเภอกงไกรลาศ จังหวัดสุโขทัย” ผลการวิจัยพบว่า การเข้าถึงแหล่งท่องเที่ยว (Accessibility) อำเภอกงไกรลาศ เป็นอำเภอที่ตั้งอยู่ในแนวเส้นทางระเบียงเศรษฐกิจแนวตะวันออก-ตะวันตก (East-West Economic Corridor: EWEC) และเส้นทางนี้ยังเป็นเส้นทางสายสำคัญที่สามารถเดินทางเชื่อมโยงไปยังภาคตะวันออกเฉียงเหนือได้ นอกจากนั้นยังมีโครงข่ายการคมนาคมขั้นพื้นฐานที่สะดวกสบาย เช่น สนามบิน สถานีรถไฟ สถานีขนส่ง ซึ่งสิ่งเหล่านี้ล้วนแต่มีความจำเป็นในการรองรับนักท่องเที่ยวทั้งสิ้น สิ่งอำนวยความสะดวก (Amenity) มีสิ่งอำนวยความสะดวกในการรองรับนักท่องเที่ยวที่หลากหลาย เช่น สถานีบริการเชื้อเพลิงและสิ่งอำนวยความสะดวกครบวงจร ที่พัก (Accommodation) ส่วนใหญ่เป็นที่พักขนาดเล็กมีสไตล์การตกแต่งที่มีความกลมกลืนกับธรรมชาติและสภาพแวดล้อมโดยทั่วไป กิจกรรมการท่องเที่ยว (Activities) มีกิจกรรมการท่องเที่ยวที่หลากหลาย ตอบสนองความต้องการและไลฟ์สไตล์นักท่องเที่ยวเฉพาะกลุ่มได้ และยังสามารถนำมาเชื่อมโยงโครงข่ายให้เกิดเป็นเส้นทางการท่องเที่ยวได้ สิ่งดึงดูดใจทางการท่องเที่ยว (Attraction) มีการแบ่งลักษณะของแหล่งท่องเที่ยวออกเป็น 4 ประเภท ได้แก่ แหล่งท่องเที่ยวทางธรรมชาติ แหล่งท่องเที่ยวทางประวัติศาสตร์ แหล่งท่องเที่ยวที่มนุษย์สร้างขึ้นและแหล่งท่องเที่ยวทางศิลปวัฒนธรรม

3. รูปแบบพุทธวิถีการจัดการการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมของจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

การจัดการการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมของจังหวัดพระนครศรีอยุธยาเกิดจากการให้ความเคารพสถานที่ มาเป็นอันดับที่ 1 แสดงให้เห็นว่าการปฏิบัติตามหลักของการให้ความเคารพ

สถานที่ จะพัฒนาการจัดการการท่องเที่ยวได้ เพราะเมื่ออยู่ในที่สาธารณะ ขอให้เราทุกคนตระหนักว่า ณ สถานที่แห่งนั้น ไม่ใช่ที่ทางส่วนตัวของใครคนใดคนหนึ่ง แต่เป็นที่ที่คนส่วนรวมใช้ร่วมกันเมื่อเป็นที่ทางที่ต้องใช้ร่วมกัน ดังนั้น คนทุกคนต้องรู้จัก "มารยาท" ในการใช้ที่สาธารณะ คนที่มีมารยาท ย่อมไม่สร้างความเดือดร้อนรำคาญให้เกิดแก่ใคร สอดคล้องกับงานวิจัยของ พระสมหมาย อุตตสิทฺโธ (พีชสิงห์) และคณะ (2559) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “รูปแบบหลักอภิธานิยธรรมไปใช้ในการบริหารองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดร้อยเอ็ด” ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบของความสามัคคีการจัดประชุมและเลิกประชุมคือร่วมกันประชุมสามัญประจำปี เมื่อมีปัญหาเร่งด่วนทุกภาคส่วนก็พร้อมเพรียงกันประชุม โดยยกประเด็นปัญหา มาปรึกษาหารือกันจนมีแนวทางแก้ไขในที่สุดด้วยพร้อมเพรียงกันทำกิจที่พึงกระทำร่วมกัน เพื่อสร้างความสามัคคีให้เกิดขึ้นกับองค์กร

การดูแลเอาใจใส่แก่ผู้มาเยือน เป็นอันดับที่ 2 แสดงให้เห็นว่าความสำคัญในกระบวนการสร้างความตราตรึงใจ และการยกระดับการให้บริการผนวกเข้าเป็นส่วนหนึ่งของวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ขององค์กรในการทำงาน ตั้งแต่ระดับผู้นำลงมาถึงระดับพนักงาน อย่างไรก็ตาม การทำให้การยกระดับการให้บริการเข้าไปเป็นส่วนหนึ่งของกลยุทธ์องค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เสนอ อัครมณเฑียร (2557) “รูปแบบการบริหารจัดการตามหลักอภิธานิยธรรมขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี” ผลการวิจัยพบว่า ด้านการอำนวยความสะดวก ดูแลเอาใจใส่ต่อมิตรที่มาเยือนและการให้การอารักขาคุ้มครองส่งเสริมบุคลากร ดูแลเอาใจใส่ต่อมิตรที่มาเยือนและการให้การอารักขาคุ้มครอง

การไม่ตั้งกฎระเบียบตามที่ขัดต่อระเบียบเดิมเป็นอันดับที่ 3 แสดงให้เห็นว่าการจัดการการท่องเที่ยวโดยเน้นด้านประสิทธิภาพการท่องเที่ยวอย่างแท้จริง ทั้งภาครัฐและเอกชน ต้องเข้ามาสนับสนุนอย่างจริงจังและร่วมกันวางแผนในการพัฒนา เพิ่มมูลค่าทางจิตใจให้นักท่องเที่ยวมีความสุขประทับใจ และปลอดภัย ปรับรูปแบบการท่องเที่ยวการพัฒนาการท่องเที่ยวที่ยั่งยืน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เสนอ อัครมณเฑียร (2557) “รูปแบบการบริหารจัดการตามหลักอภิธานิยธรรมขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี” ผลการวิจัยพบว่า ด้านขนบธรรมเนียมที่ดีงามขององค์กรที่ยังปฏิบัติได้อยู่ นั้น ควรรักษาและไม่บัญญัติหรือล้มเลิก กฎเกณฑ์ ระเบียบ กติกา ของสังคมตามความพอใจของตน โดยไม่คำนึงถึงผลประโยชน์ของส่วนรวม

การเคารพสิทธิมนุษยชนเป็นอันดับที่ 4 แสดงให้เห็นว่าพัฒนาการจัดการการท่องเที่ยวให้มีประสิทธิภาพ ต้องอาศัยการเคารพสิทธิมนุษยชน เป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาความเจริญก้าวหน้า ความมั่นคงให้กับประเทศชาติ และการเป็นพลเมืองดีซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อนุวัฒน์ ศรีษะเกษ (2563) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การประยุกต์ใช้หลักอภิธานิยธรรม 7 เพื่อการทำงาน : กรณีศึกษาอำเภอหนองนาคำ จังหวัดขอนแก่น” ผลการวิจัยพบว่า ด้านไม่ข่มเหงหรือล่วงเกินสตรี ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะว่า องค์กรได้มีการเปิดโอกาสให้สุภาพสตรีมีส่วนร่วมและ

บริหารภายในองค์กร โดยมีบทบาทหน้าที่ในตำแหน่งต่าง ๆ ขององค์กร ในสัดส่วนที่สมเหตุสมผลและได้รับความคุ้มครอง โดยชอบธรรมตามกฎหมาย

การให้ความเคารพและรับฟังความคิดเห็นของผู้ใหญ่เป็นอันดับที่ 5 แสดงให้เห็นว่าแนวทางในการปกครองทำงานกิจการบ้านเมืองร่วมกัน เป็นหมู่คณะ การให้ความเคารพและรับฟังความเห็นของผู้ใหญ่ ย่อมจะนำมาซึ่งความสามัคคี พร้อมเพรียงกันในการทำงานมากยิ่งขึ้น และกิจกรรมต่าง ๆ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ญฐาน แยม์สรวล (2559) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การประยุกต์หลักสารณียธรรมเพื่อเสริมสร้างความปรองดองในการปฏิบัติงานวิชาชีพพยาบาลในโรงพยาบาลบางไทร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา” ผลการวิจัยพบว่า ควรมีความประพฤติรักษาระเบียบวินัย มีความสุจริตทางกาย วาจา ที่จะไม่กล่มกลืนเข้ากันได้ มีความประพฤติดีงามต่อกัน ถูกต้องตามระเบียบวินัยของบ้านเมือง ไม่เบียดเบียนผู้อื่น ไม่ก่อความเดือดร้อนแก่สังคม จะต้องประพฤติตนในข้อปฏิบัติเดียวกัน ปฏิบัติตามกฎหมาย เชื่อและยึดถือเคารพในสิ่งเดียวกันของสังคม ไม่ทำตัวเป็นแกะดำในวงสังคม เคารพกฎหมายและระเบียบของสังคม และซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พระมหาสุริเย มททโว (มาธรรม) (2564) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การประยุกต์หลักสารณียธรรมเพื่อส่งเสริมความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลในจังหวัดนครราชสีมา” ผลการวิจัยพบว่า ด้านเมตตาทายกรรม (การกระทำดีต่อกัน) ประกอบด้วย สุภาพเรียบร้อย ให้การช่วยเหลือ มีความเป็นกัลยาณมิตรต่อกัน เคารพในสิทธิเสรีภาพ ซึ่งเป็นหลักธรรมที่จะส่งต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมากยิ่งขึ้น

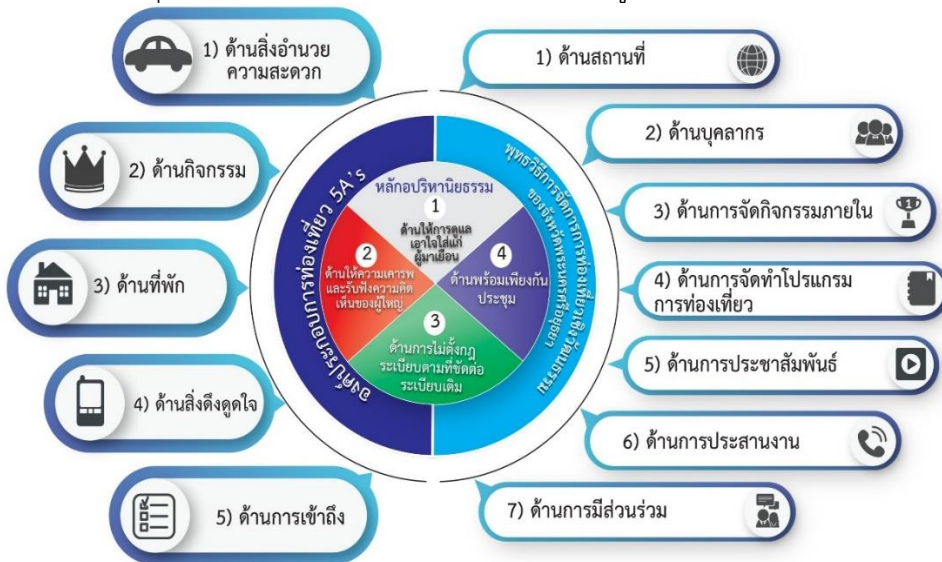
การพร้อมเพรียงกันประชุมเป็นอันดับที่ 6 แสดงให้เห็นว่าการพร้อมเพรียงกันประชุม จะพัฒนาการจัดการการท่องเที่ยวได้ ทุกภาคส่วนที่มีส่วนได้ส่วนเสียควรนำหลักธรรมมาบูรณาการกับการท่องเที่ยว ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ผดุง วรรณทองและคณะ (2561) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการบริหารองค์กรเอกชนในจังหวัดนนทบุรี” ผลการวิจัยพบว่า หลักอิทธิบาท 4 มีความจำเป็นและสำคัญต่อการบริหารองค์กรเอกชน เพราะด้านจิตตะเป็นหลักที่จะต้องเอาใจใส่งานอยู่เสมอ เมื่อเกิดปัญหาที่หมั่นตรวจสอบหาข้อบกพร่องทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มกำลังความสามารถทำงานให้เกิดประสิทธิภาพยิ่งขึ้นไป

เกิดจากหมั่นประชุมกันเนื่องนิตย์เป็นอันดับสุดท้าย แสดงให้เห็นว่าการประชุมเป็นการพัฒนาคนรอบด้านอย่างสมดุล เพื่อเป็นฐานของการพัฒนาโดยเฉพาะแนวนโยบายเพื่อดำเนินการปลูกฝังและเสริมสร้างศีลธรรม คุณธรรม จริยธรรม ค่านิยม และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ในระบอบวิถีชีวิตที่ดีงาม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พระพงษ์ศักดิ์ สนตมโน (เกษวงค์ รอด) (2564) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “พุทธธรรมาภิบาลเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในจังหวัดสระแก้ว” ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในจังหวัดสระแก้วมีจุดเด่น คือ ปัญญาพละ (กำลังความรู้) ประกอบด้วย พัฒนาความรู้ มุ่งสู่นวัตกรรม นำเทคโนโลยีมาใช้ เป้าหมายชัดเจน เน้นประโยชน์ส่วนรวม ร่วมวิเคราะห์สถานการณ์ และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ไพฑูรย์ ใจก้าวหน้า (2557) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง

“การพัฒนารูปแบบการบริหารงานบุคลากรที่มีผลต่อการพัฒนาท้องถิ่นน้ำโขง” ผลการวิจัยพบว่า หลักพุทธธรรมที่เหมาะสม ประยุกต์ใช้ในการบริหารงานของบุคลากร ได้แก่ หลักอปริหานิยธรรม 7 มีการบูรณาการหลักอปริหานิยธรรมเข้าไปในทุกขั้นตอนของกระบวนการการบริหารจัดการ เพื่อพัฒนาการงานขององค์กรก่อให้เกิดการบริหารจัดการ การมีส่วนร่วม ความสมัครสมานสามัคคี หลักอปริหานิยธรรม 7 ประการสามารถนำมาบูรณาการเข้ากับบริหารจัดการได้เป็นอย่างดี

องค์ความรู้จากการวิจัย

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง “พุทธวิถีการจัดการการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมของจังหวัดพระนครศรีอยุธยา” สามารถสังเคราะห์ได้เป็นองค์ความรู้ดังแผนภาพต่อไปนี้



ภาพที่ 3 องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย (ธัญญพัทธ์ ฤทธิพนีสนันท์, 2565)

จากภาพสามารถอธิบายได้ “พุทธวิถีการจัดการการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมของจังหวัดพระนครศรีอยุธยา” มีองค์ประกอบที่สำคัญคือ (พุทธวิถี + หลักการจัดการ = นำสู่รูปแบบพุทธวิถีการจัดการการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมของจังหวัดพระนครศรีอยุธยา) ดังต่อไปนี้

พุทธวิถี

พุทธวิถี คือ หลักอปริหานิยธรรม 7 ซึ่งเป็นหลักธรรมหมวดหนึ่งทางพระพุทธศาสนาที่ได้นำมาบูรณาการเพื่อให้เกิดการพัฒนาการจัดการการท่องเที่ยวมากยิ่งขึ้น ได้แก่ หมั่นประชุมกันเนื่องนิตย์ พร้อมเพรียงกันประชุม การไม่ตั้งกฎระเบียบตามที่ขัดต่อระเบียบเดิม ให้ความเคารพและรับฟังความคิดเห็นของผู้ใหญ่ เคารพสิทธิมนุษยชน การให้ความเคารพสถานที่และให้การดูแลเอาใจใส่แก่ผู้มาเยือน

หลักการจัดการ

หลักการจัดการ คือ หลักการจัดการการท่องเที่ยว 5A's ประกอบด้วย การจัดการการท่องเที่ยว ได้แก่ สิ่งดึงดูดใจ (Attraction) กิจกรรม (Activities) การเข้าถึง (Access) สิ่งอำนวยความสะดวก (Amenities) ที่พัก (Accommodation)

นำสู่รูปแบบพุทธวิถีการจัดการการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมของจังหวัดพระนครศรีอยุธยา คือ เป็นการน้อมนำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนามาประยุกต์เพื่อให้เกิดเป็นพุทธวิถีพร้อมกับนำเอาหลักการจัดการสมัยใหม่ คือหลักการจัดการการท่องเที่ยว 5A's มาบูรณาการ จนนำไปสู่รูปแบบพุทธวิถีการจัดการการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมของจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ได้แก่ ด้านสถานที่ ด้านบุคลากร ด้านการจัดกิจกรรมภายใน ด้านการจัดทำโปรแกรมการท่องเที่ยว ด้านการประชาสัมพันธ์ ได้แก่ ติดต่อสื่อสารไปสู่นักท่องเที่ยวได้อย่างชัดเจน เปิดโอกาสรับฟังความคิดเห็นที่มีต่อการจัดการการท่องเที่ยว แก้ไขข้อผิดพลาดในการดำเนินการจัดการการท่องเที่ยว ด้านการประสานงาน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

รัฐควรคำนึงถึงภาพลักษณ์ของประเทศด้านการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาและส่งเสริมการท่องเที่ยว โดยเฉพาะการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม ประเพณี วิถีชีวิตความเป็นอยู่ของวัฒนธรรมไทยอย่างแท้จริง

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

ควรทำฐานข้อมูลด้านการท่องเที่ยวที่สอดคล้องกับแนวโน้มพฤติกรรมของนักท่องเที่ยวทั้งชาวไทยและต่างประเทศ มีรูปแบบการนำเสนอที่สามารถเข้าถึงได้ง่ายและมีการทำข้อมูลที่หลากหลายภาษา

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

ควรทำการวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาผลิตภัณฑ์การท่องเที่ยว สินค้า และบริการของที่ระลึกที่สะท้อนอัตลักษณ์ของชุมชนการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมและวิถีชีวิตของคนไทย

เอกสารอ้างอิง

กรกช ตราฐและคณะ. (2559). การพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์บ้านด่านเกวียน อำเภอโชคชัย จังหวัดนครราชสีมา. *วารสารรัชต์ภาคย์*. (ฉบับพิเศษ ครอบคลุม 23 ปี), 165-176.

กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา. (2564). *ยุทธศาสตร์การท่องเที่ยว พ.ศ. 2560-2564*. สืบค้น 19 มกราคม 2564, จาก https://www.mots.go.th/ewt_dl_link.php?nid=7114

- ชญาณิศ เขียวสด. (2564). อปริหานิยธรรม: หลักธรรมกับความสำเร็จและความมั่นคงขององค์กร. สืบค้น 2 มีนาคม 2564, จาก kcenter.anamai.moph.go.th/download
- ณฐาน แยมสรวล. (2559). การประยุกต์หลักสารณียธรรมเพื่อเสริมสร้างความปรองดองในการปฏิบัติงานวิชาชีพพยาบาลในโรงพยาบาลบางไทร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. *วารสารมจร พุทธปัญญาปริทรรศน์*, 1(1), 49-58.
- ผดุง วรรณทองและคณะ. (2561). การประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการบริหารองค์กรเอกชนในจังหวัดนนทบุรี. *วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์*, 7(2), 99-110.
- พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต). (2549). *พุทธวิธีการบริหาร*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระพงษ์ศักดิ์ สนมมโน (เกษวงศ์รอด). (2564). *พุทธธรรมาภิบาลเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในจังหวัดสระแก้ว (ดัชนีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์)*. พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระมหาสุริยะ มหฺทโว (มาธรรม). (2564). *การประยุกต์หลักสารณียธรรมเพื่อส่งเสริมความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลในจังหวัดนครราชสีมา (ดัชนีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์)*. พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระสมหมาย อุดตสิทฺโธ (พีชสิงห์) และคณะ. (2559). รูปแบบหลักอปริหานิยธรรมไปใช้ในการบริหารองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดร้อยเอ็ด. *วารสารธรรมทรรศน์*, 16(1), 101-113.
- ไพฑูรย์ ใจก้าวหน้า. (2557). *การพัฒนาแบบการบริหารงานบุคลากรที่มีผลต่อการพัฒนาท้องถิ่นลุ่มน้ำโขง (พุทธศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์)*. พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- วันชัย พวงเงินและคณะ. (2560). *การศึกษาทางเลือกที่เหมาะสมในการพัฒนาการท่องเที่ยวโดยเครือข่ายชุมชนริมยมด้วยคุณค่าของมรดกวัฒนธรรมชุมชน ตำบลกและตำบลบ้านกร่าง อำเภอองไกรลาศ จังหวัดสุโขทัย (รายงานวิจัย)*. สุโขทัย: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย : เทศบาลตำบลกไกรลาศ อำเภอองไกรลาศ จังหวัดสุโขทัย.
- เสนอ อัศวมณฑา. (2557). *รูปแบบการบริหารจัดการตามหลักอปริหานิยธรรมขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี (วิทยานิพนธ์พุทธศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์)*. พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- อนุวัฒน์ ศรีษะเกษ. (2563). การประยุกต์ใช้หลักอปริหานิยธรรม 7 เพื่อการทำงาน : กรณีศึกษาอำเภอนองนาคำ จังหวัดขอนแก่น. *วารสาร MBUIISC Journal*, 1(2), 67-83.



รูปแบบการบริหารทรัพยากรบุคคลยุคดิจิทัลในโรงเรียนเอกชน*

HUMAN RESOURCE MANAGEMENT MODEL IN THE DIGITAL AGE IN PRIVATE SCHOOLS



เรวัต สมบูรณ์, ชวนคิด มะเสนะ, นเรศ ชันธะรี

Rewat Somboon, Chuankid Masana, Narech Khantaree

มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

Ubon Ratchathani Rajabhat University

Corresponding Author Email: rewat.sG62@ubru.ac.th

บทคัดย่อ

บทความนี้เป็นการวิจัยและพัฒนา มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลยุคดิจิทัลในโรงเรียนเอกชน 2) สร้างรูปแบบการบริหารทรัพยากรบุคคลยุคดิจิทัลในโรงเรียนเอกชน และ 3) ประเมินรูปแบบการบริหารทรัพยากรบุคคลยุคดิจิทัลในโรงเรียนเอกชน กลุ่มตัวอย่างคือผู้บริหาร และครูโรงเรียนเอกชนในเขตตรวจราชการที่ 14 จำนวน 359 คน ได้มาโดยใช้การสุ่มอย่างง่ายจากประชากรจำนวน 3,426 คน ผู้เชี่ยวชาญในการสร้างรูปแบบ จำนวน 9 คน และผู้ทรงคุณวุฒิในการประเมินรูปแบบ จำนวน 21 คน เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบสอบถาม แบบบันทึกการสนทนากลุ่ม และแบบประเมินรูปแบบ และเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลยุคดิจิทัลอยู่ในระดับน้อย 2) รูปแบบ ประกอบด้วย 2.1) การวางแผนทรัพยากรบุคคล โดยการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลกำหนดแผนงานทรัพยากรบุคคล 2.2) การสรรหาทรัพยากรบุคคล โดยการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลประชาสัมพันธ์การสรรหาบุคลากร 2.3) การพัฒนาทรัพยากรบุคคล โดยการพัฒนาศักยภาพบุคลากรในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล และ 2.4) การรักษาทรัพยากรบุคคล โดยการสร้างความพึงพอใจในการทำงานที่มีการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล และ 3) ผลการประเมินรูปแบบ พบว่า รูปแบบมีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด มีความเป็นไปได้ในระดับมากและมีความเป็นประโยชน์ในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ: การบริหารทรัพยากรบุคคล; ยุคดิจิทัล; โรงเรียนเอกชน

Abstract

The article was research and development aimed: 1. To study the state of human resource management in the digital age of private schools. 2. To create a model and 3. To evaluate human resource management model in the digital age of private schools. The samples consisted of 359 administrators and teachers of private schools in Government Inspectorate Area 14 were obtained using simple random sampling from a population of 3,426 people, 9 experts to create a model and 21 professionals to evaluate model.

The research instruments were questionnaires, focus group discussion and model evaluation and collect information by asking. The statistics used to analyze the data were mean, standard deviation, and content analysis. The research findings were as follows; 1. The state of human resource management in the digital age was found to be at a low level. 2. A model consisted of: 2.1) human resource planning by using digital technology to formulate plans for human resource, 2.2) human resource recruitment by using digital technology to publicize the recruitment, 2.3) human resource development by developing personnel skills in using digital technology and 2.4) retention of human resources by creating satisfaction in working with digital technology. 3. A model assessed by experts resulted in highest level of suitability, high level of possibility and highest level of utility.

Keywords: Human Resource Management; Digital Age; Private Schools

บทนำ

การพัฒนาองค์กรให้ประสบความสำเร็จต้องอาศัยทรัพยากรการบริหารที่สำคัญ คือ คน เงิน วัสดุ สิ่งของและการบริหารจัดการ โดยเฉพาะคนหรือทรัพยากรบุคคลถือเป็นส่วนสำคัญที่สุดของการบริหาร เนื่องจากองค์กรประกอบด้วยคนเป็นสำคัญ ที่ส่งผลให้การทำงานขององค์กรประสบผลสำเร็จตามที่กำหนด ดังนั้นทุกองค์กรจึงต้องการได้คนที่มีความสามารถและต้องการรักษาคนเหล่านั้นไว้ให้นานที่สุดเท่าที่จะทำได้ การบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นส่วนสำคัญยิ่งรวมทั้งการบริหารองค์กรเช่นสถานศึกษา (ฉันทนา จันทร์บรรจง, 2559) สถานศึกษาซึ่งประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้ทำหน้าที่จัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา รวมทั้งบุคลากรอื่น ๆ ซึ่งมีบทบาทหน้าที่ตามโครงสร้างของสถานศึกษา เพื่อให้สถานศึกษามีผลการดำเนินงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ การบริหารทรัพยากรบุคคลจึงเป็นภารกิจที่ผู้บริหารต้องศึกษาให้เข้าใจและชัดเจน เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลเกิดประสิทธิผลสูงสุด ผู้บริหาร

จะต้องมีการวางแผนโดยเชื่อมโยงกับเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา พัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร สร้างแรงจูงใจ และการกำหนดทิศทางการบริหาร การบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพจะส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียน เนื่องจากบุคลากรที่มีความสำคัญคือ ครู ซึ่งเป็นผู้ที่มีบทบาทมากที่สุดในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้แก่ผู้เรียน และคุณภาพการศึกษาจะประสบผลสำเร็จหรือไม่เพียงใดนั้นขึ้นอยู่กับปัจจัยในตัวครู โดยเฉพาะความเท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว (ปวีศา บุญรอด, 2559) เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว สถานศึกษาจึงต้องมีการเรียนรู้เพื่อเตรียมพร้อมรองรับความเปลี่ยนแปลงในยุคที่กระแสดิจิทัลเกิดขึ้นอย่างรวดเร็วโดยไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในภาคการศึกษาที่เป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้พร้อมเข้าสู่ยุค 4.0 ที่มีเป้าหมายที่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน นั่นคือการสร้างหลักประกันทางการศึกษาที่มีคุณภาพเสมอภาคและเท่าเทียม (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) การเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีที่เกิดขึ้นทำให้สามารถรับรู้ข้อมูลข่าวสารผ่านช่องทางต่าง ๆ ได้อย่างรวดเร็วจากระบบอินเทอร์เน็ต ผ่านกระบวนการที่เรียกว่า “เทคโนโลยีดิจิทัล” ซึ่งกระบวนการดังกล่าวนี้ทำให้คนมีพลังอำนาจด้านความรู้ ทั้งนี้เทคโนโลยีดิจิทัลยังมีผลทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงด้านการศึกษาจากการนำมาช่วยในการค้นคว้าหาความรู้ ทำให้การรวบรวมข้อมูลเพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่สามารถทำได้ภายในระยะเวลารวดเร็ว และสะดวกมากขึ้น (เศรษฐพงศ์ มะลิสุวรรณ, 2559) ทำให้สถานศึกษาต้องปรับวิธีการบริหารจัดการใหม่ให้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลง รวมทั้งในเรื่องการบริหารทรัพยากรบุคคลของสถานศึกษาอย่างโรงเรียนเอกชน

ปัจจุบันพบว่าสภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลของโรงเรียนเอกชน มีปัญหาและอุปสรรคหลายประการ รวมทั้งการลาออกของครูโรงเรียนเอกชนจำนวนมากซึ่งเป็นปัญหาในด้านการรักษาทรัพยากรบุคคล โดยในปีการศึกษา 2551 มีอัตราการลาออกจำนวน 12,439 คน ปีการศึกษา 2552 มีอัตราการลาออก จำนวน 11,397 คน และปีการศึกษา 2553 มีอัตราการลาออกจำนวน 16,876 คน (กระทรวงศึกษาธิการ, 2554) และสาเหตุที่ครูโรงเรียนเอกชนลาออกนั้นส่วนหนึ่งก็เพื่อไปสอบบรรจุเป็นข้าราชการครูขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ที่มีความมั่นคง ความก้าวหน้าในชีวิตร และได้รับความยกย่องจากสังคมมากกว่า ซึ่งการลาออกดังกล่าวนี้ส่งผลกระทบต่อโรงเรียนเอกชนโดยตรง เนื่องจากครูโรงเรียนเอกชนที่ผ่านการทำงานในระยะเวลาหนึ่งได้มีประสบการณ์ และความรู้ ความสามารถมากพอสมควรทำให้ส่งผลการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียนไม่ต่อเนื่อง ต้องสรรหาครูใหม่ซึ่งยังขาดประสบการณ์ และความรู้ ความสามารถมาทดแทน ส่งผลให้การจัดการเรียนการสอนไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร (รุ่ง แก้วแดง, 2551) นอกจากนี้ก็ยังมีปัญหาอื่นๆ ได้แก่ การขาดประสิทธิภาพจากการที่ยังไม่ได้นำเทคโนโลยีมาช่วยในการวางแผน และขาดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถด้านการใช้เทคโนโลยี การไม่ได้บุคลากรที่มีคุณสมบัติตรงตามตำแหน่งที่ต้องการ

รวมทั้งความสามารถในการใช้เทคโนโลยี การไม่ต้องการลงทุนในการพัฒนาบุคลากรโดยเฉพาะการพัฒนาทักษะความสามารถในการใช้เทคโนโลยีเนื่องจากบุคลากรมักลาออกไปสอบบรรจุเป็นข้าราชการจึงไม่คุ้มค่ากับการลงทุน ขาดงบประมาณในการที่จะพัฒนาบุคลากรในการทำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน และบุคลากรขาดแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพราะคิดว่าทำให้เกิดความยุ่งยากและเพิ่มภาระงาน ซึ่งควรได้รับการแก้ไข (อมร ศิริราช, 2564)

แนวคิดและทฤษฎีที่ได้นำมาใช้ในการวิจัยนี้ได้แก่ แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลซึ่งหมายถึง กระบวนการบริหารที่ผู้บริหารได้ดำเนินการที่เกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร และเพื่อให้เป็นทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพสูงสุดต้องมีการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ มีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดีในการทำงาน สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข ซึ่งกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล ประกอบด้วย 1) การวางแผนทรัพยากรบุคคล 2) การสรรหาบุคลากร 3) การคัดเลือก 4) การฝึกอบรมและการพัฒนา 5) ผลตอบแทนและผลประโยชน์อื่น 6) ความปลอดภัยและสุขภาพ 7) พนักงานและแรงงานสัมพันธ์ และ 8) การประเมินผลการปฏิบัติงาน (Mondy & Premeaux, 2002) แนวคิดเกี่ยวกับยุคดิจิทัล ซึ่งหมายถึง ยุคสมัยการเปลี่ยนแปลงทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง ที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการกระบวนการบริหารจัดการผ่านช่องทางที่หลากหลาย (มณีรัตน์ สุดเต้, 2563) โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ซึ่งเป็นเครื่องมือ อุปกรณ์ และเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีอยู่ในปัจจุบัน ประกอบด้วย 1) อุปกรณ์ฮาร์ดแวร์ เช่น คอมพิวเตอร์ โทรศัพท์ แทปเล็ต 2) โปรแกรมซอฟต์แวร์ เช่น โปรแกรมแอปพลิเคชันต่าง ๆ และ 3) สื่อสังคมออนไลน์ เช่น เฟซบุ๊ก ไลน์ ทวิตเตอร์ เป็นต้น ที่ถูกนำมาใช้ในการสื่อสาร การปฏิบัติงาน และการทำงานร่วมกันในองค์กรให้มีความทันสมัยและมีประสิทธิภาพ และแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ซึ่งผู้บริหารมีภารกิจที่ต้องทำให้ครูยอมรับเทคโนโลยี นวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลง โดยมีกิจกรรมหลัก 3 รูปแบบ คือ การกำหนดทิศทางของสถานศึกษา (Setting Direction) การพัฒนาบุคลากร (Developing People) และ 3) การทบทวนการออกแบบองค์การให้สอดคล้องกับความต้องการการเปลี่ยนแปลง (Redesigning the Organization to Meet Changing Demand) ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องให้การยอมรับและเป็นผู้นำในการนำสิ่งเหล่านั้นมาใช้กับตนเองก่อนที่จะเผยแพร่หรือส่งเสริมให้ครูได้ใช้ ซึ่งการนำเทคโนโลยีมาใช้สำหรับสถานศึกษาในยุคดิจิทัลมีดังนี้ 1) การสื่อสาร (Communication) 2) ประชาสัมพันธ์ (Public Relations) 3) การสร้างภาพลักษณ์ (Branding) 4) ความผูกพันและการเรียนรู้ของผู้เรียน (Student Engagement or Learning) 5) การพัฒนาสู่ความเป็นมืออาชีพ (Professional Growth or Development) 6) การปรับเปลี่ยนทัศนสิ่งแวดล้อมและพื้นที่การเรียนรู้ (Re-envisioning Learning Spaces and Environments) และ 7) การสร้างโอกาส (Opportunity) (Sheninger, 2014)

จากความสำคัญและสภาพปัญหาดังกล่าวและจากการสำรวจเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่ายังไม่ปรากฏงานที่ศึกษาเกี่ยวกับรูปแบบการบริหารทรัพยากรบุคคลยุคดิจิทัลในโรงเรียนเอกชนและยังไม่ปรากฏว่ามีการบริหารทรัพยากรบุคคลยุคดิจิทัลในโรงเรียนเอกชนอย่างเป็นรูปแบบที่ชัดเจน ดังนั้นผู้วิจัยซึ่งเป็นผู้บริหารโรงเรียนเอกชนจึงมีความสนใจที่จะศึกษารูปแบบการบริหารทรัพยากรบุคคลยุคดิจิทัลในโรงเรียนเอกชน โดยมีเป้าหมายเพื่อให้เป็นแนวทางที่เป็นประโยชน์ต่อโรงเรียนเอกชน ผู้บริหารโรงเรียนเอกชน และบุคลากรของโรงเรียนเอกชน ซึ่งจะส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียนเอกชน อันจะส่งผลในทางบวกต่อความมีคุณภาพของผู้เรียนที่จะเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศชาติต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลยุคดิจิทัลในโรงเรียนเอกชน
2. เพื่อสร้างรูปแบบการบริหารทรัพยากรบุคคลยุคดิจิทัลในโรงเรียนเอกชน
3. เพื่อประเมินรูปแบบการบริหารทรัพยากรบุคคลยุคดิจิทัลในโรงเรียนเอกชน

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องรูปแบบการบริหารทรัพยากรบุคคลยุคดิจิทัลในโรงเรียนเอกชน เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี มีการดำเนินการวิจัย 3 ระยะ ดังนี้

1. ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลยุคดิจิทัลในโรงเรียนเอกชน ประชากรคือผู้บริหาร และครูของโรงเรียนเอกชนในเขตตรวจราชการที่ 14 ประกอบด้วย จังหวัดอุบลราชธานี จังหวัดอำนาจเจริญ จังหวัดยโสธร และจังหวัดศรีสะเกษ จำนวน 3,426 คน จากนั้นกำหนดจำนวนของกลุ่มตัวอย่างตามสูตรการคำนวณของ Taro Yamane ได้เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 359 คน และทำการทำการสุ่มแบบง่ายเพื่อเลือกกลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามสภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลยุคดิจิทัลในโรงเรียนเอกชน ซึ่งประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการวางแผนทรัพยากรบุคคล 2) ด้านการสรรหาทรัพยากรบุคคล 3) ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล และ 4) ด้านการรักษาทรัพยากรบุคคล เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ เก็บข้อมูลด้วยการนำแบบสอบถามไปให้กลุ่มตัวอย่าง นำข้อมูลไปวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการหาค่าเฉลี่ย และนำผลที่ได้ไปเทียบกับเกณฑ์

2.ระยะที่ 2 การสร้างรูปแบบการบริหารทรัพยากรบุคคลยุคดิจิทัลในโรงเรียนเอกชน การวิจัยในระยะที่ 2 นี้เป็นระยะของการสร้างรูปแบบ ซึ่งมีที่มาจากนำผลการศึกษาจากวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 ไปบูรณาการร่วมกับแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องไปยกเป็นร่างรูปแบบการบริหารทรัพยากรบุคคลยุคดิจิทัลในโรงเรียนเอกชน ซึ่งมีองค์ประกอบคือ หลักการ วัตถุประสงค์ วิธีดำเนินการ แนวทางการประเมินผลและเงื่อนไขความสำเร็จ จากนั้นจัดสนทนา

กลุ่มผู้เชี่ยวชาญ กลุ่มเป้าหมายเลือกแบบเจาะจงจากผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ยุคดิจิทัล จำนวน 9 คน เครื่องมือที่ใช้คือแบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของ รูปแบบ และแบบประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของคู่มือ เก็บรวบรวมข้อมูลโดยการจัดสนทนากลุ่มผู้เชี่ยวชาญ และการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย และนำผลที่ได้ไปเทียบกับเกณฑ์ และการวิเคราะห์เนื้อหา

3. ระยะที่ 3 การประเมินรูปแบบการบริหารทรัพยากรบุคคลยุคดิจิทัลในโรงเรียน เอกชน กลุ่มเป้าหมายเลือกแบบเจาะจงจากผู้ทรงคุณวุฒิและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการบริหาร ทรัพยากรบุคคลยุคดิจิทัลในโรงเรียนเอกชน จำนวน 21 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบประเมิน ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบ เก็บรวบรวมข้อมูลโดยการ นำเนื้อหาของรูปแบบและแบบประเมินให้ผู้ทรงคุณวุฒิทำการประเมิน และใช้การหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานในการวิเคราะห์ข้อมูล จากนั้นนำค่าเฉลี่ยที่ได้ไปแปลผลโดยนำไป เทียบกับเกณฑ์

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่องรูปแบบการบริหารทรัพยากรบุคคลยุคดิจิทัลในโรงเรียนเอกชน มี ผลการวิจัยโดยแบ่งตามวัตถุประสงค์เป็น 3 ระยะดังนี้

1. ระยะที่ 1 การศึกษาศึกษาสภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลยุคดิจิทัลในโรงเรียน เอกชน

พบว่า สภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลยุคดิจิทัลในโรงเรียนเอกชนโดยรวม อยู่ใน ระดับน้อย (ค่าเฉลี่ย 2.45) และเมื่อพิจารณาแต่ละด้าน พบว่า ด้านการวางแผนทรัพยากรบุคคล อยู่ในระดับสูงสุด (ค่าเฉลี่ย 2.60) รองลงมาคือด้านการสรรหาทรัพยากรบุคคล (ค่าเฉลี่ย 2.52) ตามลำดับ สำหรับด้านการรักษาทรัพยากรบุคคล อยู่ในระดับต่ำสุด (ค่าเฉลี่ย 2.45)

2. ระยะที่ 2 การสร้างรูปแบบการบริหารทรัพยากรบุคคลยุคดิจิทัลในโรงเรียน เอกชน

พบว่า รูปแบบการบริหารทรัพยากรบุคคลยุคดิจิทัลในโรงเรียนเอกชนมี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ หลักการ วัตถุประสงค์ วิธีดำเนินการ แนวทางการประเมินผล และเงื่อนไขความสำเร็จ ดังนี้ 1) หลักการของรูปแบบคือ หลักการบริหารทรัพยากรบุคคล และหลักการเปลี่ยนแปลงใน ยุคดิจิทัล 2) วัตถุประสงค์ของรูปแบบ ได้แก่ 2.1) เพื่อให้สถานศึกษาเอกชนได้แนวทางการ บริหารทรัพยากรบุคคลยุคดิจิทัล 2.2) เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลยุคดิจิทัลในโรงเรียน เอกชนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ 3) วิธีดำเนินการของรูปแบบ ประกอบด้วย การวางแผน ทรัพยากรบุคคล การสรรหาทรัพยากรบุคคล การพัฒนาทรัพยากรบุคคล และการรักษา ทรัพยากรบุคคล 4) แนวทางการประเมินผล ได้แก่ ประเมินความเหมาะสมองค์ประกอบของ รูปแบบการบริหารทรัพยากรบุคคลยุคดิจิทัล และประเมินความพึงพอใจในการใช้รูปแบบ และ

5) เงื่อนไขความสำเร็จ ได้แก่ 5.1) ผู้บริหารต้องมีความรู้ความเข้าใจการบริหารงานบุคคลด้วยคุณธรรมและความเสมอภาค 5.2) บุคลากร ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องและองค์กรต้องเห็นความสำคัญและให้ความร่วมมือในการบริหารทรัพยากรบุคคลยุคดิจิทัล และ 5.3) ผู้บริหารและบุคลากรต้องก้าวทันการเปลี่ยนแปลง และผลการประเมินของผู้เชี่ยวชาญสรุปได้ว่าร่างรูปแบบการบริหารทรัพยากรบุคคลยุคดิจิทัลในโรงเรียนเอกชนโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.56) และความเป็นไปได้ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.60) และสรุปได้ว่าการประเมินความเหมาะสมของคู่มือการดำเนินการตามรูปแบบการบริหารทรัพยากรบุคคลยุคดิจิทัลในโรงเรียนเอกชนมีความเหมาะสมโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.67)

3. ระยะที่ 3 การประเมินรูปแบบการบริหารทรัพยากรบุคคลยุคดิจิทัลในโรงเรียนเอกชน

พบว่าจากการประเมินของผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เกี่ยวข้องโดยรวมรูปแบบการบริหารทรัพยากรบุคคลยุคดิจิทัลในโรงเรียนเอกชน มีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.55) ความเป็นไปได้ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.47) และความเป็นประโยชน์ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.61) และเมื่อพิจารณาในแต่ละองค์ประกอบแล้วพบว่าหลักการของรูปแบบมีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.53) ความเป็นไปได้ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.50) และความเป็นประโยชน์ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.57) สำหรับวัตถุประสงค์ของรูปแบบพบว่า มีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.53) ความเป็นไปได้ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.48) และความเป็นประโยชน์ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.58) สำหรับวิธีดำเนินการของรูปแบบพบว่า โดยรวมมีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.57) ความเป็นไปได้ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.46) และความเป็นประโยชน์ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.60) สำหรับแนวทางการประเมินผลรูปแบบพบว่าโดยรวมมีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.54) ความเป็นไปได้ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.46) และความเป็นประโยชน์ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.57) และเงื่อนไขความสำเร็จพบว่า โดยรวมมีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.59) ความเป็นไปได้ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.46) และความเป็นประโยชน์ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.65)

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยเรื่องรูปแบบการบริหารทรัพยากรบุคคลยุคดิจิทัลในโรงเรียนเอกชน ผู้วิจัยได้อภิปรายผลตามวัตถุประสงค์การศึกษา ดังนี้

1. สภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลยุคดิจิทัลในโรงเรียนเอกชน

พบว่าสภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลยุคดิจิทัลในโรงเรียนเอกชนโดยรวมอยู่ในระดับน้อย โดยด้านการวางแผนทรัพยากรบุคคล อยู่ในระดับสูงสุด รองลงมาคือด้านการสรรหาทรัพยากรบุคคล สำหรับด้านการรักษาทรัพยากรบุคคล อยู่ในระดับต่ำสุด เนื่องจากในปัจจุบันโรงเรียนโรงเรียนเอกชนยังเห็นเป็นเรื่องใหม่ ผู้บริหารและบุคลากรยังยึดติดวิธีการบริหาร

แบบเดิมทำให้มีความตระหนักและให้ความสำคัญน้อย โดยมองว่าเทคโนโลยีดิจิทัลเป็นสิ่งยุ่งยาก และต้องใช้งบประมาณในการจัดหา การนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลจึงยังมีการนำเข้ามาใช้จำนวนน้อย ซึ่งต่างจากผลการวิจัยของพรพรรณ มนตรีพิศุทธิ์ (2561) ที่พบว่า การบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดนครราชสีมาอยู่ในระดับมาก และต่างจากการวิจัยของชาติรี แฉงนำ (2562) ที่พบว่า ความพึงพอใจของบุคลากรต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของวิทยาลัยเทคนิคนครราชสีมาอยู่ในระดับปานกลาง และต่างจากผลการวิจัยของทิพวรรณ โพธิ์ขำ (2563) ที่พบว่าการบริหารโรงเรียนประชารัฐในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานอยู่ในระดับมาก

2. การสร้างรูปแบบการบริหารทรัพยากรบุคคลยุคดิจิทัลในโรงเรียนเอกชน

พบว่า รูปแบบการบริหารทรัพยากรบุคคลยุคดิจิทัลในโรงเรียนเอกชนมี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ หลักการ วัตถุประสงค์ วิธีดำเนินการ แนวทางการประเมินผล และเงื่อนไขความสำเร็จ ซึ่งวิธีการดำเนินการประกอบด้วย

2.1) ด้านการวางแผนทรัพยากรบุคคล เนื่องจากการวางแผนเป็นจุดเริ่มต้นของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล การวางแผนที่ดีจะทำให้การบริหารเป็นไปอย่างมีระบบ ถูกต้องและมีขั้นตอน ดังนั้นในการวางแผนทรัพยากรบุคคลยุคดิจิทัลในโรงเรียนเอกชนจึงมีวิธีดำเนินงานที่ประกอบด้วย การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศกำหนดแผนงาน การวางแผนกำหนดเป้าหมายเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคล การวางแผนจัดวางตำแหน่งบุคลากรให้เหมาะสมกับสายงาน การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศกำหนดโครงการด้านทรัพยากรบุคคล การวางแผนให้บุคลากรปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการประชาสัมพันธ์แผนทรัพยากรบุคคล การประชุมสื่อสารการทำงานด้วยโซเชียลมีเดีย การใช้โปรแกรมเพื่อวิเคราะห์ผลด้านการวางแผนทรัพยากรบุคคล สนับสนุนให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนผ่านเครื่องมือสื่อสารในรูปแบบเทคโนโลยีดิจิทัล และการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการติดตามการดำเนินการตามแผนทรัพยากรบุคคล สอดคล้องกับการวิจัยของจันทิมา รุ่งเรือง (2563) ที่พบว่า การส่งเสริมให้บุคลากรร่วมกันวางแผนในการนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน การวางแผนเพื่อกำหนดแนวทางให้บุคลากรได้ใช้เทคโนโลยีอย่างมีประสิทธิภาพ การใช้ข้อมูลสารสนเทศทางด้านเทคโนโลยีที่หลากหลายประกอบการตัดสินใจวางแผน เป็นส่วนหนึ่งของการบริหารโรงเรียนเอกชนในยุคดิจิทัล และการวิจัยของทิพวรรณ โพธิ์ขำ (2563) ที่พบว่า การวางแผนร่วมกันระหว่างผู้บริหาร ครูและบุคลากรในโรงเรียน เป็นส่วนหนึ่งของการบริหารโรงเรียนประชารัฐในยุคดิจิทัล และการวิจัยของบุญชู ใจใส (2564) ที่พบว่า การวางแผนนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการเรียนการสอน เป็นส่วนหนึ่งในการบริหารส่งผลต่อทักษะดิจิทัลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม

2.2) ด้านการสรรหาทรัพยากรบุคคล เนื่องจากการสรรหาเป็นวิธีการให้ได้มาซึ่งบุคลากรที่มีทักษะความรู้และความสามารถตรงตามความต้องการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งใน

ปัจจุบันที่มีความจำเป็นต้องให้ได้มาซึ่งบุคลากรที่นอกจากจะต้องมีความรู้ความสามารถตามสายงานแล้วยังต้องมีทักษะในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอีกด้วย ดังนั้นในการสรรหาทรัพยากรบุคคลยุคดิจิทัลในโรงเรียนเอกชนจึงมีวิธีดำเนินงานที่ประกอบด้วย การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการประชาสัมพันธ์การสรรหาบุคลากร การตั้งเกณฑ์คุณสมบัติผู้สมัครที่มีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลจัดการเรียนการสอน มีกระบวนการสรรหาบุคลากรโดยการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลคัดเลือกสรรหาบุคลากรที่มีความสามารถที่ต้องการและมีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล มีการทดลองงานและทดสอบความสามารถในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล และมีการทำสัญญาเพื่อป้องกันการลาออกกลางคัน สอดคล้องกับการวิจัยของวิมลพรรณ อาภาเวท และ จักรกฤษณ์ พางาม (2561) ที่พบว่า การสรรหาคัดเลือกบุคลากรที่มีความสามารถทางด้านทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เป็นส่วนหนึ่งของการบริหารงานตามนโยบายดิจิทัลของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร และการวิจัยของชิตสุภางค์ ทิพย์เที่ยงแท้ และคนอื่น ๆ (2563) ที่พบว่า การประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อต่างๆ การสรรหาบุคลากร การกำหนดเกณฑ์ในการสรรหาที่ชัดเจน การมีเกณฑ์มาตรฐานในการคัดเลือกบุคลากร เป็นส่วนหนึ่งในการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยบริการสาธารณสุข เขตสุขภาพที่ 5

2.3) ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล เนื่องจากการพัฒนาเป็นหัวใจสำคัญของการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่แล้วให้มีศักยภาพเพิ่มขึ้นทั้งในงานประจำและทักษะในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้อย่างสอดคล้องและเท่าทันการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล ดังนั้นในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลยุคดิจิทัลในโรงเรียนเอกชนจึงมีวิธีดำเนินงานที่ประกอบด้วยการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร การพัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน การจัดทำโครงการพัฒนาบุคลากรในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลตามความต้องการของโรงเรียน การจัดเตรียมบุคลากรให้มีทักษะความรู้ในการใช้เทคโนโลยี การเสริมสร้างทักษะและทัศนคติเชิงบวกในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล การจัดกระบวนการและจัดหาหลักสูตรพัฒนาความสามารถในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล การส่งเสริมความสามารถในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล การส่งเสริมการพัฒนาตนเองในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล การส่งเสริมให้บุคลากรอบรมพัฒนาความชำนาญในการใช้งานควบคู่กับการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล การคัดเลือกบุคลากรที่มีความพร้อมเข้าอบรมในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาตนเอง แล้วนำมาเผยแพร่ต่อบุคลากรอื่น การจัดหาผู้เชี่ยวชาญฝึกอบรมบุคลากรในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงาน การให้บุคลากรถอดบทเรียนนำองค์ความรู้ที่ได้เสนอผู้บริหาร การประเมินผลหลังการอบรมพัฒนาในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล การจัดกิจกรรมส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพในการใช้เทคโนโลยีให้กับบุคลากร การส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองในด้านการเรียนรู้จากแหล่งเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล การส่งเสริมการพัฒนาตนเองของบุคลากรเพื่อรองรับการใช้สื่อเทคโนโลยีจัดการเรียนการสอนในห้องเรียน และการสร้างแรงจูงใจบุคลากรในการพัฒนาตนเองให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล สอดคล้องกับ

การวิจัยของ ทิพวรรณ โพธิ์ขำ (2563) ที่พบว่า การพัฒนาความรู้ความสามารถด้วยการอบรม และพัฒนาในการใช้ ICT และนวัตกรรม เป็นส่วนหนึ่งของการบริหารโรงเรียนประชารัฐในยุค ดิจิทัล และการวิจัยของบุญชู ใจใส (2564) ที่พบว่า นำ Digital Technology มาใช้ในการ พัฒนาผู้บริหารครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกประเภททั้งระบบ เป็นส่วนหนึ่งในการบริหาร ส่งผลกระทบต่อทักษะดิจิทัลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 และการวิจัยของสุชนา โกมลวนิช (2563) ที่พบว่า การสนับสนุนให้ครูได้พัฒนาตนเองจน สามารถสร้างนวัตกรรมจากเทคโนโลยีดิจิทัล การส่งเสริมครูให้มีการพัฒนาทักษะดิจิทัลเพื่อ นำไปใช้ในการออกแบบการจัดการเรียนรู้ เป็นส่วนหนึ่งในการบริหารยุคดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23

2.4) ด้านการรักษาทรัพยากรบุคคล เนื่องจากการที่องค์กรใดๆ ก็ตามจะ สามารถรักษาเสถียรภาพในการดำเนินงานให้ได้นั้น จะต้องมีบุคลากรที่ปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง ในระยะเวลายาวนานเพื่อให้เกิดประสบการณ์และความเชี่ยวชาญในสายงาน การรักษา ทรัพยากรบุคคลให้คงอยู่จึงเป็นสิ่งสำคัญขององค์กรโดยทั่วไปรวมทั้งโรงเรียนเอกชน ดังนั้นใน การพัฒนาทรัพยากรบุคคลยุคดิจิทัลในโรงเรียนเอกชนจึงมีวิธีดำเนินงานที่ประกอบด้วย การใช้ เทคโนโลยีดิจิทัลและเทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารทรัพยากรบุคคลในระยะยาวเพื่อสร้าง ความมั่นใจให้กับบุคลากร การกำหนดเป้าหมายการทำงานที่ชัดเจน เพื่อสร้างแรงจูงใจที่ดีในการ ทำงานให้กับบุคลากร การกำหนดแผนการรักษามูลค่าอย่างชัดเจนและสอดคล้องกับวิถีชีวิต แนวใหม่ (New Normal) การส่งเสริมโอกาสในการสร้างความก้าวหน้ามั่นคงในอาชีพให้กับ บุคลากร การสนับสนุนการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการวางแผนทรัพยากรบุคคลของโรงเรียน การสร้างความยืดหยุ่นกับบุคลากรให้สามารถทำงานนอกโรงเรียนได้โดยใช้การสื่อสารผ่าน โทรศัพท์และโปรแกรมแชทไลน์ เฟสบุ๊ก การส่งเสริมให้บุคลากรแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร ที่ เป็นประโยชน์ผ่านเทคโนโลยีดิจิทัล การส่งเสริมให้บุคลากรทำงานร่วมกันเป็นทีม การทำให้ บุคลากรมีความพึงพอใจในการทำงานด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล การกำหนดค่าตอบแทนที่เหมาะสม การสร้างขวัญกำลังใจให้กับบุคลากรด้วยการจัดสวัสดิการที่ดี และการสร้างความประทับใจด้วย การยกย่องชมเชย มอบรางวัลเกียรติบัตร และเชิดชูเกียรติ สอดคล้องกับการวิจัยของวิมลพรรณ อาภาเวท และ จักรกฤษณ์ พางาม (2561) ที่พบว่า การรักษาไว้ซึ่งทรัพยากรบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถทางด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เป็นส่วนหนึ่งของการบริหารงานตาม นโยบายดิจิทัลของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร และการวิจัยของทิพวรรณ โพธิ์ขำ (2563) ที่พบว่า การเสริมสร้างขวัญกำลังใจให้ครูและบุคลากรในโรงเรียน เป็นส่วนหนึ่งของการ บริหารโรงเรียนประชารัฐในยุคดิจิทัล

3. การประเมินผลรูปแบบการบริหารทรัพยากรบุคคลยุคดิจิทัลในโรงเรียนเอกชน

พบว่าจากการประเมินของผู้ทรงคุณวุฒิและผู้ที่เกี่ยวข้องโดยรวมรูปแบบการบริหาร ทรัพยากรบุคคลยุคดิจิทัลในโรงเรียนเอกชน มีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด ความเป็นไปได้

ในระดับมาก และความเป็นประโยชน์ในระดับมากที่สุด เนื่องจากรูปแบบการบริหารทรัพยากรบุคคลยุคดิจิทัลในโรงเรียนเอกชนที่ได้มานั้นผ่านกระบวนการวิจัยต่างๆอย่างถูกต้องและเป็นระบบ ตั้งแต่การร่างรูปแบบที่ได้มาจากผลการศึกษาสภาพปัจจุบันปัญหาและแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลที่เป็นอยู่ในปัจจุบันร่วมกับแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จากนั้นก็นำเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญประเมินความเหมาะสมและเป็นไปได้พร้อมทั้งข้อเสนอแนะในการปรับปรุง จากนั้นก็นำร่างรูปแบบที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้เพื่อจะได้ทราบผลจากการปฏิบัติจริง และสุดท้ายก็ได้นำเสนอผู้ทรงคุณวุฒิมีความรู้ และมีประสบการณ์ตรงในการการบริหารทรัพยากรบุคคลประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้และประโยชน์ของรูปแบบพร้อมทั้งข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไขจนได้เป็นรูปแบบที่สมบูรณ์ สอดคล้องกับผลการวิจัยของทิพวรรณ โพธิ์ขำ (2563) ที่พบว่าผลการประเมินรูปแบบการบริหารโรงเรียนประชารัฐในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และผลการวิจัยของรังสรรค์ ศรีโคตร และคณะ (2563) ที่พบว่าผลการประเมินรูปแบบการบริหารงานบุคคลโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนามีความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก ส่วนความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด

องค์ความรู้จากการวิจัย

องค์ความรู้จากการวิจัยสามารถสรุปเป็นแผนภาพได้ดังนี้



ภาพที่ 1 องค์ความรู้จากการวิจัย

สรุปได้ว่าการบริหารทรัพยากรบุคคลยุคดิจิทัลในโรงเรียนเอกชน มีหลักการที่สำคัญคือการบริหารทรัพยากรบุคคล และการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้สถานศึกษาเอกชนได้แนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลยุคดิจิทัล และเพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลยุคดิจิทัลในโรงเรียนเอกชนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ จึงมีการดำเนินการที่ประกอบด้วย การวางแผนทรัพยากรบุคคล การสรรหาทรัพยากรบุคคล การพัฒนาทรัพยากรบุคคล และการรักษาทรัพยากรบุคคล และมีแนวทางการประเมินผลจากประเมินความเหมาะสมองค์ประกอบของรูปแบบการบริหารทรัพยากรบุคคลยุคดิจิทัล และประเมินความพึงพอใจในการใช้รูปแบบ ภายใต้งานไขความสำเร็จคือผู้บริหารต้องมีความรู้ความเข้าใจการบริหารงานบุคคลด้วยคุณธรรมและความเสมอภาค บุคลากร ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องและองค์กรต้องเห็นความสำคัญและให้ความร่วมมือในการบริหารทรัพยากรบุคคลยุคดิจิทัล และผู้บริหารและบุคลากรต้องก้าวทันการเปลี่ยนแปลง

ข้อเสนอแนะ

1. โรงเรียนเอกชนในเขตตรวจราชการที่ 14 ควรมีการยกระดับสร้างแรงจูงใจการรักษาทรัพยากรบุคคลให้มากยิ่งขึ้นด้วยการสร้างความเชื่อมั่นในด้านความมั่นคง บรรยากาศที่ดีในการทำงาน การจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เทียบเท่าหรือสูงกว่าหน่วยงานภาครัฐเพื่อความต่อเนื่องและควมมีเสถียรภาพในการบริหารจัดการ
2. โรงเรียนเอกชนควรพัฒนาทรัพยากรบุคคล โดยการเตรียมบุคลากรให้มีทักษะความรู้ในการใช้เทคโนโลยีอย่างเหมาะสมในการทำงาน การส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลต่างๆ ในการจัดการเรียนการสอน และการสร้างแรงจูงใจบุคลากรในการพัฒนาตนเองให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล
3. ควรมีการวิจัยเรื่องการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนที่มีผลต่อประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลยุคดิจิทัล

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2554). *แผนแม่บทเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2554 – 2556*. กรุงเทพฯ: สำนักปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.
- จันทิมา รุ่งเรือง. (2563). *โมเดลเชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลโรงเรียนเอกชนในยุคดิจิทัล* (วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). นครปฐม: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.

- ฉันทนา จันทร์บรรจง. (2559). การศึกษาเปรียบเทียบการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษโดยโรงเรียนเอกชนในประเทศอินเดียและประเทศไทยที่ใช้หลักสูตรภาษาอังกฤษ. *วารสารศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยนครสวรรค์*, 18(4), 142-155.
- ชาตรี แดงนำ. (2562). ความพึงพอใจของบุคลากรต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของวิทยาลัยเทคนิคนครราชสีมา (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาระบบจัดการบริหารและทรัพยากรมนุษย์). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- ชิตสุรางค์ ทิพย์เที่ยงแท้ และคณะ. (2563). การบริหารทรัพยากรบุคคล คุณภาพชีวิตการทำงาน ความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในหน่วยบริการสาธารณสุข เขตสุขภาพที่ 5 (รายงานผลการวิจัย). ราชบุรี: สถาบันพระบรมราชชนก และวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนีราชบุรี.
- บุญชู ใจใส. (2564). ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อทักษะดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา) สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ทิพวรรณ โพธิ์ขำ. (2563). รูปแบบการบริหารโรงเรียนประชารัฐในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). นครสวรรค์: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- ปวีศา บุญรอด. (2559). รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา (วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา) นครปฐม: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- พรพรรณ มนต์รีพิศุทธิ์. (2561). แนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ สำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดชายแดนภาคใต้: กรณีศึกษาจังหวัดนราธิวาส. กรุงเทพฯ: สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.
- มณีนรัตน์ สุดเต้. (2563). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรดิตถ์ เขต 2 (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). อุดรดิตถ์: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์.
- รังสรรค์ ศรีโคตร, และคณะ. (2559). รูปแบบการบริหารงานบุคคลโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนม*. 10(1), 1-8.
- รุ่ง แก้วแดง. (2551). *ปฐพีวิทยาการศึกษาไทย*. กรุงเทพฯ: บริษัทพินเนต พรินท์ติ้ง เซ็นเตอร์ จำกัด.

- วิมลพรรณ อาภาเวท และจักรกฤษณ์ พางาม. (2561). แนวทางการบริหารงานตามนโยบายมหาวิทยาลัยดิจิทัลของผู้บริหารมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร. *วารสารวิชาการและวิจัยมจร. พระนคร สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*. 3(2), 69-81.
- เศรษฐพงศ์ มะลิสวรรณ. (2559). การเปลี่ยนแปลงด้านการศึกษาในยุคดิจิทัล. สืบค้น 15 ธันวาคม 2563, จาก <http://backoffice.onec.go.th>
- สุชนา โกมลวงิช. (2563). *ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะครู ใน ศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 (วิทยานิพนธ์ ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารและพัฒนาคุณภาพการศึกษา)*. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579*. กรุงเทพฯ: พรินทวาทกราฟฟิค.
- อมร ศิริราช. (2564, 18 พฤษภาคม). ผู้อำนวยการโรงเรียนศิริเกษวิทยา [สัมภาษณ์].
- Mondy, W., Noe M., & Premeaux, R. (2002). *Human Resource Management*. New Jersey: Prentice-Hall.
- Sheninger, E. C. (2014). *Digital leadership: changing paradigms for changing times*. Thousand Oaks, CA: Corwin.



กลยุทธ์การดำเนินการระบบงานประกันคุณภาพภายใน สถานศึกษาขั้นพื้นฐานในยุคดิจิทัล*

A STRATEGIES FOR THE IMPLEMENTATION OF AN INTERNAL QUALITY ASSURANCE SYSTEM FOR PRIMARY EDUCATION IN THE DIGITAL ERA



นุชกานดา พิมโคตร, พงษ์ธร สิงห์พันธ์, ชวนคิด มะเสนะ

Nutkanda Pimkote, Phongthorn Singhapan, Chuankid Masena

มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

Ubon Ratchathani Rajabhat

Corresponding Author E-mail: noojeed2558@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อนำเสนอกลยุทธ์การดำเนินการระบบงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในยุคดิจิทัล เป็นการวิจัยรูปแบบผสมวิธี มี 4 ระยะ ดังนี้ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบันและความต้องการการดำเนินงานประกันคุณภาพ ตัวอย่าง 168 คน 2) สร้างกลยุทธ์โดยผู้เชี่ยวชาญ 11 คน 3) ทดลองใช้กลยุทธ์กับกลุ่มตัวอย่าง 20 คน และ 4) ประเมินกลยุทธ์โดยผู้ทรงคุณวุฒิ 21 คน เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์ แบบบันทึก และแบบประเมินกลยุทธ์ สถิติที่ใช้ ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย

ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า กลยุทธ์การดำเนินการระบบงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในยุคดิจิทัล มี 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) วิสัยทัศน์ 2) พันธกิจ 3) เป้าประสงค์ 4) กลยุทธ์ ซึ่งประกอบด้วย 5 กลยุทธ์หลัก ดังนี้ 1) กลยุทธ์พัฒนาคุณภาพการศึกษาด้วยเทคโนโลยีที่ทันสมัย ประกอบด้วย 2 ตัวชี้วัด 9 แนวทางดำเนินการ 2) กลยุทธ์พัฒนาบุคลากรในการใช้เทคโนโลยีอย่างมืออาชีพ ประกอบด้วย 2 ตัวชี้วัด 8 แนวทางดำเนินการ 3) กลยุทธ์สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดีในการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษา ประกอบด้วย 1 ตัวชี้วัด 7 แนวทางดำเนินการ 4) กลยุทธ์สนับสนุนการใช้สื่อเทคโนโลยีในการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย 2 ตัวชี้วัด 10 แนวทางดำเนินการ 5) กลยุทธ์สร้างภาคีเครือข่ายการระดมทรัพยากรการศึกษา ประกอบด้วย 2 ตัวชี้วัด 7 แนวทางดำเนินการ ผลการประเมินกลยุทธ์อยู่ในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ: กลยุทธ์; งานประกันคุณภาพภายใน; สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

Abstract

Objectives of this research were to present the strategies for implementing quality assurance systems in basic education institutions in the digital era. This research was Mixed Methods. There were 4 research phases as follows: 1) studying the current situation and the need for the implementation of quality assurance systems. The samples of 168 people. 2) Creating a strategy by 11 experts. Phase 3 Experimenting with strategies the target group were 20 people. and 4) Evaluating of strategies by 21 experts. The tools used were questionnaires, interview forms, record forms and strategy assessment forms. The statistics used were percentage, mean, standard deviation, qualitative data and use content descriptive interpretation.

The results showed that: Strategies for implementing quality assurance systems within basic education institutions in the digital era consisted of 4 components: 1) Vision 2) Mission 3) Objectives 4) Strategies consisting of 5 main strategies; (1) Strategies for improving the quality of education with modern technology, consisting of 2 indicators and 9 operational guidelines. (2) Strategies for developing personnel to be proficient in using technology in a professional manner, consisting of 2 indicators and 8 operational guidelines. (3) Strategies for creating a good organizational culture in conducting educational quality assurance consisting of 1 indicator and 7 operational guidelines. (4) Strategies to support the efficient use of technology media consisting of 2 indicators and 10 operational guidelines. (5) Strategies for building network partners in mobilizing resources for education, consisting of 2 indicators and 7 operational guidelines. The overall strategies evaluation results were at the highest level.

Keywords: Strategies; For the Implementation of An Internal Quality Assurance System; Primary Education

บทนำ

ในปัจจุบันโลกมีวิวัฒนาการด้านเทคโนโลยีที่เจริญก้าวหน้าอย่างรวดเร็ว ซึ่งส่งผลต่อการบริหารจัดการการศึกษาของโรงเรียนเป็นอย่างมาก ทำให้ผู้บริหารโรงเรียนจำเป็นต้องมีการพัฒนาเกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัลในทุก ๆ ด้าน เพื่อเพิ่มคุณภาพการบริหารการศึกษาของโรงเรียนให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายและนโยบายของการจัดการศึกษาในยุคดิจิทัล (มัลลีย์ วงศ์ฤทัยวัฒนา, 2556) นอกจากนี้การพัฒนาคุณภาพของคนให้สามารถปรับตัวให้ทันต่อการ

เปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นนั้นมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาศักยภาพที่มีอยู่ในตัวของบุคคลอย่างเต็มที่ เพื่อพัฒนาให้เป็นคนที่มีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ แก้ไขปัญหา มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ สามารถเรียนรู้ด้วยตนเอง และปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว รู้จักพึ่งพาตนเองและสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข มีคุณธรรม จริยธรรม ซึ่งคุณภาพการศึกษาเป็นตัวแปรที่สำคัญในการนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพของมนุษย์ได้เป็นอย่างดี และการศึกษาที่มีคุณภาพจำเป็นต้องมีระบบการศึกษาและระบบการจัดการที่ดี มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพในทุกด้าน ซึ่งระบบประกันคุณภาพการศึกษาถือเป็นกลไกที่สำคัญอย่างหนึ่งในการดำเนินการร่วมพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาของไทยได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ตามกฎหมายกระทรวงการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2561 มีการประกาศมาตรฐานการศึกษาที่มีการปฏิรูประบบการประเมินและการประกันคุณภาพการศึกษา รวมทั้งมีนโยบายปรับปรุงมาตรฐานและตัวชี้วัด ซึ่งจะสะท้อนถึงคุณภาพการศึกษาได้อย่างแท้จริง เน้นการประเมินตามสภาพจริง สร้างมาตรฐานระบบการประเมินเพื่อลดภาระการจัดเก็บข้อมูลที่ซ้ำซ้อน ลดการจัดทำเอกสารที่ใช้ในการประเมิน ดังนั้น การกำหนดมาตรฐานการศึกษาจึงเน้นที่คุณภาพผู้เรียน คุณภาพผู้บริหารสถานศึกษา และคุณภาพครู ให้ความสำคัญสอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาชาติ และข้อกำหนดในกฎกระทรวงการประกันคุณภาพการศึกษา (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2561)

จากการศึกษาสภาพปัญหาในการดำเนินการตามระบบงานประกันคุณภาพการศึกษาที่เกิดขึ้นจำเป็นต้องมีเครื่องมือที่จะช่วยในการบริหารจัดการระบบประกันคุณภาพให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยใช้ “กลยุทธ์” เป็นแนวทางในการดำเนินงานที่มีระบบ ทิศทางระเบียบแบบแผนจะช่วยให้สามารถตัดสินใจและกำหนดภาระงานและแนวโน้มความสำเร็จของการประกันคุณภาพการศึกษาได้ซึ่งต้องอาศัยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาเป็นตัวช่วยขับเคลื่อนกลยุทธ์ในการดำเนินงาน นอกจากนี้ ในสถานการณ์ปัจจุบันที่มีการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีประกาศให้ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดวันและเวลาทำงานของบุคลากรนอกที่ตั้งหน่วยงาน (Work From Home) ตามความเหมาะสม โดยคำนึงถึงเป้าหมายการดำเนินงานและผลสัมฤทธิ์สูงสุดสถานศึกษา แต่ทั้งนี้จะต้องนำเทคโนโลยีและเครือข่ายของคอมพิวเตอร์มาใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษาอย่างเหมาะสม เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้เรียนและผู้มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาอย่างคุ้มค่าและมีประสิทธิภาพสูงสุด

จากความสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษา “กลยุทธ์การดำเนินการระบบงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในยุคดิจิทัล” เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำความรู้ ความเข้าใจไปปรับและประยุกต์ใช้กับการบริหารสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม คุ้มค่า เพื่อใช้ประโยชน์ในการวางแผนในการพัฒนาการดำเนินงานระบบงานประกันคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษาได้อย่างต่อเนื่อง สอดคล้องตามเป้าหมายและมาตรฐานการศึกษาของชาติ

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน และความต้องการการดำเนินการระบบงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในยุคดิจิทัล
2. เพื่อสร้างกลยุทธ์การดำเนินการระบบงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในยุคดิจิทัล
3. เพื่อทดลองกลยุทธ์การดำเนินการระบบงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในยุคดิจิทัล
4. เพื่อประเมินกลยุทธ์การดำเนินการระบบงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในยุคดิจิทัล

วิธีดำเนินการวิจัย

เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed-Methods Research) ระหว่างการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) และการประชุมสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion) และการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research)

ผู้วิจัยได้แบ่งขั้นตอนการดำเนินการวิจัยออกเป็น 4 ขั้นตอน ดังรายละเอียดขั้นตอน การดำเนินการวิจัยดังนี้

ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบัน ความต้องการได้เก็บรวบรวมข้อมูลโดยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพร่วมกัน ได้แก่ ขั้นที่ 1 การศึกษาและวิเคราะห์เอกสาร (Documentary Analysis) ขั้นที่ 2 การสำรวจข้อมูล (Survey Study) สภาพปัจจุบันและความต้องการของสถานศึกษาในเขตตรวจราชการที่ 14 ซึ่งใช้แบบสอบถามที่ผ่านการนำเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องตามวัตถุประสงค์เป็นรายข้อ (IOC) ได้ค่าระหว่าง 0.80 -1.00 กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหาร และครูผู้รับผิดชอบงานประกันคุณภาพการศึกษา รวมจำนวน 168 คน และขั้นที่ 3 ศึกษาฐานโรงเรียนต้นแบบ (Best Practice) ที่ได้รับรางวัล IQA Award โดยใช้แบบสัมภาษณ์จำนวน 3 แห่ง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและความต้องการของสถานศึกษาลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วน ประมาณค่า (Rating Scale) ตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert) (บุญชม ศรีสะอาด, 2553)

ระยะที่ 2 การสร้างกลยุทธ์ แบ่งออกเป็น 3 ขั้น คือ ขั้นที่ 1 การสร้างกลยุทธ์ โดยการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอก และสร้าง (ร่าง) กลยุทธ์ ประกอบด้วย วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ กลยุทธ์ ตัวชี้วัดความสำเร็จ ขั้นที่ 2 การพัฒนากลยุทธ์โดยการตรวจสอบ (ร่าง) กลยุทธ์ด้านความสมบูรณ์ของกลยุทธ์ใช้เทคนิคการสนทนากลุ่มผู้เชี่ยวชาญ (Focus Group) จำนวน 11 คน และขั้นที่ 3 ประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของ (ร่าง) กลยุทธ์เพื่อ

นำผลการประเมิน มาวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อมาปรับปรุงให้เป็น (ร่าง) กลยุทธ์ฉบับสมบูรณ์นำไปใช้ในการทดลอง

ระยะที่ 3 การทดลองกลยุทธ์ โดยใช้วิธีทดลองใช้กับผู้บริหาร ครูและคณะกรรมการสถานศึกษา โรงเรียนบัวเจริญวิทยา ซึ่งเป็นโรงเรียนที่เตรียมพร้อมรับการประเมินภายนอก รอบสี่ และประเมินเพื่อรับรางวัล IQA Award จำนวน 20 คน

ระยะที่ 4 การประเมินกลยุทธ์ ผู้วิจัยนำกลยุทธ์ดำเนินการระบบงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในยุคดิจิทัล ที่ผ่านการทดลอง จากระยะที่ 3 มาประเมินความเหมาะสม ความเป็นได้และด้านความเป็นประโยชน์ของกลยุทธ์การดำเนินการระบบงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในยุคดิจิทัลโดยใช้วิธีการประเมินโดยผู้เชี่ยวชาญและ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholder-Based Approach) จำนวน 21 คน จากนั้นนำผลการประเมิน มาวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อมาปรับปรุงและนำเสนอกลยุทธ์การดำเนินการระบบงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในยุคดิจิทัล

ผลการวิจัย

ผู้วิจัยได้นำเสนอผลของการวิจัย 4 ประเด็น ดังนี้ 1) ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและความต้องการกลยุทธ์การดำเนินการระบบงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในยุคดิจิทัล 2) ผลจากการสร้างกลยุทธ์การดำเนินการระบบงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในยุคดิจิทัล 3) ผลการทดลองกลยุทธ์การดำเนินการระบบงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในยุคดิจิทัล และ 4) ผลการประเมินกลยุทธ์การดำเนินการระบบงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในยุคดิจิทัล ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1) ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและความต้องการการดำเนินการระบบงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในยุคดิจิทัล สรุปผลการดังนี้

1.1 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและความต้องการของการสร้างกลยุทธ์การดำเนินการระบบงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในยุคดิจิทัล พบว่า สภาพการดำเนินการในปัจจุบันในภาพรวมอยู่ในมาก ($\bar{X}$ = 4.08, S.D = .12) และความต้องการดำเนินการในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.11, S.D = .12)

1.2 ผลการศึกษาสถานศึกษาต้นแบบที่เคยได้รับรางวัล IQA Award สรุปผลการศึกษาได้ ดังนี้

ผลจากการสัมภาษณ์เชิงลึกสรุปได้ว่า การดำเนินการระบบงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานประกอบด้วย 3 ด้าน ประกอบด้วย 1) การควบคุมและพัฒนาคุณภาพการศึกษา ผู้บริหารต้องมีวิสัยทัศน์ในการพัฒนาและสามารถนํานโยบายไปสู่การปฏิบัติ โดยใช้แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน 2) กำกับ ติดตาม ตรวจสอบเพื่อควบคุมคุณภาพการศึกษา เป็นการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาใช้ในการ

บริหารจัดการสถานศึกษาอย่างมีระบบ โดยการกำกับติดตามตรวจสอบของคณะกรรมการในการรวบรวมข้อมูล ประเมินผล และ3) การประเมินคุณภาพการศึกษา ใช้ระบบสารสนเทศของสถานศึกษาเข้ามาบริหารจัดการ เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการหาแนวทางแก้ไขและพัฒนา โดยมุ่งเน้นการให้ทุกคนมีส่วนร่วม

2) ผลจากการสร้างกลยุทธ์โดยการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอก มีตำแหน่งกลยุทธ์แบบ SO หรือกลยุทธ์เชิงรุก 5 กลยุทธ์ ซึ่งมีจุดแข็งและโอกาส ดังนี้

2.1 จุดแข็ง

2.1.1 ได้มีการกำหนดโครงสร้างการทำงานที่ชัดเจน มีนโยบายชัดเจนมุ่งสู่ความเป็นสากลส่งผลให้การกำกับ ติดตาม ประสานงานและประเมินผลอย่างเป็นระบบ

2.1.2 กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ กลยุทธ์และตัวชี้วัดที่ชัดเจน สอดคล้องกับบริบทสถานศึกษา มีแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาและแผนปฏิบัติการโดยจัดสรรงบประมาณเพื่อพัฒนาสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ

2.1.3 สร้างเครือข่ายกับองค์กรภายนอกให้มีการสนับสนุนทรัพยากรการดำเนินงานประกัน

2.1.4 บุคลากรมีความรับผิดชอบ มุ่งมั่น กระตือรือร้นในการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย อย่างมีประสิทธิภาพและพัฒนาตนเองให้มี

2.2 โอกาส

2.2.1 พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติและหน่วยงานต้นสังกัดกำหนดให้สถานศึกษามีการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาและเปิดโอกาส ให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงาน

2.2.2 ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีมากขึ้น ส่งผลให้นักเรียน ครู ผู้ปกครอง และชุมชนได้รับการพัฒนาองค์ความรู้อย่างทั่วถึง และมีสื่อเทคโนโลยีที่ทันสมัยเอื้ออำนวยความสะดวกในการดำเนินการด้านต่างๆ

2.2.3 ชุมชนให้ความร่วมมือส่งเสริมสนับสนุนด้านทรัพยากรในการจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ผลจากการสร้างกลยุทธ์การดำเนินการระบบงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในยุคดิจิทัลได้กลยุทธ์การดำเนินการระบบงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในยุคดิจิทัล จำนวน 5 กลยุทธ์ 5 เป้าหมาย 9 ตัวชี้วัด 38 แนวดำเนินการ

ผลการประเมินกลยุทธ์การดำเนินการระบบงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในยุคดิจิทัลได้โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 11 คน มีความเหมาะสมโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.58, S.D = .61) และมีความเป็นไปได้โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.60, S.D = .54)

3) ผลการทดลองกลยุทธ์พบว่าผลการประเมินหลังการดำเนินการ โดยใช้แบบสอบถามความพึงพอใจ มีระดับความพึงพอใจ หลังการดำเนินการทดลองใช้กลยุทธ์การดำเนินการระบบงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในยุคดิจิทัล ในภาพรวมมีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.72, S.D. = .48)

4) ผลการประเมินกลยุทธ์มีผลการประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์กลยุทธ์การดำเนินการระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในยุคดิจิทัล จากผู้ทรงคุณวุฒิ 21 คนพบว่ามีความเหมาะสมโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.88, S.D. = .17) มีความเป็นไปได้โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.84, S.D. = .19) และมีความเป็นประโยชน์โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.92, S.D. = .18) ได้กลยุทธ์ที่สมบูรณ์จำนวน 5 กลยุทธ์ ในแต่ละกลยุทธ์ มีรายละเอียด ดังนี้

กลยุทธ์	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	แนวทางดำเนินการ
กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาคุณภาพการศึกษาด้วยเทคโนโลยีที่ทันสมัย	1. ระดับความสำเร็จของผลการดำเนินงานตามแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ที่สอดคล้องกับความต้องการและศักยภาพของผู้เรียน 2. ระดับความพึงพอใจของครู ผู้ปกครอง และนักเรียนในการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการที่ตอบสนองกับความต้องการของนักเรียน เหมาะสมกับบริบทสภาพชุมชน สังคม และสอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษา	1. วิเคราะห์หลักสูตรและมาตรฐานการศึกษาผ่าน web site และการอบรม/สัมมนา 2. วิเคราะห์มาตรฐาน ตัวบ่งชี้และกำหนดมาตรฐานระดับสถานศึกษาโดยพัฒนาจากมาตรฐานชาติและหน่วยงานต้นสังกัด 3. ศึกษาสภาพปัจจุบันและปัญหาผ่าน Google form เพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ที่สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา 4. จัดทำแผนพัฒนาสถานศึกษา แผนปฏิบัติการประจำปีและเผยแพร่ผ่าน web site 5. จัดทำระบบข้อมูลสารสนเทศภายในสถานศึกษาผ่านโปรแกรม SMSS 6. ดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการโดยใช้ Google Drive และโปรแกรม SMSS เก็บข้อมูลและจัดการเรียนรู้โดยใช้ Google Classroom 7. แต่งตั้งคณะกรรมการและเผยแพร่ให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องรับทราบผ่าน web site และโปรแกรม SMSS เพื่อควบคุมคุณภาพการศึกษา 8. นิเทศ กำกับ ติดตาม และรายงานผลการดำเนินงานผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ 9. จัดทำรายงานที่สะท้อนคุณภาพผู้เรียนและ ผลสำเร็จอย่างชัดเจนครอบคลุมทุกมาตรฐานตามรูปแบบที่หน่วยงานต้นสังกัดกำหนด
กลยุทธ์ที่ 2 พัฒนาบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญในการใช้เทคโนโลยีอย่างมืออาชีพ	1. ร้อยละของผู้บริหาร ครู และบุคลากรของสถานศึกษาได้รับการพัฒนาให้มีความสมรรถนะด้านการใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน 2. ร้อยละของผู้บริหาร ครู และบุคลากรของสถานศึกษาสามารถนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาใช้อย่างมีความสุข	1. จัดทำแบบบันทึกข้อตกลง (Performance Agreement: PA) เพื่อใช้เป็นแนวทางวางแผนพัฒนาครู 2. วางแผนฝึกอบรมพัฒนาทักษะด้านการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีในด้านต่างๆ เช่น การใช้โปรแกรม SMSS, School Master อย่างต่อเนื่อง 3. จัดอบรม/สัมมนาเชิงปฏิบัติการให้เกิดประสบการณ์ด้านการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยี 4. สนับสนุนให้ครูเข้ารับการอบรมการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยี 5. จัดอบรม/สัมมนาเชิงปฏิบัติการให้กับคณะกรรมการสถานศึกษาเกี่ยวกับการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยี 6. ดำเนินงานและจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่นำกระบวนการวิจัยเข้ามาประยุกต์ใช้กับนวัตกรรมและเทคโนโลยี 7. อัปเดตคลิป VDO เพื่อให้นักเรียนใช้เรียนรู้เพิ่มเติมและเพื่อการนิเทศภายในที่มีประสิทธิภาพ 8. จัดทำรายงานความก้าวหน้าของการปฏิบัติงานเป็นระยะ ๆ อย่างต่อเนื่อง
กลยุทธ์ที่ 3 สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดีในการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษา	1. ร้อยละของผู้บริหาร ครู และบุคลากรของโรงเรียนมีส่วนร่วมในการสร้างวัฒนธรรมที่ดีในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา	1. เปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์สภาพของสถานศึกษาเพื่อกำหนดทิศทางแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา 2. ผู้บริหารเป็นต้นแบบที่ดีในการปฏิบัติงานอย่างมุ่งมั่น ทุ่มีเท กล้าคิด กล้าตัดสินใจ

กลยุทธ์	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	แนวทางดำเนินการ
		3. ทำพันธะสัญญาร่วมกันว่าทุกคนจะมุ่งมั่นตั้งใจไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้อย่างต่อเนื่อง 4. จัดกิจกรรมเพื่อสร้างความรัก ความปรารถนาดีหรือความสามัคคีเพื่อลดความขัดแย้ง 5. จัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมปลูกจิตสำนึกและสร้างความตระหนักให้บุคลากรทุกฝ่ายเห็นคุณค่า เกิดความเข้าใจที่ถูกต้องตรงกัน 6. สนับสนุนการทำงานแบบที่สอนน้อง แบบคู่ Buddy หรือใช้กระบวนการ PLC 7. สร้างช่องทางสื่อสารกันในรูปแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทาง เช่น การใช้กลุ่ม Line/Facebook และ web site เพื่อแจ้ง สื่อสาร ประชาสัมพันธ์กิจกรรมต่างๆ ได้อย่างรวดเร็ว
กลยุทธ์ที่ 4 สนับสนุนการใช้สื่อเทคโนโลยีในการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ	1. ระดับความพึงพอใจของผู้บริหาร ครู และบุคลากรของโรงเรียนที่มีต่อการนำใช้เทคโนโลยีในการดำเนินงานพัฒนาคุณภาพการศึกษา 2. ร้อยละของผู้บริหาร ครู และบุคลากรของโรงเรียนมีความสามารถในการนำ	1. แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงานโดยให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมและประชาสัมพันธ์ให้รับทราบผ่านเครือข่ายออนไลน์ 2. ประชุมผ่านเครือข่ายสังคมออนไลน์เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษา 3. วิเคราะห์สภาพปัจจุบันและปัญหาการดำเนินงานผ่าน Google form และกำหนดทิศทางการ 4. จัดระบบสารสนเทศที่เอื้อต่อการดำเนินงานและประชาสัมพันธ์ผ่าน facebook และ web site 5. ใช้ google calendar กำหนดหัวเวลายในการดำเนินงานตามโครงการ/กิจกรรมที่ชัดเจน 6. สร้างช่องทางการติดต่อสื่อสารกัน เช่น Line/Facebook และ web site เพื่อแจ้ง สื่อสาร ประชาสัมพันธ์กิจกรรมต่าง ๆ 7. พัฒนาเครื่องมือที่หลากหลายในการนิเทศ กำกับ ติดตาม ตรวจสอบคุณภาพทั้งในรูปแบบ online และ offline ตามสภาพและความเหมาะสม 8. จัดเก็บข้อมูล เอกสาร หลักฐาน ผ่านระบบเอกสารในรูปแบบ Offline และ online 9. จัดทำรายงานการประเมินตนเอง ผ่าน google drive และเผยแพร่ต่อผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องและหน่วยงานต้นสังกัดรับทราบ 10. ประชุม PLC รูปแบบ Online หรือ Offline เพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนและแบ่งปันการแก้ปัญหาหรือเสนอแนวทางการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง
กลยุทธ์ที่ 5 สร้างภาคีเครือข่ายในการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา	1. จำนวนครั้งที่ภาคีเครือข่ายมีส่วนร่วมในกิจกรรมของสถานศึกษา 2. จำนวนครั้งที่สถานศึกษาได้รับความร่วมมือจากภาคีเครือข่ายในการระดมทรัพยากรเพื่อดำเนินการพัฒนาคุณภาพการศึกษา	1. แต่งตั้งคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อช่วยในการขับเคลื่อนการพัฒนาคุณภาพการศึกษา 2. เปิดโอกาสให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการวางแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาเพื่อหาแนวทางในการปรับปรุงพัฒนาการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ 3. สร้างความตระหนักให้เกิดขึ้นกับชุมชนว่ากระบวนการจัดการศึกษาเป็นหน้าที่ของทุกคนที่จะช่วยกันขับเคลื่อนให้เกิดคุณภาพด้วยความรักและศรัทธาที่แท้จริง 4. เปิดโอกาสให้คนในชุมชนได้เข้ามา “ถ่ายทอดภูมิความรู้” ในหลาย ๆ 5. เปิดโอกาสให้คนในชุมชนเข้ามาสนับสนุนทรัพยากรที่ใช้ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา 6. จัดกิจกรรมที่ชุมชนมีส่วนร่วมในการประชาสัมพันธ์ และเผยแพร่ความสำเร็จของการจัดการศึกษาอย่างต่อเนื่องในรูปแบบที่หลากหลาย 7. สร้างช่องทางติดต่อประสานงานและจัดการข้อมูลที่ทันสมัยและเหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา

อภิปรายผลการวิจัย

ผลจากการวิจัย เรื่อง กลยุทธ์การดำเนินการระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในยุคดิจิทัลโดยการดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้นต้องตอบสนองต่อความต้องการในปัจจุบัน ซึ่งสอดคล้องกับ Julian (2006) ได้ศึกษาประสิทธิภาพของโปรแกรมการวางแผนปรับปรุง และประกันคุณภาพของการอุดมศึกษาซึ่งพบว่าระบบประกันคุณภาพการศึกษาที่มีศักยภาพจะช่วยโรงเรียนพัฒนา มีวัฒนธรรมการปรับปรุงโรงเรียนอย่างต่อเนื่องโดยมีประเด็นสำคัญที่นำมาอภิปรายได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาข้อมูลพื้นฐานกลยุทธ์การดำเนินการระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในยุคดิจิทัล

สรุปผลจากการวิเคราะห์ตามแนวคิด ทฤษฎีเอกสารและตำราที่เกี่ยวข้อง และศึกษาความต้องการสร้างกลยุทธ์การดำเนินการระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในยุคดิจิทัล สรุปได้ว่า 1. สภาพปัจจุบันการดำเนินการระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีระบบการพัฒนาอยู่ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีการขับเคลื่อนอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบตามกฎหมายกระทรวงการประกันคุณภาพการศึกษา โดยการควบคุมและพัฒนาคุณภาพการศึกษา การกำกับ ติดตาม ตรวจสอบเพื่อควบคุมคุณภาพการศึกษา และการประเมินคุณภาพการศึกษา ซึ่งสภาพการดำเนินการดังกล่าวได้ระบุไว้ในกฎกระทรวง ว่าด้วยหลักเกณฑ์วิธีการประกันคุณภาพการศึกษา 2561 และยังสอดคล้องกับ สมเกียรติ บุญสูงเนิน (2560) ที่พบว่าการดำเนินการควบคุมและพัฒนาคุณภาพการศึกษา การกำกับ ติดตาม ตรวจสอบเพื่อควบคุมคุณภาพการศึกษา และการประเมินคุณภาพการศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารและครูมีความตระหนักถึงความสำคัญของการดำเนินงานของระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ซึ่งส่วนใหญ่มีการวางแผน กำหนดนโยบาย กำหนดผู้รับผิดชอบเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติที่เป็นรูปธรรม และการศึกษาความต้องการเกี่ยวกับการดำเนินการระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก อาจเนื่องมาจากผู้บริหาร และครูเห็นความสำคัญที่ของดำเนินงานระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา เพราะเป็นบทบาทหน้าที่ของสถานศึกษาที่ระบุไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ว่า “ให้หน่วยงานต้นสังกัดและสถานศึกษาจัดให้มีระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา และให้ถือว่าการประกันคุณภาพภายในเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหารการศึกษาที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับผลการวิจัยของจันทร์ เพชรบูรณ์ (2555) ที่ผู้บริหารและครูเห็นความสำคัญจำเป็นที่ต้องมีการดำเนินงานระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา เพราะเป็นบทบาทหน้าที่ของสถานศึกษา

2. ผลการสร้างกลยุทธ์การดำเนินการระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในยุคดิจิทัล จากการสร้างกลยุทธ์ พบว่ากลยุทธ์การดำเนินการระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในยุคดิจิทัล ซึ่งเป็นกลยุทธ์เชิงรุก ประกอบด้วย 5 กลยุทธ์ คือ 1)

ส่งเสริม สนับสนุนการดำเนินการพัฒนาคุณภาพการศึกษาด้วยเทคโนโลยีที่ทันสมัย 2) ส่งเสริมพัฒนาบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญในการใช้เทคโนโลยีในการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษา 3) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษา 4) ส่งเสริมการนำสื่อเทคโนโลยีมาใช้ในการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ 5) ส่งเสริม สนับสนุนการสร้างภาคีเครือข่ายในการระดมทรัพยากรทางการศึกษา ผลจากการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ ที่ประเมินโดยผู้ทรงจำนวน 11 คน ความเหมาะสมโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และมีความเป็นไปได้โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และผลจากการสร้างและประเมินคู่มือกลยุทธ์การดำเนินการระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในยุคดิจิทัลและข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิได้ปรับปรุงแก้ไขเพื่อนำกลยุทธ์ไปทดลองใช้ ประกอบด้วย 5 กลยุทธ์ คือ กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาคุณภาพการศึกษาด้วยเทคโนโลยีที่ทันสมัย กลยุทธ์ที่ 2 ส่งเสริม บุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญในการใช้เทคโนโลยีอย่างมืออาชีพ กลยุทธ์ที่ 3 สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดีในการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษา กลยุทธ์ที่ 4 ส่งเสริมการนำสื่อเทคโนโลยีมาใช้ในการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ กลยุทธ์ที่ 5 ส่งเสริม สนับสนุนการสร้างภาคีเครือข่ายในการระดมทรัพยากรทางการศึกษา

3. ผลการทดลองกลยุทธ์การดำเนินการระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในยุคดิจิทัลในโรงเรียนโรงเรียนบัวเจริญวิทยา อำเภอน้ำเกลี้ยง จังหวัดศรีสะเกษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร โดยการประเมินจากกลุ่มเป้าหมายหลังการใช้กลยุทธ์การดำเนินการระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในยุคดิจิทัล ทั้ง 5 กลยุทธ์จากแบบสอบถามความพึงพอใจในภาพรวมมีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อที่มีระดับความพึงพอใจสูงสุดคือ กลยุทธ์สนับสนุนการใช้สื่อเทคโนโลยีในการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนข้อที่มีระดับความพึงพอใจต่ำสุดคือ กลยุทธ์พัฒนาคุณภาพการศึกษาด้วยเทคโนโลยีที่ทันสมัย และจากการสัมภาษณ์หลังการทดลองใช้กลยุทธ์การดำเนินการระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในยุคดิจิทัลพบว่ากลยุทธ์ทั้ง 5 กลยุทธ์มีเป้าหมาย ตัวชี้วัดความสำเร็จและแนวทางดำเนินงานที่ชัดเจนมาก สามารถนำไปปฏิบัติได้จริงในสถานศึกษา

4. ผลการประเมินกลยุทธ์การดำเนินการระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในยุคดิจิทัล โดยการประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์จากผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งผลโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยพบว่า มีความเหมาะสมโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ กลยุทธ์สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดีในการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษา ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ กลยุทธ์พัฒนาคุณภาพการศึกษาด้วยเทคโนโลยีที่ทันสมัย ความเป็นไปได้โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ กลยุทธ์พัฒนาบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญในการใช้เทคโนโลยีอย่างมืออาชีพ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือกลยุทธ์พัฒนาคุณภาพ

การศึกษาด้วยเทคโนโลยีที่ทันสมัย มีความเป็นประโยชน์โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ กลยุทธ์สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดีในการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษา ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ กลยุทธ์พัฒนาบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญในการใช้เทคโนโลยีอย่างมืออาชีพ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากกลยุทธ์การดำเนินการระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในยุคดิจิทัล ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นดำเนินการอย่างเป็นระบบ มีขั้นตอนชัดเจนโดยประยุกต์แนวคิดของนักการศึกษาหลายท่านได้กำหนดองค์ประกอบกลยุทธ์ไว้อย่างชัดเจนได้แก่ วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ ตัวชี้วัด และแนวดำเนินการในแต่ละกลยุทธ์ ซึ่งสอดคล้องกับแผนกลยุทธ์พัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2554) ได้เสนอแผนกลยุทธ์พัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีการกำหนดทิศทางของหน่วยงาน เป็นกระบวนการที่บุคลากรทุกฝ่ายร่วมกัน ตั้งปณิธาน ความคาดหวัง ตั้งมั่น ฝ่าฝืน ที่จะพัฒนาหน่วยงานไปสู่ความสำเร็จ มีองค์ประกอบ ดังนี้ 1) วิสัยทัศน์ 2) พันธกิจ 3) เป้าประสงค์ 4) กลยุทธ์ 5) ตัวชี้วัดความสำเร็จ และสอดคล้องกับ สารจนวน เตียวย (2557) กล่าวถึง กลยุทธ์การบริหารการประกันคุณภาพของวิทยาลัยเทคนิค สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ให้สามารถนำมาปรับให้เหมาะสมกับสภาพความจริงและบริบทสภาพภายนอกเพื่อควบคุมปัญหาและสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการสนับสนุนโดยกลยุทธ์ มี 4 องค์ประกอบ คือ 1) เป้าหมาย 2) กลยุทธ์ 3) กลไกการดำเนินการ และ 4) ตัวชี้วัด ซึ่งส่งผลให้การประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ ความสอดคล้องและความเป็นประโยชน์กลยุทธ์การบริหารการประกันคุณภาพของวิทยาลัยเทคนิค สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

หลังจากการประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์จากผู้ทรงคุณวุฒิมาปรับปรุงและแก้ไขกลยุทธ์ทำให้ได้กลยุทธ์ที่มีความเหมาะสม ความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์มากขึ้นซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสอดคล้องกับจันทร์ เพชรบูรณ์ (2555) ที่ได้ทำวิจัยเรื่องกลยุทธ์การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 และเขต 2 พบว่ามีความสอดคล้อง อยู่ในระดับมากที่สุด มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด มีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากและมีความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด

องค์ความรู้จากการวิจัย

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง กลยุทธ์การดำเนินการระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในยุคดิจิทัล ทำให้ผู้วิจัยได้องค์ความรู้ใหม่ ดังแสดงในภาพที่ ซึ่งประกอบด้วย 1) วิสัยทัศน์ (Vision) 2) พันธกิจ (Mission) 3) เป้าประสงค์ (Goal) 4) กลยุทธ์ (Strategy) และสามารถสรุปองค์ความรู้จากการวิจัยได้ ดังนี้



ภาพที่ 1 กลยุทธ์การดำเนินการระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในยุคดิจิทัล

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.สถานศึกษาควรนำกลยุทธ์สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดีในการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษา เพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมกันโดยมุ่งผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน สร้างแรงบันดาลใจให้คิดค้นและทำสิ่งท้าทายให้เกิดสิ่งใหม่ เพื่อให้เกิดเป็นนวัตกรรมที่นำมาใช้ในการปฏิบัติงาน

2.สถานศึกษาควรนำการสร้างภาคีเครือข่ายในการระดมทรัพยากรทางการศึกษา เพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนและผู้ที่เกี่ยวข้อง โดยการสร้างความเข้าใจในการร่วมทำกิจกรรมต่างๆและส่งเสริมความแข็งแกร่งโดยการจัดกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน เพื่อพัฒนาภาคีเครือข่ายให้สอดคล้องกับปัญหาและความต้องการ

3. สถานศึกษาควรกำหนดนโยบายการดำเนินงานเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาตามระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาและบริบทของสถานศึกษายึด หลักการ 3 ประการ คือ การกระจายอำนาจ การเปิดโอกาสการมีส่วนร่วมในการทำงานและการแสดงภาระรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้

4. หน่วยงานต้นสังกัดควรมีนโยบายส่งเสริมสนับสนุนให้สถานศึกษานำเทคโนโลยีมาใช้ในระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

จากการวิจัยในครั้งนี้จะเห็นได้ว่าการวิจัยเพื่อศึกษากลยุทธ์การดำเนินการระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในยุคดิจิทัล มีความชัดเจนและมีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไปดังนี้

1. ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของระบบการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

2. สถานศึกษาแต่ละแห่งควรมีการศึกษา วิจัยและจัดทำกลยุทธ์ของแต่ละสถานศึกษา เพื่อให้มี ความสอดคล้อง เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมของตนเองและเป็นประโยชน์กับสถานศึกษา

เอกสารอ้างอิง

- จันทร์ เพชรบูรณ์. (2555). กลยุทธ์การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชรเขต 1 และเขต 2 (วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต). กำแพงเพชร: มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). การวิจัยเบื้องต้น (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- มาลัย วงศ์ฤทัยวัฒนา. (2556). แนวทางการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กยุคดิจิทัลสู่ความเป็นเลิศของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยนาท. วารสารวิจัยและพัฒนา วไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์, 14(1), 24.
- สาโรจน์ ขจรจันทะ. (2557). กลยุทธ์การบริหารการประกันคุณภาพของวิทยาลัยเทคนิค สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการอาชีวศึกษา (วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- สมเกียรติ บุญสูงเนิน. (2560). กลยุทธ์การบริหารงานการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1. วารสารวิชาการธรรมศาสตร์, 17(3), 223-235.

- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579. สำนักทดสอบทางการศึกษา. (2561). แนวทางการประเมินคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา ระดับปฐมวัย ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานและระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานศูนย์การศึกษาพิเศษ กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.
- อนิวัช แก้วจำนง. (2555). การจัดการเชิงกลยุทธ์ (พิมพ์ครั้งที่ 2). สงขลา: นำศิลป์โฆษณา.
- Julian, R. H. (2006). *Macroeconomic Studies in Higher Education*. Dissertation Abstracts international.



การจัดการความพร้อมด้านทรัพยากรมนุษย์ของอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนรถยนต์เพื่อเข้าสู่โครงการพัฒนาระเบียงเศรษฐกิจภาคตะวันออก*

MANAGEMENT OF HUMAN RESOURCE READINESS OF THE AUTOMOTIVE AND AUTO PARTS INDUSTRIES FOR ENTERING THE EASTERN ECONOMIC CORRIDOR DEVELOPMENT PROJECT

ณณณ ◊ ๐๐๐๐

เบญจพล จำเนียรพล, พภัสสรณ์ วรภัทร์ธีระกุล

Benjapol Jumnaenpol, Paphatsorn Woraphatthirakul

มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น

Western university

Corresponding Author E-mail: benjapol25@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ คือ 1) เพื่อศึกษาปัจจัย 2) เพื่อศึกษาแนวทางการจัดการความพร้อมด้านทรัพยากรมนุษย์ของอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนรถยนต์เพื่อเข้าสู่โครงการพัฒนาระเบียงเศรษฐกิจภาคตะวันออก ใช้วิธีวิจัยแบบผสมผสาน กลุ่มตัวอย่างได้แก่ผู้ประกอบการหรือผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ของอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนรถยนต์จำนวน 169 คน ใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติโดยใช้ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติทดสอบค่า t - test F-test และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ และการวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ เจ้าหน้าที่ของรัฐ และหน่วยงานเอกชนที่เกี่ยวข้องกับโครงการพัฒนาระเบียงเศรษฐกิจภาคตะวันออก จำนวน 9 คน ใช้การสัมภาษณ์เชิงลึกในการเก็บรวบรวมข้อมูลวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา

ผลการวิจัย พบว่า 1) ปัจจัยการบริหารจัดการองค์กร ปัจจัยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และปัจจัยการบริหารทรัพยากรมนุษย์ มีอิทธิพลต่อการจัดการความพร้อมด้านทรัพยากรมนุษย์ของอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนรถยนต์เพื่อเข้าสู่โครงการพัฒนาระเบียงเศรษฐกิจภาคตะวันออก 2) แนวทางการจัดการความพร้อมด้านทรัพยากรมนุษย์ของอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนรถยนต์เพื่อเข้าสู่โครงการพัฒนาระเบียงเศรษฐกิจภาคตะวันออก พบว่า ควรมีความรู้และการจัดฝึกอบรมให้พนักงานมีความรู้ความชำนาญในวิชาชีพของตน ส่งเสริมพนักงานให้มีความคิดสร้างสรรค์ การทำงานเป็นทีมงาน ควรพัฒนาทางทักษะความรู้ด้านภาษา โดยเฉพาะภาษาอังกฤษ และส่งเสริมให้พนักงานความพยายามใฝ่หาความรู้ต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเองและเพื่อเตรียมความพร้อมในการแข่งระหว่างองค์กรในปัจจุบันและอนาคตต่อไป

คำสำคัญ: การจัดการความพร้อม; ทรัพยากรมนุษย์; โครงการพัฒนาระเบียงเศรษฐกิจภาคตะวันออก (อีอีซี)

Abstract

Objectives of this research paper were: 1. To study the factors affecting human resource readiness management for entering the Eastern Economic Corridor development project; 2. To study the approaches to human resource readiness management of the automotive and automotive parts industries for entering the Eastern Economic Corridor Development Project, conducted with the mixed research methods. The sample group includes 169 entrepreneurs or human resource managers of the automotive and auto parts industry in the Eastern Economic Corridor development project, using questionnaire to collect data. The data were analyzed by frequency, percentage, mean and standard deviation. Statistics for t-test, F-test and multiple regression analysis. The qualitative research collected data from Key informants who were government officials. and 9 private entities involved in the Eastern Economic Corridor Development Project, by in-depth interviews and the data were analyzed by content descriptive interpretation.

The results of the research were found that: 1. Organizational management factors, human resource development factors and human resource management factors influenced the management of human resource readiness of the automotive and auto parts industries for entering the Eastern Economic Corridor development project. The Eastern Economic Corridor was found that knowledge and training should be provided for employees to have knowledge and expertise in their professions. Encouraging employees to be creative. Teamwork should be developed as well as language skills, especially English. and there should be encouraging employees to strive for various knowledge to develop themselves and to prepare them for the competition between the current and future organizations.

Keywords: Readiness Management; Human Resources; Eastern Economic Corridor (EEC) Development Project

บทนำ

อุตสาหกรรมยานยนต์ถือเป็นรากฐานสำคัญในการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศไทย ปัจจุบันมีมูลค่าถึงร้อยละ 5.8 ของผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศ (GDP) และยังเป็นอุตสาหกรรมที่ได้รับผลกระทบอย่างมากจากเทคโนโลยีสมัยใหม่ ดังนั้นเพื่อสนับสนุนการเติบโตในอนาคตอย่างต่อเนื่อง จึงมุ่งเน้นพัฒนาเป็นฐานการผลิตยานยนต์ไฟฟ้า (EV) โดยเริ่มจากการประกอบร่วมกับผู้ผลิต (OEM) เพื่อนำไปสู่อุตสาหกรรมแบตเตอรี่และระบบขับเคลื่อนรถไฟฟ้า ขยายธุรกิจในช่วงโซ่คุณค่าของอุตสาหกรรมยานยนต์ โดยเฉพาะในด้านการออกแบบและจัดทำต้นแบบ (Surface Integration Design & Prototyping) ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีการผลิตที่มีประสิทธิภาพและความแม่นยำสูง (Catalytic Manufacturing) และพัฒนาธุรกิจอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์และชิ้นส่วนรถยนต์ที่ก้าวทันมาตรฐานโลก เช่น ชิ้นส่วนระบบความปลอดภัย ชิ้นส่วนระบบกำลังส่ง (Transmission System Parts) และผลิตจากรถยนต์ (ขนาดมากกว่า 248 cc) โดยมีการขึ้นรูปชิ้นส่วนของเครื่องยนต์ เป็นต้น ปัญหาและความท้าทายของโครงการพัฒนาระเบียงเศรษฐกิจภาคตะวันออก (อีอีซี) ในขณะนี้ ไม่ใช่แค่เงินที่ขาดทุนซึ่งเติบโตอย่างต่อเนื่อง แต่เป็นปัญหาด้านการพัฒนาบุคลากรที่ต้องอาศัยการผลักดันจากภาคเอกชน โดยนอกจากการถ่ายทอดองค์ความรู้ต่าง ๆ ยังต้องการให้ภาคเอกชนเข้ามาเป็นผู้กำหนดโปรแกรมฝึกอบรมแรงงานรุ่นใหม่ให้สามารถก้าวทันเทคโนโลยีและสอดคล้องกับความต้องการของภาคอุตสาหกรรม ซึ่งจะช่วยให้ EEC เติบโตอย่างยั่งยืน และทำให้ EEC เป็นต้นแบบของการเชื่อมโยงตลาดเศรษฐกิจการค้าในระดับภูมิภาค กระตุ้นให้เกิดการขยายตัวอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งเป็นต้นแบบสำหรับการพัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษในพื้นที่อื่น ๆ ของประเทศ เพื่อให้เกิดการเชื่อมโยงที่มากขึ้น กว้างขึ้น ไกลขึ้น และโอกาสที่ดีขึ้น (กระทรวงอุตสาหกรรม, 2560)

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นสิ่งที่จำเป็นต่อการก้าวเข้าสู่ประชาคมอาเซียนในการเสริมสร้างศักยภาพบุคลากรให้ตระหนักถึงการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องและเหมาะสมกับบทบาทหน้าที่ของตนเองต่อภารกิจขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพปรับเปลี่ยนการปฏิบัติงานให้ทันต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปและขับเคลื่อนนโยบายให้เป็นไปตามเป้าหมายให้มีประสิทธิภาพซึ่งนำไปสู่ทิศทางในการพัฒนาองค์กรเข้าสู่ประชาคมอาเซียนอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุผลสัมฤทธิ์ในการก้าวเข้าสู่การเป็นประชาคมอาเซียนตามเป้าหมายต่อไปในอนาคต จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า มีผู้ศึกษาด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ทั้งในประเทศและต่างประเทศ พบว่าปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับกลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไม่ได้ขึ้นอยู่กับปัจจัยใดปัจจัยหนึ่งแต่เกี่ยวข้องกับปัจจัยต่าง ๆ หลายประการประกอบกัน ซึ่งการพัฒนา "ทรัพยากรมนุษย์" ให้มีประสิทธิภาพสูงสุด นั้น นักบริหารจะต้องเข้าใจถึงภารกิจหลักที่ชัดเจน จึงจะสามารถกำหนดบทบาทหน้าที่ของฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่สามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะภารกิจหลักด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่สำคัญ คือ การพัฒนาในด้านต่าง ๆ ซึ่งเป็นการดำเนินการที่จะส่งเสริม

ให้พนักงานมีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น ในรูปแบบของการฝึกอบรม (Training) การศึกษาของพนักงาน (Employee Education) การพัฒนาพนักงาน (Employee Development) เพื่อให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งปัจจุบันได้อย่างมีประสิทธิภาพ ขณะเดียวกัน การดำเนินการพัฒนาอาชีพพนักงาน (Career Development) ให้พร้อมที่จะรับผิดชอบหรือเติบโตในตำแหน่งที่สูงขึ้น รวมถึง การปรับหรือพัฒนาองค์การ (Organization Development) ให้เป็นองค์การที่ชนะในการแข่งขันได้ในที่สุด (ดนัย เทียนพุฒ, 2554)

ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษา การจัดการความพร้อมด้านทรัพยากรมนุษย์ของอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนรถยนต์เพื่อเข้าสู่โครงการพัฒนาระเบียงเศรษฐกิจภาคตะวันออก (อีอีซี) ของกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ เนื่องจากอุตสาหกรรมยานยนต์ เป็น 1 ใน 10 อุตสาหกรรมเป้าหมายกลไกขับเคลื่อนเศรษฐกิจเพื่ออนาคต (NEW ENGINE OF GROWTH) ของโครงการพัฒนาระเบียงเศรษฐกิจภาคตะวันออก (อีอีซี) ที่กำหนดกลุ่มอุตสาหกรรมเป้าหมายที่ชัดเจน รวมทั้งมีมาตรการสนับสนุนเพื่อชักจูงการลงทุนในประเทศไทยด้วย ประกอบกับประเทศไทยเป็นฐานการผลิตรถยนต์เป็นอันดับ 1 ของภูมิภาคอาเซียน นับตั้งแต่ปี 2542 เป็นต้นมาติดต่อกันจนถึงปัจจุบัน โดยมีแรงงานมากกว่า 850,000 คน ทำงานในภาคอุตสาหกรรมยานยนต์ ครอบคลุมทุกขั้นตอนการผลิต ซึ่งบริษัทต่างชาติชั้นนำหลายแห่งได้ทำงานร่วมกับแรงงานที่มีทักษะในประเทศไทย เพื่อพัฒนาเทคโนโลยียานยนต์ไฟฟ้าและอุตสาหกรรมยานยนต์ โดยมีเป้าหมายให้ประเทศไทยเป็นฐานการผลิตรถยนต์ไฟฟ้าที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมของอาเซียนในอนาคต (กระทรวงอุตสาหกรรม, 2560) ซึ่งปัญหาและความท้าทายของโครงการพัฒนาระเบียงเศรษฐกิจภาคตะวันออก (อีอีซี) ในขณะนี้ ไม่ใช่แค่เงินที่มำลงทุนซึ่งเติบโตอย่างต่อเนื่อง แต่เป็นปัญหาด้านการพัฒนาบุคลากรที่ต้องอาศัยการผลักดันจากภาคเอกชน โดยนอกจากการถ่ายทอดองค์ความรู้ต่าง ๆ ยังต้องการให้ภาคเอกชนเข้ามาเป็นผู้กำหนดโปรแกรมฝึกอบรมแรงงานรุ่นใหม่ให้สามารถก้าวทันเทคโนโลยีและสอดคล้องกับความต้องการของภาคอุตสาหกรรม ซึ่งการศึกษาวิจัยในครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาบุคลากรซึ่งถือเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญและทรงคุณค่ามากที่สุดในองค์กร ก่อให้เกิดการวางแผนการผลิตและพัฒนากำลังคนให้มีคุณภาพและปริมาณที่เพียงพอ สอดคล้องตามความต้องการของภาคอุตสาหกรรมเป้าหมายในพื้นที่ระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก เพื่อนำการพัฒนาพื้นที่ระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออกให้เป็นพื้นที่ยุทธศาสตร์ในการขับเคลื่อนและยกระดับการพัฒนาของประเทศ ตามนโยบายประเทศไทย 4.0 ต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการความพร้อมด้านทรัพยากรมนุษย์ของอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนรถยนต์เพื่อเข้าสู่โครงการพัฒนาระเบียงเศรษฐกิจภาคตะวันออก
2. เพื่อศึกษาแนวทางการจัดการความพร้อมด้านทรัพยากรมนุษย์ของอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนรถยนต์เพื่อเข้าสู่โครงการพัฒนาระเบียงเศรษฐกิจภาคตะวันออก

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้วิธีวิจัยผสมผสาน (Mixed methods research) ประกอบด้วย การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยมีกระบวนการดังนี้

การวิจัยเชิงปริมาณ

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้ประกอบการหรือผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ของอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนรถยนต์ในพื้นที่โครงการพัฒนาระเบียงเศรษฐกิจภาคตะวันออก จำนวน 300 บริษัท (ศูนย์วิจัยกรุงศรี, 2562) ผู้วิจัยใช้เทคนิคการสุ่มตัวอย่างโดยวิธีเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan) ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 169 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) แบ่งออกเป็น 6 ตอน ได้แก่ แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (check list form) เพื่อสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และประสบการณ์ทำงาน แบบสอบถามลักษณะองค์การ มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (check list form) เพื่อสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปขององค์กร ได้แก่ ขนาดองค์กร สัญชาติของเจ้าของกิจการประเภทของกิจการ ทุนจดทะเบียน แบบสอบถามการบริหารจัดการองค์การ แบบสอบถามการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ แบบสอบถามการบริหารทรัพยากรมนุษย์ และแบบสอบถามการจัดการความพร้อมด้านทรัพยากรมนุษย์เพื่อเข้าสู่โครงการพัฒนาระเบียงเศรษฐกิจภาคตะวันออก (อีอีซี) มีลักษณะเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) จัดอันดับ 5 ระดับ ของลิเคิร์ต (Likert)

3. การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ โดยการหาคุณภาพเครื่องมือวิจัยโดยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อทำการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) โดยผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบละประเมินโดยใช้ ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (Item – Objective Congruence Index : IOC) จากนั้นนำเครื่องมือวิจัย แบบสอบถามดังกล่าว ที่ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงด้านเนื้อหา และปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับผู้ประกอบการหรือผู้จัดการฝ่ายทรัพยากร

มนุษย์กับกลุ่มอุตสาหกรรมที่ใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง รวม 30 คน ได้ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.95

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยนำหนังสือขอความร่วมมือเก็บข้อมูลแบบสอบถามเสนอต่อผู้ประกอบการหรือผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ของอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนรถยนต์ในพื้นที่โครงการพัฒนาระเบียงเศรษฐกิจภาคตะวันออกเพื่อให้กลุ่มตัวอย่างได้ตอบแบบสอบถาม เพื่อนำมาวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

5. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล โดยแจกแจงความถี่ และร้อยละการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) วิเคราะห์ข้อมูลด้านการทดสอบความมีอิทธิพลของตัวแปรต้นและตัวแปรตาม เพื่อทดสอบสมมติฐานทางการศึกษา ประกอบด้วย t-test และ F-test สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 และวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

การวิจัยเชิงคุณภาพ

1. ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ประกอบด้วย อุตสาหกรรมจังหวัดในพื้นที่ EEC การนิคมอุตสาหกรรมในพื้นที่ EEC และหอการค้าจังหวัดในพื้นที่ EEC จำนวน 9 ท่าน

2. เครื่องมือในการวิจัย คือแบบสัมภาษณ์เชิงลึก โดยผู้วิจัยได้สร้างแนวคำถามซึ่งเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการสัมภาษณ์เชิงลึกสำหรับกลุ่มตัวอย่าง โดยจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องลักษณะของคำถาม จะเป็นประเภทคำถามปลายเปิด (Open-ended Question) โดยเปิดโอกาสให้ผู้ให้สัมภาษณ์แสดงความคิดเห็น เสนอแนะเพื่อเก็บรายละเอียดของข้อมูลให้ครบถ้วน โดยอุปกรณ์ที่ใช้ในการสัมภาษณ์ คือ เครื่องบันทึกเสียง แบตเตอรี่ กล้องถ่ายภาพ และสมุดบันทึก

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยนำหนังสือขอเข้าสัมภาษณ์เพื่อเก็บข้อมูลเสนอต่อเจ้าหน้าที่ของรัฐ และหน่วยงานเอกชนที่เกี่ยวข้องเพื่อติดต่อขอสัมภาษณ์และรวบรวมข้อมูลเพื่อนำมาวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยนำข้อมูลที่ได้จากการถอดความจากเครื่องบันทึกเสียงและการบันทึกภาคสนามมาพิจารณาหลาย ๆ ครั้ง เพื่อให้เกิดความเข้าใจในภาพรวมของข้อมูลที่ได้ และพิจารณาประเด็นที่สำคัญ ตรวจสอบความตรงของข้อมูล โดยนำข้อสรุปไปให้ผู้ให้ข้อมูลตรวจสอบว่าเป็นความจริงตามที่บรรยายและอธิบายมาหรือไม่ เพื่อให้ได้ข้อสรุปสุดท้ายที่สมบูรณ์และเป็นข้อค้นพบจากการให้ข้อมูลจริงของผู้ให้ข้อมูล จากนั้นจึงนำข้อมูลมาตรวจสอบกับอาจารย์ที่ปรึกษาอีกครั้ง และหาแนวคิดและทฤษฎีเพื่อมาอธิบายข้อสรุปที่ได้รับหลังจากการตรวจสอบจากผู้ให้สัมภาษณ์แล้ว

ผลการวิจัย

1. การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research)

ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี มีระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี มีตำแหน่งเป็นผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ และมีประสบการณ์ทำงาน 5 - 6 ปี ปัจจัยลักษณะองค์การของกลุ่มตัวอย่างในงานวิจัยครั้งนี้ ส่วนใหญ่เป็นองค์กรขนาดกลาง จ้างงาน 50-200 คน มีเจ้าของกิจการเป็นสัญชาติญี่ปุ่น มีกิจการประเภทการผลิตชิ้นส่วนและอุปกรณ์เสริมสำหรับยานยนต์ และมีเงินทุนดำเนินการ 50 ล้านบาท – 200 ล้านบาท และมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการองค์การ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และการบริหารทรัพยากรมนุษย์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน พบว่า 1) ปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกันมีผลต่อการจัดการความพร้อมด้านทรัพยากรมนุษย์ของอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนรถยนต์ เพื่อเข้าสู่โครงการพัฒนาระเบียงเศรษฐกิจภาคตะวันออก ไม่แตกต่างกัน 2) ปัจจัยลักษณะองค์การที่ต่างกันมีผลต่อการจัดการความพร้อมด้านทรัพยากรมนุษย์ของอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนรถยนต์เพื่อเข้าสู่โครงการพัฒนาระเบียงเศรษฐกิจภาคตะวันออก ไม่แตกต่างกัน 3) การบริหารจัดการองค์การที่มีอิทธิพลต่อการพยากรณ์ และส่งผลต่อตัวแปรตาม การจัดการความพร้อมด้านทรัพยากรมนุษย์ของอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนรถยนต์เพื่อเข้าสู่โครงการพัฒนาระเบียงเศรษฐกิจภาคตะวันออก จำนวน 4 ตัวแปร คือ ด้านการวางแผน ด้านการจัดการองค์กร ด้านการขึ้นนำพนักงาน และด้านการควบคุม 4) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีอิทธิพลต่อการพยากรณ์ และส่งผลต่อตัวแปรตาม “การจัดการความพร้อมด้านทรัพยากรมนุษย์ของอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนรถยนต์เพื่อเข้าสู่โครงการพัฒนาระเบียงเศรษฐกิจภาคตะวันออก จำนวน 3 ตัวแปร คือ ด้านกิจกรรมการพัฒนาพนักงานด้านกิจกรรมการพัฒนาอาชีพ และด้านการพัฒนาองค์การ 5) การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีอิทธิพลต่อการพยากรณ์ และส่งผลต่อตัวแปรตาม “การจัดการความพร้อมด้านทรัพยากรมนุษย์ของอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนรถยนต์เพื่อเข้าสู่โครงการพัฒนาระเบียงเศรษฐกิจภาคตะวันออก จำนวน 4 ตัวแปร คือ ด้านการสรรหาและว่าจ้าง ด้านการบริหารค่าตอบแทน ด้านการฝึกอบรมและพัฒนา และด้านการบริหารผลการปฏิบัติงาน

2. การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative research)

หลังจากที่ผู้วิจัยได้ศึกษาในเชิงปริมาณแล้วยังพบว่า มีประเด็นที่น่าสนใจที่จะต้องทำการศึกษาในเชิงคุณภาพเพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึก โดยใช้วิธีการสัมภาษณ์เจาะลึกกับเจ้าหน้าที่ของรัฐและหน่วยงานเอกชนที่เกี่ยวข้องกับโครงการพัฒนาระเบียงเศรษฐกิจภาคตะวันออก จำนวน 9 คน เพื่อศึกษาแนวทางการจัดการความพร้อมด้านทรัพยากรมนุษย์ของอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนรถยนต์เพื่อเข้าสู่โครงการพัฒนาระเบียงเศรษฐกิจภาคตะวันออก พบว่า

ผู้ประกอบการอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนรถยนต์ ควรมีการให้ความรู้และการจัดฝึกอบรมให้พนักงานมีความรู้ความชำนาญในวิชาชีพของตน โดยให้ฝึกฝนเรียนรู้จากการปฏิบัติงานจริง และมีพี่เลี้ยงคอยช่วยแนะนำในพื้นฐานการทำงานเบื้องต้น เพื่อให้เกิดทักษะในงานและสามารถให้คำแนะนำ ให้คำปรึกษาแก่เพื่อนร่วมงานได้ ควรมีการส่งเสริมพนักงานให้มีความคิดสร้างสรรค์การทำงานเป็นทีมงานเพื่อให้เกิดความรักและความสามัคคีในองค์กร อีกทั้งควรพัฒนาทางทักษะความรู้ด้านภาษาโดยเฉพาะภาษาอังกฤษ ปรับวิธีคิดให้เป็นสากล ยอมรับสิ่งใหม่ ๆ ที่เข้ามาในองค์กร ไม่ว่าจะเป็นเรื่องภาษา ระบบการจัดการสารสนเทศ การบริหารงาน ระบบงานที่เป็นมืออาชีพ และส่งเสริมให้พนักงานความพยายามใฝ่หาความรู้ต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเองและเพื่อเตรียมความพร้อมในการแข่งระหว่างองค์กรในปัจจุบันและอนาคตต่อไป “พนักงานควรยอมรับ และเปิดรับกับสิ่งใหม่ ๆ ที่เข้ามาในองค์กร ไม่ว่าจะเป็นเรื่องภาษาอังกฤษ ระบบการจัดการสารสนเทศ การบริหารงาน ระบบงานที่เป็นมืออาชีพ และมีความพยายามใฝ่หาความรู้รอบด้าน เพื่อพัฒนาตนเอง พัฒนาทีมงาน ให้สามารถดำเนินงานในธุรกิจ กิจการขององค์กรได้อย่างราบรื่น” (สัมภาษณ์ส่วนบุคคล อุตสาหกรรมจังหวัดฉะเชิงเทรา เมื่อวันที่ 18 สิงหาคม 2563)

อภิปรายผลการวิจัย

1. ปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการความพร้อมด้านทรัพยากรมนุษย์ของอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนรถยนต์เพื่อเข้าสู่โครงการพัฒนาระเบียงเศรษฐกิจภาคตะวันออก

1.1 ด้านปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ประกอบการหรือผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ของอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนรถยนต์ที่มีผลต่อการจัดการความพร้อมด้านทรัพยากรมนุษย์เพื่อเข้าสู่โครงการพัฒนาระเบียงเศรษฐกิจภาคตะวันออก พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกันมีผลต่อการจัดการความพร้อมด้านทรัพยากรมนุษย์ของอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนรถยนต์เพื่อเข้าสู่โครงการพัฒนาระเบียงเศรษฐกิจภาคตะวันออก ไม่แตกต่างกัน ตามที่ กานต์ ศรีวิภาสธิต (2559) ได้ศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลสำเร็จต่อการพัฒนาบุคลากรในสำนักงานเขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้และประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีผลต่อความสำเร็จของการพัฒนาทรัพยากรบุคคลไม่แตกต่างกัน

1.2 ด้านลักษณะองค์การที่มีผลต่อการจัดการความพร้อมด้านทรัพยากรมนุษย์ของอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนรถยนต์เพื่อเข้าสู่โครงการพัฒนาระเบียงเศรษฐกิจภาคตะวันออก พบว่า ปัจจัยลักษณะองค์การที่ต่างกันมีผลต่อการจัดการความพร้อมด้านทรัพยากรมนุษย์ของอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนรถยนต์เพื่อเข้าสู่โครงการพัฒนาระเบียงเศรษฐกิจภาคตะวันออก ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าในปัจจุบันองค์การทุกประเภทและทุกขนาดต่างให้ความสำคัญกับทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งถือว่าทรัพยากรที่มีคุณค่าและสำคัญกับทุกองค์การ ซึ่งการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในโลกยุคใหม่นั้นคือชุมพลสำคัญที่จะทำให้องค์กร

เคลื่อนที่ไปข้างหน้าได้อย่างมีประสิทธิภาพ และการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ได้ดึ้นก็ย่อมส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จได้เพิ่มขึ้นเช่นกัน ตามที่ ศิริตัน แจ้งรักษ์สกุล (2552) ได้สรุปลักษณะทั่วไปของธุรกิจ นั้นจะประกอบไปด้วย ขนาดของเงินทุนที่ใช้ในการแบ่งขนาดของอุตสาหกรรม จำนวนพนักงานทุนจดทะเบียนและรูปแบบความเป็นเจ้าของธุรกิจ ซึ่งปัจจัยด้านต่าง ๆ เหล่านี้ ต่างก็มึผลต่อการดำเนินงานของธุรกิจแตกต่างกัน ดังนั้น ในการบริหารธุรกิจจึงจำเป็นต้องศึกษา ทำความเข้าใจ ในลักษณะของอุตสาหกรรมนั้น ๆ ก่อนการบริหารจัดการองค์กร นอกจากนี้ ลดา เมฆราตรี (2561) ได้ศึกษาการนำนโยบายการสนับสนุนธุรกิจอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับไทยไปปฏิบัติ พบว่า ประเทของบริษัทยายของบริษัทยทุนจดทะเบียน รายได้เฉลี่ยต่อเดือนจำนวนบุคลากร และคุณวุฒิส่วนใหญ่ของบุคลากร ส่งผลต่อการบริหารนโยบายการสนับสนุนตามลักษณะข้อมูลของบริษัทย ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

1.3 ด้านการบริหารจัดการองค์กรที่มีผลต่อการจัดการความพร้อมด้านทรัพยากรมนุษย์ของอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนรถยนต์เพื่อเข้าสู่โครงการพัฒนาระเบียงเศรษฐกิจภาคตะวันออก พบว่า การบริหารจัดการองค์กร ทั้ง 4 ด้าน ซึ่งประกอบด้วย ด้านการวางแผน ด้านการจัดการองค์กร ด้านการนำ และด้านการควบคุมมีผลต่อการจัดการความพร้อมด้านทรัพยากรมนุษย์ของอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนรถยนต์เพื่อเข้าสู่โครงการพัฒนาระเบียงเศรษฐกิจภาคตะวันออก ทั้งนี้เนื่องจากในยุคปัจจุบันนี้ไม่ว่าจะองค์กรเล็กหรือองค์กรใหญ่ต่างก็ต้องการการบริหารจัดการองค์กรที่ดีทั้งนั้น เพื่อให้้องค์กรสามารถก้าวหน้าได้ดีที่สุดและถ้าองค์กรมีการบริหารจัดการที่ดีก็จะการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ตามแนวคิดการบริหารจัดการองค์กร POLC ของ Louis A. Allen (1973) ซึ่งประกอบด้วย การวางแผน (Planning) การจัดโครงสร้าง (Organizing) การชี้นำพนักงาน (Leading) และการควบคุม (Controlling) เนื่องจากลักษณะสำคัญของการบริหารจัดการดังกล่าวเป็นสิ่งที่ผู้บริหารควรปฏิบัติตามเพื่อให้การบริหารงานภายในองค์กรเพื่อให้้องค์กรมีความพร้อมและเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพสูงสุด อีกทั้ง ดรักเกอร์ (Druck, 2006) กล่าวไว้ว่าการบริหารจัดการ เป็นการทำงานให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กรผ่านกิจกรรมต่างๆทางการจัดการซึ่งรวมถึงกิจกรรม 4 ประการได้แก่ การวางแผน การจัดการองค์กร การชี้นำ และการควบคุมองค์กร และตามที่ สมยศ นาวิการ (2550) กล่าวไว้ว่า กระบวนการจัดการว่าเป็นกิจกรรมของการบริหารที่สำคัญ 4 อย่าง คือ การวางแผน การจัดองค์กร การสั่งการ และการควบคุม ซึ่งเป็นการนำเสนอกรอบความคิดในการบริหารจัดการการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ตลอดจนได้ผลิตผลที่มีประสิทธิผลไปพร้อมกันด้วย ในยุคปัจจุบันนี้ไม่ว่าจะองค์กรเล็กหรือองค์กรใหญ่ต่างก็ต้องการการจัดการที่ดีทั้งนั้น เพื่อให้้องค์กรสามารถก้าวหน้าได้ดีที่สุด นอกจากนี้ สิรินพรรณ สุขโยพณ์ (2560) ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่องต้นแบบการบริหารจัดการ

เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษตาก พบว่า องค์ประกอบแนวคิดทฤษฎีการบริหารจัดการส่งผลต่อการบริหารจัดการเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษตาก

1.4 ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อการจัดการความพร้อมด้านทรัพยากรมนุษย์ของอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนรถยนต์เพื่อเข้าสู่โครงการพัฒนาระเบียงเศรษฐกิจภาคตะวันออก (อีอีซี) พบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านกิจกรรมการพัฒนาพนักงานด้านกิจกรรมการพัฒนาอาชีพ และด้านการพัฒนาองค์การ มีผลต่อการจัดการความพร้อมด้านทรัพยากรมนุษย์ของอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนรถยนต์เพื่อเข้าสู่โครงการพัฒนาระเบียงเศรษฐกิจภาคตะวันออก (อีอีซี) ทั้งนี้อาจจะเป็นในกระแสของการเปลี่ยนแปลงของโลก ส่งผลให้ระบบสังคมโดยทั่วไปมีการเปลี่ยนแปลง โดยเฉพาะด้านธุรกิจมีการปรับเปลี่ยนเพื่อให้ทันต่อสถานการณ์ ทั้งรูปแบบการค้าระหว่างประเทศ การจัดการในการผลิตการจัดจำหน่ายการขายและการบริหาร และกระแสของการเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ ทำให้ผู้บริหารธุรกิจจำเป็นต้องปรับทั้งธุรกิจและทรัพยากรมนุษย์ในองค์การ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นกุญแจสำคัญของธุรกิจประการหนึ่งที่ได้รับผลกระทบและจำเป็นต้องมีการเปลี่ยนแนวคิดในการบริหารงานไปให้ทันกับกระแสของโลกาภิวัตน์ฉะนั้นจำเป็นต้องพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้ได้คุณภาพ ตามแนวคิดของ Gilley & Eggland (1989) ระบุว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้นเป็นการมุ่งที่จะปรับปรุงผลการปฏิบัติงานในปัจจุบัน และในอนาคตของปัจเจกบุคคล เพื่อให้เกิดความพร้อมและการปรับปรุงประสิทธิผลขององค์การ โดยที่ประสิทธิผลขององค์การนั้นวัดได้จากความสามารถในการแข่งขัน หรือความสามารถในการทำกำไรขององค์การ โดยกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้น ประกอบไปด้วย การพัฒนาปัจเจกบุคคล (Individual Development) การพัฒนาอาชีพ (Career Development) และการพัฒนาองค์การ (Organization Development) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Pace & Mills (1991) ที่ได้ให้ความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ว่าเป็นการบูรณาการกัน(Integration) ของกิจกรรมการพัฒนาปัจเจกบุคคล กิจกรรมการพัฒนาอาชีพ และกิจกรรมการพัฒนาองค์การ เพื่อให้พนักงานในองค์การมีความพร้อมและมีประสิทธิภาพในการทำงานสูงสุดเพื่อตอบสนองต่อเป้าหมายขององค์การ และนอกจากนี้ พิพพรรณ พิเชฐศิริประภา (2560) ได้ศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อความยั่งยืนของชุมชน ตำบลบางสมัคร อำเภอบางปะกง พบว่าผลการวิเคราะห์ตัวแบบถดถอยพหุคูณกับความสัมพันธ์ของตัวแปรเพื่อความยั่งยืนของชุมชนมีร้อยละ 49.30 โดยพบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อความยั่งยืนของชุมชนคือ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

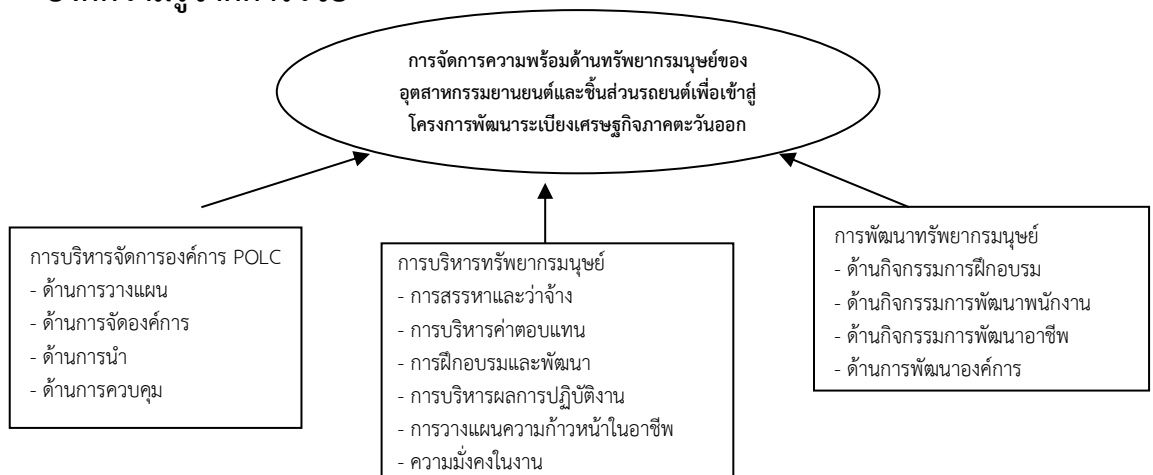
1.5 ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อการจัดการความพร้อมด้านทรัพยากรมนุษย์ของอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนรถยนต์เพื่อเข้าสู่โครงการพัฒนาระเบียงเศรษฐกิจภาคตะวันออก พบว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านการสรรหาและว่าจ้างด้านการบริหารค่าตอบแทนด้านการฝึกอบรมและพัฒนา และด้านการบริหารผลการปฏิบัติงาน มีผลต่อ

การจัดการความพร้อมด้านทรัพยากรมนุษย์ของอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนรถยนต์เพื่อเข้าสู่โครงการพัฒนาระเบียงเศรษฐกิจภาคตะวันออก เนื่องจากการบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นงานที่มีความสำคัญซึ่งมุ่งเลือกสรรคนดี มีความรู้ ความสามารถ เข้ามาปฏิบัติงาน โดยเฉพาะคุณภาพของบุคลากรนับเป็นปัจจัยสำคัญที่จะนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายได้ ตามแนวคิดการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของ อาร์มสตรอง (Armstrong, 1994) ได้สรุปว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นการจัดการเชิงกลยุทธ์เกี่ยวกับทรัพยากรที่มีค่าที่สุดขององค์กร ซึ่งหมายถึงทรัพยากรบุคคลปฏิบัติงานอุทิศเพื่อความสำเร็จอันยั่งยืนตามวัตถุประสงค์ขององค์กร ทั้งนี้ เดสเลอร์ (Dessler, 1997) ได้กล่าวว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ เป็นการกำหนดนโยบายและแนวปฏิบัติที่ต้องดำเนินการเกี่ยวกับพนักงานในองค์กร ซึ่งครอบคลุมภารกิจต่าง ๆ ได้แก่ การสรรหา การกลั่นกรอง การฝึกอบรม การให้รางวัล และผลประโยชน์เกื้อกูลการประเมินผลและแรงงานสัมพันธ์ และมอนดี้ และ โน (Mondy & Noe, 1996) ได้ให้คำนิยามว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นการใช้ทรัพยากรบุคคลอันทรงคุณค่าขององค์กรให้ปฏิบัติงานได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร โดยมีภารกิจหลัก 6 ด้าน ได้แก่ การสรรหาและว่าจ้าง การบริหารค่าตอบแทน การฝึกอบรมและพัฒนา การบริหารผลการปฏิบัติงาน การวางแผนความก้าวหน้าในอาชีพ และความมั่นคงในงาน นอกจากนี้ ปรีติภา รุ่งเรืองกุล (2561) ได้ศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์อย่างยั่งยืนเพื่อธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ผลการวิจัยพบว่า การจัดการองค์กร ได้แก่ กลยุทธ์/นโยบาย แนวความคิด วิสัยทัศน์ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร และระบบ/มาตรการ กับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ มีอิทธิพลต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์อย่างยั่งยืนเพื่อธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

2. แนวทางการจัดการความพร้อมด้านทรัพยากรมนุษย์ของอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนรถยนต์เพื่อเข้าสู่โครงการพัฒนาระเบียงเศรษฐกิจภาคตะวันออก จากการสัมภาษณ์พบว่า ผู้ประกอบการอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนรถยนต์ ควรมีการให้ความรู้และการจัดฝึกอบรมให้พนักงานมีความรู้ความชำนาญในวิชาชีพของตน โดยให้ฝึกฝนเรียนรู้จากการปฏิบัติงานจริงและมีพี่เลี้ยงคอยช่วยแนะนำในพื้นฐานการทำงานเบื้องต้น เพื่อให้เกิดทักษะในงานและสามารถให้คำแนะนำ ให้คำปรึกษาแก่เพื่อนร่วมงานได้ ควรมีการส่งเสริมพนักงานให้มีความคิดสร้างสรรค์ การทำงานเป็นทีมงานเพื่อให้เกิดความรักและความสามัคคีในองค์กร อีกทั้งควรพัฒนาทางทักษะความรู้ด้านภาษาโดยเฉพาะภาษาอังกฤษ ปรับวิธีคิดให้เป็นสากล ยอมรับสิ่งใหม่ๆ ที่เข้ามาในองค์กร ไม่ว่าจะเป็นเรื่องภาษา ระบบการจัดการสารสนเทศ การบริหารงานระบบงานที่เป็นมืออาชีพ และส่งเสริมให้พนักงานความพยายามใฝ่หาความรู้ต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเองและเพื่อเตรียมความพร้อมในการแข่งขันระหว่างองค์กรในปัจจุบันและอนาคตต่อไป ตามแนวคิดบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ ของ เสนาะ ดีเยาว์ (2552) ได้กล่าวไว้ว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ไว้ว่าเป็นการจัดระเบียบดูแลบุคลากรให้ปฏิบัติงานเพื่อให้บุคลากรได้ใช้

ประโยชน์จากความรู้ ความสามารถของแต่ละบุคลากรให้ได้มากที่สุด อันเป็นผลทำให้องค์กรมีความพร้อมและอยู่ในฐานะได้เปรียบทางการแข่งขัน และความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับบุคลากร ตั้งแต่ระดับสูงสุดและต่ำสุด รวมตลอดถึงการดำเนินการต่าง ๆ อันเกี่ยวข้องกับบุคลากรทุกคนในองค์กรซึ่ง สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ.2560 – พ.ศ.2564) ยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศ การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงทางธุรกิจที่เกิดขึ้นจากผลกระทบของเทคโนโลยีสารสนเทศ ทำให้ธุรกิจต้องแสวงหาเครื่องมือใหม่ทางการจัดการ ขณะเดียวกันก็ต้องเตรียมความพร้อมของบุคลากรที่อยู่ในองค์กรให้สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงทางธุรกิจ เทคโนโลยี และการจัดการไปในเวลาเดียวกัน สิ่งหนึ่งที่น่าเป็นห่วงก็คือ คุณภาพหรือพื้นฐานความรู้ของบุคลากรในตลาดแรงงานยังไม่สูงมากนักหรือกล่าวได้ว่า ยังไม่มีขีดความสามารถเพียงพอในการก้าวให้ทันการเปลี่ยนแปลง สำหรับภาครัฐได้ให้ความสำคัญในเรื่อง “คน” โดยเฉพาะการพัฒนาคนหรือทรัพยากรมนุษย์ อีกทั้ง ตระกูล จิตวัฒนากร (2556) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การเตรียมความพร้อมของนักศึกษาในเขตจังหวัดปทุมธานีเพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพการเตรียมความพร้อมของนักศึกษาในเขตจังหวัดปทุมธานีในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนและเปรียบเทียบข้อมูลพื้นฐานของนักศึกษาในเขตจังหวัดปทุมธานีที่ส่งผลต่อการเตรียมความพร้อมในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ในด้านภาษา ด้านการเรียนรู้ของตนเอง ด้านการเรียนรู้อาเซียน ด้านทักษะวิชาชีพ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่น และนอกจากนี้ กานดาวรรณ แก้วผาบ (2556) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การเตรียมความพร้อมเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ของนักศึกษาสาขาวิชาชีพบัญชี มหาวิทยาลัยกรุงเทพ พบว่า นักศึกษาสาขาวิชาชีพบัญชีต้องมีการเตรียมความพร้อมในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน คือ ภาษาอังกฤษ เทคโนโลยีสารสนเทศ ความรู้ทางวิชาชีพบัญชี ทักษะการทำงานร่วมกับผู้อื่น

องค์ความรู้จากการวิจัย



การเตรียมความพร้อมทรัพยากรมนุษย์ องค์ความรู้ที่ได้รับ คือ ผู้ประกอบการหรือผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ของอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนรถยนต์ในพื้นที่โครงการพัฒนาระเบียงเศรษฐกิจภาคตะวันออกต้องมีการวางแผนการบริหารจัดการองค์การ แผนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ และแผนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ที่เหมาะสมเพื่อเป็นการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ เพื่อเป็นแรงจูงใจให้บุคลากรเกิดความต้องการพัฒนาตนเอง ฝึกเรียนรู้คิดสิ่งใหม่ ทำให้ส่งผลดีต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การและเป็นการเตรียมความพร้อมที่สมบูรณ์เพื่อเข้าสู่โครงการ EEC ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1. จากผลการวิจัยพบว่า ด้านกิจกรรมการฝึกอบรมมีค่าสถิติน้อยที่สุด ดังนั้นผู้ประกอบการหรือผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ของอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนรถยนต์ในพื้นที่โครงการพัฒนาระเบียงเศรษฐกิจภาคตะวันออก (อีอีซี) ควรที่จะให้ความสำคัญเกี่ยวกับกิจกรรมการฝึกอบรม โดยมีการวางแผนในด้านกิจกรรมการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคคล ควรจะเป็นเรื่องที่มีวัตถุประสงค์ เฉพาะเจาะจง เน้นถึงการเพิ่มประสิทธิภาพ ของงานซึ่งตัวบุคคลนั้น ปฏิบัติอยู่หรือจะปฏิบัติต่อไป ในระยะยาว เนื้อหาของเรื่องที่ฝึกอบรมอาจเป็น เรื่องที่ตรงกับความต้องการ ของตัวบุคคลนั้น หรือไม่ได้แต่จะเป็นเรื่องที่มุ่งเน้น ให้ตรงกับงานที่กำลังปฏิบัติอยู่หรือกำลังจะได้รับมอบหมายให้ ปฏิบัติ การจัดกิจกรรมการฝึกอบรม จะต้องเป็นเรื่องที่จะต้องมีการกำหนดระยะเวลาเริ่มต้น และสิ้นสุดลงอย่างแน่นอน โดยมีจุดประสงค์ให้เกิดการเปลี่ยนแปลง พฤติกรรม ซึ่งสามารถประเมินผลได้จากการปฏิบัติงาน หรือผลงาน (Performance) โดยจะช่วยให้การจัดกิจกรรมการฝึกอบรมในแต่ละครั้งได้รับความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์การ

2. จากผลการวิจัยพบว่า ด้านความมั่นคงในงานมีค่าสถิติน้อยที่สุด ดังนั้นผู้ประกอบการหรือผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ของอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนรถยนต์ในพื้นที่โครงการพัฒนาระเบียงเศรษฐกิจภาคตะวันออก (อีอีซี) ควรให้ความสำคัญกับความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน รู้สึกมีความมั่นคงในอาชีพ มีแนวทางหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้น ตลอดจนเป็นที่ยอมรับทั้งของเพื่อนร่วมงานและสมาชิกในครอบครัวของตน เพื่อทำให้องค์กรสามารถจัดการความพร้อมด้านทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรได้ดีมากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. วิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อเตรียมความพร้อมนั้น ผู้ประกอบการหรือผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ของอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนรถยนต์ในพื้นที่โครงการพัฒนาระเบียงเศรษฐกิจภาคตะวันออก ควรเลือกให้เหมาะสมเป็นรายบุคคลหรือกลุ่มบุคคล เพราะ

บุคคลมีความแตกต่าง ไม่ควรกำหนดเป็นวิธีการเรียนรู้แบบเดียวกันทั้งหมดโดยให้พนักงานเข้ามามีส่วนร่วมในการออกแบบ หรือวางแผนการพัฒนาร่วมกัน

2. ผู้ประกอบการหรือผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ของอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนรถยนต์ในพื้นที่โครงการพัฒนาระเบียงเศรษฐกิจภาคตะวันออก ควรมุ่งก่อให้เกิดการมีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนาทั้งผู้บริหารในแต่ละสายงาน และกลุ่มเป้าหมายโดยมุ่งเน้นให้เกิดการเรียนรู้ผ่านประสบการณ์ทำงานจริง

3. ผู้ประกอบการหรือผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ของอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนรถยนต์ในพื้นที่โครงการพัฒนาระเบียงเศรษฐกิจภาคตะวันออก ควรคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลผู้เป็นกลุ่มเป้าหมายในการพัฒนา โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนแล้ว นอกจากความแตกต่างด้านความรู้ ความชำนาญแล้ว จะพบความแตกต่างทางค่านิยมมากขึ้น

4. เพื่อลดแรงต่อต้านการจัดการความพร้อมด้านทรัพยากรมนุษย์ของอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนรถยนต์เพื่อเข้าสู่โครงการพัฒนาระเบียงเศรษฐกิจภาคตะวันออกนั้น ผู้ประกอบการหรือผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ของอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนรถยนต์ในพื้นที่โครงการพัฒนาระเบียงเศรษฐกิจภาคตะวันออก ควรดำเนินการพัฒนาให้ผสมกลมกลืนไปกับกระบวนการทำงาน และเน้นการมีส่วนร่วมจากกลุ่มพนักงาน

5. หน่วยงานส่วนทั้งภาครัฐและเอกชน หรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ควรสนับสนุนและส่งเสริมการจัดการความพร้อมด้านทรัพยากรมนุษย์ของอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนรถยนต์เพื่อเข้าสู่โครงการพัฒนาระเบียงเศรษฐกิจภาคตะวันออกเพื่อสร้างความเข้มแข็งทางด้านเศรษฐกิจและยั่งยืน

เอกสารอ้างอิง

- กานต์ ศรีวิภาสธิต. (2559). ปัจจัยที่ส่งผลสำเร็จต่อการพัฒนาบุคลากรในสำนักงานเขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร (รายงานผลการวิจัย). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี.
- กานดาวรรณ แก้วผาบ. (2556). การเตรียมความพร้อมเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ของ นักศึกษาสาขาวิชาชีพบัญชี มหาวิทยาลัยกรุงเทพ (รายงานผลการวิจัย). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- กระทรวงอุตสาหกรรม. (2560). โครงการระเบียงเศรษฐกิจภาคตะวันออก. สืบค้น 20 มีนาคม 2563, จาก http://www.nesdb.go.th/ewt_dl_link.php?nid=6382.
- ดนัย เทียน พุฒ. (2554). บริหารคนในทศวรรษหน้า (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: บริษัทเอ็กสเปอร์เน็ทจำกัด

- ตระกูล จิตวัฒนากร. (2556). การเตรียมความพร้อมของนักศึกษาในเขตจังหวัดปทุมธานีเพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียนมหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ (รายงานผลการวิจัย). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.
- ปริตภา รุ่งเรืองกุล. (2561). ปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์อย่างยั่งยืนเพื่อธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยชินวัตร
- พิพรรธน์ พิเชฐศิริประภา. (2560). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อความยั่งยืนของชุมชน ตำบลบางสมัคร อำเภอบางปะกง .(รายงานผลการวิจัย). ฉะเชิงเทรา: มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- ลดดา เมฆราตรี. (2561). การนำนโยบายการสนับสนุนธุรกิจอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับไทยไปปฏิบัติ (รายงานผลการวิจัย). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- ศิริตัน แจ่มรักษสกุล.(2552). ปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกที่ตั้งโรงงานในเขตพื้นที่อุตสาหกรรมของผู้ประกอบการ กรณีศึกษาจังหวัดฉะเชิงเทราและจังหวัดปราจีนบุรี (รายงานผลการวิจัย). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต
- สมยศ นาวิการ. (2550). การบริหารเชิงกลยุทธ์. กรุงเทพฯ: บรรณกิจ.
- สิรินพรรณ สุขโยพันธ์. (2560). ต้นแบบการบริหารจัดการเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษตาก (รายงานผลการวิจัย). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยสยาม.
- เสนาะ ดิยาว์. (2552). หลักการบริหาร (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- Armstrong. (1994). Of participation. *AIP journal*, 63(69), 251-63.
- Dessler, G. (2004). *Management, Principles and Practices for Tomorrow's Leaders*. New Jersey:Pearson Education.
- Druck, (2006). *Management: Tasks, Responsibilities, Practices*, Harper Collins. New York.
- Gilley, J. W., & Eggland, S. A. (1989). *Principles of human resource development*. Boston: Addison-Wesley.
- Louis Allan, (1973). *Management and Organization*. New York: McGraw-Hill Book Company Inc.
- Mondy, R. W. & Noe, R. W. (1996). *Human Resqrce Management*. New York: Prentice Hall.
- Pace Smith and Mills. (1991). *Human Resource Development -The Field- USA*. Prentice Hall.



การศึกษาติดตามและประเมินผลงานวิจัยที่นำไปใช้ประโยชน์ในโครงการส่งเสริม
และสนับสนุนสถานศึกษาร่วมกับเครือข่ายในการป้องกันปัญหาพฤติกรรม
และการกระทำความผิดของเด็กและเยาวชน*

THE STUDY ON MONITORING AND EVALUATION OF RESEARCH UTILIZATION
IN THE CAPACITY DEVELOPMENT OF EDUCATIONAL INSTITUTIONS AND
COMMUNITY NETWORK ORGANIZATIONS IN PREVENTING
BEHAVIOR PROBLEMS AND OFFENCES OF CHILDREN AND YOUTHS



พรเพ็ญ ไตรพงษ์, ยุทธพงษ์ สิลากิจไพศาล, พิชชา ใจสมคม, อัมพร ศรีประเสริฐสุข

Pornpen Traiphong, Yutthapong Leelakitpaisarn, Pitcha Jaisomkom, Amphorn Sriprasertsuk

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

Srinakharinwirot University

Corresponding Author E-mail: pitcha@gswu.ac.th

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อรวบรวมข้อค้นพบจากงานวิจัยที่นำไปใช้ประโยชน์ใน
มิติที่สำคัญของโครงการ ทำการศึกษาเชิงคุณภาพสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้ให้ข้อมูล 20 คน สนทนา
กลุ่มกับผู้ปฏิบัติหน้าที่ 18 คน และเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามกับเด็กและเยาวชน 300 คน
เลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง เครื่องมือในการวิจัยแบบสัมภาษณ์เชิงลึก วิเคราะห์ข้อมูล
และตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลโดยใช้วิธีการตรวจสอบข้อมูลแบบสามเส้า

ผลการวิจัย พบว่า มีขั้นตอนตามเงื่อนไขที่กำหนดและปฏิบัติตามได้เป็นอย่างดี ใน
ภาพรวมการดำเนินโครงการที่เป็นประโยชน์ คือ ลดจำนวนเด็กและเยาวชนที่อยู่ในระบบ
การศึกษาไม่ให้เข้าสู่กระบวนการยุติธรรม สนับสนุนให้สถานศึกษาพัฒนาศักยภาพบุคลากรเพื่อ
การดูแล ควบคุม ประพฤติ สถานพินิจมีการศึกษาวิเคราะห์ข้อมูล สถิติเด็กและเยาวชนที่เข้าสู่
กระบวนการยุติธรรม และนำผลการวิเคราะห์มากำหนดเป้าหมาย นำมาจัดกิจกรรมให้ตรงกับ
สภาพปัญหา ผลจากการจัดกิจกรรมได้ชุดข้อมูลพฤติกรรมในเชิงลึก แนวโน้มพฤติกรรมของ
นักเรียน พื้นที่เสี่ยงต่อการเฝ้าระวังเพื่อป้องกัน ลดโอกาสในการรวมกลุ่ม ซึ่งเสี่ยงต่อการ
กระทำความผิด โดยชุดข้อมูลย้อนกลับเพื่อดูแลนักเรียน ชุดข้อมูลสถานการณ์ในพื้นที่สะท้อนไป
ยังหน่วยงานด้านการดูแล ควบคุม ผลลัพธ์ทำให้ได้เครือข่ายการทำงานด้านเด็ก ได้มีโอกาสใน
การทำงานร่วมกัน เห็นปัญหาและสามารถช่วยกันส่งต่อคดีเพื่อให้การช่วยเหลือ ดูแลตามภารกิจ

*Received November 4, 2021; Revised December 21, 2021; Accepted December 22, 2021

ของหน่วยงานเครือข่าย เด็กและเยาวชน มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมาย บทบาทหน้าที่ของสถานพินิจฯ และหน่วยงานภาคีเครือข่ายเพิ่มมากขึ้น ทำให้สามารถขอรับคำปรึกษาได้ทันทีที่มีปัญหา ซึ่งเป็นการป้องกันการกระทำความผิด ของเด็กและเยาวชน เป็นประโยชน์ในการทำงานเชิงป้องกัน

คำสำคัญ: ประเมินผล; ผลงานวิจัยที่นำไปใช้ประโยชน์; เด็กและเยาวชน

Abstract

This research article aims to collect findings from research that can be applied in key dimensions of the project. A qualitative study was conducted with in-depth interviews with 20 informants, focus group discussions with 18 duty workers, and questionnaires with 300 children and youth. In-depth interview research tools Data were analyzed and validated using a triangular data validation method.

The results of the research showed that there were procedures according to the specified conditions and were well followed. Overall, the beneficial implementation of the project is to reduce the number of children and youth in the education system from entering the justice system. Encourage educational institutions to develop personnel potential for viewing behavior. Observation institutions have studies and data analysis. Statistics of juveniles entering the justice system and use the results of the analysis to set goals Bring activities to match the problem conditions. The results of the activities obtained in-depth behavioral datasets. student behavior trends Random areas are vulnerable to surveillance for deterrence. Reduce the likelihood of merging. which is at risk of committing an offense by a set of feedback data to take care of students The local situation data set is reflected to the supervisory authorities. had the opportunity to work together See the problem and can help each other forward the case to provide assistance. Take care according to the mission of the network agency. youth have knowledge and understanding of the law Roles and responsibilities of the Observation Center and more network partners Makes it possible to receive advice in a timely manner when there is a problem which is the prevention of wrongdoing of youth It is useful in preventive work.

Keywords; Evaluation; Research Utilization; Children and Youth

บทนำ

กรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนได้ดำเนินโครงการการส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพสถานศึกษาและองค์กรเครือข่ายชุมชนในการป้องกันปัญหาพฤติกรรมและการกระทำผิดของเด็กและเยาวชนซึ่งมีการกำหนดแนวทางและนโยบายที่มีข้อมูลเชิงประจักษ์จากงานวิจัยมาเป็นส่วนสนับสนุน โดยทางกรมพินิจได้มีการจัดทำโครงการการส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพสถานศึกษาและองค์กรเครือข่ายชุมชนในการป้องกันปัญหาพฤติกรรมและการกระทำผิดของเด็กและเยาวชน ทั้งนี้จากผลการดำเนินโครงการจำเป็นต้องมีการติดตามประเมินผล เพื่อให้ทราบว่าโครงการดังกล่าวดำเนินการบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้หรือไม่ และเพื่อให้ผลงานเป็นไปตามแผนอย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุด เพื่อมุ่งการตอบคำถามในการพิจารณาว่า การได้รับทรัพยากรตามกำหนดเวลา การปฏิบัติตามแผนงานที่กำหนด ได้ผลตามที่กำหนดหรือไม่ โดยจะเป็นประโยชน์สำคัญในการเร่งรัดให้โครงการสามารถดำเนินงานได้ตามเป้าหมายเสร็จสิ้นตามเวลาที่กำหนด (สมหวัง พิธิยานุวัฒน์, 2542) และประโยชน์ของการติดตามโครงการคือความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ในระหว่างการดำเนินโครงการและสามารถที่จะวางแผนเพื่อการจัดการในอนาคตได้ (ศิริชัย กาญจนวาสี, 2541) ประโยชน์ของการติดตามคือ โดยจุดมุ่งหมายในการติดตามการดำเนินโครงการคือ เพื่อให้การดำเนินโครงการเป็นไปตามแผนการที่กำหนดไว้ในด้านปัจจัยนำเข้า กิจกรรม รวมถึงขั้นตอน ต่าง ๆ สามารถใช้ทรัพยากรได้อย่างเต็มที่ คุ่มค่า เกิดการประหยัดทรัพยากรต่าง ๆ ของโครงการ รวมถึงเพื่อให้ทราบปัญหาหรือเหตุขัดข้องต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นในระหว่างการดำเนินโครงการ และให้ได้แนวทางแก้ไข ปรับปรุง เปลี่ยนแปลงด้านปัจจัยนำเข้า กิจกรรม และขั้นตอนต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมสนับสนุนให้โครงการสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ได้ (พิสนุ พองศรี, 2549) ซึ่งผลจากการติดตามประเมินผลแสดงให้เห็นข้อมูลความสำเร็จ จุดแข็ง จุดอ่อน แนวทางในการปรับปรุงการดำเนินงานในด้านต่าง ๆ ส่วนการประเมินผลเป็นหนึ่งในขั้นตอนที่มีความสำคัญสำหรับการบริหารและการดำเนินโครงการในการเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล รวมถึงการจัดทำรายงานสรุปผลการดำเนินงาน เพื่อใช้ในการตัดสินใจเกี่ยวกับการดำเนินงานของหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพโดยเป็นการศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการติดตามผลการปฏิบัติงาน เพื่อประเมินความก้าวหน้าของโครงการหรือแผนงานเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรหรือปัจจัยต่าง ๆ มีการดำเนินงานตามแผน ตามขั้นตอนตามกฎเกณฑ์ และตามเวลาที่กำหนดไว้ และมีผลงานเป็นไปตามแผน วัตถุประสงค์และเป้าหมายหรือไม่ (ชัชชญา ศรีอรุณสวาง และ ชลวิทย์ เชื้อหอม, 2558) โดยเป็นขั้นตอนมีความสำคัญต่อกระบวนการบริหารงาน เนื่องจากเป็นการให้สารสนเทศที่เป็นประโยชน์ต่อการดำเนินงานด้านต่าง ๆ โดยเฉพาะในการดำเนินโครงการ ในการที่จะช่วยเติมเต็มความน่าเชื่อถือของการดำเนินงาน การใช้ทรัพยากรในการลงทุนอย่างคุ้มค่า และช่วยให้การตัดสินใจมีความ

ถูกต้องมากยิ่งขึ้น (ดุขฎิ โยเหลา และคณะ, 2551) ซึ่งควรที่จะมีจุดมุ่งหมายเพื่อปรับปรุงการบริหารจัดการและการดำเนินโครงการให้ดียิ่งขึ้น แต่ขณะเดียวกันจุดมุ่งหมายเฉพาะของการประเมินก็ต้องกำหนดให้ชัดเจน (มนตรี สังข์ทองและคณะ, 2561) การประเมินการตัดสินใจเกี่ยวกับการวางแผนเพื่อวัตถุประสงค์ ได้แก่ การกำหนดการวางแผนการดำเนินการหรือเป้าหมาย โดยเป็นการคาดหวังถึงผลที่จะเกิดขึ้น 2) การตัดสินใจเกี่ยวกับโครงสร้างเพื่อการวางกระบวนการ โดยเป็นการกำหนดเกี่ยวกับโครงสร้างเพื่อกำหนดวิธีการที่เหมาะสม เป็นการคาดหวังเกี่ยวกับวิธีการ 3) การตัดสินใจเกี่ยวกับการปฏิบัติเพื่อการควบคุม ดัดแปลงกระบวนการ ได้แก่ การควบคุมดูแล ปรับปรุงวิธีการต่าง ๆ ในระหว่างการดำเนินการ ซึ่งในระดับนี้เป็นการปฏิบัติที่เกิดขึ้นจริง และ 4) การตัดสินใจเกี่ยวกับการดำเนินงานเมื่อโครงการสิ้นสุด เพื่อตรวจสอบการบรรลุเป้าหมายของโครงการทั้งหมด โดยเป็นเป้าหมายที่เกิดขึ้นจริงหลังจากที่ได้ดำเนินการไปแล้ว โดยการตัดสินใจในการวางแผนจะต้องเกิดจากการประเมินใน 4 ด้าน ดังนี้ (Stufflebeam, et al., 1971 อ้างถึงใน สมคิด พรหมจ้อย, 2550 ; พิชิต ฤทธิ์จรูญ, 2557) การประเมินคุณค่าของการปฏิบัติงานหรือการประเมินเมื่อมีการปฏิบัติงาน (Pay-off Evaluation) เป็นการประเมินเพื่อตัดสินคุณค่าที่ได้จากโครงการโดยอาศัยตัวแปรเกณฑ์ในการพิจารณา โดยเรียกว่าเป็นเกณฑ์ปฐมภูมิการประเมินผลในรูปแบบนี้ เน้นเกี่ยวกับผลที่เกิดขึ้นจากโครงการหรือกิจกรรมเป็นเพียงส่วนหนึ่งของผลด้านอื่น ๆ ที่อาจเกิดขึ้นด้วย โดยแนวคิดดังกล่าวสามารถช่วยให้ผู้ประเมินมองผลงานในลักษณะที่กว้างสามารถทราบเกี่ยวกับผลที่เกิดจากการดำเนินโครงการ ซึ่งส่งผลดีต่อการวางแผนต่าง ๆ แต่ก็มีจุดอ่อนคือมีความยากต่อการปฏิบัติในการติดตามการประเมินผลให้ครบถ้วนในทุกด้าน และการระบุแนวทางการประเมินที่ชัดเจนอาจทำได้ยาก หรืออาจกล่าวได้ว่าแนวคิดนี้เป็นรูปแบบ การประเมินที่สนับสนุนการประเมินที่ไม่ยึดวัตถุประสงค์ หรือเรียกว่าการประเมินการตอบสนอง โดยเน้นการประเมินผลที่เกิดขึ้นจริง (Actual Effects) หรือผลทั้งหมดของโครงการทั้งในแง่ผล ที่คาดหวัง และผลที่ไม่ได้คาดหวัง เช่น ผลข้างเคียง ซึ่งอาจเป็นไปได้ทั้งทางบวกและทางลบ ในการตัดสินคุณค่าของโครงการ อาจต้องใช้การประเมินความต้องการจำเป็น (Need Assessment) เพื่อเป็นเกณฑ์ หรืออาจใช้วิธีการเปรียบเทียบกับโครงการที่มีความใกล้เคียงกัน เป็นต้น (ศิริชัย กาญจนวาสี, 2560) นอกจากนี้ จำเนียร ชุนทโสภาค (2559) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องกลยุทธ์การส่งเสริมให้มีการสร้างงานวิจัยเพื่อการนำไปใช้ประโยชน์ของมหาวิทยาลัยรามคำแหง โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ ผลการวิจัยในประเด็นเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์สามารถสรุปได้ดังนี้ 1) ปัญหาและอุปสรรคในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ในเชิงนโยบาย เช่น ขาดการติดตาม และประเมินผลในการนำนโยบายที่เป็นผลจากงานวิจัยไปปฏิบัติ 2) ปัญหาและอุปสรรคในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ในเชิงสาธารณะ เช่น ขาดระบบฐานข้อมูลออนไลน์ที่เชื่อมโยงระบบการประชาสัมพันธ์ที่ไม่ได้นำงานวิจัยไปเผยแพร่สู่สาธารณะ 3) ปัญหาและอุปสรรคในการนำงานวิจัยไปใช้ประโยชน์ในเชิงพาณิชย์ เช่น ด้านการเชื่อมโยงระหว่าง

มหาวิทยาลัยกับภาคธุรกิจ ไม่มีการบูรณาการงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกันเข้าด้วยกันเพื่อเชิงพาณิชย์

4) ปัญหาและอุปสรรคในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ในงานสร้างสรรค์ ไม่มีการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ในงานสร้างสรรค์อย่างแท้จริง โดยโครงการการส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพสถานศึกษาและองค์กรเครือข่ายชุมชนในการป้องกันปัญหาพฤติกรรมและการกระทำความผิดของเด็กและเยาวชนมีวัตถุประสงค์เพื่อดำเนินงานเชิงรุกในการป้องกันปัญหาพฤติกรรมและการกระทำความผิดของเด็กและเยาวชน โดยร่วมมือกับสถานศึกษาและเครือข่ายชุมชนในการดำเนินกิจกรรมภายใต้โครงการดังกล่าว โดยผลลัพธ์สำคัญจากผลการวิจัยในโครงการ พบว่า กระบวนการทำงานของผู้ปฏิบัติหน้าที่ สามารถตอบสนองต่อวิสัยทัศน์ พันธกิจ นโยบายและยุทธศาสตร์ของกรมพินิจฯ รวมถึงจำนวนของเด็กและเยาวชนมีจำนวนของการกระทำความผิดลดลง ซึ่งจากผลการวิจัยดังกล่าวได้มีการนำมาสู่แนวทางในการปฏิบัติงาน โดยมีการขยายผลโครงการไปยังสถานพินิจและสถานศึกษาทั่วประเทศ และมีการพัฒนาผู้ปฏิบัติงานในการทำหน้าที่ดูแลเด็กและเยาวชนในเขตพื้นที่ตามรูปแบบและแนวทางของโครงการอย่างต่อเนื่องจนถึงปัจจุบัน และจากความสำคัญของการดำเนินโครงการและความสำคัญของการติดตามประเมินผลการนำผลงานวิจัยที่นำไปใช้ประโยชน์จึงได้มีการจัดทำรายงานการวิจัยในโครงการติดตามประเมินผลงานวิจัยใน โครงการการพัฒนาศักยภาพสถานศึกษาและองค์กรเครือข่ายชุมชนในการป้องกันปัญหาพฤติกรรมและการกระทำความผิดของเด็กและเยาวชน เพื่อทราบถึงผลผลิต ผลลัพธ์ และผลกระทบของโครงการฯ ในมิติต่าง ๆ ที่สำคัญ ตลอดจนได้ข้อเสนอแนะแนวทางพัฒนากระบวนการดำเนินงานยุติธรรมสำหรับเด็กและเยาวชนต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

- 1.เพื่อรวบรวมข้อค้นพบจากงานวิจัยที่นำไปใช้ประโยชน์ในมิติที่สำคัญของโครงการพัฒนาศักยภาพสถานศึกษาและองค์กรเครือข่ายชุมชนในการป้องกันปัญหาพฤติกรรมและการกระทำความผิดของเด็กและเยาวชน
- 2.เพื่อจัดทำข้อเสนอแนะเชิงนโยบายเกี่ยวกับแนวทางในการสนับสนุน แนวทางในการปรับปรุงพัฒนาโครงการพัฒนาศักยภาพสถานศึกษาและองค์กรเครือข่ายชุมชนในการป้องกันปัญหาพฤติกรรมและการกระทำความผิดของเด็กและเยาวชนและวิธีการในการประยุกต์ใช้ให้สอดคล้องกับบริบทที่เป็นในปัจจุบัน

วิธีดำเนินการวิจัย

รูปแบบการวิจัย

ได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในเชิงคุณภาพ โดยการศึกษาค้นคว้าข้อมูลจากเอกสารทางวิชาการและงานวิจัย ข้อมูลตัวเลขหรือสถิติ การสัมภาษณ์ การสนทนากลุ่ม การวิพากษ์ผลการศึกษาวิจัย ร่วมกับเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องรวมถึงผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้องกับโครงการ (พล

รพี ทุมมาพันธ์ และคณะ (2558) ซึ่งได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลกับหน่วยงานที่กำหนด ได้แก่ หน่วยงานนาร่อง อย่างน้อย 1 หน่วยงาน และหน่วยงานที่นำผลการวิจัยไปปฏิบัติที่ไม่ใช่ หน่วยงานนาร่องจากพื้นที่กรุงเทพฯ หรือปริมณฑล และในพื้นที่ 4 ภูมิภาค ได้แก่ ภาคเหนือ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ภาคตะวันออก และภาคใต้ อย่างน้อยภูมิภาคละ 1 หน่วยงาน รวมทั้งสิ้น 6 หน่วยงาน โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาแบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือ

ประชากรกลุ่มตัวอย่างและผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ส่วนที่ 1 กลุ่มตัวอย่างในการสัมภาษณ์เชิงลึก ประกอบด้วย ตัวแทนคณะทำงาน โครงการวิจัยฯ ผู้อำนวยการศูนย์ฝึกและอบรมฯหรือผู้ช่วยผู้อำนวยการ ผู้แทนจาก กลุ่มพัฒนาระบบงานป้องกันการกระทำผิดของเด็กและเยาวชนและการส่งเสริมเครือข่ายเด็กและเยาวชนที่เข้าร่วมโครงการ ครูจากสถานศึกษา รวมจำนวน 20 คน โดยผู้ให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์ได้มาจากการเลือกตัวอย่างแบบหลายชั้น (Multistage Random Sampling) โดยกำหนดกลุ่มตัวอย่างแบบโควตา (Quota Sampling) เพื่อกำหนดจำนวนของผู้ให้ข้อมูลในสัดส่วนที่เหมาะสม และใช้วิธีเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) เพื่อความเหมาะสมต่อการให้ข้อมูลตามลักษณะเฉพาะของโครงการวิจัย โดยได้รับความเห็นชอบจากกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน

ส่วนที่ 2 กลุ่มตัวอย่างในการสนทนากลุ่ม (Focus Group) ดำเนินการสนทนากลุ่มกับผู้ปฏิบัติหน้าที่ในโครงการส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพสถานศึกษาและองค์กรเครือข่ายชุมชนในการป้องกันปัญหาพฤติกรรมและการทำความผิดของเด็กและเยาวชน จำนวน 18 คนจาก 6 หน่วยงานข้างต้น โดยผู้ให้ข้อมูลในกลุ่มดังกล่าวได้มาจากการเลือกตัวอย่างแบบหลายชั้น (Multistage Random Sampling) โดยใช้วิธีเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) เครื่องมือที่ใช้การเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ แบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 แบบสัมภาษณ์เชิงลึก สำหรับผู้บริหาร และผู้ที่นำผลการวิจัยไปใช้ และแบบสัมภาษณ์เชิงลึก สำหรับเด็กและเยาวชนที่เข้าร่วมโครงการ หรือเป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ส่วนที่ 2 คือ แนวข้อคำถามในการสนทนากลุ่ม โดยเครื่องมือดังกล่าวได้มีการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ในการนำเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ และคณะกรรมการที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย เพื่อตรวจสอบหาคุณภาพของเครื่องมือ ความเหมาะสมของเนื้อหาและภาษาที่ใช้ และผ่านคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ รวมถึงในการเก็บข้อมูลจะต้องสอบถามความสมัครใจ และต้องรักษาความลับของผู้ให้ข้อมูล และดำเนินการขออนุญาตและเข้าเก็บข้อมูลจากกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน

ส่วนที่ 3 กลุ่มตัวอย่างในการเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามกับเด็กและเยาวชนในสถานศึกษาที่ศึกษาอยู่ในกรุงเทพมหานคร จังหวัดลำปาง จังหวัดสงขลา จังหวัดสระแก้ว จังหวัดอุดรธานี และจังหวัดแพร่ มีจำนวนจังหวัดละ 50 คน ประกอบด้วย โรงเรียนเทศบาล 1 (เอ็งเสียงสามัคคี) โรงเรียนเทศบาลบ้านกิโลสอง โรงเรียนพิริยาลัยจังหวัดแพร่ โรงเรียนวัดบางนาใน

(รีน ศยามานนท์) โรงเรียนหนองวัวซอพิทยาคม โรงเรียนลัธมเรตวิทยา และโรงเรียนวัดนาแก้ว โดยผู้ให้ข้อมูลในกลุ่มดังกล่าวได้มาจากการเลือกตัวอย่างแบบหลายชั้น (Multistage Random Sampling) โดยกำหนดกลุ่มตัวอย่างแบบโควตา (Quota Sampling) เพื่อกำหนดจำนวนของผู้ให้ข้อมูลในสัดส่วนที่เหมาะสมและใช้วิธีเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) เครื่องมือที่ใช้การเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม โดยเครื่องมือดังกล่าวได้มีการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ในการนำเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ และคณะกรรมการที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย เพื่อตรวจสอบหาคุณภาพของเครื่องมือ ความเหมาะสมของเนื้อหาและภาษาที่ใช้ และผ่านคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ รวมถึงในการเก็บข้อมูลจะต้องสอบถามความสมัครใจ และต้องรักษาความลับของผู้ให้ข้อมูล และดำเนินการขออนุญาตและเข้าเก็บข้อมูลจากกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน และการทดสอบความเชื่อมั่น โดยหาค่า Reliability ในลักษณะของภาพรวมและรายข้อในแบบ Internal Consistency โดยผู้วิจัยนำข้อคำถามที่ได้รับการปรับปรุงแก้ไขแล้วนำไปทดลองใช้ (Try out) กับนักเรียนที่เข้าร่วมโครงการ จำนวน 30 คน และนำข้อมูลที่ได้มาคำนวณหาความเชื่อมั่นโดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์ แอลฟา ตามวิธีของ Cronbach Alpha Coefficient พบว่าคะแนนค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามมีค่าเท่ากับ .951 ซึ่งสามารถนำแบบสอบถามไปใช้ได้

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.1 แบบสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) และแบบสนทนากลุ่ม (Focus Group) ของโครงการพัฒนาศักยภาพสถานศึกษาและองค์กรเครือข่ายชุมชนในการป้องกันปัญหาพฤติกรรมและการกระทำความผิดของเด็กและเยาวชน ในประเด็น ดังนี้

- 1) กระบวนการในการดำเนินการ (ผู้เข้าร่วมโครงการ ขั้นตอนและกระบวนการ)
- 2) ปัญหา อุปสรรค ผลกระทบ จากการเข้าร่วมโครงการ
- 3) ความเห็นต่อการพัฒนาในแต่ละโครงการ
- 4) อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

โดยเครื่องมือในการวิจัยทั้งแบบสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) แบบสนทนากลุ่ม (Focus Group) และแบบสอบถาม จะต้องมีการหาคุณภาพของเครื่องมือ และผ่านคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ รวมถึงในการเก็บข้อมูลจะต้องสอบถามความสมัครใจ และต้องรักษาความลับของผู้ให้ข้อมูล และดำเนินการขออนุญาตและเข้าเก็บข้อมูลจากกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนโดยมีข้อคำถามในประเด็นดังนี้

1. การแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับผลการศึกษา จากการข้อมูลเชิงคุณภาพ และเชิงปริมาณ
2. ความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับกระบวนการในการดำเนินการของโครงการ

3. ความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรค และผลกระทบ จากการเข้าร่วมโครงการ

4. ความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับประโยชน์ภายหลังจากการเข้าร่วมกิจกรรม

5. ความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับการพัฒนาในโครงการ

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล โครงการส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพสถานศึกษาและองค์กรเครือข่ายชุมชนในการป้องกันปัญหาพฤติกรรมและการกระทำความผิดของเด็กและเยาวชนใช้การเก็บรวบรวมข้อมูลกับหน่วยงานที่กำหนด ได้แก่ หน่วยงานนำร่องอย่างน้อย 1 หน่วยงาน และหน่วยงานที่นำผลการวิจัยไปปฏิบัติที่ไม่ใช่หน่วยงานนำร่องจากพื้นที่กรุงเทพฯ หรือปริมณฑล และในพื้นที่ 4 ภูมิภาค ได้แก่ ภาคเหนือ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ภาคตะวันออก และภาคใต้ อย่างน้อยภูมิภาคละ 1 หน่วยงาน รวมทั้งสิ้น 6 หน่วยงาน

5. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติ หลังจากการเก็บรวบรวมข้อมูลแล้วผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ประเมินผลการดำเนินงานวิจัยไปใช้ในทางปฏิบัติ ประชุมวิพากษ์ผลการศึกษาคำโครงการส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพสถานศึกษาและองค์กรเครือข่ายชุมชนในการป้องกันปัญหาพฤติกรรมและการกระทำความผิดของเด็กและเยาวชนโดยนำเสนอสรุปข้อค้นพบจากงานวิจัยที่นำไปใช้ประโยชน์ในมิติที่สำคัญ ภายหลังการนำผลการวิจัยไปใช้ปฏิบัติ รวมถึงแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของโครงการ และจัดทำรายงานฉบับสมบูรณ์ รวมถึงข้อเสนอแนะในการปรับปรุงพัฒนากระบวนการดำเนินงาน และการป้องกัน แก้ไขปัญหาอุปสรรค ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายเกี่ยวกับแนวทางสนับสนุนการดำเนินงาน

ผลการวิจัย

ผลการศึกษาจากผู้ให้ข้อมูลในประเด็นของกระบวนการในการดำเนินการส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพสถานศึกษาและองค์กรเครือข่ายชุมชนในการป้องกันปัญหาพฤติกรรมและการกระทำความผิดของเด็กและเยาวชนพบว่า การดำเนินโครงการในปัจจุบันในประเด็นวัตถุประสงค์ของโครงการพบว่าเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการส่งเสริมและสนับสนุนสถานศึกษาร่วมกับเครือข่ายในการป้องกันปัญหาพฤติกรรมและการกระทำความผิดของเด็กและเยาวชน การดำเนินการส่งผลให้สถานพินิจ ฯ มีเครือข่ายในการแก้ปัญหาในลักษณะของการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ การได้รับการสนับสนุนวิทยากร และประชาสัมพันธ์สื่อเอกสารของหน่วยงานซึ่งกันและกัน หน่วยงานได้มีการนำสื่อต่าง ๆ ที่ได้รับจากภาคีเครือข่ายมาเป็นองค์ประกอบในการสื่อสารกับกลุ่มเป้าหมายได้เข้าใจอย่างชัดเจนมากยิ่งขึ้น เจ้าหน้าที่สามารถนำสื่อต่าง ๆ มาประยุกต์ใช้ในการจัดกิจกรรมกับเด็กและเยาวชนที่อยูในการควบคุม รวมถึงสถานศึกษาสามารถนำสื่อเหล่านั้นไปเป็นสื่อในการเรียนการสอนนักเรียนกลุ่มเป้าหมายอื่น ๆ ได้ทำให้เกิดผลลัพธ์ในการพัฒนางาน สามารถกำหนดแนวทางการทำงานร่วมกัน เกิดภาคีเครือข่ายที่มีความเข้มแข็งในพื้นที่ เกิดการพัฒนาคุณภาพของเจ้าหน้าที่และเป็นการประชาสัมพันธ์

ภาพลักษณ์ขององค์กร ทำให้เกิดเครือข่ายด้านต่าง ๆ โดยเฉพาะการป้องกันและการติดตามคอยช่วยเหลือเด็กและเยาวชน ทำให้มองเห็นปัญหาในแต่ละพื้นที่ชัดเจนยิ่งขึ้น ตลอดจนนำมาไว้เป็นฐานข้อมูลในการดำเนินงานต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม สอดคล้องกับสมหวัง พิธิยานุวัฒน์ (2540) ในประเด็นเป้าหมายของโครงการ คือ การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในสถานศึกษาเพื่อช่วยเหลือดูแลนักเรียนที่มีปัญหาพฤติกรรม และพิจารณาส่งต่อหากนักเรียนที่อยู่ในความดูแลของโรงเรียนต้องการการช่วยเหลือ ลดโอกาสการกระทำความผิด ลดจำนวนนักเรียนที่เข้าสู่กระบวนการยุติธรรม จากการดำเนินโครงการส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพสถานศึกษาและองค์กรเครือข่ายชุมชนในการป้องกันปัญหา พฤติกรรมและการกระทำความผิดของเด็กและเยาวชน ในภาพรวมควรมีการดำเนินการต่อไป โดยประโยชน์ที่เกิดขึ้นจากการดำเนินโครงการ ทำให้ลดจำนวนเด็กและเยาวชนที่อยู่ในระบบการศึกษาไม่ให้เข้าสู่กระบวนการยุติธรรมสำหรับเด็กและเยาวชน โดยสถิติการกระทำความผิด พบว่าร้อยละ 25 ของเด็กและเยาวชนที่อยู่ในกระบวนการยุติธรรม มีสถานภาพเป็นนักเรียน นักศึกษา การขับเคลื่อนโครงการนี้จึงเป็น Primary Prevention และ Secondary Prevention อีกทั้งยังช่วยสนับสนุนให้สถานศึกษาได้พัฒนาศักยภาพบุคลากรในสังกัดเพื่อการดูแลและควบคุมประพฤติของนักเรียน นักศึกษา ซึ่งกลุ่มเป้าหมายมีความสอดคล้องกับเป้าหมายของโครงการ และการดำเนินงานของสถานพินิจฯ

ในประเด็นของกลุ่มเป้าหมายที่ผ่านการคัดกรอง และมีปัญหาเฉพาะด้าน จะเห็นว่าเมื่อนำมาจัดกิจกรรมให้ตรงกับสภาพปัญหาของกลุ่มเป้าหมาย เช่น นักเรียน นักศึกษา บุคลากรทางการศึกษา สถานศึกษา ผู้ปกครอง และเครือข่ายจะเป็นประโยชน์อย่างมากในการดำเนินกิจกรรม ผลที่ได้จากการจัดกิจกรรมได้ชุดข้อมูลพฤติกรรมของนักเรียนในเชิงลึก แนวโน้มพฤติกรรมของนักเรียน พื้นที่เสี่ยงต่อการเฝ้าระวังเพื่อการป้องปราม ลดโอกาสในการรวมกลุ่มซึ่งเสี่ยงต่อการกระทำความผิด โดยชุดข้อมูลจะเป็นข้อมูลป้อนกลับให้กับทางสถานศึกษาเพื่อดูแลนักเรียนต่อไป รวมถึงเป็นชุดข้อมูลสถานการณ์ในพื้นที่เพื่อสะท้อนไปยังหน่วยงานด้านการดูแล ควบคุม เช่น คณะกรรมการคุ้มครองเด็กจังหวัด นอกจากนี้ผลลัพธ์จากการดำเนินโครงการทำให้ได้เครือข่ายการทำงานด้านเด็ก ได้มีโอกาสในการทำงานร่วมกัน เห็นปัญหาและสามารถช่วยกันส่งต่อ Case เพื่อให้การช่วยเหลือ ดูแล ติดตามภารกิจของหน่วยงานเครือข่ายนั้น ๆ ต่อไป

ในประเด็นผลของการดำเนินโครงการในส่วนของเด็กและเยาวชนในสถานศึกษา มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับตนเองเพิ่มมากขึ้น มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของสถานพินิจฯ และหน่วยงานภาคีเครือข่ายเพิ่มมากขึ้น ทำให้เด็กและเยาวชนสามารถเข้าถึงเมื่อมีปัญหาในการขอรับคำปรึกษา เพื่อเป็นการป้องกันการกระทำความผิด และจากการดำเนินโครงการทำให้ได้ข้อมูลของเด็กและเยาวชนที่จะใช้เป็นข้อมูลป้อนกลับ เพื่อให้สถานศึกษาใช้เป็นแนวทางในการป้องปรามการกระทำความผิดของเด็กและเยาวชน หรือเข้าไปดูแลได้อย่างตรงประเด็น ซึ่งข้อมูลที่ได้เป็นประโยชน์ที่จะใช้เพื่อลดการ

กระทำความผิดของเด็กและเยาวชน หรือข้อมูลที่จะนำไปใช้ในเชิงป้องกันไม่ให้เด็กและเยาวชนกระทำความผิด นอกจากนี้ยังทำให้เด็กและเยาวชนมีช่องทางในการขอรับคำปรึกษา ได้ทันทั่วถึงเพื่อลดโอกาสกระทำความผิดและไม่ต้องเข้าสู่กระบวนการยุติธรรม

ในประเด็นปัญหาและอุปสรรคการดำเนินโครงการที่ผ่านมาพบประเด็นปัญหาเรื่องเวลาในการจัดกิจกรรมในปริมาณของสถานพินิจฯ ไม่ตรงกับปฏิทินการศึกษา บางสถานศึกษาต้องการให้สถานพินิจฯ จัดกิจกรรมในช่วงปิดเทอม หรือบางสถานศึกษาต้องการให้จัดกิจกรรมช่วงเปิดเทอมเท่านั้น หรือสถานศึกษาไม่สามารถให้สถานพินิจฯ จัดกิจกรรมได้ เนื่องจากตรงกับช่วงสอบของเด็กและเยาวชน

ปัญหาเรื่องงบประมาณที่ไม่เพียงพอมีความคิดเห็นว่าการแยกเป็นงบประมาณอีกส่วนหนึ่งจากงบดำเนินการของสถานพินิจฯ และบางหน่วยงานงบประมาณอาจไม่เพียงพอ ปัญหาเรื่องทัศนคติของสถานศึกษาที่มองว่าหากสถานศึกษามีจำนวนเด็กที่กระทำความผิดมากจะส่งผลต่อภาพลักษณ์ของสถานศึกษาจึงปกปิดข้อมูลจำนวนเด็กที่กระทำความผิดหรือมีแนวโน้มกระทำความผิด และไม่ต้องการเข้าร่วมโครงการกับสถานพินิจฯ

ปัญหาเรื่องการให้คำปรึกษาเชิงลึก เนื่องจากบางกรณีการให้คำปรึกษาแบบกลุ่มอย่างกว้างไม่สามารถแก้ปัญหาได้ในบางกรณีที่ต้องการคำปรึกษาเชิงลึกแต่ข้อจำกัดเรื่องเวลา และความพร้อมของเจ้าหน้าที่ไม่สามารถดำเนินการในเชิงลึกได้

ปัญหาสถานที่ที่ใช้ในการดำเนินโครงการ จะเป็นสถานที่ของสถานศึกษากลุ่มเป้าหมายแต่ละสถานศึกษา ซึ่งส่วนใหญ่จะเป็นห้องประชุม หรืออาคารอเนกประสงค์ของสถานศึกษาที่สามารถใช้ในการจัดกิจกรรมบางสถานศึกษาไม่มีห้องประชุม จำเป็นต้องใช้อาคารอเนกประสงค์ซึ่งส่งผลให้การจัดกิจกรรมในบางครั้งถูกรบกวนด้วยสิ่งแวดล้อมรอบข้าง ซึ่งไม่เหมาะกับการจัดกิจกรรมในบางกิจกรรม ทำให้นักเรียนที่เข้าร่วมกิจกรรมขาดความสนใจ หรือถูกสิ่งรบกวนภายนอก รบกวนได้ นอกจากนี้ยังมีความคิดเห็นเพิ่มเติมว่าหากเป็นไปได้ควรผนวกกิจกรรมในโครงการเข้ากับรายวิชาในสถานศึกษา เช่น วิชาป้องกันการทำผิดของเด็กและเยาวชน เพื่อแก้ปัญหาในเรื่องการทำงานร่วมกันระหว่างหน่วยงาน

อภิปรายผลการวิจัย

ผลจากการศึกษาติดตามประเมินผลงานวิจัยที่นำไปใช้ประโยชน์ในโครงการส่งเสริมและสนับสนุนสถานศึกษาร่วมกับเครือข่ายในการป้องกันปัญหาพฤติกรรมและการกระทำผิดของเด็กและเยาวชนอย่างยั่งยืน ในครั้งนี้ จากมุมมองของผู้ให้ข้อมูลทั้ง 3 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มที่ 1 ตัวแทนคณะทำงานโครงการวิจัยฯ ผู้อำนวยการศูนย์ฝึกและอบรมฯหรือผู้ช่วยผู้อำนวยการ ผู้แทนจากกลุ่มพัฒนาระบบงานป้องกันการกระทำผิดของเด็กและเยาวชนและการส่งเสริมเครือข่าย เด็กและเยาวชนที่เข้าร่วมโครงการ ครูจากสถานศึกษา รวมจำนวน 20 คน กลุ่มที่ 2 คือกลุ่มผู้ปฏิบัติหน้าที่ในโครงการส่งเสริมและสนับสนุนสถานศึกษาร่วมกับเครือข่ายในการป้องกันปัญหา

พฤติกรรมและการกระทำผิดของเด็กและเยาวชนอย่างยั่งยืน จำนวน 18 คนจาก 6 หน่วยงาน กลุ่มที่ 3 คือกลุ่มตัวอย่างในการเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามกับเด็กและเยาวชนในสถานศึกษาที่ศึกษาอยู่ในกรุงเทพมหานคร จังหวัดลำปาง จังหวัดสงขลา จังหวัดสระแก้ว จังหวัดอุดรธานี และจังหวัดแพร่ มีจำนวนจังหวัดละ 50 คน ประกอบด้วย โรงเรียนเทศบาล 1 (เอ็งเสียงสามัคคี) โรงเรียนเทศบาลบ้านกิโลสอง โรงเรียนพิริยาลัยจังหวัดแพร่ โรงเรียนวัดบางนาใน (เร็น ศยามานนท์) โรงเรียนหนองวัวซอพิทยาคม โรงเรียนล่อมแรดวิทยา และโรงเรียนวัดนาแก้ว โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก การสนทนากลุ่ม และการสำรวจความคิดเห็นของเด็กและเยาวชนที่เข้าร่วมโครงการ โดยมีผลการวิจัยดังนี้

1. การรวบรวมข้อค้นพบจากงานวิจัยที่นำไปใช้ประโยชน์ในมิติที่สำคัญของโครงการพัฒนาศักยภาพสถานศึกษาและองค์กรเครือข่ายชุมชนในการป้องกันปัญหาพฤติกรรมและการทำความผิดของเด็กและเยาวชน พบว่าผลจากการศึกษาทั้งในเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณมีความสอดคล้องกันทั้งในด้านของกระบวนการในการดำเนินงาน ผู้ปฏิบัติงาน ผู้เข้าร่วมโครงการ ประโยชน์ ผลลัพธ์ อุปสรรคตลอดจนแนวทางในการพัฒนาโครงการ ซึ่งแสดงให้เห็นว่ากระบวนการในการดำเนินงานสามารถดำเนินงานได้ตามเป้าประสงค์และสอดคล้องกับผลลัพธ์ที่คาดหวัง สามารถนำไปสู่การพัฒนาต่อยอด ขยายผลการดำเนินโครงการดังกล่าวให้ออกไปสู่สถานศึกษาหรือเครือข่ายทางสังคม ชุมชนให้เข้ามามีบทบาท ส่วนร่วมในการร่วมกันพัฒนาเด็กและเยาวชนต่อไป โดยผลการดำเนินการดังกล่าวมีความสอดคล้องกับเป้าหมายที่หน่วยงานตั้งไว้สอดคล้องกับประเด็นของการนำผลของวิจัยใช้เป็นแนวทางปฏิบัติในการดำเนินงานของหน่วยงานในปัจจุบัน โดยผลจากการดำเนินงานส่งผลให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์มีผลผลิตและผลลัพธ์ในการดำเนินการที่ดีขึ้น ทั้งในด้านการดำเนินงานของหน่วยงาน การปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร ตลอดจนผลลัพธ์ที่เกิดกับเด็กและเยาวชนที่เข้าร่วมโครงการในศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชน ซึ่งมีความสอดคล้องกับชนิดา มิตรานันท์ (2560) ที่ได้เสนอว่าการประเมินด้วยการติดตามผล ส่วนใหญ่จะเป็นโครงการให้ความรู้ที่ใช้เวลาในการดำเนินโครงการนาน หรือ เป็นโครงการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรต่าง ๆ แล้วดำเนินการติดตามว่ามีการนำความรู้ ทักษะที่ได้รับไปใช้หรือมีผลลัพธ์เกิดขึ้นอย่างไร รวมถึงการนำไปใช้แล้วเป็นประโยชน์ต่อผู้ที่มีความเกี่ยวข้องกัหน่วยงาน องค์กร ชุมชน สังคม และมีผลกระทบอย่างไร ซึ่งผลการศึกษาดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าการศึกษาวิจัยและการนำผลการวิจัยมาใช้ประโยชน์ในการดำเนินการมีความสอดคล้องกันและสนับสนุนการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากการดำเนินโครงการได้มีการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนในการนำผลการปฏิบัติไปใช้เพื่อพัฒนาเด็กและเยาวชน ตลอดจนเป็นการพัฒนาการดำเนินงานของหน่วยงานต่าง ๆ ที่สอดคล้องกับเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการดำเนินงานของกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน ดังนั้นผลการดำเนินโครงการวิจัยจึงสามารถนำไปเป็นแนวปฏิบัติในการดำเนินงาน และสามารถส่งผลลัพธ์ที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และประโยชน์ในการ

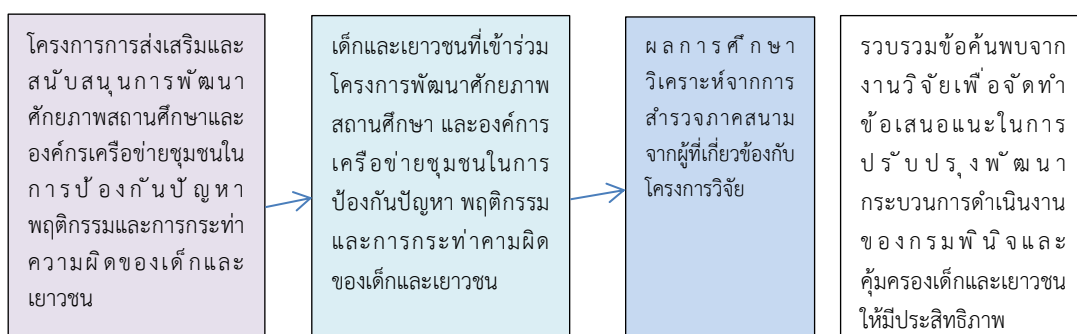
ดำเนินงาน ดังนั้นผลการดำเนินโครงการวิจัยจึงสามารถนำไปเป็นแนวปฏิบัติในการดำเนินงาน และสามารถส่งผลลัพธ์ที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และประโยชน์ในการดำเนินงาน ซึ่งสอดคล้องกับข้อเสนอของสมหวัง พิธิยานุวัฒน์ (2537) ที่ได้เสนอว่าการวิจัยนั้นเป็นประโยชน์โดยตรงต่อทั้งนักวิชาการและนักบริหารโดยการนำผลการวิจัยไปใช้ในการแก้ไขปรับปรุง ทั้งในด้านนโยบายและในด้านการบริหาร รวมถึงการส่งเสริมคุณภาพในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยเฉพาะหากมีการทำงานร่วมกัน และสอดคล้องกับ Reeuwijk & Zorge (2013) ที่เสนอว่าการวิจัยมีความสำคัญสำหรับการติดตามและการประเมินผล เนื่องจากในการติดตามและการประเมินผลเป็นการดำเนินการเพื่อที่จะต้องการตอบคำถามในประเด็นต่าง ๆ เพื่อทราบว่าจะอะไรคือปัจจัยที่ช่วยหรือจำกัดในการบรรลุวัตถุประสงค์ การดำเนินการนั้นถูกต้องหรือจำเป็นที่จะต้องมีการปรับเปลี่ยน นอกจากการนำแนวทางของการวิจัยมาใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติแล้ว ในการดำเนินโครงการยังต้องคำนึงถึงการบริหารจัดการโครงการให้มีประสิทธิภาพ อันจะนำมาซึ่งความสำเร็จของการดำเนินโครงการให้ได้ประโยชน์สูงสุด ซึ่งสอดคล้องกับณัฐพันธุ์เชจรณ์ (2551) ที่เสนอว่า การบริหารโครงการเป็นกระบวนการในการกำหนด วางแผน ติดตามและควบคุมกิจกรรมของโครงการสามารถดำเนินการตามแผนที่ได้จัดทำขึ้น ภายใต้วัตถุประสงค์ของโครงการที่ตั้งไว้ คือ โครงการประสบความสำเร็จ ใช้งบประมาณและได้ผลงานตรงตามที่กำหนด ตามที่รัตนสา คณิต (2546) ได้ให้ความหมายของการบริหารโครงการว่า หมายถึง การบริหารโครงการ คือ การทำหน้าที่ต่าง ๆ ทางด้านบริหาร ได้แก่ การวางแผน การจัดองค์การ การบังคับบัญชา การประสานงาน และการควบคุมการใช้ทรัพยากรของโครงการ เพื่อให้โครงการดำเนินไปได้ และบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ระบุไว้ และสุภาพร พิศาลบุตร (2553) ได้ให้ความหมายของการบริหารโครงการว่า หมายถึง งานชนิดหนึ่งที่ผู้มีความเกี่ยวข้องกับทุกคนจะต้องร่วมมือร่วมใจกันปฏิบัติงานนั้นให้ บรรลุถึงความสำเร็จหรือตามเป้าหมายที่บุคคลเหล่านั้นต้องการ โดยต้องอาศัยกระบวนการในการบริหารงาน ซึ่งประกอบด้วยหลักการที่สำคัญหลายหลักการด้วยกัน ดังเช่น การวางแผน การจัดหน่วยงาน การอำนวยการ และการควบคุม เป็นต้นสามารถนำผลการวิจัยไปใช้ในการแก้ปัญหาเพื่อที่จะเป็นพื้นฐานในการวางนโยบายสู่การพัฒนาในด้านอื่น ๆ (สมหวัง พิธิยานุวัฒน์) รวมถึงผลของการติดตามการนำผลงานวิจัยไปใช้ประโยชน์จากผู้ให้ข้อมูลต่างได้สะท้อนถึงประโยชน์ของการดำเนินงานตามแนวทางของผลงานวิจัย โดยเห็นพ้องกันว่าโครงการที่ดำเนินการเป็นโครงการที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม สอดคล้องดังที่ภาคภูมิ ทิพคุณ (2562) ได้เสนอว่าปฏิสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานภาครัฐกับประชาคมวิจัย และความพยายามในการผลักดันและเผยแพร่ผลงานวิจัยไปสู่การใช้ประโยชน์เป็นสองปัจจัยที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อระดับการใช้ประโยชน์จากงานวิจัยของหน่วยงานภาครัฐ โดยเสนอว่า หากต้องการให้งานวิจัยถูกนำไปใช้ประโยชน์ในเชิงนโยบายมากขึ้น จะต้องสร้างกลไกเชื่อมต่อระหว่างภาครัฐและภาควิจัย และเป็นกลไกที่ส่งผลให้เกิดปฏิสัมพันธ์ในเชิงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกันได้ ประการที่สอง คือการสร้างแรงจูงใจให้นักวิจัย ผลักดัน

ผลงานไปสู่การใช้ประโยชน์ในเชิงนโยบาย และประการที่สาม คือความจำเป็นของหน่วยงานที่จะต้องใช้งานวิจัยเป็นหนึ่งในปัจจัยที่มีความสำคัญที่สุดต่อระดับการใช้ประโยชน์ ซึ่งเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อการนำผลของการศึกษาวิจัยมาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานได้อย่างเป็นรูปธรรม

2. การจัดทำข้อเสนอแนะเชิงนโยบายเกี่ยวกับแนวทางในการสนับสนุน แนวทางในการปรับปรุงพัฒนาโครงการพัฒนาศักยภาพสถานศึกษาและองค์กรเครือข่ายชุมชนในการป้องกันปัญหาพฤติกรรมและการกระทำความผิดของเด็กและเยาวชนและวิธีการในการประยุกต์ใช้ให้สอดคล้องกับบริบทที่เป็นในปัจจุบัน ผลจากการวิจัยพบว่าประโยชน์ของการจัดกิจกรรมกับกลุ่มเด็กและเยาวชนนั้นเป็นการช่วยให้นักเรียนที่เข้าร่วมโครงการ-มีความรู้และทักษะในการจัดการกับปัจจัยเสี่ยงที่เกี่ยวข้องกับการกระทำความผิด พร้อมทั้งรู้ถึงผลกระทบจากการกระทำความผิด และบทลงโทษต่างๆ ที่จะได้รับ นอกจากนี้ผู้ให้ข้อมูลยังได้มีการเสนอว่า ประโยชน์สำคัญที่เกิดขึ้นจากการดำเนินโครงการคือการที่หน่วยงานประสบความสำเร็จในการลดสถิติคดีเด็กและเยาวชนที่เข้าสู่กระบวนการยุติธรรมสำหรับเด็กและเยาวชนได้ และผลจากการดำเนินงานป้องกันจากโครงการส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพสถานศึกษาและองค์กรเครือข่ายชุมชนในการป้องกันปัญหา พฤติกรรมและการกระทำความผิดของเด็กและเยาวชน ส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานมีปริมาณงานลดน้อยลง สามารถเพิ่มประสิทธิภาพงานได้มากขึ้น ในส่วนของหน่วยงานได้ภาคีเครือข่ายการทำงานด้านเด็กและเยาวชนเพิ่มมากขึ้น สามารถประสานงานหรือมีทีมเครือข่ายในการป้องกันและการช่วยเหลือดูแลเด็กและเยาวชนเพิ่มมากขึ้น รวมถึงมีการบูรณาการกับหน่วยงานต่าง ๆ และส่งผลต่อภาพลักษณ์ขององค์กรในการทำงานเชิงรุกที่เป็นการป้องกันการกระทำความผิดของเด็กและเยาวชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับจิตต์วิมล คล้ายสุบรรณ (2561) ที่เสนอถึงปัจจัยและสาเหตุที่นำไปสู่การพัฒนาผลลัพธ์อย่างต่อเนื่องจากการศึกษาวิจัยว่าประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ ด้านนักวิจัยที่เป็นบุคคลที่ได้รับการยอมรับ และการดำเนินงานมีความต่อเนื่องภายหลังสิ้นสุดโครงการ ด้านครูที่เล็งเห็นประโยชน์ของโครงการและมีความมุ่งมั่นตั้งใจ ด้านของตัวนักเรียนที่สนุกกับกิจกรรมและกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเอง และด้านภาคีเครือข่ายที่มีการประสานความร่วมมือที่ดีระหว่างหน่วยงาน

องค์ความรู้จากการวิจัย

1. โครงการดังกล่าวทำให้ได้ข้อมูลเชิงลึกจากงานวิจัยที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพสถานศึกษาและองค์กรเครือข่ายชุมชนในการป้องกันปัญหาพฤติกรรมและการกระทำความผิดของเด็กและเยาวชน
2. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายเกี่ยวกับแนวทางในการสนับสนุน ปรับปรุงพัฒนาโครงการพัฒนาศักยภาพสถานศึกษาและองค์กรเครือข่ายชุมชนในการป้องกันการกระทำความผิดของเด็กและเยาวชนที่มีประสิทธิภาพซึ่งสามารถประยุกต์ใช้ให้สอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบันได้



ภาพที่ 1 องค์ความรู้จากการวิจัย

1. โครงการส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพสถานศึกษาและองค์กรเครือข่ายชุมชนในการป้องกันปัญหา พฤติกรรมและการกระทำความผิดของเด็กและเยาวชนเป็นโครงการที่เป็นประโยชน์ต่อเด็กและเยาวชนอย่างมาก สามารถช่วยเด็กและเยาวชนของประเทศไทยให้มีอนาคตที่ดีต่อไปได้ จึงควรมีการสนับสนุนในการดำเนินการโครงการดังกล่าวต่อไป
2. การดำเนินการของโครงการดังกล่าว สามารถดำเนินงานไปพร้อมกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ปฏิบัติอยู่ได้ จึงควรมีการอบรมเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องให้มีความรู้ ความชำนาญเพื่อนำไปใช้งานต่อไปให้มีประสิทธิภาพประสิทธิผลต่อไป
3. โครงการส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพสถานศึกษาและองค์กรเครือข่ายชุมชนในการป้องกันปัญหา พฤติกรรมและการกระทำความผิดของเด็กและเยาวชนเป็นโครงการที่มีวัตถุประสงค์ในการช่วยเด็กและเยาวชนให้มีชีวิตที่ดีมีภูมิคุ้มกันในการดำเนินชีวิตลดความเสี่ยงในการกระทำความผิด สามารถใช้ชีวิตร่วมกันในสังคมได้อย่างสงบสุข จึงควรมีการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศในด้านต่าง ๆ เพื่อตอบสนองกับการทำงานในยุคโควิด 19 นี้

4. โครงการดังกล่าวเป็นโครงการที่ต้องมีการดำเนินการร่วมกับหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง จึงควรทำความร่วมมือกับหน่วยงานอื่น ๆ และร่วมมือกับเครือข่ายที่หลากหลาย เพื่อให้โครงการดังกล่าวมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นต่อไป

ข้อเสนอแนะ

1) ในการทำวิจัยครั้งต่อไป ควรมีการขยายขอบเขตของประชากรในการวิจัยครั้งต่อไป เพื่อศึกษาประชากรในกลุ่มที่กว้างขึ้นในการให้ข้อมูลในเชิงลึกและในประเด็นที่มาจากมุมมองของกลุ่มผู้ให้ข้อมูลที่มีความหลากหลายมากขึ้นเพื่อนำข้อมูลไปใช้ในการปรับปรุงโครงการให้มีคุณภาพและเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้ประสบความสำเร็จต่อไป

2) ในการทำวิจัยครั้งต่อไป ควรเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เชิงลึกและออกแบบสอบถามเฉพาะกลุ่ม โดยแยกชุดคำถามสำหรับเจ้าหน้าที่ เด็กและเยาวชน รวมถึงผู้ปกครอง เพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีความชัดเจน และมีความถูกต้องตรงกับความเป็นจริงมากยิ่งขึ้น

3) ในการทำวิจัยครั้งต่อไป ควรเก็บข้อมูลการตอบแบบสอบถามจากเด็กและเยาวชนที่หลากหลายจังหวัดในจำนวนที่มากกว่านี้ เพื่อให้ทราบข้อมูลที่แท้จริงและชัดเจนมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- จิตต์วิมล คล้ายสุบรรณ. (2561). การประเมินผลผลิต ผลลัพธ์ และผลกระทบของชุดโครงการวิจัยและพัฒนา เครือข่ายเชิงพื้นที่ เพื่อหนุนเสริมการเรียนรู้ของเด็กและเยาวชนในเขตภาคใต้. *วารสารวิจัยทางการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ*, 13(1), 15-32.
- จำเนียร ชุณหโสภาค. (2559). กลยุทธ์การส่งเสริมให้มีการสร้างงานวิจัยเพื่อการนำไปใช้ประโยชน์ของมหาวิทยาลัยรามคำแหง. *วารสารดุสิตบัณฑิตทางสังคมศาสตร์ ฉบับมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 6(1), 20-30.
- ชนิดา มิตรานันท์. (2560). การประเมินผลผลิต ผลลัพธ์ และผลกระทบของชุดโครงการวิจัยและพัฒนาเครือข่ายเชิงพื้นที่ เพื่อหนุนเสริมการเรียนรู้ของเด็กและเยาวชนในเขตภาคเหนือ. *วารสารวิจัยมหาวิทยาลัยสวนดุสิต*, 13 (1), 171-196.
- ชัชชญา ศรีอรุณสว่าง และชลวิทย์ เชื้อหอม. (2558). *หลักการเบื้องต้นเกี่ยวกับการติดตามประเมินผลและตัวชี้วัด*, สืบค้น 26 กันยายน 2564, จาก http://203.155.220.230/info/Plan/planUp/p_9.pdf.
- ณัฐพันธุ์ เขจรนันท์. (2551). *พฤติกรรมองค์กรกรุงเทพมหานคร*. กรุงเทพฯ: บริษัท วี.พรินท์ ดุสิต โยเลา และคณะ. (2551). *การวิจัยประเมินผลการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัย(รายงานผลการวิจัย)*. กรุงเทพฯ: สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

- พิชิต ฤทธิ์จรูญ. (2557). แนวคิดและกระบวนการประเมินโครงการ. สืบค้น 15 กรกฎาคม 2564, จาก http://edjournal.stou.ac.th/filejournal/5_1_544.pdf
- พลรพี ทูมมาพันธ์ และคณะ.(2558). รายงานการถอดบทเรียนความสำเร็จของโครงการการส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพสถานศึกษาและองค์กรเครือข่ายในชุมชนในการป้องกันปัญหาพฤติกรรมและการกระทำความผิดของเด็กและเยาวชน (รายงานผลการวิจัย). กรุงเทพฯ: กรมพินิจคุ้มครองเด็กและเยาวชน กระทรวงยุติธรรม.
- พิสนุ พองศรี. (2549). การประเมินทางการศึกษา: แนวคิดสู่การปฏิบัติ (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: เทียมฟ้า.
- ภาคภูมิ ทิพคุณ. (2560). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการใช้ประโยชน์จากงานวิจัยโดยหน่วยงานภาครัฐของไทย. วารสารศรีนครินทรวิโรฒวิจัยและพัฒนา (สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์), 11(21), 102-122.
- มนตรี สังข์ทอง และคณะ. (2561). การประเมินระบบและกลไกการบริหารจัดการงานวิจัยของหน่วยวิจัยนวัตกรรมเพื่อสังคมและชุมชน ระยะที่ 3 (รายงานผลการวิจัย). กรุงเทพฯ: คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ.
- รัตนา สายคณิต. (2546). การบริหารโครงการ:แนวทางสู่ความสำเร็จ. กรุงเทพฯ: คณะเศรษฐศาสตร์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศิริชัย กาญจนวาสี.(2541). การปรับเทียบมาตรฐานระหว่างแบบทดสอบ. กรุงเทพฯ: ศูนย์ตำราและเอกสารทางวิชาการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- _____. (2560). รากแก้วของการประเมิน. สืบค้น 8 กรกฎาคม 2560, จาก <http://www.edu.tsu.ac.th/major/eva/files/journal/chailikit3.pdf>
- สมคิด พรหมจ้อย. (2550). เทคนิคการประเมินโครงการ. กรุงเทพฯ: จตุพรดีไซน์.
- สุภาพร พิศาลบุตร(2553).การวางแผนและการบริหารโครงการ. กรุงเทพฯ :มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
- สมหวัง พิธิยานุวัฒน์. (2537). บทความทางการประเมินโครงการ (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- _____. (2540). การประเมินผลการปฏิบัติการวิจัย. วารสารวิธีวิทยาการวิจัย. 10(2).
- _____. (2542). การออกแบบการดำเนินงาน และประเมินผลโครงการ. วารสารวิธีวิทยาการวิจัย, 12(1), 49-62.
- Reeuwijk, M.V., Zorge, R.V. (2013). *Explore Toolkit for involving young people as researchers in sexual and reproductive health programmes*. Netherlands: Rutgers WPF.



ปัญหาการใช้อำนาจของเจ้าคณะ พระสังฆาธิการตามมาตรา 22 แห่ง
พระราชบัญญัติคณะสงฆ์ พ.ศ. 2505 ในการแต่งตั้งพระสังฆาธิการ*

LEGAL PRBLEMS OF POWER USING OF ADMINISTRATIVE MONKS OF SANGHA
IN LINE WITH SECTION 22 OF SANGHA ACT 2505 B.E. IN APPOINTING SANGHA
ADMINISTRATIVE MONKS



พระครูวิริยศาสนกิจ (สมเจตต์ สมคโค), ประเสริฐ ลิ้มประเสริฐ, ประมานเลิศ อัจฉริยปัญญากุล
Phrakhruviriyasasanakit (Somjat Samaggo), Prasert Limprasert, Pramanlert Acchariyapanyakul
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
Mahachulalongkornrajavidyalaya University
Corresponding Author E-mail: sathaphorn.mcu@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาปัญหาที่เกิดขึ้นจากการบริหารและการปกครองของคณะสงฆ์ไทยภายใต้พระราชบัญญัติคณะสงฆ์ พ.ศ. 2505 2) เพื่อศึกษาขอบเขตอำนาจในการพิจารณาพิพากษาหรือมีคำสั่งขององค์กรทางการปกครองคณะสงฆ์ 3) เพื่อศึกษาปัญหาทางกฎหมาย เพื่อหาแนวทางในการแก้ไขปรับปรุงกฎหมายคณะสงฆ์และกฎหมายต่าง ๆ การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงเอกสาร และนำเสนอผลการวิจัยแบบพรรณนาวิเคราะห์

ผลการวิจัยพบว่า 1) การปกครองตามพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ พ.ศ. 2505 เป็นอำนาจปกครอง มหาชนในทางราชอาณาจักรที่รัฐมอบให้แก่องค์กรปกครองทางพระพุทธศาสนา การใช้ อำนาจขององค์กรพระพุทธศาสนาต้องถือว่าวัดเป็นองค์กรตามกฎหมายมหาชนที่เป็นหน่วยงานทางปกครองและเป็นการใช้อำนาจในทางอาณาจักร 2) การกระทำขององค์กรปกครองทางพุทธ ศาสนา คือ การกระทำทางเอกชนและการกระทำทางมหาชน โดยทั่วไปเมื่อเกิดข้อพิพาทขึ้น คดี จะไม่อยู่ในเขตอำนาจศาลปกครอง อันเป็นการควบคุมฝ่ายปกครองมิให้ปฏิบัติหน้าที่โดยไม่ชอบ ด้วยกฎหมาย 3) ความเห็นต่างในเรื่องพระธรรมวินัยหรือกฎหมายตลอดจนระเบียบกฎเกณฑ์ ต่าง ๆ ที่มีผลใช้บังคับต่อบรรพชิตหรือบุคคลส่วนใหญ่ในแต่ละสังคม ถือเป็นเรื่องปกติธรรมดาที่ เคยเกิดขึ้นมาแล้วทุกยุคทุกสมัย

คำสำคัญ: ปัญหาการใช้อำนาจ; พระสังฆาธิการ; พระราชบัญญัติคณะสงฆ์ พ.ศ. 2505

Abstract

Objectives of this article were: 1. To study the problems arising from the administration and administration of the Thai Sangha under the Sangha Act BE 2505. 2. To study the scope of powers for adjudicating or ordering of administrative organizations. 3. To study legal problems in order to be an idea to amend the law of the Sangha and various laws. This research was documentary research.

The results showed that: 1. Governance under the Sangha Act B.E. 2505 is the administrative power. The public in the kingdom given by the state to the Buddhist ruling organization to exercise power of a Buddhist organization must be regarded as an organization under public law that is an administrative body and an exercise of power in a kingdom. 2. Actions of Buddhist Administrative Organizations are private actions and public actions. In general, when a dispute arises, the case will not be in the jurisdiction of the administrative court. which is to control the administration from performing duties unlawfully, 3. Dissimilar opinions on the discipline or law as well as rules and regulations which are applicable to the monks or most people in each society. It is a normal thing that has happened in every era.

Keywords: Legal Problems of Power Using; Administrative Monks; Sangha Act 2505 B.E.

บทนำ

พระพุทธศาสนาเป็นศาสนาของชาติไทยมาแต่โบราณ บรรดาศิลปวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณี จริยธรรมและคุณธรรม อันหล่อหลอมรวมเป็นเอกลักษณ์ของไทย ล้วนมีรากฐานที่สำคัญมาจากพระพุทธศาสนา พระพุทธศาสนานับเป็นมรดกล้ำค่าคู่บ้านคู่เมืองไทย เป็นเครื่องยึดเหนี่ยวทางจิตใจทำให้เกิดเอกภาพและความมั่นคงในชาติ สามารถดำรง ความเป็นไทยอยู่ได้ด้วยดีตลอดมา ในปัจจุบันประเทศไทยประชากรส่วนใหญ่ร้อยละ 93.83 (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2561) ของประชากรทั้งหมดของประเทศนับถือพระพุทธศาสนา แม้ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 มิได้บัญญัติให้พระพุทธศาสนาเป็นศาสนาประจำชาติ แต่เมื่อพิจารณาจากจำนวนประชากรที่นับถือพระพุทธศาสนาและจากกระแสพระราชดำริสของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดชฯ ที่มีพระราชดำรัสกล่าวต่อนับพระสันตะปาปา จอห์น ปอล ที่ 2 ประมุขแห่งศาสนจักรคาทอลิก ในคราวที่เข้าเฝ้า ณ พระที่นั่งจักรีมหาปราสาท ในวันที่ 10 พฤษภาคม พ.ศ. 2527 มีความจำเพาะว่า “คนไทยเป็นศาสนิกชน

ที่ดีทั่วกัน ส่วนใหญ่นับถือพระพุทธศาสนาอันเป็นศาสนาประจำชาติ” ก็อาจกล่าวได้ว่าประเทศไทยมีศาสนาพุทธเป็นศาสนาประจำชาติ (พระเทพเวที (ประยุทธิ์ ปยุตโต), 2534)

ปัจจุบันกิจการทางพระพุทธศาสนาเป็นงานที่มีขอบเขตกว้างขวางมาก เนื่องจากประกอบด้วยวัดและสำนักสงฆ์ทั้งที่มีพระภิกษุจำพรรษาและไม่มีพระภิกษุจำพรรษามีจำนวนทั้งสิ้น 42,626 แห่ง (กองพระพุทธศาสนาสถาน, 2563) และมีพระภิกษุและสามเณรจำนวน 239,023 รูป (สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ, 2563) การบริหารและการปกครองคณะสงฆ์ในปัจจุบันอยู่ภายใต้บังคับของพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ พ.ศ. 2505 แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2535, พระราชบัญญัติคณะสงฆ์ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2560 และพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2561 ซึ่งเป็นกฎหมายที่ออกมาเพื่อกำหนดหลักเกณฑ์การควบคุมและปกครองคณะสงฆ์ให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและเกิดความสงบสุขแก่สังคมไทย โดยมีมหาเถรสมาคมทำหน้าที่เป็นองค์กรสูงสุดของการปกครองคณะสงฆ์ เป็นผู้บังคับใช้อำนาจต่างๆ ตามที่พระราชบัญญัติฉบับดังกล่าวได้บัญญัติไว้ โดยมีมหาเถรสมาคมประกอบด้วยสมเด็จพระสังฆราชทรงดำรงตำแหน่งประธานกรรมการโดยตำแหน่ง และกรรมการอื่นอีกไม่เกินยี่สิบรูปซึ่งพระมหากษัตริย์ทรงแต่งตั้งจากสมเด็จพระราชาคณะ พระราชาคณะ หรือพระภิกษุซึ่งมีพรรษาอันสมควรและมีจริยวัตรในพระธรรมวินัยที่เหมาะสมแก่การปกครองคณะสงฆ์(มาตรา 12 แก้ไขโดย พระราชบัญญัติคณะสงฆ์ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2561) โดยมีมหาเถรสมาคมจะมีอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ พ.ศ. 2505 ดังต่อไปนี้

1. ปกครองคณะสงฆ์ให้เป็นไปโดยเรียบร้อยดีงาม
2. ปกครองและกำหนดการบรรพชาสามเณร
3. ควบคุมและส่งเสริมการศาสนาศึกษา การศึกษาสงเคราะห์ การเผยแผ่ การสาธารณูปการ และการสาธารณสงเคราะห์ ของคณะสงฆ์
4. รักษาหลักพระธรรมวินัยของพระพุทธศาสนา
5. ปฏิบัติหน้าที่อื่นๆ ตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัตินี้ หรือกฎหมายอื่น (มาตรา 15 ตรี แก้ไขเพิ่มเติมโดย พระราชบัญญัติคณะสงฆ์ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2535)

บทบัญญัติของพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ พ.ศ. 2505 แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2535 บัญญัติไว้ในมาตรา 22 ว่า การปกครองคณะสงฆ์ส่วนภูมิภาค ให้มีพระภิกษุผู้ปกครองตามชั้น ตามลำดับ ดังต่อไปนี้ (1) เจ้าคณะภาค (2) เจ้าคณะจังหวัด (3) เจ้าคณะอำเภอ (4) เจ้าคณะตำบล

เนื่องจากบทบัญญัติของพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ พ.ศ. 2505 แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2535 บัญญัติให้มหาเถรสมาคมมีอำนาจในการตรากฎมหาเถรสมาคม ออกข้อบังคับ วางระเบียบ ออกคำสั่ง มีมติ หรือออกประกาศ ที่ไม่ขัดหรือแย้งกับกฎหมายหรือพระธรรมวินัยให้ใช้บังคับในการปกครองคณะสงฆ์ บทบัญญัติของพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ฉบับนี้ ไม่ปรากฏนิยามของมหาเถรสมาคม ซึ่งเป็นหน่วยงานที่ใช้

อำนาจดังกล่าวไว้ในพระราชบัญญัติ ทำให้ไม่สามารถทราบได้ว่ามหาเถรสมาคมนั้นเป็นหน่วยงานที่มีสถานะทางกฎหมายอย่างไร แต่เมื่อเทียบเคียงกับความหมายของนิติบุคคลตามกฎหมายมหาชนนั้นได้ความว่า นิติบุคคลตามกฎหมายมหาชน หมายถึง องค์การที่ใช้อำนาจรัฐเป็นฐานในการออกกฎ ระเบียบ คำสั่งอันมีลักษณะในทางปกครอง ทำให้พิจารณาได้ว่า หากมหาเถรสมาคมนั้นเป็นหน่วยงานที่มีใช้คณะบุคคลแล้วก็อาจจะมิใช่สถานะเป็นนิติบุคคลตามกฎหมายมหาชนได้ เพราะมีอำนาจในการออกกฎ ระเบียบ คำสั่งฯ ที่ไม่ขัดต่อกฎหมายและพระธรรมนูญในการใช้บังคับในการปกครองคณะสงฆ์

สภาพปัญหาของพระพุทธศาสนาในปัจจุบันมีปัญหาหลากหลายอันเนื่องมาจากความเจริญของสังคม เนื่องจากองค์กรบริหารปกครองคณะสงฆ์อยู่ในรูปแบบรวมศูนย์อำนาจไว้ที่มหาเถรสมาคมแต่เพียงองค์กรเดียว และกรรมการมหาเถรสมาคมได้รับการแต่งตั้งโดยพระมหากษัตริย์ซึ่งเป็นไปตามพระราชอัธยาศัย ซึ่งปัญหาที่เกิดขึ้นมีทั้งจากกรรมการมหาเถรสมาคมเองที่อายุมากมีปัญหาด้านสุขภาพ มีภารกิจทางด้านอื่นๆ อีกมากมาย ขาดแนวความคิดใหม่ๆ ในการแก้ปัญหาและพัฒนา ประกอบกับปัญหาจำนวนมากที่เกิดขึ้นกับพระพุทธศาสนาทำให้ปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นกับพระพุทธศาสนาในปัจจุบันไม่สามารถแก้ไขได้อย่างทันทั่วทั้งที่

ดังนั้นจึงได้ศึกษาถึงแนวคิดและหลักกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับปัญหาการปกครองคณะสงฆ์ไทยของมหาเถรสมาคม ซึ่งเป็นองค์กรปกครองคณะสงฆ์สูงสุดโดยไม่รวมถึงการปกครองคณะสงฆ์อื่น ตลอดจนศึกษาขอบเขตอำนาจในการพิจารณาพิพากษาหรือมีคำสั่งขององค์กรปกครองคณะสงฆ์ เพื่อเป็นแนวทางปฏิบัติ ตลอดจนนำหลักกฎหมายมาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการพระพุทธศาสนา

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาถึงปัญหาที่เกิดขึ้นจากการบริหารและการปกครองของคณะสงฆ์ไทยภายใต้พระราชบัญญัติคณะสงฆ์ พ.ศ. 2505 แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2535, พระราชบัญญัติคณะสงฆ์ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2560 และพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2561 ที่ใช้บังคับอยู่ในปัจจุบัน

2. เพื่อศึกษาขอบเขตอำนาจในการพิจารณาพิพากษาหรือมีคำสั่งขององค์กรทางการปกครองคณะสงฆ์ในส่วนที่เกี่ยวกับการดำเนินงานของมหาเถรสมาคมที่มีลักษณะเป็นการใช้อำนาจในทางปกครอง

3. เพื่อศึกษาปัญหาทางกฎหมาย เพื่อที่จะได้เป็นแนวคิดในการแก้ไขปรับปรุงกฎหมายคณะสงฆ์และกฎหมายต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารและการปกครองคณะสงฆ์ โดยเฉพาะมาตรา 22 แห่งพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ พ.ศ. 2505

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงเอกสาร (Documentary Research) โดยการศึกษา ค้นคว้าข้อมูลจากหนังสือ วิทยานิพนธ์ ตำรา งานวิจัย ตลอดจนตัวบทกฎหมายต่างๆ และ เอกสารทางวิชาการต่าง ๆ รวมทั้งค้นคว้าจากข้อมูลทางอิเล็กทรอนิกส์ในรูปแบบภาษาไทย และ ภาษาต่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับคณะสงฆ์ไทย โดยเฉพาะพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ พ.ศ. 2505, พระราชบัญญัติคณะสงฆ์ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2535, พระราชบัญญัติคณะสงฆ์ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2560, พระราชบัญญัติคณะสงฆ์ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2561, พระราชบัญญัติลักษณะรูปทรงคณะ สงฆ์ ร.ศ. 121, พระราชบัญญัติคณะสงฆ์ พ.ศ. 2484, กฎพระสงฆ์ ฉบับที่ 1-10, พระราชบัญญัติ จัดตั้งศาลปกครองและวิธีพิจารณาคดีปกครอง พ.ศ. 2542, พระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติราชการ ทางปกครอง พ.ศ. 2539, รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560

อนึ่งศึกษาถึงแนวคิดและหลักกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับปัญหาการปกครองคณะสงฆ์ไทย ของมหาเถรสมาคม ซึ่งเป็นองค์กรปกครองคณะสงฆ์สูงสุดโดยไม่รวมถึงการปกครองคณะสงฆ์อื่น ตลอดจนศึกษาขอบเขตอำนาจในการพิจารณาพิพากษาหรือมีคำสั่งขององค์กรปกครองคณะสงฆ์ ในการตรากฎ ข้อบังคับ วาระระเบียบ ออกคำสั่ง มีมติ หรือออกประกาศของมหาเถรสมาคม และ องค์กรปกครองคณะสงฆ์ที่ไม่ชอบด้วยกฎหมายว่ามีแนวความคิดและแนวทางปฏิบัติ ตลอดจน หลักกฎหมายในการนำมาปรับใช้อย่างไร เปรียบเทียบถึงข้อดีข้อเด่น ข้ออ่อนข้อด้อยของการใช้ อำนาจในการปกครองคณะสงฆ์ในส่วนภูมิภาคของเจ้าคณะ พระสังฆาธิการตามมาตรา 22 แห่ง พระราชบัญญัติคณะสงฆ์ พ.ศ. 2505

ผลการวิจัย

1. ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการบริหารและการปกครองของคณะสงฆ์ไทยภายใต้ พระราชบัญญัติคณะสงฆ์ พ.ศ. 2505 แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2535, พระราชบัญญัติคณะสงฆ์ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2560 และพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2561 ที่ใช้บังคับอยู่ในปัจจุบัน

สำหรับการปกครองตามพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ พ.ศ. 2505 เป็นอำนาจปกครอง มหาชนในทางราชอาณาจักรที่รัฐมอบให้แก่องค์กรปกครองทางพระพุทธศาสนา เพื่อใช้ในการ ปกครองดูแลรักษาวัด เนื่องจากข้อเท็จจริงในปัจจุบันเปลี่ยนแปลงไปมากในหลายๆ เรื่อง พระ ธรรมวินัยมิได้บัญญัติไว้ หากใช้เพียงพระธรรมวินัยคงไม่เพียงพอต่อการปกครองดูแล ดังนั้น การ ใช้อำนาจขององค์กรพระพุทธศาสนาในด้านนี้จึงต้องถือว่าวัดเป็นองค์กรตามกฎหมายมหาชนที่ เป็นหน่วยงานทางปกครองและเป็นการใช้อำนาจในทางอาณาจักร ซึ่งเป็นกรณีที่ศาลปกครอง ควรจะต้องสามารถเข้าไปตรวจสอบได้ ทั้งนี้ การที่ศาลปกครองสูงสุดมีคำสั่งที่ 1/2545 และ 4/2545 วินิจฉัยในทำนองที่ว่า วัดไม่ใช่องค์กรทางมหาชนที่จะใช้อำนาจทางปกครองได้ จึงไม่ เป็นหน่วยงานทางปกครองและเจ้าอาวาสก็ไม่ใช่เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานทางปกครองที่จะนำคดี

มาฟ้องต่อศาลปกครองได้ และยังวินิจฉัยเลยไปถึงขนาดว่าการกระทำดังกล่าวไม่อยู่ในอำนาจศาลปกครองที่จะตรวจสอบความชอบด้วยกฎหมายได้ จึงยังไม่เหมาะสมและคลาดเคลื่อนเพราะเป็นคำสั่งที่ขัดกับสภาพข้อเท็จจริงที่ปรากฏอยู่ และน่าจะขัดกับหลักการในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 มาตรา 25 บรรค 3 ที่กำหนดให้บุคคลซึ่งถูกละเมิดสิทธิหรือเสรีภาพที่ได้รับความคุ้มครองตามรัฐธรรมนูญ สามารถยกบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญเพื่อใช้สิทธิทางศาลหรือยกขึ้นเป็นข้อต่อสู้คดีในศาลได้ และเป็นคำสั่งที่อาจก่อให้เกิดปัญหาความไม่ยุติธรรมขึ้นในพุทธจักรได้ เนื่องจากไม่มีองค์กรมาตรวจสอบการกระทำขององค์กรปกครองทางพระพุทธศาสนาที่ออกคำสั่งมากระทบสิทธิของผู้รับคำสั่ง ดังนั้น ศาลปกครองสูงสุดควรจะทบทวนบทบาทของตนเองในการตรวจสอบการกระทำขององค์กรปกครองทางพระพุทธศาสนาโดยพิจารณาแยกการกระทำขององค์กรปกครองทางพระพุทธศาสนาเป็น 2 ส่วนใหญ่ๆ ดังที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้นและเข้าทำการควบคุมตรวจสอบการกระทำขององค์กรปกครองทางพระพุทธศาสนาในส่วนที่เป็นการใช้อำนาจปกครองตาม พระราชบัญญัติคณะสงฆ์ พ.ศ. 2505 ที่ไม่เกี่ยวกับพระธรรมวินัย เพื่อให้เกิดความเหมาะสมตาม หลักกฎหมายและมีให้เกิดปัญหาความไม่ยุติธรรมขึ้นในพุทธจักรในที่สุดด้วย

2. ขอบเขตอำนาจในการพิจารณาพิพากษาหรือมีคำสั่งขององค์กรทางการปกครองคณะสงฆ์ในส่วนที่เกี่ยวกับการดำเนินงานของมหาเถรสมาคมที่มีลักษณะเป็นการใช้อำนาจในทางปกครองการกระทำขององค์กรปกครองทางพระพุทธศาสนามีอยู่ 2 ประเภทใหญ่ ๆ คือ การกระทำทางเอกชนและการกระทำทางมหาชน ซึ่งหากเป็น การกระทำทางเอกชนแล้ว โดยทั่วไปเมื่อเกิดข้อพิพาทขึ้น คดีจะไม่อยู่ในเขตอำนาจศาลปกครอง เพราะศาลปกครองจัดตั้งขึ้นเพื่อควบคุมการกระทำในทางมหาชน อันเป็นการควบคุมฝ่ายปกครองมิให้ปฏิบัติหน้าที่โดยไม่ชอบด้วยกฎหมายซึ่งกล่าวสั้น ๆ ก็คือ ศาลปกครองจะต้องสามารถควบคุมความชอบด้วยกฎหมายของทุกการกระทำในทางมหาชน ดังนี้

1) ขอบเขตของอำนาจมหาชนขององค์กรปกครองทางพระพุทธศาสนา การกระทำในทางมหาชนนั้น เป็นกรณีที่ฝ่ายหนึ่งใช้อำนาจเหนือต่ออีกฝ่ายหนึ่ง เพื่อเป็นการกำหนดหน้าที่ แต่ในกรณีขององค์กรปกครองทางพระพุทธศาสนานั้น เดิมทีเดียวในอดีตต่างมีพระธรรมวินัยเป็นที่ตั้ง สามารถปกครองและควบคุมตรวจสอบกันโดยอาศัยพระธรรมวินัยเป็นหลัก ทว่าเมื่อสังคมสมัยใหญ่ขึ้นและสลับซับซ้อนมากขึ้น ผู้ไม่ประสงค์ดีต่อพระศาสนาก็อาศัยช่องว่างเข้ามาบวช การปกครองขององค์กรปกครองทางพระพุทธศาสนาเองก็ไม่มีเอกภาพ ขณะที่การปกครองบ้านเมืองนั้นมีวิวัฒนาการไปตามโลกสมัยใหม่ รัฐจึงพยายามทำหน้าที่ในการคุ้มครองและสนับสนุนพระศาสนา โดยได้บัญญัติลักษณะการคุ้มครองดังกล่าวไว้ในรัฐธรรมนูญมาตลอดทั้งนี้ ประเทศไทยได้เริ่มมีกฎหมายสงฆ์ในรัชสมัยรัชกาลที่ 1 และได้มีพระราชบัญญัติเกี่ยวกับคณะสงฆ์มาถึง 3 ฉบับแล้วซึ่งรัฐได้กำหนดขึ้นมาเพื่อให้การคุ้มครองและสนับสนุนพระธรรมวินัยดังกล่าว เมื่อเป็นเช่นนี้ จึงสามารถแบ่งเป็นการกระทำขององค์กรปกครองทางพระพุทธศาสนา

ซึ่งเป็นไปในทางมหาชนได้ 2 ส่วนด้วยกัน ตามขอบเขตของอำนาจนั้น ๆ คือ เป็นการกระทำที่อาศัยอำนาจจากพระธรรมวินัยและเป็นการกระทำที่อาศัยอำนาจจากพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ พ.ศ. 2505

2) ปัญหาการควบคุมการกระทำขององค์กรปกครองทางพระพุทธศาสนา ในเรื่องการตรวจสอบการกระทำขององค์กรปกครองทางพระพุทธศาสนานี้ ก่อนที่มีศาลปกครองนั้น ศาลยุติธรรมก็เคยเกิดความสับสนว่าศาลยุติธรรมมีอำนาจพิจารณาพิพากษาคดีเกี่ยวกับการปกครององค์กรปกครองทางพระพุทธศาสนาได้หรือไม่ เพียงใด การกระทำขององค์กรปกครองทางพระพุทธศาสนานี้มีเขตแดนอย่างไร หรือว่าทุกการกระทำขององค์กรปกครองทางพระพุทธศาสนาเป็นการกระทำตามพระธรรมวินัย ที่ศาลสามารถปฏิเสธที่จะพิจารณาได้หมด โดยในเรื่องนี้ขอยกตัวอย่างในคำพิพากษาฎีกาที่ 2153/2516 และคำพิพากษาฎีกาที่ 1489/2518 ซึ่งเป็นเรื่องที่โจทก์ซึ่งเป็นวัดและโจทก์ร่วมเป็นเจ้าของวาสฬองขับไล่จำเลยออกไปเสียจากวัดโดยอ้างว่า จำเลยไม่อยู่ในโอวาทของเจ้าอาวาสวัดโจทก์ กล่าวคือ ไม่ยอมขึ้นต่อการปกครองของเจ้าอาวาส กระทำการแทรกแซงในสังฆกรรมและประเพณีต่าง ๆ ของวัดตลอดมา อีกทั้งจำเลยไม่ยอมรับในศาสนพิธีในวันมาฆบูชา วิสาขบูชา หรือวันสำคัญอื่น ๆ ในทางพระพุทธศาสนาที่เจ้าอาวาสขอรับรอง ซึ่งเป็นการผิดต่อพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ พ.ศ. 2505 มาตรา 37 และมาตรา 38 และต่อมา เจ้าอาวาสโจทก์ไม่ประสงค์ให้จำเลยอยู่ในวัดนี้ต่อไป จึงได้มีหนังสือแจ้งให้จำเลยออกไปเสียจากวัดโจทก์ จำเลยได้รับหนังสือแล้วเพิกเฉย โจทก์และโจทก์ร่วมจึงขอให้ขับไล่จำเลยและบริวารออกจากวัดโจทก์ ห้ามมิให้จำเลยและบริวารของจำเลยเข้ามาเกี่ยวข้องกับวัดต่อไป จำเลยให้การโดยสรุปว่าโจทก์ร่วมนั้น มิได้เป็นเจ้าอาวาสโดยชอบด้วยพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ พ.ศ. 2505 และกฎหมายเถรสมาคม เพราะทายกทายิกาและพระภิกษุสามเณรในวัดเลือกจำเลยเป็นเจ้าอาวาส แต่เจ้าคณะจังหวัดกลับมีคำสั่งแต่งตั้งโจทก์ร่วมเป็นเจ้าอาวาสแทน ฉะนั้น เรื่องนี้ทายกทายิกา และพระภิกษุสามเณรในวัดซึ่งไม่เห็นด้วยกับคำสั่งดังกล่าว ได้ร่วมกันทำหนังสือคัดค้านถึงสมเด็จพระสังฆราช เรื่องจึงอยู่ที่มหาเถรสมาคม จำเลยได้รับหนังสือแจ้งให้จำเลยออกไปจากวัดโจทก์จริง แต่จำเลยไม่อาจออกไปได้เพราะกำลังรอฟังคำสั่งของมหาเถรสมาคมอยู่ ขอให้ศาลพิพากษายกฟ้อง

3. การศึกษาทางกฎหมาย เพื่อใช้เป็นแนวทางในการแก้ไขปรับปรุงกฎหมาย คณะสงฆ์และกฎหมายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารและการปกครองคณะสงฆ์ โดยเฉพาะ มาตรา 22 แห่งพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ พ.ศ. 2505

ความเห็นต่างในเรื่องพระธรรมวินัยหรือกฎหมายตลอดจนระเบียบกฎเกณฑ์ต่าง ๆ ที่มีผลใช้บังคับต่อบรรพชิตหรือบุคคลส่วนใหญ่ในแต่ละสังคม ถือเป็นเรื่องปกติธรรมดาที่เคยเกิดขึ้นมาแล้วทุกยุคทุกสมัย และยังจะต้องเกิดขึ้นต่อไปอีกในอนาคตอย่างไม่มีที่สิ้นสุดราบเท่าที่ผู้นำพระธรรมวินัยหรือกฎหมาย เป็นต้น มาใช้บังคับ และผู้ที่จะต้องปฏิบัติตามพระธรรมวินัยหรือกฎหมาย เป็นต้น ล้วนแต่ยังมีได้หลุดพ้นอย่างสิ้นเชิงจากอำนาจของความโลภ ความโกรธ และ

ความหลง ซึ่งเป็นรากเหง้าสำคัญที่มีอิทธิพลดึงดูดจิตใจของทุกคนให้ต้องทำความชั่วร้าย นานับการ การกระทำขององค์กรปกครองทางพระพุทธศาสนาในทางมหาชนนั้นแบ่งเป็น 2 ประเภทใหญ่ ๆ คือ อำนาจปกครองตามพระธรรมวินัยและอำนาจปกครองตามพระราชบัญญัติ คณะสงฆ์ พ.ศ. 2505 โดยอำนาจปกครองตามพระธรรมวินัย เป็นการกระทำในทางสงฆ์ โดยเฉพาะ เนื่องจาก พระธรรมวินัยนั้น เป็นสิ่งที่ถูกบัญญัติโดยพระพุทธเจ้าและมีผลบังคับกันในกลุ่มพระสงฆ์ในพระพุทธศาสนามาเป็นเวลาหลายพันปีแล้ว โดยมีได้อำนาจของรัฐบาลเป็นฐานเลย สำหรับในกรณีที่มีการบัญญัติเรื่องพระธรรมวินัยในพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ พ.ศ. 2505 นั้น เป็นเพียงการแสดงว่ารัฐเคารพในพระธรรมวินัยและไม่ต้องการเข้าไปก้าวก่ายในพุทธจักร ดังนั้น จึงมิใช่การกระทำทางปกครองที่ศาลปกครองจะเข้าตรวจสอบได้

หากศาลปกครองจะเดินตาม แนวทางคำสั่งศาลปกครองกลางที่ไม่รับคำฟ้องไว้พิจารณา โดยเป็นคดีที่ศาลปกครองกลางได้ พิจารณาว่าสัญญาระหว่างวัดกับนาย ก. ที่ให้เช่าที่ดินซึ่งเป็น ธรณีสงฆ์ และให้เช่าแผงลอยตลาดสด มิได้มีลักษณะเป็นสัญญาอย่างใดอย่างหนึ่งตามมาตรา 3 แห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลปกครองและวิธีพิจารณาคดีปกครอง พ.ศ. 2542 ทั้งวัดผู้ฟ้องคดี และนาย ก. ผู้ถูกฟ้องคดีซึ่งเป็นเอกชนด้วยกัน มิได้มีฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งเป็นหน่วยงานทางปกครอง หรือกระทำการแทนรัฐ และแม้ที่ดินตามสัญญาเช่าทรัพย์สินจะเป็นที่ธรณีสงฆ์เป็นสมบัติของวัด ซึ่ง วัดเป็นนิติบุคคลตามมาตรา 31 วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติดังกล่าว และการเป็นนิติบุคคล ของวัดก็เป็นนิติบุคคลในทางแพ่งเท่านั้น สัญญาให้เช่าธรณีสงฆ์และสัญญาให้เช่าแผงลอยตลาด สดจึงไม่ใช่สัญญาทางปกครอง

อภิปรายผลการวิจัย

1. ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการบริหารและการปกครองของคณะสงฆ์ไทยภายใต้ พระราชบัญญัติคณะสงฆ์ พ.ศ. 2505 แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2535, พระราชบัญญัติคณะสงฆ์ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2560 และพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2561 ที่ใช้บังคับอยู่ในปัจจุบัน

พระราชบัญญัติคณะสงฆ์ พ.ศ. 2505 แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2535, พระราชบัญญัติคณะสงฆ์ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2560 และพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2561 นั้น มีสภาพเป็นทั้งกฎหมายมหาชนและกฎหมายเอกชนรวมกัน โดยใน ส่วนการปกครองคณะสงฆ์ การปกครองดูแลวัดและศาสนสมบัติมีลักษณะเฉพาะของกฎหมาย มหาชน คือ มีการจัดโครงสร้างการปกครองสงฆ์ออกเป็นลำดับขั้นและองค์กรปกครองสงฆ์มีการ ใช้อำนาจมหาชน การปกครองคณะสงฆ์มีลักษณะความสัมพันธ์โดยตรงระหว่างผู้ปกครองคือ มหาเถรสมาคมและเจ้าคณะต่าง ๆ กับผู้อยู่ใต้ปกครอง คือ พระภิกษุสงฆ์ ซึ่งเข้าลักษณะของ กฎหมายปกครอง ซึ่งเป็นกฎหมายสาขาของกฎหมายมหาชน

สำหรับในเรื่องบทกำหนดโทษซึ่งมีบทลงโทษทางอาญา และการให้พระภิกษุสงฆ์ผู้มีตำแหน่งในการปกครองคณะสงฆ์เป็นเจ้าพนักงานตามความในประมวลกฎหมายอาญา สถานะและลักษณะความสัมพันธ์จะมีลักษณะโดยอ้อมระหว่างรัฐกับพระภิกษุสงฆ์ ซึ่งเข้าลักษณะของกฎหมายอาญา ซึ่งเป็นกฎหมายสาขาของกฎหมายเอกชนตามแนวคิดของสาธารณรัฐฝรั่งเศส

อำนาจของมหาเถรสมาคมได้แก่ นิติบัญญัติ บริหาร ตุลาการ

ผู้วิจัยคิดว่า การที่พระราชบัญญัติคณะสงฆ์ พ.ศ. 2505 ได้กำหนดให้พระภิกษุซึ่งได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในการปกครองคณะสงฆ์และไวยาวัจกรเป็นเจ้าพนักงานตามความในประมวลกฎหมายอาญานั้น คงเป็นเพราะว่างานปกครองคณะสงฆ์ของภิกษุผู้ดำรงตำแหน่งปกครอง เป็นงานที่จะต้องปกครองสงฆ์หมู่มาก การปกครองจะต้องให้เกิดความเกรงกลัวของผู้ที่อยู่ใต้ปกครอง เพราะเมื่อเป็นเจ้าพนักงานตามประมวลกฎหมายอาญาแล้วก็จะได้รับสิทธิคุ้มครองตามประมวลกฎหมายอาญาในลักษณะ 2 ความผิดเกี่ยวกับการปกครองในหมวดที่ 1 ในเรื่องความผิดต่อเจ้าพนักงาน และในขณะเดียวกัน ถ้าผู้ปกครองกระทำไม่สุจริตต่อหน้าที่ ก็จะได้รับผลจากเป็นเจ้าพนักงานตามประมวลกฎหมายอาญาในหมวดที่ 2 ในเรื่องความผิดต่อตำแหน่งหน้าที่ราชการเช่นเดียวกัน แต่อำนาจของการเป็นเจ้าพนักงานในที่นี้ เป็นเพียงอำนาจสอบสวนอธิกรณ์และส่งลงโทษพระภิกษุผู้ล่วงละเมิดพระธรรมวินัยเท่านั้น สำหรับไวยาวัจกรผู้มีหน้าที่เบิกจ่ายนิตยภัตและมีหน้าที่ดูแลรักษาทรัพย์สินของวัด ถึงแม้ว่าจะไม่ได้ปกครองคณะสงฆ์ แต่หน้าที่ที่รับผิดชอบก็เกี่ยวข้องกับคณะสงฆ์ การที่ไม่สุจริตต่อหน้าที่ก็ต้องได้รับผลจากการเป็นเจ้าพนักงานตามประมวลกฎหมายอาญาเช่นกัน

2. ขอบเขตอำนาจในการพิจารณาพิพากษาหรือมีคำสั่งขององค์กรทางการปกครองคณะสงฆ์ในส่วนที่เกี่ยวกับการดำเนินงานของมหาเถรสมาคมที่มีลักษณะเป็นการใช้อำนาจในทางปกครอง

การดำเนินงานขององค์กรทางพระพุทธศาสนาจะไม่สามารถขับเคลื่อนได้ถ้าขาดอำนาจฝ่ายรัฐเข้าไปช่วยอุปถัมภ์ เกื้อหนุน อุดหนุน ยกตัวอย่างกรณีที่พระสงฆ์ประพฤติผิดไปจากพระวินัยเป็นอาฉิน ต้องสึกแต่ไม่ยอมสึก หรือกรณีมีพระปลอมมาบวชจับได้ให้สึกแต่ไม่ยอมสึก เช่นนี้ องค์กรทางพระพุทธศาสนาเองไม่มีอำนาจ อำนาจเช่นนี้ต้องอาศัยอำนาจของฝ่ายราชอาณาจักรเข้าไปจัดการ แต่บางครั้งอำนาจของฝ่ายราชอาณาจักรที่จะเข้าไปจัดการในส่วนของศาสนจักรนั้นไม่สามารถกระทำได้อย่างเต็มที่เนื่องจากเหตุว่าฝ่ายศาสนจักรมีพระธรรมวินัยเป็นเครื่องเหนี่ยวรั้งอยู่

ขอบเขตการใช้อำนาจภายใต้พระราชบัญญัติคณะสงฆ์ พ.ศ. 2505 นี้ โดยหลักการในส่วนของกรณินิจฉัยตามกฎหมายหรือพิจารณาอธิกรณ์ที่เกี่ยวข้องกับพระธรรมวินัย ให้ถือว่าวินิจฉัยแล้วจบเด็ดขาดไปในทางฝ่ายคณะสงฆ์ แต่ในอื่นๆ นอกจากนี้ เช่น เรื่องการจัดการศาสนสมบัติ การจัดการการใช้อำนาจขององค์กรทางพระพุทธศาสนาบางอย่างที่กระทบ กับชุมชน ปัจเจกชน ย่อมเป็นสิทธิตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560

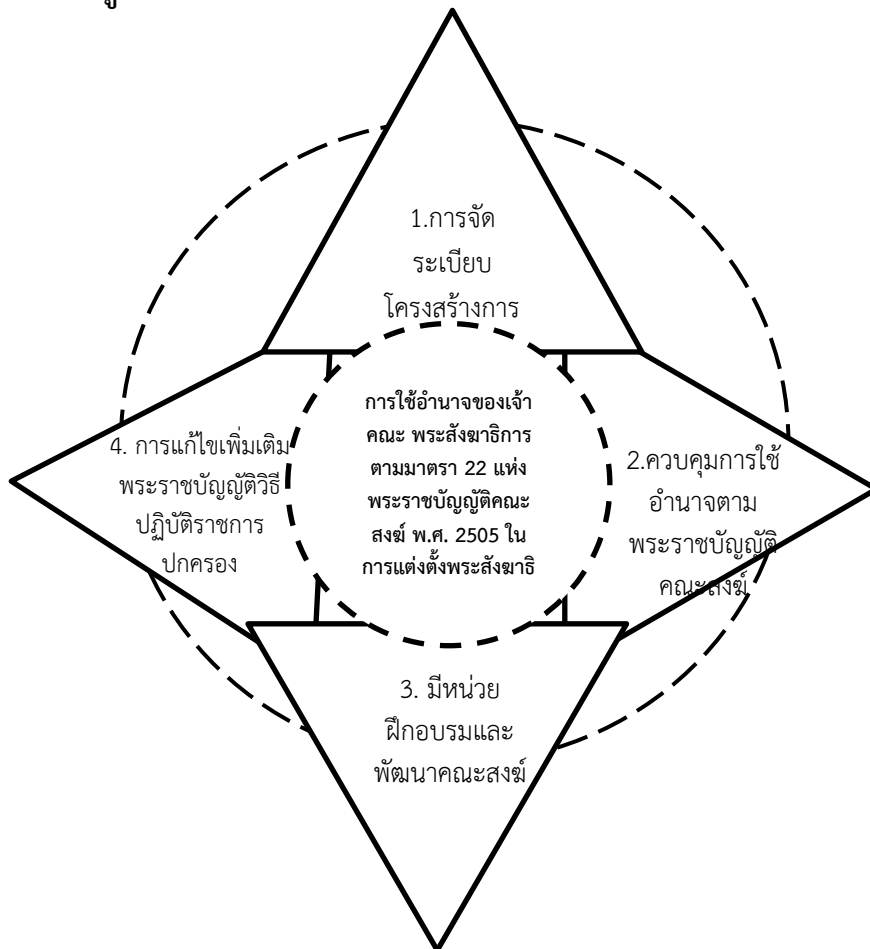
มาตรา 25 วรรคสาม ที่บัญญัติให้บุคคลซึ่งถูกละเมิดสิทธิหรือเสรีภาพที่ได้รับความคุ้มครองตามรัฐธรรมนูญ สามารถยกบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญเพื่อใช้สิทธิทางศาลหรือยกขึ้นเป็นข้อต่อสู้คดีในศาลได้ เพราะการจัดการศาสนสมบัติหรือการใช้อำนาจขององค์กรทางพระพุทธศาสนา บางอย่างนั้นเป็นอำนาจในทางปกครอง เมื่อผู้ใช้อำนาจในองค์กรทางพระพุทธศาสนาเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐ ได้ใช้อำนาจเหนือซึ่งเป็นอำนาจในทางมหาชน เมื่อการใช้อำนาจดังกล่าวไปกระทบหรือละเมิดต่อสิทธิของบุคคลภายนอกแล้วก็ย่อมที่จะต้องถูกฟ้องต่อองค์กรตุลาการได้ โดยเฉพาะในกรณีที่มีการกระทำนั้นปรากฏหลักฐานแน่ชัดว่าไม่เกี่ยวกับพระธรรมวินัย

3. การศึกษาทางกฎหมาย เพื่อที่จะได้เป็นแนวคิดในการแก้ไขปรับปรุงกฎหมายคณะสงฆ์และกฎหมายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารและการปกครองคณะสงฆ์ โดยเฉพาะมาตรา 22 แห่งพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ พ.ศ. 2505

การควบคุมและการตรวจสอบการใช้อำนาจรัฐเป็นเครื่องมือและกลไกที่สำคัญ เพราะหากไม่มีการควบคุมและตรวจสอบการใช้อำนาจรัฐแล้ว โอกาสที่ผู้ใช้อำนาจรัฐจะใช้อำนาจอย่างบิดเบือนก็ดี ใช้อำนาจเกินกว่าขอบเขตที่กฎหมายกำหนดก็ดี หรือการใช้อำนาจที่ส่อไปในทางทุจริตก็ดี สิ่งเหล่านี้ย่อมเกิดขึ้นได้ ดังนั้น เพื่อให้การใช้อำนาจรัฐเป็นไปเพื่อตอบสนองภารกิจของรัฐทั้งหลาย ในรัฐเสรีประชาธิปไตยจึงกำหนดให้มีกลไกในการควบคุม ตรวจสอบการใช้อำนาจรัฐซึ่งกันและกัน วัตถุประสงค์ประการสำคัญของการควบคุมและตรวจสอบการใช้อำนาจรัฐก็เพื่อให้การใช้อำนาจรัฐนั้นตอบสนองต่อภารกิจของรัฐ และในขณะเดียวกันก็เป็นการตรวจสอบเพื่อมิให้มีการใช้อำนาจตามอำเภอใจ ทั้งนี้ ก็เพื่อการคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพของประชาชนนั่นเอง

ดังที่ได้กล่าวไว้ในตอนต้นแล้วว่า การปกครองขององค์กรทางพระพุทธศาสนาในปัจจุบันนี้มิได้ปกครองตามหลักของพระธรรมวินัยเท่านั้น แต่ปกครองกันตามบทบัญญัติของกฎหมายที่รัฐได้ตราไว้ให้ คือ พระราชบัญญัติคณะสงฆ์ พ.ศ. 2505 ด้วยเหตุนี้ การตรากฎ การออกข้อบังคับ วางระเบียบหรือออกคำสั่งของมหาเถรสมาคม เพื่อประโยชน์ต่อการปกครองในองค์กรทางพระพุทธศาสนา เช่น การกำหนดเขตการปกครอง การกำหนดแต่งตั้งตำแหน่งทางปกครอง หรือการถอดถอนพระสังฆาธิการ เป็นต้น ล้วนแต่อ้างอำนาจตามความในมาตราแห่งบทบัญญัติตามพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ทั้งสิ้น ไม่มีการกล่าวอ้างพระธรรมวินัยในแต่ละสิกขาบทมาเป็นฐานรองรับการใช้อำนาจแต่อย่างใดทั้งสิ้น

องค์ความรู้จากการวิจัย



ภาพที่ 1 องค์ความรู้จากการวิจัย

จากแผนภาพเบื้องต้นสามารถอธิบายสรุปได้ดังนี้

พระราชบัญญัติคณะสงฆ์ พ.ศ. 2505 เป็นกฎหมายที่ใช้ในการปกครองคณะสงฆ์ไทยในปัจจุบัน เพื่อจัดระเบียบโครงสร้างการปกครองคณะสงฆ์ พระราชบัญญัติฉบับดังกล่าวได้รับการแก้ไขเพิ่มเติมจำนวน 4 ครั้ง ครั้งแรกในปี พ.ศ. 2535 ครั้งที่สองในปี พ.ศ. 2547 ครั้งที่สามในปี พ.ศ. 2560 และครั้งที่สี่ในปี พ.ศ. 2561 ถึงแม้ว่าจะได้รับการแก้ไขเพิ่มเติม แต่องค์กรที่ใช้อำนาจในการปกครองคณะสงฆ์ตามพระราชบัญญัติฉบับดังกล่าวก็ยังไม่ก่อให้เกิดประสิทธิภาพเท่าที่ควรจะเป็น ไม่สอดคล้องกับพระธรรมวินัยและระบอบการปกครองของประเทศไทยในปัจจุบัน

นอกจากนี้การใช้อำนาจขององค์กรปกครองสงฆ์ยังส่งผลโดยตรงถึงคณะสงฆ์และผู้อยู่ภายใต้การใช้อำนาจอ้างกล่าว ทั้งนี้ เพราะองค์กรปกครองสงฆ์มีการใช้อำนาจมหาชน แต่ปัจจุบัน

ศาลปกครองซึ่งถือเป็นองค์กรที่มีหน้าที่ในการตรวจสอบความชอบด้วยกฎหมายของการกระทำทางปกครองกลับไม่สามารถที่จะตรวจสอบการใช้อำนาจขององค์กรปกครองส่วนได้ โดยเพียงมีเหตุผลที่ว่า การปกครองคณะสงฆ์เป็นการดำเนินกิจการขององค์กรทางศาสนา ศาลปกครองไม่มีอำนาจตรวจสอบ

ศาลปกครองจึงควรจะเข้ามาควบคุมการใช้อำนาจตามพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ พ.ศ. 2505 โดยการแยกประเภทการกระทำขององค์กรปกครองส่วนระหว่างการทำทางปกครองที่เกี่ยวกับการใช้อำนาจตามพระราชบัญญัติ และการกระทำทางพระธรรมวินัย เพื่อให้การกระทำดังกล่าวนั้นสอดคล้องกับหลักนิติรัฐและเพื่อสร้างความเป็นธรรมให้เกิดขึ้นในกระบวนการใช้อำนาจขององค์กรปกครองส่วน นอกจากนี้แล้วยังมีข้อเสนออีกดังนี้

1. สมควรแก้ไขและปรับปรุงพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ฉบับปัจจุบันให้มีมาตรฐานที่จะนำสู่กลไกการควบคุมตรวจสอบการใช้อำนาจขององค์กรปกครองส่วนได้ ไม่ว่าจะเป็นการควบคุมตรวจสอบโดยองค์กรภายในหรือภายนอก

2. สมควรให้มหาเถรสมาคมออกกฎหมายว่าด้วยเรื่องวิธีการลงโทษและวิธีปฏิบัติกิจการคณะสงฆ์ โดยกำหนดให้มีองค์กรอิสระหรือผู้ตรวจการของคณะสงฆ์ เพื่อให้เป็นองค์กรที่ควบคุมการใช้อำนาจขององค์กรปกครองทางพระพุทธศาสนา อันเป็นการเยียวยาภายในตามหลักการ ก่อนที่จะยื่นคดีฟ้องต่อศาลปกครอง

3. สมควรกำหนดให้มีหน่วยฝึกอบรมและพัฒนาคณะสงฆ์ พระสังฆาธิการ เพื่อให้เข้าใจกระบวนการและการใช้สิทธิของตนเองตามพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ พ.ศ. 2505 อย่างถูกต้องและเป็นธรรม

4. สมควรให้มีการแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติราชการปกครอง พ.ศ. 2539 และพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลปกครองและวิธีพิจารณาคดีปกครอง พ.ศ. 2542 ให้สามารถเข้าควบคุมการกระทำขององค์กรปกครองทางพระพุทธศาสนาได้ด้วย

ข้อเสนอแนะ

1. พระราชบัญญัติคณะสงฆ์ฉบับปัจจุบัน ควรได้รับการแก้ไขปรับปรุงให้มีมาตรการที่จะนำไปสู่การควบคุมตรวจสอบอย่างเป็นระบบ ทั้งการควบคุมตรวจสอบโดยองค์กรภายในและภายนอก

2. พระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติราชการปกครองและพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลปกครอง ควรจะมีการแก้ไขเพิ่มเติมให้สามารถเข้าควบคุมและตรวจสอบการกระทำขององค์กรปกครองทางพระพุทธศาสนาด้วย ทั้งนี้ ควรมีการกำหนดอย่างชัดเจน เป็นขั้นเป็นตอน เพื่อเป็นฐานในการนำคดีที่เกี่ยวกับการกระทำขององค์กรปกครองทางพระพุทธศาสนาที่อาศัยฐานจากอำนาจรัฐล้วน ๆ ขึ้นสู่ศาลปกครองได้

3. ควรกำหนดให้มีหน่วยงานฝึกอบรมและพัฒนาคณะสงฆ์ ได้แก่ สถาบันพัฒนาพระ

วินยาศึกษา วิทยาลัยการบริหารการปกครองคณะสงฆ์ เพื่อให้คณะสงฆ์เข้าใจกระบวนการและใช้สิทธิของตนเองอย่างถูกต้องและเป็นธรรม

4. จัดให้มีองค์การอิสระหรือผู้ตรวจการของคณะสงฆ์ เพื่อควบคุมการใช้อำนาจขององค์การปกครองทางพระพุทธศาสนาซึ่งเป็นการเยียวยาภายในก่อนจะได้นำมายื่นฟ้องต่อศาลปกครอง

เอกสารอ้างอิง

- กฎหมายมหาชน ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2521) ว่าด้วยการลงนิคมกรรม. ใน *แถลงการณ์คณะสงฆ์*. 66 ตอนพิเศษ : (25 ธันวาคม 2521): 8.
- กฎหมายมหาชน ฉบับที่ 17 (พ.ศ. 2536) ว่าด้วยการแต่งตั้งถอดถอนพระอุปัชฌาย์. ใน *แถลงการณ์คณะสงฆ์* 81 ตอนที่ 3 : (25 มีนาคม 2536): 15.
- กฎหมายมหาชน ฉบับที่ 24 (พ.ศ. 2541) ว่าด้วยการแต่งตั้งถอดถอนพระสังฆาธิการ. ใน *แถลงการณ์คณะสงฆ์* 86 ฉบับพิเศษ : (3 ตุลาคม 2541): 4.
- กองพระพุทธศาสนาสาสนา. (2563). *สำนักงานศาสนสมบัติ*. กรุงเทพฯ: สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ.
- พระเทพเวที (ประยุทธ์ ปยุตโต). (2534). *ความสำคัญของพระพุทธศาสนาในฐานะศาสนาประจำชาติ* กรุงเทพฯ: มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
- พระราชกำหนดแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ พ.ศ. 2505 พ.ศ. 2547. (2547, 17 กรกฎาคม) *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่ม 121. ตอนพิเศษ 34 ก. หน้า 1.
- พระราชบัญญัติคณะสงฆ์ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2535. (2535, 4 มีนาคม) *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่ม 109. ตอนที่ 16. หน้า 1.
- พระราชบัญญัติคณะสงฆ์ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2561. (2561, 17 กรกฎาคม). *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่ม 135. ตอน 50 ก. หน้า 1.
- พระราชบัญญัติคณะสงฆ์ พ.ศ. 2505. (2505, 31 ธันวาคม). *ราชกิจจานุเบกษา*. 79. ตอน 115. ฉบับพิเศษ. หน้า 1.
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2561). *ข่าวประชาสัมพันธ์สำนักงานสถิติแห่งชาติ*. กรุงเทพฯ: กลุ่มประชาสัมพันธ์ สำนักงานเลขาธิการกรม.



โปรแกรมออนไลน์เพื่อเสริมพลังทักษะการแก้ปัญหาของนักเรียน โดยหลักการ
ทางทฤษฎีและหลักคำสอนทางพระพุทธศาสนา ในสถานศึกษาเอกชน
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน*

AN ONLINE PROGRAM FOR EMPOWERING STUDENTS' PROBLEM-SOLVING
SKILLS BASED ON THEORETICAL PRINCIPLES AND BUDDHIST TEACHINGS
IN PRIVATE SCHOOLS UNDER THE OFFICE OF THE PRIVATE EDUCATION
COMMISSION



พระนิวัฒน์ มหาโชติวัตตโน, พระครูสุธีจริยวัฒน์ (สาคร ชิตงกร)

Phra Niwat Mahachotiwatthano, Phrakrusutheejarayawattana (Sakorn Chitonkaro)

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

Mahamakut Buddhist University

Corresponding Author E-mail: Niwat_32@hotmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ วิจัยและพัฒนาโปรแกรมออนไลน์เพื่อเสริมพลัง
ทักษะการแก้ปัญหาของนักเรียน ในสถานศึกษาเอกชน 3 ประเด็น คือ 1) เพื่อพัฒนาโปรแกรม
ออนไลน์ตามแนวคิด “Knowledge + Action = Power” 2) เพื่อประเมินประสิทธิผลของ
โปรแกรมออนไลน์ และ 3) เพื่อถอดบทเรียนให้ทราบถึงข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงแก้ไข
โปรแกรมออนไลน์ ประกอบด้วย 2 โครงการ คือ พัฒนาความรู้ครูผู้สอน มี 3 ชุด และนำความรู้
สู่การพัฒนานักเรียน มี 1 ชุด ใช้ระเบียบวิธีวิจัยและพัฒนา มีผู้ร่วมวิจัย ครู 16 คน และนักเรียน
197 คน ในโรงเรียนสุราษฎร์ธานีวิทยาคม

ผลการวิจัยพบว่า 1) คู่มือประกอบโครงการโปรแกรมออนไลน์ ตามเกณฑ์มาตรฐาน
90/90 ดังนี้ (1) กรณี 90 ตัวแรก พบว่า คะแนนเฉลี่ยจากแบบทดสอบวัดผลการเรียนรู้หลังเสร็จ
สิ้นการเรียนรู้ตามโปรแกรมของกลุ่มทดลองคิดเป็นร้อยละ 95.40 แสดงว่า เนื้อหาในคู่มือ
ประกอบโครงการแต่ละชุดมีประสิทธิภาพที่สามารถนำไปใช้พัฒนาครูให้เกิดการเรียนรู้ได้ตาม
เกณฑ์ที่กำหนด (2) กรณี 90 ตัวหลัง พบว่า กลุ่มทดลองทำข้อสอบในแบบทดสอบวัดผลการเรียนรู้
ทุกวัตถุประสงค์การเรียนรู้ร้อยละ 25.00 แสดงว่า คู่มือประกอบโครงการ ยังมีข้อบกพร่องที่
ควรหาทางปรับปรุงแก้ไขอยู่ ซึ่งอาจเนื่องจากการใช้สำนวนภาษาที่คลุมเครือไม่ชัดเจน 2) แบบ
ประเมินทักษะการแก้ปัญหาของนักเรียนที่เป็นกลุ่มทดลองหลังครูผู้สอนนำความรู้สู่การพัฒนา
ผู้เรียนเสร็จแล้ว (Post-test) พบว่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 71.21 ซึ่งเมื่อนำไปวิเคราะห์เปรียบเทียบ

* Received October 27, 2021; Revised November 17, 2021; Accepted November 18, 2021

ความแตกต่างกับผลการประเมินก่อนเรียน (Pre-test) ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 20.40 พบว่านักเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการทดลองได้คะแนนจากการทดสอบหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: ทักษะการแก้ปัญหา; หลักคำสอน; พระพุทธศาสนา

Abstract

This research paper aims to research and develop online programs to empower students' problem-solving skills. In private educational institutions, 3 issues are 1) to develop online programs based on the concept of “Knowledge + Action = Power”; 2. To assess the effectiveness of the online program; and 3. To comprehend the suggestions for improvement. The online program consisted of 2 projects, namely Knowledge Development for Teacher Project, with 3 project handbooks, and Knowledge leading to Student Improvement with 1 project handbook. Research methodology was Research and Development: R&D. The participants were composed of 16 teachers and 197 students of Sudarat Wittayakhom School.

The findings were as follows: 1. Project manual was in accordance with criteria defined of 90/90 as follows: 1) for the first 90, it was found that the average score from the post-test based on the program of the experimental group was 95.40 percent. It revealed that the content in each project handbook was effective and could be used to develop teachers to achieve learning according to the specified criteria; and (2) for the second 90, it was found that the experimental group took the test and the outcome in all learning objectives was 25.00 percent. It showed that the project handbook still had some defect that should be improved, which was probably due to the use of vague language. 2) The assessment of problem-solving skills of the experimental group after provided the post-test was found that the mean was as 71.21. When analyzed and compared the differences with the pre-test, the average was as 20.40. It revealed that the students in the sample group gained higher score of the post-test, with statistical significance at a level of .05.

Keywords: Problem Solving Skills; Doctrine; Buddhist

บทนำ

การศึกษาเป็นสิทธิขั้นพื้นฐานของคนไทยทุกคน ที่รัฐต้องจัดให้เพื่อพัฒนาคนไทยทุกช่วงวัยให้มีความเจริญงอกงามทุกด้าน เพื่อเป็นต้นทุนทางปัญญาที่สำคัญในการพัฒนาทักษะคุณลักษณะและสมรรถนะในการประกอบสัมมาชีพ และการดำรงชีวิตร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างเป็นสุขอันจะนำไปสู่เสถียรภาพ และความมั่นคงของสังคมและประเทศชาติที่ต้องพัฒนาให้เจริญก้าวหน้าทัดเทียมนานาประเทศในเวทีโลก ท่ามกลางกระแสการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกศตวรรษที่ 21 (กมล รอดคล้าย, 2560) การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกในปัจจุบันนี้สายใยเรียนรู้จึงเป็นสิ่งสำคัญมากต่อการรับมือในภาวะการแข่งขันทั้งทางด้านสังคม เศรษฐกิจ และเทคโนโลยี ทำให้การศึกษาไม่ได้เป็นไปแค่การเรียนรู้ในห้องเรียน เพราะความรู้มีมากมายมหาศาลเกินกว่าที่มนุษย์จะเรียนรู้กันได้หมด (ธัญวิช วิเชียรพันธ์ และปวีณา จันทร์สุข, 2556) ในศตวรรษที่ 21 จำเป็นต้องค้นหายุทธศาสตร์ใหม่ในการพัฒนาระบบการศึกษา “การศึกษาที่ถูกต้องสำหรับศตวรรษใหม่ ต้องเรียนให้บรรลุทักษะ จากรู้วิชาไปสู่ทักษะในการใช้วิชาเพื่อการดำรงชีวิตในโลกแห่งความเป็นจริง การเรียนจึงต้องเน้นเรียนโดยการลงมือทำ เครื่องมือสำคัญในการยกระดับการเรียนรู้ร่วมกันของทั้งผู้บริหารการศึกษา ครูและนักเรียน บนฐานคิด “กระบวนการเรียนรู้สำคัญกว่าความรู้” และ “กระบวนการหาคำตอบสำคัญกว่าคำตอบ” โดยใช้ฐานคิด “ทักษะแห่งศตวรรษที่ 21” (21st Century Skills) (วิจารณ์ พานิช, 2555)

ปัจจุบันรูปแบบการจัดการศึกษาแปรเปลี่ยนไปจากเดิม ด้วยองค์ความรู้ที่เปลี่ยนไป เทคโนโลยีที่พัฒนามากขึ้น พฤติกรรมของมนุษย์ที่ปรับเปลี่ยนไปตามกาลเวลา ทฤษฎีการศึกษารูปแบบเดิมอาจใช้ไม่ได้ผลเท่าที่ควร รูปแบบการเรียนรู้จึงจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนให้ทันต่อยุคสมัย กระบวนทัศน์การศึกษาของไทยเราในอดีต ครูจะเป็นผู้ที่ถ่ายทอดความรู้ให้กับผู้เรียนเพียงอย่างเดียว ผู้เรียนก็มีหน้าที่รับความรู้จากครูผู้สอน ซึ่งแตกต่างจากปัจจุบันที่มีการนำเอาเทคโนโลยีเข้ามามีส่วนร่วมในการถ่ายทอดความรู้จากครูผู้สอนให้กับนักเรียน (อนงค์ สินธุสิริ, 2555) การเปลี่ยนวิธีการศึกษาในศตวรรษใหม่ให้สอดคล้องและสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของโลก นับวันจะมีการเปลี่ยนอย่างรุนแรงมากขึ้น “Teach Less” และ “Learn More” เป็นคำที่มีความน่าสนใจ ด้วยการเปลี่ยนแปลงเป้าหมายจาก “ความรู้ (Knowledge) ไปสู่ ทักษะ (Skill or Practices)” (สุปรียา ศิริพัฒนกุลขจร, 2555) การพัฒนาคุณภาพการศึกษาของชาติในการสร้างทรัพยากรมนุษย์ให้มีขีดความสามารถ และศักยภาพตั้งแต่วัยเด็ก เมื่อโลกก้าวเข้าสู่ศตวรรษที่ 21 ต้องยอมรับว่าการศึกษาเป็นหนึ่งในเรื่องที่ทำลายต่อการคิดค้นแนวการสอน ที่เชื่อมโยงกับความเป็นผู้นำค่านิยม และสร้างความเป็นพลเมืองให้กับเยาวชนรุ่นใหม่ ซึ่งถือเป็นกลไกสำคัญต่อการขับเคลื่อนประเทศและสังคมโลกอนาคต (อารียา ธีรวัช, 2560)

การพัฒนาระบบการจัดการศึกษาและการพัฒนาหลักสูตรทางการศึกษา จะต้องให้ความสำคัญกับการยกระดับความรู้ให้มีคุณภาพ และได้มาตรฐานสากลควบคู่ไปกับการส่งเสริมการเรียนรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่นและปลูกฝังคุณธรรมการสร้างวินัย การมีจิตสาธารณะความ

ตระหนักถึงผลประโยชน์ของส่วนรวมมากกว่าส่วนตน และสืบสานวัฒนธรรมและขนบประเพณีอันดีงามของไทย (ณรงค์ พิพัฒนาศัย, 2557) พระพุทธศาสนาเป็นแกนนำ และเป็นรากฐานสำคัญของวัฒนธรรมไทย เป็นหลักธรรมที่ควรนำมาประพฤติปฏิบัติ ดำเนินชีวิต และกิจกรรมต่าง ๆ ทั้งนี้เนื่องด้วยพระพุทธศาสนา ได้หล่อหลอมชีวิตจิตใจและลักษณะนิสัยของคนไทย ให้เป็นผู้มีจิตใจกว้างขวางและร่าเริงแจ่มใสชอบเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ แสดงความเป็นมิตร เข้ากับใคร ๆ ได้ง่าย ยินดีในการให้และแบ่งปัน พร้อมที่จะบริจาคและให้ความช่วยเหลืออย่างเต็มที่เรียกว่า เป็นคนดีมีน้ำใจ อันเป็นเอกลักษณ์เด่นชัดที่ชนต่างชาติมักสังเกต และประทับใจจนตั้งสมญาเมืองไทยว่าเป็นดินแดนแห่งความยิ้มแย้ม หรือสยามเมืองยิ้ม (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตโต), 2556)

โรงเรียนสุราษฎร์ธานีวิทยาคม เลขที่ 164 หมู่ 19 ตำบลหนองโก อำเภอกระนวน จังหวัดขอนแก่น สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เปิดสอนระดับชั้นอนุบาล 1 ถึงระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 มีนักเรียนทั้งหมด 433 คน บุคลากรของโรงเรียนทั้งหมด 31 คน โรงเรียนได้กำหนดมาตรฐานการศึกษาด้านคุณภาพผู้เรียนจำนวน 2 ด้าน 1) ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน มุ่งเน้นให้นักเรียนมีความสามารถในการอ่าน การเขียน การสื่อสาร การคิดคำนวณ มีความสามารถในการวิเคราะห์ คิดอย่างมีวิจารณญาณ คิดแก้ปัญหาตามกระบวนการ มีความสามารถในการสร้างนวัตกรรม การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ การสื่อสาร และการมีความรู้ทักษะพื้นฐาน เจตคติที่ดีต่องานอาชีพ 2) ด้านคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน มุ่งเน้นให้ผู้เรียนมีคุณธรรม มีจิตสาธารณะ คุณลักษณะและค่านิยมที่ดีตามที่สถานศึกษากำหนด ดำรงชีวิตตามวิถีไทยอย่างมีความสุข มีสุขภาวะทางร่างกายและความภูมิใจในท้องถิ่นความเป็นไทย การยอมรับที่จะอยู่ร่วมกันบนความแตกต่างและหลากหลาย จากผลการศึกษาริบทเฉพาะ พบว่า จะต้องใช้เทคโนโลยีเข้ามามีส่วนร่วม อย่างการเรียนออนไลน์ เด็กโรงเรียนเอกชน มีทั้งโรงเรียนสามัญ โรงเรียนนอกระบบ ที่มีการสอนทักษะอาชีพ ทักษะชีวิต แต่อย่างไรก็ตามถึงแม้มีเทคโนโลยี หรือสิ่งอำนวยความสะดวกต่อการจัดการเรียนการสอนที่ทันสมัย จะต้องคำนึงถึงผู้เรียนเป็นสำคัญ เพราะการศึกษาในปัจจุบันจะพบมากที่สุด คือ การที่นักเรียนขาดความสนใจ ขาดความเอาใจใส่ต่อการเรียน มีความก้าวร้าวต่อครูผู้สอน ไม่มีความอ่อนน้อม ติดโทรศัพท์ ติดเกม หนีเรียน ไม่ชอบทำงานส่งครู ขาดความรับผิดชอบและวินัยในตัวเอง เป็นต้น ปัญหาเหล่านี้คือการขาดคุณธรรม - จริยธรรม ขาดธรรมะที่จะมาขัดเกลาจิตใจ และขาดกระบวนการนำหลักธรรมมาประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอน ถึงจะเป็นปัญหาเล็ก ๆ ที่พบเห็นภายในโรงเรียนเอกชนหลายแห่งทั่วประเทศ ซึ่งไม่ใช่ปัญหานักเรียนทั้งหมด เป็นปัญหาเฉพาะบุคคล แต่สามารถส่งผลกระทบต่อนักเรียน ต่อครูผู้สอน ต่อสถานศึกษาในภาพรวม และประเทศชาติในระยะยาว ดังนั้น จึงไม่ควรมองข้ามปัญหาเหล่านี้ จากปัญหาและความสำคัญที่กล่าวมาข้างต้น จึงทำให้ผู้วิจัยสนใจงานวิจัยและพัฒนาโปรแกรมออนไลน์เพื่อเสริมพลังทักษะการแก้ปัญหาของนักเรียน โดยหลักการทางทฤษฎีและหลักคำสอนทางพระพุทธศาสนา ในสถานศึกษาเอกชน

สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยและพัฒนา (Research and Development : R&D) เป็นการเพิ่มศักยภาพทางการเรียนรู้ระหว่างครูผู้สอนและผู้เรียน ในการแก้ปัญหาที่เป็นขั้นตอน เป็นระบบระเบียบ และเหมาะสมมากยิ่งขึ้น ท้นต่อความเจริญก้าวหน้าในยุคของโลกที่ไร้พรมแดน อีกทั้งยังเป็นการเพิ่มทักษะและความสามารถในการเรียนรู้โดยเริ่มจากปัญหาที่เกิดขึ้นในชีวิตประจำวัน อันจะก่อให้เกิดการแก้ปัญหาตามแนวทางและกระบวนการทางการศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อพัฒนาคู่มือประกอบโครงการโปรแกรมออนไลน์ ตามแนวคิด “Knowledge + Action = Power” ที่ประกอบด้วยโครงการและสาระสำคัญของโครงการ
2. เพื่อประเมินประสิทธิผลของโปรแกรมออนไลน์จากผลการวิจัยเชิงทดลองในภาคสนาม 2 ระยะ คือ การพัฒนาครู และครูพัฒนานักเรียน
3. เพื่อถอดบทเรียนให้ทราบถึงข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงแก้ไขโปรแกรมออนไลน์

วิธีดำเนินการวิจัย

ขั้นตอนที่ 1 คู่มือประกอบโครงการโปรแกรมออนไลน์

1.1 โครงการพัฒนาความรู้ของครูผู้สอน ประกอบด้วยคู่มือเพื่อการเรียนรู้ที่เน้นการออกแบบเพื่อการศึกษาจากคู่มือเป็นหลัก เช่น การศึกษาด้วยตนเอง (Self-Study) และการศึกษาร่วมกันเป็นกลุ่ม (Study Together as a Group) เพราะงานวิจัยนี้มีขั้นตอนการวิจัยเชิงทดลองที่ต้องการทดสอบให้ทราบผลในควมมีประสิทธิภาพของคู่มือที่จัดทำขึ้น ไม่ให้มีอิทธิพลหรือมีการแทรกแซงหรือมีการสอดแทรกจากผู้วิจัยที่นอกเหนือจากที่กำหนดไว้ในคู่มือ อันจะทำให้ผลจากการทดสอบควมมีประสิทธิภาพของคู่มือมีความเบี่ยงเบนไป และหลังจากการทดลอง

1.2 โครงการครูผู้สอนนำความรู้สู่การพัฒนานักเรียน ประกอบด้วยคู่มือเพื่อปฏิบัติจำนวน 1 ชุด คือ คู่มือเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนานักเรียน มีลักษณะเป็นชุดของข้อมูลที่มีองค์ประกอบต่าง ๆ ดังนี้ คือ ชื่อของคู่มือ คำแนะนำการใช้คู่มือ วัตถุประสงค์การเรียนรู้ที่คาดหวังจากคู่มือ แบ่งเนื้อหาเป็นช่วง ๆ แต่ละช่วงมีกิจกรรมให้ทบทวน เช่น การตั้งคำถามให้ตอบ การให้ระบุคำแนะนำเพื่อการปรับปรุงแก้ไข เป็นต้น

ขั้นตอนที่ 2 การตรวจสอบคุณภาพของคู่มือและการปรับปรุงแก้ไข

ระยะที่ 1 การตรวจสอบภาคสนามเบื้องต้นและการปรับปรุงแก้ไข (Preliminary Field Checking and Revision) เป็นการตรวจสอบคุณภาพของ “คู่มือ” ในโครงการทั้ง 2 โครงการ โดยการอภิปรายกลุ่ม (Focused Group Discussion) (1) ผู้วิจัยใช้เว็บไซต์ที่สร้างขึ้นส่งคู่มือประกอบโครงการให้กลุ่มเป้าหมาย จำนวน 10 ราย ได้ศึกษาล่วงหน้า 10 วัน (2) ผู้วิจัยใช้

Group Messenger ที่สร้างขึ้นเฉพาะกลุ่มเพื่อการติดต่อสื่อสาร และ (3) ผู้วิจัยใช้โปรแกรม Zoom ในการอภิปรายกลุ่มเพื่อตรวจสอบคุณภาพของคู่มือ เพื่อให้ได้ข้อเสนอแนะที่จะเป็นประโยชน์ต่อการปรับปรุงแก้ไขในเบื้องต้นก่อนนำไปตรวจสอบและปรับปรุงครั้งสำคัญในระยยะที่ 2

ระยะที่ 2 การตรวจสอบภาคสนามครั้งสำคัญและการปรับปรุงแก้ไข (Main Field Testing And Revision) เป็นการตรวจสอบคุณภาพของ “คู่มือ” ในโครงการทั้ง 2 โครงการ ภายหลังจากผ่านการตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไขในระยะที่ 1 แล้ว ด้วยวิธีการอภิปรายกลุ่ม (Focused Group Discussion) โดยวิธีการเช่นเดียวกับระยะที่ 1 คือ (1) ผู้วิจัยใช้เว็บไซต์ที่สร้างขึ้นส่งคู่มือประกอบโครงการให้กลุ่มเป้าหมาย จำนวน 15 ราย ได้ศึกษาล่วงหน้า 10 วัน (2) ผู้วิจัยใช้ Group Messenger ที่สร้างขึ้นเฉพาะกลุ่มเพื่อการติดต่อสื่อสาร และ (3) ผู้วิจัยใช้โปรแกรม Zoom ในการอภิปรายกลุ่มเพื่อตรวจสอบคุณภาพของคู่มือ เพื่อให้ได้ข้อเสนอแนะที่จะเป็นประโยชน์ต่อการปรับปรุงแก้ไขในเบื้องต้นก่อนนำไปใช้กับกลุ่มทดลองในภาคสนาม

ขั้นตอนที่ 3 การสร้างเครื่องมือเพื่อการทดลองในภาคสนาม

1) แบบตรวจสอบคุณภาพของคู่มือเพื่อการปรับปรุงแก้ไข 2 ช่วงเวลา คือ “หลังการพัฒนาครูผู้สอน” และ “หลังครูผู้สอนนำความรู้สู่การพัฒนานักเรียน” มีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบปลายเปิด (Open-ended Questionnaire) เพื่อใช้ในการระดมสมองของครูผู้สอน มีประเด็นการตรวจสอบเช่นเดียวกับที่ใช้ในการตรวจสอบภาคสนามระยะที่ 1 และระยะที่ 2 2) แบบทดสอบผลการเรียนรู้ของครูผู้สอน ปรนัย 4 ตัวเลือก จำนวน 30 ข้อ 3) แบบประเมินผลการพัฒนากระบวนการแก้ปัญหาของนักเรียน มีลักษณะเป็นแบบประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

ขั้นตอนที่ 4 การทดลองในภาคสนาม (Trial)

ผู้วิจัยใช้แบบแผนการวิจัยขั้นพื้นฐาน (Pre Experimental Research) มีกลุ่มทดลอง 1 กลุ่ม มีการทดสอบก่อนและหลังการทดลอง (One Group Pretest-Posttest Design) กลุ่มเป้าหมายในการทดลอง จำนวน 16 ราย นักเรียนที่เป็นกลุ่มเป้าหมายในการพัฒนา จำนวน 197 ราย ดำเนินการทดลองในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2563 โดยแบ่งระยะของการทดลองออกเป็น 2 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 โครงการพัฒนาความรู้ของครูผู้สอน เป็นระยะของ “การพัฒนาตนเองของครูผู้สอนที่เป็นกลุ่มทดลองตามโครงการที่ 1” โดยการศึกษาด้วยตนเอง (Self-Study) และ การศึกษาร่วมกันเป็นกลุ่ม (Study Together as a Group) จากคู่มือจำนวน 3 ชุด

ระยะที่ 2 โครงการครูผู้สอนนำความรู้สู่การพัฒนา นักเรียน เป็นระยะของการ “นำความรู้สู่การปฏิบัติของครูผู้สอนที่เป็นกลุ่มทดลองตามโครงการที่ 2” โดยเป็นการกำหนดให้ครูผู้สอนที่เป็นกลุ่มทดลองร่วมกันนำความรู้ที่ได้จากการพัฒนาตนเองจากคู่มือตามโครงการที่ 1 ไปใช้พัฒนานักเรียนให้เกิดผลการพัฒนาตามที่คาดหวัง

ขั้นตอนที่ 5 การเขียนรายงานผลการวิจัยและการเผยแพร่ผลงานวิจัย

เขียนและนำเสนอรายงานผลการวิจัยในรูปแบบอิงแนวคิดเชิงวิพากษ์ (Critical Approach) แสดงหลักฐานประกอบทั้งข้อมูล สถิติ และเอกสาร ที่ผู้ร่วมโปรแกรมและผู้เกี่ยวข้องได้ร่วมกันปฏิบัติ ใช้วิธีการสกัดความรู้และประสบการณ์จากการสะท้อนผล พร้อมทั้งบันทึกรายละเอียดขั้นตอนการปฏิบัติงาน ผลการปฏิบัติงาน และความรู้ใหม่ที่เกิดขึ้นระหว่างการปฏิบัติงาน เพื่อเป็นข้อเสนอแนะในการปรับปรุงโปรแกรมและเพื่อให้การปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย ดังนั้น การนำเสนอผลการวิจัยจึงมีลักษณะเป็นการพรรณนาหรือบรรยายเชิงวิพากษ์ ประกอบกับค่าสถิติที่เกี่ยวข้อง

ผลการวิจัย

วัตถุประสงค์ที่ 1 เพื่อพัฒนาโปรแกรมออนไลน์ตามแนวคิด “Knowledge + Action = Power” ที่ประกอบด้วยโครงการและสาระสำคัญของโครงการ ผลการวิจัยพบว่า คู่มือประกอบโครงการตามเกณฑ์มาตรฐาน 90/90 ดังนี้ (1) กรณี 90 ตัวแรก พบว่า คะแนนเฉลี่ยจากแบบทดสอบวัดผลการเรียนรู้หลังเสร็จสิ้นการเรียนรู้ตามโปรแกรมของกลุ่มทดลองคิดเป็นร้อยละ 95.40 (2) กรณี 90 ตัวหลัง พบว่า กลุ่มทดลองทำข้อสอบในแบบทดสอบผลการเรียนรู้ทุกวัตถุประสงค์การเรียนรู้ร้อยละ 25.00 ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ผลการทดสอบความรู้ของครู “หลัง” การพัฒนากับเกณฑ์มาตรฐาน 90/90

คนที่	คะแนนที่ได้ (คะแนนเต็ม 30)	ผลการสอบผ่านทั้ง 15 วัตถุประสงค์การเรียนรู้	
		ผ่าน	ไม่ผ่าน
1	29		✓
2	28		✓
3	28		✓
4	27		✓
5	28		✓
6	30	✓	
7	27		✓
8	28		✓
9	30	✓	
10	30	✓	
11	29		✓
12	30	✓	
13	28		✓
14	29		✓
15	28		✓
16	29		✓
รวม	458	4	12
ค่าเฉลี่ย	28.62		
ร้อยละ	95.40	25.00	75.00

วัตถุประสงค์ที่ 2 เพื่อประเมินความมีประสิทธิภาพของโปรแกรมออนไลน์ จากผลการวิจัยเชิงทดลองในภาคสนาม 2 ระยะ คือ การพัฒนาครู และครูพัฒนานักเรียน ผลการวิจัยพบว่า แบบประเมินทักษะการแก้ปัญหาของนักเรียนที่เป็นกลุ่มทดลองหลังครูผู้สอน นำความรู้สู่การพัฒนาผู้เรียนเสร็จแล้ว (Post-test) พบว่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 71.21 ซึ่งเมื่อนำไปวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างกับผลการประเมินก่อนเรียน (Pre-test) ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 20.40 พบว่า นักเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการทดลองได้คะแนนจากการทดสอบหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของผลการประเมินก่อนเรียนและหลังเรียนของนักเรียน

ผลการประเมิน	n	$\bar{X}$	S.D.	t
ก่อนเรียน	197	20.40	3.78	128.071*
หลังเรียน	197	71.21	3.60	

* = $p < 0.05$

วัตถุประสงค์ที่ 3 เพื่อถอดบทเรียนให้ทราบถึงข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงแก้ไขโปรแกรมออนไลน์ ผลการวิจัยพบว่า การตรวจสอบหาข้อบกพร่องจากผู้ร่วมวิจัย คือ ครู 16 ท่าน มีการศึกษาคู่มือ ทั้ง 3 ชุด โดยมีการศึกษาแบบเดียว คือ ให้คุณครูแต่ละท่านนำไปศึกษาด้วยตัวเอง แล้วหลังจากนั้นก็มาประชุมระดมความคิดเห็นเป็นกลุ่มอีกครั้ง และได้ข้อสรุปออกมาดังนี้

1. ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงแก้ไขด้านเนื้อหา โดยคำนึงถึงความถูกต้อง (Accuracy) และความเป็นประโยชน์ (Utility) ต่อการนำไปใช้ มีข้อเสนอแนะ คือ มีการนำเนื้อหาข้อมูลความรู้จากนักวิชาการต่างประเทศมานำเสนอได้ดีมาก ๆ มีประเด็นให้คิด มีคำถามในแต่ละเรื่อง อ่านเข้าใจง่าย แต่จะติดตรงที่มีเนื้อหาเยอะไปหน่อยในบางเรื่อง ทั้ง 3 คู่มือ มีการนำเสนอเรื่องแต่ละเรื่องที่แตกต่างกัน ไม่ว่าจะเป็นทักษะการแก้ปัญหา กระบวนการแก้ปัญหา และกิจกรรมที่นำมาแก้ปัญหาใน 5 ขั้นตอน ถือว่าโดยรวมดีมาก ๆ ทางคณะขอแนะนำว่า ควรมีการจัดทำให้เป็นรูปแบบที่สวยงาม เกลาเนื้อหาให้กระชับ และนำเสนอคู่มือนี้ไปสู่วิทยาลัยอื่น ๆ ต่อไป

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงแก้ไขด้านภาษา มีข้อเสนอแนะ คือ ภาษาที่ใช้ ทางคณะเข้าใจจากผู้วิจัยว่า เป็นเนื้อหาวิชาการที่แปลมาจากภาษาอังกฤษ แปลได้ชัดเจน ถือว่าอ่านแล้วใจ แต่มีบางประโยคหรือบางคำที่ยังผิด ทางคณะได้ทำให้เป็นตัวหนังสือสีแดง เพื่อให้นำไปแก้ไข โดยรวมในด้านภาษาถือว่าดีมาก

3. ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงแก้ไขด้านรูปแบบการนำเสนอ มีข้อเสนอแนะ คือ คู่มือทั้ง 3 ชุด ตามที่คณะศึกษา มีการนำเสนอหลักกรรม หลายหลักกรรมจากพระอาจารย์หลายรูป นำมาบวกกับกระบวนการแก้ปัญหา 5 ขั้นตอน ทางผู้วิจัยได้ศึกษาแล้วเข้าใจดีมาก ๆ เป็นความ

ลงตัวที่นำหลักธรรมผนวกกับความรู้นักวิชาการสมัยใหม่ได้อย่างดี จึงขอชื่นชม แต่ถ้าจากให้ตีความการนำคู่มือนี้เผยแพร่ให้โรงเรียนเอกชน โรงเรียนรัฐบาล หรือหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อให้สามารถเอานี้ไปใช้แก้ปัญหาต่าง ๆ ในองค์กร

4. อื่น ๆ มีข้อเสนอแนะ คือ คู่มือทั้ง 3 ชุด คณะครูผู้ร่วมวิจัยได้นำไปศึกษาแล้ว เห็นว่ามีประโยชน์มาก ควรนำไปปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์ และนำเสนอผ่านโซเชียล หรือระบบออนไลน์ต่าง ๆ หรือจัดทำเป็นรูปเล่มให้สวยงามแล้วตีพิมพ์จะเป็นประโยชน์อย่างมาก

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยที่สรุปดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยขอนำมาอภิปรายผลใน 2 ประเด็น ตามสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้มีประสิทธิภาพหรือไม่ ดังนี้

1. ผลการทดสอบความรู้ของครูที่เป็นกลุ่มทดลองหลังการดำเนินงานในโครงการพัฒนาความรู้ของครูเกี่ยวกับการพัฒนาทักษะกระบวนการแก้ปัญหาเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐาน 90/90

จากผลการวิจัย พบว่า คะแนนเฉลี่ยจากแบบทดสอบวัดผลการเรียนรู้หลังเสร็จสิ้นการเรียนรู้ตามโปรแกรมของกลุ่มทดลองคิดเป็นร้อยละ 95.40 แสดงว่า การเสนอเนื้อหาในคู่มือประกอบโครงการแต่ละชุดมีประสิทธิภาพที่สามารถนำไปใช้พัฒนาครูให้เกิดการเรียนรู้ได้ตามเกณฑ์ที่กำหนด ทั้งนี้เนื่องจากว่าคู่มือแต่ละชุดมีการแก้ไขข้อบกพร่อง ตามข้อเสนอแนะของคณะผู้ร่วมวิจัย ไม่ว่าจะเป็นการตรวจสอบภาคสนามเบื้องต้น การตรวจสอบภาคสนามครั้งสำคัญ การตรวจสอบหลังการพัฒนาความรู้ให้แก่ครู การตรวจสอบหลังการทดลองในภาคสนามจนได้คู่มือที่มีประสิทธิภาพและสมบูรณ์ จึงส่งผลให้โปรแกรมพัฒนาการเรียนรู้มีคุณภาพ ซึ่งเป็นไปตามขั้นตอนการวิจัยและพัฒนา (R&D) ตามทัศนะของ วิโรจน์ สารรัตน์ (2558) ประกอบด้วย 6 ขั้นตอน คือ 1) ขั้นตอนการตรวจสอบโปรแกรมพัฒนา 2) การจัดทำคู่มือประกอบโปรแกรมใน 2 โครงการ 3) การตรวจสอบคุณภาพคู่มือประกอบโปรแกรมและการปรับปรุงแก้ไข 4) การสร้างเครื่องมือเพื่อทดลองโปรแกรมในภาคสนามใน 2 โครงการ 5) การทดลองโปรแกรมในภาคสนาม 6) การเขียนรายงานการวิจัยการเผยแพร่ผลการวิจัยอีกทั้งผู้วิจัยได้ลงทำงานในภาคปฏิบัติพร้อมกับกลุ่มเป้าหมายจึงเห็นผลที่เกิดขึ้นระหว่างครูผู้สอนกับนักเรียนสอดคล้องกับชัยวัฒน์ สุทธิรัตน์ (2558) ที่กล่าวว่า ในศตวรรษที่ 21 ครูต้องมีทักษะการสอนที่น่าสนใจและทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้จนบรรลุวัตถุประสงค์ของการเรียนรู้ ได้แก่ การจัดสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยให้แก่ผู้เรียน การเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การสอนให้เกิดความคิดระดับสูงจากกิจกรรมที่ทำหาย การพูดน้อยฟังมาก ครูควรให้นักเรียนได้พูดคุยอภิปรายร่วมกันในผลที่เกิดขึ้นและยอมรับในผลที่เกิดขึ้นนั้น ซึ่งสอดคล้องกับทัศนะของพิมพ์พันธ์ เดชะคุปต์ และเพียว ยินดีสุข (2557) ที่กล่าวว่า การพัฒนาทักษะศตวรรษที่ 21 สำหรับครูในด้านนวัตกรรมทางการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ว่าเป็นแนวการสอน (Teaching Approach) ที่ครูสามารถนำไปพัฒนาหรือเสริมทักษะผู้เรียนที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 โดยมีปรัชญา แนวคิด

ทฤษฎีการเรียนรู้ที่สนับสนุน ได้แก่ ปรัชญาการศึกษาพัฒนาการนิยม (Progressivism) ที่เน้น การลงมือปฏิบัติ (Learning by Doing) ทฤษฎีสรคณนิยม (Constructivism) เน้นผู้เรียนสร้าง ความรู้ด้วยตนเอง (Actively Construct Their Knowledge) และทฤษฎีการเรียนรู้แบบร่วมมือ (Cooperative Learning) เน้นการเรียนรู้ร่วมมือกันของผู้เรียนที่มีเป้าหมายในการทำงาน เดียวกัน สอดคล้องกับทัศนะของ ศิริวรรณ ฉัตรณีนุ่งเจริญ และวรางคณา ทองนพคุณ (2556) ได้กล่าวว่า การสืบเสาะหาความรู้ในศตวรรษที่ 21 ว่าเป็นกระบวนการเรียนรู้ที่ให้ผู้เรียนสร้าง องค์ความรู้ใหม่ด้วยตนเอง และส่งเสริมนักศึกษาวิเคราะห์ในกระบวนการค้นหา ชักถามเพื่อ นำไปสู่การศึกษาค้นคว้าตรวจสอบ ส่งเสริมให้นักศึกษาประยุกต์รูปแบบการใช้เหตุผลใน ประสพการณ์การทำงาน และอาจารย์เป็นเพียงผู้คอยกระตุ้นเพื่อให้นักศึกษาเกิดแรงบันดาลใจ ในการเรียนรู้เป็นเพียง ผู้คอยให้คำปรึกษาชี้แนะแนวทางเพื่อให้การเรียนรู้เป็นไปในทางที่ถูกต้อง และสอดคล้องกับทัศนะของ พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต) (2548) ที่กล่าวว่า ถึงพระธรรม คำสอนของพระพุทธเจ้าเรื่อง สัปปริยธรรม 7 ข้อ ในส่วนของ 4 ข้อแรกคือ 1) ธัมมัญญตา หมายถึง ความรู้จักเหตุที่จะทำให้เกิดผล (Knowing the Law, Knowing the Cause) 2) อัตถัญญตา หมายถึง ความรู้จักผล การที่ตนกระทำอยู่มีความมุ่งหมายอย่างไร เมื่อทำไปแล้วจะ บังเกิดผลอะไรบ้าง (Knowing the Meaning, Knowing the Purpose, Knowing the Consequence) 3) อัตตัญญตา หมายถึง ความรู้จักตน โดยฐานะ ภาวะ เพศ กำลังความรู้ ความสามารถ ความถนัด และคุณธรรม เป็นต้น แล้วประพฤติให้เหมาะสมและรู้ที่จะแก้ไข ปรับปรุงต่อไป (Knowing Oneself) และ 4) มัตตัญญตา หมายถึง ความรู้จักประมาณ ความ พอดี (Moderation, Knowing How to Be Temperate)

จากผลการวิจัย กรณี 90 ตัวหลัง พบว่า กลุ่มทดลองทำข้อสอบในแบบทดสอบผลการ เรียนรู้ผ่านตามเกณฑ์ทุกวัตถุประสงค์การเรียนรู้ร้อยละ 25.00 แสดงว่า คู่มือประกอบโครงการ ยังมีข้อบกพร่องที่ควรหาทางปรับปรุงแก้ไขอยู่ ซึ่งอาจเนื่องจากการใช้สำนวนภาษาที่คลุมเครือ ไม่ชัดเจน หรือรูปแบบการนำเสนอเนื้อหาที่ไม่น่าสนใจ หรือการจัดทำแบบประเมินตนเอง หรือ ความยากง่ายของข้อสอบ เป็นไปตามทัศนะของ Eder et al (2010) ที่เห็นว่าบทบาทของผู้เรียน และบทบาทของครูว่าครูเป็นผู้กำหนดทิศทางบนความต้องการของผู้เรียน (Orientation On The Needs Of Children) ด้วยการจัดบทเรียน (Lesson) จะต้องดำเนินการโดยเปิดโอกาสให้ ผู้เรียนมีส่วนร่วม และได้ใช้ความต้องการของเขา รวมถึงเป็นผู้ออกแบบบรรยากาศและ สิ่งแวดล้อมการเรียนรู้ที่ดี (Well-Designed Learning Environment) โดยออกแบบสิ่งแวดล้อม การเรียนรู้ที่ดีซึ่งผู้เรียนสามารถที่จะปฏิบัติงาน เพื่อพัฒนาสมรรถนะในด้านนิสัยของตนเอง (Self-Directed Manner) ให้สอดคล้องกับความต้องการของตนเอง ซึ่งหมายรวมถึงการตั้งกฎ พื้นฐานในชั้นเรียนร่วมด้วย ระหว่างครูผู้สอนและผู้เรียน สอดคล้องกับทัศนะของ Romi & Katz (2009) ที่กล่าวว่า การกำหนดกฎเกณฑ์มากขึ้นจะช่วยให้เด็กมีความรับผิดชอบต่อตนเอง และเพื่อนร่วมชั้นเรียนมากขึ้น เช่นเดียวกับครูผู้สอนต้องตระหนักอย่างแท้จริงเพราะการตั้งค่าน

ความคาดหวังทำให้สามารถแก้ปัญหาพฤติกรรมในระยะยาว ปัญหาของนักเรียนได้เป็นอย่างดี สอดคล้องกับทัศนะของคุชกี โยเหลา (2557) ที่กล่าวว่า การจัดการเรียนรู้แบบใช้โครงงานเป็นฐานว่า เป็นการจัดการเรียนรู้ที่มีครูเป็นผู้กระตุ้นเพื่อนำความสนใจที่เกิดจากตัวนักเรียนมาใช้ในการทำกิจกรรมค้นคว้าหาความรู้ด้วยตัวนักเรียนเองนำไปสู่การเพิ่มความรู้ที่ได้จากการลงมือปฏิบัติการฟัง และสอดคล้องกับทัศนะของ พิมพ์พันธ์ เดชะคุปต์ และเพียว ยินดีสุข (2556) ที่กล่าวว่า ในการตัดสินใจคุณค่าเรื่องหนึ่งเรื่องใดนั้นการวัดหรือประเมินสิ่งนั้นอย่างเที่ยงรอบคอบเป็นสิ่งจำเป็น การประเมินผลเป็นบทบาทสำคัญของครู ครูควรมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการเรียนรู้ (Learning) การเรียนการสอน (Instruction) การประเมินการเรียนรู้ (Assessment) และการประเมินผล (Evaluation) อย่างชัดเจน ซึ่งคำดังกล่าวข้างต้น มีความสัมพันธ์กัน ครูมีบทบาทสำคัญ ในการจัดการเรียนการสอนเพื่อให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ ทำให้ผู้เรียนสามารถสร้างองค์ความรู้ใหม่ได้ด้วยตนเอง

2. ผลการประเมินทักษะการแก้ปัญหาของนักเรียนตามโครงการครุนำความรู้สู่การพัฒนาผู้เรียน ที่พบว่า มีค่าเฉลี่ยของคะแนนหลังการทดลองสูงกว่าก่อนการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ นั่น แสดงให้เห็นว่า ครูผู้ร่วมวิจัยได้ศึกษาคู่มือทั้ง 3 ชุด แล้วเกิดพลังเสริมในกระบวนการแก้ปัญหา สามารถนำไปปรับใช้ในการจัดการเรียนการสอนกับนักเรียน ทั้งนี้อาจเนื่องจากว่า มีการพัฒนาคู่มือวิจัยทั้ง 3 ชุด ให้เป็นไปตามกระบวนการ โดยอาศัยผู้ร่วมวิจัยที่มีส่วนในการศึกษาคู่มือ เพื่อระดมความคิดหาข้อบกพร่องร่วมกัน จนสามารถจัดทำคู่มือที่มีคุณภาพ และสามารถนำมาศึกษาจนเกิดทักษะการแก้ปัญหา และถ่ายทอดสู่ผู้เรียนได้อย่างมีคุณภาพ ทำให้เกิดศักยภาพในการจัดการเรียนการสอน ซึ่งเป็นไปตามทัศนะของวาสนา ภูมิ (2555) ที่กล่าวว่า ผู้สอนอาจจัดกิจกรรมหรือสถานการณ์ปัญหาสอดแทรกในการเรียนรู้อยู่เสมอ เพื่อให้ผู้เรียนได้เห็นการนำความรู้เนื้อหาสาระและกระบวนการเรียนรู้มาใช้ในการเรียนเนื้อหาใหม่ สอดคล้องกับทัศนะของ Guzdial (1998, p.50-52) ที่กล่าวว่า การให้ผู้เรียนทำโครงการเป็นการเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้เข้าสู่กระบวนการสืบสวน (Process Of Inquiry) ซึ่งเป็นกระบวนการที่ผู้เรียนต้องใช้การคิดขั้นสูงที่ซับซ้อนขึ้น ดังนั้น จึงเป็นช่องทางที่ดีในการพัฒนากระบวนการทางสติปัญญาของผู้เรียน การเรียนรู้โดยใช้โครงงาน นอกจากจะช่วยให้ผู้เรียนพัฒนาทักษะกระบวนการในการสืบสวน สอดคล้องกับทัศนะของสุรวุฒิ ยัญญลักษณ์ (2550) ที่กล่าวว่า การพัฒนาสมรรถนะเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในองค์กรข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมทางไกลเรื่องการวิจัยและพัฒนางานวิชาการ และสอดคล้องกับทัศนะของสมคิด พรหมจรรย์ และสุพัตกร พิบูลย์ (2552) การวิจัยและพัฒนากระบวนการสร้างวิสัยทัศน์สู่การพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้วยกระบวนการทางธรรมชาติบนฐานการวิจัยในชั้นเรียน นอกจากนี้แล้ว ยังสอดคล้องกับทัศนะของ Mc Clelland (1973) ที่ได้แสดงทัศนะไว้ว่า การพัฒนาองค์ประกอบของสมรรถนะที่เป็นส่วนของความรู้และทักษะของแต่ละคนเป็นส่วนที่ที่สามารถพัฒนาให้มีได้ไม่ยาก เพราะสามารถดำเนินการได้ด้วยการศึกษา

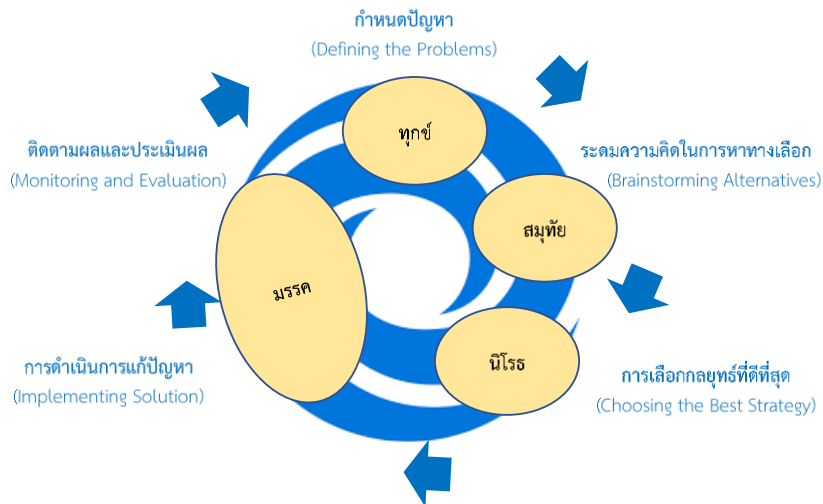
และพัฒนาด้วยรูปแบบต่าง ๆ ทำให้เกิดความรู้ และหากมีการนำความรู้ไปสู่การฝึกปฏิบัติก็ก่อให้เกิดทักษะ ไม่เหมือนองค์ประกอบสมรรถนะที่เป็นมโนทัศน์เกี่ยวกับตนเอง บุคลิกลักษณะ แรงจูงใจ จิตนาการส่วนบุคคล เป็นสิ่งที่พัฒนาได้ยากเพราะเป็นสิ่งที่ซ่อนอยู่ภายในตัวของบุคคล

องค์ความรู้จากการวิจัย

ผลจากการวิจัยและพัฒนา ได้ชุดคู่มือ จำนวน 3 ชุด ดังนี้ (1) คู่มือการเรียนรู้หลักการทางทฤษฎีเกี่ยวกับกระบวนการแก้ปัญหา (2) คู่มือการเรียนรู้หลักการทางทฤษฎีเพื่อเสริมพลังทักษะการแก้ปัญหา และ (3) คู่มือการเรียนรู้หลักคำสอนทางพระพุทธศาสนาเพื่อเสริมพลังทักษะการแก้ปัญหา ลักษณะของคู่มือประกอบโครงการ เป็นชุดของข้อมูลที่มีองค์ประกอบต่าง ๆ ดังนี้ คือ ชื่อของคู่มือ คำแนะนำการใช้คู่มือ วัตถุประสงค์การเรียนรู้ที่คาดหวังจากคู่มือ เนื้อหาที่นำเสนอในรูปแบบเพื่อการศึกษาด้วยตนเอง (Self-Study) และการศึกษาร่วมกันเป็นกลุ่ม (Study Together as a Group) แบ่งเนื้อหาเป็นช่วง ๆ แต่ละช่วงมีกิจกรรมให้ทบทวน เช่น การตั้งคำถามให้ตอบ การให้ระบุข้อสังเกต การให้ระบุคำแนะนำเพื่อการปรับปรุงแก้ไข สรุปแบบประเมินผลตนเองท้ายชุด โดยใช้เนื้อหาและแนวคิดจากนักวิชาการทั้งไทยและต่างประเทศ ตามการวิจัยและพัฒนา (Research and Development : R&D) ตามทัศนะของวิโรจน์ สารรัตน์ (2561) ได้สรุปผลจากการศึกษาหลักการทางทฤษฎีเกี่ยวกับกระบวนการแก้ปัญหา จากทัศนะของนักวิชาการ ดังนี้ Cherry K. (2018), Halloran J. (2016), Kova (n.d.), Merrill MD. (2006), Traven A. (n.d.), and Tustin R. (n.d.). และสรุปผลจากการศึกษาทางทฤษฎีเพื่อเสริมพลังทักษะการแก้ปัญหา จากทัศนะของนักวิชาการ ดังนี้ Abazov R. (2016), Admin Con. (2018), Attri RK. (2018), Balingcasag H. (2018), Dave D. (2018), Dhanani S. (2019), Erkić A. (2017), Foshay R & Kirkley J. (1998), Hao T. (2017), Hicks T. (n.d.), Hill A. (2016), Johansson A. (2017), Lewis F. (2017), Lewis M. (2018), Raman K Attri. (2018), Rube T. (2019), Talwar M. (n.d.), Team C. (2019), Tutors V. (2014), Zoe B. (2018). และสรุปผลจากการศึกษาหลักคำสอนทางพระพุทธศาสนาเพื่อเสริมพลังทักษะการแก้ปัญหา จากทัศนะของนักวิชาการ ดังนี้ พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตโต) (2542), พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตโต) (2546), พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตโต) (2556), พระมหาสมควร ศรีสังกราม (2550), พระเมธีวชิโรดม (ว.วชิรเมธี) (2561), พุทธทาสภิกขุ (2528), ราชบัณฑิตยสถาน (2548).

จากสรุปผลการศึกษาหลักการทางทฤษฎีของบุคคลต่าง ๆ ดังกล่าว พบว่ามีการอธิบายแต่ละขั้นตอนของกระบวนการทั้งที่เหมือนกันและแตกต่างกัน ซึ่งโดยสรุปแล้ว กระบวนการในการแก้ปัญหามี 5 ขั้นตอนสำคัญ ดังนี้ 1) กำหนดปัญหา (Defining the Problems) 2) ระดมความคิดในการหาทางเลือก (Brainstorming Alternatives) 3) การเลือกกลยุทธ์ที่ดีที่สุด

(Choosing the Best Strategy) 4) การดำเนินการแก้ปัญหา (Implementing Solution) 5) ติดตามผลและประเมินผล (Monitoring and Evaluation)



ภาพที่ 1 หลักคำสอนทางพระพุทธศาสนากับกระบวนการแก้ปัญหา 5 ขั้นตอน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัยเพื่อนำไปใช้ มีดังนี้

1. จากการประเมินผลการตรวจสอบคุณภาพของแบบทดสอบผลการเรียนรู้ของครูผู้สอน ที่ได้รับการพัฒนาจนมีคุณภาพตามเกณฑ์ในประเด็นต่าง ๆ ดังกล่าว ถูกนำไปใช้ทดสอบผลการเรียนรู้ “หลัง” จากการดำเนินงานในโครงการที่ 1 ว่าบรรลุผลตามเกณฑ์มาตรฐาน 90/90 หรือไม่ จากผลการวิจัยตามมาตรฐาน พบว่า คะแนนเฉลี่ยจากแบบทดสอบวัดผลการเรียนรู้หลังเสร็จสิ้นการเรียนรู้ตามโปรแกรมของกลุ่มทดลองคิดเป็นร้อยละ 95.40 แสดงว่า การเสนอเนื้อหาในคู่มือประกอบโครงการแต่ละชุดมีประสิทธิภาพที่สามารถนำไปใช้พัฒนาครูให้เกิดการเรียนรู้ได้ตามเกณฑ์ที่กำหนด ดังนั้น สามารถนำองค์ความรู้ที่ได้รับไปเป็นข้อมูลพื้นฐานเพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้ร่วมวิจัยเพื่อกำหนดแนวทางการเสริมสร้างทักษะการแก้ปัญหาให้กับนักเรียนด้วยกรอบแนวคิดของการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Research : PAR) หรือในทางกลับกัน การวิจัยนี้ได้ก่อให้เกิดแนวคิดในการนำเอาองค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมไปใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานเพื่อการวิจัยและพัฒนา (Research and Development : R&D) ได้

2. คู่มือประกอบโครงการ ยังมีข้อบกพร่องที่ควรหาทางปรับปรุงแก้ไขอยู่ ซึ่งอาจเนื่องจากการใช้สำนวนภาษาที่คลุมเครือไม่ชัดเจน รูปแบบการนำเสนอเนื้อหาที่ไม่ดึงดูดใจ การจัดทำแบบประเมินตนเอง หรือความยากง่ายของข้อสอบ กรณี 90 ตัวหลัง พบว่า กลุ่มทดลอง

ทำข้อสอบในแบบทดสอบผลการเรียนรู้ผ่านตามเกณฑ์ทุกวัตถุประสงค์การเรียนรู้ร้อยละ 25.00 ดังนั้น ผู้ที่ทำการวิจัยและพัฒนา (Research and Development : R&D) ตามแนวทางการเสริมสร้างทักษะการแก้ปัญหาให้กับนักเรียนด้วยกรอบแนวคิดนี้ ควรพัฒนาคู่มือวิจัย เพื่อให้กลุ่มเป้าหมายได้นำไปใช้ในการปฏิบัติได้ง่าย และปรับปรุงด้านภาษาให้เหมาะสมด้วยภาษาวิชาการมากยิ่งขึ้น โดยมีการตรวจสอบภาษาที่ใช้ในคู่มืออย่างเข้มข้น ทั้งภาษาไทยและภาษาต่างประเทศ เพื่อให้คู่มือมีคุณภาพมากยิ่งขึ้น

3. จากการให้กลุ่มตัวอย่างทำแบบประเมินทักษะการแก้ปัญหาของนักเรียนที่เป็นกลุ่มทดลองหลังครูผู้สอนนำความรู้การพัฒนาผู้เรียนเสร็จแล้ว (Post-test) พบว่ามีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 71.21 ซึ่งเมื่อนำไปวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างกับผลการประเมินก่อนเรียน (Pre-test) ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 20.40 พบว่า นักเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการทดลองได้คะแนนจากการทดสอบหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงให้เห็นว่า โปรแกรมออนไลน์ที่ประกอบด้วย 2 โครงการ แต่ละโครงการมีคู่มือประกอบนั้น มีประสิทธิภาพที่สามารถจะนำไปใช้เพื่อพัฒนากลุ่มตัวอย่างให้เกิดคุณลักษณะที่พึงประสงค์ได้ และสามารถนำไปเผยแพร่ให้ประชากรที่เป็นกลุ่มเป้าหมายในการพัฒนา คือ สถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนทั่วประเทศ จำนวน 14,667 โรงเรียนนำไปใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพวิจัยรับรอง

4. ในบทบาทครูผู้สอนจะต้องมีความอดทน มีทักษะกระบวนการแก้ปัญหาเป็นอย่างดี ไม่ใจร้อนที่จะสรุปบทเรียน ควรรับทราบถึงปัญหาที่เกิดขึ้นกับผู้เรียน มีการระดมความคิดหาวิธีแก้ปัญหา ควรเปิดโอกาสให้นักเรียนได้แสดงความสามารถและศักยภาพให้เต็มที่ โดยจะต้องจัดกระบวนการเรียนรู้ให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ให้ได้มากที่สุด

5. การวิจัยนี้ให้ความสำคัญกับโครงการ 2 โครงการ คือ โครงการพัฒนาความรู้ครูผู้สอน และโครงการพัฒนาความรู้การปฏิบัติ ซึ่งเป็นไปตามกระบวนการแก้ปัญหา 5 ขั้นตอน ตามแนวคิดของนักวิชาการ ตามที่ปรากฏในคู่มือทั้ง 3 ชุด ดังนั้น การนำโปรแกรมนี้ออกไปเผยแพร่ในโรงเรียนอื่น จะต้องเน้นการพัฒนาครูผู้สอนให้มีความรู้เกี่ยวกับกระบวนการแก้ปัญหาให้ดีที่สุด และต้องเน้นให้มีความรู้การปฏิบัติจึงจะทำให้บรรลุผลที่ดี

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยต่อไป มีดังนี้

1. ถ้านำไปงานวิจัยไปใช้ จะต้องมีการปรับปรุงหรือประยุกต์รูปแบบให้เหมาะสมกับเนื้อหาแต่ละวิชา บริบทของโรงเรียน และสอดคล้องกับการเรียนการสอนที่ต้องมีทักษะกระบวนการแก้ปัญหาเป็นสำคัญ กระบวนการ 5 ขั้นตอน สามารถปรับเปลี่ยนได้ตามเนื้อหาสาระและระยะเวลา หากไม่มีความชำนาญอาจทำให้เกิดความผิดพลาดจากการแก้ปัญหาได้

2. ผลการวิจัยนี้ สามารถนำไปใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานเพื่อกำหนดเป็นกรอบแนวคิดเพื่อการวิจัยประเภทอื่นได้อีกหลายประเภท เช่น การวิจัยเชิงประเมิน (Evaluation Research) การ

วิจัยทฤษฎีฐานการ (Grounded Theory Study) การพัฒนาตัวบ่งชี้ (Indicator Development) และการศึกษาปัจจัยเหตุและผล (Cause and Effect Study) เป็นต้น

3. สามารถนำแนวคิด และหลักการทางทฤษฎีเอาไปใช้กับการพัฒนาทักษะอื่นได้ เช่น ทักษะการคิดสร้างสรรค์ (Creative Thinking Skills) ทักษะการคิดเชิงวิพากษ์ (Critical Thinking Skills) ทักษะการเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-Direction Learning) ทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learning Skills) ทักษะความเป็นผู้นำ (Leadership Skills) เป็นต้น

4. สามารถนำเอาแนวทางการพัฒนาทักษะครูเพื่อเสริมสร้างทักษะการแก้ปัญหาของนักเรียน จัดหลักสูตรอบรมออนไลน์ (Online Training) ระยะสั้นให้กับคุณครูที่มีความสนใจเป็นรุ่น ๆ รุ่นละประมาณ 40 - 50 คน โดยการใช้คู่มือและเครื่องต่าง ๆ ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น เมื่อผลการทดสอบของผู้ร่วมอบรมผ่านตามเกณฑ์มาตรฐาน 90/90 สามารถมอบเกียรติบัตรให้ได้เลย

เอกสารอ้างอิง

- กมล รอดคล้าย. (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579. สืบค้น 31 สิงหาคม 2562, จาก <https://bit.ly/2YIO7EY>.
- ชัยวัฒน์ สุทธิรัตน์. (2558). 80 นวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ. นนทบุรี: พินาแลนด์ ดีไซน์แอนด์ปริ้นติง.
- ณรงค์ พิพัฒนาศัย. (2557). นโยบายรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ 2558 5 นโยบายทั่วไป 7 นโยบายเฉพาะ และ 10 นโยบายเร่งด่วน. สืบค้น 7 กันยายน 2562, จาก <https://bit.ly/3f6yf3H>.
- ดุชนิ โยเหลา และคณะ. (2557). การจัดการเรียนรู้แบบใช้โครงงานเป็นฐาน (Project-Based Learning). สืบค้น 31 สิงหาคม 2562, จาก candmbsri.wordpress.com/2015.
- ธันยวิษ วิเชียรพันธ์ และปวีณา จันทรสุข. (2556). รายงานโครงการพัฒนาเครื่องมือเพื่อเสริมสร้างทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ของเด็กและเยาวชนไทย เพื่อเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียน. สืบค้น 27 มีนาคม 2559, จาก <https://bit.ly/2ceCSde>.
- พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต). (2542). การศึกษากับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: มูลนิธิพุทธธรรม.
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต). (2546). ฆราวาสธรรม 4, พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม (พิมพ์ครั้งที่ 12). สืบค้น 9 มิถุนายน 2563, จาก <https://bit.ly/2MLnLdU>.
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต). (2556). พจนานุกรมพุทธศาสตร์ฉบับประมวลธรรม. กรุงเทพฯ: เอส.อาร์. พรินติ้งแมสโปรดักส์.
- พระมหาสมควร ศรีสงคราม. (2550). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสัปปริยธรรมและพลธรรมกับการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเขตกรุงเทพมหานครใต้ สังกัด

- กรุงเทพมหานคร (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- พระเมธีวชิโรดม (ว.วชิรเมธี). (2561). *พุทธธรรม 4.0 ศาสนากับความท้าทายทางเทคโนโลยี*. สืบค้น 8 กันยายน 2562, จาก <https://bit.ly/37eHQmo>.
- พิมพ์พันธ์ เดชะคุปต์ และเพียว ยินดีสุข. (2556). *ทักษะ 5C เพื่อการพัฒนาหน่วยการเรียนรู้ และการจัดการเรียนการสอนอิงมาตรฐาน*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- _____. (2557). *การจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พุทธทาสภิกขุ. (2528). *ศึกษาธรรมะอย่างถูกวิธี หรือ ธรรมวิภาคนวภูมิ* (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: พุทธศาสน์.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2548). *อริยสัจ 4, พจนานุกรมศัพท์ศาสนาสาทุก ฉบับราชบัณฑิตยสถาน*. (พิมพ์ครั้งที่ 2 แก้ไขเพิ่มเติม). กรุงเทพฯ: อรุณการพิมพ์.
- วาสนา ภูมิ. (2555). *ผลของการจัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน เรื่อง อัตราส่วนและร้อยละ ที่มีต่อความสามารถในการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์และความสามารถในการให้เหตุผลทางคณิตศาสตร์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2* (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรจน์.
- วิจารณ์ พานิช. (2555). *วิธีการสร้างการเรียนรู้เพื่อศิษย์ในศตวรรษที่ 21*. กรุงเทพฯ: มูลนิธิสดศรีสฤษดิ์วงศ์.
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2561). *การวิจัยทางการบริหารการศึกษา : แนวคิด แนวปฏิบัติและกรณีศึกษา*. E-Book (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: หจก. ทิพย์วิสุทธิ.
- _____. (2558). *การวิจัยทางการบริหารการศึกษา: แนวคิด แนวปฏิบัติ และกรณีศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ซีเอ็ดบุ๊คเซ็นเตอร์.
- ศิริวรรณ ฉัตรมณีรุ่งเจริญ และวรางคณา ทองนพคุณ. (2556). *ทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ความท้าทายในอนาคต 21st Century Skills : The Challenges Ahead*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต.
- สมคิด พรหมจ้อย และสุภัทกร พิบูลย์. (2552). *การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมทางไกลเรื่องการวิจัยและพัฒนางานวิชาการ*. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมิกราช.
- สุปรียา ศิริพัฒนกุลจกร. (2555). *การพัฒนาแบบการสอนโดยใช้ห้องเรียนเสมือนจริงแบบใช้ปัญหาเป็นหลักในระดับอุดมศึกษา* (ดุชนิพนธ์ สาขาการบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

- สุรุฒิ ยัญญลักษณ์. (2550). *การพัฒนาสมรรถนะเพื่อเพิ่มประสิทธิผลในองค์กรข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน* (วิทยานิพนธ์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา) กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- อนงค์ สีนุศิริ. (2555). *การเรียนรู้แนวใหม่ในศตวรรษที่ 21*. สืบค้น 31 สิงหาคม 2562, จาก <https://bit.ly/2oboAnv>.
- อารียา อธิวัช. (2560). *การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนาทักษะศตวรรษที่ 21 สำหรับครู ในวิทยาลัยเทคโนโลยีควานันท์* (วิทยานิพนธ์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา) นครปฐม: มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.
- Abazov, R. (2016). *Problem-Solving Skills Improvement Methods*. Retrieved August 29, 2019, from <https://bit.ly/2Le5tmp>.
- Admin, Con. (2018). *Problem Effectiveness in a Course Using Problem-Based Learning: Academic Problem-Solving Steps: Process & Strategies for Success*. Doctor of Philosophy Thesis. The George Washington University. Retrieved May 12, 2019, from <https://bit.ly/2GULQBa>.
- Attri, RK. (2018). *Six Guidelines for Developing Training of Acquiring Complex Problem-Solving Skills*. Retrieved August 29, 2019, from <https://bit.ly/2nuW>
- Balingcasag, H. (2018). *Development of Problem-Solving*. Retrieved May 12, 2019, from <https://bit.ly/30BnDUq>.
- Cherry, K. (2018). *Overview of the Problem-Solving Mental Process*. Retrieved August 29, 2019, from <https://bit.ly/2Hqsc9l>.
- Dave, D. (2018), *Strategies for enhancing your problem-solving skills*. Retrieved August 29, 2019, from <https://bit.ly/2YRfOHH>.
- Dhanani, S. (2019). *The Importance of Problem Solving as a skill*. Retrieved May 12, 2019, from <https://bit.ly/2nlxChJ>.
- Eder, F, Eichelberger, H., & Friedrich, M. X. (2010). *Child-Centered Education [Online]*. Retrieved May 12, 2019, from <http://www.koeck-stiftung.at/>
- Erkic, A. (2017). *Having Excellent Problem-Solving Skills Can Make More Successful: The Steps You Should Follow*. Retrieved May 12, 2019.
- Foshay, R., & Kirkley, J. (1998). *Principles for Teaching Problem Solving*. Retrieved May 12, 2019, from <https://bit.ly/2yMuWvk>.
- Guzdial, M. (1998). *Technological Support for Project-Based Learning*. ASCD Yearbook: Learning with Technology, 14: 47-71.

- Halloran, J. (2016). *A Simple 5-Step Process for Problem Solving*. Retrieved August 29, 2019, from <https://bit.ly/2kuKiRQ>.
- Hao, T. (2017). *Four Strategies Problem Solving Improvement – Prototype*. Retrieved May 12, 2019, from <https://bit.ly/2Zlv1fr>.
- Hicks, T. (n.d.). *Seven Steps for Effective Problem Solving in Workplace*. Retrieved August 29, 2019, from <https://bit.ly/2o9XM6Z>.
- Hill, A. (2016). *Six Awesome Ways for Enhancing Problem-Solving Skills*. Retrieved May 12, 2019, from <https://bit.ly/2UsE8j1>.
- Johansson, A. (2017). *Eight Strategies for Group Problem Solving and Creativity*. Retrieved May 12, 2019, from <https://bit.ly/2p1TEXa>.
- Kova. (n.d.) *Seven Ways for Problem Solving*. Retrieved August 29, 2019, from <https://bit.ly/2KAocqa>.
- Lewis, F. (2017). *Five Ways on Problem-Solving Skills Enhancement (Guest Post)*. Retrieved August 29, 2019, from <https://bit.ly/2YT7c3B>.
- Lewis, M. (2018). *Five-Step Problem Solving Processes & Strategies for Success*. Retrieved August 29, 2019, from <https://bit.ly/2nz9oAm>.



ความพึงพอใจต่อการเรียนรู้ SV ONLINE ในสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อ ไวรัสโคโรนา 2019*

THE SATISFACTION WITH SV ONLINE LEARNING IN THE CORONAVIRUS 2019 PANDEMIC SITUATION



พัทธโรจน์ กมลโรจน์ศิริ

Pattaroj Kamonrojssi

โรงเรียนแสงวิทยา

Saengvitthaya school

Corresponding Author E-mail: pataroj99@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาความพึงพอใจต่อการเรียนรู้ SV Online ในสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 และ 2) เปรียบเทียบความพึงพอใจต่อการเรียนรู้ SV Online ในสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 โดยจำแนกตาม เพศ ชั้นเรียน และเศรษฐกิจของผู้ปกครอง ประชากรในการวิจัยได้แก่ผู้ปกครองนักเรียนโรงเรียนแสงวิทยาจำนวน 305 คน ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยจำนวน 171 คน สุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิเป็นสัดส่วน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามลักษณะมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ และคำถามปลายเปิด มีความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.96 การวิเคราะห์ข้อมูลใช้ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า t-test ค่าความแปรปรวนทางเดียว (one-way ANOVA) และค่าความแตกต่างของ Scheffe'

ผลการศึกษาพบว่า 1) ความพึงพอใจต่อการเรียนรู้ SV Online ในสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านเทคโนโลยี รองลงมา คือ ด้านเนื้อหา ด้านการออกแบบ ด้านสถานที่และเวลา ส่วนด้านผู้เรียนมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 2) ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจต่อการเรียนรู้ SV Online ในสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 จำแนกตามเพศและชั้นเรียนไม่แตกต่างกัน เมื่อจำแนกตามเศรษฐกิจของผู้ปกครองมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: ความพึงพอใจ; การเรียนรู้ออนไลน์; ไวรัสโคโรนา 2019

Abstract

Objectives of this research were: 1. To study SV Online learning's satisfaction in The Coronavirus 2019 pandemic situation, and 2. To compare SV Online learning's satisfaction classified by gender, class, and parental socio-economic status. The population consisted of students' parents of 305 persons. The samples used in the research were 171 persons selected by pproportional sstratified rantdom sampling. The instrument was a 5-point rating scale with 0.96 reliability. Data were analyzed with percentage, mean, standard deviation, t-test, one-way ANOVA, and Scheffe's differential value tested the hypothesis.

The study results were found that 1. SV Online learning's satisfaction in the Coronavirus 2019 pandemic situation was generally at high level, with the highest average being technology, content, design, place, and time the lowest was a learner. 2. The results of comparing SV Online learning's satisfaction in the Coronavirus 2019 pandemic situation, classified by gender and class was not statistically significant difference. The pargental socio-economic status was significantly different at the statistical level of .05

Keywords: Satisfaction; Online learning; The Coronavirus 2019

บทนำ

เมื่อการระบาดของโควิด-19 ลุกลามไปทั่วทุกหย่อมหญ้า โรงเรียนก็เป็นสถานที่หนึ่งที่หนีไม่พ้นต้องปิดประตูรั้วลง แม้การปิดโรงเรียนจะเป็นทางหนึ่งที่ช่วยลดความเสี่ยงในการแพร่ระบาด แต่เมื่อยังปิดนานต้นทุนก็ยิ่งพอกพูน โดยต้นทุนที่ว่านั้นอาจไม่ได้มาให้เห็นเป็นตัวเงิน แต่เป็นต้นทุนระยะยาว ซึ่งก็คือการเสียโอกาสที่จะเรียนรู้พัฒนาตัวเองของเด็กและเยาวชนนับล้าน ต่อให้การระบาดของโควิด-19 จะยังไม่สิ้นสุด และยังไม่เปิดโรงเรียนไม่ได้ แต่ละประเทศจึงต่างก็ต้องหาทางให้การเรียนการสอนยังคงเดินหน้าต่อไป (วงศ์พันธ์ อมรินทร์เทวา, 2564) ดังนั้นกระทรวงศึกษาธิการ จึงได้กำหนดรูปแบบการจัดการเรียนการสอนสำหรับ โรงเรียน ในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ใน 5 รูปแบบ คือ On-Site On-Air On-Hand On-Demand และ Online โดยระบุว่ารูปแบบ Online โดยระบุว่ารูปแบบ Online เป็นการศึกษาผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต โดยนักเรียนสามารถเลือกเรียนตามความสนใจ หรือครูอาจกำหนดเนื้อหาการเรียนรู้ เพื่อให้ให้นักเรียนเข้าถึงเนื้อหาด้วยตนเองได้ทุกที่ทุกเวลา เนื้อหาอาจประกอบด้วย ข้อความ รูปภาพ เสียง วิดีโอ และสื่อมัลติมีเดียอื่น ๆ ซึ่งนักเรียน ครู และเพื่อนร่วมชั้นเรียน สามารถติดต่อ สื่อสาร ปรีक्षा หรือแลกเปลี่ยนความคิดเห็นแบบเดียวกับการเรียน ในชั้นเรียนทั่วไป โดยใช้ช่องทางการสื่อสารผ่าน E-mail, Chat, Social

Network เป็นต้น (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2564) การเปลี่ยนแปลงนโยบายการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพนั้นครูจะต้องได้รับการฝึกอบรมเพื่อการเรียนการสอนออนไลน์ และเพิ่มศักยภาพด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (Nishan & Mohamed, 2021) โดยระบบการเรียนรู้ออนไลน์บนโทรศัพท์เคลื่อนที่นั้นจะมีความยืดหยุ่น ทั้งยังกระตุ้นให้ผู้เรียนเรียนออนไลน์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Ng et al., 2021) แต่อย่างไรก็ตาม วรากร สามโกเศศ (2564) ให้ความเห็นว่า แม้ว่าสถานศึกษาหรือครูผู้สอนจะปรับตัวต่อรูปแบบการสอนออนไลน์ได้ดีแค่ไหน แต่ธรรมชาติการเรียนรู้ของเด็กจำเป็นต้องได้รับโอกาสในการเข้าสังคม การเรียนรู้แบบปกติจึงสำคัญและจำเป็นที่สุด สอดคล้องกับ สุขขีวีร์ สุวรรณสวัสดิ์ (2564) ซึ่งสรุปว่าการเรียนออนไลน์ไม่ประสบความสำเร็จในกลุ่มเด็กเล็ก ครูผู้สอนต้องหาแนวทางในการสอนที่สนุกและดึงดูดเด็กให้ได้ อย่างไรก็ตามประโยชน์ของการเรียนออนไลน์คือ เข้าถึงองค์ความรู้ที่ต้องการได้อย่างไร้ขีดจำกัด ส่วนรูปแบบการเรียนการสอนแบบปกติก็ยังคงมีความจำเป็น ดังนั้นระบบการศึกษาไทยในอนาคตจำเป็นต้องใช้การเรียนรูปแบบผสมผสานจึงจะทำให้เกิดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพมากที่สุด

โรงเรียนเอกชนได้รับผลกระทบดังกล่าวตั้งแต่เดือนพฤษภาคม ปีการศึกษา 2563 ในช่วงเดือนเมษายนถึงเดือนพฤษภาคม เริ่มเมื่อเดือนมีนาคม 2563 จนถึงภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2564 ทั้งนี้ นักเรียนโรงเรียนเอกชนมีปัญหาการเรียนออนไลน์เช่นเดียวกับนักเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานบางพื้นที่ยังมีปัญหาเรื่องอุปกรณ์สื่อสารและอินเทอร์เน็ตที่ยังไปไม่ค่อยถึงก็ต้องแก้ปัญหากันไปเป็นจุด ๆ ตามบริบทของแต่ละแห่ง (ศุภเสฏฐ์ คณากุล, 2564) โรงเรียนแสวงวิทยาเป็นโรงเรียนเอกชนที่ได้รับผลกระทบดังกล่าวตั้งแต่เดือนพฤษภาคม ปีการศึกษา 2563 ในช่วงเดือนเมษายนถึงเดือนพฤษภาคม เริ่มเมื่อเดือนมีนาคม 2563 จนถึง ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2564 โดยจัดการเรียนออนไลน์ตั้งแต่ระดับอนุบาลจนถึงระดับประถมศึกษาในกิจกรรมและวิชาหลักซึ่งมีทั้งการเรียนแบบผสมผสานเวลา (Synchronous) SV Live การเรียนแบบไม่ผสมผสานเวลา (Asynchronous) SV On-Demand และการสอบออนไลน์ SV On-Exam โดยเรียกการเรียนรู้ออนไลน์ทั้งหมดของโรงเรียนว่า SV Online ต่อมาสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 ระลอกที่ 2 ยังไม่ยุติโรงเรียนจึงต้องจัดการเรียนออนไลน์ให้ครบทุกกิจกรรมและทุกวิชา ตลอดจนจัดให้มีการสอบวัดผลประเมินผลแบบออนไลน์อีกด้วย โรงเรียนไม่ว่าจะเป็นผู้บริหาร ครู ต้องมีการปรับตัวอย่างขนานใหญ่ในการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดกิจกรรม เพื่อจะได้สามารถเลือกใช้เครื่องมือต่าง ๆ และลักษณะรูปแบบในการจัดการเรียนรู้ให้ได้อย่างเหมาะสมต่อนักเรียน ตลอดจนนักเรียนและผู้ปกครองต้องปรับตัวทักษะในการใช้เทคโนโลยีและเพิ่มความรับผิดชอบร่วมกันในการเรียน SV Online (โรงเรียนแสวงวิทยา, 2564)

จากความสำคัญดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาความพึงพอใจต่อการเรียนรู้ SV Online ในสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 เพื่อเป็นการขยายการศึกษา

ประสิทธิภาพการเรียนออนไลน์ ผู้บริหารและคณะครูสามารถนำผลการศึกษาไปใช้ในการวางแผน ปรับปรุง และพัฒนาระบบการเรียนออนไลน์ เพื่อโรงเรียนรองรับการเรียนรู้แบบผสมผสาน (Hybrid learning) ให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงสังคมสู่ชีวิตวิถีใหม่ (New normal)

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาความพึงพอใจต่อการเรียนรู้ SV Online ในสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019
2. เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจต่อการเรียนรู้ออนไลน์ SV Online ในสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 โดยจำแนกตาม เพศ ระดับชั้นเรียน และเศรษฐกิจของผู้ปกครอง

สมมติฐานการวิจัย

ผู้ปกครองนักเรียนโรงเรียนแสงวิทยาต่างเพศ ชั้นเรียนและเศรษฐกิจของผู้ปกครอง มีความพึงพอใจต่อการเรียนรู้ SV Online แตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้ปกครองนักเรียนโรงเรียนแสงวิทยา ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2564 จำนวน 305 คน

ตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้ปกครองนักเรียนโรงเรียนแสงวิทยา ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2564 จำนวน 305 คน โดยกำหนดตัวอย่างตามตาราง Krejcie and Morgan (1970) การสุ่มตัวอย่างเป็นการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิเป็นสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) ได้ตัวอย่างจำนวน 171 คน

ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ ชั้นเรียน และเศรษฐกิจของผู้ปกครอง

ตัวแปรตาม ได้แก่ การศึกษาความพึงพอใจต่อการเรียนรู้ SV Online ในสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ได้พัฒนามาจากแนวคิดของกนกวรรณ มณีฉาย และแสงดาว ประสิทธิสุข (2560) โดยประกอบด้วย ความพึงพอใจในการเรียนรู้แบบออนไลน์ (e-learning) ทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านผู้เรียน ด้านเนื้อหา ด้านเทคโนโลยี ด้านการออกแบบ ด้านสถานที่และเวลา

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ตอนที่ 2 ความพึงพอใจต่อการเรียนรู้ SV Online ในสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านผู้เรียน ด้านเนื้อหา ด้านเทคโนโลยี ด้านการออกแบบ ด้านสถานที่และเวลา เป็นแบบประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) จำนวน 25 ข้อ ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะและอุปสรรคในการเรียนรู้ SV Online ในสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 เป็นคำถามปลายเปิด (Open-ended)

ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือโดยนำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความตรงด้านเนื้อหา (Content validity) จำนวน 3 ท่าน ได้ค่า IOC (Index of item-objective congruence) อยู่ระหว่าง 0.6-1.00 และหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Cronbach's Alpha Coefficient) มีค่าความเชื่อมั่น 0.96

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัยในเดือนพฤศจิกายน 2564 หลังจากจบการเรียนรู้ SV Online ในภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2564 โดยนำส่งแบบสอบถามออนไลน์ด้วย Google form ในการเก็บรวบรวมข้อมูล จำนวน 171 คน ได้แบบสอบถามกลับคืนและสมบูรณ์ร้อยละ 100 นำมาวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ ชั้นเรียน เศรษฐฐานะของผู้ปกครอง วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละ
2. ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจต่อการเรียนรู้ SV Online ในสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ทั้ง 5 ด้าน วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)
3. วิเคราะห์เปรียบเทียบความพึงพอใจต่อการเรียนรู้ SV Online ในสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 จำแนกตามเพศ โดยการทดสอบค่าทีแบบอิสระจากกัน (Independent t-test)
4. วิเคราะห์เปรียบเทียบความพึงพอใจต่อการเรียนรู้ SV Online ในสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 จำแนกตามชั้นเรียน และเศรษฐกิจของผู้ปกครอง โดยวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) กรณีพบความแตกต่างใช้วิธีการทดสอบความแตกต่างรายคู่ตามวิธีของเชฟเฟ (Scheffe')

5. วิเคราะห์ข้อมูลจากคำถามปลายเปิดเกี่ยวกับข้อเสนอแนะและอุปสรรคในการเรียนรู้ SV Online

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจต่อการเรียนรู้ SV Online ในสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ผลการวิเคราะห์แสดงดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความพึงพอใจในการเรียนรู้ออนไลน์ SV Online ในสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019

(n=171)

ความพึงพอใจต่อการเรียนรู้ SV Online	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
ด้านผู้เรียน	3.93	.79	มาก
ด้านเนื้อหา	4.08	.71	มาก
ด้านเทคโนโลยี	4.12	.68	มาก
ด้านการออกแบบ	4.16	.71	มาก
ด้านสถานที่และเวลา	4.11	.68	มาก
รวมเฉลี่ย	4.08	.67	มาก

จากตารางที่ 1 ความพึงพอใจในการเรียนรู้ออนไลน์ SV Online ในสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.08$, S.D. = .67) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับได้ดังนี้ ด้านการออกแบบ อยู่ในระดับมากเป็นอันดับแรก ($\bar{X} = 4.16$, S.D. = .71) รองลงมาคือ ด้านเทคโนโลยีอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.12$, S.D. = .68) ด้านสถานที่และเวลาอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.11$, S.D. = .68) ด้านเนื้อหาอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.08$, S.D. = .71) และด้านผู้เรียน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.93$, S.D. = .79) เป็นอันดับสุดท้าย

2. การเปรียบเทียบความพึงพอใจต่อการเรียนรู้ SV Online ในสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 จำแนกตามเพศ และระดับชั้นเรียนโดยรวมและรายด้านพบว่าไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

3. การเปรียบเทียบความพึงพอใจต่อการเรียนรู้ SV Online ในสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 จำแนกตามเศรษฐกิจของผู้ปกครองโดยรวมและรายด้าน ยกเว้นด้านผู้เรียนไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความพึงพอใจต่อการเรียนรู้ SV Online ในสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามเศรษฐกิจของผู้ปกครอง

(n=171)

ความพึงพอใจต่อการเรียนรู้ SV Online	ต่ำกว่า 15,000		15,001–20,000		20,001–25,000		มากกว่า 25,000		F	p
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
ด้านผู้เรียน	3.80	.71	3.76	.94	4.19	.69	3.95	.79	2.29	.080
ด้านเนื้อหา	3.84	.81	3.95	.65	4.35	.66	4.12	.69	3.38	.020*
ด้านเทคโนโลยี	3.83	.79	3.96	.72	4.38	.56	4.17	.61	4.50	.005*
ด้านการออกแบบ	4.00	.80	3.95	.73	4.37	.65	4.24	.65	3.24	.024*
ด้านสถานที่และเวลา	3.83	.79	3.96	.72	4.38	.56	4.17	.61	4.50	.005*
รวม	3.86	.76	3.91	.69	4.34	.59	4.13	.61	3.88	.010*

* $p < .05$

จากตารางที่ 2 พบว่า ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจต่อการเรียนรู้ SV Online ในสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 จำแนกตามเศรษฐกิจของผู้ปกครอง โดยรวมอยู่ในระดับมาก ผู้ปกครองที่มีรายได้ 20,001– 25,000 บาท มีความพึงพอใจในระดับมากเป็นอันดับแรก ($\bar{X} = 4.34$, S.D.= .59) รองลงมาได้แก่ ผู้ปกครองที่มีรายได้มากกว่า 25,000 บาท มีความพึงพอใจในระดับมา ($\bar{X} = 4.13$, S.D.= .61) และผู้ปกครองที่มีรายได้ 15,001 – 20,000 บาท มีความพึงพอใจในระดับมา ($\bar{X} = 3.91$, S.D.= .69) ส่วนผู้ปกครองที่มีรายได้ต่ำกว่า 15,000 บาท มีความพึงพอใจในระดับมาก เป็นอันดับสุดท้าย ($\bar{X} = 3.86$, S.D.= .76) การเปรียบเทียบความพึงพอใจต่อการเรียนรู้ SV Online ในสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 จำแนกตามเศรษฐกิจของผู้ปกครองโดยรวมและรายด้าน ยกเว้นด้านผู้เรียนมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

4. การพิจารณาเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ความพึงพอใจในการเรียนรู้ SV Online ในสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 โดยรวม จำแนกตามเศรษฐกิจของผู้ปกครอง ตามตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ความพึงพอใจในการเรียนรู้ SV Online ในสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 โดยรวม จำแนกตามเศรษฐกิจของผู้ปกครอง

เศรษฐกิจของผู้ปกครอง	ต่ำกว่า 15,000	15,001–20,000	20,001–25,000	มากกว่า 25,000
ต่ำกว่า 15,000	-	-.06	-.48	-.27
15,001 – 20,000	.06	-	-.42*	-.21
20,001 – 25,000	.48	.42*	-	.20
มากกว่า 25,000	.27	.21	-.20	-

* $p < .05$

จากตารางที่ 3 พบว่า ผู้ปกครองที่มีเศรษฐกิจรายได้ 15,001 – 20,000 บาท กับ ผู้ปกครองที่มีเศรษฐกิจรายได้ 20,001 – 25,000 บาทมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

5. จากคำถามปลายเปิดจากคำถามปลายเปิดผู้ปกครองนักเรียนโรงเรียนแสงวิทยา ได้เสนอไว้ว่า การสั่งภาระของคุณครูมีความเหมาะสม แต่นักเรียนไม่สามารถจัดเวลาของตนเองได้ในบางส่วน เริ่มจะมีความคุ้นเคยกับการเรียนรู้ออนไลน์ ตารางเรียนมีความยืดหยุ่นเหมาะสม แต่ภาระงานของผู้ปกครองบางครั้งไม่สามารถดูแลนักเรียนให้เรียนได้ตามตารางเวลา และต้องติดตามงาน การบ้าน ส่งให้นักเรียนภายหลัง สัญญาณอินเทอร์เน็ตค่อนข้างมีปัญหาบ่อย การสอนสด SV Live ควบคู่กับ SV On-Demand ทำให้นักเรียนมีความรู้ความเข้าใจมากยิ่งขึ้น และสามารถสอบถามปัญหาได้ทันที การสอบออนไลน์ SV On-Exam นั้นนักเรียนสร้างความคุ้นเคยได้เร็ว มีความเหมาะสมทั้งระดับอนุบาลและประถมศึกษา คุณครูมีการ VDO Call ติดต่อกับผู้ปกครองอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา ทำให้รู้สึกอุ่นใจในการเรียนออนไลน์

อภิปรายผล

การวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจต่อการเรียนรู้ SV Online ในสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 สามารถนำผลการวิจัยมาอภิปรายได้ดังนี้

1. ผลการวิจัย พบว่า ความพึงพอใจต่อการเรียนรู้ SV Online ในสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ทั้ง 5 ด้าน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เพราะในสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด19 จึงต้องมีการเรียนการสอนในรูปแบบออนไลน์ นักเรียนมีอิสระในการเรียนมากยิ่งขึ้น สามารถสืบค้นข้อมูลได้อย่างไม่จำกัด และทันสมัย เหมาะกับผู้เรียนในยุคปัจจุบัน เพราะส่วนใหญ่จะใช้คอมพิวเตอร์ใช้อินเทอร์เน็ต จึงทำให้ผู้เรียนมีความชื่นชอบในรูปแบบการเรียนการสอนแบบออนไลน์ (สุนันท์ ช่วยราชการ และคณะ, 2564) ซึ่งความพึงพอใจของเนื้อหาแล้วนั้นผู้เรียนจะต้องมีความตั้งใจในการเรียนรู้ไปพร้อม ๆ กับวิธีการสอนของครู สภาพแวดล้อมการเรียนรู้ และความสะดวกสบายในการเรียนรู้อีกด้วย (Wu et al., 2015)

2. ผลการวิจัยเปรียบเทียบความพึงพอใจต่อการเรียนรู้ SV Online ในสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 โดยจำแนกตามเพศ ระดับชั้นเรียนไม่มีความแตกต่างกัน หากจำแนกตามเศรษฐกิจของผู้ปกครองโดยรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เนื่องจากการเรียนรู้ในรูปแบบออนไลน์ค่อนข้างที่จะมีการปรับตัวสูงทั้งด้านผู้เรียน ด้านเนื้อหา ด้านเทคโนโลยี ด้านการออกแบบ ด้านสถานที่และเวลา ผู้ปกครองจำเป็นต้องให้การสนับสนุนนักเรียนทั้งด้านการเงิน วัสดุอุปกรณ์การศึกษา ตลอดจนต้องใช้เวลาความเอาใจใส่ในการช่วยเหลือนักเรียนตลอดการเรียนรู้ออนไลน์ด้วย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพัทธโรจน์ กมลโรจน์ศิริ (2557) ซึ่งศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผล

โรงเรียนเอกชนในประเทศไทย พบว่า ระดับเศรษฐกิจของผู้ปกครองส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนเอกชนแตกต่างกัน

3. แนวทางในการเพิ่มระดับความพึงพอใจในการเรียนรู้ SV Online ในสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 จากคำถามปลายเปิดผู้ปกครองนักเรียนโรงเรียนแสวงวิทยา พบว่า การสั่งงานที่ค่อนข้างมากจนเกินไป ทำให้ผู้เรียนไม่สามารถจัดเวลาของตนเองได้ การเรียนในรูปแบบออนไลน์ ไม่สะดวกในการทำงานกลุ่ม ภาระงานของผู้ปกครองบางครั้งไม่สามารถดูแลนักเรียนให้เรียนได้ตามตารางเวลา และต้องติดตามงาน การบ้าน ส่งให้นักเรียนภายหลัง สัญญาณอินเทอร์เน็ตค่อนข้างมีปัญหาบ่อย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิทัศน์ ผักเจริญผล และคณะ (2563) เรื่อง ความพร้อมในการจัดการเรียนการสอนออนไลน์ภายใต้สถานการณ์ระบาดไวรัส COVID19 ที่ได้กล่าวว่าปัญหาความขาดแคลนโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยี เป็นอุปสรรคสำคัญต่อการจัดการเรียนการสอนเนื่องจากยังมีนักเรียนบางส่วนขาดปัจจัยพื้นฐานในการเรียนรู้ผ่านระบบออนไลน์

องค์ความรู้จากการวิจัย



ภาพที่ 1 องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย

จากภาพที่ 1 แสดงให้เห็นว่า ความพึงพอใจในการเรียนรู้ออนไลน์ SV Online Learning ในสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ประกอบด้วยด้านผู้เรียน ด้านเนื้อหา ด้านเทคโนโลยี ด้านการออกแบบ ด้านสถานที่และเวลา ทั้งนี้ระดับเศรษฐกิจของ

ผู้ปกครองมีความพึงพอใจการเรียนรู้ออนไลน์ SV Online ในสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

1. จากผลการวิจัย พบว่า ความพึงพอใจในการเรียนรู้ออนไลน์ SV Online Learning ในสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ด้านผู้เรียนมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้นครูจำเป็นต้องเพิ่มแรงจูงใจให้สัมฤทธิ์ และใช้ ADDIE Model ซึ่งประกอบด้วย การวิเคราะห์ (Analysis) การออกแบบ (Design) การพัฒนา (Development) การนำไปใช้ (Implementation) และการประเมินผล (Evaluation) ไปใช้ในการพัฒนารูปแบบการสอนตามลำดับเพื่อให้นักเรียนมีการพัฒนามากยิ่งขึ้น

2. จากผลการวิจัย พบว่า ความพึงพอใจต่อการเรียนรู้ SV Online ในสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 จำแนกตามเศรษฐฐานะของผู้ปกครองมีความแตกต่างกัน ผู้บริหารและครูควรให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการร่วมรับผิดชอบในการเรียนออนไลน์ของนักเรียนต่อการเรียน SV Online โดยใช้แนวทาง O.R.E.O. (Objective, Responsibility, Expectation, Organization) ของ Yang (2020) เพื่อก่อให้เกิดความร่วมมือทั้งผู้อำนวยการโรงเรียน ครู นักเรียน และผู้ปกครอง จะสร้างความตระหนักให้ผู้ปกครองเข้าใจว่าความรับผิดชอบร่วมกันของทุกฝ่าย

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ศึกษาความพึงพอใจในการเรียนออนไลน์ของนักเรียนโรงเรียนเอกชนจังหวัดสระบุรี ในสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019
2. ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการเรียนออนไลน์ของโรงเรียนเอกชน ในสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019

เอกสารอ้างอิง

- กนกวรรณ มณีฉาย และแสงดาว ประสิทธิ์สุข (2560). ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการเรียนรู้แบบออนไลน์ (E-Learning) ของพนักงานธนาคารออมสิน เขตสุราษฎร์ธานี (ปริญญาานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต กลุ่มวิชาการจัดการ). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.
- พัทธโรจน์ กมลโรจน์ศิริ. (2557). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนเอกชนในประเทศไทย (ดุขนิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- โรงเรียนแสงวิทย์วิทยา. (2564). SV On-Learn V1-V4. สืบค้น 22 พฤศจิกายน 2564, จาก <https://www.svschool6395.com/sv-on-learn/sv-on-learn-v1-v4>.

- วงศ์พันธ์ อมรินทร์เทวา. (2564). เพราะการศึกษาหยุดไม่ได้ ต่างประเทศเรียนกันอย่างไรในช่วงโควิด-19. สืบค้น 22 พฤศจิกายน 2564, จาก <https://www.eef.or.th/education-abroad-covid>.
- วรากร สามโกเศศ. (2564). การศึกษา: เรียนออนไลน์ทำพิช คณะกรรมการปฏิรูปการศึกษาเร่งจัดการสอนที่โรงเรียน ประชาชาติ. สืบค้น 22 พฤศจิกายน 2564, จาก <https://www.prachachat.net/education/news-773403>.
- วิทัศน์ ฝักเจริญผล. (2563). ความพร้อมในการจัดการเรียนการสอนออนไลน์ภายใต้สถานการณ์ระบาดไวรัส Covid- 19. วารสารศาสตร์การศึกษาและการพัฒนามนุษย์, 4(1), 44-61.
- ศุภเสฏฐ์ คณากุล. (2564). การศึกษา: นักวิชาการ-ร.ร.เอกชน จี้ปรับปรุงแบบ หลังพบเด็กลาออก-ออกกลางคันพุ่ง เปิดทาง น.ศ.หยุดเรียน-คืนค่าเทอม. สืบค้น 22 พฤศจิกายน 2564, จาก https://www.matichon.co.th/education/news_2877911.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2564). แนวทางการจัดการเรียนการสอนทางไกลในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (covid19). สืบค้น 2 ตุลาคม 2564, จาก <http://www.ccs1.go.th/>
- สุชชีวีร์ สุวรรณสวัสดิ์. (2564). การศึกษา: การศึกษาไทยเรียนแบบผสมผสานได้ผลสูงสุด. สืบค้น 22 พฤศจิกายน 2564, จาก <https://www.thairath.co.th/news/local/2211052>.
- สุนันท์ ช่วยราชการ และคณะ. (2564). การศึกษาความพึงพอใจต่อการเรียนรู้ในรูปแบบออนไลน์ของนักศึกษาวิทยาลัยการฝึกหัดครู มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร (รายงานผลการวิจัย). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and psychological measurement*, 30(3), 607-610.
- Ng, J., Lei, L., Iseli-Chan, N., Li, J., Siu, F., Chu, S., & Hu, X. (2020). Non-repository Uses of Learning Management System through Mobile Access. *Journal of Educational Technology Development and Exchange (JETDE)*, 13(1), 1-15.
- Nishan, F., & Mohamed, A. (2021). Emerging stronger: Policy directions for COVID-19 and beyond for public schools in the Maldives. *Fulbright Review of Economics and Policy*.
- Wu, Y. C., Hsieh, L. F., & Lu, J. J. (2015). What's the relationship between learning satisfaction and continuing learning intention?. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 191, 2849-2854.
- Yang, A. (2020). *OREO Online Learning Guidelines*. Retrieved November 22, 2021, from <https://alisonyang.com/oreo-online-learning-guidelines/>.



ความคิดเห็นทางการเมืองของประชาชนในสังคมพหุวัฒนธรรมในอำเภอบ้านฉาง
จังหวัดระยอง*

POLITICAL OPINION OF THE PEOPLE WITHIN MULTICULTURAL SOCIETY
AT BANCHANG DISTRICT, RAYONG PROVINCE



พระสุรสีห์ มหาปุณฺโญ (เกิดสวัสดิ์), พรรษา พดุมยงกูร, ประณต นันทียะกุล
Phra Surasi Mahapoonyo (Kerdsawat), Pansa Bridhyankura, Pranot Nantiyakul
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
Mahachulalongkornrajavidyalaya University
Corresponding Author E-mail: kengtc65@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. ศึกษาระดับความคิดเห็นทางการเมืองของประชาชนในสังคมพหุวัฒนธรรม 2. เปรียบเทียบความคิดเห็นโดยจำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล และ 3. ศึกษาแนวทางการบูรณาการหลักพุทธธรรมกับความคิดเห็นทางการเมืองของประชาชน การวิจัยเป็นแบบผสมวิธี ประกอบด้วยการศึกษาเชิงปริมาณใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล และการวิจัยเชิงคุณภาพใช้วิธีการสัมภาษณ์กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 9 รูปหรือคน โดยการวิเคราะห์เนื้อหาเชิงพรรณนา

ผลการวิจัยพบว่า (1) ระดับความคิดเห็นทางการเมืองของประชาชนในสังคมพหุวัฒนธรรม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่ามากที่สุด คือ ด้านความคิดเห็นทางการเมือง มีค่าเฉลี่ย 3.98 (2) ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นทางการเมือง ประชาชนที่มีอายุ การศึกษา อาชีพ และรายได้ ต่างกัน มีระดับความคิดเห็นทางการเมืองโดยภาพรวมแตกต่างกัน จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ยกเว้นประชาชนที่มีเพศต่างกัน ที่ปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ (3) ข้อเสนอแนะด้านความคิดเห็นทางการเมือง ควรติดตามข่าวโดยการใช้อินเทอร์เน็ตด้านการเมืองการปกครองระบอบประชาธิปไตย สื่อควรมีการนำเสนอข่าวการเลือกตั้งที่สร้างสรรค์ ด้านพหุวัฒนธรรม ให้ความรู้แก่ประชาชนในการเข้าร่วมเป็นสมาชิกพรรคการเมือง ด้านหลักพุทธธรรม ให้คำแนะนำผู้ลงสมัครรับเลือกตั้งได้เสนอตนแสดงความรู้ความสามารถ และ ด้านบริบทเรื่องที่วิจัย รัฐหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรให้ข้อมูลหรือทำความเข้าใจที่ถูกต้องแก่ประชาชน

คำสำคัญ: ความคิดเห็นทางการเมือง; สังคมพหุวัฒนธรรม; สังคมวัด

Abstract

Objectives of this research article were: 1. Study the political opinions of people in multi-cultural society 2. Compare political opinions classified by personal information and 3. Study the method of Buddha-dhamma integration with political opinions of people. Methodology was the mixed methods: The quantitative research, data were collected with questionnaires and the qualitative research, data were collected by interviewing 9 key informants and analyzed by content descriptive interpretation.

Findings were as follows: 1. The level of political opinions of people in multi-cultural society was at high level, highest aspects were as: Political opinions was at 3.98, 2. The results of political opinion comparison were the people with different age, education, occupation, incomes had different political opinions, accepted the set hypothesis except people with different sex rejected the hypothesis. 3. Recommendations Political opinions; there should be use of consciences before dispatching the news. Democratic form of government; media should present the creative aspect of news, multi-culture; there should be campaign for people to be member of political party, Related Buddha-dhamma there should be campaign for candidates to present themselves with knowledge and ability, Research context; state or parties concerned should give correct information to people.

Keywords: political opinion; multi-cultural society; Sanghahavattu

บทนำ

ในประเทศ สังคม ชุมชน ที่มีความหลากหลายทางด้านเชื้อชาติ ศาสนา ความเชื่อ วัฒนธรรม มีความแตกต่างกันในหลาย ๆ ด้าน ไม่ว่าจะเป็นรูปแบบการปกครองลักษณะใดก็ตาม ศาสนาประจำชาติเป็นศาสนาใดเป็นหลัก หรือประชากรส่วนใหญ่เป็นประชากรหลักในเชื้อชาตินั้น ๆ ก็ย่อมมีความหลากหลายในการรวมเป็นประเทศ สังคม ชุมชน ซึ่งก่อให้เกิดความหลากหลายทั้งทางด้านสังคมและวัฒนธรรมตามไปด้วย ซึ่งเรียกสังคมเช่นนี้ว่า สังคมพหุวัฒนธรรม ซึ่งแนวคิดพหุวัฒนธรรม สามารถแบ่งออกเป็นอย่างน้อยสองแนวทางคือ แนวทางแรก การยอมรับวัฒนธรรมที่แตกต่าง ส่วนแนวทางที่สอง คือ การสนับสนุนและให้สิทธิพิเศษต่อวัฒนธรรมที่ต่างต่างนั้น ในลักษณะของการชดเชยความไม่เท่าเทียมในอดีต ถึงแม้ทั้งสองแนวทางจะมีความคล้ายคลึงกัน แต่แนวทางที่สองจะมีความหมายในเชิงลบมากกว่า เพราะเป็นการให้สิทธิพิเศษกับคนกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งในสังคม ซึ่งอาจจะขัดกับหลักการของเสรีนิยม

ประชาธิปไตยแบบดั้งเดิม ที่ยึดถือความเท่าเทียมกันในเรื่องสิทธิพลเมืองทุกคน (ประดิษฐ์ ชินอุดมทรัพย์, 2564) ซึ่งแนวคิดพหุวัฒนธรรมเกิดขึ้นในฐานะเป็นจุดยืนทางศีลธรรม การเมือง และนโยบายของรัฐ เติบโตขึ้นในช่วงปลายทศวรรษ 1960 ถึงต้นทศวรรษที่ 1970 ในประเทศแคนาดา สหรัฐอเมริกา ออสเตรเลีย และยุโรป โดยในบางประเทศเป็นแบบนโยบายของรัฐอย่างเป็นทางการ ในขณะที่บางประเทศ พหุวัฒนธรรมเป็นแนวทางของรัฐในการปฏิบัติต่อความหลากหลายทางเชื้อชาติและวัฒนธรรม เพื่อแก้ไขปัญหาสำคัญในเรื่องของการอยู่ร่วมกันอย่างหลากหลายของคนในท้องถิ่น และผู้อพยพเข้ามาอยู่ใหม่ ซึ่งเกิดความหลากหลายขึ้นในด้านวัฒนธรรม เชื้อชาติ ศาสนา ความเชื่อ แนวความคิด และวิถีชีวิต ซึ่งได้เกิดความแพร่หลายมากขึ้นภายใต้กระแสโลกาภิวัตน์ จนได้รับการรับรองและเรียกร้องจากองค์กรระหว่างประเทศให้รัฐต่าง ๆ สนับสนุนความหลากหลายทางเชื้อชาติและวัฒนธรรม ซึ่งส่งเสริมการปกครองในระบอบประชาธิปไตย และกระแสการเรียกร้องประชาธิปไตยในหลาย ๆ ประเทศ (ศิริจิต สุนันตะ, 2563)

ซึ่งในบริบทของสังคมไทย นับเป็นสังคมพหุวัฒนธรรมสังคมหนึ่ง ซึ่งประกอบด้วยคนหลายเชื้อชาติ ศาสนา และวัฒนธรรม การเรียนรู้ความแตกต่างเพื่อป้องกันความแตกแยกในสังคม จึงเป็นสิ่งสำคัญที่คนไทยพึงปฏิบัติเพื่อพัฒนาชาติ โดยสะท้อนความเป็นตัวตนของบุคคลหรือสังคมนั้น ๆ โดยการอยู่ร่วมกันของผู้คนท่ามกลางความหลากหลายอย่างกลมกลืน ซึ่งประกอบด้วย เชื้อชาติชาติพันธุ์ ศาสนาความเชื่อ ภาษา วิธีการดำเนินชีวิต ขนบธรรมเนียม วัฒนธรรม ประเพณี และจารีต ซึ่งทำให้สังคมพหุวัฒนธรรมของไทยมีความยืดหยุ่นสูง และเกิดการผสมผสานระหว่างวัฒนธรรมอย่างกลมกลืน และอยู่ร่วมกันท่ามกลางความแตกต่าง และสามารถปรับตัวให้เข้ากับทุกเชื้อชาติ ศาสนา และวัฒนธรรม โดยการเคารพในหน้าที่ สิทธิเสรีภาพของกันและกัน อยู่ร่วมกันอย่างสันติและไม่แตกแยกในสังคมไทย (Bennett, David, 1998) โดยพหุวัฒนธรรม คือ การสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับสังคม การเมือง เศรษฐกิจ การศึกษา และประวัติศาสตร์โดยใช้โครงสร้างของกลุ่มชน (ethnicity) เชื้อชาติ (race) สถานะของครอบครัว (socioeconomic status) เพศ (gender) ความสามารถพิเศษ (exceptionalities) ภาษา (language) ศาสนา (religion) บทบาททางเพศ (sexual orientation) และพื้นที่ทางภูมิศาสตร์ (geographical area) สอดคล้องกับ Mitchell and Salsbury ซึ่งอธิบายว่า การจัดการศึกษาตามแนวทางพหุวัฒนธรรม หมายถึง การศึกษาที่พยายามนำแนวความคิดค่านิยมเชิงบวกเกี่ยวกับการอยู่ร่วมกันของมนุษย์ และนำไปสู่การปรับปรุงความสามารถในการเรียนรู้ของผู้วิจัย (Mitchell & Salsbury, 1999)

ซึ่งจากคำกล่าวข้างต้นวัฒนธรรมถือเป็นความสัมพันธ์เชิงอำนาจ เกี่ยวข้องกับการเมืองโดยตรง เนื่องจากในพื้นที่ของวัฒนธรรมก็เป็นพื้นที่ของอำนาจเช่นเดียวกัน เช่นการนำวัฒนธรรมหลักหรือวัฒนธรรมชั้นสูงด้วยเรื่องความศักดิ์สิทธิ์ หรือความสูงส่งและอ้างอิงตัวเองอยู่กับอำนาจของผู้ปกครอง สามารถสร้างการยอมรับในหมู่ประชาชนได้อย่างทรงพลังจนไม่เกิดการ

ตั้งคำถามหรือโต้แย้ง ซึ่งอำนาจของวัฒนธรรมดังกล่าวจะดำรงอยู่อย่างมีพลังตราบเท่าที่ชนชั้นสูงยังคงรักษาอำนาจทางการเมืองไว้ได้ แต่เมื่อวัฒนธรรมของประชาชนมีพลังสูงขึ้นจนถึงระดับที่เกิดความต้องการพื้นที่ของตนเองในสังคม การตั้งคำถามต่อความเหนือกว่าของวัฒนธรรมของชนชั้นนำ และการเรียกร้องพื้นที่ของตนเองจึงเกิดขึ้น การเรียกร้องดังกล่าวย่อมกระทบต่อฐานะของวัฒนธรรมของชนชั้นสูงที่มีมาแต่เดิม จนก่อให้เกิดการปะทะขัดแย้งและต่อสู้กันในพื้นที่ทางวัฒนธรรมในเวลาต่อมา(กฤติธิ์ ศรีเกตุ, 2561)

โดยผู้วิจัยมุ่งเน้นศึกษาความคิดเห็นทางการเมืองของประชาชนในสังคมพหุวัฒนธรรมในอำเภอบ้านฉาง จังหวัดระยอง เพื่อนำผลการวิจัยที่ได้สรุปเป็นองค์ความรู้ และสร้างองค์ความรู้ใหม่โดยการบูรณาการหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา เพื่อให้เกิดความผาสุกและไม่เกิดความแตกแยกในสังคมพหุวัฒนธรรม และสามารถนำข้อมูลดังกล่าวมาเพื่อพัฒนาการมีส่วนร่วมทางการเมือง และพัฒนาการเมืองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นพระประมุขในอนาคต

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นทางการเมืองของประชาชนในสังคมพหุวัฒนธรรมในอำเภอบ้านฉาง จังหวัดระยอง
2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความคิดเห็นทางการเมืองของประชาชนในสังคมพหุวัฒนธรรมในอำเภอบ้านฉาง จังหวัดระยอง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ ที่มีต่อแนวทางการบูรณาการหลักพุทธธรรมกับความคิดเห็นทางการเมืองของประชาชนในสังคมพหุวัฒนธรรมในอำเภอบ้านฉาง จังหวัดระยอง

วิธีดำเนินการวิจัย

รูปแบบการวิจัย

งานวิจัยเรื่อง “ความคิดเห็นทางการเมืองของประชาชนในสังคมพหุวัฒนธรรมในอำเภอบ้านฉาง จังหวัดระยอง” เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Method Research) ประกอบด้วย การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้การวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) จากแบบสอบถาม (Questionnaire) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) โดยใช้แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structure Interview)

ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

1. ประชาชน ที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือประชาชนผู้มีสิทธิเลือกตั้งในอำเภอบ้านฉาง จังหวัดระยอง จำนวน 76,109 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ประชาชนผู้มีสิทธิ์เลือกตั้งในอำเภอบ้านฉาง จังหวัดระยอง ที่อยู่ใน 4 ตำบล ที่มีจำนวนประชากรในชุมชน เกิน 1,000 คน ขึ้นไปรวมทั้งสิ้น 76,109 คน จากการคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ ทาโร่ ยามาเน่ (สุรพล สุธะพรหม และสุทธิรักษ์ ศรีจันทร์เพ็ญ, 2553) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 สำหรับความคลาดเคลื่อนร้อยละ 5 ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 398 คน

3. ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) จำนวน 9 รูปหรือคน ได้แก่ ผู้นำฝ่ายบริหารท้องถิ่นในอำเภอบ้านฉาง จำนวน 2 คน ผู้นำฝ่ายปกครองท้องถิ่น จำนวน 2 คน นักวิชาการด้านรัฐศาสตร์ จำนวน 1 รูป 1 คน ข้าราชการ จำนวน 2 คน และ พระสงฆ์ จำนวน 1 รูป

เครื่องมือในการวิจัย

เครื่องมือในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) และแบบสัมภาษณ์ ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น เพื่อวัด “ความคิดเห็นทางการเมืองของประชาชนในสังคมพหุวัฒนธรรมในอำเภอบ้านฉาง จังหวัดระยอง” มีโดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ของผู้ตอบ แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบเลือกตอบ หรือตรวจสอบรายการ โดยถามเกี่ยวกับ เพศ อายุ การศึกษา อาชีพ และรายได้

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับ “ความคิดเห็นทางการเมืองของประชาชนในสังคมพหุวัฒนธรรมในอำเภอบ้านฉาง จังหวัดระยอง” โดยเกณฑ์การวัดเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) 5 ระดับ ของ ลีเคอร์ท (บุญชม ศรีสะอาด, 2535)

ตอนที่ 3 ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความคิดเห็นทางการเมืองของประชาชนในสังคมพหุวัฒนธรรมในอำเภอบ้านฉาง จังหวัดระยอง เป็นแบบสอบถามแบบปลายเปิด (Open Ended Question)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูลจากเอกสาร ตำราและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดกรอบความคิดในการสร้างแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์

2. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและเอกสารการวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับ ความคิดเห็นทางการเมืองของประชาชนในสังคมพหุวัฒนธรรมในอำเภอบ้านฉาง จังหวัดระยอง โดยพิจารณาถึงรายละเอียดต่าง ๆ เพื่อให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่กำหนดไว้

3. ขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์

4. สร้างแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัย เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้ตอบแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์เพื่อนำมาวิเคราะห์

5. การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติ

ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามโดยใช้โปรแกรมการวิจัยทางสังคมศาสตร์ และเลือกใช้ค่าสถิติที่เหมาะสมกับข้อมูลสามารถตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัยได้ ดังนี้

5.1 สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics) สำหรับอธิบายปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างและพรรณนาความคิดเห็นทางการเมืองของประชาชนในสังคมพหุวัฒนธรรมในอำเภอบ้านฉาง จังหวัดระยอง สถิติที่ใช้ คือ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

5.2 สถิติอนุมาน (Inferential Statistics) ใช้สำหรับทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นทางการเมืองของประชาชนในสังคมพหุวัฒนธรรมในอำเภอบ้านฉาง จังหวัดระยอง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล สถิติที่ใช้คือ การทดสอบค่าที (t-test) ในกรณีตัวแปรต้นสองกลุ่ม และการทดสอบค่าเอฟ (F-Test) ด้วยวิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) ในกรณีตัวแปรต้นตั้งแต่สามกลุ่มขึ้นไป เมื่อพบว่ามีความแตกต่างจะทำการเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธีผลต่างเป็นสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference: LSD.)

5.3 การวิเคราะห์ข้อมูลจากคำถามปลายเปิด (Open ended Question) ที่แสดงปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะแนวความคิดเห็นทางการเมืองของประชาชนในสังคมพหุวัฒนธรรมในอำเภอบ้านฉาง จังหวัดระยอง วิเคราะห์โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis Technique) ประกอบบริบท (Context) นำเสนอเป็นความเรียงประกอบตาราง โดยการแจกแจงความถี่ของผู้ตอบคำถามปลายเปิด

5.4 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพด้วยวิธีการดังต่อไปนี้

- 1) นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาถอดเสียงและบันทึกเป็นข้อความ
- 2) นำข้อความจากการสัมภาษณ์และการจดบันทึกมาจำแนกเป็นประเด็นและเรียบเรียงเฉพาะประเด็นที่เกี่ยวข้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย
- 3) วิเคราะห์คำให้สัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญตามวัตถุประสงค์การวิจัยโดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis Technique) ประกอบบริบท (Context)
- 4) สังเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์การวิจัยและนำเสนอต่อไป

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นทางการเมืองของประชาชนในสังคมพหุวัฒนธรรมในอำเภอบ้านฉาง จังหวัดระยอง

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นทางการเมืองของประชาชนในสังคมพหุวัฒนธรรมในอำเภอบ้านฉาง จังหวัดระยอง โดยรวมและรายด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านความคิดเห็นทางการเมือง 2) ด้านการเมืองการปกครองระบอบประชาธิปไตย 3) ด้านพหุวัฒนธรรม

4) ด้านหลักพุทธธรรมที่เกี่ยวข้อง (สังคหวัตถุ) และ 5) ด้านบริบทเรื่องวิจัย มีรายละเอียดดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นต่อความคิดเห็นทางการเมืองของประชาชนในสังคมพหุวัฒนธรรมในอำเภอบ้านฉาง จังหวัดระยอง โดยภาพรวม

(n = 398)

ความคิดเห็นทางการเมืองของประชาชนในสังคมพหุวัฒนธรรมในอำเภอบ้านฉาง จังหวัดระยอง	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
1.ด้านความคิดเห็นทางการเมือง	3.98	0.61	มาก
2.ด้านการเมืองการปกครองระบอบประชาธิปไตย	3.23	0.81	ปานกลาง
3.ด้านพหุวัฒนธรรม	3.47	0.52	ปานกลาง
4. ด้านหลักพุทธธรรมที่เกี่ยวข้อง (สังคหวัตถุ)	3.49	0.68	ปานกลาง
5.ด้านบริบทเรื่องวิจัย	3.48	0.55	ปานกลาง
โดยภาพรวม	3.53	0.40	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า ความคิดเห็นทางการเมืองของประชาชนในสังคมพหุวัฒนธรรมในอำเภอบ้านฉาง จังหวัดระยอง โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53 เมื่อจำแนกเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านความคิดเห็นทางการเมือง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 ด้านหลักพุทธธรรมที่เกี่ยวข้อง (สังคหวัตถุ) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.49 อยู่ในระดับปานกลาง ด้านบริบทเรื่องวิจัย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.48 อยู่ในระดับปานกลาง ด้านพหุวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.47 อยู่ในระดับปานกลาง และ ด้านการเมืองการปกครองระบอบประชาธิปไตย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.23 อยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อความคิดเห็นทางการเมืองของประชาชนในสังคมพหุวัฒนธรรมในอำเภอบ้านฉาง จังหวัดระยอง โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อความคิดเห็นทางการเมืองของประชาชนในสังคมพหุวัฒนธรรมในอำเภอบ้านฉาง จังหวัดระยอง โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ทดสอบสมมติฐานโดยการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างตัวแปร โดยแสดงการวิเคราะห์ด้วยค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D.) การทดสอบค่าที (t-test) ค่าเอฟ(F-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA)

ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานการวิจัยไว้ว่า ประชาชนที่มีเพศ อายุ การศึกษา อาชีพ รายได้ต่างกัน มีความคิดเห็นที่มีต่อความคิดเห็นทางการเมืองของประชาชนในสังคมพหุวัฒนธรรมในอำเภอบ้านฉาง จังหวัดระยอง ในด้านความคิดเห็นทางการเมือง ด้านการเมืองการปกครองระบอบประชาธิปไตย ด้านพหุวัฒนธรรม ด้านหลักพุทธธรรมที่เกี่ยวข้อง (สังคหวัตถุ) และด้านบริบทเรื่องวิจัย แตกต่างกัน ตามสมมติฐานที่ 1-5 ดังนี้

ตารางที่ 2 สรุปผลทดสอบสมมติฐานโดยการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อความคิดเห็นทางการเมืองของประชาชนในสังคมพหุวัฒนธรรมในอำเภอบ้านฉาง จังหวัดระยอง โดยจำแนกปัจจัยส่วนบุคคล

สมมติฐานที่	ตัวแปรต้น	ตัวแปรตาม	t-test/ F-test	ค่า Sig	ผลการทดสอบสมมติฐาน	
					ยอมรับ	ปฏิเสธ
1	เพศ	ความคิดเห็นทางการเมืองของประชาชนในสังคมพหุวัฒนธรรม	1.889	.063	-	/
2	อายุ	ความคิดเห็นทางการเมืองของประชาชนในสังคมพหุวัฒนธรรม	11.791	.025*	/	-
3	การศึกษา	ความคิดเห็นทางการเมืองของประชาชนในสังคมพหุวัฒนธรรม	4.229	.002*	/	-
4	อาชีพ	ความคิดเห็นทางการเมืองของประชาชนในสังคมพหุวัฒนธรรม	3.292	.008*	/	-
5	รายได้	ความคิดเห็นทางการเมืองของประชาชนในสังคมพหุวัฒนธรรม	22.867	.002*	/	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 2 พบว่า ประชาชนที่มีอายุ การศึกษา อาชีพ และรายได้ต่างกัน มีความคิดเห็นทางการเมืองของประชาชนในสังคมพหุวัฒนธรรมในอำเภอบ้านฉาง จังหวัดระยอง แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนประชาชนที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นทางการเมืองในสังคมพหุวัฒนธรรมไม่แตกต่างกัน

3. ปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะ ที่มีต่อความคิดเห็นต่อความคิดเห็นทางการเมืองของประชาชนในสังคมพหุวัฒนธรรมในอำเภอบ้านฉาง จังหวัดระยอง

จากผลการศึกษาพบว่า ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะต่อความคิดเห็นทางการเมืองของประชาชนในสังคมพหุวัฒนธรรมในอำเภอบ้านฉาง จังหวัดระยอง ซึ่งเป็นข้อมูลที่ได้จากคำถามปลายเปิด (Open-Ended) ดังต่อไปนี้

ด้านความคิดเห็นทางการเมือง พบว่า ประชาชนผู้ตอบแบบสอบถาม เสนอแนะเกี่ยวกับความคิดเห็นทางการเมืองของประชาชนในสังคมพหุวัฒนธรรมในอำเภอบ้านฉาง จังหวัดระยองได้เสนอแนะเรียงลำดับตามความสำคัญดังนี้คือ 1) ให้ความรู้แก่ประชาชนถึงความสำคัญของการเลือกตั้ง และการติดตามข่าวโดยการใช้อินเทอร์เน็ต ก่อนตัดสินใจหรือเผยแพร่ออกไปต่อๆ กัน จำนวน 21 คน 2) หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการเลือกตั้งต้องรณรงค์ให้เห็นประโยชน์ที่เกิดจากข่าวลวงข่าวลือข่าวหลอก การเลือกตั้งและอนาคตการเมืองของประเทศ จำนวน 8 คน

ด้านการเมืองการปกครองระบอบประชาธิปไตย พบว่า ประชาชนผู้ตอบแบบสอบถาม เสนอแนะเกี่ยวกับการบูรณาการหลักพุทธธรรมกับความคิดเห็นทางการเมืองของประชาชนในสังคมพหุวัฒนธรรมอย่างยั่งยืน เรียงลำดับตามความสำคัญดังนี้คือ 1) สื่อควรมีการนำเสนอข่าว

การเลือกตั้ง ที่สร้างสรรค์การไปใช้สิทธิที่เป็นธรรมทั้งสองฝ่าย และให้วิเคราะห์บนพื้นฐานความเป็นจริง จำนวน 12 คน 2) ต้องกระตุ้นให้ประชาชนไปใช้สิทธิกันเยอะๆ จำนวน 11 คน

ด้านพฤติกรรมธรรม พบว่า ประชาชนผู้ตอบแบบสอบถามเสนอแนะเกี่ยวกับการบูรณาการหลักพุทธธรรมกับความคิดเห็นทางการเมืองของประชาชนในสังคมพุทธวัฒนธรรมอย่างยั่งยืน ดังนี้ 1) ส่งเสริม สนับสนุนประชาชน ให้ความรู้แก่ประชาชน เกี่ยวกับการเข้าร่วมเป็นสมาชิกพรรคการเมือง จำนวน 11 คน 2) ให้ประชาชนรู้เกี่ยวกับหลักการการร่วมเป็นสมาชิกพรรคการเมือง จำนวน 6 คน

ด้านหลักพุทธธรรมที่เกี่ยวข้อง (สังคหวัตถุ) พบว่า ประชาชนผู้ตอบแบบสอบถามเสนอแนะเกี่ยวกับการบูรณาการหลักพุทธธรรมกับความคิดเห็นทางการเมืองของประชาชนในสังคมพุทธวัฒนธรรมอย่างยั่งยืน ดังนี้คือ 1) ให้คำแนะนำผู้ลงสมัครรับเลือกตั้งได้เสนอตน แสดงภูมิรู้ และความสามารถ ให้ประชาชนได้พิจารณา จำนวน 16 คน 2) หนุนจูงให้ประชาชนร่วมกิจกรรมการเลือกตั้ง จำนวน 11 คน 3) นักการเมืองควรทำประโยชน์ให้กับส่วนรวม จำนวน 8 คน และ 4) นักการเมืองควรประพฤติตนสม่ำเสมอต่อประชาชน จำนวน 4 คน

ด้านบริบทเรื่องวิจัย พบว่า ประชาชนผู้ตอบแบบสอบถามเสนอแนะเกี่ยวกับการบูรณาการหลักพุทธธรรมกับความคิดเห็นทางการเมืองของประชาชนในสังคมพุทธวัฒนธรรมอย่างยั่งยืน ดังนี้ 1) รัฐ หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรให้ข้อมูลหรือทำความเข้าใจที่ถูกต้องแก่ประชาชน ว่าสิทธิเสรีภาพในการสนับสนุนพรรคการเมืองมีอย่างไรบ้าง จำนวน 13 คน 2) รัฐ หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรให้ข้อมูลแก่ประชาชน จำนวน 8 คน

ผลจากการสัมภาษณ์เกี่ยวกับ "ความคิดเห็นทางการเมืองของประชาชนในสังคมพุทธวัฒนธรรมในอำเภอบ้านฉาง จังหวัดระยอง" โดยผู้วิจัยได้นำหลักธรรมที่ส่งเสริมการตัดสินใจ คือจากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน 9 รูปหรือคน ดังนี้

ด้านทาน ทานคือการให้ ให้ข่าวสารการเลือกตั้งจะต้อง ให้ความรู้เกี่ยวกับการเลือกตั้ง มีการรณรงค์การเลือกตั้ง เกี่ยวกับสิทธิตามประชาธิปไตยของประชาชน และสร้างวินัยประชาธิปไตยให้กับประชาชนในท้องถิ่น ประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนออกไปใช้สิทธิเลือกตั้ง เชิญชวนไปเลือกตั้งใช้สิทธิทางการเมือง

ด้านปิยวาจา คือพูดจาอ่อนหวานพูดแต่สิ่งที่ดี มีประโยชน์ การให้ข้อมูลข่าวสารหรือการให้ความรู้เกี่ยวกับทางการเมือง ต่อผู้อื่นควรมอบแต่ข้อมูลที่เป็นความจริง มีประโยชน์ให้ ความรู้ที่แท้จริง ไม่สร้างข่าวลวง ไม่กระทบกระทั่งกันเนื่องด้วยความคิดเห็นที่แตกต่างกัน มีการรณรงค์การเลือกตั้ง เกี่ยวกับสิทธิตามประชาธิปไตยของประชาชน และสร้างวินัยประชาธิปไตยให้กับประชาชนในท้องถิ่น ประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนออกไปใช้สิทธิเลือกตั้ง เชิญชวนไปเลือกตั้งใช้สิทธิทางการเมือง

ด้านอัตถจริยา คือการสงเคราะห์ทุกชนิดหรือการประพฤตินสิ่งที่เป็นประโยชน์แก่ผู้อื่น การส่งเสริมความเข้าใจทางการเมือง เพื่อสร้างการมีส่วนร่วมทางการเมือง

ด้านสมานัตตา คือการเป็นผู้มีความสม่ำเสมอ หรือมีความประพฤติเสมอด้านเสมอปลาย คุณธรรมข้อนี้จะช่วยให้เราเป็นคนมีจิตใจหนักแน่นไม่โลเล รวมทั้งยังเป็นการสร้างค่านิยม และไว้วางใจให้แก่ผู้อื่นอีกด้วยเพื่อสร้างการมีส่วนร่วมทางการเมือง

อภิปรายผล

ระดับความคิดเห็นทางการเมืองของประชาชนในสังคมพหุวัฒนธรรมในอำเภอบ้านฉาง จังหวัดระยอง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความคิดเห็นทางการเมือง อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านการเมืองการปกครองระบอบประชาธิปไตย ด้านพหุวัฒนธรรม ด้านหลักพุทธธรรมที่เกี่ยวข้อง (สังคหวัตถุ) และด้านบริบทเรื่องที่วิจัย อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาผลการวิจัย สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ระดับความคิดเห็นทางการเมืองของประชาชนในสังคมพหุวัฒนธรรมในอำเภอบ้านฉาง จังหวัดระยอง

1) **ด้านความคิดเห็นทางการเมือง** จากผลการศึกษาพบว่า ระดับความคิดเห็นต่อความคิดเห็นทางการเมืองของประชาชนในสังคมพหุวัฒนธรรมในอำเภอบ้านฉาง จังหวัดระยอง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าความคิดเห็นมากที่สุด คือ ประชาชนมีความเชื่อมั่น และชื่นชมในระบอบการเมืองการปกครองที่มีสถาบันพระมหากษัตริย์เป็นสถาบันสูงสุดที่จะสามารถแก้ปัญหาของชาติให้มั่นคงยั่งยืน และมีความเหมาะสมต่อการเมืองการปกครองในประเทศไทย รองลงมาได้แก่ ผู้นำรัฐบาลเปรียบเสมือนหัวน้ำครอบครวใหญ่ฉะนั้นเราควรจะทำตามการตัดสินใจของเขา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ (พระมหาสำราญ นนทพุทธิ (ทะสุนย์), 2558) ได้วิจัยเรื่อง “การมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชนในเขตเทศบาล ตำบลร่องคำ อำเภอร่องคำ จังหวัดกาฬสินธุ์” ผลการวิจัยพบว่า การมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชนในเขตเทศบาลตำบลร่องคำ อำเภอร่องคำ จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก พิจารณาเป็นรายด้านสามารถเรียงลำดับได้ดังนี้ ด้านการรับรู้ข้อมูลข่าวสารทางการเมือง มีระดับมาก รองลงมา คือ ด้านการไปใช้สิทธิและมีส่วนร่วมในการเลือกตั้ง และที่อยู่ในระดับสุดท้าย คือ ด้านการแสดงประชามติและประชาพิจารณ์อยู่ในระดับปานกลาง

2) **ด้านการเมืองการปกครองระบอบประชาธิปไตย** จากผลการศึกษาพบว่า ระดับความคิดเห็นต่อความคิดเห็นทางการเมืองของประชาชนในสังคมพหุวัฒนธรรมในอำเภอบ้านฉาง จังหวัดระยอง โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าความคิดเห็นมากที่สุด คือ การที่ประชาชนมีทัศนคติเกี่ยวกับการเมืองว่า เป็นเรื่องของผู้นำทางการเมือง และนักการเมืองหรือชนชั้นสูงเท่านั้น ยากที่ประชาชนจะทำให้มีส่วนร่วมทางการเมือง รองลงมาได้แก่ การส่งเสริม และพัฒนาเกี่ยวกับการเมืองให้ประชาชน เป็นแนวทางการส่งเสริมประชาธิปไตยที่ถูกต้อง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ (พระมหาณัฐพล กิตติปัญญา (อรรถารส), 2563) ได้วิจัยเรื่อง “การมีส่วนร่วมทางการเมืองการปกครองของประชาชน ในเขตเทศบาลตำบล

มหาพราหมณ์ อำเภอบางบาล จังหวัดพระนครศรีอยุธยา” ผลการวิจัยพบว่า การมีส่วนร่วมทางการเมืองการปกครองของประชาชน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

3) **ด้านพหุวัฒนธรรม** พบว่า ระดับความคิดเห็นทางการเมืองของประชาชนในสังคมพหุวัฒนธรรมในอำเภอบ้านฉาง จังหวัดระยอง อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าความคิดเห็นมากที่สุด คือ ท่านเชื่อในหลักการปกครองอย่างมีส่วนร่วมของประชาชนยึดมั่นในเสียงส่วนใหญ่เคารพเสียงส่วนน้อย รองลงมาได้แก่ ทุกคนมีความเสมอภาคกันตามกฎหมายไม่ว่าจะอยู่ในฐานะแตกต่างกันอย่างไร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ (พระมหาธนวิญญ์ ญาณธีโร (กิจเดช), 2560) ได้วิจัยเรื่อง “การอยู่ร่วมกันของชุมชนพหุวัฒนธรรมตามหลักสาราณียธรรม 6 : ชุมชนวัดหงส์รัตนาราม และชุมชนมัสยิดต้นสน กรุงเทพมหานคร” ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการอยู่ร่วมกัน โดยภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับมาก มีการอยู่ร่วมกันของคนในชุมชนอยู่ในระดับมากทั้ง 6 ด้าน โดยด้านที่มีการอยู่ร่วมกันมากที่สุดคือ ด้านเมตตา กายกรรม ซึ่งสอดคล้องกับข้อมูลข้างต้น

4) **ด้านหลักพุทธธรรมที่เกี่ยวข้อง (สังคหวัตถุ)** พบว่า ระดับความคิดเห็นต่อความคิดเห็นทางการเมืองของประชาชนในสังคมพหุวัฒนธรรมในอำเภอบ้านฉาง จังหวัดระยองอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าความคิดเห็นมากที่สุด คือ หลักเสรีภาพนั้นเป็นการที่บุคคลกระทำการสิ่งใดก็ได้ที่เหมาะสมกับตนเองไม่จำเป็นต้องคำนึงว่าจะกระทบหรือละเมิดผู้อื่น รองลงมาได้แก่ อำนาจอธิปไตยถือเป็นอำนาจสูงสุดของประชาชน อันเป็นหัวใจของประชาธิปไตย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ (พระครูสังฆรักษ์วิชิต อุดตมสีโล (สมยงค์), 2560) ได้วิจัยเรื่อง “ศึกษาวิเคราะห์การบริหารงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตำบลเจริญราษฎร์ อำเภอมะนัง จังหวัดยะลา ตามหลักสังคหวัตถุ 4” ผลการวิจัยพบว่า ประชาชน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักสังคหวัตถุ 4 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

5) **ด้านบริบทเรื่องวิจัย** พบว่า ระดับความคิดเห็นต่อความคิดเห็นทางการเมืองของประชาชนในสังคมพหุวัฒนธรรมในอำเภอบ้านฉาง จังหวัดระยอง อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าความคิดเห็นมากที่สุด คือ การใช้เหตุผลสำคัญกว่า ความเชื่อ งามายในประเพณี และวัฒนธรรม บางชุมชน และท้องถิ่น รองลงมาได้แก่ ความเลื่อมล้ำทางประเพณี และวัฒนธรรม มีค่าด้วยตัวเอง การรักษาประเพณีในอดีตเป็นสิ่งสำคัญของแต่ละชุมชน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ (สุไรยา วานี, 2557) ได้ทำวิจัยเรื่อง “การอยู่ร่วมกันของชุมชนสังคมพหุวัฒนธรรม กรณีศึกษา ตำบลทรายขาว อำเภอยะรัง จังหวัดปัตตานี” ผลการวิจัยพบว่า ทูทางทรัพยากรธรรมชาติ ผู้นำชุมชนที่เข้มแข็ง ระบบการปกครองที่มีความยุติธรรม ความสัมพันธ์แบบเครือญาติ และการสื่อสารภาษาเดียวกัน เป็นปัจจัยที่เอื้อต่อการอยู่ร่วมกันอย่างปกติสุขของชาวไทยพุทธและชาวมลายูมุสลิมในพื้นที่ตำบลทรายขาว มีการนำแนวคิดสามัคคีธรรมมาปรับใช้เป็นแนวทางการรักษาความสัมพันธ์ระหว่างชาวไทยพุทธและชาวมลายูมุสลิมในช่วงที่เกิดเหตุการณ์ความไม่สงบในพื้นที่จังหวัดชายแดนใต้ โดยใช้วิธีการ

ประนีประนอม การชี้แจงเพื่อทำความเข้าใจ และการร่วมมือกันของทุกฝ่ายซึ่งเป็นวิธีการที่ดีและให้ผลอย่างยั่งยืน

องค์ความรู้ที่ได้สังเคราะห์จากการวิจัย

ผู้วิจัยได้สรุปองค์ความรู้ (Body of knowledge) ที่ได้จากการศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นทางการเมืองของประชาชนในสังคมพหุวัฒนธรรมในอำเภอบ้านฉาง จังหวัดระยอง ที่ผู้วิจัยสังเคราะห์ได้จากสอบถามและจากการสัมภาษณ์ สามารถนำมาสรุปเพื่อไปใช้ประโยชน์ได้จริง ดังแสดงในภาพที่ 1 ดังต่อไปนี้



ภาพที่ 1 องค์ความรู้ที่ได้สังเคราะห์จากการวิจัย

จากภาพที่ 1 องค์ความรู้ที่ได้สังเคราะห์จากการวิจัย เรื่อง ความคิดเห็นทางการเมืองของประชาชนในสังคมพหุวัฒนธรรมในอำเภอบ้านฉาง จังหวัดระยอง ที่ผู้วิจัยสังเคราะห์ได้จากสอบถามและจากการสัมภาษณ์ สามารถนำมาสังเคราะห์เพื่อไปใช้ประโยชน์ได้จริง ตามองค์ความรู้ที่ได้รับ สามารถขยายความได้ดังนี้

ทาน สถาบันการให้ความเชื่อมั่น ผู้นำรัฐบาลเหมือนหัวหน้าครอบครัว ทางการเมืองการปกครองในระบอบประชาธิปไตย โดยการเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการปกครองและตรวจสอบการใช้อำนาจอธิปไตยเพิ่มขึ้น ทำให้โครงสร้างทางการเมืองให้มีเสถียรภาพและประสิทธิภาพยิ่งขึ้น สนับสนุนให้ประชาชนซึ่งเป็นพลเมืองของการปกครองนั้นๆ ได้มีส่วนร่วมในการปกครองประเทศ ที่อาจจะอยู่ในลักษณะของการมีส่วนร่วมหรือการตรวจสอบการทำงาน

ของรัฐบาลได้ ความเป็นพลเมืองคือผู้ที่มีสิทธิทางการเมืองที่จะมีส่วนร่วมทางการเมืองในการตัดสินใจประเด็นสาธารณะ ประการที่สอง พลเมืองคือผู้ที่รัฐให้ความคุ้มครองตามกฎหมายในรูปของสิทธิตามกฎหมาย ประการสุดท้ายความเป็นพลเมือง หมายถึงความรู้สึกอันหนึ่งอันเดียวที่มีความรู้สึกร่วมกันในฐานะสมาชิกขององค์การทางการเมือง

ปิยวาท เปิดโอกาสให้ประชาชนแสดงความคิดเห็น ให้ประชาชนมีข้อมูลประกอบการตัดสินใจ ทั้งจากการติดตามเกี่ยวกับการเลือกตั้งในแต่ละครั้ง แสดงให้เห็นถึงความสำคัญของคุณข้อมูลข่าวสารที่นักการเมืองต้องให้ความสนใจ การประชาสัมพันธ์เผยแพร่ในรูปแบบต่างๆ ที่ทำให้ประชาชนสนใจ ประชาชนติดตามมูลข่าวสารการเลือกตั้งที่เป็นแผ่นพับใบปลิวและป้ายโฆษณาประชาสัมพันธ์ ประชาชนมีการตรวจสอบสิทธิของตนเองและคนในครอบครัวเกี่ยวกับสิทธิต่าง ๆ ในการเลือกตั้ง เช่น ตรวจสอบบัญชีรายชื่อ และหน่วยเลือกตั้งที่ใช้สิทธิ และหาความรู้เกี่ยวกับผู้สมัครและนโยบายต่างๆ ตรวจเช็คเอกสารการยื่นหลักฐานสำหรับการออกเสียงเลือกตั้ง

อรรถจริยา ระบบการเมืองต้องสงเคราะห์ ส่งเสริมประชาชน ให้มีโอกาสในการเข้าร่วมและทำกิจกรรมทางการเมืองที่มีนโยบายตรงกับตนเอง ซึ่งประชาชนสามารถติดตามข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับผู้สมัครเลือกตั้งระดับต่างๆ อย่างต่อเนื่องจากตัวแทนพรรคหรือหัวหน้าในพื้นที่ เพื่อประกอบการตัดสินใจ เลือกผู้สมัคร โดยดูผลการดำเนินงาน เพื่อพิจารณาต่อไป การเข้าไปช่วยผู้สมัครติดป้ายหาเสียงหรือร่วมเดินหาเสียงกับผู้สมัครการเมือง ทำให้เป็นสมาชิกโดยไม่รู้ตัว

สมานัตตา ระบบการเมืองต้องมีความสม่ำเสมอ การแสดงความคิดเห็นผ่านเวทีสาธารณะ หรือการวิพากษ์วิจารณ์การดำเนินงานของรัฐบาล เพื่อนำเสนอแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร เข้าร่วมในการแสดงประชามติแสดงความคิดเห็นทางการเมืองในการเปิดเวทีสาธารณะ การเข้าไปมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย การวางแผนพัฒนาทางการเมืองร่วมกับท้องถิ่น เป็นการวิพากษ์ หรือการมีส่วนร่วมออกความเห็นวิพากษ์วิจารณ์เกี่ยวกับการเมือง และนักการเมืองในพรรคนั้น

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. หน่วยงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ควรสร้างความเชื่อมั่น และชื่นชมในระบอบการเมืองการปกครองที่มีสถาบันพระมหากษัตริย์เป็นสถาบันสูงสุดที่จะสามารถแก้ปัญหาของชาติให้มั่นคงยั่งยืน และมีความเหมาะสมต่อการเมืองการปกครองในประเทศไทย
2. หน่วยงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ควรปลูกฝังทัศนคติเกี่ยวกับการเมืองว่า เป็นเรื่องของผู้นำทางการเมือง และนักการเมืองหรือชนชั้นสูงเท่านั้น ยากที่ประชาชนจะทำให้มีส่วนร่วมทางการเมือง

3. หน่วยงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ควรแสดงให้ประชาชนเชื่อในหลักการปกครองอย่างมีส่วนร่วมของประชาชนยึดมั่นในเสียงส่วนใหญ่เคารพเสียงส่วนน้อย

4. หน่วยงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ควรใช้หลักกฎหมายให้เกิดประโยชน์และคุ้มครองประชาชนอย่างแท้จริง

5. หน่วยงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้ประชาชนเชื่อในเหตุผล

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

1. หน่วยงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ควรปฏิบัติต่อประชาชนในระบอบการเมืองการปกครองให้มีความเหมาะสมต่อการเมืองการปกครองในประเทศไทย

2. หน่วยงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ควรปฏิบัติต่อประชาชนเกี่ยวกับการเมืองว่าเป็นเรื่องของคน

3. หน่วยงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ควรปฏิบัติให้ประชาชนเชื่อในหลักการปกครองอย่างมีส่วนร่วม

4. หน่วยงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ปฏิบัติต่อประชาชนตามหลักกฎหมายให้เกิดประโยชน์และคุ้มครองประชาชน

5. หน่วยงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ปฏิบัติต่อประชาชนด้วยเหตุด้วยผล

ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรวิจัยเกี่ยวกับ “การรับรู้ข่าวสารทางการเมืองของประชาชนกลุ่มพหุวัฒนธรรม”

2. ควรวิจัยเกี่ยวกับ “ระบบอุปถัมภ์นั้นยังเป็นพฤติกรรมที่ปฏิบัติกันอยู่ในสังคมไทย”

3. ควรวิจัยเกี่ยวกับ “การส่งเสริม และพัฒนาเกี่ยวกับการเมืองของประชาชนกลุ่มพหุวัฒนธรรม”

4. ควรวิจัยเกี่ยวกับ “การกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่นทำให้ประชาชนตื่นตัวทางการเมืองและเข้ามามีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชนกลุ่มพหุวัฒนธรรม”

5. ควรวิจัยเกี่ยวกับ “หลักการปกครองอย่างมีส่วนร่วมของประชาชนยึดมั่นในเสียงส่วนใหญ่เคารพเสียงส่วนน้อยของประชาชนกลุ่มพหุวัฒนธรรม”

เอกสารอ้างอิง

กฤติธี ศรีเกตุ. (2561). การวิเคราะห์การเมืองตามแนวคิดพหุวัฒนธรรม หน่วยที่ 12 ใน ประมวลสาระชุดวิชาการวิเคราะห์การเมือง. นนทบุรี: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัย สุโขทัยธรรมาธิราช.

สุโรยา วานี. (2557). การอยู่ร่วมกันของชุมชนในสังคมพหุวัฒนธรรม กรณีศึกษา ตำบลทรายขาว อำเภอกอโกโพธิ์ จังหวัดปัตตานี. วารสารการเมืองการปกครอง ประเด็นปัญหาปัจจุบันในอาเซียน, 4(1), 204-219.

- พระครูสังฆรักษ์วัชรวิศ (อุตตมสีโล สมยงค์). (2560). *ศึกษาวิเคราะห์การบริหารงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตำบลเจริญราษฎร์ อำเภอแม่ใจ จังหวัดพะเยา ตามหลักสังคมทฤษฎี 4* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระมหาณัฐพล กิตติปัญญา. (2563). *การมีส่วนร่วมทางการเมืองการปกครองของประชาชน ในเขตเทศบาลตำบลมหาพรหมณ์ อำเภอบางบาล จังหวัดพระนครศรีอยุธยา* (สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระมหาธนวิทย์ ญาณธีโร. (2560). *การอยู่ร่วมกันของชุมชนพหุวัฒนธรรมตามหลักสสารนิยมธรรม 6 : ชุมชนวัดหงส์รัตนาราม และชุมชนมัสยิดต้นสน กรุงเทพมหานคร* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระมหาสำราญ นนพทฤธิ. (2558). *การมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชนในเขตเทศบาลตำบลร่องคำ อำเภอร่องคำ จังหวัดกาฬสินธุ์* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- สุรพล สุษะพรหม. (2553). *ระเบียบวิธีวิจัยทางการจัดการ*. พระนครศรีอยุธยา: มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- ศิริจิต สุนันตะ. (2563). *สถานการณ์โต้แย้งเรื่องพหุวัฒนธรรมในประเทศไทย*. *วารสารภาษาและวัฒนธรรม*, 32(1), 6.
- ประดิษฐ์ ชินอุดมทรัพย์. (2564). *มิติทางสังคมและวัฒนธรรมกับการท้าทายประชาธิปไตย*. สืบค้น 10 กันยายน 2564, จาก <https://www.stou.ac.th/Schoolnew/polsci>
- Bennett David. (1998). *Multicultural States Rethinking Difference and Identity*. London: Routledge.
- Mitchell. M.B., & Salsbury. E.R.. (1999). *Encyclopedia of multicultural education*. British: Greenwood.



ยิ่งสูงวัย ใจยิ่งเหงา : แนวทางดูแลผู้สูงวัยให้ห่างไกลจากความเหงา*
THE OLDER THE AGE THE LONELIER: GUIDELINES FOR CARE OF THE ELDERLY
TO STAY AWAY FROM LONELINESS



กนกวรรณ วิลาวรรณ

Kanokwan Wilawan

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

Mahachulalongkornrajavidyalaya University

Corresponding Author E-mail: semaoh.3@gmail.com

บทคัดย่อ

ความเหงาเป็นปัญหาที่พบได้บ่อยในผู้สูงอายุในทุกภูมิภาค ไม่ว่าจะประเทศไทยหรือทั่วโลก แต่ผู้คนมักมองข้ามและเข้าใจผิดว่าเป็นการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นของช่วงวัยผู้สูงอายุ แต่ในความเป็นจริงแล้ว “ความเหงา” เมื่อเกิดขึ้นแล้วย่อมส่งผลกระทบต่อทั้งร่างกาย จิตใจ สังคม และจิตวิญญาณของผู้สูงอายุ อันส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุลดลงไปด้วย ยิ่งไปกว่านั้น “ความเหงา” อาจนำไปสู่การเกิดภาวะซึมเศร้าและความคิดพุดติกรรมเสี่ยงที่จะฆ่าตัวตายได้ ในงานเขียนนี้จึงได้อธิบายถึงนิยามของ “ความเหงา” สาเหตุการเกิดความเหงาในผู้สูงอายุไปจนถึงแนวทางการดูแลผู้สูงอายุอย่างไรให้ห่างไกลจาก “ความเหงา”

คำสำคัญ: ผู้สูงวัย; ความเหงา; แนวทางการดูแลผู้สูงวัย

Abstract

Loneliness is a common problem among older people in all regions. Whether in Thailand or around the world. Anyhow, people are often overlooking and mistaking for the changes that occur in older age. But in fact, “Loneliness”, when it occurs, affects the body, mind, society and spirit of the elderly which affects the quality of life of the elderly as well.

Moreover “Loneliness” can lead to depression and suicidal thoughts of risky behavior. In this writing, the definition of loneliness is explained. Causes of loneliness in the elderly to how to care for the elderly, how to stay away from “loneliness”.

Keywords: Elderly; Loneliness; Elderly care guidelines

*Received May 13, 2021; Revised July 12, 2021; Accepted November 20, 2022

บทนำ

ในยุคสมัยปัจจุบันเรากำลังเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงทางโครงสร้างของประชากรที่สำคัญ คือ การเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ อันเนื่องมาจากจำนวนผู้สูงอายุที่เพิ่มมากขึ้นอย่างต่อเนื่อง ซึ่งในส่วนของประเทศไทยได้เข้าสู่สังคมผู้สูงอายุตั้งแต่ปี 2548 แล้ว โดยสมัยนั้นมีผู้สูงอายุ 10.4% และในปี 2564 นี้ จะเข้าสู่ “สังคมผู้สูงอายุโดยสมบูรณ์” ตามหลักเกณฑ์ที่ว่า คือ มี “คนแก่” อายุ 60 ปีขึ้นไปมากกว่า 20 % ของประชากรทั้งประเทศ จากการคาดการณ์ไว้ แต่เมื่อพิจารณาจากตัวเลขทางสถิติของผู้สูงอายุของประเทศไทย พบว่า มีจำนวน 11,627,130 คน คิดเป็น 17.57 % ของประชากรทั้งหมด (กรมกิจการผู้สูงอายุ, 2562) นอกจากนี้องค์การสหประชาชาติยังคาดการณ์ไว้ว่าในช่วงปี 2001-2100 (พ.ศ.2544-2643) จะเป็นศตวรรษแห่งผู้สูงอายุ โลกจะก้าวเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุซึ่งแต่ละประเทศจะเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุแตกต่างกันไป ตามสภาพแวดล้อม เช่น การพัฒนาด้านการแพทย์ ความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ และโภชนาการทางด้านอาหาร ฯลฯ สำหรับบริบทของสังคมไทยเมื่อโครงสร้างของครอบครัวไทยที่ได้เปลี่ยนแปลงไปสมาชิกในครอบครัวจำเป็นต้องออกไปทำงานนอกบ้าน ผู้สูงอายุจำนวนหนึ่งอาจไม่ได้รับการดูแลที่มีคุณภาพเนื่องจากไม่มีญาติ หรือ ญาติไม่มีเวลาเพียงพอ และมีข้อจำกัดในการดูแลผู้สูงอายุที่มีภาวะต้องพึ่งพิงปัญหาเหล่านี้จะเพิ่มมากขึ้นในอนาคต ด้วยเหตุที่ผู้สูงอายุที่อาศัยอยู่เพียงลำพังจะมีความเสี่ยงสูงที่เป็นเป็นผู้อยู่ในกลุ่มที่พึ่งพิงทางสังคมมาอย่างยาวนานทั้งในระดับครอบครัวเองและชุมชนที่อยู่อาศัย ซึ่งผู้สูงอายุนอกจากจะต้องเผชิญกับความสูงวัยของตนเองแล้วยังมีความเปราะบางในตนเอง จากการที่มีพลังชีวิตที่ลดลง ด้วยปัจจัยทั้งภายในและภายนอกที่มากระทบต่อคุณภาพชีวิตที่ลดลงไปด้วย และสิ่งที่เป็นผลกระทบที่ตามมาคือเกิดภาวะ “ความเหงาในผู้สูงอายุ” โดยจากงานวิจัย พบว่า ในผู้ที่อายุมากกว่า 65 ปีขึ้นไป จะเผชิญกับสถานการณ์ความเหงาเฉียบพลันได้ 1 ใน 10 คน หากอายุมากกว่า 80 ปีขึ้นไป จะพบได้สูงถึง 1 ใน 2 คน พิษภัยของความเหงา หากปล่อยไปจะกลายเป็น ความเหงาเรื้อรัง (Chronic loneliness) เป็นจุดเริ่มต้นของโรคซึมเศร้า และเป็นปัจจัยเสี่ยงการเจ็บป่วยทางจิตใจที่ส่งผลเกิดโรคทางกายหลายโรค (กรมสุขภาพจิต, 2563) แต่ไม่ว่าจะมี “ผู้สูงอายุ-คนแก่-คนชรา” อะไรก็แล้วแต่ที่เราใช้เรียกเพิ่มขึ้นมามากมายเท่าไร สิ่งที่เราเราซึ่งเป็นลูกหลานต้องทำก็คือ การให้ความรัก ความห่วงใย ดูแลเอาใส่พวกเขา อย่าให้ต้องรู้สึกอ้างว้าง เปล่าเปลี่ยว เหมือนถูกทอดทิ้งไว้เพียงลำพัง

นิยามคำว่า “ความเหงา”

ได้มีนักวิชาการให้ความหมายและนิยามคำว่า “ความเหงา” (Loneliness) ไว้ในหลายทัศนะ ดังนี้

คำว่า “ความเหงา” เป็นความรู้สึกที่ตนเองได้ขาดสัมพันธ์ภาพที่มีความหมายกับบุคคลอื่น ซึ่งเป็นประสบการณ์ที่ไม่สบายใจอันเกิดจากความบกพร่องในสัมพันธ์ภาพของบุคคลในด้าน

คุณภาพหรือปริมาณก็ได้ (Peplau & Perman, 1982) และเป็นความรู้สึกที่ทำให้เกิดความทุกข์ใจอย่างมาก เป็นปฏิกิริยาตอบสนองที่คลุมเครือ อันทำให้เกิดความรู้สึกท้อแท้ไร้สาเหตุที่ชัดเจน มีการแยกจากบุคคลอื่น ทำให้รู้สึกว่าตนเองด้อยคุณค่า ไม่มีใครรักและเอาใจใส่ มีความรู้สึกโดดเดี่ยวและอยากปลีกตัวออกไปจากสังคม (Rodgers, 1989) ซึ่งความเหงายังเป็นประสบการณ์ของความทุกข์ที่เกิดจากความต้องการความรัก ความผูกพันของมนุษย์ที่มีต่อบุคคลอื่น หากแต่ความต้องการนั้นไม่ได้รับการสนองตอบอย่างเพียงพอ กล่าวคือ แม้ความเหงาจะเป็นประสบการณ์ทางอารมณ์ที่เศร้าโศก แต่เกณฑ์ทางอารมณ์อย่างเพียงอย่างเดียว อาจไม่เพียงพอที่จะทำให้เราระบุได้ว่าประสบการณ์ที่ไม่สบายใจนั้น คือ “ความเหงา” จึงมีการใช้แนวทางของพฤติกรรมเพื่อประกอบการพิจารณาความเหงาด้วย โดยใช้พฤติกรรมหลาย ๆ พฤติกรรมในการระบุว่ามีความเหงาเกิดขึ้น เช่น การมีปฏิสัมพันธ์ในสังคมน้อย การสร้างสัมพันธ์ภาพกับผู้อื่นได้ยาก หรือแม้ว่าเกิดความรู้สึกไม่พึงพอใจในรูปแบบของปฏิสัมพันธ์ในสังคม จากหลักการจะเห็นได้ว่า การอยู่คนเดียวอาจไม่เกี่ยวข้องกับความเหงา เพราะบุคคลอาจมีความสุขกับการอยู่คนเดียวได้ แต่เมื่อบุคคลไม่มีความสุขเพราะรู้สึกว่ายู่คนเดียวบ่อย ๆ ก็อาจจะเรียกได้ว่าเป็นความเหงา นอกจากนี้เมื่อพิจารณาแล้วจะพบว่า ความเหงายังเกี่ยวข้องกับความคิดของบุคคล กล่าวคือ บุคคลที่เหงา จะมีความต้องการสร้างสัมพันธ์ภาพกับผู้อื่นที่ใกล้ชิดหรือบ่อยครั้งขึ้น อย่างไรก็ตามเมื่อพิจารณาประสบการณ์ความเหงา จึงต้องพิจารณาจากพื้นฐานทางความคิด อารมณ์และพฤติกรรมประกอบกันทั้งหมด

นอกจากนี้ “ความเหงา” ยังนิยามความหมายได้อีก 3 ประการ ได้แก่ 1) ความเหงา อันเกิดจากความบกพร่องเกี่ยวกับสัมพันธ์ภาพทางสังคมของตัวบุคคล 2) ความเหงา อันเป็นปรากฏการณ์ด้านความรู้สึกที่รับรู้ได้ด้วยตนเอง มีความแตกต่างจากการอยู่คนเดียวหรือความโดดเดี่ยว ในการติดต่อกับผู้อื่นจะทำให้เกิดความเหงาขึ้นได้ เมื่อคนเราเกิดความไม่พอใจในคุณภาพของการติดต่อสัมพันธ์นั้น 3) ความเหงาเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับความทุกข์ใจ (วัลภา โคลิตานนท์, 2542) นอกจากนี้ ชูลท์ซ (Shultz, 1988) ก็ได้อธิบายถึงความเหงาไว้อีก 3 ประเภท ตามระยะเวลาของความเหงา คือ 1) ความเหงาชนิดชั่วคราว (Transient Loneliness) หรือความเหงาในชีวิตประจำวัน (Everyday Loneliness) เป็นความเหงาที่พบมากที่สุด จะเป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นเป็นครั้งคราว และเกิดขึ้นไม่นานนัก ก็จะหายไปเอง อาการที่เกิดขึ้นจะไม่รุนแรง และส่งผลกระทบต่อการใช้ชีวิตน้อยมาก 2) ความเหงาชนิดที่เกิดจากการมีสถานการณ์ที่สำคัญในชีวิตเกิดขึ้นกับบุคคลนั้น (Situation Loneliness) เป็นความเหงาที่มีมักจะเกิดภายหลังเหตุการณ์เคร่งครัดที่สำคัญของชีวิต เช่น การตายของคู่สมรส หรือการหย่าร้าง การย้ายบ้านย้ายถิ่นฐานของคนที่มีสัมพันธ์ภาพด้วย บุคคลที่เกิดความรู้สึกนี้จะหายจากความเหงาและยอมรับความสูญเสียในเวลาไม่นานเกิน 1-2 ปี และ 3) ความเหงาชนิดเรื้อรัง (Chronic Loneliness) เกิดในบุคคลที่ไม่เคยพึงพอใจสัมพันธ์ภาพของตนกับผู้อื่น เป็นระยะเวลา 1-2 ปี ติดต่อกัน โดยที่บุคคลนั้นไม่สามารถพัฒนาให้สัมพันธ์ภาพ ดีขึ้นได้เลย ทำให้ไม่มีสัมพันธ์ภาพที่ใกล้ชิดสนิทสนมกับ

ผู้อื่นได้ หรืออีกนัยหนึ่งเป็นความเหงาที่เกิดต่อเนื่องกันนานกว่า 2 ปี โดยไม่มีเหตุการณ์มากระทบ ความเหงาประเภทนี้มักเกิดกับคนที่มีปัญหาทางบุคลิกภาพและการปรับตัว ไม่ได้ขึ้นอยู่กับสถานการณ์ใด ๆ อาการแสดงมักเป็นไปทางร่างกายโดยเกิดจากความบกพร่องในบุคลิกภาพที่สะสมมาตั้งแต่วันเด็ก จึงยากที่จะแก้ไขภาวะนี้ได้ด้วยตนเอง

บางคนอาจมีความเหงาที่เรื้อรังแอบแฝงซ่อนเร้นอยู่ในส่วนลึกของจิตใจที่เรียกว่า Latent Chronic Loneliness เมื่อมีเหตุการณ์บางอย่างมากระทบจะแสดงความเหงาออกมา โดยไม่สามารถปรับตัว ให้อยอมรับกับเหตุการณ์นั้น จนเกิดเป็นความเหงาเรื้อรังได้ นอกจากนี้ ความเหงายังแบ่งออกเป็น 2 มิติ ได้แก่ มิติทางอารมณ์ (Emotional Dimension) คือ การขาดหรือบกพร่องในความรู้สึกเกี่ยวพันกันทางสังคมซึ่งเป็นมิติแบบนามธรรม และ 2) มิติทางสังคม (Social Dimension) คือ การที่ขาดหายไปหรือการไม่มีสถานที่ที่ได้รับการยอมรับในการเข้าชุมชน เป็นสถานะทางความรู้สึกและอารมณ์ของบุคคลที่มีระดับความไม่พึงพอใจต่อความสัมพันธ์จากสังคม ซึ่งเป็นผลต่อการแยกตัวจากสังคมในที่สุด

เมื่อสูงวัย เหตุใดใจถึงเหงา

ในบริบทของความเหงานี้มีผลการศึกษาวิจัยที่รองรับเกี่ยวกับเรื่องนี้ โดยในงานวิจัยของ Chris Segrin และคณะจากมหาวิทยาลัยแอริโซนาที่ศึกษาในประชากร 456 คน จาก 169 ครอบครัว พบว่า ว่าในกลุ่มวัยพ่อแม่-ปู่ย่าตายาย ความเหงาที่เพิ่มขึ้นมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับอาการผิดปกติของร่างกายที่เพิ่มขึ้นด้วย พอเหงามากขึ้นภาวะสุขภาพโดยรวมของผู้เข้าร่วมการศึกษาก็ลดลง แรงสนับสนุนจากผู้คนรอบข้างเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยลดความเหงาได้ ไม่ว่าในวัยไหน ในกลุ่มวัยรุ่นและวัยผู้ใหญ่ แรงสนับสนุนที่มีผลต่อพวกเขามากมักมาจากกลุ่มเพื่อน ซึ่งต่างจากกลุ่มผู้สูงวัยที่แรงสนับสนุนจากกลุ่มญาติ ลูก หลานจะมีประสิทธิภาพมากกว่าจากกลุ่มเพื่อน ๆ ในกลุ่มผู้สูงวัย ความช่วยเหลือจากคนต่างวัยมีแนวโน้มว่าจะมีประโยชน์ทางจิตใจมากที่สุดเนื่องจากเป็นช่วงวัยที่มีข้อจำกัดมากขึ้นและมีความคาดหวังที่จะได้รับความช่วยเหลือต่าง ๆ (Chris et al., 2012) ทั้งนี้ความเหงาและปัจจัยส่วนบุคคลของผู้สูงอายุ ซึ่งปัญหาที่รุนแรงในผู้สูงอายุซึ่งมีผลการศึกษาวิจัยในสหรัฐอเมริกาพบว่า จำนวนผู้สูงอายุมากกว่า 1 ใน 4 ซึ่งมีปัญหาเกี่ยวกับความเหงา นอกจากนี้ยังพบว่าปัญหาดังกล่าวมีความรุนแรงและพบมากเป็นปัญหาอันดับที่ 2 รองจากความกลัวที่เกี่ยวกับปัญหาอาชญากรรม (Ryan & Patterson, 1987) และได้กลายเป็นปัญหาสำคัญที่เกิดขึ้นกับผู้สูงอายุ ซึ่งภาวะความเหงาเป็นสภาวะทางจิตใจที่อธิบายเป็นคำพูดไม่ได้และมีความเข้าใจยาก เป็นอาการที่แสดงออกถึงความผิดปกติด้านจิตใจและอารมณ์ที่เกี่ยวข้องกับความเครียดทางสังคม เป็นปฏิกิริยาตอบสนองที่คลุมเครือ ทำให้เกิดความรู้สึกท้อแท้ไร้สาเหตุชัดเจน มีการแยกตัวจากผู้อื่น รู้สึกว่าตนเองด้อยค่า ไม่มีใครรักและเอาใจใส่ มีความรู้สึกโดดเดี่ยวและอยากแยกตัวออกจากสังคม

มีนักวิชาการได้อธิบายถึงความเหงาของผู้สูงอายุไว้ 3 ชนิด ได้แก่ ชนิดที่เกิดขึ้นชั่วคราวแล้วหายไป ชนิดที่เกิดจากสถานการณ์ที่สำคัญในชีวิตและเป็นชนิดที่เรื้อรัง (Shultz, 1988). โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. ความเหงาชนิดที่เกิดขึ้นชั่วคราวแล้วหายไป (Transient loneliness) เนื่องจากต้องแยกจากกลุ่มเพื่อนหรือผู้คนในสังคม ความเหงานั้นอาจจะเกิดขึ้นนานเป็นนาทีหรือเป็นชั่วโมงก็ได้ เมื่อได้พบปะเพื่อนฝูงหรือผู้คน อาการก็จะหายไป

2. ความเหงาชนิดที่เกิดจากสถานการณ์สำคัญในชีวิต (Situational loneliness) เป็นความเหงาที่เกิดจากการสูญเสียคู่ชีวิตหรือเพื่อนสนิท การเกษียณอายุการทำงาน ซึ่งความเหงาชนิดนี้อาจจะเกิดขึ้นและอยู่ได้เป็นระยะเวลานานโดยอาจจะนานเป็นปี

3. ความเหงาชนิดเรื้อรัง (Chronic loneliness) เป็นแบบแผนพฤติกรรมที่ผิดๆ อันเนื่องมาจากไม่มีความสัมพันธ์กับแบบใกล้ชิดสนิทสนม หรือผูกพันอยู่กับสิ่งใดได้อีก หรือถ้ามีก็เป็นเพียงผิวเผินเท่านั้น ซึ่งความเหงาชนิดนี้จะอยู่ในวิถีชีวิตตลอดไป

ความเหงาเป็นปัญหาทางจิตใจที่รุนแรงปัญหาหนึ่ง เมื่อเกิดกับผู้สูงอายุก่อให้เกิดความไม่สบายใจ เป็นความทุกข์ทรมาน ความรู้สึกเหงาอาจเกิดขึ้นชั่วคราวหรือนานเป็นปีก็ได้ แล้วแต่สาเหตุและความรุนแรงของเหตุการณ์ที่มากระทบและการปรับตัวของผู้สูงอายุแต่ละคน ผู้สูงอายุที่ไม่ปรับตัวอาจเกิดความรู้สึกซึมเศร้าในที่สุด

นอกจากนี้สาเหตุของความเหงา 3 ประการของผู้สูงอายุ ได้แก่

1) การเปลี่ยนแปลงทางด้านร่างกาย ซึ่งเป็นการเสื่อมสภาพของร่างกาย เช่น ประสาทสัมผัสเสื่อมลง การมองเห็นไม่ชัด การไม่ค่อยได้ยินเสียง ทำให้ไม่สะดวกในการติดต่อสื่อสารกับบุคคลอื่น อาจจะทำให้การแปลความหมายสิ่งแวดล้อมผิดไป ซึ่งนำไปสู่ความคับข้องใจ แยกตัวออกจากสังคม ทำให้เกิดความเหงาได้ง่าย (Brunner & Suddart, 1984)

2) ความเปลี่ยนแปลงทางสังคมนั้น เมื่อบุคคลมีอายุ 60 ปี ขึ้นไป เป็นช่วงที่เริ่มห่างจากสังคม ภาระหน้าที่และบทบาททางสังคมของผู้สูงอายุจะลดลง การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างและความผูกพันภายในครอบครัว ทำให้ผู้สูงอายุที่อยู่ร่วมกับบุตรหลานของตนเองต่างวัย ต่างความรู้ต่างประสบการณ์ รสนิยมไม่พบความสุข ความพอใจที่อบอุ่นลึกซึ้ง เหมือนชีวิตในสมัยก่อน บางครั้งผู้สูงอายุก็ต้องการแยกตนเองออกไปอยู่ตามลำพัง ซึ่งทำให้เกิดความเหงาได้ นอกจากนั้น การสูญเสียบุคคลอันเป็นที่รักที่มีความหมายต่อตน มักจะทำให้ผู้สูงอายุเกิดความเหงามากขึ้น

3) การเปลี่ยนแปลงทางจิตใจและอารมณ์ โดยทั่วไปนั้น การจากไปของคู่ชีวิตเป็นสาเหตุของความเหงา ก่อปรกฏการสูญเสียต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในช่วงวัยของผู้สูงอายุนั้น ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงมโนทัศน์และความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง ทำให้อารมณ์ไม่มั่นคง หงุดหงิด โกรธง่าย และกระทบกระเทือนใจง่าย ผู้สูงอายุบางรายอาจจะมีลักษณะจู้จี้ขี้บ่นมากขึ้น ซึ่งบุตรหลานอาจจะเกิดความรำคาญ ก็มักจะปล่อยให้อยู่ตามลำพังซึ่งจะทำให้มีแนวโน้มที่จะเกิดความรู้สึกเหงาได้ (Christ & Hohloch, 1988)

ปัจจัยคัดสรรที่สัมพันธ์กับความเหงา

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความเหงาของผู้สูงอายุพบว่ามีหลายปัจจัยที่สัมพันธ์กับความเหงาของผู้สูงอายุ ซึ่งเป็นปัจจัยนำไปสู่ความเหงาได้ ดังนี้

1. เพศ เป็นปัจจัยหรือตัวแปรที่จัดว่ามีอิทธิพลต่อการเกิดของปัญหาและการเผชิญหน้ากับปัญหา ซึ่งการปรับตัวแต่ละปัญหา อีกทั้งการหาทางระบายปัญหานั้น หรือความทุกข์ใจ ซึ่งนอกจากนี้ เพศ ยังเป็นสิ่งที่กำหนดถึงความแตกต่างของตัวบุคคลในสังคมอีกด้วย ซึ่งในสังคมไทยนั้น เพศชายได้ถูกกำหนดให้เป็นผู้นำของครอบครัวเป็นส่วนใหญ่ ขณะที่เพศหญิงนั้น แม้ว่าจะทำงานแบ่งเบาภาระให้กับครอบครัวได้ แต่ยังคงทำหน้าที่เป็นแม่บ้าน ซึ่งส่วนใหญ่ยังคงให้ความเคารพต่อความเป็นผู้นำครอบครัวของเพศชาย จึงทำให้เพศชายได้รับความยกย่องและนับถือจากสังคม จึงทำให้เพศชายมักมองคุณค่าของตนเองสูงกว่าเพศหญิง โดยส่วนใหญ่แล้วเพศหญิงยังเข้าใจว่าตนมีความสามารถด้านร่างกายต่ำกว่าเพศชาย ทำให้มีการปรับตัวต่อสภาวะการณ์ได้ยากกว่าระดับการพึ่งพาผู้อื่นและมีข้อจำกัดในกิจกรรมประจำวันมากกว่าเพศชาย เราจึงพบว่าผู้สูงอายุที่เป็นหญิงมักประสบปัญหาสุขภาพกายและสุขภาพจิตมากกว่าผู้สูงอายุชาย ดังนั้น เมื่อต้องประสบกับภาวะการพลัดพรากจากของบุคคลอันเป็นที่รักจึงมักจะทำให้ผู้สูงอายุที่เป็นหญิงมีโอกาสดังกล่าวเกิดความเหงาได้มากกว่าผู้สูงอายุชาย

2. อายุ เป็นปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสบการณ์ของชีวิต อันเนื่องมาจากอายุที่มากขึ้นทำให้ร่างกายเกิดความเสื่อมถอย เกิดภาวะเจ็บป่วยได้ง่ายกว่าวัยอื่นๆ อันเป็นผลมาจากการเจ็บป่วยเรื้อรัง การเจ็บป่วยที่รักษาไม่หายขาด ทำให้ต้องใช้ระยะเวลาในการรักษายาวนานและอาจทำให้มีอาการกำเริบได้เป็นบางครั้งคราว ทั้งนี้เมื่อเกิดการเจ็บป่วยเรื้อรังของผู้สูงอายุจึงทำให้ความสามารถในการดูแลตัวเองได้ลดลงไปบ้างและทำให้ต้องพึ่งพาผู้อื่นมากขึ้นตามไปด้วย อันส่งผลให้ผู้สูงอายุมีข้อจำกัดหรือไม่สามารถในการเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ทางสังคมได้ ทำให้เกิดการแยกตัวออกจากสังคมไปบ้าง ทำให้เกิดความรู้สึกมีคุณค่าในตัวเองที่ลดลงนำไปสู่ความเหงาได้ โดยมากจะพบในผู้สูงอายุวัยบั้นปลาย คือ อายุมากกว่า 80 ปี (Steptoe et al., 2013)

3. สถานภาพส่วนบุคคล ผู้สูงอายุที่ไม่ว่าจะอยู่ในสถานะสมรส สถานภาพสมรส โสด หย่า หรือหม้าย ล้วนแล้วแต่เป็นปัจจัยสำคัญที่เกี่ยวข้องกับความเหงาของผู้สูงอายุกล่าวคือ กลุ่มที่เป็นโสด หม้าย หย่า หรือแยกกันอยู่ จะเป็นกลุ่มคนที่คอยให้คำปรึกษาปัญหาชีวิตอย่างใกล้ชิดตรงกันข้ามกับผู้สูงอายุที่มีคู่ชีวิตอยู่ด้วยจะมีผู้คอยให้คำปรึกษา ให้กำลังใจและสร้างความอบอุ่นใจในภาวะที่เกิดปัญหาในชีวิตขึ้นหรือต้องเผชิญกับปัญหาในสังคมรอบข้าง โดยปกติทั่วไปแล้วผู้คนทุกเพศทุกวัยอาจจะประสบกับความเหงาได้เหมือนกันทุกคน แต่มักจะเป็นภาวะที่เกิดขึ้นไม่นานแล้วหายไป แต่กับผู้สูงอายุแล้วอาจจะเหงานานและรุนแรงกว่า โดยเฉพาะกับกลุ่มผู้สูงอายุที่ต้องเผชิญกับความสูญเสียบุคคลอันเป็นที่รัก การขาดเพื่อนคู่คิด ขาดบุคคลใกล้ชิด (Theeke, 2009)

4. การอยู่คนเดียว เป็นปัจจัยที่นำไปสู่ความเหงาของผู้สูงอายุได้อันเนื่องมาจากการอยู่คนเดียวทำให้ผู้สูงอายุขาดความรักและเอาใจใส่ จึงทำให้เกิดรู้สึกท้อแท้ หดหู่ในชีวิตจนทำให้เกิดการแยกตัวออกสังคมไปและทำให้เกิดความรู้สึกเหงาในที่สุด (Smith, 2012)

5. การเปลี่ยนแปลงด้านร่างกาย ผู้สูงอายุที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงของระบบต่างๆ ในร่างกายทำให้ไม่สามารถทำกิจวัตรประจำวันของตนเองได้ หรือทำได้น้อยลง มักจะส่งผลให้รู้สึกว่าตนเองเป็นภาระต้องพึ่งพิงคนอื่นมากเกินไป ทำให้รู้สึกว่าตนเองไร้ประโยชน์และทำให้เกิดความรู้สึกเหงาขึ้นได้ (NEG, 2013)

6. การมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางสังคมลดลง การที่ผู้สูงอายุมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางสังคมที่น้อยลงอาจจะด้วยเหตุปัจจัยหลายประการ เช่น การย้ายถิ่นฐานที่อยู่อาศัย ปัจจัยด้านสุขภาพที่เปลี่ยนแปลงไปตามวัย เป็นต้น ทำให้รู้สึกว่าขาดการสนับสนุนจากทางสังคม รู้สึกว่าไม่ได้รับการดูแลและสนใจ อาจจะทำให้เกิดความอ้างว้างโดดเดี่ยว รู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองลดลง จึงทำให้เกิดภาวะความเหงาขึ้นได้ (Phimphanchaiyaboon, 2015)

ความเหงาของผู้สูงอายุไทย

จากผลสำรวจล่าสุดในปี พ.ศ. 2562 ของมหาวิทยาลัยมหิดล ระบุว่าประเทศไทยมีสถิติคนเหงาพุ่งสูงถึง 26.57 ล้านนอกจากนี้เมื่อสำรวจกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 1,126 คน พบว่า วัยทำงาน 49.3% วัยรุ่นวัยเรียน 41.8% วัยผู้ใหญ่ 33.6% และผู้สูงอายุ 24.5% สะท้อนปรากฏการณ์ยังอยู่ในช่วงเปลี่ยนผ่านของชีวิตยิ่งเหงามากขึ้นจนกลายเป็นวิกฤตการณ์ที่ถูกพูดถึงและหลายๆ คนหันมองตรวจเช็คตัวเองเป็นการด่วนเพราะซึ่งอย่างที่รู้ทั่วกันดีไม่มีใครอยากเหงา ทว่าเหตุใดความเหงาจึงครอบงำและทิ้งตัวอยู่ในจิตใจจนพัฒนาไปสู่โรคร้ายแรงทั้งด้านจิตเวชและร่างกายกระทั่งก่อความตายและเสียชีวิต ทั้งนี้เหตุผลที่เกิดขึ้นจากปัจจัยต้นเหตุ ‘ความเหงา’ ของผู้สูงอายุในไทยได้พบการเปลี่ยนแปลงวิถีชีวิตความเป็นอยู่ของผู้สูงอายุไทยหลายประการที่น่าจะเชื่อได้ว่า สภาพสังคมไทยในปัจจุบันและในอนาคตทำให้ผู้สูงอายุมีอารมณ์เหงาเพิ่มขึ้นทุก ๆ วัน เพราะสาเหตุต่าง ๆ อาทิ

1. สภาพครอบครัวเดี่ยว พ่อแม่มีลูกหนึ่งหรือสองคนจากไปศึกษาต่อ แต่งงานแยกครัวเรือนไป หรือประกอบอาชีพต่างถิ่น พ่อแม่สูงวัยมักต้องอยู่อย่างลำพัง หากพ่อหรือแม่ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งเจ็บไข้หรือต้องเสียชีวิต ผู้สูงอายุที่ยังมีชีวิตอยู่ต้องประสบกับความเหงาอย่างรุนแรง ผู้สูงอายุส่วนมากมักติดที่อยู่อาศัยและสังคมชุมชนที่เคยชิน มักไม่ปรารถนาไปอยู่ร่วมครอบครัวกับบุตรหลานที่จากไปทำกินหรือมีครอบครัวอยู่ถิ่นอื่น

2. สภาพสังคมชนบท หมู่บ้านในชนบทไทยสลายสภาพเดิม กรุงเทพฯเป็นศูนย์แรงงานไทย หมู่สาวชนบททะลักเข้ามาทำงานในกรุงเทพฯ ทิ้งให้ผู้แก่เฒ่าอาศัยอยู่กันตามลำพัง ในสมัยที่ความเป็นชนบทยังคงสภาพเดิม ผู้เฒ่าผู้แก่ที่อยู่กันตามลำพังก็ยังมีสัมพันธ์ภาพกับเพื่อนบ้านที่

คุ้นเคยสนิทสนมเหมือนญาติ แต่สภาพเช่นนี้คล้ายจะหายไปผู้สูงอายุส่วนหนึ่งต้องถูกทิ้งอยู่ตามลำพังเหมือนคนไร้ญาติขาดมิตร

3. สภาพสังคมเมืองใหญ่ ยิ่งประสบปัญหาวิกฤตขึ้นไปอีก เพราะลูกหลานมักมีบ้านเรือนอยู่ห่างไกลกัน อีกทั้งยังกับการประกอบอาชีพ สภาพความเป็นเมืองใหญ่โดยเฉพาะกรุงเทพมหานครมีปัญหาระยะทางไปมาหาสู่ที่ยาก ทำให้ผู้สูงอายุมีสภาพเหมือนถูกทอดทิ้งแม้ว่าลูกหลานจะไม่ตั้งใจเห็นห่าง ผู้สูงอายุจำนวนหนึ่งจำต้องดัดแปลงกิจกรรมต่าง ๆ หรือดัดเยียดเยียนพบปะญาติมิตรโดยปริยาย

แนวทางดูแลผู้สูงวัยให้ห่างไกลจากความ “เหงา”

อารมณ์เหงาเป็นอารมณ์ประจำวัยที่เกิดขึ้นได้มากและบ่อยในกลุ่มผู้สูงอายุ แต่ปัจจุบันได้มีการศึกษาเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับผู้สูงอายุมากขึ้น ทำให้แนวคิดเดิม ๆ ที่ว่าเมื่อเข้าสู่ผู้สูงอายุแล้วจะต้องมีอาการประเภทนี้เกิดขึ้นแน่ แต่ความเข้าใจเริ่มลดลงเพราะพบว่าผู้สูงอายุที่ปรับตัวดี มีกายและใจกระฉับกระเฉง ตื่นตัว สามารถปรับตัวด้านอารมณ์เหงาได้อย่างมีประสิทธิภาพ วิธีปรับตัวมีมากมายหลายวิธี ขึ้นอยู่กับปัจจัยทางจิตทางสังคมและสิ่งแวดล้อมรอบตัวผู้สูงอายุนานัปการ คงไม่มีสูตรสำเร็จที่ใช้ได้สำหรับ ทุก ๆ คน มีผู้เชี่ยวชาญได้อธิบายว่าคนที่เคยเหงาและเหงาตั้งแต่วัยเด็กและวัยหนุ่มสาวก็มีแนวโน้มจะเป็นผู้สูงอายุที่มีความเหงาและเหงาต่อเนื่องมา อย่างไรก็ดี ข้อเสนอแนะกว้าง ๆ ในการปรับตัวดังนี้ (ศรีเรือน แก้วกังวาล, 2545)

1. ก่อนถึงวัยสูงอายุควรวางแผนหาเพื่อนร่วมกลุ่ม (Peer counseling) ร่วมความสนใจไว้สำหรับอนาคต จะได้ไม่มีปัญหาขาดเพื่อน หรือขาดกลุ่มเมื่อยามสูงวัย เพื่อดึงกล่าวอาจเป็นเพื่อนที่เป็นญาติหรือไม่ใช่ญาติอาจเป็นเพื่อนร่วมวัยหรือและต่างวัย ซึ่งการปรึกษาคนอื่นนอกจากจะช่วยให้เราได้รับการสนับสนุนแนวทางในการแก้ปัญหาแล้ว พอเราได้พูดคุยกับใครสักคนที่รับฟังเราจริง ๆ มันก็จะช่วยให้เรากลับมาอยู่ในสภาวะ “connected” กับบุคคลอื่นอีกครั้ง และเมื่อเราได้เชื่อมโยงกับคนอื่นอย่างน้อยหนึ่งคน ความรู้สึกเหงามันก็จะเบาบางลงไปได้ (นิลบล สุขวณิช, 2564)

2. ผู้สูงอายุพยายามทำให้ตนเองรู้สึกตัวเราเป็นผู้กำหนดโชคชะตาของเรา ในขณะเดียวกัน ก็สร้างทางเลือกให้แก่ชีวิตในแง่มุมต่าง ๆ หลายทางเลือก ความรู้สึกตัวเรามีทางเลือกอย่างมีเป้าหมายหลายทิศทาง จะลดความเหงา ความรู้สึกตัวผู้อื่นเป็นผู้กำหนดโชคชะตาให้ตน เป็นความรู้สึกที่กระเทือน ความมั่นใจ ขวัญ กำลังใจ และนำไปสู่ความรู้สึกเหงาเนื่องจากกลัวว่าผู้ที่กำหนดโชคชะตาชีวิตของตนต้องพลัดพราก สูญเสีย จากไปด้วยเหตุต่าง ๆ จะทอดทิ้งหรือไม่ให้ความสำคัญแก่ตนอีกต่อไป

3. มีงานอดิเรกที่ตนพอใจ งานอดิเรกทำให้บุคคลมีความรู้สึกเพลิดเพลิน ชีวิตมีความหมายเห็นคุณค่าของการดำรงชีวิต มีเพื่อน มีสังคม มีความเชื่อมั่นใจตนเอง งานอดิเรกต่าง ๆ อาทิเช่น วาดรูป งานปั้น อ่านหนังสือ ฟังเพลง ปลูกต้นไม้ เลี้ยงสัตว์ ทำกับข้าว ฯลฯ ต้องเป็น

งานที่ทำให้ตนเองมีความรู้สึกรู้ว่ามีสิ่งที่ยึดเหนี่ยว เพื่อไม่ให้จิตใจเลือนลอยอ้างว้าง กิจกรรมผู้สูงอายุที่สามารถทำกิจกรรมประจำวันง่าย ๆ ได้ที่บ้าน ให้ผู้สูงอายุได้ทำงานอดิเรกที่ชอบ เพื่อเป็นการพักผ่อน และคลายเหงา เช่น อ่านหนังสือ ทำอาหาร จัดสวน ร้องเพลง งานฝีมือเย็บปักถักร้อย วาดรูป งานปั้น งานประดิษฐ์เล็ก ๆ น้อย ๆ หรือแม้กระทั่งการถ่ายรูป เพื่อเพิ่มแรงบันดาลใจและมีความภาคภูมิใจในตนเองอีกด้วย ทั้งนี้กิจกรรมดังกล่าว ยังสามารถทำร่วมกับครอบครัวและคนใกล้ชิดได้อีกด้วย

4. พัฒนาตนเองให้มีส่วนร่วมในกลุ่ม จะได้มีความรู้สึกรู้ว่าตนมีส่วนร่วมในสังคม และสังคมเป็นส่วนของตน ควรมิกกลุ่มหลายกลุ่ม กลุ่มกิจกรรมทางศาสนามีความหมายมากสำหรับผู้สูงอายุ เพราะทำให้ผู้สูงอายุรู้สึกรู้ว่ามีสิ่งยึดเหนี่ยวทางใจ และมีขวัญดีเมื่อต้องเผชิญภาวะวิกฤตของชีวิตต่าง ๆ เช่น การตาย การเจ็บป่วยหนัก มีการศึกษามากมายที่เสนอผลการศึกษาว่า ผู้สูงอายุที่เข้ากลุ่มกิจกรรมทางศาสนามีความเหงาน้อยกว่าผู้ไม่มีกลุ่มศาสนาใดเป็นที่ยึดเหนี่ยว ทั้งนี้การเข้าวัด ทำบุญ ฟังธรรม ก็เป็นกิจกรรมหนึ่งที่ทำให้ผู้สูงอายุได้เข้าสังคม เพราะการเข้าวัดก็เหมือนการได้พบปะผู้คน และผู้ที่สนใจในเรื่องเดียวกัน ทำให้ผู้สูงอายุคลายความเครียดและความเหงาไปได้บ้างหรือจะเป็นการพบปะเพื่อนฝูง การได้นั่งพูดคุยเรื่องต่าง ๆ ก็เป็นอีกหนึ่งทางเลือกที่ดี หากผู้สูงอายุที่ไม่ชอบออกไปข้างนอกบ้าน อาจจะชวนกลุ่มเพื่อนมาที่บ้านหรือพูดคุยกับลูกหลานก็จะทำให้ผู้สูงอายุไม่เหงา รู้สึกอบอุ่น และมีความสุข

5. ไม่ตัดขาดตัวเองจากโลกภายนอก บางครั้ง เราอาจมีความรู้สึกรู้ว่าโลกไม่ต้อนรับเรา แต่ในบางมุมที่เราอาจมองข้ามไปก็คือ เราเองหรือไม่ที่ปิดกั้นตัวเองจากโลกภายนอก ยกตัวอย่างเช่น บางคนอาจเคยมีประสบการณ์ที่เจ็บปวดจากความรักมาหลายครั้ง ก็เลยเลือกที่จะตั้งกำแพงขึ้นมา ทั้งที่ลึก ๆ ก็รู้สึกเหงา แต่ก็ไม่ยอมเปิดใจแม้เพียงจะศึกษาดูใจแบบเพื่อนกันไปก่อน

6. เล่นเกมแก้เหงาและช่วยบริหารสมอง นอกจากจะทำให้ผู้สูงอายุเพลิดเพลิน คลายเหงาได้เป็นอย่างดี การเล่นเกมยังช่วยบริหารสมอง ซึ่งเป็นอีกหนึ่งวิธีในการป้องกันภาวะสมองเสื่อมในผู้สูงอายุ ผู้สูงอายุเมื่ออายุเพิ่มมากขึ้น จะมีอาการหลง ๆ ลืม ๆ อยู่บ่อยครั้ง และมีแนวโน้มว่าจะเป็นมากตามไปด้วย การเล่นเกมต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นเกมคอมพิวเตอร์ เกมในหนังสือเกม เกมทายคำศัพท์และตัวเลข หรือเกมกระดานต่าง ๆ จะช่วยให้คนสูงอายุสนุกสนาน หรือการเล่นกับลูกหลานก็จะเป็นการกระชับความสัมพันธ์ในครอบครัว โดยมีเกมเป็นตัวกลาง อีกทั้งยังช่วยพัฒนาสมอง และความจำของผู้สูงอายุได้เป็นอย่างดี ซึ่งเป็นประโยชน์ที่ดี ในการช่วยกระตุ้นสมองได้ ทำได้ทุก ๆ วันจะช่วยช่วยพัฒนาในเรื่องความจำให้กับผู้สูงอายุได้ นอกจากจะทำให้ผู้สูงอายุเพลิดเพลิน คลายเหงาได้เป็นอย่างดี การเล่นเกมยังช่วยบริหารสมอง ซึ่งเป็นอีกหนึ่งวิธีในการป้องกันภาวะสมองเสื่อมในผู้สูงอายุ สำหรับเกมที่เหมาะสำหรับผู้สูงอายุ ได้แก่ เกมจับผิดภาพ เกมปริศนาอักษรไขว้ เกมเรียงเพชร ซูโดกุ เป็นต้น ทั้งสนุกและแก้เหงาได้เป็นอย่างดี

7. ควรรักษาสุขภาพทางกายใจให้แข็งแรง เพราะสุขภาพเป็นตัวหลักที่จะทำให้ผู้สูงอายุเหงาหรือไม่เหงา ในประเทศอุตสาหกรรมหลายแห่งได้แก้ไขสภาวะความเหงาของผู้สูงอายุโดยการสร้างศูนย์สำหรับผู้สูงอายุ เพื่อให้ผู้สูงอายุได้ไปใช้ชีวิตทำกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกับผู้สูงอายุอื่น ๆ ในตอนกลางวัน ประเทศไทยเราก็ได้จัดตั้งศูนย์ผู้สูงอายุหลายแห่งในเมืองใหญ่ ๆ เช่น สงขลา เชียงใหม่ และกรุงเทพฯ มีผู้ได้ทำการวิจัยพบว่าผู้สูงอายุไทยที่ใช้บริการศูนย์ผู้สูงอายุมักมีสุขภาพจิตดี ไม่ค่อยรู้สึกเหงาและเหงา นอกจากนี้จะมีศูนย์ผู้สูงอายุเพื่อลดความเหงาแล้วผู้สูงอายุในประเทศอุตสาหกรรมหลายประเทศ เช่น สหรัฐอเมริกา ญี่ปุ่น เยอรมนี ได้รวมกลุ่มกันจัดตั้งสมาคมผู้สูงอายุขึ้น ปัจจุบันมีจำนวนมากมายหลายร้อยกลุ่ม บางกลุ่มก็ตั้งตามประเภทอาชีพเดิมของผู้สูงอายุ บางกลุ่มก็ตั้งเป็นกลุ่มกิจกรรมทางศาสนา กลุ่มผู้สูงอายุเหล่านี้มักรวมตัวกันในตอนกลางวันหรือกลางคืนเพื่อทำกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ เช่น งานด้านศิลป การทำอาหาร การออกกำลังกาย การให้คำแนะนำปรึกษาการเดินทางท่องเที่ยว การร่วมแรงร่วมใจร่วมทุนทำประโยชน์แก่สังคม เช่น เป็นจิตอาสาต่าง ๆ หรือเรียกร้องสิทธิสำหรับผู้สูงอายุ บางอย่าง เช่น การรักษาพยาบาล การเดินทาง เพื่อคลายเหงา เพื่อพัฒนาความสามารถด้านต่าง ๆ ไม่ให้เสื่อมถอย เพื่อช่วยเหลือกันและกันและเพื่อช่วยสังคมส่วนรวม

สรุป

ประเทศไทยของเรานั้นได้เข้าสู่สังคมสูงวัย (Aged Society) มาตั้งแต่ปีพ.ศ. 2548 เป็นต้นมาโดยประชากรของไทยเป็นประชากรที่มีอายุตั้งแต่ 60 ปีขึ้นไป จะมีถึง 1 ใน 10 ของประชากรทั้งหมด และคาดว่าจะเข้าสู่ “สังคมสูงวัยโดยสมบูรณ์” (Complete Aged Society) ในปี พ.ศ. 2564 และประชากรผู้สูงวัยจะเพิ่มขึ้นถึง 1 ใน 5 และเป็น “สังคมสูงวัยระดับสุดยอด” (Super Aged Society) ภายในปีพ.ศ. 2578 ซึ่งประมาณการว่าจะมีประชากรสูงวัยเพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 30 ของจำนวนประชากรทั้งหมด ทั้งนี้เมื่อมีการเปลี่ยนผ่านของยุคสมัย สิ่งที่จะเกิดตามมาคือความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นกับผู้สูงอายุที่จะต้องพบเจอ ได้แก่ การเกษียณอายุการทำงาน จากผู้ทำงานหาเลี้ยงครอบครัว กลับต้องมาเป็นผู้อยู่บ้านให้ลูกหลานหรือคนในครอบครัวเป็นผู้หาเลี้ยงแทน และสิ่งที่เลี่ยงไม่ได้ในประการต่อมาคือการพลัดพรากจากบุคคลอื่นเป็นที่รักหรือคนในครอบครัว ซึ่งสิ่งทั้งหลายเหล่านี้เป็นภาวะการณ์ที่ทำให้เกิด “ความเหงา” ในผู้สูงอายุ ซึ่งเป็นสิ่งที่คนในครอบครัว ชุมชน สังคม หรือภาครัฐควรให้ความสำคัญและกำหนดเป็นยุทธศาสตร์ แผนงาน และโครงการในการที่จะดูแลเอาใจใส่ผู้สูงอายุให้มากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กรมกิจการผู้สูงอายุ. (2563). สถิติผู้สูงอายุของประเทศไทย 77 จังหวัด. สืบค้น 31 ธันวาคม 2563, จาก <https://www.dop.go.th/th/know/side/1/1/335>
- กรมสุขภาพจิต. (2563). ข่าวจากหนังสือพิมพ์ที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพจิต. สืบค้น 31 ธันวาคม 2563, จาก <https://www.dmh.go.th/news-dmh/view.asp?id=27806>
- นิลบล สุขวณิช. (2563). ความเหงาคืออะไรและทำไมเราต้องรู้สึกเหงา? นักจิตวิทยามีคำตอบ. สืบค้น 31 ธันวาคม 2563, จาก <https://www.istrong.co/single-post/what-is-loneliness-and-whydo-weneed-to-feel-lonely>
- วัลภา โคลิตานนท์. (2542). ผลของการปรึกษาเชิงจิตวิทยาแบบกลุ่มตามแนวพิจารณาเหตุผล อารมณ์และพฤติกรรมต่อการลดความว้าวุ่นในผู้สูงอายุ (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศรีเรือน แก้วกังวาล. 2545. จิตวิทยาพัฒนาการชีวิตทุกช่วงวัย (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- Brunner. L.S. & Suddart. D.S. (1984). *Textbook of Medical-Surgical Nursing*. Philadelphia : J.B.Lippincott.
- Chris S. et al. (2012). Loneliness and poor health within families. *Journal of Social and Personal Relationships*, 29(5), 597-611.
- Christ. M.A. & Hohloch. F.J. (1988). *Gerontologic nursing*. Pennsylvania: Springhouse.
- NEG, N. (2013). Chipperfield JG. Bailis DS. Predicting stability and change in loneliness in later life. *JSPR*, 31(3), 335-351.
- Peplau. L.A. & Perman. D. (1982). "Loneliness" *A sourcebook of cent theory. research and therapy*. USA: Wiley-Intercedence Publication.
- Phimphanchaiyaboon L. (2015). *Factors influencing Loneliness of the elderly in social welfare development center for older persons* (Thesis). Chonburi: Burapha University.
- Rodgers. B.L. (1989). Loneliness. *Journal of Gerontological Nursing*, 14, 330-335
- Ryan. M.C. & Patterson. J. (1987). Loneliness in the elderly. *Journal of gerontological nursing*, 13(5), 7-11.
- Shultz. C. (1988). In C.K. Beck. R.P. Rawlins & S.R. William (Eds). *Mental health psychiatric nursing: A holistic life-cycle approach*. St. Loui: C.V. mosby.
- Smith J.M. (2012). Toward a better understanding of loneliness in community-dwelling older adults. *Psychol*, 146(3), 293-311.

- Steptoe, A. et al. (2013). loneliness. and all-cause mortality in older men and women. *Proceedings of the National Academy of Sciences of the United States of America*, 110(15), 5797-5801.
- Theeke. L.A. (2009). Predictors of loneliness in U.S. adults over age sixty-five. *Arch Psychiatr Nurs*, 23(5), 387-396.



ภูมิรัฐศาสตร์การเมืองไทย ภายหลังมีข้อเรียกร้องการปฏิรูปสถาบัน*
THAI POLITICAL GEOPOLITICS AFTER A REQUEST FOR THE REFORM OF
THE MONARCHY



กิตติพงษ์ โคตรจันทิก

Kittipong Khotchunthuek

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

Mahachulalongkornrajavidyalaya University

Corresponding Author E-mail: Kittipong_joo11@hotmail.com

บทคัดย่อ

การศึกษาภูมิรัฐศาสตร์การเมืองไทย ภายหลังมีข้อเรียกร้องการปฏิรูปสถาบัน เป็นสิ่งที่ปฏิเสธไม่ได้ในปัจจุบัน ความศรัทธาต่อสถาบันกำลังถูกสั่นคลอน และความเปลี่ยนแปลงนี้เป็นผลผลิตของสถานะและบทบาทของสถาบันที่มีต่อการปกครองในระบบประชาธิปไตย รวมถึงมีการนำสถาบันเข้ามามีส่วนร่วมในทางการเมืองตลอดมา ส่งผลให้สถาบันได้มีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อการเมืองไทยเป็นอย่างมาก ในการชุมนุมเรียกร้อง ประชาชนส่วนใหญ่เห็นด้วยกับข้อเสนอให้รัฐบาลลาออกและแก้รัฐธรรมนูญ แต่ไม่ใช่ทั้งหมดที่เห็นด้วยในเรื่องการปฏิรูปสถาบัน ในทางกลับกันคนไทยจำนวนไม่น้อยกลับมองว่าการไม่พูดถึงสถาบันกษัตริย์ในวันนี้จะทำให้ผ่านพ้นไปได้ แต่การไม่อธิบายถึงปัญหาดังกล่าวย่อมไม่ใช่ทางออกในการแก้ปัญหาอย่างถูกต้อง ซึ่งอาจทำให้เกิดความขัดแย้งทางความคิดในทางการเมืองมากยิ่งขึ้น

คำสำคัญ: ภูมิรัฐศาสตร์; ข้อเรียกร้อง; การปฏิรูปสถาบัน

Abstract

The study of Thai political geopolitics after a request for the reform of the monarchical Institution. It is undeniable at present. Faith in the monarchy is being shaken and this change is a product of state and the role of monarchy in democratic governance. As well as always bringing the monarchy into politics. As a result, the monarchy has had a great direct and indirect influence on Thai politics. At the demonstration, most of the people agreed with the proposal to resign the government. and revise the constitution. But not all of them agree on the reform of the monarchical Institution. The counter many Thais view that not

* Received October 23, 2021; Revised November 20, 2021; Accepted November 21, 2021

talking about the monarchy today will make it through. But failing to describe the problem is not the correct solution to the problem. This may lead to more political conflicts.

Keywords: Geopolitics; Request; Reform of the Monarchy

บทนำ

ปัจจัยทางด้านภูมิรัฐศาสตร์เป็นปัจจัยอันสำคัญในเรื่องของการกำหนดนโยบายของประเทศ ไม่แต่เฉพาะนโยบายด้านความมั่นคงเท่านั้น แต่ยังรวมถึงนโยบายทางการเมืองและเศรษฐกิจอีกด้วย ดังนั้นในการศึกษาเรื่องราวของภูมิรัฐศาสตร์ จึงมิใช่การศึกษาถึงเรื่องราวแนวคิดที่โบราณแบบเดิมหรือกลายเป็นความรู้ประเภท “รู้ไปทำไม” แต่อย่างไรก็ตาม การศึกษาภูมิรัฐศาสตร์นั้นเป็นสิ่งจำเป็นที่นักรัฐศาสตร์ นักการทหาร นักการเมือง หรือแม้แต่ธุรกิจทั้งหลายต้องพึงรู้ไว้ทั้งนี้เพื่อเป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ของโลกในอนาคตว่ามีความเป็นไปได้เช่นไร เพื่อนำสิ่งที่ได้มานั้นเป็นวัตถุดิบในการพิจารณา กำหนดนโยบายไม่ว่าจะเป็นนโยบายภายในประเทศ นโยบายต่างประเทศ นโยบายทางทหาร หรือนโยบายเศรษฐกิจก็ตาม ได้อย่างถูกต้องเหมาะสมกับสถานการณ์ของโลก และที่สำคัญเพื่อที่ผู้นำของประเทศ หรือก็คือรัฐบาลจะได้ไม่นำพาประเทศให้เข้าไปตกอยู่ในสถานการณ์อันเลวร้ายทางการเมืองโลกที่ในปัจจุบันยังทวีความซับซ้อนมากขึ้นทุกที (โกวิท วงศ์สุววัฒน์, 2550)

การประยุกต์แนวคิดภูมิรัฐศาสตร์สู่การอธิบายปรากฏการณ์ของการเมืองไทย ต่อระบอบการปกครองที่มีกษัตริย์เป็นผู้ปกครองและมีสิทธิขาดในการบริหารประเทศ ในระบอบการปกครองนี้ กษัตริย์ก็คือกฎหมาย กล่าวคือ ที่มาของกฎหมายทั้งปวงอยู่ที่กษัตริย์ คำสั่ง ความต้องการต่าง ๆ ล้วนมีผลเป็นกฎหมาย (อมร รักษาสัตย์, 2563) กษัตริย์มีอำนาจในการปกครองแผ่นดินและพลเมืองโดยอิสระ โดยไม่มีกฎหมายหรือองค์การตามกฎหมายใด ๆ จะห้ามปรามได้ แม้องค์กรทางศาสนาอาจทัดทานกษัตริย์จากการกระทำบางอย่างและองค์รัฐธำมณียัตย์ (กษัตริย์) นั้นจะถูกคาดหวังว่าจะปฏิบัติตามธรรมเนียม แต่ในระบอบสมบูรณาญาสิทธิราชย์นั้น ไม่มีรัฐธรรมนูญหรือกฎหมายใด ๆ ที่จะอยู่เหนือกว่าคำชี้ขาดของธำมณียัตย์ ตามทฤษฎีพลเมืองนั้น ระบอบสมบูรณาญาสิทธิราชย์มอบความไว้วางใจทั้งหมดให้กับพระเจ้าแผ่นดินที่ดีพร้อมทางสายเลือดและได้รับการเลี้ยงดูฝึกฝนมาอย่างดีตั้งแต่เกิด

สำหรับประเทศไทยในอดีตเคยมีการปกครองด้วยระบอบสมบูรณาญาสิทธิราชย์ พระมหากษัตริย์ทรงมีอำนาจสิทธิเด็ดขาดในการปกครองแผ่นดิน ดังคำกล่าวที่ว่า "พระบรมราชานุญาตของพระเจ้าแผ่นดิน กรุงสยามนี้ไม่ได้ปรากฏในกฎหมายอันหนึ่งอันใด ด้วยเหตุที่ถือว่าเป็นที่ล้นพ้น ไม่มีข้อสิ่งอันใดจะเป็นผู้บังคับขัดขวางได้ (อมร รักษาสัตย์, 2563)

การปฏิรูปสถาบัน ได้เริ่มจากวันที่คณะราษฎรเข้ายึดอำนาจ 24 มิถุนายน 2475 จะพบถ้อยคำที่กล่าวถึงองค์พระมหากษัตริย์และ “พวกเจ้า” อย่างรุนแรง และหากมองย้อนไปถึง

แนวคิดเดียวกันนี้ที่จะเปลี่ยนแปลงการปกครองก่อนหน้านั้น คือการกบฏเมื่อ พ.ศ.2455 ที่นักประวัติศาสตร์เรียกว่า “กบฏ ร.ศ.130” ก็คือแนวคิดที่จะล้มล้างสถาบันกษัตริย์ อันเป็นแนวคิดหลักที่ยังสืบเนื่องมาถึงคณะราษฎรนั้นด้วย นั้นย่อมแสดงว่าคณะราษฎรมี “ความกินแหนงแคลงใจ” กับพระมหากษัตริย์มาพอสมควร โดยเฉพาะการที่พระมหากษัตริย์ปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรมกับข้าราชการบางกลุ่มในตอนที่มีการใช้นโยบายปรับสมดุลข้าราชการภายหลังสงครามโลกครั้งที่ 1 อันหมายถึงการเอาข้าราชการจำนวนมากออกจากราชการ ทำให้ข้าราชการจำนวนหนึ่งค่อนข้างจะเห็นด้วยกับการยึดอำนาจของคณะราษฎรในครั้งนั้น และนำมาซึ่งความริ้วฉานระหว่างพระมหากษัตริย์กับคณะราษฎรเรื่อยมา อย่างไรก็ตาม แม้ว่าคณะราษฎรมีความฝังใจกับพระมหากษัตริย์ที่ไม่ค่อยดีนัก แต่ภายหลังที่เปลี่ยนแปลงการปกครองก็พยายามที่จะประนีประนอมและลดความแข็งกร้าวนั้นลง โดยได้ปฏิบัติกับพระบาทสมเด็จพระปกเกล้าเจ้าอยู่หัว พระบรมวงศานุวงศ์ และข้าราชการผู้ใหญ่ อย่างนุ่มนวล รวมถึงให้ความมั่นใจในความปลอดภัยที่จะไม่มีการทำร้ายบุคคลเหล่านั้น (ทวี สุรฤทธิกุล, 2563)

ภายหลังมีข้อเรียกร้องการปฏิรูปสถาบันซึ่งในการปฏิรูปสถาบันมีมานานแล้ว และเป็นสิ่งที่ปฏิเสธไม่ได้ว่าในปัจจุบัน ความศรัทธาต่อสถาบันกษัตริย์กำลังถูกสั่นคลอน ความเปลี่ยนแปลงนี้ไม่ได้เกิดขึ้นจากพฤติกรรมส่วนตัวของสมาชิกพระราชวงศ์แต่เพียงเท่านั้น ในทางตรงกันข้าม ความเปลี่ยนแปลงนี้เป็นผลผลิตของสถานะและบทบาทของสถาบันกษัตริย์ที่ไม่เป็นประชาธิปไตย ที่อนุญาตให้สถาบันกษัตริย์เข้ามามีส่วนร่วมในความขัดแย้งทางการเมืองตลอดมา สถานะทางวัฒนธรรมและการเมืองที่มากเกินไปของสถาบันกษัตริย์ ทำให้บทบาททางการเมืองนี้ไม่เคยถูกตั้งคำถามอย่างเป็นวงกว้าง ประชาชนมีการตั้งคำถามต่อสถาบันกษัตริย์ กลับได้รับผลทั้งทางกฎหมายและวิธีนอกกฎหมาย สถาบันกษัตริย์กลายเป็นสิ่งที่ส่งอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อการเมืองไทยอย่างมาก แต่ประชาชนคนไทยจำนวนไม่น้อยกลับมองว่าการไม่พูดถึงสถาบันกษัตริย์ในวันนี้จะทำให้ผวนผันไปได้ แต่การไม่อธิบายถึงปัญหาย่อมไม่ใช่ทางออกในการแก้ปัญหา และปัญหาสถานะและบทบาทของสถาบันกษัตริย์ที่ไม่เป็นประชาธิปไตยก็ แต่คือความเป็นจริง ถึงเวลาแล้วที่ประชาชนชาวไทยจะต้องร่วมกันอภิปรายถึงปัญหาสถานะและบทบาทของสถาบันกษัตริย์อย่างถูกต้อง และในเวลานี้คือเหตุผลว่าทำไมการปฏิรูปสถาบันกษัตริย์จึงเป็นสิ่งที่จำเป็นและเร่งด่วน (อดิเทพ ไชยสิทธิ์, 2563)

จากที่กล่าวมาจะเห็นว่าการเรียกร้องการปฏิรูปสถาบันได้เกิดขึ้นมาตั้งแต่ในอดีตที่คณะราษฎรเข้ายึดอำนาจเมื่อ 24 มิถุนายน 2475 ได้มีการเปลี่ยนแปลงระบอบการปกครองของประเทศสยาม จากสมบูรณาญาสิทธิราชย์มาเป็นราชาธิปไตยภายใต้รัฐธรรมนูญ แม้ว่าพระมหากษัตริย์และฝ่ายกษัตริย์นิยมจะต่อต้านคณะราษฎรทุกวิถีทางก็ตามคณะราษฎรก็เป็นฝ่ายชนะ และมีบทบาทอย่างสูงในการเมืองไทย จนกระทั่งในปัจจุบันได้มีกลุ่มคณะราษฎร 2563 ได้เรียกร้องให้มีการปฏิรูปสถาบันอีกครั้ง ดังนั้นบทความนี้จะการศึกษาถึงภูมิรัฐศาสตร์การ

พื้นที่ทางเหนือจากมหาสมุทรอาร์กติกลงมาจรดเทือกเขาหิมาลัยทางใต้ รวมถึงส่วนที่ราบสูงอิหร่านและที่ราบสูงมองโกเลียเข้ามาได้ด้วย โดยเรียกดินแดนบริเวณนี้ว่า “ดินแดนหัวใจ”

ภูมิรัฐศาสตร์การเมืองไทย ภายหลังมีข้อเรียกร้องการปฏิรูปสถาบัน

บริบททางการเมืองไทยในอดีต ภายหลังมีการเรียกร้องการปฏิรูปสถาบันในสมัยพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว โดยเริ่มจากนักปราชญ์ไทยที่ซื้อเทียนวรรณ วัฒนโก ได้ศึกษาสภาพสังคมสมัยกรุงรัตนโกสินทร์ในยุคนั้น โดยการสังเกตและมีส่วนร่วมและเห็นว่าสังคมไทยยังเป็นสังคมที่มีการเอารัดเอาเปรียบและกดขี่ระหว่างมนุษย์ด้วยกัน มีการแบ่งชนชั้นทางสังคมอย่างเห็นได้ชัดเรียกได้ว่าสิทธิมนุษยชนแทบไม่มีอยู่เลยในสังคม ท่านจึงได้พยายามเสนอแนวคิดในหนังสือรายปักษ์ “ตุลวิภาคพจนกิจ” และหนังสือรายเดือน “ศิริพจนภาค” โดยได้เสนอให้ยกเลิกธรรมเนียมปฏิบัติของไทยที่กดขี่มนุษย์ตกต่ำจนไม่เหลือค่าความเป็นมนุษย์ ปัญหาสำคัญที่ทำให้ไม่สามารถแก้ไขสถานการณ์ที่มีการละเมิดสิทธิมนุษยชนเหล่านี้ได้ เพราะคนไทยยอมศิโรราบกับสถานการณ์ที่เป็นอยู่นั้นเสียเอง สำหรับปัญหาเกี่ยวกับการบริหารราชการแผ่นดินอันเป็นที่มาของการละเมิดสิทธิมนุษยชน มีสาเหตุมาจากโรคราชาการ (คือพฤติกรรมของเจ้านายและขุนนาง) และโรคไพร่ฟ้า (พฤติกรรมของราษฎร) เทียนวรรณ ไม่เชื่อในทฤษฎีเทวสิทธิ์ พระมหากษัตริย์ก็เป็นมนุษย์ และความสัมพันธ์ระหว่างพระมหากษัตริย์กับราษฎรจะต้องมีลักษณะดุจดวงกับบุตร คือเต็มไปด้วยความรักใคร่เอื้ออาทร ไม่ใช่แบบนายกับบ่าว เทียนวรรณเรียกร้องเสรีภาพในการพูดและการแสดงออกต้องการให้มีการปกครองระบอบปาลิเมนต์ (รัฐสภา) และไพร่ทั้งหลายเป็น “ฟรี” (เสรี) เพราะข้อดีของการมีรัฐสภาคือการที่รัฐบาลสามารถทราบความต้องการและความเดือดร้อนของราษฎร (เอกสารโสตทัศนศึกษา, 2559)

สำหรับการเปลี่ยนแปลงการปกครองของสยามประเทศ (เป็นชื่อของประเทศไทยในสมัยนั้น) จากระบอบสมบูรณาญาสิทธิราชย์มาเป็นระบอบประชาธิปไตยเดือนกุมภาพันธ์ พุทธศักราช 2469 ณ หอพัก Rue du summerard ในกรุงปารีส ประเทศฝรั่งเศส ได้มีการประชุมกลุ่มผู้ต้องการเห็นบ้านเมืองมีการเปลี่ยนแปลงการปกครองเป็นครั้งแรก คือ ร.ท. ประยูร ภมรมนตรี ร.ท. แปลก ขิตตะสังคะ (หลวงพิบูลสงคราม) ซึ่งกำลังศึกษาวิชาทหารปืนใหญ่ ในโรงเรียนนายทหาร ร.ต. ทัศนัย มิตรภักดี ศึกษาวิชาการทหารม้า โรงเรียนนายทหาร ของฝรั่งเศส นายตัว ลพานุกรม นักศึกษาวิทยาศาสตร์ ระดับปริญญาเอก ในสวิตเซอร์แลนด์ หลวงศิริราชไมตรี (เจริญ สิงหเสนี) ผู้ช่วยเลขานุการทูตสยาม ประจำกรุงปารีส นายแนบ พหลโยธิน เนติบัณฑิตอังกฤษ และนายปรีดี พนมยงค์ ได้ทำการตกลงกันที่จะทำการเปลี่ยนแปลงการปกครองจากระบอบสมบูรณาญาสิทธิราชย์ ที่กษัตริย์อยู่เหนือกฎหมายมาเป็นการปกครองในระบอบประชาธิปไตยที่มีกษัตริย์อยู่ใต้กฎหมาย โดยมีการตกลงที่ใช้วิธีการ “ยึดอำนาจโดยฉับพลัน” รวมทั้งพยายามหลีกเลี่ยงการนองเลือด ทั้งนี้เพื่อป้องกันการถือโอกาสเข้ามาแทรกแซง ยกกำลังทหารมายึดครองดินแดนเอาไปเป็นเมืองขึ้น จากประเทศมหาอำนาจที่มีอำนาจนิยมอยู่ล้อมรอบ

สยามประเทศ ในสมัยนั้น คือ อังกฤษ และฝรั่งเศส หลังจากการประชุมกลุ่มผู้ต้องการเห็นบ้านเมือง มีการเปลี่ยนแปลงการปกครอง ได้กลับมาประเทศสยาม และได้ติดต่อประชาชนทุกอาชีพ ประกอบด้วยข้าราชการฝ่ายทหารบก ทหารเรือ พลเรือน และราษฎร โดยใช้ชื่อว่า “คณะราษฎร” ได้ร่วมทำการยึดอำนาจการปกครองประเทศเมื่อวันที่ 24 มิถุนายน พุทธศักราช 2475 เพื่อเปลี่ยนแปลงการปกครองในระบอบประชาธิปไตยโดยมีรัฐธรรมนูญใช้เป็นหลักในการปกครองประเทศ ซึ่งในการยึดอำนาจนี้คณะราษฎรมีเป้าหมาย 6 ประการ ได้แก่ (ปิยะวรรณพานโต, 2563)

1. จะต้องรักษาความเป็นเอกราชทั้งหลาย เช่น เอกราชในทางการเมือง ในทางศาล ในทางเศรษฐกิจ ฯลฯ ของประเทศไว้ให้มั่นคง
2. จะต้องรักษาความปลอดภัยในประเทศให้การประทุษร้ายต่อกันลดน้อยลงให้มาก
3. จะต้องบำรุงความสุขสมบูรณ์ของราษฎรในทางเศรษฐกิจ โดยรัฐบาลใหม่จะหางานให้ราษฎรทุก ๆ คนทำ จะวางโครงการเศรษฐกิจแห่งชาติไม่ปล่อยให้ราษฎรอดอยาก
4. จะต้องให้ราษฎรได้สิทธิเสมอภาคกัน (ไม่ใช่ให้พวกเจ้ามีสิทธิยิ่งกว่าราษฎรเช่นที่เป็นอยู่)
5. จะต้องให้ราษฎรได้มีเสรีภาพ มีความเป็นอิสระ เมื่อเสรีภาพนี้ไม่ขัดต่อหลัก 4 ประการดังกล่าวข้างต้น
6. จะต้องให้การศึกษาย่างเต็มที่แก่ราษฎรในวันที่ 25 มิถุนายน 2475 รัชกาลที่ 7 ทรงมีพระราชหัตถเลขาถึงผู้รักษาพระนครฝ่ายทหาร มีความตอนหนึ่งว่า
“...คณะทหารมีความปรารถนาจะเชิญให้ข้าพเจ้ากลับพระนครเป็นกษัตริย์อยู่ใต้พระธรรมนูญการปกครองแผ่นดิน ข้าพเจ้าเห็นแก่ความสงบเรียบร้อยของอาณาประชาราษฎร์ ไม่อยากให้เสียเลือดเนื้อกัน ทั้งเพื่อจัดการโดยละม่อม ไม่ให้ขึ้นชื่อว่าได้ฉกฉวยเสวยแย่งบ้านเมือง และความจริงข้าพเจ้าได้คิดอยู่แล้วที่จะเปลี่ยนแปลงทำนองนี้ คือมีพระเจ้าแผ่นดินปกครองตามพระธรรมนูญ จึงยอมรับที่จะช่วยเป็นตัวเชิดเพื่อให้คุณโครงการตั้งรัฐบาลให้เป็นรูปวิธีเปลี่ยนแปลงตั้งพระธรรมนูญโดยสะดวก”

รัชกาลที่ 7 ได้ทรงเสด็จกลับพระนครโดยรถไฟพระที่นั่งที่ทางคณะผู้รักษาพระนครฝ่ายทหารส่งไปรับ และในวันที่ 26 มิถุนายน 2475 ให้บุคคลสำคัญของคณะราษฎรเข้าเฝ้าฯ และพระองค์ได้ทรงลงพระปรมาธิปไตยพระราชกำหนดนิรโทษกรรมแก่คณะผู้ทำการเปลี่ยนแปลงการปกครองแผ่นดิน และในวันที่ 27 มิถุนายน 2475 รัชกาลที่ 7 ได้พระราชทานพระราชบัญญัติธรรมนูญการปกครองแผ่นดินสยามชั่วคราว ซึ่งเดิมทีคณะผู้ก่อการตั้งใจจะใช้รัฐธรรมนูญฉบับนี้เป็นฉบับถาวร (สำนักข่าวเศรษฐกิจ การเงิน และการลงทุน, 2563)

การเปลี่ยนแปลงการปกครองในปี 2475 จึงถือเป็นปรากฏการณ์ธรรมชาติของ “วิวัฒนาการสังคม” กล่าวคือเมื่อกาลเวลาผ่านไป สังคมก็ย่อมจะเปลี่ยนแปลงรูปแบบไป เมื่อสิ่งที่ปรากฏอยู่แต่เดิม แม้ว่าจะทรงคุณค่าเพียงใดก็ไม่สามารถตอบสนองความต้องการที่เปลี่ยนไป

ตามกาลเวลาและก็ไม่อาจคงอยู่ในรูปแบบเดิมได้ เมื่อใดที่มีการขัดขึ้นการเปลี่ยนแปลงทางสังคม ก็ย่อมจะมีความขัดแย้งปรากฏในลักษณะใดลักษณะหนึ่งซึ่งเหตุการณ์เมื่อวันที่ 24 มิถุนายน 2475 สะท้อนภาพดังกล่าว ณ วันนั้น ประเทศไทยได้เปลี่ยนแปลงระบอบการปกครองจาก “สมบูรณาญาสิทธิราชย์” มาเป็น “ราชาธิปไตยภายใต้รัฐธรรมนูญประชาธิปไตย” หรือระบอบ “ประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข”, ซึ่งเป็นระบอบการปกครองของประเทศ ไทยต่อเนื่องมาเป็นเวลา 84 ปี (2559) โดยปราศจากแนวโน้มที่จะเปลี่ยนแปลงเป็นอย่างอื่น กลุ่มบุคคลที่ “ก่อให้เกิด” การเปลี่ยนแปลงการปกครองแผ่นดินดังกล่าวข้างต้นคือ “คณะราษฎร” ซึ่งทำหน้าที่ในบทบาทของ “ผู้ก่อการ” ให้การเปลี่ยนแปลงการปกครองเป็น ผลสำเร็จ และสามารถดำเนินการต่อไปได้. “คณะราษฎร” ตระหนักดีว่าการสร้างระบอบใหม่ให้ สมบูรณ์นั้นย่อมต้องใช้เวลายาวนานเกินกว่า “อายุ” ของ “คณะราษฎร”, จึงต้องเป็นภาระของ บุคคลรุ่นต่อไป (วิจิตวงศ์ ณ ป้อมเพชร, 2560)

บริบททางการเมืองไทยในปัจจุบัน ภายหลังจากมีการรื้อถอนการปฏิรูปสถาบันปัจจุบันการ ชุมนุมเรียกร้องประชาธิปไตยของกลุ่มนักเรียน นักศึกษาและประชาชน ได้มีการรวมกันเป็นกลุ่ม เล็ก ๆ มาจนถึงจุดที่เกิดการชุมนุมแบบดาวกระจายไปทั่วประเทศโดยผู้ริเริ่มการเคลื่อนไหวจะ เป็นกลุ่มเยาวชนเริ่มจาก “แฟลชม็อบ” ในสถาบันการศึกษาช่วงต้นปี 2563 สู่การชุมนุมใหญ่ที่จัด โดยกลุ่มที่เรียกตัวเองว่า “เยาวชนปลดแอก” เมื่อวันที่ 18 กรกฎาคม 63 ขยายเป็นการชุมนุม ใหญ่-ย่อยในกรุงเทพฯ และต่างจังหวัด มาจนถึงการชุมนุม “ทวงอำนาจคืนราษฎร” ที่ท้อง สนามหลวงเมื่อ 19-20 กันยายน 2563 ก่อนพัฒนาเป็นการชุมนุมของ “คณะราษฎร 2563” ที่ เริ่มตั้งแต่วันที่ 14 ตุลาคม 2563 และมีการจัดกิจกรรมทางการเมืองอย่างต่อเนื่องมาถึงปัจจุบัน ซึ่งสอดคล้องกับชัยยศ ยงค์เจริญชัย (2563) โดยยื่นข้อเรียกร้อง 3 ข้อ ที่กลุ่ม “คณะราษฎร” ประกาศจุดยืนของการชุมนุม ได้แก่ 1. พล.อ.ประยุทธ์ จันทร์โอชา นายกฯ และองคมนตรี ลาออก 2. รัฐสภาต้องเปิดประชุมวิสามัญทันทีเพื่อรื้อร่างแก้ไขรัฐธรรมนูญฉบับประชาชน และ 3. ปฏิรูปสถาบันกษัตริย์ให้อยู่ภายใต้รัฐธรรมนูญตามระบอบประชาธิปไตย (ข่าวบีบีซีไทย, 2563)

อย่างไรก็ตามจะเห็นว่าจากข้อเสนอของผู้ชุมนุม 3 ข้อ เรื่องการ “ปฏิรูปสถาบันฯ” เป็น เรื่องที่ทำให้เป็นรูปธรรมได้น้อยที่สุด “กลุ่มผู้ชุมนุมประกอบด้วย 2 กลุ่มหลัก คือ กลุ่มคนที่ไม่ เห็นด้วยกับการรัฐประหาร ปี 2557 และคนรุ่นใหม่ที่เป็นผู้มีสิทธิออกเสียงเลือกตั้งครั้งแรก เด็ก รุ่นใหม่เป็นการตื่นตัวของเด็กในยุคสมัย ได้ใช้โอกาสนี้ในการเรียนรู้ และเคลื่อนไหว” คนที่เข้าร่วม ส่วนใหญ่เห็นด้วยกับข้อเสนอรัฐบาลลาออกและแก้รัฐธรรมนูญ แต่ไม่ใช่ทั้งหมดเห็นด้วยในเรื่อง การปฏิรูปสถาบันฯ “คน Gen X และ Y มีเป้าหมายในการเคลื่อนไหวครั้งนี้ ต่างจากคน Gen Z ในเรื่องการปฏิรูปสถาบันฯ แต่ทั้งหมดต้องการการเปลี่ยนแปลง ไม่ต้องการระบบที่เป็นอยู่ จึง เป็นเป้าหมายร่วมของการเปลี่ยนแปลงครั้งนี้” (บุญเกียรติ การะเวกพันธุ์, 2563)

สำหรับในการชุมนุมครั้งนี้แม้จะใช้ชื่อเช่นเดียวกันกับที่ได้เคยมีการใช้ชื่อดังกล่าวในคราวเปลี่ยนแปลงการปกครองเมื่อ 2475 แต่ ‘คณะราษฎร’ ในเดือนตุลาคม 2563 มีความแตกต่างกับเมื่อคราว 2475 การพิจารณาเงื่อนไขบางด้านอาจทำให้สามารถเข้าใจถึงการเกิดขึ้นและการดำรงอยู่ของคณะราษฎรในห้วงเวลาปัจจุบันได้มากขึ้น ทั้งนี้ มีประเด็นที่ต้องพิจารณา คือ กลุ่มคนในการเคลื่อนไหว ระบบข้อมูลข่าวสาร และมุมมองต่อสถาบันพระมหากษัตริย์ ซึ่งอาจกล่าวในรายละเอียดได้ ดังนี้ (สมชาย ปรีชาศิลปกุล, 2563)

1. บุคคลที่เป็นแกนนำและมีบทบาทในการชุมนุมส่วนใหญ่เป็นนิสิตนักศึกษาและนักเรียน คนเหล่านี้จะเกิดในช่วงทศวรรษ 2540 หากพิจารณาในแง่มุมมองทางการเมือง ช่วงชีวิตของพวกเขาทั้งหลายอาจได้พอจะได้ยินได้ฟังความขัดแย้งระหว่างเสื้อเหลืองเสื้อแดงมาบ้างแต่คงมีระยะห่างมากกว่าคนรุ่นก่อนหน้า ความรับรู้อย่างสำคัญน่าจะเป็นนับตั้งแต่ช่วงการรัฐประหาร 2557 สืบเนื่องมาจนกระทั่งปัจจุบัน

การใช้อำนาจแบบไร้กฎเกณฑ์ซึ่งมุ่งปกป้องผลประโยชน์ของกลุ่มชนชั้นนำและเครือข่ายความล้มเหลวในการบริหารงานในห้วงยามที่ต้องเผชิญกับวิกฤตด้านเศรษฐกิจ การเผาผลาญงบประมาณกับหน่วยงานด้านความมั่นคง ความบิดเบี้ยวขององค์กรอิสระและกระบวนการยุติธรรม การทุจริตคอร์รัปชันของหน่วยงานและข้าราชการระดับสูง ฯลฯ ล้วนแต่กลายเป็นเงื่อนไขอันนำมาซึ่งคำถามถึงความชอบธรรมในการดำรงอยู่ของระบอบการปกครองที่มีฉากหน้าเป็นรัฐบาลของ พล.อ. ประยุทธ์ จันทร์โอชา

2. การไหลเวียนของข้อมูลและความรู้ ปฏิเสธไม่ได้ว่าสื่อสมัยใหม่มีผลอย่างสำคัญต่อการเผยแพร่ข้อมูล ข่าวสารและความรู้ ซึ่งในอดีตอาจถูกจำกัดไว้ด้วยการใช้อำนาจรัฐเข้าปิดกั้นหรือบิดเบือน แต่สื่อสมัยใหม่ได้ทำให้การไหลเวียนของข้อมูลเป็นไปได้อย่างกว้างขวางและมีประสิทธิภาพไม่ใช่น้อย ความแตกต่างของคำอธิบายที่มีต่อปรากฏการณ์ต่างๆ มีผลอย่างมากต่อการกระตุ้นให้เกิดความอยากรู้อยากเห็น รวมไปถึงการแสวงหาคำตอบที่วางอยู่บนฐานของเหตุผลมากขึ้น

3. ด้านความรู้ที่มีต่อสถาบันพระมหากษัตริย์ คนรุ่นใหม่จะอยู่ในช่วงเปลี่ยนผ่านจากรัชนกาลที่ 9 มาสู่รัชกาลที่ 10 แม้ว่าคนรุ่นนี้ทั้งหมดจะอยู่ในกลุ่มของ ‘ฉันทเกิดในรัชกาลที่ 9’ แต่ก็เป็นช่วงปลายรัชสมัยซึ่งพระองค์ไม่อาจทรงงานได้อย่างที่เคยเกิดขึ้นมาอย่างต่อเนื่องในยุคสมัยของพระองค์ มุมมองและความเข้าใจที่มีของคนรุ่นนี้จึงเป็นการรับรู้ต่อสถาบันพระมหากษัตริย์ผ่านการปลูกฝังทั้งจากโรงเรียน สื่อมวลชน ครอบครัว และสถาบันการเมืองต่างๆ ซึ่งมีความแตกต่างอย่างสำคัญต่อมุมมองที่มีต่อรัชกาลที่ 10 ซึ่งล้วนแต่ได้เห็นอย่างประจักษ์ด้วยสายตาตนเองผ่านสื่อสมัยใหม่ เฉพาะอย่างยิ่งเมื่อสังคมไทยต้องเผชิญกับปัญหาทางด้านงบประมาณและความเหลื่อมล้ำ ก็ยิ่งทำให้เกิดข้อสงสัยและคำถามที่ดังมากขึ้น แต่องค์กรที่เกี่ยวข้องโดยเฉพาะรัฐบาลกลับไม่สามารถชี้แจงได้ด้วยเหตุผลจึงเป็นผลให้นำมาสู่ข้อเรียกร้อง ‘หนึ่งความฝัน’

หากพิจารณาเฉพาะในด้านของกลุ่มคนที่เกี่ยวข้อง อาจกล่าวได้ว่าปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นในครั้งนี้นี้มีความใกล้เคียงกับการเคลื่อนไหวที่เกิดขึ้นภายใต้การนำของนักเรียน นิสิตนักศึกษา เพื่อต่อต้านกับรัฐบาลเผด็จการในยุคสมัยของจอมพลถนอม กิตติขจร ซึ่งแผ่กระจายไปยังสถาบันการศึกษาหลายแห่งและหลายระดับ ไม่ใช่เพียงเฉพาะในมหาวิทยาลัย หากยังรวมไปถึงโรงเรียนมัธยม แนวทางการเคลื่อนไหวที่มีการจัดวางและรักษาระยะห่างจากทั้งนักการเมืองและองค์กรพัฒนาเอกชนทำให้คณะราษฎรยุคใหม่ ยังคงสามารถรักษาสถานะนำในการเคลื่อนไหวทั้งในด้านยุทธวิธีและข้อเรียกร้องได้อย่างมีพลัง การเคลื่อนออกจากมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์เมื่อ 19 กันยายน และการชุมนุมที่อนุสาวรีย์ในวันที่ 14 ตุลาคม ก็คือการเคลื่อนไหวภายใต้การนำของกลุ่มคนรุ่นใหม่ที่เติบโตและเรียนรู้อุดมการณ์ที่แตกต่างไปผ่านระบบข้อมูลข่าวสารผ่านเทคโนโลยีสมัยใหม่ แต่ความแตกต่างอย่างสำคัญประการหนึ่งก็คือ ใน พ.ศ. 2516 เป็นช่วงเวลาที่ยกษัตริย์นิยมได้ก่อร่างสร้างตัวแนวคิด ‘กษัตริย์นิยมประชาธิปไตย’ ลงในสังคมไทยและกลายเป็นผลสำเร็จอย่างชัดเจนภายหลังเหตุการณ์ 14 ตุลาฯ ดังการแพร่กระจายของพระราชหัตถเลขาของรัชกาลที่ 7 (“ข้าพเจ้ามีความเต็มใจที่สละอำนาจของข้าพเจ้าอยู่เดิมให้แก่ราษฎรโดยทั่วไป”) ให้กลับมามีชีวิตอีกครั้งโดยขบวนการนักศึกษา นับเป็นตัวอย่างหนึ่งที่สะท้อนให้เห็น ‘พระบารมี’ ที่แผ่กระจายอยู่ในสังคมการเมืองไทยในเวลานั้น

ทั้งนี้ หากพิจารณาถึงสถานะของกษัตริย์ในประเทศประชาธิปไตยที่ยังคงมีพระมหากษัตริย์ดำรงอยู่ จะพบว่าแทบทุกแห่งต้องเผชิญกับความเปลี่ยนแปลงทางสังคมซึ่งมีความคาดหวังและข้อเรียกร้องที่ผันแปรไป ไม่มีสถาบันกษัตริย์แห่งใดในโลกที่ดำรงอยู่อย่างไม่เปลี่ยนแปลง ความสามารถในการเผชิญหน้าและปรับตัวให้เข้ากับสังคมสมัยใหม่เป็นคุณลักษณะสำคัญในอันที่จะทำให้สถาบันเช่นนี้ยังคงมีความหมายและความสำคัญสืบต่อไป สถาบันพระมหากษัตริย์ในสังคมไทยก็ไม่อาจหลุดพ้นไปจากกระแสแห่งความเปลี่ยนแปลงนี้เช่นกัน

แม้ในทางอุดมการณ์ ข้อเสนอการปฏิรูปสถาบันพระมหากษัตริย์อาจมีความใกล้เคียงกับการเปลี่ยนแปลงการปกครอง 2475 แต่การเคลื่อนไหวของคณะราษฎร 2563 มิได้ดำเนินไปในลักษณะของการพลิกเปลี่ยนการปกครองด้วยการใช้กำลังแต่อย่างใด นับตั้งแต่เริ่มต้นการกล่าวถึงประเด็น ‘หนึ่งความฝัน’ ก็ยังคงอยู่ภายใต้กรอบของระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข รวมทั้งการใช้สิทธิต่าง ๆ ก็ยังคงเป็นการแสดงความคิดเห็นหรือความปรารถนาภายใต้รัฐธรรมนูญ อีกทั้งยังเห็นได้ชัดว่าทั้งหมดคือบุคคลที่ไม่ได้มีความสามารถในการใช้กำลังเพื่อยึดอำนาจรัฐแต่อย่างใด

คณะราษฎร 2563 ไม่มีสีทหารเสื้ออย่างพระยาพหลพลพยุหเสนา, พระยาทรงสุรเดช, พระยาฤทธิอัคเนย์, พระประศาสน์พิทยายุทธ มีก็แต่อาณนท นาภา, รุ่ง ปนัสยา, ไข่ ดาวดิน, ไมค์ ระยอง, ทัดเทพ เยาวชนปลดแอก, จุฑาทิพย์ ศิริขันธ์ เป็นต้น พวกเขาไม่มีกองกำลังภายใต้บังคับบัญชาเช่นกองทัพบกและตำรวจ แต่ที่สำคัญไม่น้อยไปกว่ากันก็คือ ทั้งบุคคลที่มีบทบาทอยู่ข้างหน้าและคนที่เข้าร่วมการชุมนุมต่างคือเสียงสะท้อนแห่งยุคสมัยที่ต้องการเห็นการปรับตัว

ของสถาบันต่าง ๆ การใช้อำนาจรัฐและความรุนแรงเพื่อรับมือกับการเรียกร้องที่นำโดย คณะราษฎร 2563 คงยากที่จะยุติคลื่นแห่งความเปลี่ยนแปลงนี้ได้ไม่ว่าจะในระยะเฉพาะหน้า หรือในระยะยาวก็ตาม

สำหรับข้อเรียกร้อง 10 ข้อเพื่อปฏิรูปสถาบันกษัตริย์ถูกนำเสนอผ่านเวทีการชุมนุม ธรรมศาสตร์จะไม่ทน “เราไม่ต้องการปฏิรูปเราต้องการปฏิวัติ” โดยนักกิจกรรมนักศึกษาและ ศิษย์เก่ามหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ เมื่อวันที่ 10 สิงหาคม 2563 ได้ถูกวิพากษ์วิจารณ์เป็นอย่างมากทั้งด้านบวกและลบ ด้านลบนั้นถูกกล่าวหาว่าเป็นการล้มสถาบันฯ ส่วนด้านบวกและ นักวิชาการหลายคนออกมายืนยันว่า 10 ข้อเรียกร้องนี้เป็นข้อเรียกร้องที่ไม่ใช่การล้มสถาบันฯ หากแต่เป็นความพยายามให้สถาบันฯ อยู่กับระบอบประชาธิปไตยอย่างมีเสถียรภาพและไม่ใช้ ข้อเสนอที่ผิดกฎหมาย ซึ่งมีรายละเอียดข้อเสนอม 10 เพื่อปฏิรูปสถาบันฯ ได้แก่ (ประชาไท, 2563)

1. ยกเลิกมาตรา 6 ของรัฐธรรมนูญ ที่ว่าผู้ใดจะกล่าวหาฟ้องร้องกษัตริย์มิได้ แล้วเพิ่ม บทบัญญัติให้สภาผู้แทนราษฎรสามารถพิจารณาความผิดของกษัตริย์ได้ เช่นเดียวกับที่เคย บัญญัติไว้ในรัฐธรรมนูญฉบับคณะราษฎร
2. ยกเลิกประมวลกฎหมายอาญา มาตรา 112 รวมถึงเปิดให้ประชาชนได้ใช้เสรีภาพ แสดงความคิดเห็นต่อสถาบันกษัตริย์ได้ และนิรโทษกรรมผู้ถูกดำเนินคดีเพราะวิพากษ์วิจารณ์ สถาบันกษัตริย์ทุกคน
3. ยกเลิก พ.ร.บ.จัดระเบียบทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ พ.ศ.2561 และให้แบ่ง ทรัพย์สินออกเป็นทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ที่อยู่ภายใต้การควบคุมของกระทรวงการคลัง และทรัพย์สินส่วนพระองค์ที่ของส่วนตัวของกษัตริย์อย่างชัดเจน
4. ตัดลดงบประมาณแผ่นดินที่จัดสรรให้กับสถาบันกษัตริย์ให้สอดคล้องกับสภาวะ เศรษฐกิจของประเทศ
5. ยกเลิกส่วนราชการในพระองค์ หน่วยงานที่มีหน้าที่ชัดเจน เช่น หน่วยบัญชาการ ถวายความปลอดภัยรักษาพระองค์ให้ย้ายไปสังกัดหน่วยงานอื่น และหน่วยงานที่ไม่มี ความจำเป็น เช่น คณะองคมนตรี ให้ยกเลิก
6. ยกเลิกการบริจาคและรับบริจาคโดยเสด็จพระราชกุศลทั้งหมด เพื่อกำกับให้การ เงิน ของสถาบันกษัตริย์อยู่ภายใต้การตรวจสอบทั้งหมด
7. ยกเลิกพระราชอำนาจในการแสดงความคิดเห็นทางการเมืองในที่สาธารณะ
8. ยกเลิกการประชาสัมพันธ์และการให้การศึกษที่เชิดชูสถาบันกษัตริย์แต่เพียงด้าน เดียวจนเกินงามทั้งหมด
9. สืบหาความจริงเกี่ยวกับการสังหารเช่นฆาตรฆาตที่วิพากษ์วิจารณ์หรือมีความ เกี่ยวข้องใดๆ เกี่ยวกับสถาบันกษัตริย์
10. ห้ามมิให้ลงพระปรมาภิไธยรับรองการรัฐประหารครั้งใดอีก

สรุป

ปัจจุบันการเรียกร้องของกลุ่มผู้ชุมนุมนอกจากการขอให้มีการแก้ไขรัฐธรรมนูญให้เป็นประชาธิปไตยและให้นายกรัฐมนตรีลาออกแล้ว ประเด็นที่มีการเรียกร้องและมีการวิพากษ์วิจารณ์กันมากคือการปฏิรูปสถาบันพระมหากษัตริย์ให้เป็นไปอย่างเหมาะสมตามระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข หากพิจารณาจากในรัฐธรรมนูญฉบับก่อนหน้านี้นี้ จะพบว่าเกือบทุกฉบับ จะมีหลักการและการกำหนดพระราชอำนาจไว้แบบเดียวกันทั้งสิ้น รวมทั้งกฎหมายเกี่ยวกับการจัดการทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์และทรัพย์สินส่วนพระองค์ก็เป็นกฎหมายที่สามารถทำให้ทรงบำเพ็ญพระราชกรณียกิจและพระราชกุศลได้อย่างเหมาะสม ดังนั้นไม่ว่าบุคคลใดจะเห็นด้วยกับข้อเรียกร้องของผู้ชุมนุมมากหรือน้อยแค่เพียงใด แต่สิ่งที่น่าจะเป็นฉันทามติก็คือ คุณค่าของระบอบประชาธิปไตย ซึ่งเป็นระบอบเดียวที่ประชาชนมีอำนาจตัดสินใจ เป็นระบอบที่สิทธิและเสียงของคนทุกคนมีค่ามีความหมายเท่ากัน เป็นระบอบที่รับรองเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น ประชาชนคนธรรมดาสามารถออกมารวมตัวกันชุมนุมเรียกร้องได้ แต่การชุมนุมจะต้องไม่ฝ่าฝืนต่อกฎหมายและทำให้ผู้หนึ่งผู้ใดได้รับความเดือดร้อนหรือเสียหายด้วยเช่นกัน

ข้อเสนอแนะ

1. การปฏิรูปสถาบันถือเป็นเรื่องละเอียดอ่อน ควรที่จะมีการศึกษาและทบทวนข้อเรียกร้องอย่างสมเหตุสมผล โดยประชาชนจะต้องร่วมกันอภิปรายถึงปัญหาสถานะและบทบาทของสถาบันกษัตริย์ และเหตุผลว่าทำไมต้องมีการปฏิรูปสถาบันกษัตริย์อย่างตรงไปตรงมา เพื่อให้ประชาชนเกิดความขัดแย้งกันภายในประเทศ
2. ภูมิรัฐศาสตร์การเมืองไทย ในการปฏิรูปสถาบัน ควรมีศึกษาเปรียบเทียบกับต่างประเทศที่ใช้ระบบการปกครองเดียวกับประเทศไทย เพื่อทราบถึงเหตุและผลในการปฏิรูปและแนวคิดหรือความคิดเห็นที่หลากหลาย ไม่ควรที่จะคิดเร็วทำเร็ว อันส่งผลกระทบต่อภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญต่อกิจกรรมทางการเมืองและการปกครองของประเทศไทยได้

เอกสารอ้างอิง

- โกวิท วงศ์สุววัฒน์. (2545). *ภูมิรัฐศาสตร์*. นครปฐม: ศูนย์ส่งเสริมและฝึกอบรมการเกษตรแห่งชาติ.
- โกวิท วงศ์สุววัฒน์. (2550). *ภูมิรัฐศาสตร์ฉบับนักทฤษฎี*. (งานวิจัยเพิ่มเติมของวิชาภูมิรัฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ข่าวบีบีซีไทย. (2563). *คณะราษฎร: ประกาศ 3 ข้อเรียกร้อง*. สืบค้นเมื่อ 8 ธันวาคม 2563, จาก <https://www.bbc.com/thai/thailand-54461248>.

- ชัยยศ ยงค์เจริญชัย. (2563). *คณะราษฎร 2563 : ฟังเหตุผลของการชุมนุมและ 3 ข้อเรียกร้อง ขว่วปีซีไทย*. สืบค้นเมื่อ 8 ธันวาคม 2563, จาก www.bbc.com/thai.
- ทวี สุรฤทธิกุล. (2563). การปฏิรูปสถาบันพระมหากษัตริย์ในสังคมสมัยใหม่. *โพสต์ทูเดย์*. สืบค้น 7 ธันวาคม 2563. จาก <https://www.posttoday.com/politic/columnist/637412>.
- นรุตม์ เจริญศรี. (2556). *ทฤษฎีความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ*. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- บุญเกียรติ การะเวกพันธุ์. (2563). *คณะราษฎร (2563) : ฟังเหตุผลของคนที่ตั้งคำถามต่อการชุมนุมและ 3 ข้อเรียกร้อง*. สืบค้นเมื่อ 8 ธันวาคม 2563, จาก <https://www.bbc.com>.
- ประชาไท. (2563). *กลุ่มธรรมศาสตร์และการชุมนุมยื่น 10 ข้อเรียกร้องปฏิรูปสถาบันกษัตริย์ต่อสภา*. สืบค้น 7 ธันวาคม 2563, จาก <https://prachatai.com/journal/>.
- ปิยะวรรณ ปานโต. (2552). *คณะราษฎร.สถาบันพระปกเกล้า*. สืบค้นเมื่อ 7 ธันวาคม 2563, จาก <http://wiki.kpi.ac.th/index.php?title,2552>.
- วิชิตวงศ์ ณ ป้อมเพชร์. (2560). *คณะราษฎรเผยสาเหตุ ‘ปฏิวัติ 2475’ ปฐมบทจากความเสื่อมโทรมของระบอบสมบูรณาญา. ศิลปะและวัฒนธรรม*.
- สมชาย ปรีชาศิลปกุล. (2563). *คณะราษฎร 2563. ขว่วปีซีไทย*. สืบค้นเมื่อ 8 ธันวาคม 2563 จาก <https://www.bbc.com/thai/thailand-54655786>.
- สำนักข่าวเศรษฐกิจ การเงิน และการลงทุน. (2563). *24 มิถุนายน 2475 – วันเปลี่ยนแปลงการปกครอง*. สืบค้น 7 ธันวาคม 2563, จาก thestandard.co/onthisday240663/, 2563.
- อติเทพ ไชยสิทธิ์. (2563). *ทำไมต้องปฏิรูปสถาบันกษัตริย์*. สืบค้น 8 ธันวาคม 2563, จาก <https://thaistudentsoverseas.wordpress.com/2020/08/17/>
- อมร รักษาสัตย์. (2557). *พระราชอำนาจตามกฎหมาย*. สืบค้นเมื่อ 7 ธันวาคม 2563 จาก <http://www.mcu.ac.th/BO/Files/Doc/Article/artFile48.doc>.
- เอกสารโสตทัศนศึกษา (2559). *หลักและวิธีการศึกษาทางรัฐศาสตร์. สาขารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช หน่วยที่ 8-15 (พิมพ์ครั้งที่ 27)*. นนทบุรี: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.



สมเด็จพระปิยมหาราชกับการปฏิรูปประเทศไทย*
SOMDEJ PHRA PIYAMAHARAJ AND THE REFORM OF THAILAND



กำพล ศรีโท, พระมหากฤษฎา กิตติโสภโณ

Kampol Sritho, Phramaha Krisada Kittisobhano

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

Mahachulalongkornrajavidyalaya University

Corresponding Author E-mail: Kampol2509@gmail.com

บทคัดย่อ

การปฏิรูปประเทศในสมัย “สมเด็จพระปิยมหาราช” สมัญญาในพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ 5 จากการศึกษาค้นคว้าพระองค์ทรงเร่งรัดปรับปรุงประเทศชาติเนื่องจากพระองค์ทรงเผชิญกับปัญหาภายในประเทศและภัยจากการคุกคามของจักรวรรดินิยมตะวันตกพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัวได้ทรงหามาตรการทางการเมืองโยงอำนาจกลับสู่สถาบันพระมหากษัตริย์จนเป็นผลสำเร็จ ทรงจัดตั้งหอรัษฎากรพิพัฒน์เพื่อรวบรวมภาษีสู่ท้องพระคลัง ทรงจัดตั้งกระทรวง 12 กระทรวง ทรงจัดตั้งมณฑลเทศาภิบาลขึ้น และทรงเลิกทาส พระองค์ทรงยอมเสียดินแดนให้แก่ฝรั่งเศสและอังกฤษเพื่อแลกอิสรภาพของชาติ ในบทความนี้เน้นศึกษาการปฏิรูปอันก้าวหน้าและความเพียรพยายามของพระองค์จนนำประเทศไปสู่ความทันสมัยในโลก นับได้ว่าเป็นการวางรากฐานในการพัฒนาด้านการปกครองของประเทศสืบมาถึงปัจจุบัน

คำสำคัญ: การปฏิรูปประเทศ; สมเด็จพระปิยมหาราช; รัชกาลที่ 5

* Received December 8, 2021; Revised December 25, 2021; Accepted December 25, 2021

Abstract

The reform of the country in the “Somdej PhraPiyamaharaj”, the title of King Chulalongkorn, Rama V. From research, He hastened to improve the nation as He faced domestic problems and the threat of imperialism in the west, King Chulalongkorn had sought political measures to link power back to the monarchy until it was successful. He established the Pipat Revenue Hall to collect taxes to the royal treasury. He established 12 ministries, established the province of Thesaphiban and abolished slavery. He surrendered territories to France and England in exchange for national sovereignty. In this article, He focused on the progressive reforms and His efforts to bring the country to the modernization of the world, which laid the foundation for the development of the government of the country to the present.

Keywords: Country reform; Somdej PhraPiyamaharaj; Rama V

บทนำ

“พระปิยมหาราช” เป็นพระสมัญญาของพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว (รัชกาลที่ 5) นับเป็นช่วงเวลาเปลี่ยนแปลงของสังคมไทยจากสังคมโบราณมาสู่สังคมสมัยใหม่ พระราชกรณียกิจในการเปลี่ยนผ่านสังคมไทยสู่ความเป็นสมัยใหม่นั้นมีมากมาย แต่พระราชกรณียกิจประการหนึ่งที่มีความสำคัญอย่างยิ่งคือ การปฏิรูปโครงสร้างการปกครอง ซึ่งการปฏิรูปโครงสร้างการปกครองมาจากคำว่า “การปฏิรูป” กับคำว่า “การปกครอง” โดยคำว่า การปฏิรูป นั้นตรงกับคำในภาษาอังกฤษว่า “Reform” ซึ่งแปลตามพจนานุกรมแล้วหมายถึงการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงแก้ไขให้เหมาะสมตามสมควรหรือเป็นการทำให้อยู่ในสภาพที่เหมาะสม ดังนั้นคำว่า การปฏิรูปประเทศ “country reform” จึงควรจะหมายถึงการเปลี่ยนโครงสร้างในแต่ละด้านซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญต่อการปกครองประเทศ โดยมีจุดมุ่งเน้นให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชนส่วนรวม ผู้เขียนสำรวจพบพระราชดำรัสในพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว ทรงแถลงพระบรมราชาธิบายแก้ไขการปกครองแผ่นดินตอนหนึ่งว่า

“..จึงเห็นว่าการปกครองในบ้านเมืองเราซึ่งเป็นไปในปัจจุบันนี้ ยังไม่เป็นวิธีการปกครองที่จะให้การทั้งปวงเป็นไปสะดวกได้แต่เดิมมาแล้ว ครั้นเมื่อล่วงมาถึงปัจจุบันนี้บ้านเมืองยิ่งเจริญขึ้นกว่าแต่ก่อนหลายเท่า การปกครองอย่างเก่านั้นก็ยังไม่สมกับความต้องการของบ้านเมืองขึ้นทุกที จึงได้มีความประสงค์อันยิ่งใหญ่ที่จะแก้ไขธรรมเนียมการปกครองให้สมกับเวลา ให้เป็นทางที่จะเจริญแก่บ้านเมือง ได้คิดและได้พูดมาช้านาน แต่การหาตลอดไปได้ไม่ ด้วยมีเหตุขัดขวางต่างๆเป็นอันมาก และการที่จะจัดการก็เป็นการหนัก ต้องอาศัยกำลังสติปัญญา และความเชื่อตรงความจงรักภักดีของท่านทั้งปวงผู้ซึ่งจะรับตำแหน่งจัดการทั้งปวงนั้นเต็มความอุตสาหะ วาง

เป็นแบบแผนลงไว้ได้แล้ว การทิ้งปวงจึงจะเป็นไปได้สะดวกตามความประสงค์..”
(พระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว, 2526)



ภาพที่ 1 : การปฏิรูปการเมืองการปกครองในรัชสมัย รัชกาลที่ 5

พระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัวทรงพระราชดำริว่า “จะแก้ไขธรรมเนียมการปกครองให้สมกับเวลาและประสงค์จะวางรูปแบบใหม่เปลี่ยนรูปแบบเก่า”(พระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว, 2526)นั้นในที่สุดได้นำไปสู่การปฏิรูปโครงสร้างการปกครองใน พ.ศ. 2435 นับเป็นการวางหลักการเกี่ยวกับการจัดรูปแบบการปกครองของไทยซึ่งใช้มาจนถึงปัจจุบัน

การปฏิรูปการปกครองในสมัยรัชกาลที่ 5 พ.ศ.2411-2453 ได้ทรงปฏิรูปการประเทศให้ทันสมัยตามแบบตะวันตก อย่างที่ไม่เคยมีมาก่อน สมัยของพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ 5 อันเป็นระยะเวลาที่ประเทศไทยได้มีการติดต่อสัมพันธ์กับต่างประเทศมากขึ้นกว่าแต่ก่อน วัฒนธรรมและอารยธรรมต่างๆ ได้หลั่งไหลเข้าสู่ประเทศไทย ประกอบกับอิทธิพลในการแสวงหาเมืองขึ้นของชาติตะวันตก 2 ชาติ คือ ฝรั่งเศสและอังกฤษ กำลังคุกคามเข้ามาใกล้ประเทศไทย และประการสำคัญที่สุดก็คือพระองค์ทรง ได้คาดการณ์ถึงเหตุการณ์ที่จะเกิดขึ้นในอนาคตได้อย่างถูกต้อง จึงได้ดำเนินรัฐประศาสนนโยบายเพื่อนำประเทศไทยให้รอดพ้นวิกฤตการณ์จากการคุกคามทางการเมืองและนำประเทศสู่ความก้าวหน้ายุคใหม่โดยการปฏิรูปการเมืองและด้านต่างๆ ให้ทันสมัย รวมทั้งปฏิรูปการบริหารราชการ(Administrative Reform) ด้วย ซึ่งถือว่าเป็นการปฏิรูประบอบราชการครั้งสำคัญที่สุดในประวัติศาสตร์ของชาติไทย จนนำประเทศรอดพ้นจากการถูกยึดครองจากประเทศมหาอำนาจตะวันตก และนำความเจริญรุ่งเรืองนานับการมาสู่ประเทศชาติและปวงชนชาวไทย

วัตถุประสงค์ของบทความ

1. เพื่ออธิบายสาเหตุของการปฏิรูปประเทศของพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัวรัชกาลที่ 5
2. เพื่อศึกษาปัจจัยสำคัญที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงในการปฏิรูปประเทศในสมัยของพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ 5

วิธีดำเนินการ

การศึกษาค้นคว้านี้ใช้การศึกษาเชิงคุณภาพเพื่อศึกษาเกี่ยวกับการปฏิรูปประเทศของพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ 5 มีขั้นตอนดังนี้

- (1) การศึกษาข้อมูลจากเอกสารตำราวิชาการและเอกสารทางประวัติศาสตร์การปฏิรูปประเทศ
- (2) การวิเคราะห์ข้อมูลและสรุปผล

ผลการศึกษา

1.สาเหตุของการปฏิรูปการประเทศในสมัยของพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว

ในสมัยพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ 5 ได้ทรงปฏิรูปการปกครองแผ่นดินอย่างขนานใหญ่ ควบคู่ไปกับการปฏิรูปเศรษฐกิจและสังคม ทั้งนี้ก็เพื่อให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมต่างๆ ที่เปลี่ยนแปลงไป การปฏิรูปเศรษฐกิจ ก็ได้แก่ การปรับปรุงระบบบริหารงานคลังและภาษีอากร ส่วนการปฏิรูปสังคมก็ได้แก่ การเลิกทาส รวมทั้งการปรับปรุงการสื่อสาร และการคมนาคมเป็นต้นสำหรับมูลเหตุสำคัญที่ผลักดันให้มีการปฏิรูปการปกครองมีอยู่ 2 ประการคือ

1.1 ปัจจัยภายในประเทศ เนื่องจากทรงพิจารณาเห็นว่า การปกครองแบบเดิมที่ใช้กันมาตั้งแต่สมัยกรุงศรีอยุธยาแล้วสมัย ไม่เหมาะสมกับสภาพทางการเมืองและการปกครองและสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป เช่น ประเทศไทยมีประชากรเพิ่มขึ้น การคมนาคมและการติดต่อสื่อสารเริ่มมีความทันสมัยมากขึ้นประเพณีเรื่องทาสย่อมก่อให้เกิดความอยุติธรรมแก่ราษฎรทั่วไป การปกครองแบบเดิมจะมีผลทำให้ประเทศชาติขาดเอกภาพในการปกครอง ขาดประสิทธิภาพในการบริหารราชการแผ่นดินและพัฒนาได้ยาก

1.2 ปัจจัยภายนอก เนื่องจากทรงพิจารณาเห็นว่าหากไม่ทรงปฏิรูปประเทศแผ่นดินย่อมจะเป็นอันตรายต่อเอกราชของชาติ เพราะขณะนั้นจักรวรรดินิยมตะวันตก โดยเฉพาะอย่างยิ่งอังกฤษและฝรั่งเศสได้เข้ามาแสวงหาอาณานิคมในแถบเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ ผู้เขียนแบ่งประเด็นในการนำเสนอ ดังนี้

1.2.1 การรุกรานจากต่างชาติในสมัยรัชกาลที่ 5 เป็นยุคที่ราชอาณาจักรสยามต้องเผชิญวิกฤตการณ์หนัก จากการล่าอาณานิคมของชาติมหาอำนาจจากยุโรป จนยึดประเทศเพื่อนบ้านไปโดยรอบ อังกฤษยึดพม่า ฝรั่งเศสยึดญวน แล้วต่างก็มีเป้าหมายที่จะเข้ายึดครองไทย ถึงขนาดจะใช้แม่น้ำเจ้าพระยาแบ่งเขตอิทธิพลกัน(โรม บุนนาค, 2560)

1) การรุกรานจากอังกฤษ อังกฤษมุ่งที่แหล่งอุดมด้วยป่าไม้สักในภาคเหนือที่ติดกับพม่า และจุดที่เหมาะสมแก่การตั้งสถานีการค้าทางทะเลในแหลมมลายู

2) การรุกรานจากฝรั่งเศสฝรั่งเศสตั้ง “พรตอาณานิคม” มีนโยบายสนับสนุนการค้าเมืองขึ้น และจึงมาที่ดินแดนอันอุดมสมบูรณ์ด้วยทรัพยากรของกลุ่มแม่น้ำทั้ง 5 ที่มีลักษณะคล้ายฝ่ามือ คือ แม่น้ำเจ้าพระยา แม่น้ำสาละวิน แม่น้ำอิรวดี และแม่น้ำแดงในต่งเกีย เหตุการณ์ที่สะท้อนพระราชหฤทัยสมเด็จพระปิยะมหาราชเป็นอย่างมาก คือเหตุการณ์ใน รศ. 112 ในวันที่ 13 กรกฎาคม 2436 ฝรั่งเศสส่งเรือรบ 2 ลำ ฝ่าแนวป้องกันของป้อมพระจุลฯ เข้ามาจอดที่หน้าสถานทูตฝรั่งเศสในกรุงเทพฯ ซึ่งมีเรือรบฝรั่งเศสจอดอยู่ 1 ลำ แล้ว ชูว่าจะจมนเรือพระที่นั่งมหาจักรีที่จอดอยู่ในแม่น้ำเจ้าพระยาและระดมยิงพระบรมมหาราชวัง หากไทยไม่ยอมจ่ายค่าทำขวัญบุตรภรรยาทหารเรือฝรั่งเศสที่บาดเจ็บล้มตายจากการปะทะครั้งนี้ เป็นเงิน 3 ล้านฟรังก์ หรือไม่ก็ต้องให้ฝรั่งเศสเก็บภาษีเอาเองที่เมืองพระตะบองและเสียมราฐ (โรม บุนนาค : เบื้องหลังภาพประวัติศาสตร์)

2. โครงสร้างการบริหารราชการในสมัยปฏิรูปประเทศ

ในการปฏิรูปโครงสร้างการบริหารนั้น ผู้เขียนพบรายละเอียดดังนี้

2.1.การบริหารราชการส่วนกลาง ได้ทรงยกเลิกการจัดระเบียบการปกครองแบบเดิมในช่วงหลังพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว ทรงตระหนักถึงภัยอันตรายจากการแสวงหาอาณานิคมของประเทศมหาอำนาจตะวันตก และทรงเห็นว่าลักษณะการปกครองของไทยใช้มาแต่เดิมล้าสมัยไม่สอดคล้องกับความเจริญก้าวหน้าของบ้านเมือง ดังนั้นในปี พ.ศ.2430 ทรงเริ่มการปฏิรูปการปกครองแผนใหม่ตามแบบตะวันตก โดยเฉพาะในส่วนกลางมีการจัดแบ่งหน่วยงานการปกครองเป็น 12 กรม ซึ่งต่อมาเปลี่ยนไปใช้คำว่า “กระทรวง” แทนโดยประกาศสถาปนากรมหรือกระทรวงต่างๆ ในวันที่ 1 เมษายน พ.ศ.2435 มีดังนี้(โกวิท วงศ์สุรวัฒน์, 2553)

1. กระทรวงมหาดไทย รับผิดชอบงานเกี่ยวกับการรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน
2. กระทรวงกลาโหม รับผิดชอบกิจการทหาร และบังคับบัญชาหัวเมืองฝ่ายใต้
3. กระทรวงต่างประเทศ เป็นหน่วยงานราชการส่วนกลางประเภทกระทรวงของไทย มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับราชการต่างประเทศและราชการอื่นตามที่มีกฎหมายกำหนดให้
4. กระทรวงวังกรมวัง เป็นเสนาบดีในพระราชวัง เป็นพนักงานที่จะจัดการพระราชพิธีต่างๆ ได้บังคับบัญชาข้าราชการฝ่ายหน้าซึ่งมีตำแหน่งอยู่ในพระบรมมหาราชวังชั้นใน
5. กระทรวงเมือง(นครบาล) มีอำนาจหน้าที่จัดการในเรื่องความปลอดภัยในพระนคร
6. กระทรวงเกษตรธิการมีหน้าที่เกี่ยวกับการเกษตรกรรม การจัดการแหล่งน้ำ และพัฒนาระบบชลประทาน รวมตลอดทั้งกระบวนการผลิตสินค้าเกษตรกรรม
7. กระทรวงพระคลังมหาสมบัติ มีหน้าที่สำหรับ รับ จ่าย และรักษา เงินแผ่นดิน ทั้งสรรพราชสมบัติพัสดุทั้งปวง กับถือบัญชีพระราชทรัพย์สำหรับแผ่นดินทั้งสิ้น

8. กระทรวงยุติธรรม เป็นหน่วยงานรับผิดชอบ คຸ້ມครองสิทธิเสรีภาพของประชาชน ช่วยเหลือและให้ความรู้แก่ประชาชนทางกฎหมาย ป้องกัน ปรามปราบ แก้ไข พื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติด

9. กระทรวงธรรมการ มีอำนาจหน้าที่จัดการเกี่ยวกับเรื่องศาสนา การศึกษา การพยาบาล

10. กระทรวงโยธาธิการ มีอำนาจหน้าที่จัดการเกี่ยวกับเรื่องการก่อสร้างต่าง ๆ ตลอดจนการไปรษณีย์ โทรเลขและรถไฟซึ่งเริ่มมีในสมัยรัชกาลที่5

11. กระทรวงยุทธนาธิการ ต่อมาไปอยู่กระทรวงกลาโหม เนื่องจากมีหน้าที่คล้ายคลึงกัน

12. กระทรวงมรุธาธิการ ต่อมาไปอยู่กระทรวงวัง เนื่องจากมีหน้าที่คล้ายคลึงกัน

2.2.การปกครองส่วนภูมิภาค พระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัวทรงมีพระราชดำริให้ยกเลิกการปกครอง หัวเมือง และให้เปลี่ยนแปลงเป็นการปกครองส่วนภูมิภาคโดยโปรดเกล้าฯ ให้ตราพระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่ ร.ศ.116 ขึ้น เพื่อจัดการปกครองเป็นมณฑล เมือง อำเภอ ตำบล และหมู่บ้าน ดังนี้ (โกวิท วงศ์สุรวัฒน์, 2553)

1. มณฑลเทศาภิบาล ประกอบด้วยเมืองตั้งแต่ 2 เมืองขึ้นไป มีสมุหเทศาภิบาลที่พระมหากษัตริย์ทรงแต่งตั้งไปปกครองดูแลต่างพระเนตรพระกรรณ

2. เมือง ประกอบด้วยอำเภอหลายอำเภอ มีผู้ว่าราชการเมืองเป็นผู้รับผิดชอบ

3. อำเภอ ประกอบด้วยท้องที่หลาย ๆ ตำบล มีนายอำเภอเป็นผู้รับผิดชอบ

4. ตำบล ประกอบด้วยท้องที่ 10-20 หมู่บ้าน มีกำนันเป็นผู้รับผิดชอบ

5. หมู่บ้าน เป็นหน่วยปกครองที่เล็กที่สุด มีผู้ใหญ่บ้านเป็นผู้รับผิดชอบ

ต่อมาในสมัยพระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัวได้ยกเลิกมณฑลเทศาภิบาลและเปลี่ยนเมืองเป็น จังหวัด

3. การปกครองส่วนท้องถิ่น พระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัวทรงจัดให้มีการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นในรูปสุขาภิบาล ซึ่งมีหน้าที่คล้ายเทศบาลในปัจจุบัน เป็นครั้งแรกเมื่อ พ.ศ.2440 โดยโปรดเกล้าฯ ให้ตราพระราชกำหนดสุขาภิบาลกรุงเทพฯ ร.ศ.116 (พ.ศ. 2440) ขึ้นบังคับใช้ในกรุงเทพฯ ต่อมาใน ร.ศ.124 (พ.ศ. 2448) ได้ขยายไปที่ท่าฉลอม ปรากฏว่าดำเนินการได้ผลดีเป็นอย่างมาก ต่อมาพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัวได้โปรดเกล้าฯ ให้ตราพระราชบัญญัติจัดการสุขาภิบาล ร.ศ.127 (พ.ศ.2451) ขึ้น โดยแบ่งสุขาภิบาลออกเป็น 2 ประเภท คือ สุขาภิบาลเมืองและสุขาภิบาลตำบล (โกวิท วงศ์สุรวัฒน์, 2553)

การปรับโครงสร้างพื้นฐานเพื่อต่อต้านอำนาจท้องถิ่น การขาดโครงสร้างพื้นฐานที่เข้มแข็งของรัฐ ส่งผลให้รัฐไม่สามารถเข้าถึงประชาชนในพื้นที่ห่างไกลได้ ประชาชนจึงต้องพึ่ง

อำนาจผู้มีบารมีในท้องถิ่น ทำให้เกิดโครงสร้างของผู้มีบารมีในท้องถิ่น(นรพัชร เสาธงทอง, 2557) ดังนั้นการแก้ไขปัญหาดังกล่าวจึงต้องเร่งปฏิรูปโครงสร้างพื้นฐานดังนี้

1) การคมนาคมพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัวรัชกาลที่ 5 ทรงเสด็จประพาสประเทศอินเดียโดยทรงใช้เส้นทางผ่านพม่า นับเป็นการเสด็จประพาสเอเชียครั้งที่ 2 เส้นทางเสด็จผ่านสิงคโปร์ ปีนัง มะละแหม่ง ย่างกุ้ง กัลกัตตา เดลี อัครา ลักเนาว์ บอมเบย์ และพาราณสี ในการเสด็จพระราชดำเนินผ่านประเทศที่มีการคมนาคมทางบกที่สะดวกรวดเร็วด้วยโครงข่ายถนนรอบเมืองอยู่ในพระเนตรพระกรรณตลอดเวลา(ผู้เขียนมองว่าการสอดส่องผ่านระบบคมนาคมเป็นการลดการกดขี่ประชาชนโดยกลุ่มขุนนางได้) เป็นสาเหตุให้พระองค์ท่านทรงนำโครงข่ายของถนนรอบเมืองมาปรับใช้ในพระนคร เพื่อให้เกิดความสะดวกสบายในการเดินทางสัญจรไปมาหาสู่กันของประชาชนจึงได้ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้มีการปรับปรุงการคมนาคมให้เจริญก้าวหน้าทั้งทางบกและทางน้ำ ที่สำคัญก็ได้แก่ การขุดคลอง การสร้างถนน การตัดถนน และการสร้างรถไฟซึ่งผู้เขียนแบ่งประเด็นนำเสนอ ดังนี้

การขุดคลอง มุ่งประโยชน์ทางด้านเศรษฐกิจเป็นสำคัญ พระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัวได้โปรดฯ ให้หน่วยราชการและเอกชนขุดคลองขึ้นเป็นจำนวนมากเพื่อเป็นเส้นทางคมนาคมระหว่างกรุงเทพฯกับจังหวัดข้างเคียงที่เป็นแหล่งผลิตข้าวที่สำคัญ และเป็นเส้นทางลำเลียงข้าวออกสู่ตลาดต่างประเทศ เช่น คลองนครเพื่องเขตฯ คลองประเวศบุรีรัมย์ คลองทวีวัฒนา และคลองนราภิรมย์ เป็นต้น

การสร้างถนนและการตัดถนน ได้มีการสร้างถนนและการตัดถนนขึ้นในกรุงเทพฯเป็นจำนวนมาก พระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว ทรงเล็งเห็นประโยชน์ของการสร้างถนนและการตัดถนนว่า จะทำให้การเดินทางไปไหนมาไหนมีระยะสั้นลง ด้วยเหตุนี้การสร้างและการตัดถนนจึงมีจุดประสงค์เพื่อความสะดวกในการติดต่อไปมาค้าขายและเพื่อความสวยงามของบ้านเมืองการสร้างถนนสมัยนี้เป็นการสร้างถนนแบบตะวันตก ภายหลังการสร้างถนนแล้วได้มีบรรดาพ่อค้าและชาวกรุงส่วนหนึ่งหันมาก่อสร้างร้านค้าและบ้านเรือนที่อยู่อาศัยตามริมถนนทำให้ที่ดินริมถนนมีราคาแพง ถนนที่สร้างขึ้นในสมัยนี้ ได้แก่ ถนนเยาวราช ถนนจักรวรรดิ ถนนอนุวงศ์ ถนนบูรพา ถนนสามเสน และถนนราชดำเนิน เป็นต้น

การสร้างทางรถไฟในด้านการสร้างทางรถไฟตามแบบตะวันตก มีการสร้างทางรถไฟเชื่อมระหว่างกรุงเทพฯกับหัวเมืองในส่วนภูมิภาคทั้งภาคเหนือ ภาคอีสาน และภาคใต้ แม้ว่าจุดมุ่งหมายในเบื้องต้นเพื่อประโยชน์ทางการปกครองและการรักษาความมั่นคงปลอดภัยของพระราชอาณาจักรก็ตาม แต่การสร้างทางรถไฟก็มีผลต่อการส่งเสริมทางด้านเศรษฐกิจด้วย เพราะเมื่อมีเส้นทางคมนาคมทางรถไฟใช้แล้ว ปรากฏว่าข้าวและพืชผลทางการเกษตรอื่นๆที่ส่งเข้ามาขายยังตลาดในกรุงเทพฯ เพื่อใช้บริโภคภายในประเทศและเพื่อการส่งออกต่างมีปริมาณเพิ่มมากขึ้น ทางรถไฟที่สร้างขึ้น ได้แก่ ทางรถไฟสายกรุงเทพ-นครราชสีมา ทางรถไฟสายเหนือ(ภายหลังระงับการก่อสร้างทางรถไฟสายเหนือเอาไว้ก่อน เพราะประสบ

ปัญหาเรื่องเงินทุน) ทางรถไฟสายใต้ นอกจากนี้ก็ยังมีทางรถไฟสายกรุงเทพฯ-สมุทรปราการ กรุงเทพฯ-พระพุทธบาท กรุงเทพฯ-มหาชัย-ท่าจีน-แม่กลอง สายบางพระและสายแปดริ้ว เป็นต้น

2) การสื่อสารในสมัยโบราณการติดต่อสื่อสารยังต้องใช้คนเดินสาร ใช้เรือหรือใช้ม้าเป็นพาหนะ ซึ่งการไปรษณีย์เป็นไปอย่างล่าช้า ประกอบกับหนทางยังไม่สะดวกสบายเท่าใดนัก พระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว รัชการที่ 5 ทรงทอดพระเนตรเห็นความสำคัญของกิจการสื่อสารว่าเป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนาประเทศและเพื่อบำบัดทุกข์ราษฎรในพื้นที่ห่างไกล (สุภักดิ์ อนุกุล, 2530) ตลอดจนเป็นการลดอำนาจของขุนนางเก่าและใช้เป็นช่องทางในการต่อต้านอิทธิพลของฝรั่งเศสที่พยายามแผ่อิทธิพลเข้ามาในคาบสมุทรอินโดจีนการสื่อสารจึงเป็นการสนับสนุนงานด้านความมั่นคงของชาติ ทรงก่อตั้งการไปรษณีย์และโทรเลขมีรายละเอียดดังนี้ (สุภักดิ์ อนุกุล, 2530)

ไปรษณีย์เปิดให้บริการเป็นครั้งแรก ณ วันที่ 4 สิงหาคม พ.ศ. 2426 กรมไปรษณีย์ในสมัยนั้นอยู่ภายใต้การดูแลของสมเด็จพระเจ้าน้องยาเธอ เจ้าฟ้าภาณุรังษีสว่างวงศ์ กรมหลวงภาณุพันธุ์วงศ์วรเดชมีตำแหน่งเป็น ผู้สำเร็จราชการกรมไปรษณีย์ มีสำนักงานใหญ่อยู่ที่ไปรษณียาคารตั้งอยู่ริมแม่น้ำเจ้าพระยาใกล้ปากคลองโอ่งอ่างปัจจุบันรื้อทิ้งเพื่อสร้างสะพานพระปกเกล้า(แต่มีการสร้างใหม่ที่ตำแหน่งใกล้เคียงเพื่อเปิดเป็นพิพิธภัณฑ์ในอนาคต

โทรเลข พระองค์โปรดเกล้าฯ ให้กระทรวงกลาโหมดำเนินการก่อสร้างวางสายโทรเลขสำหรับสายโทรเลขสายแรกของประเทศเริ่มก่อสร้างในปี พ.ศ. 2418 จากกรุงเทพฯ - สมุทรปราการ ระยะทาง 45 กิโลเมตร และได้วางสายใต้น้ำต่อยาวออกไปจนถึงประภาคารที่ปากแม่น้ำเจ้าพระยาสำหรับบอกข่าวเรือเข้า - ออก ต่อมาได้วางสายโทรเลขขึ้นอีกสายหนึ่งจากกรุงเทพฯ - บางปะอิน และขยายไปทั่วถึง

3) สาธารณูปโภคพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัวทรงเห็นถึงความจำเป็นต้องดูแลรักษาความสะอาดและจัดการสาธารณูปโภคภายในท้องถิ่น จึงทรงให้จัดตั้งกรมสุขาภิบาลขึ้นใน พ.ศ. 2440 เพื่อดูแลความเป็นระเบียบเรียบร้อยและป้องกันโรคภัยให้แก่ราษฎรและให้บริการด้านสาธารณูปโภค เช่น ไฟฟ้าและน้ำประปามีรายละเอียดดังนี้(สุภักดิ์ อนุกุล, 2530)

การไฟฟ้าเป็นพลังงานที่สำคัญและมีประโยชน์มาก เมื่อทรงมีโอกาสไปประพาสต่างประเทศได้ทรงทอดพระเนตรกิจการไฟฟ้าและทรงเห็นประโยชน์มหาศาลที่จะเกิดจากการมีไฟฟ้า จึงทรงริเริ่มให้มีการใช้ไฟฟ้าขึ้นในพระราชอาณาจักร โดยในปีพุทธศักราช 2427 พระองค์ทรงมอบหมายให้ เจ้าพระยาสุรศักดิ์มนตรี(เจิม แสงชูโต) ซึ่งขณะนั้นเป็นกรมหมื่นไวยวรนาถ เป็นผู้นำมาใช้คนแรกพุทธศักราช 2433 ตั้งโรงไฟฟ้าที่วัดเลียบ หรือวัดราชบูรณะ ต่อมาบริษัทต่างชาติทั้ง 2 บริษัทได้รับช่วงงานจากกรมหมื่นไวยวรนาถ และก่อตั้งเป็นบริษัท

ไฟฟ้าสยาม ขึ้นในปีพุทธศักราช 2444 นับเป็นการบุกเบิกไฟฟ้าครั้งสำคัญของประวัติศาสตร์ไทย ในการเริ่มมีไฟฟ้าใช้เป็นการครั้งแรก

การประปาพระองค์ทรงเห็นว่าประเทศไทยควรมีน้ำสะอาดเพื่อใช้ในการอุปโภคและบริโภค เนื่องจากใช้น้ำในแม่น้ำลำคลองอาจก่อให้เกิดโรคระบาดดังที่เป็นมาในอดีตได้ ในปี 2452 โปรดเกล้าฯ ให้พระยายมราช (ปั้น สุขุม) เสนาบดีกระทรวงนครบาล จัดการประปาในกรุงเทพฯ โดยจ้างผู้เชี่ยวชาญชาวฝรั่งเศสมาจัดทำน้ำบริโภคที่สะอาดสำหรับประชาชนในเดือนกรกฎาคม พุทธศักราช 2452 โปรดให้ทำการเก็บกักน้ำที่คลองเชียงรากน้อย แขวงเมืองปทุมธานี และขุดคลองประปาสำหรับส่งน้ำเข้ามาถึงคลองสามเสนพร้อมกับฝังท่อและติดตั้งอุปกรณ์อื่นๆ ประกอบเป็นการประปาขึ้น แต่มีทันได้เสร็จสมบูรณ์ก็สิ้นรัชกาลเสียก่อน และกิจการนี้มาสำเร็จในสมัยรัชกาลที่ 6

4) การจัดตั้งหอรัษฎากรพิพัฒน์ พระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัวทรงประกาศตั้งหอรัษฎากรพิพัฒน์ใน วันที่ 4 มิถุนายน พ.ศ. 2416 เพื่อจัดวางหลักเกณฑ์ระบบการจัดเก็บภาษีอากร ให้เป็นระเบียบมีแบบแผน ควบคุมเจ้าภาษีอากร ให้จัดส่งเงินรายได้แผ่นดินให้ตรงตามกำหนดเวลา ถ้าผู้ใดละเมิดระเบียบแบบแผนการจัดส่งเงินภาษีอากรจะถูกลงโทษอย่างเฉียบขาด (เบญจา รุ่งเรืองศิลป์, 2560) ผู้เขียนพบว่าวิธีการดังกล่าวนอกจากจะป้องกันมิให้ประเทศมหาอำนาจตะวันตกเข้ามาค้าขายโดยตรงกับประชาชนแล้ว ยังเป็นการลดอำนาจของกลุ่มขุนนางเก่าที่เคยแสวงหารายได้จากการเก็บภาษีด้วยเช่นกัน

การปฏิรูปประเทศไทยในสมัยของพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว

1. การลดอำนาจของกลุ่มขุนนางศักดินาพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัวทรงกระชับอำนาจและทำให้ฐานอำนาจของกลุ่มอำนาจเก่าที่มีความเชื่อแบบโบราณอ่อนแอลง พระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัวขึ้นครองราชย์ใน พ.ศ. 2411 โดยมีพระชนมายุเพียง 15 พรรษา(จุฬาลงกรณ์ราชบรรณาลัย, 2564 : ออนไลน์) ผู้เขียนพบเอกสารหลายแหล่งให้ข้อมูลตรงกันว่าว่าขณะนั้นการปกครองส่วนใหญ่อยู่ในมือของเจ้าพระยาศรีสุริยวงศ์ (ช่วง บุนนาค) ผู้สำเร็จราชการแทนแผ่นดิน ทำให้เมื่อทรงบรรลุนิติภาวะแล้วจึงทรงพยายามที่จะรวบรวมอำนาจที่เคยอยู่ในมือของขุนนางมาที่สถาบันพระมหากษัตริย์ ใน พ.ศ. 2413 หลังจากขึ้นครองราชย์ได้ 2 ปี พระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัวทรงวางรากฐานทางอำนาจด้วยการตั้งกรมทหารมหาดเล็กขึ้น เพื่อสร้างฐานพระราชอำนาจเข้าสู่ศูนย์กลาง ผู้เขียนพบประเด็นที่น่าสนใจซึ่งผู้เขียนมองว่าเป็นจุดเริ่มต้นของการรวมอำนาจ คือ ใน พ.ศ. 2416 ได้ออกพระราชบัญญัติหอรัษฎากรพิพัฒน์รวบรวมการเก็บภาษีเข้าสู่ศูนย์กลาง(จุฬาลงกรณ์ราชบรรณาลัย, 2564 โดยมีรายละเอียดดังนี้

1.1) การดึงอำนาจเข้าสู่ศูนย์กลางมีการออกพระราชบัญญัติรวมศูนย์อำนาจเข้าสู่ส่วนกลาง มีการจัดทำงบประมาณมีการให้สัมปทานผูกขาดการค้าฝิ่น ป่อนเบี้ย ซึ่งเป็นการ

ทำลายกลุ่มผลประโยชน์ที่ฉ้อราษฎร์บังหลวง เลิกระบอบทาสและไพร่ซึ่งเท่ากับการยกเลิกระบบการเกณฑ์แรงงานอันเป็นฐานอำนาจทางเศรษฐกิจและการเมืองที่สำคัญของกลุ่มขุนนางเก่า มีการจัดตั้งสภาที่ปรึกษาในพระองค์ และสภาที่ปรึกษาราชการแผ่นดิน ซึ่งมีอำนาจในการออกกฎหมายให้คำปรึกษาและตรวจสอบ สมาชิกส่วนใหญ่เป็นชนหนุ่ม ทั้งที่เป็นพระอนุชาและสหาย เป็นการถ่วงดุลอำนาจกับขุนนางอนุรักษนิยมหัวโบราณ

1.2) การเลิกทาส ทรงประกาศเลิกทาสในช่วงปี พ.ศ. 2417- พ.ศ.2448 (จุฬาลงกรณ์ราชบรรณาลัย, 2564)นโยบายการเลิกทาสของพระองค์นั้นเพื่อให้ประชาชนมีสิทธิเสรีภาพ และความเสมอภาคทัดเทียมกัน อันเป็นหลักการสำคัญของระบอบประชาธิปไตยใน ส่วนนี้ผู้เขียนเห็นว่าการเลิกทาส ยังเป็นการลดอำนาจของกลุ่มขุนนางที่ถือครองทาสเอาไว้เป็นจำนวนมาก โดยจำนวนทาสที่ถือครองนั้นมีความสัมพันธ์กับกำลังทหารของกลุ่มขุนนางด้วยเช่นกัน ดังนั้นการเลิกทาสในมิตินี้จึงเป็นการลดจำนวนทหารของกลุ่มขุนนางเก่าไปโดยปริยาย

2. การเปลี่ยนแปลงจากรัฐเกษตรกรรมไปสู่รัฐอุตสาหกรรมนับตั้งแต่ในยุคโบราณมา นั้นความเจริญรุ่งเรืองแห่งรัฐได้เปลี่ยนแปลงไปจากเดิมที่เน้นการติดต่อค้าขายกันเฉพาะในดินแดนที่เป็นภาคพื้นทวีป แต่ต่อมาด้วยความเจริญก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และบรรดาเทคโนโลยีต่างๆ ประกอบกับการเดินทางเพื่อติดต่อค้าขายในดินแดนที่ห่างไกลกันมากขึ้น ความเจริญรุ่งเรืองที่เคยเกิดขึ้นในภาคพื้นทวีปจึงได้เคลื่อนตัวลงไปสู่ดินแดนที่เป็นชายขอบของทวีป (นรพัชร เสาธงทอง, 2559) ในบันทึกพระราชกรณียกิจของพระองค์ได้โปรดให้สร้างทำนบและประตูนาเพื่อช่วยส่งน้ำ ให้เข้าถึงพื้นที่ทำการเพาะปลูกข้าว และได้พระราชทานพระบรมราชนาญาตให้บริษัทหุตคลองซึ่งเป็นบริษัทเอกชนรับสัมปทานขุดคลองทั่วราชอาณาจักร ทรงส่งเสริมให้มีการใช้เครื่องจักรเครื่องยนต์ ในการทำนาและมีการพระราชทาน รางวัลแก่บริษัท ห้างร้านที่ประดิษฐ์เครื่องจักรที่เหมาะสมกับความต้องการในการทำนาอีกด้วย จนกระทั่งเมื่อรัฐสยามต้องเผชิญกับลัทธิจักรวรรดินิยมในโลกตะวันตก ทำให้รัฐสยามต้องเร่งพัฒนาประเทศเพื่อเปลี่ยนจากรัฐเกษตรกรรมเป็นรัฐอุตสาหกรรม จนเกิดการปฏิรูปโครงสร้างการเมืองการปกครอง ในรัชสมัยของพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัวในเวลาต่อมา

3. กระแสปฏิวัติอุตสาหกรรมในโลกตะวันตก ความทันสมัยที่เกิดจากกระแสการปฏิวัติอุตสาหกรรมในชาติตะวันตก รวมถึงประเทศไทยนับตั้งแต่สมัยรัชกาลที่ 5 จากการทำสนธิสัญญาเปิดการค้าเสรี และมีการปรับเปลี่ยนสังคมที่มุ่งสู่ความทันสมัยโดยเฉพาะอย่างยิ่งในการเริ่มมีการปฏิรูปการปกครอง เกิดแนวคิดสร้างทางรถไฟเชื่อมระหว่างกรุงเทพฯ-อุบลราชธานี แล้วเสร็จในพ.ศ. 2473 (รัชกาลที่ 7) ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในหลายมิติ ทั้งเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม ของผู้คนที่ต่างพยายามปรับตัวหรือยอมรับสิ่งใหม่เข้ามาใช้ในวิถีชีวิตจนนำไปสู่การรื้อโครงสร้างระบบราชการเพื่อพัฒนาประเทศให้ทัดเทียมนานาชาติ

4. การพัฒนาประเทศให้มีความทันสมัยในสมัยรัชกาลที่ 5 ประเทศไทยเริ่มต้นพัฒนาทางเศรษฐกิจขึ้นไปอีกระดับหนึ่ง อันเป็นผลมาจากการติดต่อกับต่างประเทศอย่างกว้างขวาง ซึ่ง

ดำเนินมาตั้งแต่สมัยรัชกาลที่ 4 ทำให้การค้ากับต่างประเทศที่ขยายตัวออกไป ประกอบกับความจำเป็นในการปรับตัวของไทยให้เข้าสู่ความทันสมัยตามแบบตะวันตกในสมัยรัชกาลที่ 5 ต่างก็มีส่วนเสริมสร้างความเจริญทางเศรษฐกิจของไทย โดยมีหลักการบริหารราชการในสมัยปฏิรูปประเทศดังต่อไปนี้

1. การปฏิรูปหลักการใช้อำนาจบริหารราชการ การใช้อำนาจในการบริหารราชการในการปฏิรูปประเทศนับเป็นครั้งแรกที่มีการใช้อำนาจการบริการครบทั้ง 3 ลักษณะ คือ หลักการรวมอำนาจการบริหาร หลักการแบ่งอำนาจการบริหาร และ หลักการกระจายอำนาจการบริหาร

1.1. หลักการรวมอำนาจการบริหาร คือการใช้อำนาจของพระมหากษัตริย์ในการบริหารราชการแบบรวมอำนาจไว้ส่วนกลาง โดยมีกรมกระทรวงเป็นผู้ช่วยในด้านต่างๆ

1.2. หลักการแบ่งอำนาจการบริหาร เป็นการแบ่งภาระของส่วนกลาง โดยมีการจัดตั้งมณฑลเทศาภิบาลเพื่อรับการแบ่งอำนาจให้ควบคุมดูแลการบริหารราชการในระดับเมืองและอำเภอต่างๆ

1.3. หลักการกระจายอำนาจการบริหารคือมีการกระจายหน้าที่ ความรับผิดชอบไปให้หน่วยงานในระดับท้องถิ่นรับผิดชอบดำเนินงานดูแลทุกข์สุขของประชาชนในแต่ละพื้นที่

2.การปฏิรูปนโยบายการบริหารราชการที่ใช้ในการปฏิรูปประเทศมีดังนี้

2.1 นโยบายการสร้างความเป็นเอกภาพของชาติ โดยทำการเลือกเมืองพระยามหานคร และเมืองประเทศราชที่มีความเสี่ยงต่อการแยกตัวเป็นอิสระมาจัดการปกครองรวมเป็นอาณาจักรเดียวกัน

2.2 นโยบายจัดระบบการบริหารราชการให้ทันสมัย ไม่ให้ประเทศตะวันตกใช้เป็นข้ออ้างในการรุกราน ดังเช่นที่เคยทำกับประเทศข้างเคียง โดยการจัดการบริหารเป็นกระทรวงแบ่งตามลักษณะหน้าที่การงาน เพื่อให้มีความชำนาญเฉพาะทางและมีมาตรฐานในการบริหารงานในแต่ละด้าน

2.3 นโยบายรวมอำนาจในการบริหารราชการ ให้ส่วนกลางสามารถควบคุมหัวเมืองอย่างมีประสิทธิภาพ จัดระบบบริหารเป็นมณฑลเทศาภิบาลเพื่อให้มีตัวแทนของรัฐบาลกลางควบคุมการบริหารหัวเมืองอย่างใกล้ชิด

2.4 นโยบายดูแลทุกข์สุขของราษฎรให้ทั่วถึง โดยเลิกระบบทาสและไพร่ ยกเลิก “ระบบกินเมือง” ให้ราชการรับเงินเดือนโดยไม่ต้องหากินจากตำแหน่งหน้าที่ และให้ราษฎรมีส่วนช่วยในการบริหารแผ่นดินเป็นการเป็นการป้องกันมิให้ประเทศตะวันตกดึงประชาชนไทยไปขึ้นกับดินแดนในปกครองของตน

2.5 นโยบายการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน โดยการจัดตั้งหน่วยงานบริหารในระดับท้องถิ่นในรูปแบบสุขาภิบาล นับเป็นความพยายามครั้งแรกที่เป็นการส่งเสริมให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการปกครอง

3. การปฏิรูปกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการบริหารราชการในรัชสมัยพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ 5 ได้ทรงมีการปฏิรูประบบกฎหมาย และการศาลครั้งใหญ่ นับได้ว่าเป็นครั้งแรกของราชอาณาจักรไทย สำหรับในปัจจุบัน กฎหมายที่ใช้ในการจัดระเบียบบริหารราชการ เพื่อเป็นเครื่องมือหรือกลไกในการขับเคลื่อนภารกิจของข้าราชการให้บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งเอาไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

ผลของการปฏิรูปประเทศ

1. การเกิดกบฏผู้มีบุญ ประเด็นการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองที่นำไปสู่การปฏิรูปการเมืองในมุมมองผู้เขียนอีกหนึ่งประเด็นคือการลุกฮือของผิบุญครั้งใหญ่คือกบฏผู้มีบุญอีสานระหว่าง พ.ศ.2444-2445 ในรัชกาลที่ 5 มีผิบุญถึง 60 คน กระจายอยู่ใน 13 จังหวัดอีสาน (สุริษา มุ่งมาตรมิตร, 2555) การเกิดขึ้นของขบวนการผู้มีบุญหรือที่เราเรียกกันว่ากบฏผู้มีบุญ ไม่ว่าจะเกิดขึ้นในยุคสมัยใดก็ตาม ผู้นำทางการเมืองที่ลุกขึ้นก่อการต่อต้านอำนาจรัฐจะสร้างอุดมการณ์ร่วมกันของชาวบ้าน เพื่อใช้เป็นฐานในการสร้างความชอบธรรมทางการเมืองและสร้างบารมีทางการเมืองในอนาคตต่อไป ทั้งนี้แนวคิดในเรื่องของผู้มีบุญและการเกิดขบวนการผู้มีบุญจะมีความสัมพันธ์กันกับการใช้อำนาจรัฐไม่เป็นธรรม (นรพัชร เสาธงทอง, 2559) ในประเด็นนี้ผู้เขียนเห็นว่า มีการใช้อำนาจของเจ้าเมืองอย่างไม่เป็นธรรมในการเอารัดเอาเปรียบประชาชนในมณฑลภาคอีสาน ทำให้ความขัดแย้งทวีความรุนแรงขึ้นจนกลายเป็นเหตุความรุนแรง จนนำไปสู่การปฏิรูปโครงสร้างทางการเมืองในเวลาต่อมา

2. การช่วยเหลือจากต่างประเทศ พระบาทสมเด็จพระจอมเกล้าเจ้าอยู่หัวทรงหมายพระทัยว่าจะได้รับความช่วยเหลือจากต่างประเทศมากที่สุด คือ ประเทศรัสเซีย ซึ่งพระเจ้าซาร์นิโคลัสที่ 2 ที่มีความสัมพันธ์สนิมสนมกันมาก่อน เสด็จขึ้นครองราชย์มา 3 ปี

2.1) รัสเซีย ประเทศไทยเผชิญกับวิกฤต รศ.112 กรณีพิพาทระหว่างสยามกับฝรั่งเศส การเสด็จประพาสยุโรป ครั้งที่ 1 ของรัชกาลที่ 5 ครั้งนี้ (พ.ศ.2440) เพื่อแสวงหาชาติพันธมิตรมาช่วยส่งเสริมสร้างความมั่นคงของประเทศ และการประพาสยุโรปครั้งนี้ประสบความสำเร็จอย่างยิ่งในการสร้างสัมพันธไมตรีกับรัสเซียในสมัยซาร์นิโคลัสที่ 2 แห่งราชวงศ์โรมานอฟ อีกทั้งยังไม่ถูกดูหมิ่นว่าชาวสยามเป็นชาติที่ล้าหลังดั่งข้ออ้างในการเข้ายึดครองอาณานิคมของประเทศมหาอำนาจ (Bake News, 2563) ในประเด็นนี้ผู้เขียนพบว่าในเชิงลึกแล้ว รัสเซียอาจจะช่วยสยามไม่ได้มากอย่างที่คาดหวังไว้ เนื่องจากรัสเซียเป็นมิตรลับกับฝรั่งเศส ส่งผลถึงความสัมพันธ์กับสยามหากจะช่วยเหลือสยามก็ช่วยมากไม่ได้ต้องคำนึงถึงฝรั่งเศส สุดท้ายพระเจ้าซาร์นิโคลัสที่ 2 ตัดสินพระทัยให้รัชกาลที่ 5 ไปถวายพระพรร่วมกัน และพระเจ้าซาร์นิโคลัสที่ 2 ได้มีการส่งพระบรมฉายาลักษณ์ของทั้งสองพระองค์ ณ พระราชวังปีเตอร์ฮอฟฟ์ ไปตีพิมพ์ใน

หนังสือพิมพ์ของประเทศต่างๆในยุโรป(ความสัมพันธ์ระหว่าง พระปิยมหาราช กับ พระเจ้าซาร์: Bake News) เป็นสถานการณ์ที่พระเจ้าซาร์ นิโคลัสที่ 2 พยายามจะช่วยเพื่อนอย่างดีที่สุดเท่าที่ทำได้ในตอนนั้น



ความสัมพันธ์ระหว่าง พระปิยมหาราช กับ พระเจ้าซาร์นิโคลัสที่ 2

2.2) ประเทศญี่ปุ่นจากเอกสารทางการทูตของกระทรวงการต่างประเทศ อังกฤษระบุว่า ในปี พ.ศ.2450 รัฐบาลสยามมีที่ปรึกษาชาวต่างชาติหลายร้อยคน เช่น ชาว อังกฤษ 126 คน,ชาวเยอรมัน 36 คน,ชาวอิตาลี 2 คน,ชาวฮอลันดา 11 คน,ชาวญี่ปุ่น 9 คน, ชาวฝรั่งเศส 5 คน และชาวอเมริกา 4 คน เป็นต้น พระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว (รัชกาลที่ 5) ได้เสด็จประพาสยุโรป 2 ครั้งในปี พ.ศ.2440 และ พ.ศ.2450 ซึ่งทำให้ทรงสามารถ สร้างพันธมิตรทางการทูตกับมหาอำนาจตะวันตกและเสริมสร้างความสัมพันธ์กับราชวงศ์ในยุโรป และทรงได้รับความสนใจเป็นอย่างมากในประเทศตะวันตกด้วย (สถานเอกอัครราชทูต ณ กรุง โคเปนเฮเกน,2564 : ออนไลน์) นอกจากนี้ผู้เขียนพบว่านายอินางาคิ มั่นจิโร (Inagaki Manjiro) อัครราชทูตญี่ปุ่นประจำสยามคนแรก พยายามผลักดันให้รัฐบาลสยามว่าจ้างชาวญี่ปุ่นเข้ามา ทำงานในสยามมากขึ้น โดยรัฐบาลญี่ปุ่นต้องการให้รัฐบาลสยามปฏิวัติอุตสาหกรรมตามชาติ ยุโรปด้วยการพัฒนาอุตสาหกรรมการผลิตไหม โดยสาเหตุที่นายอินางาคิพยายามผลักดันให้ รัฐบาลสยามพัฒนาอุตสาหกรรมไหมนั้นได้รับการอธิบายว่า “ถ้าฝรั่งเศสสามารถแผ่อิทธิพลเข้า มาในแถบโคราชซึ่งเป็นดินแดนที่ฝรั่งเศสหมายมั่นปั้นมือมาเป็นเวลานานได้แล้วก็เท่ากับแผนการ ของฝรั่งเศสในอันที่ครองเอเชียประสบความสำเร็จ” อย่างไรก็ตาม อาจจะเป็นเหตุผลทาง การเมืองของอินางาคิเองที่ต้องการให้สยามจ้างชาวญี่ปุ่นมากกว่าจ้างชนชาติอื่น ซึ่งส่ง ผลประโยชน์ต่อพรรคพวกชาติตนเองมากกว่า แต่ก็ไมอาจปฏิเสธได้ว่าชาวญี่ปุ่นมีความเชี่ยวชาญ เรื่องไหมมากทีเดียว และนับเป็นอีกชาติมหาอำนาจที่ให้ความเป็นมิตรต่อสยามในช่วงเวลานั้น

การดำเนินพระราชวิเทศนโยบายในเวลาต่อมาจึงเป็นการพึ่งความคิดและปากของ ตนเองเป็นส่วนใหญ่ โดยทรงใช้ประเทศต่างๆ ในยุโรปทั้งประเทศเล็กประเทศใหญ่ให้ถ่วงดุล

อำนาจกันเองการปรับเปลี่ยนพระราชวิเทศบายใหม่นี้ ทรงต้องศึกษาถึงเครือข่ายและปัญหาทั้งความขัดแย้งและความเกี่ยวข้องกันของประเทศต่างๆ อย่างละเอียดรอบคอบ เพื่อจะได้ปฏิบัติต่อแต่ละประเทศอย่างถูกต้องและเหมาะสม ด้วยการทรงเลือกชาวยุโรปชาติต่างๆ มาร่วมดำเนินการตามนโยบายสร้างความเจริญและความมั่นคงให้แก่สยาม ทรงว่าจ้างชาวเบลเยียมและอเมริกัน ซึ่งมีนโยบายเป็นกลาง เข้ามาเป็นที่ปรึกษาราชการแผ่นดิน ทรงว่าจ้างชาวเยอรมันซึ่งเป็นประเทศมหาอำนาจประเทศหนึ่งในยุโรปเข้ามาดำเนินการรถไฟซึ่งถือเป็นกิจการทางยุทธศาสตร์สำคัญเพราะเยอรมนีเป็น ทั้งคู่แข่งของรัสเซียและยังเป็นศัตรูของฝรั่งเศสอันเป็นเหตุให้ทั้งอังกฤษและฝรั่งเศสกังวลใจกับพระราชวิเทศบายนี้ ไม่อาจที่จะทำการคุกคามเร่งรัดอย่างเดิม เป็นแต่เพียงต่างคุมเชิง ยอมให้สยามเป็นรัฐกันชนอันเป็นส่วนสำคัญที่ทำให้สยามรอดพ้นจากการตกเป็นอาณานิคมของชาติตะวันตก

สรุป

ในสมัยสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว เป็นสมัยที่ลัทธิจักรวรรดินิยมตะวันตกกำลังขยายและคุกคามความมั่นคงของประเทศต่างๆ ในเอเชียและประเทศไทยก็ได้อยู่ในข้อยกเว้นดังกล่าวนี้ การคุกคามของประเทศมหาอำนาจตะวันตก ตลอดจนการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและเศรษฐกิจได้ทำให้พระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัวทรงเห็นความจำเป็นที่จะต้องทำการปรับปรุงระบบการเมืองและการปกครองประเทศเพื่อให้สอดคล้องกับความผันแปรของสถานการณ์ เวลา ตลอดจนเพื่อความอยู่รอดของประเทศอีกด้วย การปรับปรุงการปกครองประเทศของพระองค์ในครั้งนั้น นับได้ว่าเป็นการเริ่มต้นแห่งการพัฒนาการเมืองของประเทศอย่างแท้จริง ซึ่งการพัฒนาการเมืองในครั้งนั้นก็ได้เป็นปัจจัยอันหนึ่งที่ช่วยมิให้ประเทศต้องประสบกับการจลาจลและความไม่สงบเรียบร้อยอันเกิดจากความล้มเหลวของระบบการเมืองที่ไม่สามารถจะตอบสนองความต้องการของคนในชาติ

อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

พระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว ทรงปฏิรูปประเทศเพราะทรงเห็นว่าเป็นหนทางหนึ่งที่จะรักษาเอกราชของบ้านเมืองไว้ได้ในช่วงการ ขยายลัทธิจักรวรรดินิยมของชาติตะวันตก การปรับปรุงการปกครองให้ทันสมัย ทำให้ชาวต่างชาติเห็นว่า ประเทศไทยเป็นประเทศที่เจริญแล้ว สามารถปกครองดูแลพัฒนาบ้านเมืองได้ นอกจากนี้ ยังทำให้เศรษฐกิจดีขึ้น ประชาชนมีความเป็นอยู่ดีขึ้น ประเทศชาติมีรายได้ในการทำนุบำรุงบ้านเมืองมากขึ้น ทำให้สายตาของชาวต่างชาติมองประเทศไทยต่างจากประเทศเพื่อนบ้านอื่น ๆ และด้วยการวางวิเทศบายทางการทูตกับชาติตะวันตกอย่างเหมาะสม ยอมรับว่าชาวยุโรปเป็นชาติที่เจริญ ให้เกียรติและยกย่อง พร้อมกับเปลี่ยนแปลงวิธีปฏิบัติบางอย่าง เพื่อให้เห็นว่าไทยไม่ใช่ชนชาติป่าเถื่อน เช่น ให้ข้าราชการสวมเสื้อเวลาเข้าเฝ้า นอกจากนั้น ยังยอมผ่อนปรนอย่างชาญฉลาด แม้

จะเสียผลประโยชน์หรือดินแดนไปบ้างแต่ก็เป็นส่วนน้อยแต่มากกว่าที่เหลืออยู่ ยังสามารถรักษาส่วนใหญ่ไว้ได้ ทำให้ประเทศไทยคงความเป็นชาติที่มีเอกราชมาได้อย่างตลอดคล้อยกับแนวคิดดังต่อไปนี้

1. **แนวคิดเรื่องทฤษฎีความทันสมัย** โดยเป็นการมุ่งเน้นการเติบโตทางวัตถุหรือการปฏิวัติอุตสาหกรรม ซึ่งประเทศที่พัฒนาแล้วอย่างประเทศในโลกรตะวันตกจะเข้ามามีบทบาทในการกำหนดรูปแบบและทิศทางในการพัฒนา และถ่ายทอดแนวคิดดังกล่าวลงสู่ประเทศโลกที่สามทำให้รัฐสยามในยุคนี้ต้องเผชิญกับการปรับตัวทางโครงสร้าง เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของระบบโลก

2. **แนวคิดรัฐจักรวรรดินิยม** เป็นแนวความคิดของชาตินิยมอาณานิคมในยุโรป ที่จะขยายอำนาจและอิทธิพลของตนเข้าครอบครองดินแดนที่ล่าหลัง และด้วยความสำเร็จในทวีปต่างๆซึ่งรัฐสยามในเวลานั้นกำลังถูกคุกคามจากประเทศอังกฤษและฝรั่งเศส ที่พยายามจะเข้ามามีอิทธิพลเหนือดินแดนของรัฐสยาม ทำให้ต้องมีการปฏิรูปโครงสร้างทางการเมืองการปกครอง เพื่อให้มีความทันสมัยรับมือกับภัยคุกคามจากรัฐมหาอำนาจเหล่านี้ได้

เอกสารอ้างอิง

- โกวิท วงศ์สุรวัฒน์. (2553). *การเมืองการปกครองไทย: หลายมิติ* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- นรพัชร เสางทอง. (2557). *การเมืองในประเทศไทยฟิลิปปินส์*, เอกสารประกอบการบรรยายการเมืองในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้.
- _____. (2559). *อิทธิพลของไตรภูมิพระร่วงกับปรากฏการณ์ทางการเมืองของไทย*. รายงานรวมบทความวิจัยสืบเนื่องจากการประชุมวิชาการและนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติครั้งที่ 3 ปี 2559 เล่มที่ 2 กลุ่มสาขามนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปศาสตร์ (เมื่อวันที่ 16 กรกฎาคม 2559), หน้า 185-192.
- _____. (2559). *การขุดคอคอดกระกับความมั่นคงทางภูมิรัฐศาสตร์ในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้*. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยปทุมธานี*, 8(1), 143-153.
- เบญจา รุ่งเรืองศิลป์. (2560). *คลังข้อมูลดิจิทัลเฉลิมพระเกียรติพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว*. สืบค้น 6 กันยายน 2564, จาก <https://so06.tci-thaijo.org>
- พระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว. (2526). *เจ้านายและข้าราชการกราบบังคมทูลความเห็นจัดการเปลี่ยนแปลงราชการแผ่นดิน ร.ศ. 103 และพระราชดำรัสในพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัวทรงแถลงพระบรมราชาธิบายแก่ข้าราชการปกครองแผ่นดิน*. กรุงเทพฯ: บริษัท จันวณิชย์ จำกัด
- โรม บุนนาค. (2560). *เรื่องเก่าเล่าสนุก*. สืบค้น 6 กันยายน 2564, จาก mgronline.com/onlinesection/

สุภักดิ์ อนุกุล. 2530. วันสำคัญของไทย. สืบค้นวันที่ 22 พฤศจิกายน 2564 จาก <https://www.lib.ru.ac.th/journal/oct/>

สุริษา มุ่งมาตรมิตร .(2555). ซ่อนเร้น ไม่ซ่อนลับ เกร็ดไสยศาสตร์ในประวัติศาสตร์ไทย สำนักพิมพ์ยิปซี พ.ศ.2555. สืบค้นเมื่อวันที่ 22 พฤศจิกายน 2564. จาก www.thairath.co.th/content/

Bake News. (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างพระปิยมหาราชกับพระเจ้าชาร์นิโคลัสที่ 2. สืบค้นวันที่ 22 พฤศจิกายน 2564. จาก <https://www.blockdit.com/series/>



เจนเนอเรชันซีกับการเตรียมความพร้อมเข้าสู่ตลาดแรงงาน*

GENERATION Z AND PREPARATION FOR ENTERING THE LABOR MARKET



คัทลียา ดุสมัคคี, ชนนิกานต์ อบแก้ว, ศิริกัลยา คำขุนทด, อีรพล พรพฤทธิพงศ์, ธนัสภา โรจนตระกูล
Katleeya Doosomsak, Chonnikan Obgaew, Sirikanya Khumkhunthod,
Teerapon Pornphutthipong, Thanattha Rojanatrakul
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม
Public Administration Phibunsongkhram Rajabhat University
Corresponding Author E-mail: chonnik.pu@gmail.com

บทคัดย่อ

เจนเนอเรชันซีคือกลุ่มนักเรียนนักศึกษาที่กำลังจะเข้ามาเป็นตลาดแรงงานที่สำคัญในอนาคต ลักษณะนิสัยและความคิดของคนเจนเนอเรชันซี คนเจนเนอเรชันนี้เกิดและเติบโตในยุคที่เศรษฐกิจกำลังเฟื่องฟู มีนิสัยที่ชอบเก็บเงิน สนใจในการลงทุน ชอบที่จะเรียนรู้จากการลงมือทำด้วยตัวเอง คนในเจนเนอเรชันซีเป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถเรียนรู้ได้เร็วและพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลงไปพร้อมกับองค์กร จึงเป็นสิ่งสำคัญที่แต่ละองค์กรจะต้องเรียนรู้วิธีที่จะรักษาบุคลากรเหล่านี้และสร้างสังคมในที่ทำงานที่แม้จะมีความแตกต่างในด้านเจนเนอเรชันแต่สามารถอยู่ร่วมกันเพื่อพัฒนางานให้กับองค์กรได้ สังคมการทำงานและความยืดหยุ่น สำคัญกับเจนเนอเรชันซีมากกว่า จะไม่ยึดติดกับองค์กรเท่ากับเจนเนอเรชันอื่น ๆ ค่าตอบแทนที่สูงอย่างเดียวไม่สามารถดึงดูดใจให้อดทนทำงาน องค์กรต่าง ๆ ต้องปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานให้มีความยืดหยุ่น ให้เหมาะกับไลฟ์สไตล์ที่เปลี่ยนไป ดังนั้นองค์กรต้องรับมือกับความแตกต่างของเจนเนอเรชันซี ในทุกด้าน แต่ไม่ว่าจะอยู่ในยุคสมัยหรือเจนเนอเรชันใด การพัฒนาและการเปลี่ยนแปลงก็ถือเป็นสิ่งที่องค์กรต่างๆ และพวกเราทุกคนควรเตรียมพร้อมเพื่อรับมืออยู่เสมอ

คำสำคัญ: เจนเนอเรชันซี; การเตรียมความพร้อม; ตลาดแรงงาน

Abstract

Generation Z is a group of students who are coming to be an important workforce in the future. Characteristics and thoughts of Generation Z, the people of this generation were born and raised up during a booming economy. They have habit of saving money, are interested in investing, like to learn by doing by themselves. People of Generation Z are knowledgeable, fast learners, and ready

*Received November 8, 2021; Revised November 25, 2021; Accepted November 26, 2021

to change with the organization. Therefore, it is important for each organization to learn how to retain these people and create a society in the workplace that, despite the differences in generations, can work together to improve the work of the organization. Socially working and flexibility are more important to Generation Z. They will not be attached to the organization as other generations. High pay alone cannot be attractive to perseverance. Organizations must adapt to flexible ways of working, to suit the changing lifestyle. Therefore, organizations must deal with the differences of Generation Z in every aspect, but regardless of era or generation. Development and change are somethings that organizations have and all of us should always be prepared to cope with.

Keywords: Generation Z; Preparation; Labor Market

บทนำ

ในยุคสมัยปัจจุบันทางหน่วยงานทั้งภาครัฐและภาคเอกชนส่วนใหญ่ล้วนแล้วแต่ต้องการคนที่มีความรู้ ความสามารถ และมีความทันสมัย ทันต่อโลกยุคปัจจุบันเข้าไปทำงาน เนื่องจากในยุคปัจจุบันนี้การทำงานส่วนใหญ่ล้วนเป็นการทำงานผ่านระบบออนไลน์ หรือมีการทำงานผ่านกระบวนการไร้สาย ซึ่งบุคลากรที่จะทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพจะต้องมีความรู้ความเข้าใจในด้านนี้มากพอ ซึ่งส่วนใหญ่แล้วผู้ที่มีความรู้และเข้าใจในเรื่องนี้จะเป็นบุคคลที่เกิดในเจนเนอเรชั่นซีหรือเจนวายตอนปลาย กล่าวคือ บุคคลที่เกิดในเจนเนอเรชั่นซีนั้นคือผู้ที่เกิดในช่วงปี ค.ศ. 1997 – 2010 มีอายุตั้งแต่ 9 – 22 ปี โดยกลุ่มบุคคลเหล่านี้คือผู้ที่เพิ่งจบการศึกษาตลอดจนผู้ที่กำลังศึกษาอยู่ในยุคปัจจุบัน กลุ่มบุคคลที่อยู่ในเจนเนอเรชั่นซีนั้นคือกลุ่มบุคคลที่มีแนวความคิดในด้านการทำงานที่ต่างออกไปจากบุคคลยุคอื่น เขาจะเลือกทำงานที่เป็นความสบายใจของตัวเอง ไม่ยึดถือในเรื่องของค่าตอบแทนหรือเงินเดือน รวมไปถึงการทำงานในองค์กรจะต้องไปเป็นการทำงานในระบบอุปถัมภ์ เพราะเขามีความคิดว่าทุกคนล้วนเท่าเทียมกัน ไม่ยึดการทำงานเป็นแบบอาวุโส แต่ก็ไม่ได้หมายความว่าพวกเขาจะก้าวร้าวหรือไม่เคารพผู้ใหญ่ เพียงแต่จะยึดฝีมือและประสิทธิภาพในการทำงานมากกว่ายึดเอาอายุมาเพื่อเกรงใจและทำให้ไม่สามารถลงมือทำงานได้เต็มที่ (Kapook, (2564)

เจนเนอเรชั่นซี (Generation Z)

เจนเนอเรชั่นซีหรือคนที่เกิดในช่วงปี ค.ศ. 1997 – 2010 มีอายุตั้งแต่ 9 – 22 ปี ซึ่งก็คือกลุ่มนักเรียนนักศึกษาที่กำลังจะเข้ามาเป็นตลาดแรงงานที่สำคัญในอนาคต ลักษณะนิสัยและความคิดของคนเจนเนอเรชั่นซี คนเจนเนอเรชั่นซีนี้เกิดและเติบโตในยุคที่เศรษฐกิจกำลังเฟื่องฟู มีนิสัยที่ชอบเก็บเงิน สนใจในการลงทุน ชอบที่จะเรียนรู้จากการลงมือทำด้วยตัวเอง ทำให้มี

แนวโน้มที่จะทำงานหนักมากกว่าคนรุ่นก่อน ๆ และคาดว่าในอนาคตคนเจนเนอเรชันนี้หนึ่งคน จะทำหน้าที่ที่หลากหลายมากขึ้นกว่าเดิม นอกจากนี้คนเจนเนอเรชันซี สนใจในการทำงานกับ บริษัทที่มีขนาดกลางถึงใหญ่ขึ้นไป เพราะต้องการมองหางานที่ให้ความมั่นคงและมีเส้นทางในการ เติบโต มีจุดเด่นคือใช้เทคโนโลยีได้อย่างคล่องตัว เข้าถึงข้อมูลได้อย่างรวดเร็ว เรียนรู้สิ่งใหม่ได้ ระยะเวลาอันสั้น มีทักษะการสื่อสารและการแก้ไขปัญหาได้รวดเร็ว (ไทยโพสต์, 2564).

ข้อเสียของคนเจนเนอเรชันซีที่ต้องระวัง

1. ใจร้อน มีความอดทนต่ำ ไม่ชินกับการรอคอย เพราะ เติบโตมากับเทคโนโลยีและการ ตอบสนองที่รวดเร็ว
2. มีแนวโน้มในการเป็นมนุษย์หลายงาน คือ ชอบทำงานหลาย ๆ อย่างพร้อม ๆ กัน
3. มีความมั่นใจในความคิดตัวเองสูงและกล้าที่จะแสดงออก
4. มีคำถามตลอดเวลา ทำให้ในการทำงานร่วมกันต้องอธิบายถึงเหตุผล หลักการ และ ขั้นตอนให้กระจ่าง
5. มีอัตราการเปลี่ยนงานถี่กว่าคนในยุคก่อน ๆ

ตลาดแรงงานในยุคปัจจุบัน

การศึกษาแนวโน้มความต้องการแรงงานของตลาดแรงงานใน ประเทศไทย ช่วงปี 2560-2564 มีวัตถุประสงค์เพื่อคาดประมาณอุปทานของตลาดแรงงาน (Labor of Supply) ใน ประเทศไทยเพื่อเป็นฐานข้อมูลให้ทราบถึงแนวโน้มผู้ทำงานในประเทศ ให้ภาครัฐบาลและ ภาคเอกชนใช้วางแผนสำหรับรองรับแรงงานที่มีการเปลี่ยนแปลงทั้งด้าน อาชีพ อุตสาหกรรม และระดับการศึกษาที่สำเร็จอย่างเหมาะสม เพื่อให้สอดคล้องกับรูปแบบการดำเนินธุรกิจที่มี โอกาสเปลี่ยนแปลงจากเดิมเป็นอย่างมาก ทั้งภาคเกษตรกรรม ภาคการผลิต ภาคการค้าและการ บริการ เนื่องจากประเทศไทยกำลังปรับโครงสร้างประเทศเพื่อพัฒนาไปสู่ประเทศไทย 4.0 (Thailand 4.0) ตามนโยบายการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ

อนาคตรูปแบบการดำเนินธุรกิจมีโอกาสเปลี่ยนแปลงจากเดิม ทั้งภาคเกษตรกรรม ภาค การผลิต ภาคการค้าและการบริการ เนื่องจากประเทศไทยกำลังปรับโครงสร้างประเทศ เพื่อ พัฒนาตามนโยบายการ พัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ และการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (ASEAN Economic Community : AEC) ในปี 2559 ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อความ ต้องการ แรงงานในระบบเศรษฐกิจของประเทศ สำหรับความต้องการแรงงานของสถานประกอบการ เป็นอุปสงค์ ของแรงงาน (Labor of Demand) ข้อมูลจึงได้จากการใช้แรงงาน ของ นายจ้าง ซึ่งเก็บรวบรวมข้อมูลได้ยาก ประกอบกับโครงสร้างประชากรแสดงให้เห็นถึงอุปทาน แรงงานของประเทศไทยที่กำลังก้าวเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ ดังนั้นจึงได้ศึกษาแนวโน้มความต้องการ แรงงานของ ตลาดแรงงานในประเทศจากผู้มีงานทำซึ่งเป็นอุปทานของแรงงาน (Labor of Supply) เพื่อให้สามารถสะท้อน

อุปสงค์ของแรงงาน (Labor of Demand) ได้ เนื่องจากการจ้างงานที่เพิ่มสูงขึ้นนั้นต้องประกอบด้วยปัจจัยทั้งทางด้านอุปทาน และอุปสงค์ของแรงงาน เพื่อให้เกิดความสมดุลระหว่างการเพิ่มขึ้นของอุปทานและอุปสงค์ได้ โดยที่อุปทานของการจ้าง แรงงานขึ้นอยู่กับค่าจ้างที่ต้องการ ซึ่งแรงงานต้องการเข้าสู่ตลาดแรงงานเมื่อค่าจ้างที่ตลาดเสนอเป็นค่าจ้างที่มากกว่าค่าจ้างที่แรงงานต้องการ โดยปัจจัยที่เป็นตัวกำหนดค่าจ้างที่ต้องการประกอบด้วยปัจจัยทางเศรษฐกิจ ลักษณะทางประชากรศาสตร์และสภาพแวดล้อม เป็นต้น

ศูนย์วิจัยกสิกรไทย ระบุว่า ปี 2563 ที่ผ่านมาประชากรเจนเนอเรชันซี (Generation Z) เริ่มเข้าสู่ตลาดแรงงานในฐานะ First Jobber และจะเป็นกำลังหลักของแรงงานในอนาคต ซึ่งประชากรกลุ่มนี้มีลักษณะนิสัย ทักษะการทำงานแตกต่างจากประชากรเจนเนอเรชัน อื่น ๆ อย่างชัดเจน ดังนั้นผู้ประกอบการและนายจ้างควรศึกษาและเข้าใจพฤติกรรมเพื่อรับมือและสร้างองค์กรให้เติบโตต่อไปได้

เจนเนอเรชันซีคุ้นเคยเทคโนโลยี เห็นคุณค่าตัวเองและเชื่อในสิ่งที่มีข้อมูลรองรับ เติบโตมาพร้อมกับสิ่งอำนวยความสะดวก คุ้นเคยกับเทคโนโลยี เรียนรู้ได้เร็ว มองเห็นคุณค่าตัวเองและมองทุกคนเท่าเทียมกัน (ไม่แบ่งแยก) ไม่เชื่อในระบบอาวุโส เชื่อในสิ่งที่มีข้อมูลรองรับ ส่วนใหญ่มีพื้นฐานครอบครัวดีกว่าเจนเนอเรชันอื่นๆ

ระบบการศึกษา 4 ปีในระดับอุดมศึกษา ตอบโจทย์คนเจนเนอเรชันซีลดลง ขณะที่สื่อออนไลน์เข้ามามีบทบาทมากขึ้น ดังนั้นจะเห็นว่าแนวโน้มเจนเนอเรชันซีเข้าศึกษาต่อระดับอุดมศึกษาลดลง โดยเมื่อตัดปัจจัยเรื่องการลดลงของประชากรออกโดยวัดเป็นอัตราส่วน จะเห็นว่าทิศทางการเข้าศึกษาต่อในระดับอุดมศึกษาปรับลดลงจาก 10.45% ในปี 2558 มาอยู่ที่ 9.16% ในปี 2563 เนื่องจากค่านิยมการศึกษาของเจนเนอเรชันซีเริ่มเปลี่ยนไป (สำนักงานสถิติแห่งชาติ กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม, 2564).

นั่นคือ การศึกษาระดับอุดมศึกษาไม่ตอบโจทย์การทำงาน และมองว่า 4 ปีในมหาวิทยาลัยยาวนาน ค่าใช้จ่ายกับผลประโยชน์ที่ได้ไม่คุ้มค่า เทรนด์นี้เกิดขึ้นในสหรัฐอเมริกา เช่นเดียวกัน ข้อมูลจาก National Student Clearinghouse Research Center ระบุว่าจำนวนนักศึกษาในสหรัฐฯ ที่ลงทะเบียนศึกษาต่อในระดับมหาวิทยาลัยจากปี 2554 ถึงปี 2563 ลดลง 11% โดยการเปิดกว้างทางสื่อการศึกษา เช่น คอร์สออนไลน์จากต่างประเทศ และ ยูทูบ (YouTube) ตอบโจทย์ความต้องการของคนรุ่นใหม่มากกว่า นอกจากนี้สถานการณ์โควิด-19 ที่เกิดขึ้นยิ่งเข้ามาตอกย้ำแนวโน้มการศึกษาออนไลน์ด้วยเช่นกัน

เจนเนอเรชันซีกับการปรับเปลี่ยนรูปแบบขององค์กร

คนในเจนเนอเรชันซีเป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถเรียนรู้ได้เร็วและพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลงไปพร้อมกับองค์กร จึงเป็นสิ่งสำคัญที่แต่ละองค์กรจะต้องเรียนรู้วิธีที่จะรักษาบุคลากรเหล่านี้และสร้างสังคมในที่ทำงานที่แม้จะมีความแตกต่างในด้านเจนเนอเรชันแต่

สามารถอยู่ร่วมกันเพื่อพัฒนางานให้กับองค์กรได้ ภาคการศึกษาต้องปรับปรุง องค์กรต้องปรับการทำงาน เงินเนอเรชั่นซึ่งจะมีบทบาทสำคัญมากขึ้นเรื่อย ๆ ในสังคม ดังนั้น ภาคการศึกษาต้องออกแบบหลักสูตร ปรับโครงสร้างให้ตอบโจทย์ตลาดแรงงาน มีคอร์สระยะสั้นเฉพาะทางเพิ่มขึ้น ต้องเปิดโอกาสให้นักศึกษาได้เห็นประสบการณ์จริง สร้างทักษะความเป็นผู้นำและทักษะที่สำคัญต่าง ๆ ผลตอบแทนเป็นตัวเงินอย่างเดียวไม่ดึงดูดใจ สังคมการทำงานและความยืดหยุ่น สำคัญกับเงินเนอเรชั่นซีมากกว่า จะไม่ยึดติดกับองค์กรเท่ากับเงินเนอเรชั่นอื่นๆ ค่าตอบแทนที่สูงอย่างเดียวไม่สามารถดึงดูดใจให้อดทนทำงาน แต่ต้องมีปัจจัยอื่นๆ เช่น สถานที่ทำงาน เวลาเข้า-ออกงาน โดยต้องการความยืดหยุ่นในชีวิต และ Work Life Balance ที่เพิ่มขึ้น รวมถึงมีแนวคิดที่ต้องการเป็นผู้ประกอบการ ทำธุรกิจ start up มากขึ้น และยังมีอาชีพใหม่ ๆ เช่น ยูทูบเบอร์ (YouTuber), วล็อกเกอร์ (Vlogger) หรืองานที่เกี่ยวกับเทคโนโลยี เช่น อีสปอร์ต (E-Sports), ไซเบอร์ซีเคอร์ตี้ (Cybersecurity) ทำให้เห็นว่าโอกาสอาชีพของเงินเนอเรชั่นซีเพิ่มมากขึ้น ความอดทนในการทำงานจึงลดลง มีการเปลี่ยนงานในระยะเวลาอันสั้น จากข้อมูลนักวิจัยและผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในทุกมิติระบุว่าปกติอัตราการลาออกจากงานของไทยจะอยู่ที่ประมาณ 10% แต่เมื่อเงินเนอเรชั่นซีเข้าสู่วัยทำงานอัตราการลาออกจากงานได้เพิ่มขึ้นอยู่ที่ 12-15% (ชนเดย์บล็อก, 2563)

องค์กรต่าง ๆ ต้องปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานให้มีความยืดหยุ่น ให้เหมาะกับไลฟ์สไตล์ที่เปลี่ยนไป นอกจากนี้ความแตกต่างทางความคิดและลักษณะการทำงานเป็นสิ่งสำคัญที่องค์กรต้องบริหารจัดการให้ดี ให้ต่างฝ่ายต่างเรียนรู้ข้อดีและสนับสนุนกันในเรื่องนั้น ๆ ไม่นำอายุหรือความอาวุโสมาเป็นใหญ่ในการตัดสินปัญหาต่าง ๆ เป็นต้น

การเตรียมรับมือพฤติกรรมที่แตกต่างของเงินเนอเรชั่นซี

องค์กรต้องรับมือกับความแตกต่างของเงินเนอเรชั่นซี ในทุกด้าน เช่น การตลาดต้องใช้สื่อออนไลน์ ต้องรู้ว่าแพลตฟอร์ม (platform) ใดที่จะเข้าถึงคนกลุ่มนี้ได้มากกว่า เช่น ผลสำรวจระบุว่าเงินเนอเรชั่นซีเริ่มใช้เฟสบุ๊ก (Facebook) ลดลง เป็นต้น ทั้งนี้ ไม่ว่าจะอยู่ในยุคหรือเงินเนอเรชั่นใด การพัฒนาและการเปลี่ยนแปลงก็ถือเป็นสิ่งที่องค์กรต่างๆ และพวกเราทุกคนควรเตรียมพร้อมเพื่อรับมืออยู่เสมอ ในส่วนของสิ่งที่ผู้ประกอบการหรือองค์กรต้องเตรียมรับมือกับคนเงินเนอเรชั่นซี นั่นคือ (brand inside, 2564).

1. สร้างคุณค่าในการทำงานให้มากขึ้น 84% ของคนเงินเนอเรชั่นซี พร้อมทั้งจะทำงานหนักขึ้น โดยเฉพาะกับบริษัทที่มีความน่าเชื่อถือ และมีระบบการเงินของบริษัทที่ดี เพราะด้วยค่าแรงที่ค่อนข้างคงที่ในขณะที่ค่าใช้จ่ายด้านสุขภาพหรือค่าเล่าเรียนที่แพงขึ้น จึงไม่ใช่เรื่องแปลกที่คนเงินเนอเรชั่นซี นั้นจะกังวลเรื่องการเงินในอนาคตของพวกเขามากขึ้น ทำให้เขามองหาการทำงานที่ก้าวหน้าได้มากขึ้น และเชื่อว่าเขาจะเปลี่ยนงานมากกว่า 10 ครั้งในช่วงอายุ 18-34 ปี การสร้างคุณค่าในการทำงานอาจจะสามารถเป็นได้ทั้ง การเลื่อนตำแหน่ง หรือการเพิ่มเงินเดือน

สำหรับคนเจนเนอเรชันซี แล้วการให้โบนัสเป็นเงินนั้นจะช่วยเพิ่มแรงจูงใจในการทำงานได้มากกว่าคนกลุ่ม Millennial แต่ทั้งนี้ทั้งนั้นเจ้าของกิจการก็ควรที่จะสร้างวัฒนธรรมและสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน เพื่อให้พนักงานเกิดแรงจูงใจที่จะพัฒนาตัวเองและสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ

2. ปรับองค์กรให้รองรับเทคโนโลยีใหม่ ๆ เพราะการพัฒนาเทคโนโลยีที่เพิ่มมากขึ้นเรื่อย ๆ บวกกับการเปลี่ยนผ่าน Generation ที่คนรุ่นใหม่ทยอยเข้ามาแทนที่ คนทำงานในระดับหัวหน้าหรือตำแหน่งอาวุโสนั้นจะต้องเข้าใจและปรับตัวให้เทคโนโลยีเหมือนเป็นส่วนหนึ่งของร่างกาย เพราะ คนเจนเนอเรชันซี จะสามารถใช้เทคโนโลยีได้อย่างคล่องตัวและพร้อมที่จะเชื่อมต่อกับงานตลอด 24 ชั่วโมงและตลอด 7 วันต่อสัปดาห์และพร้อมที่จะทำงานได้จากทุกมุมโลก นอกจากนี้พวกเขายังเติบโตมาพร้อมกับการเข้าถึงข้อมูลที่หลากหลายทำให้พวกเขาเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ได้ในระยะเวลาอันสั้น

ในขณะที่อนาคตอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ และระบบซอฟต์แวร์ต่างก็ถูกพัฒนาให้การใช้งานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น สิ่งที่ผู้ประกอบการต้องระวังเกี่ยวกับคนทำงานเจนเนอเรชันซี ก็คือ พวกเขาอาจจะถูกโลกโซเชียลเบี่ยงเบนความสนใจไม่เป็นอันทำงานได้ ผลจากการสำรวจพบว่า คนส่วนใหญ่มักจะใช้เวลามากกว่า 25 นาทีกว่าที่จะออกจากโลกโซเชียลและกลับมาตั้งใจทำงานได้ คาดว่าในอนาคตจะมีช่องทางในการจัดการการสื่อสารขององค์กรใหม่เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น แบบที่ไม่ต้องมานั่งเสียเวลาอ่านซ้ำหรือทำความเข้าใจใหม่ ๆ วันละ 10-15 นาที

3. ผู้จัดการหรือหัวหน้างานต้องเรียนรู้หน้าที่ในการทำงานใหม่ ๆ เพิ่มขึ้น อีกไม่นานคนกลุ่ม Millennial ก็จะขยับขึ้นมาเป็นหัวหน้างานหรือผู้จัดการ ในขณะที่คนเจนเนอเรชันซี ก็จะเข้าสู่ตลาดแรงงานที่มากขึ้น แต่ดูเหมือนว่าชาว Millennials หลายคนนั้นกลับยังไม่ได้เตรียมตัวกับสิ่งต่าง ๆ ที่กำลังจะเกิดขึ้น ไม่ว่าจะเป็นทักษะการแก้ไขสถานการณ์ การเจรจาต่อรอง หรือการบริหารจัดการคนก็ตาม ในขณะที่ กว่า 45% ของคน Baby Boomer และ คนเจนเนอเรชันซี มองว่าการขาดทักษะเหล่านี้จะส่งผลร้ายกับองค์กร ผู้ประกอบการจึงควรที่จะต้องเล็งเห็นถึงความสำคัญในส่วนนี้และให้คนกลุ่ม Millennial รู้จักที่จะเรียนรู้และสามารถทำงานร่วมกับคนอื่นได้

4. สร้างปฏิสัมพันธ์ระหว่างเจนเนอเรชันอย่างต่อเนื่อง มีเพียงแค่ 55% ของพนักงานทั่วโลกเท่านั้นที่รู้สึกว่าการทำงานระหว่างแผนกในองค์กรนั้นมีประสิทธิภาพ ซึ่งตัวเลขนี้แสดงให้เห็นว่า คนกลุ่ม Millennial และเจนเนอเรชันซี นั้นต้องการการพูดคุย หรือยินดีที่จะรับฟังผลตอบรับจากการทำงานมากกว่าคนรุ่นก่อน ๆ และมากกว่า 40% ของพนักงานส่วนใหญ่แล้วต้องการการพูดคุยแบบต่อหน้าหรือการประชุมเป็นทีมมากกว่าการพูดคุยผ่านอีเมล ดังนั้นแล้วในฐานะที่คุณเป็นเจ้าของกิจการ หรือหัวหน้างานก็ควรที่จะพูดคุยกับพนักงานแบบต่อหน้าให้มากขึ้น ชื่นชมหรือตำหนิงานไปตามความจริง หรือจัดการประชุมอย่างเช่น การ Brainstorm เพื่อให้

รู้สึกถึงการทำงานเป็น Teamwork และยังเป็นการลดช่องว่างระหว่างเจนเนอเรชันได้มากขึ้นอีกด้วย

5. เตรียมสู่กับความเครียดและความกดดันที่มากขึ้นในที่ทำงาน ในอนาคตจะงานจะมีลักษณะที่ต้องใช้ความคิดสร้างสรรค์และการคิดวิเคราะห์ที่มากขึ้น ซึ่งจะทำให้คนทั้งกลุ่ม Millennial และกลุ่มเจนเนอเรชันซี นั้นต้องเผชิญกับความเครียดที่มากขึ้นและมีโอกาสที่จะระเบิดอารมณ์ด้วยการลาออกมากขึ้น ผลจากการสำรวจความเครียดของคนทำงานอายุ 18-47 ในอเมริกาพบที่ระดับความเครียดเต็ม 10 คนกลุ่มนี้มีความเครียดอยู่ที่ 5.4 คะแนน โดยที่ค่าความเครียดเฉลี่ยจากทั่วประเทศอยู่ที่ 4.9 เท่านั้น ซึ่งตัวเลขที่เหมาะสมและดีต่อสุขภาพจิต คือ 3.6 เจ้าของกิจการไม่ควรมองว่าความเครียดเหล่านั้นเป็นเรื่องเล็กน้อย เพราะ 80% ของการผิดพลาดในงานนั้นล้วนเป็นผลมาจากความเครียดสะสม การยืดหยุ่นในเรื่องของเวลาเข้างาน สถานที่ทำงาน หรือวันหยุดพักผ่อนยาวก็เป็นอีกสิ่งหนึ่งที่ช่วยให้เกิดประโยชน์กับบริษัทของคุณได้เช่นกัน (เพียร์ พาวเวอร์, 2564)

สมดุลของชีวิตในการทำงาน (Work Life Balance)

“Work Life Balance” เป็นสิ่งที่คนทำงานรุ่นใหม่จัดให้อยู่ในลำดับต้น ๆ ของชีวิตการทำงาน ซึ่งบางคนก็ให้ความสำคัญยิ่งกว่ารายได้เสียอีก ดังนั้นหากผู้ประกอบการสามารถจัดการให้องค์กรของตน มีความยืดหยุ่นด้านเวลาการเข้างานและสถานที่สำหรับใช้ในการทำงานได้ ก็จะเป็นหนึ่งในจุดเด่นสำคัญที่จะช่วยดึงดูดให้พวกเขาทำงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ อีกทั้งยังเป็นข้อได้เปรียบในการซื้อใจเหล่าพนักงานรุ่นใหม่ได้เป็นอย่างดี เริ่มต้นด้วยเวลาการเข้างาน ปัจจุบันหลาย ๆ องค์กรเริ่มมีการกำหนดช่วงเวลาเข้างานได้อิสระ เพื่อให้สอดคล้องกับไลฟ์สไตล์ของแต่ละคนได้ เช่น กำหนดเวลาทำงานไว้วันละ 8 ชม./ต่อวัน หากเข้าเช้าก็สามารถกลับได้เร็ว หรือหากใครอยากจะทำงานวันละ 10 ชม./วัน ก็จะสามารถเลือกหยุดงานได้ 1 วันเต็ม ๆ เป็นต้น

นอกจากเวลาทำงานแล้ว เรื่องของสถานที่ทำงานก็สามารถปรับเปลี่ยนให้ยืดหยุ่นได้เช่นกัน ยกตัวอย่างเช่น องค์กรอาจจะให้สิทธิ์พนักงานสามารถเลือกทำงานนอกออฟฟิศได้สัปดาห์ละ 1-2 วัน หากไม่มีภารกิจต้องเข้ามาประชุมร่วมกัน ก็จะช่วยให้พนักงานสามารถจัดสรรเวลาสำหรับการใช้ชีวิตของตนเองได้อิสระและมีความสุขในการทำงานมากขึ้น แน่นอนว่า การที่จะสร้างความยืดหยุ่นได้แบบนี้ ตัวองค์กรก็ต้องวางรากฐานของระบบการทำงานให้รองรับเสียก่อน ไม่ว่าจะเป็นการเลือกใช้อุปกรณ์การทำงานที่เน้นการพกพาเป็นหลัก รวมถึงปรับกระบวนการทำงานทั้งหมดให้ทำผ่านระบบคลาวด์ ระบบการติดต่อสื่อสารที่ไวใจได้ ฯลฯ ซึ่งพนักงานสามารถเข้าถึงข้อมูลที่จำเป็นสำหรับการทำงานได้ทั้งหมด ไม่ว่าจะอยู่ที่ออฟฟิศหรือไม่นั่นเอง (โพสต์ทูเดย์, 2564)

ในงาน Techsauce Culture Summit 2019 ที่จัดขึ้นช่วงเดือนพฤศจิกายนที่ผ่านมา Google ได้เปิดเผยว่าเคล็ดลับในการสร้างสรรค์ผลงานที่มีประสิทธิภาพ นอกจากการคัดเลือกคนทำงานที่ใช้แล้ว การสร้างสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมสำหรับให้พวกเขาเจริญเติบโตก็เป็นสิ่งสำคัญ ซึ่งอย่างที่เรารวบรวมกันดีกว่า Google ถือเป็นองค์กรที่ใส่ใจเรื่องสวัสดิการคนทำงานได้อันดับต้น ๆ ของโลก อาทิ โรงอาหารที่ทานฟรี ฟิตเนสที่หลากหลาย คอร์สพิเศษสำหรับออกกำลังกาย หรือกระทั่งการเปิดพื้นที่ให้นาสัตว์เลี้ยงมาดูแลในออฟฟิศ ฯลฯ ซึ่งทั้งหมดนี้ล้วนแล้วแต่สร้างขึ้นเพื่อเป้าหมายในการทำให้พนักงานสบายใจทั้งสิ้น (HR note.asia, 2564)

สวัสดิการในการทำงาน

นอกจากสภาพแวดล้อมที่ตอบโจทย์แล้ว เรื่องของ “สวัสดิการ” ก็ถือว่าเป็นเรื่องสำคัญที่จะจูงใจคนทำงานยุคใหม่ได้มากเช่นเดียวกัน โดยทางเว็บไซต์ JobThai ที่ได้ทำการสำรวจความคิดเห็นของคนทำงานทั่วประเทศ พบว่านอกเหนือจากเรื่องของค่าตอบแทน และวันหยุดวันลาแล้ว สวัสดิการด้าน “ประกันสุขภาพ” ไม่ว่าจะเป็นค่ารักษาพยาบาลคนในครอบครัว ประกันชีวิต ฯลฯ ซึ่งถือเป็นสวัสดิการที่พนักงานยุคใหม่ต้องการนอกเหนือจากรายได้ และในยุคปัจจุบัน หากเป็นไปได้ก็ควรที่จะเลือกประกันสุขภาพที่มีความยืดหยุ่น สามารถปรับเปลี่ยนได้ตามความต้องการรายบุคคลจะยิ่งได้รับความสนใจมากเป็นพิเศษ เพราะพนักงานแต่ละคนล้วนมีความจำเป็นแตกต่างกัน บางคนอาจจะคาดหวังเรื่องของการคุ้มครองการรักษาผู้ป่วยนอก (IPD) มากเป็นพิเศษเพราะจำเป็นต้องเข้าโรงพยาบาลบ่อย ๆ ซึ่งพวกเขาจะสามารถเลือกปรับสัดส่วนความคุ้มครอง หรือจะเลือกซื้อความคุ้มครองเพิ่มเติมก็ทำได้ไม่ยากจนเกินไป (JobDB bySEEX, 2564)

ปัจจัยสำคัญอีกประการหนึ่ง ที่คนทำงานรุ่นใหม่มักจะเลือกพิจารณาองค์ประกอบที่ต้องการเข้าไปทำงาน นั่นก็คือพวกเขาเล็งเห็นแล้วว่าองค์กรแห่งนี้จะมีเส้นทางให้พวกเขาสามารถพัฒนาตนเองในสายอาชีพ (Career Path) ที่ถนัดได้แค่ไหน เพราะนี่คือสิ่งสำคัญที่คนทำงานหัวก้าวหน้าและต้องการพัฒนาตนเองอยู่เสมอคาดหวัง

โดยในกระบวนการเรียนรู้และเติบโตที่จำเป็น องค์กรก็ต้องเปิดโอกาสให้พนักงานทุกคน สามารถดึงเอาศักยภาพสูงสุดที่ตัวเขามี เพื่อสร้างประโยชน์ให้กับทีมของตนเองได้โดยไม่จำเป็นต้องคำนึงถึงลำดับขั้นของสายบังคับบัญชาที่วนเวียนจนเกินไป ซึ่งการจะทำได้เช่นนี้ได้ องค์กรยุคใหม่ควรจะพิจารณาปรับโครงสร้างให้มีรูปแบบที่เรียกว่า “Holacracy” หรือโครงสร้างองค์กรแบบระบบอะมีบา ซึ่งหมายถึงระบบการบริหารงานที่แบ่งหน้าที่ออกเป็นทีมทำงานแบบ Project Base ซึ่งพนักงานแต่ละคนก็จะได้รับบทบาท (Role) ที่สำคัญในแต่ละทีม เช่น พนักงานฝ่ายการตลาดหนึ่งคน อาจจะต้องอยู่ในหลาย ๆ โครงการที่จำเป็นต้องการใช้สื่อสารการตลาดไปยังกลุ่มเป้าหมาย ซึ่งหน้าที่ของเขาก็คือการสนับสนุนทีมด้านการตลาดโดยภาพรวม เพื่อให้ผลงานที่ทีมสร้างขึ้นมานั้นประสบความสำเร็จสูงสุด ซึ่งจุดเด่นของโครงสร้าง

องค์กรแบบ Holacracy นี้ก็คือ พนักงานที่อาสาตัวเองเข้าไปอยู่ในทีมย่อยหลายๆ ทีมหรือหลายโครงการในเวลาเดียวกัน เวลาประเมินผลงานคนกลุ่มนี้ก็จะมจะได้ผลงานที่มากกว่า เนื่องจากต้องรับผิดชอบกับงานหลายโครงการ หลายบทบาท ส่วนประโยชน์ที่องค์กรจะได้รับ ก็คือความคล่องตัวในการสร้างสรรค์ผลงาน เพราะแต่ละทีมมีสิทธิ์ในการตัดสินใจในสิ่งที่เกี่ยวข้องกับโครงการด้วยตนเอง ไม่จำเป็นต้องรอให้ผู้บริหารมาเคาะให้ ระบบนี้จะทำให้หัวหน้าแต่ละทีมมีความรู้สึกเป็นเจ้าของของงานของตัวเองอย่างแท้จริง และผู้นำองค์กรก็ควรอยู่ในบทบาทโค้ชที่คอยให้คำปรึกษา แต่ไม่เข้ามาแทรกแซงการตัดสินใจของหัวหน้าทีม สำหรับตัวอย่างในการนำเอาโครงสร้างองค์กรแบบนี้มาใช้ ก็คือบริษัท Zappos หนึ่งในแพลตฟอร์ม E-commerce ขายรองเท้ารายใหญ่ซึ่งปัจจุบันเป็นบริษัทในเครือของ Amazon ซึ่งถือเป็นองค์กรแรกๆ ที่ริเริ่มนำเอาระบบ Holacracy นี้เข้ามาปรับใช้งานอย่างจริงจังตั้งแต่ปี 2015 โดยทางทีมผู้บริหารได้ตั้งเป้าหมายให้ Zappos เป็นองค์กรที่พนักงานทุกคนสามารถขับเคลื่อนงานได้เอง และสามารถบริหารจัดการตัวเองได้ (Self-organization & Self-management) ด้วยการวางกลุ่มงานเป็นทีม และนำเอาระบบซอฟต์แวร์มาช่วยให้พนักงานได้รับรู้ความเป็นไปขององค์กร แน่นอนว่าการบริหารจัดการองค์กรในสไตล์ Holacracy นอกจากจะเป็นโครงสร้างที่เอื้อให้พนักงานผู้แสวงหาความก้าวหน้าและการเรียนรู้สิ่งใหม่ ได้มีหนทางในการยกระดับความสามารถของตัวเองที่ชัดเจนขึ้นแล้ว การที่คนทำงานสามารถปลดปล่อยโครงสร้างที่เข้าไปมีส่วนร่วมได้อย่างไม่ตายตัวก็จะช่วยให้เกิดความรู้สึกไม่น่าเบื่อจำเจกับเนื้องานแบบเดิมได้อีกด้วย

สรุป

กล่าวโดยสรุปคือ เมื่อมีบุคคลในยุคเจนเนอเรชั่นซีองค์เข้าไปทำงานในองค์กรมากขึ้นนั้น องค์กรก็ต้องมีการปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงานและการบริหารเพื่อให้เกิดความยืดหยุ่นและความสบายใจเมื่อบุคลากรเข้าไปทำงาน การสร้างความยืดหยุ่นปรับตัวให้ทันตามยุคสมัยจะก่อให้เกิดผลดีต่อองค์กรเอง เพราะเมื่อมีการปรับตัวองค์กรให้เข้ากับยุคสมัยบุคลากรหรือผู้ที่ทำงานก็จะเกิดความสบายใจและมีความผ่อนคลายการทำงาน ทำให้ผลงานที่ออกมานั้นมีประสิทธิภาพ

ในส่วนของตัวบุคคลที่อยู่ในยุคเจนเนอเรชั่นซีเองนั้น เมื่อเข้าไปทำงานเองแล้ว ถ้าองค์กรมีการปรับเปลี่ยนรูปแบบมีการสร้างความยืดหยุ่นในการทำงานให้แล้ว ตัวบุคคลเองก็ควรที่จะทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีการปรับตัวเข้าหาองค์กรด้วยเช่นกัน มิใช่ให้เพียงแต่องค์กรนั้นปรับตัวเข้าหา เพราะการปรับตัวเข้าหากันทั้งสองฝ่าย มีการผ่อนปรนกันในเรื่องนั้นย่อมส่งผลดีต่อการทำงานในองค์กรนั่นเอง

เอกสารอ้างอิง

- ชั้นเดย์บล็อก. (2563). 4 สไตลิ่งครีแบบไทย โดนใจคนทำงานรุ่นใหม่เต็มๆ. สืบค้นเมื่อ 22 กันยายน 2564, จาก <https://www.easysunday.com/blog/4>
- ไทยโพสต์. (2564). เจาะพฤติกรรมคนเจน Z. สืบค้นเมื่อ 22 กันยายน 2564, จาก <https://www.thaipost.net/main/detail/99870>
- เพียร์ พาวเวอร์. (2564). สิ่งที่เขาของธุรกิจควรรู้ เตรียมพร้อมรับมือกับ Gen Z คนรุ่นใหม่ที่กำลังก้าวเข้าสู่ตลาดแรงงาน. สืบค้นเมื่อ 22 กันยายน 2564, จาก <https://www.peerpower.co.th/blog/smes/gen-z/>
- โพสต์ทูเดย์. (2564). เข้าใจความต่างคน 4 เจนเนอเรชันหลายช่องว่างเพื่อการทำงานที่แฮปปี้. สืบค้นเมื่อ 22 กันยายน 2564, จาก <https://mycontent-thai.com/>
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม. (2564). การศึกษาแนวโน้มความต้องการแรงงานของตลาดแรงงานในประเทศไทย ช่วงปี 2560-2564. สืบค้น 22 กันยายน 2564, จาก http://eng.rmutsv.ac.th/file/AC/2562_7.pdf
- brand inside. (2564). ต้อนรับ Gen Z สู่อุตสาหกรรม-คุ้นเคยเทคโนโลยี เชื่อข้อมูล มองทุกคนเท่าเทียม ไม่เชื่อระบบอาวุโส. สืบค้น 22 กันยายน 2564, จาก <https://brandinside.asia/intro-to-gen-z/>
- HR note.asia. (2564). ทักษะที่จำเป็นต่อการก้าวเข้าสู่ตลาดแรงงานสากลในยุคนี้ (Working Skill for Globalization Era. สืบค้น 22 กันยายน 2564, จาก th.hrnote.asia/tips/190809
- JobDB bySEEX. (2564). เทรนด์การทำงานของคนรุ่นใหม่ ทำงานอย่างไรให้คน Gen Z อยู่กับองค์กรในระยะยาว. สืบค้น 22 กันยายน 2564, จาก [tps://th.jobssdb.com/th-th/articles/เทรนด์-gen-z/](https://th.jobssdb.com/th-th/articles/เทรนด์-gen-z/)
- Kapook. (2564). มาดูกัน คน 8 เจนเนอเรชัน คุณอยู่กลุ่มไหนนะ. สืบค้น 22 กันยายน 2564, จาก <https://hilight.kapook.com/view/83492>



ผลพวงทางการเมืองต่อการบริหารท้องถิ่นไทยในอนาคต* POLITICAL IMPACT ON THAILAND LOCAL ADMINISTRATION IN THE FUTURE

ณณณ ◈ ๐๐๐๐

เทพพิทักษ์ ทองเจริญ, ปัญญาวัต แยมศิริ, ภูมิรินทร์ ด้วงมา, อนูรัตน์ จันผ่อง
Teppitak Thongcharoen, Panyawat Yamsiri, Pummarin Daungma Anurat Janphong

มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม
Pibulsongkram Rajabhat University

Corresponding Author E-mail: sky40038@gmail.com

บทคัดย่อ

การปกครองท้องถิ่นเป็นพื้นฐานที่สำคัญในการปกครองประเทศ มีความใกล้ชิดกับประชาชน และมีความสำคัญต่อการพัฒนาประเทศทุกด้าน ทั้งด้านเศรษฐกิจ การเมือง สังคม และวัฒนธรรม โดยมีเหตุผลในการจัดทำบทความเพื่อให้ทราบถึงปัญหาที่ก่อให้เกิดการกระทบจากการเมือง และเพื่อทราบถึงผลพวงทางการเมืองต่อการบริหารท้องถิ่นของไทย เนื่องด้วยทุกวันนี้การเมืองส่งผลต่อการบริหารท้องถิ่นทั้งด้านการบริหาร การปกครอง และคนในชุมชนของท้องถิ่นนั้น ๆ ซึ่งทุกวันนี้การเมืองมีความสำคัญยิ่งในที่มีผลต่อการบริหารงานท้องถิ่นของไทย และการเมืองจะส่งผลเปลี่ยนแปลงการบริหารท้องถิ่นไทยจากการแทรกแซงทางการเมืองจากกลุ่มผู้มีอิทธิพล ที่เข้ามาเพื่อหาผลประโยชน์ทางการเมือง การเปลี่ยนแปลงนโยบายเพื่อเอื้ออำนวยต่อประโยชน์ให้กับกลุ่มคนกลุ่มเดียว มิใช่ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชน ซึ่งควรจะแก้ไขปัญหาการแทรกแซงและการที่ผู้มีอิทธิพลที่จะเข้ามามีบทบาทต่อการเมือง เพื่อไม่ให้เกิดผลเสียหรือผลกระทบต่อการบริหารงานท้องถิ่นไทย หากไม่แก้ไขจะมีผลระยะยาวต่อการบริหารท้องถิ่นไทยที่กระทำเพื่อประโยชน์ของประชาชนในอนาคต

คำสำคัญ: การเมือง; การบริหาร; ท้องถิ่น

* Received October 21, 2021; Revised November 1, 2021; Accepted November 20, 2021

Abstract

Local administration is an important basis for country administration which is closely related to people and also it is an important key for country development in every aspect, namely economic, political, social and cultural aspects. Therefore, the objectives of conducting this research article were to acknowledge problems that might be political impact, as well as to realize how political impact has an effect on local administration including local community members. As nowadays, politics has played such important role especially for local administration in Thailand, and it would result in the change of Thailand local administration from being intervened by influential groups who could change political policies and only seek for their own benefits, not the people's benefits. This kind of intervene problem and how influential groups are allowed to take place in political roles should be solved in order that there would not be any bad result or any impact to Thailand local administration which benefits people. If this problem is not solved, there will be long-term impact affecting Thailand's local administration in the future.

Keyword: politics; administration; local

บทนำ

การบริหารท้องถิ่นไทยที่มีการจัดการตอบสนองความต้องการของประชาชน ไม่ว่าจะเป็นการบริการสาธารณะ ความปลอดภัย การคมนาคม สาธารณูปโภค และการเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการปกครองตนเองไม่ว่าจะเป็น การเลือกตั้ง หรือการสมัครรับเลือกตั้ง ซึ่งแน่นอนว่าการเมืองก็มีส่วนสำคัญในการเปลี่ยนแปลงหรือเปลี่ยนผลการบริหารท้องถิ่นไทย โดยคำนึงถึงความชื่นชอบของประชาชนที่มีต่อการเมืองและนักการเมือง ที่จะเข้ามาดูแลหรือมาบริหารท้องถิ่น ทุกอย่างมีความเกี่ยวเนื่องกัน ความชื่นชอบความสนทนในการที่จะเลือกผู้แทนหรือตัวแทนในการบริหารท้องถิ่นสามารถเป็นตัวชี้วัดว่าท้องถิ่นนั้นจะได้คนที่มีความสามารถเพียงพอที่จะมาบริหารท้องถิ่นหรือไม่ บางท้องถิ่นอาจจะเลือกผู้แทนหรือตัวแทนจากความสนทนากลัซิด ความเป็นญาติพี่น้องก่อนความสามารถและนโยบายที่ตัวแทนหรือผู้แทนเสนอมา ตัวอย่างการเลือกตั้ง ประชาชนในท้องถิ่นนั้นจะเลือกตั้งผู้แทนผ่านการกาเลือกตั้งแน่นอนอยู่แล้วว่าจะต้องมีนักการเมืองหรือคนที่เสนอตัวมาบริหารท้องถิ่น และสิ่งหนึ่งที่เป็นความจริงในท้องถิ่นไทยในตอนนี้คือการซื้อเสียงหรือการเลือกผู้แทนราษฎรจากความชอบส่วนตัวหรือความสนทน ความเป็นญาติพี่น้อง ซึ่งจุดนี้จะเป็นตัวชี้ชัดได้ว่าการเมืองมีผลต่อการบริหารท้องถิ่นไทยในอนาคตที่จะเกิดขึ้น ถ้าประชาชนเลือกผู้แทนผ่านความชื่นชอบหรือ

ความเป็นญาติพี่น้องโดยไม่ได้สนถึงความสามารถในการบริหาร ก็อาจจะทำให้เกิดการบริหารท้องถิ่นล้มเหลวในอนาคต หากว่าประชาชนได้เลือกผู้แทนราษฎรจากความสามารถและนโยบายที่สามารถเป็นจริงได้ และเมื่อเลือกผู้แทนราษฎรแล้วผู้แทนได้ทำตามนโยบายที่พูดไปให้เป็นจริงได้ ท้องถิ่นไทยก็จะมีการพัฒนาที่ดี นักการเมืองไทยในสมัยนี้เน้นไปที่ผลประโยชน์เป็นหลักซึ่งจะทำให้ท้องถิ่นไทยไม่เกิดการพัฒนา จนก่อให้เกิดการคอร์รัปชัน (สมบัติ อารังธัญวงศ์ 2539)

ดังนั้นการเมืองจึงส่งผลต่อการปกครองส่วนท้องถิ่นทั้งในปัจจุบันและอนาคต จึงทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นจะต้องมีอำนาจการตัดสินใจอย่างเป็นอิสระในด้านการบริหาร การคลังและการเมืองอยู่ในรูปแบบการปกครองโดยประชาชนและเพื่อประชาชนตามหลักการพัฒนาเมืองในระดับท้องถิ่นตามระบอบประชาธิปไตย

สาเหตุของผลพวงจากการเมือง

โครงสร้างของระบบการเมืองเป็นส่วนสำคัญที่จะทำให้เกิดผลพวงส่งมาในการบริหารท้องถิ่น เพราะระบบการเมืองประกอบไปด้วย สถาบันนิติบัญญัติ สถาบันบริหาร สถาบันตุลาการ สถาบันข้าราชการ พรรคการเมือง กลุ่มอิทธิพล และผลประโยชน์ต่าง ๆ บทบาททางการเมืองนั้นมีผลกระทบต่อการบริหารปกครองท้องถิ่นของไทยทั้งในปัจจุบันและอนาคต ซึ่งผลประโยชน์ต่าง ๆ ที่พรรคการเมืองและกลุ่มผู้มีอิทธิพลนั้นต้องการเข้ามาเพื่อแสวงหาประโยชน์ส่วนตนมากกว่าประโยชน์ส่วนร่วมของประชาชน อาจจะทำให้เกิดผลเสียต่อการบริหารการปกครองของท้องถิ่น (สมบัติ อารังธัญวงศ์ 2539)

ปัญหา

ปัญหาที่เกิดจากการความล่าช้าในกระบวนการทำงานของฝ่ายนิติบัญญัติ ตัวอย่างสาเหตุคือปัญหาในการใช้เวลาพิจารณาร่างพระราชบัญญัติและกฎหมายงบประมาณในที่ประชุมวุฒิสภา และปัญหาเกี่ยวกับการพิจารณาร่างพระราชบัญญัติ ปัจจุบันรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช 2560 ได้กำหนดให้วุฒิสภจะต้องพิจารณาร่างพระราชบัญญัติให้เสร็จภายใน 60 วัน กรณีที่เป็นร่างพระราชบัญญัติเกี่ยวกับด้านการเงิน วุฒิสภจะต้องพิจารณาให้แล้วเสร็จภายใน 30 วัน และแม้รัฐธรรมนูญจะอนุญาตให้วุฒิสภาลงมติขยายระยะเวลาออกไปเป็นกรณีพิเศษได้ไม่เกิน 30 วันก็ตาม แต่ระยะเวลาตามที่รัฐธรรมนูญกำหนดไว้ยังมียุทธศาสตร์ต่อการพิจารณาร่างพระราชบัญญัติ ซึ่งมีจำนวนมาตรามากมาย และอาจส่งผลกระทบต่อการบริหารท้องถิ่น และประชาชน ผลพวงที่จะตามมาคือ หากรัฐสภาไม่สามารถลงมติร่างกฎหมายได้ภายใน 7-10 วันให้ออกกฤษฎีกา เพื่อนำบทบัญญัติของร่างกฎหมายนั้นมาบังคับใช้ ในกรณีไม่สามารถเสนอร่างกฎหมายว่าด้วยการเงิน ซึ่งถ้าหากกำหนดรายรับรายจ่ายสำหรับปีงบประมาณได้ไม่ทันจะส่งให้เกิดผลเสียในการที่จะวางแผนที่จะดำเนินการล่วงหน้า แล้วไม่สามารถจัดสรรงบประมาณให้แก่หน่วยงานราชการ รัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยงานอื่นของรัฐเพื่อใช้ในการบริหารท้องถิ่น ซึ่งสาเหตุความล่าช้าอาจจะเกิดจากความขัดแย้งทางการเมือง

ซึ่งปัจจุบันสังคมไทยกำลังเผชิญหน้ากับปัญหาวิกฤตความขัดแย้งที่มีความซับซ้อน ซึ่งเกิดมาจากการสะสมความขัดแย้งและความไม่ลงรอยทางสังคม โดยประเด็นความขัดแย้งทางการเมืองเกิดมาจากการที่มีความคิดเห็นทางการเมืองที่ไม่ตรงกัน ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อเมืองท้องถิ่น ส่งผลไปยังระดับนโยบาย และระดับบุคคล จนกลายเป็นปัญหาที่นอกเหนือจากความขัดแย้งทางการเมือง และยิ่งก่อให้เกิดความขัดแย้งด้านต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในประเทศไทยด้วย ไม่ว่าจะเป็นความขัดแย้งทางการเมือง การใช้ประโยชน์พื้นที่สาธารณะ ความขัดแย้งด้านผลประโยชน์ ความขัดแย้งระหว่างเจ้าหน้าที่รัฐกับประชาชน ความขัดแย้งระหว่างเจ้าหน้าที่ท้องถิ่นกับพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ความขัดแย้งทางการเมือง

สาเหตุของความขัดแย้งทางการเมืองยังเกิดจากความขัดแย้งด้านผลประโยชน์ซึ่งเกิดจากการแข่งขันกันเพื่อให้ได้สิ่งตอบแทน เช่น อำนาจ รางวัล โดยความขัดแย้งทางการเมืองมีผู้ได้ผลประโยชน์และเสียผลประโยชน์ โดยมีการแบ่งผลประโยชน์ของแต่ละฝ่ายอย่างชัดเจน เช่น ในการเลือกตั้งไม่ว่าจะเป็นระดับหมู่บ้าน ท้องถิ่น จนถึงระดับชาติ จะมีผู้ลงสมัครเลือกตั้งจากหลากหลายฝ่ายซึ่งก่อให้เกิดการแข่งขันกันเพื่อให้ได้มาซึ่งตำแหน่งและอำนาจ นอกจากนี้ความขัดแย้งยังเป็นเรื่องของอำนาจโดยต้องเคารพผู้ที่มิอำนาจเบ็ดเสร็จมากกว่า เพราะผู้มีอำนาจสามารถจัดการทรัพยากรหรือตั้งกฎเกณฑ์และกฎหมายเพื่อนำมาบังคับใช้ในสังคมได้ (จารึก ถาวร 2556)

และผลพวงที่จะตามมาจากความขัดแย้งทางการเมือง คือ ความไม่ลงรอยของสังคมการเมือง สภาวะความรุนแรงอันเนื่องมาจากนโยบาย กฎหมาย กลไกทางการเมือง กลไกทางเศรษฐกิจที่ไม่เป็นธรรม ซึ่งผลพวงจากการที่รวมศูนย์อำนาจทั้งในการปกครองและเศรษฐกิจที่ทำให้ประชาชนทั่วไปหรือประชาชนบางกลุ่มในพื้นที่ “ถูกทำร้าย” ด้วยการลิดรอนสิทธิเลือกปฏิบัติ เอารัดเอาเปรียบ ถูกกดขี่ ซึ่งจะส่งผลต่อการบริหารปกครองส่วนท้องถิ่นจะทำให้ผู้คนถูกแบ่งแยกสังคมออกจากกันแล้วถูกกีดกันในการเข้าถึงทรัพยากรและปัจจัยในการดำรงชีพ ส่งผลพวงอีกทอดหนึ่งคือทำให้ประชาชนตกอยู่ในความยากจน และส่งผลพวงให้เกิดช่องว่างระหว่างคนจนและคนรวย และการแบ่งแยกชนชั้นระหว่างคนจนกับคนรวย จนกระทั่งก่อให้เกิดการทุจริตคอร์รัปชันทางการเมือง

การทุจริตและประพดมิชอบ

สถานการณ์ปัญหาการทุจริตและประพดมิชอบของส่วนราชการเป็นปัญหาที่เกิดขึ้นในสังคมไทยมาอย่างต่อเนื่องตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน และมีแนวโน้มที่จะทวีความรุนแรงและซับซ้อนมากขึ้นเรื่อย ๆ เกิดจากปัญหาการขาดจิตสำนึกในผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวม ซึ่งปัญหาการทุจริตทางการเมืองจะทำให้เกิดผลพวงที่เสียหาย คือความสูญเสียงบประมาณแผ่นดินไปกับการทุจริต ซึ่งการสูญเสียงบประมาณแผ่นดินไปกับการทุจริตนั้นส่งผล

ให้เกิดการไม่พัฒนาทางการบริหารท้องถิ่น ท้องถิ่นไม่สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชน การบริการด้านสาธารณะ การบริการด้านอื่นๆได้เท่าที่ควร การคอร์รัปชันมีผลเสียที่กระทบต่อการบริหารท้องถิ่น ในแง่ของทางเศรษฐกิจการคอร์รัปชันเป็นตัวขัดขวางการสร้างระบบเศรษฐกิจตลาดเสรี แล้วทำให้ประชาชนไม่เกิดรายได้และท้องถิ่นไม่มีรายได้จากการจัดเก็บภาษีเป็นผลพวงที่ต่อเนื่องไปยังการที่ลดความสามารถในการแข่งขันทางเศรษฐกิจระหว่างประเทศ และเกิดการทุจริตในการเลือกตั้ง สูญเสียความชอบธรรมทางการเมือง และเป็นผลพวงที่ทำให้สูญเสียความศรัทธาและความน่าเชื่อถือจากประชาชน (บวร ชมชุนศรี 2564)

กลุ่มพรรคการเมืองและกลุ่มอิทธิพล ที่เข้ามาเพื่อแสวงหาผลประโยชน์ จะทำให้การบริหารท้องถิ่นตอบสนองไม่ตรงตามความต้องการของประชาชน พรรคการเมืองและกลุ่มผลประโยชน์ทางการเมืองนั้นว่ามีความสำคัญเนื่องจากพรรคการเมืองและกลุ่มผลประโยชน์ทางการเมืองต่างก็มีบทบาทหน้าที่สำคัญซึ่ง ได้แก่ 1.ทำให้นโยบายของชาติเป็นของประชาชนอย่างแท้จริง 2.กลุ่มผลประโยชน์พยายามมีอิทธิพลในทางการเมือง ไม่ว่าจะเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐ สมาชิกสภา รัฐบาล และฝ่ายตุลาการ โดยผ่านการเลือกตั้งและผ่านพรรคการเมืองที่มีอิทธิพลในสภา 3.พยายามเข้าถึงองค์กรที่กำหนดนโยบายของชาติ และตัดสินใจปัญหาต่างๆของชาติ โดยรัฐบาลใช้โอกาสยื้อเวลา เช่น การให้ข้อเท็จจริงแก่ศาล การขอให้ศาลตีความว่ากฎหมายใดขัดกับรัฐธรรมนูญหรือไม่ 4.ติดตามและประเมินผลงานบทบาทของรัฐบาล โดยเฉพาะกิจกรรมทางเศรษฐกิจ

การบริหารปกครองส่วนท้องถิ่นที่กลุ่มการเมืองหรือพรรคการเมืองจะก่อให้เกิดได้ก็คือการที่กลุ่มอิทธิพลนั้นอยู่เหนือการตัดสินใจของรัฐบาลหรือผู้มีอำนาจทางการเมือง ในการหาเสียงเลือกตั้งที่มีกลุ่มคนหนุนหลังในการบริจาคเงินสนับสนุนในการเลือกตั้ง ซึ่งกลุ่มคนเหล่านี้จะหวังผลประโยชน์จากการได้รับการผลักดันจากนักการเมืองหรือพรรคการเมืองในสภาหรือรัฐบาล ซึ่งไม่เป็นผลดีต่อการบริหารเพราะกลุ่มคนหรือกลุ่มอิทธิพลมาจากผลประโยชน์ ก็ต้องเข้ามาเพื่อแสวงหาประโยชน์ใส่ตัว และการมีพรรคพวกในกระบวนการยุติธรรม ซึ่งจะใช้ประโยชน์ในแง่กฎหมาย เช่นการให้ศาลพิจารณานโยบายหรือการดำเนินงานของรัฐบาลให้ระงับหรือชะลอนโยบายที่อาจจะส่งผลเสียต่อกลุ่มผลประโยชน์

จากผลกระทบทางการเมือง ท้องถิ่นไทยในอนาคตจะเป็นอย่างไร

ทิศทางขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไทยในปัจจุบันยังคงมีการใช้งบประมาณแผ่นดินที่ไม่ถูกต้องเนื่องมาจากการทุจริตของข้าราชการหรือหน่วยงานบางหน่วยงาน ซึ่งเป็นผลพวงมาจากการที่กลุ่มคนหรือพรรคการเมืองเข้ามาแสวงหาผลประโยชน์ และสามารถควบคุมอำนาจทางการเมืองทำให้เกิดผลกระทบต่องถิ่นในหลายด้าน จนทำให้ปัจจุบันนี้การทุจริตคอร์รัปชันถือเป็นวัฒนธรรมของหน่วยงานท้องถิ่นไปแล้ว ซึ่งเป็นผลพวงทำให้การบริหารท้องถิ่นไทยในอนาคตยังคงไม่เปลี่ยนแปลงไปมากนักจากเดิมเนื่องจากการแสวงหาผลประโยชน์ส่วนบุคคลโดยการ ละเมิดกฎหมายและจริยธรรมในการบริหารท้องถิ่น รวมไปถึงการลงคะแนนเสียง

เลือกตั้งของประชาชนถือเป็นสิทธิและเป็นขั้นตอนการกระทำทางการเมืองในระบอบประชาธิปไตย เป็นการให้อำนาจในการตัดสินใจเลือกบุคคลที่ตนเองชอบหรือบุคคลในพื้นที่ของตัวเองเข้ามาทำหน้าที่รับใช้และเป็นนักการเมืองท้องถิ่นได้อย่างอิสระ และไม่สามารถบังคับให้เลือกคนนั้นคนนี้ได้เพราะจะเป็นการละเมิดสิทธิการเลือกตั้งของประชาชน นอกจากการเลือกตั้งแล้วยังมีการลงประชามติที่ถือว่าเป็นการเปิดโอกาสให้ประชาชนสามารถเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจดำเนินการต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นการกำหนดนโยบายและการจัดทำบริการสาธารณะเพื่อให้เกิดประโยชน์และตรงตามความต้องการของประชาชนได้อย่างแท้จริง ควรมีการจัดกิจกรรมให้ประชาชนได้มีโอกาสพูดคุยและเสนอข้อเรียกร้องต่าง ๆ กับนักการเมืองโดยตรง เพื่อเป็นการเปิดโอกาสให้ประชาชนได้เข้ามามีส่วนร่วม ในการดำเนินการต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นการแก้ไขปัญหาหรือการปรับปรุงสภาพความเป็นอยู่ของท้องถิ่นตัวเอง เพื่อให้เกิดการพัฒนาในอนาคต (ปิ่นนคร เจริญชัยพฤกษ์ 2561)

ซึ่งในสถานการณ์ปัจจุบันมีการนำผลประโยชน์ส่วนบุคคลเข้ามาเกี่ยวข้องในการดำเนินการของท้องถิ่นซึ่งส่งผลให้มีการใช้อำนาจแทรกแซงการตัดสินใจดำเนินการนโยบายในขั้นตอนกระบวนการต่าง ๆ ของการตัดสินใจของท้องถิ่นทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นฐานความเป็นธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ และขาดความเป็นอิสระในการกำหนดนโยบายต่าง ๆ ทำให้ท้องถิ่น สูญเสียอำนาจหน้าที่ในการบริหารงานต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นทางด้านการเงินคุณภาพชีวิต การบริการสาธารณะของท้องถิ่น ความเป็นธรรม ตลอดจนคุณภาพชีวิตที่ดีของประชาชนในท้องถิ่น เนื่องจากเป็นการแสวงหาผลประโยชน์ส่วนบุคคลโดยการ ใช้ระบบกฎหมายและจริยธรรมในการบริหารท้องถิ่น

รวมถึงขั้นตอนกระบวนการต่าง ๆ ของการตัดสินใจของท้องถิ่นทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขาดความเป็นอิสระในการกำหนดนโยบายต่าง ๆ ทำให้ท้องถิ่นสูญเสียผลประโยชน์ในการบริหารงานต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นทางด้านการเงินคุณภาพการให้บริการของท้องถิ่นความเป็นธรรมตลอดจนคุณภาพชีวิตที่ดีของประชาชนในท้องถิ่นรวมถึงการความต้องการในอนาคตของประชาชนในชุมชนท้องถิ่นส่วนรวมอีกด้วย การที่จะทำให้ท้องถิ่นไทยในอนาคตได้บริหารงานได้อย่างเต็มที่คือการที่หน่วยงานส่วนกลางมอบอำนาจอิสระกับท้องถิ่นในการบริหารท้องถิ่นของตนเอง โดยไม่เกิดการแทรกแซงทางการบริหารของส่วนกลาง ความเป็นอิสระขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ก็ถือว่าเป็นหลักสำคัญของการจัดระบบการปกครองตามหลักการปกครองตนเอง ตรงกับแนวคิดที่ว่า การบริหารปกครองกิจการต่างๆภายในชุมชนท้องถิ่น ก็ควรจะเป็นของท้องถิ่น โดยท้องถิ่นและเพื่อท้องถิ่น และเราจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องให้ความสำคัญทั้งในทางการเมืองและการบริหารแก่ท้องถิ่นเพื่อที่จะดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ให้เป็นไปตามเจตนารมณ์และความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น และแนวคิดเรื่องการกำกับดูแลก็คือการจัดความสัมพันธ์ระหว่างรัฐบาลและส่วนกลางของท้องถิ่น โดยให้การควบคุมดูแลในรูปแบบของการกำกับดูแลนี้ดำเนินไปภายใต้ของการยอมรับในหลักการปกครองตนเองของท้องถิ่น ก็คือรัฐบาลเนี่ยสามารถ

ใช้อำนาจในการควบคุมและแทรกแซงท้องถิ่นได้ トラบเท่าที่กระทบต่อหลักความเป็นอิสระขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การกำกับดูแลก็คือการควบคุมที่เป็นไปเพื่อคุ้มครองและรักษาผลประโยชน์ของประชาชนในชุมชนของท้องถิ่นและสังคมเป็นการส่วนรวม ซึ่งจะทำให้ผลพวงจากการเมืองไม่ส่งผลเสียต่อการบริหารท้องถิ่นไทย และจะทำให้ผลพวงทางการเมืองไม่ส่งผลเสียต่อทิศทางของการบริหารท้องถิ่นในอนาคต

ในพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของประชาชนมีความสัมพันธ์ที่หลากหลาย อาทิเช่น การสร้างอำนาจต่อรองผ่านการเลือกตั้ง และการสร้างความสัมพันธ์ผ่านกลุ่มผลประโยชน์ต่าง ๆ ทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นพื้นที่เปิด ที่ประชาชนจะใช้เป็นพื้นที่เพื่อสร้างสายสัมพันธ์กับรัฐรูปแบบใหม่ได้ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในปัจจุบันนี้มีความยืดหยุ่นสูง เป็นองค์กรที่ขับเคลื่อนและตอบสนองความต้องการของประชาชนผ่านตัวแทนที่หลากหลายและมีความเปลี่ยนแปลง ประชาชนในท้องถิ่นให้ความหมายกับการเลือกตั้งและมีหลักเกณฑ์ในการที่จะเลือกตัวแทน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ดีในอนาคตนั้นจะต้องทำให้ชุมชนท้องถิ่นเป็นเนื้อเดียวกันกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้ประชาชนเข้ามาร่วมกันกำหนดเป้าหมายและวิสัยทัศน์เพื่อร่วมกันพัฒนาท้องถิ่น

ทิศทางการปกครองส่วนท้องถิ่นไทยในอนาคตควรกำหนดให้เป็นหน่วยงานที่มีลักษณะการจัดการบริการสาธารณะที่มีความอิสระโดยมีการส่งเสริมและสนับสนุนจากภาครัฐ แล้วมีคณะกรรมการกลางกำกับตรวจสอบดูแลประเมินผลการดำเนินการ ผู้บริหารมาจากการเลือกตั้งโดยตรงจากประชาชน และกำหนดอำนาจหน้าที่ให้ชัดเจน เพื่อเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารและการตรวจสอบการบริหาร รวมไปถึงการเลือกตั้งท้องถิ่นที่ควรมีความโปร่งใสและไม่เกิดการแทรกแซง จากอำนาจทางการเมืองที่ไม่ชอบธรรม ต่อการเลือกผู้แทนเข้ามาบริหารท้องถิ่น เพื่อไม่ให้เกิดผลกระทบต่อประชาชน ในหลาย ๆ ด้าน ไม่ว่าจะเป็นเรื่องการกำหนดนโยบายต่าง ๆ ควรที่จะยึดจากข้อเรียกร้องของประชาชน และสภาพความเป็นอยู่ปัญหาในท้องถิ่น ที่สามารถนำมากำหนดนโยบายท้องถิ่น เพื่อเป็นการทำให้ท้องถิ่นไทยสามารถพัฒนาไปพร้อมกับการแก้ปัญหาของประชาชน

การควบคุมและการกำกับดูแลจากส่วนกลาง

การควบคุมและกำกับดูแลจากส่วนกลางส่งผลต่อการบริหารท้องถิ่นไทยอย่างมาก ซึ่งทำให้ท้องถิ่นขาดความอิสระในการดำเนินนโยบายในการบริหารท้องถิ่น เพื่อให้พัฒนาบ้านเมืองอย่างแท้จริง ควรที่จะกำกับดูแลการเข้ามามีส่วนร่วม ของกลุ่มผู้มีอิทธิพล ในการที่จะเข้ามาเพื่อหาผลประโยชน์ ทำให้ผู้ที่ได้ตำแหน่งทางการเมืองได้เข้ามามีส่วนในการเมืองทำให้ การกำหนดยุทธศาสตร์ชาติที่อาจจะก่อให้เกิดช่องว่างหรือการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างหรือเสถียรภาพทางการเมือง และก่อให้เกิดซึ่งความขัดแย้ง หรือการกำหนดนโยบาย ก็จะทำให้สอดคล้องกับผลประโยชน์ของคนบางกลุ่ม ซึ่งส่งผลพวงไปถึงการบริหารท้องถิ่นที่ต้องนำนโยบายไปปฏิบัติ

และจัดบริการสาธารณะ หากนโยบายที่กำหนดมาไม่ได้มุ่งเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง หากแต่กำหนดมาเพื่อผลประโยชน์ของกลุ่มคนบางกลุ่ม ก็จะมีผลพวงต่อไปยังการจัดทำบริการสาธารณะของประชาชน และแน่นอนมีผู้ได้ผลประโยชน์ก็จะมีผู้เสียผลประโยชน์ และทำให้เกิดการขัดแย้งในระหว่างส่วนกลางและท้องถิ่น หรือท้องถิ่นกับพนักงานท้องถิ่น ซึ่งให้เห็นได้ว่าส่วนกลางนั้นมีผลต่อการบริหารท้องถิ่น

ท้องถิ่นต้องมีความเป็นอิสระในการปกครองตนเองมากขึ้น และรัฐบาลส่วนกลางควรจะกระจายอำนาจไปให้ท้องถิ่นได้มากขึ้น รวมไปถึงขั้นตอนการตัดสินใจดำเนินการนโยบายต่างๆ ให้ท้องถิ่นกระทำได้อย่างมีอิสระ

นันทวัฒน์ บรมานนท์ (2547) ได้ประมวลความรู้แนวทางการปกครองส่วนท้องถิ่นตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย (พ.ศ. 2540) ไว้ดังนี้ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยฉบับปัจจุบัน (พ.ศ. 2540) ได้วางหลักเกณฑ์ใหม่สำหรับการปกครองส่วนท้องถิ่นโดยมีสาระสำคัญเป็นการกระจายอำนาจเพื่อให้ท้องถิ่นพึ่งตนเองและมีอิสระในการดำเนินงาน บทบัญญัติที่ถือว่าเป็น “หลักสำคัญ” ในการกระจายอำนาจคือมาตรา 78 ซึ่งปรากฏอยู่ในหมวด 5 แผนนโยบายพื้นฐานแห่งรัฐโดยมีใจความสำคัญคือ

มาตรา 78 รัฐต้องกระจายอำนาจให้ท้องถิ่นพึ่งตนเองและตัดสินใจในกิจการท้องถิ่นได้เอง พัฒนาเศรษฐกิจท้องถิ่นและดูแลอุปโภคและบริโภค รวมไปถึงโครงสร้างพื้นฐานสารสนเทศในท้องถิ่นให้ทั่วถึงและเท่าเทียมทั่วประเทศ รวมทั้งพัฒนาจังหวัดที่มีความพร้อมให้เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขนาดใหญ่ โดยคำนึงถึงเจตนารมณ์ของประชาชนในจังหวัดเป็นสำคัญ

ซึ่งทั้งนี้การบริหารองค์กรปกครองท้องถิ่น จึงต้องมีความเป็นอิสระจากส่วนกลาง ตามรัฐธรรมนูญมาตรา ๒๘๑ และมาตรา ๒๘๒ คือต้องการให้ความเป็นอิสระแก่ประชาชนในท้องถิ่นที่จะปกครองและกำหนดความเป็นไปของท้องถิ่นตนเอง ภายใต้การกำกับดูแลของส่วนกลาง “เท่าที่จำเป็นเท่านั้น” ตรงกับแนวคิดที่ว่า การบริหารปกครองกิจการต่างๆ ภายในชุมชนท้องถิ่น ก็ควรจะเป็นของท้องถิ่น โดยท้องถิ่นและเพื่อท้องถิ่น และเราจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องให้ความเป็นอิสระทั้งในทางการเมืองและการบริหารแก่ท้องถิ่นเพื่อที่จะดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ให้เป็นไปตามเจตนารมณ์และความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น และแนวคิดเรื่องการกำกับดูแลก็คือการจัดความสัมพันธ์ระหว่างรัฐบาลและส่วนกลางของท้องถิ่น โดยให้การควบคุมดูแลในรูปแบบของการกำกับดูแลนี้ดำเนินไปภายใต้ของการยอมรับในหลักการปกครองตนเองของท้องถิ่น ก็คือรัฐบาลจะสามารถใช้อำนาจในการควบคุมและแทรกแซงท้องถิ่นได้ トラบเท่าที่กระทบต่อหลักความเป็นอิสระขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อป้องกันผลพวงจากผลประโยชน์ทางการเมืองจากส่วนกลาง

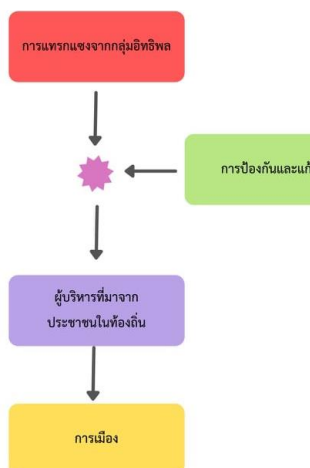
วิธีแก้ไขปัญหามาเพื่อไม่ให้เกิดผลพวงทางการเมือง

ต้องเริ่มจากปัญหาความขัดแย้งทางการเมือง ที่มาจากความคิดเห็นทางการเมืองที่ไม่ตรงกันซึ่งการเมือง สามารถทำให้ปัญหาความขัดแย้งกระจายออกไปจนถึงระดับประเทศได้ และสามารถส่งผลพวงไปถึงการเมืองหรือการบริหารท้องถิ่น และมีผลกับนโยบายต่าง ๆ ซึ่งความขัดแย้งก็ไม่ได้มีเฉพาะระหว่างพรรคการเมืองกับพรรคการเมืองแต่มีความขัดแย้งระหว่างเจ้าหน้าที่กับประชาชน เจ้าหน้าที่รัฐกับเจ้าหน้าที่ท้องถิ่นซึ่งมีสาเหตุของการขัดแย้งในมาจากผลประโยชน์ อำนาจ รางวัล ค่านิยม เราต้องแก้ในเรื่องของผลประโยชน์และผู้เสียผลประโยชน์ เพราะว่าถ้าหากยังมีผลประโยชน์ที่แต่ละฝ่ายจะต้องเสียหรือได้อย่างชัดเจนก็จะทำให้เกิดการขัดแย้งทางการเมืองที่จะส่งผล ไปยังการบริหารท้องถิ่นระยะกว้าง เพราะแค่ต่อให้เราจำกัดมาที่แคบลองก็จะเห็นได้จากการเลือกตั้งระดับหมู่บ้านหรือ ท้องถิ่น จะมีผู้ลงสมัครเลือกตั้งจากหลายฝ่ายซึ่งจะแข่งขันกันเพื่อให้ได้มาซึ่งตำแหน่งและอำนาจแล้วก็หาผู้คนเหล่านี้ได้มาซึ่งตำแหน่งก็จะไม่ได้ก่อให้เกิดผลประโยชน์ที่ดีในการบริหารงานท้องถิ่นเป็นผลพวงที่จะส่งผลกระทบต่อประชาชน เพราะไม่ได้ผู้แทนที่มีคุณภาพหรือความแน่วแน่ที่จะมาบริหาร แต่กลับเป็นผู้ที่มาซึ่งผลประโยชน์ (ทัศนีย์ ปิ่นสวัสดิ์, 2561)

รวมถึงการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบและการตัดสินใจทางการเมือง เพื่อประโยชน์ของประชาชนและประเทศชาติ ต้องให้รัฐวางรากฐานทางความคิดของประชาชน ไม่กระทำการทุจริตและไม่อดทนต่อการทุจริตที่จะเกิดขึ้น เพื่อป้องกันการซื้อสิทธิ์ขายเสียงหรือกลุ่มพรรคการเมืองหรือกลุ่มอิทธิพลเพื่อมาแสวงหาผลประโยชน์ที่จะทำให้เกิดผลพวงต่อการบริหารท้องถิ่นในอนาคต สร้างชุมชนเผื่อระวังและต่อต้านการทุจริต เสริมสร้างสังคมธรรมาภิบาลสร้างวัฒนธรรมต่อต้านการทุจริต และต่อต้านการทุจริตเชิงนโยบาย การทุจริตเชิงนโยบายเป็นปัญหาทุจริตรูปแบบหนึ่งที่ก่อให้เกิดผลพวงความเสียหายแก่รัฐบาลและประเทศชาติ โดยการทุจริตรูปแบบนี้สามารถเกิดขึ้นได้ในทุก ๆ ขั้นตอน เริ่มตั้งแต่ขั้นตอนการก่อตัวนโยบาย การกำหนดนโยบาย ขั้นตอนตัดสินใจนโยบาย และขั้นตอนการนำนโยบายไปปฏิบัติ ซึ่งนโยบายจะถูกนำไปใช้กับการบริหารท้องถิ่นซึ่งผลพวงจากนโยบายทางการเมืองมีผลต่อการบริหารท้องถิ่นอย่างมาก การเลือกตั้งที่ดีและเป็นที่ยอมรับได้ของทุกฝ่าย ควรมีความเป็นอิสระในการเลือกตั้ง ถือเป็นการให้ประชาชนได้สามารถใช้สิทธิ์เลือกตั้งได้อย่างเสรีและไม่มีการบังคับใด ๆ จากผู้มีอิทธิพลทางการเมือง รัฐบาลควรให้การดูแลและสนับสนุนการใช้สิทธิเลือกตั้งของประชาชนอย่างถูกต้อง รวมถึงอำนวยความสะดวกแก่ประชาชนด้วยความโปร่งใสและเป็นธรรมให้มากที่สุด การเลือกตั้งควรเป็นไปตามหลักเกณฑ์และกฎหมาย โดยที่ไม่มีการใช้ความไม่ชอบธรรมใด ๆ ทางการเมืองเข้ามามีส่วนเกี่ยวข้องและประชาชนสามารถโต้แย้งได้หากการเลือกตั้งในครั้งนั้น ไม่เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

บทสรุป

หลักการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นการบริหารงานที่มีเป้าหมายเพื่อประโยชน์ของท้องถิ่น และเป็นการบริหารงานโดยผู้บริหารที่มาจากประชาชนในท้องถิ่น ซึ่งประชาชนที่มาจะทำท้องถิ่นนั้น อาจจะมาจากราชาชนที่มีประสงค์ที่จะพัฒนาท้องถิ่นหรือมาจากกลุ่มคนหรือกลุ่มอิทธิพลที่เข้ามาเพื่อหาผลประโยชน์ และยังมีการเมืองที่เข้ามาแทรกแซงทำให้ในบางครั้งมีการจำกัดการใช้ทรัพยากรในท้องถิ่น อันเนื่องมาจากกว่าปัจจุบันได้มีปัญหาวิกฤติความขัดแย้งซึ่งเป็นความขัดแย้งที่สะสมมาจึงทำให้การเมืองมีประเด็นความขัดแย้งความคิดเห็นที่ไม่ตรงกันซึ่งแน่นอนว่ามันจะส่งผลกระทบต่อนโยบาย ไปสู่การบริหารท้องถิ่น จนไปสู่ระดับบุคคล และสาเหตุของความขัดแย้งก็จะเกิดจากผลประโยชน์ การแข่งขัน อำนาจ รางวัลค่านิยม ซึ่งสามารถเกิดได้จากตั้งแต่ระดับหมู่บ้าน ระดับท้องถิ่น ไปจนถึงระดับชาติ เพราะว่่านโยบายกฎหมาย กลไกทางการเมือง กลไกทางเศรษฐกิจไม่ได้เป็นธรรมเนื่องมาจากการแทรกแซงทางการเมือง อีกทั้งจะทำให้การเข้าถึงทรัพยากรและปัจจัยการดำรงชีพถูกแบ่งแยกและทำให้เกิดผลประโยชน์ช่องว่างระหว่างคนจนและคนรวยและการแบ่งแยกชนชั้น จนกระทั่งส่งผลให้เกิดการทุจริตคอร์รัปชันทางการเมือง ปัญหาการทุจริตของส่วนราชการเป็นปัญหาที่เกิดขึ้นมาอย่างต่อเนื่องมาตั้งแต่อดีต เพราะเกิดจากปัญหา การขาดจิตสำนึกในผลประโยชน์ส่วนตัวและผลประโยชน์ส่วนรวม ซึ่งจะก่อให้เกิดการสูญเสียงบประมาณแผ่นดินไปกับการทุจริตไม่ก่อให้เกิดผลดีในการบริหารท้องถิ่น แล้วทำให้การบริหารท้องถิ่นไม่เกิดการพัฒนา ท้องถิ่นไม่สามารถตอบสนองต่อประชาชนได้ ซึ่งเราต้องแก้ไขด้วยวิธีการปฏิรูปการแทรกแซงทางการเมืองที่มีกลุ่มอิทธิพลที่คอยแสวงหาผลประโยชน์อยู่เบื้องหลัง และรณรงค์ให้ประชาชนร่วมกันเป็นหูเป็นตาเพื่อไม่ให้กลุ่มอิทธิพลเข้ามามีบทบาทนับตั้งแต่การหาเสียงเลือกตั้งตลอดจนการเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งในระบบราชการ เพื่อแก้ไขปัญหาไม่ให้เกิดผลพวงจากการเมืองที่จะส่งผลต่อการบริหารท้องถิ่นไทยในอนาคต



ภาพที่ 1 : โมเดลผลพวงที่จะได้รับและวิธีการแก้ปัญหา

ผู้บริหารที่มาจากประชาชนในท้องถิ่นสามารถถูกแทรกแซงจากกลุ่มอิทธิพลได้ วิธีการแก้ไขคือร่วมกันต่อต้านการทุจริตหรือลดปัญหาการแทรกแซงจากกลุ่มอิทธิพลที่จะเข้ามาแสวงหาผลประโยชน์ วางแผนและจัดระเบียบอย่างเคร่งครัด ปลุกฝังจิตสำนึกให้กับเยาวชนรุ่นใหม่ให้มีจิตสำนึกและคุณธรรมและใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารท้องถิ่น (อานันท์ ปันยารชุน, 2543)

เอกสารอ้างอิง

- จารึก ถาวร. (2556). ความขัดแย้งทางการเมืองท้องถิ่นในจังหวัดสุราษฎร์ธานี. *วารสารสหวิทยาการวิจัย: ฉบับบัณฑิตศึกษา*, 2(1), 117-122.
- ทัศนีย์ ปันสวัสดิ์. (2561). *การจัดการความขัดแย้งทางการเมืองในจังหวัดชัยนาท*. ชัยนาท: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ไททัศน์ มาลา. (2553). *บทบาทในการทำงานร่วมกันระหว่างสภาองค์กรชุมชนกบองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น* (วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
- นันทวัฒน์ บรมานนท์ (2547). *การปกครองส่วนท้องถิ่นตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย (พ.ศ. 2540)* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: วิญญูชน.
- บวร ชมขุนศรี. (2564). การส่งเสริมการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบและการตัดสินใจทางการเมืองตามแนวนโยบายพื้นฐานแห่งรัฐของประชาชน. *พระนครศรีอยุธยา. วารสารมหาจุฬานาครธรรมศน์*, 8(7), 132-142.
- ประเวช วัฒแก้ว (2560). การแก้ปัญหาความขัดแย้งทางการเมืองตามแนวปรัชญาโสกราตีส. *วารสารปรัชญาปริทรรศน์*, 22(2), 24-36.
- ปณณธร เขียวชัยพุกข (2561). *ทิศทางการปกครองส่วนท้องถิ่นไทยในอนาคต* (ฉบับร่าง). กรุงเทพฯ: มจร. *พุทธปัญญาปริทรรศน์*, 3(2), 183-196.
- สมบัติ อารังธัญวงศ์ (2539). *การเมืองกับการบริหาร*. *วารสารพัฒนบริหารศาสตร์*, 36(1), 4-9.
- สมบัติ อารังธัญวงศ์ (2539). *แนวความคิดและการพัฒนา*. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- อานันท์ ปันยารชุน. (2543). *ปาฐกถาพิเศษความโปร่งใสและธรรมรัฐ. องค์การเพื่อความโปร่งใสในประเทศไทยและศูนย์สาธารณประโยชน์และประชาสังคม*. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.



บทบาทของภาคประชาสังคมในกระบวนการนโยบายสาธารณะ กับการจัดการการแพร่ระบาดของโรคโควิด-19*

THE ROLE OF CIVIL SOCIETY IN THE PUBLIC POLICY PROCESS AND MANAGEMENT OF THE COVID-19 PANDEMIC



นภารัตน์ กิตติรัตนมงคล

Naparat Kittirattanamongkol

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

Mahamakut Buddhist University

Corresponding Author E-mail: knaparat_12@hotmail.com

บทคัดย่อ

การมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารประเทศ คือหัวใจสำคัญของการปกครองในระบอบประชาธิปไตย และเป็นหน้าที่ของรัฐบาลที่ต้องเปิดโอกาสให้ประชาชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและการบริหารประเทศให้มากที่สุดอย่างเหมาะสม ภาคประชาสังคมมีบทบาทในการกระตุ้นให้ประชาชนได้ตระหนักถึงแนวทางการมีส่วนร่วมในกระบวนการกำหนดและบริหารนโยบายสาธารณะที่ส่งผลต่อการพัฒนาประเทศและส่งผลต่อวิถีชีวิตของประชาชน รัฐบาลต้องดำเนินการบริหารงานและแก้ไขปัญหาในทุกด้านไปพร้อม ๆ กัน ทั้งการเมือง เศรษฐกิจ และสังคม อย่างเห็นพ้องต้องกันกับประชาชน ทั้งในภาวะปกติและไม่ปกติอย่างเช่น สถานการณ์โรคโควิด-19 การบริหารสถานการณ์แบบรวมศูนย์และใช้อำนาจบังคับในสถานการณ์ฉุกเฉินโดยขาดการมีส่วนร่วมจากภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง ทำให้เกิดความไม่มีประสิทธิภาพ มีความล่าช้าและทำให้ขาดความเชื่อมั่นจากสังคม ทำให้ภาคประชาสังคมต้องเข้าช่วยเหลือและสงเคราะห์ผู้ที่ได้รับผลกระทบ หนทางที่เหมาะสมคือ การส่งเสริมการมีส่วนร่วมและการร่วมมือของภาคประชาสังคมกับรัฐในการบริหารสถานการณ์ที่ไม่ปกติจะช่วยผ่อนหนักให้เป็นเบาและลดข้อผิดพลาด

คำสำคัญ: บทบาทภาคประชาสังคม; นโยบายสาธารณะ; โรคโควิด-19

* Received October 17, 2021; Revised November 10, 2021; Accepted November 10, 2021

Abstract

Public participation in national administration is at the core of democratic government. In a democratic system, it is the duty of the government to create opportunities for citizens to participate appropriately in policy making and national administration as much as possible. Civil society has the role of stimulating people to become aware of how and why they should take part in the process of setting and managing public policies that have impact on national development and the quality of life of the people. The government sector needs to coordinate and work in agreement with the public to manage and solve problems in many areas at once- in the political, economic and social spheres. This is true both in normal time and under unusual circumstances, such as the covid-19 pandemic. The use of centralized power and force in time of crisis, without the participation of all parties involved, leads to inefficiency, delay, and lack of confidence in the government. Civil society needs to step in to offer assistance and aid to those affected by the crisis. The most suitable way forward is to promote public participation and cooperation between civil society and the government sector to manage unusual situations and lessen the burden. This will result in fewer mistakes.

Keywords: Role of Civil Society; Public Policy; Covid-19

บทนำ

การมีส่วนร่วมของประชาชนถือเป็นหัวใจหลักและเป็นเรื่องของความชอบธรรมในการปกครองตามระบอบประชาธิปไตย ซึ่งเป็นสิ่งที่ทุกประเทศที่ปกครองตามระบอบประชาธิปไตยให้ความสำคัญและพยายามส่งเสริมให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารประเทศ ไม่ใช่เฉพาะแค่การมีส่วนร่วมในระดับประเทศเท่านั้น แต่ยังรวมถึงประเด็นปัญหาที่เป็นระดับท้องถิ่น โดยสมาคมนานาชาติเพื่อการมีส่วนร่วมของสาธารณะ (The International Association for Public Participation) ได้กำหนดระดับการมีส่วนร่วมของประชาชนออกเป็น 5 ขั้นด้วยกัน ได้แก่ การให้ข้อมูลข่าวสาร (Inform) การรับฟังความคิดเห็น (Consult) การเข้ามามีบทบาทในการร่วมตัดสินใจ (Involve) การสร้างความร่วมมือในระดับปฏิบัติ (Collaborate) การเสริมสร้างอำนาจให้ประชาชนตัดสินใจด้วยตนเอง (Empower) (The International Association for Public Participation 2018) โดยเมื่อขั้นยิ่งสูงเท่าไร ก็จะสะท้อนอำนาจของประชาชนในการบริหารและการตัดสินใจมากเท่านั้น

การบริหารราชการแบบมีส่วนร่วมถือว่าเป็นหลักการในการบริหารราชการรูปแบบใหม่ที่รัฐพยายามให้ประชาชนซึ่งเป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียจากการดำเนินการของภาครัฐ ได้เข้ามามีส่วนรู้เห็นในการกระทำของรัฐตั้งแต่เริ่มต้นหรือตามความเหมาะสมของแต่ละภารกิจหรือส่งผลกระทบต่อประชาชนโดยตรง โดยมีการกำหนดไว้ในมาตรา 3/1 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2545 ว่า

“การบริหารราชการตามพระราชบัญญัตินี้ต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ความมีประสิทธิภาพ ความคุ้มค่าในเชิงภารกิจแห่งรัฐ การลดขั้นตอน การปฏิบัติงาน การลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การกระจายภารกิจและทรัพยากรให้แก่ ท้องถิ่น การกระจายอำนาจตัดสินใจการอำนวยความสะดวก และการตอบสนองความต้องการของประชาชน ทั้งนี้โดยมีผู้รับผิดชอบต่อผลของงาน.....

ในการปฏิบัติหน้าที่ของส่วนราชการ ต้องใช้วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีโดยเฉพาอย่างยิ่ง ให้คำนึงถึงความรับผิดชอบของผู้ปฏิบัติงาน การมีส่วนร่วมของประชาชน การเปิดเผยข้อมูลการติดตาม

เพื่อประโยชน์ในการดำเนินการให้เป็นไปตามมาตรานี้ จะตราพระราชกฤษฎีกากำหนดหลักเกณฑ์ และวิธีการในการปฏิบัติราชการและการสั่งการให้ส่วนราชการและข้าราชการปฏิบัติก็ได้”

การกำหนดเนื้อหาดังกล่าวถือเป็นการเปลี่ยนแปลงกรอบความคิดทางการเมืองจากการให้ความสำคัญกับประชาธิปไตยแบบตัวแทน (Representative Democracy) ไปสู่ประชาธิปไตยแบบมีส่วนร่วม (Participatory Democracy) ที่ส่งผลให้มีการกำหนดกลไกให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมโดยตรงตามมา ทั้งในทางการเมืองและการบริหาร อาทิ สิทธิของประชาชนในการเข้าชื่อเสนอกฎหมาย สิทธิของประชาชนในการเข้าชื่อเพื่อถอดถอนผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง รวมทั้งการมีบทบัญญัติให้ประชาชนเข้าถึงข้อมูลข่าวสารการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจนโยบาย การมีส่วนร่วมในการจัดบริการสาธารณะ การประเมินผลและการตรวจสอบการบริหารงานภาครัฐ ซึ่งเห็นชัดเจนในรัฐธรรมนูญ พ.ศ. 2540 และต่อเนื่องถึงรัฐธรรมนูญ พ.ศ. 2550 ที่ให้สิทธิเสรีภาพของชนชาวไทย และกำหนดแนวนโยบายพื้นฐานแห่งรัฐ (พรทิพย์ แก้วมูลคำ, 2560) แต่กลับถูกกล่าวถึงอย่างจำกัดในรัฐธรรมนูญ พ.ศ. 2560 ซึ่งเน้นไปที่บทบาทของรัฐและหน่วยงานภาครัฐ ทำให้เกิดภาพของรัฐราชการอย่างชัดเจน และในทางกลับกันกลายเป็นตัวกระตุ้นให้ประชาชนตื่นรู้ถึงสิทธิและหน้าที่ที่ถูกกริดรอนลงไป ส่งผลให้ภาคประชาสังคมมีบทบาทและได้รับการยอมรับมากขึ้นโดยการเรียกร้องสิทธิทั้งในเวทีการเมืองและการตรวจสอบการบริหารงานของภาครัฐ

สำหรับอีกประเด็นที่เกิดขึ้นกับการมีส่วนร่วมของภาคประชาสังคม ที่ ฟิล พาวิน (Phil Parvin) ได้เสนอเนื้อหาเกี่ยวกับปัญหาของการมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชนในประเทศเสรีประชาธิปไตยที่มีค่อนข้างน้อย นับเป็นการสวนทางกับภาพของการเรียกร้องให้เห็น

ความสำคัญของการมีส่วนร่วมของประชาชนต่อกิจกรรมของภาครัฐที่เกิดขึ้นมากกว่าครึ่งศตวรรษ ตั้งแต่ศตวรรษที่ 20 จนถึงศตวรรษที่ 21 และยังคงเป็นมาอย่างต่อเนื่อง ทำให้พบว่า สถิติการมีส่วนร่วมทางการเมืองต่อจำนวนประชากรที่ปกครองในระบอบประชาธิปไตยอยู่ในเกณฑ์ที่ต่ำ และมีแนวโน้มที่ไม่สอดคล้องกับจำนวนประชากร จนเป็นที่วิตกกังวลของนักรัฐศาสตร์และนักปรัชญาการเมือง ส่งผลให้จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องสร้างรูปแบบประชาธิปไตยแบบปรึกษาหารือขึ้นมา แทนที่การใช้เสียงข้างมากแบบที่เป็นอยู่เดิม (Parvin, 2018) แต่ในบางครั้งการแสดงบทบาทของภาคประชาสังคมในกระบวนการนโยบายสาธารณะก็มีอุปสรรคจากการรวบอำนาจทางการเมือง การปกครองของผู้มีอำนาจทางการเมืองและแสดงบทบาทได้อย่างจำกัดหากระบบทางการเมืองและการบริหารไม่เปิดโอกาสให้เข้าไปมีส่วนร่วมในกระบวนการนโยบายสาธารณะ

จะเห็นได้ว่า การมีส่วนร่วมของประชาชนในทางการเมืองและการบริหารการปกครองนั้น ไม่ใช่จะเกิดขึ้นได้โดยฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งของบ้านเมือง ดังคำพังเพยที่ว่า “ปรบมือข้างเดียวไม่ดัง” ยังคงใช้ในการเตือนใจการดำเนินงานทางการเมืองและการบริหารได้ดีทีเดียว ดังที่ผ่านมามหาเราย์อันมองภาพการเมืองของประเทศไทย จะเห็นได้ว่า เป็นลักษณะที่กำลังจะเข้าสู่เส้นทางแห่งประชาธิปไตยอย่างเต็มตัว แต่สุดท้ายก็ต้องหยุดพักกลางทางเป็นระยะ ดังที่นักวิชาการหลายคนใช้คำว่า เกิดจาก “วงจรอุบาทว์” ที่เกิดขึ้นในกระบวนการทางการเมืองของไทย แต่คงไม่มีเวลาที่จะหวนกลับไปเริ่มต้นใหม่ให้เสียเวลา และเชื่อว่าสิ่งที่ดำเนินการมาก่อนหน้าจะไร้ซึ่งคุณค่าหรือประโยชน์เสียทีเดียว เพราะเมล็ดพันธุ์แห่งความเป็นภาคประชาสังคมมันมีต้นแบบและถูกฝังลงไปในสำนึกของคนทั้งทางตรงและทางอ้อม ทำให้การแสดงบทบาทไม่จำเป็นต้องอาศัยแพลตฟอร์มเดิม ๆ ของการรวมกลุ่ม แต่การแยกทำแบบปัจเจกก็สามารถส่งพลังของความ เป็นภาคประชาสังคมได้และรอเพียงโอกาสทางการเมืองหรือการสร้างโอกาสที่เหมาะสมต่อไป เราคงต้องเดินต่อไปข้างหน้าด้วยการสะท้อนให้เห็นถึงสภาพอนาคตของการมีส่วนร่วมที่ควร จะเกิดขึ้นอย่างจริงจังในอนาคต จากต้นทุนที่ประเทศไทยและคนไทยมีอยู่ เพื่อไม่ให้เราต้องหัน กลับไปเริ่มต้นเรียกหาประชาธิปไตยกันใหม่ ซึ่งบทความนี้จะได้สะท้อนบางส่วนที่กล่าวมาเพื่อ เป็นแนวทางในการเดินหน้าต่อสำหรับประเทศไทย

ภาคประชาสังคมกับการมีส่วนร่วมในระบอบประชาธิปไตย: ข้อเท็จจริงที่หาที่สุดมิได้

ความหมาย ที่มาที่ไปของภาคประชาสังคม

แม้ว่าเราจะพอรู้จักและคุ้นหูกับคำว่า “ภาคประชาสังคม” กันมาพอสมควร แต่บางครั้ง การที่เราจะให้ความหมายหรือนิยามคำว่า “ภาคประชาสังคม” ให้เข้าใจได้ตรงกันนั้น อาจจะไม่ใช่เรื่องง่าย ซึ่งก็คงไม่ต่างจากความหมายของคำอื่น ๆ ที่หากเป็นคำที่กล่าวกันและเป็นที่รู้จัก กัน ก็จะมีผู้คนให้ความหมายไว้หลากหลาย เนื่องจากในการให้ความหมายของคำต่าง ๆ นั้น ขึ้นอยู่กับบริบทของสังคมในแต่ละขณะหรือในแต่ละเหตุการณ์ที่ผู้เขียนนั้นประสบพบเจอ

บทบาทของภาคประชาสังคมที่เรารู้จักกันมานานักต่อนัก และเห็นฝีมือกันมากก็เยอะ อาจจะเรียกชื่อกลุ่มต่าง ๆ กันไป ตามวัตถุประสงค์ของกลุ่มหรือกิจกรรมที่ดำเนินการเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในสังคมเพื่อพิทักษ์หรือเพิ่มพูนผลประโยชน์สาธารณะบางประการ โดยประชาชนเป็นผู้ที่มีบทบาทในการดำเนินการที่เป็นอิสระจากรัฐ และอยู่นอกเหนือจากประเด็นทางการเมือง (วิกิพีเดีย สารานุกรมเสรี, 2561) แต่สิ่งที่พบในปัจจุบัน ภาคประชาสังคมนั้นมีบทบาทกว้างมากกว่าความหมายที่กล่าวมาโดยสรุปนี้ และมีความหลากหลายมากขึ้น ทำให้อาจจะต้องมาพิจารณากันให้รอบคอบว่า ภาคประชาสังคมนั้นหมายถึงใครบ้างและมีบทบาทอย่างไรในสังคมประชาธิปไตย และจำเป็นไปได้หรือไม่หากเราจะต้องจำกัดเรื่องที่ว่าภาคประชาสังคมดำเนินการให้อยู่นอกเหนือประเด็นทางการเมือง ในเมื่อทุกวันนี้ การเมืองเข้ามามีบทบาทกับประชาชนในทุกช่องทาง และการเมืองกลายเป็นสิ่งที่กำหนดชะตาชีวิตของประชาชน

ภาคประชาสังคมมีพัฒนาการมายาวนานนับศตวรรษแต่ก็ยังหลากหลายในความเข้าใจ ความหมายและเจตนารมณ์ของการเกิดเป็นภาคประชาสังคม บางช่วงเวลาที่ดูที่การรวมตัวกันของปัจเจกบุคคลเป็นสมาคมหรือเป็นองค์กรที่ลุกขึ้นมาต่อต้านอำนาจรัฐ พยายามให้รัฐลดบทบาทลงและส่งเสริมหรือเพิ่มอำนาจให้แก่ประชาชนเข้ามามีบทบาททั้งในทางการเมืองและการบริหารที่เหมาะสมมากขึ้น แต่เท่าที่เห็น ดูเหมือนว่าจะมีการพยายามแข่งขันกันในการแย่งมวลชนระหว่างภาครัฐกับกลุ่มภาคประชาสังคม เนื่องจากการพัฒนารูปแบบการรวมกลุ่มของปัจเจกบุคคลขึ้นเป็นองค์กรที่ไม่แสวงหากำไรที่มุ่งหมายพัฒนาบทบาทของประชาชนให้มีพลังในการเคลื่อนไหว รวมทั้งให้ความรู้และคอยช่วยเหลือแนะนำแนวทางร่วมกันแก้ไขปัญหาของชุมชน อีกทั้งส่งเสริมความเข้มแข็งให้แก่ชุมชน องค์กรพัฒนาเอกชนหรือ Non-Governmental Organizations; NGOs เหล่านี้ อาจมาในรูปของมูลนิธิ กลุ่มจิตอาสา ขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ในการทำงานเช่นกัน โดยจากการเจริญเติบโตอย่างรวดเร็วของเศรษฐกิจไทย ซึ่งทำให้เราได้เห็นการพัฒนาและขยายตัวอย่างรวดเร็วของกลุ่มพัฒนาเอกชนในช่วง พ.ศ. 2523 – 2542 (ADB, 2554) ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะอานิสงส์จากรัฐธรรมนูญ ฉบับปี พ.ศ. 2540 ต่อเนื่องถึงรัฐธรรมนูญ ฉบับปี 2550 ที่เปิดทางกว้างให้แก่ประชาชนได้เข้าไปมีส่วนร่วมในกิจการงานของรัฐอย่างกว้างขวาง ถึงแม้จะไม่ใช่ว่าทุกเรื่องแต่ก็ยังถือว่าดีกว่ารัฐธรรมนูญฉบับอื่น ๆ โดยพยายามส่งเสริมให้ประชาชนมีบทบาทร่วมกับรัฐในหลากหลายรูปแบบ รวมถึงการปฏิรูประบบราชการที่เพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการแก่ประชาชนเปรียบดังลูกค้าเหมือนกับภาคเอกชน และพัฒนาให้มองประชาชนเป็นหุ้นส่วนในการบริหารของรัฐ โดยลดบทบาทรัฐในการบริหารงานแบบเดิมที่สั่งจากเบื้องบน (Top Down) มาเป็นรับฟังเสียงประชาชนมากขึ้น (Bottom Up) บทบาทของภาคประชาสังคมในช่วงแรกมักเป็นในรูปขององค์กรพัฒนาเอกชนที่ได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานภายนอกประเทศ เพื่อให้เข้ามาทำงานในการส่งเสริม ให้ความรู้ และช่วยผลักดันการช่วยเหลือประชาชนผู้ยากไร้ที่อาศัยในถิ่นฐานที่ความเจริญเข้าไปไม่ถึง การส่งเสริมให้ประชาชนผู้ยากไร้นั้นสามารถประเมินความจำเป็นในชีวิต การรักษาวิถีชีวิตแบบดั้งเดิมของชุมชน ช่วยปกป้องสิทธิขั้น

พื้นฐานของประชากรในชนบทด้วย และยังมีบทบาทช่วยให้ประชาชนในระดับล่างได้มีความรู้ความเข้าใจต่อการเข้าไปมีส่วนร่วมในนโยบายต่าง ๆ ที่จะส่งผลต่อวิถีชีวิตของพวกเขา อีกทั้งสามารถต่อต้านโครงการพัฒนาที่ถูกกำหนดมาจากส่วนกลางโดยที่พวกเขาไม่ได้มีส่วนรู้เห็นด้วย (ADB, 2554) จึงทำให้เรามองว่าภาคประชาสังคมที่เกิดขึ้นนั้นเป็นภาคส่วนหนึ่งที่อยู่ระหว่างภาครัฐกับภาคเอกชน เกิดเป็น 3 ภาคส่วน ที่คอยถ่วงดุลโครงสร้างอำนาจกันในสังคมเพื่อไม่ให้รัฐเข้ามาครอบงำส่วนต่าง ๆ ของสังคมที่ไม่ใช่รัฐ (Gellner อ้างใน อธิพัฒน์ อังศุवाल, 2558) ซึ่ง ธร ปิตติล (2562) ที่พยายามหาจุดเริ่มต้นของการเกิดประชาสังคม โดยมีข้อสังเกตจากลักษณะการให้ความหมายของคำดังกล่าวใน 2 ลักษณะ คือ ประการแรก การเป็นอิสระจากรัฐ และรวมถึงอิสระจากตลาดด้วย ประการที่สอง การมีคุณค่ากับประชาธิปไตย ก็เป็นสิ่งที่สมเหตุสมผลกับความมุ่งมั่นของหลาย ๆ ฝ่าย

จากพัฒนาการและบทบาทของภาคประชาสังคมที่กล่าวมาข้างต้น ทำให้เข้าใจได้ว่าภาคประชาสังคมเป็นการรวมตัวกันของกลุ่มคนที่ไม่ใช่รัฐและก็ได้แสวงหาประโยชน์ในเชิงธุรกิจ แต่ก็ยังรู้สึกว้าวุ่น ไม่ใช่ประชาชนคนธรรมดาหรือเป็นใครก็ได้ที่เรียกตัวเองว่า ภาคประชาสังคม แต่กลับกลายเป็นองค์กรหรือหน่วยงานที่ทำหน้าที่คอยอำนวยความสะดวกให้ความช่วยเหลือแก่ประชาชนในทุกรูปแบบที่จะต้องตรงกับภาครัฐทั้งในเชิงต่อต้านและสร้างความร่วมมือ อย่างเช่นบทบาทของกลุ่ม NGOs ที่มีการเคลื่อนไหวต่อประเด็นปัญหาต่าง ๆ ทั้งในระดับประเทศและระดับโลก แต่หากพิจารณาจากความหมายของ “ประชาสังคม” ที่สถาบันพัฒนาสังคมได้นำข้อเสนอที่นักวิชาการต่าง ๆ ให้ไว้ ไม่ว่าจะเป็น ศาสตราจารย์ นายแพทย์ ประเวศ วะสี ที่เชื่อว่าการพัฒนาชุมชนให้เข้มแข็งด้วยการร่วมมือและทำงานร่วมกันกับภาคส่วนต่าง ๆ จะส่งผลให้ภาคสังคมหรือประชาชนมีความเข้มแข็งและเกิดดุลยภาพทางสังคม ซึ่งธีรยุทธ บุญมี ก็มองไม่ต่างกัน เพียงแต่ไม่ได้เน้นที่ชุมชน แต่ให้ความสำคัญกับทุกกลุ่มทุกอาชีพทุกระดับที่สามารถผลักดันสังคมในการแก้ไขปัญหาพื้นฐานต่าง ๆ ประชาสังคมที่หมายถึงทุกภาคส่วน ไม่ว่าจะเป็นภาครัฐ ภาคประชาชน ที่มีการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ตามวิถีประชา โดยเน้นที่กระบวนการมีส่วนร่วม (สถาบันพัฒนาประชาสังคม, 2016) ทั้งนี้ เมื่อหวนกลับไปสู่คำถามที่ว่าแล้วอะไรที่จะทำให้เกิดภาพอย่างที่ทุกคนต้องการ หรือว่ามันเกิดขึ้นได้อย่างไรบ้าง หรือมันเกิดขึ้นหรือยัง เพราะที่ผ่านมามีความเหมือนกันว่าสิ่งที่กล่าวกันมาคือความคาดหวังที่ต้องการจะสร้างสังคมในลักษณะดังกล่าวให้เกิดขึ้น แต่ไม่ว่าอย่างไรก็ยังคงต้องมียุทธศาสตร์ซึ่งนำไปสู่กระบวนการที่จะผลักดันให้เกิดขึ้น ซึ่งองค์กรหรือกลุ่มภาคประชาสังคมจะพัฒนาไปได้นั้นทุกคนต้องทำงานบนความเท่าเทียมกัน ถึงแม้จะต้องมีการความสัมพันธ์แบบสูงกว่าต่ำกว่าของสมาชิก แต่ต้องไม่เป็นแบบผู้ใหญ่กับผู้น้อย โดยเฉพาะต้องไม่เป็นแบบมูลนายกับไพร่หรือทาส (เอนก เหล่าธรรมทัศน์, 2541) ซึ่งสังคมไทยยังปฏิบัติกันตามระบบอาวุโส ทำให้ภาคประชาสังคมของไทยยังไม่ก้าวหน้าไปถึงไหน ประชาชนก็ยังไม่ตื่นรู้ในหน้าที่ของพลเมือง และในบางครั้งภาครัฐต้องคอยออกแบบองค์กรให้ประชาชนได้มารวมกลุ่มกันเพื่อทำงานให้กับชุมชนตัวเอง

การเปลี่ยนแปลงจากต้นแม่ของความเป็นภาคประชาสังคม

จากวันเวลาที่เปลี่ยนไปจนมาถึงปัจจุบัน เราได้เห็นกลุ่มจิตอาสาเกิดขึ้นมากมาย รวมถึงการช่วยเหลือของคนทั้งในชุมชน ต่างชุมชน หรือแม้แต่คนที่ช่วยเหลือคนที่ตกทุกข์ได้ยาก ผู้ด้อยโอกาสโดยไม่หวังผลตอบแทน คนที่ช่วยเป็นหูเป็นตาให้กับเจ้าหน้าที่ทั้ง ๆ ที่ไม่มีส่วนเกี่ยวข้องในเรื่องดังกล่าว โดยใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศที่หลากหลาย และถูกพัฒนาตามกระแสโลกาภิวัตน์ หรือแม้แต่กลุ่มภาคประชาสังคมเดิมที่ไม่ได้มีการดำเนินกิจกรรมมาอย่างต่อเนื่อง ก็ได้มีการปรับรูปแบบวิธีการในการติดต่อสื่อสาร การทำกิจกรรมในรูปแบบใหม่ การรวมตัวกันเพื่อเรียกร้องสิทธิต่าง ๆ ด้วยตัวเองตามวิถีประชา ที่เราได้พบเห็นมากขึ้น และมีความแตกต่างกันในหลายระดับ เพศ อายุ ทำให้เราได้เห็นผลของการพยายามสร้างประชาสังคมตามวิถีของประชาที่ไม่จำเป็นต้องเกิดจากการรวมกลุ่มเพื่อทำกิจกรรมที่เป็นประโยชน์สาธารณะ หากแต่เกิดจากความสำนึกของความเป็นพลเมืองที่ถูกเผยแพร่ผ่านสื่อสังคมออนไลน์ต่าง ๆ ช่วยกระตุ้นให้เกิดกิจกรรมทั้งแบบกลุ่มและแบบปัจเจกขึ้นได้

บทบาทดังกล่าวข้างต้นเกิดจากปัจจัยหลาย ๆ ด้าน ที่ผู้เขียนพอสรุปได้คือ ปัจจัยแรก ภาครัฐเป็นตัวเร่งให้เกิดจากแรงกดดันในการเป็นสมาชิกองค์กรระหว่างประเทศ ที่มีการพัฒนาแนวคิดในเรื่องของสิทธิเสรีภาพ ความเสมอภาค ความเท่าเทียม การมีส่วนร่วมของประชาชน ปัจจัยที่สอง ระบบการเมืองการบริหารประเทศด้วยระบบตัวแทนที่ล้มเหลวจากการแก่งแย่งอำนาจ โดยไม่สนใจสภาพปัญหาที่แท้จริงของประชาชน ปัจจัยที่สาม กระแสการเปลี่ยนแปลงจากภายนอกประเทศหรือกระแสโลก การเกิดรัฐใหม่ที่พยายามพัฒนาไปสู่ประชาธิปไตยที่เน้นอำนาจอธิปไตยเป็นของประชาชน ปัจจัยที่สี่ การเกิดปัญหาหรือภาวะวิกฤตขึ้นโดยที่ภาครัฐแก้ไขไม่ได้หรือล่าช้าในการเข้าไปช่วยเหลือประชาชน ส่งผลให้ประชาชนต้องลุกขึ้นมาช่วยเหลือกันในการแก้ไขปัญหาหรือบรรเทาความเดือดร้อนด้วยการรวมกลุ่มกันดำเนินการ และขยายสู่การสร้างเครือข่ายช่วยเหลือกันเอง ปัจจัยที่ห้า สำนึกของความเป็นพลเมือง

ปัจจัยเหล่านี้ทำให้เราสับสนหรือเห็นภาพแบบซับซ้อนในการที่จะเรียกใครว่าเป็นภาคประชาสังคม เพราะการถือกำเนิดเกิดขึ้นนั้นมาจากหลากหลายปัจจัยจนทำให้หาจุดยืนได้ยาก และสะท้อนให้เห็นว่า การที่จะชี้ชัดลงไปว่าใครคือภาคประชาสังคมนั้นทำได้ยากยิ่งนัก หากจะให้หมายถึงกลุ่มคนที่รวมตัวกันอิสระจากรัฐ ในความเป็นจริงทุกคนเป็นองค์ประกอบหนึ่งของรัฐ จะดำเนินการในเรื่องใด ๆ ก็ต้องอยู่ภายในขอบเขตของกฎหมายที่รัฐกำหนดขึ้น หรือแม้แต่การรวมตัวทำกิจกรรมใด ๆ ก็ต้องไม่ไปละเมิดข้อกฎหมายที่รัฐกำหนดไว้ ซึ่งก็คือรัฐธรรมนูญให้ดำเนินการได้และไม่ได้มีข้อห้ามตราบใดที่ไม่ผิดกฎหมาย และปัจจัยเหล่านี้ทำให้เกิดการรวมกลุ่มของคนที่ต้องการเรียกร้องให้เกิดการเปลี่ยนแปลงดูแลแห่งอำนาจที่เคยเป็นของรัฐตกมาถึงมือประชาชนแบบมีส่วนร่วมในการกำหนดชะตาชีวิตของตนเอง ประกอบกับการเกิดภาวะผันผวนกับเศรษฐกิจโลกที่ซ้ำเติมให้การบริหารของหลายประเทศประสบปัญหา และกลายเป็นคำถามถึงการทำงานของประชาธิปไตยแบบตัวแทนขึ้นมา โยงถึงประเด็นสิทธิโลกในเรื่องการ

คอร์รัปชันที่มีการจัดอันดับเหมือนเวทีนางงาม จึงเป็นบาดแผลใหญ่ที่ทำให้ได้เห็นบทบาทภาคประชาสังคมมากยิ่งขึ้นเรื่อย ๆ ประกอบกับสภาพสังคม การเมือง และเศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลงไปยิ่งทำให้เกิดความเหลื่อมล้ำของคนในสังคมชนบทกับคนในเมือง จึงทำให้บทบาทภาคประชาสังคมมีลักษณะของการช่วยเหลือประชาชนผู้ยากไร้ที่อาศัยในถิ่นฐานที่ความเจริญเข้าไปไม่ถึง การส่งเสริมให้ประชาชนผู้ยากไร้เหล่านั้นสามารถประเมินความจำเป็นในชีวิต การรักษาวินัยชีวิตแบบดั้งเดิมของชุมชน ช่วยปกป้องสิทธิขั้นพื้นฐานของประชากรในชนบทด้วย และยังมีบทบาทช่วยให้ประชาชนในระดับล่างได้มีความรู้ความเข้าใจต่อการเข้าไปมีส่วนร่วมในนโยบายต่าง ๆ ที่จะส่งผลต่อวิถีชีวิตของพวกเขา อีกทั้งสามารถต่อต้านโครงการพัฒนาที่ถูกกำหนดมาจากส่วนกลาง โดยที่พวกเขาไม่ได้มีส่วนร่วมรู้เห็นด้วย (ADB, 2554) ทำให้เรื่องของการมีส่วนร่วมของประชาชนเป็นโจทย์ใหญ่ของหน่วยงานภาครัฐที่ต้องสร้างช่องทางในการเปิดให้ประชาชนได้ร่วมคิดร่วมทำร่วมตัดสินใจอย่างเหมาะสม และทำให้เราได้เห็นถึงภาพของประชาสังคมที่หลากหลายในทุกวันนี้ มีทั้งที่เป็นหน่วยงาน มูลนิธิ ที่ทำงานร่วมกันในลักษณะของเครือข่ายทั้งในและนอกประเทศ หรือแม้แต่กลุ่มจิตอาสา กลุ่มเคลื่อนไหวทางการเมือง ถึงแม้ว่า ประชาสังคมจะถูกตีความไปหลากหลายรูปแบบตามบริบทและสถานการณ์ที่เกิดขึ้นแต่ละช่วงของเวลา ตั้งแต่เป็นกลุ่มที่อยู่ตรงข้ามกับภาครัฐ ต่อมาก็ร่วมมือกันกับภาครัฐ หรือแม้แต่กลายเป็นกลุ่มผลประโยชน์ที่มีจุดมุ่งหมายในการทำงานเฉพาะตัวโดยอาศัยประชาชนเป็นตัวดำเนินเรื่องก็ตาม แต่ทั้งนี้องค์กรเหล่านี้ถือเป็นปฐมบทแห่งการนำพาให้ประชาชนได้รู้จักที่จะพึ่งตัวเองมากกว่าจะพึ่งรัฐเพียงอย่างเดียว รู้จักที่จะเรียกร้องสิทธิที่ถูกละเมิดจากภาครัฐ รู้จักที่จะลุกขึ้นมาต่อสู้กับสิ่งที่ไม่ถูกต้องมากขึ้น และรู้จักใช้หลักเหตุผล (บางครั้ง) ในการตัดสินใจเลือกข้างที่จะสามารถทำให้บ้านเมืองไปต่อได้หรือเพื่อให้อีกข้างทำในสิ่งที่ถูกต้อง ซึ่งขึ้นอยู่กับปัจจัยต่าง ๆ ที่กล่าวมาข้างต้น

ในความเห็นของผู้เขียน ภาคประชาสังคมจึงเป็นได้ทั้งปัจเจกบุคคล กลุ่มคน องค์กรต่าง ๆ ที่ไม่ได้มีความเชื่อมโยงสัมพันธ์ตามโครงสร้างทั้งในและนอกกระบวนการหรือเกิดขึ้นจากการจัดตั้งของหน่วยงานภาครัฐ และมีบทบาทในการทำกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อผู้อื่นด้วยสติปัญญา กำลังความสามารถของตนเองหรือกลุ่มเครือข่ายต่าง ๆ โดยไม่หวังผลตอบแทน และมีจุดมุ่งหมายเพื่อช่วยเหลือ บรรเทา เปลี่ยนแปลงสภาพการณ์ใด ๆ ที่ไม่พึงประสงค์ให้ดีขึ้น ทั้งต่อตัวบุคคล กลุ่มบุคคล ไปจนถึงสังคมโดยรวม นอกจากนี้ภาคประชาสังคมต้องดูที่วัตถุประสงค์และเป้าหมายในการรวมตัวเพื่อทำกิจการงานให้บรรลุผลที่มุ่งหวังให้เกิดประโยชน์แก่กลุ่มคน เช่น ชุมชน หรืออาจจะส่งผลต่อภาพใหญ่ในระดับประเทศ รวมทั้งผลที่เกิดขึ้นจากกิจการนั้นต้องไม่ไปละเมิดหรือสร้างความเดือดร้อนให้กับบุคคลอื่นด้วย ดังนั้น การแสดงบทบาทของภาคประชาสังคมเปรียบเสมือนตัวกลางในการพัฒนาและกระตุ้นจิตสำนึกความเป็นพลเมืองให้แก่ประชาชน จนบทบาทเหล่านี้ได้เข้าไปอยู่ในวิถีประชาทั้งในด้านการเมือง เศรษฐกิจและสังคม แต่ทั้งนี้การเปิดพื้นที่และช่องทางในการมีส่วนร่วมของภาคส่วนต่าง ๆ ก็เป็นเรื่องสำคัญ จึงจะทำให้

บทบาทที่คาดหวังจากภาคประชาสังคมเกิดขึ้นได้อย่างสมบูรณ์และกลายเป็นส่วนหนึ่งในการดำเนินชีวิตตามวิถีแห่งประชาธิปไตย

การมีส่วนร่วมของภาคประชาสังคมในกระบวนการนโยบายสาธารณะสุขของไทยกรณีการระบาดของโรคโควิด-19 การมีส่วนร่วมของภาคประชาสังคมของไทยที่ผ่านมาถือว่าเป็นปัญหาให้ต้องคบคิดของหลายฝ่ายที่มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งภาครัฐและภาคประชาสังคมเอง ประกอบกับมีความซับซ้อนในเรื่องของตัวแสดงที่มีความเชื่อมโยงสัมพันธ์กันหลายชั้นหลายกลุ่ม โดยเฉพาะองค์กรพัฒนาเอกชน หรือกลุ่ม NGOs ที่ขึ้นำประชาชนเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรที่ได้รับเงินสนับสนุนจากการรวมตัวกันของกลุ่มชนชั้นนำที่มุ่งส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนทั้งในทางการเมืองและการพัฒนา เมื่อการเมืองไทยเข้าสู่โหมดของการปฏิรูปช่วงปลายทศวรรษ 1990 ทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างรัฐไทยกับประชาสังคมเข้าสู่จุดเปลี่ยนจากการเป็นชั่วคราวข้าม มาเป็นการที่รัฐไทยเป็นผู้สนับสนุนประชาสังคม พร้อมกับการถ่ายทอดแนวความคิดและอุดมการณ์บางเรื่องไปสู่องค์กรพัฒนาเอกชนและองค์กรชุมชน เช่น แนวคิดประชาสังคมในรูปแบบที่เน้นความร่วมมือระหว่างรัฐและสังคม หรือแนวคิดการพัฒนาที่เน้นเนื้อหาทางศีลธรรม และกระบวนการถ่ายทอดอุดมการณ์นี้เกิดอย่างเข้มข้นเมื่อแนวคิดที่ทรงพลังอย่างปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเกิดขึ้น (ธร ปิติตล, 2562) รวมทั้ง ภาครัฐเองก็พยายามที่จะนำรูปแบบการสร้างการมีส่วนร่วมของประชาชนที่อาศัยความร่วมมือจากภาคส่วนต่าง ๆ เข้ามาให้ความรู้ความเข้าใจ และสร้างกระบวนการการมีส่วนร่วมที่มีจุดมุ่งหมายที่ชัดเจนและแน่นอน มีกระบวนการและวิธีการที่ร่วมกันคิด ร่วมกันตัดสินใจและร่วมกันดำเนินการจนกว่าจะบรรลุเป้าหมาย และมีการสร้างความสัมพันธ์ต่อกันในกลุ่มเพื่อส่งต่อไปยังกิจกรรมอื่น ๆ ในอนาคตอีกด้วย แต่ก็ดูเหมือนว่าจะวนกลับสู่ลักษณะของรัฐที่รวมศูนย์อำนาจอีกครั้ง เมื่อพิจารณาจากการบริหารงานของรัฐบาลที่ถึงแม้จะแปลงโฉมให้เข้ากับกระบวนการแห่งประชาธิปไตยแล้วก็ตาม ประกอบกับพลังของภาคประชาสังคมก็ดูเหมือนจะอ่อนแรงลงไปด้วยหรือไม่ ทำให้เรื่องของการมีส่วนร่วมของภาคประชาสังคมจึงมีความกระจัดกระจายออกไปในหลายรูปแบบ ยิ่งสถานการณ์การเมืองที่เป็นประเด็นร้อนแรงทำให้ความสนใจของทุกภาคส่วนเทไปในเรื่องของการเมืองเสียส่วนใหญ่ อีกทั้งการประกาศใช้ พรบ.ฉุกเฉินของรัฐบาลในการบริหารประเทศช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 อำนาจในการบริหารรวมไว้ที่รัฐบาลในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ผ่านนโยบายด้านสาธารณสุขเป็นหลัก โดยการตั้งศูนย์บริหารสถานการณ์โควิด-19 หรือ ศบค. ซึ่งประกอบด้วยข้าราชการด้านสาธารณสุขเป็นส่วนใหญ่และมีข้าราชการจากฝ่ายปกครอง (กระทรวงมหาดไทย) และฝ่ายความมั่นคง (สมช.) ซึ่งภาคประชาสังคมและภาคส่วนอื่น ๆ แทบจะถูกกีดกันออกจากกระบวนการกำหนดนโยบายสาธารณะด้านสาธารณสุขในครั้งนี้นี้เลย จนเกิดความผิดพลาดมาตลอดระยะเวลาที่เริ่มมีการระบาดของโรคดังกล่าว ตั้งแต่ต้นปี 2563 และในช่วงเดือนสิงหาคม 2564 ที่สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 เข้าสู่จุดวิกฤต จึงเริ่มมีแนวทางให้ภาคส่วนอื่นเข้าไปมีส่วนร่วมรับผิดชอบบริหารสถานการณ์แพร่ระบาดมากขึ้น

(ปธาน สุวรรณมงคล, 2564) ทั้งนี้ โดยหลักการทั่วไปของการกำหนดนโยบายสาธารณะที่มีผลต่อชีวิตของประชาชนจำเป็นต้องมีภาคที่เป็นตัวแทนของประชาชนได้เข้าไปมีส่วนร่วมตั้งแต่เริ่มแรก เพราะนั่นถือว่าเป็นความชอบธรรมอย่างยิ่งที่ผู้ได้รับผลทั้งทางบวกและทางลบจากนโยบายสาธารณะจะต้องมีส่วนร่วมในกระบวนการนโยบายสาธารณะด้วยเหตุผล 3 ประการ คือ (นภารัตน์ กิตติรัตนมงคล, 2562)

ประการแรก ข้อเสนอเชิงนโยบายผ่านการปรึกษาหารือกับภาคประชาสังคม ซึ่งมีโอกาสได้รับการยอมรับสูงและเสริมสร้างความเชื่อมั่นศรัทธาระหว่างผู้กำหนดนโยบายกับผู้รับผลจากนโยบาย

ประการที่สอง การมีส่วนร่วมของภาคประชาสังคมทำให้วัตถุประสงค์ เป้าหมาย วิธิดำเนินการของนโยบายมีความชัดเจนและได้ข้อมูลที่รอบด้านมากขึ้น ทำให้โอกาสที่จะประสบความสำเร็จมีสูง

ประการที่สาม ทำให้เกิดความโปร่งใสและความสำนึกรับผิดชอบในส่วนของผู้กำหนดนโยบายสาธารณะ และเกิดความเสมอภาคและความเป็นธรรมในกระบวนการดำเนินการตามนโยบาย

ตามหลักการที่กล่าวไว้ข้างต้นย่อมเป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปที่นโยบายสาธารณะได้มีภาคประชาสังคมได้เป็นผู้ร่วมคิดริเริ่มและมีการนำไปเป็นส่วนหนึ่งของนโยบายของรัฐ แต่ในโลกของความเป็นจริงไม่ง่ายนักที่ภาคประชาสังคมจะได้เข้าไปมีส่วนร่วมในกระบวนการสาธารณะตั้งแต่การริเริ่มนโยบายไปจนถึงการตัดสินใจและการติดตามตรวจสอบการดำเนินการตามนโยบาย นอกเสียจากประเด็นสาธารณะนั้นได้รับความสนใจจากสังคมมาก

ทั้งนี้ อำพล จินตาวัฒน์ (2552) ก็ได้สรุปถึงจุดอ่อนของนโยบายสาธารณะในสังคมไทยที่ทำให้ผลกระทบที่เกิดจากนโยบายสาธารณะต่าง ๆ สะสมพอกพูนเป็นปัญหารุนแรงและเรื้อรังไม่ได้รับการแก้ไข หรือปรับเปลี่ยนนโยบายเท่าที่ควรว่า เป็นเพราะ ประการแรก ประชาชนเข้าไม่ถึงกระบวนการนโยบายสาธารณะ ประการที่สอง การให้ความสำคัญของคุณค่าและมิติต่าง ๆ อย่างไม่สมดุล โดยส่วนใหญ่จะมุ่งไปเรื่องเศรษฐกิจเป็นสำคัญเสมอ ประการที่สาม การสร้างนโยบายสาธารณะขาดข้อมูลหลักฐานทางวิชาการที่มีน้ำหนักเพียงพอ ประการที่สี่ ขาดกระบวนการประเมินผลกระทบและการกำหนดทางเลือกที่หลากหลาย และประการสุดท้าย ขาดระบบการติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลนโยบายสาธารณะต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นและได้ดำเนินการไปแล้ว

การดำเนินการของรัฐบาลต่อการแก้ไขปัญหาสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 ทำให้ภาพในอดีตของการดำเนินนโยบายด้านสุขภาพที่วางกรอบอยู่บนฐานเรื่องของโรค (Disease Oriented Approach) ทำให้มีการจัดระบบบริการสาธารณสุข (Health Service Systems) เพื่อการเอาชนะโรคด้วยองค์ความรู้และเทคโนโลยีทางชีวการแพทย์เป็นหลัก ซึ่งก็สามารถเอาชนะโรคภัยไข้เจ็บได้ในระดับหนึ่ง (อำพล จินตาวัฒน์, 2552) แต่ทำให้การกำหนด

นโยบายสาธารณะด้านสาธารณสุขหรือด้านส่งเสริมสุขภาพ ไม่ต่างอะไรกับนโยบายสาธารณะอื่นที่เป็นเรื่องของฝ่ายการเมือง ฝ่ายวิชาการ และฝ่ายราชการเป็นส่วนใหญ่ ที่ขาดการมีส่วนร่วมของภาคประชาสังคมหรือไม่ก็เข้าไปมีส่วนร่วมน้อยมาก แต่ก็ได้มีการเคลื่อนไหวในทางการสร้างกระบวนการการมีส่วนร่วมผ่านกฎหมายรัฐธรรมนูญ ฉบับ พ.ศ. 2540 ที่มีการเปลี่ยนแปลงในการเพิ่มพลังอำนาจให้แก่ทุกฝ่ายในสังคมได้เข้าไปมีส่วนร่วมมากขึ้น ซึ่งเป็นไปตามแนวทางประชาธิปไตยแบบมีส่วนร่วม จนเกิดพระราชบัญญัติสุขภาพแห่งชาติ พ.ศ.2550 ขึ้น ที่มาจากกระบวนการที่ทุกฝ่ายในสังคมได้เข้าไปมีส่วนร่วมในการสร้างนโยบายเพื่อสุขภาพร่วมกัน โดยได้มีการเปลี่ยนกรอบความคิดเรื่องสุขภาพให้ขยายไปวางอยู่บนฐานที่ว่าด้วยเรื่องสุขภาวะ (well-being) ในมิติทั้งทางกาย ทางใจ ทางสังคม และทางปัญญา (จิตวิญญาณ) และทั้งมิติของคน ครอบครัว ชุมชน และสังคมมากขึ้น (อำพล จินดาวัฒนะ, 2552) การมีส่วนร่วมของประชาชนในกระบวนการนโยบายสาธารณะ ที่ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องได้เข้ามาร่วมคิดร่วมทำ ให้ข้อมูล ติดตาม และประเมินผล ทบทวนเพื่อปรับปรุงแก้ไข และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง จึงเป็นสิ่งที่ทำให้นโยบายนั้นมีชีวิต และทุกฝ่ายมีความรู้สึกว่าเป็นเจ้าของนโยบายสาธารณะร่วมกัน ในท้ายที่สุดของเหตุการณ์ ณ ปัจจุบันที่เกิดวิกฤตของโรคระบาดร้ายแรง รัฐก็หันกลับไปใช้กระบวนการแบบเดิมที่รวบอำนาจไว้ในมือและบริหารงานผ่านฝ่ายการเมือง ฝ่ายวิชาการ และฝ่ายราชการ แล้วบทบาทของภาคประชาสังคมนั้นจะนิ่งเฉยอย่างนั้นหรือ ถ้าเราได้เห็นภาพเหตุการณ์ความรุนแรงของผลที่เกิดขึ้นจากการระบาดของโรคโควิด-19 กับนโยบายการบริหารของรัฐบาลมาระยะหนึ่งแล้ว ก็จะได้เห็นการขยับตัวของภาคประชาสังคมเกิดขึ้น ไม่ว่าจะเป็นในส่วนของกลุ่มแพทย์ชนบท อาสาสมัครสาธารณสุข มูลนิธิต่าง ๆ ถึงแม้ภาคประชาสังคมจะไม่ได้มีบทบาทนั่งอยู่ในองค์ประกอบของศูนย์บริหารสถานการณ์โควิด-19 หรือ ศบค. ก็ตาม แต่ภาคประชาสังคมด้านสาธารณสุขก็ได้มีบทบาทในการรับมือกับภาวะวิกฤตดังกล่าว จากการเผยแพร่ข้อมูลของคณะกรรมการสุขภาพแห่งชาติ (สช.) ที่ได้จัดเสวนาออนไลน์ของภาคประชาสังคมของประเทศไทยและประเทศต่าง ๆ ในการสู้กับโรคโควิด-19 เมื่อวันที่ 1 มิถุนายน 2564 ผ่านระบบ WebEX ในหัวข้อ “The Roles of Civil Society in Response to COVID-19” ทำให้เห็นถึงโอกาสของภาคประชาสังคมและภาครัฐที่จะได้มีการร่วมมือกันในเรื่อง 3 เรื่อง คือ (สำนักงานคณะกรรมการสุขภาพแห่งชาติ, 2564)

1. การมีส่วนร่วมของประชาชนในเรื่องของนโยบายสาธารณะ ที่ประชาชนจะได้ช่วยกันดูแลกันเองในระดับชุมชน
2. โอกาสที่ภาครัฐและประชาชนที่จะช่วยกันวางมาตรการทางสังคมที่จะรับมือกับการแพร่ระบาดของโควิด-19
3. โอกาสที่จะทบทวนเรื่องสุขภาพและความไม่เท่าเทียมของกลุ่มชาติพันธุ์ซึ่งตัวแทนภาคประชาสังคมของไทยจากเครือข่ายสมัชชาสุขภาพจังหวัดสุรินทร์ได้ร่วมมือกับจังหวัด ในการวางแผนโมเดลด้านสุขภาพเพื่อป้องกันและควบคุมโรคโควิด-19 ด้วยการเสนอและจัดทำบน

หลักการ 3 ประการ คือ 1. การร่วมกันจัดทำฐานข้อมูลการติดเชื้อ เพื่อเป็นข้อมูลใช้สำหรับการวางแผน 2. การสร้างฐานความเข้มแข็งในชุมชน ด้วยความมั่นคงทางอาหาร การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และ 3. มาตรฐานทางสังคมใหม่สำหรับ New normal โดยชุมชนจะร่วมมือกับท้องถิ่นในการกำหนดมาตรการทางสังคม เช่น บางชุมชนมีมาตรการให้ทุกคนรอบครัวมีการปลูกผักผลไม้กินเอง เป็นต้น รวมถึงตัวแทนภาคประชาสังคมของบังคลาเทศ ที่เป็นผู้ประสานงานโครงการ ในการเป็นตัวเชื่อมระหว่างรัฐบาล หน่วยงานท้องถิ่น และชุมชนในการแก้ไขปัญหาของกลุ่มผู้พิการที่เข้าถึงข้อมูลข่าวสาร การเข้าถึงบริการรักษาพยาบาล การขาดรายได้จนทำให้ประสบปัญหาสุขภาพจิต และบางครอบครัวนำไปสู่ความรุนแรง ซึ่งได้ทำงานร่วมกับกลุ่มชุมชนอีกกว่า 100 ประเทศ ในด้านของตัวแทนจากเมียนมาร์ก็กล่าวถึงบทบาทการทำงานของภาคประชาสังคมที่เป็นตัวกลางเชื่อมโยงแต่ละภาคส่วนไปจนถึงชุมชน โดยเฉพาะปัญหาด้านกลุ่มชาติพันธุ์ที่ยังอยู่บนบริบทของความขัดแย้งและความต่างด้านภาษา เราจะเห็นว่าภาคประชาสังคมที่มีการรวมตัวกันอย่างชัดเจนและทำงานอย่างต่อเนื่อง จะมีบทบาทสำคัญในการเป็นตัวกลาง และให้ความช่วยเหลือหลากหลาย ทั้งในเชิงเทคนิค อุปกรณ์ป้องกันโรค ยาและเวชภัณฑ์ที่จำเป็น รวมถึงเงินช่วยเหลือ การจัดทำและเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารในรูปของคู่มือหรือชุดความรู้ในภาษาถิ่นแก่กลุ่มชาติพันธุ์ (สำนักงานคณะกรรมการสุขภาพแห่งชาติ, 2564)

จากการเกิดโรคโควิด-19 เราได้เห็นแล้วว่าสถานการณ์ดังกล่าวส่งผลกระทบต่ออย่างมากมายกับมวลมนุษยชาติ โดยเฉพาะผลกระทบด้านลบ ทั้งในด้านสุขภาพที่เห็นได้อย่างชัดเจนจากจำนวนผู้ติดเชื้อและตายเป็นจำนวนมาก ด้านสังคมที่กลายเป็นความตื่นตระหนกและความกลัวที่นำไปสู่ความแตกแยกของคนในสังคม และการกีดกันในระยะแรก ๆ ของการระบาด และที่ส่งผลกระทบอย่างมหาศาลคือด้านเศรษฐกิจที่ประเทศไทยพึ่งพิงอยู่กับเรื่องของการท่องเที่ยวและการส่งออก แรงงานไทยหลายแสนคนต้องตกงาน กิจการร้านค้าต้องปิดตัวลงจากการระบาดของโรคหลายระลอก หลายคนต้องเปลี่ยนอาชีพเพื่อเอาชีวิตรอด แต่บางคนต้องจบชีวิตลงด้วยหาทางออกไม่เจอ แต่เราก็ได้เห็นถึงบทบาทของความเป็นภาคประชาสังคมที่แฝงอยู่ในตัวของมนุษย์จากภาวะวิกฤตดังกล่าว เราได้เห็นทุกคนลุกขึ้นมาดูแลตัวเองและคนในสังคม ภายหลังที่มองเห็นถึงความล้มเหลวของการดำเนินงานของภาครัฐในการรับมือกับโรคระบาด ทำให้มีการทำมาตรการที่ล้อกับมาตรการของรัฐในชุมชนเพื่อป้องกันกลุ่มเสี่ยงติดเชื้อ เช่น การแยกผู้ป่วยและกลุ่มผู้เสี่ยงสูงออกจากกัน มีมาตรการดูแลสังคมโดยการตั้งโรงงาน ชุมชนเปิดโอกาสรับคนตกงานกลับบ้านเกิดพร้อมทั้งทำการสอนอาชีพเพื่อให้สามารถมีอาชีพเลี้ยงตัวเองได้สำหรับคนที่ถูกเลิกจ้างจากระบบโรงงาน หลายคนที่มีภูมิลำเนาออกมาบริจาคสิ่งของ รวมทั้งเงินทุนเพื่อช่วยเหลือกลุ่มผู้ด้อยโอกาส และในช่วงที่เกิดการระบาดในแคมป์คนงานจมน้ำรัฐบาลต้องมีคำสั่งปิดแคมป์คนงานก่อสร้างทั้ง ๆ ที่ไม่มีมาตรการรองรับที่เป็นรูปธรรม ก็มีกลุ่มจิตอาสาที่เข้ามาเป็นคนประสานเรื่องการส่งต่อการบริจาคสิ่งของจากผู้ที่มีความประสงค์กับแคมป์คนงาน โดยใช้เทคโนโลยีในการระบุตำแหน่งของแคมป์คนงานที่มีอยู่ทั้งในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

บทบาทเหล่านี้ ทำให้เราได้เห็นว่า ภาคประชาสังคมนั้นมีจุดเริ่มต้นที่สำนึกของทุกคนที่มีต่อการช่วยเหลือสังคม ไม่จำเป็นต้องเป็นคนกลุ่มใหญ่ ไม่ต้องใช้เครื่องมือที่ซับซ้อนมากมายในบางเรื่อง แต่ก็น่าเสียใจที่ภาคประชาสังคมที่มีความรู้ความสามารถเหล่านี้กลับทำได้แค่เพียงช่วยเหลือบรรเทา และส่งต่อความช่วยเหลือเท่านั้น แต่หากได้มีการเปิดโอกาสให้คนที่มีความสามารถเหล่านี้ได้เข้าไปให้ข้อมูลเพื่อการริเริ่มนโยบายสาธารณะ ร่วมกันคิดและลงมือทำในโครงการอย่างต่อเนื่อง จะสามารถทำให้ปัญหาถูกแก้ไขได้ เพราะภาคประชาสังคมเหล่านี้ประกอบด้วยคนที่มีความรู้ความสามารถที่หลากหลาย อีกทั้งรู้จักใช้ข้อมูลและเทคโนโลยีที่ผสมผสานกันกับสถานการณ์ของปัญหา ยกตัวอย่างเช่น “กลุ่มคนดูแลกันเอง” ที่เกิดจากกลุ่มที่ต้องการคำแนะนำของไปปรึกษาให้กับคนงานในแคมป์ที่ถูกสั่งปิดตามคำสั่งของรัฐบาล แต่กลับไปพบกับปัญหาที่มากกว่าความต้องการสิ่งของ แต่ยังมีปัญหาเรื่องของการค่าจ้างแรงงาน เรื่องการเหยียดเชื้อชาติและความชาตินิยมจากโครงการ “ไทยชนะ” ที่แรงงานต่างด้าวไม่มีสิทธิ ทั้ง ๆ ที่แรงงานต่างด้าวพวกนี้คือคนทำงานก่อสร้างเช่นกัน และนี่เป็นเพียงส่วนหนึ่งของปัญหาที่อาสาสมัครกลุ่มนี้เจอ การทำงานของกลุ่มอาสาสมัครได้มีการนำข้อมูลจากภาครัฐของกรมแผนที่ทหารมาทำการปิดหมุดหาแคมป์คนงาน และลงพื้นที่สำรวจความต้องการของแต่ละแคมป์คนงาน เพื่อนำข้อมูลแจ้งให้ผู้ที่ต้องการบริจาคสิ่งของได้ตรงกับความต้องการ รวมทั้งความต้องการอื่น ๆ ซึ่งมีความสำคัญและจำเป็นต่อการดำรงชีวิตทั้งสิ้น คำถามคือ ทำไมภาครัฐคิดไม่ได้ในแนวทางเหล่านี้ ทั้ง ๆ ที่มีทีมงานอาสาสมัครที่จบการศึกษาสูง ๆ มากมาย จากสถานการณ์วิกฤตของโรคโควิด-19 เราได้เห็นภาคประชาสังคมอีกรูปแบบหนึ่งที่มีการกระจายตัวออกจากกลุ่มที่ต้องมารวมตัวกัน และสร้างเครือข่ายเพื่อทำกิจกรรม แต่เกิดขึ้นจากปัจเจกบุคคลที่ลงมือทำงานเพื่อสังคมที่ยังมีช่องว่างเล็ก ๆ โดยเริ่มจากกิจกรรมเล็ก ๆ ที่พอทำได้ ไม่จำเป็นต้องรวมตัวกันเป็นกลุ่มใหญ่ แต่ใช้สื่อสังคมออนไลน์ส่งต่อความต้องการความช่วยเหลือให้ออกไปสู่คนที่ต้องการให้ที่มีอยู่อีกมากมาย แต่ไม่รู้จะเริ่มได้อย่างไร

ถึงแม้ภาคประชาสังคมจะมีบทบาทจำกัดเป็นเพียงผู้ประสานหรือเป็นตัวกลางระหว่างหน่วยงานที่ให้ความช่วยเหลือกับกลุ่มผู้ที่ต้องการความช่วยเหลือหรือกลุ่มผู้ด้อยโอกาสในสถานการณ์โควิด-19 แต่ที่ผ่านส่วนหนึ่งก็ได้ช่วยบทบาทเข้าไปมีส่วนร่วมในการจัดทำนโยบายสาธารณะเพื่อสุขภาพจนออกมาเป็นกฎหมายด้านสาธารณสุข อีกทั้งที่ผ่านมากลุ่มบุคลากรด้านสาธารณสุขที่รวมตัวกันในชื่อ ชมรมแพทย์ชนบทแสดงให้เห็นว่าการทำงานร่วมกับภาคประชาสังคมในการสร้างสรรค์วาระเชิงนโยบายต่าง ๆ เช่น การรณรงค์ต่อต้านบุหรี หลักประกันสุขภาพถ้วนหน้า กองทุนสร้างเสริมสุขภาพจากภาษีบาป และสถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข เป็นต้น บทบาทของชมรมแพทย์ชนบทนอกจากการทำงานร่วมกับภาคประชาสังคมแล้ว ยังมีบทบาทในการกำกับติดตามนโยบายและการเมือง มีการร่วมมือกับเครือข่ายต่าง ๆ จัดตั้งเครือข่าย 30 องค์กร ต่อต้านคอร์รัปชัน และร่วมกันเปิดโปงเรื่องอื้อฉาวการจัดซื้อยาของกระทรวงสาธารณสุข

ทำให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงสาธารณสุขที่รับสินบนจากบริษัทต้องโทษจำคุก 15 ปี และข้าราชการระดับสูงที่ร่วมขบวนการทุจริตถูกไล่ออกจากราชการและยกเลิกสิทธิบำนาญ

หากพิจารณาจากบทบาทของภาคประชาสังคมที่วางแผนจะขยายต่อไปคือการร่วมมือกับภาคส่วนต่าง ๆ ในการดำเนินงานด้านสาธารณสุขของชุมชนให้สามารถดูแลตัวเองได้ และหากนโยบายสาธารณะเกิดจากการมี

ส่วนร่วมอย่างแท้จริง ก็จะเป็นนโยบายสาธารณะที่ดี โดยศาสตราจารย์ นายแพทย์ ประเวศ วะสี กล่าวไว้ว่า นโยบายสาธารณะที่ดีควรประกอบด้วยกุศล 3 ประการ คือ (อำนใน อำพล จินดาวัฒน์, 2552)

1) เป็นกระบวนการทางปัญญา ผ่านกระบวนการศึกษาวิเคราะห์ เป็นการสร้างนโยบายบนฐานของความรู้ (knowledge-based policy formulation)

2) เป็นกระบวนการทางสังคม โดยที่นโยบายสาธารณะส่งผลกระทบต่อคนในสังคม ดังนั้น ผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสีย ควรจะได้มีโอกาสเข้าไปมีส่วนร่วมในการรับรู้ ร่วมกำหนดนโยบายผ่านกระบวนการที่เปิดเผย โปร่งใส

3) เป็นกระบวนการทางศีลธรรม โดยนโยบายสาธารณะที่ดีต้องเป็นไปเพื่อความถูกต้อง ดีงาม เป็นประโยชน์สุขของคนทั้งสังคม ไม่แบ่งผลประโยชน์เฉพาะตนหรือเฉพาะกลุ่ม

การกำหนดนโยบายสาธารณะที่ดีที่สุดต้องมาจากภาคประชาสังคมหรือประชาชนที่เข้าเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการกำหนดนโยบายสาธารณะตั้งแต่การริเริ่มนโยบายไปจนถึงการตัดสินใจ และการติดตามตรวจสอบการดำเนินงานตามนโยบาย หรือบางนโยบายเข้าไปร่วมรับผิดชอบกับหน่วยงานที่ดำเนินการด้วย ด้วยเหตุผลที่ภาคประชาสังคมควรเข้าไปมีส่วนร่วมในกระบวนการนโยบายสาธารณะเป็นความชอบธรรมทางการเมือง ที่ผู้มีส่วนได้รับผลทั้งเชิงบวกและเชิงลบจากนโยบายสาธารณะจะต้องมีส่วนร่วมในนโยบายสาธารณะด้วย (นภารัตน์ กิตติรัตน์มณฑล, 2562) แต่ที่ผ่านมากระบวนการกำหนดนโยบายสาธารณะของไทยส่วนใหญ่จะอยู่ที่กลุ่มชนชั้นนำเสียเป็นส่วนใหญ่ การที่ภาคประชาสังคมจะได้เข้าร่วมในกระบวนการดังกล่าวก็จะเป็นแค่เพียงการรับรู้ข้อมูลหรือบางนโยบายอาจไม่รู้เรื่องเลยด้วยซ้ำ การร่วมดำเนินการ ร่วมตัดสินใจในนโยบายสาธารณะนั้นแทบจะเป็นไปไม่ได้ยาก ถึงแม้จะมีการกำหนดเกณฑ์ในการดำเนินโครงการที่เกิดจากนโยบายของรัฐและมีผลกระทบกับการดำเนินชีวิตของประชาชน ผู้ดำเนินโครงการจะต้องทำการประเมินผลกระทบของโครงการก่อนลงมือดำเนินการก็ตาม การจัดทำรายงานผลกระทบก็มีการดำเนินการขึ้นจริง แต่กลับพบว่าบางรายงานนั้นไม่ตรงกับความเป็นจริงจึงส่งผลให้เกิดปัญหาตามมา ดังที่เราได้เห็นมาแล้วหลายกรณี ดังนั้น การสร้างโอกาสการมีส่วนร่วมให้แก่ภาคประชาสังคมได้เข้าไปในกระบวนการแล้ว จะต้องดำเนินการให้มีการมีส่วนร่วมนั้นมีคุณภาพด้วย ไม่ใช่มีส่วนร่วมแบบพอเป็นพิธีให้ครบกระบวนการ ต้องเชื่อมทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องให้ถึงกันและต้องดึงทุกฝ่ายเข้ามามีส่วนร่วมอย่างจริงจัง รวมทั้งการยอมรับฟังความคิดเห็นอย่างรอบคอบ และการตัดสินใจด้วยการใช้เหตุและผล โดยจะเริ่มต้นจากส่วนใดก็ได้ให้

เกิดการมีส่วนร่วมเรียนรู้ของทุกฝ่ายอย่างกว้างขวาง ในส่วนของภาคประชาสังคมเองจะต้องมีการพัฒนาการดำเนินงานไม่ว่าจะในลักษณะของกลุ่มหรือปัจเจกบุคคล และปัจจัยที่จะทำให้ภาคประชาสังคมทำกิจกรรมเพื่อสังคมได้สำเร็จคือ ลักษณะของความเป็นผู้นำ (Leadership) ซึ่งถือได้ว่าเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนบทบาทของภาคประชาสังคม เพราะความเป็นผู้นำนี้หมายถึง คุณลักษณะของบุคคลที่เป็นที่ยอมรับในความรู้ ความสามารถ และความมุ่งมั่นทุ่มเท เสียสละเพื่อประโยชน์ของส่วนรวม การมีวิสัยทัศน์จนทำให้บุคคลอื่นพร้อมที่จะร่วมทำงานด้วย ข้อมูลและความรู้ ข้อมูลทำให้ภาคประชาสังคมสามารถวางแผนในการขับเคลื่อนการดำเนินงานของภาคประชาสังคมได้อย่างมีทิศทาง เครือข่าย การมีเครือข่ายจะทำให้ภาคประชาสังคมมีพลังเพียงพอในการขับเคลื่อนประเด็นเรียกร้องหรือหรือข้อเสนอแนะต่อภาครัฐให้บรรลุความสำเร็จได้ ความเป็นพลเมือง (Citizenship) ถือเป็นพื้นฐานของภาคประชาสังคมในการแสดงบทบาทสาธารณะ และเป็นคุณสมบัติที่จะทำให้คนในชุมชนสามารถรวมตัวกันแสดงความคิดเห็น แสวงหาแนวทางที่เหมาะสม เกิดประโยชน์ต่อชุมชนมากที่สุด ความเป็นพลเมืองก่อให้เกิดความเป็นคนที่ตระหนักรู้ และเข้ามามีส่วนร่วมเพื่อส่วนรวม อันจะทำให้ภาคประชาสังคมมีพลังในการมีบทบาทอย่างเข้มแข็งและต่อเนื่อง

องค์ความรู้

ความเป็นภาคประชาสังคมไม่อาจจำกัดได้ว่าจะต้องมาเป็นกลุ่มเป็นก้อนที่ไม่หวังพึ่งพารัฐได้อีกต่อไป ในขณะที่ปัญหาต่าง ๆ ส่งผลให้เกิดวิกฤติได้ตลอดเวลา จึงจำเป็นต้องทำงานในลักษณะร่วมด้วยช่วยกันบนพื้นที่ที่มีความเป็นกลาง ไม่มียศไม่ตำแหน่ง เป็นการทำงานที่ยึดวัตถุประสงค์และผลลัพธ์ในการทำงานเพื่อส่วนรวมที่ผ่านการคิดด้วยปัญญา ดังสรุปเป็นแผนภาพได้ดังนี้



ภาพที่ 1 รูปแบบและผู้ร่วมการทำงานแบบภาคประชาสังคม

บทสรุป

ภาคประชาสังคมที่เราเหมือนจะรู้จักกันดีอยู่แล้วนั้นว่าเป็นกลุ่มคนที่รวมตัวกันเพื่อทำกิจกรรมที่เป็นสาธารณะประโยชน์ และไม่เกี่ยวข้องกับภาครัฐและภาคธุรกิจ ไม่ใช่กลุ่มผลประโยชน์ที่ทำกิจกรรมเพื่อหวังผลเฉพาะกลุ่ม บางครั้งเราก็เรียกว่า องค์กรไม่แสวงผลกำไร หรือกลุ่ม NGOs องค์กรพัฒนาเอกชนก็มีการใช้เรียกกัน ซึ่งดูจะทำให้เกิดความสับสน และในปัจจุบันการนิยามในเรื่องของภาคประชาสังคมก็มีการเปลี่ยนแปลงที่มากไปกว่าที่กล่าวกันมา แต่อย่างน้อยกลุ่มคนเหล่านี้ทำให้เราได้เห็นถึงความสำคัญบทบาทของภาคประชาสังคมที่มีต่อนโยบายสาธารณะ ซึ่งในทางปฏิบัติจริง ภาคประชาสังคมได้มีส่วนช่วยทำให้นโยบายสาธารณะหลายนโยบายโดยเฉพาะนโยบายด้านสาธารณสุขดำเนินไปได้อย่างบรรลุผลเกินคาด อย่างเช่น การดำเนินงานของกลุ่มอาสาสมัครสาธารณสุขที่ถึงแม้ว่าจะเป็นกลุ่มอาสาสมัครที่มาจากหน่วยงานภาครัฐ แต่ถ้าเราเปิดใจกว้างขยายขอบเขตความหมายและมุ่งที่เป้าหมายหรือผลของกิจกรรมที่เกิดขึ้นกับสังคมแล้ว ไม่ว่าจะการดำเนินงานนั้นจะเกิดขึ้นจากส่วนงานใดแต่มีกลุ่มประชาชนเข้าไปร่วมคิดร่วมทำด้วยแล้วก็พอที่จะรับได้นั้นคือภาคประชาสังคมหนึ่งที่มีส่วนในการทำงานเพื่อสาธารณประโยชน์ ซึ่งในความคิดเห็นของผู้เขียนมองภาคประชาสังคมเป็นเสมือนพื้นที่กลางสาธารณะที่ไม่ว่าใครก็สามารถเข้ามาร่วมกิจกรรมตามที่ตัวเองสนใจ เพราะถือว่าเป็นพื้นที่กลางทางปัญญาและความคิดที่กลุ่มพลเมืองอาสาเป็นแกนประสานผ่านการครุ่นคิดและใคร่ครวญ (เพลินใจ เลิศลักษณ์วงศ์ อังโน นภารัตน์ กิตติรัตน์มงคล, 2562)

ถึงแม้ว่าภาคประชาสังคมที่มีการรวมกลุ่มกันจะเกิดขึ้นจากหลากหลายสาเหตุ แต่ปัจจัยส่วนใหญ่มักเกิดจากปัญหาที่ได้ประสปร่วมกัน ดังนั้น ภาคประชาสังคมจึงมีบทบาทในการร่วมกันแก้ไขปัญหาและร่วมกันพัฒนา แต่หากภาครัฐรู้จักเรียนรู้จากประสบการณ์ปัญหาที่เกิดขึ้นและนำมาใช้ในกระบวนการกำหนดนโยบายสาธารณะที่เปิดให้ทุกภาคส่วนทั้งภาคประชาสังคมหรือประชาชนที่ให้ความสนใจ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียร่วมกันออกความคิดเห็นและรับรู้ตั้งแต่ต้นก็จะสามารถช่วยลดปัญหาหรืออาจจะไม่เกิดปัญหาเลยก็ได้ และเมื่อเกิดปัญหาก็ต้องให้ทุกฝ่ายได้เข้าไปมีส่วนร่วมในการช่วยกันแก้ไขปัญหาก็จะสามารถทำให้นโยบายต่าง ๆ เดินหน้าต่อไปได้ ซึ่งอาจจะเป็นเรื่องในอุดมคติไปเสียแล้วสำหรับสถานการณ์ในปัจจุบัน เพราะจากการเกิดโรคระบาดโควิด-19 การมีส่วนร่วมของภาคประชาสังคมที่จะเข้าไปมีส่วนร่วมในการรับรู้แนวทางการบริหารและจัดการที่จะส่งผลกระทบต่อชีวิตของประชาชนก็ถูกมองข้ามไป มีเพียงกลุ่มนักการเมือง ข้าราชการ นักวิชาการ เท่านั้นที่เป็นผู้กำหนดชะตาชีวิตของประชาชนในประเทศไทยต่อเหตุการณ์วิกฤตดังกล่าว แต่อย่างน้อยเราก็ยังได้เห็นภาพของภาคประชาสังคมที่ได้ดำเนินงานเป็นตัวกลางประสานส่งต่อความเดือดร้อนและประสานงานช่วยเหลือกลุ่มคนด้วยโอกาสในสังคมที่มีมากมายในสถานการณ์ครั้งนี้ ทำให้ผู้เขียนหวนนึกกลับไปที่ว่า “ประชาสังคม” คือ ประชาชน + สังคม และเห็นควรที่จะต้องขยายความของคำว่า “ภาคประชาสังคม” ที่ไม่ว่าจะจำกัดความหมายไว้ที่เพียงการรวมกันของกลุ่มคนที่มาทำกิจกรรมร่วมกันเพื่อสังคม

แต่คงต้องหมายรวมถึงปัจเจกบุคคลที่ออกมาทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งเพื่อประโยชน์แก่คนในสังคมหรือ แม้แต่ผู้ที่ด้อยโอกาส การกระทำใด ๆ ที่เกิดจากสำนักแห่งมนุษยธรรมไม่ว่าผลที่เกิดขึ้นนั้นจะ ส่งผลมากหรือน้อยก็ตาม ด้วยการเปลี่ยนแปลงของโลกในปัจจุบันและอนาคตจะทำให้ภาค ประชาสังคมเหล่านี้มีบทบาทสำคัญมากขึ้นกับการปกครองแบบประชาธิปไตยที่เข้มข้น เพราะ พลังความต้องการได้เห็นการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้นจากการถูกกดทับในสังคม ซึ่งเป็นปัญหาที่ทับถม มานานในสังคมการเมืองของไทย จำเป็นที่ภาครัฐจะต้องเปิดช่องทางการรับฟังความคิดเห็นจาก ประชาชน และทำให้ภาคส่วนต่าง ๆ ได้เข้าไปมีส่วนร่วมในกระบวนการกำหนดนโยบาย สาธารณะ ไม่ใช่เป็นเพียงผู้รับผลจากนโยบายสาธารณะนั้นเพียงอย่างเดียว ซึ่งการจะทำให้สิ่ง เหล่านี้เกิดเป็นรูปธรรมขึ้นมาได้ ทั้งภาครัฐ ภาคประชาสังคม และนักวิชาการ จะต้องร่วมมือกัน ทำให้เกิดขึ้น โดยการสร้างความเข้มแข็งให้กับภาคประชาสังคมให้เป็นปากเสียงของประชาชน เป็นผู้ให้ข้อมูลข่าวสารและบริการสาธารณะที่จำเป็น เป็นผู้กระตุ้นความตื่นรู้ และสร้างความ เข้มแข็งแก่องค์กรเครือข่าย ภายใต้เงื่อนไขของระบอบการเมืองที่เปิดกว้าง และภาครัฐจะต้องมี หน้าที่ในการส่งเสริมความเข้มแข็งในบทบาทของภาคประชาสังคมต่อการมีส่วนร่วมตามระบอบ ประชาธิปไตย โดยการส่งเสริมบทบาทของภาคประชาสังคมในการบริหารกิจการบ้านเมืองมาก ขึ้น โดยเฉพาะในส่วนที่ส่งผลกระทบต่อประชาชนในพื้นที่ทั้งในเชิงนโยบายหรือแผนงาน โครงการของรัฐ และให้เข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการบริหารงานภาครัฐในระดับที่เหมาะสม ดังนี้

1. การมีส่วนร่วมในการรับรู้ข้อมูลข่าวสารการทำงานของรัฐบาลที่ส่งผลทั้งทางตรงและ ทางอ้อม เพราะภาคประชาสังคมจะสามารถทำหน้าที่ส่งต่อและถ่ายทอดข้อมูลได้เป็นอย่างดี ซึ่ง รัฐบาลจะต้องจัดระบบข้อมูลและกระบวนการสื่อสารไปยังภาคประชาสังคมให้สามารถถ่ายทอดได้ ตรงตามวัตถุประสงค์ ซึ่งประกอบด้วย ข้อเท็จจริงของนโยบาย ผลดีผลเสีย ความคุ้มค่า ผลประโยชน์ที่แต่ละภาคส่วนจะได้รับ การช่วยเหลือเยียวยาสำหรับคนที่ได้รับผลกระทบ เป็นต้น
2. การมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น รัฐต้องเปิดรับฟังความคิดเห็นจากประชาชน หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในนโยบาย เพื่อร่วมกันหาแนวทางแก้ไข หรือทางออกร่วมกันอย่าง เหมาะสม
3. การมีส่วนร่วมในการปรึกษาหารือ รัฐจะต้องมีการประสานขอคำปรึกษาจาก ประชาชนในพื้นที่ซึ่งเป็นคนที่อยู่ใกล้กับปัญหามากที่สุด หรือตั้งตัวแทนภาคประชาสังคมเข้า มาร่วมทำงานหรืออยู่ในกระบวนการดำเนินงานหรือแก้ไขปัญหา
4. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ โดยภาครัฐจะต้องคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นในการ ดำเนินงานตามนโยบายที่จะเกิดขึ้นกับประชาชน ดังนั้น ภาครัฐจะต้องเปิดโอกาสให้ประชาชนได้ ตัดสินใจในการรับหรือไม่รับ ดำเนินการหรือไม่ดำเนินการ และมีการให้เหตุผลที่มีน้ำหนักมาก เพียงพอในการที่จะดำเนินการหรือไม่ดำเนินการโครงการต่าง ๆ ได้

5. การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ ถือว่าเป็นการมีส่วนร่วมที่สมบูรณ์แบบ เพราะจะทำให้เกิดความรู้สึกของความเป็นเจ้าของและหวงแหนที่จะต้องดูแลรักษา เพราะนั่นเป็นการทำด้วยตัวเอง

6. การมีส่วนร่วมในการกำกับตรวจสอบ ถือว่าเป็นกระบวนการที่สำคัญ เป็นการช่วยกันในการดูแลไม่ให้เกิดความผิดพลาดจนไม่สามารถแก้ไขปัญหาได้ และเป็นการลดความเสี่ยงในการยกเลิกโครงการอีกด้วยบทบาททั้งหลายที่กล่าวมานั้นเป็นเรื่องท้าทายทั้งภาครัฐและภาคประชาสังคมมานาน และยิ่งมีความท้าทายมากยิ่งขึ้นไปอีกเมื่อสถานการณ์โลกมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา จึงทำให้สิ่งที่กล่าวมาทั้งหมดยังคงมีความสำคัญต่อทุกคนที่อยู่ร่วมชะตากรรมเดียวกัน

เอกสารอ้างอิง

- คณะกรรมการการกฤษฎีกา. (2553). พระราชบัญญัติบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2534. สืบค้น 11 ตุลาคม 2564, จาก <http://web.krisdika.go.th/ipads/data/>
- ธร ปีติฉล. (2562). หลากคำถามเรื่องประชาสังคม (1) : ปัญหาของแนวคิด. The 101.World. สืบค้น 24 กันยายน 2564, จาก the101.world/arguments-of-civil-society-1/
- _____. (2562). หลากคำถามเรื่องประชาสังคม (2) : บทสะท้อนประสบการณ์ของประเทศไทย. The 101.World. สืบค้นวันที่ 4 ตุลาคม 2564, จาก the101.world/arguments
- ธีรพัฒน์ อังศุवाल. (2558). ประชาสังคม (Civil Society) ในมุมมองใหม่: บทสำรวจหน้าตาและตำแหน่งแห่งที่ของประชาสังคมในมุมมอง Civil Society Diamond. วารสารการเมืองการปกครอง วิทยาลัยการเมืองการปกครอง มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 5(1), 39–67.
- นภารัตน์ กิตติรัตนมงคล. (2562). การจัดการตนเองของภาคประชาสังคมเพื่อการเข้าสู่เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษจังหวัดตาก (ดุสิตนิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ วิทยาลัยบริหารรัฐกิจ คณะรัฐศาสตร์). ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยรังสิต.
- ปธาน สุวรรณมงคล. (2564). เราเรียนรู้อะไรจากโควิด 19. ต้นฉบับร่างเอกสารบทความทางวิชาการ (รอการพิจารณาตีพิมพ์เผยแพร่).
- พรทิพย์ แก้วมูลคำ. (2560). การบริหารราชการแบบมีส่วนร่วม: เทคนิควิธีและการนำไปสู่การปฏิบัติ. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.
- วิกิพีเดีย สารานุกรมเสรี. (2561). ประชาสังคม. สืบค้น 24 กันยายน 2564, จาก <https://th.wikipedia.org/wiki/>
- สถาบันพัฒนาประชาสังคม. (2559). แนวคิดเรื่องประชาสังคม. สืบค้น 24 กันยายน 2564, จาก <https://www.csdi.or.th/>

- สำนักงานคณะกรรมการสุขภาพแห่งชาติ. (2564). ‘ภาคประชาสังคม’ สู้โควิด-19 พบทั้ง ‘ไทย-เทศ’ ต่างเชื่อมร้อยชุมชน. สืบค้น 21 กันยายน 2564 จาก, www.nationalhealth.or.th/
- อำพล จินดาวัฒนะ. (2552). การสร้างนโยบายสาธารณะ เพื่อสุขภาพแบบมีส่วนร่วม: มิติใหม่ของการเสริมสร้างสุขภาพ. นนทบุรี: บริษัท บิยอนด์ พลัสลิสมิ่ง จำกัด.
- เอนก เหล่าธรรมทัศน์. (2541). ส่วนร่วมที่มีใช้รัฐ : ความหมายของประชาสังคม. วารสาร *ธรรมศาสตร์*, 24(2), 124-151
- ADB สำนักงานผู้แทนประจำประเทศไทย. (2554). รายงานเรื่อง ภาคประชาสังคมในประเทศไทยโดยสังเขป. กรุงเทพฯ: สำนักงานผู้แทนประจำประเทศไทย.
- Parvin, Phil. (2018). Democracy without Participation: A New Politics for Disengaged Era. *Res Publica*, 24, 31–52.



Smart city กับการพัฒนาท้องถิ่น*

SMART CITY AND LOCAL DEVELOPMENT

๗๗๗◆๗๗๗

ธีรภัทร์ พรายพร, นรากรณ์ คำสว่าง, พิษณุ กมลเสถียร, พีรพล อนุวัตินาวี, นันทพันธ์ คตคง

Teeraphat Phaiporn, Narakon Khamawang, Phitsanu Kamonsathian,

Peerapol Anuwatnawee, Nantaphan Kodkong

มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม

Pibulsongkram Rajabhat University

Corresponding Author E-mail: Narakon244@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อนำเสนอ Smart City กับการพัฒนาท้องถิ่นโดยทราบถึงแนวทางในการพัฒนาท้องถิ่นโดยใช้ Smart City เข้ามาพัฒนาท้องถิ่น เศรษฐกิจสังคมวัฒนธรรมสิ่งแวดล้อมโดย Smart City เป็นการเชื่อมโยงโครงสร้างพื้นฐานเมืองให้เข้ากับการพัฒนาท้องถิ่น ทำให้ท้องถิ่นได้ใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างเหมาะสม การใช้เทคโนโลยีเข้ามาประยุกต์กับการพัฒนาท้องถิ่นความก้าวหน้าของเทคโนโลยีในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วเน้นการมีส่วนร่วมของประชาชนโดยอำนวยความสะดวกแก่ประชาชน โดยในแต่ละด้านนั้นประกอบไปด้วย 1. Smart Environment สิ่งแวดล้อมอัจฉริยะ 2. Smart Economy เศรษฐกิจอัจฉริยะ 3. Smart People พลเมืองอัจฉริยะ 4. Smart Governance การบริหารภาครัฐอัจฉริยะ 5. Smart Living การดำรงชีวิตอัจฉริยะ 6. Smart Mobility การเดินทางและขนส่งอัจฉริยะ 7. Smart Energy พลังงานอัจฉริยะ ในแต่ละด้านของการพัฒนานั้นจะส่งผลให้ท้องถิ่นนั้นมีประสิทธิภาพและทำให้ท้องถิ่นนั้นได้มีส่วนร่วมกันในการบริหารท้องถิ่น Smart City จึงมีบทบาทสำคัญในทุกๆด้าน เพื่อให้ประชาชนได้รับความสะดวกสบายความมั่นคงปลอดภัยในชีวิตและสามารถพัฒนาท้องถิ่นอย่างมีประสิทธิภาพในการใช้ Smart City เข้ามาพัฒนาท้องถิ่นเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นสำคัญ

คำสำคัญ: เมืองอัจฉริยะ; การพัฒนา; ท้องถิ่น

* Received October 24, 2021; Revised November 11, 2021; Accepted November 14, 2021

Abstract

This article aimed to present Smart City and local development by knowing the local development approach by using Smart City to develop the local economy, society, culture, and environment. Smart City is a link between urban infrastructure and local development. The local area used the available resources appropriately. The use of technology to apply to local developments. The current technological advances are changing rapidly, emphasizing the participation of the people by facilitating the people. Each aspect consisted of 1. Smart Environment, 2. Smart Economy, 3. Smart People, 4. Smart Governance, 5. Smart Living, 6. Smart Mobility, Traveling and Smart transport 7. Smart Energy In each aspect of development will result in local efficiency and local participation in local administration. Smart City plays an important role in every aspect to ensure people's comfort, security, and safety in life. and can develop the local area with efficiency in using Smart City came to develop the locality to meet the needs of the local people.

Keywords: Smart city; development; local

บทนำ

ในศตวรรษที่ 21 มีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างต่อเนื่องผลมาจากหลายประการซึ่งถือว่าเป็นยุคเทคโนโลยีสารสนเทศ ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงของโลก ในหลาย ๆ ด้านทั้งด้านเศรษฐกิจและสังคม วัฒนธรรมสิ่งแวดล้อมอันนำไปสู่การปรับตัวเพื่อให้เกิดความสามารถในการแข่งขันท่ามกลางกระแสโลกาภิวัตน์ที่ทุกประเทศทั่วโลกเพื่อเพิ่มความท้าทายกำลังมุ่งสู่กระแสใหม่ในส่วนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นเป็นองค์กรที่บริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามหลักการพัฒนาอย่างยั่งยืน รวมทั้งส่งเสริมและสนับสนุน และมีอำนาจที่ทำให้เกิดความท้าทายที่กำลังมุ่งสู่กระแสใหม่ของการเปลี่ยนแปลงจนทำให้เกิดการสร้าง smart city เป็นโมเดลเมืองที่ได้รับการออกแบบโดย ให้ความสำคัญในองค์ประกอบหลังคือการพัฒนารูปแบบโครงสร้างของเมืองที่สอดคล้องกับแนวคิดของ เมืองอัจฉริยะการส่งเสริมการอนุรักษ์พลังงาน และสิ่งแวดล้อมรวมทั้งการส่งเสริมการใช้พลังงานทดแทนประกอบการนำเทคโนโลยีสารสนเทศ และข้อมูลมาช่วยในการบริหารจัดการทรัพยากรของเมืองเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดเพื่อช่วยในการลดต้นทุน และลดการบริโภคของประชากร โดยยังคงเพิ่มประสิทธิภาพให้ประชาชนสามารถอยู่อาศัยได้ในคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นซึ่งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้เล็งเห็นว่าโครงการนี้เป็นโครงการที่สำคัญมากมีส่วนเกี่ยวข้องกับความท้าทายเพราะเป็นโครงการที่ท้องถิ่นจะต้องเอาโมเดลมาพัฒนาคุณภาพชีวิตสามารถแก้ไขปัญหาได้จนทำให้เกิดการความท้าทายที่

เกี่ยวข้องกับโมเดล ได้มีการพัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐานสาธารณูปโภคให้มีความสะดวกสบายมากขึ้น

เพื่อเพิ่มความท้าทายของการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีการบริหารด้านการศึกษาแต่เมื่อก่อนนั้นการศึกษายังเป็นการศึกษาในห้องเรียน ยังมีอุปสรรคทางการศึกษาที่ยังไม่มีความสะดวกและทันสมัย ทำให้นักเรียนยังขาดองค์ความรู้ที่แปลกใหม่ ทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้นำโมเดลด้าน Smart Education เข้ามาปรับใช้ในการจัดการศึกษาซึ่งโมเดลนี้เป็นการนำเทคโนโลยีเข้ามามีส่วนร่วมทำให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพมากขึ้นและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นยังมีบทบาทหน้าที่ในด้านการพัฒนาเศรษฐกิจเพราะในสมัยก่อนนั้นเศรษฐกิจของท้องถิ่นยังเป็นเศรษฐกิจแบบยังชีพยังไม่มีเทคโนโลยีเข้ามามีส่วนร่วมในการที่จะพัฒนาทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้นำโมเดล Smart Economy ซึ่งเป็นโมเดลที่นำเอาเทคโนโลยีสารสนเทศมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาและส่งเสริมระบบเศรษฐกิจในชุมชนสนับสนุนข้อมูลหรือความรู้เพื่อการพัฒนาเศรษฐกิจให้ชุมชนมีความเข้มแข็งบทบาทหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นไม่ได้หมดแค่เท่านั้นยังมีบทบาทอื่นมากมายที่จะต้องบริการสาธารณะให้เป็นที่ยุ่อาศัยในอนาคต โดยคำนึงถึงมิติเรื่อง คุณภาพชีวิต สิ่งแวดล้อม วัฒนธรรม ตลอดจนถึงความสะดวกสบาย และความปลอดภัย มีการจัดการ เรื่องการประหยัดพลังงาน เป็นศูนย์กลางด้านการศึกษา และแหล่งความรู้ที่สำคัญ มีการใช้เทคโนโลยี ดิจิทัลเพื่อบริหารจัดการทรัพยากรและบริการสาธารณูปโภคต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อการพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมในอนาคตตัวอย่างของโครงการน ร่องที่อยู่ระหว่างการดำเนินการก็คือโครงการภูเก็ต สมาร์ทซิตีของกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจ และสังคมที่ร่วมมือกับภาคเอกชน และโครงการพัฒนา เมืองและนิคมอุตสาหกรรมสู่เมืองอัจฉริยะของกระทรวงพลังงานกับภาคเอกชน เป็นต้น

ดังนั้นการพัฒนาท้องถิ่นจึงจำเป็นต้องอาศัย Smart city เข้ามาพัฒนาและมีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในทุกๆด้าน ไม่ว่าจะเป็นเศรษฐกิจสังคม และการเมือง ความเจริญก้าวหน้าอย่างรวดเร็วทางด้านเทคโนโลยีการที่จะทำให้เป็นเมืองอัจฉริยะได้นั้น จะต้องสามารถบริหารจัดการระบบต่าง ๆ ให้ประชาชน ในเมืองนั้นได้รับความสะดวก สบาย มั่นคงปลอดภัยในชีวิต และมีการแก้ไขปัญหาเหตุ อุกฉิน ของเมืองได้อย่างรวดเร็ว ถูกต้อง แม่นยำ ทันเวลา แก้ปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล บทความวิชาการในครั้งนี้ มีประเด็นที่จะนำเสนอเรื่อง Smart City กับการพัฒนาท้องถิ่นโดย เพื่อนำเสนอเทคโนโลยีในการพัฒนาท้องถิ่นให้มีศักยภาพมากขึ้น

แนวคิดในการพัฒนาท้องถิ่น

การพัฒนาท้องถิ่น พัฒนาประเทศ คือการทำให้สิ่งเหล่านั้นให้ดีขึ้น เจริญขึ้น สนองความต้องการของประชาชนส่วนใหญ่ให้ได้ดียิ่งขึ้น หรืออาจกล่าวได้ว่า “การพัฒนา” เป็นกระบวนการของการเคลื่อนไหวจากสภาพที่ไม่น่าพอใจไปสู่สภาพที่น่าพอใจ การพัฒนาเป็นกระบวนการที่

เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ไม่หยุดนิ่ง การพัฒนาความสัมพันธ์โดยตรงกับความเปลี่ยนแปลง กล่าวคือ การพัฒนา หมายถึง กระบวนการของการเปลี่ยนแปลงที่มีการวางแผนไว้แล้ว คือการทำให้ลักษณะเดิมเปลี่ยนไปโดยมุ่งหมายว่า ลักษณะใหม่ที่เข้ามาแทนที่นั้นจะดีกว่าลักษณะเก่า สภาพเก่า แต่โดยธรรมชาติแล้วการเปลี่ยนแปลงย่อมเกิดปัญหาในตัวมันเอง เพียงแต่ว่าจะมีปัญหามาก หรือปัญหาน้อย ถ้าหากตีความหมายการพัฒนา จะสามารถตีความหมายได้ 2 นัย คือ 1. “การพัฒนา” ในความเข้าใจแบบสมัยใหม่ หมายถึงการทำให้เจริญในด้านวัตถุ รูปแบบ และในเชิงปริมาณ เช่น ถนนหนทาง ตึกกรามบ้านช่อง ดัชนีชี้วัดทางเศรษฐกิจ เป็นต้น 2. “การพัฒนา” ในแง่ของพุทธศาสนา หมายถึง การพัฒนาคนทั้งในด้านร่างกายและจิตใจ โดยเน้นในด้านคุณภาพชีวิตและหลักของความถูกต้องพอดี ซึ่งให้ผลประโยชน์สูงสุด ความกลมกลืน และความเกื้อกูลแก่สรรพชีวิตโดยไม่เบียดเบียน ทำลายธรรมชาติและดังที่ (มหาวิทยาลัยบูรพา อ้างถึงใน แสงนภา ทองวิทยา) กล่าวว่าการพัฒนาท้องถิ่นเป็นกรรมวิธีมุ่งเสริมความเป็นอยู่ ประชาชนให้ดีขึ้นโดย ความร่วมมืออย่างจริงจังของประชาชนในท้องถิ่น และควรจะเป็นความคิดริเริ่มของประชาชน ในท้องถิ่นเองด้วย แต่ถ้าประชาชนในท้องถิ่นไม่รู้จักริเริ่ม ให้ใช้เทคนิคกระตุ้นเตือนให้ เกิดความคิดริเริ่ม ทั้งนี้เพื่อให้วิธีนี้ด้วยรับการตอบสนองจากประชาชนในท้องถิ่น ด้วย ความกระตือรือร้นอย่างจริงจัง ซึ่งวิธีนี้องค์การสหประชาชาติได้ยึดถือเป็นแนวทางมาตรฐาน ซึ่งการพัฒนาท้องถิ่นเป็นขบวนการซึ่งดำเนินไปด้วยการรวมกำลังของราษฎรเองกับเจ้าหน้าที่ของรัฐบาล เพื่อปรับปรุงสภาพทางเศรษฐกิจสังคมและวัฒนธรรมของชุมชนนั้น ๆ ให้เจริญยิ่งขึ้น และผสมผสานชุมชนเหล่านั้นเข้าเป็นชีวิตและเพื่อทำให้ราษฎรสามารถอุทิศตนเองเพื่อความก้าวหน้าของประเทศชาติให้เต็มที่ ช่วยส่งเสริมสภาพชุมชนใน ด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม เพื่อให้ชุมชนเหล่านั้น ได้มีบทบาทเข้าร่วมในชีวิตอันหนึ่ง อันเดียวของประเทศชาติและเพื่อให้มีส่วนร่วม สนับสนุนความเจริญของประเทศด้วยกรรมวิธีนี้จึงมีสาระสำคัญ คือ ความร่วมมือของประชาชนด้วยศรัทธาที่จะสร้างเสริมระดับความเป็นอยู่ของตนให้ดีขึ้นโดยอาศัยความคิดริเริ่มของตนเองเป็นสำคัญกำหนดให้มีหน่วยองค์การรัฐบาล เป็นผู้ให้ความช่วยเหลือในด้านเทคนิคและวิชาการเพื่อช่วยให้ความคิดริเริ่มการช่วยตัวเองและ ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันให้ดำเนินอย่างมีประสิทธิภาพ โดยจัดทำเป็นโครงการอันหนึ่ง อันเดียวกันในการที่จะส่งเสริมปรับปรุงชุมชนโดยพยายามที่จะรวมเอาความช่วยเหลือจากภายนอก มาร่วมผสมผสานกับความมานะพยายามของชาวบ้านเอง และพยายามกระตุ้นความคิดริเริ่มจากท้องถิ่นและลักษณะผู้นำไปด้วยในตัวและถือว่าเป็นส่วนสำคัญยิ่งในการนำการเปลี่ยนแปลง ทางสังคมในด้านนี้ องค์การสหประชาชาติได้ให้คำจำกัดความไว้ว่า หมายถึง กระบวนการซึ่งรวมเอาความมานะพยายามของประชาชนกับฝ่ายรัฐบาลเข้าด้วยกันร่วมกันจัดวางและลงมือกระทำเอง กำหนดว่ากลุ่มของตนแต่ละบุคคลมีความต้องการอย่างไรและปัญหาร่วมกันมีอะไรบ้างแล้ว จัดทำแผนการของกลุ่มและของเอกชน เพื่อให้ได้มา ซึ่งสิ่งที่ต้องการ และสามารถแก้ไขปัญหานั้นโดยพยายามใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ในชุมชนนั้น ๆ ให้มากที่สุดและถ้าจำเป็นอาจขอความ

ช่วยเหลือทั้งด้านบริการและวัสดุจากองค์การรัฐบาลและที่มีใช้ของรัฐบาลได้การพัฒนาชุมชนนั้น เราไม่อาจจะตีความหมายให้เป็นที่พอใจได้ถ้าพูดในด้านเนื้อหาของคำเพราะว่าเป็นปัญหาที่เกี่ยวกับวิธีการกระทำมากกว่าตัวอย่างที่กระทำจริง ๆ เช่นการสร้างถนน โรงพยาบาล หรือโรงพยาบาลนั้นอาจจะเป็นการพัฒนาชุมชน หรือไม่ใช้ก็ได้ (มหาวิทยาลัยบูรพา, ม.ป.ป.)

แนวความคิดพื้นฐานในการพัฒนาท้องถิ่น สิ่งสำคัญของการพัฒนาท้องถิ่นที่จะสามารถทำงานกับประชาชนได้อย่างถูกต้อง และทำให้งานมีประสิทธิภาพ อันประกอบด้วยแนวคิดพื้นฐาน ในการพัฒนาท้องถิ่นในระดับการปฏิบัติ มีดังนี้ (นิรันดร์ จงวุฒิเนิเวศ, 2550)

1. การมีส่วนร่วมของประชาชน เป็นหัวใจของงานพัฒนาชุมชน โดยยึดหลักการของการมีส่วนร่วมที่ว่า ประชาชนในท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการคิด ตัดสินใจวางแผนงาน การปฏิบัติการและร่วมบำรุงรักษา

2. การช่วยเหลือตนเอง เป็นแนวทางในการพัฒนาที่ยึดเป็นหลักการสำคัญประการหนึ่ง คือ ต้องพัฒนาให้ประชาชนในท้องถิ่นพึ่งตนเองได้มากขึ้น โดยมีรัฐคอยให้การช่วยเหลือสนับสนุน ในส่วนที่เกินขีดความสามารถของประชาชน ตามโอกาสและหลักเกณฑ์ที่เหมาะสม

3. ความคิดริเริ่มของประชาชน ในการทำงานกับประชาชนต้องยึดหลักการที่ว่า ความคิดริเริ่มต้องมาจากประชาชนในชุมชนท้องถิ่น ซึ่งต้องใช้วิถีแห่งประชาธิปไตย และหาโอกาสกระตุ้นให้การศึกษา ให้ประชาชนเกิดความคิด และแสดงออกซึ่งความคิดเห็นอันเป็นประโยชน์ต่อชุมชนท้องถิ่น หมู่บ้าน ตำบล

4. ความต้องการของชุมชน การพัฒนาชุมชนท้องถิ่นต้องให้ประชาชน และองค์กรประชาชนคิดและตัดสินใจบนพื้นฐานความต้องการของท้องถิ่นเอง เพื่อให้เกิดความคิดที่ว่างงานเป็นของประชาชน และจะช่วยกันดูแลรักษาต่อไป

5. การศึกษาภาคชีวิต การพัฒนาชุมชนท้องถิ่นถือเป็นกระบวนการให้การศึกษาภาคชีวิตแก่ประชาชน เพื่อนำไปสู่การพัฒนาคน พัฒนาท้องถิ่น การให้การศึกษา ต้องให้การศึกษาอย่างต่อเนื่องกันไป ครอบคลุมทั้งดำรงชีวิตอยู่ในชุมชน (สมชาย ศรีวิรัตน์, 2556)

ดังนั้นสรุปได้ว่า การพัฒนาคือการเปลี่ยนแปลง ทั้งด้านปริมาณ และคุณภาพที่ทำให้คุณภาพชีวิตพัฒนาดีขึ้น โดยมีการวางแผนล่วงหน้าในการใช้ ทรัพยากรมนุษย์ และทรัพยากรธรรมชาติในด้านต่าง ๆ และต้องได้รับความร่วมมือร่วมใจ จากบุคคลที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย เพื่อให้การพัฒนานั้นไปสู่ความสำเร็จในเรื่องนั้น ๆ การพัฒนาท้องถิ่น เกิดขึ้นได้จะต้องได้รับความช่วยเหลือจากรัฐบาล และความร่วมมือจากประชาชนทุกภาคส่วนใน การดำเนินการ เพื่อบรรลุเป้าหมายที่ทุกคนร่วมกันกำหนดไว้

แนวคิด Smart City

Smart City ถูกพัฒนาขึ้นเพื่อให้เกิดชุมชนเมืองที่อำนวยความสะดวกแก่ผู้อยู่อาศัยและได้รับคุณภาพในการใช้ชีวิตที่สูง เป็นเมืองที่น่าอยู่อาศัย และมีการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่น้อยที่สุด

อย่างมีประสิทธิภาพ โดยทำการเชื่อมโยงระบบโครงสร้างพื้นฐานของเมืองเข้าด้วยกันแบบบูรณาการผ่านระบบ IT เพื่อให้การบริหารจัดการเมืองเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพเหตุผลที่ต้องมีการเชื่อมโครงสร้างพื้นฐานเข้าด้วยกันเนื่องจากในอดีตนั้นระบบโครงสร้างพื้นฐานทั้งประปา ไฟฟ้า ก๊าซ คมนาคมขนส่ง บริการสาธารณะของเมืองมักจะแยกกันและดำเนินการแบบต่างคนต่างทำ ดังนั้นนอกจากจะต้องทำให้แต่ละระบบทำงานอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดแล้วนั้น ยังต้องทำให้แต่ละระบบทำงานร่วมกันแบบบูรณาการในบริบทของเมืองเพื่อสามารถจัดลำดับความสำคัญในแง่ของการลงทุนและใช้ให้เกิดมูลค่าสูงที่สุดในด้านรัฐศาสตร์ถือว่าแนวคิดด้าน Smart City จะเป็นการจุดประเด็นในการกระจายอำนาจ และ สร้างความสามารถในการบริหารจัดการเมืองของแต่ละท้องถิ่น อีกด้านคือเป็นการสร้างอำนาจให้กับประชาชน และชุมชนในการร่วมกำหนดทิศทางการแสดงความคิดเห็น และการเข้าถึงข้อมูลต่าง ๆ ในการบริหารจัดการเมือง (สถาบันพระปกเกล้า, 2562). ยกตัวอย่างง่าย ๆ เช่น ระบบแจ้งความเสียหายของโครงสร้างพื้นฐานเมืองจากประชาชนผ่านระบบ application ถ้าหากระบบดังกล่าวมีการใช้อย่างต่อเนื่อง มีการแสดงให้เห็นว่าข้อมูลมีผลลัพธ์ต่อการดำเนินงานจริง ๆ ก็จะทำให้เกิดความชัดเจนในการวางแผนงานในแต่ละปีรวมถึงงบประมาณให้สอดคล้องกับความเสียหายที่แจ้งเข้ามา จะเป็นการพลิกโฉมการวางแผนงบประมาณของเมืองได้ในภาคธุรกิจการผลักดันแนวคิด Smart City เกิดขึ้นพร้อม ๆ กับการพัฒนาอย่างก้าวกระโดดของเทคโนโลยี Internet of Things (IoT) ซึ่งเป็นรากฐานในการเชื่อมโยงอุปกรณ์หรือสิ่งของรอบ ๆ ตัวเราเข้ากับโครงข่ายการสื่อสารแบบอินเทอร์เน็ต ลองจินตนาการว่าในอนาคตอันใกล้ไม่ใช่เฉพาะโทรศัพท์มือถือเท่านั้นที่เราสามารถใช้สื่อสารหรือส่งข้อมูลให้กันและกันได้ หลอดไฟตามท้องถนนสามารถแจ้งถึงสถานะความชำรุดให้กับเมืองได้ รถยนต์สามารถสื่อสารกับสัญญาณไฟจราจรได้เพื่อบอกเส้นทางที่ต้องการเดินทาง หรือแม้แต่กระทั่งสายรัดข้อมือสามารถส่งข้อมูลสุขภาพของผู้ใส่ให้กับระบบวิเคราะห์ของโรงพยาบาลที่คอยติดตามผู้ป่วยได้สำหรับ IOT นั้นจะเป็นการกระตุ้น mass market ในการใช้เทคโนโลยีเพื่อเพิ่มความสะดวกสบาย ประสิทธิภาพในการดำรงชีวิต รวมถึงการเข้าถึงข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ เทคโนโลยีด้าน Smart Home หรือ Wearable Device น่าจะเป็น sector ที่นำในการปรับใช้ในช่วงแรก โดยพ่วงเข้ากับการใช้ application บนโทรศัพท์มือถือ ใน generation ต่อมาเราคงเห็นการพัฒนาระบบในรถยนต์ หรือ การให้บริการด้านต่างๆที่หลากหลายขึ้นที่สร้างความเชื่อมโยงในการดำรงชีวิตด้านต่าง ๆ ในระดับมหภาคคงจะเกิดกระแสการลงทุนในระดับเมืองของภาคธุรกิจที่อยู่ในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ และ สื่อสารโทรคมนาคมเพื่อสร้างการลงทุนโครงสร้างพื้นฐานร่วมกับเมือง หรือท้องถิ่นสำหรับการรองรับการจัดการในรูปแบบ Smart City รวมทั้งรองรับการขยายตัวของ IOT ที่จะเข้าไปถึงประชาชนในระดับชุมชน ภาคธุรกิจเหล่านี้ได้ปรับเปลี่ยนยุทธศาสตร์องค์กรจากเมื่อก่อนเป็นผู้ผลิตและขายอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ให้ mass market มาเป็นผู้ให้บริการระบบจัดการโครงสร้างพื้นฐานของเมือง และการจัดการคุณภาพชีวิตทั้งในระดับครัวเรือนไล่ขึ้นไปจนถึงระดับประเทศการปรับเปลี่ยน position ในลักษณะนี้อาจ

ส่งผลให้เกิดลักษณะการร่วมลงทุนในรูปแบบ PPP (Public Private Partnership) ระหว่างเมืองและภาคธุรกิจเพื่อได้รับสิทธิในการจัดการบริหารโครงสร้างพื้นฐานด้าน IT และระบบสื่อสารที่จำเป็นสำหรับการให้บริการแบบ Smart City หรือ IOT ส่วนกลุ่มธุรกิจที่อยู่ในอุตสาหกรรมอื่น ๆ ที่ไม่ใช่ด้านอิเล็กทรอนิกส์ หรือสื่อสารโทรคมนาคมโดยตรงพยายามที่จะเข้ามาในภาคธุรกิจเพื่อเกาะกระแสการเติบโตของ Smart City และ IOT ซึ่งถือว่าเป็น S-Curve ตัวใหม่ของเศรษฐกิจโลกที่สำคัญตัวหนึ่ง เช่น การที่ยักษ์ใหญ่ต่างๆ ในอุตสาหกรรมยานยนต์มีการลงทุนร่วมกับ Tech firm ที่ให้บริการ (กรกมล ศรีวิวัฒน์, 2564).

เมืองอัจฉริยะ หรือ Smart City เป็นรูปแบบการประยุกต์เทคโนโลยีดิจิทัล หรือข้อมูลสารสนเทศและการสื่อสารในการเพิ่มประสิทธิภาพและคุณภาพของบริการชุมชน เพื่อช่วยในการลดต้นทุน และลดการบริโภคของประชากร โดยยังคงเพิ่มประสิทธิภาพให้ประชาชนสามารถอยู่อาศัยได้ในคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น Smart City เป็นโครงการที่หลาย ๆ เมืองทั่วโลก พยายามพัฒนาให้เข้ากับยุค 4.0 โดยการเอาเทคโนโลยีมาผสานกับการใช้ชีวิตของประชาชน ไม่ว่าจะเป็นทั้งด้านการขนส่ง การใช้พลังงาน หรือโครงสร้างพื้นฐาน ที่จะทำให้เมืองที่สะดวกสบายเหมือนในฝันเกิดขึ้นได้จริง ทั้งยังทำให้ประชาชนอยู่ดีมีสุขกันด้วย แนวคิด Smart City เกิดขึ้นพร้อม ๆ กับการพัฒนาอย่างก้าวกระโดดของเทคโนโลยี Internet of Things (IoT) ซึ่งเป็นรากฐานในการเชื่อมโยงอุปกรณ์หรือสิ่งของรอบ ๆ ตัวเข้ากับโครงข่ายการสื่อสารแบบอินเทอร์เน็ต รวมไปถึงการวางผังเมืองที่ชาญฉลาด รองรับการใช้ชีวิตที่สะดวกสบายรูปแบบการบริหารจัดการเมืองแบบ Smart City เป็นการสร้างเมืองที่จะมีการเติบโตอย่างยั่งยืน เน้นการจัดสมดุลของสิ่งแวดล้อม ประหยัดพลังงาน และเลือกใช้พลังงานสะอาด จึงช่วยลดปัญหาทางด้านสิ่งแวดล้อม ปัญหามลภาวะทางอากาศ น้ำเสีย ขยะ การระบายน้ำ ช่วยส่งเสริมสภาพแวดล้อมที่ดี คุณภาพอากาศที่ดี เพิ่มพื้นที่สีเขียว และลดปรากฏการณ์เกาะความร้อน (Heat Island Effect) แม้ว่าประเทศไทยจะยังไม่มี Smart City ที่สมบูรณ์เป็นรูปเป็นร่าง แต่ก็กำลังขับเคลื่อนการพัฒนาพื้นที่เป้าหมายที่คัดเลือกเป็นเมืองอัจฉริยะต้นแบบด้วยกัน โดยความร่วมมือของ 3 กระทรวง คือ กระทรวงพลังงาน กระทรวงคมนาคม และกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม จัดทำแผนแม่บทการพัฒนาเมืองอัจฉริยะซึ่งมีแนวทางการขับเคลื่อนการพัฒนาเมืองอัจฉริยะ เน้น 5 เสาหลักสำคัญ ดังนี้ (เสมอ นิมเงิน, 2563)

เสาหลักที่ 1 การพัฒนาเมืองอัจฉริยะต้นแบบ มีเป้าหมายในการเลือกเมืองที่มีศักยภาพที่จะใช้สำหรับการดำเนินงานนำร่อง เพื่อสนับสนุนการพัฒนาเมืองอัจฉริยะ

เสาหลักที่ 2 การปฏิรูปกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาเมืองอัจฉริยะ โดยมีเป้าหมายที่จะบูรณาการกฎหมายที่เกี่ยวข้องทั้งระบบ

เสาหลักที่ 3 สร้างกลไกบริหารจัดการในการขับเคลื่อนการพัฒนาเมืองอัจฉริยะไปสู่ภาคปฏิบัติ มีเป้าหมายให้มีผู้รับผิดชอบการบริหารจัดการพื้นที่ จัดเตรียมองค์กร ระบบ และเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อส่งเสริมการให้บริการสาธารณะในพื้นที่อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

เสาหลักที่ 4 ผลักดันเมืองอัจฉริยะด้วยการวิจัย พัฒนา และนวัตกรรม มีเป้าหมายในการส่งเสริมและต่อยอดการพัฒนาเมืองอัจฉริยะที่สามารถนำไปปรับใช้สำหรับเมืองอัจฉริยะในอนาคต

เสาหลักที่ 5 ส่งเสริมการจัดเก็บข้อมูล ตลอดจนเข้าถึงการเชื่อมโยงและการใช้งานข้อมูล โดยมีเป้าหมายเพื่อเผยแพร่ข้อมูล สร้างการเรียนรู้ รวมทั้งสนับสนุนการวางแผน ตลอดจนการพัฒนาเมืองอัจฉริยะอย่างเป็นรูปธรรม

ดังนั้นสรุปได้ว่า แนวคิด Smart City เป็นแนวคิดทางการบริหารจัดการการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีที่นำมาพัฒนาขึ้นเพื่อให้อำนวยความสะดวกแก่ผู้อยู่อาศัยและได้รับคุณภาพในการใช้ชีวิตที่สูงโดยใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมที่ทันสมัยเข้ามาช่วยในทุก ๆ ด้าน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารทุก ๆ ภาคส่วน ในการพัฒนาท้องถิ่นและประเทศ เพื่อให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น มีความสุข อย่างยั่งยืน

ประเด็นยุทธศาสตร์ Smart city หรือ เมืองอัจฉริยะ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 ยุทธศาสตร์เมืองอัจฉริยะด้านสิ่งแวดล้อม (Smart Environment) แนวทางการพัฒนาส่งเสริมการพัฒนาสาธารณูปโภค สาธารณูปการ ที่อยู่อาศัยที่เป็นมิตรต่อ สิ่งแวดล้อม จัดการพื้นที่สาธารณะ การจัดการขยะมูลฝอย และพื้นที่สีเขียว โดยใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยี

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 ยุทธศาสตร์เมืองอัจฉริยะด้านการอยู่อาศัย (Smart Living) แนวทางการพัฒนาระบบข้อมูล การเชื่อมต่อ และพื้นที่ในการเข้าถึงเทคโนโลยีเพื่ออำนวยความสะดวกขั้นพื้นฐานให้แก่ประชาชน พัฒนาระบบการรักษาพยาบาลอัจฉริยะ และเชื่อมโยงการเข้าถึงการรักษาพยาบาล เพื่อการส่งเสริมการเป็นศูนย์กลางด้านการแพทย์ ออกแบบแนวทางการใช้เทคโนโลยีเพื่อการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตของ ประชาชน พัฒนาพื้นที่แลกเปลี่ยนเรียนรู้ของประชาชนในเมือง ด้านการสร้างสรรทักษะ ความรู้การอาชีพ และนวัตกรรม

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 ยุทธศาสตร์เมืองอัจฉริยะด้านพลังงาน (Smart Energy) แนวทางการพัฒนา การสร้างกระบวนการการยอมรับด้านการใช้พลังงานทดแทนในระดับครัวเรือน ส่งเสริมการใช้พลังงานทดแทน ในกิจกรรมสาธารณะ และกิจกรรมภาครัฐ พัฒนาระบบควบคุมการใช้พลังงานในระดับจังหวัด ผ่านระบบการเชื่อมโยง อัจฉริยะ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 ยุทธศาสตร์เมืองอัจฉริยะด้านการเดินทาง (Smart Mobility) แนวทางการพัฒนาระบบการเดินทางอัจฉริยะอย่างเป็นรูปธรรมในจังหวัดเชียงใหม่ และ ลดความเหลื่อมล้ำในการเข้าถึง ระบบขนส่งมวลชนในจังหวัด ออกแบบระบบการเชื่อมโยงระบบการเดินทางและการขนส่งในทุก ๆ มิติ พัฒนาระบบการบริหารจัดการ การจราจร และการจอดรถอัจฉริยะ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5 ยุทธศาสตร์เมืองอัจฉริยะด้านเศรษฐกิจ (Smart Economy) แนวทางการพัฒนา โอกาสด้านการเข้าถึงสาธารณูปโภคด้านดิจิทัลเพื่อสร้างมูลค่าเพิ่ม ให้ผลิตภัณฑ์และผู้ประกอบการ ออกแบบระบบการเชื่อมโยงการบริหารจัดการทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ พัฒนาระบบการบริหารจัดการ และการเชื่อมโยงข้อมูล ด้านการเกษตรอัจฉริยะ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 6 ยุทธศาสตร์เมืองอัจฉริยะด้านคน (Smart People) แนวทางการพัฒนาทักษะ องค์ความรู้และระบบนิเวศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ตลอดชีวิตของ ประชาชนในทุกระดับชั้นออกแบบระบบเพื่อลดความเหลื่อมล้ำทางสังคม และเศรษฐกิจ พัฒนาสาธารณูปโภคพื้นฐานเพื่อสร้างการมีส่วนร่วม และความคิดสร้างสรรค์ ของประชาชน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 7 ยุทธศาสตร์เมืองอัจฉริยะด้านการบริหารงานภาครัฐ (Smart Government) แนวทางการพัฒนา ระบบการบริการของภาครัฐ เพื่ออำนวยความสะดวกแก่ประชาชน ในทุกระดับชั้นและพัฒนาระบบการใช้ข้อมูลเปิดของเมือง และสร้างสาธารณูปโภคที่เกี่ยวข้องเพื่อการ เข้าถึงข้อมูลโดยไม่มีต้นทุน พัฒนาระบบการบริหารจัดการความโปร่งใส และการมีส่วนร่วมของภาครัฐ และ ประชาสังคม (นิภาพรรณ เจนสันติกุล, 2563)

ดังนั้น สรุปได้ว่า ยุทธศาสตร์เป็นเป้าหมายในการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืนตามหลักธรรมาภิบาล เพื่อใช้เป็นกรอบในการจัดทำแผนต่าง ๆ ส่งเสริมการพัฒนาสาธารณูปโภค สาธารณูปการ พัฒนาระบบการรักษาพยาบาลอัจฉริยะ พัฒนาระบบการบริการของภาครัฐ เพื่ออำนวยความสะดวกแก่ประชาชน ในทุกระดับชั้น ถ้าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้มีการนำยุทธศาสตร์มาใช้ร่วมกับโมเดลก็จะทำให้คุณภาพชีวิตของประชาชนท้องถิ่นมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

การพัฒนาเมืองอัจฉริยะ (Smart City)

สมาร์ตซิตีเป็นนโยบายสาธารณะที่มีลักษณะของการมองไปในอนาคต (foresight) เป็นการ วาดภาพที่เป็นไปได้ในอนาคต (scenario planning) เพื่อการแก้ไขและกำหนดทิศทางในการป้องกันปัญหาที่ อาจจะเกิดขึ้นในอนาคตมากกว่าที่จะเป็นนโยบายเพื่อ แก้ปัญหาใดปัญหาหนึ่ง (problem solving) จึงต้องมี กระบวนการคิดและออกแบบที่เน้นหาสาเหตุของปัญหา หาตัวแปรที่เกี่ยวข้อง หาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร และหา แนวทางที่จะแก้ปัญหา การมองไปในอนาคตนี้ต้องอาศัยความเข้าใจในความไม่แน่นอน (uncertainties) ที่เป็นแรงขับเคลื่อน (driving force) ประเภทต่าง ๆ ทั้งทางด้านสังคม เทคโนโลยี สิ่งแวดล้อม เศรษฐกิจ และการเมือง กรอบแนวคิดเรื่องความเป็นเมืองอัจฉริยะ มีการกำหนดนโยบายให้สามารถปรับเปลี่ยนให้ สอดคล้องตามบริบทของพื้นที่ เพื่อให้สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนา ซึ่งในบางครั้งแนวคิดการพัฒนา อาจมุ่งเน้นไปที่การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อเชื่อมโยงการ สื่อสารระหว่างชุมชน โดยใช้เทคโนโลยีการส่ง ข้อมูลความเร็วสูงผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ตด้วยเทคโนโลยีบรอดแบนด์(broadband) เป็นต้น โครงสร้างทางด้านเทคโนโลยีดิจิทัล มีส่วนช่วยสร้างเสริมสภาพแวดล้อมในการอยู่ร่วมกัน โดยเฉพาะการแลกเปลี่ยนข้อมูลซึ่งกันและกัน หากแต่การ

สื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดของผู้ที่อาศัยใน เมือง จะช่วยส่งเสริมความสัมพันธ์ในการทำงานร่วมกันของผู้คนที่อยู่อาศัยในบริเวณนั้น และอาจนำไปสู่ความเป็นเมืองที่อัจฉริยะขึ้นมาได้ทั้งนี้สิ่งที่สำคัญซึ่งเป็นเงื่อนไขแรก ๆ ในการพัฒนา คือการเป็นสังคมแห่งการเรียนรู้โดยเน้นต้นทุนของชีวิตมนุษย์หรือการพัฒนาคนเป็นหลัก เมื่อคนเป็นจุดศูนย์กลางของพัฒนาเมือง การสร้างเมืองอัจฉริยะจึงเน้นและให้ความสำคัญในด้านการสร้างคนและการสร้างชุมชน ดังนั้นการสร้างเครือข่าย ระหว่างคนและชุมชน เพื่อให้เกิดกระบวนการการสร้างการใช้งานนวัตกรรมต่าง ๆ การแพร่กระจายของการ เรียนรู้ในการพัฒนาเทคโนโลยี

Smart city

1. Smart Environment (สิ่งแวดล้อมอัจฉริยะ) เมืองที่มุ่งเน้นปรับปรุงคุณภาพและเพิ่มประสิทธิภาพ ประสิทธิผลการบริหารจัดการ และติดตามเฝ้าระวังสิ่งแวดล้อมและสภาวะแวดล้อมอย่างเป็นระบบการพัฒนาเมืองอัจฉริยะในประเทศไทยได้มีการพัฒนาเมืองในหลายมิติด้วยกัน หากแต่ ผลการสำรวจได้ชี้ให้เห็นอย่างชัดเจนว่า การพัฒนาเมืองอัจฉริยะด้านการบริหารจัดการภาครัฐ หรือ Smart Government เป็นมิติการพัฒนาเมืองอัจฉริยะที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความก้าวหน้าและโดดเด่น มากที่สุด! ซึ่งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นส่วนใหญ่ได้นำเอาเทคโนโลยีสารสนเทศมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนา ระบบบริการประชาชน การเพิ่มช่องทางการเข้าถึงบริการภาครัฐ รวมถึงการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพ การทำงานภายในองค์กรให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น สิ่งที่เราากำลังมองหา คือ Solution หรือ Idea ที่สามารถเข้าใจสิ่งแวดล้อมได้อย่างแท้จริงเพื่อพัฒนา และแก้ปัญหาสิ่งแวดล้อมรวมถึงการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศโดยใช้เทคโนโลยีเข้ามาช่วยบริหารจัดการอย่างเป็น ระบบ เช่น การจัดการน้ำ การดูแลสภาพอากาศ การบริหาร จัดการของเสีย และการเฝ้าระวังภัยพิบัติ ตลอดจนเพิ่ม การมีส่วนร่วมของประชาชนในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติได้อย่างยั่งยืน (พนิต ภูจันดา และยศพล บุญสม, 2559).

ดังนั้นสรุปได้ว่า เมื่อสมัยก่อนสิ่งแวดล้อมในท้องถิ่นประเทศไทยมีมลพิษ ธรรมชาติถูกปะปนหรือปนเปื้อนด้วยสิ่งสกปรก มีระบบการจัดการที่ไม่มีคุณภาพ ประชาชนไม่ค่อยเล็งเห็นความสำคัญ มีการทำลายสิ่งแวดล้อมตลอดเวลาแต่กลับไม่มีการฟื้นฟูจึงทำให้เกิดโมเดลนี้ขึ้นมาเพื่อใช้เทคโนโลยีเข้ามาบริหารจัดการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติได้อย่างยั่งยืน

2. Smart Economy (เศรษฐกิจอัจฉริยะ)

เมืองที่มุ่งเน้นประสิทธิภาพและความคล่องตัวในการดำเนินธุรกิจ สร้างให้เกิดความเชื่อมโยงและความร่วมมือทางธุรกิจ และประยุกต์ใช้นวัตกรรมในการพัฒนาเพื่อปรับเปลี่ยนธุรกิจ โดยจะผลักดันเมืองเป้าหมายเป็นศูนย์กลางธุรกิจด้านใดด้านหนึ่งบนฐานนวัตกรรม เช่น เมืองเกษตรอัจฉริยะ เมืองท่องเที่ยวอัจฉริยะสิ่งที่เราากำลังมองหา คือ Solution หรือ Idea ที่สามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มในระบบเศรษฐกิจและบริหารจัดการ ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ เช่น เมืองเกษตรอัจฉริยะ เมืองท่องเที่ยวอัจฉริยะ เป็นต้น

ดังนั้นสรุปได้ว่า เศรษฐกิจไทยประสบปัญหาในการบริหารจัดการ มีความล่าช้าไม่ทันสมัย มีการเอาผิดเอาเปรียบในระบบการบริหาร มีระบบที่ไม่มีความแน่นอน ทำให้เกิดโมเดลเพื่อใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อสร้างทรัพยากรให้มีประสิทธิภาพ

3. Smart People (พลเมืองอัจฉริยะ)

เมืองที่มุ่งเน้นการพัฒนาผู้บริหารเมืองหรือผู้นำท้องถิ่นที่สามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการพัฒนาเมืองสร้างพลเมืองที่มีความรู้และความสามารถในการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสร้างสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์และการเรียนรู้จนกระทั่งถึงการส่งเสริมการอยู่ร่วมกันด้วยความหลากหลายทางสังคมสิ่งที่เรากำลังมองหา คือ Solution หรือ Idea ที่สามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลมาพัฒนาองค์ความรู้ ทักษะ และสิ่งแวดล้อม ที่เอื้อต่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต ลดความเหลื่อมล้ำทางสังคมและเศรษฐกิจตลอดจนเปิดกว้างสำหรับความคิดสร้างสรรค์ นวัตกรรม และการมีส่วนร่วมของประชาชน

ดังนั้นสรุปได้ว่า สังคมท้องถิ่นยังมีความเหลื่อมล้ำในสังคม มีการแบ่งแยกชนชั้นในการที่จะให้บริการ คนชนชั้นที่มีต้นทุนที่ต่ำก็จะขาดองค์ความรู้ต่าง ๆ ในการที่จะพัฒนา ไม่มีทักษะในการในการใช้ชีวิตในยุคปัจจุบันทำให้เกิดโมเดลนี้ขึ้นมาเพื่อมาพัฒนาให้เกิดองค์ความรู้และยังสามารถลดความเหลื่อมล้ำในอนาคตได้

4. Smart Governance (การบริหารภาครัฐอัจฉริยะ)

เมืองที่มุ่งเน้นการพัฒนาระบบบริการเพื่อให้ประชาชนเข้าถึงบริการภาครัฐ เช่น Smart Portal เพิ่มช่องทางการมีส่วนร่วมของประชาชน รวมถึงการเปิดให้ประชาชนเข้าถึงข้อมูลทำให้เกิดความโปร่งใส ตรวจสอบได้ สิ่งที่เรากำลังมองหา คือ Solution หรือ Idea ที่สามารถพัฒนาระบบบริการภาครัฐ เพื่ออำนวยความสะดวก แก่ประชาชนผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของภาครัฐ โดยมุ่งเน้น ความโปร่งใสและการมีส่วนร่วม และมีการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องผ่านการประยุกต์ใช้นวัตกรรมบริการ

ดังนั้นสรุปได้ว่า การบริหารของท้องถิ่นเมื่อก่อนนั้นยังมีการปิดกั้นไม่ให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการที่จะบริหารท้องถิ่น ยังไม่มีเข้ามามีส่วนได้ส่วนเสียในการเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของรัฐ ทำให้เกิดโมเดลนี้เพื่อทำให้ประชาชนสามารถเข้าถึงได้ สามารถตรวจสอบการทำงานของรัฐบาลได้

5. Smart Living (การดำรงชีวิตอัจฉริยะ)

เมืองที่มุ่งเน้นการสนับสนุนให้มีระบบบริการที่อำนวยความสะดวกต่อการดำรงชีวิต เช่น บริการด้านสุขภาพให้ประชาชนมีสุขภาพและสุขภาวะที่ดี การเพิ่มความปลอดภัยของประชาชนด้วยการเฝ้าระวังภัยจากอาชญากรรมไปจนถึงการส่งเสริมให้เกิดสิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับการดำรงชีวิตที่เหมาะสมการพัฒนาเมืองอัจฉริยะด้านคุณภาพชีวิต หรือ Smart Living ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาประยุกต์ใช้ในการจัดการชุมชนและสร้างการมีส่วนร่วมในชุมชนอย่าง เป็นระบบ เพื่อทำให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

Solution หรือ Idea ที่สามารถพัฒนาสิ่งอำนวยความสะดวกโดยคำนึงถึงหลักอารยสถาปัตย์ (Universal Design) ให้ประชาชนมีสุขภาพและคุณภาพชีวิตที่ดี มีความปลอดภัย และมีความสุข ในการดำรงชีวิต

ดังนั้นสรุปได้ว่า อารยสถาปัตย์เมื่อยังที่ได้ไม่มีการพัฒนา ทำให้ประชาชนยังไม่ค่อย ได้รับความสะดวกสบายในการใช้บริการสาธารณะ ยังไม่มีความปลอดภัย คุณภาพชีวิตไม่ดี ทำให้เกิดโมเดลเพื่อสามารถพัฒนาสิ่งอำนวยความสะดวก

6. Smart Mobility (การเดินทางและขนส่งอัจฉริยะ)

เมืองที่มุ่งเน้นการเพิ่มความสะดวกในการเข้าถึงระบบขนส่งมวลชน การเดินทางสะดวก ปลอดภัย เพิ่มประสิทธิภาพการจัดการระบบโลจิสติกส์ และการใช้ยานพาหนะประหยัดพลังงาน Solution หรือ Idea ที่สามารถพัฒนาระบบจราจรและขนส่งอัจฉริยะเพื่อขับเคลื่อนประเทศ โดยเพิ่มประสิทธิภาพและความเชื่อมโยงของระบบขนส่งและการสัญจรที่หลากหลาย เพิ่มความสะดวกและความปลอดภัยในการเดินทางและขนส่ง รวมถึงเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

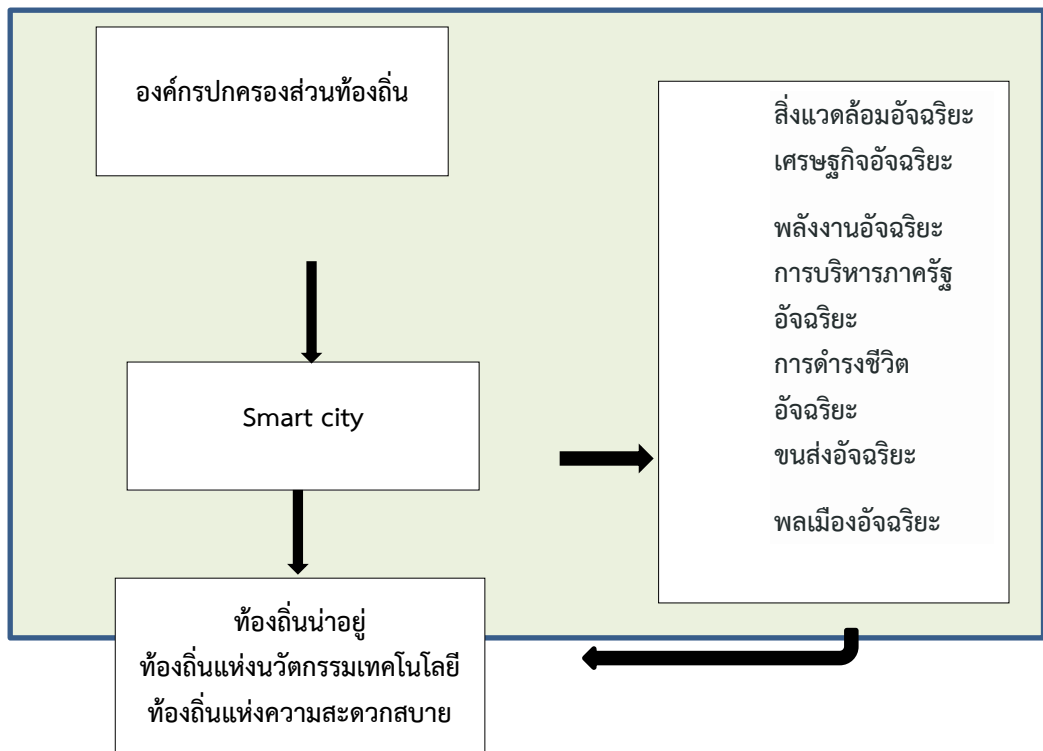
ดังนั้นสรุปได้ว่า การสัญจรในอดีตยังมีระบบที่ยังไม่มีความสะดวกสบาย ยังมีระบบขนส่งที่ยังไม่เชื่อมโยงกับประเทศต่าง ๆ ได้อย่างทันสมัย ยังไม่มีการสัญจรที่หลากหลายทำให้เกิด โมเดล หลากหลาย เพิ่มความสะดวกและความปลอดภัยในการเดินทางและขนส่ง รวมถึงเป็น มิตรกับสิ่งแวดล้อม

7. Smart Energy (พลังงานอัจฉริยะ)

เมืองที่มุ่งเน้นเพิ่มประสิทธิภาพการใช้พลังงานของเมือง หรือใช้พลังงานทางเลือกเป็น พลังงานสะอาด (Renewable Energy)การพัฒนาเมืองอัจฉริยะด้านพลังงานขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นนับว่าเป็นอีกหนึ่งมิติ การพัฒนาที่มีความก้าวหน้าค่อนข้างต่ำ โดยมีการ พัฒนาเป็นลำดับที่เจ็ดจากมิติการพัฒนาเมืองอัจฉริยะ ทั้งหมด ในมิติการพัฒนาด้านพลังงานนั้น จะมุ่งไปที่การนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนา ระบบพลังงานชุมชนและการ จัดการพลังงานอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถเชื่อมโยงโครงข่ายที่สนับสนุน ด้านพลังงานอย่าง เป็นระบบ และเอื้ออำนวยความสะดวกให้กับประชาชนในพื้นที่ได้รับความสะดวกสบาย และ ปลอดภัยมากขึ้น Solution หรือ Idea ที่สามารถบริหารจัดการด้านพลังงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพ สร้างความสมดุล ระหว่างการผลิตและการใช้พลังงานในพื้นที่เพื่อสร้างความมั่นคง ทางพลังงานและลดการพึ่งพาพลังงานจากระบบโครงข่ายไฟฟ้าหลัก (สำนักงาน คณะกรรมการนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก, [ม.ป.ป.].

องค์ความรู้ใหม่

โมเดล Smart city



สรุป

การที่ท้องถิ่นจะประสบความสำเร็จได้อาจจะมีปัจจัยหลาย ๆ อย่างแต่ smart city ซึ่งประกอบด้วย สิ่งแวดล้อมอัจฉริยะ เศรษฐกิจอัจฉริยะ พลังงานอัจฉริยะ การบริหารภาครัฐอัจฉริยะ การดำรงชีวิตอัจฉริยะ ขนส่งอัจฉริยะ พลเมืองอัจฉริยะเป็นการมุ่งเน้นในการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมที่ทันสมัยและชาญฉลาดเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของกาให้บริการและการบริหารจัดการเพื่อลดค่าใช้จ่ายและการใช้ทรัพยากรโดยเน้นการออกแบบที่ดีการมีส่วนร่วมของภาครัฐและประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น ให้เป็นเมืองที่ประชาชนอยู่ดีมีสุขอย่างยั่งยืน เมืองที่ใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมการสร้างเครือข่ายการสื่อสารเชื่อมโยงระบบของทั้งเมืองเพื่อเข้ามาพัฒนาท้องถิ่นให้เกิดความทันสมัยมากขึ้นการออกแบบและการพัฒนาท้องถิ่นจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องอาศัยความรู้ความเชี่ยวชาญจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและบุคลากรภาครัฐบาลร่วมกันขับเคลื่อนให้ไปสู่การเป็นเมืองอัจฉริยะที่มีความปลอดภัยและสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นให้แก่ประชาชน

เอกสารอ้างอิง

- กรกมล ศรีวิวัฒน์. (2564). *Thailand Smart City ความท้าทายของเมืองอัจฉริยะและอนาคตเมืองที่ปลอดภัยยิ่งขึ้น*. สืบค้น 28 กันยายน 2564, จาก www.the101.thailand-smart-city.
- นิรันดร์ จงวุฒิ นิเวศ. (2550). *การพัฒนาชุมชน*. กรุงเทพฯ: กรมการพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทย.
- นิภาพรณ เจนสันติกุล. (2563). เมืองอัจฉริยะ:ความหมายข้อควรพิจารณาสำหรับการพัฒนาเมือง. *วารสารสังคมศาสตร์บูรณาการ*, 7(1),3-20.
- พนิต ภูจินดา และยศพล บุญสม. (2559). แนวคิดการพัฒนาเมืองต้นแบบ. *วารสารวิชาการการออกแบบสภาพแวดล้อม*, 3(1), 21-43.
- มหาวิทยาลัยบูรพา. (ม.ป.ป.). *การมีส่วนร่วมของประชาชนที่มีต่อการบริหารงานเทศบาลเมืองแสนสุข*. สืบค้น 28 กันยายน 2564, จาก http://digital_collect.lib.buu.ac.th/dcms
- เสมอ นิ่มเงิน. (2563). เมืองอัจฉริยะ Smart city. สืบค้น 22 กันยายน 2564, จาก www.Engineeringtoday.net
- สำนักงานคณะกรรมการนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก. [ม.ป.ป.]. *รัฐบาลปูพรมสร้าง “เมืองอัจฉริยะ” ทั่วประเทศต้น EEC เป็นหนึ่งในต้นแบบ*. สืบค้น 22 กันยายน 2564, จาก <https://www.eeco.or.th/pr/news/>
- สถาบันพระปกเกล้า. (2562). *รายงานสถานการณ์การกระจายอำนาจ*. กรุงเทพฯ: สถาบันพระปกเกล้า.
- สมชาย ศรีวิรัตน์. (2556). *การพัฒนาชุมชนท้องถิ่น*. สืบค้น 22 กันยายน 2564, จาก <https://www.gotoknow.org/posts/>



เด็กและเยาวชนกับการสร้างชุมชนเข้มแข็ง*

CHILDENT AND YOUTHS FOR STRONG COMMUNITY CREATION



นิตา รัตนดิลก ณ ภูเก็ต, ปิยะวัฒน์ เจริญศักดิ์

Nisa Rattanadilok Na Phuket, Piyawat Charoensak

สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.)

Thai Health Promotion Foundation

Corresponding Author E-mail: Bank.crk@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษารูปแบบเครือข่ายของเด็กและเยาวชนในการสร้างชุมชนเข้มแข็ง โดยใช้ทุนทางสังคมของชุมชนผ่านการทำวิจัยชุมชนของเด็กและเยาวชน ภายใต้การสนับสนุนของโครงการยุทธศาสตร์เสริมปิดเทอมสร้างสรรค์ สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) โดยมีเด็กและเยาวชนกว่า 98 ตำบลทั่วประเทศของเครือข่ายร่วมสร้างชุมชนท้องถิ่นน่าอยู่ พบแนวทาง 3 ประเด็นหลัก ได้แก่ 1) 6 มิติ การวิเคราะห์ทุนทางสังคมของเด็กและเยาวชน ประกอบด้วย (1) มิติประวัติศาสตร์ชุมชน (2) มิติสังคมและความเป็นอยู่ (3) มิติศาสนาและความเชื่อ (4) มิติเศรษฐกิจและอาชีพ (5) มิติวัฒนธรรมและประเพณี และ (6) มิติสุขภาพชุมชน 2) 4 บทบาทหลักในการร่วมสร้างชุมชนเข้มแข็งของเด็กและเยาวชน ประกอบด้วย (1) นักกิจกรรมและจัดกิจกรรมชุมชน (2) นักสืบสานวัฒนธรรม (3) นักสื่อสารชุมชน และ (4) นักวิจัยชุมชน และ 3) 3 แนวทางในการสร้างชุมชนเข้มแข็งของเด็กและเยาวชน ประกอบด้วย (1) การจัดตั้งเครือข่ายอย่างเป็นรูปธรรม (2) การจัดตั้งพื้นที่สร้างสรรค์ และ (3) การประชาสัมพันธ์ชุมชนโดยเด็กและเยาวชน

คำสำคัญ: เด็กและเยาวชน; เครือข่าย; ชุมชนเข้มแข็ง

* Received September 26, 2021; Revised November 20, 2021; Accepted November 22, 2021

Abstract

This article aimed to form a network of children and youths in building strong communities. using community social capital through community research of children and youth Under the support of Thai Health Promotion Foundation with children and youth in more than 98 sub-districts across the country of the network to build livable local communities. 3 main approaches were found: 1) 6 dimensions of social capital analysis of children and youths, consisting of (1) the dimension of community history, (2) the dimension of society and well-being, (3) the dimension of religion and belief, (4) the dimension of economy and occupation, (5) the dimension of culture and tradition, and (6) community health dimensions. 2) 4 main roles in building a strong community of children and youths, consisting of (1) activist and community activity organizer, (2) cultural detective, (3) community communicator, and (4) community researcher. 3) 3 approaches to building a strong community of children and youths, consisting of (1) establishing concrete networks, (2) establishing creative spaces, and (3) promoting the community by children and youths.

Keywords: Children and youth; Network; Strong community

บทนำ

สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) เป็นหน่วยงานที่มุ่งสร้างเสริมให้บุคคลมีสุขภาวะทางกาย จิต และสังคม โดยสนับสนุนพฤติกรรมของบุคคล สภาพสังคมและสิ่งแวดล้อมที่จะนำไปสู่การมีร่างกายที่แข็งแรง สภาพจิตที่สมบูรณ์ อายุยืนยาว และคุณภาพชีวิตที่ดี (นิสา รัตนดิลก ณ ภูเก็ต, 2564) ดังนั้นภารกิจที่แสดงถึงการสร้างเสริมให้บุคคลมีสุขภาวะทางกาย จิต และสังคมนั้นจึงเป็นที่มาของการร่วมมือกับภาคีเครือข่าย ตลอดจนการสนับสนุนให้เกิดกิจกรรมปัดเทอมสร้างสรรค์ เพื่อให้เด็กและเยาวชนได้มีส่วนร่วมในการสร้างชุมชนเข้มแข็งซึ่งถือเป็นชุมชนที่มีการใช้ทรัพยากรและกระบวนการทางสังคม เพื่อส่งเสริมและรักษาความเป็นอยู่ที่ดี (Wellbeing) ภายใต้หลักความเป็นธรรม (Equity) ความครอบคลุม (Comprehensiveness) การมีส่วนร่วม (Participation) การพึ่งตนเอง (Self-reliance) และความรับผิดชอบต่อส่วนรวม (Social Responsibility) (Black & Hughes, 2010)

การส่งเสริมความเข้มแข็งให้กับชุมชนท้องถิ่นนั้นจะต้องใช้กระบวนการเสริมศักยภาพของชุมชนท้องถิ่นและเสริมพลังทุนทางสังคม เพื่อให้ทุนทางสังคมสามารถจัดการโครงสร้างต่าง ๆ ของชุมชนให้เอื้อต่อวิถีการดำเนินชีวิตของคนในชุมชนได้ (ชนิษฐา นันทบุตร และคณะ, 2556) ดังนั้นจึงเป็นที่มาของการเปิดโอกาสให้เด็กและเยาวชนเข้าถึงกิจกรรม แหล่งเรียนรู้ และพื้นที่

สร้างสรรค์ ที่เป็นการเสริมสร้างการเรียนรู้ และพัฒนาทักษะชีวิต ทักษะทางสังคม ตลอดจนการเรียนรู้สู่โลกกว้างเพื่อเป็นรากฐานในการสร้างการเปลี่ยนแปลงไปสู่การเป็นชุมชนเข้มแข็ง ปัจจุบันสังคมมีการพัฒนาไปสู่ความเป็นเมือง (Urbanization) มากขึ้น มีผลกระทบเชิงบวกในการสร้างการเปลี่ยนแปลงรูปแบบวิถีชีวิตและรูปแบบความสัมพันธ์ของคนในชุมชนที่หลากหลาย การรวมตัวของชุมชนมีความห่างเหินซึ่งสะท้อนความสัมพันธ์ที่ไม่แนบแน่นเหมือนในอดีต นำไปสู่รูปแบบวิถีชีวิตแบบปัจเจกชน (Individual) ครอบครัวมีขนาดเล็กลง มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันน้อยลง ส่งผลให้สมาชิกของชุมชน ได้แก่ เด็กและเยาวชน คนวัยแรงงาน และผู้สูงอายุ ฯลฯ เกิดช่องว่างระหว่างกันอย่างเห็นได้ชัดกว่าในอดีตที่ผ่านมา (ปิยะวัฒน์ เจริญศักดิ์, 2563) ดังนั้นสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ โดย สำนักสนับสนุนสุขภาพชุมชน (สำนัก 3) ได้เล็งเห็นว่ากลุ่มเป้าหมายเด็กและเยาวชน ซึ่งถือเป็นคนรุ่นใหม่ เป็นทุนทางสังคมของชุมชนที่จะก้าวไปเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนชุมชนในอนาคต จะสามารถเข้ามามีส่วนร่วมในการสร้างพื้นที่สร้างสรรค์ในชุมชนของตนเอง เพื่อสร้างการพัฒนาอย่างยั่งยืน โดยใช้ชุมชนเป็นฐาน

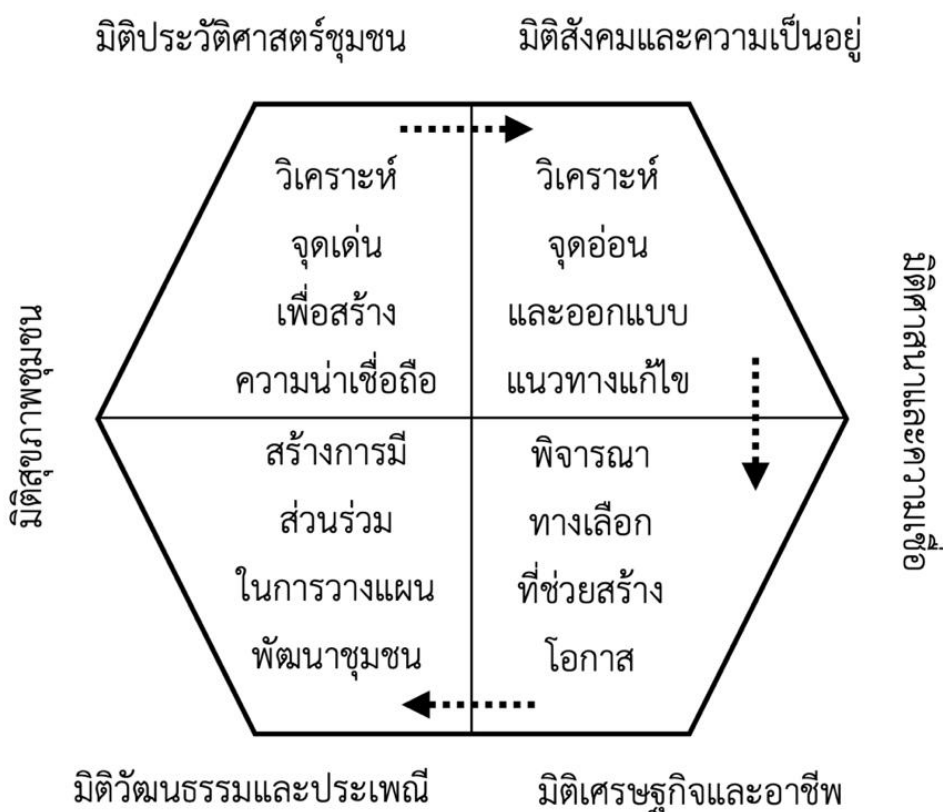
ดังนั้นการเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนจึงต้องใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่นเป็นฐาน ได้แก่ กลยุทธ์การบริหารจัดการชุมชน กลยุทธ์การมีส่วนร่วมของชุมชน กลยุทธ์การสร้างกระบวนการเรียนรู้ กลยุทธ์การสร้างเครือข่าย และกลยุทธ์สร้างจิตสำนึกรักบ้านเกิด (สมบุญธรรม ธรรมลังกา, 2556) จึงเป็นที่มาของการริเริ่มโครงการร่วมกับเด็กและเยาวชนของชุมชน และความร่วมมือขององค์กรหลักในพื้นที่ ประกอบด้วย ท้องถิ่น ท้องที่ ภาคประชาชน หน่วยงานรัฐ (นิสา รัตนดิลล ก ญ เก็ด, 2564) ผ่านการสนับสนุนของทีมสนับสนุนวิชาการซึ่งถือเป็นผู้หนุนเสริมที่มีบทบาทในการสนับสนุนกระบวนการเรียนรู้ของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ทั้งผู้ดำเนินการหลัก และผู้ร่วมรับรู้ เรียนรู้และใช้ประโยชน์ พร้อมทั้งการกำหนดแนวทางในการให้คำปรึกษาแนะนำ การติดตาม (ชนิษฐา นันทบุตร และคณะ, 2564) ทั้งนี้เด็กและเยาวชนจะตระหนักถึงความสำคัญของชุมชนและสามารถค้นหาทุนทางสังคมของชุมชน เพื่อที่จะนำความรู้ไปพัฒนาและสร้างมูลค่าเพิ่ม (Value Added) ให้กับชุมชน เพื่อใช้เวลาในช่วงปิดเทอมและวันหยุดให้เกิดประโยชน์ต่อตนเอง ครอบครัว ชุมชนและสังคม เพื่อเรียนรู้ทุนทางสังคมและศักยภาพในชุมชนโดยใช้เครื่องมือการวิจัยชุมชน และเพื่อให้เด็กและเยาวชนเกิดเป็นเครือข่ายที่สามารถทำให้เกิดชุมชนเข้มแข็งได้ในอนาคต

การวิเคราะห์ทุนทางสังคมของชุมชน

ทุนทางสังคมเป็นความสัมพันธ์เชื่อมโยง การแลกเปลี่ยนของคนในชุมชนทั้งงาน เงิน และข้อมูลที่ส่งผลกระทบทางบวกต่อการแก้ปัญหา การจัดการร่วมกันเพื่อสมาชิกชุมชน การร่วมมือกัน ซึ่งแสดงให้เห็นความเชื่อมั่นและการยอมรับซึ่งกันและกัน อันเป็นการเสริมสร้างความเข้มแข็งในการจัดการตนเองให้สมาชิกในชุมชน (Khanitta Nuntaboot et al, 2018) โดยทุน

ทางสังคมเป็นส่วนหนึ่งของศักยภาพของชุมชนในการพัฒนา และการแก้ปัญหา โดยเน้นวิธีการทำงานและกระบวนการจัดการของแต่ละทุนทางสังคม

ในการลงพื้นที่เพื่อทำวิจัยร่วมกับเด็กและเยาวชนทั้ง 98 ตำบลนั้น ต้องมีการประเมินศักยภาพชุมชน ผู้วิจัยจึงเลือกใช้เครื่องมือ SWOT Analysis เพื่อเป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในตำบลหรือชุมชนของเด็กและเยาวชนแต่ละพื้นที่ โดยทำการวิเคราะห์ปัจจัยที่สะท้อนจุดแข็งและจุดอ่อนของตำบล เพื่อหาจุดเด่นของพื้นที่นั้น ๆ ในการนำมาพัฒนาต่อยอด รวมไปถึงมีการวิเคราะห์ปัจจัยแวดล้อมภายนอกพื้นที่ ทั้งโอกาสและอุปสรรค ที่จะใช้เป็นส่วนประกอบเพื่อสร้างชุมชนให้เข้มแข็งต่อไปได้ ดังนั้นจึงมีการวิเคราะห์ทั้งปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกของเครือข่ายร่วมสร้างชุมชนท้องถิ่นน่าอยู่ จึงเกิดเครื่องมือการวิเคราะห์ชุมชนรูปแบบใหม่ คือ "เครื่องมือวิเคราะห์ชุมชนท้องถิ่นน่าอยู่" ซึ่งเครื่องมือดังกล่าวนี้เป็นผลลัพธ์ที่มาจาก การวิเคราะห์เครื่องมือ SWOT Analysis ภายในชุมชน จึงนำมาพัฒนาต่อยอดและใช้วิเคราะห์ชุมชนท้องถิ่นน่าอยู่



ภาพที่ 1 เครื่องมือวิเคราะห์ชุมชนท้องถิ่นน่าอยู่

เครื่องมือวิเคราะห์ชุมชนท้องถิ่นน่าอยู่จะนำข้อมูลของทุนทางสังคมที่มีประสิทธิภาพออกมาใช้ประโยชน์ต่อไปนั้นควรมีการประเมินทุนทางสังคมทั้ง 6 มิติ ได้แก่ 1) มิติประวัติศาสตร์ ชุมชน พบว่า การศึกษาประวัติศาสตร์ชุมชนจะทำให้สามารถเข้าใจถึงที่มาของชุมชนที่จะช่วยสะท้อนจุดเด่นที่ทำให้ชุมชนอยู่รอด อีกทั้งยังทราบไปถึงข้อจำกัดที่ทำให้ชุมชนเกิดการเปลี่ยนแปลงอันจะนำมาซึ่งการออกแบบชุมชนที่เข้มแข็งในอนาคตหากรู้ความเป็นมาของชุมชนอย่างละเอียด 2) มิติสังคมและความเป็นอยู่ พบว่า การศึกษาความเป็นอยู่ของสมาชิกในชุมชนจะช่วยสร้างความเข้าใจปรากฏการณ์ของชุมชนซึ่งเป็นส่วนที่สะท้อนมาจากความเป็นอยู่รูปแบบวิถีชีวิต การเข้าถึงสังคมหรืออุปนิสัยของชุมชนภาพรวมได้ 3) มิติศาสนาและความเชื่อ พบว่า การศึกษาการนับถือศาสนาและชุดความเชื่อของคนในชุมชนจะทำให้สามารถคาดการณ์พฤติกรรมของชุมชนและใช้เป็นแนวทางในการกำหนดทิศทางชุมชนได้ 4) มิติเศรษฐกิจและอาชีพ พบว่า การศึกษาเกี่ยวกับการประกอบอาชีพของสมาชิกในชุมชนจะทำให้ทราบถึงโอกาสและข้อจำกัดของชุมชน ทั้งเรื่องราวได้ การเข้าถึงทรัพยากรภายในชุมชน หรือแม้แต่โอกาสที่จะทำให้ชุมชนเข้มแข็งได้จากอาชีพของคนในชุมชน 5) มิติวัฒนธรรมและประเพณี พบว่า การศึกษาเรื่องวัฒนธรรมและประเพณีจะช่วยทำให้สามารถเข้าใจจารีต วิถีประเพณี รวมไปถึงกฎหมายที่มีอิทธิพลต่อคนในชุมชน จะสามารถใช้เป็นแนวทางในการออกแบบชุมชนเข้มแข็งในอนาคตได้ และ 6) มิติสุขภาพชุมชน พบว่า การศึกษาเรื่องสุขภาพชุมชนจะช่วยทำให้ทราบถึงข้อจำกัดของชุมชนเพื่อคาดการณ์สถานการณ์ของชุมชนในอดีต ปัจจุบันและอนาคตได้ อีกทั้งยังสามารถใช้ข้อมูลที่ได้ในการสร้างแนวทางในการดูแลช่วยเหลือระหว่างกันภายในชุมชนและหาโอกาสนำทรัพยากรภายนอกชุมชนเข้ามาช่วยเหลือได้อย่างตรงตามสถานการณ์ที่ชุมชนกำลังเผชิญ

ดังนั้นเมื่อมีการประเมินศักยภาพของชุมชนทั้ง 6 มิติแล้วก็จะเข้าสู่ 4 กระบวนการที่จะใช้วิเคราะห์และสร้างชุมชนเข้มแข็ง ประกอบด้วย 1) ภาควิเคราะห์ชุมชนต้องร่วมกันหาจุดเด่นเพื่อใช้เป็นหลักยึดและสร้างความน่าเชื่อถือให้กับชุมชน 2) ภาควิเคราะห์ชุมชนต้องวิเคราะห์จุดอ่อนและร่วมออกแบบแนวทางในการแก้ไขข้อจำกัดภายในชุมชน 3) ภาควิเคราะห์ชุมชนต้องพิจารณาทางเลือกที่เป็นส่วนหนุนเสริม ทั้งเรื่องการสนับสนุนงบประมาณ นโยบาย หรือกำลังคนที่จะเข้ามาช่วยสร้างโอกาสที่ดีให้เกิดขึ้นกับชุมชน และ 4) ภาควิเคราะห์ชุมชนต้องสร้างการมีส่วนร่วมในการวางแผนพัฒนาชุมชนจาก 4 องค์กรหลักในพื้นที่ ประกอบด้วย (1) ท้องถิ่น คือ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เป็นส่วนรับผิดชอบหลักในพื้นที่ของเด็กและเยาวชน (2) ท้องที่ คือ หน่วยงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการกำกับดูแลเด็กและเยาวชน (3) ภาคประชาชน และ (4) หน่วยงานรัฐ

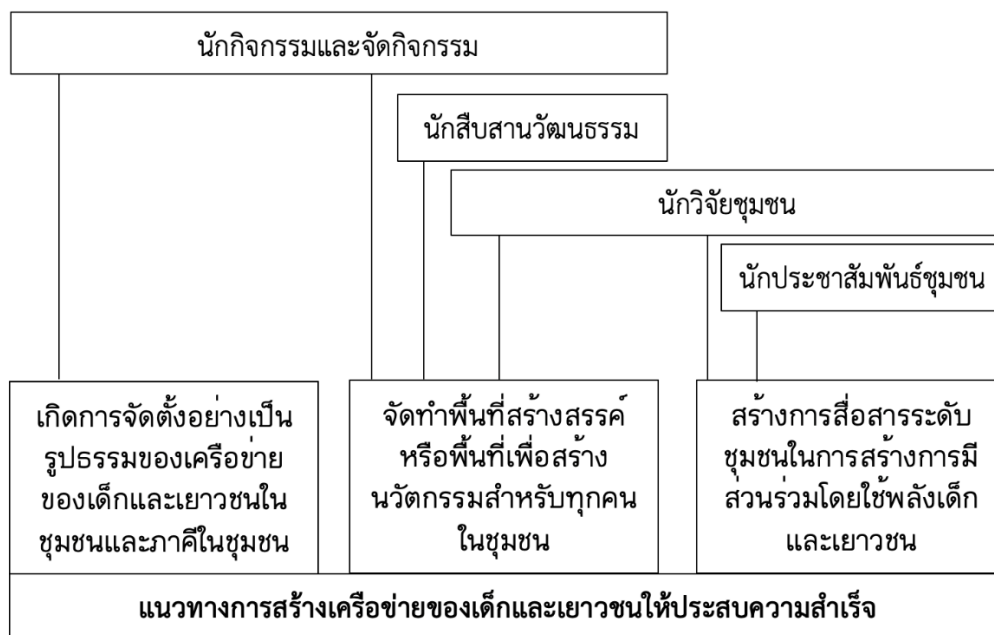
บทบาทของเด็กและเยาวชนสู่ชุมชนเข้มแข็ง

นิสา รัตนติลก ณ ภูเก็ต (2564) กล่าวถึงคุณลักษณะเด่นของชุมชนเข้มแข็งว่าเป็นชุมชนที่สามารถสร้างการรวมตัวกันได้อย่างเหนียวแน่นและมีพลัง สมาชิกของชุมชนมีความรักผูกพันต่อกันและมีความรู้สึกที่ตนเป็นส่วนหนึ่งของชุมชน ซึ่งสอดคล้องกับ ปิยะวัฒน์ เจริญศักดิ์ (2564) มีการกล่าวถึงความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันจะช่วยสร้างความผูกพันให้เกิดขึ้นได้ อีกทั้งการเป็นชุมชนเข้มแข็งจะต้องมีศักยภาพที่จะพึ่งพิงตนเองได้ในระดับสูง แต่ก็ยังต้องอาศัยความร่วมมือของภาคีและต้องพัฒนาศักยภาพของชุมชนอย่างต่อเนื่อง โดยอาศัยความร่วมมือของสมาชิกในชุมชน

เด็กและเยาวชนในฐานะของสมาชิกของชุมชนอายุระหว่าง 15-20 ปี เป็นส่วนประกอบสำคัญในการสร้างชุมชนเข้มแข็งให้สามารถเกิดขึ้นได้โดย 4 บทบาทหลัก (สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ, 2563) ดังนี้ 1) บทบาทนักกิจกรรมและจัดกิจกรรมชุมชน พบว่า เด็กและเยาวชนจะมีส่วนร่วมในการออกแบบกิจกรรมภายในชุมชนและบริหารจัดการกิจกรรมภายในชุมชน รวมทั้งเป็นแกนนำหลักในการจัดกิจกรรมชุมชนเพื่อสร้างการรวมกลุ่มของเด็กและเยาวชนในพื้นที่ของตนเองและพื้นที่ใกล้เคียง เพื่อสร้างเครือข่ายและนักกิจกรรมในพื้นที่อย่างเป็นรูปธรรม 2) บทบาทนักสืบสานวัฒนธรรม พบว่า เด็กและเยาวชนจะมีส่วนร่วมในการสืบสานวัฒนธรรมท้องถิ่นของตนเองและส่งต่อวัฒนธรรมจากรุ่นสู่รุ่น โดยการใช้พื้นฐานความเข้าใจวัฒนธรรมของตนเองเป็นทุนในการเข้าไปสร้างการมีส่วนร่วมกับคนในชุมชน ไปเข้าร่วมพิธีกรรมต่าง ๆ และส่งต่อวัฒนธรรมนั้นภายในชุมชนและเครือข่าย 3) บทบาทนักสื่อสารชุมชน พบว่า เด็กและเยาวชนจะมีส่วนร่วมในการสื่อสารข้อมูลของชุมชนในประเด็นต่าง ๆ รวมไปถึงการเป็นแกนนำหลักในการขับเคลื่อนชุมชน การประชาสัมพันธ์หรือสื่อสารข้อมูลของชุมชนไปสู่ภายนอกหรือสื่อสารข้อมูลภายในระหว่างคนในชุมชน การใช้เด็กและเยาวชนเป็นแกนนำหลักจะช่วยสร้างการสื่อสารที่เข้าถึงได้ง่ายยิ่งขึ้น และ 4) บทบาทนักวิจัยชุมชน พบว่า เด็กและเยาวชนจะมีส่วนร่วมในการจัดเก็บข้อมูลชุมชน และร่วมสำรวจทรัพยากรชุมชน รวมถึงเป็นแกนนำเครือข่ายชุมชนของตนเอง โดยการใช้เครื่องมือในการทำวิจัยเข้าไปสร้างการมีส่วนร่วมของคนในชุมชน อีกทั้งยังเป็นการหาทรัพยากรของชุมชนที่มีอยู่ไปต่อยอดให้เกิดประโยชน์อีกด้วย

ดังนั้นเด็กและเยาวชนจะสามารถร่วมเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาชุมชนได้นั้น ทั้งบทบาทนักกิจกรรมและจัดกิจกรรมชุมชน บทบาทนักสืบสานวัฒนธรรม บทบาทนักสื่อสารชุมชน และบทบาทนักวิจัยชุมชน จะสามารถเกิดขึ้นได้ย่อมต้องอาศัยความร่วมมือของการสนับสนุนของ 4 องค์กรหลักในพื้นที่ ประกอบด้วย (1) ท้องถิ่น (2) ท้องที่ (3) ภาคประชาชน และ (4) หน่วยงานรัฐ อาจจะต้องมีการขับเคลื่อนด้วยสภาเด็กและเยาวชนประจำพื้นที่ และประยุกต์บทบาททั้ง 4 บทบาทเข้าไปในโครงสร้างของสภาเด็กและเยาวชน โดยให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องร่วมสนับสนุนจึงจะสามารถเกิดผลลัพธ์อย่างเป็นรูปธรรมและยั่งยืน

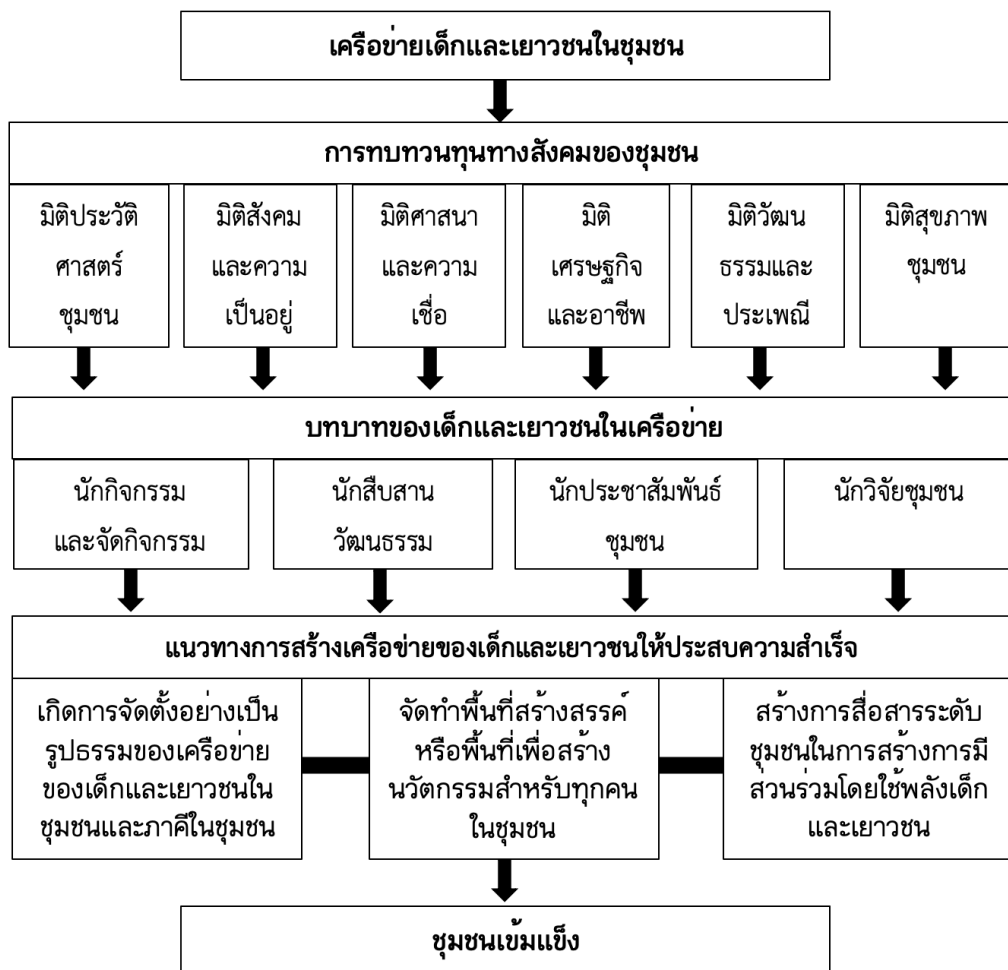
แนวทางการสร้างเครือข่ายของเด็กและเยาวชนให้ประสบความสำเร็จ



ภาพที่ 2 แนวทางการสร้างเครือข่ายของเด็กและเยาวชนให้ประสบความสำเร็จ

เครือข่ายเด็กและเยาวชนจะสามารถดำรงอยู่ในชุมชนและร่วมเป็นส่วนหนึ่งในการสร้างชุมชนเข้มแข็งได้ด้วย 3 แนวทาง ประกอบด้วย 1) เกิดการจัดตั้งเครือข่ายอย่างเป็นรูปธรรมของเครือข่ายเด็กและเยาวชนในชุมชนและภาคีเครือข่าย พบว่า เด็กและเยาวชนควรมีการจัดตั้งเครือข่ายจิตอาสา เครือข่ายแบบเฉพาะกิจตามสถานการณ์หรือเครือข่ายที่ติดต่อแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างชุมชนด้วยกัน เพื่อใช้เครือข่ายนี้เป็นตัวกลางของการสื่อสารและสร้างความเข้มแข็งให้เครือข่ายและชุมชน โดยมีนักกิจกรรมและจัดกิจกรรมเป็นตัวกลางในการดำเนินการ 2) จัดทำพื้นที่สร้างสรรค์หรือพื้นที่เพื่อสร้างนวัตกรรมสำหรับทุกคน พบว่า เด็กและเยาวชนควรมีการจัดตั้งศูนย์การเรียนรู้และพื้นที่สร้างสรรค์ในการรวมกลุ่มเพื่อทำกิจกรรมและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในชุมชน โดยเด็กและเยาวชนต้องร่วมมือกับ 4 องค์กรหลักในพื้นที่ โดยมีนักกิจกรรมและจัดกิจกรรม นักสืบสานวัฒนธรรม และนักวิจัยชุมชนเป็นตัวกลางในการดำเนินการ และ 3) สร้างการสื่อสารระดับชุมชนในการสร้างการมีส่วนร่วมโดยใช้พลังเด็กและเยาวชน พบว่า เด็กและเยาวชนควรใช้สื่อในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อสื่อสารข้อมูลของชุมชนในประเด็นต่าง ๆ เพื่อกระจายข่าวสารภายในและระหว่างเครือข่าย อีกทั้งยังช่วยส่งเสริมการสร้างการมีส่วนร่วมของคนในพื้นที่เดียวกันและระหว่างพื้นที่ โดยมีนักประชาสัมพันธ์ชุมชนเป็นตัวกลางในการดำเนินการ

บทสรุป



ภาพที่ 3 รูปแบบการสร้างชุมชนเข้มแข็งโดยเด็กและเยาวชน

การสร้างชุมชนเข้มแข็งไม่สามารถสร้างขึ้นได้โดยปราศจากความร่วมมือของภาคีเครือข่ายในชุมชน การสร้างความเข้มแข็งให้เกิดขึ้นภายในชุมชนได้นั้นจะเป็นส่วนสำคัญในการพัฒนาไปสู่การเป็นเครือข่ายที่เข้มแข็ง อีกทั้งยังสามารถพัฒนาไปสู่การกลายเปลี่ยนเป็นสังคมที่เข้มแข็งได้ในที่สุด ย่อมต้องอาศัยความร่วมมือของทุกภาคส่วนในชุมชนและสังคม การใช้เด็กและเยาวชนเป็นสื่อกลางในการสร้างชุมชนเข้มแข็ง เป็นการแสดงออกถึงศักยภาพของเด็กและเยาวชนที่มีอยู่ในชุมชนอันเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนชุมชน สังคมและประเทศในอนาคต

รูปแบบการสร้างชุมชนเข้มแข็งโดยเด็กและเยาวชน จะเป็นแบบแผนไปสู่การสร้างชุมชนเข้มแข็งได้ ต้องเริ่มต้นจากการทบทวนทุนทางสังคมของชุมชนทั้ง 6 มิติ ประกอบด้วย 1) มิติประวัติศาสตร์ชุมชน 2) มิติสังคมและความเป็นอยู่ 3) มิติศาสนาและความเชื่อ 4) มิติเศรษฐกิจ

และอาชีพ 5) มิติวัฒนธรรมและประเพณี และ 6) มิติสุขภาพชุมชน เมื่อเกิดผลลัพธ์ที่มาจากการ ทบทวนทุนแล้วก็จะสามารถจำแนกบทบาทของเด็กและเยาวชนในชุมชนได้ 4 บทบาท ประกอบด้วย 1) นักกิจกรรมและจัดกิจกรรมชุมชน 2) นักสืบสานวัฒนธรรม 3) นักสื่อสารชุมชน และ 4) นักวิจัยชุมชน โดยบทบาทของเด็กและเยาวชนก็จะช่วยสะท้อนให้เกิดแนวทางการสร้าง เครือข่ายของเด็กและเยาวชนให้ประสบความสำเร็จ 3 แนวทาง ประกอบด้วย 1) เกิดการจัดตั้ง เครือข่ายอย่างเป็นรูปธรรมของเครือข่ายเด็กและเยาวชนในชุมชนและภาคีเครือข่าย 2) จัดทำ พื้นที่สร้างสรรค์หรือพื้นที่เพื่อสร้างนวัตกรรมสำหรับทุกคน และ 3) สร้างการสื่อสารระดับชุมชน ในการสร้างการมีส่วนร่วมโดยใช้พลังเด็กและเยาวชน ท้ายที่สุดด้วยการมีส่วนร่วมของเด็กและ เยาวชนและความร่วมมือของ 4 องค์กรหลักในพื้นที่ ประกอบด้วย ท้องถิ่น ท้องที่ ภาคประชาชน และหน่วยงานรัฐ ก็จะสามารถทำให้เกิดชุมชนเข้มแข็ง ไปสู่เครือข่ายที่เข้มแข็งและพัฒนาไปเป็น สังคมที่เข้มแข็งในที่สุด

เอกสารอ้างอิง

- ขนิษฐา นันทบุตร และคณะ. (2556). *คู่มือการพัฒนาทักษะการวิจัยชุมชน ด้วยการวิจัยเชิงชาติพันธุ์วรรณาแบบเร่งด่วน (Rapid Ethnographic Community Assessment Process: RECAP)*. กรุงเทพฯ: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ.
- _____. (2564). *การพัฒนาข้อมูลระบบตำบล "แนวคิดและหลักการ"*. กรุงเทพฯ: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ.
- โครงการยูวสร้างเสริมปิดเทอมสร้างสรรค์. (2563). *แนวทางเครือข่ายยูววิจัยวิจัยในอนาคต. การประชุมสรุปปิดโครงการยูวสร้างเสริมปิดเทอมสร้างสรรค์*. กรุงเทพฯ: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ.
- นิสา รัตนติลก ณ ภูเก็ต. (2563, 6 มิถุนายน). ผู้ช่วยผู้อำนวยการสำนักสนับสนุนสุขภาวะชุมชน, สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ [บทสัมภาษณ์].
- _____. (2564). *การพัฒนาตัวแบบการนำโครงการตำบลสุขภาวะของสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพไปปฏิบัติ (วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต)*. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ปิยะวัฒน์ เจริญศักดิ์. (2563, 30 พฤษภาคม). ผู้จัดการโครงการยูวสร้างเสริมปิดเทอม สร้างสรรค์. [บทสัมภาษณ์].
- _____. (2564). *ความสุขและความผูกพันในการทำงานของฟรีดีย์ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต)*. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สมบูรณ์ ธรรมลังกา. (2556). รูปแบบการเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนโดยใช้ภูมิปัญญา ท้องถิ่นเป็นฐานในจังหวัดเชียงราย. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครสวรรค์*, 15(2), 58-66.

สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ. (2563). การประชุมแลกเปลี่ยนเรื่องฉันกับชุมชน. *ประชุมระดมสมองยุววิจัยวัยจิ๋วร่วมสร้างชุมชนท้องถิ่นน่าอยู่*. กรุงเทพฯ: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ.

Black, A. & Hughes, P. (2010). *The Identification and Analysis of Indicators of Community Strength and Outcomes*. FaHCSIA Occasional Paper No. 3, From <https://ssrn.com/abstract=1729048>

Khanitta Nuntaboot et al. (2018). *Community Research using Rapid Ethnographic Community Assessment Process*. Bangkok: Thai Health Promotion Foundation, Healthy Community Strengthening Section.



พุทธบูรณาการเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร*
BUDDHIST INTEGRATION FOR HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT
IN THE ORGANIZATION



วิสิษฐ์ สมบูรณ์

Visit Somboon

บจ.ยูไนเต็ด เทเลคอม เซลส์ แอนด์ เซอร์วิสเชส

United Telecom Sales & Services Co., Ltd

Corresponding Author E-mail: Visit_s@utel.co.th

บทคัดย่อ

หลักไตรสิกขาเป็นกระบวนการทรัพยากรมนุษย์โดยผ่านหลักอริสสิกขา พัฒนาความเป็นระเบียบ วินัยขององค์กรและบุคลากรในองค์กร และเคารพกฎ ข้อบังคับ กติการ่วมกันขององค์กร หลักอริจิตสิกขา พัฒนาด้านจิตใจของบุคลากรในองค์กร ให้สามารถเป็นผู้มีจิตใจดีเอื้อเพื่อ อารีต่อเพื่อนร่วมกัน มีความรักความผูกพันต่อองค์กรที่ปฏิบัติงาน สร้างเจตคติในทางที่บวก และพัฒนางานขององค์กรอย่างมีสติ และอธิปัญญาสิกขา พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ผ่านกระบวนการ อบรม ศึกษา และพัฒนา จนบังเกิดเป็นองค์ความรู้หรือปัญญาที่แจ้งภายในบุคคล การผู้ได้รับการพัฒนา ซึ่งปัญญาของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนานี้ จะนำองค์กรก้าวไปสู่การสร้างนวัตกรรมขององค์กรที่ยั่งยืนในทุกมิติ

คำสำคัญ: พุทธบูรณาการ; การพัฒนา; ทรัพยากรมนุษย์

Abstract

The Tisikha principle is the human resource development process through the principle of Athisilasikha. It is an orderly development process. The discipline of the organization and its personnel and respect for the common rules and regulations of the organization. Principle of Athichitasikka is the psychological development of the personnel in the organization to be able to be generous in mind and be kind towards mutual friends, to have a love for the organization that operates to build a positive attitude and develop the organization's work with consciousness And Athipanya Sikka is a human resource development process

*Received July 20, 2021; Revised February 18, 2022; Accepted March 25, 2022

that has undergone training, education and development to become a body of knowledge or intelligence within the developed person. The intelligence of the personnel who have been developed will lead the organization to create sustainable corporate innovation in all dimensions.

Keywords: Buddhism Integration; Development; Human Resources

บทนำ

ทรัพยากรมนุษย์ถือว่าเป็นปัจจัยหลักของประเทศปัจจุบันการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ยังไม่เต็มประสิทธิภาพด้วยเหตุผลหลายประการ จึงส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการปฏิบัติงาน ด้วยเหตุที่ทรัพยากรมนุษย์ คือ ปัจจัยที่สำคัญที่สุดในองค์กร และมีผลต่อประสิทธิผลของงานมากที่สุด จึงจำเป็นต้องมีระบบการบริหารจัดการที่ดีเพื่อตึงศักยภาพภายในทรัพยากรมนุษย์ออกมาใช้อย่างเหมาะสม เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพสูงสุด ดังนั้น การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของไทยในปัจจุบันจึงเป็นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวนโยบายโดยเรียนแบบปรัชญา และแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศที่พัฒนาแล้วโดยเฉพาะการนำเอาทฤษฎีการพัฒนาประเทศให้ทันสมัย เพราะเป็นกระแสหลักในการพัฒนาของโลกถ้าประเทศไทยไม่ยอมก้าวเข้าไปร่วมกับกระแสหลักของทุนนิยมนี้ ก็จะถูกทอดทิ้งให้ล้าหลัง และจะเสียเปรียบไม่สามารถแข่งขันกับประเทศอื่น ๆ ไปอีกยาวนาน (วัชร หรงประทุม, 2549) สภาพปัญหาของทรัพยากรมนุษย์ คือ ปัญหาในด้านคุณภาพของงานโดยคนนั้นแตกต่างกันหลายลักษณะ ทั้งในลักษณะของการด้อยความรู้ ทักษะเชิงวิชาชีพ การขาดทัศนคติที่ดีต่องาน และขาดความสามารถที่จะปรับตัวเข้ากับเป้าหมายผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา ภายในองค์กร และปัญหาการเปรียบเทียบมาตรฐานในการจัดการทรัพยากรมนุษย์กับองค์กรอื่น (Benchmarking) การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรส่วนใหญ่ ไม่ได้ให้ความสำคัญแก่การเปรียบเทียบมาตรฐานการปฏิบัติขององค์กรอื่น โดยเฉพาะองค์กรคู่แข่ง ทำให้องค์กรไม่สามารถกำหนดทิศทาง เป้าหมาย และระยะเวลาในการปรับปรุงประสิทธิภาพ และประสิทธิผลการปฏิบัติของพนักงานได้ ปัญหาด้านกฎระเบียบข้อกำหนด หรือโครงสร้างการบริหาร (Rigid Structure) ถ้าองค์กรมีกฎระเบียบ ข้อกำหนด หรือโครงสร้างการบริหารที่ซับซ้อนและไม่ยืดหยุ่น การปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์และความจำเป็นทางธุรกิจจะทำได้ยาก ปัญหาการผสมผสานการจัดการทรัพยากรมนุษย์ (No Integrative Human Resource Management) กิจกรรมการบริหารแยกออกจากกัน ไม่มีการประสานและสนับสนุนกัน ต่างฝ่ายต่างทำ ปัญหาการคาดคะเนความต้องการด้านกำลังคน (No Manpower Requirement Forecast) คือ ไม่มีการวางแผนกำลังคนที่ดี (siriphen, 2564)

ประเด็นสำคัญของการนำหลักพุทธธรรมมาบูรณาการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เนื่องจากปัญหาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความสำคัญหรือความล้มเหลวขององค์กร

ขึ้นอยู่กับปัจจัยกำลังคน การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สามารถทำได้หลายวิธี กล่าวคือ โดยการศึกษา การฝึกอบรม และการพัฒนา ดังนั้นบุคลากรทุกระดับขององค์กรจึงจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาอย่างเท่าเทียมกัน ดังนั้นการบูรณาการหลักพุทธธรรมในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นการบริหารงานทั้งในหน่วยงานภาครัฐและเอกชน ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้เป็นเครื่องยึดเหนี่ยวใจคน และประสานหมู่ชนไว้ในสามัคคี (กรกต ชาบัณญัติ, 2561) ดังนั้นผู้เขียนจึงเล็งเห็นว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีความจำเป็นต้องนำหลักธรรมมาบูรณาการเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน เมื่อบริหารจัดการตามวิธีการที่เหมาะสมจะสามารถช่วยเพิ่มประสิทธิภาพงานภายในองค์กรได้เป็นอย่างดี และจะนำไปสู่การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้อย่างตรงจุด เพื่อให้บุคลากรในแต่ละตำแหน่งได้ปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุเป้าหมายตามที่องค์กรได้กำหนดไว้มากที่สุด ซึ่งจะมีเป็นประเด็นที่จะนำเสนอต่อไป

ประเด็นที่ 1 : ทรัพยากรมนุษย์กับความสำคัญต่อองค์กร

ความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การว่าเป็นการดำเนินงานบนพื้นฐานกระบวนการลูกโซ่ (chain circle) ตั้งแต่การวางแผนนโยบาย กำหนดแผนงาน อัตรากำลังคน การสรรหาคัดเลือกคนที่มีความสามารถเข้ามาทำงานในอัตราค่าตอบแทน ที่เหมาะสม การวางแผนโครงสร้างและกำหนดค่าตอบแทนและสวัสดิการ การฝึกอบรมให้คนทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ การประเมินผลการปฏิบัติงาน การเลื่อนตำแหน่งโยกย้าย การพัฒนาศักยภาพให้คนในองค์การทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง มีขวัญกำลังใจ และมีผลิตภาพที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมในองค์การ มีความจงรักภักดีจนกระทั่งพ้นสภาพการเป็นคนในองค์การโดยธรรมชาติถึงความสำคัญของ “ทรัพยากรมนุษย์ ใน 3 ประการ คือ 1) ทรัพยากรมนุษย์ เป็นทรัพย์สินขององค์กร มีค่าใช้จ่าย 2) ศักยภาพของมนุษย์ พัฒนาได้ไม่มีที่สิ้นสุด 3) ทรัพยากรมนุษย์ เป็นแหล่งสร้างเสริมและเพิ่มคุณค่าของผลผลิตและการบริการขององค์กร (ธงชัย สมบูรณ์, 2549)

ความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์พอสรุปสาระสำคัญได้ดังต่อไปนี้ 1) ช่วยพัฒนาให้องค์การเจริญเติบโต เพราะการบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นสื่อกลางในการประสานงานกับแผนกต่าง ๆ เพื่อแสวงหาวิธีการให้ได้บุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเข้ามาทำงานในองค์การ เมื่อองค์การได้บุคคลที่มีคุณสมบัติดังกล่าว ย่อมทำให้องค์การเจริญเติบโตและพัฒนาขึ้น 2) ช่วยให้บุคคลที่ปฏิบัติงานในองค์การมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เกิดความจงรักภักดีต่อองค์การที่ตนปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลโดยตรงต่อผลผลิตขององค์การ 3) ช่วยเสริมสร้างความมั่นคงแก่สังคมและประเทศชาติ ถ้าการบริหารทรัพยากรมนุษย์ดำเนินการอย่างมีประสิทธิภาพแล้ว ย่อมไม่ก่อให้เกิดความขัดแย้งระหว่างองค์การและผู้ปฏิบัติงานทำให้สภาพสังคมโดยรวมมีความเข้าใจที่ดีต่อกัน (พยอม วงศ์สารศรี, ๒๕๔๘.)

ทรัพยากรมนุษย์หรือบุคลากรมีความสำคัญต่อองค์กรหรือหน่วยงานทุก ๆ ด้าน ซึ่งหากทรัพยากรมนุษย์ได้รับการเสริมสร้างศักยภาพและพัฒนาด้านทักษะ ความสามารถ และความเป็นอัตลักษณ์หรือเจตคติอย่างต่อเนื่อง ดังนั้นทรัพยากรมนุษย์จะเป็นกลไกในการขับเคลื่อนองค์กรให้ก้าวไปสู่ความสำเร็จตามนโยบายขององค์กรที่ได้กำหนดไว้

ประเด็นที่ 2: ทรัพยากรมนุษย์กับการพัฒนาที่ยั่งยืน

เมื่อเล็งเห็นความสำคัญของทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรที่ต้องได้รับการพัฒนาตามกลวิธีขององค์กรนั้น ๆ เพื่อให้ถึงศักยภาพของบุคลากรให้แสดงออกอย่างเต็มประสิทธิภาพจึงจำเป็นต้องพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยหลักการเบื้องต้นมีอยู่ 2 ประการ คือ

1. แนวคิดแบบดั้งเดิม เป็นแนวคิดที่มีมาแต่เดิมว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ได้เกิดขึ้นค่อนข้างชัดเจนในช่วงที่มีการปฏิวัติอุตสาหกรรมในระยะปลายคริสต์ศตวรรษที่ 17 และต้นคริสต์ศตวรรษที่ 18 การปฏิวัติอุตสาหกรรมทำให้มีการนำเอาเครื่องจักรเข้ามาใช้ในการอุตสาหกรรม เครื่องจักรกลายเป็นสิ่งสำคัญสำหรับนายจ้าง ดังนั้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นลักษณะการจัดการมนุษย์ในองค์กรที่เน้นอำนาจนิยม โดยที่ผู้บริหารไม่ได้ให้ความสำคัญของทรัพยากรมนุษย์ ไม่ให้ความสำคัญของศักดิ์ศรีของความเป็นคน รูปแบบต่อมาของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรก็ คือแบบบิดาปกครองบุตร เป็นการจัดการมนุษย์ในองค์กรที่เกิดขึ้นหลังจากงานบริหารบุคคลที่เน้นอำนาจนิยม ทั้งนี้เพื่อช่วยแก้ปัญหาหรือหาทางให้การจัดการมนุษย์ในองค์กรไปได้รอดในสมัยนั้น ลักษณะสำคัญของการจัดการมนุษย์ในองค์กรแบบนี้ คือ องค์กรมีลักษณะเป็นครอบครัว บิดาคือนายจ้าง บุตรคือผู้ใช้แรงงาน บิดาเป็นผู้ดูแลความประพฤติอบรมสั่งสอนบุตรซึ่งยังพึ่งตัวเองไม่ได้ การพิจารณาวินิจฉัยเรื่องต่าง ๆ เช่น การให้รางวัล การลงโทษ อยู่ในอำนาจของบิดา การลงโทษอาจรุนแรงถึงขั้นให้ออกก็ได้ การบริหารลักษณะนี้อาจช่วยแก้ปัญหาการบริหารชนิดแรกได้ในระยะแรก ๆ

เมื่อการบริหารจัดการในลักษณะบิดาและบุตร ไม่สามารถนำมาประยุกต์ใช้กับองค์กร ส่วนใหญ่ได้แล้วก็มีระบบของการจัดการอีกแบบหนึ่งคือการจัดการมนุษย์ในองค์กรที่เน้นระบบราชการหรือลัทธิสำนักงาน (Bureaucracy) เป็นลักษณะการปกครองหรือการบริหารตามลำดับขั้น มีกฎระเบียบข้อบังคับ มีการกวดขันเข้มงวด มีการเลือกเฟ้นผู้ปฏิบัติงาน มีการเขียนกฎเกณฑ์เป็นลายลักษณ์อักษร ตลอดจนมีการเก็บรักษาเอกสาร แนวคิดของการจัดการมนุษย์ในองค์กรแบบนี้เห็นได้ชัดเจนคือ ต้องมีระเบียบข้อบังคับ ตลอดจนมีการควบคุมอย่างใกล้ชิด

รูปแบบต่อมาของการจัดการมนุษย์แบบระบบราชการที่เห็นได้ชัดในประเด็นต่อมา คือมีการคัดเลือกผู้มีความสามารถสูงสุดเข้ามาปฏิบัติงาน และบรรจุคนให้เข้าทำงานเพื่อมีประสิทธิภาพในการทำงานสูงสุด โดยพยายามให้นักจิตวิทยาเข้ามาช่วยสร้างแบบทดสอบเพื่อเป็นเครื่องมือในการคัดเลือก มีการเขียนกฎระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ นั้นเป็นลายลักษณ์อักษร และเก็บไว้อย่างเป็นระเบียบ พร้อมทั้งเริ่มเก็บเอกสารข้อมูลต่าง ๆ เกี่ยวกับบุคคลโดยจัดให้มี

เจ้าหน้าที่บุคคลขึ้นดำเนินการเก็บเอกสารระเบียบ กฎเกณฑ์ต่าง ๆ เพื่อแสดงความชัดเจนให้เป็นที่ยอมรับทั้งฝ่ายนายจ้างและผู้ใช้แรงงาน

ลักษณะต่อมา เป็นการจัดการมนุษย์ในองค์กรที่มีผู้บริหารเป็นผู้ปกป้องผลประโยชน์ ผู้บริหารงานบุคคลมีฐานะเป็นตัวกลางระหว่างนายจ้างกับผู้ใช้แรงงาน หรือผู้บริหารระดับสูงกับผู้ใช้แรงงาน ผู้ใช้แรงงานมักจะมืองค์กรของตน เช่น สหภาพแรงงานหรือคณะกรรมการลูกจ้างเป็นที่รวบรวมความคิดเห็น ความต้องการของผู้ใช้แรงงาน และเสนอข้อมูลนั้นๆ ต่อผู้บริหาร ผู้บริหาร งานบุคคลเป็นตัวกลางดังกล่าว ฉะนั้นดูเหมือนผู้บริหารงานบุคคลมีอำนาจมากแต่อันที่จริงการปฏิบัติ งานในฐานะตัวกลางนั้นเป็นเรื่องยากมากเพราะจะต้องเข้ากับทั้งสองฝ่ายได้ดี รักษาผลประโยชน์ของทั้งผู้บริหารสูงสุด และผู้ใช้แรงงานหรือลูกจ้างและนายจ้าง เพื่อให้การปฏิบัติการเป็นตัวกลางประสบความสำเร็จอย่างดียิ่ง ด้วยเหตุนี้ จึงทำให้ผู้บริหารหันมาสนใจความเป็นมนุษย์ของผู้ใช้แรงงานมากขึ้น โดยเฉพาะการจัดสวัสดิการ การเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ รวมทั้งการสร้างแรงจูงใจ

2. แนวคิดแบบใหม่เป็นแนวคิดที่มีลักษณะตรงข้ามกับแนวคิดแรก คือ เป็นการประสานแนวความคิดของการจัดการตามแบบวิทยาศาสตร์ (Scientific Management) และการจัดการตามแนวมุขยสัมพันธ์ (Human Relation Approach) เข้าด้วยกันโดยคัดเลือกเฉพาะแนวคิดที่มีประโยชน์ ต่อการจัดการมนุษย์ในองค์กร การจัดการตามแบบทฤษฎีแผนใหม่เกิดขึ้นเพราะมนุษย์ต้องการความเหมาะสมพอดี ถ้าเราพิจารณาเฉพาะการจัดการแบบวิทยาศาสตร์จะเห็นได้ว่าเป็นแบบแผน(Formal Organization) เกินไป เช่นเดียวกับการจัดการตามแนวมุขยสัมพันธ์ก็เป็นแบบกันเอง (Informal Organization) เกินไปการนำแนวคิดจากการจัดการทั้ง 2 รูปแบบนั้นมาผสมผสานกันพร้อมทั้งแต่งเติมสิ่งที่ขาดไปให้สมบูรณ์ ทำให้แนวความคิดของการจัดการตามทฤษฎีแผนใหม่มีการให้ความสำคัญในแง่มุมต่าง ๆ เช่น ทำงานตามลักษณะความสามารถเฉพาะ (Specialization) เป็นผลให้เกิดการสรรหาบุคคลที่มีความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งงานการจัดระบบแยกตำแหน่งความรู้ความสามารถ (Position Classification) การจัดอบรม (Training) มีการจัดการอบรมให้ความรู้แก่ผู้ใช้แรงงานเพื่อปรับความรู้ความสามารถของเขาเหล่านั้นให้ทันต่อเทคโนโลยีใหม่ และการเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อมในเรื่องการจัดสวัสดิการผู้บริหารเห็นความสำคัญในการตอบแทนแรงงาน โดยจัดสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ เพื่อเป็นการทำนุบำรุงรักษา “คน” ซึ่งเป็นทรัพยากรสำคัญให้มีประสิทธิภาพและการดำรงชีวิตที่มีคุณภาพตามความสมควร พร้อมทั้งขวัญและกำลังใจที่ดีการจัดการเรื่องความปลอดภัยในการทำงาน ตลอดจนดูแลสุขภาพของผู้ใช้แรงงาน การให้แรงจูงใจ คือ การใช้จิตวิทยาที่เหมาะสมกับผู้ใช้แรงงาน (ธงชัย สมบูรณ์, 2549)

อนึ่งการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรมีวิธีการหรือกระบวนการดังต่อไปนี้ คือ

- 1) การฝึกอบรม เป็นความจำเป็นของพนักงานที่เข้ารับการอบรม ไม่ว่าจะเป็นด้านรูปแบบเนื้อหา และวิธีการ โดยมุ่งทางด้านสิทธิของบุคคล
- 2) การมุ่งแก้ปัญหาเป็นตัวกำหนดบทบาทงาน

ด้านทรัพยากรมนุษย์ ให้มุ่งส่งเสริมการแก้ไขปัญหาในฐานะที่การศึกษา การฝึกอบรม เป็นองค์ประกอบของงานพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มุ่งทางด้านการแก้ปัญหาให้องค์กร 3) มุ่งส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้เข้ารับการอบรมสัมมนา ทั้งในด้านการเตรียมตัว การจัดหา เนื้อหา และรูปแบบ ซึ่งผู้เข้ารับการอบรมพัฒนาต้องมีจิตสำนึกในการมีส่วนร่วมที่จะพัฒนาองค์กร 4) เป็นกระบวนการที่มีระบบการบริหารงานบุคคลที่มีทัศนคติเหมือนกันมีการสอดประสานที่เป็นระบบอย่างต่อเนื่องเพื่อทำให้เกิดผลสำเร็จแก่องค์กรได้ (บรรยงค์ โตจินดา, 2546)

ดังนั้น การสร้างกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ถูกต้องอย่างถูกวิธีจะทำงานบุคลากรได้รับองค์ความรู้และพัฒนาปัญญาเพื่อสร้างกลไกในการบริหารจัดการองค์กรให้สามารถดำเนินกิจการภายในองค์กรและแข่งขันกับองค์กรภายนอกได้อย่างเท่าเทียมเป็นสากล

ประเด็นที่ 3: ไตรสิกขากับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร

ผู้เขียนมีประเด็นที่จะนำเสนอต่อไปโดยเมื่อทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรได้รับการพัฒนาตามทฤษฎีหลักการแนวคิดของตะวันตกแล้ว อีกประการที่สำคัญคือแนวทางการพัฒนาทรัพยากรที่เป็นหลักควบคู่ไปกับองค์กรต้องมีการบูรณาการหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาซึ่งเป็นแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตะวันออกมาบูรณาการเพื่อให้บุคลากรมีความรู้คู่กับคุณธรรม ซึ่งหลักการพัฒนาทรัพยากรทางพระพุทธศาสนานั้น พระพุทธองค์ทรงแสดงหลักการศึกษาตามแนวทางพระพุทธศาสนาไว้ในพระไตรปิฎกว่า สิกขา 3 ประการ คือ 1) อธิศีลสิกขา 2) อธิจิตสิกขา 3) อธิปัญญาสิกขา (อง.ตัก. (ไทย) 20/87/312 โดยความหมายเบื้องต้นของไตรสิกขาในพจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม ว่า ข้อปฏิบัติที่เป็นหลักสำหรับศึกษา 3 ประการ เพื่อฝึกหัดอบรม กาย วาจา จิตใจ และปัญญา ให้ยิ่งขึ้นไป จนบรรลุเป้าหมายสูงสุดคือพระนิพพาน (พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต), 2546) การพัฒนามนุษย์ให้ดำเนินชีวิตดีงามถูกต้อง ทำให้มีวิถีชีวิตที่เป็นมรรค เป็นทางดำเนินชีวิตหรือวิถีชีวิตที่ถูก ต้องดีงามของมนุษย์ต้องเรียนรู้ฝึกฝนพัฒนาตน คือ สิกขามรรคกับสิกขาจึงประสานเป็นอันเดียวกัน เมื่อมองในแง่อริยสัจ 4 ก็เป็นอริยมรรค คือ วิถีชีวิตอันประเสริฐเมื่อเป็นมรรคก็ดำเนินก้าวหน้าไปสู่จุดหมายโดยกำจัดสมุทัยให้หมดไป ช่วยให้เราใช้ชีวิตที่พึ่งพาวิชา ตัณหา อุปทาน น้อยลงไป ไม่อยู่ได้อำนาจครอบงำ ของมันพร้อมกับที่เรามีปัญญาเพิ่มขึ้นและดำเนินชีวิตด้วยปัญญามากขึ้นตามลำดับจนกระทั่งในที่สุดพอสมุทัยหมดทุกขก็หมดก็บรรลุ หมายเป็น นิโรธ โดยสมบูรณ์ (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต), 2550)

อนึ่งไตรสิกขา มีรากศัพท์มาจากคำสองคำ คือ 1) ไตร หรือ ตรี เป็นภาษาสันสกฤตตรงกับภาษาบาลีว่า ตี แปลว่า สาม และ 2) คำว่า สิกขา เป็นภาษาบาลี ตรงกับภาษาสันสกฤตว่า ศิกษา หมายถึง การศึกษา การปฏิบัติ และการอบรมความประพฤติให้บริสุทธิ์ (อง.ตัก. (ไทย) 20/91/320) และการศึกษาและขอบเขตของการศึกษา ที่ปรากฏในวิมุตติมรรคว่า สิกขา

หมายถึง การศึกษาเรื่องที่ควรศึกษา การศึกษาอันยอดเยี่ยมและการศึกษาเพื่อความเป็นพระ
อเสขะ (ผู้ไม่ต้องศึกษา) (พระเทพโสมภณ (ประยูร ธมมจิตฺโต) และคณะ, 2548)

อีกมิติหนึ่ง ไตรสิกขาคือการศึกษา ในภาษาไทยหมายถึง การศึกษาเล่าเรียน ซึ่งตรงกับคำว่า สิกขา ในพระพุทธศาสนา หมายถึง การปฏิบัติ ได้รับปริญญาคือ สันราคะ สันโทสะ สัน
โมหะ ผลของการปฏิบัติศึกษาเป็นอย่างนั้น การปฏิบัติอย่างนั้นก็เพื่อความรอดจากสิ่งอันไม่พึง
ปรารถนา สิ่งใดที่เป็นความทุกข์ทรมาร ความยุ่งยากลำบากแก่จิตใจก็เรียกว่า อันไม่พึงปรารถนา
แก้ไขด้วยการศึกษา (พุทธทาสภิกขุ, 2549)

ความสำคัญของไตรสิกขา

ไตรสิกขานั้นเป็นกระบวนการที่สำคัญ ในการพัฒนามนุษย์คือการจัดตั้งระบบ
ระเบียบแบบแผนเกี่ยวกับการดำเนินชีวิตและการอยู่ร่วมกันของมนุษย์ ซึ่งเนื้อหาสาระที่สำคัญ
ของไตรสิกขานั้นได้สอดแทรกอยู่ในหลักธรรมต่าง ๆ เช่น โอวาทปาติโมกข์ด้วยเหตุนี้ผู้ วิจัยจึง
จำแนกพุทธโอวาทที่แสดงถึงความสำคัญของไตรสิกขาออกเป็นด้านต่าง ๆ ซึ่งไตรสิกขาเป็น
หลักธรรมใหญ่เพื่อกำจัดกิเลสของภิกษุและบุคคลทั้งหลาย ดังปรากฏในอนุพุทธสูตร ว่าด้วยการ
ตรัสรู้ธรรมเป็นเหตุสิ้นภพว่า ภิกษุทั้งหลาย เพราะไม่รู้แจ้งแทงตลอดธรรม 4 ประการ เราและ
เธอทั้งหลายจึงเที่ยวเร่ร่อนไปตลอดกาลยาวนานอย่างนี้ธรรม 4 ประการ อะไรบ้าง คือ อริยศีล
อริยสมาธิ อริยปัญญา และอริยวิมุตติเราถอนภพได้แล้ว ภพเนติสิ้นไปแล้ว ธรรมเหล่านี้
คือ ศีล สมาธิ ปัญญาและวิมุตติอันยอดเยี่ยมพระโคตมผู้มีศได้ตรัสรู้แล้ว ดังนั้นพระพุทธเจ้าจึง
ตรัสบอกธรรมแก่ภิกษุทั้งหลาย เพื่อความรู้ยิ่ง (อง.จตุกก. (ไทย) 21/1/1-2)

อีกประการไตรสิกขารากฐานที่สำคัญของพระวินัย ดังปรากฏในวัชชีปุตตสูตร ว่า
พระพุทธองค์ทรงให้คำแนะนำภิกษุรูปหนึ่งว่า หากเธอไม่อาจประพฤติปฏิบัติตามสิกขา บทที่
บัญญัติไว้ได้ครบถ้วนบริบูรณ์ ก็ให้พึงศึกษาปฏิบัติในสิกขา 3 เพื่อการละราคะ โทสะ โมหะ ทำให้
เป็นผู้ไม่ประกอบอกุศลกรรม (อง.ติก. (ไทย) 20/85/310-311) และเป็นกระบวนการฝึกศึกษา
พัฒนามนุษย์เป็นกระบวนการพื้นฐานในการฝึกพฤติกรรมที่ดีของมนุษย์ให้ดียิ่งขึ้น ดังที่แสดงใน
ปฐมสิกขาสสูตร ว่าภิกษุผู้ทำให้บริบูรณ์ในศีล ทำพอประมาณในสมาธิ และปัญญา ย่อมสามารถ
บรรลุปะเป็นพระโสดาบัน หรือเป็นพระสกทาคามี ขณะที่ภิกษุผู้ทำให้บริบูรณ์ในศีล และสมาธิทำ
พอประมาณในปัญญา ย่อมสามารถบรรลุปะเป็นพระอนาคามี ส่วนภิกษุผู้ทำให้บริบูรณ์ในศีล สมาธิ
ปัญญา ย่อมหลุดพ้นจากอาสวะกิเลสทั้งปวง (อง.ติก. (ไทย) 20/87/312-314)

อนึ่งไตรสิกขา คือการศึกษา มีความสำคัญที่พอสรุปได้ว่า การจัดการศึกษาทุกอย่าง
ให้เสริมสร้างมนุษย์ธรรม ความเป็นมนุษย์ที่ถูกต้อง ไม่มีปัญหาแก่ฝ่ายใด จัดการศึกษาทุกอย่าง
ให้เสริมสร้างมนุษย์ธรรมคือสร้างมนุษย์ธรรมขึ้นมา แล้วเสริมมนุษย์ธรรมให้ก้าวหน้า ก้าวหน้าไป
นับตั้งแต่ว่า ละสัญชาตญาณอย่างสัตว์แล้วก็มีสติปัญญาอย่างมนุษย์ ก็เป็นมนุษย์ธรรมก็
ส่งเสริมให้ก้าวหน้ายิ่ง ๆ ขึ้นไป ดังนั้นเป้าหมายของการศึกษา ก็คือการพัฒนามนุษย์ธรรมให้มั่น

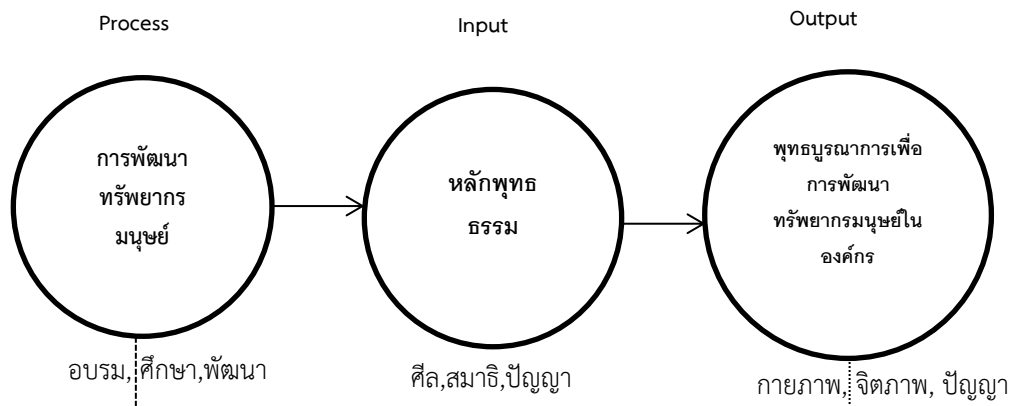
มาในทิศ ทางที่ถูกต้อง คือละอหังการ มมังการ ละความเห็นแก่ตัว ก็เลสไม่อาจจะเกิด บุคคลก็จะมีสันติสุข สังคมก็จะมีสันติภาพ นี่คือเป้าหมายของการศึกษา (พุทธทาสภิกขุ, 2549)

การศึกษามีความเกี่ยวเนื่องกับการพัฒนามนุษย์ที่สมบูรณ์ตามหลักพระพุทธศาสนา ไว้ว่าการศึกษา หมายถึง การเรียนรู้เพื่อเป็นมนุษย์ที่เต็มบริบูรณ์ เพราะได้รับการพัฒนาทั้งทางกายและทางจิตใจ โดยเฉพาะอย่างยิ่งมีจิตใจที่เปี่ยมด้วยปัญญา จึงเป็นอิสระหลุดพ้นจากการบีบคั้นของอำนาจกิเลสตัณหา ดังคำกล่าวที่ว่า “ ทุกข์มีเพราะยึด ทุกข์ยึดเพราะอยาก ทุกข์มากเพราะพลอย ทุกข์น้อยเพราะหยุด ทุกข์หลุดเพราะปล่อย ” เมื่อปล่อยวางแล้วย่อมหลุดพ้นทุกข์ และพบความสุขสงบคือสันติ ดังนั้นมนุษย์ที่สมบูรณ์ในพระพุทธศาสนาจึงหมายถึงผู้บรรลุวิมุตติ คือเป็นอิสระหลุดพ้นจากทุกข์ทั้งปวงเพราะ ฉะนั้น วิมุตติจึงเป็นเป้าหมายของการศึกษาตามหลักไตรสิกขาตามที่พระพุทธเจ้าตรัสไว้ว่า “ สมบัติที่มีศีลอบรมแล้วย่อมมีผลมากมีอานิสงส์มาก ปัญญาที่มีสมาธิอบรมแล้วย่อมมีผลมาก มีอานิสงส์มาก จิตที่มีปัญญาอบรมแล้วย่อมหลุดพ้นจากอาสวะโดยชอบ ” ความหลุดพ้นนี้ก็คือวิมุตติซึ่งเป็นบรมสันติ เมื่อคนเราบรรลุถึงวิมุตติแล้วถือว่าเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ เรียกว่า พระอเสขะ หมายถึงผู้จบการศึกษาสูงสุดในพระพุทธศาสนา (พระเทพโสมถ์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต), 2546)

สรุปใจความสำคัญหลักไตรสิกขาเป็นกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยผ่านหลัก อธิศีลสิกขา เป็นกระบวนการพัฒนาความเป็นระเบียบ วินัยขององค์กรและบุคลากรในองค์กร และเคารพกฎ ข้อบังคับ กติการ่วมกันขององค์กร หลักอริจิตสิกขา เป็นการพัฒนาด้านจิตใจของบุคลากรในองค์กร ให้สามารถเป็นผู้มีจิตใจดีเอื้อเพื่อ อาริต่อเพื่อนร่วมงาน มีความรักความผูกพันต่อองค์กรที่ปฏิบัติงาน สร้างเจตคติในทางที่บวก และพัฒนางานขององค์กรอย่างมีสติ และอริปัญญาสิกขา เป็นกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ผ่านกระบวนการ อบรม ศึกษา และพัฒนา จนบังเกิดเป็นองค์ความรู้หรือปัญญาที่แข็งแกร่งในบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา ซึ่งปัญญาของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนานี้ จะนำองค์กรก้าวไปสู่การสร้างนวัตกรรมขององค์กรที่ยั่งยืนในทุกมิติ

บทสรุป

การบูรณาการหลักเป็นพุทธเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้น เป็นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ยั่งยืน เนื่องจากองค์กรนั้นเป็นแหล่งรวมทรัพยากรมากมายไม่ว่าจะเป็น ทรัพยากรมนุษย์ ทรัพยากรเงิน ทรัพยากรเทคโนโลยี และอื่นๆ องค์กรเป็นแหล่งที่ก่อให้เกิดผลผลิต และในสังคมปัจจุบันการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ให้เกิดการเรียนรู้ถือเป็นกุญแจสำคัญ ในการพัฒนาองค์กรให้ทุกคนได้เกิดการเรียนรู้ให้ระดับตนเองและการเรียนรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่องไปสู่การเรียนรู้ตลอดชีวิต โดยมีกระบวนการบูรณาการดังต่อไปนี้



สำหรับการมุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพของบุคคลในด้านต่าง ๆ คือ กาย วาจา ใจ นั้นยึดหลักการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ประกอบด้วย การอบรม การศึกษา และการพัฒนา ผ่านกระบวนการด้านหลักธรรมเป็นกลไกในการบูรณาการ คือหลักไตรสิกขา ประกอบด้วย ศีล สมาธิ ปัญญา ทำให้ได้พุทธบูรณาการสำหรับการพัฒนามนุษย์ในองค์กร คือ **หลักกายภาพ** เป็นการพัฒนาที่เน้น การฝึกหัดอบรมและพัฒนาในทางกาย วาจา ปลุกฝังการมีระเบียบวินัยให้ดำรงอยู่ในสังคมอย่างสันติ **หลักจิตภาพ** เป็นการศึกษาพัฒนาที่เน้นจิตใจ การปลุกฝังจิตใจให้มีเมตตาปรารถนาดีต่อการเสริมสร้างให้จิตใจเข้มแข็ง มุ่งมั่นตั้งใจในการทำงาน **หลักปัญญา** เป็นผลของการศึกษาพัฒนา กาย วาจาและใจ จนเกิดความรู้แจ้ง ในระบบและกระบวนการทำงานขององค์กร จนนำองค์กรไปสู่เป้าประสงค์ที่กำหนดไว้ พุทธบูรณาการจึงทำให้องค์กรได้พัฒนาขีดความสามารถในการเรียนรู้ที่สูงขึ้นเพื่อให้องค์กรเจริญเติบโตก้าวหน้า และความสำคัญของไตรสิกขาที่นำมาแสดงข้างต้นนั้นเป็นเครื่องยืนยันได้ว่าไตรสิกขาเป็นหลักคำสอนทางพุทธศาสนาที่พุทธศาสนิกทุกคนควรนำมาปฏิบัติ เพื่อพัฒนาตนเองให้มีชีวิตที่ดีงาม เพื่อจัดปรับเตรียมสภาพชีวิตสังคมและสิ่งแวดล้อม รวมทั้งลักษณะแห่งความสัมพันธ์ต่าง ๆ ให้อยู่ในภาวะที่เหมาะสมและพร้อมที่จะเป็นอยู่ปฏิบัติกิจและดำเนินการต่าง ๆ เพื่อก้าวหน้าไปอย่างได้ ผลดีที่สุด สู่จุดหมายของชีวิต ของบุคคล ขององค์กร ของชุมชนตลอดจนสังคมและประเทศชาติต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- กรกต ชาบัณขิต. (2561). พุทธธรรมธิปไตย. วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์, 7(2), 239-246.
- ธงชัย สมบูรณ์. (2549). การบริหารและจัดการมนุษย์ในองค์กร. กรุงเทพฯ: ประชาสัมพันธ์.
- บรรยงค์ โตจินดา. (2546). การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ: รวมสาส์น.
- พยอม วงศ์สารศรี. (2548). องค์กรและการจัดการ (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ: คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี.

- พระเทพโสภณ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต). (2546). *ทิศทางการศึกษาไทย* พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต). (2546). *พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม* (พิมพ์ครั้งที่ 12). กรุงเทพฯ: มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต). (2550). หัวใจพระพุทธศาสนา. *พุทธจักร*, 61(5):7
- พุทธทาสภิกขุ. (2549). *การศึกษาสมบูรณ์แบบ : คือวงกลมที่คุ้มครองโลกถึงที่สุด*. กรุงเทพฯ: อุษากการพิมพ์.
- วัชรวิ ทรวงประทุม. (2549). *มิติใหม่ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์*. การประชุมวิชาการรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์แห่งชาติ ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ: ศูนย์เอกสารทางวิชาการคณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- siriphen. (2564). *ปัญหาในการจัดการทรัพยากรมนุษย์และแนวทางแก้ไข*. สืบค้น 3 พฤศจิกายน 2564, จาก <http://53010910511g19.blogspot.com/2012/01/blog>



แนวทางการจัดสวัสดิการสำหรับกลุ่มแรงงานผู้สูงอายุ*

GUIDELINES FOR WELFARE PROVISION FOR THE ELDERLY WORKING GROUP



กานติมา พงษ์นัยรัตน์

Kantima Pongnairat

คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

Faculty of Political Science and Law Burapha University

Corresponding Author E-mail: kantima.w@gmail.com

บทคัดย่อ

การส่งเสริมระบบเศรษฐกิจเพื่อนำไปสู่การพัฒนาประเทศนั้น จำเป็นอย่างยิ่งในการพึ่งพากลุ่มวัยแรงงาน แต่ในขณะเดียวกันการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรกลุ่มวัยแรงงานของประเทศไทยกลับมีสัดส่วนลดลง กลุ่มวัยแรงงานจึงไม่สามารถตอบสนองต่อความต้องการของตลาดแรงงานได้ แต่หากพิจารณาถึงศักยภาพของกลุ่มแรงงานผู้สูงอายุ พบว่าเป็นผู้มากด้วยประสบการณ์ ความรู้และทักษะอื่นที่สำคัญ สามารถทดแทนอัตรากำลังกลุ่มวัยแรงงานได้เป็นอย่างดี นอกจากนี้ยังช่วยยังช่วยลดปัญหาสังคมและภาระของภาครัฐในการจัดสวัสดิการอีกด้วย สามารถใช้ศักยภาพในการทำงานได้อย่างเต็มที่ โดยได้รับสิทธิสวัสดิการเพื่อการดำรงชีพอย่างเสมอภาคและเท่าเทียมเช่นกลุ่มวัยแรงงานอื่นทั่วไป จึงเป็นหน้าที่ของทุกภาคส่วนในการทำงานอย่างบูรณาการกัน เพื่อร่วมกันหาแนวทางการจัดสวัสดิการอย่างเหมาะสมให้แก่กลุ่มแรงงานผู้สูงอายุ

จากข้อมูลข้างต้น ผู้เขียนจึงมีความสนใจที่จะศึกษาแนวทางการจัดสวัสดิการสำหรับกลุ่มแรงงานผู้สูงอายุที่สมควรได้รับอย่างเหมาะสมมีความเท่าเทียมกับกลุ่มวัยแรงงานอื่นโดยทั่วไป ผู้เขียนจึงได้ทำการศึกษาโดยการศึกษารายการจากหนังสือ วารสารวิชาการ และเอกสารของหน่วยงานราชการที่เกี่ยวข้อง เพื่อหาแนวทางการจัดสวัสดิการแก่กลุ่มแรงงานผู้สูงอายุ โดยมุ่งมองในประเด็นด้านแนวทางการจัดสวัสดิการและการบูรณาการจากหน่วยงานภาคส่วนต่าง ๆ ทั้งนี้เพื่อให้เกิดประโยชน์ในภาพรวมทั้งด้านเศรษฐกิจและสังคมของประเทศต่อไป

คำสำคัญ: แนวทาง; สวัสดิการ; แรงงานผู้สูงอายุ

* Received October 9, 2021; Revised November 7, 2021; Accepted November 20, 2021

Abstract

To promote the economic system for the development of the country, it is truly necessary to rely on the working-age group. However, at the same time, the change in the population structure of the working-age group in Thailand has decreased. The working-age group is unable to respond to the demands of the labor market. If considering the potential of the elderly working group, it is found that they are highly experienced with significant knowledge and skills, which can replace the labor force rate of the working-age group as well as reducing social problems and the burden of the government in providing welfare and let them work with their full potential and provide equal and equity welfare for them. Therefore, it is the responsibility of all sectors to work in an integrated manner to jointly find the guidelines to provide appropriate welfare for the elderly working group.

From the above-mentioned information, the author is interested in studying the guidelines for the welfare provision for the elderly working group that deserves to be appropriately equal to those in other working-age groups in general. Thus, the author conducted a study based on documentary study from books, academic journals, and documents from relevant government agencies to find the guidelines to provide welfare for the elderly working group by focusing on the issue of welfare provision and integration from various agencies to benefit the overall economy and society of the country in the future.

Keywords: guidelines; welfare; elderly workers

บทนำ

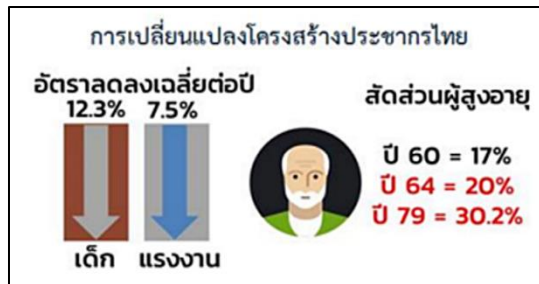
การพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศไทยนับตั้งแต่แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 1 เป็นต้นมา ส่งผลให้ประเทศมีการพัฒนาในหลากหลายมิติ มีการยกระดับประเทศให้เป็นฐานการผลิตและส่งออก เพื่อส่งเสริมระบบเศรษฐกิจทั้งด้านการค้าและการลงทุน โดยวิธีสร้างแรงดึงดูดให้นักลงทุนจากต่างชาติเข้ามาลงทุนในประเทศ นอกจากนี้ประเทศไทยยังคงมีความได้เปรียบทางด้านภูมิศาสตร์ จากการเป็นศูนย์กลางของกลุ่มอาเซียนจึงทำให้เกิดความสะดวกในด้านการขนส่งเพื่อการกระจายสินค้า ในขณะที่ประเทศไทยกำลังดำเนินนโยบายพัฒนาเศรษฐกิจ การพึ่งพากลุ่มวัยแรงงานจึงจำเป็นอย่างยิ่ง แต่ในขณะเดียวกันประเทศไทยมีการ

เปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากร กลุ่มวัยแรงงานมีสัดส่วนลดลง ในขณะที่จำนวนประชากรผู้สูงอายุมีอัตราเพิ่มสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง จากข้อมูลของกรมกิจการผู้สูงอายุ พบว่า สถิติผู้สูงอายุในประเทศไทยที่มีจำนวนเพิ่มสูงขึ้นได้ส่งผลกระทบต่อระบบเศรษฐกิจของประเทศ การบริหารงานของภาครัฐรวมถึงการส่งผลกระทบทางด้านสังคมอีกด้วย

ด้วยเหตุนี้การจ้างแรงงานผู้สูงอายุให้ได้ทำงานต่อไปจึงเป็นสิ่งสำคัญยิ่ง นอกจากเป็นการทดแทนอัตราค่าจ้างกลุ่มวัยแรงงานแล้ว กลุ่มแรงงานผู้สูงอายุถือได้ว่าเป็นผู้มีประสบการณ์ในการทำงาน ผ่านกระบวนการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคอย่างหลากหลายรูปแบบ จึงถือเป็นความเชี่ยวชาญอย่างหนึ่งที่สามารถถ่ายทอดองค์ความรู้ให้แก่กลุ่มแรงงานอื่นได้ (กานติมา พงษ์นัยรัตน์, 2564) สถิติปี 2560 จำนวนผู้สูงอายุ (ข้อมูลกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, เมืองพัทยา และกรุงเทพมหานคร) รวม 8.1 ล้านคน วงเงินกว่า 64,783 ล้านบาท ปี 2561 จำนวน 8.3 ล้านคน วงเงินประมาณ 66,407 ล้านบาท ปี 2562 ผู้สูงอายุจำนวน 9 ล้านคน ใช้จ่ายงบประมาณไปราว 71,911 ล้านบาท ตั้งแต่ช่วงปี 2555 - 2562 พบ รายจ่ายเบี้ยผู้สูงอายุประมาณ 500,334 ล้านบาท อีกทั้ง สำนักงานสถิติแห่งชาติ ยังระบุว่า การทำงานของผู้สูงอายุของไทย ปี 2560 ผู้สูงอายุที่ทำงานมีจำนวน 4.06 ล้านคน เป็นแรงงานในระบบ 0.47 ล้านคน คิดเป็นร้อยละ 11.7 และแรงงานนอกระบบ 3.59 ล้านคน คิดเป็นร้อยละ 88.3 และอาชีพของผู้สูงอายุ เป็นผู้ปฏิบัติงานด้านฝีมือด้านการเกษตรและประมง ร้อยละ 56.5 รองลงมาคือ พนักงานบริการและผู้จำหน่ายสินค้า ร้อยละ 19.6 ช่างฝีมือและผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง ร้อยละ 8.6 อาชีพงานพื้นฐาน ร้อยละ 7.2 และอื่นๆ ร้อยละ 8.1 ตามลำดับ สำหรับภาพรวมในระดับประเทศทั้งทางด้านเศรษฐกิจและสังคม พบว่า จากการจ้างแรงงานผู้สูงอายุให้คงอยู่ในตลาดแรงงานต่อไปก่อให้เกิดประโยชน์ในหลากหลายมิติ แต่หากไม่มีการจ้างแรงงานผู้สูงอายุอาจส่งผลให้ขาดรายได้ขาดสวัสดิการจากหน่วยงานเดิม ส่งผลให้ต้องพึ่งพาเงินสวัสดิการภาครัฐเพียงอย่างเดียว เป็นภาระต่อรัฐบาลเพิ่มขึ้น และอาจส่งผลกระทบต่อปัญหาสังคมและเศรษฐกิจในภาพรวมของประเทศ หากแต่ทำอย่างไรจึงจะทำให้กลุ่มแรงงานผู้สูงอายุนั้นยังคงอยู่ในตลาดแรงงานต่อไปได้ รวมถึงการได้รับสิทธิสวัสดิการเพื่อการดำรงชีพอย่างเหมาะสมเสมอภาคและเท่าเทียมกับกลุ่มวัยแรงงานอื่น ดังนั้นจึงเป็นหน้าที่ของทุกภาคส่วนในการทำงานอย่างบูรณาการกัน เพื่อร่วมกันหาแนวทางการจัดสวัสดิการให้แก่กลุ่มแรงงานผู้สูงอายุอย่างเหมาะสมเพื่อให้ยังคงใช้ศักยภาพในการทำงานได้อย่างเต็มที่ ลดการเป็นภาระของสังคมและของภาครัฐ อีกทั้งยังก่อให้เกิดประโยชน์ต่อภาพรวมของประเทศได้อีกด้วย

การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรของประเทศไทย

ประเทศไทยกำลังมุ่งสู่การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ แต่ในขณะเดียวกันการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรทั้งวัยเด็กและวัยแรงงานกลับมีสัดส่วนที่ลดลง ในขณะที่จำนวนประชากรผู้สูงอายุกลับมีอัตราเพิ่มสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง ดังภาพ



ภาพที่ 1 การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรของประเทศไทย

ที่มา: สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2560). เอกสารประกอบประชุมสัมมนา เรื่อง (ร่าง) แผนประชากรเพื่อการพัฒนาประเทศระยะยาว 20 ปี (พ.ศ. 2560 – 2579). วันที่ 29 พฤษภาคม 2560.

ด้วยเหตุนี้ประเทศไทยจึงจำเป็นต้องอย่างยิ่งที่ต้องพึ่งพากลุ่มวัยแรงงานผู้สูงอายุ เนื่องจากเป็นผู้มีประสบการณ์ในการทำงาน รวมถึงผ่านกระบวนการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคอย่างหลากหลายรูปแบบ ทำให้มีความเข้าใจในระบบงานได้เป็นอย่างดี ซึ่งการจ้างแรงงานผู้สูงอายุนี้นอกจากประโยชน์ด้านการทดแทนอัตรากำลังแรงงานของกลุ่มวัยแรงงานทั่วไปแล้ว ยังเป็นการช่วยลดปัญหาสังคมเนื่องจากทำให้แต่ละครัวเรือนมีรายได้สามารถเลี้ยงดูครอบครัวไม่เป็นภาระของสังคม นอกจากนี้ยังเป็นการลดภาระของภาครัฐด้านการจัดสวัสดิการผู้สูงอายุได้อีกด้วย ด้วยเหตุนี้ผู้เขียนจึงเห็นว่าการจ้างแรงงานผู้สูงอายุให้อยู่ในตลาดแรงงานต่อไป สามารถทำงานด้วยความปกติสุข ได้ใช้ศักยภาพของตนเองได้อย่างเต็มที่ โดยได้รับสวัสดิการอย่างเท่าเทียมกับกลุ่มแรงงานทั่วไปนั้นเป็นสิ่งที่ควรกระทำ หากแต่ย่อมไม่ใช่หน้าที่ความรับผิดชอบของหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่งเท่านั้น แต่ต้องเกิดจากการทำงานอย่างบูรณาการกันของทุกหน่วยงานในแต่ละระดับ โดยร่วมกันคิดหาแนวทางการจัดสวัสดิการที่เหมาะสมและสร้างความเท่าเทียมกับกลุ่มแรงงานอื่นทั่วไป ผู้เขียนจึงขอเสนอในประเด็นสำคัญดังต่อไปนี้

แรงงานผู้สูงอายุ

ความหมายแรงงานผู้สูงอายุ

แรงงานผู้สูงอายุ ในภาษาอังกฤษใช้ได้หลากหลายคำ เช่น aging workers, elderly workers, older workers, older employees ซึ่งสะท้อนให้เห็นความหลากหลายของนิยามแรงงานผู้สูงอายุ แตกต่างจากนิยามของผู้สูงอายุที่ค่อนข้างลงตัว ดังนั้นจึงไม่ควรเอาไปปะปนกับนิยามของคำว่าผู้สูงอายุ

ดังที่กล่าวมานิยามของแรงงานผู้สูงอายุจึงยังไม่นิ่ง และผู้เชี่ยวชาญด้านผู้สูงอายุหลายสำนักก็มีความเห็นตรงกันว่า เป็นเรื่องยากที่จะให้นิยามแรงงานผู้สูงอายุ เช่น สถาบัน NHW

(National Healthy Worksite) ของสหรัฐอเมริกาเห็นว่า ไม่ใช่เรื่องง่ายที่จะนิยามว่าใครคือแรงงานผู้สูงอายุ เนื่องจากแต่ละประเทศมีหน่วยงานหรือองค์กรต่างกัน และแต่ละองค์กรต่างใช้นิยามด้านอายุค่อนข้างกว้าง โดยเริ่มตั้งแต่ 40-65 ปี เช่น กระทรวงแรงงานของประเทศสหรัฐอเมริกา ได้กำหนดว่าแรงงานผู้สูงอายุ หมายถึง แรงงานที่มีอายุตั้งแต่ 55 ปีขึ้นไป ในขณะที่กฎหมายการเลือกปฏิบัติด้านอายุในการจ้างงาน 2510 (Age Discrimination in Employment Act of 1967) ของสหรัฐอเมริกานิยามแรงงานผู้สูงอายุหมายความว่าถึงลูกจ้างที่มีอายุมากกว่า 40 ปี ขึ้นไป

สราวุธ ไพฑูรย์พงษ์ (2561) ได้กล่าวว่า คำว่าแรงงานผู้สูงอายุเป็นแนวคิดที่ยึดตามสภาพร่างกายและสรีระของแรงงานเป็นหลัก หากในแง่ของเกณฑ์อายุการนิยามแรงงานผู้สูงอายุจึงเป็นเรื่องสำคัญสำหรับทั่วโลก เนื่องจากยังไม่มีมาตรฐานที่ชัดเจนมากนักว่าจะกำหนดแรงงานผู้สูงอายุว่าควรมีอายุเท่าใด โดยเฉพาะการกำหนดเกณฑ์เพื่อใช้ในการดำเนินนโยบายและมาตรการเกี่ยวกับการจ้างงานผู้สูงอายุ เช่น การออกกฎหมายเกี่ยวกับการจ้างงานผู้สูงอายุ การส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุ การให้สิ่งจูงใจหรือการกำหนดค่าจ้างแก่ผู้สูงอายุ ซึ่งควรมีเป้าหมายที่ชัดเจน อย่างไรก็ตามเหตุที่ควรให้ความสำคัญกับการจ้างแรงงานผู้สูงอายุสืบเนื่องจากศักยภาพในการทำงาน องค์ความรู้ที่ถูกละเลยมาอย่างยาวนานจึงส่งผลให้สามารถทดแทนกลุ่มวัยแรงงานที่มีการปรับโครงสร้างลดลงได้

ธีรธรรม วุฑฒิวัตรชัยแก้ว (2559) ศึกษาการจ้างแรงงานผู้สูงอายุในภาคเอกชน ผลการศึกษาพบว่า การจ้างงานผู้สูงอายุเกิดจากการตกลงร่วมกันระหว่างพนักงานองค์กรซึ่งปัจจัยหลักที่ส่งผลต่อการจ้างแรงงานผู้สูงอายุคือ ผู้นำต้องให้ความสำคัญต่อพนักงาน เปรียบสมาชิกเหมือนเป็นส่วนหนึ่งในครอบครัว มีความต้องการให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตที่ดี และมีทัศนคติหรือมองว่าพนักงานเป็นผู้มีพระคุณที่ทุ่มเทและรักองค์กร สำหรับพนักงานซึ่งส่วนใหญ่มีความต้องการให้องค์กรขยายการจ้างงานให้แก่ตนเอง เนื่องจากเห็นว่าตนเองยังสามารถทำงานได้ มีความผูกพันกับองค์กร รวมถึงมีความต้องการมีสังคมต้องการการยอมรับ และต้องการรายได้ โดยองค์กรมีการจัดหางานที่เหมาะสมให้กับพนักงาน จึงเกิดเป็นความผูกพันต่อองค์กรและนอกจากนี้ยังเป็นการลดค่าใช้จ่ายในการจัดกิจกรรมเพื่อรักษาพนักงานได้อีกด้วย

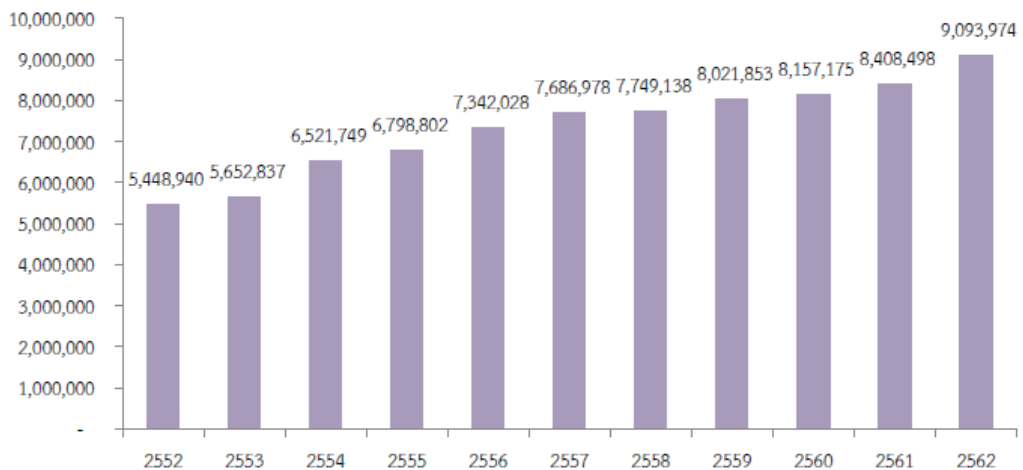
ดังนั้น แรงงานผู้สูงอายุ คือ ผู้ที่ทำงานหรือแรงงาน เป็นแรงงานทั้งในระบบและนอกระบบ มีช่วงอายุ 50 – 60 ปี ขึ้นไป มีสมรรถภาพร่างกายที่เสื่อมลง เช่น กล้ามเนื้อ สายตาและการมองเห็น การได้ยิน รวมถึงโรคประจำตัว เป็นต้น โดยองค์การหรือนายจ้าง ต้องตระหนักถึงนโยบายการจ้างงานและกำหนดค่าจ้าง และการความสำคัญต่อแรงจูงใจในการทำงาน ที่ส่งผลต่อการจ้างงานในอนาคต

รูปแบบสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุในประเทศไทย

รูปแบบระบบสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุ หมายถึง กระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคที่มีผลโดยตรงต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิต รวมถึงการส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุให้เป็นไปตามเป้าหมายที่สังคมต้องการ โดยมีรูปแบบพื้นฐาน 4 ด้านด้วยกัน ประกอบด้วย ด้านการประกันสังคม ด้านการช่วยเหลือสาธารณะ ด้านการบริการสังคม และด้านการช่วยเหลือเกื้อกูลภาคประชาชน อันจะทำให้ผู้สูงอายุได้รับความช่วยเหลือด้านต่าง ๆ ที่จำเป็น ทั้งนี้เพื่อให้การดำรงชีวิตของผู้สูงอายุให้เป็นไปอย่างสะดวกสบาย และมีคุณภาพชีวิตที่ดี (อัครวัฒน์ พระเกตุเมือง และคณะ, 2562) โดยสามารถอธิบายรูปแบบพื้นฐานสวัสดิการแต่ละด้านได้ดังนี้

การประกันสังคม (social insurance) คือ การสร้างหลักประกันในการดำรงชีวิตของผู้มีรายได้และได้มีการจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนประกันสังคม เพื่อเป็นการรับผิดชอบต่อการเฉลี่ยความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นจากกรณีเจ็บป่วย กรณีคลอดบุตร กรณีสงเคราะห์บุตร กรณีทุพพลภาพ กรณีเสียชีวิต กรณีชราภาพและจากกรณีการว่างงาน ทั้งนี้เพื่อให้ได้รับสิทธิในการรักษาพยาบาลและยังคงมีรายได้อย่างต่อเนื่อง (สำนักงานประกันสังคม, 2557 อ้างถึงใน อัครวัฒน์ พระเกตุเมือง และคณะ, 2562) โดยปัจจุบันประเทศไทยมีระบบประกันสังคมผู้สูงอายุ รวมถึงระบบและกองทุนต่าง ๆ ดังต่อไปนี้ 1) ระบบบำนาญแห่งชาติ 2) กองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการหรือ กบข. 3) กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ 4) กองทุนผู้สูงอายุ และ 5) กองทุนการออมแห่งชาติ หรือ กอช. นอกจากนี้ยังมีกองทุนอื่นที่เกี่ยวข้องกับระบบประกันสังคม ได้แก่ 1) กองทุนรวมเพื่อการเลี้ยงชีพ 2) กองทุนทวีสุข 3) กองทุนประกันสังคมกรณีชราภาพ 4) กองทุนสงเคราะห์ครูใหญ่และครูโรงเรียนเอกชน 5) กองทุนสำรองเลี้ยงชีพสำหรับลูกจ้างประจำของส่วนราชการซึ่งจดทะเบียน (กสจ.) และ 6) กองทุนสวัสดิการชุมชน (สุดารัตน์ สุดสมบูรณ์, 2557)

การช่วยเหลือสาธารณะ (public assistance) เนื่องจากผู้สูงอายุเป็นกลุ่มผู้ช่วยเหลือตนเองไม่ได้ ด้อยโอกาสทางสังคม และไร้ที่พึ่ง ภาครัฐจึงมีการจัดสวัสดิการสงเคราะห์แบบให้เปล่าสำหรับผู้ที่ต้องการความช่วยเหลือ โดยรูปแบบของสวัสดิการมีดังนี้ 1) เบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ 2) กองทุนดูแลผู้สูงอายุที่ขาดที่พึ่ง 3) การได้รับยกเว้นค่าเข้าชมสถานที่ของรัฐ เช่น กระทรวงคมนาคมและกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เป็นต้น 4) การได้รับคำปรึกษาทางคดีความ การช่วยเหลือจากการถูกทารุณกรรมและถูกทอดทิ้ง และ 5) การช่วยเหลือด้านค่าโดยสารยานพาหนะตามความเหมาะสม (สุดารัตน์ สุดสมบูรณ์, 2557) ซึ่งปัจจุบันสวัสดิการด้านการช่วยเหลือสาธารณะแก่ผู้สูงอายุมีสัดส่วนเพิ่มสูงขึ้น สังเกตได้จากการจ่ายเบี้ยยังชีพที่เพิ่มสูงขึ้นในแต่ละปี ดังภาพที่ 2



ภาพที่ 2 จำนวนผู้สูงอายุที่ได้รับเบี้ยยังชีพ (คน) ปี 2552 – 2562

ที่มา: กรมการปกครองส่วนท้องถิ่นและสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานครและเมืองพัทยา

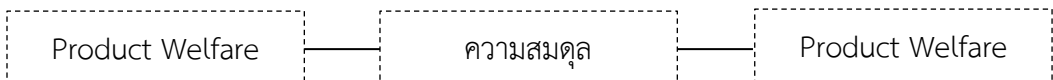
การบริการสังคม (social services) ถือเป็นบริการขั้นพื้นฐานเพื่อตอบสนองต่อความต้องการและสภาพความเป็นอยู่ของประชาชนด้านต่าง ๆ โดยทั่วไปงานสวัสดิการสังคมที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสภาพความเป็นอยู่ของประชาชนให้มีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นมีขอบเขตของงาน 7 ด้านด้วยกัน ประกอบด้วย 1) การมีที่อยู่อาศัยที่ดี 2) การมีการศึกษาที่ดี 3) การมีสุขภาพอนามัยที่ดี 4) การมีความมั่นคงทางรายได้ 5) การมีงานทำมีรายได้และมีสวัสดิการแรงงาน 6) ด้านนันทนาการ และ 7) ด้านการบริการสังคมทั่วไป (Ministry of Social Development and Human Security, 2006)

การช่วยเหลือภาคประชาชน (assistance of people sector) หรือเรียกอีกอย่างหนึ่งว่า การช่วยเหลือเกื้อกูลและบริการสังคมทางเลือก (alternative social welfare) นอกเหนือจากสวัสดิการสังคมที่จัดตั้งโดยภาครัฐดังที่กล่าวมาแล้วทั้งสามรูปแบบ ภาคเอกชนและภาคประชาชนยังได้มีการจัดตั้งรูปแบบการช่วยเหลือเกื้อกูลและบริการสังคมทางเลือกเพิ่มขึ้นอีกด้วย เช่น การเกื้อกูลชุมชนหรือสวัสดิการชุมชน กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ การประกันชีวิต การประกันภัย ด้วยเหตุนี้ “สวัสดิการชุมชน” จึงเป็น “ส่วนหนึ่ง” ของสวัสดิการสังคม (อุทัย ปริญญาสุทธินันท์, 2559)

ความสมดุลของการจัดสวัสดิการภาครัฐ

ความท้าทายของการจัดสวัสดิการสังคมในยุคปัจจุบัน คือ การสร้างความสมดุลระหว่างระบบสวัสดิการแบบผลิตภาพนิยม (Productive Welfare) กับระบบการจัดสวัสดิการแบบป้องกันและคุ้มครองคนในสังคม (Protective Welfare) โดยที่ระบบสวัสดิการแบบผลิตภาพ

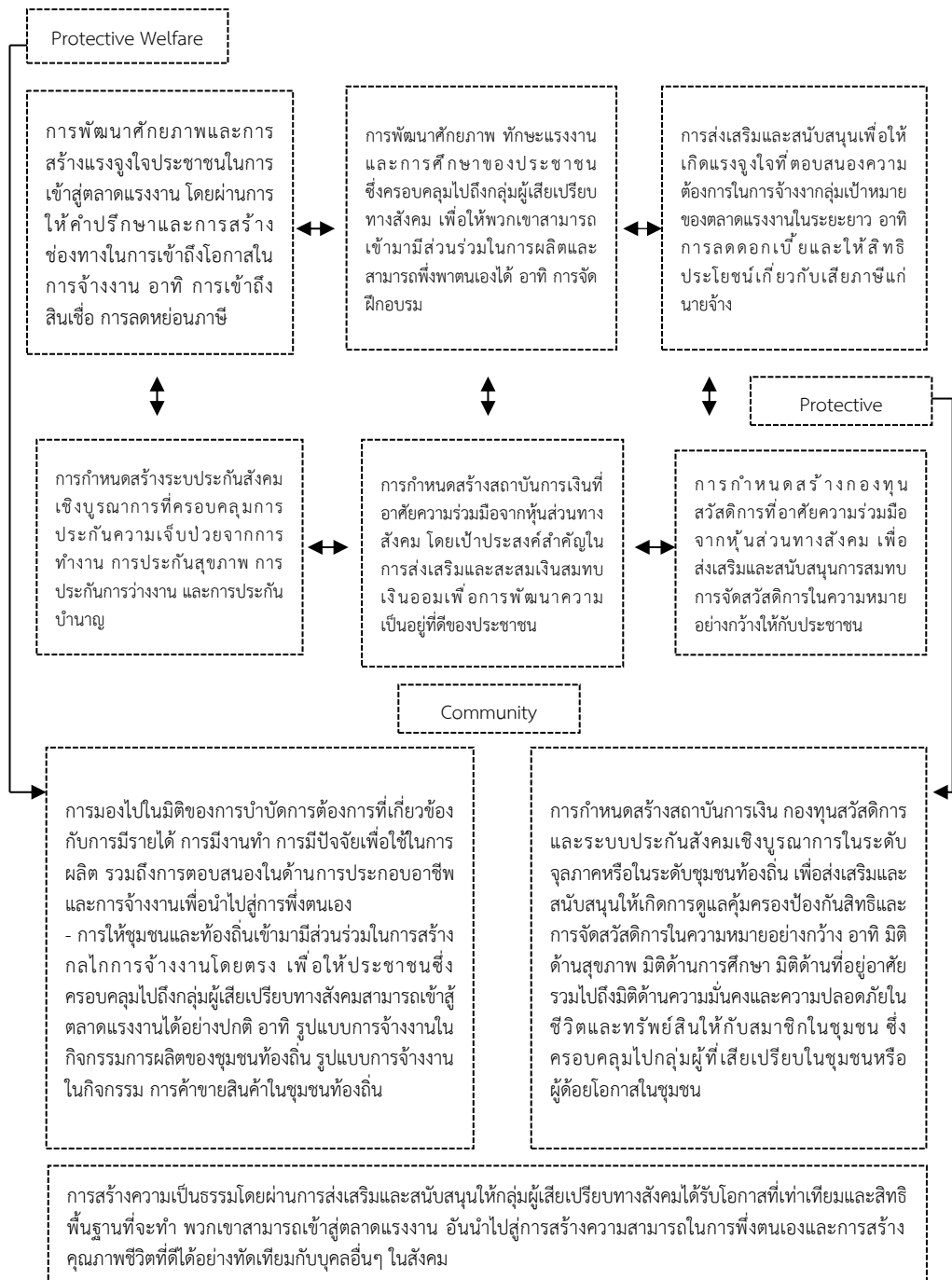
นิยมการมุ่งเน้นและให้ความสำคัญกับการพัฒนาทักษะและศักยภาพของประชาชนทุกคนในการเข้าสู่ตลาดแรงงานเพื่อสร้างความสามารถในการพึ่งพาตนเองของประชาชนควบคู่กับการพัฒนาเศรษฐกิจ ในขณะที่ระบบการจัดสวัสดิการแบบป้องกันและคุ้มครองคนในสังคม เป็นการมุ่งเน้นและให้ความสำคัญกับการลดความเหลื่อมล้ำและการผลิตสร้างระบบตาข่ายรองรับทางสังคมควบคู่กันไป ดังภาพที่ 3



ภาพที่ 3 แผนภาพแสดงประเด็นความท้าทายของการจัดสวัสดิการสังคมในยุคปัจจุบัน
ที่มา: กฤษฎา ศุภกิจไพศาล (2563)

ความเป็นธรรมสามารถพิจารณาได้จากผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นกับประชาชนส่วนใหญ่ในสังคม (สิริยา รัตนช่วย, 2557) สอดคล้องกับแนวความคิดของ Jeremy Bentham (1789) นักปรัชญาด้านเศรษฐศาสตร์ชาวอังกฤษ ที่มองว่าภาครัฐที่มีความเป็นธรรม คือ ภาครัฐที่คำนึงถึงความสุขและการสร้างผลประโยชน์ให้กับประชาชนส่วนใหญ่ในประเทศ หากแต่แนวคิดดังกล่าวยังมีข้อจำกัดในมิติของการละเลยต่อคนกลุ่มน้อยในสังคมที่เป็นผู้เสียประโยชน์ ดังนั้นเพื่อให้เกิดความสมดุลและเป็นธรรม รวมถึงเป็นการอุดหนุนหัวใจของแนวคิดดังกล่าว จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องสร้างนโยบายที่แตกย่อยออกมาจากร่มใหญ่ อาทิ นโยบายสังคม ซึ่งมีวิธีคิดที่ให้ความสำคัญกับคนกลุ่มน้อยที่เสียประโยชน์ในสังคม เพื่อเป็นหลักประกันว่า คนกลุ่มนี้จะไม่ปล่อยให้คนกลุ่มน้อยที่เสียประโยชน์ในสังคมนั้นมีสภาพชีวิตเป็นไปตามยถากรรม หรืออาจกล่าวได้อีกนัยหนึ่งว่า นโยบายสังคมจำเป็นต้องเข้ามามีส่วนในการส่งเสริมและสนับสนุนคนในสังคมอีกกลุ่มหนึ่งที่ตกขอบและไม่สามารถเข้าถึงสวัสดิการของภาครัฐได้

John Rawls (1997) เห็นว่าการที่สมาชิกทุกคนในสังคมมีจุดเริ่มต้นที่ไม่เท่ากัน ล้วนเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้เกิดความได้เปรียบและเสียเปรียบ รวมถึงความแตกต่างกันทางสังคมและธรรมชาติ ดังนั้นเพื่อให้เกิดความเท่าเทียมและเป็นธรรมลดความเหลื่อมล้ำแก่กลุ่มคนส่วนน้อย ระบบสวัสดิการจึงควรมีการออกแบบทั้งด้านการส่งเสริม สนับสนุนและป้องกัน ทั้งนี้เพื่อเป็นการช่วยให้กลุ่มคนที่เสียเปรียบมีโอกาสที่จะพัฒนาศักยภาพเพื่อยังคงอยู่ในตลาดแรงงานสามารถพึ่งพาตนเองได้ ควบคู่กับการสร้างระบบสวัสดิการเพื่อการคุ้มครองโดยครอบคลุมทั้งด้านสุขภาพและเศรษฐกิจเพื่อการดำรงชีพอย่างยั่งยืน โดยชุมชนหรือท้องถิ่นควรเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดรูปแบบสวัสดิการดังกล่าวเพื่อให้เกิดความเป็นธรรมและสามารถลดความเหลื่อมล้ำได้ ดังภาพที่ 4



ภาพที่ 4 แผนภาพแสดงกรอบแนวคิดที่เน้นว่าด้วยการพัฒนาการจัดสวัสดิการสังคม
ที่มีความเป็นธรรมเพื่อแก้ไขปัญหาความเหลื่อมล้ำ
ที่มา: กฤษฎา ศุภกิจไพศาล (2563)

บทบาทหน้าที่หน่วยงานแต่ละระดับ

บทบาทขององค์กร หมายถึง การกระทำที่เป็นหน้าที่หรือการช่วยเหลือส่งเสริมจากหน่วยงานต่าง ๆ ที่ดำเนินการเกี่ยวกับการจัดการสวัสดิการสังคมสำหรับผู้สูงอายุ ซึ่งเป็นไปตามความคาดหวังความต้องการและลักษณะการรับรู้ของผู้สูงอายุโดยมีองค์กรที่รับผิดชอบและดำเนินการเกี่ยวกับการจัดการสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุในบทความนี้ 4 องค์กรด้วยกัน ประกอบด้วย องค์กรภาครัฐ องค์กรภาคเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และองค์กรภาคประชาสังคม

องค์กรภาครัฐ (state) กลไกของรัฐมีแก่นแกนกลไกของรัฐ โดยมีหน้าที่หลัก 4 ด้าน ได้แก่ การสร้างความสมานฉันท์ การผลิต การบริหารและการบูรณาการ ภายใต้กลไกย่อย คือ 1) กลไกย่อยของรัฐทางการเมืองในการสร้างความสมานฉันท์ 2) กลไกย่อยของรัฐด้านการผลิต 3) กลไกย่อยของรัฐด้านการบริหารและ 4) กลไกย่อยของรัฐด้านบูรณาการ (Chai-Anan Samudavanija, 2009)

รูปแบบการจัดการสวัสดิการสังคมจึงขึ้นอยู่กับองค์กรรัฐที่เกี่ยวข้องแตกต่างกันไป ซึ่งหน่วยงานของรัฐ หรือกระทรวงที่ดูแลรับผิดชอบด้านสวัสดิการสังคมสำหรับผู้สูงอายุ ได้แก่ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ กระทรวงมหาดไทย กระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงสาธารณสุข กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา กระทรวงคมนาคม กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร กระทรวงวัฒนธรรม กระทรวงแรงงาน และกระทรวงยุติธรรม (วิจิตร วิเชียรชม, 2555)

องค์กรภาคเอกชน (private sector) ปัจจุบันภาคเอกชนได้เข้ามามีบทบาทในการจัดบริการเพื่อดูแลสังคมมากขึ้น หากแต่รูปแบบยังคงจำกัดอยู่เพียงด้านศูนย์จัดส่งผู้ดูแลผู้สูงอายุที่บ้านพักคนชรา สถานบริการกายภาพบำบัด หรือที่อยู่อาศัยเฉพาะสำหรับผู้สูงอายุ และโดยส่วนใหญ่มีการกระจุกตัวในเขตกรุงเทพมหานครและจังหวัดใหญ่เพียงบางจังหวัดเท่านั้น (วิพรรณ ประจวบเหมาะ, 2553)

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (local administration municipality) ปัจจุบันองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นหน่วยงานหนึ่งที่มีบทบาทมากขึ้นในการจัดสวัสดิการ เนื่องจากต้องการตอบสนองต่อความต้องการของชุมชนให้ได้รับการบริการที่สะดวก รวดเร็ว และตรงกับจุดมุ่งหมายของชุมชนนั้น ๆ จึงเป็นจุดเริ่มต้นที่ทำให้ภาคประชาชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการปกครองตนเอง (สิวพร สุขเอียด และ จเร พันธุ์เปรื่อง, 2559) สำหรับภารกิจที่เกี่ยวข้องกับการสร้างความมั่นคงให้กับผู้สูงอายุนั้น ในฐานะเป็นหน่วยงานหนึ่งที่อยู่ใกล้ชิดกับประชาชน สามารถรับรู้รับฟังปัญหาและความต้องการของประชากรผู้สูงอายุได้อย่างลึกซึ้ง ซึ่งอาจแตกต่างกันไปในแต่ละชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นย่อมต้องรับภาระหน้าที่ในการกำหนดทิศทาง นโยบาย บริหารจัดการตามภาระหน้าที่ รวมถึงการจัดทำบริการสาธารณะและสวัสดิการด้านต่าง ๆ ให้

ครอบคลุมกับความต้องการของชุมชน โดยมุ่งเน้นการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตตามความเหมาะสมกับสภาพท้องถิ่น

องค์กรภาคประชาสังคม (Civil Society Organization) เป็นองค์กรหลักหน่วยงานหนึ่งในการสร้างรูปแบบการจัดสวัสดิการให้แก่สังคมได้อย่างสอดคล้องและเหมาะสม โดยผ่านเครื่องมือสำคัญคือกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชน ซึ่งประกอบด้วยเงื่อนไขสำคัญดังนี้

1) เงื่อนไขการมีส่วนร่วม หมายถึง ปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทานโยบาย แนวทางการจัดบริการสวัสดิการสังคมสำหรับผู้สูงอายุในชุมชน ซึ่งประกอบด้วยตัวแปรด้านผู้นำ ความพึงพอใจ ความรู้ความเข้าใจ และการประชาสัมพันธ์

2) ผู้นำ (leader) หมายถึง บุคคลที่มีบารมีหรือมีบทบาทสำคัญ รวมถึงมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น สามารถชักจูง สั่งการหรือชักนำบุคคลอื่นให้ปฏิบัติงานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยผู้นำอาจได้รับตำแหน่งอย่างเป็นทางการหรือไม่เป็นทางการก็ได้ แต่ที่สำคัญคือต้องได้รับการยอมรับจากคนในองค์กร โดยผู้นำที่มีประสิทธิภาพ ควรมีรูปแบบหรือลักษณะพฤติกรรมที่แสดงออกให้ผู้อื่นเห็นถึงลักษณะเด่นหรือความดี โดยพฤติกรรมที่แสดงออกมานั้นจะขึ้นอยู่กับสถานการณ์ที่มีความแตกต่างกัน ลักษณะผู้นำจึงควรมีรูปแบบที่ผสมผสานกันทั้งในแง่ของความเป็นประชาธิปไตยและแบบเผด็จการ (สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน, 2553 อ้างถึงใน กฤษฎา ศุภกิจไพศาล, 2563)

3) ความพึงพอใจ (satisfaction) หมายถึง ความรู้สึกและทัศนคติที่ดีที่มีต่อการดำเนินงานและปัจจัยต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานในแต่ละภารกิจ ซึ่งความพึงพอใจดังกล่าวจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อองค์กรมีการตอบสนองความต้องการของบุคคลนั้น ทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ และสภาพแวดล้อม ดังจะเห็นได้ว่าความพึงพอใจมีบทบาทสำคัญในการกำหนดพฤติกรรมของสมาชิกในองค์กร ที่ล้วนส่งผลต่อผลการดำเนินงานและความก้าวหน้าขององค์กรทั้งสิ้น ทั้งนี้ เพราะหากพนักงานมีความพึงพอใจในการทำงานแล้ว ผลการปฏิบัติงานจะมีประสิทธิภาพมากขึ้นเสมอ (Kosteas, 2009)

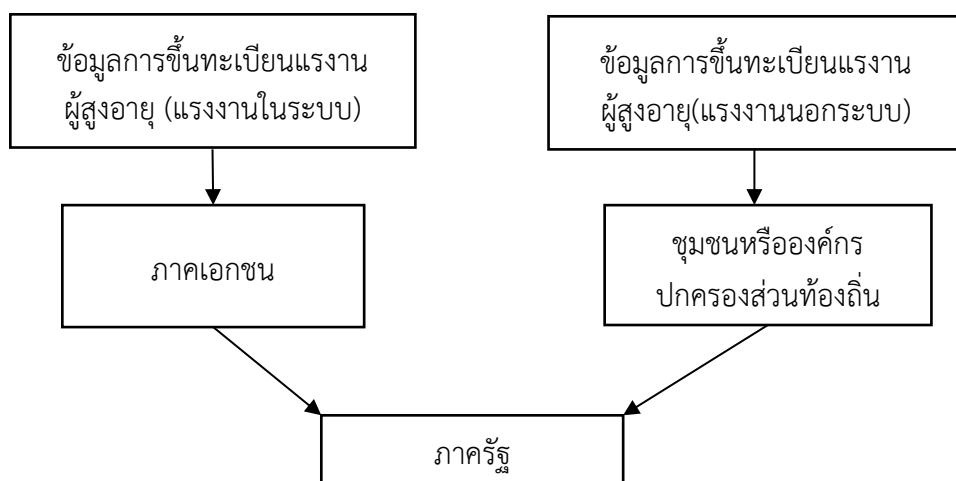
4) ความรู้ความเข้าใจ (understanding) หมายถึง สิ่งที่ได้รับมาจากการศึกษาเล่าเรียน จากประสบการณ์ รวมทั้งมาจากความสามารถเชิงปฏิบัติและทักษะความเข้าใจที่ได้รับมาจากการได้ยิน ได้ฟัง การคิด หรือการปฏิบัติจากองค์วิชาในแต่ละสาขา โดยพฤติกรรมความเข้าใจแบ่งได้เป็น 3 รูปแบบคือ การแปลความ การตีความ และการสรุปอ้างอิง

5) การประชาสัมพันธ์ (public relations) หมายถึง ความพยายามที่มีการวางแผนและเป็นการกระทำที่ต่อเนื่อง เพื่อให้ประชาชนมีทัศนคติที่ดีต่อหน่วยงาน ต่อกิจกรรมและบริการ หรือสินค้าของหน่วยงาน และเพื่อที่จะได้รับการสนับสนุนมีความร่วมมือที่ดีจากประชาชนในระยะยาว (Pornthip Pimolsindh, 2008) การประชาสัมพันธ์จึงเป็นวิธีการหรือ

กระบวนการสื่อสารเพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์และความเข้าใจอันดีระหว่างองค์กร สมาชิกในองค์กร และประชาชนผู้สูงอายุในชุมชน เพื่อให้เกิดความเข้าใจ ทักษะที่ดีที่ส่งผลต่อความร่วมมือและการมีส่วนร่วม สนับสนุนการดำเนินงานในการจัดสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุแบบมีส่วนร่วม (จุฑารัตน์ ชมพันธุ์, 2555)

องค์ความรู้การแก้ไขปัญหาผู้สูงอายุ

การที่ภาครัฐเป็นหน่วยงานหลักในการจัดสวัสดิการ ประชาชนทุกคนจึงควรได้รับสิทธิอย่างเท่าเทียมกัน โดยเฉพาะกลุ่มแรงงานผู้สูงอายุที่เป็นปัจจัยหนึ่งในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศ ช่วยลดภาระค่าใช้จ่ายของภาครัฐและลดปัญหาสังคมได้ระดับหนึ่งจากการทำงานพึ่งพาตนเอง ดังนั้นผู้เขียนจึงมีความเห็นว่าการที่ภาครัฐจะสามารถจัดสวัสดิการได้อย่างทั่วถึงและเท่าเทียมและเกิดความสมดุล ประการแรกคือการที่ภาครัฐต้องมีข้อมูลของประชาชนทุกกลุ่มครบถ้วนและถูกต้อง โดยองค์กรแต่ละระดับมีการทำงานอย่างบูรณาการกัน ดังภาพที่ 5



ภาพที่ 5 การจัดการฐานข้อมูลแรงงานผู้สูงอายุ
ที่มา: การสังเคราะห์ข้อมูลของผู้เขียน

จากภาพที่ 5 แรงงานผู้สูงอายุในระบบที่อยู่ภายใต้สังกัดหน่วยงานเอกชนใด ให้หน่วยงานนั้นเป็นผู้แจ้งเข้าสู่ระบบทะเบียนส่วนกลาง สำหรับแรงงานผู้สูงอายุที่อยู่นอกสังกัดหน่วยงานเอกชนหรือเป็นแรงงานนอกระบบ ให้ผู้นำชุมชนหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นเป็นผู้รวบรวมนำรายชื่อแจ้งเข้าสู่ระบบทะเบียนส่วนกลาง โดยกลุ่มอาชีพของแรงงานผู้สูงอายุเกี่ยวข้องกับกระทรวงใด ให้กระทรวงนั้นทำหน้าที่เป็นเจ้าภาพในการจัดสวัสดิการโดยยึดหลักคุณธรรมเพื่อสร้างความเสมอภาคและเท่าเทียมกัน

ประการที่สอง ในกรณีที่แรงงานผู้สูงอายุเริ่มเข้าทำงานใหม่ ในขณะที่มีอายุครบ 60 ปี บริบูรณ์ และประสงค์จะจ่ายเงินสมทบประกันสังคมมาตรา 33 ภาครัฐควรสนับสนุนเปิดช่องทางให้สามารถสมัครเป็นผู้ประกันตนตามมาตรา 33 ได้ เช่นเดียวกับกลุ่มแรงงานอื่น นอกจากนี้ในกรณีที่แรงงานผู้สูงอายุที่อยู่นอกระบบ เมื่อภาครัฐได้รับข้อมูลการขึ้นทะเบียนแล้ว ควรพิจารณาจัดสวัสดิการตามหลักความเสมอภาคและเท่าเทียม เช่นนี้จึงทำให้ประเทศพัฒนาได้จากการที่ประชาชนทุกกลุ่มอาชีพสามารถดำรงชีพพึ่งพาตนเองได้ภายใต้การจัดสวัสดิการของภาครัฐที่ทำงานอย่างบูรณาการกับทุกภาคส่วน

สรุป

กลุ่มแรงงานผู้สูงอายุถือเป็นปัจจัยสำคัญหนึ่งในการขับเคลื่อนระบบเศรษฐกิจของประเทศ ทั้งยังช่วยลดปัญหาสังคม รวมถึงลดภาระค่าใช้จ่ายด้านสวัสดิการของภาครัฐ และแม้คำจำกัดความสำหรับกลุ่มแรงงานผู้สูงอายุยังไม่มีความชัดเจน โดยขึ้นกับการออกแบบของแต่ละหน่วยงาน บางหน่วยงานอาจกำหนดแรงงานผู้สูงอายุไว้ที่ 40 ปีขึ้นไป หลายหน่วยงานกำหนด 60 ปีขึ้นไป และบางหน่วยงานที่ไม่กำหนดการเกษียณอายุ โดยพิจารณาจากสภาพร่างกาย รวมถึงศักยภาพในการทำงาน จึงมีบางหน่วยงานที่มีพนักงานอายุมากถึง 72 ปี (กาญจนา พงษ์นัยรัตน์, 2564) ดังนั้นจากการที่ทุกภาคส่วนได้รับผลประโยชน์จากกลุ่มแรงงานผู้สูงอายุ การจัดสวัสดิการให้แก่กลุ่มแรงงานผู้สูงอายุอย่างเหมาะสมเท่าเทียมกับกลุ่มแรงงานทั่วไป จึงมีข้อเสนอของหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่ง หากแต่เป็นหน้าที่ของทุกภาคส่วนร่วมกันหาแนวทางมีการทำงานอย่างบูรณาการกัน ทั้งภาคเอกชน ภาครัฐ ภาคประชาสังคม ภาคท้องถิ่นหรือชุมชนที่แรงงานสูงอายุอาศัยอยู่ ทั้งนี้เพื่อให้ทราบถึงบริบทเฉพาะถิ่นทำให้สามารถจัดสวัสดิการได้อย่างสอดคล้องกับความต้องการและมีความเหมาะสม นอกจากนี้กลุ่มแรงงานผู้สูงอายุต้องเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดสวัสดิการเพื่อให้สอดคล้องตามความต้องการของตนเอง ทำให้การดำเนินชีวิตทั้งด้านการงานและการดำรงชีวิตประจำวันมีความสมดุลส่งผลให้เกิดประโยชน์ในภาพรวมทุกมิติของประเทศ

เอกสารอ้างอิง

กฤษฎา ศุภกิจไพศาล. (2563). การพัฒนาการจัดสวัสดิการสังคมที่มีความเป็นธรรมเพื่อแก้ไขปัญหาความเหลื่อมล้ำ. *รวมบทความการสัมมนาทางวิชาการเนื่องในโอกาสวันสถาปนา คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์*. “สังคมสงเคราะห์และสวัสดิการสังคม: การปลดปล่อยความเหลื่อมล้ำสู่ความยั่งยืน”: 83 -99มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ครบรอบปีที่ 66 ณ หอประชุมศรีบูรพา (หอประชุมเล็ก)มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ท่าพระจันทร์ วันศุกร์ ที่ 24 มกราคม พ.ศ. 2563

- กานติมา พงษ์นัยรัตน์. (2564). แนวทางการจ้างแรงงานผู้สูงอายุของภาคเอกชนเพื่อรองรับโครงการพัฒนาระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก. *ทุนอุดหนุนการวิจัย คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา*.
- _____. (2564). แนวทางการจ้างแรงงานผู้สูงอายุเพื่อลดปัญหาตลาดแรงงานของภาคเอกชน. *วารสารรัฐศาสตร์รอบรู้และสหวิทยาการ*, 4(2), 56 – 71.
- จุฑารัตน์ ชมพันธ์. (2555). การวิเคราะห์หลักการมีส่วนร่วมของประชาชนในบริบทประเทศไทย. *วารสารการจัดการสิ่งแวดล้อม*, 38(2), 103-14.
- ธีรธรรม วุฒิวัตรชัยแก้ว และคณะ. (2559). รายงานฉบับสมบูรณ์โครงการศึกษาการจ้างแรงงานผู้สูงอายุในภาคเอกชน. กรุงเทพฯ: ทุนสนับสนุนจากมูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาผู้สูงอายุ.
- วิจิตรา วิเชียรชม. (2555). *กฎหมายสวัสดิการสังคม*. กรุงเทพฯ: โครงการตำราและเอกสารประกอบการสอน คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- วิพรรณ ประจวบเหมาะ. (2553). การปรับแผนผู้สูงอายุแห่งชาติ ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2545 - 2564) พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: โครงการศูนย์สารสนเทศทางประชากรศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- สรารุช ไพฑูรย์พงษ์. (2561). แรงงานสูงอายุคืออะไร. สืบค้น 25 กันยายน 2564, จาก https://www.matichon.co.th/columnists/news_1174710
- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2560). *เอกสารประกอบประชุมสัมมนา เรื่อง (ร่าง) แผนประชากรเพื่อการพัฒนาประเทศระยะยาว 20 ปี (พ.ศ. 2560 – 2579)*. วันที่ 29 พฤษภาคม 2560.
- สิริยา รัตนช่วย. (2557). *ความเป็นธรรมในการเข้าถึงและการรับประโยชน์จากแหล่งเงินทุนในชุมชนของผู้ด้อยโอกาสเพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิต กรณีศึกษา อำเภอลำทะเมนชัย จังหวัดนครราชสีมา* (ปริญญาานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต). กรุงเทพฯ: คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุดารัตน์ สดสมบูรณ์. (2557). สวัสดิการสังคมของผู้สูงอายุในประเทศ. *วารสารเทคโนโลยีภาคใต้*, 7(1), 73-81
- อัศววัฒน์ พระเกตุเมือง และคณะ. (2562). ปัจจัยที่มีผลต่อการจัดบริการสวัสดิการสังคมแบบมีส่วนร่วมสำหรับผู้สูงอายุ. *วารสารสมาคมนักวิจัย*, 24(3), 205-217.
- อุทัย ปริญาสุทธีนนท์. (2559). *รายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์ถอดบทเรียนการจัดการชุมชนทุ่งตำเสา*. สงขลา: คณะศิลปศาสตร์ ภาควิชาสารัตถศึกษา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- Bentham, J. (1789). *Constitution Code*. in works. Edited by John Bowring, vol. I, (Edinburgh 1843) vol. IX, book I, chap. 15, p.107.

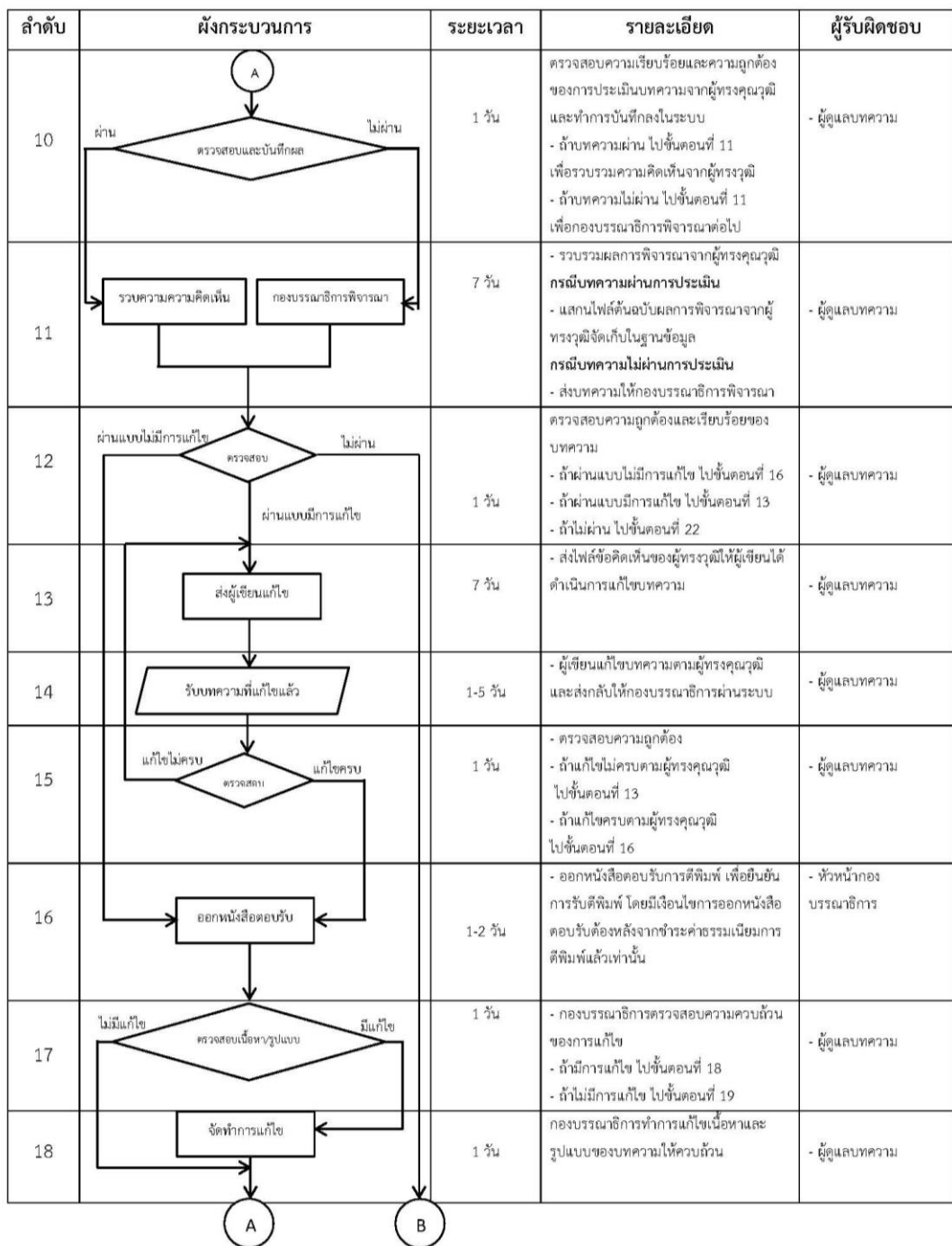
- Chai-Anan Samudavanija. (2009). *State* (3rd ed.). Bangkok: Institute of Public Policy Studies.
- Kosteas, V. D. (2009). *Job satisfaction and promotions*. Cleveland State University.
- Ministry of Social Development and Human Security. (2006). *Study report on the direction and form of social welfare management in Thailand*. Bangkok: Teppenvanis.
- Pornthip Pimolsindh. (2008). *Public relations research*. Bangkok: Thammasat University.
- Rawls, J. (1997). *Theory of Justice*. Cambridge: Harvard University press.



ภาคผนวก

ขั้นตอนการปฏิบัติงานวารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์

ขั้นตอน	ผังกระบวนการ	ระยะเวลา	รายละเอียด	ผู้รับผิดชอบ
1				
2		ตลอดปี	บทความเข้าสู่ระบบ Internet (Thaijo)	- หัวหน้ากองบรรณาธิการ
3		3 วัน	- พิจารณาเนื้อหา และรูปแบบของบทความเบื้องต้น - เมื่อมีการแก้ไขเบื้องต้น ได้ส่ง Template ของวารสารไปให้ผู้เขียน - ถ้าผ่าน ไปขั้นตอนที่ 3 - ถ้าไม่ผ่าน กลับไปขั้นตอนที่ 1	- ผู้ดูแลบทความ
4		1-3 วัน	- นำบทความที่สมบูรณ์เข้าสู่ระบบ	- ผู้เขียนบทความ - ผู้ดูแลบทความ
5		1 วัน	- แต่งตั้งผู้ดูแลบทความ เพื่อรับผิดชอบขั้นตอนการทำงานของบทความในระบบ Thaijo	- บรรณาธิการ - หัวหน้ากองบรรณาธิการ
6		1 วัน	- แต่งตั้งผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาบทความ โดยเลือกผู้ทรงความรู้และความเชี่ยวชาญตรงตามสาขาของบทความ - บทความภายใน ส่งผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกพิจารณา - บทความภายใน ส่งผู้ทรงคุณวุฒิภายในพิจารณา โดยไม่มีส่วนได้ส่วนเสียกับผู้เขียนบทความ	- หัวหน้ากองบรรณาธิการ
7		1-2 วัน	- ติดตามประสานงานผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อพิจารณาบทความ - ถ้าไม่รับพิจารณา กลับไปขั้นตอนที่ 6 - ถ้ารับพิจารณา ไปขั้นตอนที่ 8	- ผู้ดูแลบทความ
8		1 วัน	- จัดเตรียมบทความ ลงชื่อผู้เขียนบทความ - จัดเตรียมแบบประเมินตามประเภทบทความ - ส่งบทความให้กับผู้ทรงคุณวุฒิในระบบ Thaijo หรือตามช่องทางต่างๆ เช่น โทรศัพท์, E-mail, Line, Facebook เป็นต้น	- ผู้ดูแลบทความ
9		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 Thajjo และ E-mail.	- หัวหน้ากองบรรณาธิการ - ระบบ Thajjo (Auto)
23				

คำแนะนำสำหรับผู้แต่ง

รูปแบบเอกสารอ้างอิงวารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์

เอกสารที่นำมาใช้ในการอ้างอิงบทความ ควรมีที่มาจากแหล่งตีพิมพ์ที่ชัดเจน และมีความน่าเชื่อถือสามารถสืบค้นได้ เช่น หนังสือ วารสาร หรืองานวิจัย เป็นต้น ผู้เขียนบทความจะต้องตรวจสอบความถูกต้องของรายการอ้างอิง เพื่อป้องกันความล่าช้าในการตีพิมพ์บทความเนื่องจากบทความที่มีการอ้างอิงไม่ถูกต้อง จะไม่ได้รับการส่งต่อไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาจนกว่าการอ้างอิงเอกสารจะได้รับการแก้ไขให้สมบูรณ์

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 ย่อมถึงความเป็นผู้ใหญ่และความไพบลูญในภพะทั้งหลายต่อกาลไม่นานนัก” (อง.จตุกก. 21/31/37) เป็นต้น

2) ผู้แต่งหนึ่งราย ให้อ้างชื่อผู้แต่งแล้วตามด้วยเครื่องหมายจุลภาค (,) และตามด้วยปีที่พิมพ์ เช่น (เกียรติศักดิ์ สุขเหลือง, 2560)

3) ผู้แต่งสองราย ให้อ้างชื่อของผู้แต่งทั้งสองรายโดยใช้คำว่า “และ” ในการเชื่อมผู้เขียนทั้งสองแล้วตามด้วยเครื่องหมายจุลภาค (,) และปีที่พิมพ์ เช่น (พระมหาสุนันท์ สุนนโท และเกียรติศักดิ์ สุขเหลือง, 2560)

4) ถ้ามีผู้แต่งมากกว่า 2 รายให้อ้างชื่อของผู้แต่งรายแรกแล้วเพิ่มคำว่า “และคณะ” แล้วตามด้วยเครื่องหมายจุลภาค (,) และตามด้วยปีที่พิมพ์ เช่น (จิตวุฒิ หนัมนิและคณะ, 2560)

5) กรณีที่เนื้อความเป็นเรื่องเดียวกันหรือผลการวิจัยเหมือนกัน แต่มีผู้อ้างอิงหลายคนให้ใช้รายการอ้างอิงที่ใกล้เคียงปีปัจจุบันมากที่สุด

อ้างอิงจากเอกสารภาษาอังกฤษ

1) ถ้ามีผู้แต่งหนึ่งรายให้อ้างนามสกุลของผู้แต่ง ตามด้วยเครื่องหมายจุลภาค (,) และปีที่พิมพ์ เช่น (Keown, 2010)

2) ถ้ามีผู้แต่งสองรายให้อ้างนามสกุลของผู้แต่งทั้งสองราย โดยใช้เครื่องหมายแอนด์ (&) 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.// (เลขหน้าที่อ้าง).// สถานที่พิมพ์: สำนักพิมพ์หรือโรงพิมพ์.
พระสุกิจ สุกินโณ. (2559). การสร้างความคิดนามธรรมในวัฒนธรรมไทย. ใน ปวีตร ว่องวิระ, ทัศนีย์และวิธีวิทยาของการวิจัยวัฒนธรรม. (น. 112). กรุงเทพฯ: อัมรินทร์.

(4) บทความในวารสาร
ผู้แต่ง.// (ปีที่พิมพ์).// ชื่อบทความ.// ชื่อวารสาร, // ปีที่(ฉบับที่), // เลขหน้าแรกที่ตีพิมพ์-เลขหน้าสุดท้ายที่ตีพิมพ์.
ธิดา วัฒนศิริ. (2557). การวางแผนและการติดต่อประสานงานเชิงพุทธ. *วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์*, 3(1), 25-31.

(5) บทความในสารานุกรม

ผู้แต่ง.// (ปีที่พิมพ์).// ชื่อบทความ.// ใน/ชื่อสารานุกรม// (เล่มที่อ้าง, หน้า เลขหน้าที่อ้าง).

วุฒิชัย มูลศิลป์. (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). ประชาชนเศรษฐกิจพอเพียง. ผู้จัดการรายวัน, น. 13.

(7) สารนิพนธ์, วิทยานิพนธ์, ดุษฎีนิพนธ์

ผู้แต่ง.// (ปีที่พิมพ์).// ชื่อวิทยานิพนธ์.// (ระดับวิทยานิพนธ์ สาขาวิชา).// สถานที่พิมพ์: // สำนักพิมพ์.

พระครูพิศิษฐ์ประทาน. (2562). การพัฒนาการมีส่วนร่วมของพระสงฆ์ในการพัฒนาชุมชนตามแนววิถีพุทธในจังหวัดสมุทรสงคราม (ดุษฎีนิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

(8) รายงานการวิจัย

ผู้แต่ง.// (ปีที่พิมพ์).// ชื่อเรื่อง.// (รายงานผลการวิจัย).// สถานที่พิมพ์: สำนักพิมพ์.

พระมหาภุชญา กิตติโสภโณ. (2562). รูปแบบการปลูกฝังคุณธรรมและจริยธรรมสำหรับวัยรุ่นในยุคใหม่ตามหลักพุทธธรรม 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>

(11) ราชกิจจานุเบกษา

ชื่อเรื่อง.//(พ.ศ.,วันที่ เดือนที่ประกาศ).//ราชกิจจานุเบกษา.//เล่ม ตอน.//หน้า.

ข้อกำหนดกรมตำรวจ เรื่อง กำหนดชื่อและประเภทของวัตถุที่ออกฤทธิ์ต่อจิตและประสาทและประเภทของรถที่ใช้เจ้าพนักงานมีอำนาจตรวจสอบผู้ขับขี่. (2537, 13 กรกฎาคม). ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 111 ตอนพิเศษ 30 ง. หน้า 31.

(12) หนังสือพิมพ์

ผู้แต่ง.//(ปีพิมพ์, วัน เดือน).//ชื่อบทความ.//ชื่อหนังสือพิมพ์.//น. หรือ p. หรือ pp. เลขหน้า.

ไทยรัฐ. (2548, 19 เมษายน). เขียวพระสอนศีลธรรม. ไทยรัฐ. น. 3.

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 250 คำ)

(16 pt) บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ.....
ประเภทของการวิจัย ประชากรกลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูล การ
วิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล 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) กล่าวถึงความเป็นมาของเรื่องที่ทำกรวิจัยครั้งนี้ ว่ามีความเป็นมาอย่างไรบ้าง พร้อมทั้งอ้างอิงที่มาของข้อมูลนั้นอย่างถูกต้อง.....

.....

(16 pt) กล่าวถึงปัญหาที่นำมาสู่การวิจัย ให้ตรงประเด็นกับเรื่องที่วิจัยและเชื่อมโยงกับพื้นที่วิจัย ปัญหาที่นั้นเป็นปัญหาที่เป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปและต้องการได้รับการแก้ไข นำเสนอผลงานวิจัยที่ผู้อื่นได้เคยศึกษาไว้แล้ว พร้อมทั้งอ้างอิงแหล่งที่มาของข้อมูล.....

(16 pt) ทบทวนแนวคิดและทฤษฎีที่นำมาใช้ในการวิจัยในครั้งนี้และหรือทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย พร้อมทั้งอ้างอิงแหล่งที่มาของข้อมูล.....

.....

(16 pt) สรุปเพื่อเชื่อมโยงไปสู่คำถามและวัตถุประสงค์การวิจัย.....

.....

วัตถุประสงค์การวิจัย (18 pt)

1. (16 pt)

2. (16 pt)

3. (16 pt)

(16.pt.) เขียนให้ครอบคลุม 5 หัวข้อ ได้แก่ 1. รูปแบบของการวิจัย, 2. ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ, 3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย (ทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ), 4. การเก็บรวบรวมข้อมูล (ทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ), 5. การวิเคราะห์ข้อมูล (ทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ) และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

(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) ระบุนองค์ความรู้ที่ค้นพบจากการวิจัยหรือสังเคราะห์ออกมาในรูปแบบโมเดล พร้อมคำอธิบายรูปแบบ/โครงสร้างของโมเดล และโมเดลมีที่มาจากฐานคิดของแนวคิดหรือทฤษฎีใดอย่างกระชับ เข้าใจง่าย.....

ข้อเสนอแนะ (18 pt)

(16 pt) นำเสนอข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย อาทิเช่น ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ 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>.

ธิติวุฒิ หมั่นมี. (2557). การวางแผนและการติดต่อประสานงานเชิงพุทธ. วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์, 3(1), 25-31.

พระครูพิศิษฐ์ประทานภ. (2562). การพัฒนาการมีส่วนร่วมของพระสงฆ์ในการพัฒนาชุมชน ตามแนววิถีพุทธในจังหวัดสมุทรสงคราม (ดุษฎีนิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระมหาภุชญา กิตติโสภโณ. (2562). รูปแบบการปลูกฝังคุณธรรมและจริยธรรมสำหรับวัยรุ่น ไทยยุคใหม่ตามหลักพุทธธรรม ผ่านกลไกการขับเคลื่อนโครงการคลินิกคุณธรรมของ พระธรรมวิทยากร (รายงานการวิจัย). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระมหาสุทนต์ 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 250 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 250 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)

Methodology (18 pt)

(1.6 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]

Results (18 pt) (Present to cover all set objectives)

(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.....

References (18 pt)

(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 250 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

บทนำ (18 pt)

(16 pt.) เขียนทบทวนแนวคิดและทฤษฎีที่นำมาเป็นฐานคิดในวิพากษ์ประเด็นต่างๆใน
การเขียนบทความวิชาการ

[illegible]

เนื้อหา (18 pt)

(16 pt).....



ภาพที่ 1 (ชื่อภาพ) (ถ้ามี)

คำอธิบายภาพ.....

ตารางที่ 1 (ชื่อตาราง) (ถ้ามี)

คำอธิบายตาราง.....

สรูป (18 pt)

(16 pt).

เอกสารอ้างอิง (18 pt)

(16 pt) รูปแบบการอ้างอิงท้ายเรื่องใช้วิธีการอ้างอิงระบบนาม-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 250 words)

(16 pt)

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Keywords: 3-5 words (16 pt) such as Buddhism, Buddhist Management, Innovation

Abstract (Thai) (18 pt) (Not more than 250 words)

(16 pt) consistent with Thai abstract

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Keywords: (Thai)

(16 pt)

Content (18 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 Association (APA) References in contents and at the end must be consistent.