



วารสารด้านการบริหารรัฐกิจและการเมือง

Journal of Public Administration and Politics

ISSN 2651-1436 (PRINT)
ISSN 2651-1460 (ONLINE)

ปีที่ 7 ฉบับที่ 2 กรกฎาคม - ธันวาคม 2561

บทความ

หน้า

วิวัฒนาการของอาเซียน: สู่การเป็นประชาคมการเมืองและความมั่นคงอาเซียน1 พิชญ์อาภา พิศุทธิ์เศรณี	
แนวคิดเชิงจริยธรรมในการบริหารรัฐกิจ:.....34 การเปลี่ยนแปลงของแนวคิดเชิงจริยธรรมจากอดีตจนถึงปัจจุบัน ประโยชน์ สังกสิน	
แรงกระเพื่อมทางการเมืองที่มีผลต่อแนวคิดอิสริเสรีและ.....67 ความเสมอภาคของโรงเรียนทางเลือก: กรณีศึกษาโรงเรียนมีชัยพัฒนา จังหวัดบุรีรัมย์ ณิชาพัฒน์ เพิ่มทองอินทร์ และกิงกาญจน์ จงสุขไกล	
คุณลักษณะที่สำคัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการที่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่น:.....96 กรณีศึกษา กรมอุทยานแห่งชาติสัตว์ป่า และพันธุ์พืช กัญญ์ณัญญ์ สุชิน, ปิ่นกนก วงศ์ปั้นเพ็ชร และมานพ ชูนิล	
การวิเคราะห์องค์ประกอบตัวแปรสำคัญในการบริหารทรัพยากรมนุษย์:.....126 กรณีศึกษาอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนยานยนต์ 1 วิไลวรรณ รุจิตร และเทียนแก้ว เลี่ยมสุวรรณ	
ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการใช้ยาเสพติดหลังการบำบัดของผู้ผ่านการบำบัด.....163 ในระบบสมัครใจของค่ายศูนย์ช่วยแผ่นดิน: กรณีศึกษาจังหวัดแห่งหนึ่งในภาคตะวันออก อัญมณี พูแก้ว และจักรชัย สือประเสริฐสิทธิ์	

ปณิณกะชวนคิด

รัฐประศาสนศาสตร์ในประเทศไทย: ทฤษฎีและการปฏิบัติ.....197 ศาสตราจารย์ ดร.จักรกฤษณ์ นรนิติผดุงการ	
---	--

กองบรรณาธิการวารสาร

ที่ปรึกษา

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อานนท์ วงษ์แก้ว

วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา

บรรณาธิการอำนวยการ

ศาสตราจารย์ ดร.จักรกฤษณ์ นรนิติผดุงการ

วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา

บรรณาธิการ

ดร.กาญจนา บุญยัง

วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา

กองบรรณาธิการ

รองศาสตราจารย์ ดร.จุมพล หนีมพานิช

วิทยาลัยรัฐกิจ มหาวิทยาลัยรังสิต

รองศาสตราจารย์ ดร.สมาน งามสนิท

คณะสังคมศาสตร์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พิมลพรรณ อิศรภักดี

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศิวัช ศรีโศคนากุล

สถาบันวิจัยประชากรและสังคม

มหาวิทยาลัยมหิดล

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธนศักดิ์ สายจำปา

วิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น

มหาวิทยาลัยขอนแก่น

ดร.สุปราณี ธรรมพิทักษ์

สาขาวิชารัฐศาสตร์

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

ดร.เทียนแก้ว เลี่ยมสุวรรณ

วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา

ดร.รุ่งทิพย์ จันทรธนะกุล

วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา

คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร

ฝ่ายจัดการ

นางสาวอารยา ธนารักษ์

วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา

นายเขมพัทธ์ จำนงค์วงศ์

วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา

นายจักรกฤษณ์ เรืองเวช

วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา

วารสารด้านการบริหารรัฐกิจและการเมือง

ปีที่ 7 ฉบับที่ 2 ISSN 2651-1436 (Print)

ISSN 2651-1460 (Online)

ท่านสามารถดาวน์โหลดบทความของวารสารได้ที่เว็บไซต์

<http://tci-thaijo.org/index.php/papojournal/index>

<http://www.gspa.buu.ac.th/journalgspa/>

จัดพิมพ์โดย: พร้อมพรรณ เซอร์วิส เลขที่ 57/1-2

ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี 20130

วารสารด้านการบริหารรัฐกิจและการเมือง

เวลาเผยแพร่ วารสารเผยแพร่เป็นประจำทุกปี ๆ ละ 2 ฉบับ
คือ มกราคม-มิถุนายน และกรกฎาคม-ธันวาคม

สถานที่ติดต่อ วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา

เลขที่ 169 ถ.ลงหาดบางแสน ต.แสนสุข

อ.เมือง จ.ชลบุรี 20131

โทร 038-393260-1 ต่อ 124

หรือ 08-8878-7960

อีเมล gspacejournal@gmail.com

เจ้าของวารสาร วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา

วารสารด้านการบริหารรัฐกิจและการเมือง มีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นสื่อกลางในการเผยแพร่ผลงานวิชาการด้านรัฐประศาสนศาสตร์และการเมือง ตลอดจนสาขาทางสังคมศาสตร์อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อให้ผลงานวิชาการได้รับการเผยแพร่ในวงกว้างและเป็นที่ยอมรับในวงวิชาการ โดยเป็นวารสารทางวิชาการที่มีการพิจารณากลับกรองคุณภาพจากผู้ทรงคุณวุฒิในลักษณะผู้พิจารณาไม่ทราบชื่อผู้แต่งและผู้แต่งไม่ทราบชื่อผู้พิจารณา (Double-blind peer review)

วารสารด้านการบริหารรัฐกิจและการเมือง เปิดรับพิจารณาบทความวิชาการทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ ทั้งในรูปแบบบทความวิจัย (Research Articles) และบทความปริทัศน์ (Review Articles)

เนื้อหาของบทความเป็นความรับผิดชอบของผู้เขียน กองบรรณาธิการ

ไม่จำเป็นต้องรับผิดชอบหรือเห็นด้วย

บทบรรณาธิการ

วารสารด้านการบริหารรัฐกิจและการเมืองจัดทำขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นสื่อกลางในการเผยแพร่ผลงานวิชาการด้านรัฐประศาสนศาสตร์และการเมืองตลอดจนสาขาทางสังคมศาสตร์อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยวารสารด้านการบริหารรัฐกิจและการเมือง ปีที่ 7 ฉบับที่ 2 (กรกฎาคม-ธันวาคม 2561) นี้ ยังคงทำหน้าที่เป็นสื่อกลางเผยแพร่องค์ความรู้และแง่มุมการศึกษาด้านรัฐประศาสนศาสตร์และการเมืองที่มีความหลากหลายทั้งในเชิงทฤษฎีและการประยุกต์ใช้องค์ความรู้ จำนวน 6 บทความ โดยมี 2 บทความที่ทำหน้าที่สร้างความรู้ความเข้าใจด้านรัฐประศาสนศาสตร์และการเมือง ได้แก่ บทความเรื่อง วิวัฒนาการของอาเซียน: สู่การเป็นประชาคมการเมืองและความมั่นคงอาเซียน และบทความเรื่อง แนวคิดเชิงจริยธรรมในการบริหารรัฐกิจ: การเปลี่ยนแปลงของแนวคิดเชิงจริยธรรมจากอดีตจนถึงปัจจุบัน ส่วนอีก 4 บทความเป็นการนำเอาทฤษฎีด้านรัฐประศาสนศาสตร์และการเมืองไปประยุกต์ใช้ในพื้นที่ต่าง ๆ ได้แก่ บทความเรื่อง แรงกระเพื่อมทางการเมืองที่มีผลต่อแนวคิดอิสราเอลและความเสมอภาคของโรงเรียนทางเลือก: กรณีศึกษาโรงเรียนมีชัยพัฒนา จ.บุรีรัมย์ บทความเรื่อง คุณลักษณะที่สำคัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการที่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่น: กรณีศึกษากรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช บทความเรื่อง การวิเคราะห์องค์ประกอบตัวแปรสำคัญในการบริหารทรัพยากรมนุษย์: กรณีศึกษา

อุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนยานยนต์ และบทความเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการใช้ยาเสพติดหลังการบำบัดของผู้ผ่านการบำบัดในระบบสมัครใจของค่ายศูนย์ขวัญแผ่นดิน: กรณีศึกษาของจังหวัดแห่งหนึ่งในภาคตะวันออก สำหรับคอลัมน์ปณิณกะฉบับนี้ได้รับเกียรติจากศาสตราจารย์ ดร.จักรกฤษณ์ นรนิติผดุงการ เขียนบทความ เรื่อง รัฐประศาสนศาสตร์ในประเทศไทย: ทฤษฎีและการปฏิบัติ ซึ่งได้ฉายภาพการเติบโตของสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ในประเทศไทยตั้งแต่อดีตถึงปัจจุบัน

กองบรรณาธิการวารสารด้านการบริหารรัฐกิจและการเมืองหวังเป็นอย่างยิ่งว่าองค์ความรู้ที่วารสารได้เป็นสื่อกลางจะถูกนำไปใช้เป็นฐานความรู้เพื่อคิด วิเคราะห์ สร้างข้อถกเถียงในแวดวงรัฐประศาสนศาสตร์และการเมืองรวมถึงสาขาวิชาอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องต่อไป

ตามที่วารสารด้านการบริหารรัฐกิจและการเมืองได้ผ่านการประเมินคุณภาพวารสารวิชาการให้อยู่ในฐานข้อมูล TCI กลุ่ม 1 ถึงวันที่ 31 ธันวาคม พ.ศ.2562 นั้น ทำให้ขณะนี้เรามีจำนวนบทความส่งเข้ามาตีพิมพ์มากขึ้น กองบรรณาธิการพิจารณาแล้วเห็นว่าเพื่อให้วารสารยังคงสามารถเผยแพร่องค์ความรู้และผลงานวิจัยได้โดยไม่ล่าสมัย ดังนั้นตั้งแต่ พ.ศ.2562 วารสารด้านการบริหารรัฐกิจและการเมืองจึงเพิ่มการตีพิมพ์เป็น 3 ฉบับต่อปี คือ ฉบับเดือนมกราคม-เมษายน พฤษภาคม-สิงหาคม และกันยายน-ธันวาคม และตั้งแต่ พ.ศ.2562 วารสารจะเผยแพร่ในรูปแบบออนไลน์เท่านั้น นอกจากนี้วารสารด้านการบริหารรัฐกิจและ

การเมืองยังเพิ่มช่องทางการส่งบทความ คือ <https://tci-thaijo.org/index.php/papojournal> ด้วยหวังว่าจะสามารถบริหารบทความได้อย่างเป็นระบบมากยิ่งขึ้น

ท้ายสุดนี้ ขอขอบคุณผู้เขียนบทความทุกบทความที่กลั่นกรองความรู้และประสบการณ์ สร้างผลงานวิชาการให้แก่วารสารด้านการบริหารรัฐกิจและการเมือง ขอขอบคุณผู้ทรงคุณวุฒิที่กรุณาตรวจบทความและให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์เพื่อพัฒนาบทความให้เป็นไปตามมาตรฐานทางวิชาการ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ขอขอบคุณคณะผู้บริหารวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจที่ให้การสนับสนุนการจัดทำวารสารฯ ในครั้งนี้

กองบรรณาธิการ

ธันวาคม 2561

วิวัฒนาการของอาเซียน: สู่การเป็นประชาคมการเมือง และความมั่นคงอาเซียน

พิชญ์อาภา พิศุทธิ์เศรณี¹

ได้รับบทความ: 4 กรกฎาคม 2561 ตอบรับตีพิมพ์: 23 กรกฎาคม 2561

บทคัดย่อ

นิยามและองค์ประกอบของประชาคมการเมืองและความมั่นคงอาเซียน ที่ได้รับการให้คำนิยามจากรัฐบาลของประเทศสมาชิกอาเซียนนั้น แตกต่างไปจากคำนิยามของนักวิชาการทางความสัมพันธ์ระหว่างประเทศที่ศึกษาเรื่อง “ประชาคมความมั่นคง” จากการศึกษาพบว่าบทบาทของอาเซียนต่อการเมืองและความมั่นคงในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ มีลักษณะที่มีพลวัต คือ เปลี่ยนแปลงไปตามสภาพแวดล้อมระหว่างประเทศและพัฒนาการของความร่วมมือด้านการเมืองและความมั่นคงของอาเซียนในแต่ละช่วงเวลา จากการพิจารณาคุณสมบัติตามกรอบความคิดเรื่องประชาคมความมั่นคงที่พัฒนาขึ้นจากกรอบความคิดของ Amitav Acharya สรุปได้ว่า อาเซียนและประชาคมการเมืองและความมั่นคงอาเซียนมีคุณสมบัติในการเป็นประชาคมความมั่นคงขั้นที่ 1 คือ ขั้นเริ่มต้นโดยสมบูรณ์ เพราะมีการมองเห็นภาพของ

¹ นักศึกษาหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขารัฐศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์

มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

อีเมล: pichaarpa@hotmail.co.th

ภัยคุกคามร่วมกัน มีการคาดหวังผลประโยชน์ทางการค้าซึ่งกันและกัน และการมีอัตลักษณ์ร่วมกันในระดับหนึ่ง อาเซียนมีคุณสมบัติบางส่วนของความเป็นประชาคมขั้นที่ 2 คือ มีความร่วมมือทางการทหารอย่างผิวเผิน และมีอัตลักษณ์ร่วมด้านการสร้างมาตรฐานและกฎระเบียบอย่างผิวเผิน นอกจากนี้ อาเซียนมีคุณสมบัติของการเป็นประชาคมขั้นที่ 3 หรือขั้นเติบโตเต็มที่ เพราะอาเซียนมีการเป็นสถาบัน แต่อาเซียนไม่มีคุณสมบัติการมีภาวะเหนือชาติ และประเทศสมาชิกไม่มีความไว้วางใจกันในระดับสูง และยังมีความเป็นไปได้ในระดับสูงที่จะเกิดความขัดแย้งทางทหาร

คำสำคัญ: ประชาคมการเมืองและความมั่นคงอาเซียน/

ประชาคมความมั่นคง/ อาเซียน/ ความมั่นคงในภูมิภาคเอเชีย
ตะวันออกเฉียงใต้

EVOLUTION OF ASEAN: TOWARDS THE ASEAN POLITICAL SECURITY COMMUNITY

Picharpa Pisutserani¹

Received: July 4, 2018 **Accepted:** July 23, 2018

ABSTRACT

Definition and components of ASEAN Political Security Community, which are defined by governments of ASEAN's member states, differ from definition and components of "Security Community" which are defined by scholars in International Relations. This study finds that the roles of ASEAN in Southeast Asian Politics and Security are dynamic which related to the changing of international environment and the evolution of ASEAN Political and Security Cooperation in each period. The results of this study show that cooperation of the ASEAN's member states has been perfectly developed to the first tier or nascent tier as indicated in the conceptual framework which developed from the

¹ Ph.D. student, Doctor of Philosophy Program in Political Science,
Faculty of Political Science, Thammasat University
E-mail: picharpa@hotmail.co.th

security community theory of Amitav Acharya. Because there are shared threat perceptions, expectations of mutual trade benefits, and some degree of shared identity. There is slightly military coordination and regulation standardization among ASEAN's members, so ASEAN cooperation has been partly developed up to the second tier or ascendant tier as indicated in the security community theory. Besides, ASEAN cooperation has been partly developed up to the third tier or mature tier as indicated in the security community theory because there is institutionalization in ASEAN. However, ASEAN is not a mature security community because it lack supranationalism and high degree of trust among member states. Moreover, there is a high probability of military conflict.

KEYWORDS: ASEAN Political Security Community/

Security Community/ ASEAN/ Southeast Asian

Security

บทนำ

ในการประชุมสุดยอดอาเซียนครั้งที่ 13 ที่ประเทศสิงคโปร์ ค.ศ.2007 ผู้นำอาเซียนได้ลงนามในกฎบัตรอาเซียน (ASEAN Charter) ซึ่งแสดงเจตนารมณ์ในการเร่งสร้างประชาคมอาเซียน และมีการจัดทำแผนงานการจัดตั้งประชาคมการเมืองและความมั่นคงอาเซียน (ASEAN Political-Security Community Blueprint) ซึ่งมีการลงนามรับรองในปี ค.ศ.2009 ที่ประเทศไทย เพื่อสร้างประชาคมการเมืองและความมั่นคงให้สำเร็จภายในปี ค.ศ.2015 ทั้งนี้ ในแผนงานการจัดตั้งประชาคมการเมืองและความมั่นคงอาเซียน ได้กล่าวถึงความหมายของประชาคมความมั่นคงว่า หมายถึงความร่วมมือระหว่างประเทศสมาชิกของอาเซียน ที่มีคุณสมบัติคือ มีการพัฒนาทางการเมือง มีการพัฒนาบรรทัดฐาน มีการพัฒนากลไกป้องกันความขัดแย้ง อย่างไรก็ตาม มีนักวิชาการด้านรัฐศาสตร์สาขาความสัมพันธ์ระหว่างประเทศแสดงความเห็นว่า ประชาคมการเมืองและความมั่นคงอาเซียน หรือ ASEAN Political-Security Community หรือ APSC มีคำนิยามและองค์ประกอบของประชาคมการเมืองและความมั่นคงอาเซียน ที่ได้รับการให้คำนิยามจากรัฐบาลของประเทศสมาชิกอาเซียนนั้น แตกต่างไปค่อนข้างมากจากคำนิยามของนักวิชาการที่ศึกษาเรื่องประชาคมความมั่นคง (ประภัสสร เทพชาตรี, 2558, หน้า 24) ซึ่งจุดประกายความสงสัยและก่อให้เกิดการตั้งคำถามจนผู้ศึกษาต้องการศึกษาว่าอาเซียนและประชาคมการเมืองและความมั่นคงอาเซียนเป็นประชาคมความมั่นคงในความหมายทางวิชาการหรือไม่

วัตถุประสงค์

การศึกษานี้ มีวัตถุประสงค์ 2 ประการ ได้แก่ (1) เพื่อศึกษาพัฒนาการของบทบาทของอาเซียนว่านับตั้งแต่ก่อตั้งอาเซียนมาจนถึงปี ค.ศ.2015 ที่มีการก่อตั้งประชาคมการเมืองและความมั่นคงอาเซียนหรือ APSC อาเซียนมีบทบาทอย่างไรต่อการเมืองและความมั่นคงในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ และ (2) เพื่อศึกษาและวิเคราะห์ว่า อาเซียนและประชาคมการเมืองและความมั่นคงอาเซียนเป็นประชาคมความมั่นคง หรือไม่

ทฤษฎีและกรอบแนวคิดการวิจัย

จากการทบทวนทฤษฎีที่อธิบายเกี่ยวกับประชาคมความมั่นคง (Security Community) พบว่าแนวคิดของ Amitav Acharya มีความเหมาะสมที่จะนำมาใช้ในการศึกษาอาเซียนและประชาคมการเมืองและความมั่นคงอาเซียน (APSC) เนื่องจาก Amitav Acharya ไม่ยึดมั่นว่าประชาคมความมั่นคงต้องเกิดจากการรวมตัวของรัฐที่ปกครองด้วยเสรีนิยมประชาธิปไตยอย่างที่ Karl W. Deutsch และคณะได้เน้นย้ำไว้ (Deutsch et al, 1957, p.5) อีกทั้งยังมีการพิจารณาองค์ประกอบของประชาคมความมั่นคงอย่างรอบด้านที่มีความละเอียดลึกซึ้งกว่าแนวคิดของ Kavaliski (2007, p.39) ทั้งนี้ แนวคิดของ Amitav Acharya ได้พัฒนามาจากแนวคิดของ Emanuel Adler และ Michael Barnett ให้มีความชัดเจนเป็นรูปธรรมขึ้น โดยลดทอนความเป็น Constructivism ของคำอธิบายของ Emanuel Adler และ Michael Barnett (Adler & Barnett, 1998, p.30) ทั้งนี้ Amitav Acharya เพิ่มความเป็นรูปธรรมเข้าไปเพื่อลดความเป็นนามธรรมของแนวคิดของ Emanuel Adler และ Michael Barnett จนเกิดเป็นกรอบการอธิบายของเขาเอง แล้ววิเคราะห์ว่า

อาเซียนในช่วงก่อนปี ค.ศ.1998 มีคุณสมบัติเป็นประชาคมความมั่นคง
ขั้นเริ่มต้น (Acharya, 1998, pp.198-227)

อย่างไรก็ดี เนื่องจาก Amitav Acharya ได้อธิบายถึงองค์ประกอบ
ของประชาคมความมั่นคงในแต่ละขั้นเอาไว้เพียงสั้น ๆ และมีได้ระบุตัวชี้วัดที่
จำเป็นเอาไว้ ผู้ศึกษาจึงจำเป็นต้องนำเอารอบความคิดของนักวิชาการท่าน
อื่นมาเสริมในส่วนที่เป็นรายละเอียดและระบุตัวชี้วัดให้แต่ละหัวข้อ ได้แก่
(1.1) คำอธิบายของ Janice Gross Stein ในเรื่องความหมายและความสำคัญ
ของการเห็นภาพภัยคุกคามร่วมกัน (Shared Threat Perceptions) เพื่อ
อธิบายรายละเอียดขององค์ประกอบด้านการมองเห็นภาพของภัยคุกคาม
ร่วมกัน (Shared Threat Perceptions) ซึ่ง Amitav Acharya ระบุว่าเป็
นองค์ประกอบหรือคุณสมบัติของประชาคมขั้นที่ 1 ขั้นเริ่มต้น ทั้งนี้ Janice
Gross Stein อธิบายว่า การเห็นภาพภัยคุกคามร่วมกัน ก่อให้เกิดความกลัว
ร่วมกัน และก่อให้เกิดการติดต่อสื่อสารระหว่างรัฐเพื่อนำไปสู่ความร่วมมือกัน
ในการรับมือกับภัยคุกคาม (Stein, 2013, pp.265-266) (1.2) คำอธิบายของ
Barry Buzan ในเรื่องความกลัว (Fears) ระหว่างรัฐ และความไว้วางใจ (Trust)
ระหว่างรัฐ เพื่ออธิบายรายละเอียดขององค์ประกอบด้านการมีความกลัวที่
น้อยลงว่าสมาชิกในประชาคมจะเป็นภัยคุกคาม (Lessened Fears on the
Part of on Actor That Others within the Grouping Represent a
Threat) ซึ่ง Amitav Acharya ระบุว่าเป็นองค์ประกอบหรือคุณสมบัติของ
ประชาคมขั้นที่ 2 ขั้นเติบโต ทั้งนี้ Barry Buzan อธิบายว่า ความกลัวรัฐอื่น
เกิดขึ้นจากภาวะ Defense Dilemma ที่รัฐต่าง ๆ ระแวงและกลัวซึ่งกันและ
กัน เนื่องจากต่างเห็นว่า แต่ละรัฐได้ทำการพัฒนา (Develop) และใช้
(Deploy) เครื่องมือทางทหาร และเมื่อต่างพัฒนาและใช้เครื่องมือทางทหาร

มากขึ้นเพราะกลัวรัฐอื่น ก็ยังทำให้รัฐอื่นพัฒนาและใช้เครื่องมือทางทหารมากขึ้นเพื่อตอบโต้ ภาวะนี้จึงเพิ่มความเสี่ยงที่จะเกิดสงคราม ดังนั้น ถ้าต้องการพิจารณาว่ารัฐมีความกลัวกันและกันน้อยลงหรือไม่ ก็สามารถพิจารณาการลดลงของการพัฒนาและใช้เครื่องมือทางทหาร (Buzan, 1991, p.128)

(1.3) คำอธิบายของ Joseph H. H. Weiler ในเรื่อง การมีภาวะเหนือชาติ (Supranationalism) ซึ่ง Amitav Acharya ระบุว่า เป็นองค์ประกอบหรือคุณสมบัติของการเป็นประชาคมขั้นที่ 3 ขึ้นเติบโตเต็มที่ ทั้งนี้ Joseph H. H. Weiler ได้อธิบายว่า การมีภาวะเหนือชาติ ต้องประกอบด้วย 2 องค์ประกอบ ได้แก่ (1.3.1). ความเหนือชาติด้านบรรทัดฐาน (Normative Supranationalism) และความเหนือชาติด้านการตัดสินใจ (Decision Supranationalism) (Weiler, 1981, pp.267-306) (1.4) คำอธิบายของ Brett V. Benson กับ Joshua D. Clinton เรื่องพฤติกรรมที่สะท้อนถึงการมีความไว้วางใจกันในระดับสูง (High Degree of Trust) ระหว่างรัฐ ซึ่งแบ่งระดับความไว้วางใจออกเป็นสองระดับ คือ มีความไว้วางใจ (Trust) กับมีความไว้วางใจในระดับสูง (High Degree of Trust) ดังนี้ รัฐที่มีความไว้วางใจ (Trust) มีการติดต่อทางทหาร มีการแลกเปลี่ยน การเยือนทางทหาร มีการทำความตกลงทางทหาร มีการฝึกซ้อม และมีการให้ความช่วยเหลือทางทหาร ส่วนรัฐที่มีความไว้วางใจในระดับสูง (High Degree of Trust) มีนโยบายการป้องกันร่วมกัน มีการบังคับบัญชาที่บูรณาการกัน และมีการวางกำลังและตั้งฐานทัพร่วมกัน (Benson & Clinton, 2014, p.11)

(1.5) คำอธิบายของ European Commission เรื่อง “อัตลักษณ์ร่วม” (Collective Identity) ซึ่งระบุว่า “อัตลักษณ์ร่วม” ของประชาคม ประกอบด้วยองค์ประกอบดังต่อไปนี้ องค์ประกอบด้านการสร้างมาตรฐาน และกฎระเบียบ (Standardization and Regulation) องค์ประกอบด้าน

ปฏิสัมพันธ์ข้ามชาติ (Transnational Interactions) องค์ประกอบด้านวัฒนธรรมและภาคประชาชน (Culture and public sphere) (European Commission, 2012, pp.10-18) ทั้งนี้ กรอบความคิดที่ผู้ศึกษาได้พัฒนาขึ้นสามารถเขียนเป็นแผนภาพ ดังนี้

ตารางที่ 1 กรอบความคิดในการศึกษาประชาคมความมั่นคง

ประชาคมความมั่นคงขั้นที่ 1 ขั้นเริ่มต้น (Nascent)		
1. การมองเห็นภาพของภัยคุกคามร่วมกัน (Shared Threat Perceptions)	2. การคาดหวังผลประโยชน์ทางการค้าซึ่งกันและกัน (Expectations of Mutual Trade Benefit)	3. การมีอัตลักษณ์ร่วมกันในระดับหนึ่ง (Some Degree of Shared Identity)
1.2 ภัยคุกคามทั้งภัยคุกคามแบบความมั่นคงดั้งเดิม (Traditional Security)	2.1 การที่รัฐสมาชิกมีการพึ่งพากันทางการค้า (Trade Interdependence)	3.1 มีแนวทางปฏิบัติแบบพหุภาคีนิยม (Multilateralism)
1.3 ภัยคุกคามความมั่นคงแบบใหม่ (Non-Traditional Security)	2.2 การพัฒนาความร่วมมือทางเศรษฐกิจระหว่างกัน (Development of Economic Cooperation)	3.2 มีการพัฒนากฎเกณฑ์พื้นฐานในการมีความสัมพันธ์ระหว่างรัฐภายในประชาคม (Ground Rules of Inter-State Relations within Community)
		3.3 มีการสร้างและจัดการสัญลักษณ์ร่วมกัน (Creation and Manipulation of Symbols)
		3.4 มีหลักการให้อำนาจอธิปไตยในภูมิภาคในการจัดการกับปัญหาในภูมิภาค (Principle of Regional Autonomy)

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ประชาคมความมั่นคงขั้นที่ 2 ขั้นเดบิต (Ascendant)			
1. การร่วมมือทางการทหาร (Military Coordination)	2. การมีอัตลักษณ์ร่วมกัน (Collective Identity) 2.1 องค์ประกอบด้านการสร้าง มาตรฐานและกฎระเบียบ (Standardization and Regulation) 2.2 องค์ประกอบด้านปฏิสัมพันธ์ ข้ามชาติ (Transnational Interactions) 2.3 องค์ประกอบด้านวัฒนธรรม และภาคประชาชน (Culture and Public Sphere)	3. การมีความกลัวที่น้อยลงว่า สมาชิกในประชาคมจะเป็นภัย คุกคาม (Lessened Fears on the Part of on Actor That Others within the Grouping Represent a Threat) 3.1 การลดลงของค่าใช้จ่าย ทางทหาร (Reduction of Military Expenditure)	
ประชาคมความมั่นคงขั้นที่ 3 ขั้นเดบิตเต็มที่ (Mature)			
1. การทำให้เป็นสถาบัน (Institutionalization) 1.1 องค์กร (Organizations) 1.2 การจัดการ ประชุม (Meeting) 1.3 การสร้าง กฎระเบียบหรือ ข้อตกลง (Rules and Agreements)	2. การมีภาวะเหนือชาติ (Supranationalism) 2.1 ความเหนือชาติ ด้านบรรทัดฐาน (Normative Supranationalism) 2.2 ความเหนือชาติ ด้านการตัดสินใจ (Decision Supranationalism)	3. การมีความไว้วางใจ กันในระดับสูง (High Degree of Trust) 3.1 มินโยบาย การป้องกันร่วมกัน (Common Defense Policy) 3.2 มีการบังคับบัญชา ที่บูรณาการกัน (Integrated Command) 3.3 มีการวางกำลัง และตั้งฐานทัพร่วมกัน (Joint Troop Placement)	4. การมีความเป็นไป ได้ในระดับต่ำหรือ เป็นไปไม่ได้เลยที่จะ เกิดความขัดแย้งทาง ทหาร (Low or no Probability of Military Conflict) 4.1 การไม่มีความ ขัดแย้งที่จะนำไปสู่ การสู้รบ (Absence of Conflicts Leading to Military Confrontation)

ผลการศึกษา

พัฒนาการของบทบาทของอาเซียนนับตั้งแต่ก่อตั้งอาเซียนมาจนถึงปี ค.ศ.2015 ที่มีการก่อตั้งประชาคมการเมืองและความมั่นคงอาเซียน หรือ APSC

จากการศึกษาพบว่าบทบาทของอาเซียนต่อการเมืองและความมั่นคงในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ มีลักษณะที่มีพลวัต คือเปลี่ยนแปลงไปตามสภาพแวดล้อมระหว่างประเทศและพัฒนาการของความร่วมมือด้านการเมืองและความมั่นคงของอาเซียนในแต่ละช่วงเวลา ทั้งนี้ พัฒนาการบทบาทของอาเซียนต่อการเมืองและความมั่นคงในภูมิภาคแบ่งออกเป็น 6 ช่วง ตามความเปลี่ยนแปลงในสภาพแวดล้อมทางการเมืองและความมั่นคงในภูมิภาค ดังต่อไปนี้

1. ช่วงสงครามเวียดนาม (ค.ศ.1967-1975) บทบาททางการเมืองและความมั่นคงของอาเซียนในช่วงสงครามเวียดนาม คือ บทบาทของการร่วมมือกันแสดงเจตนาว่าอาเซียนจะร่วมมือกันและต้องการให้ภูมิภาคนี้เป็นเขตแห่งสันติภาพ เสรีภาพ และความเป็นกลาง ทั้งนี้ ในปี ค.ศ.1969 ได้เกิดการเปลี่ยนแปลงในสภาพแวดล้อมทางการเมืองระหว่างประเทศ คือ (1) เกิดการเปลี่ยนแปลงในความสัมพันธ์ระหว่างประเทศมหาอำนาจจากสองขั้วเป็นสามขั้ว คือ ขั้วสหรัฐอเมริกา ขั้วสหภาพโซเวียต และขั้วจีน (Kissinger, 1979, pp.684-686) (2) สหรัฐฯ ประกาศลัทธิอินคอน และเริ่มถอนทหารออกจากเวียดนามและฐานทัพในประเทศไทย (สุรัชย์ ศิริไกร, 2558, หน้า 54) (3) สหภาพโซเวียตประกาศแผนจัดตั้งความมั่นคงร่วมกันในเอเชีย (The Soviet Union's Asian Collective Security Proposal) (Horelick, 1974, pp.269-285) ทำให้ผู้นำอาเซียนต้องไตร่ตรองหาจุดยืนและนโยบายสำหรับ

อาเซียน นั่นคือ การออกแถลงการณ์ให้อาเซียนเป็น “เขตแห่งสันติภาพ เสรีภาพ และความเป็นกลาง” (Zone of Peace, Freedom and Neutrality: ZOPFAN) อย่างไรก็ดี แม้ว่า ZOPFAN เป็นการประกาศเจตจำนงของอาเซียน แต่เป็นเพียงการประกาศหลักการอย่างกว้าง ๆ เท่านั้น ไม่มีข้อผูกมัดทางกฎหมายใด ๆ ต่อภาคีที่ลงนาม (Leifer, 1989, p. 58)

ทั้งนี้ หลังสงครามเวียดนามยุติลง ใน ค.ศ.1975 บรรดาผู้นำประเทศสมาชิกอาเซียนในเวลานั้นต่างมีความเห็นว่า การที่สหรัฐฯ ลดอิทธิพลในภูมิภาคนี้ พร้อม ๆ กับการผงาดขึ้นของระบอบคอมมิวนิสต์ในสามอินโดจีน คือ ลาว เวียดนาม และกัมพูชา เป็นปรากฏการณ์ที่ไม่น่าไว้วางใจ (Frost, 1990, pp.7-8) อาเซียนจึงได้จัดการประชุมที่บาหลี (Bali Conference) ขึ้นในเดือนกุมภาพันธ์ ค.ศ.1976 ซึ่งเป็นการประชุมสุดยอด (Summit) ครั้งแรกของอาเซียนนับตั้งแต่มีการก่อตั้งอาเซียนในปี ค.ศ.1967 การประชุมที่บาหลีได้ก่อให้เกิดความตกลง 2 ฉบับที่เป็นรากฐานสำคัญของอาเซียน ได้แก่ ปฏิญญาสมานฉันท์อาเซียน (Declaration of ASEAN Concord) และสนธิสัญญามิตรภาพและความร่วมมือในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ (Treaty of Amity and Cooperation หรือ TAC)

2. ช่วงปัญหากัมพูชา (ค.ศ.1976-1991) บทบาททางการเมืองและความมั่นคงของอาเซียนในช่วงปัญหากัมพูชา คือ บทบาทของการร่วมมือกันใช้เครื่องมือทางการทูตในการผลักดันให้เวียดนามถอนทหารออกจากกัมพูชา การผลักดันให้เวทีระดับโลกเห็นว่าปัญหากัมพูชาเป็นเรื่องสำคัญ และการผลักดันให้กัมพูชาฝ่ายต่าง ๆ หยุดยิงและร่วมมือกันสร้างสันติภาพในกัมพูชา ทั้งนี้ เวียดนามรุกรานและยึดครองกัมพูชาเมื่อวันที่ 25 ธันวาคม ค.ศ.1978 และยึดกรุงพนมเปญได้ในวันที่ 7 มกราคม ค.ศ.1979 หลังจากนั้น

เวียดนามได้หนุนหลังให้ระบอบ เฮง สัมริน ปกครองกัมพูชา (จุลชีพ ชินวรรณโณ, 2529, หน้า 3-27) จีนไม่พอใจที่เวียดนามรุกรานและยึดครองกัมพูชา จีนจึงทำสงครามสังสอนเวียดนามในเดือนกุมภาพันธ์ ค.ศ.1979 (Amer, 1993, pp.317-320) ขณะเดียวกัน สหภาพโซเวียตก็ขยายอิทธิพลในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ ด้วยการตั้งฐานทัพในเวียดนาม รวมทั้งได้ส่งอาวุธยุทโธปกรณ์ต่าง ๆ ให้แก่เวียดนามจำนวนมาก การที่เวียดนามบุกกัมพูชาในปลายปี ค.ศ.1978 ยิ่งตอกย้ำให้เห็นว่าการมีอิทธิพลของสหภาพโซเวียตหนุนหลังเวียดนาม ได้ทำให้เวียดนามกล้าและไม่ลังเลที่จะใช้กำลังทหารในการคุกคามประเทศอื่นในภูมิภาค (Pike, 1987, p.181) ทั้งนี้ ระหว่างปี ค.ศ.1980-1987 กองกำลังเวียดนามได้พยายามกวาดล้างกองกำลังต่อต้านของฝ่ายกัมพูชาจนรุกร้าพรมแดนไทย จนเกิดการปะทะกับทหารไทยหลายครั้ง (อรอนงค์ น้อยวงศ์, 2541, หน้า 66-73) ในช่วงนี้ อาเซียนใช้เครื่องมือทางการทูตอย่างหนัก เพื่อผลักดันประเด็นปัญหากัมพูชาให้กลายเป็นเรื่องที่เวทีประชุมระหว่างประเทศให้ความสำคัญ (Leifer, 1989, pp.100-101) อาเซียนยังได้ร้องขอให้ประเทศตะวันตกและญี่ปุ่นระงับความช่วยเหลือแก่เวียดนามเพื่อกดดันให้เวียดนามถอนทหารออกจากกัมพูชา นอกจากนี้อาเซียนยังได้ผลักดันให้มีการประชุมนานาชาติว่าด้วยปัญหากัมพูชา (International Conference on Kampuchea หรือ ICK) โดยอ้างอิงมติที่ประชุมสมัชชาใหญ่ของสหประชาชาติ ปี ค.ศ.1981 (Thayer, 1990, p.149) อาเซียนได้ดำเนินบทบาทที่สำคัญคือการสนับสนุนการประชุมอย่างไม่เป็นทางการที่จาการ์ตา (Jakarta Informal Meeting หรือ JIM) จนเกิดการเจรจา JIM ถึง 3 ครั้ง (Thayer, 1990, pp.155-156) และเวียดนามได้เริ่มถอนทหารตั้งแต่เดือนเมษายน ค.ศ.1989 ต่อมาในปลายเดือน

กรกฎาคม ค.ศ.1989 อาเซียนเป็นผู้เสนอให้จัดการประชุมระหว่างประเทศที่ปารีสว่าด้วยปัญหากัมพูชา (Paris International Conference on Cambodia หรือ PICC) การประชุม PICC กระตุ้นให้มหาอำนาจเห็นพ้องต้องกันว่าจำเป็นต้องแก้ไขปัญหากัมพูชาให้สำเร็จ ต่อมาคณะมนตรีความมั่นคงแห่งสหประชาชาติมีความเห็นคล้อยตามอาเซียนว่าปัญหากัมพูชาเป็นเรื่องที่สำคัญอย่างยิ่ง ทั้งนี้ ในเดือนมีนาคม ค.ศ.1990 สมาชิกถาวรของคณะมนตรีความมั่นคงแห่งสหประชาชาติเข้าดูแลกัมพูชาเป็นการชั่วคราวในระหว่างการเปลี่ยนผ่าน โดยใช้ชื่อว่า “องค์กรชั่วคราวแห่งสหประชาชาติในกัมพูชา” (The United Nations Transitional Authority in Cambodia หรือ UNTAC) (Narine, 1998, p.175) ต่อมาในการประชุมที่กรุงปารีส ระหว่างวันที่ 21 ถึง 22 ธันวาคม ค.ศ.1990 กัมพูชาทุกฝ่ายก็ยอมรับอำนาจของสหประชาชาติในการแก้ไขปัญหากัมพูชา กัมพูชาทั้งสี่ฝ่ายได้หยุดยิงอย่างเป็นทางการตั้งแต่วันที่ 1 พฤษภาคม ค.ศ.1991 (Narine, 1998, pp.176-177)

3. ยุคแห่งการขยายความร่วมมือ (ค.ศ.1992-1996) บทบาทของอาเซียนในยุคนี้ คือ การขยายความร่วมมือในหลายมิติ กล่าวคือ (1) การขยายจำนวนสมาชิกอาเซียนด้วยการรับประเทศอื่น ๆ ในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้เข้าเป็นสมาชิกอาเซียนจนครบทุกประเทศ คือ เวียดนาม ลาว พม่า และกัมพูชา (พรพิมล ตรีโชติ และคณะ, 2549, หน้า 11-12) (2) การขยายความร่วมมือทางเศรษฐกิจด้วยการจัดตั้งเขตการค้าเสรีอาเซียน (ASEAN Free Trade Area หรือ AFTA) โดยเริ่มลดภาษีระหว่างกัน ในปี ค.ศ.1992 ซึ่งเป็นบรรยากาศที่เอื้ออำนวยให้เกิดการร่วมมือในด้านการเมืองและความมั่นคงด้วย (จุลชีพ ชินวรรณ, 2544, หน้า 194-195) และ (3) การขยายความร่วมมือด้านการเมืองและความมั่นคงด้วยการ

จัดตั้งการประชุมอาเซียนว่าด้วยความร่วมมือด้านการเมืองและความมั่นคงในภูมิภาคเอเชีย-แปซิฟิก (ASEAN Regional Forum หรือ ARF) ในปี ค.ศ.1994 เพื่อให้ ARF เป็นเวทีปรึกษาหารือ ที่จะสร้างมาตรการเสริมสร้างความไว้วางใจ เชื่อใจ สร้างการทูตเชิงป้องกัน สร้างแนวทางเพื่อแก้ปัญหา ความขัดแย้ง และเป็นเวทีที่จะส่งเสริมความร่วมมือที่ปฏิบัติได้จริง ในประเด็น บางอย่างที่มีผลประโยชน์ร่วมกัน (Chen, 2008, p.66)

4. ยุควิกฤตเศรษฐกิจ (ค.ศ.1997-2000) บทบาทของอาเซียน ในยุคนี้ไม่มีความร่วมมือเรื่องการเมืองและความมั่นคงแต่มีบทบาท ในการพยายามเพื่อแก้ไขปัญหาวิกฤตเศรษฐกิจที่เกิดขึ้น อาเซียนร่วมมือกับ ประเทศนอกอาเซียน เช่น การประชุมอาเซียน +3 (ASEAN +3) การประชุม เอเชีย-ยุโรป (Asia-Europe Meeting หรือ ASEM) เป็นต้น (Crone, 1998, pp.14-15) ซึ่งกลายเป็นรากฐานให้กับความร่วมมือในด้านอื่นที่นอกเหนือจาก เศรษฐกิจในเวลาต่อมา นั่นคือความร่วมมือด้านการเมืองและความมั่นคง เช่น การประชุมรัฐมนตรีกลาโหมอาเซียนกับประเทศนอกอาเซียน (ASEAN Ministers' Meeting-Plus หรือ ADMM Plus)

5. ยุคฟื้นตัวจากวิกฤตเศรษฐกิจ (ค.ศ.2001-2003) บทบาทด้าน การเมืองและความมั่นคงของอาเซียนในยุคนี้ คือ การต่อต้านการก่อการร้าย ทั้งนี้เป็นผลมาจากการเกิดวินาศกรรม 9/11 ในสหรัฐอเมริกาในเดือนกันยายน ค.ศ.2001 ซึ่งต่อมาในเดือนพฤศจิกายน ค.ศ.2001 ผู้นำอาเซียนได้ร่วมกัน ลงนามในปฏิญญาเพื่อความร่วมมือต่อต้านการก่อการร้ายระหว่างประเทศ (Joint Declaration Against International Terrorism) และยังได้มีการ ลงนามร่วมกันในปฏิญญาอาเซียนว่าด้วยความร่วมมือในการปฏิบัติและ การต่อต้านการก่อการร้าย (ASEAN Declaration on Joint Action to

Counter Terrorism) เพื่อให้ความร่วมมือระดับภูมิภาคในการร่วมมือกับประชาคมโลกต่อสู้กับปัญหาการก่อการร้าย (ASEAN, 2001) นอกจากนี้ยังได้มีการลงนามในปฏิญญาว่าด้วยความร่วมมือในการต่อต้านการก่อการร้ายสากลระหว่างอาเซียนกับสหรัฐอเมริกา (ASEAN-United States of America Joint Declaration for Cooperation to Combat International Terrorism Bandar Seri Begawan, 1 August 2002) ในการประชุมรัฐมนตรีต่างประเทศอาเซียน เมื่อวันที่ 1 สิงหาคม ค.ศ.2002 ต่อมาได้เกิดเหตุการณ์ก่อการร้ายที่บาห์ลี เมื่อวันที่ 12 ตุลาคม ค.ศ.2002 ทำให้บรรดาประเทศต่าง ๆ ในอาเซียนต่างก็หันไปมีนโยบายที่สนับสนุนสหรัฐฯ (ASEAN, 2002)

6. ยุคการสร้างประชาคมอาเซียน (ค.ศ.2003-2015) บทบาทความร่วมมือด้านการเมืองและความมั่นคงของอาเซียนในยุคนี้ คือ การร่วมมือกันเพื่อสร้างประชาคมอาเซียน ซึ่งมีองค์ประกอบหนึ่งคือ ประชาคมการเมืองและความมั่นคง ทั้งนี้ ในปี ค.ศ.2003 ได้มีการรับปฏิญญาว่าด้วยความร่วมมืออาเซียน ฉบับที่ 2 (Declaration of ASEAN Concord II or Bali Concord II) ซึ่งเร่งรัดการจัดตั้งประชาคมอาเซียน ที่ประกอบด้วยประชาคม 3 เสาหลัก (Community of 3 Pillars) ซึ่งหนึ่งในนั้น คือ ประชาคมความมั่นคงอาเซียน (ASEAN Security Community: ASC) ต่อมาในการประชุมสุดยอดอาเซียน ครั้งที่ 13 ที่ประเทศสิงคโปร์ เมื่อวันที่ 18-22 พฤศจิกายน ค.ศ.2007 ผู้นำอาเซียนได้ลงนามในกฎบัตรอาเซียน เป็นการประกาศเจตนารมณ์ที่ชัดเจนในการเร่งให้เกิดประชาคมอาเซียนที่มีองค์ประกอบครบสมบูรณ์ทั้งสามเสาหลัก และได้ขยายขอบเขตของ “ประชาคมความมั่นคงอาเซียน” (ASEAN Security Community หรือ ASC) สู่การเป็น “ประชาคมการเมืองและความมั่นคงอาเซียน” (ASEAN

Political Security Community หรือ APSC) จากนั้นได้มีการจัดทำร่างแผนงานการจัดตั้งประชาคมการเมืองและความมั่นคงอาเซียน (ASEAN Political Security Community Blueprint หรือ APSC Blueprint) นอกจากความร่วมมือทางการเมืองและความมั่นคงแล้ว ยังร่วมมือในการรับมือและแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เป็นภัยคุกคามแบบใหม่ ได้แก่ การก่อการร้าย อาชญากรรมข้ามชาติ การค้ามนุษย์ การค้ายาเสพติด การจัดการภัยพิบัติ

ผลการวิเคราะห์ตามกรอบความคิดเรื่องประชาคมความมั่นคงที่พัฒนาขึ้นจากกรอบความคิดของ Amitav Acharya

1. คุณสมบัติของการเป็นประชาคมขั้นที่ 1 ขั้นเริ่มต้น

ประกอบด้วยองค์ประกอบ คือ การมองเห็นภาพของภัยคุกคามร่วมกัน (Shared Threat Perceptions) การคาดหวังผลประโยชน์ทางการค้าซึ่งกันและกัน (Expectations of Mutual Trade Benefit) และการมีอัตลักษณ์ร่วมกันในระดับหนึ่ง (Some Degree of Share Identity) จากการศึกษาพบว่า อาเซียนมีคุณสมบัติของการเป็นประชาคมขั้นที่ 1 ครบถ้วน กล่าวคือ

1.1 อาเซียน มีการมองเห็นภาพของภัยคุกคามร่วมกัน ภาพของภัยคุกคามร่วมกันนั้นมีการเปลี่ยนแปลงไปตามยุคสมัย กล่าวคือในยุคสงครามเวียดนาม (ค.ศ.1967-1975) อาเซียนเห็นภัยคุกคามร่วมกันว่าคือ ภัยจากการขยายตัวของลัทธิคอมมิวนิสต์เวียดนาม (Hanggi, 1991, p.12) ต่อมาช่วงปัญหากัมพูชา (ค.ศ.1976-1991) คือ การขยายตัวของลัทธิคอมมิวนิสต์ได้เข้าใกล้ประชิดติดอาเซียนมากยิ่งขึ้น ทั้งนี้ การที่สหรัฐฯ ถอยออกจากในภูมิภาคนี้ พร้อม ๆ กับการที่ เวียดนาม ลาว และกัมพูชา กลายเป็นคอมมิวนิสต์หมดทั้งสามประเทศภายในปีเดียวกัน คือ ค.ศ.1975

ทำให้อาเซียนวิตกกังวล (Leifer, 1989, pp.100-101) ในยุคแห่งการขยายความร่วมมือ (ค.ศ.1992-1996) อาเซียนมองเห็นภาพภัยคุกคามว่าคือปัญหานอกกรอบสงครามเย็นซึ่งเป็นปัญหาที่เคยถูกบรรยากาศของสงครามเย็นกดทับไว้ ซึ่งปัญหาสำคัญที่สุดที่อาเซียนต้องเผชิญในยุคนี้ คือ ปัญหาข้อพิพาทในการอ้างสิทธิเหนือหมู่เกาะในทะเลจีนใต้ (Nguyen, 2003, pp.279-285) ยุคฟื้นตัวจากวิกฤตเศรษฐกิจ (ค.ศ.2001-2003) อาเซียนมองเห็นภัยคุกคามร่วมกัน คือ การก่อการร้าย ทั้งนี้เพราะในระดับโลกก็ได้เกิดการก่อการร้ายครั้งร้ายแรง คือ เหตุการณ์ 9/11 ส่วนในระดับภูมิภาคก็ได้เกิดการก่อการร้ายที่บาห์ลี ส่วนในยุคการสร้างประชาคมอาเซียน (ค.ศ.2003-2015) อาเซียนเห็นว่าภัยคุกคามร่วมกันว่ามีทั้งภัยคุกคามจากปัญหาความมั่นคงแบบดั้งเดิม และภัยคุกคามจากปัญหาความมั่นคงแบบใหม่ ซึ่งอาเซียนนำไประบุไว้ในแผนการจัดตั้งประชาคมการเมืองและความมั่นคงอาเซียน

1.2 อาเซียนมีการคาดหวังผลประโยชน์ทางการค้าซึ่งกันและกัน ในช่วงต้นของการเกิดอาเซียนประเทศสมาชิกอาเซียนจะมีการพึ่งพากันทางการค้าอย่างมาก แต่เมื่อสงครามเย็นยุติลงและเศรษฐกิจโลกเข้าสู่ภาวะของการแข่งขันอย่างสูงก็ทำให้อาเซียนร่วมมือกันลดภาษีการค้าระหว่างกันและประกาศจัดตั้งเขตการค้าเสรีอาเซียน หรือ AFTA ในปี ค.ศ.1992 การพัฒนาความร่วมมือทางเศรษฐกิจในอาเซียนเกิดขึ้นอย่างรวดเร็วหลังการเกิดวิกฤติเศรษฐกิจเอเชียในปี ค.ศ.1997 (รุ่งทิพย์ จันทรธนะกุล, 2558) ซึ่งการที่มีการคาดหวังผลประโยชน์ทางการค้าซึ่งกันและกันและมีการพัฒนาความร่วมมืออย่างมากมายนี้เป็นพื้นฐานที่ดีในการพัฒนาความร่วมมือด้านอื่น ๆ รวมทั้งความร่วมมือด้านการเมืองและความมั่นคง

1.3 อาเซียนมีอัตลักษณ์ร่วมกันในระดับหนึ่ง กล่าวคือ

(1) อาเซียนมีแนวทางปฏิบัติแบบพหุภาคีนิยม (Multilateralism) ซึ่งปรากฏในรูปของการประชุมในหลายระดับของอาเซียน เช่น การประชุมสุดยอดอาเซียน การประชุมรัฐมนตรีต่างประเทศอาเซียน การประชุมรัฐมนตรีกลาโหมอาเซียน เป็นต้น แนวทางปฏิบัติแบบพหุภาคีเหล่านี้ สร้างความไว้วางใจระหว่างประเทศสมาชิกอาเซียน ทำให้เกิดการแก้ไขปัญหาและความขัดแย้งด้วยการปรึกษาหารือและใช้วิธีการแบบสันติวิธี แทนที่จะเลือกใช้การเผชิญหน้า (Acharya, 1998, p.209) (2) อาเซียนมีการพัฒนากฎเกณฑ์พื้นฐานในการมีความสัมพันธ์ระหว่างรัฐภายในประชาคม (Ground Rules of Inter-State Relations within Community) นั่นคือ มีการสร้าง “บรรทัดฐาน” (Norms) ในการปฏิบัติระหว่างกัน ได้แก่ (2.1) ปฏิญญา “เขตแห่งสันติภาพ เสรีภาพ และความเป็นกลาง” (Zone of Peace, Freedom and Neutrality Declaration) หรือ ZOPFAN (2.2) สนธิสัญญามิตรภาพและความร่วมมือในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ (Treaty of Amity and Cooperation หรือ TAC) (2.3) สนธิสัญญาเขตปลอดอาวุธนิวเคลียร์ในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ (Treaty on the Southeast Asian Nuclear-Weapon-Free Zone-SEANWFZ) และ (2.4) กฏบัตรอาเซียน (ASEAN Charter) (Acharya, 1998, p.209) (3) อาเซียนมีการสร้างและจัดการสัญลักษณ์ร่วมกัน (Creation and Manipulation of Symbols) ทั้งสัญลักษณ์ที่เป็นรูปธรรม และสัญลักษณ์ที่เป็นนามธรรม ทั้งนี้ สัญลักษณ์ที่เป็นรูปธรรมนั้นเป็นวัตถุที่ทำให้รู้สึกรับรู้ได้ว่าเป็น “พวกเดียวกัน” ได้แก่ ธงและตราสัญลักษณ์ ส่วนสัญลักษณ์ที่เป็นนามธรรมนั้นมีความซับซ้อนกว่าแต่สำคัญกว่า เพราะก่อให้เกิดความตระหนักในการเป็นพวกเดียวกันที่ลึกซึ้งกว่า

และเป็นตัวกำหนดบุคลิกหรือวิถีปฏิบัติในประชาคม สำหรับอาเซียนก็คือ วิถีอาเซียน (ASEAN Way) (Severino, 2000) และ (4) อาเซียนมีหลักการให้อำนาจอธิปไตยแก่ประเทศในภูมิภาคในการจัดการกับปัญหาในภูมิภาค (Principle of Regional Autonomy) เพราะอาเซียนยึดมั่นในหลักการสำคัญคือ ZOPFAN ซึ่งเจตนาที่แท้จริงของ ZOPFAN คือ การทำให้ภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ปลอดจากการเข้ามาแทรกแซงใช้อิทธิพลของประเทศมหาอำนาจ ด้วยเหตุนี้ อาเซียนจึงพยายามใช้อาเซียนเป็นแกนหลักในการแก้ไขปัญหาในภูมิภาคมาโดยตลอด ในอดีตที่ผ่านมาอาเซียนใช้วิธีจัดการกับปัญหาในภูมิภาคด้วยการเล่นบทบาทเป็นผู้ประสานงานการเจรจาเพื่อให้บรรดา คู่ขัดแย้งได้มีเวทีสำหรับแก้ไขความขัดแย้งระหว่างกัน บทบาทในอดีตของอาเซียนที่โดดเด่นที่สุดในการเป็นผู้ประสานงานการเจรจาแก้ไขปัญหาก็มีพม่า ต่อมาในยุคหลังสงครามเย็น อาเซียนยังคงดำเนินบทบาทการเป็นผู้ประสานงานการเจรจาระหว่างประเทศที่มีความขัดแย้งในภูมิภาค โดยตั้งเวทีการเจรจาที่มีอาเซียนเป็นแกนกลาง (Acharya, 1998, p.212) คือ การจัดตั้งการประชุมอาเซียนว่าด้วยความร่วมมือด้านการเมืองและความมั่นคงในภูมิภาคเอเชีย-แปซิฟิก (ASEAN Regional Forum หรือ ARF) ใน ค.ศ.1994 นอกจากนี้ อาเซียนได้พยายามสร้างสถาปัตยกรรมความมั่นคงที่มีอาเซียนเป็นแกนกลางขึ้นหลายเวที กล่าวคือ เวที อาเซียน +1, เวที อาเซียน +3 และ เวที อาเซียน +6 หรือ East Asia Summit (EAS) (ประภัสสร เทพชาตรี, 2552)

2. คุณสมบัติการเป็นประชาคมความมั่นคงขั้นที่ 2 ขึ้นเดิโบโต (Ascendant)

การเป็นประชาคมความมั่นคงขั้นที่ 2 ต้องประกอบด้วยองค์ประกอบ ดังนี้ การร่วมมือทางการทหาร (Military Coordination) การมีอัตลักษณ์ร่วมกัน (Collective Identity) การมีความกลัวที่น้อยลงว่าสมาชิกในประชาคมจะเป็นภัยคุกคาม (Lessened Fears on the Part of on Actor That Others within the Grouping Represent a Threat) จากการศึกษาพบว่า อาเซียนมีคุณสมบัติบางข้อในการเป็นประชาคมขั้นที่ 2 แต่มีอย่าง ไม่สมบูรณ์

2.1 การร่วมมือทางการทหาร อาเซียนมีความร่วมมือทางการทหารในระดับหนึ่งมาเป็นเวลานานพอสมควรแล้ว คือนับตั้งแต่ก่อตั้ง ARF เป็นการร่วมมือทางการทหารในระดับไม่เข้มข้น เป็นความร่วมมือในภารกิจด้านการทหารในกรอบ ARF ความร่วมมือในกรอบเวทีการประชุมรัฐมนตรีกลาโหมอาเซียน (ASEAN Defence Ministers' Meeting: ADMM) และความร่วมมือในกรอบการประชุมรัฐมนตรีกลาโหมอาเซียนกับรัฐมนตรีกลาโหมของประเทศคู่เจรจา (ADMM-Plus) นอกจากนี้ ยังมีการติดต่อและประสานงานระหว่างหน่วยงานทางทหาร โดยเป็นความร่วมมือที่เกี่ยวข้องกับการจัดการภัยคุกคามร่วมกันที่เป็นภัยคุกคามความมั่นคงแบบใหม่ (Non-Traditional Security) (ASEAN, 2008) แต่ไม่ใช้การเป็นร่วมมือทางทหารขั้นสมบูรณ์

2.2 การมีอัตลักษณ์ร่วม จากการศึกษาพบว่า (1) อาเซียนมีการสร้างมาตรฐานและกฎระเบียบให้เป็นไปในทางเดียวกัน (Standardization and Regulation) แต่เนื่องจากติดขัดปัญหาที่ประเทศสมาชิกยังหวงแหน

ผลประโยชน์แห่งชาติ และยังมีระบอบการเมืองการปกครองที่แตกต่างกัน จึงกลายเป็นอุปสรรคต่อการทำให้เกิดความเป็นอันหนึ่งอันเดียว มีมาตรฐานเดียวกัน มีกฎระเบียบเดียวกันได้อย่างสมบูรณ์ นอกจากนี้ การที่อาเซียนยึดหลักไม่แทรกแซงก็ยิ่งทำให้ยากยิ่งขึ้นที่จะผลักดันประเทศสมาชิก (Davies, 2014, pp.107-129) ดังนั้น อาเซียนจึงมีอัตลักษณ์ร่วมกันในด้านมาตรฐานและกฎระเบียบแต่ยังไม่สมบูรณ์ (2) อาเซียนมีการส่งเสริมให้มีปฏิสัมพันธ์ข้ามชาติ (Transnational Interactions) ในทุกด้าน ทุกระดับ และทุกมิติ แต่ปฏิสัมพันธ์เหล่านั้นยังกระจุกตัวอยู่ในมือของหน่วยงานราชการของประเทศสมาชิก ความร่วมมือและการพบปะที่เกิดขึ้นเป็นปฏิสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานราชการ ไม่ใช่ระหว่างประชาชนกับประชาชน จึงทำให้ประชาชนขาดความรู้สึกรับรู้การเป็นเจ้าของประชาคมอาเซียนหรือ ขาดความรู้สึกร่วมในการมีส่วนร่วม (Acharya, 1998, p.206) (3) องค์ประกอบด้านวัฒนธรรมและภาคประชาชน (Culture and Public Sphere) พบว่า อาเซียนไม่เคยรณรงค์ให้มีการเรียนรู้วัฒนธรรมและภาษาระหว่างประชาชนของประเทศสมาชิกอาเซียน เหตุผลประการหนึ่งเพราะไม่เห็นความจำเป็นที่ต้องทำเช่นนั้น เพราะการพบปะเจรจาภายในอาเซียนเกิดขึ้นระหว่างชนชั้นนำและข้าราชการซึ่งใช้ภาษาอังกฤษเป็นภาษากลางในการสื่อสาร แม้ภายหลังมีการรณรงค์ให้เรียนรู้ภาษาวัฒนธรรมของกันและกัน แต่ก็เกินไปในระดับผิวเผินเท่านั้น (Vu, 2013, p.24) และ (4) อาเซียนยังมิภาคประชาสังคมที่อ่อนแอ เพราะมีข้อจำกัดเรื่องเงินทุนในการดำเนินงาน และในบางประเทศของอาเซียน การจัดตั้งประชาสังคมโดยภาคประชาชนภายในประเทศนั้นยังเป็นสิ่งที่ผิดกฎหมาย มีเพียงแต่ประชาสังคมที่จัดตั้งโดยรัฐเท่านั้น (เยี่ยมยุทธ สุทธิฉายา, 2560)

2.3 การมีความกลัวที่น้อยลงว่าสมาชิกในประชาคมจะเป็น ภัยคุกคาม

นับตั้งแต่ทศวรรษที่ 1990 มาจนถึงปัจจุบัน อาเซียนได้กลายเป็นตลาดซื้ออาวุธที่สำคัญแห่งหนึ่งของโลก ภาวะเช่นนี้เกิดจากความหวาดระแวงและก่อให้เกิดความหวาดระแวงระหว่างกัน อีกทั้งยังมีความล่อแหลมที่จะพัฒนาไปสู่การแข่งขันสะสมอาวุธที่เต็มรูปแบบมากขึ้น (Abuza, 2015) ทั้งนี้ จากข้อมูลการสะสมอาวุธของประเทศสมาชิกอาเซียนพบว่าระบบอาวุธที่มีเป้าหมายการรบระยะใกล้ (บดินทร์ สันทัด, 2560, หน้า 33) สะท้อนให้เห็นว่า แม้ว่าอาเซียนจะพัฒนาความร่วมมือกันในการด้านการเมืองและความมั่นคง แต่ประเทศสมาชิกอาเซียนไม่มีความไว้วางใจต่อประเทศเพื่อนบ้านแต่อย่างใด

3. คุณสมบัติของการเป็นประชาคมขั้นที่ 3 หรือขั้นเติบโตเต็มที่ (Mature)

ในประชาคมขั้นที่ 3 ขั้นเติบโตเต็มที่ ต้องประกอบด้วยองค์ประกอบได้แก่ การทำให้เป็นสถาบัน (Institutionalization) การมีภาวะเหนือชาติ (Supranationalism) การมีความไว้วางใจกันในระดับสูง (High Degree of Trust) และการมีความเป็นไปได้ในระดับต่ำหรือเป็นไปได้เลยที่จะเกิดความขัดแย้งทางทหาร (Low or No Probability of Military Conflict) จากการศึกษาพบว่า อาเซียนมีคุณสมบัติเพียงข้อเดียวคือมีการทำให้เป็นสถาบัน ส่วนคุณสมบัติข้ออื่น ๆ อาเซียนยังไม่มี กล่าวคือ

3.1 การทำให้เป็นสถาบัน

อาเซียนมีการทำให้เป็นสถาบันด้วยการจัดตั้งกลไกในรูปองค์กร โดยประกาศจัดตั้งสำนักงานเลขาธิการอาเซียนในวันที่ 24 กุมภาพันธ์ ค.ศ.1976 หลังจากนั้น ได้มีการพัฒนา

การบริหารองค์กรอีกหลายครั้ง เพื่อให้สำนักงานเลขาธิการอาเซียนสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ต่อมาเมื่อเกิดการประกาศใช้กฎบัตรอาเซียน ปรากฏว่าเนื้อหาในกฎบัตร ได้ระบุให้มีการจัดตั้งองค์กรขึ้นใหม่เพื่อรองรับการเกิดขึ้นของประชาคมอาเซียน (ASEAN, 2014) และเนื่องจากอาเซียนมีการยึดมั่นในแนวทางพหุภาคีนิยม จึงมีการจัดประชุมในระดับต่าง ๆ หลายระดับ นอกจากนี้ อาเซียนยังได้มีการสร้างกฎระเบียบหรือข้อตกลงอีกมากมายหลายประการ

3.2 การมีภาวะเหนือชาติ อาเซียนไม่มีภาวะเหนือชาติ ทั้งในเชิงภาวะเหนือชาติด้านบรรทัดฐาน และในเชิงความเหนือชาติด้านการตัดสินใจ เพราะ แม้ว่าอาเซียนจะมีความตกลงร่วมกันหลายฉบับและมีการสร้างกฎบัตรอาเซียนขึ้นแล้ว แต่ความตกลงทั้งหลายนั้นรวมทั้งกฎบัตรอาเซียนไม่มีอำนาจบังคับเหนือประเทศสมาชิก (Kim, 2011, p.409) นอกจากนี้ อาเซียนไม่ใช่องค์กรในลักษณะที่มีอำนาจเหนือรัฐสมาชิก (Supranational Organization) การตัดสินใจในเรื่องระดับนโยบายขึ้นอยู่กับประเทศสมาชิกอาเซียน ถือว่าเป็นกิจการภายในของประเทศสมาชิก แม้ว่าอาเซียนอาจจะมีการประสานงานในเรื่องนโยบายมากยิ่งขึ้นโดยเฉพาะในเรื่องที่มีผลประโยชน์ร่วมกัน

3.3 การมีความไว้วางใจกันในระดับสูง อาเซียนไม่มีความไว้วางใจกัน เนื่องจากอาเซียนไม่มีความร่วมมือทางทหารที่สะท้อนว่าอาเซียนมีความไว้วางใจกันในระดับสูง กล่าวคือ ประเทศสมาชิกอาเซียนยังไม่มีนโยบายการป้องกันร่วมกัน ไม่มีการบังคับบัญชาที่บูรณาการกัน และไม่มีการวางกำลังและตั้งฐานทัพร่วมกัน ไม่เพียงแต่ไม่เคยมีในอดีตเท่านั้น

แม้แต่ในแผนความร่วมมือของประชาคมการเมืองและความมั่นคงอาเซียน ก็ไม่ปรากฏแผนที่จะทำกิจกรรมเหล่านี้ร่วมกัน

3.4 การมีความเป็นไปได้ในระดับต่ำหรือเป็นไปได้เลยที่จะเกิดความขัดแย้งทางทหาร อาเซียนมิได้มีความเป็นไปได้ในระดับต่ำหรือเป็นไปได้เลยที่จะเกิดความขัดแย้งทางทหาร แต่กลับเป็นในทางตรงกันข้าม คือ อาเซียนมีประเทศสมาชิกที่มีความเป็นไปได้ในระดับสูงที่จะเกิดความขัดแย้งทางทหาร เพราะประเทศสมาชิกยังมีข้อพิพาทระหว่างกันที่รอการปะทุ (อักรพงษ์ คำคูน, 2555) และมีประวัติการใช้กำลังทหารในข้อพิพาทเหล่านั้น เช่น กรณีพิพาทเรื่องปราสาทเขาพระวิหารระหว่างไทยกับกัมพูชา และกรณีพิพาทเรื่องซาบาระหว่างมาเลเซียและฟิลิปปินส์ เป็นต้น

จากการพิจารณาคุณสมบัติตามกรอบความคิดเรื่องประชาคมความมั่นคงของ Amitav Acharya สรุปได้ว่า อาเซียนและประชาคมการเมืองและความมั่นคงอาเซียนมีคุณสมบัติในการเป็นประชาคมความมั่นคงขั้นที่ 1 คือ ขั้นเริ่มต้นโดยสมบูรณ์ เพราะมีการมองเห็นภาพของภัยคุกคามร่วมกัน มีการคาดหวังผลประโยชน์ทางการค้าซึ่งกันและกัน และการมีอัตลักษณ์ร่วมกันในระดับหนึ่ง อาเซียนมีคุณสมบัติของการเป็นประชาคมขั้นที่ 2 เรื่องด้านการมีความร่วมมือทางการทหาร และมีอัตลักษณ์ร่วมด้านการสร้างมาตรฐานและกฎระเบียบ แม้จะยังไม่สมบูรณ์ แต่ก็ได้มีการสร้างขึ้นแล้ว นอกจากนี้ อาเซียนมีคุณสมบัติของการเป็นประชาคมขั้นที่ 3 หรือขั้นเติบโตเต็มที่ เพราะอาเซียนมีการเป็นสถาบัน แต่อาเซียนไม่มีคุณสมบัติการมีภาวะเหนือชาติ และประเทศสมาชิกไม่มีความไว้วางใจกันในระดับสูง และยังมีความเป็นไปได้สูงที่จะเกิดความขัดแย้งทางทหาร

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

หลังจากได้ทำการศึกษาแล้ว ผู้ศึกษามีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. โน้มน้าวชักจูงให้บรรดาประเทศสมาชิกอาเซียนเร่งอนุวัติความตกลงต่าง ๆ ไปเป็นกฎหมายในประเทศ และกฎเกณฑ์ภายในประเทศ
2. ส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างประชาชนอาเซียนทุกภาคส่วน เพื่อให้ประชาชนรู้สึกเป็นพวกเดียวกันเป็นชาวอาเซียนเหมือนกันและความรู้สึกในการมีส่วนร่วม (Sense of Participation) กับประชาคม
3. รมรงศ์ให้มีการเรียนรู้วัฒนธรรมและภาษาระหว่างประชาชนของประเทศสมาชิกอาเซียน ให้ถึงขั้นที่ประชาชนสามารถใช้ภาษาอื่นของประเทศสมาชิกอาเซียน หรือขั้นที่ประชาชนสามารถใช้ชีวิตในประเทศสมาชิกอาเซียน ประเทศอื่นที่มีวัฒนธรรมที่แตกต่างจากประเทศของตนได้โดยรู้สึกกลมกลืนไม่รู้สึกแปลกแยก
4. ควรเพิ่มช่องทางและบทบาทให้กับภาคประชาสังคม โดยเฉพาะบทบาทในการเสนอแนวคิดที่เป็นประโยชน์ต่อการร่วมมือกันในการรับมือกับภัยคุกคามรูปแบบใหม่ ๆ ที่เป็นภัยข้ามชาติ ที่ลำพังรัฐใดรัฐหนึ่งไม่สามารถจัดการตามลำพัง ทั้งนี้ นอกจากจะทำให้เกิดการเสริมความร่วมมือในระดับภาครัฐแล้ว การมีส่วนร่วมของภาคประชาสังคมยังจะช่วยส่งเสริมความรู้สึกเป็นเจ้าของประชาคมร่วมกัน อันจะนำไปสู่การมีอัตลักษณ์ร่วมกันรู้สึกเป็นพวกเดียวกันในที่สุด
5. ควรพัฒนามาตรการสร้างความไว้วางใจระหว่างประเทศสมาชิก โดยให้มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลการทหารและการพัฒนาอาวุธอย่างโปร่งใส บนพื้นฐานของการคำนึงถึงการรักษาสันติภาพร่วมกันในภูมิภาค

และการรักษาลผลประโยชน์ร่วมกันของประชาคม เพื่อเผชิญหน้าและรับมือกับภัยคุกคามร่วมกัน

6. ควรแก้ไขข้อพิพาทต่าง ๆ ให้ลุล่วงด้วยสันติวิธี เพื่อตัดโอกาสที่บรรดาข้อพิพาทต่าง ๆ จะปะทุและกลายเป็นชนวนให้เกิดการปะทะทางการทหาร

ทั้งนี้ ข้อเสนอแนะทั้ง 6 ข้อนี้ เป็นการลดจุดอ่อนและเสริมสร้างให้อาเซียนมีคุณสมบัติหรือองค์ประกอบในการเป็นประชาคมความมั่นคงได้อย่างสมบูรณ์ในอนาคต ซึ่งจะก่อให้เกิดผลดีแก่ประเทศสมาชิกอาเซียนในการรักษาสันติภาพและความมั่นคงในภูมิภาคให้ยั่งยืนต่อไป

เอกสารอ้างอิง

จุลชีพ ชินวรรณ. (2529). *ชนวนสงครามไทย จีน อินโดจีน*. กรุงเทพฯ:

ดอกหญ้า.

จุลชีพ ชินวรรณ. (2544). *คู่สหัสวรรษที่ 3*. กรุงเทพฯ: ชวนพิมพ์.

บดินทร์ สันหัต. (2560). การประยุกต์แนวคิดการแข่งขันสะสมอาวุธของ Samuel Huntington เพื่อวิเคราะห์ความมั่นคงระหว่างประเทศในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้. *วารสารสถาบันวิชาการป้องกันประเทศ*, 8(1), หน้า 18-35.

ประภัสสร เทพชาตรี. (2552). *สถาปัตยกรรมในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียง*.

สืบค้นจาก http://thepchatree.blogspot.com/2009/11/blog-post_16.html

ประภัสสร เทพชาตรี. (2558). *ยุทธศาสตร์ไทยต่อประชาคมอาเซียน*.

กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

พรพิมล ตรีโชติ และคณะ. (2549). *ความมั่นคงและสมรรถนะทางการเมืองของประเทศสมาชิกใหม่ของอาเซียน: ศึกษากรณี เวียดนาม กัมพูชา ลาว และพม่า*. กรุงเทพฯ: สถาบันเอเชียศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

เปี่ยมยุทธ สุทธิฉายา. (2560). อาเซียนไม่ใช่ของเรา #1: รัฐแสดงนำภาคประชาชนที่ไม่มีส่วนร่วม และเอ็นจีโอปลอม. *ประชาไท*. สืบค้นจาก <https://prachatai.com/journal/2017/11/74173>

รุ่งทิพย์ จันทรธนะกุล. (2558). *ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน: มุมมองทางเศรษฐกิจการเมืองระหว่างประเทศ*. ปทุมธานี: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สุรัชย์ ศิริไกร. (2558). พัฒนาการของสถานการณ์ความมั่นคงในอาเซียน: การก่อตั้งอาเซียนและพัฒนาการของอาเซียน. ใน ประภัสสร เทพชาตรี (บรรณาธิการ), *การวิเคราะห์จุดแข็งจุดอ่อนของแผนงานการจัดตั้งประชาคมการเมืองและความมั่นคงอาเซียน (APSC Blueprint) และการประเมินบทบาทของประเทมหาอำนาจในเอเชีย* (หน้า 37-78). กรุงเทพฯ: สำนักงานสภาความมั่นคงแห่งชาติ และศูนย์อาเซียนศึกษา มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

อรอนงค์ น้อยวงศ์. (2541). *กัมพูชา: นโยบายต่างประเทศ สมัยพลเอกเปรม ติณสูลานนท์*. กรุงเทพฯ: มูลนิธิโครงการตำราสังคมและมนุษยศาสตร์.

อัศรพงษ์ คำคุณ. (2555). *การจัดการข้อพิพาทเขตแดนระหว่างประเทศในอาเซียน*. กรุงเทพฯ: สำนักงานกองทุนสนับสนุนงานวิจัย.

- Abuza, Zachary. (2015). Analyzing Southeast Asia's Military Expenditures. *Center for Strategic and International Studies*. Retrieved from <http://cogitasia.com/analyzing-southeast-asias-military-expenditures/>
- Acharya, Amitav. (1998). Collective Identity and Conflict Management in Southeast Asia. In Emanuel Adler and Michael Barnett (Eds.), *Security Communities* (pp.198-227). Cambridge: Cambridge University Press.
- Adler, Emanuel, and Barnett, Michael. (Eds.). (1998). *Security Communities*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Amer, Rames. (1993). Sino-Vietnamese Relations and Southeast Asian Security. *Contemporary Southeast Asia*, 14, pp.314-331.
- ASEAN. (2001). *2001 ASEAN Declaration on Joint Action to Counter Terrorism*. Retrieved from http://asean.org/?static_post=2001-asean-declaration-on-joint-action-to-counter-terrorism

- ASEAN. (2002). *ASEAN-United States of America Joint Declaration for Cooperation to Combat International Terrorism Bandar Seri Begawan, 1 August 2002*. Retrieved from http://asean.org/?static_post=asean-united-states-of-america-joint-declaration-for-cooperation-to-combat-international-terrorism-bandar-seri-begawan-1-august-2002-4
- ASEAN. (2004). *Vientiane Action Programme*. Retrived from <http://www.asean.org/wp-content/uploads/images/archive/VAP-10th%20ASEAN%20Summit.pdf>
- ASEAN. (2008). *ADMM Three Years Work Programme 2008-2010*. Retrieved from <http://www.aseansec.org/21214.pdf>
- ASEAN. (2014). *About ASEAN Secretariat*. Retrieved from <http://www.asean.org/asean/asean-secretariat/about-asean-secretariat>
- Benson, Brett V., and Clinton, Joshua D. (2014). Assessing the Variation of Formal Military Alliances. *Journal of Conflict Resolution*, (September), pp.1-33.
- Buzan, Barry. (1991). *People, State & Fear: An Agenda for International Security Studies in Post-Cold War Era*. Hertfordshire: Harvester Wheatsheaf.

- Chen, Hanxi. (2008). *Building Regional Institution: The Role and Impact of the Council for Security Cooperation in Asia Pacific*. Beijing: CIP.
- Crone, Donald. (1998). SOUTHEAST ASIA: A Year When High Ambition Was Challenged. *Southeast Asian Affairs*, pp.3-17.
- Davies, Mathew. (2014). An Agreement to Disagree: The ASEAN Human Rights Declaration and the Absence of Regional Identity in Southeast Asia. *Journal of Current Southeast Asian Affairs*, 33(3), pp.107-129.
- Deutsch, Karl W., et al. (1957). *Political community and the North Atlantic area; international organization in the light of historical experience*. Princeton: Princeton University Press.
- European Commission. (2012). *The Development of European Identity*. Brussels: European Commission.
- Frost, Frank. (1990). Introduction: ASEAN since 1967-Origins, Evolution and Recent Developments. In Alison Broinowski (Ed.), *ASEAN into the 1990s* (pp.1-31). London: Macmillan.
- Hanggi, Heiner. (1991). *ASEAN and the ZOPFAN Concept*. Singapore: Institute of Southeast Asian Studies.

- Horelick, Arnold L. (1974). The Soviet Union's Asian Collective Security Proposal: A Club in Search of Members. *Pacific Affairs*, 47(3), pp.269-285.
- Kavalski, Emilian. (2007). *Extending the European Security Community: Constructing Peace in the Balkans*. London: Tauris Academic Studies.
- Kim, Min-hyung. (2011). Theorizing ASEAN Integration. *Asian Perspective*, 35(3), pp.407-435.
- Kissinger, Henry A. (1979). *The White House Years*. Boston: Little Brown and Co.
- Leifer, Michael. (1989). *ASEAN and the Security of Southeast Asia*. London: Routledge.
- Narine, Shaun. (1998). *The Evolution of ASEAN* (Doctoral dissertation). Doctor of Philosophy, Graduate Department of Political Science, University of Toronto, Toronto.
- Nguyen, Hong Thao. (2003). The 2002 Declaration on the Conduct of Parties in the South China Sea: A Note. *Journal of Ocean Development & International Law*, 34, pp.279-285.
- Pike, Douglas. (1987). *Vietnam and the Soviet Union: Anatomy of an Alliance*. London: Westview Press, Inc.

- Severino, Rodolfo C. (2000). Sovereignty, Intervention and the ASEAN Way. In *The ASEAN Scholars' Roundtable Organized by the Konrad Adenauer Foundation and the Singapore Institute of International Affairs, Singapore, 3 July 2000*. Singapore: The Association of Southeast Asian Nations.
- Stein, Janice Gross. (2013). Threat Perception in International Relations. In Leonie Huddy, David O. Sears, and Jack S. Levy (Eds.), *The Oxford Handbook of Political Psychology* (2nd ed. pp.265-266). Oxford: Oxford University Press.
- Thayer, Carlyle. (1990). ASEAN and Indochina: the Dialogue. In Alison Broinowski (Ed.), *ASEAN into the 1990s* (pp.138-161). London: Macmillan.
- Vu, Thi Hai Hoa. (2013). *Vietnam and the ASEAN Socio-Cultural Community (ASCC): Prospects, Challenges and Opportunities* (Master's thesis). International Relation, Victoria University of Wellington, Victoria.
- Weiler, Joseph H. H. (1981). The Community System: the Dual Character of Supranationalism. *Yearbook of European Law*, 1(1), pp.267-306.

แนวคิดเชิงจริยธรรมในการบริหารรัฐกิจ: การเปลี่ยนแปลงของ แนวคิดเชิงจริยธรรมจากอดีตจนถึงปัจจุบัน¹

ประโยชน์ สังกสิน²

ได้รับบทความ: 10 กรกฎาคม 2561 ตอบรับตีพิมพ์: 14 กันยายน 2561

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแนวคิดเชิงจริยธรรมในการบริหารรัฐกิจ โดยมุ่งเน้นศึกษาเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงของแนวคิดเชิงจริยธรรมจากอดีตจนถึงปัจจุบัน ระเบียบวิธีวิจัยที่ใช้ในการศึกษาได้แก่ การวิจัยเอกสาร (Documentary Research) ผลจากการศึกษาพบว่า ในช่วงเวลากว่า 13 ทศวรรษ นับตั้งแต่เกิดสาขาวิชาการบริหารรัฐกิจขึ้นมา แนวคิดเชิงจริยธรรมในการบริหารรัฐกิจสามารถแบ่งออกได้เป็น 3 ยุค ได้แก่ (1) จริยธรรมในการบริหารภาครัฐแบบดั้งเดิม (Traditional Public Administration: TPA) ซึ่งแนวคิดเชิงจริยธรรมตั้งอยู่บนพื้นฐานของกฎเกณฑ์ และแนวคิดเรื่องประสิทธิภาพ (2) จริยธรรมในการบริหารภาครัฐแนวใหม่

¹ บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของงานวิจัยเรื่อง “จริยธรรมในการบริหารรัฐกิจสำหรับศตวรรษที่ 21” โดยได้รับทุนอุดหนุนการวิจัยจากวิทยาลัยการเมืองการปกครอง มหาวิทยาลัยมหาสารคาม งบประมาณปี พ.ศ.2561

² รองศาสตราจารย์ ดร., อาจารย์ประจำวิทยาลัยการเมืองการปกครอง
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อีเมลล์: prayote@hotmail.com

(New Public Administration: NPA) ซึ่งแนวคิดเชิงจริยธรรมตั้งอยู่บนพื้นฐานของความเป็นธรรมในสังคมและการตัดสินใจจากสำนึกที่อยู่ภายในของบุคคล และ (3) จริยธรรมในการจัดการภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management: NPM) ซึ่งแนวคิดเชิงจริยธรรมตั้งอยู่บนพื้นฐานของการบริหารงานโดยมุ่งเน้นที่ผลลัพธ์และการให้ความสำคัญกับผู้รับบริการ และในงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ไว้ว่าการเปลี่ยนแปลงของแนวคิดเชิงจริยธรรมเป็นผลมาจากสาเหตุหลัก 2 ประการ คือ (1) แนวคิดเชิงจริยธรรมในแต่ละยุคมีจุดอ่อนและข้อบกพร่องในตัวเอง และ (2) บริบทในด้านต่าง ๆ ของโลก เช่น การเมือง เศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยี เปลี่ยนแปลงไป

คำสำคัญ: จริยธรรม/ แนวคิดเชิงจริยธรรม/ การบริหารรัฐกิจ/
การเปลี่ยนแปลง

**ETHICAL CONCEPTS IN PUBLIC ADMINISTRATION:
THE CHANGE OF ETHICAL CONCEPTS
FROM PAST TO PRESENT¹**

Prayote Songklin²

Received: July 10, 2018 **Accepted:** September 14, 2018

ABSTRACT

The objective of this research is to study the ethical concepts in public administration, focusing on the change of ethical concepts from past to present. Methodology used in the study is documentary research. The findings show that, over a period of more than 13 decades since the establishment of the public administration as a field of study, the ethical concepts in public administration can be divided into three ages. They are: (1) ethics in traditional public administration (TPA), which is based

¹ This article is a part of the research entitled “Ethics in Public Administration for the 21st Century” under the financial support of College of Politic and Governance, Mahasarakham University, fiscal year 2018.

² Associate professor, Dr., Lecturer, College of Politic and Governance, Mahasarakham University.
E-mail: pryote@hotmail.com

on the rules and concepts of efficiency; (2) ethics in new public administration (NPA), which is based on social justice and decision-making from internal consciousness of person; and (3) ethics in new public management (NPM), which is based on result-based management and customer oriented. Moreover, in this research, the researcher has analyzed that the change of ethical concepts is due to two main causes: (1) each ethical concept has its own weaknesses and shortcomings, and (2) various contexts of the world such as politics, economy, society, and technology; change.

KEYWORDS: Ethics/ Ethical Concepts/ Public Administration/
Change

บทนำ

คำว่า “จริยธรรม” (Ethics) หมายถึง วิธีการที่คุณค่า (Values) อย่างใดอย่างหนึ่งถูกนำไปปฏิบัติเป็นแนวทางในการกำหนดว่าอะไรคือสิ่งที่ถูกต้องและอะไรคือสิ่งที่ไม่ถูกต้อง และวิธีการในการดำเนินชีวิตให้สอดคล้องกับแนวทางดังกล่าว จริยธรรมเป็นทั้งกระบวนการของการตรวจสอบ (Process of Inquiry) ในฐานะที่เป็นเหตุผลที่อยู่เบื้องหลังการตัดสินใจของบุคคล และหลักเกณฑ์ของความประพฤติ (Code of Conduct) ในฐานะที่เป็นมาตรฐานซึ่งเป็นตัวกำหนดแนวทางในการกระทำของบุคคล (Bowman & West, 2015, p.46)

คำว่า “จริยธรรมในการบริหารรัฐกิจ” (Public Administrative Ethics) หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารในหน่วยงานภาครัฐกำหนดมาตรฐานในการตัดสินใจเชิงจริยธรรมในเรื่องใดเรื่องหนึ่งภายใต้บริบทของหน่วยงาน การวิพากษ์เกี่ยวกับมาตรฐานการตัดสินใจในเรื่องนั้น ๆ ได้อย่างเป็นอิสระ ซึ่งจะนำไปสู่ความรับผิดชอบทั้งในแง่ส่วนตัวและในเชิงวิชาชีพต่อผลของสิ่งที่ได้ตัดสินใจลงไป (Hejka-Ekins, 2001, p.80) ซึ่งจากคำนิยามดังกล่าวได้ชี้ให้เห็นถึงองค์ประกอบที่สำคัญสองประการของจริยธรรมในการบริหารรัฐกิจ ได้แก่ (1) องค์ประกอบในแง่ที่เป็นมาตรฐานเชิงจริยธรรม (Ethical Standards) ในฐานะที่เป็นตัวกำหนดแนวทางการปฏิบัติสำหรับผู้บริหาร และ (2) องค์ประกอบในแง่ที่เป็นกระบวนการ (Process) ในฐานะที่เป็นการสร้างวิธีการเพื่อกำหนดและวิพากษ์การตัดสินใจเชิงจริยธรรมเพื่อนำไปสู่การกระทำที่ถูกต้อง

จริยธรรมในฐานะของสาขาวิชาหรือองค์ความรู้ที่ว่าด้วยความประพฤติที่เหมาะสมเป็นสิ่งที่สำคัญมากเมื่อบุคคลต้องเผชิญกับสภาวะที่ต้อง

เลือกทางเลือกอย่างใดอย่างหนึ่ง ซึ่งไม่มีคำตอบที่แน่นอนและชัดเจนปรากฏอยู่ ยิ่งในการบริหารงานภาครัฐผลกระทบของการตัดสินใจเลือกทางเลือกในด้านใดด้านหนึ่งถือว่ามีความสำคัญเป็นพิเศษ เนื่องจากผลที่กว้างไกลของการตัดสินใจมีผลกระทบต่อประชาชนเป็นจำนวนมาก ในขณะที่หัวข้อหรือองค์ความรู้เกี่ยวกับจริยธรรมมีความกว้างขวางและหลากหลายมาก แม้กระทั่งเมื่อจำกัดวงให้อยู่เฉพาะภายใต้สาขาของการบริหารรัฐกิจแล้วก็ตาม (Martinez & Richardson, 2008, p.15)

แม้ว่าคนส่วนใหญ่จะสนับสนุนและเห็นด้วยกับพฤติกรรมที่มีจริยธรรม แต่การนิยามและการประยุกต์ใช้นิยามในสถานการณ์ที่เป็นรูปธรรมนั้นถือเป็นเรื่องที่มีความท้าทายเป็นอย่างยิ่ง ตัวของแนวคิดเองก็เปิดให้มีการตีความที่เป็นการขัดแย้งได้เป็นอย่างมาก ยิ่งไปกว่านั้นแม้กระทั่งเมื่อความหมายของจริยธรรมมีความเห็นพ้องต้องกัน การประยุกต์ใช้แนวคิดเชิงจริยธรรมต่อพฤติกรรมในชีวิตประจำวันก็ยังคงเป็นปัญหา เนื่องจากสถานการณ์ที่แต่ละคนต้องเผชิญในชีวิตประจำวันมีความแตกต่างหลากหลาย การที่จะเข้าใจว่าผู้บริหารและบุคลากรในองค์กรภาครัฐจะสามารถปฏิบัติตนภายใต้กรอบแนวคิดของจริยธรรมได้อย่างไร จึงจำเป็นจะต้องเริ่มต้นด้วยการศึกษาจริยธรรมในฐานะที่เป็นแนวคิดซึ่งมีการพัฒนามาเป็นระยะเวลาอันยาวนานในอารยธรรมตะวันตกซึ่งถือว่าเป็นที่มาหรือแหล่งกำเนิดขององค์ความรู้ในสาขาวิชาที่เกี่ยวกับจริยธรรมในการบริหารรัฐกิจ (Martinez & Richardson, 2008, p.15)

ดังนั้น ในงานวิจัยนี้ผู้วิจัยจึงได้ศึกษาถึงแนวคิดเชิงจริยธรรมในการบริหารรัฐกิจ โดยมุ่งเน้นการศึกษาไปที่เรื่องของ การเปลี่ยนแปลงของแนวคิดเชิงจริยธรรมในอารยธรรมตะวันตกจากอดีตจนถึงปัจจุบัน เนื่องจากทั้ง

สาขาวิชา “การบริหารรัฐกิจ” (Public Administration) ที่ถือเป็นสาขาวิชาหลักหรือสาขาวิชาแม่ และสาขาวิชา “จริยธรรมในการบริหารรัฐกิจ” (Ethics In Public Administration) ที่ถือเป็นสาขาวิชาย่อย เป็นสาขาวิชาที่มีจุดกำเนิดในโลกตะวันตก โดยเฉพาะอย่างยิ่งในประเทศสหรัฐอเมริกา ก่อนที่จะได้มีการนำไปศึกษาและประยุกต์ใช้ในประเทศต่าง ๆ ทั่วโลก ระเบียบวิธีวิจัยที่ใช้ในการศึกษาได้แก่ การวิจัยเอกสาร (Documentary Research) ซึ่งจากผลการศึกษาผู้วิจัยพบว่า แนวคิดเชิงจริยธรรมในการบริหารรัฐกิจที่ผ่านมาสามารถแบ่งออกได้เป็น 3 ยุค หรือ 3 กลุ่ม คือ (1) จริยธรรมในการบริหารภาครัฐแบบดั้งเดิม (Traditional Public Administration: TPA) (2) จริยธรรมในการบริหารภาครัฐแนวใหม่ (New Public Administration: NPA) และ (3) จริยธรรมในการจัดการภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management: NPM) ดังนั้น ในบทความนี้ ผู้วิจัยจะได้นำเสนอเนื้อหาใน 4 ประเด็นหลัก ดังต่อไปนี้

1. จริยธรรมในการบริหารภาครัฐแบบดั้งเดิม (Traditional Public Administration: TPA)
2. จริยธรรมในการบริหารภาครัฐแนวใหม่ (New Public Administration: NPA)
3. จริยธรรมในการจัดการภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management: NPM)
4. การสรุปและวิเคราะห์

จริยธรรมในการบริหารภาครัฐแบบดั้งเดิม (Traditional Public Administration: TPA)

จากการศึกษาวิเคราะห์วรรณกรรมที่เกี่ยวกับจริยธรรมในยุคของการบริหารภาครัฐแบบดั้งเดิม (Traditional Public Administration: TPA) ก่อนที่จะมีการสถาปนาเป็นสาขาวิชาอย่างเต็มรูปแบบนั้น ผู้วิจัยพบว่า จริยธรรมในยุค TPA นั้นสามารถพิจารณาได้จาก 4 ด้าน คือ (1) จริยธรรมในฐานะของเครื่องมือที่จะนำไปสู่ความมีประสิทธิภาพ (2) จริยธรรมในฐานะของเครื่องมือในการควบคุมพฤติกรรมจากภายนอก (3) จริยธรรมในฐานะของคุณค่าแบบประชาธิปไตย และ (4) จริยธรรมในการบริหารรัฐกิจในฐานะที่เป็นสาขาวิชา ซึ่งคำอธิบายของแนวคิดในแต่ละด้านมีดังต่อไปนี้

1. จริยธรรมในฐานะของเครื่องมือที่จะนำไปสู่ความมีประสิทธิภาพ

ในปี 1995 Leonard White ได้ตีพิมพ์หนังสือที่ชื่อว่า *Introduction to the Study of Public Administration* ซึ่งในหนังสือดังกล่าว White ได้ชี้ให้เห็นว่า มาตรฐานเชิงจริยธรรมในระดับสูงซึ่งถือเป็นลักษณะสำคัญของระบอบประชาธิปไตยในประเทศสหรัฐอเมริกาในช่วงทศวรรษต้น ๆ ได้ถูกกัดกร่อนอย่างรุนแรง ซึ่งเป็นผลมาจาก (1) การเกิดขึ้นมาของพรรคการเมืองมหาชน (2) ผลของระบอบประชาธิปไตยแบบของ Jackson (Jacksonian Democracy) ที่ไม่มีการควบคุม และ (3) ความเสื่อมในมาตรฐานทางศีลธรรมโดยทั่วไป โดยเฉพาะอย่างยิ่งในภาคส่วนของการธนาคาร การประกันภัย การรถไฟ และอุตสาหกรรมอสังหาริมทรัพย์ จนถึงในช่วงกลางของศตวรรษที่ 20 มาตรฐานทางจริยธรรมในระดับสูงก็ได้มีการฟื้นฟูกลับมาในทุกระดับของรัฐบาล สิ่งนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงแนวทางจริยธรรมของประเทศก็คือ กระบวนการเคลื่อนไหวปฏิรูปอย่างเข้มแข็งและกว้างขวางซึ่งเกิดขึ้นหลังจาก

สิ้นสุดสงครามกลางเมือง (Civil War) ได้ไม่นาน และยังคงเข้มแข็งและมีอิทธิพลต่อเนื่องมาจนถึงกลางศตวรรษที่ 20 (Cohen & Eimicke, 2000, p.573)

การปฏิรูปครั้งสำคัญที่เกี่ยวกับจริยธรรมในการบริหารรัฐกิจเกิดขึ้นในช่วงปลายศตวรรษที่ 19 เมื่อมีการผ่านร่างพระราชบัญญัติเพนเดิลตัน (Pendleton Act) ในปี ค.ศ.1883 และ Woodrow Wilson ได้เขียนบทความเรื่อง “The Study of Administration” ในปี ค.ศ.1887 โดยมีเป้าหมายหลัก 2 ประการ คือ (1) เพื่อขจัดความเลวร้ายที่เกิดจากการใช้อำนาจในทางที่ผิดของระบบเล่นพรรคเล่นพวก การคอร์รัปชันและการขัดกันของผลประโยชน์ (Conflicts of Interest) ซึ่งถือเป็นลักษณะสำคัญของรัฐบาลในประเทศสหรัฐอเมริกาในช่วงสงครามกลางเมือง (Civil War) และในยุคของการฟื้นฟู (Reconstruction) และ (2) เพื่อให้รัฐบาลมี “ประสิทธิภาพ” (Efficiency) มากขึ้น โดยกลไกที่สำคัญของการปฏิรูปในครั้งนี้คือการแต่งตั้งภายใต้ระบบคุณธรรม การเลื่อนตำแหน่งโดยการสอบแข่งขัน การกำหนดให้เจ้าหน้าที่ต้องวางตัวเป็นกลางในการบังคับใช้กฎหมาย และการบังคับบัญชาตามลำดับชั้นที่เข้มงวด (Cohen & Eimicke, 2000, pp.573-574; Adams, 2001, pp.294-295)

ในบทความเรื่อง “The Study of Administration” Wilson ได้เรียกร้องให้มีการปฏิรูปการบริการสาธารณะ เพื่อเป็นการนำร่องให้มีการปฏิรูปการบริหารอย่างเต็มรูปแบบในอนาคต และการเตรียมความพร้อมทางด้านศีลธรรมสำหรับสิ่งที่จะเกิดขึ้นตามมา ในบทความดังกล่าว Wilson ได้กำหนดหลักการพื้นฐานของการแบ่งแยกเป็นสองส่วนระหว่างการเมืองและการบริหาร (Politics/Administration Dichotomy) โดยได้อธิบายว่า

การบริหารควรแยกออกจากการเมือง และหลักการนี้ในเวลาต่อมาก็ได้รับการสนับสนุนและทำให้มั่นคงมากยิ่งขึ้นเมื่อ Frank Goodnow ได้ตีพิมพ์หนังสือที่ชื่อว่า *Politics and Administration* ในปี ค.ศ.1900 ซึ่งในหนังสือเล่มนี้เป็นการตอกย้ำให้เห็นถึงความสำคัญและความจำเป็นของการแยกการบริหารออกจากการเมืองตามที่ Wilson ได้เสนอไว้ (Cohen & Eimicke, 2000, p.574)

จากเหตุการณ์ดังกล่าวข้างต้น ได้นำไปสู่ (1) การสร้างประมวลกฎหมาย (Code) เกี่ยวกับจริยธรรมของเจ้าหน้าที่รัฐ (2) การกำหนดกฎเกณฑ์ของความประพฤติสำหรับสมาคมวิชาชีพต่าง ๆ ซึ่งสมาชิกทำงานอยู่ในองค์กรภาครัฐ (3) การกำหนดหลักการและคุณค่าเพื่อเป็นแนวทางสำหรับเจ้าหน้าที่รัฐในการยกระดับของการให้บริการที่เป็นไปได้ขั้นสูงสุดต่อสาธารณะ และ (4) การสร้างศาสตร์ของการบริหารเพื่อให้การบริหารงานภาครัฐมีความเป็นกลาง (Cohen & Eimicke, 2000, p.574; Martinez, 2009, pp.2-3) โดยนัยนี้ การมีจริยธรรมจึงได้รับการพิจารณาในฐานะของเครื่องมือที่จะนำไปสู่ความมีประสิทธิภาพในการให้บริการสาธารณะ

เนื่องจากในยุคนี้การบริหารภาครัฐอยู่ภายใต้แนวคิดของการแยกการบริหารออกจากการเมือง ดังนั้น บุคลากรภาครัฐที่เป็นปัจเจกบุคคลจึงไม่ได้มีการใช้ดุลยพินิจในการตัดสินใจ ภายใต้บริบทดังกล่าว ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่รัฐที่มีจริยธรรมก็คือ บุคคลที่แสวงหาเพื่อทำความเข้าใจเจตนารมณ์ของกฎหมายหรือระเบียบกฎเกณฑ์ที่ออกโดยผู้บริหารที่มีอำนาจสูงกว่าตามสายการบังคับบัญชาในองค์กร และดำเนินการอย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพมากที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ (Martinez, 2009, p.2)

2. จริยธรรมในฐานะของเครื่องมือในการควบคุมพฤติกรรมจากภายนอก

กรอบแนวคิดประการที่ 2 ของการมองจริยธรรมในยุค TPA ก็คือการมองจริยธรรมในฐานะของเครื่องมือในการควบคุมพฤติกรรมจากภายนอก ซึ่งแนวคิดดังกล่าวได้รับอิทธิพลมาจากการถกเถียงสาธารณะที่มีชื่อเสียงที่เรียกว่า “Friedrich-Finer Debate” ซึ่งมีเนื้อหาที่เกี่ยวกับความแตกต่างระหว่างการควบคุมจาก “ภายใน” และ “ภายนอก” ต่อพฤติกรรมของเจ้าหน้าที่ในภาครัฐ (Adams, 2001, pp.292-293; Martinez, 2009, pp.3-4) จากการเปิดประเด็นของ Friedrich ที่ได้เสนอว่าสำนักความรับผิดชอบเชิงศีลธรรมส่วนบุคคลคือการควบคุมเชิงพฤติกรรมที่สำคัญ ถ้าบุคคลไม่มีจิตสำนึกของจริยธรรมอยู่ภายในแล้ว ย่อมไม่มีอะไรที่จะสามารถมาคอยควบคุมและบังคับให้พวกเขามีพฤติกรรมที่ถูกต้องเหมาะสมได้ตลอดเวลา พฤติกรรมที่มีความรับผิดชอบของหน้าที่การบริหารไม่ได้ขึ้นอยู่กับการบังคับมากเท่ากับการตั้งเอาจิตสำนึกของความรับผิดชอบที่มีอยู่ภายในตนออกมา ซึ่งการให้ความสำคัญเป็นอันดับแรกต่อความรับผิดชอบส่วนบุคคลมีนัยว่าผู้บริหารและเจ้าหน้าที่รัฐเป็นมากกว่าหุ่นยนต์ผู้ปฏิบัติตามคำสั่งที่ออกโดยผู้นำที่อยู่ในระดับที่สูงกว่าในสายการบังคับบัญชาตามลำดับชั้น และมีนัยว่า การใช้ดุลยพินิจเป็นสิ่งที่เป็นไปได้หรือแม้กระทั่งเป็นสิ่งที่พึงปรารถนา การใช้ดุลยพินิจเป็นสิ่งจำเป็นต่อผู้บริหารและเจ้าหน้าที่รัฐในทุกระดับขององค์การ เพื่อหาวิธีการที่จะทำให้บทบาทและความรับผิดชอบของตนประสบความสำเร็จ แต่เป็นเรื่องในรายละเอียดหรือไม่ได้กำหนดไว้ในกระบวนการกำหนดนโยบาย

ส่วน Finer ได้แสดงทัศนะที่แตกต่างออกไปจากข้อเสนอของ Friedrich โดยเขาเห็นว่า ความรับผิดชอบเชิงศีลธรรมมีผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพของความรับผิดชอบทางการเมือง และเพื่อที่จะให้ได้มาซึ่งประสิทธิภาพของความรับผิดชอบทางการเมือง จำเป็นจะต้องมีการควบคุม โดยการใช้กฎหมายอย่างเข้มงวด เขาเห็นว่าปัญหาสำคัญในการพึ่งพาแนวคิดของจริยธรรมส่วนบุคคลก็คือ มันมีความคลุมเครือและไม่แน่นอน ดังนั้นมันจึงเป็นสิ่งที่ไม่มีความหมาย ถ้าไม่มีบางรูปแบบของการควบคุมจากภายนอก มันจะเป็นการยากหรือเป็นไปได้ที่จะยึดถือความรับผิดชอบของผู้บริหารและเจ้าหน้าที่รัฐสำหรับการกระทำของพวกเขา บุคคลจะเข้าใจคุณค่าของประชาธิปไตยในทางที่ผิดและพวกเขาจะทำตามผลประโยชน์ส่วนตัว แม้ว่าในภายหลัง Finer จะยอมรับว่าผู้บริหารและเจ้าหน้าที่รัฐอาจจะยกระดับความรับผิดชอบของตนเองโดยการศึกษา เพื่อให้เห็นคุณค่าของมติมหาชนและมาตรฐานในเชิงเทคนิคและในเชิงวิชาชีพก็ตาม แต่เขาก็ยังยืนยันว่าปัจจัยที่สำคัญยิ่งในการที่จะทำให้มั่นใจในความประพฤติที่มีจริยธรรมของเจ้าหน้าที่รัฐ ก็คือการปรับปรุงการควบคุมจากภายนอก ให้สูงที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ รัฐบาลประชาธิปไตยจะดำเนินไปได้อย่างดีที่สุด เมื่อการควบคุมพฤติกรรมมาจากภายนอก และพฤติกรรมเชิงจริยธรรมได้รับการนิยามในแง่ที่เป็นประมวลกฎหมาย ซึ่งตั้งอยู่บนพื้นฐานของกฎเกณฑ์ที่มีการแจ้งให้ทราบและสามารถเรียนรู้ได้ล่วงหน้า

จากการถกเถียงสาธารณะดังกล่าว ทำให้แนวคิดเกี่ยวกับจริยธรรมสามารถมองได้ในสองแง่มุม คือ (1) จริยธรรมในฐานะของเครื่องมือในการควบคุมพฤติกรรมจากภายใน และ (2) จริยธรรมในฐานะของเครื่องมือในการควบคุมพฤติกรรมจากภายนอก การควบคุมพฤติกรรมจากภายในจะมุ่งเน้น

ในเรื่องของการศึกษาการฝึกฝนอบรม และการสร้างจิตสำนึกของ ความรับผิดชอบส่วนบุคคล ในขณะที่การควบคุมพฤติกรรมจากภายนอกจะ มุ่งเน้นในเรื่องของการบังคับใช้กฎหมายและระเบียบข้อบังคับ แต่เนื่องจากการถกเถียงระหว่าง Friedrich และ Finer เกิดขึ้นในช่วงเวลาที่มีการแบ่งแยกระหว่างการเมืองและการบริหารเป็นสองส่วนยังคงได้รับการยอมรับอย่าง กว้างขวางภายในสาขาการบริหารรัฐกิจ ดังนั้น แนวคิดของ Finer จึงมี อิทธิพลและได้รับการยอมรับมากกว่าแนวคิดของ Friedrich นั่นคือในยุคนี้ การควบคุมพฤติกรรมจากภายนอกมีความสำคัญมากกว่าการควบคุม พฤติกรรมจากภายใน

3. จริยธรรมในฐานะของคุณค่าแบบประชาธิปไตย

กรอบแนวคิดประการที่ 3 ของการมองจริยธรรมในยุค TPA ก็คือ การมองจริยธรรมในฐานะของคุณค่าแบบประชาธิปไตย (Democratic Values) ลักษณะสำคัญประการหนึ่งของจริยธรรมการบริหารก็คือ ภายใต้ ข้อกำหนดของตำแหน่งหน้าที่ ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่รัฐต้องใช้อำนาจหน้าที่ ซึ่งมีผลกระทบต่อวิถีชีวิตของประชาชน ดังนั้น ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่รัฐจึง จำเป็นที่จะต้องมีความเข้าใจอย่างถ่องแท้เกี่ยวกับความต้องการของ ประชาชน แรงกดดันของระบบการเมืองและข้อกำหนดทางกฎหมาย ที่ตั้งอยู่ บนพื้นฐานของความเห็นพ้องต้องกันของผู้ใต้ปกครอง ความยากลำบากที่ เกี่ยวกับความเชื่อมโยงระหว่างความเห็นพ้องต้องกันของผู้ใต้ปกครองและ การปฏิบัติงานของผู้บริหารและเจ้าหน้าที่รัฐในหน่วยงานบริหารก็คือ ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานภาครัฐไม่ได้มาจากการเลือกตั้ง ของประชาชนตามระยะเวลาที่กำหนดเหมือนเจ้าหน้าที่ฝ่ายการเมือง ความรับผิดชอบโดยตรงจึงไม่มี ถ้าการบริหารสาธารณะคือการบริการ

ประชาชนอย่างซื่อสัตย์และรับผิดชอบต่อผู้ได้ปกครอง การเห็นคุณค่าและการยึดถือต่อสิ่งที่เรียกว่า “คุณค่าเชิงระบอบ” (Regime Values) หรือ “จริยธรรมประชาธิปไตย” (Democratic Ethos) จึงเป็นสิ่งที่มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง (Bowman, 2001; pp.336-338; Martinez, 2009, p.5; Lynch & Lynch, 2009, pp.7-11; Svava, 2015, pp.34-44)

ในช่วงทศวรรษที่ 1940 ได้มีการศึกษาวิเคราะห์เกี่ยวกับจริยธรรมในการบริหารภาครัฐ โดยการศึกษาจะมุ่งเน้นไปที่เรื่องของความจำเป็นที่จะต้องมีการพัฒนาประมวลจริยธรรม (Code of Ethics) สิ่งที่เป็นหัวใจหรือเป็นแก่นของการเรียกร้องให้มีประมวลจริยธรรมมาจาก Marx (Fritz M. Marx) ในปี ค.ศ.1949 โดย Marx ได้เสนอว่าผู้บริหารและเจ้าหน้าที่รัฐจำเป็นจะต้องเป็น “ตัวแสดงที่มีสำนึกของความเป็นชุมชนประชาธิปไตย” คุณค่าของพวกเขาจะต้องไม่ตั้งอยู่บนพื้นฐานความต้องการของตนเอง แต่พวกเขาจะต้องเข้าใจและเห็นคุณค่าอย่างลึกซึ้งของจริยธรรมแบบประชาธิปไตย และจริยธรรมการบริหารจะต้องมีการพัฒนาที่ตั้งอยู่บนรากฐานของคุณค่าเชิงระบอบ (Regime Value) และแนวคิดดังกล่าวได้กลายเป็นหนึ่งในวิธีการที่สำคัญของการศึกษาจริยธรรมในการบริหารรัฐกิจในเวลาต่อมา (Martinez, 2009, p.3)

4. จริยธรรมในการบริหารรัฐกิจในฐานะที่เป็นสาขาวิชา

แนวคิดเกี่ยวกับจริยธรรมในการบริหารรัฐกิจทั้ง 3 ประการ ดังกล่าวข้างต้น ถือเป็นแนวคิดหลักที่อยู่ภายใต้ทฤษฎีและการปฏิบัติในการบริหารหน่วยงานภาครัฐในยุค TPA โดยเฉพาะอย่างยิ่งในช่วง 25 ปี หลังจากการสิ้นสุดสงครามโลกครั้งที่สอง โดยในช่วงระยะเวลานี้ จริยธรรมการบริหารยังไม่ได้มีการพัฒนาหรือไม่มีความเข้าใจมากนัก สาขาวิชาการบริหารรัฐกิจ

ซึ่งถือเป็นสาขาวิชาแมในช่วงเวลาดังกล่าวจะมุ่งเน้นไปที่เรื่องของการบริหารอย่างมีประสิทธิภาพภายใต้กรอบแนวคิดแบบ “วิทยาศาสตร์” เป็นช่วงของการเริ่มต้นสาขาวิชาเพื่อตอบสนองต่ออำนาจของรัฐบาลที่กำลังเติบโต ควบคู่ไปกับความซับซ้อนของสังคมที่เพิ่มขึ้น (Martinez, 2009, p.5)

เมื่ออย่างเข้าสู่ทศวรรษที่ 1970 ผลกระทบที่ต่อเนื่องมาจากสงครามเวียดนาม (Vietnam War) และเรื่องอื้อฉาวสาธารณะในการบริหารของประธานาธิบดี Nixon ในกรณีของวอเตอร์เกต (Watergate) ได้ก่อให้เกิดความสนใจในเรื่องของจริยธรรมในภาครัฐอย่างมหาศาล จนถึงขั้นที่อาจจะเรียกได้ว่าเป็น “การปฏิรูป” แต่ไม่ถึงขั้นของ “การปฏิวัติ” โดยได้มีความสนใจที่เพิ่มมากขึ้นต่อการกระทำผิดในภาคสาธารณะ การเกิดขึ้นของจริยธรรมการบริหารรัฐกิจในฐานะที่เป็นสาขาวิชา และจริยธรรมการบริหารได้กลายเป็นหัวข้อในการประชุมเชิงวิชาการ ชี้อบทความ เอกสารและหนังสือที่มีการตีพิมพ์ออกมาเป็นจำนวนมาก โดยนับนี้ เราสามารถที่จะกล่าวว่าแม้จะมีจุดเริ่มต้นมาก่อนหน้านี้นี้เป็นเวลานานแล้ว แต่การศึกษาจริยธรรมในการบริหารรัฐกิจ (Ethics in Public Administration) ในฐานะกลุ่มของวรรณกรรมที่มีความต่อเนื่อง องค์ความรู้ที่มีการพัฒนาอย่างเป็นระบบ และการเกิดขึ้นของสาขามีจุดเริ่มต้นอยู่ในช่วงเวลานี้ (Menzel, 2001, pp.355-357; Martinez, 2009, p.5)

กล่าวโดยสรุป จริยธรรมในการบริหารรัฐกิจยุคที่ 1 หรือจริยธรรมในการบริหารภาครัฐแบบดั้งเดิม (TPA) ประกอบด้วย (1) การแยกการบริหารออกจากการเมือง (2) การยึดถือกฎหมายและข้อบังคับในเชิงวิชาชีพ (3) การวางตัวเป็นกลางตามแนวคิดแบบวิทยาศาสตร์ (4) การยึดถือแนวคิดเรื่องประสิทธิภาพ และ (5) การยึดถือคุณค่าแบบประชาธิปไตย

จริยธรรมในการบริหารภาครัฐแนวใหม่ (New Public Administration: NPA)

นับตั้งแต่ทศวรรษที่ 1960 เป็นต้นมา นักวิชาการได้เริ่มโจมตีแนวคิดเรื่องประสิทธิภาพในฐานะที่เป็นจริยธรรมการบริหาร โดยได้ชี้ให้เห็นว่าแม้ “ประสิทธิภาพ” จะก่อให้เกิดผลดีแต่มันก็ได้ก่อให้เกิดปัญหาขึ้นมาด้วย รัฐบาลที่มุ่งเน้นประสิทธิภาพสามารถจะนำไปสู่การใช้อำนาจในทางที่ผิดได้ เมื่อประสิทธิภาพได้เคลื่อนย้ายจาก “วิธีการ” ไปสู่ “เป้าหมาย” ของการให้บริการประชาชน มันจึงเป็นเป้าหมายในตัวของมันเอง รัฐบาลจะต้องตัดสินใจบนพื้นฐานของการได้รับผลตอบแทนสูงสุดโดยลงทุนน้อยที่สุด แทนที่จะตั้งอยู่บนพื้นฐานของความอยู่ดีกินดีของประชาชน Herbert Simon ซึ่งเป็นหนึ่งในนักวิชาการคนสำคัญในยุคนี้ได้ชี้ให้เห็นว่ากฎเกณฑ์ที่ยอมรับกันทั่วไป (Axioms) หลายประการในการบริหารรัฐกิจยุคก่อนหน้านี้เป็นแค่เพียง “สุภาษิตของการบริหาร” (Proverb of Administration) ไม่ได้มีความเป็นศาสตร์ (Science) แต่อย่างใด ในขณะที่ Dwight Waldo ก็ได้ชี้ให้เห็นว่า คำที่ถือกันว่า “เป็นกลางในเชิงคุณค่า” (Value-Neutral) เช่น “ความประหยัด” (Economy) และ “ประสิทธิภาพ” (Efficiency) เป็นคำที่อัดแน่นไปด้วยคุณค่า (Value-Laden) ไม่ได้มีความเป็นกลางแต่อย่างใด ทั้ง Simon และ Waldo ได้ใช้เครื่องมือที่มีการพัฒนาขึ้นมาในสังคมศาสตร์มาหักล้างทำลายแนวคิดที่กำลังอยู่ในระยะ “ตั้งไข่” ของทฤษฎีการบริหารยุคก่อนหน้านี้จนพังทลายแทบไม่เหลือชิ้นดี (Martinez, 2009, p. 3) เหตุการณ์ต่าง ๆ ดังกล่าวนี้นี้ คือบริบทและสภาพแวดล้อมของการเกิดแนวคิดการบริหารรัฐกิจในยุคที่สองที่เรียกว่า “การบริหารภาครัฐแนวใหม่” (New Public Administration: NPA) ขึ้นมา

NPA เกิดจากการที่กลุ่มของนักทฤษฎีและนักปฏิบัติในการบริหารภาครัฐ ได้จัดพิมพ์หนังสือรวมบทความที่มีเนื้อหาเกี่ยวข้องกัน แลกเปลี่ยนความคิดเห็นทางปรัชญาและระเบียบวาระที่เป็นข้อเสนอสำหรับกลุ่มของตน จากมุมมองที่เกี่ยวข้องกับจริยธรรมภาครัฐ NPA ได้แยกตัวแตกหักจากแนวคิดในอดีตและกำหนดปรัชญาแบบใหม่ที่มีลักษณะถอนรากถอนโคน (Radical) ของจริยธรรมสาธารณะ NPA เริ่มต้นโดยการชี้ให้เห็นว่าแนวคิดเกี่ยวกับการแบ่งแยกเป็นสองส่วนของการเมืองและการบริหาร (Politics/Administration Dichotomy) นั้นขัดแย้งกับประสบการณ์และความเป็นจริง และนอกจากนี้นักวิชาการในกลุ่มนี้ยังได้โจมตีแนวคิดของการบริหารภาครัฐที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของความประหยัดและความมีประสิทธิภาพ โดยได้ชี้ให้เห็นว่าเป้าหมายเช่นนั้นเป็นสิ่งที่ไม่มี ความหมาย เนื่องจากแนวคิดดังกล่าวไม่มีมาตรฐานของการปฏิบัติที่เป็นวัตถุวิสัย (Objective) และการยอมรับอย่างเป็นทางการแต่อย่างใด และสิ่งที่นักวิชาการกลุ่ม NPA นำเข้ามาแทนที่แนวคิดเชิงจริยธรรมที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของความประหยัดและความมีประสิทธิภาพก็คือ การมุ่งเน้นในเรื่องของความเมตตากรุณา (Benevolence) และความเป็นธรรมในสังคม (Social Equity) ในฐานะขององค์ประกอบที่เป็นแกนกลางของจริยธรรมการบริหารรัฐกิจ (Cohen & Eimicke, 2000, p.578; Menzel, 2007, pp.34-35)

เพื่อเข้าแทนที่การเน้นเกี่ยวกับความวางตัวเป็นกลางในการบริหารและการตัดสินใจตามสายการบังคับบัญชาของแนวคิดในยุคของ TPA นักวิชาการในกลุ่ม NPA ได้เสนอมุมมองใหม่ว่าบุคลากรในภาครัฐจะต้องมีความรับผิดชอบประการแรกสุดคือ การรับผิดชอบต่อตัวเอง นักวิชาการในกลุ่มนี้เห็นว่า “คนที่สามารถบรรลุเป้าหมายได้ด้วยตนเอง”

(Self-Actualizing People) จะเป็นผู้ที่มีความรับผิดชอบในการทำงานได้อย่างแท้จริง นักวิชาการในกลุ่มนี้มองว่าสภาพแวดล้อมทางสังคมมีลักษณะคลุมเครือ ไม่แน่นอนและมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ดังนั้น จึงต้องมีความเป็นประชาธิปไตยและความรับผิดชอบต่อส่วนบุคคลในการบริหารงานของรัฐบาลมากขึ้น NPA จะมุ่งเน้นในการกระตุ้นให้เจ้าหน้าที่รัฐใช้ประมวลจริยธรรม (Code of Ethics) และการตัดสินใจส่วนตัวเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน แทนที่จะมุ่งเน้นในเรื่องของบังคับควบคุมอย่างเข้มงวดจากภายนอกตามแนวคิดในยุค TPA (Cohen & Eimicke, 2000, p.578; Menzel, 2007, p.34)

แนวคิดของ NPA ที่เกี่ยวกับจริยธรรมภาครัฐได้เปลี่ยนหลักการของจริยธรรมภาครัฐแบบกลับหัวกลับหาง (Upside Down) นักวิชาการในกลุ่มนี้เชื่อว่าเจ้าหน้าที่ที่มาจากทางเลือกตั้งและผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งจากฝ่ายการเมือง แสดงถึงการคุกคามในระดับพื้นฐานต่อรัฐบาลที่มีจริยธรรม ข้าราชการที่มีความเหนือกว่าทางจริยธรรมและมีความรู้มากกว่าเกี่ยวกับประเด็นนโยบายสาธารณะ จะเป็นผู้รับประกันต่อประชาชนได้ดีที่สุดในการที่จะมีรัฐบาลที่ดีและมีความซื่อสัตย์ และเพื่อให้ข้าราชการซึ่งเป็นผู้คุ้มครองคุณธรรมภาครัฐสามารถทำหน้าที่ของตนได้เป็นอย่างดี NPA จึงได้เน้นถึงความจำเป็นที่จะให้ผู้คุ้มครองมีความใกล้ชิดกับประชาชนมากขึ้น โดยผ่านการกระจายอำนาจ การควบคุมทางสังคมและการมีส่วนร่วมสาธารณะให้มากที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ในการตัดสินใจของรัฐบาล และจากแนวคิดดังกล่าวได้นำไปสู่การปฏิรูปการออกกฎหมายที่เกี่ยวกับเสรีภาพในการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร การปกป้องผู้ที่นำข้อมูลการทุจริตในที่ทำงานออกมาเปิดเผย และการสร้างผู้บริหารระดับสูงเพื่อทำหน้าที่ในการแสวงหาวิธีการที่จะทำให้การ

ควบคุมของฝ่ายการเมืองเหนือหน่วยงานฝ่ายบริหารของรัฐบาลอ่อนกำลังลง ซึ่งกฎหมายเหล่านี้แสดงให้เห็นถึงความไว้วางใจที่เพิ่มมากขึ้นในการตัดสินใจจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ที่เป็นปัจเจกบุคคล มากกว่าฝ่ายบริหารสูงสุดและฝ่ายนิติบัญญัติที่มาจากการเลือกตั้ง (Cohen & Eimicke, 2000, p.579)

กล่าวโดยสรุป จริยธรรมในการบริหารรัฐกิจยุคที่ 2 หรือจริยธรรมในการบริหารภาครัฐแนวใหม่ (NPA) ประกอบด้วย (1) การบริหารเป็นส่วนหนึ่งของการเมือง (2) การมุ่งเน้นในเรื่องของความเมตตากรุณา (3) การมุ่งเน้นในเรื่องของความเป็นธรรมในสังคม (4) การให้ความสำคัญกับประมวลจริยธรรม และ (5) การตัดสินใจจากสำนึกที่อยู่ภายในของบุคคล

จริยธรรมในการจัดการภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management: NPM)

ในปี ค.ศ.1992 Osborne และ Gaebler ได้ร่วมกันเขียนหนังสือขึ้นมาเล่มหนึ่งมีชื่อว่า *Reinventing Government: How the Entrepreneurial Spirit Is Transforming the Public Sector* ซึ่งหนังสือเล่มนี้ได้มีอิทธิพลอย่างลึกซึ้งต่อทฤษฎีและการปฏิบัติของการบริหารภาครัฐในประเทศต่าง ๆ ทั่วโลก โดยเฉพาะอย่างยิ่งประเทศในกลุ่มเวสต์มินสเตอร์ (Westminster)³

³ ประเทศกลุ่มเวสต์มินสเตอร์ (Westminster) หมายถึง ประเทศที่ปกครองในระบอบประชาธิปไตยแบบรัฐสภาตามตัวแบบทางการเมืองในประเทศอังกฤษ ซึ่งได้แก่ประเทศในเครือจักรภพ (Commonwealth) ส่วนใหญ่ และอดีตประเทศในเครือจักรภพ โดยชื่อเรียกดังกล่าวมาจากพระราชวังเวสต์มินสเตอร์ (Westminster Palace) ซึ่งเป็นที่ตั้งของรัฐสภาอังกฤษ โดยประเทศในกลุ่มเวสต์มินสเตอร์ที่สำคัญที่มีการปฏิรูปตามแนว

ในหนังสือเล่มดังกล่าวผู้เขียนได้ชี้ให้เห็นถึงความล้มเหลวของรัฐบาลและชี้ให้เห็นว่าความล้มเหลวดังกล่าวเป็นผลมาจากระบบของรัฐบาล (Government Systems) ดังนั้น จึงมีความจำเป็นที่จะต้องมีการปรับปรุงใหม่ (Reinventing) เพื่อแก้ไขปัญหาล้มเหลวดังกล่าว โดย Osborne และ Gaebler เห็นว่าปัญหาที่เป็นแกนกลางของระบบดังกล่าวเป็นเรื่องของ “วิธีการ” (Means) ไม่ใช่เรื่องของ “เป้าหมาย” (Ends) และจากเหตุการณ์ดังกล่าวได้ก่อให้เกิดแนวคิดการบริหารรัฐกิจในยุคที่ 3 ขึ้นมา ซึ่งรู้จักกันโดยทั่วไปในชื่อของ “การจัดการภาครัฐแนวใหม่” (New Public Management: NPM) โดยมีเป้าหมายที่เป็นแกนหลักก็คือ การสร้างรัฐบาลที่มีงผลสัมฤทธิ์ และการได้ผลลัพธ์ที่มากขึ้นด้วยต้นทุนที่น้อยลง ในแง่ที่เกี่ยวกับมุมมองทางด้านจริยธรรมในการบริหารรัฐกิจนั้น Osborne และ Gaebler ได้กลับหัวกลับหาง (Upside Down) แนวคิดเกี่ยวกับจริยธรรมในการบริหารรัฐกิจอีกครั้งหนึ่ง กล่าวคือ พวกเขาได้ปฏิเสธเครื่องมือของการปฏิรูปเชิงจริยธรรมในช่วงทศวรรษ 1980 ที่ให้ผู้ตรวจการทั่วไปและผู้สอบบัญชีแสวงหาวิธีการขุดรากถอนโคนความสุญญเปล่า การฉ้อฉลและการใช้อำนาจหน้าที่ในทางที่ผิด โดยพวกเขาเห็นว่าการกระทำดังกล่าวเป็นเพียงการมองแบบช่วงสั้น ๆ เป็นแค่เพียงรูปแบบในเชิงสัญลักษณ์ซึ่งไม่สามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างแท้จริง (Osborne & Gaebler, 1992; Cohen & Eimicke, 2000, pp.584-585; O’Flynn, 2007, pp.353-363; Kolthoff, 2007, pp.13-16; Geuras & Garofalo, 2011, pp.283-288; Radhika, 2012, pp.24-25)

การจัดการภาครัฐแนวใหม่ เช่น สหรัฐอเมริกา อังกฤษ ออสเตรเลียและนิวซีแลนด์ เป็นต้น

นักวิชาการในกลุ่ม NPM ได้โจมตีและหักล้างแนวคิดทางจริยธรรมที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของระเบียบและกฎเกณฑ์ตามแนวคิดของนักวิชาการในยุค TPA โดยพวกเขาได้ตั้งคำถามว่า ถ้าต้นทุนที่ต้องจ่ายไปในการค้นหาหรือป้องกันการคอร์รัปชัน สูงกว่าจำนวนเงินที่เหลืออยู่ในขั้นสุดท้ายถ้าหากไม่เข้าไปแทรกแซง มันคุ้มค่าที่จะจ่ายหรือไม่ และสิ่งที่นักวิชาการในกลุ่มนี้เห็นว่าเป็นปัญหาที่ใหญ่กว่านั้นก็คือ การพยายามแสวงหารัฐบาลที่ปลอดคอร์รัปชันทำให้เราต้องสร้างระบบสาธารณะที่เต็มไปด้วยกำหนดกฎเกณฑ์ การควบคุม และการตรวจสอบการทำงานอย่างเข้มงวดในทุกกระบวนการและทุกขั้นตอน จนทำให้การผลิตที่มีคุณภาพสูงและผลผลิตจำนวนมากไม่สามารถเกิดขึ้นได้ โดยแนวคิดที่นักวิชาในกลุ่มนี้ได้เสนอเข้ามาแทนที่ก็คือการสร้างรัฐบาลที่มุ่งเน้นผลลัพธ์ (Result-Based Government) โดยการเน้นที่การวัดการปฏิบัติงานและผลลัพธ์ที่ออกมาตามที่ได้กำหนดไว้ นักวิชาการในกลุ่มนี้เชื่อว่าจะสามารถลดการคอร์รัปชันให้น้อยลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ การมุ่งเน้นที่ผลลัพธ์ (ไม่ใช่มุ่งเน้นที่กฎเกณฑ์) จะทำให้รัฐบาลมีการทำงานที่ดีขึ้นและมีจริยธรรมมากขึ้น โดยนัยนี้ ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่รัฐที่มีจริยธรรมก็คือ ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่รัฐที่ปฏิบัติงานโดยมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ (Cohen & Eimicke, 2000, pp.585-586)

นอกจากการโจมตีและหักล้างแนวคิดเชิงจริยธรรมที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของกฎเกณฑ์ในฐานะที่เป็นรากฐานเชิงจริยธรรมของการบริหารรัฐกิจในกลุ่ม TPA แล้ว นักวิชาการในกลุ่ม NPM ยังได้ปฏิเสธและหักล้างแนวคิดเชิงจริยธรรมของนักวิชาการในกลุ่ม NPA ก่อนหน้านั้น ที่เชื่อว่ารัฐบาลจะมีจริยธรรมมากขึ้นได้โดยการสนับสนุนให้ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่รัฐประยุกต์ใช้จริยธรรมส่วนบุคคลในการกำหนดนโยบายสาธารณะและการดำเนินงาน และ

เชื่อว่าการควบคุมเชิงเชิงจริยธรรมจะต้องเกิดจากจิตสำนึกภายในของผู้บริหารและเจ้าหน้าที่รัฐแต่ละคน ซึ่งนักวิชาการในกลุ่ม NPM เห็นว่าแนวคิดดังกล่าวไม่สามารถจะก่อให้เกิดจริยธรรมขึ้นมาได้จริง เนื่องจากมันตั้งอยู่บนพื้นฐานของความต้องการที่คลุมเครือและไม่แน่นอน สำหรับแนวคิดที่นักวิชาการในกลุ่ม NPM ได้เสนอเข้ามาแทนที่ก็คือ การสร้างรัฐบาลที่ตอบสนองความต้องการของลูกค้าหรือผู้รับบริการ (Customer-Driven Government) ซึ่งเป็นผลมาจากข้อเท็จจริงที่ว่างบประมาณของหน่วยงานของรัฐบาลส่วนใหญ่ไม่ได้ถูกกำหนด หรือแม้กระทั่งได้รับอิทธิพลอย่างสำคัญจากความต้องการของประชาชนที่เป็นผู้รับบริการ โดยนัยนี้ ผู้บริหารหรือเจ้าหน้าที่รัฐที่มีจริยธรรมก็คือ ผู้บริหารหรือเจ้าหน้าที่รัฐที่ปฏิบัติงานโดยยึดลูกค้าเป็นศูนย์กลาง (Cohen & Eimicke, 2000, pp.585-586)

นักวิชาการในกลุ่ม NPM เห็นว่ารัฐบาลที่มีการปรับปรุงใหม่ควรจะต้องมีการกระจายอำนาจ มีลำดับชั้นของการบังคับบัญชาในแนบราบ มีการร่วมมือกันระหว่างผู้ใช้แรงงานและฝ่ายจัดการและการมอบอำนาจให้เจ้าหน้าที่ แต่ข้อเสนอของนักวิชาการในกลุ่มนี้ที่ก่อให้เกิดการถกเถียงในเชิงจริยธรรมกันอย่างกว้างขวางมากที่สุดก็คือ การเสนอแนะให้รัฐบาลเป็นผู้ประกอบการ (Enterprising Government) โดยให้รัฐบาลเป็นผู้หารายได้เข้ามาไม่เพียงแต่ใช้จ่ายออกไปเท่านั้น และแนะนำว่ารัฐบาลควรดำเนินการในลักษณะที่คล้ายคลึงกับการดำเนินงานในธุรกิจภาคเอกชนมากขึ้น ซึ่งข้อเสนอที่ให้รัฐบาลทำตัวเป็นผู้ประกอบการและบริหารงานตามแนวคิดธุรกิจภาคเอกชนดังกล่าว ได้ถูกโจมตีอย่างหนักว่าเป็นต้นเหตุของปัญหาเชิงจริยธรรมในการบริหารภาครัฐที่เพิ่มขึ้นเป็นอย่างมากในประเทศต่าง ๆ ทั่วโลก ในช่วงปลายศตวรรษที่ 20 และต่อเนื่องมาจนถึงต้นศตวรรษที่ 21

เนื่องจากเป้าหมายหลักของการดำเนินงานในภาครัฐก็คือกำไร ในขณะที่เป้าหมายหลักของการดำเนินงานในภาครัฐคือเพื่อผลประโยชน์สาธารณะ ดังนั้น แนวคิดของนักวิชาการกลุ่ม NPM จึงน่าจะไม่ถูกต้องและไม่เหมาะสมกับการบริหารภาครัฐ (Cohen & Eimicke, 2000, p.586)

คำถามที่สำคัญเกี่ยวกับเรื่องนี้ก็คือ อะไรคือนัยของ NPM ต่อพฤติกรรมและการปฏิบัติในเชิงจริยธรรม แม้ผู้ที่ยึดถือแนวคิดนี้จะได้สนับสนุนให้มีการใช้ NPM เพื่อละเมิดกฎหมายหรือการบริหารที่เป็นการละเมิดจริยธรรม แต่นักวิชาการในกลุ่ม NPM ส่วนใหญ่จะ “เจียบ” หรือ “ไม่พูดถึง” เกี่ยวกับเรื่องของจริยธรรมหรือศีลธรรมในการบริหารจัดการภาครัฐ ซึ่งการเจียบหรือไม่พูดถึงนี้ทำให้นักวิชาการบางส่วนมีความกังวลเป็นอย่างมากกับผลที่จะเกิดตามมา ยกตัวอย่างเช่น Larry Terry หนึ่งในนักวิชาการที่ต่อต้านแนวคิดของ NPM เชื่อว่า NPM ไปไกลเกินไปในการที่รวมเอาคุณค่าแบบผู้ประกอบการ (Entrepreneurial Values) มาเป็นแนวปฏิบัติ เช่น ความเป็นอิสระ วิสัยทัศน์ส่วนบุคคลเกี่ยวกับอนาคต การปิดบังอำพราง ความเสี่ยง การครอบงำ การบีบบังคับและการไม่นับถือประเพณี เป็นต้น (Menzel, 2007, pp.40-41; Geuras & Garofalo, 2011, pp.302-304)

George Frederickson เป็นนักวิชาการอีกคนหนึ่งที่ต่อต้านแนวคิดของ NPM อย่างแข็งขัน โดยเขาได้แสดงความกังวลว่า NPM ในฐานะที่เป็นแนวคิดที่ได้รับการยอมรับจากสำนักประโยชน์นิยม (Utilitarianism) ได้ลดผลประโยชน์สาธารณะลงไปเหลือเพียงแค่ “ผลรวมของปัจเจกบุคคล” ซึ่งผลประโยชน์สาธารณะที่นิยามเช่นนี้ไม่ใช่ผลประโยชน์สาธารณะที่แท้จริง เป็นเพียงแค่ผลประโยชน์ที่เกิดจากการแข่งขันกันเท่านั้น (Menzel, 2007,

p.41) Frederickson ได้เตือนให้ระมัดระวังเกี่ยวกับการลดความเป็นพลเมือง (Citizens) ไปสู่ความเป็นลูกค้า (Customers) ซึ่งอาจจะส่งผลโดยรวมให้มีการหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบของรัฐบาล เนื่องจากตามแนวคิดของ “ความเป็นลูกค้า” รัฐบาลจะให้บริการเฉพาะกับ “ลูกค้า” ที่มีความสามารถ ใน “การจ่าย” เท่านั้น ในขณะที่แนวคิดเรื่อง “ความเป็นพลเมือง” รัฐบาลจะต้องดูแลประชาชนทุกคนอย่างเท่าเทียมกันไม่ว่าเขาจะมีความสามารถในการ “การจ่าย” หรือไม่ก็ตาม นอกจากนี้ Frederickson ยังได้แสดงความห่วงใยเกี่ยวกับผลกระทบที่อาจจะเกิดขึ้นจากการปรับปรุง (รัฐบาล) ใหม่ (Reinventing) และการแปรรูปกิจการของรัฐไปเป็นของภาคเอกชน (Privatization) โดยเขาได้กล่าวไว้ว่า

“รัฐบาล... ได้รับการปรับปรุงใหม่ (Reinventing) โดยการรวมภาครัฐกับภาคเอกชนเข้าด้วยกัน การให้อำนาจประชาชนในการเลือก และวิธีการอื่น ๆ อีกเป็นอันมาก โดยสรุปก็คือ ในปัจจุบันนี้ ถือเป็นแพ้นั้นที่จะต้องมีการลดบทบาทของรัฐบาล (De-Governmentalize) โดยเชื่อว่าจะทำให้ค่าใช้จ่ายลดลงและทำให้มีการบริการที่ดีขึ้น ถ้าหน้าที่ของรัฐบาลก่อนหน้านี้เปลี่ยนไปเป็นของภาคเอกชนหรือทำหน้าที่ร่วมกัน ก็มั่นใจได้เลยว่าการคอร์รัปชันจะเพิ่มขึ้น มันเป็นเรื่องตลกอย่างมากที่จะบอกว่า ในขณะที่รัฐบาลกำลังแปรรูปไปเป็นแบบภาคเอกชน ได้มีความห่วงใยที่เพิ่มขึ้นต่อจริยธรรมของรัฐบาล” (Menzel, 2007, p.41)

Gawthrop เป็นนักวิชาการอีกคนหนึ่งที่ไม่เห็นด้วยกับแนวคิดของ NPM โดยเขาได้ชี้ให้เห็นถึงอันตรายของการลดความเป็นระบบราชการของรัฐบาล (Debureaucratizing Government) และการปฏิบัติต่อการบริการสาธารณะ (Public Service) ในฐานะที่เป็นแค่เพียง “งาน” (Work) ไว้ว่า

“เราเผชิญหน้ากับความจริงแบบใหม่ที่พลเมืองได้ถูกปรับปรุงใหม่ให้กลายเป็นลูกค้า กลุ่มผลประโยชน์... ได้ถูกกำหนดให้เป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และที่สำคัญที่สุดก็คือ ข้าราชการได้ถูกหลอมใหม่ในเบ้าหลอมของผู้ประกอบการ (Entrepreneurs) อย่างไรก็ตาม ในการกำหนดบทบาทใหม่ให้แก่ระบบราชการ แทบจะไม่ได้ให้ความสนใจเลยว่าความจริงแบบใหม่นี้จะมีความสอดคล้องกับคุณค่าเชิงจริยธรรม-ศีลธรรม (Ethical-Moral Values) และคุณธรรม (Virtues) ที่ฝังรากลึกอยู่ในระบอบประชาธิปไตยของเราหรือไม่” (Menzel, 2007, p.41)

Gawthrop ได้ชี้ให้เห็นว่า ตามแนวคิดของ NPM ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่รัฐจะต้องเป็นผู้ที่ให้ข้อมูลและคำแนะนำอย่างเป็นวัตถุวิสัย (Objective) และอย่างไม่มีอคติต่อผู้บังคับบัญชาที่มาจากการเลือกตั้ง ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่รัฐที่ดี ซึ่งจะต้องทำตามความสำนึกในหน้าที่ในฐานะที่เป็นผู้จัดหาข้อมูลที่เป็นกลางที่มีความสามารถ กลายเป็นไม่ใช่ทั้งตัวแสดงที่มีศีลธรรม (Moral) หรือผิดศีลธรรม (Immoral) แต่พวกเขากลายเป็นผู้ที่ “ไร้ศีลธรรม” (Amoral) และด้วยเหตุนี้ พวกเขาจึงไม่สามารถบริหารจัดการได้อย่างมีจริยธรรมและอย่างเป็นประชาธิปไตยได้อย่างแท้จริง และแนวคิด

เกี่ยวกับคุณธรรม เช่น ความเชื่อ (Faith) ความหวัง (Hope) และความรัก (Love) ก็ไม่ได้รับการยอมรับในฐานะที่เป็นองค์ประกอบที่สำคัญของการบริหารรัฐกิจในยุคปัจจุบัน (Menzel, 2007, pp.41-42)

การที่ NPM เป็นแนวคิดของการบริหารจัดการที่ “เป็นไปในเชิงจริยธรรม” (Ethical Muteness) ไม่พูดถึงและไม่ได้ให้ความสนใจเกี่ยวกับเรื่องของจริยธรรม ลดความเป็นพลเมืองไปสู่ความเป็นลูกค้า และลดความเป็นวิชาชีพของการให้บริการสาธารณะลงไปสู่ความเป็นนักธุรกิจที่ต้องทำให้ลูกค้าพอใจ ถือได้ว่าเป็นวิกฤติการณ์ทางด้านจริยธรรมในการบริหารภาครัฐที่ร้ายแรง และควรจะต้องมีการแสวงหาแนวคิดการบริหารรูปแบบใหม่และรากฐานเชิงจริยธรรมแบบใหม่ที่เหมาะสมกว่าเข้ามาแทนที่ซึ่งบริบทและเหตุการณ์ดังกล่าวเกิดขึ้นในช่วงของการเปลี่ยนผ่านจากศตวรรษที่ 20 ไปสู่ศตวรรษที่ 21 ดังนั้น คำถามที่ตามมาก็คือ แนวคิดเชิงจริยธรรมในการบริหารรัฐกิจในศตวรรษที่ 21 ควรจะมีลักษณะเป็นอย่างไร ซึ่งถือเป็นคำถามที่ท้าทายซึ่งนักวิชาการและนักปฏิบัติในการบริหารภาครัฐจะต้องค้นคว้าหาคำตอบกันต่อไป

กล่าวโดยสรุป จริยธรรมในการบริหารรัฐกิจยุคที่ 3 หรือจริยธรรมในการจัดการภาครัฐแนวใหม่ (NPM) ประกอบด้วย (1) การบริหารงานโดยมุ่งเน้นที่ผลลัพธ์ (2) การทำงานด้วยต้นทุนที่ต่ำลงแต่ได้ผลงานมากขึ้น (3) การให้ความสำคัญกับลูกค้าหรือผู้รับบริการ (4) การกระจายอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ (5) การจัดสายการบังคับบัญชาในแนวนอน (6) การมีบทบาทเป็นผู้ประกอบการ และ(7) การใช้แนวคิดการบริหารจัดการแบบภาคเอกชน

การสรุปและวิเคราะห์

จากการศึกษาเกี่ยวกับแนวคิดเชิงจริยธรรมในการบริหารรัฐกิจตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน พบว่าจริยธรรมในการบริหารรัฐกิจสามารถแบ่งออกได้เป็น 3 ยุค ดังต่อไปนี้

ยุคที่ 1: จริยธรรมในการบริหารภาครัฐแบบดั้งเดิม (TPA) ซึ่งในยุคนี้แนวคิดเชิงจริยธรรมของการบริหารรัฐกิจ ประกอบด้วย (1) การแยกการบริหารออกจากการเมือง (2) การยึดถือกฎหมายและข้อบังคับในเชิงวิชาชีพ (3) การวางตัวเป็นกลางตามแนวคิดแบบวิทยาศาสตร์ (4) การยึดถือแนวคิดเรื่องประสิทธิภาพ และ (5) การยึดถือคุณค่าแบบประชาธิปไตย และสามารถสรุปได้ว่าแนวคิดเชิงจริยธรรมที่เป็นแกนหลักของการบริหารรัฐกิจในยุคนี้ก็คือ จริยธรรมที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของกฎเกณฑ์ (Rules-Based Ethics)

ยุคที่ 2: จริยธรรมในการบริหารภาครัฐแนวใหม่ (NPA) ซึ่งในยุคนี้แนวคิดเชิงจริยธรรมของการบริหารรัฐกิจ ประกอบด้วย (1) การบริหารเป็นส่วนหนึ่งของการเมือง (2) การมุ่งเน้นในเรื่องของความเมตตากรุณา (3) การมุ่งเน้นในเรื่องของความเป็นธรรมในสังคม (4) การให้ความสำคัญกับประมวลจริยธรรม และ (5) การตัดสินใจจากสำนึกที่อยู่ภายในของบุคคล และสามารถสรุปได้ว่าแนวคิดเชิงจริยธรรมที่เป็นแกนหลักของการบริหารรัฐกิจในยุคนี้ก็คือ จริยธรรมที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของคุณธรรม (Virtues-Based Ethics)

ยุคที่ 3: จริยธรรมในการจัดการภาครัฐแนวใหม่ (NPM) ซึ่งในยุคนี้แนวคิดเชิงจริยธรรมของการบริหารรัฐกิจ ประกอบด้วย (1) การบริหารงานโดยมุ่งเน้นที่ผลลัพธ์ (2) การทำงานด้วยต้นทุนที่ต่ำลงแต่ได้ผลงานมากขึ้น (3) การให้ความสำคัญกับลูกค้าหรือผู้รับบริการ (4) การกระจายอำนาจหน้าที่

และความรับผิดชอบ (5) การจัดสายการบังคับบัญชาในแนวนอน (6) การมีบทบาทเป็นผู้ประกอบการ และ (7) การใช้แนวคิดการบริหารจัดการแบบภาคเอกชน และสามารถสรุปได้ว่าแนวคิดเชิงจริยธรรมที่เป็นแกนหลักของการบริหารรัฐกิจในยุคนี้ก็คือ จริยธรรมที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของผลลัพธ์ (Results-Based Ethics)

ดังนั้น ผลจากการศึกษาจึงชี้ให้เห็นว่าแนวคิดเชิงจริยธรรมในการบริหารรัฐกิจจากอดีตจนถึงปัจจุบันได้มีการเคลื่อนตัวจาก จริยธรรมที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของกฎเกณฑ์ (Rules-Based Ethics) ในยุคที่ 1 ไปสู่จริยธรรมที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของคุณธรรม (Virtues-Based Ethics) ในยุคที่ 2 และไปสู่จริยธรรมที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของผลลัพธ์ (Results-Based Ethics) ในยุคที่ 3 ตามลำดับ

การเปลี่ยนแนวคิดเชิงจริยธรรมจากยุคหนึ่งไปสู่อีกยุคหนึ่งนั้นสามารถวิเคราะห์ได้ว่ามาจากเหตุผลหลัก 2 ประการ คือ (1) แนวคิดเชิงจริยธรรมที่นำไปใช้ในแต่ละยุคนั้นมีข้อบกพร่องหรือจุดอ่อนอยู่ในตัวเองเมื่อมีการนำมาประยุกต์ใช้ในภาคปฏิบัติข้อบกพร่องหรือจุดอ่อนที่มีอยู่ก็จะปรากฏเด่นชัดมากขึ้นเรื่อย ๆ จึงต้องมีการแสวงหาแนวคิดทางจริยธรรมแบบอื่นมาแทนที่ และ (2) เมื่อบริบทของโลกเปลี่ยนแปลงไป ไม่ว่าจะเป็นบริบททางด้านการเมือง เศรษฐกิจ สังคมหรือเทคโนโลยี ทำให้แนวคิดเชิงจริยธรรมที่เคยใช้ได้ผลในช่วงเวลาหนึ่งกลับกลายเป็นปัญหาเมื่อมีการนำไปประยุกต์ใช้ในอีกช่วงเวลาหนึ่ง และทำให้ต้องมีการแสวงหาแนวคิดทางจริยธรรมแบบอื่นมาแทนที่

จากการศึกษาในงานวิจัยนี้ได้ชี้ให้เห็นว่าแนวคิดเชิงจริยธรรมของการบริหารรัฐกิจในยุคที่ผ่าน ๆ มาล้วนแต่เป็นแนวคิดที่มีปัญหาอยู่ในตัวเอง

ด้วยกันทั้งสิ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งแนวคิดเชิงจริยธรรมในยุคที่ 3 คือ การจัดการภาครัฐแนวใหม่ (NPM) ซึ่งเป็นแนวคิดที่มีการนำมาใช้ในการบริหารรัฐกิจในช่วงประมาณ 2-3 ทศวรรษสุดท้ายของศตวรรษที่ 20 ต่อเนื่องมาจนถึงทศวรรษที่ 1-2 ของศตวรรษที่ 21 นั้น เป็นแนวคิดที่ถูกโจมตีว่าไม่ให้ความสำคัญ ไม่พูดถึงและไม่สนใจกับแนวคิดเชิงจริยธรรมและคุณธรรม ในฐานะที่เป็นคุณสมบัติที่ปัจเจกบุคคลและเจ้าหน้าที่รัฐพึงมี แต่กลับไปมุ่งเน้นในเรื่องของผลประโยชน์และต้นทุน-ผลกำไรตามแนวคิดของการบริหารธุรกิจ ภาคเอกชน ซึ่งนำไปสู่ปัญหาทางจริยธรรมในการบริหารรัฐกิจในประเทศต่าง ๆ ทั่วโลก ดังนั้น สิ่งที่ต้องการเร่งด่วนในการบริหารงานภาครัฐก็คือ แนวคิดหรือตัวแบบทางจริยธรรมแบบใหม่ที่มีความเหมาะสมมากกว่าที่จะนำไปใช้ในการบริหารรัฐกิจในศตวรรษที่ 21 ซึ่งจะต้องมีการค้นคว้าหาคำตอบกันไป

เอกสารอ้างอิง

- Adams, G. B. (2001). Administrative Ethics and the Chimera of Professionalism: The Historical Context of Public Service Ethics. In T. L. Cooper (Ed.), *Handbook of Administrative Ethics* (pp.291-308). New York: Marcel Dekker.
- Bowman, J. S. (2001). From Codes of Conducts to Codes of Ethics: The ASPA Case. In T. L. Cooper (Ed.), *Handbook of Administrative Ethics* (pp.335-353). New York: Marcel Dekker.

- Bowman, J. S., and West, J. P. (2015). *Public Service Ethics: Individual and Institutional Responsibilities*. London: SAGE Publications Ltd.
- Bruce, W. (2001). *Classics of Administrative Ethics*. Colorado: Westview Press.
- Chandler, R. C. (2001). Deontological Dimensions of Administrative Ethics Revisited. In T. L. Cooper (Ed.), *Handbook of Administrative Ethics* (pp.179-193). New York: Marcel Dekker, Inc.
- Cohen, S., and Eimicke, W. (2000). Trends in 20th Century United States Government Ethics. *International Journal of Organization Theory and Behavior*, 3(3&4), pp.571-597.
- Fox, C. J. (2001). The Use of Philosophy in Administrative Ethics. In T. L. Cooper (Ed.), *Handbook of Administrative Ethics* (pp.105-130). New York: Marcel Dekker, Inc.
- Garofalo, G., and Geuras, D. (2006). *Common Ground, Common Future: Moral Agency in Public Administration, Professions, and Citizenship*. London: Taylor & Francis Group.
- Geuras, D. and Garofalo, C. (2011). *Practical Ethics in Public Administration*. Virginia: Management Concepts.

- Gortner, H. F. (2001). Values and Ethics. In T. L. Cooper (Ed.), *Handbook of Administrative Ethics* (pp.509-528). New York: Marcel Dekker, Inc.
- Hanbury, G. L. (2004). A Pracademic's Perspective of Ethics and Honor: Imperatives for Public Service in the 21st Century!. *Public Organization Review: A Global Journal*, 4, pp.187-204.
- Hejka-Ekins, A. (2001). Ethics in In-service Training. In T. L. Cooper (Ed.), *Handbook of Administrative Ethics* (pp.79-104). New York: Marcel Dekker.
- Kolthoff, E. W. (2007). *Ethics and New Public Management: Empirical Research into the Effects of Businesslike Government on Ethics and Integrity*. Den Haag: BJU Legal.
- Koven, S. G. (2015). *Public Sector Ethics: Theory and Applications*. London: CRC Press.
- Lawton, A., Rayner, J., and Lasthuizen, K. (2013). *Ethics and Management in the Public Sector*. London: Routledge.
- Lynch, C. E., and Lynch, D. L. (2009). Democratic Morality: Back to the Future. In R. W. Cox III (Ed.), *Ethics and Integrity in Public Administration: Concepts and Cases* (pp.5-25). New York: M.E. Sharpe, Inc.
- Martinez, J. M. (2009). *Public Administration Ethics for the 21st Century*. California: Praeger-ABC-CLIO, LLC.

- Martinez, J. M., and Richardson, W. D. (2008). *Administrative Ethics in the Twenty-first Century*. New York: Peter Lang Publishing.
- Menzel, D. C. (2001). Ethics Management in Public Organizations: What, Why, and How?. In T. L. Cooper (Ed.), *Handbook of Administrative Ethics* (pp.355-366). New York: Marcel Dekker.
- Menzel, D. C. (2007). *Ethics Management for Public Administrators: Building Organizations of Integrity*. New York: M.E. Sharpe.
- O'Flynn, J. (2007). From New Public Management to Public Value: Paradigmatic Change and Managerial Implications. *The Australian Journal of Public Administration*, 66(3), pp.353-366.
- Osborne, D. and Gaebler, T. (1992). *Reinventing Government: How the Entrepreneurial Spirit Is Transforming the Public Sector*. New York: Addison-Wesley Publishing Company.
- Pops, G. M. (2001). A Teleological Approach to Administrative Ethics. In T. L. Cooper (Ed.), *Handbook of Administrative Ethics* (pp.194-205). New York: Marcel Dekker.
- Radhika, D. (2012). Ethics in Public Administration. *Journal of Public Administration and Policy Research*, 4(2), pp.23-31.

- Songklin, P. (2016). Managing Ethics in Public Sector: Integrity Approach. *Journal of Governance & Politics*, 7(4), pp.578-593.
- Songklin, P. (2017). Ethics in Public Administration: Theoretical Foundation. *Advances in Social Science, Education and Humanities Research*, 84, pp.390-393.
- Svara, J. (2015). *The Ethics Primer for Public Administrators in Government and Nonprofit Organizations*. Burlington: Jones & Bartlett Learning.
- Ventriss, C. (2001). The Relevance of Public Ethics to Administration and Policy. In T. L. Cooper (Ed.), *Handbook of Administrative Ethics* (pp.263-290). New York: Marcel Dekker.

**แรงกระเพื่อมทางการเมืองที่มีผลต่อแนวคิดอิสรีและ
ความเสมอภาคของโรงเรียนทางเลือก: กรณีศึกษา
โรงเรียนมิชชั่นพัฒนา จ.บุรีรัมย์¹**

นิชาพัฒน์ เพิ่มทองอินทร์²

กิงกาญจน์ จงสุขไกล³

ได้รับบทความ: 7 กันยายน 2561 ตอบรับตีพิมพ์: 28 กันยายน 2561

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาวิเคราะห์ถึงแนวคิดอิสรีและความเสมอภาค ที่ปรากฏผ่านการจัดการศึกษาของโรงเรียนทางเลือก และศึกษาถึงแรงกระเพื่อมทางการเมืองที่มีผลต่อแนวคิดอิสรีและความเสมอภาคของโรงเรียนทางเลือก ตลอดจนทราบถึงแนวทางการจัดการของโรงเรียนทางเลือกต่อการเจริญเติบโตของแนวคิดอิสรีและความเสมอภาคในการตื่นตัวทางการเมืองในสังคมปัจจุบัน กรณีศึกษา

¹ ภายใต้งานโครงการวิจัยเรื่อง “เมื่อฟ้าสีทองผ่องอำไพ: การศึกษามโนทัศน์เรื่องอิสรีและความเสมอภาคกับการเปลี่ยนแปลงของค่านิยมหลักในสังคมไทย” โดยได้รับการสนับสนุนทุนวิจัยจากสำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.)

² พ.ต.หญิง ดร., หน่วยงานบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย

อีเมล: mummy_ny027@hotmail.com

³ ดร., นักวิจัย สถาบันวิจัยสังคม จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

อีเมล: kingupdate@yahoo.com

โรงเรียนมีชัยพัฒนา จ.บุรีรัมย์ ผลการศึกษาพบว่า การเรียนการสอนเน้นความมีอิสระเสรีของผู้เรียน โดยยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ซึ่งเป็นไปตามแนวคิดปรัชญาประสบการณ์นิยมของจอห์น ดิวอี้ โดยวิธีการสำคัญที่ใช้ในการเรียนรู้ของผู้เรียน คือ การกระทำและเรียนรู้จากประสบการณ์จริงในเรื่องของความเสมอภาค พบว่า โรงเรียนได้สั่งสอนให้นักเรียนมีจิตสำนึกในการมองเห็นคุณค่าของความเป็นมนุษย์ ว่าคนเราทุกคนมีค่าในตัวเองเท่า ๆ กัน และสอนให้เรียนรู้ที่จะแบ่งปัน แก่ผู้ที่ด้อยโอกาส

สำหรับแรงกระเพื่อมทางการเมืองที่มีผลต่อแนวคิดอิสระเสรีและความเสมอภาค พบว่า ไม่สามารถส่งผลกระทบต่อโรงเรียนมีชัยพัฒนา โดยกระบวนการในการจัดการและรับมือกับแนวความคิดดังกล่าว คือ การที่โรงเรียนมีชัยพัฒนา มีเป้าหมายในการผลิตเด็กให้เจริญเติบโต ควบคู่ไปกับคุณธรรม ความดีงาม ด้วยวิถีแห่งสติปัญญา อย่างมีเหตุ มีผล เพื่อที่จะเป็นพลเมืองที่ดีในวิถีประชาธิปไตย

คำสำคัญ: แรงกระเพื่อมทางการเมือง/ แนวคิดอิสระเสรี/
แนวคิดความเสมอภาค/ โรงเรียนทางเลือก

THE IMPACT OF POLITICAL CHANGES ON HOW THE
ALTERNATIVE SCHOOL PERCEIVES THE IDEA OF
LIBERTY AND EQUALITY: A CASE STUDY OF
MEECHAIPATTANA SCHOOL,
BURIRAM PROVINCE

Nichaphat Permtongin ²
Kingkan Jongsukklai ³

Received: September 7, 2018 **Accepted:** September 28, 2018

ABSTRACT

This research studies the idea of liberty and equality reflected from alternative school pedagogy, as well as the impact of political changes on the idea of liberty and equality on the school itself, along with the management implemented to nourish the idea of liberty and equality in contemporary Thai politics.

² Major, Dr., Armed forces development command, Royal Thai Armed Forces Headquarters

E-mail: mummy_ny027@hotmail.com

³ Dr., Researcher, Social Research Institute, Chulalongkorn University

E-mail: kingupdate@yahoo.com

From the case study of Meechai Pattana School, Buriram province, the research finds a student-centered liberal education, as envisioned by John Dewey's Empiricism, through pedagogy constructed around hand-on and direct experience. On the idea of liberty and equality, the school teaching cultivates on humanistic view of human dignity, equal intrinsic values, and charity.

For the impact of political changes on the idea of liberty and equality, the research does not find significant effects to the school, as it aims to nurture students with holistic growth in good moral and rational intelligent, to become good citizens in democratic society.

KEYWORDS: The Impact of Political Changes/ The Idea of Liberty/ The Idea of Equality/ The Alternative School

บทนำ

ท่ามกลางกระแสการเมืองอันร้อนระอุของประเทศไทยที่ส่งผลต่อการเกิดแรงกระเพื่อมทางการเมืองอย่างเป็นระลอก ๆ ฝั่งรากมาเป็นเวลานานนับสิบปี ตั้งแต่เกิดการรัฐประหารขึ้นในประเทศไทยในปี พ.ศ.2549 จนกระทั่งมีการรัฐประหารอีกครั้งในปี พ.ศ.2557 กล่าวได้ว่าเป็นช่วงเวลาที่ประเทศไทยเกิดการแบ่งกลุ่มก้อน แบ่งก๊ก แบ่งฝ่าย แบ่งสี และเป็นผลให้มีการชุมนุมทางการเมืองเกิดขึ้นครั้งแล้วครั้งเล่า ซึ่งหนึ่งในเหตุผลของวิกฤตการณ์การเมืองไทยในแต่ละครั้งนั้น มาจากการเรียกร้องอิสรเสรีและความเสมอภาคทางประชาธิปไตย โดยอิสรเสรีและความเสมอภาคที่กลุ่มทางการเมืองพยายามจะเรียกร้องให้เกิดขึ้นในประเทศนั้น บางครั้งได้มีการหยิบยกเอาหลักการของควมมีเสรีภาพมาใช้อย่างเกินขอบเขต และจากปรากฏการณ์การเคลื่อนไหวทางการเมืองของทั้งกลุ่มพันธมิตรประชาชนเพื่อประชาธิปไตย (เสื้อเหลือง) และกลุ่มแนวร่วมประชาธิปไตยต่อต้านเผด็จการแห่งชาติ (เสื้อแดง) จะพบว่าบ่อยครั้งก่อให้เกิดความเสียหายต่อบ้านเมือง และประเทศชาติ ดังเช่น การเข้ายึดพื้นที่ทำเนียบรัฐบาล สถานที่ราชการ การปิดล้อมสนามบิน การสังเวยบ้านเผาเมือง (เอ็มจีเอ ออนไลน์, 2553) ซึ่งไม่อาจยอมรับได้ว่าการกระทำดังกล่าวเป็นไปตามหลักการของเสรีภาพ แต่เป็นที่น่าสนใจว่าได้มีกลุ่มประชาชนจำนวนมากได้เข้าร่วมชุมนุมและกลายเป็นเหยื่อของการปลุกระดม ชวนให้ใช้ความรุนแรงของแกนนำกลุ่มการเคลื่อนไหวทางการเมืองของทั้งกลุ่มเสื้อเหลือง และกลุ่มเสื้อแดง ซึ่งต่างประกอบไปด้วยผู้นำทางการเมือง ที่มีทั้งการศึกษาที่ดี มีความรู้ มีความสามารถและประสบการณ์ทางการเมือง โดยการแสดงออกของบุคคลระดับแกนนำเหล่านี้อาจกลายเป็นแบบอย่างหรือ “ไอดอล (Idol)” ที่สร้างแรงบันดาลใจ ในการเรียกร้องประชาธิปไตยให้กับ

กลุ่มคน ประชาชน และเยาวชน ภายใต้การกล่าวอ้างว่าเป็นการแสดงออกตามหลักการของความมีอิสระเสรีภาพและความเป็นประชาธิปไตย

ดังตัวอย่างของเยาวชน คนรุ่นใหม่อย่าง นายเนติวิทย์ โชติภัทร์ไพศาล (กวีวุฒิ เต็มภูวภทร, 2560) นิสิตชั้นปี 1 คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ที่เคยได้รับเลือกให้เป็นประธานสภานิสิตจุฬาฯ โดยเขามุ่งเน้นนโยบายปกป้องคุ้มครอง ส่งเสริมสิทธิ และเสรีภาพของนิสิตจุฬาฯ ประเด็นที่ก่อให้เกิดเสียงวิพากษ์วิจารณ์อยู่ที่พฤติกรรมของเขาที่แสดงออกถึงการไม่เห็นด้วยกับวัฒนธรรม “หมอบกราบ” โดยนายเนติวิทย์นั้น มีความเป็นเยาวชนหัวก้าวหน้ามาตั้งแต่เป็นนักเรียนชั้นมัธยม และมีความเชื่อในแนวคิดเสรีนิยม พยายามเรียกร้อง สร้างเงื่อนไขต่าง ๆ เพื่อคัดค้านขนบธรรมเนียมปฏิบัติหลายอย่างตั้งแต่ในระดับโรงเรียน จนถึงระดับมหาวิทยาลัย เช่น เด็กนักเรียนผู้ชายไม่จำเป็นต้องตัดผมสั้นเกรียน (สรยุทธ สุทัศนะจินดา, 2553), เด็กนักเรียนผู้หญิงไม่ต้องตัดผมสั้นเท่าตึงหู, ควรยกเลิกพิธีกรรมไหว้ครู, ยกเลิกการร้องเพลงชาติ เป็นต้น และในระดับมหาวิทยาลัย เขาก็พยายามเคลื่อนไหวที่จะรื้อทำลายขนบธรรมเนียมปฏิบัติที่ได้ยึดถือกันมา เช่น การเรียกร้องให้ยกเลิกเครื่องแบบนักศึกษา, เรียกร้องให้ปฏิรูปการศึกษา, เรียกร้องให้ยกเลิกการรับน้อง, เรียกร้องให้รุ่นพี่ให้เกียรติรุ่นน้องเพราะเป็นมนุษย์ที่เท่าเทียมกัน และที่เป็นประเด็นจุดชนวน คือ “การเรียกร้องให้มีประชาธิปไตยจากการเลือกตั้ง โดยเขาต่อต้านรัฐบาลทหารที่ไม่ได้มาจากการเลือกตั้งอย่างชัดเจน”

จากพฤติกรรมการแสดงออกอย่างเสรีภาพของเยาวชนรุ่นใหม่ในช่วงต้นนั้น ถือเป็นสิ่งที่สังคมไทยควรจะต้องกลับมาทบทวนพิจารณาว่า จะต้องเปิดพื้นที่เสรีภาพทางความคิดให้กับเด็กและเยาวชนหรือไม่ มากน้อย

เพียงใด หรือเรื่องบางเรื่องยังไม่ใช่ว่าหน้าที่ของเด็กและเยาวชนในการแสดงออกทางความคิดเห็น แต่ทว่าหากสังคมไทยจะก้าวเข้าสู่ยุคไทยแลนด์ 4.0 ให้ได้อย่างแท้จริง การเปิดเสรีภาพทางความคิดให้กับประชาชน รวมถึงเด็กและเยาวชน ก็คงไม่ใช่จะเป็นเรื่องที่แปลกประหลาดอะไรไปจากสังคมโลก เพราะฉะนั้น สำหรับงานวิจัยชิ้นนี้ผู้วิจัย จึงให้ความสำคัญไปที่เด็กและเยาวชนในระดับมัธยมศึกษา ซึ่งถือเป็นเยาวชนคนรุ่นใหม่ ซึ่งผู้วิจัยเกิดข้อคำถามที่ว่า การเรียกร้องอิสรเสรีภาพที่เกิดขึ้นในปัจจุบันนั้น ในทัศนะของเด็กและเยาวชนมีความคิดเห็นอย่างไร รู้สึกอย่างไรกับเหตุการณ์ข้อเรียกร้องเรื่องอิสรเสรีและความเสมอภาคที่เกิดขึ้นในบ้านเมือง

ดังนั้นแล้ว โรงเรียนนับเป็นสถาบันหลักที่สำคัญในการบ่มเพาะเด็กและเยาวชนให้มีคุณลักษณะของการเป็นพลเมืองดีตามวิถีประชาธิปไตย (สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร, 2555) ทั้งนี้ ได้มีกลุ่มผู้นำในการพัฒนาการศึกษา ได้เปิดโลกทัศน์ใหม่ให้กับการศึกษาของไทย โดยการจัดการศึกษาที่ใช้หลักการความมีอิสรเสรีภาพของตัวผู้เรียน ตลอดจนความมีอิสรเสรี มีความหลากหลาย และมีความยืดหยุ่นของหลักสูตรและระบบการเรียนการสอน นำมาสู่การผลักดันให้มีการจัดการศึกษาแนวใหม่ขึ้นในประเทศไทย คือ “การศึกษาทางเลือก” (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2558) และในปี พ.ศ.2552 ได้มีการรวมกลุ่มจัดตั้งสภาการศึกษา (ปกป้อง จันวิทย์ และคณะ, 2555) ทางเลือกจวบจนถึงปัจจุบันนี้ ถือได้ว่าโรงเรียนทางเลือกได้เข้ามามีบทบาทเพิ่มมากขึ้นในการจัดการศึกษาสำหรับประเทศไทย ซึ่งในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542, 2542) ได้เปิดโอกาสให้กับหน่วยงานหรือองค์กรอื่น ๆ ที่นอกเหนือจากรัฐ สามารถที่จะจัดการศึกษา

ขั้นพื้นฐานได้ จึงส่งผลให้ในปัจจุบันจำนวนโรงเรียนทางเลือกในรูปแบบต่าง ๆ มีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้น ทั้งโรงเรียนทางเลือกในระบบ นอกกระบบ และตามอัธยาศัย ทั้งที่ก่อตั้งโดยภาคเอกชน ตลอดจนองค์กรที่ไม่แสวงหากำไร โรงเรียนทางเลือกที่ใช้แนวคิดทางศาสนาในการจัดการศึกษา ตลอดจนบ้านเรียน (Home School) โดยกลุ่มผู้ปกครอง

ปรัชญาและแนวคิดหลักที่สำคัญของการศึกษาทางเลือก คือ แนวคิดการจัดการศึกษาในเชิงอุดมคติ ที่เน้นการจัดการศึกษาที่หลากหลาย โดยสร้างความแตกต่างของนวัตกรรมทางการศึกษากับพื้นฐานของความเป็นอิสระในการจัดการศึกษา ทั้งความอิสระของหลักสูตร เนื้อหาสาระ การประเมินผล ที่มีความยืดหยุ่นสูง เพื่อให้มีความสอดคล้องกับธรรมชาติของผู้เรียนอย่างแท้จริง โดยปรับเปลี่ยนค่านิยมแบบเดิมที่ให้ครูเป็นผู้ถ่ายทอด แต่สนับสนุนให้เกิดความอิสระในการเรียนการสอน ที่เป็นไปอย่างมีส่วนร่วมทั้งผู้สอน ผู้เรียน และผู้ปกครอง ตลอดจนการสร้างปฏิสัมพันธ์กับชุมชน และสิ่งแวดล้อมรอบตัว รวมถึงการเรียนรู้ถึงขนบธรรมเนียม ประเพณี วัฒนธรรม และค่านิยมในชุมชนท้องถิ่น โดยมุ่งหมายให้เป็นการศึกษาแบบเรียนรู้ตลอดชีวิต และไม่เพียงแต่จะเรียนรู้เฉพาะในตำรา แต่เป็นการศึกษาเพื่อเรียนรู้คุณค่าของความเป็นมนุษย์อย่างสมบูรณ์ที่แสดงถึงคุณลักษณะของรูปแบบการศึกษาที่ไม่ใช่การศึกษาแบบเดิม

ในฐานะที่จอห์น ดิวอี้ (John Dewey) นักปรัชญาชาวอเมริกัน ซึ่งให้ความสนใจต่อการศึกษาเป็นพิเศษ และความคิดของเขามีอิทธิพลอย่างมากต่อวงการศึกษามัยใหม่ทั้งในประเทศสหรัฐอเมริกา และประเทศอื่น ๆ ทั่วโลก รวมถึงประเทศไทย โดยเฉพาะอย่างยิ่งอิทธิพลต่อการศึกษาลูกเลือก ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาถึง แนวคิดอิสระเสรีและความเสมอภาค

ตามปรัชญาการจัดการศึกษาของคิวยี่ ผ่านการจัดการศึกษาของโรงเรียนทางเลือกในประเทศไทยว่ามีลักษณะอย่างไรบ้าง อีกทั้งแรงกระพือทางการเมืองมีผลต่อแนวคิดอิสสระเสรีและความเสมอภาคของโรงเรียนทางเลือกหรือไม่ และโรงเรียนทางเลือกจะจัดการกับการเจริญเติบโตของแนวคิดอิสสระเสรีและความเสมอภาคในการตื่นตัวทางการเมืองที่เกิดขึ้นอยู่ในปัจจุบันของสังคมกระแสหลักอย่างไร โดยเลือกโรงเรียนมิชชั่นพัฒนา (เด็ก-ดี, 2560) อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ เป็นกรณีศึกษา

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาวิเคราะห์ถึงแนวคิดอิสสระเสรีและความเสมอภาคที่ปรากฏผ่านการจัดการศึกษาของโรงเรียนทางเลือก ศึกษาในกรณีของโรงเรียนมิชชั่นพัฒนา อ.ลำปลายมาศ จ.บุรีรัมย์
2. เพื่อศึกษาถึงแรงกระพือทางการเมืองที่มีผลต่อแนวคิดอิสสระเสรีและความเสมอภาคของโรงเรียนทางเลือก
3. เพื่อทราบถึงแนวทางการจัดการของโรงเรียนทางเลือกต่อการเจริญเติบโตของแนวคิดอิสสระเสรีและความเสมอภาคในการตื่นตัวทางการเมืองที่เกิดขึ้นอยู่ในสังคมปัจจุบัน

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. แรงกระพือทางการเมือง หมายถึง ผลกระทบทางการเมืองที่เกิดมาจากการเจริญเติบโตของแนวคิดอิสสระเสรีและความเสมอภาคในการตื่นตัวทางการเมืองไทยที่เกิดขึ้นอยู่ในสังคมปัจจุบัน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง

การเคลื่อนไหวของเด็กและเยาวชนในการเรียกร้องเสรีภาพทางความคิดเห็น ตลอดจนการแสดงออกในเรื่องต่าง ๆ

2. โรงเรียนทางเลือก หมายถึง รูปแบบหนึ่งของการศึกษาทางเลือก ซึ่งแนวคิดของโรงเรียนทางเลือกเป็นสิ่งที่ผูกติดกับแนวคิดของการศึกษาทางเลือก โดยให้ความสำคัญว่า การศึกษานั้นไม่ใช่จะเป็นเพียงแค่เครื่องมือในการเรียนรู้ของผู้เรียน หากแต่การศึกษานั้นควรเป็นไปเพื่อพัฒนาความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งด้านสติปัญญา และจิตใจ โดยการศึกษาเป็นสิ่งที่ช่วยให้ผู้เรียนเข้าถึงความดี ความงาม ความจริง และมีจิตสาธารณะ รวมถึงการสร้างคนที่มีความสามารถในการเรียนรู้ตลอดชีวิตด้วยตนเอง และการจัดการเรียนการสอนจะต้องเป็นไปอย่างอิสระ และให้ความสำคัญไปที่การยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ซึ่งสำหรับกรณีศึกษาวิจัยในครั้งนี้ คือ โรงเรียนมิชชั่นพัฒนา อ.ลำปลายมาศ จ.บุรีรัมย์

3. โรงเรียนมิชชั่นพัฒนา หมายถึง โรงเรียนทางเลือกที่เป็นโรงเรียนเอกชน ในระดับมัธยมศึกษาปีที่ 1-6 โดยมีการบริหารจัดการด้วยตนเอง ในรูปแบบการศึกษาทางเลือกที่อิงกับระบบรัฐ แต่มีการบริหารหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ที่เป็นไปอย่างอิสระตามแนวทางของการศึกษาทางเลือก มีโครงการ กิจกรรมต่าง ๆ เพิ่มเติม แยกใหม่ไปจากโรงเรียนในกระแสหลักทั่วไป แต่เรื่องวิชาการยังคงอิงกับหลักสูตรแกนการของรัฐบาล ซึ่งเป็นไปตามแนวทางของกระทรวงศึกษาธิการ

ทฤษฎีและกรอบแนวคิดการวิจัย

1. แนวคิดปรัชญาทางการศึกษาของจอห์น ดิวอี้ (John Dewey)

1.1 ปรัชญาประสบการณ์นิยม (Experimentalism) ของจอห์น ดิวอี้ (John Dewey)

ดิวอี้ (Dewey, 1963, pp.19-23) มีแนวคิดว่าการศึกษาคือเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการพัฒนาผู้เรียน หากแต่ไม่ใช่จะเป็นเพียงการส่งผ่านความรู้ไปยังผู้เรียนโดยการสอนของครูผู้สอน หรือการให้ท่องจำ เพื่อพัฒนาความเก่ง ความฉลาด ความเป็นเลิศทางสติปัญญาของผู้เรียน แต่เป็นกระบวนการพัฒนาผู้เรียนโดยที่จะต้องเริ่มต้นจากตัวผู้เรียนเอง กล่าวคือ ผู้เรียนควรที่จะต้องตระหนักรู้ถึงตนเอง ว่ามีความสนใจใคร่รู้ในเรื่องใด มีข้อสงสัย มีปัญหาในส่วนใด ซึ่งเป็นจุดเริ่มต้นของการพัฒนาหลักสูตร โดยการยึดผู้เรียนเป็นจุดศูนย์กลาง (Student-Centered Learning หรือ Child-Centered Learning) ให้ ความสำคัญไปที่ผู้เรียนเป็นหลัก โดยเมื่อผู้เรียนรู้ถึงความสนใจของตนเอง จากนั้นก็จะต้องรู้ว่าควรที่จะหาคำตอบให้กับปัญหา หรือข้อสงสัย ของตนเองอย่างไร ซึ่งนั่นก็คือ เป็นวิธีการเรียนที่เน้นการเรียนรู้ด้วยวิธีการแก้ปัญหา (Problem Solving) โดยเด็กนักเรียน จะมีอิสระทางความคิดในการแก้ปัญหาด้วยตนเอง กระบวนการเรียนจะเป็นไปแบบที่เด็กจะต้องลงมือกระทำเองทุกอย่าง (Learning by Doing) โดยครูเป็นเพียงผู้ช่วยเท่านั้น เด็กนักเรียนจะได้ทำกิจกรรมต่าง ๆ ด้วยตนเอง เผลอกับการปฏิบัติจริง ได้เรียนรู้กับประสบการณ์ตรงหน้า รู้จักการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า สิ่งซึ่งถือเป็นประสบการณ์โดยตรงที่เด็กนักเรียนจะได้รับ โดยวิธีการเรียนดังกล่าวเป็นไปตามวิธีการเรียนการสอนด้วยวิธีการทางวิทยาศาสตร์ (Scientific Method) อันประกอบไปด้วย การเริ่มต้นจาก

ข้อสงสัย การตั้งปัญหาของตัวผู้เรียน การตั้งสมมติฐาน จากนั้นจึงค้นคว้าหา
คำตอบด้วยวิธีการต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นการทดสอบ การทดลอง จนได้ผลลัพธ์
หรือคำตอบของปัญหาออกมา

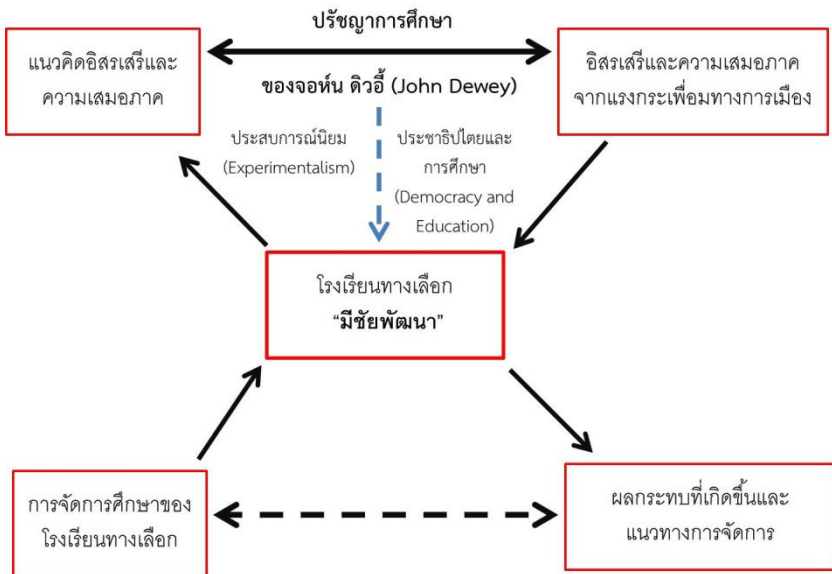
1.2 ประชาธิปไตยและการศึกษา (Democracy and Education) ของจอห์น ดิวอี้ (John Dewey)

ดิวอี้ (Dewey, 1916) ได้นำเสนอว่า เครื่องมือที่สำคัญที่สุดอย่าง
หนึ่งในการสร้างมนุษย์ประชาธิปไตย คือ ระบบโรงเรียน โดยภารกิจของ
โรงเรียน คือ การสร้าง “บุคลิก” ที่ดีให้กับพลเมืองเพื่อความก้าวหน้าของ
สังคม ดังนั้น ในช่วงเวลาที่ยังอาจปลูกฝังเด็ก ๆ ได้ เด็ก ๆ ควรถูกกำหนด
สภาพเงื่อนไขด้วยชีวิตในห้องเรียนให้ต่อสู้โดยไม่ต้อง “แข่งขัน” ให้เล่าเรียน
และทำงานร่วมกับผู้อื่นเป็นกลุ่ม และให้มินิสัยการแสดงตัวตนออกมาอย่าง
เหมาะสมกับพวกเขาไปตลอดชีวิตในประชาธิปไตยที่สมบูรณ์ยิ่ง ๆ กว่า
ซึ่งแนวคิดประชาธิปไตยและการศึกษาของดิวอี้จะพบคำสำคัญที่กล่าวเข้าไป
ซ้ำมาอยู่เพียงไม่กี่คำ คือ “ความเจริญเติบโต” และ “วิธีแห่งสติปัญญา”
กล่าวคือ สองคำนี้มีความสัมพันธ์โดยตรงกับแนวทางของประชาธิปไตย
สิ่งซึ่งจะต้องพุดติดตามกับเรื่องของการศึกษาที่เริ่มต้นจากเด็ก หรือตัวผู้เรียน
ซึ่งถือเป็น “พลเมือง” ที่มีความสำคัญต่อประเทศชาติในอนาคต โดยเด็ก
เปรียบเสมือนเมล็ดพันธุ์ของพืชที่ควรจะต้องได้รับการปลูกฝังในเรื่องของ
การศึกษาอย่างสมบูรณ์ที่สุด และวิถีทางที่จะทำให้เด็กกลายเป็นพลเมืองที่ดี
ในวิถีประชาธิปไตย คือ “วิธีแห่งสติปัญญา” และกระบวนการที่สำคัญของวิธี
แห่งสติปัญญา คือ “กระบวนการทางวิทยาศาสตร์” สิ่งซึ่งเป็นแนวทางหลัก
ของแนวความคิด “ปรัชญาประสบการณ์นิยม” ดังนั้นแล้ว จะพบว่าแนวคิด

ว่าด้วยเรื่องประชาธิปไตยและการศึกษาของดิวอี้ มีความสัมพันธ์กันโดยตรงกับปรัชญาประสบการณ์นิยมของเขา

2. กรอบแนวคิด

จากแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องข้างต้น สามารถแสดงเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัยครั้งนี้ ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดเรื่อง “แรงกระเพื่อมทางการเมืองต่อแนวคิดอิสสระเสรีและความเสมอภาคของโรงเรียนทางเลือก: กรณีศึกษา โรงเรียนมีชัยพัฒนา อ.ลำปลายมาศ จ.บุรีรัมย์”

วิธีการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ซึ่งผู้วิจัยได้แบ่งวิธีการศึกษาออกเป็น 2 ส่วน ด้วยกัน คือ ส่วนแรกเป็นการศึกษาภาคทฤษฎีจากการค้นคว้าเอกสาร โดยศึกษาถึงอิทธิพลของแนวคิดอิสเสรีและความเสมอภาค ผ่านทางปรัชญาการศึกษาของจอห์น ดิวอี้ และส่วนที่สองเป็นการศึกษาภาคปฏิบัติ โดยการลงพื้นที่ศึกษาวิจัยภาคสนาม กรณีศึกษาของโรงเรียนทางเลือก คือ โรงเรียนมัธยม มีชัยพัฒนา จ.บุรีรัมย์ ในวันที่ 8-9 กุมภาพันธ์ พ.ศ.2561 โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการสำรวจ สังเกตการณ์รอบ ๆ โรงเรียน และการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In-Depth Interview) กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญของโรงเรียนมัธยม มีชัยพัฒนา ซึ่งเป็นไปตามหลักการวิจัยเชิงคุณภาพในสภาพธรรมชาติ (Naturalistic Approach) (นิศา ชูโต และคณะ, 2548) ผู้วิจัยจะไม่มีภาระบุจำนวน และตัวผู้ให้สัมภาษณ์อย่างจำเพาะเจาะจง แต่จะเป็นการลงไปวิจัยในภาคสนาม เพื่อพบกับผู้ก่อตั้งโรงเรียน, ผู้บริหารโรงเรียน, ผู้สอน และนักเรียน ในส่วนของการวิเคราะห์ผล เป็นการนำเสนอแบบพรรณนาความ (Descriptive) และใช้วิเคราะห์ข้อมูลแบบสามเส้า (Data Triangulation) (สุภางค์ จันทวานิช, 2553) โดยผู้วิจัยใช้วิธีการสังเกต การซักถาม การศึกษาข้อมูลจากเอกสารประกอบ ตลอดจนการตรวจสอบความถูกต้อง (Cross Check) โดยการสอบทานจากแหล่งข้อมูลอื่น ๆ

ผลการศึกษา

1. แนวคิดอิสเสรีและความเสมอภาค (Liberty and Equality)
ที่ปรากฏผ่านการจัดการศึกษา ของโรงเรียนมีชัยพัฒนา จ.บุรีรัมย์

1.1 แนวคิดความมีอิสระเสรี (Liberty) มีความสัมพันธ์โดยตรงกับโรงเรียนมีชัยพัฒนา เพราะจากการเก็บข้อมูลภาคสนาม และจากบทสัมภาษณ์ จะพบว่าเจตนาของโรงเรียนมีความมุ่งหมายที่จะให้นักเรียนมีอิสระเสรีที่จะสามารถคิดนอกกรอบ ค้นคว้าหาคำตอบในทุก ๆ เรื่องได้อย่างอิสระ กล้าที่จะซักถาม กล้าลงมือกระทำ และกล้าแสดงออกในทุก ๆ ด้าน ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1.1.1 กระบวนการเรียนการสอน มีการเปลี่ยนแปลงกระบวนการเรียนรู้ของนักเรียนจากเดิมที่เน้นการท่องจำ ไปสู่การค้นคว้า การปฏิบัติจริงด้วยตนเอง คิดเอง ทำเอง เป็นการศึกษาเรียนรู้โดยยึดเด็กเป็นศูนย์กลาง เน้นการตั้งคำถาม นอกจากนี้ ยังมีการดูงานนอกสถานที่ การฝึกฝนภาษาอังกฤษโดยจัดโครงการนักเรียนแลกเปลี่ยนกับโรงเรียนอินเตอร์ และการฝึกงานในช่วงปิดเทอม กล่าวคือ หลักสูตรการเรียนรู้จะเป็นไปตามที่กระทรวงศึกษาธิการให้กระทำ แต่ทางโรงเรียนจะมีการเรียนรู้อื่น ๆ อีกมากมายที่นอกเหนือจากของกระทรวงศึกษาธิการ

1.1.2 นวัตกรรมในทางความคิด กล่าวคือ มีความสามารถในการคิดนอกกรอบ และความคิดริเริ่มในเรื่องต่าง ๆ เช่น การเปลี่ยนแปลงการเคารพธงชาติจากเวลา 8.00 น. เป็นเวลา 15.30 น. ซึ่งนักเรียนได้ให้เหตุผลไว้ว่า ไม่มีความจำเป็นที่จะต้องเหมือนกับโรงเรียนอื่น ๆ เพราะว่าในตอนเช้าเป็นเวลาที่เหมาะสมกับการจดจำได้ดี ควรรับเข้าห้องเรียนเพื่อเรียนหนังสือก่อนที่จะทำกิจกรรมอื่น ๆ ส่วนในตอนบ่ายสมองจะเริ่มเมื่อยล้ามีอาการง่วงนอน จึงควรไปตั้งแถวเคารพธงชาติ โดยการเคารพธงชาติจะเปลี่ยนแปลงเป็นเวลาใด ก็ไม่ได้หมายความว่าจะทำให้มีความรักชาติน้อยลง นอกจากนี้ ยังมีความคิดริเริ่มในการสร้างความหลากหลายให้เกิดขึ้นภายใน

โรงเรียน โดยมีการระบายสีทางเดิน และต้นไม้ในบางพื้นที่ บางตำแหน่งของโรงเรียน การระบายสีโอ่งขนาดใหญ่ (นักเรียนปั่นโอ่งด้วยตนเอง) ก็เพื่อเป็นการแสดงถึงความคิดนอกกรอบที่ว่า ทุกอย่างในโลกย่อมมีการเปลี่ยนแปลง ซึ่งหากมนุษย์มีความต้องการสิ่งนั้น สิ่งนี้ ดังนั้น ต้นไม้ หรือวัตถุต่าง ๆ ที่ไม่สามารถพูดได้ก็อาจจะต้องการความเปลี่ยนแปลงในตัวเองเช่นเดียวกัน เป็นต้น อีกทั้งภายในโรงเรียนโดยส่วนใหญ่แล้วจะลาดปูพื้นทางเดินด้วยกรวด เพื่อให้เกิดเสียงตลอดเวลาในขณะที่เดิน กล่าวคือ ในส่วนนี้ได้เป็นการแทรกแนวคิดในการสอนนักเรียนที่ว่า “ความลับไม่มีในโลก” เพราะเวลาเดินย่ำไปบนพื้นกรวดก็ย่อมจะมีเสียง ถึงแม้จะพยายามเดินอย่างระมัดระวังอย่างไรก็ย่อมจะมีเสียงเสียดรูดออกมาอยู่ดี สรุปแล้วก็คือ โรงเรียนมีชัยฯ จะมีกระบวนการสอนให้เด็กได้รู้จักคิด รู้จักใช้เหตุผลในทุก ๆ เรื่อง

1.1.3 การมีส่วนร่วมในการบริหารโรงเรียน กล่าวคือ ในกระบวนการรับสมัคร คัดเลือก สัมภาษณ์ครูผู้สอน สัมภาษณ์นักเรียนเข้าใหม่ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 และผู้ปกครองนักเรียน จะมีคณะกรรมการนักเรียน ซึ่งเป็นตัวแทนเป็นผู้สัมภาษณ์ครูที่เข้ามาสมัครสอนหนังสือ, นักเรียน และผู้ปกครองที่มาสมัครเข้าเรียนใหม่ด้วยตัวเอง ตลอดจนการต้อนรับนักเรียนเข้าใหม่ในวันรายงานตัวโดยรุ่นพี่เป็นผู้จัดการโดยทั้งหมด และทางโรงเรียนจัดให้มีสภานักเรียนเพื่อเป็นคณะกรรมการบริหารโรงเรียน เช่น คณะกรรมการจัดซื้อและตรวจสอบ (ราคาวัตถุดิบในการประกอบอาหาร, เครื่องแบบนักเรียน, เพอร์นิเจอร์และเครื่องใช้ภายในโรงเรียน) คณะกรรมการนักเรียนยังมีส่วนสำคัญในการประเมินครูประจำปีอีกด้วย

1.1.4 การงานอาชีพกับสังคม นักเรียนได้เรียนรู้การเป็นผู้ประกอบการการเกษตรและธุรกิจเพื่อสังคม และช่วยเหลือสังคม

ด้วยตัวนักเรียนเอง ทุกอย่างลงมือกระทำจริง และปฏิบัติจริง เช่น ธุรกิจเลี้ยงไก่ไข่, เลี้ยงแพะ, การเลี้ยงหมูหลุม, การผลิตไฟฟ้าพลังงานแสงอาทิตย์, ทำไอศกรีม, ปลุกผักไร้ดินในลำไผ่, ปลุกผักข้างรั้วในขวดน้ำที่ใช้แล้ว และการปลุกผักสวนครัวอื่น ๆ เช่น มะนาว มะเขือ มะเขือเทศ มะเขือยาว แตงกวา ผักบุ้ง บวบ ถั่วฝักยาว หน่อไม้ฝรั่ง เป็นต้น นอกเหนือไปจากนี้ยังมีการปลูกเมล่อน, การปลุกผักไร้ดิน Hydroponic และการปลุกเห็ดฟางแบบโรงเรือน

1.1.5 สันทนาการ การเปิดโอกาสเรียนรู้ทักษะทางดนตรีอย่างเสรี กล่าวคือ เด็กนักเรียนในโรงเรียนมีชัยพัฒนาทุกคน สามารถเลือกที่จะเรียนรู้ เลือกที่จะเล่นเครื่องดนตรีชนิดใดก็ได้ตามความต้องการ ที่น่าชื่นชมคือ นักเรียนสามารถเล่นอูคูเลเล่ (กีตาร์ขนาดเล็ก) ได้ทุกคน ซึ่งเป็นการฝึกหัดเล่นด้วยตัวเอง นอกจากนี้ยังมีเครื่องดนตรีชนิดอื่น ๆ มีห้องซ้อมดนตรีให้สำหรับนักเรียนได้ฝึกซ้อม ทั้งร้องและเล่นดนตรี เช่น เปียโน จิม อังกฤษ เป็นต้น

1.1.6 การใช้เทคโนโลยี การใช้เครื่องมือสื่อสาร อุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ กล่าวคือ นักเรียนในระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 และ 6 สามารถใช้โทรศัพท์มือถือ และเครื่องมือสื่อสารได้อย่างอิสระ เนื่องจากนักเรียนในระดับชั้นดังกล่าวมีความจำเป็นที่จะต้องใช้เครื่องมือเหล่านี้ในการติดต่อประสานงาน และค้นคว้าหาหาข้อมูลสำหรับการศึกษาต่อในระดับอุดมศึกษา ซึ่งสำหรับนักเรียนในระดับชั้นอื่น ๆ ทางโรงเรียนได้จัดแหล่งค้นคว้าหาข้อมูลทางอิเล็กทรอนิกส์ไว้อย่างพอเพียง เพื่อให้นักเรียนได้ค้นคว้าเรียนรู้เรื่องต่าง ๆ ได้อย่างอิสระ ไม่ว่าจะเป็นคอมพิวเตอร์ตั้งโต๊ะ แล็ปท็อป (Laptop) แท็บเล็ต (Tablet) หรือแม้แต่เครื่องมือทันสมัยอย่าง เทคโนโลยีภาพ 3 มิติเสมือนจริง (Zspace) ที่ทางโรงเรียนได้นำมาใช้ในห้องปฏิบัติการ

STEM ศึกษา ซึ่งเทคโนโลยีภาพ 3 มิติ เสมือนจริงนี้ เกิดขึ้นแห่งแรกในประเทศไทยที่โรงเรียนมีชัยฯ จะเห็นได้ว่าถึงแม้โรงเรียนจะตั้งอยู่ในพื้นที่ต่างจังหวัด แต่แหล่งเรียนรู้ของโรงเรียนนั้น มีความทันสมัย เพื่อที่จะสร้างความพร้อมให้กับนักเรียนเป็นอย่างมาก

1.1.7 เอกลักษณะของนักเรียน การให้อิสระเสรีสำหรับการแต่งกาย การไว้ผมยาวทั้งเด็กนักเรียนหญิง นักเรียนชาย การทาสีเล็บ และการให้อิสระเสรีกับเพศทางเลือก โดยเป็นไปดังนี้

- การแต่งเครื่องแบบนักเรียน การแต่งกายในแต่ละวัน วันจันทร์ถึงวันศุกร์จะแต่งกายไม่เหมือนกัน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับการประชุมของสภานักเรียนในแต่ละปี ว่าแต่ละวันจะแต่งกายอย่างไร ตลอดจนมีการออกแบบเครื่องแต่งกายนักเรียนให้เข้ากับยุคสมัย และกับสถานการณ์โดยตลอด

- เครื่องแบบนักเรียนหญิง จะไม่ได้สวมใส่กระโปรงเหมือนกับโรงเรียนอื่น ๆ ที่นี้เรียกว่า “กระเป่ง” คือ กระโปรง+กางเกง หรือกระโปรงแบบกางเกง โดยจะมีความยาวของกระโปรงคลุมด้านหน้า เหนือหัวเข่าเล็กน้อย ทั้งนี้ก็เพื่อความกระฉับกระเฉง ความสะดวกในการเคลื่อนที่ของเด็กนักเรียนหญิงเวลาทำกิจกรรมต่าง ๆ

- ทรงผมของนักเรียน โดยนักเรียนชายสามารถไว้ผมยาวได้พอสมควร สามารถตัดได้ทั้งผมรองทรงสูง และรองทรงต่ำ แต่ไม่ใช่ถึงกับไว้ผมยาวรุงรัง ส่วนนักเรียนหญิงอนุญาตให้ไว้ผมยาวได้ แต่ต้องผูกมัดผมให้เรียบร้อย ส่วนในวันหยุดอิสระได้ทำตามความเหมาะสม

- การอนุญาตให้เด็กนักเรียนหญิงทาสีเล็บ ในที่นี้หมายถึงการทาได้เฉพาะสีเล็บเท้าเท่านั้น กล่าวคือ ผู้หญิงถือเป็นเพศที่มีความรัก

ความสวยงาม จึงให้หาสีเล็บทำได้ เพราะว่า ถึงแม้ว่าใครก็ตามยังคงต้องสวมใส่ถุงเท้าในวันธรรมดา จึงไม่ได้ดูว่าเป็นการไม่เหมาะสมในเวลาที่จะสวมใส่เครื่องแบบนักเรียน

1.2 แนวคิดความเสมอภาค (Equality) สำหรับแนวคิดเรื่องความเสมอภาค นั้น ถือเป็นหนึ่งในความมุ่งหมายของโรงเรียนมีชัยฯ ที่จะให้นักเรียนได้เรียนรู้ในความ “รักความเสมอภาค” โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1.2.1 การให้โอกาสทางการศึกษากับกลุ่มชาติพันธุ์ คือ การเปิดรับสมัครให้นักเรียนกลุ่มชาติพันธุ์ได้มีโอกาสศึกษาเล่าเรียนในโรงเรียนมีชัยฯ ซึ่งเป็นการสอนให้นักเรียนคนอื่น ๆ ได้เรียนรู้ถึงเรื่องความเสมอภาคเท่าเทียมกันในความเป็นมนุษย์ และรู้จักมีน้ำใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ และเรียนรู้ว่าควรจะต้องเปิดโอกาสทางการศึกษาให้กับผู้ที่ด้อยโอกาสอย่างทัดเทียมกันทั่วทั้งประเทศ

1.2.2 การเรียนรู้ถึงความเสมอภาคเท่าเทียมกัน แบ่งปันให้กับผู้ที่มีโอกาสน้อยกว่า และรู้จักแบ่งปันกับผู้พิการ กล่าวคือ ทางโรงเรียนมองเห็นว่า สิ่งที่ไม่สามารถจะศึกษาเรียนรู้จากหนังสือได้ คือ ชีวิตของผู้พิการ โดยไม่ให้นักเรียนมองว่า ผู้พิการเป็นผู้ที่ไร้ความสามารถ หรือมีความสามารถน้อยกว่าคนปกติ เพราะฉะนั้น โรงเรียนมีชัยฯ จึงจัดการเรียนรู้ให้กับนักเรียน โดยการให้ศึกษาชีวิตคนพิการ ด้วยการใช้ชีวิตอยู่บนรถเข็น (Wheelchair) ตลอด 1 วัน ซึ่งใน 1 เดือน เด็กนักเรียนทุกคนจะต้องใช้ชีวิตอยู่บนรถเข็น (Wheelchair) ตั้งแต่เช้าจรดเย็นเป็นเวลา 1 วัน

1.2.3 การเรียนรู้ถึงความหิวโหยของผู้ไร้โอกาสด้านอาหาร เพื่อให้รู้จักการแบ่งปัน และรู้จักเอาชีวิตรอดในยามที่ลำบาก ขาดแคลนอาหาร กล่าวคือ โรงเรียนจะไม่ให้เด็กรับประทานอาหารมื้อเย็น 1 วัน ต่อ 1

สัปดาห์ คือ ในทุก ๆ เย็นวันเสาร์ เด็ก ๆ จะไม่ได้รับประทานอาหาร ก็เพื่อที่จะเรียนรู้ถึงผู้ที่ยากลำบาก เช่น เด็กน้อยผู้หิวโหยในเอธิโอเปีย เพื่อที่จะทำให้เด็กนักเรียนได้มีจิตสาธารณะ รู้จักแบ่งปันให้กับผู้อื่น มองเห็นค่าของความเป็นมนุษย์อย่างเท่าเทียมกัน

1.2.4 การเปิดกว้างทางความคิดในประเด็นเพศทางเลือก โดยให้นักเรียนรู้จักเรียนรู้ และมีความเข้าใจว่า ไม่ว่าจะเกิดมาในเพศสภาพใดก็ตาม ทุกคนมีคุณค่าในความเป็นมนุษย์เท่าเทียมกันทั้งหมด

2. แรงกระเพื่อมทางการเมืองต่อแนวคิดอิสสระเสรีและความเสมอภาคของโรงเรียนทางเลือก ตลอดจน และแนวทางการจัดการของโรงเรียนทางเลือกต่อการตื่นตัวทางการเมืองที่เกิดขึ้นอยู่ในสังคมปัจจุบัน

ผลกระทบของแนวคิดอิสสระเสรีและความเสมอภาคจากการตื่นตัวทางการเมืองในปัจจุบันนั้น มีผลกระทบต่อโรงเรียนมีชัยฯ น้อยมาก หรืออาจจะกล่าวได้ว่าไม่มีผลกระทบเลยก็ได้ เพราะโรงเรียนมีแนวทางในการจัดการกับเรื่องดังกล่าวที่แฝงอยู่กับกิจกรรมในชีวิตประจำวัน คือ เด็กทุกคนได้รับความเป็นอิสสระ และเสรี ในเรื่องของการแสดงความคิดเห็นต่าง ๆ ตลอดจนกิจกรรมต่าง ๆ ก็เป็นไปโดยอิสสระเสรีภาพ รวมถึงการมีคณะมนตรี หรือสภานักเรียน ที่ให้สิทธิ ให้โอกาสกับเด็กอย่างเปิดกว้างในการบริหารกิจการทั้งหลายภายในโรงเรียน โดยทุก ๆ สิ่งทีกระทำภายในโรงเรียนนี้ ตั้งอยู่บนหลักการของความมีเหตุผลรองรับ เด็กนักเรียนสามารถตั้งคำถามกับครูได้อยู่เสมอ เพราะฉะนั้น ไม่มีเด็กนักเรียนสักคนจะลุกขึ้นมาเรียกร้องว่าอยากได้สิทธิเสรีภาพด้านนั้นด้านนี้ กล่าวคือ ในเรื่องบางเรื่องที่ไม่เป็นที่ยอมรับของสังคมโดยทั่วไป เด็กนักเรียนโดยคณะมนตรี ก็จะมีการจัดประชุมเพื่อปรึกษาหารือว่า ควรที่จะสามารถจะกระทำได้หรือไม่ เหมาะสมมากน้อย

เพียงใด เช่น ความต้องการทาสีเล็บเท้าของเด็กนักเรียนผู้หญิง ซึ่งหากสังคมภายนอกมองเข้ามาก็จะรู้สึกว่าเป็นเรื่องที่ไม่เหมาะสม แต่ท้ายที่สุดแล้วมติของคณะกรรมการกฤษฎีกาให้สามารถที่จะทาสีเล็บเท้าได้ โดยในทางกลับกัน เมื่อผู้วิจัยยกตัวอย่างการเรียกร้องสิทธิเสรีภาพส่วนบุคคล ในกรณีของเนติวิทย์ เด็กนักเรียนที่โรงเรียนมีชัยฯ กลับมองว่าเป็นเรื่องที่ไม่สมควรจะกระทำ เพราะในการจะเรียกร้อง สิทธิเสรีภาพใด ๆ จะต้องเป็นไปอย่างมีขอบเขต และไม่ไปละเมิดสิทธิของผู้อื่น ซึ่งในบางเรื่อง เช่น การให้ยกเลิกพิธีกรรมไหว้ครู นักเรียนที่โรงเรียนมีชัยฯ มีความคิดว่า ไม่เห็นด้วย และควรดำรงไว้ซึ่งพิธีการไหว้ครูสืบต่อไป ดังนั้น ไม่ว่ากระแสการเรียกร้องความมีอิสระภาพเสรีภาพ จะมาจากภายในโรงเรียน หรือจากสังคมการเมืองภายนอกมากกระทบกับนักเรียนโรงเรียนมีชัยฯ ก็ไม่สามารถที่จะจูงใจพวกเขาให้ประพฤติปฏิบัติตามอย่างไร้เหตุผล กล่าวคือ แนวทางหลักที่โรงเรียนมีชัยฯ ใช้รับมือกับกระแสการตื่นตัวทางการเมือง หรือแม้แต่เรื่องอื่น ๆ ทุก ๆ คนก็จะมีกระบวนการทางความคิด ในการคิดวิเคราะห์หาเหตุผล ที่ไปที่มาในทุก ๆ เรื่อง ว่าจะต้องเป็นไปตามหลักการของความมีเหตุมีผล

อภิปรายผล

1. แนวคิดอิสระเสรีและความเสมอภาค (Liberty and Equality) ที่ปรากฏผ่านการจัดการศึกษาของโรงเรียนมีชัยพัฒนา

จากผลการศึกษา พบว่า โรงเรียนมีชัยฯ ได้มีการเปลี่ยนแปลงกระบวนการเรียนรู้ของนักเรียนจากเดิมที่เน้นการท่องจำ ไปสู่การค้นคว้า การปฏิบัติจริงด้วยตนเอง คิดเอง ทำเอง เป็นการศึกษาเรียนรู้โดยยึดเด็กเป็นศูนย์กลาง เน้นการตั้งคำถาม เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีอิสระในการเลือกหัวข้อ

ที่อยากจะเรียนมากที่สุดขึ้นมาก่อน แล้วครูจึงจะสอนตามหัวข้อที่นักเรียนเลือก ซึ่งจากผลการศึกษาดังกล่าว พบว่ามีความสอดคล้องกับการจัดการศึกษาตามแนวปรัชญาประสบการณ์นิยม (Experimentalism) ตามแนวคิดของดิวอี้ ที่ว่า เน้นใช้การศึกษาเป็นเครื่องมือในการพัฒนาตัวผู้เรียน โดยผู้เรียนควรเข้าใจและตระหนักในตนเอง (Self-Realization) ซึ่งจะต้องเริ่มต้นจากตนเองเสียก่อนว่ามีความสนใจอะไร หรือตนเองมีปัญหาอะไร โดยสามารถเลือกหัวข้อที่สนใจด้วยตนเอง

สำหรับในเรื่องของการงานอาชีพกับสังคมนั้น นักเรียนมีการเรียนรู้ในการเป็นผู้ประกอบการการเกษตรและธุรกิจเพื่อสังคม โดยเป็นการลงมือปฏิบัติจริงของนักเรียน ซึ่งมีความสอดคล้องกับการจัดการศึกษาตามแนวปรัชญาประสบการณ์นิยมของดิวอี้ ที่ว่าแนวทางของการเรียนการสอนมีลักษณะที่สำคัญ คือ เน้นการเรียนรู้โดยวิธีการแก้ปัญหา (Problem Solving) ซึ่งอิสระของผู้เรียนเป็นสิ่งสำคัญ กล่าวคือ เป็นการจัดการศึกษาแบบยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง และเน้นกระบวนการเรียนรู้โดยการจัดกิจกรรมการค้นคว้าทดลอง ฝึกแก้ปัญหาด้วยตนเอง และการลงมือปฏิบัติจริงเพื่อให้เกิดประสบการณ์จริง หรือประสบการณ์ตรง นอกจากนี้แล้วเด็กนักเรียนของโรงเรียนมีชัยฯ ยังมีประสบการณ์ตรงอีกมากมาย เช่น การสร้างแพขึ้นมาจริง ๆ เพื่อใช้ในการเรียนเรื่องแรงลอยตัวในวิชาฟิสิกส์, มีโอกาสไปฝึกงานในช่วงปิดเทอม, มีการไปเรียนแลกเปลี่ยนภาษาอังกฤษกับโรงเรียนนานาชาติ, การไปเรียนแลกเปลี่ยนที่ประเทศออสเตรเลีย และได้ไปเรียนแลกเปลี่ยนกับโรงเรียนสอนคนตาบอด โดยสิ่งเหล่านี้ถือเป็นประสบการณ์เรียนรู้โดยตรง ที่ไม่สามารถเรียนรู้ได้จากห้องเรียน

จากผลการศึกษา เป็นสิ่งที่สะท้อนได้ว่าโรงเรียนมีชัยฯ ให้ความสำคัญกับผู้เรียนโดยตรง ซึ่งเป็นไปตามแนวคิดประสบการณ์นิยมของ ดิวอี้ คือ การพัฒนาคน ซึ่งก็คือ ตัวผู้เรียน โดยการพัฒนา คือ การเปลี่ยนแปลง และคนเราจะหยุดพัฒนาไม่ได้ ดังนั้นแล้วจึงทำให้เกิดความเชื่อว่า การศึกษาคือชีวิต (Education is Life) ไม่ใช่การเตรียมตัวเพื่อชีวิต กล่าวคือ การศึกษาไม่ได้หมายถึงการมีชีวิตอยู่ แต่ก็เหมือนกับการดำเนินชีวิตด้วยความมีชีวิตชีวา เป็นการเรียนรู้ตลอดชีวิต เพื่อความเป็นมนุษย์อย่างสมบูรณ์ และวิธีการที่สำคัญสำหรับการเรียนรู้ของผู้เรียน คือ การกระทำ (Doing) และดิวอี้ มีความคิดที่ว่า ชีวิตคือความเจริญงอกงาม (Growth) โดยความเจริญ ก็คือ การแก้ปัญหาได้ด้วยวิธีการปฏิบัติที่เป็นไปตามกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ ซึ่งหน้าที่ของครูเป็นเพียงผู้จัดเตรียมประสบการณ์ที่มีคุณค่าที่จะสามารถช่วยให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการทำประโยชน์แก่สังคม และการเตรียมผู้เรียนให้มีความสามารถในการดำรงชีวิตในสังคมประชาธิปไตย จริยธรรม ศาสนา และศิลปะ

2. แรงกระเพื่อมทางการเมืองต่อแนวคิดอิสสระเสรีและความเสมอภาคของโรงเรียนทางเลือก และแนวทางการจัดการของโรงเรียนทางเลือกต่อการตื่นตัวทางการเมืองที่เกิดขึ้นอยู่ในสังคมปัจจุบัน

จากผลการวิจัย พบว่า ผลกระทบของแนวคิดอิสสระเสรีและความเสมอภาคจากการตื่นตัวทางการเมืองในปัจจุบันนั้น ไม่สามารถส่งผลกระทบต่อโรงเรียนมีชัยฯ โดยกระบวนการที่สำคัญในการจัดการกับแนวคิดดังกล่าวของโรงเรียนมีชัยพัฒนา คือ การตั้งอยู่บนหลักการของความมีเหตุมีผล ใช้สติปัญญาในการไตร่ตรองสิ่งถูก สิ่งผิด ว่าควรที่จะกระทำหรือไม่ กล่าวคือ ไม่ใช่ว่าโรงเรียนมีชัยฯ จะไม่ออกนอกกรอบของค่านิยมกระแสหลัก

ในสังคมไทยที่ยังยึดโยงผูกติดกับชนบทรรมนิยม ประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงาม หากแต่การออกนอกกรอบจะต้องเป็นไปด้วยเหตุผลที่สามารถยอมรับได้ในส่วนรวม ซึ่งกระบวนการคิดดังกล่าวของโรงเรียนมิชชันฯ มีความสอดคล้องเป็นไปตามแนวความคิดของจอห์น ดิวอี้ ในเรื่องประชาธิปไตยและการศึกษา โดย ดิวอี้ ได้ให้ความเห็นไว้ว่า

“ชีวิตคือการพัฒนา และพัฒนาการ, การเจริญเติบโต คือชีวิต แปลเป็นสิ่งที่เทียบเท่าได้กับการศึกษา ซึ่งนั่นหมายความว่า กระบวนการศึกษาไม่ได้จบสิ้นเอง มันเป็นจุดสิ้นสุดของตัวเอง และกระบวนการศึกษาเป็นส่วนหนึ่งของการปรับโครงสร้างอย่างต่อเนื่อง, การปฏิรูป, การเปลี่ยนแปลง” (ฮอร์วิทซ์, 2550) ซึ่งเฉกเช่นเดียวกันกับโรงเรียนมิชชันฯ ที่มองว่า จะต้องเป็นแหล่งพัฒนานักเรียนให้มีความเป็นมนุษย์อย่างสมบูรณ์ การศึกษาไม่ใช่แค่การเรียนในตำรา แต่เป็นการเรียนรู้ตลอดชีวิต เป็นการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง นั่นก็คือ การพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียนให้มีความ “เจริญเติบโต” โดยไม่ใช่เพียงแค่จะเป็นการพัฒนาให้มีความเจริญเติบโตทางสติปัญญาเท่านั้น แต่จะต้องมีความดีงามทางศีลธรรมควบคู่กัน ซึ่งโรงเรียนมิชชันฯ ก็ประพฤติปฏิบัติตามแนวทางของดิวอี้โดยทั้งหมด เพราะเมื่อพิจารณาแล้วจะเห็นว่าโรงเรียนมิชชันฯ มีความอิสระเสรีอย่างรอบด้าน แต่สิ่งที่โรงเรียนไม่ได้ละทิ้งก็คือการยึดถือ และปฏิบัติตามขนบธรรมเนียมประเพณีอันดีงามของไทย เช่นไม่เคยคิดจะล้มเลิกพิธีการไหว้ครูโดยเด็ดขาด การสวดมนต์ ทำวัตรในทุก ๆ เช้า เป็นต้น

ในส่วนของแนวความคิดประชาธิปไตยกับการศึกษาของดิวอี้ เขาได้กล่าวโดยสรุปไว้ว่า “เครื่องมือที่สำคัญที่สุดอย่างหนึ่งในการสร้างมนุษย์ประชาธิปไตย คือ ระบบโรงเรียน โดยภารกิจของโรงเรียน เพื่อที่จะสร้าง

บุคลิก ด้วยการจัดองค์กร หรือวิธีการเช่นเดียวกับเนื้อหาสาระของการสอน และด้วยวิธีนี้จึงเป็นการเตรียมการ และเป็นการจัดหามาตรการเพื่อ ความก้าวหน้าของสังคม”

จากคำกล่าวข้างต้นของดิอัส จะพบว่า มีความสอดคล้องกับ แนวทางการจัดการศึกษาของโรงเรียนมิชยา กล่าวคือ ระบบโรงเรียนมีการจัด การศึกษาแบบเป็นไปเพื่อการสร้างคน สร้างผู้เรียน ให้มีบุคลิกของความเป็น พลเมืองประชาธิปไตยอย่างแท้จริง ที่ผู้วิจัยกล่าวเช่นนี้ก็เพราะว่า โรงเรียน มิชยา มีกระบวนการบ่มเพาะ ปลูกฝัง และส่งเสริมแนวทางการเป็นพลเมือง ที่ดีในวิถีประชาธิปไตยไว้อย่างชัดเจน โดยที่เห็นได้เป็นรูปธรรม ก็คือ การสอน ให้นักเรียนมีความเป็นผู้นำ มีจิตสาธารณะ ช่วยเหลือสังคม มีการจัดตั้ง สภานักเรียน ที่เรียกว่า “คณะมนตรี” โดยมีทั้งหมด 10 คณะ ซึ่งตัวแทน คณะมนตรีจะรับฟังความคิดเห็นจากนักเรียนทุกคน เพื่อให้ทุกคนได้มี ส่วนร่วม อีกทั้งนักเรียนยังมีความสามารถในการบริหารธุรกิจการเกษตรได้ ด้วยตนเอง โดยเป็นการพัฒนาเพื่อนำไปสู่การเจริญเติบโต และความก้าวหน้า ของสังคมอย่างแท้จริง เพราะเด็กนักเรียนได้มีการเรียนรู้โดยการทำงาน ร่วมกับผู้อื่น ตลอดจนกระจายความรู้ และรายได้ให้กับชุมชนอีกด้วย

ข้อเสนอแนะ

1. แนวคิดอิสเรีและความเสมอภาค ที่ถือเป็นหลักการพื้นฐานของ ประชาธิปไตย เป็นเรื่องที่ควรให้การสนับสนุนส่งเสริม ให้เกิดการเรียนรู้ใน โรงเรียนทั่วประเทศอย่างเหมาะสม ไม่ว่าจะเป็นโรงเรียนทางเลือก หรือ โรงเรียนในกระแสหลัก กล่าวคือ การให้อิสเรีกับนักเรียนทั้งในเรื่องการ แสดงทางความคิดเห็น และการแสดงออกในทางปฏิบัติในเรื่องต่าง ๆ ควรจะ

เป็นไปอย่างมีขอบเขต และไม่สร้างความเดือดร้อน หรือก่อให้เกิดความเสียหายต่อสังคมโดยรวม

2. แนวคิดอิสระเสรีและความเสมอภาคในประเทศต่าง ๆ อาจจะมี ความอิสระเสรีที่เป็นไปอย่างกว้างขวางในทุก ๆ ด้าน แต่สำหรับประเทศไทย นั้น ผู้วิจัยเห็นว่า สามารถที่จะกระทำได้อย่างเสรีโดยอยู่ในขอบเขตที่เหมาะสม กล่าวคือ ควรธำรงไว้ซึ่งอัตลักษณ์ของความเป็นไทย เช่น พิธีไหว้ครู เป็นสิ่งที่ควรจะรักษาไว้สืบต่อไป

3. ภาครัฐควรที่จะให้การสนับสนุนระบบการศึกษาทางเลือกอย่างเป็นรูปธรรมชัดเจน โดยเฉพาะอย่างยิ่งแนวทางการเรียนการสอนของ “โรงเรียนทางเลือก” ที่ควรสนับสนุนให้จัดการเรียนการสอนอย่างแพร่หลาย และควรนำรูปแบบหลักสูตร กระบวนการบางอย่าง เข้าไปสอดแทรกไว้สำหรับโรงเรียนในกระแสหลัก เช่น สนับสนุนให้เกิดกระบวนการเรียนรู้ของนักเรียนด้วยตนเองอย่างอิสระ เน้นให้นักเรียนเป็นผู้ปฏิบัติ เป็นต้น

4. ภาครัฐ ควรประสานความร่วมมือกับภาคเอกชน ในการส่งเสริม นักเรียนแลกเปลี่ยนกับโรงเรียนทางเลือกของเอกชนหลาย ๆ แห่ง ซึ่งเป็นโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จ ในการสร้างบุคลากร ที่เก่งและดี มีความสามารถสูง เช่น โรงเรียนกำเนิดวิทย์ ของกลุ่มการปิโตรเลียมแห่งประเทศไทย (ปตท.) จังหวัดระยอง ซึ่งเป็นโรงเรียนวิทยาศาสตร์ชั้นนำ และอีกโรงเรียนที่ควรให้ความสนใจ คือ โรงเรียนมิชชั่นพัฒนา ซึ่งเป็นพื้นที่ศึกษา ของงานวิจัยฉบับนี้ เพราะโรงเรียนแห่งนี้จัดได้ว่าเป็นอีกหนึ่งโรงเรียน ทางเลือกต้นแบบ ที่สามารถผลิตนักเรียนออกมาได้อย่างมีคุณภาพ กล่าวคือ ภาครัฐควรที่จะให้ความสนใจกับโรงเรียนประเภทนี้ และนำหลักสูตร

กระบวนการเรียนการสอนต่าง ๆ มาปรับใช้สำหรับกระทรวงศึกษาฯ เพื่อที่จะสร้างเด็กไทยให้มีความสามารถในระดับที่สูงขึ้น

เอกสารอ้างอิง

การชุมนุมของกลุ่มพันธมิตรประชาชนเพื่อประชาธิปไตย พ.ศ.2551. (2551).

สืบค้นเมื่อ 2 เมษายน 2560, จาก <https://th.wikipedia.org/wiki/กวีวุฒิ เต็มภูวภทร>. (2560, พฤษภาคม 15). “ปรากฏการณ์ เนติวิทย์ เขย่าจุฬาฯ สะเทือนรัฐบาล จุดแข็ง มาจาก การเลือกตั้ง” “เด็กคนนี้ นี่หรือคือ...เนติวิทย์”. *มติชนสุดสัปดาห์*, สืบค้นเมื่อ พฤษภาคม 15, 2560, จาก

https://www.matichonweekly.com/column/article_35883.

เด็ก-ดี. (2560, 28 เมษายน). *โรงเรียนมีชัยพัฒนา: เส้นทางสายใหม่ของการศึกษาไทยในชนบท*. สืบค้นเมื่อ เมษายน 30, 2560, จาก <https://www.dek-d.com/board/view/3753719/>.

นิศา ชูโต และคณะ. (2548, ตุลาคม). *การวิจัยเชิงคุณภาพ ด้านสังคมศาสตร์*. เอกสารประกอบการอบรมเชิงปฏิบัติการ หลักสูตรพัฒนานักวิจัยเฉพาะทาง วันที่ 19-21 ตุลาคม 2548, กรุงเทพฯ: ภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- ปกป้อง จันวิทย์ และคณะ. (2555, กุมภาพันธ์). *โรงเรียนทางเลือกกับทางเลือกในการศึกษาของประชาชน*. เอกสารนำเสนอในการสัมมนาวิชาการประจำปีของสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย เรื่อง “ยกเรื่องการศึกษาไทย: สู่อะไรที่มีคุณภาพอย่างแท้จริง” วันที่ 15 กุมภาพันธ์ 2555, โรงแรมเซ็นทาราแกรนด์.
- พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542. (2542, 19 สิงหาคม). *ราชกิจจานุเบกษา*. หน้า 1-23. สืบค้นจาก http://www.moe.go.th/moe/nipa/ed_law/p.r.g.edu1.pdf
- สุภางค์ จันทวนิช. (2553). *วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ* (พิมพ์ครั้งที่ 17). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2558). *การจัดการศึกษาทางเลือก*. กรุงเทพฯ: วี.ที.วี.คอมมิวนิเคชั่น.
- สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร. (2555). *พลเมืองในระบอบประชาธิปไตย*. กรุงเทพฯ: กลุ่มงานผลิตเอกสาร สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร.
- สรยุทธ สุทัศนะจินดา. (2553, 10 มกราคม). *เจาะข่าวเด่นสรยุทธ “ปิดฉากกฎเหล็กทรงผมนักเรียน ยกเลิกหัวเกรียนสั้นเสมอหัว”*. สืบค้นเมื่อ เมษายน 2, 2560, จาก <https://www.youtube.com/watch?v=E50y8TwTVdg>.
- เอ็มจีเอ ออนไลน์. (2553, 20 พฤษภาคม). *แะรอยแะนนำแดง ลั้งเฒ่า กทม. เป็นทะเลเพลิง!*. สืบค้นเมื่อ เมษายน 2, 2560, จาก <http://www.manager.co.th/Politics/ViewNews.aspx?NewsID=9530000069769>.

- ฮอว์เวิร์ด, โรเบิร์ต. (2550). *ประวัติศาสตร์ปรัชญาการเมือง (เล่มที่ 3)*
(สมบัติ จันทรวงศ์, ผู้แปล). กรุงเทพฯ: คบไฟ.
- Anselm, S., and Corbin, J. (1942). *Basics of Qualitative Research: Techniques and Procedures for Developing Grounded Theory*. California: SAGE Publications, Inc.
- Dewey, John. (1916). *Democracy and Education: An Introduction to the Philosophy of Education*. New York: The Macmillan Company.
- Dewey, John. (1963). *Experience and Education*. New York: Collier Books.

**คุณลักษณะที่สำคัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการที่มี
ผลการปฏิบัติงานดีเด่น: กรณีศึกษา กรมอุทยานแห่งชาติ
สัตว์ป่า และพันธุ์พืช**

กันยธัญ สุชิน¹
ปิ่นกนก วงศ์ปิ่นเพชร²
มานพ ชูนิล³

ได้รับบทความ: 10 กรกฎาคม 2561 **ตอบรับตีพิมพ์:** 14 กันยายน 2561

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่อง คุณลักษณะที่สำคัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการที่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่น: กรณีศึกษา กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช มีจุดมุ่งหมายเพื่อค้นหาคุณลักษณะที่สำคัญของข้าราชการที่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่น เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research)

¹ นักศึกษาหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
อีเมล: nootjarin69@gmail.com

² ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร., สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ
คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

³ รองศาสตราจารย์ ดร., สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ
คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

รูปแบบการศึกษารายกรณี (Case Study) เก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) จากผู้ให้ข้อมูลที่เป็นข้าราชการที่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่นจำนวน 15 คน และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) ผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะที่สำคัญของข้าราชการที่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่นมี 10 คุณลักษณะ ได้แก่ ความรู้เฉพาะทาง, การปรับตัวและการอยู่ร่วมกับผู้อื่น, ความมุ่งมั่นตั้งใจ, ความใฝ่รู้, ความเสียสละ, ความห่วงหาพันพวยากรธรรมชาติ, มีใจรักในงานและอาชีพ, ความขยัน, ความซื่อสัตย์ และความอดทน

คำสำคัญ: คุณลักษณะที่สำคัญในการปฏิบัติงาน/ ข้าราชการป่าไม้/
ผลการปฏิบัติงาน

**SIGNIFICANT CHARACTERISTICS ON OUTSTANDING
PERFORMANCE OF THE GOVERNMENT OFFICERS: A CASE
STUDY OF THE NATIONAL PARK, WILDLIFE AND PLANT
CONSERVATION DEPARTMENT**

Kanthanan Suchin¹

Pinkanok Wongpinetch²

Manop Chunin³

Received: July 10, 2018 **Accepted:** September 14, 2018

ABSTRACT

The objective of the research entitled significant characteristics on the outstanding performance of the government

¹ Ph.D. student, Doctor of Philosophy Program in Industrial and Organizational Psychology Department, Faculty of Applied Arts, King Mongkut's University of Technology North Bangkok
E-mail: nootjarin69@gmail.com

² Assistant Professor, Dr., Industrial and Organizational Psychology Department, Faculty of Applied Arts, King Mongkut's University of Technology North Bangkok

³ Associate Professor, Dr., of Industrial and Organizational Psychology Department, Faculty of Applied Arts, King Mongkut's University of Technology North Bangkok

officers: a case study of the National Park, Wildlife and Plant Conservation Department was to seek for the significant characteristics of the forestry officials. The research was a qualitative research with a case study. The data collection was completed by an in-depth Interview. The key informants were 15 outstanding forestry officials. The data were analyzed by content analysis. The results found that there were 10 characteristics of outstanding performances, specialized knowledge, adaptation and coexistence with others, passion, curiosity, devotion, cherished natural resources, love in career, diligence, honesty, and patience.

KEYWORDS: Significant Characteristics on Performance/
Forestry Officials/ Performance

ที่มาและความสำคัญของปัญหา

ในปัจจุบันองค์การทุก ๆ องค์การ ต้องเผชิญกับสภาวะการเปลี่ยนแปลงที่เต็มไปด้วยการแข่งขัน และภาวะการกดดันจากธรรมชาติ ทั้งองค์กรเอกชน และรัฐบาล กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ก็เป็นอีกองค์การ ที่ต้องมีการเตรียมความพร้อมในการดำเนินการกิจเกี่ยวกับการอนุรักษ์ ส่งเสริม และฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ในเขตพื้นที่ป่าเพื่อการอนุรักษ์ โดยการควบคุม ป้องกันพื้นที่ป่าอนุรักษ์เดิมที่มีอยู่ และพื้นที่ป่าเสื่อมโทรมให้กลับสมบูรณ์ด้วยกลยุทธ์การส่งเสริม กระตุ้น และปลูกจิตสำนึกให้ชุมชนมีความหวงแหนและการมีส่วนร่วมในการดูแลทรัพยากรท้องถิ่น เพื่อเป็นการรักษาสมดุลของระบบนิเวศและสิ่งแวดล้อม ตลอดจนความหลากหลายทางชีวภาพ สำหรับเป็นแหล่งต้นน้ำ ลำธาร แหล่งที่อยู่อาศัยของสัตว์ป่า แหล่งอาหาร แหล่งนันทนาการและการท่องเที่ยวทางธรรมชาติของประชาชน ดังวิสัยทัศน์ของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ที่ว่า “ผืนป่าหลากหลาย สัตว์ป่ามากมาย ป่าไม่ยั่งยืน” (กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช, 2558)

ในพ.ศ. 2558 พื้นที่ป่าไม้ของประเทศไทยเหลือเพียง 102,120,417.98 ไร่ หรือร้อยละ 31.57 ของพื้นที่ประเทศไทยเท่านั้น ขณะที่พื้นที่ป่าไม้ของประเทศไทยจากการสำรวจเดิมในปี พ.ศ. 2551 ที่ใช้กันอยู่ในปัจจุบันมี 108 ล้านไร่ หรือร้อยละ 33.8 ของพื้นที่ประเทศไทย หมายความว่าพื้นที่ป่าไม้ลดลงกว่า 6 ล้านไร่ หรือหายไปร้อยละ 2.37 ของพื้นที่ประเทศไทย หรือเฉลี่ยลดลงปีละกว่า 1 ล้านไร่ ถือว่าอยู่ในขั้นวิกฤติ สาเหตุจากการบุกรุกทำลายป่าอย่างต่อเนื่อง และส่งผลทำให้สภาพป่าในแทบทุกพื้นที่เข้าสู่สภาวะ

เสื่อมโทรม ระบบนิเวศป่าขาดสมดุล (มีนป่าไม้ไทยทั่วประเทศเหลือแค่ 102 ล้านไร่ “กรมป่าไม้-คณะวนศาสตร์” ระดมสมองถก, 2558, หน้า 15)

ดังนั้นกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ซึ่งเป็นหน่วยงานหลักในการรักษาผืนป่าไว้ และทำให้ผืนป่าอยู่คงอยู่ในสถานการณ์เช่นนี้ได้จำเป็นต้องเริ่มพัฒนาในระดับบุคคลที่มีหน้าที่ในการอนุรักษ์ก่อนแล้วจึงขยายไปสู่ระดับองค์กร ซึ่งการพัฒนาในระดับบุคคลจะช่วยให้ข้าราชการป่าไม้สามารถทำงานได้สำเร็จตามเป้าหมายขององค์การที่วางไว้ และยังส่งผลต่อความมั่นคงขององค์การในระยะยาวเป็นอย่างมาก แต่ทั้งนี้การที่ข้าราชการป่าไม้จะปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมายหรือไม่ยังคงเป็นข้อสงสัยที่ผู้บริหารในหลายองค์การพยายามหาคำตอบ และเป็นภารกิจที่ต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการจัดการ ให้ข้าราชการในองค์การทำงานได้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างเต็มใจและเต็มความสามารถ ซึ่งการที่จะทำให้ข้าราชการป่าไม้ทำงานด้วยความเต็มใจและเต็มความสามารถนั้นเป็นการยากและจะยากมากยิ่งขึ้นหากต้องให้ข้าราชการป่าไม้ในองค์การมีความกระตือรือร้น มีการพัฒนาและยกระดับความสามารถของตนเองอยู่ตลอดเวลา (จริยา บุญยะประภัศร, 2552)

ในการพัฒนาและยกระดับความสามารถของตนเองเพื่อให้ตอบสนองต่อความต้องการขององค์การและสำเร็จตามเป้าหมายนั้น ข้าราชการป่าไม้จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องรู้ เกี่ยวกับความสามารถหรือคุณลักษณะแบบใดบ้างที่มีความสำคัญส่งผลถึงผลการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายทั้งของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช และตัวข้าราชการป่าไม้เอง ซึ่งการทราบเกี่ยวกับคุณลักษณะที่สำคัญในการปฏิบัติงานนั้น ยังทำให้กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืชสามารถนำมาประกอบการ

พิจารณาในการสรรหา และคัดเลือกบุคคลเข้ามาทำงานในกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช อีกด้วย โดยในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ เชื่อว่าการสรรหาคัดเลือกเป็นจุดเริ่มต้นของการสร้างคุณภาพให้กับองค์การในระยะยาว เพราะหากกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช คัดเลือกข้าราชการป่าไม้ที่มี ความรู้ ความสามารถ ทักษะ ทศนคติและคุณสมบัติต่าง ๆ เหมาะสมกับตำแหน่งเข้ามาได้นั้น ข้าราชการป่าไม้เหล่านั้นจะเป็นกำลังในการพัฒนากรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ให้ยั่งยืน อันก่อให้เกิดประโยชน์แก่คนในชาติต่อไป (สุนันทา เลาहनันท์, 2542)

ดังนั้น การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจึงมุ่งเน้นที่จะศึกษาคุณลักษณะที่สำคัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืชที่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่น เนื่องจากว่ากรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืชเป็นหน่วยงานที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในการดูแลรักษาทรัพยากร ทางด้านป่าไม้ ต้นน้ำ และสัตว์ป่า อีกทั้งข้าราชการกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ยังมีบทบาทสำคัญอย่างมากในระบบงานบริหาร จัดการ อนุรักษ์ ทรัพยากรธรรมชาติของชาติไว้ เพื่อประโยชน์แก่คนไทยทุกคน อีกทั้งผลการปฏิบัติงานของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืชยังส่งผลต่อความอยู่รอดของป่าไม้ในเมืองไทย โดยเฉพาะในสภาพการเปลี่ยนแปลงที่เต็มไปด้วยการบุกรุกเช่นนี้ ดังนั้นผลการปฏิบัติงานที่พึงประสงค์ของข้าราชการกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืชจึงมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งต่อทั้ง กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืชเอง และต่อตัวข้าราชการเอง อันจะเป็นแนวทางให้กับผู้ที่เกี่ยวข้องนำไปใช้ในการคัดเลือกบุคคลที่มีคุณลักษณะดังกล่าวเข้ามาทำงาน และเป็นแนวทาง

ในการพัฒนาผลการปฏิบัติงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทั้งต่องาน ตัวบุคคล และ
กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืชต่อไปในอนาคต

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อค้นหาคุณลักษณะที่สำคัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการที่มี
การปฏิบัติงานดีเด่น

แนวคิด ทฤษฎี และกรอบแนวคิดการวิจัย

คำว่า ข้าราชการป่าไม้ เจ้าหน้าที่พิทักษ์ป่า (RANGER) ในการวิจัยนี้
ได้รวมเอาเจ้าหน้าที่พิทักษ์อุทยานแห่งชาติ (Park Ranger) เจ้าหน้าที่พิทักษ์
ป่า (Forest Ranger) และเจ้าหน้าที่พิทักษ์เขตรักษาพันธุ์สัตว์ป่า (Wildlife
Ranger) เข้าด้วยกัน ความหมายอย่างกระชับ คือ ผู้ทำหน้าที่คุ้มครองและ
รักษาอุทยานแห่งชาติ อุทยานประจำรัฐหรือจังหวัด เขตรักษาพันธุ์สัตว์ป่า
และพื้นที่คุ้มครอง ทางธรรมชาติต่าง ๆ มีขอบเขตการปฏิบัติงานที่กว้างและ
หลากหลาย ไม่ว่าจะเป็นงานที่เกี่ยวกับการป่าไม้ การควบคุมไฟป่า ปกป้อง
ทรัพยากร รวบรวมและเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ด้านธรรมชาติ ประวัติศาสตร์
หรือข้อมูลทางวิทยาศาสตร์ การสื่อความหมายทางธรรมชาติ บังคับใช้
กฎหมาย กฎระเบียบ การกู้ภัย ค้นหาและช่วยเหลือผู้ประสบภัย การจัดการ
ด้านสัตว์ป่า ป่าไม้ ทรัพยากรชายฝั่งและใต้ท้องทะเล สถานที่ทาง
ประวัติศาสตร์และพื้นที่นันทนาการ (ภาวนรินทร์ ประภาวิชา, 2558) ซึ่งการ
ทำหน้าที่พิทักษ์ป่าจะต้องใช้ความรู้ ความชำนาญหลากหลายสาขา ไม่ว่าจะเป็น
เป็นธรรมชาติวิทยา ชีววิทยา วิทยาศาสตร์สิ่งแวดล้อม กฎหมาย ซึ่งเป็นสิ่งที่

กำหนดคุณลักษณะของข้าราชการ กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช
ที่จะเข้ามาปฏิบัติงานด้านนี้

คุณลักษณะของบุคคล (Characteristics) หมายถึง บุคลิกภาพ
ทัศนคติ แรงจูงใจ ค่านิยม และความสนใจที่บุคคลแต่ละคนมีได้แตกต่างกันไป
ซึ่งเป็นผลมาจากการเรียนรู้และประสบการณ์ ส่วนคุณลักษณะเชิงพฤติกรรม
จะเป็นผลมาจากความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะอื่น ๆ ที่ทำให้
บุคคลสร้าง ผลงานที่โดดเด่นในองค์กร (ส่วนการเจ้าหน้าที่ สำนักบริหารงาน
กลาง, 2554, หน้า 6)

ทฤษฎีบุคลิกภาพแบบคุณลักษณะ (Trait Personality Theory)
นั้น Allport (1937) ได้อธิบายไว้ว่า บุคลิกภาพเป็นสิ่งที่สามารถทำความเข้าใจ
และระบุคุณสมบัติขั้นพื้นฐานที่ทำให้เกิดพฤติกรรมมนุษย์ และนับรวมไปถึง
องค์ประกอบของพฤติกรรมที่แสดงให้เห็น ถึงความอดทน พื้นฐานจิตใจ และ
รวมถึงพฤติกรรมในสภาวะเหตุการณ์ต่าง ๆ อธิบายว่า คุณลักษณะเป็น
รากฐานของระบบประสาทของบุคคล เป็น โครงสร้างของระบบ จิตประสาท
ซึ่งทำหน้าที่ควบคุมบังคับหรือเป็น แกนนำให้บุคคลแสดงพฤติกรรม ช่วยสร้าง
ความเชื่อมั่น และทำให้บุคคลอื่นเกิดความรู้สึกยินดีและทำให้ครอบครัวอบอุ่น
ถ้าบุคคลใดที่ขาดคุณลักษณะเกี่ยวกับความสามารถในการเข้าสังคมจะมี
พฤติกรรมที่ผิด มีความรู้สึกแตกต่างกันอย่างมากในสภาวะเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่
เกิดขึ้น ซึ่ง คุณลักษณะ คือ บทบาทที่ชักจูงใจให้เกิดพฤติกรรมโดยตรง
มีลักษณะเด่นเป็นพิเศษ จะทำหน้าที่ควบคุมการแสดงพฤติกรรมของบุคคล
ทุกรูปแบบ ทั้งนี้ได้แบ่งคุณลักษณะเฉพาะบุคคลเป็น 3 ส่วน คือ

1. พวกมีลักษณะเด่น พวกนี้มักมีรูปร่างสูงใหญ่ หรือหน้าตาดี มีลักษณะเด่นเฉพาะตัว อาจจะเป็นน้ำเสียง การพูด ท่าทาง หรือทำที่ที่ปฏิบัติต่อผู้อื่น

2. พวกมีลักษณะด้อย พวกนี้มักมีรูปร่างเตี้ยหรือตัวเล็ก หน้าตาไม่ดี หรือมีลักษณะบางประการที่เป็นปมด้อยของตน

3. พวกที่มีลักษณะกลาง พวกนี้มักมีรูปร่างธรรมดาแบบคนทั่วไป ลักษณะเป็นกลาง ๆ ไม่เด่น ไม่ด้อย แต่ก็ไม่มีลักษณะพิเศษที่น่าสนใจ มักผสมผสานกลมกลืนไปกับคนส่วนใหญ่ ลักษณะต่าง ๆ ทั้ง 3 ประการมีผลต่อการแสดงพฤติกรรมในสถานการณ์ต่าง ๆ

Eysenck (1952) ได้มีการพัฒนาทฤษฎีที่จะอธิบายว่าทำไมแต่ละบุคคลจึงมีความแตกต่างกัน ในทางบุคลิกภาพและพฤติกรรม คุณลักษณะบุคลิกภาพที่สำคัญ มี 4 คุณลักษณะ คือ พฤติกรรมปกปิด (Introversion) พฤติกรรมเปิดเผย (Extroversion) พฤติกรรมที่มั่นคง (Stability) และแนวโน้มโรคประสาท (Neuroticism) ต่างก็มีจุดเริ่มต้นมาจากทางด้านชีววิทยา ขึ้นอยู่กับจำนวน กิจกรรมในระบบประสาทของแต่ละบุคคล กิจกรรมนี้จะช่วยให้แต่ละบุคคลมีการพัฒนาไปในแนวทางที่แน่นอน

สำหรับ คุณลักษณะพื้นฐาน (Underlying Characteristic or Attribute) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร (2550) กล่าวว่า คุณลักษณะพื้นฐานเป็นสมรรถนะของบุคคลซึ่งแสดงให้เห็นถึงแนวทางการกระทำ พฤติกรรม หรือการคิด โดยคุณลักษณะพื้นฐานเหล่านี้จะแผ่ขยายไปยังสถานการณ์อื่น ๆ และคงทนอยู่ภายในตัวบุคคลเป็น

ระยะเวลานานพอสมควร คุณลักษณะ พื้นฐานประกอบด้วยสิ่งต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

1. แรงจูงใจ (Motive) เป็นสิ่งที่บุคคลคิดถึงหรือมีความต้องการ ซึ่งแรงจูงใจจะเป็นตัวผลักดันหรือแรงขับให้บุคคลกระทำพฤติกรรม หรือตัวกำหนดทิศทางหรือทางเลือกในการกระทำ พฤติกรรมเพื่อตอบสนอง ต่อเป้าหมาย หรือหลีกเลี่ยงจากสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่ไม่พึงปรารถนา เช่น เมื่อบุคคลตั้งเป้าหมายที่ท้าทายจะทำให้เขามีความรับผิดชอบ มีความกระตือรือร้น และมุ่งมั่นที่จะทำงานให้ประสบความสำเร็จ และ จะใช้เป็นข้อมูลย้อนกลับเพื่อทำงานให้ดียิ่ง ๆ ขึ้นไป

2. อุปนิสัย (Trait) เป็นคุณลักษณะทางกายภาพของบุคคล ซึ่งจะแสดงออกมาเพื่อตอบสนองต่อข้อมูล หรือสถานการณ์ต่าง ๆ อย่าง สม่าเสมอ อุปนิสัยเป็นสิ่งที่เกิดจากการศึกษา การอบรมเลี้ยงดู ประสบการณ์ และการเรียนรู้ของบุคคล สมรรถนะด้านอุปนิสัย เช่น การควบคุมอารมณ์ ภายใต้อาการความกดดัน ความคิดริเริ่ม เป็นต้น

3. อัตมโนทัศน์ (Self-Concept) หรือความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง อาจรวมถึงทัศนคติ (Attitude) ค่านิยม (Value) จินตภาพส่วนบุคคล (Self-Image) เป็นต้น

4. บทบาททางสังคม (Social Role) หมายถึง สิ่งที่บุคคลต้องการสื่อ ให้ผู้อื่นในสังคมเห็นว่า ตัวเขามีบทบาทต่อสังคมอย่างไรบ้าง เช่น การเป็นผู้นำ ทีมงาน ความมีจริยธรรม เป็นต้น

5. ความรู้ (Knowledge) หมายถึง ข้อมูล ความรู้ ความเข้าใจ ในหลักการแนวคิดต่าง ๆ ที่บุคคลจำเป็นต้องมีในสาขาวิชาชีพนั้น ๆ หรือ กล่าวอย่างสั้น ก็คือ “บุคคลต้องมีความรู้อะไรบ้าง” เช่น เจ้าหน้าที่บุคคล

ต้องมีความรู้เกี่ยวกับหลักการบริหารทรัพยากรบุคคล ความรู้เกี่ยวกับกฎหมาย แรงงาน เป็นต้น

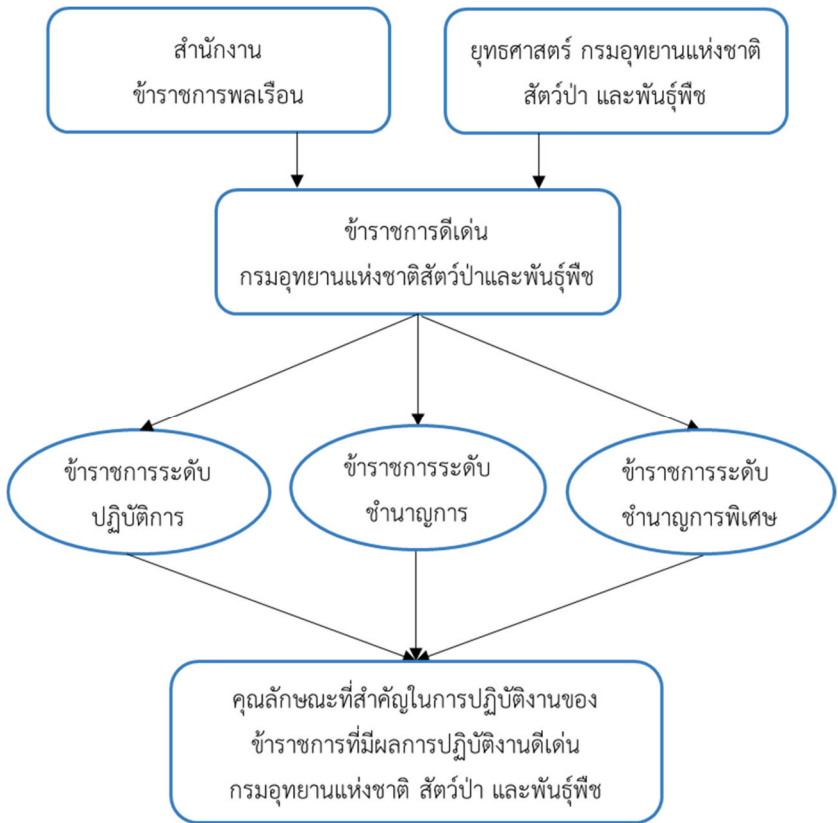
6. ทักษะ (Skill) หมายถึง ความสามารถ ความชำนาญหรือความคล่องแคล่วในการปฏิบัติงานทั้งด้านข้อวัวยะส่วนใดส่วนหนึ่งของร่างกาย หรือการใช้สมองเพื่อคิดสิ่งต่าง ๆ หรือกล่าว อย่างสั้น ๆ ก็คือ “บุคคลต้องทำอะไรได้บ้าง” เช่น จิตแพทย์ต้องมี ความเชี่ยวชาญในการตรวจวินิจฉัยและรักษาผู้ป่วยจิตเวชและสารเสพติด เป็นต้น

Yukl (2006) ได้สังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับผู้นำที่ประสบความสำเร็จสูงสุด ซึ่งต่อมามีการศึกษาทั้งคุณลักษณะของบุคคลที่มีใช้ผู้นำด้วย พบว่า ต้องมีคุณลักษณะดังนี้ (1) มีความอดทนต่อความเครียด (2) มีความมั่นใจในตนเอง (3) มีความเชื่อมั่น ต่อความสามารถของตนเอง (4) มีวุฒิภาวะทางอารมณ์ (5) มีความซื่อสัตย์ (6) มีอำนาจทางสังคม (7) มีความต้องการในความสำเร็จ (8) มีความต้องการได้รับความรักจากผู้อื่น

สำหรับ พ.ร.บ ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 มาตรา 78 ได้ระบุจรรยาข้าราชการคุณลักษณะของข้าราชการไว้ ว่า (1) ยึดมั่น ยืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง (2) ซื่อสัตย์สุจริต และรับผิดชอบ (3) โปร่งใส และตรวจสอบได้ (4) ไม่เลือกปฏิบัติ อย่างไม่เป็นธรรม และ (5) มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน (ศูนย์ส่งเสริมจริยธรรม สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2552) และ ศูนย์ส่งเสริมจริยธรรม สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2552) ได้นำเสนอพระบรมราโชวาท พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช บรมนาถบพิตร รัชกาลที่ 9 ที่ได้ทรงตรัสไว้ในปี พ.ศ.2536 เนื่องในวันข้าราชการพลเรือน 2536 ที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะของข้าราชการไว้ดังนี้

“ข้าราชการ มีหน้าที่สำคัญส่วนหนึ่ง ที่จะต้องประพฤติปฏิบัติต่อบุคคลทั้งปวงด้วยความสุจริต จริ่งใจ วางตัวให้พอเหมาะ พอสมกับฐานะตำแหน่ง พร้อมกับรักษาความสุภาพอ่อนโยนไว้ให้เหนียวแน่นสม่ำเสมอ นอกนั้นยังต้องมีความเสียสละ อดทน รู้จักเกรงใจ ให้อภัย ทั้งโอนอ่อนผ่อนตามกันและกัน ด้วยเหตุผล และสำคัญที่สุดจะต้องหัดทำใจให้กว้างขวาง หนักแน่น รู้จักรับฟังความคิดเห็นแม้กระทั่งคำวิพากษ์วิจารณ์ จากผู้อื่นอย่างชาญฉลาด เพราะการรู้จักรับฟังอย่างชาญฉลาดนั้น แท้จริงคือการระดมสติปัญญา และประสบการณ์อันหลากหลาย มาอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติบริหารงานให้ประสบความสำเร็จสมบูรณ์ นั่นเอง”

จากแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะและคุณลักษณะของข้าราชการตามมุมมองที่เสนอโดยสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ผู้วิจัยกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยดังภาพ



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยใช้วิทยาการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยเป็นการศึกษาในรูปแบบการศึกษาเฉพาะกรณี (Case Study)

ผู้ให้ข้อมูล

ผู้วิจัยเลือกผู้ให้ข้อมูลแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) จากบัญชีรายชื่อข้าราชการที่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่นประจำปี พ.ศ.2558 จาก 8 หน่วยงานภายในได้แก่ 1) สำนักอุทยานแห่งชาติ 2) สำนักสัตว์ป่า 3) สำนักอนุรักษ์ และจัดการต้นน้ำ 4) สำนักป้องกันปราบปรามและควบคุมไฟป่า 5) สำนักแผนงานและสารสนเทศ 6) สำนักบริหารงานกลาง 7) สำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ 8) สำนักวิจัยการอนุรักษ์ป่าไม้และพันธุ์พืช หน่วยงานละ 2 ท่าน 3 ระดับ ได้แก่ ระดับปฏิบัติการ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ ระดับละ 5 คน รวมจำนวน 15 คน

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บข้อมูลในครั้งนี้คณะผู้วิจัยลงพื้นที่เก็บข้อมูลด้วยตนเอง โดยทำหนังสือขออนุญาตอธิบดีกรมอุทยานแห่งชาติสัตว์ป่าและพันธุ์พืช เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล จากนั้นขอรายชื่อข้าราชการที่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่นประจำปี พ.ศ.2558 หลังจากนั้นก็ติดต่อขอสัมภาษณ์ กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เพื่อนัดวัน เวลา และสถานที่ และเข้าทำการสัมภาษณ์ทีละท่าน จนครบ ทั้ง 15 ท่าน มีการขออนุญาตผู้ให้ข้อมูลหลัก เพื่อบันทึกการสนทนา และนำมาถอดถอดคำสัมภาษณ์ นอกจากนี้ผู้วิจัยยังจดบันทึกภาคสนาม (Field Note) เก็บรายละเอียดของเหตุการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยในแต่ละวันที่ลงพื้นที่เพื่อนำมาประกอบการวิเคราะห์ข้อมูล หลังจากนั้นทำการ

ถอดถ้อยคำสัมภาษณ์ ทำการรวบรวม จัดหมวดหมู่ข้อมูล และเรียบเรียง ถ้อยคำสัมภาษณ์ สรุปและเขียนรายงานการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ผู้วิจัยใช้เครื่องมือการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการ สัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ด้วยการใช้แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-Structured) โดยใช้ประเด็นการซักถามแบบกว้าง ๆ 5 ประเด็น โดยยึดตามวัตถุประสงค์การวิจัย ในการสร้างเครื่องมือในการเก็บรวบรวม ข้อมูลนั้น ผู้วิจัยได้ ศึกษาค้นคว้าเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของ ข้าราชการป่าไม้ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ ซึ่งเป็นแนวทางในการ สร้างแบบสัมภาษณ์ พร้อมทั้งได้ให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรงของ แบบสัมภาษณ์ที่สร้างขึ้น

การตรวจสอบความถูกต้องตรงประเด็น

การตรวจสอบความน่าเชื่อถือของการวิจัย ผู้วิจัยใช้เทคนิค ตรวจสอบข้อมูลด้วยวิธีการเทคนิคสามเส้า (Triangulation) ซึ่ง เดนซิน (Denzin, 1978 อ้างถึงใน ฐาศุภร์ จันประเสริฐ, 2550; จุฬารัตน์ ถาวร, 2550) ได้อธิบายวิธีการตรวจสอบสามเส้าไว้ 4 แบบด้วยกัน ได้แก่ จากข้อมูล หลายแหล่ง (Data Triangulation) จากวิธีการวิจัย (Methodological Triangulation) จากผู้เชี่ยวชาญ (Investigation Triangulation) และจาก ทฤษฎี (Theoretical Triangulation) ซึ่งงานวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยเลือกใช้การ ตรวจสอบความน่าเชื่อถือของข้อมูลจากแหล่งผู้ให้ข้อมูลหลายแหล่ง คือ การสัมภาษณ์เชิงลึกจากกลุ่มผู้ให้ข้อมูลด้วยเวลาที่ต่างกัน สถานที่ที่ต่างกัน และบุคคลผู้ให้ข้อมูลแตกต่างกัน เพื่อตรวจสอบว่าข้อมูลที่ได้มีความตรงหรือ ขัดแย้งจากข้อมูลเดิมหรือไม่

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) ซึ่งเป็นการวางระบบข้อมูลโดยการจัดประเภทของคำ (Categories) และข้อความที่จะวิเคราะห์ตรงตามปัญหาการวิจัยในขั้นตอนของการวิเคราะห์ข้อมูลนั้นเป็นขั้นตอนที่ผู้วิจัยได้ทำการตีความ และให้ความหมายแก่ข้อมูล (Making Interpretation) ที่ได้จากการถอดถ้อยคำสัมภาษณ์จากไฟล์บันทึกเสียงหรือจากข้อมูลที่ได้จากการจดบันทึก และนำมาอ่านทบทวนทั้งหมดอีกครั้ง เพื่อวิเคราะห์ตีความในแต่ละบรรทัดก่อนนำมาเรียบเรียงเขียนบรรยายสรุปผลในลำดับต่อไป

การพิทักษ์สิทธิผู้ให้ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมีความจำเป็นจะต้องมีการพิทักษ์สิทธิของผู้ให้ข้อมูล โดยก่อนทำการเก็บข้อมูลผู้วิจัยจะขอความยินยอมอย่างสมัครใจในการให้ข้อมูล ในงานวิจัยจะให้ข้อมูลทุกท่าน และทุกครั้งที่เก็บข้อมูลจะต้องขออนุญาตบันทึกเสียงก่อนการสัมภาษณ์ทุกครั้ง และแจ้งให้ทราบว่าผู้วิจัยจะรักษาความลับของผู้ให้ข้อมูล นอกจากนี้ ผู้วิจัยจะเปิดโอกาสให้กับผู้ให้ข้อมูลหลักเกี่ยวกับข้อสงสัยทุกข้อ เพื่อความกระจ่าง และผู้วิจัยจะป้องกันผลกระทบที่อาจเกิดกับแหล่งข้อมูลอันเนื่องมาจากการให้ความร่วมมือในการวิจัย

สรุปผลและอภิปรายผลการวิจัย

สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยพบว่า คุณลักษณะที่สำคัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมอุทยานฯ ที่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่น ในครั้งนี้สามารถสรุปคุณลักษณะที่สำคัญได้ 10 คุณลักษณะ ดังนี้

1. ความรู้เฉพาะทางในงาน

ความรู้เฉพาะทางในงาน สำหรับข้าราชการที่ทำงานกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีความรู้และเชี่ยวชาญในงานส่วนที่ตัวเองรับผิดชอบ ซึ่งความรู้ในส่วนนั้นเป็นความรู้ในเรื่องของการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ ไม่ว่าจะเป็น ต้นไม้ สัตว์ป่า กฎหมายที่เกี่ยวข้อง การจัดการทรัพยากร กระบวนการในการจัดการ เทคนิคในการลาดตระเวน การป้องกัน และการศึกษาวิจัย โดยจะต้องมีความช่างสังเกต มีความเข้าใจในงานที่ทำอย่างถ่องแท้ และมีความสามารถในการถ่ายทอด สามารถอธิบายให้ผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าใจได้ง่าย ซึ่งหากมีความรู้ก็จะส่งผลให้เกิดความสามารถในการใช้คนในการทำงานได้เช่นกัน มีการเผยแพร่สู่สาธารณชน เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชน มีการพัฒนาปรับปรุงงานของตนเองอยู่เสมอ มีความคิดในเชิงวิเคราะห์ และสามารถเชื่อมโยงกับงานที่ตัวเองทำได้

2. การปรับตัวและการอยู่ร่วมกับผู้อื่น

การปรับตัวและการอยู่ร่วมกับผู้อื่น สำหรับ ข้าราชการที่ทำงานกรมอุทยานแห่งชาติสัตว์ป่า และพันธุ์พืช ปรับตัวให้เข้ากับทั้งงาน พื้นที่หรือสภาพแวดล้อม และเพื่อนร่วมงาน ซึ่งรวมถึง ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาด้วย โดยในการปรับตัวให้เข้ากับงานที่ทำนั้น แม้บางครั้ง

งานนั้นอาจไม่เคยทำมา หรือไม่ถนัด ก็ต้องปรับตัวเพื่อที่จะทำงานนั้น
ให้ออกมาสำเร็จอย่างมีคุณภาพได้ พร้อมทั้งมีความยืดหยุ่นในงานบ้างบางครั้ง
ไม่ตึงและหย่อนเกินไป

มีการปรับตัวเข้ากับเพื่อนร่วมงาน สามารถวางตัวเหมาะสม
มีความสามารถในการพูด และสนทนา มีน้ำใจในการทำงาน ห่วงใยดูแล ใส่ใจ
แม้เรื่องเล็กน้อย ดูแลความรู้สึก เปิดกว้างและยอมรับฟังความรู้สึก ความคิด
อ่อนน้อมถ่อมตน ให้เกียรติ เคารพ สามารถบริหารจัดการคนและอารมณ์
ทั้งของตนเอง ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา และปรับตัวให้อยู่ในพื้นที่ที่
ไกลความเจริญ และสิ่งอำนวยความสะดวกเข้าไม่ถึง ก็จะต้องมีความสามารถ
ในการอยู่ในพื้นที่นั้น ๆ ตามทรัพยากรที่มีอย่างจำกัด เช่น รถ ไฟฟ้า อุปกรณ์
อื่น ๆ ที่มีความจำเป็นในการทำงาน และการดำรงชีพ

3. ความมุ่งมั่นตั้งใจ

การมีความมุ่งมั่นตั้งใจที่จะทำงานที่ตนเองรับผิดชอบ ตั้งใจในการ
อนุรักษ์ทรัพยากร มีการวางแผนการทำงานตามขั้นตอน และต้องทำให้สำเร็จ
งานให้ได้ตามเป้าหมายที่วางไว้ ใส่ใจทุกรายละเอียดของงานทุก ๆ ขั้นตอน
ตรงต่อเวลา มีความอยากทำงาน เมื่อเจอปัญหาและอุปสรรคก็ไม่ย่อท้อ
มีความสนใจในงานที่ตนเองทำ กล้าถามแม้ไม่รู้ ทำงานอย่างทุ่มเท
เต็มความสามารถ มีเป้าหมายชัดเจนในการอนุรักษ์ทรัพยากร พัฒนางานของ
ตนเองให้ก้าวหน้าขึ้นเพื่อประโยชน์ต่อตนเอง และองค์กร

4. ความใฝ่รู้

ความใฝ่รู้ นั้นข้าราชการกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช
แสดงออกโดยการ ขวนขวายหาความรู้เพิ่มเติมในงานที่ตนเองรับผิดชอบ
กระตือรือร้นในการทำงานและการหาความรู้ใหม่ ๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลง

ตลอดเวลา มีความเพียรพยายามในการแสวงหาความรู้ที่เกี่ยวข้องอย่างสม่ำเสมอ สรุปลงเป็นองค์ความรู้ได้และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในงานได้ สนใจใคร่รู้ มีการกล้าแสดงออกในการหาความรู้ที่เหมาะสม

5. ความเสียสละ

การที่ข้าราชการที่ทำงานกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช จะต้องมีความพร้อมในการปฏิบัติหน้าที่ในการลงพื้นที่ สามารถทำงานในที่ที่ห่างไกลความเจริญได้ พร้อมทั้งจะทำงานในพื้นที่นั้น ๆ และทำงานให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ภายใต้สภาพแวดล้อมที่กดดัน และทรัพยากรที่มีอย่างจำกัด เสียสละอุทิศตนให้กับงานทั้งชีวิตส่วนตัว และครอบครัว เพราะต้องทำงานตลอดในพื้นที่ ที่บางครั้งมีอันตรายถึงชีวิตเพื่อปกป้องทรัพยากร มีจิตอาสาช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน แม้บางครั้งไม่มีผู้ออกคำสั่ง ทำโดยไม่หวังสิ่งตอบแทน ทำเพราะอยากที่จะทำด้วยตนเอง ด้วยจิตใจที่มุ่งมั่นในการอนุรักษ์ทรัพยากรงานมาเป็นอันดับแรก และอาสาช่วยเหลืองานที่แม้บางครั้งไม่ใช่งานที่ตนรับผิดชอบ และไม่เกี่ยวข้องโดยตรง แต่หากก่อให้เกิดประโยชน์กับส่วนรวมกับคนหมู่มากก็ยินดี และอาสาช่วยเหลือ ให้ความร่วมมือ

6. ความห่วงใยทรัพยากรธรรมชาติ

ความห่วงใยนั้นเป็นพฤติกรรมภายในจิตใจของข้าราชการที่ทำงานกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ที่มีใจรักในธรรมชาติ และทรัพยากร เห็นความสำคัญของการอนุรักษ์ และมีอุดมการณ์ในการทำงานด้านการดูแลรักษาป่า ทุ่งมณฑุทุกอย่างกับงาน รักและห่วงใยทรัพยากรเป็นความต้องการอย่างแรงกล้าเพื่อให้ทรัพยากรดำรงอยู่ไว้เพื่อใช้ประโยชน์อย่างยั่งยืน เป็นหน้าที่ ที่เกียรติ และศักดิ์ศรี ที่จะต้องอนุรักษ์ป่าไว้ อย่างมี

จิตสำนึกภายในตน มีอารมณ์ร่วมอย่างแรงกล้าในการอนุรักษ์ทรัพยากร ทุก ๆ
ขั้นตอน ซึ่งเกิดจากความรู้สึกภายในตน

7. มีใจรักในอาชีพ

มีใจรักในอาชีพที่ทำ ต้องเห็นคุณค่าภายในตนเอง และเห็นคุณค่า
ในงานที่ทำ เห็นคุณค่าภายในตนเอง โดยเห็นว่าตนเองสามารถทำทุกสิ่ง
ทุกอย่างได้หากมีความพยายาม และเราสามารถทำประโยชน์ในการอนุรักษ์
ทรัพยากร เป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่ผู้ได้บังคับบัญชาได้

เห็นคุณค่าในงานที่ทำ คือ มีใจรักในงานที่ทำ มีความสุขที่ได้ทำงาน
และเห็นว่างานมีความหมายต่อตนเอง มีความหมายต่อผู้อื่น เห็นความสำคัญ
ของงาน เอาใจใส่ดูแลงานที่ตนเองทำไม่ให้เกิดบกพร่อง มีการตรวจตรา สำรอง
เอาใจใส่ ต่องาน และอุปสรรคที่เกิดขึ้น

8. ความขยัน

ความอยากทำงาน แสดงออกมาโดยการมาทำงานตรงเวลา
รับผิดชอบในงานที่ทำ กระตือรือร้นในการทำงานเสมอ เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย
ตามที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด สามารถพัฒนางานให้ก้าวหน้าได้เสมอ
โดยใช้ความพยายาม ในการทำงาน ไม่เหน็ดเหนื่อย ไม่กลัวความยากลำบากในการ
ทำงาน มีความยินดีพอใจในการทำงานทำงานด้วยความรวดเร็ว ว่องไว
ตอบสนองต่อเหตุการณ์ต่าง ๆ ได้ทันเวลา ตรงต่อเวลา เสร็จทันเวลาที่
กำหนด อย่างสม่ำเสมอ

9. ความซื่อสัตย์

ข้าราชการที่ทำงานกรมอุทยานแห่งชาติสัตว์ป่า และพันธุ์พืช
มีพฤติกรรมทั้งต่อหน้าและลับหลังเหมือนกัน มีความโปร่งใสในการทำงาน
สามารถตรวจสอบได้ ไม่เบียดบังเวลางานเพื่อทำกิจกรรมอย่างอื่นในเวลางาน

หรือไม่เกี่ยวข้องกับงาน หรือนำวัสดุอุปกรณ์ในการทำงานไปใช้เพื่อประโยชน์ส่วนตน มีหลักเกณฑ์ที่ชัดเจนในการวัด หรือปฏิบัติงาน ทำตามขั้นตอนและระเบียบในการปฏิบัติงานตามข้อกำหนด ไม่พยายามหาช่องว่างของกฎหมายในการทำผิด หรือหาประโยชน์ใส่ตน ไม่โอนอ่อนตามผลประโยชน์ มีการเบิกจ่ายงบประมาณถูกต้อง ตรงไปตรงมาตามระเบียบราชการ ตามที่แท้จริง และตรงตามที่จ่ายจริง

10. ความอดทน

ความสามารถของข้าราชการที่ทำงานกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ในการรับแรงกดดันจากภายนอก ทั้งบุคคล และสภาพแวดล้อมรอบ ๆ ตัว

อดทนต่อแรงกดดันจากบุคคล คือมีความอดทนต่อพฤติกรรมบางอย่างทั้งของเพื่อนร่วมงานบางคน หรือผู้ได้บังคับบัญชาหรือผู้บังคับบัญชาที่มีความแตกต่างส่วนบุคคลกันมาก รวมถึงบุคคลภายนอกที่อาจจะหาผลประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติ ไม่ว่าจะเป็น นายทุน ผู้บุกรุกทำป็นรีสอร์ท หรือพื้นที่เกษตรกรรม ผู้ล่าสัตว์ เป็นต้น

อดทนจากแรงกดดันของสภาพแวดล้อม ต่อความยากลำบากในการใช้ชีวิตในป่า หรืออุทยานที่ขาดความสะดวกสบาย หรือพื้นที่กันดาร ไม่มีไฟฟ้า ซึ่งต้องอาศัยความอดทนทั้งทางร่างกาย และจิตใจ ในการเผชิญปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้นในการทำงาน เพื่อให้งานนั้นสำเร็จตามเป้าหมาย

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัย คุณลักษณะที่สำคัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการที่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่น: กรณีศึกษา กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช นั้นพบว่า การเป็นข้าราชการที่ปฏิบัติงานในการอนุรักษ์

ทรัพยากรธรรมชาติให้คงอยู่ต่อไปนั้น ต้องมีคุณลักษณะที่สำคัญ 10 ประการ คือ ความรู้เฉพาะทางงาน, การปรับตัวและการอยู่ร่วมกับผู้อื่น, ความมุ่งมั่นตั้งใจ, ความใฝ่รู้, ความเสียสละ, ความห่วงแทน, มีใจรักในงานและอาชีพ, ความขยัน, ความซื่อสัตย์ และความอดทน ซึ่งหากจัดกลุ่ม ก็จะแบ่งได้ 3 คุณลักษณะคือ คุณลักษณะที่เป็นมืออาชีพ เช่น การมีความรู้เฉพาะทางในงาน การปรับตัวและอยู่ร่วมกับผู้อื่น ความมุ่งมั่นตั้งใจ ความใฝ่รู้ และมีใจรักในงาน คุณลักษณะที่เป็นจิตสาธารณะเช่น ความเสียสละ ความห่วงแทน ทรัพยากรเพื่อรักษาไว้ให้เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม และคุณลักษณะที่เป็นจริยธรรม เช่น ความขยัน ความซื่อสัตย์ และความอดทน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ฉัตรพงษ์ วงษ์สุข (2553) ที่พบว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของข้าราชการไทยในทศวรรษหน้า ควรประกอบด้วย 3 คุณลักษณะสำคัญดังนี้ คือ คุณลักษณะของข้าราชการมืออาชีพ (Professionalism) ประกอบไปด้วย เรื่อง การมีความรู้ในงานที่ทำ การทำงานร่วมกับผู้อื่น การแสวงหาความรู้เพื่อพัฒนาตนเอง คุณลักษณะของข้าราชการที่มีจิตสาธารณะ (Public Ethos) ประกอบไปด้วยเรื่อง ของความเสียสละ การทำงานเพื่อประโยชน์ส่วนรวม ในการปกป้องผลประโยชน์ของชาติ และคุณลักษณะของข้าราชการที่มีจริยธรรม (Ethics) ประกอบไปด้วยเรื่องของความโปร่งใส ซื่อสัตย์ มีความเพียรและอดทน เนื่องจากเป็นงานที่ต้องใช้ทักษะความสามารถที่แข็งแกร่งทั้งทางร่างกาย และจิตใจ ด้วยบริบทของสถานที่ทำงาน คุณลักษณะเหล่านี้จึงสำคัญต่อผู้ที่ปฏิบัติงานในการดูแล ทรัพยากรของชาติ อีกทั้งคุณลักษณะเหล่านี้ยังเป็นคุณลักษณะของข้าราชการไทยในทศวรรษหน้าตามคำกล่าวของ สมบัติ กุสุมาวลี (2552) ที่ว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของข้าราชการไทยในทศวรรษหน้า ควรประกอบด้วย 3 คุณลักษณะหลัก

สำคัญดังนี้ คือ คุณลักษณะของข้าราชการมืออาชีพที่จะทำให้ข้าราชการสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและก่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ของงาน สอดคล้องกับบริบทของสังคมไทยในทศวรรษหน้า คุณลักษณะเช่นนี้ ประกอบด้วย การมีความรู้ ความคล่องตัว ความรู้ทางด้านกฎหมาย การพัฒนาตนเอง เป็นต้น คุณลักษณะที่สอง คือ คุณลักษณะของข้าราชการที่เห็นแก่ประโยชน์สาธารณะเป็นคุณลักษณะของการทำงานที่มุ่งตอบสนองผลประโยชน์ของส่วนรวมเป็นสำคัญ ซึ่งจะทำให้ข้าราชการมีความแตกต่างจากบุคลากรในภาคส่วนอื่น ประกอบไปด้วยเรื่องของ ความเสียสละ ความโปร่งใส การมีจิตบริการ และคุณลักษณะสุดท้ายคือ คุณลักษณะของข้าราชการที่มีคุณธรรม เป็นคุณลักษณะในเชิงจริยธรรมที่ข้าราชการพึงต้องมี ในฐานะของแบบอย่างของการพิทักษ์ความดีงามของสังคมไทยในอนาคต คุณลักษณะเชิงจริยธรรมนี้ประกอบด้วย ความเป็นธรรม ความซื่อสัตย์ ความอดทน ความสุจริต เป็นต้น ซึ่งการเป็นข้าราชการที่ดี ควรมุ่งมั่นปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนให้ดีที่สุด ด้วยหัวใจที่รักประชาชนเพื่อประชาชน โดยยึดมั่นในพระบรมราโชวาทที่พระราชทานให้แก่ข้าราชการพลเรือนเป็นหลัก และแนวทางประพฤติปฏิบัติซึ่งก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชน สังคม ประเทศชาติ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2554)

คุณลักษณะที่เป็นมืออาชีพในงานด้านการอนุรักษ์และปกป้องทรัพยากรธรรมชาตินั้นจะต้องมี ความรู้เฉพาะทางในงาน ซึ่งจำเป็นและสำคัญอย่างมาก เช่นความรู้ในเรื่องประเภทของป่าแต่ละชนิด ธรรมชาติของต้นไม้เฉพาะถิ่นแต่ละชนิด นิสัย และถิ่นที่อยู่ของสัตว์ป่า ซึ่งมีผลต่อการอนุรักษ์ เนื่องจากป่าไม้เป็นระบบนิเวศซึ่งเป็นหน่วยที่สำคัญที่สุด โดยเป็น

ความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งมีชีวิตและสิ่งแวดล้อม จนเกิดเป็นวัฏจักร และหากขาดความรู้ในเรื่องบางเรื่องไปและขาดการดูแลที่ไม่มีความรู้ในเรื่องนั้น ๆ แล้ว ก็จะทำให้ระบบนิเวศทั้งหมดได้รับผลกระทบส่งต่อกันเป็นวงกว้าง (เพิ่มศักดิ์ มกราภิรมย์, 2540) นอกจากผู้ที่ทำงานด้านการอนุรักษ์ทรัพยากร จะต้องมีความรู้เฉพาะทางในงานแล้ว การปรับตัวและอยู่ร่วมกับผู้อื่น ความใฝ่รู้ ความมุ่งมั่นตั้งใจ และมีใจรักในงาน ก็นับว่าเป็นส่วนสำคัญ อีกประการหนึ่งที่จะทำให้การทำงานประสบผลสำเร็จ โดยในงานทางด้านการอนุรักษ์ทรัพยากร ส่วนมากเป็นงานที่ต้องอยู่ในพื้นที่ตลอดเวลา ซึ่งพื้นที่เหล่านั้น มักจะห่างไกลความเจริญทุกอย่าง บางครั้งก็ขาดแคลนแม้กระทั่งปัจจัยพื้นฐานในเรื่องของสิ่งอำนวยความสะดวก และสาธารณูปโภค และก่อให้เกิดความยากลำบากในการทำงานและการใช้ชีวิต ฉะนั้นความตั้งใจ และรักในงานด้านการดูแลทรัพยากรที่แท้จริง จึงจะทำให้ผู้ที่ทำงานด้านนี้อยู่ได้เป็นเวลานาน ภายใต้ความขาดแคลนดังกล่าว และยังทำงานอยู่ในปัจจุบัน

คุณลักษณะที่เป็นจิตสาธารณะเช่น ความเสียสละ ซึ่งจากสถิติการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการป่าไม้พิทักษ์ป่าตั้งแต่ปี 2547 จนถึงปัจจุบัน มีข้าราชการป่าไม้ได้รับบาดเจ็บ ทุพพลภาพและเสียชีวิตรวม 223 ราย จะเห็นได้ว่า งานในการปกป้องป่าไม้และทรัพยากรธรรมชาตินั้น จะต้องใช้ความเสียสละ พุ่มเทของผู้พิทักษ์ป่า พร้อมทั้งต้องอุทิศตนปฏิบัติงานด้วยใจที่มีความหวงแหนทรัพยากรเพื่อรักษาไว้ให้เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม การเสียสละนี้ จะต้องเสียสละเวลาส่วนตัว และเวลาที่ต้องมิให้ครอบครัว เพราะนอกเหนือเวลางาน ก็ยังต้องอยู่ในพื้นที่ หรือหากมีเหตุการณ์ที่ไม่ปกติ ข้าราชการป่าไม้ทุกท่านต้องพร้อมในการออกปฏิบัติหน้าที่ได้ตลอดเวลา อีกอย่างการปกป้องป่าไม้นั้น จะต้องมีความขัดแย้งกับกลุ่มผู้เห็นแก่ประโยชน์

ส่วนตนโดย เข้ามาบุกกรุก และกอบโกยเอาทรัพยากรที่ไม่ใช่ของตนไปเพื่อประโยชน์ของตัวเอง ไม่ว่าจะเป็นสัตว์ป่า ต้นไม้ หรือพื้นที่ ซึ่งความขัดแย้งนี้บ่อยครั้งก็ก่อให้เกิดการปะทะ การใช้ความรุนแรง ดังนั้นบางครั้งผู้ที่ทำงานด้านนี้จึงอาจต้องเสียสละ แม้กระทั่งชีวิตของตนเอง ในการปกป้องทรัพยากรของชาติไว้ (กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช, 2558)

คุณลักษณะที่เป็นจริยธรรม ในบริบทงานทางด้านการดูแลและปกป้องทรัพยากรนั้นต้องอาศัย ความอดทน เป็นอย่างสูง เพราะโดยปกติแล้วงานทางด้านนี้จะต้องอยู่ในพื้นที่ตลอดเวลา และการเข้าไปตรวจตรา ดูแล หรือแม้กระทั่งหาความรู้เพิ่มเติมในงานนั้น จะต้องเดินทางซึ่งโดยมากที่มีความยากลำบาก เนื่องจากยานพาหนะไม่สามารถเข้าไปได้ รวมทั้งต้องเผชิญต่ออันตรายทางธรรมชาติ เช่น แมลง สัตว์ป่า น้ำป่าในหน้าฝน หรืออันตรายจากผู้ที่คอยหาประโยชน์จากป่า รวมทั้งต้องมีความซื่อสัตย์ และความขยัน เนื่องจากเป็นคุณสมบัติที่จะทำให้งานทุกอย่างประสบผลสำเร็จ ดังพระบรมราโชวาทของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวรัชกาลที่ 9 ที่ทรงตรัสว่า “เมื่อมีโอกาสและมืงานทำ ควรเต็มใจทำโดยไม่จำเป็นต้องตั้งข้อแม้ หรือเงื่อนไขอันใด ไว้ให้เป็นเครื่องกีดขวาง คนที่ทำงานได้จริง ๆ นั้น ไม่ว่าจะจับงานสิ่งใด ย่อมทำได้เสมอ ถ้ายังมีความเอาใจใส่ มีความขยัน และความซื่อสัตย์สุจริต ก็ยิ่งจะช่วยให้ประสบผลสำเร็จในงานที่ทำสูงขึ้น” (กรมป่าไม้, 2554) ซึ่งธรรมชาติแวดล้อมของเรา ไม่ว่าจะเป็นแผ่นดิน ป่าไม้ แม่น้ำ ทะเล และอากาศ มิได้เป็นเพียงสิ่งสวย ๆ งาม ๆ เท่านั้น หากแต่เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการดำรงชีวิตของเรา และการคุ้มครองสิ่งแวดล้อมของเราไว้ให้ดีขึ้น ก็เท่ากับเป็นการปกป้องรักษานานาคไว้ให้ลูกหลานของเราด้วย

พระราชดำรัส สมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ พระบรมราชินีนาถ ในพระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดชรัชกาลที่ 9 พ.ศ.2521 (กรมป่าไม้, 2554)

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

1. หน่วยงาน และสถาบันการศึกษาที่เกี่ยวข้อง สามารถใช้เป็นแนวทางในการคัดเลือก บุคคลากรที่มีลักษณะที่สำคัญดังกล่าวเข้ามาปฏิบัติงานในด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ
2. สามารถเป็นแนวทางในการ พัฒนาคุณลักษณะ หรือคุณสมบัติที่จำเป็นในการทำงานด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติให้กับบุคคลที่เกี่ยวข้อง
3. สามารถเป็นแนวทางในการพัฒนาผลการปฏิบัติงานของบุคคลที่ทำงานด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ เพื่อประโยชน์ของบุคคลและองค์กรเอง

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรทำการศึกษาในมิติอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น กระบวนการ การถ่ายทอดทางสังคม หรือการเปลี่ยนแปลงทางวัฒนธรรมในการปฏิบัติงาน และภาวะผู้นำ เป็นต้น
2. เพิ่มวิธีการตรวจสอบความถูกต้องตรงประเด็นเพื่อให้ข้อมูลมีความถูกต้องและตรงประเด็นมากขึ้น
3. ควรศึกษาว่าคุณลักษณะดังกล่าวเป็นเหตุให้ข้าราชการกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช มีผลการปฏิบัติงานที่ดีเด่น

โดยอาจมีการศึกษาในเชิงปริมาณ เพื่อยืนยันองค์ประกอบของผลการศึกษา
เชิงคุณภาพที่ได้ีกรอบ

เอกสารอ้างอิง

- กรมป่าไม้. (2554). พระราชดำริ เกี่ยวกับป่าไม้. สืบค้นเมื่อ พฤษภาคม 8, 2558, จาก http://www.forest.go.th/orip/index.php?option=com_content&view=article&id=557&Itemid=500&lang=th.
- กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช. (2558). *ข้อมูลทั่วไป*. สืบค้นเมื่อ พฤษภาคม 21, 2560, จาก <http://portal.dnp.go.th/Content?contentId=5>.
- จริยา บุญยะประภัศร. (2552, มิถุนายน 25). การขับเคลื่อนองค์การสู่เป้าหมาย. *ประชากรศาสตร์กิจ*, หน้า 38.
- จุฬารณณ์ ถาวร. (2550). *การศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำเกษตรกรรมยั่งยืนของแกนนำเกษตรกรจังหวัดสุพรรณบุรี (ปริญญาานิพนธ์)*. วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- ฉัตรพงษ์ วงษ์สุข. (2553). *ระบบข้าราชการในอนาคต: ระบบบริหารทรัพยากรบุคคลที่รองรับคุณลักษณะของข้าราชการในทศวรรษหน้า*. กรุงเทพฯ: สำนักวิจัยและพัฒนาระบบงานบุคคล สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.
- ชูชัย สมิทธิไกร. (2548). *การฝึกอบรมบุคลากรในองค์กร*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- ฐาศุกร์ จันประเสริฐ. (2550). *การขับเคลื่อนของกลุ่มลัทธิจะสะสมทรัพย์
ในการเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน: กรณีศึกษาหมู่บ้าน
แห่งหนึ่งในเขตภาคกลาง* (ปริญญานิพนธ์). วิทยาศาสตร์ดุสิตบัณฑิต
สาขาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์ สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2548). *พฤติกรรมบุคคลในองค์กร*. กรุงเทพฯ:
ประชุมการช่าง.
- เพิ่มศักดิ์ มกราภิรมย์. (2540). ความรู้เกี่ยวกับป่าและสิ่งแวดล้อม.
ข่าวสารป่ากับชุมชน, 4 (8). สืบค้นเมื่อ พฤษภาคม 21, 2560, จาก
[http://www.sc.chula.ac.th/courseware/2305103/
add_topics/add2.htm](http://www.sc.chula.ac.th/courseware/2305103/add_topics/add2.htm)
- ภวานรินทร์ ประภาวิชา. (2558). *บุคคลที่ควรรู้จัก “เจ้าหน้าที่พิทักษ์ป่า”
ข้าฯ แบกทั้งพญา ด้วยหัวใจ*. สืบค้นเมื่อ พฤษภาคม 21, 2560,
จาก <https://phawanarin.wordpress.com>.
- มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร. (2550). *คุณลักษณะพื้นฐาน
ทฤษฎีเขื่อนน้ำแข็ง*. สืบค้นเมื่อ พฤษภาคม 21, 2560, จาก
[http://competency.rmutp.ac.th/underlying-characteristic-
or-attribute/](http://competency.rmutp.ac.th/underlying-characteristic-or-attribute/).
- มีนป่าไม้ไทยทั่วประเทศเหลือแค่ 102 ล้านไร่ "กรมป่าไม้-คณะวนศาสตร์"
ระดมสมองถก. (2558, เมษายน 17). *ไทยรัฐ*, หน้า 15.

ศูนย์ส่งเสริมจริยธรรม สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2552).

การเป็นข้าราชการที่ดี. ใน *เอกสารประกอบการนำเสนอ
การฝึกอบรม*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการ
พลเรือน.

สมบัติ กุสุมาลี. (2552). *คุณลักษณะของข้าราชการไทยในทศวรรษหน้า*.

กรุงเทพฯ: สำนักวิจัยและพัฒนาระบบงานบุคคล สำนักงาน
คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.

ส่วนการเจ้าหน้าที่ สำนักบริหารงานกลาง. (2554). *มาตรฐานการกำหนด
ความรู้ความสามารถทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้
ราชการพลเรือนสามัญ ประจำกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และ
พันธุ์พืช*. กรุงเทพฯ: กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2554). *เอกสารเผยแพร่
ข้าราชการที่ดีควรปฏิบัติอย่างไร*. กรุงเทพฯ: สำนักงาน
คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.

สุนันทา เลานันนันทน์. (2542). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ:
สถาบันราชภัฏสมเด็จพระยา.

Allport, G. W. (1937). *Personality: A psychological interpretation*.
New York: Holt.

Eysenck, H. J. (1952). The effects of psychotherapy: an
evaluation. *Journal of Consulting Psychology*, 16(5),
319-324.

Yukl, G. (2006). *Leadership in Organizationa* (6th ed.).
New Jersey: Prentic Hall. Inc.

การวิเคราะห์องค์ประกอบตัวแปรสำคัญในการบริหารทรัพยากรมนุษย์: กรณีศึกษาอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนยานยนต์¹

วิไลวรรณ รุจิตร²

เทียนแก้ว เลี่ยมสุวรรณ³

ได้รับบทความ: 30 กรกฎาคม 2561 ตอบรับตีพิมพ์: 14 กันยายน 2561

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบของตัวแปรสำคัญในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ โดยมีพนักงานที่ปฏิบัติงานในอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ประเทศไทย จำนวน 562 คน เป็นกลุ่มตัวอย่าง ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือการวิจัย ผลการทดสอบความเชื่อมั่นมีค่า Cronbach's Alpha เท่ากับ 0.82-0.93 วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ ด้วยวิธีสกัดองค์ประกอบหลักและการหมุนแกนแบบตั้งฉากด้วยวิธี Varimax

¹ บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของวิทยานิพนธ์ระดับปริญญาโท หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา

² นิสิตหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา
อีเมล: rwilaiwan@gmail.com

³ ดร., อาจารย์ประจำวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา
อีเมล: tienkaew@go.buu.ac.th

ผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรสำคัญในการบริหารทรัพยากรมนุษย์พบว่า 1) บรรยากาศองค์การ มี 5 องค์ประกอบ คือ ความชัดเจน การให้รางวัล นวัตกรรม มาตรฐาน และความรับผิดชอบ 2) ความพึงพอใจในงาน มี 2 องค์ประกอบ คือ ความพึงพอใจในงานภายนอก และความพึงพอใจในงานภายใน 3) คุณภาพชีวิตในการทำงาน มี 5 องค์ประกอบ คือ ความเพียงพอและยุติธรรม การทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม การพัฒนาศักยภาพของบุคคล การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น และความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน และ 4) ความผูกพันต่อองค์การ มี 3 องค์ประกอบ คือ ความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์การ และความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์การ

คำสำคัญ: การวิเคราะห์องค์ประกอบ/ บรรยากาศองค์การ/ ความพึงพอใจในงาน/ คุณภาพชีวิตในการทำงาน/ ความผูกพันต่อองค์การ

FACTOR ANALYSIS OF IMPORTANT VARIABLES OF HUMAN RESOURCE MANAGEMENT: A CASE STUDY OF THE AUTOMOTIVE AND AUTO PARTS INDUSTRIES¹

Wilaiwan Rujit²

Tienkaew Liemsuwan³

Received: July 30, 2018 **Accepted:** September 14, 2018

ABSTRACT

The objective of this research was to analyze the components of important factors of human resource management. A total of 562 employees in the automotive and auto parts industries of Amata City industrial estate Thailand was the sample of this study. The instrument used to collect the data was the questionnaire. The result of Cronbach's alpha reliability coefficient test was 0.82-

¹ This paper submitted in partial of Master in Public Administration,
Graduate School of Public Administration, Burapha University.

² Graduate student, Master of Public Administration, Graduate School of
Public Administration, Burapha University.

E-mail: rwilaiwan@gmail.com

³ Dr., Lecturer of Graduate School of Public Administration, Burapha University.

E-mail: tienkaew@go.buu.ac.th

0.93. The data were analyzed by an Exploratory Factor Analysis carried out by using the methodology with principal component analysis as well as the orthogonal rotation with Varimax rotation method.

The findings revealed that the studied important variables of human resource management were: 1) Organizational climate consisted of 5 components which were clarity, rewards, innovation, standards and responsibility; 2) Job satisfaction consisted of 2 components which were extrinsic satisfaction and intrinsic satisfaction; 3) Quality of work life consisted of 5 components which were self-sufficiency and justice, social relevance of work life, development of human capacities, social integration in work organization and growth and security 4) Organizational engagement consisted of 3 components which were a strong belief in acceptance of the organization's goals and values, a strong desire to maintain membership in the organization and a willingness to exert considerable effort on behalf of the benefits of the organization.

KEYWORDS: Factor Analysis/ Organizational Climate/

Job Satisfaction/ Quality of Work Life/ Organizational
Engagement

บทนำ

อุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนยานยนต์เป็นหนึ่งในอุตสาหกรรมหลักที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาประเทศ ทั้งในด้านเศรษฐกิจ การจ้างงาน การสร้างมูลค่าเพิ่ม การพัฒนาด้านเทคโนโลยียานยนต์ ตลอดจนการพัฒนาอุตสาหกรรมสนับสนุนอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องเป็นอย่างมาก โดยประเทศไทยมีนโยบายการพัฒนาอุตสาหกรรมนี้มาอย่างต่อเนื่องตั้งแต่ปี พ.ศ.2504 (สถาบันยานยนต์ กระทรวงอุตสาหกรรม, 2555) อย่างไรก็ตามสถานการณ์เศรษฐกิจในปัจจุบันองค์การต้องปรับตัวจากสภาวะการแข่งขันที่มีความรุนแรงมากขึ้น ทั้งการแข่งขันภายในประเทศ และบริษัทข้ามชาติจากการเปิดการค้าเสรี ดังนั้นองค์การจำเป็นต้องหากกลยุทธ์ต่าง ๆ มาใช้บริหารงานให้สามารถแข่งขันกับคู่แข่งและรักษาองค์การให้คงอยู่ตลอดไป โดยทรัพยากรการบริหารที่สำคัญประกอบด้วย คน เงิน วัสดุสิ่งของ และวิธีการจัดการ (คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, 2557) ทั้งนี้ทรัพยากรที่ถือว่ามีความสำคัญอย่างยิ่งคือ “คน” หรือ “ทรัพยากรมนุษย์” เพราะนอกจากจะเป็นหนึ่งในปัจจัยการผลิตแล้ว ยังเป็นกลไกสำคัญที่จะทำให้องค์การสามารถขับเคลื่อนไปข้างหน้าได้อย่างมั่นคง อีกทั้งทรัพยากรมนุษย์เป็นทรัพยากรเพียงอย่างเดียวที่ใช้แล้วกลับทวีความชำนาญ เชี่ยวชาญ และสร้างแนวคิดใหม่ ๆ เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา จึงไม่เป็นเรื่องน่าแปลกที่ปัจจุบันเกิดการแย่งตัวบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถจากองค์การต่าง ๆ อยู่เสมอ (เจษฎา นกน้อย, 2552) ดังนั้น นักบริหารทรัพยากรมนุษย์ในแต่ละองค์การจึงมีบทบาทที่ท้าทายมากขึ้น ในการที่จะทำให้ทุกคนคงอยู่ในองค์การและดำเนินงานไปในทิศทางเดียวกันกับเป้าหมายขององค์การ (นิทัศน์ ศิริโชติรัตน์, 2559) ส่งผลให้การบริหารทรัพยากรมนุษย์กลายเป็นเครื่องมือสำคัญในการส่งเสริมให้

องค์การเกิดความสำเร็จ และกิจกรรมการบริหารทรัพยากรมนุษย์จึงมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาธำรงรักษา และส่งเสริมให้ทรัพยากรมนุษย์มุ่งมั่นทำงานให้กับองค์การให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล (วิชัย โสสุวรรณจินดา, 2556)

จากการทบทวนแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์พบว่า ตัวแปรสำคัญในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การ ประกอบด้วย 1) บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์กับตัวแปรอื่น ๆ ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ กล่าวคือบรรยากาศองค์การ ซึ่งบุคลากรมีการรับรู้ทางบวกจะส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์การ และทำให้สมาชิกในองค์การมีความมุ่งมั่นในการทำงาน มีแรงจูงใจ ความพึงพอใจ และความผูกพันต่อองค์การสูงขึ้น (Putter, 2010, p.14) 2) ความพึงพอใจในงาน เนื่องจากบุคลากรที่มีความพึงพอใจในงาน จะเกิดความกระตือรือร้น มีขวัญและกำลังใจในการทำงาน สิ่งเหล่านี้จะมีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการทำงาน และจะนำไปสู่ความสำเร็จขององค์การ (สมศักดิ์ ประเสริฐสุข, 2554, หน้า 102) 3) คุณภาพชีวิตในการทำงาน เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับบุคลากรในองค์การ และเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาองค์การและการบริหารทรัพยากรมนุษย์ รวมถึงเป็นองค์ประกอบสำคัญของคุณภาพชีวิต (ชัชวาลย์ ทัดศิริช, 2553) และ 4) ความผูกพันต่อองค์การ เป็นแนวคิดที่นำมาใช้แพร่หลายในการบริหารจัดการองค์การ เนื่องจากเป็นตัวชี้ประสิทธิภาพการบริหารงานขององค์การ และความสำเร็จขององค์การทำให้เป็นสิ่งที่ผู้บริหารประสงค์ให้เกิดขึ้นในองค์การ (พิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ, จินดาลักษณ์ วัฒนสินธุ์ และไชยนันท์ ปัญญาศิริ, 2552)

จากที่มาและความสำคัญดังกล่าวทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาองค์ประกอบของตัวแปรสำคัญในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ทั้ง 4 ตัวแปร ได้แก่ บรรยากาศองค์การ ความพึงพอใจในงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์การ โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจว่าตัวแปรบ่งชี้ใดควรอยู่ในองค์ประกอบใด (กัลยา วาณิชยบัญชา, 2556, หน้า 43) เพื่อนำองค์ประกอบที่ได้จากการวิจัยนี้ไปเป็นแนวทางสำหรับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์การ และพัฒนาองค์การในภาคอุตสาหกรรม ยานยนต์และชิ้นส่วนยานยนต์ต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบตัวแปรสำคัญในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนยานยนต์

ทฤษฎีและกรอบแนวคิดการวิจัย

บรรยากาศองค์การ (Organizational Climate) หมายถึง สภาพแวดล้อมขององค์การ รับรู้โดยบุคลากรในองค์การทั้งทางตรงและทางอ้อม และมีอิทธิพลต่อการจูงใจ และการปฏิบัติงานในองค์การ (Halpin & Croft, 1966 อ้างถึงใน ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2553, หน้า 104) ซึ่งมีความสำคัญอย่างยิ่งในการเพิ่มผลผลิตของงานและทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจที่จะปฏิบัติงานด้วยความกระตือรือร้น อีกทั้งมีความตั้งใจในการปฏิบัติงานให้แก่องค์การ และมีความภักดีต่อองค์การ เพื่อรักษาความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ (อภิพงศ์ โชติรัตน์, 2558, หน้า 15) และ Putter (2010) แบ่งองค์ประกอบบรรยากาศองค์การออกเป็น 5 ประการ คือ

1) นวัตกรรม 2) ความรับผิดชอบ 3) มาตรฐาน 4) การให้รางวัล และ 5) ความชัดเจน สำหรับ**ความพึงพอใจในงาน** (Job Satisfaction) เป็นทัศนคติที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้สึกของพนักงานที่มีต่องาน หรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง ความพึงพอใจในงาน คือระดับความชอบที่มีต่อตัวงานของพนักงาน (Spector, 2000, p. 197 อ้างถึงใน กานดา จันทร์แย้ม, 2556, หน้า 109) แนวคิดความพึงพอใจในงานเป็นประเด็นที่สำคัญ เพราะความพึงพอใจในงานของพนักงานจะส่งผลโดยตรงกับประสิทธิภาพการทำงานในองค์กร ซึ่งจะส่งผลดีต่อองค์การในด้านการบริหารจัดการ ลดปัญหาความขัดแย้ง การลาออกจากงานของพนักงาน การขาดแคลนบุคลากร และปัญหาอื่น ๆ (นิติพล ภูตะโชติ, 2556) และ Weiss, Dawis, England and Lofquist (1967 cited in Martin, 2007) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของความพึงพอใจในงาน มี 2 องค์ประกอบ คือ 1) ความพึงพอใจในงานภายใน และ 2) ความพึงพอใจในงานภายนอก

สำหรับ**คุณภาพชีวิตในการทำงาน** (Quality of Work Life) หมายถึง ลักษณะการทำงานที่ตอบสนองความต้องการและความปรารถนาของบุคคล เป็นผลสืบเนื่องมาจากการรับรู้ประสบการณ์ในการทำงานในองค์กร (Walton, 1975 cited in Ali, 2011) แนวคิดเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสำคัญต่อองค์การ 3 ประการ คือ ผลโดยตรงในการเพิ่มความรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน สร้างความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ และลดอัตราการเปลี่ยนงานของพนักงาน สิ่งเหล่านี้จะส่งผลต่อประสิทธิผลในภาพรวมขององค์การ เช่น ผลกำไร การบรรลุเป้าหมายขององค์การ (Greenberg & Baron, 1995, p. 647 อ้างถึงใน ชัชวาลย์ ทัดศิริวัช, 2553, หน้า 107) และ Walton (1975 cited in Ali, 2011) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับ

ลักษณะสำคัญที่ประกอบขึ้นเป็นคุณภาพชีวิตในการทำงาน มี 8 ประการ คือ

- 1) ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม
- 2) สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ
- 3) การพัฒนาศักยภาพของบุคคล
- 4) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน
- 5) การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น
- 6) สิทธิส่วนบุคคลในการทำงาน
- 7) ความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว
- และ 8) การทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

ส่วนความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Engagement)

หมายถึง ความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่นของความเป็นอันหนึ่งอันเดียวของสมาชิกในการเข้าร่วมกิจกรรมขององค์กรด้วยความเต็มใจ (Steers, 1977 อ้างถึงใน พิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ และคณะ, 2552, หน้า 170) และเป็นปัจจัยที่สำคัญที่ทำให้องค์กรมีความได้เปรียบทางการแข่งขันจากการมีทรัพยากรมนุษย์ที่มีความจงรักภักดีต่องานและองค์กรได้อย่างยั่งยืน (พิชิต เทพวรรณ, 2554)

เนื่องจากผลการศึกษาบ่งชี้ว่าพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะส่งผลต่อผลดำเนินงานขององค์กร เช่น ความพึงพอใจของลูกค้า หรือผลกำไร ซึ่งพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะทำงานหนักขึ้น เพิ่มระดับความพยายามทุ่มเทและมีแนวโน้มลาออกน้อยกว่าพนักงานที่ไม่มีความผูกพันต่อองค์กร (Gallup, 2010 อ้างถึงใน ศรัญญา แสงลัมสุวรรณ, สุปจน์ นาคสวัสดิ์, พูลพงศ์ สุขสว่าง และกาญจนา แสงลัมสุวรรณ, 2556, หน้า 79) และ Steers (1977 อ้างถึงใน พิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ และคณะ, 2552, หน้า 170-171) ได้กล่าวถึง ลักษณะสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย 3 ประการ คือ 1) ความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร 2) ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่

ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร และ 3) ความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ประกอบด้วย 4 ตัวแปร ซึ่งใช้แนวคิดทฤษฎีในการกำหนดกรอบแนวคิด ดังนี้ 1) บรรยากาศองค์กร แนวคิดของ Putter (2010) 2) ความพึงพอใจในงาน แนวคิดของ Weiss et al. (1967 cited in Martin, 2007) 3) คุณภาพชีวิตในการทำงาน แนวคิดของ Walton (1975 cited in Ali, 2011) และ 4) ความผูกพันต่อองค์กรจากแนวคิดทฤษฎีของ Steers (1977 อ้างถึงใน พิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ และคณะ, 2552)

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ พนักงานที่ปฏิบัติงานในสถานประกอบการยานยนต์และชิ้นส่วนยานยนต์ ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ประเทศไทย จำนวน 289 แห่ง ได้แก่ นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี จำนวน 216 แห่ง และนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดระยอง จำนวน 73 แห่ง (Amata Group, 2017) กำหนดขนาดตัวอย่างที่เหมาะสมในระดับดีมากตามข้อเสนอของ Comrey and Lee (1992 cited in Pearson & Mundform, 2010, p.359) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 500 คน โดยผู้วิจัยได้เพิ่มขนาดตัวอย่างเป็น 620 คน เพื่อป้องกันความผิดพลาดในการเก็บรวบรวมข้อมูล และสุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มแบบ 2 ขั้นตอน (Two Stage Sampling) ขั้นตอนที่ 1 สุ่มอย่างง่ายโดยการจับสลากสถานประกอบการจำนวน 20 แห่ง จากนิคมอุตสาหกรรม

อมตะชาติ จังหวัดชลบุรี 15 แห่ง และนิคมอุตสาหกรรมอมตะชาติ จังหวัดระยอง 5 แห่ง ขั้นตอนที่ 2 สุ่มแบบชั้นภูมิโดยใช้สัดส่วนที่ไม่เท่ากัน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามที่ใช้เป็นเครื่องมือการวิจัยแบ่งออกเป็น 5 ตอน ประกอบด้วย ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม มีข้อความ 6 ข้อ เป็นแบบสอบถามปลายปิด ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ตำแหน่งงาน ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน และนิคมอุตสาหกรรมที่ปฏิบัติงาน ตอนที่ 2 แบบวัดบรรยากาศองค์กร โดยปรับใช้แบบวัดของ Putter (2010) เป็นข้อความเชิงบวกทั้งหมด 23 ข้อ ตอนที่ 3 แบบวัดความพึงพอใจในงาน โดยปรับใช้แบบวัด Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ) ของ Weiss et al., (1967 อ้างถึงใน พิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ และคณะ, 2552) เป็นข้อความเชิงบวกทั้งหมด 20 ข้อ ตอนที่ 4 แบบวัดคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยปรับใช้แบบวัดของ Timossi, Pedroso, Francisco and Pilatti (2008) ประกอบด้วยข้อความเชิงบวกและเชิงลบทั้งหมด 32 ข้อ และตอนที่ 5 แบบวัดความผูกพันต่อองค์กร โดยปรับใช้แบบวัดของ Mowday, Steers and Porter (1982 อ้างถึงใน พิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ และคณะ, 2552) ประกอบด้วยข้อความเชิงบวกและเชิงลบทั้งหมด 14 ข้อ ทั้งนี้ ผู้วิจัยได้พิจารณาปรับระดับมาตรวัดแบบสอบถามจากต้นฉบับของ Mowday, Steers and Porter (1979; 1982) จาก 7 ระดับ เป็น 5 ระดับ เพื่อให้ง่ายต่อผู้ตอบแบบสอบถามในการตัดสินใจเลือกตอบ สำหรับแบบสอบถามตอนที่ 2-5 เป็นแบบสอบถามลักษณะมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ โดยมีระดับคะแนนตั้งแต่

1-5 และเป็นมาตรวัดประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) (กัลยา วาณิชยปัญญา, 2556, หน้า 225)

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวิจัย ใช้การตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา โดยผู้เชี่ยวชาญ 4 ท่าน ได้ค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.50-1.00 และ นำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับพนักงานที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน ผลการทดสอบค่าความเชื่อมั่นของตัวแปรบรรยากาศองค์การ คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์การ มีค่า Cronbach's Alpha เท่ากับ 0.93, 0.91, 0.90 และ 0.82 ตามลำดับ แสดงว่าเครื่องมือในการวิจัยมีคุณภาพตามเกณฑ์ที่กำหนดจึงสามารถนำไปเก็บข้อมูลจริงได้ (Griethuijsen et al., 2014 cited in Taber, 2016)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยทำหนังสือขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลจากวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา เสนอไปยังผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ของสถานประกอบการที่เป็นกลุ่มตัวอย่างเพื่อขอความร่วมมือ และดำเนินการจัดส่งแบบสอบถามจำนวน 620 ฉบับ ได้รับแบบสอบถามที่สมบูรณ์กลับคืนทั้งสิ้น 562 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 90.65 ซึ่งขนาดตัวอย่างดังกล่าวยังคงถือว่ามีความเหมาะสมในระดับดีมาก

การพิทักษ์สิทธิ์ผู้เข้าร่วมการวิจัย

ผู้วิจัยขอรับการพิจารณาจริยธรรมการวิจัย จากคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ของวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ โดยได้รับเอกสารรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์เลขที่ 79-2561 วันที่ให้การรับรอง 17 พฤษภาคม พ.ศ.2561 สำหรับการพิทักษ์สิทธิ์ของผู้เข้าร่วมการวิจัย คือ การที่ผู้เข้าร่วมมีสิทธิ์ที่จะตอบรับหรือปฏิเสธในการเข้าร่วมการวิจัยและเมื่อ

เข้าร่วมการวิจัยแล้วสามารถยุติการเข้าร่วมวิจัยในช่วงใดก็ได้โดยไม่จำเป็นต้องแจ้งเหตุผลต่อผู้วิจัย ทั้งนี้จะไม่มีผลกระทบใด ๆ และข้อมูลที่ได้จะถูกเก็บไว้เป็นความลับและจะนำเสนอในภาพรวมเท่านั้น

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานใช้สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics) และการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis: EFA) ใช้วิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบหลัก (Principal Component Analysis: PCA) โดยการหมุนแกนแบบตั้งฉาก (Orthogonal Rotation) ด้วยวิธี Varimax เพื่อจัดกลุ่มตัวแปรว่าตัวแปรบ่งชี้ใดควรอยู่ในองค์ประกอบใด (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2556, หน้า 43) ซึ่งขั้นตอนในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ มีดังนี้ 1) การตรวจสอบว่าตัวแปรมีความสัมพันธ์กันหรือไม่ 2) การสกัดปัจจัย 3) การพิจารณาจำนวนปัจจัย 4) การจัดตัวแปรให้กับปัจจัย 5) การหมุนแกนปัจจัย และ 6) การตั้งชื่อองค์ประกอบที่วิเคราะห์ได้ (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2556) มีเกณฑ์การพิจารณาดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 เกณฑ์พิจารณาองค์ประกอบของตัวแปร

ค่าสถิติ	เกณฑ์พิจารณา
1. ค่า KMO (Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy)	ค่า KMO มีค่า 0.80 ขึ้นไป หมายถึง เหมาะสมดี มาก (กริช แรงสูงเนิน, 2554; Hair & Others, 1998, p.99 อ้างถึงใน ยุทธ ไกยวรรณ, 2556)

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ค่าสถิติ	เกณฑ์พิจารณา
2. ค่า p-value ของ Bartlett's Test of Sphericity	มีนัยสำคัญทางสถิติ ($p\text{-value} < 0.05$) (กริช แรงสูงเนิน, 2554; ยุทธ ไกยวรรณ, 2556)
3. ค่าความร่วมกัน (Communality)	ค่าอยู่ระหว่าง 0-1 (กริช แรงสูงเนิน, 2554; ยุทธ ไกยวรรณ, 2556)
4. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation Coefficient; R)	ค่าความสัมพันธ์จะต้องไม่น้อยกว่า ± 3 (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2556; ยุทธ ไกยวรรณ, 2556)
5. ค่าไอเกน (Eigen Value)	ค่าไอเกน มากกว่า 1 (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2556; ยุทธ ไกยวรรณ, 2556)
6. ค่าสะสมของร้อยละ (Cumulative %)	ค่าความแปรปรวนสะสมขององค์ประกอบที่สกัดได้ทุกตัวรวมกันจะต้องไม่ต่ำกว่าร้อยละ 60 (ยุทธ ไกยวรรณ, 2556)
7. ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading)	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบตั้งแต่ 0.60 ขึ้นไป และแต่ละองค์ประกอบต้องมีตัวบ่งชี้อย่างน้อย 3 ตัวแปร (Costello & Osborne, 2005)

ผลการศึกษา

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป

ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง 562 คน พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 63.52) มีอายุระหว่าง 25-29 ปี มากที่สุด (ร้อยละ 36.83) มากกว่าครึ่งมีการศึกษาระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 55.87) และส่วนใหญ่มีตำแหน่งงานระดับปฏิบัติการ (ร้อยละ 75.09) มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานอยู่ระหว่าง 1-3 ปี มากที่สุด (ร้อยละ 34.52) และปฏิบัติงานในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี (ร้อยละ 76.16)

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบ

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ เพื่อระบุองค์ประกอบของตัวแปร มีดังนี้

การทดสอบข้อตกลงเบื้องต้นก่อนการวิเคราะห์องค์ประกอบ โดยการตรวจสอบความสัมพันธ์ของตัวแปรว่ามีความสัมพันธ์อย่างเพียงพอต่อการวิเคราะห์องค์ประกอบหรือไม่ มี 2 ขั้นตอน คือ 1) ทดสอบสมมติฐานทางสถิติเมตริกซ์สหสัมพันธ์ โดยใช้สถิติ Bartlett's Test of Sphericity และ 2) วิเคราะห์ดัชนีเปรียบเทียบขนาดของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่สังเกตได้ และขนาดของสหสัมพันธ์พาร์เซียระหว่างตัวแปรแต่ละคู่โดยใช้สถิติ KMO ผลการทดสอบพบว่า ตัวแปรทั้ง 4 ตัวแปร มีค่า KMO ระหว่าง 0.89-0.93 ซึ่งเป็นเกณฑ์ที่อยู่ในระดับดีมากที่จะวิเคราะห์องค์ประกอบ (กริช แรงสูงเนิน, 2554; Hair & Others, 1998, p.99 อ้างถึงใน ยุทธ ไกยวรรณ, 2556) และผลการทดสอบด้วย Bartlett's Test พบว่ามี ค่า $p < 0.05$ แสดงให้เห็นว่าตัวแปรที่นำมาศึกษามีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังแสดงใน

ตารางที่ 2 ดังนั้น เมตริกซ์สหสัมพันธ์จึงมีความเหมาะสมที่จะวิเคราะห์โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์องค์ประกอบหลัก ในลำดับต่อไป

ตารางที่ 2 ค่า KMO and Bartlett's Test ของตัวแปร

ตัวแปร	KMO	Bartlett's Test of Sphericity		
		Approx. Chi-Square	df	Sig.
1. บรรยากาศองค์กร	0.93	7726.34	210	0.00
2. ความพึงพอใจในงาน	0.91	3457.20	66	0.00
3. คุณภาพชีวิตในการทำงาน	0.92	7922.19	190	0.00
4. ความผูกพันต่อองค์กร	0.89	5110.25	66	0.00

ผลการหมุนแกนหลังการสกัดองค์ประกอบด้วยวิธี Varimax ที่มีข้อตกลงเบื้องต้น คือ ค่าไอเกนมากกว่า 1 และคัดเลือกค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) ตั้งแต่ 0.60 ขึ้นไป และประกอบด้วยตัวแปรตั้งแต่ 3 ตัวแปรขึ้นไป ดังแสดงในตารางที่ 3

เมื่อพิจารณาองค์ประกอบที่มีค่าไอเกนมากกว่า 1 พบว่าองค์ประกอบของตัวแปรสำคัญในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ โดยเรียงลำดับตามค่าไอเกนจากมากไปน้อย มีดังนี้ (ตารางที่ 3 และ 4) **บรรยากาศองค์กร** ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ คือ 1) ความชัดเจน 2) การให้รางวัล 3) นวัตกรรม 4) มาตรฐาน และ 5) ความรับผิดชอบ มีค่าไอเกนระหว่าง

1.00-9.74 และมีค่าความแปรปรวนสะสมร้อยละ 71.44 **ความพึงพอใจในงาน** ประกอบด้วย 2 องค์ประกอบ คือ 1) ความพึงพอใจในงานภายนอก และ 2) ความพึงพอใจในงานภายใน มีค่าไอเกนระหว่าง 1.45-5.90 และมีค่าความแปรปรวนสะสมร้อยละ 61.31 **คุณภาพชีวิตในการทำงาน** ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ คือ 1) ความเพียงพอและยุติธรรม 2) การทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม 3) การพัฒนาศักยภาพของบุคคล 4) การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น และ 5) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน มีค่าไอเกนระหว่าง 1.09-9.19 และมีค่าความแปรปรวนสะสมร้อยละ 74.82 **ความผูกพันต่อองค์กร** ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ 1) ความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร 2) ความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร และ 3) ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร มีค่าไอเกนระหว่าง 1.04-5.40 และมีค่าความแปรปรวนสะสมร้อยละ 79.17

ตารางที่ 3 จำนวนองค์ประกอบ ชื่อองค์ประกอบ ค่าไอเกน ร้อยละของความแปรปรวน ร้อยละความแปรปรวนสะสมของตัวแปร จำนวนตัวแปรที่ ค่าน้ำหนักองค์ประกอบเมื่อหมุนแกนหลังการสกัดองค์ประกอบ

ตัวแปร	องค์ประกอบที่	ชื่อองค์ประกอบ	ค่าไอเกน	% ความแปรปรวน	% ความแปรปรวนสะสม	จำนวน ตัวแปรที่	น้ำหนัก องค์ประกอบ
1. บรรยายความต้องการ	1	1.1 ความชัดเจน	9.74	22.70	22.70	7	0.60-0.85
	2	1.2 การให้รางวัล	1.76	14.08	36.78	4	0.67-0.82
	3	1.3 นวัตกรรม	1.36	13.07	49.85	4	0.68-0.76
	4	1.4 มาตรฐาน	1.14	11.51	61.36	3	0.69-0.77
	5	1.5 ความรับผิดชอบ	1.00	10.08	71.44	3	0.66-0.76

ตารางที่ 3 (ต่อ)

ตัวแปร	องค์ประกอบที่	ชื่อองค์ประกอบ	ค่าไอเกน	% ความแปรปรวน	% ความแปรปรวน สะสม	จำนวน ตัวบ่งชี้	น้ำหนัก องค์ประกอบ
2. ความพึงพอใจ ในงาน	1	2.1 ความพึงพอใจ ในงานภายนอก	5.90	39.01	39.01	8	0.69-0.82
	2	2.2 ความพึงพอใจ ในงานภายใน	1.45	22.30	61.31	4	0.63-0.80
3. คุณภาพชีวิตในการ ทำงาน	1	3.1 ความพึงพอใจ และยุติธรรม	9.19	17.14	17.14	5	0.66-0.83
	2	3.2 การทำงานที่เป็น ประโยชน์ต่อ สังคม	1.84	16.27	33.41	4	0.75-0.85

ตารางที่ 3 (ต่อ)

ตัวแปร	องค์ประกอบที่	ชื่อองค์ประกอบ	ค่าไอเกน	% ความแปรปรวน	% ความแปรปรวน สะสม	จำนวน ตัวแปรที่	น้ำหนัก องค์ประกอบ
	3	3.3 การพัฒนา ศักยภาพของ บุคคล	1.56	14.57	47.99	4	0.70-0.76
	4	3.4 การทำงาน ร่วมกันและ ความสัมพันธ์กับ บุคคลอื่น	1.28	14.57	62.56	4	0.64-0.83
	5	3.5 ความก้าวหน้า และความมั่นคง ในงาน	1.09	12.27	74.82	3	0.72-0.80

ตารางที่ 3 (ต่อ)

ตัวแปร	องค์ประกอบที่	ชื่อองค์ประกอบ	ค่าไอแกน	% ความแปรปรวน	% ความแปรปรวน สะสม	จำนวน ตัวแปรชี้	น้ำหนัก องค์ประกอบ
4. ความผูกพันต่อ องค์กร	1	4.1 ความเชื่อมั่น อย่างสูงในการ ยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมของ องค์กร	5.40	31.24	31.24	5	0.70-0.87
	2	4.2 ความต้องการ อย่างแรงกล้าที่จะ ดำรงความเป็น สมาชิกภาพใน องค์กร	3.06	27.84	59.08	4	0.85-0.92

ตารางที่ 3 (ต่อ)

ตัวแปร	องค์ประกอบที่	ชื่อองค์ประกอบ	ค่าไอเกน	% ความแปรปรวน	% ความแปรปรวน สะสม	จำนวน ตัวแปร	น้ำหนัก องค์ประกอบ
	3	4.3 ความเต็มใจที่จะ ทุ่มเทความ พยายามอย่าง เต็มที่ในการ ทำงานเพื่อ ประโยชน์ของ องค์กร	1.04	20.09	79.17	3	0.72-0.88

ตารางที่ 4 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบเมื่อหมุนแกนองค์ประกอบ

ตัวชี้วัด	ตัวบ่งชี้	น้ำหนัก องค์ประกอบ
บรรยากาศองค์การ		
1. ความชัดเจน	1.1 เชื่อว่างานที่ทำอยู่ทุกวันเป็นส่วนหนึ่งในเป้าหมายขององค์การ	0.85
	1.2 เชื่อว่างานที่ทำอยู่ทุกวันเป็นส่วนหนึ่งในเป้าหมายของแผนก	0.84
	1.3 เข้าใจความสัมพันธ์ระหว่างงานที่ปฏิบัติกับเป้าหมายของแผนก	0.83
	1.4 เข้าใจความสัมพันธ์ระหว่างงานที่ปฏิบัติกับเป้าหมายขององค์การ	0.80
	1.5 แผนกมีวัตถุประสงค์การทำงานที่ชัดเจน	0.67
	1.6 องค์การมีเป้าหมายและกลยุทธ์ทางธุรกิจที่ชัดเจน	0.62
	1.7 ลักษณะงานในอาชีพมีความชัดเจน	0.60
2. การให้รางวัล	2.1 หากมีผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้นจะได้รับค่าตอบแทนเพิ่มขึ้น	0.82
	2.2 การได้รับคำยกย่อง ชมเชย เมื่อปฏิบัติงานดี	0.78
	2.3 หากมีผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้นจะมีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ	0.75
	2.4 เชื่อว่าได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับงานที่ทำ	0.67
3. นวัตกรรม	3.1 การได้รับการสนับสนุนให้เกิดความคิดสร้างสรรค์หรือวิธีการใหม่ ๆ ในการทำงานให้ดีขึ้น	0.76
	3.2 การกล้าที่จะเสนอแนวคิด หรือวิธีการใหม่ ๆ มาใช้ในการทำงาน	0.75

ตารางที่ 4 (ต่อ)

ตัวชี้วัด	ตัวบ่งชี้	น้ำหนัก องค์ประกอบ
4. มาตรฐาน	3.3 การได้รับการสนับสนุนให้เรียนรู้จากเพื่อนร่วมงาน หรือแผนกอื่น ๆ	0.72
	3.4 การมีโอกาสได้เรียนรู้ทักษะ และพัฒนาความสามารถใหม่ ๆ ในการทำงาน	0.68
	4.1 องค์การมีการตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงทางธุรกิจอย่างมีประสิทธิภาพ	0.77
	4.2 องค์การมีการเปรียบเทียบผลการดำเนินงานกับองค์การอื่น เพื่อให้เกิดการทำงานที่ดีขึ้น	0.74
	4.3 องค์การให้ความสำคัญกับการตอบสนองความต้องการของลูกค้าทั้งภายในและภายนอกองค์การ	0.69
5. ความรับผิดชอบ	5.1 การมีข้อมูลสารสนเทศที่เพียงพอทำให้สามารถทำงานที่รับผิดชอบให้มีประสิทธิภาพ	0.76
	5.2 การมีทรัพยากรที่เพียงพอในการทำงานที่รับผิดชอบให้มีประสิทธิภาพ	0.73
	5.3 การมีอำนาจหน้าที่เพียงพอในการทำงานที่รับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ	0.66

ตารางที่ 4 (ต่อ)

ตัวชี้วัด	ตัวบ่งชี้	น้ำหนัก องค์ประกอบ
ความพึงพอใจในงาน		
1. ความพึงพอใจ ในงาน ภายนอก	1.1 การได้รับการยกย่อง เมื่อปฏิบัติงานดี	0.82
	1.2 การมีโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน	0.77
	1.3 การได้รับความสำเร็จจากการทำงาน	0.76
	1.4 พอใจสภาพแวดล้อมการทำงานในองค์กร	0.75
	1.5 การมีอิสระในการคิดและตัดสินใจในการทำงาน	0.74
	1.6 พอใจกับค่าจ้างและปริมาณงานที่ทำ	0.72
	1.7 การมีโอกาสที่จะได้ทำงานตามวิธีของตนเอง	0.69
	1.8 เพื่อนร่วมงานอยู่และทำงานร่วมกันเป็นอย่างดี	0.69
2. ความพึงพอใจ ในงานภายใน	2.1 งานที่ทำอยู่ทำให้มีโอกาสทำงานด้วยตนเอง	0.80
	2.2 งานที่ทำอยู่ทำให้ไม่สามารถอยู่เฉยได้	0.79
	2.3 งานที่ทำอยู่ทำให้มีโอกาสทำงานที่แตกต่างกันไป ตามช่วงเวลา	0.77
	2.4 งานที่ทำอยู่ทำให้มีโอกาสที่จะได้ทำอะไรให้กับ บุคคลอื่น ๆ ในที่ทำงาน	0.63
คุณภาพชีวิตในการทำงาน		
1. ความเพียงพอ และยุติธรรม	1.1 การได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับการะงาน ที่รับผิดชอบ	0.84
	1.2 การได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับ ผู้ร่วมงานที่มีลักษณะงานคล้ายกัน	0.83
	1.3 การะงานหรือปริมาณงานที่รับผิดชอบ มีความเหมาะสม	0.71
	1.4 การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอต่อการครองชีพ ในปัจจุบัน	0.69

ตารางที่ 4 (ต่อ)

ตัวชี้วัด	ตัวบ่งชี้	น้ำหนัก องค์ประกอบ
	1.5 จำนวนชั่วโมงการทำงานมีความเหมาะสม	0.66
2. การทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	2.1 องค์การให้ความร่วมมือกับชุมชนในการทำกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	0.85
	2.2 องค์การมีภาพลักษณ์ที่ดีและได้รับการยอมรับจากสังคม	0.83
	2.3 องค์การมีการส่งมอบบริการและผลิตภัณฑ์ที่ดีต่อสังคม	0.82
	2.4 รู้สึกภูมิใจที่ได้ทำงานในองค์การนี้ที่มีส่วนร่วมในกิจกรรมเพื่อสังคม	0.75
3. การพัฒนาศักยภาพของบุคคล	3.1 การมีโอกาสได้รับมอบหมายงานในความรับผิดชอบที่สูงขึ้น	0.76
	3.2 การมีโอกาสได้รับมอบหมายงานที่ต้องใช้ทักษะและความสามารถหลายด้าน	0.75
	3.3 การรับรู้ผลการปฏิบัติงานของตนเอง เพื่อปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้น	0.72
	3.4 รู้สึกว่างานที่ทำอยู่มีความสำคัญต่อองค์การ	0.70
4. การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น	4.1 เพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน	0.83
	4.2 เพื่อนร่วมงานมีความมุ่งมั่นในการทำงานร่วมกัน	0.82
	4.3 ผู้ร่วมงานให้การยอมรับในความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ	0.80
	4.4 สถานที่ทำงานไม่มีการแบ่งพรรคแบ่งพวกในการทำงาน	0.64

ตารางที่ 4 (ต่อ)

ตัวชี้วัด	ตัวบ่งชี้	น้ำหนักองค์ประกอบ
5. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	5.1 การได้รับการสนับสนุนในการเข้าฝึกอบรมเพื่อเพิ่มความรู้ และทักษะในการทำงาน	0.80
	5.2 การได้รับการสนับสนุนให้มีการพัฒนาความรู้ความสามารถในงาน	0.79
	5.3 องค์กรส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	0.72
ความผูกพันต่อองค์กร		
1. ความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	1.1 มักจะบอกกล่าวสิ่งดีขององค์กรนี้กับเพื่อน ๆ ว่าเป็นองค์กรที่ยิ่งใหญ่ที่น่าทำงาน	0.87
	1.2 รู้สึกภูมิใจที่จะบอกคนอื่น ๆ ว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรนี้	0.84
	1.3 เชื่อว่าค่านิยมของตนเองและค่านิยมขององค์กรนี้มีความคล้ายคลึงกัน	0.83
	1.4 มีความยินดีเป็นอย่างยิ่งที่เลือกทำงานที่องค์กรนี้แทนที่จะทำงานในองค์กรอื่น ๆ	0.82
	1.5 นี่คือการที่ดีที่สุดในการทำงาน	0.70
2. ความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร	2.1 การตัดสินใจทำงานที่องค์กรนี้ ถือเป็นความผิดพลาด*	0.92
	2.2 คงจะได้ประโยชน์มากนัก ถ้ายังจะทำงานต่อไปกับองค์กรนี้*	0.92
	2.3 ถ้ามีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นแม้ว่าจะเป็นเรื่องเล็กน้อย จะลาออกจากการงาน*	0.92
	2.4 รู้สึกจงรักภักดีต่อองค์กรนี้น้อยมาก*	0.85

ตารางที่ 4 (ต่อ)

ตัวชี้วัด	ตัวบ่งชี้	น้ำหนักองค์ประกอบ
3. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์การ	3.1 มีความเต็มใจทุ่มเทให้กับงานมากกว่าที่คาดหวัง	0.88
	3.2 มีความพร้อมในการปฏิบัติงานทุก ๆ งานที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้ได้ทำงานอยู่กับองค์การนี้	0.84
	3.3 องค์การนี้สร้างแรงบันดาลใจให้น้ำศักยภาพสูงสุดมาใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่	0.72

หมายเหตุ * ข้อคำถามเชิงลบ

อภิปรายผล

การวิเคราะห์องค์ประกอบตัวแปรสำคัญในการบริหารทรัพยากรมนุษย์สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

บรรยากาศองค์การ ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ คือ ความชัดเจน การให้รางวัล นวัตกรรม มาตรฐาน และความรับผิดชอบ สอดคล้องกับแนวคิดของ Putter (2010) ดังนี้ 1) *ความชัดเจน* มี 7 ตัวบ่งชี้ เป็นลักษณะที่พนักงานรับรู้ว่าตนเองถูกคาดหวังในเรื่องงานอย่างไรบ้าง และเข้าใจว่างานที่ปฏิบัตินั้นเกี่ยวข้องกับวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์การ 2) *การให้รางวัล* มี 4 ตัวบ่งชี้ กล่าวคือ พนักงานรับรู้ว่าจะได้รับการยอมรับและได้รับรางวัลเมื่อปฏิบัติงานดี และการสนับสนุนเช่นนั้นจะเกี่ยวข้องโดยตรงกับระดับผลการปฏิบัติงาน 3) *นวัตกรรม* มี 4 ตัวบ่งชี้ กล่าวคือ พนักงานรับรู้ว่าองค์การมีการส่งเสริมให้เกิดการเปลี่ยนแปลง และสนับสนุนให้เกิดแนวคิด

สร้างสรรค์ใหม่ ๆ รวมทั้งกล้ายอมรับความเสี่ยงในการทำงานที่ท้าทายมากขึ้น โดยที่พนักงานยังไม่มีประสบการณ์ 4) *มาตรฐาน* มี 3 ตัวบ่งชี้ กล่าวคือ พนักงานรับรู้ว่าการส่งเสริมให้มีการปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น และรู้สึกว่าเป็นความท้าทายและสามารถทำให้บรรลุเป้าหมายของตนเองและองค์กร และ 5) *ความรับผิดชอบ* มี 3 ตัวบ่งชี้ กล่าวคือ พนักงานรับรู้ว่าได้รับมอบหมายและมีอำนาจในการปฏิบัติงานที่สามารถดำเนินการได้ โดยไม่ต้องมีการตรวจสอบจากหัวหน้างาน

ความพึงพอใจในงาน ประกอบด้วย 2 องค์ประกอบ คือ ความพึงพอใจในงานภายนอก และความพึงพอใจในงานภายใน สอดคล้องกับแนวคิดของ Weiss et al., (1967 cited in Martin, 2007) เมื่อพิจารณาองค์ประกอบของตัวแปร พบว่า 1) *ความพึงพอใจในงานภายนอก* มี 8 ตัวบ่งชี้ ผลการวิจัยนี้แตกต่างจากแนวคิดของ Weiss et al., (1967 cited in Martin, 2007) ที่กล่าวว่า ความพึงพอใจในงานภายนอก ประกอบด้วย ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ความสามารถของหัวหน้างาน นโยบายและแนวทางการปฏิบัติขององค์กร ค่าตอบแทน ความก้าวหน้าในงาน และการยอมรับจากหัวหน้างาน ทั้งนี้จากการวิเคราะห์องค์ประกอบพบว่า ตัวแปรการได้รับความสำเร็จในงาน ความรับผิดชอบ และความคิดสร้างสรรค์ สามารถอยู่ในองค์ประกอบนี้ได้ เนื่องจากเป็นสิ่งที่ได้รับการสนับสนุนจากองค์กร หรือหัวหน้างานที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ทั้งนี้ผู้วิจัยยังคงใช้ชื่อองค์ประกอบนี้ว่า “ความพึงพอใจในงานภายนอก” (สภาพแวดล้อม) ซึ่งชื่อองค์ประกอบนี้ยังครอบคลุมความหมายทุกตัวแปรที่อยู่ในองค์ประกอบเดียวกัน (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2556, หน้า 57) และ 2) *ความพึงพอใจในงานภายใน* (ตัวบุคคล) มี 4 ตัวบ่งชี้

สอดคล้องกับแนวคิดของ Weiss et al., (1967 cited in Martin, 2007) ที่กล่าวว่า ความพึงพอใจในงานภายใน เป็นระดับความรู้สึกพอใจของพนักงานที่มีต่องานที่ปฏิบัติ ได้แก่ ความเป็นอิสระ ความกระตือรือร้น ความหลากหลายในการทำงาน และการให้บริการทางสังคม

คุณภาพชีวิตในการทำงาน ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ คือ

1) ความเพียงพอและยุติธรรม 2) การทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม 3) การพัฒนาศักยภาพของบุคคล 4) การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น และ 5) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ผลการวิจัยนี้ ไม่สอดคล้องกับแนวคิดของ Walton (1975 cited in Ali, 2011) ที่กล่าวว่า ลักษณะสำคัญที่ประกอบขึ้นเป็นคุณภาพชีวิตในการทำงาน ประกอบด้วย 8 ประการ ทั้งนี้ด้วยเหตุผลว่ามีบางตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบไม่เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด และมีบางองค์ประกอบมีจำนวนตัวแปรน้อยกว่า 3 ตัวแปร จึงไม่สามารถจัดตัวแปรเข้าองค์ประกอบใดได้โดยพบว่า 3 องค์ประกอบที่ถูกตัดออกจากตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงาน คือ 1) สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ 2) สิทธิส่วนบุคคลในการทำงาน และ 3) ความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว สอดคล้องกับผลวิจัยของ Daud (2010) ที่ได้ศึกษาองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงานตามแนวคิดของ Walton พบว่า องค์ประกอบทั้ง 3 ไม่ใช่องค์ประกอบสำคัญของคุณภาพชีวิตในการทำงาน อย่างไรก็ตามเมื่อพิจารณาองค์ประกอบของตัวแปร พบว่า 1) ความเพียงพอและยุติธรรม มี 5 ตัวบ่งชี้ ผลการวิจัยนี้แตกต่างจากแนวคิดของ Walton (1975 cited in Ali, 2011) ที่กล่าวว่า ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม หมายถึง การที่พนักงานได้รับค่าตอบแทน และผลประโยชน์อื่น ๆ อย่างเพียงพอต่อการ

ดำรงชีวิตตามมาตรฐานโดยทั่วไป และต้องมีความเป็นธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับผู้ร่วมงานที่มีลักษณะงานคล้ายกัน เนื่องจากพบว่า ตัวแปรภาระงาน ปริมาณงานที่รับผิดชอบ และจำนวนชั่วโมงการทำงานมีความเหมาะสมสามารถอยู่ในองค์ประกอบนี้ได้ จึงเรียกองค์ประกอบนี้ว่า “ความเพียงพอและยุติธรรม” ผู้วิจัยพิจารณาตั้งชื่อองค์ประกอบด้วยความหมายที่ครอบคลุมทุกตัวแปรที่อยู่ในองค์ประกอบเดียวกัน (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2556, หน้า 57) สำหรับองค์ประกอบที่ 2-5 สอดคล้องกับแนวคิดของ Walton (1975 cited in Ali, 2011) ดังนี้ 2) การทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม มี 4 ตัวบ่งชี้ ซึ่งเป็นเรื่องสำคัญที่พนักงานจะต้องรู้สึกและยอมรับว่าองค์การที่ตนปฏิบัติงานอยู่นั้น มีความรับผิดชอบต่อสังคม รวมทั้งองค์การของตนได้ทำประโยชน์ให้กับสังคม ซึ่งเป็นการเพิ่มคุณค่าความสำคัญของอาชีพและเกิดความรู้สึกภูมิใจในองค์การของตนเอง 3) การพัฒนาศักยภาพของบุคคล มี 4 ตัวบ่งชี้ กล่าวคือ งานที่ปฏิบัติงานนั้นจะต้องเปิดโอกาสให้พนักงานได้พัฒนาทักษะ และความสามารถในการทำงานอย่างแท้จริง รวมถึงการมีโอกาสดำเนินงานที่ตนยอมรับว่าสำคัญและมีความหมาย 4) การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น มี 4 ตัวบ่งชี้ กล่าวคือ เป็นลักษณะงานที่ช่วยให้พนักงานได้มีโอกาสสร้างสัมพันธ์ภาพกับบุคคลอื่น ๆ และเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน รวมถึงโอกาสที่เท่าเทียมกันที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของระบบคุณธรรม และ 5) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน มี 3 ตัวบ่งชี้ กล่าวคือ เป็นลักษณะงานที่ช่วยเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ และส่งเสริมให้พนักงานมีความก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพ

ความผูกพันต่อองค์การ ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ
1) ความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ

2) ความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร และ 3) ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร สอดคล้องกับแนวคิดของ Steers (1977 อ้างถึงใน พิพิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ และคณะ, 2552) ดังนี้ 1) *ความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร* มี 5 ตัวบ่งชี้ กล่าวคือ เป็นลักษณะที่พนักงานยอมรับแนวทางการปฏิบัติงาน เพื่อให้สำเร็จตามเป้าหมาย และค่านิยมของตนสอดคล้องกับค่านิยมขององค์กร 2) *ความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร* มี 4 ตัวบ่งชี้ กล่าวคือ เป็นความต้องการของพนักงานที่มีความสมัครใจที่จะอยู่ปฏิบัติงานในองค์กร ถึงแม้จะได้รับข้อเสนอที่ดีกว่าจากองค์กรอื่น และแม้ว่าองค์กรจะเกิดสภาวะวิกฤตทางเศรษฐกิจ พนักงานจะไม่คิดหรือมีความต้องการที่จะลาออกจากองค์กร และ 3) *ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร* มี 3 ตัวบ่งชี้ กล่าวคือ เป็นลักษณะที่พนักงานใช้ความสามารถและความพยายามของตนอย่างเต็มที่ เพื่อให้งานขององค์กรประสบความสำเร็จ

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1. ผู้บริหารหรือนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ สามารถนำองค์ประกอบของตัวแปรสำคัญในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่ บรรยากาศองค์การ ความพึงพอใจในงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร ไปใช้เป็นกรอบในการกำหนดนโยบายในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อพัฒนาองค์การให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

2. ผู้บริหารหรือนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ ควรพิจารณาการนำองค์ประกอบของตัวแปรในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ไปใช้ โดยดูจากค่าน้ำหนักองค์ประกอบ ทั้งนี้อาจพิจารณาเลือกใช้เฉพาะองค์ประกอบที่สำคัญ เพื่อให้มีความสอดคล้องกับบริบทในแต่ละองค์การ

สำหรับข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไปควรมีการนำองค์ประกอบของตัวแปร ทั้ง 4 ตัวแปร ไปพัฒนาต่อเป็นการสร้างรูปแบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อใช้ในการปฏิบัติหรือแก้ปัญหาในองค์การให้เกิดประสิทธิผลมากขึ้น และควรศึกษาตัวแปรอื่น ๆ เช่น วัฒนธรรมองค์กร ภาวะผู้นำ แรงจูงในการทำงาน ความสุขในการทำงาน เป็นต้น เพื่อนำองค์ประกอบที่ได้ไปใช้ให้เหมาะสมกับบริบทของแต่ละองค์การในการหาแนวทางสำหรับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์การต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- กริช แรงสูงเนิน. (2554). *การวิเคราะห์ปัจจัยด้วย SPSS และ AMOS เพื่อการวิจัย*. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- กัลยา วาณิชย์บัญชา. (2556). *การวิเคราะห์สมการโครงสร้าง (SEM) ด้วย AMOS*. กรุงเทพฯ: สามลดา.
- กานดา จันทรไธม์. (2556). *จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ*. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. (2557). *หลักการจัดการและองค์กร* (พิมพ์ครั้งที่ 2 ฉบับปรับปรุง). กรุงเทพฯ: ทริปเพิล เอ็ดดูเคชั่น.

เจษฎา นกน้อย. (2552). *แนวคิดการบริหารทรัพยากรมนุษย์ร่วมสมัย*.

กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ชัชวาลย์ ทัดศิวัช. (2553). *คุณภาพชีวิตการทำงาน: องค์ประกอบหลักของ*

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อความยั่งยืนขององค์กร. รัฐสภาสาร, 58(3), หน้า 71-121.

นิติพล ภูตะโชติ. (2556). *พฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่ง

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

นิตศน์ ศิริโชติรัตน์. (2559). *หลักการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในศตวรรษ*

ที่ 21. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2553). *จิตวิทยาอุตสาหกรรม*. กรุงเทพฯ:

ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.

พิชิต เทพวรรณ. (2554). *การจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์: แนวคิด*

และกลยุทธ์เพื่อจะได้เปรียบทางการแข่งขัน. กรุงเทพฯ:

ซีเอ็ดยูเคชั่น.

พิชิต พัทธกะเทพสมบัติ, จินดาลักษณ์ วัฒนสินธุ์ และไชนันต์ ปัญญาศิริ.

(2552). *ความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กร:*

ความหมาย ทฤษฎี วิธีวิจัย การวัด และงานวิจัย (พิมพ์ครั้งที่ 2).

กรุงเทพฯ: เสมาธรรม.

ยุทธ ไกยวรรณ. (2556). *การวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างด้วย Amos*.

กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

วิชัย ไกลสุวรรณจินดา. (2556). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (พิมพ์ครั้งที่ 5).*

กรุงเทพฯ: ก้าวใหม่.

ศรัญญา แสงลิ่มสุวรรณ, สุพจน์ นาคสวัสดิ์, พูลพงศ์ สุขสว่าง และกาญจนา
แสงลิ่มสุวรรณ. (2556). การพัฒนาโมเดลความผูกพันของพนักงาน
ต่อองค์กรของพนักงาน ในบริษัทสัญชาติญี่ปุ่นในประเทศไทย.
วารสารพฤติกรรมศาสตร์, 19(2), หน้า 77-94.

สถาบันยานยนต์ กระทรวงอุตสาหกรรม. (2555). *แผนแม่บทอุตสาหกรรม
ยานยนต์ปี พ.ศ.2555-2559*. สืบค้นจาก
[http://www.thaiauto.or.th/2012/backoffice/file_upload/
research/7125561546211.pdf](http://www.thaiauto.or.th/2012/backoffice/file_upload/research/7125561546211.pdf).

สมศักดิ์ ประเสริฐสุข. (2554). *จิตวิทยาการจัดการองค์การอุตสาหกรรม*.
กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.

อภิพงศ์ โชติรัตน์. (2558). *การรับรู้บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อ
ความผูกพันในการทำงานของพนักงานย่านนอโคก กรุงเทพมหานคร
(การค้นคว้าอิสระ)*. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยกรุงเทพ, กรุงเทพฯ.

Ali, A. (2011). *Influence of Quality of Work Life, Ego-Strength
and Job Attitude on Organizational Commitment of
Managerial Personnel* (Doctoral dissertation).
Department of Psychology, Aligarh Muslim University,
Aligarh.

Amata Group. (2017). *Amata 2017 Directory*. Bangkok: Siam
Gazette.

- Costello, A. B., and Osborne, J. W. (2005). Best Practices in Exploratory Factor Analysis : Four Recommendations for Getting the Most from Your Analysis. *Practical Assessment, Research & Education*, 10(7), pp.1-9. Retrieved from <https://pareonline.net/pdf/v10n7.pdf>.
- Daud, N. (2010). Investigating the Relationship Between Quality of Work Life and Organizational Commitment Amongst Employees in Malaysian Firms. *International Journal of Business and Management*, 5(10), pp.75-82. Retrieved from <https://doi.org/10.5539/ijbm.v5n10p75>.
- Martin, A. (2007). *Employee Perceptions of Organisational Commitment, Job Satisfaction and Turnover Intentions in a Post-Merger Institution* (Master's thesis). Human Resource Management, Faculty of Management, University of Johannesburg, Johannesburg.
- Mowday, R. T., Steers, R. M., and Porter, L. W. (1979). The Measurement of Organizational Commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14, pp.224-247. Retrieved from [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(79\)90072-1](https://doi.org/10.1016/0001-8791(79)90072-1).
- Mowday, R. T., Steers, R. M., and Porter, L. W. (1982). *Employee-Organization Linkages: The Psychology of Commitment, Absenteeism, and Turnover*. New York: Academic Press.

- Pearson, R. H., and Mundform, D. J. (2010). Recommended Sample Size for Conducting Exploratory Factor Analysis on Dichotomous Data. *Journal of Modern Applied Statistical Methods*, 9(2), pp.359-368. Retrieved from <https://doi.org/10.22237/jmasm/1288584240>.
- Putter, L. (2010). *Organizational Climate and Performance “The Relation Between Organizational Climate and Performance and an Investigation of the Antecedents of Organizational Climate”* (Master’s thesis). Technology, Strategy and Entrepreneurship, Faculty of Technology, Policy and Management, Delft University of Technology, Delft.
- Taber, K. S. (2016). The Use of Cronbach’s Alpha When Developing and Reporting Research Instruments in Science Education. *Research in Science Education*, pp.1-24. Retrieved from <https://doi.org/10.1007/s11165-016-9602-2>.
- Timossi, L. S., Pedroso, B., Francisco, A. C. F., and Pilatti, L. A. (2008). Evaluation of Quality of Work Life: an Adaptation from the Walton’s QWL Model. In *XIV International Conference on Industrial & Operations Management, October*, pp.1-17. Retrieved from http://www.abepro.org.br/biblioteca/enegep2008_TI_ST_072_509_12395.pdf.

**ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการใช้ยาเสพติดหลังการบำบัดของ
ผู้ผ่านการบำบัดในระบบสมัครใจของค่ายศูนย์ขวัญแผ่นดิน:
กรณีศึกษาจังหวัดแห่งหนึ่งในภาคตะวันออก**

อัญมณี พุแก้ว¹

จักรชัย สือประเสริฐสิทธิ์²

ได้รับบทความ: 11 กรกฎาคม 2561 ตอบรับตีพิมพ์: 11 ตุลาคม 2561

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาพฤติกรรมการใช้ยาเสพติด และปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการใช้ยาเสพติดหลังการบำบัดของผู้ผ่านการบำบัดในระบบสมัครใจของค่ายศูนย์ขวัญแผ่นดินของจังหวัดแห่งหนึ่งในภาคตะวันออก กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาคือ ผู้ผ่านการบำบัดในระบบสมัครใจของค่ายศูนย์ขวัญแผ่นดินของจังหวัดแห่งหนึ่งในภาคตะวันออก ในปีงบประมาณ 2560 จำนวน 199 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือ แบบสอบถาม และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ถดถอยแบบโลจิสติก (Logistic Regression)

¹ นิสิตหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา

² ดร., อาจารย์ประจำ วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา

อีเมล: tee_ipsr@yahoo.com

ผลการศึกษา พบว่า 1) พฤติกรรมการใช้ยาเสพติดของผู้ผ่านการบำบัดในระบบสมัครใจของค่ายศูนย์ขวัญแผ่นดินของจังหวัดแห่งหนึ่งในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ในช่วงก่อนเข้ารับการบำบัดอยู่ในระดับปานกลางทั้งหมด สำหรับช่วงหลังเข้ารับการบำบัดมีจำนวนผู้ที่กลับไปใช้ยาเสพติดร้อยละ 23.62 ซึ่งส่วนใหญ่มีพฤติกรรมการใช้ยาเสพติดอยู่ในระดับปานกลาง และชนิดยาเสพติดที่ใช้มากที่สุดทั้งก่อนและหลังเข้ารับการบำบัด คือ ยาบ้า 2) สัมพันธภาพในครอบครัว ปัจจัยเกี่ยวกับอิทธิพลของเพื่อน และปัจจัยสภาพแวดล้อม มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการใช้ยาเสพติดหลังการบำบัดของผู้ผ่านการบำบัดในระบบสมัครใจของค่ายศูนย์ขวัญแผ่นดินของจังหวัดแห่งหนึ่งในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ: ปัจจัย/ พฤติกรรมการใช้ยาเสพติดหลังการบำบัด/
การบำบัดในรูปแบบสมัครใจ

**FACTORS AFFECTING REPEATED DRUG ABUSE BEHAVIOURS
OF PARTICIPANTS IN THE “SPIRIT OF THE LAND”
VOLANTARY REHABILITATION PROGRAM:
A CASE STUDY OF A PROVINCE IN
EASTERN REGION OF THAILAND**

Unyamanee Fukeaw¹

Chakchai Sueprasertsith²

Received: July 11, 2018 **Accepted:** October 11, 2018

ABSTRACT

This research aims to examine illicit drug abuse behaviours of participants in the “Spirit of the Land” voluntary rehabilitation program in an eastern region province and to study factors affecting such repeated drug abuse behaviours. The study sample consists of 199 participants in the rehabilitation program during the 2017 fiscal year. Data were gathered using a questionnaire

¹ Graduate student in Master of Public Administration, Graduate School of Public Administration, Burapha University.

² Dr., Lecturer of Graduate School of Public Administration, Burapha University.
E-mail: tee_ipsr@yahoo.com

and statistical analysis utilized frequency, percentage, arithmetic mean, standard deviation and logistic regression.

The results of the study revealed that: 1. drug abuse behaviours of the participants before entry to the rehabilitation program was at a consistently medium level, while after the program, 23.62 percent of the participants repeated to use illicit drugs, at a medium level, and the drug mostly used was amphetamines, and; 2. family relationships, peer group factors, and environmental factors affected repeated drug abuse behaviours of participants in the “Spirit of the Land” voluntary rehabilitation program in an eastern region province at a statistical significant level of .05.

KEYWORDS: Factors/ Repeated Drug Abuse Behaviours/
Voluntary Rehabilitation Program

บทนำ

ยาเสพติดยังคงเป็นปัญหาที่สำคัญของประเทศ และยังคงมีความรุนแรงมากขึ้น โดยการจับกุมคดียาเสพติดในแต่ละปีเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง (สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด, 2560) จึงทำให้รัฐบาลในยุคที่ผ่านมา มีการกำหนดนโยบายทางกฎหมายในเชิงลงโทษทางอาญาย่างหนัก แต่กลับพบว่าผู้ที่เกี่ยวข้องกับยาเสพติดยิ่งเพิ่มมากขึ้น (ศรัณยู โสสิงห์, 2559) อาจเนื่องมาจากการบังคับใช้กฎหมายในการปราบปรามยาเสพติดกลับกลายเป็นการสร้างปัญหาทางสังคมเพิ่มมากขึ้น เพราะผู้ที่ถูกจับส่วนใหญ่เป็นเพียงรายย่อยที่ไม่ค่อยมีบทบาทสำคัญในการสาวถึงตัวผู้ค้ารายสำคัญ ซึ่งเครือข่ายยาเสพติดรายใหญ่ยังคงหาตัวแทนในการสร้างเครือข่ายได้ ผ่านแรงจูงใจของรายได้มหาศาลที่จะได้รับ (ศรัณยู โสสิงห์, 2559)

รัฐบาลภายใต้แกนนำของ คสช. ได้กำหนดยุทธศาสตร์การแก้ไขปัญหายาเสพติดให้เป็นวาระแห่งชาติ ตามแนวทางที่ปรากฏในประกาศคณะรักษาความสงบแห่งชาติฉบับที่ 108/2557 ลงวันที่ 21 กรกฎาคม พ.ศ.2557 เรื่อง การปฏิบัติต่อผู้ต้องสงสัยว่ากระทำความผิดตามกฎหมายเกี่ยวกับยาเสพติดเพื่อเข้าสู่การบำบัดฟื้นฟูและการดูแลผู้ผ่านการบำบัดฟื้นฟู ที่กำหนดให้ผู้ต้องสงสัยเข้ารับการบำบัดฟื้นฟูให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่เลขาธิการคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติดกำหนด ทางสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น สถาบันบำบัดรักษาและฟื้นฟูผู้ติดยาเสพติดแห่งชาติบรมราชชนนี ศูนย์อำนวยการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด กรมสุขภาพจิต กรมการปกครอง กรมการจัดหางานและกรมพัฒนาฝีมือแรงงานได้ร่วมมือกัน

ดำเนินงานแก้ไขปัญหาผู้เสพ/ผู้ติดยาเสพติดในทุกขั้นตอนของกระบวนการฟื้นฟู รวมทั้งปรับปรุงมาตรฐานการบำบัดรักษาทุกระบบผ่านการจัดตั้ง “ค่ายศูนย์ขวัญแผ่นดิน” ภายใต้แนวคิด “ผู้เสพ คือ ผู้ป่วย” ที่จะต้องได้รับการบำบัดรักษาอย่างถูกต้อง และกลับมาเป็นคนดีของสังคม เน้นกระบวนการชักชวน-สมัครใจเป็นอันดับแรก มีระบบติดตาม ช่วยเหลือของหน่วยงานภาครัฐที่คอยดูแลเพื่อลดจำนวนผู้เสพให้มากที่สุด และเป็นการตักตวงจริงในการเข้าสู่การเป็นผู้ค้ายาเสพติดต่อไป

การวิจัยนี้มีพื้นที่ศึกษาในจังหวัดแห่งหนึ่งที่อยู่ชายแดนของไทยในภาคตะวันออกเฉียงเหนือพบแนวโน้มการเพิ่มขึ้นของผู้เสพยาใหม่ โดยยาเสพติดสำคัญที่แพร่ระบาด คือ ไอซ์ กัญชา และยาบ้า เรียงตามลำดับ (สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติดภาค 2, 2560) ทั้งนี้การวิจัยไม่ขอเปิดเผยชื่อจังหวัดเพื่อรักษาหลักจริยธรรมการวิจัยไม่ให้จังหวัดเกิดภาพลักษณ์ที่เสียหายอันจะก่อให้เกิดผลกระทบเชิงลบต่อคนในพื้นที่ โดยเฉพาะกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยนี้ จากสถานการณ์ดังกล่าวเป็นปัจจัยเกื้อหนุนทำให้แนวโน้มสถานการณ์แพร่ระบาดอยู่ในระดับรุนแรง ค่ายศูนย์ขวัญแผ่นดินของจังหวัดแห่งนี้ ในปีงบประมาณ 2560 มีผู้เข้ารับการบำบัดทั้งสิ้น 214 คน (สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด, 2560) โดยการทำงานของค่ายฯ ในระหว่างที่มีการฝึกนั้นพบว่า มีผู้เข้าร่วมการบำบัดฟื้นฟูบางคนได้หนีค่ายออกมาก่อนที่จะจบการบำบัดฟื้นฟูทำให้ต้องมีการติดตามตัวกลับมาเข้ารับการบำบัดให้ครบหลักสูตร นอกจากนี้ในบางกลุ่มได้มีการสร้างเครือข่ายของกลุ่มผู้เข้ารับการบำบัดฟื้นฟูเกิดขึ้นส่งผลให้ผู้เข้ารับบำบัดมีแนวโน้มที่จะเกี่ยวข้องกับยาเสพติดผ่านกลุ่มเพื่อนใหม่ที่เข้ามาบำบัดฟื้นฟูในค่ายศูนย์ขวัญแผ่นดิน และเมื่อมีการติดตาม

ผลจากผู้ผ่านการบำบัดแล้ว พบว่า มีผู้ผ่านการบำบัดเข้าไปยุ่งเกี่ยวกับยาเสพติดอีกครั้ง แม้จะเข้ารับการบำบัดฟื้นฟูเต็มหลักสูตรแล้วก็ตาม (สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติดภาค 2, 2560) เช่นเดียวกับการศึกษาของจรูณรักษ์ ยี่ภู่ (2549) และมณีนีรัตน์ อินตัน (2555) พบผลการศึกษาล้ายคลึงกันว่า เมื่อผู้ผ่านการบำบัดยาเสพติดออกไปจากสถาบันธัญญารักษ์ ต้องกลับไปอยู่กับครอบครัว สังคม และสภาพแวดล้อมเดิมที่มีการแพร่ระบาดของยาเสพติด ผู้ป่วยก็หวนกลับไปใช้ยาเสพติดอีก ซึ่งมีสาเหตุของการเสพยาเสพติดมาจากตัวผู้ป่วยติดใจรสชาติของยาเสพติด มีปัญหาครอบครัวหาทางออกไม่ได้ คบเพื่อนใช้ยาเสพติด เห็นเพื่อนใช้ยาเสพติด เพื่อนชวนตลอดจนเป็นผู้จำหน่ายยาเสพติด ทำให้อยากใช้ยาเสพติด และสุดท้ายก็ติดยาเสพติดซ้ำ เป็นต้น

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาถึงพฤติกรรมในการใช้ยาเสพติดของผู้ผ่านการบำบัดในระบบสมัครใจของค่ายศูนย์ขวัญแผ่นดินของจังหวัดแห่งหนึ่งไปแล้วว่าเป็นอย่างไรบ้าง ตลอดจนปัจจัยใดบ้างที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการใช้ยาเสพติดดังกล่าว โดยข้อมูลที่ได้สามารถนำไปปรับใช้เพื่อเป็นแนวทางในการป้องกันการแพร่ระบาดของยาเสพติดที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ตลอดจนปรับปรุงกระบวนการบำบัดในค่ายศูนย์ขวัญแผ่นดินของจังหวัดแห่งหนึ่งในภาคตะวันออกให้บรรลุประสิทธิภาพและประสิทธิภาพในการดำเนินการมากขึ้น

วัตถุประสงค์การวิจัย

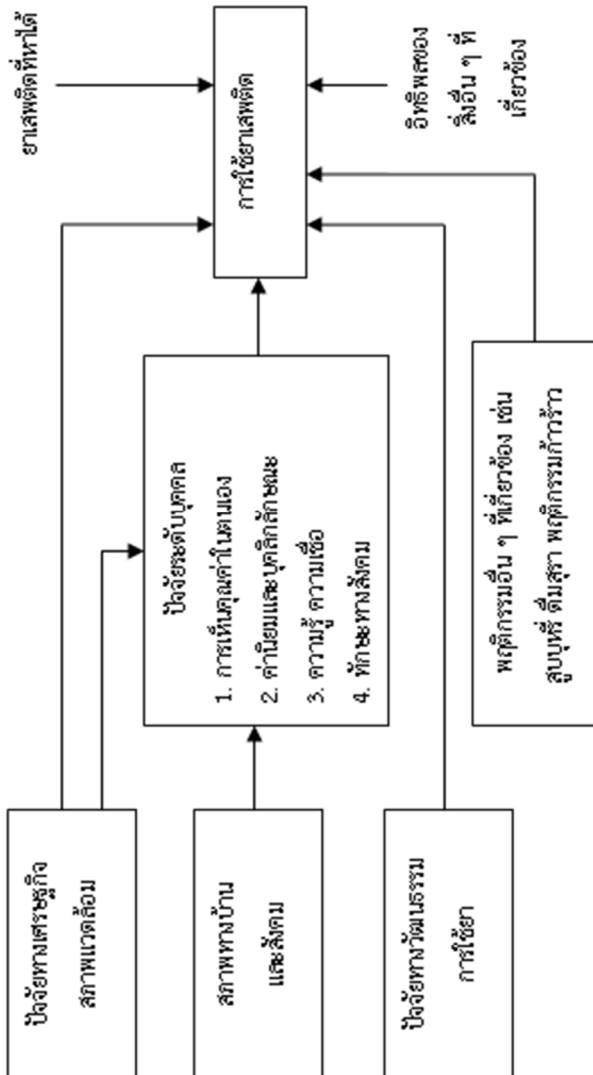
1. เพื่อศึกษาพฤติกรรมการใช้ยาเสพติดของผู้ผ่านการบำบัดในระบบสมัครใจของค่ายศูนย์ขวัญแผ่นดินของจังหวัดแห่งหนึ่งในภาคตะวันออก

2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการใช้ยาเสพติดหลังการบำบัดของผู้ผ่านการบำบัดในระบบสมัครใจของค่ายศูนย์ขวัญแผ่นดินของจังหวัดแห่งหนึ่งในภาคตะวันออก

การทบทวนวรรณกรรม/การตรวจเอกสาร

แนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมการใช้ยาเสพติด

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมการใช้ยาเสพติดของ Tones (1986) ที่ศึกษาถึงงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสาเหตุการใช้ยาเสพติด พบว่ามีได้เกิดจากสาเหตุเดียวหรือรูปแบบที่แน่นอน แต่เกิดจากหลายสาเหตุ โดยมุ่งศึกษาไปที่ส่วนสำคัญ 4 อย่าง คือ ตัวของยา ตัวของเด็ก/เยาวชน ครอบครัว สังคม เศรษฐกิจและสภาพแวดล้อม ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดของ Tones (1986)

กล่าวโดยสรุป ปัจจัยทางจิตวิทยา-สังคม เศรษฐกิจและสิ่งแวดล้อมที่มีอิทธิพลต่อการใช้ยาเสพติด (Tones, 1986) ได้แก่ 1) บุคลิกภาพ เกี่ยวข้องกับการใช้ยาเสพติด ซึ่งเป็นผลจากบริบทต่าง ๆ ที่บุคคลต้อง เช่น การขาดพลังอำนาจในตนเอง การเห็นคุณค่าในตนเองต่ำ เป็นต้น 2) สภาพพื้นฐานทางครอบครัว เป็นปัจจัยหลักที่ทำให้เกิดการใช้ยาเสพติด และพฤติกรรมเบี่ยงเบนต่าง ๆ และ 3) ด้านวัฒนธรรม โดยปัจจัยสำคัญที่ต้องพิจารณา คือ กลุ่มเพื่อนและแรงกดดันทางสังคมที่ทำให้เกิดพฤติกรรมเสี่ยงทางสุขภาพ รวมถึงค่านิยมและบรรทัดฐานของสังคมโดยเฉพาะวัฒนธรรมการใช้ยา

แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการใช้ยาเสพติด

ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการใช้ยาเสพติดตามแนวคิดในกลุ่มทฤษฎีจิตสังคมพบว่า มี 2 ประการ คือ ปัจจัยภายนอกตัวบุคคล ที่ใช้ในการวิจัยของ Jessor and Jessor (1997) และ Jessor, Chase and Donovan (1980) และปัจจัยภายในตัวบุคคลในการวิจัยของ Oetting and Beauvais (1986) ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ปัจจัยภายนอกที่ส่งผลให้บุคคลมีพฤติกรรมการใช้ยาเสพติดนั้น (Jessor & Jessor, 1997; Jessor et al. 1980) ประกอบด้วย 1) อิทธิพลของครอบครัว ปัญหาเสพติดเป็นปัญหาหนึ่งที่มีสาเหตุมาจากครอบครัว โดยลักษณะของครอบครัวที่มีส่วนผลักดันให้เด็กหันมาใช้ยาเสพติด ได้แก่ ครอบครัวแตกแยกหย่าร้าง/ขาดความอบอุ่น ครอบครัวที่มีการเลี้ยงดูที่ไม่เหมาะสม (เข้มงวด-ตามใจมากเกินไป) ครอบครัวที่พ่อแม่ไม่มีเวลาให้กับลูก และครอบครัวที่ผู้ปกครองใช้ยาเสพติด 2) อิทธิพลของกลุ่มเพื่อน เพื่อนมีส่วนสำคัญกับชีวิตทุกคนโดยเฉพาะวัยรุ่น ซึ่งผูกพันและใช้เวลาอยู่กับเพื่อนมากกว่าครอบครัว ดังนั้นสาเหตุสำคัญของการติดยาเสพติด คือ เพื่อน ดังเช่น

เพื่อนชวน เพื่อนบังคับ คบเพื่อนที่ติดยาเสพติด เป็นต้น 3) แหล่งที่อยู่อาศัย โดยเฉพาะย่านแหล่งมั่วสุมที่มีการค้า/เสพยาเสพติด พบเห็นการเสพยาเสพติดจนเคยชิน กรอบกับคนส่วนใหญ่ในละแวกนั้นใช้ยาเสพติด จึงไม่มีความรู้สึกว่าการใช้ยาเสพติดเป็นสิ่งผิด/ไม่ควรทำ และ 4) อิทธิพลของสื่อย่อมมีผลในการชักนำหรือชักชวน แต่ผลมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับสภาพการณ์และปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น การสื่อสาร (Communication) โดยเฉพาะจากแหล่งการสื่อสารทางสังคม เช่น ครอบครัว เพื่อน ที่อยู่อาศัย และสื่อต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลอย่างยิ่งต่อการเริ่มใช้ยาเสพติดหรือการเสพติดของบุคคล

ปัจจัยภายในตัวบุคคลที่ส่งผลให้บุคคลมีพฤติกรรมการใช้ยาเสพติด (Oetting & Beauvais, 1986) ประกอบด้วย 1) ความเชื่อเกี่ยวกับยาเสพติด โดยเฉพาะความเชื่อว่าเสพยาแล้วจะไม่ติดสามารถเลิกได้ 2) ทศนคติต่อต้านต่าง ๆ ประกอบด้วย ด้านความคิด (Cognitive Component) ด้านความรู้สึก (Affective Component) และด้านพฤติกรรม (Behavioral Component) 3) บุคลิกภาพของผู้เสพ โดยเฉพาะบุคลิกภาพที่อ่อนแอ อ่อนไหวทางด้านจิตใจและอารมณ์ ชอบพึ่งพาหรือชอบตามคนอื่น 4) การรับรู้ความสามารถของตน (Self-efficacy) โดยบุคคลที่รับรู้ความสามารถของตนเองในการหลีกเลี่ยงการใช้ยาเสพติดสูง บุคคลนั้นจะเป็นผู้ที่ไม่ติดยาเสพติด 5) มโนภาพแห่งตน (Self-concept) โดยผู้ที่มีความภาคภูมิใจในตนเอง (Self-esteem) ต่ำ จะถูกชักจูงให้ใช้สารเสพติดได้มากกว่าผู้ที่มีความภาคภูมิใจในตนเองสูง 6) บุคลิกภาพแบบยอมตาม (Submissive) อาจเป็นผู้ที่ถูกชักจูงให้ติดยาเสพติดได้ง่าย และ 7) การควบคุมตนเอง (Self-control) โดยบุคคลที่มีการควบคุมตนเองไม่ดีจะเลือกเสพสารเสพติดให้ได้รับความสุขจากการเสพใน

ปัจจุบัน แต่ก่อให้เกิดผลกระทบทางลบอย่างสูงสุดในอนาคตหากไม่สามารถเลิก
เสพสารเสพติดได้

นอกจากนี้ ศูนย์วิจัยยาเสพติด (2547) ได้ระบุสาเหตุของการติดยาเสพติด ไว้ดังนี้ 1) จากการถูกชักชวนจากเพื่อนสนิทที่กำลังติดยาอยู่และ
อยากจะให้เพื่อนลองบ้าง 2) จากการอยากทดลอง โดยคิดว่าหากเสพยา
เสพติดแล้วคงจะไม่ติดง่าย ๆ 3) จากความคึกคะนอง โดยเฉพาะช่วงวัยรุ่น
ต้องการแสดงความเด่นดังให้เพื่อนฝูงยอมรับ 4) จากการถูกหลอกลวง
โดยเฉพาะผู้ขายสินค้าที่มีส่วนผสมของสารเสพติดอยู่ 5) เหตุทางกาย เช่น
ได้รับบาดเจ็บอย่างรุนแรง ต้องรับประทานยาที่มีฤทธิ์ระงับอาการเจ็บปวด
6) เหตุจากทางจิตใจ เช่น มีความวิตกกังวล เครียด มีความผิดหวังในชีวิต
จนเกิดอาการป่วยทางจิตขึ้น จึงใช้สิ่งเสพติดที่มีฤทธิ์คลายความเครียดจาก
ทางจิต 7) สภาพครอบครัวที่แตกแยก ขาดความอบอุ่น บิดาหรือมารดา
ติดยาเสพติด 8) สิ่งแวดล้อมที่รายล้อมไปด้วยแหล่งผลิต แหล่งค้า 9) สภาพ
เศรษฐกิจที่ส่งผลกระทบต่อบุคคลทั้งการว่างงาน ความยากจน และภาระ
หนี้สิน โดยหันไปพึ่งยาเสพติดเพื่อความผ่อนคลาย หรือยากระตุ้นประสาท
ให้มีแรงทำงานต่อไปได้

สำหรับการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อ
พฤติกรรมการใช้ยาเสพติด สรุปได้ว่า มีปัจจัย 7 ตัวแปร ที่มีอิทธิพลต่อ
พฤติกรรมการใช้ยาเสพติดจากการสังเคราะห์ปัจจัยข้างต้น ได้แก่ 1) อายุ:
พรพิมล ศักดิ์สูง (2548); ชนกร ม่วงใหม่เกาะ (2550) 2) ระดับการศึกษา:
พรพิมล ศักดิ์สูง (2548); ชนกร ม่วงใหม่เกาะ (2550) 3) อาชีพ: ชนกร
ม่วงใหม่เกาะ (2550) 4) รายได้ต่อเดือน: ศูนย์วิจัยยาเสพติด (2547); ชนกร
ม่วงใหม่เกาะ (2550); เดโซ ทิมธรรม (2551) 5) ปัจจัยระดับครอบครัว:

ศูนย์วิจัยยาเสพติด (2547); อาภาศิริ สุวรรณานนท์, รัตนา บรรณาธรรม, แวรัตน์ โชตินิพัทธ์ และสหทัย หนูพลับ (2550); วณัญญา แก้วปาน (2551); วราภรณ์ มั่งคั่ง (2558); ชาตรี ชัยนาคิน, ชาตรี ประชาพิพัฒน์ และอารี พุ่มประไวทย์ (2559); Tones (1986); Jessor et al. (1980) และ Jessor and Jessor (1997) **6) อิทธิพลของกลุ่มเพื่อน:** สุนิสา จิรณานนท์ (2545); ศูนย์วิจัยยาเสพติด (2547); เดโซ ทิมธรรม (2551); ชาตรี ชัยนาคิน และคณะ (2559); สัญญา จตุหงส์ และสิทธิชัย ต้นศรีสกุล (2561); Tones (1986); Jessor et al. (1980) และ Jessor and Jessor (1997) และ **7) สภาพแวดล้อม:** สุนิสา จิรณานนท์ (2545); ศูนย์วิจัยยาเสพติด (2547); เดโซ ทิมธรรม (2551); สมศักดิ์ เพ็ญวงศ์ (2560); สัญญา จตุหงส์ และสิทธิชัย ต้นศรีสกุล (2561); Tones (1986); Jessor and Jessor (1997) และ Jessor et al. (1980)

ดังนั้นการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการใช้ยาเสพติดหลังการบำบัดของผู้ผ่านการบำบัดในระบบสมัครใจของค่ายศูนย์ขวัญแผ่นดินของจังหวัดแห่งหนึ่งในภาคตะวันออก ดังนี้

- ก) ปัจจัยระดับบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้ต่อเดือน
- ข) ปัจจัยระดับครอบครัว ได้แก่ สมาชิกในครอบครัวที่เคยมีประวัติการใช้ยาเสพติด สัมพันธภาพในครอบครัว
- ค) ปัจจัยเกี่ยวกับอิทธิพลของเพื่อน และ
- ง) ปัจจัยสภาพแวดล้อม โดยการสังเคราะห์งานวิจัยต่าง ๆ และจากการดัดแปลงแนวคิดของ Tones (1986) มากำหนดเป็นกรอบแนวคิดการวิจัยครั้งนี้

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้ผ่านการบำบัดในระบบสมัครใจของค่ายศูนย์ขวัญแผ่นดินของจังหวัดแห่งหนึ่งในภาคตะวันออกเฉียง (ซึ่งผู้วิจัยไม่ได้เปิดเผยชื่อจังหวัด เพื่อรักษาจริยธรรมการวิจัย) ประจำปีงบประมาณ 2560 จำนวน 199 คน คิดเป็นร้อยละ 92.99 ของประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ 214 คน (สำนักงานป้องกันและปราบปรามยาเสพติด ภาค 2, 2560) ซึ่ง ผู้ผ่านการบำบัดที่ผู้วิจัยไม่ได้เก็บข้อมูลอีก 15 คน เนื่องจากผู้วิจัยและเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับระบบการบำบัดยาเสพติดประจำจังหวัดแห่งหนึ่งในภาคตะวันออกเฉียงไม่สามารถติดตามได้ (Lost to Follow-up) ทั้งนี้ผู้วิจัยได้ประสานงานกับเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับระบบการบำบัดยาเสพติดประจำจังหวัดแห่งหนึ่งในภาคตะวันออกเฉียง อาทิ เจ้าหน้าที่ประจำศูนย์อำนวยการป้องกันและปราบปรามยาเสพติดประจำจังหวัด เป็นต้น ในการติดตามและนัดหมายผู้ผ่านการบำบัดของค่ายศูนย์ขวัญแผ่นดินเพื่อขอสัมภาษณ์โดยผู้วิจัยเองระหว่างวันที่ 1-31 ตุลาคม พ.ศ. 2560

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมการใช้ยาเสพติดของผู้ผ่านการบำบัดในระบบสมัครใจของค่ายศูนย์ขวัญแผ่นดินของจังหวัดแห่งหนึ่งในภาคตะวันออกเฉียง แบ่งเป็น 5 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล จำนวน 4 ข้อ ประกอบด้วย ข้อมูลเกี่ยวกับ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้ต่อเดือน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามปัจจัยระดับครอบครัว ประกอบด้วยข้อมูลเกี่ยวกับสมาชิกในครอบครัวที่มีประวัติการใช้ยาเสพติด จำนวน 2 ข้อ และ

สัมพันธภาพในครอบครัว ดัดแปลงใช้แบบสอบถามของสถาบันพัฒนาการสาธารณสุขอาเซียน มหาวิทยาลัยมหิดล (2552) ประกอบไปด้วย 4 ประเด็น คือ 1) การใช้เวลาในการทำกิจกรรมร่วมกันของสมาชิกในครอบครัว 2) การพูดคุยปรึกษาหารือและตัดสินใจในเรื่องสำคัญต่าง ๆ 3) การแสดงออกซึ่งความรักความเอื้ออาทรต่อกันทั้งทางกาย วาจาใจ และ 4) การปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ที่เหมาะสมของสมาชิกในครอบครัว รวมทั้งสิ้น 16 ข้อ โดยลักษณะข้อคำถามเป็นแบบ Rating Scale 3 ระดับ คือ ไม่ได้ปฏิบัติ บางครั้ง เป็นประจำ และมีค่า Cronbach's Alpha เท่ากับ .919 ถือว่าแบบสอบถามมีความเชื่อมั่นในการเก็บข้อมูล (Reliability: R) อยู่ในระดับสูง (R มีค่า 0.71 ถึง 1.0) (Corcoran & Fischer, 2000)

ตอนที่ 3 แบบสอบถามปัจจัยเกี่ยวกับอิทธิพลของเพื่อน เป็นแบบสอบถามที่ใช้แนวคิดของ Jessor and Jessor (1997) จำนวน 5 ข้อ โดยลักษณะข้อคำถามเป็นแบบ Likert's Scale 5 ระดับ และมีค่า Cronbach's Alpha เท่ากับ .920

ตอนที่ 4 แบบสอบถามอิทธิพลของสภาพแวดล้อม เป็นแบบสอบถามที่ใช้แนวคิดของ Jessor and Jessor (1997) และศูนย์วิจัยยาเสพติด (2547) โดยวัดสภาพแวดล้อมในด้านที่อยู่อาศัย สภาพเศรษฐกิจ และอิทธิพลจากสื่อ จำนวน 10 ข้อ โดยลักษณะข้อคำถามเป็นแบบ Likert's Scale 5 ระดับ และมีค่า Cronbach's Alpha เท่ากับ .909

ตอนที่ 5 แบบสอบถามพฤติกรรมการใช้ยาเสพติดก่อน-หลังเข้ารับการบำบัด โดยดัดแปลงใช้รูปแบบการวัดของกระทรวงสาธารณสุขตามแบบฟอร์ม บคก.กสธ. V.2 จำนวน 6 ข้อ มีค่า Cronbach's Alpha

เท่ากับ .776 กำหนดเกณฑ์การแปลผลพฤติกรรมการใช้ยาเสพติดของผู้ผ่านการบำบัดยาเสพติด (กระทรวงสาธารณสุข, 2560) ดังนี้

2-3 คะแนน หมายถึง พฤติกรรมการใช้ยาเสพติดอยู่ในระดับต่ำ (ผู้ที่ใช้ยาเสพติด คือ ผู้เริ่มใช้สารเสพติดอาจเป็นการทดลองใช้ เพราะอยากรู้ อยากลอง มีผลกระทบน้อย ยังทำงานและมีชีวิตในสังคมได้ปกติ)

4-26 คะแนน หมายถึง พฤติกรรมการใช้ยาเสพติดอยู่ในระดับปานกลาง (ผู้เสพยาเสพติด คือ ผู้เสพสารเสพติดอย่างต่อเนื่อง จนมีผลกระทบที่เสียหายเกิดขึ้นหลายครั้ง ชีวิตประจำวันเริ่มเปลี่ยนแปลง)

27 คะแนนขึ้นไป หมายถึง พฤติกรรมการใช้ยาเสพติดอยู่ในระดับสูง (ผู้ติดยาเสพติด คือ ผู้ติดสารเสพติดอย่างต่อเนื่อง สม่่าเสมอ และเพิ่มปริมาณการใช้ มีผลกระทบร้ายแรงต่อตนเอง ครอบครัว สังคม)

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยสถิติพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ในการอธิบายลักษณะข้อมูลทั่วไป และพฤติกรรมการใช้ยาเสพติดของผู้ผ่านการบำบัดในระบบสมัครใจของค่ายศูนย์ขวัญแผ่นดินของจังหวัดแห่งหนึ่งในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สำหรับการหาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการใช้ยาเสพติดหลังการบำบัดของผู้ผ่านการบำบัดยาเสพติด วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยแบบโลจิสติก (Logistic Regression) โดยรายละเอียดตัวแปรดังแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ตัวแปรสำหรับการวิเคราะห์ถดถอยแบบโลจิสติก (Logistic Regression)

ตัวแปร	ระดับการวัด/ คุณลักษณะ	รหัส/ความหมาย
การใช้ยาเสพติดหลังการ บำบัด	Nominal/ Dichotomous	0 = ไม่ใช้ยาเสพติด, 1 = ใช้ยาเสพติด
อายุ	Ratio/Continuous	อายุเต็มปีของผู้ผ่านการบำบัดฯ
ระดับการศึกษา (ไม่ได้รับการศึกษาเป็น กลุ่มอ้างอิง)	Ordinal/Categorical	1) ไม่ได้ศึกษา = 0, อื่น ๆ = 0 2) ประถมศึกษา = 1, อื่น ๆ = 0 3) มัธยมตอนต้น = 1, อื่น ๆ = 0 4) มัธยมตอนปลาย/ปวช. = 1, อื่น ๆ = 0 5) อนุปริญญา/ปวส. = 1, อื่น ๆ = 0 6) ปริญญาตรี/สูงกว่า = 1, อื่น ๆ = 0
อาชีพ (ว่างงานเป็นกลุ่ม อ้างอิง)	Nominal/ Categorical	1) ว่างงาน = 0, อื่น ๆ = 0 2) นักเรียน/นักศึกษา = 1, อื่น ๆ = 0 3) พนักงานเอกชน = 1, อื่น ๆ = 0 4) ค้าขาย/ธุรกิจส่วนตัว = 1, อื่น ๆ = 0 5) รับจ้างทั่วไป = 1, อื่น ๆ = 0 6) เกษตรกร/ชาวสวน = 1, อื่น ๆ = 0 7) อาชีพอื่น ๆ = 1, อื่น ๆ = 0
รายได้ต่อเดือน (ไม่มีรายได้เป็นกลุ่ม อ้างอิง)	Ordinal/Categorical	1) ไม่มีรายได้ = 0, อื่น ๆ = 0 2) 1-9,000 บาท = 1, อื่น ๆ = 0 3) 9,001-15,000 บาท = 1, อื่น ๆ = 0 4) 15,001 บาทขึ้นไป = 1, อื่น ๆ = 0

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ตัวแปร	ระดับการวัด/ คุณลักษณะ	รหัส/ความหมาย
สมาชิกในครอบครัวที่มี ประวัติการใช้ยาเสพติด	Nominal/ Dichotomous	1) มีสมาชิกในครอบครัวที่มีประวัติการ ใช้ยาเสพติด = 0 2) ไม่มีสมาชิกในครอบครัวที่มีประวัติ การใช้ยาเสพติด = 1
สัมพันธภาพในครอบครัว	Interval/ Continuous	มาตรประเมินค่าโดยมีพิสัยระหว่าง 16 ถึง 48 คะแนน
อิทธิพลของเพื่อน	Interval/ Continuous	มาตรวัดแบบ Likert โดยมีพิสัยอยู่ ระหว่าง 1 ถึง 5 คะแนน
สภาพแวดล้อม	Interval/ Continuous	มาตรวัดแบบ Likert โดยมีพิสัยอยู่ ระหว่าง 1 ถึง 5 คะแนน

ผลการศึกษา

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ผ่านการบำบัดในระบบสมัครใจของค่าย
ศูนย์ขวัญแผ่นดิน พบว่า ผู้ผ่านการบำบัดในระบบสมัครใจของค่าย
ศูนย์ขวัญแผ่นดินส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 18-25 ปี (ร้อยละ 45.23) มีระดับ
การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น มากที่สุด (ร้อยละ 38.19) ประกอบอาชีพ
รับจ้างทั่วไป มากที่สุด (ร้อยละ 65.33) มีรายได้ต่อเดือนตั้งแต่
9,001-15,000 บาท มากที่สุด (ร้อยละ 58.79) มีสมาชิกในครอบครัวที่ไม่เคย
มีประวัติการใช้ยาเสพติด มากที่สุด (ร้อยละ 80.40) มีสัมพันธภาพ
ในครอบครัวอยู่ในระดับดี มีจำนวนมากที่สุด (ร้อยละ 60.80) โดยปัจจัย
เกี่ยวกับอิทธิพลของเพื่อนอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.97$, $SD = 0.87$) และปัจจัย
เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.37$, $SD = 0.74$) เช่นกัน

2. พฤติกรรมการใช้ยาเสพติดของผู้ผ่านการบำบัดในระบบสมัครใจของค่ายศูนย์ขวัญแผ่นดิน โดยจำแนกเป็นก่อนเข้ารับการบำบัด และหลังเข้ารับการบำบัด พบว่า พฤติกรรมการใช้ยาเสพติดก่อนเข้ารับการบำบัดของผู้ผ่านการบำบัดในระบบสมัครใจของค่ายศูนย์ขวัญแผ่นดินอยู่ในระดับเป็นผู้เสพยาเสพติดทั้งหมด (ร้อยละ 100.00) โดยชนิดของยาเสพติดที่ใช้ก่อนเข้ารับการบำบัด ส่วนใหญ่ใช้ยาบ้า (ร้อยละ 95.97) เมื่อพิจารณาการใช้ยาเสพติดหลังเข้ารับการบำบัด พบว่า ผู้ผ่านการบำบัดที่หันกลับไปใช้ยาเสพติดหลังเข้ารับการบำบัด คิดเป็นร้อยละ 23.62 ในจำนวนนี้ ส่วนใหญ่มีระดับการใช้ยาเสพติดในระดับเป็นผู้เสพยาเสพติด (ร้อยละ 85.11) โดยชนิดของยาเสพติดที่ใช้หลังเข้ารับการบำบัด ทั้งหมดใช้ยาบ้า (ร้อยละ 100.00) รายละเอียดดังแสดงในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 พฤติกรรมการใช้ยาเสพติดของผู้ผ่านการบำบัดในระบบสมัครใจของค่ายศูนย์ขวัญแผ่นดิน จำแนกตามสถานภาพการเข้ารับการบำบัด

ประเด็น	ก่อนเข้ารับการบำบัด		หลังเข้ารับการบำบัด	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1. การใช้ยาเสพติด				
1.1 ใช้ยาเสพติด	199	100.00	47	23.62
1.2 ไม่ใช้ยาเสพติด	0	0.00	152	76.38
2. ระดับพฤติกรรมการใช้ยาเสพติด				
2.1 ระดับต่ำ (ผู้ใช้ยาเสพติด)	0	0.00	1	2.13
2.2 ระดับปานกลาง (ผู้เสพยาเสพติด)	199	100.00	40	85.11
2.3 ระดับสูง (ผู้ติดยาเสพติด)	0	0.00	6	12.76

ตารางที่ 2 (ต่อ)

ประเด็น	ก่อนเข้ารับการบำบัด		หลังเข้ารับการบำบัด	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
3. ชนิดของยาเสพติดที่ใช้ (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)				
3.1 ยาบ้า	191	95.97	47	100.00
3.2 กัญชา	131	65.83	15	31.91
3.3 ไอซ์	72	36.18	10	21.28
3.4 อื่น ๆ เช่น สารระเหย กระพอม ฝิ่น เฮโรอีน	16	8.04	7	14.89

3. การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการใช้ยาเสพติดหลังการบำบัดของผู้ผ่านการบำบัดในระบบสมัครใจของค่ายศูนย์ขวัญแผ่นดิน ประกอบด้วย ก) ปัจจัยระดับบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้ ต่อเดือน ข) ปัจจัยระดับครอบครัว ได้แก่ สมาชิกในครอบครัวที่เคยมีประวัติการใช้ยาเสพติด สัมพันธภาพในครอบครัว ค) ปัจจัยเกี่ยวกับอิทธิพลของเพื่อน และ ง) ปัจจัยสภาพแวดล้อม สามารถร่วมกันอธิบายความผันแปรของพฤติกรรมการใช้ยาเสพติดหลังการบำบัดของผู้ผ่านการบำบัดในระบบสมัครใจของค่ายศูนย์ขวัญแผ่นดิน คิดเป็นร้อยละ 31.3 (McFadden's $R^2 = .313$) และค่า -2 Log Likelihood ของสมการ Logistic Regression (Full Model) มีค่าเข้าใกล้ศูนย์ เมื่อเทียบกับค่า-2 Log Likelihood ตั้งต้น (Null Model) ที่ประกอบด้วยค่าคงที่เท่านั้น (Constant) แสดงว่า สมการถดถอยที่สร้างขึ้นนี้มีคุณภาพหรือกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์อย่างดี (Goodness of Fit) เมื่อวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปรอิสระ พบว่า

ปัจจัยระดับบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้ต่อเดือน ไม่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการใช้ยาเสพติดหลังการบำบัดของผู้ผ่านการบำบัดในระบบสมัครใจของค่ายศูนย์ขวัญแผ่นดิน

ปัจจัยระดับครอบครัว คือ สมาชิกในครอบครัวที่เคยมีประวัติการใช้ยาเสพติด ไม่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการใช้ยาเสพติดหลังการบำบัดของผู้ผ่านการบำบัดในระบบสมัครใจของค่ายศูนย์ขวัญแผ่นดิน อย่างไรก็ตามสัมพันธภาพในครอบครัวมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการใช้ยาเสพติดหลังการบำบัดของผู้ผ่านการบำบัดในระบบสมัครใจของค่ายศูนย์ขวัญแผ่นดิน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กล่าวคือ เมื่อควบคุมให้ปัจจัยอื่นคงที่แล้วสัมพันธภาพในครอบครัวที่เพิ่มขึ้น เช่น สมาชิกในครอบครัวมีความผูกพันกันมากขึ้น มีความร่วมมือและการปรับตัวที่ดีขึ้น เป็นต้น ส่งผลให้พฤติกรรมการใช้ยาเสพติดหลังการเข้ารับการบำบัดมีโอกาสลดลงร้อยละ 31.1 (คำนวณจาก 1-Exp (B): 1-.689)

ปัจจัยเกี่ยวกับอิทธิพลของเพื่อน มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการใช้ยาเสพติดหลังการบำบัดของผู้ผ่านการบำบัดในระบบสมัครใจของค่ายศูนย์ขวัญแผ่นดิน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กล่าวคือ เมื่อควบคุมให้ปัจจัยอื่นคงที่แล้ว อิทธิพลของเพื่อนที่เพิ่มขึ้นส่งผลให้พฤติกรรมการใช้ยาเสพติดหลังการเข้ารับการบำบัดมีโอกาสลดลงร้อยละ 74.1 (คำนวณจาก 1-Exp (B): 1-.259)

ปัจจัยสภาพแวดล้อม มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการใช้ยาเสพติดหลังการบำบัดของผู้ผ่านการบำบัดในระบบสมัครใจของค่ายศูนย์ขวัญแผ่นดิน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กล่าวคือ เมื่อควบคุมให้ปัจจัยอื่นคงที่แล้ว สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการใช้ยาเสพติดเพิ่มขึ้น เช่น เป็นแหล่งมั่วสุม

มีการใช้ยาเสพติด เป็นชุมชนแออัด คนในชุมชนว่างงาน/มีหนี้สิน สื่อชั่วร้าย/เอื้อให้เสพยา เป็นต้น ส่งผลให้พฤติกรรมการใช้ยาเสพติดหลังการเข้ารับการบำบัดมีโอกาสเพิ่มขึ้นประมาณ 6 เท่า ($\text{Exp (B)} = 6.203$)

ตารางที่ 3 การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการใช้ยาเสพติด
หลังการบำบัดของผู้ผ่านการบำบัดในระบบสมัครใจของค่าย
ศูนย์ขวัญแผ่นดินด้วย Logistic regression

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการใช้ยาเสพติด	b	SEB	Wald	Sig.	Exp (B)
ปัจจัยระดับบุคคล					
1. อายุ	-.053	.41	1.673	.196	.948
2. ระดับการศึกษา (ไม่ได้ศึกษา เป็นกลุ่มอ้างอิง)					
2.1 ประถมศึกษา	20.615	15481.923	.000	.999	896955866.4
2.2 มัธยมศึกษาตอนต้น	20.196	15481.923	.000	.999	590105807.4
2.3 มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.	20.974	15481.923	.000	.999	1285423761
2.4 อนุปริญญาตรี/ปวส.	19.307	15481.923	.000	.999	242696795.0
2.5 ปริญญาตรีหรือสูงกว่า	21.594	15481.923	.000	.999	2379452771
3. อาชีพ (ว่างงาน เป็นกลุ่มอ้างอิง)					
3.1 นักเรียน/นักศึกษา	-20.135	11655.208	.000	.999	.000
3.2 พนักงานบริษัทเอกชน	-19.532	11655.208	.000	.999	.000
3.3 ค้าขาย/เจ้าของกิจการ	-22.967	11655.208	.000	.999	.000
3.4 รับจ้างทั่วไป	-20.113	11655.208	.000	.999	.000
3.5 เกษตรกร/ชาวสวน	-20.618	11655.208	.000	.999	.000
3.6 อื่น ๆ	-21.173	11655.208	.000	.999	.000

ตารางที่ 3 (ต่อ)

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการใช้ยาเสพติด	b	SEB	Wald	Sig.	Exp (B)
4. รายได้ต่อเดือน (ไม่มีรายได้ เป็นกลุ่มอ้างอิง)					
4.1 1-9,000 บาท	19.852	11655.208	.000	.999	418319886.5
4.2 9,001-15,000 บาท	19.658	11655.208	.000	.999	344767099.2
4.3 15,001บาทขึ้นไป	20.694	11655.208	.000	.999	971206143.8
ปัจจัยระดับครอบครัว					
1. สมาชิกในครอบครัวที่เคยมีประวัติการใช้ยาเสพติด (มี เป็นกลุ่มอ้างอิง)					
ไม่มี	-.702	.522	1.810	.178	.496
2. สัมพันธภาพในครอบครัว	-.373	.188	3.936*	.047	.689
ปัจจัยเกี่ยวกับอิทธิพลของเพื่อน	-1.353	.585	5.355*	.021	.259
ปัจจัยสภาพแวดล้อม	1.825	.806	5.130*	.024	6.203
Constant			-7.952**		
McFadden's R ²			.313		
-2 Log likelihood: Null = 249.101; Full =171.052 ($\chi^2 = 78.049^{**}$, df = 18)					

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สรุปและอภิปรายผล

1. พฤติกรรมการใช้ยาเสพติดของผู้ผ่านการบำบัดในระบบสมัครใจของค่ายศูนย์ขวัญแผ่นดินของจังหวัดแห่งหนึ่งในภาคตะวันออก จากการวิจัยพบว่า ผู้ผ่านการบำบัดในระบบสมัครใจของค่ายศูนย์ขวัญแผ่นดินส่วนใหญ่มีพฤติกรรมการใช้ยาเสพติดอยู่ในระดับเป็นผู้เสพยาเสพติด โดยมีจำนวน

ผู้ที่กลับไปใช้ยาเสพติดหลังเข้ารับการบำบัดรักษา คิดเป็นร้อยละ 23.62 ตามความเห็นของผู้วิจัยอาจเป็นเพราะผู้ผ่านการบำบัดยาเสพติดของค่ายศูนย์ขวัญแผ่นดินเป็นผู้บำบัดที่ยังไม่ใช่ผู้ติดยาเสพติดอย่างหนัก และสมัครใจเข้ารับการบำบัด มิใช่ระบบบังคับบำบัดสำหรับผู้ติดยาเสพติดที่ถูกจับในฐานะผู้เสพ และระบบต้องโทษสำหรับผู้ติดยาเสพติดที่ได้กระทำความผิดเกี่ยวกับคดียาเสพติดและถูกคุมขังแต่ประการใด จึงทำให้อัตราการเสพยาซ้ำอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อเปรียบเทียบกับการศึกษาของเสารส บุญน้อม (2544) พบว่า ในปี พ.ศ.2543 ผู้ติดยาบ้าที่ผ่านการบำบัดของศูนย์ป้องกันและปราบปรามยาเสพติด อำเภอแม่เมาะ จังหวัดลำปาง ภายหลังการบำบัดรักษา 1 ปี มีผู้กลับไปใช้ยาซ้ำมากถึงร้อยละ 77.2 และในปี พ.ศ.2544 ได้มีการจัดค่ายบำบัดผู้ติดยาในรูปแบบค่าย “ฟ้าใส” ของโรงพยาบาลแม่เมาะ จังหวัดลำปาง ภายหลังบำบัดในระยะเวลา 1 เดือน มีการเสพยาซ้ำลดลงเป็นร้อยละ 37.84 และในระยะเวลา 4 เดือนมีการเสพยาซ้ำเหลือเพียงร้อยละ 16.42 เท่านั้น ผลการศึกษายังสอดคล้องกับงานวิจัยของมานพ คณะโต (2557) พบว่า ผู้ผ่านค่ายประเมินสมรรถนะตนเองในการเลิกเกี่ยวข้องกับยาเสพติดอยู่ในระดับปานกลาง และงานวิจัยของมนัส สุนทรโชติ (2554) พบว่า วัยรุ่นที่เข้ารับการบำบัดการเสพยาบ้าแผนกผู้ป่วยนอก โรงพยาบาลในเขตภาคตะวันออก มีพลังด้านการเสพยาบ้าในระดับน้อย

2. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการใช้ยาเสพติดหลังการบำบัดของผู้ผ่านการบำบัดในระบบสมัครใจของค่ายศูนย์ขวัญแผ่นดินของจังหวัดแห่งหนึ่งในภาคตะวันออก จากการวิจัยพบว่า

2.1 ปัจจัยระดับบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้ ต่อเดือน ไม่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการใช้ยาเสพติดหลังการบำบัดของ

ผู้ผ่านการบำบัดในระบบสมัครใจของค่ายศูนย์ขวัญแผ่นดิน ตามความคิดเห็นของผู้วิจัยเห็นว่าตัวแปรระดับบุคคลที่ศึกษาในครั้งนี้ มิใช่ปัจจัยเชิงจิตวิทยา (Psychological Factors) ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการใช้ยาเสพติดอย่างแท้จริง ตามวรรณกรรมที่ทบทวน เช่น ความเชื่อเกี่ยวกับยาเสพติด บุคลิกภาพของผู้เสพ การรับรู้ความสามารถของตน มโนภาพแห่งตน การควบคุมตนเอง เป็นต้น อย่างไรก็ตามปัจจัยระดับบุคคลในการศึกษาครั้งนี้มีประโยชน์ในเชิงระเบียบวิธีการวิจัย ในฐานะตัวแปรควบคุม (Control Variables) สำหรับการวิเคราะห์พหุตัวแปร อีกทั้งผลการศึกษายังแตกต่างจากงานวิจัยของชาติรัชชานาคิน และคณะ (2559) พบว่า สาเหตุภายในตัวบุคคลที่สำคัญที่สุดในการเลิกเสพยาบ้าของผู้ผ่านการบำบัดฟื้นฟูสมรรถภาพผู้เสพยาเสพติดของค่ายปรับเปลี่ยนพฤติกรรมโดยวิธีชุมชนบำบัดในระบบสมัครใจ คือ ตัวของผู้เข้ารับการบำบัดเองที่มีความต้องการยุติการเสพยาบ้า ความกลัวที่จะต้องกลับมาเข้ารับการบำบัดซ้ำอีก การรับรู้ว่าเป็นความคาดหวังของครอบครัว รู้ถึงผลดีที่เกิดขึ้นจากการเลิกเสพยาบ้า ความต้องการเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับลูก การควบคุมความคิดและพฤติกรรมของตนเอง และงานวิจัยของศิริลักษณ์ ปัญญา (2560) พบว่า ปัจจัยด้านบุคคล เช่น ความตระหนักและเจตคติเชิงบวกต่อยาเสพติด ขาดทักษะการเผชิญปัญหา/ทักษะการปฏิเสธที่เหมาะสม ความไม่สมดุลของอารมณ์และไม่สามารถจัดการได้ เป็นต้น เป็นปัจจัยเสี่ยงหลักที่มีผลต่อการกลับไปเสพยาเสพติดซ้ำของผู้รับการบำบัดยาเสพติดในศูนย์ฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติดแห่งหนึ่งในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

2.2 ปัจจัยระดับครอบครัว ได้แก่ สมาชิกในครอบครัวที่เคยมีประวัติการใช้ยาเสพติด ไม่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการใช้ยาเสพติดหลังการ

บำบัดของผู้ผ่านการบำบัดในระบบสมัครใจของค่ายศูนย์ขวัญแผ่นดินตามความคิดเห็นของผู้วิจัยเนื่องจากผู้ที่ผ่านการบำบัดยาเสพติดในการศึกษาค้างนี้มีจำนวนสมาชิกในครอบครัวที่เคยมีประวัติการใช้ยาเสพติดเพียงร้อยละ 19.60 ซึ่งแตกต่างจากแนวคิดของศูนย์วิจัยยาเสพติด (2547) และงานวิจัยของวณัญญา แก้วปาน (2551) ที่พบว่า บิดาและ/หรือมารดาที่ติดยาเสพติดจะทำให้วัยรุ่นเกิดพฤติกรรมเลียนแบบหรือเห็นเป็นเรื่องปกติ และงานศึกษาของอาภาศิริ สุวรรณานนท์ และคณะ (2550) พบว่า ผู้ติดยาเสพติดที่กลับไปติดยาซ้ำนั้น ส่วนใหญ่มีบุคคลในครอบครัวใช้ยาเสพติดประจำ

อย่างไรก็ตาม สัมพันธภาพในครอบครัว มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการใช้ยาเสพติดหลังการบำบัดของผู้ผ่านการบำบัดในระบบสมัครใจของค่ายศูนย์ขวัญแผ่นดิน ตามความคิดเห็นของผู้วิจัยอาจเป็นเพราะพื้นฐานของครอบครัวที่มีกิจกรรมร่วมกัน การพูดคุย ปรึกษาหารือกัน การแสดงออกซึ่งความรัก ความเอื้ออาทรต่อกันจะทำให้ผู้ผ่านการบำบัดมีพฤติกรรมการใช้ยาเสพติดลดลง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Jessor and Jessor (1997) และ Jessor et al. (1980) กล่าวว่า หากพื้นฐานครอบครัวไม่ดี เด็กจะมีโอกาสรับรู้และเรียนรู้ในสิ่งที่ไม่ดีจากครอบครัวได้ ดังนั้นปัญหาเสพติดจึงเป็นปัญหาหนึ่งที่มีสาเหตุมาจากครอบครัว และสอดคล้องกับงานวิจัยของวราภรณ์ มั่งคั่ง (2558) พบว่า ปัจจัยความขัดแย้งในครอบครัวมีอิทธิพลและสามารถทำนายการใช้ยาเสพติดของวัยรุ่นชายในศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนบ้านบึง อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี ได้ร้อยละ 13.30 ($p < .05$) และงานวิจัยของชาติรี ชัยนาคิน และคณะ (2559) พบว่า หากครอบครัวและผู้ใกล้ชิดแสดงความรู้สึกในการสนับสนุนให้หยุดเสพยาบ้า อีกทั้งยกโทษและให้

โอกาสแก้ตัวใหม่ จะทำให้ผู้ผ่านการบำบัดสามารถคงสภาพการเป็นผู้ไม่เสพยาบ้าซ้ำได้อย่างมั่นคงและต่อเนื่อง

2.3 ปัจจัยที่เกี่ยวกับอิทธิพลของเพื่อน มีอิทธิพลต่อพฤติกรรม การใช้ยาเสพติดหลังการบำบัดของผู้ผ่านการบำบัดในระบบสมัครใจของค่าย ศูนย์ขวัญแผ่นดิน ตามความเห็นของผู้วิจัยอาจเป็นเพราะผู้ผ่านการบำบัดรักษายาเสพติดส่วนใหญ่อยู่ในช่วงวัยรุ่น-วัยทำงาน ซึ่งเป็นช่วงที่เห็นเพื่อนเป็นสิ่งสำคัญ ดังนั้น หากผู้ผ่านการบำบัดมีกลุ่มเพื่อนที่ดี ไม่ชักชวนกันไปทำเรื่องผิดกฎหมาย ก็จะส่งผลให้ผู้ผ่านการบำบัดห่างไกลจากยาเสพติดมากยิ่งขึ้น ในทางตรงข้าม หากผู้ผ่านการบำบัดยังเจอแต่กลุ่มเพื่อนแบบเดิมที่พากันไปมั่วสุม ทำเรื่องผิดกฎหมาย สุ่มเสี่ยงให้ผู้ผ่านการบำบัดหันกลับไปใช้ยาเสพติดอีกครั้งหนึ่ง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Jessor and Jessor (1997) ที่กล่าวว่า เพื่อนมีส่วนสำคัญกับชีวิตทุกคนโดยเฉพาะวัยรุ่น ถ้าเด็กคบเพื่อนที่ดีก็จะพาไปสู่สิ่งที่ดี ในทางกลับกันถ้าเลือกคบเพื่อนที่ไม่ดี ก็ชวนกันไปทางที่ไม่ดี และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของสุนิสา จิรณานนท์ (2545) และเดโซ ทิมธรรม (2551) ต่างพบว่า การคบเพื่อนเป็นปัจจัยที่เสี่ยงต่อการใช้ยาเสพติด โดยเฉพาะกลุ่มเพื่อนที่เคยใช้ยาเสพติด/เคยกระทำผิด/เคยถูกจำคุก เป็นต้น และสอดคล้องกับการศึกษาของศูนย์วิจัยยาเสพติด (2547) ได้รับความเหตุของการติดยาเสพติด คือ การถูกชักชวนจากเพื่อนสนิทที่กำลังติดยาอยู่และอยากจะให้เพื่อนลองบ้าง อีกทั้งงานวิจัยของชาติรี ชัยนาคนิ และคณะ (2559) พบว่า ผู้ผ่านการบำบัดได้เปลี่ยนแปลงลักษณะการคบเพื่อนเป็น 2 ลักษณะ คือ ก) การเลิกคบหรือตัดขาดจากกลุ่มเพื่อนเดิมที่เคยเสพยาบ้าร่วมกัน และ ข) การคบหาเพื่อนกลุ่มเสพเช่นเดิม แต่แยกตัวออกในขณะที่มีการเสพยาบ้าเท่านั้น นั่นคือ บางคนมีบุคลิกที่ไม่พึงพึงผู้อื่นมีสิ่งยึด

เหนียวจิตใจที่เข้มแข็งจะสามารถตัดความสัมพันธ์กับเพื่อนกลุ่มเดิมและมีเจตคติด้านลบต่อเพื่อนกลุ่มเสียอีกด้วย และงานวิจัยของสัญญา จตุหงส์ และสิทธิชัย ตันศรีสกุล (2561) พบว่า ผู้ผ่านการฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติดในระบบบังคับของสำนักงานคุมประพฤติ จังหวัดร้อยเอ็ด ส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับเพื่อนมากกว่าคนในครอบครัวทำให้ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนเป็นสาเหตุทำให้ผู้ผ่านการฟื้นฟูสมรรถภาพกลับมาเสพยาเสพติดซ้ำ

2.4 ปัจจัยสภาพแวดล้อม มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการใช้ยาเสพติดหลังการบำบัดของผู้ผ่านการบำบัดในระบบสมัครใจของค่ายศูนย์ขวัญแผ่นดิน ตามความเห็นของผู้วิจัยอาจเป็นเพราะในปัจจุบันสภาพแวดล้อมทั้งด้านเศรษฐกิจ ที่อยู่อาศัย และเทคโนโลยีต่าง ๆ ทำให้การเข้าถึงยาเสพติดเป็นไปได้ง่ายและรวดเร็ว ส่งผลให้มีจำนวนผู้ใช้ยาเสพติดเพิ่มมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของศูนย์วิจัยยาเสพติด (2547) ที่กล่าวว่า สิ่งแวดล้อมที่รายล้อมไปด้วยแหล่งผลิต/ค้ายาเสพติด ที่สามารถพบเห็นได้ทั่วไป ทำให้เกิดความเคยชินกับสิ่งแวดล้อมเหล่านี้ เป็นสาเหตุที่ทำให้ติดยาเสพติดได้ อีกทั้งสภาพเศรษฐกิจอาจส่งผลกระทบต่อบุคคลทั้งการว่างงาน ค่าครองชีพที่สูงขึ้น ภาระหนี้สิน บางคนอาจหันไปพึ่งยาเสพติดเพื่อผ่อนคลายหรือพึ่งยากระตุ้นประสาทให้มีแรงทำงาน ตลอดจนสอดคล้องกับงานวิจัยของสุณิสา จิรณานนท์ (2545) และเดโช ทิมธรรม (2551) ต่างพบว่า สภาพแวดล้อมที่เสื่อมโทรม เป็นแหล่งค้ายาเสพติด คนเสพยาเสพติดมาก และเป็นชุมชนแออัด กรอบกับประสบปัญหาหนี้สิน/ปัญหาทางการเงิน และรายได้ของครอบครัวไม่เพียงพอกับค่าใช้จ่าย เป็นปัจจัยที่ทำให้มีพฤติกรรมการใช้ยาเสพติด อีกทั้งงานวิจัยของสมศักดิ์ เพี้ยวงศ์ (2560) พบว่า ปัจจัยด้านสังคม และปัจจัยด้านเศรษฐกิจ ส่งผลต่อความสำเร็จในการป้องกันการเสพ

ยาเสพติดซ้ำของกลุ่มผู้ผ่านการบำบัดฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติดในพื้นที่ กรุงเทพมหานคร และงานวิจัยของสัญญา จตุหงส์ และสิทธิชัย ตันศรีสกุล (2561) พบว่า การหาซื้อยาเสพติดได้ง่ายในชุมชน/ชุมชนใกล้เคียงเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้ผู้ผ่านการฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติดในระบบบังคับของสำนักงานคุมประพฤติ จังหวัดร้อยเอ็ด หวนกลับไปเสพยาเสพติดซ้ำอีก

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

ศูนย์อำนวยการป้องกันและปราบปรามยาเสพติดของจังหวัด ควรสนับสนุนให้เจ้าหน้าที่ลงพื้นที่เพื่อแนะแนวทางในการป้องกันการกลับไปใช้ยาเสพติดแก่ผู้ผ่านการบำบัดรักษายาเสพติด ตลอดจนควรมีการจัด กิจกรรมการสร้างความสัมพันธ์ในครอบครัวให้มากขึ้น เพื่อให้ผู้ผ่านการบำบัดรักษายาเสพติดมีภูมิคุ้มกันที่แข็งแกร่ง อีกทั้งควรส่งเสริมบุคคลต้นแบบ ในการทำความดีในรูปแบบต่าง ๆ ผ่านการประชาสัมพันธ์เพื่อสร้างบรรทัดฐาน แก่สังคม และควรร่วมมือกับทุกภาคส่วนในการแก้ไขปัญหาทั้งด้านการ ว่างงาน การบริหารจัดการชุมชนไม่ให้เป็แหล่งมั่วสุม และต้องรู้ทันการใช้ เทคโนโลยีในปัจจุบันเพื่อให้สามารถป้องกันและปราบปรามยาเสพติดได้

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ควรมีการทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรม การใช้ยาเสพติดเพิ่มเติมมากขึ้น ตัวอย่างเช่น ข้อมูลเกี่ยวกับการเสพยาเสพติดซ้ำ เช่น ประวัติการบำบัดยาเสพติด ประวัติการใช้สารเสพติด เป็นต้น และ/หรือปัจจัยภายในตัวบุคคล เช่น บุคลิกภาพ ทักษะทางสังคม เป็นต้น เพื่อเป็นประโยชน์ในการพัฒนาระบบบำบัดค่ายศูนย์ขวัญแผ่นดินควรมี

การศึกษาเพิ่มเติม เช่น ประเด็นประสิทธิภาพในการดำเนินงานของค่ายศูนย์
ขวัญแผ่นดิน เป็นต้น

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงสาธารณสุข. (2560). *มาตรการศูนย์ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมสำหรับ
กลุ่มผู้เสพยาเสพติด*. นนทบุรี: บอร์นทูบี พับลิชชิง.
- จรุงรักษ์ ยี่งู. (2549). *การศึกษากระบวนการเสพติดซ้ำของผู้ป่วยยาเสพติด
ที่ได้รับการรักษาในรูปแบบ พื้นฟูสมรรถภาพเข้มข้นทางสายใหม่
สถาบันธัญญารักษ์ (วิทยานิพนธ์)*. วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต
สาขาวิชาสุขภาพ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ,
กรุงเทพฯ.
- ชาตรี ชัยนาคิน ชาตรี ประชาพิพัฒน์ และอารี พุ่มประไพทย์. (2559).
การเลิกเสพยาบ้าซ้ำ: กรณีศึกษาผู้ผ่านการบำบัดฟื้นฟูสมรรถภาพ
ผู้เสพยาเสพติดค่ายปรับเปลี่ยนพฤติกรรมโดยวิธีชุมชนบำบัด.
วารสารเกื้อการุณย์, 23(2), หน้า 248-262.
- เดโช ทิมธรรม. (2551). *ปัจจัยที่มีผลต่อการใช้ยาเสพติดของผู้ต้องขังใน
ทัณฑสถานบำบัดพิเศษหญิง จังหวัดปทุมธานี (วิทยานิพนธ์)*.
ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารงานยุติธรรม
คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- ธนกร ม่วงใหม่เกาะ. (2550). *ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมที่เป็นเหตุให้
เสพยาบ้าซ้ำของผู้ป่วยที่มารักษาในสถาบันธัญญารักษ์ (วิทยานิพนธ์)*.
พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์
คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยปทุมธานี, ปทุมธานี.

พรพิมล ศักดิ์สูง. (2548). *คุณภาพชีวิตของผู้เสพยาเสพติดชาวเขาที่บำบัดด้วยเมทาโดนทดแทนระยะยาวและปัจจัยที่มีผลต่อการเสพยา* ในจังหวัดเชียงราย (การศึกษาค้นคว้าอิสระ). สังกคมศาสตร์ มหาบัณฑิต สาขาวิชาสังคมศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.

มนิรัตน์ อินตัน. (2555). *บทบาทของครอบครัวและชุมชนในการป้องกันการเสพยาเสพติด: ศึกษาเฉพาะกรณีวัยรุ่นที่เข้ารับการบำบัดรักษาในสถาบันธัญญารักษ์ จังหวัดปทุมธานี* (การศึกษาค้นคว้าอิสระ). คณะกรรมการมหาบัณฑิต สาขาวิชามนุษยนิเวศศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.

มนัส สุนทรโชติ. (2554). *ปัจจัยคัดสรรที่สัมพันธ์กับพลังด้านการเสพยาบ้าของวัยรุ่นที่เข้ารับการบำบัดแผนผู้ป่วยนอกโรงพยาบาลในเขตภาคตะวันออก* (วิทยานิพนธ์). พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพยาบาลสุขภาพจิตและจิตเวช บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.

มานพ คณะโต. (2557). *การศึกษาประสิทธิภาพการบำบัดรักษาและฟื้นฟูสมรรถภาพผู้เสพยาเสพติดในรูปแบบค่ายปรับเปลี่ยนพฤติกรรม*. กรุงเทพฯ: เครือข่ายพัฒนามาวิชาการและข้อมูลสารเสพติด ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

วนัญญา แก้วปาน. (2551). *พฤติกรรมอาชญากรรมกับประวัติการใช้ยาเสพติดของเยาวชนในสถานฝึกและอบรมเด็กและเยาวชน (บ้านกรุณา)* (วิทยานิพนธ์). วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาสุขภาพจิต บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.

- วารสารณ มั่งคั่ง. (2558). *ปัจจัยครอบครัวยุคใหม่ที่มีผลต่อการใช้จ่ายยาเสพติดของวัยรุ่นชายในศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนบ้านบึง อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี (วิทยานิพนธ์)*. พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพยาบาลเวชปฏิบัติครอบครัว คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- ศรัณยู โสสิงห์. (2559). การควบคุมยาเสพติดของรัฐสมัยใหม่เมื่อการเสพติดไม่เป็นความผิด. *วารสารสำนักงาน ป.ป.ส.*, 32(3), หน้า 33-42.
- ศูนย์วิจัยยาเสพติด. (2547). *สถานภาพการใช้ยาเสพติด พ.ศ.2546 การสำรวจครัวเรือนตัวแทนทั่วประเทศ*. กรุงเทพฯ: สถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์การแพทย์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศิริลักษณ์ ปัญญา. (2560). การศึกษาปัจจัยเสี่ยงของการกลับไปใช้ยาเสพติดซ้ำของผู้รับการบำบัดยาเสพติดในศูนย์ฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติดแห่งหนึ่งในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. ใน *การประชุมวิชาการและนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ ราชธานีวิชาการ ครั้งที่ 2* (หน้า 161-169). อุบลราชธานี: มหาวิทยาลัยราชธานี.
- สัญญา จตุหงส์ และสิทธิชัย ดันศรีสกุล. (2561). ปัจจัยที่เป็นสาเหตุของการเสพยาเสพติดซ้ำของผู้ผ่านการฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติดในระบบบังคับบำบัด กรณีศึกษาสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดร้อยเอ็ด. *วารสารช่อพะยอม*, 29(1), หน้า 199-209.
- สถาบันพัฒนาการสาธารณสุขอาเซียน มหาวิทยาลัยมหิดล. (2552). *รายงานการวิจัยสัมพันธภาพในครอบครัวไทย*. นครปฐม: แท่นทองซินวัฒน์การพิมพ์.

- สมศักดิ์ เพ็ญวงศ์. (2560). รูปแบบความสัมพันธ์ของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการป้องกันการเสพยาเสพติดซ้ำของกลุ่มผู้ผ่านการบำบัดฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติด ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร. *วารสารช่อพะยอม*, 28(2), หน้า 162-168.
- สุนิสา จิรณานนท์. (2545). ปัจจัยที่มีผลต่อการใช้ยาเสพติดของเด็กและเยาวชนหญิงในสถานฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนหญิงบ้านปรานี (วิทยานิพนธ์). สังกดสเคราะห์ศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะสังคดสเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- เสาวรส บุญน้อม. (2544). การติดตามผลหลังการจ้ดค่ายบำบัดผู้ติดยาบ้า: กรณีการจ้ดค่ายฟ้าใส อำเภอแม่เมาะ จ้งหวัดลำปาง. สืบค้นเมื่อ ตุลาคม 5, 2561 จาก http://www.sri.cmu.ac.th/~srilocal/drugs/research-details.php?research_id=1
- สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด. (2560). รายงานผลการดำเนินงานป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด ประจำปีงบประมาณ 2559. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด.
- สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติดภาค 2. (2560). รายงานการประชุมศูนย์อำนวยการป้องกันและปราบปรามยาเสพติดภาค 2. ชลบุรี: สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติดภาค 2.

อาภาศิริ สุวรรณานนท์, รัตนา บรรณธรรม, แวรัตน์ โชตินิพัทธ์ และ
สหทัยา หนูพลับ. (2550). *ปัจจัยด้านบุคคลที่มีผลต่อการติดยาเสพติดซ้ำ*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและ
ปราบปรามยาเสพติด.

Corcoran, Kevin, and Fischer, Joel. (2000). *Measures for Clinical Practice: A Source Book, Volume 1* (3rd ed.). New York: The Free Press.

Jessor, Richard, and Jessor, Shirley L. (1997). *Problem Behavior and Psychosocial Development: A Longitudinal Study of Youth*. New York: Academic Press.

Jessor, Richard, Chase, James A., and Donovan, John E. (1980). Psychosocial Correlates of Marijuana use and Problem Drinking in a National Sample of Adolescents. *American Journal of Public Health*, 70(6), pp.604-613.

Oetting, E. R., and Beauvais, Fred. (1986). Peer Cluster Theory: Drugs and the Adolescent. *Journal of Counseling and Development*, 65(1), pp.17-22.

Tones, Keith. (1986). Preventing Drug Misuse: The CASE for Breath Balance and Coherence. *Health Education Journal*, 45(4), pp.223-230.

ปกิณกะชวนคิด

รัฐประศาสนศาสตร์ในประเทศไทย: ทฤษฎีและการปฏิบัติ

ศาสตราจารย์ ดร.จักรกฤษณ์ นรนิติผดุงการ

วิชารัฐประศาสนศาสตร์เป็นวิชาว่าด้วยการบริหารราชการแผ่นดินหรือการทำหน้าที่ของ “รัฐ” เพื่อประโยชน์ของส่วนรวมและเพื่อความผาสุกของประชาชน วิชารัฐประศาสนศาสตร์เป็นวิชาวิทยาศาสตร์ทางสังคมเชิงประยุกต์ (Applied Social Science) คือ การเสนอหลักการและวิธีปฏิบัติงานของข้าราชการที่ส่งผลดีที่สุด (Best way) แก่ประชาชนผู้รับบริการ และแก่การที่ข้าราชการจะช่วยประเทศได้เจริญก้าวหน้าอย่างมีคุณภาพและรวดเร็วที่สุด

นับแต่รัชกาลที่ 5 ที่ทรงนำแบบแผนการบริหารบ้านเมืองมาจากประเทศตะวันตก กำหนดกระทรวง/ทบวง/กรม เพื่อทำหน้าที่ในการบังคับบัญชาและแบ่งประเทศออกเป็นมณฑล จังหวัด และอำเภอ เพื่อให้เหมาะแก่การดูแลประชาชนทุกภาคส่วนในประเทศให้มีความสุข และรวมตัวได้เมื่อภัยมาถึงตนเองและประเทศชาติ

เมื่อคณะผู้เปลี่ยนแปลงการปกครอง พ.ศ.2475 ได้สถาปนามหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์และการเมืองขึ้น เพื่อผลิตข้าราชการไปดำรงตำแหน่งและปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งต่าง ๆ ในองค์การปกครองนั้น ๆ หลักที่ยึดถือในการให้ความรู้ก็คือการศึกษาทฤษฎีระเบียบที่ประเทศกำหนดขึ้นมาเพื่อเป็นหลักและแบบแผนในการปฏิบัติหน้าที่ให้รัฐและประชาชนแบบมีมาตรฐานเดียวกัน ปริญญาที่ให้ตอนนั้นใช้ชื่อว่า “ธรรมศาสตร์บัณฑิต”

กระทรวงที่ทำหน้าที่ดูแลกิจการด้านต่าง ๆ ในขณะนั้นเริ่มขยายออก จากเดิมที่มีหน้าที่หลักอยู่ 3 ด้าน คือ (1) ด้านกลาโหม ดูแลการรักษา ความสงบทั้งภายในและภายนอกประเทศ (2) มหาไทย ดูแลทุกข์สุขของ ประชาชน และ (3) คลัง เป็นผู้จัดการเรื่องรายรับ-รายจ่าย ของประเทศเพื่อ ประเทศจะสามารถมีเงินสำหรับทหาร-ตำรวจ และมีเงินสำหรับช่วยชาวไร่ ชาวนาสามารถประกอบอาชีพเพื่อการยังชีพได้

การบริหารราชการแบบยึด “กฎหมาย” เป็นหลักสำหรับข้าราชการ ทุกหน่วย ต่อมาจึงได้วิวัฒนาการมาเป็นหลัก “การจัดการให้เป็นระบบ” ที่มีแบบแผนการปฏิบัติที่จะก่อให้เกิดการปฏิบัติงานได้เป็นไปอย่างราบรื่น เพื่อจะสามารถบรรลุเป้าหมายของงานที่แตกต่างกัน บางหน่วยงานมีหน้าที่ ส่งเสริมอาชีพ บางหน่วยงานให้ความรู้แก่ประชาชน และบางหน่วยงานดูแล โรคภัยไข้เจ็บอันตรายทั้งปวงที่จะเกิดแก่ประชาชน และบางหน่วยงานมีหน้าที่ จัดทำทะเบียนประชาชน หลักการทั้งนี้ถือเป็นหลักการสากลใช้ได้กับงานทุก ด้านและเจ้าของระบบก็คิดว่าสามารถนำไปใช้ได้กับประเทศต่าง ๆ ได้อย่างมี ประสิทธิภาพ

นั่นคือที่มาของการนำวิชารัฐประศาสนศาสตร์ หรือที่เรียกว่า Public Administration ที่ประเทศสหรัฐอเมริกานำมาเผยแพร่ รัฐบาลไทย ซึ่งจากนั้นมา 60 ปีแล้วนับแต่นั้นที่ประเทศไทยได้มีโอกาสรู้จัก ทฤษฎีหรือ หลักปฏิบัติ หรือแนวทางปฏิบัติราชการที่เรียกกันว่า “วิชารัฐประศาสนศาสตร์”

หลังจากวันนั้นประมาณ 25 ปี ต่อมา วิชานี้ก็เกิดกระแส “บูม” คงจะด้วยเหตุผลสำคัญที่ผู้เขียนเดาเอาเองว่า “บูม” เพราะถ้าใครเรียนจบ สาขานี้ก็เท่ากับเรียนเพื่อเป็นผู้บังคับบัญชา (Supervisor) เป็นอย่างน้อย

เพราะวิชานี้ตั้งใจให้เป็นวิชาสอนคนให้เป็นนายคน (คำว่า Administration = Management จะต้องมีคน “จัดการ” และมีผู้ใต้บังคับบัญชาให้จัดการ)

กระแสบุญยังหนักเข้า เมื่อสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ ซึ่งเป็น “เจ้าพ่อ” ของวิชานี้ในขณะนั้นเปิดสอนภาคพิเศษตอนค่ำ และในวันเสาร์-อาทิตย์ ที่ทำให้ข้าราชการผู้ปฏิบัติงานอยู่แล้วสามารถแบ่งเวลามาเรียนเพื่อยกวิทยฐานะให้เป็นผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานของตนต่อไป วิชารัฐประศาสนศาสตร์ในขณะนั้นมุ่งที่จะผลิตผู้ปฏิบัติงานมากกว่า นักวิชาการหรือนักทฤษฎี

วิชารัฐประศาสนศาสตร์ในประเทศไทยเจริญงอกงามสู่ “ภาวะรุ่งเรือง” เมื่อหลายมหาวิทยาลัยทั้งภาครัฐและภาคเอกชนต่างก็ให้ความสนใจเปิดวิชานี้ในระดับปริญญาตรี โท และต่อมาอีกเล็กน้อยก็เปิดถึงปริญญาเอก

พอมาถึงระดับ “ด็อกเตอร์” บรรดาผู้เฒ่าผู้แก่ บุคคลหลายวงการ หลายสาขาวิชา ต่างก็ให้ความสนใจ ไม่ว่าจะเป็นข้าราชการระดับกลาง หรืออาจารย์ในมหาวิทยาลัย นักการเมือง นักธุรกิจรุ่นอาเสี่ยว นักสื่อสารมวลชน รวมทั้งนายทหารนายตำรวจระดับต่าง ๆ ก็ถูก “ชักจูง” ให้เข้ามาเรียน โดยหลายมหาวิทยาลัยเปิดรับผู้มาเรียน “แบบกว้างแทบจะไม่มีขีดจำกัดพื้นความรู้เดิม”

ในขณะเดียวกันทางฝั่งมหาวิทยาลัยก็ได้มีอาจารย์ที่จบจากต่างประเทศรุ่นใหม่ที่มีกสนใจ “ภาคทฤษฎี” มากกว่า “การปฏิบัติ” เพราะเหตุว่าก่อนหน้านี้ตนเองมักจะไม่เคยรับราชการมาก่อนอย่างพอเพียง นักวิชาการเหล่านี้อ่านหนังสือตำราต่างประเทศ “เยอะ” จึงถ่ายทอดนักศึกษาให้เข้าใจทฤษฎี xyz และนำมาตอบเพื่อได้รับปริญญาตรี ปริญญาโท หรือจบ “ด็อกเตอร์” แล้วลูกศิษย์ของเขาจะได้นำวิชานี้ไป

เปิดสอนในมหาวิทยาลัยรุ่นใหม่ที่เจริญเติบโตขึ้นมาต่อไป แต่สิ่งที่ขาดก็คือไม่ค่อยได้มีกรณีตัวอย่างที่เกิดขึ้นจริงในระบบราชการไทย หรือการนำข้าราชการที่ปฏิบัติงานจริงมาร่วมเสนอข้อเท็จจริง ปัญหา และความรู้ที่ต้องการในห้องเรียน

ดังที่ผู้เขียนได้กล่าวถึงในตอนต้นว่าวิชารัฐประศาสนศาสตร์เป็นวิชาที่ผู้คิดค้นแต่แรกต้องการสอนให้ข้าราชการมีความรู้มีความสามารถที่จะปฏิบัติงานให้ประเทศชาติมีความก้าวหน้าและประชาชนได้รับบริการที่ดีและสามารถช่วยให้คุณภาพชีวิตของตนให้ดีขึ้นอย่างไม่มีขีดจำกัด เป็นวิทยาศาสตร์ทางสังคมเชิงประยุกต์ (Applied Science) คุณภาพอยู่ที่การปฏิบัติ

เมื่อทางมหาวิทยาลัยซึ่งควรจะทำหน้าที่เป็น “Thinktank” ให้กับผู้บริหารชั้นสูงในประเทศในขณะนั้นไม่ได้ติดตามปัญหาและอุปสรรคของทางราชการในระดับที่จะเป็น “พี่เลี้ยง” ให้ได้ รัฐบาลไทยจึงต้องแก้ไขปรับปรุงระบบราชการและให้ความรู้ “ภาคปฏิบัติ” ของข้าราชการในระดับต่าง ๆ ของตน เพื่อพัฒนาความก้าวหน้าของประเทศและประชาชน หรือแก้ไขทุกข์และปัญหาที่เดือดร้อนของประชาชน จึงต้อง “ช่วยตนเอง” โดย

(1) ตั้งคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (กพร.) ขึ้นมาเพื่อทำการศึกษาและเสนอแนะระบบและ วิธีทำงานในยุคใหม่ให้สามารถตอบสนองตรงกับความต้องการของสังคม และสามารถบังคับใช้ได้ทันทีกับระบบราชการไทยที่จะให้ผลงานมีคุณภาพ ประสิทธิภาพ และสัมฤทธิ์ผล

(2) กระทรวง ทบวง กรมต่าง ๆ จัดการสัมมนาและหลักสูตรการฝึกอบรมชนิดเน้นการดูงานต่างประเทศทั่วโลกขึ้นมาแทน ซึ่งสามารถ “แย่งลูกค้า” ที่ต้องการเข้าร่วมเพื่อสร้าง “Connection” และท่องโลกที่เรา

อยู่อย่างชนิดทำให้คนทุกมุมโลกรู้จักประเทศไทย และคนไทยได้เป็นอย่างดี แต่เมื่อกลับมาแล้วก็ไม่ได้เสนอรายงานที่เป็นประโยชน์ หรือนำมาประสานงานกับฝ่ายการศึกษาด้วย

(3) กระทรวงศึกษาธิการเริ่ม “ตื่นนอน” วางกฎระเบียบที่เกี่ยวกับมาตรฐานของมหาวิทยาลัย หลังจากปล่อยให้หลายต่อหลายมหาวิทยาลัยผลิตบัณฑิตที่ขาดประสิทธิภาพในการทำงาน ปรากฏการณ์ดังกล่าวข้างต้นได้เกิดขึ้นราว 10-20 ปีก่อนหน้านี้นี้ มาจนสุดขั้วแล้ว

วิชารัฐประศาสนศาสตร์เป็นวิชาประสาทความรู้เกี่ยวกับหลักและวิธีการบริหารจัดการภาครัฐให้แก่ข้าราชการ เพื่อให้ข้าราชการนำไปประยุกต์ปฏิบัติและนำประเทศให้ก้าวหน้าและประชาชนมีความร่มเย็นเป็นสุข ไม่ต้องปากกัดตีนถีบ

ด้วยศักยภาพของ “ข้าราชการ” หลายแสนคนที่ปฏิบัติงานอยู่ภายใต้ “7 ก” (กพ.-คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, กท.-คณะกรรมการข้าราชการท้องถิ่น, กม.-คณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร, กค.-คณะกรรมการข้าราชการครู, กต.-คณะกรรมการข้าราชการตำรวจ, กอ.-คณะกรรมการข้าราชการอัยการ ฯลฯ) ประเทศไทยเติบโตขึ้นจนสามารถเป็น “ประเทศที่กำลังพัฒนาระดับสูง” เป็นเวลานานกว่าสิบปีแล้ว แต่ไม่สามารถเขิบข้าม “ไม้กั้น” อันต่อไปคือการนำไปสู่ “ประเทศที่พัฒนาแล้ว” เหมือนประเทศสิงคโปร์และประเทศมาเลเซีย ซึ่งเป็นประเทศเพื่อนบ้านของเราที่เคยอยู่ข้างหลังเรา

ทั้งนี้เพราะระบบราชการไทยมี “จุดอ่อน” ที่แก้ไขไม่ได้มาก แม้ว่าจะพยายามเพิ่มกำลังคนแบบ Empire-Building แม้ว่าจะเพิ่มเงินเดือนและ

สิทธิพิเศษจนประชาชนอีกฉาดาร้อน และแม้ว่าเอาใจกันทุกอย่าง แม้แต่จะช่วยให้ผู้ผิดพันโทษ หรือลดโทษหนักเป็นเบาก็ตาม

ยกตัวอย่างที่เห็นง่าย ๆ สัก 3-4 ข้อ

(1) การทำงานแบบวัวหายล้อมคอก เกิดปัญหาที่อยู่ภายในความรับผิดชอบของตน แต่ไม่เคยรู้เคยเห็นจนเกิดความเสียหาย จึงลุกขึ้นมาแก้ “แบบขอไปที”

(2) การทำงานแบบนั่งอยู่กับโต๊ะ หลงใหลเต็มสนามหน้าและรอบที่ทำงาน ห้องสุขา (บริการประชาชน) ภายใน Office ของตนเองชำระและสกปรกเหลือทน คนมาคอยเสียภาษีอยู่เต็มห้อง คนรอรถโดยสารกลับบ้านเป็นพัน ๆ คน ในขณะที่รถเมล์กว่าจะมาแต่ละคันก็แน่นคนมาแล้วแบบเต็มแปดก็ไม่มีผู้

(3) หาเศษหาเลย ทำช่องว่าง บิดเบือน ทำเป็นกระบวนการตั้งแต่ตัวใหญ่ลงมาถึงตัวน้อย

(4) ไม่คิดเอาระบบใหม่ ของใหม่เข้ามาใช้ ทำแค่แบบจำเจ้าข้ากเมื่อส่วนกลางไม่ไวใจก็จะออกระเบียบที่เข้มงวดกวัดขันจนภูมิภาคและท้องถิ่นคิดว่าวิธีทำงานที่ดีที่สุด คือ วางเฉยหรือไม่ทำอะไรเลย หรือทำตามเฉพาะที่เขาบอก

และอีกสารพัดปัญหาที่อยู่ในขอบเขตของวิชารัฐประศาสนศาสตร์หรือการบริหารงานภาครัฐที่มีผลกระทบต่อความเจริญความก้าวหน้าของประเทศ และชีวิตอันควรจะผาสุกมากกว่านี้ของประชาชน ในประเทศไทยที่พระเจ้าให้ทรัพย์สินสมบัติแก่เราอย่างมากมายมหาศาลเช่นนี้

ประเด็นรวมทั้งเรื่องนี้ก็คือทำอย่างไร “ภาคทฤษฎี” (ที่ประสาทวิชาความรู้) กับภาคปฏิบัติ (ที่มีหน้าที่ปฏิบัติ) จะได้ร่วมมือร่วมใจ และสามารถ

หลักเกณฑ์การเขียนต้นฉบับ เพื่อพิมพ์ในวารสารด้านการบริหารรัฐกิจและการเมือง

บทความที่จะลงตีพิมพ์ในวารสาร

1. เป็นบทความวิชาการด้านรัฐประศาสนศาสตร์และการเมืองหรือบทความในสาขาทางสังคมศาสตร์อื่น ๆ โดยต้องเป็นบทความที่ไม่เคยตีพิมพ์ในวารสารใดมาก่อนหรือไม่อยู่ระหว่างการพิจารณาเพื่อตีพิมพ์ในวารสารอื่นในเวลาเดียวกัน

2. บทความที่ต้องการส่งมาตีพิมพ์ แบ่งออกเป็น (1) บทความวิจัย (Research Articles) ซึ่งเป็นการเสนอผลการวิจัยที่ผู้เขียนดำเนินการด้วยตนเอง นำเสนอแนวคิดและประเด็นใหม่ที่ไม่ซ้ำซ้อนกับเรื่องที่เคยตีพิมพ์แล้ว (2) บทความปริทรรศน์ (Review Articles) เป็นบทความที่วิเคราะห์เปรียบเทียบ วิจัย และสังเคราะห์องค์ความรู้ในเรื่องใดเรื่องหนึ่งจากบทความหรืองานวิจัยที่ตีพิมพ์เผยแพร่แล้วเพื่อสร้างความกระจ่างในเรื่องนั้น ๆ

3. บทความที่ได้รับการตีพิมพ์ในวารสารด้านการบริหารรัฐกิจและการเมืองจะต้องผ่านการพิจารณากลั่นกรองคุณภาพจากผู้ทรงคุณวุฒิในลักษณะผู้พิจารณาไม่ทราบชื่อผู้แต่งและผู้แต่งไม่ทราบชื่อผู้พิจารณา (Double-Blind Peer Review) ตามกระบวนการที่กองบรรณาธิการกำหนด ทั้งนี้บทความจะต้องผ่านการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิอย่างน้อย 2 ท่าน

4. ผู้เขียนยินยอมปฏิบัติตามเงื่อนไขที่กองบรรณาธิการวารสารกำหนดหรือแก้ไขบทความให้สมบูรณ์ก่อนเผยแพร่

5. เนื้อหาของบทความที่ดีพิมพ์ในวารสารด้านการบริหารรัฐกิจและการเมืองเป็นความรับผิดชอบของผู้เขียน กองบรรณาธิการและวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจไม่จำเป็นต้องรับผิดชอบหรือเห็นด้วย

6. ผู้สนใจต้องส่งบทความบนระบบออนไลน์ของวารสารด้านการบริหารรัฐกิจและการเมือง <https://www.tci-thaijo.org/index.php/papojournal> และต้องส่ง (1) ไฟล์บทความซึ่งเป็น Microsoft Word และ PDF ประเภทละ 1 ไฟล์ พร้อมระบุ ชื่อ-นามสกุล ที่อยู่ ชื่อหน่วยงาน (หรือสถานศึกษา) หมายเลขโทรศัพท์ และอีเมลสำหรับติดต่อกลับ และ (2) แบบเสนอขอส่งบทความเพื่อลงตีพิมพ์ฯ มาที่ Email: gspa.journal@gmail.com ด้วย

7. หลักเกณฑ์การเก็บค่าธรรมเนียมการส่งบทความตีพิมพ์ในวารสารด้านการบริหารรัฐกิจและการเมือง วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มีอัตราค่าธรรมเนียมการตีพิมพ์บทความละ 3,000 บาท (เมื่อได้รับการตอบรับแล้ว) โดยชำระได้ที่วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา หรือชำระผ่านทาง ธนาคารกรุงไทย สาขาแหลมทอง บางแสน ชื่อบัญชี มหาวิทยาลัยบูรพา เลขที่บัญชี 386-1-00442-9 และส่งหลักฐานการชำระเงินมาที่ วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา เลขที่ 169 ถ.ลงหาดบางแสน ต.แสนสุข อ.เมืองชลบุรี 20131 หรือ E-mail: gspa.journal@gmail.com [ทั้งนี้ยกเว้นบทความที่มีบุคลากรของวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจเป็นชื่อแรก (First Author) จะไม่เรียกเก็บค่าธรรมเนียม]

การเตรียมต้นฉบับ

1. ต้นฉบับประกอบด้วย ชื่อบทความ ชื่อ-สกุล อีเมลล์ และชื่อหน่วยงานหรือสถาบันที่ผู้เขียนสังกัด

2. ความยาวของบทความรวมบทคัดย่อและการอ้างอิงไม่เกิน 15 หน้า A4, ระยะกั้นหน้าด้านขวา 1.5 นิ้ว ส่วนด้านอื่น ๆ 1 นิ้ว

◆ กรณียของบทความภาษาไทยให้ใช้ตัวอักษรแบบ Thai Sarabun New ขนาด 16 pt. ระยะ 1 บรรทัด (Single Space)

◆ บทความภาษาอังกฤษให้ใช้ตัวอักษรแบบ Times New Roman ขนาด 12 pt. ระยะ 2 บรรทัด (Double Space)

3. เนื้อหาของบทความประกอบด้วย

◆ ชื่อเรื่อง (ทั้งภาษาไทยและอังกฤษ)

◆ ชื่อผู้เขียนบทความทุกคนพร้อมระบุตำแหน่งวิชาการ ตำแหน่งงาน สถานที่ทำงาน หรือสถาบันการศึกษาที่ศึกษาอยู่ในอ้างอิงท้ายหน้า (Footnote) (ทั้งภาษาไทยและอังกฤษ)

◆ บทคัดย่อ ความยาวไม่เกิน 250 คำ พร้อมระบุคำสำคัญ (Keywords) จำนวน 3-5 คำ (ทั้งภาษาไทยและอังกฤษ)

◆ เนื้อหา ประกอบด้วย บทนำ วัตถุประสงค์ ทฤษฎีและกรอบแนวคิดการวิจัย สมมติฐาน (ถ้ามี) วิธีการวิจัย ผลการศึกษา อภิปรายผล ข้อเสนอแนะ และการอ้างอิง ทั้งนี้สามารถปรับหัวข้อตามประเภทของบทความตามความเหมาะสม

◆ การอ้างอิงในบทความใช้แบบ APA 6th Edition

4. ตูรายละเอียดยการเขียนอ้างอิงและบรรณานุกรมจาก “หลักเกณฑ์
การเขียนต้นฉบับเพื่อพิมพ์ในวารสารด้านการบริหารรัฐกิจและการเมือง” ใน
เว็บไซต์ <http://www.gspa.buu.ac.th/journalgspa/>

แนะนำศิษย์เด่น

พลโท ศรีศักดิ์ พูนประสิทธิ์



พลโท ศรีศักดิ์ พูนประสิทธิ์ สำเร็จการศึกษา หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทั่วไป จากวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา เมื่อปี พ.ศ.2551 ทำงานนิพนธ์เรื่อง “คุณภาพชีวิตในการทำงานของนายทหารชั้นประทวน กรมทหารราบที่ 12 รักษาพระองค์” ภายใต้การควบคุมของ อาจารย์ ดร.ชิตพล ชัยมะดัน

พลโท ศรีศักดิ์ เคยรับราชการในตำแหน่งสำคัญ ๆ เช่น ♦ พ.ศ.2545 ดำรงตำแหน่งผู้บังคับกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 12 รักษา

พระองค์

- ♦ พ.ศ.2553 ดำรงตำแหน่งผู้บังคับการกรมทหารราบที่ 12 รักษาพระองค์
- ♦ พ.ศ.2558 ดำรงตำแหน่งผู้บัญชาการกองพลทหารราบที่ 2 รักษาพระองค์ และปัจจุบันดำรงตำแหน่งผู้ทรงคุณวุฒิพิเศษกองทัพบก

พลโท ศรีศักดิ์ ได้นำความรู้ที่ได้จากการเรียนไปปรับใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ โดยเฉพาะอย่างยิ่งช่วงที่รับตำแหน่งผู้บัญชาการกองกำลังบูรพา ซึ่งเป็นส่วนสำคัญในการดำเนินการจัดการประชุมคณะกรรมการชายแดนส่วนภูมิภาค ไทย-กัมพูชา (RBC-Regional Border Committee) โดยผลจากการประชุมก่อให้เกิด “โครงการหมู่บ้านชายแดนเข้มแข็งคู่ขนานชายแดนไทย-กัมพูชา” ซึ่งโครงการดังกล่าวเป็นกลไกขับเคลื่อนชุมชนตามแนวชายแดนให้ปลอดภัยจากยาเสพติดควบคู่กับการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน จนทำให้พี่น้องชาวไทยและกัมพูชามีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น และลดปัญหาตามแนวชายแดนจนเป็นรูปธรรม



วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา

169 ถนนลงหาดบางแสน ตำบลแสนสุข

อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี 20131

โทร. 038-393260-1 ต่อ 124

<https://tci-thaijo.org/index.php/papojournal/index>

www.gspa.buu.ac.th/journalgspa/

