



งานประชุมวิชาการรัฐประศาสนศาสตร์ระดับชาติ ครั้งที่ 16
วันศุกร์ที่ 31 มีนาคม พ.ศ. 2566
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

รวมบทความและบทความ
Abstract and Paper Proceedings

จัดทำโดย

สมาคมรัฐประศาสนศาสตร์แห่งประเทศไทย



เพื่อการใช้อ้างอิง
จัดทำโดย
สมาคมรัฐประศาสนศาสตร์แห่งประเทศไทย
การประชุมวิชาการรัฐประศาสนศาสตร์ระดับชาติ ครั้งที่ 16
วันศุกร์ที่ 31 มีนาคม พ.ศ. 2566
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

บรรณาธิการโดย
ศาสตราจารย์ ดร.อัมพร อึ้งทรงลักขณ์
ดร. ณัฐภัทร์ รักษวงศ์วาน
นางสาว มณีชัชวาล มณีศรี
นางสาว ณฤทัย ทองมี

หมายเหตุ: ข้อคิดเห็นในเนื้อหาบทความหรือเอกสารที่นำมาเผยแพร่ในวารสารนี้เป็นของผู้เขียนแต่ผู้เดียวไม่มีความเกี่ยวข้องกับสมาคมรัฐประศาสนศาสตร์แห่งประเทศไทยแต่อย่างใด

คำนำ

ในปี 2566 นี้ นับเป็นครั้งแรกหลังจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 สมาคมรัฐประศาสนศาสตร์แห่งประเทศไทยสามารถจัดกิจกรรมได้เต็มรูปแบบ ดำเนินการจัดประชุมใหญ่สามัญประจำปี 2566 และจัดประชุมวิชาการด้านรัฐประศาสนศาสตร์ระดับชาติ ครั้งที่ 16 หัวข้อ “Soft Power กับรัฐประศาสนศาสตร์ไทย” ในวันที่ 31 มีนาคม 2566 โดยมีมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยเป็นเจ้าภาพหลัก ได้รับเกียรติจากพระธรรมวัชรบัณฑิต, ศ.ดร. อธิการบดี มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย กล่าวเปิดงาน และแสดงปาฐกถาพิเศษ โดยพระพรหมบัณฑิต, ศ.ดร.ราชบัณฑิต อุปนายกสภามหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ด้วยเจตนารมณ์ของสมาคมรัฐประศาสนศาสตร์แห่งประเทศไทยในฐานะที่เป็นเวทีกลางให้กับนักวิชาการ ผู้ศึกษาด้านรัฐศาสตร์ รัฐประศาสนศาสตร์ และสาขาวิชาที่เกี่ยวข้อง ได้มีโอกาสนำเสนอผลงานวิชาการและผู้สนใจทั่วไปได้เผยแพร่ผลงานวิจัยและผลงานวิชาการอย่างต่อเนื่อง ให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ นำมาสร้างองค์ความรู้ใหม่ทางด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์จากสถาบันการศึกษาต่าง ๆ จากทุกภูมิภาคในประเทศไทย

เฉกเช่นที่ผ่านมา การจัดประชุมวิชาการระดับชาติของสมาคมรัฐประศาสนศาสตร์แห่งประเทศไทย ครั้งที่ 16 นี้ เกิดขึ้นได้ด้วยความร่วมมือจากทุกฝ่ายในเครือข่ายของสมาคมรัฐประศาสนศาสตร์แห่งประเทศไทย ที่ได้ร่วมกันเป็นเจ้าภาพให้ความสนับสนุนทั้งงบประมาณ บุคลากร สถานที่ และความช่วยเหลือในรูปแบบอื่น ๆ ในการจัดการประชุมวิชาการนี้ ได้แก่ คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ สถาบันพระปกเกล้า มหาวิทยาลัยทักษิณ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย และอื่น ๆ ในการร่วมนำเสนอบทความวิชาการและงานศึกษาที่น่าสนใจ นอกจากนี้ เวทีวิชาการนี้ยังเกิดขึ้นได้โดยนิสิต นักศึกษา นักวิจัย นักวิชาการและผู้สนใจศึกษาในประเด็นต่าง ๆ จากทั่วทุกภูมิภาคของประเทศ

ทั้งนี้ คณะผู้จัดงานขอขอบพระคุณทีมงาน คณะกรรมการบริหารสมาคมฯ และทีมงานจาก มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยทุกฝ่ายที่มีส่วนช่วยสนับสนุน เสียสละทั้งเวลาและแรงกายในการจัดงานประชุมวิชาการในครั้งนี้ ให้เกิดขึ้นและดำเนินกิจกรรมได้มาอย่างต่อเนื่องทุกปี ณ ที่นี้

คณะผู้จัดทำ

ศาสตราจารย์ ดร.อัมพร อารังลักษณ์

31 มีนาคม 2566



สารจากนายกสมาคมนักประศาสนศาสตร์แห่งประเทศไทย

ในปี 2566 นี้ สมาคมนักประศาสนศาสตร์แห่งประเทศไทยได้รับความร่วมมือจากมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยในการเป็นเจ้าภาพหลักในการจัดประชุมใหญ่สามัญประจำปี 2566 และการจัดประชุมวิชาการด้านรัฐประศาสนศาสตร์ระดับชาติ ครั้งที่ 16 ขึ้น ในวันที่ 31 มีนาคม 2566 ณ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ตำบลลำไทร อำเภอน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ซึ่งเป็นสถาบันที่มีการเรียนการสอนด้านรัฐประศาสนศาสตร์ตั้งแต่ระดับปริญญาตรีถึงปริญญาเอก รวมไปถึงสาขาวิชาการด้านสังคมศาสตร์อื่น ๆ ทั่วประเทศไทยที่เน้นการพัฒนาหลักทางธรรมทางพุทธศาสนาเป็นกลไกสนับสนุนแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืนตามเป้าหมายของสหประชาชาติ

หัวข้อในการประชุมวิชาการในครั้งนี้จึงเน้นการสร้างความรู้ความเข้าใจ แลกเปลี่ยน สร้างสรรค์และพัฒนาสังคมไทย ในด้านของพลัง ซอฟพาวเวอร์นี้ ด้วยหัวข้อ “Soft Power กับรัฐประศาสนศาสตร์ไทย” ไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน โดยมี พระธรรมวัชรบัณฑิต, ศ.ดร.อธิการบดี มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย กล่าวเปิดงาน และพระพรหมบัณฑิต, ศ.ดร.ราชบัณฑิต อุปนายกสภามหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยกล่าวปาฐกถา เป็นที่น่ายินดีที่มีผู้สนใจร่วมส่งผลงานวิชาการจากนิสิต นักศึกษา นักวิจัยและอาจารย์จำนวนรวม 83 เรื่อง ผ่านการนำเสนอแบบปากเปล่าและแบบโปสเตอร์ ด้วยระบบการประชุมแบบผสมทั้งแบบในห้องนำเสนอและผ่านระบบประชุมแบบออนไลน์

ด้วยเครือข่ายการทำงานที่เข้มแข็งของสมาคมนักประศาสนศาสตร์แห่งประเทศไทย ในการจัดงานครั้งนี้ สมาคมนักประศาสนศาสตร์ได้รับความอนุเคราะห์สนับสนุนจากสถาบันในเครือข่าย ทั้งงบประมาณ บุคลากรทำงานด้านต่าง ๆ และระบบการจัดการเบื้องหลังจากหลายสถาบัน เช่น คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ สถาบันพระปกเกล้า มหาวิทยาลัยทักษิณ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย เป็นต้น ในนามของสมาคมนักประศาสนศาสตร์แห่งประเทศไทยขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อ สนับสนุนและมิตรไมตรีในการจัดงานมาตลอดร่วมสิบปี

ความสำเร็จในการจัดงานประจำปีของสมาคมนักประศาสนศาสตร์ในครั้งนี้เป็นผลจากความร่วมมือ ร่วมแรง ร่วมใจกันทำงานคนละไม้คนละมือในการเสียสละเวลาจากงานประจำจากหลายภาคส่วน นำโดยผู้บริหารของสถาบันเจ้าภาพพระธรรมวัชรบัณฑิต, ศ.ดร.อธิการบดี รองศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุขะพรหม รองอธิการบดีฝ่ายกิจการทั่วไป คณบดีคณะสังคมศาสตร์ และทีมงานมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ที่ให้การสนับสนุนทุกสิ่งอย่างในการจัดงานประชุม ทั้งสถานที่จัดงาน การจัดทำรูปเล่มรวมบทความและบทความ และของที่ระลึก

แจกผู้เข้าร่วมประชุมในงาน ในนามของสมาคมรัฐประศาสนศาสตร์แห่งประเทศไทย ขอขอบพระคุณในความกรุณาให้เกียรติร่วมจัดงานกับสมาคมฯ และสถาบันในเครือข่าย ได้เรียนรู้แลกเปลี่ยนประสบการณ์ร่วมกัน นอกจากนี้ ขอขอบพระคุณคณะกรรมการบริหารสมาคมรัฐประศาสนศาสตร์แห่งประเทศไทย ที่มงานแต่ละฝ่ายของสมาคมฯ โดยเฉพาะฝ่ายประสานงานนางสาวมณีชัชวาล มณีศรี ที่เป็นกำลังสำคัญในการตอบประเด็นต่าง ๆ และติดตามงานของสมาคมฯ ฝ่ายประชาสัมพันธ์ผู้ช่วยศาสตราจารย์ จิตรลดา ไชยะ ที่ส่งข้อมูลอัพเดทเผยแพร่อย่างรวดเร็ว และสถาบันเครือข่ายบริหารของสมาคมฯ ที่เข้มแข็ง ร่วมประชุมหารือทุกเดือน ให้ข้อคิดเห็นและการสนับสนุนการจัดเตรียมงานตลอดห้วงเวลาที่ผ่านมาอย่างต่อเนื่อง สร้างสรรค์ผลงานของสมาคมให้พัฒนาก้าวทันความต้องการของสังคมไทย

สุดท้ายนี้ ในนามคณะกรรมการบริหารสมาคมรัฐประศาสนศาสตร์แห่งประเทศไทย ดิฉันขอขอบพระคุณทุกท่านแม้จะไม่สามารถเอ่ยนามได้ครบถ้วนในที่นี้ และทุกสถาบันอีกครั้งหนึ่งที่ร่วมกันจัดการประชุมใหญ่สามัญประจำปี 2566 และงานประชุมวิชาการด้านรัฐประศาสนศาสตร์ระดับชาติ ครั้งที่ 16 จนประสบความสำเร็จ และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าทุกท่านจะได้รับประโยชน์จากข้อคิดเห็นเชิงสร้างสรรค์ นำไปปรับปรุง ต่อยอด และพัฒนาผลงานตนเองให้ไปสู่การปฏิบัติได้ เกิดผลดีต่อตนเอง หน่วยงาน สังคมและประเทศในภายภาคหน้า และหวังว่าจะได้พบกันอีกในกิจกรรมอื่น ๆ ของสมาคมในโอกาสหน้า

ด้วยความเชื่อมั่นและศรัทธา



ศาสตราจารย์ ดร.อัมพร อารังลักษณ์

นายกสมาคมรัฐประศาสนศาสตร์แห่งประเทศไทย



คำสั่งสมาคมรัฐประศาสนศาสตร์แห่งประเทศไทย

ที่ 2/2565

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการบริหารสมาคม

รัฐประศาสนศาสตร์แห่งประเทศไทย

ประจำปี 2565 – 2567

ด้วยสมาคมรัฐประศาสนศาสตร์แห่งประเทศไทยในการประชุมใหญ่สามัญประจำปี 2565 เมื่อวันที่ 25 มีนาคม 2565 ได้มีมติเลือกตั้ง ศาสตราจารย์ ดร. อัมพร อารังลักษณ์ เป็นนายกสมาคมและเลือกคณะกรรมการอีกจำนวน 22 คน ซึ่งตามข้อบังคับของสมาคมฯ กำหนดให้นายกสมาคมแต่งตั้งคณะกรรมการให้ดำรงตำแหน่งต่าง ๆ

อาศัยอำนาจตามมาตรา 85 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ประกอบกับข้อ 12 แห่งข้อบังคับของสมาคมรัฐประศาสนศาสตร์แห่งประเทศไทย จึงแต่งตั้งคณะที่ปรึกษาและคณะกรรมการบริหารสมาคมรัฐประศาสนศาสตร์แห่งประเทศไทย ประจำปี 2565-2567 ให้ดำรงตำแหน่งต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

คณะที่ปรึกษาและคณะกรรมการบริหารสมาคม ประกอบด้วย

- | | |
|--|---------------------|
| 1. ศาสตราจารย์ ดร.ศุภชัย ยาวะประภาษ | กรรมการและที่ปรึกษา |
| 2. ดร.วิบูลย์ รัตนภรณ์วงศ์ | กรรมการและที่ปรึกษา |
| 3. รองศาสตราจารย์สีดา สอนศรี | อุปนายก |
| 4. รองศาสตราจารย์ ดร.จีระ ประทีป | อุปนายก |
| 5. รองศาสตราจารย์ ดร.บุษบง ชัยเจริญวัฒน์นะ | อุปนายก |
| 6. รองศาสตราจารย์ มานิต ศุภธสกุล | กรรมการ |
| 7. รองศาสตราจารย์ ดร.ไตรรัตน์ โภคผลากรณ์ | กรรมการ |
| 8. รองศาสตราจารย์ ดร.สถาพร เริงธรรม | กรรมการ |

9. รองศาสตราจารย์ ดร.ธัญวัฒน์ รัตนศักดิ์	กรรมการ
10. รองศาสตราจารย์ ดร.นภเรณู สัจจรักษ์ ธีระฐิติ	กรรมการ
11. รองศาสตราจารย์ ดร.อัชกรณ์ วงศ์ปรีดี	กรรมการ
12. รองศาสตราจารย์ ดร.อรทัย เลียงจินดาถาวร	กรรมการ
13. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อุดมโชค อาษาวิมลกิจ	กรรมการ
14. ดร. ถวิลวดี บุรีกุล	กรรมการ
15. อาจารย์เนรมิตร จิตรรักษา	กรรมการ
16. นายนิติพัฒน์ ธีรชนกุล	กรรมการ
17. นางสาวมณีชัชวาล มณีศรี	กรรมการและปฎิคม
18. ดร.ณัฐภัทร์ รัทวงศ์วาน	กรรมการและสาราณียากร
19. นายสุรชัย คงประเสริฐ	กรรมการและนายทะเบียน
20. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ จิตรลดา ไชยะ	กรรมการและประชาสัมพันธ์
21. นายบริบูรณ์ ฉลอง	กรรมการและเหรัญญิก
22. รองศาสตราจารย์ ดร.ศิริภัสสรค์ วงศ์ทองดี	กรรมการและเลขาธิการ



(ศาสตราจารย์ ดร. อัมพร อ่างลักษณ์)

นายกสมาคมรัฐประศาสนศาสตร์แห่งประเทศไทย

วันที่ 25 มีนาคม 2565



คำสั่งที่ ๑/๒๕๖๖

เรื่อง แต่งตั้งผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาถ้อยแถลง (Peer Reviewers)
เพื่อการประชุมงานวิชาการรัฐประศาสนศาสตร์ระดับชาติ ครั้งที่ ๑๖

.....

ด้วยสมาคมรัฐประศาสนศาสตร์แห่งประเทศไทย จะจัดให้มีการประชุมวิชาการรัฐประศาสนศาสตร์ระดับชาติ ครั้งที่ ๑๖ หัวข้อ “Soft Power กับรัฐประศาสนศาสตร์ไทย” ณ ห้องประชุมเอียร์เตอร์ซี อาคารเรียนรวม มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ตำบลลำไทร อำเภอน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในวันศุกร์ ที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖ เวลา ๐๘.๐๐ น. และจะมีการนำเสนอผลงานวิชาการของนิสิต นักศึกษา อาจารย์และนักวิชาการจากทั้งในประเทศและต่างประเทศ ดังนั้น เพื่อให้ผลงานมีคุณภาพและมีคุณสมบัติเหมาะสม จึงแต่งตั้งผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาถ้อยแถลงวิชาการ (Peer Reviewers) เพื่อพิจารณาผลงานดังกล่าว ดังมีรายนามต่อไปนี้

- | | |
|---|------------------------------------|
| ๑. ศาสตราจารย์ ดร.ศุภชัย ยาวะประภาช | มหาวิทยาลัยรังสิต |
| ๒. ศาสตราจารย์ ดร.อัมพร อารังลักษณ์ | มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ |
| ๓. ศาสตราจารย์ ดร.พลภัทร บุราคม | สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ |
| ๔. ศาสตราจารย์ ดร.บุญทัน ดอกไธสง | มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย |
| ๕. ศาสตราจารย์ ดร.จำนงค์ อติวัฒน์สิทธิ์ | มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย |
| ๖. ศาสตราจารย์ ดร.เรืองวิทย์ เกษสุวรรณ | มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย |
| ๗. รองศาสตราจารย์ ดร.นภเรณู สัจจรักษ์ ธีระจิตติ | มหาวิทยาลัยมหิดล |
| ๘. รองศาสตราจารย์ ดร.ฉันทวัฒน์ รัตนศักดิ์ | มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ |
| ๙. รองศาสตราจารย์ ดร.สุกัญญา เอ็มอัมธรรม | มหาวิทยาลัยขอนแก่น |
| ๑๐. รองศาสตราจารย์ ดร.สถาพร เริงธรรม | มหาวิทยาลัยขอนแก่น |
| ๑๑. รองศาสตราจารย์ ดร.ไตรรัตน์ โภคพลากรณ์ | มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ |
| ๑๒. รองศาสตราจารย์ ดร.จีระ ประทีป | มหาวิทยาลัยรังสิต |
| ๑๓. รองศาสตราจารย์ ดร.เทพศักดิ์ บุญยรัตพันธุ์ | มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช |
| ๑๔. รองศาสตราจารย์ ดร.เฉลิมพงศ์ มีสมนัย | มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช |
| ๑๕. รองศาสตราจารย์ ดร.เสนห์ จุ้ยโต | มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช |
| ๑๖. รองศาสตราจารย์ ดร.นพดล อุดมวิศกุล | มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช |



กำหนดการ
การประชุมวิชาการระดับชาติ ครั้งที่ ๑๖
และการประชุมใหญ่สามัญประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖
สมาคมรัฐประศาสนศาสตร์แห่งประเทศไทย
วันศุกร์ที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖
อาคารเรียนรวม ห้องเธียเตอร์โซนซี
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

- ๐๘.๓๐-๐๙.๐๐ น. ลงทะเบียน ณ อาคารเรียนรวม ห้องเธียเตอร์โซนซี
กล่าวต้อนรับ โดย รองศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุยะพรหม
รองอธิการบดีฝ่ายกิจการทั่วไป มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
กล่าวรายงานวัตถุประสงค์ในการจัดงาน
โดย ศ.ดร.อัมพร อารังลักษณ์ นายกสมาคมรัฐประศาสนศาสตร์แห่งประเทศไทย
กล่าวเปิดงาน โดย พระธรรมวัชรบัณฑิต, ศ.ดร.
อธิการบดี มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
มอบของที่ระลึกแก่เครือข่าย และถ่ายภาพหมู่
- ๐๙.๓๐-๑๐.๓๐ น. **ปาฐกถาพิเศษ** หัวข้อ “Soft Power กับรัฐประศาสนศาสตร์ไทย”
โดย พระพรหมบัณฑิต, ศ.ดร. ราชบัณฑิต กรรมการมหาเถรสมาคม
อุปนายกสภามหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
- ๑๐.๓๐-๑๑.๓๐ น. ประชุมสมาคมรัฐประศาสนศาสตร์แห่งประเทศไทยสมัยสามัญประจำปี ๒๕๖๖
โดย ศาสตราจารย์ ดร. อัมพร อารังลักษณ์
นายกสมาคมรัฐประศาสนศาสตร์แห่งประเทศไทย
อาคารเรียนรวม โซนบี ชั้น ๕ ห้อง B508-B509
- ๑๑.๓๐-๑๓.๐๐ น. พักรับประทานอาหารกลางวัน
อาคารเรียนรวม โซนบี ชั้น ๕ ห้อง B500
- ๑๓.๐๐-๑๖.๓๐ น. นำเสนอผลงานทางวิชาการด้านรัฐประศาสนศาสตร์ระดับชาติ ครั้งที่ ๑๖
การประชุมวิชาการและนำเสนอผลงาน ณ อาคารพระราชรัตนโมลี
- ๑๖.๓๐-๑๗.๐๐ น. กล่าวปิดงานโดย ศาสตราจารย์ ดร. อัมพร อารังลักษณ์
นายกสมาคมรัฐประศาสนศาสตร์แห่งประเทศไทย
อาคารพระราชรัตนโมลี ห้อง ๑๐๒
ถ่ายภาพหมู่หน้าอาคารพระราชรัตนโมลี

**** หมายเหตุ กำหนดการอาจมีการเปลี่ยนแปลงได้ตามความเหมาะสม ****

ตารางการนำเสนอโปสเตอร์ กลุ่มที่ 1
การประชุมวิชาการระดับชาติทางรัฐประศาสนศาสตร์ ครั้งที่ 16
วันที่ 31 มีนาคม 2566 ณ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ลำดับที่	เวลา	รูปแบบการนำเสนอ	ชื่อ - นามสกุลผู้นำเสนอ	ชื่อเรื่อง	ผู้ทรงคุณวุฒิลงประจำห้อง
1		โปสเตอร์	จิตราภรณ์ จิตตานุรักษ์	การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรภาครัฐตามหลักพุทธธรรม	ผู้ทรงคุณวุฒิ 1. ศาสตราจารย์ ดร.อัมพร อังรังลักษณ์ (มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์) 2. รองศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุยะพรหม (มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย) 3. รองศาสตราจารย์ ดร. วิทยา ทองดี (มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย) 4. พระครูสุธีกิตติบัณฑิต, ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. (มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย)
2		โปสเตอร์	พลัญญ์ อาริวงค์ศิลป์	การพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัด	
3		โปสเตอร์	อรพิน ตันตวิรุห์	การบูรณาการหลักพุทธธรรมในการพัฒนาบุคลากรในองค์กรสาธารณประโยชน์	
4		โปสเตอร์	หทัยรักษ์ สุโพธิ์ทอง	การพัฒนาทุนมนุษย์ในยุคดิจิทัล	
5		โปสเตอร์	ณรงค์ศักดิ์ ทั้งทอง	การบริหารจัดการน้ำตามหลักอิทธิบาทธรรมของการประปา นครหลวง	
6		โปสเตอร์	ธনীท ติระพรชัย	การบริหารภาครัฐอัจฉริยะกับรัฐประศาสนศาสตร์แนวใหม่	
7		โปสเตอร์	เยาวภา รุ่งเรือง	การบริหารงานด้านการเผยแผ่ของสำนักงานพระพุทธศาสนา ระดับจังหวัด	
8		โปสเตอร์	พนิดา บุนะจินดา	พุทธนวัตกรรมการส่งเสริมสุขภาพแบบองค์รวมแก่ผู้สูงอายุ	

ลำดับที่	เวลา	รูปแบบ การ นำเสนอ	ชื่อ - นามสกุลผู้นำเสนอ	ชื่อเรื่อง	ผู้ทรงคุณวุฒิลงประจำห้อง
9		โปสเตอร์	ธนากร สบหนอง	นโยบายการพัฒนาเด็กและเยาวชนในถิ่นทุรกันดารของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภาคเหนือ	5. อาจารย์ ดร.ณัฐภัทร์ ริ้ววงศ์วาน
10		โปสเตอร์	สันติ มณีวงศ์	ผลจากการเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุที่แท้จริงของประเทศไทย	(มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์)
11		โปสเตอร์	กรณัรวี ฐิตอมรวิทย์	นโยบายส่งเสริมและพัฒนาวิสาหกิจชุมชนกลุ่มผ้าทอมือ พื้นเมืองล้านนา	6. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ จิตรลดา ไชยะ
12		โปสเตอร์	อภิมุข เสมสฤยดี	การยกระดับคุณภาพการบริหารงานของสถานีตำรวจภูธร จังหวัด	(มหาวิทยาลัยมหาสารคาม)
13		โปสเตอร์	วีระศักดิ์ ปุกคำ	รูปแบบการบริหารภาครัฐกับการพัฒนาระบบเศรษฐกิจ เพื่อ นำสู่การพัฒนาสังคมอย่างยั่งยืน	ผู้ประสานงาน 1.ดร.สุภัทรชัย สีสะไบ
14		โปสเตอร์	สันติ มณีวงศ์	ปัญญาประดิษฐ์กับการเปลี่ยนแปลงของภาครัฐ	2.นายนิัฐพล บุญสอน
15		โปสเตอร์	อรรถพล เสือคำรณ	พลังงานทดแทนกับการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมตามแนวพุทธ	3. นายพีระ อุดมกิจสกุล
16		โปสเตอร์	ชยีน ประพัฒน์ปรีชากุล	การพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานในองค์กรของบุคลากรเชิง พุทธ	4. นางสาวภัคชуда พูนสุวรรณ 5. นายพงศ์นคร โภชากรณ์
17		โปสเตอร์	วันเพ็ญ วัฒนกุล	การบริหารงานบุคคลตามหลักอิทธิบาท 4 สำหรับผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร	
18		โปสเตอร์	ฐาคนิษฐ์ พรทองประเสริฐ	การพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรทางธุรกิจ ตามแนวพระพุทธศาสนา	



ลำดับที่	เวลา	รูปแบบการนำเสนอ	ชื่อ - นามสกุลผู้นำเสนอ	ชื่อเรื่อง	ผู้ทรงคุณวุฒิลงประจำห้อง
19		โปสเตอร์	พุทธิพงษ์ กันทะรส	สไตล์การบริหารงานของสถาบันการศึกษาทางพระพุทธศาสนายุคใหม่	
20		โปสเตอร์	สมนึก กลับน้อม	ภาวะผู้นำกับการพัฒนาองค์กรในยุคสังคม 5.0	
21		โปสเตอร์	อรรถพล คงตัน	การเพิ่มประสิทธิผลการสื่อสารองค์กรของมหาวิทยาลัยสงฆ์ไทย	
22		โปสเตอร์	เสาวนีย์ มิตตะธรรมากุล	ไตรสิกขากับการจัดการคลินิกทันตกรรมในยุคดิจิทัล	
23		โปสเตอร์	วิรกานต์ ชัยสิริสุวรรณ	นโยบายการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุของโรงพยาบาลรัฐ	
24		โปสเตอร์	กันตนา ภัทรโพธิวงศ์	นโยบายรับจำนำข้าว กับ นโยบายรับประกันราคาข้าว	
25		โปสเตอร์	ทองดี ปาโส	หลักพุทธธรรม Soft Power เพื่ออำรงรักษาประเพณีสงกรานต์อย่างเหมาะสม	
26		โปสเตอร์	ชาติชาย พุ่มจันทร์	รูปแบบและกระบวนการจัดการรายกรณีในงานสังคมสงเคราะห์และสวัสดิการสังคมไทย	
27		โปสเตอร์	นัทปภา นุชาภัทร	การเสริมสร้างทุนมนุษย์เพื่อพัฒนานวัตกรรมในองค์กรผ่าน การประยุกต์หลักการกัญแจก้าดอกในยุคแห่งการ เปลี่ยนแปลงแบบพลิกผัน	
28		โปสเตอร์	สมเจตน์ ทองเทศน์	การประชาสัมพันธ์เชิงรุกเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต ของมหาวิทยาลัยบูรพา จังหวัดชลบุรี	

ลำดับที่	เวลา	รูปแบบการนำเสนอ	ชื่อ - นามสกุลผู้นำเสนอ	ชื่อเรื่อง	ผู้ทรงคุณวุฒิลงประจำห้อง
29		โปสเตอร์	รักยิ่ง โรจนเกตุปัญญา	การประยุกต์ใช้หลักการกฎแก็ดดอก ของสถาบันพลังจิตธรรมะ จักรวาล กับภาวะผู้นำในยุค จักรวาลนฤมิต (Metaverse)	
30		โปสเตอร์	วิสุทธินันท์ นิลพัฒน์	ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืนของจังหวัดนครสวรรค์	
31		โปสเตอร์	มณัญญา เบญจกุล	พุทธบูรณาการ (ด้วยหลักอิทธิบาท ๔) เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของบุคลากรด้านรักษาความปลอดภัย ของบริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน)	
32		โปสเตอร์	ชนิกานต์ ธรรมเจริญ	การสร้างเชื่อมั่นต่อการบริหารงานของสภานายความในพระบรมราชูปถัมภ์	
33		โปสเตอร์	ศุภชัย ศักดิ์ตระกุล	การบริหารองค์กรเพื่อความยั่งยืนในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลง	
34		โปสเตอร์	สุปิ่น คำสุดที่	การยกระดับธรรมาภิบาลการบริหารงานของสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ	
35		โปสเตอร์	ศลิษา พิบูลย์สวัสดิ์	การนำเข้าสินค้าจากจีนสำหรับผู้ประกอบการมือใหม่	
36		โปสเตอร์	กษิณีเดช ชุตินันต์	การสื่อสารด้านนโยบายโครงการคนละครึ่งเพื่อส่งเสริมภาพลักษณ์ด้านการบริหารงานของรัฐบาลพลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชา	



ลำดับที่	เวลา	รูปแบบการนำเสนอ	ชื่อ - นามสกุลผู้นำเสนอ	ชื่อเรื่อง	ผู้ทรงคุณวุฒิลงประจำห้อง
37		โปสเตอร์	เพ็ญททัย พงษ์สุวรรณ	ซอฟต์แวร์พาวเวอร์ (Soft Power) ทางช่วยแก้วิกฤตสังคมไทยด้วยหลักพุทธธรรม	
38		โปสเตอร์	ชนภา ปุญญนันท์	อำนาจนิยมและความขัดแย้งในองค์กร: แนวทางการแก้ไขผ่านหลักการกุญแจแก้ดอกด้วยการสื่อสารอย่างสันติ	

หมายเหตุ : กำหนดการอาจมีการเปลี่ยนแปลงตามความเหมาะสม

ตารางการนำเสนอ กลุ่มที่ 2

การประชุมวิชาการระดับชาติทางรัฐประศาสนศาสตร์ ครั้งที่ 16

วันที่ 31 มีนาคม 2566 ณ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ลำดับที่	เวลา	รูปแบบการนำเสนอ	ชื่อ - นามสกุลผู้นำเสนอ	ชื่อเรื่อง	ผู้ทรงคุณวุฒิลงประจำห้อง
1	13.00 - 13.30	Onsite	นิตยา โพธิ์นอก	การวิเคราะห์สถานภาพองค์ความรู้การเมืองสิ่งแวดล้อมในประเทศไทย กับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน	ผู้ทรงคุณวุฒิ 1. ศาสตราจารย์ ดร.เรืองวิทย์ เกษสุวรรณ (มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย) 2. รองศาสตราจารย์ มานิต ศุภสกุล (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช) 3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ทวนธง ครุฑจ้อน (มหาวิทยาลัยทักษิณ)
2	13.30 - 14.00	Onsite	จิตรานุช เกียรติอดิสร	การสร้างเมืองที่เป็นมิตรต่อผู้สูงอายุ: โจทย์การบริหารจัดการท้องถิ่นในศตวรรษที่ 21	
3	14.00 - 14.30	Onsite	อินทอร แสงอรัญญา	การศึกษาวิกฤตสังคมไทย: ความไม่เป็นธรรมใน E-marketplace platform	
4	14.30 - 15.00	Onsite	ณัชชาภัทร อมรกุล	Money Heist: ภาพสะท้อนการ “ต่อไม่ติด” ของประชาชนกับสถาบันทางเศรษฐกิจและการเมือง	ผู้ประสานงาน 1. พระวิมลมณี 2. พระมหาปฏิภาณ สุปฏิภาณเมธี 3. พระครูปลัดธวัชชัย ธวัชชยเมธี 4. ผศ.ดร.ธิดาวิภา หมั่นมี 5. นางชัชฌิณีธรรมา ชัชวาลวงศ์ 6. นางสาวณัฐพร มูลมาตย์ 7. นางสาวปาริชาติ เปรมวิชัย
5	15.00 - 15.30	Online	ชลัท ประเทืองรัตนานา	การขับเคลื่อนการสร้างสันติวัฒนธรรมในสถานศึกษา : การขยายผลกรณีศึกษาสถาบันการศึกษานำร่อง	
6	15.30 - 16.00	Online	อิสมนต์ เจียมสวัสดิ์	รูปแบบกระบวนการยุติธรรมทางเลือกเพื่อการแก้ปัญหาความรุนแรงในครอบครัว	

หมายเหตุ : กำหนดการอาจมีการเปลี่ยนแปลงตามความเหมาะสม

ตารางการนำเสนอ กลุ่มที่ 3 การเมืองและการบริหารท้องถิ่น
การประชุมวิชาการระดับชาติทางรัฐประศาสนศาสตร์ ครั้งที่ 16
วันที่ 31 มีนาคม 2566 ณ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ลำดับ ที่	เวลา	รูปแบบการนำเสนอ	ชื่อ - นามสกุลผู้นำ เสนอ	ชื่อเรื่อง	ผู้ทรงคุณวุฒิลงประจำห้อง
1	13.00 – 13.30	Onsite	อภิวิชญ์ เลิศล้ำ	การเลือกตั้งขั้นต้นกับการปฏิรูปการเมืองไทย	ผู้ทรงคุณวุฒิ 1. รองศาสตราจารย์ ดร.เกียรติศักดิ์ สุขเหลือง (มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย) 2. รองศาสตราจารย์ ดร.สถาพร เรืองธรรม (มหาวิทยาลัยขอนแก่น) 3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อรนนท์ กลั่นทปุระ (มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์) ผู้ประสานงาน 1. พระมหาพิสุทธิ์ สิทธิเมธี 2. พระปลัดพิพัฒน์พงษ์ 3. ทพญ.จุไรภรณ์ วิจักขณวงศ์ 4. นางสาวณิชชาพัฒน์ คำคำ 5. นายเทพ เทพวัฒนปิยกุล 6. นายบรรเจิด ถมปัด
2	14.30 - 14.00	Onsite	วิวัฒน์ ฤทธิมา	การบริหารจัดการการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน พื้นที่ตำบลละมอ อำเภอนาโยง จังหวัดตรัง	
3	14.00 – 14.30	Onsite	มณีนชวัล มณีศรี	หลักการมีส่วนร่วมอย่างไรให้วิฑูษุมชนคงอยู่คู่สังคมไทย	
4	14.30 – 15.00	Onsite	วิวัฒน์ ฤทธิมา	การบริหารจัดการที่ดินอย่างยั่งยืนพื้นที่ตำบลละมอ อำเภอนาโยง จังหวัดตรัง	
5	15.00 - 15.30	Onsite	สร้อยบุญ ทรายทอง	อ.ป.ต. : Soft Power เพื่อการขับเคลื่อนแบบบูรณาการงานคณะสงฆ์กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นระดับตำบล	

หมายเหตุ : กำหนดการอาจมีการเปลี่ยนแปลงตามความเหมาะสม

ตารางการนำเสนอ กลุ่มที่ 4 การคลังสาธารณะและนโยบายสาธารณะ
การประชุมวิชาการระดับชาติทางรัฐประศาสนศาสตร์ ครั้งที่ 16
วันที่ 31 มีนาคม 2566 ณ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ลำดับ ที่	เวลา	รูปแบบการ นำเสนอ	ชื่อ - นามสกุลผู้ นำเสนอ	ชื่อเรื่อง	ผู้ทรงคุณวุฒิ ประจำห้อง
1	13.00 – 13.30	Onsite	ศุภการ กอผจญ	ศักยภาพของภาครัฐในการจัดการปัญหาน้ำท่วม : กรณีศึกษาจังหวัดอุบลราชธานี ปี พ.ศ. 2562	ผู้ทรงคุณวุฒิ 1. รองศาสตราจารย์ ดร.สมาน งามสนิท (มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย) 2. รองศาสตราจารย์ ดร.ไตรรัตน์ โกศลภากรณ์ (มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์) 3. รองศาสตราจารย์ ดร.จีระ ประทีป (มหาวิทยาลัยรังสิต)
2	14.30 – 14.00	Onsite	จักรกฤษ สุวรรณวงศ์	ความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมืองต่อการส่งตัวผู้ต้องกักกลับประเทศต้นทางในช่วงสถานการณ์โควิด 19	
3	14.00 – 14.30	Onsite	จิรภา สุขนวนิช	นโยบายการส่งเสริมอุตสาหกรรมไมซ์ของภาครัฐ	
4	14.30 - 15.00	Onsite	อนุศักดิ์ เจริญสุวรรณ ชื่น	ความสัมพันธ์ของข้อมูลเปิดภาครัฐ กับการส่งเสริมความโปร่งใสในการบริหาร : กรณีศึกษา สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย	ผู้ประสานงาน 1. นายนเรศ ฤทธิเดช 2. นายอภิรัตน์ ศิรินาวิน
5	15.00 - 15.30	Onsite	สุนันท์ นียมางกูร	การกระจายรายได้ของประเทศไทย	



6	15.30 - 16.00	Onsite	ชฎิล โจนานนท์	วิเคราะห์ผลกระทบระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการรับเงิน การเบิกจ่ายเงิน การฝากเงิน การเก็บรักษาเงิน และการตรวจเงินขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ฉบับปี พ.ศ. 2561 ต่อการส่งเสริมการใช้จ่ายสะสมในการจัดบริการสาธารณะ	3. นายอดิศักดิ์ ปิยะสุวรรณ 4. นางสาวประภาวรินทร์ พิทักษ์ชัยภักดิ์ 5. นายมนตรี บุญจรัส 6. นางวินัส ธรรมสาโรรัชต์
---	---------------	--------	---------------	---	--

หมายเหตุ : กำหนดการอาจมีการเปลี่ยนแปลงตามความเหมาะสม



ตารางการนำเสนอ กลุ่มที่ 5 การบริหารรัฐกิจและสหวิทยาการ
การประชุมวิชาการระดับชาติทางรัฐประศาสนศาสตร์ ครั้งที่ 16
วันที่ 31 มีนาคม 2566 ณ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ลำดับ ที่	เวลา	รูปแบบการ นำเสนอ	ชื่อ - นามสกุลผู้ นำเสนอ	ชื่อเรื่อง	ผู้ทรงคุณวุฒิลงประจำห้อง
1	13.00 - 13.30	Onsite	พิชญ์สินี ถมยา	ความร่วมมือแบบประชารัฐในการแก้ไขปัญหาการศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา	ผู้ทรงคุณวุฒิ 1. ดร.วิบูลย์ รัตนภรณ์วงศ์ (สมาคมรัฐประศาสนศาสตร์ฯ) 2. รองศาสตราจารย์ ดร.เต็มศักดิ์ ทองอินทร์ (มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย) 3. รองศาสตราจารย์ ดร. ธันยวัฒน์ รัตนศักดิ์ (มหาวิทยาลัยเชียงใหม่)
2	14.30 - 14.00	Onsite	สฤติย์ โพธิญาโน	ความท้าทายการบริหารองค์กรภาครัฐในยุคดิจิทัล	
3	14.00 - 14.30	Onsite	อิทธิชัย สีดำ	แนวทางการอนุรักษ์โบราณสถานแบบมีส่วนร่วมสำหรับ จังหวัดยะลา	
4	14.30 - 15.00	Onsite	นิกร ศรีราช	พระเทพญาณมงคลศึกษา (2) : การเผยแผ่ พระพุทธศาสนา ตามแนววิชชาธรรมกายของพระเทพ ญาณมงคล วัดหลวงพ่อดุสิตธรรมกายาราม	
5	15.00 -15.30	Onsite	ปัญญาณิสาร์ องค์ปรัชญากุล	ความสัมพันธ์ระหว่างกฎหมายทั่วไปกับกฎหมาย คณะสงฆ์ พ.ศ. 2505	ผู้ประสานงาน 1. ผศ.ดร. ยุทธนา ปราณีต 2. ดร.กรกต ชำบัณชิต 3. นายอวยชัย รางชัยกุล 4. นายสุพล ศิริ 5. นายแสนสุริยา รักเสมอ 6. นางสาว ฅกานต์ หิรัญวัชรปภา

หมายเหตุ : กำหนดการอาจมีการเปลี่ยนแปลงตามความเหมาะสม

ตารางการนำเสนอ กลุ่มที่ 6 การบริหารกิจการระหว่างประเทศ
การประชุมวิชาการระดับชาติทางรัฐประศาสนศาสตร์ ครั้งที่ 16
วันที่ 31 มีนาคม 2566 ณ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ลำดับ ที่	เวลา	รูปแบบการ นำเสนอ	ชื่อ - นามสกุลผู้ นำเสนอ	ชื่อเรื่อง	ผู้ทรงคุณวุฒิลงประจำห้อง
1	13.00 – 13.30	Onsite	กาญจนมาส เอกธรรมสุทธิ	การเสริมสร้างเกียรติภูมิประเทศของเกาหลีใต้ โดยการ ใช้ Soft Power (2008-2022)	ผู้ทรงคุณวุฒิ 1. รองศาสตราจารย์สีดา สอนศรี (สมาคมรัฐประศาสนศาสตร์ฯ) 2. รองศาสตราจารย์ ดร. พิเชษฐ ทังโต (มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย) 3. อาจารย์ ดร.ลดาวลัย ไข่คำ (มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์) ผู้ประสานงาน 1. ดร.สมบัติ นามบุรี 2. นางมลธิดา อุบลรัตน์ 3. นายสุรวิฑู ฅ ระนอง 4. นางสาวพัชรี ทาลาง
2	14.30 – 14.00	Onsite	วาริ สุตะวงศ์	การศึกษากลไกการกำกับดูแลและผลกระทบจาก พระราชบัญญัติว่าด้วยการรักษาความมั่นคงปลอดภัยไซ เบอร์ พ.ศ.2562: กรณีศึกษาประเทศไทยเทียบเคียงกับ สหรัฐอเมริกาและประเทศสิงคโปร์	
3	14.00 – 14.30	Onsite	ไวลภัส ประสิทธิ์เขตกิจ	การพัฒนาสถานีและพื้นที่โดยรอบภายหลังการเปิดใช้ สถานี KL Sentral กรุงกัวลาลัมเปอร์ ในฐานะ สถานีกลางการขนส่งทางรางของประเทศมาเลเซีย	
4	14.30 – 15.00	Onsite	พรชัย ลิขิตธรรมโรจน์	ความคิดเห็นของชาวยุโรปในมาเลเซียที่มีต่อนโยบายภูมิ บุตรา	
5	15.00 - 15.30	Onsite	ณัฐพล บุญยพิพัฒน์	การทะยานขึ้นของสาธารณรัฐประชาชนจีนในศตวรรษที่ 21 : บทวิเคราะห์ทางภูมิรัฐศาสตร์	
6	15.30 - 16.00	Onsite	พงศ์พัฒน์ จิตตานุรักษ์	จีน : การส่งเสริมการเคลื่อนย้ายทุนสู่ระบบเศรษฐกิจ ไทยและเศรษฐกิจโลก	

หมายเหตุ : กำหนดการอาจมีการเปลี่ยนแปลงตามความเหมาะสม

ตารางการนำเสนอ กลุ่มที่ 7 การจัดการทรัพยากรมนุษย์
การประชุมวิชาการระดับชาติทางรัฐประศาสนศาสตร์ ครั้งที่ 16
วันที่ 31 มีนาคม 2566 ณ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ลำดับ ที่	เวลา	รูปแบบการ นำเสนอ	ชื่อ - นามสกุลผู้ นำเสนอ	ชื่อเรื่อง	ผู้ทรงคุณวุฒิ ประจำห้อง
1	13.00 - 13.30	Onsite	พีรพล น่วมศรี	ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ : กรณีศึกษาการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการที่ปฏิบัติงานในส่วนกลางกับข้าราชการที่ปฏิบัติงานในกลุ่มเรือนจำ/ทัณฑสถาน เขต 7	ผู้ทรงคุณวุฒิ 1. ศาสตราจารย์ ดร. จำเนียร จวงตระกูล (สมาคมรัฐประศาสนศาสตร์ฯ) 2. รองศาสตราจารย์ ดร.อภิรมย์ สีตาคำ (มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย) 3. รองศาสตราจารย์ ดร.ศิริภัสสรค์ วงศ์ทองดี (มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต) (Online)
2	14.30 - 14.00	Onsite	สรารัฐ เบญจกุล	หลักไตรสิกขาเพื่อพัฒนาสมรรถนะการเรียนรู้เทคโนโลยีดิจิทัล	
3	14.00 - 14.30	Onsite	วีระพงศ์ เกียรติไพโรยศ	สังคหวัตถุธรรม: การสร้างมนุษยสัมพันธ์ในการบริหารองค์การ	
4	14.30 - 15.00	Onsite	จิรัตติกาล สุขสิงห์	การพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อปรับเปลี่ยนสู่องค์กรอัจฉริยะ	
5	15.00 - 15.30	Onsite	สรโรชา เพาะพีช	การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างนโยบายการขยายอายุเกษียณราชการ ความพึงพอใจและการลาออกจากงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	
6	15.30 - 16.00	Onsite	บุญทัน ดอกโรสง	การพัฒนาทุนมนุษย์ในการจัดการกิจการสาธารณะของประเทศไทย	

หมายเหตุ : กำหนดการอาจมีการเปลี่ยนแปลงตามความเหมาะสม

ตารางการนำเสนอ กลุ่มที่ 8 การนำเสนอแบบ Online
การประชุมวิชาการระดับชาติทางรัฐประศาสนศาสตร์ ครั้งที่ 16
วันที่ 31 มีนาคม 2566 ณ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ลำดับ ที่	เวลา	รูปแบบการ นำเสนอ	ชื่อ - นามสกุลผู้ นำเสนอ	ชื่อเรื่อง	ผู้ทรงคุณวุฒิ ลงประจำห้อง
1	13.00 - 13.30	Online	จารุมาศ เสน่หา	ปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจซื้อผลิตภัณฑ์ที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดสงขลา	ผู้ทรงคุณวุฒิ 1. รองศาสตราจารย์ ดร.วัชรินทร์ ชาญศิลป์ (มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย) 2. รองศาสตราจารย์ ดร.สุกัญญา เอ็มอัมหมัด (มหาวิทยาลัยขอนแก่น) (Online) 3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อุดมโชค อาชาวิมลกิจ (มหาวิทยาลัยเชียงใหม่) (Online)
2	14.30 - 14.00	Online	อรรถพงศ์ เขียวแกร	ปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดที่ส่งผลต่อการตัดสินใจซื้อผลิตภัณฑ์หวนะโม จังหวัดนครศรีธรรมราช	
3	14.00 - 14.30	Online	พีรวัฒน์ วันสวัสดิ์	กระบวนการความร่วมมือในการจัดการป่าชุมชนบ้านต้นผึ้ง ตำบลแม่โป่ง อำเภอดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่	
4	14.30 - 15.00	Online	อรศิริ ลีลายุทธชัย	ปัจจัยความสำเร็จและความล้มเหลวในการจัดการการท่องเที่ยวในพื้นที่ชุมชน ลุ่มน้ำคลองป่าพะยอม - คลองท่าแนะ จังหวัดพัทลุง	
5	15.00 - 15.30	Online	อภิวัฒน์ มาเนียม	ผลลัพธ์การประชาสัมพันธ์การป้องกันไฟป่าโดยสถานีควบคุมไฟป่าแม่โถ อำเภอแม่แจ่ม จังหวัดเชียงใหม่	
					ผู้ประสานงาน 1. พระครูธรรมธรรฐาพร ปภสสโร 2. ผศ.ดร.สุริยา รักษาเมือง 3. นายพลวัฒน์ สีทา

หมายเหตุ : กำหนดการอาจมีการเปลี่ยนแปลงตามความเหมาะสม

ตารางการนำเสนอ กลุ่มที่ 9 การนำเสนอแบบ Hybrid
การประชุมวิชาการระดับชาติทางรัฐประศาสนศาสตร์ ครั้งที่ 16
วันที่ 31 มีนาคม 2566 ณ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ลำดับ ที่	เวลา	รูปแบบการ นำเสนอ	ชื่อ - นามสกุล ผู้นำเสนอ	ชื่อเรื่อง	ผู้ทรงคุณวุฒิประจำห้อง
1	13.00 - 13.30	Onsite	ณัฐกฤต ชัยอรียเมธี	การพัฒนาจิตอาสาของนักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏ รำไพพรรณี	ผู้ทรงคุณวุฒิ 1. รองศาสตราจารย์ ดร.อัชกรณ วงศ์ปรีดี (Online) (สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์) 2. รองศาสตราจารย์ ดร.รัชชนันท์ อิศรเดช มหาวิทยาลัยมหาจุฬา ลงกรณราชวิทยาลัย) 3. อาจารย์ ดร.พรพรรณ เหมาะพันธ์ (มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์)
2	14.30 - 14.00	Online	สาธิต ทิพย์มณี	แนวทางการบริหารงานภาครัฐในยุค 5G	
3	14.00 - 14.30	Online	ศรัณยา อิศรรัชช์	ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้าง ของเจ้าหน้าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอ เมืองสงขลา จังหวัดสงขลา	
4	14.30 - 15.00	Online	ประกายเพชร ปัญญา	การประเมินกระบวนการข้อกำหนดตำแหน่งทาง วิชาการของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่	
5	15.00 - 15.30	Online	ณัฐธิดา มอญเพชร	การพัฒนาความร่วมมือในการจัดการอาคารสัญลักษณ์ ต้นแม่น้ำเจ้าพระยา (พาสาน) จังหวัดนครสวรรค์	
6	15.30 - 16.00	Online	ศุภกร ฝั้นคำอ้าย	การใช้ประโยชน์จากระบบการบริหารจัดการข้อมูลการ พัฒนาคนแบบชี้เป้า (TPMAP) ในการแก้ไขปัญหาความ ยากจนและลดความเหลื่อมล้ำ ในพื้นที่อำเภอแม่เมาะ จังหวัดลำปาง	

หมายเหตุ : กำหนดการอาจมีการเปลี่ยนแปลงตามความเหมาะสม

สารบัญ

	หน้า
คำนำ	i
สารจากนายกสมาคมรัฐประศาสนศาสตร์แห่งประเทศไทย	ii
คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการบริหารสมาคมรัฐประศาสนศาสตร์แห่งประเทศไทย	iv
คำสั่งแต่งตั้งผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาถ่วงดุลการปกครอง	vi
กำหนดการประชุมวิชาการรัฐประศาสนศาสตร์ระดับชาติ ครั้งที่ 16 ประจำปี 2566	viii
ตารางการนำเสนอผลงานวิชาการ	xi
สารบัญ	xxiii
กลุ่มที่ 1	
การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรภาครัฐตามหลักพุทธธรรม <i>จิตรภรณ์ จิตตานุรักษ์</i>	1
การพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัด <i>พลภัฏฐ์ อารวิวงศ์ศิลป์</i>	12
การบูรณาการหลักพุทธธรรมในการพัฒนาบุคลากรในองค์การสาธารณสุข <i>อรพิน ตันตวิรุพท์ และไพโรจน์ นิรัฐรักษ์</i>	26
การพัฒนาทุนมนุษย์ในยุคดิจิทัล <i>หทัยรักษ์ สุโพธิ์ทอง, เสาวนีย์ มิตตะธรรมากุล และศลิษา พิบูลย์สวัสดิ์</i>	37

การบริหารจัดการน้ำตามหลักอิทธิบาทธรรมของการประปานครหลวง	51
<i>ณรงค์ศักดิ์ ทั้งทอง</i>	
การบริหารภาครัฐอัจฉริยะ	62
<i>ธนัท ตีระพรชัย</i>	
การบริหารงานด้านการเผยแพร่ของสำนักงานพระพุทธศาสนาระดับจังหวัด	73
<i>เยาวภา รุ่งเรือง</i>	
พุทธนวัตกรรมกับการส่งเสริมสุขภาพแบบองค์รวมแก่ผู้สูงอายุ	85
<i>พนิดา บุณะจินดา</i>	
นโยบายการพัฒนาเด็กและเยาวชนในถิ่นทุรกันดารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภาคเหนือ	96
<i>ธนากร สบหนอง</i>	
ผลจากการเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุที่แท้จริงของประเทศไทย	110
<i>สันติ มณีวงศ์</i>	
นโยบายส่งเสริมและพัฒนาวิสาหกิจชุมชนกลุ่มผ้าทอมือพื้นเมืองล้านนา	119
<i>กมลรวี รัฐิอมวิทย์</i>	
การยกระดับคุณภาพการบริหารงานของสถานีตำรวจภูธรจังหวัด	131
<i>อภิมุข เสมสฤษดิ์</i>	
รูปแบบการบริหารภาครัฐกับการพัฒนาระบบเศรษฐกิจ เพื่อนำสู่การพัฒนาสังคมอย่างยั่งยืน	142
<i>วีระศักดิ์ ปุกคำ</i>	

ปัญหาประติษฐานกับการเปลี่ยนแปลงของภาครัฐ	151
<i>สันติ มณีวงศ์ และกันตนา ภัทรโพธิวงศ์</i>	
พลังงานทดแทนกับการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมตามแนวพุทธ	161
<i>อรรถพล เสือคำรน, มาลัย สาแก้ว และศิริ รุ่งภัทรเศวต</i>	
การพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานในองค์กรของบุคลากรเชิงพุทธ	174
<i>ชยีน ประพัฒน์ปรีชากุล</i>	
การบริหารงานบุคคลตามหลักกอิธิบาท 4 สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร	183
<i>วันเพ็ญ วัฒนกุล</i>	
การพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรทางธุรกิจตามแนวพระพุทธศาสนา	191
<i>ฐานคณิษฐ์ พรทองประเสริฐ</i>	
สไตล์การบริหารงานของสถาบันการศึกษาทางพระพุทธศาสนายุคใหม่	201
<i>พุทธพงษ์ กันทะรส</i>	
ภาวะผู้นำกับการพัฒนาองค์กรในยุคสังคม 5.0	214
<i>สมนึก กลับน้อม, กฤษฏา ไกรสุริยวงศ์, สายรุ้ง บุบผาพันธ์ และสมชัย ศรีนอก</i>	
การเพิ่มประสิทธิผลการสื่อสารองค์กรของมหาวิทยาลัยสงฆ์ไทย	229
<i>อรรถพล คงตัน</i>	
ไตรสิกขากับการจัดการคลินิกทันตกรรมในยุคดิจิทัล	241
<i>เสาวนีย์ มิตรธรรมมากุล, หทัยรักษ์ สุโพธิ์ทอง และศลิษา พิบูลย์สวัสดิ์</i>	

นโยบายการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุของโรงพยาบาลรัฐ	256
<i>วิรภานต์ ชัยสิริสุวรรณ</i>	
นโยบายรับจำนำข้าว กับ นโยบายรับประกันราคาข้าว	268
<i>กันตนา ภัทรโพธิวงศ์</i>	
หลักพุทธธรรม Soft Power เพื่อธำรงรักษาประเพณีสงกรานต์อย่างเหมาะสม	277
<i>ทองดี ปาโส, พีระ อุดมกิจสกุล และอวยชัย ราชชัยกุล</i>	
รูปแบบและกระบวนการจัดการรายกรณีในงานสังคมสงเคราะห์และสวัสดิการสังคมไทย	290
<i>ชาติชาย พุ่มจันทร์, เดชา กัปกโก และผดุง วรรณทอง</i>	
การเสริมสร้างทุนมนุษย์เพื่อพัฒนานวัตกรรมในองค์กรผ่านการประยุกต์หลักการกุญแจดอกใน ยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงแบบพลิกผัน	302
<i>นันทภา นุชาภัทร</i>	
การประชาสัมพันธ์เชิงรุกเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตของมหาวิทยาลัยบูรพา จังหวัดชลบุรี	314
<i>สมเจตน์ ทองเทศน์ และสมเดช รุ่งศรีสวัสดิ์</i>	
การประยุกต์ใช้หลักการกุญแจดอก ของสถาบันพลังจิต ธรรมะ จักรวาล กับภาวะผู้นำในยุค จักรวาลนฤมิต (Metaverse)	322
<i>รักรีย์ โรจนเกตุปัญญา</i>	
ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืนของจังหวัดนครสวรรค์	335
<i>วิสุทธินันท์ นิลพัฒน์</i>	

พุทธบูรณาการ (ด้วยหลักอิทธิบาท 4) เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของบุคลากรด้าน 353
รักษาความปลอดภัย ของบริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน)

มนัญญา เบญจกุล

การสร้างเชื่อมั่นต่อการบริหารงานของสภาพนายความในพระบรมราชูปถัมภ์ 366

ชนิกานต์ ธรรมเจริญ

การบริหารองค์กรเพื่อความยั่งยืนในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลง 376

ศุภชัย ศักดิ์ตระกูล

การยกระดับธรรมาภิบาลการบริหารงานของสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ 390

สุปัน คำสุดดี

การนำเข้าสินค้าจากจีนสำหรับผู้ประกอบการมือใหม่ 402

ศลิษา พิบูลย์สวัสดิ์, หทัยรักษ์ สุโพธิ์ทอง และเสาวนีย์ มิตตะธรรมากุล

การสื่อสารด้านนโยบายโครงการคนละครึ่งเพื่อส่งเสริมภาพลักษณ์ด้านการบริหารงานของรัฐบาล 418

พลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชา

กษิติเดช ชูติมันต์ และสมเดช รุ่งศรีสวัสดิ์

ซอฟต์แวร์พาวเวอร์ (Soft Power) ทางช่วยแก้วิกฤติสังคมไทยด้วยหลักพุทธธรรม 426

เพ็ญททัย พงษ์สุวรรณ

อำนาจนิยมและความขัดแย้งในองค์กร : แนวทางการแก้ไขผ่านหลักการกัญญาแจ้ก้าดอกด้วยการ 440
สื่อสารอย่างสันติ

ชนภา ปุณณนันท์, รักริ๊ง โรจนเกตุปัญญา และนันทภา นุชาภักทร

กลุ่มที่ 2

การวิเคราะห์สถานภาพองค์ความรู้การเมืองสิ่งแวดล้อมในประเทศไทย กับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน 451

นิตยา โพธิ์นอก

การสร้างเมืองที่เป็นมิตรต่อผู้สูงอายุ: โจทย์การบริหารจัดการท้องถิ่นในศตวรรษที่ 21 470

จิตรานุช เกียรติอดิศร

การศึกษาวิกฤตสังคมไทย: ความไม่เป็นธรรมใน E-marketplace platform 472

อินทอร แสงอรัญ

Money Heist: ภาพสะท้อนการ “ต่อไม่ติด” ของประชาชนกับสถาบันทางเศรษฐกิจและการเมือง 488

ณัชชาภัทร อมรกุล

การขับเคลื่อนการสร้างสันติวัฒนธรรมในสถานศึกษา : การขยายผลกรณีศึกษาสถาบันการศึกษานำร่อง 489

ชลัท ประเทืองรัตนา

รูปแบบกระบวนการยุติธรรมทางเลือกเพื่อการแก้ปัญหาความรุนแรงในครอบครัว 511

อิคมนต์ เจียมลสวัสดิ์

กลุ่มที่ 3

การเลือกตั้งขั้นต้นกับการปฏิรูปการเมืองไทย 524

อภิวิษญ์ เลิศล้ำ

การบริหารจัดการการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน พื้นที่ตำบลละมอ อำเภอนาโยง จังหวัดตรัง 534

วิวัฒน์ ฤทธิมา, วิณา สีสลาประเสริฐศิลป์, นพรัตน์ ดาวกระจาย และอุษณี ปาแว

หลักการมีส่วนร่วมอย่างไรให้วิฑูชนคนคงอยู่คู่สังคมไทย 543

มณีชัชวาล มณีศรี

การบริหารจัดการที่ดินอย่างยั่งยืนพื้นที่ตำบลละมอ อำเภอนาโยง จังหวัดตรัง 555

วิวัฒน์ ฤทธิมา, วิณา สีลาประเสริฐศิลป์, วันชนะ ชิกพันธ์ และศุภวรรณ ห่วงจริง

อ.ป.ต. : Soft Power เพื่อการขับเคลื่อนแบบบูรณาการงานคณะสงฆ์กับองค์กรปกครองส่วน
ท้องถิ่นระดับตำบล 566

สร้อยบุญ ทรายทอง และสุเทพ สุบุญชาติ

กลุ่มที่ 4

ศักยภาพของภาครัฐในการจัดการปัญหาน้ำท่วม : กรณีศึกษาจังหวัดอุบลราชธานี ปี พ.ศ. 2562 579

ศุภการ กอผจญ

ความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมือง ต่อการส่งตัวผู้ต้องกักกลับประเทศต้นทาง
ในช่วงสถานการณ์โควิด 19 594

จักรกฤษ สุวรรณวงศ์

นโยบายการส่งเสริมอุตสาหกรรมไมซ์ของหน่วยงานภาครัฐ 616

จิรภา สุขนวนิช

ความสัมพันธ์ของข้อมูลเปิดภาครัฐ กับการส่งเสริมความโปร่งใสในการบริหาร : กรณีศึกษา
สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย 618

อนุศักดิ์ เจริญสุวรรณชื่น

การกระจายรายได้ของประเทศไทย 626

สุรินทร์ นียมางกูร

วิเคราะห์ผลกระทบเปรียบเทียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการรับเงิน การเบิกจ่ายเงิน การฝากเงิน การเก็บรักษาเงิน และการตรวจเงินขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ฉบับปี พ.ศ. 2561 ต่อการส่งเสริมการใช้เงินสะสมในการจัดบริการสาธารณะ 641

ชฎิล โรจนานนท์

กลุ่มที่ 5

ความร่วมมือแบบประชารัฐในการแก้ไขปัญหาการศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา 669

พิชญ์สินี ถมยา

ความท้าทายการบริหารองค์กรภาครัฐในยุคนวัตกรรม 684

สถิตย์ โพธิญาโณ

แนวทางการอนุรักษ์โบราณสถานแบบมีส่วนร่วมสำหรับ จังหวัดยะลา 694

อิทธิชัย สีดำ, ครินทร์ญา จังจริง และสถาววิทย์ จันจุฬา

พระเทพญาณมงคลศึกษา (2) : การเผยแผ่พระพุทธศาสนา ตามแนววิชาธรรมกายของพระเทพ ญาณมงคล วัดหลวงพ่อสตรธรรมกายาราม 710

นิกร ศรีราช, กาญจนา คำจตุติ และสมชาย มะลิซ้อน

ความสัมพันธ์ระหว่างกฎหมายทั่วไปกับกฎหมายคณะสงฆ์ พ.ศ.2505 725

ปัญญ์ณิสาร์ องค์กรปรัชญากุล

กลุ่มที่ 6

การเสริมสร้างเกียรติภูมิประเทศของเกาหลีใต้ โดยการใช้ soft power (2008-2022) 727

กาญจนมาศ เอกธรรมสุทธิ

การศึกษากลไกการกำกับดูแลและผลกระทบจากพระราชบัญญัติว่าด้วยการรักษาความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์ พ.ศ.2562: กรณีศึกษาประเทศไทยเทียบกับสหรัฐอเมริกาและประเทศสิงคโปร์ 755

วารีย์ สุตะวงค์

การพัฒนาสถานีและพื้นที่โดยรอบภายหลังการเปิดใช้สถานี KL Sentral กรุงกัวลาลัมเปอร์ ในฐานะสถานีกลางการขนส่งทางรางของประเทศมาเลเซีย 776

ไวลภัส ประสิทธิ์เขตกิจ

ความคิดเห็นของชาวสยามในมาเลเซียที่มีต่อนโยบายภูมิบุตรา 788

พรชัย ลิขิตธรรมโรจน์ และอภิวัฒน์ สมานธิ

การทะยานขึ้นของสาธารณรัฐประชาชนจีนในศตวรรษที่ 21 : บทวิเคราะห์ทางภูมิรัฐศาสตร์ 801

ณัฐพล บุญยพิพัฒน์

จีน : การส่งเสริมการเคลื่อนย้ายทุนสู่ระบบเศรษฐกิจไทยและเศรษฐกิจโลก 811

พงศ์พัฒน์ จิตตานุรักษ์, ประสิทธิ์ พุทธศาสน์ศรีทธา และพระปลัดระพิน พุทธิสาโร

กลุ่มที่ 7

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ : กรณีศึกษาการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการที่ปฏิบัติงานในส่วนกลางกับข้าราชการที่ปฏิบัติงานในกลุ่มเรือนจำ/ทัณฑสถาน เขต 7 824

พีรพล น่วมศรี

หลักไตรสิกขาเพื่อพัฒนาสมรรถนะการเรียนรู้เทคโนโลยีดิจิทัล	839
<i>สราวุธ เบญจกุล</i>	
สังคหวัตถุธรรม: การสร้างมนุษย์สัมพันธ์ในการบริหารองค์การ	841
<i>วีระพงศ์ เกียรติไพรัช</i>	
การพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อปรับเปลี่ยนสู่องค์กรอัจฉริยะ	851
<i>จิรัตติกาล สุขสิงห์ และสิปปัณรงค์ กาญจนวงศ์ไพศาล</i>	
การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างนโยบายการขยายอายุเกษียณราชการ ความพึงพอใจและการลาออกจากงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	862
<i>สโรชา เพาะพืช</i>	
การพัฒนาทุนมนุษย์ในการจัดการกิจการสาธารณะของประเทศไทย	877
<i>บุญทัน ดอกไธสง และประเวศน์ มหารัตน์สกุล</i>	
กลุ่มที่ 8	
ปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจซื้อผลิตภัณฑ์ที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมในเขตอำเภอเมือง จังหวัดสงขลา	891
<i>มุนีเราะห์ ดือราซอ, อาอีเส้าะ เจ๊ะเต๊ะ, อาวาตีฟ สาเมาะ และจารูมาศ เสน่หา</i>	
ปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดที่ส่งผลต่อการตัดสินใจซื้อผลิตภัณฑ์หวนะโม จังหวัดนครศรีธรรมราช	903
<i>ซามีมี สาและ, ณัฐพร พรหมด้วง, ณัฐชนก เลิศชัยพัฒนกุล, ปริญญา ชินเดช, สุปราณี ปะดุกา และอรรถพงศ์ เขียวแกร</i>	
กระบวนการความร่วมมือในการจัดการป่าชุมชนบ้านต้นผึ้ง ตำบลแม่โป่ง อำเภอดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่	912
<i>พีรวัฒน์ วันสวัสดิ์</i>	

ปัจจัยความสำเร็จและความล้มเหลวในการจัดการการท่องเที่ยวในพื้นที่ชุมชนลุ่มน้ำคลองป่าพะยอม – 926
คลองท่าแนะ จังหวัดพัทลุง

อรศิริ ลีลายุทธชัย และอรรถพงศ์ เขียวแกร

ผลลัพธ์การประชาสัมพันธ์การป้องกันไฟฟ้าโดยสถานีควบคุมไฟฟ้าแม่เฒ่า อำเภอแม่แจ่ม จังหวัด 937
เชียงใหม่

อภิวัฒน์ มาเนียม

กลุ่มที่ 9

การพัฒนาจิตอาสาของนักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี 955

ณัฐกฤต ชัยอริยมณี

แนวทางการบริหารงานภาครัฐในยุค 5G 2518 – 1975 964

สาธิต ทิพย์มณี

ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้างของเจ้าหน้าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใน 966
เขตอำเภอเมืองสงขลา จังหวัดสงขลา

เมธาวี เทียงสายสกุล และศรัณยา อิศรรักษ์

การประเมินกระบวนการข้อกำหนดตำแหน่งทางวิชาการของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ 984

ประกายเพชร ปัญโญ

การพัฒนาความร่วมมือในการจัดการอาคารสัญลักษณ์ต้นแม่น้ำเจ้าพระยา (พาสาน) 1005
จังหวัดนครสวรรค์

ณัฐธิดา มอญเพชร

การใช้ประโยชน์จากระบบการบริหารจัดการข้อมูลการพัฒนาคนแบบชี้เป้า (TPMAP) ในการแก้ไข 1027
ปัญหาความยากจนและลดความเหลื่อมล้ำ ในพื้นที่อำเภอแม่เมาะ จังหวัดลำปาง

ศุภกร ฝั้นคำอ้าย

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก แบบประเมินบทความแบบโปสเตอร์ 1044

ภาคผนวก ข แบบประเมินบทความแบบ Onsite และ Online 1050

ภาคผนวก ค แบบประเมินผลการประชุมวิชาการรัฐประศาสนศาสตร์ระดับชาติ ครั้งที่ 16 1057
ประจำปี 2566



การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรภาครัฐตามหลักพุทธธรรม

Human Resource Development in Government Organization According to Buddha Dhamma

จิตราภรณ์ จิตตานุรักษ์¹Jithaporn Chittanurak¹

บทคัดย่อ

องค์กรภาครัฐในประเทศไทยมีหลากหลายรูปแบบที่ดำเนินกิจกรรมการพัฒนาเพื่อสังคม ซึ่งขึ้นอยู่กับ พันธกิจของแต่ละองค์กรที่จะให้บริการสาธารณะแก่ประชาชนให้เกิดความสะดวก ความสุขและมีคุณภาพชีวิตที่ดี แต่กระนั้น การปฏิบัติงานทุกภารกิจย่อมขึ้นอยู่กับผู้ปฏิบัติงานที่เรียกว่า ข้าราชการหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐหรือพนักงานของรัฐ หรืออาจจะเรียกรวม ๆ ว่า บุคลากรในองค์กรของรัฐจำเป็นต้องมีศักยภาพและสมรรถนะสำหรับการปฏิบัติหน้าที่ของตนเอง แต่ถึงอย่างไรก็ตามบุคลากรเหล่านั้นไม่ว่าจะสังกัดองค์กรใดก็ตามย่อมมีวิธีการพัฒนาทรัพยากรในองค์กรที่แตกต่างกันออกไปตามลักษณะของแผนพัฒนาทรัพยากรทำให้ความสามารถ ศักยภาพ และสมรรถนะแตกต่างกันออกไปด้วย ดังนั้นบทความนี้ผู้เขียนเห็นความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ต้องทำงานเพื่อประชาชนโดยการนำหลักไตรสิกขามาประยุกต์เพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีขีดความสามารถสูงสุด ได้แก่ ขั้นที่ 1 การพัฒนาวิธีการทำงานร่วมกันแบบบูรณาการ และปรับสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการบริการประชาชนอย่างมีคุณภาพ (ศีล) ขั้นที่ 2 การกำหนดตั้งค่าเป้าหมายและอุดมการณ์การทำงานในองค์กร (สมาธิ) รวมทั้งการสร้างความผูกพันระหว่างเพื่อนร่วมงาน และขั้นที่ 3 การให้การศึกษาระดับต่อเนื่อง ทั้งระยะสั้น แบบประกาศวิชาชีพ และการอบรมเพื่อเสริมสร้างความรู้ ความเท่าทันและรองรับการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและเทคโนโลยี (ปัญญา) ดังนั้นผู้เขียนเห็นว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรภาครัฐตามหลักไตรสิกขาจะช่วยให้บุคลากรสามารถสร้างพลังกาย พลังใจ และพลังแห่งจิตวิญญาณเพื่อทำงานให้กับประชาชนต่อไป

คำสำคัญ: การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, องค์กรภาครัฐ, หลักไตรสิกขา

¹ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย อีเมล: bonusjitha@gmail.com

¹ Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Email address : bonusjitha@gmail.com

Abstract

There are many types of public sector in Thailand that carry out social development activities which depend on each organization's mission to provide the public service to the people for convenience, happiness, and good quality of life. Nevertheless, the performances of every mission depend on the operators known as government officers, government officials or government employees or this may be called personnel in government organizations that must have the potential and competence for performing their own duties. However, those personnel, they belong to any organization, have different ways of developing resources in the organization according to the resource development plan, resulting in different abilities, potential and performance as well. Therefore, in this article, the author sees the importance of human resource development that has to work for the people by applying the threefold training (Sikkhāttaya) to human resource development to the highest potential, namely step 1: Development of an integrated method of working together and adjusting the environment conducive to providing quality public service (Precepts), Step 2: Setting goals and working ideologies in the organization (Concentration), including making a bond between co-workers, and step 3: Providing continuous education, both short-term, vocational certificate, and training to enhance knowledge, up-to-date and readying to social and technological Changes (Wisdom). Therefore, the author sees that human resource development in government organizations according to the threefold principle these will help personnel to build physical strength, mental strength, and spiritual strength to work for the people forward.

Keywords: Human Resource Development, Government Organization, The Threefold Training

บทนำ

การพัฒนาและปฏิรูปการบริหารจัดการภาครัฐเป็นหนึ่งในประเด็นการดำเนินการปฏิรูปประเทศที่สำคัญ ตามกรอบยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 - 2580) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 พ.ศ. 2560 - 2564 แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561 - 2580) และแผนการปฏิรูปประเทศ (พ.ศ. 2561 - 2565) กำหนดให้ต้องมีการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานบุคคลภาครัฐเพื่อจูงใจให้ผู้มีความรู้ความสามารถ อย่างแท้จริงเข้ามาทำงานในหน่วยงานของรัฐ รวมทั้งพัฒนาบุคลากรภาครัฐให้มีประสิทธิภาพ ส่งเสริมการเรียนรู้ อย่างต่อเนื่อง มุ่งเน้นให้กำลังคนภาครัฐมีสมรรถนะสูง มีความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่ทันสมัย ปฏิบัติงาน อย่างมีคุณภาพ และยึดมั่นในคุณธรรม รวมถึง พัฒนาภาวะผู้นำในทุกระดับให้มีขีดความสามารถสูง มีความ รับผิดชอบ มีความเป็นมืออาชีพโดยที่การพัฒนาบุคลากรภาครัฐเป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยให้องค์กรภาครัฐสามารถ ขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศภายใต้บริบทความท้าทายและการเปลี่ยนแปลงแบบพลิกผันได้ประกอบกับบริบท ผันผวนที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน ส่งผลให้ต้องมีการทบทวนหลักการ แนวทาง รูปแบบการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเปลี่ยนกระบวนทัศน์ของการพัฒนาที่ต้องเน้นให้บุคลากรภาครัฐเรียนรู้และพัฒนาตนเอง การสร้างระบบนิเวศที่ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาที่ยืดหยุ่น ต่อเนื่อง พร้อมปรับให้ทันกับการเปลี่ยนแปลง รวมถึงการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการกระบวนกรเรียนรู้และพัฒนา เพื่อเร่งการเสริมสร้างศักยภาพและ ประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรภาครัฐ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, มปป : 3) โดยมองถึง 3 ประเด็น ได้แก่ 1) ระบบนิเวศในการทำงาน (Ecosystem) ที่ส่งเสริมและสนับสนุนการเรียนรู้และการพัฒนา บุคลากรอย่างต่อเนื่อง เพื่อส่งเสริมให้หน่วยงานภาครัฐมีสภาพแวดล้อมและระบบการทำงานที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และการพัฒนากรอบความคิดและกรอบทักษะ สำหรับการทำงานและการดำเนินชีวิตท่ามกลางความท้าทายในยุค ดิจิทัลและศตวรรษที่ 21 2) พัฒนารอบทักษะ (Skillsets) การทำงานในยุคดิจิทัลและศตวรรษที่ 21 และการ สร้างนวัตกรรมที่ตอบสนองต่อการขับเคลื่อนภารกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศ แผนยุทธศาสตร์ชาติ ตลอดจนการ พัฒนาระบบราชการในอนาคต เพื่อให้บุคลากรภาครัฐมีทักษะที่จำเป็นในการขับเคลื่อนการปฏิรูปภาครัฐ สร้าง ผลลัพธ์เชิงนวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อภาครัฐและประชาชน และการผลานการทำงานและการใช้ชีวิตอย่างมี ประสิทธิภาพ และ 3) ปลูกฝังบุคลากรภาครัฐให้มีความรอบคอบความคิด (Mindset) ในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง การ มุ่งเน้นประโยชน์ส่วนรวมและทำงานบนหลักคุณธรรม ประยุกต์หลักสากลอย่างเหมาะสม และทำงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพในบริบทที่ขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อให้บุคลากรภาครัฐมีคุณลักษณะในการเป็นผู้ใฝ่เรียนรู้ และพัฒนา ให้มีความสำคัญกับประโยชน์ส่วนรวม ทำงานด้วยความเป็นธรรมไม่เลือกปฏิบัติ ยึดมั่นในมาตรฐาน จริยธรรม และมีทัศนคติแบบสากลที่สอดคล้องกับยุคดิจิทัล เพื่อร่วมกันสร้างภาครัฐที่ทันสมัย เป็นที่พึ่งของประชาชน และเชื่อถือไว้วางใจได้ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.). ออนไลน์) แต่ถึงอย่างไรก็ตามปัญหา การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรภาครัฐที่ยังส่งผลถึงปัจจุบันได้แก่บุคลากรขาดความตระหนักในการพัฒนา ตนเอง และยึดติด กับระเบียบแบบแผน วิธีปฏิบัติแบบเดิม ๆ และการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ที่ไม่สอดคล้องกับ

เป้าหมายขององค์กร (อรอนงค์ ช่วยมิตร, 2563 : 1) นอกจากนี้ยังมีปัญหาการขาดแคลนทรัพยากรบุคคลผู้มีความรู้ คักยภาพสูง การมีระเบียบที่เคร่งครัดเกินไป เครื่องมือในการทำงานไม่ทันสมัย ค่าตอบแทนต่ำกว่าเมื่อเทียบกับภาคเอกชนที่มีการแข่งขันสูง ปัญหาการขาดแคลนกลไกหรือระบบงานที่เป็นรูปธรรมชัดเจนและต่อเนื่องในการพัฒนาศักยภาพของบุคคล (ภักพงค์ ทวีพัฒน์, มปป : 2-3) เพราะฉะนั้น การบริหารทรัพยากรมนุษย์ภาครัฐภายใต้แผนปฏิรูปประเทศและแผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี อาจต้องปรับเปลี่ยนแปลงไปเพื่อให้การเปิดกว้างและเชื่อมโยงกันในเรื่องของความโปร่งใสในการทำงาน การยึดประชาชนเป็นศูนย์กลางโดยต้องทำงานเชิงรุกและมองไปข้างหน้า ตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่าประชาชนจะได้อะไรและมุ่งแก้ไขปัญหาเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชน และที่สำคัญคือบุคลากรต้องมีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัยต้องทำงานอย่างเตรียมการไว้ล่วงหน้าได้ (พีรดา สุจริตพันธ์และ เพ็ญศรีฉิรินัง, 2565 : 383) รวมทั้งแนวทางการแก้ไขปัญหามีอยู่ ซึ่งอาจจะต้องใช้เวลาเพื่อปรับเปลี่ยนบริบทต่าง ๆ ที่ถูกสะสมมาอย่างยาวนาน แต่ถึงอย่างไรก็ตาม การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีขีดความสามารถสูงสุด จำเป็นต้องใช้ศาสตร์ต่าง ๆ มากขึ้นโดยเฉพาะพุทธศาสตร์จะช่วยให้ทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรภาครัฐมีคุณค่า มีความสุขและสามารถทำงานภายใต้แรงกดดันและเปลี่ยนแปลงได้อย่างเท่าทันมากขึ้นด้วยหลักไตรสิกขา (มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2539 : เล่มที่ 29 ข้อที่ 784 หน้าที่ 162) ที่เป็นหลักแห่งการเรียนรู้ และพัฒนาศักยภาพไปตามลำดับขั้น ได้แก่ ขั้นที่ 1 ศีล คือการพัฒนาวิธีการทำงานร่วมกันแบบบูรณาการ และปรับสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการบริการประชาชนอย่างมีคุณภาพ ขั้นที่ 2 สมาธิ คือการกำหนดตั้งเป้าหมายและอดุมการณ์การทำงานในองค์กร (สมาธิ) รวมทั้งการสร้างความผูกพันระหว่างเพื่อนร่วมงาน และขั้นที่ 3 ปัญญา คือการให้การศึกษาแบบต่อเนื่อง ทั้งระยะสั้น แบบประกาศวิชาชีพ และการอบรมเพื่อเสริมสร้างความรู้ ความเท่าทันและรองรับการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและเทคโนโลยี (ปัญญา) ดังนั้นผู้เขียนเห็นว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรภาครัฐตามหลักไตรสิกขาจะช่วยให้บุคลากรภาครัฐสามารถสร้างพลังกายพลังความ ศักยภาพต่าง ๆ พลังใจและพลังแห่งจิตวิญญาณที่จะทำงานให้กับประชาชนได้

เนื้อหา

แนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่เป็นเครื่องมือในการดำเนินการขององค์กรเพื่อพัฒนาบุคลากรขององค์กร สามารถสรุปการพัฒนาที่สำคัญได้ 4 องค์ประกอบ ดังนี้ การพัฒนารายบุคคล การพัฒนาอาชีพ การพัฒนาองค์กร และการบริหารผลการปฏิบัติงาน ตามกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ 4 ขั้นตอนได้แก่ ขั้นการวิเคราะห์หาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ขั้นการออกแบบวิธีการและการเลือกเครื่องมือที่ใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ขั้นการดำเนินการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และขั้นการประเมินผลการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยที่การพัฒนา ศักยภาพของบุคลากรในองค์กรให้มีสมรรถนะที่จำเป็นและเหมาะสมในด้านความรู้ (Knowledge) ความเข้าใจ (Understanding) ทักษะ (Skill) และทัศนคติ (Attitude) สามารถเปลี่ยนแปลง

พฤติกรรม (Behavior) ของบุคลากรให้มีศักยภาพที่สูงขึ้นจนเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาองค์การสู่ความสำเร็จที่ยั่งยืน (เอกสิทธิ์ สนามทอง, 2562 : 64) ดังนั้น การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นเรื่องที่สำคัญและจำเป็นอย่างมากขององค์กรที่จะช่วยให้เกิดการพัฒนาดคน การพัฒนางานได้อย่างสร้างสรรค์ตามที่องค์กรต้องการ อีกทั้งยังสามารถตอบสนองต่อความต้องการในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด องค์กรต่าง ๆ จึงได้มีแผนการพัฒนาศักยภาพของตนเองในทุก ๆ ปีเพื่อความเท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและสังคมไปพร้อม ๆ กัน ซึ่งเมื่อจำแนกสิ่งที่พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรจะประกอบด้วย 5 หลักใหญ่ (ชนกฤต ทูริสุทธิ, 2558 : 11-12) ได้แก่

1) ด้านความรู้ (Knowledge) ได้แก่ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะต้องครอบคลุมปัจจัยทำให้ผู้รับการพัฒนาและฝึกอบรม มีความรู้ในหัวข้อ เนื้อหาสาระหรือหลักสูตรที่เข้ารับการพัฒนาและฝึกอบรม และสามารถที่จะนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ในการปฏิบัติงานได้

2) ด้านความเข้าใจ (Understanding) ได้แก่ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จะต้องครอบคลุมปัจจัยที่ทำให้ผู้เข้ารับการพัฒนาและฝึกอบรมมีความเข้าใจความรู้ที่ได้รับจากการพัฒนาและฝึกอบรม มีความจำเป็นอย่างไรทำไมหรือปฏิบัติ เช่นนั้น สามารถนำไปใช้ได้อย่างไร กล่าวได้ว่านอกจากจะรู้ในเรื่องนั้น ๆ แล้วจะต้องมีความเข้าใจเรื่องนั้น ๆ ด้วย

3) ด้านทักษะ (Skill) ได้แก่ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จะต้องครอบคลุมปัจจัยที่จะทำให้ผู้เข้ารับการพัฒนาและฝึกอบรม มีทักษะ มีความสามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง ถูกวิธี และถูกต้องจะเป็นการลดความสูญเสียและปัญหาต่าง ๆ ขององค์กร เพื่อจะทำให้เกิดผลจากการปฏิบัติงานที่ดีและประสิทธิภาพต่อองค์กรมากที่สุด

4) ด้านทัศนคติ (Attitude) ได้แก่ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จะต้องครอบคลุมปัจจัยที่จะทำให้ผู้เข้ารับการพัฒนาและฝึกอบรมมีความเข้าใจในองค์กร หน่วยงานเพื่อนร่วมงาน และการปฏิบัติงานมากขึ้นกล่าวคือ เมื่อบุคลากรมีทัศนคติที่ดีต่องาน เพื่อนร่วมงาน หน่วยงาน และองค์กรแล้ว จะทำให้ปัญหาต่าง ๆ ในองค์กรลดน้อยลง ไม่ว่าจะเป็นปัญหาที่เกิดจากความขัดแย้ง ระบบการทำงาน การบริหารจัดการตลอดจนปัญหาที่เกิดจากการกำหนดนโยบายขององค์กรต่าง ๆ เหล่านี้ ก็จะลดลงได้ในที่สุด

5) ด้านพฤติกรรม (Behavior) ได้แก่ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จะต้องครอบคลุมปัจจัยที่จะทำให้ผู้เข้ารับการพัฒนาและฝึกอบรม มีพฤติกรรมหรือการแสดงออกที่เป็นไปตามความต้องการขององค์กรไม่ว่าจะเป็นเรื่องของพฤติกรรมส่วนบุคคล พฤติกรรมในการปฏิบัติงาน และพฤติกรรมที่เกิดจากวัฒนธรรมองค์กรเมื่อมีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรแล้ว จะทำให้ผู้รับการพัฒนาและฝึกอบรม มีพฤติกรรมที่ถูกที่ควร ถูกต้องเหมาะสม และในที่สุดก็จะเป็นวัฒนธรรมขององค์กรและเอกลักษณ์ขององค์กรต่อไป

แต่ถึงอย่างไรก็ตามประเด็นทั้ง 5 ประการข้างต้นเป็นผลที่ต้องการให้เกิดขึ้นของทรัพยากรในลักษณะที่องค์กรต้องการหรือประสงค์ให้เป็นที่ต้องการกระบวนการพัฒนาตามที่มุ่งหวัง ซึ่งแนวคิดของ Cassette

(1996:235-258, อ้างอิงจํานงค์ อติวัฒนสิทธิ์, 2555 : 20) ที่เสนอไว้ว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะประกอบด้วย 4 ขั้นตอนด้วยกันและแต่ละขั้นตอนจะสัมพันธ์กันพอสรุปได้ ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การวินิจฉัยความจําเป็นในการพัฒนา (Diagnosing Development Needs) ความเป็นในการพัฒนา หมายถึง ความแตกต่างระหว่างสภาพที่เป็นอยู่จริงกับสภาพการเปลี่ยนแปลงที่พึงประสงค์ ซึ่งสามารถแก้ไขได้ด้วยการพัฒนาที่กำหนดความจําเป็นเพื่อการพัฒนา

ขั้นตอนที่ 2 การออกแบบโครงการพัฒนา (Design of Development Plans) ในการออกแบบโครงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างน้อยที่สุดต้องมีเอกสารหรือรายละเอียดในสิ่งเหล่านี้ (1) เหตุผลในการพัฒนาตามปัญหาหรือความจําเป็น (2) เป้าหมายเฉพาะและวัตถุประสงค์การพัฒนา (3) รายละเอียดที่แสดงให้เห็นว่าใครเกี่ยวข้องกับเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างไรและเพราะอะไร (4) วิธีการพัฒนาและบุคคลในตำแหน่งงานที่สำคัญที่จะพัฒนา (5) ปฏิทินการ ดำเนินงาน (6) ระบุบุคคลหรือกลุ่มที่จะรับผิดชอบในกิจกรรมที่สำคัญ (7) แหล่งทรัพยากรที่ใช้ (8) เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินผล (9) กำหนดการและระเบียบการพัฒนา

ขั้นตอนที่ 3 การดำเนินการตามโครงการ (Implementing Development Programs) ความสำเร็จของการดำเนินการตามโครงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่กำหนดไว้ ส่วนหนึ่งขึ้นอยู่กับองค์การโดยเฉพาะผู้บริหารหรือผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่จะต้องชักนำในบุคคลให้เข้าสู่ระบบการพัฒนา นอกจากนี้ยังขึ้นอยู่กับการติดตามการปฏิบัติงานของบุคคลว่ามีการพัฒนาขึ้น หรือนำความรู้ความสามารถและทักษะที่ได้จากการพัฒนาไปใช้ในการทำงานมากน้อยเพียงใด

ขั้นตอนที่ 4 การประเมินผลโครงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Evaluating the Staff Development Program) ในการประเมินผลโครงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้น ที่ใช้เสมอในการประเมินผลสัมฤทธิ์ของแผนงานจะประกอบด้วย (1) ผลกระทบต่อผู้เข้ารับการพัฒนา คือ โครงการก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้เข้ารับการพัฒนาอะไรบ้าง (2) ผลกระทบต่อตำแหน่ง คือ ความสามารถในการปฏิบัติงานในตำแหน่งงานของผู้เข้ารับการพัฒนาเพิ่มขึ้นหรือไม่ (3) ผลกระทบต่อองค์กร คือ การพัฒนานั้นส่งผลให้องค์การบรรลุเป้าหมายอะไร

เพราะฉะนั้น เมื่อมนุษย์ในองค์กรมีความจําเป็นและเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในองค์กรต่าง ๆ รวมทั้งเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารองค์กรไปสู่ความสำเร็จขององค์กรนั้น ๆ ได้เป็นอย่างดี เนื่องจากมนุษย์มีความรู้ ความสามารถ สติปัญญา และสามารถพัฒนาศักยภาพได้อย่างไม่มีข้อจำกัด และยังมีเครื่องมือ หรือเทคโนโลยีใดที่สามารถทดแทนมนุษย์ได้อย่างแท้จริง ทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยที่มีค่างยิ่งของสังคมและประเทศชาติองค์กรใดที่ได้มีทรัพยากรมนุษย์ที่มีศักยภาพสูง และสามารถนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ในทางสร้างสรรค์แล้ว องค์กรนั้นก็เจริญก้าวหน้า มีความมั่นคง และมั่นคงทางเศรษฐกิจ การเมืองและทางสังคม แต่ถ้าหากองค์กรใดขาดทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณค่าหรือไม่สามารถนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรได้ทรัพยากรมนุษย์ที่ดี และมีศักยภาพสูงนั้น องค์กรต้องทำให้สภาพแวดล้อมภายในองค์กรมีคุณภาพที่ดี มีสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม มีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในทางที่ดี มีการเพิ่มประสิทธิภาพในสภาพแวดล้อมในการทำงาน เพราะปัจจัย

เกี่ยวเนื่องต่าง ๆ เหล่านี้ เป็นส่วนดีของความสามารถของทรัพยากรมนุษย์ออกมาใช้อย่างเต็มประสิทธิภาพทำให้เกิดความภาคภูมิใจ และคิดจะพัฒนาองค์กรให้มีความเจริญก้าวหน้า (อำนาจ สาขาศาสตร์, มปป. : 1) ดังนั้น ทรัพยากรที่ได้รับการพัฒนาให้กลายเป็นทุนทางทรัพยากรในองค์กรจึงเป็นสิ่งสามารถตอบสนองต่อความต้องการบรรลุเป้าหมายได้อย่างรวดเร็ว แต่ในทางการกลับกันหากองค์กรใดไม่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ถูกทิศทางจะไม่ช่วยให้องค์กรเกิดการพัฒนากลับทำให้องค์กรกลายเป็นอุปสรรคอย่างยิ่งใหญ่ที่ผู้บริหารควรคำนึงและระวังไว้ให้มาก ยิ่งเป็นหน่วยงานภาครัฐที่ต้องยกระดับการบริการประชาชนยิ่งต้องกำหนดทิศทางให้สอดคล้องกับความต้องการของประชาชนให้มากที่สุดจึงจะเรียกว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรภาครัฐอย่างถูกทิศทางและมีความจำเป็นต่อการพัฒนาประเทศต่อไป

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรภาครัฐตามหลักพุทธธรรม

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์หรือการพัฒนาทรัพยากรบุคคลในองค์กรมีความสำคัญและจำเป็นอย่างต่อผลผลิตขององค์กรโดยรวมหากทรัพยากรมนุษย์ไม่ได้รับการพัฒนาอย่างถูกวิธีก็เท่ากับว่า องค์กรจะไม่สามารถบริหารจัดการองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งองค์กรภาครัฐได้มีนโยบายและแผนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มากมาย แต่ประชาชนและนักวิชาการอาจจะตั้งคำถามง่าย ๆ ว่า ในเมื่อมีการแผนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่งบประมาณมากมายทำไมหน่วยงานภาครัฐจึงไม่สามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้เท่าที่ควรหรือไม่ตรงกับจุดประสงค์ของประชาชนที่ต้องการ หรือแผนพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขาดการประเมินหรือขาดการนำไปใช้ในอย่างถูกวิธีหรือเพราะปัจจัยที่อื่น ๆ ที่มีอิทธิพลต่อการก่อกำเนิดของข้าราชการและบุคลากรทำให้สามารถมีพื้นที่แสดงศักยภาพเหล่านั้นออกมา และทำไมจึงไม่สามารถบริการประชาชนได้อย่างมีคุณภาพตามที่เกณฑ์ตัวชี้วัดได้กำหนดไว้ เป็นต้น คำถามเหล่านี้ยังก้องอยู่ในกระแสของฝ่ายทรัพยากรบุคคลขององค์กรภาครัฐนั้น ๆ แต่ถึงอย่างไรก็ตามการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ก็ยังคงอยู่ในกระแสหลักของการพัฒนาขององค์กรภาครัฐตลอดเวลาที่สามารถก้าวไปสู่ความพร้อมในทุก ๆ ด้านต่อไป แนวคิดทางพระพุทธศาสนาพยายามอธิบายและชี้แนะแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้มากมายในทั้งรูปแบบหลักการและกระบวนการต่าง ๆ จากจุดเริ่มต้นไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ ซึ่งในบทความนี้ผู้เขียนจะใช้หลักไตรสิกขามาเป็นกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรภาครัฐว่าจะสามารถนำไปสู่การปรับเปลี่ยนและสร้างกระแสนิยมให้กับสังคมไทยได้หรือไม่ หรือองค์กรภาครัฐอาจจะนำไปสู่แนวทางการวางแผนเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในอนาคต ดังนี้

ขั้นที่ 1 การพัฒนาวิธีการทำงานร่วมกันแบบบูรณาการ และปรับสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการบริการประชาชนอย่างมีคุณภาพ (ศีล) ซึ่งเป็นวิธีการปรับพฤติกรรมและกำหนดกติกา ระเบียบให้กับบุคลากรในเบื้องต้นเมื่อพฤติกรรมเบื้องต้นดีแล้วจะต้องขยับขับเคลื่อนไปสู่แผนการพัฒนาบุคลากรให้ตรงกับสายงานที่ต้องการ โดยเฉพาะการบริหารในเชิงการบูรณาการที่มุ่งเน้นการบริการประชาชนของทุกหน่วยราชการให้มีลักษณะการทำงานแบบมุ่งเน้นผลงานตามยุทธศาสตร์หลักโดยอาศัยความเชี่ยวชาญและความชำนาญของแต่ละฝ่ายเฉพาะด้านภายใต้เป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกันโดยให้ร่วมคิด ร่วมกันทำงาน ใช้ทรัพยากรร่วมกันให้มีความประหยัดของ

งบประมาณที่ก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลทั้งในระดับกระทรวง กรม และกลุ่มจังหวัด รวมทั้งภาคเอกชนและประชาชนให้เข้ามามีส่วนร่วมทุกขั้นตอนในระบบเครือข่าย (ทศพร ศิริสัมพันธ์, 2559 : 2) นอกจากนี้ การปรับสภาพแวดล้อมหรือบรรยากาศการทำงานร่วมกัน โดยเริ่มจากโครงสร้างการสร้างสัมพันธ์ที่ดี ต้องรู้จักปรับตัวให้เข้ากับผู้อื่น จึงจะช่วยให้สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดี แต่ก็อาจมีบางคนที่ไม่สามารถปรับตัวเข้ากับผู้อื่นได้ ซึ่งก็ส่งผลทำให้เกิดปัญหาในการทำงานตามมาและอาจส่งผลกระทบต่อถึงคุณภาพของงานอีกด้วย ดังนั้น พฤติกรรมการทำงานร่วมกับผู้อื่นนั้นเป็นสิ่งสำคัญที่ทุกคนควรมี อาจจะด้วยการฝึกฝน ปรับทัศนคติ มุมมอง แนวคิด มองโลกในแง่บวก หรือด้านอื่น ๆ เพื่อให้ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ และเมื่อคุณได้รับความร่วมมือจากบุคคลอื่น ๆ ก็ส่งผลทำให้คุณมีความสุข สนุกกับงานที่ทำ และอาจส่งผลไปยังหน้าที่การงานของคุณได้อีกด้วย (อรุณีย์ โรจนไพบุลย์, 2561 : 1) เพราะองค์การภาครัฐนอกจากการวางแผนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่เป็นคุณลักษณะเฉพาะไว้แล้วอาจจำเป็นต้องมีแผนพัฒนาคุณลักษณะการทำงานเชิงบูรณาการหลายฝ่ายเข้าด้วยอันมีวัฒนธรรมที่แตกต่างไปจากบุคลากรในองค์กรเดียวกันนำไปสู่การปรับตัวและสภาพแวดล้อมในการทำงานได้อย่างสร้างสรรค์โดยการกำหนดกติกา ระเบียบที่มีลักษณะยึดหยุ่นร่วมกัน การปรึกษาหารือถึงรายละเอียดต่างกันไปมากขึ้น มีแผนปรับพฤติกรรมของแต่ละคนเพื่อเป็นพฤติกรรมกลุ่มเดียวกันจะทำให้มีความสุขในการทำงานด้านการบริการประชาชนได้อย่างมีคุณภาพมากที่สุด

ขั้นที่ 2 การกำหนดตั้งค่าเป้าหมาย อุดมการณ์การทำงานในองค์กร (สมาธิ) รวมทั้งการสร้างความผูกพันระหว่างเพื่อนร่วมงานในองค์กร ซึ่งการให้ความสำคัญเป้าหมายของทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรย่อมมีความคาดหวังเพื่อการดำรงชีวิตและมีคุณภาพชีวิตที่ดีได้ในสังคม โดยมีปัจจัย 4 มีความปลอดภัย และมีการยอมรับทางสังคมในอัตราส่วนที่เหมาะสม เราจะเห็นได้ว่าการจัดการทรัพยากรมนุษย์มี วัตถุประสงค์ที่จะตอบสนองความต้องการระดับต่าง ๆ ของบุคลากร ตั้งแต่ความต้องการขั้นพื้นฐาน ไปจนถึงความต้องการในระดับสูง โดยสามารถพิจารณาจากงานของหน่วยงานบุคลากรเริ่มตั้งแต่ การรับเข้าบุคลากรทำงาน การจ่ายค่าตอบแทนอย่างเหมาะสมและยุติธรรม การให้ผลประโยชน์ ตอบแทน การฝึกอบรมและพัฒนา การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง การวางแผนอาชีพ และวางแผน แนวทางสำหรับอนาคต และการจัดกิจกรรมสัมพันธ์การ ซึ่งงานเหล่านี้ล้วนจะมีส่วนช่วยส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานและมาตรฐานการครองชีพของบุคคลให้ดีขึ้น (วรวิทย์ อินทนนท์, 2560 : 620) อันเป็นเป้าหมายและอุดมการณ์ส่วนบุคคลที่สะท้อนถึงองค์กรและการทำงานอย่างมีคุณภาพ นอกจากนี้ยังมีเป้าหมายขององค์กร คือ ความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อการปฏิบัติงานที่มากขึ้น อีกทั้งการสร้างความผูกพันระหว่างเพื่อนร่วมงานในองค์กร เพราะ “คน” เป็นปัจจัยหลักประการหนึ่งซึ่งส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร และเมื่อ “คน” ถือได้ว่าเป็นปัจจัยหรือ ทรัพยากร หลักที่มีความสำคัญเป็นอย่างมาก องค์กรจึงต้องพบกับความท้าทายใหม่ในการดึงดูดและรักษา “คน” ที่มีค่าให้อยู่กับองค์กร ดังนั้นการสร้างความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร (Employee Engagement) จึงเป็นประเด็น ที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อองค์กรต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน ความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรจึงได้ถูกยกระดับขึ้นมาเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญต่อการนำองค์กรไปสู่

ความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายอย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งยังสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการพยากรณ์พฤติกรรมของบุคลากรได้ เช่น พฤติกรรม การขาดงาน และพฤติกรรมการลาออกของบุคลากร เพราะบุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูงจะมีแนวโน้มในการปฏิบัติงานกับองค์กรนานกว่า และเต็มใจที่จะทำงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถมากกว่าบุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับต่ำ (กลุ่มพัฒนาองค์กร สำนักโรคไม่ติดต่อ, 2560 : 1) เพราะฉะนั้น การพัฒนาในขั้นนี้จึงเป็นขั้นที่ต้องอาศัยยุทธวิธีที่เรียกว่า ให้คนแล้วคนจะให้องค์กร ที่เป็นการมองในฐานะผู้ลงทุนต่อผลความคาดหวังต่อความสำเร็จในการดำเนินกิจกรรมหรือหากจะมองง่าย ๆ หากองค์กรไปซื้อเครื่องมือเทคโนโลยีขั้นสูงมาใช้งาน องค์กรย่อมมีความคาดหวังที่จะให้เครื่องมือที่สร้างผลกำไรให้กับองค์กรระดับสูงเช่นกัน ซึ่งก็เช่นเดียวกันหากองค์กรภาครัฐได้ลงทุนไปกับทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรย่อมมีความคาดหวังอย่างมากต่อประสิทธิภาพและคุณภาพของงานเช่นกัน ซึ่งเป็นการสร้างทรัพยากรมนุษย์ให้กลายเป็นทุนมนุษย์ในองค์กรที่มีบรรยากาศการทำงานที่ดี มีปัจจัยสิ่งแวดล้อมองค์กรที่ดี มีสวัสดิการที่ดีและมีความปลอดภัยในเชิงอาชีพของบุคลากรอย่างมั่นคงสืบไป

ขั้นที่ 3 การให้การศึกษาแบบต่อเนื่องทั้งระยะสั้นหรือแบบประกาศนียบัตรที่ประกอบด้วยกิจกรรมเพื่อการพัฒนาอาชีพในสายงานของตนเอง เพื่อการพัฒนาทักษะ และเพื่อการพัฒนาในสถาบันการศึกษาต่าง ๆ ที่สอดคล้องกับภารกิจของตนเองที่ก่อให้เกิดความรู้ในการปฏิบัติงานเป็นสำคัญ อีกทั้งการอบรมเพื่อเสริมสร้างความรู้ ความเท่าทันและรองรับการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและเทคโนโลยี (ปัญญา) จะทำให้บุคลากรมุ่งไปสู่การทำงานอย่างเข้าใจและมีวิสัยทัศน์ในการแก้ไขปัญหาที่เกิดการปฏิบัติงานนั้น ๆ ได้อย่างแม่นยำและคิดค้นวิธีการต่าง ๆ ได้ด้วยตนเอง ซึ่งสามารถพัฒนาศักยภาพได้ด้วยตนเอง 3 วิธี (สรุปทศ ทวีศักดิ์, ออนไลน์) ได้แก่

วิธีที่ 1 การฟัง การอ่าน การศึกษาค้นคว้า ติดตามข่าวสาร เก็บรวบรวมข้อมูล หรือเรียนรู้อยู่เสมอ พุทธศาสนาเรียกวิธีพัฒนาปัญญาตามแนวทางนี้ว่า "สุตมยปัญญา"

วิธีที่ 2 การนำข้อมูลที่ได้จากวิธีที่ 1 มาพิจารณาไตร่ตรอง ขบคิด ใช้หลักการคิดหรือวิธีคิดที่ถูกต้องเพื่อหาข้อสรุปที่สมเหตุสมผล หรือคำตอบที่น่าจะเป็นไปได้มากที่สุด และหรือคิดสร้างสมมุติฐาน คำอธิบายในแบบของตนเอง พุทธศาสนาเรียกวิธีพัฒนาปัญญาตามแนวทางนี้ว่า "จินตามยปัญญา"

วิธีที่ 3 การนำข้อสรุป คำตอบ สมมุติฐานหรือคำอธิบายที่เข้าใจได้ด้วยการคิดตามข้อ 2 มาทดลองปฏิบัติจนเกิดผลขึ้นจริง เช่น อ่านเกี่ยวกับความหมายของสมาธิและวิธีฝึกสมาธิแล้วมาขบคิดไตร่ตรองจนเข้าใจความหมายและวิธีการฝึกสมาธิอย่างชัดเจน แล้วจึงลงมือปฏิบัติจนเกิดสิ่งที่เรียกว่า "สมาธิ" หรือความสงบขึ้นภายในจิตใจ "สมาธิ" ที่รับรู้ในที่นี้ไม่ใช่การรู้หรือเข้าใจความหมายและวิธีการฝึกสมาธิตามการฟังการอ่านหรือการติดตามวิธีการในข้อ 1 และ 2 หากแต่เป็นสมาธิที่ถูกทำให้เกิดขึ้นจริง หรือเป็นความจริงเชิงประจักษ์ที่เกิดขึ้นภายในจิตของผู้นั้นเอง พุทธศาสนาเรียกวิธีพัฒนาปัญญาตามแนวทางนี้ว่า "ภาวนามยปัญญา"

สรุปและข้อเสนอแนะ

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรภาครัฐตามหลักพุทธธรรมสามารถนำหลักพุทธธรรมอื่น ๆ มาใช้สำหรับการพัฒนาแต่ในบทความนี้ผู้เขียนได้นำเอาหลักไตรสิกขามาประยุกต์ใช้เพื่อสร้างให้เห็นว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีนัยยะไปที่เป้าหมายของพฤติกรรม ทักษะ ทักษะและความรู้ต่าง ๆ ซึ่งเมื่อผ่านการวิเคราะห์แล้วทำให้เชื่อมั่นได้ว่า หลักไตรสิกขาสามารถนำไปสู่กระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรภาครัฐได้อย่างชัดเจน ดังนี้ ขั้นที่ 1 ระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่เกี่ยวข้องกับศีลธรรมหรือความประพฤติต่อกติกา ระเบียบ และการปรับตัวในการทำงานขององค์กรนั้น ๆ ซึ่งต้องอาศัยแผนการทำงานร่วมกันผู้อื่นในลักษณะความหลากหลายบนพื้นที่จนสามารถสร้างศักยภาพของบุคลากรเพื่อนำไปสู่การบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากที่สุด ขั้นที่ 2 ระดับความตั้งใจด้วยค่าของเป้าหมายหลัก อุดมการณ์ขององค์กรและตนเอง รวมทั้งความผูกพันในองค์กรที่ปฏิบัติงานอยู่ ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะเกิดขึ้นได้ด้วยการแลกเปลี่ยนซึ่งกันและกันระหว่างองค์กรกับบุคลากรที่เรียกว่า ให้คนแล้วคนจะให้องค์กร หมายความว่า การที่บุคลากรจะปฏิบัติด้วยความตั้งใจมั่น ตั้งใจได้นั้นเกิดจากปัจจัย เช่น ค่าเงินเดือน สวัสดิการ และประโยชน์อื่น ๆ อย่างเพียงพอแล้วฝ่ายองค์กรจะได้รับผลสำเร็จของการปฏิบัติที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น และขั้นที่ 3 ระดับความรู้ในการปฏิบัติงานที่สามารถกำหนดแผนการพัฒนาไปตามระบบการศึกษาแบบต่อเนื่องอย่างหนึ่งอย่างใด เช่น การพัฒนาสายอาชีพของบุคลากร การพัฒนาทักษะเฉพาะด้าน และการส่งเข้ารับการศึกษานในสถาบันต่าง ๆ ด้วยวิธีการเหล่านี้ย่อมทำให้เกิดความรู้ที่หลากหลายมากขึ้น อีกทั้งการศึกษาหรือการพัฒนาการศึกษาด้วยตนเอง เช่น การฟัง การอ่าน การศึกษาค้นคว้า และติดตามข่าวสาร เป็นต้น เรียกว่า สุตมยปัญญา การแสวงหาข้อเท็จจริงจากการอ่าน การฟัง การศึกษาค้นคว้าและข่าวสารต่าง ๆ นำมาพิจารณาด้วยความคิดของตนเองจนสามารถสรุปผลได้ และการนำข้อสรุปเหล่านั้นไปสู่ภาคปฏิบัติหรือการทดลองตามวิธีการที่ตนเองคิดได้รอบคอบอย่างที่สุดแล้ว ดังนั้น การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นอกเหนือจากการวางแผนพัฒนาจะต้องเห็นความสำคัญและมุ่งเน้นการนำหลักไตรสิกขาเข้าไปบูรณาการเพื่อการพัฒนาคุณลักษณะอย่างเหมาะสมและเปิดผลสัมฤทธิ์ได้อย่างแท้จริง

เอกสารอ้างอิง

- กลุ่มพัฒนาองค์กร สำนักโรคไม่ติดต่อ. (2560). *แผนเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรสำนักโรคไม่ติดต่อ ปีงบประมาณ 2560 – 2562*. สำนักโรคไม่ติดต่อ กระทรวงสาธารณสุข.
- จำนงค์ อติวัฒนสิทธิ์. (2555). *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. รายงานการวิจัย*. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- ทศพร ศิริสัมพันธ์. (2559). *คู่มือเทคนิคและวิธีการบริหารจัดการสมัยใหม่ ตามแนวทางการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี*. สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.
- ธนภุต ทูริสุทธิ. (2558). *เอกสารประกอบการสอนวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อพัฒนาสังคม*. คณะ

- มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.
- พีรดาว สุจริตพันธ์และ เพ็ญศรีฉิรินัง. (2565). การบริหารทรัพยากรมนุษย์ภาครัฐในบริบทระบบราชการ 4.0. วารสารพัฒนาการเรียนรู้ยุคใหม่. 7 (4): 383-395.
- ภัคพงศ์ ทวีพัฒน์. (มปป.). การบริหารงานบุคคลภาครัฐที่กำลังถูกท้าทายจากการเปลี่ยนแปลง. สำนักงานจังหวัด พิษณุโลก.
- วรวิมล อินทนนท์. (2560). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อการพัฒนาองค์กร. วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์. 6 (2), 617-625.
- สุรพศ ทวีศักดิ์. การพัฒนา"ปัญญา" และ"สังคมแห่งปัญญา". [ออนไลน์]. แหล่งข้อมูล : <https://prachatai.com/journal/2009/08/25556> [วันที่ 1 กุมภาพันธ์ 2566]
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.). (มปป.). คู่มือแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐพ.ศ. 2563 – 2565. สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.).
- _____. สารสำคัญของแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. 2563 – 2565. [ออนไลน์]. แหล่งข้อมูล : <https://www.ocsc.go.th/civilservice> [วันที่ 1 กุมภาพันธ์ 2566].
- อรอนงค์ ช่วยมิตร. (2563). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายใต้แนวคิดการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่กรณีศึกษากรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ. หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- เอกสิทธิ์ สนามทอง. (2562). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ : แนวทางพัฒนาสู่ความสำเร็จขององค์กร. วารสารเกษมบัณฑิต. 20 (1), 64-77.
- อรุณีย์ โรจนไพบุลย์. (2561). การทำงานร่วมกัน : ความสุขในองค์กร. ศูนย์การศึกษาบึงกาฬ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.
- อำนาจ สาเขตร์. (มปป.). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคโลกาภิวัตน์. หน่วยวิทยบริการวิทยาลัยสงฆ์พุทธชินราช มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

การพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัด

Development of Operational Competency of Personnel in Provincial Administrative Organizations

พลัฎฐ์ อารีวงศ์ศิลป์¹Platt Areewongsilp¹

บทคัดย่อ

บทความนี้มุ่งวิเคราะห์และนำเสนอประเด็นที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดที่กำหนดไว้ตามกลุ่มงานต่าง ๆ ซึ่งในฐานะหน่วยงานภาครัฐย่อมต้องพัฒนาและสร้างบุคลากรที่สามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้อย่างสูงสุดผ่านตัวแปรหลัก คือ ผู้นำ จะต้องสร้างนโยบายต่อเอื้อต่อการพัฒนาสมรรถนะให้กับบุคลากรในสังกัดเพื่อการปฏิบัติงานอย่างเข้มแข็งและบรรลุเป้าประสงค์ที่ต้องการทั้งในส่วนของนโยบายและแผนโครงการต่าง ๆ ดังนั้น หากบุคลากรไร้ซึ่งสมรรถนะการปฏิบัติงานย่อมไม่ช่วยสร้างความเจริญในกับพื้นที่ได้ แต่หากผู้บริหารให้ความสำคัญและเอื้อต่อการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัด ได้แก่ 1) การยกระดับเป้าหมายของงานเป็นเกณฑ์กำหนดการทำงานอย่างมีผลสัมฤทธิ์ไว้ที่ระดับ 80 % 2) การไม่ย่อหย่อนต่อการบริการประชาชนที่ดีให้มีความพึงพอใจในระดับที่ยอมรับได้ 3) การเพิ่มความมั่นคงและมั่นใจในสายอาชีพของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง 4) การสร้างค่านิยมของคุณธรรม จริยธรรม และความถูกต้องของบุคลากร 5) การสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพสูงของบุคลากร และ 6) การสร้างความผูกพันของบุคลากรที่มีองค์การบริหารส่วนจังหวัด

คำสำคัญ: การพัฒนาสมรรถนะ, การปฏิบัติงาน, บุคลากร, องค์การบริหารส่วนจังหวัด

¹ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย อีเมล: palad2026@gmail.com

¹ Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Email address: palad2026@gmail.com

Abstract

This article focuses on analyzing and presenting issues related to the performance of personnel under the Provincial Administrative Organization defined by various work groups. As a government agency, it must develop and create personnel that can respond to the needs. People's needs can be maximized through the main variable, that is, leaders must create policies that facilitate the development of competencies for personnel under their supervision to perform their duties vigorously and achieve desired goals in terms of policies and project plans. Therefore, if personnel Without operational performance, it will not help create prosperity in the area. But if the executives give importance to and contribute to the development of the performance of personnel in the Provincial Administrative Organization, for example: 1) Raising the division's goal as a criterion for working with an achievement level of 80% 2) Not abbreviating 3) Increasing stability and confidence in the personnel's career continuously. 4) Creation of values of morality, ethics and 5) building a highly efficient team of personnel and 6) building a relationship of personnel with the Provincial Administrative Organization.

Keywords: Competency Development, Operations, Personnel, Provincial Administrative Organization



บทนำ

ภายใต้กระแสแห่งการปฏิรูประบบราชการ และการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีการบริหารจัดการยุคใหม่ ผู้นำหรือผู้บริหารองค์กรต่าง ๆ ต้องมีความตื่นตัวและเกิดความพยายามปรับตัวในรูปแบบต่าง ๆ โดยเฉพาะการเร่งรัดพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การการปรับเปลี่ยนวิธีคิด วิธีการทำงาน เพื่อแสวงหารูปแบบ ใหม่ ๆ และนำระบบมาตรฐานในระดับต่าง ๆ มาพัฒนาองค์กร ซึ่งการพัฒนาบุคลากร ถือว่าเป็นหัวใจสำคัญที่จะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ เนื่องจากบุคลากรจะเป็นผู้ ผลักดันให้ภารกิจต่าง ๆ ขององค์กรสำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ และพัฒนาองค์กรในทุกด้านให้ประสบความสำเร็จ ได้ ดังนั้น องค์กรบริหารส่วนจังหวัดต่าง ๆ จำเป็นต้องกำหนดกรอบแนวทางการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และมีสมรรถนะให้สอดคล้องตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ประเภทบริหารท้องถิ่น อำนาจการท้องถิ่น วิชาการ และทั่วไป (องค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี, 2561 : 1) แต่ถึงอย่างไรก็ตามที่ผ่านมาการพัฒนาบุคลากรมักเกิดบุคลากรบางกลุ่มไม่ให้ความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร และขาดความพร้อมในด้านการพัฒนาในด้านอื่น ๆ อีกทั้งข้าราชการและลูกจ้างประจำลดลงในแต่ละปี สาเหตุเกิดจากการเกษียณอายุราชการที่มีจำนวนเพิ่มขึ้น และ สำหรับอัตรากำลังลูกจ้างชั่วคราวกลับมีจำนวนเพิ่มมากขึ้น เนื่องจากบางตำแหน่งหน่วยงานไม่สามารถดำเนินการจ้างเหมาบริการหรือจ้างผู้ปฏิบัติงานประเภทอื่น (Outsource) หรือนำเทคโนโลยีมาใช้แทนการปฏิบัติงานของลูกจ้างได้ หน่วยงานจึงเสนอเหตุผลความจำเป็นในการขออนุมัติอัตรากำลังลูกจ้างชั่วคราวทดแทนการขาดอัตรากำลังลูกจ้างประจำตามความจำเป็น เพื่อช่วยลดปัญหาการขาดอัตรากำลังของลูกจ้างประจำซึ่งหากขาดอัตรากำลังของบุคลากรแล้วอาจทำให้มีภาระงานเพิ่มมากขึ้น ส่งผลให้บุคลากรเกิดความเครียดเหนื่อยล้าจากการปฏิบัติงาน ขาดขวัญและกำลังใจในการทำงาน และไม่มีความสุขในการทำงานได้ (สุพรรณษา จำอินทร์, 2562 : 3) นอกจากนี้ ผู้บริหารยังมีความไม่เข้าใจในระบบสมรรถนะโดยได้อ้างถึงความไม่ชัดเจนถึงความหมายของสมรรถนะที่นำมาใช้ร่วมกันรวมถึงขอบเขตของสมรรถนะที่จะนำมาใช้ร่วมกันด้วย อีกทั้งองค์กรยังไม่มีระบบสมรรถนะหรือแนวทางการกำหนดสมรรถนะที่ชัดเจน และผู้บริหารยังไม่ได้ให้ความสำคัญกับการใช้ระบบสมรรถนะอย่างแท้จริง บุคลากรมีปริมาณงานมากเกินไปทำให้ไม่มีเวลาในการพัฒนาสมรรถนะ องค์กรขาดการสื่อสารที่ดีในเรื่องระบบสมรรถนะ แนวทางการกำหนดสมรรถนะไม่ได้ทำอย่างชัดเจนและไม่เป็นไปตามวิสัยทัศน์และพันธกิจขององค์กร และการกำหนดสมรรถนะไม่กำหนด เนื้อหา ความหมายและขอบเขตที่ชัดเจนทำให้เกิดความสับสนในการนำสมรรถนะไปใช้ปฏิบัติ (วรรณกร มณีจักร, 2562) และปัญหาอื่นๆ อีกมากมายที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดจำเป็นต้องวิเคราะห์เพื่อแสวงหาแนวทางการจัดการหลักเกณฑ์และการพัฒนาสมรรถนะให้สำเร็จเพื่อความก้าวของการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.2546 มาตรา 11 ระบุ ดังนี้ “ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการเพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่าง สม่าเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูล

ข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการ ปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมต่อสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัด ให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ และ มีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการ ให้เกิดผลสัมฤทธิ์”(พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546) เพราะฉะนั้น องค์การบริหารส่วนจังหวัดในฐานะหน่วยงานรัฐที่จำเป็นต้องปฏิบัติตามจึงต้องมีหลักเกณฑ์และวิธีการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรอาจจะแตกต่างกันออกไปแต่ละจังหวัดแต่อย่างน้อยที่สุดจะต้องสอดคล้องกับความสามารถเฉพาะตำแหน่งของตนเอง เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพอย่างสูงสุดโดยมีแนวทางปฏิบัติดังนี้ 1.องค์การบริหารส่วนจังหวัดต้องสร้างระบบให้สามารถรับรู้ข่าวสารได้อย่างกว้างขวาง 1.องค์การบริหารส่วนจังหวัดต้องกำหนดหลักการและเหตุผลการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร 2.องค์การบริหารส่วนจังหวัดต้องมีความสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่าง ถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป 3.องค์การบริหารส่วนจังหวัดต้องมีการส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของ ข้าราชการ เพื่อให้ข้าราชการทุกคนเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถในวิชาการสมัยใหม่ตลอดเวลาที่มีความสามารถ ในการปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดและมีคุณธรรม 4.องค์การบริหารส่วนจังหวัดต้องมีการสร้างความมีส่วนร่วมในหมู่ข้าราชการให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน เพื่อการนำมาพัฒนาใช้ในการปฏิบัติราชการร่วมกันให้เกิดประสิทธิภาพ(องค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี, 2561 : 1-2)

เพราะฉะนั้น ผู้เขียนเห็นว่า องค์การบริหารส่วนจังหวัดอาจจะต้องเร่งสร้างกระบวนการบริหารจัดการเพื่อการพัฒนาทรัพยากรของตนเองอย่างเร่งด่วนและรวดเร็วที่สุดที่สามารถกำหนดทิศทางของเป้าหมายและการบรรลุผลสำเร็จในการบริหารจัดการองค์กรในภาพรวมโดยมองถึง 1)การยกระดับเป้าหมายกองงานเป็นเกณฑ์กำหนดการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพไว้ที่ระดับ 80 % 2)การไม่ย่อหย่อนต่อการบริการประชาชนที่ดีให้มีตัวชี้วัดไปที่ความพึงพอใจในระดับที่ยอมรับได้ 3)การเพิ่มความมั่นคงและมั่นใจในสายอาชีพของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง 4) การสร้างค่านิยมของคุณธรรม จริยธรรม และความถูกต้องของบุคลากร 5) การสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพสูงของบุคลากร และ6) การสร้างความผูกพันของบุคลากรที่มีองค์การบริหารส่วนจังหวัด ซึ่งจะช่วยให้เกิดความมั่นใจ พลังใจ และแรงจูงใจของการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรต่อไป

เนื้อหา

สมรรถนะของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัด

องค์การบริหารส่วนจังหวัด (อบจ.) มีวิวัฒนาการมาเป็นเวลานานพอสมควร อาจกล่าวได้ว่าจุด ก าเนิดขององค์การบริหารส่วนจังหวัดเริ่มจากสภาจังหวัด ตามพระราชบัญญัติจัดระเบียบเทศบาล พ.ศ. 2476 ซึ่งตามพระราชบัญญัติฉบับดังกล่าวนี้กำหนดให้มีสภาจังหวัดมีฐานะเป็นองค์กรที่ทำหน้าที่ให้คำปรึกษาหารือแนะนำกรรมการจังหวัดโดยยังไม่มีฐานะเป็นนิติบุคคล (ชูวงศ์ ฉายะบุตร, 2539 : 103) สภาจังหวัดเป็น ตัวแทนของประชาชนที่เข้ามาควบคุมและให้ข้อเสนอแนะแก่ฝ่ายรัฐบาลและจังหวัดในกิจการอัน เกี่ยวกับจังหวัดและเทศบาล และยังเป็นองค์กรที่คอยไกล่เกลี่ยปัญหาาระหว่างเทศบาลต่าง ๆ ใน จังหวัด เมื่อการเทศบาลได้ทำขึ้นกิจการบางอย่างของเทศบาลจะขัดกันได้ สภาจังหวัดจึงเป็นกลไกในการพิจารณาปัญหาการปกครองระหว่างเทศบาลในจังหวัด(วิทยาลัยพัฒนาการปกครองท้องถิ่น สถาบันพระปกเกล้า,มปป. : 1)

พระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัดพ.ศ. 2540 มาตรา 17 ภายใต้บังคับมาตรา 16 ให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดมีอำนาจและหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตนเองดังนี้ 1) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง และประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดตามระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนด 2) การสนับสนุนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น 3) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น 4) การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น 5) การคุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม 6)การจัดการศึกษา 7)การส่งเสริมประชาธิปไตยความเสมอภาคและสิทธิเสรีภาพของประชาชน 8) การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น 9) การส่งเสริมการพัฒนาเทคโนโลยีที่เหมาะสม 10) การจัดตั้งและดูแลระบบบำบัดน้ำเสียรวม 11) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลรวม 12) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่าง ๆ 13) การจัดการและดูแลสถานียขนส่งทั้งทางบกและทางน้ำ 14) การส่งเสริมการท่องเที่ยว 15) การพาณิชย์การส่งเสริมการลงทุน และการทำกิจการไม่ว่าจะดำเนินการเองหรือร่วมกับบุคคลอื่น หรือจากสหการ 16) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น 17) การจัดตั้งและดูแลตลาดกลาง 18) การส่งเสริมการกีฬาจารีตประเพณีและวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น 19) การจัดให้มีโรงพยาบาลจังหวัด การรักษาพยาบาลการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ 20) การจัดให้มีพิพิธภัณฑ์และหอจดหมายเหตุ 21) การขนส่งมวลชนและการวิศวกรรมจราจร 22) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย 23) การจัดให้มีระบบรักษาความสงบเรียบร้อยในจังหวัด 24) จัดทำกิจการใดอันเป็นอำนาจและหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นที่อยู่ในเขตและกิจการนั้น เป็นการสมควรให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อื่นร่วมกันดำเนินการหรือให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดจัดทำทั้งนี้ตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด 25) สนับสนุนหรือช่วยเหลือส่วนราชการ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น 26) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น 27) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนา

คุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส 28) จัดทำกิจการอื่นใดตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัตินี้หรือกฎหมายอื่นกำหนดให้เป็นอำนาจและหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด และ 29) กิจการอื่นใดที่เป็นผลประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด

อำนาจหน้าที่ถูกระบุไว้ในพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัดพ.ศ. 2540 มีถึง 29 ประการทำให้การทำงานต้องมีบุคลากรหลากหลายฝ่ายและมีกองงานและบุคลากรจำนวนมากจึงจะสามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้อย่างรอบด้านโดยเฉพาะโครงสร้างการบริหารองค์กรที่ระบุไว้ในพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัดพ.ศ. 2540 ตามมาตรา 7 แห่งพระราชบัญญัติองค์การบริหาร แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2562 ประกอบด้วยสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดและนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด โครงสร้างขององค์การบริหารส่วนจังหวัดจึงเป็น โครงสร้างการบริหารแบบสภา – นายกเทศมนตรี (Council – Mayor Form) โดยมีสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดท าหน้าที่ในทางนิติบัญญัติและนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดท าหน้าที่หัวหน้า ฝ่ายบริหารดังนี้



ภาพที่ 1 โครงสร้างการบริหารองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ.2540 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2562
ที่มา : วิทยาลัยพัฒนาการปกครองท้องถิ่น สถาบันพระปกเกล้า. (มปป.). รู้จัก “อบจ.” สถาบันพระปกเกล้า.

ดังนั้น การพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดอาจจะต้องมีการวางแผนการพัฒนาไปตามระบบที่เหมาะสมและสอดคล้องกับสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปเพราะ ในการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากรจะต้องให้มีความเหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบและ การพัฒนาบุคลากรจะต้องมีการพัฒนาทุกระดับ อย่างน้อยในหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร ดังนี้ 1) หลักสูตร ความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ 2) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ 3) หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง (4) หลักสูตรด้านการบริหารจัดการ 5) หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม และ 6) หลักสูตรการดำรงชีวิตตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี คุณธรรม และจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยต้องพัฒนาทั้ง 5 ด้าน องค์การบริหารส่วนจังหวัด เชียงใหม่, 2564 : 16-19) ได้แก่

1) ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยทั่วไป เช่น สถานที่ โครงสร้างของงานนโยบายต่าง ๆ

2) ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถ ในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ เช่น งานฝึกอบรม งานพิมพ์ดีด งานด้านช่าง

3) ด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดเกี่ยวกับการบริหารงานและการบริหารคน เช่น ในเรื่อง การวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน

4) ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยเสริมบุคลิกภาพที่ดี ส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงาน ร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ เช่น มนุษย์สัมพันธ์ การท างาน การสื่อความหมาย การเสริมสร้างสุขภาพอนามัย

5) ด้านคุณธรรม และจริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงาน อย่างมีความสุข

นอกจากนี้ยังมีสมรรถนะอื่น ๆ ทั้งนี้ การจัดฝึกอบรมในแต่ละหลักสูตรการพัฒนาให้พิจารณาถึงความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นในแต่ละตำแหน่งที่กำหนดไว้แนบท้ายประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ 4) ลงวันที่ 26 ธันวาคมพ.ศ. 2557 ดังนี้

1. ความรู้ มีจำนวน 21 ด้าน ดังนี้ ความรู้เรื่องความรู้ที่จำเป็นในงาน กฎหมาย หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงชุมชน การจัดการความรู้ การจัดทำแผนปฏิบัติการและแผนยุทธศาสตร์ การติดตามและประเมินผล ระบบการจัดการองค์กร การวิเคราะห์ผลกระทบต่าง ๆ เช่น การประเมินผลกระทบสิ่งแวดล้อม (EIA), การประเมินผลกระทบทางสุขภาพ (HIA), ฯลฯ การทำงานการเงินและงบประมาณ ระบบการบริหารงานการคลังภาครัฐด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ (GFMS) การบริหารความเสี่ยง บัญชีและระบบบัญชี จัดซื้อจัดจ้างและกฎระเบียบพัสดุ การบริหารทรัพยากรบุคคล การพัฒนาบุคลากร ธุรการและงานสารบรรณ สถานการณ์ภายนอกและผลกระทบต่อ

เศรษฐกิจและสังคมพื้นที่ (สื่อสารสาธารณะ การบริหารจัดการฮาร์ดแวร์ (Hardware) ซอฟต์แวร์ (Software) และเน็ตเวิร์ก (Network) และเรื่องบรรณารักษ์

2. ทักษะมีจำนวน 9 ด้าน ดังนี้ ทักษะการบริหารข้อมูล ทักษะการใช้คอมพิวเตอร์ ทักษะการประสานงาน ทักษะในการสืบสวน ทักษะการบริหารโครงการ ทักษะในการสื่อสาร การนำเสนอ และถ่ายทอดความรู้ ทักษะการเขียนรายงานและสรุปรายงาน ทักษะการเขียนหนังสือราชการ และทักษะการใช้เครื่องมือและอุปกรณ์ทางวิทยาศาสตร์

3. สมรรถนะ จำแนกเป็น 5 ประเภท (สำนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่, 2563 : 16-19) ดังนี้

1) สมรรถนะหลัก ประกอบด้วย การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน การบริการเป็นเลิศ และการทำงานเป็นทีม

2) สมรรถนะประจำผู้บริหาร ประกอบด้วย การเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง ความสามารถในการเป็นผู้นำ ความสามารถในการพัฒนาคน และการคิดเชิงกลยุทธ์

3) สมรรถนะประจำสายงาน ประกอบด้วย การกำกับติดตามอย่างสม่ำเสมอ การแก้ไขปัญหาอย่างมืออาชีพ การแก้ปัญหาและดำเนินการเชิงรุก การค้นหาและการบริหารจัดการข้อมูล การควบคุมและจัดการสถานการณ์อย่างสร้างสรรค์ การคิดวิเคราะห์ การบริหารความเสี่ยง การบริหารทรัพยากร การมุ่งความปลอดภัย และการระงับภัย การยึดมั่นในหลักเกณฑ์ การวางแผนและการจัดการ การวิเคราะห์และการบูรณาการ การสร้างให้เกิดการมีส่วนร่วมทุกภาคส่วน การสั่งสมความรู้และความเชี่ยวชาญในสายอาชีพ การให้ความรู้และการสร้างสายสัมพันธ์ ความเข้าใจผู้อื่นและตอบสนองอย่างสร้างสรรค์ ความเข้าใจพื้นที่และการเมืองท้องถิ่น ความคิดสร้างสรรค์ ความละเอียดรอบคอบและความถูกต้องของงาน จิตสำนึกและรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อม ศิลปะการโน้มน้าวใจ และสร้างสรรค์เพื่อประโยชน์ของท้องถิ่น

4) สำหรับบุคลากรสายการศึกษาต้องมีสมรรถนะประจำสายงานสำหรับตำแหน่งในสายงานการสอน ประกอบด้วย 3 สมรรถนะ ดังนี้ การออกแบบการเรียนรู้ การพัฒนาผู้เรียน และการบริหารจัดการชั้นเรียน

5) สมรรถนะตามสายงานสำหรับตำแหน่งในสายงานนิเทศการศึกษา และสายงาน บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 4 สมรรถนะ ดังนี้ การวิเคราะห์และสังเคราะห์ การสื่อสารและการจูงใจ การพัฒนาศักยภาพบุคลากร และการมีวิสัยทัศน์

กล่าวได้ว่า องค์กรบริหารส่วนจังหวัดอาจจะต้องกำหนดแผนการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างมากที่สามารถเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานให้สำเร็จบรรลุเป้าหมายที่ต้องการทั้งนี้หากดูจากการกำหนดสมรรถนะในองค์กรบริหารส่วนจังหวัดแล้วจะต้องสรรหากุคลากรที่มีความสามารถที่หลากหลายเพื่อรับเข้าทำงาน หรือไม่อาจจะต้องกำหนดแผนการพัฒนาทรัพยากรที่ต้องงบประมาณและเวลาในการดำเนินการอย่างมากทำให้นโยบายและแผนดำเนินการต่าง ๆ ไม่บรรลุผลสำเร็จตามที่องค์กรบริหารส่วนจังหวัดกำหนด เพราะฉะนั้น การเพิ่มหลักพุทธธรรมเข้าไปช่วยในการพัฒนาสมรรถนะให้กับบุคลากรน่าจะเป็นโอกาสที่สามารถเข้าถึงเป้าหมายได้ซึ่งจะกล่าวไว้ในหัวข้อถัดไป

การพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัด

สมรรถนะของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมิได้แตกต่างไปจากสมรรถนะของข้าราชการทั่วไปที่ถูกกำหนดด้วยสำนักงานข้าราชการพลเรือนไว้ 5 ด้าน ได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน การบริการที่เป็นเลิศ และการทำงานเป็นทีม ที่ระบุไว้สำหรับข้าราชการ พนักงานส่วนท้องถิ่นทุกประเภทและตำแหน่งหรือเรียกว่า สมรรถนะหลักที่จำเป็นต้องมีในตัวของผู้บริหาร นอกจากนี้ยังมีสมรรถนะสำหรับผู้บริหารองค์กร สมรรถนะประจำสายงาน ซึ่งสมรรถนะเหล่านี้ย่อมสามารถสร้างบุคลากรที่สามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้อย่างสูงสุด แต่ถึงอย่างไรก็ตามหากมองโดยความรู้สึกทั่ว ๆ ไปแบบประชาชนคนธรรมดาแล้วมักจะเห็นได้ว่าชัดเจนว่าบทบาทขององค์การบริหารส่วนจังหวัดมีส่วนในการพัฒนาชุมชนและท้องถิ่นมีน้อยมากเมื่อเทียบเทศบาลและองค์การบริหารส่วนตำบลนั้นก็เพราะว่า บทบาทหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดมิได้กำหนดลงรายละเอียดไปในส่วนของชุมชนและท้องถิ่นนั่นเองทำให้ระหว่างประชาชนกับองค์การบริหารส่วนจังหวัดถูกตัดออกจากวงจรการพัฒนาในความรู้สึกของประชาชนทั่วไป แต่เมื่อมีโครงการใหญ่ ๆ หรือภารกิจที่ท้องถิ่นอื่น ๆ ในจังหวัดที่ไม่สามารถจะดำเนินการจึงเป็นบทบาทขององค์การบริหารส่วนจังหวัดที่จะแสดงบทบาทในการพัฒนาโครงการดังกล่าว เป็นต้น ดังนั้น องค์การบริหารส่วนจังหวัดในฐานะหน่วยงานรัฐที่มีกำลังทั้งบุคลากรที่มากไปด้วยคุณภาพ ทั้งงบประมาณมากกว่าท้องถิ่นและเครื่องมือเครื่องจักรต่าง ๆ ต้องแสดงสมรรถนะในการบริหารและการปฏิบัติงานเพื่อให้เข้าถึงประชาชนมากขึ้น ดังนี้

1) การยกระดับเป้าหมายกองงานเป็นเกณฑ์กำหนดการทำงานอย่างมีผลสัมฤทธิ์ไว้ที่ระดับ 80 % เพราะกองงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดมีมากมาย ซึ่งการบริหารงานจะแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็นสำนักและกองต่าง ๆ เช่น สำนักปลัดฯ ดูแลกิจการทั่วไปของ อบจ. กองกิจการสภาฯ ดูแลงานฝ่ายนิติบัญญัติ (ฝ่ายสภาฯ) กองแผนและงบประมาณรับผิดชอบเรื่องแผนและงบประมาณของ อบจ. กองช่างรับผิดชอบทางด้านงานช่าง การก่อสร้างและซ่อมบำรุง กองคลังดูแลด้านการเงิน การคลัง การพัสดุ ทรัพย์สิน การจัดเก็บรายได้ กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม รับผิดชอบงานด้านการศึกษา กองสาธารณสุข ตรวจสอบภายใน กองทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม การศาสนาและวัฒนธรรม และกองอื่น ๆ ตามภารกิจที่แตกต่างกันออกไปแต่ละแห่ง (ดูเพิ่มเติมในองค์การบริหารส่วนจังหวัด พุทธศักราช 2540) ซึ่งแต่ละแห่งจะมีจำนวนบุคลากรมากหรือน้อยจะขึ้นอยู่กับแผนอัตรากำลังบุคลากรของท้องถิ่นนั้น แต่ถึงอย่างไรก็ตามขนาดขององค์การบริหารส่วนจังหวัดจะอยู่ที่ประมาณราว 300-600 คนจะไม่เท่ากันในแต่ละแห่ง ดังนั้น ด้วยจำนวนของบุคลากรที่มากมายทำให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดต้องจ่ายทั้งค่าตอบแทนตามประเภทต่าง ๆ ด้วยงบประมาณมากตามไปด้วยจึงต้องกำหนดสมรรถนะการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพไว้ในแต่ละกองงานอย่างน้อยละ 80 เพื่อตอบสนองต่อการทำงานให้กับประชาชนอย่างสูงสุด อีกทั้งการทำงานดังกล่าวจะต้องสามารถชี้วัดความสำเร็จในแต่ละภารกิจของสายงานนั้น ๆ ซึ่งหากมีการประเมินผลงานประจำสายงานจะสามารถกำหนดทิศทางของผลสำเร็จได้เพราะมีผลต่อรางวัลตามผลงานที่เกิดขึ้นจริง

2) การไม่ย่ออ่อนต่อการบริการประชาชนที่ดีให้มีความพึงพอใจในระดับที่ยอมรับได้ จากการรายงานผลการวิจัยบางเรื่องชี้ให้เห็นว่า ความพึงพอใจในการให้บริการสาธารณะของประชาชนต่อองค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาพรวมมีความเฉลี่ยเท่ากับ 4.70 อยู่ในระดับมากที่สุด โดยที่ประชาชนเฉลี่ยร้อยละ 94.05 มีความพึงพอใจต่อการให้บริการสาธารณะ งานด้านโยธา งานด้านรายได้หรือภาษี งานด้านสวัสดิการสังคม และงานด้านอื่น ๆ ได้แก่ งานบริการสาธารณะ เป็นต้น (มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี, 2562) นอกจากนี้ในบางองค์การบริหารส่วนจังหวัดระดับการวัดความสำเร็จของการบริการจะไม่ค่อยแตกต่างกันมากนักเพราะได้ถึงร้อยละ 91.20 จากจำนวนผู้มาใช้บริการ 600 คนที่มีผลสัมฤทธิ์และการบรรลุวัตถุประสงค์ผู้รับบริการในระดับดีมาก (ฝ่ายการเงินการบัญชี กองคลัง องค์การบริหารส่วนจังหวัด, 2564) นอกจากนี้ยังมีการประเมินผู้รับบริการตามโครงการต่าง ๆ เช่น โครงการบริการศูนย์ออกกำลังกาย การบริการเก็บภาษีและค่าธรรมเนียมบำรุง ศาลาประชาคม และสนามกีฬาองค์การบริหารส่วนจังหวัดมีผลต่อความพึงพอใจร้อยละ 96.67 (องค์การบริหารส่วนจังหวัดเลย, 2562) และอีกท้องถิ่นหนึ่งมีผลการประเมินประสิทธิภาพการให้บริการทั้ง 4 งานบริการ/โครงการ พบว่า ประชาชนผู้รับบริการมีความพึงพอใจค่าเฉลี่ยรวมทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 92.40 โดยมีข้อเสนอแนะว่าการพัฒนาบุคลากรภายในองค์กรให้เกิดความรู้เชิงลึกและมีฐานความรู้ในสิ่งที่ปฏิบัติอย่างแท้จริง ถูกต้องด้วยหลักการและวิธีการเรียนรู้ที่เหมาะสม รวมถึงควรได้รับการถ่ายทอดองค์ความรู้จากองค์กรที่มีความรู้ที่แท้จริงอย่างต่อเนื่อง และที่สำคัญควรจัดให้มีระบบการสรรหา การพัฒนา และการรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพไว้กับองค์กร (สุรพล เศรษฐบุตรและคณะ, 2562) ซึ่งที่กล่าวมาทั้งหมดการปฏิบัติงานและการดำเนินงานเพื่อประชาชนจะมีคะแนนความพึงพอใจมากกว่าร้อยละ 90 ทำให้เห็นว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรทั้งระดับผู้บริหารและบุคลากรมีคุณภาพอย่างมาก

3) การเพิ่มความมั่นคงและมั่นใจในสายอาชีพของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง เป็นกระบวนการวางแผนความก้าวหน้าและการกำหนดแนวทางการส่งเสริมการพัฒนาอาชีพของพนักงานอย่างเป็นระบบ เพื่อสนองตอบการบรรลุความคาดหวังในแต่ละสายงาน เพื่อสร้างความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรโดยการสร้างโอกาสความสำเร็จในอาชีพ (องค์การสุรา กรมสรรพสามิต, 2564 : 1-2) ซึ่งประกอบด้วย

3.1 การพัฒนาเส้นทางอาชีพ เป็นแนวทางที่ประกอบด้วยวิธีการการพัฒนาบุคลากรในองค์กร รูปแบบการสร้างและบริหารบุคลากรภายในหน่วยงานที่มีความรู้ความสามารถ ทักษะความเป็นผู้นำและพร้อมในการเป็นผู้บริหาร รวมถึงผู้ชำนาญการในหน่วยงานนั้น ๆ ที่สอดคล้องกับบริบทขององค์กร ทั้งนี้ แผนการบริหารเส้นทางอาชีพประกอบด้วย 1. เส้นทางอาชีพ 2. การพัฒนาศักยภาพในอาชีพและ 3. แผนความก้าวหน้ารายบุคคล

3.2 แผนพัฒนาเส้นทางอาชีพ คือ แผนผังที่บ่งบอกหรือแสดงลำดับความก้าวหน้าในอาชีพของแต่ละตำแหน่งในองค์กร ซึ่งบุคลากรสามารถยึดเป็นแนวทางการพัฒนาตนเองเพื่อมุ่งสู่เป้าหมายขั้นสุดท้ายในหน้าที่และตำแหน่งที่ตนมุ่งหวัง ซึ่งพนักงานสามารถรู้ได้ว่าสามารถเลื่อนตำแหน่งหรือถูกเลื่อนตำแหน่ง (Promotion) ไปยังตำแหน่งที่สูงขึ้นใดได้บ้าง หรือโอนย้าย หรือหมุนเวียนงาน ไปยังหน่วยงานหรือตามตำแหน่งใดได้บ้าง

เพราะฉะนั้น แม้ว่าองค์การบริหารส่วนจังหวัดจะแบ่งบุคลากรออกเป็นหลายอย่างสายงาน เช่น สายผู้บริหาร และผู้ปฏิบัติงานมากถึง 99 สายงานทำให้การจัดเส้นทางพัฒนาอาชีพจะต้องใช้คู่มือแต่ละแห่งเพื่อให้บุคลากรเห็นสมรรถนะตามสายงานของตนเองได้มากขึ้น อีกทั้งการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรในระดับแผนการ พัฒนาสมรรถนะให้ตรงกับความต้องการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดจะสามารถมั่นใจในการบริหารจัดการ องค์การอย่างมีประสิทธิภาพได้อย่างต่อเนื่อง

4) การสร้างค่านิยมของคุณธรรม จริยธรรม และความถูกต้องของบุคลากร ในประมวลจริยธรรม ข้าราชการพลเรือน (2562) ข้อ 2 ระบุว่า ข้าราชการต้องยึดถือในการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้ ยึดมั่นในสถาบันหลัก ของประเทศ ซื่อสัตย์สุจริต กล้าตัดสินใจและยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่า ประโยชน์ส่วนตัว ไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน เสียสละ มีจิตสาธารณะ มุ่งผลสัมฤทธิ์ ประสิทธิภาพ และคุณภาพของ งาน ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรม ปราศจากอคติ และไม่เลือกปฏิบัติโดยการใช้ความรู้สึกหรือความสัมพันธ์ ส่วนตัวหรือเหตุผลของความแตกต่างทางเชื้อชาติ ศาสนา เพศ อายุ สภาพร่างกายสถานะทางเศรษฐกิจสังคม ดำรง ตนเป็นแบบอย่างด้วยการเป็นข้าราชการที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการพึงปฏิบัติตนให้เป็นที่เชื่อถือ ศรัทธาแก่ประชาชน ปฏิบัติต่อประชาชนด้วยความสุภาพ อ่อนน้อมถ่อมตนไม่อ้างหรือใช้อำนาจโดยปราศจาก เหตุผล ที่กล่าวมาทั้งหมดย่อมเป็นสิ่งที่ข้าราชการ บุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดในฐานะข้าราชการพล เรือนต้องปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด แต่ถึงอย่างไรก็ตามการการสร้างค่านิยมของคุณธรรม จริยธรรม และความถูก ต้องที่ตรงกับหลักดังกล่าวสามารถจัดทำโครงการหรือแนวทางการพัฒนา เช่น ระดับหน่วยงานควรประกาศใช้แนว ทางการปฏิบัติให้เป็นหน่วยงานคุณธรรมหรือแกนนำเรื่องคุณธรรมจริยธรรมในระดับจังหวัด จัดทำโครงการการ พัฒนาบุคลากรด้วยการฝึกอบรมเป็นกระบวนการสำคัญในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม และค่านิยมของบุคคล การ ใช้ภาวะผู้นำ ผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้าหน่วยงานมีหน้าที่โดยตรงในการควบคุมตรวจสอบ และริเริ่มนำเทคนิค วิธีการต่าง ๆ มาใช้เพื่อส่งเสริม พัฒนาและป้องกันมิให้มีการละเมิดจริยธรรม และกระทำผิดวินัยได้ การจูงใจและ กระตุ้นให้รักเกียรติศักดิ์และมีอุดมคติเช่น มีเครื่องแบบ มีการสมาคม เป็นหน่วยงานที่เป็นเลิศทางใดทางหนึ่ง และ ทำเพื่อศักดิ์ศรีของความเป็นข้าราชการ การสร้างความภาคภูมิใจ เช่น แสดงเกียรติคุณหรือชมเชยแก่ผู้ทำดี สร้างขวัญและกำลังใจเช่น ความเป็นธรรม ความมั่นคงความก้าวหน้าและความปลอดภัย เป็นต้น (ศิลป์ ชื่นนิรันดร์, 2560 : 224-225) ซึ่งวิธีการเหล่านี้จะสามารถสร้างค่านิยม จริยธรรมคุณธรรมและความถูกต้องเพื่อเพิ่มแรงใจจูงใน การปฏิบัติงานต่าง ๆ ให้มีประสิทธิภาพภายใต้ระเบียบที่ถูกำหนดไว้อย่างชัดเจนทั้งมาตรฐานการบริหาร วิธีการ สร้าง ผลของการปฏิบัติงาน และรางวัลที่ควรจะได้รับจากการกระทำดังกล่าว

5) การสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพสูงของบุคลากร อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมในปัจจุบันส่ง ผลกระทบต่อองค์การบริหารส่วนจังหวัดไม่ว่าจะเป็นทางด้านต้นทุนการผลิตการแข่งขัน ทำให้องค์กรต้องมีการ เตรียมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บริหารที่จะต้องเข้าใจและยอมรับการเปลี่ยนแปลง นั้นเพื่อทำการกำหนดนโยบายและแผนงานที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นเพื่อให้การทำงานในส่วนต่าง

ๆ ขององค์การสามารถบรรลุเป้าหมายที่องค์การกำหนดไว้ได้อย่างสมบูรณ์ ซึ่งผู้บริหารองค์การบริหารส่วนจังหวัด ในยุคปัจจุบันจึงต้องเปลี่ยนแปลงตนเองจากผู้ควบคุมมาเป็นที่ปรึกษาให้กับทีมงาน เพื่อให้ทุกคนในองค์การได้ แสดงศักยภาพของตนเองออกมาอย่างเต็มที่โดยมีผู้บริหารเป็นที่ปรึกษาและคอยผลักดันให้ทีมงานสามารถทำงาน ร่วมกัน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพและผู้ร่วมงานต่างมีความพอใจในการทำงานนั้น ๆ (กนกพร กระจำแสง, เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นารีน และนลินณัฐ ตีสวัสดิ์, 2560 : 161) ซึ่งองค์การบริหารส่วนจังหวัด สามารถจะมีวิธีการพัฒนาทีมงานดังนี้ 1) การสร้างความไว้วางใจระหว่างกันทั้งฝ่ายข้าราชการประจำและข้าราชการ การเมือง 2) การสื่อสารระหว่างกันแบบเปิดเผยที่สื่อถึงความจริงใจเป็นมิตรต่อกันให้มากที่สุด 3) การปรึกษาหารือ ทั้งเรื่องงาน เรื่องส่วนตัว เรื่องสาธารณะจะทำให้เกิดการเรียนรู้และการช่วยเหลือระหว่างกันได้ 4) การสร้างความ ร่วมมืออย่างเข้มแข็ง โดยปราศจากความขัดแย้งในผลประโยชน์ส่วนตัวอย่างเด็ดขาด แต่มุ่งให้เกิดประโยชน์ต่อ ประชาชนเป็นเป้าหมายหลัก และ 5) การส่งเสริมและการติดตามพัฒนาทีมงาน การเอาใจใส่ การให้รางวัล การยก ย่องชื่นชมและการเรียนรู้เทคนิคการปฏิบัติงานใหม่ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2560 : 78) ดังนั้น องค์การบริหารส่วนจังหวัดจะต้องเห็นความสำคัญในการพัฒนาทีมงานที่อยู่ระดับแตกต่างกัน เช่น ทีมงาน ผู้บริหาร ได้แก่ ที่ปรึกษา นายกองค้การ ปลัด หัวหน้าฝ่าย ทีมงานระดับกลาง ได้แก่ หัวหน้ากองงานระดับ ผู้อำนวยการ และทีมงานระดับการปฏิบัติงาน ได้แก่ หัวหน้างานและผู้ปฏิบัติงาน เป็นต้น ซึ่งสามารถจัดทีมงานใน ระดับลดหลั่นกันลงมาเพื่อการทำงานและประสานประโยชน์ต่อองค์การบริหารส่วนจังหวัดต่อไป

6) การสร้างความผูกพันของบุคลากรที่เมืองค้การบริหารส่วนจังหวัด จากงานวิจัยบางเรื่องชี้ให้เห็นว่า พฤติกรรมของคนกลุ่ม Gen-Y ให้ความสำคัญอย่างมากต่อการสร้างความผูกพันต่อองค์การ เนื่องจากบุคลากรกลุ่ม นี้มีพฤติกรรมที่ไม่อยู่นิ่ง แสวงหาความสำเร็จอยู่ตลอดเวลา มีความจงรักภักดีต่อองค์การในระดับที่น้อยเมื่อ เปรียบเทียบกับคนรุ่นก่อนๆ และพร้อมที่จะเปลี่ยนงานเมื่อเขาพบโอกาสที่ดีกว่า ในขณะที่บุคลากรกลุ่มนี้จะ กลายเป็นประชากรกลุ่มใหญ่ในองค์การและเป็นกำลังสำคัญที่จะผลักดันองค์การให้ประสบความสำเร็จได้ แต่การ ให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านต่าง ๆ ที่ไม่ใช่แค่ปัจจัยด้านค่าจ้างและสวัสดิการเท่านั้น (กังวาน ยอดวิเศษศักดิ์, 2557 : 8) และจากผลการวิจัยอีกเรื่องพบว่า ความท้าทายของงานมีผลต่อการสร้างความผูกพันในองค์กรมากที่สุด ส่วนด้านที่มีอิทธิพลน้อยต่อความผูกพันของพนักงาน ได้แก่ ด้านความอิสระในการทำงาน ด้านโอกาสในการ ปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น และด้านความหลากหลายของงาน (ปรีชาติ พันธจวบสิงห์, 2564 : 21) ดังนั้น การใช้วิธีการผูก หรือสร้างความผูกพันให้กับบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดแบบเก่าอาจจะไม่สามารถใช้ได้ในคนพันธุ์ใหม่ หรือคนรุ่นใหม่จึงต้องปรับเปลี่ยนวิธีที่เหมาะสม ส่วนบุคลากรที่ทำงานมานานอาจจะยังมีผลต่อรางวัล ตำแหน่งที่ เพิ่มขึ้น ค่าตอบแทน และสวัสดิการต่าง ๆ จึงต้องปรับนโยบายการสร้างความผูกพันในรูปแบบที่แตกต่างกันจึงจะ สามารถยกระดับสมรรถนะได้ในบุคลากรที่แตกต่างกัน

สรุปและข้อเสนอแนะ

การพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดมีความสำคัญและจำเป็นอย่างมากต่อการพัฒนาองค์กรในภาพรวมทั้งหมด แม้ว่าสมรรถนะต่าง ๆ จะถูกกำหนดจากราชการส่วนกลางและส่วนท้องถิ่นทำให้บุคลากรต้องเร่งพัฒนาตนเองเพื่อศักยภาพที่เพิ่มขึ้นให้มากที่สุดต่อการปฏิบัติงาน แต่กระนั้น การเสริมปัจจัยที่จูงใจหรือพลังแห่งกำลังใจของบุคลากรย่อมมีความสำคัญมิใช่น้อยที่จะสามารถปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานแบบเดิม ๆ ไปสู่การทำงานแบบใหม่ สมรรถนะใหม่ที่ตอบสนองต่อความต้องการบริการประชาชนตามที่คาดหวัง ซึ่งลักษณะดังกล่าวย่อมชี้ชัดว่า องค์การบริหารส่วนจังหวัดมีการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพหรือไม่ ทั้งนี้การพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดต้องมี การยกระดับเป้าหมายกองงานเป็นเกณฑ์กำหนดการทำงานอย่างมีผลสัมฤทธิ์ไว้ที่ระดับ 80 % การไม่ย่อถอยต่อการบริการประชาชนที่ดีให้มิตัวชี้วัดไปที่ความพึงพอใจในระดับที่ยอมรับได้ การเพิ่มความมั่นคงและมั่นใจในสายอาชีพของบุคลากรอย่างต่อเนื่องการสร้างค่านิยมของคุณธรรม จริยธรรม และความถูกต้องของบุคลากร การสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพสูงของบุคลากร และการสร้างความผูกพันของบุคลากรที่มืองค์การบริหารส่วนจังหวัด แต่ถึงอย่างไรก็ตามบุคลากรย่อมทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณค่าขององค์กรทั้งรุ่นเก่าและรุ่นใหม่ที่จะเข้ามาช่วยขับเคลื่อนงานด้านการบริการสาธารณะภายในจังหวัดนั้น ๆ ได้มากขึ้นทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางสังคม วิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยีสมัยใหม่ตามกรอบภารกิจที่มากมายเพื่อให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีความสุขโดยทั่วกัน

เอกสารอ้างอิง

- กองการเจ้าหน้าที่ องค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี. (2561). *หลักเกณฑ์การพัฒนากุศลกรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี*. สำนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี.
- กนกพร กระจำแสง, เณลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิณ และนลินณัฐ ดีสวัสดิ์. (2560). บทบาทของผู้บริหารกับการสร้างทีมงานในการพัฒนาองค์การ. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยธนบุรี*. 11 (26), 156-162.
- กังวาน ยอดวิเศษศักดิ์. (2557). การสร้างความผูกพันของพนักงานโดยแนวคิดองค์การแห่งความสุขในกลุ่มคน Gen-Y. *วารสารการจัดการ มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์*. 3 (2), 1-8.
- ราชกิจจานุเบกษา. (2562). *ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน*. เล่ม 138 ตอนพิเศษ 109 ง. 20 พฤษภาคม 2564.
- ชูวงศ์ ฉายะบุตร. (2539). *การปกครองท้องถิ่นไทย*. (พิมพ์ครั้งที่ 3) กรุงเทพมหานคร: สมาคมนิสิตเก่ารัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ปรีชาติ พันธุ์จบสิงห์. (2564). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานเทศบาลในอำเภอเมืองจังหวัดชลบุรี. *วารสารด้านการบริหารรัฐกิจและการเมือง*. 10 (2), 21-49.

- แผนกบริหารงานบุคคล กองกลาง ฝ่ายบริหาร. (2564). *คู่มือการบริหารจัดการอาชีพ (Career Management)*. องค์การสุรา กรมสรรพสามิต.
- ฝ่ายการเงินการบัญชี กองคลัง. (2564). *รายงานการสำรวจความพึงพอใจของผู้รับบริการต่อระบบการจ่ายเงิน*. องค์การบริหารส่วนจังหวัด.
- มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี. (2562). *การสำรวจความพึงพอใจของประชาชนต่อการให้บริการสาธารณะของ องค์การบริหารส่วนจังหวัดสระบุรี อำเภอเมืองสระบุรีจังหวัดสระบุรี*. มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- ราชกิจจานุเบกษา. (2546). *พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546*. เล่มที่ 120. ตอนที่ 100ก. หน้า 4.
- วรรณกร มณีจักร์. (2562). ปัญหาและอุปสรรคของระบบสมรรถนะที่นำมาใช้ในการบริหารองค์กร. *หลักสูตร บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต*. คณะการจัดการและการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วิทยาลัยพัฒนาการปกครองท้องถิ่น สถาบันพระปกเกล้า. (มปป.). *รู้จัก “อบจ.”*. สถาบันพระปกเกล้า.
- ศิลป์ ชื่นนิรันดร์. (2560). การเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรมในองค์กร. *วารสารมหาวิทยาลัยมหามกุฏราช วิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด*. 6 (2), 216-225.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.). (2560). *การสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ*. สำนักงาน คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.).
- สุรพล เศรษฐบุตรและคณะ. (2562). *โครงการสำรวจความพึงพอใจของผู้รับบริการต่องานบริการขององค์การ บริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562*. องค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่.
- สุพรรณษา จำอินทร์. (2562). *การพัฒนาบุคลากรภายใต้แนวความคิดการจัดการองค์กรแห่งความสุข กรณีศึกษา สำนักงานเขตบางพลัด*. โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- องค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่. (2563). *แผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่ 3 ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 – 2566)*. สำนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่.
- องค์การบริหารส่วนจังหวัดเลย. (2562). *รายงานผลการสำรวจความพึงพอใจของผู้รับบริการ องค์การบริหารส่วน จังหวัดเลย อำเภอเมือง จังหวัดเลย*. องค์การบริหารส่วนจังหวัดเลย.

การบูรณาการหลักพุทธธรรมในการพัฒนาบุคลากรในองค์กรสาธารณประโยชน์

Buddhadharma Integration to Personnel Development in Public Benefit Organization

อรพิน ตันติวิรุฬห์¹ และไพโรจน์ นิรัญรักษ์²

Orapin Tantiwirun¹ and Phairoj Niranrak²

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาองค์กรสาธารณประโยชน์ที่มีความสำคัญต่อสังคมในการปฏิบัติงานที่ช่วยเหลือสังคมโดยไม่หวังผลกำไร ส่วนใหญ่มักเป็นองค์กรภาคเอกชนที่มีกิจกรรมเพื่อสาธารณประโยชน์ทั้งในด้านการประชาสัมพันธ์องค์กร การจัดให้องค์กรได้มีส่วนช่วยเหลือสังคมในขณะเกิดภัยพิบัติต่างๆ อันไม่คาดคิด และเพื่อภาพลักษณ์องค์กร ในการมีส่วนร่วมกับภาครัฐเพื่อให้มีพลังในการกระจายความช่วยเหลือ แบ่งปัน หรือลดความเหลื่อมล้ำในสังคม เพื่อเป็นการให้ความร่วมมือในกิจกรรมต่าง ๆ ที่ช่วยสังคมส่วนรวมจำเป็นต้องขับเคลื่อนด้วยการบริหารอย่างมีสมรรถนะเพื่อให้งานนั้นได้ดำเนินไปสู่เป้าหมาย แต่การบริหารทรัพยากรมนุษย์และการสร้างความสัมพันธ์ในระหว่างบุคลากรอันเป็นอาสาสมัคร หรือเจ้าหน้าที่ต้องมีประสิทธิภาพในการดึงศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานออกมาให้ได้ เพราะผลงานที่เกิดจากทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรเท่านั้น จึงมีการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความยั่งยืนและเป็นการสร้างความสุขและแก้ปัญหาแก่สังคม หลักธรรมที่นำมาบูรณาการได้แก่ หลักธรรมที่ใช้ในการบริหารคือ จักขุมา วิธูโร และนิสสยสัมปันโน ได้แก่การมองการณ์ไกล การจัดการงานได้เชี่ยวชาญ และพึ่งพาอาศัยคนอื่นได้เพราะมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีจึงจะพัฒนาคนพัฒนางานให้ประสบความสำเร็จได้

คำสำคัญ: องค์กรสาธารณประโยชน์, การพัฒนาบุคลากร, การบูรณาการหลักพุทธธรรม

¹ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย อีเมล oprin25@gmail.com

¹ Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Email address : oprin25@gmail.com

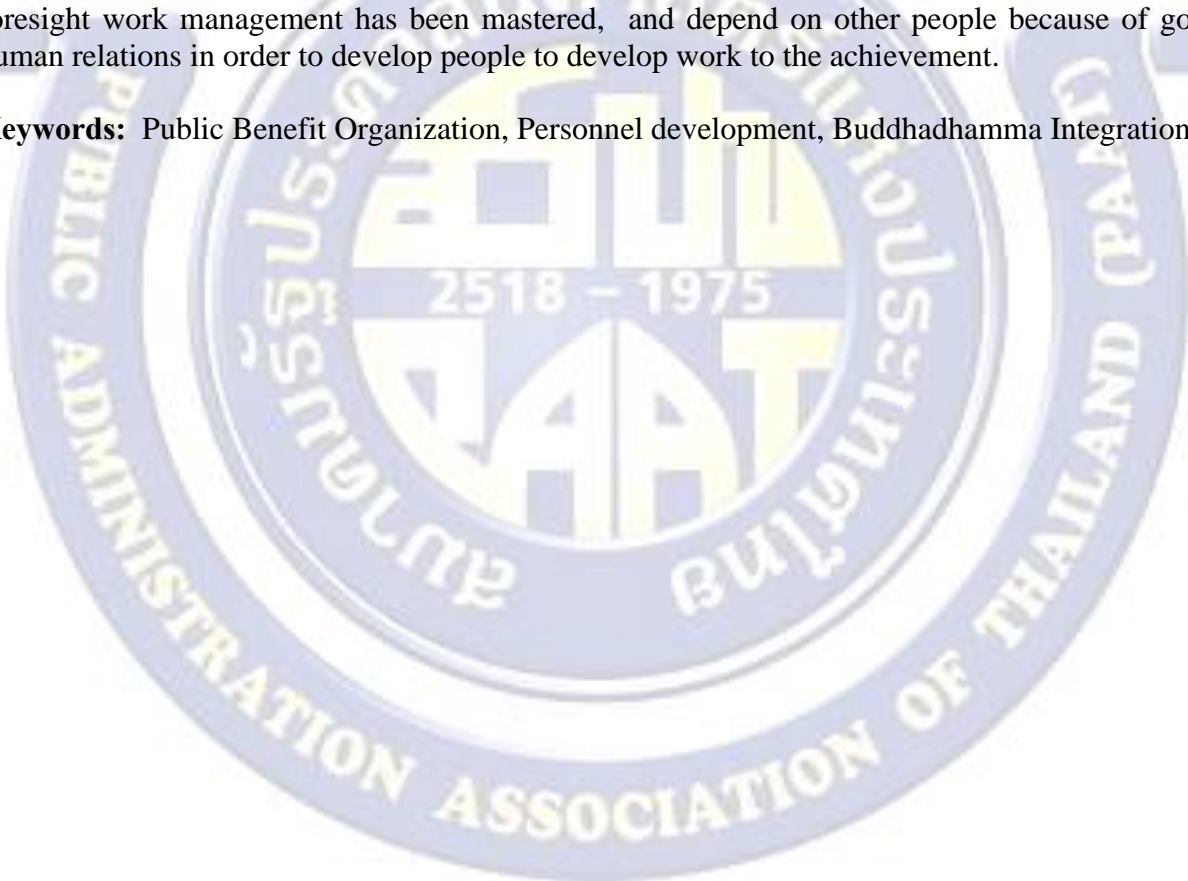
² มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย อีเมล maharayong@gmail.com

² Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Email address : maharayong@gmail.com

Abstract

This article aims to study public benefit organizations. That is important to society in the practice of helping society without profit. Most of them are private organizations that have activities for the public benefit in terms of corporate public relations. Arranging for the organization to contribute to society during unexpected disasters and for the image of the organization. The one of helping hand to the government have contributed for reducing inequality in society. The activities have been set up variety in order to cooperate help society as a whole, it is necessary to be driven by efficient management in order to achieve that goal. The staff must be effective in bringing out the potential of the operator. But human resource management and relationship have building among volunteer personnel because of human resources in the organization. Therefore, Buddhist principles are integrated to ensure sustainable operations to create happiness and solve problems for society. The principles that are integrated include: The principles used in administration are Chakkuma, Withuro and Nissayasampanno. consist of foresight work management has been mastered, and depend on other people because of good human relations in order to develop people to develop work to the achievement.

Keywords: Public Benefit Organization, Personnel development, Buddhadhamma Integration



บทนำ

องค์กรสาธารณประโยชน์ มักถูกเรียกโดยทั่วไปว่า “องค์กรพัฒนาเอกชน” (Non Government Organizations: NGOs) ได้มีความสำคัญและบทบาทในสังคมไทยมานาน และมีการพัฒนากระบวนการทำงานขององค์กรสาธารณประโยชน์ให้เป็นที่ยอมรับของประชาชนโดยผ่านสื่อมวลชน โดยเฉพาะบางแห่งเช่น มูลนิธิต่าง ๆ ที่เน้นการบริจาคทรัพย์สินเพื่อช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาสทางสังคม ในยามเกิดภัยพิบัติต่าง ๆ หรือบุคคลที่มีสถานภาพเป็นอาสาสมัครของมูลนิธิกุ๊กกั๊ย เป็นต้น การทำงานที่ทำให้เกิดประโยชน์ต่อสังคมและเริ่มเป็นที่รู้จักของประชาชนที่ให้ความชื่นชม ให้ความรู้สึกเป็นที่พึงเป็นหน่วยงานแรก ๆ ที่ประชาชนคิดถึงเป็นสิ่งที่ดึงดูดให้มีบุคลากรสนใจที่จะเข้าร่วมด้วยแต่มีจุดมุ่งหมายเหมือนหรือต่างในเหตุผลของแต่ละบุคคล

การปฏิบัติงานขององค์กรสาธารณประโยชน์ที่มีมากกว่า 1,000 แห่ง มีความแตกต่างกันในกิจกรรมที่หลากหลายในส่วนของความโดดเด่นและเข้มแข็งในแต่ละองค์กร จึงทำให้แหล่งทุนที่สนับสนุนมีทั้งภาครัฐ, เอกชน และทุนจากต่างประเทศ มุ่งให้ความสำคัญกับกิจกรรมและบทบาทที่ตรงกับวัตถุประสงค์ของตนในการพิจารณาให้ทุนสนับสนุน มีคุณลักษณะขององค์กรสาธารณะประโยชน์ที่ดี 8 ประการคือ 1) กิจกรรมเพื่อส่วนรวมและสาธารณประโยชน์ 2) ดำเนินงานอย่างเอกเทศ 3) ไม่แสวงหากำไรและไม่มีการแบ่งปันผลประโยชน์แก่สมาชิกหรือบุคลากร 4) ไม่ใช่องค์กรรัฐ 5) ไม่ใช่องค์กรศาสนาที่มีวัตถุประสงค์เพื่อศาสนาอย่างเดียว 6) ไม่ใช่องค์กรที่มีวัตถุประสงค์เพื่อการเมือง 7) ไม่รวมสหภาพแรงงานและ 8) ไม่รวมองค์กรประชาชนท้องถิ่น จึงทำให้ต้องมีการจัดระบบและกฎระเบียบ โดยใช้วิสัยทัศน์ วัตถุประสงค์ขององค์กร เน้นเชิงสร้างเครือข่ายมากขึ้น การร่วมมือกันระหว่างหน่วยงานทำให้ได้รับการสนับสนุนทั้งในด้านกำลังคนและกำลังทรัพย์ ทำให้ระบบการบริหารจัดการต้องอาศัยทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพมากขึ้นด้วย

บุคลากรอาสาสมัครมีจำนวนมากในองค์กร ทำให้ต้องมีการบริหารจัดการบุคลากรแต่ไม่สามารถใช้การบริหารโดยหลักขององค์กรเอกชนที่สามารถสร้างแรงจูงใจจาก ตำแหน่ง ความก้าวหน้า รายได้ หรือความยั่งยืนทางอาชีพมาเป็นสิ่งที่สร้างความผูกพันต่อองค์กรได้ ต้องเกิดการสร้างอุดมการณ์ซึ่งเป็นตัวกำหนดภารกิจ และเป็นตัวสร้างเป้าหมายขององค์กรให้จิตอาสาที่เข้ามาร่วมในองค์กรได้เข้าร่วมในภารกิจที่ตนสนใจ ตัวอย่างเช่น มูลนิธิฉือจี้ (Tzu Chi Buddhist Foundation) ในไต้หวัน กำหนดภารกิจไว้ 8 ด้านคือ 1)งานการกุศล 2)สงเคราะห์ผู้ยากไร้ 3)บำบัดความเจ็บป่วยด้วยการแพทย์เปี่ยมจริยธรรม 4)การศึกษาที่ทำให้เป็นคนที่มีคุณธรรม มีความละเมียดละไมในชีวิตและในความสัมพันธ์กับผู้อื่น 5)การสร้างสรรค์สังคมคุณธรรม 6)การอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม 7)ศูนย์ข้อมูลไขกระดูกหรือ Stem Cell 8) อาสาสมัครชุมชน เป็นตัวอย่างของศักยภาพของมูลนิธิที่มีส่วนร่วมพัฒนาสังคมในด้านต่าง ๆ อย่างเด่นชัด (กาญจนา นิมสุนทร, 2012) การใช้เป้าหมายแห่งการสร้างประโยชน์อย่างหลากหลายทำให้มีบุคลากรเข้าร่วมจากผู้มีจิตอาสาเหล่านี้ ประกอบกับหลักธรรมเพื่อส่งเสริมให้มีจิตใจที่เปี่ยมไปด้วยความเมตตา และมีคุณสมบัติของสัตบุรุษอันเป็นพื้นฐานของคนดี มีความปรารถนาให้ผู้อื่นเป็นสุข พ้นจากความทุกข์

การบริหารในองค์กรสาธารณประโยชน์นอกจากต้องมีความสัมพันธ์ของทรัพยากรมนุษย์ภายในองค์กรแล้วยังมีปฏิสัมพันธ์กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหลายฝ่ายมากกว่าองค์กรธุรกิจเอกชน อาทิ ผู้บริจาคที่มีความคาดหวังแตกต่างจากลูกค้าของธุรกิจเอกชน ผู้บริหารองค์กรต้องปฏิบัติงานกับอาสาสมัครและเจ้าหน้าที่กรรมการที่ปรึกษา การบริหารทรัพยากรมนุษย์ต้องเป็นไปด้วยความเมตตาถ้อยทีถ้อยอาศัย เพราะต่างทำงานบนพื้นฐานของการเป็นอาสาสมัครและเสียสละด้วยกันทั้งสิ้นแต่การบูรณาการกับหลักพุทธธรรม 3 ข้อคือจักษุมา วิจิโร และนิสสยสัมปันโน ได้แก่การมองการณ์ไกล การจัดการงานได้เชี่ยวชาญ และพึงพาอาศัยคนอื่นได้เพราะมีมนุษย์สัมพันธ์ที่ดี ทำให้องค์กรสามารถพัฒนาคนพัฒนางานให้ประสบความสำเร็จได้

เนื้อหา

องค์กรสาธารณประโยชน์

หมายถึง มูลนิธิหรือสมาคมที่มีวัตถุประสงค์ในการจัดสวัสดิการสังคมหรือองค์กรภาคเอกชนที่มีผลงานเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการสังคมตามมาตรฐาน สามารถยื่นคำขอต่อคณะกรรมการให้รับรองเป็นองค์กรสาธารณประโยชน์ได้ (พ.ร.บ.ส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม, 2546) หรือที่เรียกชื่อว่า องค์กรไม่แสวงหาผลกำไร (Non-Profit Organization) อันหมายถึง หน่วยงานเอกชนที่จัดตั้งขึ้นในรูปแบบนิติบุคคล โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อดำเนินงานเกี่ยวกับงานสังคมสงเคราะห์และสาธารณะกุศล โดยไม่แสวงหาผลกำไร (ปานัสมัชชญา ศุภจักรวัฒนา, 2554) การดำเนินงานของเอกชนอาจอยู่ในรูปของมูลนิธิซึ่งมีการดำเนินงานที่มีบทบาทสำคัญในด้านแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในสังคม ที่มีความเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง สังคมรวมถึงสภาพแวดล้อม ทั้งภัยธรรมชาติที่รุนแรงมากขึ้น โรคระบาด ปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นทำให้ประชาชนได้รับความเดือดร้อน ทุกข์ยาก ขาดแคลน หน่วยงานภาครัฐไม่สามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างเร่งด่วน มูลนิธิหรือองค์กรสาธารณประโยชน์จึงเป็นส่วนที่มาช่วยเติมเต็มให้กับผู้ประสบภัย และเป็นตัวกลางเชื่อมความช่วยเหลือด้วยการรับบริจาคเงินและสิ่งของเครื่องใช้ที่จำเป็นต่าง ๆ เช่น ในภาวะโควิด-19 มีการรับบริจาค หน้ากากอนามัย ชุดPPE (Personal Protective Equipments) สำหรับหมอ พยาบาล เป็นต้น ทำให้ความช่วยเหลือเข้าถึงผู้เดือดร้อนได้อย่างรวดเร็ว

การบริหารจัดการองค์กรเหล่านี้ มีทั้งการบริหารด้วยกลุ่มคนหรือคณะกรรมการภายในและการกำกับดูแลจากภายนอกโดยหน่วยงานภาครัฐ เนื่องจากรายได้หลักขององค์กรสาธารณประโยชน์ส่วนใหญ่เป็นการบริจาคจากประชาชนหรือบริษัทเอกชนบางส่วนได้รับการสนับสนุนจากภาครัฐ ซึ่งผู้บริจาคเองย่อมมีความไว้วางใจ มีความเชื่อถือในองค์กร มีจุดประสงค์เพื่อช่วยเหลือหรือเป็นการส่งต่อความช่วยเหลือแก่คนที่ประสบภัยต่าง ๆ ผ่านองค์กรสาธารณประโยชน์ ในการบรรเทาความเดือดร้อน ดังนั้นการดำเนินงานขององค์กรต้องตั้งอยู่บนความซื่อสัตย์ โปร่งใส ทุ่มเทด้วยความเต็มใจและความปรารถนาดีต่อเพื่อนมนุษย์ จึงจะสร้างความศรัทธา ความเชื่อมั่นของประชาชน เพื่อสร้างความเข้มแข็งในงานขององค์กรสาธารณประโยชน์และยังคงได้รับการ

สนับสนุนต่อเนื่อง ปราศจากการทุจริตภายในองค์กร ความโปร่งใสตรวจสอบได้จะทำให้องค์กรมีความยั่งยืนและปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ของสังคมและความสุขสงบของประชาชน

แนวคิดจิตอาสาในบริบทของสังคม

กระแสของการให้หรือการทำความดีเพื่อสังคมด้วยการเป็นอาสาสมัครหรือการทำงานด้วยจิตอาสาเป็นปรากฏการณ์ระดับสากลที่เกิดขึ้นทั่วโลก ภัยพิบัติ สงคราม ความขัดแย้ง ปัญหาความยากจน ปัญหาสิ่งแวดล้อม ปัญหาสังคม ก่อให้เกิดพลังแห่งความเสียสละ ด้วยมนุษยธรรมในการช่วยเหลือเพื่อนมนุษย์ เพื่อให้พ้นจากปัญหาความทุกข์ที่ประสบพบเจอจากภัยธรรมชาติและภัยสงคราม สอดคล้องกับกระแสที่เรียกว่า CSR : Corporate Social Responsibility การเป็นจิตอาสา หมายถึงจิตที่ยกระดับปัญญาภายในและสำนึกสาธารณะ ซึ่งนำไปสู่การมีส่วนร่วมเพื่อสร้างสังคมที่เป็นธรรมและสันติ การเป็นอาสาสมัครจึงเป็นการพาตนมาเดินอยู่บนเส้นทางแห่งการพัฒนาตนควบคู่ไปกับการช่วยเหลือเกื้อกูลผู้อื่น...การเป็นอาสาสมัครจึงไม่ควรจำกัดอยู่ที่ช่วงหนึ่งของชีวิต แต่เป็นงานที่ทุกคนควรทำจนกว่าจะหมดลมหายใจ (พระไพศาล วิสาโล, 2548) ดังนั้น การปฏิบัติงานของจิตอาสาที่เป็นไปในบริบทเดียวกันในองค์กรสาธารณประโยชน์มีแรงจูงใจในการทำงานซึ่งมีลักษณะพิเศษ คือเป็นบุคคลมีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ (Altruism) เห็นประโยชน์แก่ผู้อื่นเป็นที่ตั้งทำในสิ่งที่มีคุณค่าแก่การได้ทำ(Worthwhile) มีพฤติกรรมความพึงพอใจส่วนตัวที่จะทำเพื่อสังคม (Prosocial Behavior) และเพื่อช่วยเหลือคน กระทำตนเป็นประโยชน์ต่อสังคมด้วยความสมัครใจและเสียสละ (Dolnicar and Randle, 2007)

หลักทฤษฎีที่อธิบายแรงจูงใจด้วยหน้าที่ (Motivational Function) พบว่ามี 6 หน้าที่ ที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน ดังนี้คือ 1) หน้าที่ด้านคุณค่า (Value Function) ซึ่งบ่งบอกได้จากความหวังใญ่ผู้อื่น 2)หน้าที่ด้านความเข้าใจ (Understanding Function) ซึ่งเชื่อมโยงกับความต้องการในการเรียนรู้และความต้องการในการเพิ่มความรู้อาชีพ (Career-Related Benefits) ซึ่งอยู่ในกลุ่มเดียวกับหน้าที่ทางอาชีพ (Career Function) 5)หน้าที่ด้านการปกป้อง (Protective Function) ซึ่งคือความต้องการที่จะปกป้องตนเอง 6)หน้าที่เพื่อยกระดับ (Enhancement Function) คือการเป็นอาสาสมัครเป็นแนวทางในการยกระดับผลกระทบเชิงบวกให้มากขึ้นและเป็นการเพิ่มความหยิ่งในศักดิ์ศรีของตนเอง (Self-Esteem) (Clary, Snyder and Stukas, 1996)

การบริหารทุนมนุษย์ในองค์กรสาธารณประโยชน์

การบริหารบุคลากรต่างจากการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรภาครัฐและภาคเอกชนคือ แนวคิดของบุคลากรในองค์กรสาธารณประโยชน์ไม่จำเป็นต้องสร้างความผูกพันต่องาน (Commitment) มากนัก เพราะบุคลากรเหล่านี้จะมีความมุ่งมั่นทุ่มเทระดับสูง บางครั้งก็เกิดปัญหาหากบุคลากรมีค่านิยมส่วนตัวแตกต่างจาก

องค์กร และยึดถือค่านิยมส่วนตัวเป็นหลักในการทำงานมากเกินไป และอาจทำให้องค์กรดำเนินการคลาดเคลื่อนจากเป้าหมายที่ตั้งไว้ ผู้บริหารจะต้องสร้างความสมดุลระหว่างการใส่ใจต่อความรู้สึกของบุคลากรและการคำนึงถึงเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ขององค์กร องค์กรสาธารณสุขประโยชน์ส่วนใหญ่มีโครงสร้างแบนราบ (Flat) สายการบังคับบัญชาสั้น งานที่ยากอีกงานคือการตัดสินใจขององค์กรซึ่งมีบุคคลเข้ามาเกี่ยวข้องมาก เพราะต่างก็ต้องการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ซึ่งทำให้ใช้เวลานานและหาข้อสรุปยากกว่าการทำงานในรูปแบบองค์กรรัฐหรือเอกชน เนื่องจากต้องทำให้สมาชิกในองค์กรยอมรับและปฏิบัติตามโดยไม่อาศัยอำนาจบังคับและไม่เคร่งครัดในกฎระเบียบมากเกินไป (Armstrong, 1992) นโยบายและวิธีการบริหารที่นำมาใช้ขององค์กรสาธารณสุข ได้แก่

1) การดำเนินงานโดยอาศัยแรงขับเคลื่อนจากค่านิยม ได้แก่ การให้ความเคารพผู้คน ความเป็นธรรมและการเสริมพลังหรือการเพิ่มอำนาจในงานให้ความเท่าเทียมด้านโอกาสกับผู้รับบริการสมาชิกในองค์กรและกระบวนการสรรหาคัดเลือก การมีส่วนร่วม

2) โครงสร้างองค์กรมีสายการบังคับบัญชาน้อยและกระจายอำนาจ

3) บุคลากรส่วนใหญ่โดยเฉพาะกลุ่มมืออาชีพที่ยึดมั่นต่อองค์กรด้วยความรู้สึกเห็นแก่ประโยชน์ผู้อื่น (Altruism) อย่างจริงใจ แต่ก็มีบางส่วนที่ต้องการผลประโยชน์อื่น ๆ รวมถึงกลุ่มที่ถูกจูงใจด้วยเหตุผลแอบแฝงเช่น รายได้และเส้นทางอาชีพ หรือในกลุ่มบุคลากรสนับสนุนก็สนใจสิ่งจูงใจขั้นพื้นฐาน

4) เหตุผลที่มีอาชีพเลือกทำงานในองค์กรสาธารณสุขประโยชน์ เนื่องจากมีอิสระในการทำงานสูง แต่ก็เป็นที่เหตุขัดแย้ง (Tension) ต่อความเป็นมืออาชีพ นำไปสู่การจัดรูปแบบการจ้างองค์กรให้เป็นทางการมากขึ้น

5) ความขัดแย้งมักเป็นสิ่งที่ทุกคนอยากหลีกเลี่ยง เพราะมองว่าเป็นสิ่งไม่สมควรหรือเป็นอุปสรรคต่อเป้าหมายที่ตั้งใจ อีกมุมอาจหมายถึงการปล่อยให้สถานการณ์แย่งจนกลายเป็นจุดเปลี่ยนซึ่งการแก้ไขขัดแย้งแต่ต้นจะนำแนวคิดดี ๆ ให้เกิดขึ้นได้

6) การใช้ระบบประเมินผลงานทั่วไป มักจะเชื่อมโยงสู่การให้บริการได้ตามวัตถุประสงค์หรือไม่ ทำให้ไม่สามารถวัดผลการฝึกอบรมว่ามีเกณฑ์เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน

7) มีการเริ่มจ่ายค่าตอบแทนตามผลการปฏิบัติงาน แต่ด้วยความสัมพันธ์ที่หลีกเลี่ยงความขัดแย้งเพราะต่างยินยอมให้กันทำให้การประเมินผลการปฏิบัติงานในระดับบุคคลไม่สะท้อนการปฏิบัติงานจริง เกิดผลเสียหายต่อองค์กรได้

8) การสื่อสารในองค์กรเป็นแบบสามารถสื่อสารได้ทุกระดับ โดยติดต่อโดยตรงกับผู้บริหารระดับสูงได้ง่ายมาก

จิตอาสาและการทำงานโดยอาศัยหลักธรรมในพุทธศาสนา

บุคลากรที่เป็นจิตอาสาในองค์กรสาธารณสุขประโยชน์ถือว่าในทางพุทธศาสนาเป็นการกระทำเพื่อให้เกิดประโยชน์เรียกว่าประโยชน์ทั้ง 3 หรืออรรถ 3 คือ ประโยชน์ตน (อัตตัตถะ) ประโยชน์ท่าน (ปรัตถะ) และ ประโยชน์

ทั้ง 2 ฝ่าย (อุภยัตถะ) ประโยชน์ใน 3 มิติ คือ ประโยชน์ในปัจจุบันหรือทิฐยธรรมมิถัตถะ, ประโยชน์เบื้องหน้าหรือสัมปรายิกัตถะและประโยชน์อย่างยิ่งหรือ อปรัตถะคือ การถึงวิมุตติ หลุดพ้นหรือสิ้นกิเลสได้ อีกทั้งบุคลากรควรจะประยุกต์หลัก “ไตรสิกขา” เป็นการฝึกอบรมพัฒนาทั้ง 3 คือ อธิศีลสิกขา อธิจิตตสิกขา และอธิปัญญาสิกขาหรือก็คือ ศีล สมาธิ ปัญญา เพื่อเป็นการฝึกตนไปสู่ความเป็นอริยบุคคล ด้วยการปฏิบัติให้มีศักยภาพต้องมีการสร้างแรงจูงใจด้วย เมตตา กรุณา และต้องประกอบด้วยฉันทะ ความพอใจ วิริยะ ความเพียร จิตตะ ความเอาใจใส่ และวิมังสา คือปัญญาเอามาวิเคราะห์ไตร่ตรองและแก้ไข อีกทั้งยังต้องมีขันติธรรม เพราะการปฏิบัติงานย่อมต้องเจอกับปัญหาคนและปัญหางานอีกทั้งยังมีความทุกข์ ความเดือดร้อนของผู้คนที่อยู่ตรงหน้า ความมีจิตมุ่งมั่นและหนักแน่น ไม่หวั่นไหวจนขาดปัญญาในการแก้สถานการณ์ รวมถึงการประยุกต์กับหลักสัปปุริสธรรม 7 อันได้แก่ ธรรมของสัตว์บุรุษ คุณสมบัติของคนดี อันประกอบด้วย 1)ธัมมัญญตา เป็นผู้รู้จักเหตุ 2)อัตถัญญตา เป็นผู้รู้จักผล 3)อิตถัญญตา เป็นผู้รู้จักตน 4)มัตถัญญตา เป็นผู้รู้จักประมาณ 5)กาลัญญตา เป็นผู้รู้จักกาล 6)ปริสสัญญตา เป็นผู้รู้จักบริษัท 7)ปุคคลัญญตา เป็นผู้รู้จักบุคคล จึงเกิดคุณประโยชน์ที่แท้จริงในการทำงานจิตอาสาและสามารถแก้ไขความทุกข์ของประชาชนได้ (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต), 2551)

จิตอาสาแนวพุทธบูรณาการ หมายถึง จิตใจที่มีความเสียสละ อันประกอบด้วยความเมตตาและกรุณา มีความปรารถนาดีและต้องการช่วยเหลือผู้อื่นให้พ้นจากความทุกข์ ความเดือดร้อน พร้อมทั้งจะแก้ปัญหา เสียสละกำลังกาย กำลังใจ สติปัญญา รวมถึงทรัพย์สิน เพื่อให้เป็นสาธารณประโยชน์ ตามกำลังที่ตนจะกระทำได้ด้วย ความบริสุทธิ์ใจ (Padvee Academy, 2014)

การบูรณาการหลักพุทธธรรมในการพัฒนาบุคลากรในองค์กรสาธารณประโยชน์

ผู้บริหารองค์กรสาธารณประโยชน์ต้องมีความเป็นผู้นำสูง เพื่อนำเอาศักยภาพของความรู้ ความสามารถ จิตใจ และความพร้อมที่จะปฏิบัติงานของบุคลากรออกมาใช้ในงานให้ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ ทางพระพุทธศาสนาได้กล่าวถึงการนำหลักธรรมมาบูรณาการกับการพัฒนาบุคคลเพราะถือว่า เมื่อบุคคลเป็นผู้มีคุณธรรมแล้วประชาชนย่อมอยู่เป็นสุข ผู้นำองค์กรสามารถบูรณาการหลักพุทธปณิณิสสูตร (อง.ติก. 20/10/163) โดยเป็นหลักธรรมที่ผู้บริหารที่นำไปปฏิบัติได้ คือต้องเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ มีความเชี่ยวชาญในงานและมีมนุษยสัมพันธ์ดี การบริหารที่ดีจะต้องมีความเป็นผู้นำ โดยเริ่มต้นที่ตนเองมีคุณงามความดี ความรู้ความสามารถ เป็นสิ่งที่ทำให้เกิดศรัทธา และก่อให้เกิดความมั่นใจในกลุ่มตนเองว่าผู้นำเป็นผู้มีศักยภาพที่จะเอามาปรับและพัฒนาให้กิจการงานสำเร็จ ช่วยประสานงานให้เกิดความสามัคคี เสริมกำลังใจในการทำงาน ให้มีพลังใจในการขับเคลื่อนให้องค์กรมีแรงผลักดัน สร้างความกระตือรือร้นและตื่นตัวอยู่เสมอ ทางพระพุทธศาสนา เรียกว่า มีความไม่ประมาท ไม่เฉื่อยชา และประสานประโยชน์สุขแก่คนที่เกี่ยวข้อง ทำให้งานได้ผลดี บรรลุผลประโยชน์อย่างแท้จริง (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต), 2540) หลักปาปณิกธรรม 3 ได้แก่

1) จักขุมา หมายถึง มีปัญญามองการณ์ไกล คือเป็นผู้มีความรู้เป็นสัมมาทิฐิ มีความเป็นพหุสูต ฟังมาก เล่าเรียนมาก เป็นผู้รอบรู้ คือรู้จัก รู้รอบ และรู้กว้าง รู้ไกล (บุญมา จิตจรัส, 2533, น. 47) ทำให้คาดการณ์ รู้ว่าอนาคตมีแนวโน้มเป็นแบบไหนหรือสามารถคาดการณ์ทิศทางหรืออนาคตในการดำเนินงานได้แม่นยำจากการอาศัยกระบวนการคิดที่รอบคอบและมีเหตุผล โดยใช้ประสบการณ์ในอดีตร่วมในการตัดสินใจและวางแผนด้วย เกิดความชำนาญในการใช้ความคิด (Conceptual Skill)

2) วิรุโระ หมายถึง จัดการงานได้ด้วยความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านต้องอาศัยความเพียร ถือเป็นทักษะจำเป็นในการปฏิบัติงาน เช่นทักษะทางด้านเทคนิคเฉพาะในด้านการดับเพลิง ในกลุ่มหน่วยอาสากู้ภัย หรือด้านการรักษาพยาบาลในภาวะฉุกเฉิน ของหน่วยกู้ภัยอุบัติเหตุ เป็นต้น

3) นิสสยสัมปันโน หมายถึง ฟังพาอาศัยคนอื่นได้ มีการคบคนที่เป็นกัลยาณมิตรผู้มีศีล คือ สัมมาปฏิบัติ เป็นผู้แนะนำช่วยเหลือ ถ้าทำกิจการงานใดคนที่มิมีมนุษยสัมพันธ์ดี มีความสามารถในการติดต่อประสานงาน มักทำให้งานสำเร็จจุล่งไปได้ตามกรอบเวลาที่กำหนด งานนั้น ๆ ก็บรรลุเป้าหมายได้หรือสามารถสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Human Relation Skill) ให้ได้รับความร่วมมือในการทำงานหรือปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ (พระธรรมปิฎก, 2532)



ภาพที่ 1 การใช้หลักทศตียปาปณิกสูตรร่วมกับการพัฒนาบุคลากรในองค์กร

การบูรณาการหลักทศตียปาปณิกสูตร (พระสรพงษ์ สุขุมโม, 2559) ในการบริหารบุคลากรในองค์กร สาธารณประโยชน์สำหรับนักบริหารจึงมีความสำคัญ การสร้างแรงจูงใจเป็นแรงเสริมภายใน คือการส่งเสริมคุณธรรมในจิตใจ เพื่อเป็นแรงผลักดันให้บุคลากรเกิดความเห็นใจในความทุกข์ของผู้อื่น เกิดความเสียสละและปรารถนาจะช่วยเหลือผู้อื่นอันได้แก่ฉันทะ ปัญญา เมตตา กรุณา รวมถึงพิจารณาให้เห็นถึงประโยชน์ที่เกิดจากการทำงานจิตอาสาที่เป็นประโยชน์แก่ตนเองและบุคคลอื่น จากหลักอรรถะ 3 และโดยธรรมของสัตว์บุรุษ คือ หลักสัพปุ

ริสรธรรม 7 แรงจูงใจภายนอก เช่นจากการสร้างบรรยากาศที่เป็นสภาพแวดล้อม ค่านิยมของสังคม การได้รับการอบรมให้รู้จักความเสียสละอดทน จากหลักชั้นดีธรรม การเสนอข่าวของสื่อมวลชนให้การชื่นชมต่อการทำความดีของบุคลากรองค์กรสาธารณประโยชน์ในโอกาสต่าง ๆ ย่อมทำให้การดำเนินงานและปฏิบัติงานของบุคลากรเต็มไปด้วยความเข้มแข็ง ดังนั้น การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพดี ทำให้ประชาชนเห็นว่าองค์กรทำประโยชน์และให้ความช่วยเหลือผู้ประสบภัยหรือผู้ด้อยโอกาสอย่างไร จึงสร้างความมั่นใจ ศรัทธาในองค์กรโดยมีบุคลากรจิตอาสาที่เป็นกำลังในการพัฒนาองค์กรให้ยั่งยืน



ภาพที่ 2 การบูรณาการหลักธรรม จักษุมา วิธโร นิสสัยสัมพันธ์กับการพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์

สรุปและข้อเสนอแนะ

บุคลากรจิตอาสา ที่มีประสิทธิภาพ มีความกระตือรือร้น และมีความเป็นมืออาชีพ มีทักษะเฉพาะ จำเป็นต้องมีการบ่มเพาะความมีศักยภาพ หรือก็คือ ทุนมนุษย์ที่มีคุณค่ามีคุณธรรม จิตอาสาเป็นบุคลากรที่ทำประโยชน์แก่สังคม มีพื้นฐานจากจิตใจที่ชอบช่วยเหลือสังคมและอุทิศตนเพื่อผู้อื่นเป็นนิจ ดังนั้น การบริหารจัดการทุนมนุษย์เหล่านี้ในองค์กรสาธารณประโยชน์ของเอกชนที่ทำหน้าที่ช่วยเหลือสังคมในด้านต่าง ๆ มักจะมีความคล่องตัวเข้าถึงความเดือดร้อนของประชาชนได้รวดเร็ว ผู้บริหารองค์กรสาธารณประโยชน์ต้องมีการบูรณาการกับหลักทศุติยาปานิคมธรรม 3 คือ จักษุมา วิธโร นิสสัยสัมพันธ์มีการพัฒนาด้วยความเข้าใจ มีการเพิ่มความชำนาญในงานและมีโครงข่ายทำงานประสานในการปฏิบัติงานจะทำให้เกิดความยั่งยืนขององค์กร การประชาสัมพันธ์ให้คนในสังคมมาร่วมมือช่วยเหลือกันทั้งด้านเงินทุนการบริจาคสิ่งของหรือร่วมแรงในการปฏิบัติงานที่ต้องการกำลังคน

ช่วยจะเกิดความสมัครสมานสามัคคีในชุมชน และสังคมจะน่าอยู่เพราะมีน้ำใจต่อกัน การช่วยเหลือให้การแบ่งปัน และแก้ไขภัยร้ายได้ทันเหตุการณ์ได้ ดังจะเห็นได้จากภาวะโควิด-19 ที่ระบาดในปี 2563-2565 มีความช่วยเหลือจากทุกภาคส่วน เช่นในการแบ่งปันอาหาร เช่น ตู้ปันสุข การบริจาคอุปกรณ์ทางการแพทย์ การดูแลรับส่งผู้ป่วยไปสถานพยาบาล เป็นต้น บุคลากรที่เป็นทุนมนุษย์เหล่านี้คือหัวใจของการสร้างความสำเร็จที่ยั่งยืนขององค์กร สาธารณประโยชน์อย่างแท้จริง

เอกสารอ้างอิง

- กาญจนา นิมฺสนทร.(2012). *องค์กรสาธารณะประโยชน์มีบทบาทอย่างไรในการพัฒนาสุขภาพ?* สืบค้น 8 กุมภาพันธ์ 2566. จาก <https://www.gotoknow.org/posts/513720>
- บุญมา จิตจรัส. (2533). *มงคล 38 ประการ*. ฝ่ายวิชาการ กองศาสนศึกษา กรมศาสนา. กรุงเทพมหานคร: คลังวิทยา, 47.
- ปานัสมขญา ศุภจักรวัฒนา. (2554). *องค์กรไม่แสวงหาผลกำไร: องค์กรความรู้รัฐประศาสนศาสตร์ที่ถูกกลืนในไทย*. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยฟาร์อีสเทอร์น* 4(2), 51-60.
- พระธรรมปิฎก. (2532). *พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม*. กรุงเทพมหานคร : บริษัทอมรินทร์ กู๊ป จำกัด.
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต). (2540). *ภาวะผู้นำ*. กรุงเทพมหานคร: ธรรมสภา, 9.
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต). (2551). *พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม*. กรุงเทพมหานคร: เอส.อาร์พริ้นติ้งแอนด์โปรดักส์ จำกัด.
- พระไพศาล วิสาโล. (2548). *เมื่อดอกไม้บานสะพรั่งทั้งแผ่นดิน*. กรุงเทพมหานคร: เครือข่ายพุทธิกา.
- พระราชบัญญัติส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม. (2546). (5), (34).
- พระสรพงษ์ สุทธิโม. (2559). *วิเคราะห์กระบวนการบรรลุความสำเร็จในชีวิตตามหลักปาปนิกลสูตร*. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, คณะศิลปศาสตร์, สาขาวิชาปรัชญา, 168.
- มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2539). *พระไตรปิฎกฉบับภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย*. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- Armstrong. (1992). *Human Resoure Management: Strategy & Action*. London: Kogan Page, 28 -32.
- Clary, Snyder and Stukas. (1996). *Volunteers' Motivations: Findings from a National Survey*. (25) (4), 487. Retrieved February 8, 2023, from <https://doi.org/10.1177/0899764096254006>
- Dolnicar and Randle. (2007) What Motivates Which Volunteers? Psychographic Heterogeneity Among Volunteers in Australia. *International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations*. 18(2), 135.

Padavee Academy. (2015, August 15). การบูรณาการหลักการทางพระพุทธศาสนาในการทำงานจิตอาสา. Retrieved February 12, 2023, from <https://philosophychicchic.com/%e0%b8%88%e0%b8%b4%e0%b8%95%e0%b8%ad%e0%b8%b2%e0%b8%aa%e0%b8%b2/>



การพัฒนาทุนมนุษย์ในยุคดิจิทัล

Human Capital Development in the Digital Era

หทัยรักษ์ สุโพธิ์ทอง¹ เสาวนีย์ มิตตะธรรมากุล¹ และศลิษา พิบูลย์สวัสดิ์¹

Hatairuk Suphorthong¹, Saowanee Mittatammakul¹ and Salisa Piboonsawatdi¹

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อนำเสนอการพัฒนาทุนมนุษย์ในยุคดิจิทัล โดยมุ่งเน้นการนำเสนอ แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาทุนมนุษย์ แนวคิดเกี่ยวกับยุคดิจิทัล และแนวทางการพัฒนาทุนมนุษย์ในยุคดิจิทัล เนื่องจากโลกมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา เทคโนโลยีเข้ามามีบทบาทในทุกองค์กร ทั้งภาครัฐและเอกชน แนวทางในการพัฒนาทุนมนุษย์ในยุคดิจิทัลนั้นสิ่งสำคัญในการพัฒนา คือ ส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาทักษะ ให้สามารถทำได้ ทำเป็น มากกว่าการรับฟังข้อมูลความรู้ แบบเดิม รู้เท่าทันเทคโนโลยี และส่งเสริมการพัฒนาคคน จากภายในสู่ภายนอก เราสามารถพัฒนาสิ่งที่อยู่ภายในใจของคนได้แล้ว การพัฒนาความรู้ ทักษะและพฤติกรรมของคนก็สามารถทำได้ อย่างแน่นอน

คำสำคัญ: การพัฒนา, ทุนมนุษย์, ยุคดิจิทัล

¹ บริษัท บลูโอเชียน อินเตอร์เทรด จำกัด อีเมล hatairuk.mcu@gmail.com

¹ Blue Ocean Intertrades Company Limited, Email address : hatairuk.mcu@gmail.com

Abstract

This article focuses on human capital development in the digital age. It focuses on presenting the concept of human capital development in the digital age and guidelines for human capital development in the digital era. Because the world changes all the time Technology plays a role in every organization. both public and private. There are important things to develop in human capital development in the digital age, such as promoting skill development. traditional knowledge technology literate and promote human development from the inside out We can develop what is inside people's minds. knowledge development skills and behavior of people for sure.

Keywords: Development, Human Capital, Digital Era



บทนำ

จากแผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี พ.ศ. 2561-2580 เป็นแผนการพัฒนาประเทศ ที่กำหนดกรอบและแนวทางการพัฒนาให้หน่วยงานของรัฐทุกภาคส่วนต้องทำตาม เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ประเทศไทย “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน” ประกอบกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 และแผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม เพื่อขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศเข้าสู่ยุค ซึ่งเป็นการสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญเพื่อพัฒนาคนในทุกมิติและในทุกช่วงวัยให้เป็นคนดี เก่ง และมีคุณภาพ โดยคนไทยมีความพร้อมทั้ง กาย ใจ สติปัญญา มีพัฒนาการที่รอบด้านและมีสุขภาวะที่ดีในทุกช่วงวัย มีจิตสาธารณะรับผิดชอบต่อสังคมและผู้อื่น มัธยัสถ์ อดออม โอบอ้อมอารี มีวินัย รักษาศีลธรรม และเป็นพลเมืองดีของชาติมีหลักคิดที่ถูกต้อง มีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 มีทักษะสื่อสารภาษาอังกฤษและภาษาที่สามและอนุรักษ์ภาษาท้องถิ่น มีนิสัย รักการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต ผู้การเป็นคนไทยที่มีทักษะสูง เป็นนวัตกรรม นักคิด ผู้ประกอบการ เกษตรกรยุคใหม่และอื่นๆ โดยมีสัมมาชีพตามความถนัดของตนเอง (ราชกิจจานุเบกษา, 2561)

คนถือเป็นปัจจัยขับเคลื่อนสำคัญในการยกระดับการพัฒนาประเทศในทุกมิติไปสู่เป้าหมายการเป็นประเทศที่พัฒนาแล้วที่ขับเคลื่อนโดยภูมิปัญญาและนวัตกรรมในอีก 20 ปีข้างหน้า ดังนั้น จึงจำเป็นต้องมีการวางรากฐานการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศอย่างเป็นระบบ โดยจำเป็นต้องมุ่งเน้นการพัฒนาและยกระดับคนในทุกมิติและในทุกช่วงวัยให้เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่ดี เก่ง และมีคุณภาพพร้อมขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศไปข้างหน้าได้อย่างเต็มศักยภาพ ซึ่ง คนไทยในอนาคตจะต้องมีความพร้อมทั้ง กาย ใจ สติปัญญา มีพัฒนาการที่รอบด้านและมีสุขภาวะที่ดีในทุกช่วงวัย มีจิตสาธารณะ รับผิดชอบต่อสังคมและผู้อื่น มัธยัสถ์ อดออม โอบอ้อมอารี มีวินัย รักษาศีลธรรม และเป็นพลเมืองดีของชาติ มีหลักคิดที่ถูกต้อง มีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 มีทักษะสื่อสารภาษาอังกฤษและภาษาที่ 3 และอนุรักษ์ภาษาท้องถิ่น มีนิสัยรักการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต ผู้การเป็นคนไทย ที่มีทักษะสูง เป็นนวัตกรรม นักคิด ผู้ประกอบการเกษตรกรยุคใหม่และอื่นๆ โดยมีสัมมาชีพตามความถนัดของตนเอง

ยิ่งในปัจจุบันโลกก้าวหน้าไปไกลมากขึ้นตามเทคโนโลยี และพฤติกรรมการใช้งาน ส่งผลให้ในแต่ละช่วงปีที่ผ่านมา มีการพัฒนาและเดินหน้าไปอย่างสม่ำเสมอ รูปแบบการใช้ชีวิตของคนในสังคมก็เปลี่ยนแปลง ยอมรับได้ในยุคสมัยที่เปลี่ยนไปและความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีที่เข้ามามีอิทธิพลกับการใช้ชีวิตแทบจะทุกช่องทาง ดังที่ปัจจุบันเราเรียกกันว่า “ยุคดิจิทัล” ประเทศไทยกำลังก้าวเข้าสู่ระบบเศรษฐกิจดิจิทัล และสังคมผู้สูงอายุ ถือเป็นความเปลี่ยนแปลงที่ท้าทายต่อการปรับตัว ภาครัฐและภาคเอกชนจึงต้องเร่งผลักดันภาคส่วนต่างๆ ให้มีความพร้อม รองรับการพัฒนาเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล โดยการบริหารจัดการ ทุนมนุษย์ ซึ่งจำต้องปรับเปลี่ยนอย่างเร่งด่วนเช่นเดียวกัน ทุนมนุษย์ถือเป็นปัจจัยสำคัญอย่างยิ่งที่จะผลักดันให้องค์กรไปถึงเป้าหมายที่วางไว้หรือไม่ ปัญหาอยู่ที่ว่าคนในองค์กรสักกี่คนที่จะเป็นนักคิด หรือมีส่วนร่วมในการสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ ที่ก่อให้เกิดความพึง

พอใจของลูกค้า เพราะหลายองค์กรมักจะจำกัดคนที่จะเป็นนักคิดสร้างสรรค์ หรือมีหน้าที่รับผิดชอบด้านการพัฒนาสินค้าหรือบริการใหม่ๆ ไว้เพียงบางฝ่าย โดยยึดติดรูปแบบการทำงานตามหน้าที่ (Functions) ของงานที่แบ่งเป็นฝ่าย ส่วน แผนกเป็นหลัก

ดังนั้น ทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยขับเคลื่อนสำคัญในการยกระดับการพัฒนาประเทศในทุกมิติไปสู่เป้าหมายการเป็นประเทศที่พัฒนาแล้วที่ขับเคลื่อนโดยภูมิปัญญาและนวัตกรรมในอีก 20 ปีข้างหน้า ดังนั้น จึงจำเป็นต้องมีการวางรากฐานการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศอย่างเป็นระบบ โดยจำเป็นต้องมุ่งเน้นการพัฒนาและยกระดับคนในทุกมิติและในทุกช่วงวัยให้เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่ดี เก่ง และมีคุณภาพพร้อมขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศไปข้างหน้าได้อย่างเต็มศักยภาพ ซึ่ง “คนไทยในอนาคตจะต้องมีความพร้อมทั้งกาย ใจ สติปัญญา มีพัฒนาการที่รอบด้านและมีสุขภาพที่ดีในทุกช่วงวัย มีจิตสาธารณะ รับผิดชอบต่อสังคมและผู้อื่น มัธยัสถ์ อุดม อโภอุมารี มีวินัย รักษาศีลธรรม และเป็นพลเมืองดีของชาติ มีหลักคิดที่ถูกต้อง มีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 มีทักษะสื่อสารภาษาอังกฤษและภาษาที่ 3 และอนุรักษ์ภาษาท้องถิ่น มีนิสัยรักการเรียนรู้ และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต สู่การเป็นคนไทย ที่มีทักษะสูง เป็นนวัตกรรม นวัตกรรม ผู้ประกอบการ เกษตรกรยุคใหม่และอื่นๆ โดยมีสัมมาชีพตามความถนัดของตนเอง”

จากสถานการณ์ดังกล่าว ผู้เขียนเห็นว่า ควรนำเรื่องนี้มาขยายความหมายเกี่ยวกับแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทุนมนุษย์ แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับยุคดิจิทัล และการพัฒนาทุนมนุษย์ในยุคดิจิทัลเพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมรับเข้าสู่ยุคดิจิทัลต่อไป คำถามของบทความนี้คือ แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทุนมนุษย์เป็นอย่างไร แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับยุคดิจิทัลมีอะไรบ้าง และการพัฒนาทุนมนุษย์ในยุคดิจิทัลควรเป็นอย่างไร เรามาเรียนรู้และทำความรู้จักกันเลย

เนื้อหา

1. แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทุนมนุษย์

หัวข้อนี้ผู้เขียนได้ทำการรวบรวมบทความทางวิชาการที่ได้กล่าวถึงแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทุนมนุษย์ ประกอบด้วย ความหมายของการพัฒนาทุนมนุษย์ แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาทุนมนุษย์ ทฤษฎีในการพัฒนาทุนมนุษย์ โดยมีรายละเอียดดังนี้

1.1 ความหมายของการพัฒนาทุนมนุษย์

การพัฒนาทุนมนุษย์ หมายถึง การดำเนินการต่าง ๆ ที่ทำให้บุคลากรมีความรู้ ทักษะ ความสามารถ ทักษะคนดี และพฤติกรรมในการทำงานที่สอดคล้องและเอื้ออำนวยต่อการบรรลุวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ ขององค์กร (กิตติภูมิ วิเศษศักดิ์, 2552) เป็นการจัดการเรียนรู้ของบุคคลในช่วงระยะเวลาใดเวลาหนึ่ง เพื่อให้เกิดการปรับปรุงผลการปฏิบัติงานในปัจจุบันของปัจเจกบุคคลให้ดีขึ้น โดยกิจกรรมในการพัฒนาทุนมนุษย์ครอบคลุมไปด้วย 3 กิจกรรม คือ การฝึกอบรม (Training) การศึกษา (Education) และการพัฒนา (Development) ดังนั้นการ

พัฒนาทุนมนุษย์จึงเป็นศาสตร์และศิลป์ในการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ในการที่จะเพิ่มความสามารถในการเรียนรู้และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของสมาชิกในองค์กรด้วยรูปแบบและกระบวนการที่เหมาะสมและปรับไปตามสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่องค์กรกำหนดไว้ (สายรุ้ง บุบผาพันธ์, 2559)

การพัฒนาทุนมนุษย์ หมายถึง การมุ่งที่จะปรับปรุงผลการปฏิบัติงานในปัจจุบัน และในอนาคตของปัจเจกบุคคล เพื่อให้เกิดการปรับปรุงประสิทธิผลขององค์กร โดยที่ประสิทธิผลขององค์กรนั้นวัดได้จากความสามารถในการแข่งขัน หรือความสามารถในการทำกำไรขององค์กรโดยกิจกรรมการพัฒนาทุนมนุษย์ประกอบด้วยการพัฒนาปัจเจกบุคคล (Individual Development) การพัฒนาอาชีพ (Career Development) และการพัฒนาองค์กร (Organization Development) การพัฒนาทุนมนุษย์เป็นหน้าที่หลักของการบริหารทุนมนุษย์ ประกอบด้วย การฝึกอบรม พัฒนาการวางแผนและพัฒนาอาชีพ การพัฒนาองค์กร และการประเมินผล โดยมีกิจกรรมการฝึกอบรมที่ออกแบบเพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะตามความต้องการสำหรับงานปัจจุบัน ส่วนการพัฒนาเป็นการเรียนรู้ของพนักงานเพื่อนำมาใช้ในอนาคตระยะยาว (โชคชัย สุเวชฌณกุล, 2555)

สรุปได้ว่า การพัฒนาทุนมนุษย์ หมายถึง การสร้างประสบการณ์ในการเรียนรู้ให้แก่พนักงานหรือบุคลากรในองค์กรในเวลาที่กำหนดเพื่อที่จะนำไปใช้ปรับปรุงในการปฏิบัติงาน โดยต้องใช้ศาสตร์และศิลป์ ในการดำเนินการเพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถทำงานตามเป้าหมายที่องค์กรกำหนดไว้

1.2 แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาทุนมนุษย์

เกิดขึ้นมาตั้งแต่ปี ค.ศ.1969 โดย Leonard Nadler ได้กล่าวถึงการพัฒนาทุนมนุษย์ในที่ประชุมสมาพันธ์การฝึกอบรมและพัฒนาแห่งสหรัฐอเมริกา เป็นกระบวนการหนึ่งที่สำคัญที่มีส่วนในการขับเคลื่อนคนในองค์กร ให้มีการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่องอย่างไม่หยุดยั้ง ต่อมาได้มีการกำหนดความหมายของคำว่าพัฒนาทุนมนุษย์ว่าเป็นประสบการณ์ของการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นภายในช่วงเวลาที่แน่นอน มีวัตถุประสงค์เพื่อความเป็นไปได้ในการปรับปรุงและส่งเสริมให้เกิดความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน นอกจากนี้ก็ได้มีนักคิดชาวตะวันตกอีกเป็นจำนวนมากได้ให้ความหมายในคำดังกล่าวไว้อีกมากมายเมื่อพิจารณาคำว่าพัฒนาทุนมนุษย์โดยสรุป พบว่า มีองค์ประกอบของคำสองคำที่มารวมกันได้แก่ การพัฒนา (Development) และทุนมนุษย์ (Human Capital) และได้้นำแนวคิดของทฤษฎีระบบเปิด Open System ที่ประกอบไปด้วย ปัจจัยนำเข้า Input กระบวนการ Process ผลลัพธ์ Output/Outcome และการให้ข้อมูลป้อนกลับ Feedback มาใช้อธิบายความหมายของการพัฒนาทุนมนุษย์ ดังนี้

ปัจจัยนำเข้าทรัพยากรมนุษย์ถือได้ว่าเป็นทรัพยากรที่มีมูลค่า การพัฒนาความสามารถและศักยภาพของคนในองค์กรจึงเป็นเรื่องที่สำคัญ จะต้องแสวงหาเครื่องมือที่เหมาะสมในการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานของคนในองค์กร และจะต้องปรับเปลี่ยนให้เหมาะสมกับวัฒนธรรมความพร้อมขององค์กร ไม่จำเป็นจะต้อง

ลอกเลียนแบบจากองค์การชั้นนำที่ได้ชื่อว่าเป็น Best Practices เพราะว่าเครื่องมือหนึ่งอาจจะเหมาะสมกับองค์การแห่งหนึ่งแต่ไม่เหมาะสมกับองค์การอีกแห่งหนึ่ง สิ่งที่เราไม่ได้หลังจากมีปัจจัยเรื่องคนและกระบวนการในการพัฒนาด้านแล้ว การวัดผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการพัฒนาด้าน นั้นคือเป็นผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจริง ทั้งจากตัวบุคคล และตัวเครื่องมือที่นำมาใช้และสามารถทำให้คนในองค์การมีความสามารถและศักยภาพเพิ่มขึ้นเพียงใด สามารถส่งผลกระทบต่อผลสำเร็จของทีมงาน หน่วยงาน และองค์การบ้างหรือไม่ เครื่องมือที่ถูกนำมาใช้นั้นดีและเหมาะสมกับองค์การหรือไม่ และถ้ายังไม่ดีควรจะเลือกใช้เครื่องมือใดเพื่อส่งผลกระทบต่อการพัฒนาความสามารถและศักยภาพของคนในองค์การให้ดีขึ้น

ดังนั้น นักปฏิบัติงานในด้านการพัฒนาทุนมนุษย์จึงจะต้องพยายามสร้างและกำหนด กลยุทธ์การพัฒนาทุนมนุษย์ ที่สามารถเชื่อมโยงถึงแผนด้านทุนมนุษย์ขององค์การได้ SHCD จึงไม่ใช่เป็นเพียงกลยุทธ์ที่กำหนดขึ้นมาลอย ๆ เท่านั้น แต่ SHCD เป็นกระบวนการในการเปลี่ยนแปลงทั้งต่อองค์การ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับองค์การ กลุ่มงาน และคนในองค์การทุก ๆ คน ผ่านกระบวนการเรียนรู้อย่างมีแบบแผน ตามเทคนิคในการจัดทำ SHCD ดังนี้

- 1) ระบุให้ชัดเจนถึงวัตถุประสงค์ของการพัฒนาทุนมนุษย์
- 2) ประเมินสภาพหรือเงื่อนไขในการทำงานในปัจจุบัน ซึ่งเป็นปัจจัยภายใน อะไรเป็นจุดแข็ง Strength และจุดอ่อน Weakness ขององค์การในแง่ของทักษะของพนักงาน
- 3) ตรวจสอบปัจจัยภายนอก ว่าปัจจัยใดเป็นโอกาส และอุปสรรค ที่มีผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ซึ่งอาจจะเป็นผลมาจากการเปลี่ยนแปลงขององค์การ กลุ่ม ลักษณะงาน
- 4) เปรียบเทียบจุดแข็งและจุดอ่อนในด้านทักษะของพนักงานกับโอกาสและอุปสรรคในอนาคตที่จะเกิดขึ้น
- 5) กำหนดแผนกลยุทธ์องค์การในระยะยาวสำหรับงานด้านการพัฒนาทุนมนุษย์ขึ้น ซึ่งแผนงานดังกล่าวจะต้องมีส่วนช่วยในการเตรียมความพร้อมของคนและองค์การในอนาคต
- 6) นำแผนการพัฒนาทุนมนุษย์มาประยุกต์ใช้ในองค์การโดยผ่านเครื่องมือการพัฒนาองค์การ และการพัฒนาคนในองค์การในรูปแบบต่าง ๆ

1.3 ทฤษฎีในการพัฒนาทุนมนุษย์

องค์กรทั้งทางธุรกิจและอุตสาหกรรมต่างมีทฤษฎีการจัดการและทุนมนุษย์ซึ่งมีส่วนสำคัญ 2 ส่วนคือการวางระบบการบริหารงานและการวางระบบการบริหารจัดการทุนมนุษย์เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ ดังนั้นผู้บริหารที่มีศักยภาพก็ต้องสามารถจัดสรรทรัพยากรที่มีอยู่ขององค์การในอัตราส่วนที่เหมาะสม เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และประโยชน์สูงสุดแก่องค์การ โดยธรรมชาติแล้วทรัพยากรที่มีความสำคัญที่สุดในทรัพยากรทั้ง 4 คือ “คนหรือทุนมนุษย์ (Human Capital)” เพราะคนหรือมนุษย์มีสติปัญญา มีความสามารถ และมีศักยภาพในการใช้ปัจจัยอื่น ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ปลอดภัย และบรรลุความสำเร็จได้ตามเป้าหมายขององค์การที่ตั้งไว้ สำหรับทฤษฎีการพัฒนาทุนมนุษย์ที่สำคัญ ๆ ดังนี้

1) ทฤษฎีการเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นระบบ

Phillip C. Baumel (ฟิลลิปส์ ซี บาวเมล) ได้กล่าวว่า การพัฒนาทุนมนุษย์เป็นการเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นระบบที่ริเริ่มจากความต้องการสิ่งใหม่ๆ การเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ การปรับเปลี่ยนสภาพภาพของบุคคล และความเท่าเทียมกันโอกาสในการทำงาน

2) ทฤษฎีการพัฒนาแบบระบบ

ถ้าได้นำเอาทฤษฎีระบบของ David Easton (เดวิด อีสตัน) มาประยุกต์ใช้ในการทรัพยากรมนุษย์ จำเป็นต้องคำนึงถึงองค์ประกอบที่สำคัญ คือ ปัจจัยนำเข้า กระบวนการ ผลลัพธ์ และข้อมูลย้อนกลับ การพัฒนาทุนมนุษย์ จะสำเร็จได้จำเป็นต้องมีปัจจัยนำเข้าที่ดีพอ ต้องมีกระบวนการเปลี่ยนแปลงที่ดีพอ จึงจะทำให้ได้ทุนมนุษย์ที่พึงประสงค์ได้ กรณีที่ทุนมนุษย์ไม่เป็นไปตามที่พึงประสงค์ ต้องมีการตรวจสอบข้อมูลย้อนกลับเพื่อปรับแก้กระบวนการและปัจจัยนำเข้าต่อไป

3) ทฤษฎีเกี่ยวกับการจูงใจ

การจูงใจ (Motivation) เป็นแนวคิดสำคัญในการบริหารงานบุคคลทั้งในภาครัฐและเอกชน โดยเรื่องของการจูงใจ มีความสำคัญต่อองค์การในฐานะที่เป็นสิ่งเร้าที่ทำให้บุคลากรขององค์การส่งมอบผลผลิตของแต่ละบุคคล ในรูปของผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ การจูงใจจึงสามารถก่อให้เกิดผลกระทบอย่างมากในการปฏิบัติงานในภาพรวมขององค์การ

สรุป ทฤษฎีทุนมนุษย์ จึงเป็นการวิเคราะห์จากแนวคิดของต้นทุนและผลประโยชน์ที่ได้รับ (Cost-benefit Analysis) และวิเคราะห์ต้นทุนพื้นฐานของผลตอบแทนที่ได้รับจากการลงทุน (ROI : Return on Investment) ซึ่งกิจกรรมหรือโครงการต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องคำนึงถึงการเพิ่มมูลค่าของมนุษย์ที่เป็นพนักงานในองค์กร โดยเรียนรู้ผ่านการศึกษ การฝึกอบรม และการพัฒนาต่าง ๆ นำไปสู่ผลลัพธ์หรือผลผลิตที่องค์การต้องการ

2. แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับยุคดิจิทัล

สำหรับหลาย ๆ คน ดิจิทัลคอมพิวเตอร์เครื่องแรกของเขาอาจจะ เป็นของขวัญชิ้นพิเศษจากผู้ให้กำเนิด แต่ไม่ใช่กับ นาย John Vincent Atanasoff นักฟิสิกส์และนักประดิษฐ์ชาวอเมริกันที่ไม่ได้ของขวัญจากพ่อหรือแม่ของเขา กลับกันเขาได้ชื่อว่าเป็นผู้ให้กำเนิดดิจิทัลคอมพิวเตอร์เครื่องแรกของโลก ซึ่งอุบัติขึ้นในช่วงยุค 1930 และนับนับเป็นก้าวแรกที่สำคัญของวงการดิจิทัล วงการอินเทอร์เน็ต และวงการเทคโนโลยีของมนุษยชาติจนถึงปัจจุบันดิจิทัลเป็นการแทนความหมายของข้อมูลต่าง ๆ ในรูปแบบของตัวเลข โดยข้อมูลเชิงตัวเลขที่นิยมกันมาถึงปัจจุบันก็คือตัวเลขฐานสอง คือมีแค่ 2 ตัวระหว่าง 1 และ 0 แต่เมื่อนำมาร้อยเรียงกันก็สามารถตีความเป็นข้อมูลต่างๆ ให้มนุษย์เข้าใจได้ การเปลี่ยนแปลงของ 1 และ 0 นี้เป็นค่าที่ไม่ต่อเนื่องจึงสามารถนำมาประยุกต์สร้างเป็นดิจิทัล

คอมพิวเตอร์ได้เป็นที่สุด สำหรับประเด็นนี้ผู้เขียนได้รวบรวมแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับยุคดิจิทัลจากนักวิชาการหลายท่านเกี่ยวกับความหมาย การก่อกำเนิดยุคดิจิทัล และคุณลักษณะของยุคดิจิทัลเป็นอย่างไร ไว้ดังนี้

2.1 ความหมายของยุคดิจิทัล

ยุคดิจิทัล (Digital Era) คือ ยุคของอิเล็กทรอนิกส์ที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีที่มีความรวดเร็ว ในการสื่อสาร การส่งผ่านข้อมูลความรู้ต่าง ที่มีอยู่ในสังคมไม่ว่าจะเป็น ข่าวสาร ภาพหรือวิดีโอที่ทุกคนสามารถเข้าถึงได้อย่างรวดเร็วทุกที่และทุกเวลา (รัชยา เรื่องเสริม, 2562)

ดิจิทัล (อังกฤษ: digital; เฉพาะชื่อเฉพาะอาจสะกดเป็น ดิจิตอล หรือ ดิจิตอล) หรือในศัพท์บัญญัติว่า เซิงเลข ในทฤษฎีข้อมูลหรือระบบข้อมูล เป็นวิธีแทนความหมายของข้อมูลหรือชิ้นงานต่างๆ (ราชบัณฑิตยสถาน, 2561) ในรูปแบบของตัวเลข โดยเฉพาะเลขฐานสอง ที่ไม่ต่อเนื่องกัน ซึ่งต่างจากระบบแอนะล็อกที่ใช้ค่าต่อเนื่อง หรือสัญญาณแอนะล็อกซึ่งเป็นค่าต่อเนื่อง หรือแทนความหมายของข้อมูลโดยใช้ฟังก์ชันต่อเนื่อง ถึงแม้ว่า การแทนความหมายเป็นดิจิทัลจะไม่ต่อเนื่อง ข้อมูลที่ถูกแปลความหมายนั้นสามารถเป็นได้ทั้งไม่ต่อเนื่อง (เช่น ตัวเลขหรือตัวหนังสือ) หรือต่อเนื่อง (เช่น เสียง, ภาพและการวัดอื่นๆ) คำว่าดิจิทัลที่มาจากแหล่งเดียวกันกับคำว่า digit และ digitus (ภาษาละตินแปลว่านิ้ว) เพราะนิ้วมือมักจะใช้สำหรับการนับที่ไม่ต่อเนื่อง นักคณิตศาสตร์ จอร์จ CStibitz ของห้องปฏิบัติการโทรศัพท์เบลล์ ใช้คำว่าดิจิทัลในการอ้างอิงถึงพัลส์ไฟฟ้าเร็วที่ปล่อยออกมาจากอุปกรณ์ที่ออกแบบเพื่อเล็งและยิงปืนต่อต้านอากาศยานในปี 1942 (Ceruzzi, Paul E., 2012) มันเป็นที่นิยมใช้มากที่สุดในการระบบคำนวณและระบบอิเล็กทรอนิกส์โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อข้อมูลในโลกแห่งความเป็นจริงจะถูกแปลงเป็นรูปแบบตัวเลขฐานสอง เช่นในเสียงออโตดิจิทัลและการถ่ายภาพดิจิทัล

สรุป ยุคดิจิทัล หมายถึง ยุคของการใช้เทคโนโลยีไร้สายที่มีความรวดเร็วในการสื่อสาร ส่งผ่านข้อมูล เป็นเทคโนโลยีสำคัญที่ช่วยขับเคลื่อนเศรษฐกิจและสังคมของศตวรรษที่ 21 เป็นเทคโนโลยีที่จะผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในการดำรงชีวิตของมนุษย์

2.2 การก่อกำเนิดยุคดิจิทัล

Digital 1.0 ยุคของการเปิดโลกอินเทอร์เน็ต ถือว่าเป็นจุดเปลี่ยนของพฤติกรรมการใช้ชีวิตของคนในสังคมกว่าได้ เพราะหลายสิ่งได้เริ่มปรับบทบาทให้เข้าถึงอินเทอร์เน็ตมากขึ้น ได้เปลี่ยนวิถีชีวิตจากโลกออฟไลน์เป็นโลกออนไลน์มากขึ้น และต้นกำเนิดของการมีเว็บไซต์ที่สามารถทำให้เราเข้าถึงทุกอย่างได้ ช่วยให้การดำเนินชีวิต รวมไปถึงกิจกรรมต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นธุรกิจหรืออื่นๆ ก็ช่วยให้อำนวยความสะดวกได้ง่ายขึ้น (WYNNISOFT, ออนไลน์)

Digital 2.0 ยุคของโซเชียลมีเดีย เมื่ออินเทอร์เน็ตได้เข้ามาสู่สังคมเป็นวงกว้าง คนในสังคมได้มีการปรับตัวและใช้งานอินเทอร์เน็ต และให้เข้ามาอยู่ในชีวิตประจำวันมากขึ้น เช่นมีการสื่อสารโดยผ่านสื่อโซเชียล ส่งผลให้เหล่านี้เกิดการผสมผสานผนวกเข้ากับการทำธุรกิจ อีกทั้งนักธุรกิจได้มีการมองว่า Social Media คือตัวเชื่อมต่อ

ระหว่างธุรกิจและผู้บริโภคช่วยให้ผู้บริโภคได้เห็นและรู้จักแบรนด์ รวมไปถึงสิ่งที่ต้องการนำเสนออีกด้วย ทั้งนี้ เครื่องมือโซเชียลมีเดียสามารถเป็นอำนาจต่อรองของผู้บริโภคในการเลือกรับสินค้าและบริการ

Digital 3.0 ยุคแห่งข้อมูลและบิ๊กดาต้า เหล่านี้มันล้วนแล้วมาจากพฤติกรรมของผู้บริโภคในยุค Digital 2.0 และ 3.0 ส่งผลให้ข้อมูลต่างๆ ได้มีมากขึ้น เกิดเป็นการขยายข้อมูลที่เยอะจนน่าทึ่ง แพลตฟอร์มทางธุรกิจแต่ ละชนิดก็ได้มีการขยายออกไปเป็นมูกกว้าง และได้มีการนำข้อมูลเหล่านั้นมาปรับใช้กับธุรกิจมากขึ้น จากการ ประมวล วิเคราะห์ เกี่ยวกับความต้องการของผู้บริโภค นอกจากนี้ Big data สามารถนำมาวิเคราะห์ ต่อยอด คิดค้นและนำมาพัฒนาเป็น Application เพื่ออำนวยความสะดวกต่อผู้ใช้งานผ่านสมาร์ทโฟน แท็บเล็ต เป็นต้น

Digital 4.0 ยุคปัจจุบันที่มีความก้าวหน้าของเทคโนโลยีอย่างครบครัน และมี AI เข้ามาเกี่ยวข้องมากขึ้น (และคาดว่าจะมากขึ้นอีกในอนาคตอันใกล้) เทคโนโลยีที่กล่าวไปในข้อความข้างต้นเสมือนเป็นจุดเริ่มต้นและได้มีการ พัฒนามาเรื่อยๆ เป็นการเพิ่มศักยภาพในการประดิษฐ์ของมนุษย์ เพื่อข้ามขีดจำกัดต่างๆ รวมถึงเป็นการ สร้างสรรค์และพัฒนาสิ่งใหม่ หรือจะเรียกยุคนี้ว่า ยุค Machine to Machine เช่น เราสามารถเปิด-ปิด เครื่องใช้ไฟฟ้าในบ้านของตัวเองโดยผ่านแอปพลิเคชัน เป็นต้น

สรุป ความรวดเร็วของเทคโนโลยีและความคิดอันก้าวล้ำของมนุษย์มีแนวโน้มที่ว่า หลายสิ่งหลายอย่าง อาจได้มีการพัฒนาไปได้ไกลมากขึ้น เราเองในฐานะผู้บริโภคหรือเจ้าของธุรกิจก็ควรที่จะต้องมีการปรับตัวให้เท่าทัน เพื่อไม่ให้ถูกเทคโนโลยีหรือบุคคลเจ้าเล่ห์มาทำให้เราเดือดร้อนได้ในอนาคต อีกทั้งธุรกิจทั้งหลายก็จะมีมาตรฐาน และศักยภาพที่สูงขึ้น เพื่อให้ธุรกิจมีความมั่นคงและยั่งยืน

2.3 คุณลักษณะยุคดิจิทัล (Characteristics of Digital Era)

พัฒนาการจากยุคอุตสาหกรรมมาสู่ยุคดิจิทัลในปัจจุบันจะเห็นได้ว่ามีความแตกต่างกันอย่างเห็นได้ชัดเจน โดยเฉพาะในปัจจุบันนับได้ว่าเป็นยุคของข้อมูลข่าวสาร และอินเทอร์เน็ต ซึ่งความก้าวหน้าของเทคโนโลยีนี้เองที่ ทำให้ครู อาจารย์และนักเรียนของสถานศึกษาสามารถเข้าถึงแหล่งข้อมูลความรู้ได้โดยไม่มีข้อ กัดในเรื่องเวลา หรือแม้แต่สถานที่ คุณลักษณะยุคดิจิทัลที่สำคัญตามความคิดของผู้เขียนมี 3 ประการคือ

- 1) ความรวดเร็วในการสื่อสารไม่ว่าจะเป็นการจัดเก็บ หรือการเข้าถึงแหล่งข้อมูลข่าวสาร ความรู้ต่างๆ ของผู้ใช้
- 2) การใช้เทคโนโลยีการสื่อสารที่ไม่มีขอบเขตหรือข้อจำกัดในเรื่องเวลาหรือสถานที่ ทำให้สามารถเข้าถึง รับรู้ และเรียนรู้ได้ทุกที่ และทุกเวลา
- 3) การใช้เทคโนโลยีมาบูรณาการเชื่อมโยงเครือข่ายต่างๆ ให้ทุกคนสามารถจัดเก็บ เข้าถึง ใช้พัฒนาความรู้ เผยแพร่และแบ่งปันความรู้ได้อย่างทั่วถึง

3. การพัฒนาทุนมนุษย์ในยุคดิจิทัล

หัวข้อนี้ผู้เขียนได้ทำการรวบรวมบทความทางวิชาการที่ได้กล่าวถึงการพัฒนาทุนมนุษย์ในยุคดิจิทัล ในด้านการพัฒนาทักษะการทำงานในยุคดิจิทัล รวมถึงแนวทางการพัฒนาทุนมนุษย์ในยุคดิจิทัลควรเป็นอย่างไร โดยมีรายละเอียดดังนี้

3.1 การพัฒนาทักษะการทำงานในยุคดิจิทัล

หลายๆ องค์กรเริ่มมีการปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานไปตามสถานการณ์ที่คาดไม่ถึง เพื่อให้ตัวเราก้าวผ่านวิกฤติ และพัฒนาทักษะให้เหมาะสมกับเทคโนโลยี และตอบโจทย์กับงานขององค์กรแต่ละองค์กรที่กำลังทำอยู่ ซึ่งทักษะที่ทุกคนควรให้ความสำคัญสำหรับการพัฒนาคนในองค์กรให้มีทักษะในยุคของดิจิทัล ในเรื่องทักษะการคิด แก้ไขปัญหา ทักษะการวิเคราะห์เชิงกลยุทธ์ ทักษะการคิดสร้างสรรค์ ทักษะความเป็นผู้นำ ทักษะการเรียนรู้ และสุดท้ายทักษะการสื่อสาร

1) **ทักษะการคิดแก้ปัญหา** ในการทำงานปัญหาเป็นเรื่องปกติและเกิดขึ้นได้กับทุกคน และการแก้ปัญหาก็เป็นทักษะที่จำเป็นและเป็นประโยชน์ สำหรับการเผชิญกับความยุ่งยากของปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในการทำงาน การขาดทักษะของการแก้ปัญหา จะส่งผลถึงความสัมพันธ์กับปัญหาทางด้านจิตใจของคนทำงาน ไม่ว่าจะก่อให้เกิดความเครียด วิตกกังวล ความโกรธ การแสดงออกถึงพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม ตลอดจนการปรับตัวเข้ากับคนในองค์กรด้วยกัน ซึ่งก่อให้เกิดปัญหาในการทำงาน (Race, 1994)

2) **ทักษะการทำงานเป็นทีม (Teamwork)** การทำงานเป็นทีมอย่างมีประสิทธิภาพเป็นสิ่งทำทนายแม้กระทั่งก่อนการระบาดใหญ่ทั่วโลก และการล็อกดาวน์ก็ยิ่งทำให้สิ่งนี้ยากขึ้นไปอีก โดยในปัจจุบันที่บุคลากรบางส่วนเริ่มกลับมาทำงาน องค์กรต่างๆ จึงจำเป็นต้องหันกลับมาให้ความสำคัญกับการส่งเสริมให้เกิดการทำงานเป็นทีมอีกครั้งหนึ่งผู้บริหารต้องรับผิดชอบความสำเร็จของงานด้วยการอาศัยลูกน้อง ดังนั้นการสร้างทีมงานให้ทำงานร่วมมือกันอย่างลงตัวจึงจำเป็น ความสามารถและความสำเร็จของทีมตั้งต้นจากตัวผู้บริหาร ผู้บริหารต้องรับผิดชอบการสร้างระบบและผลักดันให้คนปฏิบัติตามระบบ พัฒนาคนให้มีความสามารถเข้ากันได้กับความ ต้องการของระบบ เป็นผู้นำที่ดีในการบริหารความขัดแย้งที่เกิดจากระบบ และสื่อสารให้ทุกคนทราบถึงความ ต้องการหรือเป้าหมายที่ต้องการทีม ทั้งหมดเป็นหลักการสำคัญของการทำงานเป็นทีมที่อยู่ในความรับผิดชอบของผู้บริหาร

3) **ทักษะความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล** ทักษะความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล หรือ Digital literacy เป็นทักษะในการนำที่รู้จักการใช้เครื่องมือเทคโนโลยีสื่อสารต่างๆ ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ซึ่งทักษะนี้ถือเป็นส่วนสำคัญอย่างมากสำหรับทุกองค์กร เมื่อเทคโนโลยีเข้ามามีบทบาทในการใช้ชีวิตมากขึ้น ทำให้การทำงาน และเรียนรู้ในปัจจุบันเปลี่ยนไป การทำงานควบคู่กับ AI จึงเป็นสิ่งที่ทำควบคู่กันเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้น ช่วยลดค่าใช้จ่าย ระยะเวลา และความผิดพลาดในการทำงาน คนทำงานจึงต้องปรับตัวและเรียนรู้

เพิ่มทักษะรอบด้านให้หลากหลายเพื่อทำงานร่วมกับ AI ได้อย่างดีขึ้นและสามารถต่อยอดทำงานด้านอื่นในส่วนที่ AI มาแทนที่ด้วย

4) ทักษะการสื่อสาร การสื่อสารมีผลกระทบอย่างมากต่อการทำงาน การฟังเป็นทักษะการสื่อสารที่สำคัญเป็นอันดับแรก ไม่ว่าจะเป็นการทำงานร่วมกับลูกค้าหรือเพื่อนร่วมงานคุณก็ควรเป็นผู้ฟังที่ดีอยู่เสมอ เพราะหากคุณไม่ฟังสิ่งที่ลูกค้าต้องการ การให้คำแนะนำหรือช่วยพวกเขาแก้ปัญหาที่แท้จะเป็นไปไม่ได้ เช่นเดียวกับการทำโครงการต่างๆ ให้สำเร็จ หากไม่ฟังความคิดเห็นหรือแนวคิดของเพื่อนร่วมงาน การทำงานก็จะกลายเป็นเรื่องยากในที่สุด การตั้งคำถามเป็นหนึ่งในทักษะการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ เพราะมันช่วยให้คุณสนใจมุมมองของคนอื่น มองเห็นปัญหาได้ชัดเจนขึ้น ยกย่องการตัดสินใจ และยังช่วยสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน

3.2 แนวทางการพัฒนาทุนมนุษย์ในยุคดิจิทัล

1) ทักษะการแก้ไขปัญหา จัดอบรมให้บุคลากรในองค์กรรู้จักการยอมรับปัญหา เพราะเป็นสิ่งสำคัญอันดับแรกในการจะแก้ไขปัญหาให้ได้ผล นั่นคือการยอมรับว่าปัญหาว่าเป็นปัญหา รวมถึงความไม่เข้าใจในขั้นตอนในการทำงาน งบประมาณ หากยังไม่เข้าใจอีกให้อ่านใหม่หรือเปิดโอกาสให้มีการซักถามอีกครั้ง กำจัดขอบเขตของปัญหา คือการทำให้เจอบางปัญหานั้นคืออะไร มีมากน้อยขนาดไหน เป็นปัญหาเล็ก ปัญหาใหญ่ เกิดบ่อยหรือนานๆเกิดที ปัญหาเล็กปัญหาใหญ่มีวิธีการแก้ไขไม่เหมือนกัน กำหนดทางเลือกในการแก้ปัญหา การมองหาทางเลือก วิธีที่จะใช้ในการแก้ปัญหา มีหลากหลาย บางวิธีแก้ระยะสั้น บางวิธีเป็นการแก้ระยะยาว การลงมือทำตามแผน ลงมือทำตามแผนที่วางไว้จริง เปรียบเหมือนการที่หม้อจ๋ายยาแล้วไม่กินยาตามสั่ง ประเด็นคือเราจะไม่รู้ว่าอะไรคือปัญหา ไม่เกิดปัญญาในการเรียนรู้ว่าแนวทางในการแก้ปัญหาคืออะไร และติดตามผลตอบรับและผลลัพธ์ที่ได้จากการแก้ไข ปัญหาเป็นเรื่องสำคัญ บางปัญหามีผลกระทบจากวิธีการแก้ มีปัญหาบานปลาย มีปัญหาข้างเคียง เพื่อหาทางเลือกอื่นๆ ในการแก้ปัญหาได้ตรงจุด (ประเสริฐ ต้นสกุล, ออนไลน์)

2) ทักษะการทำงานเป็นทีม (Teamwork) กำหนดพันธกิจและเป้าหมายของทีม กำหนดความรับผิดชอบบทบาทของสมาชิกในทีม บอกให้ชัดเจนว่าบทบาทของแต่ละคนต้องทำอะไรและไม่ต้องทำอะไร รวมถึงเตรียมพร้อมที่จะรับผิดชอบต่อความผิดพลาด ตลอดจนยอมรับความสำเร็จด้วย ส่งเสริมการเปิดกว้างและความไว้วางใจ ส่งเสริมกิจกรรมสร้างทีมมุ่งเน้นไปที่ความไว้วางใจ การทำกิจกรรมเหล่านี้ส่งผลดี เนื่องจากความไว้วางใจเป็นองค์ประกอบสำคัญที่จะทำให้ทีมประสบความสำเร็จ หากไม่มีความไว้วางใจ ทีมก็จะไม่สามารถสื่อสารกันได้อย่างมีประสิทธิภาพและไม่สามารถแก้ปัญหาร่วมกันได้ ชื่นชมและให้รางวัลสำหรับการทำงานเป็นทีม

3) ทักษะด้านความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล สนับสนุนการขับเคลื่อนการพัฒนาในส่วนของการปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงานและการให้บริการขององค์กรด้วยการนำเอาเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ โดยการส่งเสริมการพัฒนาด้านการฝึกอบรมทักษะให้รู้เท่าทันและใช้เทคโนโลยีเป็น จัดอบรมเพื่อให้เข้าใจถึงนโยบาย กฎหมายและมาตรฐานด้านการจัดการดิจิทัลต่างๆ ฝึกให้รู้จักใช้ดิจิทัลเพื่อการประยุกต์และพัฒนา รู้จักออกแบบ ตลอดจน

กระบวนการการให้บริการในรูปแบบดิจิทัลโดยการพัฒนาคุณภาพ ส่งเสริมให้มีการใช้ดิจิทัลเพื่อการวางแผน บริหาร จัดการองค์กร

4) ทักษะด้านการสื่อสาร ส่งเสริมการจัดอบรมการเป็นนักสื่อสารที่ดี โดยจัดให้มีการอบรมดังนี้ ต้อง เริ่มต้นการเป็นคนฟังที่ดีก่อน เพราะการสื่อสาร ไม่ใช่เพียงแค่เราเป็นคนส่งสารเพียงอย่างเดียว การเปิดใจให้กว้าง รับฟังผู้อื่นอย่างเข้าใจ และกระตือรือร้นเพื่อให้ผู้ฟังรู้สึกได้ว่าเรากำลังฟังอย่างตั้งใจจริง สิ่งเหล่านี้จะทำให้การ สื่อสารทั้งสองทางมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังต้องเปิดใจกว้าง รับฟังความคิดเห็นจากผู้อื่นด้วย จัดอบรมการใช้ เครื่องมือการสื่อสารที่ถูกต้อง ก่อนที่จะสื่อสารกันในองค์กรได้ทางองค์กรต้องจัดหาเครื่องมือในการสื่อสารให้กับ พนักงาน ไม่ว่าจะเป็แพลตฟอร์มการส่งข้อความโต้ตอบแบบทันที โทรศัพท์ อีเมล หรือแม้แต่แอปพลิเคชันส่ง ข้อความต่าง ๆ ซึ่งทำให้สามารถเข้าถึงผู้คนภายในองค์กรได้ง่าย ส่งเสริมให้พนักงานในองค์กรแบ่งปันข้อเสนอแนะ อย่างที่ได้บอกไปในข้อข้างต้นแล้วว่าการเปิดใจยอมรับฟังจะทำให้องค์กรได้ยินข้อเสนอแนะที่มีค่าจากพนักงานใน องค์กร แนะนำให้ส่งเสริมการแบ่งปันข้อเสนอแนะของพนักงานในองค์กร เพื่อที่จะสามารถนำประเด็นต่าง ๆ จาก พนักงานมาพัฒนา ต่อยอด หรือปรับปรุงเพื่อให้องค์กรเติบโตและก้าวหน้าขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพ กระจายการ สื่อสารตามช่องทางต่าง ๆ หลาย ๆ ครั้ง การสื่อสารในองค์กรไม่จำเป็นต้องนัดประชุมเจอหน้ากัน นัดประชุม ออนไลน์ หรือแม้แต่โทรผ่านโทรศัพท์ เพราะบางประเด็นสามารถติดต่อสื่อสารในองค์กรผ่านอีเมลหรือข้อความได้ การสื่อสารในองค์กรควรมีหลากหลายช่องทาง และการเลือกช่องทางการสื่อสารที่เหมาะสมกับประเด็นและ เนื้อหาที่ต้องการจะสื่อ จะช่วยให้ทั้งประหยัดเวลา ประหยัดต้นทุน รวมไปถึงสามารถส่งสารไปยังผู้รับสารได้อย่างมี ประสิทธิภาพ

สรุปและข้อเสนอแนะ

จากสาระสำคัญที่นำเสนอมาทั้งหมด ผู้เขียนขอสรุปภาพรวมของประเด็น การพัฒนาทุนมนุษย์ในยุคดิจิทัล ที่สำคัญคือ การพัฒนาค่านิยม การจัดการความรู้ การสร้างและเสริมทักษะที่จำเป็น ความสามารถที่จะเรียนรู้และ อยู่ร่วมกับเทคโนโลยีใหม่ๆ การพัฒนาทักษะของบุคลากร และการพัฒนานวัตกรรมในการจัดเก็บองค์ความรู้ในการ พัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างเหมาะสม โดยพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีทักษะ ความรู้ ความเชี่ยวชาญ ก้าวทัน ความทันสมัยของเทคโนโลยี โดยเป้าหมายการพัฒนาคนแบบใหม่ คือ การพัฒนาคนให้เป็นคนเก่ง คนดี และมีความสุข เพื่อให้อยู่กับองค์กรอย่างมีความสุขและยาวนาน โดยมีแนวทางในการพัฒนาทุนมนุษย์ในยุคดิจิทัล 4 ด้านดังนี้

1) ทักษะการแก้ไขปัญหา โดยการฝึกทักษะการแก้ไขปัญหา กำหนดปัญหาให้ชัดเจน กำหนดเป้าหมาย รวบรวมข้อมูลอย่างเป็นระบบ วางแผนการแก้ไขปัญหา หาวิธีแก้ปัญหาร่วมกัน ประเมินวิธีการแก้ไขปัญหา

2) ทักษะการทำงานเป็นทีม กำหนดพันธกิจและเป้าหมายของทีม กำหนดความรับผิดชอบ บทบาทของสมาชิกในทีม บอกให้ชัดเจนว่าบทบาทของแต่ละคนต้องทำอะไรและไม่ต้องทำอะไร รวมถึงเตรียมพร้อมที่จะรับผิดชอบต่อความผิดพลาด ตลอดจนน้อมรับความสำเร็จด้วย ส่งเสริมการเปิดกว้างและความไว้วางใจ

3) ทักษะด้านความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ส่งเสริมการพัฒนาด้านการฝึกอบรมทักษะให้รู้เท่าทันและใช้เทคโนโลยีเป็น จัดอบรมเพื่อให้เข้าใจถึงนโยบาย กฎหมายและมาตรฐานด้านการจัดการดิจิทัลต่างๆ ฝึกให้รู้จักใช้ดิจิทัลเพื่อการประยุกต์และพัฒนา รู้จักออกแบบ

4) ทักษะด้านการสื่อสาร ส่งเสริมการจัดอบรมการเป็นนักสื่อสารที่ดี จัดอบรมการใช้เครื่องมือการสื่อสารที่ถูกต้อง จัดหาเครื่องมือในการสื่อสารให้กับพนักงาน ไม่ว่าจะเป็นแพลตฟอร์มการส่งข้อความโต้ตอบแบบทันที โทรศัพท์ อีเมล หรือแม้แต่แอปพลิเคชันส่งข้อความต่าง ๆ



ภาพที่ 1 แนวทางการพัฒนาทุนมนุษย์ในยุคดิจิทัล

เอกสารอ้างอิง

กิตติภูมิ วิเศษศักดิ์. (2552). การพัฒนาทุนมนุษย์ในการปรับเปลี่ยนไปสู่องค์กรสมัยใหม่หรือองค์กรสมรรถนะสูง. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์รังสิต.

ก่องแก้ว เจริญอักษร. (2541). ความรู้เรื่องธรรมวิทยา. คณะครุศาสตร์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

เกรียงไกรยศ พันธุ์ไทย. (2552). กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงบูรณาการ: กุญแจสู่ความเป็นเลิศ. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

เกื้อจิตร ชีระกาญจน์ และคณะ. (2006). กรอบความคิดสำหรับการจัดการทรัพยากรมนุษย์. โอเดียนสโตร์.

“ประกาศ เรื่อง ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561-2580)”. ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 135 ตอนที่ 82 ก (13 ตุลาคม 2561) : 4-10.

ประเสริฐ ตันสกุล. (2566). *ทักษะประกอบตน*. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา. <http://www.Aspacngo.Org/unloads/events/jamming/6pbf>.

รัชยา เรืองศรี. (2562). *ปรับธุรกิจให้รอดในยุคดิจิทัล = Digital Darwinism*. บริษัท ซีเอ็ดดูเคชั่น จำกัด.

สุกัญญา แซ่มซอย. (2561). *การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล (SCHOOL MANAGEMENT IN DIGITAL ERA)*. สำนักงานพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

Abraham H. M. *Theory of Human Motivation. Psychological Review 50*. Harper and Row Publisher, 1970.

Angela B. and Micael A. *Human Capital Management: Achieving Added Value Through people*. Kogan page, 2007.

Chris A. *Personality and Organization*. New York: Harper and Row Publisher, 1957.

Clayton Alderfer. *Test of a New Theory of Human Need. Organizational Behavior and Human Performance 4*. Free Press, 1972.

Wohlstetler E. Q. *Analysis for Military Decisions*. Rona McNally, 1964.

Frederick H. *Work and The Nature of Man*. The world Publishing Company, 1967.

Ceruzzi, P. E. (2012). *Computing (MIT Press Essential Knowledge)*. MIT Press.

การบริหารจัดการน้ำตามหลักอิทธิบาทธรรมของการประปานครหลวง Improving the Quality of Administration of Provincial Police Stations

ณรงค์ศักดิ์ ทั่งทอง¹

Narongsak Tangtong¹

บทคัดย่อ

การประปานครหลวงมีภารกิจหลัก คือ "ให้บริการงานประปาที่มีมาตรฐานคุณภาพอย่างมั่นคง ทัวถึงเพียงพอ ด้วยเทคโนโลยีทันสมัยและบุคลากรมีอาชีพเพื่อสร้างความพึงพอใจ และความเชื่อมั่นแก่ผู้ใช้บริการ" ทำให้เห็นว่า ทุกก้าวของการบริการประชาชนที่เกี่ยวกับเรื่องน้ำอันเป็นปัจจัยที่สำคัญในดำรงชีวิตของประชาชนทุกคน หากน้ำหยุดไหลหรือน้ำไม่เพียงพอต่อการอุปโภคหรือบริโภคจะส่งผลกระทบต่อกิจกรรมของมนุษย์ทั้งหมดจึงต้องมีการบริหารจัดการน้ำอย่างมีประสิทธิภาพให้มากที่สุดในฐานะหน่วยงานที่รับผิดชอบโดยตรง เพื่อลดความเดือดร้อนของประชาชนให้มากที่สุดจึงได้นำหลักอิทธิบาทธรรมมาประกอบการบริหารจัดการน้ำ ได้แก่ 1) ความรักความพอใจ (ฉันทะ) ในภารกิจของการประปานครหลวงที่ต้องไม่หยุดพัฒนาความมั่นคงของน้ำ 2) ความพยายามเพิ่มประสิทธิภาพการใช้น้ำทั้งอุปโภคและบริโภคให้มีมาตรฐานและมีคุณภาพ 3) ความตั้งใจและมั่นคง (จิตตะ) ในภารกิจหลักของการประปานครหลวงเพื่อการยกระดับการบริการให้เพียงพอและทั่วถึง และ 4) การพัฒนาเทคโนโลยีให้ทันสมัยที่เหมาะสมสำหรับการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น (วิมังสา) และไม่หยุดพัฒนาบุคลากรให้เป็นมืออาชีพในการบริการเรื่องน้ำอันนำไปสู่ความพอใจของประชาชน

คำสำคัญ: การบริหารจัดการน้ำ, หลักอิทธิบาทธรรม, การประปานครหลวง

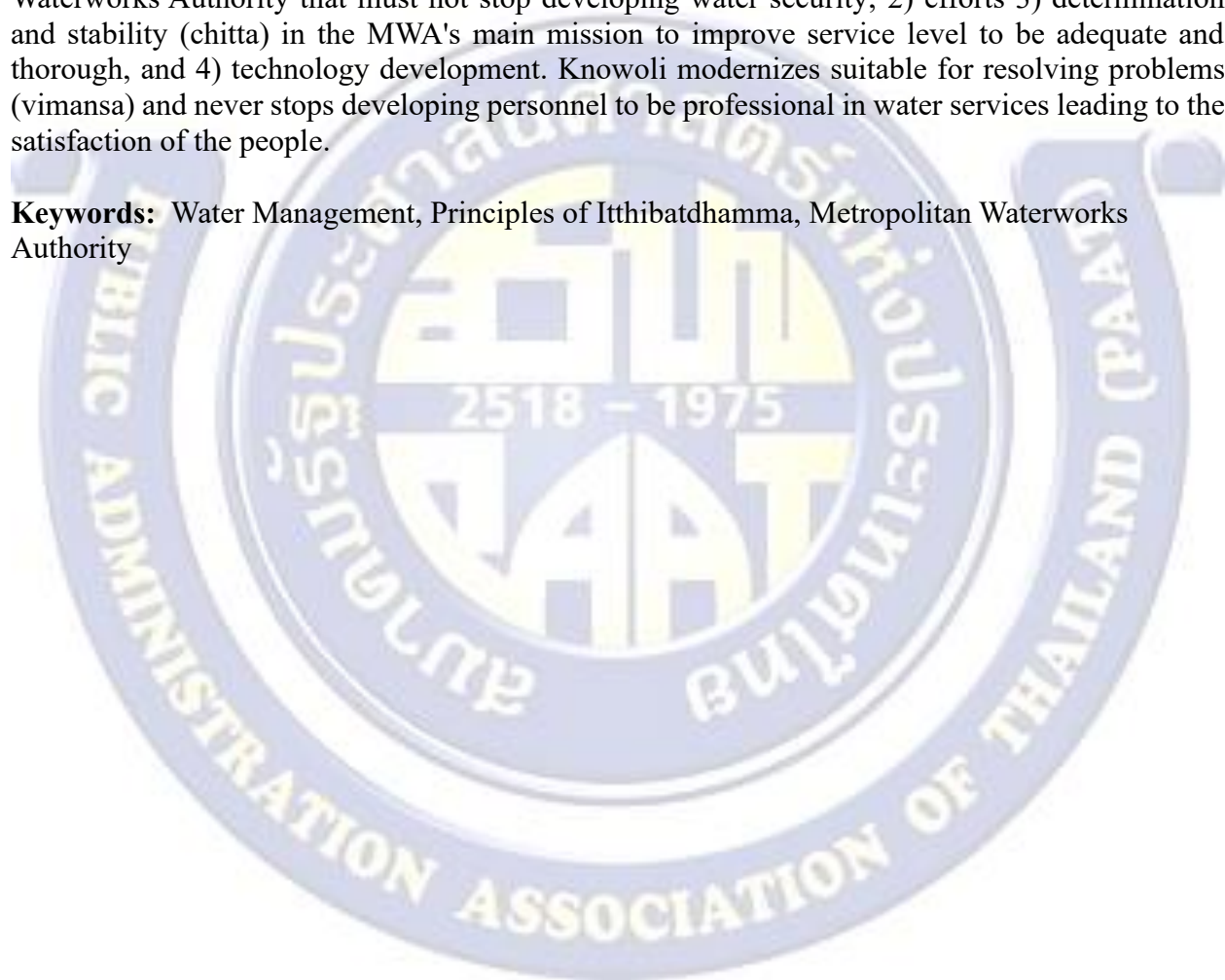
¹ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย อีเมล Narongsakt@hydroquip.co.th

¹ Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Email address : Narongsakt@hydroquip.co.th

Abstract

The Metropolitan Waterworks Authority's main mission is "to provide waterworks with stable, thorough and sufficient quality standards with modern technology and professional personnel to ensure satisfaction." and confidence to service users", showing that every step of public service related to water, which is an important factor in the lives of all people. If water stops flowing or water is insufficient for consumption or consumption, it will affect all human activities. Water management must be as efficient as possible as the agency directly responsible. To reduce the suffering of the people as much as possible, Dhamma principles have been used in water management, namely: 1) love and satisfaction (prayer) in the mission of the Metropolitan Waterworks Authority that must not stop developing water security; 2) efforts 3) determination and stability (chitta) in the MWA's main mission to improve service level to be adequate and thorough, and 4) technology development. Knowlodi modernizes suitable for resolving problems (vimansa) and never stops developing personnel to be professional in water services leading to the satisfaction of the people.

Keywords: Water Management, Principles of Itthibatdhamma, Metropolitan Waterworks Authority



บทนำ

การประปานครหลวงเป็นหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ มีหน้าที่ผลิตและให้บริการเกี่ยวกับน้ำประปาในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร นนทบุรี และสมุทรปราการอย่างมีคุณภาพตามมาตรฐานสากลขององค์การอนามัยโลก การประปาฯ จัดเป็นหน่วยงานด้านสาธารณูปโภคที่มีความสำคัญต่อประชาชนเป็นอย่างยิ่ง เนื่องจากเป็นหน่วยงานที่คอยให้บริการเกี่ยวกับน้ำประปาซึ่งเป็นปัจจัยที่สำคัญในชีวิตประจำวันของประชาชน มีระบบการจัดการที่ดี มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (สยาม เกิดจรัส, 2560 : 127)

การประปาฯ ได้มีการพัฒนาทั้งระบบการบริหารจัดการและการให้บริการ ในปี 2539 ประเทศไทยได้เกิดวิกฤตการณ์ทางเศรษฐกิจ ซึ่งมีผลกระทบแพร่กระจายไปเกือบทุกกลุ่มธุรกิจ โดยเฉพาะอย่างยิ่งธุรกิจภาคอสังหาริมทรัพย์ การโจมตีค่าเงินบาทส่งผลกระทบต่อ การประปาฯ ทำให้การประปาฯ ต้องปรับแผนและชะลอการลงทุนเพื่อให้สอดคล้องกับภาวะการณที่แปรเปลี่ยนไปในการบริหารภายในได้มีการรณรงค์ให้ประหยัดค่าใช้จ่ายในทุก ๆ ด้าน ปรับเปลี่ยนกลยุทธ์การให้บริการประชาชนในเชิงรุกให้มากขึ้น สร้างภาพลักษณ์ของการให้บริการที่ประชาชนพึงพอใจในเรื่องความสะอาด รวดเร็ว ถูกต้อง ตรวจสอบได้ รวมทั้งสร้างความมั่นใจในคุณภาพน้ำประปาว่ามีคุณภาพได้มาตรฐานสามารถดื่มได้ทุกพื้นที่ นอกจากนี้ยังได้เพิ่มศักยภาพของการทำงานในองค์กรให้เป็นที่ยอมรับของสากล จนได้รับการรับรองมาตรฐานการผลิต ISO 9002 ในโรงงานผลิตน้ำบางเขน และมีนโยบายจะจัดทำมาตรฐาน ISO 9002 ในงานบริการประชาชนที่สำนักงานประปาสาขาต่างๆ ต่อไปอีกด้วย โดยมี เป้าหมายของการดำเนินงานขององค์กร "เป็นองค์กรชั้นนำที่ให้บริการงานประปา ที่มีคุณภาพตอบสนองความต้องการของสังคม (การประปาฯ, 2565) จะเห็นได้ว่าการประปาฯ ในยุคแรกๆ ยังไม่มีการนำเอาเทคโนโลยีสารสนเทศสมัยใหม่เข้ามาใช้ในการบริหารจัดการและการบริการประชาชนอย่างเป็นรูปธรรม ต่อมาในปี 2559 ตามมติคณะรัฐมนตรี ในการประชุมเมื่อวันที่ 5 เมษายน 2559 มีมติเห็นชอบต่อ (ร่าง) แผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม และ (ร่าง) แผนพัฒนารัฐบาลดิจิทัล ระยะ 3 ปี (พ.ศ. 2559-2561) เพื่อเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศไทยที่ยั่งยืน โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและให้ทุกกระทรวง ทบวงกรม รัฐวิสาหกิจ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หน่วยงานของรัฐ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง จัดทำแผนปฏิบัติการดิจิทัลระยะ 3 ปี ของหน่วยงานแทนการจัดทำแผนแม่บทเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเดิมและให้ยกเลิกมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 9 มิถุนายน 2541 ที่ให้ทุกกระทรวง ทบวง และหน่วยงานอิสระจัดทำแผนแม่บทเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างเป็นระบบโดยจัดทำแผน 3 ปี และทบทวนทุกปีตามความเหมาะสม และให้เสนอแผนของหน่วยงานควบคู่ไปกับการขอตั้งงบประมาณด้านเทคโนโลยีสารสนเทศประจำปี

ดังนั้น การประปาฯ จึงได้ดำเนินการจัดทำแผนปฏิบัติการดิจิทัล ของการประปาฯ พ.ศ. 2560-2565 เพื่อใช้เป็นกรอบ และแนวทางการดำเนินงาน โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเป็นกลไกการขับเคลื่อนให้บรรลุวัตถุประสงค์เป้าหมายขององค์กร และเป้าหมายของประเทศต่อไป ซึ่งในการกำหนดกรอบและทิศทางของแผนปฏิบัติการดิจิทัล ของการประปาฯ พ.ศ. 2560-2565 มาจากผลการศึกษาสถาปัตยกรรมองค์กร

(Enterprise Architecture) ของการประปานครหลวง และการรับฟังปัญหา รวมถึงความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกภาคส่วน ตลอดจนทิศทางและนโยบาย ยุทธศาสตร์ แผนงานของประเทศ และยุทธศาสตร์การบริหาร การประปานครหลวง ฉบับที่ 4 (2560-2564) ซึ่งทำให้แผนปฏิบัติการดิจิทัลฯ มีเป้าหมายในการสนับสนุนให้การประปานครหลวงเข้าสู่การเป็นองค์กรที่ได้รับการยอมรับในระดับสากล โดยยกระดับเป็นองค์กรสมรรถนะสูง (High Performance Organization: HPO) และได้รับรางวัลคุณภาพแห่งชาติ (Thailand Quality Class: TQC) โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเป็นเครื่องมือในการขับเคลื่อน และมีกรอบแนวทางและขั้นตอนการจัดทำปฏิบัติการดิจิทัลฯ (การประปานครหลวง, 2560 : 1)

ประสิทธิภาพการบริหารจัดการน้ำของการประปานครหลวง หากพิจารณาตามรายงานประจำปีจะเห็นว่าการประปานครหลวงได้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องตั้งแต่ปี พ.ศ. 2510 ที่มีเป้าหมายในการจัดหาแหล่งน้ำดิบปรับปรุงการผลิตและจัดส่งน้ำประปา ปี พ.ศ. 2521 มีเป้าหมายในการเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตและการจัดส่งน้ำประปา ปี 2531 ปรับปรุงการจำหน่ายน้ำประปาและสร้างมาตรฐาน ปี พ.ศ. 2541 เพิ่มประสิทธิภาพการจำหน่ายและบริการ ยกย่องระดับการจัดหาแหล่งน้ำดิบ การผลิตและการจัดส่ง ทำการตลาดเชิงรุก สร้างความพึงพอใจแก่ลูกค้า ปี พ.ศ. 2542 วิเคราะห์และปรับอัตราค่าน้ำประปาให้รองรับโครงการลงทุนและต้นทุนการดำเนินงาน ปี พ.ศ. 2551 ปรับปรุงกระบวนการบริหารจัดการ การผลิตและจำหน่ายน้ำดื่มเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการมุ่งเน้นลูกค้าพนักงาน และเทคโนโลยีสารสนเทศ ปี พ.ศ. 2555-2559 มุ่งเน้นการยกระดับและเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการเพื่อเตรียมความพร้อมและก้าวสู่การได้รับการยอมรับในประเทศและระดับแนวหน้าสุดของ ASEAN ปี พ.ศ. 2560-2565 ส่งมอบน้ำประปาปลอดภัยและพัฒนากระบวนการทำงานตามมาตรฐานสากล และในอนาคตจะก้าวสู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูง (การประปานครหลวง, 2560 : 51)

จากปัญหาดังกล่าวมาข้างต้น หากมีการศึกษาวิจัยในเชิงลึกในเรื่องการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศของการประปานครหลวง ที่มีองค์ประกอบคือ การพัฒนากำลังคนและนวัตกรรมดิจิทัลงานประปา การเป็นองค์กรดิจิทัลสาธารณูปโภคงานประปา การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานเชิงระบบนิเวศดิจิทัล การพัฒนาบริการดิจิทัล และส่งเสริมกลไกและขับเคลื่อนการบริหารอย่างมีธรรมาภิบาลด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล โดยมีการประยุกต์หลักอิทธิบาท 4 เพื่อใช้ในกระบวนการพัฒนาต่อยอด มุ่ง ประสิทธิภาพการบริหารจัดการน้ำ ให้งานประปามีคุณภาพ มีน้ำประปาที่ได้มาตรฐาน บุคลากรสามารถใช้เทคโนโลยีจัดการงานที่มีปริมาณมากๆ ได้ โดยใช้ระยะเวลาในการดำเนินการที่ลดลง และมีค่าใช้จ่ายในการดำเนินการที่ลดลงด้วย จะส่งผลให้การบริหารจัดการน้ำประปาของการประปานครหลวงมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาเรื่อง “การบริหารจัดการน้ำตามหลักอิทธิบาทธรรมของการประปานครหลวง” ด้วยพิจารณาเห็นว่า การบริหารจัดการน้ำ โดยประยุกต์กับหลักอิทธิบาท 4 จะส่งผลให้การบริหารจัดการน้ำของการประปานครหลวงมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น สามารถผลิตน้ำประปาที่มีคุณธรรมเพื่อประชาชนได้อย่างยั่งยืน

เนื้อหา

การบริหารจัดการน้ำ

การบริหารจัดการทรัพยากรน้ำเพื่อป้องกันปัญหาที่จะเกิดจากทรัพยากรน้ำ และต้องจัดการควบคู่กับป่าต้นน้ำด้วย ความสำคัญของงานอนุรักษ์ต้นน้ำตอนบนนั้น เปรียบเสมือนแหล่งน้ำธรรมชาติที่สามารถให้น้ำต่อพื้นราบหรือพื้นที่ตอนล่างได้มากพอตลอดเวลาและมีคุณภาพดีตามที่ต้องการ ในกรณีที่พื้นที่ป่าถูกทำลายน้ำอาจไม่ถูกเก็บไว้ในดิน มักก่อให้เกิดปัญหาการขาดแคลนน้ำในฤดูแล้ง และการมีน้ำมากเกินไปในฤดูฝนซึ่งจะแปรสภาพอุทกภัยโดยเฉพาะในเขตร้อน นักจัดการลุ่มน้ำจำ ต้องมีการสร้างอ่างหรือเขื่อนเก็บน้ำเพื่อทดแทนดินที่ไม่สามารถเก็บน้ำได้ อ่างหรือเขื่อนอาจจะมีกรวยเล็กไปถ้ามีการพัฒนาที่ดินให้มีสมรรถภาพในการเก็บน้ำได้ อย่างไรก็ตามการสร้างอ่างหรือเขื่อนเก็บน้ำเพื่อเอาไว้ใช้สอย เป็นหลักประกันในการมีน้ำใช้สอยได้ตามเวลาที่ต้องการ อีกทั้งยังช่วยให้น้ำที่มีตะกอนปนอยู่ใสสะอาดขึ้น ทำให้สามารถนำน้ำมาใช้ได้และลดต้นทุนในการทำความสะอาดน้ำ (กองพัฒนาการเกษตรพื้นที่เฉพาะ กรมส่งเสริมการเกษตร, 2548 : 20) การบริหารจัดการทรัพยากรน้ำแบบผสมผสานหมายถึง กระบวนการบริหารจัดการน้ำที่มองเป็นองค์รวม (Holistic) เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน ในการจัดสรรน้ำและการควบคุมการใช้น้ำในบริบทของสังคม เศรษฐกิจ และเป้าหมายของสิ่งแวดล้อม การใช้เครื่องมือทางเศรษฐศาสตร์ในการบริหารจัดการทรัพยากรน้ำ ได้แก่ การตั้งราคาค่าน้ำการเรียกเก็บค่าน้ำจากผู้ใช้ตามปริมาณน้ำที่ใช้ หรือตามประเภทพืชที่เพาะปลูกในอัตราที่สะท้อนถึงต้นทุนค่าเสียโอกาสในการจัดหาน้ำ ดังเช่น การเก็บเงิน “ค่าเบี่ยน้ำ” ในการบริหารจัดการน้ำของประเทศญี่ปุ่น ซึ่งรัฐบาลกลางต้องจ่ายค่าเบี่ยน้ำประมาณร้อยละ 67 รัฐบาลท้องถิ่นหรือจังหวัดซึ่งมีหน้าที่เป็นผู้จัดการอ่างเก็บน้ำต้องจ่ายร้อยละ 20-23 และเกษตรกรต้องร่วมจ่ายด้วยประมาณร้อยละ 10-13 เป็นต้น หรือการลดการใช้น้ำโดยการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการใช้น้ำ เป็นต้น อีกทั้งการกำหนดสิทธิในน้ำ ซึ่งอาจกระทำโดยการออกโฉนดน้ำ การกำหนดการจัดเก็บค่าน้ำเพื่อคืนเงินลงทุน (cost recovery) ภายใต้อัตราตลาดเสรี ทั้งนี้ เพื่อให้สิทธิการใช้น้ำสามารถจำหน่าย หรือถ่ายโอน เปลี่ยนเจ้าของได้เหมือนกับโฉนดที่ดิน เพื่อให้เกิดการใช้น้ำที่คุ้มค่าตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงซึ่งองค์การทางสังคมเป็นโครงสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในกลุ่มและระหว่างกลุ่มต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมายขององค์การ (GWP-TAC, 2000. : 4) ที่มีแนวทางสู่การปฏิบัติในทางแก้ปัญหาวิกฤตอุทกภัย ดังนั้น ประเทศต่าง ๆ จึงพยายามแก้ไขปัญหาการขาดแคลนน้ำโดยการปรับเปลี่ยนแนวทางและระบบในการบริหารจัดการทรัพยากรน้ำให้มีประสิทธิภาพ

การบริหารจัดการทรัพยากรน้ำตามกรอบแนวคิดในการจัดทำนโยบายน้ำแห่งชาติ มีอยู่ว่า การจัดทำนโยบายน้ำแห่งชาติมุ่งเน้นกระบวนการประสานงาน การพัฒนาและการบริหารทรัพยากรน้ำร่วมกับทรัพยากรอื่นที่เกี่ยวข้อง โดยคำนึงถึงผลกระทบทางสิ่งแวดล้อมเป็นสิ่งสำคัญ โดยมุ่งหวังให้ได้ผลตอบแทนสูงสุดทั้งทางด้านเศรษฐกิจและสังคมวิสัยทัศน์น้ำแห่งชาติ และภายในปี พ.ศ. 2568 ประเทศไทยจะมีน้ำใช้อย่างเพียงพอและมีคุณภาพ โดยมีระบบบริหารจัดการองค์กร ระบบกฎหมาย ในการใช้ทรัพยากรน้ำอย่างเป็นธรรม ยั่งยืน โดยคำนึงถึงคุณภาพชีวิตและการมีส่วนร่วมในทุกๆระดับ ตลอดจนเป้าหมายของการบริหารจัดการทรัพยากรน้ำเพื่อให้

เกิดกระบวนการบริหารจัดการอย่างมีส่วนร่วม ทั้งภาครัฐและชุมชน ในการร่วมกันจัดการทรัพยากรน้ำเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด เนื่องจากชุมชนที่อาศัยอยู่ในแต่ละพื้นที่มีความต้องการใช้น้ำที่แตกต่างกันไป เป้าหมายการบริหารจัดการทรัพยากรน้ำของภาครัฐจึงต้องตอบสนองความต้องการของคนในชุมชนในการบริหารจัดการทรัพยากรน้ำให้เพียงพอ ทันท่วงทีต่อความต้องการใช้งาน ไม่ท่วมน้ำและมีคุณภาพน้ำที่ดี ซึ่งการบริหารจัดการทรัพยากรน้ำต้องมีแนวคิดในการบริหารจัดการว่าจะต้องวางแผนการบริหารจัดการทรัพยากรน้ำอย่างไรจึงจะบรรลุเป้าหมาย (พงศธร โสภานันท์ และคณะ, 2547. : 48)

ดังนั้น การบริหารจัดการทรัพยากรน้ำจึงเป็นไปเพื่อแก้ไขปัญหาวิกฤตการณ์น้ำ ได้แก่ การขาดแคลนน้ำ อุทกภัย คุณภาพน้ำเสื่อมโทรม อย่างเป็นทางการและเป็นรูปธรรม ทั้งในระยะสั้น และระยะยาว ให้ปัญหาบรรเทาหรือกำจัดจนหมดสิ้นไป และเพื่อให้ทุก ๆ สิ่งในสังคม ทั้งคน สัตว์และพืช ฯลฯ มีการดำเนินชีวิตที่ดี มีความหลากหลายทางชีวภาพพัฒนาทางเศรษฐกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีน้ำใช้อย่างยั่งยืนและทั่วถึง (กรมทรัพยากรน้ำ, 2566)

โครงการพระราชดำริเกี่ยวกับน้ำ (Royal Water Projects)

พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวรัชกาลที่ 9 ทรงตระหนักถึงความสำคัญและคุณค่าของทรัพยากรน้ำเป็นอย่างยิ่ง ดังที่ได้พระราชทานพระดำรัสว่า “น้ำคือชีวิต” ทั้งยังได้พระราชทานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำรินานโครงการพัฒนาแหล่งน้ำจำนวนมาก รัฐบาลและประชาชนไทยทั้งมวลจึงพร้อมใจกันน้อมเกล้าฯน้อมกระหม่อมถวายพระราชสมัญญาแด่พระองค์ท่านว่า “พระบิดาแห่งการบริหารจัดการทรัพยากรน้ำ” ความพยายามของกระทรวงมหาดไทยที่จะถอดบทเรียนจากพระราชดำริและโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำรินี้เพื่อให้กลุ่มจังหวัด จังหวัด อำเภอ และองค์การปกครองท้องถิ่น ได้นำไปเป็นแนวทางในการบริการบริหารจัดการน้ำในแต่ละพื้นที่ตามความเหมาะสม จึงเป็นหนึ่งในกิจกรรมการขับเคลื่อนนโยบายปกป้องสถาบันสำคัญของชาติ โครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำรินี้เป็นการแก้ไขปัญหาการขาดแคลนน้ำ แก้ปัญหาน้ำท่วมและการบำบัดน้ำเสีย ดังนี้

1) พระราชดำรินี้ในการแก้ไขปัญหาการขาดแคลนน้ำ ได้แก่การสร้างอ่างเก็บน้ำเป็นการอาศัยแหล่งน้ำผิวดินที่มีอยู่ตามธรรมชาติ ได้แก่ แม่น้ำ ลำธาร ห้วย ร่องน้ำ ฯลฯ เพื่อแก้ไขปัญหาการขาดแคลนน้ำในท้องที่ต่าง ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งที่ซึ่งลำธารและลำห้วยมีน้ำไหลมาแต่เฉพาะในฤดูฝน โดยอ่างเก็บน้ำจะเก็บน้ำที่ไหลมามากตอนช่วงฤดูฝนไว้

เป็นแหล่งน้ำต้นทุนที่จะนำไปใช้ให้เป็นประโยชน์ได้จนตลอดฤดูแล้ง ตัวอย่างโครงการพระราชดำรินี้ได้แก่โครงการอ่างเก็บน้ำเขาเต่าอันเนื่องมาจากพระราชดำริ บ้านเขาเต่า ตำบลหนองแก อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์การก่อสร้างฝายทดน้ำ เป็นการก่อสร้างปิดขวางทางน้ำไหล เพื่อทดน้ำที่ไหลมาให้มีระดับสูงขึ้น จนสามารถผันน้ำเข้าไปตามคลองหรือคูส่งน้ำให้แก่พื้นที่เพาะปลูกบริเวณสองฝั่งลำน้ำได้สะดวก ส่วนน้ำที่เหลือจะไหลล้นผายไปเอง ตัวอย่างโครงการพระราชดำรินี้ ได้แก่ โครงการฝายคลองทับยาวอันเนื่องมาจากพระราชดำริ อำเภอเกาะปัง จังหวัดพังงา การขุดลอกหนองบึงการขุดลอกหนองบึงเป็นการเพิ่มพื้นที่รองรับน้ำฝนให้ได้ปริมาณมากขึ้นสำหรับนำมาใช้ประโยชน์ในการเกษตรในฤดูแล้ง และช่วยให้การระบายน้ำในฤดูน้ำหลากเป็นไปอย่างรวดเร็ว

บรรเทาปัญหาความเดือดร้อนอันเกิดจากอุทกภัย ตัวอย่างโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ ได้แก่โครงการพัฒนาห้วยวังหิน

2) พระราชดำริในการแก้ไขปัญหาน้ำท่วม

พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวรัชกาลที่9 ได้พระราชทานพระราชดำริให้มีระบบการบริหารจัดการน้ำท่วมด้วยวิธีการที่เรียกว่า “แก้มลิง” หรือการผันน้ำส่วนเกินไปกักเก็บไว้ในพื้นที่ลุ่มรับน้ำหรืออ่างเก็บน้ำที่อยู่บริเวณริมแม่น้ำ เพื่อชะลอปริมาณและความเร็วของน้ำ ซึ่งจะช่วยบรรเทาและแก้ไขปัญหาน้ำท่วม หรือเพื่อรอใช้ประโยชน์ในฤดูแล้ง อันเป็นวิธีเดียวกับพฤติกรรมของลิงเวลาकिनกล้วยที่มักจะเก็บไว้ในกระพุ้งแก้มทั้งสองข้างก่อนแล้วค่อยกลืนในภายหลัง แก้มลิงจึงเป็นวิธีป้องกันน้ำท่วมวิธีหนึ่งที่นักภูมิศาสตร์ทางธรรมชาติมาใช้เพื่อชะลอความเร็วและปริมาณน้ำในฤดูน้ำหลาก โดยใช้หลักการทฤษฎีแรงโน้มถ่วงของโลก (Gravity Flow) เพื่อบรรเทาปัญหาความเดือดร้อนจากอุทกภัยของชุมชน และบ้านเรือนที่ตั้งอยู่บริเวณริมแม่น้ำ ในขณะที่เดียวกันยังช่วยบรรเทาความเดือดร้อนของราษฎรให้มีน้ำใช้ เพื่อการอุปโภคบริโภคและการเกษตรในฤดูแล้ง และทำให้เกิดความสมดุลของระบบนิเวศอีกด้วย ตัวอย่างแนวพระราชดำริ “แก้มลิง” ได้แก่ โครงการแก้มลิง “คลองมหาชัย คลองสนามชัย” ที่มีวัตถุประสงค์ในการช่วยระบายน้ำท่วมขังจากพื้นที่ตอนบน โดยเฉพาะอย่างยิ่งทางตะวันตกของแม่น้ำเจ้าพระยา (ฝั่งธนบุรี) ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล เพื่อระบายน้ำออกสู่ทะเลโดยเร็วที่สุด

3) พระราชดำริในการบริหารจัดการน้ำเสีย

พระองค์ท่านทรงบริหารจัดการน้ำเสียด้วยหลักการ “น้ำดีไล่น้ำเสีย” เป็นการใช้หลักการธรรมชาติแห่งแรงโน้มถ่วงของโลก (Gravity Flow) ด้วยการใช้น้ำคุณภาพดีมาช่วยบรรเทาน้ำเน่าเสีย หรือการใช้น้ำที่มีคุณภาพดีช่วยผลักดันน้ำเน่าเสียออกไปและช่วยให้น้ำเน่าเสียมีสภาพเจือจางลง ตัวอย่างโครงการพระราชดำริ ได้แก่ โครงการปรับปรุงระบบไหลเวียนของน้ำและขุดลอกคลองในเขตชุมชนหนาแน่นของกรุงเทพมหานครโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อปรับปรุงคุณภาพน้ำคลองในเขตชุมชนหนาแน่นของกรุงเทพมหานครให้มีคุณภาพดียิ่งขึ้น และจัดให้มีการไหลเวียนของน้ำคลองในพื้นที่ดังกล่าว โดยการนำน้ำสะอาดจากแม่น้ำเจ้าพระยาเข้ามาเจือจางน้ำในคลองสำคัญ ตัวอย่างแนวพระราชดำริ ได้แก่โครงการกรองน้ำเสียด้วยผักตบชวา (Filtration) ตามแนวทฤษฎีการพัฒนาอันเนื่องมาจากพระราชดำริ “บึงมักกะสัน” (กระทรวงมหาดไทย, 2553. : 25-26)

การบริหารจัดการน้ำตามหลักอิทธิบาทธรรมของการประปานครหลวง

การประปานครหลวงมีภารกิจหลัก คือ "ให้บริการงานประปาที่มีมาตรฐานคุณภาพอย่างมั่นคง ทัวถึงเพียงพอ ด้วยเทคโนโลยีทันสมัยและบุคลากรมืออาชีพเพื่อสร้างความพึงพอใจ และความเชื่อมั่นแก่ผู้ใช้บริการ" ทำให้เห็นว่า ทุกก้าวของการบริการประชาชนที่เกี่ยวกับเรื่องน้ำอันเป็นปัจจัยที่สำคัญในดำรงชีวิตของประชาชนทุกคน หากน้ำหยุดไหลหรือน้ำไม่เพียงพอต่อการอุปโภคหรือบริโภคจะส่งผลกระทบต่อกิจกรรมของมนุษย์ทั้งหมดจึงต้องมีการบริหารจัดการน้ำอย่างมีประสิทธิภาพให้มากที่สุดในฐานะหน่วยงานที่รับผิดชอบโดยตรง เพื่อลดความเดือดร้อน

ของประชาชนให้มากที่สุดจึงได้นำหลักอภิปายธรรมมาประกอบการบริหารจัดการน้ำ ได้แก่

- 1) ความรักความพอใจ (ฉันทะ) ในภารกิจของการประปานครหลวงที่ต้องไม่หยุดพัฒนาความมั่นคงของน้ำ
- 2) ความพยายามเพิ่มประสิทธิภาพการใช้น้ำทั้งอุปโภคและบริโภคให้มีมาตรฐานและมีคุณภาพ
- 3) ความตั้งใจและมั่นคง (จิตตะ) ในภารกิจหลักของการประปานครหลวงเพื่อการยกระดับการบริการให้

เพียงพอและทั่วถึง

และ4) การพัฒนาเทคโนโลยีให้ทันสมัยที่เหมาะสมสำหรับการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น (วิมังสา)

การทำงานด้วยใจรัก ใจก็เป็นสุข เพราะฉะนั้น คนที่ทำงานด้วยฉันทะก็มีจิตใจเป็นสุข ใจเป็นสมาธิ สมาธิก็ทำให้เป็นสุขเพราะจิตใจสงบแน่นอน เมื่อทำจิตใจให้เป็นสมาธิแน่นอน ตั้งใจจริงจัง ใจรักงานนั้น ตั้งใจหาเต็มที่ มีความเพียรพยายาม ผลสำเร็จของงานก็เป็นผลสำเร็จที่ดีเรียกว่านาไปสู่ ความเป็นเลิศของงานนั้น หมายความว่างานนั้นจะสำเร็จผลอย่างดีเลิศ อันนี้ก็เลยพันกันไปหมด เพราะฉะนั้นพระพุทธเจ้าจึงตรัสว่า ฉันทะเป็นคุณธรรมอย่างหนึ่งใน อธิปไตย 4 คือ ธรรมที่เป็นเครื่องให้ถึงความสำเร็จ หรือเรียกง่ายๆ ว่า ทางแห่งความสำเร็จ เมื่อพูดมาถึงอธิปไตยแล้ว ก็จะต้องโยงไปถึงคุณธรรมข้ออื่นๆ ที่เกี่ยวข้องด้วย เพราะอธิปไตยมี 4 ข้อ คือ ฉันทะ วิริยะ จิตตะ วิมังสา ฉันทะคือ ข้อที่พูดมาแล้ว ความพอใจรักใคร่ในสิ่งนั้น รักงาน รักเป้าหมาย รักจุดหมายที่ตั้งงาม รักวัตถุประสงค์ของงานนั้น ข้อต่อไปนี้เป็น วิริยะ ความเพียร ความพยายาม จิตตะ ความเอาใจใส่ในสิ่งนั้น วิมังสา ความไตร่ตรองสอบสวนพิจารณาหรือถ้าจะพูดให้สั้น ง่ายขึ้น ก็บอกว่า มีใจรัก พากเพียรทำ เอาจิตฝึกใฝ่ใช้ปัญญาสอบสวนนี้เป็นอธิปไตย 4 ฉันทะเป็นข้อที่ 1 ตามปกติถ้ามีฉันทะแล้ว มันก็ช่วยให้เกิดคุณธรรมข้ออื่นในอธิปไตย 4 ตามมา มันสัมพันธ์กัน ช่วยเหลือเกื้อหนุนกัน พอมีฉันทะใจรักแล้ว มันก็เกิดความเพียรพยายามเมื่อมีความเพียรพยายามใจก็ฝึกใฝ่จดจ่ออยู่กับสิ่งนั้น ข้อที่ควรแก้ไขหาทางทดลองปรับปรุงอะไรต่างๆ เหล่านี้มันก็ตามกันมา 1) ฉันทะ 2) วิริยะ 3) จิตตะ 4) วิมังสา เป็นชุดกันทีเดียว (พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต), 2543 : 19)

อธิปไตย 4 เป็นหลักธรรมคุณเครื่องให้ถึงความสำเร็จ พระพุทธเจ้าตรัสว่า ภิกษุทั้งหลาย อธิปไตย 4 ธรรมนำไปสู่ความสำเร็จคือภิกษุในพระธรรมวินัยนี้ 1) เจริญอธิปไตยที่ประกอบด้วยฉันทสมาธิปธานสังขาร 2) เจริญอธิปไตยที่ประกอบด้วยวิริยสมาธิปธานสังขาร 3) เจริญอธิปไตยที่ประกอบด้วยจิตตสมาธิปธานสังขาร 4) เจริญอธิปไตยที่ประกอบด้วยวิมังสาสมาธิปธานสังขาร ภิกษุทั้งหลายเธอทั้งหลายพึงเจริญอธิปไตย 4 ประการเพื่อรู้ยิ่ง เพื่อกำหนดสิ้นไป เพื่อละอุทัมภาคิยสังโยชน์ 5 ประการแล พระพุทธเจ้าทรงแนะนำให้ปฏิบัติตามหลักอธิปไตย 4 อธิปไตย แปลว่า หลักพื้นฐานแห่งความสำเร็จ หรือทางสู่ความสำเร็จ มีองค์ประกอบ 4 ประการ คือ 1) ฉันทะ คือมีใจรัก ทำงานด้วยใจรักงาน 2) วิริยะ คือพากเพียรทำ รักแล้วต้องขยัน ความขยันคือ ภาคปฏิบัติกรของความรักความรักในงานจะทำให้เรารู้ว่าควรทำงานอะไร ส่วนความขยันจะทำให้งานนั้นก้าวไปสู่ความสำเร็จ การทำงานถ้าขาดความขยัน ความข้านาญก็จะไม่เกิด 3) จิตตะ คือจดจำจ่อจิต หมายความว่า ทำอะไรก็ตามให้เจาะลงไป ปักใจลงไปในเรื่องนั้นอย่างลึกซึ้ง อย่างมุ่งมั่น อย่างจริงจัง และอย่างทุ่มเท ใครก็ตามที่ทำงานด้วยการเอาใจจดจ่ออยู่กับงานนั้น คนนั้นจะประสบความสำเร็จ 4) วิมังสา คือวินิจฉัยวิจัย ได้แก่ การวิเคราะห์ สังเคราะห์ สร้างสรรค์

พัฒนานั่นเอง เมื่อเราทำงานอะไรก็ตาม ให้พิจารณาวิเคราะห์ สร้างสรรค์พัฒนา พระพุทธเจ้าทรงเป็นตัวอย่างของนักวิจัยชั้นยอดของโลกพระองค์ทรงสามารถสร้างปัญญาขึ้นมาใหม่จากเหตุการณ์ที่คนทั้งหลายมองไม่เห็นว่าเป็นทางมาของปัญญาได้อย่างไร หากเราจำพุทธประวัติได้ก็จะพบว่า สาเหตุที่ทำให้พระพุทธเจ้าแต่เมื่อยังเป็นเจ้าชายสิทธัตถะเสด็จออกผนวช ก็เป็นเพราะว่าพระองค์ทรงรู้จักใช้ปัญญาในเชิงสร้างสรรค์อันได้แก่การรู้จักคิดเชิงวิเคราะห์ (พระมหาภูติชัย วชิรเมธี, 2551 : 92)

ประโยชน์ของหลักอิทธิบาท 4 เป็นหลักธรรมที่คอยสกัดกั้นอุปสรรค เพื่อความสำเร็จและเป็นแรงเสริมกำลังใจที่คอยผลักดันการทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ ประโยชน์ของอิทธิบาท 4 คือ ฉันทะ คือเป็นข้าศึกต่อความเบื่อหน่าย ทำให้ไม่เบื่อหน่าย ไม่ท้อแท้ มีกำลังต่อสู้ป้องกันสร้างสรรค์สิ่งที่ตนรัก ทำให้งานหนักกลายเป็นงานเบาที่ยากก็กลายเป็นง่าย วิริยะ คือกำจัดความเกียจคร้าน ทำให้งานต่อเนื่อง จิตตะ คือทำให้ทราบความเป็นไปของงานอยู่เสมอ เมื่อมีปัญหาสามารถแก้ไขเหตุการณ์ได้ทัน่วงที

แนวทางในการบริหารจัดการทรัพยากรน้ำด้านนโยบาย ควรเน้นและให้ความสำคัญจัดทำนโยบายและแผน มีหน่วยงานรับผิดชอบเป็นวาระแห่งชาติเช่นเดียวกับโครงการเดลต้าเวิร์ค โครงการรับภัยน้ำท่วมของเนเธอร์แลนด์ที่ประสบความสำเร็จแบบยั่งยืนหลังจากการวางแผน และใช้เวลา 40 ปี เพื่อสร้างระบบป้องกันน้ำท่วมอันทรงประสิทธิภาพที่สุดในโลก เมื่อย้อนกลับไปในปี ค.ศ.1953 เกิดน้ำท่วมครั้งใหญ่ในประเทศเนเธอร์แลนด์ พื้นที่ถูกน้ำท่วมกว่า 930,000 ไร่จมอยู่ใต้น้ำ ความเสียหายกระทบทั้งที่อยู่อาศัย การเกษตร และชีวิตของประชากรกว่า 2,000 คน รัฐบาลเนเธอร์แลนด์จึงเร่งทำการศึกษากิจการการสามเหลี่ยมปากแม่น้ำ หรือที่เรียกว่า Delta อย่างจริงจัง ปัญหาที่เกิดขึ้นตอนนั้นคือ พื้นดินของประเทศอยู่ในระดับต่ำ เมื่อเกิดพายุ หรือน้ำทะเลหนุน ก็ส่งผลให้พื้นที่ถูกท่วมได้ง่าย การศึกษาพบว่าปัญหาดังกล่าว สามารถจัดการได้ด้วยระบบจัดการน้ำที่ดี หนึ่งในนั้นคือการสร้างกำแพงกันคลื่น เขื่อน และประตูระบายน้ำอย่างเหมาะสม จนเกิดเป็นโครงการ Delta Works เป็นรูปเป็นร่างขึ้นมา ประเทศไทย ภาครัฐบาล ต้องกำหนดนโยบาย และมีกฎหมายรองรับ เพื่อให้การปฏิบัติงานมีความอิสระ คล่องตัว และสามารถแก้ไขปัญหา น้ำท่วมและน้ำแล้งได้ อปท. ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของภาครัฐก็ต้องให้ความร่วมมือประสานงานในระดับชุมชนในพื้นที่ที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่ (วอยซ์ ออนไลน์, 2563)

ดังนั้น การประปานครหลวง จึงได้ดำเนินการจัดทำแผนปฏิบัติการดิจิทัล ของการประปานครหลวงพ.ศ. 2560-2565 เพื่อใช้เป็นกรอบ และแนวทางการดำเนินงาน โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเป็นกลไกการขับเคลื่อนให้บรรลุวัตถุประสงค์เป้าหมายขององค์กร และเป้าหมายของประเทศต่อไป ซึ่งในการกำหนดกรอบและทิศทางของแผนปฏิบัติการดิจิทัล ของการประปานครหลวง พ.ศ. 2560-2565 มาจากผลการศึกษาสถาปัตยกรรมองค์กร (Enterprise Architecture) ของการประปานครหลวง และการรับฟังปัญหา รวมถึงความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกภาคส่วน ตลอดจนทิศทางและนโยบาย ยุทธศาสตร์ แผนงานของประเทศ และยุทธศาสตร์การบริหาร การประปานครหลวง ฉบับที่ 4 (2560-2564) ซึ่งทำให้แผนปฏิบัติการดิจิทัลฯ มีเป้าหมายในการสนับสนุนให้การประปานครหลวงเข้าสู่การเป็นองค์กรที่ได้รับการ ยอมรับในระดับสากล โดยยกระดับเป็นองค์กรสมรรถนะสูง

(High Performance Organization: HPO) และได้รับรางวัลคุณภาพแห่งชาติ (Thailand Quality Class: TQC) โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเป็นเครื่องมือในการขับเคลื่อน และมีกรอบแนวทางและขั้นตอนการจัดทำปฏิบัติการดิจิทัลฯ (การประปานครหลวง, 2560 : 1)

สรุปและข้อเสนอแนะ

การบริหารจัดการทรัพยากรน้ำในจังหวัดปทุมธานีโดยใช้หลักอิทธิบาท 4 หรือการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 เพื่อการบริหารจัดการทรัพยากรน้ำในจังหวัดปทุมธานี คือ ผู้บริหารควรมีความรู้ความเข้าใจอิทธิบาท 4 ที่เป็นประเด็นสำคัญซึ่งใช้กับการจัดการทรัพยากรน้ำ คือ ผู้บริหารมีฉันทะความใส่ใจรักจะทำสิ่งนั้นอยู่เสมอและปรารถนาจะทำให้ได้ผลดียิ่งขึ้นไป ผู้บริหารจัดการทรัพยากรน้ำในจังหวัดปทุมธานี ควรมีวิริยะความขยันหมั่นเพียรประกอบสิ่งนั้นด้วยความพยายามอดทน ผู้บริหารจัดการทรัพยากรน้ำในจังหวัดปทุมธานี มีจิตตะความตั้งใจรับรู้ในสิ่งที่ทำและทำสิ่งนั้นด้วยความคิด มีความกระตือรือร้น สดชื่นอยู่ในขณะที่ทำงานเสมอ ผู้บริหารจัดการทรัพยากรน้ำในจังหวัดปทุมธานี มีวิมังสาความมั่นใจปัญญาพิจารณาใคร่ครวญตรวจตราเหตุผล และตรวจสอบการวางแผนคิดค้นหาวิธีแก้ไขปรับปรุงอยู่เสมอ

ดังนั้น การประปานครหลวง จึงได้ดำเนินการจัดทำแผนปฏิบัติการดิจิทัล ของการประปานครหลวงพ.ศ. 2560-2565 เพื่อใช้เป็นกรอบ และแนวทางการดำเนินงาน โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเป็นกลไกการขับเคลื่อนให้บรรลุวัตถุประสงค์เป้าหมายขององค์กร และเป้าหมายของประเทศต่อไป ซึ่งในการกำหนดกรอบและทิศทางของแผนปฏิบัติการดิจิทัล ของการประปานครหลวง พ.ศ. 2560-2565 มาจากผลการศึกษาศาปตยกรรมองค์กร (Enterprise Architecture) ของการประปานครหลวง และการรับฟังปัญหา รวมถึงความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกภาคส่วน ตลอดจนทิศทางและนโยบาย ยุทธศาสตร์ แผนงานของประเทศ และยุทธศาสตร์การบริหารการประปานครหลวง ฉบับที่ 4 (2560-2564) ซึ่งทำให้แผนปฏิบัติการดิจิทัลฯ มีเป้าหมายในการสนับสนุนให้การประปานครหลวงเข้าสู่การเป็นองค์กรที่ได้รับการยอมรับในระดับสากล โดยยกระดับเป็นองค์กรสมรรถนะสูง (High Performance Organization: HPO) และได้รับรางวัลคุณภาพแห่งชาติ (Thailand Quality Class: TQC) โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเป็นเครื่องมือในการขับเคลื่อน และมีกรอบแนวทางและขั้นตอนการจัดทำปฏิบัติการดิจิทัลฯ (การประปานครหลวง, 2560 : 1)

เอกสารอ้างอิง

- กรมทรัพยากรน้ำ. การจัดการทรัพยากรน้ำ. (2566). [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: http://www.dwr.go.th/contents/content/files/001007/0000087_1.ppt [11 ธ.ค. 2566].
- กระทรวงมหาดไทย. (2553). *แนวพระราชดำริพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวในการบริหารจัดการน้ำ*. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด. หน้า 25-26.
- กองพัฒนาการเกษตรพื้นที่เฉพาะ กรมส่งเสริมการเกษตร. 2548. *การจัดการน้ำเพื่อการเกษตร*. กรุงเทพมหานคร : ฝ่ายเกษตรชลประทาน กองส่งเสริมธุรกิจเกษตร กรมส่งเสริมการเกษตร.
- การประปานครหลวง. (2560). *แผนปฏิบัติการดิจิทัล ของการประปานครหลวง พ.ศ. 2560-2565*. กรุงเทพมหานคร : การประปานครหลวง.
- การประปานครหลวง. (2565). *ประวัติ/ภาระหน้าที่ของการประปานครหลวง*. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา : https://web.mwa.co.th/ewt_news.php?nid=1624&filename=about_us [20 ธันวาคม 2565].
- พงศธร โสภานันท์ และคณะ. (2547). *โครงการวิจัยเพื่อพัฒนาชุดการเรียนรู้ เรื่องการจัดการน้ำชลประทานสำหรับเยาวชน*. กรุงเทพมหานคร : สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย.
- พระธรรมปิฎก ป.อ. ปยุตโต. (2543). *การเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน*. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ธรรมสภา และสถาบันบันลือธรรม.
- พระมหาวิมลชัย วชิรเมธี. (2551). *คนสำราญ งานสำเร็จ*. พิมพ์ครั้งที่ 14. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์อมรินทร์.
- วอยซ์ ออนไลน์. 2563. *Delta Works โครงการรับภัยน้ำท่วมเนเธอร์แลนด์*. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา <https://www.voicetv.co.th/read/21016> [18 มี.ค. 2563].
- สยาม เกิดจรัส. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการทำงานเป็นทีมกับประสิทธิผล การทำงานของบุคลากรการประปานครหลวง. *วารสารสุทธิปริทรรศน์*. ปีที่ 31 (98), 127.
- GWP-TAC. 2000. *Integrated Water Resources Management*. TAC Background papers. Stockholm: Global Water Partnership.

การบริหารภาครัฐอัจฉริยะ Smart Public Administration

ธนัท ทิระพรชัย¹Tanat Thirapornchai¹

บทคัดย่อ

บทความนี้ให้ความรู้เกี่ยวกับลักษณะการบริหารภาครัฐอัจฉริยะของการทำงานของหน่วยงานภาครัฐที่จำเป็นต้องปรับตัวและปรับระบบการทำงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์ทางสังคมโลกที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว จึงได้นำแนวคิดความอัจฉริยะต่าง ๆ มาใช้ในการพัฒนาเมืองให้มีความทันสมัย เช่น สิ่งแวดล้อมอัจฉริยะ เศรษฐกิจอัจฉริยะ ขนส่งอัจฉริยะ พลังงานอัจฉริยะ พลเมืองอัจฉริยะ การดำรงชีวิตอัจฉริยะ และ การบริหารภาครัฐอัจฉริยะที่มุ่งสู่ต้นแบบการใช้ชีวิตภายใต้โลกสมัยใหม่ผ่านการนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้ในการให้บริการ สิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ มาปรับใช้อย่างสอดคล้องกับบริบทของเมืองนั้น ๆ โดยเฉพาะการบริหารภาครัฐอัจฉริยะให้เกิดองค์ประกอบของหน่วยงานภาครัฐใน 5 เรื่อง ได้แก่ 1.การให้ข้อมูลข่าวสาร และการมีส่วนร่วมของประชาชน โดยใช้แพลตฟอร์มการร้องเรียนปัญหาผ่านทาง Web Portal and Mobile Application 2.การบริการรวดเร็ว ฉับไว การบริหารงานที่โปร่งใส โดยใช้แพลตฟอร์มบริการประชาชนแบบ One Stop Service 3.สิ่งอำนวยความสะดวก ทันสมัย โดยใช้ E-Saraban 4.การเพิ่มศักยภาพในการทำงานของภาครัฐให้เกิดประสิทธิภาพ และ ประสิทธิภาพโดย Intelligence operation center: IOC หรือ ศูนย์สั่งการอัจฉริยะ และ 5. การจัดการกฎหมาย ระบบอิเล็กทรอนิกส์

คำสำคัญ: การบริหารภาครัฐอัจฉริยะ, เทคโนโลยีและนวัตกรรม

¹ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย อีเมล tanatth@gmail.com

¹ Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Email address : tanatth@gmail.com

Abstract

This article provides knowledge about the characteristics of intelligent public administration of government agencies that need to adapt and adjust their working systems in accordance with situation of the fast-changing global society. Thus, various intelligent concepts are applied in the modern city development, such as smart environments, smart economy, intelligent transportation, smart energy, smart citizen, smart living and smart public administration that aims to the model of living under the modern world through applying technology and innovation about service of various facilities to be adapted to balance the context of that city, especially, smart public administration is the organs of government agencies in five issues, including 1. Providing information and having public participation by using the complaint platform through Web Portal and Mobile Application 2. Fast service, transparent management by using public service platform in style of One Stop Service, 3. Modern facilities by using E-Saraban and 4. Improving the efficiency of government work and effectiveness by Intelligence operation center: IOC or intelligent command center, and 5. Electronic Legal Management.

Keywords: Smart Public Administration, Technology and Innovation



บทนำ

ประเทศไทยมีการกำหนดทิศทางการพัฒนาประเทศ ตามแนวทางการขับเคลื่อนประเทศไทย 4.0 และ ยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี พร้อมบูรณาการติดตามประเมินผลการดำเนินงานและให้ข้อเสนอแนะในการพัฒนา เมืองอัจฉริยะทั้งประเทศให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และจากการดำเนินงานที่ผ่านมา มีประเด็นขับเคลื่อนที่ สำคัญได้แก่ การจัดทำแผนแม่บทการพัฒนาเมืองอัจฉริยะและเป้าหมายการพัฒนาเมืองอัจฉริยะของประเทศไทย โดยการพัฒนาเมืองอัจฉริยะมีลักษณะ 7 ด้าน ประกอบด้วย 1) สิ่งแวดล้อมอัจฉริยะ (Smart Environment) 2) เศรษฐกิจอัจฉริยะ (Smart Economy) 3) ขนส่งอัจฉริยะ (Smart Mobility) 4) พลังงานอัจฉริยะ (Smart Energy) 5) พลเมืองอัจฉริยะ (Smart People) 6) การดำรงชีวิตอัจฉริยะ (Smart Living) 7) การบริหารภาครัฐ อัจฉริยะ (Smart Governance) (สำนักงานส่งเสริมเศรษฐกิจดิจิทัล (depa), มปท.) โดยการบริหารภาครัฐอัจฉริยะ (Smart Governance) เป็นการเพิ่มขีดความสามารถขององค์กรภาครัฐ ที่จะช่วยพัฒนาเมืองอัจฉริยะให้มี ประสิทธิภาพได้อย่างสมบูรณ์แบบ การบริหารภาครัฐอัจฉริยะจะช่วยให้การดำเนินงานร่วมกับประชาชนในส่วน ต่าง ๆ ทั้งด้านการบริการ สิ่งอำนวยความสะดวก การให้ข้อมูลข่าวสาร การแสดงให้เห็นถึงการบริหารงานที่โปร่งใส สิ่งเหล่านี้เมื่อนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้จะถูกที่ถูกลงและยิ่งเพิ่มศักยภาพในการทำงานของภาครัฐให้เกิด ประสิทธิภาพ บริการประชาชนได้อย่างรวดเร็ว ฉับไว ให้ข้อมูลที่ถูกต้องแม่นยำ และทันสมัย อยู่เสมอ รวมถึง ประชาชนสามารถมีส่วนร่วมในการแสดงออกทางความคิดเห็นผ่านนวัตกรรมบริการ หรือเทคโนโลยีสารสนเทศต่าง ๆ ได้อย่างทันสมัยที่ (กรมประชาสัมพันธ์, ออนไลน์, 2566)

รัฐบาลปัจจุบันให้ความสำคัญกับการพัฒนาเมืองอัจฉริยะ โดยถือเป็นวาระแห่งชาติที่ต้องดำเนินการ เร่งด่วน และได้แต่งตั้งคณะกรรมการขับเคลื่อนการพัฒนาเมืองอัจฉริยะขึ้นตามคำสั่งสำนักนายกรัฐมนตรี ที่ 267/2560 ลงวันที่ 15 ตุลาคม 2560 โดยมีนายอนุทิน ชาญวีรกูล รองนายกรัฐมนตรี (พลอากาศเอก ประจิน จั่นตอง) เป็น ประธาน หน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้อง และผู้ทรงคุณวุฒิด้านเศรษฐกิจ สังคม และโทรคมนาคม เป็นกรรมการ และสำนักงานส่งเสริมเศรษฐกิจดิจิทัล (depa) สำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร (สนข.) และ สำนักงานนโยบายและแผนพลังงาน (สนพ.) เป็นกรรมการและเลขานุการร่วม ซึ่งคณะทำงานนี้มีอำนาจหน้าที่ใน การเสนอร่างยุทธศาสตร์และแผนแม่บทการพัฒนาเมืองอัจฉริยะให้สอดคล้องกับทิศทาง การพัฒนาประเทศตาม แนวทางการขับเคลื่อนประเทศไทย 4.0 และยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี พร้อมบูรณาการ ติดตามประเมินผลการ ดำเนินงานและให้ข้อเสนอแนะในการพัฒนาเมืองอัจฉริยะทั้งประเทศให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และจากการ ดำเนินงานที่ผ่านมา มีประเด็นขับเคลื่อนที่สำคัญได้แก่ การจัดทำแผนแม่บท การพัฒนาเมืองอัจฉริยะและ เป้าหมายการพัฒนาเมืองอัจฉริยะของประเทศไทย แนวทางและกลไกการขับเคลื่อนเมืองอัจฉริยะ การแต่งตั้ง คณะอนุกรรมการบูรณาการและบริหารโครงการ (PMC) การส่งเสริมการลงทุนในเมืองอัจฉริยะ การแต่งตั้ง คณะทำงานประเมินแผนการเป็นเมืองอัจฉริยะ การประกวดตราสัญลักษณ์เมืองอัจฉริยะ หลักเกณฑ์การประเมิน และคุณสมบัติเมืองอัจฉริยะประเทศไทย ไปจนถึงการขับเคลื่อนการพัฒนาเมืองอัจฉริยะในเวทีอาเซียน และ

นานาชาติ (สำนักงานจังหวัดนครราชสีมา, 2564) แต่กระนั้นการนำนโยบายเมืองอัจฉริยะไปปฏิบัติมีความก้าวหน้าในบางมิติเท่านั้น การนำแนวคิดเมืองอัจฉริยะมาใช้ในวางแผนพัฒนาเมืองยังพบปัญหาในการนำนโยบายมาปฏิบัติ โดยปัญหาส่วนใหญ่เป็นเรื่องของการขาดงบประมาณ เพื่อให้การดำเนินนโยบายเมืองอัจฉริยะ บรรลุเป้าหมาย รัฐบาลควรสนับสนุนงบประมาณมากขึ้น อนุมัติโครงการต่าง ๆ ภายใต้นโยบายเมืองอัจฉริยะอย่างรวดเร็ว และสำนักงานส่งเสริมเศรษฐกิจดิจิทัลควรมีการสร้างความรู้และความเข้าใจในนโยบายเมืองอัจฉริยะให้กับเจ้าหน้าที่ และประชาชนให้เข้าใจในทิศทางเดียวกัน เพื่อให้สามารถขับเคลื่อนนโยบายเมืองอัจฉริยะให้มีความก้าวหน้ามากขึ้น (ภัทรชาติ จำนำงค์และกฤษฎารธน์ โลหวิชรินทร์, 2565)

จะเห็นได้ว่า การที่จะพัฒนาการบริหารภาครัฐอัจฉริยะได้นั้น จะต้องมีการประยุกต์ใช้ Digital Technology ในองค์กรเสียก่อน กล่าวคือ องค์กรนั้น ๆ จำเป็นจะต้องปฏิรูประบบตัวเองให้กลายเป็นองค์กรที่มีความพร้อมในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลทั้งในส่วนของคนและตัวองค์กรเอง จึงจะสามารถใช้ข้อมูลจากพวกข้อคิดเห็น ปัญหา การร้องเรียนต่าง ๆ มาช่วยในการวิเคราะห์ถึงความต้องการที่เกิดขึ้นจริงของผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียทุกภาคส่วน นำไปสู่การบริหารจัดการองค์กรที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นและคำนึงถึงผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมากยิ่งขึ้น (depa, [ออนไลน์], 2566) ซึ่งมีหลายประเทศได้ดำเนินการแล้วเช่น ฮองกง สิงคโปร์ เนเธอร์แลนด์ และอีกหลายประเทศ ในประเทศไทยมีรูปแบบของการให้บริการส่วนใหญ่ถูกออกแบบมาเพื่ออำนวยความสะดวกของประชาชน (Front Office Service) ให้บริการในรูปแบบ Web Service, Mobile Application และ Call Center โดยมีเป้าหมายคือ เพิ่มประสิทธิภาพในการให้บริการกับภาคประชาชน และนำข้อมูลการใช้บริการมาปรับปรุงกระบวนการภายในขององค์กรให้มีความยืดหยุ่น โปร่งใส ตรวจสอบได้ (depa, [ออนไลน์], 2566)

จากเหตุผลที่กล่าวมาข้างต้นบทความเกี่ยวกับการบริหารภาครัฐอัจฉริยะจะเป็นศึกษาลักษณะของการบริหารงานภาครัฐที่เปลี่ยนแปลงไปจากการบริหารงานภาครัฐแบบเดิม มาสู่การบริหารงานภาครัฐที่นำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้ประโยชน์ในการพัฒนาการ การบริหารงานให้สอดคล้องตามแนวทางการขับเคลื่อนประเทศไทย 4.0 และยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี ทั้งนี้บทความฉบับนี้จะเป็นประโยชน์อันเป็นพื้นฐานสำหรับการศึกษาวิจัยเชิงลึกและการพัฒนาประสิทธิภาพ ประสิทธิผลในการบริหารงานขององค์กรภาครัฐต่อไป

เนื้อหา

การบริหารภาครัฐอัจฉริยะ

ปัจจุบัน หลายๆ ประเทศก็ได้มีการนำเทคโนโลยีต่าง ๆ เข้ามาพัฒนาทางด้านรัฐบาลอัจฉริยะ (Smart Governance) เช่น ตัวอย่างแรก ฮองกง ที่นี้ได้มีการพัฒนาแพลตฟอร์มกลางที่มีชื่อว่า Gov HK (Government of Hong Kong) ให้บริการสาธารณะ แก่ประชาชนผ่านทางระบบอิเล็กทรอนิกส์ทั้งทาง Web Portal และ โปรแกรมสมาร์ตโฟน (Mobile Application) ครอบคลุมการให้บริการในส่วนของการขอเอกสารทางราชการ การขอใบอนุญาต การใช้ข้อมูลเกี่ยวกับกิจกรรม บริการราชการ และการชำระค่าบริการต่างๆจากภาครัฐ

ตัวอย่างประเทศต่อมาเป็นสิงคโปร์ ประเทศนี้เป็นประเทศที่มีความก้าวหน้าในด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม โดยเฉพาะการนำเทคโนโลยีทางด้าน AI (Artificial Intelligence) และ IoT (Internet of Things) มาใช้ในการเพิ่มคุณภาพชีวิตที่ดีมากยิ่งขึ้นให้แก่ประชาชน สร้างสังคม ให้น่าอยู่ปลอดภัย การสร้างโอกาสและส่งเสริมความแข็งแกร่งทางด้านเศรษฐกิจ รวมไปถึงการเชื่อมโยงข้อมูล (Data Connectivity) จากทุกภาคส่วนเข้าด้วยกัน เช่น สภาพภูมิอากาศ ปริมาณน้ำฝน จำนวนประชากร เชื้อชาติ สถิติและตัวเลขทางเศรษฐกิจ เป็นต้น ข้อมูลทั้งหลายเหล่านี้จะถูกนำมาบันทึกและประมวลผลบน Big Data Platform โดยที่ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเหล่านี้จะถูกนำมาใช้เป็นตัวช่วยในการบริหารประเทศ ซึ่งมีเป้าหมาย ในการพัฒนาให้สิงคโปร์เป็น “Smart Nation” หรือ “ประเทศอัจฉริยะ” ด้วยสโลแกนที่ว่า “Connecting Everyone, Everything, Everywhere and All the Time (E3A)” หรือ “เชื่อมต่อทุกคน ทุกสิ่ง ทุกที่ และทุกเวลา” (depa, [ออนไลน์], 2566)

ประเทศทางฝั่งยุโรป ยกตัวอย่างเช่น กรุงอัมสเตอร์ดัม ประเทศเนเธอร์แลนด์ กรุงอัมสเตอร์ดัมได้เริ่มโครงการ Smart City Amsterdam ในปี ค.ศ. 2006 มีจุดมุ่งหมายในการสร้างเศรษฐกิจที่ยั่งยืนและการมีคุณภาพชีวิตที่ดี ซึ่งมีการบริหารภาครัฐอัจฉริยะ (Smart Governance) เป็นหนึ่งในองค์ประกอบหลัก เมืองนี้ต้องจัดทำหน้าที่ในการบริหารจัดการเมือง เช่น ดูแลงานระบบขนส่งสาธารณะ การจัดเก็บภาษี การใช้ที่ดินและก่อสร้างอาคาร การสาธารณสุข การป้องกันภัยพิบัติ การศึกษา เป็นต้น โดยมีการจัดระบบและกำหนดนโยบายการบริหารจากการปรึกษาหารือระหว่างสภาเมือง นายกเทศมนตรี และประชาชนในพื้นที่ มีการสร้างการมีส่วนร่วมระหว่างหน่วยงานรัฐกับประชาชนผ่านทาง Smart Citizen Project ด้วยการให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการแจ้งร้องเรียน ทั้งในส่วนของมลพิษทางอากาศ เสียงรบกวน รวมไปถึงระบบสาธารณสุขไปรษณีย์ให้แก่เจ้าหน้าที่เข้าไปแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น จะเห็นว่าตัวอย่างจากสามประเทศข้างต้นจะมุ่งเน้นไปที่การสร้างช่องทางความร่วมมือระหว่างภาครัฐ ภาคประชาชน อาจรวมถึงภาคธุรกิจและภาคการศึกษา โดยใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีทางด้านดิจิทัลเป็นสื่อกลางในการเชื่อมต่อทุกภาคส่วนเข้าด้วยกัน (depa, [ออนไลน์], 2566)

จากการศึกษาโครงการที่เกี่ยวข้องกับการบริหารภาครัฐอัจฉริยะ (Smart Governance) ของเมืองอัจฉริยะทั้ง 15 เมืองในประเทศไทย โดยที่ 15 เมืองมีแผนดำเนินโครงการพัฒนาเมืองอัจฉริยะทั้ง 7 ด้าน รวมกันทั้งหมด 379 โครงการ มีโครงการพัฒนาทางด้านการบริหารภาครัฐอัจฉริยะ (Smart Governance) ทั้งหมด 40 โครงการ คิดเป็นสัดส่วนร้อยละ 10.55 ของโครงการทั้งหมด เมื่อนำข้อมูลของโครงการมาหารูปแบบของการให้บริการพบว่า โครงการส่วนใหญ่ถูกออกแบบมา เพื่ออำนวยความสะดวกของประชาชน ในที่นี้ขอเรียกว่า Front Office Service ให้บริการในรูปแบบ Web Service, Mobile Application และ Call Center โดยมีเป้าหมายคือ เพิ่มประสิทธิภาพในการให้บริการกับภาคประชาชน และนำข้อมูลการใช้บริการมาปรับปรุงกระบวนการภายในขององค์กร ให้มีความยืดหยุ่น โปร่งใส ตรวจสอบได้ นอกจากนี้ ยังมีโครงการบางส่วนที่เน้นเฉพาะการปรับปรุงกระบวนการภายใน (Back Office Service) ทั้งในส่วนของการนำระบบ e-Saraban เข้ามาใช้จัดการเอกสารภายใน หรือพัฒนาระบบ Online Meeting Platform สำหรับบริหารการประชุมและ Asset Management สำหรับบริหาร

จัดการครุภัณฑ์เพื่ออำนวยความสะดวก ในการติดตามสถานะและปริมาณการใช้งานเป็นต้น ส่วนสุดท้ายเป็นการพัฒนา Data Platform ซึ่งการพัฒนาโครงข่ายสำหรับเชื่อมโยงข้อมูลจากทุกภาคส่วนเข้าด้วยกันผ่านทาง API (Application Programming Interface) บน Cloud Service เพื่อนำข้อมูลทั้งหลายมาวิเคราะห์หาสาเหตุของปัญหาความต้องการ รวมไปถึงโอกาสในการลงทุนและนำข้อมูลที่ผ่านมาการวิเคราะห์แล้วเผยแพร่สู่สาธารณะชน ข้อมูลทั้งหลายเหล่านี้จะมีคณะกรรมการด้าน Data Governance มาคอยกำกับดูแล อีกทอดหนึ่งทั้งในส่วนของคุณภาพความปลอดภัย (Cyber Security) ของข้อมูลจำกัดสิทธิ์การเข้าถึงข้อมูล (Authorization) และการอนุญาตให้มีการแลกเปลี่ยนข้อมูล (Data Exchange) ระหว่างหน่วยงาน (depa, [ออนไลน์], 2566)

ในโลกปัจจุบันมีการศึกษาและนำแนวการบริหารภาครัฐอัจฉริยะ (Smart Governance) ถูกกล่าวถึงและได้รับความสนใจเพิ่มมากขึ้นเรื่อย ๆ เนื่องจากเป็น 1 ใน 7 ด้านของนโยบายการพัฒนาเมืองอัจฉริยะของรัฐบาล และมีการแต่งตั้งคณะกรรมการขับเคลื่อนการพัฒนาเมืองอัจฉริยะขึ้นตามคำสั่งสำนักนายกรัฐมนตรี ที่ 267/2560 มีอำนาจหน้าที่ในการเสนอร่างยุทธศาสตร์และแผนแม่บทการพัฒนาเมืองอัจฉริยะ ให้สอดคล้องกับทิศทาง การพัฒนาประเทศ ตามแนวทางการขับเคลื่อนประเทศไทย 4.0 และยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี พร้อมบูรณาการติดตามประเมินผลการดำเนินงานและให้ข้อเสนอแนะในการพัฒนาเมืองอัจฉริยะทั้งประเทศให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และจากการดำเนินงานที่ผ่านมา มีประเด็นขับเคลื่อนที่สำคัญได้แก่ การจัดทำแผนแม่บทการพัฒนาเมืองอัจฉริยะและเป้าหมายการพัฒนาเมืองอัจฉริยะของประเทศไทย แนวทางและกลไกการขับเคลื่อนเมืองอัจฉริยะ การแต่งตั้งคณะกรรมการบูรณาการและบริหารโครงการ (PMC) การส่งเสริมการลงทุน ในเมืองอัจฉริยะ การแต่งตั้งคณะทำงานประเมินแผนการเป็นเมืองอัจฉริยะ การประกวดตราสัญลักษณ์เมืองอัจฉริยะ หลักเกณฑ์การประเมินและคุณสมบัติเมืองอัจฉริยะของประเทศไทย ไปจนถึงการขับเคลื่อนการพัฒนาเมืองอัจฉริยะในเวทีอาเซียน และนานาชาติ (สำนักงานส่งเสริมเศรษฐกิจดิจิทัล (depa), มพท.) ประกอบด้วย

1) สิ่งแวดล้อมอัจฉริยะ (Smart Environment) หมายความว่า เมืองที่คำนึงถึงผลกระทบที่มีต่อสิ่งแวดล้อมและสถานะการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ โดยใช้เทคโนโลยีเข้ามาช่วยบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ เช่น การจัดการน้ำ การดูแลสภาพอากาศ การบริหารจัดการของเสีย และการเฝ้าระวังภัยพิบัติ ตลอดจนเพิ่มการมีส่วนร่วมของประชาชนในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ

2) เศรษฐกิจอัจฉริยะ (Smart Economy) หมายความว่า เมืองที่ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มในระบบเศรษฐกิจและบริหารจัดการทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ เช่น เมืองเกษตรอัจฉริยะ เมืองท่องเที่ยวอัจฉริยะ เป็นต้น

3) ขนส่งอัจฉริยะ (Smart Mobility) หมายความว่า เมืองที่มุ่งเน้นพัฒนาระบบจราจรและขนส่งอัจฉริยะเพื่อขับเคลื่อนประเทศ โดยเพิ่มประสิทธิภาพและความเชื่อมโยงของระบบขนส่งและการสัญจรที่หลากหลาย เพิ่มความสะดวกและความปลอดภัยในการเดินทางและขนส่ง รวมถึงเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

4) พลังงานอัจฉริยะ (Smart Energy) หมายความว่า เมืองที่สามารถบริหารจัดการด้านพลังงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ประสิทธิภาพ สร้างความสมดุลระหว่างการผลิตและการใช้พลังงานในพื้นที่ เพื่อสร้างความมั่นคงทางพลังงานและลดการพึ่งพาพลังงานจากระบบโครงข่ายไฟฟ้าหลัก

5) พลเมืองอัจฉริยะ (Smart People) หมายความว่า เมืองที่มุ่งพัฒนาองค์ความรู้ ทักษะ และสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต ลดความเหลื่อมล้ำทางสังคมและเศรษฐกิจ ตลอดจนเปิดกว้างสำหรับความคิดสร้างสรรค์ นวัตกรรม และการมีส่วนร่วม

6) การดำรงชีวิตอัจฉริยะ (Smart Living) หมายความว่า เมืองที่มีการพัฒนาสิ่งอำนวยความสะดวกโดยคำนึงถึงหลักอารยสถาปัตย์ (Universal Design) ให้ประชาชนมีสุขภาพและคุณภาพชีวิตที่ดี มีความปลอดภัย และมีความสุขในการดำรงชีวิต

7) การบริหารภาครัฐอัจฉริยะ (Smart Governance) หมายความว่า เมืองที่พัฒนาระบบบริการภาครัฐเพื่ออำนวยความสะดวกแก่ประชาชนผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการเข้าถึงข้อมูลข่าวสารและบริการของภาครัฐ โดยมุ่งเน้น ความโปร่งใสและการมีส่วนร่วม และมีการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องผ่านการประยุกต์ใช้นวัตกรรมบริการ (สำนักงานส่งเสริมเศรษฐกิจดิจิทัล (depa), มปท.)

กล่าวได้ว่า รัฐบาลอัจฉริยะ (Smart Government) จึงมีแนวคิดที่ให้หน่วยงานของรัฐทั้งหมดได้นำเอาเทคโนโลยีมาใช้ภายในองค์กรของตนเองเพื่อพัฒนาศักยภาพการให้บริการ รวมไปถึงพัฒนาขีดความสามารถในการบริหารจัดการภายในองค์กร นอกจากนี้ยังเป็นการสร้างช่องทางให้ประชาชนเข้าถึงข้อมูลของภาครัฐ และเป็นช่องทางในการรับฟังความคิดเห็นที่ประชาชน องค์กรเอกชน และ ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีต่อองค์กรของตน (Gabriela Viale Pereira, Peter Parycek, Enzo Falco and Reinout Kleinhans, 2018) สามารถเพิ่มขีดความสามารถขององค์กร (เป็นได้ทั้งภาครัฐ เอกชน) ในการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลมาช่วยในการบริหารจัดการองค์กรโดยใช้ข้อมูล เช่น ข้อมูลการร้องเรียน ข้อมูลคำร้องขอ ข้อมูลความคิดเห็นต่อการทำงานของเจ้าหน้าที่ผ่านช่องทางออนไลน์ ข้อมูลการซื้อขายสินค้า ข้อมูลความผูกพันในองค์กร เป็นต้น และนำข้อมูลเหล่านั้นมาวิเคราะห์หาความต้องการเชิงลึกของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกภาคส่วน เพื่อช่วยในการสร้างและดำเนินนโยบายที่เหมาะสมกับความต้องการของผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียให้ได้มากที่สุด ส่งผลให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกภาคส่วนเกิดความรู้สึกร่วมของการเป็นส่วนหนึ่งในการบริหารงานภายในองค์กรของตน ดังภาพนี้

7 แนวทางบริหารเมืองอัจฉริยะของไทย

1. สิ่งแวดล้อมอัจฉริยะ: (Smart Environment)

- มุ่งดูแลสิ่งแวดล้อม/สภาวะแวดล้อม
อย่างเป็นระบบสู่เมืองคาร์บอนต่ำ
- การจัดการขยะเป็นศูนย์
สร้างระบบนิเวศพื้นที่สีเขียว



4. พลังงานอัจฉริยะ: (Smart Energy)

- ส่งเสริมการใช้พลังงานทดแทน
- บริหารจัดการพลังงานด้วย Smart Grid



2. การบริการภาครัฐอัจฉริยะ: (Smart Governance)

- One stop service
- เชื่อมโยงหน่วยงานต่าง ๆ ให้ประชาชนเข้าถึง
ระบบได้ครบวงจร



5. เศรษฐกิจอัจฉริยะ: (Smart Economy)

- ผลักดันให้เกิดการทดลอง
และทดสอบนวัตกรรม
(Regulatory Sandbox)
- พัฒนา City Data Platform



3. การเดินทางและขนส่งอัจฉริยะ: (Smart Mobility)

- ออกแบบระบบการสัญจรและการขนส่ง
ให้สะดวกปลอดภัย เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
- ส่งเสริมการใช้รถพลังงานไฟฟ้า / เส้นทางเดิน
รถจักรยานไว้รองรับ



6. การดำรงชีวิตอัจฉริยะ: (Smart Living)

- ออกแบบเพื่อการมีชีวิตที่ดีของผู้อยู่อาศัย

7. พลเมืองอัจฉริยะ: (Smart People)

- พัฒนาความรู้และการใช้เทคโนโลยี
ให้เกิดประโยชน์



23/11/2565 ภาพฟรี กรุงเทพธุรกิจ

ที่มา : กรุงเทพธุรกิจ

ภาพที่ 1 แสดงแนวทางการบริหารเมืองอัจฉริยะของไทย

ที่มา : ชุติพร อร่ามเนตร (มปป.) <https://www.bangkokbiznews.com/tech/innovation/1039597>

ลักษณะการบริหารภาครัฐอัจฉริยะ

เมืองอัจฉริยะเป็นทางออกสำหรับการเติบโตของเมืองที่จำนวนประชากรเพิ่มมากขึ้น ซึ่งนอกจากปัญหาเรื่องความหนาแน่นของประชากรแล้ว ยังก่อให้เกิดปัญหาเรื่องการใช้ทรัพยากรอย่างสิ้นเปลืองด้วย การบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพโดยนำความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีมาเป็นเครื่องมือสนับสนุนจะช่วยจัดสรรทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดและมีความยั่งยืน (วฤทัยชนก เมืองรัตน์, 2562) จึงได้มีการนำแนวคิดการบริหารภาครัฐอัจฉริยะ มีความเป็นรูปธรรมที่ชัดเจน ซึ่งเป็นเรื่องของการนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้เกี่ยวกับการบริการ สิ่งอำนวยความสะดวก การให้ข้อมูลข่าวสาร การแสดงให้เห็นถึงการบริหารงานที่โปร่งใส เพื่อเพิ่มศักยภาพในการทำงานของภาครัฐให้เกิดประสิทธิภาพ บริการประชาชนได้อย่างรวดเร็ว ฉับไว ให้ข้อมูลที่ถูกต้องแม่นยำ และทันสมัยอยู่เสมอ รวมถึงประชาชนสามารถมีส่วนร่วมในการแสดงออกทางความคิดเห็นผ่านนวัตกรรมบริการ หรือเทคโนโลยีสารสนเทศต่าง ๆ ได้อย่างทันท่วงที (depa, [ออนไลน์], 2566) ได้ดังนี้

1) การให้ข้อมูลข่าวสารและการมีส่วนร่วมของประชาชน โดยใช้แพลตฟอร์มการร้องเรียนปัญหาผ่านทาง Mobile Application จุดเด่นของโครงการนี้คือประชาชนสามารถแจ้งปัญหาทางด้านสาธารณสุขโรคภัยไข้เจ็บ สิ่งแวดล้อมหรือปัญหาอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับสวัสดิภาพการดำรงชีวิตของประชาชนในพื้นที่ไปยังเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับเรื่องนั้นโดยตรงผ่านทางหน้าจอมือถือ รวมไปถึงติดตามความก้าวหน้าของการดำเนินงานเรื่องที่ได้ทำการร้องเรียน ในขณะที่เดียวกันเจ้าหน้าที่รัฐก็สามารถใช้ช่องทางนี้ในการสื่อสารประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารข้อมูลเกี่ยวกับสาธารณสุขหรือข้อมูลกิจกรรมสำคัญของเมืองไปยังประชาชนในพื้นที่โดยตรงและสามารถนำข้อมูลการร้องเรียนต่าง ๆ ไปวิเคราะห์หาพื้นที่ไหนเกิดปัญหาอะไรเกิดบ่อยแค่ไหน หรือ เกิดช่วงไหนเป็นพิเศษช่วยให้ผู้ดูแลพื้นที่สามารถออกมาตรวจการแก้ไขปัญหาเหล่านั้นได้อย่างตรงจุดและทันท่วงที

2) การบริการรวดเร็ว ฉับไวการบริหารงานที่โปร่งใส โดยใช้แพลตฟอร์มบริการประชาชนแบบ One Stop Service แพลตฟอร์มนี้ออกแบบมาให้แก้ไขปัญหาให้กับประชาชนที่ต้องไปยื่นเรื่องขอเอกสาร หรือ ดำเนินการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับภาครัฐ ประชาชนสามารถยื่นเรื่องผ่านทาง Web Portal หรือ Mobile Application ได้ทุกวันตลอด 24 ชั่วโมงโดยไม่ต้องเดินทางเข้ามาที่สำนักงานหน่วยงาน ส่งผลให้ประชาชนลดค่าใช้จ่ายในการเดินทาง ลดปริมาณการใช้กระดาษลง ในกรณีที่มีค่าธรรมเนียมในการดำเนินการประชาชนผู้เข้ามาใช้บริการก็สามารถชำระค่าธรรมเนียมผ่านระบบ e-payment ได้อีกด้วย

3) สิ่งอำนวยความสะดวก ทันสมัย โดยใช้ E-Sarabans ระบบนี้ถูกนำมาใช้กับการจัดการหนังสือราชการ ภายในและภายนอกหน่วยงาน โดยมีจุดประสงค์ในการลดการใช้กระดาษผู้มีอำนาจอนุมัติเอกสารสามารถอนุมัติเอกสารได้ทุกที่ทุกเวลา ผู้ปฏิบัติงานสามารถติดตามความคืบหน้าของการอนุมัติตามลำดับชั้น

4) การเพิ่มศักยภาพในการทำงานของภาครัฐให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผล โดย Intelligence operation center: IOC หรือ ศูนย์สั่งการอัจฉริยะ เป็นระบบที่ใช้ในการติดตาม เฝ้าระวังและบริหารจัดการผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นกับประชาชนในพื้นที่ โดยที่ระบบนี้จะทำงานร่วมกับ Cloud Platform ที่ช่วยในการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลแบบอัตโนมัติ จากนั้นนำข้อมูลที่ผ่านการวิเคราะห์ไปแสดงผลบนหน้าจอ IOC ตัวอย่างของข้อมูลที่นำมาแสดงผล เช่น ข้อมูลคุณภาพอากาศ เชิงพื้นที่ ข้อมูลปริมาณน้ำฝนเชิงพื้นที่ ข้อมูลความถี่ในการร้องเรียนปัญหา ข้อมูลการจราจร ข้อมูลปริมาณการใช้น้ำ ใช้น้ำ ไฟ เป็นต้น

5) การจัดการกฎหมายระบบอิเล็กทรอนิกส์ เช่น พระราชบัญญัติว่าด้วยธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์ พ.ศ. 2544 และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 พระราชกฤษฎีกากำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการในการทำธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์ภาครัฐ พ.ศ. 2549 พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยการควบคุมดูแลธุรกิจบริการการชำระเงินทางอิเล็กทรอนิกส์ พ.ศ. 2551 พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยวิธีการแบบปลอดภัยในการทำธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์ พ.ศ. 2553 พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยการควบคุมดูแลธุรกิจบริการการชำระเงินทางอิเล็กทรอนิกส์ของสถาบันการเงินเฉพาะกิจ พ.ศ. 2559 และพระราชบัญญัติการกระทำความผิดทางคอมพิวเตอร์ พ.ศ. 2550 เป็นต้น

กล่าวได้ว่า ลักษณะการบริหารภาครัฐอัจฉริยะ ได้แก่ การตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนหรือสิ่งที่ประชาชนคาดหวังตามศักยภาพของพื้นที่การให้บริการของหน่วยงานภาครัฐได้มากขึ้น ทั้งนี้การขับเคลื่อนแนวคิดการบริหารภาครัฐอัจฉริยะอาจจะต้องดูข้อจำกัดของพื้นที่ซึ่งแนวคิดนี้มักจะถูกนำไปใช้ในเขตเมืองมากกว่าเขตชนบทโดยเฉพาะหัวเมืองใหญ่ เช่น เมืองเชียงใหม่ เมืองภูเก็ต เมืองสงขลา เมืองนครราชสีมา เมืองขอนแก่น เป็นต้น โดยเฉพาะการบริหารภาครัฐอัจฉริยะให้เกิดองค์ประกอบของหน่วยงานภาครัฐใน 5 เรื่อง ดังภาพนี้



ภาพที่ 2 แสดงลักษณะการบริหารอัจฉริยะ

ที่มา : ธนัท ทิระพรชัย (2566).

จากแผนภาพทำให้เห็นถึงเครื่องมือของการบริหารอัจฉริยะของเมืองที่เต็มไปด้วยศักยภาพการบริหารภาคสังคมทั้งการบริการสาธารณะและกิจกรรมการดำเนินของภาครัฐที่มุ่งเน้นให้ความสำคัญกับข้อมูลข่าวสาร การมีส่วนร่วมของประชาชนผ่านแพลตฟอร์มต่าง ๆ เพื่อให้ความรวดเร็วปรากฏได้อย่างชัดเจนจนนำไปสู่ความโปร่งใสที่มีศูนย์การบริการสะดวก ทันสมัยมากที่สุด อีกทั้งการเพิ่มศักยภาพการทำงานอย่างครบวงจรของการบริการประชาชนภายใต้กรอบศูนย์สั่งการอัจฉริยะ และการจัดการกฎหมายระบบอิเล็กทรอนิกส์ ดังนั้น ลักษณะการบริหารภาครัฐอัจฉริยะจะสามารถยกระดับความพร้อมและการเพิ่มศักยภาพการบริการประชาชนได้อย่างรอบด้าน โปร่งใส รวดเร็ว ทันสมัย สะดวกสบาย ลดปัญหาผลกระทบต่อการทำงานของข้าราชการ ลดความซ้ำซ้อนเชิงภารกิจได้ด้วยการนำเครื่องมือทางเทคโนโลยีมาใช้ในเขตชุมชนทั้งเมืองใหญ่และเมืองเล็กด้วยการเรียนรู้ของประชาชนและหน่วยงานภาครัฐมากขึ้น

สรุปและข้อเสนอแนะ

การบริหารภาครัฐอัจฉริยะจะมุ่งเน้นไปในส่วนของการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมมากกว่าเรื่องอื่น ๆ โดยเฉพาะการพัฒนาเมืองอัจฉริยะตามหัวเมืองใหญ่ ๆ จะสามารถพัฒนาระบบการบริหารให้มีประสิทธิภาพเห็นเป็นรูปธรรมมากขึ้น ซึ่งจะช่วยให้ประชาชน งานระบบเอกสารและหน่วยงานภาครัฐ มีความสะดวกสบายในการบริการได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดผ่านกลไกการทำงานเชิงระบบของเทคโนโลยีซึ่งสามารถเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการของภาครัฐ และที่สำคัญการทำงานดังกล่าวสามารถทำงานได้ 24 ชั่วโมงที่คอยอำนวยความสะดวกแก่ประชาชนอย่างครอบคลุมทุกบริบทการใช้ชีวิตในเขตเมือง ได้แก่ 1.การให้ข้อมูลข่าวสาร และการมีส่วนร่วมของประชาชน โดยใช้แพลตฟอร์มการร้องเรียนปัญหาผ่านทางWeb Portal และ Mobile Application 2.การบริการรวดเร็ว ฉับไว การบริหารงานที่โปร่งใส โดยใช้แพลตฟอร์มบริการประชาชนแบบ One Stop Service 3.สิ่งอำนวยความสะดวก ทันสมัย โดยใช้ E-Saraban และ4.การเพิ่มศักยภาพในการทำงานของภาครัฐให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดย Intelligence Operation Center: IOC หรือ ศูนย์สั่งการอัจฉริยะ และ 5. การจัดการกฎหมายระบบอิเล็กทรอนิกส์ แต่ถึงอย่างไรก็ตามในเขตชนบทอาจจะยังไม่พร้อมสำหรับการพัฒนาหรือการบริหารเมืองอัจฉริยะดังกล่าวด้วยปัจจัยที่แตกต่างและการเข้าถึงการใช้เทคโนโลยีที่ยังมีข้อจำกัดสำหรับประชาชนในพื้นที่นั้น ๆ

เอกสารอ้างอิง

- ชุลีพร อร่ามเนตร. (มปป.). “เมืองอัจฉริยะ” มีมากกว่า ชีวิต-เทคโนโลยีและนวัตกรรม. [ออนไลน์]. แหล่งข้อมูล: <https://www.bangkokbiznews.com/tech/innovation/1039597> [วันที่ 21 มกราคม 2566].
- ภัทรชาติ จำนงค์และกฤษฎวรรณ โลหะชินทร์. (2565). การศึกษาการนำนโยบายการพัฒนาเมืองอัจฉริยะไปปฏิบัติของจังหวัดภูเก็ต. วารสารรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์. 13 (2), (กรกฎาคม-ธันวาคม) : 215-216.
- วฤทัยชนก เมืองรัตน์. (2562). เมืองอัจฉริยะ : การพัฒนาเมืองยุค 4.0. สำนักภาษาต่างประเทศ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร.
- สำนักงานส่งเสริมเศรษฐกิจดิจิทัล (depa). (มปป.). คู่มือการจัดทำแผนพัฒนาเมืองอัจฉริยะ. เอกสารเผยแพร่. สำนักงานส่งเสริมเศรษฐกิจดิจิทัล.
- สำนักงานจังหวัดนครราชสีมา. (2564). คู่มือการจัดทำแผนพัฒนาเมืองอัจฉริยะ. สำนักงานจังหวัดนครราชสีมา.
- Pereira, G., Parycek, P., Falco, E., & Kleinhans, R. (2018). *Smart governance in the context of smart cities: A literature review*. Information Polity, 23(2), 143-162.

การบริหารงานด้านการเผยแผ่ของสำนักงานพระพุทธศาสนาระดับจังหวัด

The Propagation Administration of the Provincial
Office of Buddhismเยาวภา รุ่งเรือง¹Yaowapha Rungruang¹

บทคัดย่อ

บทบาทหน้าที่ของสำนักงานพระพุทธศาสนาระดับจังหวัดจะมีภารกิจเพื่อการวิเคราะห์ข้อมูลสารสนเทศ ประเมินติดตามและรายงานผลการดำเนินการโครงการต่าง ๆ ส่งเสริม รักษา ดูแลและทำนุบำรุงพระพุทธศาสนา โดยเฉพาะส่งเสริม สนับสนุน และประสานงานด้านการเผยแผ่พระพุทธศาสนา และด้านพุทธศาสนศึกษา รวมทั้ง ดูแลและควบคุมมาตรฐานคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาในสังกัดภายในจังหวัดให้มีความรู้คู่คุณธรรม และพัฒนาบุคลากรทางพระพุทธศาสนา เป็นต้น ทำให้เห็นว่า บทบาทและภารกิจของสำนักงานพระพุทธศาสนาจะมุ่งไปสู่งานด้านการสนับสนุนและส่งเสริมกิจการคณะสงฆ์หรือกิจการทางพระพุทธศาสนาเป็นสำคัญ ซึ่งในฐานะหน่วยงานภาครัฐหนึ่งที่จะต้องเป็นที่คาดหวังของประชาชนอย่างสูงสุดที่สามารถขับเคลื่อนงานหรือช่วยให้คณะสงฆ์ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด ได้แก่ 1) การส่งเสริมและสนับสนุนสมรรถนะการเผยแผ่คำสอนของคณะสงฆ์ที่สามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีได้อย่างมีประสิทธิภาพ 2) การจัดทำคู่มือการพัฒนาศักยภาพเผยแผ่ให้กับพระนักพัฒนา และนักเผยแผ่อย่างทั่วถึง 3) การพัฒนากลยุทธ์การบริหารจัดการเผยแผ่ผ่านทั้งศาสตร์สมัยใหม่และพุทธศาสตร์ 4) การพัฒนาช่องทางการเผยแผ่คำสอนให้เกิดความหลากหลายและเข้าถึงพื้นที่ทั้งจังหวัด 5) การประสานความร่วมมือระหว่างหน่วยงานภาครัฐในการขับเคลื่อนกิจกรรมการเผยแผ่ และ 6) ยกกระตือรือร้นการเผยแผ่ให้อยู่ในหลักสูตรและมาตรฐานการเรียนการสอนอย่างมีคุณภาพของโรงเรียนในสังกัด

คำสำคัญ: การบริหารงาน, การเผยแผ่, สำนักงานพระพุทธศาสนา

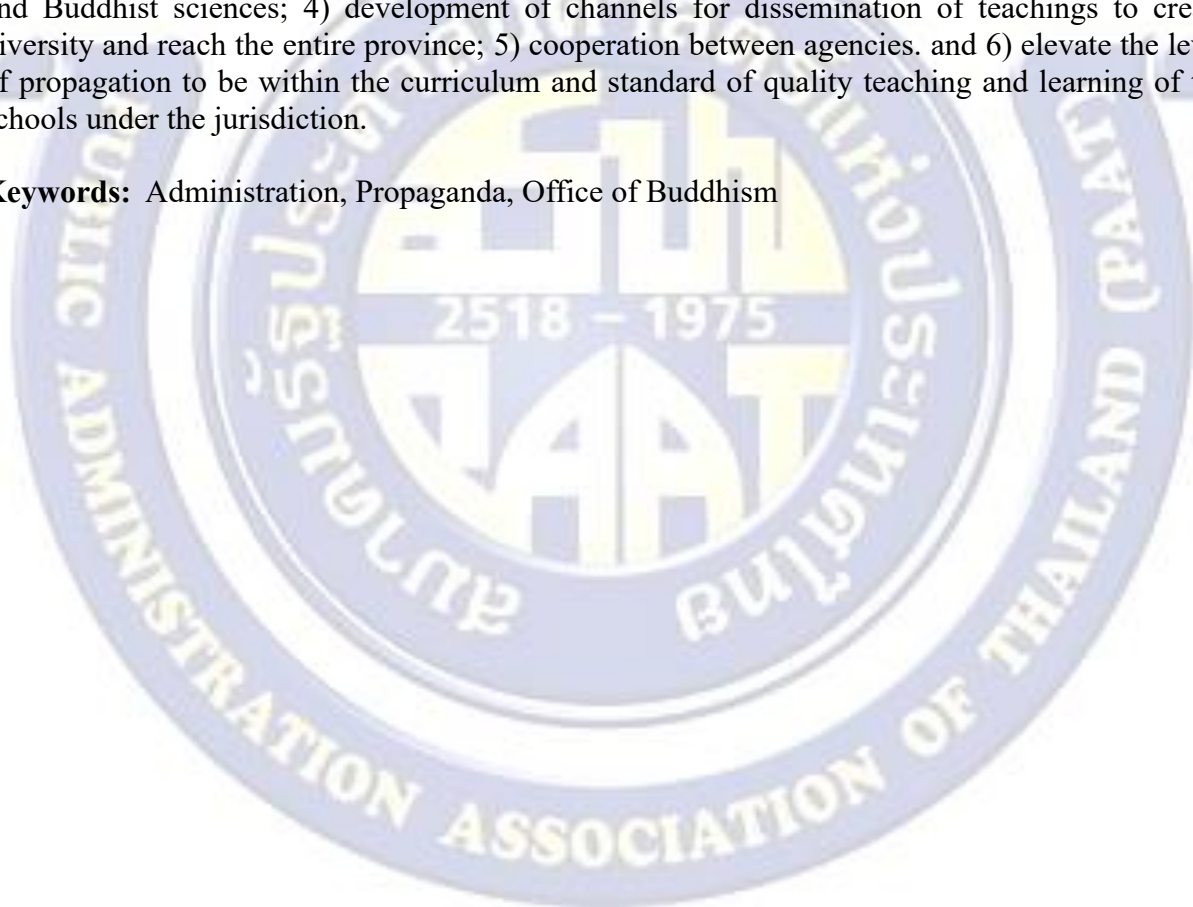
¹ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย อีเมล nusita1329@gmail.com

¹ Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Email address : nusita1329@gmail.com

Abstract

The roles and responsibilities of the Provincial Office of Buddhism will have a mission to analyze information. Evaluate, follow up and report the results of various projects to promote, maintain, supervise and maintain Buddhism. especially to promote, support and coordinate the propagation of Buddhism and Buddhist studies as well as supervising and controlling the educational quality standards of affiliated educational institutions within the province to provide knowledge and morality and development of Buddhist personnel, etc. It shows that the roles and missions of the Office of Buddhism are mainly focused on supporting and promoting Sangha affairs or Buddhist affairs. which, as a government agency, must be highly expected by the people to be able to drive work or help the Sangha to work with maximum efficiency, namely: 1) promoting and supporting the capacity of disseminating the teachings of Able to apply technology effectively. 3) development of propagation management strategies through both modern science and Buddhist sciences; 4) development of channels for dissemination of teachings to create diversity and reach the entire province; 5) cooperation between agencies. and 6) elevate the level of propagation to be within the curriculum and standard of quality teaching and learning of the schools under the jurisdiction.

Keywords: Administration, Propaganda, Office of Buddhism



บทนำ

การเผยแผ่พระพุทธศาสนาของพระพุทธเจ้าได้เริ่มต้นขึ้นหลังจากที่ได้ทรงตรัสรู้เป็น พระอนุตตรระสัมมาสัมโพธิญาณ พระพุทธเจ้าทรงใคร่ครวญถึงภูมิธรรมที่พระองค์ได้ตรัสรู้ว่าเป็นสิ่งที่ยากแก่คนที่มีธุลีในดวงตามากคือ ผู้ที่ยังข้องอยู่กับกิเลสราคะตัณหานานับประการแต่ภระนั้น พระพุทธองค์ก็ทรงอาศัยพระมหากรุณาธิคุณที่ทรงเล็งเห็นสัตว์โลกว่ายังตกอยู่ในห้วงแห่งความทุกข์พระองค์จึงทรงตัดสินพระทัยที่จะอนุเคราะห์แก่เวไนยสัตว์การเผยแผ่พระพุทธศาสนา จึงเริ่มต้นขึ้น (วิ.ม.ไทย 4/ 8/ 12 พระไตรปิฎกภาษาไทย) (มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2539) เมื่อพระพุทธศาสนาได้กระจายพุทธสาวกไปยังดินแดนต่าง ๆ ให้งกว้างไกลมากขึ้นรวมทั้งประเทศไทยจึงได้รับช่วงต่อราวปี พ.ศ. 300 จึงถึงปัจจุบันที่นับวันยังต้องการพระพุทธศาสนาในแง่แนวคิดที่สามารถมีอิทธิพลให้ประชาชนดำรงตนเป็นคนดีของสังคมแต่ด้วยปัจจุบันสังคมไทยเข้าสู่ยุคโลกาภิวัตน์นั้นได้ประสบกับปัญหาความเสื่อมทรุดด้านศีลธรรม คุณธรรม และจริยธรรม โดยสาเหตุที่ประชาชนเสื่อมทรุดจากศีลธรรมนั้นเป็นผลเนื่องมาจาก ประชาชนมองเห็นคุณค่าทางวัตถุนิยมสำคัญกว่าจิตใจโดยไม่ได้ประพุดิตนให้เป็นแบบอย่างที่ดีหรือไม่ประพุดิตปฏิบัติชอบ อีกทั้งลดระดับความสำคัญของพระสงฆ์ทำให้ประชาชนขาด ศีลธรรม คุณธรรมจากการยึดถือวัตถุนิยมเป็นที่ตั้งส่งผลให้คณะบุคคลในสังคมเป็นนักฉวยโอกาส สังคมถูกรอบงำด้วยความโลภ โกรธ และความหลง ถูกกิเลสตัณหาครอบงำจิตใจ ความเห็นอก เห็นใจ ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ความเมตตาอาทร หดหายไปจากจิตใจของสังคม สภาพสังคมเปลี่ยนแปลงไปอย่างต่อเนื่อง ความวิปริตความสับสนวุ่นวายเป็นสัญญาณบ่งบอกถึงความเสื่อมสลายด้านจิตใจเริ่มทวีความรุนแรงมากขึ้น (พระพรหมคุณาภรณ์(ป.อ.ปยุตโต), 2552 : 24) จากงานวิจัยบางเรื่องพบว่า การเผยแผ่ธรรมมักจะมีปัญหาเรื่องอดุมการณ์ เพราะต้องใช้แรงจูงใจอย่างสูงจึงจะสำเร็จได้ เรื่องเทคนิคการเผยแผ่ธรรมที่ส่วนมากยังคงรักษาความเป็นเอกลักษณ์ไว้ทำให้การเข้าถึงกลุ่มคนกระทำได้อายาก เรื่องทรัพยากรบุคคลโดยเฉพาะพระสงฆ์ยังมีทัศนคติในเชิงลบในแง่การใช้เทคโนโลยี เรื่องอุปกรณ์การเผยแผ่ที่ขาดความทันสมัยและไม่เพียงพอต่อความต้องการ และเรื่องงบประมาณที่ได้รับการสนับสนุนจากภาครัฐอย่างจำกัด (ธนกร ชูสุขเสริม, 2562 : 203-204)

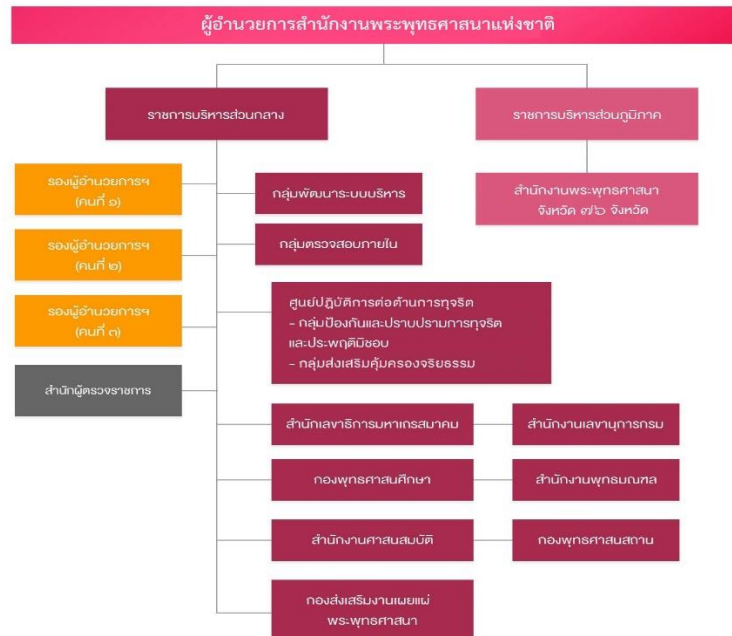
สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ เป็นหน่วยงานระดับกรม ไม่สังกัดสำนักนายกรัฐมนตรี กระทรวง ทบวง กรม โดยขึ้นตรงต่อนายกรัฐมนตรี มีภารกิจเกี่ยวกับการดำเนินงานสนองงานคณะสงฆ์และรัฐ รวมทั้งส่งเสริมสนับสนุนพัฒนาบุคลากรทางศาสนา ซึ่งมีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ได้แก่ 1) ดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยคณะสงฆ์ และกฎหมายว่าด้วยการกำหนดวิทยฐานะ ผู้สำเร็จวิชาการพระพุทธศาสนา รวมทั้งกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง 2) รับสนองงาน ประสานงาน และถวายการสนับสนุนกิจการและการบริหารการปกครองคณะสงฆ์ 3) เสนอแนวทางการกำหนดนโยบายและมาตรการในการคุ้มครองพระพุทธศาสนา 4) ส่งเสริม ดูแล รักษา และทำนุบำรุงศาสนสถานและศาสนวัตถุทางพระพุทธศาสนา 5) ดูแล รักษา และจัดการวัดร้างและศาสนสมบัติกลาง 6) พัฒนาพุทธมณฑลให้เป็นศูนย์กลางทางพระพุทธศาสนา 7) ทำนุบำรุงพุทธศาสนศึกษาเพื่อพัฒนาความรู้คู่คุณธรรม 8) สนับสนุนและส่งเสริมการเผยแผ่พระพุทธศาสนาทั้งในประเทศและต่างประเทศ รวมทั้งการเป็น

ศูนย์กลางพระพุทธศาสนาโลก และ 9) ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของสำนักงานหรือตามที่นายกรัฐมนตรีหรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย (สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ, ออนไลน์) โดยเฉพาะข้อที่ 8 ที่จะต้องยกระดับการบริหารงานด้านการเผยแผ่พระพุทธศาสนาให้มีประสิทธิภาพทั้งระดับชาตินานาชาติ รวมทั้งการพัฒนาองค์กรให้กลายเป็นศูนย์กลางพระพุทธศาสนาโลก แต่ถึงอย่างไรก็ตาม คณะสงฆ์และประชาชนชาวพุทธได้คาดหวังอย่างมากต่อการเกิดขึ้นขององค์กรนี้ที่จะช่วยผลักดันภารกิจที่ยิ่งใหญ่ไปสู่มวลมนุษยชาติให้มากที่สุด ซึ่งผู้เขียนเห็นว่า สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติอาจจะต้องเสริมสร้างศักยภาพขององค์กรที่สามารถรองรับฐานความเข้มแข็งในเชิงการบริหารจัดการองค์กรด้านการเผยแผ่อย่างน้อย 6 ประการ ได้แก่ 1) การส่งเสริมและสนับสนุนสมรรถนะการเผยแผ่คำสอนของคณะสงฆ์ที่สามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีได้อย่างมีประสิทธิภาพ 2) การจัดทำคู่มือการพัฒนาศักยภาพเผยแผ่ให้กับพระนักพัฒนา และนักเผยแผ่อย่างทั่วถึง 3) การพัฒนากลยุทธ์การบริหารด้านการเผยแผ่ผ่านทั้งศาสตร์สมัยใหม่และพุทธศาสตร์ 4) การพัฒนาช่องทางการเผยแผ่คำสอนให้เกิดความหลากหลายและเข้าถึงพื้นที่ทั้งจังหวัด 5) การประสานความร่วมมือระหว่างหน่วยงานภาครัฐในการขับเคลื่อนกิจกรรมการเผยแผ่ และ 6) ยกระดับการเผยแผ่ให้อยู่ในหลักสูตรและมาตรฐานการเรียนการสอนอย่างมีคุณภาพของโรงเรียนในสังกัด ดังนั้น การพัฒนาและส่งเสริมกิจกรรมทั้ง 6 ประการจะช่วยให้สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติสามารถทำภารกิจและบทบาทหน้าที่ของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ภายใต้ขีดจำกัดและศักยภาพของตนเองได้อย่างสูงสุดต่อไป

เนื้อหา

บทบาทหน้าที่ของสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ

พระพุทธศาสนาเป็นศาสนาประจำชาติไทย ด้วยคนไทยส่วนใหญ่ได้เคารพนับถือพระพุทธศาสนาเป็นสรณะแห่งชีวิต สืบต่อกันมาเป็นเวลาช้านาน นับแต่โบราณกาลจวบจนปัจจุบันที่ชาติไทยเรามีความมั่นคงดำรงเอกราช มีอธิปไตยเป็นอิสระเสรี อยู่ได้ตราบเท่าทุกวันนี้ ก็ด้วยคนในชาติยึดมั่นอยู่ในสามัคคีตามหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา ขนบธรรมเนียม จารีตประเพณีอันดีงาม ซึ่งเป็นปัจจัยเสริมสร้างสามัคคีธรรมระหว่างคนในชาติ ส่วนใหญ่มีพื้นฐานมาจากพระพุทธศาสนา ดังนั้น หลักธรรมคำสั่งสอนทางศาสนาจึงมีบทบาทสำคัญยิ่งต่อการพัฒนาและความมั่นคงของประเทศชาติการบริหารกิจการพระศาสนานั้น เป็นหน้าที่ของคณะสงฆ์ตามพุทธบัญญัติ แต่เนื่องจากอาณาจักรและศาสนจักร ต้องประสานกัน เพื่อความมั่นคงของประเทศชาติ รัฐบาลในฐานะผู้รับสนองพระราชาธิราชของพระมหากษัตริย์ จึงเข้าไปมีส่วนร่วมในการดำเนินงานกิจการทางศาสนา (สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ, ออนไลน์) โดยมีโครงสร้างการบริหารสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ดังนี้



ภาพที่ 1 โครงสร้างองค์กรของสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ
ที่มา : สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ, (ออนไลน์)

สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติประกอบด้วยการบริหารราชการส่วนกลางและส่วนภูมิภาคตามกฎหมายกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ พ.ศ. 2557 แบ่งหน่วยงานในส่วนกลางออกทั้งหมด 7 หน่วยงานหลัก ได้แก่ สำนักงานเลขาธิการกรม กองพุทธศาสนศึกษา กองพุทธศาสนสถานกองส่งเสริมงานเผยแผ่พระพุทธศาสนา สำนักงานศาสนสถาน สำนักงานศาสนสมบัติ สำนักงานเลขาธิการมหาเถรสมาคมและสำนักงานพระพุทธมณฑล ในส่วนภูมิภาคมีสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดทุกจังหวัดทั้งหมด 76 จังหวัด มีบุคลากรประกอบไปด้วย ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างเหมาบริการ ลูกจ้างชั่วคราว พนักงานราชการ และพนักงานศาสนการ รวมทั้งหมดกว่าหนึ่งพันสามร้อยคนโดยมีพันธกิจหลัก ได้แก่ การเสริมสร้างให้สถาบันและกิจการทางพระพุทธศาสนามีความมั่นคงยั่งยืน การสนับสนุนส่งเสริมและจัดการการศึกษาสงฆ์และการเผยแผ่พระพุทธศาสนาเพื่อพัฒนาให้มีความรู้คู่คุณธรรม การจัดการศึกษาสงฆ์เพื่อผลิตและพัฒนาศาสนทายาทที่เปี่ยมปัญญาพุทธธรรมเผยแผ่ทำนุบำรุงพระพุทธศาสนาให้เจริญงอกงาม และร่วมสร้างสังคมพุทธธรรมที่มีความเข้มแข็ง การดำเนินการให้พุทธมณฑลเป็นศูนย์กลางทางพระพุทธศาสนาโลก และการพัฒนาการดูแลรักษาและจัดการศาสนสมบัติให้เป็นประโยชน์ต่อพระพุทธศาสนาและสังคม (วิทยา ดวงจันทร์, 2559 : 2) โดยมีอำนาจหน้าที่ดังนี้

- 1) ศึกษาวิเคราะห์ รายงานข้อมูลสารสนเทศด้านพระพุทธศาสนา เพื่อกำหนดนโยบายในระดับจังหวัด รวมทั้งเสนอแนะแนวทางการแก้ไข
- 2) ติดตามประเมินผลการดำเนินงานตามนโยบาย แผนงานและโครงการของหน่วยงานในความดูแลของ

สำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัด รวมทั้งรายงานผลการดำเนินงาน ปัญหาและอุปสรรคให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องทราบ

- 3) ส่งเสริม ดูแล รักษา และทำนุบำรุงศาสนสถานและศาสนวัตถุทางพระพุทธศาสนา รวมทั้งดูแล รักษา และจัดการวัดร้างและศาสนสมบัติกลางในจังหวัด
- 4) ส่งเสริมสนับสนุนให้วัดเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้และแหล่งภูมิปัญญาของชุมชนรวมทั้งส่งเสริมให้มีศูนย์กลางในการจัดกิจกรรมทางพระพุทธศาสนาของจังหวัด
- 5) ส่งเสริมสนับสนุนประสานงานด้านการเผยแผ่พระพุทธศาสนา และด้านพุทธศาสนศึกษา รวมทั้งดูแล และควบคุมคุณภาพมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาในสังกัดภายในจังหวัดให้ผู้เรียนมีความรู้คู่คุณธรรม และพัฒนาบุคลากรทางพระพุทธศาสนา
- 6) รับสนองงาน ประสานงาน และสนับสนุนกิจการและการบริหารการปกครองคณะสงฆ์ตลอดจนการดำเนินการตามนโยบายและมาตรการในการคุ้มครองพระพุทธศาสนา
- 7) ส่งเสริมและประสานการดำเนินงานในการปฏิบัติศาสนพิธีและกิจกรรมในสันสำคัญทางพระพุทธศาสนา
- 8) ปฏิบัติงานตามกฎหมายในความรับผิดชอบของสำนักงาน ซึ่งกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของผู้ว่าราชการจังหวัดหรือตามที่ได้รับมอบหมาย
- 9) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย (สำนักเลขาธิการมหาเถรสมาคม , 2565 : 192-193)

เพราะฉะนั้น การบริหารงานของสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัด จะดำเนินการตามนโยบายของสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ (ส่วนกลาง) ซึ่งบริบทของพื้นที่ การทำงานสภาพแวดล้อม แตกต่างกันไป บริบทของจังหวัดในภาคเหนืออาจจะเจอภัยพิบัติแผ่นดินไหว หรือปัญหาหมอกควัน จังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนืออาจเผชิญกับปัญหาภัยแล้ง หรือความหนาวเย็นของอากาศ จังหวัดในภาคใต้อาจเผชิญกับปัญหาน้ำท่วม ดินถล่ม หรือปัญหาจากความไม่สงบในพื้นที่จังหวัด ชายแดนภาคใต้ อันเป็นปัญหาที่เกิดจากความขัดแย้งของคนในพื้นที่ในเรื่องของความแตกต่าง ทางด้านศาสนา ภาษา วัฒนธรรม ความศรัทธา รวมถึงเรื่องของความไม่เท่าเทียมกันในเรื่องต่าง ๆ ซึ่ง สามารถจัดการได้ยากกว่าปัญหาที่เกิดจากธรรมชาติ (วิทยา ดวงจันทร์, 2559 : 3) นอกจากนี้ เห็นได้ว่าการแบ่งส่วนงานภายในสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ และบทบาทหน้าที่ของสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดสอดคล้องกับภาระงานของคณะสงฆ์ 6 ด้าน ได้แก่งานด้านการปกครองด้านศาสนศึกษา ด้านศึกษาสงเคราะห์ ด้านเผยแผ่ ด้านสาธารณูปการ ด้านสาธารณสงเคราะห์ และงานพิเศษอีก 1 ด้าน คือ ด้านการพัฒนาพุทธมณฑลให้เป็นศูนย์กลางพระพุทธศาสนาโลก (พระราชวรเมธี ดร.และคณะ , มปป. : 23) กล่าวได้ว่า สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติและสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดถูกจัดตั้งมาเพื่อสนองงานคณะสงฆ์ในฝ่ายฆราวาสที่สามารถบริหารจัดการองค์กรในรูปแบบของหน่วยงานรัฐที่แบ่งส่วนงานต่าง ๆ ไว้อย่างครอบคลุม

ส่วนเจ้าหน้าที่จะเป็นข้าราชการตามรูปแบบการบริหารราชการแผ่นดินและมีสวัสดิการ หากเป็นสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติจะสนองงานมหาเถรสมาคมโดยตรงและในจังหวัดกรุงเทพมหานคร ส่วนสำนักงานพระพุทธศาสนาในระดับจังหวัดจะสนองงานคณะสงฆ์ในจังหวัดนั้นและคูัดต่าง ๆ ภายในจังหวัด เพื่อให้เกิดความสงบเรียบร้อยโดยเฉพาะงานการเผยแผ่ที่จะต้องทำหน้าที่ในการช่วยเหลือพระสงฆ์ให้สามารถทำหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุด

การบริหารงานด้านการเผยแผ่ของสำนักงานพระพุทธศาสนาในระดับจังหวัด

สำนักงานพระพุทธศาสนาในระดับจังหวัดมีทั้งหมดจำนวน 76 จังหวัดยกเว้นกรุงเทพมหานครมีการบริหารแบบราชการส่วนภูมิภาคเป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2534 ส่วนที่ 2 การจัดระเบียบบริหารราชการส่วนภูมิภาคในมาตรา 51 ให้จัดระเบียบบริหารราชการส่วนภูมิภาค ดังนี้ จังหวัดและอำเภอ และกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติพ.ศ. 2557 ได้กำหนดภารกิจเกี่ยวกับการดำเนินงานสนองงานคณะสงฆ์และรัฐ โดยการสนับสนุน ส่งเสริมกิจการพระพุทธศาสนา ให้การอุปถัมภ์ คุ้มครองและส่งเสริมพัฒนางานพระพุทธศาสนา ดูแล รักษา จัดการศาสนสมบัติ พัฒนาพุทธมณฑลให้เป็นศูนย์กลางทางพระพุทธศาสนา รวมทั้งให้การสนับสนุน ส่งเสริมพัฒนาบุคลากรทางศาสนา นอกจากนี้ยังปฏิบัติตามกฎหมายอื่น ๆ เพื่อให้การบริหารงานของสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติเป็นไปตามกรอบภารกิจที่กำหนด ซึ่งสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติมีการอนุมัติตามกรอบของกฎหมายและระเบียบดังกล่าวอย่างเหมาะสมตามเงื่อนไขแต่ละพื้นที่ ดังนั้น พื้นที่ใดจะส่งเสริมอย่างไรให้พิจารณาไปตามกรอบวัฒนธรรมและการดำเนินงานทุกอย่างเพื่อให้เกิดการทำงานอย่างระบบของอำนาจหน้าที่ในฐานะหน่วยงานของรัฐที่มีประสิทธิภาพ ดังนี้

1) การส่งเสริมและสนับสนุนสมรรถนะการเผยแผ่คำสอนของคณะสงฆ์ที่สามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีได้อย่างมีประสิทธิภาพซึ่งในปัจจุบันการสืบทอด การสอน เผยแผ่ หรือการสื่อสารคำสอนของพระพุทธศาสนาไปยังพุทธศาสนิกชน ด้วยวิธีการท่องจำแบบดั้งเดิม จนมาถึงการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ อินเทอร์เน็ต เครือข่ายสังคมออนไลน์ในยุคนี้ เพื่อช่วยเผยแผ่ พระธรรมของพระพุทธศาสนาในโลกยุคปัจจุบันแม้ว่า เทคโนโลยีสารสนเทศจะเป็นเครื่องมือสำคัญในการเข้าถึงและเผยแผ่พระพุทธศาสนา ให้กว้างขวางไปทั่วโลก ภายใต้บริบทและแนวโน้มของประชากรโลกที่จะใช้ชีวิตในโลกออนไลน์ หรืออินเทอร์เน็ตเพิ่มมากขึ้นอย่างต่อเนื่อง ผ่านเครื่องมือต่าง ๆ ทั้งเครื่องคอมพิวเตอร์และโทรศัพท์ เคลื่อนที่ ดังนั้น ประเทศไทยควรใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเป็นเครื่องมือในการ พัฒนาประเทศ ให้เป็นศูนย์กลางพระพุทธศาสนาโลก แต่การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศดังกล่าว ต้องเป็นไปอย่างมีคุณธรรม จริยธรรม รวมทั้งไม่เป็นการบิดเบือนพระธรรมคำสอนของ พระพุทธศาสนาตามพระไตรปิฎก (พจนารถ สุพรรณกุล, ออนไลน์) ดังนั้น การใช้เทคโนโลยีดังกล่าวแม้ว่าจะมีความจำเป็นอย่างมากต่อโลกปัจจุบันที่สามารถทำให้ชาวพุทธหรือประชาชนเข้าถึงแก่นแท้พระพุทธศาสนาได้ง่ายขึ้นแต่ก็มีความเสี่ยงต่อเนื้อหาทางคำสอนที่ยากต่อการแยกแยะของประชาชนทำให้สำนักงานพระพุทธศาสนาอาจจะต้องกำหนดกองงานเพื่อทำความเข้าใจ

เข้าใจและสามารถเสริมสร้างสมรรถนะให้กับคณะสงฆ์หรือพระสงฆ์ผู้ที่เป็นสัมมาทิฐิเผยแผ่คำสอนที่ถูกต้องเพราะในพื้นที่ต่าง ๆ จะมีพระสงฆ์มีศักยภาพในการเผยแผ่แต่ขาดทักษะทางเทคโนโลยี สำนักงานพระพุทธศาสนาจะต้องเข้าไปเสริมสมรรถนะดังกล่าวให้มากขึ้นและจัดทำเนียบนักเผยแผ่ของจังหวัดนั้น ๆ

2) การจัดทำคู่มือการพัฒนาศักยภาพเผยแผ่ให้กับพระนักพัฒนา และพระนักเผยแผ่อย่างทั่วถึงปัจจุบันการเผยแผ่สามารถทำได้ 3 วิธีคือ 1) การพูด 2) การเขียน 3) การทำตัวอย่างให้ดู แต่พระสงฆ์ยังขาดโครงการสำคัญอันหนึ่ง คือการฝึกอบรมพระภิกษุนักศึกษาผู้มีศักยภาพที่จะเป็นนักเผยแผ่ที่ดีที่สุด ให้มีคุณสมบัติเพียบพร้อมในการเป็นนักเผยแผ่ ซึ่งอาจารย์วศิน อินทสระ เป็นผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญในคำสอนของพระพุทธศาสนาและเป็นผู้เขียนที่มีผลงานด้านการเผยแผ่พระพุทธศาสนาที่มีชื่อเสียงท่านหนึ่งในเมืองไทย มีผลงานทางวิชาการทั้งหนังสือและบทความจำนวนมากไม่น้อย หนังสือเรื่อง “เทคนิคการเผยแผ่พระศาสนา” เพื่อให้เป็นคู่มือสำหรับบุคลากรทางศาสนา ครูอาจารย์รวมทั้งผู้เผยแผ่ธรรมและประชาชนทั่วไป จะได้ใช้เป็นเครื่องมือและเป็นกำลังใจในการทำงานและดำเนินชีวิตได้อย่างมีประสิทธิภาพ (พระสมุห์ชาญชัย ญาณชาโต(เพชรดี), 2562 : 239) ดังนั้นสำนักงานพระพุทธศาสนาในระดับจังหวัดจะต้องเร่งสร้างคู่มือและจัดทำโครงการพัฒนาศักยภาพของพระสงฆ์ในมิติที่แตกต่างกันที่จะให้พระสงฆ์แต่ละพื้นที่มีศักยภาพที่หลากหลายมากขึ้น ก็ขึ้นอยู่กับพื้นที่ว่าจะกำหนดศักยภาพไว้อย่างไร แต่ผู้เขียนเห็นว่า ทั้ง 3 วิธีดังกล่าวควรจะมีเหมือนกันในศักยภาพส่วนรูปแบบอาจจะแตกต่างกันออกไป

3) การพัฒนากลยุทธ์การบริหารจัดการด้านการเผยแผ่ผ่านทั้งศาสตร์สมัยใหม่และพุทธศาสตร์ โดยเฉพาะสาระสำคัญของแผนปฏิบัติการระยะยาว ฉบับปรับปรุง (พ.ศ. 2560-2564) ของกองทุนส่งเสริมการเผยแผ่พระพุทธศาสนาเฉลิมพระเกียรติ 80 พรรษา ได้กำหนดแผนยุทธศาสตร์การเผยแผ่ ได้แก่ 1) การส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของพระสงฆ์ องค์การภาคีเครือข่ายให้เกิดความยั่งยืนทั้งในประเทศและต่างประเทศโดยมีกลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาสมรรถนะพระสงฆ์ บุคลากรทางศาสนา เพื่อการเผยแผ่หลักธรรมทางศาสนาอย่างหลากหลาย กลยุทธ์ที่ 2 ส่งเสริม สนับสนุนกระบวนการมีส่วนร่วมของภาคคณะสงฆ์ หน่วยงานทุกภาคส่วนให้ เป็นภาคีเครือข่ายในการเผยแผ่พระพุทธศาสนา และกลยุทธ์ที่ 3 ส่งเสริมให้พระสงฆ์และพุทธศาสนิกชนได้เรียนรู้หลักธรรมทางศาสนาผ่านกิจกรรม “การไปประกอบศาสนกิจ ณ สังฆมณฑลสถาน 4 ตำบล” และ 2) การพัฒนาระบบการบริหารจัดการในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาให้มีประสิทธิภาพ กลยุทธ์ที่ 1 จัดระบบการดำเนินงานด้านการเผยแผ่พระพุทธศาสนาที่มีประสิทธิภาพ และกลยุทธ์ที่ 2 ส่งเสริมและสนับสนุนสร้างสรรค์ องค์ความรู้และนวัตกรรมในการเผยแผ่พระพุทธศาสนา (กองทุนส่งเสริมการเผยแผ่พระพุทธศาสนาเฉลิมพระเกียรติ 80 พรรษา, 2564 : 14) ดังนั้น สำนักงานพระพุทธศาสนาอาจมีการปรับใช้กลยุทธ์ดังกล่าวอย่างเหมาะสมแต่ละพื้นที่เพื่อให้เกิดองค์การเผยแผ่ที่ครบถ้วนและกลุ่มจังหวัดให้มากที่สุด ทั้งการกำหนดกลยุทธ์ดังกล่าวมีส่วนช่วยเติมเต็มที่คณะสงฆ์ยังขาด และเพิ่มศักยภาพการทำงานการเผยแผ่ที่เจาะจงมากยิ่งขึ้นภายใต้บริบทของหลักทางพระพุทธศาสนา

4) การพัฒนาช่องทางการเผยแพร่คำสอนให้เกิดความหลากหลายและเข้าถึงพื้นที่ทั้งจังหวัด ซึ่งการเผยแพร่พระพุทธศาสนามีหลายวิธี เช่น การเทศนา การปาฐกถา การอภิปราย การไต่वाที การสนทนา การเขียนบทความ การเขียนหนังสือ นอกจากนี้ยังมีการบรรยายธรรมทางวิทยุโทรทัศน์ การอัดเสียงในรูปแบบซีดีดีวีดี ซึ่งไม่ค่อยมีให้เห็นมากในปัจจุบัน คณะสงฆ์ส่วนใหญ่หันมาใช้ช่องทางการเผยแพร่คำสอนใหม่ ๆ มากยิ่งขึ้น เช่น face book Line YouTube Instagram หรือ Twitter จะได้รับความนิยมมากในปัจจุบัน เพราะเข้าถึงประชาชนได้ง่ายไม่จำกัดพื้นที่เวลาที่ใคร ๆ สามารถเข้าไปศึกษาเรียนรู้เพิ่มเติมได้ แต่กระนั้น บางสื่อก็อาจจะทำให้เกิดความสับสนบ้างเพราะการเผยแพร่ที่ยังไม่ผ่านความชัดเจนของผู้ที่ยังการศึกษาธรรมมาน้อยอาจก่อให้เกิดการบิดเบือนได้ด้วยเช่นกัน (วโรชา สุทธิรักษ์, 2561 : 54) เพราะฉะนั้น สำนักงานพระพุทธศาสนาในระดับจังหวัดจะต้องมีความระมัดระวังเกี่ยวกับประเด็นดังกล่าวที่ต้องทำให้พระสงฆ์เผยแพร่ด้วยความถูกต้องผ่านการจัดการทำโครงการและขึ้นทะเบียนต่อคณะสงฆ์ระดับจังหวัดทั้งนี้แม้ว่า การพัฒนาช่องสื่อสารธรรมะจะมีความรวดเร็วและเข้าถึงได้ง่ายก็ตามแต่หากไร้การตรวจสอบความถูกต้องก็อาจจะทำให้พระพุทธศาสนาเกิดความเสียหายในภาพรวมได้ ดังนั้น อาจจะต้องกำหนดเลือกช่องที่เหมาะสมแต่ละพื้นที่ว่ารูปแบบใดจะเหมาะสมกับมากที่สุด ซึ่งผู้เขียนเห็นว่า face book Line YouTube Instagram หรือ Twitter สามารถทำได้ทุกพื้นที่อยู่แล้ว แต่หากในพื้นที่รอบนอกที่เทคโนโลยียังไม่เข้าถึงมากนักก็อาจจะมีรูปแบบที่แตกต่างกันออกไป เพราะชาวบ้านหรือประชาชนมิได้เวลามาเข้าสื่อออนไลน์ดังกล่าวแต่คว้า การเข้าถึงสื่อประเภทใดที่ประชาชนเข้าถึงได้ง่ายมากที่สุด เช่น รายการวิทยุ เป็นต้น หรือหนังสือเล่มเล็ก ๆ

5) การประสานความร่วมมือระหว่างหน่วยงานภาครัฐในการขับเคลื่อนกิจกรรมการเผยแพร่ ตัวอย่างเช่น คณะสงฆ์จังหวัดอุบลราชธานีมีการขับเคลื่อนข้อตกลงความร่วมมือบทบาทในการเกื้อหนุนระหว่างวัดและชุมชนให้มีความสุขอย่างยั่งยืน ภายใต้บันทึกความร่วมมือระหว่างมหาเถรสมาคม กระทรวงมหาดไทยสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ซึ่งใช้ กรอบของ “บวร” มาขับเคลื่อนโครงการดังกล่าวในการเผยแพร่ธรรม เช่น การอบรมเสริมทักษะการเผยแพร่หลักธรรมคำสอน การอบรมการจัดทำสื่อเพื่อการเผยแพร่หลักธรรมคำสอน การบรรพชาสามเณรอุรื้อนและการบรรพชา อุปสมบท ในวาระสำคัญต่าง ๆ โครงการ 1 อำเภอ 1 ถนนสายธรรม สายทาน สายเทียน โครงการผู้ว่าพาเข้าวัด/โครงการนายอำเภอพาเข้าวัด โครงการหมู่บ้านคุณธรรมต้นแบบการฝึกอบรมเสริมทักษะประธานและคณะกรรมการหน่วยอบรมประชาชนประจำตำบล (อ.ป.ต.) การฝึกอบรมเสริมทักษะประธานและคณะกรรมการสำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัดอุบลราชธานี การฝึกอบรมเสริมทักษะเด็กเยาวชน 5 ดี ให้มีจิตอาสาเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงชุมชน และสังคมไทย โครงการเสริมทักษะการตัดสินใจ ทำทนายชีวิตวัยรุ่น โครงการเสริมทักษะผู้สูงวัยให้แก่อายุที่มีคุณค่า ชราอย่างมีคุณภาพ การฝึกอบรมเสริมทักษะพิธีกรน้อย คอยบอกบุญ การฝึกอบรมเสริมทักษะมัคคุเทศก์ธรรมนำสู่การท่องเที่ยว การฝึกอบรมเสริมทักษะหลักสูตรครูมีจิตอาสา พัฒนาเด็ก เยาวชน และการพลังบวรขับเคลื่อนชุมชนคุณธรรม ลานธรรม ลานวิถีไทย (สถาบันดำรงราชานุภาพ สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย, 2565 : 6) ดังนั้น หากสำนักงานพระพุทธศาสนาในระดับจังหวัดสามารถจัดทำโครงการภายใต้ความร่วมมือ เช่น คณะสงฆ์จังหวัด สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

สถาบันทางการศึกษาในจังหวัด พัฒนาชุมชน ฝ่ายท้องถิ่น เป็นต้น ร่วมกันขับเคลื่อนภารกิจการเผยแพร่ธรรมผ่านการจัดการทำ MOU ระหว่างหน่วยงานโดยมีสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดนั้นเป็นเจ้าภาพจะก่อให้เกิดความร่วมมือและพลังในการทำงานเชิงรุกให้กับพระพุทธศาสนาอย่างมาก

6) ยกระดับการเผยแพร่ให้อยู่ในหลักสูตรและมาตรฐานการเรียนการสอนอย่างมีคุณภาพของโรงเรียนในสังกัดหน่วยงานต่าง ๆ ซึ่งปัจจุบันโรงเรียนที่มีการจัดการเรียนการสอนทางพระพุทธศาสนามีหลากหลายรูปแบบ เช่น โรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา โรงเรียนพุทธศาสนาวินาศิตย และโรงเรียนวิถิปุทธซึ่งโรงเรียนเหล่านี้จะมีการเรียนการสอนที่มุ่งเน้นธรรมเชิงวิชาการและเน้นการปฏิบัติธรรม ส่วนโรงเรียนพระปริยัติธรรมเป็นไปตามกรอบพระราชบัญญัติการศึกษาพระปริยัติธรรม พ.ศ.2562 ที่มอบบทบาทให้วัดสามารถจัดการศึกษาได้ตามกรอบของกฎหมายมากขึ้น พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 27 ให้คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนดหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อความเป็นไทย ความเป็นพลเมืองที่ดีของชาติ การดำรงชีวิต และการประกอบอาชีพตลอดจนเพื่อการศึกษาต่อให้สถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีหน้าที่จัดทำสาระของหลักสูตรตามวัตถุประสงค์ในวรรคหนึ่งในส่วนที่เกี่ยวกับสภาพปัญหาในชุมชนและสังคม ภูมิปัญญาท้องถิ่น คุณลักษณะอันพึงประสงค์เพื่อเป็นสมาชิกที่ดีของครอบครัว ชุมชน สังคม และประเทศชาติ ที่มีกลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรมตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ได้แก่ ศาสนา ศิลปกรรมและจริยธรรม หน้าที่พลเมือง วัฒนธรรม และการดำเนินชีวิต เศรษฐศาสตร์ ประวัติศาสตร์ และภูมิศาสตร์ (สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2551 : 6) ดังนั้นสำนักงานพระพุทธศาสนาในระดับจังหวัดสามารถต่อยอดและพัฒนาหลักสูตรต่าง ๆ ร่วมกับคณะสงฆ์หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษา เช่น มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย โรงเรียนต่าง ๆ โรงเรียนการกุศล และหน่วยการศึกษาภายในจังหวัดเพื่อร่วมกันพัฒนาหลักสูตรเหมาะสมกับประวัติศาสตร์ของจังหวัดและท้องถิ่นนั้นอย่างเหมาะสมโดยเน้นคุณสมบัติอัตลักษณ์ของชุมชนและท้องถิ่นนั้น ๆ ตามที่ประเทศชาติมุ่งหวังอย่างสูงสุดที่มีคุณภาพ

สรุปและข้อเสนอแนะ

กรอบภาระงานของสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติกับระดับจังหวัดแม้ว่าจะมีบทบาทหน้าที่เดียวกันแต่ในฐานะระดับจังหวัดอาจจะมีการวิเคราะห์กลไกการบริหารงานด้านการเผยแพร่ที่เหมาะสมได้มากขึ้นเพื่อให้สอดคล้องและเหมาะสมกับบริบทเชิงพื้นที่ เช่น การพัฒนาสมรรถนะพระสงฆ์ในพื้นที่ให้มีความสามารถในการเผยแพร่ธรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพทั้งภาษาประจำถิ่น วัฒนธรรม ประเพณีและค่านิยมของคนในจังหวัดนั้น ๆ การจัดทำคู่มือการพัฒนาและการเผยแพร่ธรรมได้อย่างถูกต้องตามจารีตประเพณีนิยมเหมาะสมกับท้องถิ่น การพัฒนากลยุทธ์ให้พระสงฆ์ในพื้นที่มีความรู้ในเชิงศาสตร์การเผยแพร่เชิงรุกและความถูกต้องของคำสอน การเพิ่มช่องทางการเผยแพร่ธรรมให้มีความหลากหลายที่สามารถเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายได้อย่างชัดเจนของจังหวัดนั้น ๆ การ

ทำงานแบบเครือข่ายหรือความร่วมมือในการขับเคลื่อนงานด้านการเผยแผ่โดยสำนักงานพระพุทธศาสนาระดับจังหวัดต้องสนับสนุนและส่งเสริมกิจกรรมร่วม และยกระดับการเผยแผ่ให้อยู่ในหลักสูตรและมาตรฐานการเรียนการสอนอย่างมีคุณภาพของโรงเรียนในสังกัดให้สามารถดำเนินกิจกรรมในลักษณะสาธารณกุศลที่ตอบสนองต่อความคาดหวังให้วัดและคณะสงฆ์เป็นที่พึ่งของกลุ่มคนยากไร้หรือขาดที่พึ่งตามลักษณะพื้นที่ของประเทศ ดังนั้นการบริหารงานด้านการเผยแผ่ของสำนักงานพระพุทธศาสนาระดับจังหวัดจะมีประสิทธิภาพมากขึ้นได้นั้นต้องมีใช้ภารงานที่นึ่งประจำไ้ะงานเพียงเท่านั้นแต่หากต้องพัฒนาระบบการบริหารที่สอดคล้องกับภารกิจของคณะสงฆ์ได้ตามความคาดหวังอย่างสูงสุดในการทำงานเชิงรุกของพื้นที่ให้มากขึ้นเพื่อเป็นความหวังของชาวพุทธในประเทศไทยที่ต้องการเห็นองค์กรเข้ามาช่วยแบกรับภาระกิจการคณะสงฆ์ในสิ่งที่พระสงฆ์มีอาจกระทำได้

เอกสารอ้างอิง

กองทุนส่งเสริมการเผยแผ่พระพุทธศาสนาเฉลิมพระเกียรติ 80 พรรษา. (2564). *แผนปฏิบัติการระยะยาวฉบับปรับปรุง (พ.ศ. 2560 – 2564) และแผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564*. กรมการศาสนา กระทรวงวัฒนธรรม.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542*. กระทรวงศึกษาธิการ.

ธนกร ชูสุขเสริม. (2562). ปัจจัยที่เป็นปัญหาในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของพระสังฆาธิการ: ศึกษาเฉพาะกรณีพระนักศึกษาลัทธิทางไกลมหาวิทาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน รุ่น 1-4. *วารสารวิชาการแสงอีสาน มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน*. 16 (1), 203-204.

พระราชวรเมธี,ดร.และคณะ.(มปป.) *แผนยุทธศาสตร์การปฏิรูปกิจการพระพุทธศาสนา 2560-2564 “การนำนโยบายสู่การปฏิบัติ”*.(มปท.).

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต). (2552). *บุญบารมีบนแผ่นดินไทย*. สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ.

พระสมุห์ชาญชัย ญาณชาโต(เพชรดี). (2562). บทวิจารณ์หนังสือ “เทคนิคการเผยแผ่พระศาสนา” เขียนโดยอาจารย์วศิน อินทสระ. *วารสารบัณฑิตศึกษาปริทรรศน์ วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์*. 7 (2), 239-250.

พจนารถ สุพรรณกุล. (2566). *การเผยแผ่พระพุทธศาสนากับเทคโนโลยีสารสนเทศ*. [ออนไลน์]. แหล่งข้อมูล : <https://phd.mbu.ac.th/index.php/2014-08-28-08-57-4/106-2014-09-28-08-27-56> [วันที่ 7 กุมภาพันธ์ 2566].

วโรชา สุทธิรักษ์. (2561). *การใช้นวัตกรรมสื่อใหม่ในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาในยุคไทยแลนด์ 4.0*. รายงานสืบเนื่องจากการประชุมวิชาการงานวิจัยและงานสร้างสรรค์ทางนิเทศศาสตร์ ครั้งที่ 8. คณะนิเทศศาสตร์ มหาวิทยาลัยสยาม.

วิทยา ดวงจันทร์. (2559). *การบริหารงานของสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัด ภายใต้สถานการณ์ความไม่สงบของจังหวัดชายแดนภาคใต้ : กรณีศึกษาจังหวัดปัตตานี*. รัฐศาสตรมหาบัณฑิต (บริหารรัฐกิจและกิจการ

สาธารณะ). คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
สถาบันดำรงราชานุภาพ. (2565). การขับเคลื่อนข้อตกลงความร่วมมือบทบาทในการเกื้อหนุนระหว่างวัดและชุมชนให้มีความสุขอย่างยั่งยืนจังหวัดอุบลราชธานี. สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย.
สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2551). ตัวชี้วัดและสาระการเรียนรู้แกนกลางกลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรมตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551. กระทรวงศึกษาธิการ.
สำนักงานเลขาธิการมหาเถรสมาคม. (2562). คู่มือพระสังฆาธิการ. สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ.
สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ. (มปป). ภารกิจ และหน้าที่รับผิดชอบ. [ออนไลน์]. แหล่งข้อมูล : <https://onab.go.th/th/content/page/index/id/3> [วันที่ 7 กุมภาพันธ์ 2566].



พุทธนวัตกรรมกับการส่งเสริมสุขภาพแบบองค์รวมแก่ผู้สูงอายุ

Buddhist Innovation and Holistic Health Promotion for the Elderly

พนิดา บุนะจินดา¹Panida Bunajinda¹

บทคัดย่อ

บทความนี้มุ่งนำเสนอและวิเคราะห์เกี่ยวกับการส่งเสริมสุขภาพผู้สูงอายุแบบองค์รวม ที่หน่วยงานภาครัฐหรือองค์กรที่รับผิดชอบในการดูแลผู้สูงอายุในสังคมไทยที่ให้การช่วยเหลือกัน ส่งเสริม และสนับสนุนให้ผู้สูงอายุมีคุณภาพชีวิตที่ดี ด้วยการนำหลักสังคหัตถุธรรมตามแนวคิดทางพระพุทธศาสนา มาปรับใช้เป็นพุทธนวัตกรรมเชิงกระบวนการส่งเสริมที่จะนำไปสู่ความสมบูรณ์พร้อม ให้กับกิจกรรมการส่งเสริมดังกล่าว ให้มีความชัดเจนและมุ่งเป้าหมายไปสู่การดูแลสุขภาพผู้สูงอายุทั้งระบบ โดยเฉพาะระดับบุคคล ครอบครัว และชุมชน จะเข้ามาเติมเต็มตามบริบทของชุมชนนั้น ๆ ทั้ง 4 ด้านได้แก่ สุขภาพกาย สุขภาพจิต สุขภาพสังคม และสุขภาพจิตวิญญาณหรือปัญญา ดังนั้น หลักสังคหัตถุธรรม จึงเป็นนวัตกรรมตามหลักธรรมที่ก่อให้เกิดการสังเคราะห์ ยึดเหนี่ยวน้ำใจ ผูกมิตร เอื้อเฟื้อ เกื้อกูลต่อผู้สูงอายุไปสู่ความพร้อมต่อกิจกรรมต่าง ๆ ได้แก่ หลักทาน เป็นการส่งเสริมความพร้อมในการให้สิ่งของอุปโภค บริโภคที่จำเป็นอย่างเพียงพอและมีคุณภาพแก่ผู้สูงอายุ หลักปิยวาจา เป็นการทำงานที่อาศัยความเข้าใจการเจรจา การพูดคุย และการสื่อสารต่อผู้สูงอายุด้วยถ้อยคำอ่อนหวาน มิมิตรไมตรีแก่ผู้สูงอายุ หลักอัตถจริยา เป็นการทำประโยชน์เกื้อกูลช่วยเหลืองานต่าง ๆ ในสิ่งที่ผู้สูงอายุไม่สามารถกระทำได้ และหลักสมานัตตตา ความพร้อมและความสม่ำเสมอในกิจกรรมต่าง ๆ ทั้งสามประการข้างต้นให้เป็นปกติวิสัย จึงกล่าวได้ว่า หลักสังคหัตถุธรรมทั้ง 4 ประการ ที่บุคคล ครอบครัว และชุมชน สามารถส่งเสริมสุขภาพผู้สูงอายุให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีได้

คำสำคัญ: พุทธนวัตกรรม, การส่งเสริมสุขภาพแบบองค์รวม, ผู้สูงอายุ, สังคหัตถุธรรม

¹ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย อีเมล Panidab4@gmail.com

¹ Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Email address : Panidab4@gmail.com

Abstract

This article focuses on presenting and analyzing holistic health promotion for the elderly that government agencies or organizations that are responsible for the elderly care in Thai society who help each other, promote and support the elderly to have a good quality of life with applying the principle of Sangahavatthu-dhamma according to Buddhist concepts has been applied to the process promotion of Buddhist Innovation that will lead to the completeness of such promotion activities to be clear and aimed at the whole system of health care for the elderly. Especially, the individual, family, and community levels will fill in the context of that community in all 4 aspects, namely the physical, the mental, the social, and intellectual or wisdom health. Thus, Sangahavatthu-dhamma is the innovation according to the principle that leads to assistance, kindness, conciliation, courtesy, support to the elderly to be ready for various activities, including Dāna promotes readiness to give the sufficient consumptions and necessities and having quality for the elderly. Piyavācā is to work that relies on understanding for negotiating, talking and communicating to the elderly by sweet words, being friendly to the elderly. Atthacariyā is to make benefits, supports, helps to various tasks that the elderly cannot do anything. And Samānattatā is readiness and consistency in various activities All three aspects of above are habitual, it can be said that the four Sangahavatthu-dhamma of the individuals, the families and the communities can promote the health of the elderly to have a good quality of life.

Keywords: Buddhist Innovation, Holistic health promotion, the elderly, Sangahavatthu-dhamma

บทนำ

ภาวะสูงวัยนั้นจะมาพร้อมกับความเปราะบางทั้งทางด้านกายภาพ จิตใจ และสังคม ผู้สูงวัยจึงต้องพึ่งพาคนอื่นมากขึ้นในหลายด้าน การที่ครอบครัว คนรอบข้าง สังคม รวมไปถึงรัฐต้องเข้ามาประคับประคองผู้สูงวัย จำเป็นต้องใช้เวลา เงินทอง และทรัพยากรต่างๆ มากตามจำนวนผู้สูงวัย ถ้ายิ่งมากก็อาจจะกระทบต่อทั้งด้านส่วนตัวและองค์รวม ทางเศรษฐกิจ สังคม และระบบโครงสร้างต่างๆ จึงจำเป็นต้องมีการเตรียมความพร้อมเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น สร้างผลกระทบในระดับบุคคล โดยเฉพาะในกลุ่มคนวัยแรงงานที่มีภาวะดูแลผู้สูงอายุเพิ่มขึ้น เมื่อสัดส่วนผู้สูงอายุมากขึ้น ขณะที่วัยทำงานเท่าเดิม หรือลดลง ส่งผลให้ค่าแรงสูงขึ้น หรือขาดแคลนแรงงานทำให้ต้องพึ่งเครื่องมือเครื่องจักร หรือนำเทคโนโลยี หรืออาจต้องนำเข้าแรงงานต่างด้าวมากขึ้น มีการประเมินว่า ครอบครัวผู้สูงอายุจำเป็นต้องประหยัดมากขึ้น ทำให้มีการใช้จ่ายต่ำกว่าปกติ กำลังซื้อในอนาคตจึงลดลง เมื่อวัยสูงอายุ หรือวัยเกษียณขาดรายได้ หรือมีรายได้น้อยลงทำให้มีการออมลดลง วัยทำงาน ที่ต้องรับภาระมากขึ้นทำให้มีการใช้จ่ายเพิ่มขึ้นก็ส่งผลให้มีเงินออมน้อยลงเช่นกัน ส่วนรัฐบาลจำเป็นต้องเพิ่มค่าใช้จ่ายทางด้านสวัสดิการมากขึ้นเพื่อบริการสังคม ทางด้านสุขภาพแก่ผู้สูงอายุ ทำให้การลงทุน และการออมของประเทศลดลง สัดส่วนผู้สูงอายุมากขึ้นทำให้ผลิตภัณฑ์มวลรวมประชาชาติ (GNP) หรือรายได้ประชาชาติน้อยลง รายได้เฉลี่ยต่อบุคคลลดลง รวมถึงคุณภาพการผลิตลดลง เมื่อภาครัฐจำเป็นต้องเพิ่มค่าใช้จ่ายทางด้านสาธารณสุข การแพทย์ บริการสังคมแก่ผู้สูงอายุมากขึ้น ต้องเพิ่มงบประมาณรายจ่ายเพื่อสงเคราะห์ช่วยเหลือผู้สูงอายุที่ยากไร้ รวมทั้งยังเก็บภาษีรายได้น้อยลง เพราะผู้สูงอายุซึ่งไม่มีรายได้มีสัดส่วนที่มากขึ้น สัดส่วนผู้สูงอายุที่เพิ่มขึ้นทำให้ผู้อยู่ในวัยทำงานต้องทำงานมากขึ้น และต้องรับภาระดูแลผู้สูงอายุเพิ่มขึ้น ผู้สูงอายุจึงอาจขาดความอบอุ่น หรือถูกทอดทิ้ง เกิดปัญหาทางด้านสภาพจิตใจ รวมไปถึงรู้สึกเหงาเมื่อไม่ได้ทำงาน ยิ่งต้องกลายเป็นภาระให้กับลูกหลาน ยิ่งรู้สึกไม่ภูมิใจในตัวเอง น้อยใจ ซึมเศร้า ฯลฯ จึงจำเป็นต้องได้รับการดูแลเอาใจใส่มากขึ้น ในขณะที่เดียวกันผู้สูงอายุมักมีปัญหาสุขภาพจึงต้องเตรียมสะสมเงินออม หรือวางแผนการลงทุนเพื่อจะได้มีรายได้ หรือเงินสะสมไว้ใช้ในเวลาที่สูงอายุ หรือสามารถนำเงินออมที่สะสมไว้มาใช้ในช่วงบั้นปลายชีวิตได้ (สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ, [ออนไลน์], 2566) แต่จากการศึกษางานวิจัยบางฉบับ พบว่า ผู้สูงอายุในแต่ละภูมิภาค มีปัญหาหลายส่วนที่คล้ายกัน และมีหลายส่วนที่แตกต่างกัน ส่วนสำคัญที่คล้ายกันประการหนึ่งก็คือ การที่ผู้สูงอายุถูกทอดทิ้ง ทั้งนี้เนื่องจากสภาพสังคมและ เศรษฐกิจที่เปลี่ยนไปกลายเป็นกระแสทุนนิยม ได้ส่งผลกระทบต่อโครงสร้างครอบครัว กลายเป็นครอบครัวเดี่ยวมากขึ้น ซึ่งถือเป็นปัญหาทางสังคมที่ต้องช่วยกันเข้ามาแก้ไข (เบญจวรรณ ชูสารอ, 2558) โดยเฉพาะผู้สูงอายุในศูนย์ฯ/สถานสงเคราะห์คนชราภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีปัญหาและความต้องการเกี่ยวกับสุขภาวะระดับมากทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือด้านจิตใจ รองลงมาคือด้านร่างกาย ด้านปัญญา/จิตวิญญาณ และ ด้านสังคม ซึ่งต้องอาศัยการเสริมสร้างสุขภาวะผู้สูงอายุแบบองค์รวม ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) กิจกรรม เสริมสร้างสุขภาวะด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสังคม และด้านปัญญา/จิตวิญญาณ 2) ระบบการบริหารจัดการของศูนย์ฯ/สถานสงเคราะห์คนชรา และ 3) การสนับสนุนจากชุมชน สังคม และภาครัฐ (ณัฐฐิติ

ชา ภาภักธรานันท์ กฤติกา แสนโภชน์และประจัญ กิ่งมิ่งแธ, 2562 : 6002) เพราะฉะนั้น ลูกหลาน ครอบครัว และชุมชนรอบข้าง ควรเอาใจใส่ดูแลด้วยความรู้ ความเข้าใจ และความเห็นอกเห็นใจ เพื่อตอบสนองต่อปัญหาและความต้องการของผู้สูงอายุได้อย่างแท้จริง สำหรับผู้สูงอายุเองต้องเปิดใจ ไม่ยึดติดในตัวตน ไม่เก็บตัว หรือแยกตัวออกจากสังคม รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นให้มากขึ้น และมีความยืดหยุ่นในเรื่องต่างๆ เพื่อให้สามารถอยู่ร่วมกันได้อย่างมีความสุข(กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์, ออนไลน์)

จากเหตุผลที่กล่าวมาข้างต้นบทความเกี่ยวกับ “พุทธนวัตกรรมกับการส่งเสริมสุขภาพแบบองค์รวมแก่ผู้สูงอายุ” จะเป็นการสังเคราะห์สุขภาพผู้สูงอายุทั้ง 4 มิติ คือ สุขภาพร่างกาย สุขภาพจิตใจ สุขภาพทางสังคม สุขภาพทางจิตวิญญาณหรือปัญญา ว่าจะสามารถนำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาอันได้แก่ หลักสังคหัตถุธรรม เข้ามาบูรณาการเพื่อเป็นการส่งเสริมสุขภาพผู้สูงอายุแบบองค์รวมได้หรือไม่และจะเป็นประโยชน์ให้กับครอบครัว หรือหน่วยงานที่ดูแลผู้สูงอายุนำไปใช้เพื่อให้ผู้สูงอายุนั้นเป็นบุคคลที่มีคุณค่ามีคุณภาพชีวิตที่ดีต่อไป

เนื้อหา

สุขภาพของผู้สูงอายุ

การพัฒนาและวิวัฒนาการด้านมิติสุขภาพในระยะแรกๆ คำจำกัดความของสุขภาพจะครอบคลุมเพียง 3 มิติ คือมิติทางกาย มิติทางจิตใจ และมิติทางสังคม ในระยะต่อมาได้มีการให้คำจำกัดความที่ครอบคลุม 4 มิติ คือ มีการเพิ่มมิติทางจิตวิญญาณ หรือปัญญา ในต่างประเทศใช้ศัพท์มิติทางจิตวิญญาณ (Spiritual Wellbeing) สำหรับประเทศไทยใช้ มิติทางปัญญา (Wisdom Wellbeing) แม้ว่าในมิติที่ 4 จะยังเป็นที่ถกเถียง และยังไม่มีการยอมรับอย่างกว้างขวางมากนัก ปัจจุบันแม้แต่องค์การอนามัยโลกยังคงใช้คำจำกัดความที่ครอบคลุมมิติทางสุขภาพ 3 มิติ (วิชัย โชควิวัฒน์, 2550) แต่มีบางประเทศที่ใช้ 4 มิติโดยเพิ่มมิติทางจิตวิญญาณ (Spiritual Wellbeing) เช่น นิวซีแลนด์ เป็นต้น สำหรับประเทศไทยมีหลายหน่วยงานที่ยอมรับและใช้คำจำกัดความของสุขภาพที่ครอบคลุมทั้ง 4 มิติ เช่น สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ รายละเอียดของสุขภาพ ทั้ง 4 มิติ มีดังนี้ (เดชรัต สุขกำเนิด วิชัย เอกพลาการ และปัตตพงษ์ เกษสมบูรณ์, 2545)

1) สุขภาวะที่สมบูรณ์ทางร่างกาย (Physical Wellbeing) หมายถึง ร่างกายที่สมบูรณ์แข็งแรง คล่องแคล่ว มีกำลัง ไม่เป็นโรค ไม่พิการ มีเศรษฐกิจหรือปัจจัยที่จำเป็นพอเพียง ไม่มีอุบัติเหตุอันตราย และมีสิ่งแวดล้อมที่ส่งเสริมสุขภาพ

2) สุขภาวะที่สมบูรณ์ทางจิตใจ (Mental Wellbeing) หมายถึง จิตใจที่มีความสุข ร่าเริงคล่องแคล่ว ไม่ติดขัด มีความเมตตากับสรรพสิ่ง มีสติ มีสมาธิ มีปัญญา รวมถึงการลดการเห็นแก่ตัวลงไปด้วย

3) สุขภาวะที่สมบูรณ์ทางสังคม (Social Wellbeing) หมายถึง การอยู่ร่วมกันด้วยดี มีครอบครัวอบอุ่น ชุมชนเข้มแข็ง สังคมมีความยุติธรรม มีความเสมอภาค มีภรรตภาพ มีสันติภาพ มีความเป็นประชาสังคม มีระบบบริการที่ดี และมีระบบบริการที่เป็นกิจการทางสังคม

4) สุขภาวะทางจิตวิญญาณหรือปัญญา (Spiritual or Wisdom Wellbeing) คือสุขภาวะที่เกิดขึ้นเมื่อทำ ความดี หรือจิตสัมผัสกับสิ่งที่ดี อันสูงส่ง เช่น การเสียสละ การมีความเมตตา กรุณา การเข้าถึงพระรัตนตรัยการ เข้าถึงพระผู้เป็นเจ้า

นอกจากนี้องค์การอนามัยโลกได้ให้คำจำกัดความว่า “สุขภาพ คือ สภาวะที่สมบูรณ์ของร่างกาย จิตใจ และสามารถอยู่ในสังคมได้อย่างปกติสุข และมีได้หมายความเฉพาะเพียงแต่การปราศจากโรคและทุพพลภาพ เท่านั้น” (WHO, 1998) แต่สุขภาพยังเชื่อมโยงกันเป็นบูรณาการเชื่อมโยงถึงกัน และอยู่ในกันและกัน ปัญญาเป็น ศูนย์กลาง ถ้าปราศจากปัญญา สุขภาวะทางกาย ทางจิต และทางสังคมก็เป็นไปไม่ได้ การพัฒนาปัญญาต้องนำไปสู่ การพัฒนากาย จิต และสังคม การพัฒนากาย จิต และสังคม ต้องนำไปสู่การพัฒนาปัญญาทั้ง 4 ร่วมกัน จึงเกิดสุข ภาวะที่สมบูรณ์” (ประเวศ วะสี, 2543) สำหรับพระราชบัญญัติสุขภาพแห่งชาติ พ.ศ. 2550 “สุขภาพ คือ สุขภาวะ หมายถึงภาวะที่สมบูรณ์ทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ สังคม และปัญญา ที่เชื่อมโยงกันเป็นองค์รวมอย่างสมดุล (พ.ร.บ.สุขภาพแห่งชาติ, 2550) และพระราชบัญญัติสุขภาพแห่งชาติ พ.ศ.2550 ได้กำหนดไว้ว่า “สุขภาพทาง ปัญญา (Wisdom Wellbeing) หมายความว่า ความรู้ที่รู้เท่าทัน และความเข้าใจอย่างแยกได้ในเหตุผลแห่งความ ดีความชั่ว ความมีประโยชน์และความมีโทษ ซึ่งนำไปสู่ความมีจิตใจอันดีงาม และเอื้อเพื่อแผ่สุขภาวะทาง ปัญญาช่วยให้ผู้คนบรรลุถึงความสุขที่แท้จริงคือความสุข ที่เกิดจากการมีทัศนคติที่ถูกต้อง รู้เท่าทันความจริงของ ชีวิตและโลก สามารถคิดถูก คิดชอบ และรู้จักแก้ทุกขได้ด้วยปัญญา รวมทั้งมีความสุขจากการดำเนินชีวิต ถูกต้อง ดีงาม จากการเป็นผู้ให้ และการทำความดีเพื่อคนอื่นหรือส่วนรวม” การพัฒนาปัญญาทั้ง 4 ร่วมกันจึงเกิดสุขภาวะ ที่สมบูรณ์ (ประเวศ วะสี, 2543)

กล่าวได้ว่า คำว่า สุขภาพ คือ “สุขภาวะ ที่สมบูรณ์ทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ สังคม และปัญญา มีความสัมพันธ์เชิงพลวัตกับปัจจัยต่าง ๆ ทั้งด้านปัจเจกบุคคล ด้านสภาพแวดล้อม ด้านระบบกลไกทางสังคม และ รวมถึงระบบบริการสุขภาพด้วย” ที่มุ่งการอธิบายและจำแนกให้กับผู้สูงอายุที่ต้องดูแลมากกว่าวัยอื่น ๆ ให้ได้มี คุณภาพชีวิตที่ดีที่สามารถดำเนินชีวิตได้ตามปกติเฉกเช่นเดียวกับผู้คนในวัยอื่น ๆ จึงจะมีความสุขตามเงื่อนไขของ บริบททางสังคมนั้น ๆ

หลักสังคหวัตถุธรรม

สังคหวัตถุธรรม หมายถึง หลักธรรมที่เป็นเครื่องยึดเหนี่ยวน้ำใจ ผูกไมตรี เอื้อเพื่อ เกื้อกูล หรือเป็น หลักการสงเคราะห์ให้กับผู้สูงอายุในสังคมไทยที่เกี่ยวข้องกับการสงเคราะห์ เป็นเครื่องยึดเหนี่ยวใจของผู้อื่นไว้ได้ ช่วยเหลือกันยึดเหนี่ยวใจกันไว้ เกาะกุมประสานโลกคือสังคัมแห่งหมู่สัตว์ไว้ดุจสลักยึดรถที่กำลังแล่นไปให้คงเป็นรถ และวิ่งแล่นไปได้ (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต), 2554) ดังนั้น คนเฉพาะครอบครัว ชุมชนจะ รักใคร่นับถือ อยู่เป็นสุขสบายเลย ถึงคนทั้งหมู่บ้าน ทั้งเมือง ทั้งประเทศ ทั้งโลก ก็ต้องอยู่เป็นสุขสบายตลอดไปเหมือนกัน(สมเด็จพระอริยวงศาคตญาณ (วาสน์ วาสโน), 2528) ดังนั้น สังคหวัตถุ 4 คือ ธรรมอันเป็นที่ตั้งแห่งความยึดเหนี่ยวจิตใจ

ของกันและกัน อันเป็นไปเพื่อการสงเคราะห์กัน (บุญสิริ ขวลิขิตอารง, 2529) ประกอบด้วย 4 ประการ ได้แก่

1) ทาน หมายถึง การให้ การเฉลี่ยเผื่อแผ่กันและกัน ซึ่งเป็นข้อสำคัญเพราะว่าทุก ๆ คนนั้นย่อมต้องการความช่วยเหลือจากกันและกันอยู่ในด้านต่าง ๆ ในด้านวัตถุ เช่น ทรัพย์สินเงินทอง เครื่องอุปโภคบริโภคต่าง ๆ ในด้านกำลังกาย ช่วยกระทำกิจการของกันและกันทางกาย ในด้านวาจา พุดจาช่วยเหลือกันเรื่องที่ต้องพุดจา ในด้านสติปัญญา ช่วยให้ความรู้ ให้การแนะนำ ในข้อที่ควรจะ แนะนำต่าง ๆ การให้การเฉลี่ยเผื่อแผ่เจือจุนทุกคนทั้งผู้ใหญ่ ทั้งผู้น้อย ต่างก็ควรมีทาน คือ การให้ ช่วยเหลือกัน ผู้ใหญ่ให้การช่วยเหลือผู้น้อย ผู้น้อยให้การช่วยเหลือผู้ใหญ่ ด้วยมีจิตใจมุ่งที่จะช่วยให้ บรรลุถึงประโยชน์ที่ต้องการ หรือเพื่อที่จะให้พ้นจากอุปสรรคขัดข้องทั้งหลาย

2) ปิยวาจา หมายถึง การเจรจาถ้อยคำซึ่งเป็นที่รักที่จับใจแก่กันและกัน อันเป็น ถ้อยคำสุภาพ ไพเราะ วาจาที่พุดออกไปนั้น ถ้าเป็นวาจาที่ไม่สุภาพไม่เป็นที่รักที่พอใจ ก็เป็นวาจาที่อาจเสียดแทงน้ำใจของผู้อื่น ทำให้ผู้อื่นเสียใจ เจ็บใจ ไม่สบายใจ เพราะฉะนั้นจึงสมควรที่ทุกคนจะต้องมีสติควบคุมใจ ควบคุมวาจา ที่จะพุดออกไปให้เป็นวาจาที่สุภาพที่เหมาะสม แม้ว่าในบางคราวต้องทำงานหนักเหนื่อยก็ตาม สิ่งที่จะเป็นเครื่องในการควบคุมการพุดของเราให้ไพเราะก็คือ สติ นั่นเอง ดังนั้น การพุดหรือการแสดงออกทุกครั้งต้องมีสติอยู่เสมอ

3) อัถถจริยา หมายถึง การประพฤติประโยชน์ต่อกันและกัน คือ การทำสิ่งที่เป็น ประโยชน์ต่อสถาบัน เช่น โรงพยาบาล มหาวิทยาลัย สังคมที่ตนอาศัยอยู่ ตลอดถึงประเทศชาติสิ่งใด ที่เป็นโทษก็ควรละเว้นไม่กระทำการประพฤติดินให้เป็นประโยชน์สามารถปฏิบัติได้ทั้ง กาย วาจา และใจ ในทุกเวลาทุกโอกาส

4) สมานัตตตา หมายถึง ความเป็นผู้วางตนสม่ำเสมอ หรือเสมอต้นเสมอปลายซึ่ง หมายถึง การรักษาระเบียบวินัยอันใดที่ทุกคนพึงปฏิบัติ ทั้งผู้ใหญทั้งผู้น้อยตามหน้าที่ ที่บัญญัติเอาไว้ เป็นระเบียบของสถานที่ของหน่วยงาน เช่น กฎระเบียบของสถาบันการศึกษา กฎระเบียบของ สถานที่ราชการต่าง ๆ เป็นต้น ตลอดถึงกฎหมายบ้านเมือง ในพระพุทธศาสนาก็คือ พระวินัย บัญญัติ สำหรับพระภิกษุทั้งหลายนั่นเอง

เพราะฉะนั้น “สังคหวัตถุ คือ วิธีสงเคราะห์ วิธีปฏิบัติเพื่อยึดเหนี่ยวน้ำใจคนอื่น ที่ยังไม่เคยรักใคร่นับถือให้เกิดความรักใคร่นับถือ และที่มิมีความรักใคร่นับถืออยู่แล้ว ก็ทำให้เกิดความแน่นแฟ้นยิ่งขึ้น” (ปิ่น มุฑกันต์, 2535) เป็นเครื่องมือ หรือหลักธรรมที่ช่วยประสานคนหมู่มากให้อยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข เป็นเครื่องช่วยขจัดความขัดแย้งที่เกิดขึ้นทำให้อยู่ร่วมกันด้วยความรัก สามารถนำไปใช้ได้ตั้งแต่ระดับครอบครัวจนถึงระดับสังคม เป็นธรรมอันจะก่อให้เกิดความผาสุกในบ้านเมืองและประเทศชาติ

พุทธนวัตกรรมการส่งเสริมสุขภาพแบบองค์รวมแก่ผู้สูงอายุ

การดูแลสุขภาพในผู้สูงอายุของสังคมไทยเป็นสิ่งที่ควรให้ความสำคัญในฐานะบุคคลผู้ที่ทำหน้าที่และสร้างประโยชน์ให้กับสังคมไทยมาอย่างยาวนานจวบจนเวลาล่วงเลยไป หลาย ๆ อย่างได้เปลี่ยนแปลงไปตามอายุขัยซึ่ง เป็นความปกติของมนุษย์ ทำให้หน่วยงานรัฐ เอกชน และชุมชนได้ตระหนักถึงคุณค่าของบุคคลโดยเฉพาะผู้สูงอายุ

ที่ต้องได้รับการดูแลมากเป็นพิเศษโดยเฉพาะในปัจจุบันภาครัฐได้มีการส่งเสริมสุขภาพผู้สูงอายุแบบองค์รวมใน 4 ประการ ได้แก่ สุขภาพทางกาย สุขภาพทางจิต สุขภาพทางสังคม และสุขภาพทางจิตวิญญาณหรือปัญญา แต่กระนั้นด้วยจำนวนของผู้สูงอายุมีมากทำให้การดูแลและความทั่วถึงของหน่วยงานภาครัฐไม่สามารถกระทำได้ จึงต้องอาศัยกลไกต่าง ๆ ทางสังคมที่จะเข้ามาเติมเต็มในส่วนที่หน่วยงานรัฐขาดหายไปทั้งในระดับบุคคล ระดับครอบครัว และระดับชุมชนหรือสังคม เข้ามาเป็นแรงผลักดันการส่งเสริมสุขภาพผู้สูงอายุในลักษณะองค์รวมมากยิ่งขึ้น ทั้งนี้ด้วยความหวังของสังคมไทยที่อาศัยหลักธรรมในการดำเนินชีวิตอยู่ตามปกติแล้ว จึงทำให้การนำพุทธนวัตกรรมที่เรียกว่าหลักสังคหวัตถุมาใช้เพื่อส่งเสริมสุขภาพผู้สูงอายุจะมีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น ดังต่อไปนี้

ประการที่ 1 หลักทาน เป็นการส่งเสริมความพร้อมในการให้สิ่งของอุปโภค บริโภคและจำเป็นอย่างเพียงพอและมีคุณภาพแก่ผู้สูงอายุ เช่น กลุ่มงานพัฒนาการสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุ มอบเครื่องอุปโภคบริโภค และผ้าอ้อมผู้ใหญ่สำเร็จรูป ให้แก่ผู้สูงอายุในชุมชน ตามโครงการบ้านของเรา(มูลนิธิ)พร้อมมอบ เงินสงเคราะห์ให้กับชุมชนต่าง ๆ เท่าที่สามารถกระทำได้ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้สูงอายุได้อยู่กับครอบครัวโดยไม่เป็นภาระทางสังคม ทั้งเป็นการส่งต่อความช่วยเหลือ และแบ่งปันทรัพยากรหน่วยงานไปสู่ผู้สูงอายุที่เปราะบางในชุมชน (กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์, ออนไลน์) นอกจากนี้ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้จัดทำโครงการช่วยเหลือผู้สูงอายุที่ได้รับผลกระทบจากการระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID – 2019) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อช่วยเหลือ บรรเทาความเดือดร้อนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตให้กับผู้สูงอายุ (องค์การบริหารส่วนตำบลโคกไทย อำเภอปักธงชัย จังหวัดนครราชสีมา, 2563 : 1-2) ในช่วงเวลาดังกล่าว เพราะฉะนั้นหน่วยงานภาครัฐส่วนมากมักนิยมการจัดทำโครงการเพื่อลดการบรรเทาความเดือดร้อนในลักษณะต่าง ๆ ช่วงโอกาสและเวลาที่จำเป็นต่อการดำรงชีพของผู้สูงอายุ แต่กระนั้น การให้ดังกล่าวอาจจะต้องใช้จำนวนงบประมาณอย่างมหาศาลหากภาครัฐเป็นผู้ดูแลผู้สูงอายุทั้งหมดทั่วประเทศ ทำให้การดูแลดังกล่าวย่อมขาดความทั่วถึงอย่างแน่นอน ทำให้ต้องมีการจัดการภายใต้มิติของคนในชุมชน เช่น การจัดกิจกรรมของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำตำบล เพื่อให้คนในชุมชนเกิดทัศนคติมองผู้สูงอายุที่แต่เดิมมองผู้สูงอายุเป็น “ภาระ” ให้กลายเป็น “พลังของชุมชน” โดยมีบทบาทเป็นผู้นำด้านวิถีชีวิตของคนในครอบครัว และชุมชน (สำนักงานสนับสนุนบริการสุขภาพ เขต 7 ขอนแก่น, มปป, : 1) เพราะฉะนั้น การดูแลของครอบครัวและชุมชนน่าจะมีส่วนทำให้ผู้สูงอายุได้รับโอกาสในการสร้างสุขภาพที่ดีได้มากกว่าเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ยังขาดกำลังคนอยู่มาก แต่ถึงอย่างไรก็ตามการได้สนับสนุนจากหน่วยงาน เป็นสิ่งที่ถูกต้องและเหมาะสมอย่างมาก หากให้ชุมชนดูแลกันเองอาจจะทำให้ขาดงบประมาณและความรู้ต่าง ๆ ที่เกี่ยวเนื่องกับการดูแลผู้สูงอายุได้

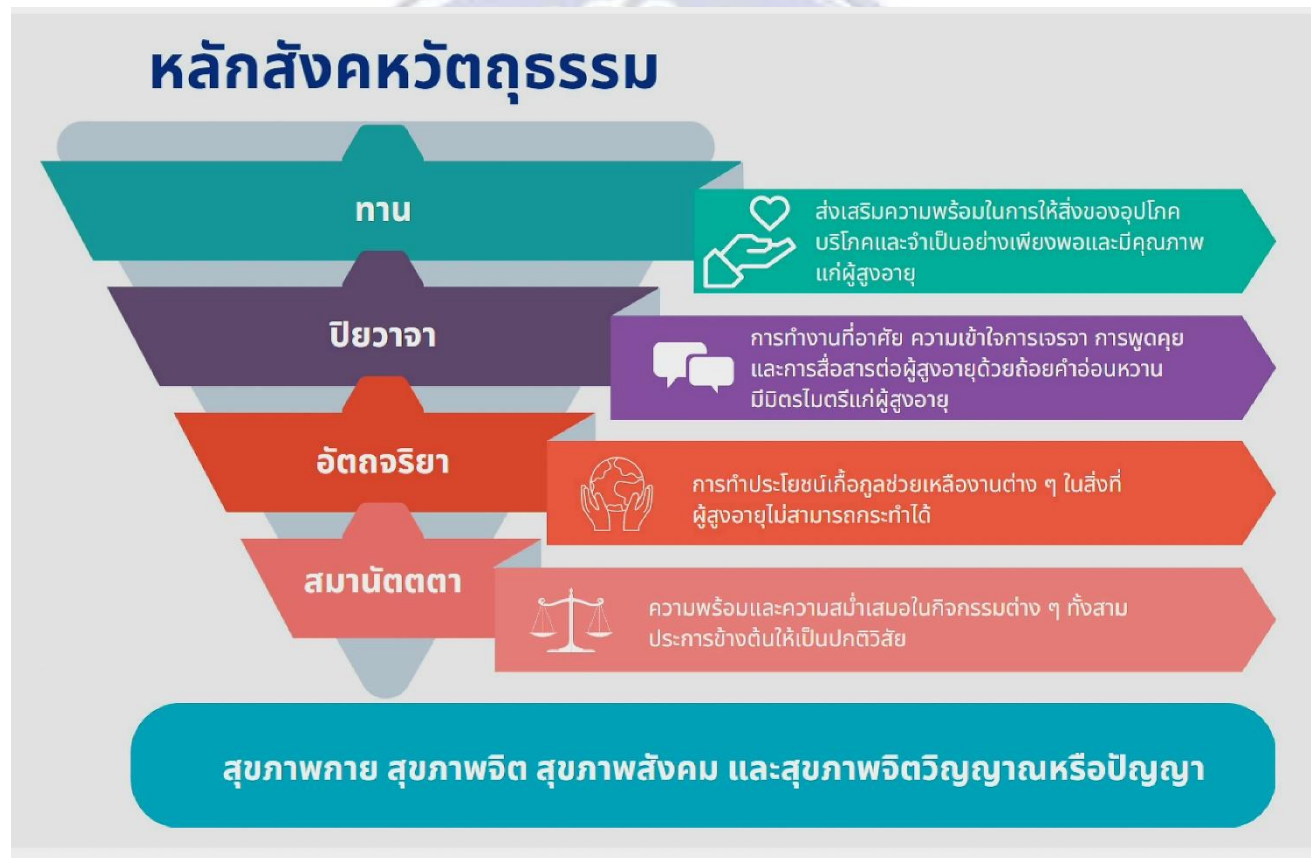
ประการที่ 2 หลักปิยวาจา เป็นการทำงานที่อาศัยความเข้าใจในการเจรจา การพูดคุย และการสื่อสารต่อผู้สูงอายุด้วยถ้อยคำอ่อนหวาน มีมิตรไมตรีแก่ผู้สูงอายุ ได้มีการพูดคุย แลกเปลี่ยนความรู้ หรือมีการชักชวนผู้สูงอายุเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ โดยมีสถานที่ในการ แสดงออกทางความคิดเห็น เพราะผู้สูงอายุมักจะมีปัญหาหรือความวิตกกังวลว่าถูกทอดทิ้ง จาก ลูกหลาน หรือแม้แต่สังคม จากอดีตเป็นผู้ที่สามารถพูดคุยได้ตามปกติ แต่เมื่อ

อายุที่มากขึ้น จะเริ่มมีความว้าเหว่ เหงา หงุดหงิด เพราะขาดการพูดคุย หรือเอาใจใส่เหมือนอย่างในอดีตจึงส่งผลให้ ผู้สูงอายุเกิดความเครียดและน้อยใจ เป็นต้น โดยเฉพาะลูกหลาน ชุมชนหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรใช้วาจาไพเราะ สุภาพอ่อนหวานแก่ท่าน หลักปียวาจาจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งในการ ช่วยส่งเสริมให้ผู้สูงอายุได้ปรับตัวในสภาวะการณ์ที่กำลังเปลี่ยนไป มีการพูดจาที่ไพเราะอ่อนหวาน เป็นการสร้างกำลังใจให้กับผู้สูงอายุได้เป็นอย่างดี เนื่องจากผู้สูงอายุมักมีอาการหงุดหงิดง่ายและน้อยใจ ตลอดทั้งเป็นการแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดเห็นเพื่อช่วยลดปัญหาความเครียดที่มักเกิดขึ้นด้วย สาเหตุจากความรู้สึกเหมือนว่ากำลังถูกทอดทิ้งให้ผู้สูงอายุมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นได้ (พระมหามนัสวี ฐิตธมโม, 2564 : 175) เพราะฉะนั้น ความอ้ากว้าง โดดเดี่ยวในผู้สูงอายุจัดเป็นโรคชนิดหนึ่งที่สามารถรักษาและบรรเทาอาการได้ด้วยลูกหลาน คนในครอบครัว และคนในชุมชนที่เข้าไปพูดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและให้กำลังใจด้วยคำพูดบอ่ย ๆ จนกลายเป็นวิถีปฏิบัติของบุคคล ชุมชนและหน่วยงานภาครัฐจึงจะสามารถสร้างสุขภาพที่ดีให้กับผู้สูงอายุได้

ประการที่ 3 หลักอรรถจริยา เป็นการทำประโยชน์เกื้อกูลช่วยเหลืองานต่างในสิ่งที่ไม่สามารถกระทำได้ โดยทั่วไปผู้สูงอายุจะดำรงชีวิตอย่างมีความสุขตามอัตภาพได้นั้น มีสาเหตุพื้นฐานที่สำคัญ บางประการมาจากการที่ผู้สูงอายุมีสุขภาพแข็งแรง พึ่งพาตนเองได้ทางเศรษฐกิจ และจัดการด้านที่อยู่อาศัยของตนเองได้อย่างเหมาะสม นอกจากนี้ การที่ผู้สูงอายุจะดำเนินชีวิตร่วมกับสมาชิกในครอบครัวอย่างมีความสุขทางใจได้นั้น ผู้สูงอายุจำเป็นต้องมีความสัมพันธ์ที่ดีอย่างต่อเนื่องกับสมาชิกในครอบครัวทุกคน ซึ่งอาจจะประกอบไปด้วย คู่สมรส ลูก หลาน ญาติ มิตร และผู้ดูแลในรูปแบบกิจกรรมประจำวันต่าง ๆ ที่ช่วยเหลือแบ่งเบาภารกิจต่าง ๆ ของสมาชิกในครอบครัวเท่าที่จะทำได้ เช่น ช่วยแบ่งเบาภาระงานบ้านที่เมื่อยหนักหรือซับซ้อน ช่วยรับผิดชอบค่าใช้จ่ายบางส่วนของครอบครัว ช่วยฝึกฝนอบรมจริยธรรมให้สมาชิก ผู้เยาว์วัยในครอบครัว ช่วยดูแลต้นไม้ สัตว์เลี้ยง และช่วยรับโทรศัพท์ให้สมาชิกในครอบครัว เป็นต้น (เจียรนัย ทรงชัยกุล, มปป. : 1) จะช่วยให้เกิดความรู้สึกการมีคุณค่าในตนเองของผู้สูงอายุได้อย่างมากมาย นอกจากนี้สำหรับลูกหลาน ครอบครัว และชุมชนยังสามารถเข้ามาช่วยเติมเต็มให้กับผู้สูงอายุ เช่น การกวาดบ้าน การล้างหม้อรอบ ๆ บ้านการซ่อมแซมบ้านเรือนที่ชำรุดทรุดโทรม การขับรถไปส่งที่วัดเพื่อทำบุญเนื่องในวันสำคัญต่าง ๆ เป็นต้น ซึ่งกิจกรรมเหล่านี้บางอย่างที่ผู้สูงอายุไม่สามารถกระทำได้ ก่อเกิดภาวะการเบาลงไป และให้กำลังใจต่อผู้สูงอายุได้อย่างมหัศจรรย์ แต่กระนั้น การทำให้เกิดความเป็นปกติของลูกหลาน คนในครอบครัว และชุมชนจะส่งผลต่อสุขภาพที่ดีขึ้น

ประการที่ 4 หลักสมานัตตา ความพร้อมและความสม่ำเสมอในกิจกรรมต่าง ทั้งสามประการข้างต้นให้เป็นปกติวิสัย เพราะการปรับตัวของผู้สูงอายุให้เข้ากับสมาชิกทุกคนในครอบครัวได้ดีทุกวัย เช่น รู้จักบทบาทหน้าที่ว่าควรจะทำ อะไร ไม่เรียกร้องความสนใจความเห็นใจจากสมาชิกในครอบครัวจนเกิดความพอดิพองาม ผู้สูงอายุควรร่วมสุข ร่วมทุกข์และร่วมกันแก้ไขปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ ของสมาชิกในครอบครัวโดยไม่ย่อท้อ เพื่อให้เกิดประโยชน์ สุขร่วมกันของสมาชิกในครอบครัว รวมทั้งผู้สูงอายุควรวางตัวเสมอต้น เสมอปลาย ปฏิบัติตัวสม่ำเสมอ และให้ความเสมอภาคในครอบครัว (พระครูธีรศาสน์ไพศาล, 2562 : 60) ซึ่งการปรับตัวการเรียนรู้ดังกล่าวย่อม

เป็นสิ่งที่สำคัญอย่างมากเนื่องด้วยการเปลี่ยนแปลงทางความรู้สึกที่ค่อนข้างไวทำให้ผู้สูงอายุต้องเรียนรู้ในแบบช่วงเวลาของตนเองมากขึ้น แต่กระนั้นการส่งเสริมสุขภาพผู้สูงอายุของลูกหลาน ในครอบครัวและชุมชนจะต้องให้ความต่อเนื่องในกิจกรรมต่าง ๆ เช่น การให้เครื่องอุปโภคบริโภคเท่าที่จำเป็นซึ่งอาจจะจะเป็นอาหารที่มีคุณภาพ เครื่องใช้ต่าง ๆ ภายในบ้านและในกิจวัตรประจำวัน การพูดคุยสื่อสารด้วยปิยวาจา การให้กำลังใจด้วยคำพูด และการทำประโยชน์ต่าง ๆ ให้กับผู้สูงอายุอย่างสม่ำเสมอ จะช่วยให้ผู้สูงอายุมีสุขภาพที่ดี เพราะการกระทำดังกล่าวมิได้เป็นการเสแสร้งแกล้งทำหรือทำไปเพราะหน้าที่เพียงเท่านั้นแต่สามารถรับรู้ถึงการดูแลที่ให้ความพิเศษทางความรู้สึกกว่าหน้าที่ของลูกหลาน คนในครอบครัวและชุมชน



สรุปและข้อเสนอแนะ

การใช้หลักสังคหวัตถุธรรมเป็นพุทธนวัตกรรมที่เข้ามาเพื่อการส่งเสริมสุขภาพผู้สูงอายุแบบองค์รวมถือได้ว่าเป็นสิ่งที่ช่วยให้เกิดระบบการดูแลได้อย่างทั่วถึงมากขึ้น หากให้หน่วยงานภาครัฐเพียงอย่างเดียวอาจทำให้ผู้สูงอายุขาดโอกาสในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของตนเองได้อย่างเต็มที่ แต่หากมีการส่งเสริมสุขภาพผู้สูงอายุผ่านลักษณะองค์รวมโดยมีลูกหลาน คนในครอบครัว และชุมชนเข้ามาเติมเต็มในกิจกรรมต่าง ๆ จะทำให้สุขภาพของผู้สูงอายุดีขึ้นอย่างมาก แต่ถึงอย่างไรก็ตามลูกหลาน คนในครอบครัว และชุมชนอาจจะมีภาระในการหาเงินเพื่อเข้า

มาจุนเจือครอบครัว ทำให้บางครั้งละเลยต่อกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อผู้สูงอายุไป จึงต้องอาศัยหน่วยงานภาครัฐเข้ามาส่งเสริมงบประมาณให้กับกลุ่มเชิงจิตอาสา เช่น กลุ่มปั่นสุข กลุ่มอาสาสมัครสาธารณสุขประจำตำบล และกลุ่มอื่นๆ ที่มีอยู่ ให้เข้าสานต่องานและเติมเต็มกิจกรรมประจำวันของผู้สูงอายุให้มากขึ้น ผ่านเงื่อนไขและตัวแปรตามหลักสังคหวัตถุทั้ง 4 ประการ ได้แก่ การส่งเสริมความพร้อมในการให้สิ่งของอุปโภค บริโภคที่จำเป็นอย่างเพียงพอ และมีคุณภาพแก่ผู้สูงอายุ (หลักทาน) การส่งเสริมการทำงานที่อาศัยความเข้าใจในการเจรจา การพูดคุย และการสื่อสารต่อผู้สูงอายุด้วยถ้อยคำอ่อนหวาน มีมิตรไมตรีแก่ผู้สูงอายุ (หลักปิยวาจา) การส่งเสริมการทำประโยชน์เกื้อกูลช่วยเหลืองานต่างๆในสิ่งที่คุณสูงอายุไม่สามารถกระทำได้ (หลักอัตถจริยา) และหลักสมานัตตา การส่งเสริมความพร้อมและความสม่ำเสมอในกิจกรรมต่าง ทั้งสามประการข้างต้นให้เป็นปกติวิสัย ดังนั้น ลูกหลาน คนในครอบครัว ชุมชนและหน่วยงานภาครัฐจะต้องเข้าใจบริบทของผู้สูงอายุ ในสิ่งที่ขาดก็ช่วยเติมให้สมบูรณ์มากขึ้น สิ่งใดเกินก็ปรับลดให้เกิดความสมดุลต่อความมีสุขภาพที่ดีตามบริบททางสังคมนั้นๆ

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์. *การดูแลผู้สูงอายุ*. [ออนไลน์]. แหล่งข้อมูล : <https://www.dop.go.th/th/know/15/741> [วันที่ 5 มีนาคม 2566].
- _____. *มอบเครื่องอุปโภคบริโภคแก่ผู้สูงอายุในชุมชน*. [ออนไลน์]. แหล่งข้อมูล : <https://www.dop.go.th/th/gallery/2/3553> [วันที่ 5 มีนาคม 2566].
- เจียรนัย ทรงชัยกุล. (มปป.). *การครองตนในครอบครัวอย่างมีความสุขของผู้สูงอายุ*. คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ณัฐสิลา ภาภักธนันท์ กฤติกา แสนโกชนและประจัญ กิ่งมิ่งแธ. (2562). รูปแบบการเสริมสร้างสุขภาวะแบบองค์รวมของผู้สูงอายุในสถานสงเคราะห์คนชราภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. *วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา*. 6 (10), 6001-6016.
- เดชรัตน์ สุขกำเนิด, วิชัย เอกพลากร และปัทพงษ์ เกษสมบูรณ์. (2545). *เอกสารชุด : การประเมินผลกระทบทางสุขภาพ. เล่มที่ 2 เรื่อง “แนวทางการประเมินผลกระทบทางสุขภาพ” เพื่อปฏิรูประบบสุขภาพ*. นนทบุรี : สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข.
- เบญจวรรณ ชูสารอ. (2558). แนวทางการแก้ไขปัญหาผู้สูงอายุถูกทอดทิ้ง ขององค์การบริหาร ส่วนจังหวัดปัตตานี. ในการประชุมวิชาการระดับชาติ เทคโนโลยีภาคใต้ วิจัยครั้งที่ 5. “Social Concern : Engaging Minds for a Sustainable Future”. วิทยาลัยเทคโนโลยีภาคใต้.
- บุญสิริ ขวลิธดำรง. (2529). *ธรรมโอสถ*. กรุงเทพมหานคร: อมรินทร์การพิมพ์.
- ประเวศ วะสี. (2543). *สุขภาพในฐานะอุดมการณ์ของมนุษย์*. สำนักงานปฏิรูประบบสุขภาพ. สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข.

- พระมหามันสิวี ฐิตธมโม. (2564). การประยุกต์ใช้สังคหวัตถุ 4 เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุ. *วารสาร มจร เลย์ปริทัศน์*. 2 (2), 169-177.
- พระครูธีรศาสน์ไพศาล. (2562). การครองตนในครอบครัวของผู้สูงอายุอย่างมีความสุขในสังคมไทย. *วารสารสังคมศาสตร์วิชาการ*. 12 (1), 57-64.
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต). (2550). *ธรรมนุญชีวิต*. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์พระพุทธศาสนา.
- พระราชบัญญัติสุขภาพแห่งชาติ พ.ศ. 2550. (2550). *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่ม 124 ตอนที่ 16 ก. (19 มีนาคม 2550).
- วิชัย โชควิวัฒน์. (2550). การศึกษาว่าด้วย 4 มิติของสุขภาพ. *วารสารวิจัยระบบสาธารณสุข*. 3(3) :323-335.
- สมเด็จพระอริยวงศาคตญาณ (วาสน์ วาสโน). (2528). *สังคหวัตถุ 4*. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มхамกุฎราชวิทยาลัย.
- สำนักงานสนับสนุนบริการสุขภาพ เขต 7 ขอนแก่น. (มปป.). *ผู้สูงอายุคือพลังสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน*. ขอนแก่น : หจก.โรงพิมพ์คลังนานาวิทยา.
- องค์การบริหารส่วนตำบลโคกไทย. *โครงการช่วยเหลือผู้สูงอายุผู้พิการและผู้ยากไร้ที่ได้รับผลกระทบจากการระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID – 2019)*. องค์การบริหารส่วนตำบลโคกไทย อำเภอป่าจ้อย จังหวัดนครราชสีมา.
- WHO. (1998). *Adelaide Recommendation on healthy Public Policy*. WHO. Geneva

นโยบายการพัฒนาเด็กและเยาวชนในถิ่นทุรกันดาร ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภาคเหนือ

Child and youth development policy in the remote areas of the Northern Local Administrative Organization

ธนากร สบหนอง¹Thanakan Sobnong¹

บทคัดย่อ

บทความนี้มุ่งศึกษาและนำเสนอวิเคราะห์นโยบายการพัฒนาเด็กและเยาวชนในถิ่นทุรกันดารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยเฉพาะภาคเหนือซึ่งมีกลุ่มชาติพันธุ์อาศัยอยู่มากมาย อีกทั้งยังมีสภาพความเป็นอยู่ที่ค่อนข้างลำบากทำให้หน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชนต่างเข้ามาช่วยเหลืออยู่บ่อย ๆ นั่นก็เพราะว่า เด็กและเยาวชนภาคเหนือมีความขาดแคลนปัจจัยการดำรงชีพ การศึกษา ทักษะอื่น ๆ และคุณภาพชีวิตที่ค่อนข้างต่ำ เพราะฉะนั้นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแม้ว่าจะมีความตั้งใจแต่ด้วยวิสัยงบประมาณที่ไม่เพียงพอและข้อจำกัดอื่น ๆ อีกมากมายจึงไม่สามารถจะยกระดับคุณภาพชีวิตโดยได้ แต่ถึงอย่างไรก็ตามบทบาทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นย่อมมีหน้าที่ในการพัฒนาเด็กและเยาวชนในเขตพื้นที่ควรให้ความสำคัญเรื่องต่าง ๆ เท่าที่สามารถกระทำโดยไม่กระทบต่องบประมาณมากนัก ได้แก่ 1) นโยบายด้านการศึกษาต้องมีความร่วมกับคณะสงฆ์ระดับจังหวัดเพื่อส่งบุตรหลานเข้ามาเรียนตามโรงเรียนพระปริยัติธรรมต่าง ๆ ที่ได้รับความอนุเคราะห์จากพระสงฆ์ 2) นโยบายด้านกิจกรรม โดยการส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมทางสังคมที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมประเพณีให้มีภาคภูมิใจมากยิ่งขึ้น 3) นโยบายความร่วมมือ โดยการประสานและเปิดช่องทางสำหรับความร่วมมือเพื่อขอความช่วยเหลือจากภาคเอกชนที่กำลังทุนทรัพย์เข้ามาช่วยเหลือในด้านกายภาพต่าง ๆ 4) นโยบายการพัฒนากีฬาที่ต้องอาศัยพลังกำลังคอยข้างสูง เช่น การวิ่ง หรือประเภทกีฬาอื่น ๆ ผ่านการขอความร่วมมือโค้ชทางภายนอกเข้ามาฝึกซ้อม 5) นโยบายการส่งเสริมอาชีพประจำถิ่นเพื่อสร้างการเปลี่ยนแปลงเชิงการท่องเที่ยวและเป็นผู้บริกรนักท่องเที่ยวโดยมีคฤหาสน์น้อยในฤดูการท่องเที่ยว และ 6) นโยบายการพัฒนาผลิตภัณฑ์ของชุมชนที่มีเอกลักษณ์ประจำถิ่นที่สามารถขายสินค้าและบริการในรูปแบบอื่น ๆ

คำสำคัญ: นโยบาย, การพัฒนาเด็กและเยาวชน, ถิ่นทุรกันดาร, องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น, ภาคเหนือ

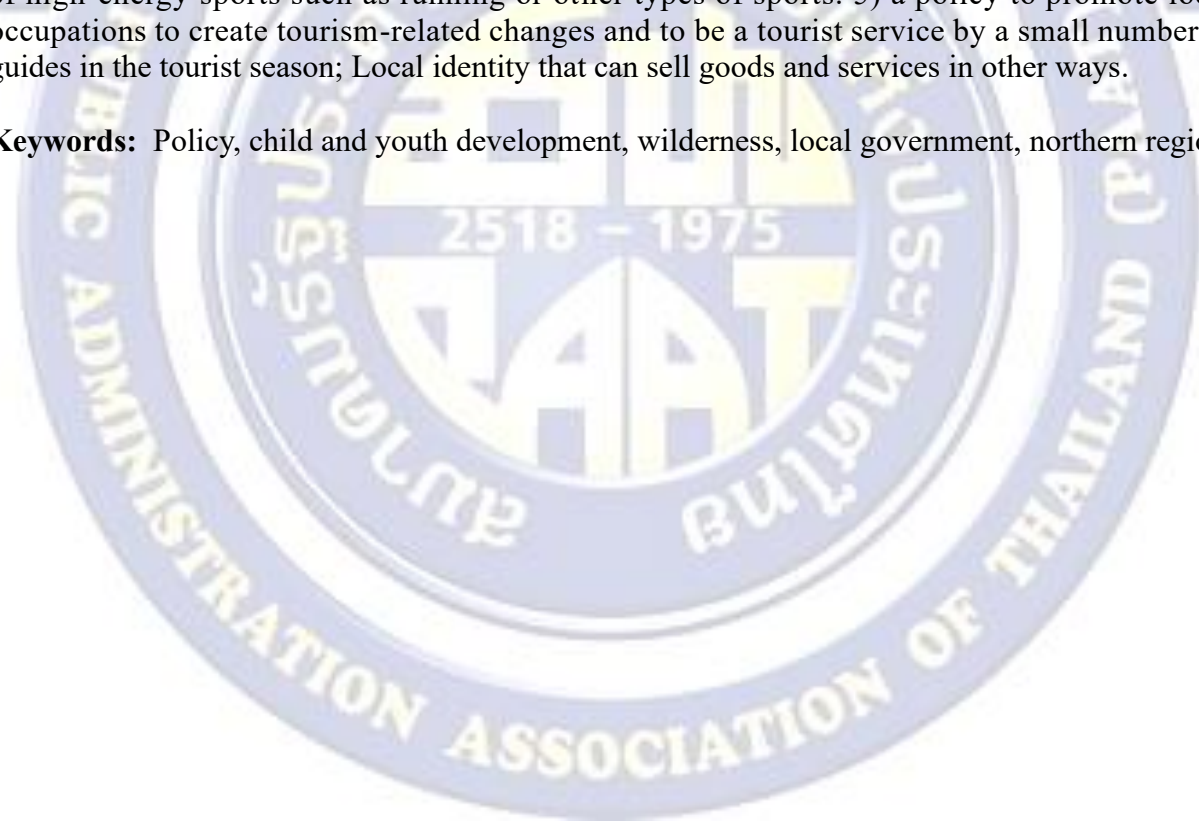
¹ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย อีเมล thanakarn3579@gmail.com

¹ Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Email address : thanakarn3579@gmail.com

Abstract

This article focuses on studying and analyzing child and youth development policies in the wilderness of local administrative organizations, especially in the northern region where many ethnic groups live. There are also difficult living conditions that cause both government and private agencies to often come to help, that is because Children and youth in the North have a shortage of means of livelihood, education, other skills, and relatively low quality of life. can improve the quality of life by However, the role of the local government organization is responsible for the development of children and youth in the area should give importance to various matters as far as possible without affecting the budget too much, including 1) education policy must cooperate with the faculty. Monks at the provincial level to send their children to study in various Phrapariyattidhamma schools supported by the monks. 2) Activities Policy By promoting and supporting social activities related to cultural traditions to make them more proud. 3) Cooperation Policy By coordinating and opening channels for cooperation to ask for help from the private sector that is funding to help in various physical areas. 4) Policies for the development of high-energy sports such as running or other types of sports. 5) a policy to promote local occupations to create tourism-related changes and to be a tourist service by a small number of guides in the tourist season; Local identity that can sell goods and services in other ways.

Keywords: Policy, child and youth development, wilderness, local government, northern region



บทนำ

เด็กและเยาวชนถือว่าเป็นทรัพยากรที่สำคัญของประเทศ เพราะเด็กและเยาวชนในวันนี้คือผู้ใหญ่ที่จะเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาประเทศในอนาคต นอกจากนี้ยังต้องเป็นผู้สืบทอดมรดก วัฒนธรรม และภูมิปัญญาจากคนรุ่นก่อน เป็นผู้ที่กำลังจะก้าวขึ้นมามีบทบาททางเศรษฐกิจสังคม และการเมืองอย่างมากในระยะเวลาอันใกล้ ดังนั้นการส่งเสริมและพัฒนาเด็กและเยาวชนอย่างถูกต้องเหมาะสมจึงเป็นเรื่องที่สำคัญ และจำเป็นอย่างยิ่ง (วรทยา พรหมสุนทร, 2555 : 2) อย่างไรก็ตามการพัฒนาเด็กและเยาวชนให้มีคุณภาพต้องมีความเข้าใจในปัจจัยหลายด้าน ทั้งด้านสภาพแวดล้อมของพื้นที่ ความต้องการของเด็กและเยาวชนความสอดคล้องกับวิถีชีวิตความเป็นอยู่ และวัฒนธรรมโดยเฉพาะเด็กและเยาวชนที่อาศัยอยู่และเติบโตในถิ่นทุรกันดาร พื้นที่สูง หรือกลุ่มชาติพันธุ์ต่าง ๆ ซึ่งอาจมีลักษณะพิเศษแตกต่างไปจากเด็กและเยาวชนทั่วไป จำเป็นต้องให้ความสำคัญ เพื่อทำให้การเข้าไปพัฒนาไม่ไปทำลายโครงสร้างวัฒนธรรมเดิมหรือเปลี่ยนแปลงใด ๆ จนก่อให้เกิดความรู้สึกถึงการถูกรุกรานอันจะส่งผลให้เกิดการต่อต้านในที่สุด (ปรีวีวัฒน์ ช่างคิด, 2560 : 96) แต่ถึงอย่างไรก็ตาม การปรากฏขึ้นของปัญหาต่าง ๆ ที่ถูกสะสมมาอย่างยาวนาน เช่น การซึมซับพฤติกรรมความรุนแรง สื่อลามกอนาจาร เสพยาเสพติด มีเพศสัมพันธ์ก่อนวัยอันควร อยู่ในแหล่งมั่วสุม และอื่น ๆ จนพฤติกรรมเหล่านี้กลายเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตร่วมสมัยของเด็กและเยาวชนที่เติบโตขึ้นทุกวัน ซึ่งโครงการศึกษาวิจัยศักยภาพท้องถิ่นในการพัฒนาและคุ้มครองเด็กและ เยาวชนพบว่าปัญหาสำคัญที่จำเป็นต้องแก้ไขอย่างเร่งด่วนมี 9 ปัญหา ได้แก่ ปัญหาด้านยาเสพติด พบว่า 1) เด็กและเยาวชนมีการเสพยาบ้า สารระเหย กัญชา และ 4X100 2) ปัญหาด้านพฤติกรรม ได้แก่ ความฟุ้งเฟ้อ การแต่งกายติดเกม ขาดวินัย ความรับผิดชอบ ไม่รู้จักหน้าที่ของตนเอง ขาดความร่วมมือกับชุมชน ไม่มีพลังเยาวชน และขาดจิตสำนึก 3) ปัญหาด้านการศึกษา พบว่า เด็กและเยาวชนขาดเรียน ออกกลางคัน หนีเรียน ไม่เรียนต่อ ในระดับสูงยากจน ไม่มีทุนศึกษาต่อ เรียนจบแล้วไม่มีงานทำ 4) ปัญหาทางเพศกรรมมีเพศสัมพันธ์ก่อนวัยอันควร พบว่า มีการค้าประเวณี เกิดปัญหาท้อง ไม่มีพ่อ 5) ปัญหาคุณธรรม จริยธรรม พบว่า เด็กและเยาวชนมีนิสัย กิริยามารยาทก้าวร้าว ขาดความเคารพเชื่อฟัง ไม่ปฏิบัติตามวัฒนธรรมประเพณีอันดีงาม 6) ปัญหาการใช้เวลาว่าง เด็กและเยาวชนใช้เวลาว่างในการเล่นเกม ติดเพื่อน มั่วสุม เล่นการพนัน ดื่มสุรา ติดบุหรี่ และอื่น ๆ 7) ปัญหาการก่ออาชญากรรม มีการทะเลาะเบาะแว้ง ยกพวกตีกัน ลักขโมย ปล้นจนถึงขึ้น การข่มขืน 8) ปัญหาครอบครัว พบว่าครอบครัวไม่มีเวลาดูแลบุตรหลาน ครอบครัวประาะบาง แยกแยก ขาดความอบอุ่น 9) ปัญหาการค้ามนุษย์แรงงานเด็ก การค้าประเวณี และอื่น ๆ (ศูนย์วิจัยและพัฒนานวัตกรรมการศึกษาเพื่อเด็กและผู้มีความต้องการพิเศษ, 2552 : 17)

นโยบายของรัฐบาล (ยุทธศาสตร์ 20 ปี พ.ศ. 2561 – 2580) ได้กำหนดยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ที่มุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต มุ่งเน้นการพัฒนาคนเชิงคุณภาพในทุกช่วงวัย เป็นต้น และแผนพัฒนาเด็กและเยาวชนแห่งชาติ ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2560 – 2564 เริ่มใช้มาตั้งแต่ปี 2560 โดยเน้นขับเคลื่อนให้เกิดสภาพเด็กในระดับตำบล อำเภอและจังหวัด เพื่อเข้ามาดูแลเรื่องความรุนแรง

ในครอบครัว ปัญหาท้องไม่พร้อมและการรู้เท่าทันสื่อ โดยจะเน้นไปที่เด็กแรกเกิดที่ครอบครัวมีฐานะยากจน รายได้ต่ำกว่า 100,000 บาท ที่มีอยู่กว่า 4 แสนคน ซึ่งรัฐจะดูแลไปจนอายุ 6 ปี และจะใช้สภาเด็กในการขับเคลื่อนร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในชุมชน เช่น ความรุนแรงในครอบครัว (กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม เทศบาลตำบลหนองบัวใหญ่, 2562 : 9-10)

บทบาทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ต้องมีหน้าที่ในการส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมการพัฒนาเด็กและเยาวชนตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาเด็กและเยาวชนแห่งชาติ โดยให้มีการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ ดังนี้ 1) กำหนดให้มีสภาเด็กและเยาวชนในแต่ละระดับ โดยดำเนินการคัดเลือกคณะกรรมการสภาเด็กและเยาวชนตำบล และสภาเด็กและเยาวชนเทศบาล และส่งคณะกรรมการไปสู่ระดับที่สูงขึ้นในระดับอำเภอ และจังหวัด 2) ให้องค์การบริหารส่วนตำบลและเทศบาลประชาสัมพันธ์ให้เด็กและเยาวชนที่มีชื่อในทะเบียนบ้าน (ทร.14) ของแต่ละพื้นที่เข้าร่วมประชุม และคัดเลือกคณะกรรมการสภาเด็กและเยาวชนตำบลและคณะกรรมการสภาเด็กและเยาวชนเทศบาล 3) ให้องค์การบริหารส่วนตำบลและเทศบาลสนับสนุนให้เด็กและเยาวชนที่เป็นคณะกรรมการสภาเด็กและเยาวชนตำบล และสภาเด็กและเยาวชนเทศบาล เข้าร่วมการคัดเลือกคณะกรรมการสภาเด็กและเยาวชนอำเภอ และจังหวัดต่อไป (พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาเด็กและเยาวชนแห่งชาติ แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2560) นอกจากนี้ความคาดหวังในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่จะสามารถหันไปสู่กิจกรรมการพัฒนาเด็กและเยาวชนที่ถูกขับเคลื่อนด้วยนโยบายของท้องถิ่นควรมองประเด็นดังนี้ 1) การเปลี่ยนแปลงเด็กและเยาวชนในท้องถิ่น 2) ศักยภาพท้องถิ่นในการดูแลเด็กและเยาวชน 3) การวิเคราะห์สถานการณ์และปัญหาเด็กและเยาวชนในท้องถิ่น 4) เสี่ยงสะท้อนความต้องการของเด็กและเยาวชน 5) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความคาดหวังต่อคุณภาพเด็กและเยาวชนมากน้อยเพียงใด 6) การหนุนเสริมให้สภาเด็กและเยาวชนเกิดกิจกรรมอย่างสร้างสรรค์ได้อย่างมีคุณภาพและความต่อเนื่อง และ 7) การผลักดันเมืองน่าอยู่สำหรับเด็กและเยาวชน (กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น, 2563 : 1-14) ดังนั้น นโยบายการพัฒนาเด็กและเยาวชนอาจจะกำหนดได้อย่างชัดเจนได้ แต่ถึงอย่างไรก็ตามการต่อยอดและการขับเคลื่อนนโยบายอาจต้องกลับมาทบทวนบทบาทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใหม่ เพราะในพื้นที่ห่างไกลหรือถิ่นทุรกันดารมีพลังในการส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมให้กับเด็กเยาวชนมากน้อยเพียงไรขึ้นอยู่กับงบประมาณที่ได้รับการจัดสรร ดังนั้น ท้องถิ่นต้องกำหนดวาระสำคัญอย่างเหมาะสมกับพื้นที่ของตนเอง ซึ่งผู้เขียนเห็นว่า ท้องถิ่นต้องมี เช่น ด้านการศึกษาต้องมีความร่วมมือกับคณะสงฆ์ระดับจังหวัด ด้านกิจกรรมโดยการส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมทางสังคมที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมประเพณีให้มีภาคภูมิใจ การประสานและเปิดช่องทางสำหรับความร่วมมือเพื่อขอความช่วยเหลือจากภาคเอกชนที่กำลังทุนทรัพย์เข้ามาช่วยเหลือใน ด้านกายภาพต่าง ๆ การพัฒนากีฬาที่ต้องอาศัยพลังกำลังค้ำข้างสูง เช่น การวิ่ง หรือประเภทกีฬาอื่น ๆ การส่งเสริมอาชีพประจำถิ่นเพื่อสร้างการเปลี่ยนแปลงเชิงการท่องเที่ยวและเป็นผู้บริกรนักท่องเที่ยวและการพัฒนาผลิตภัณฑ์ของชุมชนที่มีเอกลักษณ์ประจำถิ่นที่สามารถขายสินค้าและบริการในรูปแบบอื่น ๆ ซึ่งอาจจะเหมาะสมกับเด็กและเยาวชนที่สามารถนำสู่การแก้ไขปัญหาและพัฒนาคุณภาพให้กับเด็กเยาวชนต่อไป

เนื้อหา

บทบาทและพันธกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เกี่ยวกับเด็กและเยาวชน

บทบาทและพันธกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นถูกกำหนดไว้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 ในมาตรา 250 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่และอำนาจดูแลและจัดทำบริการสาธารณะและกิจการมสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามหลักการพัฒนาอย่างยั่งยืน รวมทั้งส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาให้แก่ประชาชนในท้องถิ่น ทั้งนี้ ตามที่กฎหมายบัญญัติ ซึ่งการจัดทำบริการสาธารณะและกิจการมสาธารณะใดที่สมควรให้เป็นหน้าที่และอำนาจโดยเฉพาะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละรูปแบบ หรือให้ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นหน่วยงานหลักในการดำเนินการใดให้เป็นไปตามที่กฎหมายบัญญัติซึ่งต้อง สอดคล้องกับรายได้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามวรรคสี่และกฎหมายดังกล่าวอย่างน้อยต้องมีบัญญัติ เกี่ยวกับกลไกและขั้นตอนในการกระจายหน้าที่และอำนาจ ตลอดจนงบประมาณและบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่ และอำนาจดังกล่าวของส่วนราชการให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วย และมาตรา 251 การบริหารงานบุคคล ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปตามที่กฎหมายบัญญัติซึ่งต้องใช้ระบบคุณธรรมและต้องคำนึงถึงความ เหมาะสมและความจำเป็นของแต่ละท้องถิ่นและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละรูปแบบ การจัดให้มีมาตรฐานที่ สอดคล้องกันเพื่อให้สามารถพัฒนาร่วมกันหรือการสับเปลี่ยนบุคลากรระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วยกัน ได้ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560 : 74-75) ตามภารกิจดังกล่าวสามารถบทบาทและพันธกิจ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เกี่ยวกับเด็กและเยาวชนโดยกล่าวไว้กว้าง เช่น

- 1) การส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
- 2) การส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
- 3) การส่งเสริม การฝึก และการประกอบอาชีพ
- 4) การจัดการ ส่งเสริม และสนับสนุนการจัดการศึกษา รวมทั้งการจัดการหรือสนับสนุนการดูแลและ พัฒนาเด็กเล็ก
- 5) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน

ภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดังกล่าวที่เกี่ยวข้องกับเด็กและเยาวชนจะถูกไว้กว้าง ๆ ที่เป็น บทบาทหน้าที่มีอำนาจในการส่งเสริม และพัฒนาระบุว่าเป็นอำนาจหน้าที่ไว้ในพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วน จังหวัด (ฉบับที่ 5) พ.ศ.2562 ในมาตรา 44 พระราชบัญญัติระเบียบการบริหารราชการเมืองพัทยา พ.ศ. 2542 มาตรา 62 พระราชบัญญัติระเบียบการบริหารราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ.2528 มาตรา 89 พระราชบัญญัติ เทศบาล พ.ศ. 2496 แก้ไขถึงฉบับที่ 13 พ.ศ. 2552 มาตรา 50 และพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหาร ส่วนตำบล พ.ศ. 2537 แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ 7) พ.ศ. 2562 มาตรา 66 แม้ว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะมี ภารกิจอย่างมากมายในการดูแลคุณภาพชีวิตของประชาชนในพื้นที่ของตนเองรวมทั้งการพัฒนาระบบต่าง ๆ ให้มี ความเชื่อมโยงกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ รวมทั้งยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปีที่จะละเลยมิได้ทำให้

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในปัจจุบันมีอุปสรรคต่อการพัฒนาเด็กและเยาวชนไปบ้างหรือการดูแลได้อย่างไม่เต็มที่มากนัก นอกจากนี้พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาเด็กและเยาวชนแห่งชาติ พ.ศ. 2550 กำหนดให้มีการเลือกตั้งสภาเด็กและเยาวชนแห่งชาติ พ.ศ. 2550 ได้กำหนดให้มีการเลือกตั้งสภาเด็กและเยาวชนแห่งประเทศไทยระดับจังหวัดและระดับอำเภอขึ้นและมีเป้าหมายสำคัญคือ การเชื่อมโยงขยายเครือข่ายลงสู่ระดับท้องถิ่นให้ได้มากที่สุด ทั้งเด็กในระบบและนอกระบบ ผู้บริหารท้องถิ่นจึงมีส่วนสำคัญอย่างมากในการสนับสนุนประสานงานให้มืองค์กรด้านเด็กและเยาวชนในชุมชนเกิดขึ้นที่ผู้บริหารส่วนท้องถิ่นที่ดีจะต้องมองการไกล มองอนาคตท้องถิ่นผ่านเด็ก สนับสนุนให้เยาวชนรุ่นปัจจุบันให้เข้ามามีส่วนร่วมในการเมืองท้องถิ่นด้วยการเสาะแสวงหาลูกหลาน เด็กและเยาวชนที่มี “แวว” ภาวะผู้นำตามธรรมชาติ เป็นหัวหน้าหรือแกนนำ เป็นผู้ริเริ่มเพื่อเป็นนักกิจกรรมในอนาคต ศักยภาพของเด็ก ๆ เหล่านี้สามารถพบได้ด้วยการไปพบปะพูดคุยสนทนาอย่างเป็นกันเองกับเด็ก ๆ ในท้องถิ่น ให้โอกาสเด็ก ๆ เสนอความคิดเห็น และผู้บริหารต้องรับฟังอย่างตั้งใจ “เมื่อเด็กพูด ผู้ใหญ่ต้องฟัง” เปิดใจยอมรับความคิดเห็น ความต้องการ แนวทางของเด็กไปสู่การวางแผนร่วมกัน อภิปรายถกเถียงจับได้บทสรุปของการตัดสินใจที่มาจากทุกฝ่าย และการเตรียมงานจนปฏิบัติงานได้จริง ในขั้นนี้ก่อนที่ผู้บริหารท้องถิ่นจะริเริ่มให้มีการจัดตั้งสภาเด็กและเยาวชนในท้องถิ่นของตนเองควรจะได้มีการศึกษารูปแบบ โครงสร้างการบริหารจัดการสภาเด็กและเยาวชนในระดับต่าง ๆ เพื่อนำมาวิเคราะห์ หาจุดแข็ง-จุดอ่อน ศึกษาเปรียบเทียบปรับให้เหมาะสมสอดคล้องกับสังคมบริบทในพื้นที่ของตนเอง (กาญจนา สุกกอ, 2565, ออนไลน์) อีกทั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจำนวนไม่น้อยที่มีศักยภาพในการส่งเสริมด้านการศึกษาและการพัฒนาอื่น ๆ ให้เด็กและเยาวชนในพื้นที่ของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ แม้ว่าจะมีท้องถิ่นในหลายพื้นที่จะมีทรัพยากรและแนวทางการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพ แต่ก็ยังมีเด็กและเยาวชนในอีกหลายท้องถิ่นจำนวนไม่น้อย ที่ประสบกับปัญหาไม่ได้รับการพัฒนาอย่างที่ควรจะเป็น อันเนื่องมาจากปัจจัยหลายอย่าง (สุภาพิชญ์ ไซดิษฐ์, 2565, ออนไลน์) เช่น

1. ผู้บริหารท้องถิ่นไม่ได้เห็นความสำคัญของการพัฒนาเด็กและเยาวชน เนื่องจากเด็กและเยาวชนไม่ใช่ฐานเสียงทางการเมือง
2. การพัฒนาเด็กและเยาวชนไม่อาจมองเห็นผลได้ในระยะสั้นเพียงแค่เวลา 1-2 ปี แต่เป็นการพัฒนาต่อเนื่องที่ใช้ระยะเวลานาน ทำให้ผลสัมฤทธิ์ที่มองเห็นไม่อาจเป็นรูปธรรมได้ในระยะเวลานั้น เปรียบเช่นการสร้างถนนสร้างสะพาน ที่เป็นรูปธรรมประจักษ์ต่อสายตาประชาชน
3. การขาดความรู้ความเข้าใจในการพัฒนาเด็กและเยาวชนของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ท้องถิ่น
4. การขาดแคลนทรัพยากรบุคคลในการปฏิบัติงาน เนื่องจากภาระงานของท้องถิ่นเองที่มีค่อนข้างมาก ทำให้บุคลากรของท้องถิ่น ปฏิบัติงานอื่น ๆ เป็นผลให้ภารกิจด้านการพัฒนาเด็กและเยาวชนถูกให้ความสำคัญเป็นลำดับท้าย ๆ
5. การขาดแคลนงบประมาณในการพัฒนาเด็กและเยาวชน เนื่องจากงบประมาณที่รัฐบาลกลางจัดสรรให้ท้องถิ่น ไม่ได้มีจำนวนมากเพียงพอที่จะใช้ในการพัฒนาเด็กและเยาวชน รวมไปถึงเป็นการจัดสรรที่ให้อำนาจ

ท้องถิ่นในการบริหารจัดการงบประมาณด้วยตนเอง จึงย้อนกลับไปข้อหนึ่งว่า หากผู้บริหารไม่ให้ความสำคัญการจัดสรรงบประมาณสำหรับการพัฒนาเด็กและเยาวชนในท้องถิ่นก็แทบจะไม่เกิดกิจกรรมใด ๆ

6. กฎหมายและกฎระเบียบต่าง ๆ ที่ไม่เอื้อต่อการพัฒนาเด็กและเยาวชนในระดับพื้นที่ กฎหมายได้ระบุอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการดำเนินงานด้านเด็กและเยาวชนในลักษณะที่ค่อนข้างกว้างและไม่มีระเบียบรองรับ จึงทำให้ท้องถิ่นแต่ละแห่งมีคุณภาพและมาตรฐานในการพัฒนาเด็กและเยาวชนที่ไม่ทัดเทียมกัน

นอกจากนี้ยังมีนักวิจัยและนักวิชาการได้พยายามหิบบกประเด็นนี้ขึ้นมาเพื่อทำการศึกษาและเสนอแนวทางไว้สำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้นำไปพัฒนาต่อยอด เช่น วรฤทธิ์ บุรินทร์กุล (2563 : 94) ศึกษาเรื่อง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับการส่งเสริมและพัฒนาเด็กและเยาวชนในวิถีชีวิตใหม่ พบว่า กลุ่มเด็กและเยาวชนที่ส่งผลกระทบต่อสภาพจิตใจทำให้เด็กและเยาวชนมีความเครียด วิตกกังวลและเบื่อหน่าย กังวลด้านการเรียน การสอบและโอกาสในการศึกษาต่อ พื้นที่ในการทำกิจกรรมสร้างสรรค์ลดลง มีปัญหาด้านการเงินของครอบครัวธุรกิจต้องปิดตัว พ่อแม่ถูกเลิกจ้างและเกิดปัญหาความรุนแรงในครอบครัว ควรแนวทางในการคุ้มครองเด็กและเยาวชนมีหลักการเบื้องต้นจากอนุสัญญาว่าด้วยสิทธิเด็ก ซึ่งเป็นกฎหมายระหว่างประเทศที่ได้กำหนดสิทธิพื้นฐานของเด็กไว้ 4 ประการ คือ (1) สิทธิที่จะมีชีวิตอยู่รอด (2) สิทธิที่จะได้รับการพัฒนา (3) สิทธิที่จะได้รับความคุ้มครอง (4) สิทธิในการมีส่วนร่วม ทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องแสดงบทบาทในการสร้างเมืองที่เป็นมิตรกับเด็กและเยาวชนในภาวะความปกติใหม่เพื่อปกป้องคุ้มครองและส่งเสริมพัฒนาเด็กและเยาวชนในภาวะความปกติใหม่ได้อย่างทันสมัยและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อเด็กและเยาวชน ส่วน สมศักดิ์ อมรสิริพงศ์ (2555 : 47) ศึกษาเรื่อง รูปแบบและวิธีการจัดสวัสดิการสังคมที่เหมาะสมสำหรับกลุ่มเด็กและเยาวชนโดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่า วิธีการจัดสวัสดิการสังคมแบ่งได้เป็น 8 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นตอนที่ 1 การสำรวจ ข้อมูลชุมชนและสภาพปัญหาของกลุ่มเด็กและเยาวชน ขั้นตอนที่ 2 การจัดเวทีระดมความคิดเห็นของ ภาคีต่าง ๆ ขั้นตอนที่ 3 การร่วมกันวางแผนการจัดสวัสดิการสังคมสำหรับกลุ่มเด็กและเยาวชน ขั้นตอน ที่ 4 การระดมทุนและทรัพยากรต่าง ๆ ขั้นตอนที่ 5 การนำแผนงาน กิจกรรม และโครงการต่าง ๆ ไปสู่ การปฏิบัติ ขั้นตอนที่ 6 การสร้างกลไกในการขับเคลื่อนงานสวัสดิการ เช่น เครือข่ายเด็กและเยาวชน ขั้นตอนที่ 7 การติดตาม และประเมินผลการดำเนินงานการจัดสวัสดิการสังคมสำหรับกลุ่มเด็กและ เยาวชน และขั้นตอนที่ 8 การให้ข้อมูลป้อนกลับ

สรุปได้ว่า เด็กและเยาวชนมิได้อยู่ก่กลางความขัดแย้งทางผลประโยชน์ของใคร ๆ และยังไม่ได้เป็นเครื่องมือทางการเมืองของกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งแต่เป็นพลังแห่งความชาวสะอาอรุ่นใหม่ที่สามารถสร้างสังคมแห่งการดำรงอยู่อย่างปกติสุขของตนเองโดยที่ผู้ใหญ่หรือผู้บริหารท้องถิ่นเล็งเห็นความสำคัญในความคิด ความสามารถ และศักยภาพของการพัฒนาสิ่งต่าง ๆ ได้อย่างสร้างสรรค์โดยที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเข้าไปดูแล และสนับสนุนกิจกรรมต่าง ๆ ได้อย่างรอบด้านผ่านกลไกที่สำคัญนั่นก็คือ สภาเด็กและเยาวชนที่ปราศจากตัวแปรเชิงการเมืองใด แต่ทั้งนี้ การบริหารสภาเด็กและเยาวชนอาจกลายเป็นช่องทางแสวงหาผลประโยชน์ให้กับผู้ใหญ่

บางกลุ่มหากยังไม่สามารถจะพัฒนาให้เห็นเป็นรูปธรรมโดยเฉพาะเด็กและเยาวชนในถิ่นทุรกันดารที่เป็นจุดกำเนิดแนวคิดนี้ได้กำหนดไว้ที่จะกล่าวไว้ในหัวข้อถัดไป

นโยบายการพัฒนาเด็กและเยาวชนในถิ่นทุรกันดารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภาคเหนือ

เด็กและเยาวชน คือ ผลผลิตทางสังคมที่ควรได้รับการพัฒนาในทุก ๆ ด้าน แม้ว่าแก่นักวิชาการด้านการศึกษาพยายามจะมองว่า เด็กจะต้องมีความเก่ง ดี และมีความสุขเพียงไรก็ตามย่อมขึ้นกับองค์ประกอบหลาย ๆ เรื่อง เช่น มีความสุขอยู่กับครอบครัว แต่ครอบครัวยากจนไม่สามารถส่งลูกไปเรียนในตัวเมืองหรือไม่มีเงินจ่ายค่าเทอม เป็นต้น ในลักษณะดังกล่าวย่อมแสดงให้เห็นถึงสถานะที่ยังไม่เต็มหรือขาดแคลนปัจจัยต่าง ๆ ที่ควรได้รับโอกาสในการพัฒนาตนเองในฐานะพลเมืองในชาติ แต่ทั้งนี้ การช่วยเหลือหรือการประคับประคองให้เด็กทุกกลุ่มได้รับความเท่าเทียมกันในเรื่องโอกาสอาจจะทำได้ยากมากขึ้นหากผู้นำหรือผู้บริหารหน่วยงานภาครัฐมองไม่เห็นบุคคลเหล่านั้นย่อมไร้ที่พึ่งพิงต่อการยกระดับคุณภาพชีวิตของตนเอง ดังนั้น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในฐานะหน่วยงานที่อยู่ใกล้กับประชาชนมากที่สุดอาจจะต้องเข้าใจและสำนึกคุณค่าความดีต่าง ๆ ที่ทำงานอย่างหนักเพื่อการพัฒนาเด็กและเยาวชนในพื้นที่ของตนเอง แต่ถึงอย่างไรก็ตามข้อจำกัดของท้องถิ่นนั้นก็คือ งบประมาณ ที่ยังต้องถูกประเด็นนี้ให้มากขึ้น แต่อย่างน้อยที่ความเชื่อมโยงกับผู้บริหารระดับอาจสะท้อนปัญหาไปยังหน่วยงานที่เกี่ยวข้องให้ช่วยเหลือจัดสรรงบประมาณได้มาก อาจจะเป็นวิธีในหลายวิธีการที่สามารถทำได้ นอกจากนี้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่กำลังหรือมีความสามารถในการพัฒนาเด็กและเยาวชนในถิ่นทุรกันดารควรมองประเด็นดังนี้

1) นโยบายด้านการศึกษาต้องมีความร่วมกับคณะสงฆ์ระดับจังหวัดเพื่อส่งบุตรหลานเข้ามาเรียนตามโรงเรียนพระปริยัติธรรมต่าง ๆ ที่ได้รับความอนุเคราะห์จากพระสงฆ์ เพราะความด้อยโอกาสทางการศึกษาและไม่ได้ได้รับการพัฒนาในด้านต่าง ๆ เช่น ประกอบด้วยเด็กยากจน เด็กที่ไม่มีสถานะทางทะเบียนราษฎร เด็กไทยบนพื้นที่สูง และเด็กถูกทอดทิ้ง โดยเหตุปัจจัยของความด้อยโอกาสทางการศึกษามาจาก ความแตกต่างในด้านชาติพันธุ์ ภาษา และวัฒนธรรม ความยากจน สถานที่ไม่เอื้ออำนวยในการจัดการเรียนการสอน ขาดแคลนครู หลักสูตรไม่มีความเหมาะสมกับเด็ก และการไม่มีสถานะทางทะเบียนราษฎรของเด็ก (ชญาสินี จันทรวิจิตรและพินิจ ลาภานานนท์, 2561 : 132) จึงทำให้พระสงฆ์ทั่วประเทศพยายามจัดทำโครงการสาธารณสงเคราะห์ให้กับเหล่านั้น เช่น โครงการผ้าป่าสามัคคี ช่วยเหลือเด็กด้อยโอกาส "แสงเทียน" โครงการร่วม "พระ - วิทยุ" เพื่อเด็กด้อยโอกาส โครงการทุนการศึกษา และ นม & อาหารกลางวัน ... ช่วยเหลือเด็กด้อยโอกาส โครงการพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลีในความดูแลของกองทุนเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา (กสศ.) เป็นต้น นอกจากนี้ที่เห็นเป็นรูปธรรมมากที่สุดโดยเฉพาะพระครูปราโมทย์ประชานุกูล (พระประชานาถมณี) เจ้าอาวาสวัดดอนจั่น ต.ท่าศาลา อ.เมือง จ.เชียงใหม่ จัดตั้งโครงการมากกว่า 10 โครงการ และโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็กกำพร้า เด็กยากจน เด็กด้อยโอกาส โดยจัดการศึกษาแก่เด็กกลุ่มชาติพันธุ์ ตั้งแต่ พ.ศ. 2528 จนถึง ปัจจุบัน มีนักเรียนกลุ่มชาติพันธุ์ จำนวน 660 คน จาก 9 ชนเผ่า 13 จังหวัดที่ท่าอุปการะ (วัดดอนจั่น ต.ท่าศาลา อ.เมือง จ.เชียงใหม่,

ออนไลน์) ดังนั้น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอาจจะต้องทำงานร่วมกับสถาบันทางพระพุทธศาสนาที่สามารถยื่นมือเข้ามาช่วยเหลือเด็กและเยาวชนได้มาก แต่ทั้งนี้มิใช่การผลักภาระมาให้กับคณะสงฆ์เพียงอย่างเดียวจำต้องกำหนดนโยบายทางการศึกษาไว้เพื่อลดการโยกย้ายถิ่นของครอบครัวและเด็กเยาวชนให้สามารถดำรงชีวิตภายใต้บริบทของชุมชนได้

2) นโยบายด้านกิจกรรมโดยการส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมทางสังคมที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรม ประเพณีให้มีภาคภูมิใจมากยิ่งขึ้น โดยปัจจุบันมีแนวโน้มไปในทิศทางที่สำหรับศิลปวัฒนธรรมของกลุ่มต่าง ๆ ในประเทศที่ได้รับการส่งเสริมในเชิงการท่องเที่ยวที่สามารถรายได้ไปยังชนบทมากขึ้นผ่านการกำหนดยุทธศาสตร์ และการพัฒนาเชิงพื้นที่ เพื่อต้องการให้วิถีชีวิตความเป็นอยู่ ประเพณีและพิธีกรรมตามความเชื่อที่สัมพันธ์ต่อความเคารพบูชาได้ปฏิบัติสืบต่อมาจากบรรพบุรุษ ซึ่งมีการอนุรักษ์วัฒนธรรมไว้เพื่อไม่ให้สูญหาย ความเชื่อดั้งเดิมที่เคยปฏิบัติมาแต่ครั้งบรรพบุรุษ กลุ่มชนที่อยู่ในแต่ละบริบทที่ต่างกันได้มีการปรับแต่งพิธีกรรมต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับวิถีปฏิบัติของชาวชุมชน เช่น พิธีแต่งงาน อาหาร การแต่งกาย และภาษาเป็นต้น (สุทธิพงษ์ เกียรติวิชัย, ชญานันท์ศิริกิจเสถียร, วุฒิวัฒน์ อนันต์พุฒิเมธี และณัฐพงษ์ วงศ์ไชยสิทธิ, 2564 : 30) ดังนั้น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีการจัดทำโครงการอนุรักษ์ ศิลป วัฒนธรรม ประเพณีให้กับเด็กและเยาวชนอยู่แล้วนับว่าเป็นที่ดีมากที่นำไปสู่การสืบทอดและคงไว้ซึ่งภูมิปัญญาของชนรุ่นก่อน แต่ถึงอย่างไรก็ตามการจัดการทำโครงการศิลปะ วัฒนธรรม ประเพณี และวิถีชีวิตดังกล่าวจะต้องมองถึงแนวโน้มในอนาคตโดยเฉพาะการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมหรือการท่องเที่ยวในชุมชนที่เด็กและเยาวชนเข้ามาส่วนร่วมในการพัฒนาแหล่งสำคัญของชุมชนที่สนองต่อนักท่องเที่ยว ทั้งนี้ การพัฒนาการท่องเที่ยวดังกล่าวเด็กและเยาวชนควรได้รับการส่งเสริมบทบาท เช่น ไกด์นำเที่ยว การขายสินค้าให้กลุ่มนักท่องเที่ยวเพื่อการเรียนรู้การตลาดและภาษาต่างประเทศ การสนับสนุนวัตถุดิบเพื่อการแปรรูปและการบรรจุภัณฑ์สินค้า การจัดกลุ่มอนุรักษ์วัฒนธรรม ประเพณีและสิ่งแวดล้อมให้คงอยู่ เป็นต้น ที่ท้องถิ่นสามารถก้าวข้ามงบประมาณที่มีอยู่ในกองคลังเพื่อนำมาต่อยอดรายได้ให้กับประชาชนและกลุ่มเด็กและเยาวชนต่อไป

3) นโยบายความร่วมมือโดยการประสานและเปิดช่องทางสำหรับความร่วมมือเพื่อขอความช่วยเหลือจากภาคเอกชนที่กำลังทุนทรัพย์เข้ามาช่วยเหลือในด้านกายภาพต่าง ๆ โดยเฉพาะกลุ่มองค์กรภาคเอกชนและประชาสังคมร่วมประกาศเจตนารมณ์ของเครือข่าย “ALL FOR EDUCATION” ในงานแถลงข่าว “ALL FOR EDUCATION ร่วมสร้างหลักประกันโอกาสทางการศึกษา: รวมพลังฟื้นฟูประเทศไทย” เพราะมองว่า การศึกษาเป็นจุดเริ่มต้นของชีวิตที่เปลี่ยนแปลงได้ ทั้งนี้การช่วยเหลือเด็กขาดโอกาสทางการศึกษาชี้ให้เห็นถึงความสำคัญในการช่วยเหลือและสนับสนุนโอกาสทางการศึกษาให้กับเยาวชนที่ขาดโอกาส โดยเฉพาะกลุ่มยากจนและเปราะบางซึ่งปัญหานี้ไม่ใช่ปัญหาที่สามารถแก้ได้ภายใน 10-20 ปี แต่อาจมากกว่าหลายสิบปีจะช่วยแก้ปัญหาของเด็กและเยาวชนขาดโอกาสได้รับการดูแลอย่างเป็นระบบและยั่งยืนและกลายมาเป็นคนที่มีคุณค่าต่อสังคม (กองทุนเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา, ออนไลน์) นอกจากนี้ยังมีองค์กรเอกชน กับภาคประชาสังคมที่เข้ามาช่วยเหลือและสร้างโอกาสให้กับในรูปแบบที่แตกต่างกัน เช่น หอสมุด ค่ายเด็กและเยาวชน ทักษะศึกษา นันทนาการ สันทนาการ

การ การเกษตรเพื่ออาหารกลางวัน ศิลปะ กีฬา การงานพื้นฐานอาชีพ การส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเพื่อเด็ก ครอบครัวและชุมชน การแข่งขันเพื่อส่งเสริมพัฒนาการของเด็กและเยาวชน และการให้กำลังใจแก่เด็กและเยาวชน ครอบครัว ยกย่องระดับคุณภาพชีวิตเพื่อมนุษย ทั้งรายบุคคล ครอบครัวและชุมชน (มูลนิธิเพื่อการฟื้นฟูเด็กและครอบครัว (ฟอร์เด็ก), ออนไลน์) ดังนั้น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องมีความเข้าใจในบริบทการทำงานเชิงรุกเพื่อเด็กและเยาวชนให้มากขึ้นผ่านการประสานขอความช่วยเหลือทั้งภาครัฐและเอกชนในถิ่นทุรกันดาร หากไร้การส่งเสริมหรือไร้การประสานงานเพื่อวัตถุประสงค์อย่างหนึ่งอย่างใดจะทำให้เด็กและเยาวชนไม่ได้มีโอกาสจากการช่วยเหลือดังกล่าว ซึ่งภาคเอกชน สถาบันการศึกษา และหน่วยงานรัฐต่างก็มีการทำกิจกรรม CSR ทั้งสิ้นแต่หากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยังนิ่งเฉยที่ไม่เข้าใจบริบทการช่วยเหลือและความร่วมมือจะพลาดโอกาสการพัฒนาเด็กและเยาวชน

4) นโยบายการพัฒนากีฬาที่ต้องอาศัยพลังกำลังคอยข้างสูง เช่น การวิ่ง หรือประเภทกีฬาอื่น ๆ ผ่านการขอความร่วมมือโค้ชทางภายนอกเข้ามาฝึกซ้อม หรืออาศัยผู้ที่มีความสามารถด้านกีฬามาช่วยให้เกิดศักยภาพขึ้นได้ เพราะกีฬานอกจากช่วยให้ร่างกายมีความแข็งแรงแล้ว ยังยังสามารถประกอบอาชีพได้อย่างมากมายมหาศาล ซึ่งปัจจุบันมีหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน มูลนิธิ และองค์กรอื่น ๆ ให้ความสำคัญเกี่ยวกับกีฬาของเด็กเยาวชนอย่างมาก เช่น บริษัท King Power Thai Power สร้างพลังคนไทยจัดทำโครงการ 100 สนามฟุตบอลให้กับโรงเรียนทั่วประเทศ มูลนิธิพิทักษ์ เป็นองค์กรซึ่งไม่แสวงหาผลกำไรและมุ่งสร้างและส่งเสริมการจัดกิจกรรมกีฬาเยาวชน เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิต โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้ด้อยโอกาสทางเศรษฐกิจและสังคม เป็นต้น ทำให้เห็นว่า ภาคเอกชนที่มีกำลังทรัพย์มีความพร้อมเพื่อการส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับกีฬาทุกประเภทที่สามารถกระทำได้ แต่กระนั้น การมอบอุปกรณ์กีฬาที่ดี การสร้างสนามที่ดีหรือสร้างอาคารอย่างหนึ่งอย่างใดสำหรับเป็นที่ฝึกซ้อมให้มีความพร้อมมากขึ้นนั้นเป็นสิ่งที่ดีมาก ๆ แต่ถึงอย่างไรก็ตามหากมีแต่อุปกรณ์ มีสนาม มีอาคารมากมายเพียงไร แต่หากซึ่งผู้ฝึกสอนหรือโค้ชที่จะมาทำการแนะนำ และเป็นครูฝึกก็จะไม่สามารถพัฒนาความเป็นนักกีฬาของเด็กและเยาวชนได้เข้าหรือไม่ประสบความสำเร็จในระยะยาว ดังนั้น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนอกจากได้รับอุปกรณ์กีฬาและอาคารสถานที่ต่าง ๆ สำหรับการพัฒนาเด็กและเยาวชนแล้วอาจจะต้องกำหนดนโยบายเพื่อรับสมัครผู้ฝึกสอนหรือโค้ชให้เข้ามาทำหน้าที่พัฒนาเด็กและเยาวชนในถิ่นทุรกันดารหรือขอความร่วมมือไปยังสมาคมกีฬาประเภทต่าง ๆ ให้ส่งผู้ฝึกสอนตามระยะเวลาที่กำหนดและผิดเปลี่ยนหมุนเวียนกันทำหน้าที่กันต่อไป

5) นโยบายการส่งเสริมอาชีพประจำถิ่นเพื่อสร้างการเปลี่ยนแปลงเชิงการท่องเที่ยวและเป็นผู้บริการนักท่องเที่ยวโดยมีคฤหบดีน้อยในฤดูกาลท่องเที่ยว เช่น กรมตรวจบัญชีสหกรณ์ได้จัดทำโครงการเกษตรเพื่ออาหารกลางวัน รับผิดชอบในการวางระบบบัญชีและให้ความรู้ด้านการบัญชีที่เหมาะสมแก่ครูและนักเรียน นอกจากนี้กรมปศุสัตว์กรมส่งเสริมการเกษตร กรมประมง และกรมส่งเสริมสหกรณ์เป็นต้น รับผิดชอบในการสอนแนะนำการจัดทำบัญชีกิจกรรมสหกรณ์กิจกรรมผลิตทางการเกษตรเพื่ออาหารกลางวัน ถ่ายทอดความรู้ให้แก่ครูและนักเรียน เพื่อฝึกหัดให้เด็กและเยาวชนมีความรู้ด้านการบัญชีให้รู้จักการคิดคำนวณเลขรู้จักวางแผนในการจำหน่ายสินค้า

และผลผลิต ปลูกฝังให้รักการจดบันทึกบัญชีอันจะเป็นพื้นฐานสำคัญในการนำไปใช้ในชีวิตประจำวันของตนเอง ครอบครัว และชุมชน ทำให้รู้จักการใช้บัญชีเป็นเครื่องมือในการพัฒนาคุณภาพชีวิตได้อย่างมั่นคง มั่งคั่งและยั่งยืน ตามโครงการพัฒนาเด็กและเยาวชนในถิ่นทุรกันดารตามพระราชดำริสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารีปีงบประมาณ 2560) โดยเฉพาะวัตถุประสงค์ที่เกี่ยวกับการเสริมสร้างศักยภาพของเด็กและเยาวชนทางการอาชีพอันเป็นหนึ่งในวัตถุประสงค์หลักของโครงการนี้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ, ออนไลน์) แต่ถึงอย่างไรก็ตามการเชื่อมโยงระหว่างศิลปะ วัฒนธรรม ประเพณี และการศึกษาย่อมสามารถสร้างทางเลือกให้กับเด็กและเยาวชนที่ได้รับการส่งเสริมในลักษณะที่แตกต่างกันอย่างน้อยที่สุดอาชีพที่สามารถสร้างความเป็นเข้าของประวัติศาสตร์ชุมชนและจิตสำนึกรักชุมชนของตนเองนั่นก็คือ การพัฒนาเด็กและเยาวชนให้มีความสามารถในการเป็นไกด์ท้องถิ่น สำหรับ “เยาวชนเจ้าบ้าน สืบสานวัฒนธรรม” อันเป็นโครงการที่เสริมสร้างทักษะความรู้เรื่องชุมชนให้กับเยาวชน และฝึกฝนการเป็นเจ้าบ้านที่ดี เป็นผู้สืบสาน วัฒนธรรมอันดีงามของไทยไปสู่สากล พร้อมทั้งเผยแพร่เรื่องราว บอกเล่าประวัติศาสตร์ วิถีชีวิตของชุมชนให้กับนักท่องเที่ยวทั้งชาวไทย (มติชนออนไลน์, ออนไลน์) ดังนั้น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความจำเป็นอย่างมากต่อการจัดทำโครงการพัฒนามักคุเทศน์น้อยในพื้นที่ถิ่นทุรกันดารให้มากขึ้นอันเป็นการต่อยอดสืบสานวัฒนธรรม ประเพณีที่ดีงาม การพัฒนาเด็กและเยาวชนในด้านความกล้าแสดงออก ยังสามารถปลูกจิตสำนึกรักในท้องถิ่นของตนเอง อีกทั้งยังสามารถสื่อสารเรื่องราวต่าง ๆ ไปยังนักท่องเที่ยวจนสามารถสร้างรายได้กับตนเองอีกด้วย

6) นโยบายการพัฒนาผลิตภัณฑ์ของชุมชนที่มีเอกลักษณ์ประจำถิ่นที่สามารถขายสินค้าและบริการในรูปแบบอื่น ๆ ซึ่งปัจจุบันกลุ่มอาชีพพื้นถิ่นทุรกันดารนั้นมักอาศัยความดั้งเดิมและรักษาไว้ซึ่งเอกลักษณ์ประจำถิ่นของตนเองที่ยังความทันสมัย ความแตกต่าง และความแปลกของผลิตภัณฑ์ที่ผลิตออกมา ทั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอาจต้องมองถึงวิธีการพัฒนาการคิด การออกแบบผลิตภัณฑ์ใหม่ ๆ ที่มีความแปลกแตกต่างไปจากเดิม โดยใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการเพิ่มมูลค่า และ คุณค่าให้แก่ผลิตภัณฑ์ และกลุ่มอาชีพฯ มีความต้องการผลิต ผลิตภัณฑ์เชิงสร้างสรรค์โดยเฉพาะผลิตภัณฑ์ภูมิปัญญาท้องถิ่นในสังคมไทยให้มากขึ้นเนื่องจากได้รับความสนใจ และตลาดมีความต้องการมากขึ้นตลอดเวลา เนื่องจากมีกรรมวิธีหรือกระบวนการผลิตที่ปลอดภัย ไร้สารเคมี ทำให้ผู้ใช้มีสุขภาพอนามัยที่ดีขึ้น และยังเป็นการสร้างฐานที่มั่นคงทางเศรษฐกิจให้แก่ชุมชนด้วย ความต้องการในการพัฒนาผลิตภัณฑ์ภูมิปัญญาท้องถิ่น ได้แก่ ความรู้ในเรื่องของการออกแบบผลิตภัณฑ์ ความคิดสร้างสรรค์ และการเพิ่มมูลค่าผลิตภัณฑ์ให้แก่กลุ่มอาชีพ (รัชฎาพร เกตานนท์, 2560 : 994) ดังนั้น เด็กและเยาวชนควรได้รับโอกาสในการพัฒนาผลิตภัณฑ์ของชุมชนตนเองผ่านกระบวนการเรียนรู้จากครอบครัวและกลุ่มอื่นต่าง ๆ อีกทั้งยังสามารถระบบการตลาดแบบออนไลน์จากชุมชนสู่ตลาดโลกได้อีกด้วยหากองค์กรท้องถิ่นมีนโยบายดังกล่าวจะช่วยเด็กและเยาวชนนอกจากมีงานทำและรายได้แล้ว ยังสามารถพัฒนาศักยภาพตนเองในด้านเศรษฐกิจอีกด้วย

สรุปและข้อเสนอแนะ

เด็กและเยาวชนมิใช่มีแต่จำพวกในกลุ่มพื้นที่ภาคเหนือเท่านั้นในภาคอื่น ๆ ของประเทศก็ยังมีประสบปัญหาความยากลำบากไม่แพ้กันทำให้ขาดโอกาสและทิศทางการพัฒนาหลายเรื่อง ๆ ได้ขาดหายไป แต่ยังมีโอกาสในหลาย ๆ เรื่องด้วยเช่นที่มีโครงการต่าง ๆ ทั้งภาครัฐ เอกชน ประชาสังคมเห็นความสำคัญของเด็กและเยาวชนในถิ่นทุรกันดารมากขึ้นโดยเฉพาะโครงการพัฒนาเด็กและเยาวชนในถิ่นทุรกันดาร ตามพระราชดำริของสมเด็จพระกนิษฐาธิราชเจ้า กรมสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารีและโครงการอื่น ๆ อีกมากมายที่ถูกตรงไปยังเด็กและเยาวชนในถิ่นทุรกันดารผ่านสำนักงานตำรวจตระเวนชายแดน และหน่วยงานอื่น ๆ อย่างเข้าใจและสามารถดูแล พัฒนาและฝึกอบรมให้เด็กและเยาวชนเหล่านั้นตั้งอยู่ในกรอบของความดีงาม นอกจากนี้ยังภาครัฐ เอกชน หน่วยงาน และภาคประชาสังคมต่าง ๆ ออกไปช่วยเหลือในรูปแบบกิจกรรมเพื่อสังคมที่เรียกว่า CSR ทั้งการมอบทุนการศึกษา อุปกรณ์กีฬา ยารักษาโรค และการพัฒนาอาชีพต่าง ๆ เป็นต้น ทำให้เด็กและเยาวชนยังพอมีแรงในการลุกขึ้นยืนอย่างมีศักดิ์ศรีในสังคมนี้ต่อไป แต่ถึงอย่างไรก็ตามบทบาทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่อยู่ใกล้ชิดกับพื้นที่ที่อาจต้องกำหนดแนวนโยบายต่าง ๆ ให้มากขึ้น เช่น นโยบายด้านการศึกษาที่ร่วมมือกับคณะสงฆ์ ด้านกิจกรรมทางสังคมที่สอดคล้องวัฒนธรรม ประเพณีและวิถีชีวิตของผู้คนให้มากที่สุด ด้านความร่วมมือจากหลายฝ่ายที่พยายามมุ่งไปสู่การช่วยเหลือและจัดสวัสดิการต่าง ๆ แต่อย่างน้อยที่อาจต้องให้ท้องถิ่นรับพิจารณาเป็นเจ้าภาพในการประสานความช่วยเหลือจะดีที่สุด ด้านกีฬาที่สามารถยกระดับกีฬาแบบบ้าน ๆ ไปสู่ความเป็นอาชีพของกีฬาแต่ปัจจัยอย่างหนึ่งที่ท้องถิ่นขาดนั้นก็คือ โค้ชหรือผู้ฝึกสอนอาจจะต้องทำหนังสือไปยังสมาคมกีฬาแห่งประเทศไทยต่าง ๆ เพื่อขอความอนุเคราะห์ผู้ฝึกสอนตามระยะเวลาที่กำหนด เช่น 6 เดือนหรือ 1 ปี แล้วค่อยสลับเปลี่ยนได้ ด้านอาชีพของเด็กและเยาวชนที่สามารถพัฒนาทักษะความเป็นไกด์ในท้องถิ่นได้ ทั้งนี้อาจต้องจัดทำโครงการพัฒนาทักษะเฉพาะด้านให้กับเด็กและเยาวชนมากขึ้น รวมทั้งด้านการพัฒนาผลิตภัณฑ์ที่มีคุณภาพของชุมชนผ่านช่องทางใหม่ ๆ ที่เด็กและเยาวชนสามารถเข้ามาต่อยอดการขายให้กับครอบครัวหรือชุมชนที่มีผลิตภัณฑ์อยู่ รวมทั้งการออกแบบ การแปรรูป และการตลาดอาจต้องปรับเปลี่ยนวิธีการและรูปแบบสมัยใหม่ให้มากขึ้นเพื่อความสำเร็จและเพิ่มช่องทางการขยายสินค้าหรือบริการนั่นเอง

เอกสารอ้างอิง

- กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม. (2562). *แผนพัฒนาเด็กและเยาวชนพ.ศ.2562-2565*. เทศบาลตำบลหนองบัวใหญ่ อำเภอจัตุรัส จังหวัดชัยภูมิ.
- กองทุนเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา. *ภาคเอกชน-ประชาสังคมจับมือ ดศ. ผนึกกำลังผลักดัน “ALL FOR EDUCATION” สร้าง “หลักประกันโอกาสทางการศึกษา” ให้เด็กไทย*. [ออนไลน์]. แหล่งข้อมูล : <https://www.eef.or.th/article-all-for-education-ensure-educational-opportunities/> [วันที่ 24 มกราคม 2566].
- กาญจนา สุขกอ. (2565). *สภาเด็กและเยาวชนกับการทำงานร่วมกันกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น*. [ออนไลน์]. แหล่งข้อมูล : <https://siythailand.org/สภาเด็กและเยาวชนกับการ/> [วันที่ 16 มกราคม 2566].
- กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. (2563). *คู่มือท้องถิ่นสำหรับผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการมีส่วนร่วมของเด็กและเยาวชนในการพัฒนาท้องถิ่น*. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น.
- ชญานิน จันทรวิจิตรและพินิจ ลาภธนานนท์. (2561). บทบาทด้านการศึกษาสงเคราะห์ของวัดและพระสงฆ์ต่อเด็กด้อยโอกาสทางการศึกษาในพื้นที่ชายแดนแม่สอด. *วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์*. 7 (1), 132-144.
- วรฤทธิ์ บุรินทร์กุล. (2563). องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับการส่งเสริมและพัฒนาเด็กและเยาวชนในวิถีชีวิตใหม่. *วารสารวิชาการสังคมมนุษย์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช*. 10 (2), 94-109.
- ปรีวัฒน์ ช่างคิด. (2560). การพัฒนาเด็กและเยาวชนกลุ่มชาติพันธุ์เพื่อสร้างสำนึกความเป็นพลเมืองไทยกรณีศึกษา เด็กและเยาวชนกลุ่มชาติพันธุ์มอแกนเกาะเหลา จังหวัดระนอง. *วารสารสถาบันพระปกเกล้า*. 15 (2), 96-115.
- มติชนออนไลน์. *ตามไปดู ‘มัดคุเทศก์น้อย’ ร่วม ‘เยาวชนเจ้าบ้านสานวัฒนธรรม’*. [ออนไลน์]. แหล่งข้อมูล : https://www.matichon.co.th/education/news_2517667 [วันที่ 24 มกราคม 2566].
- มูลนิธิเพื่อการฟื้นฟูเด็กและครอบครัว (ฟอร์เด็ก). *ความร่วมมือรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) และอาสาสมัคร*. [ออนไลน์]. แหล่งข้อมูล : <https://www.fordecthai.org/content/308/ความร่วมมือรับผิดชอบต่อสังคม-csr-และอาสาสมัคร> [วันที่ 24 มกราคม 2566].
- รัชฎาพร เกตานนท์. (2560). แนวทางการพัฒนาผลิตภัณฑ์ภูมิปัญญาท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมเศรษฐกิจสร้างสรรค์ในจังหวัดนครปฐม. *Veridian E-Journal, Silpakorn University ฉบับภาษาไทย สาขามนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะ*. : 994-1013.
- วรัทยา พรหมสุนทร. (2555). ความคิดเห็นของเด็กและเยาวชนต่อความสำคัญของปัญหาสังคม :ศึกษาเฉพาะกรณีเด็กและเยาวชนในจังหวัดสงขลา. *ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (พัฒนาสังคม)*. คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

- วัดดอนจั่น ต.ท่าศาลา อ.เมือง จ.เชียงใหม่. *ประวัติพระประธานาถมุนี*. [ออนไลน์]. แหล่งข้อมูล : <https://www.watdonchan.org/ประวัติพระประธานาถมุนี/> [วันที่ 24 มกราคม 2566].
- ศูนย์วิจัยและพัฒนานวัตกรรมการศึกษาเพื่อเด็กและผู้มีความต้องการพิเศษ. (2552). *สิทธิเด็กและการวางแผนท้องถิ่นเพื่อเด็กและเยาวชน*. คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สมศักดิ์ อมรสิริพงศ์. (2555). รูปแบบและวิธีการจัดสวัสดิการสังคมที่เหมาะสมสำหรับกลุ่มเด็กและเยาวชนโดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. *วารสาร มจร.วิชาการ*. 15 (30), 47-69.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560*. สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ. สพฐ. *จัดประชุมปฏิบัติการพัฒนาโรงเรียน ในโครงการกองทุนพัฒนาเด็กและเยาวชนในถิ่นทุรกันดาร ตามพระราชดำริ ประจำปี 2565*. [ออนไลน์]. แหล่งข้อมูล : <https://www.obec.go.th/archives/738727> [วันที่ 24 กุมภาพันธ์ 2566].
- สุภาพิชญ์ ไชยดิษฐ์. (2565). *ท้องถิ่นอยู่ตรงไหนในการพัฒนาเด็กและเยาวชน*. [ออนไลน์]. แหล่งข้อมูล : <https://siythailand.org/4427/> [วันที่ 16 มกราคม 2566].
- สุทธิพงษ์ เกียรติวิชัย, ชญานันท์ ศิริกิจเสถียร, วุฒิวัฒน์ อนันต์พุดิเมธี และณัฐพงษ์ วงศ์ไชยสิทธิ. (2564). แนวทางการบริหารจัดการวิถีวิวัฒนธรรมชุมชนกลุ่มชาติพันธุ์เวียดนาม ในจังหวัดสระแก้ว. *วารสารพัฒนาการเรียนรู้ยุคใหม่*. 6 (6), 30-40.

ผลจากการเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุที่แท้จริงของประเทศไทย The Result of Entering Aged-Society in Thailand

สันติ มณีวงศ์¹Santi Maneewong¹

บทคัดย่อ

บทความนี้ศึกษาเกี่ยวกับ “ผลจากการเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุที่แท้จริงของประเทศไทย” ทำให้ทุกภาคส่วนทั้งภาครัฐและภาคเอกชน ต้องมีส่วนร่วมในการเข้ามาเกี่ยวข้องและดูแลให้เป็นระบบ เพื่อให้ระบบเศรษฐกิจโดยรวมของประเทศยังคงก้าวเดินต่อไป อย่างไม่ติดขัดจากการเป็นสังคมผู้สูงอายุ อย่างไรก็ตาม จำนวนผู้สูงอายุของประเทศไทยมีแนวโน้มอันใกล้ที่จะเป็นสังคมผู้สูงอายุที่แท้จริง (Aged-Society) ตามกรมกิจการผู้สูงอายุ (Department of Older Persons (DOP)) คาดการณ์ว่าประเทศไทยน่าจะเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุไม่เกินปี 2568 ซึ่งสังคมผู้สูงอายุโดยสมบูรณ์ (Aged Society) จะเป็นสังคมที่มีประชากรอายุตั้งแต่ 60 ปีขึ้นไปที่อยู่จริงในพื้นที่ต่อประชากรทุกช่วงอายุในพื้นที่เดียวกัน และมีอัตราเท่ากับหรือมากกว่าร้อยละ 20 ขึ้นไป หรือมีประชากรอายุ 65 ปีขึ้นไปที่อยู่จริงในพื้นที่ต่อประชากรทุกช่วงอายุในพื้นที่เดียวกันอัตราเท่ากับหรือมากกว่าร้อยละ 14 ขึ้นไปผู้สูงอายุของประเทศไทย แบ่งตามช่วงอายุตั้งแต่อายุ 60 ปี ขึ้นไป มีดังนี้ 1) ช่วงอายุ 60-69 ปี 2) ช่วงอายุ 70-79 ปี 3) อายุ 80 ปี ขึ้นไปเพื่อการวางแผนและจัดการโดยองค์รวม หน่วยงานของรัฐสามารถดูแลให้ผู้สูงอายุมีสุขภาพที่ดี และดูแลตัวเองได้ให้มากที่สุด ค่าใช้จ่ายทางด้านการดูแลผู้สูงอายุในด้านสุขภาพจะลดลง ด้านหน่วยงานเอกชนสามารถดูแลผู้สูงอายุที่มีกำลังทางการเงินให้มีสุขภาพที่ดี และไม่เป็นภาระกับทางครอบครัวและประเทศชาติ ดังนั้น การผนึกกำลังทั้งภาครัฐและภาคเอกชน จะทำให้การบริหารจัดการและเสริมสร้างให้ผู้สูงอายุสามารถมีส่วนร่วมช่วยพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศได้อีกทางหนึ่งและไม่เป็นภาระต่อสังคม

คำสำคัญ: สังคมผู้สูงอายุ, เศรษฐกิจประเทศไทย, สุขภาพ

¹ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย อีเมล santil47@yahoo.com

¹ Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Email address : santil47@yahoo.com

Abstract

This article explores “The result of entering the aged-society of Thailand” made all sectors not public and private must be involved in getting involved and taking care of it in a systematic way. In order to keep the overall economic system of the country moving forward, however, the number of elderly people in Thailand is likely to become a true aging society(Aged-Society).According to the Department of Older Persons (DOP) predicted that Thailand would enter an aging society by the year 2025.The Aged Society is a society with a population aged 60 years and over who actually lives in the area per population of all ages in the same area and have a rate equal to or greater than 20% or having a population aged 65 years and over living in the area per population of all age groups in the same area rate equal to or greater than 14 percent।Divided by age range from 60 years old and up as follows: 1) 60-69 years old 2) 70-79 years old 3) 80 years old and over for overall planning and management. Government can ensure that the elderly is healthy and take care of themselves as much as possible. The cost of health care for the elderly will be reduced. The private sector can take care of themselves who have financial strength to have good health. And will not be a burden on the family and the nation. It will make management and strengthen the elderly to be able to contribute to the country's economic development in another way besides not being a burden to society.

Keywords: Aged Society, Thailand Economic, Elderly Healthcare

บทนำ

เปิดรายงานสถานการณ์ผู้สูงอายุไทยปี 2565 ที่ผ่านมามาประเทศไทยกำลังก้าวเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ หลังจากเมื่อสามปีก่อนนับเป็นครั้งแรกในประวัติศาสตร์ที่ประเทศไทยมีจำนวนผู้สูงวัยอายุ 60 ปีขึ้นไปมากกว่าเด็กอายุต่ำกว่า 15 ปี โดยประชากรผู้สูงอายุในปี 2565 นั้นมีมากถึง 12,116,199 คน คิดเป็น 18.3% ของประชากรทั้งหมด เพิ่มขึ้นจากปีที่แล้ว 0.5% ขณะที่ผู้สูงอายุในไทยมีจำนวนเพิ่มขึ้น แต่อัตราการเกิดกลับลดลงและมีอัตราที่เข้ามา (Marketeer Team, 2566) สอดคล้องกันวันนี้เรามีชีวิตอยู่ในสังคมผู้สูงอายุ และในปี 2566 นี้ ประเทศไทยกำลังย่างก้าวเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุโดยสมบูรณ์ เปรียบให้เห็นภาพง่ายๆ ก็คือ ถ้ามีคนเดินมา 5 คน ในจำนวนนั้นจะเป็นผู้สูงอายุอย่างน้อย 1 คน และภายในทศวรรษนี้เราจะกลายเป็นสังคมสูงอายุระดับสุดยอด สังคมผู้สูงอายุ (Aging Society) หรือสังคมที่มีประชากรอายุ 60 ปีขึ้นไปเท่ากับ หรือมากกว่าร้อยละ 10 ของประชากรทั้งหมด หรือมีประชากรอายุ 65 ปีขึ้นไปเท่ากับหรือมากกว่าร้อยละ 7 ถ้าหากสังคมใดมีประชากรอายุ 60 ปีขึ้นไปเท่ากับ หรือมากกว่าร้อยละ 20 หรือมีประชากรอายุ 65 ปีขึ้นไปเท่ากับ หรือมากกว่าร้อยละ 14 ก็จะเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุโดยสมบูรณ์ (Aged Society) และสังคมผู้สูงอายุระดับสุดยอด (Super-aged Society) คือ สังคม หรือประเทศที่มีประชากรอายุ 60 ปีขึ้นไปมากกว่าร้อยละ 28 (สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ, 2566)

ภาวะสูงวัยนั้นจะมาพร้อมกับความเปราะบางทั้งทางด้านกายภาพ จิตใจ และสังคม ผู้สูงวัยจึงต้องพึ่งพาคนอื่นมากขึ้นในหลายด้าน การที่ครอบครัว คนรอบข้าง สังคม รวมไปถึงรัฐต้องเข้ามาประคับประคองผู้สูงวัย จำเป็นต้องใช้เวลา เงินทอง และทรัพยากรต่างๆ มากตามจำนวนผู้สูงวัย ถ้ายิ่งมากก็อาจจะกระทบต่อทั้งด้านส่วนตัวและองค์รวมทางเศรษฐกิจ สังคม และระบบโครงสร้างต่างๆ จึงจำเป็นต้องมีการเตรียมความพร้อมเพื่อรองรับ การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นสร้างผลกระทบในระดับบุคคล โดยเฉพาะในกลุ่มคนวัยแรงงานที่มีภาระดูแลผู้สูงอายุเพิ่มขึ้น (สำนักงานสภานโยบายการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัย และนวัตกรรมแห่งชาติ, 2566) เมื่อสัดส่วนผู้สูงอายุมากขึ้น ขณะที่วัยทำงานเท่าเดิม หรือลดลง ส่งผลให้ค่าแรงสูงขึ้น หรือขาดแคลนแรงงานทำให้ต้องพึ่งเครื่องมือเครื่องจักร หรือนำเทคโนโลยี หรืออาจต้องนำเข้าแรงงานต่างด้าวมากขึ้น มีการประเมินว่า ครอบครัวผู้สูงอายุจำเป็นต้องประหยัดมากขึ้น ทำให้มีการใช้จ่ายต่ำกว่าปกติ กำลังซื้อในอนาคตจึงลดลง เมื่อวัยสูงอายุ หรือวัยเกษียณขาดรายได้ หรือมีรายได้น้อยลงทำให้มีการออมลดลง วัยทำงานที่ต้องรับภาระมากขึ้นทำให้มีการใช้จ่ายเพิ่มขึ้นก็ส่งผลให้มีเงินออมน้อยลงเช่นกัน ส่วนรัฐบาลจำเป็นต้องเพิ่มค่าใช้จ่ายทางด้านสวัสดิการมากขึ้นเพื่อบริการสังคม ทางด้านสุขภาพแก่ผู้สูงอายุ ทำให้การลงทุน และการออมของประเทศลดลง สัดส่วนผู้สูงอายุมากขึ้น ทำให้ผลิตภัณฑ์มวลรวมประชาชาติ (GNP) หรือรายได้ประชาชาติน้อยลง รายได้เฉลี่ยต่อบุคคลลดลง รวมถึงคุณภาพการผลิตลดลง เมื่อภาครัฐจำเป็นต้องเพิ่มค่าใช้จ่ายทางด้านสาธารณสุข การแพทย์ บริการสังคมแก่ผู้สูงอายุมากขึ้น ต้องเพิ่มงบประมาณรายจ่ายเพื่อสงเคราะห์ช่วยเหลือผู้สูงอายุที่ยากไร้ รวมทั้งยังเก็บภาษีรายได้ น้อยลง เพราะผู้สูงอายุซึ่งไม่มีรายได้มีสัดส่วนที่มากขึ้น สัดส่วนผู้สูงอายุที่เพิ่มขึ้นทำให้ผู้อยู่ในวัยทำงานต้องทำงานมากขึ้น และต้องรับภาระดูแลผู้สูงอายุเพิ่มขึ้น ผู้สูงอายุจึงอาจขาดความอบอุ่น หรือถูกทอดทิ้ง เกิดปัญหาทางด้าน

สภาพจิตใจ รวมไปถึงรู้สึกเหงาเมื่อไม่ได้ทำงาน ยิ่งต้องกลายเป็นภาระให้กับลูกหลาน ยิ่งรู้สึกไม่ภูมิใจในตัวเอง น้อยใจ ซึมเศร้า ฯลฯ (moneyduck, 2566)

จากเหตุผลที่กล่าวมาข้างต้นบทความเกี่ยว “ผลจากการเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุที่แท้จริงของประเทศไทย” จะเป็นการนำเสนอข้อมูลที่ชี้ให้เห็นสถานการณ์ของผู้สูงอายุในประเทศไทยและผลกระทบต่างๆ ที่เกิดขึ้นกับสังคมผู้สูงอายุ ทั้งนี้บทความฉบับนี้จะเป็นประโยชน์อันเป็นพื้นฐานสำหรับการศึกษาวิจัยเชิงลึกและการนำไปเป็นข้อมูลพื้นฐานเพื่อเตรียมความพร้อมในด้านต่างๆ ของรัฐบาลในอนาคตต่อไป

เนื้อหา

1. สถานการณ์ผู้สูงอายุของประเทศไทย

เปิดรายงานสถานการณ์ผู้สูงอายุไทยปี 2565 ที่ผ่านมามาประเทศไทยกำลังก้าวเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ หลังจากเมื่อสามปีก่อนนับเป็นครั้งแรกในประวัติศาสตร์ที่ประเทศไทยมีจำนวนผู้สูงวัยอายุ 60 ปีขึ้นไปมากกว่าเด็กอายุต่ำกว่า 15 ปี โดยประชากรผู้สูงอายุในปี 2565 นั้นมีมากถึง 12,116,199 คน คิดเป็น 18.3% ของประชากรทั้งหมด เพิ่มขึ้นจากปีที่แล้ว 0.5% แบ่งเป็น

“ผู้สูงอายุวัยต้น” ช่วงอายุ 60-69 ปี จำนวน 6,843,300 คน คิดเป็น 56.5% ของผู้สูงอายุทั้งหมด

“ผู้สูงอายุวัยกลาง” ช่วงอายุ 70-79 ปี มีจำนวน 3,522,778 คน คิดเป็น 29.1% และ

“ผู้สูงอายุวัยปลาย” อายุ 80 ปีขึ้นไป จำนวน 1,750,121 คน คิดเป็น 14.4%

ขณะที่ผู้สูงอายุในไทยมีจำนวนเพิ่มขึ้น แต่อัตราการเกิดกลับลดลงและมีอัตราที่ช้ามาก สถานการณ์เด็กเกิดใหม่ของประเทศไทยขณะนี้ต่ำกว่า 600,000 รายต่อปี และในปีนี้มีอัตราการเกิดไม่ถึง 0.5% ด้วยซ้ำ อยู่ที่ 0.18% ถือเป็นจำนวนที่ค่อนข้างน้อย ทั้งนี้เป็นเพราะปัจจัยหลักๆ จากสภาพเศรษฐกิจที่ทำให้คนไม่มั่นใจว่าจะมีทรัพย์สินรองรับค่าใช้จ่ายของบุตรได้เพียงพอ รวมถึงค่านิยมที่เปลี่ยนไป ผู้หญิงออกทำงานนอกบ้านเหมือนฝ่ายชาย ทำให้ไม่มีเวลา และคนส่วนใหญ่มีค่านิยมรักอิสระมากขึ้น ไม่อยากรับผิดชอบมากมาย และสภาพสังคมด้านต่างๆ ที่คนจะเป็นพ่อแม่รู้สึกไม่มั่นใจ (Marketeer Team, 2566)

สอดคล้องกันวันนี้เรามีชีวิตอยู่ในสังคมผู้สูงอายุ และในปี 2566 นี้ ประเทศไทยกำลังย่างก้าวเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุโดยสมบูรณ์ เปรียบให้เห็นภาพง่ายๆ ก็คือ ถ้ามีคนเดินมา 5 คน ในจำนวนนั้นจะเป็นผู้สูงอายุอย่างน้อย 1 คน และภายในทศวรรษนี้เราจะกลายเป็นสังคมสูงอายุนะดับสุดยอด สังคมผู้สูงอายุ (Aging Society) หรือสังคมที่มีประชากรอายุ 60 ปีขึ้นไปเท่ากับ หรือมากกว่าร้อยละ 10 ของประชากรทั้งหมด หรือมีประชากรอายุ 65 ปีขึ้นไปเท่ากับหรือมากกว่าร้อยละ 7 ถ้าหากสังคมใดมีประชากรอายุ 60 ปีขึ้นไปเท่ากับ หรือมากกว่าร้อยละ 20 หรือมีประชากรอายุ 65 ปีขึ้นไปเท่ากับ หรือมากกว่าร้อยละ 14 ก็จะเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุโดยสมบูรณ์ (Aged Society) และสังคมผู้สูงอายุนะดับสุดยอด (Super-aged Society) คือ สังคม หรือประเทศที่มีประชากรอายุ 60 ปีขึ้นไปมากกว่าร้อยละ 28 (สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ, 2566)

ขณะที่ประเทศไทยเริ่มเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุมาหลายปีแล้ว ข้อมูลประจำปี 2561 พบว่า มีประชากรทั้งหมด 66.4 ล้านคน เป็นผู้สูงอายุ 10.6 ล้านคน นับเป็นร้อยละ 16.06 (1) ในปี 2562 ประชากรผู้สูงอายุมียากถึง 11.6 ล้านคน คิดเป็นร้อยละ 17.5 ของประชากรทั้งหมดจำนวน 69.3 ล้านคน (มูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาผู้สูงอายุไทย, 2566) ประเทศไทยก้าวเข้าสู่สังคมสูงวัยอย่างสมบูรณ์ในปี 2565 โดยจำนวนผู้สูงอายุจะอยู่ราวร้อยละ 20-30 และที่สำคัญกว่านั้น ประเทศไทยจะกลายเป็นสังคมสูงอายุระดับสุดยอดเช่นเดียวกับญี่ปุ่นที่มีประชากรอายุ 60 ปีขึ้นไปร้อยละ 28 ในปี 2574 การเปลี่ยนแปลงเพื่อเข้าสู่สังคมสูงวัยอย่างสมบูรณ์ของประเทศไทยเกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว และรุนแรงเมื่อเปรียบเทียบกับหลายชาติในโลก สาเหตุเพราะคนไทยมีอัตราการเกิดน้อย คุณกำเนิดได้ดี และอายุคนยืนยาวขึ้น กลุ่มคนที่เกิดในช่วง 2506-2526 ซึ่งมีอัตราการเกิดมากกว่า 1 ล้านคนต่อปี เรียกได้ว่า เป็นคลื่นสึนามิประชากรลูกใหญ่ที่จะส่งผลให้ภายใน 20 กว่าปีข้างหน้าผู้สูงอายุจะเพิ่มเป็นราว 21 ล้านคน (workpointtoday, 2566)

2. ผลกระทบจากการเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุที่แท้จริงของประเทศไทย

ภาวะสูงวัยนั้นจะมาพร้อมกับความเปราะบางทั้งทางด้านกายภาพ จิตใจ และสังคม ผู้สูงวัยจึงต้องพึ่งพาคนอื่นมากขึ้นในหลายด้าน การที่ครอบครัว คนรอบข้าง สังคม รวมไปถึงรัฐต้องเข้ามาประคับประคองผู้สูงวัย จำเป็นต้องใช้เวลา เงินทอง และทรัพยากรต่างๆ มากตามจำนวนผู้สูงวัย ถ้ายิ่งมากก็อาจจะกระทบต่อทั้งด้านส่วนตัวและองค์รวมทางเศรษฐกิจ สังคม และระบบโครงสร้างต่างๆ จึงจำเป็นต้องมีการเตรียมความพร้อมเพื่อรองรับ การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นสร้างผลกระทบในระดับบุคคล โดยเฉพาะในกลุ่มคนวัยแรงงานที่มีภาระดูแลผู้สูงอายุเพิ่มขึ้น ประเทศไทยมีสัดส่วนของกำลังแรงงาน : ผู้สูงอายุ : เด็ก อยู่ที่ 4 : 1 : 1 คาดว่าในปี 2579 จะปรับลงไปอยู่ที่ 2 : 1 : 1 ผู้สูงอายุที่มีสถานะขาดเงินออม มีเงินไม่เพียงพอสำหรับการเกษียณ และใช้จ่ายในช่วงบั้นปลายชีวิต เป็นข้อจำกัดของการมีคุณภาพชีวิตที่ดี (สำนักงานสภานโยบายการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัย และนวัตกรรมแห่งชาติ, 2566)

เมื่อสัดส่วนผู้สูงอายุมากขึ้น ขณะที่วัยทำงานเท่าเดิม หรือลดลง ส่งผลให้ค่าแรงสูงขึ้น หรือขาดแคลนแรงงานทำให้ต้องพึ่งเครื่องมือเครื่องจักร หรือนวัตกรรมเทคโนโลยี หรืออาจต้องนำเข้าแรงงานต่างด้าวมากขึ้น มีการประเมินว่า ครอบครัวผู้สูงอายุจำเป็นต้องประหยัดมากขึ้น ทำให้มีการใช้จ่ายต่ำกว่าปกติ กำลังซื้อในอนาคตจึงลดลง เมื่อวัยสูงอายุ หรือวัยเกษียณขาดรายได้ หรือมีรายได้น้อยลงทำให้มีการออมลดลง วัยทำงานที่ต้องรับภาระมากขึ้นทำให้มีการใช้จ่ายเพิ่มขึ้นก็ส่งผลให้มีเงินออมน้อยลงเช่นกัน ส่วนรัฐบาลจำเป็นต้องเพิ่มค่าใช้จ่ายทางด้านสวัสดิการมากขึ้นเพื่อบริการสังคม ทางด้านสุขภาพแก่ผู้สูงอายุ ทำให้การลงทุน และการออมของประเทศลดลง สัดส่วนผู้สูงอายุมากขึ้นทำให้ผลิตภัณฑ์มวลรวมประชาชาติ (GNP) หรือรายได้ประชาชาติน้อยลง รายได้เฉลี่ยต่อบุคคลลดลง รวมถึงคุณภาพการผลิตลดลง เมื่อภาครัฐจำเป็นต้องเพิ่มค่าใช้จ่ายทางด้านสาธารณสุข การแพทย์ บริการสังคมแก่ผู้สูงอายุมากขึ้น ต้องเพิ่มงบประมาณรายจ่ายเพื่อสงเคราะห์ช่วยเหลือผู้สูงอายุที่ยากไร้ รวมทั้งยังเก็บภาษีรายได้น้อยลง เพราะผู้สูงอายุซึ่งไม่มีรายได้มีสัดส่วนที่มากขึ้น สัดส่วนผู้สูงอายุที่เพิ่มขึ้นทำให้ผู้อยู่ในวัย

ทำงานต้องทำงานมากขึ้น และต้องรับภาระดูแลผู้สูงอายุเพิ่มขึ้น ผู้สูงอายุจึงอาจขาดความอบอุ่น หรือถูกทอดทิ้ง เกิดปัญหาทางด้านสภาพจิตใจ รวมไปถึงรู้สึกเหงาเมื่อไม่ได้ทำงาน ยิ่งต้องกลายเป็นภาระให้กับลูกหลาน ยิ่งรู้สึกไม่ภูมิใจในตัวเอง น้อยใจ ซึมเศร้า ฯลฯ จึงจำเป็นต้องได้รับการดูแลเอาใจใส่มากขึ้น ในขณะที่วัยกับผู้สูงอายุมักมี ปัญหาสุขภาพจึงต้องเตรียมสะสมเงินออม หรือวางแผนการลงทุนเพื่อจะได้มีรายได้ หรือเงินสะสมไว้ใช้ในวัยที่ สูงอายุ หรือสามารถนำเงินออมที่สะสมไว้มาใช้ในช่วงบั้นปลายชีวิตได้ (moneyduck, 2566)

สอดคล้องกันนั้นเมื่อประเทศไทยเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุจะทำให้เกิดผลกระทบตามมาทั้ง 4 ด้าน ของสังคม “ประชากรสูงวัย” ดังนี้ (brandbuffet, 2566)

1. แรงขับเคลื่อนจากการบริโภคถึงจุดอิ่มตัว ผลจากการเข้าสู่สังคมสูงอายุที่ชัดที่สุดคือ การบริโภคที่ค่อยๆ ลดลงและไม่สามารถเป็นแรงขับเคลื่อนหลักให้กับเศรษฐกิจไทยได้อีกต่อไป จากการศึกษาในกลุ่มที่มักจะมี การใช้จ่ายมากกว่ารายได้ (กลุ่มอายุน้อยกว่า 34 ปี) จะมีจำนวนน้อยลง ขณะที่กลุ่มประชากรที่มีจำนวนเพิ่มขึ้นคือ กลุ่มคนที่เตรียมตัวเกษียณอายุ (51-65 ปี) และกลุ่มหลังเกษียณ (มากกว่า 65 ปี) ซึ่งเป็นกลุ่มคนที่บริโภคน้อยลง และมีการออมเพื่อเตรียมตัวเกษียณในสัดส่วนที่สูง โดยในช่วงที่ผ่านมาเราเริ่มเห็นสัญญาณการชะลอตัวลงของการ บริโภคภาคเอกชนมากขึ้นเรื่อย ๆ ซึ่งเป็นแรงส่งสำคัญตัวหนึ่งของเศรษฐกิจไทย โดยคิดเป็นสัดส่วนโดยเฉลี่ยถึง 50% ของ GDP ในช่วงที่ผ่านมาเมื่อเปรียบเทียบการใช้จ่ายของคนในแต่ละช่วงอายุ พบว่า ประชากรในกลุ่มวัย ก่อนเกษียณและหลังเกษียณมีการบริโภคเฉลี่ยต่อเดือนลดลงมากถึง 3,000 บาท (12%) และ 6,000 บาท (25%) ตามลำดับ เมื่อเปรียบเทียบกับกลุ่มคนทำงานอายุ 35-50 ปี ตามข้อมูลการสำรวจภาวะเศรษฐกิจและสังคม (Socio-Economic Survey) ซึ่งส่วนใหญ่จะสะท้อนกลุ่มประชากรรายได้ปานกลางและรายได้ต่ำ ซึ่งเป็นประชากร ส่วนใหญ่ของประเทศ

2. ธุรกิจรูปแบบเก่าจะเติบโตได้ยาก อุตสาหกรรมยา การดูแลสุขภาพจะเติบโตได้ดี รูปแบบการใช้จ่าย ของประชากรสูงวัยมักแตกต่างจากกลุ่มผู้บริโภควัยอื่นๆ ตามความต้องการสินค้าและบริการที่เปลี่ยนแปลงไปตาม ช่วงอายุของคน ภาวะสังคมสูงวัยจะส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงของโครงสร้างการผลิตของประเทศ รวมถึงโอกาสใน การเติบโตและความอยู่รอดของธุรกิจในแต่ละกลุ่มอุตสาหกรรมแตกต่างกันไป รูปแบบการบริโภคที่เปลี่ยนแปลง ไปตามช่วงอายุของประชากรจะส่งผลให้กลุ่มธุรกิจที่จะยังสามารถขยายตัวได้ดี คือ อุตสาหกรรมยา การดูแลสุขภาพ ธุรกิจที่เกี่ยวข้องกับที่อยู่อาศัย และบริการอื่นๆ ขณะที่อุตสาหกรรมที่เคยเติบโตได้ดี เช่น รถยนต์ การ เดินทาง เสื้อผ้า อาหารและเครื่องดื่ม จะเริ่มหดตัวลงตามความต้องการที่ลดลงของกลุ่มผู้สูงอายุ เมื่อพิจารณา ความสำคัญของอุตสาหกรรมที่มีแนวโน้มหดตัวจากการเปลี่ยนรูปแบบการบริโภคของผู้สูงอายุ โดยรวมแล้วสินค้า และบริการจากอุตสาหกรรมเหล่านี้มีขนาดใหญ่ถึงประมาณ 62% ของการบริโภคในประเทศในปัจจุบัน หรือคิด เป็นกว่า 31% ของ GDP ผลจากการหดตัวของการบริโภคในส่วนนี้เพียงอย่างเดียว อาจจะทำให้เศรษฐกิจไทย เติบโตต่ำลงไปประมาณ 0.4% จากระดับเฉลี่ยที่เติบโตเพียง 3% ต่อปีในปัจจุบัน ซึ่งจะเป็อุปสรรคสำคัญต่อธุรกิจ ในอุตสาหกรรมเหล่านี้ที่ความต้องการลดลง และต่อการเติบโตในระยะข้างหน้าของเศรษฐกิจไทยโดยรวม

3. ธุรกิจขาดอำนาจในการกำหนดราคา (Pricing Power) การลงทุนชะลอตัวทั้งจากในและต่างประเทศ อัตราเงินเฟ้อในช่วงหลังปี 1970 เป็นต้นมามีทิศทางที่ต่ำลงต่อเนื่องทั่วโลก สาเหตุสำคัญมาจากปัจจัยด้านอุปทาน ทั้งจากราคาน้ำมันที่ลดลงจากในอดีต การแข่งขันที่สูงขึ้นและต้นทุนที่ถูกกลบจากการเปิดเสรีทางการค้า การก้าวเข้าสู่ยุคโลกาภิวัตน์ เทคโนโลยีการผลิตที่ทันสมัย รวมถึงรูปแบบสินค้าใหม่ๆ เช่น โทรศัพท์มือถือในปัจจุบันที่รวมเอาฟังก์ชันผลิตภัณฑ์หลายประเภทที่เคยอยู่แยกกัน เช่น กล้องถ่ายรูป เครื่องคิดเลข วิทยุ ทีวี มาไว้ในเครื่องเดียว ผลพวงประการหนึ่งนี้อาจเกิดขึ้นหากอัตราเงินเฟ้อที่ชะลอตัวเกิดจากตลาดที่ไม่ขยายตัว คือ ผลตอบแทนจากการลงทุนที่มีแนวโน้มลดลง สะท้อนจาก Return on Equity (ROE) ของธุรกิจในหมวดดังกล่าว ซึ่งจากการวิเคราะห์โดยแยกองค์ประกอบ ROE เป็น 3 ส่วน ได้แก่ Net profit margin, Asset turnover และ Leverage ratio พบว่าผลตอบแทนที่ลดลงต่อเนื่องของตลาดหุ้นไทยอธิบายได้ด้วยอัตรากำไร (Profit Margin) ที่ลดลงเป็นหลัก การเคลื่อนไหวของอัตรากำไรในทิศทางเดียวกันกับอัตราเงินเฟ้อ ส่วนหนึ่งอาจสะท้อนถึงความสามารถในการต่อรองราคาที่ยากขึ้นในภาวะที่กำลังซื้อหดหายไป เมื่อมองไปข้างหน้าตลาดผู้บริโภคที่เล็กลงจากโครงสร้างประชากรที่ก้าวเข้าสู่สังคมสูงวัย จะส่งผลต่อความสามารถในการทำกำไรของผู้ประกอบการทั้งในเชิงปริมาณและเชิงราคา โดยเฉพาะในอุตสาหกรรมที่ความต้องการซื้อลดลง อัตราผลตอบแทนจากการลงทุนในประเทศที่ลดต่ำลงในช่วงที่ผ่านมาและในระยะข้างหน้า มีส่วนทำให้ความน่าสนใจของประเทศไทยลดลงในสายตาของนักลงทุนทั้งไทยและต่างชาติ ผลักดันให้ธุรกิจหันไปหาตลาดในประเทศอื่นๆ ที่กำลังเติบโตและมีแนวโน้มผลตอบแทนสูงกว่าไทย

4. เศรษฐกิจขาดแคลนทั้งจำนวนและศักยภาพของแรงงาน โครงสร้างประชากรของไทยที่เปลี่ยนไปเป็นสังคมสูงอายุ จะทำให้ภาคการผลิตของไทยถูกแรงกดดันจาก 2 ปัจจัยด้านแรงงาน คือ 1. การขาดแคลนแรงงานจากจำนวนคนในวัยทำงานที่ลดลง ซึ่งส่งผลให้ต้นทุนแรงงานของไทยอยู่ในระดับสูงเมื่อเทียบกับประเทศกำลังพัฒนาอื่นๆ 2. ผลิตภาพแรงงานที่ลดลงเมื่อแรงงานส่วนใหญ่เริ่มเข้าสู่ภาวะสูงวัย หรือเพิ่มขึ้นได้ไม่มากเมื่อเทียบกับคนทำงานวัยหนุ่มสาว จากทั้งข้อจำกัดทางกายภาพและศักยภาพในการเรียนรู้และทักษะการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงใหม่ๆ ซึ่งทั้งต้นทุนแรงงานที่สูงขึ้นและผลิตภาพแรงงานที่ลดลงนี้ จะเป็นอุปสรรคสำคัญต่อภาคการผลิต การดึงดูดการลงทุน และการเติบโตทางเศรษฐกิจโดยรวมของไทยในทศวรรษต่อไป โดยกองทุนการเงินระหว่างประเทศ (IMF) ประเมินไว้ว่าเฉพาะปัจจัยด้านการลดลงของกำลังแรงงาน จะทำให้เศรษฐกิจไทยมีอัตราการเติบโตโดยเฉลี่ยลดลงไปอีก 0.7% ในระหว่างปี 2563-2593

สรุปและข้อเสนอแนะ

เรามีชีวิตอยู่ในสังคมผู้สูงอายุ และในปี 2566 นี้ ประเทศไทยกำลังย่างก้าวเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุโดยสมบูรณ์เปรียบเทียบให้เห็นภาพง่าย ๆ ก็คือ ถ้ามีคนเดินมา 5 คน ในจำนวนนั้นจะเป็นผู้สูงอายุอย่างน้อย 1 คน และภายในทศวรรษนี้เราจะกลายเป็นสังคมสูงอายุระดับสุดยอด สังคมผู้สูงอายุ (Aging Society) หรือสังคมที่มีประชากรอายุ 60 ปีขึ้นไปเท่ากับ หรือมากกว่าร้อยละ 10 ของประชากรทั้งหมด หรือมีประชากรอายุ 65 ปีขึ้นไปเท่ากับหรือ

มากกว่าร้อยละ 7 ถ้าหากสังคมใดมีประชากรอายุ 60 ปีขึ้นไปเท่ากับ หรือมากกว่าร้อยละ 20 หรือมีประชากรอายุ 65 ปีขึ้นไปเท่ากับ หรือมากกว่าร้อยละ 14 ก็จะทำให้เข้าสู่สังคมผู้สูงอายุโดยสมบูรณ์ (Aged Society) และสังคมผู้สูงอายุระดับสุดยอด (Super-aged Society) คือ สังคม หรือประเทศที่มีประชากรอายุ 60 ปีขึ้นไปมากกว่าร้อยละ 28 เมื่อประเทศไทยเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุจะทำให้เกิดผลกระทบตามมาทั้ง 4 ด้าน ของสังคม “ประชากรสูงวัย” คือ 1. แรงขับเคลื่อนจากการบริโภคถึงจุดอิ่มตัว ผลจากการเข้าสู่สังคมสูงอายุที่ซัดที่สุดคือ การบริโภคที่ค่อยๆ ลดลงและไม่สามารถเป็นแรงขับเคลื่อนหลักให้กับเศรษฐกิจไทยได้อีกต่อไป 2. ธุรกิจรูปแบบเก่าจะเติบโตได้ยาก อุตสาหกรรมยา การดูแลสุขภาพจะเติบโตได้ดี รูปแบบการใช้จ่ายของประชากรสูงวัยมักแตกต่างจากกลุ่มผู้บริโภควัยอื่นๆ ตามความต้องการสินค้าและบริการที่เปลี่ยนแปลงไปตามช่วงอายุของคน ภาวะสังคมสูงวัยจะส่งผลกระทบต่อ การเปลี่ยนแปลงของโครงสร้างการผลิตของประเทศ รวมถึงโอกาสในการเติบโตและความอยู่รอดของธุรกิจในแต่ละ กลุ่มอุตสาหกรรมแตกต่างกันไป 3. ธุรกิจขาดอำนาจในการกำหนดราคา (Pricing Power) การลงทุนชะลอตัวทั้ง จากในและต่างประเทศ ผลพวงประการหนึ่งที่น่าจะเกิดขึ้นหากอัตราเงินเฟ้อที่ชะลอลงเกิดจากตลาดที่ไม่ขยายตัว คือ ผลตอบแทนจากการลงทุนที่มีแนวโน้มลดลง สะท้อนจาก Return on Equity (ROE) ของธุรกิจทั้งหมด ดังกล่าว ซึ่งจากการวิเคราะห์โดยแยกองค์ประกอบ ROE เป็น 3 ส่วน ได้แก่ Net profit margin, Asset turnover และ Leverage ratio 4. เศรษฐกิจขาดแคลนทั้งจำนวนและศักยภาพของแรงงาน โครงสร้างประชากรของไทยที่ เปลี่ยนไปเป็นสังคมสูงวัย จะทำให้ภาคการผลิตของไทยถูกแรงกดดันจาก 2 ปัจจัยด้านแรงงาน คือ 1. การขาด แคลนแรงงานจากจำนวนคนในวัยทำงานที่ลดลง ซึ่งส่งผลให้ต้นทุนแรงงานของไทยอยู่ในระดับสูงเมื่อเทียบกับ ประเทศกำลังพัฒนาอื่นๆ 2. ผลิตภาพแรงงานที่ลดลงเมื่อแรงงานส่วนใหญ่เริ่มเข้าสู่ภาวะสูงวัย หรือเพิ่มขึ้นได้ไม่ มากเมื่อเทียบกับคนทำงานวัยหนุ่มสาว จากทั้งข้อจำกัดทางกายภาพและศักยภาพในการเรียนรู้และทักษะการ ปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ ซึ่งทั้งต้นทุนแรงงานที่สูงขึ้นและผลิตภาพแรงงานที่ลดลงนี้ จะเป็นอุปสรรค สำคัญต่อภาคการผลิต การดึงดูดการลงทุน และการเติบโตทางเศรษฐกิจโดยรวมของไทยในทศวรรษต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- มูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาผู้สูงอายุไทย. (2566). รายงานสถานการณ์ผู้สูงอายุไทย 2562 ตอนที่ 2 : ประวัติศาสตร์ใหม่ จำนวนผู้สูงอายุมากกว่าเด็กเป็นปีแรก. สืบค้น 24 กุมภาพันธ์ จาก : <https://thaitgri.org/?p=39457>.
- สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ. (2566). การเผชิญหน้า ‘สังคมผู้สูงอายุ’ โจทย์ท้าทายภาระ ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น. สืบค้น 24 กุมภาพันธ์ จาก : <https://resourcecenter.thaihealth.or.th/article. การเผชิญหน้า ‘สังคมผู้สูงอายุ’ โจทย์ท้าทายภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น>.

สำนักงานนโยบายการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัย และนวัตกรรมแห่งชาติ. (2566). ผู้สูงอายุไทยต้องปรับตัวอย่างไร? เพื่อพร้อมสู่สังคมผู้สูงอายุระดับสุดยอด (Active Aging). สืบค้น 24 กุมภาพันธ์ จาก : <https://www.nxpo.or.th/th/8078/>.

brandbuffet. (2566). เศรษฐกิจและธุรกิจไทยจะปรับตัวอย่างไร? เมื่อ 10 ปีข้างหน้า สังคมจะมีคนสูงวัย 30 ล้านคน. สืบค้น 24 กุมภาพันธ์ จาก : <https://www.brandbuffet.in.th/2020/10/kkp-research-the-long-view-ageing-soceity/>.

Marketeer Team. (2566). สถิติผู้สูงอายุไทยปี 65 จำนวนผู้สูงวัยเพิ่มต่อเนื่อง แต่อัตราการเกิดต่ำ. สืบค้น 24 กุมภาพันธ์ จาก : <https://marketeeronline.co/archives/272771>.



นโยบายส่งเสริมและพัฒนาวิสาหกิจชุมชนกลุ่มผ้าทอมือพื้นเมืองล้านนา

Policy to Promote and Develop Community Enterprises of Lanna Traditional Weaving Group

กรณรรวี ฐิตอมรวิทย์¹Kornrawee Thitiamonvit¹

บทคัดย่อ

บทความนี้มุ่งเน้นการวิเคราะห์และนำเสนอแนะนโยบายส่งเสริมและพัฒนาวิสาหกิจชุมชนกลุ่มผ้าทอมือพื้นเมืองในพื้นที่ล้านนาไทยหรือพื้นที่ภาคเหนือของประเทศไทยที่มีการรวมกลุ่มเพื่อนำภูมิปัญญาการทอผ้าด้วยมือนำเสนอขายให้กับผู้ที่สนใจและนักท่องเที่ยวทั่วไป เพราะคำว่า วิสาหกิจชุมชน ก็คือ การทำธุรกิจภายในชุมชน ซึ่งในชุมชนอาจจะมีผลิตภัณฑ์มากมายที่นอกเหนือจากสินค้าผ้าทอมือก็ได้ แต่ในบทความนี้จะมุ่งเน้นเฉพาะกลุ่มผ้าทอมือเท่านั้นที่มีอยู่มากมายหลายจังหวัด เช่น จังหวัดเชียงใหม่ แพร่ น่าน พะเยา เชียงราย แม่ฮ่องสอน กำแพงเพชร ลำปาง เป็นต้น ซึ่งจังหวัดมักจะมีกลุ่มชาติพันธุ์อาศัยอยู่จำนวนมากทำให้เกิดการรวมกลุ่มวิสาหกิจที่ได้รับการส่งเสริมจากการใช้ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงที่ต้องการให้ชุมชนมีรายได้มากขึ้นเพื่อลดความเหลื่อมล้ำในชนบท เพราะฉะนั้น ภาครัฐโดยเฉพาะกองส่งเสริมวิสาหกิจชุมชน กรมส่งเสริมการเกษตร กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอาจจะต้องมองถึงกลไกเชิงนโยบายที่สามารถพัฒนาวิสาหกิจชุมชนกลุ่มผ้าทอมือพื้นเมืองล้านนา ได้แก่ 1) ส่งเสริมการแต่งกายด้วยผ้าทอมือของกลุ่มข้าราชการ บุคลากรและพนักงานในพื้นที่นั้น 2) รักษาและต่อยอดผลิตภัณฑ์ให้มีความโดดเด่น แตกต่างและทันสมัย 3) พัฒนาสมาชิกรุ่นใหม่ของวิสาหกิจชุมชนกลุ่มผ้าทอมือพื้นเมืองโดยเฉพาะการก้าวออกไปสู่หลักสูตรในสถาบันการศึกษา 4) ส่งเสริมการทำงานในรูปแบบเครือข่ายของกลุ่มผ้าทอมือพื้นเมือง 5) รักษามาตรฐานการผลิต มาตรฐานสินค้าและสีบทอดทักษะการทอผ้าด้วยมือ และ 6) การจัดตั้งศูนย์การเรียนรู้กลุ่มผ้าทอมือพื้นเมือง

คำสำคัญ: นโยบายส่งเสริมและพัฒนา, วิสาหกิจชุมชน, กลุ่มผ้าทอมือพื้นเมือง, ล้านนา

¹ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย อีเมล Kornmagiclook@gmail.com

¹ Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Email address : Kornmagiclook@gmail.com

Abstract

This article focuses on analyzing and presenting a policy for promoting and developing community enterprises of traditional hand-weaving textiles in the area of Lanna Thai or the northern region of Thailand that have gathered to bring the wisdom of weaving textile as well as presenting for sale to those who are interested and general tourists because the community enterprise means doing business within the community which community may have many products besides hand-weaving textiles. But in this article, we only focus on hand-weaving textiles which there are many provinces such as Chiang Mai, Phrae, Nan, Phayao, Chiang Rai, Mae Hong Son, Kamphaeng Phet, Lampang, etc., which provinces often have many ethnic groups living, causing in the integration of enterprises promoted by using the sufficiency economy that want the community to have more income and reduce inequality in the rural area. Therefore, the government sector, especially the Community Enterprise Promotion Division, Department of Agricultural Extension, Ministry of Agriculture and Cooperatives Or Local Government Organization may have to look at a policy mechanism that can develop the community enterprises of Lanna traditional hand-weaving textiles.

Keywords: Promotion and Development Policy, Commuty Enterprises, Traditional Hand-Weaving Textiles, Lanna

บทนำ

การทอผ้า นับเป็นวัฒนธรรมสำคัญของล้านนา มาแต่อดีต ที่ได้มีการสืบทอดกันมาจากรุ่นสู่รุ่น โดยผู้หญิงจะมีบทบาทในการทอผ้าไว้ใช้ในครัวเรือน นอกจากประโยชน์ใช้สอยด้านเครื่องนุ่งห่มของสมาชิกในครอบครัวแล้ว ผ้าทอ ยังสะท้อนถึงบุคลิกลักษณะของหญิงชาวล้านนาว่าเป็นผู้มีความละเอียดอ่อน มีความมุ่งมั่นพยายาม จากฝีมือการทอผ้าที่ประณีตสวยงามอำเภอบ้านฝางเป็นอำเภอนึ่งที่มีชื่อเสียงโด่งดังเป็นที่รู้จักกันแพร่หลาย (กรมศิลปากร, 2532 : 154) ซึ่งในปัจจุบัน ลักษณะของสินค้าและผลิตภัณฑ์ที่ได้ใช้ผ้าฝ้ายทอมือมาสร้างสรรค์ มาทำการแปรรูปที่มีอยู่ในชุมชนนั้น มักจะมีรูปแบบของผลิตภัณฑ์ที่เหมือนเดิม และคล้ายคลึงกันมาเป็นระยะเวลาที่นาน ไม่มีการริเริ่มสร้างสรรค์พัฒนาและออกแบบให้เกิดความแตกต่างแปลกใหม่หรือน่าสนใจ ทำให้แต่ละกลุ่มภายในหมู่บ้านทำการผลิตสินค้า ผลิตภัณฑ์ที่แปรรูปจากผ้าฝ้ายทอมือในรูปแบบเดิม ๆ ออกมามากเกินความจำเป็น ทำให้ลักษณะของผลงานที่ไม่ได้รับการปรุงแต่งและพัฒนาตามกระแสของผู้บริโภคในสังคมปัจจุบัน อีกทั้งจากสภาวะการค้าในปัจจุบันการแข่งขันในเรื่องการตลาดนับวันจะยิ่งทวีความรุนแรงมากขึ้นอันเนื่องมาจากผู้บริโภคมีโอกาสในการเลือกซื้อสินค้า ทั้งในรูปแบบที่พึงพอใจและมีคุณภาพที่ได้มาตรฐาน (กิตติพงษ์ เกียรติวิภาค, 2559 : 16-17) ซึ่งโดยมากกลุ่มผ้าฝ้ายทอมือบ้านหนองเงือกเป็นการทอผ้าฝ้ายที่ใช้ย้อมสีจากวัตถุดิบธรรมชาติ เน้นกรรมวิธีและขั้นตอนที่ได้รับการสืบสาน สืบทอดมาจากบุพการี เป็นวิธีการทอผ้าแบบดั้งเดิม ลวดลายของผ้าฝ้ายมีมากมายหลากหลายมีทั้งลวดลายแบบดั้งเดิมและลวดลายประยุกต์ให้มีเอกลักษณ์ของผ้าฝ้ายทอมือให้กลับมามีความสำคัญอีกครั้งเพื่อพัฒนาผ้าฝ้ายทอมือให้เหมาะสมกับยุคสมัยปัจจุบัน ประกาศยกย่องเชิดชูผู้ทรงภูมิปัญญาท้องถิ่น การจัดการด้านการคุ้มครองลิขสิทธิ์ภูมิปัญญาท้องถิ่นให้เป็นมรดกทางปัญญา (สคราญนิตย์ เล็กสุทธิ, 2561 : 135)

เพราะฉะนั้น การผลิตผ้าทอมือในปัจจุบันส่วนมากมักจะรวมตัวกันเป็นกลุ่มวิสาหกิจชุมชนผ้าทอมือที่ยังมีการบริหารจัดการองค์กรอย่างเป็นรูปธรรมมากขึ้นและต้องแสวงหาความร่วมมืออย่างจริงจังกับหน่วยงานภาครัฐ เช่น องค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบลทั้งด้านงบประมาณและการสนับสนุนต่าง ๆ มากขึ้น การจัดตั้งฝ่ายการตลาดเชิงรุก ที่มีพันธกิจในการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับศูนย์การค้าต่าง ๆ ทั้งในและต่างจังหวัดเพื่อการออกบูทสินค้าของกลุ่มสมาชิกใหม่มากขึ้น การประสานความร่วมมือกับสถาบันการศึกษา เพื่อสร้างงานวิจัยที่ตอบโจทย์สังคม และพัฒนาเทคโนโลยีการผลิตของกลุ่มสมาชิกมากขึ้นการประสานการสนับสนุนงบประมาณจากหน่วยงานภาครัฐมากขึ้น รวมถึงการสร้างความตระหนักในการจัดการบัญชีรับ-จ่ายของสมาชิก นอกจากนี้ก็อาจจะต้องมีการพัฒนากลุ่มให้เป็นรูปแบบที่ชัดเจนมาก เช่น การพัฒนาภาคการผลิตมากขึ้นผ่านการสนับสนุนให้สมาชิกปลูกครามเพิ่มขึ้น ขยายเครือข่ายความร่วมมือขยายการผลิตสินค้าใหม่ปริมาณมากขึ้นกว่าที่มีในปัจจุบันเพื่อรองรับความต้องการของตลาด การปรับปรุงและพัฒนาบรรจุภัณฑ์ให้ตอบสนองความต้องการของผู้บริโภค การส่งเสริมและอนุรักษ์ภูมิปัญญาท้องถิ่นแก่ชนรุ่นหลังอย่างต่อเนื่องและจริงจัง การพัฒนาคุณภาพของการผลิตผ้าฝ้ายย้อมครามใหม่คุณภาพมากขึ้น และมีการนำเอาเทคโนโลยีมาช่วยในการผลิต และรวมทั้งการขยายเครือข่ายตลาดที่มีอยู่ให้ขยายตัวเพิ่มมากขึ้นให้กว้างขวางมากขึ้น (วรรณพงศ์ ช่วยรักษา, 2560 :

53-54)

เพราะฉะนั้น การส่งเสริมและพัฒนาวิสาหกิจชุมชนกลุ่มผ้าทอมือพื้นเมืองในพื้นที่ประเทศไทยภาคเหนือ หรือที่เรียกกันน่าจะต้องอาศัยหลายฝ่ายเข้ามาช่วยในการส่งเสริมและพัฒนาภาคต่าง ๆ ในรูปแบบของนโยบาย ให้มากขึ้นทั้งหากมองถึงต้นทุนการผลิต รูปแบบ และจำนวนผลิตภัณฑ์มีอยู่มากมายอาจจะช่วยให้ช่องทางการ ส่งเสริมและพัฒนาวิสาหกิจที่ได้อยู่แล้วให้มีสถานะทางธุรกิจมากยิ่งขึ้น อีกทั้งการเพิ่มบทบาทของหน่วยงานภาครัฐ เช่น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรมพัฒนาชุมชน วัฒนธรรมจังหวัด และหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องให้เข้ามาช่วยให้ กลุ่มเกิดความเข้มแข็งที่สามารถยืนบนพื้นที่ตนเองและมีรายได้ต่อการดำรงชีพได้อย่างสง่างามตามอัตลักษณ์ของ ตนเอง เช่น การส่งเสริมการแต่งกายด้วยผ้าทอมือของกลุ่มข้าราชการ บุคลากรและพนักงานในพื้นที่นั้น การรักษา และต่อยอดผลิตภัณฑ์ให้มีความโดดเด่น แตกต่างและทันสมัย การพัฒนาสมาชิกรุ่นใหม่ของวิสาหกิจชุมชนกลุ่มผ้า ทอมือพื้นเมืองโดยเฉพาะการก้าวออกไปสู่หลักสูตรในสถาบันการศึกษา การส่งเสริมการทำงานในรูปแบบเครือข่าย ของกลุ่มผ้าทอมือพื้นเมือง การรักษามาตรฐานการผลิต มาตรฐานสินค้าและสืบทอดทักษะการทอผ้าด้วยมือ และ การจัดตั้งศูนย์การเรียนรู้กลุ่มผ้าทอมือพื้นเมือง จะสามารถทำให้วิสาหกิจชุมชนกลุ่มผ้าทอมือพื้นเมืองมีโอกาส มี รายได้ มีอัตลักษณ์ มีการสืบทอด และมีความหวังในชีวิตที่ดีต่อไป

เนื้อหา

แนวคิดเกี่ยวกับผ้าทอมือพื้นเมือง

ภูมิปัญญาท้องถิ่นเป็นสิ่งที่เสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับชุมชนและเป็นรากฐานที่สำคัญที่ทำให้คนใน สังคมเกิดความรัก สามัคคี และมีความเอื้อเฟื้อต่อกัน ซึ่งเป็นรากฐานที่สำคัญในการพัฒนาประเทศทั้งทางด้าน สังคม เศรษฐกิจ และวัฒนธรรม สืบเนื่องจากถ้าคนในสังคมมีความรู้สึกที่ดีต่อกันแล้วความช่วยเหลือและความ ร่วมมือในด้านต่าง ๆ ก็จะตามมา โดยเฉพาะสังคมชนบทที่ได้มีการส่งต่อภูมิปัญญาท้องถิ่นจากรุ่นสู่รุ่นตั้งแต่อดีต เรื่อยมาจวบจนปัจจุบัน การทอผ้าพื้นเมืองเป็นภูมิปัญญาอย่างหนึ่งในท้องถิ่นที่สืบทอดกันมาอย่างช้านาน ซึ่งใน สมัยอดีตนั้น แทบทุกครัวเรือนจะมีการทอผ้า เนื่องจากผ้าเป็นสิ่งที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตในแต่ละวัน ทั้งนำมาตัด หรือทำเป็นเสื้อผ้า กางเกงกระโปรง ผ้าซิ่น ฯลฯ แต่ทั้งนี้การทอผ้าในแต่ละท้องถิ่นจะมีเทคนิค วิธีการอุปกรณ์ที่ใช้และ ลวดลายที่แตกต่างกัน (เกศินี บัวดิศ, 2560 : 58) โดยเฉพาะวัฒนธรรมการทอผ้าด้วยมือของภาคเหนือมีความ หลากหลายไม่ว่าจะเป็นวัตถุดิบที่ใช้หรือด้านลวดลายการทอผ้าต่าง ๆ เช่น วัฒนธรรมการทอผ้าของชาวไทยวนที่ มีชื่อเสียงด้านผ้าซิ่นตีนจก เช่น แม่แจ่ม จังหวัดเชียงใหม่ อำเภอลอง จังหวัดแพร่ อำเภอลับแล จังหวัดอุตรดิตถ์ ชาวไทพวน บ้านหาดเสี้ยวสุโขทัยโดดเด่นทางด้านผ้าเข้และผ้ามุกต่อตีนจก ชาวไทยลื้อมีวัฒนธรรมการทอผ้าที่ โดดเด่นโดยเฉพาะผ้าลายน้ำไหล พบได้ในแถบจังหวัดพะเยา เชียงราย และน่าน ในภายหลัง ผ้าฝ้ายของป่าซางยัง มีชื่อเสียงโดดเด่นมาช้านาน นอกจากนี้ ภาคเหนือยังมีผ้าชาวเขาจากหลายเผ่าเช่น กะเหรี่ยง (ปกะญอ), แม้ว (ม้ง), เย้า (เมี่ยน), อีกอ้อ (อาข่า), ลีซอ (ลีซู) และปะหล่อง เป็นต้น ซึ่งมีเอกลักษณ์เฉพาะตัว ทั้งเทคนิคการทอ วัสดุ และ

ลวดลายที่แตกต่างกัน ปัจจุบันผ้าทอของเชียงใหม่ที่เป็นที่นิยมมีอยู่หลายแห่ง คือ ตีนจกแม่แจ่ม ผ้าทอบ้านไร่ไผ่ งาม และผ้าไหมสันกำแพง เป็นต้น (ศุภฤกษ์ ธาราพิทักษ์วงศ์ และคณะ, 2559 : 1) เพราะผ้าทอมือหรือการทอผ้า ด้วยมือในภาคเหนือแถบล้านนาไทย มีมากในกลุ่มจังหวัดเชียงราย พะเยา ลำพูน ลำปาง แพร่ น่าน เชียงใหม่ และ แม่ฮ่องสอน) โดยเฉพาะในกลุ่มชาวไทยโยนก หรือไทยยวน และชาวไทยลื้อ ซึ่งเป็นกลุ่มชนดั้งเดิมของล้านนาไทย มีความเชื่อเรื่องการตั้งถิ่นฐาน ในสภาพแวดล้อมที่เป็นภูเขา และมีทางน้ำไหล ผู้หญิงไทยยวน และไทยลื้อในปัจจุบันนี้ ยังรักษาวัฒนธรรมการทอผ้า ในรูปแบบ และลวดลายที่สืบทอดกันมา โดยเฉพาะการทอ ชิ้น ตีนจก ผ้าซิต และผ้าที่ใช้เทคนิค "เกาะ" เป็นต้น ผ้ามัดหมี่สมัยใหม่ที่อำเภอบ้านหมี่ จังหวัดลพบุรีซึ่งนำลวดลายจากถิ่นอื่น มาประยุกต์ในการทอและใช้ใย สังเคราะห์แทนฝ้าย สีที่ใช้เป็นสีเคมี นอกจากนี้ ยังมีชนกลุ่มชาติพันธุ์ต่าง ๆ ที่ไม่ใช่ กลุ่มที่พูดภาษาตระกูลไท อาศัยอยู่ในแถบภาคเหนือบริเวณล้านนาไทย เช่น ลื้อ ลัวะ กะเหรี่ยง ไทยใหญ่ มอญ และไทยภูเขาเผ่าต่าง ๆ เช่น แม้ว มูเซอ อีเก้อ เย้า ลีซอ เป็นต้น ชนกลุ่มน้อย เหล่านี้ ต่างก็มีวัฒนธรรมการทอผ้าซึ่ง ส่วนใหญ่ เป็นผ้าฝ้าย และตกแต่งเป็นลวดลายสัญลักษณ์ที่แสดงเอกลักษณ์เผ่าพันธุ์ของกลุ่มชนของ ตนเองทั้งสิ้น



ผ้าลายน้ำไหลเมืองน่าน ผ้าชิ้นไทยยวน อำเภอแม่แจ่ม ชิ้นมุกต่อตีนจก ชาวไทพวน ลายคาดก่าน หรือ มัดก่าน
ภาพที่ 1 ลายผ้าทอมือของภาคเหนือ

ที่มา : <https://thaiunique.wordpress.com/ผ้าไทย/ผ้าไทย-4-ภาค/ผ้าไทยภาคเหนือ/>

การทอผ้าไหมยกดอกและการทอชิ้นใหม่ ต่อตีนจก ยกดินเงินดินทองนั้น รู้จักกันในหมู่เจ้านายชั้นสูงใน ภาคเหนือ ซึ่งได้ฝึกอบรมให้หญิงชาวบ้านตามหมู่บ้านหลายแห่ง เช่น ในจังหวัดเชียงใหม่ และลำพูน รู้จักทอ จนทำ กันเป็นอุตสาหกรรมในหมู่บ้านหลายแห่ง จนถึงทุกวันนี้เป็นที่น่าสังเกตว่าผ้าที่ทอโดยกลุ่มชนต่าง ๆ ในภาคเหนือนี้ ต่างกลุ่มต่างก็มีเอกลักษณ์ของตนเอง จนผู้ที่คุ้นเคย ก็สามารถจะแยกออก และชี้ให้เห็นความแตกต่างจากกันได้ (กำธน สิริวานนท์, 2536 : 109-110) จะมีเอกลักษณ์โดดเด่นที่สุดคือ ผ้าไทยยวน ผ้าไทลื้อ ผ้าของกลุ่มชาติพันธุ์ทั้งสองชาติพันธุ์ได้แก่ เครื่องนุ่งห่ม เครื่องนอน และเครื่องบูชาตามคติความเชื่อที่ใช้ในพิธีกรรมต่าง ๆ มีส่วนประกอบ คล้ายคลึงกัน แบ่งเป็น 3 ส่วน (ศูนย์ส่งเสริมศิลปะชีพระหว่างประเทศ, ออนไลน์) ได้แก่

1) หัวซิ่น ส่วนที่อยู่ติดกับเอว มักใช้ผ้าพื้นสีขาว สีแดง หรือสีดำต่อกับตัวซิ่น เพื่อให้ซิ่นยาวพอดีกับความสูงของผู้นุ่งและช่วยให้ใช้ได้คงทน เพราะเป็นชายพกต้องขมวดเหน็บเอวบ่อย ๆ

2) ตัวซิ่น ส่วนกลางของซิ่น กว้างตามความกว้างของพื้ม ทำให้ลายผ้าขวางลำตัว มักทอเป็นริ้ว ๆ มีสีต่าง ๆ กัน เช่น ริ้วเหลืองพื้นดำ หรือทอยกเป็นตาสี่เหลี่ยม หรือทอเป็นลายเล็ก ๆ

3) ตีนซิ่น ส่วนล่างสุด อาจเป็นสีแดง สีดำ หรือทอลายจกเรียก ซิ่นตีนจก ชาวไทยวนนิยมทอตีนจกแคบ เช่น ซิ่นตีนจกแม่แจ่ม บริเวณอำเภอแม่แจ่ม จังหวัดเชียงใหม่ มักทอลายสี่เหลี่ยมข้าวหลามตัดอยู่ตรงกลาง เชิงล่างสุดเป็นสีแดง ซิ่นตีนจกของคหบดีหรือเจ้านายมักสอดดินเงินหรือดินทองให้สวยงามยิ่งขึ้น

การนุ่งซิ่น และห่มสไบ เป็นการแต่งกายที่แพร่หลายในกลุ่มผู้หญิงชาวเหนือแทบทุกกลุ่มชาติพันธุ์แต่รูปแบบของซิ่นจะแตกต่างกันตามคตินิยมของแต่ละกลุ่มชาติพันธุ์จะมีการสร้างลวดลายที่สำคัญ 3 ประเภท คือ

1) ลายล้วง หรือเกาะ คือ การสร้างลายด้วยวิธีล้วงด้วยมือ คือใช้เส้นด้ายสีต่าง ๆ สอดลงไป在线ด้ายยืนตามจังหวะที่กำหนดให้เป็นลายคล้ายการสานขัด จากนั้นจะใช้พื้มกระแทกเส้นด้ายให้สนิทเป็นเนื้อเดียวกัน ผ้าลายล้วงที่มีชื่อเสียงคือผ้าลายน้ำไหล หรือ ผ้าลายน้ำไหลเมืองน่าน ซึ่งเกิดจากการล้วงให้ลายต่อกันเป็น ทางยาว เว้นระยะเป็นช่วง ๆ คล้ายคลื่นนอกจากผ้าลายล้วงยังมีลายอื่น ๆ ที่เรียกชื่อตามลักษณะลาย เช่น ลายใบมีด หรือลายมีดโกน เป็นลายที่เกิดจากการล้วงสอดสีด้ายหลายๆ สีให้ห่างกันเป็นช่วง ๆ เหมือนใบมีดบาง ๆ

2) ลายเก็บมุก คือ การสร้างลวดลายด้วยการทอคล้ายกับการเก็บขิดของอีสาน ไม่ได้ล้วงด้วยมือ แต่จะเก็บลายด้วยไม้ไผ่เหลากลมปลายไม่แหลม เมื่อเก็บลายเสร็จแล้วจะสอดเส้นด้ายด้วยไม้เก็บลายชนิดต่าง ๆ ตามแม่ลายที่จะเก็บ ลายชนิดนี้เรียกชื่อต่างกันไปตามความนิยมท้องถิ่น

3) ลายคาค่ากัน หรือ มัดก่าน คือการสร้างลวดลายที่ใช้กรรมวิธีเช่นเดียวกับลายมัดหมี่ การคาคา(มัด) ก่อนย่อมจะเป็นตัวกำหนดขนาดของลาย คล้ายลายมัดหมี่ ลายคาค่ากันมักประดิษฐ์เป็นลวดลายเล็ก ๆ ไม่พัฒนาลวดลายเหมือนลายน้ำไหล

เพราะฉะนั้น ผ้าทอมือพื้นเมืองมีอยู่ทั่วไปในพื้นที่ทางภาคอีสาน ภาคเหนือ ภาคใต้และภาคกลางแต่ละภาคย่อมมีเอกลักษณ์และความโดดเด่นที่แตกต่างกันออกไปตามมุมมองเชิงพื้นที่ที่มีทั้งความเชื่อ ศิลปกรรม การบูชา วัฒนธรรมและประเพณีต่าง ๆ ทำให้คุณค่าของผ้าทอมือพื้นเมืองจึงเป็นสิ่งหลายหน่วยงานต่างให้ความสำคัญในฐานะภูมิปัญญาท้องถิ่นที่ควรอนุรักษ์และการสืบทอดองค์ความรู้ไปสู่คนรุ่นใหม่ที่พร้อมขยับการทอผ้าเพื่อการใช้งานอย่างใดอย่างหนึ่งไปสู่การทอผ้าให้สวยงาม ทั้งสีสันต์ รูปทรงและความประณีตให้มากขึ้นที่สามารถนำไปจัดจำหน่ายให้กลุ่มเป้าหมายทั้งในแง่ปริมาณและคุณภาพของความต้องการของตลาดผ้าที่เกิดการสร้างสรรค์และการประกอบอาชีพใหม่ ๆ จึงไม่แปลกว่า ชุมชนในภาคอีสานและภาคเหนือมักจะรวมกลุ่มกันเพื่อทอผ้าด้วยมือเป็นส่วนแทนการทอผ้าด้วยเครื่องจักรที่ทันสมัยและรวดเร็วมากขึ้นทั้งนี้เพราะความรู้สึกที่ต้องรักษาความเป็นเอกลักษณ์และภูมิปัญญานั้น รวมทั้งการส่งเสริมและสนับสนุนจากสมเด็จพระพันปีหลวงที่ทรงเห็นคุณค่าจึงได้รับไว้ในโครงการพระราชดำริตลอดมาจนสามารถนำไปสู่การส่งออกในต่างประเทศที่ซื้อชอบสินค้าผ้าทอมือของกลุ่มชาติพันธุ์ในประเทศไทย

นโยบายส่งเสริมและพัฒนาวิสาหกิจชุมชนกลุ่มผ้าทอมือพื้นเมืองล้านนา

ผ้าเป็นผลงานชิ้นเอกของสังคมไทยที่ได้รับการสืบทอดจากบรรพบุรุษมาอย่างช้านานทำให้สังคมทุกภาค ล้วนมีประวัติศาสตร์เกี่ยวกับเรื่องผ้าอย่างมากโดยเฉพาะถิ่นภาคเหนือของประเทศไทยมีกลุ่มวิสาหกิจชุมชน ชุมชนที่ยังไม่จดทะเบียนเป็นวิสาหกิจ และบ้านเรือนต่าง ๆ ล้วนมีการทำผ้าในรูปแบบต่าง ๆ มากมายเพื่อการใช้งานในครอบครัว บ้างก็เพื่อขายให้กับคนในพื้นที่ บ้างก็ขายให้กับนักท่องเที่ยวเป็นของฝากที่ทรงคุณค่า แต่ถึงอย่างไรก็ตามการผลิตผ้าก็ยังรักษาไว้ซึ่งเอกลักษณ์ดั้งเดิมทำให้รูปแบบจะมีลักษณะไม่แตกต่างกันมากนักทั้ง รูปแบบสีสันต์ ประเภท และวัสดุ แต่เมื่อกลุ่มต่าง ๆ ได้รับการส่งเสริมสนับสนุนจากหน่วยงานภาครัฐและเอกชนจนสามารถผลิตผ้าให้สวยงามตามความต้องการได้มากจนนำไปสู่สร้างรายได้ให้กับชุมชนอย่างมากในปัจจุบันเพราะตอบสนองต่อความต้องการของผู้บริโภคจากหลากหลายถิ่น รวมทั้งมีนักวิจัยจากหลายพื้นที่เข้าไปช่วยในการออกแบบ และใช้เทคโนโลยีที่ทำให้คุณค่าและราคาเพิ่มขึ้น อีกทั้งยังสามารถจัดการการอนุรักษ์และการจัดกลุ่มเพื่อสืบทอดการทอผ้าด้วยมือเพื่อรักษาไว้ซึ่งอัตลักษณ์ที่โดดเด่น แต่ถึงอย่างไรเมื่อมีการรวมกลุ่มกันมากขึ้นทำให้การทอผ้าออกมามากมายจนสินค้ากับผู้บริโภคไม่สมดุลกันทำให้ผ้าที่ทอขายได้น้อยทำให้รายได้ตกต่ำไปด้วย ซึ่งหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้องอาจจะต้องกลับมาทบทวนนโยบายและช่วยกันส่งเสริมการทอผ้าด้วยมือในลักษณะกลุ่มวิสาหกิจชุมชน ดังต่อไปนี้

1) ส่งเสริมการแต่งกายด้วยผ้าทอมือของกลุ่มข้าราชการ บุคลากรและพนักงานในพื้นที่นั้น เช่น สำนักงานอำเภอ สำนักงานระดับจังหวัด องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และหน่วยงานรัฐต่าง ๆ สามารถเปลี่ยนแปลงหรือจัดสรรรายได้ส่วนหนึ่งเพื่อสร้างการทอผ้าตามรูปแบบที่กำหนดอันเป็นการเพิ่มการใช้ผ้าทอมือให้มากขึ้น หรือ การส่งเสริมให้ข้าราชการภายในจังหวัดสามารถแต่งกายให้เหมาะสมและสอดคล้องกับอัตลักษณ์ท้องถิ่นหรือชุมชนได้ในวันหยุดทั่วไป เพราะการแต่งกายเป็นสิ่งสำคัญสิ่งหนึ่ง ที่บ่งบอกเอกลักษณ์ของคนแต่ละพื้นที่ สำหรับในเขตภาคเหนือหรือดินแดนล้านนาในอดีต ปัจจุบันการแต่งกายแบบพื้นเมืองได้รับความนิยมมากขึ้น แต่เนื่องจากในท้องถิ่นนี้มีผู้คนหลากหลายชาติพันธุ์อาศัยอยู่ เช่น ไทยวน ไทลื้อ ไทเขิน ไทใหญ่ และอิทธิพลจากละครโทรทัศน์ ทำให้การแต่งกายแบบพื้นเมืองมีความสับสนเกิดขึ้น สำหรับหญิงสาวเหนือจะนุ่งผ้าซิ่น หรือผ้าถุง มีความยาวเกือบถึงตาตุ่มซึ่งนิยมนุ่งทั้งสาวและคนแก่ผ้าถุงจะมีความประณีต งดงาม ตีนซิ่นจะมีลวดลายงดงาม ส่วนเสื้อจะเป็นเสื้อคอกลม มีสีสัน ลวดลายสวยงาม อาจหม่สไบทับ และเกล้าผม ส่วนผู้ชายนิยมนุ่งกางเกงขายาวลักษณะแบบกางเกงขายาวแบบ 3 ส่วนเรียกติดปากว่า "เตี่ยว" "เตี่ยวสะดอ" หรือ "เตี่ยวกี" ทำจากผ้าฝ้าย ย้อมสีน้ำเงินหรือสีดำ และสวมเสื้อผ้าฝ้ายคอกลมแขนสั้น แบบผ่าอก กระดุม 5 เม็ด สีน้ำเงินหรือสีดำ ที่เรียกว่า เสื้อม่อฮ่อม (สำนักศิลปะและวัฒนธรรม มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม, มปป. : 5-6) ดังนั้น แม้ว่า การแต่งกายของสังคมไทยได้เปลี่ยนแปลงไปอย่างมาก แต่หน่วยงานภาครัฐควรจัดทำโครงการส่งเสริมการแต่งกายชุดประจำพื้นเมืองอย่างน้อย สัปดาห์ละ 1 วันเพื่อสร้างรายได้ให้กับวิสาหกิจชุมชนผ้าทอมือ เพื่อส่งเสริมวัฒนธรรมการแต่งกายของชาวไทยภาคเหนือให้เกิดความภูมิใจในวัฒนธรรมของตนเองสืบไป

2) รักษาและต่อยอดผลิตภัณท์ให้มีความโดดเด่น แตกต่างและทันสมัย เพราะความนิยมของคนหรือ

นักทอเกี่ยวเปลี่ยนแปลงไปจากเดิม ทำให้กลุ่มวิสาหกิจชุมชนผ้าทอมือถิ่นภาคเหนือจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนทั้งรูปทรง ขนาด สีลวดลาย เป็นต้นไปสู่ความทันสมัยมากขึ้น แต่ก็ยังคงรักษาระบบการผลิตแบบดั้งเดิมไว้เพื่อรักษาคุณค่าของผลผลิตภัณฑ์ให้คงที่ หรืออย่างน้อยที่สุดสร้างตัวเลือกให้กับผู้บริโภคในผลิตภัณฑ์ต่าง ๆ ได้มากขึ้นหรือตอบสนองต่อความต้องการตรงกับผู้บริโภคนั่นเอง แต่ถึงอย่างไรก็ตามจากการสำรวจงานวิจัยบางเรื่องทำให้พบว่า ความนิยมต่อผลิตภัณฑ์จากผ้าฝ้ายทอมือสามารถต่อยอด ได้รับการพัฒนารูปแบบและลวดลายในอนาคตได้มีความต้องการอย่างมากของตลาดผ้าทอมือ ซึ่งผลิตภัณฑ์จากผ้าฝ้ายทอมือสะท้อนการพัฒนาผลิตภัณฑ์ต้นแบบให้มีมูลค่าเพิ่มมากขึ้น ทั้งมีรูปแบบและการประยุกต์ที่สวยงามและ เป็นที่ดึงดูดใจเป็นการใช้เทคนิคภูมิปัญญาท้องถิ่นแบบเดิมมาใช้ในการสร้างผลิตภัณฑ์ใหม่ และสามารถพัฒนาเป็นสินค้าที่เพิ่มมูลค่าทางเศรษฐกิจให้กับชุมชนได้ (กิตติพงษ์ เกียรติวิภาค, 2559 : 14) ดังนั้น การพัฒนาผลิตภัณฑ์ในกลุ่มผ้าทอมือจะกระตุ้นและส่งเสริมให้ผู้ประกอบการเกิดการเรียนรู้และเข้าถึงนวัตกรรมใหม่ๆ และพลิกวิกฤติให้เป็นโอกาสให้มากขึ้นด้วยการคิดต่างและผลิตงานที่ตรงกับความต้องการของตลาดก็จะสามารถต่อยอดมูลค่าทางการขายได้มากขึ้นสร้างศักยภาพและความยั่งยืนให้กับสินค้าท้องถิ่นผลิตภัณฑ์ท้องถิ่นโดยการนำกระบวนการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมโดยมีหน่วยงานภายนอกหรือหน่วยงานภาครัฐมีส่วนร่วมในโครงการในการพัฒนาสิ่งที่เห็นได้ชัดเจนที่สุดคือ โดยกลุ่มสมาชิกหรือกลุ่มวิสาหกิจผ้าทอมือจะเข้ามามีส่วนร่วมในการร่วมสร้างสรรค์ผลิตภัณฑ์ผ้าทอมืออัตลักษณ์ท้องถิ่นเพื่อให้ผลิตภัณฑ์มีความน่าสนใจยิ่งขึ้น (จุฑามาศ ดอนอ่อนเบา และจิรวัฒน์ พิระสันต์, 2563 : 23) ดังนั้น กลุ่มวิสาหกิจควรได้รับการส่งเสริมในการแปรรูปผลิตภัณฑ์ให้มากขึ้นผ่านกลไกของชุมชน หน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งนักวิชาการจากมหาวิทยาลัยที่เข้าไปช่วยในการออกแบบความแตกต่างและพัฒนาศักยภาพของชุมชนต่อไป

3) พัฒนาสมาชิกรุ่นใหม่ของวิสาหกิจชุมชนกลุ่มผ้าทอมือพื้นเมืองโดยเฉพาะการก้าวออกไปสู่หลักสูตรในสถาบันการศึกษาที่สามารถถ่ายทอดภูมิปัญญาไปยังคนรุ่นใหม่ เช่น กรณีสำนักงาน กศน.จังหวัดอุบลราชธานี (ออนไลน์) ได้จัดทำหลักสูตรวิชาทอผ้าพื้นเมือง จำนวน 48 ชั่วโมงกลุ่มอาชีพเฉพาะทางโดยเป็นหลักสูตรที่เน้นการจัดการศึกษาอาชีพเพื่อการมีงานทำที่เน้นการบูรณาการเนื้อหาสาระภาคทฤษฎีควบคู่ไปกับการฝึกปฏิบัติจริง ผู้เรียนสามารถนำความรู้และทักษะไปประกอบอาชีพได้จริงอย่างมีคุณภาพและมีคุณธรรม จริยธรรม เน้นการดำเนินงานร่วมกับเครือข่าย สถานประกอบการ เพื่อประโยชน์ในการประกอบอาชีพและการศึกษาดูงาน และเน้นการใช้ศักยภาพ 5 ด้านในการประกอบอาชีพ ได้แก่ ศักยภาพด้านทรัพยากรภูมิอากาศ ภูมิ ประเทศและทำเลที่ตั้ง ศิลปวัฒนธรรมประเพณีและวิถีชีวิต และด้านทรัพยากรมนุษย์ นอกจากนี้ คณะศิลปกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา (2563) ได้จัดทำศิลปกรรมศาสตรบัณฑิต สาขาการออกแบบเครื่องแต่งกาย มีรายวิชาเกี่ยวกับทอผ้าพื้นเมืองไทย โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อเพิ่มให้ผู้เรียนมีความรู้ความเข้าใจประวัติการทอผ้าพื้นเมืองภาคต่าง ๆ มีทักษะในการออกแบบและวิเคราะห์ลายทอผ้าพื้นเมือง มีทักษะในการเลือกใช้วัสดุเครื่องมือ อุปกรณ์ในการทอผ้า มีทักษะในการทอผ้าพื้นเมืองและ ตรวจสอบคุณภาพ มีทักษะในการตกแต่งสำเร็จสิ่งทอมือเห็นคุณค่าของศิลปวัฒนธรรม อนุรักษ์ทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม มีเจตคติที่ดีต่องานอาชีพ อีกทั้งยังมีหลักสูตรประกาศนียบัตร

ประกาศวิชาชีพ และระดับปริญญาตรีเพื่อส่งเสริมคุณค่าและรักษาไว้ซึ่งมรดกทางภูมิปัญญาการทอผ้าด้วยมือให้เกิดการยอมรับและต่อยอดรายได้ให้เพิ่มขึ้นของคนรุ่นใหม่ แต่ถึงอย่างไรก็ตามการส่งเสริมให้ลูกหลานในแต่ละชุมชนได้รับการพัฒนาและรักษาสิ่งดังกล่าวอาจจะกำหนดให้เข้าร่วมการศึกษาหรือเรียนรู้ภายใต้หลักสูตรดังกล่าวอย่างน้อยปี 4 ปีละ 1 คนแต่จะทำให้การต่อยอดเห็นภาพได้ชัดเจนมากขึ้น

4) ส่งเสริมการทำงานในรูปแบบเครือข่ายของกลุ่มผ้าทอมือพื้นเมือง ซึ่งเครือข่าย (Network) คือ การเชื่อมโยงของคน กลุ่มของคน หรือกลุ่มองค์กรที่สมัครใจที่จะแลกเปลี่ยนข่าวสารร่วมกันหรือทำกิจกรรมร่วมกันภายใต้เป้าหมายและวิธีการทำงานร่วมกันอย่างเป็นระบบมีการจัดระเบียบโครงสร้างของคนในเครือข่ายด้วยความเป็นอิสระเท่าเทียมกันภายใต้พื้นฐานของความเคารพสิทธิ เชื่อถือ เอื้ออาทรซึ่งกันและกัน ประกอบด้วย 3 ลักษณะ คือ 1) บุคคล (individual) 2) จุดประสานหรือองค์กรประสาน (node) และ 3) เครือข่าย (network) ดังนั้นเครือข่ายทางสังคมถือเป็นทุนทางสังคม (Social capital) ที่จะเพิ่มความสำเร็จให้กับตัวบุคคลและองค์กรความสัมพันธ์ที่ดีทำให้บุคคลในองค์กรมีการเชื่อมโยงประสานงานกันดีขึ้น ทั้งยังสามารถดึงทรัพยากรของแต่ละองค์กรมาประสานเชื่อมโยงกันเพื่อให้เกิดประโยชน์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (กุลทัต หงส์ชยางกูร และปรัชญานันท์ เทียงจรรยา, มปป. : 3-4) แต่ถึงอย่างไรก็ตามอำนาจการต่อรองเชิงผลประโยชน์ของระบบการตลาดสมัยใหม่ทำให้กลุ่มวิสาหกิจชุมชนผ้าทอมือของภาคเหนืออาจจะต้องปรับตัวไปสู่การรวมกลุ่มที่สามารถสร้างโอกาสใหม่เพิ่มรายได้ให้กับสมาชิกกลุ่มได้มากขึ้นโดยกำหนดเงื่อนไขจุดประสานงานเป็นอันแรกซึ่งแต่ละชุมชน ตำบล อำเภอ และจังหวัดจะกำหนดที่ได้ก็ได้อันมีลักษณะศูนย์ประสานงานประจำและมีสมาชิกหรือเจ้าหน้าที่ประจำในฐานะเลขาเครือข่ายไปก่อน หลังจากค่อยรับสมาชิกเครือข่ายทั้งที่เป็นบุคคล เป็นกลุ่มวิสาหกิจ เป็นชุมชนในระดับต่าง ๆ มากขึ้นเรื่อย ๆ ที่เข้ามาสู่เงื่อนไขการทำงานเชิงเครือข่ายที่มีสมาชิกเพิ่มขึ้นเพื่อนำไปสู่การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ดังนั้นข้อดีของการทำงานแบบเครือข่ายจะสามารถทำให้เกิดการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ไม่ผลิตภัณท์ที่คล้าย ๆ กันหรือเหมือนกัน แสร้งความรู้กันได้ผ่านการศึกษาดูงาน เป็นต้น แต่ถึงอย่างไรก็ตามการพัฒนาเครือข่ายดังกล่าวในช่วงแรกอาจจะต้องอาศัยองค์กรภาครัฐหรือกลุ่มนักวิจัยเข้ามาช่วยเหลือเพื่อสร้างฐานการทำงานแบบเครือข่ายให้ได้ก่อน เพราะหากให้วิสาหกิจชุมชนหรือกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งเป็นผู้ริเริ่มอาจจะสำเร็จได้ช้าและขาดโอกาสในการพัฒนาสิ่งอื่น ๆ

5) รักษามาตรฐานการผลิต มาตรฐานสินค้าและสืบทอดทักษะการทอผ้าด้วยมือ เพราะมาตรฐานผลิตภัณฑ์ผ้าทอมือของกลุ่มวิสาหกิจเป็น คือ ข้อกำหนดด้านคุณภาพที่เหมาะสมกับผลิตภัณฑ์ชุมชน ให้เป็นที่เชื่อถือเป็นที่ยอมรับและสร้างความมั่นใจให้กับผู้บริโภคในการเลือกซื้อผลิตภัณฑ์ โดยมุ่งเน้นให้เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืน เพื่อยกระดับคุณภาพของผลิตภัณฑ์ชุมชนให้เป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนดโดยมองถึง คุณลักษณะที่ต้องการตามมาตรฐานผลิตภัณฑ์ชุมชน ลักษณะทั่วไป เอกลักษณ์ ชนิดเส้นด้ายที่ใช้ทอ ความหนา ความกว้างและความยาว สี การบรรจุ และ เครื่องหมายและฉลาก เช่น ต้องแจ้งรายละเอียดให้เห็นได้ง่าย ชัดเจน เช่น ชื่อผลิตภัณฑ์ ชนิดเส้นด้ายที่ทอจำนวนเส้นด้ายพุ่ง หรือจำนวนเส้นด้ายที่ควบ หรือจำนวนตะกอ ความกว้าง ความยาว สีที่ใช้ย้อม คำแนะนำ

ในการรักษา และชื่อผู้ผลิต สถานที่ เครื่องหมายการค้า หมายเลขโทรศัพท์ (ส่วนพัฒนาคุณภาพผลิตภัณฑ์ สำนักพัฒนาอุตสาหกรรมชุมชน, มปป. : 1-2) เพราะมาตรฐานหรือคุณภาพของผลิตภัณฑ์เป็นเรื่องของการยอมรับขึ้นไปอีกระดับของการตลาดสมัยใหม่และมีความชัดเจนในข้อกำหนดของหน่วยงานภาครัฐจะทำให้ผู้บริโภคเกิดความมั่นใจในการใช้เงินที่ถูกลักษณะของชนิดผ้าต่าง ๆ รวมทั้งองค์ประกอบอื่น ๆ ที่ผู้บริโภคจำเป็นต้องรู้และทราบว่ามีผลิตภัณฑ์ไหน ผ้าชนิดอะไร หากต้องการสั่งเพิ่มหรือต้องการผลิตนำไปขายต่อจะติดต่อยังไง เป็นต้น ซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นมาตรฐานของกรมส่งเสริมอุตสาหกรรมที่กำหนดไว้อย่างชัดเจน หากกลุ่มวิสาหกิจผ้าทอด้วยมือพื้นเมืองภาคเหนือสามารถพัฒนาผลิตภัณฑ์ไปตามมาตรฐานก็จะได้รับการขึ้นทะเบียนและตราสำหรับการยืนยันมาตรฐานที่สามารถส่งออกไปขายทั้งภายในประเทศและต่างประเทศได้

6) จัดตั้งศูนย์การเรียนรู้กลุ่มผ้าทอมือพื้นเมือง ในปัจจุบันมีการพัฒนาศูนย์การเรียนรู้ในชุมชนเพิ่มขึ้น แหล่งเรียนรู้ภูมิปัญญาชาวบ้านที่สร้างขึ้นในชุมชน ปัจจุบันวิถีชีวิตแบบดั้งเดิมของไทยเรามากมายจะยังคงปฏิบัติสืบทอดกันมาตามชนบทหรือตามพื้นที่ห่างไกลซึ่งถือเป็นสิ่งสำคัญโดยมีกลุ่มเป้าหมายเพื่อให้ประชาชนในพื้นที่เป็นกลไกในการขับเคลื่อนกิจกรรมร่วมกันสานและฟื้นฟูแหล่งเรียนรู้ในชุมชน เพื่อนำประโยชน์ไปใช้ชีวิตประจำวัน และสามารถนำความรู้เป็นพัฒนาจนเกิดองค์ความรู้ใหม่ ๆ และถ่ายทอดความรู้ที่เป็นภูมิปัญญาไปสู่สังคมภายนอกได้ (ฝ่ายวิจัยและบริการวิชาการ วิทยาลัยนวัตกรรมและการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา, 2560 : 1-2) ซึ่งการจัดตั้งหรือการพัฒนาศูนย์การเรียนรู้ผ้าทอด้วยมือสามารถทำได้แต่ต้องพิจารณาถึงปัจจัยการบริหารประกอบด้วย 4 ด้าน คือ ด้านบุคลากร ด้านงบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ และด้านการบริหารจัดการโดยด้านบุคลากร ควรจัดให้มีเจ้าหน้าที่ที่มีความรู้เกี่ยวกับผ้าทอมือ มีการพัฒนาบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ ด้านงบประมาณ ต้องได้รับการจัดสรรจากรัฐและภาคชุมชนอย่างเหมาะสม ด้านวัสดุอุปกรณ์และอาคารสถานที่ ควรจัดให้เพียงพอต่อความต้องการ และด้านการจัดการ ควรเป็นในรูปแบบคณะกรรมการที่ได้รับเลือกจากชุมชน และมีการแบ่งโครงสร้างการทำงานอย่างเป็นระบบ (ปราโมทย์ น้อยวัน, 2555 : 1) แต่ถึงอย่างไรก็ตามการจัดตั้งหรือการพัฒนาศูนย์การเรียนรู้หากให้กลุ่มวิสาหกิจผ้าทอมือคิดค้นหรือบริหารจัดการศูนย์อาจจะเกิดขึ้นได้ยากมากจึงต้องมีกลุ่มพี่เลี้ยงในช่วงแรกๆ ค่อยสอนงานหรืออบรมการจัดการกลุ่มแบบสมัยใหม่สักระยะแล้วจนมีประสบการณ์จึงค่อยถอยห่างมาและเป็นที่ปรึกษาประเด็นต่าง ๆ ต่อไป

สรุปและข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิเคราะห์ และนำเสนอข้อคิดเห็นบางประการสำหรับนโยบายส่งเสริมและพัฒนาวิสาหกิจชุมชนกลุ่มผ้าทอมือพื้นเมืองล้านนาที่จำเป็นต้องมีระบบพี่เลี้ยงในช่วงแรกโดยเฉพาะหน่วยงานภาครัฐ เช่น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พัฒนาชุมชนอำเภอ และจังหวัด กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม กรมวิสาหกิจชุมชน รวมทั้งสถาบันการศึกษาในการจัดการโครงการวิจัย คอยให้ช่วยเหลือ ปรึกษาข้อเสนอแนะและดำเนินการแทนในบางเรื่อง ที่กลุ่มวิสาหกิจยังไม่เข้าเชิงมากนัก ซึ่งเป็นการส่งเสริมที่คาดว่าจะน่าจะเป็นใหม่ของวิสาหกิจชุมชนผ้าทอมือพื้นเมือง

ล้านนาที่ควรเข้าไปส่งเสริม คือ การแต่งกายด้วยผ้าทอมือของกลุ่มข้าราชการ บุคลากรและพนักงานในพื้นที่นั้น รักษาและต่อยอดผลิตภัณฑ์ที่มีความโดดเด่น แตกต่างและทันสมัย พัฒนาสมาชิกรุ่นใหม่ของวิสาหกิจชุมชนกลุ่มผ้าทอมือพื้นเมืองโดยเฉพาะการก้าวออกไปสู่หลักสูตรในสถาบันการศึกษาการทำงานในรูปแบบเครือข่ายของกลุ่มผ้าทอมือพื้นเมือง รักษามาตรฐานการผลิต มาตรฐานสินค้าและสืบทอดทักษะการทอผ้าด้วยมือ และการจัดตั้งศูนย์การเรียนรู้กลุ่มผ้าทอมือพื้นเมือง ให้เกิดศักยภาพการทำงานเชิงเครือข่ายมากขึ้น อีกทั้งศักยภาพในการรองรับภาคการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมสำหรับนักท่องเที่ยวที่นิยมในสายวัฒนธรรม ประเพณีจะทำให้เกิดรายได้และความมั่นคงในอาชีพ แต่ถึงอย่างไรก็ตามกระบวนการต่าง ๆ ที่กล่าวมาทั้งหมดอาจจะต้องใช้เวลาสักระยะที่จะเห็นศักยภาพของวิสาหกิจชุมชนผ้าทอมือพื้นเมืองล้านนา แต่ก็ยังโชคดีว่า วิสาหกิจชุมชนเหล่านั้นได้รับการส่งเสริมและต่อยอดจากหน่วยงานภาครัฐหลายอยู่แล้วทำให้มีศักยภาพในหลาย ๆ เรื่อง แต่อีกหลาย ๆ ประเด็นอาจจะต้องมีการทบทวน ฝึกอบรมและการพัฒนาทั้งระดับบุคคล กลุ่ม และการบริหารจัดการกันต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- กิตติพงษ์ เกียรติวิภาค. (2559). การศึกษาและพัฒนาการนำผ้าฝ้ายทอมือ มาประยุกต์ใช้ในการสร้างสรรค์เพื่อพัฒนาผลิตภัณฑ์ กรณีศึกษา :กลุ่มหมู่บ้านผ้าฝ้ายทอมือบ้านดอนหลวง อำเภอป่าซาง จังหวัดลำพูน. *วารสารศิลปกรรมศาสตร์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย*. 11 (1) : 13-51.
- กุลทัต หงส์ขยางกูร และปรัชญานันท์ เทียงจรรยา. (มปป.). *การสร้างและการบริหารเครือข่าย*. สถาบันนโยบายสาธารณะ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- เกศินี บัวดิศ. (2560). ผ้าทอพื้นเมืองของชาวอีสาน. *วารสารพื้นถิ่นโขง ซิมูล*. 3 (1), 55-84.
- กำธน สีชวนนท์. (2536). *สารานุกรมไทยสำหรับเยาวชนเล่มที่ 21*. กรุงเทพมหานคร: โครงการสารานุกรมไทยสำหรับเยาวชนโดยพระราชประสงค์ในพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว.
- จุฑามาศ ดอนอ่อนแก้ว และจิรวัดน์ พิระสันต์. (2563). นวัตกรรมการพัฒนาผ้าฝ้ายทอมืออัตลักษณ์ท้องถิ่นจังหวัดเลย. *วารสารศิลปกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น*. 12 (2), 22-42.
- ชนกนาด มะยูโซ๊ะ. (2563). *รายละเอียดของรายวิชา(Course Specification) รหัสวิชาFAD3614 รายวิชา สิ่งทอพื้นเมืองไทย*. คณะศิลปกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.
- ปราโมทย์ น้อยวัน. (2555). *แนวทางการจัดศูนย์การเรียนรู้ชุมชน อำเภอสามโคก จังหวัดปทุมธานี. การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา ครั้งที่ 2*. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- ฝ่ายวิจัยและบริการวิชาการ. (2560). *รายงานผลการดำเนินโครงการ “โครงการพัฒนาศูนย์การเรียนรู้ชุมชน”*. วิทยาลัยนวัตกรรมและการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.
- วรรณพงศ์ ช่วยรักษา. (2560). *แนวทางการพัฒนาวิสาหกิจชุมชน: กรณีศึกษากลุ่มสตรีทอผ้าฝ้ายย้อมครามบ้านถ้ำ เต่าจังหวัดสกลนคร. ปรินญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต*. วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.

ศุภฤกษ์ ธาราพิทักษ์วงศ์ และคณะ. (2559). รูปแบบการบริหารจัดการผลิตภัณฑ์ผ้าไหมลายเส้นกำแพงต่อการจัดทะเบียนสิ่งบ่งชี้ทางภูมิศาสตร์ของชุมชนสันกำแพง อำเภอสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่. มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.

ศูนย์ส่งเสริมศิลปะชีพระหว่างประเทศ. *เส้นผ้าไทย 4 ภูมิภาค*. [ออนไลน์]. แหล่งข้อมูล :

https://www.sacit.or.th/uploads/items/attachments/2fcf433e2ef21ffdb3745d4a1ad2faf7/_b778b5a663bc06ac36c717cd4614ef80.pdf [วันที่ 13 กุมภาพันธ์ 2566].

ศคราญนิตย์ เล็กสุทธิ. (2561). การสืบสานภูมิปัญญาท้องถิ่นผ้าฝ้ายทอมือที่สอดคล้องกับหลักพุทธธรรมของกลุ่มผ้าฝ้ายทอมือบ้านหนองเงือก ตำบลแม่แรง อำเภอป่าซาง จังหวัดลำพูน. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยธนบุรี*. 12 (29) : 135-146

สำนักงาน กศน.จังหวัดอุบลราชธานี. *หลักสูตรวิชาทอผ้าพื้นเมือง จำนวน 48 ชั่วโมงกลุ่มอาชีพเฉพาะทาง*. [ออนไลน์]. แหล่งข้อมูล : http://118.174.143.38:800/e-office/photo2/23685_2.pdf [วันที่ 20 กุมภาพันธ์ 2566].

สำนักศิลปะและวัฒนธรรม. (มปป.). *การแต่งกายไทย 4 ภาค*. มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม.

ส่วนพัฒนาคุณภาพผลิตภัณฑ์ สำนักพัฒนาอุตสาหกรรมชุมชน. (มปป.). *การพัฒนาคุณภาพผลิตภัณฑ์ผลิตภัณฑ์ผ้าฝืน*. สำนักพัฒนาอุตสาหกรรมชุมชน กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม (กสอ.).

การยกระดับคุณภาพการบริหารงานของสถานีตำรวจภูธรจังหวัด Improving the Quality of Administration of Provincial Police Stations

อภิมุข เสมสฤกษ์¹Apimuk Semsarids¹

บทคัดย่อ

บทความนี้มุ่งวิเคราะห์และนำเสนอประเด็นที่เกี่ยวข้องกับ“การยกระดับคุณภาพการบริหารงานของสถานีตำรวจภูธรจังหวัด”ที่สามารถกำหนดแนวทางต่าง ๆ เพื่อการบริหารและการบริการประชาชนได้อย่างสมความภาคภูมิของตำรวจไทยในฐานะผู้ที่ดูแลความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินรวมทั้งการรักษาความสงบเรียบร้อยของสังคม แม้ว่าปัจจุบันจะยังติดขัดและมีอุปสรรคต่อการบริหารองค์กรในหลาย ๆ เรื่อง แต่ถึงอย่างไรก็ตามด้วยความที่ตำรวจทุกนายต่างพยายามใช้ความรู้ความสามารถเพื่อปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังเพียงไรก็ตามแต่ยังมีข้อจำกัดที่ต้องจัดการให้หมดไป อีกทั้งการเพิ่มคุณภาพการบริหารองค์กรให้เกิดการยอมรับและมีประสิทธิภาพสูงสุดด้วยการยกระดับการบริหาร ดังนี้ 1) การเพิ่มการมีส่วนร่วมของภาคประชาสังคมให้มากขึ้นผ่านกลไกของชุมชนและพื้นที่โดยรอบ 2) การบริหารทรัพยากรต่าง ๆ ที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด 3) การพัฒนาระบบการบริการประชาชนให้เกิดความรวดเร็ว ทันสมัยต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคม 4) การพัฒนาระบบการตรวจสอบและความโปร่งใสด้วยหลักธรรมาภิบาล 5) การนำระบบเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการองค์กร และ 6) การพัฒนาระบบการสื่อสารองค์กรที่มีประสิทธิภาพสูง ดังนั้น ประเด็นทั้ง 6 ประการจะสามารถนำไปสู่การยกระดับคุณภาพการบริหารงานของสถานีตำรวจภูธรจังหวัดทั่วประเทศได้อย่างมีเท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงและสร้างความเชื่อมั่นให้กับประชาชนในเขตพื้นที่

คำสำคัญ: คุณภาพการบริหาร, สถานีตำรวจภูธรจังหวัด

¹ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย อีเมล anooruk45@hotmail.com

¹ Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Email address : anooruk45@hotmail.com

Abstract

This article aims to analyze and present issues related to "Upgrading the quality of administration of the Provincial Police Station" that can determine various guidelines for the administration and public service with the pride of the Thai police as those who oversee the safety of life and property. Including the maintenance of social order. Although at present there are still jams and obstacles to the management of the organization in many matters, however, with all the police trying to use their knowledge and abilities to perform their duties to the fullest, however, there are still limitations that must be dealt with go In addition, increasing the quality of organizational management to achieve the highest acceptance and efficiency by upgrading the administration as follows: 1) increasing the participation of civil society through mechanisms of the community and surrounding areas 2) administration Various resources available for maximum benefit. 3) Development of the public service system to speed up 4) Development of auditing and transparency systems based on good governance principles 5) Implementation of technology systems for organizational management and 6) Development of highly efficient corporate communication systems All 6 issues can lead to the improvement of the quality of administration of provincial police stations across the country in a timely manner in response to changes and to build confidence among the people in the area.

Keywords: Administrative Quality, Provincial Police Station

บทนำ

สำนักงานตำรวจแห่งชาติเป็นองค์กรที่รัฐได้จัดตั้งขึ้น เพื่อดูแลความสงบเรียบร้อยของประชาชน รวมถึงการดูแลทุกข์สุขของประชาชนภายในราชอาณาจักร ซึ่งประวัติศาสตร์ของตำรวจไทยนั้น มีมาช้านาน แล้ว กิจการตำรวจ มีมาก่อน พ.ศ. 2403 แต่หลักฐานที่แน่ชัดพอจะหาได้ในสมัยกรุงศรีอยุธยา คือในแผ่นดิน สมเด็จพระบรมไตรโลกนาถ ทรงโปรดเกล้าฯ ให้ตราระเบียบการปกครองบ้านเมืองเป็น 4 เหล่า เรียกว่า จตุสดมภ์ ได้แก่ เวียง วัง คลัง นา ซึ่งโปรดเกล้าฯ ให้มีตำรวจขึ้นด้วยและให้ขึ้นอยู่กับเวียง มีเจ้าพระยาจักรีศรี อองครักษ์สมุหนายกอัครมหาเสนาบดี เป็นผู้บังคับบัญชา(ชิวานนท์ รัตนะ, 2564 : 2) แต่ถึงอย่างไรก็ตาม ปัจจุบันการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจมักจะถูกตำหนิจากพี่น้องประชาชน สื่อมวลชน และไม่ ค่อยได้รับการยอมรับจากสังคมเท่าที่ควร จนถึงขนาดมีการพูดกันในกลุ่มของบุคคลทั่วไป รวมทั้งในกลุ่มของ ข้าราชการตำรวจด้วยกันเองว่าตำรวจนั้น ต้นทุนทางสังคมต่ำซึ่งปัจจัยที่เป็นสาเหตุสำคัญประการหนึ่งคือ เรื่อง การปฏิบัติหน้าที่ของตำรวจในแต่ละสถานีตำรวจ ที่พบว่า ข้าราชการตำรวจบางส่วนขาดจิตสำนึกในการปฏิบัติ หน้าที่ต่อประชาชนที่เข้ามาติดต่อราชการที่สถานีตำรวจ รวมถึงบุคลิกภาพที่มีการแสดงออกแบบเฉื่อยชา เฉยเมย และไม่มีจิตบริการที่ดี จึงทำให้ประชาชนผิดหวัง และเสื่อมศรัทธาอันเป็นเหตุให้กระทบต่อตัวข้าราชการตำรวจโดยตรง และยังส่งผลกระทบต่อภาพลักษณ์ของทั้งองค์กรตำรวจ จากปัญหาการขาดจิตสำนึก และด้าน บุคลิกภาพส่วนบุคคลดังกล่าว ข้าราชการตำรวจจำเป็นต้องมีการพัฒนาตนในด้านขององค์ความรู้ ทักษะ ทักษะคนดี บุคลิกภาพ สังคม และมนุษยสัมพันธ์ ที่ถือว่าเป็นคุณลักษณะส่วนบุคคลเบื้องต้นของการปฏิบัติหน้าที่ ที่ต้องพบปะใกล้ชิดกับประชาชน หากมีความบกพร่องในด้านใดด้านหนึ่ง อาจทำให้เกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน ได้ตั้งแต่ปัญหาเล็กไปจนถึงขั้นกลายเป็นปัญหาใหญ่ได้ในที่สุด (อกนิษฐ ด้านพิทักษ์ศาสน, 2564 : 2-3) ซึ่งเป็นผลทำสำนักงานแห่งชาติจึงปรับปรุงเปลี่ยนแปลงรูปแบบการบริหารจัดการองค์กรไปสู่ความเลิศในระดับต่าง ๆ ที่มุ่งการพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพต่อไป

การที่หน่วยงานให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรไม่ว่าจะด้านการการสั่งสมความรู้ความ เชี่ยวชาญในอาชีพ หรือการปลูกฝังด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมจริยธรรม เพราะอาชีพตำรวจ เป็นอาชีพที่เกี่ยวข้องกับวิถีชีวิตความเป็นอยู่ของคนในสังคม เพราะตำรวจมีหน้าที่ตรวจตรารักษาความสงบ จับกุม และปราบปรามผู้กระทำความผิดกฎหมายเป็นผู้ที่มีหน้าที่ความ รับผิดชอบอันใหญ่หลวงในการดูแลคุ้มครอง ให้เกิดความสงบสุขแก่พลเมืองของประเทศ อาชีพตำรวจเป็นงานที่เสียสละเพื่อความสงบเรียบร้อยของ บ้านเมือง และประชาชนตำรวจในประเทศไทย คือ เจ้าหน้าที่ของรัฐ หรือเจ้าพนักงานที่สังกัดสำนักงาน ตำรวจแห่งชาติ ซึ่งเป็นส่วนราชการไม่สังกัดสำนักนายกรัฐมนตรี กระทรวงหรือทบวง มีฐานะเป็นกรม และอยู่ในบังคับบัญชาของนายกรัฐมนตรี ตำรวจนั้นจึงเป็นอาชีพที่มีเกียรติมีศักดิ์ศรี (อุษณีย์ ปานนาค, 2564)

เพราะฉะนั้น ตำรวจเป็นต้นธารสำคัญของกระบวนการที่ว่าด้วยความยุติธรรมตามระบบ แต่ในขณะเดียวกันด้านภาพลักษณ์ของตำรวจก็มักถูกมองว่าเป็นตัวผู้ร้ายในระบบด้วย เช่นกัน ระบบตำรวจจึงมักเป็นประเด็นที่น่าสนใจของสังคมเสมอ เพราะสะท้อนถึง สภาพของปัญหาเชิงโครงสร้างที่ฝังอยู่ในระบบองค์กรตำรวจ

ได้แก่ ปัญหาขององค์กร ดำรงตลอดระยะเวลาที่ผ่านมา ได้แก่ 1) ด้านโครงสร้างและการบริหารจัดการ ที่มีการรวม ศูนย์อำนาจในการบริหารงาน 2) การละลายใช้ระบบ คุณธรรมในการบริหารงานบุคคล การสรรหาและผลิตบุคลากร การพัฒนาบุคลากร และวิชาชีพตำรวจ ระบบสวัสดิการและ ค่าตอบแทนที่ไม่เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจ ความก้าวหน้าของตำรวจชั้นประทวน การถูกแทรกแซงจากผู้มีอำนาจ การปฏิบัติหน้าที่ของตำรวจที่ขาดการบูรณาการกับ หน่วยงานอื่น และมีการปฏิบัติหน้าที่ที่อิงกับอำนาจนิยม ขาดความรู้ความเข้าใจใน การปฏิบัติหน้าที่ด้านการบังคับใช้กฎหมายและ 3) ด้านการมีส่วนร่วมของประชาชนและกลไกในการตรวจสอบ การกำหนดนโยบาย ในการมีส่วนร่วมและการตรวจสอบ จากภาคประชาชน ความเชื่อมั่นและทัศนคติของประชาชน ค่านิยมในสังคมที่กลุ่มคนที่ เป็นผู้นำชุมชนหรือผู้นำท้องถิ่นและผู้มีอิทธิพลต่างพยายามที่จะใช้ตำรวจไปเสริม ผลประโยชน์ของตน(เชิงรัฐภัทร์ เดชครุฑธานนท์, 2566 : 5-6)

ดังนั้น สิ่งต่าง ๆ ที่กล่าวมาทั้งหมดย่อมมีความสำคัญเพราะเกี่ยวข้องกับการบำบัดทุกข์และบำรุงสุขให้แก่ประชาชนโดยตรงจึงต้องมีการพัฒนาปรับปรุงองค์กรให้ทันสมัยเพื่อมุ่งสู่การยกระดับคุณภาพการบริหารงานของสถานีตำรวจภูธรจังหวัดทั่วประเทศได้อย่างมีเท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงและสร้างความเชื่อมั่นให้กับประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรสมรรถนะสูง เพื่อให้ประชาชนได้รับ การบริการอย่างทั่วถึง และครอบคลุมและยุติธรรมมากที่สุด โดยผู้เขียนมองว่า ประเด็นเหล่านี้จะทำให้สถานีตำรวจภูธรจังหวัดนำไปกำหนดยุทธศาสตร์การบริหารจัดการในระดับพื้นที่ได้อย่างเหมาะสม ดังนี้ 1) การเพิ่มการมีส่วนร่วมของภาคประชาสังคมให้มากขึ้นผ่านกลไกของชุมชนและพื้นที่โดยรอบ 2) การบริหารทรัพยากรต่าง ๆ ที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด 3) การพัฒนาระบบการบริการประชาชนให้เกิดความรวดเร็ว ทันสมัยต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคม 4) การพัฒนาระบบการตรวจสอบและความโปร่งใสด้วยหลักธรรมาภิบาล 5) การนำระบบเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการองค์กร และ 6) การพัฒนาระบบการสื่อสารองค์กรที่มีประสิทธิภาพสูง ดังนั้น ประเด็นทั้ง 6 ประการจะสามารถนำไปสู่การยกระดับคุณภาพการบริหารงานของสถานีตำรวจภูธรจังหวัดทั่วประเทศได้อย่างมีเท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงและสร้างความเชื่อมั่นให้กับประชาชนในเขตพื้นที่

เนื้อหา

อำนาจและบทบาทหน้าที่ของสถานีตำรวจภูธรจังหวัด

ข้าราชการตำรวจถือได้ว่าเป็นข้าราชการที่ใช้กฎหมายเพื่อผดุงความยุติธรรมให้สังคมมาโดยตลอดทำให้สังคมไทยมีความหวังอย่างมากต่อการทำหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจทั่วประเทศที่สามารถรักษาความสงบเรียบร้อยภายในประเทศได้อย่างดีโดยมีอำนาจหน้าที่ ตามพระราชบัญญัติตำรวจ พ.ศ.2565 ได้กำหนดอำนาจหน้าที่ของสำนักงานตรวจแห่งชาติไว้ในมาตรา 6 แห่งพระราชบัญญัติไว้ว่า 1) รักษาความปลอดภัยสำหรับองค์พระมหากษัตริย์ พระราชินี พระรัชทายาทผู้สำเร็จราชการแทนพระองค์ พระบรมวงศานุวงศ์ ผู้แทนพระองค์ และพระราชอาคันตุกะ 2) ดูแล ควบคุม และกำกับการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจซึ่งปฏิบัติตามประมวล

กฎหมายวิธีพิจารณาความอาญาและกฎหมายอื่น 3) ป้องกันและปราบปรามการกระทำความผิดทางอาญา 4) รักษาความสงบเรียบร้อย ความปลอดภัยของประชาชน และความมั่นคงของราชอาณาจักร 5) ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นหน้าที่และอำนาจของข้าราชการตำรวจหรือ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ 6) ช่วยเหลือการพัฒนาประเทศตามที่นายกรัฐมนตรีมอบหมาย และ 7) ปฏิบัติการอื่นใดเพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้การปฏิบัติการตามหน้าที่และอำนาจเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

นอกจากนี้สถานีตำรวจภูธรระดับจังหวัดที่ตั้งอยู่ทั่วประเทศตั้งแต่ภาค 1-9 มีอำนาจหน้าที่ ตามระเบียบสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ว่าด้วยการกำหนดอำนาจหน้าที่ของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2552 ได้กำหนดให้ตำรวจภูธรจังหวัด (สำนักงานตำรวจแห่งชาติ, 2562) ประกอบด้วย

1. ฝ่ายอำนวยการ มีหน้าที่และความรับผิดชอบ ดังนี้ งานธุรการและงานสรรบรรณ งานบริหารงานบุคคล งานคดีและวินัย งานนโยบายและแผน และงานยุทธศาสตร์ งานการเงินและงานบัญชี งานงบประมาณ งานส่งกำลังบำรุง งานสวัสดิการ งานช่วยอำนวยการและงานเลขานุการ งานเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร งานประชาสัมพันธ์และเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร งานศึกษาอบรม งานบันทึก ตรวจสอบ ควบคุม และรายงานข้อมูลสถานภาพกำลังพลของข้าราชการตำรวจในสังกัด รวมทั้งตรวจสอบข้อมูลดังกล่าวกับฐานข้อมูลกำลังพลกลางของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ และดำเนินการเพื่อให้ข้อมูลสถานภาพกำลังพลในความรับผิดชอบเป็นไปอย่างถูกต้องและเป็นปัจจุบัน งานกิจการต่างประเทศ ดำเนินการเกี่ยวกับแผนด้านการบรรเทาสาธารณภัยกิจการพลเรือน งานคณะกรรมการตรวจสอบและติดตามการบริหารงานตำรวจ งานสวัสดิภาพเด็ก เยาวชน และสตรี งานเกี่ยวกับกิจการพลเรือน ประชาสัมพันธ์ ชุมชนและมวลชนสัมพันธ์ งานรายงานข่าวเกี่ยวกับการป้องกันอาชญากรรม ความมั่นคง กิจการพิเศษ และงานอื่น ๆ งานกรรมวิธีข่าวกรองและงานวิเคราะห์ข่าว ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือมิได้อยู่ในหน้าที่ของฝ่ายใดโดยเฉพาะ และงานอื่น ๆ ที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย

2. กองกำกับการสืบสวน มีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับการถวายความปลอดภัย สำหรับองค์พระมหากษัตริย์ พระราชินี พระรัชทายาท ผู้สำเร็จราชการแทนพระองค์ พระบรมวงศานุวงศ์ ผู้แทนพระองค์ และพระราชอาคันตุกะ งานสืบสวนคดีอาญาตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณา ความอาญาและกฎหมายอื่นอันเกี่ยวกับความผิดอาญาทั้งหลาย ดำเนินการเกี่ยวกับการป้องกันและปราบปรามการกระทำความผิดทางอาญา งานการข่าว งานสืบสวนอาชญากรรมสำคัญ งานปฏิบัติการพิเศษ งานเก็บกู้วัตถุระเบิด งานสืบสวนคดียาเสพติดและสารเสพติดประเภทต่าง ๆ ในเขตอำนาจการรับผิดชอบของตำรวจภูธรจังหวัด โดยปฏิบัติหน้าที่ ดังนี้ งานธุรการและงานสรรบรรณ รวมทั้งจัดทำสถิติงานเข้า - ออก ของกองกำกับการ สืบสวน งานประชาสัมพันธ์ ดำเนินการสืบสวนข้อเท็จจริงกรณีข้าราชการตำรวจร้องเรียน กล่าวโทษ ว่ากระทำความผิดวินัยหรืออาญาดำเนินการสืบสวนข้อเท็จจริงตามคำสั่งผู้บังคับบัญชา ดำเนินการและสนับสนุนช่วยเหลือสถานีตำรวจท้องที่ ในการปฏิบัติหน้าที่ตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญาและกฎหมายอื่นอันเกี่ยวกับความผิดอาญา ดำเนินการและ

สนับสนุนช่วยเหลือสถานีตำรวจท้องที่ ในการป้องกันและปราบปราม อาชญากรรม การก่อความไม่สงบ การจลาจล การก่อการร้ายในรูปแบบต่าง ๆ การควบคุมฝูงชน และการเจรจาต่อรอง สืบสวนคดีอาญาที่มีลักษณะกระทำเป็นองค์กรหรือขบวนการคดีอาญาที่มีความรุนแรง ซ้ำซ้อน และเกิดคาบเกี่ยวในหลายพื้นที่ของสถานีตำรวจภูธร ในเขตอำนาจการรับผิดชอบของตำรวจภูธรจังหวัดเก็บรวบรวมข้อมูลสถิติคดีอาญา สำเนาหมายจับ ตลอดจนให้ความร่วมมือในการสืบสวนจับกุมผู้ต้องหาตามหมายจับตามที่หน่วยอื่นประสานขอความร่วมมือ และจัดทำประวัติบุคคล ผู้กระทำผิดอาญาและผู้ต้องสงสัยที่เกี่ยวข้องกับคดีอาญา อำนวยความสะดวกในการแสวงหาข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่ของตำรวจ รวมทั้งการตรวจสอบข่าว ดำเนินการกรรมวิธีต่อข่าวสาร การผลิตข่าวสาร ข่าวกรอง และประเมินสถานการณ์เสนอผู้บังคับบัญชาและหน่วยที่เกี่ยวข้อง ดำเนินการสืบสวนหาข่าวและปฏิบัติการอื่นใดเพื่อประโยชน์ในการป้องกัน และปราบปรามอาชญากรรม รวมทั้งงานด้านการข่าวที่เกี่ยวกับความมั่นคงของชาติ อันเป็นการสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยต่าง ๆ ในเขตจังหวัดซึ่งเป็นพื้นที่รับผิดชอบของตำรวจภูธรจังหวัด งานเก็บกู้และทำลายวัตถุระเบิด งานสืบสวนคดียาเสพติดและสารเสพติดประเภทต่าง ๆ และงานอื่น ๆ ที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย

3. กลุ่มงานสอบสวน มีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสอบสวนคดี อาญาตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา และกฎหมายอื่นอันเกี่ยวกับความผิดอาญาทั้งหลาย การดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ งานคดีในเขตอำนาจการรับผิดชอบของตำรวจภูธรจังหวัด โดยปฏิบัติหน้าที่ ดังนี้ งานธุรการและงานสารบรรณ รวมทั้งจัดทำสถิติงานเข้า – ออกของกลุ่มงานสอบสวน ดำเนินการสอบสวนคดีอาญาตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญาและกฎหมายอื่นอันเกี่ยวกับความผิดอาญาทั้งหลาย รวมทั้งการดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ ในเขตอำนาจการรับผิดชอบของตำรวจภูธรจังหวัด ดำเนินการเกี่ยวกับการตรวจพิจารณาสำนวนคดีอาญา ที่เสนอมายังตำรวจ ภูธรจังหวัด ดำเนินการเกี่ยวกับการแก้ไขกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ คำสั่ง และประกาศต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของตำรวจภูธรจังหวัดและสถานีตำรวจภูธร ให้คำปรึกษา ตรวจสอบ รวบรวมกฎหมายและระเบียบต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง และงานอื่น ๆ ที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย

4. สถานีตำรวจภูธร มีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับการปฏิบัติตามประมวล กฎหมายวิธีพิจารณาความอาญาและกฎหมายอื่นอันเกี่ยวกับความผิดอาญาในเขตอำนาจการรับผิดชอบ รวมทั้งการรับผิดชอบเกี่ยวกับงานด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ด้านความมั่นคงภายใน ด้านบริการทางสังคม ด้านส่งเสริมและสนับสนุนการบรรเทาสาธารณภัย ด้านชุมชนและมวลชนสัมพันธ์ ด้านการพัฒนา การบริหาร การป้องกันและปราบปราม การรักษาความสงบเรียบร้อย งานคณะกรรมการตรวจสอบและติดตามการบริหารงานตำรวจ รวมทั้งงานอื่น ๆ ที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย (สำนักงานตำรวจแห่งชาติ, 2562 : 354)

เพราะฉะนั้น หากดูกรอบอำนาจหน้าที่ของสถานีตำรวจภูธรเพื่อปฏิบัติตามกฎหมายที่กำหนดที่จะให้ประชาชนเกิดความสุขกาย สบายใจและสวัสดิภาพทางสังคมที่ดี รวมทั้งงานอื่น ๆ ตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย

เป็นเรื่อง ๆ ไป แต่ถึงอย่างไรก็ตามความหวังของประชาชนที่ต้องให้มีตำรวจหรือเจ้าหน้าที่ผู้รักษากฎหมายตามแบบอย่างที่เราจะเป็นและทำให้เกิดความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินต่าง ๆ ซึ่งฝ่ายประชาชนก็อาจจะมิบทบาทในการช่วยเหลือภารกิจต่าง ๆ ให้กับสถานีตำรวจด้วยก็ได้เช่นกัน

การยกระดับคุณภาพการบริหารงานของสถานีตำรวจภูธรจังหวัด

ปัจจุบันการพัฒนาคุณภาพการบริหารงานของสถานีตำรวจภูธรจังหวัดมีการปรับใช้แนวทางที่สำนักงานตำรวจแห่งชาติใช้ในการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพแล้วนั้น เกิดจากการวิเคราะห์ สภาพแวดล้อมขององค์กร โดยผ่านกระบวนการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และปัจจัยคุกคามจาก สิ่งแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก หลายๆด้านของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ เพื่อได้ขับเคลื่อนองค์การไปสู่การเป็นตำรวจมืออาชีพ เพื่อความผาสุกของ ประชาชน การยกระดับขีดความสามารถของบุคลากรและประสิทธิภาพของการบริหารภาครัฐให้มีคุณภาพมาตรฐาน ทัดเทียมกับระดับนานาชาติและเป็นสากล และเสริมสร้างให้บุคลากรในส่วนราชการมีการบริหารที่มุ่งให้ องค์การ มีสมรรถนะได้นั้น เพื่อให้บุคลากรมีความพร้อมและสามารถเรียนรู้ คิตรีเริ่ม เปลี่ยนแปลงและปรับตัวได้ อย่างเหมาะสมต่อสถานการณ์ต่างๆ ที่มีความท้าทาย หลากหลาย จำเป็นที่จะต้องเร่ง ส่งเสริมสนับสนุนให้ส่วน ราชการดำเนินการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการมากยิ่งขึ้นเพื่อเพิ่มคุณภาพการบริหารองค์กรให้เกิดการ ยอมรับและมีประสิทธิภาพสูงสุดด้วยการยกระดับการบริหาร ดังนี้

1) การเพิ่มการมีส่วนร่วมของภาคประชาสังคมให้มากขึ้นผ่านกลไกของชุมชนและพื้นที่โดยรอบ ซึ่ง การรวมตัวกันของภาคประชาสังคมเป็นการรวมกลุ่มแบบไม่เป็นทางการ มีความสัมพันธ์แบบหลวม ไม่มีสายบังคับ บัญชาที่ชัดเจนทุกคนคือเพื่อนกันมีอุดมการณ์ร่วมกันเข้ามาทำงานเพื่อจุดหมายเดียวกัน (ยศกร วรณวิจิตร, 2555 : 3) ดังนั้น การยกระดับและพัฒนาสถานีตำรวจภูธรต้องมีการจัดให้มีมีส่วนร่วมของชุมชนให้มากที่สุด ทำให้ เกิดความรับผิดชอบต่อประชาชนหรือสมาชิกในการคิดวางแผนและดำเนินการจัดทำชุมชนหรือองค์กร เพื่อจะ ได้รับผลลัพธ์ที่ต้องการและเกิดความยั่งยืน โดยกิจกรรมที่ทำอาจต้องมีการเชิญประชุมรับฟังการชี้แจงข้อมูล นโยบายหรือขอให้ประกาศเอกสารเสียงตามสายทางวิทยุโทรทัศน์ซึ่งจะเป็นการรวมสมาชิกคนเดียวที่อาจเข้าใจ เพื่อปรึกษาหารือเพื่อบอกให้ข้อคิดเห็น ปลอ่ยให้ผ่านกิจกรรมต่างๆ เช่น เวทีที่ได้รับการรวบรวมมาให้รับฟังความ คิดเห็น จะมีส่วนร่วมเป็นระดับที่สมาชิกมีโอกาสเข้ามามากขึ้น เช่น ประธานเจ้าหน้าที่ชุดมีการประชุมร่วมกัน เป็น การประชุมที่จะจัดขึ้นเพื่อทำงานร่วมกัน

2) การบริหารทรัพยากรต่าง ๆ ที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยเฉพาะการบริหารทรัพยากรมนุษย์เริ่ม จากกระบวนการสรรหาและคัดเลือกกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงาน กระบวนการให้รางวัลและ ผลตอบแทน และกระบวนการฝึกอบรมและพัฒนา ซึ่งสถานีตำรวจภูธรระดับจังหวัดต้องปรับตัวให้สอดคล้องกับ ระบบราชการ 4.0 ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้วยเช่นเดียวกันคือ การเปิดกว้างและเชื่อมโยงกันในเรื่องของ ความโปร่งใสในการทำงาน การยึดประชาชนเป็นศูนย์กลางโดยต้องทำงานเชิงรุกและมองไปข้างหน้าตั้งคำถามกับ

ตนเองเสมอว่าประชาชนจะได้อะไรและมุ่งแก้ไข้ปัญหาเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชน และที่สำคัญคือบุคลากรต้องมีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัยต้องทำงานอย่างเตรียมการไว้ล่วงหน้าได้ (พีรดาว สุจริตพันธ์และ เพ็ญศรีฉวีรินทร์, 2565 : 383) ดังนั้น ทรัพยากรบุคคลที่เป็นปัจจัยสำคัญที่จะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จการบริหารงานบุคคลในปัจจุบัน มีแนวคิดว่าคุณคนเป็น “ทุน” ประเภทหนึ่งขององค์กรที่จำเป็นต้องลงทุนในการสรรหา บริหารจัดการและพัฒนา ให้มีคุณภาพและสมรรถนะที่เหมาะสมกับภารกิจขององค์กร เพื่อที่จะยกระดับการพัฒนาการบริหารของสถานีดำรงจรรยาให้เกิดประโยชน์สูงสุดได้ จะต้องมีการพัฒนาที่ตัวบุคคลที่เป็นกำลังในการปฏิบัติหน้าที่ในการทำงานบริการประชาชน ในตรงกับความต้องการของสังคมปัจจุบัน ทันสมัย และให้เกิดประโยชน์มากที่สุด

3) การพัฒนาระบบการบริการประชาชนให้เกิดความรวดเร็วทันสมัยต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคม

เพราะการบริการประชาชนและประสิทธิภาพของสถานีดำรงจรรยาจะมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพของภาครัฐและการให้บริการประชาชน ปรับสมดุระบบบริหารจัดการ และพัฒนาระบบบุคลากรอันเป็นพื้นฐานสนับสนุนการพัฒนาในด้านอื่น ๆ ที่สำคัญ ภายใต้หลักการ “สถานีดำรงจรรยาของประชาชนเพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวม” ให้สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนและภาคส่วนอื่น ๆ ได้อย่างตรงจุด โปร่งใส มีคุณภาพและมาตรฐานเทียบเท่าสากล รวดเร็ว ตลอดจนสนับสนุนการพัฒนาที่ครอบคลุมในทุกมิติ ตั้งแต่เศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม โดยมี 2 เป้าหมายระดับประเด็น ได้แก่ (1) บริการของภาครัฐมีประสิทธิภาพและมีคุณภาพเป็นที่ยอมรับของผู้ใช้บริการ และ (2) ภาครัฐมีการดำเนินการที่มีประสิทธิภาพด้วยการนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2563 : 587)ที่มีความจำเป็นต้องมีการพัฒนาตนในด้านขององค์ความรู้ ทักษะ ทักษะคนคิด บุคลิกภาพ สังคม และมนุษยสัมพันธ์ ที่ถือว่าเป็นคุณลักษณะส่วนบุคคลเบื้องต้นของการปฏิบัติหน้าที่ ที่ต้องพบปะใกล้ชิดกับประชาชน เพื่อการมุ่งพัฒนาในเรื่องโครงสร้างนวัตกรรม กฎหมาย กฎระเบียบ ที่เป็นอุปสรรค และซ้ำซ้อนไม่ทันสมัยจึงอยากให้มีการลดขั้นตอนและระยะเวลาในการปฏิบัติราชการ การปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพการให้บริการประชาชน ให้เป็นที่ยอมรับ ปรับปรุง แก้ไข ยกระดับและพัฒนากฎหมาย ระเบียบ ขั้นตอนการให้บริการการอำนวยความสะดวก นำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเข้ามาใช้ในการให้บริการประชาชน และการบูรณาการทำงานร่วมกันระหว่างหน่วยงานและภาคส่วนต่าง ๆ เพื่อให้มีประสิทธิภาพ โปร่งใส สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้ และก่อให้เกิดความเชื่อมั่นศรัทธาต่อการทำงานเพิ่มขึ้นซึ่งจะเอื้อต่อการเสริมสร้างรากฐานที่เข้มแข็งทางเศรษฐกิจ และสังคมในการพัฒนาประเทศ และพร้อมที่จะรองรับสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงในอนาคต

4) การพัฒนาระบบการตรวจสอบและความโปร่งใสด้วยหลักธรรมาภิบาล

โดยมีมาตรฐานการประเมินความโปร่งใสของหน่วยงานภาครัฐ ประกอบด้วยองค์ประกอบ 8 ด้านคือ ด้านการจัดซื้อจัดจ้าง การบริหารงานการให้บริการประชาชน การบริหารงานบุคคล การบริหารงบประมาณ การติดตาม ตรวจสอบและประเมินผล การเปิดเผยและการเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร และการปฏิบัติงานตามจรรยาบรรณ และจรรยาบรรณ วิชาชีพข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐ (บุญอยู่ ขอพรประเสริฐ, 2554 : 33) ดังนั้น สถานีดำรงจรรยาต้องเพิ่มประสิทธิภาพขึ้นไปจะต้อง

ปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ หน่วยงาน ที่ได้กำหนดเป้าหมายการพัฒนาที่เน้นการตอบสนอง ความต้องการของประชาชนได้อย่างสะดวก รวดเร็ว โปร่งใส ผ่านการมีหน่วยงานภาครัฐที่มีโครงสร้าง และภารกิจ ที่เหมาะสม และวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์และผลประโยชน์ของส่วนรวม เปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วน เข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินการบริการสาธารณะ ตรวจสอบการดำเนินการของหน่วยงานภาครัฐและภาคส่วน อื่นๆ ตลอดจนดำเนินการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในสังคมได้อย่างเหมาะสม และมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสร้างความเชื่อมั่นและความไว้วางใจและตอบสนองความต้องการของประชาชน ผู้รับบริการอย่างเหมาะสมอีกด้วย

5) การนำระบบเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการองค์กรเพื่อประโยชน์ เช่น มีความสะดวกรวดเร็ว ในระหว่างการทำงานลดปริมาณผู้ดำเนินงาน และประหยัดพลังงานเชื้อเพลิงได้อีกทางหนึ่ง ระบบการปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีระเบียบมากขึ้น ลดข้อผิดพลาดของเอกสารในระหว่างการทำงานได้ สร้างความโปร่งใสให้กับหน่วยงานหรือองค์กรได้ ลดปริมาณเอกสาร (กระดาษ) ในระหว่างการทำงานได้มา แลลดขั้นตอนในระหว่างการทำงานได้มากและประหยัดเนื้อที่จัดเก็บเอกสาร (กระดาษ) (เทศบาลวารินชำราบ, ออนไลน์) ดังนั้น การนำเทคโนโลยีที่เหมาะสมในการทำงานมาใช้จัดการกับข้อมูลสารสนเทศขององค์กร โดยเกี่ยวข้องตั้งแต่การรวบรวมการจัดเก็บข้อมูล การประมวลผล การพิมพ์ การสร้างรายงาน การสื่อสารข้อมูล ฯลฯ เพื่อให้เกิดระบบการทำงานที่ง่าย สะดวก และรวดเร็ว ช่วยให้การดำเนินงานบรรลุผลสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีสาระสำคัญในการศึกษา ช่วยให้เกิดความรวดเร็วในการทำงานเพิ่มมากขึ้น ช่วยประหยัดเวลาในการทำงาน ช่วยให้การประสานงานมีประสิทธิภาพ และช่วยให้มีข้อมูลที่เหมาะสมต่อการตัดสินใจในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อดูแลประชาชน

6) การพัฒนาระบบการสื่อสารองค์กรที่มีประสิทธิภาพสูง ในปัจจุบันองค์กรทุกองค์กรมีการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีและข่าวสารอย่างรวดเร็ว นวัตกรรมพัฒนาด้านเทคโนโลยีและข่าวสารอย่างต่อเนื่อง การสื่อสารถือเป็นปัจจัยสำคัญปัจจัยหนึ่ง ที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงและเป็นปัจจัยสำคัญในการดำรงชีวิต มนุษย์จำเป็นต้องติดต่อสื่อสารกันอยู่เสมอ และนอกเหนือจากปัจจัยพื้นฐานในการดำรงชีวิตของมนุษย์การสื่อสารยังมีบทบาทสำคัญต่อการดำเนินชีวิตของมนุษย์โดยเฉพาะอย่างยิ่งในยุคปัจจุบันซึ่งได้ชื่อว่าเป็นยุคโลกาภิวัตน์ เป็นยุคของข้อมูลข่าวสาร การสื่อสารจึงมีประโยชน์ทั้งในแง่บุคคลและสังคม ทำให้คนมีความรู้และโลกทัศน์ที่กว้างขวางขึ้น (ณัฐทริกา ชุนประเสริฐ, มปป., : 4) ดังนั้น สถานีตำรวจภูธรจะต้องมีการออกแบบสารที่เป็นระบบทั้งใน ส่วนข้อมูล เนื้อหาสาระ รายละเอียดและมีประโยชน์ มีการกำหนดแผนงาน ทั้งแผนระยะสั้น และแผนระยะยาว คาดการณ์เพื่อลดปัจจัยเสี่ยง ลดอัตราการสูญเสียชีวิต การควบคุมทรัพยากร บุคคลและทรัพยากรวัตถุและงบประมาณเพื่อให้บรรลุเป้าหมายด้านการประชาสัมพันธ์ เคารพสิทธิเสรีภาพของทุกคน เน้นความจริง ตรงดี มี ประโยชน์และเสริมสร้างภาพลักษณ์ วางแผนอย่างมีระบบ มีทิศทาง มีกระบวนการทำงานที่ ชัดเจน มีความสอดคล้องกับสภาพแวดล้อม ขับเคลื่อนกระบวนการปฏิรูปตำรวจในยุคสื่อ สังคมออนไลน์ ประสานความร่วมมือกันทั่วภูมิภาค การสื่อสารประสานประโยชน์ตามกรอบของกฎหมายและประโยชน์ของประชาชน เพื่อจะนำไปสู่การจัดการองค์กรแห่งอนาคต

สรุปและข้อเสนอแนะ

การยกระดับคุณภาพการบริหารงานของสถานitäรวจภูธรจังหวัด มีความจำเป็นที่จะต้องดำเนินการด้วยวิธีการต่าง ๆ เพื่อช่วยแก้ไขปัญหาของประชาชนให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น เพื่อการบริหารและการบริการประชาชนได้อย่างสมความภาคภูมิของตำรวจไทยในฐานะผู้ที่ดูแลความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน รวมทั้งการรักษาความสงบเรียบร้อยของสังคม แม้ว่าปัจจุบันจะยังติดขัดและมีอุปสรรคต่อการบริหารองค์กรในหลาย ๆ เรื่อง แต่ถึงอย่างไรก็ตามด้วยความที่ตำรวจทุกนายต่างพยายามใช้ความรู้ความสามารถเพื่อปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังเพียงไรก็ตามแต่ยังมีข้อจำกัดที่ต้องจัดการให้หมดไป อีกทั้งการเพิ่มคุณภาพการบริหารองค์กรให้เกิดการยอมรับและมีประสิทธิภาพสูงสุดด้วยการยกระดับการบริหาร ดังนั้น การเพิ่มการมีส่วนร่วมของภาคประชาสังคมให้มากขึ้น การบริหารทรัพยากรต่าง ๆ ที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด การพัฒนาระบบการบริการประชาชนให้เกิดความรวดเร็วทันสมัย การพัฒนาระบบการตรวจสอบและความโปร่งใสด้วยหลักธรรมาภิบาล การนำระบบเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการองค์กร และ การพัฒนาระบบการสื่อสารองค์กรที่มีประสิทธิภาพสูง เพราะฉะนั้น คุณภาพการบริหารองค์กรของสถานitäรวจภูธรจะปรากฏภาพออกมาอย่างไรก็ขึ้นอยู่กับผู้บังคับบัญชาและตำรวจทุกนายที่จะช่วยกันรักษาภาพลักษณ์ให้กับองค์กรของตนเองจนสร้างความพึงพอใจให้กับประชาชนได้มีความหวังและมีความรัก ความศรัทธาต่อการบังคับใช้กฎหมายที่เกี่ยวข้องของตำรวจอย่างตรงไปตรงมา

เอกสารอ้างอิง

- เชิงฐิติภัทร์ เดชครุฑธานนท์. “การบริหารจัดการสถานitäรวจภูธรในสังกัดกองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัด ภูเก็ตให้เป็นองค์กรสมรรถนะสูง”. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต*. 9 (2), 53-88.
- ชีวานนท์ รัตนะ. (2564). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานitäรวจภูธรทำหีน. *วารสารโครงการทวีปริญญาทางรัฐประศาสนศาสตร์และบริหารธุรกิจ*. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ณัฐทริกา ชุนประเสริฐ. (มปป.). *แนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการสื่อสารภายในองค์กรของ บริษัท ทางด่วนและรถไฟฟ้ากรุงเทพ จำกัด (มหาชน)*. สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- เทศบาลวารินชำราบ. *การนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศไปประยุกต์ใช้ในองค์กร*. [ออนไลน์]. แหล่งข้อมูล : https://www.warincity.go.th/index.php?option=com_content&view=article&id=10210:2021-01-21-04-02-55&catid=149:km [วันที่ 28 กุมภาพันธ์ 2566].
- บุญอยู่ ขอพรประเสริฐ. (2554). แนวทางการพัฒนามาตรฐานความโปร่งใสของหน่วยงานภาครัฐ. *วารสารวิทยาการจัดการ*. 28 (1), 33-48.
- ยศกร วรณวิจิตร. (2555). บทบาทของประชาสังคมในการร่วมผลัดกันมาตรการใช้สิทธิตามสิทธิบัตรยาโดยรัฐ. *หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต*. คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- พีรดาว สุจริตพันธ์และ เพ็ญศรีฉิรินัง. (2565). การบริหารทรัพยากรมนุษย์ภาครัฐในบริบทระบบราชการ 4.0.

Journal of Modern Learning Development. 7 (4), 383-395.

สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2563). *การบริการประชาชนและประสิทธิภาพภาครัฐ.*

สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.

สำนักงานตำรวจแห่งชาติ. (2562). *ระเบียบสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ว่าด้วย การกำหนดอำนาจหน้าที่ของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ พ.ศ.2562 (ฉบับที่ 14 ลงวันที่ 22 มกราคม 2562)*

_____. (2562). *กฎหมายและระเบียบเกี่ยวกับการกำหนดอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการ.* สำนักงานตำรวจแห่งชาติ.

อุษณีย์ ปานนาค. (2565). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการตำรวจภูธรภาค 9. *หลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์.* มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

อกนิษฐ ต่านพิทักษ์ศาสน. (2564). *แนวทางการพัฒนาข้าราชการตำรวจภูธรจังหวัดภูเก็ต ยุคไทยแลนด์ 4.0".*

วารสารวิชาการ สถาบันวิทยาการจัดการแห่งแปซิฟิก. 7 (1), 298-306.



รูปแบบการบริหารภาครัฐกับการพัฒนาระบบเศรษฐกิจ เพื่อนำสู่การพัฒนาสังคมอย่างยั่งยืน

Public Administration Model and Economic Development Contribute to the Sustainable of Society

วีระศักดิ์ ปุกคำ¹

Phrapaladweerasak Pukham¹

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษากระบวนการบริหารภาครัฐกับการพัฒนาระบบเศรษฐกิจ และ 2) เพื่อพัฒนารูปแบบการบริหารภาครัฐกับการพัฒนาระบบเศรษฐกิจ เพื่อนำสู่การพัฒนาสังคมอย่างยั่งยืน เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ตัวแทนภาคประชาชนและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในหน่วยงานของภาครัฐ คัดเลือกโดยการคัดเลือกแบบเจาะจง (Purposive sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสัมภาษณ์ และแบบสนทนากลุ่ม วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหาแล้วเขียนบรรยายเชิงพรรณนา

ผลการวิเคราะห์พบว่า

1. กระบวนการบริหารภาครัฐกับการพัฒนาเป็นการสร้างความมั่นคงของเศรษฐกิจด้วยการบูรณาการกระบวนการผลิตบนฐานศักยภาพ และความเข้มแข็งของชุมชน
2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการดำเนินการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ คือ 1) ปัจจัยด้านนโยบาย ได้แก่ ความชัดเจนของนโยบาย ยุทธศาสตร์ พันธกิจของหน่วยงาน 2) การให้ความสำคัญ ส่งเสริมและสนับสนุนของผู้บริหาร 3) กระบวนการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง

องค์ความรู้/ข้อค้นพบจากงานวิจัยนี้ ได้รูปแบบ เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาต่อยอดให้กับชุมชนต่อไปในภาคหน้า

คำสำคัญ: รูปแบบ, การบริหารภาครัฐ, การพัฒนา, เศรษฐกิจ, สังคม

¹ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย อีเมล weerasak.puk@mcu.ac.th

¹ Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Email address : weerasak.puk@mcu.ac.th

Abstract

The objectives of this research paper are 1) to study the process of public administration and economic development and 2) to develop public administration models and economic development in order to lead to sustainable social development. Purposive sampling, research tools include interviews and group discussions, analyzing data by analyzing content and writing descriptive lectures.

The results showed that:

1. The public administration and development process creates economic stability by integrating production processes based on the potential and strength of the community.

2. Factors affecting the success of the public sector management quality development are: 1) Policy factors such as clarity of policy, strategy, mission of the agency, 2) importance, promotion and support of the management, 3) the process of participation of all relevant sectors.

The knowledge/findings from this research have been shaped to benefit the further development of the community in the future.

Keywords: Model, Public Administration, Development, Economy, Society



บทนำ

แนวทางการพัฒนาการให้บริการภาครัฐดำเนินการอย่างเป็นรูปธรรมในช่วงของการปฏิรูประบบราชการ สมัยรัฐบาลของ พ.ต.ท. ดร.ทักษิณ ชินวัตร ตั้งแต่ พ.ศ. 2544 ภาครัฐไทยนั้นได้นำเอาแนวคิดการจัดการภาครัฐแนวใหม่มาใช้ในการปฏิรูประบบราชการ โดยมีความพยายามในการพัฒนาและยกระดับขีดความสามารถในการดำเนินงานของส่วนราชการต่าง ๆ มาอย่างต่อเนื่อง โดยอาศัยกรอบแนวคิดเรื่องการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี (Good Governance) เป็นหลักคิดสำคัญในกระบวนการพัฒนาระบบราชการไทย โดยมีการออกกฎหมายระเบียบ ตลอดจนแผนงานต่าง ๆ ออกมาอย่างต่อเนื่อง เพื่อเป็นเครื่องมือผลักดันให้เกิดการขับเคลื่อนการพัฒนา ระบบราชการ ตลอดจน การดำเนินงานของหน่วยงานต่าง ๆ ของรัฐ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านการพัฒนาการให้บริการภาครัฐ อาทิ การตราพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 หมวด 5 (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, 2549)

ประเทศไทยเป็นประเทศที่มีการปกครองในระบอบประชาธิปไตย ที่มีลักษณะเป็นการปกครองของประชาชน โดยประชาชนและเพื่อประชาชน ซึ่งได้มีการยึดหลักการกระจายอำนาจในการปกครอง (Self Government) หรือที่เรียกว่าการปกครองท้องถิ่น (Local Government) เพื่อเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามา มีส่วนร่วมในการปกครองตนเองได้อย่างแท้จริง การกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น จึงเป็นการจัดความสัมพันธ์ทาง อำนาจหน้าที่ระหว่างส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่น เพื่อให้สามารถอำนวยความสะดวกและบริการ ให้แก่ประชาชนได้อย่างทั่วถึง โดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นกลไกหลักที่สำคัญในการพัฒนาท้องถิ่น มี หลักการบริหารงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดซึ่งหลักการจัดการภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management) เป็นการปรับเปลี่ยนการจัดการภาครัฐโดยนำหลักการเพิ่มประสิทธิภาพของระบบ ราชการและการแสวงหาประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศ โดยการนำเอาแนวทางหรือ วิธีการบริหารงานของภาคเอกชนมาปรับใช้กับการบริหารงานภาครัฐ เช่น การบริหารงานแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์การบริหารงานแบบ มืออาชีพ การคำนึงถึงหลักความคุ้มค่า การจัดการโครงสร้างที่กะทัดรัดและ แนวนราบ การเปิดโอกาสให้เอกชนเข้ามาแข่งขัน การให้บริการสาธารณะการให้ความสำคัญต่อ ค่านิยม จรรยาบรรณวิชาชีพ คุณธรรมและจริยธรรม ตลอดจนทั้งการมุ่งเน้นการให้บริการแก่ประชาชนโดยคำนึงถึงคุณภาพเป็นสำคัญ (บุญเกียรติ ภาวะเวกพันธุ์, 2563: 35)

จากที่กล่าวมาทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษารูปแบบการบริหารภาครัฐกับการพัฒนาระบบเศรษฐกิจ เพื่อนำสู่การพัฒนาสังคมอย่างยั่งยืน เพื่อที่จะนำไปเป็นแนวทางในการพัฒนาต่อไปในอนาคต

เนื้อหา

แนวคิดการจัดการภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management)

แนวคิดการจัดการภาครัฐแนวใหม่ได้รับอิทธิพลจากกระแสแนวคิดต่าง ๆ หลายแนวคิด ได้แก่ แนวคิดทางเศรษฐศาสตร์ที่มุ่งหวังให้ภาครัฐยึดประสิทธิภาพทางเศรษฐศาสตร์เป็นหลักสำคัญในการบริหารงานภาครัฐ อิทธิพลจากแนวคิดทางรัฐศาสตร์ที่ให้ความสำคัญกับประเด็นความมีประสิทธิภาพของระบบราชการ ความโปร่งใส ตรวจสอบได้ ซึ่งเรียกโดยรวมว่า หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (Good Governance) นอกจากนี้ยังได้รับอิทธิพลจากแนวคิดการจัดการนิยม (Managerialism) ซึ่งมองว่าภาครัฐสามารถนำเอาแนวคิดและเทคนิควิธีการจัดการของภาคเอกชนมาปรับใช้ในการบริหารงานภาครัฐเพื่อปรับปรุง ประสิทธิภาพในการทำงานภาครัฐได้ โดยแนวคิดสำคัญ ได้แก่ การตอบสนองความต้องการและความพึงพอใจของลูกค้าเป็นหลัก เนื่องจาก “การจัดการภาครัฐแนวใหม่” มิได้เป็นชื่อของแนวคิดที่ได้รับความเห็นพ้องต้องกันทั้งหมด แนวคิดดังกล่าวจึงอาจถูกเรียกขานในชื่ออื่นๆ เช่น การบริหารแบบผู้ประกอบการ (Entrepreneurial Government) ซึ่งปรากฏอยู่ในหนังสือ Reinventing Government ของออสบอร์นและแกเบลอร์ (Osborne และ Gaebler) ซึ่งได้บอกเล่าเรื่องราวความสำเร็จของภาครัฐในสหรัฐอเมริกาในการนำเอาแนวทางการบริหารในภาคเอกชนไปใช้ นอกจากนี้ “การจัดการภาครัฐแนวใหม่” ยังถูกเรียกในชื่ออื่นๆ อาทิ การจัดการนิยม (Managerialism) และการบริหารรัฐกิจอิงระบบตลาด (marketbased public administration) เป็นต้น อย่างไรก็ตาม แม้ว่าแนวความคิดตลอดจนการใช้ชื่อเรียกเกี่ยวกับการจัดการภาครัฐแนวใหม่จะมีความแตกต่างหลากหลายไปบ้าง หากแต่แนวคิดดังกล่าวนี้มีประเด็นสำคัญที่สอดคล้องกันหลายประการ ดังนี้ (ประโยชน์ สงกลิ่น, 2551)

1. การใช้วิธีการเชิงกลยุทธ์ โดยภาครัฐจะมุ่งเน้นที่การวางแผนระยะยาวและ การจัดการเชิงกลยุทธ์
2. การใช้ผู้จัดการแบบมืออาชีพ กล่าวคือ ในการจัดการภาครัฐแนวใหม่นั้น ผู้นำทางการเมืองจะเลือกผู้จัดการที่ผลงาน โดยการแต่งตั้งนั้นมีลักษณะเป็นสัญญาระยะสั้น มีการระบุนภารกิจที่ต้องกระทำให้สำเร็จ นอกจากนี้ผู้บริหารระดับสูงไม่จำเป็นต้องเป็นผู้เชี่ยวชาญพิเศษในสายงานนั้น ๆ แต่จะต้องเป็นผู้มีทักษะในการจัดการหน่วยงาน
3. การมุ่งผลลัพธ์ กล่าวคือ หน่วยงานภาครัฐจะมุ่งเน้นที่ผลลัพธ์ (Outcome) และ ผลสัมฤทธิ์ (Outcomes) แทนที่การมุ่งเน้นที่ปัจจัยนำเข้า (Inputs) ดังเช่นในอดีต การจัดการภาครัฐแนวใหม่นี้ผลักดันให้หน่วยงานรัฐต้องพัฒนาตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานขึ้น เพื่อที่จะสามารถประเมิน ผลงานกับเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้อย่างชัดเจน ทั้งนี้ผลการประเมินที่ได้จะเชื่อมโยงกับการให้รางวัลและการลงโทษตามระดับของความสำเร็จต่อไป
4. การปรับปรุงระบบงบประมาณ กล่าวคือ มีการเปลี่ยนแปลงระบบงบประมาณมาเป็นแบบมุ่งเน้นผลงานและระบบงบประมาณแบบโครงการ โดยระบบงบประมาณแบบใหม่นี้สามารถแสดงความเชื่อมโยงระหว่างทรัพยากรที่ได้ใช้ไปกับผลงานที่เกิดขึ้นว่ามีความเชื่อมโยงสัมพันธ์กันอย่างไร คุ่มค่าน้อยเพียงไร เพื่อให้งบประมาณเป็นเครื่องมือในการจัดสรรทรัพยากรที่มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับนโยบาย และยุทธศาสตร์ในการ

พัฒนาประเทศ

5. การจัดการด้านบุคลากรที่มีความยืดหยุ่น
6. การจัดการองค์การที่มีความยืดหยุ่นมากขึ้น โดยการลดขนาดหน่วยงานที่มีขนาดใหญ่เป็นหน่วยงานย่อยและดำเนินงานตามนโยบายที่มีลักษณะเฉพาะมากยิ่งขึ้น ทั้งนี้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน
7. การเปิดให้มีการแข่งขันมากขึ้นเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการให้บริการสาธารณะ ตลอดจนเป็นการลดต้นทุนของการให้บริการสาธารณะลง
8. การใช้ระบบสัญญา กล่าวคือ ภาครัฐจะให้ความสำคัญกับระบบสัญญามากขึ้น ทั้งการทำสัญญากับหน่วยงานภายนอก ประชาชนผู้รับบริการหน่วยงานอื่นภายในภาครัฐด้วยตนเอง ตลอดจนการเซ็นสัญญาระหว่างเจ้าหน้าที่รัฐกับหน่วยงานที่ตนสังกัด เป็นต้น
9. การใช้รูปแบบการจัดการจากภาคเอกชน กล่าวคือ ภาครัฐจะนำเอารูปแบบการจัดการของภาคเอกชนที่ประสบความสำเร็จมาปรับใช้ในการบริหารงานภาครัฐ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของภาครัฐ
10. การไม่วางตัวเป็นกลางทางการเมือง เนื่องจากการจัดการภาครัฐแนวใหม่นั้น ความสัมพันธ์ระหว่างผู้จัดการภาครัฐและนักการเมืองจะใกล้ชิดกันมากขึ้น ทั้งนี้เนื่องจากผู้จัดการภาครัฐในปัจจุบันจะต้องรับผิดชอบต่อผลงานและเข้าไปมีปฏิสัมพันธ์กับนักการเมืองเพื่อให้งานที่ได้รับมอบหมายประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้
11. ความรับผิดชอบโดยตรงต่อสาธารณะ และการตอบสนองต่อปัจเจกบุคคลและกลุ่มต่าง ๆ ที่อยู่นอกกรมมากขึ้น
12. การแบ่งแยกหน่วยจัดซื้อ (Purchaser) และหน่วยจัดหา (Provider) ออกจากกัน กล่าวคือ แม้ว่ารัฐบาลมีอาจปฏิเสธหน้าที่ในฐานะหน่วยจัดซื้อสินค้าและบริการสาธารณะได้ หากแต่ผู้จัดหาหรือผู้ส่งมอบสินค้าและบริการนั้นไม่จำเป็นที่จะต้องเป็นหน่วยงานภาครัฐเสมอไป
13. การทบทวนบทบาทของภาครัฐ กล่าวคือ ภาครัฐจำเป็นต้องมีการทบทวนบทบาทของตนโดยละเอียดว่าภารกิจใดสมควรต้องดำเนินต่อไป และภารกิจใดสมควรที่จะถ่ายโอน ไปสู่ภาคเอกชนในรูปแบบใด ทั้งนี้เพื่อให้ประชาชนได้รับบริการสาธารณะที่มีประสิทธิภาพและ สามารถตอบสนองความต้องการได้อย่างรวดเร็ว

แนวคิดการพัฒนาสังคม

การพัฒนาสังคมเป็นองค์ประกอบที่สำคัญประการหนึ่งของการพัฒนาประเทศ ซึ่งเป็นองค์ประกอบที่ได้รับความสนใจจากสหประชาชาติตั้งแต่ในช่วงการพัฒนาในทศวรรษที่ 2 (ค.ศ. 1971 – 1980) เป็นต้นมา ในขณะที่เดียวกันประเทศไทยได้เริ่มให้ความสนใจต่อการพัฒนาสังคมนับตั้งแต่แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2510 -2514) ทั้งนี้การศึกษาแนวคิดการพัฒนาสังคมจึงศึกษาหัวข้อดังต่อไปนี้ ได้แก่ ความหมาย การพัฒนาสังคม ความสำคัญของการพัฒนาสังคม เป้าหมายและแนวทางการพัฒนาสังคม ระบบการพัฒนาสังคม ตลอดจนแนวคิดทฤษฎีการพัฒนาสังคมอย่างชัดเจน เพื่อให้สามารถเข้าใจและนำไปวิเคราะห์กับปรากฏการณ์ทาง

สังคมได้อย่างถูกต้อง

ความหมายของการพัฒนาสังคม มีนักวิชาการหลายได้มีความหมายไว้ในแง่มุมที่แตกต่างกัน ดังนี้ สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมแห่งชาติ (2550 : 8) อธิบายว่า ความหมายของการพัฒนาสังคมว่า เป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงทางสังคมทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง การปกครอง และวัฒนธรรม ให้ไปสู่สภาวะที่ดีกว่าเพื่อให้เกิดความเป็นอยู่และคุณภาพชีวิตที่ดีของคนในสังคม ซึ่งต้องเป็นการเปลี่ยนแปลงในสาระสำคัญ คุณภาพ และระบบบนพื้นฐานการคำนึงถึงศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์

ติน ปรัชญพฤทธิ (2555 : 251) อธิบายว่า การพัฒนาสังคม หมายถึง การปรับปรุงคุณภาพชีวิตให้ดีขึ้น เพื่อให้ปลอดจากความยากจน ความไม่รู้ความเจ็บไข้ได้ป่วย และความหิวโหย ตลอดจนมุ่งที่จะให้ประชาชนตระหนักถึงศักยภาพ ศักดิ์ศรีความใฝ่ฝัน และความพึงพอใจในชีวิตของตนด้วย หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งได้ว่า การพัฒนาสังคม ได้แก่ การปรับปรุงคุณภาพชีวิตของประชาชนให้ดีขึ้น เพื่อให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ได้ยกย่องตนเอง และเป็นอิสระจากการตกเป็นทาสของพันธนาการทั้งปวง

Department of Economic and Social Affairs (1975: 8) อธิบายว่า การพัฒนาสังคม หมายถึง การปรับปรุงความเป็นอยู่ของประชาชนให้ดีขึ้น ซึ่งวัดจากระดับของสวัสดิการที่ประชาชน ได้รับ (การลดอัตราความเจ็บปวด การส่งเสริมสุขภาพทางกาย ใจ และสังคม) ระดับความเป็นอยู่และระดับความพึงพอใจที่ประชาชนมีต่อสินค้าและบริการที่ได้รับจากรัฐ และการยอมให้ประชาชนเข้ามา มีส่วนร่วมในการพัฒนา

จากการพิจารณาความหมายของการพัฒนาสังคมข้างต้น สรุปได้ว่า การพัฒนาสังคม หมายถึง กระบวนการเปลี่ยนแปลงที่ทำให้สมาชิกในสังคมมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นและเป็นการกระทำที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงต่อโครงสร้างทางสังคม โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้สมาชิกในสังคมที่อยู่ร่วมกันมีการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น ซึ่งหมายถึงลักษณะที่เป็นทั้งด้านวัตถุและทางด้านจิตใจ

แนวคิดทฤษฎีการพัฒนาสังคม ทฤษฎีการพัฒนาสังคม มีรากฐานมาจากศาสตร์ที่สำคัญคือ ปรัชญา สังคมวิทยา มานุษยวิทยาและประวัติศาสตร์ โดยการศึกษาในส่วนนี้มีการแบ่งฐานความคิดเกี่ยวกับทฤษฎีการพัฒนาสังคมออกเป็น 2 ประเด็นใหญ่ คือ กลุ่มทฤษฎีการพัฒนาสังคมกระแสหลักและกลุ่มทฤษฎีการพัฒนาสังคมทางเลือก (พัชรินทร์ สิริสุนทร. 2556: 289- 385) โดยมีการสรุปสาระสำคัญ ดังนี้

1. กลุ่มทฤษฎีการพัฒนาสังคมกระแสหลัก ทฤษฎีการพัฒนาสังคมกระแสหลัก ประกอบด้วยกลุ่มทฤษฎีที่วางอยู่บนพื้นฐานของทฤษฎีวิวัฒนาการ ทฤษฎีการพัฒนาแบบพึ่งพา และทฤษฎีโลกาภิวัตน์ ซึ่งฐานคิดที่นักคิดในกลุ่มพัฒนาสังคมกระแสหลักใช้ ได้แก่ การมุ่งอธิบายและทำความเข้าใจสังคมโดยใช้เหตุผล หน่วยการ วิเคราะห์อยู่ใต้บริบทของความเป็นรัฐชาติ โดยมีรัฐเป็นสถาบันหลักในกระบวนการพัฒนา การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในสังคมดำเนินไปตามแนวระนาบของยุคสมัย โดยนำเสนอตัวอย่างของ ทฤษฎีการพัฒนาสังคมกระแสหลักที่สำคัญ 3 ทฤษฎี ได้แก่ ทฤษฎีวิวัฒนาการ (Evolutionary Theory) ทฤษฎีการพัฒนาแบบพึ่งพา (Dependency Theory) และทฤษฎีโลกาภิวัตน์(Globalization Theory)

2. กลุ่มทฤษฎีการพัฒนาสังคมทางเลือก ทฤษฎีการพัฒนาสังคมทางเลือก เกิดขึ้นจากความต้องการและความสนใจของนักวิชาการ ตลอดจนนักพัฒนาสังคมในองค์กรเอกชนซึ่งต้องการแสวงหาทางออก และเสนอทางเลือกใหม่ๆ เพื่อแก้ปัญหาและบรรเทาผลกระทบที่เกิดขึ้นจากการพัฒนาตามแนวทางกระแสหลัก เนื่องจากพบว่า การพัฒนาที่มุ่งเน้นความเติบโตทางเศรษฐกิจเพียงประการเดียว ก่อให้เกิดปัญหามากมาย และไม่สามารถนำสังคม โดยเฉพาะอย่างยิ่งประเทศที่ยากจนไปสู่การพัฒนาที่เท่าเทียม ยั่งยืนและมั่นคงได้

แนวทางการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Approach)

การพัฒนาที่ยั่งยืน หมายถึง การพัฒนาที่ยั่งยืนมีลักษณะที่เป็น บูรณาการหรือผสมผสาน (Integrated) เป็นองค์รวม (Holistic) และมีดุลยภาพ (Balance) หรือการพัฒนาที่มีกิจกรรมสอดคล้องกับกฎเกณฑ์ของธรรมชาติขยายความได้ว่า หมายถึง การพัฒนาที่มีลักษณะผสมผสาน คือ มีกิจกรรมพัฒนารวมทั้งมีการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในลักษณะที่เป็นส่วนรวมหรือมหภาค และเมื่อใดที่กิจกรรมพัฒนานั้นส่งผลกระทบต่อทรัพยากรธรรมชาติหรือคุณภาพสิ่งแวดล้อมในมิติใดที่หนึ่ง ก็จะต้องเสริมสร้างคุณภาพสิ่งแวดล้อมในมิติอื่นชดเชยเพื่อให้คุณภาพสิ่งแวดล้อมในภาพรวมคงอยู่ได้

นอกจากนี้แล้ว การพัฒนาที่ยั่งยืน ยังหมายถึง กระบวนการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างของสังคมและสถาบันต่างๆ ทางสังคม เช่น สถาบันทางเศรษฐกิจ การศึกษา และการเมือง ในหลายมิติ รวมถึงตลอดถึงกระบวนการเปลี่ยนแปลงค่านิยม ทศนคติหรือระบบคุณค่า อันเป็นการเปลี่ยนแปลงจากเชิงปริมาณไปสู่เชิงคุณภาพให้ดียิ่งขึ้น ปลอดภัยจากระบบผูกขาดทางเศรษฐกิจและการผูกขาด อำนาจทางการเมือง ตัวอย่างการเปลี่ยนแปลงตามแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืนซึ่งเอื้ออำนวยต่อระบบ เศรษฐกิจ เช่น การพัฒนาที่สามารถเพิ่มผลผลิตอย่างมีดุลยภาพหรือมีความสมดุลระหว่างคนกับสิ่งแวดล้อมและเทคโนโลยีพร้อมทั้งมีการแบ่งปันผลประโยชน์จากการพัฒนาอย่างเป็นธรรม และสร้างความเสมอภาคทางโอกาส

สรุปและข้อเสนอแนะ

การพัฒนาสังคม หมายถึง กระบวนการเปลี่ยนแปลงที่ทำให้สมาชิกในสังคมมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นและเป็น การกระทำที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงต่อโครงสร้างทางสังคม มีจุดมุ่งหมาย เพื่อให้สมาชิกในสังคมที่อยู่ร่วมกันมีการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น ซึ่งหมายถึงลักษณะที่เป็นทั้งด้านวัตถุและทางด้านจิตใจ โดยการพัฒนาสังคมมีความสำคัญหลากหลายประการ ได้แก่ ทำให้ปัญหาที่เกิดขึ้นในสังคมลดน้อยหรือเบาบางลงไป ทำให้สังคมมีความเจริญก้าวหน้าประชาชนในสังคมอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุขและสังคมมีความมั่นคงเป็นปึกแผ่น

การพัฒนาอย่างยั่งยืนเป็นการเปลี่ยนมุมมองจากการทำธุรกิจที่แสวงหากำไรเพียงอย่างเดียว ให้ควบคู่ไป กับความรับผิดชอบต่อทางด้านสิ่งแวดล้อม สังคม และคุณภาพชีวิตด้วย ซึ่งเป็นการทำธุรกิจให้เกิดมูลค่าเพิ่มในระยะ ยาวขององค์กร และทำให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียขององค์กร มีความเชื่อมั่น มีการทำงานที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น ก้าว

แรกของการทำการพัฒนาอย่างยั่งยืน ต้องเริ่มต้นจากทัศนคติและความคิดเชิงบวกของผู้บริหารในเรื่องนี้และการกระจายทัศนคติ และความคิดเชิงบวกแก่บุคลากรและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียให้กลายเป็นความสำนึกที่ดีขององค์กรและผู้เกี่ยวข้องขององค์กร เป็นการพัฒนาที่เน้นการตอบสนองความคาดหวังของสมาชิกในสังคม หรือเรียกอีกนัยหนึ่งว่า “การพัฒนาคน” ได้แก่ แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตโดยเน้นการเพิ่มคุณค่าของมนุษย์อย่างเท่าเทียมกัน เพื่อให้บรรลุความจำเป็นพื้นฐาน แนวทางการพัฒนาที่ยั่งยืนเน้นเรื่องของความสมดุลในระบบความสัมพันธ์ย่อยทั้งในเรื่องคนและองค์กร และแนวทางการความร่วมมือรับผิดชอบต่อสังคมที่มีพื้นฐานแนวคิดหลักจากการส่งเสริมกิจกรรมทางสังคม ตลอดจนการสร้างคุณค่าให้กับคนและองค์กรได้อย่างเหมาะสม

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยมีความสนใจศึกษาเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อชุมชนในการสร้างองค์ความรู้ด้านการบริหารภาครัฐกับการพัฒนาระบบเศรษฐกิจ เพื่อนำสู่การพัฒนาสังคมอย่างยั่งยืน อันจะนำไปสู่การพัฒนาการบริหารเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงานและบริหารจัดการเป็นองค์ความรู้ใหม่ที่เข้ามาส่งเสริมศักยภาพการบริหารจัดการให้สามารถพึ่งพาตนเองได้อย่างยั่งยืนต่อไป

ในการดำเนินการวิจัยได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดีจากผู้เข้าร่วมวิจัย รวมทั้งได้รับความช่วยเหลือในการประสานงานและใช้สถานที่ในการจัดกิจกรรมจากเจ้าหน้าที่ ที่ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีจนโครงการประสบความสำเร็จ

ท้ายสุดนี้ ผู้วิจัยหวังว่างานวิจัยฉบับนี้คงมีประโยชน์บ้างไม่มากนักน้อยสำหรับผู้สนใจศึกษารายละเอียดของรูปแบบการบริหารภาครัฐกับการพัฒนาระบบเศรษฐกิจ เพื่อนำสู่การพัฒนาสังคมอย่างยั่งยืนที่เหมาะสม ทำให้ยกระดับขีดความสามารถให้เกิดความยั่งยืนและมั่นคงโดยการมีส่วนร่วมของชุมชนในการพัฒนาอย่างแท้จริงต่อไป

เอกสารอ้างอิง

ติน ปรัชญพถธี. (2555). *การบริหารการพัฒนา : ความหมาย เนื้อหา แนวทางและปัญหา*. พิมพ์ครั้งที่ 13.

กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

พัชรินทร์ สิริสุนทร. (2556). *แนวคิด ทฤษฎี เทคนิคและการประยุกต์เพื่อการพัฒนาสังคม*. พิมพ์ครั้งที่ 1.

กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

บุญเกียรติ การะเวกพันธุ์. (2563). *เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติและการประเมินผลนโยบาย*. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต.

ประโยชน์ สงกลิ่น. (2551). *การปฏิรูปการจัดการภาครัฐ: กรณีศึกษาการจัดการภาครัฐแนวใหม่ ในประเทศไทย*

และสิงคโปร์. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทชั้นปริญญาตรี, คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2549). 4 ปีการพัฒนาระบบราชการไทย: พัฒนาคุณภาพการ
ให้บริการประชาชนที่ดีขึ้น. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ.
สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมแห่งชาติ. (2550). *สรุปสาระสำคัญ : แผนพัฒนา เศรษฐกิจ
และสังคมแห่งชาติฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550 - 2554)*. กรุงเทพฯ : อัดส าเนา.
Department of Economic and Social Affairs. (1975). *Development Administration : Current
Approaches and Trends in Public Administration for National Development*. New York.



ปัญญาประดิษฐ์กับการเปลี่ยนแปลงของภาครัฐ Artificial Intelligence and Government Change

สันติ มณีวงศ์¹ และกันตนา ภัทรโพธิวงศ์²

Santi Maneewong¹ and Kantana Phattaraphotiwong²

บทคัดย่อ

บทความนี้ศึกษาเกี่ยวกับ “ปัญญาประดิษฐ์กับการเปลี่ยนแปลงของภาครัฐ” โดยกระบวนการเรียนรู้ของปัญญาประดิษฐ์ (Artificial Intelligence : AI) ไม่ต่างจากการเรียนรู้ของมนุษย์ เป็นกระบวนการจดจำ ทำความเข้าใจ ตอบสนองต่อภาษา ตัดสินใจ และแก้ไขปัญหา ประโยชน์ของการนำ AI หรือ ปัญญาประดิษฐ์ มาใช้ในการให้บริการของภาครัฐ คือ 1) การดำเนินงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้น 2) ช่วยพัฒนาบริการภาครัฐใหม่ๆ และทำให้มีคุณภาพมากขึ้น 3) ก่อให้เกิดการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และ 4) ทำน้อยแต่ได้มาก เพราะได้ผลลัพธ์จากการดำเนินงานที่ดีขึ้น โดยใช้ความพยายามน้อยลง การนำ AI มาใช้ในการบริหารงานภาครัฐนั้นเป็นการบริหารจัดการในเชิงรุก โดยอาศัยการวิเคราะห์ข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data) เกี่ยวกับพฤติกรรมของประชาชน เพื่อนำเข้าสู่ขั้นตอนของการวางแผนทางการให้บริการแก่ประชาชนได้อย่างชัดเจนและตอบโจทย์ของการพัฒนาประเทศ ทั้งนี้เทคโนโลยี AI ได้ถูกนำมาประยุกต์ใช้ในรัฐบาลหลายประเทศเพื่อจุดประสงค์ที่แตกต่างกันไป รวมทั้งประเทศไทยด้วย การใช้ AI ในภาครัฐ ไม่ได้หมายถึงการจัดซื้อและติดตั้งเทคโนโลยีใหม่ๆ เพียงอย่างเดียว แต่ต้องกระตุ้นให้เกิดความเปลี่ยนแปลงในเชิงความคิดของข้าราชการ ปรับกระบวนการทำงานใหม่ให้สอดคล้องกับเทคโนโลยี เพิ่มทักษะและความรู้แก่บุคลากร ปรับกฎหมาย กฎกระทรวง และระเบียบต่างๆ ให้เหมาะสม รวมถึงการสร้างร่วมมืออย่างเป็นรูปธรรมกับภาคเอกชนทั้งในและต่างประเทศด้วย

คำสำคัญ: ปัญญาประดิษฐ์, การเปลี่ยนแปลงของภาครัฐ

¹ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย อีเมล santil46@yahoo.com

¹ Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Email address : santil46@yahoo.com

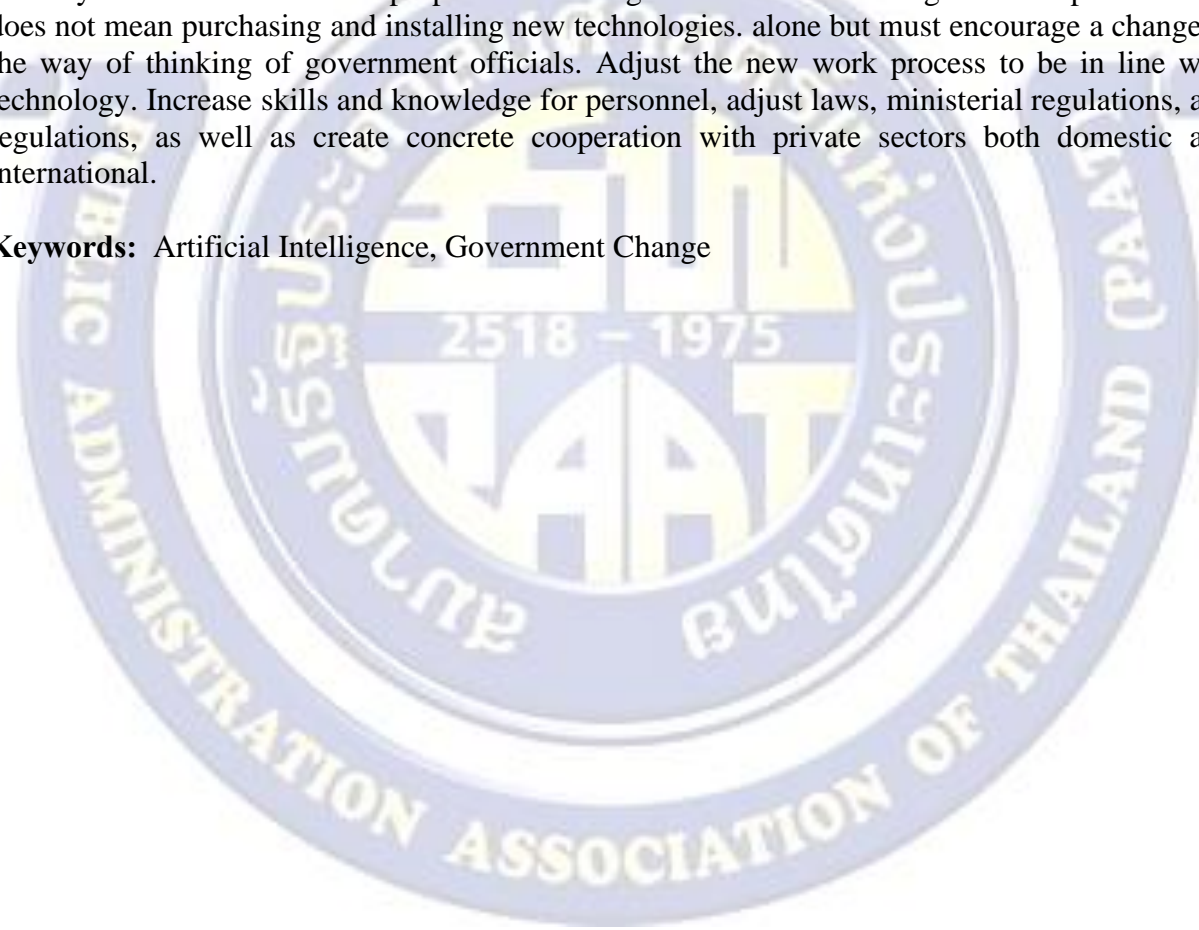
² มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย อีเมล kantana.p@gmail.com

² Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Email address : kantana.p@gmail.com

Abstract

This article explores "Artificial Intelligence and Government Changes" by the learning process of Artificial Intelligence (AI) is no different from human learning. It is the process of memorizing, understanding, responding to language, making decisions, and solving problems. The benefits of using AI or artificial intelligence used in government services, namely: 1) Operations are more efficient and effective; 2) Help develop new government services. And make it more quality 3) contribute to the participation of stakeholders and 4) do less but get more. Because the results from better operations. With less effort, the use of AI in public administration that is proactive management. by using big data analysis Big Data about people's behavior. In order to bring it into the process of laying out guidelines for providing services to the people clearly and answering the needs of the country's development AI technology has been applied to governments in many countries for different purposes. Including Thailand as well using AI in the public sector does not mean purchasing and installing new technologies. alone but must encourage a change in the way of thinking of government officials. Adjust the new work process to be in line with technology. Increase skills and knowledge for personnel, adjust laws, ministerial regulations, and regulations, as well as create concrete cooperation with private sectors both domestic and international.

Keywords: Artificial Intelligence, Government Change



บทนำ

เทคโนโลยีหนึ่ง queทุกคนยอมรับว่า จะเข้ามาเปลี่ยนโฉมหน้าของสังคมมนุษย์อย่างมาก คือ เทคโนโลยี AI หรือ ปัญญาประดิษฐ์ ซึ่งเป็นเทคโนโลยีที่ทำให้คอมพิวเตอร์สามารถเรียนรู้เข้าใจ และทำงานที่มีความชาญฉลาดเหมือนมนุษย์ได้ดี หรือบางครั้งดีกว่าที่มนุษย์ทั่วไปจะสามารถทำได้ ทำให้งานบางอย่างที่ซ้ำซาก และต้องจัดการกับข้อมูลต่างๆ อย่างมหาศาล กลายเป็นงานอัตโนมัติ เราเริ่มเห็นสิ่งต่างๆ รอบตัวสามารถมองเห็นเข้าใจ ตอบสนอง หรือคุยกับเราได้มากขึ้นเรื่อย ๆ คอมพิวเตอร์เริ่มจดจำใบหน้าผู้ใช้ได้ ซอฟต์แวร์ต่างๆ เริ่มเรียนรู้และทำนายนิสัยหรือความต้องการของเราได้จากข้อมูลที่ถูกเก็บไว้ เทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์กลายเป็นสภาพแวดล้อมที่อยู่ร่วมและทำงานกับมนุษย์ในขนาดต่ออย่างมาก ทำให้เราทำงานได้ดีขึ้น เร็วขึ้น สะดวกขึ้น ในขณะเดียวกันก็สร้างความวิตกในการที่เทคโนโลยีเหล่านี้จะเข้ามาทดแทน ทำให้คนบางกลุ่มลดบทบาทและความสำคัญลง สิ่งเหล่านี้ต้องการการสื่อสาร ให้สังคมตระหนักรู้ว่าเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์คืออะไร นำไปประยุกต์ได้อย่างไร และเราควรปรับตัวเข้าสู่โลกแห่งอนาคตที่ต้องทำงานร่วมกันกับระบบปัญญาประดิษฐ์ได้อย่างไร โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การปรับตัวของภาครัฐจะอย่างไรที่จะนำเทคโนโลยีเหล่านี้ไปเพิ่มพลังให้สามารถบริการประชาชนได้ดีขึ้น เร็วขึ้น ง่ายขึ้น (จิรณา น้อยมณี และคณะ, 2563)

การใช้ชีวิตของมนุษย์มีความเกี่ยวข้องกับปัญญาประดิษฐ์ในหลายๆ ด้าน แนวโน้มที่มนุษย์จะใช้ปัญญาประดิษฐ์ช่วยทั้งในด้านการทำงาน และอำนวยความสะดวกในการใช้ชีวิตประจำวันเพิ่มมากขึ้น ส่วนปัญญาประดิษฐ์เกี่ยวข้องกับภาครัฐอย่างไรนั้น คือ เกี่ยวข้องโดยถ้าแต่ละหน่วยงานมีความเข้าใจคิดนำ AI ไปทดลองใช้ได้ ก็จะส่งผลดีเกิดเป็นพลังช่วยขับเคลื่อนสู่รัฐบาลดิจิทัลที่ชาญฉลาดซึ่งจะทำให้ประเทศเราขับเคลื่อนก้าวไกลในระดับสากล เพื่อประเทศเราจะได้มีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว (จิรณา น้อยมณี และคณะ, 2563) สอดคล้องกับการที่ประเทศไทยมีแผนปฏิบัติการด้านการสร้างและพัฒนากำลังคนภาครัฐเชิงกลยุทธ์เพื่อการไปสู่ดิจิทัลไทยแลนด์ พ.ศ.2561-2565 โดยแผนปฏิบัติการด้านการสร้างและพัฒนากำลังคนเพื่อสร้างความพร้อมเชิงกลยุทธ์เพื่อการไปสู่ดิจิทัลไทยแลนด์นี้ มีความมุ่งหมายเพื่อสร้างและพัฒนากำลังคนภาครัฐให้มี "ทักษะ" ในการเปลี่ยนแปลง รวมทั้งให้การสนับสนุนและการมีส่วนร่วมในการปรับเปลี่ยนภาครัฐเพื่อเข้าสู่ยุคดิจิทัลไทยแลนด์อันจะช่วยสนับสนุนให้ภาครัฐมีคุณลักษณะที่สำคัญ 3 ประการ ได้แก่ การเป็นรัฐบาลเปิดและเชื่อมโยงกัน (Open and Connected Government) การเป็นรัฐบาลที่มีความทันสมัยและยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง (Smart Government for Citizen) และการมีวัฒนธรรมดิจิทัลภาครัฐ (Digital Government Culture) (สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน, 2562) โดยมีหลักการสำคัญในการสร้างและพัฒนากำลังคนภาครัฐ (Build- Buy - Borrow) เพื่อกระตุ้นและผลักดันให้เกิดการปรับเปลี่ยนขนานใหญ่ ในระดับหน่วยงาน (Radical Change) ด้วยการสร้าง "ผู้นำ" และ "กำลังคนกลุ่มสำคัญ" ให้มีกรอบความคิด ทักษะ และความพร้อมในการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงในภาครัฐเพื่อไปสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัลและดิจิทัลไทยแลนด์และด้วยการสร้างและพัฒนาทักษะแบบ

ใหม่ให้แก่กำลังคนภาครัฐในช่วงการเปลี่ยนผ่าน (Transition Period) เพื่อไปสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัลและดิจิทัลไทยแลนด์

จากเหตุผลที่กล่าวมาข้างต้นบทความเกี่ยวกับ “ปัญญาประดิษฐ์กับการเปลี่ยนแปลงของภาครัฐ” จะเป็นการนำเสนอข้อมูลที่ชี้ให้เห็นความสำคัญของปัญญาประดิษฐ์กับการเปลี่ยนแปลงของรูปแบบการทำงานและการพัฒนาบุคลากรภาครัฐให้ก้าวไปสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัลและดิจิทัลไทยแลนด์ ทั้งนี้บทความฉบับนี้จะเป็นประโยชน์อันเป็นพื้นฐานสำหรับการศึกษาวิจัยเชิงลึกและการนำไปเป็นข้อมูลพื้นฐานเพื่อพัฒนางานด้านการบริหารงานของรัฐบาลในอนาคตต่อไป

เนื้อหา

1. แนวคิดเกี่ยวกับปัญญาประดิษฐ์

1.1 ปัญญาประดิษฐ์

การใช้ชีวิตของมนุษย์มีความเกี่ยวข้องกับปัญญาประดิษฐ์ในหลายๆ ด้าน แนวโน้มที่มนุษย์จะใช้ปัญญาประดิษฐ์ช่วยทั้งในด้านการทำงาน และอำนวยความสะดวกในการใช้ชีวิตประจำวัน องค์กร AI for K-12 ได้นำเสนอแนวคิดการจัดการเรียนรู้ปัญญาประดิษฐ์ในระดับขั้นพื้นฐานที่เรียกว่า แนวคิดสำคัญ 5 ประการ สำหรับปัญญาประดิษฐ์ (Five Big Ideas in AI) ในงานประชุมวิชาการของสมาคมครุศาสตร์ด้านวิทยาการคอมพิวเตอร์ ที่ประเทศสหรัฐอเมริกา ในปี พ.ศ. 2562 โดย แนวคิด 5 ประการ สำหรับปัญญาประดิษฐ์ มีดังต่อไปนี้ (Halley, 2566)

1. การรับรู้ (perception) ปัญญาประดิษฐ์จะรับรู้ด้วยการมองเห็นและการได้ยินผ่านอุปกรณ์ที่ทำหน้าที่เป็นเซนเซอร์ เช่น กล้อง ไมโครโฟน หรืออุปกรณ์นำเข้าข้อมูลอื่นๆ โดยนำเข้าไปเพื่อประมวลผล และเข้าใจสิ่งที่รับรู้ได้ด้วย

2. การแทนความรู้และการให้เหตุผล (representation and reasoning) ปัญญาประดิษฐ์สามารถเก็บองค์ความรู้ในรูปแบบของตัวแทนความรู้ (knowledge representation) เช่น กฎการตัดสินใจที่สร้างมาจากองค์ความรู้ของผู้เชี่ยวชาญ และใช้ตัวแทนความรู้นี้ในการให้เหตุผลโดยการอนุมาน (inference) เป็นกระบวนการหาข้อสรุปจากองค์ความรู้ที่มีอยู่ ตัวอย่างเช่น ปัญญาประดิษฐ์มีตัวแทนความรู้ของการข้ามถนน (คู่มือการข้ามถนน) เมื่อมีการรับข้อมูลนำเข้ามา ปัญญาประดิษฐ์ จะไปตรวจสอบว่าข้อมูลนำเข้าตรงกับตัวแทนความรู้ใด (สถานการณ์ตรงกับกฎการข้ามถนนข้อใดในคู่มือ) จากนั้นจึงตัดสินใจว่าจะข้ามถนนหรือไม่ข้ามถนน

3. การเรียนรู้ (learning) ปัญญาประดิษฐ์ที่ใช้อัลกอริทึมการเรียนรู้ของเครื่อง (machine learning) จะเรียนรู้จากข้อมูลขนาดใหญ่ (big data) โดยสร้างโมเดล (model) จากข้อมูลฝึกสอน (training data) ที่มนุษย์นำเข้า หรือเป็นข้อมูลจากเครื่องจักรที่สร้างข้อมูลฝึกสอนเองได้ ตัวอย่างเช่น การพัฒนาตัวแบบปัญญาประดิษฐ์เพื่อใช้จำแนกเพศจากรูปภาพใบหน้าคน โดยอาศัยข้อมูลฝึกสอนที่เป็นรูปใบหน้าคน เพศชาย-หญิง จำนวนมากๆ

4. การปฏิสัมพันธ์อย่างเป็นธรรมชาติ (natural interaction) ปัญญาประดิษฐ์จะต้องเข้าใจปฏิสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์กับมนุษย์ก่อน ตัวอย่างเช่น การพูดคุยกันระหว่างมนุษย์ จึงจะทำให้ปัญญาประดิษฐ์สามารถเลียนแบบมนุษย์ได้อย่างเป็นธรรมชาติ

5. ผลกระทบทางสังคม (social impact) การใช้งานปัญญาประดิษฐ์จะต้องคำนึงถึงจริยธรรม (ethics) และความปลอดภัย (security) และความเป็นส่วนตัว (privacy) เนื่องจากปัญญาประดิษฐ์สามารถตัดสินใจหรือกระทำการที่อาจส่งผลกระทบต่อมนุษย์ได้

ปัญญาประดิษฐ์ (Artificial Intelligence) หรือ เอไอ (AI) หมายถึง ความฉลาดเทียมที่สร้างขึ้นให้กับสิ่งที่ไม่มีชีวิต ปัญญาประดิษฐ์เป็นสาขาหนึ่งในด้านวิทยาการคอมพิวเตอร์ และวิศวกรรมเป็นหลัก แต่ยังรวมถึงศาสตร์ในด้านอื่นๆ อย่างจิตวิทยา ปรัชญา หรือชีววิทยา ซึ่งสาขาปัญญาประดิษฐ์เป็นการเรียนรู้เกี่ยวกับกระบวนการการคิด การกระทำ การให้เหตุผล การปรับตัว หรือการอนุมาน และการทำงานของสมอง แม้ว่าดังเดิมนั้นเป็นสาขาหลักในวิทยาการคอมพิวเตอร์ แต่แนวคิดหลายๆ อย่างในศาสตร์นี้ได้มาจากการปรับปรุงเพิ่มเติมจากศาสตร์อื่นๆ เช่น การเรียนรู้ของเครื่อง นั้นมีเทคนิคการเรียนรู้ที่เรียกว่า การเรียนรู้ต้นไม้ตัดสินใจ ซึ่งประยุกต์เอาเทคนิคการอุปนัยของ จอห์น สจวร์ต มิลล์ นักปรัชญาชื่อดังของอังกฤษ มาใช้ เครือข่ายประสาทเทียมก็นำเอาแนวคิดของการทำงานของสมองของมนุษย์ มาใช้ในการแก้ปัญหาการแบ่งประเภทของข้อมูล และแก้ปัญหาอื่นๆ ทางสถิติ เช่น การวิเคราะห์ความถดถอยหรือ การปรับเส้นโค้ง อย่างไรก็ตาม เนื่องจากปัจจุบันวงการปัญญาประดิษฐ์ มีการพัฒนาส่วนใหญ่โดยนักวิทยาศาสตร์คอมพิวเตอร์ อีกทั้งวิชาปัญญาประดิษฐ์ ก็ต้องเรียนที่ภาควิชาคอมพิวเตอร์ของคณะวิทยาศาสตร์หรือคณะวิศวกรรมศาสตร์ เราจึงถือเอาง่ายๆ ว่า ศาสตร์นี้เป็นสาขาของวิทยาการคอมพิวเตอร์นั่นเอง (บ้านจอมยุทธ์, 2566)

1.2 นิยามของปัญญาประดิษฐ์

มีคำนิยามของปัญญาประดิษฐ์มากมาย ซึ่งสามารถจัดแบ่งออกเป็น 4 ประเภทโดยมองใน 2 มิติ ได้แก่ ระหว่าง นิยามที่เน้นระบบที่เลียนแบบมนุษย์ กับ นิยามที่เน้นระบบที่ระบบที่มีเหตุผล (แต่ไม่จำเป็นต้องเหมือนมนุษย์) ระหว่าง นิยามที่เน้นความคิดเป็นหลัก กับ นิยามที่เน้นการกระทำเป็นหลัก ปัจจุบันงานวิจัยหลักๆ ของ AI จะมีแนวคิดในรูปที่เน้นเหตุผลเป็นหลัก เนื่องจากการนำ AI ไปประยุกต์ใช้แก้ปัญหา ไม่จำเป็นต้องอาศัยอารมณ์หรือความรู้สึกของมนุษย์ อย่างไรก็ตามนิยามทั้ง 4 ไม่ได้ต่างกันโดยสมบูรณ์ (บ้านจอมยุทธ์, 2566) นิยามทั้ง 4 ต่างก็มีส่วนร่วมที่คาบเกี่ยวกันอยู่ นิยามดังกล่าวคือ

1) ระบบที่คิดเหมือนมนุษย์ (Systems that think like humans)

AI คือ ความพยายามใหม่อันน่าตื่นเต้นที่จะทำให้คอมพิวเตอร์คิดได้... เครื่องจักรที่มีสติปัญญาอย่างครบถ้วนและแท้จริง "The exciting new effort to make computers think... machines with minds, in the full and literal sense." (Haugeland, 1985)

AI คือ กลไกของกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับความคิดมนุษย์ เช่น การตัดสินใจ การแก้ปัญหา การเรียนรู้ "The automation of] activities that we associate with human thinking, activities such as decision-making, problem solving, learning." (Bellman, 1978)

หมายเหตุ ก่อนที่จะทำให้เครื่องคิดอย่างมนุษย์ได้ ต้องรู้ก่อนว่ามนุษย์มีกระบวนการคิดอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์ลักษณะการคิดของมนุษย์ เป็นศาสตร์ด้าน cognitive science เช่น ศึกษาการเรียงตัวของเซลล์สมองในสามมิติ ศึกษาการถ่ายเทประจุไฟฟ้า และวิเคราะห์การเปลี่ยนแปลงทางเคมีไฟฟ้าในร่างกาย ระหว่างการคิด ซึ่งจนถึงปัจจุบัน เราก็กังไม่รู้อะไรแน่ชัดว่า มนุษย์เรา คิดได้อย่างไร

2) ระบบที่กระทำเหมือนมนุษย์ (Systems that act like humans)

AI คือ วิชาของการสร้างเครื่องจักรที่ทำงานในสิ่งซึ่งอาศัยปัญญาเมื่อกระทำโดยมนุษย์ "The art of creating machines that perform functions that requires intelligence when performed by people." (Kurzweil, 1990)

[AI คือ] การศึกษาวิธีทำให้คอมพิวเตอร์กระทำในสิ่งที่มนุษย์ทำได้ดีกว่าในขณะนั้น "The study of how to make computers do things at which, at the moment, people are better." (Rich and Knight, 1991)

หมายเหตุ การกระทำเหมือนมนุษย์ เช่น สื่อสารได้ด้วยภาษาที่มนุษย์ใช้ เช่น ภาษาไทย ภาษาอังกฤษ ตัวอย่างคือ การแปลงข้อความเป็นคำพูด และการแปลงคำพูดเป็นข้อความ มีประสาทรับสัมผัสคล้ายมนุษย์ เช่น คอมพิวเตอร์รับภาพได้โดยอุปกรณ์รับสัมผัส แล้วนำภาพไปประมวลผล เคลื่อนไหวได้คล้ายมนุษย์ เช่น หุ่นยนต์ช่วยงานต่างๆ อย่างการ ดูดฝุ่น เคลื่อนย้ายสิ่งของ เรียนรู้ได้ โดยสามารถตรวจจับรูปแบบการเกิดของเหตุการณ์ใด ๆ แล้วปรับตัวสู่สิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนไปได้

3) ระบบที่คิดอย่างมีเหตุผล (Systems that think rationally)

AI คือ การศึกษาความสามารถในด้านสติปัญญาโดยการใช้โมเดลการคำนวณ "The study of mental faculties through the use of computational model." (Charniak and McDermott, 1985)

AI คือ การศึกษาวิธีการคำนวณที่สามารถรับรู้ ใช้เหตุผล และกระทำ "The study of the computations that make it possible to perceive, reason, and act" (Winston, 1992]

หมายเหตุ คิดอย่างมีเหตุผล หรือคิดถูกต้อง เช่น ใช้หลักตรรกศาสตร์ในการคิดหาคำตอบอย่างมีเหตุผล เช่น ระบบผู้เชี่ยวชาญ

4) ระบบที่กระทำอย่างมีเหตุผล (Systems that act rationally)

ปัญญาประดิษฐ์คือการศึกษเพื่อออกแบบเอเจนต์ที่มีปัญญา "Computational Intelligence is the study of the design of intelligent agents" (Poole et al., 1998)

AI เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมที่แสดงปัญญาในสิ่งที่มนุษย์สร้างขึ้น "AI... is concerned with intelligent behavior in artifacts" (Nilsson, 1998)

หมายเหตุ กระทำอย่างมีเหตุผล เช่น เอเจนต์ (โปรแกรมที่มีความสามารถในการกระทำ หรือเป็นตัวแทนในระบบอัตโนมัติต่างๆ) สามารถกระทำอย่างมีเหตุผลเพื่อบรรลุเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้ เช่น เอเจนต์ในระบบขับรถอัตโนมัติ ที่มีเป้าหมายว่าต้องไปถึงเป้าหมายในระยะทางที่สั้นที่สุด ต้องเลือกเส้นทางที่ไปยังเป้าหมายที่สั้นที่สุดที่เป็นไปได้ จึงจะเรียกได้ว่า เอเจนต์กระทำอย่างมีเหตุผล อีกตัวอย่างเช่น เอเจนต์ในเกมหมากรุก ที่มีเป้าหมายว่าต้องเอาชนะคู่ต่อสู้ ก็ต้องเลือกเดินหมากที่จะทำให้คู่ต่อสู้แพ้ให้ได้ เป็นต้น

สรุป ปัญญาประดิษฐ์หรือ AI เป็นเทคโนโลยีที่ล้ำสมัยที่สามารถรับมือกับปัญหาที่ซับซ้อนเกินกว่าที่มนุษย์จะสามารถรับมือได้ และ AI ยังเป็นเครื่องมือที่สามารถทำงานที่ซ้ำซาก น่าเบื่อ แทนมนุษย์ได้อย่างดีเยี่ยม ช่วยให้เราสามารถมีเวลาไปให้ความสำคัญกับงานที่สำคัญๆ ได้ นอกจากนี้การประยุกต์ใช้ AI ในระดับอุตสาหกรรม ยังช่วยลดต้นทุนและมูลค่าได้อย่างมหาศาล

2. การเปลี่ยนแปลงของภาครัฐ

ปัญญาประดิษฐ์ เกี่ยวข้องกับภาครัฐอย่างไร เกี่ยวข้องโดยถ้าแต่ละหน่วยงานมีความเข้าใจคิดนำ AI ไปทดลองใช้ได้ ก็จะมีผลดีเกิดเป็นพลังช่วยขับเคลื่อนสู่รัฐบาลดิจิทัลที่ชาญฉลาดซึ่งจะทำให้ประเทศเราขับเคลื่อนก้าวไกลในระดับสากล เพื่อประเทศเราจะได้มีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็น

ประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง (จิรณา น้อยมณี และคณะ, 2563)

ถ้าปัญญาประดิษฐ์ดี ระบบบริหารจัดการภาครัฐจะพัฒนา และมีความสมดุล เมื่อมีโรคใหม่อุบัติขึ้นในครั้งหน้า การเฝ้าระวังที่ดีของภาครัฐจากบทเรียนในการระบาดครั้งนี้ จะสามารถหยุดยั้งการระบาดร้ายแรงลงได้ อย่างที่เห็น ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีคือปัจจัยหลักที่ชะลอการระบาดครั้งนี้ และสามารถรักษาชีวิตผู้คนได้มากกว่าในอดีต อย่างกรณีไข้หวัดสเปนในปี 1918 ที่มีผู้เสียชีวิตมากถึง 50 ล้านคน ความก้าวหน้าของเทคโนโลยีทางการแพทย์ และความก้าวหน้าของเทคโนโลยีการสื่อสารทำให้เราตรวจพบ และปิดกั้นการแพร่ระบาดได้เร็วขึ้นในปีหน้า AI จะถูกเพิ่มหัวข้อเข้าไปในการพัฒนาเทคโนโลยีที่สามารถจัดการกับโรคระบาดได้อย่างมีประสิทธิภาพ อัลกอริทึม AI ส่วนใหญ่มุ่งไปที่การทำนาย และหน่วยงานที่จะได้รับผลประโยชน์มากจากจุดเด่นนี้ คือด้านระบาดวิทยา ผ่านการสร้างระบบที่ทำนายได้แม่นยำว่าการระบาดในอนาคตจะเกิดขึ้นเมื่อใด และที่ใด งานวิจัยนี้ดำเนินการมาระยะหนึ่งแล้ว และในความเป็นจริงการแจ้งเตือนที่เร็วที่สุดบางส่วนเกี่ยวกับการระบาดในปัจจุบันก็ถูกสร้างขึ้นจากเทคโนโลยี AI นั่นเอง โดยเครื่องมือของบริษัท BlueDot ซึ่งตั้งอยู่ในเมืองโตรอนโต ประเทศแคนาดา ได้ทำการสแกนแหล่งข้อมูลของรัฐบาล และสื่อ 100,000 แห่ง ทุกๆ วัน และได้แจ้งเตือนเกี่ยวกับโรคระบาดที่อาจเกิดขึ้นในเมืองอู่ฮั่น ประเทศจีน เมื่อวันที่ 31 ธันวาคม 2019 คาดกันว่าการวิจัย AI จะมีเกิดความก้าวหน้าเพิ่มขึ้นภายในปี 2023 ซึ่งจะช่วยเพิ่มความสามารถในการระบุ และตอบสนองต่ออันตรายจากการแพร่ระบาดของไวรัส แต่สิ่งนี้จะเกิดขึ้นได้ก็ต้องอาศัยความร่วมมือระดับโลกอย่างต่อเนื่องระหว่างรัฐบาล ภาคการศึกษา และอุตสาหกรรมเอกชน ซึ่งประเด็นนี้ส่วนใหญ่จะมีการเมืองเข้ามาเกี่ยวข้องด้วยอย่างเลี่ยงไม่ได้ ด้วย

เหตุนี้ การเข้าถึงชุดข้อมูลทางการแพทย์ และการแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างประเทศ จึงกลายเป็นประเด็นที่ต้องให้ความสำคัญเป็นอันดับต้นๆ (จิรณา น้อยมณี และคณะ, 2563)

สอดคล้องกันนั้น ประเทศไทยมีแผนปฏิบัติการด้านการสร้างและพัฒนากำลังคนภาครัฐเชิงกลยุทธ์เพื่อการไปสู่ดิจิทัลไทยแลนด์ พ.ศ.2561-2565 โดยแผนปฏิบัติการด้านการสร้างและพัฒนากำลังคนเพื่อสร้างความพร้อมเชิงกลยุทธ์เพื่อการไปสู่ดิจิทัลไทยแลนด์นี้ มีความมุ่งหมายเพื่อสร้างและพัฒนากำลังคนภาครัฐให้มี "ทักษะ" ในการเปลี่ยนแปลง รวมทั้งให้การสนับสนุนและการมีส่วนร่วมในการปรับเปลี่ยนภาครัฐเพื่อเข้าสู่ยุคดิจิทัลไทยแลนด์อันจะช่วยสนับสนุนให้ภาครัฐมีคุณลักษณะที่สำคัญ 3 ประการ ได้แก่ การเป็นรัฐบาลเปิดและเชื่อมโยงกัน (Open and Connected Government) การเป็นรัฐบาลที่มีความทันสมัยและยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง (Smart Government for Citizen) และการมีวัฒนธรรมดิจิทัลภาครัฐ (Digital Government Culture) (สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน, 2562)

แผนปฏิบัติการดังกล่าว มีหลักการสำคัญในการสร้างและพัฒนากำลังคนภาครัฐ (Build- Buy -Borrow) เพื่อกระตุ้นและผลักดันให้เกิดการปรับเปลี่ยนขนานใหญ่ ในระดับหน่วยงาน (Radical Change) ด้วยการสร้าง "ผู้นำ" และ "กำลังคนกลุ่มสำคัญ" ให้มีกรอบความคิด ทักษะ และความพร้อมในการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงในภาครัฐเพื่อไปสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัลและดิจิทัลไทยแลนด์และด้วยการสร้างและพัฒนาทักษะแบบใหม่ให้แก่กำลังคนภาครัฐในช่วงการเปลี่ยนผ่าน (Transition Period) เพื่อไปสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัลและดิจิทัลไทยแลนด์

กลไกสำคัญในการสร้างและพัฒนากำลังคนภาครัฐตามเจตนารมณ์ของแผนปฏิบัติการดังกล่าว ประกอบด้วย 4 ประเด็นและแนวทาง 14 วิธีการ ดังมีรายละเอียดโดยสังเขป ดังนี้

ประเด็นและแนวทางที่ 1 การพัฒนาผู้บริหารระดับสูงให้เป็นผู้ นำเพื่อขับเคลื่อนดิจิทัลไทยแลนด์ ประกอบด้วย 3 วิธีการ ได้แก่ (1) การปรับกรอบความคิด (Mindset) สร้างความตระหนักรู้ให้การสนับสนุนผู้บริหารสูงสุดเพื่อนำการปรับเปลี่ยนภาครัฐเข้าสู่ยุคดิจิทัลไทยแลนด์และนำองค์กรเข้าสู่ยุคดิจิทัลไทยแลนด์ (2) การเตรียมความพร้อมผู้ที่จะเป็นผู้บริหารระดับสูงรุ่นใหม่ของหน่วยงานของรัฐให้มีความสามารถในการนำองค์กรเพื่อเข้าสู่ยุคดิจิทัลไทยแลนด์และ (3) การพัฒนาและเตรียมผู้บริหาร CIO ที่มีวิสัยทัศน์และคุณสมบัติเหมาะสมเพื่อการปรับเปลี่ยนไปสู่ดิจิทัลไทยแลนด์

ประเด็นและแนวทางที่ 2 การสร้างเสริมกำลังคนศักยภาพสูงเพื่อการขับเคลื่อนสู่ดิจิทัลไทยแลนด์ (Change agents) ประกอบด้วย 3 วิธีการ ได้แก่ (1) การสร้างและพัฒนาทีมบูรณาการเพื่อขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลง โดยนำกำลังคนคุณภาพของภาคราชการ และผู้มีผลสัมฤทธิ์ของส่วนราชการเข้ามามีส่วนร่วมหรือเป็นเครือข่ายการขับเคลื่อนการปรับเปลี่ยนองค์กรไปสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัล (2) การสร้างและพัฒนาบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศภาครัฐ (Technologist) ให้มีความเพียงพอทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ และ (3) การทบทวนบทบาท ภารกิจระบบงาน และโครงสร้างองค์กรและการจัดอัตรากำลังที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานสร้างและพัฒนาดิจิทัลภาครัฐ

ประเด็นและแนวทางที่ 3 การสรรหาและพัฒนากำลังคนที่มีทักษะแบบใหม่เพื่อรองรับการทำงานในบริบทการเป็นดิจิทัลไทยแลนด์ ประกอบด้วย 4 วิธีการ ได้แก่ (1) การระบุทักษะที่จำเป็นและวางแผนการสร้างพัฒนา และเคลื่อนย้ายกำลังคนภายในหน่วยงานเพื่อรองรับการปรับเปลี่ยนบริบทการทำงานและการเข้าสู่ดิจิทัลไทยแลนด์ (2) การสร้างและพัฒนาให้ข้าราชการและบุคลากรภาครัฐที่ปฏิบัติงานอยู่ในระบบราชการมีกรอบความคิดแบบใหม่ในการทำงานเพื่อประชาชนริเริ่มสร้างสรรค์พร้อมปรับตัว สามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลงทำงานอย่างทันสมัยมีธรรมาภิบาล รวมทั้งมีทักษะที่จำเป็นสำหรับการทำงานในบริบทการเป็นดิจิทัลไทยแลนด์ (3) การสรรหาและดึงดูดคนพันธุ์ใหม่ (Digital DNA) ที่มีความพร้อมเข้าสู่ระบบราชการในทุกระดับตำแหน่ง และ (4) การกระตุ้นให้ข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการเปลี่ยนผ่านขององค์กรไปสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัล และบริหารการเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นระบบ

ประเด็นและแนวทางที่ 4 การสร้างระบบนิเวศเพื่อการสร้างและพัฒนากำลังคนภาครัฐเชิงกลยุทธ์อย่างยั่งยืน ประกอบด้วย 4 วิธีการ ได้แก่ (1) การปรับบริบทองค์กรและกฎระเบียบเพื่อรองรับการไปสู่ดิจิทัลไทยแลนด์ (2) การสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานแบบดิจิทัล เพื่อสร้างโอกาสและความคุ้นเคยรวมทั้งกระตุ้นให้เกิดการใช้ทักษะด้านดิจิทัลในสถานที่ทำงาน (3) การสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานให้เป็น "สถานที่ทำงานแห่งการเรียนรู้" ที่มีการสอนงานและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกัน อย่างเป็นระบบ และ (4) การยกระดับมาตรฐานและคุณภาพการพัฒนารวมทั้งการประเมินทักษะด้านดิจิทัลสำหรับบุคลากรภาครัฐ

สรุปและข้อเสนอแนะ

การเปลี่ยนแปลงของภาครัฐ โดยการกำหนดให้แต่ละหน่วยงานมีความเข้าใจเกี่ยวกับปัญญาประดิษฐ์ (AI) โดยนำ AI ไปทดลองใช้ในหน่วยงานภาครัฐ ซึ่งสอดคล้องกับการสร้างและพัฒนากำลังคนภาครัฐ โดยมีความมุ่งหมายเพื่อสร้างและพัฒนากำลังคนภาครัฐให้มี "ทักษะ" ในการเปลี่ยนแปลง รวมทั้งให้การสนับสนุนและการมีส่วนร่วมในการปรับเปลี่ยนภาครัฐเพื่อเข้าสู่ยุคดิจิทัลไทยแลนด์อันจะช่วยสนับสนุนให้ภาครัฐมีคุณลักษณะที่สำคัญ 3 ประการ ได้แก่ การเป็นรัฐบาลเปิดและเชื่อมโยงกัน (Open and Connected Government) การเป็นรัฐบาลที่มีความทันสมัยและยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง (Smart Government for Citizen) และการมีวัฒนธรรมดิจิทัลภาครัฐ (Digital Government Culture) เพื่อกระตุ้นและผลักดันให้เกิดการปรับเปลี่ยนขนานใหญ่ ในระดับหน่วยงาน (Radical Change) ด้วยการสร้าง "ผู้นำ" และ "กำลังคนกลุ่มสำคัญ" ให้มีกรอบความคิด ทักษะ และความพร้อมในการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงในภาครัฐเพื่อไปสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัลและดิจิทัลไทยแลนด์และด้วยการสร้างและพัฒนาทักษะแบบใหม่ให้แก่กำลังคนภาครัฐในช่วงการเปลี่ยนผ่าน (Transition Period) เพื่อไปสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัลและดิจิทัลไทยแลนด์ อันจะส่งผลดีเกิดเป็นพลังช่วยขับเคลื่อนสู่รัฐบาลดิจิทัลที่ชาญฉลาดซึ่งจะทำให้ประเทศเราขับเคลื่อนก้าวไกลในระดับสากล เพื่อประเทศจะได้มีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน และก้าวสู่ประเทศที่พัฒนาแล้ว

เอกสารอ้างอิง

- จิรณา น้อยมณี และคณะ. (2563). *AI Government Framework กรอบการทำงานปัญญาประดิษฐ์ภาครัฐ*. กรุงเทพฯ : บริษัท พีเอเอ็น (ไทยแลนด์) จำกัด.
- บ้านจอมยุทธ์. (2566). *ปัญญาประดิษฐ์ (Artificial Intelligence)*. สืบค้น 14 กุมภาพันธ์ จาก : https://www.baanjomyut.com/library/artificial_intelligence/index.html.
- สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน. (2562). *แผนปฏิบัติการด้านการสร้างและพัฒนากำลังคนภาครัฐเชิงกลยุทธ์เพื่อการไปสู่ดิจิทัลไทยแลนด์ พ.ศ. 2561-2565. เอกสารเผยแพร่*. กรุงเทพฯ : สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน.
- Bellman, E. Richard. (1978). *An Introduction to Artificial Intelligence: Can Computers Think?*. University of Wisconsin-Madison. Boyd & Fraser.
- Charniak, E. and McDermott, D. (1985). *Introduction to artificial intelligence*. Addison-Wesley Publ. Halley. (2566). *แนวคิดด้านปัญญาประดิษฐ์*. สืบค้น 14 กุมภาพันธ์ จาก : <https://scar.maggang.com/แนวคิดด้านปัญญาประดิษฐ์>.
- Haugland, S.A., Myrtveit, I., & Nygaard, A. (2007). Market orientation and performance in the service industry: A data envelopment analysis. *Journal of Business Research*. 60(11) : 1191-1197.
- Kurzweil, Ray. (1990). *The Age of Intelligent Machines*. The MIT Press.
- Nilsson, Nils J. (1998). *Artificial Intelligence: A New Synthesis*. Morgan Kaufmann.
- Poole, et. al. (1998). *Computational Intelligence: A Logical Approach*. Oxford University Press.
- Rich, Elaine. & Knight, Kevin. (1991). *Artificial Intelligence*. McGraw-Hill.

พลังงานทดแทนกับการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมตามแนวพุทธ

Renewable Energy with Environmental Conservation

According to Buddhism

อรรถพล เสือคำณ¹ มาลัย สาแก้ว¹ และศิริ รุ่งภัทรเสวต¹

Atthaphon Suekhamron¹, Malai Sakaew¹ and Siri Rungpatharasavet¹

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อนำเสนอพลังงานทดแทนเพื่อการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมโดยมุ่งเน้นการนำเสนอความหมายของพลังงานทดแทน ประเภทของพลังงานทดแทน แนวคิดเกี่ยวกับพลังงานทดแทน แนวคิดเกี่ยวกับการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม พระพุทธศาสนากับการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม อนาคตไม่ว่าจะเร็วหรือช้าเชื้อเพลิงที่เราใช้อยู่จะต้องหมดไปสิ่งที่จะต้องทำควบคู่กันไป คือ ส่งเสริมการใช้พลังงานหมุนเวียน หาทางลดต้นทุนการผลิต สนับสนุนการคิดค้นเทคโนโลยีใหม่ๆ และหาแนวทางที่จะทำให้พลังงานสิ้นเปลืองที่ยังนิยมใช้กันอยู่ปลอดภัยมากขึ้นทั้งกับมนุษย์และสิ่งแวดล้อม

คำสำคัญ: พลังงานทดแทน, การอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม, ตามแนวพุทธ

¹ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย อีเมล atthaphon.mcu@gmail.com

¹ Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Email address : atthaphon.mcu@gmail.com

Abstract

This article aims to present renewable energy for environmental conservation. with an emphasis on presentation Definition of Renewable Energy Types of Renewable Energy renewable energy concept environmental conservation concept Buddhism and Environmental Conservation Sooner or later the fuel we use will run out. What must be done together is to promote the use of renewable energy. find a way to reduce production costs Supporting the invention of new technologies and finding ways to make non-renewable energy that is still commonly used safer for both humans and the environment.

Keywords: Renewable Energy, Environmental Conservation, Buddhism



บทนำ

การอนุรักษ์พลังงานในแผนงานฉบับนี้มีความหมาย 2 นัย คือ (1) การประหยัดหรือการลดการใช้พลังงานที่ไม่จำเป็น และ (2) การเพิ่มประสิทธิภาพการใช้พลังงานซึ่งหมายถึง การทำงานที่ได้ผลลัพธ์เท่าปกติแต่ใช้พลังงานน้อยกว่าปกติไม่ว่าจะเป็นการส่องสว่าง การทำน้ำร้อน การทำความเย็น การขนส่ง หรือการขับเคลื่อนเครื่องจักรกลในกระบวนการผลิต การอนุรักษ์พลังงานมีส่วนสำคัญในการเสริมสร้างความมั่นคงพลังงาน การลดค่าใช้จ่ายครัวเรือน การลดต้นทุนการผลิตและบริการ การลดการเสียดุลการค้าและการเพิ่มความสามารถในการแข่งขัน ตลอดจนการลดการปล่อยมลพิษและก๊าซเรือนกระจกซึ่งเป็นต้นเหตุของการเกิดภาวะโลกร้อนและการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ ดังนั้น การอนุรักษ์พลังงานจึงเป็นนโยบายที่สำคัญของรัฐบาลเรื่อยมา โดยเฉพาะตั้งแต่การประกาศใช้พระราชบัญญัติการส่งเสริมการอนุรักษ์พลังงานพ.ศ. 2535 โดยได้มีการจัดทำแผนการใช้จ่ายเงินกองทุนเพื่อส่งเสริมการอนุรักษ์พลังงานในกิจกรรมการอนุรักษ์พลังงาน ในช่วงระยะเวลา 5 ปีมาแล้ว 3 ระยะเวลา อย่างไรก็ตามเนื่องจากรัฐบาลเล็งเห็นว่า ในอนาคตปัญหาเรื่องราคาพลังงาน การแข่งขันทรัพยากรพลังงานระหว่างประเทศ ปัญหาสิ่งแวดล้อม และการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศซึ่งเป็นผลพวงของการผลิตและใช้พลังงาน จะเป็นปัญหาที่จะมีความรุนแรงยิ่งขึ้น ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อสวัสดิภาพของประชาชน และความสามารถในการแข่งขันเชิงเศรษฐกิจอย่างหลีกเลี่ยงมิได้กอบกู้กับผู้นำรัฐบาลได้ให้สัตยาบันต่อผู้นำกลุ่มประเทศความร่วมมือทางเศรษฐกิจภาคพื้นเอเชียแปซิฟิก (เอเปค) เมื่อปี 2550 ว่าจะร่วมกันส่งเสริมการอนุรักษ์พลังงานให้เป็นไปตามเป้าหมายที่ตั้งไว้สำหรับปี 2573 (ค.ศ. 2030) กระทรวงฯ จึงได้จัดทำแผนอนุรักษ์พลังงานระยะ 20 ปี (2554-2573) ขึ้นทั้งนี้เพื่อกำหนดแนวนโยบายและแนวทางการดำเนินการด้านการอนุรักษ์พลังงานของประเทศในระยะยาว

พลังงานทดแทน คือ พลังงานที่ใช้ทดแทนพลังงานจากฟอสซิล อาทิ ถ่านหิน ปิโตรเลียม และก๊าซธรรมชาติ ซึ่งกำลังจะหมดไปในอนาคตอันใกล้ อีกทั้งยังปล่อยคาร์บอนไดออกไซด์ในปริมาณมหาศาล ซึ่งเป็นต้นเหตุทำให้เกิดภาวะเรือนกระจกและปัญหาโลกร้อน โดยทั่วไปแล้ว พลังงานทดแทนจะหมายถึงพลังงานที่มีอยู่ในธรรมชาติและสามารถใช้ทดแทนพลังงานเดิมได้อย่างไม่จำกัด ตัวอย่างพลังงานทดแทนที่สำคัญและมีการนำมาใช้อย่างแพร่หลาย ได้แก่ พลังงานแสงอาทิตย์ พลังงานน้ำ พลังงานลม พลังงานชีวมวล พลังงานความร้อนใต้พิภพ ซึ่งล้วนแล้วแต่เป็นแหล่งพลังงานที่มีศักยภาพสูง สามารถแก้ไขปัญหาการขาดแคลนพลังงานและช่วยลดปัญหามลพิษได้อย่างมีประสิทธิภาพ

พระพุทธศาสนาอุบัติขึ้นเป็นเวลา 2,500 ปี กว่าล่วงมาแล้ว เดิมทีเดิยวนั้น พระพุทธศาสนาเกี่ยวข้องกับ การแสวงหาวิถีกำจัดทุกข์ของมนุษย์จึงไม่ได้เน้นโดยตรงเรื่องแนวปฏิบัติต่อธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เพราะปัญหาทางสิ่งแวดล้อมเป็นปัญหายุคปัจจุบัน สมัยพุทธกาลไม่มีปัญหานี้ ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมยังบริสุทธิ์ สะอาด ทรัพยากรธรรมชาติต่างๆ อุดมสมบูรณ์ พระพุทธเจ้าและพระสาวกทั้งหลายใช้ชีวิตใกล้ชิดกับธรรมชาติอย่างแนบแน่นเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ไม่เคยปรากฏหลักฐานใดๆ ว่าเปียดเบียน ชวงชิงทรัพยากรธรรมชาติอันอุดมสมบูรณ์

มาสร้างประโยชน์ในทางวัตถุเพื่อตนเองหรือเพื่อพระศาสนาเลย ในทางตรงกันข้ามกลับอาศัยใช้สอยทรัพยากรธรรมชาติเหล่านั้นด้วยความซาบซึ้งในคุณค่า และมีจิตใจในการถนอมรักษาอย่างสูงส่ง ถึงกระนั้นก็ตาม ในฐานะพระพุทธศาสนาเป็นปรัชญาชีวิตที่สมบูรณ์แบบที่สะท้อนในแง่มุมต่าง ๆ ของประสบการณ์ จึงเป็นไปได้ที่จะค้นหาหลักคำสอนเพื่อทำความเข้าใจและอนุรักษ์ ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

จากสภาพการณ์ดังกล่าว ผู้เขียนเห็นว่า ควรนำเรื่องพลังงานทดแทนกับการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมตามแนวพุทธมาขยายความให้เห็นถึง ความหมายของพลังงานทดแทน ความหมายของการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม พระพุทธศาสนากับการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมเป็นอย่างไร ประเภทของพลังงานทดแทนมีอะไรบ้าง พลังงานทดแทนเพื่อการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมตามแนวพุทธเป็นอย่างไร เรามาทำการศึกษากันในแต่ละประเด็น โดยมีสาระสำคัญดังนี้

เนื้อหา

1. ความหมายของพลังงานทดแทน

พลังงานทดแทน คือ พลังงานที่ใช้ทดแทนพลังงานจากฟอสซิล อาทิ ถ่านหิน ปิโตรเลียม และก๊าซธรรมชาติ ซึ่งกำลังจะหมดไปในอนาคตอันใกล้ อีกทั้งยังปล่อยคาร์บอนไดออกไซด์ในปริมาณมหาศาล ซึ่งเป็นต้นเหตุทำให้เกิดภาวะเรือนกระจกและปัญหาโลกร้อน โดยทั่วไปแล้ว พลังงานทดแทนจะหมายถึงพลังงานที่มีอยู่ในธรรมชาติและสามารถใช้ทดแทนพลังงานเดิมได้อย่างไม่จำกัด ตัวอย่างพลังงานทดแทนที่สำคัญและมีการนำมาใช้อย่างแพร่หลาย ได้แก่ พลังงานแสงอาทิตย์ พลังงานน้ำ พลังงานลม พลังงานชีวมวล พลังงานความร้อนใต้พิภพ ซึ่งล้วนแล้วแต่เป็นแหล่งพลังงานที่มีศักยภาพสูง สามารถแก้ไขปัญหาการขาดแคลนพลังงานและช่วยลดปัญหามลพิษได้อย่างมีประสิทธิภาพ (GPSC, ออนไลน์)

พลังงานทดแทน หมายถึง พลังงานที่ผลิตขึ้นใช้แทนพลังงานเชื้อเพลิง แบ่งเป็น 2 ประเภท คือ พลังงานทดแทนที่ใช้แล้วหมดไปหรือพลังงานสิ้นเปลือง เช่น พลังงานถ่านหิน พลังงานนิวเคลียร์ พลังงานหินน้ำมัน พลังงานทายน้ำมัน และพลังงานทดแทนที่ไม่มีวันหมดหรือนำมาหมุนเวียนใช้ใหม่ได้ เช่น พลังงานแสงอาทิตย์ พลังงานลม พลังงานน้ำ พลังงานชีวมวล ซึ่งได้จากอินทรีย์วัตถุในธรรมชาติที่นำมาเปลี่ยนเป็นพลังงานได้ เช่น แกลบ ชานอ้อย เปลือกไม้ กากปาล์ม ชังข้าวโพด เป็นต้น (กระทรวงพลังงาน, ออนไลน์)

สรุปได้ว่า พลังงานที่ผลิตขึ้นใช้แทนพลังงานเชื้อเพลิง แบ่งเป็น 2 ประเภท คือ พลังงานทดแทนที่ใช้แล้วหมดไปหรือพลังงานสิ้นเปลือง เช่น พลังงานถ่านหิน พลังงานนิวเคลียร์ พลังงานหินน้ำมัน พลังงานทายน้ำมัน และพลังงานทดแทนที่ไม่มีวันหมดหรือนำมาหมุนเวียนใช้ใหม่ได้ เช่น พลังงานแสงอาทิตย์ พลังงานลม พลังงานน้ำ พลังงานชีวมวล เป็นต้น

2. ความหมายของการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม

การอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม หมายถึง การใช้ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างฉลาด โดยใช้ให้น้อย เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยคำนึงถึงระยะเวลาในการใช้ให้ยาวนาน และก่อให้เกิดผลเสียต่อสิ่งแวดล้อมน้อยที่สุด รวมทั้งต้องมีการกระจายการใช้ทรัพยากรธรรมชาติอย่างทั่วถึง อย่างไรก็ตามในสภาพทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีความเสื่อมโทรมมากขึ้น ดังนั้น การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจึงมีความหมายรวมไปถึงการพัฒนาคุณภาพสิ่งแวดล้อมด้วย

การอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม หมายถึง การเก็บรักษา สงวน ซ่อมแซม ปรับปรุง และใช้ประโยชน์ตามความต้องการอย่างมีเหตุผลต่อสิ่งแวดล้อมเพื่อเอื้ออำนวยให้เกิดคุณภาพสูงสุดในการสนองความเป็นอยู่ของมนุษย์อย่างถาวรต่อไป

สิ่งแวดล้อม หมายถึง ทุกสิ่งทุกอย่างที่อยู่รอบตัวทั้งที่มีชีวิตและไม่มีชีวิต ทั้งที่เกิดขึ้นเองตามธรรมชาติ และสิ่งที่มนุษย์สร้างขึ้น ประกอบด้วยสิ่งที่เป็นรูปธรรมและนามธรรม มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันอย่างแนบแน่น และเป็น ประโยชน์ต่อการดำรงชีวิตของมนุษย์ ประเภทของสิ่งแวดล้อม มี 2 ประเภทใหญ่ๆ คือ (เกษม จันทรแก้ว, 2525 อ้างถึงใน จันทรทอง, 2539)

1) สิ่งแวดล้อมทางธรรมชาติ สิ่งแวดล้อมทางธรรมชาติ (Natural Environment) เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นเองตามธรรมชาติ เช่น ดิน น้ำ อากาศ ป่าไม้ สัตว์ป่า ฯลฯ สิ่งแวดล้อมประเภทนี้เกิดขึ้นเองตามธรรมชาติ อาจใช้เวลาเร็วหรือช้าเพียงใดขึ้นอยู่กับชนิดและประเภทสิ่งแวดล้อมทางธรรมชาติสามารถแบ่งออกเป็น 2 ประเภทได้แก่

1.1) สิ่งมีชีวิต (Biotic Environment) เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นโดยธรรมชาติ มีลักษณะและคุณสมบัติเฉพาะตัวของสิ่งมีชีวิตเช่น พืช สัตว์และมนุษย์เราอาจจะเรียกว่สิ่งแวดล้อมทางชีวภาพ (Biological Environment) ก็ได้

1.2) สิ่งไม่มีชีวิต (Abiotic Environment) เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นตามธรรมชาติที่ไม่มีชีวิต อาจจะมองเห็นหรือไม่ก็ได้ เช่น ดิน น้ำ ก๊าซ อากาศ ควัน แร่ธาตุ เมฆ รังสีความร้อน เสียง ฯลฯ เราอาจเรียกว่สิ่งแวดล้อมทางกายภาพ (Physical Environment) ได้เช่นกัน

2) สิ่งแวดล้อมที่มนุษย์สร้างขึ้นสิ่งแวดล้อมที่มนุษย์สร้างขึ้น (Man-Make Environment) เป็นสิ่งทีมนุษย์ใช้ความรู้ความสามารถที่ได้รับการสั่งสอน สืบทอด และพัฒนาขึ้นมาตลอด ซึ่งได้แบ่งไว้ 2 ประเภทคือ

2.1) สิ่งแวดล้อมทางวัตถุ หรือสิ่งแวดล้อมที่สามารถมองเห็นได้ เช่น บ้านเรือน เครื่องบิน โทรศัพท์ สิ่งเหล่านี้สร้างขึ้นเพื่ออำนวยความสะดวก หรือตอบสนองความต้องการในการดำรงชีวิต บางอย่างอาจมีความจำเป็นแต่บางอย่างก็เป็นเพียงสิ่งฟุ่มเฟือย

2.2) สิ่งแวดล้อมทางสังคม หรือสิ่งแวดล้อมที่เป็นนามธรรม (Social Environment) หรือ (Abstract Environment) เป็นสิ่งที่มนุษย์สร้างขึ้นเพื่อความเป็นระเบียบสำหรับอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข สิ่งแวดล้อมทางสังคมได้แก่ระบบการปกครอง ศาสนา การศึกษา อาชีพ ความเชื่อ เจตคติ กฎหมาย ขนบธรรมเนียมประเพณี ระเบียบข้อบังคับ สิ่งแวดล้อมที่มองไม่เห็นจะแสดงออกมาในรูปพฤติกรรม

สรุปได้ว่า การอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม หมายถึง การใช้ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างฉลาด โดยใช้ให้น้อย เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด

3. ประเภทของพลังงานทดแทน

ผู้เขียนได้รวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับประเภทของพลังงานทดแทน ซึ่งสามารถแบ่งออกเป็นประเภทต่าง ๆ ได้ ดังนี้ (Jacobson, Mark Z, 2009)

3.1 พลังงานลม (Wind Energy)

พลังงานทดแทนสามารถแบ่งออกเป็นประเภทต่างๆ ได้ดังนี้ พลังงานทดแทนที่ได้จากธรรมชาติ ซึ่งเกิดขึ้นจากความแตกต่างของอุณหภูมิ การหมุนของโลก หรือแรงกดดันจากชั้นบรรยากาศ ปัจจุบัน พลังงานลมมีความสำคัญมากขึ้น เนื่องจากสามารถนำไปประยุกต์ใช้เป็นพลังงานอื่นๆ ได้หลากหลาย รวมถึงกระแสไฟฟ้าโดยใช้เทคโนโลยีของกังหันลม ซึ่งเป็นเครื่องจักรที่มีลักษณะเป็นใบพัดรับแรงเคลื่อนที่ของลม และเปลี่ยนพลังงานจลน์ (Kinetic Energy) จากการเคลื่อนที่ของลมให้กลายเป็นพลังงานกล (Mechanical Energy) ในการหมุนเครื่องกำเนิดไฟฟ้า (Generator) เพื่อเปลี่ยนพลังงานลมเป็นพลังงานไฟฟ้าและนำไปใช้ประโยชน์ เช่น การสูบน้ำ การรด หรือสีเมล็ดพันธุ์พืช หรือกระบวนการผลิตกระแสไฟฟ้า โดยกังหันลมแบ่งออกเป็น 2 แบบ คือ กังหันลมแบบแกนแนวตั้ง (Vertical Axis Wind Turbine) กังหันลมแบบแกนแนวนอน (Horizontal Axis Wind Turbine)

3.2 พลังงานแสงอาทิตย์ (Solar Energy)

พลังงานแสงอาทิตย์เป็นอีกหนึ่งแหล่งพลังงานทดแทนที่ใช้กันอย่างแพร่หลาย สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้หลากหลายรูปแบบทั้งทางตรง เช่น การฆ่าเชื้อโรคด้วยน้ำร้อนที่ได้จากพลังงานความร้อนผ่านแสงแดด หรือการเลี้ยงสาหร่ายที่สังเคราะห์แสงจากดวงอาทิตย์เพื่อเพิ่มออกซิเจนในน้ำ และการใช้ประโยชน์ทางอ้อม ซึ่งเป็นการนำแสงหรือความร้อนที่แผ่จากรังสีดวงอาทิตย์มาเปลี่ยนเป็นพลังงานความร้อนหรือพลังงานไฟฟ้า อย่างไรก็ตาม พลังงานที่เกิดจากดวงอาทิตย์สามารถเปลี่ยนเป็นรูปแบบพลังงานได้ 2 รูปแบบ ได้แก่ แอคทีฟโซลาร์ (Active Solar) โดยใช้วิธีการโฟโตโวลตาอิกส์ (Photovoltaic) เพื่อเปลี่ยนจากพลังงานแสงอาทิตย์ให้เป็นพลังงานไฟฟ้า และพาสซีฟโซลาร์ (Passive Solar) โดยใช้แสงอาทิตย์มาใช้ประโยชน์ในทางอ้อม

3.4 พลังงานชีวมวล (Biomass Energy)

พลังงานที่ได้จากสิ่งที่มีชีวิตหรือสิ่งเหลือใช้จากภาคเกษตรกรรม เช่น ต้นไม้ ฟางข้าว ชานอ้อย กากมันสำปะหลัง ชังข้าวโพด วัชพืช ถ่าน ฟืน แกลบ จนไปถึงขยะและมูลสัตว์ ซึ่งวัสดุเหล่านี้สามารถนำไปผ่าน

กระบวนการให้เกิดพลังงานใน 2 รูปแบบ คือ กระบวนการให้ความร้อนเพื่อแปรเปลี่ยนให้อยู่ในรูปแบบแห้งเพื่อนำไปใช้เป็นเชื้อเพลิง และกระบวนการทางชีวภาพ ซึ่งเป็นการนำของเสียมาหมักในสภาพไร้ออกซิเจนเพื่อทำให้เกิดการย่อยสลาย และเกิดเป็นแก๊สชีวภาพ (Biogas Energy) และสารเพิ่มคุณภาพดิน ซึ่งเหมาะสมอย่างยิ่งในประเทศเกษตรกรรม เพราะสามารถช่วยลดต้นทุนในการผลิตได้มากกว่า

3.5 พลังงานน้ำ (Water Energy)

พลังงานทดแทนที่ได้มาจากแหล่งธรรมชาติ สามารถนำมาใช้งานได้หลากหลายรูปแบบ ในปัจจุบันนิยมนำมาแปรรูปเป็นพลังงานไฟฟ้าที่อาศัยหลักการเคลื่อนที่ของน้ำในรูปแบบของเขื่อนเพื่อสะสมกำลังในการสร้างพลังงานศักย์ โดยจะมีการผันน้ำเข้าสู่กังหันน้ำเพื่อให้พลังงานน้ำดันใบพัดกังหันหมุนเพลลาที่เชื่อมต่อกับเครื่องกำเนิดไฟฟ้า และเกิดเป็นพลังงานไฟฟ้า และหากใช้กับเครื่องกลพลังน้ำก็จะทำให้สามารถผลิตกระแสไฟฟ้าได้รวดเร็วและควบคุมปริมาณการผลิตพลังงานได้ตามที่ต้องการ ที่สำคัญเครื่องกลพลังน้ำจะมีความสึกหรอน้อยกว่าอุปกรณ์ประเภทอื่น ๆ จึงทำให้มีอายุการใช้งานนานขึ้นตามไปด้วย

3.6 พลังงานความร้อนใต้พิภพ (Geothermal Energy)

พลังงานความร้อนใต้พิภพ หรือ พลังงานอุณหภูมิดิน คือ พลังงานความร้อนที่อยู่ใต้ดินหรือบริเวณแกนกลางของโลก ซึ่งมีอุณหภูมิสูงถึง 5,000 องศาเซลเซียส โดยพลังงานความร้อนใต้พิภพเกิดจากการที่น้ำไหลซึมเข้าไปอยู่ตามชั้นหินที่อุ้มน้ำ ส่วนความร้อนใต้ผิวโลกจะทำให้ไอน้ำระเหยเป็นไอ แต่ไอน้ำบางส่วนนั้นไม่สามารถเล็ดลอดออกมาได้ จึงทำให้มีไอน้ำบางส่วนถูกกักเก็บไว้ใต้ชั้นหิน ซึ่งเราสามารถนำพลังงานความร้อนใต้พิภพมาใช้ประโยชน์ได้ด้วยการเจาะหลุมลึกใต้ดินเพื่อนำเอาไอน้ำแรงดันสูงไปหมุนกังหันและให้พลังงานสู่เครื่องกำเนิดไฟฟ้า และบางแหล่งยังมีก๊าซธรรมชาติประกอบอยู่ด้วย สามารถแยกก๊าซออกมาใช้ประโยชน์ได้อีกทางหนึ่ง

สรุปได้ว่า พลังงานทดแทนโดยทั่วไป คือพลังงานที่ใช้ทดแทนพลังงานจากฟอสซิล เช่น ถ่านหิน, ปิโตรเลียม และ แก๊สธรรมชาติซึ่งปล่อยคาร์บอนไดออกไซด์มหาศาลอันเป็นสาเหตุโลกร้อน ตัวอย่างพลังงานทดแทนที่สำคัญ เช่น พลังงานลม พลังงานน้ำ พลังงานแสงอาทิตย์ พลังงานน้ำขึ้นน้ำลง พลังงานคลื่น พลังงานความร้อนใต้พิภพ เชื้อเพลิงชีวภาพ เป็นต้น

4. พระพุทธศาสนากับการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม

ในทางพระพุทธศาสนาได้ให้ความสำคัญกับการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมตั้งแต่สมัยพุทธกาล พระพุทธเจ้าทรงเน้นย้ำความสัมพันธ์คนกับธรรมชาติ การอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งในประเด็นนี้ผู้เขียนจึงได้นำเสนอความสัมพันธ์ของพระพุทธศาสนากับสิ่งแวดล้อมไว้ดังนี้

4.1 พุทธศาสนากับป่าไม้

พระพุทธเจ้าทรงประสูติ ตรัสรู้ และ ปรีนิพาน ในป่า แม้แต่กิจกรรมการบำเพ็ญเพียร และการเผยแพร่พุทธศาสนาของพระพุทธองค์ ก็มักเกิดในป่าแทบทั้งสิ้น ในอดีตพุทธศาสนิกชนรักป่าเพราะป่าคือทุกสิ่งทุกอย่างที่

เกี่ยวข้องกับพระพุทธเจ้า พระพุทธเจ้าและศิษย์ของพระองค์อาศัยอยู่ในป่า เพราะป่าคือที่สงบ ช่วยทำให้ร่างกายผ่อนคลาย จิตใจสงบ ปราศจากเสียงรบกวนจากกิจกรรมต่างๆของมนุษย์ ป่าคือที่ที่ใช้ฝึกตนเองให้รู้แจ้งเห็นจริงเพื่อเอาชนะตัณหา เมื่อพระอาศัยอยู่ในป่าท่านจะช่วยสอนคนให้เข้าใจ และรู้คุณค่าของป่าเพื่อเขาจะได้ช่วยดูแลรักษาป่า ดังมีตัวอย่างที่ปรากฏให้เห็นอยู่ทั่วไปในลักษณะของวัดป่า ป่าวัฒนธรรม ป่าชุมชน และป่าสาธารณะ เป็นต้น (กลุ่มเสขิยธรรม. กองเลขฯ, 2535)

พระพุทธเจ้าทรงสรรเสริญการกระทำ ของพระสงฆ์ที่มีคุณค่าทุกอย่าง และสองในหกอย่างเกี่ยวข้องกับ การปลูกดอกไม้ ผลไม้ และการปลูกต้นไม้ใหญ่น้อยเพื่อเป็นร่มเงาและเป็นขอบเขตของที่ใช้ปฏิบัติธรรม ตลอดจน การดูแลรักษาป่าในบริเวณที่อยู่อาศัย จะเห็นได้ว่าเกี่ยวข้องและส่งเสริมการอนุรักษ์ป่าไม้โดยตรง พระพุทธเจ้า ทรงสรรเสริญการปฏิบัติธรรมในที่อันสงบ โดยเฉพาะในป่า เช่นบริเวณโคนต้นไม้ ในขณะที่อยู่ในป่าพระสงฆ์ จะต้องปฏิบัติตามคำสอนอย่างเคร่งครัด ไม่ตัดต้นไม้ ไม่ฆ่าสัตว์และไม่เผาทำลายป่า โดยการปฏิบัติเช่นนี้ป่าจะช่วย ส่งเสริมการปฏิบัติธรรมของพระสงฆ์ ในทางกลับกันพระสงฆ์ก็จะเป็นผู้ดูแลรักษาป่า ความสัมพันธ์ใกล้ชิดระหว่าง พระสงฆ์กับธรรมชาติ จะช่วยให้คนเห็นความสัมพันธ์ของการอาศัยอยู่อย่างผสมกลมกลืนกับธรรมชาติ (กลุ่มเสขิย ธรรม. กองเลขฯ, 2535)

4.2 พระสงฆ์กับการพัฒนาสิ่งแวดล้อม

ข้อสรุปบทสัมภาษณ์ของ ชิตโชติรส ที่สัมภาษณ์พระไพศาล วิสาโล แห่งวัดพระสุโข จังหวัดชัยภูมิ ใน หนังสือพิมพ์ Bangkok Post (Chetchotiros 1996): พระไพศาล วิสาโล ได้รับการยกย่องว่าเป็นนักอนุรักษ์ที่อุทิศ ตนให้กับงานอนุรักษ์ป่าไม้มากท่านหนึ่ง ท่านทราบว่าพระสงฆ์ได้รับความเคารพนับถือจากชาวบ้าน ดังนั้นท่าน จึงพยายามชักนำให้ชาวบ้านในตำบลแก้งคร้อ อำเภอ ภูเขียว จังหวัดชัยภูมิ ลดพื้นที่การปลูก มันสำปะหลังและ อ้อย เนื่องจากการปลูกพืชทั้งสองชนิดนี้ทำให้ดินเสื่อม ท่านได้นำการเกษตรแบบผสมผสานมาเป็นทางเลือกให้ ชาวบ้าน อย่างไรก็ตามท่านยอมรับว่าการดำเนินงานของท่านยังไม่ประสบผลสำเร็จมากนัก เพียงช่วยลดการทำลายป่าของชาวบ้านลงได้ระดับหนึ่ง นอกจากนี้พระไพศาลยังเป็นผู้ริเริ่มโครงการ “ธรรมยาตราเพื่อทะเลสาบ สงขลา” โครงการนี้มีวัตถุประสงค์ที่จะกระตุ้นชาวบ้านที่อาศัยอยู่รอบๆ ทะเลสาบสงขลาให้ช่วยกันดูแลรักษา สิ่งแวดล้อมของทะเลสาบ เนื่องจากปรากฏว่าน้ำในทะเลสาบบางส่วนเน่าเสียจนไม่สามารถนำมาใช้ประโยชน์ได้ สาเหตุของปัญหาเกิดจากการกิจกรรมต่างๆ ของชาวบ้านและโรงงานอุตสาหกรรมที่มีอยู่รอบๆทะเลสาบนั้นเอง ท่านได้นำ พระสงฆ์จำนวน 20 รูป และฆราวาส จำนวน 120 คนร่วมในการรณรงค์ครั้งนี้ พระไพศาลต้องการให้ คนไทยทุกคนยืนหยัด และทำงานอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติอย่างจริงจัง เพื่อคุณภาพชีวิตและความรุ่งเรืองของ ประเทศ

ท่านพุทธทาสภิกขุกล่าวว่า ธรรมชาติที่บริสุทธิ์เป็นตัวอย่างของสังคมนิยมที่บริสุทธิ์ ระบบสุริยะเป็นระบบ สังคมนิยมที่ประกอบด้วยดวงดาวใหญ่น้อยที่อยู่รวมกันโดยไม่รบกวนซึ่งกันและกัน ทุกชีวิตในจักรวาลไม่สามารถอยู่ อย่างอิสระได้ด้วยตัวของมันเอง มันต้องได้รับการเกื้อหนุนจากสมาชิกในสังคมของมัน ไม่มีอะไรแยกขาดจากกันได้

ผลผลิตทางธรรมชาติจะไม่มากไปกว่าความจำเป็นในการดำรงชีวิต ความยุติธรรมในสังคมจะเกิดขึ้นก็ต่อเมื่อ คนกลับสู่สภาวะสมดุลของสังคมนิยมธรรมชาติ ตามความเห็นของท่าน ทวีวัฒน์ บุณทริกวิวัฒน์ (2538) สังคมนิยมคือคุณสมบัติพื้นฐานของธรรมชาติ ที่มีความพอดี คนมีสิทธิที่จะใช้ทรัพยากรเฉพาะเท่าที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิต ที่สำคัญคือคนต้องเรียนรู้การแบ่งปันส่วนเกิน เพื่อการกุศลที่จำเป็นสำหรับการอยู่อย่างสงบสุขกับคนอื่นในสังคม ดังนั้นเรื่องของการรู้จักบริโภคทรัพยากรให้น้อย จึงควรปลูกฝังให้กับคนในสังคม คนควรรู้จักควบคุมความอยากและความโลภของตน นอกจากนี้ท่านพุทธทาสภิกขุยังได้กล่าวว่า ธรรมะ คือ ธรรมชาติ ธรรมะ คือ กฎของธรรมชาติ ธรรมะ คือ หน้าที่ของคนที่จะต้องปฏิบัติตามกฎของธรรมชาติ ธรรมชาติ คือ ผลพอกพูนที่เกิดขึ้นจากการทำหน้าที่ของคนตามกฎของธรรมชาติ (Sivaraksa, et al,1993)

5. พลังงานทดแทนเพื่อการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมตามแนวพุทธ

ในทางพุทธศาสนา กิจกรรมทางเศรษฐกิจควรหมายถึง การมีชีวิตที่ดีที่ประเสริฐ การผลิต การบริโภค และการทำการทำกิจกรรมทางเศรษฐกิจต่างๆ ไม่ควรสิ้นสุดที่ตัวมันเองแต่ควรจะสิ้นสุดที่การพัฒนาความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นของบุคคล สังคม และสิ่งแวดล้อม พระพุทธเจ้าทรงสอนให้คนดำเนินชีวิตให้สมดุลกับธรรมชาติโดยวิธีต่อไปนี้ [พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตโต). 2540] แล้วเราในฐานะพุทธศาสนิกชนจะช่วยกันได้อย่างไร

5.1 การวางแผนพลังงาน (Planning process)

การวางแผนพลังงาน (Planning process) – เป็นช่วงเก็บข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลและเทคโนโลยี รวมทั้งสร้างศักยภาพของชุมชนในการเรียนรู้เรื่องพลังงานและการวางแผน ผลลัพธ์ที่ได้จะเกิดแผนทางเลือกต่างๆ หรือที่เรียกว่า Scenarios แล้วนำแผนทางเลือกต่างๆ เหล่านี้เข้าสู่เวทีประชาคมเพื่อช่วยการตัดสินใจว่าจะเลือกแผนพลังงานใด จากนั้นประชาคมจะร่วมกันลงรายละเอียดกิจกรรมที่นำไปสู่การปฏิบัติที่เป็นรูปธรรมหรือ แผนปฏิบัติการ (Action plan)

พลังงานให้ประเทศไทยสามารถพึ่งตนเองได้มากขึ้น โดยจัดหาพลังงานให้เพียงพอ มีเสถียรภาพ ด้วยการเร่งสำรวจและพัฒนาแหล่งพลังงานประเภทต่าง ๆ ทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ และเร่งให้มีการเจรจากับประเทศเพื่อนบ้านในระดับรัฐบาลเพื่อร่วมพัฒนาแหล่ง พลังงาน วางแผนพัฒนาไฟฟ้าให้มีการกระจายชนิดของเชื้อเพลิงที่ใช้ เพื่อลดความเสี่ยงด้านการจัดหา ความผันผวนทางด้านราคา และลดต้นทุนการผลิต ส่งเสริมการผลิตไฟฟ้าจากพลังงานหมุนเวียนที่มีศักยภาพ โดยเฉพาะโครงการผลิตไฟฟ้าขนาดเล็ก และโครงการผลิตไฟฟ้าขนาดเล็กมาก รวมทั้งศึกษาความเหมาะสมในการพัฒนาพลังงานทางเลือกอื่น ๆ มาใช้ประโยชน์ในการผลิตไฟฟ้า ดำเนินการให้นโยบายด้านพลังงานทดแทนเป็นวาระแห่งชาติ โดยสนับสนุนการผลิตและการใช้พลังงานทดแทน โดยเฉพาะการพัฒนาเชื้อเพลิงชีวภาพและชีวมวล เช่น แก๊สโซฮอลล์ (อี 10 อี 20 และอี 85) ไบโอดีเซล ขยะ และมูลสัตว์ เป็นต้น เพื่อเสริมสร้างความมั่นคงด้านพลังงาน ลดภาวะมลพิษ และเพื่อประโยชน์ของเกษตรกร โดย

สนับสนุนให้มีการผลิตและใช้พลังงานหมุนเวียนในระดับชุมชน หมู่บ้าน ภายใต้มาตรการสร้างแรงจูงใจที่เหมาะสม รวมทั้งสนับสนุนการใช้ก๊าซธรรมชาติในภาคขนส่งให้มากขึ้น (กระทรวงพลังงาน, ออนไลน์)

โดยขยายระบบขนส่งก๊าซธรรมชาติให้ครอบคลุมพื้นที่ทั่วประเทศ ตลอดจนส่งเสริมและวิจัยพัฒนาพลังงานทดแทนทุกรูปแบบอย่างจริงจังและต่อเนื่อง กำกับ ดูแลราคาพลังงานให้อยู่ในระดับที่เหมาะสม มีเสถียรภาพ และเป็นธรรมต่อประชาชน โดยกำหนดโครงสร้างราคาเชื้อเพลิงที่เหมาะสม และเอื้อต่อการพัฒนาพืชพลังงาน รวมทั้งสะท้อนต้นทุนที่แท้จริงมากที่สุด และบริหารจัดการผ่านกลไกตลาดและกองทุนน้ำมัน เพื่อให้มีการใช้พลังงานอย่างประหยัดและส่งเสริมการแข่งขัน และการลงทุนในธุรกิจพลังงาน รวมทั้งพัฒนาคุณภาพการให้บริการและความปลอดภัย ส่งเสริมการอนุรักษ์และประหยัดพลังงาน ทั้งในภาคครัวเรือน อุตสาหกรรม บริการ และขนส่ง โดยรณรงค์ให้เกิดวินัยและสร้างจิตสำนึกในการประหยัดพลังงานและสนับสนุนการใช้พลังงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีมาตรการจูงใจให้มีการลงทุนจากภาคเอกชนในการปรับเปลี่ยนอุปกรณ์ประหยัดพลังงานและมาตรการสนับสนุนให้ครัวเรือนลดการใช้ไฟฟ้าในช่วงการใช้ไฟฟ้าสูงสุดรวมทั้งการวิจัยพัฒนาและกำหนดมาตรฐานอุปกรณ์ไฟฟ้าและมาตรฐานอาคารประหยัด พลังงาน ตลอดจนสนับสนุนการพัฒนาระบบขนส่งมวลชน และการขนส่งระบบรางเพื่อให้มีการใช้พลังงานอย่างมีประสิทธิภาพและสามารถชะลอการลงทุนด้านการจัดหาพลังงานของประเทศ ส่งเสริมการจัดหาและการใช้พลังงานที่ให้ความสำคัญต่อสิ่งแวดล้อม ภายใต้กระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชน โดยกำหนดมาตรฐานด้านต่างๆ รวมทั้งส่งเสริมให้เกิดโครงการกลไกการพัฒนาพลังงานที่สะอาดเพื่อลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมและชุมชน และลดปริมาณก๊าซเรือนกระจก

5.2 การวางแผนพลังงาน (Planning process)

ดำเนินการตามแผนปฏิบัติการ (Action plan implementation) ช่วงนี้เป็นช่วงของการนำแผนปฏิบัติการมาใช้จริงในชุมชนและเป็นขั้นตอนสำคัญที่ต้องอาศัยพลังประชาคมในการผลักดัน และขับเคลื่อนงานให้เกิดความต่อเนื่อง การวางแผนพลังงานจะมีการดำเนินงานอยู่ 2 ช่วงคือช่วงทำแผนพลังงาน และช่วงดำเนินงานตามแผนและติดตามประเมินผล ในที่นี้จะลงรายละเอียดในช่วงแรกซึ่งเป็นช่วงในการทำดำเนินกิจกรรมเพื่อให้ได้แผนพลังงานชุมชนออกมา ดังต่อไปนี้

ขั้นตอนที่ 1 สร้างความเข้าใจร่วมกันกับชุมชน เพื่อให้ชุมชนเข้าใจที่มาของโครงการและยอมรับการเข้าร่วมโครงการ ให้ความรู้กับคนในชุมชน ทำความเข้าใจเรื่องพลังงานเบื้องต้นมากขึ้นและเกิดความตระหนักที่จะแก้ปัญหาาร่วมกัน เพื่อให้ได้ตัวแทนอาสาสมัครคณะทำงานพลังงานของชุมชน สร้างทีมคณะทำงานพลังงานชุมชน เพื่อให้คณะทำงานพลังงานของชุมชนมีความเข้าใจและพร้อมผลักดันกระบวนการขั้นตอนการทำงานตลอดจนเป้าหมายของโครงการให้สัมฤทธิ์ผล

ขั้นตอนที่ 2 เก็บข้อมูลพลังงานในพื้นที่ เพื่อให้ตัวแทนและเยาวชนมีส่วนร่วมในการสำรวจข้อมูลพลังงานของชุมชนของตนเอง ประมวลผลข้อมูลจัดทำสภาพพลังงาน เพื่อให้ได้ข้อมูลพลังงานของชุมชน ทำให้

ทราบรอยรั่วของการใช้พลังงาน (พื้นฐานของชุมชนและข้อมูลพลังงานในการนำมาใช้วางแผนพลังงานบนพื้นฐานข้อมูลต่อไป)

ขั้นตอนที่ 3 สะท้อนข้อมูลพลังงานคืนสู่ชุมชน เพื่อให้ชุมชนได้รับรู้และตรวจสอบข้อมูลพลังงานของตนเอง ทำให้ทราบถึงปริมาณการใช้พลังงานของคนในชุมชนว่ามีปริมาณเท่าใด และสูญเสียเงินไปกับการบริโภคพลังงานประเภทต่างๆเป็นมูลค่าเท่าใด ซึ่งขั้นตอนนี้มีส่วนสำคัญที่จะทำให้คนในชุมชนได้หันกลับมามองพฤติกรรมการใช้พลังงานของตนเอง และตระหนักว่าค่าใช้จ่ายเงินไปกับการซื้อหาพลังงานเป็นจำนวนมากมายมหาศาลซึ่งหากไม่มีการเก็บข้อมูลก็จะมีทางรู้ในเรื่องเหล่านี้เลย

ขั้นตอนที่ 4 ศึกษาดูงานเทคโนโลยีพลังงานที่ยั่งยืน เพื่อจุดประกายความคิดและสร้างแรงบันดาลใจในการใช้เทคโนโลยีพลังงานยั่งยืน ประชุมระดมความคิดเห็นเพื่อจัดทำร่างแผนพลังงานระดับชุมชน เพื่อให้มีการวางแผนหาทางออกร่วมกัน ริเริ่มการจัดการ เกิดแผนพลังงานของชุมชน

ขั้นตอนที่ 5 ประชาพิจารณ์ร่างแผนพลังงานกับประชาชนเพื่อจัดทำแผนพลังงานฉบับสมบูรณ์เพื่อขอความเห็นชอบของแผนจากคนในชุมชนให้เกิดการยอมรับร่วมกันจนได้แผนพลังงานสมบูรณ์

ขั้นตอนที่ 6 ปฏิบัติตามแผนพลังงานที่วางไว้ (โครงการนำร่อง) เพื่อนำแผนพลังงานชุมชนมาปฏิบัติจริงตามกิจกรรมต่างๆที่วางไว้ เพื่อให้มีแผนปฏิบัติการพลังงาน เกิดวิทยากรตัวคูณพลังงาน

ขั้นตอนที่ 7 สรุปบทเรียนการทำงานร่วมกันเพื่อร่วมกันประเมินเรื่องปัญหาอุปสรรค ผลที่เกิดขึ้น ผลกระทบและผลที่ได้รับ พร้อมวางแผนงานปีต่อไป

สรุปและข้อเสนอแนะ

พลังงานทดแทนเพื่อการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมโดยมุ่งเน้นการนำเสนอ ความหมายของพลังงานทดแทน ประเภทของพลังงานทดแทน ความหมายของการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม พระพุทธศาสนากับการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม อนาคตไม่ว่าจะเร็วหรือช้าเชื่อเพลิงที่เราใช้อยู่จะต้องหมดไปสิ่งที่ต้องทำควบคู่กันไป คือ ส่งเสริมการใช้พลังงานหมุนเวียน หาทางลดต้นทุนการผลิต สนับสนุนการคิดค้นเทคโนโลยีใหม่ๆ และหาแนวทางที่จะทำให้พลังงานสิ้นเปลืองที่ยังนิยมใช้กันอยู่ปลอดภัยมากขึ้นทั้งกับมนุษย์และสิ่งแวดล้อม พระพุทธศาสนาสอนให้เราอยู่กับธรรมชาติ ดังนั้น สิ่งที่เราจะเริ่มการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมได้ต้องเริ่มจากชุมชนก่อน สร้างความเข้าใจร่วมกันกับชุมชน เพื่อให้ชุมชนเข้าใจที่มาของโครงการและยอมรับการเข้าร่วมโครงการ ให้ความรู้กับคนในชุมชน ส่งเสริมให้เยาวชนมีส่วนร่วมในการใช้พลังงานทดแทน ให้รู้จักขั้นตอนการวางแผน การทำงาน โดยมีขั้นตอนดังนี้



ภาพที่ 1 7 Step พลังงานทดแทนเพื่อการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมตามแนวพุทธ

เอกสารอ้างอิง

- กลุ่มเสถียรธรรม. (2535). พระกับป่าไม้ความจริงที่หายไป. สรุปรการเสวนาพระสงฆ์กับความสอดคล้องระหว่างพระธรรมวินัย และ กฎหมาย. เม็ดทราย.
- ทวีวัฒน์ บุญศิริวัฒน์. (2538). “พุทธาส ภิกขุ: ธรรมิกสังคมนตรี กับ ธรรมชาติ (1)”. กรุงเทพฯธุรกิจ.
- พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต). (2540). “รายการโลกสวยด้วยมือเรา: ธรรมะ”. [รายการโทรทัศน์ ออกอากาศทางสถานีโทรทัศน์ช่อง 5].
- พุทธทาส ภิกขุ. (2533). พุทธศาสนิกกับการอนุรักษ์ธรรมชาติ. มุลนิธิโกลดคิมทอง.
- มูลนิธิคุ้มครองสัตว์ป่าและพืชพันธุ์แห่งประเทศไทย.(2536). พระสงฆ์กับการอนุรักษ์ธรรมชาติ. บริษัท อมรินทร์.
- ยุคติ สาริกฤติ. 2540. สัมภาษณ์พิเศษ. พิเศษ. ไทยรัฐ. หนังสือพิมพ์.
- วิยุทธ์ จำรัสพันธ์ และคนอื่นๆ. (ม.ป.ป.). โครงการวิจัยเรื่องการอนุรักษ์ และการจัดการทรัพยากรป่าไม้โดยองค์กรชุมชน: กรณีศึกษา 1 ศาลป่าของบ้านห้วยน้ำดำบ่ลห้วยน้ำดำ อำเภอราชไศล. จังหวัดศรีสะเกษ. โครงการวิจัยวนศาสตร์ชุมชน คณะมนุษยศาสตร์ และ สังคมศาสตร์. มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สุวิทย์ ธีรศาสตร์ และคนอื่นๆ. (2535). รายงานการวิจัยป่าชุมชนอีสาน. (ม.ป.ท.: ม.ป.พ.).
- Chetchotiros. N. (1996). 'Abbot teaches peace and conservation in a materialist era'. Bangkok Post Newspaper. 26 March.
- Kiatiprajuk. S. (Ed.). (1990). 'Environmentally quoted'. Thai Development Newsletter.
- Payutto,P.A. (1994). *Buddhist economic: Middle way for the market place*. Buddhadhamma Foundation. Bangkok.

Sivaraksa, S., Dulayakasem, U., Viriyaphinij, A., Chamduang, N. & Watts, J. (1993). *Buddhist perception for desirable societies in the future. A Paper prepared for the United Nations University*. Suksit Siam & Kled Thai.

Thurman, R. (1992). 'Buddhist views on the environmental crisis', in F. B. Miracle. (ed.) Conference Proceedings on Human Values and the Environment, Wisconsin Academy of Sciences. Arts and Letters. Wisconsin.

Jacobson, Mark Z.; Delucchi, M.A. (2009). "A Path to Sustainable Energy by 2030" (PDF). *Scientific American*. 301 (5): 58–65.



การพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานในองค์กรของบุคลากรเชิงพุทธ

The Development of Operational Potential in the Organization of Buddhist Personnel

ชยีน ประพัฒน์ปรีชากุล¹Chayin Prapatpreechakul¹

บทคัดย่อ

บทความนี้มุ่งวิเคราะห์และนำเสนอวิธีการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานในองค์กรของบุคลากรเชิงพุทธ ซึ่งไม่ว่าองค์กรจะอยู่ในลักษณะใดก็ตามย่อมต้องมีคุณลักษณะที่แตกต่างกัน แต่กระนั้น การพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติย่อมสามารถส่งเสริมและพัฒนาได้โดยวิธีที่แตกต่างกันออกไป เช่น องค์กรภาครัฐอาจจะส่งเสริมการศึกษาอย่างต่อเนื่องและการอบรมเชิงปฏิบัติการ องค์กรภาคเอกชนอาจจะใช้วิธีสอนงานและเรียนรู้กับสถานการณ์ที่ขึ้นเกิดจริงผ่านการสั่งสมประสบการณ์ให้กับพนักงาน เป็นต้น แต่ถึงอย่างไรก็ตามผู้ปฏิบัติงานนั้นย่อมหมายถึงมนุษย์ที่อยู่ในองค์กรนั้นย่อมสติปัญญาและการเรียนรู้ได้อย่างเท่าเทียมกันไม่ว่าผู้นั้นจะอยู่ในองค์กรลักษณะอย่างไร การพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานในองค์กรของบุคลากรเชิงพุทธมุ่งเน้นหลายที่สามารถสังเคราะห์รวมองค์ธรรมได้ที่เรียกว่า หลักไตรสิกขา อันเป็นหลักแห่งการพัฒนาคนให้มีศักยภาพมากยิ่งขึ้นประกอบด้วย 3 ขั้นตอนได้แก่ ขั้นที่ 1 การพัฒนาศักยภาพขั้นพื้นที่แห่งพฤติกรรมของมนุษย์ในองค์กร (ศีล) ที่ทุกคนสามารถอยู่ร่วมกันได้และทำงานกันเป็นทีม 2) ขั้นวางอุดมการณ์การทำงานเชิงระบบให้สามารถทำงานด้วยความตั้งใจ (สมาธิ) มีเป้าหมายของการปฏิบัติงานตามภาระกิจที่ได้รับมอบหมายจากหัวหน้างาน และ 3) ขั้นการเรียนรู้งานที่ปฏิบัติอยู่ (ปัญญา) แม้ว่าจะเปิดปัญหา และอุปสรรคอย่างไรก็ตามจะสามารถแก้ไขปัญหาและพลิกวิกฤติให้เป็นโอกาสได้เสมอ ทั้งสามขั้นจะช่วยให้การปฏิบัติงานในองค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายอย่างรวดเร็วมากยิ่งขึ้น

คำสำคัญ: การพัฒนาศักยภาพ, การปฏิบัติงาน, องค์กร, ไตรสิกขา

¹ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย อีเมล Chayin.p@hotmail.com

¹ Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Email address : Chayin.p@hotmail.com

Abstract

This article focuses on analyzing and presenting ways to develop the operational potential in the organization of Buddhist personnel. Regardless of the nature of the organization, there must be different characteristics. However, the development of practical capacity can be promoted and developed in different ways. Ongoing and workshop training Private organizations may use methods to train and learn from actual situations through accumulation of experience for employees, etc. However, the worker means that the human beings in that organization are intelligent and able to learn effectively. equal no matter what kind of person they are in the organization The development of the operational potential in the organization of Buddhist personnel focuses on many things that can synthesize the Dhamma called the Threefold Principle, which is the principle of developing people to have greater potential, consisting of 3 steps: Step 1, potential development. The space level of human behavior in the organization (precepts) where everyone can live together and work as a team. 2) The systematic working ideology stage to be able to work with intention (concentration). According to the mission assigned by the supervisor and 3) the learning process on the job (wisdom), even if the problem is opened and obstacles, however, will always be able to solve problems and turn crises into opportunities. All three steps will help the operations in the organization to achieve their goals more quickly.

Keywords: Potential Development, Operation, Organization, Threefold

บทนำ

การพัฒนาบุคลากรถือว่าเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับการบริหารองค์การภาครัฐในปัจจุบัน เพราะมนุษย์จัดได้ว่า เป็นทรัพยากรทางการบริหารที่สำคัญ และการพัฒนาศักยภาพบุคลากรตลอดจน การจัดการกระบวนการนั้น มีบทบาทในการทำให้บุคลากรทำงานในหน้าที่ของตนและการดำเนินงานใน องค์การอย่างมีประสิทธิภาพดังคำว่า “คนสำราญ งานสำเร็จ” (ว.วชิรเมธี ภิกขุ) และนำไปสู่ผลลัพธ์การ พัฒนาองค์กร จำเป็นต้องประเมินความสามารถของบุคลากรขององค์กรให้รู้ ว่ามีจุดแข็งอะไรที่ต้องส่งเสริมสนับสนุนและมีจุดอ่อนอะไรที่ต้องปรับปรุงแก้ไขที่สำคัญการพัฒนาเพื่อให้ รู้ทันความเป็นไปของโลกธุรกิจในอนาคต องค์กรต้องมีความสามารถที่จะแบ่งปันเอาทรัพยากรในตลาด มาสร้างความมั่งคั่งให้กับองค์กร ซึ่งเป็นภาระอันใหญ่หลวงของผู้บริหารทุกคน องค์กรที่ดีสมาชิกของ องค์กรต้องมีข้อมูลมัดหรือพันธะทางใจว่าจะทำให้งานขององค์กรประสบผลสำเร็จ และมีความพร้อมที่ จะเรียนรู้ การที่องค์กรจะขับเคลื่อนได้ขึ้นอยู่กับสมาชิกขององค์กรไม่ได้อยู่ที่โครงสร้างองค์กร โดยตัวโครงสร้างองค์กรจะไม่มี ความหมายแต่อย่างใดถ้าคนในองค์กรไม่มีความสามารถ ดังนั้น เมื่อรับคนดีมีความสามารถเข้ามาร่วมงานกับองค์กรแล้วความจริงที่รับทราบกันคือองค์กรต้องเจริญเติบโต หยุดนิ่ง ไม่ได้ดังนั้น จำเป็นต้องพัฒนาให้พนักงานรู้เท่าทัน การเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม และการเติบโต ขององค์กร (ณัฐกุล ภูกลาง, 2562 : 101) แต่ถึงอย่างไรก็ตาม การพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานในองค์กรมักจะมีปัญหาต่าง ๆ มากมาย เช่น ปัญหาด้านการจัดสรร งบประมาณที่ไม่เพียงพอ ปัญหาด้านขาดแคลนวัสดุอุปกรณ์ ปัญหาด้านบุคลากรขาดความกระตือรือร้น ในการเรียนรู้ ปัญหาด้านระเบียบปฏิบัติไม่มีความชัดเจน ถ้าสมัย มีขั้นตอนการปฏิบัติงานที่ยุ่งยาก ซับซ้อน มากเกินไป ปัญหาด้านความใส่ใจของผู้บริหารต่อผู้ปฏิบัติงาน ตลอดจนปัญหาการประสานงานระหว่าง ฝ่ายต่าง ๆ เป็นต้น (พิริวัศ พรรณขาม, 2562 : 1) ดังนั้น การพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นหัวใจสำคัญในการเปลี่ยนแปลงองค์กรไปสู่ความสำเร็จในเชิงภารกิจขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพควบคู่กับคุณภาพของบุคลากรที่เต็มเปี่ยมไปด้วยความหวังและความตั้งใจที่จะทำงานเพื่อองค์กรของตนเอง แต่ถึงอย่างไรก็ตาม การพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานในองค์กรอาจจะมีวิธีการแตกต่างกันออกไปเพราะแนวคิดการพัฒนาศักยภาพในปัจจุบันมีมากมายที่สามารถนำมาประยุกต์เพื่อการพัฒนาได้อย่างเหมาะสมและสอดคล้องบริบทวัฒนธรรมนั้น ๆ ได้อย่างไร

การพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานในองค์กรของบุคลากรเชิงพุทธ เป็นอีกหนึ่งแนวคิดที่ได้รับความสนใจในปัจจุบันที่สามารถนำไปสู่การยกระดับการปฏิบัติของบุคลากรให้กลายเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ งานมีประสิทธิภาพและบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่องค์กรกำหนดไว้ เรียกว่า หลักอิทธิบาท (ที.ปา.(ไทย) 11/306/277) หมายถึงหลักแห่งความสำเร็จเพื่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในทุกรูปแบบไม่ว่าองค์กรนั้นจะเป็นองค์กรประเภทใดก็ตาม หากบุคลากรขาดซึ่งแรงจูงใจ ความรักใคร่ (ฉันทะ) ในงานที่ปฏิบัติอยู่ยอมทำให้งานสำเร็จได้ช้า และคนก็ไม่มีความสุข เมื่องานที่บุคลากรไม่รักไม่ชอบแต่ผู้บริหารมอบหมายให้รับผิดชอบจะเกิดแรงกดดันและขาดความพยายาม (วิริยะ) ในการปฏิบัติงาน เมื่อขาดความพยายามจะส่งผลให้ความมุ่งมั่น การจดจ่อ (จิตตะ) มุ่งตรงต่อ

ภารกิจกระทำได้อย่างเช่นกัน และเมื่อไม่สามารถรวมศูนย์พลังในการทำงานได้ก็เท่ากับว่า ที่หน้าที่ในการทำงานแต่ไม่สามารถรับประกันได้ว่า งานที่กำลังอยู่จะช่วยให้องค์กรเกิดประสิทธิภาพได้มากน้อยเพียง หรือเมื่อเกิดปัญหาอย่างใดอย่างหนึ่งย่อมไม่ช่วยให้การแก้ไขหรือพิจารณาข้อจำกัดและอุปสรรคได้ (วิมังสา) ดังนั้น ผู้เขียนจึงเห็นว่า ปัญหาการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานนั้นอาจจะต้องมีแนวคิดเชิงพุทธเข้ามาเกี่ยวข้องเพื่อลดความเสี่ยงในการดำเนินกิจกรรมที่นำไปสู่ความล้มเหลวในเชิงภารกิจขององค์กรได้ อีกทั้งยังช่วยให้บุคลากรมีกำลังใจ พลังใจและความหวังที่จะสำเร็จตามเป้าหมายของตนเอง และองค์กรต่อไป

เนื้อหา

การพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานในองค์กร

การพัฒนาหน่วยงานและทรัพยากรบุคคลไปพร้อมกัน โดยกำหนดเป้าหมายของหน่วยงานให้สอดคล้องกับความต้องการของประชาชน รวมไปถึงความรู้สึก ของข้าราชการผู้ปฏิบัติงานให้เกิดความพอใจในการปฏิบัติงาน แรงจูงใจและขวัญกำลังใจ ก็เป็นสิ่งสำคัญยิ่งที่จะสามารถสร้างความสำเร็จได้ ปัจจัยสำหรับการดำเนินงานที่สำคัญที่สุดคือ บุคลากร การบริหารงานบุคคลจึงเป็นสิ่งสำคัญในการบริหารในทุก ๆ องค์กร หากการบริหารงานบุคคลใน องค์กรใดเป็นไปได้อย่างถูกต้องเหมาะสมแล้ว ก็คาดหวังได้ว่าจะนำมาซึ่งความสำเร็จแก่องค์กร ดังกล่าวได้ และในทางตรงกันข้ามหากองค์กรใด การบริหารงานบุคคลไม่ถูกต้องก็อาจจะทำให้เกิด ภาวะการณ์ขาดกำลังงาน ขาดคนมีความสามารถในการทำงาน ใช้ประโยชน์จากบุคคลไม่เหมาะสม พัฒนากำลังงานไม่ถูกต้อง และโอกาสที่จะประสบความล้มเหลวก็เกิดขึ้นได้อย่างแน่นอน (พิริวัศ พรรณขาม, 2562 : 2) ดังนั้น องค์กรประกอบในการพัฒนา ศักยภาพเพื่อการปฏิบัติงานของบุคลากรประกอบด้วย 3 องค์ประกอบหลัก (สุภัญญา รัศมีธรรมโชติ, 2547 : 48) ได้แก่

1. กลุ่มความรู้ (knowledge) คือ ความสามารถอธิบาย เรื่องใดเรื่องหนึ่งอย่าง ถูกต้องและชัดเจน แบ่งเป็น 3 ประเภท คือ รู้ความหมาย รู้ขั้นตอน และรู้ประยุกต์ใช้
2. กลุ่มทักษะ (skill) คือ ความสามารถในการลงมือท าเรื่องใดเรื่องหนึ่งให้เกิดผล ผลิตผลลัพ์อันพึง ประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ การวัดทักษะมี 3 ระดับ คือระดับความซับซ้อน ในการปฏิบัติระดับความ หลากหลาย ระดับความสม่ำเสมอ
3. กลุ่มพฤติกรรมหรืออุปนิสัยในการทำงาน (attribute) คือ รูปแบบการแสดงออก หรือ พฤติกรรมของ บุคคลที่สอดคล้องกับงานที่ปฏิบัติอยู่ซึ่งการแสดงออกอันพึงประสงค์ได้นั้นขึ้นกับ

ปัจจัย 3 ประการ คือ ค่านิยม แนวโน้มการแสดงออก และแรงจูงใจ ซึ่งส่งผลให้องค์กรมีความ ได้เปรียบคู่ แข่งขัน เช่น ความกระตือรือร้น ความอดทน และขยันขันแข็งในการทำงาน ค่านิยมในการ ยอมรับฟังความคิดเห็น อย่างสร้างสรรค์เพื่อการสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ และการปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง เป็นต้น ที่สามารถวัดและ ประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรรวมทั้งความสามารถในการตอบสนองต่อความต้องการทั้งภายในองค์กร

และภายนอกองค์กร ซึ่งหากได้รับการตอบสนองแล้วย่อมส่งผลถึงผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพซึ่งความ ต้องการภายนอก (ชาริณี จันทรแสงศรี, 2540 : 12) เช่น รายได้หรือค่าตอบแทน ความมั่นคงปลอดภัยในการ ปฏิบัติงาน สภาพแวดล้อมทางกายภาพ และตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้น เป็นต้น ส่วนความต้องการภายใน เช่น ความ ต้องการแสดงความจงรักภักดีความเป็นเพื่อนและความรักใคร่ ความต้องการมีส่วนร่วมในหมู่คณะ และความ ต้องการในศักดิ์ศรีของตัวเอง ส่วนวิธีการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรจะมีหลายวิธี (เกรียงศักดิ์ เชี่ยวยิ่ง, 2552 : 43) เช่น การสอนงาน การหมุนเวียนงาน การอภิปราย การเสนอแนะ การบรรยาย การสัมมนา การระดมความคิด การสาธิต และการส่งไปศึกษา แต่หากสรุปแล้วจะสามารถค้นพบวิธีการที่ผู้บริหารองค์กร สามารถนำเครื่องมือเหล่านี้ไปประการวางแผนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีศักยภาพในการปฏิบัติงานได้ (รัตนา เนื่องแก้ว, 2550 :32-35) ได้แก่

1) การปฐมนิเทศ เป็นวิธีการอย่างหนึ่งในการพัฒนาบุคลากรในองค์กรที่เข้ามาทำงานใหม่หรือผู้ที่รับ ราชการมานานแล้ว แต่เพิ่งย้ายสับเปลี่ยน หรือ หมุนเวียนมาปฏิบัติงานหน้าที่ใหม่ซึ่งเป็นกิจกรรมอย่าง หนึ่งซึ่งมี วัตถุประสงค์สำหรับแนะนำชี้แจงให้ทราบความรู้ทั่ว ๆ ไป กฎ ระเบียบ สร้างความคุ้นเคยกับผู้ร่วมงานลักษณะ โครงสร้างขององค์กร นโยบายของ องค์กร เพื่อให้สมาชิกให้เข้าใจวัตถุประสงค์ รวมทั้งเรียนรู้สภาพแวดล้อมของ องค์กรเพื่อสร้างความมั่นใจ ในการปฏิบัติงาน และเป็นประโยชน์ในการทำงานต่อไป

2) การฝึกอบรม เป็นกระบวนการที่มีระเบียบแบบ แผนซึ่งมุ่งหมายที่จะพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความ ชำนาญ เพื่อวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่งที่สามารถ นำมาใช้เพื่อเปลี่ยนแปลงการกระทำหรือ พฤติกรรมในการ ปฏิบัติงานของบุคคล

3) การส่งเสริมด้านวิชาการ มีวัตถุประสงค์ให้บุคลากรได้รับความรู้กว้างขวางยิ่งขึ้น และทำได้หลาย รูปแบบเน้นในเรื่องของการให้ความรู้

4) การส่งไปศึกษาดูงานเป็นการเพิ่มพูนวุฒิของบุคลากรให้มีความรู้ยิ่งขึ้นการที่บุคลากรทำงานอยู่ที่ใดนาน ๆ ความรู้ความสามารถอาจล้าสมัยไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีใหม่ ๆ จึงต้องส่งบุคลากรไปศึกษาดู งานในหน่วยงานที่มีระบบการทำงานที่ดีและทันสมัย

5) การส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ เป็นการพัฒนาบุคลากรอีกวิธีหนึ่งที่จะทำให้บุคลากรมีความรู้เพิ่มขึ้น หรืออาจได้รับความรู้ใหม่ซึ่งอาจทำได้ทั้งภายในประเทศ และต่างประเทศ

นอกจากนี้ยังมีวิธีอื่น ๆ ที่องค์กรทั้งภาครัฐและเอกชนสามารถนำไปใช้ในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ให้มีทั้งความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี และพฤติกรรมการทำงานที่พึงประสงค์มากยิ่งขึ้นจนสามารถเพิ่มประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานได้อย่างเข้มแข็ง และสร้างมูลค่าหรือคุณค่าในองค์กรนั้นอย่างสูงสุด แต่ถึงอย่างไรก็ตาม การพัฒนา ศักยภาพของบุคลากรอาจจะต้องมีการวัดและประเมินผลทุก ๆ 6 เดือนหรือ 1 ปีก็ขึ้นอยู่กับเป็นองค์กรประเภทใด หากมีการประเมินการทำงานมากเกินไปอาจจะทำให้บุคลากรเกิดขัดแย้งหรืออาจทำให้ไม่มีความสุขในการทำงานก็ ได้ซึ่งอาจจะต้องกำหนดเงื่อนไขบางประการที่สามารถทำให้บุคลากรกระตุ้นตนเองเพื่อนำไปสู่การพัฒนาตนเองได้

อย่างเต็มรูปแบบที่องค์กรได้กำหนดวางแผนพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้จึงจะเป็นสิ่งแนวทางที่ดีที่สุด

การพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานในองค์กรของบุคลากรเชิงพุทธ

มนุษย์ในองค์กรเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าอย่างมากซึ่งในโลกปัจจุบันการที่พัฒนาหรือสร้างผลสำเร็จและสร้างกำไรจะต้องมีประเด็นเรื่องทรัพยากรมนุษย์เข้ามาเกี่ยวข้องเสมอทำให้มนุษย์ในองค์กรจึงมีความสำคัญต่อทุกภารกิจ หากมนุษย์ในองค์กรไร้ซึ่งศักยภาพจะไม่สามารถสร้างความสำเร็จให้องค์กรได้ ผู้บริหารส่วนใหญ่มักจะสร้างโอกาสและการเติบโตเพื่อเพิ่มแรงจูงใจให้กับคนที่ทำงานและพยายามแสวงหาคนมีศักยภาพเข้ามาทำงานในองค์กรของตนเองให้มากขึ้น หากคนในองค์กรยังขาดทักษะ ความรู้และศักยภาพจะต้องใช้วิธีการพัฒนาที่มีอยู่หลากหลายวิธีการที่จะทำให้คนเกิดการเรียนรู้จนนำไปสู่การปฏิบัติงานได้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ทางมุมมองพระพุทธศาสนาพยายามอธิบายถึงการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ตามที่ต้องการผ่านการผ่านกระบวนการขององค์ประกอบที่คาดหวังดังต่อไปนี้

ขั้นที่ 1 การพัฒนาศักยภาพขั้นพื้นฐานที่แห่งพฤติกรรมของมนุษย์ในองค์กร (ศีล) ที่ทุกคนสามารถอยู่ร่วมกันได้ในขั้นนี้เป็นการฝึกอบรมขั้นศีล คือ ปรับแก้การแสดงออกของพฤติกรรมกาย วาจา และการบ่มเพาะพฤติกรรมนิสัยที่ดีงามให้เกิดพฤติกรรมที่เหมาะสมและพฤติกรรมตามที่ต้องการ (สุทธญาณ โอบอ้อม, 2558) อีกทั้งพฤติกรรมการทำงานกันเป็นทีมที่สอดคล้องกับพฤติกรรมการทำงานเชิงกลุ่มที่มุ่งเป้าหมายไปสู่ความสำเร็จในระยะสั้นและระยะยาวซึ่งควรกำหนดนโยบายขององค์กร ได้แก่ การส่งเสริมบรรยากาศการประชุมทีมงาน การส่งเสริมบรรยากาศการทำงานแบบประชาธิปไตย และการส่งเสริมและสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อกัน รวมทั้งการฝึกอบรมความรู้ความสามารถให้สมาชิกพร้อมรับมือกับปัญหาที่อาจเกิดขึ้นเพื่อเตรียมความพร้อมล่วงหน้าที่มีการให้กำลังใจซึ่งกันและกันเสมอ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2561 : 78) ดังนั้น การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาทั้งพฤติกรรมส่วนบุคคลและสภาพการทำงานเป็นทีมจะเป็นพฤติกรรมที่พึงประสงค์อย่าง นอกจากพฤติกรรมเหล่านี้ยังสามารถทำให้บุคลากรอยู่ร่วมกันภายใต้บริบทที่กระเปียบเดียวกันอย่างปกติสุขมากที่สุด

ขั้นที่ 2 ขั้นวางอุดมการณ์การทำงานเชิงระบบให้สามารถทำงานด้วยความตั้งใจ (สมาธิ) มีเป้าหมายของการปฏิบัติงานตามภารกิจที่ได้รับมอบหมายจากหัวหน้างาน เพราะการพัฒนาจิตมนุษย์ให้มีอุดมการณ์ต่อเป้าหมายองค์กรจะคุณลักษณะที่สำคัญ ดังนี้ การฝึกสมาธิให้มีความตั้งใจ คือ การสร้างคุณภาพและสมรรถภาพทางจิตให้เข้มแข็งมั่นคงแน่วแน่ ควบคุมตนเองได้ดี มีสมาธิกับงาน มีจิตที่สงบ บริสุทธิ์ปราศจากสิ่งที่ทำให้ความผิตทั้งปวงอยู่ในสภาพพร้อมที่จะใช้ปัญญาอย่างลึกซึ้งเพื่อการพัฒนาตนเอง ดังนั้น การพัฒนาจิตใจคนนั้นถ้าจะให้มีความรู้มากขึ้นก็ต้องอาศัยหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาในการนำทางเจริญสติปัญญา เพื่อให้เกิดความรอบรู้ในสิ่งที่ควรรู้ เพราะเราทุกคนต้องอาศัยปัญญาในการดำเนินชีวิตที่ถูกต้อง การเพิ่มคุณภาพชีวิตที่ดีควรเน้นที่การพัฒนาจิตใจตนเองเป็นอันดับแรกเพราะจิตเป็นตัวดำเนินงาน และเป็นแรงงานสำคัญที่สามารถควบคุมการเกิดเรื่องที่ไม่ดีได้ (พระครูวินัยธรศิริเชษฐ์ สิริวิพัฒน์, 2564 : 87) แต่ถึงอย่างไรก็ตามการที่จะทำให้จิตมีสภาพที่มุ่งมั่นหรือมั่นคงต่อ

เป้าหมายขององค์กรที่กำหนดเรียกว่า อดุมการณ์การทำงานอย่างมีเป้าหมายที่ต้องอาศัยหลักการทางพระพุทธศาสนาเข้ามาช่วยในการพัฒนาหรือเสริมให้ตรงกับวัตถุประสงค์ขององค์กรนั้น ๆ เช่น การจัดหลักสูตรอบรมบุคลากรเพื่อเสริมสร้างความเอาใจใส่และพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น การส่งเสริมและพัฒนาสมาธิเอาใจใส่ทุกรายละเอียดทุกขั้นตอนของการปฏิบัติงาน ไม่ละทิ้งไม่ละเว้นการปฏิบัติให้เกิดความเสียหาย รับผิดชอบในกิจการงานที่ทำอย่างดีที่สุด และบุคลากรต้องมีความเอาใจใส่ต่อการปฏิบัติหน้าที่อย่างดี มุ่งมั่นในการทำงานมีความรับผิดชอบ ทำงานให้สำเร็จทันต่อกำหนดเวลา ผักใฝ่ในงานที่ทำให้ ตั้งมั่นในสิ่งที่กระทำ อยู่ ตั้งเป้าหมายในการทำงาน ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถ สร้างสรรค์มุ่งคิดเรื่องงาน ใส่ใจ คำนึงว่าสิ่งใหม่ ๆ เสมอ ไม่ปล่อยให้สิ่งต่าง ๆ มารบกวนสมาธิในการทำงาน โดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานสร้างความรักผูกพันกับงานที่ทำ (พิเชษฐ ศรีหาล้า และคณะ, 2562 : 682-683) เพราะฉะนั้น การพัฒนาให้บุคลากรมีสมาธินั้นมีหลากหลายวิธีที่สามารถทำให้บุคลากรมีความตั้งใจ มีสมาธิ และมีเป้าหมายร่วมกับองค์กรก่อให้เกิดความสำเร็จของการปฏิบัติงานในระดับต่าง ๆ ตามศักยภาพของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนามากน้อยเพียง แต่ถึงอย่างไรก็ตามผู้บริหารควรส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมที่เอื้อต่อการพัฒนาศักยภาพให้ที่สุด เช่น การจัดทำโครงการปฏิบัติธรรม การนั่งสมาธิก่อนการทำงาน การนิมนต์พระสงฆ์เกี่ยวกับการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ หรือการทดสอบศักยภาพของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ เป็นต้น จึงสามารถพัฒนาอดุมการณ์การทำงานอย่างมีเป้าหมายเป็นที่ต้องการขององค์กรนั้น ๆ

ขั้นที่ 3 ขั้นการเรียนรู้งานที่ปฏิบัติอยู่ (ปัญญา) แม้ว่าจะเกิดปัญหา และอุปสรรคอย่างไรก็ตามจะสามารถแก้ไขปัญหาและพลิกวิกฤติให้เป็นโอกาสได้เสมอ จึงสามารถพัฒนาในด้านการเรียนรู้ตามความเป็นจริงซึ่งเริ่มตั้งแต่ความเชื่อ ความรู้ ความเห็น ความเข้าใจ วินิจฉัยไตร่ตรองตามเหตุตามปัจจัยปัญญาจะเน้นการเรียนรู้ตามความจริงที่เป็นสากลของ สิ่งทั้งปวง รู้เห็นตามที่เป็นจริง จนถึงขั้นรู้เท่าทันธรรมดาของโลกและชีวิต สามารถทำให้ใจเป็นอิสระ ปลอดปัญหา ไร้ทุกข์ ปัญญาจะทำให้จิตเป็น “จิตที่เพียงพอ” โดยสมบุรณ์ (สุมานพ ศิวารัตน์, 2560 : 40) เพราะฉะนั้น ปัญญาจึงเปรียบเสมือนเครื่องมือที่คอยแก้ไขความผิดพลาดที่เกิดจากการทำงานประจำวัน แม้ว่าจะมีอุปสรรคอย่างไรแต่สามารถทำให้ผู้ปฏิบัติสามารถแก้ไขสถานการณ์บนฐานความเข้าใจบริบทของการทำงานจึงจะเรียกว่า บุคลากรที่มีศักยภาพการปฏิบัติงานที่องค์กรควรมองเห็นคุณค่าของบุคลากรประเภทนี้ ทั้งนี้การที่จะทำให้บุคลากรทั้งหมดมีศักยภาพเป็นแบบเดียวกันอาจจะกระทำได้ยากแต่สามารถยกระดับไปสู่การพัฒนาได้อย่างต่อเนื่องในรูปแบบที่แตกต่างกันออก เช่น บางคนอาจจะใช้ระบบการศึกษาแบบต่อเนื่องเข้ามาช่วย บางคนอาจจะใช้วิธีการอบรมเชิงปฏิบัติการที่เวลาไม่นานนัก บางคนอาจจะต้องการเห็นรูปแบบที่แตกต่างด้วยการศึกษาดูงาน บางคนอาจจะมีการสอนงาน เป็นต้น ซึ่งวิธีการเหล่านี้จะต้องสังเคราะห์บริบทของแต่ละรายว่าจะใช้รูปแบบใดจะดีที่สุด ดังนั้น การพัฒนาปัญญาหรือการเรียนรู้ด้วยการปฏิบัติงานอยู่อาจจะเป็นโอกาสที่จะเจอประสบการณ์ได้โดยตรงและยกระดับศักยภาพขึ้นมาเพื่อการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ด้วยตนเอง

สรุปและข้อเสนอแนะ

การวิเคราะห์ประเด็นที่เกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานในองค์กรของบุคลากรเชิงพุทธโดยการนำหลักไตรสิกขามาใช้สำหรับการพัฒนาศักยภาพที่มีความสอดคล้องและเหมาะสม เพราะหลักไตรสิกขาเป็นหลักที่ว่าด้วยการปฏิบัติเพื่อการเรียนรู้ที่นำไปสู่การแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างดี ทั้งนี้มีงานวิจัย บทความทางวิชาการไม่น้อยที่กล่าวว่า หลักไตรสิกขาเป็นการพัฒนามนุษย์ในรูปแบบต่าง ๆ ที่ยังคงทันสมัยต่อองค์กรในปัจจุบัน แต่ถึงอย่างไรก็ตามการพัฒนาศักยภาพด้วยหลักไตรสิกขาอาจจะต้องมองถึงวิธีการมากกว่าเป้าหมายที่องค์กรต้องการให้บุคลากรเป็นอย่างหนึ่งอย่างใด เพราะวิธีการพัฒนาจะช่วยให้ศักยภาพของบุคลากรค่อย ๆ เติบโตขึ้นอย่างเป็นรูปธรรมจนนำไปสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพไม่ว่าจะเป็นการปรับปรุงพฤติกรรมที่พึงประสงค์ในระดับของศีลอันมีการให้ความเคารพกติกาขององค์กรเป็นหลัก การพัฒนาอุดมการณ์หรือเป้าหมายขององค์กรที่ต้องการที่สามารถฝึกฝนสมาธิให้จิตแน่วแน่ต่อการปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่งหากไม่สำเร็จจะไม่ละความพยายามนั้น และการพัฒนาการเรียนรู้และสติปัญญาเพื่อการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานทั้งที่ประจำและไม่ประจำด้วยวิธีการต่าง ๆ จะช่วยให้เกิดการพัฒนางานได้อย่างแม่นยำ ดังนั้น การพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานในองค์กรของบุคลากรเชิงพุทธ สามารถนำไปใช้ได้ใ้ในองค์กรทุก ๆ องค์กรทั้งที่มีขนาดเล็กไปจนถึงขนาดช่วยบุคลากรมีพฤติกรรมที่ดี มีเป้าหมายหรืออุดมการณ์อย่างชัดเจนและมีการเรียนรู้ได้ด้วยตนเองจึงเป็นเครื่องมือที่สำคัญของการยกระดับศักยภาพของบุคลากรเพื่อการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เอกสารอ้างอิง

- เกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง. (2552). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพมหานคร : เอ็กซ์เปอร์เน็ท
- ชาโรณี จันทร์แสงศรี. (2540). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานควบคุมจราจรทางอากาศของบริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด. *ปริญญาพนธ์พัฒน์ บริหารศาสตรมหาบัณฑิต (สาขาพัฒนาสังคม)*. บัณฑิตวิทยาลัย.สถาบันบัณฑิตพัฒน บริหารศาสตร์.
- ณัฐกุล ภูกลาง. (2562). การพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไปใน มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม. *วารสารสถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม*. 6 (2). : 101-110.
- พระครูวินัยธรศิริเชษฐ์ สิริวิฑฒโน. (2564). การพัฒนาจิตใจมนุษย์โดยใช้หลักธรรมทางพระพุทธศาสนา. *วารสารมหาจุฬานาครทรรคน*. 8 (7), 77-89.
- พิเชฐ ศรีหล้า และคณะ. (2562). กลการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐสังกัดกระทรวงมหาดไทยจังหวัดยโสธร. *วารสารบัณฑิตศึกษามหาจุฬาขอนแก่น*. 6 (3), 682-683.
- พีรวัศ พรธนขาม. (2562). *การพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตดินแดง กรุงเทพมหานคร*. โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

- รัตนา เมืองแก้ว. (2550). ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2539). พระไตรปิฎกภาษาไทยฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
- สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ. (2547). “Competency: เครื่องมือการบริหารที่ปฏิเสธไม่ได้. วารสาร Productivity. 9 (53), 44-48.
- สุทธญาณ โอบอ้อม. (2558). การพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามแนวพระพุทธศาสนา. พุทธศาสตร์ดุสิตบัณฑิต (รัฐประศาสนศาสตร์). บัณฑิตวิทยาลัย : มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
- สุมานพ ศิวรัตน์. (2560). การพัฒนาคุณภาพชีวิตด้วยไตรสิกขา. วารสารสถาบันวิชาการป้องกันประเทศ. 8 (1), 36-48.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.(ก.พ.) (2561). การสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ. สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.(ก.พ.).

การบริหารงานบุคคลตามหลักอิทธิบาท 4 สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดกรุงเทพมหานคร

Personnel Management According to the Principle of Iddhipada 4
for School Administrators Bangkok

วันเพ็ญ วัฒนกุล¹

Wanphen Wattanakool¹

บทคัดย่อ

บทความวิชาการนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแนวคิดทฤษฎีการบริหารจัดการ และการบริหารงานบุคคลตามหลักอิทธิบาท 4 ในพระพุทธศาสนาผ่านการสังเคราะห์เอกสาร ตำรา งานวิจัย ผลการศึกษาพบว่า การบริหารงานบุคคล คือ การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ วินัยและการรักษาวินัย การออกจากราชการ รวมถึงการพัฒนาโรงเรียน โดยใช้แนวทางการบูรณาการตามหลักอิทธิบาท 4 ประกอบด้วย 1) ฉันทะ 2) วิริยะ 3) จิตตะ และ 4) วิมังสา คุณธรรมที่นำไปสู่ความสำเร็จการบริหารงานบุคคลให้เกิดผลสัมฤทธิ์ในเชิงประจักษ์ทั้งองค์กร เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาให้เกิดผลดียิ่งขึ้นต่อไป

คำสำคัญ: การบริหารจัดการ, อิทธิบาท 4

¹ สำนักงานเขตทุ่งครุ กรุงเทพมหานคร อีเมล p.wattanako@gmail.com

¹ Thung Khru District Office Bangkok, Email address : p.wattanako@gmail.com

Abstract

This academic article aims to study the concepts of management theory, and personnel administration according to the principle of Iddhipada 4 in Buddhism through the synthesis of documents, textbooks, and research results. Personnel management is manpower planning and position determination, recruitment and appointment enhancing efficiency in the performance of government officials. Discipline and Discharge from government service including school development by using the integrative approach based on the Iddhipada 4 principles, namely 1) Chanda, 2) Viriya, 3) Citta and 4) Vimamsa, the virtues that lead to success in personnel management result in empirical achievements throughout the organization. In order to achieve efficiency and effectiveness in the management of educational institutions for better results in the future.

Keywords: Management, Iddhipada 4



บทนำ

การศึกษาเป็นรากฐานอันสำคัญยิ่งในการสร้างความมั่นคงและความเจริญก้าวหน้าของชาติ ถ้าการจัดการศึกษาของชาติมีคุณภาพก็หมายถึงประชาชนในชาติมีคุณภาพตามไปด้วย ดังนั้น โรงเรียนจึงนับเป็นสถาบันทางการศึกษาที่สำคัญที่สุดและผู้บริหารโรงเรียนก็มีความสำคัญอย่างยิ่ง การที่ผู้บริหารจะบริหารงานบุคคลในโรงเรียนให้ได้ดีและมีประสิทธิภาพนั้น ผู้บริหารจะต้องมีความสามารถในการบริหารงานโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพ ผู้บริหารจะต้องเป็นบุคคลที่มีศักยภาพ โดยเฉพาะต้องเป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ มีทักษะ วิสัยทัศน์ จึงจะทำให้การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเกิดความสำเร็จ ตลอดจนมีผลสัมฤทธิ์สูง (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2550)

ผู้บริหารสถานศึกษาจัดเป็นบุคคลสำคัญที่สุดของสถานศึกษา เพราะมีหน้าที่และความรับผิดชอบ ในการเป็นผู้นำให้บุคลากรในสถานศึกษาร่วมมือกันปฏิบัติงานให้บรรลุตามจุดหมายของการจัดการศึกษาและสถานศึกษา ขั้นพื้นฐานเป็นหน่วยงานหลักที่มีหน้าที่พัฒนาผู้เรียน และสังคมภายใต้บทบัญญัติของ พระราชบัญญัติการศึกษา แห่งชาติ พ.ศ. 2553 ที่มีความมุ่งหมายเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้ง ร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรมมีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิตและอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข (กระทรวงศึกษาธิการ, 2553) ทั้งนี้ผู้บริหารเปรียบเหมือนผู้นำในครอบครัว การบริหารจัดการในครอบครัว โดยใช้หลักธรรมทางพระพุทธศาสนา จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งในอันที่จะส่งผลให้ครูผู้สอนพัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้ผู้เรียนมีโอกาสที่จะเรียนรู้เต็มศักยภาพ ทั้งนี้ต้องมุ่งพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดีมีปัญญา มีความสุข และมีความเป็นไทย ผู้บริหารจะต้องมีภาวะผู้นำในทางดำรงชีวิตภายใต้ หลักธรรมคำสอนของพระพุทธศาสนาที่จะส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์การ โดยเฉพาะความมีคุณธรรม จริยธรรมการดำรงชีวิตตามแนวทางโรงเรียนวิถีพุทธ ในทางพระพุทธศาสนา เพราะพระพุทธเจ้าได้ทรงตรัสหลักธรรมอันจะเป็นแนวทางในการอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข ซึ่งในหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาที่ผู้บริหารควรมีในการบริหารงานบุคคลให้ประสบความสำเร็จ คือ อธิติบาท 4 อันเป็นหลักธรรมเครื่องให้อธิติ (ฤทธิ์หรือความสำเร็จ) หรือธรรมที่เป็นเหตุให้ประสบความสำเร็จ หรือแปลง่าย ๆ ว่าทางแห่งความสำเร็จมี 4 อย่าง ประกอบด้วย 1) ฉันทะ (ความพอใจ) 2) วิริยะ (ความเพียร) 3) จิตตะ (ความคิดจดจ่อ) และ 4) วิมังสา (ความสอบสวนไตร่ตรอง) แปลให้ง่ายตามลำดับว่า มีใจรัก พากเพียรทำ เอาจิตฝึกฝน ใช้ปัญญาสอบสวน (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป. อ. ปยุตโต), 2548)

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าวผู้เขียนบทความจึงมีความสนใจศึกษาเรื่องการบริหารงานบุคคลโดยใช้แนวทางการบูรณาการตามหลักอติบาท 4 สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด กรุงเทพมหานคร ในด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ วินัยและการรักษาวินัย การออกจากราชการ รวมถึงการพัฒนาโรงเรียนคุณธรรม ที่นำไปสู่ความสำเร็จการบริหารงานบุคคลให้เกิดผลสัมฤทธิ์ในเชิงประจักษ์ทั้งองค์กร เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาให้เกิดผลดียิ่งขึ้นต่อไป

เนื้อหา

ในบทความประกอบด้วยประเด็นสำคัญ 3 ประการ คือ การบริหารจัดการ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานบุคคลตามหลักอิทธิบาท 4 ดังความสังเขปต่อไปนี้

การบริหารจัดการ (Management Concept)

แนวคิดทฤษฎีการบริหารจัดการเริ่มเกิดขึ้นมาในช่วงปฏิวัติอุตสาหกรรมราวปี ค.ศ.1760 ที่เริ่มเปลี่ยนจากแรงงานคนมาเป็นแรงงานจากเครื่องจักร ยิ่งโลกพัฒนาไปมากเท่าไร ทรัพยากรมนุษย์ก็ได้รับการให้ความสำคัญมากขึ้นเท่านั้น แล้วนี่คือตัวแปรสำคัญที่จะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จได้มากขึ้นหรือน้อยลง หรือแม้กระทั่งเกินความคาดหมายได้เช่นกัน ซึ่งการแบ่งกลุ่มทฤษฎีและแนวคิดของการบริหารจัดการนั้นมี 3 กลุ่มใหญ่ ๆ ดังนี้

1. ทฤษฎีและแนวความคิดแบบดั้งเดิม (Classical Theory) ในยุคเริ่มต้นนี้จะมีลักษณะมุ่งเน้นไปยังผลผลิตที่มีประสิทธิผลและประสิทธิภาพ (Effective and Efficient Productivity) เป็นหลักมากกว่าการใส่ใจบุคคล ระบบการบริหารงานจึงเน้นการมีแบบแผน กฎเกณฑ์ โครงสร้างชัดเจนแน่นอน มีรูปแบบตายตัว ลักษณะเป็นองค์กรที่มีรูปแบบ (Formal Organization) โดยมุ่งเน้นให้เกิดผลผลิตสูงสุด ยุคนี้มนุษย์ที่ใช้แรงงานจะถูกมองเป็นเสมือนเครื่องจักรกล ยิ่งเพิ่มประสิทธิภาพมนุษย์ให้ทำงานได้ดีขึ้นเท่าไรก็ยิ่งสร้างผลผลิตได้ปริมาณเพิ่มมากขึ้นเท่านั้น โดยทฤษฎีและแนวความคิดในกลุ่มนี้อาจแบ่งเป็น 2 ลักษณะดังนี้ 1) แนวความคิดการจัดการแบบวิทยาศาสตร์ (Scientific Management) นำมาใช้กับการปฏิบัติงานมีการศึกษาเหตุและผล เก็บข้อมูล ตลอดจนวิเคราะห์เพื่อหาวิธีการที่ดีที่สุดในการทำงานนั้น ๆ เริ่มเกิดขึ้นในช่วงต้นของยุคปฏิวัติอุตสาหกรรมที่เริ่มเปลี่ยนจากแรงงานคนมาเป็นแรงงานจากเครื่องจักร ซึ่งจะมุ่งเน้นไปยังเป้าหมาย ผลสำเร็จ ที่มาจากการจัดการทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยมีการกำหนดโครงสร้างตลอดจนการบริหารงานที่ชัดเจน โดยมีองค์ประกอบ 7 ประการ ประกอบด้วย 1) หลักลำดับชั้น (Hierarchy) 2) หลักความสำนึกแห่งความรับผิดชอบ (Responsibility) 3) หลักแห่งความสมเหตุสมผล (Rationality) 4) หลักการมุ่งสู่ผลสำเร็จ (Achievement Orientation) 5) หลักการทำให้เกิดความแตกต่างหรือการมีความชำนาญเฉพาะด้าน (Specialization) 6) หลักระเบียบวินัย (Discipline) และ 7) ความเป็นวิชาชีพ (Professionalization) และ 2) แนวความคิดการจัดการแบบหลักการบริหาร (Administrative Management) การจัดการแบบการบริหารนี้จะมุ่งเน้นสนใจในการปรับปรุงการทำงานของฝ่ายบริหารหรือฝ่ายจัดการโดยเฉพาะ ไม่มุ่งเน้นให้ความสำคัญกับการทำงานของพนักงานระดับล่าง ที่ให้ความสำคัญของการทำหน้าที่ของฝ่ายบริหารมากกว่าการทำงานของฝ่ายพนักงานระดับล่าง และมุ่งเน้นไปยังวิธีการทำงานตลอดจนพฤติกรรมการบริหารงานของผู้บริหารระดับสูงเป็นหลัก โดยหลักการที่เป็นที่รู้จักในระดับสากลนั้นก็คือ POSDCoRB ที่เป็นภาระหน้าที่สำคัญของนักบริหารอันประกอบไปด้วยหน้าที่ 7 ประการดังนี้

1.2.1 P – Planning : การวางแผน ตลอดจนการจัดวางโครงสร้างของการทำงาน รวมไปถึงการวางแผนการล่วงหน้าเพื่อเตรียมการ ไปจนถึงการวางแผนทำงานร่วมกันของฝ่ายต่าง ๆ

1.2.2 O – Organizing : การจัดองค์กร ตั้งแต่การกำหนดโครงสร้าง ตำแหน่ง อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ตลอดจนการกำหนดส่งงาน แบ่งงานทำอย่างเป็นระบบระเบียบ

1.2.3 S – Staffing :การจัดการเกี่ยวกับบุคลากรในองค์กร ตั้งแต่การจัดอัตรากำลัง การสรรหา การจัดตำแหน่ง การพัฒนา เป็นต้น

1.2.4 D – Directing : การอำนวยการ ตั้งแต่หน้าที่ในการตัดสินใจ วินิจฉัย สั่งการ ออกคำสั่ง ไปจนถึงการมอบหมายภารกิจให้ผู้ใต้บังคับบัญชา ตลอดจนภาวะการณ์เป็นผู้นำ

1.2.5 Co – Co-ordinating : การประสานงานตลอดจนกิจกรรมต่าง ๆ ให้การทำงานบรรลุเป้าหมายด้วยดี รวมไปถึงการประสานงานในแต่ละส่วนให้สอดคล้องกันด้วย เพื่อให้การทำงานสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

1.2.6 R – Reporting : การรายงานการปฏิบัติงานตั้งแต่งานส่วนบุคคลไปจนถึงองค์กร เพื่อให้รู้ถึงการทำงานของฝ่ายต่างๆ และควบคุมให้ดำเนินไปตามแผนงานที่ได้กำหนดไว้ และสามารถตรวจสอบตลอดจนประเมินผลได้

1.2.7 B – Budgeting : การบริหารงบประมาณ ตั้งแต่การประเมินงบประมาณ การจัดทำบัญชี การตรวจสอบด้านการเงิน ไปจนถึงการนำงบประมาณมาใช้อย่างคุ้มค่าที่สุด (Thomson, Andrew; Wilson, John F. Lyndall Urwick, 2010.)

2. ทฤษฎีและแนวความคิดดั้งเดิมแบบสมัยใหม่ (Neo – Classical Theory of Organization) พัฒนามาจากทฤษฎีและแนวความคิดแบบดั้งเดิม (Classical Theory) โดยพัฒนามาพร้อมกับวิชาการด้านสังคมวิทยาและจิตวิทยา มองเห็นคุณค่าและความสำคัญของบุคลากร ตลอดจนการบริหารงานบุคคลในเชิงมนุษยสัมพันธ์ ตลอดจนให้ความสนใจในด้านความต้องการของมนุษย์ที่สามารถส่งผลต่อกระบวนการทำงานและพัฒนาตนเอง “ทฤษฎีมาสโลว์ (Maslow Theory)” ที่สร้างแผนภูมิปิรามิดแสดงลำดับชั้นความสำคัญของความต้องการของมนุษย์ไว้อย่างยอดเยี่ยมทีเดียว ประกอบด้วย 1) ความต้องการทางร่างกาย (Physiological Needs) 2) ความต้องการความปลอดภัยและมั่นคง (Security or Safety Needs) 3) ความต้องการความรักและความเป็นเจ้าของ (Belongingness and Love Needs) 4) ความต้องการการยกย่อง (Esteem Needs) และ 5) ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Self – Actualization) (Maslow, 1943)

3. ทฤษฎีและแนวความคิดแบบสมัยปัจจุบัน (Modern Theory of Organization) เน้นการปฏิบัติงานที่ถูกต้องและผลลัพธ์ที่มีประสิทธิภาพ การบริหารจัดการองค์กรจึงมีการผสมผสานหลากหลายรายละเอียดเข้ามา โดยเฉพาะการนำเอาหลักคณิตศาสตร์เข้ามาใช้ในกระบวนการคำนวณต่าง ๆ เพื่อให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพสูงสุด รวมถึงการสร้างกลยุทธ์ต่างๆ ในการบริหารจัดการออกมาหลากหลายรูปแบบเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานสูงสุด ตัวอย่างเช่น ทฤษฎีการบริหารจัดการธุรกิจ Theory of Business Administration โดยมีหลักการสำคัญอยู่ 5 ปัจจัยหลักที่เรียกว่า POCCC ซึ่งต้องประสานสอดคล้องกัน ได้แก่ 1) P – Planning : การวางแผน 2)

O – Organizing : การจัดองค์กร 3) C – Commanding : การบังคับบัญชาหรือสั่งการ 4) C – Coordinating : การประสานงาน 5) C – Controlling : การควบคุม (Fayol, H. (1949)

การบริหารงานบุคคล

“คน” เป็นหนึ่งในปัจจัยทางการบริหารที่สำคัญและยอมรับกันทั่วไป เรียกว่า “4 M” อันประกอบด้วย บุคลากรหรือทรัพยากรมนุษย์ (Man) เงิน (Money) วัสดุ อุปกรณ์ (Materials) และการจัดการ (Management) จะพบว่าคนเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดในการบริหารเพราะหากขาดกำลังคน ก็จะไม่มีความจำเป็นปัจจัยอื่น ๆ นั้นเองเพราะฉะนั้นในแต่ละองค์กรจึงหันมาให้ความสำคัญในการบริหารคนในองค์กรเพิ่มมากขึ้น ซึ่งในปัจจุบัน

หลักและระบบบริหารงานบุคคล ที่นิยมใช้มี 2 ระบบด้วยกัน คือ

1. ระบบอุปถัมภ์ (Patronage System หรือ Spoil System) เป็นระบบดั้งเดิม โดยมีแหล่งกำเนิดมาจากจีนโบราณ ที่มีกษัตริย์ใช้การสืบทอดทางสายเลือด รวมไปถึง การนำสิ่งของ มาแลกตำแหน่ง

2. ระบบคุณธรรม (Merit System) เกิดจากความพยายามที่จะแก้ไขข้อบกพร่อง ของระบบอุปถัมภ์ โดยเป็นระบบการบริหารบุคคลที่อาศัยความรู้ ความสามารถของบุคคลเป็นหลัก มีลักษณะสำคัญดังนี้

2.1 หลักความสามารถ (Competence) เป็นการถือความสามารถของบุคคลเป็นสำคัญ เพื่อให้เหมาะสมกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่งหน้าที่ และต้องสามารถใช้ความรู้มาปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์ต่อส่วนรวม

2.2 หลักความเสมอภาค (Equality Opportunity) เป็นการให้โอกาสที่เท่าเทียมกัน แก่บุคคลทั้งในการเข้าสู่งานเป็นราชการและอยู่ในระหว่างการเป็นข้าราชการ ซึ่งเป็นแนวคิดตามหลัก ประชาธิปไตยที่ให้สิทธิเสมอภาคแก่บุคคลภายในขอบเขตของกฎหมาย โดยถือว่าทุกคนจะต้องได้รับการปฏิบัติอย่างเสมอภาคที่อยู่ภายใต้มาตรฐานเดียวกันด้วยคุณสมบัติและหลักเกณฑ์

2.3 หลักความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่ (Security of Tenure) ซึ่งต้องได้รับการยอมรับและคุ้มครองตามกฎหมาย คือจะไม่ถูกปลดออกหรือไล่ออกจากงานโดยไม่มีเหตุที่พิสูจน์ได้หลักการนี้มุ่งให้ข้าราชการเกิดความมั่นคงถาวรเกิดความเชื่อมั่นในอาชีพและเกิดความรู้สึกมั่นคงที่จะแสวงหาความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่ของตน โดยไม่ต้องคำนึงถึงเหตุผลส่วนตัว การเมือง หรือสภาพแวดล้อมอื่นใด

2.4 หลักความเป็นกลางทางการเมือง (Political Neutrality) คือ การที่ข้าราชการประจำต้องเป็นกลางทางการเมือง ไม่ฝักใฝ่ในพรรคการเมือง และสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ตามนโยบายของรัฐบาลอย่างเต็มความสามารถโดยไม่ขึ้นอยู่กับอิทธิพลของพรรคการเมืองหนึ่งพรรคการเมืองใดแต่ยังคงสิทธิทางการเมือง เช่นเดียวกับประชาชนทั่วไป การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาเป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งพัฒนาส่งเสริมพัฒนาให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษาตามแผนปฏิบัติราชการ เพื่อดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคลให้เกิดความคล่องตัวมีอิสระ ภายใต้กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ โดยยึดหลักธรรมาภิบาล ดังนั้นข้าราชการครูและ

บุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ ความสามารถ มีขวัญกำลังใจ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาตอบสนองความต้องการของผู้เรียน เป็นสำคัญ

กระบวนการบริหารงานบุคคล เกี่ยวข้องกับการดำเนินการในหลายขั้นตอนที่สำคัญ ประกอบด้วย 1) การวางแผนกำลังคน 2) การกำหนดตำแหน่ง 3) การกำหนดค่าตอบแทน 4) การสรรหาและคัดเลือก 5) การพัฒนาบุคลากร 6) การประเมินผลปฏิบัติงาน 7) การเลื่อนตำแหน่ง 8) การโอน หรือย้าย 9) ขวัญและวินัย และ 10) การพ้นจากราชการ ระบบบำเหน็จบำนาญ

การบริหารงานบุคคลตามหลักอิทธิบาท 4

หลักการบริหารเชิงพุทธศาสตร์เกี่ยวข้องกับหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาที่มีคุณค่า มากกว่าสองพันห้าร้อยกว่าปี ในยุคโลกาภิวัตน์หรือยุคทุนนิยมในปัจจุบันการบริหารจัดการสมัยใหม่ ต่างก็กลับมาทบทวนบทบาททางวิชาการในการบริหารจัดการสมัยใหม่ว่ายังคงเป็นแนวทางเดียวหรือไม่ ที่การบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพจะต้องสนองต่อระบบทุนนิยมที่เน้นการแข่งขัน และสร้างผลกำไร หรือการบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรเพียงอย่างเดียว การบริหารจัดการสมัยใหม่ ยังขาดอะไรบางอย่างที่เป็นนามธรรมที่เกี่ยวกับมนุษย์ที่จะต้องอยู่ร่วมกัน รวมทั้งสิ่งแวดล้อมในโลกที่กำลังเปลี่ยนแปลงและมีผลกระทบต่อสังคมและองค์กร หลักธรรมทางพระพุทธศาสนาที่กล่าวถึงการบริหารจัดการมีอยู่มากมาย เป็นคำสอนขององค์สมเด็จพระสัมมาสัมพุทธเจ้าที่ยังทันสมัยอยู่จนถึงปัจจุบันและในอนาคต แต่ในที่นี้ จะได้นำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนามาบูรณาการกับการบริหารงานบุคคลสำหรับสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ได้แก่ หลักอิทธิบาท 4 บูรณาการกับหลักการสำคัญในการบริหารงานบุคคล 5 ปัจจัย สำหรับสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. ฉันทะ ความพอใจรักใคร่ มีความพอใจในการมีส่วนร่วม การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งงานในการบริหารงานบุคคล มีความพอใจในการมีอิสระในการตัดสินใจในการกำหนดตำแหน่งงานที่รับผิดชอบ
 2. วิริยะ ความเพียรพยายาม มีการกำหนดหน้าที่ความ รับผิดชอบโดยมอบหมายงานให้บุคลากรได้ปฏิบัติงานตามความรู้ความสามารถที่เหมาะสมเป็นไปตามระเบียบราชการในการบริหารงานบุคคล
 3. จิตตะ ความเอาใจใส่ฝักใฝ่ มีความใส่ใจในการรวบรวม และรายงานข้อมูลอย่างต่อเนื่อง มีกระบวนการวิเคราะห์อัตรากำลัง
 4. วิมังสา การพิจารณาใคร่ครวญเหตุผลแห่งความสำเร็จการบริหารงานบุคคล ร่วมกันตรวจสอบอัตรากำลังที่เกินหรือขาดในตำแหน่งต่าง ๆ ร่วมกันพิจารณาจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรอย่างต่อเนื่อง
- อิทธิบาท 4 คุณธรรมแห่งความสำเร็จ ที่ใช้ในการทำงาน ประกอบด้วย 1) ฉันทะ ความรักงาน พอใจกับงานที่ทำอยู่ 2) วิริยะ ขยันหมั่นเพียรกับงานที่มีงานทุกอย่างจะสำเร็จได้ 3) จิตตะ เอาใจใส่รับผิดชอบกับงานที่ทำ จิตใจที่จดจ่อกับงานล้วนเกิดผลดีต่องานที่ทำ และ 4) วิมังสา การพิจารณาใคร่ครวญและใช้ปัญญาตรวจสอบงาน

สรุปและข้อเสนอแนะ

การบริหารจัดการ ต้องอาศัยหลักการสำคัญอยู่ 5 ปัจจัยหลักที่เรียกว่า POCCC ซึ่งต้องประสานสอดคล้องกัน ได้แก่ 1) การวางแผน 2) การจัดองค์กร 3) การบังคับบัญชาหรือสั่งการ 4) การประสานงาน และ 5) การควบคุม

การบริหารงานบุคคล คือ การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ วินัยและการรักษาวินัย การออกจากราชการ รวมถึงการพัฒนาโรงเรียน

ดังนั้น การบริหารจัดการที่นำไปสู่ความสำเร็จภายในองค์กร ให้เกิดผลสัมฤทธิ์ในเชิงประจักษ์ทั้งองค์กร เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยยึดหลักธรรมตามหลักอิทธิบาท 4 ประกอบด้วย 1) ฉันทะ 2) วิริยะ 3) จิตตะ และ 4) วิมังสา

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2553). พระราชบัญญัติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2553.

กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์คุรุสภา.

พระราชบัญญัติ การศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545.

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป. อ. ปยุตโต). (2548). พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม. พิมพ์ครั้งที่ 14.

กรุงเทพมหานคร : สำนักพัฒนานวัตกรรมการจัดการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.

มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2539). พระไตรปิฎกฉบับภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. (2550). การบริหารงานบุคคลในโรงเรียน. พิมพ์ครั้งที่ 3. นนทบุรี: โรงพิมพ์

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.

Fayol, H. (1949). General and industrial management. Sir Isaac Pitman & Sons, Ltd.

Maslow, A. H. (July 1943). "A theory of human motivation". *Psychological Review*. 50 (4): 370–396.

Thomson, Andrew; Wilson, John F. *Lyndall Urwick, Management Pioneer: A Biography*. New

York: Oxford University Press, 2010.

การพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรทางธุรกิจตามแนวพระพุทธศาสนา

Development of Operational Competency of Business Personnel According to Buddhism

ฐานคณิษฐ์ พรทองประเสริฐ¹Thakanit Porntongprasert¹

บทคัดย่อ

บทความนี้มุ่งนำเสนอแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรทางธุรกิจโดยการนำหลักธรรมมาประยุกต์เพื่อสร้างแนวทางสำหรับการปฏิบัติงานของพนักงานหรือบุคลากรในองค์กรทางเอกชนที่นอกเหนือจากต้องมีทักษะและยังต้องพัฒนาการปฏิบัติงานเพื่อการบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้อย่างมีความสุขผ่านตัวกำกับและคุณค่าทางจิตใจของบุคลากร เรียกว่า หลักอิทธิบาทธรรม ประกอบด้วย 4 ประการ ได้แก่ 1) การปลุกความรักในอาชีพและภาระงานที่กำลังปฏิบัติงานอยู่ (ฉันทะ) เพื่อให้เกิดจุดเริ่มต้นของสมรรถนะทั้งงานและความสุขของบุคลากร 2) การเพิ่มสรรพกำลังแห่งความเพียร (วิริยะ) ให้กับบุคลากรผ่านการให้รางวัลหรือค่าตอบแทนที่ควรจะได้รับหลังการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ 3) การเปิดช่องแห่งการสั่งสมความรู้และประสบการณ์อย่างมั่นคง (จิตตะ) เพื่อให้เกิดความเชี่ยวชาญที่สามารถสอนงานให้กับลูกน้องหรือแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างกันได้ และ 4) การต่อเติมองค์ความรู้ (วิมังสา) ที่สามารถรองรับปัญหาและแสวงหาแนวทางสำหรับการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานอย่างรอบด้านผ่านการส่งเสริมการศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบที่สามารถเข้ามาช่วยให้งานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ดังนั้น อิทธิธรรมเป็นหลักธรรมที่นำไปสู่ความสำเร็จซึ่งเหมาะสมสำหรับนักบริหารองค์กรทางธุรกิจที่กำลังแสวงหาองค์ความรู้ใหม่ ๆ เข้ามาประยุกต์ใช้เพิ่มเสริมสร้างสมรรถนะให้กับบุคลากรให้มีคุณค่าของตนเอง และการบรรลุเป้าหมายของบริษัท

คำสำคัญ: การพัฒนาสมรรถนะ, การปฏิบัติงาน, บุคลากรทางธุรกิจ, อิทธิบาทธรรม

¹ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย อีเมล thakanit99@gmail.com

¹ Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Email address : thakanit99@gmail.com

Abstract

This article aims to present guidelines for developing the performance of business personnel by applying principles to create guidelines for the performance of employees or personnel in private organizations, in addition to having skills and also needing to develop work practices to Achieving the organization's goals happily through profits and the mental value of personnel is called the Iddhibada Dharma principle, which consists of 4 things: 2) Increasing the power of perseverance (Perseverance) for personnel through rewards or compensation that should be received after effective performance 3) opening a channel for accumulating knowledge and experience steadily (chitta) to create expertise that can teach work to subordinates or exchange knowledge among themselves; Problems and seek solutions for solving problems arising from all-round operations through the promotion of both formal and informal education that can help make work more efficient. Therefore, the power of Dharma is the principle that leads to success, which is suitable for executives of business organizations who are seeking new knowledge to apply to increase the competency of personnel to have their own values. and achieving the goals of the company

Keywords: Competency development, operation, business personnel, virtue virtue



บทนำ

ภายใต้สภาวะแวดล้อมของการดำเนินธุรกิจอย่างในปัจจุบันที่การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีที่มีความซับซ้อนและเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว พฤติกรรมผู้บริโภคที่เปลี่ยนแปลงอย่างมากและรวดเร็ว ทำให้สภาพการแข่งขันทางธุรกิจมีการเปลี่ยนแปลงอย่างมากและมีความรุนแรงมากขึ้น การปรับตัวขององค์กรธุรกิจให้ทันและสอดคล้องกับสภาพการแข่งขันที่เปลี่ยนแปลงไปนั้นเป็นสิ่งสำคัญที่จะนำไปสู่ความสำเร็จของกิจการ องค์กรธุรกิจทั่วโลกมีการพัฒนาแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการสร้างความสามารถในการแข่งขัน (Competitive advantage) อย่างมากมาย แนวคิดหนึ่งที่เป็นที่ยอมรับและแพร่หลาย คือการใช้ทรัพยากรและความสามารถที่องค์กรมีอยู่ในองค์กรเพื่อสร้างได้เปรียบในการแข่งขันทั้งจากโอกาสที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นควบคู่กับการรักษาความเข้มแข็งในการแข่งขันในปัจจุบัน แนวคิดเรื่องความสามารถในการแข่งขันขององค์กรในปัจจุบันได้มุ่งความสนใจไปที่ความสามารถภายในองค์กรเป็นหลัก แทนการมุ่งเน้นที่การพัฒนาสินค้าและบริการแต่เพียงอย่างเดียว โดยเฉพาะอย่างยิ่งความสามารถขององค์กรที่เป็นสมรรถนะหลักขององค์กร (Organizational Core Competencies) ทั้งนี้เพราะสมรรถนะหลักขององค์กรมีความยั่งยืนต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมการแข่งขันมากกว่าตัวสินค้าและบริการ (Papula and Volna, 2013: 1 อ้างใน วีระศักดิ์ ธนาพรสิ, 2562 : 234-235) เพราะฉะนั้น องค์กรทางธุรกิจอาจต้องกำหนดสมรรถนะหลักสำหรับการปฏิบัติของบุคลากร ได้แก่ 1.ความรับผิดชอบ (Core Competency : Responsibility) 2.ความผูกพันต่อองค์กร (Core Competency: Ownership) 3.ความรู้ด้านธุรกิจ (Core Competency : Business Knowledge) 4.การทำงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์(Core Competency : Working towards achievement) 5.การทำงานเป็นทีม(Core Competency: teamwork) และ6.การยึดมั่นในความถูกต้อง (Core Competency : Adherence to accuracy) ส่วนผู้บริหารต้องมีสมรรถนะหลัก ได้แก่ 1.การมีวิสัยทัศน์ (Visioning) 2.ภาวะผู้นำ (Leadership) และ3.การวางแผน (Planning) (ฝ่ายวิจัยและพัฒนาเศรษฐกิจ การยางแห่งประเทศไทย, 2561 : 5) เพราะฉะนั้น การแข่งขันในเชิงธุรกิจปัจจุบันมีความรวดเร็วและมีความได้เปรียบต่อคู่แข่งอย่างมาก หากองค์กรธุรกิจใดไม่เห็นความสำคัญของการพัฒนาระบบงานและทรัพยากรของตนเองให้มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานย่อมสูญเสียคุณภาพการแข่งขันต่อความโหดร้ายแห่งโลกธุรกิจที่พร้อมเชื่อมโยงองค์กรนั้นที่อ่อนแอให้ย่อยยับไป

การพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรทางธุรกิจตามแนวพระพุทธศาสนา เป็นอีกแนวคิดหนึ่งที่สำคัญต่อการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรทางธุรกิจที่สามารถช่วยให้รอดพ้นวิกฤติปัญหาในองค์กรได้อย่างมั่นใจอีกทั้งยังสามารถยกระดับคุณค่าของบุคลากรไว้ในฐานะผู้ช่วยให้องค์กรทางธุรกิจสามารถแข่งขันได้ในกลุ่มธุรกิจเดียวกัน เรียกว่า หลักอิทธิบาทธรรม (ที.ปา.(ไทย) 11/306/277) คือ หลักธรรมที่นำไปสู่ความสำเร็จในการปฏิบัติงานของบุคลากรประกอบด้วย 4 ประการ ได้แก่ 1) ฉันทะ คือ ความรักในงาน 2) วิริยะ คือ ความพยายาม 3) จิตตะ คือ จดจ่อต่องาน และ 4) วิมังสา คือ การไตร่ตรองต่องาน เพราะฉะนั้น หลักอิทธิบาทธรรมจะช่วยให้เกิด การทำงานด้วยความสุข รักใคร่และหลงใหลในภารกิจที่ได้รับมอบหมายอย่างสุดหัวใจ เร่งตัวพลังหรือ

แรงขับของบุคลากร ทั้งความรู้ ความสามารถ พลังใจ พลังสติปัญญาทุ่มเทให้กับภารกิจที่ยังไม่บรรลุ มุ่งสู่เป้าหมายอย่างเด็ดเดี่ยว และพิจารณาถึงภารกิจที่ยังไม่บรรลุมุ่งหน้าวิเคราะห์แนวทางหรือกลยุทธ์ต่าง ๆ ให้เกิดความสำเร็จ และทนต่อการแข่งขันในโลกทางธุรกิจได้ตลอดเวลา

เนื้อหา

การพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงาน

แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะเริ่มจากการนำเสนอบทความทางวิชาการของเดวิด แมคเคลิล แลนด์ (David C. McClelland) นักจิตวิทยาแห่งมหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ดเมื่อปีค.ศ.1960 ซึ่งกล่าวถึง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะที่ดีของบุคคล (excellent performer) ในองค์กรกับระดับ ทักษะ ความรู้ความสามารถ โดยกล่าวว่าการวัด IQ และการทดสอบบุคลิกภาพ ยังไม่เหมาะสมในการทำนายความสามารถ หรือสมรรถนะของบุคคลได้ เพราะไม่ได้สะท้อนความสามารถที่แท้จริงออกมาได้ปี ค.ศ.1994 แกรีแฮมเมลและซีเค.พรฮาหาราด (Gary Hamel และ C.K.Prahalad, อังโน จีระพล เจริญสุข, 2564 : 9-10) ได้เขียนหนังสือชื่อ Competing for The Future ซึ่งได้นำเสนอแนวคิดที่สำคัญ คือ Core Competencies เป็นความสามารถหลักของธุรกิจ ซึ่งถือว่าการประกอบธุรกิจนั้นจะต้องมีเนื้อหาสาระหลักมีองค์ประกอบของสมรรถนะ หลักตามแนวคิดของแมคเคลิลแลนด์ (McClelland, 1991) มี 5 ส่วนคือ ได้แก่

1. ความรู้ (Knowledge คือ ความรู้เฉพาะในเรื่องที่ต้องรู้เป็นความรู้ที่เป็นสาระสำคัญ เช่น ความรู้ด้านเครื่องยนต์ เป็นต้น
2. ทักษะ Skill คือสิ่งที่ต้องการให้ทำได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น ทักษะทางคอมพิวเตอร์ทักษะ ทางการถ่ายทอดความรู้ เป็นต้น ทักษะที่เกิดได้นั้นมาจากพื้นฐานทางความรู้ และสามารถปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ
3. ความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง (Self – concept) คือเจตคติค่านิยม และความคิดเห็น เกี่ยวกับภาพลักษณ์ของตน หรือสิ่งที่บุคคลเชื่อว่า ตนเองเป็น เช่น ความมั่นใจในตนเอง เป็นต้น
4. บุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล Traits เป็นที่อธิบายถึงบุคคลนั้น เช่น คนที่น่าเชื่อถือ และไว้วางใจได้หรือมีลักษณะเป็นผู้นำ เป็นต้น
5. แรงจูงใจ/เจตคติ (Motives/attitude) เป็นแรงจูงใจ หรือแรงขับภายใน ซึ่งทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่มุ่งไปสู่เป้าหมาย หรือมุ่งสู่ความสำเร็จ เป็นต้น

เพราะฉะนั้นพื้นฐานความรู้ทักษะ และความสามารถในการทำงานอะไรได้บ้าง และอยู่ระดับใดจึงทำงานได้มีประสิทธิภาพสูงสุดตรงตามความต้องการขององค์กรที่สามารถจำแนกได้ 5 ประเภท (วาสนา แสงงาม, 2552 : 12 -13) ได้แก่

1. สมรรถนะองค์กร (organization competency) หมายถึง ความสามารถพิเศษ เฉพาะองค์กรนั้นเท่านั้น เช่น บริษัท เนชั่นแนล (ประเทศไทย) จำกัด เป็นบริษัทที่มีความสามารถ ในการผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้า หรือ

บริษัทฟอร์ด (มอเตอร์) จำกัด เป็นบริษัทที่มีความสามารถในการผลิตรถยนต์หรือบริษัท ทีโอเอ(ประเทศไทย)จำกัด มีความสามารถในการผลิตสี เป็นต้น

2. สมรรถนะหลัก (core competency) หมายถึง ความสามารถสำคัญที่บุคคลต้องมีหรือต้องทำเพื่อให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ เช่น พนักงานเลขานุการสำนักงานต้องมีสมรรถนะ หลัก คือการใช้คอมพิวเตอร์ได้ ติดต่อประสานงานได้ดี เป็นต้น หรือผู้จัดการบริษัทต้องมีสมรรถนะหลัก คือ การสื่อสาร การวางแผน การบริหารจัดการ และการทำงานเป็นทีม เป็นต้น

3. สมรรถนะในงาน (functional competency) หมายถึง ความสามารถของบุคคล ที่มีตามหน้าที่ที่รับผิดชอบ ตำแหน่งหน้าที่อาจเหมือนแต่ความสามารถตามหน้าที่ต่างกัน เช่น ข้าราชการตำรวจ เหมือนกันแต่มีความสามารถต่างกันบางคนมีสมรรถนะทางการสืบสวน บางคนมีสมรรถนะปราบปราม เป็นต้น

4. สมรรถนะเฉพาะงาน (job competency) หมายถึง สมรรถนะของบุคคลกับการทำงานในตำแหน่งหรือบทบาทเฉพาะตัว เช่น อาชีพนักสำรวจ ก็ต้องมีความสามารถในการวิเคราะห์ ตัวเลข การคิดคำนวณ ความสามารถในการทำบัญชี เป็นต้น

5. สมรรถนะส่วนบุคคล(personal competency) หมายถึง สมรรถนะที่แต่ละคนมี เป็นความสามารถเฉพาะตัวคนอื่นไม่สามารถลอกเลียนแบบได้ เช่น ความสามารถของนัก ดนตรี นักกายกรรม และนักกีฬา เป็นต้น ลักษณะเหล่านี้ยากที่จะเลียนแบบหรือต้องมีความพยายามสูงมาก

ดังนั้น สมรรถนะเหล่านี้ย่อมช่วยให้องค์กรดำรงอยู่ภายใต้บริบทของความเปลี่ยนแปลงเปรียบเสมือนรถยนต์ที่กำลังความสามารถในการวิ่งอย่างรวดเร็วและไม่ติดขัดกับอุปสรรคที่ส่งผลต่อความเสียหายที่เกิดขึ้น เพราะยังมีความใหม่อยู่ทำให้เกิดประสิทธิภาพ ดังนั้น ทุก ๆ องค์กรไม่ว่าจะเป็นองค์กรภาครัฐและองค์กรทางธุรกิจ มีความจำเป็นอย่างมากต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตนเองให้มีสมรรถนะอย่างสูงสุดเฉกเช่นเดียวกันที่มีความจำเป็นและสำคัญในการช่วยให้องค์กรมีประสิทธิภาพอย่าง 4 ประการ (ประชา เตรีตน์, 2530 :22-23) ได้แก่

1) ประสิทธิภาพขององค์กรขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพและศักยภาพของบุคลากร เป็นสำคัญองค์กรสามารถพัฒนาประสิทธิภาพของบุคลากรที่มีอยู่ในองค์กรได้มากเท่าไร ผลสัมฤทธิ์ขององค์กรย่อมมากขึ้นเท่านั้น

2) การเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมนอกองค์กร ไม่ว่าจะเป็นทางด้านเทคโนโลยี เศรษฐกิจ สังคม หากไม่มีการพัฒนาบุคลากรในองค์กรให้มีก้าวหน้าเท่าทันต่อเหตุการณ์ และ เทคโนโลยีแล้ว ย่อมมีผลให้องค์กรโดยรวมอาจปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมได้ ความสามารถในการ แข่งขันในตลาดลดลง

3)การเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมในองค์กร เช่น นโยบาย ระเบียบปฏิบัติ การขยายงาน การปรับปรุงเปลี่ยนแปลงโครงสร้าง การยุบหน่วยงาน เป็นต้น จากสภาพแวดล้อม ดังกล่าว ถ้าไม่มีการวางแผนและการพัฒนาบุคลากรไว้ ย่อมมีผลทำให้เกิดปัญหาการปรับตัวของ บุคคล

4) ด้านคนหรือบุคลากรในองค์กร ทุกคนมุ่งหวังให้มีความก้าวหน้าในอาชีพ การงาน ต้องการความมั่นคงในอาชีพ และแต่ละคนยังมีความชอบหรือความถนัดที่ต่างกัน การวางแผนและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะเป็น

เครื่องมือช่วยให้บุคลากรได้ทราบว่าควรพัฒนาตนเองไปในทิศทางไหน

เพราะฉะนั้น การพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานมีความจำเป็นและสำคัญอย่างมากต่อองค์กรทุก ๆ องค์กรในโลกที่ต้องพัฒนาองค์กรไปสู่โลกแห่งการแข่งขันยิ่งองค์กรทางธุรกิจยิ่งมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องพัฒนาสมรรถนะบุคลากรเพื่อการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพอย่างสูงสุด จึงไม่แปลกกว่าทำไมการใช้งบประมาณเพื่อการวางแผนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้นได้รับความนิยมในหมู่นักบริหารก็เพราะมนุษย์ในองค์กรเป็นจุดเปลี่ยนแปลงทั้งหมดขององค์กรหรือเป็นหัวใจที่สำคัญในการพัฒนาองค์กรจวบจนถึงปัจจุบัน แม้กระทั่งหน่วยงานรัฐในปัจจุบันยังปฏิเสธไม่ได้ว่า การทรัพยากรมนุษย์เป็นสิ่งที่ช่วยให้บรรลุเป้าหมายทางพันธกิจของรัฐ แต่จะใช้วิธีการใดนั้นก็ขึ้นอยู่กับภาวะที่องค์กรแต่ละองค์กรอย่างเหมาะสมกับภาระกิจขององค์กรนั้น ๆ

การพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรทางธุรกิจตามแนวพระพุทธศาสนา

การพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรทั้งหน่วยงานรัฐและเอกชนย่อมมีความสำคัญอย่างมากในโลกปัจจุบัน โดยเฉพาะกลุ่มธุรกิจภาคเอกชนยิ่งมีความจำเป็นอย่างยิ่งในการแข่งขันกับอุตสาหกรรมในกลุ่มที่ผลิตและจำหน่ายสินค้าและบริการประเภทเดียวกันหากกลุ่มทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรขาดซึ่งสมรรถนะในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ของตนเองทั้งผู้บริหารระดับสูง ผู้บริหารระดับกลาง ระดับผู้บริหารระดับล่างและผู้ปฏิบัติงานทั่วไปย่อมมีสมรรถนะที่แตกต่างกันออกยิ่งกลุ่มผู้ปฏิบัติงานที่ต้องมีทักษะเฉพาะหรือความเชี่ยวชาญพิเศษจะทำให้องค์กรหรือบริษัทของตนเองได้เปรียบเชิงการแข่งขันเพราะสมรรถนะเหล่านั้นจะช่วยให้เกิดทั้งนวัตกรรมใหม่ การบริการใหม่ออกมาสู่กลุ่มลูกค้าได้มากขึ้น อีกทั้งยังสามารถจูงใจ และสร้างการตัดสินใจการเลือกซื้อผลิตภัณฑ์ขององค์กรธุรกิจนั้น ๆ ได้อย่างมั่นใจ ดังนั้น บุคลากรเหล่านี้ย่อมมีความสำคัญที่องค์กรทางธุรกิจต้องเลือกและพัฒนาสมรรถนะอย่างต่อเนื่องด้วยวิธีการต่าง ๆ ตามประเภทของการปฏิบัติงาน แต่ถึงอย่างไรก็ตามหากมีสมรรถนะแล้ว ยังต้องสร้างตัวแปรเชิงธรรมะเข้ามาประกอบการทำงานเพื่อลดความตึงเครียด อีกทั้งยังสามารถมีความสุขในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดด้วย เรียกว่า หลักอิทธิบาทธรรม เป็นหลักธรรมที่นำไปสู่การปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงตามความคาดหวังขององค์กร ดังนี้

1) การปลุกความรักในอาชีพและภาระงานที่กำลังปฏิบัติงานอยู่ (ฉันทะ) เพื่อให้เกิดจุดเริ่มต้นของสมรรถนะทั้งงานและมีความสุขของบุคลากร เพราะการปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ที่กำหนดให้ประสบผลสำเร็จจะต้องใช้ทักษะความรู้ความสามารถ ประสบการณ์มาประยุกต์ใช้ในการทำงาน รวมถึงความคิดความรู้สึกและการแสดงออกในทางสร้างสรรค์ต่องานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน รู้สึกสนุกกับงานที่ทำ มีความพึงพอใจในงานที่ทำ รู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า เป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน มีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย การให้ความร่วมมือและช่วยเหลือเกื้อกูลกันระหว่างผู้ร่วมงาน และมีความผูกพันในงานที่ทำสิ่งต่าง ๆ ทำให้บุคลากรเกิดแรงผลักดันในทางบวกทั้งกับตนเองและองค์กร และยังทำให้สามารถเผชิญปัญหาและอุปสรรคในการทำงานได้อย่างเหมาะสม (ก่อนนิชฐ์ คำมะลา และวัลนิภา ฉลากบาง, 2562 : 65) ดังนั้น องค์กรทางธุรกิจตระหนักถึงการ

ปลุกความรักในการทำงานจนสามารถสร้างความพอใจในการทำงานอันมีองค์ประกอบหลายอย่าง เช่น ค่าตอบแทนจากการทำงาน สวัสดิการของบุคลากร การท่องเที่ยวและการหยุดความสัมพันธ์ที่ระหว่างผู้นำกับบุคลากรและเพื่อนร่วมงาน การสร้างบรรยากาศการทำงาน เป็นต้น หากบุคลากรได้รับในสิ่งที่จะทำให้บุคลากรเห็นว่าที่ตนเองปฏิบัติกลายเป็นปรากฏการณ์การดำรงชีวิตที่ละชาดมิได้ แต่มีใช้สภาพการบังคับให้ต้องทำหรือภาวะจำยอมต้องทำ นอกจากนี้ยังสามารถนำไปวางแผนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ได้ด้วยการจัดการที่มีความสามารถงานนั้น ๆ และมีความรักในงานนั้น ๆ ที่มีลักษณะตรงกันจะทำให้เกิดการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดเพราะองค์กรสามารถได้ทั้งคนและได้ทั้งงานไปพร้อม ๆ กันที่สำคัญบุคลากรพอใจในการปฏิบัติงานนั้นได้อย่างมีความสุขตลอดการทำงานที่อยู่องค์กร

2) การเพิ่มสรรพกำลังแห่งความเพียร (วิริยะ) ให้กับบุคลากรผ่านการให้รางวัลหรือค่าตอบแทนที่ควรจะได้รับหลังการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพราะสิ่งที่ยังคงสูญเสียนั้น คือ คุณค่าในการส่งมอบความต้องการให้กับบุคลากรที่ปฏิบัติงานโดยค่าใช้จ่ายนี้อาจเป็นในรูปแบบเงินที่คงที่ เช่น เงินเดือน และเบี้ยประจำหรือที่ไม่คงที่ เช่น โบนัสตามผลงาน และค่าคอมมิชชั่น หรือที่มีใช้ตัวเงิน เช่น สวัสดิการต่าง ๆ ก็ได้เพื่อตอบแทนการปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบ จูงใจใหม่การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพส่งเสริมขวัญกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งการบริหารค่าตอบแทนให้มีประสิทธิภาพหรือที่เรียกว่าการบริหารค่าตอบแทนเชิงกลยุทธ์นั้น อาจพิจารณาในมิติของรูปแบบขององค์กร เช่น การแข่งขันในตลาด การจ้างแบบตลอดชีพ หรือแบบจูงใจระยะสั้นซึ่งล้วนมีองค์ประกอบที่แตกต่างกันทั้งนี้การบริหารค่าตอบแทน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามกลไกในการควบคุมและส่งเสริมพนักงานดังกล่าว ประกอบไปด้วยการจัดการภายใน 4 ด้าน คือ ความสอดคล้องภายในขององค์กร การแข่งขันภายนอกองค์กร (การส่งมอบงานของพนักงาน และการจัดการงบประมาณและการควบคุมค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรขององค์กร (ชินวุฒิ เจษฎาญาณเมธา, 2563 : 1) เพราะแรงจูงใจหรือวิริยะจะมาจากปัจจัยทั้งภายในและภายนอกที่ส่งผลกระทบแรงพลังในการปฏิบัติของบุคลากรอย่างมากหากถูกกระตุ้นไปด้วยความต้องการขั้นพื้นฐานทั่วไปที่สอดคล้องกับธรรมชาติของมนุษย์ตามแนวความคิดมนุษย์นิยมของมาสโลว์ (Maslow) ในส่วนของ “ทฤษฎีลำดับความต้องการ 5 ชั้น” ได้แก่ ความต้องการด้านร่างกาย ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย ความต้องการความรักและความเป็นเจ้าของความต้องการเกียรติยศชื่อเสียงและความภาคภูมิใจ และความต้องการตระหนักในตนเอง (อ้างในประภัสสร วัฒนา, 2560 : 1) แต่กระนั้น แรงจูงใจดังกล่าวจะต้องมีความยุติธรรม เสมอภาคต่อบุคลากรทั้งหมดมิเช่นนั้นจะกลายเป็นความเหลื่อมล้ำภายในองค์กรจนก่อนเป็นความขัดแย้งย่อย ๆ ที่อาจส่งผลกระทบต่องานในองค์กรได้

3) การเปิดช่องทางการสั่งสมความรู้และประสบการณ์อย่างมั่นคง (จิตตะ) เพื่อให้เกิดความเชี่ยวชาญที่สามารถสอนงานให้กับลูกน้องหรือแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างกันได้ ซึ่งเป็นสมรรถนะในกลุ่มกระบวนการคิด (Cognitive) หรือความฉลาด อย่างไรก็ตามสมรรถนะนี้ไม่ได้วัดความฉลาด (IQ) โดยตรง แต่เป็นการวัดแนวโน้มของการที่ผู้ดำรงตำแหน่งจะใช้เวลาฉลาดของตนให้มีประโยชน์ต่อการทำงานให้ประสบความสำเร็จกล่าวอีกอย่างหนึ่ง

ก็คือ เป็นการวัดทั้งความสามารถและแรงจูงใจ โดยทั่วไปสมรรถนะ การคิดวิเคราะห์และการมองภาพองค์รวมจะสัมพันธ์โดยตรงกับความฉลาดมากกว่าสมรรถนะการสังเคราะห์ความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ แต่จากงานวิจัยสนับสนุนว่า ความฉลาดมีความสัมพันธ์กับความรู้ในงาน เพราะบุคคลที่มีความฉลาดจะสามารถเรียนรู้และเก็บข้อมูลเกี่ยวกับความรู้ในงานได้ดีประกอบ 4 เรื่องใหญ่ ๆ ได้แก่ 1. ความรู้เชิงเทคนิควิชาการ หรือการจัดการ 2. แรงจูงใจที่จะเรียนรู้เพิ่มขึ้น 3. ใช้ความรู้ในงาน และ 4. สอนความรู้ นั้น ๆ ให้กับบุคคลอื่น ๆ (บุขยมาศ แสงเงิน, ออนไลน์) ซึ่งองค์กรทางธุรกิจอาจต้องมีการพัฒนาบุคลากรขององค์กรทั้งระยะสั้นและระยะยาวที่จัดทำขึ้นอย่างเป็นระบบ โดยเริ่มกำหนดเส้นทางก้าวหน้าในสายอาชีพให้บุคลากรแต่ละกองงานเพื่อการเจริญเติบโตหรือเลื่อนไปดำรงตำแหน่งในระดับสูงตำแหน่งใดได้บ้าง และจะต้องพัฒนาตนเองให้มีความสามารถและประสบการณ์ในการทำงานอย่างไร เพื่อก้าวไปสู่ตำแหน่งนั้น ๆ นอกจากนี้ต้องการคัดเลือกบุคคล และส่งเสริม พัฒนาให้มีศักยภาพสูง มีความพร้อมและเหมาะสมกับตำแหน่งสำคัญที่จะแต่งตั้งภายในระยะเวลาที่คาดการณ์ไว้เพื่อไม่ให้เกิดความต่อเนื่องของกลุ่มผู้มีศักยภาพสูงให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและพยายามสร้างผลงานตามที่หน่วยงานคาดหวังได้ (นริศชา ภู่อภิบาล, 2564 : 2) ดังนั้น กลุ่มองค์กรทางธุรกิจต้องมีการวางแผนและพัฒนาอาชีพให้กับบุคลากรที่ส่งผลต่อความเชี่ยวชาญในสิ่งใดสิ่งหนึ่งตามกรอบของการปฏิบัติงานนั้นได้อย่างแท้จริง เพราะเมื่อบุคลากรมีความเชี่ยวชาญและประสบการณ์มากอาจมีความจำเป็นน้อยสำหรับโครงการพัฒนาทักษะการปฏิบัติงานนั้น เพียงเสริมให้กับการเปลี่ยนแปลงของระบบต่าง ๆ แต่ต้องยึดโยงกับข้อปฏิบัติทั้ง 2 ข้อที่ผ่านมา เพราะเงื่อนไขที่ทำให้บุคลากรเกิดความตั้งใจจะต้องความสัมพันธ์ทั้งหมดร่วมกัน

4) การต่อเติมองค์ความรู้ (วิมังสา) ที่สามารถรองรับปัญหาและแสวงหาแนวทางสำหรับการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานอย่างรอบด้านโดยเฉพาะประสบการณ์ที่เกิดจากการทำงานหรือการเรียนรู้จากการปฏิบัติงานที่มีกิจกรรมสำคัญ ได้แก่ (1) การเรียนรู้จากประสบการณ์ (2) การแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์ (3) การแสวงหาความรู้ที่เกี่ยวข้อง (4) กลุ่มสนับสนุนการเรียนรู้ร่วมกัน จากกิจกรรมดังกล่าวสามารถกำหนดเป็นขั้นตอนดังนี้ 1. การกำหนดปัญหาที่ต้องการแก้ไขหรือพัฒนา 2. การกำหนดกลุ่มหรือทีมในการเรียนรู้ร่วมกัน 3. การกำหนดพันธสัญญาในการทำงานร่วมกัน 4. การกำหนดแหล่งการเรียนรู้ที่หลากหลายและเหมาะสม 5. การวางแผนการแก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบ 6. การดำเนินการแก้ไขปัญหาตามแผนที่กำหนดไว้ และ 7. การนำเสนอผลการเรียนรู้และข้อปฏิบัติในการนำไปใช้ต่อไป (จิตติรัตน์ แสงเลิศอุทัย, 2563). นอกจากนี้ยังสามารถส่งเสริมประสบการณ์ด้วยการส่งเสริมการศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบที่สามารถเข้ามาช่วยให้งานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นที่องค์กรทางธุรกิจอาจเลือกใช้วิธีการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาเส้นทางสายอาชีพที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนมีความรู้ เจตคติ และมีทักษะในอาชีพ ตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตรขององค์กร เช่น ทักษะเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศพื้นฐานการคิดแก้ปัญหา การสื่อสาร และทักษะเกี่ยวกับความปลอดภัยในอาชีพ มีคุณลักษณะที่สำคัญในเรื่องความซื่อสัตย์สุจริตความคิดเชิงบวก ความมุ่งมั่นในการทำงาน การทำงานร่วมกับผู้อื่น การรักษาสิ่งแวดล้อม และการคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน การจัดกระบวนการเรียนรู้เน้นการ

ปฏิบัติจริง และการเรียนรู้จากวิทยากรหรือผู้รู้ที่ประกอบอาชีพนั้น (กลุ่มส่งเสริมปฏิบัติการ สำนักงานศูนย์ การศึกษานอกโรงเรียน, 2559 : 5) ดังนั้น การปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรทางธุรกิจอาจจะมีการทำงาน แบบเดิมมาช้านานเมื่อมีการเปลี่ยนระบบและเทคโนโลยี หรือเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงาน เปลี่ยนหัวหน้างาน แม้ กระทั่งเปลี่ยนพื้นที่ปฏิบัติงานย่อมมีผลต่ออุปสรรคและปัญหาบางอย่างหนึ่งเพื่อให้ปัญหาเหล่านั้นได้รับการรับ แก้ไขที่ตีและรวดเร็วจึงต้องเพิ่มสมรรถนะในการแก้ไขปัญหาด้วยการสร้างความรู้แบบการเรียนรู้ด้วยตนเองก็ได้หรือ การส่งเสริมการศึกษาแบบต่อเนื่องก็ได้ด้วยวิธีใดจะเหมาะสมก็ขึ้นอยู่กับบุคลากร แต่ถึงอย่างไรก็ตามวิธีการดังกล่าว ย่อมสามารถสร้างความรู้และระบบการเรียนรู้ได้เป็นอย่างดี

สรุปและข้อเสนอแนะ

แนวคิดทางพระพุทธศาสนามีความเชื่อมั่นว่าการที่มนุษย์นั้นเอาธรรมไปประยุกต์หรือนำไปปฏิบัติตนจะ เป็นคนของสังคม หากนำไปปฏิบัติงานจะทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งในการเขียนบทความนี้ พยายามเสนอแนวคิดการนำหลักอิทธิบาทไปใช้ในการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรทางธุรกิจ แน่นนอนว่า องค์กรหรือหน่วยงานภาครัฐก็สามารถไปใช้ไปแตกต่างกันแต่ขึ้นกับบริบทของแต่ละหน่วยงาน แต่ถึง อย่างไรก็ตาม หลักอิทธิบาทธรรมเป็นหลักธรรมที่มุ่งตรงต่อความสำเร็จของภารกิจในองค์กรเป็นหลักซึ่งสามารถ นำไปพัฒนาสมรรถนะ คือ 1) การปลุกความรักในอาชีพและภาระงานที่กำลังปฏิบัติงานอยู่ (ฉันทะ) 2) การเพิ่ม สรรพกำลังแห่งความเพียร (วิริยะ) 3) การเปิดช่องทางการสั่งสมความรู้และประสบการณ์อย่างมั่นคง (จิตตะ) และ 4) การต่อเติมองค์ความรู้ (วิมังสา) ที่สามารถรองรับปัญหาและแสวงหาแนวทางสำหรับการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น จากการปฏิบัติงาน ไม่ว่าจะองค์กรนั้นจะเป็นองค์กรประเภทหากคนหรือมีบุคลากรประจำการปฏิบัติงานอยู่ก็สามารถ นำไปใช้เปรียบเสมือนเครื่องจักรที่ทำงานตามหน้าที่ของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพตามโปรแกรมที่กำหนด หาก องค์กรทางธุรกิจป้อนหลักอิทธิบาทธรรมให้กับบุคลากร การปฏิบัติงานนั้นก็จะมีประสิทธิภาพเฉกเช่นเดียวกันจึงเป็น เป้าหมายขององค์กรที่ต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อทรัพยากรมนุษย์จะสามารถสร้างนวัตกรรมหรือสินค้า และบริการออกมานำเสนอให้กับประชาชนหรือลูกค้าทั่วไปอย่างต่อเนื่อง จึงจะสามารถถ่วงดุลสมรรถนะบริษัท หรือองค์กรทางธุรกิจได้ว่า มีความได้เปรียบเชิงการแข่งขันในระดับสูงยิ่ง ๆ ขึ้นไป

เอกสารอ้างอิง

- ก่อกนิษฐ์ คำมะลา และวัลนิกา ฉลากบาง. (2562). ความสุขในการทำงานของครูประถมศึกษา. *วารสารพุทธศึกษา และวิจัย*. 5 (2), 65-81.
- กลุ่มส่งเสริมปฏิบัติการ สำนักงานศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน. (2559). *คู่มือการจัดการศึกษาต่อเนื่อง(ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2559)*. กระทรวงศึกษาธิการ.

- จิตติรัตน์ แสงเลิศอุทัย. (2561). การเรียนรู้จากการปฏิบัติ. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี. 10 (3), 155 -163.
- ชินวุฒิ เจริญญาณเมธา. (2563). การจัดการค่าตอบแทนที่พึงพอใจคุณพนักงานในองค์กร. ศูนย์วิจัยและให้ปรึกษา สถาบันบัณฑิตบริหารธุรกิจศศินทร์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ธีระพล เจริญสุข. (2564). การพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรกรมสรรพสามิตในเขตกรุงเทพมหานคร. *หลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (สาขาวิชาบริหารธุรกิจ)*. มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- นริศชา ภูักลิบ. (2564). การวางแผนทางก้าวหน้าในสายอาชีพ. กลุ่มพัฒนาระบบงานและอัตรากำลัง กองการเจ้าหน้าที่ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.
- บุษยมาศ แสงเงิน. *การสังเคราะห์ความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (Expertise – EXP)*. [ออนไลน์]. แหล่งข้อมูล : <https://www.gotoknow.org/posts/437581> [วันที่ 27 กุมภาพันธ์ 2566]
- ประชา เตรีตน์. (2530). *การวางแผนและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร*. เทศาภิบาล. 22-23.
- ประภัสสร วัฒนา. (2560). แนวความคิดมนุษยนิยมของมาสโลว์ (Maslow) และแนวความคิดอัตถิภาวนิยมของฌอง ปอล ซาร์ตร์ (Jean Paul Sartre) ที่ปรากฏผ่านนวนิยายเรื่อง“วันหนึ่งในชีวิตของอิวาน เดนิโซวิช”. *หลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต (สาขาวิชารัสเซียศึกษา)*. คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ฝ่ายวิจัยและพัฒนาเศรษฐกิจ การยางแห่งประเทศไทย. (2561). *คู่มือสมรรถนะและพจนานุกรมสมรรถนะหน่วยธุรกิจ เส้นทางพัฒนาบุคลากรแบบมุ่งสมรรถนะ*. กองพัฒนาระบบสมรรถนะและการจัดการความรู้ การยางแห่งประเทศไทย.
- วาสนา แสงงาม. (2552). สมรรถนะการสอนที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพการสอนของครูคณิตศาสตร์ ช่วงชั้นที่ 3 -4. *วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต*. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- วีระศักดิ์ ธนาพรสิ. (2562). รูปแบบสมรรถนะขององค์กรเพื่อความสามารถในการแข่งขันอย่างยั่งยืน. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยการจัดการและเทคโนโลยีอีสเทิร์น*. 16 (2), 233-240.
- มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2539). *พระไตรปิฎกภาษาไทยฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย*. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

สไตล์การบริหารงานของสถาบันการศึกษาทางพระพุทธศาสนายุคใหม่ Administrative style of modern Buddhist educational institutes

พุทธิพงษ์ กันทะรส¹Puttipong Kantaros¹

บทคัดย่อ

บทความนี้มุ่งอธิบายและวิเคราะห์สไตล์การบริหารงานของสถาบันการศึกษาทางพระพุทธศาสนายุคใหม่ หรือที่เรียกว่า มหาวิทยาลัยสงฆ์ รวมทั้งโรงเรียนพระปริยัติธรรมหรือสถาบันอื่น ๆ ที่ใกล้เคียงกันเพื่อนำไปสู่การเปิดประตูแห่งศาสตร์สมัยใหม่ที่สามารถเข้ามาช่วยในการบริหารจัดการองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพให้มากที่สุด ทั้งนี้การวิเคราะห์สไตล์การบริหารยุคใหม่ที่จะต้องสอดคล้องกับบริบทการเปลี่ยนแปลงทางสังคม การศึกษา วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและพฤติกรรมมนุษย์อย่างเท่าทันในฐานะสถาบันการศึกษาที่ต้องเป็นแกนนำในการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์หรือสมาชิกทางสังคมนั้นให้มีคุณภาพมากที่สุด ได้แก่ 1) การเพิ่มทักษะการคิดแบบองค์กรทางการศึกษาที่มีวิสัยทัศน์ในระดับท้องถิ่นที่เชื่อมโยงระดับโลก 2) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ทั้งผู้สอนและผู้เรียนอย่างเท่าเทียมและเสมอภาคไม่ว่าบุคลากรนั้นจะมีตำแหน่งอะไรในองค์กรก็ตาม 3) การยึดมั่นในธรรมาธิปไตยที่อาศัยหลักเกณฑ์ตัดสินคุณค่าแห่งความดี 4) การเปิดโอกาสให้ทุกคนในองค์กรมีสิทธิมีเสียงอย่างเทียบผ่านการเป็นเจ้าขององค์กรและมีส่วนร่วม 5) การผลักดันศักยภาพการสอนงานระหว่างกันหรือที่เรียกว่า การจัดการความรู้ในองค์กร และ 6) การจัดตั้งหรือการพัฒนาทีมงานอย่างมีประสิทธิภาพสูงที่ทุกคนมีความเก่งตามพันธกิจที่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: สไตล์การบริหารงาน, สถาบันการศึกษา, มหาวิทยาลัยสงฆ์

¹ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย อีเมล Puttipong.kan@mcu.ac.th

¹ Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Email address : Puttipong.kan@mcu.ac.th

Abstract

This article aims to describe and analyze the administrative style of modern Buddhist educational institutions, known as monastic university Including Phrapariyadhamma School or other similar institutions to lead to the opening of the door of modern science that can help manage the organization as efficiently as possible. However, the analysis of modern management style must be consistent with the context of social change, education, science, technology and human behavior as an educational institution that must be a leader in the development of human resources or members of society to have quality. the most, including 1) increasing thinking skills in an educational organization with a local vision that connects to the world; 2) human resource development for both teachers and students equally and equally regardless of the position of the personnel. 3) Adhering to good governance based on good values judgments 4) Giving equal rights to all people in the organization through organizational ownership and participation 5) Improving teaching potential work between them, known as knowledge management in the organization and 6) establishing or developing highly efficient work teams that all have different competencies according to different missions.

Keywords: Administrative style, educational institutes, monastic universities



บทนำ

การศึกษาเป็นเครื่องมือพัฒนากำลังคนให้มีคุณภาพ ทั้งทางร่างกายจิตใจสติปัญญาและทักษะวิชาชีพ เพื่อให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นในสังคมได้อย่างเป็นสุข เป็นการดึงเอาพลังที่ซ่อนอยู่ในตัวบุคคล ออกมาพัฒนา และเป็นการปลูกฝังอุดมคติเข้าไป เพื่อกำจัดปัญหาและสร้างความสมบูรณ์ให้เกิดขึ้นแก่มนุษย์ สถานที่ศึกษาเป็นสถานที่สลับปะเยาะที่เกื้อกูลต่อการศึกษเล่าเรียน ผู้สอนทำหน้าที่เป็นกัลยาณมิตรช่วย ชี้นำทางการ เรียน วิธีสอน อุบาย และกลวิธีต่าง ๆ เป็นเครื่องผ่อนแรง หลักสูตรมีทั้งที่มุ่งการประกอบสัมมา อาชีพและมุ่งการ พ้นจากปัญหาอย่างสิ้นเชิงในท้ายสุดให้ผู้เรียนต้องเป็นผู้เห็นด้วยตนเอง (มานพ นักการเรียน และบานชื่น นักการ เรียน, 2562 : 214) เพราะฉะนั้นบทบาทของสถาบันการศึกษาทางพระพุทธศาสนาในปัจจุบันมีอยู่ 2 แห่งซึ่งอยู่ กำกับของรัฐ ได้แก่ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย (มจร.) สังกัดมหานิกาย และมหาวิทยาลัยมหามกุฏ ราชวิทยาลัย (มมร.) สังกัดธรรมยุติ ย่อมมีบทบาทสำคัญ คือ การผลิตบัณฑิตและการพัฒนาการจัดการเรียนการ สอนที่มีคุณภาพและมาตรฐานที่มีอัตลักษณ์ที่พึงประสงค์และเป็นแบบอย่างที่ดีแก่สังคม ประเทศชาติ การส่งเสริม การวิจัยและพัฒนาองค์ความรู้เพื่อเพิ่มศักยภาพการวิจัยพระพุทธศาสนานานาชาติด้วย การผลิตผลงานและ เผยแพร่ผลงานวิจัยทางด้านพระพุทธศาสนา การบริการวิชาการด้านพระพุทธศาสนาแก่ชุมชนและสังคมระดับชาติ และนานาชาติด้วยการพัฒนามหาวิทยาลัยให้เป็นศูนย์กลางในการบริการวิชาการแก่คณะสงฆ์สังคม การทำนุบำรุง พระพุทธศาสนาและศิลปวัฒนธรรม ด้วยการพัฒนามหาวิทยาลัยให้เป็นแหล่งการศึกษาพระพุทธศาสนากับการ ผสมผสานทางวัฒนธรรม โดยมุ่งเน้นส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมไทยผสมผสานกับ วัฒนธรรม และการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล ด้วยการพัฒนามหาวิทยาลัยให้เป็นต้นแบบด้านการบริหาร จัดการ เพื่อยกฐานะมหาวิทยาลัยสู่มาตรฐานระดับโลก (หลักสูตร แก่นท้าว, 2558) เพราะฉะนั้น ในฐานะเป็น มหาวิทยาลัยที่ทำการจัดการศึกษาให้กับพระสงฆ์ สามเณร และคฤหัสถ์ทั่วไปย่อมต้องตระหนักถึงคุณค่าทั้งทาง วิชาชีพ วิชาชีวิต วิชาจิตวิญญาณ และวิชายกระดับสติปัญญาไปสู่การเรียนรู้การใช้ชีวิตที่ลดการเบียดเบียนต่อ ตนเอง ต่อผู้อื่น ๆ ต่อสิ่งแวดล้อม และต่อโลกนี้ แต่ถึงอย่างไรก็ตามการบริหารงาของมหาลัยไทยทั่วไปมักจะมีเกิด ปัญหาต่าง ๆ เช่น ขาดงบประมาณ การพัฒนาคุณภาพการศึกษาพื้นฐานตกต่ำ ปัญหาของอาจารย์หรือครูที่ทำ หน้าที่สอน ขาดแคลนบัณฑิตแต่บัณฑิตก็ยังคงงาน คุณภาพอุดมศึกษา/ปริญญาเพื่อ การขาดวิจัยและพัฒนา ขาด นวัตกรรม และปัญหาความร่วมมือกับภาคอุตสาหกรรม ปัญหาเหล่านี้คือปัญหาการราคาซึ่งที่ส่งผลต่อประเทศชาติ มาหลายยุคหลายสมัย แต่ก็ยังไม่เกิดการเปลี่ยนแปลงหรือเกิดการพัฒนาในด้านที่ดีขึ้นแต่อย่างไร หน้าที่ที่ได้รับ ปัญหาโดยตรงที่สุดคือเยาวชนไทยที่จะต้องเข้าสู่ระบบการศึกษาที่ยังเป็นปัญหาเหล่านี้อยู่ทุกปี และปลายทางของ พวกเขาก็คือความล้มเหลวอย่างที่ไม่น่าเกิดขึ้นในประเทศที่ขึ้นชื่อว่ากำลังพัฒนา ทั้ง ๆ ที่จริงแล้วนั้นเยาวชนและ พ่อแม่ผู้ปกครองต่างคาดหวังว่าการศึกษาคือเครื่องมือในการพัฒนาชีวิตของเด็กและเยาวชน ท้ายที่สุดแล้วก็ต้อง กลับมาคิดว่า เมื่อเราเห็นปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างนี้แล้ว เรายังจะเลือกส่งบุตรหลานเข้าเรียนในระบบการศึกษาไทย หรือ เลือกที่จะจัดการศึกษาด้วยตนเองให้มีประสิทธิภาพแทน (มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี, ออนไลน์)

สถาบันการศึกษาทางพระพุทธศาสนานอกจากจะจัดการศึกษาแนวพระพุทธศาสนายังมีการจัดการศึกษาในสาขาวิชาการที่หลากหลาย เช่น รัฐศาสตร์ รัฐประศาสนศาสตร์ การสอนสังคม ภาษาอังกฤษ การพัฒนาสังคม การบริหารการศึกษา สังคมสงเคราะห์ เป็นต้น โดยอาศัยการพัฒนาหลักสูตรที่เน้นนำเอาหลักธรรมไปปรับใช้ในการหลักสูตรต่าง ๆ รวมทั้งกิจกรรมการเรียนการสอนทั่วไปที่ส่งผลให้เกิดการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมแก่ผู้เรียนได้ตรงตามเป้าหมายที่โลกต้องการให้เกิดขึ้นในระบบการศึกษาของทุกประเทศ แต่ถึงอย่างไรก็ตาม การกำกับดูแลหลักสูตรต่าง ทั้งที่อยู่ส่วนกลางและภูมิภาคย่อมกระทำได้อย่างที่ผู้บริหารสถาบันการศึกษาหรือมหาวิทยาลัยสงฆ์จะติดตามและดูแลได้ทั้งหมดจึงอาศัยการถ่ายทอดนโยบายต่าง ๆ ไปสู่การปฏิบัติของผู้บริหารระดับล่างลงไป จากการรายงานการวิจัยบางเรื่องพบว่า บริหารมหาวิทยาลัยสงฆ์ในยุคศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการบริหารทั่วไป พัฒนาบุคลากรให้มีทักษะความรู้ใหม่ๆ เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของสถานการณ์โลก และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ พัฒนาสื่อการเรียนการสอนและปรับเปลี่ยนบุคลิกภาพผู้สอน 2) ด้านการบริหารวิชาการวางแผนระบบการจัดการเรียนการสอนเชื่อมโยงเข้ากับเทคโนโลยี เรียนผ่านระบบออนไลน์ สอดแทรกเทคโนโลยีระบบการเรียนรู้ สร้างความดุลให้การดำรงชีวิต เกิดทักษะการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง การออกไปดูงานนอกสถานที่ 3) ด้านการวิจัยและนวัตกรรมสนับสนุนทุนวิจัยพร้อมทั้งมีภาคีเครือข่ายทั้งภาครัฐ และเอกชนร่วมกันทำงาน 4) ด้านการให้บริการวิชาการแก่สังคม เป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ทางพระพุทธศาสนาที่สำคัญของชาติและนานาชาติ สอดแทรกเทคโนโลยีระบบการเรียนรู้ สร้างความสมดุลให้การดำรงชีวิต เกิดทักษะการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง และ 5) ด้านการทะนุบำรุงศิลปและวัฒนธรรมส่งเสริม เผยแพร่ ฟื้นฟูในเชิง บูรณาการเข้ากับกิจกรรมการเรียนการสอนและพัฒนาทักษะการนำไปประยุกต์ใช้เข้ากับศาสตร์สมัยใหม่ (พระปลัดศิริชัย มหสิโก (วิไลเลิศ) พระครูโอภาสพนทกิตติ์ และเกษม แสงนนท์, 2564 : 167) เพราะฉะนั้น ความคาดหวังในบทบาทของสถาบันการศึกษาทางพระพุทธศาสนานอกจากพัฒนากาย ศีล จิต และปัญญาที่ผู้บริหารจะต้องใช้ศักยภาพอย่างสูงสุดเพื่อตอบสนองต่อความคาดหวังในประชาชนไทยทุกกลุ่มได้อย่างสมบูรณ์ให้มากที่สุด

การตอบสนองต่อความคาดหวังดังกล่าว ผู้บริหารสถาบันทางพระพุทธศาสนาต้องมีสไตล์การบริหารงานของสถาบันการศึกษาทางพระพุทธศาสนายุคใหม่ที่ก่อให้เกิดความท้าทายในบทบาทของตนเองที่สามารถประกาศชัยชนะบนฐานของการจัดการศึกษาตามหลักศาสนาในรูปแบบใหม่ ๆ ให้ก้าวทันต่อโลกที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว หากยังยึดติดอยู่กับการบริหารแบบเดิม ๆ จะไม่ช่วยให้องค์กรรอดพ้นจากภาวะล้มล้างและล่มสลายไปในที่สุด ซึ่งผู้เขียนมองว่า ผู้บริหารควรมีสไตล์การบริหาร ดังนี้ 1) การเพิ่มทักษะการคิดแบบองค์กรทางการศึกษาที่มีวิสัยทัศน์ในระดับท้องถิ่นที่เชื่อมโยงระดับโลก 2) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ทั้งผู้สอนและผู้เรียนอย่างเท่าเทียมและเสมอภาคไม่ว่าบุคลากรนั้นจะมีตำแหน่งอะไรในองค์กรก็ตาม 3) การยึดมั่นในธรรมาธิปไตยที่อาศัยหลักเกณฑ์ตัดสินคุณค่าแห่งความดี 4) การเปิดโอกาสให้ทุกคนในองค์กรมีสิทธิมีเสียงอย่างเทียมผ่านการเป็นเจ้าขององค์กรและมีส่วนร่วม 5) การผลักดันศักยภาพการสอนงานระหว่างกันหรือที่เรียกว่า การจัดการความรู้ในองค์กร และ 6) การจัดตั้งหรือการพัฒนาทีมงานอย่างมีประสิทธิภาพสูงที่ทุกคนมีความเก่งตามพันธกิจที่แตกต่างกัน จึงจะสามารถ

ก้าวทันต่อโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงและสามารถสร้างโอกาสให้กับองค์กรได้พัฒนาไปสู่ความทันสมัยในการจัดการศึกษาทางพระพุทธศาสนาต่อไป

เนื้อหา

พันธกิจและบทบาทของสถาบันการศึกษาทางพระพุทธศาสนา

สถาบันการศึกษาทางพระพุทธศาสนามีหลากหลายรูปแบบที่จัดดำเนินการส่งเสริมการศึกษาให้กับสมาชิกทางสังคม เช่น วัดต่าง ๆ ที่จัดตั้งขึ้นมาเพื่อทำการสอนธรรมะทางพระพุทธศาสนา โรงเรียนพระปริยัติธรรมสำหรับพระภิกษุสามเณร โรงเรียนการกุศลที่วัดดูแล สถานที่ศึกษาอื่น ๆ รวมทั้งมหาวิทยาลัยสงฆ์มหานิกายและธรรมยุติและนิกายอื่น ๆ ที่ตั้งอยู่ประเทศไทย ล้วนเป็นไปเพื่อการเข้าถึงองค์ความรู้ทางพระพุทธศาสนาและนำไปสู่การปฏิบัติตนเป็นคนดี แต่ในบทความนี้ผู้เขียนมีเจตนาที่เจาะจงไปที่มหาวิทยาลัยสงฆ์ 2 แห่ง ได้แก่ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยและมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยในระดับอุดมศึกษา ซึ่งมีพันธกิจทั่วไปที่เหมือนกันมหาวิทยาลัยทางโลกทั่วไป คือ การผลิตบัณฑิต การให้การศึกษา การวิจัย การส่งเสริมและให้บริการวิชาการทางพระพุทธศาสนาแก่พระภิกษุสามเณรและคฤหัสถ์ รวมทั้งการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม (พระมหาพรหมชา ธรรมมหาโส รศ. ดร.และคณะ, 2555 : 1-2) ซึ่งเมื่อแยกประเด็นออกมาจะสามารถแสดงรายละเอียด ดังนี้

1) ด้านการพัฒนาบัณฑิตให้มีคุณภาพ ด้านคุณลักษณะของบัณฑิต สร้างระบบและกลไกการผลิตบัณฑิตที่มีประสิทธิภาพ ที่จะให้ส่วนงานจัดการศึกษาสามารถผลิตบัณฑิตที่มีคุณลักษณะตามนวัตกรรม และมีคุณลักษณะตามที่กำหนดไว้ในกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ(Thai Qualifications Framework for Higher Education=TQF: HEd) มีทักษะที่จำเป็นสำหรับการดำเนินชีวิต และการทำงานในศตวรรษที่ 21 (21st Century Skills) สามารถดำเนินชีวิตและทำงาน ในสังคมยุคดิจิทัลและยุค Thailand 4.0 ได้อย่างมีความสุขและมีประสิทธิภาพ

2) ด้านการวิจัยและพุทธนวัตกรรม จะยังคงรักษาเนื้อหาการวิจัย 4 เรื่องหลักคือ (1) คัมภีร์หลักธรรมในคัมภีร์พระพุทธ ศาสนา (2) ประยุกต์หรือบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อการแก้ปัญหาและพัฒนาสังคม (3) การบริหารจัดการองค์กรภายใน และ (4) การบริหารกิจการคณะสงฆ์ โดยรูปแบบและกระบวนการ วิจัย จะมีทั้งการวิจัยเอกสาร การวิจัยเชิงพื้นที่ และการวิจัยแบบมีส่วนร่วม มีเป้าหมายหลักอยู่ที่นำผลการวิจัยรับใช้ชุมชน ทั้งในด้านการแก้ปัญหา การพัฒนา และทะนุบำรุงรักษา วัฒนธรรมประเพณีอันดีงามของชุมชนสืบไป ด้านการพัฒนานักวิจัยส่งเสริมสนับสนุนโดย ให้ทุนแก่บุคลากรสายวิชาการทุกส่วนงานทำวิจัย ดำเนินกิจกรรม/โครงการฝึกอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการทำวิจัยอย่างต่อเนื่อง สร้างวัฒนธรรมให้อาจารย์ใช้งานวิจัยเป็นฐานในกิจกรรม การเรียนการสอน (Research-Based Learning) ใช้ระบบและกลไกทางการบริหารกระตุ้นให้อาจารย์ทำการวิจัยตามเกณฑ์ภาระงาน

3) ด้านการบริการวิชาการ สถานะและบทบาทของมหาวิทยาลัยคือผลิตบัณฑิตและพัฒนาสังคม มหาวิทยาลัยจึงมีความโดดเด่นอย่างยิ่ง ควรมีกิจกรรม/โครงการพัฒนาสังคมที่สำคัญ เช่น บรรพชาและอบรม

เยาวชนภาคฤดูร้อน พระบัณฑิตอาสาพัฒนาชาวเขา จัดค่ายพุทธบุตร-ค่ายคุณธรรม จัดปฏิบัติวิปัสสนากรรมฐาน พระสอนศีลธรรมในโรงเรียน นอกจากนี้ยังมีการจัดทำแผนบริการวิชาการแก่สังคม เช่น เสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับโครงการต่าง ๆ ทำหลักสูตร/คู่มือ พัฒนาศักยภาพของคณาจารย์และเจ้าหน้าที่ จัดเตรียมสถานที่สำหรับกิจกรรมโครงการปฏิบัติวิปัสสนากรรมฐาน พัฒนาเสริมสร้างศักยภาพของพระสอนศีลธรรม เป็นต้น

3) ด้านการบริการทะนุบำรุงพระพุทธศาสนา และศิลปวัฒนธรรม กับการเรียนการสอน การวิจัย และทะนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม โดยให้อาจารย์และนิสิตเข้าไปมีส่วนร่วมกับกิจกรรมบริการวิชาการและถอดบทเรียนนำไปใช้ในกิจกรรมการเรียนการสอน การวิจัย และทะนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม โดยเสริมกิจกรรมบางอย่างเข้าไปเพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น เช่น 1.จัดทำแผนทะนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม 2.ให้มีส่วนงานรับผิดชอบการทะนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม 3.ผลักดันให้สร้างหอศิลปวัฒนธรรม 4.ส่งเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับศิลปวัฒนธรรม 5.จัดกิจกรรม/โครงการ 6.จัดกิจกรรม/โครงการ/หลักสูตรถ่ายทอดองค์ความรู้ 7. จัดกิจกรรมบูชาสักการะในวันมาฆบูชา วิสาขบูชา 8.ส่งเสริมและสนับสนุนการบูรณาการงานทะนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

4) ด้านการบริหารจัดการองค์การดำเนินงานบริหารจัดการองค์การตามแผนพัฒนามหาวิทยาลัยมีดำเนินงานกิจกรรม/โครงการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง เช่น *ด้านบุคลากร* จะพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถเชิงวิชาการ วิชาชีพ และหลักการบริหารจัดการองค์การยุคใหม่ โดยจะดำเนินการ 3 แบบ คือ 1. หลักสูตรฝึกอบรมด้านการบริหารวิชาการและวิชาชีพ 2.กิจกรรมฝึกอบรมเสริมทักษะในศตวรรษที่ 21 3.หลักสูตรฝึกอบรมสร้างความเข้มแข็งด้านจิตใจ 4.ด้านสารสนเทศเพื่อการบริหาร *ด้านสวัสดิการบุคลากร* มีการจัดสวัสดิการที่เป็นปัจจัยพื้นฐานในการดำรงชีพอย่างเหมาะสมและเพียงพอครอบคลุมด้านการรักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร ธิดา ค่าพาหนะ และค่าใช้จ่ายอื่น ๆ ตามเกณฑ์ที่มหาวิทยาลัยกำหนด พร้อมกันนี้ก็ส่งเสริมสนับสนุนกองทุนสำรองเลี้ยงชีพให้เติบโตเข้มแข็งในลักษณะต่าง ๆ เพื่อความมั่นคงด้านฐานะความเป็นอยู่ของบุคลากร *ด้านองค์กร* มีนโยบายการประหยัดและความมั่นคงด้านพลังงาน การพัฒนาไปสู่มหาวิทยาลัยสีเขียวเพื่อให้เอื้อต่อการเรียนรู้ พัฒนามหาวิทยาลัยให้เป็นศาสนสถาน มีความเป็นปูชนียสถาน และมาตรการลดรายจ่าย เพิ่มรายได้ขยายโอกาส เป็นต้น (พระราชปริยัติกวี, ศ.ดร. 2565 : 1-31)

เพราะฉะนั้นสถาบันการศึกษาทางพระพุทธศาสนาจะมุ่งเน้นการพัฒนาจิตใจและการน้อมนำปรัชญาพุทธศาสนามาประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาคน ให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ด้วยภูมิปัญญา (Human Wisdom) และการเยียวยาฟื้นฟูจิตใจให้มีคุณธรรมจริยธรรมมากขึ้น อันจะเป็นการเสริมสร้างสังคมให้เข้มแข็งท่ามกลางกระแสวัตถุนิยม บทบาทของมหาวิทยาลัยทางพระพุทธศาสนาในยุคดิจิทัลนี้จึงต้องมีการเปลี่ยนผ่าน (Digital Transformation) และทบทวนอย่างเป็นขั้นตอนเพื่อให้สามารถพัฒนา อย่างมั่นคงและสามารถเป็นองค์กรสำคัญในการเผยแพร่หลักคำสอนของพระพุทธศาสนาในศตวรรษที่ 21 ได้อย่างถูกต้องโดยมีการเตรียมความพร้อมบทบาท 10 ด้าน (มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย, 2563 : 3-8) ได้แก่

- 1) การพัฒนามาตรฐานด้านวิชาการ บุคลากรสายวิชาการ และมาตรฐานการวิจัยของบุคลากร ด้านวิชาการและการพัฒนาหลักสูตร ได้มีการปฏิรูประบบการศึกษาของมหาวิทยาลัย ปรับปรุงหลักสูตรพัฒนาหลักสูตรใหม่เพื่อให้ทันต่อความคิดในยุคดิจิทัลที่ไม่ยึดติดในช่วงชั้นอายุ
- 2) การพัฒนาหลักสูตรและจัดตั้งสถาบันเพื่อรองรับหลักสูตรใหม่ จัดหลักสูตรที่เน้นด้านการศึกษา ศาสนา ปรัชญา รัฐศาสตร์ นิติศาสตร์ ภาษาศาสตร์ การดูแลอนุรักษ์บูรณปฏิสังขรณ์พุทธศิลป์ ศาสนสถาน และศาสนวัตถุ เพื่อนำไปบริหารควบคู่กับงานการปกครอง เน้นหลักสูตรประกาศนียบัตรระยะสั้น (Non-degree) เพื่อการพัฒนาจิตและเตรียมการจัดตั้งสถาบันพัฒนาจิตในอนาคต
- 3) การสนับสนุนพระภิกษุสามเณรไปศึกษาต่อต่างประเทศเพื่อพัฒนามาตรฐานทางวิชาการ พระพุทธศาสนาอย่างต่อเนื่อง และการประสานความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอก มหาวิทยาลัยควรดำเนินการคัดเลือกพระภิกษุสามเณรที่เหมาะสมจะรับประทานทุนการศึกษา และมีโครงการพัฒนาศักยภาพพระภิกษุสามเณรให้มีความพร้อมในการไปศึกษาต่อ และส่งเสริมการปฏิบัติศาสนกิจภายหลังสำเร็จการศึกษาให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่พระศาสนาสืบไป
- 4) การพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและการเตรียมการปรับโครงสร้างองค์กร วางระบบการจ้างที่ปรึกษา ให้เหมาะสมกับลักษณะความจำเป็นของงานและการจ่ายค่าตอบแทนที่เหมาะสม ออกแบบให้มีการกระจายอำนาจในการบริหารงานบุคคลจากคณะกรรมการบริหารงานบุคคล เพื่อให้การดำเนินงานเรื่องต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับบุคคลมีความสะดวก คล่องตัว และรวดเร็วมากยิ่งขึ้น
- 5) การพัฒนาระบบบริหารงบประมาณ การปรับปรุงขั้นตอนในการของบประมาณให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น รวมถึงพัฒนากระบวนการพิจารณางบประมาณให้มีความละเอียดรอบคอบ โดยกำหนดมาตรฐานข้อมูลเกี่ยวกับอาคารสถานที่และครุภัณฑ์เพื่อประกอบการพิจารณา
- 6) การพัฒนาระบบบัญชีและการลงทุน การดำเนินการทางบัญชีของมหาวิทยาลัยได้แสดงให้เห็นถึงรายการที่สามารถปรับปรุงแก้ไขให้ดียิ่งขึ้นอย่างเป็นขั้นตอน การบริหารสินทรัพย์ของมหาวิทยาลัย และการบริหารจัดการในบางส่วนที่มีความเสี่ยงในระดับปานกลางขึ้นไป
- 7) การพัฒนาทางกายภาพ โครงสร้างพื้นฐาน และภูมิทัศน์ การปรับปรุงและซ่อมแซมอาคารสถานที่และภูมิทัศน์ของมหาวิทยาลัยให้มีความสะอาด เรียบร้อย และร่มรื่น เหมาะสมแก่การเป็นมหาวิทยาลัยพระพุทธศาสนา และมีการใช้อาคารสถานที่ให้เกิดประโยชน์และเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการก่อสร้าง
- 8) การพัฒนาระบบปฏิบัติการอิเล็กทรอนิกส์เพื่อพัฒนาระบบบริหารงาน การใช้ระบบปฏิบัติการอิเล็กทรอนิกส์ระบบใหม่ และได้จัดให้มีการประสานงานและฝึกอบรมบุคลากรให้มีศักยภาพในการใช้งานระบบ และสามารถถ่ายทอดองค์ความรู้ให้แก่บุคลากรในส่วนงานที่ยังไม่สามารถใช้งานระบบให้เต็มประสิทธิภาพ
- 9) การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลด้วยความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้ การปรับปรุงกฎระเบียบ ข้อบังคับให้ระบบการบริหารภายในสอดคล้องกับมาตรฐานมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ และในการดำเนินการ

ปรับปรุงหรือออกกฎระเบียบข้อบังคับว่าด้วยการดำเนินการทางวินัยของบุคลากร และข้อบังคับอื่น ๆ ที่จะส่งผลกระทบต่อบุคลากรโดยตรง มหาวิทยาลัยได้เปิดให้มีการรับฟังความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

10) การสาธารณสงเคราะห์และบริการสังคม การอบรมคุณธรรมจริยธรรมตามแนวทางพระพุทธศาสนา เป็นแนวทางวิทยบริการในการเยียวยา ชัดเกล้าจิตใจ เปิดโอกาสให้กลับตนเป็นคนดีของสังคม และจะได้รับปริญญาที่เป็นคุณวุฒิซึ่งผ่านการรับรองจากมหาวิทยาลัยด้วย การมอบเครื่องอุปโภคบริโภคและอุปกรณ์ทางการแพทย์เพื่อมอบแก่ประชาชนที่ประสบความยากลำบาก

ดังนั้น พันธกิจและบทบาทของสถาบันการศึกษาทางพระพุทธศาสนา นอกจากจะให้ความสำคัญต่อกิจกรรมพื้นฐานทั่วไปในฐานะมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐที่ต้องปฏิบัติตามแล้ว ยังต้องพัฒนา ต่อยอดและสร้างตัวเร่งความเจริญทางจิตใจของสังคมมนุษย์ให้ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องอันเป็นภารกิจในฐานะตัวแทนของพุทธบริษัททั้งหลายซึ่งหากมองในบทบาทในอนาคตอาจจะต้องปรับเปลี่ยนให้เกิดความเหมาะสมต่อภารกิจที่เพิ่มทั้งระดับชาติ เช่น บทบาทการสนองงานคณะสงฆ์ไทย บทบาทจัดกลุ่มส่วนงาน (Zoning) ในแต่ละภูมิภาค บทบาทบริการวิชาการและทะนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมซึ่งต้องดำเนินการตามปกติแต่ต้องดีกว่าเดิม และระดับนานาชาติ เช่น การจัดประชุมนานาชาติทางพระพุทธศาสนา บทบาทของวิทยาลัยพุทธศาสนานานาชาติ (IBSC) การพัฒนาหอสมุดนานาชาติ: ศูนย์การเรียนรู้พระพุทธศาสนาของโลก การพัฒนาศูนย์กลางความร่วมมือด้านศึกษา ปฏิบัติและเผยแผ่ การยกระดับสถาบันภาษา วิทยาลัยพระธรรมทูต ศูนย์อาเซียนศึกษา (พระราชปริยัติกวี, ศ.ดร. 2565 : 32-39) ซึ่งทำให้เห็นว่า สถาบันทางพระพุทธศาสนายังคงต้องเพิ่มศักยภาพและทรัพยากรอีกมากมายเพื่อการบริหารจัดการองค์กรภายใต้โลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วที่ต้องเพื่อประสิทธิภาพการบริหารไปสู่ความทันสมัยในโลกแห่งความเป็นจริงผ่านความร่วมมือของบุคลากรและประชาชนเข้ามาส่วนร่วมและสร้างกิจกรรมอื่น ๆ ที่จำเป็นในลักษณะความเป็นเจ้าของร่วมมิใช่ผู้ใดผู้หนึ่งเป็นเจ้าของ

สไตล์การบริหารงานของสถาบันการศึกษาทางพระพุทธศาสนายุคใหม่

การบริหารงานในปัจจุบันถูกผูกติดกับคำว่า การเปลี่ยนแปลง ระเบียบ การปรับตัว กลยุทธ์ และเทคโนโลยีสมัยใหม่ เป็นต้น ที่เป็นนิยมในกลุ่มของนักบริหารที่จำเป็นต้องเข้าใจและรู้รายละเอียดต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในโลกนี้อย่างเท่าทันต่อสิ่งแวดล้อมรอบตัวเพื่อให้เกิดความได้เปรียบคู่แข่งขั้นหรือเพื่อความอยู่รอดขององค์กรจนกลายเป็นความวิตกกังวลของผู้บริหารและบุคลากรประจำทำให้เกิดการตื่นตัวอย่างเพื่อก้าวไปสู่ความเปลี่ยนแปลงนั้น แต่กระนั้น สถาบันการศึกษาทางพระพุทธศาสนาจะต้องเข้าบริบทกฎของกฎของความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นเพื่อไม่ให้องค์กรและบุคลากรต้องเป็นทุกข์ในสิ่งที่ยังไม่เกิดขึ้น แต่เพื่อการรับมือและเตรียมความพร้อมในยุคดังกล่าว ผู้บริหารและบุคลากรจะต้องเกิดความร่วมมือที่จะสร้างแนวทางการป้องกันความล้มเหลวที่อาจจะเกิดได้ด้วยปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการบริหารแบบสมัยใหม่มากขึ้นเรียกว่า สไตล์การบริหารสมัยใหม่ของสถาบันการศึกษาทางพระพุทธศาสนา ดังนี้

1) การเพิ่มทักษะการคิดแบบองค์รวมทางการศึกษาที่มีวิสัยทัศน์ในระดับท้องถิ่นที่เชื่อมโยงระดับโลก ดังเช่น มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย มีวิสัยทัศน์ว่า “มหาวิทยาลัยที่จัดการศึกษาพระพุทธศาสนา บูรณาการกับศาสตร์สมัยใหม่ และสร้างพุทธนวัตกรรมเพื่อพัฒนาจิตใจและสังคม” ซึ่งมีตัวชี้ความสำเร็จ ได้แก่ ความสำเร็จของการบูรณาการพันธกิจกับหลักพระพุทธศาสนา และพุทธนวัตกรรมที่ส่งผลต่อการพัฒนาจิตใจและสังคม (กองแผนงาน สำนักอธิการบดี, 2565 : 9-10) ส่วนมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยมีวิสัยว่า “ร่วมพัฒนาพลเมืองโลก ด้วยการผสานแก่นแท้ของพระพุทธศาสนาที่มั่นคง ให้ดำรงอยู่ในฐานะโครงสร้างพื้นฐานทางปัญญาของมนุษย์ในอนาคต” โดยมองถึง 4 แนวทางหลัก ได้แก่ 1. เป็นศูนย์กลางในการพัฒนาจิตวิญญาณ สติและปัญญาของศาสนทายาท และพลเมืองโลก เพื่อเสริมสร้างสังคมตามวิถีพุทธ 2. นำทางบำบัดและฟื้นฟูสังคมให้กลับคืนสู่ความสุข 3. สร้างระบบนิเวศแห่งการพัฒนาภูมิปัญญาด้วยการบูรณาการพุทธธรรมเข้ากับองค์ความรู้ สรรพวิชา และ 4. ยกระดับงานวิจัยทางพุทธศาสนาสู่การเผยแพร่ในระดับสากล เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืนและการเรียนรู้ตลอดชีวิต (มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย, 2563 : 10-13) ทำให้ว่า แนวทางการขับเคลื่อนองคาพยพของสถาบันการศึกษาไทยทั้งสองแห่งมีแนวโน้มปรับไปสู่ความทันสมัยมากขึ้นผ่านตัวแปรที่สำคัญนั่นก็คือ หลักธรรมที่นำไปสู่การพัฒนาในเชิงการวิจัย การเรียนการสอน สติปัญญาของคนและสังคมไทยและสังคมผ่านแนวทางและตัวชี้วัดความสำเร็จของการวิสัยทัศน์ที่สามารถจับต้องได้ แต่ถึงอย่างไรก็ตามความชัดเจนในแนวทางและการปฏิบัติต้องมานั่งดูโครงสร้างการบริหารหน่วยงานภายในให้ชัดเจนอีกเพื่อความก้าวหน้าและการปฏิรูประบบต่าง ๆ ให้มากขึ้นที่สอดคล้องรับกับความคาดหวังของบุคลากรที่ต้องเห็นผู้บริหารตั้งมั่นและจริงจังต่อความสำเร็จดังกล่าวหรือไม่ หรือสามารถก้าวข้ามเป็นท้องถิ่นไปสู่ระดับโลกที่มีที่ยืนให้กับสถาบันการศึกษาชั้นแนวหน้าของโลกได้ในอนาคต

2) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ทั้งผู้สอนและผู้เรียนอย่างเท่าเทียมและเสมอภาคไม่ว่าบุคลากรนั้นจะมีตำแหน่งอะไรในองค์กรก็ตาม แต่เนื่องข้อจำกัดของหน่วยงานที่ถูกจัดตั้งขึ้นมาอยู่ในบริบทต่างจังหวัดมากมาย หลายส่วนงานทั้งวิทยาเขต วิทยาลัย ห้องเรียน และหน่วยงานวิทยะบริการ ซึ่งบุคลากรมากมาย รวมทั้งบุคลากรเหล่านั้นได้รับการพัฒนาศักยภาพอย่างเท่าเทียมหรือไม่ อาจจะเป็นคำถามที่โดนใจจากหน่วยงานต้นสังกัด ซึ่งจากภาพที่เป็นจริงจะปรากฏชัดออกมา กลุ่มบุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในส่วนงานต่างจังหวัดยังมีข้อจำกัดในหลาย เช่น ฐานเงินเดือน โอกาสการพัฒนาความมั่นคงในอาชีพ สวัสดิการ การเลื่อนตำแหน่งทางวิชาการและตำแหน่งการบริหาร อีกทั้งความเหลื่อมล้ำในเชิงโครงสร้างทั้งที่เป็นการประจำของบุคลากร (ประเภทบรรจุ) และไม่ประจำ (ลูกจ้างชั่วคราว) ซึ่งมีความแตกต่างอย่างมากต่อการบริหารความรู้สึกรของบุคลากรเหล่านี้ อาจทำให้เป็นโจทย์ที่ยิ่งของผู้บริหารระดับสูงของมหาวิทยาลัย แม้ว่าในแผนยุทธศาสตร์จะถูกเขียนในระดับกลาง เช่น การพัฒนาบุคลากรให้เป็นไปตามปรัชญาของมหาวิทยาลัย และพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างต่อเนื่อง ส่วนคุณลักษณะบัณฑิตที่เป็นคนดี มีความเป็นเลิศทางวิชาการตามแนวทางพระพุทธศาสนาทั้งในระดับชาติและนานาชาติ มีความเป็นผู้นำและสร้างสังคมไทยให้เป็น “สังคมแห่งภูมิปัญญา การเรียนรู้ และเป็นศูนย์กลางทางวิชาการพระพุทธศาสนาเถรวาท” (มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย, 2563 : 5) นอกจากนี้ยังมีการสร้าง

ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของบุคลากรสายวิชาการเพื่อการทำงานตามพันธกิจ การสร้างประสิทธิภาพและประสิทธิผลของบุคลากรสายปฏิบัติการเพื่อสนับสนุนการทำงาน รวมทั้งการพัฒนาระบบดูแลรักษาความปลอดภัยในด้านชีวิตและทรัพย์สินของบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยและการปลูกฝังค่านิยมหลักขององค์กรในบุคลากรทุกระดับ ส่วนบัณฑิตให้มีคุณภาพโดยคำนึงถึงอัตลักษณ์และเอกลักษณ์ของการเป็นมหาวิทยาลัยที่จัดการศึกษาพระพุทธศาสนาบูรณาการกับศาสตร์สมัยใหม่ การเป็นมหาวิทยาลัยกลุ่มพัฒนาปัญญาและคุณธรรมด้วยหลัก (กองแผนงาน สำนักอธิการบดี, 2565 : 17-18) เพราะฉะนั้น การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ทั้งในแง่ปริมาณอาจไม่กล่าวถึงมากนักแต่จะเน้นไปในส่วนของคุณภาพที่ต้องการยกระดับการพัฒนาศักยภาพตามหลักคำสอนให้มากขึ้น แต่ถึงอย่างไรก็ตามการดูแลบุคลากรที่เป็นส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนงานอาจจะต้องทบทวนในหลาย ๆ เรื่องที่จะสามารถคัดสรรคนเข้ามาทำงาน การให้ได้ซึ่งสิทธิความเท่าเทียมระหว่างบุคลากร การรักษาคนดีและเก่งไว้ในองค์กร รวมทั้งการวางแผนความมั่นคงในอาชีพและการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ผู้ที่กำลังเกษียณโดยมองว่าบุคลากรรุ่นใหม่ต้องการพื้นที่และโอกาสการพัฒนาสถาบันการศึกษาร่วมกันอย่างดี

3) การยึดมั่นในธรรมาธิปไตยที่อาศัยหลักเกณฑ์ตัดสินคุณค่าแห่งความดี การนิยามมุมมองเชิงธรรมาธิปไตยส่วนหนึ่งเป็นหลักคำสอนที่ให้ความสำคัญต่อธรรมใจให้บุคคลทำความดี ส่วนธรรมาธิปไตยที่มีนัยทางการเมืองการปกครองนั้นก็เพียงคุณสมบัติหรือจริยธรรมประการหนึ่งที่สำคัญในหลายประการของผู้ปกครองที่ดีซึ่งความแตกต่างสามารถแยกออกเป็นสามประเด็น กลุ่มที่มีทัศนะว่าธรรมาธิปไตยเป็นระบอบการปกครอง กลุ่มที่มีทัศนะว่าธรรมาธิปไตยเป็นหลักการ และกลุ่มที่มีทัศนะว่าธรรมาธิปไตยเป็นทั้งระบอบการปกครองและหลักการจากหลักฐานในคัมภีร์พระพุทธศาสนาและกรอบแนวคิดทางรัฐศาสตร์ทำให้ทราบว่า ธรรมาธิปไตยมีความเป็นหลักการมากกว่าเป็นระบอบการปกครอง (นครินทร์ แก้วโชติรุ่ง, 2555) เพราะฉะนั้น จะว่าด้วยการปกครองหรือหลักธรรมก็ตามก็เป็นหลักที่ผู้บริหารสถาบันการศึกษาทางพระพุทธศาสนาจะต้องนำไปประกอบการบริหารองค์กรอย่างหลีกเลี่ยงมิได้เพราะเป็นเกณฑ์ตัดสินคุณค่าของการบริหารอย่างเป็นธรรม ซึ่งการบริหารที่เป็นธรรมที่ต้องดูแลและให้ความเท่าเทียมและเสมอภาคต่อส่วนงานและหน่วยงานในสังกัดอย่างดีและสามารถสร้างคุณค่าความเคารพของผู้บริหารนั้น ๆ แต่กระนั้น การให้ความสำคัญต่อหน่วยงานต่าง ๆ อย่างเท่าเทียมถือว่าเป็นสิ่งที่สำคัญที่สุดเพราะหน่วยงานกลางอาจจะต้องเสียสละในหลายเรื่อง เช่น งบประมาณ บุคลากร โครงสร้างการบริหาร และทรัพยากรต่าง ๆ ต้องนำไปสู่การกระจายอำนาจในการตัดสินใจของหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อความมั่นคงและเสถียรภาพการบริหารได้ด้วยตนเอง ดังนั้น ธรรมาธิปไตยจึงวัดเกณฑ์ดังกล่าวจากสิ่งที่ปรากฏในความรักที่มืองค์กรหลักและองค์กรเปรียบเสมือนความห่วงใยของพ่อแม่ที่มีต่อลูกทุกคนอย่างเท่าเทียม

4) การเปิดโอกาสให้ทุกคนในองค์กรมีสิทธิมีเสียงอย่างเที่ยงผ่านการเป็นเจ้าขององค์กรและมีส่วนร่วม ซึ่งบางครั้งสถาบันการศึกษาทางพระพุทธศาสนาถูกมองว่า เป็นองค์กรเชิงอุปถัมภ์นิยมเฉกเช่นเดียวกับระบบราชการมีระบบนี้มีอิทธิพลต่อการพัฒนาและการบริหารองค์กร ภาพเหล่านี้ก็ยังติดอยู่กับสถาบันการศึกษาทางพระพุทธศาสนาด้วยเพราะเป็นสถาบันการศึกษาที่อยู่กำกับของรัฐบาลระบบการบริหาร โครงสร้าง งบประมาณ และ

การบรรจุบุคลากรเข้าทำงานไม่แตกต่างไปจากระบบราชการมากนักแม้ว่า จะสามารถยกระดับกิจกรรมต่าง ๆ ด้วยความอิสระก็ตาม แต่ถึงอย่างไรสิทธิความเท่าเทียมก็ยังเป็นประเด็นที่นำมาสู่โอกาสของบุคลากรให้ไม่มีสิทธิในบางเรื่องจนทำให้บุคลากรเหล่านั้นไม่ได้มีความเป็นเจ้าขององค์กรและมีส่วนร่วมมากนัก แต่ถึงอย่างไรก็ตามเมื่อองค์กรมีการพัฒนาแบบเปิดกว้างมากขึ้นจะทำให้หลาย ๆ อย่างเปลี่ยนแปลงโดยการร่วมกันถอดความคิดเห็นในการร่วมกรอบวิสัยทัศน์ขององค์กรจะดึงเอาบุคลากรทั้งหมดช่วยกันออกแบบกิจกรรมดังกล่าวมากขึ้น แต่ยังไม่สามารถสะท้อนความเป็นเจ้าขององค์กรได้ จากการศึกษาพบว่า การบริหารค่าตอบแทนและการให้รางวัล สวัสดิการ นอกเหนือที่กฎหมายกำหนดมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงาน ส่วนปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และสวัสดิการนอกเหนือจากที่กฎหมาย (ภณิตา ตันทักชิณานุกิจ, 2559) ต่างหากที่ทำให้บุคลากรรู้สึกเป็นเจ้าของร่วมกันและทำให้เกิดสภาพของการมีส่วนร่วมของบุคลากรทั้งหมดเพราะระเบียบกฎหมายบางอย่างยังไม่เอื้อต่อสภาพของบุคลากรบางส่วนจึงต้องมีแผน นโยบายที่เหมาะสมต่อการพัฒนาและดูแลอย่างครอบคลุมมากขึ้น

5) การผลักดันศักยภาพการสอนงานระหว่างกันหรือที่เรียกว่า การจัดการความรู้ในองค์กร คือ การดำเนินการอย่างเป็นระบบของกระบวนการทำงานและโครงสร้าง ขององค์กรเพื่อสนับสนุน พัฒนาและประยุกต์ใช้ความรู้สะสมอยู่ทั่ว องค์กร ผ่านกระบวนการสร้าง การแบ่งปันและการประยุกต์ใช้ความรู้ ซึ่งเป็นไปตามวัตถุประสงค์ขององค์กรในการสร้างความสามารถในการพัฒนาผลิตภัณฑ์หรือองค์กรเพื่อเพิ่มความได้เปรียบในการแข่งขันทางธุรกิจ หรือ KM เป็นกลยุทธ์หนึ่งขององค์กรที่ดึงความรู้จากคนที่เชี่ยวชาญสื่อสารไปสู่คนไม่เชี่ยวชาญ และเมื่อสื่อสารไปแล้วคนที่ไม่เชี่ยวชาญมีความเชี่ยวชาญมากขึ้น (พรภัทร อินทรพรพัฒน์, 2562 : 1) ดังนั้น จากผู้เชี่ยวชาญไปสู่วิธีการสอนให้กับบุคลากรรุ่นใหม่จนกลายเป็นผู้เชี่ยวชาญ อีกหนึ่งในองค์กร หากมีผู้เชี่ยวชาญหลายคนก็สามารถยกระดับการสร้างผู้เชี่ยวชาญให้เกิดมากผู้เชี่ยวชาญที่มากขึ้นซึ่งจะเกิดได้กับด้วยบริบทที่เอื้ออำนวยต่อการได้มาของความเชี่ยวชาญของบุคลากร เมื่อบุคลากรมีเชี่ยวชาญในสายอาชีพของตนจะทำให้สถาบันทางพระพุทธศาสนามีแต่คนเก่ง โดยเฉพาะความเชี่ยวชาญในการวิจัยและนวัตกรรมทางพระพุทธศาสนา ตามกรอบวิสัยทัศน์ที่สามารถนำไปสู่ตัวชี้วัดความสำเร็จในการผลิตบัณฑิตและชิ้นงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับนวัตกรรมทางพระพุทธศาสนาตามไปด้วย ดังนั้น การจัดการความรู้ในองค์กรเป็นเรื่องที่สำคัญอย่างมากต่อกระบวนการทัศน์ใหม่ของสถาบันการศึกษาทางพระพุทธศาสนา

6) การจัดตั้งหรือการพัฒนาทีมงานอย่างมีประสิทธิภาพสูงที่ทุกคนมีความเก่งตามพันธกิจที่แตกต่างกัน เพราะการทำงานร่วมกันเป็นทีม (Team Work) ถือเป็นเรื่องสำคัญอย่างยิ่งเช่นกัน เพราะสามารถเป็นตัวทำนายประสิทธิภาพหรือความสำเร็จของงานนั้น ๆ ได้ โดยที่อาศัยความร่วมมือพลังในการทำงานเริ่มตั้งแต่ผู้บริหาร หัวหน้างานต่าง ๆ ไล่เรียงจนมาถึงพนักงานในทุก ๆ ระดับ นอกเหนือจากนี้ในองค์กรจะต้องพิจารณาปัจจัยประกอบอื่น ๆ ที่จะสนับสนุนให้การทำงานเป็นทีมดำเนินไปได้ด้วยดีจนก่อให้เกิดผลของงานที่ถือว่ามีประสิทธิภาพ เช่น เรื่องของแรงจูงใจในการทำงาน การสื่อสารกันภายในองค์กรและสื่อสารกันระหว่างบุคคล (กิตติทัช เขียวฉะอ้อน และธีระวัฒน์ จันทิก, 2560 : 367) ดังนั้น การทำงานเป็นทีมหรือทีมงานที่มีประสิทธิภาพจะ

สามารถกำหนดความสำเร็จของงานของสถาบันการศึกษาทางพระพุทธศาสนา แต่การได้มาซึ่งทีมงานที่มีประสิทธิภาพมักมิใช่เรื่องง่ายหากองค์กรนั้นมีสภาพของการแข่งขันหรือขัดแย้งอย่างใดอย่างหนึ่งที่ไม่อาจจะพัฒนาระบบการทำงานเป็นทีม ที่อาจต้องปรับทิศทางและคุณลักษณะให้มากขึ้นผ่านกระบวนการขัดเกลาขององค์กรได้อย่างดีและการดูแลบุคลากรให้เกิดการยอมรับในเป้าหมายร่วมกันและการบริหารความขัดแย้งระหว่างผู้บริหารองค์กรกับบุคลากรหรือระหว่างบุคลากรให้ได้ที่เป็นปัจจัยสำคัญต่อการสร้างทีมงานที่ดีมีคุณภาพ โดยเฉพาะการจำแนกทักษะ ความรู้ สมรรถนะ และพฤติกรรมของบุคลากรออกตามพันธกิจขององค์กรและคัดเลือกเฉพาะผู้ที่มีคุณลักษณะดังกล่าวเท่านั้นที่สามารถรวมทีมกันได้ หากไร้คุณลักษณะดังกล่าว คุณธรรมการถอนตัวก็มีความจำเป็นหรือผู้บริหารอาจจะต้องปรับเปลี่ยนตัวบุคคลก่อนการรวมทีมที่มีประสิทธิภาพต่อไป

สรุปและข้อเสนอแนะ

การวิเคราะห์สไตล์การบริหารงานของสถาบันการศึกษาทางพระพุทธศาสนายุคใหม่ที่มุ่งสู่การนำเสนอทิศทางและโอกาสในการพัฒนาองค์กรผ่านการปรับเปลี่ยนบริบทการบริหารเชิงระบบเก่าไปสู่ระบบใหม่ที่ก่อให้เกิดความมั่นใจมากขึ้น ที่สำคัญการถูกมองว่า สถาบันการศึกษาทางพระพุทธศาสนาเป็นองค์กรในกำกับของรัฐจะมีลักษณะที่ไม่แตกต่างจากการบริหารหน่วยงานภาครัฐภายใต้บริบทอุปถัมภ์นิยมเฉกเช่นเดียวกันทำให้มุมมองของคนทั่วไปถูกฝังรากลึกลงไปยากที่จะถอนตัวปรับเปลี่ยนมุมมองดังกล่าวเพราะฉะนั้น ผู้บริหารสถาบันการศึกษาทางพระพุทธศาสนาซึ่งมีอยู่หลากหลายลักษณะ เช่น ในระดับมหาวิทยาลัย ระดับโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและแผนบาลี ที่ดูเสมือนว่ายังติดกับดักของแนวอนุรักษ์นิยมมากกว่าแนวการพัฒนาด้วยศาสตร์สมัยใหม่ แต่ในที่นี้อาจจะกำหนดเพียงในกลุ่มของมหาวิทยาลัยเท่านั้นด้วยเจตจำนงที่ดีที่เห็นว่า ผู้บริหารสถาบันการศึกษาทางพระพุทธศาสนาสามารถพลิกวิกฤติให้กลายเป็นโอกาสใหม่ของพระพุทธศาสนาที่สามารถนำหลักธรรมไปสู่ประชาชน ชุมชน สังคมและโลกนี้ได้อย่างสงบสุขจึงต้องปรับเปลี่ยนสไตล์การบริหารองค์กร คือ การเพิ่มทักษะการคิดแบบองค์กรทางการศึกษาที่มีวิสัยทัศน์ในระดับท้องถิ่นที่เชื่อมโยงระดับโลก การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ทั้งผู้สอนและผู้เรียนอย่างเท่าเทียมและเสมอภาคไม่ว่าบุคลากรนั้นจะมีตำแหน่งอะไรในองค์กรก็ตาม การยึดมั่นในธรรมาธิปไตยที่อาศัยหลักเกณฑ์ตัดสินคุณค่าแห่งความดี การเปิดโอกาสให้ทุกคนในองค์กรมีสิทธิมีเสียงอย่างเทียมผ่านการเป็นเจ้าขององค์กรและมีส่วนร่วม การผลักดันศักยภาพการประสานงานระหว่างกันหรือที่เรียกว่า การจัดการความรู้ในองค์กร และการจัดตั้งหรือการพัฒนาทีมงานอย่างมีประสิทธิภาพสูงที่ทุกคนมีความเก่งตามพันธกิจที่แตกต่างกัน ดังนั้น สถาบันทางพระพุทธศาสนาของสังคมไทยจะสามารถก้าวไปสู่ความเป็นสถาบันการศึกษาได้อย่างมั่นใจที่จะยกเอาความคาดหวังของชาวพุทธ บุคลากร และผู้เรียนให้เกิดความพึงพอใจที่ต้องเห็นการปรับเปลี่ยนบริบทที่ยังล้าหลังไปสู่ความทันสมัยขององค์กรตนเองอย่างมีจิตสำนึกรักในคุณค่าและศักดิ์ศรีของความเป็นชาวพุทธโดยสายเลือดใหม่เพื่อความก้าวไกลแห่งจิตวิญญาณของบรรพบุรุษไทยที่รักษาไว้อย่างเหนียวแน่น

เอกสารอ้างอิง

- กองแผนงาน สำนักอธิการบดี. (2565). แผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษา ระยะที่ 13 (พ.ศ. 2566 -2570). มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- กิตติทัช เขียวฉะอ่อน และธีระวัฒน์ จันทิก. (2560). การทำงานเป็นทีมสู่การเพิ่มประสิทธิผลในการทำงาน. วารสารวิทยาลัยดุสิตธานี. 11 (1), 355-370.
- นครินทร์ แก้วโชติรุ่ง. (2555). ธรรมาธิปไตยในฐานะเป็นเครื่องมือพัฒนาประชาธิปไตยในสังคมไทย. พุทธศาสตร์ ศึกษาศาสตร์ (พระพุทธศาสนา). มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระปลัดศิริชัย เมเสีโก (วิไลเลิศ) พระครูโสภาสนนทกิตติ และเกษม แสงนนท์. (2564). วารสารสิรินธรปริทรรศน์. 22 (2), : 167-179.
- พระราชปริยัติกวี, ศ.ดร. (2565). สถานะ บทบาทและทิศทางมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสงฆ์แห่งคณะสงฆ์ไทย. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระมหาหรรษา ธมฺมหาโส รศ. ดร.และคณะ. (2555). คู่มือปฏิบัติงานการบูรณาการพันธกิจมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พรภัทร อินทรพรพัฒน์. (2562). คลังความรู้เรื่อง “การจัดการความรู้ (Knowledge Management : KM)”. ศูนย์พัฒนาทุนมนุษย์ มหาวิทยาลัยสวนดุสิต.
- ภณิตา ตันทักษิณานุกิจ. (2559). ความรู้สึกเป็นเจ้าของของพนักงานในธุรกิจค้าปลีกกรณีศึกษา ห้างสรรพสินค้า เสริมไทยคอมเพล็กซ์. หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- มานพ นักการเรือน และบานชื่น นักการเรือน. (2562). สถาบันการศึกษาตามแนวทางพระพุทธศาสนา. วารสารสิรินธรปริทรรศน์. 20 (2), : 214-226
- มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย. (2563). แผนพัฒนามหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยพ.ศ.2564 – 2568. มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.
- มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี. ข้อปัญหาของการจัดการศึกษาในระบบไทย. [ออนไลน์]. แหล่งข้อมูล : <https://legal.sru.ac.th/5-issues-of-education-management-in-the-thai-system/>[10 กุมภาพันธ์ 2566].
- หัตถุภรณ์ แก่นท้าว. (2558). การพัฒนาบทบาทมหาวิทยาลัยสงฆ์ของรัฐเพื่อรองรับประชาคมอาเซียน. พุทธศาสตร์ศึกษาศาสตร์ (รัฐประศาสนศาสตร์). บัณฑิตวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

ภาวะผู้นำกับการพัฒนาองค์กรในยุคสังคม 5.0

Leadership with Organizational Development in the Era of Society 5.0

สมนึก กลับน้อม¹ กฤษฎา ไกรสุริยวงศ์¹ สายรุ้ง บุบผาพันธ์¹ และสมชัย ศรีนอก¹
Somnuek Klabnom¹, Mr.Krisda Kaisuriyawong¹, Sairoong Bubpaphan¹ and Somchai Srinok¹

บทคัดย่อ

บทความนี้มุ่งนำเสนอภาวะผู้นำกับการพัฒนาองค์กรในยุคสังคม 5.0 เมื่อโลกของเราเดินเข้าสู่ยุคแห่งเทคโนโลยีที่นับวันยิ่งมีความล้ำสมัยมากขึ้น ผู้นำก็ต้องก้าวหน้าตาม และปรับเปลี่ยนให้เหมาะสมกับการทำงานในยุคนี้ ภาวะผู้นำกับการพัฒนาองค์กรในยุคสังคม 5.0 ผู้นำก็ต้องก้าวหน้าตาม และปรับเปลี่ยนให้เหมาะสมกับการทำงานในยุคนี้ ผู้นำก็ต้องบริหารจัดการคนในองค์กรให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพด้านเทคโนโลยีอยู่เสมอ เสริมสร้างทักษะการคิดวิเคราะห์ แก้ไขปัญหา ให้กับบุคลากรในองค์กรอยู่เสมอ เพื่อการพัฒนาองค์กรที่ทันสมัย

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำ, การพัฒนาองค์กร, ยุคสังคม 5.0

¹ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย อีเมล somnuek.klab@mcu.ac.th

¹ Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Email address : somnuek.klab@mcu.ac.th

Abstract

This article aims to present leadership and organizational development in the era of Society 5.0 as our world moves into the age of technology that is becoming more and more advanced. Leaders must progress accordingly. and modify it to suit the work in this era. Leadership and organizational development in the 5.0 era, leaders must progress accordingly. and modify it to suit the work in this era Leaders must manage people in the organization to work effectively. Always promote the development of technology potential Enhancing analytical thinking and problem solving skills for personnel in the organization at all times for the development of modern organizations.

Keywords: Leadership, Organizational Development, Society 5.0



บทนำ

ภายหลังจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 ส่งผลให้ทุกอย่างเปลี่ยนแปลงเข้าสู่ยุค NEW ERA หรือ Industry 5.0 ซึ่งบทบาทของ “ผู้นำ” มีส่วนสำคัญยิ่งในการนำองค์กรเดินหน้าสู่ยุคใหม่ ภายใต้สมดุของเทคโนโลยีและบุคลากร การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 สร้างความท้าทายในหลายมิติ อีกทั้งยังมีส่วนสำคัญที่เป็นตัวเร่งให้องค์กรต้องกลับมาทบทวนและจัดลำดับความสำคัญต่างๆ ใหม่การ Lockdown เป็นตัวเร่งให้เกิดการกระจายอำนาจบริหาร และ Digitization มาถึงเร็วกว่ากำหนด ซึ่งมาพร้อมกับชีวิตวิถีใหม่ แบบ Work life Integration เมื่อเส้นแบ่งระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัวจางมากขึ้น จากการทำงานในยุคนี้สามารถทำได้ทุกที่และทำได้ตลอดเวลาในอีกมุมหนึ่งการ Work from Home ก็แฝงความท้าทายในเชิงการบริหารความสัมพันธ์ภายในทีมงาน ในฐานะผู้นำ เราจึงมีหน้าที่ต้องเน้นการสื่อสารที่สม่ำเสมอและให้คำติชมบ่อยเท่าที่จำเป็น เพื่อสร้างความชัดเจน และเกิดประสิทธิภาพในการทำงานในขณะที่ความไม่แน่นอนต่างๆ ยังมีเข้ามาแบบต่อเนื่อง ในฐานะผู้นำจึงต้องมีรับมือด้วยความรวดเร็วและโปร่งใส เพื่อเตรียมองค์กรให้พร้อมรับความเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์ต่างๆ

เมื่อโลกย่างก้าวเข้าสู่ศตวรรษที่ 21 กระแสโลกาภิวัตน์และเทคโนโลยีต่าง ๆ ก่อให้เกิด ความเปลี่ยนแปลงอย่างมหาศาลในทุก ๆ ด้าน เป็นผลให้องค์กรทั้งภาครัฐและเอกชนต่างต้องปฏิรูป ตนเองเพื่อความอยู่รอดกันอย่างเต็มที่ องค์กรที่มีความเฉลียวฉลาด สามารถเรียนรู้และปรับตัวเข้ากับ ความเปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็วเท่านั้นที่จะสามารถดำรงอยู่ได้ การพัฒนาองค์กร (Organization Development) ให้เป็นองค์กรสมัยใหม่ (Modern Organization) ในยุคปัจจุบันได้รับความสนใจ อย่างยิ่งจากนักบริหาร และนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร ดังนั้นจึงเกิดมีแนวคิดใหม่ ๆ เกิดขึ้น เพื่อใช้ในการพัฒนาองค์กร เช่น Strategic Planning, Balanced Scorecard, Six Sigma Competency, Knowledge Management และ Learning Organization เป็นต้น ดังนั้นจึงมีความ จำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหาร และผู้ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาองค์กร จะต้องเลือกใช้เครื่องมือต่าง ๆ เหล่านี้เหมาะสม โดยต้องมีการศึกษาเรียนรู้เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจอย่างแท้จริงในแนวคิด และปรัชญาของ ทฤษฎีองค์กร พฤติกรรมองค์กรและ เครื่องมือทางด้านการบริหารและการพัฒนา องค์กรนั้น ๆ ว่า เครื่องมือใดเหมาะสมกับองค์กรของเราและสามารถนำมาใช้ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดอย่างแท้จริงต่อองค์กร

ยุคสังคม 5.0 เกิดขึ้นได้จากเทคโนโลยีปัจจุบันที่เอื้อให้เกิดการเชื่อมกันระหว่างพื้นที่เสมือนกับพื้นที่ทางกายภาพหรือพื้นที่จริง ในสังคมข้อมูลสารสนเทศที่ผ่านมา (Society 4.0) ผู้คนจะเข้าถึงข้อมูลผ่านบริการคลาวด์และฐานข้อมูลในโลกเสมือน ผ่านการเชื่อมต่อทางอินเทอร์เน็ต ทำให้สามารถสืบค้นและวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับตนได้ ส่วนในสังคม 5.0 ข้อมูลต่างๆ จากพื้นที่ทางกายภาพจำนวนมากจะถูกสะสมในโลกเสมือน โดยในโลกเสมือนนั้น ข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data) จะได้รับการวิเคราะห์โดยใช้ระบบปัญญาประดิษฐ์ (AI) ในสังคมข้อมูลที่ผ่านมา การปฏิบัติทั่วไป คือ การรวบรวมข้อมูลผ่านทางเครือข่ายและทำการวิเคราะห์โดยมนุษย์ แต่ในสังคม 5.0

คน สิ่งต่างๆ และระบบต่าง ๆ จะเชื่อมต่อกันในโลกเสมือน และผลลัพธ์ที่ดีที่สุดจากปัญญาประดิษฐ์จะส่งมอบกลับสู่โลกจริง กระบวนการนี้จะนำคุณค่าใหม่ๆ มาสู่อุตสาหกรรมและสังคมในแบบที่ไม่เคยทำได้มาก่อน

จากข้อมูลดังกล่าว ผู้เขียนเห็นว่าสนใจนำเสนอ ภาวะผู้นำกับการพัฒนาองค์กรในยุคสังคม 5.0 เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมให้กับผู้นำในทุกองค์กร ไม่ว่าจะเป็นภาครัฐและเอกชนก็ตาม เรามาทำความรู้จักแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำกับการพัฒนาองค์กรในยุคสังคม 5.0 ทฤษฎีภาวะทันสมัย (Modernization Theory) แล้วในสังคม 5.0 ผู้นำขององค์กรจะต้องปรับตัวอย่างไรในยุคนี

เนื้อหา

เนื้อหาของบทความประกอบด้วยประเด็นสำคัญ 3 ส่วน คือ ภาวะผู้นำกับการพัฒนาองค์กรในยุคสังคม 5.0 เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมให้กับผู้นำในทุกองค์กร ไม่ว่าจะเป็นภาครัฐและเอกชนก็ตาม เรามาทำความรู้จักแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำกับการพัฒนาองค์กรในยุคสังคม 5.0 ทฤษฎีภาวะทันสมัย (Modernization Theory) แล้วในสังคม 5.0 ผู้นำขององค์กรจะต้องปรับตัวอย่างไร เรามาทำการศึกษากันในแต่ละประเด็น โดยมีสาระสำคัญดังนี้

1. ภาวะผู้นำกับการพัฒนาองค์กรในยุคสังคม 5.0

หัวข้อนี้ผู้เขียนได้ทำการรวบรวมข้อมูลจากบทความวิชาการจากหลากหลายแหล่งข้อมูล แล้วนำมาเรียบเรียงใน ความหมายของภาวะผู้นำ ความหมายของการพัฒนาองค์กร และยุคสังคม 5.0 เป็นอย่างไร โดยมีรายละเอียดดังนี้

1.1 ความหมายของภาวะผู้นำ

ภาวะผู้นำ (Leadership) คือกระบวนการที่บุคคลใดบุคคลหนึ่ง หรือมากกว่า พยายามใช้อิทธิพลของตน หรือกลุ่มตน กระตุ้น ชี้นำ ผลักดัน ให้บุคคลอื่น หรือกลุ่ม บุคคลอื่น มีความเต็มใจ และกระตือรือร้นในการทำสิ่งต่าง ๆ ตามต้องการ โดยมีความสำเร็จของกลุ่ม หรือองค์การเป็นเป้าหมายเป็นการมีปฏิสัมพันธ์ที่ไม่หยุดนิ่งของกระบวนการ 3 อย่าง ที่มีความเกี่ยวเนื่องและมีอิทธิพลต่อกัน ได้แก่ ผู้นำ(Leaders) ผู้ตาม(Follows)และสถานการณ์ (Situations) อันนำไปสู่การบรรลุผลสำเร็จ (พยอม วงศ์สารศรี, 2534:196) ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการที่บุคคลหนึ่ง(ผู้นำ)ใช้อิทธิพลและอำนาจของตน กระตุ้นชี้นำให้บุคคลอื่น (ผู้ตาม) มีความกระตือรือร้นเต็มใจทำในสิ่งที่เขาต้องการ โดยมีเป้าหมายขององค์การเป็นจุดหมายปลายทาง สมยศ นาวิกาน. (2538 : 400) ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการของการสั่งการและใช้อิทธิพลต่อกิจกรรมต่าง ๆ ของกลุ่มสมาชิกภายในองค์การ Stogdill, (1974:411) ภาวะผู้นำคือความริเริ่มและธำรงไว้ซึ่งโครงสร้างของความคาดหวังและความสัมพันธ์ระหว่างกันของสมาชิกของกลุ่ม McFarland, (1979:303)

ภาวะผู้นำคือความสามารถที่จะชี้แนะ สั่งการ หรืออำนวยความสะดวก หรือมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้อื่นเพื่อให้มุ่งไปสู่จุดหมายที่กำหนดไว้ Schwartz, (1980:491) ภาวะผู้นำคือศิลปะในการชี้แนะลูกน้อง หรือผู้ร่วมงานให้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความกระตือรือร้นและเต็มใจ Mitchell and Larson, Jr., (1987:435) ภาวะผู้นำ เป็นกระบวนการที่บุคคลใช้อิทธิพลต่อกลุ่ม เพื่อให้บรรลุความต้องการของกลุ่ม หรือจุดมุ่งหมายขององค์การ Koontz and Wehrich, (1988:437) ภาวะผู้นำเป็นเรื่องของศิลปะของการใช้อิทธิพลหรือกระบวนการใช้อิทธิพลต่อบุคคลอื่น เพื่อให้เขามีความเต็มใจ และกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานจนประสบความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายของกลุ่ม Robbins, (1989:302) ภาวะผู้นำเป็นความสามารถในการใช้อิทธิพลต่อกลุ่ม เพื่อให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ Stoner and Freeman, (1989:459) ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการของการชี้แนะและอิทธิพลต่อกิจกรรมต่างๆ ของสมาชิกของกลุ่ม Nelson และ Quick (1997: 346) ให้ความหมายของภาวะผู้นำ (Leadership) หมายถึง กระบวนการในการแนะแนวและนำทางพฤติกรรมของคนในสภาพของการทำงาน

เมื่อเปรียบเทียบความหมายของคำว่าผู้นำกับภาวะผู้นำพบว่า มีความแตกต่างและคล้ายคลึงกันที่ผู้นำหมายถึงบุคคลส่วนภาวะผู้นำหมายถึงการใช้กระบวนการของความสามารถของบุคคลที่ใช้อิทธิพลของตนในการชักชวน ชี้นำหรือชักจูงผู้อื่นให้ร่วมมือร่วมใจกับตนในการ ปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่ง

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง “กระบวนการที่ผู้นำใช้อิทธิพลและอำนาจที่มีของตนกระตุ้นชี้นำให้บุคคลอื่นเกิดความเต็มใจแล้วกระตือรือร้นปฏิบัติงานให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ขององค์การ หรือของกลุ่มเราทุกคนต้องมีภาวะผู้นำในตัวเองในการจัดการความรู้ เพื่อปรับตัวเองให้อยู่ในโลกที่เปลี่ยนแปลงได้ กล่าวคือ ภาวะผู้นำ หรือ Leadership นั้น จะต้องมีในทุกระดับไม่ใช่เพียงผู้บังคับบัญชาเท่านั้น.

1.2 ความหมายของการพัฒนาองค์กร

การพัฒนาองค์กร คือ การทำให้องค์กรนั้นดีขึ้น เกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีกว่าเดิม ตั้งแต่การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม การปฏิบัติงาน ระบบโครงสร้างองค์กร ไปจนถึงทัศนคติในการทำงาน ปัจจุบันการพัฒนาองค์กรกลายเป็นเครื่องมือที่ถูกนำมาใช้ในการบริหาร ตลอดจนขับเคลื่อนองค์กรให้ก้าวหน้า ก้าวทันการเปลี่ยนแปลง และสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรอย่างเป็นระบบตลอดจนเป็นรูปธรรมมากขึ้นการพัฒนาองค์กรยังหมายถึง การยกระดับองค์กรอย่างสร้างสรรค์และให้เกิดประสิทธิผลสูงสุด โดยที่ยังให้ความสำคัญ กับบุคลากรทุกระดับ โดยการพัฒนาองค์กรนั้นยังต้องควรตอบสนองต่อวิสัยทัศน์ (Vision) พันธกิจ (Mission) ตลอดจนค่านิยม (Core Value) ขององค์กรด้วย การพัฒนาองค์กรควรมีเป้าหมายที่ชัดเจนและการปฏิบัติการเชิงกลยุทธ์ ให้เกิดความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ จะทำให้องค์กร พัฒนาได้อย่างต่อเนื่องและยั่งยืนตลอดไป

ในทางเศรษฐศาสตร์ องค์กร หรือ องค์กร (อังกฤษ: organization) หมายถึง บุคคลกลุ่มหนึ่งที่มารวมตัวกัน โดยมีวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายอย่างหนึ่งหรือหลายอย่างร่วมกัน และดำเนินกิจกรรมบางอย่างร่วมกันอย่างมีขั้นตอนเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์นั้น โดยมีทั้ง องค์กรที่แสวงผลกำไร คือองค์กรที่ดำเนินกิจกรรมเพื่อการแข่งขันทางเศรษฐกิจ เช่น บริษัท ห้างหุ้นส่วน ห้างสรรพสินค้า ร้านค้าต่างๆ และ องค์กรที่ไม่แสวงผลกำไร คือองค์กรที่

ดำเนินกิจกรรมเพื่อสาธารณประโยชน์เป็นหลัก เช่น สมาคม สถาบัน มูลนิธิ เป็นต้น

องค์กร หมายถึงการนำเอาส่วนต่าง ๆ ที่มีความเกี่ยวข้องกันมารวมกันอย่างมีระเบียบ หรือเป็นการรวมกลุ่มกันอย่างมีเหตุผลของบุคคลกลุ่มหนึ่ง เพื่อเป็นศูนย์อำนาจการให้การดำเนินงานลุล่วงไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยมีการใช้อำนาจการบริหารที่ชัดเจนมีการแบ่งงานและหน้าที่ มีลำดับขั้นของการบังคับบัญชาและความรับผิดชอบ โดยเริ่มแรกนั้น คำว่า “องค์กร” เดิมเป็นศัพท์บัญญัติมาจากคำภาษาอังกฤษ organization ในขณะที่ คำว่า “องค์กร” เป็นศัพท์บัญญัติมาจากคำว่า organ โดยที่องค์กรหมายถึงหน่วยย่อยขององค์กร[1] แต่ในปัจจุบันใช้ในความหมายเดียวกัน ดังที่กล่าวไว้แล้วข้างต้น (ศ.จางงค์ ทองประเสริฐ, ออนไลน์)

สรุปได้ว่า องค์กร (organization) หมายถึง บุคคลกลุ่มหนึ่งที่มารวมตัวกัน โดยมีวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายอย่างหนึ่งหรือหลายอย่างร่วมกัน และดำเนินกิจกรรมบางอย่างร่วมกันอย่างมีขั้นตอนเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์นั้น โดยมีทั้ง องค์กรที่แสวงหาผลกำไร คือองค์กรที่ดำเนินกิจกรรมเพื่อการแข่งขันทางเศรษฐกิจ เช่น บริษัท ห้างหุ้นส่วน ห้างสรรพสินค้า ร้านค้าต่างๆ และ องค์กรที่ไม่แสวงหาผลกำไร คือองค์กรที่ดำเนินกิจกรรมเพื่อสาธารณประโยชน์เป็นหลัก เช่น สมาคม สถาบัน มูลนิธิ เป็น

1.3 ยุคสังคมนวัตกรรม 5.0

สังคมนวัตกรรม 5.0 ผู้คนจะต้องมีชีวิตที่มั่นคงปลอดภัย สะดวกสบาย มีสุขภาพดี และมีวิถีการดำเนินชีวิตได้อย่างเหมาะสมตามความต้องการของตน ซึ่งประกอบด้วย การทำงาน การพักผ่อน การบริโภค การศึกษา การเดินทาง และการดูแลสุขภาพ ทั้งนี้ รัฐและเอกชนต้องร่วมมือกันในการพัฒนาประเทศ โดยภาคเอกชนจะปรับเปลี่ยนผลิตภาพด้วยการใช้ดิจิทัลและต้องปฏิรูประบบในการทำธุรกิจ ระบบเศรษฐกิจและ สังคมใหม่จะอยู่บนพื้นฐานของการสร้างนวัตกรรม ญี่ปุ่นจะขยายธุรกิจใหม่ ๆ ออกไปยังต่างประเทศ และจะมีบทบาทในการแก้ปัญหาในระดับโลก ญี่ปุ่นต้องใช้ความได้เปรียบของโลกกายภาพที่มีอยู่ในการสร้างความสามารถในการแข่งขันภายใต้ ระบบที่ประกอบด้วยโลกทั้งสามมิติเพื่อผลิตทั้ง Hardware และ Software สร้างนวัตกรรมแบบค่อยเป็นค่อยไปและนวัตกรรมแบบพลิกโฉม รวมถึงสร้างนวัตกรรมบนฐานเทคโนโลยีและนวัตกรรมที่ตอบสนองประเด็นทางสังคม ทั้งนี้การสร้างเศรษฐกิจและสังคมใหม่ให้เกิดความเปลี่ยนแปลงอย่างพลิกผันก็จำเป็นต้องทำลายกำแพง 5 ชั้น ได้แก่ (1) กำแพงระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน (2) กำแพงของระบบกฎหมาย (3) กำแพงด้านเทคโนโลยี (4) กำแพงด้านทรัพยากรมนุษย์ (5) กำแพงด้านการยอมรับของสังคมการพัฒนาด้วยการสร้างนวัตกรรมแบบเปิด ผ่านความร่วมมือระหว่างบริษัทต่าง ๆ ทั้งภายในประเทศและต่างประเทศเพื่อร่วมกันสร้างความเข้มแข็งของพื้นที่ไม่ต้องแข่งขัน โดยเป็นการสร้างใช้ และรับประโยชน์ร่วมกัน ความร่วมมือระหว่างอุตสาหกรรม ภาคการศึกษา และภาครัฐซึ่งมีอยู่แต่เดิมจะได้รับการยกระดับขึ้นไปอีก ผ่านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน อาทิ การเห็นภาพของสังคมในอนาคตเป็นภาพเดียวกัน ซึ่งในภาพดังกล่าวจะมีประเด็นต่าง ๆ ที่ต้องให้ความสนใจ จะมีการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเติบโตของผู้ประกอบการขนาดกลางและขนาดเล็ก ตลอดจนบริษัทเกิดใหม่ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเพิ่มผลิตภาพให้แก่เศรษฐกิจในภาพรวม รวมทั้งต้องมียุทธศาสตร์ในการสร้างมาตรฐาน

และสร้างกำลังคนควบคู่ไปกับการพัฒนาอุตสาหกรรม

ทั้งนี้ผู้ประกอบการควรเข้าไปมีส่วนร่วมกับสถาบันการศึกษาในการสร้างคนให้ตรงกับความต้องการของภาคอุตสาหกรรม จะมีการปฏิรูปการบริหารจัดการภายในสถานประกอบการ เพื่อให้เกิดสิ่งแวดล้อมใหม่ที่เอื้อต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพและความคิดสร้างสรรค์ของพนักงาน ทั้งนี้ความสามารถที่หลากหลายของพนักงานจะเป็นจุดแข็งของสถานประกอบการที่ควรได้รับการส่งเสริม ในอนาคตจะมีงานแบบใหม่เกิดขึ้น ในขณะที่งานแบบเก่าบางประเภทจะหายไป จึงควรมีการเตรียมตัวสำหรับการเคลื่อนย้ายงานที่จะมีมากขึ้น รูปแบบการทำงานที่หลากหลายขึ้น มีความยืดหยุ่นมากขึ้น

ญี่ปุ่นกับสังคม 5.0 ลำดับพัฒนาการของสังคมญี่ปุ่นเริ่มจาก สังคมการค้าสัตว์ (Society 1.0) มาสู่สังคมเกษตรกรรม (Society 2.0) ก้าวไปสู่สังคมอุตสาหกรรม (Society 3.0) และปัจจุบันคือสังคมข้อมูลสารสนเทศ (Society 4.0) วิสัยทัศน์สังคม 5.0 ของญี่ปุ่นหมายถึงสังคมที่มีมนุษย์เป็นศูนย์กลาง เป็นสังคมที่มีความสมดุลของความก้าวหน้าทางเศรษฐกิจและการแก้ปัญหาทางสังคม ผ่านการนำระบบเทคโนโลยีสมัยใหม่ที่สามารถเชื่อมโยงพื้นที่เสมือน (ไซเบอร์สเปซ) และพื้นที่ทางกายภาพ (พื้นที่จริง) เข้าด้วยกัน และใช้ประโยชน์จากการวิเคราะห์ข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data) และระบบปัญญาประดิษฐ์ (AI) ซึ่งทำให้สามารถบริหารจัดการเรื่องต่างๆ ในสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด สังคม 5.0 นำเสนอในแผนพัฒนาเทคโนโลยีและวิทยาศาสตร์ฉบับที่ 5 ในฐานะสังคมในอนาคตที่ญี่ปุ่นควรให้ความสำคัญ ที่ผ่านมา ในสังคมข้อมูลสารสนเทศ (Society 4.0) ญี่ปุ่นเห็นว่าเพียงแค่การแบ่งปันความรู้และข้อมูลนั้นยังไม่เพียงพอ อีกทั้งความร่วมมือระหว่างกันของคนและองค์กรยังเกิดขึ้นได้ยาก ข้อจำกัดที่สำคัญ คือ ปริมาณข้อมูลจำนวนมากที่ล้นเกิน การวิเคราะห์ข้อมูลเหล่านี้เป็นงานหนัก นอกจากนี้ การทำงานถูกจำกัดจากอายุของคนญี่ปุ่นที่สูงขึ้น ระดับความสามารถที่มีแตกต่างกัน ความท้าทายในภาพรวมของญี่ปุ่น คือ อัตราการเกิดลดลง การเพิ่มขึ้นของผู้สูงอายุ และการลดลงของประชากร สังคม 5.0 เกิดขึ้นได้จากเทคโนโลยีปัจจุบันที่เอื้อให้เกิดการเชื่อมกันระหว่างพื้นที่เสมือนกับพื้นที่ทางกายภาพหรือพื้นที่จริง ในสังคมข้อมูลสารสนเทศที่ผ่านมา (Society 4.0) ผู้คนจะเข้าถึงข้อมูลผ่านบริการคลาวด์และฐานข้อมูลในโลกเสมือน ผ่านการเชื่อมต่อทางอินเทอร์เน็ต ทำให้สามารถสืบค้นและวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับตนได้ ส่วนในสังคม 5.0 ข้อมูลต่างๆ จากพื้นที่ทางกายภาพจำนวนมากจะถูกสะสมในโลกเสมือน โดยในโลกเสมือนนั้น ข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data) จะได้รับการวิเคราะห์โดยใช้ระบบปัญญาประดิษฐ์ (AI)

2. ทฤษฎีภาวะทันสมัย (Modernization Theory)

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสังคมที่ผ่านมาอยู่บนฐานความคิดของการพัฒนาสังคมกระแสหลัก ที่ให้ความสำคัญกับการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ (Growth-Only Development Approach) โดยรวมศูนย์กลางการพัฒนาไว้ที่ส่วนกลาง ทิศทางในการพัฒนาส่วนใหญ่จึงถูกกำหนดจากรัฐบาลและเอกชนโดยอาศัยระบบทุนนิยมเป็นหลัก และจากการที่แนวคิดการพัฒนาระแสหลักให้ความสนใจเพียงการสร้างโครงสร้างพื้นฐาน

(Infrastructure Development) แบบตะวันตก การพัฒนาจึงเป็นกระบวนการสร้างความทันสมัย (Modernization) ที่มุ่งเน้นในเชิงปริมาณหรือการเติบโตทางวัตถุเพียงด้านเดียว ประเทศที่พัฒนาแล้วอย่าง ประเทศโลกตะวันตกจึงเข้ามามีบทบาทอย่างกว้างขวางในการกำหนดรูปแบบและทิศทางในการพัฒนา และถ่ายทอดแนวคิดดังกล่าวลงสู่ประเทศโลกที่สาม (The Third World) ซึ่งนับเป็นการเข้ามามีบทบาทสำคัญต่อการ กำหนดทิศทางการพัฒนาของสังคมโลกเป็นอย่างยิ่ง และเป็นที่มาของการแพร่กระจายระบบเศรษฐกิจแบบทุนเสรี นิยม การพัฒนาของประเทศโลกที่สามจึงเป็นไปในรูปแบบของการพึ่งพิง (Dependency Development) แทบ ทั้งสิ้น เช่น โครงการช่วยเหลือแบบให้เปล่าต่างๆ หรือการส่งผู้เชี่ยวชาญมาให้คำแนะนำ อย่างไรก็ตามเป็นที่น่า สังเกตว่า ผลที่เกิดจากการลอกเลียนแบบของประเทศด้อยพัฒนาเป็นไปในทิศทางตรงกันข้ามกับประเทศต้นแบบ ผลที่เกิดขึ้นคือเกิดปัญหาต่างๆตามมาอีกมากมาย ทั้งในแง่การสูญเสียทรัพยากรธรรมชาติ การถูกรบงำทาง ความคิด ความล้มเหลวในการจัดการศึกษา ตลอดจนปัญหาสังคม (วชิรวัชร งามละม่อม, ออนไลน์)

ทฤษฎีภาวะทันสมัย (Modernization Theory) ลักษณะที่สำคัญของสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปสู่ความ ทันสมัยประกอบด้วย: (พัชรินทร์ สิริสุนทร, 2547)

- 1) การเปลี่ยนแปลงวิถีการดำเนินชีวิตและเทคโนโลยีในการดำรงชีวิตจากแบบเรียบง่ายในสังคมจารีต ไปสู่ การดำรงชีวิตที่อาศัยความรู้และเทคโนโลยีระดับสูง มีความเป็นวิทยาศาสตร์มากขึ้น
- 2) เปลี่ยนแปลงระบบการผลิตจากเกษตรกรรมแบบยังชีพ หรือการทำกรเกษตรในที่ดินแปลงเล็กเพื่อ บริโภคในครัวเรือน เป็นการผลิตขนาดใหญ่เพื่อขาย มีการจ้างแรงงานภายนอกครอบครัวหรือชุมชนแทนการใช้ แรงงานในครอบครัว
- 3) มีระบบอุตสาหกรรมในโรงงานและการใช้เครื่องจักรกลเพิ่มมากขึ้น โดย สุทธิพิพร โชติรัตนศักดิ์
- 4) วิถีชีวิตของคนเปลี่ยนแปลงจากความสัมพันธ์แบบไม่เป็นทางการเป็นแบบเป็นทางการ
- 5) เกิดเมืองเพิ่มขึ้นและมีการขยายตัวของสังคมเมือง
- 6) มีการสร้างโครงสร้างพื้นฐาน เช่น ถนน สาธารณูปโภค โรงเรียน โรงพยาบาล
- 7) เกิดชนชั้นกลางและผู้ประกอบการ (Entrepreneur) เพิ่มขึ้น
- 8) มีการเปลี่ยนแปลงระบบความเชื่อของคนจากอำนาจเหนือธรรมชาติ ครอบครัวและชุมชนนิยม เป็น ความคิดเชิงเหตุผล ปัจเจกชนนิยมและวัตถุนิยม
- 9) โครงสร้างของครอบครัวเปลี่ยนแปลงจากครอบครัวขยายเป็นครอบครัวเดี่ยว
10. สถาบันทางสังคมต่างๆมีความสลับซับซ้อนเพิ่มมากขึ้น
- 11) การจัดระเบียบทางสังคมใช้กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับที่เป็นลายลักษณ์อักษรมากขึ้นแทนที่บรรทัด ฐานและวิถีประเพณีที่ใช้นั้นในสังคมจารีต

แนวคิดทฤษฎีภาวะทันสมัยแบ่งสังคมออกเป็นสองรูปแบบ กล่าวคือ สังคมประเพณีที่ด้อยพัฒนากับสังคม ทันสมัยที่พัฒนาแล้ว ดังนั้นการพัฒนาจึงเป็นกระบวนการสร้างความทันสมัย (Modernization) เป็นการ

เปลี่ยนแปลงในลักษณะทางเดียว และเปลี่ยนอย่างค่อยเป็นค่อยไป เพื่อให้ระบบต่างๆ ในสังคมมีโอกาสได้ปรับตัวไปพร้อมกับการรักษาสสมดุลภาพ (Equilibrium) และความมั่นคง (Stability) ของสังคมซึ่งรูปจำลองของการพัฒนา (Development Models) ก็คือรูปแบบของสังคมเมืองที่ทันสมัย และพุ่งประเด็นไปที่เป้าหมายแรกของการพัฒนานั้นคือ ความเจริญทางเศรษฐกิจ (Development Equates Economic Growth) โดยใช้ดัชนีชี้วัดที่สำคัญของการพัฒนา (Development Indicators) นั่นก็คือ รายได้ประชาชาตินั้นเอง สังคมมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาแต่ เฉพาะการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น (Change For The Better) เท่านั้นจึงจะเรียกว่า การพัฒนา ซึ่งต้องเกิดมาจากการวางแผน และการกำหนดทิศทางการเปลี่ยนที่พึงประสงค์ และต้องสอดคล้องกับค่านิยมของสังคมด้วย การพัฒนาเศรษฐกิจจะเกิดขึ้นได้ต้องอาศัย กระบวนการสร้างความทันสมัย (Modernization Process) โดยมุ่งสร้างการเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นสองระดับ คือระดับสังคมและระดับบุคคล

การพัฒนาไปสู่ความทันสมัยนั้น อาจกล่าวได้ว่ามีทั้งข้อดีและข้อเสีย ประเทศด้อยพัฒนาทั้งหลายที่ได้รับอิทธิพลจากการแผ่ขยายอำนาจของประเทศตะวันตก เกิดการเปลี่ยนแปลงจากสังคมเกษตรกรรมไปสู่สังคมอุตสาหกรรม มีการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานอย่างรวดเร็ว เช่นถนน สาธารณูปโภคต่างๆ โรงพยาบาล และโรงเรียน การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วนี้ไม่สอดคล้องกับขนบธรรมเนียม วัฒนธรรม และลักษณะทางกายภาพของท้องถิ่น ปัญหาที่ตามมาคือความเสื่อมโทรมของทรัพยากรธรรมชาติ การใช้ทรัพยากรธรรมชาติอย่างฟุ่มเฟือยและไม่เห็นคุณค่า การเกิดมลภาวะ ปัญหาทางเศรษฐกิจและปัญหาสังคมต่างๆ อีกมากมาย โดยสรุป กระบวนการสร้างความทันสมัย (Modernization Process) มีลักษณะดังต่อไปนี้ (ชนิตา รักษ์พลเมือง: 2545)

Modernization เป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงเชิงปฏิรูป (Revolutionary Process) ของวิวัฒนาการทางสังคม Modernization เป็นกระบวนการที่ สลับซับซ้อน (Complex Process) Modernization เป็นกระบวนการที่เป็นระบบ (Systemic Process) Modernization เป็นกระบวนการในระดับโลก (Global Process) 5. Modernization เป็นกระบวนการที่ใช้เวลายาวนาน (Lengthy Process) Modernization เป็นกระบวนการที่มีขั้นตอน (Phased Process) Modernization เป็นกระบวนการสร้างความเป็นเอกพันธ์ (Homogenizing Process) Modernization เป็นกระบวนการที่ไม่ย้อนกลับ (Irreversible Process) Modernization เป็นกระบวนการก้าวหน้า (Progressive Process)

3. ทฤษฎีการจัดการองค์กร

3.1 ทฤษฎี POCCC

ทฤษฎี POCCC นั้นมาจากหน้าที่ 5 ประการ ที่ อองรี ฟาโยล (Henri Fayol) กำหนดขึ้นสำหรับการบริหารจัดการองค์กร ในแต่ละหน้าที่นั้นต่างก็มีความสำคัญในตัวเอง ขณะเดียวกันก็มีการเชื่อมโยงและส่งผลในกันและกัน เพื่อให้การทำงานสมบูรณ์และประสบความสำเร็จอีกด้วย โดยรายละเอียดของหน้าที่ทั้ง 5 ประการ นั้นมีดังนี้

P – Planning : การวางแผน การกำหนดแผนปฏิบัติการหรือวิธีทางที่จะปฏิบัติงานไว้ตั้งแต่ต้นจนจบ ให้ครอบคลุมทุกกระบวนการ เป็นแนวทางที่วางไว้สำหรับการทำงานในอนาคต ซึ่งการวางแผนนี้จะเกิดขึ้นจากวิสัยทัศน์บวกกับจินตนาการในการบริหารจัดการที่คาดการณ์ล่วงหน้า ซึ่งจะถ่ายทอดออกมาเป็นแผนปฏิบัติการการทำงานและเป้าหมายที่จะต้องบรรลุสู่ความสำเร็จ

O – Organizing : การจัดองค์กร การกำหนดตำแหน่งงาน ภาระ หน้าที่ ความรับผิดชอบ ตลอดจนจำนวนคน ให้ครอบคลุมการทำงานครบทุกกระบวนการ รวมถึงการจัดโครงสร้างตำแหน่ง โครงสร้างองค์กร เพื่อจัดลำดับการบริหารและสั่งการด้วย หากองค์กรมีการจัดการองค์กรที่เป็นระบบระเบียบ แบ่งงานชัดเจน ไม่ทับซ้อน มีหน้าที่ครบ มีปริมาณคนพอกับที่ต้องการ ก็ย่อมทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพ และโอกาสบรรลุผลสำเร็จที่สูง

C – Commanding : การบังคับบัญชาสั่งการการจัดองค์กรตลอดจนจัดโครงสร้างการทำงานนั้นจะทำให้เราเห็นสายบังคับบัญชาที่ชัดเจน เห็นลำดับความสำคัญ ตลอดจนอำนาจหน้าที่ในการสั่งการ เพราะการทำงานหม่มากจำเป็นต้องมีผู้บังคับบัญชาเพื่อให้การทำงานดำเนินไปได้อย่างราบรื่น มีคนคอยควบคุม สั่งการ ดูภาพรวม ตลอดจนสอดส่องปัญหาเพื่อหาทางแก้ไขให้ไวที่สุด ข้อดีในการมีอำนาจสั่งการอีกอย่างก็คือช่วยให้เกิดการตัดสินใจอย่างทันท่วงที ผู้ที่มีอำนาจการตัดสินใจจะต้องสามารถวิเคราะห์สิ่งต่างๆ ได้อย่างรอบคอบ และตัดสินใจได้เฉียบขาด ว่องไว ตลอดจนมีความรับผิดชอบในการตัดสินใจของตนด้วย และผู้บังคับบัญชาที่ดียังสามารถที่จะสร้างแรงจูงใจในการทำงาน เข้าใจและเอาใจใส่ผู้ใต้บังคับบัญชา ให้กำลังใจ รวมถึงอยู่ข้างๆ ในยามที่เกิดวิกฤติ

C – Coordination : การประสานงานหมายถึงภาระหน้าที่ในการเชื่อมโยงงานตลอดจนการปฏิบัติการทุกอย่างรวมถึงกำลังคนที่หน่วยให้ทำงานเข้ากันได้ กำกับให้มุ่งไปสู่เป้าหมายเดียวกัน อำนวยให้เกิดการทำงานที่ราบรื่น เพื่อให้เกิดผลสำเร็จตามที่วางไว้ ทุกอย่างหากขาดการประสานงานที่ดีก็อาจทำให้เกิดความล้มเหลวได้ เมื่อมีการแบ่งโครงสร้างตลอดจนมอบหมายงานให้กับแต่ละส่วนชัดเจนแล้วการประสานงานให้เกิดการทำงานที่ดีที่สุดนั้นมีความจำเป็นอย่างยิ่ง เพราะแต่ละส่วนต้องทำงานสอดประสานกันเพื่อผลสำเร็จเดียวกันนั่นเอง การประสานงานที่ดีนั้นจำเป็นจะต้องมีในทุกระดับ ตั้งแต่ระดับบุคคลต่อบุคคล หัวหน้างานต่อลูกน้อง แผนกต่อแผนก ไปจนถึงผู้บริหารต่อทุกหน่วยงานในองค์กรเช่นกัน

C – Controlling : การควบคุมการควบคุมในที่นี้หมายถึงการกำกับตลอดจนบริหารจัดการทุกอย่างให้สำเร็จลุล่วงไปตามแผนที่วางไว้ ประครองการดำเนินงานให้เป็นไปตามกรอบที่กำหนด ทั้งในเรื่องของกรอบเวลา มาตรฐานการปฏิบัติการ ขั้นตอนการทำงาน ไปจนถึงการประสานงานทุกฝ่ายให้เกิดความราบรื่น การควบคุมนี้ยังรวมถึงการบริหารที่ไม่ใช่ทรัพยากรบุคคลอีกด้วย แต่รวมถึงทรัพยากรที่เป็นวัตถุดิบ เครื่องจักร ผลผลิตที่ได้ ตลอดจนงบประมาณในการดำเนินงานทั้งหมดด้วย เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพที่สุด

หลักในการบริหารจัดการ (Principles of Management) ตามแนวคิดของ อองรี ฟาโยล (Henri Fayol)

1) การแบ่งหน้าที่และการทำงาน (Division of Work) 2) อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ (Authority &

Responsibility) 3)ระเบียบวินัย (Discipline) 4) เอกภาพแห่งการบังคับบัญชา (Unity of Command) 5) เอกภาพของทิศทางการดำเนินงาน (Unity of Direction) 6) ผลประโยชน์ส่วนบุคคลเป็นรองกว่าประโยชน์ส่วนรวม (Subordination of Individual Interest) 7) การให้ผลประโยชน์ ตลอดจนค่าตอบแทน (Remuneration) 8) สมดุลของการรวมและกระจายอำนาจ (The Degree of Centralization) 9) สายการบังคับบัญชา (Scalar chain) 10)ความเป็นระเบียบเรียบร้อยและความพร้อมในการทำงาน (Order) 11) ความเสมอภาค (equity) 12)เสถียรภาพในการทำงาน (Stability of Tenure of Personnel) 13) เสรีภาพในการนำเสนอสิ่งใหม่ (Initiative) 14) ความเข้าใจและการไว้วางใจซึ่งกันและกัน (Esprit de Corps)

ดังนั้นองค์กรควรทำงานอย่างสอดคล้องประสานกันด้วยดี เพื่อผลลัพธ์ขององค์กรที่ยอดเยี่ยมที่สุด พนักงานทุกคนต้องทำงานอย่างเป็นส่วนหนึ่งส่วนเดียวกัน และมีความเป็นทีม ร่วมแรงร่วมใจกันทำงาน ตลอดจนรับมือกับปัญหาที่เกิดขึ้น เพื่อให้ก้าวไปสู่จุดที่ประสบความสำเร็จร่วมกัน

4. ความเป็นมายุคสังคม 5.0

สำหรับหัวข้อนี้ผู้เขียนได้ทำการรวบรวมข้อมูลจากบทความวิชาการจากหลากหลายแหล่งข้อมูลเกี่ยวกับความเป็นมาของยุคสังคม 5.0 ว่ายุค 1.0 - 5.0 มีความเป็นมาอย่างไร โดยมีสาระสำคัญดังนี้

ยุค 1.0 หรือยุคเริ่มต้นของ อินเทอร์เน็ต (Internet) เป็นช่วงเวลาที่กิจกรรมและการดำเนินชีวิตของผู้คนเปลี่ยนจาก ออฟไลน์ (Offline) เป็นออนไลน์ (Online)มากขึ้น เช่น เปลี่ยนจากการส่งจดหมายทางไปรษณีย์เป็นการส่งอีเมล (E-mail) และการถือกำเนิดของเว็บไซต์ (Website) ที่ทำให้เราเข้าถึงข่าวสารข้อมูลได้งานและทั่วถึงตลอด 24 ชั่วโมง เริ่มมีกิจกรรมเชิงพาณิชย์และโฆษณาผ่านเครื่องมือออนไลน์เสมือนมีหน้าร้านที่ทุกคนบนโลกเห็นเราได้ง่ายขึ้น

ยุค 2.0 หรือ ยุคโซเชียลมีเดียต่อยอดจากยุค 1.0 เป็นยุคที่ผู้ใช้งานสามารถสร้างเครือข่ายติดต่อสื่อสารกันในโลกออนไลน์ที่เรียกว่าเครือข่ายสังคม (Social Network) เริ่มจากการสนทนาติดต่อสื่อสารกันกับเพื่อนสมาคมกลุ่มเล็กๆ แล้วเริ่มขยายวงกว้างไปสู่การดำเนินกิจกรรมในเชิงธุรกิจ โดยนักธุรกิจส่วนใหญ่มองว่า โซเชียลมีเดีย เป็นเครื่องมือเชื่อมต่อและสร้างเครือข่ายทางธุรกิจได้อย่างดีด้วยการคลิกเพียงครั้งเดียว อีกทั้งช่วยพัฒนา แปรนตร์วัดผลการดำเนินงาน ส่งเสริมภาพลักษณ์ แปรนตร์ โซเชียลมีเดียจึงเป็นเหมือนกระบอกเสียงและเวทีเสนองานแก่นักธุรกิจสู่คนทั่วโลกเป็นอย่างดี

ยุค 3.0 ยุคแห่งข้อมูลและบิ๊กดาต้าเป็นยุคที่มีการใช้ข้อมูลที่มีจำนวนมากมหาศาลให้เกินประโยชน์ การเติบโตของยุคโซเชียลมีเดีย และ E-Commerce ทำให้เกิดการขยายของข้อมูลอย่างมหาศาล ทุกระบบทุกหน่วยงานไม่ว่าจะเป็น ธนาคารประกันภัย สื่อโซเชียล ต่างมีข้อมูลเข้าออกเป็นจำนวนมากในแต่ละวัน หน่วยงานหรือองค์กรต่างๆ จึงเริ่มมีการนำข้อมูลเหล่านั้นมาใช้ให้เกินประโยชน์สูงสุด โดยข้อมูลจะถูกนำมาประมวลผล จับสาระสำคัญ วิเคราะห์ เพื่อตอบสนองภารกิจต่างๆ ขององค์กร และเริ่มมีการนำเทคโนโลยีระบบคลาวด์ (Cloud Computing)

มาช่วยอำนวยความสะดวกในการจัดเก็บข้อมูล การเข้าถึงทรัพยากรข้อมูลตามการใช้งานโดยเราสามารถเข้าถึงข้อมูลบนระบบคลาวด์จากที่ใดก็ได้ผ่านอินเทอร์เน็ตและสามารถแบ่งปันข้อมูลกับผู้อื่น (Shared Services) เป็นการลดต้นทุนและความยุ่งยากเพิ่มความรวดเร็วในการปฏิบัติงานได้มากขึ้น

ยุค 4.0 หรือยุคปัญญาประดิษฐ์ ที่เทคโนโลยีมีความชาญฉลาดของเทคโนโลยีทำให้อุปกรณ์ต่างๆ สื่อสารและทำงานร่วมกันได้อย่างอัตโนมัติเทคโนโลยีใน 3 ยุคที่ผ่านมาเป็นเหมือน แขน ขา เป็นเทคโนโลยีที่ช่วยอำนวยความสะดวก หยิบจับคำนวณ ให้แก่มนุษย์ แต่เทคโนโลยีเหล่านั้นไม่มีสมองเป็นของตนเอง ในยุคที่ 4 นี้เทคโนโลยีถูกนำมาพัฒนาต่อยอดเพื่อลดภาระของมนุษย์ และเพิ่มศักยภาพของมนุษย์ในการใช้ความคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ โดยใช้ชื่อยุคนี้ว่า Machine to Machine (Super User, ออนไลน์)

ยุคสังคม 5.0 หรือ ยุค Society 5.0 คือนโยบายที่ประเทศญี่ปุ่นประกาศใช้เมื่อปี 2018 เพื่อแก้ปัญหาที่ญี่ปุ่นกำลังเผชิญและอาจสร้างวิกฤตมากขึ้นในอนาคต ไม่ว่าจะเป็น 1) การเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุและอัตราการเกิดลดลง 2) ภัยธรรมชาติ 3) คุณภาพของสิ่งแวดล้อมและแหล่งพลังงานที่มีการเปลี่ยนแปลง (BLENDATA, ออนไลน์) โดยยุค Society 5.0 คือการควมรวมระหว่างโลกทางกายภาพ (Physical Space) ซึ่งเป็นโลกที่มนุษย์ใช้ชีวิตผ่านประสาทสัมผัสทั้ง 5 เข้ากับโลกเสมือน (Cyber Space) ที่เทคโนโลยีเข้ามามีบทบาทสำคัญต่อทุกด้านของชีวิตมนุษย์ เพื่อตอบสนองการใช้ชีวิตอย่างอัจฉริยะ โดยมี AI (ปัญญาประดิษฐ์) และหุ่นยนต์ เป็นเทคโนโลยีสำคัญในการขับเคลื่อน เช่น การใช้สื่อสังคมออนไลน์ (Social Network) ในการสื่อสารเป็นหลัก การนำเทคโนโลยีมาใช้กับที่อยู่อาศัย การนำเทคโนโลยีมาใช้กับรถยนต์ การนำเทคโนโลยีมาใช้กับอุตสาหกรรมการเงิน นำเทคโนโลยีมาใช้กับวงการแพทย์ เป็นต้น

จากความเป็นมา ตั้งแต่ยุค 1.0 จนถึง ยุคสังคม 5.0 เราจะเห็นถึงความเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีอย่างเห็นได้ชัดเจน ผู้เขียนจึงมองว่าเมื่อเทคโนโลยีไม่เคยหยุดนิ่ง และหากในฐานะผู้นำเราจะปรับเปลี่ยน หรือพัฒนาองค์กรไปในทิศทางไหน เพื่อที่จะนำองค์กรให้ก้าวเข้าสู่ยุคสังคม 5.0 ได้อย่างไร

5. ภาวะผู้นำยุคสังคม 5.0 เพื่อการพัฒนาองค์กรที่ทันสมัย

หัวข้อนี้ผู้เขียนได้ทำการรวบรวมข้อมูลจากบทความวิชาการจากหลากหลายแหล่งข้อมูล แล้วนำมาเรียบเรียงเกี่ยวกับภาวะผู้นำยุคสังคม 5.0 เพื่อการพัฒนาองค์กรที่ทันสมัยนั้นเป็นอย่างไร โดยมีสาระสำคัญดังนี้

1) **มองการณ์ไกล มีวิสัยทัศน์** ผู้นำทุกคนในทุกระดับขององค์กรต้องมีวิสัยและจะต้องวิเคราะห์ความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นของโลกภายนอกตลอดเวลา กระบวนการในการสร้างวิสัยทัศน์จะไม่เคยหยุดนิ่งเนื่องจากโอกาสใหม่และสิ่งที่ท้าทายเกิดขึ้นเรื่อย ๆ สิ่งที่เป็นความฝันอาจจะกลายเป็นความจริง และสิ่งที่คาดหวังบางอย่างอาจจะเป็นไปได้ในโอกาสต่อไป ผู้นำจึงต้องเปิดโอกาสให้เกิดวิวัฒนาการของวิสัยทัศน์ได้

2) **รู้ทันการเปลี่ยนแปลง** ผู้นำยุคสังคม 5.0 ต้องเรียนรู้ใหม่ รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง การที่จะผลักดันให้องค์กรสามารถปรับตัวตามเทคโนโลยีใหม่ๆ ได้นั้น ผู้นำต้องรู้จักที่จะเรียนรู้อยู่เสมอ แต่ความท้าทายหลักของกร

เรียนรู้ก็คือเทคโนโลยีแต่ละชนิดมีอายุการใช้งานน้อยลงเรื่อยๆ หมายความว่าความรู้หรือทักษะที่เรียนรู้ในปัจจุบัน อาจจะสูญเสียมูลค่าภายใน 5 ปี 10 ปี ในกรณีนี้ผู้นำก็ต้องรู้จักที่จะเรียนรู้ใหม่ และกล้าที่จะทิ้งสิ่งเก่าๆที่เคยเรียนรู้ มา

3) **ตัดสินใจด้วยข้อมูลดิจิทัล** ผู้นำยุคสังคม 5.0 ต้องทำให้องค์กรสามารถเข้าสู่ข้อมูลได้เยอะมากขึ้น ไม่ว่าจะเป็นข้อมูลตลาด ข้อมูลผู้ใช้งาน หรือข้อมูลการทำงานของพนักงาน ผู้นำในยุคดิจิทัลต้องสามารถเข้าถึงข้อมูล ส่วนนี้ได้และนำข้อมูลส่วนนี้มาใช้งานให้เกิดประโยชน์ เราจะเห็นได้ว่าหลายองค์กรสามารถเข้าถึงข้อมูลดิจิทัลได้ เยอะมาก แต่ไม่ใช่องค์กรที่สามารถนำข้อมูลส่วนนี้มาปฏิบัติสร้างโอกาสให้กับธุรกิจได้จริง

4) **การบริหารบุคลากรแบบ 5.0** ผู้นำยุคนี้ต้องเปลี่ยนองค์กรให้สามารถรองรับ “การทดสอบ ทดลอง” ได้มากขึ้น องค์กรจำเป็นที่จะต้องปรับวัฒนธรรมและวิธีการบริหาร ไม่ว่าจะเป็กระบวนการหลายๆ อย่างที่องค์กร ทำเพราะง่าย ประหยัดค่าใช้จ่าย ประหยัดเวลา ผู้บริหารองค์กรก็ต้องกลับมาพิจารณาอีกรอบว่ากระบวนการ เหล่านี้มีความเหมาะสมหรือเปล่า ผู้บริหารองค์กรต้องสนับสนุนให้พนักงานกล้าที่จะทำอะไรที่แตกต่าง กล้าที่จะใช้ ความคิดสร้างสรรค์ เพื่อให้ทุกส่วนขององค์กรสามารถถูกทดสอบทดลองได้ เพื่อสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ

เราจะเห็นได้ว่าเทคโนโลยียุคดิจิทัลนั้นได้เปลี่ยนแปลงทั้งพฤติกรรมผู้บริโภคและวิธีการทำงานของ พนักงานไปอย่างสิ้นเชิง นั้นหมายความว่าทักษะภาวะผู้นำในยุคสังคม 5.0 ก็ต้องสามารถรองรับความเปลี่ยนแปลง นี้ได้ด้วย

สรุปและข้อเสนอแนะ

ภาวะผู้นำกับการพัฒนาองค์กรในยุคสังคม 5.0 เมื่อโลกของเราเดินเข้าสู่ยุคแห่งเทคโนโลยีที่นับวันยิ่งมี ความล้ำสมัยมากขึ้น ผู้นำก็ต้องก้าวหน้าตาม และปรับเปลี่ยนให้เหมาะสมกับการทำงานในยุคนี้ เมื่อโลกของเรา เดินหน้าเข้าสู่ยุคแห่งเทคโนโลยีที่นับวันยิ่งมีความล้ำสมัยมากขึ้น ผู้นำก็ต้องบริหารจัดการคนในองค์กรให้สามารถ ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพด้านเทคโนโลยีอยู่เสมอ เสริมสร้างทักษะการคิด วิเคราะห์ แก้ไขปัญหา ให้กับบุคลากรในองค์กรอยู่เสมอ เพื่อการพัฒนาองค์กรที่ทันสมัย ต้องประกอบไปด้วย

1) **มองการณ์ไกล มีวิสัยทัศน์** ผู้นำทุกคนในทุกระดับขององค์กรต้องมีวิสัยและจะต้องวิเคราะห์ความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นของโลกภายนอกตลอดเวลา

2) **รู้ทันการเปลี่ยนแปลง** ผู้นำยุคสังคม 5.0 ต้องเรียนรู้ใหม่ รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง การที่จะผลักดันให้ องค์กรสามารถปรับตัวตามเทคโนโลยีใหม่ๆ ได้นั้น ผู้นำต้องรู้จักที่จะเรียนรู้อยู่เสมอ

3) **ตัดสินใจด้วยข้อมูลดิจิทัล** ผู้นำยุคสังคม 5.0 ต้องทำให้องค์กรสามารถเข้าสู่ข้อมูลได้เยอะมากขึ้น ไม่ว่าจะ เป็นข้อมูลตลาด ข้อมูลผู้ใช้งาน หรือข้อมูลการทำงานของพนักงาน ผู้นำในยุคดิจิทัลต้องสามารถเข้าถึงข้อมูล ส่วนนี้ได้และนำข้อมูลส่วนนี้มาใช้งานให้เกิดประโยชน์

4) **การบริหารบุคลากรแบบ 5.0** ผู้บริหารองค์กรต้องสนับสนุนให้พนักงานกล้าที่จะทำอะไรที่แตกต่าง กล้า ที่จะใช้ความคิดสร้างสรรค์ เพื่อให้ทุกส่วนขององค์กรสามารถถูกทดสอบทดลองได้ เพื่อสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ

เราจะเห็นได้ว่าโอกาสสำหรับผู้หน้าที่เข้าใจเทคโนโลยีดิจิทัลมีความสำคัญสำหรับองค์กร ไม่ว่าผู้น้ององค์กรจะเก่งเรื่องเทคโนโลยีมากขนาดไหน ก็ควรเริ่มที่จะเปิดรับและเตรียมพัฒนาผู้นำในยุคสังคม 5.0 ให้มากขึ้น



ภาพที่ 1 ภาวะผู้นำกับการพัฒนาองค์กรในยุคสังคม 5.0

เอกสารอ้างอิง

ชนิตา รักษ์พลเมือง. (2545). แนวคิดและทฤษฎีการพัฒนา: กระบวนทัศน์ที่เปลี่ยนแปลง. เอกสารประกอบโครงการพัฒนาผู้นำด้านนโยบายการศึกษาและการพัฒนาของอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ จัดโดยภาควิชาสารัตถศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ดิเรก ปัทมสิริวัฒน์. (2547). ทุนสังคม และทุนวัฒนธรรมในระบบเศรษฐกิจและการจัดการยุคใหม่. รวมบทความจากการประชุมทางวิชาการ ประจำปี 2547 มหาวิทยาลัยนเรศวร.

พัชรินทร์ สิริสุนทร. (2547). แนวคิดและทฤษฎีด้านการพัฒนาสังคม. เอกสารประกอบการสอนสาขาวิชาพัฒนาสังคม คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร.

วชิรวัชร งามละม่อม. ทฤษฎีภาวะทันสมัย (Modernization Theory). สืบค้นเมื่อวันที่ 25 กุมภาพันธ์ 2566.

ดร. โสภณ ภูเก้าล้วน. วิสัยทัศน์ของผู้ว่าการเปลี่ยนแปลง. <https://www.gotoknow.org/posts/147744>. สืบค้นเมื่อวันที่ 25 กุมภาพันธ์ 2566.

ไทยวินเนอร์. ภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลคืออะไร (Digital Leadership). <https://thaiwinner.com/digital-leadership/> สืบค้นเมื่อวันที่ 25 กุมภาพันธ์ 2566.

ไทยพาณิชย์. 5 ทักษะที่จำเป็นของผู้นำรุ่นใหม่ในการทำงานในโลกที่จะเต็มไปด้วย AI. <https://www.scb.co.th/th/personal-banking/stories/tips-for-you/new-leader-skill.html> สืบค้นเมื่อวันที่ 25 กุมภาพันธ์ 2566.

Blendata. ยุค Society 5.0 คืออะไร?. <https://blendata.co/th/ยุค Society 5.0/> สืบค้นเมื่อวันที่ 25 กุมภาพันธ์ 2566.

Marketeer. เปิดยุค Digital 1.0-4.0. <https://marketeeronline.co/archives/24632>. สืบค้นเมื่อวันที่ 25 กุมภาพันธ์ 2566.



การเพิ่มประสิทธิผลการสื่อสารองค์กรของมหาวิทยาลัยสงฆ์ไทย

Enhancement of Organizational Communication Effectiveness of Thai Sangha Universities

อรรถพล นริสโร¹Attaphon Narissaro¹

บทคัดย่อ

การสื่อสารองค์กรมีอิทธิพลและบทบาทอย่างมากในองค์กรสมัยใหม่ที่จะช่วยให้การปฏิบัติงานเกิดความเข้าใจของบุคลากรอย่างแจ่มชัดในวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายขององค์กร แต่หากองค์กรใดขาดซึ่งกองงานหรือผู้ที่รับผิดชอบหรือขาดประสิทธิภาพในการสื่อสารข้อมูลต่าง ๆ ไปยังบุคลากรได้ ก็เท่ากับว่า องค์กรนั้นยังสถิตอยู่ในโลกแห่งอดีตที่ยากต่อการขับเคลื่อนหรือพัฒนาองค์กรให้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบันได้และสุดท้ายจะเกิดปัญหาสะสมมากมายตาม ดังนั้น มหาวิทยาลัยสงฆ์ไทยในฐานะสถาบันทางการศึกษาที่นำเอาหลักธรรมมาใช้ในการศึกษาวิจัย ผลิตบัณฑิต การบริการวิชาการ การทำนุบำรุงศิลปะ วัฒนธรรม ประเพณีต่าง ๆ รวมทั้งการบริหารจัดการองค์กรที่ดี จะต้องมองถึงโอกาสและความก้าวหน้าแห่งองค์กรชั้นนำในทางศาสนาได้ในยุคปัจจุบันที่มุ่งประสิทธิผลอย่างสูงสุดตามพันธกิจของสถาบันทางการศึกษา ได้แก่ 1) การจัดตั้งกองงานสื่อสารองค์กรเพื่อช่วยให้เห็นภาพรูปแบบการบริหารได้ชัดเจนมากขึ้น 2) การคัดเลือกทีมงานสื่อสารองค์กรอย่างเหมาะสมและมีศักยภาพการทำงานอย่างเท่าทัน 3) การพัฒนาเทคโนโลยีการสื่อสารทุกรูปแบบเพื่อให้ทุกคนสามารถเข้าถึงความรู้ได้ 4) การสร้างกลยุทธ์การเยี่ยมเยียนและสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่างกองงานภายในและหน่วยงานในสังกัด 5) ศึกษาและวิเคราะห์อุปสรรคการสื่อสารองค์กรอย่างสม่ำเสมอ และ 6) การวัดและประเมินผลการทำงานของทีมสื่อสารองค์กรในรอบปีเพื่อปรับเปลี่ยนรูปแบบวิธีการทำงาน

คำสำคัญ: ประสิทธิภาพ, การสื่อสารองค์กร, มหาวิทยาลัยสงฆ์ไทย

¹ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย อีเมล Attaphon_kt@hotmail.com

¹ Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Email address : Attaphon_kt@hotmail.com

Abstract

Corporate communications have a huge influence and role in modern organizations that enable employees to have a clear understanding of the vision, mission and goals of the organization. But if any organization lacks divisions or responsible persons or lacks efficiency in communicating various information to personnel, it means that organization is still in the past world where it is difficult to drive or develop the organization to keep up with changes. At present, there will eventually be many cumulative problems. Therefore, Thai Sangha University as an educational institute that brings dharma to use in education, research, producing graduates, academic service preservation of arts, culture, traditions, including good organizational management Must be able to look at the opportunities and progress of leading religious organizations in the present era that aim to maximize effectiveness according to the mission of educational institutions, namely 1) the establishment of the Corporate Communications Division to help visualize the management model. 2) The selection of a team that communicates the organization appropriately and has the potential to work in a timely manner 3) The development of all forms of communication technology so that everyone can access knowledge 5) regularly study and analyze obstacles in corporate communication; and 6) measure and evaluate the performance of the corporate communication team over the year in order to change the way of working.

Keywords: Effectiveness, Organizational Communication, Thai Sangha University

บทนำ

องค์กรที่มีความโดดเด่นทางสังคม หรือหน่วยงานต่าง ๆ นั้น ต้องอาศัยความร่วมมือของบุคลากร ในหน่วยงานนั้น ๆ ประกอบกับมีวิธีการหรือการบริหารที่มีประสิทธิภาพ ส่งผลให้หน่วยงานหรือองค์กรนั้น ๆ ประสบความสำเร็จ และได้การยอมรับจากทางสังคม การสื่อสารเป็นหัวใจของการทำความเข้าใจระหว่างกันของมนุษย์ในสังคม มนุษย์จะทำความเข้าใจกันได้ต้องอาศัยการสื่อสารเพื่อให้ข้อมูล ถ่ายทอดความรู้ความคิด ความเห็น และประสบการณ์ซึ่งกันและกัน เพื่อให้สามารถอยู่ร่วมกันได้อย่างสงบสุข อีกทั้งการสื่อสารยังช่วยให้มนุษย์พัฒนาปัญญาและความคิดสร้างสรรค์ได้อย่างไม่มีที่สิ้นสุด ได้มีการให้นิยามและความหมายของคำว่า “การสื่อสาร (communication)” ไว้อย่างหลากหลาย (คินิง นันทะนะ, มปป, 1) ดังนั้น การสื่อสารและสร้างความสัมพันธ์ในองค์กร เป็นปัจจัยหรือองค์ประกอบที่สำคัญของการบริหารงานเป็นทั้งปัจจัยและทรัพยากรที่จะใช้ในการบริหารจัดการองค์กร ถ้าหากไม่มีการสื่อสารก็ไม่สามารถที่จะบริหารองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งการสื่อสารจึงเป็นกลยุทธ์ที่มีความสำคัญต่อองค์กรในการบริหารที่จะทำให้งานขององค์กรดำเนินต่อไปและช่วยในการประสานงานของหน่วยงาน ในแง่ของการบริหารองค์กรการสื่อสารทำให้เกิดความหมาย ทำให้คนคาดคะเนความคิดซึ่งกันและกันได้และทำให้มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลกันในฐานะที่เป็นเครื่องมือในการดำเนินงานขององค์กร การสื่อสารนำไปใช้ในกิจกรรมขององค์กรหลายอย่าง เช่น การตัดสินใจ การสร้างความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน การสร้างความเจริญและพัฒนาองค์กร การควบคุมและประสานงาน ลักษณะของการสื่อสารในองค์กรอาจพิจารณาในฐานะที่เป็นระบบรวม คือ การใช้การสื่อสารติดตามรายงานและวิเคราะห์ข้อมูล การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และวัตถุประสงค์ขององค์กร รวมทั้งการติดต่อกับองค์กรอื่น ๆ ในฐานะที่เป็นระบบย่อยการสื่อสารเป็นเครื่องมือสร้างความสัมพันธ์ในกลุ่มการฝึกอบรม การสร้างบรรยากาศการทำงาน การควบคุมสั่งงานและการสร้างความพอใจ ในฐานะที่เป็นระบบเฉพาะบุคคลอาจพิจารณาการสื่อสารในแง่ของพฤติกรรมทางการสื่อสารในเรื่องต่าง ๆ เช่น การร่วมประชุม การเขียนคู่มือ การร่างจดหมาย การทำสัญญา การพูดคุยในกลุ่มคนที่ทำงานด้วยกัน และการโต้แย้ง เป็นต้น (เสนาะ ตีเยาร์, 2538 : 25-26)

แต่ในความเป็นจริงแล้วนั้นการสื่อสารของคนในองค์กรส่วนมากปัญหาจะเกิดขึ้นสามารถเกิดได้ หลายปัจจัย อาจเกิดจากปัจจัยที่ผู้ส่งสารส่งข้อมูลขาดความรู้ จึงส่งผลให้การรับข้อมูลข่าวสารนั้น ผิดพลาดทำให้อาจจะเกิดปัญหาขึ้นมาภายหลังภายในองค์กร เกิดจากผู้ส่งสารและผู้รับสารมีความรู้ที่ต่างกัน การถ่ายทอดของข้อมูลจากอีกคนสู่อีกคนอาจจะทำให้เกิดความเข้าใจผิดในสารในสถานการณ์ปัจจุบันมีการ แข่งขันและเกิดการเปลี่ยนแปลงสูง (ประภาพรรณ คลังกลาง, มปป. : 3) นอกจากนี้ยังมีปัญหาอื่น ๆ เช่น หัวหน้าที่กับลูกน้องไม่คุยกัน หัวหน้าบางคนไม่รู้ว่าจะคุยอะไรกับลูกน้อง หัวหน้าที่คิดไปเองว่าลูกน้องรู้แล้ว ปัญหาช่องว่างระหว่างวัย ลูกน้องคิดเองว่าลูกพี่จะรู้เองได้ เรื่องดีไม่พูด พูดแต่เรื่องไม่ดี สื่อสารกันด้วยเทคโนโลยีมากเกินไป การกรองข้อมูลให้บิดเบือนไปจากข้อเท็จจริง การเลือกรับรู้ข่าวสาร ความไม่พร้อมทางความรู้สึกทำให้การรับรู้ไม่มีประสิทธิภาพ ได้รับข้อมูลข่าวสารมากเกินไป การต่อต้าน บางคนมีความขัดแย้งบาดหมางกันความกดดันเรื่องเวลาการรับรู้ข่าวสารถ้าถูก

บิดเบือนด้วยเวลาแล้วความเข้าใจก็เป็นไปได้ยาก และปัญหาของภาษา วัฒนธรรมประจำชาติวัฒนธรรมที่แตกต่าง กันบางครั้งทำให้ความเข้าใจในเรื่องที่ต้องการสื่อสารผิดเพี้ยนไปได้เช่นกัน (รัชนก เชื้อแพทย์, 2563 : 3)

การสื่อสารองค์กรของมหาวิทยาลัยสงฆ์ไทยมีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานสื่อสารทำความเข้าใจและประชาสัมพันธ์งานของมหาวิทยาลัยแก่บุคลากรมหาวิทยาลัยและบุคคลภายนอก โดยการจัดทำสื่อประชาสัมพันธ์ในรูปแบบต่าง ๆ ทั้งสื่อสิ่งพิมพ์และสื่ออิเล็กทรอนิกส์ และปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย โดยกำหนดแผนการดำเนินการ ได้แก่ การสื่อสารเพื่อเผยแพร่ข่าวสารประชาสัมพันธ์งานทั่วไปของมหาวิทยาลัย การจัดแถลงข่าวสื่อมวลชนในโอกาสพิเศษ การพัฒนาช่องทางการสื่อสารต่าง ๆ ให้มีประสิทธิภาพ . การพัฒนาผู้รับผิดชอบงานด้านสื่อสารองค์กร และการจัดกิจกรรมสัมพันธ์และสื่อมวลชนสัมพันธ์ (กองการสื่อสาร มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2560 : 2-5) ซึ่งหากจะมองการสื่อสารภายในจะเห็นรูปแบบได้ชัดเจนว่าจะอาศัยเทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการกระจายข่าวสารมากกว่าการทำความรู้การประเมินประสิทธิภาพการสื่อสารที่ยังมีข้อจำกัดอย่างมาก ดังนั้น หากจะมีการเพิ่มประสิทธิผลการสื่อสารองค์กรของมหาวิทยาลัยสงฆ์ไทย ผู้เขียนเห็นว่า ความเป็นรูปธรรมการบริหารได้ชัดเจนมีความสำคัญอย่างมาก การคัดเลือกทีมงานสื่อสารองค์กรอย่างเหมาะสมและมีศักยภาพการทำงานอย่างเท่าทัน การพัฒนาเทคโนโลยีการสื่อสารทุกรูปแบบเพื่อให้ทุกคนสามารถเข้าถึงความรู้ได้ การสร้างกลยุทธ์การเยี่ยมเยียนและสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่างกองงานภายในและหน่วยงานในสังกัด การศึกษาและวิเคราะห์อุปสรรคการสื่อสารองค์กรอย่างสม่ำเสมอ และการวัดและประเมินผลการทำงานของทีมงานสื่อสารองค์กรในรอบปีเพื่อปรับเปลี่ยนรูปแบบวิธีการทำงาน จะช่วยให้กองงานสามารถขับเคลื่อนยุทธศาสตร์แบบเชิงรุกมากกว่าการตั้งรับที่ถูกจัดตั้งขึ้นมาเพื่อใช้เทคโนโลยีการสื่อสารเพียงอย่างซึ่งมีรู้ว่า ผู้รับข่าวสารนั้นจะซึมซับกับความรู้ันั้นหรือไม่

เนื้อหา

แนวคิดการสื่อสารองค์กร

การติดต่อสื่อสารภายในองค์กรนั้นมีความสำคัญยิ่งต่อการบริหารองค์กร ทั้งสร้างความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรระหว่างบุคคล สร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคล สร้างความเข้าใจของคนในองค์กร และยิ่งองค์กรที่มีบุคลากรปฏิบัติงานร่วมกันเป็นจำนวนมากแล้ว จำเป็นจะต้องมีระบบการติดต่อสื่อสารที่ดีที่จะสร้างสัมพันธ์ภาพและความเข้าใจอันดีระหว่างบุคคลากรกับองค์กร ทำให้บรรยากาศองค์กรมีความคล่องตัวอันที่จะดำเนินงานได้บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ การติดต่อสื่อสารที่ดีจะช่วยให้เข้าใจซึ่งกันและกันและเชื่อมโยงไปถึงการจูงใจให้บุคลากรเกิดความรู้สึกที่ดีและจงรักภักดีต่อองค์กรร่วมกันและเป็นการสร้างขวัญกำลังใจที่ดีในการทำงานด้วย (รัชนก เชื้อแพทย์, 2563 : 20) ซึ่งการสื่อสารในองค์กรจะมีประสิทธิภาพหรือไม่อาจต้องดูปัจจัยอื่น ๆ เข้ามาประกอบโดยผู้เฉพาะผู้สื่อสาร คือ ผู้บริหาร และสารที่ถูกสื่อออกไป อีกทั้งผู้รับสารนั้นเข้าใจในบริบทของการสื่อสารมากน้อยเพียงไรโดยมีแนวทาง (ธนวรรธ ตั้งสินทรัพย์ศิริ, 2550 : 207-208) ดังนี้

- 1) ผู้บริหารระดับสูงต้องให้ความสำคัญกับการสื่อสาร ซึ่งความเป็นผู้นำของผู้บริหาร ระดับสูงเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการสื่อสารภายในองค์กร มีความชำนาญในการรับรู้ และมีความตั้งใจที่จะส่งข่าวสาร ตลอดจนถึงแจ้งให้พนักงานทราบถึงความสำคัญของการสื่อสารว่าเป็น สิ่งจำเป็นที่จะทำให้เป้าหมายขององค์กรประสบความสำเร็จ และทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้น
- 2) ผู้บริหารต้องมีการกระทำกับคำพูดที่สอดคล้องกันข่าวสารที่ส่งออกไปต้องไม่ขัดแย้งกับข่าวสารที่เป็นทางการเพราะจะทำให้พนักงานขาดความเชื่อถือในตัวผู้บริหาร
- 3) ยึดมั่นกับการสื่อสารแบบสองทางเพราะการสื่อสารที่ไม่มีประสิทธิภาพมักจะเป็น การติดต่อสื่อสารแบบทางเดียวผู้บริหารระดับสูงควรส่งเสริมให้มีการสื่อสารแบบสองทางทั้งจากบนลงล่างและจากล่างขึ้นบนโดยกระตุ้นให้พนักงานรู้จักตั้งคำถาม แสดงความคิดเห็น รวมถึง การร้องเรียนเพื่อพัฒนาองค์กร และจูงใจด้วยการให้รางวัลแก่ผู้ที่ป้อนกลับข้อมูล
- 4) เน้นการติดต่อสื่อสารแบบเผชิญหน้า ผู้บริหารระดับสูงควรสื่อสารแบบ ตรงไปตรงมาและเปิดเผยกับพนักงาน ให้ความสำคัญกับความเป็นอยู่และความต้องการของพนักงาน สร้างความไว้วางใจในการความสัมพันธ์ ด้านการทำงานกับผู้ใต้บังคับบัญชา และสมาชิก ในองค์กร การบริหารแบบเดินดูรอบ ๆ (Management By Wandering Around : MBWA) เป็นวิธีที่นิยมใช้เพื่อสร้างความไว้วางใจ โดยผู้บริหารจะเดินสำรวจองค์กรและพูดคุยกับพนักงานอย่าง สม่ำเสมอโดยไม่ถือตัว ซึ่งต้องอาศัยระยะเวลาพอสมควร เพื่อลดช่องว่างระหว่างตนเองกับผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งจะช่วยสร้างบรรยากาศของการสื่อสารแบบเปิดเผยทำให้ได้รับข้อมูลมากขึ้นและดีขึ้นเพื่อใช้ในการตัดสินใจ
- 5) การแบ่งปันความรับผิดชอบสำหรับการสื่อสารกับพนักงาน ผู้บริหารระดับสูง จัดทำแผนการดำเนินงาน ว่า องค์กรว่าองค์กรจะเดินไปในทิศทางใด และจะต้องแจ้งให้กับพนักงาน ทราบถึงความรับผิดชอบอย่างชัดเจนในสิ่งที่มีการเปลี่ยนแปลง
- 6) ความเกี่ยวข้องกับข่าวไม่ต้องคร่ำครวญที่มีการสื่อสารที่ตีพิมพ์ไม่หวาดกลัวกับการเผชิญหน้ากับข่าวร้ายการสื่อสารที่ดีจะทำให้พนักงานไม่อึดอัดที่จะต้องอธิบายถึงปัญหาเหล่านั้นโดยการแก้ปัญหาเฉพาะหน้ากับข่าวร้ายโดยการแถลงการณ์ด้วยความรวดเร็ว จริงใจ และจริงจังด้วยการเผชิญหน้า
- 7) การวางรูปแบบข่าวสารให้กับสมาชิกในองค์กรอย่างเหมาะสม เพราะสมาชิกในองค์กรต้องการข้อมูลที่แตกต่างกันผู้บริหารต้องทราบว่าข้อ มูลอะไรที่สมาชิกในองค์กรต้องการ และวิธีใดที่ดีที่สุดที่ใช้กับสมาชิกหรือกลุ่มสมาชิกนั้น เช่น จดหมายข่าวอีเมลการประชุมทีมงาน เป็นต้น
- 8) ผู้บริหารต้องสื่อความหมายโดยใช้หลักเหตุผลและการตัดสินใจอย่างมีเหตุผล สมาชิกในองค์กรมีความต้องการที่จะทราบถึงการตัดสินใจในสิ่งที่สำคัญอย่างมีเหตุผล แล้วจึง เปลี่ยนสิ่งนั้นเป็นการกระทำสมาชิกในองค์กรต้องการความมั่นคงในหน้าที่การงาน ดังนั้น พนักงานต้องการข่าวสารมากขึ้นเพื่อใช้ในการตัดสินใจด้านอาชีพการงานของตนเอง

9) จังหวะเวลาคือสิ่งสำคัญยิ่งผู้บริหารต้องหาจังหวะและเวลาที่เหมาะสมกับการให้ความจริงแก่สมาชิกในองค์กร

10) การสื่อสารอย่างต่อเนื่องเป็นสิ่งสมควรกระทำโดยเฉพาะอย่างยิ่งในช่วงวิกฤต เพื่อสื่อสารให้ข้อเท็จจริงเมื่อสมาชิกในองค์กรต้องการข้อมูลแต่ไม่สามารถหาได้พวกเขาก็จะกลับไปหาช่องทางการสื่อสารที่เป็นทางการ

11) การสื่อสารเพื่อเชื่อมโยงภาพรวมจากภาพเล็ก ๆ ทั้งการเปลี่ยนแปลงทาง เศรษฐกิจ การแข่งขัน ข่าวสารต่าง ๆ ทางธุรกิจ การสื่อสารข้อมูลเหล่านี้จะส่งผลให้สมาชิกในองค์กรเข้าใจ ภาพรวมทั้งหมดว่ามีผลกระทบต่อตนเองและงานของตนเองอย่างไร

ดังนั้น การสื่อสารในองค์กรจึงกลายมาเป็นปัจจัยหรือองค์ประกอบที่สำคัญของการบริหารงานเป็นทั้งปัจจัยและทรัพยากรที่จะใช้ในการบริหารจัดการองค์กร ถ้าหากไม่มีการสื่อสารก็ไม่สามารถที่จะบริหารองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ การสื่อสารจึงเป็นกลยุทธ์ที่มีความสำคัญต่อองค์กรในการบริหารที่จะทำให้งานขององค์กรดำเนินต่อไปและช่วยในการประสานงานของหน่วยงานในแง่ของการบริหารองค์กรการสื่อสารทำให้เกิดความหมาย ทำให้คนคาดคะเนความคิดซึ่งกันและกันได้และทำให้มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลกันในฐานะที่เป็นเครื่องมือในการดำเนินงานขององค์กร การสื่อสารนำไปใช้ในกิจกรรมขององค์กรหลาย อย่าง เช่น การตัดสินใจ การสร้างความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน การสร้างความเจริญและพัฒนาองค์กร การควบคุม และประสานงาน ลักษณะของการสื่อสารในองค์กรอาจพิจารณาในฐานะที่เป็นระบบรวม คือ การใช้การสื่อสาร ติดตามรายงานและวิเคราะห์ข้อมูล การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และวัตถุประสงค์ขององค์กร รวมทั้งการติดต่อกับองค์กรอื่น ๆ ในฐานะที่เป็นระบบย่อยการสื่อสารเป็นเครื่องมือสร้างความสัมพันธ์ในกลุ่มการฝึกอบรม การสร้างบรรยากาศการทำงาน การควบคุมสั่งงานและการสร้างความพอใจ ในฐานะที่เป็นระบบเฉพาะบุคคลอาจ พิจารณาการสื่อสารในแง่ของพฤติกรรมทางการสื่อสารในเรื่องต่าง ๆ เช่น การร่วมประชุม การเขียนคู่มือ การร่าง จดหมาย การทำสัญญา การพูดคุยในกลุ่มคนที่ทำงานด้วยกัน และการโต้แย้ง เป็นต้น(เสนาะ ตีแยว, 2538 : 25-26) อีกทั้ง การบริหารจัดการภายในองค์กรจำเป็นต้องมีการสื่อสารด้วยเหตุผลหลายประการ ได้แก่ ลักษณะขององค์กร วัฒนธรรมขององค์กร ระดับและเป้าหมายขององค์กรขนาดขององค์กรความต้องการเป็นอิสระของบุคลากร และคุณภาพของชีวิตในการทำงานของบุคลากร ดังนั้น ผู้บริหารในฐานะผู้นำขององค์กรและเป็นศูนย์กลางของการสื่อสารภายในองค์กรจำเป็นต้องคำนึงถึงสิ่งต่าง ๆ ดังที่ได้กล่าวมาเพื่อให้การสื่อสารภายในองค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เหมาะสมกับบริบทขององค์กร และนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายได้เป็นผลสำเร็จ (ทรงธรรม ธีระกล, มปป. : 5)

สรุปได้ว่า การสื่อสารภายในองค์กรมีความสำคัญอย่างมากต่อความสำเร็จของการบริหารงานทั้งหมดหากผู้บริหาร สาร และผู้รับสารไม่สามารถตั้งเป้าหมายไว้ด้วยบริบทแบบคนในองค์กรเดียวกันจะทำให้เกิดการสื่อสารที่ยากต่อความเข้าใจ แม้ว่าผู้บริหาร สารจะมีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใดก็ตามแต่หากผู้รับสารไม่ตั้งใจ หรือมีความอึดอัดต่อสารดังกล่าวก็ไม่ช่วยให้เกิดการเปลี่ยนแปลงตามท้องถื่นอีกทั้งยังกลายเป็นอุปสรรคที่ยิ่งใหญ่ต่อการบริหารจัดการองค์กรหากเป็นลักษณะเช่นนั้นจะสามารถทำนายได้ว่า ผู้รับสารไม่สามารถยอมรับในตัวของการ

ผู้บริหารด้วยอคติส่วนตัวหรือสารไม่มีเหตุผลเพียงพอต่อการทำงานของผู้บริหาร ดังนั้น การพัฒนาระบบการสื่อสารภายในองค์กรก็เพื่อขจัดปัญหาและอุปสรรคต่างออกและสามารถลดข้อจำกัดทางการบริหารให้มากที่สุด และผู้บริหารอาจจะต้องมีศาสตร์และการใช้ศิลปะที่หลากหลายมากขึ้นเพื่อการยอมรับและปฏิบัติตามสารที่ถูกส่งมานั้นก็คือ การยอมรับในตัวของผู้บริหารที่มีอิทธิพลมากกว่าสารที่พัฒนาขึ้นซึ่งอาจจะปรับเปลี่ยนวิธีการสื่อสารไปส่งสารตามธรรมชาติที่ควรจะเป็น หากเป็นองค์กรขนาดใหญ่อาจต้องใช้สื่อเทคโนโลยีเข้ามาช่วยเพิ่มประสิทธิภาพ หากเป็นองค์กรเล็ก ๆ ไม่ใหญ่โตมากนักก็อาจพบปะพูดคุยกันแบบพี่ ๆ น้อง ๆ ในองค์กรจะช่วยให้การสื่อสารถูกถ่ายทอดไปอย่างมีเป้าหมาย ดังนั้น การสื่อสารองค์กรของมหาวิทยาลัยสงขลไทยอาจจะปรับเปลี่ยนรูปแบบที่เหมาะสมให้มากขึ้นที่นำไปสู่เป้าหมายขององค์กรที่กล่าวไว้ในหัวข้อถัดไป

การเพิ่มประสิทธิผลการสื่อสารองค์กรของมหาวิทยาลัยสงขลไทย

มหาวิทยาลัยสงขลไทยเป็นองค์กรที่มีลักษณะผสมผสานระหว่างการศึกษากับพระพุทธศาสนาซึ่งต้องมีพันธกิจที่สอดคล้องหลักเกณฑ์และระเบียบต่าง ๆ เฉกเช่นเดียวกับมหาวิทยาลัยระดับอุดมศึกษาทั่วไปแต่สิ่งที่แตกต่างไปจากมหาวิทยาลัยทั่วไปนั่นก็คือ การหลักพุทธธรรมมาปรับใช้เพื่อเป้าหมายและอุดมการณ์ทางศาสนามาปรับใช้ได้อย่างลงตัวให้มากที่สุดอันเป็นการยากกว่ามหาวิทยาลัยอื่น ๆ อีกทั้งการปรับตัวขององค์กรที่ต้องแบกรับภาระการผลิตบัณฑิตให้มีความเก่งและคุณความดีควบคู่กันไป การวิจัยต้องเป็นลักษณะนวัตกรรมที่ตอบโจทย์การพัฒนาสังคมได้อย่างเป็นรูปธรรม รวมทั้งการทำนุบำรุงพระศาสนาและศิลปวัฒนธรรมจะไม่ค่อยมีปัญหามากนักและมหาวิทยาลัยสงขลไทยได้ดำเนินการเป็นอย่างดีและการบริการวิชาการแก่สังคมผ่านกิจกรรมและโครงการต่าง ๆ ก็ไม่ยากเย็นนักเพราะกิจกรรมที่ออกแบบมาสามารถตอบสนองต่อความต้องการในการแก้ไขปัญหาสังคมและการพัฒนาจิตใจ ดังนั้น ด้วยวิสัยทัศน์และภารกิจต่าง ๆ จะสามารถขับเคลื่อนกิจกรรมไปสู่ความสำเร็จได้หรือไม่ขึ้นขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพการสื่อสารองค์กรมีประสิทธิภาพหรือไม่ ซึ่งผู้เขียนเห็นว่า จะต้องเพิ่มสรรพกำลังและประสิทธิภาพได้มากขึ้นผ่านกลไกและช่องทางดังต่อไปนี้

1) การจัดตั้งกองงานสื่อสารองค์กรเพื่อช่วยให้เห็นภาพรูปแบบการบริหารได้ชัดเจนมากขึ้น เพราะการมีกองงานหรือส่วนงานที่ทำงานด้านการสื่อไว้เฉพาะนั้นจะทำให้กรอบการทำงานได้อย่างชัดเจน เช่น การมียุทธศาสตร์การพัฒนางานองค์กร ยุทธศาสตร์การพัฒนาคณาจารย์ ยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบและกลไกต่าง ๆ เป็นต้น จะช่วยให้เกิดแนวทางการสื่อสารองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพราะเป็นอีกหนึ่งปัจจัยที่จะทำให้องค์กรสามารถสร้างความได้เปรียบคู่แข่ง เพราะความสามารถการสื่อสารที่สะดวก รวดเร็ว และทันยุคทันสมัย การสื่อสารโดยการพูด การสื่อสารโดย การเขียน การสื่อสารโดยการแสดงออกทางด้านร่างกายที่ทันสมัยโดยใช้เทคโนโลยีเข้ามาช่วย ไม่ว่าจะเป็น แอปพลิเคชันไลน์ เฟสบุ๊ก หรือจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ที่สามารถถ่ายทอดอารมณ์ความรู้สึกของผู้ส่งที่เกิดขึ้น ตามสถานการณ์เข้ามาช่วยให้การสื่อสารสะดวก รวดเร็ว และสามารถสร้างความได้เปรียบคู่แข่ง การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพจะช่วยให้การแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานได้ดีขึ้นและช่วยลดความเสี่ยงความ

ผิดพลาด จากการทำงาน (สัญญาติ พรหมตง นันทนา นิจจอหอ และนาถรพี ชัยมงคล, 2561 : 50) ดังนั้น มหาวิทยาลัยสงฆ์จำเป็นต้องอย่างมากต่อกองงานภายใต้โครงสร้างการบริหารของมหาวิทยาลัยอย่างเข้มแข็ง มีงบประมาณอย่างเพียงพอ มีบุคลากรและสวัสดิการที่มีคุณภาพ มีอำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้อย่างชัดเจน รวมทั้งมีการพัฒนากองงานอย่างสม่ำเสมอ

2) การคัดเลือกทีมงานสื่อสารองค์กรอย่างเหมาะสมและมีศักยภาพการทำงานอย่างเท่าทัน ซึ่งต้องประกอบด้วยกัน 3 ส่วน ได้แก่ ส่วนของผู้นำทีมต้องมีคุณลักษณะที่สำคัญ เช่น มีวิสัยทัศน์ มีความคิดริเริ่มที่ดี วางแผนการทำงานได้ดี มีวินัยและความรับผิดชอบ มีทักษะในการสร้างแรงจูงใจ เป็นนักสื่อสารที่ยอดเยี่ยม ทั้งผู้พูดและผู้ฟังที่ดี และเป็นนักคิดวิเคราะห์ที่ดี ส่วนสมาชิกควรมีคุณลักษณะที่สำคัญ เช่น รับผิดชอบในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย เคารพกฎและกติการ่วมกัน ให้ความร่วมมือกันอย่างเต็มที่ ยอมรับความแตกต่าง และคิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน และส่วนที่ 3 กระบวนการทำงาน ที่จะต้องมีเป้าหมายร่วมกัน เช่น ต้องแบ่งหน้าที่ชัดเจนในกระบวนการทำงานไม่ทับซ้อน ต้องมีแนวทางปฏิบัติร่วมกัน กระบวนการทำงานมีความชัดเจน และสามารถปรับเปลี่ยนได้ตามสถานการณ์ที่เหมาะสม (กรมส่งเสริมสหกรณ์, 2564 : 1-2) ดังนั้น การสร้างทีมงานหรือการจะรับสมัครบุคลากรเข้ามาร่วมทีมจึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างมากต่อภารกิจของมหาวิทยาลัยสงฆ์ไทย เพราะหากได้บุคลากรดีแต่ไม่เก่งจะทำให้ไม่เกิดการบรรลุเป้าหมายหรือทำให้เป้าหมายเสียเวลาต่อการบรรลุ หรือไม่บุคลากรที่เก่งแต่ไม่ดีก็อาจทำให้องค์กรเสียดุลต่อการทำงานโดยส่วนรวมได้ หากได้ทั้งดีและเก่งจะทำให้กองงานสื่อสารบรรลุเป้าหมายได้สำเร็จ แต่จะมีสักกี่คนที่มีความลักษณะดังกล่าวเป็นเช่นนั้นได้ ดังนั้น การคัดสรรเลือกบุคลากรควรเลือกไว้เฉพาะผู้ที่พอจะมีคุณความดีและความเก่งอยู่บ้างที่สามารถปรับและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้ตามความปรารถนาอย่างสูงสุด

3) การพัฒนาเทคโนโลยีการสื่อสารทุกรูปแบบเพื่อให้ทุกคนสามารถเข้าถึงความรู้ได้ เพราะกองงานสื่อสารองค์กรของมหาวิทยาลัยสงฆ์ไทยในปัจจุบันจำเป็นต้องใช้เครื่องมือดังกล่าวให้มากเพื่ออีความรวดเร็ว ความสะดวก และสามารถตอบสนองต่อความต้องการได้อย่างดี ดังนั้น กองงานสื่อสารองค์กรอาจต้องอบรมให้บุคลากรมีความเข้าใจในกระบวนการของการผลิตสื่อเทคโนโลยี รวมทั้งการใช้อุปกรณ์เหล่านั้นได้เป็นอย่างดี การส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีประเภทสื่อมัลติมีเดีย สื่ออิเล็กทรอนิกส์ในการสื่อสาร และการเชื่อมโยงเครือข่ายระบบอินเทอร์เน็ตได้อย่างดี อีกทั้งการพัฒนาระบบคอมพิวเตอร์ในการสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งการดูแล รักษา การรวบรวมข้อมูลและกำหนดรายละเอียดต่างในการปฏิบัติงานหรือทำกิจกรรม การกำหนดให้บุคลากรกองงานสื่อสารใช้ระบบปฏิบัติการเครื่องคอมพิวเตอร์ และการนำและการใช้โปรแกรมสำเร็จรูปสำหรับการสื่อสารองค์กรในภารกิจเร่งด่วนทุกช่องทางมากขึ้น และการประเมินศักยภาพของเทคโนโลยีอย่างเหมาะสมในการใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (ลัดดาวรรณ ศรีนวลจันทร์, 2561)

4) การสร้างกลยุทธ์การเยี่ยมเยียนและสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่างกองงานภายในและหน่วยงานในสังกัดของมหาวิทยาลัยสงฆ์ไทย โดยให้ความสำคัญต่อการขับเคลื่อนการให้ความสำคัญต่อวิทยาเขต วิทยาลัย ห้องเรียน

หน่วยวิทยบริการ หรือกระทั่งวิทยาลัยในต่างประเทศก็ตาม ย่อมต้องสร้างสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคลากรกับส่วนงานนั้น ๆ ให้มากขึ้น แม้ว่าจะมีช่องทางที่อาศัยเทคโนโลยีแล้วก็ตาม แต่บางอย่างมิได้ เช่น สื่อที่ถูกส่งออกไปแล้วนั้น ส่วนงานเหล่านั้นยินดีรับรู้หรือรับทราบหรือไม่ หรือรู้กลับมีท่าทีว่าไม่รู้ เป็นต้น ซึ่งการสร้างสัมพันธ์ภาพดังกล่าวจะทำให้ภารกิจของการสื่อสารองค์กรมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ดังนั้น บุคลากรจากฝ่ายต่าง ๆ ที่มีความเชื่อมโยงกับสายงานที่รับผิดชอบ การกำหนดกลยุทธ์ขององค์การที่เหมาะสมและ ยอมรับจากบุคลากรส่วนรวมทำให้การบริหารจัดการทั้งภายใน ภายนอกองค์การและสัมพันธ์ภาพในองค์การบุคลากรทุกส่วนมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น ร่วมตัดสินใจ การบริหารแบบมีส่วนร่วมทำให้เกิดความรับรู้ความเข้าใจ ความผูกพัน และ ความรู้สึกความเป็นเจ้าของในแนวคิดและการตัดสินใจเหล่านั้นสามารถสร้างความพึงพอใจ สร้างแรงจูงใจ ให้ความสำคัญต่อทุกแนวคิดและบุคลากรยังสามารถพัฒนาความรู้ที่ไม่มีขอบเขตจากข้อจำกัดของการรับรู้เฉพาะงานที่ได้รับมอบหมายได้ แลกเปลี่ยนแนวความคิดและเกิดแนวความคิดใหม่ๆ และสามารถสร้างสรรค์แนวคิดในการทำงานร่วมกับฝ่ายต่าง ๆ สร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีกับบุคลากรทุกส่วนได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดส่งผลให้องค์การเจริญก้าวหน้าอย่างยั่งยืน (ทิวาวัฒน์ ธนาสนะ และธีระวัฒน์ จันทิก, 2559 : 1097) หรืออาจจะใช้เทคนิค เช่น เทคนิคการสื่อสารจากระดับบนสู่ล่าง ได้แก่ การสื่อสารจากผู้บังคับบัญชาลงสู่ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา เทคนิคการสื่อสารจากระดับล่างสู่บน ได้แก่ การศึกษาจากผู้ใต้บังคับบัญชา ติดต่อกันตามคำสั่งตามลำดับชั้น จนถึงผู้บังคับบัญชา และเทคนิคการสื่อสารระดับเดียวกัน เช่น ระหว่างเพื่อนร่วมงาน บุคคลในระดับเดียวกัน (คณิง นันทะนะ, มปป. : 4) ดังนั้น มหาวิทยาลัยสงฆ์ไทยอาจจะต้องกำหนดทิศทางทางเลือกใช้กลยุทธ์และเทคนิคที่เหมาะสมเพื่อประโยชน์และเป้าหมายขององค์กร

5) การศึกษาและวิเคราะห์อุปสรรคการสื่อสารองค์กรอย่างสม่ำเสมอ เพราะอุปสรรคปัญหาการสื่อสารในองค์กรส่วนมากพบเรื่องของความไม่เข้าใจกัน การไม่สื่อสารระหว่างกัน ช่องทางการสื่อสารที่ไม่เพียงพอและการบิดเบือนของข้อมูล ข่าวสารที่เกิดขึ้นในการสื่อสารภายในองค์กร นอกจากนี้ยังพบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อปัญหาการสื่อสารภายในองค์กรนั้น เกิดจากปัจจัยที่เกิดขึ้นมาเป็นระยะเวลาอันยาวนาน เป็นปัญหาเรื้อรัง สะสมที่เกิดขึ้น ไม่ว่าจะเป็นปัจจัยด้านความเหลื่อมล้ำระหว่างกัน การแบ่งพรรคแบ่งพวก ระบบอุปถัมภ์ที่เกิดขึ้นภายในองค์กรและยังพบว่าทัศนคติของบุคลากรในองค์กรและการถูกปิดกั้นการสื่อสารของบุคลากรเป็นปัจจัยสำคัญที่ก่อให้เกิดปัญหาการสื่อสารภายในองค์กรอีกด้วย (แพมมาลา วัฒนเสถียรสินธุ์, 2559 : 1) เป็นต้น นอกจากนี้ยังมีปัญหาและอุปสรรคที่เกี่ยวข้องกับผู้ส่งสาร ขาดความรู้ความเข้าใจ และคิดว่าผู้รับสารเข้าใจในสิ่งที่สื่อสาร แนวทางในการแก้ไขปัญหา นั้น ควรมีการจัด ประชุม หรือมีช่องทางในการสื่อสารอื่น ๆ เพื่อแจ้งข่าวสาร ชี้แจงนโยบาย แผนการดำเนินงาน และการ เปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น (กัญญวิทย์ สุนทรศิริพจน์, 2559) ซึ่งเป็นส่วนของปัญหาที่เกิดขึ้นในการสื่อสารองค์กร และยังมีอุปสรรคปัญหาอื่น ๆ อีกมากมายที่ทำให้มหาวิทยาลัยสงฆ์ไทยเจอกับปัญหาและอุปสรรคเหล่านั้น แต่ถึงอย่างไรก็ตามการสำรวจตรวจสอบและการวิเคราะห์ระบบ กลไกและกระบวนการทำงานต่าง ๆ บ่อยจะทำให้พบอุปสรรคและปัญหาที่เกิดขึ้นที่สามารถกำหนดแนวทางแก้ไขและสร้างระบบที่เป็นจุดแข็งของการสื่อสารองค์กร

ได้ในอนาคต

6) การวัดและประเมินผลการทำงานของทีมนิสิตอาสาสมัครในรอบปีเพื่อปรับเปลี่ยนรูปแบบวิธีการทำงานเป็นแนวคิดที่สะท้อนประสิทธิภาพการทำงานให้ดียิ่ง ๆ ขึ้นไปซึ่งอาจจะมียุทธศาสตร์โดยมีเกณฑ์ที่กำหนดไว้ อย่างชัดเจน เช่น การสังเกต การสัมภาษณ์ การใช้คำถาม การสอบถาม การตรวจผลงาน การรายงานตนเอง การเขียนสะท้อนการทำงานการประเมินด้วยข้อสอบ การประเมินโดยเพื่อน การประเมินภาคปฏิบัติ และการประเมินจากแฟ้มสะสมผลงาน การประเมินโดยใช้กิจกรรมต่าง ๆ (จตุภูมิ เขตจตุรัส, 2560 : 14-61) และสำหรับการประเมินผลอาจจะกำหนดไว้ เช่น ระดับดีมาก ระดับดี ระดับมาตรฐาน ระดับพอใช้ และระดับไม่ผ่าน และมีแบบประเมินผล ได้แก่ แบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติงาน แบบประเมินผลสัมฤทธิ์งาน และแบบพฤติกรรมการทำงานและสมรรถนะ (สถาบันบริหารกองทุนพลังงาน (องค์การมหาชน), มปป. : 12-13) ซึ่งเมื่อมีการวัดและประเมินผลแล้วอาจจะกำหนดผลของการประเมินไว้ด้วย เช่น ระดับดีมาก จะมีการขึ้นเงินเดือนกี่ % จะมีการเลื่อนตำแหน่ง และสวัสดิการอื่น ๆ ระดับมาก อาจกำหนดไว้เพียงขึ้นเงินเดือนเพียงอย่างเดียว ระดับมาตรฐาน อาจกำหนดโบนัสประจำปี ระดับพอใช้ อาจจะมีของขวัญเพื่อเป็นกำลังใจ และไม่ผ่านอาจจะต้องพิจารณาเพื่อพัฒนา และปรับเปลี่ยนพฤติกรรมต่อไป

สรุปและข้อเสนอแนะ

การเพิ่มประสิทธิผลการสื่อสารองค์กรของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์เป็นอีกหนึ่งผลงานที่สะท้อนมุมมองเชิงสร้างสรรค์ให้กับมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ทั้งสองแห่งที่สามารถนำไปสู่การขับเคลื่อนวิสัยทัศน์และพันธกิจขององค์กรที่มีขนาดใหญ่โต เพื่อความก้าวหน้าของทุกภารกิจและการดำเนินตามยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ที่จะต้องสร้างองค์กรไปสู่ความเป็นเลิศในทางพระพุทธศาสนา อีกทั้งการขยายบทบาทของไปสู่กิจกรรมในเชิงสังคมมากยิ่งขึ้นแต่อย่างน้อยที่สุดการทำงานของกองสื่อสารภายในจะต้องมีศักยภาพในการปฏิบัติงานเพื่อประชาสัมพันธ์ทั้งภารกิจ ต่าง ๆ เชิงรับและเชิงรุกที่มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ซึ่งควรนำไปแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการสื่อสาร ได้แก่ การจัดตั้งกองงานสื่อสารองค์กรเพื่อช่วยให้เห็นภาพรูปแบบการบริหารได้ชัดเจนมากขึ้น การคัดเลือกทีมงานสื่อสารองค์กรอย่างเหมาะสมและมีศักยภาพการทำงานอย่างเท่าทัน การพัฒนาเทคโนโลยีการสื่อสารทุกรูปแบบเพื่อให้ทุกคนสามารถเข้าถึงความรู้ได้ การสร้างกลยุทธ์การเยี่ยมเยียนและสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่างกองงานภายในและหน่วยงานในสังกัด การศึกษาและวิเคราะห์อุปสรรคการสื่อสารองค์กรอย่างสม่ำเสมอ และการวัดและประเมินผลการทำงานของทีมนิสิตอาสาสมัครในรอบปีเพื่อปรับเปลี่ยนรูปแบบวิธีการทำงาน ดังนั้น แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานทั้ง 6 ประการน่าจะเป็นโจทย์ที่ยิ่งใหญ่และความท้าทายของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์จะปรับเปลี่ยนทิศทางและกระบวนทัศน์ขององค์กรให้เป็นไปอย่างพร้อมทั้งองค์ภาพอื่น ๆ ให้ดำเนินรอยตามไปกันอย่างมีส่วนร่วมของบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ในอนาคตอย่างยั่งยืนต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- กองการสื่อสาร มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2560). *แผนยุทธศาสตร์กองการสื่อสาร การศึกษา 2560-2564*. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- กรมส่งเสริมสหกรณ์. (2564). *การสร้างทีมให้มีประสิทธิภาพ*. กระทรวงเกษตรและสหกรณ์.
- กัณวีร์ สุนทรศิริพจน์. (2559). ปัญหาการติดต่อสื่อสารของบุคลากรในฝ่ายทรัพยากรบุคคลกรณีศึกษาบริษัทผู้ผลิตและจัดจำหน่ายเครื่องดื่ม. *ปริญญาการจัการมหาบัณฑิต*. วิทยาลัยการจัการ มหาวิทยาลัยมหิดล.
- คณิง นันทะนะ. (มปป.). *การสื่อสารและสร้างความสัมพันธ์ในองค์กร*. มหาวิทยาลัยเจ้าพระยา จังหวัดนครสวรรค์.
- จตุภูมิ เขตจัตุรัส. (2560). *วิธีการและเครื่องมือประเมินการเรียนรู้ของผู้เรียน*. คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ทรงธรรม ชีระกล. (มปป.). *การสื่อสาร :กลยุทธ์สู่ความสำเร็จขององค์กร*. มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- ทิวาวัฒน์ ธนาสนะ และธีระวัฒน์ จันทิก. (2559). บทบาทการสร้างสัมพันธ์ภาพในองค์กรขนาดใหญ่. *วารสารมหาวิทยาลัยศิลปากร ฉบับภาษาไทยสาขามนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะ*. 9 (1). (มกราคม-มิถุนายน), 1090-1098.
- ธนวรรธ ตั้งสินทรัพย์ศิริ. (2550). *การจัดการและพฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพมหานคร : ชีระฟิล์มและ โซเท็กซ์.
- ประภาพรรณ คลังกลาง. (มปป.). *ปัญหาในการสื่อสารภายในองค์กรของพนักงานกรณีศึกษา บริษัท SVI จำกัด (มหาชน) จ.ปทุมธานี*. คณะบริหารธุรกิจ มหาลัยรามคำแหง.
- แพมาลา วัฒนเสถียรสินธุ์. (2559). ปัจจัยที่ส่งผลต่อปัญหาการสื่อสารในองค์กร กรณีศึกษาบริษัท ยูไนเต็ด แสตนด์ ดาร์ต เทอร์มินัล จำกัด (มหาชน). *บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต*. คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- รัชนก เชื้อแพทย์. (2563). *รูปแบบการสื่อสารภายในองค์กรที่มีประสิทธิภาพของบริษัทในนิคมอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา*. *หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (สาขาวิชาบริหารธุรกิจ)*. มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- ลัดดาวรรณ ศรีนวลจันทร์. (2561). *แนวทางการพัฒนาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในโรงเรียนวัดลานนาบุญ*. *หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (สาขาวิชาการบริหารการศึกษา)*. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สถาบันบริหารกองทุนพลังงาน (องค์การมหาชน). (มปป.). *หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน*. [ออนไลน์]. แหล่งข้อมูล : <https://www.offo.or.th/sites/default/files/files/regulations/add/praeminphl.pdf> [วันที่ 17 กุมภาพันธ์ 2566]
- เสนาะ ดีเยาว์. (2538). *การสื่อสารในองค์กร*. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สัจชาติ พรมตง นันทนา นิจจจอหอ และนาถรพี ชัยมงคล. (2561). การสร้างประสิทธิภาพของการสื่อสารภายในองค์กรเพื่อเพิ่มความสามารถในการแข่งขันทางธุรกิจ. วารสารเครือข่ายส่งเสริมการวิจัยทางมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์. 1 (1), 50-59.



ไตรสิกขาเพื่อการจัดการคลินิกทันตกรรมในยุคดิจิทัล

Trisikkha to Manage a Dental Clinic in the Digital Era

เสาวนีย์ มิตตะธรรมากุล¹ หทัยรักษ์ สุโพธิ์ทอง¹ และศลิษา พิบูลย์สวัสดิ์¹

Saowanee Mittatammakul¹, Hatairuk Suphorthong¹ and Salisa Piboonsawatdi¹

บทคัดย่อ

บทความเรื่อง “ไตรสิกขากับการจัดการคลินิกทันตกรรมในยุคดิจิทัล” เป็นบทความวิชาการที่มุ่งศึกษาแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับไตรสิกขาเพื่อการจัดการคลินิกทันตกรรมในยุคดิจิทัล แนวคิดการจัดการคลินิกทันตกรรมในยุคดิจิทัล และการประยุกต์ใช้หลักไตรสิกขาเพื่อการจัดการคลินิกทันตกรรมในยุคดิจิทัล สำหรับยุคดิจิทัลที่ใช้เทคโนโลยีเพื่อช่วยในการบริหารจัดการคลินิกทันตกรรม รวมถึงเครื่องมือ อุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกที่ได้มาตรฐานเพื่อให้บริการทันตกรรม ได้อย่างปลอดภัย ผู้ใช้เครื่องมือต้องได้รับการอบรม การทำนุบำรุงรักษาเครื่องมือให้มีประสิทธิภาพ มีระบบการตรวจสอบและการเตรียมความพร้อมของเครื่องมือและอุปกรณ์ให้พร้อมใช้งานตลอดเวลา สิ่งต่างๆ เหล่านี้ล้วนแล้วแต่เป็นสิ่งที่ผู้ประกอบการธุรกิจด้านทันตกรรมต้องคำนึงถึงความจำเป็นในการบริหารจัดการคลินิกทันตกรรมให้ทันสมัย ได้มาตรฐานสากล

คำสำคัญ: ไตรสิกขา, การจัดการคลินิกทันตกรรม, ยุคดิจิทัล

¹ คลินิกทันตกรรมเบ็ตตี้สไมล์ อีเมล saowanee.mcu@gmail.com

¹ Betty Smile Dental Clinic, Email address : saowanee.mcu@gmail.com

Abstract

The article entitled “Trisikkha and dental clinic management in the digital age” is an academic article aimed at studying Theoretical concepts related to the Trisikkha for dental clinic management in the digital age. Problems in managing a dental clinic in the digital age and the application of the threefold principle for dental clinic management in the digital age. For the digital age that uses technology to help manage dental clinics. Including tools, equipment and facilities that meet standards in providing safe dental services equipment users must be trained. Efficient tool maintenance There is a system to check and prepare tools and equipment to be ready to use at all times. These are all things that dental business entrepreneurs must consider when running a dental clinic. To be up to date with international standards.

Keywords: Trisikkha, Manage a Dental Clinic, Digital Era



บทนำ

สุขภาพช่องปากจัดเป็นองค์ประกอบหนึ่งของสุขภาพพึงประสงค์ ที่ส่งผลกระทบต่อการใช้สุขภาพและคุณภาพชีวิตที่ดีเพราะปากคือประตูสู่สุขภาพ ปัญหาสุขภาพช่องปากจะส่งผลกระทบต่อระบบอื่นๆ ของร่างกายดังนั้น เราจึงจำเป็นต้องดูแลสุขภาพในช่องปากให้สมบูรณ์ ซึ่งในปัจจุบันแนวคิดการดูแลสุขภาพช่องปาก จะต้องดูแลสุขภาพช่องปากให้ดีตั้งแต่แรกเริ่มและคงสภาพที่ดีไว้ให้มีความสำคัญในการส่งเสริมสุขภาพการป้องกันโรค และการสร้างความรอบรู้ด้านการดูแลสุขภาพช่องปากจนส่งผลให้เกิดการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมดูแลสุขภาพช่องปากด้วยตนเอง ซึ่งดีกว่าการรักษา เพราะกระทำในสภาพปกติไม่ก่อให้เกิดความเจ็บปวด ไม่ต้องทนทุกข์ทรมานในการปวดฟัน ไม่ต้องยุ่งยาก ไม่เสียเวลา ไม่ต้องเสียเงินในการรักษา และที่สำคัญคือไม่ต้องสูญเสียฟันการดำเนินงานส่งเสริมทันตสุขภาพและป้องกันโรคของสำนักทันตสาธารณสุข ดำเนินตามแผนยุทธศาสตร์ 20 ปี ของประเทศ ด้านสาธารณสุข วิสัยทัศน์ และยุทธศาสตร์กรมอนามัย โดยกำหนดวิสัยทัศน์ของสำนักทันตสาธารณสุขคือ การเป็นองค์กรหลักในงานทันตสาธารณสุขของประเทศเน้นการทำงานแบบมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่าย มุ่งสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้เพื่อสุขภาพช่องปากที่ดีทุกช่วงวัยของชีวิต มีกลยุทธ์หลักการดำเนินงานคือเน้นการทำงานแบบมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่าย มุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ พัฒนาสมรรถนะบุคลากรให้เป็นมืออาชีพและทันต่อการเปลี่ยนแปลง สร้างความตระหนักเพื่อการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมสุขภาพของประชาชน การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบงานให้ได้มาตรฐานและสอดคล้องกับยุทธศาสตร์องค์กร ตลอดจนพัฒนากระบวนการ กำหนดและบริหารนโยบายสาธารณะ เพื่อการพัฒนาทันตสุขภาพของประเทศ

ปัจจุบันโลกมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา และก้าวเข้าสู่ยุคแห่งเทคโนโลยีหรือดิจิทัล จากการก้าวกระโดดของเทคโนโลยีด้านโครงข่ายอินเทอร์เน็ตที่เชื่อมโยงการสื่อสารให้รวดเร็ว มีความเสถียรภาพ และครอบคลุมทุกพื้นที่ ทำให้ผู้บริโภคสามารถเข้าถึงการให้บริการได้อย่างสะดวกรวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ ยิ่งไปกว่านั้น Digital Transformation ยังเข้ามามีบทบาทในโลกของธุรกิจ งั้นการปรับเปลี่ยน Business Model สู่การเป็นองค์กรดิจิทัลให้ทันโลกด้วยการมุ่งเน้นเทคโนโลยีดิจิทัล จึงเป็นหัวใจหลักสำคัญในการบริหารธุรกิจด้านคลินิกทันตกรรมก็เช่นกัน ถึงแม้ว่าเทคโนโลยีจะมีการพัฒนาอย่างก้าวกระโดดก็ตาม แต่เมื่อมองในมุมของธุรกิจคลินิกทันตกรรม พบว่าธุรกิจคลินิกทันตกรรมนั้นยังคงมีลักษณะเหมือนเดิม ทว่าไปไม่มีการปรับเปลี่ยน Business Model เพื่อรองรับการเข้าถึงการให้บริการที่สะดวก รวดเร็ว และง่ายยิ่งขึ้น ซึ่งในปัจจุบันการดำเนินธุรกิจคลินิกทันตกรรมมีการแข่งขันที่สูง จากการที่มีผู้ประกอบการรายใหม่ในตลาดเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยผู้ประกอบการแต่ละรายต่างใช้กลยุทธ์การแข่งขันทั้งในด้านราคา ด้านคุณภาพการให้บริการ และความเชี่ยวชาญทางการแพทย์ เพื่อพยายามรักษาฐานลูกค้าเดิม และหากลุ่มลูกค้าใหม่

ในสมัยพุทธกาล พระพุทธเจ้าทรงเป็นนักบริหารที่มีความสามารถสูง หลักธรรมของพระองค์สามารถประยุกต์ใช้กับกระบวนการจัดการได้ในทุกระบบ ทรงเป็นผู้ค้นพบนวัตกรรมแห่งความรู้ใหม่ที่ยิ่งใหญ่ที่สุดจะเห็นได้ว่า พระองค์ทรงสั่งสอนพุทธบริษัททั้ง 4 ได้แก่ ภิกษุ ภิกษุณี อุบาสกและอุบาสิกา เป็นเวลา 45 ปี นับตั้งแต่ได้ตรัส

รู้เป็นพระพุทธเจ้า มีคำสอน 84,000 พระธรรมขันธ์ เมื่อนำมาจัดหมวดคำสอนเป็นหนังสือพระไตรปิฎกได้จำนวน 45 เล่มในประเทศไทย ซึ่งถือว่าเป็นวัตรกรรมคำสอนที่ยิ่งใหญ่ที่สุดในโลก หลักไตรสิกขาที่เป็นหลักคำสอนอีกข้อหนึ่งที่ว่าด้วย ข้อสำหรับศึกษา การศึกษาข้อปฏิบัติที่พึงศึกษา การฝึกฝนอบรมตนในเรื่องที่พึงศึกษา 3 อย่างคือ อธิศีลสิกขา คือ ศึกษาเรื่องศีล อบรมปฏิบัติให้ถูกต้องดีงาม อธิจิตตสิกขา คือ ศึกษาเรื่องจิต อบรมจิตให้สงบมั่นคงเป็น อธิปัญญาสิกขา คือ ศึกษาเรื่องปัญญาอบรมตนให้เกิดปัญญาแจ่มแจ้ง มาช่วยในการบริหารจัดการคลินิกทันตกรรม เพื่อให้ทันยุคทันสมัยยิ่งขึ้น

จากสภาพการณ์ดังกล่าว ผู้เขียนเห็นว่า ควรนำเรื่องนี้มาขยายความเกี่ยวกับแนวคิดเกี่ยวกับไตรสิกขา แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการ คลินิกทันตกรรมในยุคดิจิทัล และการประยุกต์ใช้หลักไตรสิกขาเพื่อการจัดการคลินิกทันตกรรมในยุคดิจิทัล คำถามของบทความนี้คือ แนวคิดเกี่ยวกับไตรสิกขามีอะไรบ้าง แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการเป็นอย่างไร คลินิกทันตกรรมในยุคดิจิทัลควรเป็นอย่างไร และการประยุกต์ใช้หลักไตรสิกขาเพื่อการจัดการคลินิกทันตกรรมในยุคดิจิทัลควรเป็นอย่างไร

เนื้อหา

1. แนวคิดเกี่ยวกับไตรสิกขา

ผู้เขียนได้รวบรวมแนวคิดที่เกี่ยวกับหลักไตรสิกขา จาก เอกสาร บทความวิชาการ งานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวกับความหมายของหลักไตรสิกขา องค์ประกอบของไตรสิกขา เพื่อนำเสนอให้ผู้อ่านได้เข้าใจถึงหลักไตรสิกขา โดยมีรายละเอียดดังนี้

1.1 ความหมายของหลักไตรสิกขา

ไตรสิกขา ได้แก่ ศีลสิกขา จิตสิกขา ปัญญาสิกขา หรือ ศีลสิกขา ศีลสิกขา จิตสิกขา ปัญญาสิกขา ซึ่งนับว่าเป็น ประถมศึกษา มัชฌมศึกษา อุดมศึกษาในพระพุทธศาสนาโดยลำดับ ธรรมที่พระพุทธเจ้าสอนให้ปฏิบัติทุกประการ รวมลงในหลักไตรสิกขานี้ ศีลสิกขาเกี่ยวกับความประพฤติทั้งปวง จิตสิกขาเกี่ยวกับภาวะทางจิตใจทุกอย่าง ปัญญาสิกขาเกี่ยวกับความรู้ความเห็นทุกประการ คนเราทุกคนทั้งเด็กและผู้ใหญ่ต้องมีความประพฤติของตน ต้องมีจิตใจของตน ต้องมีความรู้ความเห็นของตน จึงมีหน้าที่หรือมีความสมควรจะพึงศึกษาในเรื่องเหล่านี้ ซึ่งเป็นการศึกษาเรื่องตนแท้ ๆ และต้องศึกษาอยู่เรื่อยไปจึงจะมีความเฉลียวฉลาดต่อตนเองอยู่เสมอ ไม่เช่นนั้นก็จะโง่เขลาต่อตนเอง ฉะนั้นไตรสิกขาของพระพุทธเจ้า จึงจำเป็นแก่ชีวิตร่างกาย หยุดหายใจเมื่อใดก็ตายเมื่อนั้น หยุดศึกษาเมื่อใดก็ตายจากความดีและความรู้เมื่อนั้น คนตายย่อมไม่มีความรู้สึกตัว คนที่ไม่รู้จักตนเองจึงเหมือนคนตาย ไตรสิกขาของพระองค์จึงเป็นหลักที่บริสุทธิ์บริบูรณ์และรวบรัด เข้าใจง่ายมีเหตุผล ปฏิบัติ ให้สำเร็จผลได้จริง สิกขา 3 คือ ศีล เรียกว่า ศีลสิกขา สมาธิ เรียกว่า จิตสิกขา และปัญญา เรียกว่า ปัญญาสิกขา นอกจากนี้คำว่า “ไตรสิกขา” ยังหมายถึง การศึกษาในพระพุทธศาสนาหมายถึง Training เป็นอย่างน้อย คือ การทำลงไปจริง ๆ ไม่ใช่เพียงแต่ ศึกษา

เล่าเรียน ให้รู้ เข้าใจจดจำได้เท่านั้น แต่จะต้องมีการปฏิบัติพร้อมกันไปด้วย จนเกิดเป็นความเห็นแจ้งเป็นปัญญาในขั้นสูงเพื่อทำลายอาสวกิเลส

ไตรสิกขา คือ ข้อปฏิบัติที่ต้องศึกษา 3 ประการคือ อธิศีลสิกขา อธิจิตตสิกขา และอธิปัญญาสิกขา หรือเรียกว่าศีลสมาธิปัญญา

1) ศีล คือ ข้อสำหรับอบรมความประพฤติทางกาย วาจา เพื่อให้สามารถดำรงตนด้วยดีในสังคม รักษาระเบียบวินัย ปฏิบัติหน้าที่และมีความรับผิดชอบต่อสังคม มีความสัมพันธ์กับสังคม ในทางเกื้อกูลประโยชน์

2) สมาธิ คือ ข้อปฏิบัติ สำหรับฝึกอบรมด้านคุณภาพและสมรรถภาพทางจิต เพื่อให้เกิดคุณธรรมหรือสมาธิอย่างสูง ทำให้จิตใจเข้มแข็งมั่นคงและแน่วแน่ ควบคุมตนได้ด้วยดี มีสมาธิสงบบริสุทธิ์ผ่องใส เหมาะสมสำหรับใช้ปัญญาอย่างลึกซึ้ง

3) ปัญญา คือ ข้อปฏิบัติสำหรับฝึกอบรมปัญญา เพื่อให้เกิดความรู้แจ้ง เข้าใจสิ่งทั้งหลายตามความเป็นจริง สามารถคิดพิจารณาแก้ปัญหาต่าง ๆ และทำกิจทั้งหลายในทางที่เป็นไปเพื่อประโยชน์ได้อย่างแท้จริงธรรมแต่ละข้อในไตรสิกขา คือ ศีล สมาธิ ปัญญา นี้ต่างมีความสัมพันธ์กัน กล่าวคือศีลเป็นพื้นฐานให้เกิดสมาธิ และสมาธิเป็นพื้นฐานให้เกิดปัญญา ในขณะที่เดียวกันเมื่อเกิดปัญญาที่รู้เห็นจริงแล้ว ก็จะช่วยให้จิตสงบ มั่นคง บริสุทธิ์ เป็นสมาธิที่แน่วแน่ยิ่งขึ้นส่งผลต่อความประพฤติ การดำเนินชีวิตที่ถูกต้องเป็นผู้มีศีลอันบริสุทธิ์

1.2 องค์ประกอบของไตรสิกขา

มีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงองค์ประกอบของไตรสิกขา ไว้หลายประการ ดังนี้

ศีล คือ ความประพฤติดีทางกาย และวาจา ความเป็นปกติทางกาย วาจา เป็นเรื่องของการฝึกในด้านพฤติกรรม โดยเฉพาะพฤติกรรมที่เคยชิน เครื่องมือที่ใช้ในการรักษาศีลก็คือวินัย วินัยเป็นจุดเริ่มต้นในกระบวนการศึกษาและการพัฒนามนุษย์ เพราะว่าวินัยเป็นตัวจัดเตรียมชีวิตให้อยู่ในสภาพที่เอื้อต่อการพัฒนา โดยจัดระเบียบความเป็นอยู่ การดำเนินชีวิตและการอยู่ร่วมกันในสังคมให้เหมาะสมกับการพัฒนาและเอื้อโอกาสในการที่จะพัฒนา เมื่อฝึกได้ผลจากคนมีพฤติกรรมเคยชินที่ดีตามวินัยนั้นแล้วก็เกิดเป็นศีล ดังนั้นโดยสรุป วินัยจะมาในรูปของการฝึกพฤติกรรมเคยชินที่ดี และการจัดสภาพแวดล้อมที่จะป้องกันไม่ให้เกิดพฤติกรรมที่ไม่ดี แต่เอื้อต่อการมีพฤติกรรมที่พึงประสงค์

การปฏิบัติตนเพื่อให้เกิดความถูกต้องดีงามทางกายและวาจานั้น บุคคลต้องปฏิบัติตามหลักที่เรียกว่าศีลพื้นฐาน ซึ่งประกอบด้วยแนวปฏิบัติในการดำเนินชีวิต 3 ด้าน คือ ด้านสัมมาวาจา ด้านสัมมาภังคะและด้านสัมมาอาชีวะซึ่งแต่ละด้านมีรายละเอียด ดังนี้ (พระธรรมปิฎก (ประยูร ธมฺมปุตฺโต), 2543)

1) สัมมาวาจา เจรจาชอบ ได้แก่

- 1.1) ละมุสวาจา เว้นการพูดเท็จ รวมถึงสัจจวาจา พูดคำจริง
- 1.2) ละปิสุณวาจา เว้นการพูดส่อเสียด รวมถึงพูดคำสมานสามัคคี
- 1.3) ละผรุสวาจา เว้นการพูดคำหยาบ รวมถึงพูดคำอ่อนหวานสุภาพ

- 1.4) ละสัมผัปปลาปะ เว้นการพูดเพื่อเจ้า รวมถึงพูดคำที่มีประโยชน์
- 2) สัมมากัมมันตะ กระทำชอบ ได้แก่
 - 2.1) ละปาณาติบาต เว้นการทำลายชีวิต รวมถึงการกระทำที่ช่วยเหลือเกื้อกูล
 - 2.2) ละอทินนาทาน เว้นการเอาของของเขาที่เขามีได้ให้ (คู่อยู่ที่สัมมาอาชีวะหรือทาน)
 - 2.3) ละกาเมสุมิฉาจาร เว้นความประพฤตินิโคตในการ รวมถึงสันโดษ
- 3) สัมมาอาชีวะ เลี้ยงชีพชอบ ได้แก่ ละมิฉาชีพ เลี้ยงชีพด้วยสัมมาชีพ รวมถึงความขยันหมั่นเพียรในการประกอบอาชีพสุจริต

สมาธิ คือ ความตั้งมั่นของจิต หรือภาวะที่จิตแน่วแน่ต่อสิ่งที่กำหนด ไม่ฟุ้งซ่านหายไปจิตตั้งมั่นในลักษณะที่พร้อมที่จะปฏิบัติงาน การฝึกอบรมสมาธิเป็นเรื่องของการฝึกในด้านจิต หรือระดับจิตใจ ได้แก่การพัฒนาคุณสมบัติด้านต่างๆ ของจิต ทั้งในด้านคุณธรรม เช่น ความเมตตากรุณา ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ในด้านความสามารถของจิต เช่น ความอิมใจ ความร่าเริง เบิกบานใจความสดชื่นผ่องใส ความรู้สึกพอใจ

ปัญญา คือ ความรอบรู้ รู้ทั่ว เข้าใจ ลึกซึ้ง การนำองค์ประกอบด้านปัญญามาเป็นแนวทางในการเสริมสร้างวินัยในตนเองนั้น ผู้วิจัยนำมาใช้ในการคิด โดยเชื่อว่าการคิดเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดในการเสริมสร้างวินัยในตนเอง การที่บุคคลจะมีวินัยในตนเองนั้นจะต้องมีความรู้ชัดถึงประโยชน์ คุณค่า และความสำคัญของการมีวินัยที่ดี เห็นว่าวินัยเป็นสิ่งที่ทำให้ชีวิตเจริญก้าวหน้า ดังนั้นการจัดกิจกรรมเสริมสร้างวินัยในตนเองจะต้องคำนึงถึงการให้ผู้เข้ารับการฝึกได้มีโอกาสคิดพิจารณา จนเกิดความรู้ชัดในสิ่งที่ตนเองฝึก นอกจากนั้นเมื่อผู้เข้ารับการฝึกมองเห็นประโยชน์ คุณค่า และความสำคัญของการฝึกแล้ว ยิ่งก่อให้เกิดผลโดยอัตโนมัติต่อด้านจิตใจและด้านพฤติกรรมให้ทำหน้าที่ได้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

สรุปได้ว่า หลักไตรสิกขา คือ ขบวนการการศึกษา 3 องค์ประกอบ เพื่อการบรรลุเป้าหมายของดุลยภาพของชีวิต ประกอบด้วย ศีล หรือขบวนการระเบียบปฏิบัติ (วินัย) เพื่อให้เกิดวาจาชอบ การกระทำชอบและการประกอบอาชีพชอบ เป็นแนวทางและกรอบที่กำกับการกระทำหรือการประกอบกิจกรรมต่าง ๆ นั้นเอง สมาธิ หรือขบวนการฝึกอบรมจิตสำนึกเพื่อให้เกิดความเพียรชอบ การระลึกชอบและมีจิตสำนึกที่ชอบ เป็นขบวนการเพื่อให้จิตมีการพัฒนาความสำนึกเพื่อความสมดุลทั้งจิตและกาย เป็นขบวนการเกื้อหนุนให้สิ่งที่รับเข้ามาในชีวิตดำเนินไปด้วยประสิทธิภาพสูงสุด ปัญญา หรือขบวนการทางความรู้ เป็นวิธีการอบรมศึกษาเพื่อให้เกิดวิชาความรู้และปัญญา ซึ่งจะยังผลให้เกิดมีทัศนคติ ความเชื่อ ค่านิยมที่ถูกต้อง มีความดำริไตร่ตรองที่ชอบ ปัญญาเป็นตัวควบคุมกำหนดการรับชนิดต่าง ๆ เข้าสู่ชีวิต

2. แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวกับการจัดการ

แนวคิดการบริหารจัดการสมัยใหม่มีองค์ประกอบที่สำคัญ 3 ประการ ได้แก่ ประการแรก การมุ่งเน้นประสิทธิผลหรือผลสัมฤทธิ์ (Effectiveness) ประการที่สอง การมุ่งเน้นเรื่องคุณภาพ (Quality) หรือความพึงพอใจ

ของผู้รับบริการ (Customer Satisfaction) และประการสุดท้าย การมุ่งเน้นหลักความรับผิดชอบ (Accountability) ซึ่งองค์ประกอบนี้สอดคล้องประสานกับสภาพแวดล้อมทางการบริหารที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ทำให้องค์การต้องปรับตัวตามเพื่อความความเข้มแข็งในการอยู่รอดและมีความสามารถเชิงการแข่งขัน หลักการบริหารจัดการสมัยใหม่ที่องค์การภาครัฐส่วนใหญ่แนวโน้มแนวคิดไปใช้หรือประยุกต์ใช้อย่างเหมาะสม

หลักการบริหารจัดการสมัยใหม่ที่กล่าวข้างต้นเป็นกระแสหนึ่งซึ่งส่งผลให้เกิดแนวคิดการบริหารองค์การภาครัฐแนวใหม่ในกระบวนการทางรัฐประศาสนศาสตร์ ดังเห็นได้จากความพยายามที่จะพัฒนาระบบราชการไทย โดยใช้หลักการบริหารจัดการสมัยใหม่อย่างจริงจังและมียุทธศาสตร์การพัฒนาที่ชัดเจนตั้งแต่ พ.ศ.2546 เป็นต้นมา ทั้งนี้เพื่อต้องการให้องค์การภาครัฐสามารถสร้างคุณภาพการให้บริการประชาชนจนเป็นที่พอใจ โครงสร้างองค์การภาครัฐสอดคล้องกับบทบาทภารกิจและค่านิยมในการดำเนินการ ข้าราชการหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐมีขีดความสามารถเป็นไปตามมาตรฐานการทำงาน พร้อมกับมีค่านิยมและวัฒนธรรมการทำงานแบบใหม่ รวมทั้งกระบวนการวิธีการทำงานมีความทันสมัย โดยประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารงานภาครัฐ (ดร.อารักษ์ พรหมณี, ออนไลน์)

วิทยาการความรู้ทางรัฐประศาสนศาสตร์ส่วนหนึ่งได้รับอิทธิพลมาจากแนวคิดการจัดการนิยม (Managerialism) ซึ่งเป็นแนวคิดเกี่ยวกับหลักการบริหารจัดการองค์การสมัยใหม่ โดยเชื่อว่าโครงสร้างกระบวนการ ระบบเทคนิควิธีการ และหน้าที่ในการบริหารจัดการมีความเหมือนกันทั้งในภาครัฐและเอกชน หากหลักการบริหารจัดการสมัยใหม่เหล่านั้นสามารถใช้และประสบความสำเร็จในภาคธุรกิจเอกชนก็มีความเป็นไปได้ที่จะนำแนวทางหลักการบริหารจัดการดังกล่าวมาใช้ในองค์การภาครัฐและส่งผลให้ประสบความสำเร็จที่คล้ายกัน เพียงแต่ต้องคำนึงถึงความแตกต่างทางด้านปรัชญาการบริหารงาน กล่าวคือ ปรัชญาการบริหารงานภาคธุรกิจเอกชนมีความมุ่งหมายทางด้านผลประโยชน์ส่วนบุคคลที่จะได้รับ ขณะที่ภาครัฐอยู่ที่ประโยชน์สาธารณะของประชาชนที่จะได้รับในบริบททางการเมือง ทำนองเดียวกันภาคธุรกิจเอกชนไม่น้อยที่หวั่นยืมคุณค่าการบริหารงานภาครัฐไปใช้ในการบริหารงานโดยเฉพาะทางด้านกำไรหรือผลตอบแทนที่เพิ่มมากขึ้น

2.1 ทฤษฎีหลักการบริหาร POSDCORB คิดค้นโดย Luther H. Gulick และ Lyndall Urwick นักวิชาการด้านรัฐประศาสนศาสตร์ได้ร่วมกันเป็นบรรณาธิการหนังสือชื่อ Paper on the Science of Administration ในปี ค.ศ.1937 (พิทยา บวรวัฒนา, 2558) หนังสือดังกล่าวถือได้ว่าเป็นเอกสารประวัติศาสตร์ เพราะรวบรวมเอาความคิดของนักรัฐประศาสนศาสตร์ซึ่งสนับสนุนและเชื่อในหลักการบริหาร Gulick ได้เสนอหลักสำคัญในการบริหาร 7 ประการ ซึ่งเมื่อนำอักษรย่อของหลักการบริหารทั้ง 7 ประการ มาวางต่อกันจะอ่านได้ว่า POSDCORB ดังมีรายละเอียดดังนี้

- 1) การวางแผน (Planning) หมายถึง การกำหนดเป้าหมายขององค์กรว่าควรทำงานเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์อะไร และจะดำเนินการอย่างไร
- 2) การจัดการ (Organizing) หมายถึง การจัดตั้งโครงสร้างอำนาจอย่างเป็นทางการภายในองค์การเพื่อประสานงานหน่วยงานย่อยต่าง ๆ ให้สามารถบรรลุเป้าหมายขององค์การได้

3) การสั่งการ (Directing) หมายถึง การที่หัวหน้าฝ่ายบริหารมีหน้าที่ต้องตัดสินใจอยู่ตลอดเวลา โดยพยายามนำเอาการตัดสินใจดังกล่าวมาเปลี่ยนเป็นคำสั่งและคำแนะนำ นอกจากนี้ยังหมายถึงการที่หัวหน้าฝ่ายบริหารต้องทำหน้าที่เป็นผู้นำขององค์กร

4) การบรรจุ (Staffing) หมายถึง หน้าที่ด้านบริหารงานบุคคลเพื่อฝึกอบรมเจ้าหน้าที่และจัดเตรียมบรรยากาศในการทำงานที่ดีไว้

5) การประสานงาน (Co-ordinating) หมายถึง หน้าที่สำคัญต่าง ๆ ในการประสานส่วนต่าง ๆ ของงานให้เข้าด้วยกันอย่างดี

6) การรายงาน (Reporting) หมายถึง การรายงานความเคลื่อนไหวต่าง ๆ ในองค์กรให้ทุกฝ่ายทราบ ทั้งนี้อาจใช้วิธีการต่าง ๆ เช่น การวิจัยและการตรวจสอบ

7) การงบประมาณ (Budgeting) หมายถึง หน้าที่ในส่วนที่เกี่ยวกับงบประมาณในรูปของการวางแผน และการควบคุมด้านการเงินและการบัญชี

2.2 ทฤษฎีการบริหารงานอย่างมีคุณภาพ หรือ ระบบวงจรคุณภาพ (PDCA) หรือ Deming Cycle คือวงจรหรือแนวคิดการบริหารงานคุณภาพ คิดค้นโดย เอ็ดเวิร์ด เดมมิ่ง (W.Edwards Deming) นักจัดการบริหารคุณภาพ เป็นศาสตราจารย์ทางสถิติ มหาวิทยาลัยนิวยอร์ก และ วอลท์เตอร์ ชิวฮาร์ต (Walter Shewhart) นักสถิติที่ห้องทดลองของบริษัทเบลล์ เทเลโฟน มลรัฐนิวยอร์ก (เรื่องวิทย์ เกษสุวรรณ, 2545) มีกระบวนการดังนี้

1) การวางแผน (Plan (P)) คือ การตั้งเป้าหมาย กำหนดวัตถุประสงค์ กำหนดลำดับความสำคัญของงาน และครอบคลุมถึงการกำหนดวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนที่ต้องการลงมือปฏิบัติ ปรับปรุงเปลี่ยนแปลง หรือพัฒนาสิ่งใหม่ ๆ ขั้นตอนนี้บุคลากรต้องรับทราบและเข้าใจตรงกัน เพราะถือว่าเป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญที่จะส่งผลช่วยให้การทำงานในขั้นตอนถัดไปเป็นไปด้วยความราบรื่นและถูกต้องตรงวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

2) การปฏิบัติ (Do (D)) คือ การลงมือทำหรือการปฏิบัติตามขั้นตอนตามแผนงานที่ได้กำหนดไว้อย่างเป็นระบบและให้มีความต่อเนื่อง ขั้นตอนนี้ควรศึกษาถึงวิธีการที่เหมาะสมที่สุดสำหรับการทำงานนั้น ๆ ด้วย เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ และผลลัพธ์ที่ดีที่สุด รวมถึงในระหว่างการปฏิบัติงานควรเก็บข้อมูลที่สำคัญ หรือข้อผิดพลาดต่าง ๆ ของงานเอาไว้เพื่อประโยชน์ในการทำงานขั้นตอนต่อไป

3) การตรวจสอบ (Check (C)) คือ หลังจากนำแผนที่วางไว้ไปปฏิบัติจริงแล้วสามารถบรรลุวัตถุประสงค์หรือมาตรฐานที่ได้กำหนดไว้หรือไม่ สิ่ง ที่ควรคำนึงถึงคือ ต้องรู้ว่าจะต้องตรวจสอบอะไรบ้างและบ่อยครั้งแค่ไหน การตรวจสอบการทำงานควรมีการจดบันทึกในรูปแบบต่าง ๆ ไว้ เพื่อใ้ช่วยในการปรับปรุง และแก้ไขในการทำงานครั้งต่อไป

4) การปรับปรุงแก้ไข (Action (A)) คือกระบวนการปรับปรุงแก้ไขส่วนที่มีปัญหา เป็นการนำเอาผลลัพธ์ที่ได้จากขั้นตอนการตรวจสอบมาวิเคราะห์และตรวจสอบสาเหตุความผิดพลาดที่เกิดขึ้นมาประเมินเพื่อ

พัฒนาแผนและหาแนวทางการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดปัญหาเดิมเกิดขึ้น เพื่อพัฒนาปรับปรุงการทำงานให้การดำเนินงานครั้งต่อไปมีประสิทธิภาพที่ดีกว่าเดิม

สรุปได้ว่า ทฤษฎีการบริหารจัดการที่รวบรวมมานี้ ประกอบด้วย การวางแผน การปฏิบัติการ การตรวจสอบ การแก้ไขปรับปรุง การจัดการโครงการ การสั่งการ การควบคุม การบรรจุ การประสานงาน การรายงาน การงบประมาณ

3. คลินิกทันตกรรมในยุคดิจิทัล

ผู้เขียนได้รวบรวมรวบรวมบทความที่เกี่ยวกับคลินิกทันตกรรมในยุคดิจิทัล โดยแบ่งความสำคัญในแต่ละด้าน ได้แก่ ด้านเทคโนโลยีทางทันตกรรม การจัดการด้านสถานที่ การจัดสภาพแวดล้อมของคลินิกทันตกรรม และนวัตกรรมทางการรักษาทันตกรรม โดยมีรายละเอียดดังนี้

3.1 ด้านเทคโนโลยีทางทันตกรรม

ระบบคอมพิวเตอร์เข้ามามีบทบาทในงานประดิษฐ์ใบหน้าและขากรรไกรนั้น เริ่มนำมาใช้ตั้งแต่ปี ค.ศ. 1970 เกี่ยวกับงานรังสีวินิจฉัยแบบ 2 มิติ และนำมาใช้ในงานประดิษฐ์ใบหน้ามนุษย์ โดยการใช้เทคนิคการสร้างต้นแบบอย่างรวดเร็ว (Rapid Prototyping Technology) ภายในปี ค.ศ. 1980 และมีการพัฒนาระบบการควบคุมและกลิ้งชิ้นงานในเวลาต่อมาส่วนการสร้างงานต้นแบบทางการแพทย์นั้น John Winder ในปี ค.ศ. 1999 ริเริ่มการขึ้นรูป แผ่นกะโหลกศีรษะไททาเนียม (Custom made cranial titanium plate) ให้กับผู้ป่วย โดยการนำภาพ CT scan เชื่อมโยงกับการสร้างต้นแบบ (Rapid Prototype) ซึ่งทำให้ผู้ป่วยลดระยะเวลาในการพบแพทย์ รวมถึงระยะเวลาในการผ่าตัด และชิ้นงานมีความพอดีมากกว่า ปัจจุบันโลกดิจิทัลที่นำมาใช้ในงานทางทันตกรรมประดิษฐ์ใบหน้าและขากรรไกร มี 3 ลักษณะ คือ

1) Computer/Digital image processing⁴ คือการนำสูตรทางคณิตศาสตร์ที่ซับซ้อนมาประมวลผลภาพ หรือพารามิเตอร์ที่เกี่ยวข้องกับภาพต่างๆ เช่น Computerized tomography (CT Scan) and CBCT (Cone beam computerized tomography)

2) Computer aided design and manufacture (CAD/CAM)⁵ เป็นการใช้ระบบคอมพิวเตอร์มาวิเคราะห์ ประเมิน ออกแบบ และขึ้นรูปวัสดุ

3) Rapid prototype or Stereolithography เป็นเทคนิคในการสร้างวัตถุ เป็นลักษณะ 3 มิติ ด้วยการควบคุมของคอมพิวเตอร์โดยการสร้างวัสดุเป็นชั้นๆ จากโพลีเมอร์เหลว หรือใช้เลเซอร์ทำให้วัสดุแข็งตัวซึ่งวิธีดังกล่าวนำมาใช้ในงานประดิษฐ์ใบหน้า และขากรรไกรมากกว่าลักษณะอื่น โดยการใช้งานของระบบนี้ทางการแพทย์ สามารถแบ่งออกได้ เป็น 3 ขบวนการ ตามวัสดุที่นำมาขึ้นรูป

a. Resin-based process การขึ้นรูปโดยการทำให้โฟโตโพลีเมอร์เหลวแข็งตัวด้วยแสงอุลตราไวโอเลต ส่วนใหญ่วัสดุภายหลังการขึ้นรูปจะมีความใส, ลักษณะแผ่นบางคล้ายยาง สามารถนำมาทำแบบศึกษา ก่อน และระหว่างการผ่าตัด (surgical stent and guide) ได้

b. Extrusion-based process การขึ้นรูปด้วยโพลีคาร์บอเนต และโพลีฟีนิลซัลโฟน ซึ่งเป็นวัสดุ Thermoplastic คือจะอ่อนตัวเมื่อได้รับความร้อน ภายหลังจากวัสดุเย็นตัวลง วัสดุจะมีความเหนียวและแข็ง โดยการขึ้นรูปจะทำการใช้หัวฉีดความร้อน 2 แกนในการขึ้นรูปเป็นชั้นๆ เช่น Stratasys® ซึ่งในระบบนี้มีวัสดุที่มีมาตรฐานทางการแพทย์ใช้ได้ในระบบดังกล่าว

c. Powder-based process การขึ้นรูปโดยใช้เลเซอร์ร่วมกับอนุภาคของผง เช่น EOS หรือ Z printer วัสดุที่ใช้ในระบบนี้ เป็นวัสดุ thermoplastic และโลหะ โดยการขึ้นรูปดังกล่าวสามารถใช้ร่วมกับอวัยวะเทียมและรากเทียมได้

ขั้นตอนทางคลินิกที่ใช้ระบบคอมพิวเตอร์สามารถนำมาช่วยในการสร้างชิ้นส่วนใบหน้าและขากรรไกร ได้แก่ การวินิจฉัย จะใช้เครื่องมือตรวจจับพื้นผิวและอวัยวะที่ต้องการทดแทนด้วยแสง (Phase measuring profilometry) เครื่องสแกนภาพ 3 มิติด้วยแสงเลเซอร์ (3D laser scanner) หรือ เครื่องสแกนภาพ 3 มิติ ด้วยแสง (Optical scanner) เช่น 3dMD แทนการใช้การพิมพ์แบบอย่างเดิม

3.2 การจัดการด้านสถานที่

คลินิกทันตกรรม หรือแผนกทันตกรรมในโรงพยาบาลในเรื่องของการออกแบบและตกแต่งคลินิกทันตกรรมปัจจุบันการเปิดคลินิกทันตกรรมเป็นที่นิยมกันอย่างกว้างขวาง เนื่องจากมีผู้ใช้บริการจำนวนมากการเปิดคลินิกทันตกรรมนั้นต้องคำนึงถึง Location ในการเปิดพื้นที่ที่ต้องการเปิด เช่าหรือซื้อบริษัท ออกแบบและตกแต่งที่เลือก มีความน่าเชื่อถือหรือไม่บริษัท เครื่องมือแพทย์ ที่เลือกมีบริการหลังการขายหรือไม่เงินทุนที่นำมาลงทุน เป็นของตนเอง หุ้นส่วน หรือธนาคาร หากพิจารณาปัจจัยต่างๆครบถ้วนแล้ว ก็มาพิจารณาเรื่อง การออกแบบและตกแต่งคลินิกทันตกรรมกันการออกแบบและตกแต่งคลินิกทันตกรรมนั้นที่ทีมงานได้คำนึงถึงหลักการในการออกแบบและตกแต่งดังนี้

คลินิกจะต้องมีความสวยโดดเด่นสะดุดตาถูกต้องตามมาตรฐานกระทรวงสาธารณสุขการออกแบบและตกแต่งต้องคำนึงถึงงบประมาณที่ลูกค้าต้องการใช้ในการตกแต่งคลินิก ซึ่งจะต้องเหมาะสม สอดคล้องกันกับขนาดพื้นที่และ รูปแบบในการออกแบบและตกแต่งคลินิกหรือโรงพยาบาลที่ลูกค้าเป็นผู้กำหนดการออกแบบและตกแต่งคลินิกทันตกรรม ต้องคำนึงถึงฟังก์ชันในการใช้งาน ให้ครบถ้วนการออกแบบและตกแต่งต้องคำนึงถึง Space allocation หรือการแบ่งพื้นที่ให้ คุ่มค่าให้เกิด ROA ต่อขนาดพื้นที่สูงสุดต่อ เจ้าของ หรือ คุณหมอหลักการ โดยมีสูตรในการออกแบบให้เกิดการคืนทุนเร็วที่สุดคือ Ratio 30 :1 การออกแบบและตกแต่งคลินิก ต้องมีการเลือกใช้วัสดุให้เหมาะสม เช่น ความคงทนต่อการใช้งานพื้นที่ต่างๆ การกันน้ำ การกันชื้น หรือ กันต่อรอยขีดข่วนการออกแบบและตกแต่งคลินิกทันตกรรม ต้อง คำนึงถึงการวางระบบท่อ ทันตกรรมให้ถูกต้องและวางองศา การทำงานที่เพื่ออายุการใช้งานที่ยาวนานและลดกลิ่นไม่พึงประสงค์อีกด้วย

3.3 การจัดสภาพแวดล้อมของคลินิกทันตกรรม

การจัดระบบอากาศมีความสำคัญอย่างยิ่งในการลดหรือเจือจางจำนวนเชื้อโรคในอากาศ หลักการที่สำคัญคือ การทำให้มีการระบายอากาศ (Ventilation) โดยการเติมอากาศเข้ามาและระบายออกไปภายนอก ร่วมกับการใช้การหมุนเวียนอากาศภายในห้อง (Recirculation) ผ่านระบบ HEPA Filtration ที่มี HEPA Filter (High Efficiency Particulate Air Filter) ซึ่งจะช่วยกรองกำจัดเชื้อโรค นอกจากนี้ควรมีการจัดแยกพื้นที่ให้บริการตามความเสี่ยงต่อการเกิดการแพร่กระจายเชื้อ ออกเป็น 3 บริเวณ คือ

- 1) พื้นที่พักหรือสำนักงานของเจ้าหน้าที่ที่พักรับการรักษา
- 2) พื้นที่การรักษาที่ไม่เกิดหรือเกิดละอองฝอยในระดับต่ำ
- 3) พื้นที่การรักษาที่เกิดละอองฝอยจากหัตถการในระดับสูง

บริเวณห้องที่พักคอยของผู้ป่วย/ญาติ ควรแยกพื้นที่พักคอยออกจากพื้นที่ห้องที่มีการรักษาไม่ให้มีการไหลเวียนของอากาศร่วมกัน ควรจัดพื้นที่การนั่งและเก้าอี้ให้ห่างกันไม่น้อยกว่า 1 เมตร ควรมีการทำความสะอาดพื้น บริเวณที่มีการสัมผัสด้วยมือ เช่น มือจับประตู เก้าอี้ ปุ่มกดลิฟท์ ห้องน้ำด้วย surface disinfectant ที่เหมาะสมเป็นระยะ ๆ ในระหว่างที่มีการเปิดให้บริการผู้ป่วย การบริการอื่น ๆ เช่น การชำระเงิน การส่งมอบเอกสารใบนัดควรใช้วิธีการเพื่อลดการสัมผัสเชื้อ จัดให้มีแอลกอฮอล์เจลอำนวยความสะดวกในการทำมือให้ผู้ป่วยและญาติ ให้ผู้ป่วยและญาติสวมใส่หน้ากากอนามัยตลอดเวลา ยกเว้นขณะที่ได้รับการตรวจรักษา ในกรณีที่มีเครื่องปรับอากาศ ควรจัดให้มีระบบระบายอากาศไม่น้อยกว่า 3ACH หรือมีการเติมอากาศ ในกรณีที่มีการเติมอากาศแนะนำให้มีการกรองอากาศก่อนและมีการเปลี่ยนไส้กรองตามระยะเวลาที่เหมาะสม ในกรณีที่มีเครื่องปรับอากาศหากคุณภาพของอากาศมีค่า PM 2.5 เกินกว่าค่ามาตรฐาน แนะนำให้มีเครื่องฟอกอากาศ (Air Purifier) ในห้องพักคอยของผู้ป่วย/ญาติ โดยคุณลักษณะของเครื่องฟอกอากาศต้องประกอบด้วย HEPA FILTER และมีการเปลี่ยนไส้กรองตามระยะเวลาอย่างเหมาะสม

- 1) ในห้องที่ทำการรักษา ให้มีเฉพาะสิ่งที่จำเป็นต่อการรักษา
- 2) ปกคลุมพื้นผิวบริเวณส่วนสัมผัสต่างๆด้วยวัสดุที่ใช้แล้วทิ้ง เช่น plastic wrap และเปลี่ยนหลังการรักษาผู้ป่วยทุกราย
- 3) หลีกเลี่ยงหรือลดการใช้งานเอกสารกระดาษ (paperwork) ในห้องที่ทำการรักษา กรณีที่จำเป็นต้องใช้ควรให้มีปริมาณน้อยที่สุดและมีการปฏิบัติเพื่อป้องกันการปนเปื้อนอย่างเหมาะสม

ในห้องทันตกรรมที่มีหลายยูนิต ยูนิตทันตกรรมควรอยู่ห่างกันอย่างน้อย 1.8 เมตร หากทำได้ควรจัดให้ยูนิต อยู่ในทิศทางขนานกับทิศทางการไหลของอากาศภายในห้อง ฉากกันจากพื้นสูงถึงเพดาน และทำความสะอาดง่าย ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงอากาศในกรณีที่มีหลายยูนิต ในห้องทันตกรรมที่มีหลายๆ เตียงในห้องเดียวจะไม่สามารถจัดการให้อากาศมีประสิทธิภาพที่ 99.9% หากยังมีการทำงานต่อเนื่องในเก้าอี้ตัวอื่นๆ อุปกรณ์ที่เกี่ยวข้องกับการรักษาระบบ high power suction ในยูนิตทันตกรรมเป็นแบบ motor suction หรือ Air suction ที่มีการ

เดินที่ระบายอากาศแยกออกจากท่อน้ำทิ้งของยูนิต หรือ มีตัวป้องกันการย้อนกลับของอากาศ กรณีห้องไม่มีเครื่องปรับอากาศ ไม่สามารถปรับปรุงโครงสร้างของระบบปรับอากาศได้ ให้ใช้การเปิดหน้าต่างและใช้พัดลมช่วยระบายอากาศ (FUTURE DECORATION GROUP CO., LTD., ออนไลน์)

3.4 นวัตกรรมทางการรักษาทันตกรรม

ในปัจจุบันนี้นวัตกรรมเทคโนโลยีสมัยใหม่ของทันตกรรม มีการก้าวหน้าพัฒนาในแบบยุคดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ เลือกลงใช้เครื่องเอกซเรย์สามมิติ (x-ray 3D Digital) เพื่อวางแผนในการฝังรากเทียมและครอบฟันได้อย่างรวดเร็ว อีกทั้งเอกซเรย์สามมิติ ยังมีประโยชน์ในการตรวจหาความผิดปกติต่างๆ ของกระดูกฟันและอวัยวะข้างเคียงในขากรรไกรได้อย่างละเอียดอีกด้วย ช่วยให้ทันตแพทย์ได้ข้อมูลในการวินิจฉัยโรคที่ชัดเจนมากยิ่งขึ้น เพิ่มประสิทธิภาพในการรักษา

เครื่องเอกซเรย์พัฒนานับแต่แรกเริ่มและใช้มาถึงปัจจุบันเป็นการพัฒนาเพื่อให้ได้ภาพเอกซเรย์แบบ 2 มิติในระบบอนาล็อก โดยการถ่ายภาพบนแผ่นฟิล์มแล้วนำไปล้างด้วยน้ำยา ภาพ 2 มิติคือกว้างและยาว แต่ภาพจะไม่สามารถบอกความลึกได้ ถ่ายภาพฟันดูให้หมดทั้งปากก็ต้องใช้ฟิล์มไม่ต่ำกว่า 10 แผ่น จากนั้นจึงพัฒนาเป็นแบบดิจิทัล 3 มิติ ซึ่งอ่านข้อมูลในแนวกว้าง-ยาว และยังสามารถอ่านข้อมูลในแนวลึกได้ ทำให้อ่านข้อมูลได้ละเอียดยิ่งขึ้น ดูภาพด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ซึ่งภาพสามารถปรับเปลี่ยนความเข้มของแสง ย่อขยาย วัดระยะ ฯลฯ ช่วยทำให้ทันตแพทย์เห็นภาพชัดขึ้นช่วยลดผลข้างเคียงที่จะเกิดกับคนไข้ลงได้อย่างสิ้นเชิง ซึ่งทำให้ทันตแพทย์อ่านฟิล์มและวิเคราะห์ในเชิงลึกมากขึ้น แต่ในปัจจุบันทันตแพทย์ยังคงใช้งานเอกซเรย์อยู่ทั้ง 2 แบบ ไม่ถือว่าเทคโนโลยีได้ล้ำหลัง ขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ว่าต้องการเอกซเรย์มากน้อยเพียงใด

นอกจากเทคโนโลยี 3 มิติยังมีอีกหนึ่งชนิดที่นำมาใช้งาน คือ การผลิตชิ้นงานเซรามิกด้วย CAD/CAM Technology หรือที่เรียกอย่างสั้นๆ ว่า ซีเรค (CEREC) ซึ่งเป็นเทคโนโลยีที่ช่วยบูรณะฟันที่มีการสูญเสียเนื้อฟันไปมากให้มีความแข็งแรงมากขึ้น โดยเซรามิกเป็นวัสดุที่มีความแข็งแรงเทียบเท่าเนื้อฟันธรรมชาติ ซึ่งทำให้ทันตแพทย์วางแผนการฝังรากเทียมไปจนถึงการใส่ครอบฟันแบบครบวงจร และสามารถอธิบายให้คนไข้เข้าใจได้ชัดเจน ในขั้นตอนต่างๆ ในการรักษา รากฟันเทียมอุปกรณ์ที่ออกแบบมาพิเศษ เพื่อใช้ยึดกับกระดูกขากรรไกรในตำแหน่งที่ฟันถูกถอนไป เพื่อทดแทนรากของฟันธรรมชาติที่สูญเสียไป ซึ่งสามารถใช้เป็นฐานสำหรับรองรับฟันปลอม ครอบฟัน หรือสะพานฟันได้ การทดแทนฟันที่หายไปด้วยรากเทียมนั้น ทำให้ได้ผลลัพธ์ใกล้เคียงกับฟันธรรมชาติที่สุด ทั้งรูปลักษณะภายนอก ความรู้สึกของผู้เป็นเจ้าของ และประสิทธิภาพในการใช้งาน ช่วยยึดฟันปลอมให้แน่นขึ้นอีกด้วย (คมชัดลึก, ออนไลน์)

4. ไตรสิกขาเพื่อการจัดการจัดการคลินิกทันตกรรมในยุคดิจิทัล

ในหัวข้อนี้ผู้เขียนได้นำเสนอแนวทางการประยุกต์ใช้หลักไตรสิกขาเพื่อการจัดการจัดการคลินิกทันตกรรมในยุคดิจิทัล โดยเน้นการส่งเสริม 3 ด้าน ได้แก่ การส่งเสริมในเรื่องจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพทันตกรรม การส่งเสริมด้านการบริการคนไข้ได้รวดเร็ว และส่งเสริมความรู้ เพิ่มพูนทักษะและสมรรถนะ เพื่อให้คลินิกทันตกรรมในยุคดิจิทัลเป็นคลินิกที่ได้มาตรฐานสากล โดยมีรายละเอียดดังนี้

4.1 การส่งเสริมด้านจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพทันตกรรม จัดให้มีการอบรมแนวปฏิบัติหรือกฎเกณฑ์แห่งความประพฤติสำหรับบุคลากรทางทันตกรรม โดยมีองค์กรหรือตัวแทนผู้ประกอบวิชาชีพทันตกรรมร่วมกันบัญญัติข้อบังคับทันตแพทยสภาขึ้นมา เพื่อใช้เป็นแนวปฏิบัติว่าด้วยจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพทันตกรรม สำหรับสมาชิกที่ต้องยึดถือร่วมกัน หากฝ่าฝืนจะถือว่ากระทำผิดจรรยาบรรณวิชาชีพทันตกรรม ข้อบังคับทันตแพทยสภา ว่าด้วยจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพทันตกรรม พ.ศ.2538

4.2 การส่งเสริมด้านการบริการคนไข้ได้รวดเร็ว การบริหารความพึงพอใจของลูกค้า (คนไข้) เป็นเรื่องสำคัญ ยิ่งบริการได้เร็วขึ้น ก็ยิ่งดีขึ้น ทำอย่างไรจะลงทะเบียนคนไข้ใหม่ให้ได้ไว ค้นหาข้อมูลคนไข้ได้รวดเร็วทุกครั้งที่มาใช้บริการ (ไม่ต้องไปค้นแฟ้มให้เสียเวลา), ป้องกันไม่ให้เกิดเหตุการณ์คนไข้ไปนอนรอในห้องตรวจแล้วแต่แฟ้มยังไม่มา โปรแกรมจัดการคลินิกทันตกรรมที่ดีจะช่วยป้องกันปัญหาเหล่านี้ได้ และสิ่งที่จะเกิดขึ้นคือ ความพึงพอใจของลูกค้าที่มาใช้บริการ ทำนัดหมายและติดตามได้ง่ายรายได้ของคลินิกแปรผันโดยตรงกับปริมาณคนไข้ที่มาใช้บริการ และปริมาณคนไข้ก็แปรผันโดยตรงกับคุณภาพการนัดหมายเช่นกันคลินิกที่จัดการนัดหมายคนไข้ได้ดีมีโอกาสสร้างรายได้ได้มากกว่า ร่วมกันในการออกแนวทางปฏิบัติการรักษาทางทันตกรรม เพื่อให้ระบบการดูแลช่องปากของประชาชนสามารถดำเนินการต่อไปได้ เกิดความปลอดภัย คุ่มค่า มีระบบบริหารจัดการที่เหมาะสม การเตรียมความพร้อม ความเข้าใจในแนวทางการรักษา ให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันและสื่อสารกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ หน่วยงานต่างๆ สามารถนำไปปรับใช้ให้สอดคล้องกับสถานการณ์ในแต่ละบริบทพื้นที่

4.3 ส่งเสริมความรู้ เพิ่มพูนทักษะและสมรรถนะ ที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน โดยการพัฒนาทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน วิเคราะห์ทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานตามรูปแบบที่คลินิกกำหนด ได้แก่ สมรรถนะ ทัวไป และสมรรถนะเฉพาะ จัดปฐมนิเทศน์พนักงานใหม่ เพื่อให้รับทราบและเข้าใจถึงระบบงานของคณะ และความก้าวหน้าใน career path ของตนเอง จัดอบรมให้ความรู้ตามทักษะและสมรรถนะที่กำหนดของแต่ละกลุ่มงาน ส่งเสริมให้มีการเข้ารับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ตามทักษะและสมรรถนะที่กำหนดที่ จัดงบประมาณสนับสนุนเข้ารับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ตามทักษะและสมรรถนะที่กำหนดที่ ส่งเสริมและสนับสนุนทุนการศึกษาต่อในสาขาที่เกี่ยวข้องการภาระงานหลักเพื่อให้ได้รับคุณวุฒิที่สูงขึ้น

สรุปและข้อเสนอแนะ

บทความวิชาการนี้มุ่งศึกษา แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับไตรสิกขาเพื่อการจัดการคลินิกทันตกรรมในยุคดิจิทัล แนวคิดการจัดการคลินิกทันตกรรมในยุคดิจิทัล และการประยุกต์ใช้หลักไตรสิกขาเพื่อการจัดการคลินิกทันตกรรมในยุคดิจิทัล สำหรับยุคดิจิทัลที่ใช้เทคโนโลยีเพื่อช่วยในการบริหารจัดการคลินิกทันตกรรม รวมถึงเครื่องมือ อุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวก ที่ได้มาตรฐานเพื่อให้บริการทันตกรรม ได้อย่างปลอดภัย ผู้ใช้เครื่องมือต้องได้รับการอบรม การทำนุบำรุงรักษาเครื่องมือให้มีประสิทธิภาพ มีระบบการตรวจสอบและการเตรียมความพร้อมของเครื่องมือและอุปกรณ์ให้พร้อมใช้งานตลอดเวลา สิ่งต่างๆ เหล่านี้ล้วนแล้วแต่เป็นสิ่งที่ผู้ประกอบการธุรกิจด้านทันตกรรมต้องคำนึงถึงความจำเป็นในการบริหารจัดการคลินิกทันตกรรมให้ทันสมัย ได้มาตรฐานสากล โดยผู้เขียนได้นำหลักไตรสิกขามาประยุกต์ใช้เพื่อการพัฒนา ดังนี้ การส่งเสริมด้านจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพทันต กรรมจัดให้มีการอบรมแนวปฏิบัติหรือกฎเกณฑ์แห่งความประพฤติสำหรับบุคลากรทางทันตกรรม โดยมีองค์กรหรือตัวแทนผู้ประกอบการวิชาชีพทันตกรรมร่วมกันบัญญัติข้อบังคับทันตแพทยสภา การส่งเสริมด้านการบริการคนไข้ได้รวดเร็ว ส่งเสริมการจัดระเบียบคนไข้ โดยใช้ระบบเข้ามาช่วยในการอำนวยความสะดวก รวดเร็ว สามารถค้นหาข้อมูลคนไข้ได้อย่างรวดเร็ว มีตารางนัดหมายคนไข้ชัดเจน ดูแลคนไข้ผ่านระบบออนไลน์ได้ และ ส่งเสริมความรู้ เพิ่มพูนทักษะ และสมรรถนะ ที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน โดยการพัฒนาทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน วิเคราะห์ทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานตามรูปแบบที่คลินิกกำหนด

การส่งเสริมด้านการบริการคนไข้ได้รวดเร็ว

ส่งเสริมการจัดระเบียบคนไข้ โดยใช้ระบบเข้ามาช่วยในการอำนวยความสะดวก รวดเร็ว สามารถค้นหาข้อมูลคนไข้ได้อย่างรวดเร็ว มีตารางนัดหมายคนไข้ชัดเจน ดูแลคนไข้ผ่านระบบออนไลน์ได้

การส่งเสริมด้านจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพทันตกรรม

จัดให้มีการอบรมแนวปฏิบัติหรือกฎเกณฑ์แห่งความประพฤติสำหรับบุคลากรทางทันตกรรม โดยมีองค์กรหรือตัวแทนผู้ประกอบการวิชาชีพทันตกรรมร่วมกันบัญญัติข้อบังคับทันตแพทยสภา



ส่งเสริมความรู้ เพิ่มพูนทักษะและสมรรถนะ ที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน โดยการพัฒนาทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน วิเคราะห์ทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานตามรูปแบบที่คลินิกกำหนด

ภาพที่ 1 ไตรสิกขาเพื่อการจัดการคลินิกทันตกรรมในยุคดิจิทัล

เอกสารอ้างอิง

- คมชัดลึก. เทคโนโลยีทางทันตกรรมลดเสียงอาการข้างเคียง. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา : <https://www.komchadluek.net/kom-lifestyle/225012> [22 กุมภาพันธ์ 2566].
- ดร.อารักษ์ พรหมณี. แนวคิดการบริหารจัดการสมัยใหม่ในกระบวนการทางรัฐประศาสนศาสตร์. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา : <https://www.gotoknow.org/posts/448412>. [21 กุมภาพันธ์ 2566].
- เรืองวิทย์ เกษสุวรรณ. (2545). การจัดการคุณภาพ. อุบลราชธานี : พิมพ์ลักษณ์.
- นิพนธ์ ศศิธรเสาวภา. (2560). หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร์ Bachelor of Public Administration. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- พิทยา บวรวัฒนา. (2558). รัฐประศาสนศาสตร์ ทฤษฎีและแนวการศึกษา (ค.ศ.1887-ค.ศ.1970). พิมพ์ครั้งที่ 19. กรุงเทพมหานคร : สำนักโสภาการพิมพ์.
- ราชบัณฑิตยสถาน. พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <https://dictionary.orst.go.th/> [16 กุมภาพันธ์ 2566].
- พุทธทาสภิกขุ. (2530). ความกลัว: พุทธศาสนา ศาสนาแห่งการบังคับตัวเอง. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช.
- วิรัช วิรัชนิภาวรรณ. (2549). หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร์ : การบริหารจัดการตามแนวทางคุณธรรมและแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์โพเพช.
- Herbert A.S. (1947). **Administrative Behavior**. New York: Macmillian.
- Jones G.R. and George J.M. (2014). **Contemporary Management**. Singapore: Me Graw Hill Education.
- FUTURE DECORATION GROUP CO., LTD. การจัดระบบอากาศคลินิกทันตกรรม. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา : <https://www.arch.chula.ac.th> [22 กุมภาพันธ์ 2566].

นโยบายการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุของโรงพยาบาลรัฐ

Policy on Improving the Quality of Life of the Elderly in Government Hospitals

วิรกันต์ ชัยสิริสุวรรณ¹

Virakan Chaisirisuwan¹

บทคัดย่อ

บทความมุ่งนำเสนอและวิเคราะห์แนวนโยบายการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุของโรงพยาบาลรัฐที่สามารถช่วยให้ผู้สูงอายุมีสุขภาพที่ดีภายใต้การดูแลที่มีประสิทธิภาพอย่างเพียงพอต่อจำนวนประชากรที่มาใช้บริการ แม้ว่าจะจำนวนผู้สูงอายุจะมีจำนวนเพิ่มขึ้นทำให้ภาระของแพทย์และพยาบาลต้องทำงานหนักมากขึ้นก็เพื่อการบริการที่ดีให้ได้มาตรฐานตามหลักวิชาชีพและหลักจริยธรรมของแพทย์และพยาบาลอย่างเคร่งครัด อีกทั้งบทบาทหน้าที่ที่เพิ่มขึ้นจากการดูแลผู้ป่วยตามปกติแล้ว ยังต้องใช้นโยบายเชิงรุกที่สามารถป้องกันโรคภัยไข้เจ็บของผู้สูงอายุให้มากที่สุด ดังนั้น โรงพยาบาลรัฐจึงต้องมีนโยบายการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุในเขตพื้นที่ของจังหวัดและอำเภอ ได้แก่ 1) จัดการศึกษา ฝึกอบรมด้านคลินิกผู้สูงอายุแก่แพทย์ฝึกหัด และแพทย์ประจำหมู่บ้านเพื่อการดูแลในชุมชน 2) จัดการให้ความรู้ด้านสุขภาพผู้สูงอายุอย่างต่อเนื่องและเข้าถึงทุกกลุ่ม 3) การส่งเสริมสุขภาพและควบคุมป้องกันโรคในผู้สูงอายุ 4) การจัดตั้งทีมบริการให้การปรึกษาสุขภาพผู้สูงอายุในเขตพื้นที่ รวมทั้งการตรวจคัดกรองสุขภาพให้กับผู้สูงอายุประจำเดือนของชุมชนต่าง ๆ 5) ติดตามและเยี่ยมผู้ป่วยต่อเนื่องโดยเฉพาะผู้สูงอายุที่ต้องอาศัยการดูแลแบบพิเศษ 6) การบริการให้มีวัคซีนป้องกันโรคตามฤดูกาลในผู้สูงอายุ เพราะนโยบายทั้ง 6 ประการที่กล่าวช่วยช่วยให้ผู้สูงอายุในชุมชนและในเขตพื้นที่ได้รับความมั่นใจในการดูแลอย่างใกล้ชิดจากทีมแพทย์และพยาบาลโดยการทำงานเชิงรุกมากขึ้น

คำสำคัญ: นโยบาย, การพัฒนาคุณภาพชีวิต, ผู้สูงอายุ, โรงพยาบาลรัฐ

¹ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย อีเมล Chaysirisuwan@gmail.com

¹ Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Email address : Chaysirisuwan@gmail.com

Abstract

This article focuses on presenting and analyzing the policy for improving the quality of life of the elderly of government hospitals that can help the elderly to have good health under effective care that is sufficient for the population who use the service. Even though the number of elderly people is increasing, the burden of doctors and nurses has to work harder for good service to meet the professional and ethical standards of doctors and nurses strictly. In addition, the roles and duties that have been added from taking care of patients as usual Proactive policies that can prevent diseases of the elderly are still required. Therefore, government hospitals must have policies to improve the quality of life of the elderly in the areas of the provinces and districts, namely: 1) providing education and training in clinical practice; Elderly to practicing physicians 2) Manage health education for the elderly continually and reach all groups. 3) Health promotion and prevention of disease prevention in the elderly. 4) Establishment of a health consultation service team for the elderly. in the area 5) Follow up and visit patients continuously, especially the elderly who need special care 6) Organize a team of doctors and nurses for monthly health screening for the elderly in various communities and 7) Service There is a vaccine to prevent seasonal diseases in the elderly. Because the 7 policies mentioned above will help the elderly in the community and in the area to gain confidence in the close care of the team of doctors and nurses by working more proactively.

Keywords: Policy, quality of life development, the elderly, government hospitals

บทนำ

สังคมยุคโลกาภิวัตน์ที่มีความเจริญก้าวหน้าในทุก ๆ ด้าน รวมทั้งประสบความสำเร็จทางการแพทย์และการสาธารณสุขทำให้คนไทยมีอายุยืนยาวทั้งนี้เนื่องจากสภาพความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นมีการรักษาสุขภาพอนามัยดีมียารักษาโรคและเครื่องมือแพทย์ทันสมัยทำให้สุขภาพทางด้านร่างกายแข็งแรงและอายุยืนยาวขึ้นสถานการณ์ดังกล่าวทำให้ขนาดและสัดส่วนของผู้สูงอายุมีแนวโน้มเพิ่มมากขึ้นเรื่อย ๆ เป็นเหตุให้สังคมไทยก้าวไปสู่สังคมผู้สูงอายุอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ทำให้ประเทศต้องประสบกับปัญหาเกี่ยวกับการดูแลและการจัดสวัสดิการด้านต่าง ๆ ให้แก่ผู้สูงอายุตามมาซึ่งถือว่าเป็นบุคคลที่มีความสำคัญยิ่งต่อวิถีชีวิตครอบครัวของชาวไทยเพราะเป็นผู้ที่ได้ผ่านชีวิตมายาวนานสั่งสมประสบการณ์ต่าง ๆ มากมายเป็นแหล่งรวมของภูมิปัญญาและคุณค่าต่อชนรุ่นหลัง การให้ความสำคัญกับผู้สูงอายุจึงมีความจำเป็นอย่างมาก เพราะผู้สูงอายุเป็นวัยที่มีการเปลี่ยนแปลงไปในลักษณะของการเสื่อมถอยทั้งทางร่างกาย จิตใจและสังคม การเปลี่ยนแปลงด้านร่างกายอัน เป็นผลมาจากความเสื่อมและความสามารถในการทำหน้าที่ลดลงก่อให้เกิดปัญหาด้านต่าง ๆ ตามมา (ณัฐกัญญ์ อ่องเอื้อ, 2564 : 1)

แผนผู้สูงอายุแห่งชาติ ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2545 - 2564) ในระยะที่ 1 ได้ระบุประเด็นสำคัญ ได้แก่ 1) ผู้สูงอายุที่มีคุณภาพชีวิตที่ดี 2) ครอบครัวและชุมชนเป็นสถาบันหลักที่มีความเข้มแข็ง สามารถให้การเกื้อหนุนแก่ผู้สูงอายุได้อย่างมีคุณภาพ 3) ระบบสวัสดิการและบริการจะต้องสามารถรองรับผู้สูงอายุให้สามารถดำรงอยู่กับครอบครัวและชุมชนได้อย่างมีคุณภาพและมีมาตรฐาน 4) ทุกภาคส่วนจะต้องมีส่วนร่วมในระบบสวัสดิการและบริการให้แก่ผู้สูงอายุโดยมีการกำกับดูแลเพื่อการคุ้มครองผู้สูงอายุในฐานะผู้บริโภค และ 5) ต้องมีการดำเนินการที่เหมาะสมเพื่อช่วยให้ผู้สูงอายุที่ทุกข์ยากและต้องการการเกื้อหนุนให้ดำรงชีวิตอยู่ในชุมชนได้อย่างดีและต่อเนื่อง (กรมกิจการผู้สูงอายุ, 2560 : 16) ในระยะที่ 2 ระบุว่า เน้นการเตรียมคนและสังคมเชิงรุกให้คนทุกช่วงวัยตระหนักรู้ มีความรอบรู้ และมีความพร้อมเพื่อรองรับการเป็นสังคมสูงวัยในทุกมิติ ทั้งในมิติเศรษฐกิจ สังคม สุขภาพ และสภาพแวดล้อม เพื่อให้เป็นประชากรที่มีคุณภาพที่สามารถพึ่งตนเองและเป็นพลังในการพัฒนาครอบครัว ชุมชน สังคม และประเทศให้นานที่สุด ได้แก่ เร่งส่งเสริมการเตรียมการยามสูงอายุเพื่อให้สูงวัยทุกมิติอย่างมีคุณภาพ เพิ่มบทบาททางเศรษฐกิจและสังคมของผู้สูงอายุ และเพิ่มบทบาทส่วนอื่น ๆ ในการรองรับสังคมผู้สูงอายุ (กรมกิจการผู้สูงอายุ, 2565 : 9) นอกจากนี้ กระทรวงสาธารณสุขได้กำหนด มาตรการขับเคลื่อนระเบียบวาระแห่งชาติเรื่องสังคมสูงอายุ เช่น การพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุและคน ทุกวัย ระบบสุขภาพเพื่อรองรับสังคมผู้สูงอายุ และ มาตรการย่อยที่ ปรับสภาพแวดล้อมชุมชนและบ้าน ให้ปลอดภัยกับผู้สูงอายุ การบูรณาการความร่วมมือการพัฒนาคนตลอดช่วงชีวิตกลุ่มผู้สูงอายุ โดยกำหนดออกเป็นโครงการ/กิจกรรมสำคัญในการขับเคลื่อน ได้แก่ โครงการชะลอชรา ชีวียืนยาว ประจำปี พ.ศ.2563 โครงการพัฒนาระบบการดูแลผู้สูงอายุระยะยาว (Long Term Care) ในชุมชน ปี 2563 โครงการพัฒนาระบบการดูแลสุขภาพช่องปากผู้สูงอายุ และโครงการพระสงฆ์กับการพัฒนาสุขภาพ ปี 2563 (กรมส่งเสริมสุขภาพ กระทรวงสาธารณสุข, 2563 : 1) แต่จากการรายงานวิจัยบางเรื่องพบว่า นโยบายการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในระดับสังคมอยู่ในระดับปานกลางในขณะที่การพัฒนาคุณภาพของ

ผู้สูงอายุในระดับอื่น ๆ (ระดับชุมชน ระดับองค์กร ระดับระหว่างบุคคล และระดับบุคคล) อยู่ในระดับสูงมากเกี่ยวกับความต้องการของผู้สูงอายุที่ผู้สูงอายุต้องการดังนี้ 1) ต้องการสถานที่เครื่องมือเกี่ยวกับการอำนวยความสะดวกต่าง ๆ 2) ต้องการสิ่งจำเป็นที่จำเป็นและจำเป็นไม่ได้จากหน่วยงานของรัฐหรือชุมชน 3) ความต้องการในการเข้าร่วมกิจกรรมออกกำลังกายและสันทนาการเจ้าหน้าที่สาธารณสุขได้ให้ความรู้เป็นอย่างดีเกี่ยวกับเวลาและสถานที่ ที่ผู้สูงอายุสามารถจะไปรับบริการด้านการรักษาพยาบาล เจ้าหน้าที่ให้ความรู้เกี่ยวกับการออกกำลังกายที่ถูกต้องเหมาะสม ตลอดจนให้เครื่องอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการออกกำลังกายด้วย ผู้สูงอายุเองต้องการได้สถานที่สำหรับการออกกำลังกายที่อยู่ใกล้บ้านในขณะที่ผู้สูงอายุบางคนต้องการสถานที่ออกกำลังกายในห้างสรรพสินค้า ในประการสุดท้าย แต่สำคัญเช่นกันก็คือเจ้าหน้าที่สาธารณสุขได้จัดหาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจที่ดีแก่ผู้สูงอายุในชุมชนด้วย (อัญชราภรณ์ เลาหรั่งพิสิฐ, 2563 : 25)

เพราะฉะนั้น หน่วยงานที่รับผิดชอบในการดูแลผู้สูงอายุอาจจะต้องทำงานหนักมากขึ้นซึ่งขึ้นอยู่กับจำนวนระหว่างผู้สูงอายุกับเจ้าหน้าที่ของกระทรวงสาธารณสุข โดยเฉพาะโรงพยาบาลรัฐทุกแห่งอาจต้องมีโครงการและกิจกรรมต่าง ๆ มากมาย รวมทั้งความสามารถในการผลักดันหน่วยงานหรือบุคคลในชุมชนให้เข้ามามีบทบาทเพิ่มขึ้นโดยเฉพาะกลุ่มอาสาสมัครสาธารณสุขประจำตำบล เช่น การทำงานร่วมกับกลุ่มแพทย์ฝึกหัด แพทย์ประจำหมู่บ้าน การให้ความรู้ที่มากขึ้นในผู้สูงอายุทุกกลุ่ม กิจกรรมการควบคุมและการป้องกันโรค การพัฒนาทีมเชิงรุก การติดตามประเมินผลการทำงาน ทีมแพทย์ที่เชี่ยวชาญผู้สูงอายุ และการให้วัคซีนทันต่อเวลาจะสามารถพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุได้อย่างมั่นใจ

เนื้อหา

แผนการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุ

ช่วงปี 2544 จำนวนและสัดส่วนผู้สูงอายุ (ผู้ที่มีอายุตั้งแต่ 60 ปี ขึ้นไป) ของประเทศไทยเพิ่มขึ้น ในอัตราที่รวดเร็ว ทำให้โครงสร้างประชากรของประเทศไทยกำลังเคลื่อนเข้าสู่ระยะที่เรียกว่า ภาวะประชากร ผู้สูงอายุ (Population Ageing) เช่นเดียวกับที่เกิดขึ้นในประเทศที่พัฒนาแล้ว การเข้าสู่สภาวะประชากรสูงอายุ จะมีผลกระทบต่อสภาพทางสังคม สภาวะเศรษฐกิจและการจ้างงาน ตลอดจนการจัดสรรทรัพยากรทางสุขภาพและ สังคมของประเทศอย่างต่อเนื่องในระยะยาว ในการปรับกระบวนทัศน์และโครงสร้างพื้นฐานต่าง ๆ ของสังคม ที่มีการเปลี่ยนแปลง โดยเริ่มตั้งแต่รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.2540 ระบุไว้ในมาตรา มาตรา 54 บุคคลซึ่งมีอายุเกินหกสิบปีบริบูรณ์และไม่มีรายได้เพียงพอแก่การยังชีพ มีสิทธิได้รับ ความช่วยเหลือจากรัฐ ทั้งนี้ตามกฎหมายบัญญัติ มาตรา 80 รัฐต้องคุ้มครองและพัฒนาเด็กและเยาวชน ส่งเสริมความเสมอภาค ของหญิงและชาย ส่งเสริมและพัฒนาความเป็นปึกแผ่นของครอบครัว และความเข้มแข็งของชุมชน รัฐต้อง ส่งเสริมคนชรา ผู้ยากไร้ ผู้พิการหรือทุพพลภาพและผู้ด้อยโอกาสให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี และพึงตนเองได้ปฏิญญาผู้สูงอายุไทย พ.ศ.2542 ไว้ทั้งหมด 9 ประการ (กรมกิจการผู้สูงอายุ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์, 2561 : 1-2) ได้แก่

ข้อที่ 1 ผู้สูงอายุต้องได้รับปัจจัยพื้นฐานในการดำรงชีวิตอย่างมีคุณค่าและศักดิ์ศรี ได้รับการพิทักษ์ และคุ้มครองให้พ้นจากการถูกทอดทิ้งและละเมิดสิทธิ โดยปราศจากการเลือกปฏิบัติ โดยเฉพาะผู้สูงอายุที่ไม่สามารถพึ่งตนเองหรือครอบครัวได้ และผู้พิการที่สูงอายุ

ข้อที่ 2 ผู้สูงอายุควรอยู่กับครอบครัวโดยได้รับความเคารพ รัก ความเข้าใจ ความเอื้ออาทร การดูแลเอาใจใส่การยอมรับบทบาทของกันและกันระหว่างสมาชิกในครอบครัว เพื่อให้เกิด ความสัมพันธ์อันดีในการอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข

ข้อที่ 3 ผู้สูงอายุควรได้รับโอกาสในการศึกษา เรียนรู้ และพัฒนาศักยภาพของตนอย่างต่อเนื่อง เข้าถึงข้อมูลข่าวสารและบริการทางสังคมอันเป็นประโยชน์ในการดำรงชีวิต เข้าใจ ถึงความเปลี่ยนแปลงของสังคมอันเป็นประโยชน์ในการดำรงชีวิต เข้าใจถึงความเปลี่ยนแปลง ของสังคมรอบด้าน เพื่อสามารถปรับบทบาทของตนให้สมวัย

ข้อที่ 4 ผู้สูงอายุควรได้ถ่ายทอดความรู้ และประสบการณ์ให้สังคม มีโอกาสได้ทำงานที่เหมาะสมกับวัย ตามความสมัครใจ โดยได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรม เพื่อให้เกิดความภาคภูมิใจและเห็นชีวิต มีคุณค่า

ข้อที่ 5 ผู้สูงอายุควรได้เรียนรู้ในการดูแลสุขภาพอนามัยของตนเอง ต้องมีหลักประกันและสามารถ เข้าถึงหลักประกัน และสามารถเข้าถึงบริการด้านสุขภาพอนามัยอย่างครบวงจรโดยเท่าเทียมกัน รวมทั้งได้รับการดูแลจนถึงวาระสุดท้ายของชีวิตอย่างสงบตามศตินิยม

ข้อที่ 6 ผู้สูงอายุควรมีบทบาท และส่วนร่วมในกิจกรรมของครอบครัว ชุมชน และสังคมโดยเฉพาะ การรวมกลุ่มเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และความเข้าใจอันดีระหว่าง ผู้สูงอายุด้วยกันและ กับบุคคลทุกวัย

ข้อที่ 7 รัฐโดยการมีส่วนร่วมขององค์กรภาคเอกชน ประชาชน สถาบันสังคม ต้องกำหนดนโยบายและแผนหลักด้านผู้สูงอายุ ส่งเสริมและประสานให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง ให้บรรลุผลตามเป้าหมาย

ข้อที่ 8 รัฐโดยการมีส่วนร่วมขององค์กรภาคเอกชน ประชาชน สถาบันสังคม ต้องตรากฎหมายว่าด้วยผู้สูงอายุ เพื่อเป็นหลักประกันและการบังคับใช้ในการพิทักษ์สิทธิคุ้มครองสวัสดิภาพและ จัดสวัสดิการผู้สูงอายุ

ข้อที่ 9 รัฐโดยการมีส่วนร่วมขององค์กรภาคเอกชน ประชาชน สถาบันสังคม ต้องรณรงค์ปลูกฝัง ค่านิยมให้สังคมตระหนักถึงคุณค่าของผู้สูงอายุตามวัฒนธรรมที่เน้นความกตัญญูทดแทน

นอกจากนี้ แผนปฏิบัติการด้านผู้สูงอายุ ระยะที่ 3 (พ.ศ.2566-2580) ได้มีการเตรียมคนและสังคมเชิงรุกให้คนทุกช่วงวัยตระหนัก มีความรอบรู้ และมีความพร้อมเพื่อรองรับการเป็นสังคมสูงวัยในทุกมิติ ทั้งในมิติ เศรษฐกิจ สังคม สุขภาพ และ สภาพแวดล้อม เพื่อให้เป็นประชากรที่มีคุณภาพที่สามารถพึ่งตนเองและเป็นพลังในการพัฒนาครอบครัว ชุมชน สังคม และประเทศให้นานที่สุด รวมทั้งส่งเสริมให้ผู้สูงอายุเป็นพลังทางสังคมด้วยการถ่ายทอดประสบการณ์ และภูมิปัญญาให้กับประชากรรุ่นอื่น ๆ และส่งเสริมการปรับเปลี่ยนมุมมองและทัศนคติของสังคมที่มีต่อการปฏิบัติกับผู้สูงอายุ โดยแผนย่อยการรองรับสังคมสูงวัยเชิงรุกมีแนวทาง การพัฒนา (ราชกิจจา

นุเบกษาเล่ม 136 ตอนที่ 51 ก วันที่ 18 เมษายน 2562) ดังนี้

1) เร่งส่งเสริมการเตรียมการก่อนยามสูงอายุเพื่อให้สูงวัยในทุกมิติอย่างมีคุณภาพ โดยการสร้างความตระหนักและการเตรียมการเพื่อยามสูงอายุ รวมทั้งส่งเสริมให้ผู้ที่จะเป็นผู้สูงอายุในอนาคตได้มีการเตรียมการให้พร้อมทั้งในมิติสุขภาพ เศรษฐกิจ สังคม และสภาพแวดล้อม และเป็น ผู้สูงอายุที่มีกำลัง มีแรง มีความมั่นคงทางรายได้ และพึ่งพาตนเองได้

2) เพิ่มบทบาททางเศรษฐกิจและสังคมของผู้สูงอายุส่งเสริมการนำความรู้ ประสบการณ์ และ ภูมิปัญญาที่สั่งสมมาตลอดช่วงชีวิตของผู้สูงอายุมาถ่ายทอดสู่คนรุ่นหลัง เพื่อให้เกิดการสืบสานและ ต่อยอดการพัฒนาสังคม รวมทั้งส่งเสริมการรวมกลุ่มของผู้สูงอายุเพื่อทำกิจกรรมที่เป็นประโยชน์และ สามารถช่วยเหลือชุมชนและสังคม เพื่อให้ผู้สูงอายุมีสุขภาพกายที่แข็งแรง สุขภาพจิตที่ดี มีคุณภาพชีวิต ที่ดีมีศักดิ์ศรี และมีความสุขในการดำเนินชีวิตในสังคม และสามารถคงไว้ซึ่งศักยภาพและบทบาทในการสร้างสรรค์สังคมเป็นอีกหนึ่งแรงพลังในการช่วยขับเคลื่อนและพัฒนาประเทศได้เช่นเดียวกับช่วงวัยอื่น ๆ

3) เพิ่มบทบาทภาคส่วนอื่น ๆ ในการรองรับสังคมสูงวัย สนับสนุนให้สังคมและภาคส่วนอื่น ๆ ตระหนักและยอมรับถึงคุณค่าของผู้สูงอายุ และเพื่อให้ผู้สูงอายุมีสุขภาพกายที่แข็งแรง สุขภาพจิตที่ดี มีคุณภาพชีวิตที่ดีมีศักดิ์ศรี และมีความสุขในการดำเนินชีวิตในสังคม และสามารถคงไว้ซึ่งศักยภาพและบทบาทในการสร้างสรรค์สังคมเป็นอีกหนึ่งแรงพลังในการช่วยขับเคลื่อนและพัฒนาประเทศได้เช่นเดียวกับช่วงวัยอื่น ๆ

เพราะฉะนั้น การพัฒนาคุณภาพชีวิตจึงไม่เป็นเรื่องที่ทุกรัฐบาลต่างให้ความสำคัญที่จะทำให้ผู้สูงอายุมีคุณภาพชีวิตที่ดีตามเกณฑ์ที่กำหนดโดยเฉพาะองค์การอนามัยโลกได้กำหนดองค์ประกอบเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุไว้ 4 ด้าน (อ้างใน นิธิภัทร ชิตานนท์, 2563 : 20-21) ได้แก่

1) ด้านสุขภาพกาย เป็นองค์ประกอบที่สำคัญของคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุ การมีสุขภาพดีทำให้ บุคคลรับรู้ว่าคุณภาพชีวิตที่ดี แต่ไม่ได้หมายความว่า ผู้มีสุขภาพดีที่ตรวจวัดได้ในเชิงวัตถุ วิสัยเท่านั้นที่มีคุณภาพที่ดีทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความรู้เกี่ยวกับสุขภาพร่างกายของตนเองและยอมรับ หรือไม่การประเมินสุขภาพร่างกายโดยการตรวจทางแพทย์จึงแตกต่างจากการประเมินสุขภาพด้วยตนเองกล่าวคือ บุคคลที่มีสุขภาพไม่ดีแต่มีความพอใจในชีวิตสูง ถ้าเขาเชื่อว่าสุขภาพเขาไม่ดีการประเมินสุขภาพของตนเองนั้น จะประเมินจากการรับรู้ว่าคุณภาพชีวิตดีมีความแข็งแรงมีการเคลื่อนไหวที่ดี สามารถทำงานและประกอบกิจวัตรประจำวันได้นอนหลับพักผ่อนได้อย่างตามปกติปราศจากความ เจ็บป่วยที่ต้องทำไม่พึ่งยาและการรักษาหรือไม่เพียงใด

2) ด้านสภาพจิตใจ องค์ประกอบที่สำคัญที่สุดของคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุ อาจกล่าวได้ว่า สภาพจิตใจมีอิทธิพลเหนือกว่าสภาพร่างกาย ดังที่กล่าวว่า “ใจเป็นนาย กายเป็นบ่าว” แม้ว่าจะมีปัญหาเรื่องสุขภาพร่างกาย แต่ถ้าหากมีสภาพจิตใจที่เข้มแข็งปราศจากความวิตกกังวลแล้วปัญหา ทางร่างกายก็ไม่สามารถเป็นปัญหาสำคัญอีกต่อไป ตรงข้ามกันกับหากบุคคลที่มีความวิตกกังวลคิด มากกับสภาพร่างกายที่มีปัญหาของตนเอง ถึงแม้จะไม่มีมากนักแต่ก็สามารถทำให้อาการที่มีอยู่เพียง เล็กน้อยสุดหลุดลงไปได้เช่นกันการประเมินสภาพจิตใจของผู้สูงอายุนี

ประเมินได้จากความคิดหรือ การรับรู้เกี่ยวกับ ภาพลักษณ์ ความรู้สึกทางบวกและทางลบ สมาธิ กำลังใจ และความเชื่อของตนเอง

3) ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม ความสัมพันธ์ทางสังคมของผู้สูงอายุนับเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดของชีวิตเช่นกัน เนื่องจากสภาพสังคมนั้นเปรียบเสมือนเกราะป้องกันความเสื่อมถอยของคุณภาพชีวิตด้านอื่น ๆ ด้วย เพราะมนุษย์ทุกคนไม่สามารถอยู่คนเดียวบนโลกได้ การอยู่ร่วมกันในสังคมและความสัมพันธ์กับคนในสังคมจะทำให้ชีวิตมีความหมายยิ่งขึ้น แม้ว่าผู้สูงอายุจะเริ่มลดบทบาททางสังคมลงเพื่อเปิดโอกาสให้คนรุ่นใหม่เข้ามาทำหน้าที่แทนตนเองที่เคยปฏิบัติ อยู่ซึ่งเป็นไปตามทฤษฎีถดถอยออกจากสังคม การประเมินความสัมพันธ์ทางสังคมของผู้สูงอายุนี้ประเมินจากความสัมพันธ์ระดับบุคคล และการสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนที่ใกล้ชิด

4) ด้านสภาพแวดล้อม จะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมและความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ของ ร่างกาย ผู้สูงอายุ ถ้าผู้สูงอายุอยู่ท่ามกลางสภาพแวดล้อมที่ดีและเพียบพร้อมย่อมจะส่งผลให้เกิด คุณภาพชีวิตที่ดี สภาพแวดล้อมในการประเมินครั้งนี้ประกอบไปด้วยรายได้สถานที่อยู่อาศัยความปลอดภัยในชีวิต บริการทางสังคม สาธารณูปโภค ข่าวสาร มลภาวะ และกิจกรรมสันทนาการ ผู้สูงอายุมีความรู้สึกที่ดีต่อที่อยู่อาศัยกล่าวคือ รู้สึกว่าบ้านเป็นที่น่าอยู่ มีความพึงพอใจบริการของ ชุมชน การคมนาคมที่สะดวกสบายและปลอดภัย ย่อมทำให้ชีวิตของผู้สูงอายุเป็นสุข

นโยบายการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุของโรงพยาบาลรัฐ

นโยบายการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในปัจจุบันที่มีลักษณะพัฒนาการค่อยข้างดีเพราะพรรคการเมืองต่าง ๆ มุ่งสู่การสร้างแรงจูงใจต่าง ๆ ให้กับผู้สูงอายุมากขึ้น เช่น เบี้ยผู้สูงอายุ กองทุนชุมชนสำหรับผู้สูงอายุ ส่งเสริมการรักษาพยาบาล และการดูแลสุขภาพ การมีงานทำของผู้สูงอายุตามความเหมาะสม นำเทคโนโลยี AI มาใช้ดูแลผู้สูงอายุรวมถึงการแพทย์ เพิ่มงบบัตรทองเป็นคนละ 4,000 บาท พัฒนาสิ่งแวดลอมให้เอื้อต่อผู้สูงอายุ พื้นที่ออกกำลังกายสำหรับผู้สูงอายุ เป็นต้น ซึ่งแต่ละพรรคต่าง ๆ ให้ความสำคัญต่อผู้สูงอายุอย่างชัดเพื่อหวังคะแนนเสียงให้ได้มากที่สุด แต่ถึงอย่างไรก็ตามสิ่งที่กล่าวมาข้างต้นล้วนแล้วแต่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตทั้งสิ้น จึงทำให้รูปแบบนโยบายไม่แตกต่างกันมากนัก แต่ถึงอย่างไรก็ตามนโยบายเหล่านั้นนี้อาจจะมีขีดจำกัดถึงความต้องการที่แท้จริงหรือไม่อาจจะต้องมีการศึกษาและการประเมินเชิงประจักษ์ต่อการนำไปใช้จริงและครอบคลุมทุกพื้นที่หรือไม่ ผู้เขียนจึงเสนอแนะหน่วยงานภาครัฐหรือพรรคการเมืองเกี่ยวกับนโยบายการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุของโรงพยาบาลรัฐ ดังนี้

1) จัดการศึกษา ฝึกอบรมด้านคลินิกผู้สูงอายุแก่แพทย์ฝึกหัด และแพทย์ประจำหมู่บ้านเพื่อการดูแลในชุมชน โดยในปัจจุบันได้มีกลุ่มธุรกิจต่าง ๆ ที่ให้บริการผู้สูงอายุมากมายโดยเฉพาะรูปแบบการให้บริการผู้สูงอายุเข้ามาพักอาศัยในบ้าน หรืออาจจะเป็นอพาร์ทเมนต์ที่มีสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ และเพิ่มการบริการด้านการแพทย์เข้ามา ซึ่งเหมาะกับผู้สูงอายุที่มีโรคประจำตัว หรือมีอาการเจ็บป่วย ต้องไปพบแพทย์อยู่บ่อยครั้ง ทำให้

ธุรกิจนี้ ตอบโจทย์ความต้องการของผู้สูงอายุเป็นอย่างมาก เพราะเหมือนได้อาศัยอยู่ที่บ้าน ในสภาพแวดล้อมที่คุ้นเคย ไม่ต้องปรับตัวมากเมื่อเทียบกับโรงพยาบาล ซึ่งปัจจุบันเริ่มมีเปิดให้ใช้บริการแล้ว โดยการเช่า ทั้งระยะสั้นและระยะยาว (kapook, ออนไลน์) ซึ่งต้องใช้ความรู้ในเชิงวิชาชีพและประสบการณ์หลาย ๆ อย่างเพื่อเข้าใจวัยผู้สูงอายุ ดังนั้น โรงพยาบาลของรัฐทุกแห่งจำเป็นต้องเร่งเสริมสร้างกระบวนการพัฒนาคน เช่น แพทย์ฝึกหัด และกลุ่มอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านให้มีศักยภาพในการรับรองการดูแลอย่างมืออาชีพได้มากขึ้นผ่านช่องทางการหลักสูตรการดูแลผู้สูงอายุที่อบรมและพัฒนาตามกระบวนการของโรงพยาบาลรัฐทั่วประเทศและสามารถออกไปประกอบอาชีพที่ลดแรงของหน่วยงานภาครัฐได้ อีกทั้งเสริมสร้างความเข้มแข็งของกลุ่มอาสาสมัครสาธารณสุขให้มีความสามารถจะดูแลคนชุมชนได้อย่างมีความสุขบนฐานความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้อง

2) จัดการให้ความรู้ด้านสุขภาพผู้สูงอายุอย่างต่อเนื่องและเข้าถึงทุกกลุ่ม ในคู่มือการจัดกิจกรรมเสริมสร้างความรอบรู้ด้านสุขภาพในกลุ่มผู้สูงอายุของกองสุศึกษา กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ กระทรวงสาธารณสุข (2564 : 1-2) ได้ระบุว่า การพัฒนาเครื่องมือเสริมสร้างความรอบรู้ด้านสุขภาพ หรือ ชุดจัดกิจกรรมการเสริมสร้างความรอบรู้ด้านสุขภาพผู้สูงอายุ มุ่งเน้น “ผู้สูงอายุเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา” ดังนั้นการดำเนินการในทุก ๆ กิจกรรม จึงต้องคำนึงถึงผู้สูงอายุเสมอ โดยมีหลักความรอบรู้ด้านสุขภาพ เป็นการเสริมสร้างความสามารถและทักษะให้กลุ่มผู้สูงอายุมีระดับความรอบรู้ด้านสุขภาพเพิ่มขึ้นอย่างเพียงพอ ทั้ง 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การเข้าถึง เป็นทักษะการเข้าถึงข้อมูลสุขภาพและการบริการ 2) เข้าใจ มีความรู้ความเข้าใจข้อมูลสุขภาพสามารถเรียนรู้และจดจำ ประเด็นสำคัญของข้อมูลสุขภาพที่จะนำไปปฏิบัติเพื่อการมีสุขภาพดี 3) การโต้ตอบ แลกเปลี่ยน มีความสามารถสื่อสารให้ได้มาซึ่งข้อมูลความรู้ด้านสุขภาพที่ต้องการ เป็นการเพิ่มพูนความรู้ความเข้าใจเพื่อนำ ไปใช้ในการตัดสินใจเลือก แนวทางในการดูแลสุขภาพตนเอง 4) การตัดสินใจ สามารถกำหนดทางเลือกการปฏิบัติหรือไม่ปฏิบัติ เพื่อให้ตนเองมีสุขภาพดี 5) การเปลี่ยนพฤติกรรม สามารถกำหนดเป้าหมายวางแผนและปฏิบัติ ให้ตนเองมีพฤติกรรมที่ถูกต้อง และจัดการสุขภาพตนเองได้ และ 6) การบอกต่อ เป็นความสามารถในการอธิบายให้ผู้อื่นเข้าใจเกี่ยวกับกลวิธีในการเปลี่ยนพฤติกรรมสุขภาพ โดยใช้รูปแบบต่าง ๆ และสามารถโน้มน้าวให้ผู้อื่นยอมรับแนวทางการมีพฤติกรรมสุขภาพที่ถูกต้องได้ ซึ่งทั้ง 6 ประการมุ่งไปสู่การให้ความรู้ต่อผู้สูงอายุและผู้ที่เกี่ยวข้อง เช่น ลูกหลาน กลุ่มอาสาสมัครสาธารณสุขประจำชุมชน กลุ่มจิตอาสา เป็นต้นที่จำเป็นต้องมีความรู้เกี่ยวกับผู้สูงอายุแบบครบวงจรเพื่อความเข้าใจในบริบทความเป็นผู้สูงอายุ อีกทั้งการให้ความรู้ดังกล่าวอาจต้องมีการสำรวจให้ครอบคลุมและทั่วถึงโดยเฉพาะข้อมูลต่าง ๆ เพื่อนำมาใช้จัดการวางแผนการให้ความรู้ในอนาคต

3) การส่งเสริมสุขภาพและควบคุมป้องกันโรคในผู้สูงอายุ เนื่องด้วยการดูแลสุขภาพผู้สูงอายุนั้นจำเป็นต้องดูแลแบบองค์รวม ตั้งแต่อารมณ์ที่เบิกบานแจ่มใส จากการหัวเราะและมองชีวิตให้เป็นเรื่องบวก ไล่มาจนถึงการดูแลตัวเองเพื่อไม่ให้ป่วยเป็นโรคมองเสื่อม รู้จักเลือกอาหารการกินที่เหมาะสม ตลอดจนออกกำลังกายและการเตรียมเรื่องของการออมสำหรับดูแลตัวเองในอนาคต เพราะแนวโน้มของผู้สูงวัยไทยในอนาคตนั้น จะต้อง

ดูแลตัวเองมากกว่าการพึ่งพิงบุตรหลาน หากคนในชุมชนที่อาศัยอยู่สามารถที่จะทำโครงการหัวเราะ หรือสร้างอารมณ์ขันให้กับคนสูงวัย ผ่านการรวมกลุ่มทำกิจกรรม อย่างการเล่นเกม หรือทำกิจกรรมต่าง ๆ เช่น เต้นหรือร้องเพลง เพื่อเรียกเสียงรอยยิ้ม ก็จะทำให้เกิดประโยชน์ต่อสุขภาพแบบองค์รวม เพราะจะทำให้ผู้สูงอายุในชุมชนไม่ใช่แค่คนใดคนหนึ่ง รู้สึกไม่เครียดและมีจิตที่เบิกบาน ซึ่งตรงนี้เราเรียกกันว่าเป็นการสุขภาพทั้งกายและใจ เมื่อเข้าสู่วัยเกษียณ เพราะปัจจุบันผู้สูงอายุจำนวนมากต้องอยู่บ้านเพียงลำพังอย่างเหงาหงอย (สุรางค์ เลิศศุขธาร, ออนไลน์) ดังนั้น การทำให้ผู้สูงอายุมีสุขภาพกายและจิตที่นั่นอาจต้องเพิ่มความให้และกิจกรรมให้กับผู้สูงอายุให้มากขึ้น แต่ทั้งนี้ข้อจำกัดของโรงพยาบาลหรือแพทย์ที่มีจำนวนน้อยที่ไม่สามารถดูแลประชากรผู้สูงอายุได้ทั่วถึง ทำให้ต้องมีการบริหารจัดการทรัพยากรในสังกัดของตนเองโดยเฉพาะกลุ่มอาสาสมัครต่าง ๆ ที่อยู่ในสังคมเข้ามาร่วมกันขับเคลื่อนกิจกรรมจิตอาสา รวมทั้งกลุ่มอาสาสมัครในชุมชนนั้น ๆ ที่ก่อให้เกิดการรวมกลุ่มทั้งหมดได้โดยไม่ละเลยผู้สูงอายุทุกกลุ่มที่มีอยู่ไม่ว่าผู้สูงอายุนั้นจะอยู่ในลักษณะใด ๆ ก็ตามย่อมไม่ถูกละเลยจากการเข้าร่วมกิจกรรมดังกล่าว

4) การจัดตั้งทีมบริการให้การปรึกษาสุขภาพผู้สูงอายุในเขตพื้นที่ รวมทั้งการตรวจคัดกรองสุขภาพให้กับผู้สูงอายุประจำเดือนของชุมชนต่าง ๆ เพราะโรคต่าง ๆ มักเกิดขึ้นได้ง่ายในผู้สูงอายุการให้คำปรึกษาและการตรวจโรค เช่น โรคเบาหวาน โรคข้อเข่าเสื่อม โรคไต โรคความดันโลหิตสูง โรคอัลไซเมอร์ ซึ่งผู้สูงอายุจำเป็นต้องตรวจสุขภาพอย่างละเอียด ตรวจให้ครอบคลุมขึ้น และตรวจอย่างสม่ำเสมอ เพราะบางโรคจะไม่มีสัญญาณใด ๆ บ่งชี้ให้ผู้ป่วยเห็นหรือสังเกตตนเองได้เอง การจะตรวจพบรายนั้นจึงต้องอาศัยเครื่องมือแพทย์และแพทย์เฉพาะทางทำการตรวจให้ (โรงพยาบาลพญาไท, ออนไลน์) หากเป็นพื้นที่ในตัวเมืองหรือใจกลางเมืองจะสามารถกระทำได้ง่ายเพราะการเดินทางและกิจกรรมต่าง ๆ มีความพร้อมอย่างมาก แต่หากในพื้นที่ห่างไกลจากตัวเมืองหรือในเขตชนบทจะมีอุปสรรคอย่างมากการให้คำปรึกษาที่มักไม่ค่อยมีแพทย์มากนักหรืออาจมีการนัดหมายประจำเดือนต่อ 1 พื้นที่ และหมุนเวียนสับเปลี่ยนกันไปที่สามารถช่วยให้บุคคลที่เข้าสู่วัยสูงอายุจะมีการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ เกิดขึ้นมากมายทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม และสิ่งแวดล้อม ผู้ที่ไม่สามารถปรับตัว ปรับใจต่อการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ เหล่านี้ได้ จึงมีโอกาสเกิดภาวะซึมเศร้าได้มากกว่าบุคคลวัยอื่น โดยมีรายงานว่าประมาณร้อยละ 30 ของผู้ที่มีอายุมากกว่า 60 ปีขึ้นไปเคยมีประสบการณ์ของการมีภาวะซึมเศร้าที่รุนแรงอย่างน้อยหนึ่งครั้ง ซึ่งส่งผลต่อสุขภาพของผู้สูงอายุเป็นอย่างยิ่ง (พระคัมภีร์เทพ รมมิโก, 2561 : 42-43) โดยเฉพาะทีมแพทย์เฉพาะทางที่มีความสำคัญอย่างมาก เช่น ทีมเภสัชให้บริการเภสัชกรรมคลินิกเพื่อให้คำแนะนำ และตรวจสอบความปลอดภัยของยา ทีมแพทย์ให้คำปรึกษาเกี่ยวกับอาหารเพื่อสุขภาพเพื่อช่วยดูแลปัญหาด้านโภชนาการ ทีมผู้เชี่ยวชาญด้านกายภาพบำบัดสำหรับผู้สูงอายุโดยทีมแพทย์และพยาบาลผู้เชี่ยวชาญด้านเวชศาสตร์ผู้สูงอายุ ทีมแพทย์สหสาขาวิชาชีพที่พร้อมให้คำปรึกษาและดูแลอยู่เสมอ (โรงพยาบาลสมิติเวช,ออนไลน์) และทีมพยาบาลที่มีความเชี่ยวชาญและประสบการณ์การทำงานด้านผู้สูงอายุ ดังนั้น โรงพยาบาลของรัฐอาจจำเป็นต้องพัฒนาแพทย์และพยาบาลให้มีความพร้อมและความเชี่ยวชาญด้านผู้สูงอายุให้มากขึ้นเพื่อรองรับการเพิ่มจำนวนประชากรของผู้สูงอายุในพื้นที่ความรับผิดชอบของ

ตนเองได้มากขึ้นผ่านช่องทางการให้คำปรึกษาในรูปแบบต่าง ๆ ที่สะดวกสบาย รวดเร็วและมีประสิทธิภาพให้มากที่สุด

5) ติดตามและเยี่ยมผู้ป่วยต่อเนื่องโดยเฉพาะผู้สูงอายุที่ต้องอาศัยการดูแลแบบพิเศษ เพราะการดูแลผู้สูงอายุเป็นภารกิจที่จำเป็นอย่างมากในปัจจุบันที่มีหน่วยงานและองค์กรเอกชนมากมายเข้ามาร่วมดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ กันมากขึ้น เช่น โครงการติดตามเยี่ยมดูแลผู้ป่วยเรื้อรัง ผู้พิการ และผู้สูงอายุที่ติดเตียง กิจกรรมออกเยี่ยมผู้ป่วยติดเตียง พร้อมมอบสิ่งของและให้กำลังใจผู้สูงอายุที่ไม่สามารถช่วยเหลือตนเองได้ โครงการออกเยี่ยมผู้สูงอายุและผู้พิการ โครงการติดตามเยี่ยมบ้านผู้สูงอายุการเคหะ กิจกรรมอาสาเยี่ยมบ้านน้ำใจให้ผู้สูงอายุ และกิจกรรมนักบริหารสานใจ ดูแลผู้สูงวัยและผู้พิการ เป็นต้น ซึ่งเป็นกิจกรรมที่ดีที่มองเห็นถึงความตั้งใจคนในกลุ่มต่าง ๆ ที่เข้ามาเติมเต็มการดูแลผู้สูงอายุมากขึ้นเรื่อย ๆ ในขณะที่มีงานวิจัยที่สามารถคิดระบบการดูแลผู้สูงอายุได้อย่างน่าชื่นชม พบว่า รูปแบบการเยี่ยมบ้านผู้สูงอายุกลุ่มติดบ้านติดเตียงแบบ “3 ต” มีสองระดับได้แก่ 1) ระดับหน่วยบริการปฐมภูมิ และ 2) ระดับชุมชน ทำให้ทราบว่า ความสามารถในการประกอบกิจวัตรประจำวันของผู้สูงอายุดีขึ้นมากซึ่งรูปแบบดังกล่าวเป็นที่น่าพอใจของผู้สูงอายุ (ธัญพร สมัญญรัฐ, 2561 : 35) เพราะฉะนั้น การดูแลและการติดตามความเคลื่อนไหวที่ต้องการคนดูแลมากกว่า ลูกและหลานจนกลายเป็นภารกิจหลักของกลุ่มงานโรงพยาบาลและสาธารณสุขเพื่อให้สามารถมีสุขภาพกาย สุขภาพจิตที่ดีอย่างเหมาะสมกับวัยสูงอายุอีกทั้งในกลุ่มผู้สูงอายุที่ต้องการดูแลแบบพิเศษอาจต้องเพิ่มทักษะทางด้านจิตวิทยา และความเข้าใจอย่างมากในการดูแลกลุ่มผู้สูงอายุที่แตกต่างกัน

6) การบริการให้มีวัคซีนป้องกันโรคตามฤดูกาลในผู้สูงอายุ เพราะเมื่ออายุมากขึ้น การทำงานของภูมิคุ้มกันก็มีความเสื่อมถอยลงด้วย ผู้สูงอายุจึงเสี่ยงต่อโรคติดเชื้อมากขึ้นเมื่อเกิดโรคติดเชื้อมักจะหายช้าหรือต้องเข้ารับการรักษาในโรงพยาบาลเป็นเวลานาน การกระตุ้นภูมิคุ้มกันด้วย วัคซีนจึงได้ประโยชน์อย่างมากเพราะช่วยลดความเสี่ยงจากการเจ็บป่วยที่อาจจะยาวนานและรุนแรง ทำให้ผู้สูงอายุต้องได้รับวัคซีนตามวันและเวลาที่กำหนด เช่น วัคซีนป้องกันไข้หวัดใหญ่ตามฤดูกาล วัคซีนป้องกันโรคติดเชื้อแบคทีเรียนิวโมคอคคัส วัคซีนป้องกันโรคสุวัด วัคซีนรวมป้องกันโรคคอตีบ-บาดทะยัก และวัคซีนต้านโควิด-19 เป็นต้น โดยมีเป้าหมายสำคัญในการดูแลผู้สูงอายุคือการส่งเสริมสุขภาพให้ผู้สูงอายุยังคงแข็งแรง สามารถใช้ชีวิตได้เป็นปกติและมีคุณภาพชีวิตที่ดี ซึ่งการให้วัคซีนอย่างเหมาะสมในผู้สูงอายุเป็นการดูแลที่สำคัญเพราะช่วยลดโอกาสการติดเชื้อที่ป้องกันได้ ลดความเจ็บป่วยและการนอนโรงพยาบาล (เอกภพ หมอกพรหม, มปป. : 1-3) เพราะฉะนั้น การได้รับวัคซีนในกลุ่มผู้สูงอายุจะช่วยให้เมื่อเกิดวิกฤติโรคต่าง ๆ ในร่างกายให้กลับมาภูมิคุ้มกันให้สุขภาพมีความเข้มแข็งมากขึ้นเพื่อลดความเสี่ยงต่อการสูญเสียชีวิตและการเข้ารับการรักษาที่โรงพยาบาลอันเป็นจัดแสดงสำหรับผู้สูงอายุที่ไม่ต้องการเข้าโรงพยาบาลหรือนอนโรงพยาบาลเป็นเวลานาน ๆ ดังนั้น โรงพยาบาลของรัฐอาจต้องสำรวจข้อมูลเชิงรุกมากขึ้นเพื่อให้ได้ซึ่งข้อมูลการฉีดวัคซีนในกลุ่มผู้สูงอายุในเขตพื้นที่รับผิดชอบให้มากที่สุด ทั้งนี้ต้องประชาสัมพันธ์ถึงส่วนของการวัคซีนแต่ละชนิด และการไม่เข้ารับการฉีดวัคซีนมีผลเสียอย่างไรให้กับผู้สูงอายุและลูกหลานให้เข้ามาใจมากขึ้น

- ฉัญพร สมัญตรีฐ. (2561). รูปแบบการเยี่ยมบ้านผู้สูงอายุกลุ่มติดบ้านติดเตียงแบบ “3 ต”. *วารสารพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสยาม*. 19 (36), 35-48.
- นิธิภัทร ชิตานนท์. (2563). คุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในเขตเทศบาลตำบลเสม็ด อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี. *หลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต (สาขาวิชาการบริหารงานยุติธรรมและสังคม)*. คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พระคัมภีร์เทพ ธมมิโก. (2561). รูปแบบการให้คำปรึกษาครอบครัว และผู้สูงอายุ. *วารสารพุทธจิตวิทยา*. 3 (1), 38-51.
- โรงพยาบาลสมิติเวช. *โรงพยาบาลเพื่อผู้สูงอายุ*. [ออนไลน์]. แหล่งข้อมูล : <https://www.samitivejhospitals.com/th/โปรแกรมและการบริการ/โรงพยาบาลเพื่อผู้สูงอายุ> [วันที่ 27 กุมภาพันธ์ 2566]
- โรงพยาบาลพญาไท. *ผู้สูงวัย ต้องไม่ละเลยเรื่องการตรวจสุขภาพ*. [ออนไลน์]. แหล่งข้อมูล : https://www.phyathai.com/article_detail/3674/th/ผู้สูงวัย_ต้องไม่ละเลยเรื่องการตรวจสุขภาพ?branch=PYTN [วันที่ 27 กุมภาพันธ์ 2566]
- สุรางค์ เลิศคชาธาร. *ดูแลสุขภาพแบบองค์รวมแต่เนิ่น ๆ ช่วยวัยเก่าไม่ต้องเป็นภาระลูกหลาน*. [ออนไลน์]. แหล่งข้อมูล : <https://dmh.go.th/news-dmh/view.asp?id=29896> [วันที่ 27 กุมภาพันธ์ 2566]
- เอกภพ หมอกพรหม. (มปป.). *วัคซีนกับผู้สูงอายุ*. สาขาวิชาอายุรศาสตร์ปัจฉิมวัยภาควิชาอายุรศาสตร์คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล.
- อัญชราภรณ์ เลاهرุ่งพิสิฐ. (2563). นโยบายการบริหารพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุในจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย. *วารสารวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม*. 7 (2), 25-40.
- Kapook. *10 เทรนด์ธุรกิจที่จะมาแรงในอนาคต รongรับสังคมผู้สูงอายุ*. [ออนไลน์]. แหล่งข้อมูล : <https://money.kapook.com/view176219.html> [วันที่ 27 กุมภาพันธ์ 2566]

นโยบายรับจำนำข้าว กับ นโยบายประกันราคาข้าว

The Rice Pledging Policy with the Rice Price Guarantee Policy

กัณตนา ภัทรโพธิวงศ์¹

Kantana Phattaraphotiwong¹

บทคัดย่อ

บทความนี้ศึกษาเกี่ยวกับ “นโยบายรับจำนำข้าว กับ นโยบายประกันราคาข้าว” โดยนโยบายรับจำนำข้าวเป็นการฝากข้าวเก็บเอาไว้ก่อน ข้อดี เช่น จากการประกาศจำนำราคาข้าวที่ 15,000 บาท ชาวนาจะได้รับเงิน 15,000 เลย ชาวนามีข้าวเท่าไรก็ขายได้ตามจำนวนผลผลิตที่ได้ ชาวนาจะได้รับเป็นเงินสดทันทีเมื่อขายข้าว จะทำให้ราคาข้าวในท้องตลาดเพิ่มขึ้น เนื่องจากถ้าพ่อค้าไม่รับซื้อในราคาสูงก็ไม่มีข้าวขายเพราะรัฐจะซื้อเองหมด รัฐบาลสามารถควบคุมราคาซื้อ-ขาย ข้าวได้ รัฐบาลจะนำข้าวไปขายเองและทำให้ข้าวราคาสูงขึ้นโดยการเจรจากับประเทศที่ผลิตข้าวรายใหญ่เพื่อกำหนดราคาข้าวในตลาดโลก สำหรับนโยบายรับประกันราคาข้าวเป็นการประกันว่าพี่น้องชาวนาจะขายข้าวได้ไม่ต่ำกว่าหมื่นบาท แม้ว่าราคาข้าวในท้องตลาดจะเป็นเท่าไรทางรัฐจะชดเชยส่วนที่ขาดไปให้ ข้อดีคือ จำนวนเกษตรกรจะได้รับประโยชน์จากโครงการนี้มากกว่า ราคาข้าวจะเป็นไปตามกลไกตลาดไม่มีการบิดเบือน ปัญหาทุจริตคอร์รัปชันจากเจ้าหน้าที่รัฐมีน้อยมากเพราะเงินสู่มือชาวนาโดยตรงผ่านธนาคาร ธ.ก.ส. แม้เกิดภัยพิบัติจากน้ำท่วม ศัตรูพืชระบาด ชาวนาก็จะยังได้ส่วนต่างแม้ไม่มีผลผลิต ทั้งสองนโยบายมีวัตถุประสงค์เพื่อช่วยเหลือชาวนาไทยให้ขายข้าวได้ราคา แต่ก็มีข้อดี ข้อเสียแตกต่างกันไปขึ้นอยู่กับประสิทธิผลของการนำนโยบายนั้นๆ ไปปฏิบัติ

คำสำคัญ: นโยบายรับจำนำข้าว, นโยบายประกันราคาข้าว

¹ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย อีเมล kantana.p@gmail.com

¹ Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Email address : kantana.p@gmail.com

Abstract

This article explores "Rice pledging policy and rice price guarantee policy" with the rice pledging policy is a deposit of rice to keep first. Advantages, for example, from the announcement of a rice pledge price of 15,000 baht, farmers will receive 15,000. Farmers can sell as much rice as they have. Yield Farmers get instant cash when they sell their rice. Will cause the price of rice in the market to increase Because if the merchants did not buy at a high price, there would be no rice for sale because the state would buy it all. The government can control the buying-selling price of rice. The government will sell the rice by itself and increase the price of rice by negotiating with major rice-producing countries to set the rice price in the world market. As for the rice price guarantee policy, it guarantees that the farmers will sell rice for at least ten thousand baht. Regardless of the price of rice in the market, the government will compensate for the shortfall. The advantage is that more farmers will benefit from this project. Rice prices will follow the market mechanism without any distortion. Corruption problems from government officials are minimal because the money goes directly to the hands of farmers through the BAAC even in the event of a flood disaster. Plague pests Farmers will still get the difference even if there is no production. Both policies are aimed at helping Thai farmers sell their rice at a higher price, but there are pros and cons depending on the effectiveness of the implementation of the policies.

Keywords: Rice Pledging Policy, Rice Price Guarantee Policy

บทนำ

นโยบายสาธารณะเป็นแนวทางที่แต่ละประเทศได้เลือกปฏิบัติไปเพื่อให้บรรลุถึงวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่งที่กำหนดไว้อันเป็นวัตถุประสงค์ที่เชื่อกันว่าถ้าทำได้สำเร็จก็จะเป็นผลดีต่อประเทศของตน โดยทั่วไปนั้นรัฐบาลของประเทศจะตัดสินใจเลือกปฏิบัตินโยบายที่มีการเสี่ยงภัยน้อยที่สุดปฏิบัติได้ง่ายที่สุดและเป็นประโยชน์ต่อชาติมากที่สุด (กุลธนะ ธนาพงศธร, 2530) นโยบายสาธารณะภาคเกษตรแบ่งเป็น 2 แนวทาง คือ นโยบายที่เกี่ยวข้องกับราคา เช่น นโยบาย “ประกันราคาข้าว” และนโยบายที่ไม่เกี่ยวข้องกับราคาแต่ช่วยพัฒนาผลผลิต คุณภาพชีวิตของเกษตรกรและผู้ประกอบการโรงสี ในประเทศไทยเคยดำเนินทั้ง 2 โครงการคือ 1) โครงการจำหน่ายข้าว เป็นการกำหนดราคาข้าวให้สูงกว่าราคาตลาด บังคับให้โรงสีซื้อในราคาที่ตั้งไว้ หากชาวนาขายข้าวไม่หมด รัฐบาลก็จะซื้อข้าวที่เหลือเก็บไว้ นำมาขายอีกครั้งเมื่อหมดฤดูเก็บเกี่ยวหรือส่งออก เป็นการแทรกแซงกลไกราคาข้าวผ่านการกำหนดราคาขั้นต่ำ 2) โครงการประกันรายได้ รัฐบาลปล่อยให้มีการซื้อ-ขายข้าวตามราคาตลาดผ่านกลไกราคา โดยที่รัฐบาลได้ทำสัญญาประกันราคาขั้นต่ำกับชาวนาไว้ก่อนหน้าแล้ว หากราคาขายจริงต่ำกว่าราคาที่รัฐบาลประกันไว้ก็สามารถขอรับเงินส่วนต่างได้ ไม่ได้แทรกแซงกลไกราคา แต่ประกันความเสี่ยงให้ชาวนาแทน (Money Buffalo, 2566)

โครงการรับจำหน่ายข้าว เป็นโครงการช่วยเหลือเกษตรกรซึ่งเกิดขึ้นในสมัยรัฐบาลยิ่งลักษณ์ ชินวัตร เพื่อให้ชาวนาสามารถนำผลผลิตมาแลกเปลี่ยนเป็นเงินได้ ซึ่งมีความพิเศษคือไม่จำกัดโควตาและกำหนดราคาไว้สูงกว่าราคาตลาดมาก (BBC News ไทย, 2566) ถึงแม้ว่านโยบายดังกล่าวจะเป็นที่นิยมของชาวนา แต่นโยบายนี้ถูกวิจารณ์ในหลายด้านทั้งในเรื่องความเสี่ยงต่อการฉ้อราษฎร์บังหลวง ข้อกล่าวหา “ขาดทุน” และการยกมาเป็นประเด็นโจมตีทางการเมือง

สำหรับการประกันราคา หรือโครงการประกันรายได้ คือการที่รัฐบาลกำหนดราคาให้เกษตรกรรู้ล่วงหน้าว่าในเดือนที่จะขายสินค้าเกษตรนั้น เกษตรกรสามารถที่จะขายผลผลิตได้ราคาเท่าใด แล้วหากราคาตลาดที่เกษตรกรขายได้อยู่ในระดับที่ต่ำกว่า “ราคาประกัน” รัฐบาล จะจ่ายเงินชดเชยให้เท่ากับส่วนต่างของราคาที่ประกันไว้กับราคาตลาดที่เกษตรกรขายได้ทั้งนี้เกษตรกรต้องมาจดทะเบียนการประกันราคากับ ธกส. ซึ่งวิธีการรับประกันนี้รัฐบาลไม่ต้องไปจัดการกับตัวเมล็ดข้าวหรือตัวสินค้าเกษตร ไม่ต้องไปหาโกดังจัดเก็บหรือขนส่ง ทั้งไม่เป็นการเปิดช่องให้มีการทุจริตไม่แทรกแซงกลไกตลาด ปล่อยให้กลไกตลาดเดินไปตามระบบ ในขณะที่เดียวกันก็ช่วยให้เกษตรกรได้เงินตามราคาประกันจริงๆ (อริยพร โพธิ์ใส, 2552)

จากเหตุผลที่กล่าวมาข้างต้นบทความเกี่ยวกับ “นโยบายรับจำหน่ายข้าว กับ นโยบายประกันราคาข้าว” จะเป็นการเปรียบเทียบให้เห็นความเป็นมาและความสำคัญของนโยบายทั้ง 2 รวมถึงข้อดี ข้อเสียของแต่ละนโยบายด้วย ทั้งนี้บทความฉบับนี้จะเป็นประโยชน์อันเป็นพื้นฐานสำหรับการศึกษาวิจัยเชิงลึกและการพัฒนานโยบายสาธารณะให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบริหารงานของรัฐบาลในอนาคตต่อไป

เนื้อหา

1. นโยบายสาธารณะ

นโยบายสาธารณะ มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายไว้หลายความหมายด้วยกันดังต่อไปนี้

นโยบายมีความหมาย 2 ลักษณะที่มีความสัมพันธ์กัน ลักษณะที่หนึ่งมีความหมายถึงกิจกรรม (Activities) ส่วนอีกลักษณะหนึ่งจะมีความหมายในฐานะที่เป็นศาสตร์ (Science) ซึ่ง 2 ลักษณะจะมีความสัมพันธ์กัน กล่าวคือนโยบายสาธารณะในฐานะที่เป็นศาสตร์จะทำการศึกษาจากนโยบายสาธารณะที่เป็นกิจกรรมแล้วนำมาสะสมกันเป็นความรู้หรือเป็นวิชา (Subject) เพื่อประโยชน์ในการศึกษาที่จะได้ทำให้การกำหนดนโยบายในฐานะที่เป็นกิจกรรมบรรลุผลอย่างมีประสิทธิภาพต่อไป (กวี รัชชชน, 2541)

นโยบายสาธารณะจะต้องเป็นกิจกรรมที่กระทำโดยรัฐบาล การตัดสินใจเลือกที่จะกระทำของรัฐบาลต้องคำนึงถึงคุณค่าของสังคมเป็นเกณฑ์โดยมุ่งที่จะตอบสนองความต้องการของประชาชนเป็นหลัก (สมบัติ ธารงธัญวงศ์, 2546)

นโยบายสาธารณะเป็นแนวทางปฏิบัติของรัฐบาล มีวัตถุประสงค์แน่นอนอย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่างแก้ปัญหาในปัจจุบัน ป้องกันปัญหาในอนาคต ก่อให้เกิดผลที่พึงปรารถนา (ถวัลย์ วรเทพพิพิงษ์, 2536)

นโยบาย คือ แนวทางที่แต่ละประเทศได้เลือกปฏิบัติไปเพื่อให้บรรลุถึงวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่งที่กำหนดไว้อันเป็นวัตถุประสงค์ที่เชื่อกันว่าถ้าทำได้สำเร็จก็จะเป็นผลดีต่อประเทศของตน โดยทั่วไปนั้นรัฐบาลของประเทศจะตัดสินใจเลือกปฏิบัตินโยบายที่มีการเสี่ยงภัยน้อยที่สุดปฏิบัติได้ง่ายที่สุดและเป็นประโยชน์ต่อชาติมากที่สุด (กุลธนา ธนาพงศธร, 2530)

นโยบายสาธารณะ คือ นโยบายที่ถูกกำหนดขึ้นโดยรัฐบาล ซึ่งอาจจะเป็นองค์กรหรือตัวบุคคลที่มีอำนาจหน้าที่โดยตรงตามกฎหมายภายใต้ระบบการเมืองนั้นๆ ทั้งนี้ นโยบายสาธารณะจะครอบคลุมตั้งแต่สิ่งที่รัฐบาลตั้งใจว่าจะกระทำหรือไม่กระทำ การตัดสินใจของรัฐบาลในการแบ่งสรรทรัพยากรหรือคุณค่าต่างๆ ในสังคมกิจกรรมหรือการกระทำต่างๆ ของรัฐบาล รวมจนถึงผลผลิตและผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจริง อันเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นติดตามมาจากการดำเนินงานของรัฐบาล (ทศพร ศิริสัมพันธ์, 2546)

นโยบายสาธารณะ เป็นนโยบายที่กำหนดขึ้นโดยองค์กรหรือตัวบุคคลที่มีอำนาจหน้าที่ของรัฐ ซึ่งมีลักษณะสำคัญ 3 ประการ คือ (1) แสดงถึงแนวทางการดำเนินงานที่รัฐตั้งใจ (2) เป็นการกำหนดขึ้นล่วงหน้า (3) เป็นการนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ (รุ่งเรือง สุขากริมย์, 2543)

นโยบายสาธารณะของภาครัฐบาลและนโยบายสาธารณะของหน่วยงานเอกชนที่มีได้แสวงหากำไร และมิได้สังกัดในภาครัฐบาล โดยนำมาผสมผสานกันอันมีรัฐบาลเป็นแกนนำในการกำหนดนโยบายสาธารณะอย่างครอบคลุม ซึ่งมีการบ่งถึงแนวทางในการปฏิบัติงานหรือโครงการ โดยมีการกำหนดเป้าหมาย (และ/หรือปัญหาในสังคม) และวิธีการเพื่อให้บรรลุผล ทั้งนี้เพื่อรัฐจะได้จัดสรรคุณค่าต่างๆ ให้แก่สังคมโดยส่วนรวม ในขณะเดียวกัน

องค์การที่มีได้แสวงหากำไรและมีได้สังกัดกับรัฐบาลก็จะช่วยรัฐบาลปฏิบัติงานเพื่อสาธารณประโยชน์ด้วย (สร้อยตระกูล (ติวยานนท์) อรรถมานะ, 2543)

จากความหมายดังกล่าวสรุปได้ว่า นโยบายสาธารณะเป็นแนวทางปฏิบัติของรัฐบาล มีวัตถุประสงค์แน่นอน อย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่างเพื่อแก้ปัญหาในปัจจุบัน เพื่อป้องกันปัญหาในอนาคตหรือเพื่อก่อให้เกิดผลที่พึงปรารถนา และเป็นประโยชน์ต่อชาติมากที่สุด จะเห็นได้ว่านโยบายสาธารณะเป็นกิจกรรมที่รัฐบาลทำขึ้นเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ประชาชนและประเทศชาติเป็นสำคัญ เช่น นโยบายรับจํานำข้าว กับ นโยบายรับประกันราคาข้าว

2. นโยบายรับจํานำข้าว

โครงการรับจํานำข้าว เป็นโครงการช่วยเหลือเกษตรกรซึ่งเกิดขึ้นในสมัยรัฐบาลยิ่งลักษณ์ ชินวัตร เพื่อให้ชาวนาสามารถนำผลผลิตมาแลกเปลี่ยนเป็นเงินได้ ซึ่งมีความพิเศษคือไม่จำกัดโควตาและกำหนดราคาไว้สูงกว่าราคาตลาดมาก (BBC News ไทย, 2566) ถึงแม้ว่านโยบายดังกล่าวจะเป็นที่นิยมของชาวนา แต่นโยบายนี้ถูกวิจารณ์ในหลายด้านทั้งในเรื่องความเสี่ยงต่อการฉ้อราษฎร์บังหลวง ข้อกล่าวหา "ขาดทุน" และการยกมาเป็นประเด็นโจมตีทางการเมือง จากรายงาน "การคอร์รัปชันกรณีการศึกษา : โครงการรับจํานำข้าวทุกเม็ด" เมื่อปี 2557 เขียนว่าประโยชน์จากโครงการนี้ส่วนใหญ่ตกอยู่กับชาวนารายกลางและรายใหญ่ ในพื้นที่ชลประทานภาคกลางและภาคเหนือตอนล่าง แต่ได้ทำให้เกิดต้นทุนสวัสดิการ (welfare cost) 1.2 แสนล้านบาท เป็นการทำลายกลไกตลาดและส่งผลกระทบต่อคุณภาพข้าว รายงานดังกล่าวยังอ้างมูลค่าการทุจริตที่คำนวณจากแบบจำลองตลาดข้าว คิดเป็น 84,476 ล้านบาท ซึ่งมีหลายวิธี เช่น การลักลอบนำข้าวไปขายก่อน การขายสิทธิ การซื้อข้าวจากต่างประเทศหรือนำข้าวนอกโครงการมาจํา นำ เป็นต้น ซึ่งรัฐบาลไม่ได้ดำเนินการอย่างโปร่งใสเพื่อป้องกันการทุจริต โดยมีการปกปิดตัวเลขการขายข้าวแบบรัฐต่อรัฐ หรือขายให้พ่อค้าที่เสนอราคาซื้อข้าวของรัฐ นโยบายนี้ยังก่อให้เกิดอุปทานเทียม ทำให้มีการเร่งลงทุนเพื่อแสวงหากำไรพิเศษ (rent seeking activities) อย่างกว้างขวาง โดยมีการใช้ปุ๋ย ยากำจัดศัตรูพืช และใช้น้ำเพิ่มขึ้น (อัมมาร สยามวาลา และคณะ, 2557)

อีกด้านหนึ่งนโยบายดังกล่าวเกิดจากการคาดการณ์ที่ผิดพลาด โดยรัฐบาลมองว่าเมื่อรับจํานำข้าวจากเกษตรกรแล้วจะสามารถระบายข้าวในตลาดโลกได้ อย่างไรก็ตาม สถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงทำให้ไม่สามารถระบายข้าวได้ ผลทำให้มีข้าวคงค้างถึง 18 ล้านตันเมื่อสิ้นโครงการปี 2557 และยิ่งส่งผลทำให้การส่งออกข้าวของไทยลดลงเพราะต้นทุนสูงขึ้น (BBC News ไทย, 2566) ในปี 2565 องค์การคลังสินค้ายังพบว่ามีข้าวคงค้างอีก 220,000 ตัน และคาดว่าจะระบายหมดในเดือนกันยายน 2565 (NationTV 2566, ออนไลน์) องค์การคลังสินค้าได้ส่งฟ้องร้องดำเนินคดีรวม 1,143 คดี ซึ่งส่วนใหญ่เป็นคดีเกี่ยวกับผู้ประกอบการโรงสี และเจ้าของโกดังที่ ออกส.เช่าฝากเก็บข้าวสาร ทำให้ข้าวเสื่อมสภาพไปจากเดิม หรือข้าวสูญหายไปจากสต็อก องค์การคลังสินค้าคาดการณ์ว่ารัฐจะขาดดุลงบประมาณ 5 แสนล้านบาท (ผู้จัดการออนไลน์, 2566) ปัจจุบันเนื่องจากการดำเนินการระบาย

ข้าวคงเหลือยังไม่แล้วเสร็จ และการดำเนินการทางกฎหมายยังไม่แล้วเสร็จ คณะกรรมการนโยบายและบริหารจัดการข้าว (นบข.) จึงมีมติเห็นชอบให้ขยายระยะเวลาโครงการรับจำนำข้าวออกไป จากเดิม สิ้นสุดเดือนกันยายน 2565 เป็น สิ้นสุดเดือนกันยายน 2566 โดยให้ องค์การคลังสินค้า (อคส.) เร่งรัดการระบาย และองค์การคลังสินค้า (อคส.)/องค์การตลาดเพื่อเกษตรกร (อ.ต.ก.) เร่งรัดการดำเนินการทางกฎหมาย และให้รายงานฝ่ายเลขานุการฯ ทราบเป็นประจำทุกเดือน (รัฐบาลไทย, 2566)

อย่างไรก็ตามนโยบายรับจำนำข้าว ก็มีข้อดี ข้อเสีย เช่นกัน

ข้อดี คือ โครงการนี้สามารถเพิ่มรายได้ให้ชาวนาได้จริง 2 ทาง ทางแรก คือ ชาวนาที่เข้าโครงการจำนำข้าวได้รับประโยชน์จากส่วนต่างระหว่างราคาจำนำกับราคาตลาดเป็นเงิน 72,712 ล้านบาท โดยมีชาวนาที่ขายข้าวนาปีจำนวน 841,391 รายได้รับเงินรายได้เพิ่มขึ้น 25,653 ล้านบาท และชาวนาที่เข้าโครงการจำนำข้าวนาปรังจำนวน 614,399 ราย ได้รับเงินรายได้เพิ่มขึ้น 47,059 ล้านบาท ประโยชน์ทางที่สอง คือ ชาวนาที่อยู่นอกโครงการแต่มีผลผลิตข้าวส่วนเกินขายในตลาดสามารถขายข้าวได้ในราคาสูงขึ้น เพราะนโยบายซื้อข้าวเปลือกทุกเม็ดมาเก็บได้โน้ดกลางของรัฐ ย่อมทำให้ราคาข้าวในตลาดสูงขึ้น สถาบันฯ คาดว่าจะมีชาวนาที่มีผลผลิตเหลือขายจำนวน 7 ล้านตันข้าวเปลือกในปี 2554/55 ส่วนในกรณีนาปรังข้าวทั้งหมดไหลสู่โครงการรับจำนำของรัฐบาล จึงไม่มีชาวนาที่ขายข้าวให้พ่อค้าในตลาดข้าวนอกโครงการรับจำนำ (สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย, 2566)

ข้อเสีย คือ ประการแรก ในบรรดาชาวนาที่ได้รับประโยชน์โดยตรงจากโครงการจำนำข้าว มีหลักฐานชัดเจนว่าผลประโยชน์ส่วนใหญ่ตกอยู่กับชาวนาที่มีฐานะร่ำรวย และฐานะปานกลาง ประการที่สอง โครงการจำนำข้าวต้องจ่ายเงินภาษีประชาชนในการแทรกแซงตลาดข้าวเป็นจำนวนมาก ประการที่สาม โครงการจำนำข้าวก่อให้เกิดการรั่วไหลและความสูญเปล่าจำนวนมาก ประการที่สี่ โครงการจำนำก่อให้เกิดความเสียหายต่อสังคมที่เป็นการสูญเปล่า การรั่วไหลข้างต้นเป็นการถ่ายโอนเงินภาษีจากกระเป๋าของประชาชนผู้เสียภาษีไปสู่ชาวนา โรงสีและนักธุรกิจที่เข้าร่วมโครงการ ปัญหาประการสุดท้าย คือ ปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการระบายข้าวในแต่ละปี (สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย, 2566)

3. นโยบายประกันราคาข้าว

การประกันราคา คือ การที่รัฐบาลกำหนดราคาให้เกษตรกรรู้ล่วงหน้าว่าในเดือนที่จะขายสินค้าเกษตรนั้น เกษตรกรสามารถที่จะขายผลผลิตได้ราคาเท่าใด แล้วหากราคาตลาดที่เกษตรกรขายได้อยู่ในระดับที่ต่ำกว่า “ราคาประกัน” รัฐบาล จะจ่ายเงินชดเชยให้เท่ากับส่วนต่างของราคาที่ประกันไว้กับราคาตลาดที่เกษตรกรขายได้ทั้งนี้ เกษตรกรต้องมาจดทะเบียนการประกันราคากับ ธกส. ซึ่งวิธีการรับประกันนี้รัฐบาลไม่ต้องไปจัดการกับตัวเมล็ดข้าวหรือตัวสินค้าเกษตร ไม่ต้องไปหาโกดังจัดเก็บหรือขนส่ง ทั้งไม่เป็นการเปิดช่องให้มีการทุจริตไม่แทรกแซงกลไกตลาด ปล่อยให้กลไกตลาดเดินไปตามระบบ ในขณะเดียวกันก็ช่วยให้เกษตรกรได้เงินตามราคาประกันจริงๆ ฉะนั้น

โครงการนี้จึงเป็นโครงการที่เกษตรกรได้ประโยชน์อย่างแท้จริง ต่างจากการจำนำเพราะการจำนำนั้นจะต้องกำหนดโควตาแต่คนที่ไม่ได้อยู่ในโควตาจะไม่ได้ประโยชน์อะไรเลย (อริยพร โพธิ์ใส, 2552)

สำหรับราคาประกันนั้น เบื้องต้นจะคำนวณตามราคาตลาดปัจจุบัน เช่น ปัจจุบันข้าวหอมมะลิราคาอยู่ที่ตันละ 14,000 บาท อาจประกันในช่วงที่ราคาต่ำสุดคือในช่วงเดือนธันวาคม เมื่อราคาลดลงเหลือตันละ 12,000 บาท ทำให้รัฐบาลต้องชดเชยส่วนต่างให้เกษตรกรเป็นจำนวนเงินตันละ 2,000 บาท ซึ่งราคาประกันนั้นจะต้องให้สอดคล้องกับราคารับจำนำด้วย โดยจะคำนวณจากต้นทุนผลิตของเกษตรกรบวกกับกำไรที่เกษตรกรจะได้รับ หรือในกรณีที่ยังมีโครงการรับจำนำอยู่ ราคารับจำนำต้องต่ำกว่าราคาประกันไม่เกิน 1,000 บาท ต่อดัน และเกษตรกรจะได้รับเงินสดทั้งจำนวนทันที ทั้งนี้ รัฐบาลได้กำหนดพื้นที่รับจำนำที่ทุ่งกุลาร้องไห้เป็นพื้นที่นำร่องก่อนโดยกำหนดให้ เกษตรกรประกันราคาข้าวหอมมะลิได้ไม่เกินรายละ 500,000 บาท และเกษตรกรสามารถซื้อประกันกับธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธกส.) ในช่วงเดือน กรกฎาคม-เดือนสิงหาคม และสามารถขอใช้สิทธิได้ในเดือนธันวาคม ส่วนค่าเบี้ยประกันในระยะแรกอาจกำหนดไว้เป็นอัตราที่ต่ำ เช่น 0.01% ของวงเงินเอาประกัน (อริยพร โพธิ์ใส, 2552)

โครงการมีหลักการเพื่อช่วยประกันความเสี่ยงให้กับเกษตรกร แม้จะเกิดภัยแล้ง ภัยพิบัติ ชาวนาก็จะได้เงินส่วนต่างจากการประกันรายได้แม้จะไม่มีผลผลิต ราคาข้าวเป็นไปตามกลไกตลาด เพื่อช่วยรักษาเสถียรภาพราคาให้ผู้บริโภค และผู้ประกอบการโรงสีมีโอกาสที่จะแข่งขันในตลาดส่งออกได้ แต่ปัญหาของโครงการนี้ในทางเศรษฐศาสตร์เรียกว่า Moral Hazzard เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นเมื่อโครงการสัญญาว่าจะชดเชยรายได้ ชาวนาจึงรายงานพันธุ์ข้าว จำนวนผลิตและพื้นที่ผลิตที่อยู่ในเกณฑ์ให้ได้ผลประโยชน์มากที่สุด แต่ผลผลิตจริงกลับได้น้อยกว่าที่รายงาน อย่างที่เคยที่ได้ยินว่า “ทำนาบนกระดาศ” ซึ่งต้นทุนของการใช้เจ้าหน้าที่เข้ามาตรวจสอบให้ครบทุกครัวเรือนมีต้นทุนสูง จึงเป็นไปได้ยากที่จะใช้วิธีเพิ่มการตรวจสอบให้ครบทุกครัวเรือน ซึ่งหัวใจสำคัญของการเกิดเหตุการณ์นี้ทำให้การรับรู้ข้อมูลระหว่างผู้ประกอบการโรงสีและเกษตรกรไม่เท่ากัน มีฝั่งหนึ่งที่มีข้อมูลมากกว่า (Imperfectly Information) ซึ่งจะนำไปสู่ตลาดล้มเหลวได้ คือตลาดค้าขายไม่เป็นไปตามกลไกราคาได้ (Money Buffalo, 2566)

เหตุการณ์ที่เกิดขึ้นส่งผลให้โรงสีคาดการณ์ปริมาณผลผลิตผิดพลาด ส่งผลให้การเก็งกำไรราคาข้าวในตลาดส่งออกก็ผิดไปด้วย เมื่อพันธุ์ข้าวเป้าหมายของการส่งออกผลิตได้จริงน้อยกว่าที่คิดไว้ และราคาสูงกว่าคู่แข่ง ทำให้ส่งออกไม่ได้ โดยก่อนหน้านี้มีโรงสีได้รับซื้อข้าวเพื่อเก็บสต็อกไว้ ทำให้เขาต้องแบกรับต้นทุนที่จ่ายไป เหตุการณ์นี้ทำให้โรงสีหลายแห่งขาดสภาพคล่องจึงขอให้ภาครัฐช่วยปล่อยกู้ใน Soft Loan และปัญหา Moral Hazzard ส่งผลให้เกษตรกรบางส่วนได้รับเงินชดเชยมากกว่าความจริง รัฐต้องจ่ายเงินชดเชยมากกว่าผลผลิตที่ได้จริง และผู้ประกอบการโรงสีคาดการณ์ราคาและผลผลิตผิดพลาดส่งผลให้ส่งออกข้าวไม่ได้ ซึ่งส่งผลกระทบต่อระบบเศรษฐกิจอย่างแน่นอน (Money Buffalo, 2566)

สรุปและข้อเสนอแนะ

สรุป นโยบายรับจำนำข้าวมีข้อดี คือ โครงการนี้สามารถเพิ่มรายได้ให้ชาวนาได้จริง 2 ทาง ทางแรก คือ ชาวนาที่เข้าโครงการจำนำข้าวได้รับประโยชน์จากส่วนต่างระหว่างราคาจำนำกับราคาตลาดเป็นเงิน 72,712 ล้านบาท โดยมีชาวนาที่ขายข้าวนาปีจำนวน 841,391 รายได้รับเงินรายได้เพิ่มขึ้น 25,653 ล้านบาท และชาวนาที่เข้าโครงการจำนำข้าวนาปรังจำนวน 614,399 ราย ได้รับเงินรายได้เพิ่มขึ้น 47,059 ล้านบาท ประโยชน์ทางที่สอง คือ ชาวนาที่อยู่นอกโครงการแต่มีผลผลิตข้าวส่วนเกินขายในตลาดสามารถขายข้าวได้ในราคาสูงขึ้น เพราะนโยบายซื้อข้าวเปลือกทุกเม็ดมาเก็บได้ในโกดังกลางของรัฐ ย่อมทำให้ราคาข้าวในตลาดสูงขึ้น สถาบันฯ คาดว่าจะมีชาวนาที่มีผลผลิตเหลือขายจำนวน 7 ล้านตันข้าวเปลือกในปี 2554/55 ส่วนในกรณีนาปรังข้าวทั้งหมดไหลสู่โครงการรับจำนำของรัฐบาล จึงไม่มีชาวนาที่ขายข้าวให้พ่อค้าในตลาดข้าวนอกโครงการรับจำนำ ข้อเสียคือ ประการแรก ในบรรดาชาวนาที่ได้รับประโยชน์โดยตรงจากโครงการจำนำข้าว มีหลักฐานชัดเจนว่าผลประโยชน์ส่วนใหญ่ตกอยู่กับชาวนาที่มีฐานะร่ำรวย และฐานะปานกลาง ประการที่สอง โครงการจำนำข้าวต้องใช้เงินภาษีประชาชนในการแทรกแซงตลาดข้าวเป็นจำนวนมาก ประการที่สาม โครงการจำนำข้าวก่อให้เกิดการรั่วไหลและความสูญเปล่าจำนวนมาก ประการที่สี่ โครงการจำนำก่อให้เกิดความเสียหายต่อสังคมที่เป็นการสูญเปล่า การรั่วไหลข้างต้นเป็นการถ่ายโอนเงินภาษีจากกระเป๋าของประชาชนผู้เสียภาษีไปสู่ชาวนา โรงสีและนักธุรกิจที่เข้าร่วมโครงการ ปัญหาประการสุดท้าย คือ ปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการระบายข้าวในแต่ละปี

นโยบายประกันราคาข้าว มีข้อดีคือ ในการรับประกันราคา คือลดปัญหาการทุจริตที่เคยเกิดขึ้นทุกรูปแบบลดภาระงบประมาณของรัฐบาลในการจัดเก็บสินค้าเกษตร และเป็นการพัฒนาตลาดข้าวให้มีความก้าวหน้ามากขึ้น เกษตรกรสามารถวางแผนการผลิตล่วงหน้าได้และที่สำคัญไม่สามารถนำมาตรการดังกล่าวมาเป็นประเด็นทางการเมืองได้อีกต่อไป ข้อเสียคือ ของการประกันราคาคือในทางปฏิบัติดำเนินการได้ยาก เพราะการจดทะเบียนเกษตรกรขาดความรัดกุม มีการจดทะเบียนซ้ำซ้อนในพื้นที่เพาะปลูกเดียวกัน หรือจดทะเบียนปลูกพืชหลายชนิดตรวจสอบได้ยาก และมีความเสี่ยงต่อการนำสินค้าเกษตรจากประเทศเพื่อนบ้านมาสวมสิทธิในโครงการ

เอกสารอ้างอิง

- กวี รัชชชน. (2541). *การสัมมนาการบริหารรัฐกิจ: การประเมินนโยบายสาธารณะ*. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- กุลธน ธนาพงศธร. (2530). *การพัฒนาบุคลากร ใน เอกสารการสอนชุดวิชาการบริหารงานบุคคลหน่วยที่ 1-7. (พิมพ์ครั้งที่ 8)*. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- ถวัลย์ วรเทพพุฒพงษ์. (2536). *การประเมินผลนโยบาย: ประสิทธิภาพประสิทธิผลและความเป็นธรรมของนโยบาย*. กรุงเทพฯ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ทศพร ศิริสัมพันธ์. (2546). *เทคนิควิธีการวิเคราะห์นโยบาย*. (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- รัฐบาลไทย. (2566). นบข.เห็นชอบหลักเกณฑ์ วิธีการ เงื่อนไข และกรอบวงเงิน 150,127.75 ล้านบาท สำหรับ
จ่ายชดเชย-ค่าบริหารจัดการโครงการ และมาตรการช่วยเหลือเกษตรกรผู้ปลูกข้าว ปี 65/66 เตรียมเสนอ
กรม.พิจารณา. สืบค้น 13 กุมภาพันธ์ จาก : [https://www.thaigov.go.th/news/
contents/details/59012](https://www.thaigov.go.th/news/contents/details/59012).
- รุ่งเรือง สุขภักดิ์. (2543). การวิเคราะห์ปัจจัยที่สัมพันธ์กับการนโยบายการศึกษาไปปฏิบัติ:
กรณีศึกษานโยบายการขยายการศึกษาขั้นพื้นฐาน. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย. (2566). ผลดีผลเสียของการจำหน่ายข้าวทุกเม็ด. สืบค้น 13 กุมภาพันธ์ จาก
: <https://tdri.or.th/2012/10/ar3/>.
- สมบัติ ธารงธัญวงศ์. (2546). นโยบายสาธารณะ: แนวความคิด การวิเคราะห์และกระบวนการ. (พิมพ์ครั้งที่ 10).
กรุงเทพฯ : เสมาธรรม.
- สร้อยตระกูล (ติวานนท์) อรรถมานะ. (2543). พฤติกรรมองค์การ : ทฤษฎีและการประยุกต์. กรุงเทพฯ:
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อริยพร โพธิ์ใส. (2552). นโยบายการประกันราคา : ทางเลือกใหม่ของเกษตรกรไทย. จุลนิตี.: 151-157.
- อัมมาร สยามวาลา และคณะ. (2559). การทุจริตกรณีการศึกษา : โครงการรับจำหน่ายข้าวทุกเม็ด. รายงานฉบับ
สมบูรณ์. ได้รับการสนับสนุนจากสำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.).
- BBC News ไทย. (2566). ย้อนรอยโครงการจำหน่ายข้าว: สะท้อนสถานะผู้นำตลาดโลกของไทย. สืบค้น 13
กุมภาพันธ์ จาก : <https://www.bbc.com/thai/thailand-41410157>.
- Money Buffalo. (2566). “ประกันราคาข้าว” โครงการประกันรายได้เกษตรกร ใครได้ ใครเสีย?. สืบค้น 13
กุมภาพันธ์ จาก : <https://www.moneybuffalo.in.th/business/ประกันราคาข้าว>.
- NationTV. (2566). จำหน่ายข้าว "ทักษิณคิดเพื่อไทยทำ" ขาดทุนกว่า 5 แสนล้าน. สืบค้น 13 กุมภาพันธ์ จาก :
<https://www.nationtv.tv/news/378856228>.

หลักพุทธธรรม Soft Power เพื่อธำรงรักษาประเพณีสงกรานต์อย่างเหมาะสม

Soft Power Buddhist Principles to Maintain Songkran Traditions Appropriately

ทองดี ปาโส¹ พิระ อุดมกิจสกุล¹ และอวยชัย รางชัยกุล¹

Thongdee Paso¹, Peera Udomkitsakul¹ and Ouychai Rangchaikul¹

บทคัดย่อ

บทความวิชาการนี้ เพื่อศึกษา หลักพุทธธรรม Soft Power เพื่อธำรงรักษาประเพณีสงกรานต์อย่างเหมาะสม พบว่า การธำรงรักษาประเพณีสงกรานต์ สิ่งสำคัญคือ เห็นชอบสิ่งที่ควรธำรงรักษา เมื่อมีความเห็นชอบแล้ว ก็จำเป็นจะต้องมีความคิดที่ดีในการปกป้องวัฒนธรรมประเพณีที่มีอยู่ ซึ่งเป็นพลังสำคัญที่สุดเพราะต้องมีการเห็นชอบจากหลาย ๆ กลุ่ม โดยเป็นผู้ที่มีหลักการคิดที่ชอบธรรมในการจะปกป้องวัฒนธรรมประเพณีอันดีงามนี้ ต้องมีความคิดที่มีพลังในการเปลี่ยนแปลงแต่แฝงด้วยการอนุรักษ์ และสิ่งสำคัญคือ การเจรจาในปรึกษากันในทางที่สร้างพลังในการพัฒนาซึ่งล้วนเกิดจากการเจรจาเพื่อการเปลี่ยนแปลงที่ดี และต้องปฏิบัติโดยชอบเพื่อให้ผู้อื่นได้เห็นถึงความตั้งใจ เป็นผู้มีทัศนคติที่ดี ประพฤติดี มีความเพียรพยายาม มีสติที่ดี และมีจิตใจตั้งมั่นต่อการพัฒนาเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางวัฒนธรรมประเพณีนั้นมีความสมบูรณ์ ทำให้เกิดพลังในการธำรงรักษาประเพณีอันเป็นศิลปะวัฒนธรรมของชาวไทย

คำสำคัญ: หลักพุทธธรรม, ธำรงรักษา, ประเพณีสงกรานต์, พลังละมุน

¹ บริษัท อาจินโมโตะ (ประเทศไทย) จำกัด อีเมล psthongdee@gmail.com

¹ Ajinomoto (Thailand) Co., Ltd., Email address : psthongdee@gmail.com

Abstract

This academic article is to study the Buddhist Soft Power principles in order to properly preserve the Songkran tradition. It was found that in preserving songkran traditions, it is important to approve what should be preserved. Once approved, it is necessary to have a good idea to protect the existing culture tradition, which is the most important force because it requires the approval of many groups, it is the righteous mindset to protect this good culture of tradition must have a powerful mindset to change but with conservation, and it is important to negotiate in a way that creates a force for development, which is all due to negotiations for good change, and must act in favour of others to see their intentions, to be good-natured, well-behaved. There is perseverance. Good mindfulness and a strong mind for development in order to achieve a complete cultural change in traditions. This gives the power to preserve the traditions that are the art and culture of the Thai people.

Keywords: Buddhist Principles, Healing, Songkran Traditions, Soft Powers



บทนำ

ในปัจจุบันนี้โลกเข้าสู่วิวัฒนาการมากมายในหลากหลายมิติ หรือหลาย ๆ มุมมองของการดำรงอยู่ของมนุษย์ ซึ่งมีการอาศัยแบบพึ่งพากันในพื้นที่ต่าง ๆ มากมาย โดยเฉพาะประเทศไทยที่มีวัฒนธรรมประเพณีเป็นของตนเอง หรือกิจกรรมที่บ่งบอกถึงความเป็นไทยซึ่งเป็นเอกลักษณ์ทำให้บุคคลต่างเชื้อชาตินั้นมีความสนใจในวัฒนธรรมนั้นมากขึ้น รวมถึงเด็ก และเยาวชนคนรุ่นใหม่ที่มีการเกิดใหม่ขึ้นทุกวัน ตามสถานการณ์ที่เป็นปัจจุบัน ซึ่งอาจทำให้เกิดแนวคิดต่าง ๆ ที่ต้องการปรับเปลี่ยนในหลักวัฒนธรรม หรือประเพณีอันดีงามของไทยนี้ โดยเฉพาะประเพณีสงกรานต์ที่เป็นประเพณีอันยาวนานของประเทศไทย สมควรที่จะต้องมีการอนุรักษ์ หรือธำรงรักษาไว้ไว้อย่างไรเพื่อไม่ให้เป็นการสูญหายของประเพณีสงกรานต์นี้ ซึ่งประชาชนหรือบุคคลรุ่นใหม่ควรที่จะเข้ามาอนุรักษ์ เพื่อให้เกิดการมีส่วนร่วมมากยิ่งขึ้น โดยที่จะต้องอาศัยความร่วมมือของประชาชนคนไทยร่วมมือกัน ประกอบด้วย 1. การศึกษา ค้นคว้า และการวิจัยวัฒนธรรมในท้องถิ่น 2. มีการส่งเสริมเพื่อให้ทุกคนเห็นคุณค่าในการร่วมกันรักษาเอกลักษณ์ทางวัฒนธรรมของชาติ 3. อนุรักษ์ให้ประชาชนและภาคเอกชน ตระหนักในความสำคัญ ของวัฒนธรรม 4. มีการส่งเสริมและแลกเปลี่ยนวัฒนธรรมภายในประเทศและระหว่างประเทศ 5. คอยสร้างทัศนคติ ความรู้ ว่าทุกคนมีหน้าที่เสริมสร้าง พื้นฟู และการดูแลรักษาสภาพแวดล้อมทางธรรมชาติและวัฒนธรรมที่เป็นสมบัติของชาติ 6. มีการจัดทำระบบเครือข่ายสารสนเทศทางด้านวัฒนธรรมเพื่อเป็นศูนย์กลางการเผยแพร่และประชาสัมพันธ์ผลงาน(สัณชัย อินสิน, 2561) โดยสำหรับการอนุรักษ์นี้จำเป็นต้องมีหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา มาประกอบเพื่อให้เกิดความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น ซึ่งเป็นการธำรงรักษาไว้ซึ่งประเพณีอันดีงามนี้ ตามกาลเวลาที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างเหมาะสม โดยผู้เขียนได้มีการศึกษาว่าควรมีการปรับเปลี่ยนอย่างไรให้มีความเหมาะสมในยุคปัจจุบันตามแนวคิดของประชาชน หรือเยาวชน คนรุ่นใหม่ให้เกิดมีการอนุรักษ์ที่ดีต่อไป

เนื้อหา

ประเพณีสงกรานต์

สำหรับประเพณีสงกรานต์เป็นประเพณีวันปีใหม่ไทย ที่คนไทยนั้นได้ยึดถือสืบต่อกันมาอย่างยาวนาน เพราะเป็นวัฒนธรรมรวม ของคนไทย กัมพูชา ลาว เมียนมา ชนกลุ่มน้อยชาวไทยในเวียดนาม มณฑลยูนนานของจีน ศรีลังกา และทางตะวันออกของประเทศอินเดีย(สหกรณ์ออมทรัพย์กรมป่าไม้จำกัด, 2564) โดย “สงกรานต์” เป็นคำภาษาสันสกฤต แปลว่า “ผ่าน” หรือ “เคลื่อนย้ายเข้าไป” ซึ่งหมายถึงเป็นวันที่พระอาทิตย์ ผ่านหรือเคลื่อนย้ายจากราศีเมษ เข้าสู่ราศีเมษ ในเดือนเมษายน ถือเป็นช่วงสงกรานต์หากพระอาทิตย์เคลื่อนย้ายในเดือนอื่น ๆ ถือเป็น การเคลื่อนย้ายธรรมดา ตามปกติ นั้น พระอาทิตย์จะย้ายจากราศีหนึ่งไปสู่อีกกลุ่มดาวหนึ่งเป็นประจำทุกเดือน หรือจะเรียกว่าเป็นการย้ายจากกลุ่มดาวหนึ่งไปสู่อีกกลุ่มดาวหนึ่ง ตามหลักโหราศาสตร์หรือภาษาโหรา เรียกว่า “ยกขึ้นสู่” ตัวอย่างเช่น พระอาทิตย์ขึ้นสู่ราศีเมษ ก็คือการที่พระอาทิตย์ย้ายจากกลุ่มดาวราศีเมษไปสู่กลุ่มดาวราศีเมษ ซึ่งเป็นราศีถัดไป(สนุกตอทคอม, 2565) โดยมีความสำคัญเพราะเป็นประเพณีที่มีคติข้อคิดต่าง ๆ สอดแทรกอยู่

มากมาย สะท้อนให้เห็นถึงลักษณะของความเป็นไทยได้อย่างชัดเจน ซึ่งมีความงดงามมากมายเต็มไปดด้วยบรรยากาศของความกตัญญู ความสนุกสนาน ความอบอุ่น และการให้เกียรติเคารพซึ่งกันและกัน โดยใช้น้ำในการเชื่อมสัมพันธ์ไมตรี(คอกซี้, 2562) โดยประเพณีสงกรานต์นี้ยิ่งถือเป็นประเพณีที่มีความสำคัญ เพราะถือว่าเป็นการพบปะผู้ใหญ่ หรือครอบครัวผู้ที่บุคคลให้ความเคารพ เพื่อเป็นการสร้างความกตัญญูต่อท่าน สำหรับกิจกรรมในประเพณีสงกรานต์นี้จะมีกิจกรรมมากมายที่ครอบครัวนั้นได้ทำร่วมกัน คือ การได้รดน้ำ การได้ใช้เวลาร่วมกันของครอบครัวเนื่องจากเป็นวันที่ภาครัฐนั้นได้ให้ความสำคัญด้วยในเทศกาล หรือประเพณีสงกรานต์นี้ การได้เข้าวัดทำบุญ การชำระหนี้สงฆ์ การได้ท่องเที่ยวพักผ่อน ล้วนเป็นกิจกรรมที่เกิดขึ้นมานานตั้งแต่สมัยพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ 5 ในปี พ.ศ. 2432 ได้มีการกำหนดให้ใช้วันขึ้น 1 ค่ำ เดือน 5 ซึ่งตรงกับวันที่ 1 เมษายน เป็นวันขึ้นปีใหม่ และได้มีการใช้เรื่อยมา สาเหตุก็เพราะสอดคล้องกับธรรมเนียมโบราณ(สนุกตอทคอม, 2565) โดยในกิจกรรมวันสงกรานต์นั้นที่มีความสำคัญเป็นแบบสากลนั้นประกอบไปด้วย คือ 1. การทำบุญตักบาตร 2. การรดน้ำ 3. การสงฆ์น้ำพระ 4. การบังสกุลาธู 5. การรดน้ำผู้ใหญ่ 6. การดำหัว 7. การปล่อยนกปล่อยปลา 8. การขนทรายเข้าวัด(กลุ่มงานสุขศึกษา โรงพยาบาลบุรีรัมย์, 2564) และเพื่อให้วันสงกรานต์เป็นไปด้วยความเรียบร้อยดีงามรวมทั้งเพื่อเป็นการรักษาขนบธรรมเนียมประเพณีนี้ได้อย่างเหมาะสม จึงได้กำหนดให้เป็นวันสำคัญของชาติตลอดมา เพื่อให้ประชาชนนั้นได้มีการสืบทอดโดยไม่ทำให้เกิดการสูญหายหรือทำให้ผิดเพี้ยนของวัฒนธรรมที่บรรพบุรุษเคยปฏิบัติมานั่นเอง

ดังนั้นประเพณีสงกรานต์จึงมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งเพราะว่า เป็นประเพณีที่มีการสืบทอดกันมาอย่างยาวนาน โดยเป็นประเพณีที่เรียกว่า “ประเพณีวันขึ้นปีใหม่” ของชาวไทยตั้งแต่ยุคแรกเริ่มของกรุงรัตนโกสินทร์ทำให้เกิดการสืบทอดมาอย่างยาวนาน เพราะว่าเป็นในสมัยรัชกาลที่ 5 พระองค์ทรงให้ความสำคัญในการกำหนดประเพณีนี้ให้เป็นวันขึ้นปีใหม่ของชาวไทยในยุคนั้น เพื่อเป็นการสอดคล้องกับประเพณีของโบราณจึงถือว่าในเดือนเมษายนของทุกปีเป็นวันขึ้นปีใหม่ของไทย และเป็นประเพณีที่ต้องรักษาไว้เพื่อให้เยาวชนได้มีการสืบทอดประเพณีดังกล่าวนี้ทั้งในยุคปัจจุบัน และยุคต่อไปข้างหน้าได้อย่างดีงาม โดยไม่ขัดกับวัฒนธรรมของความเป็นไทย

การธำรงรักษาประเพณีสงกรานต์

ในการธำรงรักษาประเพณีสงกรานต์นั้น ควรมีการบันทึกให้เป็นวัฒนธรรมที่มีความสอดคล้องกับหลักสากล หรือเป็นกิจกรรมประเพณีที่มีความสำคัญของบุคคลทั่วโลก เพื่อให้เกิดการอนุรักษ์ในวัฒนธรรมดังกล่าวตามความรู้ความเข้าใจของนักวิชาการ หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมในการประกาศและเผยแพร่วัฒนธรรมประเพณีสงกรานต์ เพราะประเพณีสงกรานต์มีคุณค่ารวมทั้งความสำคัญหลายประการ คือ 1. มีคุณค่าต่อตนเอง 2. มีคุณค่าต่อครอบครัว 3. มีคุณค่าต่อชุมชน 4. มีคุณค่าต่อสังคม 5. มีคุณค่าต่อศาสนา (หอสมุดแห่งชาติ, 2565) และเพื่อป้องกันกระแสการเปลี่ยนแปลงทางสังคมรวมทั้งเศรษฐกิจที่ไม่มีทิศทางอันแน่นอน เพราะในปัจจุบันนี้มีการเกิดภาวะสุดโต่งขึ้นในขณะนี้ ซึ่งมีการหันมาสนใจในการลงทุนทางเศรษฐกิจให้

เป็นไปในทางอุตสาหกรรมโดยไม่สนใจวัฒนธรรมประเพณีแบบดั้งเดิม(มูลนิธิเล็ก-ประไพ วิริยะพันธุ์, 2534) ทั้งด้านความคิดก็จะมีแต่ความคิดแบบสมัยใหม่ หรือแนวคิดตะวันตกซึ่งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงการวัฒนธรรมประเพณีที่มีอยู่ไม่มีความสำคัญ โดยในสิ่งสำคัญนี้บ่งบอกถึงขาดความเป็นเอกลักษณ์ที่มีอยู่ของบุคคลนั้น ซึ่งทั่วไปแล้วบุคคลนั้นต้องมีความรู้สึกนึกคิดเกี่ยวกับความเป็นผู้ที่ควรจะรักษาวัฒนธรรมประเพณีของตนนั้นไม่ให้สูญหายไป และวัฒนธรรมนั้นถือเป็นความมั่นคงของประเทศชาติ เพราะเป็นปัจจัยสำคัญในการกำหนดชนชาติ ชุมชน สังคม และเผ่าพันธุ์มนุษย์ ซึ่งบ่งบอกถึงเอกลักษณ์และวิถีชีวิตของตนเอง บ่งบอกรากเหง้าพื้นฐานของความเป็นชาติ ที่มีการสืบทอดจากบรรพบุรุษตั้งแต่อดีตกาล โดยทำให้เกิดสิ่งที่สำคัญดังต่อไปนี้ คือ 1. วัฒนธรรมเป็นสิ่งที่แสดงให้เห็นถึงประวัติศาสตร์ความเป็นมาของชนชาติเผ่าในท้องถิ่น 2. วัฒนธรรมเป็นสิ่งที่แสดงให้เห็นถึงเกียรติและความภาคภูมิใจของคนในท้องถิ่น 3. วัฒนธรรมเป็นสิ่งที่ก่อให้เกิดความรู้สึก ความสามัคคี ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในชาติ 4. วัฒนธรรมเป็นหลักฐานที่เป็นประโยชน์ต่อการศึกษา ค้นคว้าและวิจัยเพื่อเป็นการเผยแพร่และมีการสืบทอด(กลุ่มเผยแพร่และประชาสัมพันธ์ กรมศิลปากร, 2561) โดยที่ภาครัฐนั้นได้มีการส่งเสริมประเพณีสงกรานต์ภายใต้แนวคิด “สงกรานต์วิถีใหม่ สืบสานวัฒนธรรมไทย” ซึ่งมีแนวคิดแบ่งเป็น 2 รูปแบบ คือ 1. สงกรานต์วิถีใหม่ เป็นการเน้นการสร้างความปลอดภัยในการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (Covid-19) เพื่อเป็นการรักษามาตรการความปลอดภัยในการติดเชื้อโดยมีการเว้นระยะห่างที่มีความเหมาะสม มีการสวมหน้ากากอนามัยเพื่อป้องกันการกระจายของเชื้อไวรัส 2. สืบสานวัฒนธรรมไทย คือ เป็นการอนุรักษ์ สืบสานและส่งเสริมประเพณีสงกรานต์ที่ทรงคุณค่า สาระอันดีงาม และการปฏิบัติตามแบบของประเพณีวัฒนธรรมที่เหมาะสม ซึ่งสะท้อนถึงการแสดงออกที่งดงาม อ่อนโยน เอื้ออาทร มีน้ำใจไมตรีให้แก่มั่นและกัน รวมทั้งบรรยากาศแห่งการแสดงความกตัญญูที่สามารถแสดงออกได้ ต่อพระพุทธศาสนา ครอบครัวยุทธศาสนิกชน บิดามารดา และผู้มีพระคุณ เช่นการเข้าวัด ฟังเทศน์ ฟังธรรม การทำบุญตักบาตร การรดน้ำขอพรผู้ใหญ่(ไทยรัฐออนไลน์, 2564) และยังมีการประกาศมาตรการเพิ่มเติมเกี่ยวกับประเพณีสงกรานต์ คือ “สงกรานต์แบบไทย ใช้น้ำอย่างรู้คุณค่า ทุกชีวาปลอดภัย” เพื่อเป็นการปลูกฝังในการรักษาขนบธรรมเนียมที่ดีงาม คือ การอนุรักษ์สืบสานและส่งเสริมประเพณีสงกรานต์แบบไทยที่ทรงคุณค่าสาระอันดีงาม เพื่อให้เกิดการเล่นน้ำในประเพณีสงกรานต์อย่างเหมาะสมมีการวางแผนในการใช้น้ำอย่างประหยัด มีประสิทธิภาพคุ้มค่า ไม่ฟุ่มเฟือย และมีจุดมุ่งหมายในการใช้น้ำที่ชัดเจน เพื่อเป็นการรักษาความปลอดภัยในเทศกาลสงกรานต์ด้วยการเคารพกฎจราจรอย่างเคร่งครัด มีการรักษาระเบียบวินัยจราจร รวมถึงการแสดงความมีน้ำใจต่อผู้อื่นในการใช้รถใช้ถนนอย่างมีความระมัดระวัง(สำนักข่าวอินโฟเควสท์, 2560) ซึ่งในเทศกาลประเพณีสงกรานต์นี้จำเป็นที่จะต้องมีการศึกษาเกี่ยวกับขนบธรรมเนียมประเพณีเพื่อให้เข้าใจว่า “ประเพณีสงกรานต์” มีความเป็นมาอย่างไร สำคัญอย่างไรบ้างเพื่อเป็นการสะท้อนแนวความคิดของบรรพบุรุษที่มีต่อประเพณีนี้ว่าควรปฏิบัติอย่างไร ทั้งในด้านพระพุทธศาสนา ด้านความสำคัญของจารีตประเพณีในท้องถิ่นที่มีการปฏิบัติกัน ซึ่งในแต่ละพื้นที่นั้นอาจมีความเชื่อหรือกิจกรรมที่มีความคล้ายกัน และบางพื้นที่ที่มีความแตกต่างกันไปตามสถานที่ โดยในการที่เยาวชนนั้นจะมีการธำรงรักษาประเพณีสงกรานต์นี้ก็ล้วนขึ้นอยู่กับปลูกฝังของ

ผู้ใหญ่ที่คอยให้คำสั่งสอน และอบรมเพื่อไม่ให้แนวคิดรูปแบบสมัยใหม่ หรือสมัยก้าวหน้าทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง แต่ควรมีการปรับเปลี่ยนในกิจกรรมที่ไม่สามารถทำได้ และมีการคงความเป็นวัฒนธรรมไทยแบบดั้งเดิมตามความเหมาะสม เพื่อเป็นการให้เกียรติบรรพบุรุษด้วย

ดังนั้นการธำรงรักษาประเพณีสงกรานต์นั้น สิ่งที่สำคัญ คือ การศึกษาข้อมูลความเป็นมา หรือความสำคัญของประเพณีนั้นอย่างถ่องแท้ และมีความเข้าใจในหลักการของรูปแบบกิจกรรมประเพณีสงกรานต์นั้น ว่าควรประพฤติหรือปฏิบัติตัวอย่างไรบ้าง เพื่อให้เกิดความเหมาะสมกับวัฒนธรรมหรือประเพณีอันดีงามนี้ ซึ่งในประเพณีสงกรานต์นี้มีความเกี่ยวข้องกับกิจกรรมทางพระพุทธศาสนา มีการทำบุญ มีการสรงน้ำพระ มีการรดน้ำผู้ใหญ่ โดยต้องมีการปฏิบัติให้ถูกต้อง แต่สิ่งที่สำคัญคือการสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างผู้มีความรู้ ผู้ใหญ่ที่มีความเข้าใจเกี่ยวกับประเพณีสงกรานต์ในการถ่ายทอดแก่เยาวชน คนรุ่นใหม่ที่มีความสนใจ หรือเห็นว่าควรจะต้องปฏิบัติตามจารีตอันดีงาม เพื่อไม่ให้วัฒนธรรมอันดีงามนี้สูญหายไป และเพื่อไม่ให้เยาวชนนั้นลืมรากเหง้าของวัฒนธรรมที่มีการสืบต่อมาตั้งแต่รุ่นบรรพบุรุษไปอย่างไม่สนใจของเดิมที่มีอยู่ และควรมีความสนใจสิ่งที่ตั้งมาต่อไปให้มั่นคงแบบเดิม

หลักพุทธธรรม Soft Power

หลักพุทธธรรมที่เกี่ยวข้องกับ Soft Power นั้นซึ่งผู้เขียนได้แยกความหมายระหว่าง “หลักพุทธธรรม” และ “Soft Power” โดยคำว่า “Soft Power” นั้น หมายถึง พลังการเปลี่ยนแปลงทางความคิด ซึ่งเป็นการแผ่ขยายอิทธิพลทางความคิดทำให้เกิดรูปแบบการเปลี่ยนแปลงไปในรูปแบบที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกได้อย่างเหมาะสม ซึ่งทำให้ผู้คนนั้นได้มีส่วนร่วม หรือมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้อื่น(ชัยยะ ฤตินิยมวุฒิ, 2564) และสำหรับประเทศไทยนั้นซึ่งมีแหล่งวัฒนธรรมที่เป็นแหล่ง Soft Power ที่เป็นที่ยู่อักและได้รับความนิยมในต่างประเทศ เช่น นาฏศิลป์ไทย อาหารไทย มวยไทย และภาพยนตร์ไทย ซึ่งรัฐบาลไทยมีนโยบายในการผลักดัน “Soft Power” ความเป็นไทยโดยเฉพาะอุตสาหกรรมวัฒนธรรมได้มีการสร้างสรรค์หรือเพิ่มศักยภาพในรูปแบบสัญลักษณ์ 5F ได้แก่ 1. อาหาร (Food) 2. ภาพยนตร์และวีดิทัศน์ (Film) 3. ผ้าไทยและการออกแบบแฟชั่น (Fashion) 4. มวยไทย (Fighting) 5. เทศกาลประเพณี (Festival) ไปสู่ระดับโลก เพื่อเป็นการสร้างรายได้และภาพลักษณ์ที่ดีแก่ประเทศ(สุภาพิชญ์ ธิระวัฒน์, 2565) และการทำให้ประเทศหรือสังคมปฏิบัติตามความต้องการของระบบ Soft Power ซึ่งทำผ่านระบบกลไก 2 ประการ คือ 1. การสร้างอำนาจเพื่อกำหนดกติกาให้เป็นไปตามความต้องการของเจ้าของอำนาจ 2. การใช้อำนาจเพื่อจัดการความคิดของกลุ่มเป้าหมายให้เป็นไปตามความต้องการ(เกียรติอนันต์ ล้วนแก้ว, 2565) โดยคำว่า “Soft Power” นั้นเป็นรูปแบบของอำนาจ หรือพลังของเยาวชนคนรุ่นใหม่ หรือความเป็นบุคคลสมัยใหม่ที่มีความต้องการในการการเปลี่ยนแปลง ไปในรูปแบบที่ดีขึ้น แต่ในการเปลี่ยนแปลงนั้นจำเป็นต้องมีเค้าโครงของเก่าอยู่ด้วยเพื่อเป็นการปรับปรุงสิ่งนั้นให้ดีขึ้น ไม่ใช่เป็นการปรับเปลี่ยนเลย เพราะถ้าเปลี่ยนก็อาจทำให้เกิดความเสียหายต่อรูปแบบที่มีอยู่ เพราะว่าสิ่งเหล่านั้นล้วนมีคุณค่า

ทางด้านจิตใจในหลากหลายความรู้สึก หรือความคิดของแต่ละบุคคลนั้น โดยพลังที่เรียกว่า “Soft power” หรือพลังละมุนนี้ จึงควรที่จะนำมาใช้ให้เกิดความเหมาะสมตามครรลอง ของความต้องการที่จะเปลี่ยนแปลงในยุคนี้ด้วย และสำหรับในส่วนของหลักพุทธธรรมที่เป็นหลักในการสร้างการเปลี่ยนแปลงนั้น ผู้เขียนได้มีการศึกษาหลักพุทธธรรมที่ชื่อว่า “มรรค 8” ซึ่งในหลักการทางพระพุทธศาสนานั้น หมายถึง หนทางแห่งการดับทุกข์ หรือหนทางอันประเสริฐ(สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ป.อ. ปยุตฺโต), 2561) โดยในการเปลี่ยนแปลงจำเป็นต้องมีหลักคิดการศึกษาให้เข้าใจอย่างเหมาะสม เพราะเป็นหนทางไปสู่ความอิสระ หรือหนทางที่ควรก้าวไปตามหลักการที่ดี เพื่อกำหนดให้ผู้ที่เดินนั้นไปสู่ความเจริญก้าวหน้าในชีวิตโดยพร้อมเพรียงกันประดุจเชือกทั้ง 8(ครูบ้านนอก, 2551) โดยหลักพุทธธรรมดังกล่าวนี้ ประกอบด้วย 8 ประการ คือ(องค์การบริหารส่วนตำบลธาตุทอง, 2560)

1. สัมมาทิฏฐิ (ความเห็นชอบ) คือ การเห็นในสิ่งที่ดี (ม.ม. 12/135/126)เป็นการพิจารณาอย่างรอบคอบเพื่อความก้าวหน้าของการเปลี่ยนแปลง โดยในความเห็นชอบนี้ จำเป็นต้องมีความเข้าใจในสิ่งนั้นเป็นอย่างดีเพื่อช่วยในการตัดสินใจอย่างตรงไปตรงมา ไม่กระทำหรือปฏิบัติด้วยความเขลา หรือมีการเห็นผิดโดยปราศจากความเข้าใจในสิ่งเหล่านั้นเป็นต้น

2. สัมมาสังกัปปะ (ความคิดชอบ) คือ การคิดในสิ่งที่ดีงาม(ม.ม. 12/135/126) เพื่อการเปลี่ยนแปลงให้ เป็นไปในทางที่ดีขึ้น ความเหมาะสม โดยการคิดดังกล่าวนี้เพื่อเป็นการปลูกฝังจิตสำนึกของความเป็นมนุษย์ให้กระทำในสิ่งที่ดีงาม เพราะต้องมีความคิดที่ดีก่อนการปฏิบัติ เพราะถ้าปฏิบัติแล้วโดยไม่มีความคิด พิจารณาก็ก่อมอาจทำให้เกิดความผิดพลาดขึ้น เพราะต้องประเมินความสูญเสียที่จะเกิดขึ้นหากมีความผิดพลาด

3. สัมมาวาจา (เจรจาชอบ) คือ การพูดในสิ่งที่ดีงาม(ม.ม. 12/135/126) การปราศอย่างมีหลักการไม่ทำให้เกิดความสับสนต่อผู้ที่ได้รับฟังแนวคิด จากการเจรจาเพื่อที่จะสามารถนำไปถ่ายทอดต่อผู้ที่มีการเจรจานั้นได้ตรงกัน

4. สัมมากัมมันตะ (กระทำชอบ) คือ กระทำในสิ่งที่ดีงาม(ม.ม. 12/135/126) ไม่เป็นการเบียดเบียนผู้อื่นหรือสร้างความเดือดร้อน เช่น ไม่ประพฤติผิดศีลทั้ง 5 ข้อ เช่น การไม่ฆ่าสัตว์ การไม่ลักขโมย การไม่ประพฤติผิดในกามคุณ เป็นต้น สิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นภัยต่อตนเอง ซึ่งเมื่อกระทำไปแล้วย่อมทำให้เสียหายต่อความเดือดร้อนมากขึ้น และหากเป็นผู้ที่ประพฤติในสิ่งที่ดีงามแล้ว ย่อมทำให้ผู้นั้นเกิดความเจริญในชีวิต เพราะการกระทำสิ่งต่าง ๆ ล้วนเกิดขึ้นจากผลแห่งการกระทำนั้น

5. สัมมาอาชีวะ (เลี้ยงชีพชอบ) คือ การทำงานหาเลี้ยงชีวิตในทางที่ดีงาม(ม.ม. 12/135/126) ไม่ทำงานที่ทำให้เกิดผลเสียต่อสังคม หรือส่วนรวม เช่น การทำงานที่สุจริต โดยไม่สร้างหายนะต่อตนเอง เช่น ทำงานอย่างมีความซื่อตรง ไม่ประพฤติทุจริตในการทำงาน เพื่อสร้างผลเสียต่อเพื่อนร่วมงาน เพราะการกระทำดังกล่าวนี้อาจจะเป็นการตัดอนาคตของตนเองต่อการสร้างความมั่นคงในชีวิต โดยที่ประกอบกิจอันไม่สมควรที่จะกระทำนั่นเอง

6. สัมมาวายามะ (พยายามชอบ) คือ เป็นผู้ที่มีความเพียรพยายาม(ม.ม. 12/135/126) และมีความตั้งใจในสิ่งที่ถูกต้อง ซึ่งการพยายามเหล่านี้ล้วนสำคัญเพราะเมื่อได้ลงมือปฏิบัติแล้ว ย่อมทำให้เกิดผลการปฏิบัติเป็นไป

ในทางที่ดี ไม่ทำให้เกิดความเสียหาย หรือมีความสูญเสียเมื่อผิดพลาด เพราะเป็นผู้ที่มีความเข้าใจในหลักการอย่างแท้จริง จึงสามารถทำให้เป็นไปตามขั้นตอนและยังเป็นผู้ที่มีความตั้งใจสอดคล้องด้วย ล้วนเกิดสิ่งที่ดีกับผู้ปฏิบัติ และหากไม่มีความพยายามก็ย่อมทำให้สิ่งที่ทำนั้นไม่ประสบความสำเร็จ เพราะทุก ๆ สิ่งนั้นล้วนเกิดจากความพยายาม ซึ่งจะต้องมีความถูกต้องชอบธรรมด้วย ย่อมทำให้แนวความคิดเปลี่ยนแปลงนั้นบรรลุผลได้

7. สัมมาสติ (มีความระลึกรู้ชอบ) คือ เป็นผู้ที่มีสติระลึกรู้ในสิ่งที่ตั้งตาม(ม.ม. 12/135/126) เป็นผู้ที่มีสติรู้ตนอยู่เสมอ และมีการตั้งสติ มีจิตใจคิดในสิ่งที่ตั้งตาม เพื่อให้เกิดการพัฒนา หรือมีการศึกษาสิ่งเหล่านั้นให้เข้าใจ มีการวางแผนเพื่อที่จะได้กำหนดแนวทางการปฏิบัติให้สอดคล้องกับสิ่งที่ปฏิบัติอยู่ มีการกระทำอย่างต่อเนื่องเพื่อไม่ให้เกิดความผิดพลาดหรือมีความบกพร่องในสิ่งที่ทำนั้นอย่างมีสติ และระลึกรู้เสมอว่ากำลังปฏิบัติในสิ่งนั้น ไม่ควรสนใจสิ่งที่เข้ามาช่วยยู่ขณะปฏิบัติในเรื่องนั้น เป็นต้น

8. สัมมาสมาธิ (ตั้งจิตมั่นชอบ) คือ เป็นผู้ที่มีจิตตั้งใจตั้งมั่นประพฤตินในสิ่งที่ชอบ(ม.ม. 12/135/126) ไม่เป็นผู้ที่ประพฤตินในสิ่งที่เลวทราม และไม่สร้างความเสียหายต่อส่วนรวม เป็นผู้ที่มีจิตตั้งใจมั่นคงในการกระทำสิ่งใดนั้น โดยไม่เป็นผู้ที่มีความสับสนต่อการกระทำของตน โดยจะเป็นผู้ที่ใช้ปัญญาในการจะปฏิบัติสิ่งใด มีการพิจารณาอย่างถ่องแท้ ในสิ่งที่จะปฏิบัติอย่างมีสติ และสมาธิควบคู่กันไปในการเปลี่ยนแปลงหรือแก้ไขปัญหานั้นอย่างมีสมาธิและปัญญา

โดยหลักพุทธธรรม “มรรค 8” นี้เป็นหลักธรรมสำหรับนำไปพัฒนาปรับปรุงหรือการเปลี่ยนแปลงสิ่งต่าง ๆ ให้ดีขึ้น แต่โดยมีการใช้หลักการสำคัญทั้ง 8 ข้อ ดังที่ได้ศึกษามาแล้วเพื่อให้เกิดสิ่งที่ดีขึ้นในกระบวนการหรือแนวทางที่จำเป็นต้องมีการเปลี่ยนแปลงซึ่งใช้หลักการแบบละมุนในหลักพุทธธรรมเพื่อไม่ให้เกิดความเสียหายขึ้น

ดังนั้นหลักการ “Soft Power” และ “หลักพุทธธรรม” ล้วนเป็นสิ่งสำคัญในความคิดที่เยาวชน หรือคนรุ่นใหม่เพื่อเป็นการพัฒนาสิ่งต่าง ๆ ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกในยุคเทคโนโลยีนี้ได้อย่างมีความมั่นคง แต่ไม่ขัดกับหลักการหรือวัฒนธรรมของชนชาตินั้น ๆ ที่มีอยู่เพราะหากมีการเปลี่ยนแปลงวิธีคิด และเป้าหมายนั้นยังคงรูปแบบเดิมอยู่ก็อาจทำให้เกิดพลังที่มากขึ้นเพราะไม่ขัดกับหลักคิดของกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง แต่มีเป้าหมายที่ตรงใจกลับคนหลากหลายกลุ่มเพื่อความยิ่งใหญ่ของวัฒนธรรมประเพณีที่มีอยู่นั้นตามหลักพุทธธรรมทางพระพุทธศาสนา ซึ่งมีทั้งการเห็นชอบในสิ่งที่ควรเปลี่ยนแปลง มีความคิดในทางที่ดี ปรัชญาหาข้อมูลร่วมกันอย่างตรงไปตรงมา แล้วกระทำร่วมกันเพื่อเป็นพลังละมุนในการเปลี่ยนแปลง โดยไม่สร้างความเสียหายหรือขัดต่อหลักศีลธรรมอันดีงามหรือเสียหายต่ออาชีพของตน ซึ่งมีความพยายามในเป้าหมายและมีสติอยู่กับสิ่งนั้นอยู่ตลอดโดยใช้ปัญญาเป็นเครื่องมือในการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงนั้นอย่างมีหลักการและกระบวนการเพื่อเป็นประโยชน์ต่อสังคม และสร้างวัฒนธรรมให้ยั่งยืนสืบต่อไป

หลักพุทธธรรม Soft Power เพื่อธำรงรักษาประเพณีสงกรานต์อย่างเหมาะสม

หลักพุทธธรรม Soft Power เพื่อธำรงรักษาประเพณีสงกรานต์อย่างเหมาะสม โดยในการธำรงรักษาประเพณีสงกรานต์เพื่อความเหมาะสมในการเปลี่ยนแปลงในยุคเทคโนโลยี สิ่งที่สำคัญควรมีการศึกษาข้อมูลและมีการวิเคราะห์ความเป็นมาของรูปแบบวัฒนธรรมในยุคดั้งเดิม คือประเพณีสงกรานต์ว่ามีความสำคัญอย่างไร ควรมีการปรับเปลี่ยนสิ่งใดบ้างเพื่อเป็นการพัฒนาให้เข้ากับยุคสมัยใหม่ของความเป็นเทคโนโลยีสารสนเทศ หรือยุคข้อมูลข่าวสารและความก้าวหน้า โดยมีการรักษาวัฒนธรรมประเพณีอันดีงามนี้ไว้อย่างเหมาะสม ซึ่งไม่ทำให้ขัดแย้งกับหลักการที่มีของความเป็นวัฒนธรรมปัจจุบันและดั้งเดิม เช่น การรดน้ำขอพรผู้ใหญ่ การเข้าวัดหรือการทำบุญในทางพระพุทธศาสนาตามหลักวัฒนธรรมบางพื้นที่ของประเทศไทยนั้น จำเป็นจะต้องไม่ทำให้เกิดข้อผิดพลาดใดๆ ซึ่งในสมัยบรรพบุรุษที่ได้ปฏิบัติกันมานั้นได้มีการวางแผนการจัดกิจกรรมประเพณีสงกรานต์ตามแบบโบราณที่ถ่ายทอดสืบต่อกันเป็นแบบรุ่นสู่รุ่น ซึ่งทำให้มีกระบวนการจัดงานประเพณีที่มีความซับซ้อนทำให้เกิดความวุ่นวายของแต่ละส่วนงาน แต่ในสมัยปัจจุบันนี้มีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในกระบวนการจัดกิจกรรมทั้งการประชาสัมพันธ์ในหลากหลายด้าน การสื่อสารทางออนไลน์ที่บุคคลหรือประชาชนนั้นได้เข้าถึงง่ายขึ้น แต่กระบวนการและวิธีการรวมไปถึงวิธีคิดก็ล้วนแตกต่างกันออกไปตามความเห็นชอบของส่วนรวม โดยไม่มีการกีดกันความคิดเห็นของแต่ละบุคคล และจำเป็นในการนำไปพัฒนาหรือปรับปรุงให้ดีขึ้น ซึ่งเมื่อผู้เขียนได้นำหลักพุทธธรรม ความเป็น “Soft Power” มาใช้ในการแก้ไขหรือเพื่อธำรงรักษาประเพณีที่ดั้งเดิมเหล่านี้้อย่างเหมาะสมเพื่อไม่ให้เกิดความสูญหาย โดยในหลักพุทธธรรมความเป็น “Soft power” นี้จะสามารถธำรงรักษาวัฒนธรรมประเพณีสงกรานต์ได้อย่างไร โดยใช้หลัก “มรรค 8” ซึ่งผู้เขียนสามารถนำมาอธิบายและวิเคราะห์แต่ละหลักการได้ดังนี้

1. หลักพุทธธรรม “Soft Power” ในด้านสัมมาทิฐิ คือ การมีความคิดเห็นต่อการเปลี่ยนแปลงทางวัฒนธรรม แต่ต้องมีแนวทางในการธำรงรักษาประเพณีอันดีงามของตน ซึ่งประเพณีสงกรานต์นี้เป็นประเพณีที่มีการสืบทอดกันตั้งแต่รุ่นบรรพบุรุษ โดยในการธำรงรักษานั้นล้วนขึ้นอยู่กับประชาชน หรือเยาวชนที่เป็นกลุ่มบุคคลรุ่นใหม่ที่จะเห็นและมีความเข้าใจในประเพณีดังกล่าวนี้ ควรเป็นผู้ที่มองเห็นความก้าวหน้าของโลกที่กำลังเปลี่ยนแปลงไป แต่การเห็นชอบต่อการเปลี่ยนแปลงทางวัฒนธรรมนั้น ควรเห็นในแนวทางที่จะสามารถพัฒนาประเพณีนั้นให้ดีขึ้น เพื่อไม่ขัดต่อหลักการดั้งเดิมที่มีอยู่ ควรส่งเสริมวัฒนธรรมอันเก่าแก่ แต่สร้างให้สามารถมีการปฏิบัติสืบทอดกันไปอย่างยาวนาน ล้วนเป็นการธำรงรักษาประเพณีสงกรานต์อย่างเหมาะสม คือ “การเห็นชอบในวัฒนธรรมเก่า แล้วเฝ้าพัฒนาให้ยั่งยืน” นั่นเอง

2. หลักพุทธธรรม “Soft Power” ในด้านสัมมาสังกัปปะ คือ การคิดในสิ่งที่ดีงาม หรือการคิดชอบ โดยในการรักษาวัฒนธรรมประเพณีสงกรานต์อันดีงามนี้ ล้วนเกิดขึ้นจากความคิดในสิ่งที่ควรพึงกระทำ คือ ประเพณีสงกรานต์เป็นประเพณีที่อยู่คู่กับสังคมไทยมาอย่างยาวนาน ซึ่งในปัจจุบันนี้การที่จะมีการเปลี่ยนแปลงกระบวนการทางวัฒนธรรม หรือรูปแบบดั้งเดิมนั้นเป็นสิ่งที่ยุ่งยากเพราะว่าสิ่งใดที่บรรพบุรุษนั้นได้ปฏิบัติสืบทอดกันมาล้วนยากต่อการเปลี่ยนแปลง แต่ว่าการเปลี่ยนแปลงนั้นจะต้องเป็นไปในรูปแบบของการพัฒนาให้ดีขึ้น โดยทำให้ดีขึ้นควรมี

การสร้างการมีส่วนร่วมทางความคิดเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงว่า เมื่อเปลี่ยนแปลงแล้วสามารถยังคงรูปแบบดั้งเดิมไว้ได้อยู่หรือไม่ แต่ต้องมีความคิดที่รอบคอบ ความคิดที่เหมาะสมยอมทำให้เกิดพลังทางการเปลี่ยนแปลงที่ดี และยังสามารถดำรงรักษาประเพณีสงกรานต์อย่างเหมาะสมแบบ “คิดชอบในแบบดั้งเดิม เพื่อเสริมสร้างอย่างยั่งยืน” เป็นต้น

3. หลักพุทธธรรม “Soft Power” ในด้านสัมมาวาจา คือ การพูดหรือเจรจาในแนวทางที่เหมาะสม โดยในการเจรจาหรือการปรึกษานั้นเป็นส่วนสำคัญในการเปลี่ยนแปลง เพราะเป็นพลังที่จะนำไปสู่การดำรงรักษาวัฒนธรรมประเพณีอันดีงามของประเทศ หรือประเพณีสงกรานต์ ซึ่งการเปลี่ยนแปลงล้วนเกิดขึ้นจากการเจรจาหรือเกี่ยวกับสิ่งนั้น ซึ่งล้วนเป็นหัวใจสำคัญอีกประการหนึ่งเพื่อขับเคลื่อนการมีเป้าหมายในการสร้างและเป็นการป้องกันในการบ่อนทำลายวัฒนธรรมประเพณีที่ดีงามของประเทศ โดยหากปราศจากการพูดคุยหรือเจรจากันแล้ว ย่อมทำให้เกิดความเสียหายต่อกลุ่มบุคคลที่เป็นผู้ถ่ายทอดในการส่งต่อวัฒนธรรมไปสู่เยาวชน โดยเกิดข้อผิดพลาดได้ จึงจำเป็นต้องมีการเจรจาเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ดี โดยไม่มีการขัดต่อประเพณีอันดีงามแบบดั้งเดิม แต่ควรมีการระมัดระวังในเรื่องการสื่อสารที่ไม่ตรงกัน เพราะอาจเป็นพลังที่ย้อนกลับไปทำลายสิ่งที่มีอยู่ในสูญหายไป จึงควรมีการ “เจรจาเพื่อสร้างพลัง และปลูกฝังเพิ่มเติม”

4. หลักพุทธธรรม “Soft Power” ในด้านสัมมากัมมันตะ คือ การประพฤติในสิ่งที่ดีงาม หรือการประพฤติในสิ่งที่ชอบธรรม ซึ่งหลักการดังกล่าวนี้ เป็นการดำรงรักษาประเพณีอันดีงามควรมีการลงมือปฏิบัติเพื่อแสดงให้เห็นถึงการเปลี่ยนแปลงทางวัฒนธรรมแบบดั้งเดิม แต่ควรมีการปรับเปลี่ยนกระบวนการให้ดีขึ้นโดยต้องมีการลงมือเพื่อสร้างความเข้าใจในรูปแบบวิถีของวัฒนธรรมแบบเก่า แล้วแนะนำกลุ่มเยาวชนสมัยใหม่ให้เกิดการประพฤติปฏิบัติตามความเหมาะสม เพื่อเป็นการดำรงรักษาประเพณีให้เกิดความยั่งยืน โดยลงมือให้เห็นและเพื่อทำให้เข้าใจเกี่ยวกับกิจกรรมประเพณีสงกรานต์ เช่น การรดน้ำ การสงฆ์น้ำพระ การทำบุญในพระพุทธศาสนา ควรปฏิบัติอย่างไรรั้น สิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นธรรมเนียมที่จะมีการดำรงรักษาไว้ไม่ให้สูญหาย และควรระมัดระวังกิจกรรมการมาอย่างเหมาะสม ต่อประเพณีดังกล่าวนี้ เพราะเป็นพลังที่กลุ่มบุคคลนั้นให้ความสนใจจึงต้อง “ประพฤติให้ถูกทาง เพื่อสร้างความเจริญ”

5. หลักพุทธธรรม “Soft Power” ในด้านสัมมาอาชีวะ คือ การประกอบอาชีพในทางที่ชอบ ซึ่งเมื่อบุคคลเป็นผู้ที่มีความประพฤติสุจริตยอมทำให้เป็นผู้ที่น่าเชื่อถือในการดำรงรักษาประเพณีวัฒนธรรมอันเป็นสิ่งสำคัญ เพราะต้องทำให้ผู้อื่นเกิดความเชื่อมั่นว่าบุคคลผู้นั้นจะสามารถนำพาความเจริญก้าวหน้ามาสู่การสร้างหรือพัฒนาวัฒนธรรมอันดีงามให้เจริญไปสู่สากล และสามารถสร้างพลังการมีส่วนร่วมของชุมชนให้เกิดความเจริญก้าวหน้าไปในทิศทางที่ดีขึ้น ตามแนวทางที่พระพุทธศาสนาได้กำหนดไว้ในเบื้องต้น ซึ่งทำให้เกิดรูปแบบของความเป็นวัฒนธรรมจากหลายกลุ่มเพื่อเป็นการสร้างความปรองดองรวมทั้งขับเคลื่อนประเพณีสงกรานต์ไปในทิศทางที่เหมาะสม และดีขึ้นจากพลังมวลชนที่มีความคิดเห็นตรงกันแบบ “สร้างความเชื่อมั่น ผลักดันสู่เป้าหมาย”

6. หลักพุทธธรรม “Soft Power” ในด้านสัมมาวายามะ คือ การมีความเพียรในสิ่งที่ดี หรือในสิ่งที่เหมาะสม เพื่อเป็นพลังในการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลง ซึ่งในการเปลี่ยนแปลงหรือมีการพัฒนาวัฒนธรรม ประเพณีสงกรานต์นั้น ล้วนต้องมีความพยายามในการศึกษาค้นคว้า เพื่อไม่ให้วัฒนธรรมนั้นเกิดความมัวหมอง โดยต้องใช้ความเพียรที่มีกำหนดรูปแบบ เพื่อประคับประคองในการช่วยธำรงรักษาประเพณีวัฒนธรรมสงกรานต์ อันเป็นวัฒนธรรมของชาวไทย ซึ่งจำเป็นในการปรับเปลี่ยนวิถีชีวิตตามยุคสมัย รวมทั้งวิธีการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ที่เป็นรูปแบบดั้งเดิมให้คงอยู่สืบต่อไป โดยต้องใช้ความพยายามเป็นแรงผลักดัน และส่งเสริมสนับสนุนให้สามารถพัฒนา ประเพณี และจัดกิจกรรมดังกล่าวตามความเหมาะสมในปัจจุบันแบบ “พยายามปลูกฝัง เพื่อพลังอันยิ่งใหญ่”

7. หลักพุทธธรรม “Soft Power” ในด้านสัมมาสติ คือ การเป็นบุคคลผู้มีความระลึกรู้ชอบโดยมีความพร้อมต่อการพัฒนา หรือมีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ซึ่งต้องระลึกรู้ดีให้รู้ตนอยู่ตลอดเวลาเมื่อได้กระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่ง กระทำให้เป็นไปในที่ถูกต้องชอบธรรมโดยไม่ขัดต่อหลักการ ในการเปลี่ยนแปลงของวัฒนธรรมประเพณี แต่ยังคงความเป็นประเพณีแบบดั้งเดิมเพื่อเป็นการรักษาตามแนวทางที่เหมาะสมมีความมั่นคงตลอดเวลา ในการที่บุคคลหรือกลุ่มคนในยุคสมัยปัจจุบันต้องการการเปลี่ยนแปลง โดยอาศัยพลังกลุ่มมวลชนเข้ามามีส่วนในการเปลี่ยนแปลงนั้น จำเป็นต้องมีสติในการแก้ไขไม่ทำให้เกิดความขัดแย้งต่อกัน แต่ควรใช้พลังในการที่ต้องการเปลี่ยนแปลงให้เป็นไปอย่างสร้างสรรค์ เพื่อธำรงรักษาประเพณีสงกรานต์อันดีงามนี้อย่างเหมาะสม มีความชอบธรรมแบบ “ตื่นรู้ในประเพณี เพื่อสิ่งที่ดีในสังคม”

8. หลักพุทธธรรม “Soft Power” ในด้านสัมมาสมาธิ คือ เป็นผู้ที่มีจิตใจตั้งมั่นโดยชอบ มีปัญญารอบรู้ในการแก้ไขปัญหา ซึ่งมีความเข้าใจต่อการเปลี่ยนแปลงทางสังคม วัฒนธรรมที่มีการสืบต่อมาอย่างยาวนาน โดยในหลักการความสำคัญในพลังการเปลี่ยนแปลงนั้น คือ ควรมีส่วนร่วมอย่างไรเพื่อให้การเปลี่ยนแปลงทางประเพณีสงกรานต์นี้ มีรูปแบบที่จำเป็นต้องและสามารถสอดคล้องกับความทันสมัยของยุคปัจจุบันที่เป็นไปในแนวทางเทคโนโลยี นั่นคือ การมีสมาธิจดจ่ออยู่กับสิ่งรอบข้าง ไม่หวั่นไหวต่อการเปลี่ยนแปลงมากเกินไป แต่ควรมีสมาธิ รู้คิด รู้จิต รู้ชอบ กับสิ่งที่ย่วยุ เพื่อเป็นการธำรงรักษาสภาพวัฒนธรรมของบรรพบุรุษที่ได้ปลูกฝังกันมาจากรุ่นสู่รุ่น และเพื่อปกป้องสิ่งที่สร้างมายาวนานอันเป็นสมบัติของบรรพบุรุษ พ่อแม่ ที่เคยธำรงรักษามา ควรมีเส้นทางที่เหมาะสมเพื่อปรับปรุงพัฒนาให้ดีขึ้น โดยไม่ทิ้งของเก่า รับสิ่งใหม่ แต่ควรธำรงรักษาไว้ แล้วสร้างสิ่งใหม่เข้ามาเสริมต่อเพื่อเป็นการระลึกและปกป้องเพื่อลูกหลาน เยาวชนได้สืบต่อไป

ดังนั้น หลักพุทธธรรม Soft Power เพื่อธำรงรักษาประเพณีสงกรานต์อย่างเหมาะสมนั้น ในการธำรงรักษาประเพณีวัฒนธรรม สิ่งสำคัญคือ การเห็นชอบสิ่งที่ควรธำรงรักษา เพราะเมื่อมีการเห็นชอบแล้ว ก็จำเป็นต้องมีความคิดที่ดีในการปกป้องวัฒนธรรมประเพณีที่มีอยู่ ซึ่งเป็นพลังสำคัญที่สุดเพราะต้องมีการเห็นชอบจากหลาย ๆ กลุ่ม โดยเป็นผู้ที่มีหลักการคิดที่ชอบธรรมในการจะปกป้องวัฒนธรรมประเพณีอันดีงามนี้ต้องมีความคิดที่ดีมีพลังในการเปลี่ยนแปลงแต่แฝงด้วยการอนุรักษ์ และสิ่งสำคัญคือ การเจรจาในปรึกษากันในทางที่สร้างพลังในการพัฒนาซึ่งล้วนเกิดจากการเจรจาเพื่อการเปลี่ยนแปลงที่ดี และต้องปฏิบัติโดยชอบเพื่อให้ผู้อื่นได้เห็นถึงความตั้งใจ

เป็นผู้ที่มีทัศนคติที่ดี ประพฤติดี มีความเพียรพยายาม มีสติที่ดี และมีจิตใจตั้งมั่นต่อการพัฒนา เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางวัฒนธรรมประเพณีนั้นมีความสมบูรณ์ ทำให้เกิดพลังในการธำรงรักษาประเพณีอันเป็นศิลปะวัฒนธรรมของชาวไทยได้มีการขับเคลื่อนต่อไปให้เห็นตามแนวทางพระพุทธศาสนาต่อไป

สรุปและข้อเสนอแนะ

หลักพุทธธรรม Soft Power เพื่อธำรงรักษาประเพณีสงกรานต์อย่างเหมาะสมการธำรงรักษาประเพณีวัฒนธรรม สิ่งสำคัญคือ เห็นชอบสิ่งที่ควรธำรงรักษา เพราะเมื่อมีความเห็นชอบแล้ว ก็จำเป็นจะต้องมีความคิดที่ดีในการปกป้องวัฒนธรรมประเพณีที่มีอยู่ ซึ่งเป็นพลังสำคัญที่สุดเพราะต้องมีการเห็นชอบจากหลาย ๆ กลุ่ม โดยเป็นผู้ที่มีหลักการคิดที่ชอบธรรมในการจะปกป้องวัฒนธรรมประเพณีอันดีงามนี้ ต้องมีความคิดที่มีพลังในการเปลี่ยนแปลงแต่แฝงด้วยการอนุรักษ์ และสิ่งสำคัญคือ การเจรจาในปรึภษากันในทางที่สร้างพลังในการพัฒนาซึ่งล้วนเกิดจากการเจรจาเพื่อการเปลี่ยนแปลงที่ดี และต้องปฏิบัติโดยชอบเพื่อให้ผู้อื่นได้เห็นถึงความตั้งใจ เป็นผู้ที่มีทัศนคติที่ดี ประพฤติดี มีความเพียรพยายาม มีสติที่ดี และมีจิตใจตั้งมั่นต่อการพัฒนา เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางวัฒนธรรมประเพณีนั้นมีความสมบูรณ์ ทำให้เกิดพลังในการธำรงรักษาประเพณีอันเป็นศิลปะวัฒนธรรมของชาวไทย

เอกสารอ้างอิง

- กลุ่มงานสุขศึกษา โรงพยาบาลบุรีรัมย์. (2564). *วันสงกรานต์*. สืบค้น 18 มกราคม 2566, จาก <https://www.brh.go.th/index.php/2019-02-27-04-12-21/476-2021-04-02-01-04-22>
- กลุ่มเผยแพร่และประชาสัมพันธ์ กรมศิลปากร. (2561). *ทำไมต้องรักษามรดกทางศิลปวัฒนธรรม*. สืบค้น 20 มกราคม 2566, จาก <https://www.finearts.go.th/promotion/view/7333-ทำไมต้องรักษามรดกทางศิลปวัฒนธรรม>
- เกียรติอนันต์ ล้วนแก้ว. (2565). *Soft Power คืออะไรในมุมมองของเศรษฐศาสตร์*. สืบค้น 21 มกราคม 2566, จาก <https://www.bangkokbiznews.com/columnist/1000787>
- ครูบ้านนอก. (2551). *มรรค 8 (อภฺรฐังคิกมรรค)*. สืบค้น 21 มกราคม 2566, จาก <https://www.kroobannok.com/2538>
- คอสซี่. (2562). *ประเพณีสงกรานต์สำคัญอย่างไร*. สืบค้น 16 มกราคม 2566, จาก <https://www.cozxy.com/read-our-blogs/ประเพณีสงกรานต์สำคัญอย่างไร-fribDuJKv.html>
- ชัยยะ ฤตินิยมวุฒิ. (2564). *SOFT POWER คืออะไร? พลังซอฟต์แวร์ ที่ไม่ซอฟต์แวร์เสมอไป พลังที่กระตุกจิตกระชากใจคนทั่วโลก*. สืบค้น 21 มกราคม 2566, จาก <https://www.brandthink.me/content/whatissoftpower>

- ไทยรัฐออนไลน์. (2564). *กางแนวทาง “สงกรานต์วิถีใหม่ สืบสานวัฒนธรรมไทย” ก. วัฒนธรรม เสนอ ครม.รับทราบ*. สืบค้น 20 มกราคม 2566, จาก <https://www.thairath.co.th/news/politic/2056011>
- มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2539). *พระไตรปิฎกฉบับภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย*. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- มูลนิธิเล็ก-ประไพ วิริยะพันธุ์. (2534). *การอนุรักษ์และการสร้างสรรค์ใหม่ ท่ามกลางกระแสของการเปลี่ยนแปลง*. สืบค้น 19 มกราคม 2566, จาก <https://lek-prapai.org/home/view.php?id=938>
- สนุกดอทคอม. (2565). *ประวัติวันสงกรานต์ 2565 กิจกรรมประเพณีทำบุญในวันสงกรานต์*. สืบค้น 15 มกราคม 2566, จาก <https://www.sanook.com/campus/948044/>
- สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ป.อ. ปยุตฺโต). (2561). *พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลศัพท์*. พิมพ์ครั้งที่ 32. กรุงเทพมหานคร: สหธรรมิก.
- สหกรณ์ออมทรัพย์กรมป่าไม้จำกัด. (2564). *สงกรานต์ ที่คนไทยต้องรู้*. สืบค้น 15 มกราคม 2566, จาก <https://www.025798899.com/news/2032>
- สำนักข่าวอินโฟเควสท์. (2560). *แนวทางและมาตรการรณรงค์เพื่อสืบสานคุณค่าทางวัฒนธรรมเนื่องในประเพณีสงกรานต์ ประจำปีพุทธศักราช 2560*. สืบค้น 20 มกราคม 2566, จาก <https://www.ryt9.com/s/cabt/2627943>
- สุภาพิชญ์ ธีระวัฒน์. (2565). *Soft Power (อำนาจละมุน)*. สืบค้น 22 มกราคม 2566, จาก <https://library.parliament.go.th/th/radioscript/rr2565-may7>
- หอสมุดแห่งชาติ. (2565). *ตำนานสงกรานต์สืบสานวัฒนธรรมไทยสี่ภาค*. สืบค้น 18 มกราคม 2566, จาก <https://www.nlt.go.th/service/1288-ตำนานสงกรานต์-สืบสานวัฒนธรรมไทยสี่ภาค>
- องค์การบริหารส่วนตำบลธาตุทอง. (2560). *มรรค 8 (อัจฉริยคุณมรรค) แนวทางดำเนินอันประเสริฐของชีวิต เพื่อความหลุดพ้นจากทุกข์*. สืบค้น 21 มกราคม 2566, จาก http://www.thatthong-sk.go.th/index.php?op=articlecenter_detail&art_id=1820&id=10863

รูปแบบและกระบวนการจัดการรายกรณีในงานสังคมสงเคราะห์และสวัสดิการสังคมไทย

Case Management Model and Process in Thailand's Social Work and Social Welfare Practice

ชาติชาย พุ่มจันทร์¹ เดชา กัปกโก¹ และผดุง วรรณทอง¹

บทคัดย่อ

รูปแบบและกระบวนการเชิงระบบในการทำงานสังคมสงเคราะห์และสวัสดิการสังคมกับปัจเจกและครอบครัวประกอบด้วย การสร้างสัมพันธภาพ การสืบค้นความต้องการ การเข้าแทรกแซงช่วยเหลือ การติดตามประเมินผลและการสิ้นสุดหรือส่งต่อ แม้ว่าจะมีแนวทางที่ได้เสนอกรอบโครงสร้างในการทำงานกับผู้ใช้บริการดังกล่าวแล้วก็ตามหรือมีแผนการเปลี่ยนแปลงอย่างดีก็ไม่ได้หมายความว่ามั่นใจจะได้ผลอย่างที่ต้องการเสมอไป เพราะการทำงานกับระบบผู้ใช้บริการอาจประสบกับภาวะวิกฤตหรือการเดินถอยหลังอย่างที่ไม่ได้คาดคิดมาก่อน และความกดดันจากภายนอกที่ต้องการนักสังคมสงเคราะห์ที่มีความไวต่อสถานการณ์ สร้างสรรค์และอดทน นักสังคมสงเคราะห์ต้องมีความมุ่งมั่นที่จะต่อสู้กับปัญหาและมีแผนในการเข้าแทรกแซงช่วยเหลือเพื่อนำทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดไปสู่กลุ่มเป้าหมายได้อย่างทันต่อสถานการณ์ โดยปกติกระบวนการทำงานจะต้องมีความยืดหยุ่นไปตามสถานการณ์หรือขั้นตอนต่าง ๆ ที่ได้วางไว้ก่อนการปฏิบัติงาน

คำสำคัญ: รูปแบบและกระบวนการเชิงระบบ, ปัจเจกและครอบครัว, การสร้างสัมพันธภาพ, การสืบค้นความต้องการ, การเข้าแทรกแซงช่วยเหลือ, การติดตามประเมินผล, การสิ้นสุดหรือส่งต่อ

¹ คณะสังคมศาสตร์ มจร อีเมล nionirup@gmail.com

Abstract

A systematic model and process to social work practice with individuals and families involves engagement, assessment, intervention, evaluation, and termination. Although such an approach provides a structure for working with individuals and families, facilitating a planned change is not always straightforward, simple, or without complications. Working with client systems whose lives may be steeped in crises, unexpected twists and turns, and external pressure requires social workers to be flexible, creative, and patient. Social workers must be willing to renegotiate or delay plans for interventions and to mobilize or develop new resources and supports in order to respond to unanticipated circumstances. Typically, the change process is a fluid one that may require returning to previous steps (Marla Berg-Weger, 2016).

Keywords: A systematic model and process, individuals and families, engagement, assessment, intervention, evaluation, termination



บทนำ

การทำงานสังคมสงเคราะห์ปัจจุบันมีการปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงานไปค่อนข้างมาก ส่วนหนึ่งมาจาก รูปแบบปัญหาที่เปลี่ยนแปลงไปจากอดีตและทั้งระบบการเมือง เศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรมก็เปลี่ยนแปลงไป มากเช่นเดียวกัน ดังนั้น การทำงานกับมนุษย์ของวงการสังคมสงเคราะห์ทั้งของไทยและต่างประเทศจึงต้องปรับ ประยุกต์ทั้งรูปแบบ วิธีการ และกระบวนการทำงานเพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงนั้น ทั้งนี้ก็เพื่อตอบโจทย์ ของสังคมในเรื่องของการป้องกัน แก้ไข ฟื้นฟูและพัฒนาทั้งตัวผู้ใช้บริการและนักสังคมสงเคราะห์วิชาชีพเอง เพื่อให้เห็นภาพที่ชัดเจน ผู้เขียนจึงจะเสนอตัวอย่างรูปแบบและกระบวนการทำงานดังกล่าว เพื่อประกอบการ ทำงานของนักสังคมสงเคราะห์ผู้กำลังทำงานกับมนุษย์ได้มีเครื่องมือในการทำงานที่ทันสมัยและเป็นไปตาม สถานการณ์ที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน ดังนี้

เนื้อหา

การรับแจ้งเบื้องต้น (Intake Process)

ศูนย์พัฒนาการจัดสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุวาระแคว้นจังหวัดพระนครศรีอยุธยาซึ่งดูแลเกี่ยวกับการ พัฒนาการจัดสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุในเขตพื้นที่ 8 จังหวัดทางตอนเหนือมี จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จังหวัด ลพบุรี และจังหวัดชัยนาท เป็นต้น ได้รับการประสานงานจากสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ชัยนาท ซึ่งได้รับการประสานงานจากองค์การบริหารส่วนตำบลสะพานหินว่าคุณสิน (นามสมมติ) อายุ 76 ปี ทหารปลดประจำการ ร่างกายพิการท่อนล่าง ไม่มีครอบครัวดูแล ไม่มีญาติมิตรที่จะให้การดูแลทั้งเรื่องสุขภาพ ที่ อยู่อาศัยและปัจจัยในการดำรงชีพ นักสังคมสงเคราะห์และเจ้าหน้าที่ของศูนย์พัฒนาการจัดสวัสดิการสังคม ผู้สูงอายุวาระแคว้น ซึ่งต่อไปนี้จะถูกเรียกย่อ ๆ ว่า “ศูนย์วาระแคว้น” แทน จึงได้ประสานไปที่องค์การบริหาร ส่วนตำบลท้องที่รับผิดชอบเพื่อลงพื้นที่และตรวจสอบข้อเท็จจริงเบื้องต้นเพื่อประเมินการช่วยเหลือผู้สูงอายุ ซึ่งต่อไปนี้จะถูกเรียกว่า “ผู้ใช้บริการ” (Client) แทน

การแสวงหาข้อเท็จจริง (Fact Finding)

ศูนย์วาระแคว้นร่วมกับสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดชัยนาท คุณจิตร (นาม สมมติ) ตำแหน่งอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ตำบลสะพานหิน องค์การบริหารส่วนตำบล สะพานหิน โรงพยาบาลหนองมะโมง โรงพยาบาลประจำตำบล และเจ้าหน้าที่ฝ่ายปกครองประจำชุมชน ลงพื้นที่ ตรวจสอบข้อเท็จจริงและให้ความช่วยเหลือเบื้องต้นโดยกระบวนการเยี่ยมบ้าน ได้พบผู้ใช้บริการอายุ 76 ปี เพศ ชาย ร่างกายไม่ค่อยแข็งแรงเพราะท่อนล่างพิการ อาศัยอยู่ในเพิงเล็ก ๆ สำหรับอยู่ได้คนเดียว พร้อมกับ จักรยานยนต์คู่ใจโทรม ๆ 1 คัน ที่ได้รับการแจ้งว่าประสบความเดือดร้อนด้านปัจจัยยังชีพและที่อยู่อาศัยถาวรและ

แข็งแรง และผู้ใหญ่วัยบ้านดำ (นามสมมติ) ฝ่ายปกครอง อาสาสมัคร นักสังคมสงเคราะห์จึงได้ทำการสอบถามข้อเท็จจริงเพื่อประเมินเรื่องกายจิตสังคมเบื้องต้น (Bio-Psycho-Social Assessment) ดังนี้

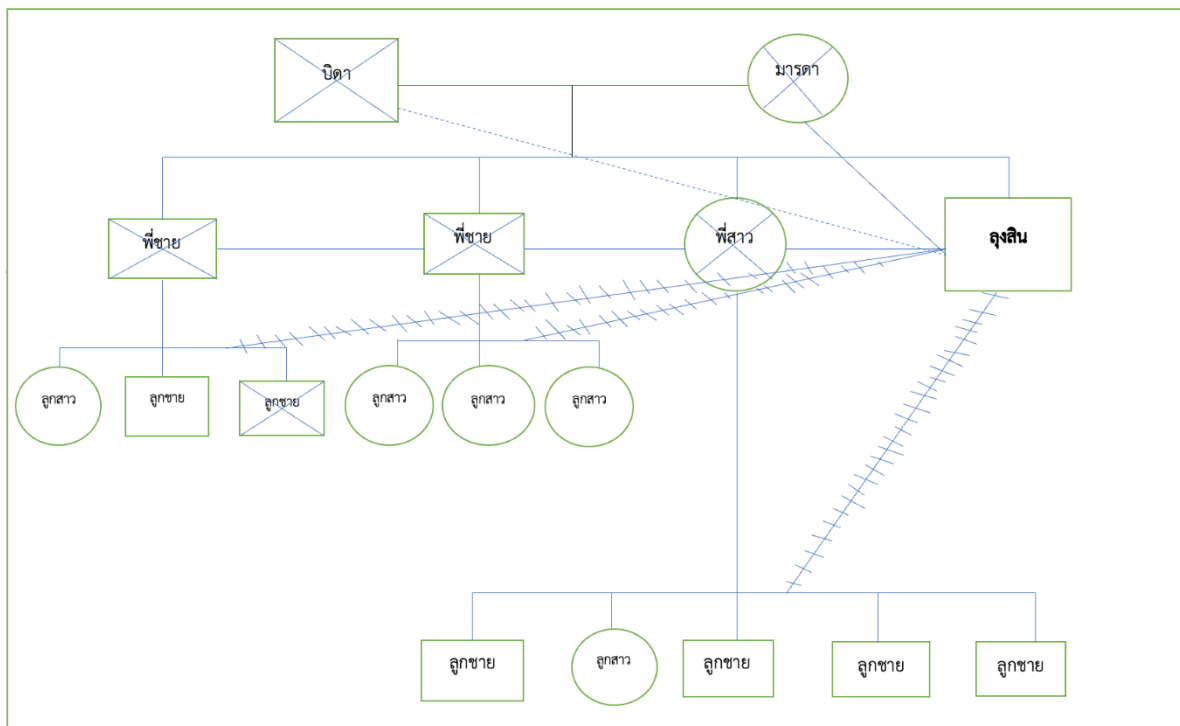
ด้านร่างกาย นักสังคมสงเคราะห์ได้สัมภาษณ์พบว่า ผู้ใช้บริการมีส่วนสูงประมาณ 163 เซนติเมตร น้ำหนักตัว 75 กิโลกรัม คอแข็งท้วม ผมหงอก สิวดำแดง นัยน์ตาสีน้ำตาล ร่างกายดูเหมือนปกติ แต่ถ้าให้ลุกเดินจะสังเกตเห็นได้ชัดเจนว่าเป็นผู้พิการร่างกายท่อนล่าง เดินเหินค่อนข้างลำบาก ต้องใช้ไม้เท้าช่วยในการเดินไปมา สอบถามและสืบค้นจากบัตรผู้พิการพบว่า เกิดจากระเบิดในการเข้าร่วมรบสงครามอินโดจีน รวมทั้งแรงระเบิดได้ตัดเนื้ออวัยวะเพศบางส่วนขาดหายไปด้วย ดังนั้นจึงทำให้ได้รับความลำบากในการขับถ่ายหนัก ขับถ่ายเบาพอสมควร และที่สำคัญได้รับการบอกกล่าวจากผู้ใช้บริการว่า ไม่สามารถมีครอบครัวได้แล้วเนื่องจากอวัยวะดังกล่าวขาดหายไป

ด้านจิตใจ นักสังคมสงเคราะห์ได้สัมภาษณ์ผู้ใช้บริการและฝ่ายปกครองหมู่บ้านพบว่า ผู้ใช้บริการไม่มีประสบการณ์การเป็นโรคทางจิตแต่อย่างใด ไม่เคยใช้สารเสพติดร้ายแรงที่จะส่งผลกระทบต่อระบบประสาทและสภาพจิต ไม่มีประวัติการรักษาผู้ป่วยทางจิต แต่จากการสังเกตพฤติกรรมบางอย่าง เช่น การพูด การแสดงออก ของนักสังคมสงเคราะห์ ผู้ใช้บริการดูเป็นคนค่อนข้างโง่เงา พูดจาตรงไปตรงมา ทำให้ทั้งนักสังคมสงเคราะห์และเจ้าหน้าที่ที่ร่วมลงพื้นที่ต้องพูดให้ผู้ใช้บริการได้ผ่อนคลาย แต่ถือว่าการแสดงออกเช่นนี้เป็นบุคลิกส่วนตัวของผู้ใช้บริการนั่นเอง

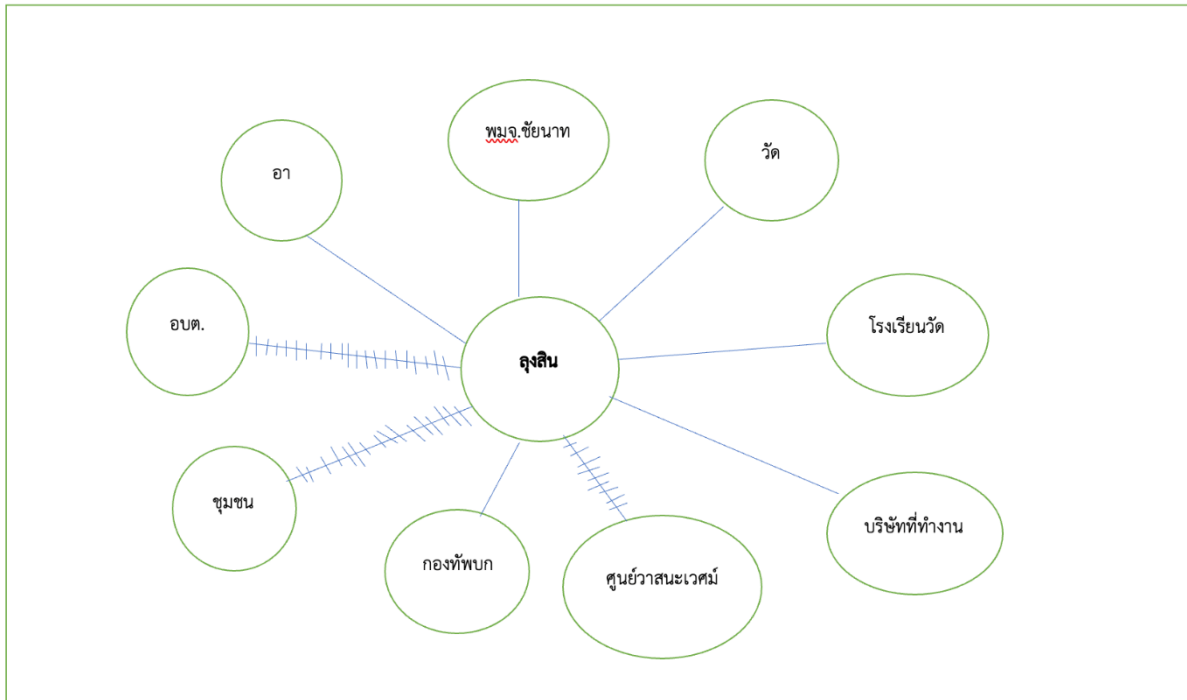
ด้านความสัมพันธ์ในครอบครัว นักสังคมสงเคราะห์ได้สัมภาษณ์พบว่า ผู้ใช้บริการอาศัยอยู่เพียงที่ทางสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดสร้างให้เพียงลำพัง ซึ่งเมื่อก่อนสมัยเป็นวัยหนุ่มและยังแข็งแรงอาศัยอยู่กับนางรื่น (นามสมมติ) ผู้เป็นมารดาและพี่ชาย 2 คน พี่สาว 1 คน ส่วนบิดาได้เสียชีวิตไปตั้งแต่ผู้ใช้บริการยังเล็ก ๆ ดังนั้น จึงอาศัยอยู่กับเพียงมารดาทำหน้าที่เป็นหัวหน้าครอบครัวส่งเสียลูก ๆ ให้ได้เรียนหนังสือตามอัตภาพ เนื่องจากขาดบิดาไป และมารดาไม่มีสามีใหม่ ผู้ใช้บริการได้รับการศึกษาจากโรงเรียนวัด เนื่องจากเป็นผู้ชายสามารถอาศัยอยู่ในวัดได้ เรียนหนังสือด้วย รับประทานในวัดด้วย ผู้ใช้บริการมีความสนิทสนมกับมารดามาก มีความรักความเอื้ออาทรในมารดาเป็นพิเศษ เพราะมารดาทำหน้าที่ทั้งบิดาและมารดาไปพร้อม ๆ กัน ส่วนความสัมพันธ์กับพี่ ๆ คนอื่นเป็นไปด้วยดี ต่อเมื่อเติบโต พี่ ๆ คนอื่นได้แยกย้ายไปมีครอบครัวใหม่ของตนเอง ในจังหวัดใกล้เคียง จึงไม่ค่อยได้ติดต่อสัมพันธ์กันเท่าที่ควร ผู้ใช้บริการจึงอาศัยอยู่กับมารดาเพียงลำพัง สุดท้ายจึงทำให้ขาดการติดต่อกันเนื่องจากการคมนาคมและการติดต่อสื่อสารกันด้านอื่น เช่น โทรศัพท์เคลื่อนที่หรือสื่อโซเชียลมีเดียยังไม่เกิดขึ้นในขณะนั้น จะมีก็เพียงโทรศัพท์บ้าน แต่พี่ ๆ ที่ได้แยกย้ายไปก็ไม่มีโทรศัพท์บ้านอีกด้วย จึงได้ขาดการติดต่อกันในที่สุด ต่อมาอีกไม่นานมารดาก็มาเสียชีวิตไป จึงทำให้ผู้ใช้บริการไม่เหลือใครที่เป็นญาติสนิทในพื้นที่ตรงนี้ ดังนั้น ผู้ใช้บริการจึงได้เข้ามาทำงานในกรุงเทพมหานคร และมีผู้ใหญ่ใจดีได้สนับสนุนให้เข้ารับราชการทหารในที่สุด

ด้านความสัมพันธ์กับสังคม นักสังคมสงเคราะห์ได้สัมภาษณ์ผู้ใช้บริการพบว่า ผู้ใช้บริการมีความสัมพันธ์ที่เป็นปัญหากับชุมชน เพราะห่างเหินจากชุมชนไปนาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งกับองค์การบริหารส่วนตำบลและฝ่าย

ปกครองหมู่บ้าน เนื่องจากผู้ใช้บริการหลังจากปลดประจำการจากทหารแล้ว ได้กลับมาอยู่ที่ชุมชน แต่ไร้ญาติขาดมิตรไม่มีทั้งที่อยู่อาศัยและผู้ที่จะคอยช่วยเหลือ ผู้ใช้บริการจึงได้แจ้งฝ่ายปกครองและองค์การบริหารส่วนตำบลว่า ต้องการเพิงที่อยู่อาศัยชั่วคราวเอาไว้กันแดดกันฝน แต่สุดท้ายก็ยังไม่ได้รับการอนุมัติเนื่องจากปัญหาเรื่องงบประมาณ ดังนั้น ผู้ใช้บริการจึงได้ทำเรื่องแจ้งไปยังสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัด ทางสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดจึงได้ส่งเจ้าหน้าที่มาติดตั้งให้ นอกจากนี้เรื่องที่อยู่อาศัยแล้ว ผู้ใช้บริการยังมีปัญหาเรื่องเงินเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุและเบี้ยคนพิการอีกด้วย เนื่องจากผู้ใช้บริการมีร่างกายไม่สมบูรณ์ จึงให้เจ้าหน้าที่ฝ่ายปกครองและองค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินเรื่องเงินให้ แต่หลาย ๆ ครั้งก็มีเรื่องความล่าช้าและความไม่โปร่งใสบางประการ จึงทำให้ผู้ใช้บริการมีปากเสียงกับเจ้าหน้าที่ดังกล่าวบ่อยครั้ง แต่สถานที่ที่ผู้ใช้บริการสามารถพึ่งพาอาศัยเป็นประจำในเรื่องปัจจัย 4 เช่น อาหาร คือ วัดประจำชุมชน จึงมีอยู่ช่วงหนึ่งที่ใช้บริการได้เดินเข้าสู่ร่มกาสาวพัตร์ตั้งแผนภูมิที่ 1-2 ที่แสดงความสัมพันธ์กับบุคคลต่าง ๆ ทั้งที่อยู่ในครอบครัวชุมชน และสังคม (Hartman, A.,1978) ดังนี้



ภาพที่ 1 Family Tree (กรณีลุงสิน-นามสมมติ)



ภาพที่ 2 Genogram (กรณีลุงสิน-นามสมมติ)

การประเมินสถานะครอบครัว (Family Assessment)

ผู้ให้บริการอาศัยอยู่เพียงลำพัง เนื่องจากบิดามารดาได้เสียชีวิตไปแล้ว พี่ชายและพี่สาวก็ได้แยกย้ายไปมีครอบครัวใหม่ รวมถึงในชุมชนและชุมชนใกล้เคียงก็ไม่มีญาติที่สามารถพึ่งพาอาศัยได้ ผู้ให้บริการมีร่างกายพิการ ประกอบอาชีพค่อนข้างลำบาก ที่สามารถดำรงอยู่ได้ก็ด้วยความช่วยเหลือเรื่องปัจจัยดำรงชีพจากเพื่อนบ้านและวัด ประจำชุมชนตามความจำเป็นเท่านั้น นอกจากนี้ก็มีเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุและเบี้ยคนพิการบางส่วน ซึ่งไม่เพียงพอต่อการดำรงชีพอย่างมีคุณภาพได้

การประเมินความเสี่ยง (Risk Assessment)

การประเมินความเสี่ยงของผู้ให้บริการ

1. ผู้ให้บริการอาศัยอยู่เพียงลำพังในเพิงชั่วคราว มีเพียงเพื่อนบ้านและวัดประจำชุมชนช่วยเหลือเรื่องอาหารและเครื่องดื่มน้ำที่จำเป็นในบางครั้งคราวเท่านั้น ถ้าหากเกิดเจ็บป่วยหรือขาดอาหารและเครื่องดื่มน้ำหรือปัจจัยยังชีพที่จำเป็นอาจจะเป็นอันตรายต่อร่างกายและชีวิตได้
2. ผู้ให้บริการมีโรคประจำตัวคือเบาหวานและความดันและโรคคนสูงอายุอื่น ๆ เช่น โรคจูบ ไม่มีใครดูแลใกล้ชิด ถ้าหากเกิดโรคกำเริบขึ้นมาอาจจะเป็นอันตรายต่อชีวิตได้ หรือถ้าหากยาหมดกะทันหัน เกิดโรคความดันขึ้นมาอาจจะเป็นอันตรายได้เช่นเดียวกัน
3. ผู้ให้บริการหลังจากปลดจากราชการแล้วก็ไม่มียาได้อื่นนอกจากเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุกับเบี้ยคนพิการ ประกอบอาชีพไม่ได้ จึงมีความเสี่ยงพอสมควรหากเกิดโรคหรือภาวะอื่นใดที่จำเป็นต้องใช้เงินเป็นจำนวนมากในการดูแลรักษาหรือในการจับจ่ายค่าอาหารหรือเครื่องดื่มน้ำที่จำเป็น

4. ผู้ใช้บริการอาศัยอยู่ในเพิงชั่วคราวซึ่งไม่มีความแข็งแรงพอที่จะป้องกันลมแดดพายุหนัก ๆ ได้ จึงอาจจะเป็นอันตรายได้ถ้าหากเกิดพายุหนัก หรือในระยะยาวก็จะพุงไปในที่สุด และสัตว์มีพิษสามารถเข้าไปอยู่อาศัยได้ง่ายเนื่องจากตั้งอยู่ติดพื้นดินเป็นพิเศษอันอาจจะทำอันตรายต่อร่างกายได้

5. เพิงที่อยู่อาศัยอาศัยพื้นที่ของเพื่อนบ้าน ซึ่งในอนาคตถ้าหากเพื่อนบ้านต้องการที่จะนำพื้นที่ตรงนี้ไปใช้ประโยชน์อย่างอื่น ก็อาจทำให้ผู้ใช้บริการไม่มีพื้นที่อาศัย ซึ่งอาจจะส่งผลกระทบต่อการค้ารังชีพในระยะยาวได้

การประเมินความเสี่ยงการส่งต่อผู้ใช้บริการ

1. การส่งต่อผู้ใช้บริการเข้าสู่ศูนย์ฯ สวสนะเวศม์ ทีมสหวิชาชีพได้ประชุมปรึกษากัน โดยนักสังคมสงเคราะห์ประจำศูนย์ฯ สวสนะเวศม์เป็นบุคคลที่จะประเมินความเสี่ยงว่าจะรับเข้าหรือไม่ เพราะผู้ใช้บริการไม่มีความพร้อมทั้งทางร่างกายและสภาพสังคมที่อาศัยอยู่ ไม่มีญาติที่พอจะพึ่งพาได้ ถึงแม้จะเหลือญาติพี่น้องคือบรรดาหลาน ๆ ที่เป็นลูกของพี่ชายและพี่สาว แต่ขาดการติดต่อกันตั้งแต่พี่ชายพี่สาวได้แยกย้ายไปมีครอบครัวใหม่แล้ว ดังนั้น การใช้ชีวิตในปัจจุบันจึงเป็นเพียงการอาศัยเพื่อนบ้านและวัดในส่วนของปัจจัย 4 ในการดำรงชีพเท่านั้น

2. ในส่วนของชุมชนที่ผู้ใช้บริการอาศัยอยู่ ถึงแม้จะมีอาสาสมัคร ผู้ใหญ่บ้าน กำนัน และองค์การบริหารส่วนตำบลที่ดูแลเรื่องสวัสดิการทั้งอาหาร เครื่องดื่ม หรือที่อยู่อาศัยและยารักษาโรค แต่เป็นการช่วยเหลือเพียงบางส่วนเท่านั้น ไม่สามารถดูแลในทุก ๆ เรื่อง ทุก ๆ ครั้งได้ ดังนั้น การที่จะปล่อยให้ผู้ใช้บริการอาศัยอยู่ในชุมชนต่อไป จึงเป็นการเสี่ยงอย่างมากต่อการดำรงชีพในช่วงบั้นปลายชีวิต เพราะร่างกายก็พิการ ญาติพี่น้องก็ไม่มี ปัจจัย 4 ก็ไม่เพียงพอในการดำรงชีพในระยะยาว ถึงแม้ว่าชุมชนจะยังมีความเกื้อกูลกันอยู่ในระดับหนึ่ง แต่เพื่อนบ้านและวัดประจำชุมชนก็มีภาระอย่างอื่นที่มีความจำเป็นที่จะต้องบริหารจัดการเช่นเดียวกัน จึงอาจจะดูแลผู้ใช้บริการได้ไม่เต็มที่เท่าที่ผู้ใช้บริการต้องการได้ ดังนั้น ทีมสหวิชาชีพจึงได้ประเมินความเสี่ยงในเรื่องการจะให้อาศัยอยู่ในชุมชนต่อไปหรือไม่โดยนักสังคมสงเคราะห์ประจำศูนย์ฯ สวสนะเวศม์ว่า เห็นสมควรรับเข้าหรือส่งต่อมายังศูนย์ฯ สวสนะเวศม์จังหวัดอยุธยาในที่สุด เพราะที่นี่สามารถให้บริการปัจจัย 4 ได้ในระดับมาตรฐานระดับหนึ่ง แต่สิทธิที่ผู้ใช้บริการจะเสียไปเมื่อเข้ามาอยู่ในที่นี่แล้วคือ จะไม่ได้รับเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุและเบี้ยคนพิการ

การประเมินความต้องการ (Needs Assessment)

การประเมินความต้องการของผู้ใช้บริการ

1. การรับเข้ามาอาศัยอยู่ในศูนย์ฯ สวสนะเวศม์ เริ่มแรกผู้ใช้บริการต้องได้รับการอบรมเกี่ยวกับกฎระเบียบข้อบังคับหรือข้อปฏิบัติในการเข้ามาอยู่ในสถานที่ราชการ

2. ผู้ใช้บริการจะต้องได้รับการบริการในเรื่องปัจจัย 4 ได้แก่ อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่พักอาศัยที่มาตรฐาน และยารักษาโรคที่จำเป็น

3. ผู้ใช้บริการมีโรคประจำตัวคือเบาหวานและความดันและโรคคนสูงอายุอื่น ๆ จะต้องได้รับการตรวจรักษาเป็นประจำจากแพทย์ผู้เชี่ยวชาญ

4. ผู้ใช้บริการจะต้องได้รับการดูแลเอาใจใส่เท่าที่จำเป็นจากเจ้าหน้าที่ประจำศูนย์หรือมีพี่เลี้ยงดูแลทั้งกลางวันและกลางคืน
5. ผู้ใช้บริการจะต้องได้รับการฝึกทักษะในการอยู่ร่วมกับคนสูงอายุอื่น ๆ ทั้งหญิงและชาย ซึ่งอาจจะมีช่วงว่างระหว่างเพศหรือวัยได้ และการอยู่ร่วมกับเจ้าหน้าที่ ผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องกับศูนย์ ซึ่งส่วนมากจะอยู่ในวัยหนุ่มสาว อยู่ในรุ่นราวคราวเดียวกับลูก ๆ ของผู้ให้บริการ
6. ผู้ใช้บริการจะต้องได้รับการส่งต่อไปในที่อื่น เช่น ศูนย์อื่น ๆ หรือกลับสู่ชุมชน ถ้าหากผู้บริการร้องขอและไม่มีความเสี่ยงต่อการดำรงชีพในบั้นปลาย

การประเมินความต้องการในการส่งต่อผู้ให้บริการ

ผู้ให้บริการมีความต้องการที่จะเข้าไปอาศัยอยู่ในศูนย์วาระสนะเวศม์เพราะมีระบบการบริการที่ดีกว่าที่ได้รับในชุมชนที่ตนเองอาศัยอยู่ หรืออย่างน้อยก็มีอาหารบริโภคและมีที่พักที่หลับนอนเป็นกิจจะลักษณะ อันจะบรรเทาความกังวลในเรื่องที่กำลังประสบอยู่นี้ได้ และทางศูนย์ก็มีศักยภาพ มีเจ้าหน้าที่พร้อมสมบูรณ์ตามมาตรฐานของกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ในศูนย์มีสถานพยาบาลรักษาในยามเจ็บป่วย ถ้าเจ็บป่วยหนักนักสังคมสงเคราะห์ก็สามารถประสานเข้าไปรักษาที่โรงพยาบาลสมเด็จพระสังฆราชที่อยู่ใกล้เคียงกันได้ หรือสามารถส่งต่อเข้าไปรักษาที่โรงพยาบาลประจำจังหวัดได้ นอกจากนี้ภายในศูนย์ยังมีระบบบริการเพื่อฟื้นฟูสุขภาพ มีระบบการบริการการออกกำลังกายในทุก ๆ เช้า มีระบบสนทนาการในเกือบทุกสัปดาห์เพื่อเป็นการผ่อนคลายทางอารมณ์ของผู้สูงอายุภายในศูนย์ รวมทั้งมีระบบบริการด้านจิตวิญญาณด้วยการจัดให้มีพระสงฆ์มาบรรยายธรรมตามแต่โอกาสเอื้ออำนวย มีศาลาสำหรับสวดมนต์ภาวนาสำหรับผู้สูงอายุที่มีความต้องการพักผ่อนหย่อนใจจากอารมณ์อันไม่พึงปรารถนาภายนอก และในทุก ๆ เดือนภายในศูนย์จะมีผู้มาบริจาคตุ๊กตัจฉริยะที่จำเป็นเพื่อใช้ในการดำรงชีพ เช่น เสื้อผ้า ยารักษาโรค สบู่ ยาสีฟัน ผ้าเช็ดตัว เป็นต้น และที่สำคัญผู้บริจาคที่มีกำลังทรัพย์พอสมควรก็ได้มอบปัจจัยสำหรับจ่ายใช้สอยตามอัยาศัยอีกส่วนหนึ่ง ซึ่งระบบบริการต่าง ๆ ดังกล่าว ทีมสหวิชาชีพโดยนักสังคมสงเคราะห์ประจำศูนย์ได้ประเมินแล้วว่าจะเป็นประโยชน์สูงสุดแก่ผู้ให้บริการและอาจจะถือว่าเป็นสถานที่พำนักแห่งสุดท้ายของชีวิตสำหรับผู้ให้บริการและสามารถทำให้ผู้ให้บริการไม่มีความกังวลใด ๆ ในเรื่องปัจจัย 4 ในที่สุด

การกำหนดเป้าหมายและแผนการบริการสวัสดิการสังคม (Care Plan/Planning)

นักสังคมสงเคราะห์ได้นำมติที่ประชุมสหวิชาชีพอันประกอบด้วยแพทย์ พยาบาล นักจิตวิทยาและนักพัฒนาสังคมบ้านวาระสนะเวศม์ เพื่อวางแผนให้การช่วยเหลือแก่ผู้ให้บริการโดยคำนึงถึงความจำเป็นเร่งด่วนและแผนการฟื้นฟูสุขภาพกาย สุขภาพจิต การป้องกันและแก้ไขปัญหาในระยะสั้นและยาว รวมถึงการพัฒนาศักยภาพทั้งด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคมและอาชีพ ดังนี้

1. ทำเรื่องส่งตัวจากสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดชัยนาทเพื่อรับตัวเข้ามาอยู่ ศูนย์วามณะเวศม์
2. ทำเรื่องส่งตัวเพื่อตรวจสุขภาพและตรวจโรคประจำตัวในโรงพยาบาลสมเด็จพระสังฆราชจังหวัดพระนครศรีอยุธยา
3. ศูนย์วามณะเวศม์รับผู้ให้บริการเข้าพักอาศัยรวมทั้งส่งเสริมสนับสนุนในเรื่องปัจจัย 4 ในการดำรงชีพ เครื่องอุปโภคบริโภค ตลอดช่วงที่อาศัยอยู่ภายในศูนย์
4. ประสานกับโรงพยาบาลสมเด็จพระสังฆราชเพื่อเข้ารับการตรวจสุขภาพและโรคประจำตัวเป็นระยะ ๆ เกี่ยวกับโรคเบาหวานและความดัน
5. จัดฝึกอบรมเรื่องกฎระเบียบข้อบังคับภายในศูนย์และการฝึกอบรมเพื่อการอยู่ร่วมกันอย่างสันติสุข สำหรับผู้เข้ามาใหม่
6. การให้ผู้ให้บริการกระทำกิจกรรมประจำวันด้วยตนเองร่วมกับผู้ให้บริการรายอื่น เช่น การดูแลความสะอาดของที่พักอาศัย การอาบน้ำล้างหน้าแปรงฟัน การรับประทานอาหารร่วมกัน หรือกิจกรรมอื่นใด เช่น การออกกำลังกายช่วงเช้า การทำกิจกรรมเพื่อผ่อนคลายร่วมกับคนอื่น ๆ ภายในทีม เวลาในการเข้าที่หลับนอน มารยาทในการใช้ที่หลับนอน เป็นต้น
7. การจัดการบริการให้คำปรึกษาเรื่องการดูแลสุขภาพด้วยตนเองเบื้องต้นจากคณะแพทย์จากโรงพยาบาลภายในจังหวัด
8. การจัดการบริการด้วยโครงการต่าง ๆ เช่น โครงการธรรมะบำบัด ด้วยการฝึกปฏิบัติสติปัญญาฐาน 4 หรือทำวัตรสวดมนต์ โครงการผู้สูงวัยใส่ใจลูกหลาน โครงการส่งเสริมสุขภาพให้ผู้สูงอายุมีความสุขและมีคุณค่า (Happy Home) เป็นต้น

การดำเนินงาน (Implementation)

เมื่อแผนได้จัดวางเป็นที่เสร็จเรียบร้อยแล้ว นักสังคมสงเคราะห์จึงได้ดำเนินการตามแผนที่วางไว้ตามขั้นตอนต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

1. นักสังคมสงเคราะห์ประสานโรงพยาบาลสมเด็จพระสังฆราชเพื่อตรวจสุขภาพเบื้องต้นและโรคประจำตัวคือเบาหวานและความดัน การตรวจเกี่ยวกับสภาวะพิการ
2. นักสังคมสงเคราะห์นำส่งผู้ให้บริการเข้าสู่โรงพยาบาลสมเด็จพระสังฆราชเพื่อตรวจโรคและผลกระทบจากสภาวะพิการร่างกายที่อ่อนล้า ผลตรวจสุขภาพอยู่ในภาวะปกติ
3. นักสังคมสงเคราะห์ให้ผู้ให้บริการรอกประวัติเบื้องต้นเพื่อใช้เป็นหลักฐานสำคัญในการติดต่อกับผู้ที่เกี่ยวข้องกับผู้ใช้บริการ (ถ้าหากจะมี) หรือในการส่งต่อในอนาคต

4. นักสังคมสงเคราะห์รับผู้ให้บริการเข้าพักอาศัยอยู่ในศูนย์วาสนะเวศม์เพื่อให้บริการด้านปัจจัย 4 ตลอดจนเครื่องอุปโภคบริโภคที่สำคัญและจำเป็นต่อการดำเนินชีวิตของผู้สูงอายุ
5. นักสังคมสงเคราะห์และเจ้าหน้าที่ประจำศูนย์ให้บริการด้านการฝึกอบรมภาวะเบี่ยงข้อบังคับสำหรับการเข้าพักอาศัยอยู่ในศูนย์ ทั้งนี้เพื่อการอยู่ร่วมกันอย่างผาสุกกับผู้สูงอายุคนอื่นๆ เพื่อไม่ให้เกิดความเหลื่อมล้ำระหว่างกันและระหว่างผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานในส่วนต่าง ๆ ของศูนย์
6. นักสังคมสงเคราะห์ร่วมกับฝ่ายศาสนาและหน่วยราชการในท้องถิ่น เช่น องค์การบริหารส่วนตำบลบ่อโพรง โรงพยาบาลสมเด็จพระสังฆราช จัดบริการที่จำเป็นต่อการใช้ชีวิตภายในศูนย์ทั้งบริการด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม และจิตวิญญาณ เช่น จุดออกกำลังกาย สถานที่ฝึกอบรมด้านวิชาชีพ สถานที่สำหรับสวดมนต์ไหว้พระเพื่อผ่อนคลายอารมณ์กังวล สถานที่สำหรับการฝึกเจริญสติปัญญา 4 (กาย เวทนา จิต ธรรม) เพื่อให้เป็นไปตามสิทธิของผู้สูงอายุที่จะพึงได้รับจากหน่วยงานของรัฐหรือเอกชนที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติผู้สูงอายุ พ.ศ. 2546 แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2553 มาตรา 11 (1) – (13) (The Act on the Elderly, B.E. 2546 (2003 A.D.))

การติดตามผลการดำเนินงาน/ผลที่เกิดขึ้น/ผลกระทบ (Output/Outcome/Impact)

เพื่อให้เป็นไปตามหลักการสากลและมาตรฐานการให้บริการทางวิชาชีพสังคมสงเคราะห์และสวัสดิการสังคม นักสังคมสงเคราะห์และทีมสหวิชาชีพจึงได้ติดตามประเมินผลตามขั้นตอนต่าง ๆ ดังนี้

1. การติดตามในการทำเรื่องส่งตัวผู้ให้บริการไปรักษาต่อที่โรงพยาบาลสมเด็จพระสังฆราชและโรงพยาบาลพระนครศรีอยุธยา ทำให้ผู้ให้บริการได้รับการตรวจรักษาจากแพทย์ที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านและสามารถให้การรักษาได้อย่างทันท่วงที
2. การติดตามเรื่องการรักษาโรคเบาหวาน ความดันและภาวะพิการ หลังการเข้าพักอาศัยอยู่ในศูนย์เรียบร้อยแล้ว นักสังคมสงเคราะห์และทีมแพทย์พยาบาลได้ส่งตัวผู้ให้บริการเข้ารับการตรวจรักษาตามช่วงเวลาที่กำหนดและเฝ้าติดตามอย่างใกล้ชิด ทั้งนี้ภายในศูนย์ยังมีจุดบริการพยาบาลเบื้องต้นที่ทำให้ผู้ให้บริการได้รับการรักษาอย่างทันท่วงที ซึ่งผู้ให้บริการเมื่อได้รับการตรวจรักษาจากแพทย์วิชาชีพสุขภาพก็อยู่ในสภาวะปกติดี
3. นักสังคมสงเคราะห์และนักพัฒนาสังคมภายในศูนย์ได้ติดตามและประเมินผลการจัดที่อยู่อาศัยเครื่องอุปโภคบริโภคและปัจจัยในการดำรงชีพว่าเป็นไปตามมาตรฐานและเป็นไปตามสิทธิที่ผู้สูงอายุจะได้รับหรือไม่ เพื่อให้ผู้ให้บริการได้ใช้ชีวิตที่เหลืออยู่อย่างมีความสุข
4. นักสังคมสงเคราะห์ได้ติดตามสภาวะด้านร่างกายที่พิการของผู้ให้บริการ ถ้าหากมีอาการผิดปกติก็จะนำส่งโรงพยาบาลสมเด็จพระสังฆราชและโรงพยาบาลประจำจังหวัดเพื่อทำการตรวจรักษาต่อไป
5. ผู้ให้บริการเมื่อเข้ามาอาศัยอยู่ในศูนย์ช่วงแรก มีภาวะซึมเศร้า เข้ากับคนอื่น ๆ ไม่ค่อยได้ นักสังคมสงเคราะห์จึงได้ประสานไปยังนักสังคมสงเคราะห์ฝ่ายจิต แพทย์ฝ่ายจิต รวมถึงพระสงฆ์ทางฝ่ายศาสนาเพื่อ

จัดบริการด้านคำปรึกษา การใช้ชีวิต ทำให้ผู้ใช้บริการมีสุขภาพจิตที่ดีขึ้น และขณะนี้ก็อยู่ในสภาวะปกติ เข้ากับคนอื่นได้ดี ถึงแม้จะเป็นคนที่มีบุคลิกพูดจาโผงผางไม่เกรงใจใครก็ตาม

6. นอกจากนี้ นักสังคมสงเคราะห์และเจ้าหน้าที่ประจำศูนย์ยังได้ติดตามและส่งเสริมให้ผู้ใช้บริการได้รับสิทธิที่พึงมีพึงได้ต่าง ๆ ตามที่กฎหมายกำหนดและตามขนบธรรมเนียมประเพณีที่ดีของไทย หรือการได้กลับคืนสู่ชุมชนของตน ถ้าหากในอนาคตไม่ต้องการอยู่อาศัยภายในศูนย์แล้ว เพราะตระหนักรู้ว่าที่ ๆ ที่ดีที่สุดสำหรับผู้ใช้บริการก็คือชุมชนบ้านเกิดและการโอบอุ้มโดยชุมชนนั่นเอง

7. นักสังคมสงเคราะห์ได้ติดตามผลที่เกิดจากการปฏิบัติจิตภาวนาหรือสติปัฏฐาน 4 ตลอดระยะเวลา 3 เดือน ทุกอาทิตย์ ๆ ละ 3 วัน ๆ ละ 1 ชั่วโมง และสามารถสังเกตเห็นพฤติกรรมของผู้ใช้บริการที่เปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น จากที่เป็นคนขี้โมโห พูดจาโผงผางไม่เกรงใจใคร มีอาการที่สงบเสงี่ยม พูดจาราบเรียบ มีสติและมีความสุขที่สังเกตเห็นได้จากสีหน้า ท่าทาง การพูดจา การเข้ากับผู้สูงอายุรายอื่นได้ดี (ดังรายละเอียดในรายงานเล่มสมบูรณ์)

8. และที่สำคัญที่สุดคือ การที่ทั้งนักสังคมสงเคราะห์และผู้ใช้บริการต่างได้สะท้อนตัวตนและการประเมินตนเองผ่านกิจกรรมที่ได้ทำร่วมกันคือการเจริญสติปัฏฐาน 4 ผู้ให้บริการมีความสุขและมีความยินดีเป็นอย่างยิ่งที่จะสรรหาบริการที่ดีที่สุดเพื่อผู้ใช้บริการ และผู้ใช้บริการได้สะท้อนการให้บริการว่า มีความสุข และมีจิตใจสงบขึ้นกว่าเดิมมากหลังจากได้ผ่านการเจริญสติปัฏฐาน แต่สิ่งที่ผู้ใช้บริการได้สะท้อนให้ผู้ให้บริการรับทราบคือ ในเรื่องของปัจจัยในการดำรงชีพในศูนย์ เช่น อาหาร เครื่องอุปโภคบริโภค อยากให้มีเพิ่มขึ้น เพราะที่มีอยู่ยังไม่เพียงพอเท่าที่ควร นอกจากนี้ ยังอยากให้ผู้บริหาร เจ้าหน้าที่เอาใจใส่ดูแล มีทำที่ที่เป็นมิตร และให้คำปรึกษาที่เอื้อต่อการตัดสินใจเลือกใช้บริการที่มีอยู่ตามสิทธิต่อไป

สรุปและข้อเสนอแนะ

รูปแบบและกระบวนการทำงานสังคมสงเคราะห์ประกอบด้วย การรับเรื่องเบื้องต้นเพื่อสอบถามข้อมูลที่เป็นพื้นฐานและการสร้างสัมพันธภาพทางวิชาชีพสำหรับวางแผนในการช่วยเหลือต่อไป ต่อแต่นั้นจะเป็นการสืบค้นข้อมูลทั้งการสืบค้นเอกสารและการลงพื้นที่หรือการเยี่ยมบ้านเพื่อการมองปัญหาได้อย่างชัดเจนและสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับผู้ใช้บริการและประเมินความต้องการของผู้ใช้บริการ เมื่อได้ข้อมูลที่ชัดเจนและอิมตัวนักสังคมสงเคราะห์จะได้ทำการวางแผนร่วมกับผู้ใช้บริการ เมื่อแผนเป็นที่ชัดเจนและน่าพอใจแล้วก็จะนำแผนดังกล่าวไปสู่ภาคปฏิบัติ ทั้งนี้แผนนี้สามารถปรับปรุงหรือปรับเปลี่ยนได้ตลอดเวลาตามความเหมาะสมกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้น ถ้าผลที่เกิดขึ้นออกมามากก็จะดำเนินการต่อไป ถ้าไม่ดีจะมีการปรับปรุงแก้ไข และถ้าปัญหาเกินความสามารถของนักสังคมสงเคราะห์ก็จะมีการยุติเรื่องและส่งต่อไปยังหน่วยงานที่พร้อมสำหรับการช่วยเหลือผู้ใช้บริการต่อไป

เอกสารอ้างอิง

Hartman, A. (1978). Diagrammatic assessment of family relationships. *Social Casework*, 59, pp. 465 – 476.

Marla Berg-Weger. (2016). *Social Work and Social Welfare: An invitation (4th ed.)*. New York: Routledge.

Ministry of Social Development and Human Security, Department of Older Persons. (n.y.). *The Act on the Elderly, B.E. 2546 (2003 A.D.)*. No place: No press.



การเสริมสร้างทุนมนุษย์เพื่อพัฒนานวัตกรรมในองค์กรผ่านการประยุกต์หลักการกุญแจ เก้าดอกในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงแบบพลิกผัน

Enhancing Human Capital Development innovation in the organization
through the application of nine key principles in the Vuca World

นัทปภา นุชาภัทร¹

Natpapha Nuchapa¹

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อนำเสนอแนวคิดในการเสริมสร้างทุนมนุษย์เพื่อพัฒนานวัตกรรมในองค์กรผ่านการประยุกต์หลักการกุญแจเก้าดอกในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงแบบพลิกผัน ผลพบว่า แนวทางการเสริมสร้างทุนมนุษย์ควรประกอบไปด้วย การเสริมสร้างด้านทุนทางปัญญา ทุนทางอารมณ์ และทุนทางสังคม ซึ่งเป็นกระบวนการเสริมสร้างที่เริ่มจากกระบวนการภายในเช่น 1) การมอบหมายงานที่ท้าทาย 2) การให้อิสระทางความคิดสร้างสรรค์ในการสร้างนวัตกรรม 3) การทำให้พนักงานรับรู้ระดับทุนมนุษย์ภายในตัวบุคคล 4) การจัดให้มีการอบรมเพื่อพัฒนางาน 5) การบริหารความขัดแย้งในการทำงานเป็นทีม 6) การฟื้นฟูพลังใจในภาวะวิกฤต 7) การเรียนรู้ด้วยการนำตัวเอง 8) การยอมรับความหลากหลายทางสังคม 9) การเห็นอกเห็นใจซึ่งกันและกัน ซึ่งผลที่ได้นี้ สามารถนำมาเสริมสร้างทุนมนุษย์ในระดับองค์กร ให้มีความสามารถทางปัญญา ให้มีแรงจูงใจในการสร้างนวัตกรรม และถ่ายทอดไปยังระดับชุมชนเพื่อสร้างนวัตกรรมรองรับยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงแบบพลิกผัน

คำสำคัญ: การเสริมสร้างทุนมนุษย์, นวัตกรรม, หลักการกุญแจเก้าดอก, การเปลี่ยนแปลงแบบพลิกผัน

¹ นักวิชาการอิสระ อีเมล g.ll7ju4@gmail.com

¹ Independent Scholar, Email address : g.ll7ju4@gmail.com

Abstract

This article aims to present the concept of enhancing human capital to develop innovation in the organization through the application of nine key principles in the Vuca World. The results showed that: the human capital enhancement approach as follows: 1) Challenge 2) Autonomy, creativity and innovation 3) level of human capital within an individual 4) training development and creative communication skills 5) Conflict Management 6) Resilience 7) self-directed learning 8) acceptance of social diversity 9) Empathy.

The result can be use to enhance human capital development level in organization to have intellectual abilities to motivated and create innovation. Including transfer to the community level and create innovations to support the disruptive of era.

Keywords: Enhancing Human Capital, Innovation, Nine Keys Principles, Vuca World



บทนำ

โลกยุคพลิกผัน (VUCA World) คือ ยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของเทคโนโลยีการแข่งขันสภาพแวดล้อมทางธุรกิจเศรษฐกิจ ทั้งภายในและภายนอก ทำให้ทุกภาคส่วนได้รับผลกระทบอย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งเป็นผลมาจากกระแสใหญ่ของโลก 3 กระแส อันได้แก่ 1) กระแสโลกาภิวัตน์ (Globalization) 2) กระแสการพัฒนาเทคโนโลยี (Big Bang of Technology) 3) กระแสความเป็นใหญ่ของเงินทุน (Financialization) (Horney et al., 2010) ปัจจุบันการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของเทคโนโลยี การแข่งขันสภาพแวดล้อมทางธุรกิจ เศรษฐกิจ ทั้งภายในและภายนอกองค์กร ทำให้องค์กรต่าง ๆ ได้รับผลกระทบอย่างมีนัยสำคัญ สถานการณ์เหล่านี้เรียกว่า “VUCA World” (Pearse, 2017) VUCA เป็นคำย่อของ ความผันผวน (volatility) ความไม่แน่นอน (uncertainty) ความสลับซับซ้อน (complexity) และความคลุมเครือ (ambiguity) เดิมเป็นคำที่กองทัพสหรัฐอเมริกาใช้เรียกสถานการณ์ในสงครามที่แอฟริกาและอิรักที่สับสนและผันผวน แต่ตอนนี้ถูกนำมาใช้อธิบายโลกปัจจุบันที่มีแต่ความสับสนและผันผวนราวกับอยู่ในสงคราม และสภาวะแวดล้อมเศรษฐกิจในปัจจุบันที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว (Minciu, 2020) ดังนั้นผู้นำองค์กรจึงต้องเข้าใจและเตรียมพร้อมรับมือให้ทันสถานการณ์ในการรับมือกับกระแสโลกที่ผันผวน

นวัตกรรมเป็นสิ่งที่กำหนดความเจริญเติบโตก้าวหน้าขององค์กรที่ และเป็นความท้าทายสำหรับทั้งนักวิชาการและผู้ปฏิบัติงานในการทำความเข้าใจว่าทำอย่างไรองค์กรต่าง ๆ จึงจะสามารถสร้างนวัตกรรมสิ่งใหม่ให้เกิดขึ้นได้ คำตอบที่ชัดเจนที่สุดคือ การเสริมสร้างทุนมนุษย์ให้เป็นผู้ที่มีความคิดสร้างสรรค์ในการคิดเป็นเชิงระบบ (Systematic Thinking) และคิดเชิงออกแบบ (Design Thinking) (Montalvo et al., 2006) เพราะทุนมนุษย์คือชุดของทักษะ ความรู้ ความสามารถ และคุณลักษณะอื่น ๆ ที่มีอยู่ในตัวบุคคลที่สามารถแปลงเป็นผลผลิตที่จับต้องได้ (Abel and Gabe, 2011; Fulmer and Ployhart, 2014) นักเศรษฐศาสตร์ได้นิยามทุนมนุษย์ในแง่ของความรู้และทุนทางปัญญา ปัจจุบันเป็นที่ทราบกันอย่างกว้างขวางว่าการมุ่งเน้นที่ความรู้ไม่ได้ครอบคลุมขอบเขตของทุนมนุษย์อย่างเต็มที่ (Arvanitis and Stucki, 2012)

ในช่วง 20 ปีที่ผ่านมา แนวคิดเกี่ยวกับทุนมนุษย์ได้พัฒนาไปอย่างมาก และแนวคิดในปัจจุบันเกี่ยวกับทุนมนุษย์ได้มีความหมายรวมถึงคุณลักษณะของมนุษย์ที่หลากหลายซึ่งเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานที่ทำให้เกิดผลลัพธ์ที่คุ้มค่า (productivity) ตั้งแต่ลักษณะบุคลิกภาพ (personality traits) ทักษะในการทำงาน (work attitudes) และค่านิยม (Value) (Ployhart and Moliterno, 2011) เข้ากับลักษณะต่างๆ เช่น ความคิดสร้างสรรค์ (creativity) ความเป็นอยู่ที่ดี (well-being) การรับรู้ความสามารถของตนเอง (self-efficacy) และการฟื้นตัวได้เมื่อเผชิญกับความเสียหายเปรียบทางสังคมและอุปสรรค (resilience) (Madrid et al., 2017) การขยายขอบเขตของคุณลักษณะของทุนมนุษย์ ได้แก่ ความสามารถทางปัญญา ความรู้ทั่วไป ความรู้ในงาน และทักษะการแก้ปัญหา (Zhao and Chadwick, 2014) อย่างไรก็ตามได้มีการศึกษางานวิจัยปัจจัยที่ทำให้เกิดการพัฒนาระดับความสามารถในการสร้างนวัตกรรมขององค์กรเช่น Edison et al (2013) ได้สรุปปัจจัยที่ก่อให้เกิดนวัตกรรมจาก

ทั้งภายในและภายนอกองค์กร ซึ่งปัจจัยภายนอกองค์กรได้แก่สิ่งที่มีผลต่อนวัตกรรมและองค์กรไม่สามารถควบคุมได้ ขณะที่ปัจจัยภายในองค์กรคือสิ่งที่สนับสนุนในเกิดการพัฒนาระดับความสามารถในการสร้างนวัตกรรมขององค์กร เช่น ความพร้อมในการใช้กลยุทธ์สร้างนวัตกรรมบรรยากาศแห่งการสร้างสรรค การมีส่วนร่วม การวิจัยและพัฒนา วัฒนธรรมองค์กร การจัดการทรัพยากรมนุษย์ เป็นต้น Akman and Yilmaz (2008) พบว่า ปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสามารถในการสร้างนวัตกรรมคือ การพัฒนาและเสริมสร้างทุนมนุษย์ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่เกี่ยวข้องกับการสร้างนวัตกรรมขององค์กร

ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้จึงทำการศึกษาศาสตร์เสริมสร้างทุนมนุษย์เพื่อพัฒนานวัตกรรมในองค์กรในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงแบบพลิกผัน โดยนำหลักการกฎแห่งดาวดอกมาประยุกต์ เพื่อให้เห็นถึงแนวทางที่จะนำไปสู่การเสริมสร้างทุนมนุษย์ ผ่านการทบทวนแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร บทความวิชาการ งานวิจัย ดังนี้

ทฤษฎีทุนมนุษย์ (Human Capital Theory)

ทุนมนุษย์ถือได้ว่าเป็นสมรรถนะหลักที่จะทำให้องค์กรสามารถมีความโดดเด่นและทำให้องค์กรแข่งขันได้ โดยในการพัฒนาทุนมนุษย์ให้สามารถวัดในรูปของผลตอบแทนเช่นเดียวกับสินทรัพย์หรือทุนประเภทอื่น ๆ ได้นั้น จะขึ้นอยู่กับองค์ประกอบของการจัดการทุนมนุษย์ที่องค์กรจะต้องให้ความสำคัญ ซึ่งองค์ประกอบของการจัดการทุนมนุษย์ในการที่จะทำให้องค์กรมีสมรรถนะหลักที่เหนือกว่าคู่แข่งประกอบไปด้วย

- 1) ทีมผู้บริหารที่มีประสิทธิผล (Effective Executive Teams) ประกอบไปด้วยทีมผู้บริหารระดับสูงขององค์กร ทีมในหน่วยธุรกิจ โดยทีมผู้บริหารนี้จะเป็นผู้กำหนดวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ ระยะเวลา และจำนวนเงินที่ใช้ในการลงทุน อันจะส่งผลตอบเขี่ยย้อนกลับสู่องค์กร ดังนั้นทีมผู้บริหารจะต้องพัฒนาแผนงานที่ข้องเกี่ยวกับคุณค่าที่มีอยู่ในสมรรถนะหลัก
- 2) ผู้นำที่เป็นผู้มอบผลงาน (Leader Who Deliver Results) ผู้นำขององค์กรหรือผู้นำในทีมที่จะพัฒนาทุนมนุษย์ จะต้องทำให้การพัฒนานั้นสอดคล้องกับกิจกรรมที่จะทำให้ไปสู่แผนงานขององค์กร ตลอดจนการพัฒนาความสามารถหลักขององค์กรไปสู่การมีผลการปฏิบัติงานในระดับสูงได้
- 3) ตำแหน่งที่สำคัญ (Key Position Excellence) โดยตำแหน่งที่ไม่ได้เกี่ยวข้องกับการบริหารงานจะมีความสำคัญมากที่สุด ซึ่งองค์กรจะต้องทำให้เกิดความน่าเชื่อถือมากที่สุด
- 4) ผลการปฏิบัติงานของพนักงานหรือแรงงาน (Workforce Performance) โดยองค์กรจะต้องมีโครงสร้างระบบและวัฒนธรรมเพื่อให้เกิดผลงานที่ดีที่สุด ซึ่งการมีผลงานที่ดีที่สุดนี้หมายถึงการมีผลผลิตที่สูงหรือการมีโครงสร้างต้นทุนที่ดีกว่าคู่แข่ง

ทุนมนุษย์ได้ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในมุมมองของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์หลากหลายแง่มุมจากการมองตนเป็นค่าใช้จ่ายไปสู่การมองคนเป็นสินทรัพย์ ในอดีตองค์กรจะมองบุคลากรเป็นค่าใช้จ่าย (Cost) ที่ต้องควบคุมมิฉะนั้นแล้วผลงานที่ได้อาจไม่คุ้มกับค่าใช้จ่ายที่จ่ายไปในค่าจ้างและสวัสดิการต่างๆ การบริหารงานบุคคลในมุมมองแบบเก่าซึ่งมีโครงสร้างสูงเป็นแนวตั้ง การบริหารคนจะเน้นที่กิจกรรมแยกเป็นส่วนๆ โดยเน้นประสิทธิภาพการทำงานของแต่ละส่วนตั้งแต่ การสรรหาการคัดเลือก การบรรจุ การฝึกอบรม การวิเคราะห์งาน การประเมินผลงาน การจ่ายค่าตอบแทนตามแนวคิดใหม่ องค์กรจะมองบุคลากรเป็นสินทรัพย์ (Asset) และ

Thomas Davenport ยังมองลึกไปถึงถึงขั้นที่ว่า แท้จริงแล้วพนักงานเป็นเจ้าของทุน เป็นผู้ลงทุน เพราะพนักงานเป็นผู้ตัดสินใจว่าจะทำงานที่ไหน เมื่อใด และอย่างไร จะเอาความสามารถของตนไปทำงานกับองค์กรใดที่ให้ผลตอบแทนการลงทุนของเขาอย่างคุ้มค่าที่สุด (ปริดาพร คณทา และ ดารารัตน์ อินทร์คุ้ม, 2559)

สำหรับสังคมไทยได้แบ่งการพัฒนาทุนมนุษย์ออกเป็น 2 ระดับ ได้แก่ 1) การพัฒนาทุนมนุษย์ระดับมหภาค (Macro) เริ่มต้นจาก ครอบครัว โรงเรียน ศาสนา สื่อ และนโยบายภาครัฐ ฯลฯ และ 2) การพัฒนาทุนมนุษย์ระดับจุลภาค (Micro) คือการสร้างและพัฒนาทุนมนุษย์ในช่วงวัยทำงาน เช่น การฝึกอบรม และกิจกรรมการเรียนรู้รูปแบบต่าง ๆ ที่แต่ละองค์กรมีแนวทางการพัฒนาที่แตกต่างกันออกไป (จีระ หงส์ลดารมภ์, 2555) ทุนมนุษย์หมายถึง 3 สิ่งประกอบกัน คือ 1) ทุนทางปัญญา (Intellectual Capital) ประกอบด้วย ทักษะ ความรู้ และความสามารถ รวมทั้งทักษะประสบการณ์ที่สะสมอยู่ในตัวของแต่ละบุคคล 2) ทุนทางสังคม (Social Capital) คือสภาพแวดล้อม ความสัมพันธ์และการสร้างปฏิสัมพันธ์หลากหลายรูปแบบระหว่างบุคคลในสถานการณ์ และสถานที่นั้น 3) ทุนทางอารมณ์ (Emotional Capital) ประกอบด้วยคุณลักษณะต่าง ๆ เช่น การรับรู้ตนเอง (Self-Awareness) ความมีศักดิ์ศรี (Integrity) การมีความยืดหยุ่น (Resilience) (Gratton & Ghoshal, 2003)

หลักการกุญแจเก้าดอก (Nine Keys Principles)

หลักการกุญแจเก้าดอก เป็นหลักการที่มุ่งเน้นให้มนุษย์เกิดการพัฒนาทางด้านความคิด อารมณ์ นำมาสู่การเปลี่ยนแปลงด้านพฤติกรรม หลักการกุญแจเก้าดอกจึงเปรียบเสมือนลำดับขั้นสู่การเป็นผู้ที่สามารถช่วยเหลือกระตุ้นความคิด ให้เกิดกระบวนการเปลี่ยนแปลง และพัฒนาทางความคิด นำไปสู่การสร้างสรรค์นวัตกรรม รวมไปถึงการพัฒนาควบคู่ไปกับจริยธรรม ซึ่งหลักการกุญแจเก้าดอกมี 9 องค์ประกอบคือ 1) กุญแจแห่งความเพียร (The key of perseverance) หมายถึง การมีความอดทน และการเตรียมพร้อมในการทำงานทุกรูปแบบที่ผ่านเข้ามา 2) กุญแจแห่งปัญญา (The key of intellectual) หมายถึง การมีสติและปัญญา เป็นความสามารถของบุคคลในด้าน การเรียนรู้ และรู้จักการนำความรู้ที่ไปประยุกต์ใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงการเข้าใจเหตุผล การทำกิจกรรมต่าง ๆ ได้อย่างมีจุดมุ่งหมาย และเรียนรู้สิ่งที่เป็นนามธรรมและความซับซ้อนได้ 3) กุญแจแห่งการสำรวจตน (The key of self-exploration) หมายถึง การรู้จักวิเคราะห์และสำรวจตนเอง เป็นการรับรู้สภาพการดำรงชีวิตที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน รวมการพิจารณาสภาพปัญหา ความต้องการของตน หรือพฤติกรรมเป้าหมายในการพัฒนาตนต่อไป การรับรู้สภาวะแห่งตนในด้านต่างๆ

4) กุญแจแห่งทักษะการสื่อสารและทักษะทางปัญญา (The key of communication and intellectual skills) หมายถึง การมีทักษะการสื่อสารที่ดี เป็นความสามารถในการรับและส่งสาร เพื่อถ่ายทอดความคิด ความรู้ และทัศนคติของตนอย่างเหมาะสมกับสภาพวัฒนธรรมและสถานการณ์ต่างๆ 5) กุญแจแห่งการแก้ไขปัญหา (The key of problem solving) หมายถึง การที่บุคคลสามารถแก้ปัญหาที่ก่อเกิดเหตุ และทำงานเป็นทีมได้ รวมถึงความสามารถในการคิดอย่างเป็นนามธรรมและเป็นระบบที่จะนำไปสู่การแก้ไขปัญหา การวางแผนในอนาคต และการมองหาความช่วยเหลือจากบุคคลหรือทีมงาน เป็นต้น 6) กุญแจแห่งการคิดบวกและการให้อภัย (The key of

Positive Thinking and Forgiveness) หมายถึง การคิดบวกและมีความเมตตา เป็นความคิดที่เกิดจากการมองเห็น
ต่างๆ อย่างเข้าใจ ยอมรับในสิ่งที่เกิดขึ้น รวมถึงการรู้จักคิดและพยายามหามุมมองที่เป็นประโยชน์ทางด้านบวก
จากสิ่งนั้นๆ ให้เกิดประโยชน์กับตนเองและผู้อื่น รวมถึงการยอมรับความไม่สมบูรณ์แบบของตัวเอง และผู้อื่น โดย
ไม่คิดโทษตัวเองและเข้าใจว่าการทำผิดพลาดเป็นเรื่องปกติที่สามารถแก้ไขได้ 7) กุญแจแห่งภาวะผู้นำ (The key
of leadership) หมายถึง การสร้างตนให้แข็งแรงและช่วยเหลือผู้อื่นได้ เป็นความสามารถที่ทำให้บุคลากรหรือ
ทีมงานทำงานให้บรรลุเป้าหมาย รวมถึงการนำความสามารถในการคิดสิ่งแปลกใหม่โดยการนำความรู้
ประสบการณ์เดิมมาประยุกต์ใช้อย่างสร้างสรรค์ 8) กุญแจแห่งการยอมรับความหลากหลาย (The key of
accepting diversity) หมายถึง การยอมรับในความแตกต่างหลากหลาย ไม่ว่าจะเป็นด้านเพศ ความคิด ศักยภาพ
เชื้อชาติ วัฒนธรรม รวมถึงการให้คุณค่าและการยอมรับต่อความแตกต่างของบุคคล 9) กุญแจแห่งการเป็นผู้ให้
(The key of Giving and Sharing) หมายถึง การรู้จักแสดงความยินดีกับผู้อื่น รวมถึงการสร้างตน สร้างคน สร้าง
งาน ให้แข็งแรง มีจริยธรรมในตน มีศักยภาพ และสามารถช่วยเหลืองานของบุคคลรอบข้างโดยไม่หวังผลตอบแทน
การยอมรับและแสดงความยินดีในผลงานของผู้อื่น รวมถึงการเข้าอกเข้าใจตนเองและบุคคลรอบข้าง

เนื้อหา

**การเสริมสร้างทุนมนุษย์เพื่อพัฒนานวัตกรรมในองค์กรผ่านการประยุกต์หลักการกุญแจดอกในยุคแห่งการ
เปลี่ยนแปลงแบบพลิกผัน**

บทความวิจัยนี้ได้นำหลักการกุญแจดอกมาประยุกต์ใช้ในการเสริมสร้างทุนมนุษย์เพื่อพัฒนานวัตกรรมใน
องค์กรในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงแบบพลิกผัน ผู้เขียนจึงขอเสนอความคิด ดังนี้

1) การมอบหมายงานที่ท้าทาย (Challenge)

การมอบหมายงานที่ท้าทาย เป็นการเสริมสร้างทุนมนุษย์ในเรื่องของความเพียร ซึ่งเป็นหลักการกุญแจดอก
ที่ 1 และเป็นองค์ประกอบของทุนทางปัญญา เพราะการมอบหมายงานที่ท้าทายให้กับบุคลากร จะเป็นการพิสูจน์
ความพยายามหรือภาวะของผู้กล้าที่จะลงมือทำสิ่งที่ท้าทายด้วยความบากบั่น เพราะการทำสิ่งที่ท้าทายจะทำให้
เกิดกระบวนการเรียนรู้ ลองผิด ลองถูก กล้าเผชิญกับความทุกข์ยาก นอกจากนี้ Duckworth (2016) ยังได้พูดถึง
เรื่องของความเพียรพยายาม (Grit) ว่าเป็นการเรียนรู้จนเกิดทักษะ ซึ่งต้องอาศัยการใช้ความพยายามอย่างต่อเนื่อง
ไม่ย่อท้อต่อความผิดหวัง ซึ่งงานที่ท้าทายจะสำเร็จได้นั้นต้องใช้ใจรัก (passion) และความเพียร (perseverance)
เข้าด้วยกัน จึงจะทำให้ความเพียรและการเรียนรู้ประสบความสำเร็จ ไม่ว่าจะเป็นยุคพลิกผันหรือสถานการณ์ใด
ที่เปลี่ยนแปลงผ่านเข้ามา ก็จะสามารถเตรียมความพร้อมที่จะเรียนรู้ และมีพลังในการยอมรับความผิดพลาด ซึ่งผู้ที่
มีรัก และความเพียร จะมองว่าความผิดพลาดเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จ

2) การให้อิสระทางความคิดสร้างสรรค์ในการสร้างนวัตกรรม (Autonomy, creativity and innovation)

การให้อิสระทางความคิดเป็นองค์ประกอบหนึ่งของทุนทางปัญญา และสอดคล้องกับหลักการกุญแจดอกที่ 2 เพราะการให้อิสระบุคลากรได้คิด ได้แสดงถึงความสามารถจะสะท้อนให้เห็นศักยภาพในเชิงบวกของมนุษย์ อันเป็นปัจจัยที่สำคัญต่อทุนทางปัญญาและทุนทางสังคม เพราะเมื่อบุคลากรรู้สึกว่าคุณเองมีอิสระโดยไม่ถูกครอบงำ และสามารถเลือกที่จะตัดสินใจได้ ซึ่งจะส่งผลให้เกิดแรงจูงใจภายในที่อยากจะเรียนรู้ อย่างไรก็ตามผู้นำองค์กรควรเปิดโอกาสให้บุคลากรมีความคิดสร้างสรรค์เป็นของตนเอง หรือเรียกว่าอีกอย่าง Idea Generation คือพฤติกรรม การก่อความคิดจากนามธรรมให้เป็นความคิดที่เป็นรูปธรรม ซึ่งเป็นกระบวนการค้นหาความรู้ แนวคิด วิธีการ หลากหลายเพิ่มเติมในการพัฒนาสิ่งที่มีอยู่แล้ว มาพัฒนาเป็นสิ่งใหม่ เพื่อให้เกิดการประยุกต์ใช้เมื่อเกิดสถานการณ์ พลิกผัน โดยผู้นำจะต้องมีกระบวนการในการคิดร่วมกับผู้ปฏิบัติงานในการสร้างนวัตกรรมที่รองรับการเปลี่ยนแปลงอนาคตที่เกิดขึ้นเช่น การแสวงหาปัญหา (Problem Finding) รวบรวมข้อมูล (Data Finding) แสวงหาความคิดที่หลากหลาย (Idea Finding) หาคำตอบที่รอบด้าน (Solution Finding) และหาข้อสรุปที่เหมาะสม (Acceptance Finding)

3) การทำให้พนักงานรับรู้ระดับทุนมนุษย์ภายในตัวบุคคล (level of human capital within an individual)

Schulz et al (2013) ระบุว่า การรับรู้ระดับทุนมนุษย์ของภายในตัวบุคคลนั้นเกี่ยวข้องกับประสบการณ์ของพนักงานในตำแหน่งงาน และงานที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งประสบการณ์ในงานของตนเองที่ลงมือทำซ้ำ ๆ จะเกิดเป็นทักษะทุนมนุษย์ที่มีความเชี่ยวชาญ ซึ่งปัจจุบันมีการปรับใช้ในทุก ๆ บริบทขององค์กร อย่างไรก็ตาม ประสบการณ์และงานที่เกี่ยวข้องกับสายงานของตนเอง อาจจะไม่ทำให้เกิดการพัฒนาวัตกรรมการในองค์กรได้ เพราะจะมีความเชี่ยวชาญเฉพาะทางเท่านั้น การศึกษา และการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการที่เกี่ยวข้องกับองค์กร จะสามารถเป็นแนวทางให้แต่ละสายงานจะเกิดความร่วมมือในการพัฒนาวัตกรรมการในองค์กรได้ (Ozyilmaz, 2020) อย่างไรก็ตาม การรับรู้จะเกิดขึ้นได้ตามหลักการทางจิตวิทยาที่ต้องอาศัยความตระหนัก ซึ่งความตระหนักจะเกิดขึ้นได้จะต้องเกิดการสำรวจที่ความคิด ความรู้สึก และความสามารถของตนเอง โดยที่หลักการกุญแจดอกที่ 3 หลักการที่ระบุถึงการสำรวจตนเองคือกุญแจดอกที่ 3 ซึ่งเป็นพฤติกรรมสำรวจความคิด (Idea Exploration) ว่าความสามารถของตนเองนั้นมีลักษณะอย่างไร หรือขาดส่วนใด ใครจะเป็นผู้ที่ช่วยสนับสนุนในสิ่งที่เราไม่สามารถทำได้ ซึ่งจะทำให้มีความรวดเร็วในการพัฒนา และเกิดความสุขในการทำงานร่วมกัน ดังนั้นการนำหลักการกุญแจแห่งการสำรวจตนเองมาประยุกต์ใช้ จะทำให้เกิดการสำรวจและรับรู้ความสามารถของตนเองเพื่อพัฒนาให้เกิดเป็นทักษะที่จำเป็นสำหรับองค์กร

4) การจัดให้มีการอบรมเพื่อพัฒนางาน และการเรียนรู้ทักษะการสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ (training development and creative communication skills)

กระบวนการจัดอบรม เป็นรูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์และเป็นโอกาสในการพัฒนาซึ่งนำไปสู่การสะสมของความสามารถขององค์กร (Garavan et al, 2001) โดยโปรแกรมการฝึกอบรมและการพัฒนาที่ผู้นาองค์กรจัดทำให้แสดงถึงขอบเขตที่บุคลากรในองค์กรรับรู้ถึงโอกาสในการพัฒนาความสามารถในสายงานของตน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การที่บุคลากรสามารถรับรู้ถึงโอกาสที่เกิดจากการลงทุนขององค์กรต่อการพัฒนาบุคลากรในด้านการอบรม จะทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในงาน และเกิดความคิดสร้างสรรค์ใหม่ ๆ ในการพัฒนานวัตกรรมให้เกิดขึ้นในองค์กร เพราะมีแรงจูงใจที่เป็นลักษณะของค่าตอบแทนและการเจริญเติบโตในตำแหน่งหน้าที่การงาน (Benson, 2006, Susomrith et al, 2019) ซึ่งกระบวนการจัดให้มีการอบรมเพื่อพัฒนางานและการเรียนรู้จะเกิดขึ้นได้จากผู้ที่มีอำนาจเหนือบุคลากรทั่ว ๆ ไป คือ ผู้นาองค์กร ซึ่งจะต้องมีพฤติกรรมที่มุ่งวิสัยทัศน์ที่จะนำพาองค์กรและบุคลากรไปสู่ผลลัพธ์ที่ตั้งไว้ เพราะการจัดการอบรม นอกจากบุคลากรจะได้รับความรู้ที่สามารถนำมาพัฒนาสายงานได้แล้วนั้น ยังทำให้เกิดสำนึกในการรับผิดชอบร่วมกัน สร้างความสัมพันธ์อันดีข้ามสายงาน ก่อให้เกิดบรรยากาศเชิงบวกในองค์กร อย่างไรก็ตาม Marzuki (2019) ได้ให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมว่า การจัดอบรมนั้นควรนำประเด็นเรื่องของทักษะการสื่อสารอย่างสร้างสรรค์มาปรับใช้ในการเปลี่ยนแปลงของโลกปัจจุบัน เพราะการเสริมสร้างทุนมนุษย์เฉพาะความรู้ ความสามารถ เพื่อพัฒนานวัตกรรมในองค์กร แต่ไม่ได้ให้ความสำคัญต่อการสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ในภาวะวิกฤต จะทำให้นวัตกรรมที่พัฒนานั้นไม่ตอบสนองต่อความต้องการ ส่งผลให้เกิดความล้มเหลวและใช้งบประมาณที่ไม่จำเป็น ในหลักการกุญแจดอกที่ 4 ได้มีการกล่าวถึงกุญแจดอกที่ 4 คือ กุญแจแห่งทักษะการสื่อสารและทักษะทางปัญญา ดังนั้นการประยุกต์หลักการกุญแจดอกที่ 4 จะสามารถทำให้เกิดเป็นทักษะการสื่อสารในการแลกเปลี่ยนข้อมูลของแต่ละหน่วยงานมาเพื่อที่จะได้นำความรู้ ปัญหา หรือแนวโน้มต่างๆ มาประสานกันเพื่อให้เกิดนวัตกรรมใหม่ ๆ ในองค์กร เพื่อให้เกิดการทำงานแบบ cross functional team

5) การบริหารความขัดแย้งในการทำงานเป็นทีม (Conflict Management)

โดยทั่วไปเมื่อก้าวถึงทีม มักจะหมายถึงรวมถึงกลุ่มบุคคลที่มีความรู้ ประสบการณ์ ทักษะและความสามารถแตกต่างกัน และจากความหลากหลายดังกล่าวทำให้ทีมสามารถแก้ปัญหาที่ซับซ้อนและมีข้อตัดสินใจที่ดีกว่ารายบุคคล ความจำเป็นของการทำงานเป็นทีมจะมีมากขึ้นเมื่องานนั้นมีเงื่อนไขดังนี้คือ 1) งานซับซ้อนและต้องการความคิดสร้างสรรค์มีลักษณะไม่ชัดเจน 2) องค์กรต้องการใช้ทรัพยากรให้มีประสิทธิภาพมากกว่าเดิม 3) จำเป็นต้องเรียนรู้งานอย่างรวดเร็ว 4) ต้องการการอุทิศตนกับงานอย่างสูง 5) ต้องการความร่วมมือจากการนำเอาข้อตัดสินใจไปปฏิบัติ 6) งานหรือกระบวนการทำงานต้องข้ามสายงาน (Fete et al, 2017) อย่างไรก็ตามในกุญแจดอกที่ 4 ได้มีการกล่าวถึงหลักการกุญแจดอกที่ 5 คือ กุญแจแห่งการแก้ไขปัญหา ซึ่งเป็นการที่บุคคลสามารถแก้ปัญหา ก่อนเกิดเหตุ รวมถึงความสามารถในการคิดอย่างเป็นนามธรรมและเป็นระบบที่จะนำไปสู่การแก้ไขปัญหา และการมองหาจุดแข็งจากบุคคลหรือทีมงานมากกว่ามองที่จุดอ่อน นอกจากนี้การฟังอย่างตั้งใจยังเป็นองค์ประกอบหนึ่ง

ทำให้ความขัดแย้งในการทำงานเป็นทีมลดลงได้ (Bradley et al, 2021)

6) การฟื้นฟูพลังใจในภาวะวิกฤต (Resilience)

ภาวะวิกฤต คือสถานการณ์หรือเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นและส่งผลกระทบต่อความสมดุลทางอารมณ์และจิตใจ ทำให้เกิดความวุ่นวายสับสน และความผิดปกติที่คนเราไม่สามารถจะใช้วิธีคิดและการปฏิบัติที่เคยใช้ได้ในการแก้ปัญหา มาจัดการได้ ดังนั้นการฟื้นฟูพลังใจมีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากเป็นคุณสมบัติหนึ่งที่จะช่วยให้บุคคลผ่านพ้นปัญหา อุปสรรคและดำเนินชีวิตได้อย่างมีความสุข ก้าวผ่านปัญหาอุปสรรคในชีวิตไปได้ โดยที่ไม่ทำสิ่งที่เป็นการซ้ำเติมให้ชีวิตแย่ และยังสามารถสร้างโอกาสจากวิกฤต เรียนรู้และพัฒนาจิตใจให้เจริญงอกงาม เข้าใจชีวิตและดำเนินชีวิต อย่างมีความสุขมากยิ่งขึ้น (Rutter, 2012) ในหลักการกุญแจแก้ดอกได้มีการพูดถึงหลักการกุญแจดอกที่ 6 คือ กุญแจแห่งการคิดบวกและการให้อภัย ซึ่งเป็นความคิดที่เกิดจากการมองสิ่งต่างๆ อย่างเข้าใจ ยอมรับในสิ่งที่เกิดขึ้น รวมถึงการรู้จักคิดและพยายามหามุมมองที่เป็นประโยชน์ทางด้านบวกจากสิ่งนั้นๆ ให้เกิดประโยชน์กับตนเองและผู้อื่น รวมถึงการยอมรับความไม่สมบูรณ์แบบของตัวเอง และผู้อื่น โดยไม่คิดโทษตัวเองและเข้าใจว่าการทำผิดพลาดเป็นเรื่องปกติที่สามารถแก้ไขได้ ดังนั้นการประยุกต์หลักการกุญแจดอกที่ 6 จะทำให้เกิดความเข้มแข็งทางใจและมีพลังในการต่อสู้กับภาวะวิกฤตที่ผ่านเข้ามาได้

7) การเรียนรู้ด้วยการนำตัวเอง (self-directed learning)

การเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง ถือว่าเป็นภาวะผู้นำแบบหนึ่งคือการนำตัวเองไปสู่การเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ในงานวิจัยของ Patterson (2002) ระบุว่า การนำตนเองจะส่งผลให้เกิดความรับผิดชอบ และสามารถเรียนรู้ได้ในทุกสถานการณ์และสภาพแวดล้อม รวมถึงสามารถถ่ายโอนการเรียนรู้จากความรู้และทักษะในสถานการณ์หนึ่งไปสู่สถานการณ์อื่น ๆ ได้ ซึ่งการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองสามารถแบ่งเป็น 2 รูปแบบคือ การเรียนรู้ด้วยปัจเจกบุคคล และเป็นกลุ่ม ในหลักการกุญแจแก้ดอก ได้พูดถึงหลักการกุญแจดอกที่ 7 คือ กุญแจแห่งภาวะผู้นำ ซึ่งเป็นการกล่าวถึงว่า การสร้างตนให้แข็งแรงและช่วยเหลือผู้อื่นได้ เป็นความสามารถที่ทำให้บุคลากรหรือทีมงานทำงานให้บรรลุเป้าหมาย รวมถึงการนำความสามารถในการคิดสิ่งแปลกใหม่โดยการนำความรู้ประสบการณ์เดิมมาประยุกต์ใช้อย่างสร้างสรรค์ กล่าวคือเมื่อประยุกต์หลักการกุญแจแห่งภาวะผู้นำจะช่วยส่งเสริมให้เกิดศักยภาพในการเรียนรู้และพัฒนาผ่านการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง

8) การยอมรับความหลากหลายทางสังคม (acceptance of social diversity)

การยอมรับความหลากหลายทางสังคม คือฐานคิดที่ระบุว่า การอยู่ร่วมกันในสังคมนั้นต้องอาศัยความแตกต่างหลากหลายเพื่อให้สังคมนั้นอยู่ร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ ความหลากหลายคือคุณลักษณะทั้งภายในและภายนอกของบุคคลที่ทำให้เกิดการแสดงพฤติกรรมและวัฒนธรรมของมนุษย์ ที่ทุกคนต้องให้การยอมรับและเห็นคุณค่าความแตกต่างของบุคคลเพื่อให้ดำเนินชีวิตอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุขและประสบความสำเร็จต่อการดำเนินชีวิตความหลากหลายของมนุษย์จึงเป็นต้นทุนมนุษย์ (human capital) ที่นักจิตวิทยาและนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้ความสำคัญเพราะเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาองค์กร (Hiles, 2007) ในหลักการกุญแจแก้ดอก ได้

กล่าวถึงกฎแฉดดอกที่ 8 คือ กฎแฉดแห่งการยอมรับความหลากหลาย หมายถึง การยอมรับในความแตกต่างหลากหลาย ไม่ว่าจะเป็นด้านเพศ ความคิด ศักยภาพ เชื้อชาติ วัฒนธรรม รวมถึงการให้คุณค่าและการยอมรับต่อความแตกต่างของบุคคล ดังนั้นการประยุกต์หลักการกฎแฉดดอกที่ 8 จะทำให้เกิดการเห็นคุณค่าในตนเองและผู้อื่น ลดการตีตรา (stigma) การกีดกันทางสังคม (social justice) ที่จะนำไปสู่อคติที่อาจเกิดขึ้นได้ในองค์กร

9) การเห็นอกเห็นใจซึ่งกันและกัน (Empathy)

Empathy คือทักษะความสามารถในการเข้าใจคนอื่นถึงความคิด อารมณ์ หรือความรู้สึกของอีกฝ่ายโดยไม่เอาตัวเองเป็นศูนย์กลาง ในหลักการกฎแฉดดอก ได้มีการกล่าวถึงหลักการกฎแฉดดอกที่ 9 คือ กฎแฉดแห่งการเป็นผู้ให้ ซึ่งหมายถึง การรู้จักแสดงความยินดีกับผู้อื่น รวมถึงการสร้างตน สร้างคน สร้างงาน ให้แข็งแรง มีจริยธรรมในตน มีศักยภาพ และสามารถช่วยเหลืองานของบุคคลรอบข้างโดยไม่หวังผลตอบแทน การยอมรับและแสดงความยินดีในผลงานของผู้อื่น รวมถึงการเข้าอกเข้าใจตนเองและบุคคลรอบข้าง ดังนั้นการประยุกต์ใช้หลักการกฎแฉดดอกที่ 9 จะส่งผลให้เกิดการเห็นอกเห็นใจซึ่งกันและกันมีความสำคัญในการสร้างความจงรักภักดี (Loyalty) การมีส่วนร่วม (Engagement) และการรักษานักงาน (Retention) ในระยะยาว (Benjamin, 2016)

จากการศึกษาถึงการเสริมสร้างทุนมนุษย์เพื่อพัฒนานวัตกรรมในองค์กรผ่านการประยุกต์หลักการกฎแฉดดอกในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงแบบพลิกผัน สามารถทำเป็นแผนภาพได้ดังนี้



ภาพที่ 1 การเสริมสร้างทุนมนุษย์เพื่อพัฒนานวัตกรรมในองค์กรผ่านการประยุกต์หลักการกฎแฉดดอกในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงแบบพลิกผัน

ที่มา : นันทภา นุชาภัทร, 2566

สรุปและข้อเสนอแนะ

การเสริมสร้างทุนมนุษย์เพื่อพัฒนานวัตกรรมในองค์กรผ่านการประยุกต์หลักการกฎแห่งเก๋าคอกในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงแบบพลิกผัน ไม่เพียงแต่เสริมสร้างแค่ทุนทางปัญญาเท่านั้น องค์กรควรให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างด้านทุนทางอารมณ์และทุนทางสังคม เพราะทุนทางปัญญาเป็นทักษะ ความรู้ ความเชี่ยวชาญที่เป็นกระบวนการรู้คิด แต่ทว่าทุนทางอารมณ์และทุนทางสังคมมีความเกี่ยวข้องกับพฤติกรรม การปฏิสัมพันธ์ หรือการปรับตัวในสถานการณ์ที่ยากลำบาก ดังนั้นการนำหลักการกฎแห่งเก๋าคอกมาประยุกต์ร่วมกับองค์ประกอบของทุนมนุษย์ จะเห็นได้ว่า เป็นการเสนอแนวทางในการเสริมสร้างทุนมนุษย์ที่ครบทั้ง 3 องค์ประกอบ ซึ่งจะช่วยให้องค์กรมีบุคลากรที่มีคุณสมบัติในด้านความประพฤติการปฏิบัติงานและการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าและหน้าที่งานของบุคลากรให้มีศักยภาพสูงในการทำงานอย่างรวดเร็ว อันจะนำพาให้องค์กรเจริญเติบโตบรรลุเป้าหมายวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้และมีความมั่นคงยั่งยืนต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- จีระ หงส์ลดารมภ์. (2555). สร้างทุนมนุษย์คนไทยรองรับประชาคมอาเซียนอย่างไร. *Journal of HR Intelligence*, 7(1), 47-54
- ปรีดาพร คณทา, ดารารัตน์ อินทร์คุ้ม. (2559). ทุนมนุษย์กับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แนวคิด ใหม่. *Journal of Innovation and Management*, 1, 62-70.
- ราชกิจจานุเบกษา. (2565). แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่สิบสาม พ.ศ. 2566 – 2570. เข้าถึงได้จาก https://www.nesdc.go.th/ewt_dl_link.php?nid=13150 (สืบค้นวันที่ 27 กุมภาพันธ์ 2566).
- Abel, J. R., & Gabe, T. M. (2011). Human capital and economic activity in urban America. *Regional Studies*, 45(8), 1079-1090.
- Arvanitis, S., & Stucki, T. (2012). What determines the innovation capability of firm founders? *Industrial and Corporate Change*, 21(4), 1049-1084.
- Akman, GÜlşen, and Cengiz Yilmaz.(2008). Innovative capability, innovation strategy and market orientation: an empirical analysis in Turkish software industry. *International Journal of Innovation Management* 12,1, 69–111.
- Asih, E. C. M. (2019). Creative thinking ability based on learning styles reviewed from mathematical communication skills. *Journal of Physics: Conference Series*, 1315, 1, p. 126.
- Bunchua, K. (2008). *Handbook of Ethics According to International Academic Principles*. Bangkok: Chain Printing.

- Cuff, B. M., Brown, S. J., Taylor, L., & Howat, D. J. (2016). Empathy: A review of the concept. *Emotion review*, 8(2), 144-153.
- Duckworth, A. L., Peterson, C., Matthews, M. D., & Kelly, D. R. (2007). Grit: perseverance and passion for long-term goals. *Journal of personality and social psychology*, 92(6), 1087.
- Edison, Henry, Nauman binAli, and Richard Torkar. (2013). Toward innovation measurement in the software industry. *The Journal of Systems Software*, 86(5), 1390-1407.
- Fulmer, I. S., & Ployhart, R. E. (2014). "Our Most Important Asset" a multidisciplinary/multilevel review of human capital valuation for research and practice. *Journal of management*, 40(1), 161-192.
- Gratton, L., & Ghoshal, S. (2003). Managing personal human capital: New ethos for the Volunteer employee. *European Management Journal*, 21(1), 1-10.
- Horney, N., Pasmore, B., & O'Shea, T. (2010). Leadership agility: A business imperative for a VUCA world. *Human resource planning*, 33(4), 34.
- Hiles, D. R. (2007). Human diversity and the meaning of difference. In Paper presented at 10th *European Congress of Psychology*, pp. 1-11.
- Madrid, H. P., Diaz, M. T., Leka, S., Leiva, P. I., & Barros, E. (2018). A finer grained approach to psychological capital and work performance. *Journal of Business and Psychology*, 33, 461-477.
- Montalvo, C. (2006). What triggers change and innovation? *Technovation*, 26(3), 312-323.
- Minciu, M., Berar, F. A., & Dobrea, R. C. (2020). New decision systems in the VUCA world. *Management & Marketing*, 15(2), 236-254.
- Pearse, N. J. (2017). *Change management in a VUCA world. In Visionary leadership in a turbulent world*. Emerald Publishing Limited.
- Ployhart, R. E., & Moliterno, T. P. (2011). Emergence of the human capital resource: A multilevel model. *Academy of management review*, 36(1), 127-150.
- Rutter, M. (2012). Resilience as a dynamic concept. *Development and Psychopathology*, 24(2), 335-344.
- Zhao, Z. J., & Chadwick, C. (2014). What we will do versus what we can do: the relative effects of unit-level NPD motivation and capability. *Strategic management journal*, 35(12), 1867-1880.

การประชาสัมพันธ์เชิงรุกเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตของ มหาวิทยาลัยบูรพา จังหวัดชลบุรี

Proactive Public Relations to Enhance Lifelong Learning of Burapha University Chonburi Province

สมเจตน์ ทองเทศ¹ และสมเดช รุ่งศรีสวัสดิ์¹

Somjade Tongtes¹ and Somdech Rungsrissawat¹

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการประชาสัมพันธ์เชิงรุกเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตของมหาวิทยาลัยบูรพา จังหวัดชลบุรี เก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เชิงลึกกับกลุ่มตัวอย่างประกอบไปด้วย กลุ่มผู้อำนวยการหอสมุด กลุ่มบรรณารักษ์ กลุ่มที่ทำงานด้านประชาสัมพันธ์ กลุ่มนักวิชาการศึกษา และกลุ่มนักวิชาการด้านนิเทศศาสตร์ ผลการวิจัยพบว่า การประชาสัมพันธ์เชิงรุกเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตของมหาวิทยาลัยบูรพา จังหวัดชลบุรี ประกอบไปด้วย 4S คือ 1) Smart Communicate คือ การสื่อสารอย่างชาญฉลาด เป็นรูปแบบการสื่อสารของผู้ส่งสารในกระบวนการสื่อสาร เพื่อการประชาสัมพันธ์เชิงรุกเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตของมหาวิทยาลัยบูรพา จังหวัดชลบุรี โดยที่การสื่อสารอย่างชาญฉลาด คือการปรับรูปแบบภาษาให้ตรงกับกลุ่มเป้าหมาย 2) Smart content คือการใช้เนื้อหาในการบอกเล่าเรื่องราวประโยชน์ที่ได้รับจากการการเรียนรู้ตลอดชีวิต เพื่อให้ได้ผลตอบแทนเชิงบวก 3) Smart technology คือ การใช้เทคโนโลยีแบบใหม่มากกว่าการใช้สื่อดั้งเดิมเช่น เสียงตามสาย 4) Smart feedback คือ การใช้คำพูดในการสื่อสารเชิงบวก เพื่อให้ก่อเกิดเป็นประโยชน์ในการปรับปรุงทั้งการให้บริการ และการสื่อสารประชาสัมพันธ์

คำสำคัญ: การประชาสัมพันธ์เชิงรุก, การเรียนรู้ตลอดชีวิต, มหาวิทยาลัยบูรพา

¹ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา อีเมล Jacktongtes@gmail.com

¹ Suan Sunandha Rajabhat University, Email address : Jacktongtes@gmail.com

Abstract

This research aims to study Proactive Public Relations to enhance lifelong learning of Burapha University Chonburi Province. Using qualitative method and data were collected by in-depth interviews with the library director, librarian, public relation subdivision, education practitioners, and Communication Arts Academic groups. The research was found that: the proactive public relations to enhance lifelong learning of Burapha University Chonburi Province as followed 1) Smart Communicate It's the communication process for proactive public relations to promote lifelong learning of Burapha University 2) Smart content a story Lifelong Learning Benefits to get positive feedback 3) Smart technology using the new technologies rather than traditional media such as public address and 4) Smart feedback was using positive communication in order to create benefits for improving the service and public relations communication..

Keywords: Proactive Public Relations, Lifelong Learning, Burapha University



บทนำ

การเรียนรู้เกิดขึ้นมาพร้อมกับชีวิตมนุษย์จากอดีตถึงปัจจุบัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเรียนรู้ตลอดชีวิตซึ่งมีความจำเป็นต่อชีวิตมนุษย์ในสังคมทุกยุคทุกสมัย อีกทั้งสถานการณ์ในปัจจุบันที่โลกมีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นมากมายทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม การเมืองการปกครอง วิทยาการและเทคโนโลยี สิ่งเหล่านี้ส่งผลกระทบต่อการดำเนินชีวิตของมนุษย์เป็นอย่างมาก ทำให้บุคคลต้องพัฒนาตนเองให้มีความรู้และประสบการณ์ให้เท่าทันต่อความเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ซึ่งประเทศต่าง ๆ ได้ตระหนักถึงความจำเป็นดังกล่าว จึงได้ให้ความสำคัญต่อการเรียนรู้ตลอดชีวิตเป็นอย่างมาก ประเทศไทยก็เป็นเช่นเดียวกับประเทศอื่น ๆ ในโลกที่ได้รับผลกระทบของความเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ เป็นอย่างมาก จึงมองเห็นถึงความสำคัญของการเรียนรู้ตลอดชีวิต ซึ่งจะเป็วิธีที่จะช่วยพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนให้มีศักยภาพ ทำให้การเรียนรู้ตลอดชีวิตมีความจำเป็นและมีความสำคัญต่อระบบการศึกษาไทยไม่น้อยกว่าประเทศอื่น ๆ (บุญเลี้ยง ทุมทอง และเฉลิมชัย โสสุทธิ, 2555)

มหาวิทยาลัยบูรพา เป็นมหาวิทยาลัยที่ขึ้นชื่อว่าเป็นขุมปัญญาทางตะวันออก และเป็นมหาวิทยาลัยเพื่อองค์การทางการศึกษาที่มองเห็นความสำคัญของการเรียนรู้เพื่อสร้างเสริมปัญญา โดยตั้งเป้าเป็นแหล่งเพื่อการเรียนรู้ในการใฝ่หาความรู้ได้ตลอดชีวิต ซึ่งสอดคล้องกับพันธกิจของมหาวิทยาลัยฯ ข้อที่ 1 คือ ดำเนินการจัดการศึกษาอย่างเสมอภาคเท่าเทียม ควบคู่กับการเสริมสร้างเสริภาพทางวิชาการ และการใฝ่เรียนรู้ตลอดชีพ บนพื้นฐานของหลักคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ ซึ่งการใฝ่เรียนรู้ตลอดชีพ คือ การเป็นนักเรียนรู้อตลอดชีวิต “Lifelong Learning” มีการพัฒนาผู้เรียนในทุกด้าน เพื่อให้พร้อมที่จะอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข และปรับตัวได้ดีตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนไป โดยใช้กระบวนการจัดการเรียนรู้เป็นเครื่องมือในการพัฒนาผู้เรียนโดยให้ผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ของการเรียนรู้ และพัฒนาจากความต้องการของผู้เรียน ผ่านกระบวนการแก้ปัญหาและค้นคว้าด้วยตนเอง กระบวนการที่ต้องลงมือปฏิบัติทั้งในและนอกห้องเรียน ซึ่งจะนำไปสู่การเรียนรู้ที่ยั่งยืน และจากแนวคิดที่ว่า การพัฒนาคือการเปลี่ยนแปลง การเรียนรู้จึงไม่ได้หยุดอยู่เพียงภายในมหาวิทยาลัยแต่จะดำเนินไปตลอด (มหาวิทยาลัยบูรพา, 2565)

จากแนวคิดการเรียนรู้ตลอดชีวิตที่นำมาใช้เป็นเครื่องมือในการพัฒนานักศึกษาที่อยู่ในมหาวิทยาลัยบูรพา ซึ่งเป็นพื้นที่ศึกษา จำเป็นต้องมีการสื่อสารเข้ามาเกี่ยวข้อง เนื่องจากการเรียนรู้ตลอดชีวิตจะประสบความสำเร็จได้ต้องมีมิติทางการสื่อสารเข้ามาขับเคลื่อนให้เกิดการพัฒนาได้อย่างถูกต้อง การสื่อสารจึงนับว่ามีความสำคัญอย่างยิ่งต่อมนุษย์ เนื่องจากมนุษย์ต้องอาศัยการสื่อสารในการถ่ายทอดสิ่งต่าง ๆ ไปยังบุคคลอื่น ซึ่งมีมิติทางการสื่อสารที่มีสำนึกคิดที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสังคมและผู้คน คือสำนึกการสื่อสารเพื่อการพัฒนา (development communication) ที่ให้ความสนใจในเรื่องการสื่อสารซึ่งเป็นเครื่องมือในการช่วยพัฒนาทั้งประเทศและรวมไปถึงผู้คนในสังคม อีกทั้งการสื่อสารจะก่อให้เกิดการพัฒนาได้จำเป็นต้องมีกระบวนการสื่อสารเข้ามาใช้เพื่ออธิบายและเพื่อแสดงให้เห็นถึงการทำงานขององค์ประกอบต่างๆ ทางสื่อสารว่ามีการทำงานในลักษณะของการประสานสัมพันธ์กันอย่างไร (กาญจนา แก้วเทพ, 2557)

เสริมศรี สามารถกิจ (2551) ได้ทำการศึกษากระบวนการสื่อสารและการประชาสัมพันธ์ของมหาวิทยาลัยบูรพา โดยเก็บข้อมูลจากกลุ่มนักศึกษา โดยเก็บข้อมูลจากกลุ่มนักศึกษา ผลการวิจัยพบว่า นักศึกษาได้แสดงความคิดเห็นถึงกระบวนการสื่อสารและการประชาสัมพันธ์ของมหาวิทยาลัยว่า ข้อมูลไม่มีความทันสมัย และสื่อประชาสัมพันธ์น้อย เช่นเดียวกับงานวิจัยของ สิทธิโชค วิกรมราช (2559) ได้ทำการศึกษาประสิทธิภาพของเครื่องมือประชาสัมพันธ์ของมหาวิทยาลัยบูรพานั้นยังมีสภาพปัญหาและอุปสรรคต่อการรับรู้และการเข้าถึงนักศึกษาเป็นอย่างมาก เช่น ด้านเว็บไซต์ของมหาวิทยาลัย สื่อเฟซบุ๊ก และการนำเสนอเนื้อหาที่ต้องเป็นข้อมูลใหม่ และยังขาดความโดดเด่น และในปี 2559 งานวิจัยของ อุทิศ บำรุงชีพ (2559) สภาพปัญหาของปัญหาของการสื่อสารของมหาวิทยาลัยบูรพาพบว่า ไม่ทันต่อเหตุการณ์การให้บริการข้อมูลข่าวสารในเรื่องของกิจกรรมการเรียนการสอน และกิจกรรมทางการศึกษาผ่านสื่อใหม่ เหล่านี้คือปัญหาสำคัญต่อความสนใจของนักศึกษามหาวิทยาลัยบูรพา จังหวัดชลบุรี

จากเหตุผลที่กล่าวมาแล้วข้างต้น จึงเป็นที่มาของการศึกษาค้นคว้า เมื่อระยะเวลาผ่านไป กระบวนการสื่อสารโดยเฉพาะด้านการเรียนรู้ตลอดชีวิตเป็นอย่างไร ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อมหาวิทยาลัยในการนำผลการศึกษาที่ได้ ไปใช้ในการพัฒนากระบวนการสื่อสารด้านการเรียนรู้ตลอดชีวิต และเป็นส่วนหนึ่งในการช่วยขับเคลื่อนสังคมให้เกิดการพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

เนื้อหา

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษาการประชาสัมพันธ์เชิงรุกเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตของมหาวิทยาลัยบูรพา จังหวัดชลบุรี

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ แหล่งข้อมูลที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ นักวิชาการศึกษา/นักประชาสัมพันธ์นโยบายของมหาวิทยาลัยบูรพา นักวิชาการด้านนิเทศศาสตร์ และกลุ่มนักศึกษาระดับปริญญาตรี โดยใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เกณฑ์ในการคัดเลือกคือ ต้องเป็นผู้เชี่ยวชาญ หรือผู้ที่เกี่ยวข้องกับงานด้านการศึกษา การสื่อสาร และการประชาสัมพันธ์ และเป็นนักศึกษาระดับปริญญาตรีที่มีประสบการณ์ในการเข้าถึงข้อมูลการเรียนรู้ตลอดชีวิตผ่านกระบวนการสื่อสารและการประชาสัมพันธ์ของมหาวิทยาลัยบูรพา จังหวัดชลบุรี ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแนวคิดทฤษฎีการสื่อสาร แนวคิดการประชาสัมพันธ์ แนวคิดการเรียนรู้ตลอดชีวิต โดยมุ่งศึกษาถึงกลยุทธ์การสื่อสารเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตของมหาวิทยาลัยบูรพา จังหวัดชลบุรี โดยใช้แนวคิดตามองค์ประกอบการสื่อสารของเบอร์โล (Berlo, 1960) ที่ประกอบไปด้วย ผู้ส่งสาร เนื้อหาของสาร ช่องทางในการส่งสาร และผู้รับสาร เครื่องมือในการวิจัยคือแบบสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview)

ผลการวิจัย

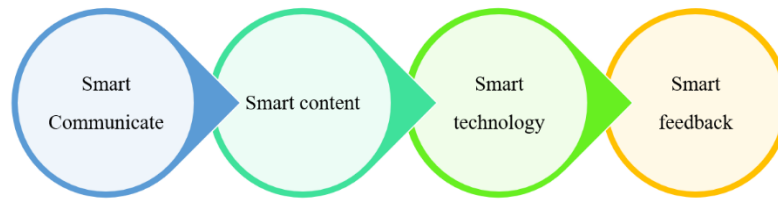
วัตถุประสงค์ที่ 1 เพื่อศึกษาการประชาสัมพันธ์เชิงรุกเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตของมหาวิทยาลัยบูรพา จังหวัดชลบุรี

สภาพปัญหาที่สำคัญที่เป็นอุปสรรคของการประชาสัมพันธ์เชิงรุกเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตของมหาวิทยาลัยบูรพา จังหวัดชลบุรี ในส่วนของผู้ส่งสารจะพบว่า การใช้ภาษาที่ไม่ทันสมัย และที่เป็นลักษณะทางการมากเกินไป มีผลอย่างมากต่อการรับรู้และความสนใจ เพราะประเด็นเรื่องการเรียนรู้ตลอดชีวิต การสื่อสารต้องไม่เป็นรูปแบบที่เป็นทางการ แต่ควรมีการผสมผสาน (Blended) ร่วมกันเพื่อให้ผู้รับสารสามารถเข้าใจทัศนคติและความคิดของผู้ส่งสาร นอกจากนี้เนื้อหาของสารที่ส่งไป ต้องดูว่ากลุ่มเป้าหมายเป็นช่วงวัย Generation ไต เพราะเนื้อหาที่โดนใจ จะนำมาซึ่งการอยากเรียนรู้ รวมไปถึงช่องทางการส่งสารควรเป็นสื่อที่ผู้รับสารใช้เป็นประจำ ซึ่งอาจใช้การสำรวจการใช้แอปพลิเคชันของนักศึกษา เพื่อให้การเผยแพร่ไปถึงผู้รับสารอย่างรวดเร็ว กล่าวคือ ไม่ว่าจะเป็นการสื่อสารและการประชาสัมพันธ์ ปัจจุบันโลกเข้าสู่ยุคที่ไร้พรมแดนแห่งการติดต่อสื่อสาร สื่อออนไลน์มีอิทธิพลอย่างมากต่อการใช้เพื่อประโยชน์ในด้านต่าง ๆ การเข้าถึงที่ไม่ซับซ้อนและมีอุปสรรคที่เป็นปัจจัยสำคัญต่อความถี่ไหลในการเข้าถึง (Flow) จะช่วยให้ผู้รับสารมีแรงจูงใจ และการมีปฏิสัมพันธ์ส่วนร่วม การโต้ตอบกลับเป็นกลวิธีหนึ่งที่จะทำให้สภาพปัญหาและการสื่อสารประชาสัมพันธ์เชิงรุกเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตของมหาวิทยาลัยบูรพา จังหวัดชลบุรี ลดลง

การกำหนดประเด็นปัญหา เพราะการสื่อสารเพื่อการประชาสัมพันธ์เชิงรุกเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต จะต้องรู้พื้นฐานข้อมูลว่า ข้อมูลที่สื่อสารออกไปนั้นมีประเด็นปัญหาอย่างไรที่ส่งผลกระทบต่อชีวิตหลังวัยเรียน รวมถึงประโยชน์ที่ได้รับจากการเข้าถึงข้อมูลเนื้อหาหลักสูตรการเรียนรู้ตลอดชีวิต และสิ่งสำคัญคือการค้นหาต้นเหตุแห่งปัญหาไม่ว่าจะเป็น การสำรวจปัญหาเรื่องการเข้าถึงเทคโนโลยี ความต้องการในการเรียนรู้ หรือปัญหาในด้านอื่น ๆ ที่จะมาเป็นอุปสรรคในการรับรู้และเข้าถึงข้อมูลการเรียนรู้ตลอดชีวิต ขณะเดียวกัน กระบวนการสื่อสารเพื่อการประชาสัมพันธ์จำเป็นต้องทำอย่างต่อเนื่อง โดยอาจเริ่มจากการนำปัญหาประเด็นที่อยู่รอบตัว มาเป็นกระบวนการจุดเริ่มต้นในการสื่อสาร และเชื่อมเข้าสู่เนื้อหาการสื่อสารและการประชาสัมพันธ์

ลำดับต่อมาคือการวางแผนและการจัดทำแผนปฏิบัติการ เป็นสิ่งผู้ให้ข้อมูลสะท้อนว่า สิ่งแรกคือ ต้องวางแผนและจัดทำแผนปฏิบัติการเรื่องการสร้างสื่ออินโฟกราฟฟิก เพื่อบอกแนววิธีปฏิบัติในการเข้าถึงข้อมูลการเรียนรู้ตลอดชีวิต เพื่อชี้แจงผลดีผลเสีย ข้อปฏิบัติหรือวิธีปฏิบัติในการเข้าถึงข้อมูล รวมถึงทำหลักสูตรให้สามารถเข้าถึงได้ในระยะยาว ใช้ปัญญาประดิษฐ์หรือเซทบอทมาเป็นเครื่องมือในการให้ข้อมูลพื้นฐานในด้านการให้ข้อมูลการเรียนรู้ตลอดชีวิต การประเมินผล คือการวัดผลลัพธ์ในขั้นตอนการปฏิบัติ เพื่อให้ได้ทราบถึงประสิทธิภาพของแผนงานที่ทำ โดยการประเมินผลอาจแบ่งเป็น 1) การรายงานตนเอง (Self-report) 2) การใช้แพลตฟอร์ม google form 3) การประเมินความพึงพอใจ และ 4) การประเมินก่อนและหลังการเรียนรู้

องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย



ภาพที่ 1 องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย

การประชาสัมพันธ์เชิงรุกเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตของนักศึกษามหาวิทยาลัยบูรพา จังหวัดชลบุรี ประกอบไปด้วย 4S คือ

- 1) Smart Communicate คือ การสื่อสารอย่างชาญฉลาด เป็นรูปแบบการสื่อสารของผู้ส่งสารในการประชาสัมพันธ์เชิงรุกเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตของมหาวิทยาลัยบูรพา จังหวัดชลบุรี โดยที่การสื่อสารอย่างชาญฉลาด คือการปรับรูปแบบภาษาให้ตรงกับกลุ่มเป้าหมาย
- 2) Smart content คือการใช้เนื้อหาในการบอกเล่าเรื่องราว ประโยชน์ที่ได้รับจากการการเรียนรู้ตลอดชีวิต เพื่อให้ได้ผลตอบแทนเชิงบวก
- 3) Smart technology คือ การใช้เทคโนโลยีแบบใหม่มากกว่าการใช้สื่อดั้งเดิมเช่น เสียงตามสาย
- 4) Smart feedback คือ การใช้คำพูดในการสื่อสารเชิงบวก เพื่อให้ก่อให้เกิดเป็นประโยชน์ในการปรับปรุงทั้งการให้บริการ และการสื่อสารประชาสัมพันธ์

สรุปและข้อเสนอแนะ

อภิปรายผลการวิจัย

ภาษาของผู้ส่งสารเป็นปัญหาที่สำคัญในการสื่อสารกับกลุ่มคนที่มีช่วงวัยที่แตกต่างกัน ดังที่งานวิจัยของ จุฑามาศ มะไพหวาน (2562) ที่ได้ทำวิจัยเกี่ยวกับ พฤติกรรมสื่อสารของคนในแต่ละช่วงวัย ซึ่งข้อค้นพบในประเด็นนี้มีความน่าสนใจ เพราะทำให้สามารถขยายภาพกว้างถึงช่องว่างการสื่อสาร โดยงานวิจัยชิ้นนี้ระบุว่า ปัญหาหรืออุปสรรคในการสื่อสารกับความหลากหลายของช่วงวัยส่วนใหญ่เป็นเรื่องการใช้คำศัพท์เฉพาะ นอกจากนี้การใช้เนื้อหาข้อความที่ไม่ทันสมัย มีผลอย่างมากต่อการเพิกเฉยและไม่สนใจในเนื้อหาที่ทำการสื่อสารประชาสัมพันธ์ เพราะเนื้อหาของสารคือแหล่งรวมข้อมูลที่จะทำให้ผู้รับสารเกิดความเข้าใจในสิ่งที่อยากจะสื่อสารออกไป ดังที่ Seel and Richey (1994) มองว่าการออกแบบสารคือการรวมสิ่งสำคัญต่าง ๆ ได้แก่ ความสนใจ การรับรู้ การจดจำ ซึ่งเกี่ยวข้องโดยตรงกับการสื่อสารกันระหว่างผู้ส่งสารและผู้รับสาร ขณะเดียวกันพบว่า ช่องทางการสื่อสารที่ดี คือการที่สามารถเปิดโอกาสให้ผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียได้เข้ามามีส่วนร่วม ไม่ว่าจะเป็นการถามข้อ

ซักถาม หรือการมีปฏิสัมพันธ์ในรูปแบบต่าง ๆ เช่นเดียวกันกับสิ่งที่ ศิริวรรณ จุลทัต และ จินตนา ตันสุวรรณนนท์ (2558) ที่ระบุว่า กลยุทธ์การประชาสัมพันธ์เชิงรุกของสถาบันอุดมศึกษา ปัจจัยแห่งความสำเร็จคือ การใช้ช่องทางที่หลากหลายและทันสมัย

รูปแบบการประยุกต์ใช้การสื่อสารผสมผสานกับเทคโนโลยีสมัยใหม่ เป็นแนวทางที่สอดคล้องกับสิ่งที่ การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 กำหนดวิสัยทัศน์การศึกษาว่า คนไทยทุกคนได้รับการศึกษาและเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ ดำรงชีวิตอย่างเป็นสุขสอดคล้องกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และการเปลี่ยนแปลงของโลกศตวรรษที่ 21 การจัดการศึกษาให้บรรลุวิสัยทัศน์และการพัฒนากำลังคนให้สามารถดำรงชีวิตในโลกที่ผันผวน นวัตกรรมและเทคโนโลยีจึงมีความสำคัญต่อการยกระดับการศึกษาประกอบกับความร่วมมือจากทุกภาคส่วน เพราะการปรับรูปแบบการสื่อสารและเปลี่ยนการประชาสัมพันธ์จากการใช้สื่อดั้งเดิม มาเป็นการหลอมรวมระหว่างสื่อเก่าและสื่อใหม่ จะทำให้มีการเข้าถึงกลุ่มผู้รับสารได้รวดเร็วกว่าเดิม ซึ่งต้องมาจากการสำรวจขั้นพื้นฐานจากวัตถุประสงค์ที่มีการสำรวจรวมแม้กระทั่งการเข้าถึงสื่อ ว่าคนกลุ่ม Generation วัยรุ่นในมหาวิทยาลัยบูรพา เข้าถึงการสื่อสารออนไลน์จากช่องทางใด ดังเช่นที่งานวิจัยของ อังคณา จงไทย (2558) ที่ระบุว่า การยอมรับสื่อหลอมรวมของกลุ่มเจนเอเรชันมีความแตกต่างกัน บางคนเข้าถึงสื่อ facebook มากกว่า youtube ดังนั้นจึงต้องทำการสำรวจเบื้องต้นเพื่อให้เข้าใจการเปิดรับสื่อ ดังนั้นรูปแบบการประชาสัมพันธ์เชิงรุกจึงต้องเริ่มจากผู้บริหารระดับบน ครู และผู้เรียนจะต้องร่วมมือกันวางแผนและสื่อสารประชาสัมพันธ์การเรียนรู้ตลอดชีวิต เพื่อให้ผู้รับสารเกิดกระบวนการเปลี่ยนความคิด และมั่นใจในการเรียนรู้สิ่งใหม่ว่าเป็นประโยชน์ต่อผู้เรียน

ข้อเสนอแนะการวิจัย

- 1) ควรมีการวิจัยเพื่อหาองค์ประกอบคุณลักษณะการเรียนรู้ตลอดชีวิตของนักศึกษามหาวิทยาลัยบูรพา โดยเฉพาะ เพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดเนื้อหาการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับองค์ประกอบนั้น
- 2) ควรมีการศึกษาลักษณะเปรียบเทียบในเชิงปริมาณระหว่างการใช้สื่อเก่า สื่อใหม่ สื่อแบบใดที่สามารถเข้าถึงผู้รับสารภาพรวมได้มากกว่า

เอกสารอ้างอิง

- กาญจนา แก้วเทพ. (2557). *ศาสตร์แห่งสื่อและวัฒนธรรมศึกษา*. กรุงเทพฯ: ห้างหุ้นส่วนจำกัดภาพพิมพ์.
- บุญเลี้ยง ทุมทอง, เฉลิมชัย โสสุทธิ. (2555). การศึกษาศักยภาพการเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิตของนักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์. *รายงานการวิจัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์*.
- มหาวิทยาลัยบูรพา. (2565). *พันธกิจของมหาวิทยาลัยบูรพา*. เข้าถึงได้จาก www.lib.buu.ac.th. สืบค้นวันที่ 3 ตุลาคม 2565.
- ศิริวรรณ จุลทัต, จินตนา ตันสุวรรณนนท์. (2558). กลยุทธ์การประชาสัมพันธ์เชิงรุกของสถาบันอุดมศึกษาเขตภูมิภาคภาคใต้. *วารสารราชภัฏสุราษฎร์ธานี*, 2(2), 175-192.

- สิทธิโชค วิรุณราช. (2558). *ประสิทธิภาพของเครื่องมือประชาสัมพันธ์ ของมหาวิทยาลัยบูรพา*. สารนิพนธ์
ธุรกิจมหาบัณฑิต. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เสริมศรี สามารถกิจ. (2551). *ความคิดเห็นของนิสิตปริญญาตรีที่มีต่อระบบบริการการศึกษาผ่านเครือข่าย
อินเทอร์เน็ต มหาวิทยาลัยบูรพา*. วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, คณะ
รัฐศาสตร์และนิติศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อังคณา จงไทย. (2558). *การยอมรับสื่อหลอมรวมและการตอบสนองต่อโฆษณา*. วิทยานิพนธ์นิเทศศาสตร์และ
นวัตกรรมการจัดการ, สาขานิเทศศาสตร์นวัตกรม, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- อุทิศ บำรุงชีพ. (2559). *การศึกษาความพึงพอใจ สภาพปัญหา และความต้องการของนิสิตที่มีต่อการบริการ
ข้อมูลข่าวสารจากสื่อประชาสัมพันธ์ของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา*. *วารสารการศึกษาและ
การพัฒนาสังคม*, 2(1), 175-187.
- Seel B., & Richey, R. (1994). *Instructional technology: The definition and domain of the
field*. Washington DC: Association for Educational Communications and Technology.

การประยุกต์ใช้หลักการกุญแจดอก ของสถาบันพลังจิต ธรรมะ จักรवाल กับภาวะผู้นำในยุค จักรवालนฤมิต (Metaverse)

The Application of the Nine Keys Principles of Palangjit Dharma Jakrawan Institute with Leadership in the Era of the Metaverse

รักยิ่ง โรจนเกตุปัญญา¹

Rukyng Rojanaketpanya¹

บทคัดย่อ

เมื่อโลกได้เปลี่ยนแปลงก้าวเข้าสู่ยุคสังคมที่ไร้พรมแดนและคู่ขนานไปกับการสร้างโลกเสมือนจริง จักรवालนฤมิต (Metaverse) ผู้นำเป็นบุคคลที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาองค์กร เพื่อให้สามารถก้าวทันยุคสมัยต่างๆพร้อมปรับตัวรับมือกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้นได้ บทความนี้ได้สรุปองค์ประกอบของภาวะผู้นำในยุคจักรवालนฤมิต (Metaverse) ประกอบด้วย 1) ผู้นำต้องมีพื้นฐานของความเพียรพยายาม อดทนต่อเหตุการณ์ต่างๆในทุกรูปแบบ 2) ผู้นำต้องมีปัญญาและเรียนรู้พัฒนาตนเองอยู่เสมอ 3) ผู้นำต้องรู้จักแก้ไขปัญหา วางแผน วิเคราะห์เหตุการณ์ต่างๆ และสามารถแก้ไขปัญหา ก่อนเกิดเหตุได้ 4) เป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์นำเทคโนโลยีและสามารถประสานการทำงานร่วมกันเป็นทีมได้ 5) ผู้นำต้องสำรวจตนเองอยู่เสมอ นำจุดด้อยมาแก้ไข จุดแข็งมาพัฒนา 6) ยอมรับในความหลากหลาย ต่อสถานการณ์ต่างๆที่ผ่านเข้ามา 7) มีความสามารถทางด้านการสื่อสาร เพื่อเป็นแรงเสริมกระตุ้นสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นต่อการปฏิบัติงานในองค์กร 8) เป็นผู้ที่ยอมรับในความหลากหลายที่แตกต่างได้ และ 9) เป็นผู้นำที่มีจิตเมตตา ยินดี ซื่อซมสนับสนุนทีมงานผู้ร่วมงานเสมอ

คำสำคัญ: กุญแจดอก,สถาบันพลังจิต ธรรมะ จักรवाल, ภาวะผู้นำ ,จักรवालนฤมิต

¹ สถาบันพลังจิต ธรรมะ จักรवाल อีเมล phoung_angle@hotmail.com

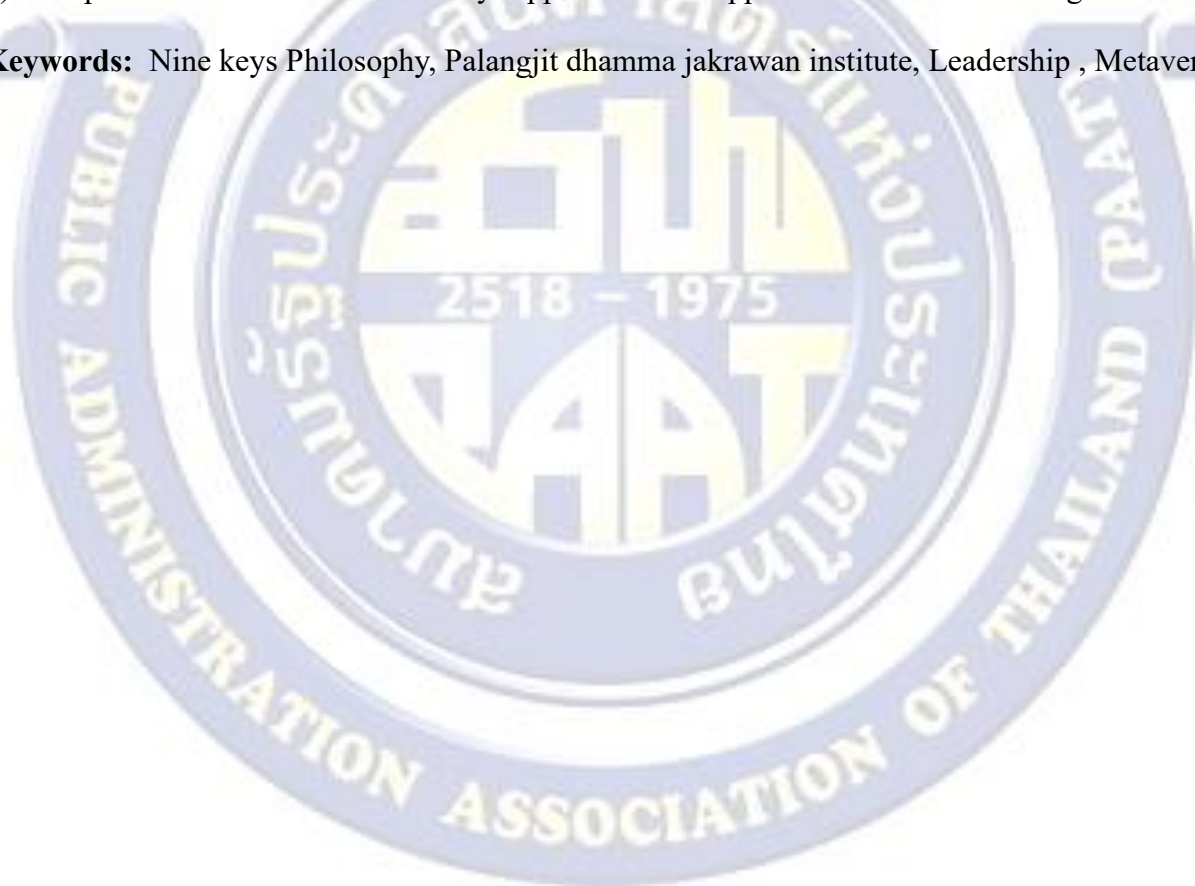
¹ Palangjit Dharma Jakrawan Institute, Email address : phoung_angle@hotmail.com

Abstract

When the world has changed into a borderless society and parallel to the creation of the virtual world, the creative universe (Metaverse). Leader is a person who is essential to the development of an organization. In order to be able to keep pace with different eras and be able to adapt to cope with situations that arise. Summary of Elements of Leadership in the Metaverse

- 1) Leaders must have a foundation of perseverance endure all kinds of events.
- 2) Leaders must always be wise and learn to improve.
- 3) Leaders must know how to solve problems, plan, analyze events and able to fix problems before they happen.
- 4) Visionary leaders lead technology and coordinate and work together as a team.
- 5) Leaders must always look at themselves. fix the shortcomings strengths to develop.
- 6) Accepted in diversity to the various situations that have passed.
- 7) Communication skills to be an incentive to create incentives to occur in the performance of the organization.
- 8) Be able to accept diversity and differences, and
- 9) Be a person with a kind heart. Always appreciate the support of the team of colleagues.

Keywords: Nine keys Philosophy, Palangjit dhamma jakrawan institute, Leadership , Metaverse



บทนำ

โลกในปัจจุบันเป็นโลกเทคโนโลยีดิจิทัลแห่งข้อมูลข่าวสารเพราะเป็นเครื่องมือที่มีประสิทธิภาพในการดำเนินชีวิต เทคโนโลยีดิจิทัลได้เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทั่วทุกมุมโลก (ศราวุธ แดงมาก, 2560) วิวัฒนาการของเว็บแบ่งเป็น 3 ยุค ได้แก่ ยุคแรก Web 1.0 (ค.ศ. 1990 - 2005) เน้นการสร้างเว็บเพื่อให้ข้อมูล จึงเป็นการสื่อสารทางเดียว ยุคที่สอง Web 2.0 (ค.ศ. 2006 - ปัจจุบัน) วิวัฒนาการของยุคนี้พัฒนาจากการให้ข้อมูลที่เป็น การสื่อสารทางเดียวเป็นการสื่อสารสองทางเช่น สามารถสื่อสารโต้ตอบ และปฏิสัมพันธ์ (Interactive) ร่วมกันได้ ยุคที่สาม Web 3.0 คือยุคเทคโนโลยี VR เพื่อทำให้โลกจริงกับโลกเสมือน บูรณาการเข้าด้วยกัน (PHATPHICHA, 2022) ยุค Web 3.0 คืออินเทอร์เน็ตแบบ 3 มิติ เป็นโลกแห่งยุค Metaverse คือ “โลกเสมือนจริง” ที่จำลองผ่านเครื่องมือเทคโนโลยีอินเทอร์เน็ตแบบ 360 องศา (WICE Logistics, 2560)

ราชบัณฑิตยสภา (2021) ได้บัญญัติคำว่า Metaverse ในภาษาไทยคือ จักรวาลอนฤมิต ถูกเรียกว่า โลกเสมือนจริง ซึ่งเป็นการบูรณาการระหว่างโลกทางกายภาพ (Physical world) กับโลกเสมือน (Virtual world) เป็นการผสานระหว่างเทคโนโลยีอินเทอร์เน็ตและโลกแห่งความจริงร่วมกัน จักรวาลอนฤมิต (Metaverse) ถูกกล่าวถึงครั้งแรก เมื่อปี ค.ศ. 1992 โดย Neal Stephenson เป็นผู้แต่งนิยาย Snow crash ซึ่งเป็นโลกเสมือนจริงที่ให้ผู้คนได้เข้ามามีปฏิสัมพันธ์ร่วมกันผ่านการจำลองโดยใช้ร่างเสมือน (Avatar) จักรวาลอนฤมิต (Metaverse) ยังเป็นรูปแบบที่รวมเอาเทคโนโลยีใหม่ ๆ ไว้ด้วยกัน โดยสร้างสภาพแวดล้อมของโลกแห่งความจริงและเทคโนโลยี เป็นชุมชนโลกเสมือนจริง (Virtual Community) ที่สามารถผสานวัตถุรอบตัวและสภาพแวดล้อมให้เชื่อมต่อกันเป็นหนึ่งเดียว โดยอาศัยเทคโนโลยี Augmented Reality (AR) และ Virtual Reality (VR) นอกจากนี้

เมื่อเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาเปลี่ยนแปลงโลกส่งผลให้มีความเจริญก้าวหน้าอย่างรวดเร็ว และมีบทบาทสำคัญทางด้านสังคม การเมือง เศรษฐกิจ ดังนั้นผู้นำจำเป็นต้องมีการปรับตัว เพื่อให้ทันต่อยุคสมัยที่มีการเปลี่ยนแปลง และพัฒนาความสามารถในการบริหารจัดการองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพเนื่องจากผู้นำเป็นผู้กำหนดทิศทางต่อความสำเร็จขององค์กร ผู้นำจะต้องมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล ให้ความสำคัญในการวางแผนกลยุทธ์ต่าง ๆ และสามารถปรับเปลี่ยนแบบแผนให้มีความสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น (รุ่งรัตน์ พลชัย, 2563) ยอมรับเทคโนโลยีเข้ามาประยุกต์ใช้เพื่อส่งเสริม ปรับปรุงกระบวนการทำงาน รู้จักใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีหรือนวัตกรรมได้อย่างหลากหลาย การเข้าสู่โลกของจักรวาลอนฤมิต (Metaverse) ไม่ใช่สิ่งที่ไกลจากความเป็นจริง ดังจะเห็นจากที่มีหลากหลายแพลตฟอร์มที่เป็น Metaverse มากมาย เช่น แอปพลิเคชันซื้อขายสินค้า EKIA เกมส์ต่าง ๆ ที่สามารถทำให้ทุกคนอวตารเข้ามารวมกันทำกิจกรรม และมีปฏิสัมพันธ์กันได้ในโลกเสมือนจริง ในขณะที่เดียวกันแม้โลกเสมือนจริงจะมีคุณประโยชน์สูงไม่ว่าจะเป็นทางด้านการศึกษา การเรียน หรือด้านเศรษฐกิจ แต่ก็มีข้อเสียทำให้ผู้คนหลุดหรือหนีห่างจากสถานะที่อยู่ในโลกจริง การเสพติดเกม หรือการมกหมุ่นอยู่กับการใช้แว่น VR จนทำให้ผู้ใช้หลุดออกจากโลกของความจริง ไม่อยากที่จะพบกับความจริงในโลกจริงเพราะเสพติดความเสมือนที่สวยงามก็อาจจะเกิดผลเสียตามมา และอาจส่งผลต่อพฤติกรรม การแสดงออกทางอารมณ์ ที่ไม่เหมาะสม

รวมทั้งอาจลดทอนความสามารถทางด้านสติปัญญาของผู้คนในโลกความจริงโดยไม่ทันรู้ตัว (สุรพล บุญลือ, 2565) หลักการกุญแจแก้ดอกของ สถาบันพลังจิต ธรรมะ จักรวาล เป็นหลักการใช้เป็นแนวทางการในการใช้ชีวิต พัฒนา ตน ทั้งมิติทางพฤติกรรม ปัญญา จิตใจ อารมณ์และสังคม จากการศึกษาของ ชณภา ปุณณันท์ (2020) ได้ศึกษา เกี่ยวกับการประยุกต์ใช้หลักการกุญแจแก้ดอกของสถาบันพลังจิต ธรรมะ จักรวาล เพื่อสร้างภาวะผู้นำเชิง นวัตกรรมในการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศ ข้อค้นพบที่สำคัญในงานนี้ได้กล่าวถึง ผู้นำต้องมีความเพียรในการ เรียนรู้และพัฒนาปัญญาให้สามารถประยุกต์ใช้ความรู้ สามารถแก้ไขปัญหา ผู้นำต้องมีการสำรวจตนเองเพื่อพัฒนา ตัวเองให้ทันกับนวัตกรรมใหม่ๆ มีองค์ประกอบ ดังนี้ 1) ความพากเพียรของผู้นำ 2) พัฒนาทักษะการคิดที่สูงขึ้น 3) การรู้จักตนเอง 4) ความสามารถในการสื่อสารกลยุทธ์ 5) มีการวางแผนในอนาคต 6) สร้างการคิดบวกและการให้อภัย 7) การสร้างความคิดแบบเติบโต 8) การยอมรับความหลากหลาย 9) การมีความเห็นอกเห็นใจและความเห็นอกเห็นใจในการแบ่งปันและพัฒนาผู้อื่นเพื่อสร้างองค์กรสู่ความเป็นเลิศ

ดังนั้นบทความนี้ผู้เขียนจึงเสนอ การประยุกต์ใช้หลักการกุญแจแก้ดอก ของสถาบันพลังจิต ธรรมะ จักรวาล กับภาวะผู้นำในยุคจักรวาลนฤมิต (Metaverse) เพื่อสร้างภาวะผู้นำในยุคจักรวาลนฤมิต ให้มีความเพียรพยายาม ตระหนักรู้ในตนเอง มีปัญญาพร้อมในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง มีความคิดสร้างสรรค์ รวมทั้งมีความฉลาดทางด้านดิจิทัลในการสร้างเครือข่ายสัมพันธ์ ยอมรับความแตกต่างหลากหลาย ปรับตัวให้มีความยืดหยุ่นในการเปลี่ยนแปลงทุก ๆ เหตุการณ์ และนำทักษะไปปรับใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาตนและบริหารองค์กรในอนาคตได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

เนื้อหา

แนวคิดหลักการกุญแจแก้ดอก

สถาบันพลังจิต ธรรมะ จักรวาล เป็นสถาบันที่สอนแนวทางการปฏิบัติตน โดยมีหลักการมุ่งเน้นให้มนุษย์เกิดการพัฒนาพฤติกรรม ปัญญา จิตใจ อารมณ์และสังคม โดยฐานคิดและความรู้ที่พัฒนามาเป็นหลักการกุญแจแก้ดอกมาจาก การคิดในรูปแบบของญาณวิทยา (Epistemology) โดยใช้กระบวนการแสวงหาความจริงตาม หลักประสบการณ์ผ่านการสังเกต และแสวงหาความจริงตามหลักเหตุผล ทำให้มนุษย์สามารถรับรู้คุณค่าในตนเอง เพิ่มศักยภาพความเป็นผู้นำ ปรับตัวให้เข้ากับสังคม รวมถึงความสามารถในการรับมือกับอารมณ์และสถานการณ์ต่าง ๆ องค์ประกอบของหลักการกุญแจแก้ดอก 9 ประกอบด้วย 1) กุญแจแห่งความเพียร (The key of perseverance) หมายถึง เมื่อมีความอดทนเป็นที่ตั้ง และมีการเตรียมพร้อมเผชิญกับเหตุการณ์ในทุกรูปแบบที่ผ่านเข้ามา 2) กุญแจแห่งปัญญา (The key of intellectual) หมายถึง ความสามารถของบุคคลในด้านการ เรียนรู้ และรู้จักการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ 3) กุญแจแห่งการสำรวจตน (The key of self-exploration) หมายถึง การรู้จักวิเคราะห์และ สำรวจตนเอง เป็นการรับรู้สภาพการดำรงชีวิตที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน เป็นการรับรู้สถานะแห่ง ตนในด้านต่างๆ เพื่อเป้าหมายในการพัฒนาตนต่อไป 4) กุญแจแห่งการสื่อสารและทักษะทางปัญญา

(The key of communication and intellectual skills) หมายถึง การมีทักษะการสื่อสารที่ดี เป็นความสามารถในการรับและส่งสาร เพื่อถ่ายทอดความคิด ความรู้ และทัศนคติของตนอย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ต่างๆ 5) กุญแจแห่งการแก้ไขปัญหา (The key of problem solving) หมายถึง การที่บุคคลสามารถแก้ปัญหาที่ก่อตัวขึ้นก่อนเกิดและทำงานเป็นทีมได้ รวมถึงการคิดอย่างเป็นระบบที่จะนำไปสู่การแก้ไขปัญหา การวางแผนในอนาคตได้ 6) กุญแจแห่งการคิดบวกและการให้อภัย (The key of Positive Thinking and Forgiveness) หมายถึง การคิดบวกและมีความเมตตา เป็นความคิดที่เกิดจากการมองสิ่งต่างๆ อย่างเข้าใจและยอมรับในสิ่งที่เกิดขึ้น รวมถึงการยอมรับความไม่สมบูรณ์แบบของตัวเอง และผู้อื่น โดยไม่คิดโทษ ตัวเองและเข้าใจว่าการทำผิดพลาดเป็นเรื่องปกติที่สามารถแก้ไขได้ 7) กุญแจแห่งภาวะผู้นำ (The key of leadership) หมายถึง การสร้างตนให้แข็งแรงและช่วยเหลือผู้อื่นได้ เป็นความสามารถที่ทำให้บุคลากรหรือทีมงานทำงานให้บรรลุเป้าหมาย รวมถึงการนำความสามารถในการคิดสิ่งแปลกใหม่โดยการนำความรู้ประสบการณ์เดิมมาประยุกต์ใช้อย่างสร้างสรรค์ 8) กุญแจแห่งการยอมรับความหลากหลาย (The key of accepting diversity) หมายถึง การยอมรับในความแตกต่างหลากหลาย ไม่ว่าจะเป็นด้านเพศ ความคิด ศักยภาพ เชื้อชาติ วัฒนธรรม รวมถึงการให้คุณค่าและการยอมรับต่อความแตกต่างของบุคคล 9) กุญแจแห่งการเป็นผู้ให้ (The key of Giving and Sharing) หมายถึง การรู้จักแสดงความยินดีกับผู้อื่น รวมถึงการสร้างตน สร้างคน สร้างงาน ให้แข็งแรง มีจริยธรรมในตน มีศักยภาพ ยอมรับและแสดงความยินดีในผลงานของผู้อื่น รวมถึง การเข้าอกเข้าใจตนเองและบุคคลรอบข้าง (ชณภา ปญญนนท์, 2020)

แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำยุคดิจิทัล

ภาวะผู้นำยุคดิจิทัล เป็นคุณลักษณะพฤติกรรม ความสามารถของบุคคลที่เอื้ออำนวยให้ บุคคลหรือองค์กร นำพาสมาชิกอื่นในองค์กรให้สามารถอยู่รอดในยุคดิจิทัล มีความรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง มีความคิดสร้างสรรค์ สามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร ให้เหมาะสมกับบริบทที่เปลี่ยนแปลงได้ (Siratirang Sungсахachat, 2018; Wirot Sanrattana et al., 2018; Thinnakorn Buachu and Thippaporn Bauchu, 2019)

Klein, M. (2020) ได้ทำการทบทวนวรรณกรรมอย่างเป็นระบบ (Systematic Review) ในประเด็นภาวะผู้นำยุคดิจิทัล ซึ่งมีความสอดคล้องเชื่อมโยงกับยุคจักรวาลนฤมิต เพราะยุคนี้คือยุคที่นำเทคโนโลยีทางด้านดิจิทัลมาประกอบสร้างเป็นโลกคู่ขนานโลกเสมือนจริงที่ถูกจำลองขึ้นมาให้มนุษย์ในอนาคตได้เข้าไปใช้ชีวิตในโลกเสมือนจริง ดังนั้นภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลจึงมีความสำคัญต่อเทคโนโลยีที่ผันแปรไปอย่างรวดเร็ว โดยองค์ประกอบภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลประกอบไปด้วย 3 องค์ประกอบคือ

1) การพัฒนากรอบความคิดที่เป็นชุดความเชื่อเดิมของตนเอง (General Mindset) ประกอบไปด้วย

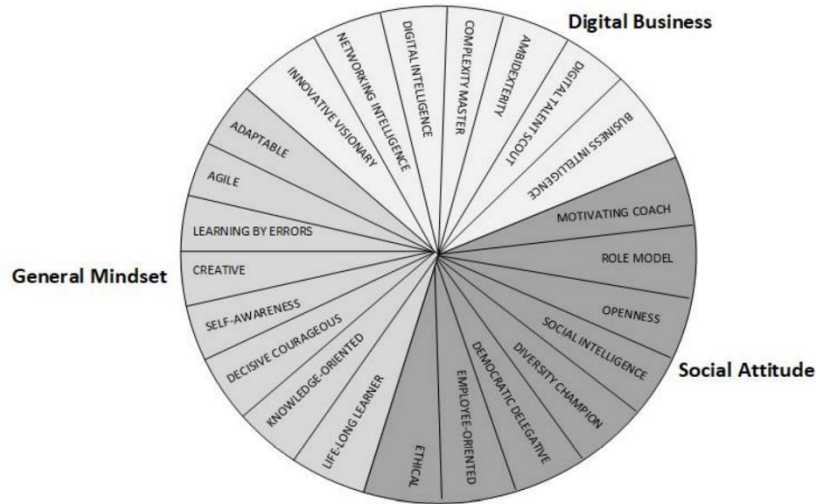
1.1) การปรับตัวอย่างรวดเร็ว (adaptable) หมายถึง การปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องและมีความยืดหยุ่นในการเปลี่ยนแปลงทุก ๆ เหตุการณ์ (Yuksel & Genç, 2018) 1.2) การมีแนวความคิดในการทำงานร่วมกันแบบคล่องตัว (Agile) คือความสามารถของผู้นำในการประสานทีมงานได้อย่างรวดเร็วทันสถานการณ์ และ

สามารถปรับรูปแบบองค์กรให้เข้ากับสิ่งใหม่ ๆ เพื่อพัฒนากลยุทธ์การเปลี่ยนผ่านในยุคดิจิทัล (Bolte, Dehmer & Niemann, 2018; Sikora, 2017) 1.3) การเรียนรู้ในความผิดพลาด (Learning by errors) คือการเรียนรู้จากการลองผิด ลองถูกในการเข้าถึงดิจิทัล รวมถึงการนำประสบการณ์จากความผิดพลาดมาเป็นการเรียนรู้และเกิดการ พัฒนา (Banger, 2018; Bennis, 2013; Kofler, 2018) 1.4) ความกล้าในการตัดสินใจ (decisive courageous) เป็นความกล้าแสดงออกในการตัดสินใจ รวมถึงการใช้ความเพียรพยายามในการทำสิ่งที่มีความคิดเห็นไม่ตรงกัน และหาความเป็นจุดศูนย์กลางในการตัดสินใจร่วมกัน (Bennis, 2013; Sullivan, 2017) 1.5) ความคิดสร้างสรรค์ (Creative) เป็นการนำความคิดใหม่ ๆ มาพัฒนาโครงสร้างองค์กรและรูปแบบธุรกิจใหม่ในแบบสร้างสรรค์เชิง นวัตกรรม (Hammermann & Stettes, 2017; Herder-Wynne vd. 2017; Klus & Müller, 2019) 1.6) การตระหนักรู้ในตน (Self-awareness) คือการรับรู้ความสามารถในตนเพื่อดึงเอาความรู้ จุดแข็งในตนมาใช้งานใน องค์กรและทีมงาน 1.7) การให้ความสำคัญกับความรู้ (knowledge-oriented) ผู้นำจำเป็นต้องเป็นผู้ที่มีความ สงสัยใคร่รู้ในยุคดิจิทัล และเป็นนักคิดที่สามารถมองสถานการณ์รอบด้านได้อย่างชาญฉลาด ผ่านชุดข้อมูลผ่านการ วิเคราะห์ และกระจายข้อมูลเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกัน (Mihardjo, Sasmoko, Alamsjah) 1.8) การเป็น ผู้ที่เรียนรู้ตลอดชีวิต (life-long learner) เพราะเทคโนโลยีดิจิทัลมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ดังนั้นผู้นำในยุค ดิจิทัลจำเป็นต้องเรียนรู้เทคโนโลยี เพื่อพัฒนาความรู้ของตน และเป็นผู้ที่ไม่หยุดในการเรียนรู้ (Hanschke, 2018; Oberer & Erkollar, 2018)

2) การทำธุรกิจดิจิทัล (Digital Business) ซึ่งเป็นคุณลักษณะความท้าทาย (Characteristics Challenge) ประกอบไปด้วย 2.1) วิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม (Innovative visionary) คือการเป็นผู้นำในยุคดิจิทัล ที่มีความคิดแบบผู้ประกอบการในอนาคต (Sikora, 2017; Tüzmen, 2017) และมีนวัตกรรมแบบเปิด (Open Innovation) คือ การที่ผู้ประกอบการสามารถนำเอาความรู้หรือแนวคิดนวัตกรรมนำมาบูรณาการร่วมกับวิสัยทัศน์ ขององค์กรได้ (Kreutzer, Neugebauer & Pattloch, 2017) 2.2) ความฉลาดในการสร้างเครือข่ายความสัมพันธ์ (networking intelligence) คือ ความสามารถในการสร้างประสานงานทีมเครือข่ายที่มีความสามารถได้อย่าง รวดเร็ว โดยที่ผู้นำดิจิทัลควรมีความสามารถในการเชื่อมโยงความรู้ ทักษะ และทรัพยากรของทีมงาน เพื่อควบคุม กระบวนการและดำเนินงานร่วมกับทีม และความสามารถในการมอบหมายงานตามความสามารถของบุคคล (Bauer, Hämmerle, Schlund & Vocke, 2015; Oberer & Erkollar, 2018) 2.3) ความฉลาดทางด้านดิจิทัล (digital intelligence) เป็นคุณลักษณะที่คาดหวังของการเป็นผู้นำด้านดิจิทัล ความฉลาดทางดิจิทัลคือรวมเอา ทักษะทางเทคนิค ทักษะด้านไอที และทักษะเกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัลในการวิเคราะห์ข้อมูลขนาดใหญ่ (Hearsum, 2015; Raza, 2016; Staffen & Schoenwald, 2016) 2.4) ความสามารถในการระดมบุคคลที่มีความสามารถ เข้ามาทำงานในองค์กร (digital talent scout) คือ การหาวิธีการดึงดูด สร้างแรงจูงใจ ผู้ที่มีความสามารถทาง ดิจิทัล (Durmuş, 2019) ให้เข้ามาร่วมงานกับองค์กร 2.5) ความสามารถในการจัดการความสลับซับซ้อน (Complexity Master) หมายถึง ความสามารถในการเข้าใจและตีความสถานการณ์ที่ซับซ้อนและแก้ไขปัญหา

ความขัดแย้งได้ในทุกสถานการณ์ (Raza, 2016) 2.6) ความฉลาดทางด้านธุรกิจ (business intelligence) คือความสามารถในการพัฒนารูปแบบธุรกิจใหม่ โดยมุ่งเป้าไปที่ผู้บริการภายนอกที่เป็นกลุ่มลูกค้าทางธุรกิจ เพื่อสร้างความเข้าใจ และความเชื่อมั่นในการลงทุน(Durmuş, 2019) 2.7) การรักษาความสมดุล (ambidexterity) คือผู้นำด้านดิจิทัลที่สามารถบูรณาการวัฒนธรรมแบบดั้งเดิมในองค์กรให้สอดคล้องกับเทคโนโลยีสมัยใหม่โดยไม่ละทิ้งความดีงามที่มีอยู่ในองค์กร (Haack, 2018)

3) **สังคมแห่งเจตคติ (Social attitude) คือการสร้างแรงจูงใจ และสภาวะความพร้อมทางจิตใจ ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญในการจัดการการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลให้ประสบความสำเร็จ ประกอบไปด้วย** 3.1) การเป็นโค้ชในการสร้างแรงจูงใจ (motivating coach) คือการให้กำลังใจผู้ปฏิบัติงานที่ไม่ยอมรับความเปลี่ยนแปลงเพื่อขจัดความกลัวเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงงานและตำแหน่งเพื่อสร้างวัฒนธรรมแห่งการยอมรับความเปลี่ยนแปลง (Bawany, 2019) 3.2) การมีต้นแบบ (role model) ผู้นำในยุคดิจิทัลไม่ควรเป็นเพียงโค้ชในการสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงานเท่านั้น แต่ยังคงเป็นแบบอย่างให้กับผู้ปฏิบัติงาน ผู้นำด้านดิจิทัลควรสร้างความเชื่อมั่นในระหว่างการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลในฐานะผู้เบิกทางและผู้มีอิทธิพลในองค์กร (Khan, 2016) 3.3) การเป็นตัวแทนแห่งประชาธิปไตย (democratic delegative) คือการเป็นผู้นำในยุคดิจิทัลที่สามารถเข้าถึงง่าย ลดความเป็นลำดับชั้นแบบระบบราชการ และมอบหมายงานตามความสามารถของพนักงาน (Oberer & Erkollar, 2018) 3.4) การยอมรับกับพนักงานอย่างต่อเนื่อง (employee-oriented) คือการมุ่งเน้นไปที่การเติบโตของพนักงานและความ เป็นอยู่ที่ดีในองค์กร และมีการประเมินในสิ่งที่บุคลากรได้รับการอบรมผ่านภาระงานที่มอบหมาย (Oberer & Erkollar, 2018) 3.5) ความฉลาดทางสังคม (social intelligence) คือความสามารถของผู้นำในการประเมินและรับรู้อารมณ์ พฤติกรรมที่เกิดขึ้นจากบุคคลรอบข้างที่มีการปฏิสัมพันธ์ทางสังคม รวมถึงสามารถตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นได้อย่างเหมาะสม (Paulin, 2014) 3.6) การเปิดใจ (openness) คือการให้ความโปร่งใสในการสื่อสาร ผู้นำดิจิทัลควรมีความมั่นใจเพื่อสร้างบรรยากาศที่เปิดกว้างและชัดเจนในบริษัทระหว่างผู้ปฏิบัติงานและภายนอกบริษัทคือผู้รับบริการหรือลูกค้า เป็นต้น (Bolte, Dehmer & Niemann, 2018) 3.7) สามารถยอมรับความแตกต่างหลากหลาย (diversity champion) เกี่ยวข้องกับการพิจารณาความหลากหลายในบริบทสังคมเช่น เพศหรือความหลากหลายทางวัฒนธรรม รวมถึงการยอมรับความคิดเห็น มุมมอง ซึ่งเป็นหนึ่งในภารกิจด้านความหลากหลายที่สำคัญของผู้นำด้านดิจิทัล (Mirza, 2017) 3.8) จริยธรรม (ethical) คือการตระหนักในภารกิจหน้าที่รับผิดชอบ ความดีงาม การทำงานโดยมีพื้นฐานการซื่อสัตย์ และไม่เอาเปรียบบุคลากรภายใต้การปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญของผู้นำในยุคดิจิทัล (Herold, 2016) ผู้เขียนนำเสนอรูปแผนภาพเพื่อให้เข้าใจง่ายยิ่งขึ้น



ภาพที่ 1 องค์ประกอบภาวะผู้นำในยุคดิจิทัล

จักรวาลนฤมิต (Metaverse)

จักรวาลนฤมิต (Metaverse) โลกเสมือนจริง คือการใช้ชีวิตจริงผ่านโลกอินเทอร์เน็ต เหมือนเข้าไปอยู่อีกโลกหนึ่ง และใช้ชีวิตคล้ายกับอยู่บนโลกความเป็นจริง โดยการใช้เทคโนโลยี VR (Virtual Reality) คือความเสมือนจริง หรือเทคโนโลยี AR (Augmented Reality) คือความเป็นจริงเสริม ที่สามารถเชื่อมโลกทั้ง 2 โลกเข้าหากันได้แบบไร้รอยต่อ (Flood, 2021) โดยความเสมือนแรกๆ ที่นำมาใช้กันคือ Virtual Reality (VR) คือ ความจริงเสมือนเป็นเทคโนโลยีที่จำลองสถานที่ขึ้นมาเป็นโลกเสมือนจากจินตนาการ เช่น วิดีโอ ภาพ เสียง ผ่านระบบเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ และต้องใช้งานผ่านอุปกรณ์นำเข้าต่างๆ เช่น ถุงมือ เม้าส์ แว่นตา VR ซึ่งเทคโนโลยี VR ถูกนำมาใช้เพื่อ ‘สร้างประสบการณ์เสมือนจริง’ และสามารถนำเทคโนโลยี VR มาประยุกต์ใช้ในหลากหลายด้าน เช่น ด้านการแพทย์ ช่วยในการฝึกผ่าตัดแบบเสมือนจริง ด้านการศึกษา ช่วยในการจัดเรียนการสอน สรุปได้ว่า เทคโนโลยี VR คือการเข้าไปในโลกดิจิทัลแบบเต็มตัวผ่านแว่น VR เป็นการย้ายเข้าไปยังโลกอีกใบหนึ่ง ด้วยการใช้อุปกรณ์แว่น VR Headset จะทำให้เราสามารถเชื่อมต่อ ทำกิจกรรมหรือพบเจอใครก็ได้บนโลกออนไลน์ ‘โดยไม่ต้องเดินทางไปสถานที่จริง’ (จินตนา ดาวใส และสุขสวัสดิ์ ญัฏฐวุฒิสิทธิ์, 2561) Augmented Reality (AR) คือ ความจริงเสริมเป็นเทคโนโลยีที่นำวัตถุ 3 มิติมาผสมผสานระหว่างโลกแห่งความเป็นจริง (Real World) และความเสมือนจริงเข้าด้วยกัน ด้วยการใช้อุปกรณ์คอมพิวเตอร์และอุปกรณ์เชื่อมต่อต่างๆ เช่น เว็บแคม คอมพิวเตอร์ เป็นการนำวัตถุเสมือนมาใช้กับโลกแห่งความเป็นจริง แต่ไม่สามารถมีปฏิกริยาตอบสนองกลับได้ สรุปได้ว่า เทคโนโลยี AR จะเป็นการใช้แอปพลิเคชันบนสมาร์ตโฟน หรือแว่น AR เป็นการดึงกราฟิกมาไว้บนโลกจริง ด้วยภาพ 3 มิติ เพื่อรับข้อมูล ความบันเทิงตรงหน้า ผ่านสิ่งของ หรือ สถานที่ที่เราอยู่และ ‘เดินทางไปในโลกความเป็นจริง’ (จิรภา ประยูรศักดิ์, 2564) คุณประโยชน์ของ Virtual Reality (VR) , Augmented Reality (AR) เป็นการสร้างประสบการณ์ที่แปลกใหม่ที่สามารถพัฒนาความรู้ ความสามารถรวมถึงทักษะทางด้านเทคโนโลยี ให้สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในองค์กร แต่ก็มีข้อจำกัด คือ ผู้ใช้ต้องมีความรู้ในเรื่องของเทคโนโลยีและมีความสามารถในการใช้งานอินเทอร์เน็ตยังไม่ครอบคลุม

ในพื้นที่และที่ยังด้อยประสิทธิภาพ รวมทั้งข้อจำกัดทางด้านอุปกรณ์ที่ยังไม่สามารถเข้าถึงได้ เทคโนโลยี AR ,VR ไม่เหมาะกับกลุ่มผู้บริโภค Low Technology (มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม, 2564)

กล่าวโดยสรุป จักรวาลนฤมิต (Metaverse) เป็นการผสมผสานเทคโนโลยีแห่งโลกเสมือน ที่สร้างจากสิ่งแวดล้อมของโลกจริงและเทคโนโลยีเข้าด้วยกัน เพื่อให้ผู้คนเข้ามาปฏิสัมพันธ์และทำกิจกรรมร่วมกัน ในรูปแบบกราฟิก 3 มิติ Virtual Reality (VR) คือโลกเสมือนจริง สามารถนำเอาตัวเองเข้าไปในโลกเสมือนได้แบบ 360 องศา โดยมีแว่น VR เป็นตัวกลางในการเชื่อมต่อ เช่น การเล่นเกมส์ ทำให้สามารถนำตัวเข้าไปอยู่ในเกมส์ได้แบบเสมือนจริง ส่วน Augmented Reality (AR) คือการผสมผสานโลกเสมือนเข้ากับโลกจริง คือการเอาของเสมือนมาไว้ในโลกจริง ไม่ต้องอาศัยแว่น VR แต่จะมี Popup Multimedia เข้ามาให้เห็นด้วยตาเปล่าผ่านการใช้แอปพลิเคชัน เช่น หนังสือพิมพ์ไทยรัฐฉบับพิเศษฉบับวันที่ 16 ตุลาคม พ.ศ.2560 น้อมรำลึกถึงพระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช รัชการที่ 9 เป็นต้น

การประยุกต์ใช้หลักการกุญแจดอก ของสถาบันพลังจิต ธรรมะ จักรวาล กับภาวะผู้นำในยุค จักรวาลนฤมิต (Metaverse)

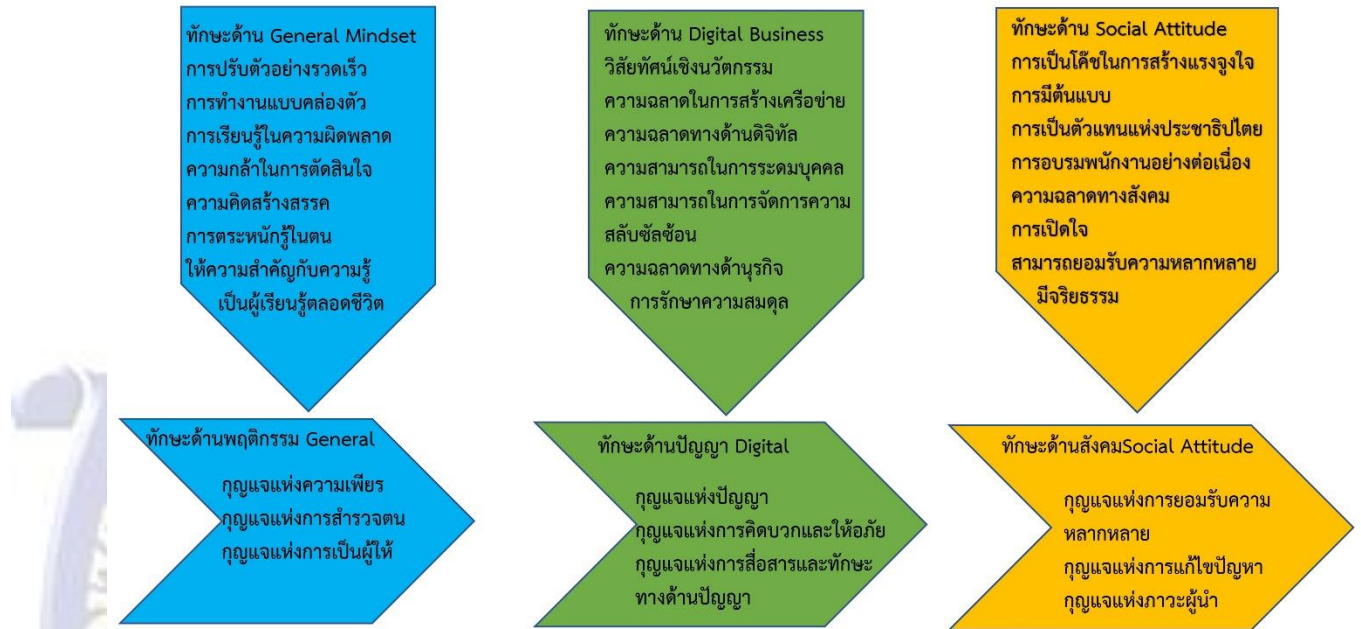
ยุคจักรวาลนฤมิต (Metaverse) เป็นยุคแห่งเทคโนโลยีที่มีความเจริญก้าวหน้าเป็นการสร้างโลกเสมือนที่คู่ขนานกับโลกแห่งความเป็นจริง มีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาใช้ในหลายหลากองค์กร จึงทำให้ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลมีความจำเป็นและมีความสำคัญต่อโลกที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วอยู่ตลอดเวลา (Klein, M.,2020) ผู้ทำบทความจึงนำหลักการกุญแจดอก มาประยุกต์ใช้กับภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลประกอบไปด้วย 3 องค์ประกอบคือ

1) การพัฒนากรอบความคิดที่เป็นชุดความเชื่อเดิมของตนเอง (General Mindset) ประกอบไปด้วย 1.1) การปรับตัวอย่างรวดเร็ว (adaptable) 1.2) การทำงานร่วมกันแบบคล่องตัว (Agile) 1.3) การเรียนรู้ในความผิดพลาด (Learning by errors) 1.4) ความกล้าในการตัดสินใจ (decisive courageous) 1.5) ความคิดสร้างสรรค์ (Creative) 1.6) การตระหนักรู้ในตน (Self-awareness) 1.7) การให้ความสำคัญกับความรู้ (knowledge-oriented) 1.8) การเป็นผู้ที่เรียนรู้ตลอดชีวิต (life-long learner) การนำกุญแจดอกที่ 1 กุญแจแห่งความเพียรมาใช้เพื่อให้เกิดพื้นฐานของความอดทนเมื่อมีความอดทนเป็นที่ตั้ง ย่อมมีความเพียรพยายามและมีการเตรียมพร้อมเผชิญกับสถานการณ์ต่างๆที่จะเข้ามาผ่านเข้ามา เมื่อเกิดความผิดพลาดก็มีความเพียรที่จะเรียนรู้ความผิดพลาดนั้นนำมาเป็นประสบการณ์เพื่อการพัฒนาต่อไปได้ กุญแจดอกที่ 3 กุญแจแห่งการสำรวจตน มาประยุกต์ใช้เพื่อสร้างความตระหนักรู้ให้เกิดขึ้นในตนเอง รู้จักวิเคราะห์และสำรวจตนเอง นำจุดอ่อนมาแก้ไข นำจุดแข็งมาพัฒนาเพื่อเป้าหมายในการพัฒนาตนเองพัฒนาองค์กรให้ทันยุคทันสมัย และใช้กุญแจดอกที่ 9 กุญแจแห่งการเป็นผู้ให้และยินดีสนับสนุนผู้อื่น ให้มีการเรียนรู้ตลอดเวลาเพื่อสนับสนุนองค์กร

2) การทำธุรกิจดิจิทัล (Digital Business) ซึ่งเป็นคุณลักษณะความท้าทาย (Characteristics Challenge) ประกอบไปด้วย 2.1) วิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม (Innovative visionary) 2.2) ความฉลาดในการสร้างเครือข่ายความสัมพันธ์ (networking intelligence) 2.3) ความฉลาดทางด้านดิจิทัล (digital intelligence) 2.4) ความสามารถในการระดมบุคคลที่มีความสามารถเข้ามาทำงานในองค์กร (digital talent scout) 2.5) ความสามารถในการจัดการความสลับซับซ้อน (Complexity Master) 2.6) ความฉลาดทางด้านธุรกิจ (business intelligence) 2.7) การรักษาความสมดุลย์ (ambidexterity) หลักการกุญแจดอกที่นำประยุกต์ใช้กับภาวะผู้นำในยุค จักรวาลนฤมิต (Metaverse) ด้านการทำธุรกิจดิจิทัล คือ นำกุญแจดอกที่ 2 กุญแจแห่งปัญญา การมีปัญญานำมาซึ่งความรู้ ความคิดมีวิสัยทัศน์ในการสร้างสรรค์สร้างเครือข่ายภาคธุรกิจ การนำมาซึ่งทักษะด้านเทคโนโลยี ต้องอาศัยปัญญาในการเรียนรู้เพื่อสามารถนำไปพัฒนาองค์กรได้ กุญแจดอกที่ 6 กุญแจแห่งการคิดบวกและให้อภัย สามารถนำมาใช้เพื่อสร้างความสมดุลย์ให้แก่ตนเอง องค์กร และใช้กุญแจดอกที่ 4 กุญแจแห่งการสื่อสาร และทักษะทางปัญญา สามารถใช้ทักษะปัญญาด้านการสื่อสารเพื่อสร้างความเข้าใจ กระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกันในองค์กร การสื่อสารยังเป็นแรงเสริมในช่วยลดภาวะความขัดแย้งที่อาจจะเกิดขึ้นระหว่างทีมงานและองค์กร

3) สังคมแห่งเจตคติ (Social attitude) คือการสร้างแรงจูงใจ และสภาวะความพร้อมทางจิตใจ ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญในการจัดการการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลให้ประสบความสำเร็จ ประกอบไปด้วย 3.1) การเป็นโค้ชในการสร้างแรงจูงใจ (motivating coach) 3.2) การมีต้นแบบ (role model) 3.3) การเป็นตัวแทนแห่งประชาธิปไตย (democratic delegative) 3.4) การอบรมให้กับพนักงานอย่างต่อเนื่อง (employee-oriented) 3.5) ความฉลาดทางสังคม (social intelligence) 3.6) การเปิดใจ (openness) 3.7) สามารถยอมรับความแตกต่างหลากหลาย (diversity champion) 3.8) จริยธรรม (ethical) หลักการกุญแจดอกที่นำประยุกต์ใช้กับภาวะผู้นำในยุค จักรวาลนฤมิต (Metaverse) ด้านสังคมแห่งเจตคติ คือ กุญแจดอกที่ 8 กุญแจการยอมรับความหลากหลาย สามารถเข้าใจในความแตกต่างยอมรับและให้คุณค่าในตัวบุคคลรอบข้าง ด้วยความเข้าใจ กุญแจดอกที่ 5 กุญแจแห่งการแก้ไขปัญหา และกุญแจดอกที่ 7 กุญแจแห่งภาวะผู้นำ สามารถมองการณ์ไกลและมอบหมายงานให้แก่บุคคลากรได้อย่างเหมาะสมเพื่อสร้างงานให้เกิดประสิทธิภาพด้วยกลไกของความเป็นประชาธิปไตยทำงานร่วมกันเป็นทีม

การประยุกต์ใช้หลักการกุญแจแก้ดอก ของ สถาบันพลังจิตธรรมะ จักรवाल กับภาวะผู้นำในยุค จักรवालณมิติ



ภาพที่ 2 การประยุกต์ใช้หลักการกุญแจแก้ดอก

สรุปและข้อเสนอแนะ

ยุคแห่งเทคโนโลยีที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง จากโลกเสมือนจริงเข้าสู่โลกความจริง ย่อมหลีกเลี่ยงไม่ได้ที่ทุกคนต้องการพัฒนาตนเองให้พร้อมกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น อย่างไรก็ตามหากสังคมมีการเปลี่ยนแปลงไม่หยุดนิ่ง ทุกหน่วยงานหรือองค์กรย่อมต้องการและมองหาผู้นำที่มีคุณสมบัติพร้อมสำหรับการยอมรับการเปลี่ยนแปลง กล้าเผชิญปัญหาอุปสรรคในทุกสถานการณ์ อย่างไรก็ตามเมื่อผู้นำมีทักษะและใช้แนวทางการพัฒนาตนสู่ภาวะผู้นำผ่านหลักการกุญแจแก้ดอก ย่อมสามารถส่งเสริมให้มีศักยภาพในตนเองและพร้อมเผชิญกับทุกสถานการณ์

กิตติกรรมประกาศ

บทความวิชาการนี้สำเร็จลงได้ด้วยความกรุณา จาก ดร.ชนภา ปุญณันท์ ผู้ก่อตั้งสถาบันพลังจิต ธรรมะ จักรवाल เป็นผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่มีคุณค่าและเป็นประโยชน์อย่างยิ่ง เกี่ยวกับแนวคิดหลักการกุญแจแก้ดอก และเป็นผู้ขยายองค์ความรู้ในเรื่องของการนำหลักการกุญแจแก้ไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาภาวะผู้นำในยุคจักรवालณมิติ (Metaverse) ซึ่งเป็นโลกแห่งการสื่อสารที่คู่ขนานกับโลกจริง และสามารถนำไปปฏิบัติได้จริงในชีวิตประจำวัน

เอกสารอ้างอิง

จินตนา ดาวใส และ สุขสวัสดิ์ ณีภูธรุฒิสสิทธิ์. (2561). การพัฒนาแบบจำลองสารสนเทศสามมิติเชิงแนะนำสำหรับผลิตภัณฑ์ฟาร์มเกษตรด้วยเทคโนโลยีความเป็นจริงเสมือน. *วารสาร วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต*. 2(1), 7-12.

จีรภา ประยูรศักดิ์.(2564). ประโยชน์ของเทคโนโลยีเสมือนจริงเสริมต่อธุรกิจหลักโควิด-19. *วารสารการบริหารนิติบุคคลและนวัตกรรมท้องถิ่น*. 7(9),399-407.

ชนภา ปุญญนนท์. (2020). The Process of Seeking Nine-Keys Philosophy of Palangjit Dhamma Jakrawan Institute and Utilization for Human Development. *Solid State Technology*, 63(2)

มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม.(2564). เทคโนโลยี AR. สืบค้น 23 มกราคม 2566, จาก <http://elearning.psu.ac.th/courses/296/บทที่%203%20เทคโนโลยี%20AR.pdf>.

รุ่งรัตน์ พลชัย. (2563). ภาวะผู้นำกับการบริหารในยุค ดิจิทัล. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มจร วิทยาเขตอีสาน*, 1(3), 53-62.

ศราวุธ แดงมาก .(2560) โลกแห่งดิจิทัล ยุคแห่งข้อมูลข่าวสารความมหาศาลของข้อมูลทางการแพทย์สู่การค้นพบความรู้ที่มีค่าด้วยการทำเหมืองข้อมูล. *เวชบันทึกศิริราช*, 10(1),29-33.

สำนักงานราชบัณฑิตยสภา. (2021) สืบค้น 23 มกราคม 2566, จาก <https://thestandard.co/orst-prescribe-metaverse>

สุรพล บุญลือ. (2022) เมตาเวิร์สสำหรับการศึกษา :การเชื่อมต่อระหว่างจักรวาลนฤมิตกับโลกความจริงของการเรียนรู้ที่จะก่อให้เกิดการเรียนรู้แบบเต็มตัว *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ* ,11(1), 9-15.

Banger, G. (2018). *Endüstri 4.0 Uygulama ve Dönüşüm Rehberi* (1st ed.). Ankara, Dorlion.

Bennis, W. (2013), *Leadership in a Digital World: Embracing Transparency and Adaptive Capacity*. *MIS Quarterly* 37 (2), 635–636.

Bolte S., Dehmer J., Niemann J. (2018), Digital Leadership 4.0. *Acta Technica Napocensis. Series: Applied Mathematics*, 61(4), 637-646.

Flood, A. (2021). NFT beats cheugy to be Collins Dictionary’s word of the year. Retrieved December 4 , 2021 from <https://www.theguardian.com/books/2021/now/24/nft-is-collins-dictionary-word-of-the-yea>

Hammermann, A., & Stettes, O. (2017). Stellt die Digitalisierung neue Anforderungen an Führung und Leistungsmanagement. *IW-Trends*, 44(4), 93-111.

Haack, C. (2018). Building Digital Leaders. Unternehmenswertsteigerung durch Digitalisierung. *Books on Demand*, Norderstedt.

Herold, G. (2016). *Leadership in the fourth industrial revolution*. Stanton Chase. Retrieved (January 2020): <https://www.stantonchase.comontreal.com/wp-content/uploads/2017/02/leadership-in-fourth-industrialrevolution.pdf>

Klein, M. (2020), Leadership Characteristics in the Era of Digital Transformation, *Business & Management Studies: An International Journal (BMIJ)*, 8(1), 883–902.

Kofler, T. (2018). Digitale Transformation in Unternehmen. In N. Höhne, D. Méndez, K. B. Zimmer (Ed.), *ZD.B Digital Dialogue* Positionspapier.

Klus, M. F., & Müller, J. (2019). The digital leader: What one needs to master today's organisational challenges *Diskussionspapier des Instituts für Organisationsökonomik*, No. 11/201 University of Münster, Institute for Organisational Economics.

Mihardjo L., Sasmoko S., Alamsjah F., Djap E. (2019), Digital leadership role in developing business model innovation and customer experience orientation in industry 4.0, *Management Science Letters*. 9, 1749–1762.

Oberer, B., & Erkollar, A. (2018). Leadership 4.0: Digital Leaders in the Age of Industry 4.0. *International Journal of Organizational Leadership*, 7(4), 404-412

PHATPHICHA LERKSIRINUKUL 21 Feb 2022 Web 3.0 คืออะไร ทำไมคนที่สนใจ Crypto - NFT - Metaverse ต้องรู้(ออนไลน์) <https://www.springnews.co.th/spring-life/821101>

Sikora, H. (2017). *Digital Age Management: Führung im digitalen Zeitalter*. E & I Elektrotechnik und Informationstechnik, 134(7), 344-348

Sullivan, L. (2017). 8 Skills Every Digital Leader Needs. Retrieved (February 2020) <https://www.cmswire.com/digital-workplace/8-skills-every-digital-leader-needs>.

บริษัท WICE Logistics. (2560). ดิจิทัล 4.0. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา <https://www.wice.co.th/2018/01/11/digital-4-0-technology/>. [25 มกราคม 2566].

Yüksel, M., & Genç, K. Y. (2018, December). Endüstri 4.0 ve Liderlik. 2nd International Symposium on Innovative Approaches in Scientific Studies, Samsun, Turkey.

ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืนของจังหวัดนครสวรรค์

The Strategies of Sustainable Tourism Management of Nakhon Sawan Province

วิสุทธินันท์ นิลพัฒน์¹

Wisutthinan Ninlaphat¹

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษายุทธศาสตร์ ปัจจัยที่มีผลต่อยุทธศาสตร์ และเสนอยุทธศาสตร์ที่เหมาะสมในการบริหารจัดการการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืนของจังหวัดนครสวรรค์ การวิจัยนี้เป็นแบบผสมวิธีทั้งเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ ผลการวิจัยพบว่า 1) ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืนของจังหวัดนครสวรรค์ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากและเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ยุทธศาสตร์การสร้างเครือข่ายการท่องเที่ยว ยุทธศาสตร์การประชาสัมพันธ์ และยุทธศาสตร์การส่งเสริมศักยภาพการท่องเที่ยวตามลำดับ ส่วนยุทธศาสตร์การบริหารจัดการการท่องเที่ยวของจังหวัดนครสวรรค์ ประกอบด้วยแผนพัฒนาการท่องเที่ยวภาคเหนือตอนล่าง แผนการท่องเที่ยวจังหวัดจังหวัดนครสวรรค์ และแผนปฏิบัติการประจำปี แต่ไม่มีแผนแม่บท 2) ปัจจัยที่มีผลต่อยุทธศาสตร์การบริหารจัดการการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืนของจังหวัดนครสวรรค์ พบว่าประกอบด้วย (1) ปัจจัยนโยบายการท่องเที่ยวของจังหวัดนครสวรรค์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด ดังนี้ ด้านวัดผลและประเมินได้ ด้านมีวัตถุประสงค์ชัดเจนด้านมีความต่อเนื่องและด้านการนำไปปฏิบัติได้ ตามลำดับ และ (2) ปัจจัยด้านการบริหารจัดการ โดยรวมอยู่ในระดับมากและเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด ดังนี้ ปัจจัยการบริหารจัดการภาครัฐ ปัจจัยการบริหารจัดการภาคเอกชน และปัจจัยการบริหารจัดการภาคประชาชนและองค์กรท้องถิ่น ตามลำดับ 3) ข้อเสนอแนะยุทธศาสตร์ที่เหมาะสมในการบริหารจัดการการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืนของจังหวัดนครสวรรค์ โดยเรียงลำดับตามความสำคัญสูงสุด ประกอบด้วย (1) ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการภาคประชาชนและองค์กรท้องถิ่น (2) ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการภาคเอกชน (3) ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการภาครัฐ และ (4) ยุทธศาสตร์ความร่วมมือระหว่างภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชนและองค์กรท้องถิ่น

คำสำคัญ: ยุทธศาสตร์, การท่องเที่ยวที่ยั่งยืน

¹ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย อีเมล nuinacub@gmail.com

¹ Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Email address : nuinacub@gmail.com

Abstract

The objectives of this study were to study the strategies, the factors affecting the strategies and propose the appropriate strategies of sustainable tourism management of Nakhon Sawan province. This research was conducted by using mixed methods of qualitative and quantitative research. The research findings were as follows: 1) the strategies of sustainable tourism management of Nakhon Sawan province was found that in overall were at the high level and ranked from the highest to the lowest, namely strategies of tourism networks creation, strategies of public relations, strategies of tourism potential promotion, respectively. The strategies composed of tourism development plan in the Lower Northern, tourism plan of Nakhon Sawan province and annual operational plan but did not have master plan and 2) the factors affecting the strategies of sustainable tourism management of Nakhon Sawan province was found as follows : (1) the tourism policy factor in overall were at the high level and ranked from the highest mean to the lowest mean were the aspect of measurable and evaluable policy, the aspect of policy clearance, the aspect of continuing and the aspect of policy implementation, respectively, (2) the management factor in overall were at the high level and ranked from the highest mean to the lowest mean were the aspect of public sector management, the aspect of private sector management and the aspect of people sector and local organizations, respectively, and 3) the proposed appropriate strategies of sustainable tourism management of Nakhon Sawan province ranked by the importance including (1) strategy for management of people sector and local organizations, (2) strategy for management of private sector, (3) strategy for management of public sector, and (4) strategy for tripartite was the cooperatives between public sector, private sector and people sector and local organizations

Keywords: Strategies, Sustainable tourism

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การพัฒนาประเทศในท่ามกลางกระแสโลกาภิวัตน์ ต้องมีการปรับตัวให้เหมาะสมกับกระแสการเปลี่ยนแปลงที่หลากหลาย ซับซ้อน มีการแข่งขันกันสูง กรกำหนดยุทธศาสตร์ที่เหมาะสมกับบริบทของประเทศ และรองรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น เป็นเรื่องที่ต้องตระหนัก โดยการเสริมสร้างกระบวนการเรียนรู้ให้แก่ประชาชนและเสริมสร้างความเข้มแข็งให้เกิดขึ้นแก่ชุมชนท้องถิ่น พร้อมทั้งฟื้นฟูและอนุรักษ์ปัจจัยแวดล้อมชุมชนให้เกิดความยั่งยืน หากปัจจัยพื้นฐานเหล่านี้มีคุณภาพ ก็จะส่งผลถึงวิถีชีวิตของชุมชนและสังคมไทยมีความมั่นคงและยั่งยืน ดำรงอยู่ในประชาคมโลกอย่างมีเกียรติและมีศักดิ์ศรี

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 พ.ศ. 2555-2559 ได้มียุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศให้คนในสังคมอยู่ร่วมกันอย่างสงบสุข เศรษฐกิจเจริญเติบโตอย่างมีคุณภาพและยั่งยืน ภายใต้กระแสการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอกประเทศที่ปรับเปลี่ยนเร็ว คาดการณ์ได้ยากและซับซ้อนมากยิ่งขึ้นการพัฒนาในระยะแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 ได้กำหนดทิศทางและยุทธศาสตร์การพัฒนาที่เหมาะสม โดยเร่งสร้างภูมิคุ้มกันเพื่อป้องกันปัจจัยเสี่ยง และเสริมรากฐานของประเทศด้านต่างๆ ให้เข้มแข็งควบคู่ไปกับการพัฒนาคนและสังคมไทยให้มีคุณภาพ มีโอกาสเข้าถึงทรัพยากรและได้รับประโยชน์จากการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมอย่างเป็นธรรม รวมทั้งสร้างโอกาสทางเศรษฐกิจด้วยฐานความรู้ และความคิดสร้างสรรค์บนพื้นฐานการผลิตและการบริโภคที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม นำไปสู่การพัฒนาประเทศที่มั่นคงและยั่งยืน

จากยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศดังกล่าว เป็นยุทธศาสตร์ที่นำไปสู่การพัฒนาประเทศที่มั่นคงและยั่งยืนได้ สามารถแข่งขัน ยืนหยัดอยู่ในประชาคมโลกได้อย่างภาคภูมิใจ การเข้ามาลงทุน และการเข้ามาท่องเที่ยวในประเทศของชาวต่างชาติ ก็จะมากขึ้นเป็นทวีคูณ โดยเฉพาะการท่องเที่ยวนับว่าเป็นอุตสาหกรรมอย่างหนึ่ง ที่สร้างรายได้ให้กับประเทศได้อย่างเป็นกอบเป็นกำ การส่งเสริมการท่องเที่ยวจะต้องให้ความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง โดยประเทศไทยได้มีการประชาสัมพันธ์ ปีท่องเที่ยวไทย ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2530 เป็นต้นมา ทำให้นักท่องเที่ยวได้หลั่งไหลมาเที่ยวประเทศไทยเป็นจำนวนมาก

การขับเคลื่อนอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวของประเทศไทย เป็นส่วนหนึ่งของพลังการขับเคลื่อนการเติบโตทางเศรษฐกิจ เพราะการท่องเที่ยวสามารถสร้างงาน สร้างอาชีพ กระจายรายได้ มีความเกี่ยวเนื่องกับกิจกรรมการพัฒนาในหลายๆ ด้าน สร้างคุณภาพชีวิตและความยั่งยืนให้กับประชาชนในประเทศได้ แต่การเกิดวิกฤติทางเศรษฐกิจบางช่วงเวลาที่ผ่านมา อุตสาหกรรมการท่องเที่ยวสามารถเป็นพลังขับเคลื่อนแก้วิกฤติดังกล่าวได้ในระดับหนึ่ง เพราะการท่องเที่ยวสามารถดึงดูดการเดินทางเข้าประเทศ และสร้างความเชื่อมั่นได้แสดงให้เห็นถึงศักยภาพของอุตสาหกรรมท่องเที่ยวว่า สามารถสร้างผลประโยชน์ให้ประเทศชาติและประชาชนได้ หากมีการส่งเสริมและพัฒนาให้อุตสาหกรรมท่องเที่ยวมีความยั่งยืน

การท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน จึงเป็นรูปแบบของการท่องเที่ยวที่สามารถดำรงคุณค่าหรือความเป็นประโยชน์ของแหล่งท่องเที่ยวได้ยาวนานไม่มีที่สิ้นสุด และไม่สร้างความเสื่อมโทรมหรือเปลี่ยนแปลงสิ่งแวดล้อมของแหล่งและบริเวณโดยรอบ โดยปกป้องและรักษาโอกาสให้กับคนในรุ่นต่อๆ ไปในอนาคต ซึ่งจะนำไปสู่การจัดการทรัพยากรทั้งมวลที่จะสนองความต้องการด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม ในขณะที่จะสามารถดำรงรักษาเนื้อหาทางวัฒนธรรม กระบวนการทางนิเวศวิทยาที่จำเป็น ความหลากหลายทางชีวภาพ และระบบอื่นๆ ที่เกี่ยวกับการเกี่ยวพันและระบบต่างๆ ที่เกี่ยวพันชีวิต พืช สัตว์ และมนุษย์ทั้งหลาย (World Tourism Organization, 1998)

นครสวรรค์ เป็นเมืองโบราณซึ่งสันนิษฐานว่าตั้งขึ้นในสมัยกรุงสุโขทัยเป็นราชธานี โดยมีปรากฏชื่อในศิลาจารึกเรียกว่า เมืองพระบาง เป็นเมืองหน้าด่านสำคัญในการทำศึกสงครามมาทุกสมัย ตั้งแต่สมัยกรุงสุโขทัย กรุงธนบุรีจนถึงกรุงรัตนโกสินทร์ ตัวเมืองดั้งเดิมตั้งอยู่บริเวณเชิงเขาขาด(เขาฤๅษี) จรดวัดหัวเมือง(วัดนครสวรรค์) ยังมีเชิงเทินดินเป็นแนวปรากฏอยู่ เมืองพระบาง ต่อมาได้เปลี่ยนชื่อเป็นเมืองขอนแก่น เพราะตัวเมืองตั้งอยู่บนฝั่งตะวันตกของแม่น้ำเจ้าพระยา และหันหน้าเมืองไปทางแม่น้ำซึ่งอยู่ทางทิศตะวันออกทำให้แสงอาทิตย์ส่องเข้าหน้าเมืองตลอดเวลาแต่ภายหลังได้เปลี่ยนเป็นชื่อ เมืองนครสวรรค์ เพื่อเป็นศุภนิมิตอันดี นครสวรรค์ มีชื่อเรียกเป็นที่รู้จักแพร่หลายมาแต่เดิมว่า ปากน้ำโพ โดยปรากฏเรียกกันมาตั้งแต่ในสมัยกรุงศรีอยุธยา ตามประวัติศาสตร์ในคราวที่พระเจ้าหงสาวดีบุเรงนองยกทัพมาตีกรุงศรีอยุธยาครั้งสมัยสมเด็จพระมหาจักรพรรดิ กองทัพเรือจากกรุงศรีอยุธยาได้ยกไปรบทัพข้าศึกที่ปากน้ำโพ แต่ต้านทัพข้าศึกไม่ไหวจึงล่าถอยกลับไป

ที่มาของคำว่า ปากน้ำโพ สันนิษฐานได้ 2 ประการคือ อาจมาจากคำว่า ปากน้ำไหล เพราะเป็นที่ปากน้ำปิง ยม และน่าน มาไหลรวมกันเป็น ต้นแม่น้ำเจ้าพระยา หรืออีกประการหนึ่ง คือมีต้นโพธิ์ขนาดใหญ่อยู่ตรงปากน้ำในบริเวณวัดโพธิ์ ซึ่งเป็นที่ตั้งศาลเจ้าพ่อกวนอูในปัจจุบัน จึงเรียกกันว่า ปากน้ำโพธิ์ ก็อาจเป็นไปได้ในสมัยพระบาทสมเด็จพระพุทธยอดฟ้าจุฬาโลกมหาราชได้ทรงนำพระพุทธรูปชื่อ พระบาง ไปคืนให้เมืองเวียงจันทน์แต่ติดศึกพม่าต้องเอาพระพุทธรูป พระบางมาค้างไว้ที่เมืองนี้ ต่อมาไทยรบทัพจับศึกกับพม่าและปราบหัวเมืองฝ่ายเหนือที่เชียงใหม่มาตีกรุงศรีอยุธยา และตอนต้นกรุงเทพฯ กองทัพไทยได้ยกเคลื่อนที่ขึ้นมาเลือกนครสวรรค์ (ที่เคยเป็นโรงทหารเก่าหลังโรงเหล้าปัจจุบัน) เป็นที่ตั้งทัพหลวงแล้วตัดแปลงชุดคู่ประตูหอรบ จากตะวันตกตลาดสะพานดำไปบ้านสันคูไปถึงทุ่งสันคู เดียวนี้ยังปรากฏแนวคูอยู่ เมื่อข้าศึกยกลงมาจากทุ่งหนองเบน หนองสังข์ สลกบาตร และตะวันออกเฉียงใต้ของลาดยาวมาเหนือทุ่งสันคู เมื่อฤดูแล้งเป็นที่ดอนขาดน้ำ ถ้าฝนตกน้ำก็หลากเข้ามาอย่างแรงท่วมข้าศึกไทยยกทัพตีตลบหลัง พม่าวิ่งหนีผ่านช่องเขานี้จึงได้ชื่อว่า เขาช่องขาดมาจนบัดนี้

เนื่องจากเมืองนครสวรรค์เป็นหัวเมืองชั้นตรีซึ่งปรากฏอยู่ตามกฎหมายเก่าในสมัยแผ่นดินสมเด็จพระเอกาทศรถ ราว พ.ศ. 2100 ว่าด้วยเรื่องดวงตราประทับหนังสือที่ให้เสนาบดีเจ้ากระทรวงใช้ในราชการ ดังนั้น เมืองนครสวรรค์ จึงมิได้มีบทบาทที่ถูกกล่าวถึงไว้ในประวัติศาสตร์สำคัญของไทยเท่าใดนัก

จังหวัดนครสวรรค์ เป็นจังหวัดหนึ่งในภาคเหนือตอนล่าง หรือภาคกลางตอนบน ห่างจากกรุงเทพฯ มาทางทิศเหนือ 237 กิโลเมตร โดยทางรถยนต์สายเอเชียและ 250 กิโลเมตร โดยทางรถไฟ มีเนื้อที่ 9,597.677 ตารางกิโลเมตรหรือ 5,998,548 ไร่ อาณาเขตติดต่อกับจังหวัดต่าง ๆ ดังนี้

ทิศเหนือ ติดต่อกับ จังหวัดพิจิตร, กำแพงเพชร

ทิศใต้ ติดต่อกับ จังหวัดลพบุรี, อุทัยธานี, ชัยนาท และสิงห์บุรี

ทิศตะวันออก ติดต่อกับ จังหวัดเพชรบูรณ์

ทิศตะวันตก ติดต่อกับ จังหวัดตาก

เทศกาลการท่องเที่ยวของจังหวัดนครสวรรค์ จะมีเทศกาลท่องเที่ยวตลอดทั้งปี โดยเริ่มจาก

1. เดือนมกราคม “ปีใหม่เมืองสี่แคว” ท่านจะตื่นตึ่งกับอภิมหาตำนานแผ่นดินต้นแม่น้ำเจ้าพระยาในงานฉลองปีใหม่ กาชาदनครสวรรค์ ณ สนามหน้าศาลากลางจังหวัด ชมการแสดง แสง สี เสียง และสื่อผสม ”แผ่นดินต้นเจ้าพระยา เอกนครานครสวรรค์” กลางลำน้ำเจ้าพระยา ชมการประกวดธิดากาชาด การแสดงของเหล่าดารานักร้องชั้นนำทั่วฟ้าเมืองไทย การแสดงสินค้า “หนึ่งตำบล หนึ่งผลิตภัณฑ์ “

2. เดือนกุมภาพันธ์ “ตรุษจีนแห่งมังกร” ท่านจะพบกับบรรยากาศแห่งการเฉลิมฉลอง “เทศกาลตรุษจีนเมืองนครสวรรค์” ที่ประดับด้วยโคมแดงทั้งเมือง นำสู่ความตื่นตาตื่นใจกับขบวนแห่เจ้าพ่อเจ้าแม่ปากน้ำโพ ขบวนแห่รถเจ้าแม่กวนอิม ขบวนแห่นางฟ้าโปรยดอกไม้ ขบวนแห่สิงโต ขบวนแห่มังกร ขบวนแห่เอ็งกอพะฮู และขบวนแห่อื่นๆ อีกมากมาย นอกจากนี้ยังได้ชมการแข่งขันเซตสิ่งโตนานาชาติอีกด้วย

3. เดือนมีนาคม “พักผ่อนบึงบอระเพ็ด” ชมการประกวดอาหาร ห่อหมกใบบัว น้ำพริกปลาร้า ส้มตำไหลบัว การประกวดวาดภาพ ปลาตู้ ปลากัดไทย ปลาทอง ลิ้มรสอาหารปลา ผลิตผลจากบึง สินค้าเกษตร ชมการแข่งขันกีฬาชาวบึง มวยบึง ดำน้ำทวน ดำน้ำไกล ถ่อเรือแข่ง พายเรือหมู

4. เดือนเมษายน “ปลารสเด็ดปากน้ำโพ” เชิญลิ้มรส ปลาสดๆ นานาพันธุ์ จากแม่น้ำปิง แม่น้ำน่าน แม่น้ำเจ้าพระยา บึงบอระเพ็ด อาทิเช่น ปลาทอด ปลานึ่ง แป๊ะชะ ปลาอบฟาง ทอดมันปลากราย ลูกชิ้นปลากราย ซึ่งเป็นอาหารที่มีชื่อเสียงของจังหวัดนครสวรรค์

5. เดือนพฤษภาคม “มหกรรมไม้ดอกไม้ประดับเมืองร้อน” ท่านจะได้พบกับการแสดงและประกวดกล้วยไม้ นานาพันธุ์ การประกวดจัดสวนกล้วยไม้ การประกวดสี การประกวดหยก โป๊ยเซียน การประกวดชวนชม แค้ทตัส และโกสน ซึ่งเป็นการจัดบอนไซ ไม้ตัด บอน มหกรรมไม้ดอกไม้ประดับเมืองร้อนที่ยิ่งใหญ่

6. เดือนมิถุนายน “ปิ่นเขาหน่อรองนางพันธุ์รัตน” พาท่านไปชมป่าหินที่สวยงามที่สุดในนครสวรรค์สัมผัสกับลานลั่นทมอายุนับร้อยปี ชมการแข่งขันไต่เขา เข้าสู่ตำนานพื้นบ้านพระสังข์ทอง สัมผัสนางพันธุ์รัตนและฝูงลิงป่าจำนวนมาก ยามเย็นใกล้พลบค่ำ ท่านจะละลานตาไปกับฝูงค้างคาวจำนวนมากนับล้านตัวโฉบบินออกหากินมองเห็นเป็นสายสีดำพริ้วไปมาบนท้องฟ้าเป็นทางยาวสวยงามมาก

7. เดือนกรกฎาคม “เที่ยวทุ่งหินเทิน” ชมทุ่งหญ้าเชิงเขาที่มีกลุ่มก้อนหินขนาดใหญ่ ตั้งวางซ้อนกันเป็นลักษณะสัมผัสกันเล็กน้อย ซึ่งนับว่าเป็นปรากฏการณ์ทางธรรมชาติที่น่าอัศจรรย์เป็นสวนหินธรรมชาติ ที่สวยงามและแปลกประหลาดมหัศจรรย์มาก ชมการทำผ้าทออีสานธรรมชาติและเลือกซื้อผ้าพื้นเมืองจากกลุ่มแม่บ้าน

8. เดือนสิงหาคม “ตามรอยพระยุคลบาทเสด็จประพาสต้น” การลงเรือล่องแพตามเส้นทางเสด็จประพาสต้นของพระพุทธเจ้าหลวง ในรัชกาลที่ 5 ที่เสด็จประพาสต้นในพื้นที่จังหวัดนครสวรรค์ เมื่อ พ.ศ. 2449 โดยนำท่านเข้าบรรยากาศการท่องเที่ยวแบบ Package Tour ซึ่งท่านจะได้ตามรอยพระพุทธบาท ได้ชื่นชมภาพประวัติศาสตร์และพระราชกรณียกิจในการเสด็จประพาสต้นแล้วยังจะได้ลิ้มรสอาหารรสเด็ดปากน้ำโพและดื่มด่ำกับสภาพธรรมชาติสองฝั่งแม่น้ำเจ้าพระยา ชมภาพจิตรกรรมฝาผนังในอุโบสถเก่าวัดเกาะหงส์ชมศิลปะล้ำค่าของวัดพระพรองค์เหลือง

9. เดือนกันยายน “ท่องป่าไพศาลี” การท่องเที่ยวเชิงนิเวศน์ด้วยการเดินป่าศึกษาธรรมชาติท่านจะได้สัมผัสกับน้ำตกซับสมบูรณ์ที่สวยงามแผ่อยู่ท่ามกลางแมกไม้เป็นน้ำที่ไหลลงมาตามร่องเขาโลมนาง ลักษณะน้ำตกจำนวน 7 ชั้น ขนาดใหญ่ 4 ชั้น เป็นแก่งเล็กๆ 3 ชั้น แต่ละชั้นมีความสวยงามแตกต่างกันไป นอกจากนี้ยังมีจุดชมวิวซึ่งสามารถมองเห็นทัศนียภาพได้กว้างไกล สวยงาม จึงเหมาะสำหรับนักท่องเที่ยวที่ต้องการความท้าทาย ซึ่งท่านจะได้รับความประทับใจจนยากที่จะลืมเลือนได้

10. เดือนตุลาคม “ประเพณีทางน้ำ” ชมการจัดงานประเพณีวิถีชีวิตชาวปากน้ำโพที่อาศัยลุ่มน้ำเจ้าพระยาเป็นที่อาศัยเลี้ยงชีพอย่างต่อเนื่องกันมานับร้อย ๆ ปี ชมการแข่งขันเรือยาวจากทั่วประเทศและการแข่งขันกองเชียร์จากตำบลต่าง ๆ

11. เดือนพฤศจิกายน “ลอยกระทงสายพายเรือดูนกน้ำ” ประเพณีลอยกระทงที่ยิ่งใหญ่ตระการตาท่านจะได้ชมขบวนแห่กระทงและการแข่งขันทำกระทงครอบครัวเพื่อเป็นการปลูกฝังความรัก ความสามัคคี ความอบอุ่นให้เกิดขึ้นภายในครอบครัวและทิ้งดงมาอย่างยั่งยืนคือท่านจะได้ร่วมลอยกระทงสายโดยกระทงจะลอยตามกันไปเป็นสายยาวนับร้อย นับพันไปตามแม่น้ำเจ้าพระยา มีความงดงามอย่างยิ่ง นอกจากนี้ยังได้สัมผัสกับบึงบอระเพ็ดบึงธรรมชาติที่ใหญ่ที่สุดในประเทศ โดยวิธีการพายเรือชมดอกบัวบานาพันธุ์ รวมทั้งฝึกภาคปฏิบัติ วิธีใช้กล้องดูนกและรู้จักนกพันธุ์ต่างๆ จากชมรมดูนกบึงบอระเพ็ด

12. เดือนธันวาคม “ขอพรหลวงพ่พรหม ชมเมืองจันเสน” ขอเชิญท่านนมัสการ “หลวงพ่พรหม” เพื่อเป็นสิริมงคลแก่ชีวิตและเชิญชมการประกวดพระเครื่องหลวงพ่พรหม ซึ่งเป็นเกจิอาจารย์ชื่อดังของเมืองสี่แคว จะพาท่านสัมผัสกับคุณค่าแห่งประวัติศาสตร์ของซากเมืองโบราณสมัยพุนัน สุวรรณภูมิและทวาราวดี สิ่งของโบราณที่ประเมินค่าไม่ได้กว่า 5,000 ชิ้นทั้งเครื่องปั้นดินเผา เครื่องประดับ ตุ๊กตา ซึ่งได้ถูกรวบรวมไว้ที่พิพิธภัณฑ์ “จันเสน” สัมผัสกับความงามของถ้ำจำนวนมากมาย มีทั้งหินงอกหินย้อยรูปร่างแปลกๆ ผนังถ้ำมีลักษณะเป็นกากเพชรเมื่อมีแสงกระทบจะเป็นประกายสวยงามมาก หลังจากนั้นจะพาท่านไปชมชิมส้มรสชาดอร่อยซึ่งมีนับพันไร่ และชิมอาหารอร่อยของเมืองตาคี ชื่อของฝากผลิตภัณฑ์จากกะลา ผ้าทอจันเสนลายโบราณที่สืบทอดมานับร้อยปี

จากบริบทพื้นที่ของจังหวัดนครสวรรค์ ที่มีแหล่งท่องเที่ยวมากมายและหลากหลาย และจากข้อมูลเกี่ยวกับการท่องเที่ยวของจังหวัดนครสวรรค์ พบว่า มีจำนวนนักท่องเที่ยวทั้งชาวไทยและชาวต่างประเทศมีปริมาณเพิ่มขึ้นในทุกปี โดยสถิติจำนวนนักท่องเที่ยวและรายได้ที่เกิดจากการท่องเที่ยวในแต่ละปี (สำนักงานการท่องเที่ยวและกีฬาจังหวัดนครสวรรค์) ตั้งแต่ปี พ.ศ.2561 -2564 มีดังนี้ 1) ปี 2561 จำนวน 1,887,168 คน รายได้ 3,993.23 ล้านบาท 2) ปี 2562 จำนวน 1,930,171 คน รายได้ 3,908.17 ล้านบาท 3) ปี 2563 จำนวน 915,330 คน รายได้ 1,746.80 ล้านบาท 4) ปี 2564 จำนวน 685,270 คน รายได้ 1,227.27 ล้านบาท จากสถิติจำนวนนักท่องเที่ยวและรายได้ในแต่ละปี จะเห็นได้ว่า การท่องเที่ยวของจังหวัดนครสวรรค์ มีปริมาณจำนวนนักท่องเที่ยวและรายได้เพิ่มขึ้นเกือบทุกปี หากมีการส่งเสริมและพัฒนาการท่องเที่ยวอย่างจริงจัง มียุทธศาสตร์การท่องเที่ยวที่เหมาะสม จะทำให้จังหวัดนครสวรรค์สามารถเป็นจังหวัดที่น่าท่องเที่ยวจังหวัดหนึ่งของประเทศ เพื่อให้การพัฒนาการท่องเที่ยวของจังหวัดนครสวรรค์เป็นการพัฒนาที่ความยั่งยืนในทุกด้านได้ กล่าวคือ ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ประเพณี วัฒนธรรม และด้านสิ่งแวดล้อม โดยผู้วิจัยจึงสนใจทำการศึกษาในหัวข้อยุทธศาสตร์การบริหารจัดการการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืนของจังหวัดนครสวรรค์

เนื้อหา

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษายุทธศาสตร์การบริหารจัดการการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืนของจังหวัดนครสวรรค์
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อยุทธศาสตร์การบริหารจัดการการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืนของจังหวัดนครสวรรค์
3. เพื่อเสนอยุทธศาสตร์ที่เหมาะสมในการบริหารจัดการการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืนของจังหวัดนครสวรรค์

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างสำหรับประชากรที่จะนำมาเป็นกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิเคราะห์เชิงปริมาณ การเลือกกลุ่มตัวอย่างใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ (Accidental Sampling โดยเป็นนักท่องเที่ยวที่มาเที่ยวในจังหวัดนครสวรรค์ หลังจากนั้นจะกำหนดกลุ่มตัวอย่างตามสูตรของยามานะ ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% โดยมีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการประมาณค่าการสุ่มในระดับนัยสำคัญที่ 0.05 ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน ส่วนผู้ให้ข้อมูลที่ใช้ในการวิเคราะห์เชิงคุณภาพ ได้แก่ บุคลากรภาครัฐ บุคลากรเอกชน บุคลากรประชาชนและองค์กรท้องถิ่น และนักวิชาการ ใช้แบบสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) จำนวน 20 คน ประกอบด้วยบุคลากรภาครัฐ จำนวน 8 คน บุคลากรเอกชน จำนวน 5 คน บุคลากรประชาชนและองค์กรท้องถิ่นจำนวน 5 คน และนักวิชาการ จำนวน 2 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. แบบสอบถาม เป็นแบบสอบถามที่มีประเด็นเกี่ยวกับยุทธศาสตร์การบริหารจัดการการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืนของจังหวัดนครสวรรค์ เป็นข้อคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

2. แบบสัมภาษณ์ เพื่อศึกษาข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับยุทธศาสตร์การบริหารจัดการการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืนของจังหวัดนครสวรรค์ เป็นแบบสัมภาษณ์ที่มีประเด็นเกี่ยวข้องกับยุทธศาสตร์การบริหารจัดการการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืนของจังหวัดนครสวรรค์

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. กรวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์ ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลโดยการอุปมานวิเคราะห์ และ ตีความ
2. การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม ดำเนินการดังนี้
 - 2.1 ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาทุกฉบับ
 - 2.2 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยสถิติ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน
 - 2.3 ข้อมูลเกี่ยวกับนโยบายด้านการท่องเที่ยว ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านการบริหารจัดการ และข้อมูลเกี่ยวกับยุทธศาสตร์การพัฒนาการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืนของจังหวัดนครสวรรค์ ผู้วิจัยได้ทำการรวบรวมคะแนนที่ได้ทั้งหมดมาหาค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
 - 2.4 การทดสอบปัจจัยด้านนโยบายการท่องเที่ยวและปัจจัยด้านการบริหารจัดการที่มีผลต่อยุทธศาสตร์การบริหารจัดการการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืนของจังหวัดนครสวรรค์ การวิเคราะห์เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเพื่อทดสอบความสัมพันธ์ โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) คำนวณโดยการหาค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน
 - 2.5 การวิเคราะห์ข้อมูลยุทธศาสตร์การบริหารจัดการการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืนของจังหวัดนครสวรรค์ มีขั้นตอนการดำเนินการ ได้แก่ ศึกษามาตรการการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืนทั่วไป ศึกษาเอกสารและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง วิเคราะห์ผลการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) วิเคราะห์ผลของการตอบแบบสอบถามและประเมินทบทวนยุทธศาสตร์การบริหารจัดการการท่องเที่ยวของจังหวัดนครสวรรค์

ผลการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืนของจังหวัดนครสวรรค์ มีผลการศึกษา ตามวัตถุประสงค์ของการศึกษา ดังนี้

1. ผลการศึกษายุทธศาสตร์การบริหารจัดการการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืนของจังหวัดนครสวรรค์ ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการการท่องเที่ยวของจังหวัดนครสวรรค์ มีวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายและวัตถุประสงค์เหมาะสมและสอดคล้องกับบริบทพื้นที่ สอดรับกับยุทธศาสตร์และนโยบายในระดับต่างๆการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การท่องเที่ยวไปสู่การปฏิบัติได้ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน และมีการติดตามและประเมินผลตามแนวทางของกรมการท่องเที่ยว กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา ส่วนการกำหนดยุทธศาสตร์ มีการนำจุดแข็งจุดเด่นของจังหวัด มาเป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนการบริหารจัดการการท่องเที่ยว พัฒนาจุดอ่อนเพื่อรองรับนักท่องเที่ยวด้วยการบูรณาการความร่วมมือของทุกภาคส่วนอย่างเป็นระบบ มีการปรับตัวเพื่อรองรับกับอุปสรรค เช่น สภาพการณ์ทางเศรษฐกิจ ความไม่แน่นอนทางการเมือง พัฒนาศักยภาพด้านบริการให้เท่าเทียมกับจังหวัด

ใกล้เคียง และสนองตอบนโยบายรัฐบาลที่ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาการท่องเที่ยวทั้งภายในและต่างประเทศ และกำหนดยุทธศาสตร์การท่องเที่ยวของจังหวัดให้สอดคล้องยุทธศาสตร์กลุ่มจังหวัดด้วยการเชื่อมโยงการท่องเที่ยวของจังหวัดกับจังหวัดใกล้เคียง และเตรียมความพร้อมในการที่ประเทศไทยจะเปิดการค้าเสรีอาเซียน (ASEAN Economic Community : AEC)

ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืนของจังหวัดนครสวรรค์ กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นในประเด็นเกี่ยวกับยุทธศาสตร์การบริหารจัดการการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืนของจังหวัดนครสวรรค์ อยู่ในระดับ มาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน 3 ด้าน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับยุทธศาสตร์การสร้างเครือข่ายการท่องเที่ยว มากที่สุด รองลงมา คือ ยุทธศาสตร์การประชาสัมพันธ์น้อยที่สุด คือ ยุทธศาสตร์การส่งเสริมศักยภาพการท่องเที่ยว ตามลำดับ

2. ผลการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อยุทธศาสตร์การบริหารจัดการการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืนของจังหวัดนครสวรรค์

ปัจจัยการบริหารจัดการภาครัฐ

1) ด้านการส่งเสริมและพัฒนาก่อการท่องเที่ยว ภาครัฐให้ความสำคัญกับการพัฒนาก่อการท่องเที่ยวเป็นอันดับรองจากด้านอื่นๆ และ ส่วนใหญ่ภาครัฐมีการส่งเสริมและพัฒนาด้านการท่องเที่ยวในส่วนที่เป็นสาธารณูปโภคและสิ่งอำนวยความสะดวกยังขาดการส่งเสริมและพัฒนาในเรื่องของโครงการ กิจกรรม และการประชาสัมพันธ์ด้านการท่องเที่ยว

2) ด้านการส่งเสริมการลงทุน ภาครัฐควรนำเอาจุดแข็งของจังหวัดมาเป็นจุดขายด้านการท่องเที่ยวเพื่อเป็นการกระตุ้นการลงทุนของนักลงทุนทั้งชาวไทยและชาวต่างชาติ และปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนการลงทุนด้านการท่องเที่ยว คือ การให้ความสำคัญด้านการท่องเที่ยวอย่างต่อเนื่องของภาครัฐ

3) การพัฒนาปัจจัยพื้นฐานด้านการบริการท่องเที่ยว จังหวัดไม่มีความพร้อมด้านปัจจัยพื้นฐานด้านการบริการท่องเที่ยว เช่น 1) ระบบขนส่งยังไม่มีความพร้อม 2) บุคลากรด้านการบริการ ยังมีข้อจำกัดด้านภาษาต่างประเทศ 3) การประชาสัมพันธ์แหล่งท่องเที่ยวและกิจกรรมส่งเสริมการท่องเที่ยวมีน้อย 4) จำนวนป้ายบอกทางไปแหล่งท่องเที่ยวมีน้อยมาก และ 5) สินค้าทางการท่องเที่ยวและบริการทางการท่องเที่ยวยังไม่ได้มาตรฐาน

4) การส่งเสริมการตลาดและประชาสัมพันธ์อย่างมีประสิทธิภาพภายใน 5-10 ปี ข้างหน้า จังหวัดควรพัฒนามาตรฐาน กฎเกณฑ์ในการบริการการท่องเที่ยว เพื่อให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน และควรพัฒนาบุคลากรด้านการท่องเที่ยว เพื่อสร้างความประทับใจให้แก่นักท่องเที่ยวในการกลับมาท่องเที่ยวอีก นอกจากนี้ ควรมีการประชาสัมพันธ์ในหลายช่องทางและหลายรูปแบบ พร้อมทั้ง สร้างความเชื่อมั่นในเรื่องความปลอดภัยให้เกิดขึ้นแก่นักท่องเที่ยว

ปัจจัยการบริหารจัดการภาคเอกชน

1) การร่วมมือส่งเสริมการลงทุน ผู้ประกอบการมีการแข่งขันกันสูง ผู้ประกอบการต้องการให้ภาครัฐเข้ามาช่วยเหลือเรื่องการจัดหาแหล่งเงินทุน และ สนับสนุนด้านวิชาการ

2) การร่วมมือพัฒนาภัณฑ์เพื่อการท่องเที่ยว สินค้าทางการเกษตรไม่ได้พัฒนาหรือแปรรูปให้เป็นสินค้าเพื่อการท่องเที่ยวอย่างจริงจัง ภาครัฐไม่ได้เข้ามาส่งเสริมและสนับสนุนเพื่อเพิ่มคุณค่าและมูลค่าในผลิตภัณฑ์ชุมชน และควรจัดศูนย์บริการจำหน่ายผลิตภัณฑ์เพื่อการท่องเที่ยวตามเส้นทางท่องเที่ยว

3) การร่วมสร้างเครือข่ายการท่องเที่ยว ผู้ประกอบการเคยร่วมกันสร้างเครือข่ายระหว่างผู้ประกอบการด้วยกัน แต่ไม่ประสบความสำเร็จ เพราะมีการแข่งขันกันสูง สิ่งที่ภาคเอกชนต้องการคือให้ภาครัฐเข้ามาสนับสนุนด้านงบประมาณและเป็นตัวกลางในการสร้างเครือข่ายเพื่อสร้างจุดยืนร่วมกันในการขับเคลื่อนการท่องเที่ยว

ปัจจัยการบริหารจัดการภาคประชาชนและองค์กรท้องถิ่น

1) การมีส่วนร่วมในการจัดการแหล่งท่องเที่ยวของชุมชน ภาคประชาชนและองค์กรท้องถิ่นในฐานะเป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและเป็นผู้อยู่ในพื้นที่แหล่งท่องเที่ยว ควรมีบทบาทในการจัดการแหล่งท่องเที่ยวด้วยการดำเนินการเองหรือเข้าไปร่วมจัดการกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง โดยภาครัฐอาจจัดให้มีการอบรมความร่วมมือระหว่างภาครัฐ เอกชน ประชาชนและองค์กรท้องถิ่น บุคคลที่จะเป็นกำลังสำคัญในการดำเนินการเรื่องเหล่านี้คือ ผู้นำท้องถิ่น จะต้องเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ มีความรอบรู้ เป็นที่เคารพศรัทธา กระตุ้นให้คนในชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในทุกกระบวนการ

2) การสร้างจิตสำนึกร่วมปกป้องผลประโยชน์แหล่งท่องเที่ยว ภาคประชาชนและองค์กรท้องถิ่นในฐานะเป็นผู้ที่อาศัยอยู่ในพื้นที่ เป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียคนสำคัญ ต้องได้รับการปลูกฝังจิตสำนึกร่วมปกป้องผลประโยชน์แหล่งท่องเที่ยว โดยภาครัฐต้องเข้ามาสร้างกระบวนการเรียนรู้ร่วมกับคนในท้องถิ่นให้มีความรู้เกี่ยวกับผลกระทบอันจะเกิดจากแหล่งท่องเที่ยว และองค์กรท้องถิ่นต้องเป็นหลักในการสร้างจิตสำนึกร่วมโดยร่วมมือกับ ผู้นำชาวบ้าน ประชาชนชาวบ้าน ผู้อาวุโส ซึ่งเป็นที่เคารพนับถือของชาวบ้านและเยาวชน เพื่อให้คนเหล่านี้เกิดความรัก ความหวงแหนชุมชนของตนเอง โดยทุกคนถือเป็นเจ้าของท้องถิ่นร่วมกัน กลุ่มเป้าหมายในการสร้างจิตสำนึกร่วมปกป้องผลประโยชน์แหล่งท่องเที่ยว คือ คนในท้องถิ่นทุกคนซึ่งเป็นเจ้าของท้องถิ่นให้ช่วยกันรักษาและหวงแหนแหล่งท่องเที่ยว

กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นในประเด็นยุทธศาสตร์การบริหารจัดการการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืนของจังหวัดนครสวรรค์ ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายปัจจัย ทั้ง 3 ด้าน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารจัดการภาครัฐ มากที่สุด รองลงมา คือ ปัจจัยการบริหารจัดการภาคเอกชน และกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็น น้อยที่สุด คือ ปัจจัยการบริหารจัดการภาคประชาชนและองค์กรท้องถิ่น ตามลำดับ

3. การนำเสนอยุทธศาสตร์ที่เหมาะสมในการบริหารจัดการการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืนของจังหวัด นครสวรรค์ โดยวิเคราะห์จากผลการศึกษาทั้งเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ สรุปเป็นยุทธศาสตร์ ได้ 4 ยุทธศาสตร์ คือ

ยุทธศาสตร์ที่ 1 การบริหารจัดการภาครัฐ แบ่งออกเป็น 4 ยุทธวิธี อันได้แก่ ยุทธวิธีการส่งเสริมและ พัฒนาการท่องเที่ยว ยุทธวิธีการส่งเสริมการลงทุน ยุทธวิธีการพัฒนาปัจจัยพื้นฐานด้านการบริการท่องเที่ยวและ ยุทธวิธีการส่งเสริมการตลาดและประชาสัมพันธ์อย่างมีวิสัยทัศน์

ยุทธศาสตร์ที่ 2 การบริหารจัดการภาคเอกชน แบ่งออกเป็น 3 ยุทธวิธี อันได้แก่ ยุทธวิธีการร่วมมือ ส่งเสริมการลงทุน ยุทธวิธีการร่วมมือพัฒนาผลิตภัณฑ์เพื่อการท่องเที่ยว และยุทธวิธีการร่วมสร้างเครือข่ายการ ท่องเที่ยว

ยุทธศาสตร์ที่ 3 การบริหารภาคประชาชนและองค์กรท้องถิ่น แบ่งออกเป็น 3 ยุทธวิธี อันได้แก่ ยุทธวิธี การมีส่วนร่วมในการจัดการแหล่งท่องเที่ยวของชุมชน ยุทธวิธีการสร้างจิตสำนึกร่วมปกป้องผลประโยชน์แหล่ง ท่องเที่ยว

ยุทธศาสตร์ที่ 4 ยุทธศาสตร์ความร่วมมือระหว่างภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชนและองค์กร ท้องถิ่น เป็นการวิเคราะห์และสรุปจากยุทธศาสตร์ที่ 1 ยุทธศาสตร์ที่ 2 และยุทธศาสตร์ที่ 3 มาบูรณาการเป็น ยุทธศาสตร์ความร่วมมือระหว่างภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชนและองค์กรท้องถิ่น แบ่งออกเป็น 3 ยุทธวิธี อันได้แก่ ยุทธวิธีการส่งเสริมและ พัฒนาการท่องเที่ยวเพื่อสังคม ยุทธวิธีการส่งเสริมและ พัฒนาการท่องเที่ยวเพื่อ พัฒนาเศรษฐกิจ และยุทธวิธีการส่งเสริมและ พัฒนาการท่องเที่ยวแบบบูรณาการอย่างยั่งยืน

สรุปและข้อเสนอแนะ

อภิปรายผลการวิจัย

1. การศึกษายุทธศาสตร์การบริหารจัดการการท่องเที่ยวของจังหวัดนครสวรรค์ พบว่า ยุทธศาสตร์มี วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ เหมาะสมและสอดคล้องกับบริบทพื้นที่ สอดรับกับยุทธศาสตร์และ นโยบายในระดับต่างๆ การขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การท่องเที่ยวไปสู่การปฏิบัติได้ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วม จากทุกภาคส่วน และมีการติดตามและประเมินผลตามแนวทางของกรมการท่องเที่ยว กระทรวงการท่องเที่ยวและ กีฬา การกำหนดยุทธศาสตร์ มีการนำจุดแข็ง จุดเด่นของจังหวัด มาเป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนการบริหาร จัดการการท่องเที่ยว พัฒนาจุดอ่อนเพื่อรองรับนักท่องเที่ยวด้วยการบูรณาการความร่วมมือของทุกภาคส่วนอย่าง เป็นระบบ มีการปรับตัวเพื่อรองรับกับอุปสรรค และสนองตอบนโยบายรัฐบาลที่ส่งเสริมและสนับสนุนการ พัฒนาการท่องเที่ยวทั้งภายในและต่างประเทศ และกำหนดยุทธศาสตร์การท่องเที่ยวของจังหวัดให้สอดคล้อง ยุทธศาสตร์กลุ่มจังหวัดด้วยการเชื่อมโยงการท่องเที่ยวของจังหวัดกับจังหวัดใกล้เคียง และเตรียมความพร้อมใน การที่ประเทศไทยจะเปิดการค้าเสรีอาเซียน (ASEAN Economic Community : AEC) ที่ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้อาจ

เป็นเพราะว่าจังหวัดนครสวรรค์ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาการท่องเที่ยวมากกว่าด้านอื่นๆ โดยมีการกำหนดและขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การบริหารจัดการการท่องเที่ยว ด้วยการบูรณาการความร่วมมือจากทุกภาคส่วน ในทุกกระบวนการดำเนินงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยเรื่อง การบริหารยุทธศาสตร์การท่องเที่ยวของกรุงเทพมหานคร แบบบูรณาการ ของ ภูวนิดา คุณผลิน (2550) สรุปได้ว่า รูปแบบกระบวนการบริหารพัฒนาการท่องเที่ยวของกรุงเทพมหานคร มี 2 ระดับ คือ โมเดลบูรณาการระดับมหภาคเป็นกระบวนการศึกษายุทธศาสตร์การบูรณาการภาครัฐ เอกชน ในการกำหนดกระบวนการจากนโยบายไปสู่การปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ โมเดลบูรณาการระดับจุลภาค เน้นการบูรณาการระดับพื้นที่ประกอบด้วยประเมินความต้องการ(Need Assessment) การกำหนดเป้าหมาย (Setting Goals) การกำหนดผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Identification Stakeholder) การกำหนดพันธกิจและภารกิจ (Mission and Function Analysis) กระบวนการมีส่วนร่วม(Participation Process) การตั้งวัตถุประสงค์ (Setting Objective) การบูรณาการแผน (Responsibilities)การปฏิบัติการ (Implementation) และ การประเมินแบบมีส่วนร่วม (Participatory Evaluation)

2. การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อยุทธศาสตร์การบริหารจัดการการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืนของจังหวัดนครสวรรค์ พบว่า

ปัจจัยด้านนโยบาย

การท่องเที่ยวส่งผลให้เกิดประโยชน์ในหลายๆ ด้าน ไม่ว่าจะเป็นด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม และการท่องเที่ยวก็ส่งผลให้เกิดผลกระทบในหลายๆ ด้านเช่นกัน ทั้งด้านสังคม ด้านธรรมชาติ และด้านสิ่งแวดล้อม การพัฒนาการท่องเที่ยวจึงต้องคำนึงถึงผลกระทบทั้งด้านบวกและด้านลบและดำเนินการไปพร้อมกับการดูแลรักษา ให้คงสภาพเดิมหรือปรับปรุง พื้นฟู พัฒนาให้ดีขึ้น เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อส่วนรวม แต่การที่จะ กำหนดนโยบายเพื่อส่งเสริมและพัฒนาการท่องเที่ยวนั้น ควรมีการรวบรวมข้อมูลต่างๆ ทั้งที่เป็นอุปสงค์ อุปทานโอกาส ข้อจำกัดในการส่งเสริมและพัฒนาการท่องเที่ยว เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการกำหนดแนวทางการดำเนินการกำหนดกรอบแนวคิด วัตถุประสงค์ รูปแบบกิจกรรมและสิ่งอำนวยความสะดวกให้มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับบริบทพื้นที่ ที่สำคัญที่สุด คือ การนำนโยบายที่กำหนดขึ้นสามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้จริง ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้เข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการนโยบาย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยเรื่อง กระบวนการนำนโยบายการพัฒนาการท่องเที่ยวระดับจังหวัดไปปฏิบัติ : ศึกษากรณีจังหวัดเพชรบุรี ของ ปาณิตล นิยมคำ (2544) พบว่านโยบายพัฒนาการท่องเที่ยวของจังหวัดเพชรบุรี ซึ่งแยกออกเป็นแผนงานและโครงการต่างๆ นั้นในด้านวัตถุประสงค์มีความชัดเจน มีแนวทางในการนำนโยบายไปปฏิบัติ และผู้ให้ข้อมูลทั้งหมดรับรู้นโยบาย มาจากการร่วมประชุม การถ่ายทอด การมอบหมายงาน และการอ่านจากเอกสารรายงานประจำปี นอกจากนี้ยัง พบว่าสมรรถนะของหน่วยงาน ซึ่งได้แก่บุคลากร งบประมาณ และวัสดุอุปกรณ์ยังไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานตามนโยบาย การได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานและบุคคลที่เกี่ยวข้องมีน้อย ในกระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติมีการกำหนดภารกิจและการมอบหมายงาน มีชัดเจน มีการติดตาม และประเมินผลโครงการ แต่จะมีปัญหาในด้านการประสานงานระหว่างหน่วยงานที่

เกี่ยวข้อง และประชาชน ยังไม่มีส่วนร่วมเท่าที่ควร โดยปัญหาและอุปสรรคที่สำคัญ ได้แก่ ปัญหาในด้านการประสานงานและระหว่างหน่วยงานและบุคคลที่เกี่ยวข้อง ปัญหางบประมาณมีจำนวนจำกัด และมีไม่เพียงพอ บุคลากรไม่เพียงพอ และขาดความรู้ความชำนาญเฉพาะด้านรวมทั้งปัญหาด้านการขาดการมีส่วนร่วมของประชาชน โดยข้อเสนอแนะที่ได้จากการศึกษา ได้แก่ ควรมีการฝึกอบรมพัฒนาความรู้ และปรับเพิ่มจำนวนผู้ปฏิบัติงานทางด้านการวางแผนและพัฒนานโยบาย รวมทั้งจัดสรรงบประมาณ และวัสดุอุปกรณ์ให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงานด้านนโยบาย ควรมีการประสานงานที่ดีระหว่างหน่วยงานและบุคคลที่เกี่ยวข้อง พร้อมทั้งจะสนับสนุนให้ภาคประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมมากขึ้น

ปัจจัยด้านการบริหารจัดการ

ปัจจัยที่ 1 ปัจจัยการบริหารจัดการภาครัฐ

บริบทของจังหวัดนครสวรรค์ เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อการพัฒนาการท่องเที่ยว เพราะเป็นเมืองประวัติศาสตร์ มีวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณี ที่เป็นเอกลักษณ์ มีศักยภาพเพียงพอที่จะเป็นพัฒนาให้เป็นเมืองท่องเที่ยวหลักได้ แต่ขาดการสนับสนุนอย่างจริงจังจากผู้บริหารระดับนโยบาย เพราะฉะนั้น ในการพัฒนาการท่องเที่ยว ภาครัฐควรมีการวางแผนอย่างเป็นระบบ โดยเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนซึ่งเป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้าไปมีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางการท่องเที่ยว และนโยบายและยุทธศาสตร์การท่องเที่ยวที่ภาครัฐกำหนดขึ้น ต้องมีความชัดเจนและสามารถนำไปปฏิบัติได้ และสอดคล้องกันทั้งในระดับภูมิภาคและในภาพรวมของประเทศ อีกทั้งควรมีการจัดเตรียมความพร้อมทั้งด้านบุคลากรและงบประมาณในการปฏิบัติงานให้เพียงพอประเด็นสำคัญที่จังหวัดควรคำนึงถึงในการพัฒนาการท่องเที่ยว คือ บริบทของพื้นที่ นำเอาจุดเด่น จุดแข็ง ซึ่งเป็นศักยภาพของจังหวัด มาเป็นจุดขายด้านการท่องเที่ยว ได้แก่

1) การนำเอาความเป็นเอกลักษณ์ของจังหวัดมาเป็นจุดขายด้านการท่องเที่ยว

การที่จะพัฒนาการท่องเที่ยวให้ประสบความสำเร็จ มีความยั่งยืนได้นั้น สิ่งที่ต้องคำนึงถึง คือ บริบทของพื้นที่ มีการประเมินศักยภาพ ด้วยการวิเคราะห์ถึงจุดเด่น จุดด้อย โอกาส และ ข้อจำกัด และมีการวางแผนอย่างเป็นระบบและอย่างมีวิสัยทัศน์ ทั้งนี้เพราะจังหวัดนครสวรรค์มีจุดเด่น มีเอกลักษณ์เฉพาะ เอื้อต่อการพัฒนาให้เป็นเมืองท่องเที่ยว ด้วยการนำเอาจุดเด่นมาเป็นจุดขายด้านการท่องเที่ยว ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยเรื่อง การวิเคราะห์แผนยุทธศาสตร์จังหวัดนครศรีธรรมราชของวิราภรณ์ วิยวัฒน์ (2549) ที่พบว่า ผลของการประเมินทรัพยากรท่องเที่ยวด้านต่างๆ ในจังหวัดนครศรีธรรมราช แหล่งท่องเที่ยวที่เป็นจุดเด่นทางธรรมชาติ ได้แก่ อุทยานแห่งชาติเขาหลวง แหล่งท่องเที่ยวที่เป็นจุดเด่นด้านวัฒนธรรม ได้แก่ วัดพระมหาธาตุวรมหาวิหาร แหล่งท่องเที่ยวที่เป็นจุดเด่นด้านงานประเพณีได้แก่ ประเพณีสารทเดือนสิบ กิจกรรมท่องเที่ยวที่เป็นจุดเด่น ได้แก่ การเล่นน้ำตก และการบริการที่เป็นจุดเด่นคือ ที่พัก ร้านอาหาร (อาหารประจำถิ่น) รถประจำทาง ในส่วนของการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ในการพัฒนาจังหวัดนครศรีธรรมราชของบุคลากรภาครัฐ ผู้ประกอบธุรกิจการท่องเที่ยว พบว่า จุดแข็งของจังหวัด คือ เป็นแหล่งผลิตพืชผลทางการเกษตรที่สำคัญของภาคใต้

รองลงมาคือมีทรัพยากรท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ที่หลากหลายและสำคัญของภาคใต้ จุดอ่อนของจังหวัดคือ การขาดการวางแผนยุทธศาสตร์แบบบูรณาการเพื่อจัดความยากจน โอกาสในการพัฒนาจังหวัดคือ มีโอกาสในการพัฒนาด้านระบบส่งเสริมสินค้าทางการเกษตรมากขึ้น และอุปสรรคของจังหวัดที่สำคัญที่สุดคือ มีการกีดกันทางการค้าสำหรับผลการวิเคราะห์วิสัยทัศน์ และยุทธศาสตร์ในการพัฒนาจังหวัดนครศรีธรรมราช มีวิสัยทัศน์ที่สำคัญ คือ การเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ที่สำคัญของภาคใต้ และยุทธศาสตร์ คือ เป็นศูนย์กลางการศึกษาศาสนาศิลปวัฒนธรรมและชุมชนเข้มแข็ง

2) การเพิ่มมูลค่าของผลิตภัณฑ์ท้องถิ่น เพื่อสร้างรายได้ สร้างอาชีพให้กับชุมชนท้องถิ่นอย่างยั่งยืนต้องมีวางแผน และได้รับการสนับสนุนจากทุกภาคส่วน แต่ควรให้ชุมชนท้องถิ่นจัดการด้วยตัวเองเป็นหลักเพื่อการพึ่งตนเองได้ อันจะนำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน โดยภาครัฐคอยสนับสนุนเรื่องของวิชาการ วางแผนทางการตลาดและสนับสนุนเรื่องงบประมาณ ที่ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า ชุมชนท้องถิ่นเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจ ด้วยการเพิ่มมูลค่าของสินค้าในท้องถิ่น และนำไปสู่การเป็นผลิตภัณฑ์เพื่อการท่องเที่ยวเป็นการสร้างรายได้ สร้างอาชีพ ส่งเสริมให้ชุมชนพึ่งตนเองได้ ทำให้ชุมชนสามารถจัดการด้านการท่องเที่ยวได้ด้วยตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยเรื่อง การจัดการด้านการท่องเที่ยวโดยชุมชนท้องถิ่น : ศึกษาเฉพาะกรณีชุมชนคีรีวง ตำบลกำโลน อำเภอลานสกา จังหวัดนครศรีธรรมราช ของ สม ญ ระนอง (2545) พบว่า ควรมีการช่วยกันหาและระดมทุนเพื่อให้เกิดมีทุนหมุนเวียนในชุมชนมากที่สุด นอกจากนั้นยังเปิดให้สมาชิกกู้ยืมเงินนำไปใช้ในกิจกรรมต่างๆ รวมถึงการจัดสวัสดิการในส่วนของการรักษาพยาบาล การศึกษา และการพัฒนาชุมชนด้วยรวมถึงการส่งเสริมอาชีพให้ประชาชนภายในชุมชนมีอาชีพเสริม นอกจากทำเกษตรเพียงอย่างเดียวเป็นการเพิ่มรายได้ให้แก่ครอบครัวและชุมชน กลุ่มอาชีพเองเป็นเสมือนแหล่งท่องเที่ยวหนึ่งภายในชุมชนด้วยเพื่อก่อให้เกิดรายได้แก่องค์กรอย่างยั่งยืนและทำให้องค์กรพ้นจากความยากจนอย่างยั่งยืน และสอดคล้องกับงานวิจัยเรื่อง การจัดการด้านการตลาดการท่องเที่ยวชุมชนนครชุม จังหวัดกำแพงเพชร ของ เพชรฯ บุคสีทา(2552) ที่พบว่า ศักยภาพของชุมชนนครชุมด้านการจัดการท่องเที่ยวชุมชน มีสิ่งที่น่าสนใจที่จะพัฒนาชุมชนนครชุมเป็นสถานที่ท่องเที่ยวชุมชน ที่เผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับประเพณีวัฒนธรรม วิถีชีวิตของคนในชุมชน รวมถึงสร้างจิตสำนึกในการอนุรักษ์ประเพณี วัฒนธรรม และวิถีชีวิตของชุมชนแก่ผู้มาท่องเที่ยวทุกคน โดยความคิดเห็นของประชาชนเห็นว่า ชุมชนนครชุมมีศักยภาพระดับมากในการพัฒนาเป็นแหล่งท่องเที่ยวชุมชน รวมทั้งมีความรู้และความต้องการมีส่วนร่วมที่จะพัฒนาให้ชุมชนนครชุมเป็นแหล่งท่องเที่ยวชุมชน อีกทั้งภาคีที่เกี่ยวข้องและผู้ในชุมชนนั้น ต้องการส่งเสริมกิจกรรมที่จะสร้างความพร้อมให้กับชุมชนในการพัฒนาให้ชุมชนนครชุมเป็นแหล่งท่องเที่ยวทางด้านวัฒนธรรมและวิถีชีวิตของคนในชุมชน และต้องการสนับสนุนในด้านสิ่งอำนวยความสะดวกและการส่งเสริมประชาสัมพันธ์ชุมชนให้เป็นที่รู้จักมากขึ้น ทั้งนี้เพื่อตอบสนองความต้องการและพฤติกรรมการท่องเที่ยวของนักท่องเที่ยวที่มาเยือน ในส่วนผลของการศึกษาการจัดการด้านการตลาดการท่องเที่ยวชุมชนนครชุม โดยใช้ส่วนประสมทางการตลาด 7P นั้น พบว่า ควรมีการจัดรูปแบบการท่องเที่ยวแบบแพ็คเกจตามความสนใจของนักท่องเที่ยว เพื่อเพิ่มความน่าสนใจในการเสนอขายและ

สามารถรองรับการท่องเที่ยวได้ตลอด ทั้งปี รวมถึง การจัดการประชาสัมพันธ์เชิงรุกเพื่อให้ชุมชนนานครชุมเป็นที่รู้จักในกลุ่มตลาดเป้าหมายที่ต้องการโดยเสนอแนะว่า ชุมชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรสนับสนุนด้านประชาสัมพันธ์เพื่อให้เป็นที่รู้จัก สำหรับชุมชนนครชุมควรนำการจัดการการตลาดทั้ง 7P ไปประยุกต์ใช้ในชุมชนเพื่อรองรับกิจกรรมการท่องเที่ยวที่จะเกิดขึ้นให้เป็นไปอย่างยั่งยืนในอนาคต

3) การกำหนดยุทธศาสตร์ร่วมกันทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชนและองค์กรท้องถิ่น เป็นการทำงานร่วมกัน เพราะแต่ละภาคส่วนมีศักยภาพ ความพร้อมแตกต่างกัน เป้าหมายในการทำงานร่วมกันคือ การพัฒนาการท่องเที่ยวไปสู่ความยั่งยืน สอดคล้องกับงานวิจัยเรื่อง การจัดการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ : ศึกษาเฉพาะกรณีการล่องเรือที่ตลาดริมน้ำดอนหวาย อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ของ สุพัตรา กลัปดี (2545)พบว่า สภาพของทรัพยากรการท่องเที่ยวที่ตลาดริมน้ำดอนหวายมีศักยภาพสูง สำหรับการพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ เพราะมีความสมบูรณ์ของทรัพยากรธรรมชาติมากที่สุด รองลงมาเป็นแหล่งจำหน่ายอาหารและสินค้าทางการเกษตรที่มีเอกลักษณ์เฉพาะถิ่น มีแหล่งท่องเที่ยวทางวัฒนธรรม (วิถีชีวิต ภูมิปัญญาท้องถิ่นและแหล่งประวัติศาสตร์) ที่เกี่ยวข้องกับระบบนิเวศในพื้นที่ตามลำดับ การจัดการสิ่งแวดล้อมเพื่อการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ จากการศึกษาพบว่า ชุมชนมีการจัดการด้านการป้องกันผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมยังอยู่ในระดับต่ำการจัดการด้านกิจกรรมและการจัดการนักท่องเที่ยว ชุมชนมีการจัดการอยู่ในระดับปานกลาง รูปแบบขององค์กรในการจัดการ พบว่า ชุมชนสามารถจัดการในระดับสูง เพราะมีการรวมตัวกันเพื่อจัดระเบียบการท่องเที่ยวในรูปของคณะกรรมการ และให้ประชาชนในท้องถิ่นมีส่วนร่วมให้ความเห็นในการจัดการท่องเที่ยวตลอดจนประชาชนในท้องถิ่นได้รับประโยชน์จากการจัดการท่องเที่ยว

ปัจจัยที่ 2 ปัจจัยการบริหารจัดการภาคเอกชน

การจัดการท่องเที่ยวควรมีโครงสร้างการจัดการ ในลักษณะกลุ่มหรือเครือข่าย เพื่อความเป็นมาตรฐานเดียวกัน และเพื่อนำไปสู่การจัดการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน ทั้งนี้ ภาคเอกชนเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาการท่องเที่ยว จึงควรเสริมจุดแข็งและแก้ไขจุดอ่อนให้กับภาคเอกชน ที่ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่าภาคเอกชนเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในด้านการลงทุนด้านการท่องเที่ยว และ การแข่งขันย่อมเกิดขึ้นระหว่างผู้ลงทุนด้วยกัน เพราะฉะนั้น การมีเครือข่าย กลุ่ม และกฎเกณฑ์ปฏิบัติ เป็นมาตรฐานเดียวกันจึงเป็นสิ่งสำคัญเพื่อนำไปสู่ความเป็นเอกภาพในการดำเนินกิจกรรมด้านการท่องเที่ยว ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยเรื่อง โครงสร้างของอุตสาหกรรมของ เสรี วังส์ไพจิตร และคนอื่นๆ (2547) ที่พบว่า ควรเสริมจุดแข็งให้แก่ภาคเอกชนในประเด็นดังนี้คือ 1) ภาคเอกชนมีความสามารถด้านการตลาด และมีการรวมตัวกันเพื่อรักษาผลประโยชน์ของธุรกิจ หากจะใช้ความสามารถเพื่อสร้างความเป็นเอกภาพในการที่จะช่วยกันจัดให้มีมาตรฐานของสิ่งอำนวยความสะดวกและบริการให้เทียบเท่าระดับสากล หรือมีอัตลักษณ์ที่ดีกว่า แตกต่างกว่า จะเป็นการสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรภาคเอกชน และอุตสาหกรรมท่องเที่ยวโดยรวม และเป็นการช่วยสร้าง Brand Imageให้กับประเทศ 2) สมาคมสมาพันธ์ธุรกิจการท่องเที่ยว และสภาอุตสาหกรรมท่องเที่ยวแห่งประเทศไทยควรประสานงานและดำเนินงาน

ร่วมกับองค์กรภาครัฐที่เกี่ยวข้องในการเตรียมความพร้อมเกี่ยวกับการเปิดเสรีทางการค้าและบริการ โดยเร่งสร้างความรู้ความเข้าใจเรื่องดังกล่าวในรายละเอียดให้กับมวลสมาชิกทั้ง ระดับผู้บริหารและระดับผู้ปฏิบัติงาน 3) ในอนาคตอันใกล้ เรื่องมาตรฐานและการประกันคุณภาพจะทวีความเข้มข้นมากขึ้น องค์กรภาคเอกชนจึงต้องแสวงหาความรู้ในส่วนที่เป็น Global Asanda เพื่อนำมาถ่ายทอดให้กับสมาชิกและผู้ประกอบการในธุรกิจท่องเที่ยว และจำเป็นต้องเร่งรัดการแก้ไขปรับปรุงมาตรฐานในการให้บริการต่างๆ ให้สอดคล้องและเป็นไปตามหลักปฏิบัติที่เป็นที่รับรองกันในระดับสากล มิฉะนั้นจะมีปัญหาโดยตรงต่อการประกอบธุรกิจ และควรแก้ไขจุดอ่อน คือ 1) ควรมีความวิจัยสนับสนุนการดำเนินงานของสภาอุตสาหกรรมท่องเที่ยวแห่ง

ประเทศไทย โดยเฉพาะในส่วนของการสร้างเอกภาพในการบริหารอุตสาหกรรมท่องเที่ยวในส่วนของเอกชนเพราะในปัจจุบันยังมีปัญหาการประสานงาน ปัญหาการขาดความร่วมมือ ปัญหาความสับสนในการรวมตัวกันของกลุ่มธุรกิจแต่ละประเภท และปัญหาการควบคุมพฤติกรรมที่ขัดต่อจรรยาบรรณธุรกิจ 2) องค์กรภาคเอกชนควรควบคุมด้านมาตรฐานการบริการ และจรรยาบรรณธุรกิจได้ในระดับหนึ่ง เพราะโดยสามัญสำนึกน่าจะพอเข้าใจได้ว่าลักษณะการประกอบการที่เป็นการเอาเปรียบ หรือหลอกลวงนักท่องเที่ยว ย่อมมีผลกระทบต่อการตลาดในระยะยาวต่อไป กรณีตัวอย่าง เช่น นักท่องเที่ยวจากตลาดจีน ซึ่งจะเป็นตลาดใหญ่ที่สุดในอนาคตและประเทศจีนกำหนดให้นักท่องเที่ยวจีนไปเที่ยวประเทศอื่นๆ ได้ 33 ประเทศ รวมทั้งประเทศไทย ภาคธุรกิจเอกชนจึงต้องเข้าใจความสำคัญและ โอกาสที่อาจสูญเสียด้านนี้ไป ถ้าทางการจีนประกาศห้ามมิให้นักท่องเที่ยวชาวจีนเดินทางมาประเทศไทย 3) องค์กรเอกชนที่เรียกว่า NGO ไม่ได้เป็นฝ่ายตรงข้ามเสมอไป แต่เป็นองค์กรที่ภาคธุรกิจ ท่องเที่ยวเอกชนควรแสวงหาความร่วมมือ เพื่อที่จะได้ช่วยกันกำหนดทิศทางการพัฒนาและการดำเนินงาน ให้เกิดลักษณะการพัฒนาการท่องเที่ยวที่มีความยั่งยืน

ปัจจัยที่ 3 ปัจจัยการบริหารจัดการภาคประชาชนและองค์กรท้องถิ่น

การพัฒนาการท่องเที่ยวควรมีการจัดการในลักษณะการบูรณาการร่วมกันของทุกภาคส่วน โดยเฉพาะภาคประชาชนและองค์กรท้องถิ่นให้เข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการตั้งแต่ร่วมคิด ร่วมดำเนินงาน ร่วมกันแก้ปัญหา ร่วมรับผิดชอบ และ ร่วมกันรับผลประโยชน์จากการท่องเที่ยวอย่างเป็นธรรม ต้องเน้นให้ภาคประชาชนและองค์กรท้องถิ่นเป็นแกนนำในการบริหารจัดการ ในฐานะเป็นเจ้าของพื้นที่ ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ชุมชน และ นักท่องเที่ยวที่มาเยือน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยเรื่อง การมีส่วนร่วมขององค์กรปกครองท้องถิ่นในการจัดการแหล่งท่องเที่ยว เชนิเวศและวัฒนธรรม : กรณีศึกษาดำบลโป่งงาม อำเภอแม่สายจังหวัดเชียงราย ของ พจนารถ กริ่งไกร (2545 พบว่า การมีส่วนร่วมขององค์กรปกครองท้องถิ่นและประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการจัดการแหล่งท่องเที่ยวที่ยั่งยืน เป้าหมายที่สำคัญที่สุดของการจัดการท่องเที่ยว คือ การเปิดโอกาสให้ชุมชนได้เข้ามามีบทบาทและมีส่วนร่วมในกิจกรรมเที่ยวเที่ยว และสอดคล้องกับงานวิจัยเรื่องความคาดหวังและความต้องการมีส่วนร่วมของประชาชนในการฟื้นฟูแหล่งท่องเที่ยวถ้าเชียงดาว ของ ทับทิมสุพรรณประภา (2541 : 118) ได้กล่าวถึงกลยุทธ์การสร้างการมีส่วนร่วมของประชาชนว่า ประชาชนในชุมชนพื้นที่แหล่งท่องเที่ยว มีบทบาท

สำคัญต่อการท่องเที่ยวเชิงนิเวศอย่างมากเนื่องจากประชาชนเป็นเจ้าของท้องถิ่นสามารถเป็นศูนย์กลางเชื่อมโยงกับหน่วยงานรัฐและเอกชนที่เกี่ยวข้องในกระบวนการท่องเที่ยวระดับต่างๆ ได้ความรู้สึกเป็นเจ้าของท้องถิ่นของสมาชิกชุมชน ซึ่งมีความรัก ความหวงแหน พึ่งพิงและใช้ประโยชน์ทรัพยากรแหล่งท่องเที่ยวอยู่แล้ว สามารถนำมาประยุกต์ใช้ให้เกิดการพัฒนาแบบยั่งยืนแก่ทรัพยากรแหล่งท่องเที่ยวได้ชุมชนจะต้องพัฒนาตนเองให้เป็นศูนย์กลางเชื่อมโยงระหว่างหน่วยงานรัฐกับชุมชนเอง และระหว่างชุมชนกับเอกชนที่เกี่ยวข้องกับการท่องเที่ยวเชิงนิเวศ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. จังหวัดควรกำหนดแผน นโยบาย แผนงานและโครงการในยุทธศาสตร์การพัฒนากการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืนของจังหวัดนครสวรรค์

ให้เป็นรูปธรรมและชัดเจน เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติ

2. จังหวัดควรมีการวางแผนยุทธศาสตร์ระยะยาว เพื่อให้เกิดความต่อเนื่องในการกำหนดยุทธศาสตร์และยุทธวิธี ให้มีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

3. รัฐบาลควรมีการส่งเสริมให้ทุกภาคเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดยุทธศาสตร์และนำยุทธศาสตร์ลงไปปฏิบัติให้เกิดผลจริง โดยการมีโครงการที่เน้นพัฒนากการท่องเที่ยวอย่างเป็นรูปธรรม

4. ภาครัฐควรมีการส่งเสริมและพัฒนาผลิตภัณฑ์ของชุมชนท้องถิ่นอย่างจริงจัง ควรพัฒนาคุณภาพผลิตภัณฑ์ จัดหาตลาด ให้ความรู้ในด้านวิชาการ

5. ภาคเอกชนควรร่วมมือกับภาครัฐและภาคประชาชน เพื่อผนึกกำลังพัฒนากการท่องเที่ยวให้ไปในทิศทางเดียวกัน

6. ภาคประชาชน ในฐานะเป็นผู้อยู่ในพื้นที่ รับรู้ข้อเท็จจริงเกี่ยวกับปัญหาอุปสรรค ควรให้ความร่วมมือกับภาครัฐและภาคเอกชน ในการพัฒนากการท่องเที่ยวที่เน้นแก้ปัญหาที่แท้จริง

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาการพัฒนากการท่องเที่ยว ในด้านการประชาสัมพันธ์ให้มากขึ้นโดยศึกษาถึงแหล่งในการรับรู้ข่าวสารการท่องเที่ยว เนื่องจากจังหวัดนครสวรรค์มีแหล่งท่องเที่ยวมากมาย แต่ยังขาดการประชาสัมพันธ์รวมถึงข้อมูลที่ประชาสัมพันธ์อย่างครบถ้วน

2. ควรมีการศึกษาเชิงลึก โดยการศึกษาในทุกมิติ ในส่วนภาคเอกชนและภาคประชาชน ในฐานะผู้เสนอสินค้าและบริการในชุมชนท้องถิ่น เพื่อเป็นการสร้างการมีส่วนร่วมของผู้ประกอบการ และเพื่อเป็นการพัฒนากการท่องเที่ยวที่ยั่งยืน ในลักษณะบูรณาการในจังหวัดนครสวรรค์

เอกสารอ้างอิง

- ทับทิม สุวรรณประภา. (2541). ความคาดหวังและความต้องการมีส่วนร่วมของประชาชนในการฟื้นฟูแหล่งท่องเที่ยวถ้ำเชียงดาว. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ปานิตล นียมคำ. (2544). กระบวนการนำนโยบายการพัฒนาการท่องเที่ยวระดับจังหวัดไปปฏิบัติ :ศึกษากรณีจังหวัดเพชรบุรี. ภาคนิพนธ์พัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต สาขาพัฒนบริหารศาสตร์สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- พจนารถ กริ่งไกร. (2545). การมีส่วนร่วมขององค์กรปกครองท้องถิ่นในการจัดการแหล่งท่องเที่ยวเชิงนิเวศและวัฒนธรรม : กรณีศึกษาตำบลโป่งงาม อำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการจัดการมนุษย์กับสิ่งแวดล้อม มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- เพชร บุดสีทา. (2552). การจัดการด้านการตลาดการท่องเที่ยวชุมชนนครชุม จังหวัดกำแพงเพชร. สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.
- ภูวนิดา คุณผลิน. (2550). การบริหารการพัฒนายุทธศาสตร์การท่องเที่ยว. ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- วีราภรณ์ วยวัฒน์. (2549). การวิเคราะห์แผนยุทธศาสตร์จังหวัดนครศรีธรรมราช. ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการวางแผนและจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ศม ฒ ระนอง. (2545). การจัดการด้านการท่องเที่ยวโดยชุมชนท้องถิ่น : ศึกษาเฉพาะกรณี ชุมชนศิรีวัง ตำบลกำโลน อำเภอลานสกา จังหวัดนครศรีธรรมราช. วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาบัณฑิต สาขาสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- เสรี วังส์ไพจิตร และคนอื่นๆ. (2547). โครงสร้างของอุตสาหกรรมท่องเที่ยวไทย. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรังสิต.
- สุพัตรา กลัปดี. (2545). การจัดการการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ ศึกษาเฉพาะกรณีการท่องเที่ยวที่ตลาดริมน้ำดอนหวาย อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาพัฒนาสังคม สถาบันพัฒนบัณฑิตบริหารศาสตร์.
- World Tourism Organization. (1998). Guid for local authorities on developing sustainable tourism. Madrid, Spain : Author.

พุทธบูรณาการ (ด้วยหลักอิทธิบาท 4) เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านรักษาความปลอดภัย ของบริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) Iddhipada 4 to Promote Operational Efficiency of Security Personnel

มนัญญา เบญจกุล¹Mananya Benjakul¹

บทคัดย่อ

บทความนี้มุ่งเสนอการนำหลักอิทธิบาท 4 มาใช้เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของบุคลากรด้านรักษาความปลอดภัย ของบริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) (ทอท.) ผลการศึกษา พบว่า การนำหลักอิทธิบาท 4 ได้แก่ ฉันทะ วิริยะ จิตตะ และวิมังสา มาประยุกต์ใช้และบูรณาการเพื่อให้เกิดความสำเร็จ ทอท. จำเป็นต้องมีการส่งเสริมให้บุคลากรนำไปปฏิบัติอย่างต่อเนื่องเชื่อมโยงกันให้ครบทั้ง 4 ขั้นตอน ด้วยกระบวนการวางแผน การสร้างแรงจูงใจ การฝึกอบรม และการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาประยุกต์ใช้ เพื่อนำไปสู่การสร้างค่านิยมที่ดีขององค์กรให้เกิดผลเป็นรูปธรรมอย่างแท้จริง โดยมีหลักคุณธรรมควบคู่กับการสร้างนวัตกรรมขององค์กรเพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร

คำสำคัญ : อิทธิบาท 4, ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน, งานด้านรักษาความปลอดภัย



¹ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย อีเมล Mananya.b@airportthai.co.th

¹ Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Email address : Mananya.b@airportthai.co.th

Abstract

This article proposes Iddhipada 4 to promote operational efficiency of security personnel of Airports of Thailand Public Company Limited (AOT). The study findings show that Four paths of accomplishment (Iddhipada 4), namely Chantha (Passion), Viriya (Diligence), Chitta (Mind or Consciousness) and Vimansa (Investigation) were applied and integrated to achieve success. AOT needs to encourage personnel to practice continuously, linking all 4 steps with a planning process, motivation, training and application of information technology to lead to the creation of good corporate values for tangible results with ethical principles coupled with organizational innovation to promote operational efficiency of personnel.

Key words: Four paths of accomplishment (Iddhipada 4), operational efficiency



บทนำ

บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) หรือ ทอท. เป็นรัฐวิสาหกิจภายใต้การกำกับดูแลของกระทรวงคมนาคม ซึ่งมีกระทรวงการคลัง เป็นผู้ถือหุ้นรายใหญ่ ร้อยละ 70 โดยจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยเมื่อวันที่ 30 กันยายน 2545 แปรสภาพจากการท่าอากาศยานแห่งประเทศไทย มาเป็นบริษัทมหาชน จำกัด (Corporatization) และใช้ชื่อหลักทรัพย์ว่า “AOT” ทอท. ประกอบธุรกิจในการให้บริการท่าอากาศยานในประเทศไทย จำนวน 6 ท่าอากาศยาน ภายใต้ความรับผิดชอบ ได้แก่ ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ ท่าอากาศยานดอนเมือง ท่าอากาศยานเชียงใหม่ ท่าอากาศยานหาดใหญ่ ท่าอากาศยานภูเก็ต และท่าอากาศยานแม่ฟ้าหลวง เชียงราย โดย ทอท. เป็นองค์กรที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาทางด้านการคมนาคมขนส่งทางอากาศ เชื่อมต่อกับทั่วโลก นำไปสู่การพัฒนาเศรษฐกิจ และการท่องเที่ยว เสมือนเป็นหน้าต่างของประเทศเนื่องจากเป็นก้าวแรกของผู้โดยสารจากทั่วโลกที่เดินทางเข้ามาสู่แผ่นดินไทย เป็นกระจกสะท้อนภาพลักษณ์ที่สร้างความประทับใจให้แก่นักท่องเที่ยวจนประเทศไทยได้สมญานามจากชาวต่างชาติว่าเป็น “สยามเมืองยิ้ม”² นักท่องเที่ยวรู้สึกอบอุ่นใจในมิตรภาพและมีความปลอดภัยในการเดินทางมาเยือนประเทศไทย³ ทั้งนี้ เนื่องจากคนไทยส่วนใหญ่นับถือศาสนาพุทธเป็นที่ยึดเหนี่ยวจิตใจ พระพุทธองค์ทรงสอนให้มีจิตใจที่โอบอ้อมอารี รู้จักเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ รู้จักให้อภัยซึ่งกันและกัน เป็นผู้ให้โดยไม่หวังสิ่งตอบแทน คนไทยเราจึงมีแต่รอยยิ้มให้กับผู้อื่น ชาวต่างชาติที่เข้ามาเที่ยวในเมืองไทยก็จะรู้สึกประทับใจในความที่ประชาชนเป็นผู้ให้ที่มีแต่รอยยิ้มนั่นเอง

ในปัจจุบันการแก้ไขปัญหาแบบบูรณาการระหว่างพระพุทธศาสนากับศาสตร์สมัยใหม่ที่เรียกกันว่า “พุทธบูรณาการ” กำลังได้รับความสนใจจากภาครัฐและเอกชนเป็นอย่างมาก เนื่องจากการแก้ไขปัญหาที่สาเหตุโดยตรง คือ “คนในองค์กร” โดยผสมผสานกันระหว่างหลักธรรมคำสอนของพระพุทธองค์กับศาสตร์สมัยใหม่ที่สอดคล้องกับบริบทในปัจจุบัน⁴ ซึ่งถือเป็นการประยุกต์นำศาสตร์หรือความรู้วิชาต่าง ๆ ที่สัมพันธ์กันมาผสมผสานเข้าด้วยกันได้อย่างกลมกลืน เพื่อนำมาบริหารจัดการเชื่อมโยงกันเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดโดยเน้นองค์รวม⁵ เป็นไปตามยุทธศาสตร์เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์เป้าหมาย เกิดผลสัมฤทธิ์ตอบสนองต่อความต้องการของผู้มีส่วนได้เสีย ช่วยทำให้เกิดการเรียนรู้ในลักษณะที่เชื่อมโยงกันอย่างบูรณาการ เป็นการนำสาระสำคัญ หรือ Main concept ขององค์ความรู้ต่างๆ มาผสมผสานกัน และนำไปสู่การเรียนรู้เชิงลึก (Deep learning) ต่อไป

²YOTHIN, ประเทศไทย กับ เมืองพุทธ, [สื่อออนไลน์], <https://intrend.trueid.net/article>,

³อินทรา ปัทมินทร, สร้างสุข...ด้วยรอยยิ้ม, สำนักพัฒนาสุขภาพจิต กรมสุขภาพจิต, [สื่อออนไลน์], <https://he01.tci-thaijo.org/index.php/jmht/article/view/247105>

⁴พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต ป.ธ.9,Ph.D.) ศาสตราจารย์, วิธีบูรณาการพระพุทธศาสนากับศาสตร์สมัยใหม่, [สื่อออนไลน์], <https://www.mcu.ac.th/article/detail/435>, สืบค้นเมื่อ 12 ธันวาคม 2565.

⁵การบูรณาการ, [สื่อออนไลน์], สืบค้นเมื่อ 12 ธันวาคม 2565. http://www.digitalschool.club/digitalschool/art/art2_1/unit2/2/integration.php, สืบค้นเมื่อ 12 ธันวาคม 2565.

ในปัจจุบันโลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วสู่ศตวรรษที่ 21 องค์กรจึงต้องมีการพัฒนาเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวองค์กรใดที่สามารถพัฒนาและดำรงไว้ซึ่งบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ และมีคุณสมบัติตามที่องค์กรต้องการ องค์กรนั้นย่อมมีโอกาสและมีศักยภาพในการที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลแนวทางที่สำคัญในการทำงานให้ประสบความสำเร็จตามหลักพุทธศาสนา คือ การนำหลักอิทธิบาท 4 มาประยุกต์ใช้ในการทำงานซึ่งประกอบด้วย ฉันทะ (ความรัก และความพอใจ) วิริยะ (ความเพียร) จิตตะ (ความเอาใจจดจ่อ ความเอาใจใส่) และวิมังสา (การใช้ปัญญาไตร่ตรอง ตรวจสอบ)⁶ จึงนับเป็นรูปแบบการปรับเปลี่ยนทัศนคติในการทำงานด้วยศาสตร์สมัยใหม่ควบคู่กับหลักการนำหลักของพุทธศาสนามาประยุกต์ใช้ร่วมกันเพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคคลในการทำงานนั่นเอง⁷

ด้วยเหตุผลดังกล่าว ผู้ศึกษาจึงต้องการศึกษา เรื่อง พุทธบูรณาการ (ด้วยหลักอิทธิบาท 4) เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของบุคลากรด้านรักษาความปลอดภัย ของบริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ทั้งนี้ มุ่งหวังว่าผลของการศึกษาในครั้งนี้ จะเป็นข้อมูลที่สำคัญในการนำไปวางแผนประยุกต์ใช้เพื่อบูรณาการหลักของพุทธศาสนา คือ หลักอิทธิบาท 4 ในการส่งเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านรักษาความปลอดภัยและด้านอื่นๆ ของบริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) และท่าอากาศยานอื่นๆ ทั่วประเทศ เพื่อให้เป็นองค์กรที่มีศักยภาพนำไปสู่ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน เป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศให้เจริญก้าวหน้าอย่างยั่งยืนสืบไป

เนื้อหา

บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน)

1. ความเป็นมา

ทอท.เป็นรัฐวิสาหกิจภายใต้การกำกับดูแลของกระทรวงคมนาคม ซึ่งมีกระทรวงการคลังเป็นผู้ถือหุ้นรายใหญ่ ร้อยละ 70 ทอท. ประกอบธุรกิจในการให้บริการท่าอากาศยาน จำนวน 6 ท่าอากาศยาน ได้แก่ ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ ท่าอากาศยานดอนเมือง ท่าอากาศยานเชียงใหม่ ท่าอากาศยานหาดใหญ่ ท่าอากาศยานภูเก็ต และท่าอากาศยานแม่ฟ้าหลวง เชียงราย ซึ่งให้บริการเที่ยวบินในประเทศและระหว่างประเทศ โดยมีคำขวัญในการบริหารงานว่า “ปลอดภัย คือ มาตรฐาน บริการ คือ หัวใจ”⁸ การดำเนินงานของ ทอท.จำเป็นต้องมีการนำ

⁶กองเทคโนโลยีสารสนเทศ การประปาส่วนภูมิภาคเขต 7 การใช้อิทธิบาท 4 เป็นแนวทางการทำงาน, [สื่อออนไลน์], <https://reg7.pwa.co.th/kmr7/>, สืบค้นเมื่อ 14 ธันวาคม 2565.

⁷รูปแบบการพัฒนาสุขภาวะเชิงพุทธบูรณาการของพนักงานบริษัท, [สื่อออนไลน์], <https://www.journal.nu.ac.th/JCDR/article/view/Vol-13-No-2-2020-99-121/>, สืบค้นเมื่อ 14 ธันวาคม 2565.

⁸บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน), ธุรกิจของ ทอท., [สื่อออนไลน์], <https://corporate.airportthai.co.th/th/business/>, สืบค้นเมื่อ 10 ธันวาคม 2565.

พุทธบูรณาการมาใช้ในการทำงานด้วยหลักอิทธิบาท 4 ได้แก่ ฉันทะ วิริยะ จิตตะ วิมังสา เพื่อพัฒนาบุคลากรในองค์กรให้มีประสิทธิภาพ ในการทำงาน นำไปสู่ความสำเร็จของการดำเนินงานของ ทอท. อย่างยั่งยืนต่อไป

2. การปฏิบัติงานด้านรักษาความปลอดภัยของ ทอท.

ทอท.ให้บริการด้านรักษาความปลอดภัยท่าอากาศยาน มีความเชี่ยวชาญและมีประสบการณ์ ด้านรักษาความปลอดภัยท่าอากาศยานเป็นอย่างดี ด้วยการทำงานอย่างมืออาชีพ ซึ่งอยู่ในระดับมาตรฐานสากล โดยมีสำนักงานการบินพลเรือนแห่งประเทศไทย (กพท.) ให้การรับรอง เจ้าหน้าที่ตรวจค้นบุคคลและสัมภาระ และเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยท่าอากาศยาน ได้ผ่านการอบรมหลักสูตร พนักงานรักษาความปลอดภัยรับอนุญาต (ธก.7) ทุกคน โดยมีมาตรการที่สำคัญ ดังนี้⁹

2.1 รักษามาตรฐานการดำเนินการรักษาความปลอดภัยทางการบินให้เป็นไปตามกฎหมายการบินของประเทศไทยและมาตรฐานสากล

2.2 ยกระดับการให้บริการโดยให้ความสำคัญต่อระดับคุณภาพการรักษาความปลอดภัยด้วยการพัฒนาบุคลากร และนำเทคโนโลยีมาใช้ในการพัฒนาการให้บริการ

2.3 สร้างความร่วมมือกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและคำนึงถึงความต้องการของลูกค้าเป็นสำคัญ

2.4 ให้บริการโดยมีการวางแผน ตรวจสอบ ควบคุม และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

3. การให้บริการด้านรักษาความปลอดภัย ของ ท่าอากาศยานในความรับผิดชอบของ ทอท. 6 ท่าอากาศยาน

3.1 ฝ่ายตรวจค้น ตรวจค้นบุคคลและสัมภาระ เพื่อค้นหาอาวุธ วัตถุอันตรายหรือวัตถุต้องห้าม ทั้งนี้เพื่อป้องกันมิให้อาวุธหรือวัตถุอันตรายอื่นๆ ซึ่งอาจนำมาใช้ในการแทรกแซงโดยมิชอบด้วยกฎหมาย ถูกนำขึ้นไปบนอากาศยาน ไม่ว่าจะเป็นการพกพาโดยไม่ได้รับอนุญาต หรือการซุกซ่อน หรือนำไปโดยวิธีอื่นใดก็ตาม เพื่อให้การรักษาความปลอดภัยต่อกิจการการบิน เป็นไปตามมาตรฐานขององค์การการบินพลเรือนระหว่างประเทศ (International Civil Aviation Organization: ICAO) หรือกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง รวมถึงการปฏิบัติตามมาตรการเรื่องของเหลว เจล สเปรย์ หรือวัตถุและสารอื่น ๆ ซึ่งมีลักษณะคล้ายคลึงกัน (Liquids, Aerosols and Gels : LAGs)

3.2 ฝ่ายรักษาความปลอดภัย การรักษาความปลอดภัยท่าอากาศยาน มีหน้าที่รักษาความปลอดภัยพื้นที่ภายในท่าอากาศยานทั้งในอาคารผู้โดยสาร และพื้นที่โดยรอบ ทั้งภายในและภายนอกเขตการบิน รวมถึงให้ความช่วยเหลือผู้โดยสาร ผู้มาใช้บริการ และเจ้าหน้าที่ ในกรณีเกิดเหตุการณ์ไม่ปกติ โดยสามารถจำแนกออกเป็นงานต่างๆ ได้แก่ งานตระเวน งานจราจร งานรักษาความปลอดภัยสถานที่ งานศูนย์รักษาความปลอดภัยท่าอากาศยาน CCTV

⁹ บริษัท รักษาความปลอดภัย ท่าอากาศยานไทย จำกัด (2566). ข้อมูลของ บริษัท รักษาความปลอดภัย ท่าอากาศยานไทย จำกัด <https://www.aotavsec.co.th/>

3.3 ฝ่ายรักษาความปลอดภัยเขตปลอดอาคาร ปฏิบัติหน้าที่รักษาความปลอดภัยให้แก่ เขตปลอดอาคารของท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ โดยจำแนกเป็นงานต่างๆ ได้แก่ งานจราจร งานออกบัตรรักษาความปลอดภัย งานตรวจค้นบุคคลและรถรับ-ส่งสินค้า งานรักษาความปลอดภัยสถานที่ งานตระเวนระงับเหตุ และงานศูนย์ CCTV

นอกจากนี้ ทอท. ให้ความสำคัญกับมาตรฐานความปลอดภัยและการรักษาความปลอดภัยของท่าอากาศยานเป็นอย่างยิ่ง เนื่องจากประเด็นดังกล่าวสามารถส่งผลกระทบต่อชีวิต ทรัพย์สินของประชาชนผู้ใช้บริการและผลกระทบต่อความเชื่อมั่นด้านการรักษาความปลอดภัยของประเทศ ทอท. จึงมุ่งมั่นดำเนินงานตามมาตรฐานที่ครอบคลุมทั้งการโดยสาร และการขนส่งสินค้าให้มีความปลอดภัย ปราศจากการกระทำอันมิชอบด้วยกฎหมาย และควบคุมความเสียหายที่เกิดขึ้นให้น้อยที่สุดในกรณีเกิดเหตุฉุกเฉิน ทั้งนี้ เพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ผู้มีส่วนได้เสียทุกภาคส่วนว่า ทุกพื้นที่ปฏิบัติงานของ ทอท. มีความปลอดภัยและมีการบริหารจัดการที่ได้มาตรฐานระดับประเทศและระดับสากลอย่างเคร่งครัด

ทอท. ได้มีการกำหนดนโยบายความปลอดภัยของท่าอากาศยาน (Aerodrome Safety Policy) ที่สอดคล้องกับกฎหมาย ข้อกำหนด และข้อเสนอแนะขององค์การการบินพลเรือนระหว่างประเทศ (ICAO) เพื่อเป็นกรอบการดำเนินงานด้านการจัดการด้านความปลอดภัยของท่าอากาศยานในความรับผิดชอบทั้ง 6 แห่ง โดยมีคณะกรรมการบริหารความปลอดภัยระดับองค์กรซึ่งมีกรรมการผู้อำนวยการใหญ่เป็นประธาน และคณะกรรมการบริหารความปลอดภัยระดับท่าอากาศยานกำกับดูแลการดำเนินงานด้านความปลอดภัยของ ทอท. ให้เป็นไปตามนโยบายความปลอดภัยของท่าอากาศยาน นอกจากนี้ ทอท. ยังได้จัดทำคู่มือการดำเนินงานสนามบิน (Aerodrome Manual: ADM) แผนรักษาความปลอดภัยสนามบิน (Airport Security Programme: ASP) แผนเผชิญเหตุของสนามบิน (Airport Contingency Programme: ACP) และระบบการจัดการด้านนิรภัยของสนามบิน (Safety Management System: SMS) ที่สอดคล้องตามข้อกำหนด ทั้งในประเทศและต่างประเทศโดยมีสายงานมาตรฐานท่าอากาศยานและการบินทำหน้าที่ในการกำกับดูแลและควบคุมการดำเนินงานให้เป็นไปตามมาตรฐานความปลอดภัยและมาตรฐานการรักษาความปลอดภัยอย่างเคร่งครัด¹⁰

แนวคิดเกี่ยวกับพุทธบูรณาการ

1. ความหมายของพุทธบูรณาการ

พระราชปริยัติกวี (2563) อธิการบดีมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย กล่าวว่า คำว่า “พุทธบูรณาการ” เป็นวิธีการนำตถาคตโพธิญาณและข้อค้นพบทางวิทยาศาสตร์ไปใช้ โดยการบูรณาการ คือ เติมเต็มให้แก่กันและกัน การนำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาเป็นฐานในการทำให้วิทยาการใหม่ ๆ ทั้งหลาย มีโอกาสได้แสดงฐานะและบทบาทมากยิ่งขึ้น การบูรณาการที่ถูกต้องจึงไม่ใช่การบูรณาการตัวเนื้อหาวิชา แต่เป็นการรับเนื้อหาวิชาศาสตร์

¹⁰บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน). (2566). ความปลอดภัยและการรักษาความปลอดภัย

ในท่าอากาศยาน. <https://corporate.airportthai.co.th/th/safety-th/>

สมัยใหม่เข้ามาในตัวคนแล้วเอาหลักปรีชาญาณ ปฎิบัติดีปฎิบัติชอบทางพระพุทธศาสนาพัฒนาตัวคน เพื่อให้โลกทัศน์เชิงบูรณาการในการดำรงชีวิต¹¹

คณิต ดวงหส์ดี และพระมหามิตร ฐิตปัญญา. (2564) กล่าวว่า พุทธบูรณาการ (Buddhist Integration) มาจากคำว่า “พุทธ” และ “บูรณาการ” รวมกัน

พุทธบูรณาการ หมายความว่าบูรณาการแบบองค์รวม คือ การบูรณาการองค์ประกอบภายในของศาสนาพุทธ และพุทธบูรณาการแบบเติมเต็ม คือ การบูรณาการองค์ประกอบของพุทธศาสนากับศาสตร์ต่าง ๆ นอกศาสนาพุทธอีกด้วย เช่น วิทยาศาสตร์ นิติศาสตร์ รัฐศาสตร์ มนุษยศาสตร์ ศาสนาอื่น ๆ เป็นต้น¹²

กล่าวโดยสรุป พุทธบูรณาการ หมายถึง การผสมผสานบูรณาการหลักธรรมของพุทธศาสนากับศาสตร์สมัยใหม่ เช่น วิทยาศาสตร์ นิติศาสตร์ รัฐศาสตร์ มนุษยศาสตร์ และศาสนาอื่น ๆ เป็นต้น เข้าด้วยกันเพื่อนำไปสู่ความสุขในการดำเนินชีวิตของมนุษย์ สร้างสันติสุขในสังคม เพื่อให้มนุษย์ทุกคนโดยไม่แบ่งแยกวรรณะ สามารถดับทุกข์ด้วยการใช้สติปัญญาพิจารณาที่มีเหตุผลด้วยตนเองและไม่ขัดแย้งกับผู้อื่น ทำแต่ประโยชน์ เกื้อกูลผู้อื่น ทำให้พัฒนาสติปัญญา พัฒนาให้เกิดองค์ความรู้ใหม่ที่เป็นนวัตกรรมประโยชน์เกื้อกูลได้อีกด้วย

2. ความสำคัญของพุทธบูรณาการ

พระพรหมบัณฑิต (2557) กล่าวว่า พุทธบูรณาการมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อสังคมไทยในฐานะที่เป็นกระบวนการในการพัฒนาจิตใจและสังคม เป็นการผสมผสานให้สมบูรณ์และทำให้เกิดสิ่งใหม่ ซึ่งพุทธบูรณาการก็เป็นบูรณาการศาสตร์สมัยใหม่เข้ากับพุทธศาสนาเนื่องจากพุทธศาสนาเป็นศาสนาเดียวที่ไม่รังเกียจศาสนาใหม่ไม่เคยขัดแย้งกับศาสนาใหม่¹³

กล่าวโดยสรุป พุทธบูรณาการมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อกระบวนการพัฒนาประเทศ เป็นจุดเริ่มต้นในการขับเคลื่อนไปสู่การเป็นประเทศที่ มั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน ตามวิสัยทัศน์รัฐบาลนั้น สาระสำคัญที่สุดย่อมอยู่ที่

¹¹พระราชปรีชาดำเิน. (2563). พุทธบูรณาการกับศาสตร์สมัยใหม่ เพื่อพัฒนาจิตใจและสังคม. อธิการบดีมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

https://www.mcu.ac.th/directory_uploads/administrator/file_upload/20201225092233_03EA2AC1-18ED-4E6F-81B8-192F83CB57C3.pdf

¹²คณิต ดวงหส์ดี และพระมหามิตร ฐิตปัญญา. (2564) พุทธบูรณาการจัดการความขัดแย้งเพื่อสันติภาพ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตขอนแก่น Journal of Graduate MCU KhonKaen Campus Vol. 8 No. 2 April - June 2021.

file:///C:/Users/User/Downloads/anuthida1993,+%E0%B8%84%E0%B8%93%E0%B8%B4%E0%B8%95+%E0%B8%94%E0%B8%A7%E0%B8%87%E0%B8%AB%E0%B8%B1%E0%B8%AA%E0%B8%94%E0%B8%B5%20(2).pdf

¹³พระพรหมบัณฑิต. (2557). ชูหลักพุทธบูรณาการพัฒนาจิตใจ - สังคม. อธิการบดีมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย การประชุมวิชาการระดับชาติมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย 23 กรกฎาคม 2557 อาคารหอประชุมมวก 48 พรรษามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยอำเภอวังน้อยจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

การพัฒนาคนให้มีศักยภาพหรือคุณภาพในการที่จะไปพัฒนาในภาคส่วนต่าง ๆ ให้เป็นไปตามนโยบายที่วางไว้นั้นเอง

3. หลักอิทธิบาท 4

3.1 ความหมายของหลักอิทธิบาท 4

พุทธทาสภิกขุ ได้ให้ความหมายไว้ว่า อิทธิบาท แยกเป็น “อิทธิ” แปลว่า ความสำเร็จ “บาท” แปลว่า ฐาน เจริญรือง ดังนั้น อิทธิบาท จึงแปลว่า รากฐานแห่งความสำเร็จ ซึ่งมี 4 อย่าง คือ ฉันทะ วิริยะ จิตตะ วิมังสา¹⁴

สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ป.อ.ปยุตโต) กล่าวว่า อิทธิบาท 4 เป็นหลักธรรมที่ไม่เคยล้าสมัยหรือหลักธรรมอันเป็นหลักแห่งความสำเร็จ หรือทางแห่งความสำเร็จ 4 ประการ ได้แก่ ฉันทะ เพราะเหตุว่าทรงรักสิ่งที่ทรงทำ จึงได้ทำสิ่งที่ทำอยู่ในขณะนี้ วิริยะ คือ ความพากเพียร ความพยายามไม่ย่อท้อ จิตตะ คือ ความเอาพระทัยจดจ่อในสิ่งที่ทรงทำเพราะฉะนั้นท่านจึงทำได้ วิมังสา ทำงานแล้วไม่ทิ้งคอยตรวจสอบ ทบทวน ไตร่ตรองพิจารณา¹⁵ นอกจากนี้ สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ประยุทธ์ ปยุตโต) ได้กล่าวว่า อิทธิบาท 4 ยังมีความสัมพันธ์กับสมาธิเพื่อให้เกิดปัญญาในการทำงานสู่ความสำเร็จ¹⁶

พระเทพดิลก (ระแบบ ฐิตญาโน) กล่าวว่า อิทธิบาท 4 คือ คุณธรรมที่จะนำผู้ประพฤติปฏิบัติให้ประสบความสำเร็จในสิ่งที่ตนประสงค์ซึ่งต้องไม่เหลือวิสัยคือสิ่งที่ตนประสงค์นั้น ต้องอยู่ในวิสัยที่อาจใช้ความเพียรพยายามทำให้เกิดขึ้นได้ มิใช่เป็นความเพ้อฝันที่ไม่มีโอกาส ประสบความสำเร็จคุณธรรมกลุ่มนี้เรียกว่า อิทธิบาท 4¹⁷

พระมหาอุทัย ฉายา วชิรเมธี (นิยม) กล่าวว่า หลักอิทธิบาท 4 หมายถึง หลักการทำงาน อันมี ใจรักงาน มีความพากเพียรในงาน ใจจดจ่ออยู่กับงาน การวิเคราะห์สังเคราะห์ สร้างสรรค์ พัฒนา นั้นเอง อันจะเป็นหนทางนำไปสู่การพัฒนาทักษะในการทำงานของตนเองหรือผู้อื่นให้ดีขึ้น เจริญขึ้น เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ อันจะทำให้ตนเองผู้อื่นและองค์การเกิดความสุขและเจริญยิ่งขึ้นไป¹⁸

¹⁴พุทธทาสภิกขุ. (2537). ฆราวาสธรรม. (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพมหานคร: สุขภาพใจ หน้า 90

¹⁵สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ป.อ.ปยุตโต). (2562). พุทธธรรม ฉบับปรับขยาย. (พิมพ์ครั้งที่ 53). (ฉบับข้อมูลคอมพิวเตอร์ครั้งที่ 22, ม.เอเชียคเนย์, แทรกเสริม-เพิ่ม “ภาพรวม”)

¹⁶สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ประยุทธ์ ปยุตโต) (2563). การปฏิบัติธรรม - เข้าใจอิทธิบาท 4 การบรรยายธรรม. <http://www.dhammadharm.org/meditation/dbview.php?No=52>.

¹⁷พระเทพดิลก (ระแบบ ฐิตญาโน). (2548). อธิบายหลักธรรมตามหมวดจากนวกวาท. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ธรรมสภา. หน้า 166

¹⁸การบริหารงานตามหลักอิทธิบาท 4 ของเจ้าอาวาสในอ าเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ ADMINISTRATION ACCORDING TO IDDHIPATHA IV OF ABBOTS IN SOMDET DISTRICT KALASIN PROVING พระมหาอุทัย ฉายา วชิรเมธี (นิยม) วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา ตามหลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย พุทธศักราช 2555

สนอง วรอุไร (2550 : 97 ได้กล่าวไว้ว่า อิทธิบาท 4 คือ สูตรสำเร็จของชีวิต ตามที่ พระพุทธเจ้า ตรัสไว้ว่า จิตเป็นรากฐานของสิ่งทั้งหลาย จิตประเสริฐกว่าสิ่งทั้งหลายสิ่งทั้งหลายสำเร็จ ได้ด้วยจิตเพราะฉะนั้น ความสำเร็จ จึงอยู่ที่ใจ ไม่ว่าเราจะต้องทำอะไรหากเราตั้งใจกำหนดจิตไว้มั่นคง ทุกสิ่งจะสำเร็จได้ตั้งใจ และอิทธิบาท 4 ให้ถึงขั้น คือ ทำสิ่งต่างๆ ด้วยใจรัก ด้วยความพากเพียร ด้วย ใจจดจ่อและใช้ปัญญาไตร่สวนอย่างสม่ำเสมอ แล้ว ความสำเร็จจะไม่หนีไปไหน¹⁹

กล่าวโดยสรุป หลักอิทธิบาท 4 หมายถึง ทางแห่งความสำเร็จ 4 ประการ หลักธรรมที่เป็นเครื่องมือเพื่อให้ ประสบผลสำเร็จในหน้าที่ที่ตนรับผิดชอบหรือองค์กรที่ปฏิบัติงาน โดยมีฉันทะ คือ ความพอใจ วิริยะ คือ ความ พากเพียร ความพยายามไม่ย่อท้อ จิตตะ คือ ความเอาใจจดจ่อในสิ่งที่ต้องทำ และวิมังสา ทำงานแล้วไม่ทิ้ง คอย ตรวจสอบ ทบทวน ไตร่ตรอง พิจารณา เมื่อนำหลักธรรมอิทธิบาท 4 มาประยุกต์ใช้กับชีวิตย่อมส่งผลต่อความสำเร็จ ในตนเองที่หวังไว้ และองค์กรย่อมประสบผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

3.2 ความสำคัญของอิทธิบาท 4

ประโยชน์ของอิทธิบาท 4 มีดังนี้²⁰

1. ประโยชน์ของฉันทะ คือ ทำให้เป็นผู้มีความพอใจ และมีใจรักต่องาน ทำให้เกิดความรู้สึกเต็ม ใจในการทำงาน เกิดการทำงานด้วยความสุข ไม่รู้สึกเบื่อหน่ายง่าย ไม่เกิดอาการท้อแท้ ช่วยให้งานดำเนินต่อไปอย่างต่อเนื่อง และเกิดการสร้างสรรค์ในงาน
2. ประโยชน์ของวิริยะ คือ ทำให้เป็นคนมีเพียร และขยันในการทำงาน ไม่มีความเกียจคร้าน มุ่งมั่นที่จะทำงานให้เสร็จ ผู้ที่ขาดความขยัน ย่อมทำงานขาดๆ เกินๆ หรือมักทำงานนั้นไม่สำเร็จ หรือหากสำเร็จก็ สำเร็จล่าช้า และไม่มีประสิทธิภาพ
3. ประโยชน์ของจิตตะ คือ ทำให้เป็นคนมีความมุ่งมั่น และจดจ่อกับงานที่ทำ จิตมีความแน่วแน่ และมั่นคงต่อปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้น ช่วยให้งานดำเนินต่อไปอย่างต่อเนื่องตามกระบวนการ ทราบ ความเป็นไปของงานอยู่เสมอ
4. ประโยชน์ของวิมังสา คือ ทำให้เป็นผู้ที่รู้จักคิด วิเคราะห์ในงาน ช่วยทำให้ทราบ และเข้าใจใน กระบวนการของงาน และหากเกิดปัญหาก็ย่อมเกิดแนวทางในการแก้ปัญหาได้โดยง่าย งานไม่ผิดพลาด และทำงานตามกรอบที่วางไว้ให้ประสบความสำเร็จ ถ้าขาดวิมังสาจะทำให้เป็นคนทำงานไม่มีหลักการ ทำงานไม่มี แนวทาง ไม่มีแบบแผน ซึ่งยากที่จะเกิดความสำเร็จได้โดยง่าย

¹⁹ สนอง วรอุไร. (2550). ทำชีวิตให้ได้ดีและมีสุข, พิมพ์ครั้งที่ 10, กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ อัมรินทร์.

²⁰ <https://thaihealthlife.com/>

กล่าวโดยสรุป ความสำคัญของอิทธิบาท 4 โดย ฉันทะ และวิริยะ เป็นหลักปฏิบัติที่ช่วยให้บุคคลมีความมั่นใจในการที่จะเผชิญหน้ากับปัญหา และอุปสรรคในการทำงาน และจิตตะ และวิมังสา เป็นหลักปฏิบัติที่ช่วยในการเอาชนะปัญหา และอุปสรรคในการทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

การส่งเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร

บทความนี้ มีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการส่งเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร มาใช้ในการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร ทอท. ดังนี้

1. การนำพุทธบูรณาการด้วยหลักอิทธิบาท 4 มาประยุกต์ใช้ในการทำงาน ดังนี้

1.1 ฉันทะ คือ การมีใจรักในสิ่งที่ทำ ทอท.ต้องมีการสร้างแรงจูงใจให้พนักงานเกิดความรักในองค์กร และรักในงานที่ทำ โดยสร้างให้เกิดความศรัทธาและเชื่อมั่นต่อสิ่งที่ทำ จึงจะเกิดผลจริงศรัทธาต่อความรู้ก็จะเข้าถึงความรู้ หรือศรัทธาต่อหลักธรรมก็จะเข้าถึงธรรม เพราะความศรัทธานำมาซึ่งมุ่งมั่นทุ่มเทเพื่อทำทุกอย่างให้ได้มาซึ่งสิ่งที่ศรัทธานั้นเอง

1.2 วิริยะ คือ ความมุ่งมั่นทุ่มเท ทอท.ต้องมีการสร้างแรงจูงใจให้พนักงานเกิดความมุ่งมั่นทุ่มเททั้งกายและใจ ที่จะเรียนรู้และทำให้เข้าถึงแก่นแท้ของสิ่งนั้น วิริยะนี้มาคู่กับความอดทน อดกลั้น เป็นความรู้สึกไม่ย่อท้อต่อปัญหาและมีความหวังที่จะเอาชนะอุปสรรคทั้งปวง โดยมีศรัทธาเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจ นำใจ และเตือนใจ ทอท.ต้องมีการจัดฝึกอบรมเพื่อหมั่นฝึกฝนบุคลากรบ่อยๆ ให้กล้าแสดงออกซึ่งความรับผิดชอบต่อความล้มเหลวที่ผ่านมา ไม่ท้อต่องานหนักและ ให้คิดว่าทำมาก รู้มาก เก่งมากขึ้น และนำไปสู่การพัฒนาอย่างยั่งยืนต่อไป

1.3 จิตตะ คือ ใจที่จดจ่อและรับผิดชอบ เมื่อมีใจที่จดจ่อแล้วก็จะเกิดความรอบคอบตาม ถ้าพนักงานของ ทอท.มีใจที่จดจ่อต่อสิ่งที่คิดและรับผิดชอบแล้ว ไม่ว่าจะเป็นการเรียนหรือการงานก็ตาม ทุกอย่างก็จะดีขึ้น จดจ่อตั้งมั่นและไม่เรียนรู้ เมื่อมีความรอบรู้มากขึ้นก็จะเกิดความรอบคอบตามมา เมื่อมีความรอบคอบแล้ว การตัดสินใจทำอะไรก็จะเกิดความผิดพลาดน้อยตามไปด้วย ความ รอบคอบนอกจากจะดำรงอยู่คู่กับความรอบรู้แล้ว ยังต้องอาศัยความดีงามเป็นเครื่องเตือนสติด้วย เพราะความดีงามตามแบบอย่างของคุณธรรมอิทธิบาท 4 ตามหลักศาสนาและจริยธรรมของสังคมนั้นเป็นสิ่งเดียวที่จะทำให้มนุษย์อยู่ร่วมกันอย่างปรกติสุข

1.4 วิมังสา คือ การทบทวนในสิ่งที่ได้คิดได้ทำมา อันเกิดจากการมีใจรัก (ฉันทะ) แล้วทำด้วยความมุ่งมั่น (วิริยะ) อย่างใจจดใจจ่อและรับผิดชอบ (จิตตะ) โดยใช้วิจารณ์ญาณอย่างรอบรู้และรอบคอบ จึงนำไปสู่การทบทวนตัวเอง และทบทวนองค์กรของ ทอท. ทั้งในระดับผู้บริหาร และระดับพนักงานปฏิบัติ ทบทวนในสิ่งที่ได้คิดสิ่งได้ทำผ่านมาว่าเกิดผลดีผลเสียอย่างไร เพื่อปรับปรุงปรับแก้ไขให้ดียิ่งขึ้น

2. การสร้างจูงใจในการทำงาน ด้วยการส่งเสริมให้พนักงานได้เกิดความสำเร็จของงาน (Achievement) การยกย่องนับถือหรือการยอมรับ (Recognition) ลักษณะของงาน (Work Itself) ที่มีความเหมาะสม ส่งเสริมให้มีความรับผิดชอบ (Responsibility) และสนับสนุนความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน (Advancement)

3. ส่งเสริมให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ได้แก่ การกำหนดนโยบายและการบริหารงาน (Company Policy and Administration) ที่มีความเหมาะสมกับบริบทขององค์กร เงินเดือน (Salary) หรือ ค่าจ้างแรงงานที่มีความเหมาะสม มีการให้รางวัล มีการชมเชยสร้างความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ส่งเสริมสภาพในการทำงาน (Working Condition) การปกครองบังคับบัญชา (Supervision) ที่มีความยุติธรรมในการบริหารงาน ความมั่นคงในการทำงาน (Job Security) และ สถานะของอาชีพ (Status) ที่เหมาะสม

สรุปและข้อเสนอแนะ

จากที่กล่าวมาทั้งหมดดังกล่าวข้างต้นแสดงให้เห็นว่า ทอท.เป็นองค์กรที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง ต่อการพัฒนาทางด้านคมนาคมขนส่งทางอากาศเชื่อมต่อกับทั่วโลก ทำหน้าที่เสมือนเป็นหน้าต่างของประเทศ เป็นกระจกสะท้อนภาพลักษณ์ที่สร้างความมั่นใจในความปลอดภัยและสร้างความประทับใจให้แก่ผู้โดยสาร นักท่องเที่ยว และผู้ใช้บริการ ดังนั้น การดำเนินงานของ ทอท.ต้องมีการนำหลักอิทธิบาท 4 ได้แก่ ฉันทะ วิริยะ จิตตะ และวิมังสา มาประยุกต์ใช้และบูรณาการเพื่อพัฒนาบุคลากรและพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน ซึ่งฉันทะ และวิริยะ เป็นหลักปฏิบัติที่ช่วยให้บุคลากรของ ทอท. มีความมั่นใจในการที่จะเผชิญหน้ากับปัญหา และอุปสรรคในการทำงาน และมีจิตตะ และวิมังสา เป็นหลักปฏิบัติที่ช่วยในการเอาชนะปัญหา และอุปสรรคในการทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ดังนั้น ทอท.จำเป็นต้องมีการส่งเสริมให้บุคลากรนำหลักอิทธิบาท 4 ไปปฏิบัติอย่างต่อเนื่องด้วยการวางแผน การสร้างแรงจูงใจ การฝึกอบรม และการนำเทคโนโลยีสารสนเทศ มาใช้เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงพัฒนาคุณภาพการให้บริการ พัฒนสมรรถนะบุคลากร เพื่อสร้างความมั่นใจ และความพึงพอใจให้กับผู้ใช้บริการท่าอากาศยานของ ทอท. โดยมีหลักคุณธรรมควบคู่กับการสร้างนวัตกรรมขององค์กร เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ซึ่งเมื่อ ทอท. ได้ดำเนินการตามกระบวนการ ดังกล่าวแล้ว กรณีเป็นไปตาม คำขวัญของ ทอท. คือ “ปลอดภัย คือ มาตรฐาน บริการ คือ หัวใจ” ซึ่ง “อิทธิบาท 4” คือ หลักธรรม อันเป็นองค์รวมและสามารถเชื่อมโยงการพัฒนา ทอท. อย่างยั่งยืนต่อไป

เอกสารอ้างอิง

การบูรณาการ, [สื่อออนไลน์], สืบค้นเมื่อ 12 ธันวาคม 2565.

http://www.digitalschool.club/digitalschool/art/art2_1/unit2/2/integration.php,

กองเทคโนโลยีสารสนเทศ การประชาสัมพันธ์ภาคเขต 7 การใช้อิทธิบาท 4 เป็นแนวทางการทำงาน,

[สื่อออนไลน์], <https://reg7.pwa.co.th/kmr7/>, สืบค้นเมื่อ 14 ธันวาคม 2565.

คชาวุธ สิทธิโชคสกุล (2557). แรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของครู โรงเรียนใน

เครือข่ายนิคมชะงัดคาเบรียลแห่งประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. มหาวิทยาลัยศิลปากร

- คณิต ดวงหส์ดี และพระมหามิตร ฐิตปณโณ. (2564) พุทธบูรณาการจัดการความขัดแย้งเพื่อสันติภาพ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตขอนแก่น Journal of Graduate MCU KhonKaen Campus Vol. 8 No. 2 April - June 2021.
[file:///C:/Users/User/Downloads/anuthida1993,+%E0%B8%84%E0%B8%93%E0%B8%B4%E0%B8%95+%E0%B8%94%E0%B8%A7%E0%B8%87%E0%B8%AB%E0%B8%B1%E0%B8%AA%E0%B8%94%E0%B8%B5%20\(2\).pdf](file:///C:/Users/User/Downloads/anuthida1993,+%E0%B8%84%E0%B8%93%E0%B8%B4%E0%B8%95+%E0%B8%94%E0%B8%A7%E0%B8%87%E0%B8%AB%E0%B8%B1%E0%B8%AA%E0%B8%94%E0%B8%B5%20(2).pdf)
- บริษัท พีวชั่น โซลูชั่น จำกัด (2566) หลักการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
<https://www.optimistic-app.com/hrd/>
- บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน), ธุรกิจของ ทอท., [สื่อออนไลน์],
<https://corporate.airportthai.co.th/th/business/>, สืบค้นเมื่อ 10 ธันวาคม 2565.
_____. (2566). ความปลอดภัยและการรักษาความปลอดภัยในท่าอากาศยาน.
<https://corporate.airportthai.co.th/th/safety-th/>
- บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) New Normal Digital Transformation in the Aviation Industry รายงานประจำปี 2564
- บริษัท รักษาความปลอดภัย ท่าอากาศยานไทย จำกัด (2566). ข้อมูลของ บริษัท รักษาความปลอดภัย ท่าอากาศยานไทย จำกัด <https://www.aotavsec.co.th/>
- พระราชปริยัติกวี. (2563). พุทธบูรณาการกับศาสตร์สมัยใหม่ เพื่อพัฒนาจิตใจและสังคม. อธิการบดี มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
https://www.mcu.ac.th/directory_uploads/administrator/file_upload/20201225092233_03EA2AC1-18ED-4E6F-81B8-192F83CB57C3.pdf
- บุษกร วัฒนบุตร. (2558). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้วยพุทธบูรณาการ. วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ 41(1): 35-48 (2558).
- พระเทพสิงหราชจารย์ (โสภณ โสภโณ/ยอดคำปา). (2561). การบูรณาการพระพุทธศาสนาเพื่อสร้างทรัพยากรมนุษย์ในศตวรรษที่ 21 โรงเรียนธรรมราชศึกษา.
<file:///C:/Users/User/Downloads/peacemcu,+%23%23default.groups.name.manager%23%23,+42>
- พระพรหมบัณฑิต. (2557). ชูหลักพุทธบูรณาการพัฒนาจิตใจ - สังคม. อธิการบดีมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย การประชุมวิชาการระดับชาติมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย 23 กรกฎาคม 2557 อาคารหอประชุมมวก 48 พรรษามหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา มหาวิทยาลัยอ่าววังน้อยจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

- พระราชปริยัติกวี. (2563). พุทธบูรณาการกับศาสตร์สมัยใหม่ เพื่อพัฒนาจิตใจและสังคม. อธิการบดีมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
https://www.mcu.ac.th/directory_uploads/administrator/file_upload/20201225092233_03EA2AC1-18ED-4E6F-81B8-192F83CB57C3.pdf
- พุทธทาสภิกขุ. (2537). ฆราวาสธรรม. (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพมหานคร: สุขภาพใจ หน้า 90
รูปแบบการพัฒนาสุขภาพเชิงพุทธบูรณาการของพนักงานบริษัท, [สื่อออนไลน์],
<https://www.journal.nu.ac.th/JCDR/article/view/Vol-13-No-2-2020-99-121/>, สืบค้นเมื่อ 14 ธันวาคม 2565.
- สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ป.อ.ปยุตฺโต). (2562). พุทธธรรม ฉบับปรับขยาย. (พิมพ์ครั้งที่ 53). (ฉบับข้อมูลคอมพิวเตอร์ครั้งที่ 22, ม.เอเชียาคเนย์, แทรกเสริม-เพิ่ม “ภาพรวม”)
_____. (2563). การปฏิบัติธรรม - เข้าใจอิทธิบาท 4 การบรรยายธรรม.
<http://www.dhammathai.org/meditation/dbview.php?No=52>.
- พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต ป.ธ.9,Ph.D.) ศาสตราจารย์, วิธีบูรณาการพระพุทธศาสนา
กับศาสตร์สมัยใหม่, [สื่อออนไลน์], <https://www.mcu.ac.th/article/detail/435>, สืบค้นเมื่อ 12 ธันวาคม 2565.
- พระเทพดิลก (ระแบบ ฐิตญาโณ). (2548). อธิบายหลักธรรมตามหมวดจากนวโกวาท.
กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ธรรมสภา. หน้า 166
- พระมหาอุทัย ฉายา วชิรเมธี (นิยม) (2555) การบริหารงานตามหลักอิทธิบาท 4 ของเจ้าอาวาสใน
อำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
- สนอง วรอุไร. (2550). ทำชีวิตให้ได้ดีและมีสุข, พิมพ์ครั้งที่ 10, กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์
อัมรินทร์.
- อินทิรา ปัทมินทร, สร้างสุข...ด้วยรอยยิ้ม, สำนักพัฒนาสุขภาพจิต กรมสุขภาพจิต, [สื่อออนไลน์],
<https://he01.tci-thaijo.org/index.php/jmht/article/view/247105>
- YOTHIN, ประเทศไทย กับ เมืองพุทธ, [สื่อออนไลน์], <https://intrend.trueid.net/article>,

การสร้างเชื่อมั่นต่อการบริหารงานของสภานายความในพระบรมราชูปถัมภ์

The Building Confidence Towards Administration of Lawyers Council of Thailand Under The Royal Patronage

ชนิกานต์ ธรรมเจริญ¹Chanigan Thumcharoen¹

บทคัดย่อ

สภานายความในพระบรมราชูปถัมภ์ถือกำเนิดมาเมื่อ 20 กุมภาพันธ์ 2500 และค่อย ๆ ปรับเปลี่ยนการดำเนินงานอย่างเป็นรูปธรรมมากยิ่งขึ้นด้วยพระราชบัญญัติสภานายความเมื่อปี พ.ศ. 2508 จนเมื่อปี พ.ศ. 2522 ได้ยกร่างพระราชบัญญัติขึ้นใหม่กว่าจะแล้วเสร็จเมื่อ พ.ศ. 2533 และมีผลบังคับใช้อย่างเป็นทางการเมื่อ ปีพ.ศ. 2528 โดยใจความกล่าวคือ เป็นที่พึ่งต่อกระบวนการยุติธรรมของประชาชน และช่วยเหลือขจัดปัญหาให้แก่ประชาชนใน ส่วนที่เกี่ยวข้องกับข้อกฎหมาย เป็นต้น ซึ่งปัจจุบันที่ทำการสภานายความในปัจจุบัน ตั้งอยู่เลขที่ 7/89 อาคาร 10 ถนนราชดำเนินกลาง แขวงบวรนิเวศ เขตพระนคร กรุงเทพมหานคร จนเมื่อวันที่ 25 มกราคม 2553 สภานายความ ได้มีหนังสือขอพระราชทานพระบรมราชานุญาตรับสภานายความให้อยู่ในพระบรมราชูปถัมภ์ เพราะฉะนั้น การบริหารของสภานายความในพระบรมราชูปถัมภ์จะสามารถสร้างความเชื่อมั่นให้กับองค์กรได้หรือไม่ และสามารถทำงานให้กับประชาชนได้หรือไม่อันเป็นสิ่งที่ผู้บริหารและคณะกรรมการสภานายความแบกรับภาระไว้อย่างสูงสุดในฐานะต้องเป็นที่พึ่งทางกฎหมายให้กับประชาชน ได้แก่ 1) การยึดมั่นในหลักธรรมาภิบาลอย่างเคร่งครัดโดยเฉพาะหลักนิติธรรม 2) การแสดงบทบาทต่อความคาดหวังขององค์กรและประชาชนได้อย่างแท้จริงโดยไม่มีผลประโยชน์เข้ามาเกี่ยวข้อง 3) การแสดงจุดยืนและอุดมการณ์ทางกฎหมายตามระบอบประชาธิปไตยอย่างเคร่งครัด 4) การตัดสินใจและการใช้ดุลพินิจทางกฎหมายต้องไม่มีการแทรกแซงจากผู้มีอิทธิพลทางการเมือง และ 5) สภานายความต้องการดำเนินการทุกอย่างต้องปราศจากอคติใด ๆ

คำสำคัญ: ความเชื่อมั่น, การบริหารองค์กร, สภานายความในพระบรมราชูปถัมภ์

¹ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย อีเมล Chanigan.ttt@gmail.com

¹ Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Email address : Chanigan.ttt@gmail.com

Abstract

The Lawyers Council of Thailand under the Royal Patronage was born on February 20, 1957 and gradually changed process in more concrete from the Lawyers Council Act in 1965 to the year 1979, was raised a new bill until it's finished in 1990 and officially effective act in 1985. In essence, it's to rely on the judicial process of the people and to help to solve problems for people who related to the law, etc., at present, the Office of the Lawyers Council located at No. 7/89, Building 10, Ratchadamnoen Klang Road, Bowonniwet Sub-district, Phra Nakhon District in Bangkok. On January 25, 2010, the Lawyers Council of Thailand issued a letter requesting royal permission to accept the Lawyers Council of Thailand under the Royal Patronage. Therefore, the administration of the Lawyers Council of Thailand under the Royal Patronage will be able to build confidence towards the organization or not and work for the people or not, the administrators and the committees of the Lawyers Council shoulder the greatest responsibility as a legal refuge for the people, namely: 1) Clinging to good governance strictly, especially the rule of law. 2) Truly acting on the expectations of organizations and people without any benefits involved. 3. Legal standpoint and idealism according to democracy strictly. 4) Legal decision-making and discretion must not be intervening from political influencers. And 5) the Lawyers Council wants to do everything without any biases.

Keywords: Confidence, Organization Administration, Lawyers Council of Thailand under the Royal Patronage

บทนำ

สภาพนายความ ในพระบรมราชูปถัมภ์ในฐานะองค์กรดูแลผู้ประกอบการวิชาชีพพหุนายความซึ่งเป็นวิชาชีพต้นทางหลักของการอำนวยความสะดวกเป็นธรรมสู่ประชาชนโดยตรง เป็นองค์กรวิชาชีพด้านกฎหมายที่จัดตั้งขึ้นตามมาตรา 6 แห่งพระราชบัญญัติพหุนายความ พ.ศ. 2528 แม้สภาพนายความจะมีฐานะเป็นองค์กรเอกชน แต่ขณะเดียวกันก็ได้รับมอบหมายโดยพระราชบัญญัติดังกล่าวให้มีอำนาจในการรับจดทะเบียนและออกใบอนุญาตและควบคุมมาตรฐานในการประกอบวิชาชีพพหุนายความ รวมถึงอำนาจในการกระทำที่มีผลกระทบต่อสิทธิและหน้าที่ของบุคคลอันมีลักษณะเป็นการได้รับมอบอำนาจทางปกครองหรือดำเนินกิจการทางปกครองจากรัฐ ด้วยเหตุดังกล่าวการใช้อำนาจหน้าที่ของสภาพนายความฯ จึงมีผลกระทบต่อสถานะของผู้ประกอบวิชาชีพพหุนายความโดยมีขั้นตอนปฏิบัติและหน่วยงานภายในองค์กรที่เกี่ยวข้องเป็นจำนวนมาก กับทั้งภารกิจของสภาพนายความฯ ยังมีนอกเหนือจากไปจากกรณีที่ได้กล่าวข้างต้น จึงจำเป็นต้องพิจารณาถึงการดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ของสภาพนายความฯ เพื่อให้สอดคล้องกับหลักนิติธรรม (สมักร เชาวภานันท์, มปป, : 1)

หลักนิติธรรมอันเป็นหลักหนึ่งของวิชาชีพนักกฎหมายสำหรับพหุนายความหรือจริยธรรมในวิชาชีพพหุนายความนั้นเป็นข้อควรประพฤติปฏิบัติของผู้ประกอบวิชาชีพ เพื่อให้ผู้ประกอบวิชาชีพเป็นพหุนายความที่ดีมีคุณธรรมจริยธรรม มีความรับผิดชอบต่อสังคมและประชาชนโดยปกติถือว่าจริยธรรมในวิชาชีพมีมาตรฐานสูงกว่าข้อบังคับว่าด้วยมรรยาทพหุนายความ การกระทำบางอย่างไม่ผิดข้อบังคับว่าด้วยมรรยาทพหุนายความแต่ถือว่าผิดจริยธรรมในวิชาชีพ การปฏิบัติตามหลักวิชาชีพพหุนายความอย่างถูกต้องครบถ้วนจะทำให้พหุนายความมีหลักปฏิบัติตนในการประกอบวิชาชีพอย่างถูกต้อง เป็นการปฏิบัติตามหลักจริยธรรมในวิชาชีพที่มุ่งหมายให้เป็นพหุนายความที่ดีของประชาชน เพื่อความเจริญรุ่งเรืองในการประกอบวิชาชีพ และเพื่อให้ประชาชนได้รับบริการทางวิชาชีพกฎหมายในมาตรฐานที่สูงขึ้น ฉะนั้นพหุนายความที่ปฏิบัติตามหลักวิชาชีพพหุนายความอย่างครบถ้วนจะไม่มีโอกาสกระทำผิดข้อบังคับว่าด้วยมรรยาทพหุนายความได้เลย (วัน สุวรรณพงษ์, 2559 : 223)

เพราะฉะนั้น หากจะมองถึงอาชีพพหุนายความที่ทำงานอยู่ในองค์กรที่เรียกว่า สภาพนายความในพระบรมราชูปถัมภ์ ย่อมต้องทราบได้ว่า หลักวิชาชีพกับหลักนิติธรรมนั้นมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการทำงานเพื่อประชาชนและความถูกต้องในสังคมที่ก่อให้เกิดความผิดพลาดน้อยที่สุด อีกทั้งยังสามารถเป็นที่พึ่งให้กับประชาชนคนยากไร้ที่ประสบปัญหาทางกฎหมายที่นำไปสู่การบริการทางกฎหมายได้อย่างเป็นธรรมโดยเฉพาะมาตรฐานในการประกอบวิชาชีพพหุนายความที่ต้องรักษาและพัฒนาให้สูงขึ้นเพื่อสร้างความน่าเชื่อถือและมั่นใจให้กับประชาชนและองค์กรที่เกี่ยวข้องด้วยความสุจริตใจ ดังนั้น สภาพนายความได้รับพระราชทานพระบรมราชานุญาตให้อยู่ในพระบรมราชูปถัมภ์จึงเป็นเรื่องที่สำคัญอย่างยิ่งที่ต้องบริหารงานตามกระบวนการยุติธรรมให้เกิดประโยชน์สูงสุดและประชาชนสามารถพึ่งได้ด้วยแสดงถึงให้เห็นเป็นรูปธรรมถึงแนวทางดังนี้ การยึดมั่นในหลักธรรมาภิบาลอย่างเคร่งครัดโดยเฉพาะหลักนิติธรรม การแสดงบทบาทต่อความคาดหวังขององค์กรและประชาชนได้อย่างแท้จริงโดยไม่มีผลประโยชน์เข้ามาเกี่ยวข้อง การแสดงจุดยืนและอุดมการณ์ทางกฎหมายตามระบอบประชาธิปไตยอย่าง

เคร่งครัด การตัดสินใจและการใช้ดุลพินิจทางกฎหมายต้องไม่มีการแทรกแซงจากผู้มีอิทธิพลทางการเมือง และสภาพ
นายความต้องการดำเนินการทุกอย่างต้องปราศจากอคติใด ๆ ซึ่งเชื่อว่า สภาพนายความให้อยู่ในพระบรม
ราชูปถัมภ์จะสร้างความมั่นใจและเชื่อมั่นได้ด้วยเหตุการณ์บริหารจัดการองค์กรด้วยความชัดเจนและเป็นธรรม

เนื้อหา

การบริหารจรรยาบรรณและจริยธรรมวิชาชีพของนายความ

วิชาชีพนายความ เป็นวิชาชีพอิสระในกระบวนยุติธรรมซึ่งทำหน้าที่ร่วมกับพนักงานสอบสวน อัยการ
และศาล ในการผดุงความถูกต้องเป็นธรรมของกระบวนการยุติธรรม ให้ กระบวนการยุติธรรมดำเนินไปตามกรอบ
ของอำนาจหน้าที่ เป็นวิชาชีพที่เกี่ยวกับการผดุงความ ยุติธรรมมีผลกระทบต่อชีวิต ร่างกายและทรัพย์สินของ
ประชาชนในการปฏิบัติหน้าที่ของตน จึงจำเป็น ที่นายความต้องตระหนักถึงผลที่จะเกิดขึ้นกับลูกความและ
ประชาชน การใช้อำนาจหน้าที่ของสภาพนายความ ในพระบรมราชูปถัมภ์จึงต้องอยู่บนหลักนิติธรรม กล่าวคือ ต้อง
ใช้อำนาจตามที่กฎหมายกำหนดไว้และจะต้องสอดคล้องกับกฎหมายเฉพาะเรื่อง กฎหมายที่เกี่ยวข้องและหลัก
กฎหมายต่าง ๆ รวมทั้งรัฐธรรมนูญด้วย โดยเฉพาะอย่างยิ่งหลักเกี่ยวกับ สิทธิเสรีภาพขั้นพื้นฐานของประชาชน
เช่น หลักความได้สัดส่วน (หลักความพอสมควรแก่เหตุ) หลัก ความเสมอภาค รวมถึงการตีความกฎหมายที่ถูกต้อง
ไม่สำคัญผิดในข้อกฎหมาย และจะต้องอยู่บน หลักความเป็นอิสระอันเป็นหลักประกันพื้นฐานที่จะนำไปสู่การ
ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเป็นกลาง โดยจะต้องไม่อยู่ภายใต้อิทธิพลการสั่งการหรือแทรกแซงจากผู้อื่น และต้องกระทำ
โดยสุจริต ปราศจากอคติทั้งปวง นอกจากนี้ยังต้องมีทำหน้าที่ในการส่งเสริมการคุ้มครองสิทธิเสรีภาพขั้นพื้นฐาน
ของประชาชน ที่อาจได้รับผลกระทบจากการดำเนินการตามกระบวนการยุติธรรมซึ่งถือว่าเป็นจุดมุ่งหมายสำคัญ
ของหลักนิติธรรมด้วย (สมัคร เขาวาณิช. (มปป.), : 12-13)

การบริหารงานของสภาพนายความที่สามารถความเชื่อมั่นในการบริหารงานในองค์กรจะเกิดได้ย่อมมี
ปัจจัยคุณลักษณะและจิตลักษณะที่ก่อให้เกิด ความเชื่อมั่นหรือความไว้วางใจอันจะส่งผลก่อให้เกิดความเชื่อมั่นหรือ
ความไว้วางใจให้กับผู้บริหารองค์กรนั้นอันมีลักษณะทางจริยธรรมหรือจรรยาบรรณทางวิชาชีพที่สำคัญ ได้แก่การ
ปฏิบัติหน้าที่เพื่อให้ประชาชนได้รับบริการทางกฎหมายอย่างเป็นธรรมตามมาตรฐานสากล และผดุงความยุติธรรม
ของบ้านเมืองควบคู่กันไป ข้อควรประพฤติปฏิบัติของผู้ประกอบวิชาชีพ เพื่อให้ผู้ประกอบวิชาชีพเป็นนายความที่
ดี (วัน สุวรรณพงษ์, 2559 : 221) คือ

- 1) มีคุณธรรมจริยธรรม
- 2) มีความรับผิดชอบต่อสังคมและประชาชน

นอกจากนี้ยังมีประเด็นเรื่องมรรยาทอันเป็นจริยธรรมในวิชาชีพ ต่อศาล ต่อตนเอง ลูกความ ต่อนายความ
ด้วยกัน ต่อประชาชน ความประพฤติของ นายความ มรรยาทในการแต่งกาย การปฏิบัติตามคำสั่งของ
คณะกรรมการ และมรรยาทนายความคณะกรรมการสภาพนายความหรือสภานายกพิเศษ เป็นต้น ดังนั้น

ทนายความก็เป็นสิ่งควรปฏิบัติการปฏิบัติตามหลักวิชาชีพทนายความอย่างถูกต้องครบถ้วน จะทำให้ทนายความมีหลักปฏิบัติตนในการประกอบวิชาชีพอย่างถูกต้องเป็นการปฏิบัติตามหลักธรรมและจรรยาในวิชาชีพที่มุ่งเพื่อให้เป็นทนายความที่ดีของประชาชน เพื่อความเจริญรุ่งเรืองในการประกอบวิชาชีพ และเพื่อให้ประชาชนได้รับบริการทางวิชาชีพกฎหมายในมาตรฐานที่สูงขึ้น ทนายความที่ปฏิบัติตามหลักวิชาชีพทนายความได้อย่างครบถ้วนนั้น จะส่งผลให้เอื้อประโยชน์และโอกาสแก่อาชีพทนายความ อันส่งผลให้การประกอบวิชาชีพทนายความเป็นสัมมาชีพทรงคุณค่าและคุณประโยชน์อย่างอนันต์ต่อส่วนร่วม นอกจากนี้สภาพทนายความมีวัตถุประสงค์และมีอำนาจหน้าที่ตามที่บัญญัติไว้ในมาตรา 7 มาตรา 8 และให้สภาพทนายความเป็น “นิติบุคคล” เพื่อการส่งเสริมการศึกษาและการประกอบวิชาชีพทนายความ การควบคุมมรรยาททนายความ การส่งเสริมความสามัคคีและผดุงเกียรติยศของสมาชิกสภาพทนายความ ส่งเสริมและจัดสรรสวัสดิการให้แก่สมาชิกสภาพทนายความ และส่งเสริมช่วยเหลือแนะนำเผยแพร่และให้การศึกษาแก่ประชาชนในเรื่องที่เกี่ยวกับกฎหมาย เพราะฉะนั้น การบริหารงานของคณะกรรมการสภาพทนายความจึงต้องกระทำการภายใต้กรอบกฎหมายตามที่ตราไว้ในมาตรา 7 และมาตรา 8 ของพระราชบัญญัตินี้กล่าวโดยเอกสารฉบับนี้ ผู้เขียนจะนำเรื่องปัญหาและอำนาจหน้าที่ที่คณะกรรมการบริหารสภาพทนายความต้องดำเนินการตามมาตรา 7 (2) คือ การควบคุมมรรยาททนายความ อันเป็นสาระสำคัญในการปกครองและควบคุมตนเองในการประกอบวิชาชีพของทนายความ เพื่อให้ทนายความครองตนให้อยู่ใกรอบของจริยธรรมและมรรยาททนายความ (นิวัต แก้วล้วน, 2554 : 29-31)

เพราะฉะนั้น การบริหารงานของสภาพทนายความในพระบรมราชูปถัมภ์ ที่ก่อให้เกิดความมั่นใจจึงมีเรื่องง่ายทั้งเป็นผู้ที่เกี่ยวข้องกับตัวบทกฎหมายอาจมีประโยชน์เข้ามาเกี่ยวข้องที่นำไปสู่ความไม่ไว้วางใจในการบริหารจัดการหรือประชาชนไม่ไว้วางใจต่อสภาพทนายความในพระบรมราชูปถัมภ์ ซึ่งส่งผลต่อความเสียหายอย่างมากต่อความเป็นสถาบันทางกฎหมายที่มุ่งหวังจะช่วยเหลือประชาชนอย่างบริสุทธิ์แต่ไม่สามารถพึ่งพาหรือลดความเดือดร้อนของประชาชนได้ อีกทั้งการบริหารงานของผู้บริหารของสภาพทนายความในพระบรมราชูปถัมภ์เฉกเช่นเดียวกันจะทำให้สมาชิกสภาพทนายความเกิดความเชื่อมั่นได้นั้นจะต้องสร้างความไว้วางใจให้ได้ ดังนั้น ความเชื่อถือว่าไว้วางใจ คือความเชื่อมั่นหรือความคาดหวังในแง่บวกของบุคคล ๆ หนึ่งที่มีต่อบุคคลหรือสิ่งใดสิ่งหนึ่ง โดยมองว่าจะได้รับการปฏิบัติกับบุคคลนั้น หากได้รับตามที่คาดหวังจะส่งผลให้เชื่อมั่นไว้ความไว้วางใจเพิ่มขึ้น เมื่อความคาดหวังในแง่บวกได้รับการสนองตอบหรือเป็นจริงแต่ความไว้วางใจจะลดลงหากความคาดหวังในแง่บวกนั้นไม่ได้รับการตอบสนองหรือตอบสนองได้ในระดับที่ต่ำกว่าที่คาดหวัง กล่าวคือ เราจะไว้วางใจกับคนที่แสดงออกกับเราตรงตามความคาดหวังในแง่บวกของเราว่าบุคคลที่เราไว้วางใจจะเต็มใจ และสามารถกระทำในสิ่งที่เราคาดหวังได้บรรลุผลสำเร็จ ความเชื่อถือว่าไว้วางใจจากประชาชนเป็นเรื่องเกี่ยวกับสถาบัน (Institute Base) ผ่านทางการบริหารจัดการแต่ก็เป็นส่วนหนึ่งที่พัฒนาผ่านทางปฏิสัมพันธ์ของเจ้าหน้าที่ภาครัฐระดับบุคคลกับประชาชน ที่กระทำการโดยได้รับมอบอำนาจซึ่งเป็นหน้าที่ทางจริยธรรมขั้นพื้นฐานของข้าราชการทุกคนที่ต้องคำนึงถึงประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก (มัมสุรีย์ มณีมาศ, 2562 : 10-11)

จะเห็นได้ว่า การบริหารจรรยาบรรณาและจริยธรรมวิชาชีพของทนายความถือเป็นสิ่งที่สำคัญอย่างมากต่ออาชีพทนายจะเป็นทนายอิสระหรือทนายของรัฐหรือสภาทนายก็ตามย่อมต้องถือปฏิบัติไปตามบทบัญญัติภายใต้มาตรฐานเดียวกันมิได้แบ่งแยกว่าสำเร็จการศึกษาจากที่ไหนก็ตาม เพราะอาชีพทนายย่อมส่งผลได้ผลเสียต่อประชาชนไม่ทางใดก็ทางหนึ่งหากสภาทนายความไม่สามารถบริหารจัดการที่ก่อให้เกิดความน่าเชื่อถือได้ จะส่งต่อความไม่ไว้วางใจของประชาชนในอนาคตหรือมีทนายบางคนที่ยอมรับใช้ผู้กระทำความผิดด้วยหวังเงินจากผู้นั้นย่อมไม่เป็นผลต่ออาชีพทนายทั้งหมดเสมือนปลาตายตัวเดียวส่งกลิ่นเหม็นทั้งหนอง ดังนั้น สภาทนายความหรือคณะผู้บริหารที่ดูแล กำกับควบคุมทนายทั่วประเทศจะต้องสร้างความมั่นใจให้กับประชาชนได้ด้วยความบริสุทธิ์ใจ

การสร้างเชื่อมั่นต่อการบริหารงานของสภาทนายความในพระบรมราชูปถัมภ์

อาชีพทนายความเป็นวิชาชีพที่ต้องอาศัยความเชื่อมั่นในการทำงานอย่างมากเพราะทนายมักมีส่วนได้ส่วนเสียต่อการดำรงชีวิตของประชาชนในแง่ของการช่วยเหลือหรือกล่าวโทษผู้กระทำผิดอย่างใดอย่างหนึ่งตามกระบวนการยุติธรรม ยิ่งทนายความที่สังกัดสภาทนายความในพระบรมราชูปถัมภ์ก็ยิ่งต้องระมัดระวังการใช้กฎหมายซึ่งเป็นเรื่ององค์กร หากทนายใดกระทำความผิดหรือเข้าไปเกี่ยวข้องกับการกระทำผิดใด ๆ ย่อมส่งผลต่อสภาทนายความด้วยทำให้ความเชื่อมั่นจากประชาชนต่อสภาทนายความลดลงจนขาดความน่าเชื่อถือ ดังนั้น การสร้างเชื่อมั่นในกับประชาชนจึงเป็นสิ่งที่สำคัญอย่างมากในฐานะผู้ที่มีจิตอาสาเข้ามาเป็นสมาชิกและคณะผู้บริหารสภาทนายย่อมทราบดีว่าการบริหารองค์กรดังกล่าวย่อมต้องสร้างคุณประโยชน์ให้กับประชาชนและประเทศชาติได้ ซึ่งผู้เขียนมีข้อเสนอแนะในการสร้างความเชื่อมั่น ดังนี้

- 1) การยึดมั่นในหลักธรรมาภิบาลอย่างเคร่งครัดโดยเฉพาะหลักนิติธรรม เพราะหลักนิติธรรมเป็นการปกครองประเทศโดยกฎหมายเพื่อให้ประชาชนมีความเสมอภาคกันซึ่ง กระบวนการเสริมสร้างหลักนิติธรรมให้เกิดขึ้นในสังคม จะเป็นกระบวนการเสริมสร้างทางด้านวัฒนธรรม ด้านสังคมและด้านการเมืองพร้อม ๆ กันไป อีกทั้งยังเป็นการแสดงสปิริตของความเป็นประชาธิปไตยในการที่จะบริหารบ้านเมืองด้วยความโปร่งใส ตรวจสอบได้ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของระบบการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีหรือหลักธรรมาภิบาลนั่นเอง จะต้องส่งเสริมให้เกิดระบบยุติธรรมทางเลือกภาคพลเมืองให้มากขึ้น เพื่อให้ประชาชนรับรู้และตระหนักในศักยภาพของตนเองในการอำนวยความสะดวกความเป็นธรรมในระดับชุมชนท้องถิ่น (ณรงค์ เหล่าธีระเชาวน์, 2556 : 1) ดังนั้น สภาทนายความในพระบรมราชูปถัมภ์เป็นองค์กรที่เกี่ยวข้องกับกฎหมายจึงต้องสร้างและดำเนินกิจกรรมทุกอย่างให้สอดคล้องกับกฎหมายอย่างเคร่งครัดให้มากที่สุด หากผู้ใดหรือองค์กรนำกฎหมายบ้านเมืองไปใช้ในทางที่ผิดหรือตีความกฎหมายผิดเจตนารมณ์ใด ๆ ก็ตาม สภาทนายความในพระบรมราชูปถัมภ์ย่อมต้องลุกขึ้นมาเพื่อปกป้องกฎหมายอย่างเร่งด่วนพร้อมทั้งยื่นหยัดมีความกล้าต่อการกระทำความเข้าใจให้กับประชาชนและองค์กรนั้น ๆ ได้อย่างชัดเจนตรงไปตรงมาตามคุณลักษณะของสภาทนายความในพระบรมราชูปถัมภ์และสอดคล้องกับการบริหารองค์กรตามหลักธรรมาภิบาลอย่างแท้จริง

2) การแสดงบทบาทต่อความคาดหวังขององค์กรและประชาชนได้อย่างแท้จริงโดยไม่มีผลประโยชน์เข้ามาเกี่ยวข้อง ซึ่งสหประชาชาติได้วางหลักเกณฑ์เกี่ยวกับบทบาทของทนายความไว้ในหลักการพื้นฐานว่าด้วย บทบาทของทนายความ (United Nations Basic Principles on the Role of Lawyers) โดยได้ วางหลักการพื้นฐานเอาไว้ 8 ประเด็น คือ การเข้าถึงทนายความและบริการทางกฎหมาย กลไกพิเศษในการปกป้องในกระบวนการยุติธรรมทางอาญา การผ่านเกณฑ์และการฝึกอบรม หน้าที่และความรับผิดชอบ การรับประกันสำหรับการทำหน้าที่ของทนายความ เสรีภาพในการแสดงออก และรวมกลุ่ม การรวมกลุ่มทางวิชาชีพของ ทนายความ และกระบวนการทางวินัย (องค์การสหประชาชาติ อ้างใน สมพงษ์ สิงหสมบุญ, มปป : 2) ดังนั้นทั้ง 8 ประการที่กล่าว ย่อมทำให้เห็นถึงข้อกำหนดที่จำเป็นสำหรับสภาพทนายความในพระบรมราชูปถัมภ์ที่จะต้องสร้างบทบาทอย่าง เข้มแข็งเชิงประจักษ์ต่อสายของประชาชนในการทำหน้าที่ให้ดีที่สุดโดยไม่เล็งเห็นถึงผลประโยชน์จากประชาชนหรือ องค์กรใด ๆ แต่ถึงอย่างไรก็ตามอาชีพทนายความเป็นอาชีพหนึ่งที่ต้องอาศัยงบประมาณในการขับเคลื่อนกิจกรรมการ ดูแล ปกป้อง และใช้สิทธิทางกฎหมายเพื่อเข้าถึงซึ่งความชอบธรรมต่าง ๆ ต่อการดำรงชีวิตได้อย่างปกติเฉก เช่นเดียวกับประชาชนทั่วไป หากงบประมาณหรือเงินเอามาเป็นสิ่งวัดความอยู่รอดของอาชีพทนายความได้ จะทำให้ ความเห็นแก่ตัวและผลประโยชน์ที่ไม่พึงปรารถนาจะทำลายอาชีพทนายความโดยไม่รู้ตัวจนทำให้ความไว้วางใจ ของประชาชนที่มีต่อสภาพทนายความในพระบรมราชูปถัมภ์ลดลงอย่างมาก

3) การแสดงจุดยืนและอุดมการณ์ทางกฎหมายตามระบอบประชาธิปไตยอย่างเคร่งครัด จาก พระราชบัญญัติทนายความพ.ศ. 2528 มาตรา 7 สภาพทนายความมีวัตถุประสงค์ดังต่อไปนี้ 1) ส่งเสริมการศึกษา และการประกอบวิชาชีพทนายความ 2) ควบคุมมรรยาทของทนายความ 3) ส่งเสริมความสามัคคีและผดุงเกียรติ ของสมาชิกสภาพทนายความ 4) ส่งเสริมและจัดสวัสดิการให้แก่สมาชิกสภาพทนายความ และ 5) ส่งเสริม ช่วยเหลือ แนะนำ เผยแพร่ และให้การศึกษแก่ประชาชนในเรื่องที่เกี่ยวกับกฎหมาย ซึ่งเป็นจุดยืนที่สำคัญสภาพทนายความ ที่ให้คำมั่นสัญญาอย่างเป็นทางการและมีผลทางกฎหมายภายใต้บริบทสังคมไทยที่เกิดการยอมรับหวังเป็นที่พึงของ ประชาชนที่เกี่ยวข้องกับกฎหมายอย่างสูงสุด อีกทั้งอาชีพทนายความยังต้องปลูกฝังอุดมการณ์อย่างแรงกล้าหาญ มี ความเด็ดเดี่ยวต่อความรับผิดชอบต่อกฎหมาย เพราะฉะนั้น อุดมการณ์ทางกฎหมายเมื่อพูดถึง “กฎหมาย” จะ สำนึกถึงเรื่องเหล่านี้กฎหมายมีความเป็นกลางกฎหมายเป็นที่มาของอำนาจกฎหมายเป็นข้อจำกัดการใช้อำนาจ กฎหมายเป็นผลิตผลจากประชาชนองค์กร ผู้ใช้อำนาจมหาชนต้องมีจุดเกาะเกี่ยวกับประชาชนกฎหมายต้องรับรอง สิทธิเสรีภาพศาลตรวจสอบการใช้อำนาจขององค์กรผู้ใช้อำนาจมหาชนศาลคุ้มครองสิทธิเสรีภาพศาลตัดสินแล้ว เป็นที่ยุติ อย่างไรก็ตามภายใต้บริบท โลกสมัยใหม่ที่อุดมการณ์นิติรัฐ-ประชาธิปไตยแบ่งบานไปที่ จนแต่ละรัฐไม่อาจ ปฏิเสธการสถาปนานิติรัฐ-ประชาธิปไตยเข้าไปในรัฐ ตนได้รัฐไทยจึงยอมต้องประกาศตนเป็นนิติรัฐ-ประชาธิปไตย (ปิยบุตร แสงกนกกุล, 2554 : 42-43) ดังนั้น ทนายความ กฎหมาย และอุดมการณ์จึงเป็นเรื่องเดียวกันแยกจากกัน มิได้ ที่จะต้องอาศัยความหมายเหล่านี้หรือการใช้ความหมายเหล่านี้ไปเพื่อความเข้มแข็งขององค์กรที่ชื่อว่า สภาพ ทนายความในพระบรมราชูปถัมภ์ให้ทั้งจุดยืนที่มั่นคง มีอุดมการณ์อย่างแรงกล้าภายใต้กรอบของกฎหมายไทย

4) การตัดสินใจและการใช้ดุลพินิจทางกฎหมายต้องไม่มีการแทรกแซงจากผู้มีอิทธิพลทางการเมือง เพราะการใช้ดุลพินิจโดยชอบด้วยกฎหมาย คือ การใช้อำนาจตัดสินใจอย่างอิสระที่จะเลือกกระทำการหรือไม่กระทำการอย่างใดอย่างหนึ่งโดยมีเหตุผลอันสมควรภายในขอบเขตแห่งกฎหมายเป็นกลาง โปร่งใส ไม่บิดเบือนวัตถุประสงค์หรือเจตนารมณ์ของกฎหมาย ไม่ใช่ใช้อำนาจเกินขอบเขตที่กฎหมายกำหนด คำนึงถึงสิทธิและเสรีภาพของบุคคล ขณะเดียวกันจะต้องสงวนรักษาไว้ซึ่งประโยชน์ของส่วนรวมด้วย ขั้นตอนการใช้ดุลพินิจ 1) การวินิจฉัยข้อเท็จจริง เป็นการยืนยันด้วยหลักฐานที่ชัดเจน 2) การปรับบทกฎหมาย เป็นการยืนยันด้วยตัวบทกฎหมายที่มีอยู่ และ 3) การตัดสินใจบนฐานของหลักกฎหมายทั่วไป กล่าวคือ การใช้ดุลพินิจเพื่อตัดสินใจนั้นต้องผูกพันตาม “หลักความเสมอภาค” หรือ “หลักความได้สัดส่วน” หรือที่เรียกว่า “หลักความสมควรแก่เหตุ” ซึ่ง “หลักความได้สัดส่วน” เป็นหลักการพื้นฐานของความสัมพันธ์ระหว่างผู้ใช้อำนาจกับผู้อยู่ใต้อำนาจ (กองคุ้มครองแรงงาน, ออนไลน์) เพราะฉะนั้น สภานายความในพระบรมราชูปถัมภ์อาจจะต้องแสดงความเป็นกลางต่อการใช้อำนาจทางกฎหมายด้วยความอิสระที่ปราศจากการแทรกแซงใด ๆ จากหน่วยงานภาครัฐ หรือผู้มีอิทธิพลหรือฝ่ายการเมืองทั้งหมดเพื่อความชัดเจนต่อการบริหารองค์กรให้มากที่สุด เพราะการเสียตัวตนขององค์กรเป็นเรื่องที่สำคัญที่จะทำให้ลายความศรัทธาและความเชื่อในต่อกระบวนการยุติธรรมที่องค์กรมีอำนาจการถ่วงดุลอำนาจเพื่อระคับระคองความเป็นมิตรแก่ประชาชนมากกว่าเป็นมิตรต่อผู้แทรกแซงนั้น

5) สภานายความต้องการดำเนินการทุกอย่างต้องปราศจากอคติใด ๆ นัยยะของหลักการเว้นอคติในฐานะสร้างความลำเอียงแก่หมู่คณะและองค์กรที่เป็นหลักใหญ่ใจความสำคัญของสภานายความในพระบรมราชูปถัมภ์จำเป็นต้องบริหารจัดการองค์กรไปตามหลักแห่งวิถีทางที่ชอบด้วยกฎหมายปราศจากการเอนเอียงไปข้างใดข้างหนึ่งที่เป็นรอยของความไม่เป็นกลางหรือถูกถ่วงไปข้างที่ผิดจะยิ่งซ้ำเติมองค์กรให้ดูน่ารังเกียจมากที่สุด ดังนั้น การเว้นไว้ซึ่งความลำเอียงต่อการดำเนินกิจกรรมหรือบทบาทหน้าที่จะช่วยให้องค์กรน่าชื่นชมยินดีอย่างมาก ประกอบด้วย 4 ประการ ได้แก่ 1) ฉันทาคติความลำเอียงเพราะ ความรักใคร่กัน 2) โทสาคติความลำเอียงเพราะความโกรธ หรือความขัดเคืองกัน 3) โมหาคติ ความลำเอียงเพราะความหลง 4) ภยากติความลำเอียงเพราะความกลัว อคติ 4 นั้นก่อให้เกิด ความไม่ติงามแก่ตนเองจนถึงเป็นความวิบัติก่อให้เกิดความเสียหาย และเป็นความวิบัติแก่คนอื่น ด้วยเช่นเดียวกัน (เกษม ฐิตสีธา, 2561 : 85) ดังนั้น ไม่ว่าจะสถานการณ์จะเลวร้ายอย่างไรก็ตามย่อมเป็นตัวชี้ความสำเร็จในภารกิจของสภานายความในพระบรมราชูปถัมภ์อย่างยิ่งที่จะทำให้องค์กรตั้งตนเป็นกลางต่อการใช้กฎหมายเพื่อระคับระคองสังคมนี้ให้ก้าวเดินต่อไปด้วยความหวังและยืนหยัดความก้าวหาญในการต่อสู้กับอำนาจต่าง ๆ ด้วยจิตที่เป็นธรรมทั้งปวง แต่ถึงอย่างไรก็ตาม ปัจจัยทั้ง 4 ประการแม้ว่าจะมีอิทธิพลหรืออำนาจของมนุษย์ที่ตัดขาดความสัมพันธ์ระหว่างกันได้ยากเพราะมีทั้งเพื่อป้องกันที่ที่อยู่ร่วมในสังคมเดียวกันจึงอาจจะต้องใช้ธรรมเป็นผู้ตัดสินความผิดความถูกให้ได้โดยปราศจากความลำเอียงใด ๆ แม้ว่าจะอยู่ในองค์กรเดียวกันหากกระทำผิดจะต้องตัดปัจจัยลำเอียงออกไปให้ได้เพื่อความงดงามของสภานายความในพระบรมราชูปถัมภ์

สรุปและข้อเสนอแนะ

การบริหารจัดการองค์กรของสภานายความในพระบรมราชูปถัมภ์ที่ผ่านย่อมปรากฏเด่นมากขึ้นมากเรื่อย ๆ ในเรื่องความเป็นกลางของการดำเนินกิจกรรมทางกฎหมายในสังคมประชาธิปไตยได้อย่างแท้จริงที่สามารถนำไปสู่เงื่อนไขต่อการสร้างความเชื่อมั่นต่อการบริหารงานองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุด แต่ถึงอย่างไรก็ตามการดำเนินกิจกรรมดังกล่าวต้องอยู่ภายใต้บริบททั้ง 5 ประการได้แก่ 1) การยึดมั่นในหลักธรรมาภิบาลอย่างเคร่งครัดโดยเฉพาะหลักนิติธรรม 2) การแสดงบทบาทต่อความคาดหวังขององค์กรและประชาชนได้อย่างแท้จริงโดยไม่มีผลประโยชน์เข้ามาเกี่ยวข้อง 3) การแสดงจุดยืนและอุดมการณ์ทางกฎหมายตามระบอบประชาธิปไตยอย่างเคร่งครัด 4) การตัดสินใจและการใช้ดุลพินิจทางกฎหมายต้องไม่มีการแทรกแซงจากผู้มีอิทธิพลทางการเมืองและ 5) สภานายความต้องการดำเนินการทุกอย่างต้องปราศจากอคติใด ๆ ซึ่งสามารถจะเป็นพึงพิงของประชาชนได้อย่างมั่นคงและช่วยให้สังคมมีความกล้าหาญในการประคับประคองความดีทั้งหลายหรืออย่างน้อยที่สุด สภานายความในพระบรมราชูปถัมภ์จะต้องเป็นตัวแทนของความดีทั้งปวงและเป็นสัญลักษณ์ทางกฎหมายแห่งความเสมอภาค หากผู้ใดหรือองค์กรใดกระทำผิดต่อกฎหมายไม่ว่าจะด้วยเหตุผลใด ๆ ก็ตามย่อมต้องแสดงจุดยืนของตนเองให้ชัดเจน และอธิบายตัวบทกฎหมายนั้นอย่างเข้าใจ อีกทั้งการเพิ่มบทบาทขององค์กรในฐานะเป็นเสาหลักของความยุติธรรมย่อมต้องมีกล้าหาญต่อภารกิจที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติสภานายความอย่างบริสุทธิ์ใจเพื่อสร้างผลที่สามารถสะท้อนต่อระบบการบริหารจัดการองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

เอกสารอ้างอิง

- เกษม ฐิตสีทา. (2561). อคติ 4 : หลักการบริหารจัดการของผู้ंना. วารสาร มจร ปรัชญาปริทรรศน์. 1 (2), 85-99. กองคุ้มครองแรงงาน. หลักการใช้ดุลพินิจ. [ออนไลน์]. แหล่งข้อมูล : <https://protection.labour.go.th/images/Manual/0001.pdf> [วันที่ 23 กุมภาพันธ์ 2566].
- ณรงค์ เหล่าธีระชาวน. (2556). หลักนิติธรรม. วิทยาลัยรัฐธรรมนุญ สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ.
- นิวัตติ แก้วล้วน. (2554). การขาดจริยธรรมเป็นต้นทางของการทุจริต. วารสารสภานายความ. 4 (1), 25-42.
- ปิยบุตร แสงกนกกุล. (2554). กฎหมาย” กับ “อุดมการณ์. วารสารฟ้าเดียวกัน. 9 (1), 40-45.
- มัณสุรีย์ มณีมาศ. (2562). ความเชื่อถือไว้วางใจของประชาชนต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของหน่วยงานภาครัฐในสังคมพหุวัฒนธรรมชายแดนใต้: กรณีศึกษาจังหวัดนราธิวาส. หลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- วัน สุวรรณพงษ์. (2559). หลักวิชาชีพนักกฎหมายสำหรับทนายความ. วารสารธรรมทรรศน์. 16 (2) : 221-240.
- สมพงษ์ สิงห์สมบุญ. (มปป.). การประกอบวิชาชีพทนายความตามหลักนิติธรรม. วิทยาลัยศาลรัฐธรรมนูญ สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ.

สมัคร เชาวภานันท์. (มปป.) หลักนิติธรรมกับการใช้อำนาจหน้าที่ของสภานายความ ในพระบรมราชูปถัมภ์.
วิทยาลัยรัฐธรรมนูญ สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ.



การบริหารองค์กรเพื่อความยั่งยืนในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลง

Organizational Administration for Sustainability in The Era of Change

ศุภชัย ศักดิ์ตระกูล¹

Supachai Saktrakoon¹

บทคัดย่อ

บทความวิชาการนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อนำเสนอการบริหารองค์กรเพื่อความยั่งยืนโดยอาศัยหลักการบริหารและหลักธรรม โดยองค์กรสามารถเชื่อมโยงไปถึงการดำเนินงาน บทบาทหน้าที่ วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย วัตถุประสงค์ และแผนงานที่อยู่บนพื้นฐานแห่งความหลากหลาย เบื้องต้นของการบริหารองค์กรต้องอาศัยความร่วมมือของบุคลากรและผู้บริหารในองค์กร โดยมีเป้าหมายสำคัญ คือ การบริหารองค์กรให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพื่อสร้างความยั่งยืนให้เกิดขึ้นและสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรในองค์กรทุกคนทุกระดับ อีกทั้งต้องสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรได้เกิดการพัฒนาตนเอง ทั้งนี้ผู้นำองค์กรต้องกำหนดแนวทางการปฏิบัติงานสำหรับบุคลากรให้ชัดเจน ถูกต้อง โดยแนวทางการบริหารที่สำคัญคือ การวางแผน การปฏิบัติ การตรวจสอบ การปรับปรุง และการสร้างวัฒนธรรมอันดีในการอยู่ร่วมกัน มีความเข้าใจกัน ซึ่งจะเป็นส่วนสำคัญสำหรับการบริหารองค์กร และให้มีการประยุกต์ใช้ร่วมกับหลักธรรมทางพุทธศาสนาอันได้แก่ หลักอิทธิบาท 4 ประกอบด้วย ฉันทะ วิริยะ จิตตะ และวิมังสา เพื่อให้การบริหารงานของผู้บริหารและการปฏิบัติงานของบุคลากรบรรลุตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร บนความหลากหลายและการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล และการพัฒนาองค์กรมีผลต่อความเจริญก้าวหน้าและเติบโตของหน่วยงาน หากมีการพัฒนาที่ถูกต้อง ทันเวลากับยุคสมัย ย่อมนำความเจริญมาสู่องค์กรและสังคมต่อไป

คำสำคัญ: ความยั่งยืน, การบริหาร, องค์กร

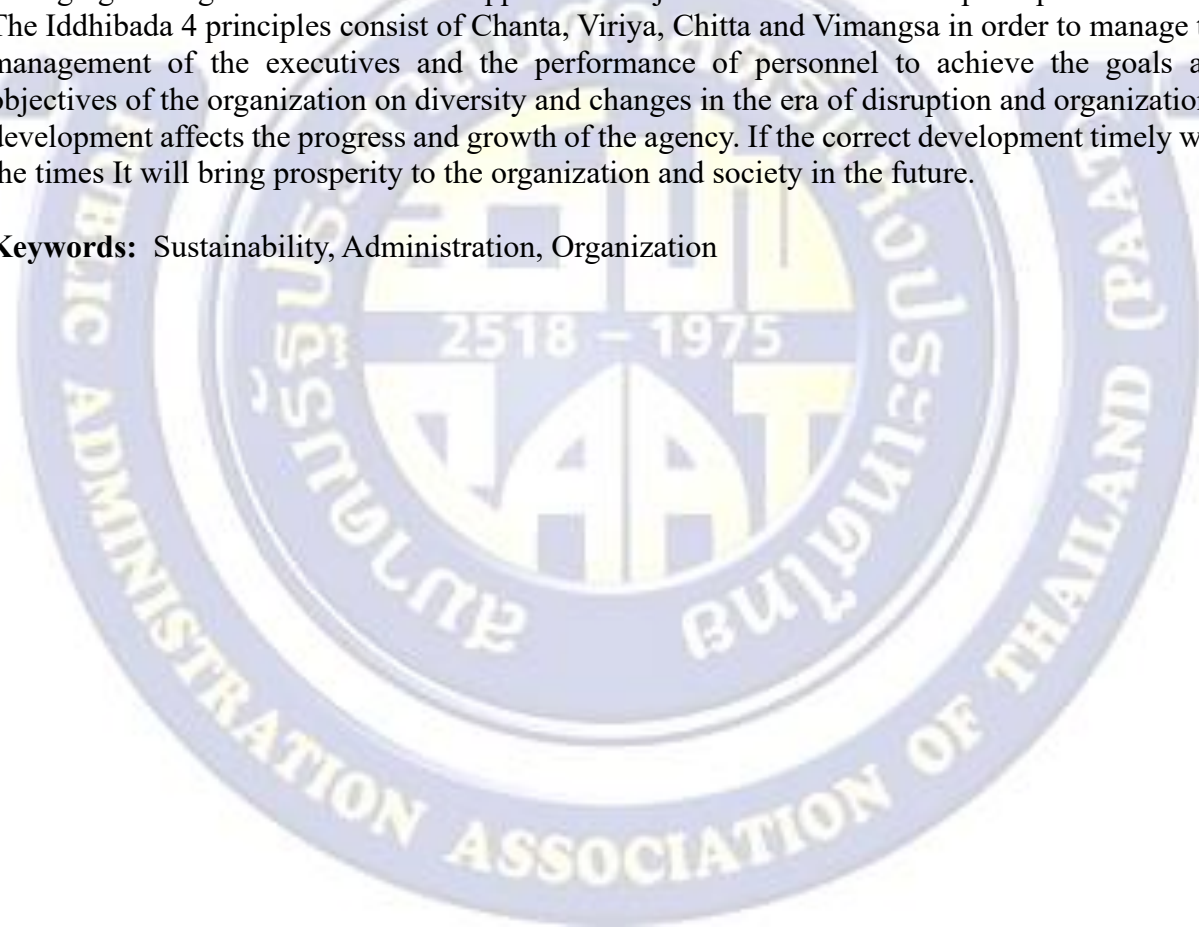
¹ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย อีเมล supachais999@hotmail.com

¹ Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Email address : supachais999@hotmail.com

Abstract

This academic article aims to present organizational management for sustainability based on management principles and ethical principles in which the organization can be linked to operations, roles, duties, visions, missions, goals, objectives and plans based on diversity. Initially, Organizational management requires the cooperation of personnel and executives in the organization. The main goal is to manage the organization for efficiency and effectiveness. To create a sustainable threat and create good relationships between all personnel in the organization at all levels. In addition, It must support and encourage personnel to develop themselves. In this regard, The organization's leaders must clearly and accurately define operational guidelines for personnel. The key management guidelines are planning, practice, inspection, improvement and creating a good culture of coexistence have understanding, This will be an important part for managing the organization and to be applied in conjunction with Buddhist principles. Including, The Iddhibada 4 principles consist of Chanta, Viriya, Chitta and Vimangsa in order to manage the management of the executives and the performance of personnel to achieve the goals and objectives of the organization on diversity and changes in the era of disruption and organizational development affects the progress and growth of the agency. If the correct development timely with the times It will bring prosperity to the organization and society in the future.

Keywords: Sustainability, Administration, Organization



บทนำ

การบริหารจัดการนับเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้องค์กรขับเคลื่อนไปข้างหน้าได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายตามที่องค์กรกำหนดไว้ การบริหารจัดการ หมายถึง กระบวนการที่ต่อเนื่องและมีการทบทวนกระบวนการเวียนไปมาตลอดเวลา เพื่อให้องค์กรโดยรวมสามารถดำรงอยู่ในสิ่งแวดล้อมได้อย่างเหมาะสม การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและเข้มข้นในยุคดิจิทัล ได้ส่งผลกระทบต่อด้านการเปลี่ยนแปลงของพฤติกรรมผู้บริโภคอย่างมาก อย่างไรก็ตาม การบริหารจัดการยังคงเป็นเครื่องมือที่รองรับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวได้อย่างต่อเนื่อง และยิ่งมีการเปลี่ยนแปลงมากเท่าไร องค์กรทั้งภาครัฐและภาคเอกชนต่างต้องพึงพาการบริหารจัดการเป็นแนวทางเพื่อให้สอดคล้องสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลง ทั้งนี้เนื่องจากองค์ประกอบและสาระสำคัญของการบริหารนั้นยังเป็นเครื่องมือที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการใช้รองรับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมและผลกระทบที่เกิดขึ้นกับองค์กรได้เป็นอย่างดีและยังสามารถนำไปปรับใช้กับการดำเนินธุรกิจในยุค Digital Disruption นี้ได้อย่างมีกลยุทธ์ ไม่ว่าจะเป็นผู้บริหาร พนักงาน เจ้าของธุรกิจ หรือนักเรียน นักศึกษาที่อยู่ในองค์กรภาครัฐหรือภาคเอกชน การบริหารจัดการย่อมเป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ และมันคือสิ่งที่จะทำให้บุคลากรและองค์กรก้าวไปข้างหน้าได้อย่างเข้มแข็งและแข็งแกร่ง และไม่ว่าโลกใบนี้จะเกิดอะไรขึ้น แต่เมื่อธุรกิจและองค์กรยังต้องดำเนินต่อไป การบริหารเพื่อให้เกิดความยั่งยืนจะเป็นเครื่องมือเหมือนสะพานที่ทอดให้ก้าวข้ามผ่านอุปสรรคไปได้ และเป็นหัวใจสำคัญของการดำเนินธุรกิจที่ต้องพึงยึดไว้ให้มั่นคง

แนวคิดที่ว่าด้วยการบริหารเป็นการจัดการธุรกิจและองค์กรนั้นมักจะได้ยินคำว่า การวางแผนงานกลยุทธ์ หรือ การคิดเชิงกลยุทธ์ กล่าวคือ การคิดเชิงกลยุทธ์นับวันจะมีความสำคัญมากขึ้นทุกทีโดยเฉพาะในช่วงที่ประเทศไทยกำลังอยู่ในขั้นตอนของการปรับตัวอย่างรุนแรงเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยีและสภาพแวดล้อมในทางเศรษฐกิจ การเมือง สังคม ในระดับโลก ภูมิภาค และภายในประเทศ และการตัดสินใจเชิงบริหาร หมายถึง การตัดสินใจทางธุรกิจที่เกี่ยวกับประเด็นการจัดการในด้านต่างๆ เช่น การบริหารด้านการเงิน ด้านสินค้าคงคลัง ด้านบุคลากร เป็นต้น ส่วนการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ หมายถึง การตัดสินใจที่มีความสำคัญมากต่อธุรกิจ หรือ องค์กร เพราะเป็นการตัดสินใจที่เกี่ยวข้องกับความอยู่รอดและอนาคตทางธุรกิจหรือองค์กร เป็นการตัดสินใจที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดทิศทางของธุรกิจและองค์กร การขยายธุรกิจหรือองค์กร การหาพันธมิตร การพัฒนาเทคโนโลยี ตลอดจนการวางแผนกลยุทธ์การแข่งขัน (สมชาย ภคภาสน์วิวัฒน์, 2564)

อาจกล่าวได้ว่าความหมายของการบริหารจัดการนั้น จะเกี่ยวข้องกับการวิเคราะห์ถึงหลักของสภาพแวดล้อมภายนอกเพื่อพิจารณาหาโอกาสและอุปสรรค ตลอดจนการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน เพื่อหาจุดแข็งและจุดอ่อน การวางแผนกลยุทธ์แตกต่างจากการวางแผนโดยทั่วไป ในลักษณะที่ว่าเป็นการวางแผนที่ต้องอาศัยวิสัยทัศน์ของผู้นำในการเข้าใจการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมต่างๆ รวมถึงสถานการณ์ในปัจจุบันด้วยที่จะมากระทบธุรกิจและองค์กร เป็นการวางแผนในลักษณะที่เป็นการป้องกันและแก้ไขปัญหาและรองรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคตทั้งระยะสั้น ระยะกลาง และระยะยาว และยังเป็นการวางแผนอย่างมีระบบ

กล่าวคือ เป็นการวางแผนที่มีการเชื่อมโยงองค์ประกอบในด้านต่างๆ ให้มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน เป็นการเชื่อมโยงเพื่อบรรลุสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ แล้วลักษณะการเชื่อมโยงขององค์ประกอบนั้นนอกจากจะเป็นการเชื่อมโยงในเชิงสาระแล้วยังเป็นการเชื่อมโยงในเงื่อนไขของเวลา โดยองค์ประกอบของการวางแผนและการบริหารในแต่ละส่วนจะต้องมีความสัมพันธ์กับส่วนอื่นๆ บนพื้นฐานของการผลักดันไปสู่ทิศทางขององค์กรหรือธุรกิจเป้าหมายที่กำหนดไว้ล่วงหน้า และการวางแผนและบริหารจะมีลักษณะเป็นการกำหนดองค์รวมต่อไป

การวางแผนอาจถือเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารจัดการเพื่อให้เกิดความยั่งยืน และอยู่รอดขององค์กร เนื่องจากว่าองค์ประกอบของการบริหารนั้น ส่วนแรกจะเป็นเรื่องการวางทิศทางของการบริหารซึ่งเป็นการวางแผน และอีกส่วนหนึ่งเป็นเรื่องของการดำเนินกลยุทธ์เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์รวมถึงพันธกิจขององค์กร นอกจากนี้ยังต้องเคารพความเห็นต่างของสมาชิกในองค์กรด้วย ตลอดจนถึงทำให้เกิดความผูกพันกับองค์กร การบริหาร และการปฏิบัติงานในองค์กรประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ (อรุณรุ่ง เอื้ออารีสุขสกุลและระวีวัฒน์ จันทิก, 2558) นอกจากนี้แล้วกรอบแนวคิดที่ว่าด้วยเรื่องของความยั่งยืนสากล (Purvis, B., Mao, Y. & Robinson, D., 2019) ซึ่งประกอบด้วย 3 ด้าน ดังนี้ คือ 1) ด้านสิ่งแวดล้อม กล่าวคือ เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม ลดภาวะโลกร้อน ลดวิกฤตดินน้ำอากาศ ประหยัดพลังงาน ลดก๊าซเรือนกระจก และการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า 2) ด้านสังคม กล่าวคือ รับผิดชอบต่อสังคม ส่งเสริมสุขภาพ ส่งเสริมชุมชน ส่งเสริมสุขอนามัย หนุนสิทธิมนุษยชน และทำดีต่อผู้มีส่วนได้เสีย 3) ด้านหลักธรรมาภิบาลหรือด้านเศรษฐกิจ กล่าวคือ มีการใช้หลักธรรมาภิบาล ซื่อสัตย์ สุจริต ทำสิ่งที่ถูกต้อง มีความเป็นธรรม โปร่งใสตรวจสอบได้ และต่อต้านคอร์รัปชัน ดังนั้นเรื่องของความยั่งยืนเป็นเรื่องสากลที่ทุกองค์กรทุกภาคส่วนต้องให้ความสนใจ เรียนรู้ แบ่งปัน นั่นคือ ต้องเข้าถึง ต้องเข้าใจ ต้องมีส่วนร่วม ต้องพัฒนา และต้องต่อยอด อันจะนำมาซึ่งความยั่งยืนกับความสำเร็จ

จากงานศึกษาที่ผ่านมาได้มีการใช้หลักอิทธิบาท 4 และหลักการของเดมมิ่งในการบริหารงานคุณภาพ กล่าวคือ จะมีการให้บุคลากรหรือพนักงานในองค์กรมาเข้ารับการอบรมให้เข้าใจในหลักธรรมนี้ และอธิบายถึงหลักการบริหารงานคุณภาพตามวงล้อของเดมมิ่ง จนสามารถนำไปปฏิบัติได้ในองค์กรได้ โดยการใช้หลักอิทธิบาท 4 มาช่วยบริหารงานในองค์กรเพื่อให้เกิดการวางแผน การปฏิบัติ การตรวจสอบ และการปรับปรุง แล้วมีความโปร่งใส ยุติธรรมในทุกขั้นตอนไม่มีความซ้ำซ้อน และมีความชัดเจนในขั้นตอนการทำงาน รวมถึงบุคลากรมีการพัฒนาตนเองด้วยไปในทางที่ดีขึ้น และการบริหารงานโดยใช้หลักอิทธิบาท 4 หรือกฎแห่งความสำเร็จ ทั้ง 4 ประการและหลักการบริหารงานคุณภาพจะช่วยให้การบริหารมีประสิทธิภาพ กล่าวคือ ผู้บริหารจะสามารถวางแผนบริหารจัดการองค์กรและควบคุมได้ดี เพื่อให้เกิดการพัฒนาต่อเนื่องจนนำไปสู่ความยั่งยืนขององค์กรต่อไป ดังนั้นทุกคนในองค์กรต้องมีความใส่ใจในงาน ขยันหมั่นเพียร เสมอต้นเสมอปลาย ไม่ทอดทิ้งงาน และรักขอบในการงาน หากมีคุณธรรมทั้ง 4 ข้อ มากเท่าใดก็จะทำงานได้มีประสิทธิภาพเกิดประสิทธิผลมากเท่านั้น ตรงกันข้ามถ้าขาดคุณธรรมทั้ง 4 ประการ แม้เพียงบางข้อก็จะเป็นผู้บริหารที่ดีไม่ได้ ดังนั้นผู้บริหารที่เก่งและดีต้องมีคุณธรรม 4 ประการนี้ คือ มีความรักพอใจในงานที่ทำ มีความขยันพากเพียรอดทน มีความใส่ใจในงานนั้นไม่ละทิ้งงาน และมี

จิตใจแน่วแน่คอยดูแลงานนั้นจนกว่าจะสำเร็จด้วยปัญญาตามหลักเหตุผล อีกทั้งผู้บริหารต้องหมั่นพิจารณาตรวจสอบด้วยไม่ใช่ว่าเฉพาะบุคลากรเท่านั้นว่ามีคุณธรรมครบทั้ง 4 ข้อหรือไม่ หากพบว่าขาดข้อใดต้องพัฒนาข้อนั้นทันที และในปัจจุบันโลกได้มีวิวัฒนาการพัฒนาไปสู่ยุคระบบเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัลที่หล่อหลอมรวมกับวิถีการดำเนินชีวิตของคนเข้าด้วยกัน ส่งผลให้เกิดความเปลี่ยนแปลงทางโครงสร้างองค์กร รูปแบบการบริหารกระบวนการบริหาร ตลอดจนการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในและนอกองค์กร (โสมวลี ชยามฤต, 2564)

ภาพรวมขององค์กรและการบริหาร

องค์กรเกิดขึ้นมานานแล้วในสังคมของมนุษย์ เนื่องจากมนุษย์ต้องการและเห็นความสำคัญของการรวมตัวกันในการทำกิจกรรมต่างๆ ให้บรรลุจุดมุ่งหมาย ไม่ว่าจะเป็นการสร้างปิรามิด การสร้างกำแพงเมืองจีน และอื่นๆ ซึ่งมีการระดมกำลังคนจำนวนมากเพื่อสร้างสิ่งเหล่านี้และมีการแบ่งหน้าที่กันทำงานรวมถึงควบคุมงานตรวจสอบ และปรับปรุงด้วย ในปัจจุบันองค์กรมีความสัมพันธ์และมีผลกระทบกับคนในทุกๆ ระดับ ไม่ว่าจะเป็นในระดับตัวบุคคล ระดับกลุ่ม ระดับภูมิภาค และระดับสากล ทั้งนี้เพราะโดยทั่วไปในช่วงของชีวิตของคนหนึ่งๆ มักใช้เวลาส่วนใหญ่ในการทำงานและติดต่อประสานงานกับองค์กร และผลกระทบขององค์กรอาจแยกได้เป็น 2 ระดับคือ 1.ระดับจุลภาค หมายถึง องค์กรจะกำหนดบทบาทความรับผิดชอบของส่วนงานในองค์กร 2.ระดับมหภาค หมายถึง องค์กรความร่วมมือระหว่างประเทศต่างๆ เช่น กลุ่มสหภาพยุโรป กลุ่มความร่วมมือกันด้านทหาร แอตแลนติกเหนือ NATO และกลุ่มความร่วมมือทางการค้า WTO เป็นต้น (ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์, 2546)

องค์กร คือ การรวมตัวกันของคนตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปเพื่อดำเนินกิจกรรมต่างๆ ให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ (Barnard, 1978) และมีปัจจัยที่สำคัญต่อองค์กร คือ เทคโนโลยี สิ่งแวดล้อม รูปแบบขององค์กรจะมีทั้งองค์กรเสมือนจริง องค์กรแห่งการเรียนรู้ องค์กรคุณภาพ และองค์กรทั่วไป เป็นต้น การเคลื่อนไหวในองค์กรจะมีทั้งในลักษณะของวัฒนธรรมองค์กรและการเมืองภายในองค์กร นอกจากนั้นแล้วการเปลี่ยนแปลงขององค์กรย่อมเป็นสิ่งที่ต้องเกิดขึ้นแน่นอนเพื่อปรับเปลี่ยนไปสู่สิ่งที่ดีขึ้น ดังนั้นการเปลี่ยนแปลงองค์กรเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นได้กับทุกองค์กร (McGill, Michael E., & John W. Slocum, R., 1993) และในปัจจุบันการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นมีมากมาย อาทิ การปฏิรูประบบราชการ การปรับเปลี่ยนโครงสร้างองค์กร การแปรรูปรัฐวิสาหกิจ การออกนอกระบบ การร่วมทุน การควบรวมกิจการ รวมถึงการนำเทคนิคการบริหารใหม่ๆ มาใช้ในองค์กร เป็นต้น อาจกล่าวได้ว่า การเปลี่ยนแปลงองค์กร หมายถึง การเปลี่ยนแปลงองค์กรทั้งหมดหรือบางส่วนขององค์กร ซึ่งการเปลี่ยนแปลงองค์กรนี้รวมหมายถึงการออกแบบโครงสร้างองค์กรใหม่ การติดตั้งระบบสารสนเทศใหม่ และการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรม แล้วการเปลี่ยนแปลงองค์กรนั้นเกิดขึ้นได้ในหลายระดับทั้งในระดับบุคคล กลุ่ม ชุมชน หน่วยงาน หรือองค์กร และการเปลี่ยนแปลงอาจเกิดขึ้นได้ในรูปแบบของการเปลี่ยนแปลงวัตถุประสงค์ โครงสร้าง กลยุทธ์ การออกแบบงาน เทคโนโลยี เป็นต้น (Johns, G. & A.M. Saks, 1991)

การบริหาร กล่าวคือ เป็นกระบวนการในการดำเนินกิจกรรมต่างๆ อย่างมีเทคนิคและวิธีการต่างๆ ที่ใช้ในการดำเนินงานในองค์กรเพื่อให้เป็นไปตามนโยบายที่ตั้งไว้ การดำเนินงานให้บรรลุภารกิจและวัตถุประสงค์โดย

การใช้กระบวนการอย่างมีระเบียบ โดยอาศัยปัจจัยทรัพยากรทางการบริหารคือ คน เงิน วัสดุอุปกรณ์และการจัดการ การบริหารจึงเป็นกระบวนการที่ผู้บริหารจำเป็นจะต้องใช้ทั้ง “ศาสตร์” และ “ศิลป์” ในการชักจูงให้คนหันมาช่วยเหลืองานขององค์กรเพื่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจกันในการทำงานให้ได้รับผลสำเร็จตามจุดหมายที่วางไว้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ และในปัจจุบันนี้การบริหารถือเป็นทักษะหรือเครื่องมือทางความคิดที่สำคัญของนักบริหารทุกระดับ ทั้งนี้เพราะโดยภาระหน้าที่นักบริหารมีความรับผิดชอบในการนำองค์กรไปสู่จุดหมายปลายทางที่พึงประสงค์ ดังนั้นการวางแผนและบริหารจัดการเป็นทักษะหรือเครื่องมือทางความคิดที่สำคัญของนักบริหารทุกระดับ รวมถึงที่สำคัญก็คือการขาดทักษะในการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย วัตถุประสงค์ และกลยุทธ์ที่เหมาะสมย่อมจะทำให้องค์กรตกอยู่ในสถานะที่เสียเปรียบในการแข่งขัน (ปกรณ ปรียากร, 2546)

กล่าวได้ว่าองค์กรสมัยใหม่จะมีความแตกต่างจากองค์กรแบบเดิม ตามประเด็นนี้คือ ในเรื่องของการเปลี่ยนแปลง ในเรื่องของความยืดหยุ่น ในเรื่องของการทำงานที่เป็นอิสระ และในเรื่องของค่าตอบแทน เป็นต้น โดยองค์กรสมัยใหม่จะเป็นองค์กรที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาเป็นพลวัต สามารถปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อมได้ตลอดและมีการจัดการที่ยืดหยุ่น ในการปฏิบัติงานสามารถปรับเปลี่ยนได้ถ้าสถานการณ์แตกต่างออกไปจากที่คาดการณ์ไว้ แล้วพนักงานหรือบุคลากรจะต้องเพิ่มศักยภาพของตนเองที่จะเรียนรู้ในสิ่งใหม่ๆ และสามารถทำงานที่เกี่ยวข้องได้อย่างรอบด้านและมีการสลับกันทำงานในหลายหน้าที่และหลายตำแหน่งได้อยู่เป็นประจำ

กล่าวโดยสรุป คือ องค์กรและการบริหารเป็นสิ่งที่ต้องไปด้วยกันอย่างแยกกันไม่ออก และการวางแผนถือเป็นรากฐานที่สำคัญขององค์กรและการบริหารในการสร้างความสำเร็จและความยั่งยืนในการบริหารงาน และบริหารองค์กร นักบริหารหรือผู้นำองค์กรจะต้องใช้ทักษะที่สำคัญนี้ในการจัดการรวมสามทักษะร่วมด้วย คือ เก่งงาน เก่งคน และเก่งคิด โดยการกำหนดยุทธศาสตร์เชิงการบริหารให้ดี ต้องถือเป็นสิ่งสำคัญ และต้องมีจิตสำนึกร่วมด้วย ในด้านยุทธศาสตร์เชิงการบริหาร หมายถึง จุดมุ่งหมายสูงสุดขององค์กร หรือ จุดหมายปลายทางที่องค์กรต้องการบรรลุ ซึ่งยุทธศาสตร์นี้แสดงออกมาในลักษณะของวิสัยทัศน์และภารกิจซึ่งค่อนข้างกว้าง และต้องระบุในด้านจุดหมายปลายทางอย่างเฉพาะเจาะจงจะอยู่ในรูปของจุดมุ่งหมายกับวัตถุประสงค์ ยังอาจรวมถึงต้องมีหลักของธรรมาภิบาลด้วย คือ โปร่งใส ตรวจสอบได้ มีส่วนร่วมในการทำงาน มีคุณธรรมจริยธรรม มีความชอบธรรมรับผิดชอบร่วมกัน มีเสรีภาพสามารถแสดงออก มีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารต่อสังคม และมีความร่วมมือกับองค์กรภาคประชาสังคมกับต้องพร้อมรับการตรวจสอบด้วย เพื่อให้เกิดความอยู่รอดและยั่งยืนต่อไป

เนื้อหา

แนวคิดเกี่ยวกับองค์กรและการบริหาร

การบริหาร หมายถึง การกระทำของแต่ละบุคคลที่มีความสามารถและความพร้อมพยายามทุ่มเทอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานของตนอย่างคล่องแคล่ว ด้วยความมีระเบียบ มีกฎเกณฑ์ ปฏิบัติงานให้เสร็จทันเวลารวดเร็ว ถูกต้อง มีคุณภาพและมาตรฐาน สรุปได้ว่าบุคคลจะมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานต้องเกิดจากความขยันหมั่นเพียรมีความรับผิดชอบและเอาใจใส่ในงานพร้อมด้วยจิตใจที่ซื่อสัตย์และภักดีต่อองค์กรงานจะประสบความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรที่กำหนดไว้ (ไพบูลย์ ตั้งใจ, 2554)

องค์กรมีฐานะเป็นระบบเปิดระบบหนึ่ง ที่มีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมนั้นจะพบว่า องค์กรมีฐานะหน้าที่ที่จะต้องแปลงปัจจัยการดำเนินงานให้กลายเป็นผลผลิต การทำหน้าที่ในส่วนนี้ขององค์กร ก็คือกระบวนการแปลงสภาพ หรือ Conversion Process ซึ่งเป็นองค์ประกอบหนึ่งในองค์การ ในฐานะที่เป็นองค์การในระบบเปิด ในกระบวนการแปลงสภาพดังกล่าวนี้จำเป็นต้องจัดตั้งองค์การขึ้นมาเป็นผู้ดำเนินการ ดังนั้นองค์การที่จัดตั้งขึ้นมาจะมีองค์ประกอบหลักที่สำคัญอย่างน้อย 6 ประการ ได้แก่ พื้นฐานขององค์การ โครงสร้างองค์การ เป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ขององค์การ ระเบียบข้อบังคับขององค์การ สมาชิกขององค์การ และเทคโนโลยีที่องค์การใช้ในการดำเนินงาน (เฉลิมพงศ์ มีสมนัย, 2559)

องค์กรแห่งความเป็นเลิศเป็นแนวคิดที่มาจากองค์การในระบบเปิด ซึ่งองค์การเหล่านี้จะมีส่วนประกอบที่เชื่อมโยงกันและต้องพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน เหมือนอวัยวะต่างๆ ภายในร่างกายของมนุษย์ โดยในการดำรงอยู่ขององค์การต้องมีการพึ่งพาสภาพแวดล้อมจากภายนอกต้องมีความสามารถในการปรับตัวและต้องมีความยืดหยุ่นเพื่อความอยู่รอด ซึ่งประกอบด้วย ความสามารถในการอ่านและวิเคราะห์สภาพสถานการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้น มีความไวต่อการรับรู้เกี่ยวกับโอกาสทางการแข่งขันและความยืดหยุ่นสูง เสริมสร้างให้บุคลากรมีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์การ (เสาวภา เมืองแก่น, 2560)

องค์กรแห่งความเป็นเลิศเป็นองค์กรที่มีคุณภาพ มีแผนรองรับสภาวะการณ์ต่างๆ อย่างชัดเจน มีการวิเคราะห์สถานการณ์ที่มีผลกระทบต่อการทำงานจากรอบด้านทุกมุมมองที่สามารถปฏิบัติภารกิจให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตรงตามระยะเวลาและมีคุณภาพ มีผลงานที่ดีเยี่ยมเป็นที่ยอมรับโดยทั่วไป (เสาวนารถ เล็กเลอสินธุ์, 2560)

สรุปได้ว่า การบริหาร หมายถึง การพัฒนาที่มีคุณค่าที่สุดในบรรดาทรัพยากรทั้งหลายไม่ว่าจะเป็นเงิน วัสดุอุปกรณ์ การจัดการ และมนุษย์ ล้วนต้องพึ่งพาการบริหารจัดการเป็นอย่างมาก การใช้สติปัญญาใช้ความคิดที่ได้รับมาจากการเรียนรู้ ทำให้มีความรู้สึกนึกคิด มีทักษะและมีความสามารถในการพัฒนาตน พัฒนาคน และพัฒนางานในด้านต่างๆ ให้เกิดความเจริญก้าวหน้าได้ไม่ว่าจะเป็น เศรษฐกิจ สังคม การเมือง หรืออื่นๆ การพัฒนาที่มีความเกี่ยวข้องกับการจัดกิจกรรมเพื่อให้เกิดการเรียนรู้และประสบการณ์แก่บุคลากรขององค์กรเพื่อให้ความพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลงความต้องการขององค์กร และในส่วนขององค์กร หมายถึง การรวมตัวกันของคน

ตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปเพื่อดำเนินกิจกรรมต่างๆ ให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ มีปัจจัยที่สำคัญต่อองค์กรคือ เทคโนโลยีและสิ่งแวดล้อม รูปแบบขององค์กรจะมีทั้งองค์กรคุณภาพ องค์กรสมัยใหม่ และองค์กรแห่งการเรียนรู้ การเปลี่ยนแปลงภายในองค์กรจะมีทั้งในด้านวัฒนธรรมองค์กรและการเมืองภายในองค์กร นอกจากนั้นแล้วการเปลี่ยนแปลงขององค์กรย่อมเป็นสิ่งที่ต้องเกิดขึ้นแน่นอนเพื่อปรับเปลี่ยนไปสู่สิ่งที่ดีขึ้น

การบริหารองค์กรเพื่อความยั่งยืนในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลง

พระพุทธศาสนาก็ได้ให้ความสำคัญกับความสำเร็จหรือทางแห่งความสำเร็จประกอบด้วยองค์ธรรม 4 ประการ หรือ อิทธิบาท 4 อันได้แก่ 1) ฉันทะ ความพอใจ 2) วิริยะ ความเพียร 3) จิตตะ ความเอาใจใส่ และ 4) วิมังสา ไตร่ตรองค้นคว้าในสิ่งที่เรารักหลักธรรมที่นำไปสู่ความสำเร็จในการกระทำกิจการงาน หลักอิทธิบาท 4 เป็นหลักธรรมที่ทำให้ประสบความสำเร็จเป็นบันไดแห่งความสุขและความสำเร็จคนเราเมื่อมีความรักความพอใจ ขยันหมั่นเพียรความเอาใจใส่ใคร่ครวญอยู่เสมอกการทำงานย่อมมีประสิทธิภาพและคนทำงานก็ย่อมมีความสุข ดังนั้น หลักความสำเร็จปฏิบัติตามหลักธรรมที่จะนำไปสู่ความสำเร็จแห่งกิจการ เรียกว่า อิทธิบาท (ธรรมให้ถึงความสำเร็จ) ซึ่งมี 4 ข้อ คือ 1) ฉันทะ : รักงาน (การเห็นคุณค่า ความรัก ความพอใจ) คือ มีใจรัก พอใจจะทำสิ่งนั้น และทำด้วยใจรัก ต้องการทำให้เป็นผลสำเร็จอย่างดีแห่งกิจหรืองานที่ทำ มิใช่สักว่าทำพอให้เสร็จหรือ เพียงเพราะอย่างได้รางวัลหรือผลกำไร 2) วิริยะ : สู้งาน (ความเพียร เห็นเป็นความท้าทาย ใจสู้ขยัน) คือ พากเพียรทำ ขยันหมั่นประกอบ หมั่นกระทำสิ่งนั้นด้วยความพยายามเข้มแข็งอดทน เอาธุระ ไม่ทอดทิ้ง ไม่ท้อถอย ก้าวไปข้างหน้า จนกว่าจะสำเร็จ 3) จิตตะ : ใส่ใจงาน (ความคิด อุทิศตัวต่องาน ใจจดจ่อ จริงจัง) คือ เอาจิตฝักใฝ่ ตั้งจิตรับรู้ในสิ่งที่ทำ และทำสิ่งนั้นด้วยความคิดไม่ปล่อยจิตใจให้ฟุ้งซ่านเลื่อนลอยใช้ความคิดในเรื่องนั้นทำกิจหรืองานนั้นอย่างอุทิศตัว 4) วิมังสา : ทำงานด้วยปัญญา (ไตร่ตรอง พิสูจน์ทดสอบ ตรวจสอบ ปรับปรุงแก้ไข) ใช้ปัญญาสอบสวน คือ หมั่นใช้ปัญญาพิจารณาใคร่ครวญตรวจตราหาเหตุผลและตรวจสอบข้อยิ่งหย่อนเกินเลยบกพร่องขัดข้องในสิ่งที่ทำนั้น โดยรู้จักทดลอง วางแผน วัดผล คิดค้นวิธีแก้ไขปรับปรุง เป็นต้น เพื่อจัดการและดำเนินงานนั้นให้ได้ผลดียิ่งขึ้นไป (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตโต), 2545)

นอกจากนั้นแล้วปัจจัยด้านการบริหารองค์กร อันได้แก่ โครงสร้างองค์กร ภาพลักษณ์องค์กร การใช้ทรัพยากรในองค์กร ต้นทุนและระบบขององค์กร การผลิตและการบริการขององค์กร ซึ่งทั้ง 5 ปัจจัยนี้ล้วนมีผลต่อการบริหารองค์กรเพื่อความยั่งยืนด้วย สามารถอธิบายเพิ่มเติมได้ดังนี้คือ 1) โครงสร้างองค์กร หมายถึง รูปแบบระบบ การบริหาร การจัดการ หน่วยงาน กลยุทธ์และวัฒนธรรมภายในองค์กร รวมถึงผู้บริหารและบุคลากรทุกคนทุกระดับที่มีส่วนขับเคลื่อนไปข้างหน้า 2) ภาพลักษณ์องค์กร หมายถึง ภาพพจน์ขององค์กรและรวมถึงแบรนด์ขององค์กรด้วยที่ออกสู่สาธารณะว่าดีมาน้อยขนาดไหน ผลตอบรับดีไหมจากสังคม และองค์กรจบบริหารแบบไหนให้ดีที่สุด 3) การใช้ทรัพยากรในองค์กร หมายถึง การที่องค์กรหนึ่งๆ ใช้ทรัพยากรของตนเองอย่างคุ้มค่าภายใต้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด เพื่อให้เกิดสินค้าและบริการที่หลากหลายโดยบริหารจัดการอย่างดี 4) ต้นทุนและระบบขององค์กร หมายถึง ต้นทุนขององค์กรที่เกิดขึ้นไม่ว่าจะมาจากการผลิตสินค้าและบริการ หมายความว่า

ค่าใช้จ่ายในการบริหารจัดการด้วย ส่วนระบบองค์กรนั้นเป็นการบริหารจัดการภายในองค์กรเองว่ามีประสิทธิภาพแค่ไหนและระบบนี้ยังรวมถึงเทคโนโลยีสารสนเทศ สินค้าคงคลัง และอื่นๆ เป็นต้น 5) การผลิตและการบริการขององค์กร หมายถึง สินค้าและบริการที่องค์กรสามารถผลิตมาได้จากภายในองค์กรเองโดยใช้ทรัพยากรขององค์กร รวมถึงแรงงานที่ใช้ในการผลิตและบริการด้วย (สมชาย ภาคภาสน์วิวัฒน์, 2564) จากที่กล่าวมาแล้วข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า การบริหารองค์กรเพื่อความยั่งยืนให้สำเร็จบรรลุตามเป้าหมาย วัตถุประสงค์ พันธกิจ ได้นั้นจำเป็นต้องมีกระบวนการพัฒนาผู้บริหารและบุคลากรที่เน้นคุณธรรมจริยธรรมเป็นสำคัญ รวมทั้งต้องฝึกฝนและอบรมผู้บริหารและบุคลากรนั้นให้สามารถบูรณาการหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาด้วย คือ หลักกอธิบาท 4 และเข้าใจบริบทสภาพแวดล้อมต่างๆ ของปัจจัยด้านการบริหารองค์กรด้วย ผ่านกระบวนการบริหารงานคุณภาพ (Deming, W. Edwards, 2000) คือ 1. การวางแผน กล่าวคือ กำหนดสาเหตุของปัญหาจากนั้นวางแผนเพื่อการเปลี่ยนแปลงหรือทดสอบเพื่อการปรับปรุงให้ดีขึ้น 2. การปฏิบัติ กล่าวคือ การปฏิบัติตามแผนหรือทดลองปฏิบัติเป็นการนำร่องในส่วนย่อย 3. การตรวจสอบ กล่าวคือ การตรวจสอบเพื่อทราบว่าบรรลุผลตามแผนหรือหากมีสิ่งใดที่ทำให้ผิดพลาดหรือได้เรียนรู้อะไรมาแล้วบ้าง และ 4. การปรับปรุง กล่าวคือ ยอมรับการเปลี่ยนแปลง หากบรรลุผลเป็นที่น่าพอใจหรือหากผลการปฏิบัติไม่เป็นไปตามแผน ให้ทำซ้ำวงจรโดยใช้การเรียนรู้จากการกระทำในวงจรที่ได้ปฏิบัติไปแล้ว อย่างไรก็ตามไม่ว่าองค์กรหรือหน่วยงาน ต่างก็ต้องมีคนเข้ามามีส่วนร่วมด้วยในทุกส่วนงาน เพราะคนเป็นหัวใจสำคัญในการขับเคลื่อนงานให้ประสบความสำเร็จ จึงต้องมีการบริหารงานขององค์กรอย่างจริงจังครอบคลุมในทุกมิติและพัฒนาขีดความสามารถในทุกภาคส่วนขององค์กร โดยประยุกต์ใช้ให้คนเป็นศูนย์กลางในการบริหารและการพัฒนา ดังนั้นองค์กรจึงเน้นความสำคัญของคน เพราะถือว่ามนุษย์คือทรัพยากรที่มีค่าและสำคัญที่สุดในการที่จะนำพาองค์กรให้ก้าวหน้า เติบโต อยู่รอดต่อไปได้และเกิดการพัฒนาต่อไปอย่างยั่งยืน

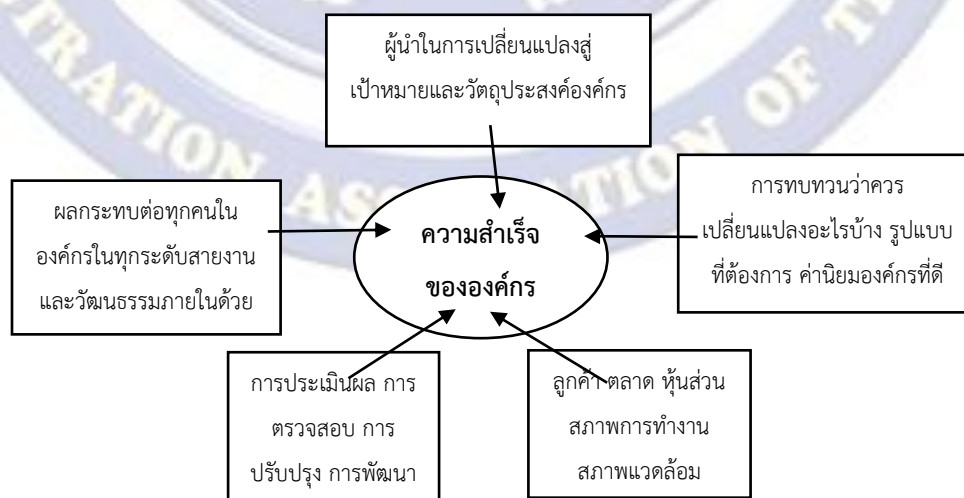
การบริหารและการพัฒนาองค์กรให้เกิดความมั่นคงและยั่งยืนจากที่ได้กล่าวมาแล้ว ยังมีการทำให้องค์กรเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ กล่าวคือ เป็นการเสริมสร้างประสิทธิภาพและประสิทธิผลให้กับองค์กร เพราะเป็นระบบการเปลี่ยนแปลงอย่างมากทั้งระบบ เน้นที่การลดขั้นตอนการทำงาน การเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง ซึ่งในที่สุดจะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงในทางบวกขององค์กรรวมถึงบุคลากรทุกคน องค์กรที่กลายเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้จะช่วยพัฒนาความสามารถในการทำงานให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ทำให้บุคลากรเกิดความร่วมมือในกระบวนการแก้ไขปัญหาก่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ทั่วทั้งองค์กร (เนตร์พัฒนา ยาวีราช, 2565) และองค์กรยังต้องคำนึงถึงเรื่องกรอบของความยั่งยืนด้วย รวม 3 ด้าน คือ ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านสังคม และด้านหลักของธรรมาภิบาลหรือด้านเศรษฐกิจ ซึ่งต้องทำให้เกิดความสมดุลต่อเนื่อง มีเสถียรภาพ จากแผนภาพข้างล่างนี้ กล่าวคือ แผนภาพที่ 1 แสดงถึงสภาพแวดล้อมที่มีผลกระทบต่อองค์กร และแผนภาพที่ 2 แสดงถึงการเปลี่ยนแปลงและปรับตัวขององค์กรเพื่อความสำเร็จ อยู่รอด และยั่งยืนขององค์กรในที่สุด และการเปลี่ยนแปลงเป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ในองค์กร เป็นกระบวนการที่ทำให้องค์กรมีการพัฒนาและการบริหารมากขึ้นให้บรรลุวัตถุประสงค์ การพัฒนาองค์กรนี้เกี่ยวข้องกับส่วนต่างๆ ภายในองค์กร แรงผลักดันจาก

สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกจะส่งผลให้องค์กรต้องเปลี่ยนแปลง ดังนั้นเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงได้สำเร็จ และยั่งยืนอันนำไปสู่การพัฒนาองค์กรจะต้องใช้ศาสตร์และศิลป์ในการพัฒนาร่วมด้วย



ภาพที่ 1 สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารจัดการขององค์กร

จากแผนภาพเป็นแผนภาพที่สังเคราะห์จากผู้เขียนเองโดยจะมีความสัมพันธ์กันโดยจะมาจากสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกซึ่งจะส่งผลต่อองค์กรทั้งทางตรงและทางอ้อม ทำให้องค์กรต้องปรับปรุงพร้อมเปลี่ยนแปลงองค์กรให้ผ่านพ้นปัญหาอุปสรรคไปได้ และจากแผนภาพจะเห็นได้ว่าสภาพแวดล้อมภายนอกทำให้องค์กรรู้ถึงโอกาสและปัญหาโดยภาพรวม และสภาพแวดล้อมภายในทำให้องค์กรรู้ถึงจุดแข็งและจุดอ่อนภายในองค์กร ดังนั้นองค์กรก็จะรับรู้สภาพแท้จริงขององค์กรว่าอยู่ในจุดใด สถานะใด และจะพัฒนาต่อไปอย่างไร



ภาพที่ 2 ความสำเร็จขององค์กรในการปรับตัวต่อปัจจัยต่างๆ ที่มีผลกระทบ

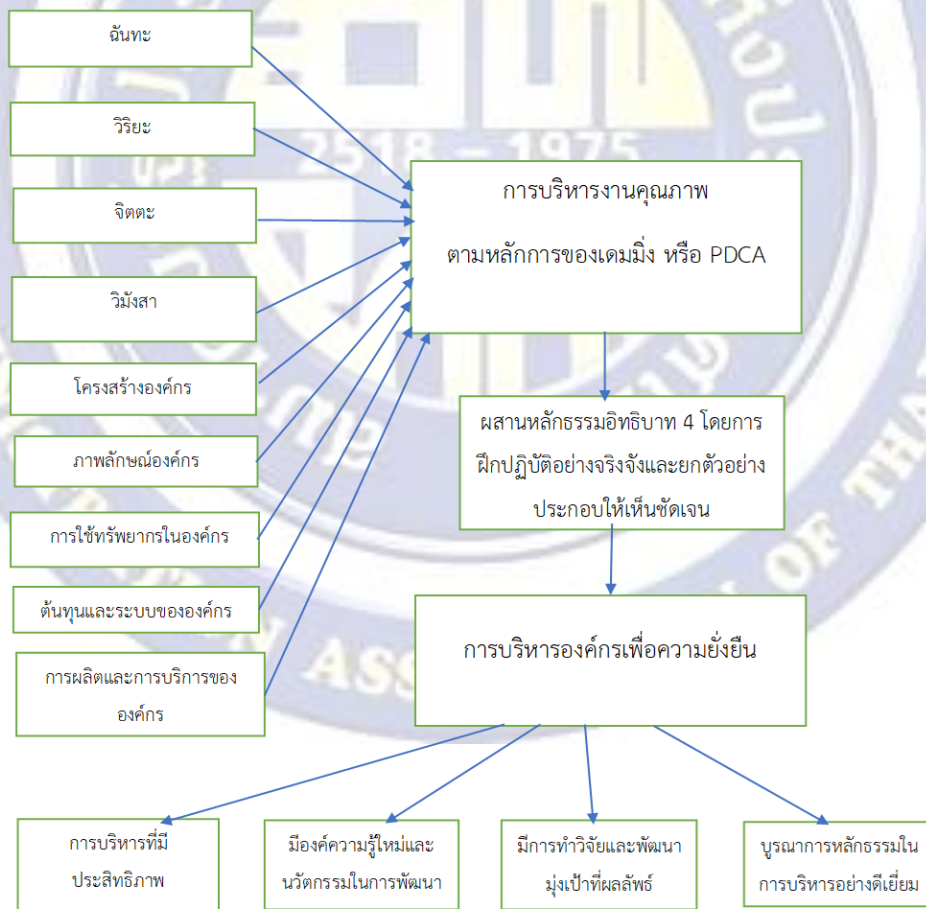
จากแผนภาพเป็นแผนภาพการสังเคราะห์จากผู้เขียนโดยจะมีความสัมพันธ์กัน กล่าวคือ จะเห็นได้ว่าการที่องค์กรจะประสบความสำเร็จได้จะมีปัจจัยที่เข้ามาเกี่ยวข้องตามแผนภาพ ซึ่งองค์กรต้องตอบสนองให้ได้ในทุกปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความสำเร็จขององค์กร เพราะทุกปัจจัยล้วนสร้างให้องค์กรเจริญเติบโตและยั่งยืนได้ในที่สุด กล่าวคือ ถ้าองค์กรไม่สามารถปรับตัวหรือตอบสนองได้ก็จะทำให้องค์กรไม่ประสบความสำเร็จในการปรับตัวและไม่สามารถสร้างความมั่นคงและยั่งยืนได้ ดังนั้นการเปลี่ยนแปลงองค์กรในสถานการณ์ปัจจุบันนับเป็นสิ่งสำคัญและนับเป็นการขับเคลื่อนไปสู่เป้าหมายตามที่ใฝ่หวังไว้ เนื่องจากปัจจุบันบริบท สิ่งแวดล้อม เทคโนโลยี การเมือง เศรษฐกิจ สังคม ตลอดจนการแข่งขันเปลี่ยนแปลงไปอย่างมากไม่เหมือนในอดีตที่ผ่านมา ความสำเร็จจากการเปลี่ยนแปลงเป็นสิ่งท้าทาย องค์กรจะมีความยิ่งใหญ่ อยู่รอด และยั่งยืนได้ หากการเปลี่ยนแปลงได้สำเร็จและรู้ว่า ควรเปลี่ยนแปลงอย่างไร ในโลกทุกวันนี้มีการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วมาก องค์กรที่จะประสบความสำเร็จจะต้องเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและต้องเปลี่ยนแปลงภายในให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมภายนอก รวมถึงองค์กรจะต้องมีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ นอกจากนั้นแล้วกระบวนการเปลี่ยนแปลงองค์กรเป็นสิ่งสำคัญ สลับซับซ้อน และยุ่งยาก การเปลี่ยนแปลงไม่ใช่แค่การปรับปรุง แต่ยังต้องรวมถึงการทำให้องค์กรเป็นที่ยอมรับภายในองค์กร และในระดับสากลด้วย จากที่กล่าวมาทั้งในส่วนของหลักกรรม กระบวนการบริหารงาน และปัจจัยในการบริหาร องค์กร พอจะสามารถสังเคราะห์อธิบายแนวทางขึ้นมาได้ตามตารางและแผนภาพต่อไปนี้

ตารางที่ 1 การบริหารองค์กรตามหลักของอิทธิบาท 4 และหลักของการบริหารงานคุณภาพ PDCA

หลักอิทธิบาท 4	การวางแผน	การปฏิบัติ	การตรวจสอบ	การปรับปรุง
ฉันทะ (มีความรักชอบ พอใจในงาน)	ต้องมีความชัดเจนใน จุดหมายขององค์กร รัก ชอบพอใจในการทำงาน รวมถึงมีการวางแผนที่ดี	มีความรักชอบใน การทำงานในสิ่งที่ทำ ให้สำเร็จตามภารกิจ เป้าหมาย มีกำลังใจ เพื่อให้เกิดคุณธรรม	มีความรักพอใจที่จะ ตรวจสอบงานโดย ไม่มีอคติ อยู่ในหลัก ของเหตุผล ใช้ ปัญญาในการทำงาน	มีความพอใจที่จะ แก้ไขปรับปรุงงาน การทำงานให้ดีขึ้น ไม่ว่าจะต้องแก้ไข งานมากก็ตาม
วิริยะ (มีความอดทน ขยันหมั่นเพียร)	ต้องมีการวางแผนเป็น ขั้นตอนที่ชัดเจนในการ ปฏิบัติงานที่ต้องทำ ต่อเนื่องเป็นเวลานานได้ ตลอดจนงานเสร็จด้วยดี ตามเป้าหมายองค์กร	มีความพากเพียรใน การปฏิบัติงานติดต่อกัน ได้ดี ไม่ขาดตอน จนสำเร็จจุลวง และ มีความกล้าหาญร่วม ด้วยในการทำงาน	ต้องมีความอดทนใน การตรวจดูแลงานที่ ทำอย่างเสมอดั้น เสมอปลาย จนงาน นั้นออกมาเรียบร้อย ตามที่เราต้องการ	มีความมานะบาก บั่นที่จะแก้ไขปัญหา ปรับปรุงการทำงาน ให้ออกมาดีตาม สมควรเท่าที่จะทำ ได้ตามกำลัง
จิตตะ (มีใจใส่ดูแลงาน)	มีการกำหนดวางแผนให้ เหมาะแก่การปฏิบัติ	สามารถทำงานโดย ไม่ทิ้งงานกลางคัน	มีจิตใจที่มั่นคงที่จะ ตรวจสอบโดยไม่ละ	มีสมาธิใช้หลักของ เหตุผลไม่ใช้อารมณ์

นั้นไม่ทอดทิ้ง)	ตามและไม่ละทิ้งงาน รวมถึงมีสมาธิแน่วแน่ใน การหมั่นดูแลงานที่ทำ	และเอาใจใส่อยู่ ตลอดเวลาและมี สมาธิในการทำงาน	ทำงานกลางคัน รวมถึงต้องมีสมาธิ แน่วแน่ด้วย	ในการปรับปรุงงาน ที่ตนรับผิดชอบอยู่ อย่างอดทน
วิม้งสา (มีจิตใจคอย ดูแลจนงาน สำเร็จ)	แผนงานที่วางขึ้นต้องมี เหตุผลให้สามารถ กำหนดขั้นตอนงานได้ ตลอดเวลา ใส่ใจคอยดู งานจนสำเร็จลุล่วง	สอดส่องการทำงาน ตามเหตุผลอยู่ตลอด กับเรื่องนั้น อย่างมี สมาธิและการใช้ สติปัญญาาร่วมด้วย	ติดตาม ตรวจสอบ ด้วยปัญญาอย่าง รอบคอบเพื่อให้งาน ออกมาดีตรงตาม เป้าหมายที่ได้วางไว้	แก้ไขและปรับปรุง งานของตนด้วย หลักปัญญา ตาม กำลังความสามารถ ของตนจนสำเร็จ

เป็นตารางแสดงหลักธรรมทางพุทธศาสนา คือ หลักอิทธิบาท 4 ที่สอดคล้องไปกับกระบวนการบริหารงานคุณภาพ หรือ PDCA (Plan, Do, Check, Action) โดยการสังเคราะห์จากผู้เขียน



เป็นแผนภาพแสดงการบริหารองค์กรโดยการนำหลักอิทธิบาท 4 และปัจจัยด้านการบริหารองค์กรรวมถึงการบริหารงานคุณภาพมาทำการสังเคราะห์จากผู้เขียน

ภาพที่ 3 การบริหารองค์กรตามหลักของอิทธิบาท 4 และหลักของ PDCA

จากแผนภาพสามารถอธิบายเพิ่มเติมได้ดังนี้ กล่าวคือ 1. การบริหารจัดการมีประสิทธิภาพจะมีการทำงานเป็นทีม มีการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า มีการติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผล และเกิดการร่วมมือกันทุกส่วน นอกจากนี้แล้วยังต้องคำนึงถึงกรอบแนวคิดเกี่ยวกับความยั่งยืนร่วมด้วย คือ ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านสังคม และด้านหลักธรรมาภิบาลหรือด้านเศรษฐกิจ 2. มุ่งองค์ความรู้ใหม่และนวัตกรรมในการพัฒนา มีการใช้เทคโนโลยีและวิทยาการสมัยใหม่ มีความรู้หลากหลายในการบริหารจัดการ ผสานและประยุกต์ความรู้ได้ ใช้เครื่องมือที่มีอย่างมีประสิทธิภาพ 3. มีการทำวิจัยและพัฒนา มุ่งเป้าที่ผลลัพธ์ มีความเข้าใจสภาพแวดล้อมกับสถานการณ์ต่างๆ สามารถวิเคราะห์ได้ สามารถลดขั้นตอนการทำงาน ใช้หลักของปัญญาตามเหตุผล และงานสำเร็จตามเป้าหมาย 4. บุรณาการหลักธรรมอย่างลงตัว คือ มีความสุขพอใจในการทำงาน มีใจมุ่งมั่น ขยัน อดทน ไม่ละทิ้งงาน ใส่ใจตลอดเวลา เสียสละ สื่อสารอย่างสร้างสรรค์ เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมถึงเข้าใจตนเอง เข้าใจงาน และเข้าใจคนกับองค์กรด้วย

สรุปและข้อเสนอแนะ

การบริหารจัดการถือเป็นทักษะหรือเครื่องมือทางความคิดที่สำคัญของนักบริหารทุกระดับ ทั้งนี้เพราะโดยภาระหน้าที่นักบริหารมีความรับผิดชอบในการนำองค์กรไปสู่จุดหมายปลายทางที่พึงประสงค์ ด้วยการคิดค้นทางเลือกหรือวิธีการที่เหมาะสม การขาดความสามารถของนักบริหารในด้านการวางแผนและบริหารจัดการย่อมเป็นผลให้องค์กรนั้นขาดความพร้อมที่จะเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงที่เป็นไปอย่างรวดเร็วทันที่ รวมถึง ที่สำคัญก็คือการขาดทักษะในการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย วัตถุประสงค์ และกลยุทธ์ที่เหมาะสมย่อมจะทำให้องค์กรตกอยู่ในสถานะที่เสียเปรียบอย่างยิ่งและส่งผลในการอยู่รอดขององค์กรท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในปัจจุบัน และหากบริษัทใดมีความพร้อมมากกว่าก็จะได้เปรียบในการแข่งขัน การพัฒนา การมีอำนาจต่อรอง และความมีเสถียรภาพขององค์กรซึ่งจะส่งผลถึงความยั่งยืนขององค์กรต่อไป อาจกล่าวได้ว่าในปัจจุบันนี้การบริหารนับว่ามีบทบาทสำคัญในอันที่จะนำพาธุรกิจหรือองค์กรไปสู่ความสำเร็จและความยั่งยืนได้ ซึ่งไม่ว่าจะอยู่ในธุรกิจใด องค์กรใด ทั้งในประเทศหรือต่างประเทศ ต่างก็ต้องมีการวางแผนและการบริหารจัดการที่ดีเพื่อให้กิจการสามารถเดินต่อไปข้างหน้าได้อย่างมั่นคง ยั่งยืน และเพื่อความได้เปรียบในการแข่งขันในที่สุด นอกจากนี้แล้วผู้บริหารต้องเปิดโอกาสให้พนักงานเข้าถึงข้อมูลขององค์กร มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น สามารถปรึกษาขั้นตอนการปฏิบัติงานได้ และฝึกปฏิบัติทดลองก่อนการปฏิบัติจริง เพื่อให้เกิดทักษะและเข้าใจในการทำงาน ตลอดจนนำหลักพุทธธรรมทางศาสนา อันได้แก่ หลักอิทธิบาท 4 ปัจจัยด้านการบริหารองค์กร และกระบวนการบริหารงานคุณภาพ มาประยุกต์ใช้ร่วมกันเพื่อให้องค์กรหรือหน่วยงานเกิดการพัฒนาอย่างเต็มที่และสามารถสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันได้ในระยะยาว สุดท้ายจะส่งผลให้องค์กรสามารถอยู่รอด มั่นคง และยั่งยืนได้ในที่สุด นอกจากนี้แล้วการเป็นองค์กรที่มีความมั่นคงและยั่งยืนจะทำให้องค์กรเป็นที่ยอมรับในระดับสากล

เอกสารอ้างอิง

- เฉลิมพงศ์ มีสมนัย, (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างองค์การและสิ่งแวดล้อม หน่วยที่ 2. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์, (2546). ทฤษฎีองค์การสมัยใหม่. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์พิมพ์อักษร.
- เนตร์พัฒนา ยาวีราช, (2565). การพัฒนาองค์การการจัดการนวัตกรรม. กรุงเทพมหานคร: ทริปเพิลกรุ๊ป.
- ปกรณ์ ปรียากร, (2546). การวางแผนกลยุทธ์. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์เสมาธรรม.
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตโต), (2545). ธรรมนุญชีวิต. พิมพ์ครั้งที่ 46, กรุงเทพมหานคร: กรมศาสนา.
- ไพบูลย์ ตั้งใจ, (2554). ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานตามหลักอิทธิบาท 4. พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- สมชาย ภคภาสน์วิวัฒน์, (2564). การบริหารเชิงกลยุทธ์. พิมพ์ครั้งที่ 21, กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์บริษัท อมรินทร์พริ้นท์ติ้ง แอนด์ พับลิชชิ่ง จำกัด (มหาชน).
- โสมวลี ชยามฤต, (2564). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อรองรับยุคดิจิทัลขององค์การภาครัฐและเอกชน. วารสารสหวิทยาการมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, 4(1), 38-50.
- เสาวนารถ เล็กเลอสินธุ์, (2560). การบริหารจัดการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดภาคกลาง. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์.
- เสาวภา เมืองแก่น, (2560). รายงานการวิจัยเรื่องต้นแบบการจัดการองค์การแห่งความเป็นเลิศของมหาวิทยาลัยเอกชนไทย. วิทยานิพนธ์ดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยสยาม.
- อรุณรุ่ง เอื้ออารีสุขสกุลและธีระวัฒน์ จันทิก, (2558). การบริหารจัดการคนเก่งเชิงกลยุทธ์ : ปัจจัยสำคัญสู่ความได้เปรียบทางการแข่งขันอย่างยั่งยืน. วารสารมนุษยศาสตร์สังคมศาสตร์และศิลปะ, 8(3), 1096-1112.
- Barnard, C.I., (1978). *Classics of Organizational Behavior*. Illinois: Moore Publishing.
- Deming, W. Edwards, (2000). *The New Economics: For Industry Government Education*. Massachusetts: MIT Press.
- Johns, G. & A.M. Saks, (1991). *Organizational Behavior*. Toronto: Addison Wesley Longman.
- McGill, Michael E., & John W. Slocum, R., (1993). *Organizational Dynamics*. Autumn.
- Purvis, B., Mao, Y. & Robinson, D. Three pillars of sustainability: in search of conceptual origins. *Sustain Sci* 14, 681–695 (2019). <https://doi.org/10.1007/s11625-018-0627-5>.

การยกระดับธรรมาภิบาลการบริหารงานของสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ Upgrading the Governance of the Provincial Offices of Buddhism

สุปัน คำสุดที¹Supan Khamsudtee¹

บทคัดย่อ

สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติสังกัดสำนักงานนายกรัฐมนตรีที่ต้องแบกรับภารกิจ 2 ส่วนได้แก่ ส่วนที่ 1 ในฐานะหน่วยงานภาครัฐที่ต้องคอยสนองต่อการบริหารงานเพื่อดูแลความมั่นคงของพระพุทธศาสนา และ ส่วนที่ 2 ในฐานะหน่วยงานที่ตอบสนองต่อกิจการคณะสงฆ์ทั่วประเทศแม้ว่าจะมีสำนักงานพระพุทธศาสนาทุกจังหวัดแต่ด้วยเป็นสำนักงานที่คอยกำกับดูแลพื้นที่มากมายทำให้สำนักงานพระพุทธศาสนาต้องยกระดับความเข้มแข็งในการบริหารงานไปสู่ความเป็นธรรมาภิบาลให้สูงขึ้นผ่านกำกับดูแลนโยบายที่ดีที่สามารถเอื้ออำนวยผลประโยชน์การทำงานของบุคลากรและส่วนงานที่เกี่ยวข้องได้อย่างมีประสิทธิภาพ ได้แก่ 1) การยกระดับประสิทธิภาพการบริหารงานตามหลักนิติธรรมที่พร้อมยึดหยุ่นและปรับมาตรฐานในระดับสากล 2) การระดับหลักคุณธรรมตามแนวพระพุทธศาสนาโดยเฉพาะหลักธรรมที่นำไปสู่ความสำเร็จของการบริหารงาน 3) การยกระดับหลักความโปร่งใสที่หน่วยงานหรือภาคประชาสังคมสามารถเข้ามาตรวจสอบการบริหารได้อย่างชัดเจน 4) การระดับการมีส่วนร่วมให้คณะสงฆ์และชาวพุทธเพื่อให้ข้อเสนอแนะในการบริหารงาน 5) การยกระดับหลักความรับผิดชอบโดยเฉพาะความเสียหายต่อองค์กรที่เกิดมาตฐานจะต้องทำให้เป็นบรรทัดฐานการบริหารงาน และ 6) การยกระดับหลักความคุ้มค่าด้วยการให้ความสำคัญกับการใช้จ่ายงบประมาณแบบประหยัดและพอดีประกอบความซื่อสัตย์ตามแนวพระพุทธศาสนา

คำสำคัญ: ธรรมาภิบาล, การบริหารงาน, สำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัด

¹ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย อีเมล anooruk45@hotmail.com

¹ Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Email address : anooruk45@hotmail.com

Abstract

The Office of National Buddhism under the Office of the Prime Minister has to carry two parts: part 1 as a government agency that has to respond to the administration to maintain the security of Buddhism and part 2 as an agency. That responds to the affairs of the Sangha throughout the country, although there are offices in every province of the Buddha, but as an office that oversees many areas, the Office of Buddhism has to raise the strength in administration to justice Higher governance through good policy supervision that can effectively facilitate the work of personnel and relevant departments, including: International standards 2) The level of virtue according to Buddhism, especially the principles that lead to the success of the administration. 4) The level of participation for the monks and Buddhists to make recommendations in the administration. and 6) elevating the principle of worthiness by emphasizing economical and just-fit budget spending in accordance with Buddhism's honesty.

Keywords: Good Governance, Administration, Provincial Buddhism Office



บทนำ

ปัจจุบันสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติประกอบด้วยส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ตามกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ พ.ศ.2557 แบ่งหน่วยงานในส่วนกลางออกทั้งหมด 7 หน่วยงานหลัก ได้แก่ สำนักงานเลขาธิการกรม กองพุทธศาสนสถาน กองพุทธศาสนศึกษา กองส่งเสริมงานเผยแผ่พระพุทธศาสนา สำนักเลขาธิการมหาเถรสมาคมสำนักงานศาสนสมบัติ สำนักงานพุทธมณฑล และในส่วนภูมิภาค มีสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดทุกจังหวัดทั้งหมด 76 จังหวัด มีบุคลากรประกอบไปด้วย ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างเหมาบริการ ลูกจ้างชั่วคราว พนักงานราชการ และพนักงานศาสนการ รวมทั้งหมอดูว่าหนึ่ง พันสามร้อยคน ซึ่งหน้าที่ในการศึกษา วิเคราะห์ และรายงานข้อมูลสารสนเทศด้านพระพุทธศาสนา เพื่อกำหนดนโยบายในระดับจังหวัด รวมทั้งเสนอแนะแนวทางแก้ไขติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามนโยบาย แผนงาน รายงานผลการดำเนินงานปัญหาและอุปสรรคให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องทราบ ส่งเสริม ดูแล รักษา และทำนุบำรุงศาสนสถานและศาสนวัตถุทางพระพุทธศาสนา ดูแล รักษา และจัดการวัดร้างและศาสนสมบัติกลางในจังหวัด ส่งเสริมและสนับสนุนให้วัดเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้และแหล่งภูมิปัญญาของชุมชน ส่งเสริมให้มีศูนย์กลางในการจัดกิจกรรมทางพระพุทธศาสนาของจังหวัด ส่งเสริม สนับสนุน และประสานงานด้านการเผยแผ่พระพุทธศาสนา และด้านพุทธศาสนศึกษาตลอดจนดูแลและควบคุมมาตรฐานคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาในสังกัดภายในจังหวัดให้ผู้เรียนมีความรู้คู่คุณธรรม และพัฒนาบุคลากรทางพระพุทธศาสนา รับสนองงานประสานงาน และสนับสนุนกิจการและการบริหารการปกครองคณะสงฆ์ รวมถึงการดำเนินการตามนโยบายและมาตรการในการคุ้มครองพระพุทธศาสนา ส่งเสริมและประสานการดำเนินงานในการปฏิบัติศาสนพิธีและกิจกรรมในวันสำคัญทางพระพุทธศาสนา ปฏิบัติงานตามกฎหมายในความรับผิดชอบของสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติและร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย (วิทยา ดวงจันทร์, 2559 : 2) ทำให้สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติจึงต้องปรับตัวเองไปสู่การบริหารงานที่ให้เกิดความโปร่งใสมากยิ่งขึ้น

เมื่อ พ.ศ. 2564 ได้มีประกาศเจตจำนงสุจริตของผู้บริหารสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 ยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ระยะที่ 3 (พ.ศ.2560-2564)และนโยบายของรัฐบาล ด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบในภาครัฐ โดยปลูกฝังค่านิยมคุณธรรม จริยธรรม และจิตสำนึกในการรักษาศักดิ์ศรีความเป็นข้าราชการและความซื่อสัตย์สุจริตเพื่อตอบสนองความต้องการและอำนวยความสะดวกแก่ประชาชน และสร้างความเชื่อมั่นในระบบราชการสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ได้ตระหนักถึงความสำคัญในการดำเนินงานตามพันธกิจตามนโยบายรัฐบาลและเพื่อสนองงานคณะสงฆ์ จึงขอประกาศแสดง “เจตจำนงสุจริต” ในการบริหารราชการเพื่อเป็นแนวทางปฏิบัติสำหรับบุคลากรในสังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติถือปฏิบัติควบคู่กับกฎ ระเบียบ และข้อบังคับอื่น ๆ และเป็นการแสดงความตั้งใจ ที่จะนำพาองค์กรด้วยความซื่อสัตย์สุจริต

มีคุณธรรม มีความโปร่งใส ปราศจากการทุจริต และพร้อมที่จะได้รับการตรวจสอบการปฏิบัติงานตามเจตจำนงที่ได้แสดงไว้ ดังนี้ 1.บริหารงานและปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลอย่างเคร่งครัดและเปิดเผยข้อมูลข่าวสารอย่างตรงไปตรงมา 2.ปลูกฝังค่านิยมแก่บุคลากรของหน่วยงานให้มีความรู้ความเข้าใจ ยึดหลักคุณธรรมจริยธรรม นำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการปฏิบัติงานและการดำเนินชีวิต 3.ดำเนินงานตามภารกิจปราศจากการทุจริตและเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมในการตรวจสอบการปฏิบัติงาน 4.ปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผล บรรลุเป้าหมาย และวัตถุประสงค์โดยใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า 5.ไม่แสวงหาผลประโยชน์และไม่ให้หรือไม่รับผลประโยชน์ส่วนตนและผู้อื่น เว้นแต่การรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใด ตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการ ป.ป.ช.กำหนด และ 6.ส่งเสริมและพัฒนาช่องทางการสื่อสารโดยนำเทคโนโลยีทันสมัยมาปรับใช้เพื่อให้เข้าถึง (ณรงค์ ทรงอารมณ, 2564 : 1) โดยเฉพาะคำประกาศที่ 1 บริหารงานและปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลอย่างเคร่งครัดและเปิดเผยข้อมูลข่าวสารอย่างตรงไปตรงมา ได้แสดงจุดยืนอย่างชัดเจนที่สามารถใช้กระบวนการตรวจสอบความเข้มแข็งในเชิงการบริหารจัดการองค์การอย่างบริสุทธิ์ ยุติธรรมต่อคณะสงฆ์และชาวพุทธเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อพระพุทธศาสนาจากการศึกษาของรัศมี แสนเสน (2564) เรื่อง อิทธิพลของธรรมาภิบาลต่อประสิทธิผลการบริหารงานตามยุทธศาสตร์ของสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดสกลนคร พบว่า ธรรมาภิบาลของสำนักงานพระพุทธศาสนาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และประสิทธิผลการบริหารงานในภาพรวมอยู่ในระดับมากเช่นกัน นอกจากนี้ แนวทางการพัฒนาประสิทธิผลการบริหารงาน คือ การอุปถัมภ์คุ้มครองพระพุทธศาสนาและสนองงานกิจการคณะสงฆ์ การพัฒนาการศึกษาสงฆ์ ศาสนทายาท และการทำนุบำรุงพัฒนา วัด ศาสนสมบัติและศาสนสถาน

เพราะฉะนั้น ผู้เขียนเห็นว่า การบริหารงานของสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติในยุคหลัง ๆ ได้รับผลกระทบอย่างมากต่อความน่าเชื่อถือ และเกิดความไม่มั่นในการรักษา ดูแล และปกป้องพระพุทธศาสนาได้อย่างครอบคลุม ดังนี้ 1) การยกระดับประสิทธิภาพการบริหารงานตามหลักนิติธรรมที่พร้อมยืดหยุ่นและปรับมาตรฐานในระดับสากล 2) การระดับหลักคุณธรรมตามแนวพระพุทธศาสนาโดยเฉพาะหลักธรรมที่นำไปสู่ความสำเร็จของการบริหารงาน 3) การยกระดับหลักความโปร่งใสที่หน่วยงานหรือภาคประชาสังคมสามารถเข้ามาตรวจสอบการบริหารได้อย่างชัดเจน 4) การระดับการมีส่วนร่วมให้คณะสงฆ์และชาวพุทธเพื่อให้ข้อเสนอแนะในการบริหารงาน 5) การยกระดับหลักความรับผิดชอบโดยเฉพาะความเสียหายต่อองค์กรที่เกิดมาตรฐานจะต้องทำให้เป็นบรรทัดฐานการบริหารงาน และ 6) การยกระดับหลักความคุ้มค่าด้วยการให้ความสำคัญกับการใช้จ่ายงบประมาณแบบประหยัดและพอดีประกอบความซื่อสัตย์ตามแนวพระพุทธศาสนาที่จะนำไปสู่ความเชื่อมั่นและเกิดความไว้วางใจต่อคณะสงฆ์และชาวพุทธทั้งหลายในประเทศไทย

เนื้อหา

แนวคิดการบริหารงานตามธรรมาภิบาล

การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (Good Governance) ตามแนวคิดของ การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี คือ การบริหารงานที่มีเป้าหมายที่สำคัญเพื่อการมุ่งประโยชน์สุข รับผิดชอบและสนองต่อความต้องการของประชาชนเป็นการส่วนรวม ภายใต้ระบบบริหารที่โปร่งใส มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลขณะเดียวกันก็มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ตามภารกิจขององค์การ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.), 2548 : 12-13) ที่สอดคล้องกับพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 (มาตรา 6) ให้ความหมายว่า การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ได้แก่ การบริหารราชการเพื่อบรรลุเป้าหมายดังต่อไปนี้

1. เกิดประโยชน์สุขต่อประชาชน
2. เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจภาครัฐ
3. มีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจของรัฐ
4. ไม่มีขั้นตอนการปฏิบัติงานเกินความจำเป็น
5. มีการปรับปรุงภารกิจของส่วนราชการให้ทันต่อสถานการณ์
6. ประชาชนได้รับการอำนวยความสะดวกและได้รับการตอบสนองความต้องการ
7. มีการประเมินผลการปฏิบัติราชการอย่างสม่ำเสมอ

หลักเกณฑ์และวิธีการตามพระราชกฤษฎีกาดังกล่าวย่อมสะท้อนไปยังหน่วยงานและเอกชนทั่วประเทศทั้งหมดที่จำเป็นต้องปฏิบัติตามนัยยะสำคัญของกฎหมายที่ก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามหลักธรรมาภิบาลซึ่งแนวคิดการบริหารจัดการที่ดีเพื่อให้การบริหารองค์การภาครัฐมีความสอดคล้องต่อวิสัยทัศน์ทางการเมืองในระบบประชาธิปไตย ได้แก่ มีการเลือกตั้งที่บริสุทธิ์ยุติธรรม มีความเสมอภาคในการณรงค์หาเสียง มีฝ่ายค้านที่เข้มแข็ง มีอิสระในการตัดสินใจ ปลอดภัยจากการคุกคาม มีเสรีภาพของสื่อมวลชน มีเสรีภาพในการประชุม ประท้วง มีเสรีภาพในการตั้งกลุ่มการเมืองและสมาคม มีเสรีภาพทางศาสนา ปลอดภัยจากภัย ภัยคุกคามทางการเมือง มีความเสมอภาคในกฎหมาย และมีรัฐบาลที่ซื่อสัตย์ยึดถือประโยชน์ของประชาชนเป็นสำคัญ จึงนับได้ว่าธรรมาภิบาลทำหน้าที่เป็นกลไก เครื่องมือและแนวทางการดำเนินงานที่เชื่อมโยงกันของภาคเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง โดยเน้นความจำเป็นของการสร้าง ความร่วมมือจากภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชน อย่างแท้จริงและต่อเนื่อง เพื่อให้ประเทศมี พื้นฐานระบบประชาธิปไตยที่เข้มแข็งมีความชอบธรรมของกฎหมาย มีเสถียรภาพ มีโครงสร้างและ กระบวนการการบริหารที่มีประสิทธิภาพ มีความโปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้ อันจะนำไปสู่การพัฒนาประเทศที่ยั่งยืน (เสน่ห์ จุ้ยโต, 2557 : 5) รวมทั้งการกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จของการบริหารงานของหน่วยงานภาครัฐ รัฐวิสาหกิจ องค์กรมหาชนและองค์กรอื่น ๆ จำเป็นต้องพัฒนาเกณฑ์ในองค์กรของตนเองขึ้นมาเพื่อประกอบกับเกณฑ์ที่กำหนดโดยสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนที่ประกอบด้วย 10 ประการ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (สำนักงาน ก.พ.ร.), 2552 : 17-

107) ได้แก่

1) หลักประสิทธิผล (Effectiveness) คือ การปฏิบัติราชการที่บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายของแผนการปฏิบัติราชการตามที่ได้รับงบประมาณมาดำเนินการ โดยการปฏิบัติราชการจะต้องมีทิศทาง ยุทธศาสตร์ และเป้าประสงค์ที่ชัดเจน มีกระบวนการปฏิบัติงานและระบบงานที่เป็นมาตรฐาน รวมถึงมีการติดตามประเมินผลและพัฒนา ปรับปรุงอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ

2) หลักประสิทธิภาพ (Efficiency) คือ การบริหารราชการตามแนวทางการกำกับดูแลที่ดี ที่มีการออกแบบกระบวนการปฏิบัติงานโดยการใช้เทคนิคและเครื่องมือการบริหารจัดการที่เหมาะสม ให้องค์กรสามารถใช้ทรัพยากรทั้งด้านต้นทุนแรงงาน และระยะเวลาให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการพัฒนาขีดความสามารถในการปฏิบัติราชการตามภารกิจเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่ม

3) หลักการตอบสนอง (Responsiveness) คือ การให้บริการที่สามารถดำเนินการได้ภายในระยะเวลาที่กำหนด และสร้างความเชื่อมั่น ความไว้วางใจ รวมถึงตอบสนองตามความคาดหวัง/ความต้องการของประชาชน ผู้รับบริการ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่มีความหลากหลาย และมีความแตกต่าง

4) หลักการรับผิดชอบ (Accountability) คือ การแสดงความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่และผลงานต่อเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยความรับผิดชอบนั้น ควรอยู่ในระดับที่สนองต่อความคาดหวังของสาธารณะ รวมทั้งการแสดงถึงความสำนึกในการรับผิดชอบต่อปัญหาสาธารณะ

5) หลักความโปร่งใส (Transparency) คือ กระบวนการเปิดเผยอย่างตรงไปตรงมา ชี้แจงได้เมื่อมีข้อสงสัย และสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร อันไม่ต้องห้าม ตามกฎหมายได้อย่างเสรีโดยประชาชนสามารถรู้ทุกขั้นตอนในการดำเนินกิจกรรมหรือกระบวนการต่าง ๆ และสามารถตรวจสอบได้

6) หลักการมีส่วนร่วม (Participation) คือ กระบวนการที่ข้าราชการ ประชาชนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่มมีโอกาสได้เข้าร่วมในการรับรู้ เรียนรู้ ทำความเข้าใจ ร่วมแสดงทัศนะ ร่วมเสนอปัญหา/ประเด็นที่สำคัญที่เกี่ยวข้อง ร่วมคิดแนวทาง ร่วมการแก้ไขปัญหา ร่วมในกระบวนการตัดสินใจ และร่วมกระบวนการพัฒนาในฐานะหุ้นส่วนการพัฒนา

7) หลักการกระจายอำนาจ (Decentralization) คือ การถ่ายโอนอำนาจการตัดสินใจ ทรัพยากร และภารกิจ จากส่วนราชการส่วนกลาง ให้แก่หน่วยการปกครองอื่น (ราชการบริหารส่วนท้องถิ่น) และภาคประชาชน ดำเนินการแทน โดยมีอิสระตามสมควรรวมถึงการมอบอำนาจและความรับผิดชอบในการตัดสินใจและการดำเนินการให้แก่บุคลากร โดยมุ่งเน้นการสร้าง ความพึงพอใจในการให้บริการต่อผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย การปรับปรุงกระบวนการ และเพิ่มผลผลิตภาพ เพื่อผลการดำเนินงานที่ดีของส่วนราชการ

8) หลักนิติธรรม (Rule of Law) คือ การใช้อำนาจของกฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับ ในการบริหารราชการด้วยความเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ และคำนึงถึงสิทธิเสรีภาพของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

9) หลักความเสมอภาค (Equity) คือ การได้รับการปฏิบัติและได้รับบริการอย่างเท่าเทียมกันโดย ไม่มีการ

แบ่งแยกด้าน ชาย/หญิง ถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ ความพิการ สภาพทางกายหรือสุขภาพ สถานะของบุคคล ฐานะทางเศรษฐกิจและสังคม ความเชื่อทางศาสนา การศึกษา การฝึกอบรม และอื่น ๆ

10) หลักมุ่งเน้นฉันทามติ (Consensus Oriented) คือ การหาข้อตกลงทั่วไป ภายในกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้อง ซึ่งเป็นข้อตกลงที่เกิดจากการใช้กระบวนการเพื่อหาข้อคิดเห็นจากกลุ่มบุคคลที่ได้รับประโยชน์และเสียประโยชน์ โดยเฉพาะกลุ่มที่ได้รับผลกระทบโดยตรง ซึ่งต้องไม่มีข้อคัดค้านที่ยุติไม่ได้ในประเด็นที่สำคัญ โดยฉันทามติไม่จำเป็นต้องหมายความว่าเห็นพ้องโดยเอกฉันท์

การบริหารงานตามธรรมาภิบาลของหน่วยงานภาครัฐอาจมีความหลากหลายขององค์ประกอบแต่ละแนวคิด เช่น สำนักงานนายกรัฐมนตรีอาจกำหนดไว้ 6 ประการ แต่สำหรับสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนกำหนดไว้ 10 ประการอาจแตกต่างกันโดยนัยยะนี้แต่โดยเนื้อหาและเป้าประสงค์แล้วมิได้แตกต่างกันไปจากสาระสำคัญของความสำเร็จที่จะเกิดขึ้นในการบริหารงานในองค์กรนั้น ๆ ทั้งนี้การบริหารงานในองค์กรนอกจากมีแนวคิดและหลักปฏิบัติต่าง ๆ มากมายที่สามารถนำมาใช้เป็นกรอบการดำเนินงานต่าง ๆ แต่หลักธรรมาภิบาลเป็นหลักใหญ่ที่ทุกองค์กรต้องพัฒนาเกณฑ์และวิธีการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับหลักธรรมาภิบาลดังกล่าวเพื่อให้องค์กรมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลอย่างสูงสุด ซึ่งสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติเป็นหน่วยงานภาครัฐที่ถูกำหนดไว้ด้วยการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลจึงต้องแสวงหาแนวทางและหลักเกณฑ์ไว้เฉพาะการบริหารงานเฉกเช่นเดียวกันจึงจะนำเสนอไว้ในหัวข้อถัดไป

การยกระดับธรรมาภิบาลการบริหารงานของสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ

การถือกำเนิดของสำนักงานพระพุทธศาสนาจากความต้องการของคณะสงฆ์เพื่อต้องการให้คฤหัสถ์มีส่วนร่วมในการปกป้องคุ้มครองพระพุทธศาสนาในประเทศไทยและสามารถช่วยกิจการต่าง ๆ ของคณะสงฆ์ทั่วประเทศทั้งการศึกษา การเผยแผ่ การปฏิบัติและปกป้องสถาบัน ซึ่งสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติมีบทบาทหน้าที่ตามที่กล่าวมาแล้วย่อมต้องแสดงออกไว้ซึ่งธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการองค์กรที่สอดคล้องกับพระราชกฤษฎีกาด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมือง พ.ศ.2546 รวมทั้งประกาศสำนักงานนายกรัฐมนตรีที่เกี่ยวข้องกับธรรมาภิบาล ดังนั้น สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติเป็นหน่วยงานรัฐที่ต้องดูแลหมู่พระสงฆ์ให้สามารถทำหน้าที่ในการเผยแผ่ธรรมไปยังชาวพุทธได้ทั่วโลกจึงต้องยกระดับธรรมาภิบาลในการบริหารให้มีประสิทธิภาพดังนี้

1) การยกระดับประสิทธิภาพการบริหารงานตามหลักนิติธรรมที่พร้อมยึดหยุ่นและปรับมาตรฐานในระดับสากลที่ต้องการกำหนดแนวทางและกรอบปฏิบัติเป็นกฎหมายหรือกฎระเบียบเพื่อให้ถือปฏิบัติจึงนับได้ว่า หลักนิติธรรมเป็นหลักสำคัญสำคัญของหลักธรรมาภิบาล เพราะหลักนิติธรรมในองค์ประกอบของหลักธรรมาภิบาลย่อมหมายความว่ารวมถึง การบัญญัติกฎหมาย การตีความกฎหมาย การใช้กฎหมาย กฎข้อบังคับต่าง ๆ ให้ทันสมัยและเป็นธรรมเป็นที่ยอมรับของสังคม และสังคมยินยอมพร้อมใจปฏิบัติตามกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับเหล่านั้น โดยถือว่าเป็นการปกครองภายใต้กฎหมาย มิใช่ตามอำเภอใจหรืออำนาจของบุคคล เป็นการปกครองภายใต้

กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับให้เกิดผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล รวมถึงมีความชอบธรรมทั้งสองฝ่าย คือทั้งผู้บังคับใช้กฎหมายและผู้ถูกบังคับใช้กฎหมาย (เทพฤทธิ์ พรรณพัฒน์, มปป., : 2) ดังนั้น การยกระดับของธรรมาภิบาลต้องมีผู้ที่เชี่ยวชาญด้านกฎหมายและด้านพระพุทธศาสนาให้มากขึ้นเพื่อการใช้บังคับกฎหมายให้เป็นไปตามกรอบแห่งคุณงามความดีต่าง ๆ นอกจากจะมีความรู้ด้านกฎหมายแล้วยังต้องมีการศึกษาพระธรรมวินัยของพระสงฆ์ให้ถึงแก่นแท้ของเป้าหมายที่ชัดเจน เพราะการใช้กฎหมายของสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติย่อมมีผลต่อการดำรงชีวิตของพระสงฆ์ทั่วประเทศหากการบริหารไม่เป็นไปตามหลักนิติธรรมจะส่งผลกระทบต่อหลักการและคำสอนของพระพุทธศาสนา อีกทั้งการใช้ข้อบังคับต่าง ๆ ให้เกิดความสามัคคีกันในองค์กรที่สามารถลดความขัดแย้งในเชิงการทำงานมากขึ้น

2) การระดับหลักคุณธรรมตามแนวพระพุทธศาสนาโดยเฉพาะหลักธรรมที่นำไปสู่ความสำเร็จของการบริหารงาน เพราะข้าราชการในสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติเป็นบุคคลที่สามารถให้คุณให้โทษแก่ประชาชนโดยตรง โดยเฉพาะหัวหน้าหน่วยงานราชการต่าง ๆ จะต้องมีคุณธรรมและจริยธรรมเป็นอย่างสูงในการบริหารงาน อีกทั้งจะต้องเป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชาได้ในทางตรงกันข้าม ถ้าหัวหน้าหน่วยงานราชการไม่มีคุณธรรมและจริยธรรมในการบริหารงานก็จะส่งผลกระทบต่อหน่วยงานราชการนั้น ๆ เป็นอย่างมาก ยกตัวอย่างเช่นงานไม่มีประสิทธิภาพ หย่อนยานในประสิทธิภาพการทำงานและชอบเอาไรต์เอาเปรียบประชาชนมีการทุจริตประพฤติมิชอบอยู่เสมอ ปัญหาต่าง ๆ เหล่านี้ได้เกิดขึ้นมาเป็นระยะเวลาอันยาวนานแต่ยังไม่ได้มีการแก้ไขเปลี่ยนแปลงให้หมดไปจากระบบราชการได้ถึงแม้จะมีหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเข้ามาช่วยในการพัฒนาปรับปรุงระบบการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น แต่ก็ยังไม่สามารถที่จะทำให้หน่วยงานราชการมีมาตรฐานการทำงาน สาเหตุประการหนึ่งก็คือการขาดคุณธรรมและจริยธรรมในการบริหารงาน (ศิลาป ชื่นนิรันดร์, 2560 : 216) ดังนั้น ผู้นำองค์กรและข้าราชการของสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติจะต้องมีการบริหารองค์กรที่สอดคล้องกับหลักคุณธรรมอย่างชัดเจน อีกทั้งการเพิ่มนโยบายให้ข้าราชการทั้งหมดบริหารตนเองไปสู่ความพร้อมของการปฏิบัติตนให้ตรงกับเป้าหมายในเชิงคุณธรรมเพราะเป็นสำนักงานที่คอยสนองงานพระพุทธศาสนาแก่นั่นเรื่องของคุณธรรมจริยธรรมส่วนการบริหารงานต้องมองถึงความมีเมตตาต่อเพื่อนมนุษย์ทั้งในสังกัดและชาวพุทธทั้งให้มีความสุขและได้รับประโยชน์อย่างสูงสุด

3) การยกระดับหลักความโปร่งใสที่หน่วยงานหรือภาคประชาสังคมสามารถเข้ามาตรวจสอบการบริหารได้อย่างชัดเจน เป็นความสามารถของสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติในการให้และเปิดเผยข้อมูลต่าง ๆ รวมถึงข้อมูลการดำเนินงานตามภารกิจของหน่วยงานที่ดำเนินการอย่างตรงไป ตรงมา ไม่ปิดบัง หรือบิดเบือน ข้อมูล โดยเฉพาะกระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง ซึ่งหน่วยงานจะต้องดำเนินการและส่งเสริมให้เกิดความ โปร่งใสในทุกขั้นตอนตามกฎหมายกำหนด รวมไปถึง การเปิดโอกาสให้บุคคลภายนอกหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการดำเนินงานด้านต่าง ๆ ของหน่วยงาน ตั้งแต่การร่วมแสดงความคิดเห็นร่วม จัดทำแผนงาน ร่วมดำเนินการ และการมีส่วนร่วมในการตรวจสอบและสามารถร้องเรียนเกี่ยวกับการดำเนินงานของหน่วยงานและ

ร้องเรียนเจ้าหน้าที่ที่ขาด คุณธรรมและความโปร่งใได้ (สำนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลบึงสามพัน อำเภอบึงสามพัน จังหวัดเพชรบูรณ์, มมป. : 2) ดังนั้น สำนักงานพระพุทธศาสนา ต้องใช้แนวทางดังกล่าวไปสู่ความชัดเจนในการบริหารงบประมาณได้อย่างเปิดเผยให้มากที่สุดโดยที่ประชาชนหรือคณะสงฆ์ไม่ตั้งคำถามเกี่ยวกับการใช้จ่ายงบประมาณใด ๆ เพื่อลดความข้อสงสัยและการตั้งคำถามกลับมายังสำนักงานพระพุทธศาสนาที่พยายามเป็นหน่วยงานทางพระพุทธศาสนา เป็นหน่วยงานที่กล้าเผชิญกับความไม่ถูกต้องแห่งศีลธรรมทั้งปวงจึงก่อให้เกิดความเชื่อมั่นในการบริหารองค์กรด้วยความบริสุทธิ์ใจ

4) การยกระดับการมีส่วนร่วมให้คณะสงฆ์และชาวพุทธเพื่อให้ข้อเสนอแนะในการบริหารงานที่นำในสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติตมองเกี่ยวกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้องทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการวางแผน การตัดสินใจ การดำเนินงาน และการประเมินผล โดยมีการจัดระบบงานหรือวิธีการทำงาน การจัดโครงสร้าง และการสร้างวัฒนธรรมการทำงานของเจ้าหน้าที่รัฐที่เอื้อต่อการเปิดโอกาสให้ชาวพุทธ และคณะสงฆ์หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารราชการ ทิศทาง การพัฒนาที่ผ่านมา สำนักงาน ได้ยกระดับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารราชการไปสู่การบริหารราชการบ้านเมืองแบบร่วมมือกัน (Collaborative Governance) ที่เน้นการทำงานร่วมกันของทุกภาคส่วน ทั้งในแนวระนาบ คือสร้างความร่วมมือจากภาคประชาชน ภาคประชาสังคมภาคธุรกิจ/ภาคเอกชน นักวิชาการ สื่อสารมวลชน ฯลฯ และแนวตั้ง คือบูรณาการการทำงานกับหน่วยงานภาครัฐ ที่เกี่ยวข้องเพื่อเชื่อมโยงการทำงาน และสร้างเอกภาพของการบริหารราชการแผ่นดิน (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ,ออนไลน์) ดังนั้น ชาวพุทธและคณะสงฆ์ในประเทศไทยเป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต่อสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติตามระบบการบริหารราชการ ซึ่งที่ผ่านมาผ่านหลายเหตุการณ์บ่งบอกว่า ระหว่างสำนักงานพระพุทธศาสนากับชาวพุทธมีความขัดแย้งกันในการปฏิบัติงานเพื่อไม่ให้เกิดข้อสงสัยจึงต้องเพิ่มการมีส่วนร่วมให้มากขึ้นให้ครอบคลุมกิจกรรมและพื้นที่มากขึ้นเพื่อการขยายฐานให้ประชาชนและชาวพุทธเข้ามาช่วยเติมเต็มกิจการของสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติมากขึ้น

5) การยกระดับหลักความรับผิดชอบโดยเฉพาะความเสียหายต่อองค์กรที่เกิดมาตราบฐานจะต้องทำให้เป็นบรรทัดฐานการบริหารงาน เพราะการปฏิบัติราชการของสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติต้องมีจิตสำนึกความรับผิดชอบต่อในการปฏิบัติหน้าที่ให้เป็น ไปอย่างมีศีลธรรม คุณธรรม และตรงตามความคาดหวังของสังคม รวมทั้งยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรมสำหรับผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมืองและเจ้าหน้าที่ของรัฐ ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน และจรรยาบรรณวิชาชีพ ตลอดจน คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของระบบราชการไทย 8 ประการ (I AM READY) ได้แก่ ซื่อสัตย์และกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง ทำงานเชิงรุก คิดเชิงบวกและมีจิตบริการ มีศีลธรรม คุณธรรมและจริยธรรม คำนึงถึงประโยชน์สุขของประชาชนเป็นที่ตั้ง มุ่งเน้นประสิทธิภาพ ตรวจสอบได้ ยึดมั่นในหลักประชาธิปไตย และมุ่งผลสัมฤทธิ์ (ดูเพิ่มในพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546) ดังนั้น การทำงานภายใต้กรอบแห่งกฎหมายดังกล่าวย่อมแสดงถึงภาวะผู้นำของผู้บริหารสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติที่กล้าแสดงออกคุณธรรมจริยธรรมอย่างสูงสุดในเชิงการบริหารองค์กร

ที่มุ่งต่อภารกิจหลักของตนเองเพื่อการบรรลุเป้าหมายได้ในอนาคต แต่ถึงอย่างไรก็ตามการปฏิบัติตามจรรยาบรรณสำหรับผู้บริหารองค์กรของรัฐจำเป็นต้องสร้างศรัทธาในฐานะข้าราชการที่เป็นความหวังของชาวพุทธทั้งหลายที่มีคุณลักษณะทั้ง 8 ประการได้อย่างซื่อตรงและซื่อสัตย์ต่อสำนักงานพระพุทธศาสนาอย่างมั่นคง

6) การยกระดับหลักความคุ้มค่าด้วยการให้ความสำคัญกับการใช้จ่ายงบประมาณแบบประหยัดและพอดี ประกอบความซื่อสัตย์ตามแนวพระพุทธศาสนา เพราะการปฏิบัติราชการภายในส่วนราชการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ให้ส่วนราชการกำหนดเป้าหมาย แผนการทำงาน ระยะเวลาแล้วเสร็จของงานหรือโครงการ และงบประมาณที่จะต้องใช้ในแต่ละงานหรือโครงการ และต้องเผยแพร่ให้ข้าราชการและประชาชนทราบทั่วกันด้วย (มาตรา 20 แห่ง กฎเพิ่มในพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546) เพื่อก่อประโยชน์สูงสุดต่อประชาชน โดยมีประเด็นในการประเมินความคุ้มค่าใน 3 มิติ ได้แก่ มิติประสิทธิผล คือ การประเมินการบรรลุประสิทธิผลหรือเป้าหมายของการปฏิบัติภารกิจ โดยเปรียบเทียบกับผลที่ได้รับว่ามีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ เป้าหมาย และผลที่คาดหวังก่อนดำเนินการหรือไม่ มิติประสิทธิภาพ คือ การประเมินความเหมาะสมสอดคล้องของการใช้ทรัพยากรและกระบวนการทำงาน เพื่อให้ได้มาซึ่งผลผลิตตามวัตถุประสงค์ โดยพิจารณาจากผลผลิตเทียบกับต้นทุนทั้งหมด การจัดหาทรัพยากรที่ได้มาตรฐาน มีค่าใช้จ่ายที่เหมาะสม รวมทั้งมีกระบวนการทำงานที่ประหยัดทรัพยากร และมีผลกระทบ คือ ผลอันสืบเนื่องจากการปฏิบัติภารกิจ ทั้งที่คาดหมายหรือตั้งใจ และไม่ได้คาดหมาย ทั้งที่เกิดขึ้นระหว่างและภายหลังการปฏิบัติภารกิจ ที่อาจกระทบต่อการพัฒนาในมิติอื่น หรือการปฏิบัติภารกิจของหน่วยงานอื่น หรือประชาชนทั้งที่เป็นกลุ่มเป้าหมายและกลุ่มอื่น ทั้งในและนอกพื้นที่ การวิเคราะห์ผลกระทบที่เกิดขึ้นจากการดำเนินงานตามภารกิจภาครัฐ ครอบคลุมถึงผลกระทบทั้งทางตรงและทางอ้อม รวมทั้งผลกระทบด้านบวกและด้านลบ ในมิติที่สามารถประเมินในรูปตัวเงินและไม่ใช้ตัวเงิน นอกจากนี้ยังต้องคำนึงถึงผลกระทบในกรณีที่ไม่ได้ดำเนินงานตามภารกิจภาครัฐด้วย (วัฒนา วงศ์เกียรติรัตน์ และคณะ, 2551 : 3-7) ดังนั้น สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติอาจต้องกำหนดแผนกิจกรรมและโครงการต่าง ๆ ต้องมีความคุ้มค่าที่ผ่านการตรวจสอบและการพิจารณาจากชาวพุทธศาสนาต่อกิจกรรมทั้งหลายให้มากขึ้นเพื่อลดความซ้ำซ้อนของภารกิจทั้งหลายที่ไม่นำไปสู่ประสิทธิภาพและประสิทธิผลอันส่งผลกระทบต่อชาวพุทธมากขึ้น

สรุปและข้อเสนอแนะ

การยกระดับธรรมาภิบาลการบริหารงานของสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติเป็นผลงานที่พยายามนำเสนอวิธีการบริหารจัดการในฐานะหน่วยงานภาครัฐที่ต้องใช้งบประมาณจากรัฐอันเป็นภาษีของประชาชนเพื่อประดับประดองกิจกรรมทางพระพุทธศาสนาให้มากที่สุดซึ่งส่งผลดีต่อสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติและสำนักงานพระพุทธศาสนาในระดับจังหวัดให้มีศักยภาพต่อการบริหารกิจกรรมตามแบบหลักการธรรมาภิบาลที่ได้กำหนดไว้อย่างชัดเจน อีกทั้งยังสามารถเพิ่มพูนความน่าเชื่อถือและลดความขัดแย้งในข้อสงสัยของชาวพุทธในประเทศไทยลงไปอย่างมาก ได้แก่ การใช้หลักนิติธรรมที่พร้อมยึดหยุ่นและปรับมาตรฐานในระดับสากล การใช้หลัก

คุณธรรมตามแนวพระพุทธศาสนา การเสริมสร้างหลักความโปร่งใส การมีส่วนร่วมให้คณะสงฆ์และชาว การสร้างมาตรฐานต่อการบริหารงาน การใช้หลักความคุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณแบบประหยัดและพอดีประกอบความซื่อสัตย์ตามแนวพระพุทธศาสนา ทั้งนี้ การยกระดับธรรมมาภิบาลดังกล่าวจะส่งผลต่อการบริหารจัดการสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดเพื่อความเจริญก้าวหน้าของพระพุทธศาสนาในภาพรวม แต่หากสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติไม่สนใจและเพียงแต่ปฏิบัติดังกล่าวที่อยู่ในระดับการบริหารแบบพอใช้หรือย่อหย่อนจะไม่ส่งผลดีต่อคณะสงฆ์และชาวพุทธมากนักอันเป็นผลต่อเสียต่อการทำงานทางพระพุทธศาสนาทั้งระดับส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ดังนั้น จึงต้องยกระดับการนำหลักธรรมมาภิบาลไปใช้ให้เกิดความเป็นรูปธรรมให้มากที่สุด

เอกสารอ้างอิง

- ณรงค์ ทรงอารมณ์. (2564). *ประกาศ เจตจำนงสุจริตของผู้อำนวยการสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ. สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ.*
- เทพฤทธิ์ พรรณพัฒน์. (มปป.). *หลักนิติธรรมกับธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการองค์กรภาครัฐ. วิทยาลัยการรัฐธรรมนุญ สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ.*
- ราชกิจจานุเบกษา (2546). *พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546. เล่ม 120. ตอนที่ 100 ก (9 ตุลาคม 2546)*
- วัฒนา วงศ์เกียรติรัตน์ และคณะ. (2551). *โครงการประเมินความคุ้มค่าในการปฏิบัติภารกิจของรัฐและการจัดทำรายงานการดำเนินงานของรัฐต่อสาธารณะ. กรุงเทพมหานคร : สถาบันพัฒนานโยบายและการจัดการ. คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.*
- วิทยา ดวงจันทร์. (2559). *การบริหารงานของสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัด ภายใต้สถานการณ์ความไม่สงบของจังหวัดชายแดนภาคใต้ : กรณีศึกษาจังหวัดปัตตานี. รัฐศาสตร์มหาบัณฑิต (บริหารรัฐกิจและกิจการสาธารณะ). คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.*
- ศิลป์ ชื่นนิรันดร์. (2560). *การเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรมในองค์กร. วารสารมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด. 6 (2), 216-225.*
- เสน่ห์ จุ้ยโต. (2557). *มิติใหม่การบริหารธรรมาภิบาลขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น. นนทบุรี: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.*
- องค์การบริหารส่วนตำบลบึงสามพัน. (มปป.). *การสร้างความโปร่งใส ในการดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาล. สำนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลบึงสามพัน อำเภอบึงสามพัน จังหวัดเพชรบูรณ์.*
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.). (2548). *คู่มือการปฏิบัติงานขององค์การมหาชนตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี. กรุงเทพมหานคร: สหพัฒนการพิมพ์.*

_____. (2552). คู่มือการจัดระดับการกำกับดูแลองค์การภาครัฐตามหลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี(Good Governance Rating). กรุงเทพมหานคร : บริษัท พรีเมียร์ โพร จำกัด.

_____. การบริหารงานภาครัฐแบบมีส่วนร่วม. [ออนไลน์]. แหล่งข้อมูล : <https://www.opdc.go.th/content/Mjc4Nw> [วันที่ 25 กุมภาพันธ์ 2566].



การนำเข้าสินค้าจากจีนสำหรับผู้ประกอบการมือใหม่ Import Products from China for New Entrepreneurs

ศลิษา พิบูลย์สวัสดิ์¹ หทัยรักษ์ สุโพธิ์ทอง¹ และเสาวนีย์ มิตตะธรรมากุล¹
Salisa Piboonsawatdi¹, Hatairuk Suphorthong¹ and Saowanee Mittatammakul¹

บทคัดย่อ

บทความเรื่อง การนำเข้าสินค้าจากจีนสำหรับผู้ประกอบการมือใหม่ เป็นบทความวิชาการที่มุ่งศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับการนำเข้าสินค้า ขั้นตอนการนำเข้า การเลือกชิปปิ้ง อัตราภาษีนำเข้าสินค้าจากจีน อัตราภาษีนำเข้าสินค้าจากจีน การเสียภาษีนำเข้าจากประเทศจีนนั้นถือเป็นกฎหมายอย่างหนึ่ง ภาษีเหล่านั้นจะถูกนำไปพัฒนาในด้านเศรษฐกิจการค้าระหว่างประเทศในลำดับต่อไป ผู้นำเข้าจะต้องชำระภาษีผ่านกรมศุลกากรซึ่งมีหน้าที่ในการจัดเก็บภาษีนำเข้าสินค้าจากจีน รวมถึงภาษีส่งออกสินค้าไปต่างประเทศด้วย การเคลมสินค้าจากจีน หรือ การส่งสินค้ากลับจีนเป็นเรื่องที่ยากและมีความวุ่นวายสูงมาก ซึ่งผู้ประกอบการที่ต้องการส่งสินค้ากลับจีนนั้นจะต้องเผชิญกับภาษีนำเข้าที่ค่อนข้างสูง ทั้งยังต้องเสียภาษีมูลค่าเพิ่มอีก ซึ่งเมื่อเกิดปัญหากับสินค้าจีนจึงทำให้ผู้ประกอบการหลายรายยอมทิ้งสินค้านั้นไปเลยก็มี เพื่อให้ผู้ประกอบการมือใหม่ที่สนใจการนำเข้าสินค้าจากจีนเข้าใจขั้นตอนการนำเข้าและการผ่านพิธีศุลกากรมากขึ้น สามารถวางแผนและเผื่อระยะเวลาในการนำเข้าสินค้าได้ง่ายขึ้น

คำสำคัญ: การนำเข้า, สินค้าจากจีน, ผู้ประกอบการมือใหม่

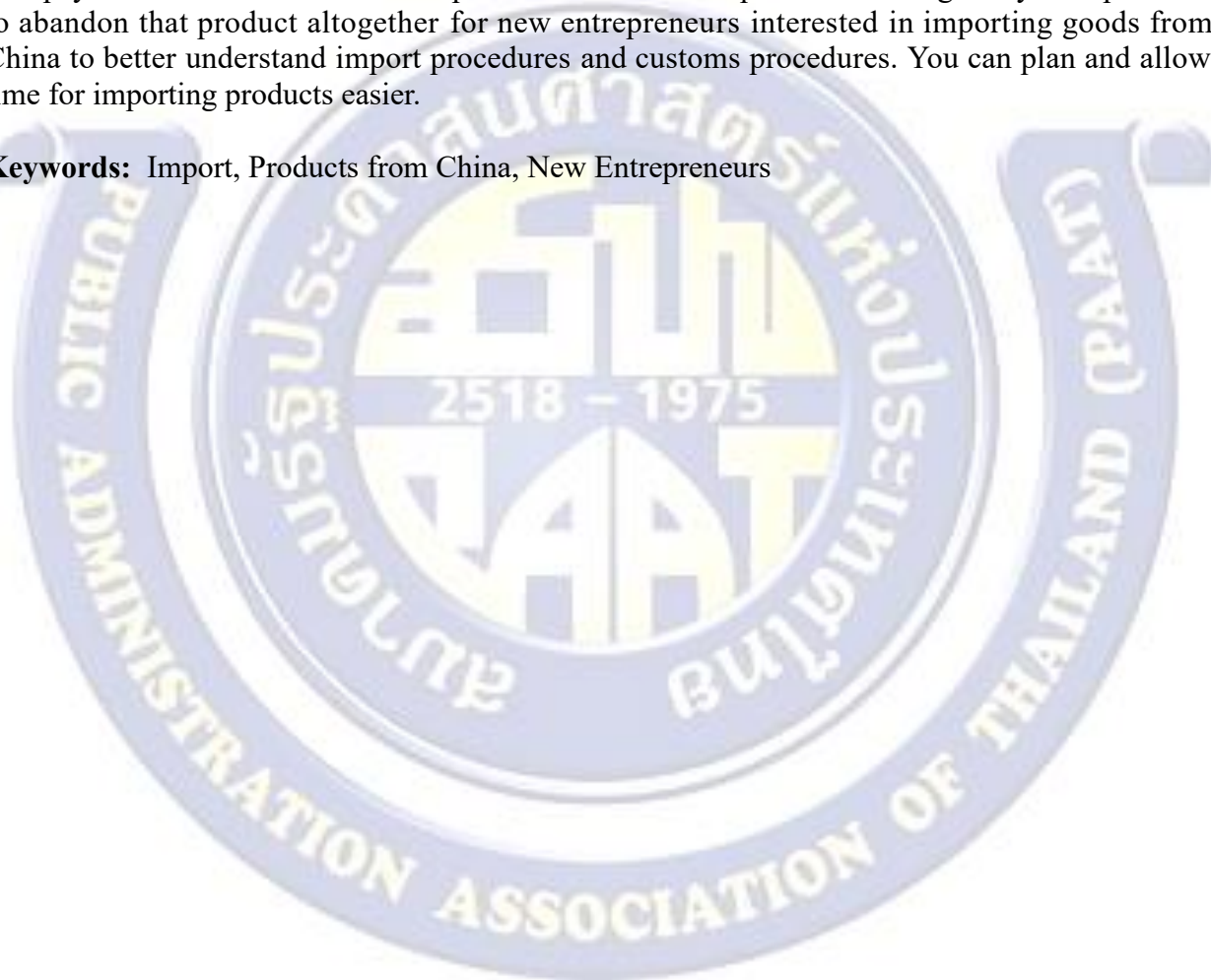
¹ บริษัท คอมเมิร์ทส์ อินเตอร์เทรด จำกัด อีเมล salisa.mcu@gmail.com

¹Comets Intertrade Co., LTD, Email address : salisa.mcu@gmail.com

Abstract

This article titled Importing Goods from China for Beginner Entrepreneurs is an academic article that aims to study the concept of importing procedures, Shipping Select tariffs on imports of goods from China, tariffs on import goods from China, paying import duties from China. China is a matter of law. Those taxes will be used to further develop the international trade economy. Importers must pay duties through Customs, which is responsible for collecting duties on goods imported from China. Including tax on exporting goods to foreign countries as well claim from china or sending products back to China is very difficult and chaotic. Entrepreneurs who want to send products back to China will have to pay relatively high import duties. and must also pay VAT. which when there is a problem with Chinese products causing many entrepreneurs to abandon that product altogether for new entrepreneurs interested in importing goods from China to better understand import procedures and customs procedures. You can plan and allow time for importing products easier.

Keywords: Import, Products from China, New Entrepreneurs



บทนำ

ปัจจุบันผู้ประกอบการจำนวนมากนำเข้า (Import) สินค้าจากต่างประเทศทั้งจีน ยุโรป อเมริกาหรือเพื่อนบ้านอาเซียนมาขายในไทยไม่ว่าจะเป็นเสื้อผ้า เครื่องประดับ ของชำร่วย อะไหล่ยนต์ เครื่องใช้ไฟฟ้า เฟอร์นิเจอร์ สินค้าไอทีและเทคโนโลยี ฯลฯ หลายคนทำกำไรเป็นกอบเป็นกำ เหตุที่สินค้านำเข้าเป็นที่นิยมเป็นอย่างมากเพราะแปลก แตกต่าง มีเอกลักษณ์ ราคาถูก คุณภาพดี การที่เข้ามาทำธุรกิจนี้ผู้ประกอบการรายใหม่ควรเตรียมพร้อมด้วยการค้นหาข้อมูลต่าง ๆ เช่น หาสินค้าที่ตรงกับพฤติกรรมของกลุ่มลูกค้า ทราบพิกัดภาษีให้ชัดเจน ติดต่อกับผู้ขายในต่างประเทศ ติดต่อบริษัทเพื่อนำเข้าสินค้า วิธีการตลาดออนไลน์ ออฟไลน์ การหาตัวแทนจำหน่าย วิธีการโอนเงินและส่งสินค้า เป็นต้น นอกจากนี้ ผู้ประกอบการต้องทราบขั้นตอนและเอกสารที่ต้องเตรียมในการนำสินค้ามาขายในประเทศ อีกด้วย ซึ่งสินค้าจากต่างประเทศจะถูกขนส่งทางเรือหรือทางเครื่องบิน ผู้ประกอบการต้องเตรียมเอกสารและปฏิบัติตามขั้นตอน ดังนี้

ธุรกิจนำเข้ายังเปิดกว้างให้ผู้ประกอบการรายใหม่เข้ามาประลองฝีมือ สร้างโอกาสให้ธุรกิจเติบโต มีรายได้เป็นกอบเป็นกำ และด้วยการแข่งขันที่สูง ผู้ประกอบการควรมีข้อมูลรอบด้าน เข้าใจลูกค้า ตลาด สินค้า คู่ค้า ซัพพลายเออร์ ตัวแทนจำหน่าย เครื่องมือทำการตลาด ตลอดจนขั้นตอนนำเข้าสินค้า และเอกสารที่ต้องเตรียมในการนำสินค้ามาขายในประเทศ เพราะมีขั้นตอนค่อนข้างซับซ้อน ใช้เอกสารจำนวนมาก และต้องปฏิบัติตามกฎ ระเบียบของกรมศุลกากรอย่างเคร่งครัด แม้หลายท่านใช้บริการซัพพลายเออร์เพื่อความสะดวกในขั้นตอนนำเข้า ผู้ประกอบการก็ควรเลือกซัพพลายเออร์มืออาชีพ เชื่อถือได้ มีประสบการณ์นำเข้าสินค้ามาขายในประเทศยาวนาน จะช่วยให้ธุรกิจของผู้ประกอบการดำเนินไปด้วยความราบรื่น ไม่ติดขัดปัญหาจนต้องเลิกกิจการกลางคันสิ่งสำคัญยิ่ง ผู้ประกอบการต้องติดตามการขั้นตอนนำเข้าสินค้าทุกขั้น เมื่อได้รับสินค้าตรวจสอบอย่างละเอียด เพื่อป้องกันหรือลดความเสียหายที่อาจจะเกิดขึ้นกับสินค้าและธุรกิจ

การนำเข้าสินค้าจากต่างประเทศ สำหรับผู้ประกอบการมือใหม่ อาจเป็นเรื่องเสี่ยงที่คุณจะลองผิดลองถูกในการเริ่มต้นนำเข้าด้วยตนเอง ยกเว้นเสียแต่เราจะได้ที่ปรึกษาที่มีความเชี่ยวชาญ และเป็นมืออาชีพในการนำเข้าสินค้าจากต่างประเทศโดยตรง ซึ่งจะช่วยลดความเสี่ยง เพิ่มความมั่นใจ และหากได้ซัพพลายเออร์ที่ดี ก็จะช่วยประหยัดต้นทุนนำเข้า ทำให้เพิ่มกำไรได้มากขึ้น พื้นฐานของการทำธุรกิจนำเข้าสินค้าจากต่างประเทศหลักๆ คือ การควบคุมต้นทุนค่าใช้จ่ายในการนำเข้าให้น้อยที่สุด เพื่อทำกำไรได้มากที่สุด และต่อไปนี้ วิธีเพิ่มประสิทธิภาพเพื่อลดต้นทุนการนำเข้า ที่ผู้ประกอบการมือใหม่ควรรู้ ตั้งเป้าหมาย เพื่อบริหารต้นทุน ลดค่าใช้จ่ายและเพิ่มยอดขายหนึ่งในวิธีที่ดีที่สุดในการพัฒนาธุรกิจให้ประสบความสำเร็จ คือ การกำหนดเป้าหมายให้ชัด เช่น ตั้งเป้าหมายไว้ว่า จะลดต้นทุนการนำเข้าโดยคิดเป็นเปอร์เซ็นต์ที่แน่นอน มีบริษัทจำนวนไม่น้อยยกเว้นการตั้งเป้าหมาย ทำให้การดำเนินธุรกิจไร้ทิศทาง และไม่สามารถมองเห็นภาพที่ชัดเจนได้ในอนาคต โดยเฉพาะธุรกิจนำเข้า เพราะถึงแม้ว่าคุณจะไม่บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ แต่การตั้งเป้าหมายถือเป็นวิธีที่ดีในการประเมินการดำเนินธุรกิจและสร้างกลยุทธ์เพื่อลดอุปสรรคทางการค้าในอนาคต

เป็นที่รู้กันว่าขั้นตอนการนำเข้าเครื่องสำอางนั้นเป็นขั้นตอนที่ถูกกำหนดมาค่อนข้างจะรัดกุมมาก ซึ่งการที่มีขั้นตอนตรวจสอบเหล่านี้ ก็เพื่อให้แน่ใจว่าเรานำเข้าสินค้าที่ขออนุญาตมาจริง ๆ นั่นเอง อย่างไรก็ตามที่เราทราบว่าก่อนที่เราจะนำเข้าสินค้าจำพวก ของกิน เครื่องสำอาง หรือ ยารักษาโรค ต้องมี อย. ก่อนนำเข้า แต่ขั้นตอนก็ไม่ได้จบเพียงแค่นั้น เพราะเมื่อนำเข้ามาแล้วยังต้องมีขั้นตอนการจัดเตรียมเอกสารและแจ้งการนำเข้าด้วยทุกครั้ง หลังจากที่ได้อเลขจดแจ้งแล้วเราก็ส่งของได้ แต่เมื่อสินค้ามาถึงไทย ก่อนที่จะทำพิธีการเคลียสินค้าเข้าได้นั้น เราต้องทำการแจ้ง อย. ก่อนว่าเราจะมีเครื่องสำอางที่เราได้ไปจดแจ้งกับทาง อย. ไว้แล้ว หมายถึง เราต้องเอาเอกสารการนำเข้าไปในระบบ อย. ก่อน เมื่อ อย. ทราบแล้วว่าคุณมีสินค้าที่เป็นเครื่องสำอางมา ทางด่านตรวจสินค้าจะจัดการให้คุณผ่านด่าน อย. ก่อนถึงจะไปตรวจปล่อยสินค้ากับนายตรวจฯได้ การผ่านด่านนี้ก็ต้องเอาสินค้าตัวจริง กับใบอนุญาตไปยื่นที่ด่าน ถ้าสินค้ากับใบอนุญาตตรงกันก็สามารถผ่านด่านได้ ซึ่งปัญหาที่พบเจอโดยมากของการผ่านด่าน อย. ก็คือสินค้าไม่ตรงกับที่ขออนุญาตไว้ ไม่ว่าจะเป็น ฉลากไม่ตรง ยี่ห้อสินค้าไม่ตรง การระบุข้อมูลผิดที่ผิดทาง เป็นต้น (สมาคมผู้ผลิตเครื่องสำอางไทย,ออนไลน์)

จากสภาพการณ์ดังกล่าว ดังกล่าว ผู้เขียนเห็นว่า ปัจจุบันมีผู้ประกอบการหลายรายหันมาสนใจการนำเข้าสินค้าจากจีน ผู้เขียนจึงได้นำเสนอบทความวิชาการ โดยการรวบรวม สารสำคัญ จากนักวิชาการหลากหลายหน่วยงาน เพื่อนำมาเป็นแนวทางให้ผู้ประกอบการมือใหม่ได้นำไปศึกษา เกี่ยวกับขั้นตอนการนำเข้า พิธีการศุลกากรนำเข้าในช่องทางต่างๆ เป็นอย่างไร โดยมีสาระสำคัญดังนี้

ในปัจจุบันที่โลกเชื่อมต่อกันง่ายขึ้น ทำให้การสื่อสารและการส่งของระหว่างประเทศเป็นเรื่องธรรมดา มีเศรษฐกิจมากมายทั่วโลกเกิดขึ้นจากธุรกิจระหว่างประเทศ เช่น Amazon, Alibaba ปัจจัยเหล่านี้ทำให้ธุรกิจนำเข้า - ส่งออก เป็นที่น่าสนใจและเป็นที่ยอมรับ ผู้เขียนจึงได้นำเสนอความรู้ในเรื่องของภาษีที่เกี่ยวข้องกับการนำเข้า - ส่งออก ซึ่งถือเป็นหนึ่งสิ่งที่สำคัญในการบริหารจัดการของธุรกิจระหว่างประเทศ เนื่องจากมีผลต่อต้นทุนของธุรกิจที่ส่งผลโดยตรงต่อกำไรของกิจการ ถ้ามีความรู้ความเข้าใจในด้านภาษีพื้นฐานที่ดี ย่อมมีผลต่อการสร้างกำไรในระยะยาวอย่างแน่นอน ก่อนที่เราจะไปดูขั้นตอนการนำเข้า - ส่งออกที่เกี่ยวข้อง เราต้องรู้ก่อนว่าในทางภาษีนั้น การนำเข้า - ส่งออก หมายถึงอะไร เรามาดูกันทีละประเด็น ดังต่อไปนี้

เนื้อหา

1. ความหมายของการนำเข้าสินค้าจากจีนสำหรับผู้ประกอบการมือใหม่

เนื้อหาของบทความในส่วนนี้ ผู้เขียนได้นำเสนอเกี่ยวกับความหมายของการนำเข้าสินค้าจากจีนสำหรับผู้ประกอบการมือใหม่ ประกอบด้วย ความหมายของการนำเข้าสินค้าจากจีน ความหมายของสินค้าต้องห้าม ความหมายของผู้ประกอบการมือใหม่ โดยการรวบรวม เรียบเรียงสารสำคัญจากนักวิชาการ โดยมีแนวคิดดังนี้

1.1 ความหมายของการนำเข้าสินค้าจากจีน

การนำเข้า (อังกฤษ: import) หมายถึงการนำเข้าสินค้าเข้ามาจากต่างประเทศ โดยสินค้าที่นำเข้ามักเป็นสินค้าที่ไม่มีหรือผลิตในประเทศไม่ได้ เช่น ยารักษาโรค เครื่องจักรต่างๆ ที่ใช้ในอุตสาหกรรมการผลิต สินค้าเกษตรบางชนิด เป็นต้น การนำเข้าสินค้าจำเป็นต้องมีความเกี่ยวข้องกับหน่วยงานที่เป็นผู้ตรวจสอบการนำเข้าคือ กรมศุลกากร นอกจากนี้การนำเข้าสินค้ายังมีการจำกัดปริมาณการนำเข้าสินค้า รวมถึงภาษีนำเข้าที่ต้องจ่ายตามกฎหมายอีกด้วย ที่สำคัญผู้นำเข้าควรศึกษาด้วยว่าสินค้าประเภทใดสามารถนำเข้าได้เพราะสินค้าบางประเภทเป็นสินค้าต้องห้ามตามกฎหมาย (Joshi, Rakesh Mohan, 2009)

ตามนิยาม “นำเข้า” หมายถึง การนำสินค้าเข้ามาในราชอาณาจักร โดยผ่านพิธีการทางศุลกากร และเช่นกัน “ส่งออก” จะหมายถึง การส่งสินค้าออกนอกราชอาณาจักรเพื่อส่งไปต่างประเทศ โดยผ่านพิธีการทางศุลกากร นอกจากนี้ อีกสิ่งที่คุณควรรู้คือ ในทางภาษี ธุรกิจสามารถแบ่งได้เป็น 2 ประเภท คือ ขาย และบริการ ตามนิยาม ขาย หมายถึงการจำหน่าย จ่าย โอน สินค้า ไม่ว่าจะได้รับประโยชน์หรือค่าตอบแทนหรือไม่ ส่วนบริการ หมายถึง การหาประโยชน์อื่นใดที่ไม่ใช่การขายสินค้า ซึ่งธุรกิจทั้ง 2 ประเภทนั้น กรมสรรพากร กรมศุลกากร รวมถึงกรมสรรพสามิต จะมีแนวทางการจัดเก็บภาษีที่แตกต่างกัน

1) ประเภทธุรกิจบริการ

การนำเข้าบริการ การนำเข้าบริการ หมายถึง การใช้บริการใดๆ ในราชอาณาจักร (ประเทศไทย) โดยที่การให้บริการนั้นเกิดจากการกระทำในต่างประเทศ ฟังดูอาจจะเข้าใจยาก ลองดูตัวอย่างจากการให้บริการของแพลตฟอร์มยอดนิยมอย่าง Facebook, Netflix, Youtube หรือ Tiktok ทุกคนน่าจะเข้าใจทันทีที่ภาษีที่เกี่ยวข้องกับการนำเข้าบริการจะมีดังนี้

1.1) ภาษีมูลค่าเพิ่ม กรมสรรพากรมีการกำหนดอัตราภาษีมูลค่าเพิ่มจากการนำเข้าบริการอยู่ที่ 7% ของมูลค่าบริการ โดยที่จุดรับผิดทางภาษี (Tax Point) จะเกิดเมื่อมีการชำระค่าบริการ ซึ่งต้องยื่นชำระภาษีโดยแบบ ภ.พ.36 ในเดือนถัดไป สำหรับบุคคลผู้มีหน้าที่ยื่นแบบ อ้างอิงถึงกฎหมาย e-Service (พระราชบัญญัติแก้ไขเพิ่มเติมประมวลรัษฎากร (ฉบับที่ 53), 2564) ที่เริ่มใช้เมื่อ 1 กันยายน 2564 กำหนดเงื่อนไขดังนี้ ในกรณีที่ผู้ใช้บริการจดทะเบียนภาษีมูลค่าเพิ่ม – ผู้ใช้บริการเป็นผู้ที่ต้องนำส่งแบบ ภ.พ.36 เอง ในกรณีที่ผู้ใช้บริการไม่ได้จดทะเบียนภาษีมูลค่าเพิ่ม – ผู้ให้บริการจะเป็นผู้นำส่งภาษีมูลค่าเพิ่ม

1.2) ภาษีหัก ณ ที่จ่าย สำหรับการนำเข้าบริการต่างประเภคนั้น กรมสรรพากรมีข้อกำหนดเพิ่มเติมสำหรับนิติบุคคลผู้จ่ายเงินได้ประเภท 40(2)-40(6) เช่น ค่านายหน้า ค่าลิขสิทธิ์ ค่าเช่า และค่าบริการทางวิชาชีพ มีหน้าที่ต้องหัก ณ ที่จ่ายในอัตรา 15% หรือตามอัตราอนุสัญญาภาษีซ้อน และยื่นแบบ ภ.ง.ด.54 ในเดือนถัดไป

2) ประเภทธุรกิจขายสินค้า

การนำเข้าสินค้า ผู้นำเข้าสินค้าอาจจะเจอกับภาษีดังต่อไปนี้

1.1) อกรขาเข้า อกรขาเข้าจะถูกเรียกเก็บเมื่อมีการนำเข้าสินค้าที่มีมูลค่าเกินกว่าอัตราที่กฎหมายกำหนดอัตราที่กำหนดไว้คือ เมื่อราคาสินค้า (Cost, “C”) + ค่าประกันภัย (Insurance, “I”) + ค่าขนส่ง (Freight, “F”) [C.I.F] รวมกันเกินกว่า 1,500 บาท กรมศุลกากรมีการกำหนดอกรขาเข้า โดยการคำนวณจากราคา C.I.F x อัตราอกรขาเข้า ตัวอย่าง อัตราอกรขาเข้าของสินค้านำเข้าชนิด เครื่องแต่งกาย หมวก รองเท้า เครื่องสำอาง น้ำหอม ร่ม ผ้าห่ม อัตราภาษีนำเข้า 30% กระเป๋าอัตราภาษีนำเข้า 20% ซีดี ดีวีดี พาวเวอร์แบงก์ หูฟังทุกประเภท อัลบั้มเพลง อัลบั้มคอนเสิร์ต ตุ๊กตา อัตราภาษีนำเข้า 10% แวนกันแดด แวนตา นาฬิกา อัตราภาษีนำเข้า 5% (สามารถค้นหาอัตราอกรขาเข้าเพิ่มเติมได้ที่ พิกัดอัตราอกรขาเข้า)

1.2) ภาษีสรรพสามิต เมื่อมีการนำเข้าสินค้าที่บริโภคแล้ว อาจก่อให้เกิดผลเสียต่อสุขภาพและศีลธรรมอันดี สินค้าที่มีลักษณะเป็นการฟุ่มเฟือย เช่น รถยนต์ เครื่องดื่ม น้ำหอม สุรา ยาสูบ ไฟ เป็นต้น ผู้นำเข้าจะถูกเรียกเก็บภาษีสรรพสามิต การคำนวณเบื้องต้นเป็นดังนี้

กรณีคำนวณตามมูลค่า (C.I.F. + อกรขาเข้า + ภาษีค่าธรรมเนียมอื่นไม่รวมภาษีมูลค่าเพิ่ม) x อัตราภาษีสรรพสามิต / 1-(1.1x อัตราภาษีสรรพสามิต)

กรณีคำนวณตามน้ำหนัก ปริมาณ (ลิตรหรือกิโลกรัม) x อัตราภาษีสรรพสามิต (สามารถค้นหาอัตราภาษีสรรพสามิตเพิ่มเติมได้ที่เว็บไซต์กรมสรรพสามิต)

1.3) ภาษีเพื่อมหาดไทย ผู้นำเข้าจะต้องถูกเรียกเก็บภาษีเพื่อมหาดไทย เมื่อถูกเรียกเก็บภาษีสรรพสามิต โดยการคำนวณจะเป็นดังนี้ ภาษีเพื่อมหาดไทย = ภาษีสรรพสามิต x อัตราภาษีเพื่อมหาดไทย (10%)

1.4) ภาษีมูลค่าเพิ่ม ผู้นำเข้าจะถูกเรียกเก็บภาษีมูลค่าเพิ่มเมื่อนำเข้าสินค้าเกินกว่าที่กฎหมายกำหนด (หลักการเดียวกับอกรขาเข้า) หรืออธิบายง่ายๆ คือ เมื่อผู้นำเข้าเสียอกรขาเข้า ย่อมต้องเสียภาษีมูลค่าเพิ่มเสมอ แต่ส่วนที่แตกต่างกันคือ ภาษีมูลค่าเพิ่มที่เสียไปนั้นจะสามารถนำมาขอคืนเป็นภาษีซื้อได้ภายใน 6 เดือน แต่อกรขาเข้านั้นขอคืนไม่ได้ (อกรขาเข้าจึงถือเป็นส่วนหนึ่งของต้นทุนสินค้า) ภาษีมูลค่าเพิ่มจะคำนวณได้โดย ราคา [C.I.F + อกรขาเข้า + ภาษีสรรพสามิต (ถ้ามี) + ภาษีมหาดไทย (ถ้ามี)] x 7%

1.2 ความหมายของสินค้าต้องห้ามนำเข้า

ของต้องห้าม หมายถึงของที่มีกฎหมายกำหนดห้ามนำเข้ามาหรือส่งออกป็นอกรขาอาณาจักรโดยเด็ดขาด และในบางกรณีห้ามการส่งผ่านด้วย ผู้นำสินค้าต้องห้ามเข้ามาหรือส่งออกป็นอกรขาอาณาจักรจะมีความผิดต้องรับโทษตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องและเป็นความผิดตามมาตรา 244 และ มาตรา 246 แห่งพระราชบัญญัติศุลกากร พ.ศ. 2560 ด้วย ตัวอย่างสินค้าต้องห้ามในการนำเข้า-ส่งออก มีดังนี้

วัตถุลามก การนำเข้าและส่งออกวัตถุลามก ไม่ว่าจะอยู่ในรูปแบบหนังสือ ภาพเขียน ภาพพิมพ์ ภาพระบายสี สิ่งพิมพ์สิ่งอื่น รูปภาพ ภาพโฆษณา เครื่องหมาย รูปถ่าย และภาพยนตร์ลามกหรือวัตถุลามกอื่นๆ สินค้าที่

มีตราหรือลวดลายเป็นรูปธงชาติ ยาเสพติดให้โทษ เงินตรา พันธบัตร ใบสำคัญรับดอกเบี้ยพันธบัตรอันเป็นของปลอมหรือแปลง เหยียดลิขสิทธิ์ที่ทำให้น้ำหนักลดลงโดยทุจริต ดวงตราแผ่นดิน รอยตราแผ่นดินหรือพระปรมาภิไธย ดวงตราหรือรอยตราของทางราชการอันเป็นของปลอม สินค้าละเมิดลิขสิทธิ์ เช่น แลบบันท์กเสียง (เทปเพลง) แลบบันท์กเสียง (คอมแพคดิสก์) แลบบันท์กภาพ (วีดีโอเทป) โปรแกรม คอมพิวเตอร์ หนังสือ หรือสินค้าอื่นใดที่ทำซ้ำหรือดัดแปลงงานอันมีลิขสิทธิ์ของผู้อื่น สินค้าปลอมแปลงหรือเลียนแบบเครื่องหมายการค้าของต้องกำกวด หมายถึงสินค้าที่มีกฎหมายกำหนดว่าหากจะมีการนำเข้า-ส่งออกหรือผ่านราชอาณาจักรจะต้องได้รับอนุญาตหรือปฏิบัติให้ครบถ้วนตามที่กำหนดไว้ในกฎหมายนั้น ๆ เช่น ต้องมีใบอนุญาตการนำเข้าและส่งออกต้องปฏิบัติตามประกาศอันเกี่ยวกับฉลากหรือใบรับรองการวิเคราะห์ หรือเอกสารกำกับยา เป็นต้น ผู้ใดนำของต้องกำกวดเข้ามา หรือส่งออก หรือส่งผ่านราชอาณาจักรโดยมิได้รับอนุญาตหรือไม่ปฏิบัติตามกฎหมายที่กำหนดไว้ให้ครบถ้วน จะมีความผิดตามที่กำหนดไว้ในกฎหมายนั้น ๆ และเป็นความผิดตามมาตรา 244 และ มาตรา 246 แห่งพระราชบัญญัติศุลกากร พ.ศ. 2560 ด้วย ตัวอย่างสินค้าที่มีมาตรการนำเข้า,สินค้าที่มีมาตรการส่งออก,สินค้ามาตรฐานและมาตรฐานสินค้า (ศุลกากร, 2561)

สรุปได้ว่า การนำเข้าสินค้าเข้ามาจากต่างประเทศ โดยสินค้าที่นำเข้ามาเป็นสินค้าที่ไม่มีหรือผลิตในประเทศไม่ได้ เช่น ยารักษาโรค เครื่องจักรต่างๆ ที่ใช้ในอุตสาหกรรมการผลิต สินค้าเกษตรบางชนิด เป็นต้น การนำเข้าสินค้าจำเป็นต้องมีความเกี่ยวข้องกับหน่วยงานที่เป็นผู้ตรวจสอบการนำเข้าคือ กรมศุลกากร

1.3 ความหมายของผู้ประกอบการมือใหม่

ผู้ประกอบการ (Entrepreneur) คือ บุคคลซึ่งขายสินค้า หรือให้บริการในทางธุรกิจหรือวิชาชีพ ไม่ว่าจะการกระทำดังกล่าวจะได้รับประโยชน์ หรือได้รับค่าตอบแทนหรือไม่ และไม่ว่าจะได้จดทะเบียนภาษีมูลค่าเพิ่มแล้วหรือไม่ การเป็นผู้ประกอบการนั้นง่ายมาก เพราะเป็นเพียงการเริ่มต้นธุรกิจของตัวเอง และยังเป็นผู้ที่สร้างโอกาสสร้างผลกำไรได้อีกด้วย การเป็นผู้ประกอบการ (อังกฤษ: Entrepreneurship) คือ การสร้างหรือการสกัดคุณค่าหากใช้คำนิยามเบื้องต้นนี้ การเป็นผู้ประกอบการอาจมีความหมายที่เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงบางสิ่งเพื่อทำให้เกิดคุณค่าขึ้น นิยามเบื้องต้นนี้มีความหมายที่ครอบคลุมมากกว่าการประกอบธุรกิจ (Diochon. Monica; Anderson. Alistair R., 2011)

ในนิยามที่แคบลงมานั้น การเป็นผู้ประกอบการ คือ กระบวนการในการออกแบบธุรกิจ เปิดตัวสินค้าหรือบริการของธุรกิจสู่สาธารณะ และ การประกอบธุรกิจใหม่ ซึ่งมักจะเริ่มต้นด้วยการเป็นธุรกิจขนาดเล็ก (small business) ตัวอย่างเช่น ธุรกิจครอบครัวโดยมีสมาชิกในครอบครัวมาช่วยกันทำงานและสร้างกำไรกันในครอบครัว ธุรกิจสตาร์ทอัพที่เริ่มจากผู้ก่อตั้งประมาณ 3-4 คน ช่วยกันสร้างผลิตภัณฑ์ที่เติบโตอย่างก้าวกระโดด เช่น Wongnai และ Okkbee หรือแม้แต่จะเป็นธุรกิจที่เริ่มและดำเนินการด้วยตัวคนเดียว (Solopreneur) ก็ถือเป็นผู้ประกอบการเช่นกัน ส่วน ความเป็นผู้ประกอบการ หมายถึง "ความสามารถและความต้องการอย่างแรงกล้าใน

การพัฒนา ลงทุน และ บริหารจัดการธุรกิจ โดยพร้อมที่จะกล้ารับความเสี่ยงเพื่อให้ได้กำไร (profit)" โดยเรียกกลุ่มคนที่สร้างธุรกิจของตัวเองว่า ผู้ประกอบการ (entrepreneurs)

ในทางเศรษฐศาสตร์ นิยามคำว่า ผู้ประกอบการ หมายถึง ผู้ที่มีความสามารถในการค้นหาโอกาส (เช่น สิ่งประดิษฐ์ หรือ เทคโนโลยี) และใช้โอกาสนั้นในการสร้างสินค้าและบริการ "ผู้ประกอบการสามารถเห็นศักยภาพเชิงพาณิชย์ของสิ่งประดิษฐ์ต่าง ๆ และบริหารจัดการเงินทุน, ความสามารถในการผลิต หรือ ทรัพยากรการผลิตอื่น ๆ ที่มี เพื่อประยุกต์สิ่งประดิษฐ์ใหม่นั้น ให้กลายเป็นนวัตกรรมเชิงพาณิชย์ที่สร้างผลกำไรได้" ในนิยามนี้ คำว่า การเป็นผู้ประกอบการ จะรวมไปถึงการทำกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับนวัตกรรมของกิจการ ความหมายในเชิงเศรษฐศาสตร์ จะโฟกัสไปที่การสร้างคุณค่าเชิงพาณิชย์ จากสิ่งประดิษฐ์และนวัตกรรม (AK Yetisen, 2015)

สรุปได้ว่า ผู้ประกอบการมือใหม่ กระบวนการในการออกแบบธุรกิจ เปิดตัวสินค้าหรือบริการของธุรกิจสู่สาธารณะ และการประกอบธุรกิจใหม่ ซึ่งมักจะเริ่มต้นด้วยการเป็นธุรกิจขนาดเล็ก

2. ขั้นตอนนำเข้าสินค้ามาขายในประเทศทางเรือ และทางอากาศ

เมื่อสินค้าถึงปลายทาง ผู้ประกอบการติดต่อสายการบินเรือหรือท่าอากาศยานเพื่อชำระค่าใช้จ่ายปลายทาง นำใบตราส่งสินค้าเปลี่ยนเป็นใบปล่อยสินค้า โดยผู้ประกอบการจะต้องผ่านพิธีการศุลกากรเข้าก่อนจึงจะเบิกของได้ ซึ่งพิธีการศุลกากรใช้ระบบดิจิทัลทั้งหมด บันทึกข้อมูลพร้อมลงลายมือชื่อในโปรแกรมส่งไปยังระบบคอมพิวเตอร์ของศุลกากร โดยผู้ประกอบการเข้าสามารถทำด้วยตนเอง, ผ่านชิปปิง หรือ ผ่าน Service Counter ก็ได้ ซึ่งเรียกว่า “ผู้นำเข้า” (TAOKAEMAI, ออนไลน์)

2.1 ขั้นตอนนำเข้าสินค้า

อย่างแรกที่ต้องทำ คือ ยื่นเอกสารข้อมูลใบขนสินค้าขาเข้า ผู้นำเข้าบันทึกข้อมูลต่างๆ ดังนี้ ข้อมูลเรือเข้า ใบตราส่งสินค้า บัญชีรายการสินค้าทุกรายการ บัญชีรายละเอียดการบรรจุหีบห่อ เอกสารอื่นๆ เช่น เอกสารผู้รับบรรจุ ผู้รับประกันภัยธนาคาร เป็นต้น ใบอนุญาตนำเข้าหรือเอกสารอื่นใด กรณีสินค้านำเข้าเป็นของต้องจำกัดตามเงื่อนไขของกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

กรณีเภสัชเคมีภัณฑ์ เภสัชเคมีภัณฑ์กึ่งสำเร็จรูป เคมีภัณฑ์ และสินค้าที่ไม่สามารถแยกชนิดและคุณภาพได้โดยง่าย ควรมีเอกสารใบรับรองการวิเคราะห์ของผู้ผลิตสินค้า (Certificate of Analysis) หรือเอกสาร รายละเอียดของสินค้า (Specification) หรือเอกสารข้อมูลความปลอดภัย (Material Safety Data Sheet) เพื่อแปลงเป็นใบขนสินค้าโดยอัตโนมัติ จากนั้นส่งสู่ระบบคอมพิวเตอร์ของกรมศุลกากรทางอินเทอร์เน็ต

2.2 เจ้าหน้าที่ตรวจสอบข้อมูลใบขนสินค้าขาเข้า

เมื่อศุลกากรได้รับข้อมูลเรียบร้อยแล้ว ทำการตรวจสอบข้อมูลเบื้องต้นในใบขนสินค้าได้แก่ ชื่อ ที่อยู่ผู้นำเข้า เลขประจำตัวผู้เสียภาษี พิกัดอัตราศุลกากร และราคาของสินค้า หากมีข้อผิดพลาด ศุลกากรแจ้งกลับมายังผู้นำเข้าเพื่อแก้ไขให้ถูกต้อง ส่งกลับกรมศุลกากรอีกครั้ง ขั้นตอนนี้อาจเกิดหลายครั้งหากข้อมูลยังผิดพลาด เมื่อข้อมูลทั้งหมดถูกต้องครบถ้วน ศุลกากรจะออกเลขที่ใบขนสินค้าให้

2.3 เจ้าหน้าที่ตรวจสอบพิสูจน์เงื่อนไขชำระภาษีอากรขาเข้า

หลังจากตรวจสอบข้อมูลสินค้าอย่างละเอียดตามเงื่อนไขที่กำหนดไว้ของกรมศุลกากร เจ้าหน้าที่จะแบ่งสินค้าออกเป็น 2 ประเภท ใบขนสินค้าขาเข้าประเภทที่ไม่ต้องตรวจสอบพิธีการ (Green Line) สินค้าประเภทนี้ผู้นำเข้านำใบขนสินค้าขาเข้าไปชำระภาษีอากรและวางประกันที่เกี่ยวข้องได้ทันที ใบขนสินค้าขาเข้าประเภทที่ต้องตรวจสอบพิธีการ (Red Line) ส่วนสินค้าประเภทนี้ ผู้นำเข้าต้องนำใบขนสินค้าขาเข้าไปติดต่อกับหน่วยงานประเมินอากรของท่านที่นำเข้าสินค้านั้น ๆ ก่อนจนกลายเป็นสินค้าแบบ Green Line ในปัจจุบัน ผู้นำเข้าสามารถชำระได้ 3 วิธี ได้แก่ ที่กรมศุลกากร ผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ และที่ธนาคาร เอกสารที่ต้องเตรียมในขั้นตอนนำเข้าสินค้านำเข้าในประเทศไทย

- 1) ใบขนสินค้าขาเข้าพร้อมฉบับ 1 ฉบับ
- 2) แบบรายละเอียดข้อมูลใบขนสินค้าขาเข้า
- 3) สำเนาใบตราส่งสินค้า
- 4) สำเนาบัญชีราคาสินค้า
- 5) บัญชีรายละเอียดบรรจุหีบห่อ (ถ้ามี)
- 6) ใบแจ้งยอดเบี้ยประกัน (ถ้ามี)
- 7) ใบอนุญาตหรือหนังสืออนุญาตสำหรับของควบคุมการนำเข้า (ถ้ามี)
- 8) ใบรับรองแหล่งกำเนิดสินค้า (กรณีขอลดอัตราอากร)
- 9) เอกสารที่จำเป็นอื่นๆ เช่น เอกสารแสดงส่วนผสม คุณลักษณะ การใช้งานของสินค้า แคตตาล็อก

3. พิธีการศุลกากรนำเข้าทางบกสำหรับผู้ประกอบการมือใหม่

ในการนำเข้าสินค้าทางบกเพื่อให้ผู้ประกอบการมือใหม่ได้เข้าใจถึงกระบวนการต่างๆ ผู้เขียนจึงได้รวบรวมข้อมูลพิธีการศุลกากรนำเข้าทางบกมาแนะนำเสนอ เพื่อเป็นแนวทางในการเตรียมความพร้อมก่อนทำธุรกิจโดยมีรายละเอียดดังนี้

3.1 การรายงานยานพาหนะเข้าและการยื่นบัญชีสินค้าทางบก (Car Manifest)

ผู้รับผิดชอบควบคุมการขนส่งสินค้ามีหน้าที่รายงานยานพาหนะเข้าและยื่นบัญชีสินค้าทางบก (Car Manifest) ตามแบบ ศบ.1 เมื่อยานพาหนะจากต่างประเทศมาถึงด่านพรมแดนทางบก โดยการส่งข้อมูลในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์มายังระบบคอมพิวเตอร์ของกรมศุลกากร เมื่อระบบคอมพิวเตอร์ของกรมฯ ได้รับข้อมูลและทำการตรวจสอบความถูกต้องเรียบร้อยแล้ว ต่อมาระบบฯ ทำการออกเลขที่รับรายงานยานพาหนะ (Received Control Number) ให้แก่ผู้รับผิดชอบการขนส่งเพื่อนำมาแสดงต่อพนักงานศุลกากร ณ ด่านพรมแดนทางบกที่ได้มาถึง เจ้าพนักงานศุลกากรตรวจสอบข้อมูลเพื่ออนุญาตให้ควบคุมยานพาหนะไปยังด่านศุลกากรเพื่อปฏิบัติพิธีการยื่นใบขน

สินค้าขาเข้าต่อไป กรณีผู้รับผิดชอบการขนส่งสินค้า ไม่สามารถส่งข้อมูลทางอิเล็กทรอนิกส์เองได้ ให้กรอกรายละเอียดในรายงานยานพาหนะเข้าและบัญชีสินค้าทางบก (Car Manifest) ตามแบบ ศบ.1 ให้ครบถ้วน นำมายื่นแบบศบ.1 ต่อพนักงานศุลกากรประจำด่านพรมแดนเพื่อตรวจสอบและส่งข้อมูลเข้าระบบคอมพิวเตอร์ของกรม เพื่อออกเลขที่รับรายงานยานพาหนะ (Received Control Number) ก่อนอนุญาตให้ควบคุมยานพาหนะไปยังด่านศุลกากร

3.2 การยื่นใบขนสินค้าขาเข้า

เมื่อยานพาหนะที่บรรทุกสินค้าได้ผ่านด่านพรมแดนมายังด่านศุลกากร ในกรณีที่เป็นสินค้าทั่วไป ผู้นำของเข้าจะต้องจัดทำ “ใบขนสินค้าขาเข้าพร้อมแบบแสดงรายการภาษีสรรพสามิตและภาษีมูลค่าเพิ่ม (กศก. 99/1)” ตามมาตรฐานและรูปแบบที่กรมศุลกากรกำหนด โดยส่งข้อมูลใบขนสินค้าในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์มายังระบบคอมพิวเตอร์ของกรมศุลกากร เมื่อระบบคอมพิวเตอร์ของกรมฯ ได้รับข้อมูลแล้วจะทำการตรวจสอบและตัดบัญชีสินค้าทางบก (Car Manifest) หากพบว่าข้อมูลถูกต้องตามมาตรฐานและรูปแบบที่กำหนด ระบบคอมพิวเตอร์จะตอบกลับและออกเลขที่ใบขนสินค้าขาเข้าเพื่อให้ผู้นำของเข้าไปดำเนินการชำระภาษีอากรและรอรับการตรวจปล่อยออกจากอารักขาศุลกากรต่อไป

1) ข้อมูลที่ควรจัดเตรียมเพื่อใช้ประกอบการยื่นใบขนสินค้าขาเข้า บัญชีราคาสินค้า (Invoice) บัญชีรายละเอียดบรรจุหีบห่อ (Packing List) ใบตราส่งสินค้า (Bill of Lading) ใบแจ้งยอดเบี้ยประกัน (Insurance Premium Invoice) ใบอนุญาตหรือหนังสืออนุญาต กรณีเป็นของต้องกักตหรือสินค้าที่ต้องควบคุมการนำเข้า หนังสือรับรองถิ่นกำเนิดสินค้า (Certificate of Origin) (กรณีขอลดอัตราอากร) เอกสารอื่น ๆ เช่น เอกสารแสดงส่วนผสม คุณลักษณะและการใช้งานของสินค้า เป็นต้น

2) วิธีการส่งข้อมูลใบขนสินค้าขาเข้ามายังระบบคอมพิวเตอร์ของกรมศุลกากร สามารถทำได้ 4 ช่องทาง ดังนี้ ผู้นำของเข้าส่งข้อมูลใบขนสินค้าขาเข้าด้วยตนเอง โดยจะต้องลงทะเบียนเป็นผู้ผ่านพิธีการศุลกากรหรือดำเนินพิธีการศุลกากรกับกรมศุลกากรก่อน ผู้นำของเข้ามอบหมายให้ตัวแทนออกของ (Customs Broker) เป็นผู้ส่งข้อมูลแทน ผู้นำของเข้าให้เคาน์เตอร์บริการ (Service Counter) เป็นผู้ส่งข้อมูล ผู้นำของเข้ายื่นใบขนสินค้าขาเข้าในรูปแบบเอกสาร พร้อมทั้งแบบรายละเอียดข้อมูลใบขนสินค้าขาเข้า (ใบนำศีย์) ณ ด่านศุลกากรที่นำเข้า

3) การชำระค่าภาษีอากร เมื่อผู้นำของเข้าได้ยื่นข้อมูลใบขนสินค้าเข้าสู่ระบบคอมพิวเตอร์ของกรมศุลกากรและได้รับการตอบกลับเลขที่ใบขนสินค้าแล้ว ผู้นำของเข้าจะต้องดำเนินการชำระค่าภาษีอากร (ถ้ามี) และค่าธรรมเนียมศุลกากรให้แล้วเสร็จก่อนไปดำเนินการรับการตรวจปล่อยของออกจากอารักขาศุลกากร โดยผู้นำของเข้าสามารถชำระค่าภาษีอากรและค่าธรรมเนียมศุลกากรได้ 3 ช่องทางดังต่อไปนี้

3.1) ชำระด้วยตนเองที่หน่วยรับชำระเงินทุกแห่งของกรมศุลกากร ทั้งในรูปแบบเงินสด บัตรภาษี บัตรเดบิต บัตรเครดิต และเช็คของผู้ประกอบการที่มีธนาคารค้ำประกันและได้รับอนุมัติจากกรมศุลกากร

3.2) ชำระในระบบ e-Payment คือ การชำระเงินค่าภาษีอากรพร้อมกับการส่งข้อมูลใบขนสินค้า โดยการตัดยอดบัญชีธนาคารของผู้นำเข้าตามที่ได้แจ้งไว้กับกรมศุลกากร

3.3) ชำระในระบบ e-Bill Payment คือ การใช้เอกสารของกรมศุลกากร (เช่น ใบขนสินค้า ใบสั่งเก็บ) ซึ่งมี QR Code หรือ Bar Code หรือเลขอ้างอิงตามที่ปรากฏในเอกสารนั้น ไปชำระ ณ เคาน์เตอร์ของธนาคาร หรือ Internet Banking หรือ ATM หรือช่องทางการรับชำระเงินอื่น ๆ ของธนาคาร หรือ ผ่านตัวแทนรับชำระเงินที่ทำความตกลงกับกรมศุลกากร ได้แก่ เคาน์เตอร์เซอร์วิสของ 7-11 และ บิ๊กซี

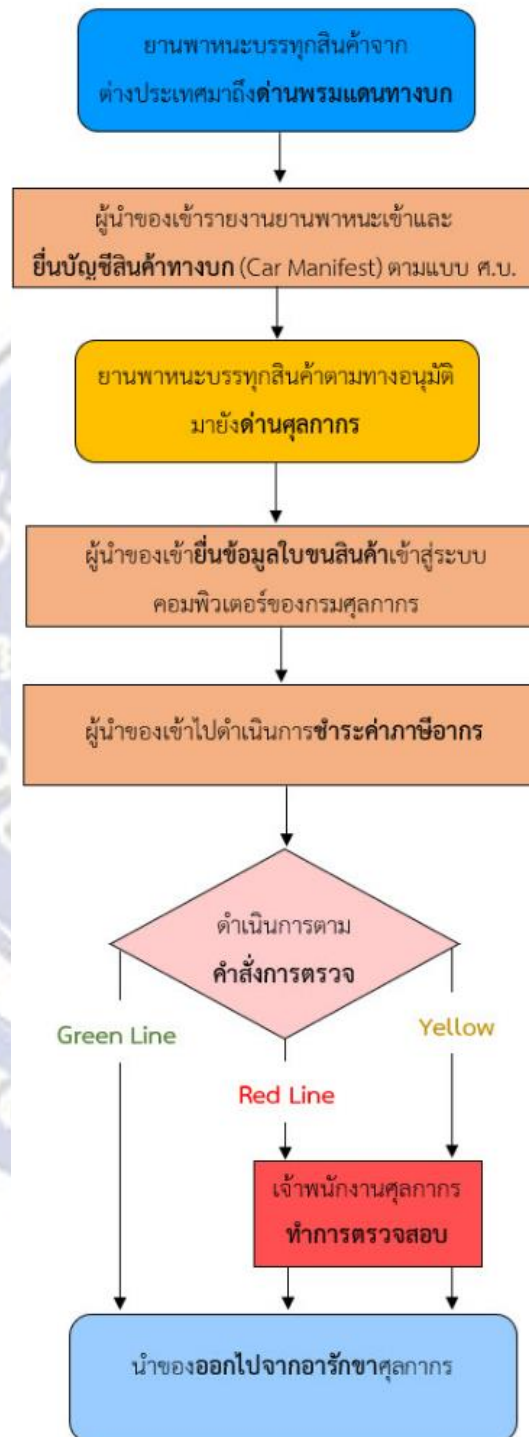
4) การตรวจปล่อยของออกไปจากอารักขาศุลกากร เมื่อผู้นำของเข้าได้ยื่นใบขนสินค้าพร้อมชำระค่าภาษีอากรเป็นที่เรียบร้อยแล้ว ระบบคอมพิวเตอร์ของกรมศุลกากรจะทำการวิเคราะห์ความเสี่ยงจากข้อมูลในใบขนสินค้าดังกล่าว แล้วแจ้งคำสั่งการตรวจให้ผู้นำของเข้าทราบเพื่อดำเนินการตามคำสั่งการตรวจต่อไป เช่น

4.1) กรณีมีคำสั่ง “ยกเว้นการตรวจ (Green Line)” ผู้นำของเข้าสามารถไปติดต่อเจ้าพนักงานศุลกากรเพื่อนำของออกจากอารักขาได้ทันที

4.2) กรณีมีคำสั่ง “ให้เปิดตรวจ (Red Line)” ผู้นำของเข้าต้องติดต่อเจ้าพนักงานศุลกากรเพื่อทำการตรวจสอบของก่อนนำของไปจากอารักขา

4.3) กรณีมีคำสั่ง “ให้พบพนักงานศุลกากรเนื่องจากได้รับยกเว้นใบอนุญาต (Yellow Line)” ผู้นำของเข้าต้องติดต่อเจ้าพนักงานศุลกากรเพื่อตรวจสอบเงื่อนไขการได้รับยกเว้นใบอนุญาตก่อนนำของไปจากอารักขา

ขั้นตอนปฏิบัติพิธีการศุลกากรนำของเข้าทางบก



ภาพที่ 1 ขั้นตอนปฏิบัติพิธีการศุลกากรนำเข้าของทางบก
ที่มา: กรมศุลกากร

4.1 การติดต่อกับโรงงานผู้จำหน่าย

เป็นขั้นตอนแรกและจุดแรกของขั้นตอนการขนส่งสินค้า โดยเริ่มจากผู้ขายหรือผู้ผลิตเป็นลำดับแรกก่อน ซึ่งส่วนใหญ่เรียกว่า ‘โรงงาน’ หรือผู้จำหน่าย (Shipper) หน้าที่ของ Shipper เป็นการดูแลการควบคู่กับลูกค้าเพื่อประสานงานและดำเนินการจัดการเรื่องสินค้า หลังจากนั้นบริษัทชิปปิ้งสามารถดำเนินการจัดการเรื่องเอกสารและการนำเข้าสู่สินค้าให้เป็นตามระเบียบและกฎของศุลกากร (NEXT LOGISTICS, ออนไลน์)

4.1 ทำพิธีการศุลกากรขาออก

ในขั้นตอนนี้ ทางผู้จำหน่าย (Shipper) หรือตัวแทนขนส่งสินค้าระหว่างประเทศ (Freight Forwarder) ที่ได้ทำการจัดจ้างเอาไว้ จะทำการแสดงสินค้าต่อเจ้าหน้าที่ศุลกากร เพื่อให้เห็นว่าสินค้าอะไรบ้างที่กำลังจะนำออกจากรประเทศนั้นๆ ขั้นตอนนี้ใช้เวลาไม่นานเท่าไร หากไม่พบปัญหาอะไรให้ต้องแก้ไขเพิ่มเติม

4.2 เตรียมเอกสารสำหรับการนำเข้า

ก่อนเบิกของออกมาได้ จำเป็นจะต้องผ่านพิธีการศุลกากรขาเข้าก่อน ซึ่งพิธีการศุลกากรนี้ใช้ระบบดิจิทัลทั้งหมด ไม่ว่าจะเป็นการบันทึกข้อมูลพร้อมลงลายมือชื่อในโปรแกรม เพื่อส่งไปยังระบบคอมพิวเตอร์ของศุลกากร ในขั้นตอนนี้สามารถทำได้ด้วยตัวเอง หรือผ่านทางบริษัทชิปปิ้ง (หรือเรียกว่าผู้นำเข้าสินค้า) โดยเอกสารที่จำเป็นในการยื่นคือ ใบขนสินค้าขาเข้า ข้อมูลที่ต้องบันทึกลงในระบบจะประกอบไปด้วย ข้อมูลยานพาหนะสำหรับนำเข้า ไม่ว่าจะเป็น รถ เรือ หรือ เครื่องบิน ใบตราส่งสินค้า บัญชีรายการสินค้าทุกรายการ บัญชีรายละเอียดการบรรจุหีบห่อเอกสารอื่นๆ เช่น เอกสารผู้รับบรรจุหีบห่อ ผู้รับประกันภัยธนาคาร เป็นต้น

ใบอนุญาตนำเข้า หรือ เอกสารอื่นๆ ในกรณีสินค้านำเข้า เป็นข้อจำกัดตามเงื่อนไขของกฎหมายที่เกี่ยวข้องสำหรับสินค้าที่เป็นเคมีภัณฑ์ หรือสินค้าที่ไม่สามารถแยกชนิดและคุณภาพได้ ควรมีเอกสารการรับรองวิเคราะห์ของผู้ผลิตสินค้า (Certificate of Analysis) หรือเอกสารที่แสดงรายละเอียดของสินค้า (Specification) หรือเอกสารเรื่องข้อมูลความปลอดภัย (Material Safety Data Sheet) เพื่อนำข้อมูลเหล่านี้มาแปลงเป็นใบขนส่งสินค้าอัตโนมัติ แล้วบันทึกลงสู่ระบบคอมพิวเตอร์ของกรมศุลกากรทางออนไลน์ หรือทางอินเทอร์เน็ตนั่นเอง

4.3 เจ้าหน้าที่ตรวจสอบข้อมูลใบขนสินค้าขาเข้า

เมื่อทางศุลกากรได้รับข้อมูลที่บันทึกในระบบเรียบร้อยแล้ว จะมีการตรวจสอบข้อมูลเบื้องต้นใบขนสินค้าประกอบด้วย ชื่อ ที่อยู่ผู้นำเข้า เลขประจำตัวของผู้เสียภาษี พิกัดอัตราศุลกากร และราคาของสินค้า ในกรณีที่เกิดข้อผิดพลาดในระหว่างการตรวจสอบข้อมูลจุดใดจุดหนึ่ง ทางศุลกากรจะแจ้งกลับมายังผู้นำเข้าเพื่อทำการแก้ไขข้อมูลให้ถูกต้อง และทำการส่งข้อมูลที่ได้รับการแก้ไขใหม่กลับไปทางศุลกากรอีกครั้ง ขั้นตอนนี้สามารถเกิดข้อผิดพลาดได้หลายครั้ง หากข้อมูลนั้นยังไม่ถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์ แต่หากข้อมูลทั้งหมดตรวจสอบเรียบร้อยแล้ว และสมบูรณ์แล้ว ทางศุลกากรจะออกเลขที่ใบขนสินค้าให้

4.4 ตรวจสอบพิสูจน์ตามเงื่อนไขชำระภาษีอากรขาเข้า

ขั้นตอนนี้ทางเจ้าหน้าที่ต้องตรวจสอบพิสูจน์เกี่ยวกับรายละเอียดข้อมูลของสินค้าให้เป็นไปตามเงื่อนไขที่ทางกรมศุลกากรกำหนดเอาไว้อย่างถี่ถ้วน โดยแบ่งสินค้าออกเป็น 2 ประเภทด้วยกัน ได้แก่

1) ใบขนสินค้าขาเข้าประเภทไม่ต้องตรวจสอบพิธีการ (Green Line) โดยสินค้าประเภทนี้ ผู้นำเข้าต้องนำใบขนสินค้าขาเข้าไปชำระภาษีอากรและสามารถวางประกันที่เกี่ยวข้องได้ทันที

2) ใบขนสินค้าขาเข้าประเภทที่ต้องตรวจสอบพิธีการ (Red Line) สำหรับสินค้าประเภทนี้ ผู้นำเข้าจะต้องนำใบขนสินค้าขาเข้าไปติดต่อกับหน่วยงานประเมินอากรของที่นำเข้านั้นๆ ก่อนจะเปลี่ยนเป็นสินค้าแบบ Green Line แต่ในปัจจุบันนี้ ผู้นำเข้าสามารถชำระภาษีได้ 3 วิธี คือ ผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ ธนาคาร และ กรมศุลกากร

4.5 การตรวจสอบและการปล่อยสินค้า

ถือเป็นขั้นตอนสุดท้ายในการตรวจสอบและปล่อยสินค้าออกจากอารักขาของศุลกากร ฉะนั้น ผู้นำเข้าต้องยื่นใบขนสินค้าพร้อมใบเสร็จรับเงินที่ชำระเรียบร้อยแล้วให้กับคลังสินค้า ขั้นตอนนี้อะเอียดของสินค้าจะถูกตรวจสอบอย่างละเอียดอีกครั้ง โดยต้องผ่านการตรวจสอบหรือยกเว้นการตรวจ กรณีที่ใบขนสินค้ายกเว้นการตรวจ (Green Line) ใบขนสินค้าประเภทนี้จะใช้เวลาในการตรวจสอบน้อยมาก แต่ถ้าเป็นสินค้าต้องผ่านการตรวจสอบพิธีการขนส่งทางบก จะมีการเคลื่อนย้ายสินค้าเพื่อตรวจสอบโดยเจ้าหน้าที่ศุลกากร ก่อนปล่อยสินค้าออกจากอารักขาศุลกากร

4.6 การขนส่งไปยังผู้รับ

เมื่อสินค้าได้ตรวจสอบเป็นที่เรียบร้อยแล้ว จึงจะสามารถขนส่งไปยังผู้รับได้ สำหรับการขนส่งทางรถในประเทศไทย มีข้อกำหนดสำหรับรถบรรทุกขนาดใหญ่กว่ารถกระบะด้วย และในช่วงการจราจรคับคั่งจะเป็นช่วงที่รถใหญ่ห้ามวิ่งในเขตเมือง และเมื่อผู้รับสินค้าได้รับของเป็นที่เรียบร้อยแล้ว ถือว่าเสร็จภารกิจการขนส่งสินค้า

ดังนั้น การดำเนินการนำเข้าสินค้าให้สะดวกรวดเร็วมากยิ่งขึ้น ควรเลือกใช้บริการกับ บริษัท ชิปปิ้ง ที่มีประสบการณ์ และจัดการอย่างมืออาชีพ ต้องมีความน่าเชื่อถือและได้รับความไว้วางใจในการนำเข้าสินค้าจากจีนอย่างผู้เชี่ยวชาญ ทำให้เป็นที่เชื่อมั่นในการนำเข้าสินค้าจากบริษัทต่างๆ มากมาย

สรุปและข้อเสนอแนะ

จากประเด็นดังกล่าวข้างต้น ผู้เขียนได้สรุปประเด็นเกี่ยวกับการ การนำเข้าสินค้าจากจีนสำหรับผู้ประกอบการมือใหม่ ขั้นตอนการนำเข้าสินค้า ระบบพิธีการนำเข้าทางอิเล็กทรอนิกส์ เมื่อสินค้ามาถึงประเทศไทย ผู้นำเข้าต้องยื่นใบขนสินค้าและเอกสารที่เกี่ยวข้องสำหรับการนำเข้ากับเจ้าหน้าที่ศุลกากร ณ ท่าที่นำเข้า การส่งมอบสินค้าที่นำเข้าจะได้รับการอนุญาตจากเจ้าหน้าที่ศุลกากรหลังจากสินค้า มาถึงท่าและได้ชำระภาษีอากรเรียบร้อยแล้ว ผู้นำเข้ามีความรับผิดชอบในการเตรียมสินค้าเพื่อการตรวจสอบ และปล่อยสินค้าออกจากอารักขาของศุลกากร นอกจากนี้ในบางกรณีผู้นำเข้ายังต้องขอใบอนุญาตในการนำเข้าสำหรับสินค้า ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับประเภท

สินค้า สินค้าบางรายการต้องได้รับการอนุญาตให้นำเข้าจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องก่อนการนำเข้าสินค้า เอกสารที่จำเป็นในการยื่นเพื่อดำเนินพิธีการทางศุลกากรเพื่อนำเข้าประกอบด้วย ใบขนสินค้าขาเข้า (Import Entry Declaration) ใบตราส่งสินค้า (B/L) บัญชีราคาสินค้า (Invoice) บัญชีรายละเอียดบรรจุหีบห่อ (Packing List) ใบอนุญาตหรือหนังสืออนุญาตสำหรับสินค้าควบคุมการนำเข้า (License) ใบรับรองแหล่งกำเนิดสินค้า (Certificate Of Origin) กรณีขอลดหรือยกเว้นอัตราอากรขาเข้า และเอกสารอื่น ๆ เช่น แค็ตตาล็อก เอกสารแสดงส่วนผสม เป็นต้น

สำหรับขั้นตอนการปฏิบัติพิธีการภายใต้ระบบการนำเข้าแบบอิเล็กทรอนิกส์ ผู้นำเข้าหรือตัวแทนที่เกี่ยวข้องไม่จำเป็นต้องยื่นเอกสารที่เป็นกระดาษ เนื่องจากข้อมูลทั้งหมดโอนถ่ายแบบอิเล็กทรอนิกส์จากระบบคอมพิวเตอร์ของผู้นำเข้าไปสู่ระบบคอมพิวเตอร์ของกรมศุลกากรด้วยระบบ VAN หรืออินเทอร์เน็ตโดยทั่วไป ขั้นตอนการปฏิบัติพิธีการนำเข้า สินค้ามี 4 ขั้นตอนดังนี้ 1) การโอนถ่าย และ/หรือ การยื่นข้อมูลใบขนสินค้า 2) การตรวจสอบพิสูจน์การสำแดงข้อมูล 3) การชำระภาษีอากรขาเข้า และ 4) การตรวจและการปล่อยสินค้า หลังจากนั้นสถานะของการปล่อยสินค้าจะส่งผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ ไปทั้งที่ท่าเรือและที่ผู้นำเข้าหรือตัวแทน อย่างไรก็ตามในกรณีที่สินค้าต้องผ่านการตรวจสอบพิธีการ ท่าเรือจะเคลื่อนย้ายสินค้าเพื่อการตรวจสอบโดยเจ้าหน้าที่ศุลกากรก่อนการปล่อยสินค้าออกจากอารักขาศุลกากร ดังแผนภาพต่อไปนี้



ภาพที่ 2 สรุปขั้นตอนการนำเข้าสินค้าจากจีนสำหรับผู้ประกอบการมือใหม่

เอกสารอ้างอิง

- ไทยโพสต์. ตลาดเครื่องสำอางคึก! คนแห่เข้าชมงานพุ่ง พร้อมจับคู่ธุรกิจกว่า 600 คู่. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา : <https://www.thaipost.net/economy-news/237977/> [23 กุมภาพันธ์ 2566].
- สมาคมผู้ผลิตเครื่องสำอางไทย, โควิด-19 อุตสาหกรรมเครื่องสำอางปีนี้ยอดขายตก 10%, [ออนไลน์], แหล่งที่มา : <https://thaicosmetic.org/index.php/tcmanews/news-from-fda/62-19-10> [15 กุมภาพันธ์ 2566].
- Next Logistics. ชิปปีง กับ 7 ขั้นตอนการนำเข้าสินค้าทางบก ที่ผู้ประกอบการต้องรู้!. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา : <https://nextlogistics.co.th> [15 กุมภาพันธ์ 2566].
- Taokaemai. 4 ขั้นตอนนำเข้าสินค้าและเอกสารที่ต้องเตรียมนำเข้า [ออนไลน์]. แหล่งที่มา : <https://taokaemai.com/> [15 กุมภาพันธ์ 2566].
- Joshi, Rakesh Mohan. (2009). International Business. Oxford University Press. New Delhi and New York.
- Sullivan, Arthur; Sheffrin, Steven M. (2003). Economics: Principles in Action. Upper Saddle River: Pearson Prentice Hall.
- Diochon. Monica; Anderson. Alistair R. (2011). "Ambivalence and ambiguity in social enterprise; narratives about values in reconciling purpose and practices". International Entrepreneurship and Management Journal. 7 (1): 93–109.
- Gaddefors. Johan; Anderson, Alistair R. (2017). "Entrepreneurs and context: when entrepreneurship is greater than entrepreneurs". International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research. 23 (2): 267–278.
- AK Yetisen; LR Bob Volpatti; AF Coskun; S Cho; E Kamrani; H Butt; A Khademhosseini; SH Yun (2015). "Entrepreneurship". Lab Chip. 15 (18): 3638–3660.

การสื่อสารด้านนโยบายโครงการคนละครึ่งเพื่อส่งเสริมภาพลักษณ์ด้านการบริหารงาน ของรัฐบาลพลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชา

Communication Policy of the 50-50 Co-Payment to Promote the Administration Image of the Government of General Prayut Chan-O-Cha

กษิติเดช ชุติมันต์¹ และสมเดช รุ่งศรีสวัสดิ์¹

Kasidet Chutimant¹ and Somdech Rungsrissawat¹

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการสื่อสารด้านนโยบายโครงการคนละครึ่งเพื่อส่งเสริมภาพลักษณ์ด้านการบริหารงานของรัฐบาลพลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชา ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ เก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เชิงลึกกับกลุ่มตัวอย่าง ประกอบไปด้วย กลุ่มนักวิชาการด้านสื่อสารการเมือง กลุ่มนักวิชาการด้านนิเทศศาสตร์ กลุ่มนักวิชาการด้านการสร้างภาพลักษณ์ กลุ่มผู้รับสารที่มีแอปพลิเคชันเป๋าตุงและเคยได้รับสิทธิโครงการคนละครึ่ง ผลการวิจัยพบว่า การสื่อสารด้านนโยบายโครงการคนละครึ่งเพื่อส่งเสริมภาพลักษณ์ด้านการบริหารงานของรัฐบาลพลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชา คือ 1) ด้านผู้ส่งสาร ประกอบไปด้วย มีความชัดเจนในการสื่อสาร ใช้น้ำเสียงที่น่าฟังและนำเทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการสื่อสาร 2) ด้านเนื้อหาของสาร ประกอบไปด้วย จัดระเบียบเนื้อหาอธิบายให้กระจ่างชัด สร้างการมีส่วนร่วมของสื่อ ยึดถือประชาชนผู้รับสารเป็นหลัก 3) ด้านช่องทางของสาร ประกอบด้วย การเพิ่มช่องทางออนไลน์ในการใช้สื่อใหม่เป็นช่องทางการเผยแพร่ กำหนดกลยุทธ์การนำเสนอ มอบหมายนโยบายให้หน่วยงานในพื้นที่ช่วยเผยแพร่ข่าวสาร 4) ด้านผู้รับสาร ประกอบไปด้วย เรียนรู้การใช้สื่อใหม่ ควบคุมการใช้อารมณ์ก่อนสื่อสารให้คงที่ มีความชัดเจนในการสื่อสาร จัดทำคู่มือการใช้งานนโยบาย จากการค้นพบดังกล่าว จะเป็นประโยชน์ที่ดีต่อไปในอนาคตสำหรับแนวทางการสื่อสารให้กับรัฐบาลเพื่อส่งเสริมภาพลักษณ์ด้านการบริหารงานต่อไป

คำสำคัญ: การสื่อสาร, นโยบายโครงการคนละครึ่ง, ภาพลักษณ์การบริหารงาน, รัฐบาลพลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชา

¹ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา อีเมล Kasidej@hotmail.com

¹ Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Email address : Kasidej@hotmail.com

Abstract

The research aims to study Communication Policy of the 50-50 Co-Payment to promote the administration image of the government of General Prayut Chan-o-cha. Using qualitative research methods and data were collected by in-depth interviews with the Political Communication Academic, Communication Arts Academic, Specialist in image building Academic and receiver who have the Pao Tung application and have received the rights to the project the 50-50 Co-Payment. The research was followed: 1) Sender the government should have been clearly and use technology to promote communication. 2) Message was Organize and clarify content and build media engagement including hold on the people who receive the message from government. 3) Channel was adding online channels to use new media and set a strategy assign policies to local agencies to help disseminate news. 4) Receiver was learn to use new media and control the emotions, Be clear in communication and prepare a policy manual. The finding it will be benefits in the future for communication guiding to promote the administration image of the government as well.

Keywords: Communication, Policy of the 50-50 Co-Payment, administration image, government of General Prayut Chan-o-cha



บทนำ

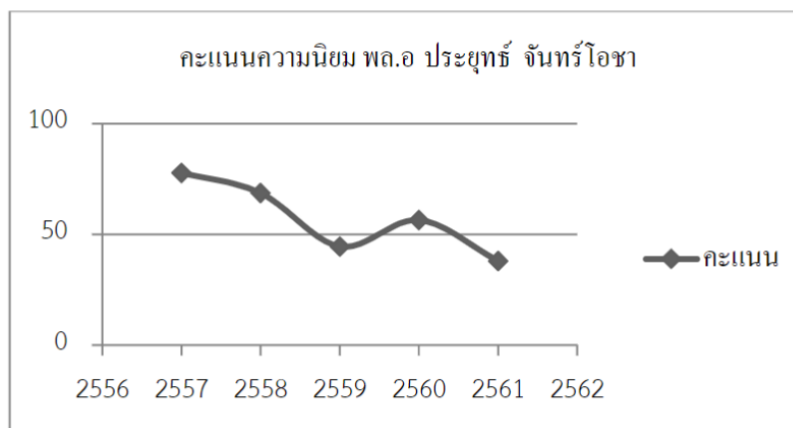
การสื่อสารถือได้ว่าเป็นปัจจัยสำคัญในการดำรงชีวิตของมนุษย์นับตั้งแต่ในอดีตถึงปัจจุบัน ซึ่งสามารถทำให้มนุษย์สามารถสืบทอดพัฒนาการเรียนรู้และรับรู้วัฒนธรรมของตนเองจนกลายเป็นสังคมใหญ่ในการจัดการสื่อสารเพื่อให้เป็นหลักสากลแห่งการเรียนรู้ ดังนั้นการสื่อสารเป็นการกระทำร่วมกันในบางสิ่งบางอย่าง นั่นคือ การถ่ายทอดหรือการแลกเปลี่ยนข่าวสาร ความรู้ ความคิดของบุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปหรือมากกว่านั้น การสื่อสารจึงเป็นปฏิภิกิริยาสัมพันธ์ทางสังคมเพื่อสื่อความหมาย (บุญส่ง ทิ้งชู้, 2564) โดยเฉพาะการสื่อสารด้านนโยบายที่เกิดขึ้นมาจากภาครัฐเพื่อตอบสนองความต้องการของสังคมและประชาชนซึ่งเป็นนโยบายที่ทำให้ทุกคนมีความเสมอภาคกันในการรับรู้และเข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้อย่างรวดเร็วและแม่นยำ (ชัชชญา อัครวีระเดช, 2553)

การสื่อสารกับภาพลักษณ์ถือได้ว่าเป็นกลยุทธ์สำคัญที่จะทำให้เกิดภาพลักษณ์ที่ดีให้เกิดขึ้นกับสายตาของสื่อมวลชนและประชาชน โดยเฉพาะด้านภาพลักษณ์การบริหารงาน เพราะรัฐบาลเปรียบเสมือนแบรนด์บุคคลที่เป็นสัญลักษณ์ขององค์กรทางการเมือง ภาพลักษณ์ทางการเมืองจึงเป็นภาพของบุคคลหรือสถาบันทางการเมืองที่เกิดขึ้นในความคิดของบุคคลคือประชาชน ซึ่งเป็นความประทับใจ ชื่อเสียงหรือความนิยม อันเป็นองค์ประกอบของข้อเท็จจริงกับการประเมินส่วนตัวของประชาชน มีรากฐานมาจากการได้รับการกระทบจากสิ่งต่างๆ ของหน่วยการเมืองนั้นๆ กับประชาชน โดยเป็นพลังแฝงที่ทำให้เกิดพฤติกรรมทางการเมืองของประชาชน ซึ่งในทางการเมืองภาพลักษณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจะส่งผลกระทบต่อกิจกรรมทางการเมืองระหว่างประชาชนกับรัฐบาล การร่วมมือหรือการเป็นปฏิปักษ์ต่อกันระหว่างรัฐบาลกับประชาชน ดังนั้นภาพลักษณ์ทางการเมืองจึงมีความสำคัญต่อการเข้ามามีอำนาจและการอยู่รอดของรัฐบาล ไม่แตกต่างจากการอยู่รอดด้วยภาพลักษณ์ในแวดวงธุรกิจ (พิเชฐ สมบัติศิริ, 2563)

โครงการคนละครึ่ง เกิดขึ้นในช่วงที่ประเทศไทยได้เริ่มมีการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 19 (Coronavirus Disease: Covid 19) ทำให้เกิดผลกระทบหลายด้านโดยเฉพาะด้านเศรษฐกิจ เกิดการว่างงาน และภาคธุรกิจเกิดผลกระทบเป็นวงกว้าง รัฐบาลพลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชาจึงได้ออกนโยบายกระตุ้นเศรษฐกิจภายในชาติ โดยมอบหมายให้กระทรวงการคลังทำหน้าที่รับผิดชอบ ซึ่งโครงการดังกล่าวดำเนินการโดยรัฐบาลจะจ่ายเงินให้กับประชาชนที่ลงทะเบียนสำเร็จและจ่ายผ่านแอปพลิเคชัน เป๋าตุงและถุงเงิน เพื่อนำเงินที่ได้จากรัฐใช้จ่ายวันละไม่เกิน 150 บาท โดยรัฐบาลจะช่วยประชาชนจ่ายในร้อยละ 50 และประชาชนจ่ายร้อยละ 50 โดยวงเงินระยะแรกที่รัฐบาลมอบให้มีจำนวน 3,000 บาท ระยะสองอยู่ที่ 3,500 บาท ซึ่งการเข้าร่วมโครงการจะเป็นการให้สิทธิประชาชนเพียง 10 ล้านคน และใช้จ่ายได้กับร้านค้าที่เข้าร่วมโครงการเท่านั้น โดยจะให้สิทธิเฉพาะร้านค้าขนาดเล็กเท่านั้น (กระทรวงการคลัง, 2563)

รัฐบาลพลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา ปฏิบัติหน้าที่ในฐานะเป็นผู้กุมอำนาจรัฐโดยสื่อสารและแสดงจุดยืนให้ประชาชนรับรู้ถึงเจตนารมณ์ของคณะรักษาความสงบเรียบร้อยแห่งชาติ ในการกระทำการดังกล่าว เพื่อยุติความขัดแย้งของคนในชาติขับเคลื่อนเศรษฐกิจและฟื้นฟูความเชื่อมั่นภายใต้ระบบบริหาร นิติบัญญัติ และตุลาการ จนเมื่อวันที่ 22 กรกฎาคม 2557 มีการประกาศใช้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย (ฉบับชั่วคราว) พุทธศักราช

2557 ซึ่งให้มีสถานิติบัญญัติแห่งชาติทำหน้าที่แทนสภาผู้แทนราษฎรวุฒิสภาและรัฐสภา วันที่ 21 สิงหาคม พ.ศ. 2557 สภามีมติเลือกพลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา เป็นนายกรัฐมนตรี (กันทิมา ติรฎู, 2560) ในการทำงานของพลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา นายกรัฐมนตรี มีการสื่อสารกับประชาชนอย่างตรงไปตรงมา และแสดงความก้าวร้าว ดุดัน ซึ่งหากพิจารณาถึงความเคยชินในการสื่อสารเช่นนี้ในฐานะนายทหารกองทัพบก ซึ่งเคยชินต่อสายงานบังคับบัญชาและเป็นการสื่อสารทางเคียวมาตลอดอายุราชการที่ยาวนาน แต่การสื่อสารเช่นนี้กลับไม่ประสบความสำเร็จเมื่อนำมาใช้กับประชาชนในฐานะนายกรัฐมนตรี ซึ่งต้องทำการสื่อสารแบบสองทาง มีการตั้งคำถาม และสามารถโต้ตอบแสดงความคิดเห็นได้ในกรอบของกฎหมาย การที่นายกรัฐมนตรีส่งสารถึงประชาชนในรูปแบบการจัดรายการทางสื่อโทรทัศน์ไม่ประสบความสำเร็จ และไม่เป็นที่สนใจของประชาชนแม้จะเป็นการสื่อให้ประชาชนทราบถึงการบริหารราชการแผ่นดิน และนโยบายต่าง ๆ ที่รัฐบาลจะผลักดันเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชน แต่กลับไม่ได้รับความสนใจเท่าที่ควร เนื่องจากลักษณะการสื่อสารแบบนายทหารที่เป็นการสื่อสารทางเดียว และประชาชนไม่เชื่อว่ารัฐบาลจะสามารถกระทำตามที่กล่าวได้จริง จึงทำให้มีผลต่อภาพลักษณ์การบริหารงานประเด็นสำคัญมาจากการสื่อสารของรัฐบาล (เปณิษณา โสภางเจริญ, 2561)



ภาพที่ 1 คะแนนความนิยมของพลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชา

จากปัญหาที่กล่าวมา จะพบว่า ภาพลักษณ์มีพลวัตรของตนเองที่สามารถเปลี่ยนแปลงได้ ดังนั้นจะพบปัญหาหลักของรัฐบาลพลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชาในเรื่องการสื่อสาร เพราะส่งผลถึงภาพลักษณ์ด้านการบริหารงานซึ่งมีผลต่อความนิยมของประชาชน จึงเป็นที่มาของการศึกษาการสื่อสารด้านนโยบายโครงการคนละครึ่งเพื่อส่งเสริมภาพลักษณ์ด้านการบริหารงานของรัฐบาลพลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชา ซึ่งจะเป็นแนวทางให้กับรัฐบาล และฝ่ายบริหารที่ทำหน้าที่ขึ้นมาบริหารประเทศไทย

เนื้อหา

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษาการสื่อสารด้านนโยบายโครงการคนละครึ่งเพื่อส่งเสริมภาพลักษณ์ด้านการบริหารงานของรัฐบาลพลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชา

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยเชิงคุณภาพครั้งนี้ ใช้กรอบแนวคิดกระบวนการสื่อสารของเบอร์โล (Berlo, 1960) ในครั้งนี้ผู้วิจัยใช้วิธีดำเนินการวิจัยที่เรียกว่าวิธีอุปนัย(Inductive Approach) คือเริ่มจากข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่เจาะจงเลือกมาจำนวนหนึ่ง แล้วจึงวิเคราะห์หาข้อสรุป หรือคำอธิบายเชิงทฤษฎีที่มีลักษณะทั่วไปของข้อมูล โดยใช้วิธีการสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus groups discussion) จากผู้ให้ข้อมูลหลัก โดยเป็นการสนทนากลุ่มแบบออนไลน์ผ่านโปรแกรม Zoom Application โดยขั้นตอนในการจัดเตรียมการสนทนากลุ่มคือ

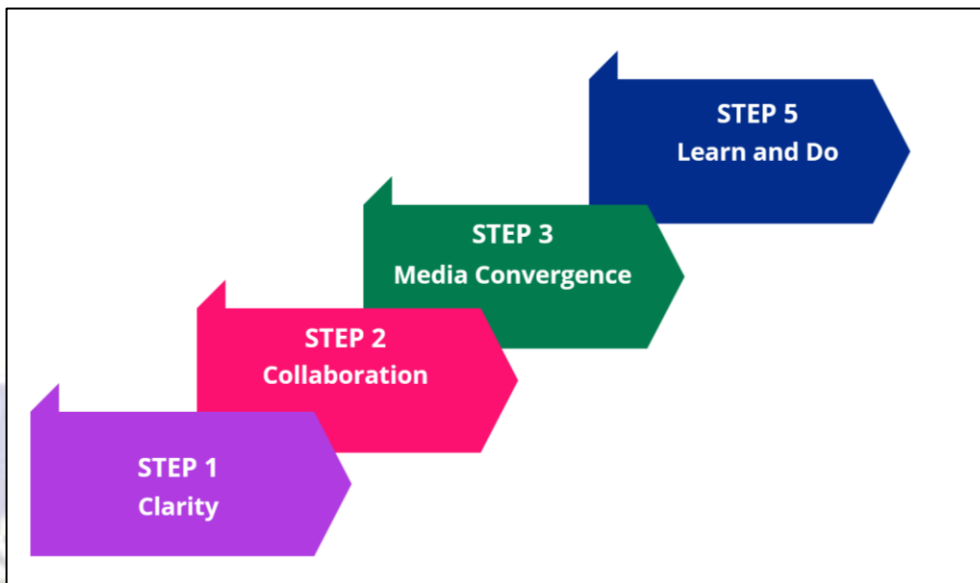
1. การกำหนดประเด็นหรือตัวแปรที่จะศึกษา เป็นการสร้างแนวคำถามหรือรอบคำถามในการสนทนากลุ่มที่ได้มาจากการทบทวนเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ประกอบไปด้วย ประเด็นเรื่องรูปแบบการสื่อสารและประเด็นเรื่องปัจจัยการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพด้านนโยบายโครงการคนละครึ่งที่ส่งผลต่อภาพลักษณ์ของรัฐบาลพลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชา

2. การกำหนดคัดเลือกผู้เข้าร่วมสนทนาหรือผู้ให้ข้อมูล จะต้องเป็นผู้มีประสบการณ์หรือมีข้อมูลในประเด็นที่ผู้วิจัยต้องการและยังต้องมีคุณสมบัติที่คล้ายคลึงกัน (homogenous group) เพื่อช่วยให้ผู้ร่วมสนทนารู้สึกสะดวกใจในการสนทนา และกลุ่มสามารถดำเนินไปได้อย่างราบรื่น และขนาดควรมี 7-8 คน (Escalada & Heong, 2014) ประกอบไปด้วย ผู้กำหนดนโยบายจำนวน ผู้สื่อสารประชาสัมพันธ์นโยบาย นักวิชาการด้านนิเทศศาสตร์จำนวน ตัวแทนประชาชนที่ใช้สิทธิ์โครงการ

3. แนวคำถามในการใช้สนทนากลุ่ม ประกอบไปด้วยคำถาม 3 ลักษณะคือ 1) คำถามนำ เป็นลักษณะของการเปิดคำถามกว้าง ๆ ที่จะช่วยให้ผู้เข้าร่วมสนทนา รู้สึกสบายใจและเกิดความผ่อนคลาย 2) คำถามหลัก เป็นคำถามที่สอดคล้องกับคำถามการวิจัย อาจประกอบด้วยคำถามหลัก (main questions) และคำถามรอง (sub questions) ซึ่งเป็นข้อคำถามที่เป็นรายละเอียดที่ต้องการขยายคำถามหลักเพื่อให้ผู้วิจัยได้เข้าใจในประเด็นต่าง ๆ ชัดเจนขึ้น 3) คำถามเพื่อการสรุป เป็นคำถามที่ผู้วิจัยใช้เพื่อตรวจสอบว่ามีประเด็นที่ผู้ร่วมสนทนากลุ่มอยากเพิ่มเติมข้อมูลที่มีความสำคัญในการสนทนากลุ่ม เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคุณภาพได้แก่ แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง เก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสาร (Documentary Study) ซึ่งเป็นการเก็บข้อมูลในลักษณะข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) จากหนังสือและเอกสารงานวิชาการต่าง ๆ ที่เป็นหนังสือและสื่อสิ่งพิมพ์อิเล็กทรอนิกส์ได้แก่ บทความวิจัย วิทยานิพนธ์ งานเขียนทางวิชาการ บทความทางวิชาการ และการสนทนากลุ่มเฉพาะ

สรุปและข้อเสนอแนะ

ผลการวิจัย



จากผลการวิจัยพบว่า การสื่อสารด้านนโยบายโครงการคนละครึ่งเพื่อส่งเสริมภาพลักษณ์ด้านการบริหารงานของรัฐบาลพลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชา มีกระบวนการทั้งหมด 5 ขั้นตอน ประกอบไปด้วย

ขั้นตอนที่ 1 ผู้รับสาร (Sender) รัฐบาลต้องมีความชัดเจนในการสื่อสาร (Clarity) และแสดงออกถึงความโปร่งใสจากการนำนโยบายโครงการคนละครึ่งไปปฏิบัติ นอกจากนี้รัฐบาลในฐานะผู้ส่งสารที่สำคัญ จำเป็นต้องแสดงออกถึงศักยภาพการใช้เทคโนโลยี ตามแผนยุทธศาสตร์ที่รัฐบาลได้วางไว้ และมุ่งเน้นไปที่กลยุทธ์การทำงานของนโยบาย

ขั้นตอนที่ 2 เนื้อหาสาร (Message) รัฐบาลควรมุ่งเน้นที่การจัดระเบียบเนื้อหาของสาร อธิบายเนื้อหาของนโยบายให้มีความกระจ่างชัด รวมถึงการสร้างการมีส่วนร่วมกับสื่อทุกประเภท (Collaboration) เพื่อให้สื่อเป็นกระบอกเสียงสนับสนุนเนื้อหาของนโยบาย โดยนโยบายที่รัฐบาลได้นำมาปฏิบัติ เนื้อหาของสารจะต้องมุ่งเน้นที่ผู้รับสารซึ่งเป็นประชาชนเป็นหลัก จึงจะทำให้เกิดภาพลักษณ์ที่น่าจดจำได้

ขั้นตอนที่ 3 ช่องทางการส่งสาร (Channel) รัฐบาลต้องเพิ่มช่องทางออนไลน์ในการใช้สื่อใหม่หรือสื่อหลอมรวมในการเผยแพร่เนื้อหาของรัฐบาล (Media Convergence) และให้หน่วยงานท้องถิ่นในพื้นที่ช่วยเผยแพร่ข่าวสารด้านนโยบายของรัฐบาล โดยรัฐบาลสามารถเป็นสื่อบุคคลที่ทำให้ประชาชนเกิดความมั่นใจในนโยบายที่ออกมาจากรัฐบาล

ขั้นตอนที่ 4 ผู้รับสาร (Receiver) รัฐบาลควรเน้นการเรียนรู้การใช้สื่อใหม่เพื่อให้เกิดการเข้าถึงต่อผู้รับสารมากยิ่งขึ้น และการสื่อสารแต่ละครั้งรัฐบาลต้องรู้จักการควบคุมอารมณ์ตนเอง และจัดทำคู่มือนโยบายให้ประชาชนสามารถศึกษาและเข้าถึงได้ (Learn and Do)

อภิปรายผลการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้คือ การสื่อสารด้านนโยบายโครงการคนละครึ่งเพื่อส่งเสริมภาพลักษณ์ด้านการบริหารงานของรัฐบาลพลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชา โดยมีองค์ประกอบคือ ด้านผู้ส่งสาร ด้านเนื้อหาสาร ด้านช่องทางสาร และด้านผู้รับสาร และต้องอาศัยปัจจัยการสื่อสารที่ถือว่าเป็นศิลปะการสื่อสารที่เป็นปัจจัยเกื้อหนุนให้เกิดภาพลักษณ์รัฐบาลพลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชา ในด้านการบริหารงานของรัฐบาลได้แก่ ความชัดเจนในการสื่อสารและจำเป็นต้องแสดงออกถึงศักยภาพการใช้เทคโนโลยี สอดคล้องกับ กฤติยา รุจิโชค (2564) ที่ทำวิจัยเกี่ยวกับ การสื่อสารทางการเมืองเพื่อรักษาภาพลักษณ์รัฐบาลในสื่อยุคดิจิทัล โดยที่ผลการวิจัยพบว่า การสื่อสารทางการเมืองเพื่อรักษาภาพลักษณ์รัฐบาลมีรูปแบบการสื่อสารทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการผ่านสื่อดิจิทัล นอกจากนี้การที่รัฐบาลมีความกล้าตัดสินใจบนความเสี่ยง ยึดหลักคุณธรรม ศีลธรรม บริหารงานแบบมีส่วนร่วม และมีหลักการและเหตุผลในการสื่อสาร จะทำให้เกิดภาพลักษณ์ที่ดีต่อการบริหารงานของรัฐบาล สอดคล้องกับงานวิจัยของ กนกวรรณ หมั่นแก้ว และ วีระ สมบูรณ์ (2563) ที่ได้วิจัยเกี่ยวกับทัศนคติของนักศึกษามหาวิทยาลัยรังสิตที่มีต่อภาพลักษณ์ของพลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชา ผลการวิจัยพบว่า ทัศนคติต่อภาพลักษณ์ของพลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชาของนักศึกษาคือ ด้านคุณธรรม จริยธรรม และสอดคล้องกับ พิเชฐ สมบัติศิริ (2563) ที่ได้ทำวิจัยเกี่ยวกับ กลยุทธ์การจัดการภาพลักษณ์ทางการเมืองของผู้นำรัฐบาล กรณีศึกษา พลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชา ผลการวิจัยพบว่า ภาพลักษณ์ของพลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชา คือผู้มีความเด็ดเดี่ยว กล้าตัดสินใจ และเตรียมข้อทุกครั้งก่อนการสื่อสาร

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. ควรมีการศึกษาวิจัยเพื่อศึกษารูปแบบการสื่อสารเพื่อส่งเสริมภาพลักษณ์ในด้านอื่น ๆ เพิ่มเติม เพื่อคูารูปแบบการสื่อสารลักษณะใด ที่มีผลต่อภาพลักษณ์ในด้านดังกล่าว
2. ควรมีการศึกษาลักษณะของงานวิจัยแบบผสมวิธี หรือการวิจัยเชิงทดลองเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้การสื่อสารที่มีผลต่อภาพลักษณ์ของรัฐบาล หรือหน่วยงานภาครัฐ ที่มีหน้าที่ในการสื่อสารถึงประชาชน

เอกสารอ้างอิง

- กันทิมา ตีรภู. (2560). พฤติกรรมและความพึงพอใจของผู้บริโภคและผู้ประกอบการในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ต่อการบริหารงานของรัฐบาล. อยุธยา: สถาบันราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- กนกวรรณ หมั่นแก้ว, วีระ สมบูรณ์. (2563). ทัศนคติของนักศึกษามหาวิทยาลัยรังสิตที่มีต่อภาพลักษณ์ของพลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชา. รายงานการวิจัย มหาวิทยาลัยรังสิต, 2133-2144
- กฤติยา รุจิโชค. (2564). การสื่อสารการเมืองเพื่อรักษาภาพลักษณ์รัฐบาลในสื่อยุคดิจิทัล. วารสาร มจร พุทธปัญญาปริทรรศน์, 6(1), 25-34.

- กระทรวงการคลัง. (2563). โครงการเพิ่มกำลังซื้อให้แก่ผู้มีบัตรสวัสดิการแห่งรัฐและโครงการคนละครึ่ง [ออนไลน์]. แหล่งที่มา <http://www.fpo.go.th/main//News/Press-conference/13487.aspx>. เข้าถึงเมื่อ 28 กันยายน 2565.
- ชัชชญา อัครวีระเดช. (2013). การศึกษาการนำนโยบายสาธารณะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารไปปฏิบัติสำหรับการให้บริการเกมออนไลน์และอินเทอร์เน็ต. *Naresuan University Journal: Science and Technology (NUJST)*, 18(2), 64-72.
- บุญส่ง ทิ้งชัว, วิทยาธร ท่อแก้ว, กานต์ บุญศิริ. (2564). รูปแบบการสื่อสารเพื่อการมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายพัฒนาตำบลนาโพธิ์อำเภอกุสุมาลย์ จังหวัดสกลนคร. *Journal of Local Governance and Innovation*, 5(2), 89-104.
- เปณิษมา โสภางเจริญ. (2561). *ทัศนคติของประชาชนที่มีต่อการบริหารงานของรัฐบาลพลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชา ศึกษากรณีชาวจังหวัดพระนครศรีอยุธยาในห้วงเวลาปี 2561*. การค้นคว้าอิสระรัฐศาสตรมหาบัณฑิต วิทยาลัยสื่อสารการเมือง. มหาวิทยาลัยเกริก.
- พิเชฐ สมบัติศิริ. (2563). *กลยุทธ์การจัดการภาพลักษณ์ทางการเมืองของผู้นำรัฐบาล กรณีศึกษาพลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชา*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- David K. Berlo. (1960). *The Process of Communication*. New York: Holt, Rinehart and Winston, Inc.
- Escalada, M. & Heng, K.L. (2014). *Focus group discussion*. Retrieved from <https://www.researchgate.net/publication/242589494>.

ซอฟต์แวร์ (Soft Power) ทางช่วยแก้วิกฤตสังคมไทยด้วยหลักพุทธธรรม

Soft Power a Way to Solve the Crisis in Thai Society with Buddhist Principles

เพ็ญททัย พงษ์สุวรรณ¹Pienghatai Pongsuwan¹

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทของซอฟต์แวร์ (Soft Power) ในการช่วยแก้วิกฤตสังคมไทย ด้วยหลักพุทธธรรม ที่ผ่านมาซอฟต์แวร์ (Soft Power) เข้ามามีบทบาทภายในประเทศไทยในการชักจูงประชาชนด้วยวิธีการทางวัฒนธรรม การเมือง และเศรษฐกิจ แทนที่จะใช้กำลังทางทหาร ในสังคมไทยด้วยอำนาจที่ไม่ได้ใช้อำนาจบังคับขู่เข็ญ (Hard Power) ปรากฏชัดผ่านทางวัฒนธรรมของสังคมไทยที่เป็นไปอย่างอ้อมอ้อม ยอมรับกันและกัน รวมถึงนำคำสอนทางพุทธศาสนามาใช้เพื่อแก้วิกฤตสังคมไทย ดังนั้นซอฟต์แวร์ (Soft Power) จึงเป็นวิธีการจัดการกับวิกฤตการณ์ทางสังคมในประเทศไทยโดยใช้หลักธรรมทางพระพุทธศาสนา แนวทางนี้เน้นที่การส่งเสริมค่านิยม เช่น ความเห็นอกเห็นใจ การไม่ใช้ความรุนแรง และการพึ่งพาซึ่งกันและกันผ่านการศึกษาและโครงการแลกเปลี่ยนวัฒนธรรม และส่งเสริมการฝึกสติและการทำสมาธิ การสนับสนุนองค์กรชาวพุทธ ส่งเสริมความรับผิดชอบต่อสังคม ส่งเสริมการสนทนาระหว่างศาสนา และการพัฒนาโปรแกรมการท่องเที่ยวที่เน้นมรดกทางพุทธศาสนายังสามารถช่วยเผยแพร่อิทธิพลทางพุทธศาสนาและส่งเสริมสันติภาพและความมั่นคงในสังคม และยังส่งเสริมการพัฒนาที่ยั่งยืนเพื่อช่วยลดปัญหาสังคมและเสริมสร้างให้ประเทศไทยสามารถเผยแพร่หลักธรรมทางพระพุทธศาสนาไปยังประเทศอื่น ๆ ผ่านช่องทางการสื่อสารทางการทูต ส่งเสริมให้มีการรับเอาหลักธรรมเหล่านี้ไปใช้ในการแก้ปัญหาสังคมต่อไป

คำสำคัญ: ซอฟต์แวร์, วิกฤตสังคมไทย, หลักพุทธธรรม

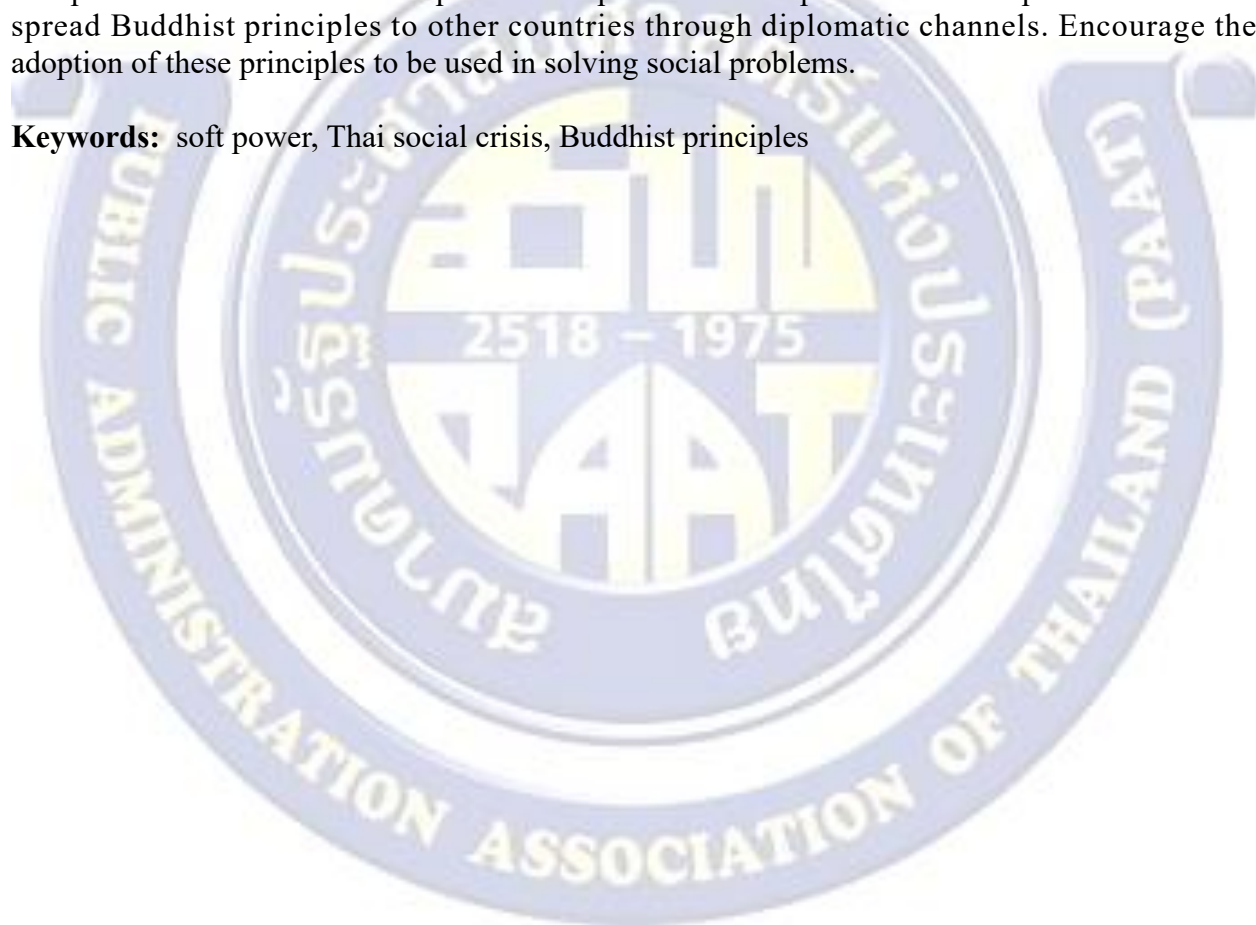
¹ บริษัท อิตาลีเลียนไทย ดีเวลลอปเม้นท์ จำกัด (มหาชน) อีเมล ppienghatai@gmail.com

¹ Italian-Thai Development Public Company Limited, Email address : ppienghatai@gmail.com

Abstract

the crisis in Thai society with Buddhist principles in the past soft power has played a role within Thailand in motivating people through cultural, political, and economic means rather than using military force in Thai society. The power that does not use coercive power is evident in the culture of Thai society which is rich. Accept each other Including applying Buddhist teachings to solve the crisis in society. Therefore soft power is a way to deal with social crises in Thailand by using Buddhist principles. This approach focuses on promoting values such as empathy. Non-Violence and interdependence through education and cultural exchange programs promote mindfulness and meditation. Support for Buddhist organizations promotes social responsibility promote dialogue between religions and the development of Buddhist heritage-focused tourism programs can also help spread Buddhist influence and promote peace and stability in society. It also promotes sustainable development to help reduce social problems and empower Thailand to spread Buddhist principles to other countries through diplomatic channels. Encourage the adoption of these principles to be used in solving social problems.

Keywords: soft power, Thai social crisis, Buddhist principles



บทนำ

สังคมบนโลกในยุคปัจจุบันมีลักษณะเป็นสังคมในยุคโลกาภิวัตน์ เป็นสังคมที่มีวัฒนธรรมประเพณีเดียว (Universal Culture) ที่อาจมีลักษณะขัดแย้งในตัวของมันเอง โดยประเทศไทยเป็นส่วนหนึ่งของสังคมนี้ซึ่งถูกกระแสโลกาภิวัตน์ครอบงำ จากอิทธิพลเทคโนโลยีสารสนเทศ (Information Technology) ที่ได้เริ่มแผ่ขยายในราวปี พ.ศ.2535 เรียกกันว่า “คลื่นลูกที่ 3 ยุคเทคโนโลยีสารสนเทศ” ส่งผลให้โลกในปัจจุบันกลายเป็นโลกที่ไร้พรมแดน (Borderless World) ประเทศระดับผู้นำโลกได้หันมาขยายอิทธิพลของตนไปยังภูมิภาคต่าง ๆ โดยอาศัยอำนาจละมุน หรือ อำนาจแบบอ่อน (Soft Power) เป็นแนวคิดในความสัมพันธ์ระหว่างประเทศที่ หมายถึงความสามารถของรัฐที่จะมีอิทธิพลต่อผู้อื่นผ่านการดึงดูดและการโน้มน้าวใจมากกว่าการบังคับหรือใช้กำลัง คำนี้ได้รับการแนะนำครั้งแรกโดย Joseph Nye ในช่วงปลายทศวรรษ 1980 และได้กลายเป็นแนวคิดที่ใช้กันอย่างแพร่หลายในการทำความเข้าใจพลวัตของอำนาจระหว่างประเทศต่าง ๆ (กรุงเทพธุรกิจ, 2565) ต้นกำเนิดของซอฟต์แวร์ (Soft Power) สามารถย้อนไปถึงอารยธรรมโบราณซึ่งผู้นำใช้การทูตทางวัฒนธรรมและศาสนาเพื่อสร้างความสัมพันธ์กับประเทศอื่น ๆ ในศตวรรษที่ 20 องค์การพัฒนาเอกชนและสื่อต่าง ๆ ตลอดจนการแพร่กระจายของโลกาภิวัตน์ได้เพิ่มความสำคัญของซอฟต์แวร์ในความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ (พรพิศ คชวัฒนา, 2565)

ซอฟต์แวร์ (Soft Power) มีรากฐานมาจากความแตกต่างระหว่างฮาร์ดเพาเวอร์ (Hard Power) และซอฟต์แวร์ (Soft Power) โดยฮาร์ดเพาเวอร์ (Hard Power) หรืออำนาจบังคับ ชูเชี่ย หมายถึง ความสามารถของรัฐในการใช้วิธีการทางทหารหรือทางเศรษฐกิจเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ในทางกลับกันซอฟต์แวร์ (Soft Power) มีพื้นฐานอยู่บนการดึงดูดใจทางวัฒนธรรม การเมือง และอุดมการณ์ของรัฐ เป็นความสามารถในการกำหนดความชอบและพฤติกรรมของผู้อื่นผ่านการดึงดูดและการโน้มน้าวใจ พลังทางวัฒนธรรมเป็นองค์ประกอบสำคัญของซอฟต์แวร์ รัฐที่มีวัฒนธรรมอรุ่มอรวัยช่วยให้เกิดวิถีชีวิตของผู้คนที่มีวัฒนธรรม และศิลปะที่มีชีวิตชีวา รวมถึงระบบการศึกษาที่เข้มแข็ง ทำให้ผู้คนในสังคมมีแนวโน้มที่จะแสดงพลังทางวัฒนธรรมและมีอิทธิพลต่อผู้อื่น อำนาจทางการเมืองจึงเป็นส่วนประกอบหนึ่งของซอฟต์แวร์ ซึ่งหมายถึงความสามารถของรัฐในการส่งเสริมค่านิยม และสถาบันทางการเมืองของตนให้เป็นแบบอย่างที่น่าสนใจสำหรับผู้อื่นที่จะปฏิบัติตาม อีกหนึ่งอำนาจก็คืออำนาจเชิงอุดมการณ์เป็นองค์ประกอบของซอฟต์แวร์ ซึ่งหมายถึง ความสามารถของรัฐในการส่งเสริมอุดมการณ์ เช่น ประชาธิปไตยหรือสิทธิมนุษยชน เพื่อดึงดูดประชาชนให้เป็นหนึ่งเดียวกัน (มดิชน, 2565) นอกจากนี้พลังของซอฟต์แวร์สามารถใช้ประโยชน์ได้หลายวิธี รวมถึงวัฒนธรรมทางการทูตเพื่อการสื่อสารและการศึกษาระหว่างประเทศ เนื่องจากทำให้รัฐสามารถกำหนดการรับรู้และทัศนคติของผู้อื่นได้ การศึกษาระหว่างประเทศยังเป็นส่วนสำคัญของซอฟต์แวร์ เนื่องจากช่วยให้รัฐสามารถส่งเสริมค่านิยมและอุดมการณ์ต่อผู้คนในสังคม (ปรีชา ตั้งสุขชัยศิริ, 2565) ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า ซอฟต์แวร์เป็นองค์ประกอบที่สำคัญของอำนาจรัฐและอิทธิพลในเวทีระหว่างประเทศ โดยมีพื้นฐานมาจากแรงดึงดูดทางวัฒนธรรม การเมือง และ

อุดมการณ์ของรัฐ และสามารถใช้ประโยชน์ผ่านการทูตทางวัฒนธรรม สื่อและการสื่อสาร และการศึกษาระหว่างประเทศ การทำความเข้าใจที่มาและความหมายของซอฟต์แวร์เป็นสิ่งสำคัญสำหรับรัฐที่ต้องการเพิ่มอำนาจและอิทธิพลของตนในเวทีโลก (ยุพา ปราญชกุล, 2565)

และท่ามกลางวิกฤตการณ์ปัจจุบันในสังคมไทย หากย้อนไปถึงความไร้เสถียรภาพทางการเมือง ความเหลื่อมล้ำทางเศรษฐกิจ และความตึงเครียดทางสังคมหลายทศวรรษ ซึ่งเป็นสาเหตุของวิกฤตสามารถโยงไปถึงการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองในช่วงปี 1970 ส่งผลให้เกิดการปกครองของทหารและอำนาจนิยม ในช่วงหลายปีที่ผ่านมา กองทัพยังคงมีอิทธิพลอย่างมากต่อการเมืองและสังคมไทย ซึ่งมีส่วนทำให้เกิดวิกฤตในปัจจุบัน ดังนั้นวิกฤตในปัจจุบันมีสาเหตุมาจากปัจจัยสำคัญหลายประการ รวมถึงความไม่เท่าเทียมกันทางเศรษฐกิจ การแบ่งขั้วทางการเมือง และการขาดความโปร่งใสและความรับผิดชอบในระบบการเมือง ความเหลื่อมล้ำทางเศรษฐกิจเป็นปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องในสังคมไทย โดยประชากรส่วนใหญ่ต้องดิ้นรนเพื่อหาเลี้ยงปากท้อง สิ่งนี้มีส่วนทำให้เกิดความตึงเครียดทางสังคม เนื่องจากคนไทยจำนวนมากรู้สึกว่าไม่ได้รับผลประโยชน์จากการเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศ (Rutland & Kazantsev, 2019)

การแบ่งขั้วทางการเมืองยังเป็นปัจจัยสำคัญในวิกฤตการณ์ปัจจุบัน โดยกองกำลังทางการเมืองที่เป็นปฏิปักษ์เผชิญหน้ากันในการต่อสู้เพื่ออำนาจและการควบคุม ส่งผลให้ขาดความร่วมมือและการประนีประนอม ซึ่งเป็นอุปสรรคต่อความก้าวหน้าและมีส่วนทำให้เกิดวิกฤต ระบบการเมืองไทยก็อยู่ในภาวะวิกฤตเช่นกัน โดยขาดความโปร่งใสและความรับผิดชอบที่เอื้อต่อการทุจริตอย่างกว้างขวางและการใช้อำนาจโดยมิชอบ รัฐบาลถูกกล่าวหาว่าปราบปรามผู้เห็นต่างและละเมิดสิทธิของฝ่ายตรงข้ามทางการเมือง ซึ่งนำไปสู่ความตึงเครียดและความไม่สงบต่อไป สรุปได้ว่า วิกฤตการณ์ในสังคมไทยในปัจจุบันมีสาเหตุมาจากปัจจัยสำคัญหลายประการ ได้แก่ ความไม่เท่าเทียมกันทางเศรษฐกิจ การแบ่งขั้วทางการเมือง และการขาดความโปร่งใสและความรับผิดชอบในระบบการเมือง การแก้ไขปัญหาเหล่านี้มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการแก้ไขวิกฤตและสร้างอนาคตที่มั่นคงและมั่งคั่งให้กับคนไทย บทบาทของภาคประชาสังคม สื่อ และองค์กรระหว่างประเทศจะมีความสำคัญอย่างยิ่งในการส่งเสริมความโปร่งใสและความรับผิดชอบ และในการจัดการกับสาเหตุที่แท้จริงของวิกฤต (ณกมล ปุญชเขตต์ทิกุล, 2565)

ดังนั้น หากมีการนำซอฟต์แวร์มาใช้ร่วมกับหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา สามารถเป็นเครื่องมืออันทรงคุณค่าในการแก้ไขวิกฤตการณ์ในสังคมไทย ด้วยการส่งเสริมความเห็นอกเห็นใจ การไม่ใช้ความรุนแรง และการเคารพผู้อื่น ประเทศไทยสามารถเพิ่มอิทธิพลและอำนาจในเวทีระหว่างประเทศได้ ขณะเดียวกันก็ส่งเสริมความโปร่งใสและความรับผิดชอบในระบบการเมือง บทบาทของสถาบันพระพุทธศาสนาในการส่งเสริมซอฟต์แวร์และแก้ไขวิกฤตก็มีความสำคัญอย่างยิ่งในการสร้างอนาคตที่มั่นคงและมั่งคั่งสำหรับคนไทย (พรภวิชัย หล้าพิระกุล และปารมิตา แซ่เตียว, 2563) วัฒนธรรมทางพระพุทธศาสนาเป็นทรัพยากรอันมีค่าของประเทศในการเสริมสร้างซอฟต์แวร์ ด้วยการแสดงออกทางวัฒนธรรมอื่น ๆ ของพุทธศาสนา สามารถ

ดึงดูดนักท่องเที่ยวและปรับปรุงภาพลักษณ์ของตนในสายตาของผู้อื่น ตัวอย่างเช่น ประเทศไทยและศรีลังกาได้ใช้ประโยชน์จากมรดกทางพุทธศาสนาอย่างยาวนานเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยว ซึ่งไม่เพียงสร้างผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจเท่านั้น แต่ยังปรับปรุงภาพลักษณ์และชื่อเสียงไปทั่วโลกอีกด้วย (Nakano & Zhu, 2020) นอกจากนี้ประเทศต่าง ๆ สามารถสนับสนุนการศึกษาพุทธศาสนาและโครงการแลกเปลี่ยนเพื่อแสดงความมุ่งมั่นในการศึกษาและการแบ่งปันความรู้ ด้วยการเสนอโครงการพุทธศึกษา ทุนการศึกษา และโอกาสในการแลกเปลี่ยน ประเทศต่าง ๆ สามารถดึงดูดนักศึกษาและนักวิชาการจากทั่วโลก ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนวัฒนธรรมและความเข้าใจ ค่านิยมทางพุทธศาสนา เช่น การไม่ใช้ความรุนแรง ความเห็นอกเห็นใจ และการมีสติ สามารถเป็นแหล่งแรงบันดาลใจและแนวทางสำหรับประเทศต่าง ๆ ในการรับมือกับความท้าทายทางสังคมและสิ่งแวดล้อม ด้วยการเน้นย้ำค่านิยมเหล่านี้และเน้นย้ำความมุ่งมั่นต่อสันติภาพ สิทธิมนุษยชน และการปกป้องสิ่งแวดล้อม ประเทศต่าง ๆ สามารถปรับปรุงภาพลักษณ์และชื่อเสียงของตนในระดับโลกได้ สามารถสร้างความร่วมมือระหว่างประเทศที่แข็งแกร่งกับประเทศและองค์กรชาวพุทธอื่น ๆ เพื่อส่งเสริมความร่วมมือและเสริมสร้างความไว้วางใจ ด้วยการทำงานร่วมกัน ประเทศต่าง ๆ สามารถจัดการกับความท้าทายระดับโลกและส่งเสริมสันติภาพ ความเข้าใจ และความปรองดอง (Lomer, 2017) สำหรับการนำหลักพุทธธรรมถูกนำเสนอออกมาเป็นวิธีการที่ไม่เหมือนใครและมีคุณค่าต่อการนำซอฟต์แวร์เวอร์มาใช้ประโยชน์ทางวัฒนธรรม การศึกษา ค่านิยม และความร่วมมือระหว่างประเทศต่าง ๆ สามารถเพิ่มซอฟต์แวร์ในการปรับปรุงภาพลักษณ์ แสดงออกถึงความมุ่งมั่นในการรับมือกับความท้าทายทางสังคมและสิ่งแวดล้อม หลักธรรมของพระพุทธศาสนาสามารถใช้เป็นแรงบันดาลใจและคำแนะนำในการช่วยแก้วิกฤตสังคมที่เชื่อมโยงถึงกันในปัจจุบัน (Hagström & Nordin, 2020)

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้เขียนจึงได้เล็งเห็นความสำคัญของซอฟต์แวร์ต่อการแก้วิกฤตสังคมไทย ด้วยหลักพุทธธรรมการเพิ่มความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทของ ซอฟต์แวร์ในการแก้ไขวิกฤตในสังคมไทย หรือเพื่อสำรวจความสัมพันธ์ระหว่างพุทธศาสนากับซอฟต์แวร์ในสังคมไทย นำไปสู่การนำเสนอยุทธศาสตร์ใหม่ในการใช้หลักธรรมทางพระพุทธศาสนาเพื่อส่งเสริมซอฟต์แวร์และแก้ไขวิกฤติ เพื่อหาทางทำให้ประเทศไทยได้มีทางเลือกมากขึ้นในการเพิ่มพูนศักยภาพ และใช้ประโยชน์พลังซอฟต์แวร์ที่มีอยู่ให้เกิดความเข้มแข็งของประเทศไทยต่อไปด้วย โดยยกระดับศักยภาพในการพัฒนาซอฟต์แวร์จากทรัพยากรที่มีหลากหลายของประเทศไทยให้เกิดเป็นรูปธรรมชัดเจนมากที่สุดต่อไป

เนื้อหา

การใช้ซอฟต์พาวเวอร์ (Soft Power) ในประเทศไทย

การใช้ซอฟต์พาวเวอร์ (Soft Power) ในประเทศไทยเป็นแนวคิดที่ค่อนข้างใหม่ ซึ่งที่ผ่านมามีเพียงได้รับแรงผลักดันในช่วงไม่กี่ปีที่ผ่านมาในการนำซอฟต์พาวเวอร์มาใช้ในการจัดการกับวิกฤตการณ์ทางสังคมที่เกิดขึ้น สภาพแวดล้อมทางการเมืองและสังคมประเทศหรือองค์กรสามารถใช้เสถียรภาพทางการเมือง เสรีภาพในการพูด และการเคารพสิทธิมนุษยชนเพื่อดึงดูดการลงทุน การท่องเที่ยว และความสามารถจากต่างประเทศ แต่เนื่องจากการเกิดปัญหาวิกฤตการณ์ทางสังคมทำให้ไม่สามารถดึงดูดการลงทุน พัฒนาการท่องเที่ยว และสร้างความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้นกับประเทศอื่น ๆ ได้ อีกทั้งยังไม่เกิดการใช้ประโยชน์จากวัฒนธรรม ค่านิยม และสถาบันต่าง ๆ อย่างเต็มประสิทธิภาพ ดังนั้นการแก้ไขวิกฤตการณ์ทางสังคม เพื่อเพิ่มความสามารถของประเทศไทยในการจูงใจและดึงดูดความสนใจจากประเทศต่าง ๆ ควรนำซอฟต์พาวเวอร์มาปรับใช้ให้เข้ากับวัฒนธรรม ค่านิยม และเอกลักษณ์ของสถาบันต่าง ๆ แทนที่จะใช้วิธีการทางทหารที่อาจส่งผลกระทบที่มากขึ้นกว่าเดิม (ยุพา ปราณกุล, 2565) เนื่องจากซอฟต์พาวเวอร์จะช่วยผสมผสานเอกลักษณ์ของค่านิยมแบบดั้งเดิมและสมัยใหม่สำหรับประเทศไทยให้เป็นที่รู้จักกันดีในเรื่องเทศกาลและประเพณีอันดีงาม วัดวาอารามและพระราชวังที่สวยงาม หรือแม้แต่เรื่องอาหารและการต้อนรับนักท่องเที่ยว ซึ่งประเทศไทยยังสามารถส่งเสริมมรดกทางวัฒนธรรมผ่านช่องทางสื่อต่าง ๆ เช่น ภาพยนตร์ โทรทัศน์ และโซเชียลมีเดีย ดังนั้นจึงกล่าวได้ว่า ซอฟต์พาวเวอร์เป็นหนึ่งในแนวทางหลักที่ประเทศไทยใช้อำนาจของซอฟต์พาวเวอร์ ในเรื่องของนักท่องเที่ยวความสำเร็จของการใช้ซอฟต์พาวเวอร์ช่วยให้ประเทศไทยเป็นหนึ่งในสถานที่ท่องเที่ยวที่ได้รับความนิยมมากที่สุดในโลก (อิงอร เนตรานนท์, 2563) ที่สามารถดึงดูดนักท่องเที่ยวหลายล้านคนทุกปี วัฒนธรรมที่มีชีวิตชีวา ภูมิประเทศที่สวยงาม และผู้คนที่เปี่ยมมิตรของประเทศไทยทำให้ประเทศไทยเป็นจุดหมายปลายทางที่น่าสนใจสำหรับนักเดินทาง และช่วยสร้างภาพลักษณ์ที่ดีของประเทศในเวทีระดับนานาชาติ (ปรีชา ตั้งสุขชัยศิริ, 2565)

นอกจากมรดกทางวัฒนธรรมเรื่องของการท่องเที่ยวแล้ว ยังพบว่า การใช้ซอฟต์พาวเวอร์ในประเทศไทยช่วยสนับสนุนให้ประเทศไทยเป็นที่รู้จักในด้านของสถาบันทางการเมืองที่ก้าวหน้า ประเทศไทยมีประวัติศาสตร์อันยาวนานในด้านความอดกลั้น และความหลากหลายทางชาติพันธุ์

ผู้คนในประเทศนี้ชื่นชมเรื่องความอบอุ่นและความเอื้ออาทร ดังนั้นการเกิดความเสถียรภาพทางการเมืองและการเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศไทย จึงเป็นปัจจัยสำคัญในการดึงดูดการลงทุนและความสามารถจากต่างประเทศ ซึ่งช่วยสนับสนุนการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ (พรภวิชัย หล้าพิระกุล และปารมิตา แซ่เตียว, 2563) นอกจากนี้ ประเทศไทยได้มีการใช้ซอฟต์พาวเวอร์ผ่านความมุ่งมั่นในการปกป้องสิ่งแวดล้อมและการพัฒนาที่ยั่งยืน ประเทศไทยถือเป็นที่ตั้งของทรัพยากรธรรมชาติที่สำคัญจำนวนมาก เช่น ป่าไม้ สัตว์ป่า และพื้นที่ชุ่มน้ำ และทำงานอย่างหนักเพื่อรักษาทรัพยากรเหล่านี้ไว้ให้คนรุ่นหลัง ด้วยความพยายามในการส่งเสริมการพัฒนาที่ยั่งยืนและการปกป้องสิ่งแวดล้อม ประเทศไทยได้กลายเป็นผู้นำในภูมิภาค และได้ช่วยสร้างภาพลักษณ์ที่ดีของ

ตนเองในเวทีโลก (ภาณุพงศ์ จันทน์ณรงค์ศร และศุภกร คนคล่อง, 2566)

ท้ายที่สุดประเทศไทยได้ใช้ซอฟต์แวร์เพื่อส่งเสริมค่านิยมและความเชื่อของตนในด้านต่าง ๆ เช่น สิทธิมนุษยชน ประชาธิปไตย และการสร้างสันติภาพ เป็นประเทศที่มีประเพณีการสร้างสันติภาพมายาวนาน และมีบทบาทสำคัญในความพยายามรักษาสันติภาพในระดับภูมิภาคและระหว่างประเทศ ด้วยการมีส่วนร่วมในการสร้างสันติภาพและการแก้ปัญหาความขัดแย้ง ได้ช่วยสร้างภาพลักษณ์เชิงบวกของตนเองในเวทีระหว่างประเทศ และยังช่วยส่งเสริมเสถียรภาพและความร่วมมือในภูมิภาค (Keating & Kaczmariska, 2019)

จากเหตุผลการใช้ซอฟต์แวร์ (Soft Power) ในประเทศไทย สามารถสรุปได้ว่า ประเทศไทยได้มีการนำซอฟต์แวร์มาใช้ในด้านต่าง ๆ เช่น ทางด้านวัฒนธรรมผสมผสานเอกลักษณ์ของค่านิยมแบบดั้งเดิมและสมัยใหม่ ด้านสถานที่ท่องเที่ยว ด้านสถาบันทางการเมือง ด้านสิ่งแวดล้อมและด้านค่านิยมและความเชื่อ โดยสรุปการใช้ซอฟต์แวร์ในประเทศไทยเป็นปัจจัยสำคัญในการส่งเสริมมรดกทางวัฒนธรรม ค่านิยมทางการเมืองและสถาบันของประเทศ และสร้างภาพลักษณ์ที่ดีของประเทศในเวทีระหว่างประเทศ ด้วยการส่งออกทางวัฒนธรรม การท่องเที่ยว การปกป้องสิ่งแวดล้อม และความพยายามในการสร้างสันติภาพ ประเทศไทยสามารถใช้ซอฟต์แวร์เพื่อส่งเสริมค่านิยมและความเชื่อของตน และสร้างการเปลี่ยนแปลงเชิงบวกในโลก

บทบาทของซอฟต์แวร์ (Soft Power) ในการแก้ไขวิกฤตการณ์ทางสังคมด้วยหลักพุทธธรรม

ซอฟต์แวร์ (Soft Power) เป็นความสามารถในการโน้มน้าวผู้อื่นผ่านการดึงดูดและการโน้มน้าวใจ มากกว่าการบังคับขู่เข็ญหรือการใช้กำลัง เป็นพลังในการกำหนดความชอบของผู้อื่นผ่านการดึงดูดทางวัฒนธรรม ค่านิยม และสถาบัน ในช่วงไม่กี่ปีมานี้ ซอฟต์แวร์กลายเป็นสิ่งสำคัญมากขึ้นของความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ และการทูต และสามารถมีบทบาทสำคัญในการแก้ปัญหาสังคม (Simons, 2017) ดังนั้นหนึ่งในวิธีสำคัญที่สามารถใช้ซอฟต์แวร์ในการแก้ปัญหาวิกฤตการณ์ทางสังคม คือการส่งเสริมค่านิยมและบรรทัดฐานในเชิงบวก สิ่งนี้สามารถทำได้โดยการส่งเสริมการแลกเปลี่ยนทางวัฒนธรรม โปรแกรมการศึกษา และความคิดริเริ่มด้านสื่อที่แสดงค่านิยมและความเชื่อของสังคมใดสังคมหนึ่ง การทำเช่นนี้สามารถช่วยสร้างความเข้าใจซึ่งกันและกัน ความเคารพ และความไว้วางใจ ซึ่งจะนำไปสู่การปรับปรุงความสามัคคีทางสังคมและความมั่นคงที่มากขึ้น (Rutland & Kazantsev, 2019) นอกจากนี้ Timilsana (2020) กล่าวว่า ได้เสนออีกวิธีหนึ่งในการใช้ซอฟต์แวร์เพื่อแก้ปัญหาสังคมคือการส่งเสริมการสนทนาและการทำงานร่วมกันระหว่างผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่แตกต่างกัน สิ่งนี้สามารถเกี่ยวข้องกับการนำบุคคล องค์กร และรัฐบาลมาทำงานร่วมกันเพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกันและเพื่อค้นหาแนวทางแก้ไขปัญหาสังคมที่ซับซ้อน ด้วยวิธีนี้ซอฟต์แวร์สามารถทำหน้าที่เป็นตัวเร่งให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในเชิงบวก ช่วยสร้างสะพานเชื่อมระหว่างชุมชนต่าง ๆ และส่งเสริมความร่วมมือและความเข้าใจ

ในบริบทของสังคมไทย ศาสนาพุทธสามารถเป็นซอฟต์แวร์ที่สำคัญ พระพุทธศาสนาจะช่วยเน้นให้เห็นถึงความสำคัญความเห็นอกเห็นใจ ขันติธรรม และการไม่ใช้ความรุนแรง และค่านิยมเหล่านี้สามารถช่วย

แก้ปัญหาสังคมได้หลากหลาย ตั้งแต่ความขัดแย้งและความรุนแรง ไปจนถึงความยากจนและความไม่เท่าเทียม การส่งเสริมคำสอนและการปฏิบัติทางพุทธศาสนาสามารถช่วยสร้างสังคมที่ปรองดองและสงบสุขมากขึ้น และสร้างสะพานเชื่อมระหว่างชุมชนและกลุ่มต่าง ๆ (Snow, 2020) สิ่งสำคัญอีกประการของการใช้ซอฟต์แวร์ในการแก้ปัญหาสังคม คือการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีของสังคม สิ่งนี้สามารถเกี่ยวข้องกับการเน้นย้ำถึงจุดแข็ง ความสำเร็จ และมรดกทางวัฒนธรรมของสังคม ตลอดจนการจัดแสดงประวัติศาสตร์ ประเพณี และคุณค่าของสังคม การทำเช่นนี้สามารถช่วยสร้างชื่อเสียงในเชิงบวกและดึงดูดการลงทุน การท่องเที่ยว และความสามารถ ซึ่งสามารถช่วยขับเคลื่อนการเติบโตและการพัฒนาทางเศรษฐกิจ (Nye, 2017)

จากการศึกษาข้อมูลดังกล่าวข้างต้นผู้ศึกษาพบว่ามีหลากหลายประเทศทั่วโลกที่นำซอฟต์แวร์มาใช้เพื่อแก้ไขและแก้ไขปัญหาสังคม และมีหลายประเทศที่ประสบความสำเร็จในการใช้ซอฟต์แวร์เพื่อแก้ปัญหาสังคม ได้แก่ (Yukarıoğlu, 2017)

1. ประเทศญี่ปุ่น โดยประเทศญี่ปุ่นเป็นที่รู้จักจากความสำเร็จในการใช้ซอฟต์แวร์ในด้านต่าง ๆ เช่น วัฒนธรรม เทคโนโลยี และการศึกษา ประเทศนี้ได้สร้างชื่อเสียงที่แข็งแกร่งในด้านผลิตภัณฑ์ที่มีคุณภาพ เทคโนโลยีขั้นสูง และมรดกทางวัฒนธรรม ซึ่งช่วยดึงดูดการลงทุน การท่องเที่ยว และความสามารถต่าง ๆ อีกทั้งยังมีส่วนสนับสนุนการเติบโตและเสถียรภาพทางเศรษฐกิจของประเทศ

2. ประเทศเกาหลีใต้ ได้ใช้ประโยชน์การใช้ซอฟต์แวร์จากการส่งออกทางวัฒนธรรม เช่น เพลงเคป็อป และละคร เพื่อสร้างชื่อเสียงที่แข็งแกร่งให้กับตนเองในเวทีระหว่างประเทศ สิ่งเหล่านี้ช่วยเพิ่มอิทธิพลทั่วโลกของประเทศและส่งเสริมความเข้าใจและความร่วมมือระหว่างเกาหลีใต้และประเทศอื่น ๆ

3. ประเทศนอร์เวย์ ได้สร้างชื่อเสียงในการใช้ซอฟต์แวร์ โดยเป็นผู้นำในด้านต่าง ๆ เช่น สิทธิมนุษยชน การคุ้มครองสิ่งแวดล้อม และการสร้างสันติภาพ ประเทศนี้ใช้ซอฟต์แวร์ในการส่งเสริมค่านิยมและความเชื่อของตน และสร้างการเปลี่ยนแปลงเชิงบวกในโลก

4. ประเทศออสเตรเลีย ได้นำซอฟต์แวร์มาใช้ประโยชน์ผ่านโครงการริเริ่มต่าง ๆ เช่น การท่องเที่ยว การศึกษาระหว่างประเทศ และโครงการแลกเปลี่ยนวัฒนธรรม ประเทศนี้ใช้ซอฟต์แวร์เพื่อส่งเสริมค่านิยมของตน เช่น เสรีภาพ ประชาธิปไตย และสิทธิมนุษยชน และสร้างสะพานเชื่อมกับประเทศอื่น ๆ

5. ประเทศแคนาดา ใช้ซอฟต์แวร์ในการส่งเสริมค่านิยมและความเชื่อของตน และสร้างการเปลี่ยนแปลงเชิงบวก โดยประเทศนี้มีชื่อเสียงโด่งดังในด้านนโยบายทางสังคมที่ก้าวหน้า ความมุ่งมั่นต่อสิทธิมนุษยชน และภาพลักษณ์ที่ดีในฐานะสังคมที่สงบสุขและใจกว้าง

ข้อมูลดังกล่าวข้างต้นเป็นเพียงตัวอย่าง ของประเทศที่ประสบความสำเร็จในการใช้ซอฟต์แวร์เพื่อแก้ปัญหาสังคม ในแต่ละกรณีประเทศได้ใช้ประโยชน์จากจุดแข็งทางวัฒนธรรม ค่านิยม และสถาบันเพื่อส่งเสริมค่านิยม ความเชื่อ และภาพลักษณ์ และสร้างสะพานเชื่อมกับประเทศ ชุมชน และกลุ่มอื่น ๆ

จากเหตุผลที่ว่าโดยสรุปบทบาทของซอฟต์แวร์ (Soft Power) ในการแก้ไขวิกฤตการณ์ทางสังคมด้วยหลักพุทธธรรมสามารถเป็นเครื่องมือที่มีคุณค่าในการแก้ไขวิกฤตการณ์ทางสังคมในประเทศไทย ด้วยการส่งเสริมคุณค่าทางพุทธศาสนาผ่านการศึกษา โครงการแลกเปลี่ยนวัฒนธรรม การฝึกสติและการทำสมาธิ และการสนับสนุนองค์กรชาวพุทธ ประเทศไทยสามารถสร้างสังคมที่ปรองดองกันมากขึ้นโดยให้ความสำคัญกับสันติภาพ ความเข้าใจ และความเคารพโดยการส่งเสริมค่านิยมและบรรทัดฐานในเชิงบวก การส่งเสริมการสนทนาและการทำงานร่วมกัน การใช้หลักธรรมคำสอนของพระพุทธศาสนาและสร้างภาพลักษณ์เชิงบวก ซอฟต์แวร์สามารถมีบทบาทสำคัญในการสร้างสังคมที่ปรองดองและมั่นคงยิ่งขึ้น การใช้ซอฟต์แวร์เป็นวิธีที่มีประสิทธิภาพในการแก้ปัญหาสังคมที่ซับซ้อนและสร้างการเปลี่ยนแปลงเชิงบวกในโลก

แนวทางที่เป็นไปได้ที่ประเทศไทยสามารถใช้ซอฟต์แวร์ (Soft Power) ในการช่วยแก้ไขวิกฤตสังคมไทยด้วยหลักพุทธธรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

ปัจจุบันประเทศไทยกำลังเผชิญกับวิกฤตการณ์ในสังคม โดยมีความท้าทายหลายประการ ทั้งความแตกแยกทางการเมือง ความไม่เท่าเทียมทางเศรษฐกิจ และประเด็นด้านอัตลักษณ์ทางวัฒนธรรม เพื่อรับมือกับความท้าทายเหล่านี้ ประเทศไทยสามารถใช้ซอฟต์แวร์ได้อย่างมีประสิทธิภาพโดยผสมผสานหลักธรรมทางพุทธศาสนาเข้ากับแนวทางของตน ดังนั้นซอฟต์แวร์ (Soft Power) เป็นแนวคิดในความสัมพันธ์ระหว่างประเทศในการช่วยแก้ไขวิกฤตสังคมไทยด้วยหลักพุทธธรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น จึงมีแนวทางที่เป็นไปได้หลายประการที่ประเทศไทยสามารถใช้เพื่อแก้ไขวิกฤตการณ์ในสังคมด้วยหลักธรรมทางพุทธศาสนาได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น (Keating & Kaczmariska, 2019) ผู้เขียนจึงแบ่งแนวทางออกเป็น 4 แนวทางดังนี้

1. ประเทศไทยสามารถใช้ความเห็นอกเห็นใจเป็นหลักการสำคัญของการใช้ซอฟต์แวร์ ด้วยหลักพุทธธรรม ศาสนาพุทธสอนว่า สิ่งมีชีวิตทั้งหมดเท่าเทียมกัน และสมควรได้รับการเห็นอกเห็นใจ โดยไม่คำนึงถึงเชื้อชาติ ศาสนา หรือสถานะทางสังคม เมื่อรวมเอาหลักการนี้เข้ากับนโยบายต่างประเทศ ประเทศไทยสามารถส่งเสริมสังคมที่มีส่วนร่วมและความสามัคคีมากขึ้นทั้งในประเทศและต่างประเทศ ตัวอย่างเช่น ประเทศไทยสามารถใช้ความเห็นอกเห็นใจเพื่อตอบสนองความต้องการของกลุ่มเปราะบาง เช่น ผู้ลี้ภัยและผู้ย้ายถิ่น และทำงานเพื่อสร้างสังคมที่มีมนุษยธรรมและเท่าเทียมกันมากขึ้น

2. ประเทศไทยสามารถใช้สติและสมาธิ เพื่อส่งเสริมสันติภาพและความมั่นคง ตามหลักศาสนาพุทธสอนว่าการเจริญสติ และการทำสมาธิสามารถช่วยให้บุคคลพัฒนาความสงบภายใน และลดอารมณ์ด้านลบ เช่น ความโกรธ ความคับข้องใจ และความกลัว ประเทศไทยสามารถช่วยลดความขัดแย้ง และส่งเสริมให้สังคมมีความปรองดองกันมากขึ้นด้วยการผสมผสานการปฏิบัติลงมือทำ เข้ากับแนวทาง การใช้ซอฟต์แวร์ ตัวอย่างเช่น ประเทศไทยสามารถใช้หลักพุทธธรรมเพื่อจัดการกับปัญหาต่าง ๆ เช่น ความแตกแยก

ทางการเมือง ความไม่สงบในสังคม และความไม่เท่าเทียมกันทางเศรษฐกิจ โดยสนับสนุนให้แต่ละคนใช้แนวทางที่มีสติและความเห็นอกเห็นใจมากขึ้นเพื่อรับมือกับความท้าทายเหล่านี้

3. ประเทศไทยสามารถใช้คำสอนทางพุทธศาสนา เกี่ยวกับการพึ่งพาอาศัยกันเพื่อส่งเสริมความเข้าใจและความเคารพในวัฒนธรรมที่มากขึ้น ศาสนาพุทธสอนว่าสรรพสัตว์เชื่อมโยงถึงกันและพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน และการกระทำโดยบุคคลและสังคมอาจส่งผลกระทบต่อผู้อื่น

การผสมผสานหลักการนี้เข้ากับแนวทางแบบซอฟต์แวร์ ประเทศไทยสามารถส่งเสริมความเข้าใจทางวัฒนธรรมและความเคารพระหว่างประเทศมากขึ้น และทำงานเพื่อโลกที่สงบสุขและปรองดองกันมากขึ้น ตัวอย่างเช่น ประเทศไทยสามารถใช้คำสอนทางพุทธศาสนาเกี่ยวกับการพึ่งพาอาศัยกันเพื่อส่งเสริมความเข้าใจและความเคารพข้ามวัฒนธรรมที่มากขึ้น และส่งเสริมการสนทนาระหว่างประเทศและวัฒนธรรม

4. ประเทศไทยสามารถใช้หลักการทางพระพุทธศาสนา ด้วยการไม่ยึดติดและการไม่ใช้ความรุนแรงเพื่อจัดการกับความขัดแย้งและความรุนแรง ศาสนาพุทธสอนว่าความรุนแรงไม่เคยเป็นทางออกของปัญหา และการไม่ยึดติดและการไม่ใช้ความรุนแรงเป็นกุญแจสู่ความสงบและความสุข การผสมผสานหลักการเหล่านี้เข้ากับแนวทางแบบซอฟต์แวร์ ประเทศไทยสามารถทำงานเพื่อลดความขัดแย้งและความรุนแรงทั้งในประเทศและต่างประเทศ ตัวอย่างเช่น ประเทศไทยสามารถใช้การไม่ยึดติดและการไม่ใช้ความรุนแรงเพื่อจัดการกับปัญหาต่าง ๆ เช่น ความขัดแย้งทางการเมือง การก่อการร้าย และสงคราม และส่งเสริมสันติภาพและเสถียรภาพให้มากขึ้น

นอกจากนี้ Kalimuddin & Anderson (2018) กล่าวว่า ในที่สุดประเทศไทยสามารถใช้คำสอนทางพระพุทธศาสนาเกี่ยวกับความเห็นอกเห็นใจและเห็นแก่ผู้อื่นเพื่อส่งเสริมความร่วมมือและการทำงานร่วมกันมากขึ้น พระพุทธศาสนาสอนว่าบุคคลควรพยายามรับใช้ผู้อื่น และความสุขและความเป็นอยู่ที่ดีของพวกเขาขึ้นอยู่กับความสุขและความเป็นอยู่ที่ดีของผู้อื่น การผสมผสานหลักการเหล่านี้เข้ากับแนวทางแบบซอฟต์แวร์ ประเทศไทยสามารถส่งเสริมความร่วมมือและความร่วมมือระหว่างชาติและวัฒนธรรมต่าง ๆ ได้มากขึ้น และทำงานเพื่อโลกที่สงบสุขและปรองดองกันมากขึ้น ตัวอย่างเช่น ประเทศไทยสามารถใช้คำสอนทางพุทธศาสนาเกี่ยวกับความเห็นอกเห็นใจและการเห็นแก่ผู้อื่นเพื่อส่งเสริมความร่วมมือและความร่วมมือระหว่างประเทศที่มากขึ้น และส่งเสริมการสนทนาและการทำงานร่วมกันเพื่อจัดการกับความท้าทายระดับโลก เช่น การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ เป็นอยู่ในสังคมและความยากจน

จากเหตุผลแนวทางที่เป็นไปได้ที่ประเทศไทยสามารถใช้ซอฟต์แวร์ (Soft Power) ในการช่วยแก้วิกฤตสังคมไทย ด้วยหลักพุทธธรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า การนำหลักการทางพุทธศาสนามาผสมผสานกับแนวทางแบบซอฟต์แวร์ทำให้ประเทศไทยสามารถจัดการกับวิกฤตการณ์ในสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพ และส่งเสริมให้โลกมีความสามัคคีและสันติสุขมากขึ้น ไม่ว่าจะด้วยความเมตตา การเจริญสติและการทำสมาธิ การพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน การไม่ยึดติดและการไม่ใช้ความรุนแรง หรือความเมตตาและการเห็นแก่ผู้อื่น ประเทศไทยมีเครื่องมือมากมายในการกำจัดเพื่อส่งเสริมสังคมที่

มีความครอบคลุมและปรองดองมากขึ้นทั้งในและต่างประเทศ ประเทศไทยสามารถช่วยสร้างสะพานเชื่อมระหว่างประเทศ ลดความขัดแย้งและความรุนแรง และสร้างโลกที่สงบสุขและปรองดองกันมากขึ้นโดยใช้แนวทางเหล่านี้

สรุปและข้อเสนอแนะ

การศึกษาบทความเรื่อง ซอฟต์พาวเวอร์ (Soft Power) ทางช่วยแก้วิกฤตสังคมไทย ด้วยหลักพุทธธรรมซึ่งได้สังเคราะห์จากบทความวิจัยและบทความวิชาการ สามารถสรุปได้ว่า การใช้อิทธิพลที่ไม่ใช้ความรุนแรง เช่น วัฒนธรรม การศึกษา และการทูต กำลังมีความสำคัญมากขึ้นในการแก้ไขวิกฤตการณ์ทางสังคม เนื่องจากโลกกำลังเผชิญกับความท้าทายมากมาย เช่น ความแตกแยกทางการเมือง ความไม่เท่าเทียมทางเศรษฐกิจ และปัญหาเอกลักษณ์ทางวัฒนธรรม จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ประเทศต่าง ๆ จะต้องนำวิธีการแบบซอฟต์พาวเวอร์มาใช้เพื่อจัดการกับความท้าทายเหล่านี้ ความสำคัญของซอฟต์พาวเวอร์ในการแก้ไขวิกฤตการณ์ทางสังคม ประโยชน์หลักอย่างหนึ่งของ ซอฟต์พาวเวอร์คือ การส่งเสริมสังคมที่รวมเป็นหนึ่งและปรองดองกันมากขึ้น ด้วยการรวมเอาหลักการต่าง ๆ เช่น ความเห็นอกเห็นใจและการพึ่งพาซึ่งกันและกันเข้าด้วยกัน ใช้วิธีการที่นุ่มนวลสามารถช่วยลดความขัดแย้งและส่งเสริมความเข้าใจและความเคารพในวัฒนธรรมที่มากขึ้น อันจะนำไปสู่สังคมที่สงบสุขและสมานฉันท์ยิ่งขึ้นทั้งในและต่างประเทศ และซอฟต์พาวเวอร์สามารถส่งเสริมการไม่ใช้ความรุนแรงและการไม่ยึดติด ซึ่งเป็นหลักการสำคัญในการแก้ไขความขัดแย้ง ซอฟต์พาวเวอร์สามารถช่วยลดความรุนแรงและความขัดแย้งได้ด้วยการส่งเสริมแนวทางอื่น เช่น การเจริญสติและการทำสมาธิซึ่งสามารถช่วยบุคคลและสังคมลดอารมณ์ด้านลบและพัฒนาความสงบภายในได้ อันจะนำไปสู่ความมั่นคงและสันติภาพยิ่งขึ้นทั้งในประเทศและต่างประเทศ นอกจากนี้ซอฟต์พาวเวอร์ยังส่งเสริมความร่วมมือและความร่วมมือที่มากขึ้น ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญในการรับมือกับความท้าทายระดับโลก เช่น การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและความยากจน ด้วยการรวมเอาหลักการต่าง ๆ เช่น ความเห็นอกเห็นใจและความเห็นแก่ผู้อื่นเข้าไว้ด้วยกัน ซอฟต์พาวเวอร์สามารถช่วยส่งเสริมการสนทนาและความร่วมมือระหว่างประเทศและวัฒนธรรมต่าง ๆ และทำงานเพื่อโลกที่สงบสุขและปรองดองกันมากขึ้น

ดังนั้นจะเห็นว่า ซอฟต์พาวเวอร์ (Soft Power) ทางช่วยแก้วิกฤตสังคมไทย ด้วยหลักพุทธธรรม เป็นเครื่องมือสำคัญในการแก้ไขวิกฤตการณ์ทางสังคม ประโยชน์ของมัน รวมถึงการส่งเสริมสังคมที่รวมเป็นหนึ่งและกลมเกลียวมากขึ้น ลดความขัดแย้งและความรุนแรง และส่งเสริมความร่วมมือและการทำงานร่วมกันที่มากขึ้น ทำให้เป็นแนวทางที่สำคัญสำหรับประเทศต่าง ๆ ที่จะนำมาใช้ การใช้ซอฟต์พาวเวอร์ประเทศต่าง ๆ สามารถช่วยสร้างสะพานเชื่อมระหว่างประเทศต่าง ๆ ลดความขัดแย้งและความรุนแรง และสร้างโลกที่สงบสุขและปรองดองกันมากขึ้น

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะการศึกษาสำหรับการดำเนินการในอนาคตที่ประเทศไทยอาจดำเนินการเพื่อใช้ซอฟต์แวร์ในการแก้ปัญหาสังคม ด้วยหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา ผู้เขียนมีข้อเสนอแนะเพื่อการนำไปใช้ประโยชน์ของหน่วยงานและองค์กรตลอดถึงการพัฒนาประสิทธิภาพ ตลอดจนการเสนอแนะเพื่อการวิจัยต่อยอดสำหรับผู้ที่มีใจมีดังนี้

1. การส่งเสริมคุณค่าและหลักธรรมทางพุทธศาสนาผ่านการศึกษา การผสมผสานคำสอนทางพุทธศาสนาเกี่ยวกับความเมตตา การไม่ใช้ความรุนแรง และการพึ่งพาอาศัยกันในระบบการศึกษาสามารถช่วยปลูกฝังค่านิยมเหล่านี้ให้กับคนรุ่นต่อไปและส่งเสริมให้นำไปใช้ในการแก้ปัญหาสังคม
2. การพัฒนาโครงการแลกเปลี่ยนวัฒนธรรมการส่งเสริมการแลกเปลี่ยนวัฒนธรรมระหว่างประเทศไทยและประเทศอื่น ๆ สามารถช่วยส่งเสริมความเข้าใจและความเคารพมากขึ้น และลดความตึงเครียดทางวัฒนธรรมที่อาจนำไปสู่ปัญหาสังคม
3. การส่งเสริมการฝึกสติและการทำสมาธิ โดยการส่งเสริมสติและการฝึกสมาธิ บุคคลสามารถพัฒนาความสงบภายในและลดอารมณ์ด้านลบ ซึ่งสามารถช่วยลดความขัดแย้งและส่งเสริมความสงบสุขในสังคม
4. การเพิ่มการสนับสนุนองค์กรชาวพุทธ การส่งเสริมและสนับสนุนองค์กรชาวพุทธสามารถช่วยส่งเสริมคุณค่า และหลักการทางพุทธศาสนาในสังคมและจัดหาทรัพยากรสำหรับบุคคลที่แสวงหาคำแนะนำและการสนับสนุนในการแก้ปัญหาสังคม
5. การส่งเสริมความรับผิดชอบต่อสังคม การส่งเสริมให้ธุรกิจและบุคคลต่าง ๆ มีความรับผิดชอบต่อสังคมผ่านกิจกรรมการกุศลและการบริการชุมชนสามารถช่วยสร้างจิตสำนึกของชุมชนและลดปัญหาสังคมได้
6. ส่งเสริมการสนทนาระหว่างศาสนา การส่งเสริมการสนทนาและการทำงานร่วมกันระหว่างชุมชนศาสนาต่าง ๆ สามารถช่วยลดความตึงเครียดและส่งเสริมความเข้าใจและความเคารพระหว่างวัฒนธรรมและความเชื่อที่แตกต่างกัน
7. พัฒนาโปรแกรมการท่องเที่ยวที่เน้นมรดกทางพุทธศาสนา ด้วยการส่งเสริมมรดกทางพุทธศาสนาอันรุ่มรวยของประเทศไทย นักท่องเที่ยวสามารถเข้าใจคุณค่าและหลักการทางพุทธศาสนาอย่างลึกซึ้งยิ่งขึ้น และนำสิ่งเหล่านี้กลับไปยังประเทศของตน ซึ่งช่วยเผยแพร่อิทธิพลทางพุทธศาสนาไปทั่วโลก
8. ส่งเสริมการพัฒนาที่ยั่งยืน การส่งเสริมการพัฒนาที่ยั่งยืนซึ่งรวมคุณค่าทางพุทธศาสนา เช่น ความเมตตาและการไม่ใช้ความรุนแรงสามารถช่วยลดความขัดแย้งและส่งเสริมสันติภาพและความมั่นคงในสังคม
9. ส่งเสริมการพัฒนาชุมชน การส่งเสริมการพัฒนาชุมชนที่ส่งเสริมความเป็นอยู่ที่ดีของบุคคลและชุมชนสามารถช่วยลดปัญหาสังคมและเสริมสร้างความรู้สึกร่วมกันของชุมชน
10. ใช้ช่องทางทางการทูตเพื่อส่งเสริมหลักธรรมทางพุทธศาสนา: ผ่านช่องทางทางการทูต ประเทศไทย

สามารถส่งเสริมหลักการทางพุทธศาสนา เช่น ความเมตตาและการไม่ใช้ความรุนแรง ไปยังประเทศอื่น ๆ และสนับสนุนให้มีการนำหลักการเหล่านี้ไปใช้ในการแก้ปัญหาสังคม

ดังนั้นจากข้อเสนอแนะประเทศไทยสามารถใช้ ซอฟต์พาวเวอร์ (Soft Power) และหลักธรรมทางพุทธศาสนาในการแก้ปัญหาสังคมโดยนำคำสอนทางพระพุทธศาสนาเข้าสู่ระบบการศึกษา ส่งเสริมโครงการแลกเปลี่ยนวัฒนธรรม ส่งเสริมการฝึกสติและสมาธิ และสนับสนุนองค์กรชาวพุทธ การส่งเสริมธุรกิจและบุคคลให้มีความรับผิดชอบต่อสังคม ส่งเสริมการสนทนาระหว่างศาสนา พัฒนาโปรแกรมการท่องเที่ยวที่เน้นมรดกทางพุทธศาสนา ส่งเสริมการพัฒนาที่ยั่งยืน และส่งเสริมการพัฒนาชุมชนยังสามารถช่วยลดปัญหาสังคมและส่งเสริมสันติภาพและความมั่นคงในสังคม นอกจากนี้ ประเทศไทยยังสามารถใช้ช่องทางทางการทูตเพื่อส่งเสริมหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาและส่งเสริมให้มีการนำไปใช้ในการแก้ไขปัญหาสังคมในประเทศอื่น ๆ การกระทำเหล่านี้สามารถช่วยปลูกฝังค่านิยมและหลักธรรมทางพุทธศาสนาในคนรุ่นต่อไปและส่งเสริมความรู้สึกของชุมชน ลดความตึงเครียดทางวัฒนธรรมและส่งเสริมความเข้าใจและความเคารพระหว่างวัฒนธรรมและความเชื่อที่แตกต่างกัน ด้วยการส่งเสริมมรดกทางพุทธศาสนา บุคคลทั่วโลกสามารถเข้าใจคุณค่าและหลักการทางพุทธศาสนาอย่างลึกซึ้งยิ่งขึ้น เผยแพร่อิทธิพลและช่วยแก้ไขปัญหาสังคม

เอกสารอ้างอิง

- กรุงเทพธุรกิจ. (2565). ซอฟต์พาวเวอร์ คืออะไร. [ออนไลน์] สืบค้นจาก <https://www.bangkokbiznews.com/blogs/columnist/968174>. สืบค้นวันที่ 30 มกราคม 2566.
- ณกมล ปัญชเขตต์ทิกุล. (2565). พุทธธรรม : ซอฟต์พาวเวอร์ (Soft Power) ทางช่วยแก้วิกฤติสังคมโลก. [ออนไลน์] สืบค้นจาก <https://www.banmuang.co.th/column/politic/6773>. สืบค้นวันที่ 30 มกราคม 2566.
- ปรีชา ตั้งสุขชัยศิริ. (2565). แนวทางส่งเสริมการท่องเที่ยวบนพื้นฐานของซอฟต์พาวเวอร์ด้านอาหารพื้นถิ่นจังหวัดสุโขทัย. บทความวิจัย Journal of Management Science Pibulsongkram Rajabhat University. 1(1), 69-89.
- พรพิศ คชวัฒนา. (2565). 5 Soft power แบบไทยๆ ความหวังในการดันเศรษฐกิจสร้างสรรค์ ให้โดดเด่นในสายตาชาวโลก. [ออนไลน์] สืบค้นจาก <https://www.salika.co/2022/04/16/5-thai-soft-power-way-to-creative-economy/>. สืบค้นวันที่ 30 มกราคม 2566.
- พรภวิชัย หล้าพิระกุล และปารมिता แซ่เตียว. (2563). การเปลี่ยนผ่านนโยบาย “อำนาจอ่อน” สู่ “อำนาจแหลมคม” ของจีนในศตวรรษที่ 21. MFU Connexion: Journal of Humanities and Social Sciences. 10(2), 79-92.
- ภาณุพงศ์ จันทน์ณรงค์ศรี และศุภกร คนคล่อง. (2566). ลัทธิปฏิบัตินิยม: การศึกษาแนวปฏิบัติในความคิดเชิง

- ปฏิบัติของหยาน หยวน. *Journal of Sinology*. 17(1), 153-170.
- มติชน. (2565). ซอฟต์เพาเวอร์ กับอาณานิคมวัฒนธรรมแบบไทยๆ. [ออนไลน์] สืบค้นจาก https://www.matichonweekly.com/column/article_628113. สืบค้นวันที่ 30 มกราคม 2566.
- ยุพา ปรามัญชกุล. (2565). การบริหารงานภาครัฐแนวใหม่กับการบริหารงาน แบบซัชชาติสิทธิพันธุ์. *วารสารรามคำแหง ฉบับรัฐประศาสนศาสตร์*. 5(3), 218-246.
- อิงอร เนตรานนท์. (2563). พลังอำนาจแห่งชาติซอฟต์แวร์ของไทยในศตวรรษที่ 21. *วารสารสถาบันวิชาการป้องกันประเทศ*. 11(1), 33-47.
- Hagström, L., & Nordin, A. H. (2020). China's "politics of harmony" and the quest for soft power in international politics. *International Studies Review*. 22(3), 507-525.
- Kalimuddin, M., & Anderson, D. A. (2018). Soft power in China's security strategy. *Strategic Studies Quarterly*. 12(3), 114-141.
- Keating, V. C., & Kaczmarek, K. (2019). Conservative soft power: liberal soft power bias and the 'hidden' attraction of Russia. *Journal of International Relations and Development*. 22(1), 1-27.
- Lomer, S. (2017). Soft power as a policy rationale for international education in the UK: a critical analysis. *Higher Education*. 74(4), 581-598.
- Nakano, R., & Zhu, Y. (2020). Heritage as soft power: Japan and China in international politics. *International Journal of Cultural Policy*. 26(7), 869-881.
- Nye, J. (2017). Soft power: the origins and political progress of a concept. *Palgrave communications*. 3(1), 1-3.
- Rutland, P., & Kazantsev, A. (2019). The limits of Russia's 'soft power'. In *Emerging Powers in International Politics*. Routledge. pp. 61-79.
- Simons, J. (2017). *The Routledge handbook of soft power*. N. Chitty, L. Ji, G. D. Rawnsley, & C. Hayden (Eds.). London: Routledge.
- Snow, N. (2020). Rethinking public diplomacy in the 2020s. In *Routledge handbook of public diplomacy*. Routledge. pp. 3-12.
- Timilsana, B. K. (2020). Identification of Nepal's Soft power. *Saptagandaki Journal*, 11(1), 49-65.
- Yukarıç, U. (2017). A critical approach to soft power. *Bitlis Eren Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*. 6(2), 491-502.

อำนาจนิยมและความขัดแย้งในองค์กร: แนวทางการแก้ไขผ่านหลักการกุญแจดอก ด้วยการสื่อสารอย่างสันติ

Authoritarianism and Organizational Conflict: the Solution Through the Nine Keys Principles of Nonviolent Communication

ชนภา ปุณณันท์¹ รุกยিং โรจนเกตุปัญญา² และนัทปภา นุชาภัทร³

Chonnapha Punnanan¹ Rukyng Rojanaketpanya² and Natpapha Nuchapat³

บทคัดย่อ

บทความวิชาการเรื่อง อำนาจนิยมและความขัดแย้งในองค์กร แนวทางการแก้ไขผ่านหลักการกุญแจดอก ด้วยการสื่อสารอย่างสันติ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและสร้างความเข้าใจในการนำหลักการกุญแจดอกมาแก้ไขความขัดแย้งในองค์กรในระบอบที่มีรูปแบบการปกครองแบบอำนาจนิยม ผ่านการวิจัยเอกสาร ทบทวนวรรณกรรม เรียบเรียงสรุปเนื้อหาสาระสำคัญที่เป็นประโยชน์ ซึ่งบทความนี้พยายามให้มุมมองของผู้ที่ถือครองอำนาจและผู้อ่านว่าอำนาจนิยมที่นำมาซึ่งความขัดแย้งในองค์กรระหว่างผู้มีอำนาจและผู้ปฏิบัติงาน จะแก้ไขความขัดแย้งอย่างไร ผ่านการนำเสนอแนวทางการแก้ไขผ่านหลักการกุญแจดอกด้วยการสื่อสารอย่างสันติแบ่งออกเป็น 9 ข้อ คือ 1) การสื่อสารอย่างสันติที่ต้องใช้การพิจารณาในการสังเกต เข้าใจเหตุการณ์ และไม่ตัดสิน 2) คือการสื่อสารอย่างสันติที่ต้องเข้าใจและวิเคราะห์ภาษาการสื่อสารของคู่สนทนาผ่านกระบวนการทวนซ้ำ 3) การสื่อสารเชิงบวกอย่างสันติด้วย I Message 4) การสื่อสารอย่างสันติที่มีเหตุผลและชัดเจน 5) การสื่อสารอย่างสันติในการมุ่งเน้นไปยังการแก้ไขปัญหาก่อนเกิดเหตุมากกว่าการจัดการกับบุคคล 6) การสื่อสารอย่างสันติที่มุ่งเน้นการระดมทางความคิดเชิงสร้างสรรค์ สร้างบรรยากาศเชิงบวกในความร่วมมือ มากกว่าการมุ่งเอาแต่ชนะ 7) การสื่อสารอย่างสันติของผู้มีอำนาจในการใช้ทักษะเชิงบวกให้เกิดประโยชน์กับองค์กร 8) การสื่อสารอย่างสันติที่มองผู้ปฏิบัติงานมีความเป็นมนุษย์ที่เท่าเทียมกัน 9) การสื่อสารอย่างสันติด้วยการเข้าอกเข้าใจ ซึ่งแนวทางนี้จะสามารถนำไปใช้เพื่อแก้ไขความขัดแย้งในองค์กรระหว่างผู้ถือครองอำนาจและผู้ปฏิบัติงาน และจะทำให้เกิดความสงบสุขในองค์กรและส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และความน่าเชื่อถือของผู้มีอำนาจในองค์กรนั้น

คำสำคัญ: อำนาจนิยม, ความขัดแย้งในองค์กร, หลักการกุญแจดอก, การสื่อสารอย่างสันติ

¹ PDJ Institute USA & Thailand, Email address : drchonck@gmail.com

² PDJ Institute USA & Thailand, Email address : phoung_angle@hotmail.com

³ PDJ Institute USA & Thailand, Email address : g.ll7ju4@gmail.com

Abstract

The article authoritarianism and organizational conflict: the solution through the nine key principles of nonviolent communication aim to study and comprehension in applying the nine keys principles to resolve conflicts in organizations in an authoritarian regime. This study is a documentary research, literature review classified and summarized systematically. This article attempts to provide the views of hegemony and readers on how authoritarianism brings about conflicts in the organization between those in power and practitioners how to resolve conflicts through the presentation of solutions through nine keys principles of nonviolent communication divided into 9 items follow: 1) observation and not judgment 2) Analyse 3) Positive Communication 4) Clarify 5) Focus on mistake rather than individuals 6) build collaboration 7) Positive skills 8) Equality 9) Empathic communication. This approach can be used to resolve organizational conflicts between power of hegemony and employee lead to peaceful in the organization and affect the efficiency of work and the credibility of those in authority in that organization.

Keywords: Authoritarianism, organizational conflict, Nine Keys Principles, Nonviolent communication



บทนำ

อำนาจนิยม หรือที่ภาษาอังกฤษเรียกว่า Authoritarianism แนวคิดนี้ได้เกิดขึ้นในช่วงยุคที่มีการปฏิวัติฝรั่งเศสในปี 1789 (French Revolution) ซึ่งลักษณะของอำนาจนิยมของระบอบสมบูรณาญาสิทธิราชย์ของพระเจ้าหลุยส์ที่ 16 นำมาซึ่งการปฏิวัติของประชาชนในประเทศฝรั่งเศส แต่อย่างไรก็ตามระบอบการปกครองแบบอำนาจนิยมไม่ได้สิ้นสุดที่การปฏิวัติประชาชนและเปลี่ยนระบอบการปกครอง แต่อำนาจนิยมแทรกซึมอยู่ในทุกชนชั้นที่ถือครองอำนาจ (WEBB, 2011) อย่างไรก็ตามแนวคิดแบบอำนาจนิยมปรากฏขึ้นอย่างชัดเจนช่วงหลังทศวรรษที่ 1960 ซึ่งในยุคนั้นได้เริ่มมีการแบ่งระบอบการปกครองไว้ 2 แบบคือ การปกครองที่เป็นประชาธิปไตยและการปกครองที่ไม่ใช่ระบอบประชาธิปไตย โดยอำนาจนิยมได้ถูกจัดอยู่ในกลุ่มที่ไม่ใช่การปกครองแบบระบอบประชาธิปไตย เพราะมีลักษณะการใช้อำนาจ (Hegemony) ที่เหนือประชาชนและกดขี่สิทธิ เสรีภาพ เพื่อรักษาอำนาจของตนไว้ ปิดกั้นการแสดงความคิดเห็นหรือวิพากษ์ของผู้ปกครอง ผูกขาดการถ่วงดุลและการใช้อำนาจ (สิริพรรณ นกสวน สวัสดิ์ และคณะ, 2557)

ในงานเขียนของ Dirk Berg-Schlusser (2015) เรื่อง การเกิดขึ้นของประชาธิปไตย กองกำลังต่อต้านของรัฐบาลและฝ่ายค้าน ได้ระบุถึงอำนาจนิยมว่าสามารถใช้ได้ในบริบทที่ค่อนข้างหลากหลายเช่น การกล่าวอ้างถึงพฤติกรรมของบุคคลในสังคม อ้างถึงระบอบการปกครอง โดยที่ในบริบททางการเมืองที่มีการปกครองแบบระบอบอำนาจนิยมจะมีลักษณะที่อยู่กึ่งกลางระหว่างเผด็จการแบบเบ็ดเสร็จ (Totalitarianism) กับประชาธิปไตย (Democracy) นอกจากนี้ระบอบอำนาจนิยมมักจะไม่มีการจัดระเบียบโครงสร้างหรืออุดมการณ์ (Ideology) ที่ชัดเจน มุ่งควบคุมจิตใจมากกว่าการปลูกฝังอุดมการณ์ การกระทำในลักษณะนี้จึงส่งผลให้ระบอบอำนาจนิยมไม่สามารถระดมสรรพกำลังเพื่อเป็นฐานในการสนับสนุนได้ในระยะยาว อย่างไรก็ตาม Lowell W. Barrington (2015) ได้ชี้ให้เห็นว่า ระบอบอำนาจนิยมมักมีลักษณะสำคัญคือ การลดทอนกำลังอำนาจของปัจเจกบุคคลที่เป็นสมาชิกของสังคม รวมไปถึงการอ้างอิงความชอบธรรมบนฐานของความเป็นประสิทธิภาพ โดยที่ขอบเขตการใช้อำนาจนั้นไม่ได้ถูกจำกัดไว้อย่างชัดเจน

อำนาจนิยมไม่ได้จำกัดแค่ระบบการเมืองเท่านั้น แต่ยังแทรกซึมอยู่ทุกที่ในการปกครองแบบระดับที่โครงสร้างส่วนบนที่มีอำนาจมากกว่าโครงสร้างส่วนล่างเช่น ระบบราชการ ย้อนกลับไปในปี 1911 ที่นักรัฐศาสตร์กำลังมุ่งเน้นความสนใจไปที่อำนาจและความชอบธรรมทางการเมือง อิทธิพลทางความคิดของแมก เวเบอร์ (Max Weber) มีผลอย่างมากต่อนักรัฐประศาสนศาสตร์ในช่วงต้นศตวรรษที่ 20 โดยเวเบอร์ได้ศึกษาหลักการการบริหารที่เหมาะสมกับการใช้อำนาจแต่ละประเภท ในยุคของเวเบอร์การใช้อำนาจนิยมอยู่บนพื้นฐานของการใช้กฎระเบียบและบุคคลยอมรับ และสยบยอมต่อการใช้อำนาจในระบอบนั้น เพราะบุคคลจะถูกปฏิบัติที่เท่าเทียมกัน เพราะอำนาจนิยมเป็นวิธีการจัดระเบียบของความสัมพันธ์ทางสังคมที่สมเหตุสมผลกัน (Tompkins, 2005) จึงได้เกิดทฤษฎีระบบราชการในอุดมคติเกิดขึ้น ซึ่งมีอำนาจตามลำดับขั้นที่ชัดเจน (hierarchy of authority) คือมีสายการบังคับบัญชา เป็นผู้มีอำนาจเหนือกว่าระดับรองลงมาหรือผู้ปฏิบัติงาน ตลอดจนการกำหนดรูปแบบความสัมพันธ์

และการสื่อสารตามสายการบังคับบัญชา (Weber, 1982 cite in Serpa and Ferreira, 2019) การบริหารจัดการภาครัฐแบบสายบังคับบัญชาได้ถูกนักวิชาการส่วนหนึ่งวิพากษ์ว่า ระบบนี้ทำให้เกิดปัญหาการรวบอำนาจไว้ที่ส่วนกลาง ปัญหาหลายอย่างไม่ได้รับการแก้ไข และประชาชนไม่ได้รับบริการอย่างเท่าเทียม หลังจากนั้นมาในปี 2003 โอเวน ฮิวส์ (Owen Hughes) ที่เขียนหนังสือเรื่อง Public Management and Administration ที่เสนอให้นำการบริหารแบบเอกชนมาประยุกต์ใช้กับการบริหารจัดการภาครัฐแบบเก่า ให้เป็นการบริหารการจัดการภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management) คือการเปลี่ยนโครงสร้างแบบรวมอำนาจการปกครอง (Centralization) เป็นแบบการกระจายอำนาจ (Decentralization) และเปลี่ยนบทบาทข้าราชการแบบผู้ที่นำนโยบายไปปฏิบัติ (Policy implementator) เป็นผู้ประกอบการรัฐกิจ (Public Entrepreneurship) คือเป็นผู้มีขีดความสามารถสูง เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการพัฒนาระบบราชการทั้งในผู้บริหารระดับต้น ระดับอาวุโส (Hughes, 2003)

การสื่อสารเป็นสิ่งสำคัญมากในองค์กรไม่ว่าจะเป็นภาครัฐหรือภาคเอกชน และเสริมสร้างให้เกิดประสิทธิผลแก่องค์กร ที่ผ่านมาระยะเวลาหนึ่ง การสื่อสารของกลุ่มที่ถือครองอำนาจนิยมมักจะมีขีดจำกัดเกิดขึ้นสังเกตได้จากข่าวเกี่ยวกับความขัดแย้งที่เกิดจากการสื่อสารจากสื่อต่าง ๆ ที่แสดงถึงปัญหาความขัดแย้งและความรุนแรงที่เกิดขึ้นในองค์กรระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา งานวิจัยของ Wattana (2016) กล่าวว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการสื่อสารภายในองค์กร มาจากเรื่องทัศนคติและอคติ อันมาจากผู้ส่งสาร ผู้รับสาร ซึ่งปัจจัยเหล่านี้มาจากปัจจัยต่างๆ ที่แตกต่างกัน ได้แก่ ปัจจัยด้านอายุ ทัศนคติ ทำให้การใช้คำพูดหรือการสื่อสารระหว่างกันเกิดการตีความความหมายที่แตกต่างกันทำให้เกิดการผิดเพี้ยนกันไป รวมถึงความรู้สึกชอบไม่ชอบของผู้ส่งและผู้รับสาร มีผลต่อการสื่อสารในองค์กร ดังนั้นในบทความนี้จึงเสนอการสื่อสารอย่างสันติผ่านหลักการกุญแจเก้าดอก เพราะปัจจุบันการสื่อสารอย่างสันติจึงเป็นเรื่องที่สังคม องค์กร ไม่อาจมองข้ามการสื่อสารลักษณะนี้โดยเฉพาะกลุ่มผู้ถือครองอำนาจนิยม อันจะนำไปสู่การช่วยลดความขัดแย้งในการอยู่ร่วมกัน (Rosenberg, 2018)

เนื้อหา

แนวคิดการสื่อสารอย่างสันติวิธี (Nonviolent communication)

การสื่อสารอย่างสันติวิธี หรือนักวิชาการบางคนอาจแปลว่าการสื่อสารที่ไม่ใช้ความรุนแรง (Nonviolent communication) เป็นลักษณะการสื่อสารที่ทำให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีงาม และเป็นเครื่องมือสำหรับการเข้าใจตนเองและผู้อื่นอย่างลึกซึ้ง รวมทั้งสามารถนำไปใช้ในการแก้ไขปัญหาความขัดแย้ง ไม่ว่าจะในความสัมพันธ์ส่วนบุคคล ชุมชน องค์กรเพื่อสังคม หรือองค์กรธุรกิจ แนวคิดการสื่อสารอย่างสันติวิธี มีรากฐานมาจากทฤษฎีจิตวิทยาของ มาร์แชล โรเซนเบิร์ก (Marshall Rosenberg) นักจิตวิทยาสายมนุษยนิยมที่เชื่อว่ามนุษย์ทุกคนมีความเมตตา กรุณาเป็นพื้นฐาน แนวคิดนี้มองว่ามนุษย์ไม่ได้เป็นคนเลวร้ายหรืออยากจะทำ ความรุนแรงต่อคนอื่นมาตั้งแต่เกิด แต่ความรุนแรงที่เกิดขึ้นเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นมาภายหลัง เพราะสั่งสมอยู่ในวัฒนธรรม ที่คนในสังคมทุกคนค่อย ๆ ซึมซับเข้ามา จนกระทั่งนำมาสู่การกระทำรุนแรงต่อกัน (Rosenberg, 2002) โดยองค์ประกอบของการสื่อสารอย่างสันติ

วิธีประกอบไปด้วย 4 รูปแบบคือ 1) การสังเกตโดยไม่ตีความ (observations) ประกอบไปด้วย การสังเกตความรู้สึก ความต้องการ และสิ่งที่ผู้ปฏิบัติงานเรียกร้อง 2) การระบุความรู้สึกของตนเองและความรู้สึกของผู้อื่น (identify your own feelings and/or the other party's) เป็นการสื่อสารความรู้สึกแทนที่จะแสดงความคิดเห็นโต้แย้งในสิ่งที่คู่สนทนาได้สื่อสารออกมาเช่น จุดยืนในนโยบายหรือความคิดของตนเอง และปฏิเสธสิ่งที่คู่สนทนายก่าลังเสนอ 3) ความต้องการของบุคคล (need of a person to the identified feelings) Need คือ หัวใจหลักของการสื่อสาร วิธีนี้จะช่วยแก้ไขความขัดแย้ง เพราะเมื่อเข้าใจลึกลงไป ถึงเจตนา หรือความต้องการลึกของบุคคล ก็จะสามารถเข้าใจอีกฝ่ายได้ การสื่อสารอย่างสันติมีหลักความกรุณาเป็นพื้นฐาน หัวใจหลักก็คือ การกระทำทุกอย่างของมนุษย์นั้น เป็นไปเพื่อตอบสนองความต้องการเบื้องต้น เมื่อมีความเข้าใจและรับรู้ความต้องการของทุก ๆ ฝ่ายในปัญหาความขัดแย้ง จะสามารถทั้งแก้ไขปัญหาย่างสร้างสรรค์และสร้างความสัมพันธ์ที่ดีได้ 4) การขอร้อง (Request) หมายถึง การบอกให้อีกฝ่ายหนึ่งทราบว่าการจะทำอะไร เพื่อช่วยให้ความต้องการในส่วนลึกของเราได้รับการตอบสนอง หรือวิธีการใดก็ตามที่เราคิดว่าสามารถสื่อสารเพื่อให้เกิดการตอบสนองความต้องการในส่วนลึกของเราได้ เป้าหมายของการขอร้อง คือ การเลือกว่าเราจะขอให้อีกฝ่ายกระทำสิ่งใดที่เชื่อว่าจะทำให้ความต้องการของเราบรรลุผลแล้วบอกให้เขาทราบอย่างชัดเจน

หลักการกุญแจเก้าดอก (Nine Keys Principles)

หลักการกุญแจเก้าดอก เป็นหลักการที่มุ่งเน้นให้มนุษย์เกิดการพัฒนาพฤติกรรมจิตใจ ปัญญา อารมณ์ และสังคม โดยฐานคิดและความรู้ที่พัฒนามาเป็นหลักการกุญแจเก้าดอกมาจากการคิดในรูปแบบของญาณวิทยา (Epistemology) โดยใช้กระบวนการแสวงหาความจริงตามหลักประสบการณ์ผ่านการสังเกต และแสวงหาความจริงตามหลักเหตุผล ในปี 2022 ชณภา ปุณณันท์ (Chonnapha, 2022) ได้ตีพิมพ์บทความที่มีชื่อว่า “The Process of Seeking Nine-Keys Philosophy of Palangjit Dhamma Jakrawan Institute and Utilization for Human Development” โดยได้อธิบายให้เห็นถึงกระบวนการแสวงหาหลักการกุญแจเก้าดอก และการนำไปใช้ ผ่านรูปแบบวิธีวิทยาการวิจัยเชิงคุณภาพ ซึ่งมีรูปแบบทั้งหมด 9 ขั้นตอน ซึ่งเป็นรูปแบบในการนำมาปรับประยุกต์ใช้กับมนุษย์ได้ในทุกระดับ ซึ่งกุญแจแต่ละดอกที่นำมาประยุกต์ใช้จะต้องขึ้นอยู่กับประเด็นและสถานการณ์ว่าจะใช้กุญแจดอกไหนนำมาประยุกต์เพื่อให้เกิดองค์ความรู้ใหม่ ที่มาของหลักการกุญแจเก้าดอกมีความเชื่อพื้นฐานที่ว่า มนุษย์ทุกคนที่เกิดมาเป็นสัตว์สังคมมีสิ่งที่เรียกว่าความสุขและความทุกข์ แต่ความทุกข์ที่เกิดขึ้นมาจากความสัมพันธ์เชิงสาเหตุอะไรคือสิ่งที่ต้องทำการค้นหาและนำหลักการกุญแจเก้าดอกไปใช้ให้เหมาะสมกับบริบทสถานการณ์นั้น อย่างไรก็ตามกระบวนการค้นหาความจริงจากความทุกข์ได้นำทฤษฎีในกลุ่มมนุษยนิยมมาเป็นฐานคิดคือทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ของมาสโลว์ (Maslow, 1970) และได้เก็บรวบรวมข้อมูลสิ่งที่เรียกว่าความทุกข์ของมนุษย์ตามกรอบอ้างอิงทฤษฎี และนำมาทดสอบองค์ประกอบที่ได้ผ่านการจัดประสบการณ์เรียนรู้เช่น การอบรมจริยธรรมในกลุ่มเปราะบางเช่น กลุ่มเด็กที่ใช้สารเสพติด กลุ่มบุคลากรสาย

สุขภาพ กลุ่มผู้นำองค์กร จึงค้นพบว่า สิ่งที่มีมนุษย์มีความทุกข์เกิดจากการไม่ได้รับการตอบสนองความต้องการทางกาย จิตใจ อารมณ์ และสังคม จึงได้สกัดองค์ประกอบของหลักการกุญแจดอก 9 ชั้นตอนดังนี้

กุญแจดอกที่ 1 กุญแจแห่งความเพียร (The key of perseverance) หมายถึง เมื่อมีความอดทนเป็นที่ตั้ง และมีการเตรียมพร้อมเผชิญกับเหตุการณ์ในทุกรูปแบบที่ผ่านเข้ามา 2) กุญแจแห่งปัญญา (The key of intellectual) หมายถึง ความสามารถของบุคคลในด้านการเรียนรู้ และรู้จักการนำความรู้นั้นไปประยุกต์ใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงการเข้าใจเหตุผล การทำกิจกรรมต่าง ๆ ได้อย่างมีจุดมุ่งหมาย เรียนรู้สิ่งที่เป็นนามธรรมและความซับซ้อนได้ 3) กุญแจแห่งการสำรวจตน (The key of self-exploration) หมายถึง การรู้จักวิเคราะห์และสำรวจตนเอง เป็นการรับรู้สภาพการดำรงชีวิตที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน รวมถึงการพิจารณาสภาพปัญหา ความต้องการของตน หรือพฤติกรรมเป้าหมายในการพัฒนาตนต่อไป เป็นการรับรู้สภาวะแห่งตนในด้านต่างๆ 4) กุญแจแห่งการสื่อสารและทักษะทางปัญญา (The key of communication and intellectual skills) หมายถึง การมีทักษะการสื่อสารที่ดี เป็นความสามารถในการรับและส่งสาร เพื่อถ่ายทอดความคิด ความรู้ และทัศนคติของตนอย่างเหมาะสมกับสภาพวัฒนธรรมและสถานการณ์ต่างๆ 5) กุญแจแห่งการแก้ไขปัญหา (The key of problem solving) หมายถึง การที่บุคคลสามารถแก้ปัญหาก่อนเกิดเหตุ และทำงานเป็นทีมได้ รวมถึงความสามารถในการคิดอย่างเป็นรูปธรรมและเป็นระบบที่จะนำไปสู่การแก้ไขปัญหา การวางแผนในอนาคต และการมองหาความช่วยเหลือจากบุคคลหรือทีมงาน เป็นต้น 6) กุญแจแห่งการคิดบวกและการให้อภัย (The key of Positive Thinking and Forgiveness) หมายถึง การคิดบวกและมีความเมตตา เป็นความคิดที่เกิดจากการมองสิ่งต่างๆ อย่างเข้าใจ ยอมรับในสิ่งที่เกิดขึ้น การรู้จักคิดและพยายามหามุมมองที่เป็นประโยชน์ทางด้านบวกจากสิ่งนั้นๆ ให้เกิดประโยชน์กับตนเองและผู้อื่น รวมถึงการยอมรับความไม่สมบูรณ์แบบของตัวเอง และผู้อื่น โดยไม่คิดโทษตัวเอง และเข้าใจว่าการทำผิดพลาดเป็นเรื่องปกติที่สามารถแก้ไขได้ 7) กุญแจแห่งภาวะผู้นำ (The key of leadership) หมายถึง การสร้างตนให้แข็งแรงและช่วยเหลือผู้อื่นได้ เป็นความสามารถที่ทำให้บุคลากรหรือทีมงานทำงานให้บรรลุเป้าหมาย รวมถึงการนำความสามารถในการคิดสิ่งแปลกใหม่โดยการนำความรู้ประสบการณ์เดิมมาประยุกต์ใช้อย่างสร้างสรรค์ 8) กุญแจแห่งการยอมรับความหลากหลาย (The key of accepting diversity) หมายถึง การยอมรับในความแตกต่างหลากหลาย ไม่ว่าจะเป็นด้านเพศ ความคิด ศักยภาพ เชื้อชาติ วัฒนธรรม รวมถึงการให้คุณค่าและการยอมรับต่อความแตกต่างของบุคคล 9) กุญแจแห่งการเป็นผู้ให้ (The key of Giving and Sharing) หมายถึง การรู้จักแสดงความยินดีกับผู้อื่น การสร้างตน สร้างคน สร้างงาน ให้แข็งแรง มีจริยธรรมในตน มีศักยภาพ และสามารถช่วยเหลืองานของบุคคลรอบข้างโดยไม่หวังผลตอบแทน การยอมรับและแสดงความยินดีในผลงานของผู้อื่น รวมถึงการเข้าอกเข้าใจตนเองและบุคคลรอบข้าง

อำนาจนิยมและความขัดแย้งในองค์กร: แนวทางการแก้ไขผ่านหลักการกุญแจแก้ดอกด้วยการสื่อสารอย่างสันติ

อำนาจนิยมและความขัดแย้งในองค์กร เกิดจาก 2 ปัจจัย อันประกอบไปด้วย 1) การมีเป้าหมายที่แตกต่างกัน (Different Goals) หมายถึงการที่ผู้ถือครองอำนาจและผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าใจความหมายในลักษณะงานที่ต่างกัน ทำให้ผลลัพธ์ของงาน หรือการสื่อสารไม่ตรงตามผลลัพธ์ที่ผู้ถือครองอำนาจต้องการรับรู้ ย่อมส่งผลให้เกิดความขัดแย้งในระดับโครงสร้างส่วนบนและระดับล่าง (Montana & Charnov, 2008) 2) การสื่อสารที่บกพร่องและข้อมูลที่ผิดพลาด (Communication Failure and Misperception of Information) หมายถึง ข้อมูลที่ทั้งผู้ส่งสารและผู้รับสาร มีการเข้ารหัสของสารที่ต่างกัน อาจเกิดได้จากการมีข้อมูลที่ไม่เพียงพอ และขาดความเข้าใจในข้อมูลเพื่อการตัดสินใจ (Robbins, 2013) อย่างไรก็ตาม John and Ike (2014) ได้ระบุถึงการสื่อสารอย่างสันติเพื่อลดความขัดแย้งมีทั้งหมด 9 องค์ประกอบ ผู้เขียนจึงนำมาสนับสนุนความคิดในบทความชิ้นนี้ โดยแนวทางการแก้ไขผ่านหลักการกุญแจแก้ดอกด้วยการสื่อสารอย่างสันติเพื่อลดความขัดแย้งในองค์กรของอำนาจนิยมและผู้ปฏิบัติงาน ประกอบไปด้วย

1) หลักการกุญแจแห่งความเพียร คือ การสื่อสารอย่างสันติที่ต้องใช้การพิจารณาในการสังเกต เข้าใจเหตุการณ์ และไม่ตัดสิน (observation and not judging) เป็นลักษณะการสื่อสารของผู้มีอำนาจกับผู้ปฏิบัติงานที่ต้องฝึกการสังเกต และความเพียรในการรับฟังสิ่งที่ผู้ปฏิบัติงานต้องการสื่อสารอะไร และพฤติกรรม ความรู้สึกขณะสื่อสารเป็นอย่างไร โดยไม่ใช้อคติส่วนบุคคลในการตัดสิน

2) หลักการกุญแจแห่งปัญญา คือ การสื่อสารอย่างสันติที่ต้องเข้าใจ วิเคราะห์ภาษาการสื่อสารของคู่สนทนาผ่านกระบวนการทวนซ้ำ (Analyse) เพราะการสื่อสารและการรับสารแต่ละบุคคลมีความต่างกัน ผู้มีอำนาจที่ดีควรต้องทำความเข้าใจความแตกต่างในเรื่องของการใช้ภาษาในการสื่อสาร ดังนั้นสิ่งสำคัญคือผู้ที่มีอำนาจต้องใช้เวลาทวนซ้ำเพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกันของทั้งสองฝ่าย

3) หลักการกุญแจแห่งการสำรวจตน คือ การสื่อสารอย่างสันติเชิงบวกด้วย I Message (Positive communication) หมายถึง การสื่อสารที่ผู้ที่มีอำนาจต้องย้อนกลับมาสำรวจความคิด อารมณ์ของตนเองว่ามีความรู้สึก หรือคิดอย่างไรในขณะที่กำลังทำการสื่อสาร ดังนั้นผู้ที่มีอำนาจต้องปรับความสมดุลทางอารมณ์ก่อนการสนทนา เพราะการสื่อสารด้วยการใช้อารมณ์ (Emotion) จะก่อให้เกิดความไม่เข้าใจและนำไปสู่ความขัดแย้งได้

4) หลักการกุญแจแห่งการสื่อสารและทักษะทางปัญญา คือ การสื่อสารอย่างสันติที่มีหลักการและเหตุผลอย่างชัดเจน (Clarify) คือ ทักษะการสื่อสารที่ต้องใช้หลักการและเหตุผลในการสร้างความเข้าใจที่ตรงกัน มีความชัดเจนทุกถ้อยคำในการสื่อสารทั้งสองฝ่าย

5) หลักการกุญแจแห่งการแก้ไขปัญหาคือ การสื่อสารอย่างสันติในการมุ่งเน้นไปยังการแก้ไขปัญหา ก่อนเกิดเหตุมากกว่าการจัดการกับบุคคล (Focus) เป็นการสื่อสารที่ผู้ที่มีอำนาจต้องแยกบุคคลออกจากปัญหา กล่าวคือเมื่อเกิดความขัดแย้งผู้ที่มีอำนาจสามารถที่จะใช้อำนาจในการบริหารจัดการกับปัญหาเหล่านั้นได้อย่างเป็นระบบ โดย

ไม่มุ่งเน้นจัดการที่บุคคล และสามารถใช้กระบวนการสื่อสารเชิงบวกในการตั้งคำถาม เพื่อให้เกิดความเข้าใจและการแก้ไขปัญหาพร้อมกัน

6) หลักการกุญแจแห่งการคิดบวกและการให้อภัยคือ การสื่อสารอย่างสันติที่มุ่งเน้นการระดมทางความคิดเชิงสร้างสรรค์ สร้างบรรยากาศเชิงบวกในความร่วมมือ มากกว่าการมุ่งเอาแต่ชนะ (Collaboration) เป็นการสื่อสารที่ผู้มีอำนาจนำทักษะความสามารถของแต่ละบุคคลให้เกิดการทำงานร่วมกันบนพื้นฐานของความแตกต่างที่มีความขัดแย้งและสามารถให้อภัยได้บนพื้นฐานของหลักการและเหตุผลคือ การที่ไม่แข่งขันเพื่อมุ่งเอาชนะ แต่เป็นการสร้างความร่วมมือให้องค์กรสามารถขับเคลื่อนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

7) หลักการกุญแจแห่งภาวะผู้นำคือ การสื่อสารอย่างสันติของผู้มีอำนาจในการใช้ทักษะเชิงบวกให้เกิดประโยชน์กับองค์กร (Positive skills) โดยสร้างความเชื่อมั่นให้กับบุคลากรในการบริหารจัดการ ส่งเสริมสัมพันธภาพให้เกิดความเข้าใจซึ่งกันและกัน เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานได้เกิดความภาคภูมิใจในตนเอง และสามารถนำจุดแข็ง ความคิดสร้างสรรค์ผ่านการค้นหาตนเอง บุคลากรสามารถออกแบบความสำเร็จที่เป็นผลประโยชน์ของส่วนรวมร่วมกันอย่างเป็นระบบ เพื่อลดความขัดแย้งที่เกิดจากผลประโยชน์ส่วนตน

8) หลักการกุญแจแห่งการยอมรับความหลากหลาย คือการสื่อสารอย่างสันติที่มองผู้ปฏิบัติงานมีความเป็นมนุษย์ที่เท่าเทียมกัน (Equality) เป็นการสื่อสารที่ผู้มีอำนาจให้คุณค่าความเป็นมนุษย์อย่างเท่าเทียม โดยคำนึงถึงความเป็นธรรมชาติของตัวตนแต่ละบุคคล เพื่อเข้าถึงอารมณ์ เข้าใจความรู้สึก ความคิด ของผู้ใต้บังคับบัญชา คำนึงถึงความเป็นมนุษย์ที่อยู่ร่วมกันในการบริหารจัดการโดยไม่แบ่งแยกให้เกิดความเหลื่อมล้ำ เพื่อสร้างคุณธรรมในการปฏิบัติงานให้เกิดความเจริญก้าวหน้าขององค์กร

9) หลักการกุญแจแห่งการเป็นผู้ให้ คือการสื่อสารอย่างสันติด้วยการเข้าอกเข้าใจ (Empathic communication) เป็นการสื่อสารลักษณะของผู้มีอำนาจเป็นผู้รับฟังปัญหาของบุคลากร วิเคราะห์หาทางแก้ไข ปัญหาโดยทุกฝ่ายได้ผลประโยชน์ที่เท่าเทียมกัน เพื่อลดความขัดแย้งที่จะเกิดขึ้นในองค์กร ซึ่งสามารถสรุปเป็นแผนภาพได้ดังนี้



ภาพที่ 1 การสื่อสารอย่างสันติผ่านหลักการกุญแจดอก

ที่มา : ชนภา ปุญญนนท์ และคณะ, 2566

สรุปและข้อเสนอแนะ

อำนาจนิยมเป็นอำนาจที่ไม่ได้ก่อให้เกิดความเสียหายอย่างเสมอไป แต่อยู่ที่ว่าบุคคลที่ถือครองอำนาจนั้นมีลักษณะ และบริหารอำนาจของตนไปใช้อย่างไร กล่าวคือเมื่อผู้มีอำนาจมีทักษะการสื่อสารอย่างสันติผ่านหลักการกุญแจดอก นอกจากจะเป็นแนวทางในการแก้ไขความขัดแย้งที่เกิดขึ้นระหว่างผู้มีอำนาจและผู้ปฏิบัติงานที่เป็นผู้ได้บังคับบัญชา ยังทำให้เกิดประสิทธิผลของงาน ความน่าเชื่อถือของผู้ถือครองอำนาจและการยอมรับของผู้ได้บังคับบัญชา

กิตติกรรมประกาศ

บทความวิชาการนี้สำเร็จลงได้ด้วยความรู้ความกรุณาจากสถาบันพลังจิต ธรรมะ จักรวาล ที่ให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่งในเรื่องของหลักการกุญแจดอก และท่านอาจารย์ ดร. ชนภา ปุญญนนท์ ในการขยายองค์ความรู้ในเรื่องของการนำแนวทางการสื่อสารอย่างสันติและหลักการกุญแจดอกในการแก้ไขความขัดแย้งในองค์กรระหว่างผู้มีอำนาจกับผู้ปฏิบัติงาน จนทำให้ข้าพเจ้าได้เกิดความเข้าใจนำมาสู่บทความวิชาการชิ้นนี้

เอกสารอ้างอิง

- สิริพรรณ นกสวน สวัสดิ์ และคณะ. (2557). คำและแนวคิดในประชาธิปไตยสมัยใหม่. กรุงเทพฯ: มูลนิธิฟรีดริค เอแบร์ทแห่งประเทศไทย.
- ภคภรณ์ นิธิศุภโชคชัย. (2564). การป้องกันความขัดแย้งในองค์กรด้วยการสื่อสาร. [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก <https://www.discipline-ops.com/wp-content/uploads/2022/> สืบค้นวันที่ 7 มกราคม 2565.
- Berg-Schlosser, Dirk. (2015). The Emergence of Democracy: Forces and Counterforces. Government and Opposition. (50)3, 336-363. <https://doi:10.1017/gov.2015.1>.
- Barrington, L. W. (2015). Authoritarianism. In J. B. Holbrook (Ed.), Ethics, Science, Technology, and Engineering: A Global Resource. Farmington Hills: Macmillan.
- Chonnapha, P. (2020). The Process of Seeking Nine-Keys Philosophy of Palangjit Dhamma Jakrawan Institute and Utilization for Human Development. Solid State Technology, 63(2), Retrieved from <http://solidstatetechnology.us/index.php/JSST/article/view/1934>.
- Desarden, J., P. Olivier. 1999. A moral economy of corruption in Africa. Journal of Modern African Studies, 7, 25-52. <http://journals.Cambridge.org/abstract/S0022278X99002992>.
- Hughes, Owen E. (2003). Public Management and Administration: An Introduction (3rd ed.). New York: Palgrave Macmillan.
- Luft, J. and Ingham, H. (1955). The Johari window, a graphic model of interpersonal awareness. Proceedings of the western training laboratory in group development. Los Angeles: University of California, Los Angeles.
- Maslow, A. (1970). Human needs theory: Maslow's hierarchy of human needs. In R.F. Craven & C. J. Hirnle (Eds.), Fundamental of Nursing: Human Health and Function. (3rd ed.) Philadelphia: Lippincott
- Montana, P., & Charnov, B. (2008). Management (4th ed.). New York: Barron's Educational Series.
- Serpa, S., & Ferreira, C. (2019). The Concept of Bureaucracy by Max Weber. International Journal of Social Science Studies, 7(2), 12-18. <https://doi.org/10.11114/ijsss.v7i2.3979>.
- Rosenberg, M. B. (2002). Nonviolent communication: A language of compassion. Encinitas, CA: Puddle dancer Press.
- Robbins, S., & Judge, T. A. (2013). Organizational behavior (15 th ed.). New Jersey: Pearson Education.

Rosenberg, M. (2018). The Heart of Nonviolent Communication (NVC). Retrieved, January 3, 2023
https://Www.Nonviolentcommunication.Com/Freeresources Article_ Archive /Heartofnvc_Mrosenberg.Htm.

Weber, M. (1982). Ensaos de sociologia [Sociology essays]. Organisation and introduction by H. Gerth and C. Wright Mills. Rio de Janeiro: Editora Guanabara.

Webb, Edward. (2011). Totalitarianism and Authoritarianism. In John T. Ishiyama and Marijke Breuning (Eds.), 21st Century Political Science: Thousand Oaks, CA: SAGE



การวิเคราะห์สถานภาพองค์ความรู้การเมืองสิ่งแวดล้อมในประเทศไทย กับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน

Analysis of the Status of Knowledge About Environmental Politics and Sustainable Development Goals in Thailand

นิตยา โพธิ์นอก¹Nittaya Ponok¹

บทคัดย่อ

การเมืองสิ่งแวดล้อมเป็นการจัดการความสัมพันธ์ระหว่างภาคส่วนต่าง ๆ เพื่อแบ่งปันอำนาจและผลประโยชน์ในทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม การจัดสรรที่เท่าเทียมอาจนำไปสู่เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนได้ อย่างไรก็ตาม ประเด็นการเมืองสิ่งแวดล้อมมีความหลากหลาย ซึ่งน่าสนใจว่าองค์ความรู้ในเรื่องนี้ให้ความสำคัญกับประเด็นใด และเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) ได้รับความสนใจเพียงใดในแวดวงวิชาการ บทความนี้จึงมุ่งวิเคราะห์ว่าองค์ความรู้ด้านการเมืองสิ่งแวดล้อมในประเทศไทยเป็นเช่นไร สอดคล้องกับมิติการพัฒนาที่ยั่งยืนหรือไม่ ซึ่งวิเคราะห์ได้ว่าองค์ความรู้จากงานวิจัยในประเทศไทยสนับสนุนต่อการตัดสินใจทางนโยบายของรัฐ การปรับปรุงกฎหมายที่เกี่ยวข้อง และการปรับปรุงแนวทางการมีส่วนร่วม ตลอดจนงานวิจัยที่สนับสนุนต่อการเคลื่อนไหวของภาคประชาชน ทั้งนี้ ยังไม่พบงานวิจัยไทยที่ยึดโยงกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนอย่างชัดเจน ขณะที่งานวิจัยในต่างประเทศบางชิ้นมีการศึกษาที่เชื่อมโยงกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน ดังนั้น ควรมีการเพิ่มเติมองค์ความรู้ผ่านการวิจัยที่ยึดโยงกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนในประเทศไทย ควบคู่ไปกับการศึกษาทั่วโลกที่ส่งเสริมความร่วมมือของภาคส่วนต่าง ๆ เพื่อให้การบริหารงานของภาครัฐไปสู่เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนได้

คำสำคัญ: การเมืองสิ่งแวดล้อม เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน การมีส่วนร่วม นโยบายสิ่งแวดล้อม

¹ สถาบันพระปกเกล้า อีเมล nittaya@kpi.ac.th

¹ King Prajadhipok's Institute, Email address : nittaya@kpi.ac.th

Abstract

Environmental politics is management of the relations among various sectors in sharing power and gaining benefits regarding natural resources and the environment. Equal distribution may lead to the sustainable development goals (SDGs). However, environmental politics issues are varied. It is interesting to search more about what issues are the focuses of environmental politics and how SDGs receive scholarly attention. This article aimed to analyze the status of environmental politics knowledge in Thailand, and whether it accords with sustainability. The authors found that the research in Thailand has generally supported the government sector in environmental policy decision-making, law amendment, and improving public participation. Moreover, many research works supported people's movements in environmental issues. At the same time, research about SDGs in Thailand were not clearly found, where as some foreign researches evidently related to SDGs. Therefore, Thailand should be encouraged to produce more research about sustainability. Moreover, the measures to support environmental collaboration among various sectors in Thai society should be studied in order to support the work of the government sector to achieve the SDGs.

Keywords: Environmental politics, sustainable development goals (SDGs), participation, environmental policy

บทนำ

การเมืองเป็นเรื่องของการจัดสรรผลประโยชน์ หากกล่าวถึงการเมืองสิ่งแวดล้อม จึงหมายถึงการจัดสรรผลประโยชน์ในเรื่องที่เกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ การเมืองสิ่งแวดล้อมยังมีขอบเขตทั้งในเชิงของการต่อสู้ระหว่างตัวแสดงทางการเมือง อย่างการต่อสู้ทางอุดมการณ์ ความคิดของนักการเมืองในรัฐสภา กับขอบเขตที่กว้างกว่าคือการต่อสู้ของภาคส่วนต่าง ๆ เพื่อให้ได้เข้าถึงซึ่งทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เพราะเป็นทรัพยากรสำคัญที่สามารถเอื้อประโยชน์ทางเศรษฐกิจได้ ข้อคิดเห็นนี้มีความสอดคล้องกับนักวิชาการหลายท่านว่า การเมืองเป็นกระบวนการทางสังคมเพื่อการจัดทำนโยบาย และการเมืองสิ่งแวดล้อมให้ความสนใจว่าภาคส่วนต่าง ๆ ตัดสินใจอย่างไรต่อการใช้ทรัพยากร การเมืองสิ่งแวดล้อมจึงเป็นพื้นที่ส่วนรวมสำหรับภาคส่วนต่าง ๆ เพื่อจัดการกับประเด็นทางสิ่งแวดล้อม เพราะไม่ใช่เพียงแต่มนุษย์จะได้รับผลประโยชน์แต่ยังคงได้รับผลกระทบจากการใช้ทรัพยากรเหล่านั้นด้วย (DeSombre, 2020, pp.1-2, p.24; Simpson, 2020; Hale, 2020; Vanhala, 2017) อย่างไรก็ตาม การเมืองสิ่งแวดล้อมยังคงเป็นแนวคิดที่มีความท้าทายในเชิงขององค์ความรู้อยู่มาก ดังที่มีนักวิชาการหลายท่านได้ทำการศึกษาไว้ถึงแนวทางและขอบเขตขององค์ความรู้การเมืองสิ่งแวดล้อม (Fahey and Pralle, 2016; Dauvergne and Clapp, 2016; Lappé, Hein, and Landecker, 2019)

แนวคิดการเมืองสิ่งแวดล้อมได้รับการค้นคว้าและสำรวจสถานภาพองค์ความรู้ในระดับนานาชาติ ยกตัวอย่างการค้นคว้าของ Fahey and Pralle (2016) มีเป้าหมายในการวิเคราะห์แนวโน้มพัฒนาการด้านการเมืองสิ่งแวดล้อม Fahey and Pralle รวบรวมข้อมูลจากการค้นคว้าวารสารและหนังสือที่ตีพิมพ์ระหว่างปี ค.ศ. 2012 - 2015 จากนั้นนำมาวิเคราะห์แนวโน้มทางวิชาการของแนวคิดการเมืองสิ่งแวดล้อม หรือก่อนหน้านี้นี้ Dauvergne and Clapp (2016) ทำการค้นคว้างานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการเมืองสิ่งแวดล้อมของโลกในศตวรรษที่ 21 โดยทำการสืบค้นเอกสารตั้งแต่ปี ค.ศ. 2000 เป็นต้นมา เช่นเดียวกันกับ Lappé, Hein, and Landecker (2019) ที่ค้นคว้าพัฒนาการเกี่ยวกับการเมืองและสิ่งแวดล้อม ด้วยข้อมูลจากเอกสารเช่นกัน ตัวอย่างงานวิจัยเหล่านี้ทำให้เกิดองค์ความรู้ทางวิชาการการเมืองสิ่งแวดล้อมในหลายทาง ทั้งในเชิงว่าการเมืองสิ่งแวดล้อมได้รับการกล่าวถึงผ่านแนวคิดใดบ้าง ได้มีการวิจัยที่ใช้กรอบแนวคิดการเมืองสิ่งแวดล้อมในพื้นที่ใดบ้าง และการเมืองสิ่งแวดล้อมมีขอบเขตและประเด็นใดบ้าง

ประเด็นการเมืองสิ่งแวดล้อมที่น่าสนใจประเด็นหนึ่งจากการแบ่งประเภทของ Fahey and Pralle (2016) คือการพัฒนาที่ยั่งยืน ความสำคัญของประเด็นสิ่งแวดล้อมนี้ มีความเกี่ยวข้องกับการศึกษาเรื่องสิ่งแวดล้อมในระดับโลก นับตั้งแต่การประชุมองค์การสหประชาชาติว่าด้วยสิ่งแวดล้อมในปี ค.ศ.1972 จนกระทั่งมีการประชุมรับรองเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs) ในปี ค.ศ.2015 เพื่อไปสู่ความยั่งยืนร่วมกันในปี ค.ศ.2030 (รจนา คำดีเกิด, 2560, น. 4; สุทธภณ ชื่อมาก, 2554, น. 12-13; Happaerts and Bruyninckx, 2014, p. 302) กล่าวคือ ความยั่งยืนเป็นประเด็นที่ว่าด้วยเรื่องของการจัดสรรผลประโยชน์แบบข้ามพรมแดน และแน่นอนว่าตัวแสดงที่เกี่ยวข้องย่อมเป็นตัวแสดงในระดับระหว่างประเทศ ทั้งประเทศที่เกี่ยวข้องกับ

ประเด็นศึกษา องค์การระหว่างประเทศ หรือภาคประชาสังคมที่มีการเคลื่อนไหวในระดับนานาชาติ โดยส่วนใหญ่เป็นการศึกษาวิจัยทางวิชาการเรื่องผลกระทบทางเศรษฐกิจต่อสิ่งแวดล้อมที่อาจเป็นอุปสรรคต่อการยั่งยืน (Dauvergne & Alger, 2018) ยกตัวอย่างเช่น การใช้เครื่องมือทางนโยบายสิ่งแวดล้อมตามมาตรการทางตลาด (Rea, 2019) หรือการใช้เทคโนโลยีเศรษฐกิจ (Techno-economic Rationalities) ในนโยบายสิ่งแวดล้อมเมืองประเทศจีน (Wesman and Broto, 2018) เมื่อพิจารณาในระดับประเทศในประเทศไทย การศึกษาเกี่ยวกับการเมืองสิ่งแวดล้อมในประเด็นการพัฒนาที่ยั่งยืนพบอยู่บ้างเช่นกัน เช่น การเมืองของการมีส่วนร่วมในการจัดการสิ่งแวดล้อมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น: ศึกษากรณีโครงการคลองสวยน้ำใส (สุทธบอล ชี้อมาก, 2554) หรือ เศรษฐศาสตร์การเมืองเรื่องคาร์บอนเครดิต (กิตติวัฒน์ เมณฑกา, 2552) เป็นต้น

การค้นคว้าของ Fahey and Pralle (2016) เป็นรากฐานสำคัญที่นำไปสู่การวิเคราะห์ที่ในบทความนี้ของผู้เขียน ด้วยประเด็นทางสิ่งแวดล้อมทั่วไปที่พบเกี่ยวข้องกับความยั่งยืน เช่น อากาศ น้ำ ดิน ของเสีย ฯลฯ หากแต่ประเด็นที่มีลักษณะข้ามศาสตร์และได้รับการกำหนดเป็นเป้าหมายการพัฒนาาร่วมกันของมวลมนุษยชาติอย่างการพัฒนาที่ยั่งยืนยังคงมีไม่มากนัก ดังการศึกษาของ Fahey and Pralle เองก็พบไม่มากนักในระดับนานาชาติ จึงเป็นที่น่าสนใจว่า องค์ความรู้การเมืองสิ่งแวดล้อมในบริบทของประเทศไทยเป็นเช่นไร และมีความยืดโยงกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนหรือไม่ อย่างไร บทความนี้จึงมีวัตถุประสงค์สำคัญ คือ เพื่อวิเคราะห์สถานการณ์องค์ความรู้ด้านการเมืองสิ่งแวดล้อมในประเทศไทย โดยพิจารณาจากผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเป็นหลัก ผู้เขียนมุ่งหวังว่าบทความนี้จะช่วยชี้ให้เห็นถึงการค้นคว้าศึกษาการเมืองสิ่งแวดล้อมในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน ในส่วนที่ยังเป็นช่องว่างทางองค์ความรู้ในประเทศไทยให้มากขึ้น

สำหรับเนื้อหาส่วนต่อไปเป็นการนำเสนอแนวคิดหลักเรื่องการเมืองสิ่งแวดล้อม และเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน ส่วนต่อมาเป็นข้อค้นพบเบื้องต้นและวิเคราะห์เกี่ยวกับองค์ความรู้การเมืองสิ่งแวดล้อมในประเทศไทย จากนั้นส่วนสุดท้ายจึงเป็นบทสรุปและข้อเสนอแนะ

เนื้อหา

แนวคิดเบื้องต้นเกี่ยวกับการเมืองสิ่งแวดล้อมและเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน

การเมืองสิ่งแวดล้อม

การเมืองสิ่งแวดล้อม เป็นการกล่าวถึงความหมายของแนวคิดหลักที่ผสมผสานกันระหว่างสองคำ ได้แก่ การเมืองและสิ่งแวดล้อม การเมืองเป็นพื้นที่ของการจัดสรรผลประโยชน์และผลกระทบจากการใช้ทรัพยากรขณะที่สิ่งแวดล้อมหมายถึงสรรพสิ่งที่อยู่รอบตัวของมนุษย์ หรือหากกล่าวถึงสิ่งแวดล้อมในมุมของนิเวศวิทยา สิ่งแวดล้อมยังหมายถึงตัวมนุษย์เองด้วย ในฐานะที่อยู่ในระบบนิเวศเช่นเดียวกับสิ่งมีชีวิตอื่น อย่างไรก็ตาม สิ่งแวดล้อมถูกนำมาผสมผสานเข้ากับคำว่าการเมือง ผู้เขียนเห็นว่า สิ่งแวดล้อมมีแนวโน้มที่จะถูกจัดไปอยู่ในฐานะสรรพสิ่งที่อยู่รอบตัวมนุษย์เสียมากกว่า เพราะสิ่งแวดล้อมในความหมายนี้ได้ถูกมนุษย์จัดสรรนั่นเอง ทักษะของผู้เขียนนี้

ยังสอดคล้องกับการให้ความหมายของแนวคิดการเมืองสิ่งแวดล้อมที่นักวิชาการหลายท่านได้ให้ไว้ เช่น Vanhala (2017) DeSombre (2020) หรือ Dimitrov (2020) ซึ่งสามารถจำแนกความหมายของการเมืองสิ่งแวดล้อมได้สองมิติ ได้แก่ เป็นการตัดสินใจของรัฐที่มีผลกระทบต่อสังคมโดยรวม และเป็นความสัมพันธ์ระหว่างตัวแสดงเพื่อจัดการสิ่งแวดล้อม

นักวิชาการที่มองว่าการเมืองสิ่งแวดล้อมหมายถึงการตัดสินใจ ได้แก่ DeSombre (2020) Simpson (2020) และ Prakash and Bernauer (2020) ในความหมายนี้ การเมืองสิ่งแวดล้อมเป็นการศึกษาว่าภาคส่วนในสังคมจะตัดสินใจอย่างไรเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม กระบวนการตัดสินใจมักดำเนินการโดยหน่วยงานของรัฐ (DeSombre, 2020, p.1) โดยเริ่มต้นจากการกำหนดนโยบายและการนำนโยบายไปปฏิบัติ (Simpson, 2020, p.80) และถือว่านโยบายของรัฐส่งผลกระทบต่อประชาชนอย่างมีนัยยะสำคัญ ซึ่งการตัดสินใจของรัฐเองต่อสิ่งแวดล้อมมีข้อจำกัดที่ไม่สามารถตัดสินใจในแบบที่สนองความต้องการของประชาชนได้ทั้งหมด ดังที่ Prakash and Bernauer (2020, p. 1128) กล่าวว่า ในความเป็นจริงยังคงเกิดช่องว่างระหว่างความต้องการของประชาชน และกระบวนการในการกำหนดนโยบายของรัฐ เพราะในความเป็นจริงแล้วการกำหนดนโยบายสิ่งแวดล้อมของรัฐมักถูกบิดเบือน ทำให้ไม่เป็นที่ไปตามความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง

สำหรับความหมายในเชิงความสัมพันธ์ระหว่างภาคส่วน การเมืองสิ่งแวดล้อมเป็นพื้นที่ที่ให้ทุกภาคส่วนเข้ามาร่วมกันตัดสินใจ เมื่อรัฐเล็งเห็นว่าภาคส่วนได้จะได้รับผลกระทบก็จะให้ความสำคัญกับภาคส่วนนั้นได้เข้าร่วมเพื่อป้องกันหรือแก้ไขปัญหาสิ่งแวดล้อม ซึ่งต้องอาศัยความเชี่ยวชาญหรือความรู้จากภาคส่วนที่เกี่ยวข้องนั้น DeSombre (2020) Simpson (2020) และ Prakash and Bernauer (2020) ก็ได้ให้ความหมายในทำนองนี้เช่นกัน ยกตัวอย่างเช่น การเมืองสิ่งแวดล้อมเป็นพื้นที่ที่ต้องการความเข้าใจกระบวนการเมือง ระหว่างภาคส่วนต่าง ๆ เพื่อจัดทำกฎเกณฑ์ที่เกี่ยวกับการเมืองสิ่งแวดล้อม (DeSombre, 2020, p.2) เป็นแนวคิดที่อาศัยความสัมพันธ์ของรัฐ ประชาชนและภาคส่วนต่าง ๆ มาร่วมกันจัดการปัญหาสิ่งแวดล้อม (Simpson, 2020, p. 80) เช่นเดียวกับ Prakash and Bernauer (2020, p. 1128) ที่ว่าเป็นเรื่องเกี่ยวกับความคิดเห็นของประชาชนในการร่วมกันจัดการสิ่งแวดล้อมร่วมกันกับภาครัฐ

การเมืองสิ่งแวดล้อมในเชิงความสัมพันธ์ระหว่างภาคส่วนต่าง ๆ จะได้รับการกล่าวถึงกว้างขวางมากกว่า เพราะมีขอบเขตที่กว้างไปกว่าการตัดสินใจของรัฐ แต่ยังหมายถึงปฏิสัมพันธ์ระหว่างภาคส่วนที่เกี่ยวข้องภายหลังการตัดสินใจได้เกิดขึ้นแล้ว ซึ่งมีความซับซ้อนและเชิงลึกมากกว่า เช่น Hale (2020, p. 204) กล่าวว่า การเมืองสิ่งแวดล้อมเป็นการจัดการประเด็นปัญหาสิ่งแวดล้อม ที่เชื่อมโยงกับพื้นที่หรือท้องถิ่น หรือ Vanhala (2017, p. 95) กล่าวว่า เป็นการจัดการเรื่องเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อม ซึ่งมีความยุ่งยากซับซ้อน และเกี่ยวข้องกับนโยบายต่าง ๆ ของรัฐ โดยการจัดการล้วนส่งผลกระทบต่อผู้ที่เกี่ยวข้อง หรือ Hale กล่าวว่า การเมืองสิ่งแวดล้อมเป็นการจัดการผลกระทบจากปัญหาสิ่งแวดล้อม จัดการความเสียหายต่อสิ่งมีชีวิตในระบบนิเวศ ทรัพยากรธรรมชาติ และประชาชน (Hale, 2020, p. 204) ส่วน Dimitrov (2020, p. 627) ฉายภาพความหมายการเมืองสิ่งแวดล้อมที่เป็น

ความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ ว่าเป็นเรื่องของการจัดการทางนโยบายของรัฐด้วยการหาแนวทางสร้างความร่วมมือ เจริญต่อรองรับสร้างข้อตกลงระหว่างประเทศร่วมกัน เพื่อจัดการปัญหาสิ่งแวดล้อมโลก

อาจกล่าวได้ว่า การเมืองสิ่งแวดล้อมเป็นปฏิสัมพันธ์ระหว่างภาคส่วนต่าง ๆ ที่มีต่อทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อมทั้งในเชิงการตัดสินใจ รับผลประโยชน์ และแบ่งปันผลกระทบจากการจัดการสิ่งแวดล้อม ความหมายของสิ่งแวดล้อมดังกล่าวได้ส่งผลกระทบต่อขอบเขตองค์ความรู้ที่กว้างขวางของการเมืองสิ่งแวดล้อมด้วย ดังที่ Fahey and Pralle (2016, p. 31) เสนอจำนวน 9 ประเด็น ได้แก่ มลพิษ พลังงาน โลกร้อน ระบบนิเวศ ทรัพยากรธรรมชาติ เกษตรกรรม ภัยพิบัติด้านสิ่งแวดล้อม ยุติธรรมทางสิ่งแวดล้อม และความยั่งยืน ขณะเดียวกัน Celermajor et al. (2020, p. 1; 8; p. 14) เสนอว่า ขอบเขตการเมืองสิ่งแวดล้อมนอกเหนือจะเป็นความยุติธรรมในการจัดสรรผลประโยชน์ระหว่างกลุ่มต่าง ๆ ในสังคมแล้ว ยังควรมีขอบเขตไปถึงความยุติธรรมทางความหลากหลายสายพันธุ์ (Multispecies justice) ซึ่งเป็นความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์กับสิ่งที่ไม่ใช่มนุษย์ด้วย หรือ DeSombre (2020) ที่กล่าวถึงขอบเขตการเมืองสิ่งแวดล้อม โดยอ้างอิงขอบเขตของตัวแสดงว่า ต่างมีบทบาทและอิทธิพลต่อการจัดการสิ่งแวดล้อมที่ต่างกัน อันนำไปสู่สิ่งที่เรียกว่าการเมืองสิ่งแวดล้อม ตัวแสดงเหล่านี้อาจได้แก่นักการเมือง พรรคการเมือง ข้าราชการ ศาล กลุ่มผลประโยชน์ทางสิ่งแวดล้อม ภาคธุรกิจ และสื่อมวลชน ผู้เขียนเห็นว่า ความหมายและขอบเขตของการเมืองสิ่งแวดล้อมดังที่นำเสนอมา มีความเชื่อมโยงกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน ที่เป็นวาระสำคัญในระดับโลกและนานาชาติต่างนำแนวทางดังกล่าวมาใช้กำหนดทิศทางการพัฒนาประเทศ

การเมืองสิ่งแวดล้อมกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน

เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนหรือ Sustainable Development Goals (SDGs) เป็นข้อตกลงร่วมกันของนานาชาติถึงแนวทางพัฒนาร่วมกัน ที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมมากขึ้น ความเป็นมาของการพัฒนาที่ยั่งยืนกว่าจะมาเป็น SDGs แท้จริงแล้วเกิดขึ้นมานานแล้ว นับตั้งแต่การประชุมขององค์การสหประชาชาติว่าด้วยสิ่งแวดล้อมของมนุษย์ (United Nations Conference on the Human Environment) ณ กรุงสต็อกโฮล์ม ประเทศสวีเดน เมื่อปี ค.ศ. 1972 (พ.ศ. 2515) จากนั้นมีความร่วมมือเกิดขึ้นหลายครั้ง ที่สำคัญเช่น คณะกรรมการบรันท์แลนด์ (Brundtland Commission ในปี ค.ศ. 1987) การประชุมสุดยอดของโลก (Earth Summit, Rio Conference) ปี ค.ศ. 1992 (พ.ศ. 2535) (รจนา คำดีเกิด, 2560, น. 4; สุทธภณ ชื่อมาก, 2554, น. 12-13; Happaerts and Bruyninckx, 2014, p. 302)

จนกระทั่ง เมื่อวันที่ 25 กันยายน พ.ศ. 2558 ณ สำนักงานใหญ่สหประชาชาติ ประเทศไทยและประเทศสมาชิกสหประชาชาติ จำนวน 193 ประเทศ ร่วมกันลงนามรับรองวาระการพัฒนาที่ยั่งยืน ซึ่งเป็นกรอบการพัฒนาของโลกเพื่อร่วมกันบรรลุการพัฒนาทางด้านสังคม เศรษฐกิจ และสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน โดยไม่ทิ้งใครไว้ข้างหลัง ภายในปี ค.ศ. 2030 (พ.ศ. 2573) มีเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน หรือ SDGs เป็นแนวทางให้แต่ละประเทศดำเนินการร่วมกัน (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, ม.ป.ป.) จึงกล่าวได้ว่า การเดินทางของ

การพัฒนาที่ยั่งยืนกว่าจะมาเป็น SDGs มีระยะเวลากว่า 4 ทศวรรษ แต่การพัฒนาที่ยั่งยืนยังคงมีข้อถกเถียงถึงความเป็นไปได้และแนวทางที่แต่ละประเทศ ตลอดจนในระดับโลกจะไปสู่เป้าหมายตาม SDGs ได้หรือไม่ อย่างไร

ในเชิงของเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน มีนักวิชาการทั้งที่เห็นว่ามีศักยภาพสูง ยกตัวอย่างเช่น Weber and Weber (2020, p.3) เห็นว่ากรอบเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนหรือ SDGs ขององค์การสหประชาชาตินั้นสามารถใช้แก้ปัญหาความท้าทายด้านเปลี่ยนแปลงทางสิ่งแวดล้อมกับการพัฒนา ในทางตรงกันข้าม Elder and Olsen (2019, pp. 70-71) กล่าวว่า โดยหลักการแล้วมิติสิ่งแวดล้อมมีความสำคัญมากที่สุดในเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน แต่ในทางปฏิบัติ หลายประเทศหรือแม้กระทั่งผู้เชี่ยวชาญกลับให้ความสำคัญกับเสาเศรษฐกิจและสังคมมากกว่า ดังนั้นปัญหาสำคัญของการบรรลุเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน คือ การบูรณาการระหว่างเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม (Boas et al., 2016, pp. 450-451 Weber and Weber, 2020, p. 1)

ยกตัวอย่างความไม่เชื่อมโยงหรือความยากในการเชื่อมโยงเป้าหมายที่แตกต่างกันของ SDGs เช่น เป้าหมายเพื่อความยั่งยืนในการจัดการน้ำและการสุขภาพ ที่ยังขาดความเชื่อมโยงที่ชัดเจนไปยังเป้าหมายเรื่องอาหารหรือโลกร้อน หรือในหลายประเทศยังคงแก้ไขปัญหาเรื่องโลกร้อนอย่างเดียว โดยไม่สนใจว่าโลกร้อนเกี่ยวข้องกับปัญหาอื่นอย่างความยากจน สุขภาพและความมั่นคง หรือตัวอย่างการลงทุนผ่านโครงการโรงไฟฟ้าพลังงานน้ำในอินเดีย ที่จะช่วยให้อินเดียบรรลุเป้าหมายที่ 7 เรื่องพลังงานที่ยั่งยืน แต่ผลจากโครงการนี้อาจมีผลกระทบทางลบต่อระดับน้ำทั้งในอินเดียและประเทศเพื่อนบ้านอย่างบังคลาเทศ และจะส่งผลกระทบต่อเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนที่ 6 ความยั่งยืนเรื่องน้ำและสุขภาพ ดังนั้น การบูรณาการสามเสาหลักควรมีการสร้างการมีส่วนร่วมให้กว้างขวาง เพื่อให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้และการจัดการเรื่องสิ่งแวดล้อม (Boas et al., 2016, p.450, p. 459)

ในทัศนะดังกล่าว เห็นได้ว่าการเมืองสิ่งแวดล้อมมีความเชื่อมโยงกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนในแง่ของแนวทางการมีส่วนร่วม เสนอโดย รจนา คำดีเกิด (2561, หน้า 4-5) ว่าการพัฒนาที่ยั่งยืนเน้นการมีส่วนร่วมของภาคส่วนต่าง ๆ ตั้งแต่การกำหนดนโยบาย การวางแผน การดำเนินงาน และการติดตาม เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของประชาชน ยิ่งไปกว่านั้น เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนมีหลักการ ได้แก่ ความยั่งยืนจำเป็นต้องมีการวางแผนที่มุ่งเน้นอนาคตเพื่อประโยชน์ของคนรุ่นปัจจุบันและคนรุ่นต่อไป ดังนั้นการพัฒนาที่ยั่งยืนจึงต้องมีการจำกัดขอบเขตการพัฒนาภายใต้ธรรมชาติหรือขีดความสามารถของแต่ละพื้นที่ การพัฒนาแบบยั่งยืนจึงจำเป็นต้องคำนึงถึงรอยเท้าทางนิเวศ หลักการถัดไปเพื่อไปสู่ความยั่งยืน คือหลักภูมิศาสตร์และภูมิภาคที่ควรคำนึงถึงการส่งเสริมความร่วมมือระหว่างภูมิภาค เพื่อเอื้อต่อการพัฒนาซึ่งกันและกัน หลักประการต่อมา การพัฒนาที่ยั่งยืนมุ่งเน้นไปที่วิธีการและกระบวนการ การพัฒนาที่ยั่งยืนจึงไม่ควรมุ่งเน้นที่ปลายทางเท่านั้น ประการสุดท้าย การพัฒนาที่ยั่งยืนต้องอาศัยแนวคิดแบบองค์รวมหรือการเชื่อมโยงกัน แนวคิดนี้ทำให้เกิดการผสมผสานระหว่างสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติเข้ากับสิ่งที่มนุษย์สร้างขึ้น ตลอดจนการเมือง เศรษฐกิจ และธรรมาภิบาล

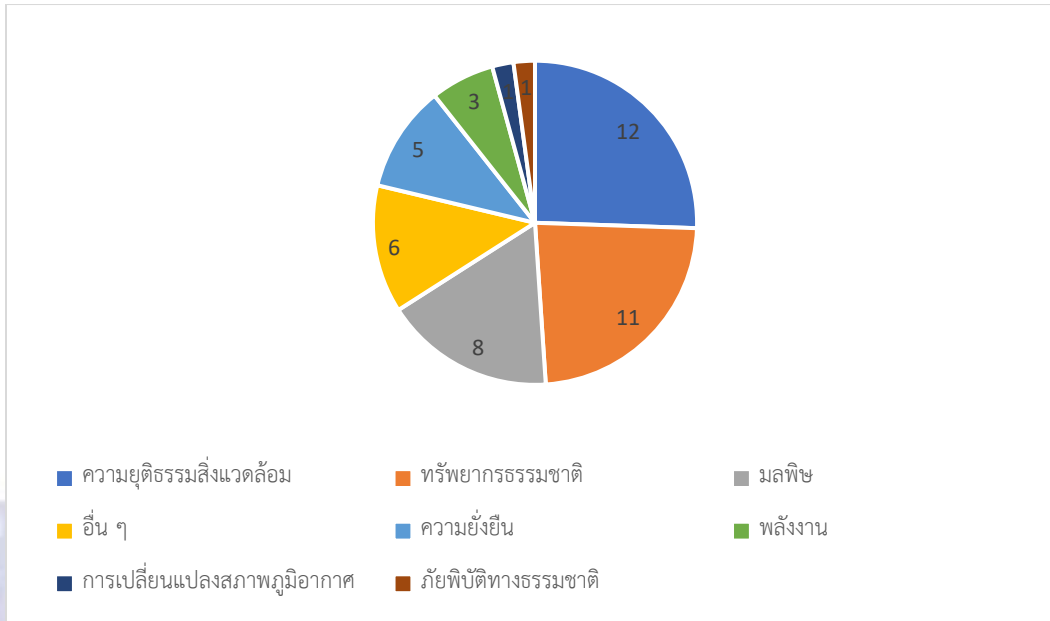
ดังนั้น การเมืองสิ่งแวดล้อมที่เป็นกรอบการวิเคราะห์ในบทความนี้ เป็นปฏิสัมพันธ์ของตัวแสดงในสังคมในการแบ่งปันอำนาจตัดสินใจ การดำเนินการ และการได้รับประโยชน์และผลกระทบจากการจัดการสิ่งแวดล้อม ทั้งรูปแบบที่เป็นทางการ เช่น การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเชิงนโยบายที่รัฐจัดขึ้นสำหรับภาคส่วนต่าง ๆ รูปแบบที่ไม่เป็นทางการ เช่น การเคลื่อนไหวโดยภาคประชาชน ที่เป็นการดำเนินการเพื่อกระตุ้นการตัดสินใจด้านสิ่งแวดล้อมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมทั้งหมด การมีส่วนร่วมเหล่านั้นอาจเรียกได้ว่าเป็นการมีส่วนร่วมทางการเมืองด้านสิ่งแวดล้อมเช่นกัน และการมีส่วนร่วมเป็นแนวทางหนึ่งที่จะนำพาสังคมไปสู่ความยั่งยืน ทั้งนี้ องค์ความรู้ทางการเมืองสิ่งแวดล้อม โดยเฉพาะอย่างยิ่งงานวิจัยซึ่งผ่านการศึกษาค้นคว้าอย่างเป็นระบบ จะเป็นตัวชี้วัดหนึ่งที่แสดงให้เห็นสภาพการณ์การเคลื่อนไหวด้านสิ่งแวดล้อมและความยั่งยืนในแต่ละสังคม ตลอดจนทำให้เห็นโอกาสที่จะพัฒนาองค์ความรู้ในประเด็นนั้นด้วย ในส่วนต่อไปจึงเป็นการนำเสนอภาพรวมงานวิจัยที่แสดงให้เห็นองค์ความรู้การเมืองสิ่งแวดล้อมในประเทศไทยว่า มีความสอดคล้องกับการพัฒนาที่ยั่งยืนหรือไม่อย่างไร

วิเคราะห์องค์ความรู้การเมืองสิ่งแวดล้อมกับการพัฒนาที่ยั่งยืน

วิเคราะห์ความทั่วไปขององค์ความรู้การเมืองสิ่งแวดล้อม

ผู้เขียนได้ทำการค้นคว้างานวิจัยในประเทศไทย² และพบว่ามีความสอดคล้องกับการแบ่งประเด็นการเมืองสิ่งแวดล้อมโดย Fahey and Pralle (2016) จำนวน 8 ประเด็น องค์ความรู้การเมืองสิ่งแวดล้อมในประเทศไทยที่มีการศึกษาวิจัยมากที่สุด ได้แก่ ความยุติธรรมทางสิ่งแวดล้อม (Environmental Justice) ทรัพยากรธรรมชาติ (Natural Resources) และมลพิษ (Pollution) ประเด็นที่มีการวิจัยน้อยที่สุดคือการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ (Climate Change) และประเด็นภัยพิบัติทางธรรมชาติ (Natural Disasters) ส่วนประเด็นเรื่องความยั่งยืน (Sustainability) มีงานวิจัยจำนวน 5 เรื่อง ดังภาพต่อไปนี้

² จากฐานข้อมูล ThaiLIS ThaiJO และ Google Scholar ด้วยคำค้น “การเมืองสิ่งแวดล้อม” “การมีส่วนร่วม” “การตัดสินใจ” สืบค้นระหว่าง 18 พฤศจิกายน 2563 – 28 มกราคม 2564 เมื่อคัดกรองแล้วไม่ซ้ำกัน จำนวนรวม 47 เรื่อง



ภาพที่ 2 ประเด็นงานวิจัยด้านการเมืองสิ่งแวดล้อมในประเทศไทยจนถึงปี พ.ศ.2564

หากแบ่งแยกงานวิจัยไทยที่พบช่วงก่อน พ.ศ.2540 ซึ่งเป็นช่วงที่ประเทศไทยมีรัฐธรรมนูญที่เรียกว่าฉบับการมีส่วนร่วมของประชาชน ผู้เขียนพบงานวิจัยเพียงชิ้นเดียวของ อาริรัตน์ วชิรเสรีชัย (2539) เรื่อง “การปรับวิถีชีวิตของผู้อาศัยในเขตชานเมืองกรุงเทพมหานครและปริมณฑล: การมีส่วนร่วมของพวกเขาในการเมืองและการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม” ซึ่งเป็นการศึกษาพฤติกรรมทางการเมืองและการมีส่วนร่วมในประเด็นสิ่งแวดล้อมของผู้อยู่อาศัยในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ด้วยการเก็บแบบสอบถามพฤติกรรมที่เข้าไปเกี่ยวข้องกับประเด็นการเมืองสิ่งแวดล้อมของประชาชน

เมื่อพิจารณางานวิจัยหลังจากนั้นจนถึง พ.ศ. 2564 งานวิจัยส่วนใหญ่แสดงให้เห็นถึงผลวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการเมืองสิ่งแวดล้อม ด้านเป้าหมายการมีส่วนร่วมของประชาชน สาเหตุการมีส่วนร่วมของประชาชน วิธีการมีส่วนร่วม และอุปสรรคในการมีส่วนร่วม ในเชิงเป้าหมายนั้น ประชาชนมีส่วนร่วมในปัญหาสิ่งแวดล้อมเพราะต้องการที่จะได้รับการตอบสนองจากหน่วยงานของรัฐในการแก้ปัญหาทรัพยากร เช่น ป่าไม้ ที่ดิน เชื้อเพลิง มลพิษ เป็นต้น (ประภาส ปิ่นตบแต่ง, 2540; กิตชัยกุลย์ อินทร์แก้ว และคนอื่น ๆ, 2563) อีกเหตุผลหนึ่งคือการสร้างพื้นที่การมีส่วนร่วมของประชาชนเพื่อกำกับดูแลการดำเนินงานของหน่วยงานรัฐและให้ความรู้แก่ประชาชน (เบญจวรรณ อุปัทมา, 2562)

สำหรับสาเหตุของการมีส่วนร่วมของประชาชนในประเด็นปัญหาสิ่งแวดล้อมและนโยบายในประเทศไทย การเคลื่อนไหวของประชาชนโดยทั่วไปมีรากฐานมาจากที่เขาได้รับผลกระทบทางลบต่อการดำรงชีวิต ซึ่งเกิดจากโครงการของรัฐ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อพวกเขา รู้สึกว่าโครงการพัฒนาเหล่านั้นขาดความชอบธรรม ไม่โปร่งใส และไม่ตอบสนองต่อข้อร้องเรียน จึงทำให้การมีส่วนร่วมของประชาชนเพิ่มมากขึ้น (ประภาส ปิ่นตบแต่ง, 2540; วิเชียร

บุราณรักษ์, 2548; กิตชัยกุลย์ อินทร์แก้ว และคนอื่น ๆ, 2563)

ส่วนวิธีการมีส่วนร่วมของประชาชนมีหลากหลาย อย่างไรก็ตาม ประชาชนส่วนใหญ่อาศัยแนวทางการซื้อขายเพื่อใช้สิทธิและมีส่วนร่วมในนโยบายสิ่งแวดล้อม ตัวอย่างเช่น ผู้นำชุมชนในหมู่บ้านแม่สาทางภาคเหนือของประเทศไทยได้แบ่งปันประสบการณ์ของพวกเขากับชุมชนอื่น ตลอดจนทำงานร่วมกับเครือข่ายและพันธมิตรในระดับท้องถิ่น ระดับภูมิภาค และระดับประเทศ พวกเขาแนะนำเครือข่ายมาคัดค้านการสร้างเขื่อนแม่แจ่มและโครงการที่ถูกยกเลิกไปในที่สุด (ประสิทธิ์ ลีปรีชา และกนกวรรณ มีพรหม, 2562) หรืออีกตัวอย่างหนึ่ง งานวิจัยของ ลิตาพรรณ จันทร์พิมาณสุข (2544) ได้ศึกษาการมีส่วนร่วมของผู้หญิงภาคเกษตรในเครือข่ายเกษตรกรภาคเหนือ และพบว่าเครือข่ายเกษตรกรทำให้ผู้หญิงรับรู้ปัญหาของตนเองและปัญหาสังคมมากขึ้น ได้เรียนรู้และมีส่วนร่วมกับปัญหาสิ่งแวดล้อมโดยสื่อสารสู่สาธารณะ ด้วยการใช้ช่องทางกฎหมาย เรียกร้อง ณ สถานที่ราชการ อย่างไรก็ตาม การเคลื่อนไหวของภาคประชาชนในพื้นที่การเมืองสิ่งแวดล้อมมีแนวโน้มไปในทางสันติและประนีประนอม (กิตชัยกุลย์ อินทร์แก้ว และคนอื่น ๆ, 2563)

ผู้เขียนขอวิเคราะห์ต่อไปว่าการมีส่วนร่วมของประชาชนต่อนโยบายสิ่งแวดล้อมและการเมืองในประเทศไทย ส่วนใหญ่มาจากการได้รับผลกระทบทางลบจากนโยบายสิ่งแวดล้อม แม้รัฐธรรมนูญและกฎหมายที่เกี่ยวข้องจะเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วม แต่การเคลื่อนไหวมักมาจากความรู้สึกไม่ได้รับความเป็นธรรมทางผลประโยชน์และผลกระทบ ดังนั้น ประชาชนจึงเคลื่อนไหว ติดตามผลกระทบ จากนั้นจึงพยายามเข้าไปมีส่วนร่วมตัดสินใจเพราะไม่ได้รับการตอบสนองจากหน่วยงานของรัฐ จึงได้ใช้สิทธิและมีส่วนร่วมตามรัฐธรรมนูญและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ซึ่งสอดคล้องกับความหมายของการเมืองสิ่งแวดล้อมที่เสนอโดย DeSombre (2020) กล่าวว่าการเมืองสิ่งแวดล้อมเป็นพื้นที่สำหรับการตัดสินใจในประเด็นสิ่งแวดล้อมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต่าง ๆ โดยเฉพาะการตัดสินใจของภาครัฐ ข้อเสนอของ DeSombre นำไปสู่สภาพที่ไม่สอดคล้องกับความต้องการของสาธารณะดังที่ Prakash และ Bernauer กล่าวถึง (2020) พวกเขาเชื่อว่าในความเป็นจริงแล้ว ช่องว่างในการเชื่อมความต้องการของประชาชนเข้ากับการตัดสินใจเชิงนโยบายขั้นสุดท้ายนั้นยังคงอยู่ แสดงให้เห็นว่าการกำหนดนโยบายสิ่งแวดล้อมยังมีความผิดเพี้ยนไปจากความต้องการของประชาชน

สถานะองค์ความรู้การเมืองสิ่งแวดล้อมในประเทศไทยกับ SDGs

เมื่อพิจารณาประเด็นความยั่งยืนจากงานวิจัยด้านการเมืองสิ่งแวดล้อมทั้งของไทยและต่างประเทศ พบว่างานวิจัยในประเด็นเรื่องความยั่งยืนเริ่มปรากฏขึ้นในช่วง 1997-2006 ซึ่งเป็นช่วงหลังจากที่ทั่วโลกต่างให้ความสำคัญกับประเด็นการพัฒนาที่ยั่งยืน ดังเวทีระดับโลกว่าด้วยเรื่องสิ่งแวดล้อมที่สำคัญอย่างการประชุมสุดยอดโลกที่กรุงริโอ ประเทศบราซิล ในปี ค.ศ.1992 ประเทศทั่วโลกต่างให้การรับรองจะใช้แนวทางที่ได้ตกลงกันเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อมอย่างสมดุล (สุทธบท ชื่อมาก, 2554, น.12-13; Happaerts and Bruyninckx, 2014, p.302) ก่อนหน้าเวทีระดับโลกดังกล่าว ดังกล่าวไปแล้วว่าการพัฒนาที่ยั่งยืนได้รับการริเริ่มจากการประชุมสหประชาชาติว่าด้วยสิ่งแวดล้อมของมนุษย์ ณ กรุงสต็อกโฮล์ม ประเทศสวีเดน ในปี ค.ศ.

1972 แต่ไม่ปรากฏงานวิจัยการเมืองสิ่งแวดล้อมในประเด็นการพัฒนาที่ยั่งยืนจากฐานข้อมูลวิชาการที่สืบค้นในช่วง 1975-1985 หรือ 1986-1996 สำหรับภาพรวมประเด็นงานวิจัยสะท้อนให้เห็นองค์ความรู้ด้านการเมืองสิ่งแวดล้อมของงานวิจัยไทยและต่างประเทศ ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 จำนวนงานวิจัยด้านการเมืองสิ่งแวดล้อมในไทยและต่างประเทศจำแนกช่วงปี

ช่วงเวลา	1975-1985	1986-1996	1997-2006	2007-2021	รวม
งานวิจัยไทย	-	-	11	36	47
ความยุติธรรมสิ่งแวดล้อม	-	-	1	11	12
ทรัพยากรธรรมชาติ	-	-	2	9	11
มลพิษ	-	-	-	8	9
อื่น ๆ	-	1	2	3	6
ความยั่งยืน	-	-	3	2	5
พลังงาน	-	-	1	2	3
การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ	-	-	-	1	1
ภัยพิบัติทางธรรมชาติ	-	-	-	1	1
งานวิจัยต่างประเทศ	5	7	19	117	148
Others	3	4	8	61	73
Pollution	-	1	3	16	20
Environmental justice	-	-	2	11	13
Natural resources	1	-	3	7	11
Energy	-	-	-	10	10
Climate change	-	1	-	7	8
Ecosystems	-	-	-	7	7
Sustainability	-	-	2	2	4
Agriculture and Aquaculture	-	-	-	1	1
Natural disaster	-	-	-	1	1

ส่วนองค์ความรู้การเมืองสิ่งแวดล้อมในประเทศไทยในประเด็นการพัฒนาที่ยั่งยืน ในรูปแบบของงานวิจัยที่ผู้เขียนพบอย่างชัดเจนจากการสืบค้นอย่างเป็นระบบจนถึงปี พ.ศ.2564 มีจำนวน 5 เรื่อง สองเรื่องแรกเป็นการสำรวจถึงระดับการรับรู้ความเข้าใจและพฤติกรรมของกลุ่มเป้าหมายว่าเอื้อต่อการจัดการสิ่งแวดล้อมและที่ดีและการพัฒนาที่ยั่งยืนหรือไม่ ดังการศึกษาของ อุบล จันทรเพชร (2543) เรื่อง ความพร้อมของสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลในการดำเนินงานโครงการเมืองนำอยู่ด้านสิ่งแวดล้อม จังหวัดราชบุรี เป็นการศึกษาความพร้อมความรู้เจตคติและการมีส่วนร่วมปฏิบัติงานของสมาชิก อบต.ในโครงการด้านสิ่งแวดล้อม พบว่าสมาชิก อบต.ในพื้นที่เก็บข้อมูลมีความรู้และทัศนคติปานกลาง ปัญหาการดำเนินงาน ได้แก่ งบประมาณดำเนินการน้อย ประชาชนขาดความรู้ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องยังขาดการติดตามผลและความต่อเนื่อง ดังนั้น ควรมีการประสานงานติดตามผลประชาสัมพันธ์และส่งเสริมความรู้ให้กับประชาชน

การศึกษาของวารุณี พิมพ์ (2545) เรื่อง การมีส่วนร่วมของประชาชนในการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อม: โครงการเมืองนำอยู่ เทศบาลบ้านหมี่ จังหวัดลพบุรี เป็นศึกษาระดับการมีส่วนร่วมและปัจจัยที่มีต่อการมีส่วนร่วมและปัญหาในการดำเนินโครงการ ด้วยแบบสอบถามจาก 274 ครั้วเรือนวิเคราะห์ด้วย SPSS และสัมภาษณ์แบบเจาะลึกกลุ่มผู้บริหารเทศบาลและผู้ใหญ่บ้าน 12 คน พบว่า ประชาชนมีส่วนร่วมในระดับต่ำ โดยที่ปัจจัยด้านการเป็นสมาชิกชุมชน การได้ข้อมูลข่าวสาร มีผลต่อการมีส่วนร่วมของประชาชน และยังพบว่าในเรื่องของการมีส่วนร่วม ยังขาดการประชาสัมพันธ์ และการส่งเสริมความรู้ความเข้าใจในภาคประชาชนอย่างต่อเนื่อง ดังนั้น ควรส่งเสริมประชาชนให้เข้ามามีส่วนร่วม จัดตั้งกลุ่มทำกิจกรรม และประชาสัมพันธ์ข่าวสารและสนับสนุนอุปกรณ์

ส่วนการศึกษาของ สุภาวดี แก้วประดับ (2546) เรื่อง สิทธิชุมชนในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน: จากจารีตปฏิบัติสู่การปฏิรูปการเมืองไทย ผู้เขียนวิเคราะห์ว่าการพัฒนาที่ยั่งยืนในการศึกษานี้เป็นปลายทางหลังจากการขับเคลื่อนของภาคประชาชน เนื่องจากเป็นการศึกษาแนวทางให้แนวคิดสิทธิชุมชนในการจัดการทรัพยากรในประเทศไทยมีผลในทางปฏิบัติ การศึกษานี้มีสมมติฐานว่าแนวคิดการใช้อำนาจรัฐในการจัดการทรัพยากรกับแนวคิดเสรีนิยมทำให้แนวคิดเรื่องสิทธิชุมชนไม่มีผลในทางปฏิบัติ และพบว่าอุปสรรคในการเคลื่อนไหวด้านสิทธิเหล่านี้ เกิดจากการใช้อำนาจบริหารจัดการและอนุรักษ์ทรัพยากร และการเร่งรัดพัฒนาแบบเสรีนิยม ดังนั้น การทำให้สิทธิชุมชนไปสู่การปฏิบัติขึ้นอยู่กับเงื่อนไขเรื่องความชัดเจนในการกระจายอำนาจ การเข้าถึงข้อมูลข่าวสารและการมีส่วนร่วมของชุมชน เพื่อเปิดโอกาสให้ชุมชนมีส่วนร่วมในกระบวนการต่าง ๆ และพึ่งตนเองได้

ขณะที่งานวิจัยสามชิ้นแรกที่ถูกกล่าวไปแล้วเน้นกลุ่มเป้าหมายเป็นภาคประชาชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และชุมชน การศึกษาของ นิศามาศ เลาหรัตนหิรัญ, กฤช จรินทร์, และบรรพต วิรุณราช (2559) ได้ศึกษาในกลุ่มผู้ประกอบการธุรกิจโรงแรม เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความรับผิดชอบต่อความหลากหลายทางชีวภาพของธุรกิจโรงแรม เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาการปฏิบัติสำหรับธุรกิจโรงแรมที่ให้ตระหนักถึงความสำคัญของความรับผิดชอบต่อ ศึกษาในพื้นที่จังหวัดชลบุรี ระยอง จันทบุรี ตรวด โดยพบปัจจัยที่ ส่งผลต่อความรับผิดชอบต่อ

ผู้ประกอบการธุรกิจโรงแรมในด้านความหลากหลายทางชีวภาพ 8 ด้าน ได้แก่ คนที่มีศักยภาพ การเติบโตเศรษฐกิจ สังคมและความเป็นอยู่ที่ดีในชุมชน การใช้สิ่งแวดล้อมและพื้นที่อย่างเหมาะสม การบังคับใช้กฎหมายที่เกี่ยวข้อง การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการประหยัดพลังงาน นโยบายของภาครัฐให้การสนับสนุน และโรงแรมเองมีนโยบาย และแผนงานด้านสิ่งแวดล้อมที่ชัดเจน

ขณะที่ รจนา คำดีเกิด (2561) เน้นประเด็นการพัฒนาที่ยั่งยืนในกลุ่มองค์กรพัฒนาเอกชน เรื่อง การศึกษา เปรียบเทียบการเคลื่อนไหวทางสิ่งแวดล้อมเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืนขององค์กรพัฒนาเอกชนไทยและอินโดนีเซีย เพื่อหาแนวทางพัฒนาการดำเนินงานและการเคลื่อนไหวด้านสิ่งแวดล้อมขององค์กรพัฒนาเอกชน ให้เกิดการ พัฒนาที่ยั่งยืน โดยพบว่าปัญหาด้านสิ่งแวดล้อมของทั้งไทยและอินโดนีเซียมีความคล้ายคลึงตรงที่เน้นการพัฒนา เศรษฐกิจ จนนำไปสู่ผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อม องค์กรพัฒนาเอกชนใช้วิธีการที่สามารถนำไปสู่การจัดการที่ยั่งยืน ได้แก่ 1) การจัดการป่าร่วมกันของชุมชน 2) การสร้างองค์ความรู้ชุมชนด้านสิ่งแวดล้อม 3) การฟื้นฟูภูมิปัญญา ดั้งเดิมในท้องถิ่นมาใช้จัดการทรัพยากรธรรมชาติ 4) การสร้างกลุ่มเยาวชนเพื่อเคลื่อนไหวด้านสิ่งแวดล้อม 5) การ สร้างเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านสิ่งแวดล้อม 6) การสร้างเครือข่ายในการเคลื่อนไหวด้านสิ่งแวดล้อม 7) การให้ ข้อมูลกับหน่วยงานรัฐเพื่อการตัดสินใจทางนโยบายที่คำนึงถึงประเด็นสิ่งแวดล้อม และ 8) การสร้างความตระหนัก เรื่องสิ่งแวดล้อมสู่คนในสังคม ทั้งนี้ องค์กรพัฒนาเอกชนทั้งสองประเทศยังสามารถดำเนินการเพิ่มเติมเพื่อการ พัฒนาที่ยั่งยืนได้มากขึ้น ได้แก่ การสร้างการรับรู้ผ่านสื่อออนไลน์ การสร้างการมีส่วนร่วมของคนในท้องถิ่น การ สร้างฐานข้อมูล รวมไปถึงการสร้างเครือข่ายที่มีองค์กรหลายภาคส่วนรวมไปถึงองค์กรระหว่างประเทศ

อย่างไรก็ดี ในเชิงแนวคิดของเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน งานวิจัยเหล่านี้ ยังไม่พบว่าเป็นการศึกษาที่ สนับสนุนต่อ SDGs แต่อาจสอดคล้องกับหลักการของการพัฒนาที่ยั่งยืน อันได้แก่ การมีส่วนร่วม มุ่งเน้นอนาคต และเน้นวิธีการและกระบวนการ แต่ยังคงงานวิจัยที่สนับสนุนต่อหลักการในเรื่องของการจำกัดขอบเขตการพัฒนา ความร่วมมือระหว่างภูมิภาค และความเป็นองค์รวม เนื่องด้วยงานวิจัยไทยประเด็นการพัฒนาที่ยั่งยืนดังกล่าวมา ทั้ง 5 ชิ้นนี้ มีสาระถึงเรื่องการมีส่วนร่วมและค้นหาแนวทางเพื่อไปสู่เป้าหมายคือการพัฒนาที่ยั่งยืน แต่ยังมีช่องว่าง ในเรื่องของการบูรณาการระหว่างภาคส่วนในแบบองค์รวม

ผู้เขียนขอวิเคราะห์ว่าแนวทางการมีส่วนร่วมอันไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน มีองค์ความรู้ทางวิชาการจาก งานวิจัยดังกล่าวสนับสนุนอยู่ โดยมีการศึกษาไปถึงในระดับการรวบรวมเอาทุกภาคส่วนเข้าไปสู่กระบวนการ ตัดสินใจ ที่ว่าการเมืองสิ่งแวดล้อมในแบบยั่งยืน คือ การสร้างพื้นที่ที่ให้ทุกภาคส่วนโอกาสร่วมตัดสินใจ (DeSombre, 2020, p.2) โดยอาศัยความสัมพันธ์ของรัฐ ประชาชนและภาคส่วนที่เกี่ยวข้องในการร่วมกันจัดการ ปัญหาสิ่งแวดล้อม (Simpson, 2020) หากแต่ผู้เขียนเห็นว่า งานวิจัยดังกล่าวยังไม่ได้ศึกษาในเชิงความร่วมมือ ระหว่างภาคส่วนที่หลากหลายไปสู่เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน พิจารณาได้จากงานวิจัยยังจำกัดไปที่ตัวแสดงบาง กลุ่มเท่านั้น การสมดุลงานเสถียรภาพนั้นมีความท้าทายด้วยปัจจัยที่สำคัญ คือ สถาบันและตัวแสดงที่ขับเคลื่อนและ ความร่วมมือของทุกภาคส่วน จึงควรมีระบบหรือกลไกที่มั่นใจได้ว่าภาคส่วนที่เกี่ยวข้องในสังคมได้เข้าร่วมในการ

ตัดสินใจเรื่องการพัฒนาในระดับประเทศ (Breuer et al., 2019)

ดังนั้น ผู้เขียนได้ทำการสืบค้นต่อสำหรับงานวิจัยในต่างประเทศบางชิ้น วิเคราะห์ที่ได้อ่านงานวิจัยในต่างประเทศมีการศึกษาที่สอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนอย่างชัดเจน ได้แก่ เรื่อง The Anti-politics of Sustainable Development: Environmental Critique from Assemblage Thinking in Bolivia (Hope, 2020) เป็นการศึกษาเกี่ยวกับทดสอบการประยุกต์ใช้เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนในโบลิเวีย แต่ Hope พบว่า SDGs ในโบลิเวียมีความคลุมเครือและค่อนข้างไกลจากเรื่องของการเมือง

งานวิจัยในต่างประเทศยังมีเรื่องอื่นที่เกี่ยวข้องกับหลักการของการพัฒนาที่ยั่งยืน แต่ไม่ได้เกี่ยวกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนโดยตรงแบบงานของ Hope เช่น เรื่อง Contradictions of Citizenship and Environmental Politics in the Arabian Littoral (Simpson, 2020) ที่ศึกษาเกี่ยวกับความเป็นพลเมืองในประเทศสหรัฐอเมริกาเกี่ยวกับการเมืองสิ่งแวดล้อมเพื่อไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน หรืองานวิจัยที่พยายามหาคำตอบไปสู่การสมดุลงระหว่างสามเสาหลักเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม เช่น เรื่อง Beyond Jobs vs Environment: On the Potential of Universal Basic Income to Reconfigure Environmental Politics (Lawhon and McCreary, 2020) เป็นงานวิจัยเกี่ยวกับการสร้างงานและการปกป้องสิ่งแวดล้อม และเรื่อง Green Stimulus and Pink Batts: The Environmental Politics of Australia's Response to the Financial Crisis (Tienhaara, 2016) ศึกษาเกี่ยวกับการฟื้นฟูและกระตุ้นเศรษฐกิจ ควบคู่กับการปกป้องสิ่งแวดล้อมที่ส่งผลกระทบต่อ การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศประเทศออสเตรเลีย

งานวิจัยในต่างประเทศบางชิ้นยังไม่ได้มุ่งเน้นไปที่เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนหรือ SDGs เช่นกัน แต่เมื่อพิจารณาควบคู่ไปกับองค์ความรู้งานวิจัยประเด็นความยั่งยืนในประเทศไทยแล้ว งานวิจัยในต่างประเทศมีความชัดเจนและสอดคล้องกับการพัฒนาที่ยั่งยืนมากกว่า เพราะมีงานวิจัยที่ศึกษาแนวทางไปสู่ความยั่งยืนโดยมีส่วนร่วมของภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง เป็นไปตามที่ รจนา ดีคำเกิด (2560) และ Weber and Weber (2020, p.3) ที่ว่า แนวทางของการพัฒนาอย่างยั่งยืนมุ่งเน้นการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนหรือภาคีการพัฒนา ตั้งแต่การกำหนดนโยบาย การวางแผน การจัดทำโครงการ ตลอดจนการติดตามประเมินผล กล่าวได้ว่า ทุกเป้าหมายของ SDGs ต่างอาศัยวิธีการนั้นคือเป้าหมายที่ 17 ความร่วมมือของทุกภาคส่วนนำไปสู่ความยั่งยืน

งานวิจัยการเมืองสิ่งแวดล้อมในต่างประเทศที่ยกตัวอย่างมานี้ ยังสะท้อนให้เห็นว่ามีงานวิจัยที่ดำเนินการเพื่อหาแนวทางสร้างสมดุลของการพัฒนา แต่ยังคงความเชื่อมโยงเป้าหมายระดับโลก ประเทศ ไปสู่ระดับท้องถิ่น จึงอาจทำให้การไปสู่เป้าหมาย SDGs ของแต่ละประเทศและของโลกไม่ถึงเป้าหมายที่วางไว้ภายในปี ค.ศ.2030 ดังที่ Boas et al. (2016, pp.450-451) และ Weber and Weber (2020, p.1) กล่าวว่าการพัฒนาที่ยั่งยืนยังขาดวิเคราะห์แบบบูรณาการและการจัดทำนโยบาย ตั้งแต่การพัฒนาเพื่อไปสู่เป้าหมาย SDGs ร่วมกันของแต่ละประเทศและระดับโลก ที่มีความท้าทายในเรื่องของการเชื่อมโยงแต่ละเป้าหมาย จนถึงรัฐบาลระดับประเทศและรัฐบาลท้องถิ่นของประเทศต่าง ๆ ย่อมมีบทบาทในการทำให้ SDGs เกิดผลในทางปฏิบัติ ดังนั้น การตั้งเป้าหมาย

การพัฒนาที่ยั่งยืนของ SDGs อาจจะต้องสอดคล้องกันในแต่ละระดับ

สรุปและข้อเสนอแนะ

การเมืองสิ่งแวดล้อม เป็นปฏิสัมพันธ์ระหว่างภาคส่วนต่าง ๆ ของสังคมในการร่วมตัดสินใจ ร่วมใช้ และรับผลกระทบอันเกิดจากการใช้ทรัพยากรนั้น องค์ความรู้ด้านการเมืองสิ่งแวดล้อมผ่านงานวิจัย จะช่วยอธิบายปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นในสังคม ตลอดจนสะท้อนให้เห็นว่าสังคมนั้นให้ความสำคัญกับประเด็นสิ่งแวดล้อมมากน้อยแค่ไหน อย่างไร เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน หรือ SDGs เป็นจุดหมายหนึ่งของการพัฒนาที่นานาชาติให้การยอมรับ และเป็นประเด็นหนึ่งในองค์ความรู้ด้านการเมืองสิ่งแวดล้อม ซึ่งเป็นที่น่าสนใจว่า ท่ามกลางองค์ความรู้การเมืองสิ่งแวดล้อมที่มีหลากหลาย เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนได้รับความสนใจในแวดวงวิชาการเพียงใดและอย่างไร โดยเฉพาะอย่างยิ่งในประเทศไทย เป็นเป้าหมายสำคัญที่ผู้เขียนต้องการสื่อสารไปยังผู้อ่านผ่านบทความนี้

องค์ความรู้การเมืองสิ่งแวดล้อมจากงานวิจัยในประเทศไทย มีความสอดคล้องกับหลักการพัฒนาที่ยั่งยืน หากแต่ยังขาดงานวิจัยที่เจาะจงไปที่เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนหรือ SDGs ซึ่งเป็นจุดหมายการพัฒนาของสากลและประเทศไทยเองได้อนุวัติตามข้อตกลงนั้น เพื่อให้การพัฒนาประเทศบรรลุตาม 17 เป้าหมายในปี ค.ศ.2030 ขณะที่งานวิจัยที่ผู้เขียนสืบค้นได้นั้น ยังไม่เพียงพอที่จะเป็นองค์ความรู้ที่สนับสนุนต่อ SDGs โดยงานวิจัยจำเป็นที่ควรได้รับการผลักดันมากขึ้นสำหรับประเด็นความยั่งยืนในประเทศไทย คือ การไปสู่เป้าหมาย SDGs แบบบูรณาการร่วมกัน โอกาสของประเด็นการวิจัยตามโจทย์นี้อาจแบ่งได้เป็น 3 เรื่องใหญ่ ได้แก่ 1) กลไก SDGs ที่ประเทศไทยดำเนินการอยู่ ยกตัวอย่าง กลไกคณะกรรมการเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน ได้มีกลไกการขับเคลื่อนที่ไปถึงระดับพื้นที่อย่างไรบ้าง เพื่อศึกษาว่าในเชิงสถาบันที่มีอยู่เกี่ยวกับการจัดการสิ่งแวดล้อมในประเทศไทย เป็นรูปแบบการขับเคลื่อนที่เหมาะสมเพียงพอหรือไม่อย่างไรในการขับเคลื่อน SDGs เนื่องจาก SDGs เป็นวาระระดับโลกที่ประเทศไทยนำมาถือเป็นแนวปฏิบัติ จึงจำเป็นต้องมีการขับเคลื่อนเชิงสถาบันที่นำไปสู่ผลในทางปฏิบัติได้ด้วย หากแต่องค์ความรู้เชิงงานวิจัยของไทย ที่ผ่านมายังไม่พบว่ามีการศึกษาประเด็นนี้

2) การเชื่อมโยงความร่วมมือของตัวแสดงที่หลากหลายและมีอิทธิพลต่อการไปสู่เป้าหมาย SDGs เนื่องจากงานวิจัยไทยที่พบ นอกจากยังศึกษาเพียงการไปสู่หลักการความยั่งยืนทั่วไปแล้ว ยังเป็นการวิจัยตามกลุ่มเป้าหมายเดียว จึงควรมีการวิจัยที่อธิบายปรากฏการณ์หรืออิทธิพลของตัวแสดงต่าง ๆ ในสังคมที่ส่งผลซึ่งกันและกัน อันนำไปสู่การกำหนดบทบาทที่เหมาะสมในการผลักดันเป้าหมาย SDGs ร่วมกัน การวิจัยในกลุ่มนี้สอดคล้องกับขอบเขตการเมืองสิ่งแวดล้อม ที่เป็นการศึกษาปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแสดงในสังคมต่อประเด็นสิ่งแวดล้อม 3) การค้นหาเครื่องมือ ช่องทาง หรือรูปแบบใหม่เพื่อผลักดัน SDGs ในยุคเทคโนโลยี เพื่อช่วยให้ตัวแสดงที่หลากหลายในสังคมร่วมตัดสินใจ ขับเคลื่อน และติดตามกลไก SDGs แบบข้ามประเด็นและทันต่อสถานการณ์ เช่น โซเชียลมีเดีย รูปแบบการเรียนการสอนใหม่ ๆ ด้านสิ่งแวดล้อม หรือการสร้างเครือข่ายพลเมืองเสมือนด้วยอินเทอร์เน็ต เป็นต้น

อย่างไรก็ดี การนำเสนอและข้อเสนอแนะจากผู้เขียนอยู่บนพื้นฐานข้อมูลที่มีจำกัดเพราะเป็นการวิเคราะห์จากงานวิจัยที่พบใน 3 ฐานข้อมูลสำคัญ บทความนี้จะประโยชน์มากขึ้นหากผู้อ่านได้นำข้อค้นพบและข้อเสนอเบื้องต้นเหล่านี้ไปทำการสำรวจและค้นคว้าเพิ่มเติมให้มากขึ้น จากเอกสารทางวิชาการอื่นหรือเอกสารทางนโยบาย เช่น นโยบาย กฎหมาย แผนงาน ฯลฯ ของหน่วยงานรัฐแต่ละหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการขับเคลื่อนด้านสิ่งแวดล้อมและเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน ตลอดจน ควรมีการสอบถามและสัมภาษณ์จากผู้ทรงคุณวุฒิและผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับองค์ความรู้นี้อาจทำให้ได้คำตอบที่ตอกย้ำหรือแตกต่างจากข้อเสนอแนะในบทความนี้ ซึ่งไม่ว่าจะออกมาในรูปแบบใดก็ถือว่ามีความรู้ต่อการองค์ความรู้ด้านการเมืองสิ่งแวดล้อมและการขับเคลื่อนเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนทั้งสิ้น

เอกสารอ้างอิง

- กิตชัยกุลย์ อินทร์แก้ว, สุชาติ ศรียารัตนย, ประภาส ปันตบแต่ง, และพินิจ ลาภธนานนท์. (2563). พลวัตของ ขบวนการเคลื่อนไหวด้านสิ่งแวดล้อมในการเมืองภาคประชาชน. *วารสารดุสิตบัณฑิตทางสังคมศาสตร์*. 10(3). สืบค้นเมื่อ 22 มิถุนายน 2564, จาก <https://www.tci-thaijo.org/>
- กิตติวัฒน์ เมณฑกา. (2552). *เศรษฐศาสตร์การเมืองเรื่องคาร์บอนเครดิต*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ดาพรธณ จันท์พิมานสุข. (2550). *ผู้หญิงในขบวนการเคลื่อนไหวทางการเมืองสิ่งแวดล้อม: กรณีศึกษาผู้หญิง ปกาเกอญอคนหนึ่งในเครือข่ายกลุ่มเกษตรกรภาคเหนือ*. (วิทยานิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สตรีศึกษา) มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. สืบค้นเมื่อ 28 มกราคม 2564, จาก <https://tdc.thailis.or.th/>
- นิศามาศ เลาหรัตนศิริรัฐ, กฤษ จรินโท, และบรรพต วิรุณราช. (2559). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความรับผิดชอบในความหลากหลายทางชีวภาพของธุรกิจโรงแรม. *วารสารบริหารธุรกิจ เศรษฐศาสตร์และการสื่อสาร*. 11(2). สืบค้นเมื่อ 22 มิถุนายน 2564, จาก <https://www.tci-thaijo.org/>
- เบญจวรรณ อุปัชฌาย์. (2562). ขบวนการต่อต้านโครงการรัฐในภาคใต้: วิถีปฏิบัติหรือโอกาสด้านการจัดการสิ่งแวดล้อมของชุมชน. *วารสารพัฒนาสังคม*. 22(1). สืบค้นเมื่อ 1 กุมภาพันธ์ 2564, จาก <https://scholar.google.com/>
- ประภาส ปันตบแต่ง. (2540). *การเมืองของขบวนการชาวบ้านด้านสิ่งแวดล้อมในสังคมไทย* (วิทยานิพนธ์ รัฐศาสตร์ ดุษฎีบัณฑิต รัฐศาสตร์) จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. สืบค้นเมื่อ 28 มกราคม 2564, จาก <https://tdc.thailis.or.th/>
- ประสิทธิ์ ลิปรีชา และกนกวรรณ มีพรหม. (2562). ขนพื้นเมืองกับการเคลื่อนไหวด้านสิ่งแวดล้อมของปกาเกอญอพื้นที่แม่แจ่ม. *วารสารพัฒนศาสตร์*. 2(2). สืบค้นเมื่อ 1 กุมภาพันธ์ 2564, จาก <https://scholar.google.com/>

- รจนา คำดีเกิด. (2561). การศึกษาเปรียบเทียบการเคลื่อนไหวทางสิ่งแวดล้อมเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืนขององค์กรพัฒนาเอกชนไทยและอินโดนีเซีย. *วารสารการบริหารท้องถิ่น*. 11(1). สืบค้นเมื่อ 22 มิถุนายน 2564, จาก <https://www.tci-thaijo.org/>
- วารุณี พิมพา. (2545). *การมีส่วนร่วมของประชาชนในการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อม: โครงการเมืองน่าอยู่เทศบาลบ้านหมี่ จังหวัดลพบุรี* (วิทยานิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สังคมศาสตร์สิ่งแวดล้อม) มหาวิทยาลัยมหิดล. สืบค้นเมื่อ 28 มกราคม 2564, จาก <https://tdc.thailis.or.th/>
- วิเชียร บุราณรักษ์. (2548). *ขบวนการเคลื่อนไหวทางการเมืองภาคประชาชน ศึกษากรณีกลุ่มอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมจังหวัดอุดรธานี*. (วิทยานิพนธ์ รัฐศาสตรมหาบัณฑิต การเมืองและการปกครอง) มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. สืบค้นเมื่อ 28 มกราคม 2564, จาก <https://tdc.thailis.or.th/>
- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (ม.ป.ป.). *ประเทศไทยกับการพัฒนาที่ยั่งยืน*. สืบค้นเมื่อ 1 กรกฎาคม 2564, จาก <https://sdgs.nesdc.go.th/>
- สุทธบท ชื่อมาก. (2554). *การเมืองของการมีส่วนร่วมในการจัดการสิ่งแวดล้อมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น: ศึกษากรณีโครงการคลองสวยน้ำใส* (วิทยานิพนธ์ วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต การจัดการสิ่งแวดล้อม) สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. สืบค้นเมื่อ 28 มกราคม 2564, จาก <https://tdc.thailis.or.th/>
- สุภาวดี แก้วประดับ. (2546). *สิทธิชุมชนในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน: จากจารีตปฏิบัติสู่การปฏิรูปการเมืองไทย* (วิทยานิพนธ์ รัฐศาสตรมหาบัณฑิต การปกครอง) จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. สืบค้นเมื่อ 28 มกราคม 2564, จาก <https://tdc.thailis.or.th/>
- อารีรัตน์ วชิรเสรีชัย. (2539). *การปรับเปลี่ยนวิถีชีวิตของประชาชนในเขตชั้นนอกของกรุงเทพมหานครและปริมณฑล: ด้านการมีส่วนร่วมทางการเมืองและอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม* (วิทยานิพนธ์ สังคมสงเคราะห์ศาสตร์มหาบัณฑิต การจัดการโครงการสวัสดิการสังคม) มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ. สืบค้นเมื่อ 28 มกราคม 2564, จาก <https://tdc.thailis.or.th/>
- อุบล จันทร์เพชร. (2543). *ความพร้อมของสมาชิกองค์กรบริหารส่วนตำบลในการดำเนินงานโครงการเมืองน่าอยู่ด้านสิ่งแวดล้อม จังหวัดราชบุรี* (วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สิ่งแวดล้อมศึกษา) มหาวิทยาลัยมหิดล. สืบค้นเมื่อ 28 มกราคม 2564, จาก <https://tdc.thailis.or.th/>
- Boas, I., Biermann, F., & Kanie, N. (2016). Cross-sectoral strategies in global sustainability governance: towards a nexus approach. *International Environmental Agreements: Politics, Law and Economics*, 16(3), 449-464.
- Breuer, A., Leininger, J., & Tosun, J. (2019). *Integrated policymaking: Choosing an institutional design for implementing the Sustainable Development Goals (SDGs)* (No.14/2019). Discussion Paper.

- Celermajer, D. et al. (2020). Justice through a multispecies lens. *Contemporary Political Theory*, 19(3), 475-512.
- Dauvergne, P., & Alger, J. (2018). *A Research Agenda for Global Environmental Politics*. Northampton: Edward Elgar Publishing.
- Dauvergne, P., & Clapp, J. (2016). Researching Global Environmental Politics in the 21st Century. *Global Environmental Politics*. 16(1). Retrieved March 1, 2021, from <https://www.ebsco.com/>
- DeSombre, E. R. (2020). *What is Environmental Politics?*. John Wiley & Sons.
- Dimitrov, R. S. (2020). Empty Institutions in Global Environmental Politics. *International Studies Review*. 22(3). Retrieved March 1, 2021, from <https://www.ebsco.com/>
- Elder, M., & Olsen, S. H. (2019). The Design of Environmental Priorities in the SDGs. *Global Policy*, 10, 70-82.
- Fahey, B. K., & Pralle, S. B. (2016) Governing Complexity: Recent Developments in Environmental Politics and Policy. *The Policy Studies Journal*. 44(1). Retrieved March 1, 2021, from <https://www.ebsco.com/>
- Hale, T. (2020). Transnational Actors and Transnational Governance in Global Environmental Politics. *Annual Review of Political Science*. 23(1). Retrieved March 1, 2021, from <https://www.ebsco.com/>
- Happaerts, S., & Bruyninckx, H. (2014). Sustainable development: The institutionalization of a contested policy concept. In *Advances in international environmental politics* (pp. 300-327). Palgrave Macmillan, London.
- Hope, J. (2020). The Anti-politics of Sustainable Development: Environmental Critique from Assemblage Thinking in Bolivia. *Transactions of the Institute of British Geographers*. 46(1). Retrieved February 1, 2021, from <https://scholar.google.com/>
- Lappé, M., Hein, R. J., & Landecker, H. (2019). Environmental Politics of Reproduction. *The Annual Review of Anthropology*. 48(133). Retrieved March 1, 2021, from <https://www.ebsco.com/>
- Lawhon, M., & McCreary, T. (2020). Beyond Jobs vs Environment: On the Potential of Universal Basic Income to Reconfigure Environmental Politics. *Antipode*. 52(2). Retrieved March 1, 2021, from <https://www.ebsco.com/>

- Prakash, A., & Bernauer, T. (2020). Survey Research in Environmental Politics: Why it is important and What the Challenges are. *Environmental Politics*. 29(7). Retrieved March 1, 2021, from <https://www.ebsco.com/>
- Simpson, I. R. (2020). Contradictions of Citizenship and Environmental Politics in the Arabian Littoral. *Journal of The Indian Ocean Region*. 16(1). Retrieved March 1, 2021, from <https://www.ebsco.com/>
- Tienhaara, K. (2016). Green Stimulus and Pink Batts: The Environmental Politics of Australia's Response to the Financial Crisis. *Journal of Australian Political Economy*. 76(Summer2016). Retrieved March 1, 2021, from <https://www.ebsco.com/>
- Vanhala, L. (2017). Process Tracing in the Study of Environmental Politics. *Global Environmental Politics*. 17(4). Retrieved March 1, 2021, from <https://www.ebsco.com/>
- Weber, H., & Weber, M. (2020). When means of implementation meet Ecological Modernization Theory: A critical frame for thinking about the Sustainable Development Goals initiative. *World Development*, 136, 105129.
- Wesman, L. K., & Broto, V. C. (2018). Techno-economic Rationalities as a Political Practice in Urban Environmental Politics in China. *Environment and Planning C: Politics and Space*. 37(2). Retrieved February 1, 2021, from <https://scholar.google.com/>

การสร้างเมืองที่เป็นมิตรต่อผู้สูงอายุ: โจทย์การบริหารจัดการท้องถิ่นในศตวรรษที่ 21

Developing Age-Friendly Cities: The Challenges of Local Governance in the 21st Century

จิตรานุช เกียรติอดิศร¹

Chittranut Kiatadisorn¹

บทคัดย่อ

แนวคิดของเมืองที่เป็นมิตรต่อผู้สูงอายุกำลังได้รับแรงผลักดันในศตวรรษที่ 21 เนื่องจากมีการคาดการณ์ว่าประชากรผู้สูงอายุทั่วโลกจะเพิ่มขนาดเป็นสองเท่าภายในปี ค.ศ. 2050 (United Nations Development Programme, 2023) อย่างไรก็ตาม การพัฒนาเมืองเหล่านี้ต้องเผชิญกับอุปสรรคหลายประการในการปกครองท้องถิ่น ไม่ว่าจะเป็นข้อจำกัดของเงินทุน การไม่ยอมรับการเปลี่ยนแปลงของภาคส่วนต่าง ๆ ความไม่เพียงพอของข้อมูลและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความต้องการของผู้สูงอายุ ข้อจำกัดด้านการมีส่วนร่วมของผู้สูงอายุ และการขาดความร่วมมือระหว่างรุ่น เพื่อการพัฒนาเมืองที่มองเห็นความต้องการของผู้สูงอายุ รัฐบาลท้องถิ่นต้องเอาชนะความท้าทายเหล่านี้ โดยการจัดลำดับความสำคัญของปัญหาและให้ความสำคัญกับการพัฒนารายได้ท้องถิ่น การมีส่วนร่วมของผู้สูงอายุ การส่งเสริมการวิจัยและพัฒนาองค์ความรู้ด้านผู้สูงอายุ และส่งเสริมความร่วมมือระหว่างรุ่น บทความวิชาการนี้ นำเสนอข้อมูลภายใต้ฐานของการศึกษาวิจัย เพื่อสำรวจความท้าทายในการพัฒนาเมืองที่เป็นมิตรต่อผู้สูงอายุในศตวรรษที่ 21 ตลอดจนนำเสนอความสำคัญของการจัดการปัญหาเหล่านี้ผ่านการบริหารจัดการท้องถิ่นเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการพัฒนาเมืองหรือท้องถิ่นให้สร้างความเป็นอยู่ที่ดีให้แก่ประชากรผู้สูงอายุ

คำสำคัญ: ผู้สูงอายุ, เมืองที่เป็นมิตรต่อผู้สูงอายุ, การบริหารจัดการท้องถิ่น

¹ สถาบันพระปกเกล้า อีเมล Chittranut.ki@kpi.ac.th

¹ King Prajadhipok's Institute, Email address : Chittranut.ki@kpi.ac.th

Abstract

The concept of age-friendly cities is gaining momentum in the 21st century as it is predicted that the global population of individuals and older residents will increase doubling in size by 2050 (United Nations Development Programme, 2023). However, the development of these cities is faced with various obstacles in local governance, including limited funding, resistance to change, inadequate data and research, limited participation and engagement from older adults, and lack of inter-generational cooperation. In order to create inclusive and supportive communities for older adults, local governments must overcome these challenges by prioritizing funding, engaging older adults, conducting research, and fostering inter-generational cooperation. This article highlights the challenges of developing age-friendly cities in the 21st century and the importance of addressing them for the well-being of older residents.

Keywords: older resident, age-friendly cities, local governance



การศึกษาวิกฤตสังคมไทย: ความไม่เป็นธรรมใน E-Marketplace platform Social Crisis in Thailand: The Unfairness Within the E-Marketplace Platform

อินทุอร แสงอรุณ¹Intuon Sangarun¹

บทคัดย่อ

บทความวิจัยชิ้นนี้เป็นผลการศึกษาจากโครงการศึกษาวิกฤตสังคมไทย ซึ่งเป็นการศึกษารณีต่าง ๆ ที่เป็นประเด็นขัดแย้งหรือปัญหาที่เกิดขึ้นในสังคมปัจจุบัน และอาจจะนำไปสู่วิกฤตสังคมในอนาคตได้ โดยหนึ่งในกรณีศึกษาที่น่าสนใจคือ กรณีความไม่เป็นธรรมที่เกิดขึ้นใน e-Marketplace platform ซึ่งเป็นการซื้อขายสินค้าและบริการผ่านพื้นที่หรือสื่อกลางที่เป็นเว็บไซต์หรือแอปพลิเคชันที่ได้รับความนิยมและขยายตัวอย่างรวดเร็วในปัจจุบัน โดยงานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์คือ เพื่อศึกษาวิกฤตสังคมที่เป็นกรณีศึกษา รวมทั้งปัจจัยที่ทำให้เกิดวิกฤตสังคมตามกรณีศึกษานั้น ตลอดจนแนวทางการป้องกันวิกฤตสังคม มีวิธีการศึกษาจากการศึกษาจากเอกสาร (documentary research) การสัมภาษณ์เชิงลึก (in-depth interviews) และการรับฟังความคิดเห็นสาธารณะ (public hearing) ผลการศึกษาที่สำคัญคือ สภาพความไม่เป็นธรรมที่เกิดขึ้นใน e-Marketplace platform พบว่า มีการกีดกันตั้งแต่ต้นน้ำจนถึงปลายน้ำในระบบนิเวศทางธุรกิจของบริษัทผู้ให้บริการแพลตฟอร์ม การขยายตัวของร้านค้าต่างชาติและการครองส่วนแบ่งการตลาดของสินค้าต่างประเทศ การส่งเสริมการขายที่ส่งผลต่อการกลตการมองเห็น การเรียกเก็บค่าธรรมเนียมการให้บริการที่ไม่เป็นธรรม ร้านค้าที่ไม่จดทะเบียนพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์และไม่เสียภาษีตามกฎหมาย ตลอดจนการคุ้มครองผู้บริโภค ปัจจัยสำคัญที่ทำให้ความไม่เป็นธรรมยังคงดำเนินต่อไปคือ ประเด็นทางกฎหมาย การไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย และการบังคับใช้กฎหมาย อีกทั้งปัจจัยที่มีส่วนผลักดันให้เกิดความไม่เป็นธรรม คือ สถานการณ์การแพร่ระบาดของ COVID-19 ที่ทำให้การซื้อขายสินค้าและบริการผ่านช่องทางออนไลน์เพิ่มมากขึ้น e-Marketplace platform สามารถเข้าถึงผู้คนได้อย่างกว้างขวางและหลากหลาย และพฤติกรรมของผู้บริโภคที่ชื่นชอบความสะดวกสบายและสินค้าราคาถูก นอกจากนี้ ข้อเสนอแนะคือ การสร้างความเชื่อมั่นและความเป็นธรรมให้กับฝ่ายต่าง ๆ ว่าพื้นที่กลางในการทำกิจกรรมทางเศรษฐกิจลักษณะนี้ ยังคงเป็นทางเลือกในการค้นหาสินค้าที่มีความหลากหลาย น่าพึงพอใจ และไว้วางใจได้สำหรับผู้บริโภค ขณะเดียวกันก็เป็นโอกาสและทางเลือกในประกอบพาณิชย์กิจของผู้ประกอบการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้ประกอบการรายย่อยภายในประเทศ

คำสำคัญ: วิกฤตสังคม, ตลาดกลางพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์, การพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์, การค้าที่ไม่เป็นธรรม

¹ สถาบันพระปกเกล้า อีเมล Intuon.sa@kpi.ac.th

¹ King Prajadhipok's Institutions, Email address : Intuon.sa@kpi.ac.th

Abstract

This research article is the result of study of Thai Social Crisis Study Project, which is the study of various cases of controversial issues or problems that arise in today's society and which might lead to the social crisis in the future. One of the interesting case studies is the injustice cases that occur within the e-Marketplace platform, which is a platform for trading goods and services via currently popular or rapidly expanded websites or applications. The objective of this research is to study the social crisis which is a case study, the factors that cause the crisis, and as well as the guideline to prevent the crisis from happening. The methods of study of this research are from documentary research, in-depth interviews and public hearing. The important result that has been found from this research is the unfair situation that has been happening in the e-Marketing platform. It has been found that there is a consolidation from upstream to downstream in the business ecosystem of the platform service companies, the expansion of the foreign stores and the market shares of the foreign products, the promotion campaign that has an effect on the visibility reduction of the other shops on the platform, the unfair service fee charges, non-registered shops for an e-commerce and do not follow the taxation regulation accordingly and as well as the proper consumer protection law. The key factors that continue this injustice condition are the law itself, the non-compliance of the law and the enforcement of the law. Moreover, the epidemic of Covid-19 situation has become a driving force that drives injustice to happen. During the epidemic of Covid-19, the purchasing of goods and services via online platforms have increased. The e-Marketplace platform can reach a wide range of various types of people. Also, due to the behavior of consumers who mostly prefer convenience and low price products. However, the recommendation is to create trust and justice for every sector and make sure that the platform is a central area for doing this type of economic activity and also can continue to be a choice for consumers to find a variety of products that are satisfying and trustworthy. In the meanwhile, it is also an opportunity and alternative for entrepreneurs to start the business, especially the domestic small entrepreneurs.

Keywords: social crisis, e-Marketplace platform, e-commerce, fairtrade

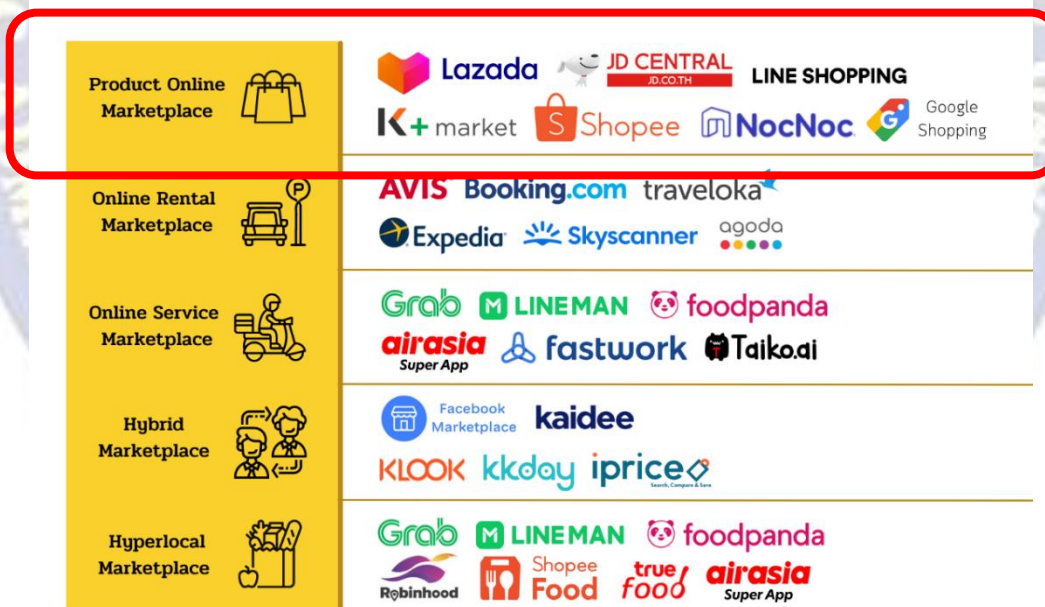
บทนำ

ความก้าวหน้าเติบโตของเทคโนโลยีทำให้กิจกรรมทางเศรษฐกิจอย่างการซื้อขายสินค้าและบริการไม่ได้จำกัดอยู่เพียงการซื้อขายตามรูปแบบดั้งเดิม แต่เปลี่ยนไปเป็นรูปแบบ e-commerce (electronic commerce) หรือการพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ ที่อาศัยความก้าวหน้าของเทคโนโลยี เช่น เว็บไซต์ แอปพลิเคชัน ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงภูมิทัศน์ในการซื้อขายสินค้าและบริการไปอย่างสิ้นเชิง ไม่ว่าจะเป็นรูปแบบการดำเนินธุรกิจ เงื่อนไขการประกอบธุรกิจ ทักษะของแรงงานที่ภาคธุรกิจต้องการ พฤติกรรมของผู้บริโภค ตลอดจนความสัมพันธ์ในห่วงโซ่อุปทาน (อรดา รัชตานนท์ และคณะ, 2562) การซื้อขายสินค้าและบริการผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ตในลักษณะ e-commerce หรือที่รับรู้กันในสังคมกว้างว่า การซื้อสินค้าออนไลน์ ไม่ใช่เรื่องใหม่สำหรับประเทศไทย เพราะปรากฏให้เห็นในสังคมมาระยะหนึ่งแล้ว หากแต่ในช่วงแรกนั้นยังไม่เป็นที่นิยมมากนักและยังไม่มีความพร้อมของปัจจัยต่าง ๆ ในระบบนิเวศน์ทางธุรกิจ (ecosystem)

ช่องทางสำหรับการซื้อขายสินค้าและบริการใน e-commerce มีหลากหลายรูปแบบ ซึ่งช่องทางที่เป็นที่นิยมและรู้จักกันอย่างกว้างขวางของสังคมไทยในปัจจุบันคือ e-marketplace platform หรือตลาดกลางพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ เช่น Shopee, Lazada, JD Central, Nocnoc, Amazon, Alibaba, ebay เป็นต้น ซึ่งเป็นตลาดกลางหรือพื้นที่กลางในการซื้อขายสินค้าและบริการผ่านช่องทางเว็บไซต์หรือแอปพลิเคชัน มีความครอบคลุมการให้บริการ ทั้งการให้บริการชำระเงินออนไลน์แบบครบวงจร พื้นที่ในการสร้างเครือข่ายระหว่างผู้ซื้อและผู้ขาย และยังเป็นพื้นที่การให้ข้อมูล ข่าวสาร การอบรมเพื่อพัฒนาธุรกิจออนไลน์ (ธนาคารแห่งประเทศไทย, 2561) ในทางหนึ่ง e-marketplace platform จึงเป็นระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่สนับสนุนการทำธุรกรรมทางพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ที่มีบทบาทในการให้บริการใน 3 รูปแบบ กล่าวคือ 1) เป็นพื้นที่กลางให้กับผู้ซื้อและผู้ขายได้พบปะกันเพื่อทราบถึงโอกาสในทางธุรกิจของทั้งสองฝ่าย 2) เป็นพื้นที่กลางในการแลกเปลี่ยนข้อมูล สินค้า บริการ และการทำธุรกรรมที่เกิดขึ้นจากการซื้อขายสินค้าและบริการ และ 3) เป็นผู้กำหนดกฎระเบียบในการใช้บริการบนพื้นที่กลางนี้เพื่อแลกเปลี่ยนสินค้าและบริการ ตลอดจนการดำเนินธุรกรรม เพื่ออำนวยความสะดวกและความเชื่อมั่นให้กับผู้ใช้งาน (Turban E., King D., Lee J., and Viehland D., 2006)

ในประเทศไทย ผู้ให้บริการ e-marketplace platform ในช่วงแรกเริ่มนั้นส่วนใหญ่ก่อตั้งและดำเนินงานโดยคนไทย เช่น Weloveshopping, Tarad.com, OLX, Pramool เป็นต้น จนกระทั่งในปี 2557 บริษัทต่างชาติผู้ให้บริการ e-marketplace platform รายใหญ่อย่าง Lazada ได้เข้ามาทำการตลาดในประเทศไทย ด้วยการสร้างความเชื่อมั่นในการซื้อสินค้าออนไลน์ผ่านนโยบายการรับประกันสินค้าและการชำระเงินปลายทาง ซึ่งในเวลาต่อมาทำให้เกิดการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของผู้บริโภคคนไทยที่เกิดความคุ้นเคยกับการซื้อขายสินค้าและบริการในรูปแบบใหม่นี้ (อรดา รัชตานนท์ และคณะ, 2562) ประกอบกับการพัฒนาการให้บริการเครือข่ายอินเทอร์เน็ตและการขยายตัวของจำนวนผู้ใช้งานอินเทอร์เน็ตในประเทศที่เพิ่มขึ้น จึงทำให้การซื้อสินค้าออนไลน์เริ่มได้รับความนิยมมากขึ้นอย่างรวดเร็วและมีผู้ให้บริการ e-marketplace platform รายอื่น ๆ เข้ามาทำการตลาดในประเทศไทย เช่น Shopee

หากจำแนกรูปแบบ e-marketplace platform ในประเทศไทยตามรูปแบบการให้บริการ สามารถจำแนกได้เป็น 5 ประเภท ได้แก่ 1) ตลาดสินค้าออนไลน์ (product online marketplace) เป็นตลาดกลางที่คล้ายคลึงกับห้างสรรพสินค้าและมีผู้ขายจำนวนมากหลายราย เช่น Shopee, Lazada, NocNoc 2) ตลาดให้เช่าออนไลน์ (online rental marketplace) ส่วนใหญ่เป็นการให้เช่ายานพาหนะและสินค้าแฟชั่น เช่น AVIS, Expedia, Booking, Traveloga, Skyscanner 3) ตลาดการให้บริการออนไลน์ (online service marketplace) เป็นที่รวบรวมการให้บริการรูปแบบต่าง ๆ เช่น การรับ-ส่ง บริการทำความสะอาดที่พักอาศัย งานของแรงงานอิสระ (freelance) เช่น Grab, Lineman, Fastwork, Taiko.ai 4) ตลาดลูกผสม (hybrid marketplace) เป็นพื้นที่กลางที่ผู้ใช้งานเป็นทั้งผู้ขายและผู้บริโภค เช่น Facebook Marketplace, Kaidee และการเป็นตลาดที่รวบรวมสิทธิประโยชน์หรือสิทธิพิเศษที่ดำเนินควบคู่ไปกันทั้งออนไลน์และออฟไลน์ เช่น KLOOK, kkday, iprice และ 5) ตลาดกลางท้องถิ่น (hyperlocal marketplace) รวบรวมร้านค้า ร้านอาหารในท้องถิ่น หรืออยู่ในรัศมีที่ใกล้เคียงกับการค้นหาของผู้ใช้งาน เช่น Grab, Lineman, Foodpanda, AirAsia super app, Robinhood, true food, shopee food (The European Business Review, 2020)



ภาพที่ 1 บริษัทผู้ให้บริการ e-marketplace platform ในประเทศจำแนกตามรูปแบบการให้บริการ

โดยการศึกษานี้จะมุ่งประเด็นการศึกษาไปที่ e-marketplace platform ที่เป็นตลาดสินค้าออนไลน์ (product online marketplace) เช่น Shopee และ Lazada ทั้งนี้ การศึกษาวิจัยนี้เป็นส่วนหนึ่งของโครงการศึกษาวิกฤตสังคมไทย ซึ่งเป็นการศึกษาประเด็นปัญหาหรือความขัดแย้งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในสังคมปัจจุบันที่อาจจะ

นำไปสู่วิกฤตสังคมในอนาคต ประกอบด้วยกรณีศึกษาที่หลากหลาย ได้แก่ กรณีการเลือกปฏิบัติในกระบวนการยุติธรรมและการเมือง กรณีความไม่เป็นธรรมทางสิ่งแวดล้อม กรณีการสื่อสารเพื่อสร้างความเป็นธรรมทางสังคม และกรณีการแข่งขันทางเศรษฐกิจที่ไม่เป็นธรรม ซึ่งกรณีความไม่เป็นธรรมใน e-Marketplace platform เป็นกรณีศึกษาย่อยภายใต้การศึกษาวิจัยโครงการดังกล่าว

เนื่องจาก e-marketplace platform เป็นการซื้อขายสินค้าและบริการออนไลน์ที่ได้รับความนิยมและขยายตัวอย่างรวดเร็วในสังคมไทยทุกวันนี้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งท่ามกลางสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ที่ทำให้กิจกรรมทางเศรษฐกิจต้องปรับตัวในหลายมิติ ทั้งผู้ประกอบการและผู้บริโภค ที่ได้เข้ามาอยู่ในพื้นที่ออนไลน์อย่างเต็มรูปแบบในช่วงเวลาที่ผ่านมา ขณะเดียวกันเป็นที่ทราบกันดีว่า ใน e-marketplace platform เกิดปัญหาต่าง ๆ ปรากฏให้เห็นมาอย่างต่อเนื่องและยังคงดำเนินอยู่ต่อไป ซึ่งผู้ที่ได้รับความเสียหายส่วนใหญ่ล้วนเป็นประชาชนในฐานะผู้บริโภค และผู้ประกอบการหรือร้านค้าที่ถูกเอาเปรียบ การศึกษานี้จึงมุ่งไปที่การสำรวจสภาพปัญหาที่แท้จริงมีอะไรบ้าง สาเหตุหลักและปัจจัยกระตุ้นที่ทำให้เกิดสภาพการณ์เช่นนี้คืออะไร นำไปสู่ความเสี่ยงใดบ้าง และประเด็นที่สังคมพึงตระหนักคืออะไรเพื่อมิให้สภาพปัญหาลูกหลานบานปลายจนนำไปสู่การสร้างวิกฤตสังคมในอนาคต

เนื้อหา

วัตถุประสงค์

- 1) เพื่อศึกษาวิกฤตสังคมที่เป็นกรณีศึกษา
- 2) ปัจจัยที่ทำให้เกิดวิกฤตสังคมตามกรณีศึกษา
- 3) แนวทางการป้องกันวิกฤตสังคม

วิธีการศึกษา

- 1) รวบรวมข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary data) ได้แก่ เอกสารทางสถิติต่าง ๆ หนังสือ เอกสารทางวิชาการ แนวคิด ทฤษฎีต่าง ๆ ผลงานวิจัย ข่าว บันทึกลง และสื่อที่เกี่ยวข้อง
- 2) รวบรวมข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ได้แก่ การสัมภาษณ์เชิงลึกนักวิชาการ (in-depth interviews) จากผู้ทรงคุณวุฒิ เจ้าหน้าที่รัฐในหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง บริษัทผู้ให้บริการ e-marketplace platform ผู้ประกอบการร้านค้า ประชาชนผู้บริโภค และการรับฟังความคิดเห็นสาธารณะ (public hearing) ผ่านแอปพลิเคชัน Clubhouse

ทบทวนวรรณกรรม แนวคิด ทฤษฎี

- 1) แนวคิดวิกฤตสังคม (Social crisis) เนื่องจากสังคมคือกลุ่มคนจำนวนหนึ่งที่มีความสัมพันธ์ต่อเนื่องกันตามระเบียบกฎเกณฑ์โดยมีเป้าหมายทางสังคมร่วมกัน ขณะที่วิกฤตคือ ระดับขั้นอันตรายที่อยู่ในระยะหัวเลี้ยวหัวต่อหรือถึงขั้นแตกหัก วิกฤตสังคมจึงเป็นรูปแบบการดำเนินชีวิตของคนในสังคมที่อยู่ในขั้นอันตรายอันเป็นผล

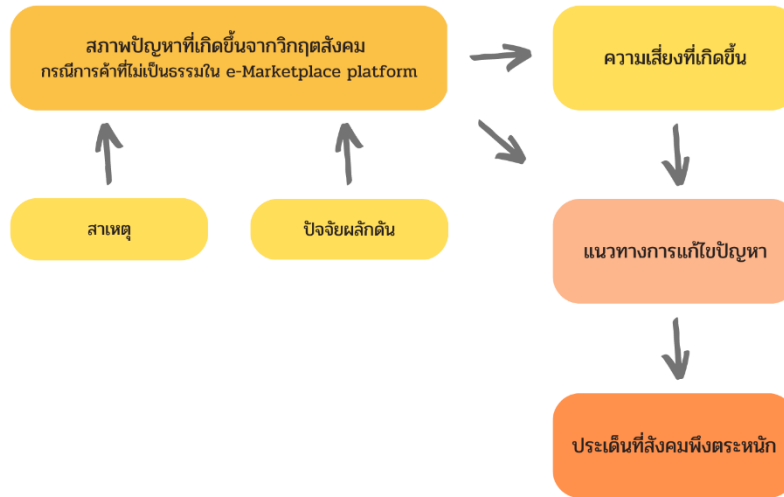
จากการกระทำ และเป็นวิกฤตที่จะขัดขวางวิถีทางสังคม (สมชัย บวรกิตติ และคณะ, 2564; Thrimurthulu, 2016) ในการจัดการกับวิกฤตสังคม ต้องเริ่มจากการค้นหาว่าวิกฤตสังคมเกิดจากอะไร ใครเป็นผู้ทำให้เกิดขึ้น

2) แนวคิดการพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ (E-commerce) คือ กิจกรรมทางเศรษฐกิจที่อาศัยความก้าวหน้าของเทคโนโลยี เช่น เว็บไซต์ แอปพลิเคชัน ซึ่งทำให้การซื้อขายสินค้าและบริการเปลี่ยนแปลงไปจากเดิม ทั้งรูปแบบการดำเนินธุรกิจ เงื่อนไขการประกอบธุรกิจ ทักษะของแรงงานที่ภาคธุรกิจต้องการ พฤติกรรมของผู้บริโภค ตลอดจนความสัมพันธ์ในห่วงโซ่อุปทาน (อรดา รัชตานนท์ และคณะ, 2562) เป็นการซื้อขายสินค้าและบริการผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ตด้วยวิธีการที่ออกแบบขึ้นเป็นการเฉพาะเพื่อวัตถุประสงค์ในการรับคำสั่ง ซึ่งธุรกรรมที่เกิดขึ้นจะต้องวัดเป็นมูลค่าได้ (OECD, 2019) ซึ่งในระบบนิเวศน์ (ecosystem) ของ e-commerce นั้น สามารถแบ่งได้เป็น 4 ส่วน ได้แก่ เครื่องมือทางการตลาด (marketing tools) ช่องทางสำหรับการพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ (e-commerce channel) การทำธุรกรรม (payment) และการให้บริการขนส่งและคลังสินค้า (logistic) (Priceza insight, 2020)

3) แนวคิดการค้าที่เป็นธรรม (Fairtrade) คือ การเป็นหุ้นส่วนทางการค้า (trading partnership) ซึ่งตั้งอยู่บนพื้นฐานของการพูดคุยเจรจา ความโปร่งใส และการเคารพซึ่งกันและกัน เพื่อให้เกิดความเสมอภาคในการทำการค้า ที่จะนำไปสู่การพัฒนาอย่างยั่งยืน โดยทำให้เกิดเงื่อนไขทางการค้าที่ดีขึ้น ตลอดจนการปกป้องสิทธิของผู้ประกอบการและลูกจ้างอีกด้วย (World Fair Trade Organization, 2023) ทั้งนี้ จะต้องเกิดความเป็นธรรมกับผู้ผลิต (fair for producers) เช่น การตั้งราคาขายที่ครอบคลุมต้นทุนการผลิตโดยเฉลี่ยและพร้อมรับมือกับราคาวัตถุดิบที่อาจปรับเปลี่ยนในอนาคต การเข้าถึงเงินลงทุนเพื่อวางแผนการผลิตหรือขยายกิจการ สภาพการทำงานที่เหมาะสมและไม่เลือกปฏิบัติ เป็นต้น ความเป็นธรรมกับผู้บริโภค (fair for consumers) ซึ่งนอกเหนือจากราคาสินค้าที่สมเหตุสมผล ยังควรเป็นสินค้าที่มีมาตรฐานทางสังคม เศรษฐกิจ และสิ่งแวดล้อมอีกด้วย (Fairtrade International, 2023)

กรอบการศึกษา

การศึกษานี้ให้ความสำคัญกับบทเรียนที่ได้จากกรณีศึกษาที่เป็นวิกฤตสังคม เพื่อนำไปสู่ปลายทางของการศึกษาว่า ประเด็นที่สังคมพึงตระหนักและข้อเสนอแนะคืออะไร เพื่อไม่ให้กรณีในลักษณะดังกล่าวเกิดขึ้นซ้ำรอยหรือลุกลามบานปลายมากยิ่งขึ้น โดยวิเคราะห์จากประเด็นปัญหาที่เกิดขึ้น สาเหตุที่นำไปสู่วิกฤต ปัจจัยผลักดัน ความเสี่ยงที่เกิดขึ้น ตลอดจนแนวทางการแก้ไขปัญหาที่มีการดำเนินการไปแล้ว ซึ่งกรอบการศึกษาของงานวิจัยนี้เป็นดังนี้



เนื้อหา

ผลการศึกษาแบ่งเป็นประเด็นต่าง ๆ ได้แก่ สภาพปัญหาที่เกิดขึ้นจากการค้าที่ไม่เป็นธรรมใน e-Marketplace Platform วิเคราะห์สาเหตุความไม่เป็นธรรมที่นำไปสู่วิกฤติสังคม ความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้น แนวทางการแก้ไขปัญหาความไม่เป็นธรรมใน e-Marketplace Platform และประเด็นที่สังคมพึงตระหนัก สรุปสาระสำคัญของผลการศึกษาได้ดังนี้

1) สภาพปัญหาที่เกิดขึ้นจากการค้าที่ไม่เป็นธรรมใน e-Marketplace Platform

จากการศึกษาสภาพปัญหาจากความไม่เป็นธรรมใน e-marketplace platform พบว่า

(1.1) การกินรวบตั้งแต่ต้นน้ำจนถึงปลายน้ำในระบบนิเวศน์ทางธุรกิจ

การขยายตัวของ การซื้อขายสินค้าและบริการผ่าน e-marketplace platform ในประเทศไทยอย่างต่อเนื่อง ทำให้บริษัทผู้ให้บริการ e-marketplace platform ที่จากเดิมมุ่งเน้นการเป็นตลาดกลางสำหรับการซื้อขายสินค้าและบริการออนไลน์ ในเวลาต่อมาได้ขยายการดำเนินธุรกิจไปในกิจการอื่น ๆ ที่ต่อเนื่องกันในระบบนิเวศน์ทางธุรกิจด้วย ไม่ว่าจะเป็นการตลาด (marketing) การทำธุรกรรม (payment) การขนส่งและบริการคลังสินค้า (logistics) จึงทำให้เกิดสภาพการกินรวบตั้งแต่ต้นน้ำจนถึงปลายน้ำในระบบนิเวศน์ทางธุรกิจของบริษัทผู้ให้บริการ e-marketplace platform ดังรูป

	Advertising	Marketplace	Payment	Logistics
Google	Google Ads	Google Shopping	G Pay	Google Express
facebook	facebook Ads	Facebook Marketplace	FACEBOOK PAY	N/A
LINE	LINE Official Account LINE Ads Platform	LINE SHOPPING LINEMAN	LINE Pay LINE BK	LINEMAN
Lazada	Lazada Ads	Lazada	Lazada Lazada Wallet by HelloPay	LELEXPRESS
Shopee	Shopee Ads	Shopee	ShopeePay	Shopee Xpress
Grab	Grab Ads	GrabMart GrabFood	Grab Pay	GrabExpress
airasia	N/A	airasia Food	N/A	airasia Xpress
SCB ไทยพาณิชย์	N/A	Robinhood	SCB	N/A
ธนาคารกสิวิทย์ KASIKORN BANK	N/A	K+ market	KBank	N/A

ภาพที่ 2 การขยายธุรกิจในระบบนิเวศน์ทางธุรกิจของบริษัทผู้ให้บริการ e-marketplace platform

การขยายธุรกิจของบริษัทผู้ให้บริการ e-marketplace platform ที่กินรวบตั้งแต่ต้นน้ำจนถึงปลายน้ำจึงเป็นการเพิ่มอำนาจเหนือตลาด และทำให้ธุรกิจที่ดำเนินการเกี่ยวข้องในระบบนิเวศน์ทางธุรกิจเกิดความเสียหายอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้

(1.2) การขยายตัวของร้านค้าต่างชาติและการครองส่วนแบ่งการตลาดของสินค้าต่างประเทศ ในบรรดาร้านค้าจำนวนมากที่เปิดจำหน่ายสินค้าและบริการใน e-marketplace platform พบว่า ร้านค้าส่วนใหญ่เป็นร้านค้าของชาวต่างชาติ โดยเฉพาะอย่างยิ่งคนจีน ซึ่งมีทั้งการเปิดร้านค้าในนามชาวต่างชาติ และร้านค้าที่สวมรอยเป็นร้านค้าของคนไทยหรือมีบัญชี (account) เป็นคนไทย ร้านค้าของชาวต่างชาติมีข้อได้เปรียบที่สำคัญคือ สินค้ามีราคาถูกและมีความหลากหลาย เนื่องจากมีต้นทุนในการผลิตค่อนข้างต่ำและมีผู้ผลิตสินค้าจำนวนมากรายขณะเดียวกันร้านค้าของชาวต่างชาติมีทั้งร้านค้าที่มีคลังสินค้าตั้งอยู่นอกประเทศไทยและตั้งอยู่ภายในประเทศไทยสำหรับคลังสินค้าที่ตั้งอยู่นอกประเทศไทย เมื่อพัสดุที่นำเข้ามาในราชอาณาจักรไทย จะถูกตัดแยกประเภทตามมูลค่าของพัสดุและปฏิบัติพิธีการศุลกากร แต่ในปัจจุบันพัสดุนำเข้าระหว่างประเทศที่มีมูลค่าต่ำกว่า 1,500 บาท (รวมค่าประกันและค่าขนส่ง) จะได้รับการยกเว้นการชำระค่าภาษีนำเข้าและภาษีมูลค่าเพิ่ม 7 เปอร์เซ็นต์ ขณะที่ธุรกิจของผู้ประกอบการที่ผลิตสินค้าภายในประเทศต้องชำระภาษีมูลค่าเพิ่ม 7 เปอร์เซ็นต์โดยอัตโนมัติอยู่แล้ว จึงเป็นความไม่เป็นธรรมที่เกิดขึ้นกับผู้ประกอบการภายในประเทศ นอกจากนี้ การมีจำนวนร้านค้าของชาวต่างชาติจำนวนมากและขยายตัวอย่างต่อเนื่อง จึงทำให้ร้านค้าของคนไทยเกิดความเสียหายเปรียบในการแข่งขันทางด้านราคาและความหลากหลาย ทำให้สินค้าประเภทเดียวกันหรือคุณลักษณะใกล้เคียงกัน มีราคาที่ถูกกว่าหรือเท่ากัน แม้ในทางหนึ่งจะเป็นผลดีต่อผู้บริโภคที่ทำให้ได้ราคาสินค้าในราคาต่ำ แต่ในทางหนึ่งก็ทำให้ร้านค้าของคนไทยเกิดความเสียหายเปรียบในการแข่งขันกับร้านค้าของชาวต่างชาติไปโดยปริยาย

(1.3) การเรียกเก็บค่าธรรมเนียมการให้บริการจากร้านค้า ด้วยการที่ e-marketplace platform เป็นตลาดกลางหรือพื้นที่กลางในการแลกเปลี่ยนสินค้าและบริการ เจ้าของตลาดหรือบริษัทผู้ให้บริการ e-marketplace platform จึงเรียกเก็บ “ค่าเช่าแผง” จากร้านค้าในแพลตฟอร์มไม่ต่างจากเจ้าของตลาดทั่วไป โดยค่าธรรมเนียมที่บริษัทผู้ให้บริการ e-marketplace platform เรียกเก็บจากร้านค้าแบ่งได้เป็น 3 ส่วนหลัก ๆ ได้แก่ ค่าธรรมเนียมการขาย (sale transaction fee) ค่าธรรมเนียมการทำธุรกรรม และค่าธรรมเนียมสำหรับร้านค้าที่เข้าร่วมการส่งเสริมการขาย (campaign) (Shopee, 2565; lazada seller blog, 2565) ค่าธรรมเนียมต่าง ๆ เหล่านี้ล้วนแปรสภาพเป็นต้นทุนที่ร้านค้าจะต้องนำไปบวกรวมกับราคาสินค้าไปโดยปริยาย รวมไปถึงค่าใช้จ่ายอื่น ๆ เช่น ค่ากล่องพัสดุหรือบรรจุภัณฑ์หีบห่อ ค่าเทปกาว ค่าอุปกรณ์กันกระแทก เป็นต้น

อย่างไรก็ตาม ท่ามกลางการแข่งขันทางด้านราคา ความหลากหลายของสินค้า และการมีสินค้าที่เหมือนกันอยู่ใน platform เดียวกันจำนวนมาก จึงทำให้ผู้ประกอบการบางรายตั้งราคาขายที่ไม่ได้สูงกว่าต้นทุนมากนัก ทำให้ได้กำไรน้อย ซึ่งส่งผลกระทบต่อกระแสเงินสดเพื่อขยายธุรกิจหรือสร้างความยั่งยืนให้กับธุรกิจร้านค้าจึงต้องมุ่งเน้นปริมาณการขายมากขึ้น ฉะนั้น ผู้ประกอบการจำนวนมากจึงอาจจะเลือกใช้วิธีเข้าร่วมโปรแกรมการส่งเสริมการขาย (campaign) เพื่อกระตุ้นการขายและหาโอกาสสร้างกำไรเพิ่มเติม แต่เงื่อนไขการเข้าร่วม campaign ที่บริษัทผู้ให้บริการ e-marketplace platform กำหนดขึ้น กลับเป็นการสร้างภาระให้กับผู้ประกอบการเพิ่มขึ้น ยกตัวอย่างเช่น แคมเปญ 8.8 ซึ่งเป็นการลดราคาสินค้าในวันที่ 8 เดือน 8 บริษัทกำหนดให้ร้านค้าจะต้องตั้งราคาขายในราคาที่ต่ำกว่า X เปอร์เซ็นต์ ของราคาขายเฉลี่ยในรอบ Y วันที่ผ่านมา ซึ่งนั่นหมายความว่า ผู้ประกอบการจะต้องตั้งราคาขายที่สามารถสร้างกำไรได้แม้อยู่ในช่วงที่เข้าร่วมแคมเปญ จึงยิ่งเป็นการบังคับให้ผู้ประกอบการต้องตั้งราคาสินค้าอย่างระมัดระวังเพื่อไม่ให้ขาดทุน แต่ก็ยังต้องสามารถแข่งขันกับร้านค้าอื่น ๆ ได้ อีกทั้งผู้ประกอบการยังจำเป็นต้องกักตุนสินค้าสำรองไว้ล่วงหน้าเพื่อรองรับการสั่งซื้อจำนวนมากที่อาจจะมีเข้ามาและไม่ต้องเผชิญกับราคาต้นทุนสินค้าที่เพิ่มขึ้นในภายหลัง หรือในทางกลับกันผู้ประกอบการเองก็ต้องแบกรับความเสี่ยงจากการกักตุนสินค้าสำรองไว้เช่นกัน

(1.4) การส่งเสริมการขายที่ส่งผลต่อการถูกลดการมองเห็น (Engagement) ร้านค้าที่เปิดจำหน่ายสินค้าและบริการใน e-marketplace platform มีอยู่เป็นจำนวนมาก เป็นตัวเลือกที่หลากหลายให้กับผู้บริโภคทั้งในแง่ราคา ปริมาณ คุณภาพ และคุณลักษณะต่าง ๆ ของสินค้าและบริการ หากแต่ร้านค้าจำนวนมากเหล่านี้มีอาจเข้าไปอยู่ในการมองเห็นของผู้บริโภคได้ทุกขณะอย่างชัดเจน หรือผู้บริโภคสามารถค้นหาเจอได้ง่าย แต่ร้านค้าจำเป็นต้อง “เพิ่มการมองเห็น” (engagement) ด้วยการจ่ายเงินโฆษณาหรือการเข้าร่วมโปรแกรมการส่งเสริมการขาย (campaign)

แม้ในทางหนึ่งจะเป็นประโยชน์กับผู้บริโภคในการได้ซื้อสินค้าและบริการในราคาที่ลดแล้วหรือราคาที่พึงพอใจ และเป็นประโยชน์กับร้านค้าในการเพิ่มยอดขายจากการเพิ่มการมองเห็น แต่ในทางตรงกันข้าม วิธีการเพิ่มมองเห็นให้กับร้านค้าบางร้านตามวิธีการข้างต้นกลับเป็น “การลดการมองเห็น” สำหรับร้านค้าบางร้านด้วย

เช่นกัน กล่าวคือ ร้านค้าหรือผู้ประกอบการที่ไม่มีศักยภาพเพียงพอในการเข้าร่วมการส่งเสริมการขาย เช่น ข้อจำกัดของเงินทุน ราคาต้นทุนของสินค้าและบริการ ความเชี่ยวชาญของผู้ประกอบการในการทำการตลาด เป็นต้น ทำให้ร้านค้าดังกล่าวไม่อยู่ในการรับรู้หรือการมองเห็นของผู้บริโภคไปโดยปริยาย

(1.5) ร้านค้าที่ไม่จดทะเบียนพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์และไม่เสียภาษีตามกฎหมาย ตามประกาศกระทรวงพาณิชย์ เรื่องให้ผู้ประกอบพาณิชย์กิจการพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ต้องจดทะเบียนพาณิชย์ (ฉบับที่ 11) พ.ศ. 2553 ลงวันที่ 10 พฤศจิกายน 2553 กำหนดให้ผู้ประกอบพาณิชย์กิจการซื้อขายสินค้าหรือบริการ โดยวิธีการใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์ผ่านระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ตในรูปแบบต่าง ๆ ต้องจดทะเบียนพาณิชย์ ฉะนั้น บริษัทผู้ให้บริการ e-marketplace platform รวมไปถึงร้านค้าหรือผู้ประกอบการใน platform นับเป็นพาณิชย์กิจการที่ต้องจดทะเบียนตามประกาศกระทรวงพาณิชย์ฉบับดังกล่าว อย่างไรก็ตาม ร้านค้าจำนวนมากที่เพิกเฉยต่อเรื่องเหล่านี้ มิได้มีการจดทะเบียนพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ตามกฎหมาย ซึ่งทำให้เกิดปัญหาอย่างมากในการติดตามตรวจสอบกรณีที่เกิดการหลอกลวงผู้บริโภค ขณะเดียวกันยังทำให้ร้านค้าเผชิญกับความเสี่ยงในการดำเนินธุรกิจหากถูกตรวจสอบอีกด้วย

(1.6) การคุ้มครองผู้บริโภค เนื่องจากการซื้อขายสินค้าผ่าน e-marketplace platform เป็นการซื้อขายสินค้าออนไลน์ที่ผู้บริโภคไม่สามารถสัมผัสสินค้าจริงก่อนตัดสินใจซื้อและชำระเงินได้ ทำได้เพียงการอ่านรายละเอียดสินค้าและดูรูปภาพของสินค้าตามที่ร้านค้าให้ไว้ ทำให้โดยส่วนใหญ่มักเกิดกรณีที่ผู้บริโภคตกเป็นเหยื่อจากการหลอกลวงของร้านค้า เช่น ได้รับสินค้าที่ไม่เป็นไปตามรูปภาพหรือรายละเอียดที่ร้านค้าให้ข้อมูลไว้ ได้รับสินค้าละเมิดลิขสิทธิ์หรือสินค้าผิดกฎหมาย แต่มีการปลอมแปลงข้อมูลและรูปภาพสินค้าของจริงเพื่อให้ผู้บริโภคคิดว่าเป็นสินค้าของแท้ถูกลิขสิทธิ์ รวมไปถึงกรณีที่ไม่ใช่การหลอกลวงแต่เป็นความผิดพลาดของร้านค้าที่จัดส่งสินค้าที่มีปัญหาหรือผิดพลาด เช่น สินค้ามีตำหนิ สินค้าชำรุดเสียหาย ร้านค้าจัดส่งสินค้าผิดไปจากคำสั่งซื้อ เช่น สี ขนาด รุ่น ประเภทของสินค้า เป็นต้น

2) สาเหตุที่ทำให้เกิดความไม่เป็นธรรมใน E-Marketplace Platform ที่นำไปสู่วิกฤตสังคม

(2.1) สาเหตุหลัก ประเด็นสำคัญที่เป็นสาเหตุที่ทำให้เกิดความไม่เป็นธรรมใน e-marketplace platform คือ *ประเด็นทางกฎหมาย* ซึ่งในปัจจุบันกฎหมายที่เกี่ยวข้องหลายฉบับอาจไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพสังคมและเทคโนโลยีดิจิทัล หรือครอบคลุมประเด็นที่เป็นปัญหา แม้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องพยายามดำเนินการแก้ไขประเด็นที่เป็นปัญหา แต่หลายกรณีก็ยังคงมีความล่าช้า จึงทำให้ช่องโหว่ของกฎหมายกลายเป็นสาเหตุหนึ่ง เช่น กรณีที่กำหนดให้พัสดุนระหว่างประเทศที่มีมูลค่าต่ำกว่า 1,500 บาท (รวมค่าประกันและค่าขนส่ง) จะได้รับการยกเว้นการชำระค่าภาษีนำเข้าและภาษีมูลค่าเพิ่ม 7 เปอร์เซ็นต์ ซึ่งปัจจุบันกรมศุลกากรอยู่ในระหว่างศึกษาแนวทางว่ามีช่องทางใดที่ได้บ้างในการเก็บภาษีมูลค่าเพิ่มกับสินค้าที่มีการส่งทางพัสดุมาจากต่างประเทศ เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมกับผู้ประกอบการรายย่อย (SME) คนไทย และไม่ทำให้เกิดข้อพิพาทระหว่างประเทศ

ขณะเดียวกันการที่ร้านค้าใน e-marketplace platform จำนวนมากไม่จดทะเบียนพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์และเสียภาษีตามกฎหมาย ในแง่หนึ่งเป็น การไม่ปฏิบัติตามกฎหมายและไม่ให้ความร่วมมือของร้านค้าหรือผู้ประกอบการธุรกิจ เนื่องจากคนเหล่านั้นไม่เห็นประโยชน์หรือความสำคัญของการดำเนินการให้ถูกต้อง และประสงค์จะหลีกเลี่ยงการเสียภาษีตามกฎหมายให้แก่รัฐ และในอีกแง่หนึ่งก็เป็นผลมาจากความเข้มข้นในการบังคับใช้กฎหมาย ของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องด้วยเช่นกัน ในการตรวจสอบ เอาผิดและติดตามผู้ที่ไม่ปฏิบัติตามกฎหมายในประเด็นนี้

(2.2) ปัจจัยที่มีส่วนผลักดัน นอกจากสาเหตุหลักที่นำไปสู่ปัญหาความไม่เป็นธรรมแล้ว ยังมีตัวแปรที่เป็นปัจจัยผลักดัน (driving forces) ที่ทำให้สภาพปัญหายังคงดำเนินต่อไปและมีความเสียหายมากขึ้น กล่าวคือ ในช่วงที่ผ่านมา สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ได้ทำให้การซื้อขายสินค้าและบริการผ่านช่องทางออนไลน์เพิ่มมากขึ้น เนื่องจากการดำเนินมาตรการต่าง ๆ ของรัฐบาลที่มุ่งจำกัดและควบคุมการเคลื่อนย้ายของผู้คน มิให้เชื้อแพร่กระจายต่อไป ประกอบกับประชาชนก็ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมงดออกนอกเคหสถานเพื่อหลีกเลี่ยงความเสี่ยงในการรับเชื้อและนิยมใช้ช่องทางออนไลน์ในการซื้อสินค้าและบริการแทน ขณะที่ธุรกิจร้านค้าเองได้หันมาทำการขายสินค้าและบริการผ่านช่องทางออนไลน์ และทำการส่งเสริมการขายในช่องทางออนไลน์อย่างเข้มข้นมากยิ่งขึ้น เพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์และพฤติกรรมของผู้บริโภคเช่นกัน ด้วยเหตุนี้ อาจกล่าวได้ว่าสถานการณ์การแพร่ระบาดของ COVID-19 ทำให้กิจกรรมการซื้อขายสินค้าและบริการระหว่างผู้ประกอบการและผู้บริโภคได้เข้ามาอยู่ในโลกออนไลน์อย่างเต็มพื้นที่ จึงทำให้เกิดกรณีความไม่เป็นธรรมเกิดขึ้น e-marketplace platform มากขึ้นตามไปด้วย

ขณะเดียวกัน e-marketplace platform ยังเป็น แพลตฟอร์มที่เข้าถึงผู้คนได้อย่างกว้างขวางและหลากหลาย เนื่องจากบริษัทได้ออกแบบและพัฒนาระบบต่าง ๆ ของแพลตฟอร์มไว้อย่างพร้อมสรรพและพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อให้สอดคล้องกับพฤติกรรมของทั้งผู้บริโภคของประเทศต่าง ๆ อีกทั้งยังออกแบบให้ใช้งานได้ง่าย แม้เป็นผู้ใช้งานใหม่หรือเป็นผู้ที่ไม่ชำนาญการใช้งานก็ตาม ด้วยการที่เข้าถึงผู้คนได้ทุกกลุ่มทุกวัยจึงมีโอกาที่ทำให้ผู้ที่อ่อนประสบการณ์ในโลกออนไลน์ เช่น คนสูงวัย เด็ก ผู้ไม่รู้ เป็นต้น ตามไม่ทันกลไกการหลอกลวงของร้านค้า หรือไม่สามารถแยกแยะสินค้าที่อาจมีปัญหาได้ เช่น สินค้าละเมิดลิขสิทธิ์ สินค้าลอกเลียนแบบ เป็นต้น ที่อาจจะทำให้เกิดกรณีความไม่เป็นธรรมที่เกิดขึ้นในเวลาต่อมา

นอกจากนี้ พฤติกรรมของผู้บริโภคที่ชื่นชอบความสะดวกสบายและสินค้าราคาถูก ยังเป็นปัจจัยผลักดันที่สำคัญ แม้ว่าเป็นที่ทราบกันดีว่าการซื้อสินค้าผ่านช่องทางนี้มีความเสี่ยงและมีข้อควรพึงระวัง แต่ผู้บริโภคก็ยังนิยมใช้ เพราะเป็นวิธีการซื้อขายที่มีความสะดวกสบาย รวดเร็ว กระทำได้ตลอดเวลา และใช้งานง่าย และแม้ทราบว่าเป็นสินค้าของร้านค้าต่างชาติหรือนำเข้าจากต่างประเทศ แต่เนื่องจากผู้บริโภคมุ่งเน้นการค้นหาสินค้าราคาถูกและหลากหลายจึงมักจะมองข้ามประเด็นเหล่านี้ไป

3) ความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นจากความไม่เป็นธรรมใน E-Marketplace Platform

ประเด็นปัญหาใน e-marketplace platform ที่นำไปสู่ความไม่เป็นธรรมตามที่ได้กล่าวไปข้างต้น ความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นจากประเด็นปัญหาเหล่านี้ที่สำคัญ คือ ภาครัฐต้องสูญเสียรายได้จากการจัดเก็บภาษีจากร้านค้าหรือผู้ประกอบการที่ไม่จดทะเบียนพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์และไม่เสียภาษีตามกฎหมาย รวมถึงพัสดุดจากต่างประเทศที่ได้รับการยกเว้นการชำระค่าภาษีมูลค่าเพิ่ม

ในทางตรงกันข้าม สำหรับร้านค้าที่ไม่ให้ความร่วมมือและไม่ปฏิบัติตามกฎหมายในการจดทะเบียนพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์และเสียภาษี ก็กำลังเผชิญความเสี่ยงในกระทำผิดกฎหมาย หากถูกตรวจสอบจากกรมสรรพากรและมีการเรียกเก็บภาษีย้อนหลัง ซึ่งอาจจะเป็นยอดภาษีที่ต้องชำระและค่าปรับจำนวนมาก ทำให้ส่งผลต่อ *ความยั่งยืนในการดำเนินธุรกิจ* ได้

นอกจากนี้การที่ชาวต่างชาติเข้ามาดำเนินธุรกิจซื้อขายสินค้าและบริการใน e-marketplace platform อย่างล้นหลามทั้งในฐานะร้านจำหน่ายสินค้าและผู้ผลิตสินค้าจนครองส่วนแบ่งการตลาด ส่งผลกระทบโดยตรงอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้กับ *ผู้ประกอบการรายย่อยภายในประเทศ* ทั้งผู้ผลิตสินค้าภายในประเทศที่ไม่อาจแข่งขันทางด้านราคากับการไหลทะลักของสินค้านำเข้าจากต่างประเทศได้ และเจ้าของร้านค้าที่จำเป็นต้องนำเข้าสินค้าต่างประเทศที่มีราคาถูกและหลากหลายมาจำหน่ายแทนที่จะเป็นสินค้าของคนไทยด้วยกัน

4) แนวทางการแก้ไขปัญหาค่าความไม่เป็นธรรมใน E-Marketplace Platform

ที่ผ่านมาปรากฏให้เห็นว่าหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง บริษัทผู้ให้บริการ e-marketplace platform และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในระบบนิเวศทางธุรกิจ ได้ดำเนินการเพื่อจัดการกับประเด็นปัญหาที่เกิดขึ้น สรุปได้ดังนี้

(4.1) การเรียกเก็บภาษีมูลค่าเพิ่มจากการให้บริการทางอิเล็กทรอนิกส์จากต่างประเทศ (ภาษี e-Service) กรมสรรพากรได้ดำเนินการแก้ไขประมวลรัษฎากรตามแนวทางของ OECD ให้มีการแก้ไขกฎหมายนั้นคือ พระราชบัญญัติแก้ไขเพิ่มเติมประมวลรัษฎากร (ฉบับที่ 53) พ.ศ.2564 และมีผลบังคับใช้วันที่ 1 กันยายน 2564 เป็นการเรียกเก็บภาษีมูลค่าเพิ่มจากการให้บริการทางอิเล็กทรอนิกส์จากต่างประเทศ หรือเรียกว่าภาษี e-Service ซึ่งบริการทางอิเล็กทรอนิกส์ตามกฎหมายนี้ครอบคลุมถึงบริษัทผู้ให้บริการ e-marketplace platform ที่ให้บริการในประเทศไทย เช่น LINE Corporation ผู้ให้บริการ Line Shopping และ Google Asia Pacific Pte. Ltd. ผู้ให้บริการ Google Shopping เป็นต้น ซึ่งจะเป็นการสร้างความเป็นธรรมในภาระภาษีมูลค่าเพิ่มจากการใช้บริการทางอิเล็กทรอนิกส์จากในประเทศและต่างประเทศ อีกทั้งยังเป็นการสร้างความเท่าเทียมในการแข่งขันระหว่างผู้ประกอบการไทยที่มีต้นทุนของภาษีมูลค่าเพิ่ม แต่ผู้ประกอบการต่างประเทศที่เดิมที่ไม่มีต้นทุนเรื่องนี้ (กรมสรรพากร, 2564)

(4.2) ช่องทางการร้องเรียน หน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้องรวมถึงองค์กรภาคประชาสังคมได้พยายามให้ความช่วยเหลือประชาชน กรณีที่ตกเป็นผู้เสียหายหรือเหยื่อจากการซื้อขายสินค้าและบริการออนไลน์ เช่น สำนักงานพัฒนาธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์ (สพธอ.) เป็นศูนย์กลางรับเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับปัญหาที่เกิดขึ้นในการ

ซื้อขายออนไลน์อีกด้วย สำนักงานคณะกรรมการคุ้มครองผู้บริโภค (สคบ.) เป็นหน่วยงานกลางในการคุ้มครองผู้บริโภคที่ช่วยดำเนินการกรณีต่าง ๆ สำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา (อ.ย.) ดำเนินการเกี่ยวกับผลิตภัณฑ์สุขภาพที่ผิดกฎหมาย ทั้งอาหาร ยา และเครื่องสำอาง กรมพัฒนาธุรกิจการค้า รวบรวมข้อมูลคำร้องเรียนเพื่อดำเนินการตรวจสอบการจดทะเบียนพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ของร้านค้า สำนักงานมาตรฐานผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรม รวบรวมข้อมูลคำร้องเรียนเพื่อดำเนินการตรวจสอบมาตรฐานผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรมที่จำหน่ายในช่องทางออนไลน์ กรมการค้าภายใน รวบรวมข้อมูลคำร้องเรียนเพื่อดำเนินการในการตรวจสอบคุณภาพหรือราคาสินค้าอุปโภคและบริโภค และมูลนิธิเพื่อผู้บริโภค (มพบ.) เป็นตัวกลางเพื่อช่วยประสานงานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการร้องเรียนกรณีที่ผู้บริโภคได้รับความเดือดร้อนจากการซื้อสินค้าและบริการออนไลน์ เป็นต้น

(4.3) การกำกับดูแลตนเองของแพลตฟอร์ม (Self-regulation) บริษัทผู้ให้บริการ e-marketplace platform และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในระบบนิเวศทางธุรกิจ ได้พยายามแก้ไขปัญหาการซื้อขายสินค้าและบริการในแพลตฟอร์ม ด้วยการพัฒนาระบบและขั้นตอนการซื้อขายผ่านแพลตฟอร์มให้มีความรัดกุมและวิธีการที่เป็นการสร้างความเชื่อมั่นและมั่นใจให้กับผู้บริโภคและร้านค้า โดยจะเห็นได้จากบริการของแพลตฟอร์ม เช่น การให้บริการชำระเงินปลายทาง (Cash on Delivery: COD) การคืนสินค้าและคืนเงินภายในระยะเวลาที่กำหนด เป็นต้น

5) ประเด็นที่สังคมพึงตระหนัก

ประเด็นสำคัญในการทำให้การซื้อขายสินค้าและบริการใน e-marketplace platform ยังคงดำเนินต่อไปและเติบโตต่อไปอย่างยั่งยืน คือ การสร้างความเชื่อมั่นและความเป็นธรรมให้กับฝ่ายต่าง ๆ ว่าพื้นที่กลางในการทำธุรกรรมทางเศรษฐกิจลักษณะนี้ ยังคงเป็นทางเลือกในการค้นหาสินค้าที่มีความหลากหลาย น่าพึงพอใจ และไว้วางใจได้สำหรับผู้บริโภค ขณะเดียวกันก็เป็นโอกาสและทางเลือกในประกอบพาณิชย์กิจของผู้ประกอบการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้ประกอบการรายย่อยภายในประเทศ ด้วยเหตุนี้ การลงโทษผู้กระทำความผิดและบังคับใช้กฎหมายอย่างจริงจังจึงเป็นเรื่องที่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรใส่ใจ จำเป็นอย่างยิ่งให้เกิดการบังคับใช้กฎหมายอย่างจริงจังในการตรวจสอบ ติดตาม และเอาผิดผู้ที่กระทำความผิด เช่น กรณีร้านค้าที่ประสงค์ร้ายและหลอกลวงผู้บริโภค มีกระบวนการร้องเรียนและตรวจสอบที่รวดเร็วและรัดกุม จนสามารถเอาผิดผู้กระทำความผิดได้ เป็นต้น ขณะเดียวกันสังคมจำเป็นต้องร่วมกันสนับสนุนร้านค้าใน e-marketplace platform ที่ปฏิบัติตามกฎหมาย ทั้งผู้บริโภค ภาคประชาสังคม บริษัทผู้ให้บริการ e-marketplace platform และภาครัฐ เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจให้ร้านค้าหรือผู้ประกอบการปฏิบัติตามกฎหมายอีกด้วย

นอกจากนี้ ภายใต้อุตสาหกรรมแบบเสรีในยุคปัจจุบันที่ไม่สามารถจำกัดการซื้อขายข้ามชาติได้ แต่ประเทศของเราเองก็ควรมีมาตรการที่ช่วยปกป้องสินค้าที่ผลิตในประเทศและผู้ประกอบการคนไทย เพื่อรับมือกับปริมาณสินค้าจากต่างประเทศที่ไหลทะลักเข้ามาภายในประเทศอย่างต่อเนื่อง ประกอบกับการสร้างความตระหนักให้กับคนไทยให้อุดหนุนสินค้าที่ผลิตในประเทศและร้านค้าของผู้ประกอบการคนไทยด้วยตนเอง

สรุปและข้อเสนอแนะ

แม้ว่ากรณีศึกษาความไม่เป็นธรรมใน e-Marketplace platform อาจจะไม่ใช่ประเด็นปัญหาที่เป็นวิกฤตสังคมระดับขั้นอันตราย แต่สภาพการณ์ของปัญหาที่เกิดขึ้นนั้น ก็ส่งผลให้เกิดความไม่เป็นธรรมในสังคม กล่าวคือ สภาพการณ์ที่เกิดขึ้นในการซื้อขายสินค้าและบริการในลักษณะ online ผ่าน e-Marketplace platform จนเกิดเป็นการค้าที่ไม่เป็นธรรม ตามที่ได้กล่าวไปข้างต้น ทั้งการที่บริษัทผู้ให้บริการ platform ที่มีลักษณะกินรวบ ตั้งแต่ต้นน้ำจนถึงปลายน้ำในระบบนิเวศน์ทางธุรกิจ ร้านค้าต่างชาติที่ขยายตัวและสินค้าต่างประเทศที่ครองส่วนแบ่งการตลาด การเรียกเก็บค่าธรรมเนียมการให้บริการของบริษัทผู้ให้บริการ platform จากร้านค้าที่เป็นการสร้างภาระเพิ่มเติม การส่งเสริมการขายเพื่อเพิ่มการมองเห็น (engagement) แต่กลับเป็นการสร้างความเหลื่อมล้ำให้กับร้านค้าอื่น ๆ ต้องถูกลดการมองเห็นลงไป ร้านค้าที่ไม่ให้ความร่วมมือและไม่ปฏิบัติตามกฎหมายในการจดทะเบียนพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์และเสียภาษี ตลอดจนการคุ้มครองผู้บริโภค

การค้าที่ไม่เป็นธรรมที่เกิดขึ้น เกิดเป็นความไม่เป็นธรรมกับฝ่ายภาครัฐเอง กล่าวคือ ทำให้รัฐไทยต้องสูญเสียรายได้จากการจัดเก็บภาษีจากร้านค้าหรือผู้ประกอบการที่ไม่จดทะเบียนพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์และไม่เสียภาษีตามกฎหมาย รวมถึงพัสดุจากต่างประเทศที่มีมูลค่าต่ำกว่าหลักเกณฑ์ที่กรมศุลกากรกำหนดจะได้รับการยกเว้นการชำระค่าภาษีมูลค่าเพิ่ม ขณะเดียวกันยังเกิดความไม่เป็นธรรมกับฝ่ายร้านค้าหรือผู้ประกอบการใน e-Marketplace platform กล่าวคือ การที่ชาวต่างชาติเป็นเจ้าของร้านค้าและผู้ผลิตสินค้าจนครองส่วนแบ่งการตลาด ส่งผลกระทบโดยตรงอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้กับผู้ประกอบการรายย่อยภายในประเทศ นอกจากการแข่งขันทางด้านราคากับร้านค้าจำนวนมากใน platform ผู้ประกอบการยังต้องเผชิญกับต้นทุนการผลิตที่ต้องบวกรวมค่าธรรมเนียมต่าง ๆ ของ platform และเงื่อนไขที่เป็นการผูกมัดการตั้งราคาขายในการเข้าร่วมกิจกรรมส่งเสริมการขาย (campaign) อีกด้วย ผู้ประกอบการจำนวนมากจึงไม่อาจสร้างกำไรได้มากนักเพื่อสะสมเงินลงทุนในการขยายกิจการและสร้างความมั่นคงให้กับการดำเนินธุรกิจของตน นอกจากนี้ ความไม่เป็นธรรมที่เกิดขึ้นกับประชาชนในฐานะผู้บริโภคคือ การถูกหลอกลวงให้เชื่อมั่นในคุณภาพผลิตภัณฑ์ รวมถึงการไม่ได้รับการส่งมอบสินค้าและบริการตามที่ทำการตกลงซื้อขาย ตลอดจนกลไกการคุ้มครองผู้บริโภคที่ไม่อาจทำให้ประชาชนได้รับการชดเชยเยียวยาได้จริง

อย่างไรก็ตาม ภายใต้บริบทของกระแส technology disruption อันเป็นความก้าวหน้าของเทคโนโลยีใหม่ ๆ ที่ทำให้สิ่งที่เคยมีอยู่ต้องถูกทดแทนหรือเปลี่ยนแปลงไป และส่งผลต่อพฤติกรรมของคนในสังคม ซึ่งรวมไปถึงการซื้อขายสินค้าและบริการที่เปลี่ยนแปลงไปเป็นรูปแบบออนไลน์มากขึ้นอย่างเห็นได้ชัด ขณะเดียวกันสถานการณ์การแพร่ระบาดของ COVID-19 ยิ่งทำให้ผู้ประกอบการและผู้บริโภคได้เข้ามาอยู่ในโลกออนไลน์อย่างเต็มพื้นที่ จึงยังคงทำให้ความไม่เป็นธรรม e-marketplace platform ดำเนินต่อไป ฉะนั้นสิ่งสำคัญจึงต้องทำให้ e-marketplace platform เป็นพื้นที่กลางของกิจกรรมทางเศรษฐกิจที่ฝ่ายต่าง ๆ ให้ความเชื่อมั่น อีกทั้งมีมาตรการและกลไกที่ปกป้องสิทธิและสร้างความเป็นธรรมให้กับทุกฝ่ายเช่นกัน

เอกสารอ้างอิง

กรมสรรพากร. 2564. คลายสงสัยภาษี e-service. เข้าถึงได้จาก

https://www.rd.go.th/fileadmin/user_upload/lorchor/newsbanner/2021/09/QAs_e-Service.pdf

กรมพัฒนาธุรกิจการค้า. 2561. คู่มือเปิดร้านค้าออนไลน์. นนทบุรี: กรมพัฒนาธุรกิจการค้า

ธนาคารแห่งประเทศไทย. 2561. แนวทางการอนุญาตให้ธนาคารพาณิชย์และบริษัทในกลุ่มธุรกิจทางการเงิน ให้บริการแพลตฟอร์มอิเล็กทรอนิกส์. จาก

https://www.bot.or.th/Thai/PressandSpeeches/Press/News2561/n0761t_annex.pdf.

สมชัย บวรกิตติ และคณะ. 2564. ภาวะวิกฤตสังคมไทยกับผลกระทบต่อสุขภาพ. สืบค้นเมื่อวันที่ 8 เมษายน 2564 จาก <https://www.healthcarethai.com/ภาวะวิกฤตสังคมไทย/>

อรดา รัชตานนท์ และคณะ. 2562. ผลกระทบจากธุรกิจ e-commerce ต่อผู้ประกอบการท้องถิ่น. เข้าถึงได้ที่

https://www.bot.or.th/Thai/MonetaryPolicy/EconomicConditions/AAVECommerce_paper.pdf

Fairtrade International. 2023. How Fairtrade works. Available at

<https://www.fairtrade.net/about/how-fairtrade-works>

Lazadasellerblog. 2565. 7 ค่าใช้จ่ายเริ่มต้นขายของออนไลน์ 2022. เข้าถึงได้จาก

<https://www.lazadasellerblog.com/%E0%B8%84%E0%B9%88%E0%B8%B2%E0%B9%83%E0%B8%8A%E0%B9%89%E0%B8%88%E0%B9%88%E0%B8%B2%E0%B8%A2-%E0%B9%80%E0%B8%A3%E0%B8%B4%E0%B9%88%E0%B8%A1%E0%B8%95%E0%B9%89%E0%B8%99%E0%B8%82%E0%B8%B2%E0%B8%A2%E0%B8%82%E0%B8%AD%E0%B8%87%E0%B8%AD%E0%B8%AD%E0%B8%99%E0%B9%84%E0%B8%A5%E0%B8%99%E0%B9%8C-2022/>

OECD. 2019. Understanding E-Commerce, in Unpacking E-commerce Business Models, Trends and Policies. Paris: OECD.

Priceza insight. 2020. Thailand E-Commerce Landscape. Available at:

<https://www.priceza.com/insights/business/e-commerce-landscape-2020.html>

Shopee. 2564. นโยบายการคืนเงินและคืนสินค้า. เข้าถึงได้จาก <https://shopee.co.th/docs/3610>

Shopee. 2565. นโยบายค่าธรรมเนียม. เข้าถึงได้จาก <https://shopee.co.th/docs/6759>

The European Business Review. 2020. Different Types of E-marketplace Comparisons with

Examples. Available at: <https://www.europeanbusinessreview.com/different-types-of-e-marketplace-comparisons-with-examples/>

Thrimurthulu, V. (2016). Social Crisis and Its Management. *Journal of Educational Research & Extension*. 53(3), 35-38.

Turban E., King D., Lee J., and Viehland D. (2006). *Electronic Commerce*, Pearson International.

World Fair Trade Organization. 2023. Definition of fair trade. Available at <https://wfto.com/who-we-are>



Money Heist: ภาพสะท้อนการ “ต่อไม่ติด”
ของประชาชนกับสถาบันทางเศรษฐกิจและการเมือง
Money Heist: Reflections on “Unconnected” of People
to Economic and Political Institutions

ณัชชาภัทร์ อมรกุล¹Natchapat Amorngul¹

Abstract

This article analyzes the television series Money Heist, a series originating from Spain under the name "La casa de papel. Netflix, a big streaming company, has released this series for a total of 5 seasons. The first series was about the Spanish mint robbery, and the 3-5 series being the Spanish national bank robbery. The unknown someone named "the Professor" has been the mastermind of these robberies. The movie made a phenomenon on Netflix as non-English content, the number one series most watched in 2018. (Paiella, 2023)

This article finds that, besides being entertaining, this television series has reflected today's economic and political problems. Although the content contains the content of planning, love, hate, and robbery in a dramatic approach, the backdrop that defines how the story is conducted has been consistent with the political phenomena of modern times. This article shows that the decisions of the key characters in this series can be explained and linked to economic and political problems that have not yet been solved. This paper finds that the content of the proceedings, particularly in series 3-5, reflects the current political conditions of the world, linked to the analysis of the Economist Intelligence Unit (EIU). The Democracy Index for at least five years includes structural economic issues, including inequality. Poverty and structural political problems include human rights violations. The inefficiency of public administration; It's called the "disconnection" of the people from economic and political institutions.

Keywords: Money Heist, Democracy Index, Economic Problems, Political Problems, Series, Spain

¹ สถาบันพระปกเกล้า อีเมล Natchapat@kpi.ac.th

¹ King Prajadhipok's Institutions, Email address : Natchapat@kpi.ac.th

การขับเคลื่อนการสร้างสันติวัฒนธรรมในสถานศึกษา : การขยายผลกรณีศึกษา สถาบันศึกษานำร่อง

The Mobilization of Culture of Peace in Educational Institutions: an Extension of a Case Study of Pilot Educational Institution

ชลัท ประเทืองรัตนา¹

Chalat Pratheuangrattana¹

บทคัดย่อ

จากสถานการณ์การทะเลาะวิวาทและการกลั่นแกล้งรังแกในสถานศึกษาที่ยังเกิดขึ้นต่อเนื่องทั้งในสังคมและในออนไลน์ บทความวิจัยนี้จึงมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) พัฒนารูปแบบที่เหมาะสมในการสร้างสันติวัฒนธรรมในสถานศึกษา 2) ศึกษาการนำรูปแบบสันติวัฒนธรรมในสถานศึกษาไปขยายผลด้วยการอบรมในสถานศึกษานำร่องและผลกระทบที่เกิดขึ้น วิธีการเก็บข้อมูล การศึกษาด้านเนื้อหาเอกสารแนวคิดทฤษฎี และการศึกษาในภาคสนาม ในสถานศึกษานำร่อง เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา 1) การรวบรวมจากเอกสารหลักฐาน 2) การสนทนากลุ่มย่อย จัดสนทนากลุ่มมีผู้เข้าร่วม 2 ครั้งๆละ 20 คน 3) แบบสอบถามสำหรับการอบรม มีทั้งแบบทดสอบและแบบสำรวจความคิดเห็น โดยทำแบบสอบถามก่อนและหลังการอบรม จำนวนผู้เข้าอบรม 35 คน

ผลการวิจัย 1. ทำให้ได้รูปแบบด้านสันติวัฒนธรรมในสถานศึกษา คือ TUNA ACT Model หรือโมเดลปลาทูน่า แอค ที่เน้นการไม่ใช้ความรุนแรงทุกระดับ การส่งเสริมการอยู่ร่วมกัน และมีการจัดการความขัดแย้งด้วยสันติวิธี 2. การอบรมให้กับนักเรียนวิทยาลัยเทคนิคกาญจนาภิเษกสมุทรปราการ จำนวน 35 คน และได้ผลการอบรมที่นักเรียนมีความรู้ ความเข้าใจและทัศนคติด้านบวกต่องานด้านสันติวัฒนธรรมในสถานศึกษา นอกจากนี้ นักเรียนได้คิด จัดทำโครงการเกี่ยวกับกีฬาเพื่อการสร้างสามัคคี และจิตอาสาเพื่อบริการชุมชนเป็นที่เรียบร้อย โดยมีสถาบันพระปกเกล้าและผู้บริหารวิทยาลัยให้การสนับสนุน อีกทั้ง ผู้บริหารผลักดันให้มีการตั้งเครือข่ายผู้มีส่วนได้เสียทั้งภายในและภายนอกวิทยาลัย ผลกระทบที่เกิดขึ้น คือความรักสามัคคีภายในวิทยาลัยระหว่างแผนก จำนวนการทะเลาะวิวาทภายในวิทยาลัยเกิดขึ้นน้อยมาก และเกิดความสัมพันธ์อันดีระหว่างวิทยาลัยกับชุมชน โดยรอบ ข้อเสนอแนะคือ สถาบันพระปกเกล้าและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรมีการปรึกษาหารือกันอย่างต่อเนื่อง และติดตามการขยายผลอย่างเป็นรูปธรรม

คำสำคัญ: สันติวัฒนธรรม การขับเคลื่อน สถานศึกษานำร่อง

¹ สำนักสันติวิธีและธรรมาภิบาล สถาบันพระปกเกล้า อีเมล chalat@kpi.ac.th

¹ Office for peace and governance, King Prajadhipok'Institute, Email address : chalat@kpi.ac.th

Abstract

From the situation of quarrels and bullying in schools that continue to occur both in society and online. This research article therefore aims to 1) develop an appropriate model for creating culture of peace in educational institutions, 2) study the application of the educational institute culture of peace model to expand the results through training in pilot schools and its effects. Data collection method a study of the theoretical concept documents and field study in pilot schools. Tools used in the study 1) Gathering from documentary evidence 2) Focus group discussion 2 group discussions with 20 participants each time. 3) Questionnaires for the training. There are both quizzes and polls by doing a questionnaire before and after the training. Number of participants: 35 people

Research results 1. The model of culture of peace in educational institutions was TUNA ACT Model that emphasizes non-violence at all levels, promoting coexistence and to manage conflicts through peaceful means 2. Training for 30 students of Kanchanaphisek Samutprakarn Technical College and received training results that students have knowledge, understanding and positive attitudes toward cultural and peaceful work in schools. Participants organize sports projects for building unity and volunteering for community service with support from King Prajadhipok's Institute and the College administrators, the administrators pushed for the establishment of a network of stakeholders both inside and outside the College. Impact is love and unity within the college between departments. The number of brawls within the college is very small and establishing a good relationship between the college and the surrounding community. The suggestion is King Prajadhipok's Institute and related agencies should have ongoing consultations and follow up on the expansion of concrete results.

Keywords: Culture of peace, Mobilization, pilot educational institution

บทนำ

1. ความสำคัญและที่มาของปัญหา

สถาบันการศึกษาเป็นหน่วยงานที่มีหน้าที่ในการถ่ายทอดความรู้ วัฒนธรรมและทักษะอันจำเป็นในการดำรงชีพของสมาชิกในสังคม อีกทั้งทำให้สามารถปรับตัวในการติดต่อสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและปฏิบัติตนให้มีคุณค่าแก่สังคม จากหน้าที่ที่กล่าวมา สามารถกล่าวได้ว่ามีความสอดคล้องกับสันติวัฒนธรรมดังที่สหประชาชาติได้นิยามความหมายของสันติวัฒนธรรมไว้ว่า เกี่ยวข้องกับคุณค่า ทศนคติ พฤติกรรม วิถีชีวิตที่ปฏิเสธการใช้ความรุนแรงและป้องกันความขัดแย้งไม่ให้ขยายตัวกลายเป็นความรุนแรง โดยจัดการที่รากเหง้าของปัญหาด้วยการพูดคุย นอกจากนี้ ยังรวมถึงแนวทางการประพฤติปฏิบัติในการอยู่ร่วมกันของสมาชิกในสังคม บนหลักการพื้นฐานของความเมตตา กรุณา และความเข้าใจ (United Nations, 1999)

ความขัดแย้งเป็นปรากฏการณ์ธรรมชาติ แต่ความรุนแรงเป็นสิ่งไม่พึงประสงค์การจัดการไม่ให้ความขัดแย้งขยายตัวกลายเป็นความรุนแรงเป็นสิ่งจำเป็นสถานการณ์ความขัดแย้งและความรุนแรงในสถานศึกษาเกิดขึ้นในหลายลักษณะและรูปแบบ มีทั้งการทำร้ายร่างกาย การใช้คำพูดให้เกิดความรู้สึกเจ็บปวดหรือเสียใจ ซึ่งมีทั้งในโลกออนไลน์และแบบเผชิญหน้ากันโดยตรง ผลกระทบที่เกิดขึ้นมีทั้งการสูญเสียชีวิต บาดเจ็บ พิการ เจ็บป่วยทางจิตใจ ความรุนแรงในแต่ละสถานศึกษา ไม่ว่าจะเป็นประถมศึกษา มัธยมศึกษา อาชีวศึกษา มหาวิทยาลัยมีปรากฏให้เห็นในสื่อต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง ยกตัวอย่าง สถานการณ์ความรุนแรงในการก่อเหตุทะเลาะวิวาทของนักเรียน นักศึกษาอาชีวศึกษาบางช่วงสูงถึงปีละ 3 พันครั้ง (ชลัท ประเทืองรัตนา, 2556) หรือเหตุการณ์การใช้คำพูดที่ไม่เหมาะสมของเยาวชนผ่านทางสื่อออนไลน์มีเป็นจำนวนมาก อันส่งผลให้เกิดการใช้ความรุนแรงในระดับต่าง ๆ เกิดขึ้น กลุ่มเยาวชนมากกว่า ร้อยละ 50 มีพฤติกรรมกลั่นแกล้งผ่านโลกโซเชียลและคุกคามผู้อื่นผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ มีทั้งไม่ใช้คำพูด เช่น ภาพนิ่ง และใช้คำพูดที่เป็นข้อความแสดงความคิดเห็น (สุภารัตน์ รัตนพงษ์, 2564) สถานการณ์ที่น่าสนใจคือ ประเทศไทยติดอันดับที่ 2 ของโลก ในด้านการกลั่นแกล้งรังแกรองจากประเทศญี่ปุ่น โดยอธิบดีกรมสุขภาพจิต เผยสถานการณ์การรังแกกันในโรงเรียน ปี 2560 พบว่า มีแนวโน้มทวีความรุนแรงขึ้น และไม่ใช่อุปกรณ์เล็กน้อยอย่างที่ผู้ใหญ่ส่วนใหญ่เข้าใจ โดยมีเด็กถูกรังแกในสถานศึกษาปีละประมาณ 600,000 คน

ความรุนแรงในสถานศึกษา มีงานวิจัยหลายชิ้น ที่มีข้อมูลน่าสนใจ เช่น สมบัติ ตาปัญญา สำรวจข้อมูลสถิติการรังแก จากเด็กประถมศึกษาปีที่ 4 ถึงมัธยมศึกษาปีที่ 3 ใน 8 จังหวัดกระจายทุกภูมิภาค ในช่วงปี 2549 พบว่านักเรียนกว่าร้อยละ 40 เคยถูกรังแกปีละ 2-3 ครั้ง การรังแกกันในหมู่เพื่อนเกิดมากที่สุด ในชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 และลดลงตามระดับชั้นที่สูงขึ้น พฤติกรรมที่คล้ายกันทุกภาค คือ ทำร้ายจิตใจด้วยวาจา ล้อเลียนเหยียดหยามเชื้อชาติผิวพรรณและพบการคุกคามทางเพศ นอกจากนั้นในภาคตะวันออกเฉียงใต้ยังมีการแย่งเงินและของใช้ สถานที่เกิดความรุนแรง 4 อันดับ ประกอบด้วย ในห้องเรียนเวลาครูไม่อยู่ ทางเดินหน้าห้อง บ้านโดสนามโรงอาหาร และในห้องเรียนต่อหน้าครู (ศศิรัศม์ วีระไวทยะ, 2554)

กล่าวอย่างเจาะจงจากสถานการณ์การทะเลาะวิวาทกันของนักเรียนอาชีวะในภาพรวมซึ่งมีความเข้มข้นเกิดขึ้นมากน้อยแตกต่างกันไปในแต่ละช่วง กระทรวงศึกษาธิการร่วมกับหน่วยงานต่าง ๆ ได้พยายามหาแนวทางและมาตรการแก้ไขปัญหามาอย่างต่อเนื่อง เช่น ในช่วงปี 2552 กระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดแนวปฏิบัติในการป้องกันการก่อเหตุทะเลาะวิวาทและทำร้ายร่างกายกันของนักเรียนนักศึกษา 10 ข้อ เช่น 1. ใช้มาตรการทางกฎหมายกรณีนักเรียน นักศึกษา บุคลากร อาจารย์ที่กระทำผิดร้ายแรง 2. สถาบัน สถานศึกษา หน่วยงานและองค์กรที่เกี่ยวข้องต้องกำหนดแผนและวิธีการป้องกันการก่อเหตุ ตลอดจนการช่วยเหลือนักเรียน นักศึกษาที่ประสบเหตุ 3. ให้สถาบัน สถานศึกษา สร้างเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานภาครัฐและเอกชน ศิษย์เก่า ผู้ปกครอง และนักเรียน นักศึกษา ปัจจุบัน เพื่อปรับเปลี่ยนวัฒนธรรม ความเชื่อ ค่านิยม ในเชิงสร้างสรรค์ 4. สถาบัน สถานศึกษา ให้ความร่วมมือพนักงานเจ้าหน้าที่ เจ้าหน้าที่ตำรวจเข้าไปในเขตตรวจเยี่ยม รวมถึงตรวจสอบบุคคลและรถทุกชนิดที่เข้า-ออก เพื่อป้องกันเหตุ 5. ให้มีการสำรวจพื้นที่ที่มักเกิดปัญหา จัดให้มีหน่วยเคลื่อนที่เร็วเพื่อเข้าระงับเหตุ 6. สถาบัน สถานศึกษา จัดกิจกรรมร่วมกัน ด้วยกระบวนการเชิงสร้างสรรค์ กิจกรรมจิตอาสา การสร้างความสามัคคีและความสามัคคี เพื่อละลายพฤติกรรมและแก้ปัญหาในระยะยาวอย่างต่อเนื่อง 7. ให้สถาบัน สถานศึกษา สำรวจ ฝ้าระวัง และติดตามนักเรียน นักศึกษาที่เสี่ยงต่อการกระทำผิดเพื่อจัดกิจกรรมในการพัฒนาและปรับเปลี่ยนพฤติกรรมให้เป็นระบบอย่างต่อเนื่อง 8. องค์กรหลักของกระทรวงศึกษาธิการ สถาบัน สถานศึกษา ให้จัดให้มีระบบการติดตาม ดูแลความประพฤตินักเรียน นักศึกษา มีศูนย์รายงานและแก้ไขเหตุการณ์โดยเร่งด่วน (ขุสิกร ญบญเจริญไทย , 2552)

จากสถานการณ์ความรุนแรงที่เกิดขึ้นในระดับต่าง ๆ ของสถานศึกษา คณะรัฐมนตรีได้ตระหนักถึงความสำคัญดังกล่าว โดยมีมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 29 พฤศจิกายน 2548 ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการจัดตั้งศูนย์สันติวิธีขึ้นในสถานศึกษา คณะรัฐมนตรีได้พิจารณาผลการสัมมนาของสถาบันพระปกเกล้า เรื่อง “รัฐบาลใหม่กับการจัดการความขัดแย้งในสังคม” ซึ่งมีข้อเสนอเพื่อพิจารณารวม 2 ประการ คือ 1. การจัดตั้งศูนย์สันติวิธีหรือศูนย์สันติศึกษาขึ้นในมหาวิทยาลัยเพื่อบรรจุเรื่องการจัดความขัดแย้งเป็นหลักสูตรหนึ่งของมหาวิทยาลัย และ 2. จัดตั้งสถาบันหรือองค์กรอิสระเพื่อแก้ปัญหาความขัดแย้งและไกล่เกลี่ยความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในสังคมไทยมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 29 พฤศจิกายน 2548

การเรียนการสอนด้านสันติศึกษา/การจัดการความขัดแย้ง เริ่มมีมากขึ้นในระดับมหาวิทยาลัย แต่ยังไม่เพียงพอ จำเป็นต้องผลักดันให้มากกว่าที่เป็นอยู่ พิจารณาได้จากสถิติความรุนแรงทางกาย วาจา การการกลั่นแกล้งที่ยังดำรงอยู่ และจำนวนหน่วยงานด้านสันติศึกษาที่ไม่มากนักในทั้งประเทศจากสถานการณ์ที่กล่าวมา การสร้างสันติวัฒนธรรมในสถานศึกษาร่วมกับภาคีเครือข่ายที่เกี่ยวข้องทั้งในมิติเชิงป้องกัน และแก้ไขจึงเป็นสิ่งจำเป็นเพื่อไม่ให้ปัญหาขยายตัวเป็นความรุนแรง และหากเกิดเหตุการณ์ขึ้นแล้วมีความจำเป็นต้องจัดการได้อย่างดีเพียงพอ เพื่อสร้างสันติวัฒนธรรมให้เกิดขึ้นอย่างยั่งยืน

การขับเคลื่อนสันติวัฒนธรรมให้เกิดขึ้นในสถานศึกษา เพื่อลดความรุนแรงในทุกระดับทั้งกาย วาจา ใจ ความรุนแรงทางโครงสร้างและวัฒนธรรมที่เป็นทัศนคติ ทำได้ในหลากหลายวิธีการแต่สิ่งสำคัญคือ การบูรณาการ ประสานความร่วมมือกับเครือข่ายร่วมกันทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา บทความวิจัยนี้เน้นที่การสร้าง รูปแบบที่เหมาะสมในการสร้างสันติวัฒนธรรมในสถานศึกษานำร่อง และนำรูปแบบการสร้างสันติวัฒนธรรมใน สถานศึกษาที่ได้รับการรับรอง ไปประยุกต์ด้วยการอบรมผู้บริหาร คณาจารย์ในสถานศึกษานำร่อง โดยมุ่งหวังจะได้ เห็นแนวทางที่ชัดเจนในการผลักดันให้เกิดสันติวัฒนธรรมในสถานศึกษาอย่างเป็นรูปธรรมและต่อเนื่อง TUNA ACT Model เป็นตัวแบบด้านสันติวัฒนธรรมในสถานศึกษา ที่ผ่านการบูรณาการจากผู้ที่เกี่ยวข้องหลายฝ่าย TUNA ACT Model หรือโมเดลปลาทUNA แอค นั้น มีลักษณะสำคัญคือ อยู่กันเป็นฝูง วายน้ำไว มีหลากหลายพันธุ์ เปรียบได้กับการอยู่ร่วมกันได้ในสังคมโดยไม่ใช้ความรุนแรงต่อกัน บทความวิจัยนี้มีการพิสูจน์ด้วยการนำโมเดล ดังกล่าวไปใช้กับกลุ่มเป้าหมายด้วยการอบรมเพื่อให้เกิดการขยายผลต่อเนื่อง ภายหลังจากอบรมเสร็จสิ้น นอกจาก ความรู้และทัศนคติของผู้เข้ารับการอบรมเชิงบวกที่สนับสนุนสันติวัฒนธรรมแล้ว ยังเกิดความยั่งยืนในระดับหนึ่ง ด้วยการมีกลไกและเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในสังคมพหุวัฒนธรรมระหว่างคนที่แตกต่างทางศาสนา ซึ่งเป็น ทิศทางที่ดีในการนำพาให้สังคมเกิดสันติสุขสภาพ

เนื้อหา

2. วัตถุประสงค์

- 1) พัฒนารูปแบบที่เหมาะสมในการสร้างสันติวัฒนธรรมในสถานศึกษา
- 2) ศึกษาการนำรูปแบบสันติวัฒนธรรมในสถานศึกษาไปขยายผลด้วยการอบรมในสถานศึกษานำร่องและ ผลกระทบที่เกิดขึ้น

3. วิธีดำเนินการวิจัย

งานวิจัยชิ้นนี้เป็นงานวิจัยเชิงปฏิบัติการเพื่อขับเคลื่อนผลักดันให้เกิดสันติวัฒนธรรมในสถานศึกษา มีการ เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับแนวคิดสันติวัฒนธรรม

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาด้านเนื้อหาเอกสารแนวคิดทฤษฎี ผู้วิจัยมีแนวทางการศึกษา แนวคิดและทฤษฎี เกี่ยวกับสันติวัฒนธรรม รวมถึงประมวลสรุปมาจากงานวิจัยที่นักวิจัยเคยได้ศึกษาไว้ คือ แนวทางในการอยู่ร่วมกัน อย่างสันติระหว่างสถาบันเทคโนโลยีปทุมวันกับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออกวิทยาเขตอุเทนถวาย และปัจจัยที่นำไปสู่ความสำเร็จในการไกล่เกลี่ยโดยคนกลางในสถานศึกษา รวมถึงวรรณกรรมอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับ สันติวัฒนธรรมในสถานศึกษา

ขั้นตอนที่ 2 การศึกษาในภาคสนาม ผู้วิจัยได้นำองค์ความรู้ ดังกล่าวมาบูรณาการออกมาเป็นตัวแบบด้าน สันติวัฒนธรรมในสถานศึกษาคือ TUNA ACT Model แล้วนำมารับฟังความคิดเห็นกับผู้ที่เกี่ยวข้องในวันที่ 15 มีนาคม 2565 และ 21 มีนาคม 2565 เพื่อพัฒนารูปแบบการขับเคลื่อนสันติวัฒนธรรมในสถานศึกษา และค้นหา

ผู้สมัครใจเข้าร่วมโครงการดังกล่าว โดยทางสถาบันพระปกเกล้าได้อบรมโดยตรงให้กับนักเรียนในระดับมหาวิทยาลัย อาชีววะ มัธยมศึกษาและประถมศึกษา หลายสถาบัน อย่างไรก็ตาม บทความวิจัยนี้เน้นไปที่การขยายผลสันติวัฒนธรรมในสถานศึกษากรณีวิทยาลัยเทคนิคกาญจนาภิเษก สมุทรปราการ

ขั้นตอนที่ 3 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informant) ในบทความวิจัยนี้ คือ ผู้บริหาร คณาจารย์ นักเรียนที่เข้ารับการอบรม ในระดับอาชีวศึกษา

ขั้นตอนที่ 4 เครื่องมือและวิธีการที่ใช้ในการศึกษา

1) การรวบรวมจากเอกสารหลักฐาน (Documentary)

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษา แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสันติวัฒนธรรม รวมถึงประมวลสรุปมาจากงานวิจัยที่นักวิจัยเคยได้ศึกษาไว้คือ แนวทางในการอยู่ร่วมกันอย่างสันติระหว่างสถาบันเทคโนโลยีปทุมวันกับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออกวิทยาเขตอุเทนถวาย (ชลัท ประเทืองรัตนนา, 2556) และปัจจัยที่นำไปสู่ความสำเร็จในการใกล้เคียงโดยคนกลางในสถานศึกษา (ชลัท ประเทืองรัตนนา, 2561) รวมถึงวรรณกรรมอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับสันติวัฒนธรรมในสถานศึกษา

2) การสนทนากลุ่มย่อย

การสนทนากลุ่มย่อยนั้นเป็นการสนทนากับกลุ่มเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้แล้ว โดยในการจัดสนทนากลุ่มมีผู้เข้าร่วมครั้งละประมาณ 20 คน เพื่อให้ความเห็นต่อสถานการณ์/รูปแบบการสร้างสันติวัฒนธรรมในสถานศึกษา จากผู้บริหาร ครู อาจารย์จากมหาวิทยาลัย อาชีววะ และโรงเรียนมัธยม ในวันที่ 15 มีนาคม 2565 และ 21 มีนาคม 2565 เพื่อรับรองรูปแบบ TUNA ACT Model สรุปเนื้อหาสำคัญได้คือ สันติวัฒนธรรมช่วยนำทาง ร่วมสร้างความเข้าใจเธอและฉันสื่อสารกันโดย Thinking Environment พุดคุยเป็นให้เห็นทางออกร่วมสร้างสรรค์ ผลักดันร่วมกันด้วยหัวใจ

3) แบบสอบถามสำหรับการอบรม

แบบสอบถามสำหรับการอบรม ประกอบด้วย แบบทดสอบและแบบสำรวจความคิดเห็น ใช้ในการอบรมทั้งก่อนและหลังการอบรม ในวันที่ เมื่อวันที่ 27-28 มิถุนายน 2565 ณ วิทยาลัยเทคนิคกาญจนาภิเษก สมุทรปราการ มีนักเรียนจำนวน 30 กว่าคน โดยมีการสร้างแบบทดสอบและแบบสำรวจความคิดเห็น เป็นการวัดความรู้ ความเข้าใจและทัศนคติ นำแบบสอบถาม ที่สร้างขึ้นตามกรอบแนวคิด นำแบบสอบถามเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความถูกต้องเที่ยงตรงของของคำถาม และความเหมาะสมของเนื้อหา ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถาม ตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ แบบสอบถาม แบ่งเป็น 2 ชุด คือ ชุดที่ 1 วัดความรู้ ความเข้าใจด้านสันติวัฒนธรรมในสถานศึกษา ชุดที่ 2 วัดทัศนคติด้านสันติวัฒนธรรมในสถานศึกษา เป็นการใช้แบบทดสอบเพื่อวัดความรู้ ความเข้าใจ สำหรับแบบวัดทัศนคติเพื่อวัดความคิดเห็นที่ส่งเสริมสันติวัฒนธรรม โดยทำแบบสอบถามก่อนและหลังการอบรมของผู้บริหาร คณาจารย์ ที่เข้าร่วมโครงการ

ขั้นตอนที่ 5 การรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ทำการรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีการให้ผู้เข้ารับการอบรมทำแบบสอบถามก่อนและหลังสำหรับการอบรม เพื่อวัดความรู้ ความเข้าใจและทัศนคติที่ส่งเสริมในด้านสันติวัฒนธรรม และในการอบรมให้ผู้เข้ารับการอบรม 19 หน่วยงานเสนอแนะแผน แนวทางในการขับเคลื่อนสันติวัฒนธรรมในสถานศึกษา ตามระดับชั้นของกลุ่มตนเองคือ ประถมศึกษา/มัธยมศึกษา อาชีวศึกษา และมหาวิทยาลัย

ขั้นตอนที่ 6 การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยจะดำเนินการนำเสนอผู้วิจัยนำเสนอในลักษณะของการเล่าเรื่องพรรณนาเชิงวิเคราะห์ (Narrative Analysis Description) และหลักการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content analysis) และการตรวจสอบความถูกต้องของผลการวิเคราะห์ (Conclusion Integrative and Verification)

ขั้นตอนที่ 7 สรุปผลการศึกษาวิจัยและการนำเสนอผลการศึกษาวิจัย ผู้วิจัยดำเนินการสรุปผลการศึกษาวิจัยและการนำเสนอผลการศึกษาวิจัยตามวัตถุประสงค์การวิจัยทั้งสองข้อเพื่อเป็นแนวทางในการขับเคลื่อนสันติวัฒนธรรมในสถานศึกษาต่อไป

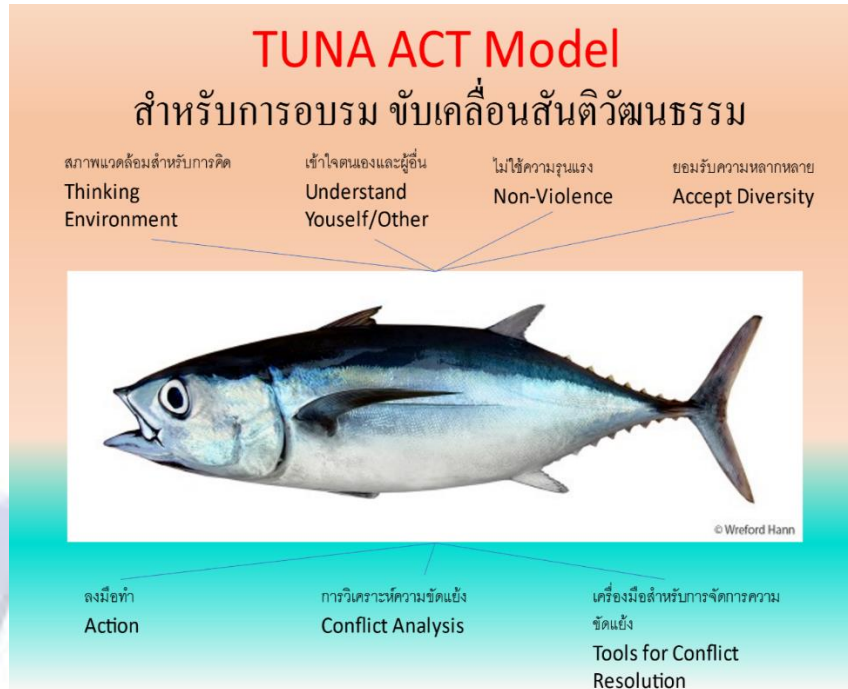
4. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

- 1) ได้รูปแบบที่เหมาะสมในการสร้างสันติวัฒนธรรมในสถานศึกษา
- 2) ทราบถึงการนำรูปแบบสันติวัฒนธรรมในสถานศึกษาไปขยายผลด้วยการอบรมในสถานศึกษานำร่องและผลกระทบที่เกิดขึ้น

ผลการวิจัย

1.รูปแบบที่เหมาะสมในการสร้างสันติวัฒนธรรมในสถานศึกษา

จากกรอบแนวคิดในการสร้างสันติวัฒนธรรมในสถานศึกษา ผู้วิจัยได้พัฒนามาตัวแบบสำหรับการอบรมเพื่อขับเคลื่อนสันติวัฒนธรรม คือ TUNA ACT Model ซึ่งได้ผ่านการรับฟังความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญ และผู้บริหาร คณาจารย์จากสถานศึกษาในระดับมหาวิทยาลัย อาชีวะ มัธยมศึกษาและประถมศึกษา



ภาพที่ 1 TUNA ACT Model ในการขับเคลื่อนสันติวัฒนธรรม

TUNA ACT Model ในการขับเคลื่อนสันติวัฒนธรรม ประกอบด้วย

- Thinking Environment
- Understanding
- Non violence
- Accept diversity
- Action
- Conflict analysis/context
- Tools for conflict resolution

เพื่อให้เข้าใจ TUNA ACT Model ง่ายขึ้น ผู้วิจัยได้เขียนให้มีสัมผัส ดึงข้อความในกรอบด้านล่างนี้

ตารางที่ 1 องค์ประกอบ สาระสำคัญ และวิธีการของ TUNA ACT Model

สันติวัฒนธรรมช่วยนำทาง ร่วมสร้างความเข้าใจเธอและฉัน
สื่อสารกันโดย Thinking Environment
พูดคุยเป็นให้เห็นทางออกร่วมสร้างสรรค์ ผลักดันร่วมกันด้วยหัวใจ

องค์ประกอบ	สาระสำคัญ	วิธีการ
T-Thinking Environment - การสื่อสารเพื่อความเข้าใจ - เข้าใจและร่วมมือต้าน Hate Speech ในสถานศึกษา	- การสื่อสารทั้งการพูดและการฟัง จะช่วยในการลดทอนอคติ ความไม่เข้าใจกัน และพัฒนาความสัมพันธ์อันดีต่อกัน - เข้าใจและร่วมมือต้าน Hate Speech ในสถานศึกษา	- กิจกรรม Thinking Environment ฝึกฟัง สานเสวนา และ Thinking Council
U - Understanding - การเข้าใจตนเองและผู้อื่น และการอยู่ร่วมกันด้วยความเข้าใจ	- การเข้าใจธรรมชาติของคน เป็นสิ่งสำคัญในการพัฒนาตนเองและเข้าใจคนอื่น	- วิทยากรอธิบายธรรมชาติของคน ที่แตกต่าง
N - Non violence - ไร้ความรุนแรง - สันติวัฒนธรรมในสถานศึกษา : ความหมายและหลักการสำคัญ - ธรรมชาติ พลวัต ประเภท การจัดการความขัดแย้ง	- สันติวัฒนธรรมในสถานศึกษา มีความหมายและหลักการสำคัญที่ส่งเสริมให้คนหลีกเลี่ยงการใช้ความรุนแรงในรูปแบบต่าง ๆ และเข้าใจคนอื่น - ความขัดแย้งเป็นเรื่องธรรมชาติ มีพลวัต ความรุนแรงเป็นสิ่งไม่ปกติ การป้องกัน แก้ไข และจัดการกับความขัดแย้งและความรุนแรงที่เกิดขึ้นเป็นสิ่งจำเป็น	- วาดรูป สันติภาพในความเข้าใจของเรา - เล่นเกมเชือก และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน - วิทยากรอธิบายความหมาย สันติวัฒนธรรม - menti นึกถึงความขัดแย้งนึกถึงอะไร? - วิทยากรอธิบายธรรมชาติ พลวัต ประเภท การจัดการความขัดแย้ง - เกมแบ่ง
องค์ประกอบ	สาระสำคัญ	วิธีการ
A -Accept diversity - แนวทางการอยู่ร่วมกับคนที่แตกต่างด้วยความเข้าใจ	- คนมีความแตกต่างกัน แต่จะสามารถอยู่ร่วมกันได้อย่างสันติ ท่ามกลางความหลากหลายทางเชื้อชาติ เพศ ศาสนา สถาบัน	- กิจกรรมสัตว์ 4 ทิศ - กิจกรรมการตีตรา/เหมารวม

<p>A - Action</p> <p>- การขับเคลื่อนสันติวัฒนธรรมให้เกิดขึ้นในสถานศึกษา</p>	<p>- การขับเคลื่อนสันติวัฒนธรรมให้เกิดขึ้นในสถานศึกษา ทำได้หลากหลายแนวทาง และโครงการต่าง ๆ</p>	<p>- จัดทำแผนปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม</p>
<p>C- Conflict analysis/context</p> <p>- การวิเคราะห์ความขัดแย้งและบริบท/สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อสันติวัฒนธรรมในสถานศึกษา</p>	<p>- บริบทและสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาเป็นสิ่งสำคัญในการเอื้อให้เกิดการอยู่ร่วมกันหรือทำให้เกิดความรุนแรงขึ้นได้ในสถานศึกษา เป็นการเรียนรู้แนวทางและประสบการณ์การสร้างสันติวัฒนธรรมในสถานศึกษาร่วมกัน</p>	<p>- วิเคราะห์สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อสันติวัฒนธรรมในสถานศึกษาในกลุ่มของตนเอง</p> <p>- วิเคราะห์สภาพแวดล้อมที่ทำให้เกิดความขัดแย้งในสถานศึกษาในกลุ่มของตนเอง</p>
<p>T - Talk /Tools for Conflict resolution</p> <p>- การสานเสวนา การเจรจา และ ไกล่เกลี่ยโดยคนกลาง</p>	<p>- การพูดคุยกันเพื่อหาทางออก ร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ ผ่านการพูดคุยกันเองหรือคนกลางเพื่อค้นหาความต้องการที่แท้จริง</p>	<p>- ฝึกเจรจาจากสถานการณ์ความขัดแย้งของกลุ่ม</p>

2. การขับเคลื่อนสันติวัฒนธรรมในสถานศึกษา โดยอบรมนักเรียน นักศึกษา เมื่อวันที่ 27-28 มิถุนายน 2565 ณ วิทยาลัยเทคนิคกาญจนาภิเษก สมุทรปราการ และกิจกรรมต่อเนื่องภายหลังการอบรม

1 ข้อมูลพื้นฐานของสถานศึกษา วิทยาลัยเทคนิคกาญจนาภิเษก สมุทรปราการ

1) ประวัติการก่อตั้ง

วิทยาลัยเทคนิคกาญจนาภิเษก สมุทรปราการ ตั้งอยู่เลขที่ 259 หมู่ที่ 8 ถนน รัตนโกสินทร์ 200 ปี ตำบลบางบ่อ เป็นสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ จัดตั้งขึ้นเมื่อวันที่ 1 กุมภาพันธ์ 2537 บนเนื้อที่ 86 ไร่ 67 ตารางวา ในพื้นที่ธรณีสงฆ์ กรรมสิทธิ์ของวัดสุคันธาราวาส เพื่อเป็นอนุสรณ์

สถานเฉลิมพระเกียรติพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพล-อดุลยเดชมหาราช เนื่องในโอกาสเสด็จเถลิงถวัลย์ราชสมบัติได้ 50 ปี

สถานศึกษาได้รับพระราชทานนามในโครงการสถานศึกษาเฉลิมพระเกียรติเนื่องในโอกาสพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดช ทรงครองสิริราชสมบัติ ครบ 50 ปี ในปี 2539 กรมอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ได้ขอรับพระราชทานนามสถานศึกษา ทรงพระราชทานนาม "วิทยาลัยเทคนิคกาญจนาภิเษก สมุทรปราการ"

2) จำนวนนักศึกษา/บุคลากร จำนวนคณะ

ปัจจุบันมีจำนวนครูและบุคลากร ทั้งหมด 75 คน แยกเป็นข้าราชการครู 15 คน พนักงานราชการ 19 คน ครูอัตราจ้าง 19 คน เจ้าหน้าที่ 22 คน จำนวนนักเรียนทั้งหมด 1,685 คน แยกเป็นนักเรียน นักศึกษาภาคปกติ ระดับ ปวช. 600 คน ระดับปวส. 143 คน นักศึกษาภาคสมทบ ระดับ ปวส. 794 คน นักเรียนระยะสั้น 148 คน

3) ผลงานที่โดดเด่น

1. ได้รับรางวัลโล่เกียรติคุณ ผู้บริหารดีศรีอาชีวศึกษา พ.ศ. 2563 จากท่านรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ
2. ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคกาญจนาภิเษก สมุทรปราการ รับรางวัลเชิดชูเกียรติ “ผู้บริหารดีศรีอาชีวศึกษา” ประจำปี พ.ศ. 2563 มอบโดย สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา
3. ได้รับมอบเกียรติบัตรส่งเสริมและสนับสนุนสถานศึกษาร่วมกับเครือข่ายชุมชนในการป้องกันปัญหาพฤติกรรมและการกระทำความผิดของเด็กและเยาวชนอย่างยั่งยืน ประจำปี พ.ศ. 2562 มอบโดยกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน
4. ได้รับรางวัลผู้มีผลการปฏิบัติงานดีเด่นด้านการส่งเสริมความประพฤตินักเรียน นักศึกษา (รางวัลเสมาพิทักษ์) ประจำปี พ.ศ. 2563
5. ทำคุณประโยชน์ให้แก่ทางราชการมาด้วยความเรียบร้อยเป็นผลดีแก่ราชการ สมควรยกย่องเป็น “บุคคลต้นแบบ” ประจำปี พ.ศ. 2564
6. ได้รับรางวัลชนะเลิศ ทักษะงานไม้ เนื่องในงานประชุมวิชาการองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย การแข่งขันทักษะวิชาชีพ ทักษะพื้นฐานและหลักสูตรระยะสั้น ระดับภาค ภาคตะวันออกและกรุงเทพมหานคร วันที่ 29 มีนาคม - 2 เมษายน 2564 ณ วิทยาลัยเทคนิคนครนายก โดย อาชีวศึกษาจังหวัดนครนายก
7. ได้รับรางวัลรองชนะเลิศ ทักษะงานปูน เนื่องในงานประชุมวิชาการองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย การแข่งขันทักษะวิชาชีพ ทักษะพื้นฐานและหลักสูตรระยะสั้น ระดับภาค ภาคตะวันออก

และกรุงเทพมหานคร วันที่ 29 มีนาคม - 2 เมษายน 2564 ณ วิทยาลัยเทคนิคนครนายก โดยอาชีวศึกษาจังหวัดนครนายก

8. ได้รับรางวัลรองชนะเลิศ อันดับ 1 ทักษะงานวัดละเอียด เนื่องในงานประชุมวิชาการองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย การแข่งขันทักษะวิชาชีพ ทักษะพื้นฐานและหลักสูตรระยะสั้น ระดับภาค ภาคตะวันออกและกรุงเทพมหานคร วันที่ 29 มีนาคม - 2 เมษายน 2564 ณ วิทยาลัยเทคนิคนครนายก โดยอาชีวศึกษาจังหวัดนครนายก

9. ได้รับรางวัลรองชนะเลิศ อันดับ 1 ทักษะมาตรวิทยา เนื่องในงานประชุมวิชาการองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย การแข่งขันทักษะวิชาชีพ ทักษะพื้นฐานและหลักสูตรระยะสั้น ระดับภาค ภาคตะวันออกและกรุงเทพมหานคร วันที่ 29 มีนาคม - 2 เมษายน 2564 ณ วิทยาลัยเทคนิคนครนายก โดยอาชีวศึกษาจังหวัดนครนายก

10. ได้รับรางวัลรองชนะเลิศ อันดับ 2 วิชาตอบปัญหาวิชาหน้าพลเมืองและประวัติศาสตร์ชาติไทย เนื่องในงานประชุมวิชาการองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทยการแข่งขันทักษะวิชาชีพ ทักษะพื้นฐานและหลักสูตรระยะสั้น ระดับภาค ภาคตะวันออกและกรุงเทพมหานคร วันที่ 29 มีนาคม - 2 เมษายน 2564 ณ วิทยาลัยเทคนิคนครนายก โดย อาชีวศึกษาจังหวัดนครนายก

4) สิ่งที่เคยพบบูชา เช่น พระวิษณุกรรม

พระวิศกรรมในฐานะครุช่าง หรือเทพแห่งวิศวกรรมของไทย โดยเรามักพบเห็นรูปจำลององค์ท่านได้บ่อย ๆ ตามสถานศึกษาทางช่างทุกสถาบัน โดยนิยมสร้างอยู่สองท่า คือ ท่าประทับนั่งห้อยพระบาท พระหัตถ์ข้างหนึ่งถือ ฆ้อง (จอบสำหรับขุดไม้) และอีกข้างถือ ดิ่ง และท่าประทับยืนมือขวาถือไม้เมตรหรือไม้วา มือซ้ายถือลูกดิ่งและไม้ฉาก



ภาพที่ 2 พระวิษณุกรรมในสถานศึกษา

5) สถานการณ์ความขัดแย้ง

วิทยาลัยเทคนิคกาญจนาภิเษกสมุทรปราการ มี จุดเดินทางและสถานที่พักของนักเรียน ที่มีโอกาสกระทบกระทั่ง กับ นักเรียนจากวิทยาลัยเทคโนโลยีกรุงเทพหรือที่เรียกว่ากรุงเทพช่าง วิทยาลัยอีสเทคโนโยยี หรือที่เรียกว่า วิทยาลัยอีเทค และอีกบางวิทยาลัยในละแวกใกล้เคียงกัน จุดที่นักเรียนมีโอกาสกระทบกระทั่งกัน เช่นบริเวณที่รถเมล์วิ่งเส้นถนนสายบางนา- ตราด และสถานที่พัก

ในประเด็นเรื่องรุ่นพี่กับรุ่นน้องจะสอดคล้องกับปัญหาของเด็กช่างในที่ต่างๆ ที่รุ่นน้องมักจะเชื่อฟังรุ่นพี่โดยเฉพาะรุ่นพี่ที่มีอายุไม่ห่างจากรุ่นน้องมากนัก บางครั้งเด็กจะมีความเกรงใจให้ความเคารพรุ่นพี่มากกว่า อาจารย์ รุ่นพี่พูดอะไรนักเรียนมักจะเชื่อฟัง อาจารย์บางท่านจึงใช้วิธีการบอกผ่านรุ่นพี่ให้ควบคุมดูแลรุ่นน้องให้อยู่ในระเบียบวินัย เพื่อแก้ปัญหาการทะเลาะวิวาท รุ่นพี่เป็นส่วนหนึ่งของการทำให้เกิดหรือไม่เกิดความรุนแรง แต่ทางผู้บริหารสูงสุดขององค์กร ครูอาจารย์ ผู้ปกครอง ก็มีความสำคัญเช่นกัน โดยเฉพาะผู้บริหารสูงสุดขององค์กร หรือเบอร์ 1 ถ้าเอาจริงเอาจังคอยกำกับคอยสั่งการคอยกำกับดูแลอย่างสม่ำเสมอ สถานการณ์การทะเลาะวิวาทก็จะลดน้อยลงหรือบรรเทาเบาบางลงไปได้เป็นอย่างมาก

6) ระบบการจัดการเรื่องร้องเรียน/ร้องทุกข์

สำหรับระบบการจัดการเรื่องร้องเรียน ทางวิทยาลัยฯ จะมีระบบติดตามจากฝ่ายปกครอง และ ฝ่ายระบอบดูแลช่วยเหลือนักเรียน รวมทั้งผ่านครูที่ปรึกษาที่นักเรียนได้มีการร้องเรียน โดยจะแก้ไขปัญหาไปตามลำดับ

2 การอบรมเพื่อขับเคลื่อนสันติวัฒนธรรมในสถานศึกษา

สถาบันพระปกเกล้า โดยสำนักสันติวิธีและธรรมาภิบาล ร่วมกับวิทยาลัยเทคนิคกาญจนาภิเษกสมุทรปราการ และมูลนิธิฟรีดริช เนามัน ดำเนินโครงการการขับเคลื่อนการสร้างสันติวัฒนธรรมในสถานศึกษา ณ ห้องประชุมศรีน้อย ชั้น 3 ตึกวิทยบริการ กล่าวต้อนรับและเปิดโดยนายรังสรรค์ ยิ่งน้อย ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคกาญจนาภิเษก สมุทรปราการ และนายศุภณัฐ เพิ่มพูนวิวัฒน์ ผู้อำนวยการสำนักสันติวิธีและธรรมาภิบาล สถาบันพระปกเกล้า โครงการดังกล่าว เป็นการส่งเสริมความรู้ความเข้าใจในกระบวนการด้านสันติวัฒนธรรมจึงเป็นเครื่องมือสำคัญที่จะทำให้ นักศึกษามีความเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคลลดความขัดแย้งทางความคิดและวัฒนธรรม รวมทั้งสามารถจัดการกับความขัดแย้งที่เกิดขึ้นโดยไม่มี ความรุนแรงหรือผลกระทบที่ร้ายแรงตามมา และสร้างเสริมความเป็นพลเมืองคุณภาพให้นักศึกษา เพื่อเตรียมความพร้อมสู่การเป็นกำลังสำคัญที่จะขับเคลื่อนเศรษฐกิจและสังคมไทยให้ก้าวหน้าในอนาคตต่อไป

การอบรมแบบมีส่วนร่วมบรรยาย โดย ดร.ชลัท ประเทืองรัตนานักวิชาการผู้ชำนาญการและนักวิจัยโครงการฯ สำนักสันติวิธีและธรรมาภิบาล สถาบันพระปกเกล้า และนายศุภณัฐ เพิ่มพูนวิวัฒน์ ผู้อำนวยการสำนักสันติวิธีและธรรมาภิบาล และ ดร.พิมพ์รัช คุชฎีอิสริยกุล ผู้จัดการโครงการมูลนิธิฟรีดริช เนามัน เป็นการให้

ความรู้ “TUNA ACT Model เพื่อขับเคลื่อนสันติวัฒนธรรม” ความรู้ “สันติวัฒนธรรมในสถานศึกษา: ความหมาย และหลักการสำคัญ” ความรู้ “ธรรมชาติ พลวัต ประเภท การจัดการความขัดแย้ง” ความรู้ “การเข้าใจตนเองและผู้อื่น” ความรู้ “การอยู่ร่วมกันอย่างสันติวิธีภายใต้ความหลากหลาย” “การวิเคราะห์ความขัดแย้งและบริบท/สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อสันติวัฒนธรรมในสถานศึกษา” โดยเป็นการบรรยายแบบมีส่วนร่วมและใช้กิจกรรมต่าง ๆ ประกอบการเรียนรู้ทั้งเกมแบ่ง แก้วไอ้เซือก และปิดท้ายของวันด้วยการวิเคราะห์ความขัดแย้งและบริบท/สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อสันติวัฒนธรรมในสถานศึกษา โดยแบ่งกลุ่มออกเป็น 4 กลุ่มคือ 1) แผนกไฟฟ้ากำลัง 2) ынตร์กรรม 3) แผนกแม่พิมพ์โลหะ 4) องค์กรวิชาชีพแห่งประเทศไทย มีรายละเอียดดังนี้

1) กลุ่มสาขาไฟฟ้ากำลัง

(1) สภาพแวดล้อมที่ทำให้เกิดสันติหรือไม่สันติประกอบด้วย

1. รุ่นพี่สอนน้อง รุ่นน้องก็ทำตาม จึงสร้างความแตกแยกแบ่งฝั่ง จนกระทั่งถึงการใช้ความรุนแรงในการแก้ปัญหาของความแตกแยก
2. มีความอิจฉากัน จึงทำให้เกิดการทะเลาะในสถานศึกษา จนต้องมีการเจ็บเนื้อเจ็บตัว วันนี้นาย A เริ่มก่อน วันหลังนาย B ก็แก้คืน ทำให้ปัญหานี้ไม่จบไม่สิ้น การแก้ปัญหาเรื่องความขัดแย้งระหว่างนาย A และนาย B คือการไม่ใช้อารมณ์ในการตัดสินปัญหา และควรคุยกันเจรจาด้วยคำพูดที่ต่างฝ่ายต่างยอมรับกันได้

2) กลุ่มสาขายนตร์กรรม

(1) สภาพแวดล้อมแบบใดหรือปัจจัยใดที่ทำให้เกิดหรือไม่ เกิดสันติวัฒนธรรมในสถานศึกษา

- นักศึกษายั่วยุ ก้าวร้าว เกเร

(2) วิเคราะห์สถานการณ์ความขัดแย้งในภาพรวมในสถานศึกษา

- ความคิดเห็นไม่ตรงกัน
- ไม่ชอบหน้ากัน ด่ากัน ล้อเลียนกัน

3) กลุ่มแผนกแม่พิมพ์โลหะ

(1) สภาพแวดล้อมที่ทำให้เกิดสันติประกอบด้วย

- ผ่านอะไรต่าง ๆ มาด้วยกัน
- ได้ทำกิจกรรมร่วมกัน
- เล่นกีฬาด้วยกันทำให้เกิดสามัคคี

(2) วิเคราะห์ความขัดแย้งในสถานศึกษา

- มีความขัดแย้งเพราะต่างสถาบัน พุดต่อกันไปกันมา
- โดนปลุกฝัง

คู่ขัดแย้ง

- โรงเรียนต่างสถาบัน

ลักษณะความขัดแย้ง

- ตีกัน

ระดับความรุนแรง

- เสี่ยงต่อการติดคุก

วิธีแก้ไขปัญหา

- แก้ไขปัญหาด้วยเหตุผล
- เปิดใจคุยกัน
- ระวังอารมณ์
- หลีกเลี่ยงเมื่อเจอคู่อริ

4) กลุ่มองค์การวิชาชีพแห่งประเทศไทย (อวท)**(1) สภาพสิ่งแวดล้อมแบบใดหรือปัจจัยใดที่ทำให้เกิดหรือไม่เกิดสันติวัฒนธรรมในสถานศึกษา**

- เล่นกีฬาด้วยกัน มีกีฬาสิ รุ่นพี่สอนรุ่นน้องในทางที่ผิด

(2) วิเคราะห์สถานการณ์ความขัดแย้งในภาพรวมในสถานศึกษา

- มีการบูลลี่หน้าตา บูลลี่แผนก เกิดการทะเลาะวิวาท

วิธีแก้: เปิดใจคุยกันเพื่อแก้ไขปัญหาในการบูลลี่ที่ถูกวิธีและไม่เกิดความรุนแรง

นอกจากข้อมูลที่ได้จากนักศึกษาในการระดมสมองตามโจทย์ที่ได้กำหนดไว้ ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้บริหารพบว่า

1) สถานศึกษาที่มีสันติวัฒนธรรมมีลักษณะเป็นอย่างไร?

สถานศึกษาที่มีสันติวัฒนธรรม จะต้องมีการจัดการความขัดแย้งอย่างสันติ ไม่ใช่ความรุนแรงในการแก้ไขปัญหา และมีระบบจัดการที่มีประสิทธิภาพ จนเกิดเป็นวัฒนธรรมในองค์กรในการจัดการความขัดแย้งรวมทั้งส่งเสริมสนับสนุนสถานศึกษาให้เกิดการบริหารจัดการองค์กร

2) สถานการณ์ด้านสันติวัฒนธรรม ในสถาบันเป็นอย่างไร

1. การเรียนการที่เน้นเรื่องการมีส่วนร่วม ความร่วมมือ การแก้ปัญหาและการเคารพในความ

แตกต่าง

2. การเคารพซึ่งกันและกันของสมาชิกในวิทยาลัย

3. การศึกษาที่เปิดโอกาสให้กับสมาชิก มีอิสระภาพ ในการแสดงความคิดเห็น

4. มีความอุดมสมบูรณ์และสมดุล ของทรัพยากรในทุก ๆ ด้าน

5. ส่งเสริมสิทธิขั้นพื้นฐานของเด็ก

6. ได้รับการสอนเกี่ยวกับทักษะของการจัดการความขัดแย้ง และการจัดการกับอารมณ์ของ

ตนเองไม่ก่อให้เกิดความรุนแรง

3) สภาพแวดล้อมแบบใดหรือปัจจัยใดที่ทำให้เกิดหรือไม่เกิดสันติวัฒนธรรมในสถานศึกษา

สนับสนุนหลักการพื้นฐานของอิสรภาพ ความยุติธรรม ประชาธิปไตย ความอดกลั้น ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ความร่วมมือ ความแตกต่างทางวัฒนธรรม การเจรจาและความเข้าใจ ศาสนา ในวัฒนธรรมที่แตกต่าง ระหว่างกลุ่มและบุคคล ให้ความเคารพต่อสิทธิของบุคคลในการแสดงออกทางความคิด และให้ข้อมูลอย่างอิสระ สนับสนุนสิทธิและโอกาสที่เท่าเทียมกัน การปฏิเสธความรุนแรงทุกรูปแบบ และให้คำมั่นสัญญาที่จะป้องกันไม่ให้เกิดความขัดแย้ง รุนแรงที่มุ่งสู่การแก้ที่สาเหตุของปัญหา ผ่านการเจรจาและไกล่เกลี่ย สร้างคำมั่นสัญญาที่จะให้ความร่วมมือต่อการสร้างความเท่าเทียมที่ตอบสนองความต้องการในปัจจุบันและคนในรุ่นต่อไป

ดังนั้น สันติวัฒนธรรมจึงมีความสำคัญต่อสังคมอย่างยิ่ง สามารถสรุปได้ว่าสันติวัฒนธรรมนั้นเป็นพื้นฐานสำคัญของความเจริญและความสงบสุขของสังคมมนุษย์ เป็นเครื่องมือในการแก้ปัญหาความขัดแย้งในสังคม และผสมผสานความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล กลุ่มบุคคลดำเนินไปด้วยความเอื้ออาทรต่อกัน การไว้วางใจซึ่งกัน

4) วิเคราะห์สถานการณ์ความขัดแย้งในภาพรวมในสถานศึกษา หรือระหว่างสถาบัน (มีความขัดแย้งเรื่องเกี่ยวกับอะไร ใครเป็นคู่ขัดแย้ง ลักษณะของความขัดแย้ง ระดับของความรุนแรง วิธีการแก้ไขปัญหา)

ความขัดแย้งทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาอยู่ในระดับที่ควบคุมได้ เนื่องจากวิทยาลัยฯ ได้ปฏิบัติตามนโยบายสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

1. จัดตั้งกลุ่มเครือข่ายเฝ้าระวังการก่อเหตุทะเลาะวิวาท/ปัญหาอาชญากรรมของนักเรียน นักศึกษาและร่วมหาแนวทางการแก้ไขปัญหา โดยได้รับความร่วมมือจากหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชน ทั้งในส่วนของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สถานศึกษา ศูนย์เสมอภาคประจำจังหวัด ที่อยู่ในพื้นที่ใกล้เคียง

2. จัดตั้งกลุ่มเครือข่ายเฝ้าระวังการทะเลาะวิวาท/ปัญหาอาชญากรรม กลุ่มบางนาตราดสามัคคี

3. ประชุมหารือร่วมแก้ไขปัญหาของนักเรียน นักศึกษา กลุ่มเสี่ยงด้านต่าง ๆ

4. กำกับดูแลและเฝ้าระวังปัญหาการทะเลาะวิวาทร่วมกับเจ้าหน้าที่ตำรวจภูธร

5. ติดตามนักเรียน นักศึกษากลุ่มเสี่ยง/ปัญหาอาชญากรรม และกลุ่มที่มีปัญหาในระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน นักศึกษา และแบบรายงานการติดตามการเข้าเรียนของนักเรียน นักศึกษา

5) แนวทางในการสร้างสันติวัฒนธรรมควรเป็นอย่างไร ควรมีแนวทางใดบ้าง

1. การไม่ใช้ความรุนแรงต่อสถาบันอื่นและมีการคิดไตร่ตรองในการกระทำ

2. ลดการแบ่งแยกระหว่างสถาบันอื่นกับสถาบันตนเอง

3. มีความคิดเป็นของตนเองไม่ทำตามรุ่นพี่หรือเพื่อน

4. มีการคิดวิเคราะห์แยกแยะในการกระทำที่ไม่ก่อให้เกิดความรุนแรง

6) ปัจจัยใด หรืออะไรที่จะทำให้เกิดสันติวัฒนธรรมในสถานศึกษา

คณะทำงานขับเคลื่อนที่มีประสิทธิภาพ องค์กรร่วมพัฒนา (ความรู้และทักษะ) กลไกที่มีประสิทธิภาพ การสร้างความตระหนักและให้ความรู้ต่อแกนนำการขับเคลื่อนอย่างสม่ำเสมอ และมีการขับเคลื่อนประเด็นดังกล่าวผ่านทางกิจกรรม/โครงการของวิทยาลัยฯ อยู่ตลอด

ในวันที่สอง วิทยาการบรรยายให้ความรู้ในเรื่อง “การสื่อสารเพื่อความเข้าใจ Thinking Environment” “เข้าใจและร่วมมือต้าน Hate Speech ในสถานศึกษา” “เครื่องมือพูดคุย: ฝึกเจรจา การไกล่เกลี่ยโดยคนกลาง และการสานเสวนาเพื่อความเข้าใจ” โดยเป็นการบรรยายแบบมีส่วนร่วมและใช้กิจกรรมต่างๆ ประกอบการเรียนรู้ สุดท้ายเป็นการขับเคลื่อนสันติวัฒนธรรมให้เกิดขึ้นในสถานศึกษา: จัดทำแผนปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม โดยแบ่งกลุ่มออกเป็น 4 กลุ่ม ได้โครงการเกี่ยวกับกีฬาเพื่อสร้างความสามัคคี และจิตอาสาเพื่อบริการชุมชน เช่น ถายน้ำมันเครื่อง ซ่อมแซมระบบไฟ

ผลทดสอบแบบประเมินทัศนคติในด้านสันติวัฒนธรรม

ตารางที่ 2 แสดงร้อยละของทัศนคติในด้านสันติวัฒนธรรม

หน่วย: ร้อยละ

คำถาม	ไม่เห็นด้วยเลย	ค่อนข้างไม่เห็นด้วย	ค่อนข้างเห็นด้วย	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
1. ท่านเห็นด้วยหรือไม่กับประโยคที่ว่าลูกผู้ชาย หยามได้ ข่าไม่ได้	8.0	40.0	20.0	32.0
2. ในชีวิตประจำวันของเรา การฟังดีกว่าการพูด เพื่อจะได้เข้าใจอารมณ์ความต้องการความรู้สึกของคนอื่น	4.0	8.0	52.0	36.0
3. การที่เรามาเจรจาหรือไกล่เกลี่ยโดยคนกลางกับ คู่กรณีไม่ได้เป็นเครื่องหมายของคนอ่อนแอ	12.0	16.0	44.0	28.0
4. การล้อเลียนปมด้อยของเพื่อน เป็นสิ่งไม่ปกติ	12.0	12.0	20.0	56.0
5. การวิเคราะห์ความขัดแย้งล่วงหน้า ไม่ใช่เพื่อสร้างความได้เปรียบในการเอาชนะอีกฝ่ายหนึ่ง	12.0	28.0	48.0	12.0
6. การทำกิจกรรมร่วมกันกับ คู่กรณี ก่อให้เกิดประโยชน์ ลดการทะเลาะกัน	20.0	24.0	32.0	24.0

หมายเหตุ: จำนวนผู้ตอบ 25 คน

จากตารางการสำรวจทัศนคติในสันติวัฒนธรรมของนักศึกษาที่เข้ารับการอบรมพบว่า แนวโน้มภาพรวมทัศนคติในด้านสันติธรรมภายหลังจากการอบรมมีอัตราส่วนที่ค่อนข้างสูง ส่งผลด้านบวกต่อการปฏิเสธความรุนแรง โดยเฉพาะทัศนคติที่กล่าวได้ว่าอาจเป็นเหตุปัจจัยส่งผลต่อความรุนแรงหรือไม่อย่างเช่น การฟังดีกว่าการพูด เพื่อจะได้เข้าใจอารมณ์ความต้องการความรู้สึกของคนอื่น การไม่เห็นด้วยเลยกับการล้อเลียนปมด้อยของเพื่อนว่าเป็นสิ่งปกติ ใคร ๆ ก็ทำกัน สูงถึงร้อยละ 88 และ 76 ตามลำดับ ประเด็นที่น่าสนใจควรให้ความสำคัญในการปรับเปลี่ยนทัศนคติต่อไปคือ ทัศนคติในเรื่องประโยคที่ว่าลูกผู้ชาย หยามได้ฆ่าไม่ได้ หมายถึง ห้ามมาหยามศักดิ์ศรีกัน จนสามารถยอมเจ็บหรือตายได้เพื่อปกป้องศักดิ์ศรี กับด้านทัศนคติการทำกิจกรรมร่วมกันกับคู่กรณี ไม่ก่อให้เกิดประโยชน์ ยังไงก็ทะเลาะกันเหมือนเดิม มีสัดส่วนเห็นด้วยถึงร้อยละ 48 กับ 44 ตามลำดับ

ผลการสำรวจความรู้ ความเข้าใจด้านสันติวัฒนธรรมในสถานศึกษาก่อนและหลังการอบรม
ตารางที่ 3 แสดงร้อยละของความรู้ ความเข้าใจด้านสันติวัฒนธรรมในสถานศึกษาก่อนและหลังการอบรม (n=25)

คำถาม	คำตอบที่ถูกต้อง	ก่อนการอบรม (ร้อยละของผู้ที่ตอบถูก)	หลังการอบรม (ร้อยละของผู้ที่ตอบถูก)	Sig.
เมื่อเกิดความขัดแย้งขึ้นแล้วเราไม่ควรทำอะไร	ข. ทำร้ายร่างกายอีกฝ่าย	69.7	77.8	.481
หากใช้ การเจรจาแบบมีหลักการ (Principle Negotiation) การแบ่งฟักทองของเด็กสองคนจะเป็นอย่างไร	ค. ถามหาความต้องการ/จำเป็นในการใช้ฟักทอง	36.4	63.0	.040*
เทคนิคใดเป็นเทคนิคการสานเสวนาเพื่อสันติที่ถูกต้อง	ค. การพูดเพื่อเปลี่ยนแปลงความสัมพันธ์ของคู่ขัดแย้งไปในทางที่ดี	42.4	74.1	.014*
ข้อใดถูกต้องเกี่ยวกับ หลักการไกล่เกลี่ยโดยคนกลาง	ค. เป็นการพูดคุยโดยมีคนกลาง โดยคู่กรณีเป็นคนตัดสินใจร่วมกัน	30.3	74.1	.001*
สันติวัฒนธรรมเป็นการเรียนรู้เกี่ยวกับเรื่องอะไร	ก. วัฒนธรรมที่เคารพความหลากหลาย	90.9	92.6	.814

ข้อใด ไม่ เป็นบุคลิกหรือ สถานการณ์ในการเผชิญความ ขัดแย้ง	ง.ยอมตาย	39.4	48.1	.496
จำนวนผู้ตอบ		33	27	

หมายเหตุ * คือ มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางแสดงถึงการเข้าใจและมีความรู้ในด้านสันติวัฒนธรรมมากขึ้นหลังจากได้รับการอบรม ผลจากการตอบแบบสอบถามสามารถตอบได้มากกว่าก่อนการอบรมทุกข้อในภาพรวม แสดงให้เห็นถึงการเข้าใจที่ถูกต้อง โดยเฉพาะคำถามเกี่ยวกับการพูดคุย ผู้เข้ารับการอบรมตอบได้เพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญ กล่าวคือ หากมีการเจรจา ต้องมีความรู้และเข้าใจในหลักการเจรจาอย่างมีหลักการ แสวงหาความต้องการ/ความจำเป็นของคู่กรณี ตั้งตัวอย่างของการถามหาความต้องการ/จำเป็นในการใช้ฟกทอง และเมื่อถามถึงเทคนิคใดเป็นเทคนิคการสานเสวนา เพื่อสันติที่ถูกต้อง ผู้เข้าร่วมตอบได้ว่าเป็นการพูดเพื่อเปลี่ยนแปลงความสัมพันธ์ของคู่ขัดแย้งไปในทางที่ดี อีกทั้งเมื่อถามว่า ข้อใดถูกต้องเกี่ยวกับ หลักการไกล่เกลี่ยโดยคนกลาง ผู้เข้าร่วมตอบได้ว่าเป็นการพูดคุยโดยมีคนกลาง โดยคู่กรณีเป็นคนตัดสินใจร่วมกัน

3 กิจกรรมด้านสันติวัฒนธรรมภายหลังการอบรม

ภายหลังการอบรม นักศึกษาจากวิทยาลัยเทคนิคกาญจนาภิเษก สมุทรปราการ ได้นำเสนอโครงการ 2 โครงการ มาที่สถาบันพระปกเกล้า ทั้งเป็นการเชื่อมความสัมพันธ์ภายในวิทยาลัย และให้บริการภายนอกรั้ววิทยาลัยให้กับ ชุมชนรอบวิทยาลัย และได้ดำเนินโครงการเป็นที่เรียบร้อย ในช่วงปี 2565 คือ

1) โครงการแข่งขันกีฬาเชื่อมความสามัคคีต้านภัยยาเสพติดประจำปีการศึกษา 2565

รูปแบบ: จัดแข่งกีฬา โดยนักเรียนนักศึกษาได้แสดงออกซึ่งความสามารถในเชิงกีฬาตามที่ตัวเองชอบ และถนัด โดยคณะกรรมการเพื่อความสามัคคี

2) โครงการบูรณาการพัฒนาทักษะวิชาชีพ กับการเสริมสร้างคุณลักษณะพึงประสงค์ของผู้เรียน อาชีวศึกษา (Fix it-จิตอาสา) ศูนย์เคลื่อนที่

รูปแบบ . ให้บริการชุมชนเพื่อลดรายจ่ายของประชาชนทั้งในและนอกภาคเกษตร การให้ความรู้การดูแลรักษาและซ่อมบำรุงเครื่องมือเครื่องจักรอุปกรณ์การประกอบอาชีพและเครื่องมืออุปกรณ์ การดำรงชีวิตประจำวันของครัวเรือน รวมถึงการเปลี่ยนถ่ายน้ำมันเครื่องและซ่อมคอมพิวเตอร์

ผลที่เกิดขึ้นและผลกระทบที่เป็นรูปธรรม นอกจากวิทยาลัย ได้มีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสันติวัฒนธรรม มี กลไกและผู้รับผิดชอบที่ชัดเจน เพื่อดำเนินงานในปีต่อไป ทางวิทยาลัยเทคนิคกาญจนาภิเษก สมุทรปราการ ได้สร้างพลังเครือข่าย โดย วิทยาลัยเทคนิคกาญจนาภิเษกสมุทรปราการ เป็นเจ้าภาพเชิญวิทยาลัยในภาคตะวันออกเฉียงเหนือมาขับเคลื่อนงานด้านนี้ ในวันที่ 14 กุมภาพันธ์ 2566 โดยเชิญผู้แทนจาก 1.วิทยาลัยเทคโนโลยีภาคตะวันออก อี.เทค. 2.วิทยาลัย

เทคโนโลยีกรุงเทพ 3.วิทยาลัยการอาชีพหนองจอก 4.วิทยาลัยเทคนิคจุฬารักษ์ ลาดขวาง และเครือข่ายตำรวจ รวมถึงหน่วยงานรัฐที่เกี่ยวข้องมาร่วม และยังส่งผลต่อวิทยาลัยเทคนิคกาญจนาภิเษก สมุทรปราการ ที่เรื่องการทะเลาะวิวาทภายในสถาบันไม่เกิดขึ้นภายหลังจากการอบรมและขับเคลื่อนสันติวัฒนธรรมในสถานศึกษา แนวทางการลดการทะเลาะวิวาทและสร้างสันติวัฒนธรรมในสถานศึกษาร่วมกัน เช่น จัดทำรายชื่อกลุ่มเสี่ยงของแต่ละสถาบัน การแจ้งเวลาการเดินทางกลับของนักเรียน การเหลื่อมเวลาปิดเปิด การสอบ วันสำคัญของแต่ละสถาบันไม่ให้ตรงกัน เพื่อหลีกเลี่ยงการปะทะ

กล่าวได้ว่า นำรูปแบบการสร้างสันติวัฒนธรรมในสถานศึกษา ไปประยุกต์ด้วยการอบรมผู้บริหรคณาจารย์ในสถานศึกษา ผลจากแบบสอบถามพบว่า ผู้เข้ารับ การอบรมได้รับความรู้เพิ่มมากขึ้นจากการวัดผลก่อนและหลังอย่างมีนัยสำคัญ และจากแบบสำรวจทัศนคติพบว่าผู้เข้ารับการอบรมมีทัศนคติที่เอื้อ และส่งเสริมสันติวัฒนธรรมอย่างมีนัยสำคัญเช่นกัน สิ่งที่ได้รับการดำเนินการโครงการยังรวมถึง การทะเลาะวิวาท การกลั่นแกล้งรังแก การบูลลี่ การเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งความแตกต่างภายในสถาบันลดน้อยลง นักเรียนเกิดความสามัคคี ความเข้าใจกัน ทำให้ปัญหาสังคมลดน้อยลง ไม่ว่าจะเป็น เด็กที่หลุดออกจากระบบการศึกษาน้อยลง โรคซึมเศร้า โรคเครียด การฆ่าตัวตาย หรือการใช้ความรุนแรงในรูปแบบต่างๆ ปัญหาการใช้ยาเสพติด ปัญหาทางเพศ และการพนัน ทำให้ไม่ต้องใช้เงินแผ่นดินหรือของเอกชน ไปดำเนินการในการแก้ไขปัญหาที่ไม่มีสันติวัฒนธรรมในสถานศึกษา สอดคล้องกับงานของ World Health Organization ที่ระบุว่า การกลั่นแกล้งรังแกเป็นปัญหาสำคัญต่อทางด้านสาธารณสุขและการใช้งบประมาณที่สูงสูญเสียไป ทั้งๆที่ควรจะนำเงินมาพัฒนาในด้านอื่นที่เป็นประโยชน์มากกว่า นอกจากผลเชิงบวกในห้องเรียนแล้ว สิ่งสำคัญคือ ภายหลังจากอบรมเสร็จสิ้น เกิดความยั่งยืนด้วยการมีกลไกที่เป็นรูปธรรม และเกิดการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างคนที่แตกต่างกัน กลไกที่มีความยั่งยืนนอกจาก โครงการที่จัดในเดือนกรกฎาคม-สิงหาคม 2565 แล้ว ผู้บริหารในสถานศึกษามีการผลักดันให้เกิดเครือข่าย กลไก ดำเนินโครงการด้านสันติวัฒนธรรม อย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับงานของ Bercovitch ที่เห็นว่าความยั่งยืนจะเกิดขึ้นได้ ต้องเน้นการจัดการกับปัญหาความรุนแรงด้วย การเน้นแก้ปัญหาทั้งโครงสร้างและสถาบัน (Structures and Institution) และการสร้างความสัมพันธ์ (Relationships) (Bercovitch et al., 2009) กล่าวคือ ด้วยการสร้างหรือจัดตั้งสถาบันขึ้นมาเพื่อลดมุมมองด้านลบต่อกัน และวิธีเน้นการสร้างความสัมพันธ์ เพื่อเปลี่ยนแปลงความเชื่อ ทัศนคติ อารมณ์ร่วมกันระหว่างผู้คนในสังคม ซึ่งจะนำไปสู่ความยั่งยืน

สรุปและข้อเสนอแนะ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) พัฒนารูปแบบที่เหมาะสมในการสร้างสันติวัฒนธรรมในสถานศึกษา 2) ศึกษาการนำรูปแบบสันติวัฒนธรรมในสถานศึกษาไปขยายผลด้วยการอบรมในสถานศึกษานำร่องและผลกระทบที่เกิดขึ้น จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 ได้รูปแบบที่เหมาะสมในการสร้างสันติวัฒนธรรมในสถานศึกษา โดยใช้องค์ความรู้ด้านสันติวัฒนธรรมในสถานศึกษา TUNA ACT Model (ประกอบด้วยเนื้อหาอบรมเกี่ยวกับการสื่อสาร ความเข้าใจ การ

ยอมรับความหลากหลาย การปฏิเสธความรุนแรง การแก้ไขความขัดแย้ง) ซึ่งเป็นตัวแบบหนึ่งด้านสันติวัฒนธรรม ในสถานศึกษา ทำให้เกิดความต่อเนื่องยั่งยืนในสถานศึกษาเพื่อการอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข ไม่กลั่นแกล้งรังแก และยอมรับความหลากหลาย ผ่านกระบวนการปรึกษาหารือต่อตัวแบบนี้และได้นำไปใช้ในหลายสถาบันที่ผ่านมา จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 การนำรูปแบบสันติวัฒนธรรมในสถานศึกษาไปขยายผลด้วยการอบรมในวิทยาลัยเทคนิค กาญจนภิเษกสมุทรปราการ มีผลกระทบที่เกิดขึ้นคือ ภายในวิทยาลัยเทคนิคกาญจนภิเษก สมุทรปราการ ไม่มีเรื่องทะเลาะวิวาทภายในสถาบันภาย การกลั่นแกล้งรังแกกันลดน้อยลง หลังจากได้ทำโครงการสันติวัฒนธรรมในสถานศึกษา เกิดความสามัคคีระหว่างนักเรียน มีการทำกิจกรรมร่วมกันหลายกิจกรรม นอกจากนี้ มีการจัดตั้งเครือข่ายสมุทรปราการ และภาคตะวันออกเฉียงเหนือระหว่างวิทยาลัยที่มีการกระทบกระทั่งกัน โดยมีการประชุมกันอย่างเป็นประจำ ต่อเนื่องระหว่าง วิทยาลัยที่กระทบกระทั่งกันกับทางตำรวจ ผู้ปกครอง สถานพินิจรวมถึงขนส่ง และศูนย์เสมารักษ์ เพื่อป้องกัน แก้ไข ปัญหาการทะเลาะวิวาทและเสริมสร้างสันติวัฒนธรรมให้เกิดขึ้นในสถานศึกษาและชุมชน โดยมีการประชุม ผลักดัน กิจกรรมร่วมกันอย่างต่อเนื่อง

ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

1) คณะรัฐมนตรี/ผู้กำหนดนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา เช่น กระทรวงศึกษาธิการ กระทรวง การอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม อาจพิจารณาผลักดันเรื่องสันติวัฒนธรรมให้เกิดขึ้นในสถานศึกษา ในทุกระดับทั้งระดับมหาวิทยาลัย มัธยมศึกษา อาชีวศึกษา และประถมศึกษา โดยตั้งกลไกให้มีผู้รับผิดชอบงาน ดังกล่าว อาจเป็นในรูปแบบของ คณะกรรมการ คณะทำงานส่งเสริมสันติวัฒนธรรม และจัดให้มีการฝึกอบรม มีการเรียนการสอนที่สอดแทรกหลักสูตรด้านสันติวัฒนธรรมในทุกสถาบัน โดยอาจเริ่มจากพัฒนาผู้บริหาร ผู้สอน และให้ผู้สอนผลักดันสู่นักเรียน นักศึกษาในสถานศึกษาของตนเองต่อไป

2) การนำรูปแบบการสร้างสันติวัฒนธรรมในสถานศึกษา ไปประยุกต์ด้วยการอบรมผู้บริหาร คณาจารย์ในสถานศึกษานำร่อง เพื่อให้เกิดสันติวัฒนธรรมในสถานศึกษาอย่างยั่งยืนทำได้หลากหลายวิธี ทั้งโดยการ ปรับปรุงหลักสูตร การทำโครงการ กิจกรรมที่ต่อเนื่อง สถาบันการศึกษาต่าง ๆ จึงควรมีทั้งกลไก และการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้เกี่ยวข้องควบคู่กันไป ไม่สามารถทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งโดยละเลยอีกสิ่งหนึ่งได้ หากมีแต่กลไก คณะกรรมการ แต่ไม่มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้เกี่ยวข้อง ก็จะไม่เกิดประสิทธิผลสูงสุดในการขับเคลื่อนสันติ วัฒนธรรม

3) จากข้อค้นพบว่าการพัฒนารูปแบบที่เหมาะสมในการสร้างสันติวัฒนธรรมในสถานศึกษานำ ร่อง ด้วย Tuna Act Model มาจากการปรึกษาหารือกับผู้ที่เกี่ยวข้องอย่างรอบด้านและมีกระบวนการที่เหมาะสม ดังนั้น สถาบันพระปกเกล้าและสถาบันการศึกษาที่เกี่ยวข้อง ควรมีการปรึกษาหารือกันอย่างสม่ำเสมอ และมีผู้มีส่วนได้เสียเข้ามาอย่างครบถ้วน รอบด้าน เพื่อให้ได้สิ่งที่ดีประโยชน์สูงสุดในการขับเคลื่อนสันติวัฒนธรรม

สำหรับประเด็นในการวิจัยครั้งต่อไปควรทำวิจัยในประเด็นเกี่ยวกับ

- 1) ควรศึกษาระบบกลไกการติดตามผลความสำเร็จจากการขับเคลื่อนสันติวัฒนธรรมในสถานศึกษา
- 2) ขยายพื้นที่ในการทำวิจัยให้มากกว่าเดิม และพัฒนาเป็นนโยบายสันติวัฒนธรรมเพื่อเป็นวาระแห่งชาติต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- ชลัท ประเทืองรัตนา. (2556). แนวทางในการอยู่ร่วมกันอย่างสันติระหว่างนักศึกษาสถาบันเทคโนโลยีปทุมวันกับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออกวิทยาเขตอุเทนถวาย. *วารสารพัฒนบริหารศาสตร์*, 53(2), 151-173. สืบค้นจาก <https://so04.tcithaijo.org/index.php/NDJ/article/view/17245>
- ชลัท ประเทืองรัตนา. (2561). ปัจจัยที่นำไปสู่ความสำเร็จในการไกล่เกลี่ยโดยคนกลางในสถานศึกษา. *วารสารพัฒนบริหารศาสตร์*, 58(3), 1-22. สืบค้นจาก <http://library.sru.ac.th/wp-content/uploads/sites/29/2019/07/NIDA-Development-Journal-Vol58-No3-July-September-2018-P1.pdf>
- ชุลีกร ญบุญเจริญไทย. (2552). สกอ. ย้ำ “ปทุมวัน-อุเทน” เพิ่มมาตรการเข้มป้องกันเหตุวิวาท. สืบค้นจาก <http://www.moe.go.th>
- ผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิคกาญจนาภิเษก สมุทรปราการ. (22 กรกฎาคม 2565). สัมภาษณ์.
- พระปราโมทย์ วาทโกวิโท. (2564). การพัฒนาหลักสูตรการเสริมสร้างสมรรถนะผู้นำท้องถิ่นในการเป็นวิศวกร
- สุदारัตน์ รัตนพงษ์. (2564). การศึกษารูปแบบพฤติกรรมกรรมการแก้ไขปัญหาการกลั่นแกล้งรังแกบนโลกไซเบอร์ (Cyber Bullying) ในกลุ่มเยาวชนในสถานศึกษา เขตอำเภอเมือง จังหวัดพิษณุโลก. มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม.
- ศศิรัศม์ วีระไวทยะ. (2554). การนำเสนอยุทธศาสตร์การสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อเสริมสร้างสันติวัฒนธรรมโดยใช้สถานศึกษาเป็นฐาน. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, บัณฑิตวิทยาลัย.
- Bercovitch, J., Kremenyuk, V., & Zartman, I. W. (2009). *Conflict Resolution*. London: SAGE Publications Ltd.
- United Nations. (1999). *Resolution adopted by the General Assembly, 53/2543 Declaration and Programme of Action on a Culture of Peace*. Retrieved from <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/N99/774/43/PDF/N9977443.pdf?OpenElement>

รูปแบบกระบวนการยุติธรรมทางเลือกเพื่อการแก้ปัญหาความรุนแรงในครอบครัว Alternative Justice Model for Resolving Domestic Violence Problems

อิสมนต์ เจียมสวัสดิ์¹

Isamon Jiamsawad¹

บทคัดย่อ

บทความนี้มุ่งนำเสนอมาตรการที่เหมาะสมเพื่อนำกระบวนการยุติธรรมทางเลือกมาประยุกต์ใช้แก้ปัญหาความรุนแรงในครอบครัวในสังคมไทย โดยหลักความยุติธรรมทางเลือกจะถูกนำมาใช้เป็นทางเลือกในการแก้ไขปัญหาความรุนแรงในครอบครัวตามวิถีชีวิต ขนบธรรมเนียม และวัฒนธรรม โดยใช้การวิเคราะห์ข้อมูล การสัมภาษณ์เชิงลึก ผู้ให้ข้อมูลหลักได้แก่ กลุ่มเหยื่อ กลุ่มใกล้ชิด คณะกรรมการประจำจังหวัด และกลุ่มครอบครัวต้นแบบ ผู้วิจัยจึงนำข้อมูลทั้งหมดมาสังเคราะห์เพื่อนำเสนอแบบจำลองการแก้ปัญหาความรุนแรงในครอบครัวให้สอดคล้องกับบริบททางสังคมและวัฒนธรรมของสังคมไทยโดยใช้การควบคุมทางสังคม เน้นกระบวนการยุติธรรมในทุกภาคส่วนร่วมกับชุมชนท้องถิ่น เพื่อสนับสนุนการไกล่เกลี่ยและระงับข้อพิพาทกับชุมชน ควบคู่ไปกับการให้ความรู้ เสริมพลังสตรี เสริมทักษะชีวิตครอบครัว และปลูกฝังค่านิยมที่ดีตามสภาวการณ์สังคม

คำสำคัญ: กระบวนการยุติธรรมทางเลือก, ความรุนแรงในครอบครัว, การควบคุมทางสังคม

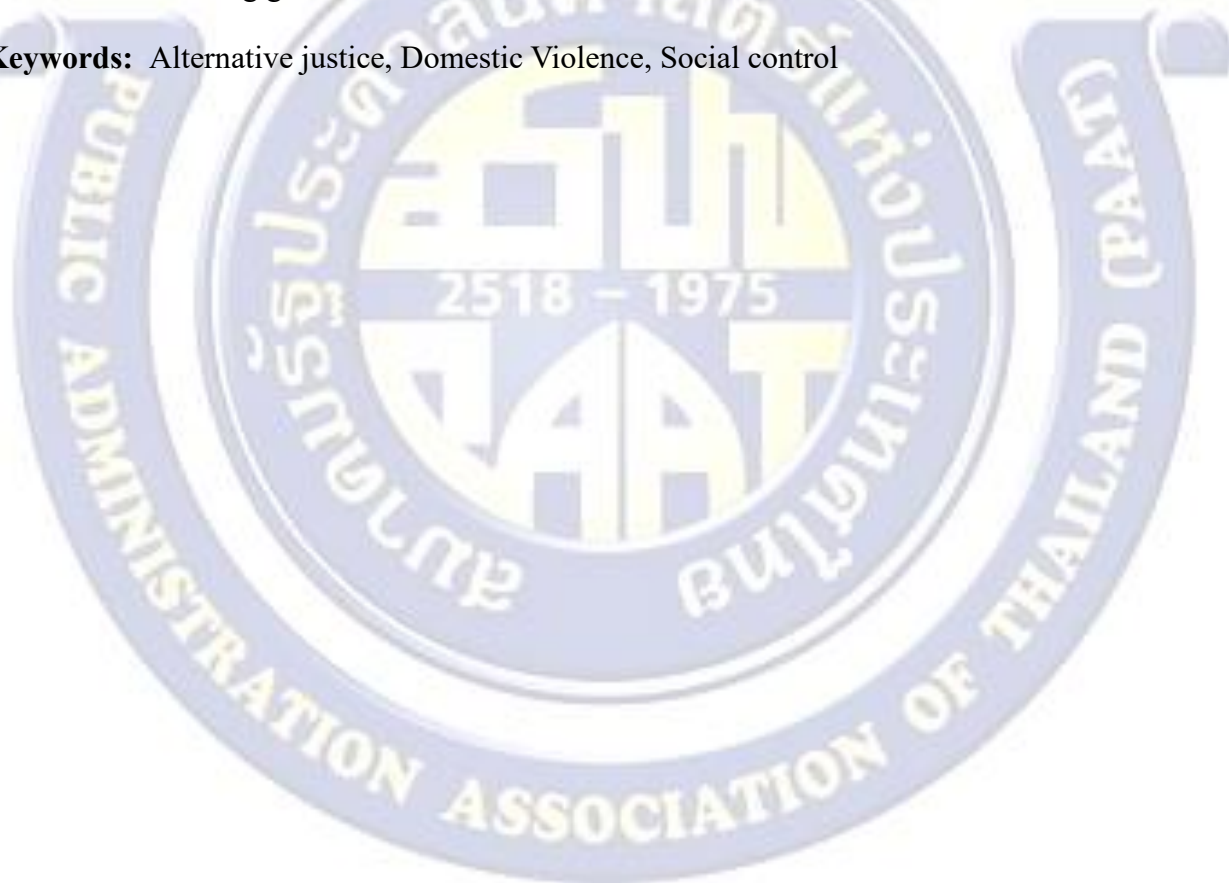
¹ มหาวิทยาลัยทักษิณ อีเมล isamon.tsu@gmail.com

¹ Thaksin University, Email address : isamon.tsu@gmail.com

Abstract

This article presents appropriate measures to Resolving Domestic Violence Problems in Thai Social for studying the appropriate measure in order to apply alternative justice processes to solve domestic violence problem. The principle of alternative justice will be applied as an alternative solution domestic violence problem in accordance with lifestyles, customs, and culture by using in-depth interviews and take all the information for synthesize. The key informants consisted of victim groups, close group, Provincial Committee, and a model Thai family group. The findings from this study, the researcher, therefore, recommends a resolution model of domestic violence among Thai family to be consistent with the social and cultural context of the local by using “Social Control”. It emphasizes on the justice process in all sectors join with local community in order to support the mediation and settle disputes with the community accompany with educating knowledge, empowering women, enhancing family life skills, and cultivating good values in social circumstances.

Keywords: Alternative justice, Domestic Violence, Social control



บทนำ

ความรุนแรงในครอบครัว (Domestic Violence) เป็นปัญหาสากลที่เกิดขึ้นในทุกสังคม คนทั่วไปในสังคมส่วนหนึ่งมักเข้าใจว่าความรุนแรงในครอบครัวเป็นปัญหาชีวิตที่มีผลกระทบต่อครอบครัวและเป็นเรื่องส่วนตัวเท่านั้น โดยเฉพาะความรุนแรงระหว่างสามีภรรยา ไม่ว่าจะการสมรสนั้นจะเป็นการสมรสโดยชอบด้วยกฎหมายหรือไม่ก็ตาม แม้จะปรากฏว่าเมื่อเกิดความขัดแย้งขึ้นในครอบครัวถึงขนาดที่มีการใช้กำลังรุนแรง จากการสำรวจ 1 ใน 3 ของผู้หญิงทั่วโลก ถูกกระทำความรุนแรงจากชีวิตคู่ และ 1 ใน 6 ของผู้หญิงในประเทศไทยถูกกระทำความรุนแรงจากชีวิตคู่เช่นกัน (กรมควบคุมโรค, 2563) ทั้งนี้ บางส่วนในสังคมก็ยังมองว่าเป็นปรากฏการณ์ปกติของชีวิตครอบครัว ในอดีตที่ผ่านมา สังคมได้ใช้วิธีการจัดการกับปัญหาความรุนแรง อันเกิดจากสามีทำร้ายภรรยาหลายลักษณะหลากหลายวิธีการ อาทิเช่น การปล่อยให้เรื่องราวที่เกิดขึ้นเป็นเพียง "เรื่องภายในครอบครัว" ที่ทั้งสองฝ่ายจะต้องจัดการแก้ปัญหาตนเอง ไม่ใช่เรื่องของคนนอกครอบครัวจะเข้าไปเกี่ยวข้อง ซึ่งผลที่เกิดขึ้นตามมา คือ ฝ่ายที่อ่อนแอกว่าจะต้องยอมรับสัมพันธภาพเชิงอำนาจที่ไม่เท่าเทียมกันของฝ่ายที่ก้าวร้าวและแข็งแรงกว่าเสมอมา และส่วนใหญ่ฝ่ายหญิงเป็นฝ่ายที่ต้องยอมรับสภาพการตกเป็นเบี้ยล่างและสั่งสมความรู้สึกหวาดกลัว เจ็บแค้น รวมทั้งเก็บกดความโกรธเคืองดังกล่าวไว้ตลอดเวลา รอการระเบิดทางอารมณ์ตอบโต้ หรือระบายต่อบุตรหลาน หรือสร้างบุคลิกภาพ สร้างตัวตนแห่งตนเองในภาพลักษณ์ใหม่ที่ชินชา หยาบกระด้างแตกต่างไปจากเดิม อย่างไรก็ตาม เมื่อ "สังคมไทย" มีลักษณะเป็นสังคมเปิดมากขึ้น และ "รัฐ" ได้ให้ความสำคัญกับเรื่องราวเกี่ยวกับความรุนแรงรูปแบบต่างๆที่เกิดขึ้นในสังคมไทย โดยเฉพาะความรุนแรงที่เกิดขึ้นภายในครอบครัวมากขึ้น โดยไม่ปล่อยให้เรื่องราวเกี่ยวกับความรุนแรงที่เกิดขึ้นในครอบครัวลักษณะใดๆก็ตามให้เป็นเพียง "เรื่องกระทบกระทั่งกันภายในครอบครัว" แต่ยื่นมือเข้าไปเกี่ยวข้องด้วยทางหนึ่ง หรือเมื่อผู้หญิงไม่สามารถทนต่อสภาพความรุนแรงดังกล่าว และได้ออกมาร้องขอความช่วยเหลือจากรัฐและสังคม รัฐและสังคมจึงได้ช่องแทรกตัวเข้าไปเกี่ยวข้องด้วยอีกทางหนึ่งนั้น แต่ปรากฏว่านับจาก มีการออกบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยเกี่ยวกับสิทธิได้รับความคุ้มครองโดยรัฐจากการใช้ความรุนแรงและการปฏิบัติอันไม่เป็นธรรม ก็ยังไม่มีการพัฒนามาตรการที่มีรูปแบบเฉพาะใดๆมารองรับการดำเนินการแก่ "คดีความรุนแรงในครอบครัว" ที่เกิดขึ้นได้อย่างเหมาะสมในเชิงของการบำบัดเยียวยา ซึ่งในความเป็นจริงแล้วกรณีความรุนแรงในครอบครัวถือเป็นปัญหาสังคมกึ่งอาชญากรรมที่ต้องใช้กระบวนการยุติธรรมที่มีลักษณะเฉพาะเพื่อให้ความสำคัญกับเหยื่อหรือผู้เสียหายในฐานะเป็นประธานของปัญหา โดยคำนึงถึงความรู้สึกนึกคิดของผู้เสียหาย และแสวงหาวิธีการที่จะให้ผู้กระทำผิดเยียวยาชดใช้และปรับปรุงนิสัย ความประพฤติอย่างเป็นรูปธรรมมากยิ่งขึ้น ซึ่งในความเป็นจริงแล้วกรณีความรุนแรงในครอบครัวถือเป็นปัญหาสังคมกึ่งอาชญากรรมที่ต้องใช้กระบวนการยุติธรรมที่มีลักษณะเฉพาะเพื่อให้ความสำคัญกับเหยื่อหรือผู้เสียหายในฐานะเป็นประธานของปัญหา โดยคำนึงถึง ความรู้สึกนึกคิดของผู้เสียหาย และแสวงหาวิธีการที่จะให้ผู้กระทำผิดเยียวยาชดใช้และปรับปรุงนิสัย ความประพฤติอย่างเป็นรูปธรรมมากยิ่งขึ้น

มาตรการทางกฎหมายที่เกี่ยวกับความรุนแรงในครอบครัวอีกทางหนึ่งซึ่งรัฐเข้ามามีบทบาทในการดำเนินการทางกระบวนการยุติธรรมที่นอกเหนือจากกระบวนการยุติธรรมกระแสหลักคือ พระราชบัญญัติคุ้มครองผู้ถูกกระทำด้วยความรุนแรงในครอบครัว พ.ศ.2550 ซึ่งตามพระราชบัญญัตินี้ได้กำหนดมาตรการต่าง ๆ ที่นอกเหนือจากมาตรการทางอาญาปกติ รวมถึง พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาและคุ้มครองสถาบันครอบครัว พ.ศ. 2562 อันจะเป็นประโยชน์ในการสร้างความเข้มแข็งของครอบครัวและพัฒนาสถาบันครอบครัว อย่างไรก็ตาม มาตรการดังกล่าวยังมีช่องว่างบางประการในเชิงปฏิบัติของพื้นที่ จากการสำรวจ กลุ่มตัวอย่าง 2,280 ครอบครัว พบว่า มีความรุนแรงต่อผู้หญิงและบุคคลในครอบครัว จำนวน 787 ครอบครัว คิดเป็นความชุก ร้อยละ 34.6 เมื่อแยกตามลักษณะภูมิภาค จะเห็นว่า ภาคใต้มีความรุนแรงในครอบครัวสูงสุด ร้อยละ 48.1 (ศูนย์จัดการความรู้ความรุนแรงในครอบครัว คณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดี มหาวิทยาลัยมหิดล, 2561) ซึ่งในพื้นที่ภาคใต้เป็นพื้นที่ที่มีทั้งชาวไทยพุทธและชาวไทยมุสลิมที่มีความแตกต่างกันในด้านวัฒนธรรม โดยเฉพาะในพื้นที่จังหวัดชายแดนใต้ประชากรที่เป็นชาวไทยมุสลิมคิดเป็นร้อยละ 80 จึงมีลักษณะเป็นพหุวัฒนธรรมอย่างเห็นได้ชัด โดยเฉพาะการปฏิบัติต่อชาวไทยมุสลิม ที่จะมีการดำเนินชีวิตตามรูปแบบที่ได้กำหนดไว้ในคัมภีร์อัลกุรอานซึ่งเป็นธรรมเนียมแห่งชีวิตและรูปแบบการปฏิบัติตามหลักคำสอนของท่านศาสดามุฮัมมัด ซึ่งผู้ที่มีความศรัทธาในศาสนา มากจะมีการปฏิบัติศาสนกิจอย่างเคร่งครัด ประกอบกับปัญหาดังกล่าวยังเกิดขึ้นกับชาวมุสลิมในอยู่เป็นจำนวนมาก หากเปรียบเทียบจากการสำรวจชาวอเมริกันมุสลิม 801 คนพบว่า 31% รายงานว่ามีการล่วงละเมิดในความสัมพันธ์ใกล้ชิดกับคู่รัก และ 53% รายงานว่าประสบปัญหาความรุนแรงในครอบครัวบางรูปแบบในช่วงชีวิตของพวกเขา (Peaceful Families & Project Sakinah 2011 DV Survey) ดังนั้น กลุ่มผู้ประสบปัญหาดังกล่าวจึงเป็นกลุ่มที่ต้องให้ความสำคัญและควรมีรูปแบบเฉพาะเพื่อให้การปฏิบัติตามมาตรการดังกล่าวให้มีความสมบูรณ์เป็นระบบมากขึ้น

ในพื้นที่จังหวัดชายแดนใต้ในประเทศไทย ได้แก่ จังหวัดสงขลา ยะลา ปัตตานี และนราธิวาสได้มีสำนักงานคณะกรรมการอิสลามประจำจังหวัดเป็นศูนย์กลางในการบริหารองค์กรศาสนาตามหลักการอิสลามและเป็นองค์กรนำในการพัฒนาสังคมไทยมุสลิมในพื้นที่จังหวัดชายแดนใต้ ให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้คู่คุณธรรม มีความเข้มแข็งเป็นเอกภาพไร้พหุศาสนาและความยุติธรรม โดยหนึ่งในหน้าที่ที่รับผิดชอบคือ เป็นศูนย์กลางในการบริหารองค์กรมุสลิม มัสยิด วินิจฉัยปัญหาศาสนาประนีประนอมข้อพิพาทในเรื่องครอบครัวและมรดก ตลอดจนให้คำปรึกษาและเสนอความเห็นต่อภาครัฐและเอกชนในกิจการที่เกี่ยวข้องกับศาสนาอิสลามตามพระราชบัญญัติองค์กรบริหารศาสนาอิสลาม พ.ศ.2540 มีหน้าที่คอยกำกับ ดูแล สนับสนุนและส่งเสริมให้ประชากรในพื้นที่มีวิถีชีวิตที่สอดคล้องกับหลักการอิสลาม โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ในด้านการส่งเสริมความมั่นคงในสถาบันครอบครัวที่สำนักงานคณะกรรมการอิสลามประจำจังหวัดนั้นได้ดำเนินการโดยการจัดทะเบียนคู่สมรส (ใบนิกะห์) การอบรมให้ความรู้เรื่องหลักการศาสนา และการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทที่เกิดขึ้นในครอบครัว เป็นต้น

จากการรับเรื่องของผู้ที่เข้ามาร้องเรียนต่อสำนักงานคณะกรรมการอิสลามประจำจังหวัดในพื้นที่ชายแดนใต้ เพื่อให้เป็นคนกลางในการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทหรือความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในครอบครัว หรือชี้แนะและหาทางออกพบว่า มีปัญหาการร้องเรียนที่เกี่ยวกับความขัดแย้งในครอบครัว เช่น ความรุนแรงในคู่สมรส มีอัตราการร้องเรียนเพิ่มสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง ปัจจุบันแม้ว่าหลายหน่วยงานได้เล็งเห็นความสำคัญและพยายามเร่งรัดแก้ไขสถานการณ์ปัญหาข้างต้น แต่การแก้ปัญหาความรุนแรงในครอบครัวก็ยังคงเป็นเรื่องยากที่จะเข้าถึง หากไม่ได้รับความร่วมมือจากทุกฝ่าย ผู้วิจัยเล็งเห็นว่า การละลายแ่งมุมของสถานการณ์สิ่งแวดล้อมที่ทำให้เกิดปัญหาความรุนแรงในครอบครัว จากสภาพปัญหาดังกล่าว

ผู้เขียนเห็นว่า ควรจะต้องมีการนำหลักในเรื่องของยุติธรรมทางเลือกมาใช้เป็นทางเลือกหนึ่งในการแก้ปัญหาความรุนแรงในครอบครัวที่เหมาะสมได้ เนื่องจากกระบวนการยุติธรรมทางเลือกเป็นกระบวนการที่คนกระบวนทัศน์กระบวนการรูปแบบหนึ่งที่มีวิธีการแบบสันติวิธี ในการจัดการความขัดแย้งและการกระทำผิดกฎหมายที่นำไปสู่ “เป้าหมายเชิงสมานฉันท์ในตัวเอง” โดยกระบวนการเชิงสมานฉันท์นั้นมีหลายประการสอดคล้องกับหลักศาสนาอิสลาม เริ่มต้นด้วยการเปลี่ยนมุมมองจากเดิมว่าความรุนแรงในครอบครัวคือการกระทำผิดกฎหมายบ้านเมือง ไปสู่มุมมองที่ว่าความรุนแรงในครอบครัวคือการกระทำที่ทำลายสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคลก่อนที่จะเป็นการกระทำผิดกฎหมาย ทำให้วิธีการแก้ไขปัญหาความรุนแรงในครอบครัวภายใต้กรอบทัศน์ยุติธรรมเชิงสมานฉันท์มุ่งเน้น “การฟื้นฟูสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคล” ซึ่งแตกต่างจากกระบวนการที่คนกระบวนทัศน์เชิงแก้แค้นทดแทน อันเป็นกระบวนการยุติธรรมกระแสหลักของสังคม โดยรูปแบบของกระบวนการยุติธรรมทางเลือกนั้นมีหลากหลายรูปแบบ ซึ่งในการศึกษาวิจัยครั้งนี้จะนำมาซึ่งรูปแบบที่สอดคล้องกับการแก้ปัญหาความรุนแรงในครอบครัวในประเทศไทย และเป็นแนวทางในการแก้ไขปัญหาความรุนแรงในครอบครัวตามพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้ถูกกระทำด้วยความรุนแรงในครอบครัว พ.ศ.2550 และพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาและคุ้มครองสถาบันครอบครัว พ.ศ. 2562 ที่เหมาะสมกับบริบทสังคมและวัฒนธรรมของพื้นที่ต่อไป

เนื้อหา

1. คำจำกัดความของความรุนแรงในครอบครัว

ความรุนแรงในครอบครัวหมายถึงการกระทำของบุคคลในครอบครัวต่อกันนี้อาจเป็นการทำร้ายร่างกาย การล่วงละเมิดทางวาจาที่รุนแรง หรือความรุนแรงทางเพศ การกระทำดังกล่าวส่งผลให้เกิดความเจ็บปวดทั้งทางร่างกายและจิตใจต่อเหยื่อโดยการกระทำโดยเจตนาหรือรับรู้ว่ามีเจตนาที่จะก่อให้เกิดความเจ็บปวดแก่ผู้อื่นตั้งแต่การบาดเจ็บเล็กน้อยไปจนถึงอันตรายถึงชีวิต (Straus, Gelles และ Steinmetz, 2006) รวมถึงการข่มขู่หรือการบังคับคนโสดและขยายเวลา . สมาชิกในครอบครัว (Star, 1980) ด้านทฤษฎีที่เกี่ยวข้องซึ่งสามารถอธิบายสาเหตุของความรุนแรงในครอบครัวได้ชัดเจน ดังนี้

ทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคม

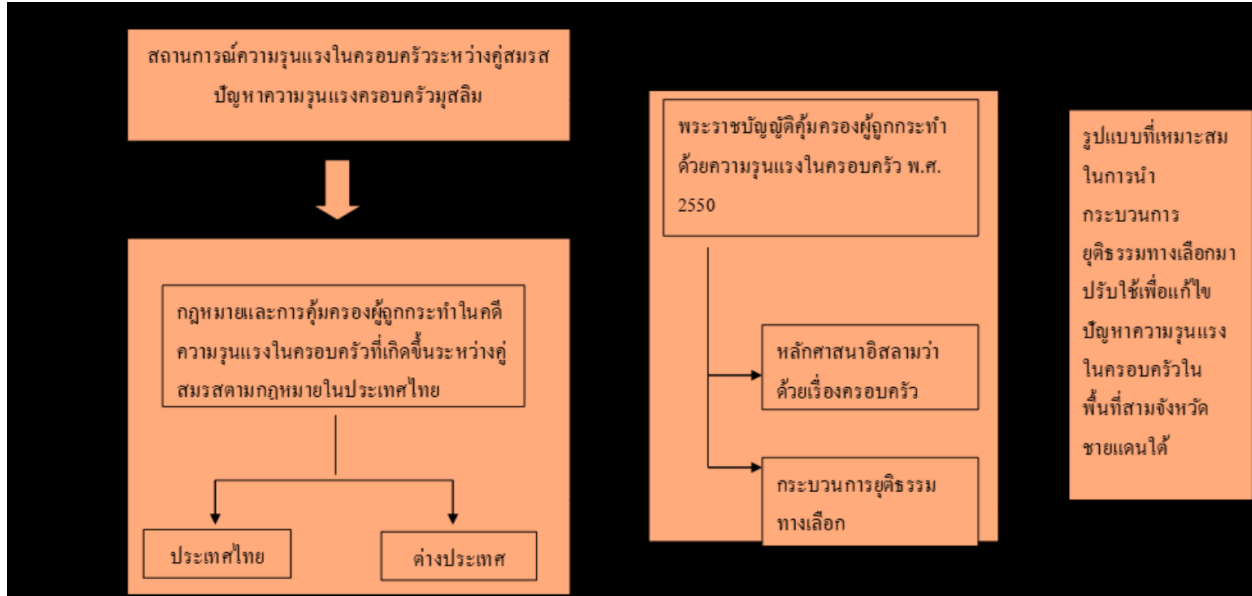
ทฤษฎีเน้นการเรียนรู้โดยการสังเกตและเลียนแบบ บุคคลมีปฏิสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมของตนอย่างต่อเนื่อง (Bandura, 1986) พฤติกรรมความรุนแรงในครอบครัวได้รับอิทธิพลจากสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกของครอบครัวและชุมชน ในฐานะผู้สังเกตการณ์ความรุนแรงตั้งแต่เด็กจะได้เรียนรู้รูปแบบความรุนแรงและความรุนแรงมักใช้เป็นแนวทางในการแก้ไขความขัดแย้งในครอบครัว วัฒนธรรมย่อยของทฤษฎีความรุนแรงกล่าวถึงการรวบรวมรูปแบบพฤติกรรมระหว่างสมาชิกมันได้กลายเป็นบรรทัดฐานและค่านิยมสำหรับสมาชิกของวัฒนธรรมนั้นที่จะปฏิบัติตาม (Straus, Gelles และ Steinmetz, 2006) ความรุนแรงเกิดขึ้นจากการเรียนรู้ในฐานะปัจเจกบุคคลเป็นวัฒนธรรมย่อยของความรุนแรง ครอบครัวถ่ายทอดวัฒนธรรมย่อยของความรุนแรงให้กับสมาชิกในครอบครัวและสมาชิกได้เรียนรู้บรรทัดฐานและค่านิยมที่ความรุนแรงในครอบครัวไม่ใช่อาชญากรรมและมักใช้ความรุนแรงในการแก้ปัญหา

ทฤษฎีปฏิสัมพันธ์เชิงสัญลักษณ์ของครอบครัว

เน้นความสำคัญของปฏิสัมพันธ์ของมนุษย์ผ่านกระบวนการสื่อสารและการขัดเกลาทางสังคมที่ส่งผลต่อการเรียนรู้ส่วนบุคคล (Wetwithan, 2014) ครอบครัวผ่านการมีปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกันที่มีผลกับความสัมพันธ์ในครอบครัว ไม่ว่าจะมีความรุนแรงในครอบครัวหรือไม่ก็ตาม ขึ้นอยู่กับว่าผู้ชายรู้สึกอย่างไรหรือตีความเกี่ยวกับตัวเองอย่างมีนัยสำคัญ ปัญหาครอบครัวมักเป็นผลมาจากการใช้สัญลักษณ์โดยยอมให้ผู้ชายมีบทบาทสำคัญเสมอและเน้นย้ำถึงตัวตนของผู้ชายที่นำไปสู่ความรุนแรงมากเกินไป ทฤษฎีนี้เชื่อว่าการพัฒนาครอบครัวเป็นวงจรชีวิตครอบครัว มีการเปลี่ยนแปลงในวงจรชีวิตนี้ เกิดจากปัจจัยทั้งภายในและภายนอก (Hill and Mattessich, 1979) ระยะห่างอาจทำให้เกิดความขัดแย้งซึ่งนำไปสู่ความรุนแรงในครอบครัว

ทฤษฎีครอบครัวสตรีนิยม

ทฤษฎีนี้อธิบายถึงความรุนแรงสัมพันธ์ระหว่างแบบแผนวัฒนธรรมชายและหญิง ด้วยเหตุนี้ ผู้หญิงจึงมีบทบาทรอง ความรุนแรงต่อผู้หญิงเป็นเรื่องปกติในสังคมปิตาธิปไตยและเป็นวิธีการรักษาการควบคุมทางสังคมและการรักษาผู้ชายไว้เหนือผู้หญิง (Bograd, 1988)



ภาพที่ 1 แนวทางการสาเหตุของความรุนแรงในครอบครัว

2. สถานการณ์ความรุนแรงในครอบครัวไทยมุสลิมในพื้นที่ชายแดนใต้

2.1 รูปแบบและกระบวนการใช้ความรุนแรงในครอบครัวมุสลิมในพื้นที่ชายแดนใต้

จากการศึกษาความรุนแรงในครอบครัวไทยมุสลิมในเขตพื้นที่จังหวัดชายแดนใต้ สามารถจำแนกรูปแบบการใช้ความรุนแรงในครอบครัวโดยพิจารณาจากผลของความเสียหายที่เกิดขึ้นจากการแสดงพฤติกรรมความรุนแรงได้ 2 รูปแบบสำคัญ ได้แก่ (1) ความรุนแรงทางร่างกาย ซึ่งปรากฏผลให้เห็นถึงความเสียหายหรือการบาดเจ็บของร่างกายและ (2) ความรุนแรงทางจิตใจ ซึ่งมีการกระทำที่แสดงต่อผู้ถูกกระทำโดยตรง การไม่ให้เกียรติ และการกระทำกับสิ่งของเครื่องใช้ส่วนตัวของบุคคลอื่น ซึ่งปรากฏผลให้เกิดความเจ็บปวดทางจิตใจและความรู้สึกในเชิงลบ ซึ่งปรากฏข้อมูลไปในทิศทางเดียวกันว่า ด้วยลักษณะความอ่อนไหวทางอารมณ์ของเพศหญิง ทำให้ผู้ได้รับผลกระทบมักมีผลต่อความรุนแรงทางจิตใจมากกว่าการใช้ความรุนแรงทางร่างกาย ซึ่งการใช้ความรุนแรงทางร่างกายมักเกิดขึ้นเมื่อมีการใช้สารเสพติดหรือมีสุราเป็นตัวกระตุ้นร่วมด้วย ซึ่งสอดคล้องกับข้อมูลการเฝ้าระวังการบาดเจ็บ กองระบาดวิทยา กรมควบคุมโรค (2561) ที่ระบุว่าบาดแผลการถูกทำร้ายในเพศหญิง มักถูกทำร้ายด้วยกำลังทางกาย และงานวิจัยของสำนักมาตฐานการพัฒนาศังคมและความมั่นคงของมนุษย์สำนักงานปลัดกระทรวงกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (2564) ยังได้มีการกำหนดตัวบ่งชี้พฤติกรรมการใช้ความรุนแรงทางร่างกาย เป็นการแสดงออกทางพฤติกรรมโดยการใช้อวัยวะทางร่างกาย อาวุธ วัสดุหรืออุปกรณ์ในการข่มขู่ทำร้ายหรือรุมทำร้ายผู้อื่น เป็นผลให้ผู้ถูกกระทำได้รับบาดเจ็บ และมีรูปแบบการใช้ความรุนแรงอีกรูปแบบคือ รูปแบบที่ความรุนแรงทางจิตใจ มีการกระทำที่แสดงต่อผู้ถูกกระทำโดยตรงและการกระทำกับสิ่งของเครื่องใช้ส่วนตัวของบุคคลอื่น ซึ่งปรากฏผลให้เกิดความเจ็บปวดทางจิตใจและความรู้สึกในเชิงลบ และมีความสอดคล้องกับรณชัย คงสกนธ์ (2551) ที่ได้อธิบายไว้ว่า ความรุนแรงในครอบครัว คือลักษณะการทำร้ายร่างกาย และทำร้าย

จิตใจระหว่างสมาชิกที่มีความสัมพันธ์ฉันครอบครัวเดียวกัน ส่วนข้อสรุปที่ว่าความรุนแรงในครอบครัวที่มีสภาพเสี่ยงต่อการเกิดปัญหา ซึ่งอยู่ในระดับปฐมภูมิ เช่น มีฐานะยากจน มีภาระหนี้สิน สอดคล้องกับรายงานสถานการณ์และแนวโน้มทางสังคม พบว่า ความรุนแรงในครอบครัวในช่วงโควิด - 19 การแพร่ระบาดของโควิด - 19 ก่อให้เกิดความเครียดจากภาวะการถูกเลิกจ้าง ว่างาน และการขาดรายได้ในการเลี้ยงชีพ จึงมีความเสี่ยงที่จะกระทำความรุนแรงในครอบครัวมากขึ้น สอดคล้องกับข้อมูลสายด่วน 1300 ที่พบแนวโน้มความรุนแรงในครอบครัวเพิ่มขึ้นอย่างมากในช่วง 3 เดือน (พฤศจิกายน 2563 - มกราคม 2564) ซึ่งเป็นช่วงเดียวกับการแพร่ระบาดของโควิด - 19 รอบใหม่ และคาดการณ์ว่าความรุนแรงในครอบครัวจะยังคงมีแนวโน้มเพิ่มมากขึ้นเนื่องจากความตึงเครียดจากภาวะทางเศรษฐกิจที่ยังคงมีอยู่ (สำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์, 2564)

2.2 ปัจจัยที่เป็นสาเหตุของปัญหาความรุนแรงครอบครัวไทยมุสลิมในเขตพื้นที่จังหวัดชายแดนใต้

สำหรับสาเหตุของปัญหาความรุนแรงในครอบครัวของครอบครัวไทยมุสลิมในพื้นที่ชายแดนใต้ ข้อมูลสะท้อนว่าหากพิจารณาจากครอบครัวที่มีความรุนแรงทั้งในระดับเล็กน้อย เช่น การโต้เถียงกัน ไปจนถึง การทำร้ายร่างกาย มักจะมีความเกี่ยวข้องกับการดื่มสุราและการใช้สารเสพติด การมีนิสัยส่วนตัวบางอย่างที่ก่อให้เกิดความขัดแย้งกับคนอื่น ๆ ได้ง่าย รวมทั้งปัญหาความยากจนหรือการมีรายได้ไม่พอกับรายจ่าย เป็นต้น ผู้เขียนจึงแบ่งสาเหตุต่างๆ เป็น 3 ด้าน ดังนี้

2.2.1 สาเหตุจากสภาพภายในตัวบุคคล

การมีนิสัยเชิงลบของผู้ที่กระทำรุนแรง เช่น การเป็นคนใจร้อน พุดจาไม่สุภาพ รวมทั้งการชอบดื่มสุราจนติดเป็นนิสัย ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาวิจัยของ ปัญชลี โชติคุด (2541) กฤตยา แสงวงเจริญ (2545) และ บุศรินทร์ คล่องพยาบาล (2552) ที่พบว่า บุคลิกภาพการเคยมีส่วนร่วมหรือมีประสบการณ์ความรุนแรงในอดีต และการใช้เครื่องดื่มแอลกอฮอล์ของสามีและภรรยา ล้วนแล้วแต่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการกระทำรุนแรงในครอบครัว ข้อค้นพบนี้อธิบายได้ว่า นิสัยส่วนตัวที่เป็นพฤติกรรมในเชิงลบนี้มีความเกี่ยวข้องกับการกระทำรุนแรงในครอบครัวในลักษณะที่เป็นสาเหตุโดยตรงและโดยอ้อม สาเหตุโดยตรงคือนิสัยเชิงลบจะเป็นสิ่งที่กระตุ้นให้ความรุนแรงในครอบครัวเกิดขึ้นและขยายตัวได้ง่าย ส่วนสาเหตุโดยอ้อม คือ ประสบการณ์ความรุนแรงที่บุคคลเคยรับรู้มาในอดีต จะทำให้บุคคลนั้นเผลอที่จะกระทำความรุนแรงออกมาโดยไม่รู้ตัว หรือยอมรับว่าความรุนแรงเป็นวิธีการแก้ไขปัญหาของครอบครัว สอดคล้องกับแนวคิดของแบนดูรา (Bandura. 1977) ที่กล่าวถึงพฤติกรรมการเรียนรู้ของมนุษย์ผ่านทางตัวแบบในหลายลักษณะ นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับแนวคิดของ สเตราส์ เจลเลส และสแตน์ เม็ทซ์ (Straus; Gelles; & Steinmetz. 2006: 97) ที่ได้กล่าวว่าพฤติกรรมการเล่นแบบจากการเป็นผู้ถูกกระทำโดยตรงหรือเห็นตัวอย่างอันเป็นการเห็นประสบการณ์โดยอ้อม จากต้นแบบของคนในครอบครัวแล้วเกิดการเรียนรู้ที่นำไปสู่ความรุนแรงได้

2.2.2 สาเหตุจากสภาพแวดล้อม

ความรุนแรงในครอบครัว มีความเกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจสังคม ได้แก่ การมีฐานะครอบครัวต่ำหรือครอบครัวอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ไม่ดีอาจนำไปสู่การกระทำ ความรุนแรงในครอบครัวได้ สำหรับความรุนแรงในครอบครัวที่มีความเกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจสังคมนี้ สอดคล้องกับแนวคิดเกี่ยวกับระบบทางสังคมของครอบครัวของสตราส (Straus. 1980 : 23 - 36) ที่กล่าวไว้ว่า ครอบครัวมีลักษณะเป็นระบบหนึ่งเช่นเดียวกับสังคม คือมีระบบย่อยต่าง ๆ เช่น ระบบคู่สมรส ระบบญาติพี่น้อง และมีปัจจัยนำเข้าเป็นทรัพยากรจากภายนอกเข้าสู่ระบบ เช่น เงิน ข้อมูลข่าวสาร การศึกษาและมีปฏิสัมพันธ์ของสมาชิกในระบบที่ต้องตอบสนองต่อสิ่งแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก ซึ่งความขัดแย้งและใช้ความรุนแรงระหว่างสมาชิกจะเกิดขึ้น เมื่อมีความเสี่ยงจากทรัพยากรจนมีผลต่อการมีปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกันของคนในครอบครัว และเกิดการบ่มเพาะความรู้สึกขัดแย้งหรือไม่พึงพอใจในครอบครัว จนกลายเป็นการกระทำรุนแรงในที่สุดเมื่อเผชิญวิกฤตการณ์ที่มีความเครียดสูงรวมทั้งสอดคล้องกับแนวคิดของเบอร์ เดย์ และบาร์ท (Burr; Day; & Bahr. 1993: 37) ที่กล่าวถึงระบบทางครอบครัวที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมทาง เศรษฐกิจสังคม จะทำให้เกิดผลผลิตของระบบครอบครัวในด้านบวก เช่น ความรัก ความปลอดภัย การเรียนรู้และความผูกพัน ในขณะที่เดียวกันก็เกิดผลผลิตในเชิงลบ เช่น ความขัดแย้งเกลียดชัง และการใช้ความรุนแรงได้ เมื่อระบบดังกล่าวไม่มีความสมดุล

2.2.3 สาเหตุจากภูมิหลังของครอบครัว

ประสบการณ์ที่ความรุนแรงในอดีตคือประสบการณ์ที่บุคคลนั้นได้รับรู้เกี่ยวกับความรุนแรงในครอบครัว อันเกิดจากการอบรมเลี้ยงดูในวัยเด็กหรือการเคยรับรู้สภาพความรุนแรงมาก่อนและมีความเกี่ยวข้องกับปรากฏการณ์ความรุนแรงในครอบครัวของกลุ่มผู้ให้ข้อมูลไม่มากนักน้อย ที่กล่าวเช่นนั้น เพราะข้อมูลจากการสัมภาษณ์ พบว่ามีครอบครัว ที่ทั้งสามีและภรรยาต่างเคยมีประสบการณ์ความรุนแรงในครอบครัวมาก่อนตั้งแต่วัยเด็ก สอดคล้องกับอัลเบิร์ต แบนดูรา (Albert Bandura) (1979) อธิบายว่า ความก้าวร้าวเป็นปรากฏการณ์ที่เกิดจากการเรียนรู้ บุคคลมีการสังเกตพฤติกรรมก้าวร้าวและจะแสดงพฤติกรรมเมื่อประสบความสำเร็จในการแสดงพฤติกรรมก้าวร้าวและจะแสดงพฤติกรรมเมื่อประสบความสำเร็จหรือเมื่อได้รับรางวัล แต่ถ้าถูกลงโทษจะทำให้บุคคลหยุดแสดงพฤติกรรม ตามทฤษฎีนี้การใช้ความรุนแรงต่อภรรยาเกิดจากการเรียนรู้และเสริมแรงทางบวกจากวัฒนธรรมสู่ประสบการณ์ตรง กล่าวคือ ในวัยเด็กสังเกตเห็นบิดามารดา เพื่อนบ้านทะเลาะกัน หรือเคยเห็นบิดาทูบตีมารดา หรือเคยถูกบิดามารดากระทำทารุณกรรม ประกอบกับการยอมรับของคนในสังคมว่าการทุบตีภรรยาเป็นสิ่งที่กระทำได้เด็กจะเรียนรู้และซึมซับความรุนแรงโดยกระบวนการขัดเกลาทางสังคม (Socialization) จนกระทั่งเป็นพฤติกรรมติดตัวในอนาคต

3. รูปแบบที่เหมาะสมในการนำกระบวนการยุติธรรมทางเลือกมาปรับใช้เพื่อแก้ไขปัญหาความรุนแรงในครอบครัว

การแก้ไขปัญหาความรุนแรงในครอบครัวของชุมชนที่ศึกษา ผู้วิจัยมีความคิดที่ให้กับกลุ่มคณะกรรมการชุมชนหรือผู้นำศาสนาในชุมชนเป็นผู้ดำเนินการเปลี่ยนแปลง เพราะกลุ่มคณะกรรมการชุมชนหรือผู้นำศาสนาในชุมชนเป็นผู้มีอิทธิพลต่อความรู้สึกนึกคิดของประชาชนในชุมชน และมีศักยภาพในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของคนในชุมชนได้ โดยจากการให้ข้อมูลจึงได้ข้อสรุปที่เห็นตรงกันว่า เป้าหมายแรกที่จะต้องดำเนินการคือ การปรับแนวคิดของคนในชุมชนให้สอดคล้องกันเสียก่อน ในลำดับแรก รวมทั้งบทบาทของผู้นำชุมชน ผู้นำศาสนาหรือคนในชุมชนคนอื่นๆ ที่จะเข้าไปแทรกแซงครอบครัวที่มีปัญหาได้อย่างเหมาะสมและไม่เกิดแรงต้านจากครอบครัวที่ประสบปัญหาหรือคนในชุมชน สอดคล้องกับทฤษฎีโครงสร้างหน้าที่(Functionalism Theory) โดยหลักการของทฤษฎีโครงสร้างหน้าที่ คือสังคมเปรียบเสมือนร่างกายมนุษย์ที่ประกอบด้วยสังคมส่วนรวม (a Whole) อันประกอบด้วยระบบส่วนย่อยต่างๆ (a Part) ที่ยึดโยงกันระบบย่อยแต่ละระบบต่างก็มีหน้าที่ของตนเองและมีความสัมพันธ์กับระบบย่อยอื่นๆ ระบบย่อยต่าง ๆ นี้ จะต้องอยู่ในสภาวะที่สมดุลหรือมีดุลยภาพ(Equilibrium) สังคมจึงจะเป็นปกติสุข การเปลี่ยนแปลงของระบบย่อยส่วนใด ส่วนหนึ่งย่อมส่งผลกระทบต่อระบบย่อยอื่นๆ และกระทบต่อโครงสร้างโดยรวม การเปลี่ยนแปลงของระบบย่อยถือเป็นเรื่องปกติตราบเท่าที่ยังเกิดความสมดุลหรือดุลยภาพ ในทางสังคมก็เช่นเดียวกัน การเปลี่ยนแปลงทางสังคมก็ถือว่าเป็นปรากฏการณ์ปกติ ตราบเท่าที่ยังมีดุลยภาพ ซึ่งจุดมุ่งหมายของทฤษฎีโครงสร้างหน้าที่ คือ ทำอย่างไรจึงเกิดความสงบเรียบร้อยในสังคม เอมีล เดอร์ไคม์ มีความเชื่อในเรื่อง “พลังของระเบียบสังคม” (Social Order) เป็นสิ่งที่มีอิทธิพลควบคุมพฤติกรรมคนในสังคม การมีมนุษย์มีสติรู้ผิดชอบชั่วดีเป็นผลมาจากกระบวนการเรียนรู้และกระบวนการขัดเกลาทางสังคม (Socialization)

การกำหนดเป้าหมายในการแก้ไขปัญหาความรุนแรงในครอบครัวในกลุ่มประชาชนของชุมชน เป็นการวางแผนร่วมกันระหว่างผู้ให้ข้อมูลทั้งหมด อันถือเป็นการระดมความคิดเห็นจากบุคลากรภายในและภายนอกชุมชน เพื่อจะได้แนวทางการแก้ไขความรุนแรงในครอบครัวที่มีความถูกต้อง เชื่อถือได้ และสามารถนำไปปฏิบัติได้จริงในชุมชน เป็นไปตามทฤษฎีการป้องกันอาชญากรรม ได้มีแนวคิดเกี่ยวกับการป้องกันอาชญากรรม 3 แนวทางด้วยกัน คือ

แนวทางที่ 1 คือ การแก้ไขปัญหาโดยการขจัดเงื่อนไขทางสังคมที่มีความสัมพันธ์กับอาชญากรรมพื้นฐานเป็นการป้องกันมิให้เกิดความรุนแรง โดยแนวทางนี้ถือว่าผู้ใช้ความรุนแรงเป็นผลมาจากปัจจัยทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง ตลอดจนสภาพความผิดปกติของจิตใจของมนุษย์แต่ละคนที่ได้รับการบีบคั้นหรือกดดันให้หันไปใช้ความรุนแรง ดังนั้น แนวทางนี้จึงมุ่งศึกษาปัจจัยที่ก่อให้เกิดการกระทำผิด และพยายามที่จะขจัดปัจจัยเหล่านั้นก่อนที่จะมีผลกระทบต่อบุคคล ปัจจัยที่มีการกล่าวอ้างอยู่เสมอ คือ โครงสร้างทางเศรษฐกิจ (Taylor, Walton & Yong 1972) การคบหาสมาคม (Sutherland 1966) การขาดโอกาสทางสังคม (Cloward & Ohlin 1961) การถูกบีบคั้นจากการไม่สามารถบรรลุถึงเป้าหมายของสังคมโดยวิธีการที่ถูกต้องตาม กฎระเบียบทาง

สังคม (Merton 1957)

แนวทางที่ 2 การแก้ไขปัญหาอาชญากรรมที่เน้นในด้านการลงโทษมาจากความเชื่อที่ว่าบุคคลกระทำผิด เพราะไม่เกรงกลัวการลงโทษทางกฎหมาย เนื่องจากการบังคับใช้กฎหมายมีความไม่แน่นอน กฎหมายไม่มีความชัดเจน หรือเกิดจากการทำงานของหน่วยงานรัฐไม่สามารถนำตัวผู้กระทำผิดมาลงโทษตามกฎหมายได้ การลงโทษที่ดีต้องมีความรวดเร็ว รุนแรง และแน่นอน เช่นเดียวกับการใช้ความรุนแรงในครอบครัว หากไม่ได้รับการแก้ไขก็จะกระทำผิดซ้ำ

แนวทางที่ 3 คือ การปัญหาอาชญากรรมโดยการตัดช่องโอกาสการกระทำผิด แนวทางนี้มีได้เน้นการป้องกันมิให้เกิด “การใช้ความรุนแรงในครอบครัว” แต่สนใจว่าทำอย่างไรจึงจะสามารถหลีกเลี่ยงการเป็นเหยื่อความรุนแรงในครอบครัวได้ โดยการป้องกันในลักษณะที่เป็นนามธรรม คือ ใช้ความสัมพันธ์ในชุมชนต่อต้านความรุนแรงในครอบครัว

นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับทฤษฎีความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่ม (Intergroup Relation Theory) ของโจเอล เอ็ม. ซารอน ได้กล่าวว่า ความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มนั้น เป็นส่วนหนึ่งของความสัมพันธ์ของมนุษย์ หรือ บุคคล ซึ่งอาจจะเป็นแบบความสัมพันธ์หรือความขัดแย้ง และใช้ความขัดแย้งนั้นไปในทางสร้างสรรค์ จากแนวความคิดเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่ม (Interaction Group Concept) ของทฤษฎีนี้ เกิดขึ้นได้จากการสังเกตพฤติกรรมของมนุษย์ที่พบว่า มนุษย์เป็นสัตว์สังคม ชอบรวมตัวกันอย่าง เป็นกลุ่ม มีการแสดงออกในทางสร้างสรรค์ กลุ่มจึงกำเนิดขึ้นได้จาก การมีสมาชิกที่มีความรู้สึกผูกพันทาง จิตใจหรือทางโครงสร้างนั่นเอง สำหรับการยึดโยงทุกฝ่ายให้ร่วมกันทำงานได้ คือการที่ได้นำข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลมาวางแนวทางการแก้ไขปัญหาตามรูปแบบเครือข่ายความร่วมมือระหว่างกันในกลุ่มและการนำกระบวนการยุติธรรมทางเลือกอันเป็นการสร้างพันธะความรับผิดชอบในกลุ่มผู้นำชุมชนหรือผู้นำศาสนา ก่อนที่จะร่วมกันดำเนินกิจกรรมเพื่อแก้ไขปัญหาความรุนแรงในครอบครัว

สรุปและข้อเสนอแนะ

รูปแบบการแก้ไขปัญหาความรุนแรงในครอบครัวที่เหมาะสมโดยใช้กระบวนการยุติธรรมทางเลือก ควรแนวทางในการ รวมตัวของคณะกรรมการชุมชน ผู้นำชุมชน ผู้นำศาสนาที่มีสถานะเป็นผู้นำอย่างเป็นทางการที่ต้องมีบทบาททำงานในชุมชน และเมื่อผ่านกระบวนการปฏิสัมพันธ์อย่างเป็นระบบและมีขั้นตอนที่ต่อเนื่องแล้ว ก็กลายเป็นเครือข่ายที่มีศักยภาพและมีอุดมการณ์ร่วมในการทำงานเพื่อแก้ไขปัญหาความรุนแรงในครอบครัวของชุมชน และผลที่ได้คือการมีเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของกลุ่มเป้าหมายในชุมชนในแต่ละระดับ โดยมีขั้นตอน ตั้งแต่การวางแผนปฏิบัติและสังเกตและสะท้อนผลการปฏิบัติ โดยได้นำข้อมูลมาวางแผนดำเนินการในลักษณะกิจกรรมชุมชนที่เน้นให้ประชาชนร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกัน จนเกิดความรู้ความเข้าใจและการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปในทางที่การเพิ่มขึ้นของพลังอำนาจในตัวบุคคล (Empowerment) โดยเฉพาะในกลุ่มสตรีที่ได้รับผลกระทบจากความรุนแรงในครอบครัว ทั้งในด้านความรู้ ความคิด ความเข้าใจในหลักศาสนา และทักษะความ

ชำนาญต่างๆ จนกลายเป็นบุคคลที่มีศักยภาพในการแก้ไขปัญหาความรุนแรงในครอบครัว ดังนั้น นวัตกรรมที่เกิดจากการวิจัยและพัฒนา (Research and development innovation) ในครั้งนี้ คือรูปแบบการใช้กระบวนการยุติธรรมทางเลือกที่ใช้คณะกรรมการชุมชนและผู้เฝ้าศาสนาเป็นฐานในการพัฒนา โดยกระบวนการการมีส่วนร่วมของครอบครัวและชุมชน ที่มีการบูรณาการทรัพยากรของชุมชน และเสริมแรงสตรีที่ประสบปัญหา ก่อนการนำปัญหาเข้าสู่กระบวนการยุติธรรมกระแสหลัก โดยใช้ฐานดังกล่าว ไปประยุกต์กับกระบวนการไกล่เกลี่ยของคณะกรรมการอิสลามประจำจังหวัดผ่านกระบวนการไกล่เกลี่ย (Mediation) โดยการเจรจาต่อรองที่มีบุคคลที่สาม (Mediator) เข้ามาเป็นตัวกลางในการดำเนินการและให้คำแนะนำ โดยตัวกลางนี้ไม่มีอำนาจในการตัดสินข้อพิพาทโดยมีจุดประสงค์เพื่อให้เกิดการประนีประนอมยอมความให้จากความสมัครใจของคู่ความทั้งสองฝ่ายเป็นสำคัญ และเพิ่มบทบาทของสิทธิสตรีในกระบวนการดังกล่าวให้มีความเท่าเทียมกัน เพื่อไม่ให้กระบวนการยุติธรรมทางเลือก ส่งผลให้เกิดความยุติธรรม ‘หลายมาตรฐาน’ จึงมีการจำกัดไว้ว่า แนวทางกระบวนการดังกล่าว จะต้องไม่ละเมิดหลักการและสาระสำคัญของกระบวนการยุติธรรมกระแสหลัก เช่น หากความผิดที่เกิดขึ้นเป็นความผิดร้ายแรงที่ทำร้ายความรู้สึก หรือสร้างความเสียหายต่อสังคมส่วนรวม ก็จำเป็นที่จะต้องได้รับการพิพากษาโดยศาลเป็นหลัก แม้จะสามารถนำเอาผลของการเจรจาต่อรองซึ่งเป็นกระบวนการยุติธรรมทางเลือกมาลดหย่อนผ่อนโทษได้ตามสมควรก็ตาม โดยรัฐต้องสนับสนุนการดำเนินการของชุมชนในการให้คำปรึกษาภายในชุมชนด้วยการเสริมแรงครอบครัวตัวอย่าง และเฝ้าระวังครอบครัวกลุ่มเสี่ยง ควบคู่ไปกับการเสริมพลังผู้หญิงผ่านสำนักงานคณะกรรมการอิสลามประจำจังหวัดทั้ง 3 จังหวัด เพื่อเป็นข้อต่อระหว่างอิสลามจังหวัดกับสหวิชาชีพตาม พรบ. คุ่มครองผู้ถูกกระทำ ความรุนแรงในครอบครัว และเร่งขยายชุมชนต้นแบบในพื้นที่จังหวัดชายแดนใต้ หรือสร้างแกนนำผู้หญิงที่อบรมแล้ว ให้มีบทบาทถึงความร่วมมือหลายภาคส่วนในชุมชนได้จริง เพื่อลดจำนวนการใช้บริการที่คณะกรรมการอิสลามจังหวัดเพียงอย่างเดียว เป็นการเพิ่มประสิทธิภาพของฝ่ายไกล่เกลี่ยของคณะกรรมการอิสลามจังหวัดในการคุ้มครองและควรส่งเสริมการเรียกร้องสิทธิให้ผู้หญิงได้ตามที่กำหนดในหลักศาสนาและตามพระราชบัญญัติหลักควบคู่กันไป รวมถึงสำนักงานคณะกรรมการอิสลามประจำจังหวัด/องค์กรด้านศาสนา ควรเพิ่มบุคลากรหรือผู้ที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญด้านจิตวิทยาในการให้คำแนะนำ/รับฟังสถานการณ์ปัญหาของผู้หญิงมุสลิม ดังนั้น ควร หรืออาจมีการประสานความร่วมมือหรือส่งต่อที่เป็นระบบระหว่างองค์กรด้านศาสนาและหน่วยงานที่มีบุคลากรที่เชี่ยวชาญ รวมทั้งควรจัดให้มีเจ้าหน้าที่ที่เป็นผู้หญิงในหน่วยงานมาร่วมทำหน้าที่ในการรับฟัง ดูแลกลุ่มเปราะบางที่ประสบปัญหาความรุนแรงในครอบครัว เนื่องจากสถานการณ์ปัญหาบางอย่างที่ผู้หญิงเผชิญอยู่อาจเป็นเรื่องลำบากใจที่จะถ่ายทอดให้กับบุคคลต่างเพศรับฟัง อีกทั้ง ชุมชนควรจัดระบบการแก้ไขปัญหาความรุนแรงในครอบครัวชาวไทยมุสลิมในพื้นที่จังหวัดชายแดนใต้ที่มีช่องว่างทุกจุด ตั้งแต่การป้องกัน การคุ้มครองสิทธิ และการเข้าสู่กระบวนการยุติธรรม และป้องกันแนวโน้มการเพิ่มอัตราความรุนแรงต่อผู้หญิงในพื้นที่จังหวัดชายแดนใต้ เป็นพื้นที่พหุวัฒนธรรมและมีทุนทางศาสนาวัฒนธรรมที่จำเป็นต้องต่อยอด และมีระบบตรวจสอบถ่วงดุลทางสังคมร่วมกับเครือข่ายผู้หญิงและเป็นการส่งเสริมศักยภาพผู้หญิงในการเป็นผู้นำท้องถิ่น สอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน

กิตติกรรมประกาศ

บทความวิชาการฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความสามารถ แนะนำ ให้คำปรึกษา ตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่อย่างดียิ่งจาก รองศาสตราจารย์ ดร.ธัญญธร อินศร ผู้เขียนกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง และขอขอบพระคุณคณะกรรมการอิสลามประจำจังหวัดปัตตานี ยะลา นราธิวาสและสงขลา ที่กรุณาให้ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาความรุนแรงในครอบครัวในพื้นที่จังหวัดชายแดนใต้ นอกจากนี้ยังมีผู้ให้ความร่วมมือช่วยเหลืออีกหลายท่านซึ่งผู้เขียนไม่สามารถกล่าวนามในที่นี้ได้หมด จึงขอขอบคุณทุกท่านเหล่านั้นไว้ ณ โอกาสนี้ด้วย

เอกสารอ้างอิง

- กฤตยา แสงเจริญ. (2545). การทำนายพฤติกรรมรุนแรงของสามีในครอบครัวไทย. วิทยานิพนธ์ ศศ.ต. (พัฒนศาสตร์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยขอนแก่น
- กรมควบคุมโรค (2561). ัจับตาโรคและภัยสุขภาพ. กรุงเทพฯ
- กองระบาดวิทยา กรมควบคุมโรค (2561). ข้อมูลการเฝ้าระวังการบาดเจ็บจากความรุนแรงในครอบครัว. กรุงเทพฯ
- ยงยุทธ แสนประสิทธิ์. (2554). รูปแบบการป้องกันปัญหาความรุนแรงในครอบครัว โดยกระบวนการมีส่วนร่วมของครอบครัวและชุมชน : กรณีศึกษาชุมชนแห่งหนึ่งในจังหวัดปทุมธานี (นิพนธ์วิทยาสตรศษุฎิบัณฑิตการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ: สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- รณชัย คงสกนธ์และ นฤมล โพธิ์แจ่ม. (2551). ความรุนแรงในครอบครัว. กรุงเทพฯ: สหประชาพานิชย์.
- บุศรินทร์ คล่องพยาบาล. (2542). ความรุนแรงในครอบครัว: ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการถูกทำร้ายของภรรยาในอำเภอเมือง จังหวัดสระแก้ว. วิทยานิพนธ์ วท.ม. (อนามัยครอบครัว). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยมหิดล.
- สำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์. (2564). รายงานสถานการณ์และแนวโน้มทางสังคมเพื่อให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องนำไปใช้ประโยชน์ในการกำหนดแนวทางมาตรการองค์กร. กรุงเทพฯ
- อัญชลีโชติคุต. (2541). การใช้ความรุนแรงในคู่สมรส. ปริญญาานิพนธ์ สม.ม. (สังคมวิทยา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- Bandura, A. (1977). Social Learning Theory. New York: General Learning Press.
- Burr, R. Wesley, Day, D. Randel, & Bahr, S. Kathleen. (1993). Family Science. California: Brooks/Cole
- Peaceful Families Project. (2011). [Attitudes towards and experiences with domestic violence of American Muslims]. Unpublished raw data.
- Straus, Murray A., Gelles, Richard J., & Steinmetz, Suzanne K. (2006). Behind Close Door: Violence in the American Family. Arizona: Transaction Publishers.

การเลือกตั้งขั้นต้นกับการปฏิรูปการเมืองไทย Primary Vote and Thailand's Political Reform

อภิวิชญ์ เลิศล้ำ¹
Apiwit Lertlam¹

บทคัดย่อ

การศึกษาเรื่อง การเลือกตั้งขั้นต้นกับการปฏิรูปการเมืองไทย มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแนวคิด และ ข้อเสนอแนะ ในการนำการเลือกตั้งขั้นต้นมาใช้ในประเทศไทย เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยค้นคว้าเอกสาร แนวคิดทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อให้เข้าใจการเลือกตั้งขั้นต้น และบริบทการเมืองไทย จากการศึกษา พบว่า การเลือกตั้งขั้นต้น เป็นแนวทางหนึ่งในการปฏิรูปพรรคการเมือง โดยการลดการครอบงำและผูกขาดอำนาจ กลุ่มทุน ในลักษณะธุรกิจการเมือง การนำการเลือกตั้งขั้นต้นมาใช้ในประเทศไทยจำเป็นต้องคำนึงถึง บริบทการเมืองไทย ให้มีรูปแบบและวิธีการเหมาะสมสอดคล้อง สามารถปฏิบัติได้จริง

คำสำคัญ: การเลือกตั้งขั้นต้น, การปฏิรูปการเมืองไทย

¹ คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ อีเมล den605@yahoo.com

¹ Faculty of Political Science, Thammasat University, Email address : den605@yahoo.com

Abstract

This research studied concepts and suggestions related to implementing the primary vote in Thailand. Qualitative research was done with data gathered from documents, theoretical concepts, and publications to understand primary voting and its suitability to the political context of Thailand.

Results were that primary voting is a means to reforming political parties by reducing capital group dominance and monopoly in the form of political business. Implementing primary voting would require consideration of the Thai political context to formulate appropriate methods consistent with practical and useful results.

Keywords: Primary voting, Thailand, Political reform



บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของเรื่องที่ศึกษา

ความเป็นมา

ที่ผ่านมา สถานการณ์การเมืองไทย กระแสสังคมต่างเห็นว่า อำนาจรัฐอยู่ในมือกลุ่มทุนมีลักษณะ”ธุรกิจการเมือง” มีการทุจริตคอร์รัปชั่น กลไกตรวจสอบและควบคุมทำได้ยาก สร้างผลเสียต่อระบอบประชาธิปไตย (อุไรวรรณ ธนสถิตย์, 2563) สอดคล้องกับงานวิจัยไชยันต์ ไชยพร และคณะ(2563) พบว่า พรรคการเมืองไทยส่วนใหญ่ยังอยู่ภายใต้การครอบงำของบุคคลและคณะบุคคล จะเห็นได้ว่าภาวะวิกฤติทางการเมือง กระจุกตัวอยู่ที่คนบางกลุ่ม ก่อปัญหาต่างๆเช่น อาจทำให้พรรคขาดอิสระ เป็นต้น เป็นเหตุให้ต้องมีการปฏิรูป

หากพูดถึงประชาธิปไตย ตัวละครเอกย่อมเป็นพรรคการเมือง พรรคการเมืองเป็นตัวเชื่อมระหว่าง ประชาชน และผู้กำหนดนโยบายสาธารณะ ส่งผลต่อคุณภาพประชาธิปไตย หากไม่มีความเป็นสถาบันการเมือง พรรคการเมืองเข้มแข็งได้ยาก (อรรถสิทธิ์ พานแก้ว, 2564) กล่าวได้ว่า การปฏิรูปการเมือง เกิดขึ้นเมื่อประชาชนมีส่วนร่วมทางการเมืองในระดับต่างๆ เพื่อเกิดผลต่อการตัดสินใจการเมืองอย่างแท้จริง(สิงค์คำ มณีจันสุข, 2561)

การเลือกตั้งเป็นสิ่งสำคัญของประชาธิปไตยแบบมีตัวแทน ซึ่งเป็นสิทธิขั้นพื้นฐานสำหรับประชาชน ประเทศที่มีความเป็นประชาธิปไตยทั่วโลกต่างให้ความสำคัญ ระบบการเลือกตั้งขั้นต้นเป็นการคัดเลือกผู้สมัครรับเลือกตั้งในนามพรรค โดยสมาชิกพรรคหรือผู้มีสิทธิเป็นผู้เลือกตามแต่รูปแบบที่ใช้ ระบบนี้เป็นที่ยอมรับระดับสากล ทำให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในพรรคมากขึ้น ทำให้พรรคการเมืองเป็นประชาธิปไตย ส่งเสริมให้ภาคการเมืองเข้มแข็งต่างจากรูปแบบเดิม คือเลือกโดยกรรมการบริหารพรรค จึงถือเป็นจุดเปลี่ยนสำคัญ

ในประเทศไทย นับตั้งแต่มีการร่างรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2559 บทบัญญัติ 3 มาตราในหมวดการส่งผู้สมัครรับเลือกตั้งคือ มาตรา45 มาตรา90 และมาตรา258 ซึ่งในบทบัญญัติได้กำหนดถึงวิธีส่งผู้สมัครสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรแบบบัญชีรายชื่อ ว่าต้องคำนึงถึงการมีส่วนร่วมของสมาชิกพรรคการเมือง จึงเกิดเป็นกระแสวิพากษ์วิจารณ์ ถึงประเด็น การเลือกตั้งขั้นต้นที่น่าสนใจ

ปัจจุบันมีข้อเสนอแนะจากหลายฝ่ายทั้งเห็นด้วยและเห็นแย้งให้มีการใช้ระบบไพรมารีโหวตอันเป็นประเด็นน่าสนใจในการศึกษา และการเลือกตั้งขั้นต้นรูปแบบใดบ้าง มีการเสนอนำมาใช้ให้ถูกเจตนารมณ์และเหมาะสมกับบริบทสังคมไทย

จากที่กล่าวมา จึงนำมาสู่การศึกษาหัวข้อ การเลือกตั้งขั้นต้นกับการปฏิรูปการเมืองไทย

เนื้อหา

วัตถุประสงค์การศึกษา

เพื่อศึกษาแนวคิด และข้อเสนอแนะ ของระบบการเลือกตั้งขั้นต้น

เพื่อศึกษาแนวทางและรูปแบบการเลือกตั้งขั้นต้น ที่เหมาะกับบริบทประเทศไทย

ระเบียบวิธีวิจัย

การศึกษาเรื่อง ”การเลือกตั้งขั้นต้นกับการปฏิรูปการเมืองไทย” ผู้ศึกษาใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) จากการค้นคว้าเอกสาร(Documentary Studying) แนวคิดทฤษฎี และเอกสารทางวิชาการ บทความวิจัยที่เกี่ยวข้องกับระบบการเลือกตั้งขั้นต้น ทั้งโมเดลในประเทศไทยและโมเดลของต่างประเทศ และศึกษาบริบทของการเมืองไทย

คำนิยามศัพท์

1.การเมือง พิจารณาความหมายตามแนวคิดของอริสโตเติล มนุษย์จะพัฒนาความเป็นมนุษย์ได้ก็ต่อเมื่อ รวมกันเป็นสังคมเป็นเมือง การเมืองคือสังคมและทุกคนคือนักการเมือง ”รัฐ” ก่อตั้งขึ้น โดยมีจุดมุ่งหมายร่วมกันในการแก้ปัญหาความขัดแย้งทางสังคม(ณัฐฐา วจินจรรย์ภาค,2556)

2.การปฏิรูป มีความหมายว่า “การปรับปรุงเปลี่ยนแปลงแก้ไขให้อยู่ในสภาพที่เหมาะสม” (วิชาญ ทรายอ่อน ,2561)

3.การปฏิรูปการเมือง มาจากคำสองคำ คือ คำว่า “การปฏิรูป” กับคำว่า “การเมือง” (วิชาญ ทรายอ่อน ,2561)

4.ประชาธิปไตยแบบมีส่วนร่วม หมายถึง “การมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชน ในทางการเมืองและการบริหาร มีการกระจายอำนาจตัดสินใจและจัดสรรทรัพยากร” (ณัฐฐา วจินจรรย์ภาค,2556) สอดคล้องกับงานวิจัยของ วรพชร จันทรขันธ์ และคณะ(2557) กล่าวว่าการเมือง เป็นการจัดสรรทรัพยากรโดยประชาชนมีส่วนร่วมในการจัดสรรทรัพยากรอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม เพื่อให้ผู้ปกครองและผู้ถูกปกครองได้ทราบความต้องการของกันและกัน

5.ทิศทางการเมืองสมัยใหม่ ณัฐฐา วจินจรรย์ภาค(2556) กล่าวว่า “ประเทศประชาธิปไตยทั้งหลาย ต่างมุ่งไปสู่ประชาธิปไตยแบบมีส่วนร่วม” สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนพัฒน์ เฉลิมรัตน์(2563) กล่าวว่า “การเมืองแบบมีส่วนร่วมพบเห็นได้ในประเทศประชาธิปไตยที่มีความก้าวหน้า ประเทศที่พัฒนาแล้ว”

6.พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2554 ให้ความหมาย”เลือกตั้ง”ว่า การเลือกสรรบุคคลให้เป็นผู้แทนหรือให้ดำรงตำแหน่งด้วยการออกเสียงลงคะแนน เช่น เลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร

7.การเลือกตั้งขั้นต้น หมายถึง กระบวนการสรรหาผู้สมัครรับเลือกตั้งของพรรคการเมือง ด้วยการหยั่งเสียงของผู้มีสิทธิ์ออกเสียงว่าผู้สมัครคนใดมีแนวโน้มได้รับคะแนนนิยมสูง เพื่อส่งเป็นผู้สมัครรับเลือกตั้งในนามพรรคต่อไป (สตีลธ ธานนิธิโชติ และ ธนพันธ์ โล่ประกอบ,2558) จึงเป็นกระบวนการที่เปิดโอกาสให้ประชาชนได้เข้ามา

มีส่วนร่วมในทางการเมือง ผ่านการใช้สิทธิออกเสียงเลือกตั้งผู้สมัครและพรรคการเมืองที่มีแนวนโยบายตรงกับความต้องการของประชาชน และสร้างการยอมรับในตัวผู้สมัคร (สตีธร ธนานิธิโชติ และ ธนพันธ์ ไล่ประกอบ ,2552)

แนวคิดเรื่องการเลือกตั้งในต่างประเทศ

หัวข้อนี้เป็นการสำรวจประสบการณ์ในต่างประเทศ ที่มีการใช้ระบบเลือกตั้งขั้นต้น

การเลือกตั้งขั้นต้นเป็นระบบที่ทำการใช้มานาน โดยมีสหรัฐอเมริกาเป็นประเทศต้นกำเนิดระบบเลือกตั้งขั้นต้น

การเลือกตั้งขั้นต้นในสหรัฐอเมริกา

สหรัฐอเมริกา เป็นประเทศแรกที่มีระบบการเลือกตั้งขั้นต้น ในกระบวนการสรรหาและคัดเลือกผู้สมัครเป็นตัวแทนพรรค ในทุกระดับการเลือกตั้ง (สตีธร ธนานิธิโชติ,2558) ใช้โดยความสมัครใจของพรรคเอง ไม่กำหนดรูปแบบในกฎหมาย(สตีธร ธนานิธิโชติ และ ธนพันธ์ ไล่ประกอบทรัพย์ ,2561)การเลือกตั้งขั้นต้นในสหรัฐอเมริกามีพัฒนาการมาเป็นระยะ และมีจุดเปลี่ยน โดยในช่วงแรกที่จัดประชาชนยังไม่ให้ความเชื่อถือผลการเลือกตั้ง เพราะมองว่ามีการครอบงำของผู้นำพรรค (อรรถสิทธิ์ พานแก้ว,2557) จนเริ่มได้รับการยอมรับและใส่ใจการเลือกตั้งขั้นต้นมากขึ้นในปีคศ.1952 เมื่อ”ผลการเลือกตั้งขั้นต้นของมลรัฐนิวแฮมเชียร์มีผลต่อความเป็นสาธารณะต่อตัวผู้เสนอรับสมัครประธานาธิบดี” (สตีธร ธนานิธิโชติ,2558)

ขั้นตอนการคัดเลือกผู้สมัครเลือกตั้งเป็นตัวแทนพรรคการเมือง

การเลือกตั้งขั้นต้น เป็นกระบวนการตรงกลางระหว่าง การสรรหา และการคัดเลือก จากการลงคะแนนว่าผู้สมัครคนใดมีแนวโน้ม ได้รับการสนับสนุน หากผู้รับคัดเลือกชนะเลือกตั้งขั้นต้น เพื่อส่งลงสนามเลือกตั้งเป็นตัวแทนพรรค (สตีธร ธนานิธิโชติ,2561)

รูปแบบไพรมารีโหวต

ที่ใช้ในสหรัฐอเมริกาปัจจุบัน แบ่งได้ 4รูปแบบ ดังนี้(อรรถสิทธิ์ พานแก้ว,2557)

- 1.ระบบปิด ให้สิทธิเฉพาะสมาชิกพรรค
- 2.แบบเปิด ให้ผู้มีสิทธิเลือกตั้งทุกคน แต่เลือกพรรคหนึ่งแล้ว จะเลือกพรรคอื่นอีกไม่ได้
- 3.ระบบผสม ให้สิทธิสมาชิกพรรคและผู้มีสิทธิออกเสียงอิสระ ยกเว้นสมาชิกพรรคคู่แข่ง
- 4..ระบบสองคนคะแนนสูงสุด ระบบในบัตรเลือกตั้งใบเดียว ในครั้งเดียว คัดเอาผู้สมัครคะแนนสูงสุดสองคน ไม่จำกัดว่าพรรคใดไปแข่งขันในการเลือกตั้งทั่วไป

การเลือกตั้งขั้นต้นในอังกฤษ

ใช้แบบเปิด เป็นความสมัครใจของพรรค ไม่มีบัญญัติในกฎหมาย ใช้เพื่อต้องการดูแลความนิยมของผู้สมัครของพรรคเน้นไปที่การสรรหาผู้สมัครหน้าใหม่(สตีธร ธนานิธิโชติ,2561)

การเลือกตั้งขั้นต้นในออสเตรเลีย

นิยมใช้ในการเลือกระดับมลรัฐและท้องถิ่นแบบเปิด เพื่อหยั่งเสียง เหมือนการทำโพล ยังมีลักษณะรักษาอำนาจคัดเลือกผู้สมัครไว้ภายในพรรค กระจายอำนาจให้แก่ผู้มีสิทธิน้อย(สตีธร ธนานิธิโชติ,2561)

การเลือกตั้งขั้นต้นในแคนาดา

ใช้ระบบปิด เพื่อสรรหาผู้แข่งขันเลือกตั้งทั่วไปโดยพรรค ไม่มีบัญญัติในกฎหมาย(สตีธร ธนานิธิโชติ,2561)

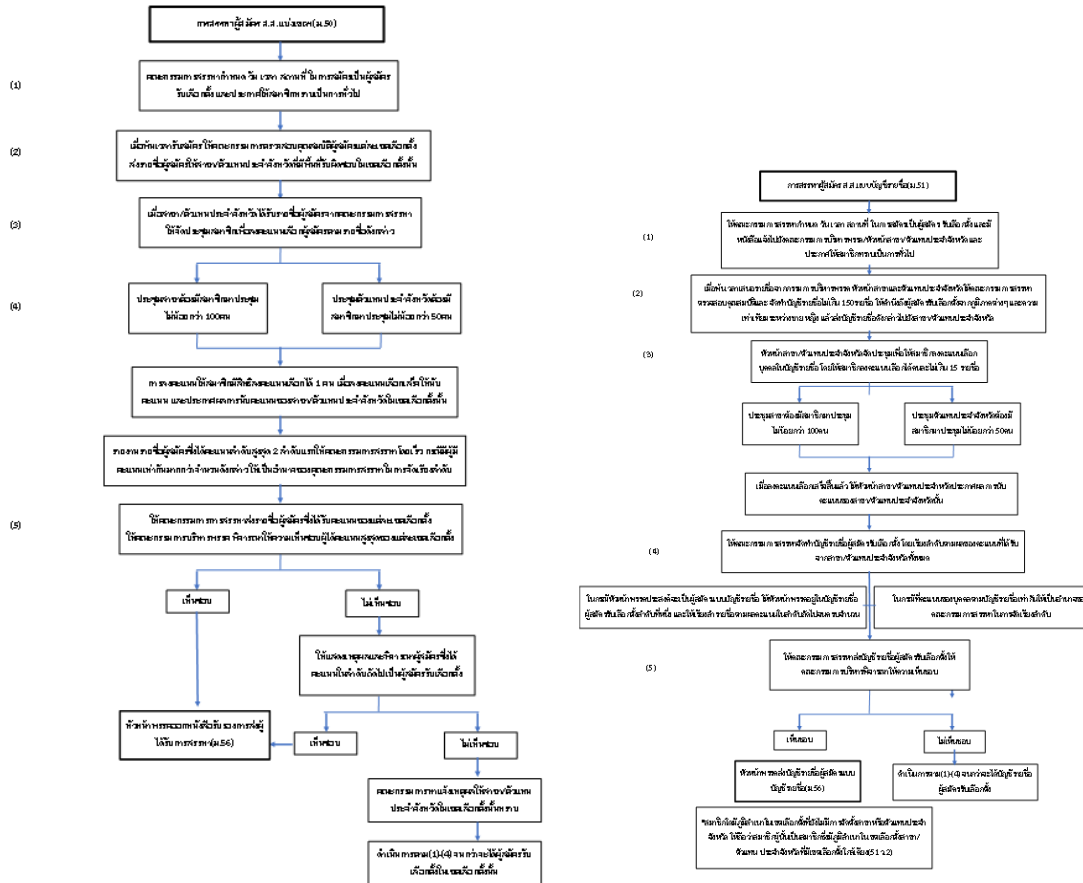
การเลือกตั้งขั้นต้นในฝรั่งเศส

ใช้ระบบปิด เพื่อคัดเลือกผู้สมัครรับเลือกตั้งในนามพรรค ไม่มีบัญญัติในกฎหมาย พรรคการเมืองเป็นผู้กำหนดรูปแบบเองว่าใช้ระบบปิดหรือเปิด เพื่อใช้สรรหาผู้สมัครจากระดับความนิยม เป็นตัวแทนพรรค ลงเลือกตั้งทั่วไป และใช้เพื่อรับรองความชอบทำของผู้ดำรงตำแหน่งเดิม(สตีธร ธนานิธิโชติ,2561)

การเลือกตั้งขั้นต้นในประเทศไทย

ที่ผ่านมาในประเทศไทย เคยใช้ระบบเลือกตั้งขั้นต้นครั้งแรกเป็นการจัดโดยความสมัครใจของพรรคประชาธิปัตย์ เพื่อคัดเลือกผู้สมัครรับเลือกตั้ง ผลการทดลองครั้งนั้น ผู้สมัครของพรรคไม่ได้รับเลือกตั้ง

ต่อมาในประเทศไทย เป็นครั้งแรกของการเลือกตั้งขั้นต้น ที่กำหนดไว้ในกฎหมายให้พรรคการเมืองจะต้องปฏิบัติ มีรายละเอียด ขั้นตอน ในกระบวนการสรรหาผู้สมัครรับเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร ให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยพรรคการเมือง พ.ศ. 2560 หมวด 3 (สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง, 2561)



ภาพที่ 1 การสรรหาผู้สมัครแบบแบ่งเขต และแบบบัญชีรายชื่อ
 ที่มา : สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง, 2561

หากพิจารณาเปรียบเทียบข้อดีและปัญหาการจัดการเลือกตั้งขั้นต้น มีดังนี้
ข้อดี

การพิจารณาข้อดี การวิจัยของ สติธร ธนานิธิโชติ(2561) กล่าวถึง การพิจารณาการคัดสรรผู้สมัครรับเลือกตั้งในนามพรรค เพิ่มอำนาจให้สมาชิกพรรคการเมืองได้เลือกตัวแทนที่เป็นตัวแทนของตนอย่างแท้จริง ลดการผูกขาดของพรรคจาก และการครอบงำจากกลุ่มทุน สอดคล้องกับการวิจัยของ สติธร ธนานิธิโชติ และธนพันธ์ ไล่ประกอบทรัพย์(2561) กล่าวว่า “การเปิดให้มีการหยั่งเสียงขั้นต้น จะช่วยยกระดับการมีส่วนร่วมของผู้ให้การสนับสนุนพรรค ยังช่วยลดการครอบงำ และผูกขาดของผู้นำพรรค มีความเป็นธรรมในการเลือกตั้ง”

ประเด็นปัญหาที่พบในการเลือกตั้งขั้นต้น (สำนักกรมการ 2 สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ,2563)

1. พรรคและสาขา ขาดความรู้ความเข้าใจ ทักษะเกี่ยวกับกระบวนการเลือกตั้งขั้นต้น
2. การลงคะแนนอาจขาดความเป็นอิสระ เกิดการแทรกแซง ครอบงำ หรือชี้แนะได้
3. พรรคการเมืองขาดแนวทางดำเนินการตามนโยบายอย่างแท้จริง

4. การให้อำนาจกรรมการบริหารพรรคที่ไม่เห็นชอบและให้เริ่มกระบวนการใหม่
5. ค่าใช้จ่ายการดำเนินการจัดการเลือกตั้งขั้นต้นสูง
6. ปัญหาความไม่คุ้นเคยกับผู้สมัครแบบบัญชีรายชื่อ ทำให้สมาชิกพรรคไม่สามารถตัดสินใจให้สมเหตุผล

สรุปและข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาเรื่อง การเรื่องตั้งขั้นต้น ขอสรุปผลการศึกษาดังนี้

การเลือกตั้งขั้นต้นเป็นหนึ่งในแนวทาง ที่นำมาใช้ เพื่อช่วยลดทอนการครอบงำและผูกขาดอำนาจของกลุ่มทุน และความเป็น”ธุรกิจการเมือง”ลง และพัฒนาพรรคให้มีลักษณะของความเป็นสถาบันการเมือง (Political Institution) โดย“เปิดโอกาสให้สมาชิกมีส่วนร่วมอย่างกว้างขวางในการกำหนดนโยบายและการส่งตัวผู้สมัครรับเลือกตั้ง” (สำนักกรรมการ 2 [สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา](#) ,2563) อันนำไปสู่ระบบการเมืองไทยแข็งแรง สอดคล้องกับ วัชรา ไชยสาร(2544) ซึ่งให้ความสำคัญของการปฏิรูประบบเลือกตั้งว่าเป็นกระบวนการสำคัญหนึ่งของการปฏิรูปการเมืองไทย สอดคล้องกับ สมบัติ อารังธัญวงศ์(2546)กล่าวว่า “การมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชน คือ เป้าหมายของการพัฒนาประชาธิปไตยรัฐต้องส่งเสริมประชาชนมีส่วนร่วมทางการเมืองอย่างกว้างขวาง”และตามวัฒนธรรมประชาธิปไตยที่ส่งเสริมให้ผู้คนเคารพและรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น จึงอาจกล่าวได้ว่า “การเลือกตั้งขั้นต้น” มีส่วนส่งเสริมให้ประชาชนเพิ่มความสนใจการเมืองโดยการเพิ่มพื้นที่การมีส่วนร่วมของสมาชิกพรรค ส่งเสริมประชาธิปไตยภายในพรรค และเป็นระบบที่นิยมในหลายประเทศ เช่น สหรัฐอเมริกา ซึ่งมีการใช้ระบบเลือกตั้งขั้นต้น ทั้งแบบเปิด แบบปิด แบบผสม และแบบสองคนคะแนนสูงสุด

ประเทศไทยมีความพยายามแก้ไขปัญหาวิกฤติการณ์การเมือง ท่ามกลางขยายตัวของ “กลุ่มทุน” จากผู้มีอำนาจทางเศรษฐกิจอาจกลายเป็นผู้มีอำนาจทางการเมือง การนำการเลือกตั้งขั้นต้นมาใช้ในประเทศไทยมีความมุ่งหมายช่วยแก้ปัญหาความเป็น “ธุรกิจการเมือง” จากปัญหาการใช้ระบบเลือกตั้งขั้นต้นในบริบทการเมืองไทยที่ผ่านมา จะเห็นได้ว่าระบบการเลือกตั้งขั้นต้นยังต้องได้รับการทบทวนและปรับปรุงใน รูปแบบและวิธีการ ต้องการการประสานความร่วมมือกันทำงานอย่างใกล้ชิดระหว่างภาครัฐและพรรคการเมือง เพื่อพัฒนารูปแบบที่เหมาะสมและความสอดคล้องกับบริบทของการเมืองไทย

2. สำหรับข้อเสนอแนะ งานวิจัยในต่อไป ผู้ศึกษาเห็นว่า

- 2.1 ควรมีการศึกษาส่วนของหลักเกณฑ์กองทุนพัฒนาพรรคการเมือง เพื่อนำไปสู่การจัดสรรงบประมาณอย่างเป็นรูปธรรม อันจะสนับสนุนให้พรรคการเมืองเติบโตได้เอง ของตัวเองไม่ขึ้นอยู่กับกลุ่มทุนภายนอก
- 2.2 ควรมีการศึกษาบทบาทและความร่วมมือในกระบวนการจัดเลือกตั้งขั้นต้นของพรรค ในพื้นที่ๆมีบริบท ปัญหา และโอกาสแตกต่างกัน

อภิปรายผล

การสรรหาตัวแทนพรรคด้วยระบบการเลือกตั้งขั้นต้นของประเทศไทยในปัจจุบันนั้น ยังพบว่ามีจุดอ่อน ยกตัวอย่างเช่น คนในพื้นที่ทำไพรมารี เลือกคนได้ แต่กรรมการพรรคอาจไม่ยอมรับผลการเลือกตั้งขั้นต้น และอาจอนุมัติเป็นตัวแทนพรรค จะเห็นได้ว่า ที่ผ่านมาระบบเลือกตั้งขั้นต้น ยังไม่เป็นไปตามความคาดหวังของระบบอย่างสมบูรณ์ ที่ต้องการลดการผูกขาดของกลุ่ม และส่งเสริมให้พรรคการเมืองมีความเป็นสถาบันการเมือง (Political Institution) ตามความเห็นของผู้ศึกษาอาจมีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินการ หากเน้นปัจจัย เช่น 1. ปัจจัยด้านการส่งเสริมและสนับสนุนจากภาครัฐ 2. ปัจจัยด้านการเงินหรือเงินทุนที่ได้มาจากการระดมทุนจากคนในพรรค หรือกองทุนสนับสนุน แทนการรับเงินทุนจากกลุ่มทุน 3. ปัจจัยด้านการจัดการความรู้ให้แก่พรรค สาขาพรรคและสมาชิกพรรค เช่น การดูงาน อบรมและสัมมนาจากประเทศต่างๆที่ทำไพรมารีให้สำเร็จแล้ว และจำเป็นอย่างยิ่งต้องปรับปรุงแบบให้มีความเหมาะสมและความสอดคล้องกับบริบทของการเมืองไทย หรือ ไพรมารีให้แบบไทย อันนำไปสู่การปฏิรูปการเมืองไทย

กิตติกรรมประกาศ

ผู้เขียนขอขอบพระคุณสมาคมรัฐประศาสนศาสตร์แห่งประเทศไทย และท่าน ศ.ดร.อัมพร อารังลักษณ์ เป็นอย่างสูงยิ่งที่จัดให้มีการประชุม วิชาการด้านรัฐประศาสนศาสตร์ระดับชาติ ครั้งที่ 16 นี้ ผู้เขียนได้รับ ประสพการณ์นำเสนอผลงานวิชาการ และขอขอบพระคุณท่านอาจารย์ที่ปรึกษา รศ.ดร.อรรถสิทธิ์ พานแก้ว ที่กรุณาชี้แนะแนวทาง ดูแลเรื่องการค้นคว้า และสนับสนุนตลอดการเรียนการศึกษาที่ผ่านมาของผู้เขียนและขอขอบพระคุณคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ที่กรุณาวิพากษ์บทความ ผู้เขียนได้รับแนวทางการปรับปรุงงาน วิชาการ

เอกสารอ้างอิง

อรรถสิทธิ์ พานแก้ว และ ณัชชาภัทร อมรกุล. (2564) *โครงการศึกษาและพัฒนาระบบการเงินของพรรคการเมือง : วิทยาลัยการเมืองการปกครอง สถาบันพระปกเกล้า*

อรรถสิทธิ์ พานแก้ว(2557) เพิ่มดุลอำนาจระหว่าง ‘นักการเมือง’ และ ‘พรรคการเมือง’: เพิ่มประสิทธิภาพ ในการทำหน้าที่ “ผู้แทนราษฎร.” สถาบันพระปกเกล้า *รายวิจัยฉบับสมบูรณ์เสนอสถาบันพระปกเกล้า*

สิงค์คำ มณีจันสุข. (2561) ประชาธิปไตยกับการมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชน : *วารสารวิจัยวิชาการ*

สตีล ธนานิธิโชติ และธนพันธ์ ไส่ประกอบทรัพย์. (2561) *ไพรมารีให้วัด ความรู้ฉบับปูพื้น*

สตีล ธนานิธิโชติ. (2560) ระบบการคัดสรรผู้สมัครรับเลือกตั้งในนามพรรคการเมือง: ทางเลือกและข้อเสนอแนะ สำหรับประเทศไทย

สตีธร ธนานิธิโชติ และธนพันธ์ ไล่ประกอบทรัพย์. (2558)รายงานการศึกษา ระบบการเลือกตั้งขั้นต้น (Primary Election)

สมบัติ จำรงธัญวงศ์. (2546) การเมือง : แนวคิดและการพัฒนา สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

ณัฐฐา วินิจนัยภาค. (2556) ประชาธิปไตยแบบมีส่วนร่วม กับการพัฒนาการเมืองภาคประชาชน (พิมพ์ครั้งที่1).

มิตรภาพการพิมพ์และสตีวดีโอ

สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง. (2561) คู่มือสรรหาผู้สมัครรับเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร การเลือกตั้งขั้นต้น(Primary Vote)

วรพชร จันทร์ขันดี และคณะ. (2557) ประสิทธิผลการมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชน ในจังหวัดเชียงราย ภายใต้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 :วารสารนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร,7(1)

วิชาญ ทรายอ่อน. (2561) การปฏิรูปการเมือง จุฬานิติ 15(3)

อนุสรณ์ ลีมณี. (2563) การปฏิรูปการเมืองกับการพัฒนาประชาธิปไตยในสังคมไทย วารสารสถาบันพระปกเกล้า 6(3)

อุไรวรรณ ธนสถิตย์. (2563) การเมืองไทยในระบอบประชาธิปไตย

ธนพัฒน์ เฉลิมรัตน์. (2563) วัฒนธรรมทางการเมืองประชาธิปไตยกับการตื่นตัวทางการเมือง วารสาร มจร. เลยปริทัศน์ 1(3) 122

ภูสิทธิ์ ชันติกุล. (2553) ทศนะทางการเมืองและการมีส่วนร่วมทางการเมืองแบบประชาธิปไตยของประชาชน 44 ชุมชนเขตดุสิต กรุงเทพมหานคร วารสารวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

วัชรรา ไชยสาร. (2544) ระบบการเลือกตั้งกับการเมืองไทยยุคใหม่: พร้อมการเลือกตั้งตามรัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบัน และพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรและสมาชิกวุฒิสภา พ.ศ.

2541: นิติธรรม

สำนักกรรมการ 2 สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา (2563) รายงานการพิจารณาศึกษา เรื่องการสรรหาผู้สมัครรับเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรโดยกระบวนการเลือกตั้งขั้นต้น(Primary Vote)ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 ของคณะกรรมการกิจการองค์การอิสระตามรัฐธรรมนูญ วุฒิสภา

การบริหารจัดการการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน พื้นที่ตำบลละมอ อำเภอนาโยง จังหวัดตรัง

Sustainable of Tourism Management on Lamo Sub-District

Nayong District Trang Province Area

วิวัฒน์ ฤทธิมา¹ วิณา ลีลาประเสริฐศิลป์² นพรัตน์ ดาวกระจาย³ และอุษณี ปาแว⁴
Wiwat Rittima¹, Weena Leelaprasertsil², Nopparat dawkajai³ and Usanee Pawae⁴

บทคัดย่อ

บทความนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อแสดงให้เห็นถึงการบริหารจัดการการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน พื้นที่ตำบลละมอ อำเภอนาโยง จังหวัดตรัง ดำเนินการศึกษาจากข้อมูลแนวคิดและเอกสารที่เกี่ยวข้อง การสัมภาษณ์เชิงลึก จำนวน 49 คนและการสัมภาษณ์ไม่เป็นทางการ การจัดประชุมแบบมีส่วนร่วม จำนวน 8 ครั้ง ตลอดจนการเข้าร่วมประชุม และทำกิจกรรมต่าง ๆ ในพื้นที่

จากการศึกษาพบว่า การบริหารจัดการการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืนจะต้องเสริมสร้างศักยภาพชุมชนในการจัดการท่องเที่ยว จัดระบบกิจกรรมการท่องเที่ยว กำหนดแผนการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชน พัฒนารูปแบบการท่องเที่ยวโดยชุมชนและจัดทำแผนแม่บทการท่องเที่ยวโดยชุมชน พื้นที่ตำบลละมอ อำเภอนาโยง จังหวัดตรัง

คำสำคัญ: การบริหารจัดการการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน, พื้นที่ตำบลละมอ อำเภอนาโยง จังหวัดตรัง

¹ วิทยาลัยการจัดการเพื่อการพัฒนา มหาวิทยาลัยทักษิณ อีเมล vi2528@gmail.com

¹ Management for Development College, Thaksin University, Email address : vi2528@gmail.com

² คณะเศรษฐศาสตร์และบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยทักษิณ

² Faculty of Economics and Business Administration, Thaksin University

³ วิทยาลัยการจัดการเพื่อการพัฒนา มหาวิทยาลัยทักษิณ

³ Management for Development College, Thaksin University

⁴ วิทยาลัยการจัดการเพื่อการพัฒนา มหาวิทยาลัยทักษิณ

⁴ Management for Development College, Thaksin University

Abstract

This article has main objectives. To show sustainable tourism management on Lamo Sub-district Na Yong District Trang Province area. This study was conducted by reviewing related literatures, conducting deep interview with 49 people, informal interview, arranging 8 times focus group discussion, and participating local activities.

The study showed that Sustainable of Tourism management, must of the potential of community for community tourism, has to systematize tourism activities, specify community tourism management plan, develop community tourism model, and master plan of sustainable community tourism of Lamo Sub-district Na Yong District Trang Province Area.

Keywords: Sustainable Tourism management, Lamo Sub-district Na Yong District Trang Province Area



บทนำ

การท่องเที่ยวที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาประเทศทั้งในด้านเศรษฐกิจและสังคมในแง่เศรษฐกิจการท่องเที่ยวก่อให้เกิดรายได้ในรูปเงินตราต่างประเทศ สร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจ การส่งเสริมการท่องเที่ยวในระดับท้องถิ่นก่อให้เกิดการกระจายตัวของนักท่องเที่ยวไปยัง พื้นที่ต่าง ๆ ที่นำมาสู่การจ้างงานและการสร้างอาชีพทั้งในภาคการท่องเที่ยวโดยตรงและการจ้างงานในภาคส่วนต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ก่อให้เกิดการกระจายรายได้สู่ชุมชนและท้องถิ่นและนำไปสู่การสร้างความสำเร็จเติบโตและความมีเสถียรภาพทางเศรษฐกิจของประเทศ ในด้านสังคม การพัฒนาการท่องเที่ยวจะทำให้เกิดการพัฒนาศาธารณูปโภคและสิ่งอำนวยความสะดวกในแหล่งท่องเที่ยวยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนในท้องถิ่นให้ดีขึ้น รวมทั้งช่วยปลูกจิตสำนึกให้ประชาชนมีความรู้สึกรักและหวงแหนทรัพยากรการท่องเที่ยวในท้องถิ่นของตน อันนำไปสู่การอนุรักษ์ ฟื้นฟูและการใช้ทรัพยากรธรรมชาติอย่างมีจิตสำนึก (การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย, 2551)

การท่องเที่ยวโดยชุมชน (Community Based Tourism หรือ CBT) นั้นถือเป็นรูปแบบการส่งเสริมการท่องเที่ยวที่นำไปสู่การพัฒนาชุมชนทั้งในด้านเศรษฐกิจและสังคม เนื่องจากช่วย สร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจเกิดการกระจายตัวของนักท่องเที่ยวด้วยการดึงดูดนักท่องเที่ยวให้ เข้ามาในชุมชนและเกิดการกระจายรายได้สู่ชุมชนและท้องถิ่น สำหรับในด้านสังคมก่อให้เกิดการพัฒนาศาธารณูปโภคและสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนในท้องถิ่นให้ดีขึ้นและปลูกจิตสำนึกให้ประชาชนในชุมชนให้มีความรู้สึกรักและหวงแหนทรัพยากรการท่องเที่ยวในท้องถิ่น อันจะนำไปสู่การอนุรักษ์ ฟื้นฟูและการใช้ทรัพยากรธรรมชาติอย่างมีจิตสำนึก เนื่องจากการท่องเที่ยวโดยชุมชน เป็นการท่องเที่ยวที่คำนึงถึงความยั่งยืนของสิ่งแวดล้อม สังคมและวัฒนธรรม กำหนดทิศทางโดยชุมชนจัดการโดยชุมชนเพื่อชุมชนและชุมชนมีบทบาทเป็นเจ้าของมีสิทธิในการจัดการดูแลเพื่อให้เกิดการเรียนรู้แก่ผู้ มาเยือน โดยมองว่าการท่องเที่ยวต้องทำงานครอบคลุม 5 ด้าน พร้อมกันทั้งการเมือง เศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อม โดยมีชุมชนเป็นเจ้าของและมีส่วนในการจัดการ การท่องเที่ยวยังเป็นเครื่องมือในการพัฒนา เป็นเงื่อนไขและสร้างโอกาสให้องค์กรชุมชนเข้ามามีบทบาทสำคัญในการวางแผนการพัฒนาชุมชนของตน ยิ่งในชุมชนที่มีแนวโน้มว่า การท่องเที่ยวจะรุกคืบเข้าไปถึง หรือต้องการเปิดเผยชุมชนของตนให้เป็นที่รู้จักในวงกว้าง สร้างให้เกิดกระบวนการเรียนรู้เกี่ยวกับการวางแผน การบริหารจัดการทรัพยากร และกระจายอำนาจการตัดสินใจ โดยเน้นความสำคัญของการจัดการธรรมชาติสิ่งแวดล้อมและใช้การท่องเที่ยวเป็นเครื่องมือในการพัฒนาชุมชนไปพร้อมกัน (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, 2550)

พื้นที่ตำบลละมอ อำเภอนาโยง จังหวัดตรังเป็นพื้นที่ที่มีทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่มีความอุดมสมบูรณ์เป็นอย่างมาก มีสายน้ำลำคลองและแหล่งท่องเที่ยวแหล่งเรียนรู้ในชุมชนเป็นจำนวนมาก หากมีการพัฒนาเป็นแหล่งท่องเที่ยวแบบครบวงจรได้จะทำให้ชุมชนมีความเข้มแข็งและสร้างความเข้มแข็งให้แก่คนในชุมชนทั้งในเรื่องของรายได้และการพัฒนาคุณภาพชีวิต และใช้กระบวนการจัดการการท่องเที่ยวโดยชุมชนเป็นแนวทางการบริหารจัดการทรัพยากรของชุมชนโดยชุมชนเพื่อชุมชนที่ทำให้ชุมชนอย่างยั่งยืน

เนื้อหา

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษาการบริหารจัดการการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน พื้นที่ตำบลละมอ อำเภอนาโยง จังหวัดตรัง

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยมีวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคือนักวิชาการหรือปราชญ์ชาวบ้าน เจ้าหน้าที่ของรัฐ ผู้นำท้องถิ่นและผู้นำท้องที่ ผู้แทนจากองค์กรชุมชนและภาคประชาชน ดำเนินการคัดเลือกโดยวิธีเจาะจง โดยมีเกณฑ์ในการคัดเลือกคือจะต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารจัดการการท่องเที่ยว แนวทางการจัดการท่องเที่ยวและรูปแบบการบริหารจัดการการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน พื้นที่ตำบลละมอ อำเภอนาโยง จังหวัดตรัง จำนวน 49 คน ประกอบด้วย นักวิชาการหรือปราชญ์ชาวบ้าน จำนวน 5 คน เจ้าหน้าที่ของรัฐ จำนวน 5 คน ผู้นำท้องถิ่นและผู้นำท้องที่ จำนวน 10 คน และผู้แทนจากองค์กรชุมชนและภาคประชาชน จำนวน 29 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ใช้แบบสัมภาษณ์และการจัดประชุมแบบมีส่วนร่วม โดยมีแนวคำถามเกี่ยวกับการบริหารจัดการการท่องเที่ยว แนวทางการจัดการท่องเที่ยวและรูปแบบการบริหารจัดการการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน พื้นที่ตำบลละมอ อำเภอนาโยง จังหวัดตรัง มีการตรวจสอบเครื่องมือโดยผู้ทรงคุณวุฒิในเรื่องความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาและให้ข้อเสนอแนะในการปรับแก้ไขเพื่อแก้ไขข้อคำถามให้มีความถูกต้องของภาษา

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษาถึงบริบทของพื้นที่ เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวกับการบริหารจัดการการท่องเที่ยว แนวทางการจัดการท่องเที่ยวและรูปแบบการบริหารจัดการการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน พื้นที่ตำบลละมอ อำเภอนาโยง จังหวัดตรัง

การสัมภาษณ์ เป็นการสัมภาษณ์เชิงลึกโดยใช้แบบสัมภาษณ์ข้าราชการ ผู้นำท้องถิ่นและผู้นำท้องที่ ประชาชนและผู้แทนจากองค์กรภาคประชาสังคม จำนวน 24 คน

การจัดประชุมแบบมีส่วนร่วมในลักษณะของเป็นลักษณะของการสนทนากลุ่ม โดยมีข้าราชการ ผู้นำท้องถิ่นและผู้นำท้องที่ ประชาชนและผู้แทนจากองค์กรภาคประชาสังคมซึ่งมีความรอบรู้ ความชำนาญและมีความเข้าใจถึงการบริหารจัดการการท่องเที่ยว แนวทางการจัดการท่องเที่ยวและรูปแบบการบริหารจัดการการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน พื้นที่ตำบลละมอ อำเภอนาโยง จังหวัดตรัง จำนวน 8 ครั้ง มีผู้เข้าร่วมทั้งหมด 160 คน

4. การวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้การสัมภาษณ์และการจัดประชุมแบบมีส่วนร่วม ตลอดจนข้อมูลจากเอกสาร แนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องด้วยการจำแนกและจัดระบบข้อมูล การวิเคราะห์ส่วนประกอบ การวิเคราะห์ข้อมูล เอกสารหรือการวิเคราะห์เนื้อหาและการวิเคราะห์สาเหตุและผล พร้อมทั้งวิเคราะห์ความเชื่อมโยงของหมวดหมู่ กำหนดเป็นแนวทางในการวิเคราะห์โดยนำเสนอแนวคิดที่มีความสัมพันธ์กันเพื่ออธิบายปรากฏการณ์และแสวงหาข้อเท็จจริงเกี่ยวกับการบริหารจัดการการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืนจะต้องเสริมสร้างศักยภาพชุมชนในการจัดการ

ท่องเที่ยว จัดระบบกิจกรรมการท่องเที่ยว กำหนดแผนการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชน พัฒนารูปแบบการท่องเที่ยว โดยชุมชนและจัดทำแผนแม่บทการท่องเที่ยวโดยชุมชน พื้นที่ตำบลละมอ อำเภอนาโยง จังหวัดตรัง

ผลการวิจัย

การบริหารจัดการการท่องเที่ยวพื้นที่ตำบลละมอ อำเภอนาโยง จังหวัดตรังสามารถดำเนินการในรูปแบบของการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชน เนื่องจากมีความพร้อมของชุมชน มีแหล่งท่องเที่ยวที่หลากหลายสามารถรองรับความต้องการของนักท่องเที่ยวกลุ่มต่าง ๆ ได้อย่างค่อนข้างครบถ้วน ประกอบกับมีประเพณีวัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่นที่สามารถนำมาพัฒนาเป็นการท่องเที่ยวเชิงศิลปวัฒนธรรมได้โดยมีเป้าหมายในการพัฒนาคือ มุ่งเน้นให้มีรายได้จากการท่องเที่ยวผ่านกลไกการท่องเที่ยวโดยชุมชนเพื่อเพิ่มรายได้แก่ชุมชน ก่อให้เกิดการพัฒนาสาธารณูปโภคและสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนและปลูกจิตสำนึกให้ประชาชนในชุมชนให้มีความรู้สึกรักและหวงแหนทรัพยากรการท่องเที่ยว อันจะนำไปสู่การอนุรักษ์ พื้นฟูและการใช้ทรัพยากรธรรมชาติอย่างมีจิตสำนึก เนื่องจากการท่องเที่ยวโดยชุมชนเป็นการท่องเที่ยวที่คำนึงถึงความยั่งยืนของสิ่งแวดล้อม สังคมและวัฒนธรรม กำหนดทิศทางโดยชุมชนจัดการโดยชุมชนเพื่อชุมชนและชุมชนมีบทบาทเป็นเจ้าของมีสิทธิในการจัดการดูแลเพื่อให้เกิดการเรียนรู้แก่ผู้มาเยือน พื้นที่ตำบลละมอ อำเภอนาโยง จังหวัดตรัง นั้นถือได้ว่าเป็นชุมชนที่มีความพร้อมในการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชนและมีแหล่งท่องเที่ยวธรรมชาติที่เป็นเอกลักษณ์เฉพาะถิ่น แหล่งวัฒนธรรมประวัติศาสตร์ รวมถึงฐานทรัพยากรธรรมชาติที่อุดมสมบูรณ์และมีวิถีการผลิตที่พึ่งพาและใช้ทรัพยากรธรรมชาติอย่างยั่งยืน รูปแบบการท่องเที่ยวและกิจกรรมที่เหมาะสมสำหรับการบริหารจัดการการท่องเที่ยวก็คือการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชนเพราะมีทรัพยากรธรรมชาติที่อุดมสมบูรณ์เหมาะแก่การท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ ประกอบกับความสวยงามของวิวทิวทัศน์ที่มีเอกลักษณ์และวิถีชีวิตที่มีเสน่ห์ มีการรักษาสภาพและฟื้นฟูแหล่งท่องเที่ยวโดยชุมชนเห็นถึงความสำคัญของการท่องเที่ยวที่มีอยู่ นำไปสู่การอนุรักษ์

การเสริมสร้างศักยภาพชุมชนในการบริหารจัดการการท่องเที่ยว

การบริหารจัดการการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืนพื้นที่ตำบลละมอ อำเภอนาโยง จังหวัดตรัง นั้นจะต้องดำเนินการเสริมสร้างศักยภาพของชุมชนในด้านการรักษาอัตลักษณ์ชุมชน การเพิ่มมูลค่าให้แก่ผลิตภัณฑ์ชุมชนและการวางแผนการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชน

1. การรักษาอัตลักษณ์ชุมชนตำบลละมอ อำเภอนาโยง จังหวัดตรังซึ่งชุมชนต้องการรักษาเอกลักษณ์เฉพาะคุณสมบัติเฉพาะตัว มีวิถีชีวิตดั้งเดิมที่เป็นสังคมแบบเรียบง่าย พึ่งพาอาศัยกัน มีแหล่งเรียนรู้ที่เกิดจากการดำรงชีพและการประกอบอาชีพเป็นพื้นฐานซึ่งเป็นลักษณะเฉพาะของลักษณะเป็นที่มีความอุดมสมบูรณ์และมีความหลากหลายทางชีวภาพและยังเหมาะแก่การท่องเที่ยวที่นักท่องเที่ยวต้องการเข้ามาสัมผัส จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องการรักษาไว้ซึ่งอัตลักษณ์ของชุมชนให้คงอยู่ควบคู่ไปกับการท่องเที่ยวเพื่อไม่ให้ความเจริญต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากการท่องเที่ยวจะไม่เข้าไปเปลี่ยนแปลงหรือทำลายให้อัตลักษณ์ของชุมชนลดลง

2. การเพิ่มมูลค่าให้แก่ผลิตภัณฑ์ชุมชน เนื่องจากพัฒนาผลิตภัณฑ์ชุมชนส่วนใหญ่เป็นผลิตภัณฑ์จากกลุ่มอาชีพต่าง ๆ ในพื้นที่ที่ยังคงดำเนินการในลักษณะและรูปแบบเดิม จึงจำเป็นต้องสร้างมูลค่าเพิ่มโดยการพัฒนาหีบห่อและกระบวนการผลิตผลิตภัณฑ์ชุมชนให้มีความน่าสนใจมากยิ่งขึ้น พร้อมทั้งพัฒนาศักยภาพให้ชุมชนมีความรู้ความสามารถในด้านการตลาดมากขึ้น เพื่อให้สามารถแข่งขันผลิตภัณฑ์ชุมชนกับผลิตภัณฑ์ชุมชนนอกพื้นที่ได้ และสามารถจำหน่ายให้กับนักท่องเที่ยวที่เข้ามาท่องเที่ยวในพื้นที่

3. การวางแผนการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชนถือเป็นการวางแผนบริหารจัดการระยะยาวในการจัดการท่องเที่ยว สำหรับวิธีการควบคุมดูแล บริหารจัดการของชุมชน จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องกำหนดข้อตกลงหรือกติการ่วมกันโดยใช้การขอความร่วมมือของชุมชนและร่วมกันกำหนดแผนการพัฒนาและบริหารชุมชนสู่การกำหนดแผนว่าด้วยการจัดการการท่องเที่ยวโดยชุมชนที่นำไปสู่การพัฒนาและจัดการการท่องเที่ยวได้อย่างยั่งยืน

แนวทางการบริหารจัดการการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืนพื้นที่ตำบลละมอ อำเภอนาโยง จังหวัดตรัง

การบริหารจัดการการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน พื้นที่ตำบลละมอ อำเภอนาโยง จังหวัดตรัง จะต้องดำเนินการผ่านกระบวนการมีส่วนร่วมของภาคประชาชน ผู้นำท้องถิ่นและหัวหน้ากลุ่มอาชีพและกลุ่มองค์กรชุมชนต่าง ๆ ที่นำมาสู่ความเข้มแข็งของชุมชนในการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชนเอง ด้วยการเสริมสร้างการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการพัฒนาระบบกลไกหนุนเสริมเพื่อพัฒนาการบริหารจัดการการท่องเที่ยวโดยชุมชนและเสริมสร้างศักยภาพชุมชนในการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชน

1. การเสริมสร้างการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชนพื้นที่ตำบลละมอ อำเภอนาโยง จังหวัดตรัง ด้วยการเสริมสร้างตั้งแต่การวางแผน ร่วมการตัดสินใจ ร่วมดำเนินการ ร่วมพัฒนาและติดตามประเมินผลของการท่องเที่ยวโดยชุมชน ด้วยการกำหนดวัตถุประสงค์ของการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชน กระบวนการมีส่วนร่วมของภาคประชาชนและการสนับสนุนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

2. การพัฒนาระบบกลไกหนุนเสริมเพื่อพัฒนาการบริหารจัดการการท่องเที่ยวโดยชุมชนพื้นที่ตำบลละมอ อำเภอนาโยง จังหวัดตรัง ด้วยการเสริมสร้างการมีส่วนร่วมจากคนในชุมชน และมีการสร้างระบบการจัดการร่วมกันขององค์กรภาครัฐในระดับท้องถิ่นที่สร้างการเรียนรู้ให้กับคนในชุมชนได้เห็นความสำคัญของการดูแลรักษาฐานทรัพยากรทางธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมทางวัฒนธรรม ตลอดจนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตำบลบ้านขาว ที่สนับสนุน หนุนเสริมประสานงานการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชน นำมาสู่การจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชนอย่างยั่งยืน

3. การเสริมสร้างศักยภาพชุมชนในการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชนพื้นที่ตำบลละมอ อำเภอนาโยง จังหวัดตรัง ด้านการรักษาอัตลักษณ์ชุมชนโดยการเพิ่มมูลค่าให้แก่ผลิตภัณฑ์ชุมชน การส่งเสริมการมีส่วนร่วมในชุมชน การรักษาสิ่งแวดล้อมและการวางแผนการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชน ทั้งนี้เมื่อชุมชนสามารถจัดการการท่องเที่ยวโดยชุมชนได้ก็มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ชุมชนจะต้องกำหนดรูปแบบและแผนการจัดการท่องเที่ยวของชุมชนที่นำไปสู่ความยั่งยืน

รูปแบบการบริหารจัดการการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืนพื้นที่ตำบลละมอ อำเภอนาโยง จังหวัดตรัง

1. รูปแบบการบริหารจัดการการท่องเที่ยวที่นำไปสู่การจัดการท่องเที่ยวได้อย่างยั่งยืนจะต้องการจัดระบบกิจกรรมการท่องเที่ยวของพื้นที่ตำบลละมอ อำเภอนาโยง จังหวัดตรังที่เกี่ยวกับกิจกรรมนำนักท่องเที่ยวหรือผู้ศึกษาดูงานและฐานการท่องเที่ยวโดยชุมชนด้วยการสร้างศักยภาพของแหล่งท่องเที่ยวอย่างยั่งยืนบนฐานวัฒนธรรมโดยมุ่งพัฒนาเอกลักษณ์ วัฒนธรรมชุมชนให้เป็นจุดเด่นรูปแบบของกิจกรรมเน้นการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมตามธรรมชาติ

2. การจัดทำแผนการท่องเที่ยวโดยชุมชนจะต้องให้ความสำคัญกับการท่องเที่ยวฐานทรัพยากรที่มีอยู่ ซึ่งมีฐานการท่องเที่ยวในธรรมชาติ ฐานการท่องเที่ยวฐานประเพณีและวัฒนธรรมที่ให้ความสำคัญกับการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม ตลอดจนฐานการท่องเที่ยวฐานอาชีพ ซึ่งเป็นการท่องเที่ยวเพื่อเรียนรู้กลุ่มอาชีพต่าง ๆ

3. การพัฒนาการท่องเที่ยวโดยชุมชนจะต้องจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชนที่คำนึงถึงความยั่งยืนและความสะดวกสบายของประชาชนในชุมชนตามเกณฑ์การพัฒนาการท่องเที่ยวโดยชุมชน 5 ด้าน ได้แก่ 1) กลุ่มท่องเที่ยวชุมชนมีการจัดการอย่างยั่งยืน 2) การท่องเที่ยวโดยชุมชนมีการกระจายผลประโยชน์สู่ท้องถิ่น สังคมและคุณภาพชีวิต 3) การท่องเที่ยวโดยชุมชนมีการอนุรักษ์และส่งเสริมมรดกทางวัฒนธรรม 4) การจัดการทรัพยากรธรรมชาติหรือสิ่งแวดล้อมอย่างเป็นระบบและยั่งยืน และ 5) คุณภาพการบริการและความปลอดภัย

4. การจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชนจะต้องก่อให้เกิดผลกระทบต่อสังคมในมิติต่าง ๆ ในทางที่สร้างสรรค์และเกิดผลกระทบไปในเชิงบวกต่อชุมชน ด้วยการเกิดการสร้างอาชีพและการจ้างงานในชุมชน ประชาชนในพื้นที่มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น เกิดความรักความหวงแหนในทรัพยากรธรรมชาติและคุณภาพภูมิปัญญาวัฒนธรรมและประเพณีของชุมชน และเกิดผลกระทบเชิงบวกที่นำไปสู่ความยั่งยืนในการจัดการท่องเที่ยวในด้านสิ่งแวดล้อม ด้านสังคม ด้านเศรษฐกิจและด้านการอนุรักษ์และทำบำรุงศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น

5. จัดทำแผนแม่บทการท่องเที่ยวโดยชุมชนอย่างยั่งยืนมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องดำเนินการกำหนดแผนแม่บทว่าด้วยการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชนโดยแผนแม่บทการท่องเที่ยวโดยชุมชนพื้นที่ตำบลบ้านขาวอย่างยั่งยืน ซึ่งจะเป็นการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชนที่ก่อให้เกิดประโยชน์ในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ วิถีชีวิตและวัฒนธรรมของคนท้องถิ่นให้มีความเชื่อมโยงผูกพันกับทรัพยากรที่มีอยู่ ก่อให้เกิดการฟื้นฟูวัฒนธรรมท้องถิ่น วิถีชีวิตและวัฒนธรรม เป็นสิ่งที่บอกถึงอัตลักษณ์ความเป็นชุมชน ความเข้มแข็งของชุมชนจะทำให้ชุมชนสามารถปรับตัวให้อยู่ในสังคมที่ยังคงอนุรักษ์วัฒนธรรมและปรับประยุกต์ให้สอดคล้องกับยุคสมัย

การพัฒนาการบริหารจัดการการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืนพื้นที่ตำบลละมอ อำเภอนาโยง จังหวัดตรัง

1. ด้านศักยภาพการท่องเที่ยว ด้วยการพัฒนาศูนย์บริการ ดำเนินการประชาสัมพันธ์เปิดตัวชุมชนและจัดแสดงกิจกรรมจำหน่ายสินค้าชุมชน พัฒนาแหล่งท่องเที่ยวชุมชน พัฒนาสินค้าและบริการและเชื่อมโยงเส้นทางท่องเที่ยวชุมชน

2. ด้านการบริหารจัดการการท่องเที่ยวแบบยั่งยืน ดำเนินการจัดการท่องเที่ยวด้วยการนำรูปแบบและกิจกรรมท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ จัดทำแผนการจัดการท่องเที่ยวชุมชนอย่างยั่งยืนของชุมชน การวางกรอบ ตั้งกฎ

ระเบียบให้สอดคล้องกับแผนการจัดการการท่องเที่ยวชุมชนจะเป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการการท่องเที่ยวชุมชนที่จะใช้พัฒนาการท่องเที่ยวโดยชุมชนให้ยั่งยืน

3. ด้านเครือข่ายการท่องเที่ยว ดำเนินการสร้างเครือข่ายการท่องเที่ยวเป็นกลไกที่สำคัญในการขับเคลื่อนการท่องเที่ยวให้เกิดความยั่งยืนโดยกระบวนการเครือข่ายสร้างความเชื่อมโยงระหว่างชุมชนเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อนำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืนครอบคลุมทุกด้านทั้งด้านสังคม เศรษฐกิจ ทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม

สรุปและข้อเสนอแนะ

การบริหารจัดการการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืนพื้นที่ตำบลละมอ อำเภอนาโยง จังหวัดตรังที่นำไปสู่การจัดการท่องเที่ยวได้อย่างยั่งยืนจะต้องประกอบด้วยการจัดระบบกิจกรรมการท่องเที่ยว แผนการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชน การพัฒนาการท่องเที่ยวโดยชุมชน การจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชนที่มุ่งสร้างผลกระทบเชิงบวกและแผนแม่บทการท่องเที่ยวโดยชุมชนพื้นที่ตำบลบ้านขาวอย่างยั่งยืน ซึ่งสอดคล้องกับหลักการของการท่องเที่ยวโดยชุมชนของสถาบันการท่องเที่ยวโดยชุมชน (2557) ได้สรุปว่าการท่องเที่ยวโดยชุมชนที่ใช้ การท่องเที่ยวเป็นเครื่องมือในการพัฒนาชุมชนมีหลักการดังนี้ 1. ชุมชนเป็นเจ้าของ 2. ชาวบ้านเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางและตัดสินใจ 3. ส่งเสริมความภาคภูมิใจในตนเอง 4. ยกระดับคุณภาพชีวิต 5. มีความยั่งยืนทางด้านสิ่งแวดล้อม 6. คงเอกลักษณ์และวัฒนธรรมท้องถิ่น 7. ก่อให้เกิดการเรียนรู้ระหว่างคนต่างวัฒนธรรม 8. เคารพในวัฒนธรรมที่แตกต่างและศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ 9. เกิดผลตอบแทนที่เป็นธรรมแก่คนท้องถิ่น และ 10. มีการกระจายรายได้สู่สาธารณประโยชน์ของชุมชน ที่นำไปสู่การพัฒนาการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชนของตำบลบ้านขาวที่ก่อให้เกิดประโยชน์ในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ วิถีชีวิตและวัฒนธรรมของคนท้องถิ่นให้มีความเชื่อมโยงผูกพันกับทรัพยากรที่มีอยู่ ก่อให้เกิดการฟื้นฟูวัฒนธรรมท้องถิ่น วิถีชีวิตและวัฒนธรรม เป็นสิ่งที่บอกลักษณะความเป็นชุมชน ความเข้มแข็งของชุมชนจะทำให้ชุมชนสามารถปรับตัวให้อยู่ในสังคมที่ยังคงอนุรักษ์วัฒนธรรมและปรับประยุกต์ให้สอดคล้องกับยุคสมัย และแนวทางการบริหารจัดการการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืนพื้นที่ตำบลละมอ อำเภอนาโยง จังหวัดตรังนำมาสู่ความเข้มแข็งของชุมชนในการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชนด้วยการวิเคราะห์ศักยภาพชุมชน การมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการ การพัฒนาระบบกลไกหนุนเสริมเพื่อพัฒนาการบริหารจัดการและรูปแบบการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชนจะต้องจัดระบบกิจกรรมการท่องเที่ยวด้วยการสร้างศักยภาพของแหล่งท่องเที่ยวอย่างยั่งยืนบนฐานวัฒนธรรมโดยมุ่งพัฒนาเอกลักษณ์ วัฒนธรรมชุมชนให้เป็นจุดเด่นรูปแบบของกิจกรรมเน้นการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมตามธรรมชาติ

ข้อเสนอแนะ

1. ควรส่งเสริมให้มีการกระจายรายได้ลงสู่ชุมชนโดยตรง เช่น การจ้างมัคคุเทศก์ท้องถิ่น การบริจาคเงินให้กับแหล่งท่องเที่ยว การซื้อสินค้าและผลิตภัณฑ์ของชุมชน

2. การจัดตั้งองค์กรในระดับท้องถิ่นเพื่อสร้างความเข้มแข็งให้กับชุมชนเพื่อช่วยกันตรวจสอบดูแลแหล่งท่องเที่ยวในชุมชน แลกเปลี่ยนความคิดเห็น และร่วมกันแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นภายในแหล่งท่องเที่ยวของชุมชน
3. การพัฒนาบุคลากรในท้องถิ่นเพื่อรองรับการท่องเที่ยวโดยชุมชน การจัดอบรมให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการท่องเที่ยวโดยชุมชน
4. การพัฒนาหลักสูตรการเรียนรู้การท่องเที่ยวโดยชุมชนของท้องถิ่น การฝึกอบรม สมาชิกชุมชนและเจ้าหน้าที่ท้องถิ่น ตลอดจนองค์กรชุมชนให้มีความรู้ความเข้าใจด้านการบริหารจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชนอย่างยั่งยืน

กิตติกรรมประกาศ

ขอขอบคุณสำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมและวิทยาลัยการจัดการเพื่อการพัฒนา มหาวิทยาลัยทักษิณ ที่สนับสนุนการดำเนินโครงการยุวชนอาสา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ภายใต้โครงการชุมชนนวัตกรรมเพื่อการบริหารจัดการที่ดินและการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน พื้นที่ตำบลมะมอ อำเภอนาโยง จังหวัดตรัง

เอกสารอ้างอิง

- กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. (2550). *มาตรฐานส่งเสริมการท่องเที่ยว*. กรุงเทพฯ :กระทรวงมหาดไทย.
- เทพรัตน์ จันทพันธ์ และ วิวัฒน์ ฤทธิมา. (2556). *การท่องเที่ยวโดยชุมชนของตำบลบ้านขาว อำเภอระโนด จังหวัดสงขลา*. ในรายงานการประชุมมหาดใหญ่วิชาการครั้งที่ 4. (หน้า 71-78). วันที่ 10 พฤษภาคม 2556 ณ มหาวิทยาลัยมหาดใหญ่ อำเภอมหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา. สงขลา: มหาวิทยาลัยมหาดใหญ่.
- รัสมนต์ คำศรี, ปัญญา ชูช่วย, จิตรลดา พันธุ์พนาสกุล, คณิตา ไกรสันติ และ จเร สุวรรณชาติ. (2561). *ศักยภาพการบริหารจัดการท่องเที่ยวและรูปแบบการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ บริเวณเขตพื้นที่คลองแดน อำเภอระโนด จังหวัดสงขลา*. บทความวิจัยเสนอในการประชุมมหาดใหญ่วิชาการ ครั้งที่ 9.
- สถาบันการท่องเที่ยวโดยชุมชน. (2557). *ชุมชนท่องเที่ยว*. สืบค้นเมื่อ 19 กุมภาพันธ์ 2564, จาก <http://www.cbti.org/?&start=0&page=1&ge=travel&categoryTravel=®ionTravel=&provinceTravel=&keyword=&search=search>.
- สำนักพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว กรมการท่องเที่ยว. (2557). *แนวทางบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยวเชิงนิเวศทางประวัติศาสตร์และวัฒนธรรม*. สืบค้นเมื่อ 19 กุมภาพันธ์ 2564, จาก <http://www.tourism.go.th/assets/portals/1/news/914/1.PDF>.
- The United Nations World Tourism Organization (UNWTO). (2014). *Tourism Highlight 2014 Edition*. UNWTO.

หลักการมีส่วนร่วมอย่างไรให้วิทยุชุมชนคงอยู่คู่สังคมไทย

How to Keep the Community Radio Alive with Thai Society Couple

มณีชัชวาล มณีศรี¹

Maneechatchavan Maneesri¹

บทคัดย่อ

การศึกษาเรื่อง “การมีส่วนร่วมอย่างไรให้วิทยุชุมชนคงอยู่คู่สังคมไทย” เนื่องจากวิทยุชุมชนไทยก่อตั้งขึ้นมาตามรัฐธรรมนูญ พ.ศ. 2540 โดยการมีส่วนร่วมของคนในชุมชน ที่ต้องการมีสื่อชุมชนเป็นของตนเอง โดยวิทยุชุมชนในแต่ละชุมชนจะมีลักษณะที่แตกต่างกันไปตามบริบทของชุมชน ที่มีความหลากหลายในด้านต่างๆ เช่น วัฒนธรรม ความเป็นอยู่ ภาษาถิ่น และอัตลักษณ์ของชุมชน ซึ่งแต่เดิมวิทยุชุมชนก่อตั้งขึ้นได้ง่าย และมีจำนวนมากทั่วประเทศ แต่ในปัจจุบันจำนวนวิทยุชุมชนกำลังลดลงอย่างมีนัยสำคัญ อาจจะเป็นเนื่องจากเทคโนโลยีการสื่อสารที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว และปัจจัยอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น รูปแบบการสื่อสาร การมีช่องทางการสื่อสารมากขึ้น การเข้าถึงอินเทอร์เน็ต ฯลฯ ดังนั้น จะทำอย่างไรที่จะให้วิทยุชุมชนไม่หายไปแต่ยังคงมีอยู่คู่กับสังคมไทย ซึ่งหนึ่งในหลักการที่สำคัญที่ชุมชนจะต้องยึดถือไว้ในการเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่ทำให้วิทยุชุมชนยังคงอยู่ ผู้ศึกษาจึงต้องการจะสะท้อนถึงความสำคัญของหลักการมีส่วนร่วมอย่างไรบ้าง เพื่อให้วิทยุชุมชนยังคงอยู่คู่สังคมไทยต่อไป

คำสำคัญ: หลักการมีส่วนร่วม, วิทยุชุมชน, คงอยู่, สังคมไทย

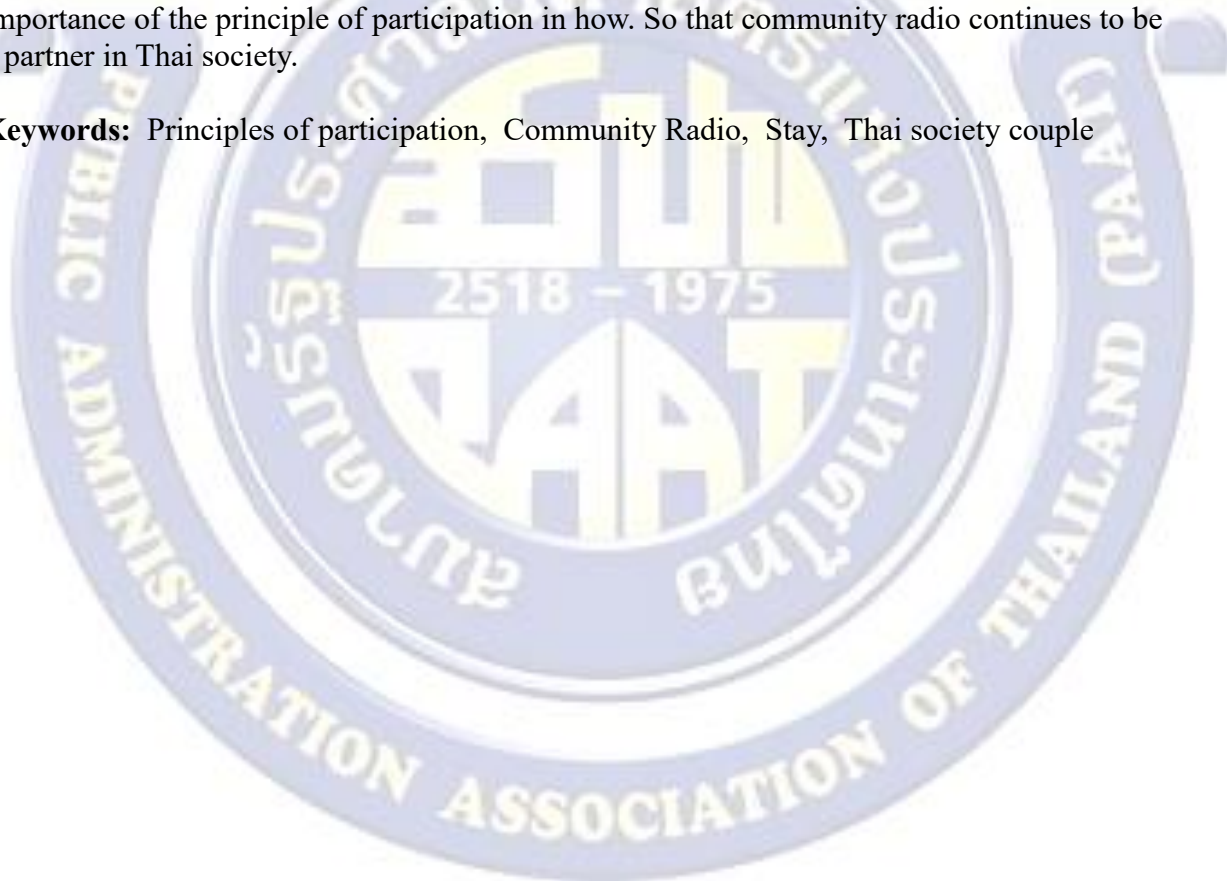
¹ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ อีเมล maneechatchavan_pook@hotmail.com

¹ National Institute of Development Administration, Email address : maneechatchavan_pook@hotmail.com

Abstract

The study of "How to participate in making community radio stay with Thai society" because Thai community radio was established according to the 1997 constitution by the participation of people in the community. Who want to have community media belonging to the community itself . The community radio in each community will look different according to the context of the community with diversity in various aspects such as culture, way of life, dialect and community identity. In the past, community radio was easily established and there are many across the country but at present, the number of community radio is decreasing significantly. May be due to the rapidly changing communication technology and other factors related, such as communication styles having more communication channels Internet access, etc. Therefore, What should be done to ensure that community radio does not disappear but still exists along with Thai society? Which is one of the important principles that the community must adhere to as one of the elements that make community radio remain. The study therefore wants to reflect the importance of the principle of participation in how. So that community radio continues to be a partner in Thai society.

Keywords: Principles of participation, Community Radio, Stay, Thai society couple



บทนำ

วิทยุชุมชน (Community Radio) เกิดขึ้นในประเทศไทยตั้งแต่รัฐธรรมนูญ พ.ศ. 2540 ซึ่งได้มีการกำหนดการดำเนินการเพื่อการบริหารสื่อชนิดนี้โดยรวมถึงสื่ออื่นๆ คือ วิทยุโทรทัศน์และโทรคมนาคมใหม่ โดยกำหนดให้คลื่นความถี่ที่ใช้ในการส่งวิทยุกระจายเสียง วิทยุโทรทัศน์และวิทยุโทรคมนาคมเป็นทรัพยากรสื่อสารของชาติ เพื่อประโยชน์สาธารณะ โดยจะต้องดำเนินการจัดตั้งองค์กรของรัฐที่เป็นอิสระเพื่อทำหน้าที่จัดสรรคลื่นความถี่และดำเนินการเพื่อให้มีการแข่งขันโดยเสรีอย่างเป็นธรรม และมีบทบัญญัติที่ว่าด้วยคลื่นความถี่วิทยุและการกำกับดูแลกิจการวิทยุโทรทัศน์และโทรคมนาคม “มาตรา 40 คลื่นความถี่ที่ใช้ในการส่งวิทยุกระจายเสียงวิทยุโทรทัศน์และวิทยุโทรคมนาคม เป็นทรัพยากรสื่อสารของชาติ เพื่อประโยชน์สาธารณะให้องค์กรของรัฐที่เป็นอิสระทำหน้าที่จัดสรรคลื่นความถี่ตามวรรคหนึ่งและกำกับดูแลการประกอบกิจการวิทยุกระจายเสียง วิทยุโทรทัศน์และกิจการโทรคมนาคม ทั้งนี้ ตามที่กฎหมายบัญญัติการดำเนินการตามวรรคสอง ต้องคำนึงถึงประโยชน์สูงสุดของประชาชนในระดับชาติและระดับท้องถิ่น ทั้งในด้านการศึกษาวัฒนธรรม ความมั่นคงของรัฐและประโยชน์สาธารณะอื่น รวมทั้งการแข่งขันโดยเสรีอย่างเป็นธรรม”

บทบาทของ “วิทยุชุมชน” (Community Radio) จึงเกิดขึ้นท่ามกลางกระแสความต้องการเนื้อหาข่าวสารที่ตอบสนองความต้องการของประชาชนทุกคนอย่างแท้จริง วิทยุชุมชนเป็นการจัดการ และเป็นการส่งกระจายเสียงของวิทยุท้องถิ่น (Local Radio) ที่มีจุดมุ่งหมายเพื่อตอบสนองความต้องการที่แท้จริงของคนในชุมชน ซึ่งมีหลักการเป็นของประชาชน โดยประชาชน และเพื่อประชาชน ในท้องถิ่นที่เป็นเขตบริการของวิทยุชุมชนนั้น (อุษา จันทรประภาศ , 2535) วิทยุชุมชนจึงถือเป็นช่องทางการสื่อสาร (Chanel) ช่องทางหนึ่งที่จะตอบสนองแนวคิดที่ให้ความสำคัญของเวทีสาธารณะด้านสื่อกระจายเสียง ที่ทำให้ประชาชนสามารถแสดงความคิดเห็น ความเชื่อ และความต้องการที่หลากหลายแตกต่างได้อย่างเสรี

ปัจจุบัน วิทยุชุมชนเป็นคลื่นทางเลือกที่ช่วยให้ผู้ฟังได้รับความหลากหลายและสามารถรับรู้เรื่องราวท้องถิ่นที่ใกล้ตัว แต่ในขณะที่เดียวกันผู้ฟังจำนวนไม่น้อยก็ไม่พอใจกับการที่คลื่นหลักที่ต้องการฟัง ถูกแทรกจากรายการวิทยุชุมชน หรือจากการออกอากาศด้วยรายการที่ระคายความรู้สึกของตน (นิภาพร กำจรเมณกุล, 2545)

เนื้อหา

กำเนิดของวิทยุชุมชน จะเกิดขึ้นจากการรวมตัวกันของประชาชนในการใช้สื่อวิทยุกระจายเสียงเพื่อตอบสนองความต้องการ และสนองต่อการแก้ไขปัญหาที่แท้จริงของประชาชนที่สนใจร่วมกัน วิทยุชุมชนมีรูปแบบง่ายๆ ตั้งแต่การรวมตัวกันแล้วไปซื้อเวลาสถานีวิทยุท้องถิ่นที่มีอยู่ เพื่อจัดรายการและบริหารจัดการให้เป็นรายการวิทยุที่ตนหรือชุมชนต้องการฟัง หรืออาจจะเป็นการตั้งสถานีวิทยุขึ้นใหม่ที่เป็นของชุมชนโดยเฉพาะมีจุดมุ่งหมายเพื่อการบริการสาธารณะโดยแท้จริง มิใช่เป็นไปเพื่อการค้า

ลักษณะสำคัญประการหนึ่งของวิทยุชุมชนคือ มีสภาพเป็น “สื่อมวลชน” มิได้เป็น “สื่อสาธารณะ” หรือ

หออกระจ่ายข่าว หรือเสียงตามสายอย่างที่หลายคนเข้าใจ แต่วิทยุชุมชนเป็นสื่อมวลชนที่มีลักษณะเฉพาะ กล่าวคือ เน้นการส่งกระจายเสียงไปสู่ผู้ฟังในหมู่บ้าน ตำบล ในท้องถิ่น ที่แม้จะมีสภาพเศรษฐกิจสังคม และปัญหาที่ใกล้เคียงกัน แต่ยังมีหลากหลายของชุมชนแต่ละแห่ง การไหลเวียนของข่าวสารจากวิทยุชุมชนได้ก่อให้เกิดการ แลกเปลี่ยนความรู้ ความเข้าใจ ทศนคติ รวมถึงความร่วมมือต่างๆ อย่างกว้างขวาง แต่ละชุมชนได้รับ – ส่งข่าวสาร ซึ่งกันและกัน และได้ข่าวสารที่ตนสนใจอย่างเพียงพอ ซึ่งก่อให้เกิดประโยชน์อย่างแท้จริง เนื่องจากเป็นข่าวสารที่ ใกล้ตัว ตรงกับความต้องการและสภาพปัญหาที่แท้จริงของชุมชน

ลักษณะเด่นอีกประการหนึ่งของวิทยุชุมชนคือ เปิดโอกาสให้ผู้ฟังมีส่วนร่วมในการจัดรายการมากที่สุด รวมถึงมีการบริหารรายการในรูปแบบของคณะกรรมการ มีการสนับสนุนด้านการเงิน หรือการมีส่วนร่วมในการส่ง ข้อมูลข่าวสารเผยแพร่ จนอาจกล่าวได้ว่า เป็นรายการวิทยุของประชาชน โดยประชาชน และเพื่อประชาชน วิทยุชุมชนจึงเป็นปากเสียงที่สะท้อนความรู้สึกนึกคิดของชุมชนได้อย่างสมบูรณ์ ซึ่งน่าจะเป็นรูปแบบการบริหารจัดการ วิทยุท้องถิ่นที่ผู้ฟังให้ความนิยมและเป็นประโยชน์ต่อผู้ฟังและท้องถิ่นโดยตรง ความแตกต่างระหว่างวิทยุชุมชนกับวิทยุกระจายเสียงท้องถิ่น อยู่ที่การบริหารจัดการโดยวิทยุชุมชนบริหารงานโดย คณะกรรมการบริการวิทยุชุมชน ซึ่งมาจากตัวแทนของชาวบ้าน เพื่อมาเป็นผู้สะท้อนความรู้สึกนึกคิดและความ ต้องการข่าวสารที่แท้จริงของผู้ฟัง และกำหนดรูปแบบและสนับสนุนการดำเนินงานของวิทยุชุมชน (บำรุง สุข พรณ์, 2547)

วิทยุชุมชนเป็นรูปแบบหนึ่งของสื่อภาคประชาชน ชุมชนเป็นเจ้าของ และมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ โดยมีเป้าหมายและการดำเนินการเพื่อประโยชน์สาธารณะของชุมชน โดยไม่แสวงหากำไรในทางธุรกิจและ ผลประโยชน์ทางการเมือง องค์การยูเนสโก (UNESCO) ได้กำหนดหลักการในวิทยุชุมชนไว้ 3 ประการ คือ

1. ประชาชนเข้าถึงง่าย ซึ่งหมายถึงการเข้าถึงองค์ประกอบเหล่านี้คือ การมีสิทธิเป็นเจ้าของ มีสิทธิบริหารจัดการ มีสิทธิผลิตรายการ มีสิทธิได้รับฟังรายการที่เหมาะสมและมีคุณภาพ มีสิทธิให้ข้อเสนอแนะ มีสิทธิเข้าถึง สถานี มีสิทธิเข้าถึงข้อมูล
2. ประชาชนมีส่วนร่วม ซึ่งการมีส่วนร่วมของประชาชนมีดังนี้คือ ร่วมเป็นเจ้าของสถานี ร่วมกำหนด นโยบาย ร่วมบริหารจัดการ ร่วมผลิตรายการ
3. ประชาชนบริหารจัดการด้วยตนเอง คือ สมาชิกในชุมชนดำเนินการเองในรูปแบบของอาสาสมัคร และไม่อยู่ใต้อิทธิพลของ “กลุ่มธุรกิจ” หรืออิทธิพลของ “กลุ่มการเมือง”

ดังนั้นหลักการสำคัญของการดำเนินการวิทยุชุมชน คือ การมีส่วนร่วมของชุมชน (จุมพล รอดคำดี, 2542 และกาญจนา แก้วเทพ, 2546)

อย่างไรก็ตาม การเกิดของวิทยุชุมชนสอดคล้องกับกระแสความต้องการเสรีภาพในการสื่อสารตามระบอบ ของสังคมประชาธิปไตย และการขยายตัวทางธุรกิจ การเมือง ทำให้มีผู้ใช้ช่องทางสื่อวิทยุชุมชนเป็นการแสดงออก ทางเสรีภาพในการเลือกนำเสนอเนื้อหาที่ไม่มีอยู่ในสื่อกระแสหลัก บ้างก็เป็นการแสดงออกถึงสิทธิการใช้สื่อของ

ภาคประชาชน บ้างก็เป็นการใช้สื่อวิทยุเพื่อแสวงหากำไรทางธุรกิจ และบ้างก็ใช้สร้างฐานเสียงเพื่อประโยชน์ทางการเมืองในระดับชาติและระดับท้องถิ่น

การที่วิทยุชุมชนก่อตั้งขึ้นมาได้นั้น ปัจจัยสำคัญหนึ่งก็คือเกิดจากการมีส่วนร่วมของคนในพื้นที่ชุมชนที่ต้องการให้วิทยุชุมชนทำหน้าที่เป็นตัวแทนในการสื่อสารทั้งในเรื่องของข่าวสาร วิธีชีวิตความเป็นอยู่ของคนในชุมชน ปัญหาความเดือดร้อนรวมถึงความต้องการต่างๆ ของคนในชุมชน เพื่อสะท้อนความต้องการในด้านต่างๆ ของคนในชุมชนอย่างเป็นรูปธรรม และวิทยุชุมชนได้ทำหน้าที่ของตนเองในการสนองตอบความต้องการและแก้ไข ปัญหาของคนในชุมชนได้อย่างแท้จริง เพราะฉะนั้น การศึกษาเรื่อง “หลักการมีส่วนร่วมอย่างไรให้วิทยุชุมชนคงอยู่ คู่สังคมไทย” จะขอนำเสนอในส่วนที่เกี่ยวข้องกับหลักการมีส่วนร่วม ดังนี้

การมีส่วนร่วมของชุมชน (People Participation)

ความหมายของคำว่า “การมีส่วนร่วมในวิถีทางประชาธิปไตย” ไม่ได้ชี้วัดกันเพียงแค่การมีรัฐธรรมนูญเป็นกฎหมายสูงสุด หรือมีการเลือกตั้งเท่านั้น หากแต่ต้องทำให้นิยามความหมายของคำว่าประชาธิปไตย หรือรัฐธรรมนูญเป็นสิ่งกินได้หรือเป็นเรื่องปากเรื่องท้องของประชาชน(อนุสรณ์ ไชยพาน, 2545) ฉะนั้นการรวมกลุ่มของชาวนาชาวไร่ เกษตรกรที่ใช้สิทธิตามรัฐธรรมนูญเพื่อเป็นพลังต่อรองทางสังคม เศรษฐกิจและการเมือง ถือว่าเป็นประชาธิปไตยแบบมีส่วนร่วม ซึ่งมีลักษณะประการสำคัญ คือ จะต้องมีส่วนที่ทางการเมืองให้กับภาคประชาชนทุกส่วนทุกภาคของสังคม ซึ่งในบทบัญญัติในรัฐธรรมนูญฉบับปี พ.ศ. 2540 มาตรา 40 ย่อมถือว่าเป็นการกระจายคลื่นความถี่วิทยุกระจายเสียงให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในระบอบประชาธิปไตย

การมีส่วนร่วมก่อให้เกิดผลดีต่อการขับเคลื่อนองค์กรหรือเครือข่าย เพราะมีผลในทางจิตวิทยาเป็นอย่างยิ่ง กล่าวคือผู้ที่เข้ามามีส่วนร่วมย่อมเกิดความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของการบริหาร ความคิดเห็นถูกรับฟังและนำไปปฏิบัติเพื่อการพัฒนาเครือข่าย และที่สำคัญผู้ที่มีส่วนร่วมจะมีความรู้สึกเป็นเจ้าของเครือข่าย ความรู้สึกเป็นเจ้าของจะเป็นพลังในการขับเคลื่อนเครือข่ายที่ดีที่สุด (วันชัย วัฒนศัพท์, 2546)

การสรุปบทเรียนขององค์กรพัฒนาเอกชนที่ทำงานร่วมกับชุมชน มีหลักปฏิบัติการพัฒนาแบบมีส่วนร่วมที่สำคัญที่ได้นำไปเป็นแนวทางในการศึกษา มีดังนี้

1) การมีส่วนร่วมของทุกกลุ่มในสังคมหมายถึง ในชุมชนหนึ่ง ๆ ย่อมประกอบด้วย ความแตกต่างหลากหลายทั้งด้านฐานะ เพศ วัย สถานะทางสังคม ฯลฯ การสร้างโอกาสเปิดพื้นที่ทางสังคมอย่างเท่าเทียมในการให้ทุกส่วนได้มีส่วนร่วมในการแสดงออกทางความคิด ศักยภาพ และความรู้และร่วมมีบทบาทดำเนินการอย่างต่อเนื่อง

2) การมีส่วนร่วมทุกขั้นตอนหมายถึง ควรให้ชุมชนมีส่วนร่วมตั้งแต่การรับรู้ข้อมูลข่าวสาร การวิเคราะห์ปัญหา การวางแผน การกำหนดเป้าหมาย การตัดสินใจ การปฏิบัติ การตรวจสอบ การติดตามประเมินผล การสรุปบทเรียน การขยายผลและเผยแพร่สู่สาธารณะ (บัณฑุร อ่อนดำ, 2544)

ในเชิงประเด็นการมีส่วนร่วมของชุมชน มีเงื่อนไขที่ไม่ควรมองข้าม คือถ้าพื้นที่ใดมีฐานของงานพัฒนาและมีแกนนำที่ทำงานเพื่อสังคมมากหรือเป็นพื้นที่ ที่มีปัญหาสาธารณสุขที่คนส่วนใหญ่ได้รับผลกระทบ การมีส่วนร่วมของคนในชุมชนจะมีอยู่สูง ส่วนพื้นที่ที่ไม่มีฐานงานพัฒนาและแกนนำที่ทำงานเพื่อสังคมมีไม่มากนัก หรือไม่ใช่พื้นที่ที่มีปัญหาสาธารณสุข การมีส่วนร่วมของคนในชุมชนจะมีต่ำมาก (เครือข่ายวิทยุชุมชนภาคตะวันตกและคณะ, 2551)

แนวทางการสร้างการมีส่วนร่วมนี้ สถาบันวิทยุชุมชนหลายสถาบัน ได้มีประกาศเพื่อตอกย้ำอยู่เสมอว่าสถาบันวิทยุแห่งนี้เป็นของชุมชน และเปิดโอกาสให้ทุกคนเข้ามามีส่วนร่วมอยู่เสมอๆ ในรูปแบบที่หลากหลาย เช่น การรับบริจาคเงินและหรือสิ่งของ การรับฟังข้อเสนอแนะจากผู้ฟังโทรศัพท์เข้ามาและคณะกรรมการ ผู้จัดการรายการรับออกไปพบปะพูดคุยกับผู้ฟัง เป็นต้น (เครือข่ายวิทยุชุมชนภาคตะวันตกและคณะ, 2551)

ความหมายของการมีส่วนร่วมของชุมชน การมีส่วนร่วมของชุมชนนั้น มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายไว้ดังนี้ โคเฮนและอัฟฮอฟ (Cohen and Uphoff. 1981 : 6) ได้ให้ความหมาย การมีส่วนร่วมของชุมชนว่า สมาชิกของชุมชนต้องเข้ามามีส่วนเกี่ยวข้องใน 4 มิติ ได้แก่

1. การมีส่วนร่วมการตัดสินใจว่าควรทำอะไรและอย่างไร
2. การมีส่วนร่วมเสียสละในการพัฒนา รวมทั้งลงมือปฏิบัติตามที่ได้ตัดสินใจ
3. การมีส่วนร่วมในการแบ่งปันผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นจากการดำเนินงาน
4. การมีส่วนร่วมในการประเมินผลโครงการ

โดยสร้างโอกาสให้สมาชิกทุกคนของชุมชน ได้เข้ามามีส่วนร่วมช่วยเหลือและเข้ามามีอิทธิพลต่อกระบวนการดำเนินกิจกรรมในการพัฒนา รวมถึงได้รับผลประโยชน์จากการพัฒนานั้นอย่างเสมอภาค องค์การสหประชาชาติ(United Nation. 1981:5)และรีเดอร์ (Reeder. 1974 : 39) ได้ให้ ความหมายเจาะจงถึงการมีส่วนร่วมว่า การมีส่วนร่วมเป็นการปะทะสังสรรค์ทางสังคม ทั้งในลักษณะการมีส่วนร่วมของปัจเจกบุคคล และการมีส่วนร่วมของกลุ่ม

นอกจากนี้ สุชาติ จักรพิสุทธิ์ (ออนไลน์. 2547) ศึกษาเรื่องชุมชนกับการมีส่วนร่วมจัด การศึกษา สรุปได้ว่า การมีส่วนร่วมของชุมชน แบ่งได้ออกเป็น 2 ลักษณะ ได้แก่

1. ลักษณะการมีส่วนร่วมจากความเกี่ยวข้องทางด้านเหตุผล โดยการเปิดโอกาสให้สังคม องค์กรต่างๆ ในชุมชน ประชาชนมีบทบาทหลักตามสิทธิ หน้าที่ในการเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ตั้งแต่การคิดริเริ่ม การพิจารณาตัดสินใจ วางแผน การร่วมปฏิบัติและการรับผิดชอบใน ผลกระทบที่เกิดขึ้น รวมทั้งส่งเสริมชักนำ สนับสนุนให้การดำเนินงานเกิดผลประโยชน์ต่อชุมชนตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดด้วยความสมัครใจ

2. ลักษณะการมีส่วนร่วมจากความเกี่ยวข้องทางด้านจิตใจ เป็นการมีส่วนร่วมของชุมชน ที่ต้องการเกี่ยวข้องทางด้านจิตใจ อารมณ์ รวมทั้ง ค่านิยมของประชาชนเป็นเครื่องชี้้นำตนเองให้เข้ามามีส่วนร่วม แสดง

ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การกระทำที่บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ทำให้ผู้ที่เข้า มามีส่วนร่วม เกิดความผูกพัน มีความรู้สึกรับผิดชอบต่อกิจกรรมที่ดำเนินงานด้วยความสมัครใจ

จากแนวคิดและทัศนะที่ได้กล่าวมาข้างต้นทั้งหมด สามารถแยกประเด็นสรุปได้ว่า การมีส่วนร่วมของ ประชาชนเกิดขึ้น จากเป้าหมายที่ต้องการค่านิยม ความเชื่อ วัฒนธรรมประเพณี ความผูกพัน การเสริมแรง โอกาส ความสามารถ การสนับสนุน ความคาดหวังในสิ่งที่ต้องการ โดยมีพื้นฐานของ การมีส่วนร่วม ดังนี้

1. การมีส่วนร่วมบนพื้นฐานของเหตุผล
2. การมีส่วนร่วมบนพื้นฐานของค่านิยม
3. การมีส่วนร่วมบนพื้นฐานของประเพณี
4. การมีส่วนร่วมบนพื้นฐานของความผูกพัน ความสนใจ

โดยสรุป การมีส่วนร่วมของชุมชนนั้น เกิดจากจิตใจที่ต้องการเข้าร่วมในกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่ง เพื่อให้ บรรลุถึงวัตถุประสงค์ของกลุ่มคนที่สอดคล้องกับวิถีชีวิตทางสังคม ซึ่งการเร้าให้คนในชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมนั้น ผู้ ดำเนินงานจะต้องมีความเข้าใจในวิถีการดำเนินชีวิต ค่านิยม ประเพณี ทัศนคติของบุคคล เพื่อให้เกิดความสมัครใจ เข้าร่วมกิจกรรม

การที่ชุมชนจะเข้ามามีส่วนร่วมนั้น มีปัจจัยที่ส่งผลให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วม ซึ่งมีนักวิชาการได้เสนอ แนวคิด ดังนี้

คูฟแมน (Koufman. 1949 : 7) ศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาชุมชนในชนบท พบว่า อายุ เพศ การศึกษา ขนาดของครอบครัว อาชีพ รายได้และระยะเวลาการอยู่อาศัยในท้องถิ่น มี ความสัมพันธ์กับระดับการมี ส่วนร่วมของประชาชน

นอกจากนี้ ประยูร ศรีประสารณ์ (2542 : 5) ได้นำเสนอปัจจัยของการมีส่วนร่วมว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการมี ส่วนร่วม มีด้วยกัน 3 ปัจจัย คือ ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ เพศ ปัจจัยทางสังคมและเศรษฐกิจ ได้แก่ การศึกษา อาชีพ รายได้ และการเป็นสมาชิกกลุ่ม ปัจจัยด้านการสื่อสาร ได้แก่ การรับข่าวสารจากสื่อมวลชนและสื่อบุคคล จากแนวคิดที่กล่าวมาข้างต้น สามารถสรุปปัจจัยต่อการมีส่วนร่วม 4 กิจกรรมได้ ดังนี้ ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ต่างๆ ลักษณะทางเศรษฐกิจ ได้แก่ อาชีพ รายได้ การได้รับข้อมูลข่าวสาร ได้แก่ ความถี่ในการรับรู้ข่าวสาร และแหล่งที่มาของข่าวสาร

ขั้นตอนการมีส่วนร่วมของชุมชน

การเข้ามามีส่วนร่วมของประชาชนในชุมชน เพื่อการกระทำกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่งให้เกิด ประโยชน์ต่อ ชุมชนนั้น มีนักวิชาการได้เสนอแนวคิดถึงขั้นตอนการมีส่วนร่วมของชุมชน ดังนี้

ฟอร์นารอฟ (Fornaroff. 1980 : 104) เสนอว่ากระบวนการมีส่วนร่วมของชุมชน มีขั้นตอนการมีส่วนร่วม ดังนี้

1. การวางแผน รวมถึงการตัดสินใจในการกำหนดเป้าหมาย กลวิธี ทรัพยากรที่ต้องใช้ ตลอดจนการติดตามประเมินผล

2. การดำเนินงาน

3. การใช้บริการจากโครงการ

4. การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์

นอกจากนี้ อภิญา กังสนารักษ์ (2544 : 14 – 15) ได้นำเสนอขั้นตอนการมีส่วนร่วมของชุมชนว่า ชุมชนต้องมีส่วนร่วมใน 4 ขั้นตอน คือ

1. การมีส่วนร่วมในการริเริ่มโครงการ ร่วมค้นหาปัญหาและสาเหตุของปัญหาภายในชุมชน ร่วมตัดสินใจกำหนดความต้องการและร่วมลำดับความสำคัญของความต้องการ

2. การมีส่วนร่วมในขั้นการวางแผน กำหนดวัตถุประสงค์ วิธีการ แนวทางการดำเนินงาน รวมถึงทรัพยากรและแหล่งวิทยากรที่จะใช้ในโครงการ

3. การมีส่วนร่วมในขั้นตอนการดำเนินโครงการ ทำประโยชน์ให้แก่โครงการ โดยร่วมช่วยเหลือด้านทุนทรัพย์ วัสดุอุปกรณ์ และแรงงาน

4. การมีส่วนร่วมในการประเมินผลโครงการ เพื่อให้รู้ว่าผลจากการดำเนินงานบรรลุ วัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้หรือไม่ โดยสามารถกำหนดการประเมินผลเป็นระยะต่อเนื่อง หรือประเมินผลรวมทั้งโครงการในคราวเดียวก็ได้ (ราเชษฐ์ หิมสุหรี, 2556)

แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม

ในภาวะการณปัจจุบันในการแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นได้มีการนำหลักการของการมีส่วนร่วม เขาพิจารณาในแนวทางของการบริหารจัดการก็เช่นเดียวกันที่มีการเน้นให้ประชาชนเข้ามามีส่วนรวมในกระบวนการดำเนินการมากขึ้น

3.1 ความหมายของการมีส่วนร่วม

สุพรชัย (2537) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมของประชาชนหมายถึง ประชาชนเป็นผู้นำในขั้นตอนต่างๆ คือ กำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์การจัดลำดับความสำคัญ การวางแผนปฏิบัติ ตามแผนและเป็นผู้ได้รับความรู้จากการพัฒนา

ยวัฒน์ (2526) ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมว่า หมายถึงการเปิดโอกาสให้ประชาชน เข้ามามีส่วนรวมในการคิดริเริ่ม การพิจารณาตัดสินใจการรวมปฏิบัติและการรับผิดชอบในเรื่องต่างๆ อันเป็นผลกระทบมาถึงตัวประชาชนเองและการที่จะสามารถทำให้ประชาชนเข้ามามีส่วนรวมในกิจกรรม เพื่อปัญหาและสภาพชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น และจำเอนที่จะต้องรับปรัชญาที่ความมนุษย์ทุกคนต่างก็ปรารถนาที่จะอยู่รวมกับผู้อื่นอย่างมีความสุข ได้รับความปฏิบัติอย่างเปนครวมและเป็นที่ยอมรับของผู้อื่น และพร้อมที่จะอุทิศตนเองเพื่อกิจกรรมกลุ่ม ขณะเดียวกัน

จะต้องยอมรับด้วยความบริสุทธิ์ใจว่ามนุษย์นั้นสามารถพัฒนาได้ถ้ามีโอกาส และการชี้แนะที่ถูกต้อง

3.2 วิธีการวัดการมีส่วนร่วม

สุภาพรรณ (2548) อ่างถึงอนงค (2535) ได้แบ่งวิธีการวัดการมีส่วนร่วมออกเป็น 4 แบบคือ

1. วัดตามประเภทของขั้นตอนการมีส่วนร่วม ในขั้นตอนเริ่มพัฒนาการค้นหา ปัญหาและสาเหตุการกำหนดความต้องการขั้นตอนและการวางแผน ขั้นตอนการดำเนินงาน ขั้นตอนการรับผลประโยชน์และขั้นตอนการประเมินผล

2. วัดตามระดับความเข้มข้นของการมีส่วนร่วม โดยแบ่งระดับการตัดสินใจระดับความร่วมมือและระดับการใช้ประโยชน์

3. จำแนกตามประเภทของผู้มีส่วนร่วม ซึ่งแบ่งได้เป็น 4 ประเภท คือ บุคคลในท้องถิ่น ผู้นำในท้องถิ่น เจ้าหน้าที่รัฐและเจ้าหน้าที่ต่างชาติ

4. จำแนกตามรูปแบบการมีส่วนร่วมแบ่งออกเป็นการมีส่วนร่วมทางตรงและการมีส่วนร่วมทางอ้อม

3.3 ลักษณะของการมีส่วนร่วม

สุภาพรรณ (2548) อ่างถึง สุภาวิณี (2545) ถึงลักษณะของการมีส่วนร่วมของประชาชน ไว้ ดังนี้

1. พื้นฐานของการเข้ามามีส่วนร่วม ลักษณะของการเข้ามามีส่วนร่วมที่มาจากแรงจูงใจ ภายในจะเป็นแรงหนุน หรือช่วยให้ประชาชนมีความกระตือรือร้นที่จะเข้ามามีส่วนร่วม ส่วนการมีส่วนร่วมที่มาจากปัจจัยภายนอก โดยอาศัยอำนาจบารมี หรือแรงบีบบังคับจากผู้มีอำนาจ ความเกรงใจ หรืออิทธิพลของผู้มีอำนาจนอกชุมชนเองถึงจะสามารถกระทำได้สำเร็จ แต่ก็ไม่มีผลผูกพันทางใจ ความยั่งยืนต่อเนื่องของกิจกรรมหรือโครงการต่างๆ ก็จะลดลง

2. รูปแบบของการเข้าร่วม การรวมของประชาชนนั้นเป็นการเข้าร่วมโดยผานององค์กร จัดตั้งของประชาชนเอง โดยเฉพาะกิจกรรมที่คำนึงถึงผลประโยชน์ที่ได้รับของประชาชนสำหรับการเข้าร่วมกิจกรรม โดยผานกลุ่มตัวแทน เช่น กรรมการหมู่บ้าน การเข้าร่วมของประชาชนจะอยู่ในลักษณะผู้ให้การสนับสนุนและให้ความร่วมมือ

3. ขอบเขตการมีส่วนร่วม เป็นช่วงเวลาการมีส่วนร่วม การใช้เวลาเข้าร่วมในกิจกรรมหรือโครงการต่างๆ จะใช้เวลามากน้อยแตกต่างกัน ความถี่ห่างของจำนวนครั้งที่เข้าร่วม ความสม่ำเสมอและฤดูกาล ที่เหมาะสมกับช่วงเวลาที่ใช้ในกิจกรรมแต่ละครั้ง

4. ผลของการเข้าร่วม ลักษณะของการเข้ามามีส่วนร่วมของประชาชน ทำให้เกิดการรวมพลังที่จะสร้างอำนาจต่อรองให้ชุมชนมีศักยภาพเป็นตัวของตัวเอง สร้างปฏิสัมพันธ์อันดีมีความสามัคคีในมวลสมาชิกของชุมชน

3.4 ระดับของการมีส่วนร่วม

กาญจนา (2543) ได้ให้ทัศนะระดับการมีส่วนร่วมไว้ว่า เนื่องจากการมีส่วนร่วมในการสื่อสารของชุมชนนั้นกระทำได้ในหลายระดับ และได้มีนักวิชาการหลายท่านจัดแบ่งระดับการมีส่วนร่วมเอาไว้หลายๆ แบบ ในที่นี้จะขอจัดแบ่งระดับการมีส่วนร่วมของชุมชนเอาไว้ 3 ระดับ โดยเรียงลำดับจากระดับที่น้อยที่สุดไปจนถึงมากที่สุดดังนี้ ก)

การมีส่วนร่วมในฐานะผู้รับสาร/ผู้สื่อสาร ข) การมีส่วนร่วมในฐานะผู้ส่ง/ผู้ผลิต/ผู้รวมผลิต/ผู้รวมแสดงความคิดเห็น) การมีส่วนร่วมในฐานะผู้วางแผน และกำหนดนโยบายการมีส่วนร่วมในแต่ละระดับนี้จะเรียกร่องประเภทของกิจกรรมและเงื่อนไข ต่างๆ แตกต่างกันดังที่จะกล่าวถึงในรายละเอียดดังนี้

ก. การมีส่วนร่วมในฐานะผู้รับสาร/ผู้สื่อสาร

เป็นขั้นตอนของการมีส่วนร่วมในระดับกลางที่สุด กล่าวคือในกระบวนการสื่อสารตั้งแต่ต้น ยังอยู่ในการกำหนดของผู้ส่งสาร ไม่ว่าจะเป็นการเลือกประเด็นเนื้อหาการเลือกวิธีการนำเสนอไป จนกระทั่งการเลือกช่องทางสื่อที่จะใช้เผยแพร่และผู้รับสาร ก็ยังคงมีฐานะเป็นเพียงผู้รับสารแต่เพียง อย่างเดียว อย่างไรก็ตาม สิ่งที่สามารถเปลี่ยนแปลงไปสำหรับฐานะของผู้รับสารในการสื่อสารชุมชนแบบมีส่วนร่วมก็คือ

1) ต้องมีการขยายแนวคิดของผู้รับสาร ให้ตระหนักถึงสิทธิที่จะรู้ของตน (Right to know / Right to be inform) และนอกจากนั้น สิทธินี้ยังขยายไปถึงสิทธิที่จะบอกเล่าข้อมูลข่าวสารของตนต่อสาธารณชนด้วย (Right to inform)

2) จะต้องสร้างหลักประกันในการมีส่วนร่วมของผู้รับสาร ทั้งในวงขาเข้า (Input) และในวงขาออก (Output) เช่นในวงขาเข้าข้อมูลจะต้องมีการสำรวจว่ามีช่องทางข่าวสารอะไรบ้างสำหรับชุมชน โอกาสในการเข้าถึงเป็นอย่างดีเนื้อหาของข่าวสารนั้นเกี่ยวข้องกับชุมชนหรือเปล่า และมีรูปแบบการนำเสนอในลักษณะอย่างไร

3) ปัจจัยสำคัญของการมีส่วนร่วมในฐานะผู้รับสาร ก็คือช่องทางข่าวสาร (Channel) โดยเฉพาะอย่างยิ่งใน บางช่วงเวลาที่เป็นช่วงระยะเวลาสำคัญของชุมชน ตัวอย่างเช่น เมื่อมีกรณีรัฐมนตรีสัญญาหรือการทำประชาพิจารณ์ในต่างจังหวัด และมีการถ่ายทอดรายการดังกล่าวผ่านสื่อมวลชน จะต้องมีการสำรวจว่ามีช่องทางอะไรบ้างที่ประชาชนในบริเวณดังกล่าวจะได้รับ-ส่งข่าวสารอย่างทั่วถึง ในกรณีเช่นนี้มาตรการการเพิ่มช่องทางการสื่อสาร (Addition of Channel) เป็นสิ่งที่จำเป็น

ข. การมีส่วนร่วมในฐานะผู้ส่ง/ผู้ผลิต/ผู้รวมผลิต/ผู้รวมแสดง

เป็นขั้นตอนของการมีส่วนร่วมในระดับที่สูงขึ้นมาและจำเป็นต้องสร้างเงื่อนไขใหม่ๆ เพิ่มเติม หรือต้องมีการปฏิรูปเปลี่ยนแปลงโครงสร้างเก่าๆที่มีอยู่การเข้ามามีส่วนรวมในฐานะผู้ผลิต หรือผู้รวมผลิตนั้น ยังแบ่งออกได้เป็นหลายขั้นตอนตามหลักแนวคิดของการผลิตสื่อคือ

1) ขั้นตอนการผลิต (Pre-production Stage) อันได้แก่ ขั้นตอนการเตรียมการก่อนการผลิตสื่อกิจกรรม ใน ขั้นตอนนี้จะประกอบด้วย การเลือกประเด็นหัวข้อ การเลือกแ่งมุมที่จะนำเสนอ การรวบรวมข้อเท็จจริงที่จะนำมาใช้เป็นตัวอุทิศ การเขียนบทแบบต่างๆ การคัดเลือกฉากและตัวแสดง ฯลฯ

2) ขั้นการผลิต (Production Stage) ได้แก่ขั้นตอนของการลงมือผลิต เช่น การเช่าห้องจัดรายการในกรณีของวิทยุการลงมือถ่ายทำในกรณีของวิดีโอ โทรทัศน์/ภาพยนตร์ ฯลฯ

3) ขั้นหลังการผลิต (Post-production Stage) ได้แก่ ขั้นตอนหลังการถ่ายทำเสร็จแล้วก็ต้องมีการตัดต่อ การอัดเสียง ประกอบ การเพิ่มเติมด้านเทคนิคต่างๆ ฯลฯ

ชุมชนอาจจะเข้ามามีส่วนรวมในการผลิตชิ้นตอนใดชิ้นตอนหนึ่ง ซึ่งแต่ละชิ้นตอนอาจจะต้องมีการสร้างเงื่อนไขใหม่ๆ เช่น หากต้องการให้ชาวบ้านเข้ามามีส่วนรวมในขั้นตอนการผลิต ก็จำเป็นต้องมีการอบรมให้ชาวบ้านเรียนรู้การใช้อุปกรณ์เสียก่อน อย่างไรก็ตาม จะเป็นการดียิ่งที่จะเปิดโอกาสให้ชาวบ้านได้เข้ามามีส่วนรวมให้มากที่สุด ในลักษณะการรวมคิด รวมวางแผน รวมดำเนินการ ระหว่างนักสื่อสารมวลชนกับชุมชน แม้ว่าชาวบ้านอาจจะไม่มีเวลาที่จะมาเรียนรู้การใช้อุปกรณ์เครื่องมือได้อย่างชำนาญจนถึงขั้นการผลิตได้ด้วยตัวเองก็ตาม อันที่จริงการใช้เครื่องมือชิ้นนั้นเป็นเพียงส่วนหนึ่งเท่านั้นของการมีส่วนร่วม ซึ่งชาวบ้านอาจจะไม่จำเป็นต้องลงมือใช้เครื่องมือเอง แต่ก็สามารถจะเข้าร่วมได้อย่างเต็มที่ เช่น ในขั้นตอนก่อนการผลิต การให้ชาวบ้านเป็นคนเลือกประเด็น/วิธีการที่จะนำเสนอ เลือกหาสถานที่ที่จะใช้เป็นฉากถ่ายทำ และหลังจากที่ถ่ายทำ ออกมาแล้วก็นำมาฉายให้ชาวบ้านชมก่อน เพื่อแสดงความคิดเห็นพูดคุยแลกเปลี่ยนทัศนะกัน

ค. การมีส่วนร่วมในฐานะผู้วางแผนและกำหนดนโยบาย

การมีส่วนร่วมในฐานะผู้วางแผนและกำหนดนโยบายนั้น ถือว่าเป็นรูปแบบสูงสุดของการมีส่วนร่วม และดังที่จะได้สังเกตเห็นว่า ยิ่งระดับของการมีส่วนร่วมสูงขึ้นมากเท่าใด สัดส่วนของชุมชนที่จะเข้ามามีส่วนรวมได้ก็จะเล็กลง กล่าวคือ ในระดับของผู้รับสาร คนในชุมชนทุกคน สามารถจะเข้ามามีส่วนรวมได้แต่เมื่อขึ้นมาถึงขั้นการผลิต ก็อาจจะมีความบางกลุ่มในชุมชนเท่านั้นที่จะเข้ามามีส่วนรวม จนกระทั่งถึงขั้นตอนสุดท้ายคือระดับการวางแผน และนโยบายนี้ก็คงมีตัวแทน บางคนเท่านั้นจากชุมชนที่จะเข้ามาดำเนินกิจกรรมในระดับนี้

การมีส่วนร่วมในฐานะผู้วางแผน และกำหนดนโยบายการใช้สื่อของชุมชนนั้น หมายถึง การวางแผนและนโยบายดำเนินการใช้สื่อที่รวมเอาชุมชนเข้ามาอยู่ในโครงสร้างการสื่อสารของชุมชน กล่าวในระดับกว้างอาจจะหมายความถึง การวางแผนและกำหนดนโยบายของการสื่อสารทุกประเภทที่มีอยู่ในชุมชน ไม่ว่าจะเป็นสื่อประเภทใด เช่น สื่อมวลชน (วิทยุหนังสือพิมพ์หมู่บ้าน) สื่อเฉพาะกิจ (วิดีโอ โปสเตอร์หอกระจายข่าว เสียงตามสาย) สื่อประเพณีรวมทั้งสื่อบุคคลากร วางแผนนั้นจะเป็นการสร้างเชื่อมโยงระหว่างสื่อแต่ละประเภท เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการใช้ ตัวอย่างเช่น เมื่อมีการฟงรายการวิทยุที่เสนอสารคดีเรื่องการปรับปรุงดินด้วยวิธีการแบบชีวภาพ หน่วยงานที่รับผิดชอบเรื่องการสื่อสารของชุมชน ก็อาจจะติดต่อขอเทปดังกล่าวมา ออกอากาศซ้ำผ่านหอกระจายข่าว เพื่อเพิ่มโอกาสในการเข้าถึงให้แก่ชาวบ้าน หรืออาจจะส่งต่อให้โรงเรียนจัดทำออกมาเป็นโปสเตอร์เพื่อให้เป็นสื่อที่คงทนถาวร เหมาะสำหรับการศึกษามากขึ้น เป็นต้น

ส่วนในระดับที่แคบลงมาอาจจะหมายถึง การมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนและนโยบายของสื่อบางประเภทที่จะเข้ามาในชุมชน ตัวอย่างที่กำลังจะเกิดขึ้นในสังคมไทย คือการทำวิทยุชุมชนที่ในโครงสร้างของการดำเนินงานจะมีตัวแทนชาวบ้านเขาไปอยู่ในทุกขั้นตอน คือ ทั้งระดับ คณะกรรมการบริหารวิทยุ ทั้งระดับการผลิต กล่าวคือเป็นการรับผิดชอบร่วมกัน ชุมชนเองก็ต้องรับผิดชอบการดำเนินงานของสื่อ ซึ่งรวมทั้งด้านงบประมาณ อุปกรณ์บุคลากร ฯลฯ ส่วนสื่อนั้นก็ต้องตอบสนองต่อความต้องการของชุมชน (สกลวัฒน์ เศรษฐรัตน์กุลและคณะ, 2553)

สรุปและข้อเสนอแนะ

วิทยุชุมชนเป็นสื่อชุมชนที่มีความสำคัญ โดยเป็นรูปแบบหนึ่งของสื่อภาคประชาชน ชุมชนเป็นเจ้าของ และมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ โดยมีเป้าหมายและการดำเนินการเพื่อประโยชน์สาธารณะของชุมชน โดยไม่แสวงหากำไรในทางธุรกิจและผลประโยชน์ทางการเมือง เพราะฉะนั้นการที่จะทำให้วิทยุชุมชนคงอยู่คู่สังคมไทย ข้อควรคำนึงประการสำคัญหนึ่งก็คือคนในชุมชนจะต้องเข้าใจ และยึดถือปฏิบัติในหลักการมีส่วนร่วมของคนในชุมชน ประกอบด้วย ความหมายของการมีส่วนร่วม แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม ตามรายละเอียดที่ได้กล่าวไปข้างต้น เพื่อสะท้อนว่าการมีส่วนร่วมมีความสำคัญมากถือเป็นรากแก้วของการที่จะสามารถทำให้วิทยุชุมชนคงอยู่คู่สังคมไทยต่อไป

กิตติกรรมประกาศ

ผู้เขียนขอขอบพระคุณสมาคมรัฐประศาสนศาสตร์แห่งประเทศไทยเป็นอย่างสูงยิ่งที่จัดให้มีการประชุมวิชาการด้านรัฐประศาสนศาสตร์ระดับชาติ ครั้งที่ 16 ขึ้น เพื่อให้ผู้เขียนได้มีโอกาสนำเสนอผลงานวิชาการ และได้รับประสบการณ์ตรงในการนำเสนอและรับข้อคิดเห็นของคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิวิพากษ์บทความ ซึ่งเป็นประโยชน์อย่างยิ่งในการนำมาปรับปรุงและพัฒนาผลงานวิชาการของผู้เขียนต่อไป

เอกสารอ้างอิง

ราเชษฐ หีมสุหรี. (2556). รายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์ การมีส่วนร่วมของประชาชนต่อวิทยุชุมชนในจังหวัดชายแดนภาคใต้
วิทยุชุมชน: การมีส่วนร่วมของประชาชนในสื่อเพื่อชีวิตและสังคมท้องถิ่น. <https://prachatai.com/journal/>.
สกลวัฒน์ เศรษฐรัตน์กุลและคณะ (2553) รายงานวิจัยเพื่อท้องถิ่นฉบับสมบูรณ์. โครงการการบริหารจัดการวิทยุชุมชนอย่างมีส่วนร่วมในชุมชนเกษตร ตำบลปาล์ม อำเภอมะนัง จังหวัดลำพูน

การบริหารจัดการที่ดินอย่างยั่งยืนพื้นที่ตำบลละมอ อำเภอนาโยง จังหวัดตรัง

Sustainable of Land Management on Lamo Sub-District

Nayong District Trang Province Area

วิวัฒน์ ฤทธิมา¹ วิณา ลีลาประเสริฐศิลป์² วันชนะ ชิกพันธ์³ และศุภวรรณ ห่วงจริง⁴
Wiwat Rittima¹, Weena Leelaprasertsil², Wanchana Sikkaphan³ and Suppawan huangjing⁴

บทคัดย่อ

บทความนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อแสดงให้เห็นถึงการบริหารจัดการที่ดินอย่างยั่งยืนพื้นที่ตำบลละมอ อำเภอนาโยง จังหวัดตรัง ดำเนินการศึกษาจากข้อมูลแนวคิดและเอกสารที่เกี่ยวข้อง การสัมภาษณ์เชิงลึก จำนวน 59 คน และการสัมภาษณ์ไม่เป็นทางการบุคคลที่เกี่ยวข้อง การจัดประชุมแบบมีส่วนร่วม จำนวน 8 ครั้ง ตลอดจนการเข้าร่วมประชุมและทำกิจกรรมต่าง ๆ ในพื้นที่

จากการศึกษาพบว่า การบริหารจัดการที่ดินอย่างยั่งยืนพื้นที่ตำบลละมอ อำเภอนาโยง จังหวัดตรังจะต้องมีจัดทำแนวเขตของที่ดินทำกินและอยู่อาศัยของประชาชนกับแนวเขตพื้นที่ป่าอนุรักษ์ การปลูกต้นไม้กันแนวระหว่างพื้นที่ป่าอนุรักษ์กับพื้นที่ทำกินของประชาชนและการปลูกพืชร่วมยางตามภูมิปัญญาชุมชน

คำสำคัญ: การบริหารจัดการที่ดิน, พื้นที่ตำบลละมอ อำเภอนาโยง จังหวัดตรัง

¹ วิทยาลัยการจัดการเพื่อการพัฒนา มหาวิทยาลัยทักษิณ อีเมล vi2528@gmail.com

¹ Management for Development College, Thaksin University, Email address : vi2528@gmail.com

² คณะเศรษฐศาสตร์และบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยทักษิณ

² Faculty of Economics and Business Administration, Thaksin University

³ วิทยาลัยการจัดการเพื่อการพัฒนา มหาวิทยาลัยทักษิณ

³ Management for Development College, Thaksin University

⁴ วิทยาลัยการจัดการเพื่อการพัฒนา มหาวิทยาลัยทักษิณ

⁴ Management for Development College, Thaksin University

Abstract

This article has main objectives. To show sustainable of land management on Lamo Sub-district Na Yong District Trang Province area. This study was conducted by reviewing related literatures, conducting deep interview with 59 people, informal interview, arranging 8 times focus group discussion, and participating local activities.

The study showed that Sustainable of Land management on Lamo Sub-district Na Yong District Trang Province Area, To identify a border between resident or productive land and conserved forests with a committee, to plate many trees along the border that separates two area-conserved forest and productive area, they also plated trees follow steps of slop area and among the rubber trees in wisdom community.

Keywords: Land management, Lamo Sub-district Na Yong District Trang Province Area



บทนำ

การบริหารจัดการที่ดินในรูปแบบของการประกาศเขตป่าสงวนแห่งชาติและอุทยานแห่งชาตินั้น นำมาสู่การเกิดปัญหาของการบริหารจัดการที่ดินและความขัดแย้งในลักษณะต่างๆ เนื่องด้วยการประกาศเขตป่าสงวนแห่งชาติและอุทยานแห่งชาติในพื้นที่นั้นเกิดการทับซ้อนกับที่ดินซึ่งเป็นที่อยู่อาศัยและทำมาหากินเดิมของประชาชน พื้นที่ตำบลละมอ อำเภอนาโยง จังหวัดตรังนั้นก็เป็นอีกพื้นที่หนึ่งที่ประสบกับปัญหาความขัดแย้งด้านที่ดินอันเกิดจากการบริหารจัดการที่ดินที่ไม่ก่อให้เกิดประสิทธิภาพ เนื่องด้วยมีสภาพป่าไม้ที่ยังคงอุดมสมบูรณ์ เป็นแหล่งต้นน้ำลำธารที่หล่อเลี้ยงประชาชนในพื้นที่จังหวัดตรัง เพื่อปกป้องและอนุรักษ์ไว้ซึ่งพื้นที่ป่าไม้ที่ยังคงมีความอุดมสมบูรณ์ ภาครัฐจึงได้เข้ามาดำเนินการบริหารจัดการที่ดินตามแนวคิดของการอนุรักษ์พื้นที่ป่าไม้ในรูปแบบของการประกาศเขตป่าสงวนแห่งชาติและอุทยานแห่งชาติเพื่อบังคับใช้ในการควบคุมการใช้ประโยชน์ที่ดินและการบริหารจัดการที่ดินด้วยการกำหนดให้พื้นที่ตำบลละมอ อำเภอนาโยง จังหวัดตรังเป็นพื้นที่ป่าสงวนแห่งชาติเกิดขึ้นในวันที่ 21 สิงหาคม พ.ศ. 2510 ด้วยการกำหนดให้ป่าเทือกเขาบรรทัด แปลงที่ 1 ตอนที่ 1 ในท้องที่ตำบลละมอ และตำบลช่อง อำเภอมืองตรัง จังหวัดตรังในขณะนั้นเป็นป่าสงวนแห่งชาติ โดยอาศัยอำนาจตามความในมาตรา 5 และมาตรา 6 แห่งพระราชบัญญัติป่าสงวนแห่งชาติพุทธศักราช 2507 ด้วยเหตุผลที่ว่าเนื่องจากป่าแห่งนี้มีไม้ยาง ไม้นาครบุตร ไม้ตะเคียนทอง ไม้หลุมพองและไม้ชนิดอื่น ซึ่งมีค่าจำนวนมากและมีของป่ากับทรัพยากรธรรมชาติอื่นด้วย สมควรกำหนดให้เป็นป่าสงวนแห่งชาติ เพื่อรักษาสภาพป่า ไม้ ของป่าและทรัพยากรธรรมชาติอื่นไว้ (กฎกระทรวง ฉบับที่ 216, 2510) และต่อมาวันที่ 27 พฤษภาคม พ.ศ. 2525 ได้มีพระราชกฤษฎีกากำหนดให้ป่าสงวนแห่งชาติ ป่าเทือกเขาบรรทัดแปลงที่ 1 ตอนที่ 1 เป็นเขตอุทยานแห่งชาติเขาปู่-เขาย่าตามพระราชบัญญัติอุทยานแห่งชาติพุทธศักราช 2504 ด้วยเหตุผลที่ว่าเพื่อคุ้มครองรักษาทรัพยากรธรรมชาติที่มีอยู่ เช่น พันธุ์ไม้และของป่า สัตว์ป่า ตลอดจนทิวทัศน์ ป่าและภูเขาให้คงอยู่ในสภาพธรรมชาติเดิมมิให้ถูกทำลายหรือเปลี่ยนแปลงไปเพื่ออำนวยความสะดวกทั้งทางตรงและทางอ้อมแก่รัฐและประชาชน (อุทยานแห่งชาติเขาปู่-เขาย่า, 2558)

จากการประกาศเขตพื้นที่ป่าสงวนแห่งชาติและอุทยานแห่งชาติเขาปู่เขาย่าเพื่อคุ้มครองและอนุรักษ์พื้นที่ป่าไม้ของภาครัฐนั้น ภาครัฐมองว่าเป็นแนวทางและระบบในการบริหารจัดการที่ดินที่มีความเหมาะสมและก่อให้เกิดประสิทธิภาพ แต่ในความเป็นจริงแล้วนั้นการบริหารจัดการที่ดินของภาครัฐในบริเวณพื้นที่ตำบลละมอ อำเภอนาโยง จังหวัดตรัง ด้วยการประกาศเขตพื้นที่ป่าสงวนแห่งชาติและอุทยานแห่งชาติเขาปู่เขาย่านั้นได้ทับซ้อนกับที่ดินทำกินและอยู่อาศัยเดิมของประชาชน ขาดความชัดเจนในเรื่องของขอบเขตพื้นที่ จึงนำมาสู่การเกิดความขัดแย้งด้านที่ดินระหว่างประชาชนกับภาครัฐขึ้น เนื่องด้วยภาครัฐนั้นมีความต้องการที่จะรักษาและดำรงไว้ซึ่งพื้นที่ป่าไม้ที่ยังคงอุดมสมบูรณ์ ในขณะที่ภาคประชาชนในพื้นที่ซึ่งต้องใช้ที่ดินในการทำกินและดำรงชีวิต จึงได้รวมตัวกันเพื่อเรียกร้องให้หน่วยงานของภาครัฐลงมาดำเนินการแก้ไขปัญหาความผิดพลาดต่างๆ แต่ภาครัฐกลับไม่ให้ความสำคัญและไม่ยอมรับกับความผิดพลาดที่เกิดขึ้นจากการประกาศเขตพื้นที่อุทยานแห่งชาติเขาปู่เขาย่าที่ทับซ้อนกับที่ทำกินและที่อยู่อาศัยเดิมของประชาชน ส่งผลให้ปัญหาและความขัดแย้งด้านที่ดินในพื้นที่จึงไม่ได้รับการ

แก้ไขอย่างเป็นรูปธรรม ทั้งนี้เป็นระยะเวลากว่า 56 ปี มาแล้วที่ภาครัฐเข้ามาบริหารจัดการที่ดินในพื้นที่ตำบลละมอ อำเภอนาโยง จังหวัดตรัง แต่ก็ไม่สามารถบริหารจัดการที่ดินได้อย่างมีประสิทธิภาพ แนวทางและวิธีการเพื่อแก้ไขปัญหาความขัดแย้งด้านที่ดินของภาครัฐที่นำมาใช้แก้ไขปัญหาในพื้นที่นั้นไม่สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงในเชิงบริบทพื้นที่และความต้องการของประชาชน จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องศึกษาและวิเคราะห์สภาพและลักษณะในการบริหารจัดการที่ดินเพื่อที่จะนำไปสู่การบริหารจัดการที่ดินอย่างยั่งยืนในพื้นที่ตำบลละมอ อำเภอนาโยง จังหวัดตรัง

เนื้อหา

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษาการบริหารจัดการที่ดินอย่างยั่งยืนในพื้นที่ตำบลละมอ อำเภอนาโยง จังหวัดตรัง

วิธีดำเนินการวิจัย

การดำเนินการวิจัยครั้งนี้ใช้การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) มีวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคือนักวิชาการหรือปราชญ์ชาวบ้าน เจ้าหน้าที่ของรัฐ ผู้นำท้องถิ่นและผู้นำท้องที่ผู้แทนจากองค์กรชุมชนและภาคประชาชน ดำเนินการคัดเลือกโดยวิธีเจาะจง โดยมีเกณฑ์ในการคัดเลือกคือจะต้องมีบทบาทและเข้าใจถึงปัญหาที่ดินทำกิน มีความรู้ความเข้าใจถึงวิธีการและแนวทางในการบริหารจัดการที่ดินอย่างยั่งยืนในพื้นที่ตำบลละมอ อำเภอนาโยง จังหวัดตรัง จำนวน 59 คน ประกอบด้วยนักวิชาการหรือปราชญ์ชาวบ้านจำนวน 5 คน เจ้าหน้าที่ของรัฐ จำนวน 10 คน ผู้นำท้องถิ่นและผู้นำท้องที่ จำนวน 14 คน และผู้แทนจากองค์กรชุมชนและภาคประชาชน จำนวน 30 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยนั้นใช้แบบสัมภาษณ์และกรอบการดำเนินเวที ซึ่งมีลักษณะแนวคำถามแบบมีโครงสร้างที่ดำเนินการตรวจสอบโดยผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาและให้ข้อเสนอแนะในการปรับแก้ไขเพื่อแก้ไขข้อคำถามให้มีความถูกต้องของภาษา

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษาถึงบริบทของพื้นที่ เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวกับสภาพและลักษณะของการบริหารจัดการที่ดิน การแก้ไขปัญหาที่ดินทำกิน นโยบาย กฎหมายและระเบียบข้อบังคับว่าด้วยการบริหารจัดการที่ดิน การบริหารจัดการที่ดินอย่างยั่งยืนในพื้นที่ตำบลละมอ อำเภอนาโยง จังหวัดตรัง

การสัมภาษณ์เชิงลึกโดยใช้แบบสัมภาษณ์กับกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 59 คน เพื่อสอบถามเกี่ยวกับสภาพและลักษณะของการบริหารจัดการที่ดิน แนวทางในการบริหารจัดการที่ดิน รูปแบบและการบริหารจัดการที่ดินอย่างยั่งยืนในพื้นที่ตำบลละมอ อำเภอนาโยง จังหวัดตรัง

การจัดประชุมแบบมีส่วนร่วมในลักษณะของการจัดประชุมระดมความคิดและเวทีสาธารณะในพื้นที่ซึ่งเป็นการดำเนินการจัดประชุมกลุ่มนักวิชาการหรือปราชญ์ชาวบ้าน เจ้าหน้าที่ของรัฐ ผู้นำท้องถิ่นและผู้นำท้องที่

ภาคประชาชน องค์กรชุมชนและภาคีเครือข่ายที่มีส่วนเกี่ยวข้องในประเด็นสภาพและลักษณะของการบริหารจัดการที่ดิน แนวทางในการบริหารจัดการที่ดิน รูปแบบและการบริหารจัดการที่ดินอย่างยั่งยืนพื้นที่ตำบลละมอ อำเภอนาโยง จังหวัดตรัง จำนวน 8 ครั้ง มีผู้เข้าร่วมทั้งหมด 240 คน

4. การวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้การสัมภาษณ์ การจัดประชุมแบบมีส่วนร่วมและข้อมูลจากเอกสารที่เกี่ยวข้อง ด้วยการจำแนกและจัดระบบข้อมูล พร้อมทั้งวิเคราะห์ความเชื่อมโยงของหมวดหมู่กำหนดเป็นแนวทางในการวิเคราะห์โดยนำเสนอแนวคิดที่มีความสัมพันธ์กันเพื่ออธิบายปรากฏการณ์ที่และแสวงหาข้อเท็จจริงเกี่ยวกับสภาพและลักษณะของการบริหารจัดการที่ดิน แนวทางในการบริหารจัดการที่ดิน รูปแบบและการบริหารจัดการที่ดินอย่างยั่งยืนพื้นที่ตำบลละมอ อำเภอนาโยง จังหวัดตรัง

ผลการวิจัย

การบริหารจัดการที่ดิน

การบริหารจัดการที่ดินพื้นที่ตำบลละมอ อำเภอนาโยง จังหวัดตรังด้วยการกำหนดเป็นเขตพื้นที่ป่าสงวนแห่งชาติและอุทยานแห่งชาติเขาปู่เขาย่านั้นต้องประสบกับปัญหาความขัดแย้งระหว่างประชาชนกับภาครัฐและหน่วยงานของภาครัฐขึ้น สืบเนื่องจากการดำเนินการและการบริหารจัดการที่ดินนั้นมุ่งดำเนินการตามข้อกำหนดและอำนาจของภาครัฐโดยขาดการคำนึงถึงผลกระทบที่เกิดขึ้นและไม่เร่งดำเนินการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากการบังคับใช้กฎหมายตามอำนาจของภาครัฐจากการกำหนดให้เป็นเขตพื้นที่ป่าสงวนแห่งชาติและอุทยานแห่งชาติเขาปู่เขาย่าที่เกิดการทับซ้อนกับพื้นที่ทำกินและอยู่อาศัยเดิมของประชาชน ตลอดจนการทบทวนถึงข้อบกพร่องและปัญหาในมิติต่าง ๆ จากการกำหนดให้เป็นเขตพื้นที่ป่าสงวนแห่งชาติและอุทยานแห่งชาติเขาปู่เขาย่าจึงนำไปสู่การโต้แย้งสิทธิในที่ดินของประชาชนและองค์กรชุมชนซึ่งเป็นผู้ได้รับผลกระทบจากการกำหนดให้เป็นพื้นที่ป่าอนุรักษ์ในฐานะของความเป็นพลเมืองและสิทธิอันชอบธรรมของผู้ที่ได้ครอบครองเพื่อทำกินและอยู่อาศัยมาก่อนกับภาครัฐซึ่งมีอำนาจตามกฎหมายในการบริหารจัดการที่ดิน ซึ่งพื้นที่ตำบลละมอ อำเภอนาโยง จังหวัดตรังนั้นก็เป็นอย่างอื่นที่หนึ่งที่ต้องประสบกับปัญหาความขัดแย้งด้านที่ดินระหว่างภาครัฐกับภาคประชาชนและองค์กรชุมชนจากการเข้ามาบริหารจัดการที่ดินของภาครัฐด้วยการกำหนดให้เป็นพื้นที่เขตพื้นที่ป่าสงวนแห่งชาติและอุทยานแห่งชาติเขาปู่เขาย่าและการแก้ไขปัญหาจากการบริหารจัดการที่ดินด้วยการกำหนดแนวทางและรูปแบบการจัดการที่ไม่ก่อให้เกิดอุปสรรคและสอดคล้องกับบริบทของพื้นที่

การบริหารจัดการที่ดินในพื้นที่ตำบลละมอ อำเภอนาโยง จังหวัดตรังนั้นเริ่มต้นจากการเข้ามาตั้งถิ่นฐานด้วยการบุกรุกแผ้วถางพื้นที่ป่าไม้ของประชาชนเพื่อใช้เป็นพื้นที่ทำกินและอยู่อาศัย โดยมีแนวคิดในการบริหารจัดการที่ดินทำกินเพื่อทำกินและอยู่อาศัยภายใต้วิถีที่ผูกพันและอยู่ร่วมกับป่าอย่างสมดุล แต่ด้วยกระแสของการพัฒนาและการส่งเสริมจากนโยบายของภาครัฐจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนการใช้ประโยชน์ในที่ดินทำกินตามนโยบายและข้อกำหนดของภาครัฐด้วยการเปลี่ยนวิถีการปลูกพืชผสมหรือลักษณะของผสมผสานกับกลายเป็นการปลูกพืชเชิงเดี่ยวที่ก่อให้เกิดการบุกรุกแผ้วถางพื้นที่ป่าไม้มากขึ้นและต้องการเปลี่ยนจากการทำปายางพารามาเป็นสวน

ยางพาราและในเวลาต่อมาก็ได้รับผลกระทบในการใช้ประโยชน์ในที่ดินและไม่สามารถดำเนินวิธีการทำสวนยางพาราได้เมื่อภาครัฐเข้ามามีบทบาทในการบริหารจัดการที่ดินด้วยการกำหนดให้เป็นพื้นที่ป่าสงวนแห่งชาติเกิดขึ้นในวันที่ 21 สิงหาคม พ.ศ. 2510 ด้วยการกำหนดให้ป่าเทือกเขาบรรทัด แปลงที่ 1 ตอนที่ 1 ในท้องที่ตำบลละมอและตำบลช่อง อำเภอเมืองตรัง จังหวัดตรังในขณะนั้นเป็นป่าสงวนแห่งชาติ โดยอาศัยอำนาจตามความในมาตรา 5 และมาตรา 6 แห่งพระราชบัญญัติป่าสงวนแห่งชาติพุทธศักราช 2507 ด้วยเหตุผลที่ว่าเนื่องจากป่าแห่งนี้มีไม้ยาง ไม้науคบุตร ไม้ตะเคียนทอง ไม้หลุมพ้อและไม้ชนิดอื่น ซึ่งมีค่าจำนวนมากและมีของป่ากับทรัพยากรธรรมชาติอื่นด้วย สมควรกำหนดให้เป็นป่าสงวนแห่งชาติ เพื่อรักษาสภาพป่า ไม้ ของป่าและทรัพยากรธรรมชาติอื่นไว้ (กฎกระทรวง ฉบับที่ 216, 2510) และต่อมาวันที่ 27 พฤษภาคม พ.ศ. 2525 ได้มีพระราชกฤษฎีกากำหนดให้ป่าสงวนแห่งชาติ ป่าเทือกเขาบรรทัดแปลงที่ 1 ตอนที่ 1 เป็นเขตอุทยานแห่งชาติเขาปู่-เขาย่าตามพระราชบัญญัติอุทยานแห่งชาติพุทธศักราช 2504 ด้วยเหตุผลที่ว่าเพื่อคุ้มครองรักษาทรัพยากรธรรมชาติที่มีอยู่ เช่น พันธุ์ไม้และของป่า สัตว์ป่า ตลอดจนทิวทัศน์ ป่าและภูเขาให้คงอยู่ในสภาพธรรมชาติเดิมมิให้ถูกทำลายหรือเปลี่ยนแปลงไป เพื่ออำนวยประโยชน์ทั้งทางตรงและทางอ้อมแก่รัฐและประชาชน (พระราชกฤษฎีกากำหนดบริเวณที่ดินป่าเทือกเขาบรรทัดในท้องที่ตำบลน้ำตก อำเภอทุ่งสง ตำบลวังอ่าง อำเภอชะอวด จังหวัดนครศรีธรรมราช ตำบลหนองบัว ตำบลหนองปรือ ตำบลท่าจิว ตำบลเขาปูน ตำบลห้วยยอด ตำบลปากแจ่ม อำเภอห้วยยอด ตำบลน้ำผุด ตำบลช่อง อำเภอเมืองตรัง จังหวัดตรัง และตำบลตะแพน ตำบลเขาปู่ อำเภอศรีบรรพต อำเภอควนขนุน ตำบลบ้านนา อำเภอเมืองพัทลุง ตำบลกงหรา ตำบลชะรัด อำเภอกงหรา จังหวัดพัทลุงให้เป็นอุทยานแห่งชาติ, 2525) เพื่อคุ้มครองและปกป้องไว้ซึ่งพื้นที่ป่าจึงนำไปสู่การเกิดปัญหาการทับซ้อนกับที่ดินทำกินและอยู่อาศัยของประชาชนเดิมที่นำไปสู่การลิดรอนสิทธิในที่ดินของประชาชนในพื้นที่ เนื่องจากในเวลาต่อมาที่ดินทำกินและอยู่อาศัยของประชาชนซึ่งตั้งอยู่ในแนวเขตของพื้นที่ป่าอนุรักษ์โดยไม่มีการกันแนวเขตอย่างชัดเจนนั้นประชาชนกลับไม่มีสิทธิในการทำกินและอยู่อาศัยและยังถูกจับกุมดำเนินคดีทั้งแพ่งและอาญา จึงเกิดการรวมตัวของประชาชนและจัดตั้งเป็นองค์กรภาคประชาชนและองค์กรชุมชนเพื่อขับเคลื่อนและต่อสู้กับภาครัฐถึงสิทธิในที่ดินทำกินและอยู่อาศัย พร้อมทั้งเสนอแนวทางในการบริหารจัดการที่ดินต่อภาครัฐที่ก่อให้เกิดความเป็นธรรมและสิทธิในที่ดินในฐานะของผู้ที่ทำกินและอยู่อาศัยมาก่อนที่ภาครัฐจะเข้ามาบริหารจัดการที่ดิน แต่ภาครัฐกลับไม่ได้ให้ความสำคัญจากภาครัฐและกึ่งมุ่งดำเนินการตามกฎหมายและแนวทางในการดำเนินการของภาครัฐที่ละเลยการคำนึงถึงบริบทของพื้นที่ ซึ่งแสดงให้เห็นได้อย่างชัดเจนว่าการบริหารจัดการที่ดินของภาครัฐและภาคประชาชนและองค์กรชุมชนที่มีมุมมองแตกต่างกันโดยต่างฝ่ายต่างอ้างสิทธิอันชอบธรรมของตน จึงนำไปสู่ปัญหาความขัดแย้งด้านที่ดินระหว่างภาครัฐกับภาคประชาชนและองค์กรชุมชน

จากการบริหารจัดการที่ดินของภาครัฐที่ก่อให้เกิดผลกระทบต่อการดำรงชีวิต ประชาชนในพื้นที่จึงได้รวมตัวกันเรียกร้องสิทธิในที่ดินทำกินและอยู่อาศัยในฐานะของผู้ที่ได้ทำกินและอยู่อาศัยมาก่อนที่ภาครัฐจะเข้ามาบริหารจัดการที่ดินและนำไปสู่การต่อสู้และเรียกร้องความเป็นธรรมและพัฒนาเป็นองค์กรชุมชนและเครือข่าย

องค์กรชุมชนเพื่อเสนอแนวทางในการแก้ไขปัญหาการบริหารจัดการที่ดินทำกินและความขัดแย้งด้านที่ดินจากการบริหารจัดการที่ดินในรูปแบบของชุมชนจัดการตนเอง โดยมีฐานคิดมาจากความต้องการของชุมชนในการกำหนดทิศทางและจัดการปัญหาต่าง ๆ ของชุมชนด้วยกระบวนการของชุมชน แต่ไม่ได้รับการความร่วมมือจากหน่วยงานภาครัฐ เนื่องจากภาครัฐมุ่งดำเนินเพื่อแก้ไขปัญหาที่ดินในพื้นที่ป่าอนุรักษ์ในเขตจังหวัดพัทลุงที่ยึดตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อ วันที่ 30 มิถุนายน พ.ศ. 2541 เรื่องมาตรการและแนวทางแก้ไขปัญหาที่ดินในพื้นที่ป่าไม้ แต่ก็ต้องประสบความล้มเหลวเมื่อประชาชนและองค์กรชุมชนในพื้นที่ไม่ยอมรับในหลักการและการดำเนินงานตามนโยบาย ต่อมาได้มีการออกระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการจัดให้มีโฉนดชุมชน พ.ศ. 2553 เพื่อแก้ไขปัญหาที่ดินทำกินให้กับประชาชนในลักษณะของสิทธิชุมชนหรือสิทธิร่วมกันของชุมชนแต่ก็ต้องประสบความล้มเหลวเมื่อประชาชนและองค์กรชุมชนในพื้นที่ไม่ยอมรับและต่อต้านการดำเนินงานตามนโยบาย เพื่อนำไปสู่การบริหารจัดการที่ดินในพื้นที่ได้อย่างยั่งยืนนั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องร่วมกันกำหนดแนวทางและวิธีดำเนินการให้สอดคล้องกับบริบทของพื้นที่โดยป่าอยู่ได้และคนก็ต้องอยู่ร่วมกับป่าอย่างยั่งยืน

แนวทางในการบริหารจัดการที่ดิน

แนวทางในการบริหารจัดการที่ดินพื้นที่ตำบลละมอ อำเภอนาโยง จังหวัดตรังจะต้องดำเนินการปรับระบบการบริหารจัดการและใช้ประโยชน์ที่ดินเพื่อก่อให้เกิดการสร้างรายได้ให้กับประชาชนในชุมชนที่ก่อให้เกิดความมั่นคงในการดำรงชีพและดำเนินชีวิตของประชาชน ประกอบกับการปรับรูปแบบและวิถีของชุมชนที่จะต้องดำเนินการพึ่งพาตนเองในวิถีชุมชนท้องถิ่นในการจัดการตนเองผ่านกระบวนการร่วมคิดร่วมทำและร่วมตัดสินใจของประชาชนในชุมชนบนพื้นฐานทรัพยากรธรรมชาติและภูมิปัญญาของชุมชนและการเสริมแรงจากหน่วยงานภาครัฐในระดับท้องถิ่นและระดับภูมิภาค ตลอดจนองค์กรภาคเอกชนหรือภาคประชาสังคมต่าง ๆ ในการขับเคลื่อนและสร้างสรรค์ชุมชนให้เกิดการอยู่ดีกินดีนำมาซึ่งความสงบสุขของประชาชน พร้อมทั้งลดระดับความรุนแรงของปัญหาความขัดแย้งด้านที่ดินด้วยการยุติการจับกุมและดำเนินคดีกับประชาชน โดยเขตรักษาพันธุ์สัตว์ป่าเขาบรรทัดและอุทยานแห่งชาติเขาปู่เขาย่าวนั้นจะต้องดำเนินการควบคุมดูแลเจ้าหน้าที่ป่าไม้นั้น ให้ยุติการจับกุมข่มขู่ คุกคาม ตราวจี๊ดและทำลายอาสินของประชาชนในพื้นที่ในกรณีประชาชนได้ทำกินและอยู่อาศัยในพื้นที่เดิมเพื่อบรรเทา แต่หากมีการบุกรุกหรือแผ้วถางพื้นที่ป่าเพิ่มเติมนั้นก็ให้ดำเนินการจับกุมดำเนินคดีตามกฎหมายอย่างเข้มงวดและดำเนินการปรับปรุงกฎหมายและนโยบายที่ไม่สอดคล้องกับการแก้ไขปัญหาโดยจะต้องปรับปรุงกฎหมายและนโยบายที่ไม่สอดคล้องกับการแก้ไขปัญหาและก่อให้เกิดความเป็นธรรมกับภาคส่วนต่าง ๆ ทั้งภาครัฐ ภาคประชาชนหรือองค์กรชุมชน อีกทั้งหากเป็นกฎหมายหรือนโยบายที่ไม่สอดคล้องกับการแก้ไขปัญหา โดยเฉพาะกฎหมายและนโยบายเกี่ยวกับการจัดการที่ดิน ป่าไม้และการแก้ไขปัญหาการบริหารจัดการที่ดินและความขัดแย้งด้านที่ดินที่ก่อให้เกิดผลกระทบจากการกำหนดเขตพื้นที่ทับซ้อนกับที่ดินทำกินและอยู่อาศัยเดิมของ ประชาชน ในส่วนของนโยบายในการแก้ไขปัญหาตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 30 มิถุนายน พ.ศ. 2541 เรื่องมาตรการและแนวทางแก้ไขปัญหาที่ดินในพื้นที่ป่าไม้ ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการจัดให้มีโฉนดชุมชน พ.ศ. 2553 และ

แผนแม่บทแก้ไขปัญหาการทำลายทรัพยากรป่าไม้ การบุกรุกที่ดินของรัฐและการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืนซึ่งประสบความล้มเหลวในการแก้ไขปัญหา ภาครัฐและภาคส่วนที่เกี่ยวข้องก็ควรดำเนินการทบทวนและปรับแก้ให้มีความสอดคล้องกับการแก้ไขปัญหา

รูปแบบการบริหารจัดการที่ดินทำอย่างยั่งยืน

การบริหารจัดการที่ดินในรูปแบบของการปลูกต้นไม้กันแนวระหว่างพื้นที่ป่าอนุรักษ์กับพื้นที่ทำกินและที่อยู่อาศัยของประชาชนในลักษณะของพื้นที่ป่ากันชนระหว่างเขตของพื้นที่ป่าอนุรักษ์กับพื้นที่ป่าไม้ผสมซึ่งเป็นพื้นที่ทำกินของประชาชน การปลูกพืชตามวิธีถือว่าเป็นรูปแบบการบริหารจัดการที่ดินทำกินที่ก่อให้เกิดความยั่งยืนและพลิกฟื้นภูมิปัญญาในการบริหารจัดการที่ดินด้วยการปลูกพืชในลักษณะของการผสมผสานกันและไม่ก่อให้เกิดการบุกรุกแผ้วถางพื้นที่ป่าเพราะประชาชนสามารถใช้ประโยชน์และเกิดรายได้จากการทำสวนผสมหรือป่าผสมซึ่งนำไปสู่การกำหนดพื้นที่ป่าชุมชนที่แบ่งเป็นพื้นที่ป่าอนุรักษ์ พื้นที่ป่ากันชน พื้นที่ป่าไม้ผสม พื้นที่ป่าเศรษฐกิจ และพื้นที่อยู่อาศัย ตลอดจนการบริหารจัดการที่ดินด้วยการปลูกพืชตามลักษณะที่ดินซึ่งการปลูกพืชตามระดับของความลาดชันของพื้นที่การปลูกพืชตามระดับของความลาดชันของพื้นที่ประกอบไปด้วยพื้นที่ป่าอนุรักษ์ซึ่งเป็นพื้นที่ที่มีความลาดชัน อันดับ 1 พื้นที่ป่ากันชนซึ่งเป็นพื้นที่ที่มีความลาดชัน อันดับ 2 พื้นที่ป่าไม้ผสมซึ่งเป็นพื้นที่ที่มีความลาดชัน อันดับ 3 พื้นที่ป่าเศรษฐกิจซึ่งเป็นพื้นที่ที่มีความลาดชัน อันดับ 4 และพื้นที่อยู่อาศัยซึ่งเป็นพื้นที่ที่มีความลาดชัน อันดับ 5 หรือไม่มีความลาดชันเลย

สำหรับรูปแบบแก้ไขปัญหาที่ดินทำกินนั้นจำเป็นต้องดำเนินการจัดทำแนวเขตของที่ดินทำกินและอยู่อาศัยของประชาชนกับแนวเขตพื้นที่ป่าอนุรักษ์แบบมีส่วนร่วมโดยใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์นั้นก็เพื่อแก้ไขปัญหาความขัดแย้งด้านที่ดินและการบริหารจัดการที่ดิน ซึ่งเป็นปัญหาจากความไม่ชัดเจนของแนวเขตที่ดินทำกินและอยู่อาศัยของประชาชนกับแนวเขตพื้นที่ป่าอนุรักษ์และก่อให้เกิดความชัดเจนในเรื่องของแนวเขตพื้นที่ทำกินและอยู่อาศัยของประชาชนกับพื้นที่แนวเขตป่าไม้อนุรักษ์ ด้วยการจัดทำแนวเขตของที่ดินทำกินและอยู่อาศัยของประชาชนกับแนวเขตพื้นที่ป่าอนุรักษ์แบบมีส่วนร่วมจากข้อมูลเชิงประจักษ์และสภาพความเป็นจริงในปัจจุบันและการรับรองสิทธิในที่ดินทำกินเนื่องจากกำหนดให้เป็นป่าสงวน เขตรักษาพันธุ์สัตว์ป่าเขาดงพญาเย็นและเขตอุทยานแห่งชาติเขาปู่เขาเย่าทับซ้อนกับพื้นที่ทำกินและอยู่อาศัยของประชาชนซึ่งมีทั้งที่ดินซึ่งไม่มีเอกสารสิทธิในที่ดินและที่ดินซึ่งมีเอกสารสิทธิที่ราชการออกให้และที่ดินที่มีหนังสือแสดงสิทธิในที่ดิน จึงจะต้องคำนึงถึงความเหมาะสมและแบ่งกลุ่มคนให้ชัดเจนที่ประกอบไปด้วยกลุ่มคนที่เข้ามาถือครองในที่ดินก่อนการประกาศป่าสงวนแห่งชาติ กลุ่มคนที่เข้ามาถือครองในที่ดินหลังการประกาศป่าสงวนแห่งชาติแต่ก่อนการประกาศเขตอุทยานแห่งชาติเขาปู่เขาเย่าและกลุ่มคนที่เข้ามาถือครองในที่ดินหลังการประกาศเขตอุทยานแห่งชาติเขาปู่เขาเย่า

สรุปและข้อเสนอแนะ

การบริหารจัดการที่ดินแถบเทือกเขาบรรทัดในพื้นที่ตำบลละมอ อำเภอนาโยง จังหวัดตรังนั้นนำไปสู่การโต้แย้งสิทธิในการบริหารจัดการที่ดินระหว่างสิทธิของผู้ซึ่งได้ทำกินและอยู่อาศัยมาก่อนที่ภาครัฐจะกำหนดให้เป็นพื้นที่ป่าอนุรักษ์กับอำนาจรัฐตามกฎหมายเพื่อปกป้องไว้ซึ่งพื้นที่ป่าที่แสดงให้เห็นถึงพัฒนาการในการแก้ไขปัญหาที่ดินทำกินโดยมีจุดเริ่มต้นจากการชุมนุมประท้วง การเดินขบวนและการแสดงเชิงสัญลักษณ์เพื่อเรียกร้องให้ภาครัฐที่แก้ไขปัญหาการทับซ้อนระหว่างเขตพื้นที่ป่าไม้อนุรักษ์กับพื้นที่ทำกินและอยู่อาศัยของประชาชน สู่การดำเนินการเพื่อปกป้องและรักษาไว้ซึ่งพื้นที่ป่าไม้ กำหนดแนวทางในการใช้ประโยชน์ที่ดินทำกินและการอยู่ร่วมกับผืนป่า ซึ่งก่อให้เกิดการต่อรองและทวงสิทธิในที่ดินระหว่างสิทธิของชุมชนกับนโยบายการแก้ไขปัญหาที่ดินในพื้นที่ป่าไม้ของภาครัฐและการแก้ไขปัญหาที่ดินทำกินในรูปแบบการจัดการตนเอง การบริหารจัดการที่ดินของภาครัฐนั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องคำนึงถึงบริบทของพื้นที่ ตลอดจนให้ความสำคัญต่อแนวทางและวิธีการในการจัดการของประชาชนและชุมชน เพื่อก่อให้เกิดแนวทางและรูปแบบของการดำเนินงานและแก้ไขปัญหาที่นำไปสู่ความเหมาะสมและความสอดคล้องกับบริบทของพื้นที่ ซึ่งนำไปสู่ความยั่งยืนในการบริหารจัดการที่ดิน ตลอดจนมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ภาครัฐจะต้องดำเนินการทบทวนและดำเนินการแก้ไขปัญหาการประกาศเขตพื้นที่ป่าสงวนแห่งชาติและป่าอนุรักษ์ทับซ้อนกับพื้นที่ทำกินและอยู่อาศัยดั้งเดิมของประชาชนเพื่อกำหนดแนวทางและรูปแบบในการแก้ไขปัญหาให้กับประชาชนผู้ได้รับผลกระทบ ตลอดจนในกำหนดพื้นที่ให้เป็นพื้นที่อุทยานตามพระราชบัญญัติอุทยานแห่งชาติ พ.ศ. 2504 และเป็นพื้นที่ป่าสงวนแห่งชาติตามพระราชบัญญัติป่าสงวนแห่งชาติ พ.ศ. 2507 นั้น จะต้องดำเนินการบริหารจัดการที่ดินที่ก่อให้เกิดความเป็นธรรมและเกิดกระบวนการมีส่วนร่วมของชุมชนอย่างแท้จริง

การบริหารจัดการที่ดินแถบเทือกเขาบรรทัดพื้นที่ตำบลละมอ อำเภอนาโยง จังหวัดตรังนั้นภาคประชาชนมุ่งดำเนินการบริหารจัดการที่ดินเพื่อการยังชีพและก่อให้เกิดการแผ้วถางทำลายพื้นที่ป่า ในขณะที่ภาครัฐมุ่งที่จะปกป้องไว้ซึ่งพื้นที่ป่าไม้ด้วยการกำหนดให้เป็นเขตพื้นที่ป่าสงวนแห่งชาติและอุทยานแห่งชาติเขาปู่-เขาย่าทับซ้อนกับที่ดินทำกินและอยู่อาศัยเดิมของประชาชนและก่อให้เกิดความทุกข์ยากในการดำรงชีพ จึงเกิดการรวมตัวกันของภาคประชาชนเพื่อจัดตั้งเป็นองค์กรชุมชนในการแก้ไขปัญหาจากการบริหารจัดการที่ดิน แต่อย่างไรก็ตามไม่สามารถแก้ไขปัญหาจากการบริหารจัดการที่ดินได้และนำไปสู่การเกิดปัญหาความขัดแย้งระหว่างภาครัฐกับภาคประชาชนและองค์กรชุมชน ซึ่งแสดงให้เห็นว่าการบริหารจัดการที่ดินแถบเทือกเขาบรรทัดในพื้นที่ตำบลละมอ อำเภอนาโยง จังหวัดตรังนำไปสู่การโต้แย้งสิทธิในการบริหารจัดการที่ดินระหว่างสิทธิของผู้ซึ่งได้ทำกินและอยู่อาศัยมาก่อนที่ภาครัฐจะกำหนดให้เป็นพื้นที่ป่าอนุรักษ์กับอำนาจรัฐตามกฎหมายเพื่อปกป้องไว้ซึ่งพื้นที่ป่า ฉะนั้นแนวทางในการบริหารจัดการที่ดินแถบเทือกเขาบรรทัดในพื้นที่ตำบลละมอ อำเภอนาโยง จังหวัดตรังที่ก่อความยั่งยืนนั้นจะต้องมีเกิดดุลยภาพ

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัย

1. ควรศึกษาข้อเสนอเชิงนโยบายในการบริหารจัดการที่ดินในพื้นที่ พร้อมทั้งจัดให้มีเวทีสาธารณะของประชาชน องค์กรชุมชน และเจ้าหน้าที่ของรัฐทั้งในส่วนท้องถิ่น ส่วนภูมิภาคและเจ้าหน้าที่ของอุทยานแห่งชาติเขาปู่เขาย่า
2. ควรศึกษาถึงรูปแบบการจัดการอย่างมีส่วนร่วมของประชาชน องค์กรชุมชนและองค์การบริหารส่วนท้องถิ่นในการแก้ไขปัญหาที่ดิน
3. ควรศึกษาการแก้ไขปัญหาที่ดินโดยศึกษาถึงลักษณะของความเหมือนและความแตกต่างของแนวทางและกระบวนการดำเนินการเพื่อแก้ไขการแก้ไขปัญหาที่ดินในแต่ละพื้นที่ที่จะนำไปสู่การสรุปแนวทางและกระบวนการดำเนินการเพื่อการแก้ไขปัญหาที่ดินในภาพรวม

กิตติกรรมประกาศ

ขอขอบคุณสำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมและวิทยาลัยการจัดการเพื่อการพัฒนา มหาวิทยาลัยทักษิณ ที่สนับสนุนการดำเนินโครงการยุวชนอาสา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ภายใต้โครงการชุมชนนวัตกรรมเพื่อการบริหารจัดการที่ดินและการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน พื้นที่ตำบลละมอ อำเภอนาโยง จังหวัดตรัง

เอกสารอ้างอิง

กฎกระทรวง ฉบับที่ 216 (พ.ศ. 2510) ออกตามพระราชบัญญัติป่าสงวนแห่งชาติ พ.ศ. 2507.

ราชกิจจานุเบกษา. 84, 82 ฉบับพิเศษ (1 กันยายน): 13-14.

พระราชบัญญัติอุทยานแห่งชาติ พ.ศ. 2504. *ราชกิจจานุเบกษา*. 78, 80 (3 ตุลาคม): 1071-1083.

พระพรราชกฤษฎีกากำหนดบริเวณที่ดินป่าเขาบรทัดในท้องที่ตำบลช่อง อำเภอมืองตรัง ตำบลนาชุมเห็ดตำบลโพรงจระเข้ อำเภอย่านตาขาว ตำบลปะเหลียน ตำบลทุ่งยาว ตำบลลิพัง อำเภอปะเหลียน จังหวัดตรัง ตำบลบ้านนา ตำบลงหรา ตำบลคลองเฉลิม อำเภอมืองพัทลุง ตำบลตะโหมด อำเภอเขาชัยสน ตำบลป่าบอน อำเภอปากพะยูน จังหวัดพัทลุง ตำบลทุ่งหว้า อำเภอทุ่งหว้า ตำบลนิคมพัฒนา ตำบลทุ่งนุ้ย กิ่งอำเภอควนกาหลง อำเภอมืองสตูล จังหวัดสตูลและตำบลคูหาใต้ ตำบลท่าชะมวง อำเภอรัตภูมิ จังหวัดสงขลา พุทธศักราช 2518. (2518, 4 กันยายน). *ราชกิจจานุเบกษา*. หน้า 1-41.

พระราชบัญญัติป่าสงวนแห่งชาติ พ.ศ. 2507. *ราชกิจจานุเบกษา*. 81, 38 (17 เมษายน): 8-12.

สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี. 2541(30 มิถุนายน). *มติคณะรัฐมนตรีการแก้ไขปัญหาที่ดินในพื้นที่*

ป่าไม้. สืบค้นจาก <http://www.dnp.go.th/watershed/gov1.htm>

วิวัฒน์ ฤทธิมา วิลานี ธนพิทักษ์ และอาณัฐ ศิริรัฐนิคม. (2564). การบริหารจัดการที่ดินทำกินในพื้นที่ป่า

อนุรักษ์อย่างยั่งยืนพื้นที่แถบเทือกเขาบรรทัดในเขตจังหวัดพัทลุง. วารสารชุมชนวิจัย. ปีที่ 15 ฉบับที่ 1 (2021): มกราคม-มีนาคม 2564, หน้า 29-41.

วิวัฒน์ ฤทธิมา และอิบรอฮิม สารีมาแซ. (2564). ข้อเสนอเชิงนโยบายเพื่อการแก้ไขปัญหาที่ดินทำกินในพื้นที่ป่าอนุรักษ์ 7 จังหวัดภาคใต้ตอนล่างอย่างยั่งยืน. วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร. ปีที่ 9 ฉบับที่ 3 (2564): พฤษภาคม 2564, หน้า 1115 - 1129.



อ.ป.ต. : Soft Power เพื่อการขับเคลื่อนแบบบูรณาการงานคณะสงฆ์กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นระดับตำบล¹

S.T.U.: Soft Power for Integrating Work of Sangha and Local Administrative Organization at Subdistrict Level

สร้อยบุญ ทรายทอง² และสุเทพ สุปณฺธิโต³

Soiboon Saithong² and Phamaha Suthip Supandito³

บทคัดย่อ

องค์กรภาครัฐในประเทศไทยมีหลากหลายรูปแบบที่ดำเนินกิจกรรมการพัฒนาเพื่อสังคม ซึ่งขึ้นอยู่กับพันธกิจหน่วยย่อยประชาชนประจำตำบล (อ.ป.ต.) เป็นกลไกหนึ่งในการขับเคลื่อนงานของคณะสงฆ์ไทยในระดับตำบล ซึ่งมีบทบาทในการขับเคลื่อนกิจกรรมเพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตมาเกือบครึ่งศตวรรษแล้ว บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษากลไกการขับเคลื่อนแบบบูรณาการงานคณะสงฆ์กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นระดับตำบล ผู้วิจัยได้ออกแบบการวิจัยครั้งนี้บนฐานคติและปรัชญาการแสวงหาความรู้ที่เชื่อว่าความรู้ความจริงดำรงอยู่และสามารถเข้าถึงความรู้ได้ด้วยการอธิบายการสร้างควาหมาย และการตีความจากการกระทำทางสังคม (Constructivism) ใช้วิธีวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Method) แบบกรณีศึกษา (Case Study) ใช้หน่วยการวิเคราะห์ระดับตำบล กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน 18 ราย และผู้มีส่วนได้เสียเสียในชุมชนจำนวน 5 ราย ใช้แนวทางการสัมภาษณ์ (Interview Guild line) ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเก็บข้อมูลด้วยวิธีสัมภาษณ์ระดับลึก สัมภาษณ์กลุ่ม สังเกตแบบมีส่วนร่วม และสังเกตแบบไม่มีส่วนร่วม โดยเก็บรวบรวมข้อมูลระหว่าง สิงหาคม – กันยายน 2565 วิเคราะห์ข้อมูลแบบวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ผลการวิจัยพบว่า กลไกการบูรณาการงานคณะสงฆ์กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นระดับตำบล เกิดขึ้นอย่างเป็นระบบ เป็นกระบวนการ ประกอบด้วย การคิดเชิงระบบของเจ้าอาวาสวัดซึ่งทำงานภายใต้อำนาจหน้าที่การ

¹ บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของโครงการวิจัยเรื่อง การพัฒนากลไกการขับเคลื่อนพื้นที่เชิงสร้างสรรค์แบบบูรณาการงานของคณะสงฆ์กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นระดับตำบล จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

¹ This article is part of research entitle “The Development of mechanism driving for integrated Sangha and local administrative organization, Pra Nakon Sri Ayutthaya Province

² มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย อีเมล saithong soi@mcu.ac.th

² Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Email address : saithong soi@mcu.ac.th

³ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

³ Mahachulalongkornrajavidyalaya University

ขับเคลื่อนงาน อ.ป.ต. โดยสร้างพลังขับเคลื่อนเชิงพื้นที่ ด้วยทุนสังคม พลังเครือข่าย และพลังแห่งศรัทธาในระดับพื้นที่ เป็นปัจจัยที่นำไปสู่ความสำเร็จในทุกกิจกรรม กล่าวได้ว่า อ.ป.ต. เป็น Soft Power ที่ทำให้เกิดการทำงานแบบมีส่วนร่วม ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะว่า ควรมีการทำบันทึกข้อตกลงร่วมกัน (MUO) ของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในระดับสูง เพื่อให้อำนาจแก่ท้องถิ่นในการขับเคลื่อนงานร่วมกันในเชิงพื้นที่อย่างสร้างสรรค์และราบรื่น

คำสำคัญ: อ.ป.ต., Soft Power, คณะสงฆ์, องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นระดับตำบล



Abstract

Subdistrict People's Training Unit, which has played a role in driving activities to improve the quality of life for almost half a century, the goal of this research article is to investigate the mechanism that drives the Sangha's integrated work with local administrative organizations at the sub-district level. The researcher designed this research based on the concept and philosophy of knowledge seeking, which holds that truthful knowledge exists and that knowledge can be accessed by explaining the creation of meaning. The constructivism was studied as a case study using a qualitative research method and a sub-district level analysis unit. target group, namely 18 key informants and 5 community stakeholders used the interview guideline method created by the researcher as a tool for data collection. In-depth interviews were used to collect data. group interview, participatory observation, and non-participatory observation by collecting data between August and September 2022, and data analysis using content analysis. The main research finding is that mechanisms for integrating the work of the Sangha with local administrative organizations at the sub-district level occur systematically. It is a process consisting of the systematic thinking of the abbot of the temple who works under his authority and duty to drive the work with spatial driving force, social capital, network power, and the power of faith at the local level. It is a factor that leads to success in every activity. The researcher has suggested that there should be a memorandum of understanding (MUO) among relevant agencies at a high level to empower localities to move creatively and seamlessly

Keywords: Subdistrict People's Training Unit, Soft Power, Sangha, Local Administrative Organization

บทนำ

หน่วยอบรมประชาชนประจำตำบล (อ.ป.ต.) เป็นกลไกหนึ่งในการขับเคลื่อนงานของคณะสงฆ์ไทยในระดับตำบล เป็นหน่วยงานที่เกิดขึ้นจากความริเริ่มของคณะสงฆ์ ซึ่งมีสมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ฟื้น ชุตินฺธโร) วัดสามพระยา กรุงเทพมหานคร เป็นหัวเรี่ยวหัวแรงให้การก่อตั้งขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์หลักเพื่อสงเคราะห์และอนุเคราะห์ประชาชนในท้องถิ่น ให้ช่วยเหลือและพัฒนาตนเองไปในทิศทางที่ถูกต้องตามสภาพแวดล้อมของท้องถิ่นนั้น ๆ ตลอดจนเป็นศูนย์กลางประสานงานระหว่างวัด บ้าน และหน่วยงานในการที่จะร่วมกันพัฒนาท้องถิ่นให้เจริญก้าวหน้าในทุกด้าน จำแนกเป็นพันธกิจที่สำคัญ 8 ประการ คือ 1) ศีลธรรมและวัฒนธรรม 2) สุขภาพและอนามัย 3) สัมมาชีพ 4) สันติสุข 5) ศึกษาสงเคราะห์ 6) สาธารณสงเคราะห์ 7) กตัญญูกตเวทิตาธรรม และ 8) สามัคคีธรรม (สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ, 2550)

กล่าวได้ว่า อ.ป.ต. เป็นหน่วยงานที่มีบทบาทในการขับเคลื่อนกิจกรรมเพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตมาเกือบครึ่งศตวรรษแล้ว ซึ่งคณะสงฆ์ไทยได้มีการขับเคลื่อนงานของคณะสงฆ์เพื่อการพัฒนาสังคมไทยมาอย่างต่อเนื่อง ปัจจุบันการปกครองคณะสงฆ์ในพื้นที่ มีสำนักงานเจ้าคณะจังหวัดเป็นศูนย์กลางการปกครองเพื่อให้เกิดการนำนโยบายและโครงการปฏิรูปกิจการคณะสงฆ์ลงปฏิบัติสู่พื้นที่ชุมชนมากขึ้น ซึ่งการดำเนินการในอดีตที่ผ่านมาเป็นการดำเนินงานแบบแยกโครงการหรือตามฝ่ายคณะกรรมการที่ได้รับมอบหมาย ในระยะเวลาที่ผ่านมาการขับเคลื่อนงานของหน่วยอบรมประชาชนประจำตำบลได้ดำเนินการมาอย่างต่อเนื่อง จนกระทั่งปี พ.ศ. 2546 ได้มีระเบียบของมหาเถรสมาคม ว่าด้วย การตั้งหน่วยอบรมประชาชนประจำตำบล พ.ศ. 2546 จึงทำให้การขับเคลื่อนงานได้รับการให้ความสำคัญมากขึ้น

ต่อเมื่อปี พ.ศ. 2561-2563 สถาบันวิจัยพุทธศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ภายใต้การสนับสนุนงบประมาณของสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ได้ดำเนินการโครงการเสริมสร้างสุขภาวะเชิงพุทธของหน่วยอบรมประชาชนประจำตำบลในสังคมไทย ทำให้เกิดการบูรณาการให้เกิดเครือข่ายการส่งเสริมสุขภาวะตามแนว การดำเนินการพัฒนาผ่านโครงการของหน่วยอบรมประชาชนประจำตำบล ประสบผลสำเร็จเป็นที่รู้จักในทุกภูมิภาค อย่างไรก็ตามในการดำเนินการในระดับพื้นที่ยังมีปัจจัยที่ต้องการการพัฒนาแบบบูรณาการกับงานของฝ่ายบ้านเมืองผ่านองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อให้การดำเนินงานเกิดประโยชน์กับชุมชนมากขึ้น ทั้งนี้เนื่องจากการ การขับเคลื่อนงานระดับตำบล เป็นหน่วยงานปกครองที่มีองค์ประกอบครบทุกส่วนงาน

ชุมชนตำบลโพธิ์เอน เป็นชุมชนเก่าแก่ในลุ่มแม่น้ำป่าสัก เป็นชุมชนที่แม่มีแม่น้ำป่าสักไหลผ่านชุมชน ในอดีตจึงเป็นเส้นทางคมนาคมที่สำคัญ ปัจจุบันพื้นที่ตำบลนี้จึงเป็นพื้นที่ทำการประมง แปรรูปอาหารจากปลาทำการเกษตร ทำนา และส่วนหนึ่งออกไปรับจ้างทำงานโรงงานในนิคมอุตสาหกรรม และส่วนหนึ่งรับราชการ ข้อมูลที่เผยแพร่ออนไลน์ของ องค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์เอน (2563) ระบุว่า ชุมชนตำบลโพธิ์เอนมีประชากรจำนวน 3,143 คน เป็นผู้หญิง 1,685 เป็นผู้ชาย 1,458 คน เมื่อพิจารณาสภาพทางภูมิศาสตร์ พื้นที่ตำบลโพธิ์เอน

มีเส้นทางการคมนาคมทั้งทางบกและทางน้ำ มีระบบชลประทานที่สามารถทำนาได้ปีละ 3 ครั้ง รวมถึงพื้นที่การปกครองของฝ่ายบ้านเมืองและคณะสงฆ์ ทำให้พื้นที่ในเขตความรับผิดชอบของหน่วยอบรมประชาชนประจำตำบลโพธิ์เอน มีการทำงานร่วมกันอย่างใกล้ชิด

สำหรับการขับเคลื่อนกิจกรรมของหน่วยอบรมประชาชนประจำตำบลของตำบลโพธิ์เอน-ปากท่า ในระหว่างปี พ.ศ. 2561 – 2563 ขับเคลื่อนโดย พระอธิการสุทธิชัย อธิภูฏาโน เจ้าอาวาสวัดบางม่วง ตำบลโพธิ์เอน ในฐานะของกรรมการหน่วยอบรมประชาชนประจำตำบลของตำบลโพธิ์เอน-ปากท่า พระอธิการสุทธิชัย อธิภูฏาโน เป็นเจ้าอาวาสรุ่นใหม่ที่สำเร็จการศึกษาทั้งทางโลกและทางธรรม และมีความเป็นผู้นำตามธรรมชาติ ประกอบกับพื้นที่ตั้งของวัดบางม่วงอยู่ในทำเลที่เป็น ศูนย์กลางของทั้งสองตำบล จึงทำให้บทบาทการขับเคลื่อนหน่วยอบรมประชาชนประจำตำบล สามารถขับเคลื่อนได้พร้อมกันทั้งสองตำบล และมีภาคีเครือข่าย ทั้งจากฝ่ายคณะสงฆ์ ฝ่ายปกครอง ฝ่ายการศึกษา และฝ่ายสาธารณสุข จึงทำให้มีพลังในการขับเคลื่อนงานได้อย่างเป็นระบบ

ความซับซ้อนของระบบและหน่วยงานต่าง ๆ ในสังคมไทย ที่มีความซ้อนทับกัน ของโครงสร้างสังคม ดังนั้นในระดับปฏิบัติงานในพื้นที่ จึงมีการบูรณาการการทำงานของคณะสงฆ์กับฝ่ายบ้านเมืองหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งมีลักษณะงานมีความเป็นเนื้อเดียวกันการทำงานของคณะสงฆ์ ภายใต้โครงการหน่วยอบรมประชาชนประจำตำบลทำให้ทราบว่า การขับเคลื่อนกิจกรรมเพื่อการพัฒนาชุมชนในพื้นที่นั้น ไม่สามารถแบ่งแยกด้วยเขตการปกครองตามกำหนดของกระทรวงมหาดไทยได้อย่างเบ็ดเสร็จเด็ดขาด เนื่องจากบริบททางกายภาพของพื้นที่ บริบทสังคมวัฒนธรรมของสมาชิกในชุมชนมีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กันอย่างแนบแน่นมายาวนาน อีกทั้งมีศูนย์รวมศรัทธายึดเหนี่ยวทางจิตใจร่วมกัน การทำงานของสมาชิกในชุมชนบ้านโพธิ์เอนแต่ละท่านรับบทบาทหน้าที่จากหลายส่วนงาน อยู่ในคนคนเดียวกัน ซึ่งพบว่าภาระหน้าที่ ที่ได้รับมอบหมายนั้น มีความเกี่ยวเนื่องสัมพันธ์กัน บางครั้งเป็นงานเดียวกันแต่รับนโยบายมาจากส่วนงานที่แตกต่างกัน ดังนั้นเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างราบรื่น มีประสิทธิภาพ เกิดประโยชน์สูงสุด ใช้งบประมาณประหยัดที่สุด ซึ่งเป็นปัจจัยหนึ่งที่น่าไปสู่ชุมชนเข้มแข็ง บทความวิจัยนี้ จึงต้องการอธิบายกลไกการขับเคลื่อนกิจกรรมและงานพัฒนาในชุมชนแบบบูรณาการงานคณะสงฆ์กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นระดับตำบล

เนื้อหา

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษาการขับเคลื่อนแบบบูรณาการงานคณะสงฆ์กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นระดับตำบล

แนวคิดการบูรณาการ

1. พัฒนาการของแนวคิดการบูรณาการ แนวคิดการบูรณาการ เป็นแนวคิดที่ปรากฏในทฤษฎีโครงสร้าง-หน้าที่ ของ ทาลคอตท์ พาร์สัน (Talcott Parson) ซึ่งโดดเด่นในการเป็นผู้นำทฤษฎีโครงสร้าง-หน้าที่ (Structural-Functional Theory) ในระยะเริ่มแรกก็คือว่า เป็นรากฐานที่สำคัญมาจากทฤษฎีระบบสังคม ในเวลาต่อมา มีนัก

สังคมวิทยาที่โดดเด่นในด้านนี้จำนวนมาก เนื่องจากในการวิเคราะห์ทฤษฎีนี้ได้มองระบบสังคมเป็นสองส่วนคือ 1) กระบวนการทางสังคมที่สมาชิกในกลุ่มปฏิสัมพันธ์กัน การก่อตั้งกลุ่ม/เครือข่าย ความสัมพันธ์ของกลุ่มกับกลุ่ม เครือข่ายกับเครือข่าย หรือระหว่างกันและกันของกลุ่ม/เครือข่ายในสังคม 2) โครงสร้างของสังคม รูปแบบทางวัฒนธรรม รวมทั้งวิถีชีวิตในชุมชน และกลไกทางสังคมในการควบคุมทางสังคม การขัดเกลาทางสังคม และกระบวนการปลูกฝัง ดังนั้นยิ่งโครงสร้างโดยรวมทั้งหมดมีความแปลกแยกมาก (Differentiation) สังคมนั้นยิ่งมีการพัฒนามากกว่า ด้วยเหตุนี้หากพิจารณาสาระสำคัญที่เป็นแนวคิดพื้นฐานของทฤษฎีนี้จะเห็นว่าการบูรณาการ (Integration) เป็นพื้นฐานของทฤษฎีนี้ด้วย ดังนั้นแนวคิดการบูรณาการจึงเป็นแนวคิดพื้นฐานที่ได้รับการพัฒนามาตามลำดับ

2. ความหมายของแนวคิดการบูรณาการ หมายถึง การกระทำทางสังคมเพื่อให้หน่วยหรือระบบกำหนดขอบเขต การทำงานร่วมกันด้วยความเท่าเทียมกัน การสนับสนุนเกื้อกูลกันอย่างไร้ระบบเพื่อให้เกิดผลประโยชน์ร่วมกันและความสมานฉันท์ในการมีปฏิริยาและความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน

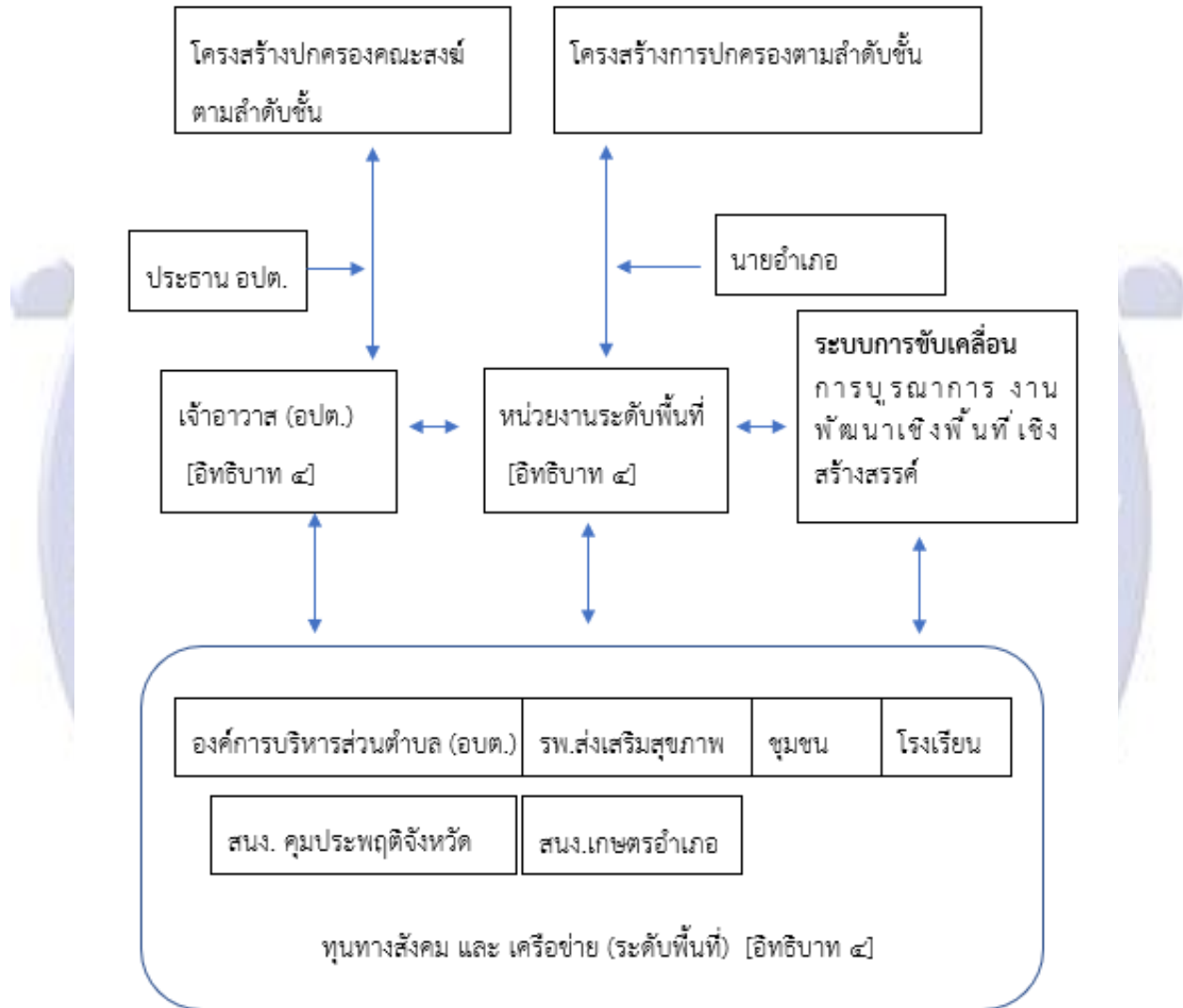
3. องค์ประกอบของการบูรณาการ องค์ประกอบหลักของแนวคิดการบูรณาการที่ได้อธิบายไว้ในทฤษฎีโครงสร้าง-หน้าที่ ของ ทาลคอตท์ พาร์สันประกอบด้วย 3 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ 1) การรวมตัวกันแบบที่ไม่ใช่การยุบเป็นหน่วยเดียวกัน (Consolidation) แต่มีคุณสมบัติของ ความเท่าเทียมกัน ความเสมอภาคกัน ของแต่ละหน่วยแต่ละส่วนที่กระทำต่อกัน และมีความเป็นอิสระต่อกันของหน่วยหรือภาคส่วนต่าง ๆ ที่กระทำต่อกัน 2) ความสัมพันธ์ (Relationship) ในเชิงบวกระหว่างกันของภาคส่วนต่าง ๆ ในรูปแบบของการสนับสนุนซึ่งกันและกัน ในการทำหน้าที่ให้เกิดประโยชน์สูงสุดของส่วนต่าง ๆ คือมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันของปัจเจกกับปัจเจก ปัจเจกกับกลุ่ม และกลุ่มกับกลุ่มสังคม เพื่อสนองตอบความต้องการ ความพึงพอใจ และการเพิ่มคุณค่าของกันและกัน รวมทั้งการมีกลไกในการจัดความตึงเครียด มีการควบคุมทางสังคม การขัดเกลาทางสังคม และกระบวนการปลูกฝังทางสังคม เข้ามาเกี่ยวข้องกับปฏิสัมพันธ์นี้ 3) กลไกที่สำคัญของการบูรณาการสังคมทุกสังคม คือ ความเชื่อ (Belief) มายาคติ (Myth) ค่านิยมของสังคม บรรทัดฐาน และขนบธรรมเนียมประเพณี (ดิเรก กฤษ์หรัย, มปป)

โครงสร้างต่างๆ หรือส่วน/ระบบต่างๆ จะทำงานเชื่อมโยงกัน ทำงานร่วมกัน สอดคล้อง สนับสนุนและเกื้อกูลซึ่งกันและกัน ในรูปแบบของการบูรณาการเพื่อให้ระบบทั้งระบบมีชีวิต ดำรงอยู่ได้ คืออยู่รอดและสามารถทำหน้าที่ของตนได้อย่างต่อเนื่องยั่งยืน เพราะปฏิสัมพันธ์ของมนุษย์เกี่ยวข้องกับ 1) ความคิดนาการกระทำ 2) การรับผลประโยชน์ที่กำหนดจากความคาดหวังว่าจะได้รับการตอบสนองความต้องการ ความพึงพอใจและคุณค่า 3) การให้ด้วยพฤติกรรมที่เป็นการกระทำทางสังคมที่เป็นการเคลื่อนไหวทางสังคม (Social Movement) ของบุคคล กลุ่ม ชุมชน ในแต่ละสังคม

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำความหมายและองค์ประกอบของกลไกการบูรณาการมาประยุกต์ใช้ในการสร้างเครื่องมือวิจัยและวิเคราะห์กลไกการบูรณาการอย่างสร้างสรรค์ของการทำงานคณะสงฆ์และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการขับเคลื่อนกิจกรรมการพัฒนาพื้นที่และการเผชิญกับภาวะวิกฤติของพื้นที่ระดับตำบล ตามกรอบ

แนวคิดการวิจัยดังนี้

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย
ที่มา : สร้อยบุญ ทรายทอง (2565)

วิธีดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยได้ออกแบบการวิจัยครั้งนี้ บนฐานคติและปรัชญาการแสวงหาความรู้ที่เชื่อว่าความรู้ความจริงดำรงอยู่ และสามารถเข้าถึงความรู้ได้ด้วยการอธิบายการสร้างควาหมายและการตีความจากการกระทำทางสังคม (Constructivism) ใช้วิธีวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Method) แบบกรณีศึกษา (Case Study) (ชาย โพธิสิตา, 2547) ใช้หน่วยการวิเคราะห์ระดับตำบล พื้นที่วิจัย ณ ตำบลโพธิ์เอน อำเภอท่าเรือ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน 18 ราย ได้แก่ เจ้าอาวาส หัวหน้าส่วนราชการและผู้ปฏิบัติงาน ในส่วนงานที่เป็นภาคีเครือข่ายทำงานร่วมกัน อาสาสมัครของหน่วยงาน และผู้มีส่วนได้เสียในชุมชนจำนวน 5 ราย ได้แก่ ประชาชนในพื้นที่ ผู้เข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ใช้แนวทางการสัมภาษณ์ (Interview Guild line) ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล เก็บข้อมูลด้วยวิธีสัมภาษณ์ระดับลึก สัมภาษณ์กลุ่ม สังเกตแบบมีส่วนร่วม และสังเกตแบบไม่มีส่วนร่วม โดยเก็บรวบรวมข้อมูลระหว่าง สิงหาคม – กันยายน 2565 วิเคราะห์ข้อมูลแบบวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) โครงการวิจัยนี้ได้รับการพิจารณาอนุมัติทำวิจัยในมนุษย์ ของคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ สถาบันวิจัยพุทธศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ผลการวิจัยและการอภิปรายผล

1. คิดเชิงระบบ สืบหาทรัพยากร บ่มเพาะปัญญาแห่งตน

จุดพลิกฟื้นงานของหน่วยอบรมประชาชนประจำตำบล (อ.ป.ต.) โพธิ์เอน ปากท่า เริ่มต้น ณ วัดบางม่วง และบ้านบางม่วงในช่วงเวลาที่พระอธิการสุทธิชัย อธิฐฐานัน ได้รับการแต่งตั้งและเริ่มรับตำแหน่งเจ้าอาวาสวัดเมื่อเดือนมกราคม พ.ศ. 2561 ซึ่งเดิมพระอธิการสุทธิชัย บวชและจำพรรษาอยู่ที่วัดแคอรัญญิก ตำบลปากท่า ซึ่งเป็นตำบลที่อยู่ติดกัน เมื่อแรกมารับตำแหน่งพระอธิการได้ทำการสำรวจทรัพยากรต่าง ๆ ภายในวัด และพบว่าวัดมีทรัพยากรที่น่าสนใจในด้านสถานที่ เช่น มีพระอุโบสถสวยงาม มีซุ้มประตูวัดงดงาม กุฏิสี่ปายะ ส่วนด้านงบประมาณพบว่าวัดมีเงินเพียง 7,000 บาท และมีหนี้สิน 10,000 บาท เนื่องจาก พื้นที่วัดมีขนาดปานกลาง วัดไม่มีชื่อเสียงเสียงทางด้านเกจิอาจารย์หรือพระพุทธรูปศักดิ์สิทธิ์ วัดมีต้นไม้ขนาดใหญ่ที่ให้ความรู้สึกเหมือนป่าสมัยโบราณ ซึ่งเคยมีกองถ่ายภาพยนตร์ใช้เป็นสถานที่ถ่ายทำภาพยนตร์ เมื่อวิเคราะห์ทรัพยากรที่มีในวัดแล้วพระอธิการสุทธิชัยจึงตั้งปณิธานที่จะพัฒนาวัดและชุมชน ซึ่งจะเริ่มจากการทำพื้นที่วัดให้เป็นพื้นที่สาธารณประโยชน์กับชุมชน ดังนั้นในระยะเริ่มต้นได้เริ่มทำงานบนฐานความศรัทธาของประชาชนในพื้นที่เริ่มต้นด้วยการจัดโครงการบรรพชาสามเณรภาคฤดูร้อน ดังคำกล่าวของท่านพระอธิการสุทธิชัย ที่ใช้สรรพนามแทนตัวเองว่า “พระ” จนเป็นปกติของท่าน ที่ว่า

“...พระมาเริ่มบทบาทเจ้าอาวาสด้วยการบวชเณรภาคฤดูร้อนเป็นช่วงที่เด็ก ๆ ปิดเทอม ทำโดยไม่มีเงินเลย จึงไปขอความช่วยเหลือจากวัดหลวงพ่อรวย ท่านก็สนับสนุน...” (พระอธิการสุทธิชัย อธิฐฐานัน, 2565)

การเริ่มต้นกิจกรรมจากโครงการบวชสามเณรในฤดูร้อนของวัดบางม่วง สามารถสร้างศรัทธาของ

ชาวบ้านได้มาก ทุกบ้านส่งลูกหลานที่เป็นผู้ชายเข้าร่วมกิจกรรม แม้ว่าจะทำโดยไม่ทุนทรัพย์ที่เป็นเงินแต่ชาวบ้านก็ร่วมกันบริจาคอาหารเครื่องดื่มและสิ่งของที่จำเป็น ดังคำกล่าวของแม่ครัวของวัดที่มาร่วมกิจกรรมบอกว่า

“...ช่วงที่บวชนเณรฉันไปดูแลตลอด น้ำปานะตอนเย็นพระอาจารย์บอกให้แจกมกล่องให้เณรคนละสองกล่องต่อวัน แต่ฉันสังเกตว่าเณรไม่ฉันกันเลย ฉันกับเพื่อนๆ ก็เรียกรวมเงินกันไปซื้อขนม ชื่อโอวัลติน ไมโล มาขงให้เณร เราทำก็เพราะศรัทธา ช่วงมาเป็นเจ้าอาวาสใหม่ๆ ชาวบ้านศรัทธาพระอาจารย์มาก ๆ ฉันเองก็มาเตรียมอาหารตั้งแต่มีจดติก...” (ประสาน รอดปัดสะเวก, 2565)

2. สร้างพลังเชิงพื้นที่

ในเวลาต่อมา พระอธิการสุทธิชัย ได้วิเคราะห์ชุมชน พบว่าในระดับอำเภอได้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการพัฒนาคุณภาพชีวิตระดับอำเภอ (พชอ.) โดยการนำของสาธารณสุขอำเภอ ซึ่งได้เลือกผู้แทนจากแต่ละระดับตำบล ๆ ละ หนึ่งคนเป็นคณะกรรมการ แต่พบว่าในทางปฏิบัติงานกลับมีข้อจำกัดเพราะขาดพลังในการขับเคลื่อน ปรากฏการณ์นี้จึงเป็นเสมือนการจุดประกายแนวคิดเพื่อเพิ่มพลังในการขับเคลื่อนงานในระดับตำบล โดยได้ศึกษาความรู้เรื่องขอบเขตการทำงาน 8 ด้าน ของ (อ.ป.ต.) ดังคำกล่าวของท่านพระอธิการสุทธิชัย และร่างแนวทางการทำงานแบบบูรณาการที่ท่านได้คิดและออกแบบด้วยตนเอง

“...ด้วยความที่ต้องการทำงานให้สอดคล้องกับคณะกรรมการพัฒนาคุณภาพชีวิตระดับอำเภอ พชอ. ที่ มีการตั้งไว้แล้ว พระจึงได้คิดการแต่งตั้ง คณะกรรมการพัฒนาคุณภาพชีวิตระดับตำบล (พชต.) เพื่อให้มีพลังในการขับเคลื่อนงานในเชิงพื้นที่...” (พระอธิการสุทธิชัย อธิฐฐานโน, 2565)

3. ขับเคลื่อนอุดมการณ์ด้วยทุนสังคมและเครือข่าย

พระอธิการสุทธิชัยได้เริ่มกิจกรรมด้วยความมุ่งมั่นในการสร้างกุศล เพื่อพัฒนาวัด และสร้างประโยชน์ต่อส่วนรวม โดยเริ่มจากเครือข่ายที่ตนเองมีนั่นคือ การเป็นศิษย์เก่าหลักสูตรพุทธศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาบาลี-สันสกฤต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ประกอบกับในขณะที่เป็นพระนิสิตได้เข้าร่วมทำงานกับกองกิจการนักศึกษา จึงทำให้มีประสบการณ์ในการทำงานเป็นคณะทำงานและมีเครือข่ายการทำงาน ซึ่งถือเป็นการเรียนรู้จากประสบการณ์ตรงนอกเหนือจากการเรียนในชั้นเรียน ดังนั้นเมื่อเริ่มต้นขับเคลื่อนงานในฐานะเจ้าอาวาสวัดบางม่วง ในระยะเวลาระหว่าง พ.ศ. 2561 - 2565 ได้ดำเนินการโครงการ ตามลำดับดังนี้

1) โครงการบรรพชาเณรภาคฤดูร้อน พ.ศ. 2561 เป็นโครงการแรกที่เริ่มดำเนินการโดยการมีส่วนร่วมของประชาชนบ้านบางม่วง โดยได้รับการสนับสนุนจากคณะสงฆ์วัดหลวงพ่อรวย

2) โครงการบ่มเพาะศาสนทายาท บรรพชาสามเณรฤดูร้อน พ.ศ. 2562 โครงการนี้เป็นกิจกรรมปฏิบัติการส่วนหนึ่งของ “โครงการเสริมสร้างสุขภาวะเชิงพุทธของหน่วยอบรมประชาชนประจำตำบล (อ.ป.ต.) ในสังคมไทย” ดำเนินการวิจัยโดย สถาบันวิจัยพุทธศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้รับการสนับสนุนทุนวิจัยของ สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.)

3) โครงการจัดตั้งเกษตรวิถีพุทธ พ.ศ. 2562 โครงการนี้เป็นกิจกรรมปฏิบัติการส่วนหนึ่งของโครงการ โครงการเสริมสร้างสุขภาวะเชิงพุทธของหน่วยอบรมประชาชนประจำตำบล (อ.ป.ต.) ในสังคมไทย ดำเนินการวิจัยโดย สถาบันวิจัยพุทธศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้รับการการสนับสนุนทุนวิจัยของสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.)

4) โครงการจัดตั้งศูนย์ประสานงานหลักประกันสุขภาพวิถีพุทธ พ.ศ. 2563 โครงการนี้เป็นส่วนหนึ่งของโครงการวิจัยปฏิบัติการของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้รับการสนับสนุนการวิจัยจากสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.)

5) โครงการวัด ประชา รัฐ สร้างสุข โครงการนี้เป็นการดำเนินการตามการขับเคลื่อนโครงการ 5ส ของคณะสงฆ์

6) โครงการจัดตั้งศูนย์พักคอย (Community Isolation) ตำบลโพธิ์เอน เป็นโครงการที่จัดทำขึ้นเพื่อรองรับสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 โครงการนี้ได้รับการสนับสนุนงบประมาณหลักจาก องค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์เอน

7) โครงการจัดตั้งศูนย์คุมประพฤติภาคประชาชน เป็นโครงการทำงานร่วมกับสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดพระนครศรีอยุธยา แบบไม่มีงบประมาณสนับสนุน

จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้นจะเห็นว่า ในระยะเวลา 5 ปี ที่เป็นเจ้าอาวาส พระอธิการสุทธิชัย อธิฐฐานิ สามารถขับเคลื่อนโครงการที่ต้องมีการใช้พลังและกลไกในการบูรณาการอย่างสร้างสรรค์ ในการดำเนินการโครงการทั้งหมดนี้เป็นรูปแบบการบูรณาการทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องเพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย จนกระทั่งนำมาสู่เป้าหมายความสำเร็จซึ่งไม่ใช่เรื่องง่าย ซึ่งผู้วิจัยได้วิเคราะห์และถอดรหัสเคล็ดลับการทำงานแบบบูรณาการพบว่า การขับเคลื่อนงานของคณะสงฆ์ร่วมกับภาคีเครือข่ายต่าง ๆ ที่รับผิดชอบเป็นแม่งานหลักในแต่ละกิจกรรม ทำให้เกิดพลังในเชิงพื้นที่ ที่เข้มแข็งและสามารถขับเคลื่อนกิจกรรมในระยะเวลาสั้นๆ ได้สำเร็จ และมีกิจกรรมอื่น ๆ ในดำเนินการอย่างต่อเนื่อง

4. สร้างเครือข่าย: พลังขับเคลื่อนเชิงพื้นที่

การสร้างพลังขับเคลื่อนในเชิงพื้นที่เป็นประเด็นสำคัญลำดับต้นๆ ในการขับเคลื่อนกิจกรรมในพื้นที่ให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่า เมื่อมีกิจกรรมในชุมชนที่ต้องขับเคลื่อนงานไปพร้อม ๆ กัน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายเดียวกัน คนในชุมชนรู้ว่าถูกเชื่อมโยงกันผ่านงานที่ต้องทำร่วมกัน ดังนั้นจึงเกิดเป็นเครือข่ายในการทำงานที่มีความเข้มแข็ง ซึ่งทุกคนทุกภาคส่วนต่างทำงานในบทบาทหน้าที่ภายใต้ทรัพยากรและข้อจำกัดที่มี แต่ที่สุดแล้วผลคือ การเติมเต็มงานของส่วนรวม ดังนั้นการสร้างเครือข่ายจึงเป็นกลไกที่สำคัญในการสร้างพลังขับเคลื่อนงานในพื้นที่ การก่อตัวของเครือข่ายเกิดขึ้นได้หลายรูปแบบ ดังนี้

4.1 เครือข่ายที่เกิดขึ้นเองตามธรรมชาติ เช่น เครือข่ายที่เกิดจากความเป็นเครือญาติในชุมชน ซึ่งเครือข่ายแบบนี้จะมีความแน่นแฟ้นและมีอยู่มากในชุมชน เช่น ในชุมชนบ้านบางม่วงพบว่า กำนัน สารวัตรกำนัน

ประธานอาสาสมัครสาธารณสุข เป็นเครือญาติกันบ้านอยู่ในระแวกเดียวกัน ดังนั้นในการทำกิจกรรมต่าง ๆ จึงมีความช่วยเหลือเกื้อกูลกันเสมอ

4.2 เครือข่ายที่เกิดขึ้นอย่างเป็นทางการ ได้แก่ การแต่งตั้งคณะกรรมการทำงานในพื้นที่ตามระเบียบของคณะสงฆ์ ดังนี้

- 1) แต่งตั้งคณะกรรมการหน่วยอบรมประชาชนประจำตำบลโพธิ์เอน
- 2) บันทึกข้อตกลงร่วมกัน (MUO) คณะกรรมการพัฒนาคุณภาพชีวิตระดับตำบล (พชต.)

เป็นเครื่องมือสร้างพันธะสัญญาร่วมกันของคนมีอุดมการณ์เดียวกัน เป็นสายใยที่ดูเหมือนบางเบาแต่มีพลังในการผูกโยงร้อยใจคนทำงานด้วยกัน เป็นเสริมพลังเครือข่ายในพื้นที่ให้แข็งแรง และเข้มแข็งมากยิ่งขึ้น ซึ่งวัดบางม่วงนำโดยพระอธิการสุทธิชัย ได้ร่างหนังสือประสานงานอย่างเป็นทางการ ร่วมกับการประสานงานด้วยวาจาผ่านโทรศัพท์และจัดพิธีลงนามบันทึกข้อตกลงกับทุกหน่วยงานที่โครงการและกิจกรรมต่าง ๆ ภายในตำบลโพธิ์เอนและตำบลปากท่า เนื่องจากมีความซอันทักกันของโครงสร้างคณะสงฆ์ ดังนั้นจึงต้องขับเคลื่อนพร้อมกันทั้งสองตำบล นอกจากนี้ยังมีหน่วยงานราชการที่เกี่ยวข้องในระดับตำบล ระดับอำเภอ และสาขาวิชาการพัฒนาสังคม มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ซึ่งได้จัดพิธีลงนามในป้ายประกาศขนาดใหญ่และตั้งไว้ที่วัดเพื่อเป็นการแจ้งต่อสาธารณชนทั่วไปด้วย

5 พลังความศรัทธา

พระอธิการสุทธิชัย ได้เริ่มโครงการบรรพชาเณรภาคฤดูร้อน พ.ศ. 2561 เป็นโครงการแรกที่เริ่มดำเนินการ โดยการมีส่วนร่วมของประชาชนบ้านบางม่วง โดยได้รับการสนับสนุนจากคณะสงฆ์วัดหลวงพ่อรวย และ โครงการบ่มเพาะศาสนทายาท บรรพชาสามเณรฤดูร้อน พ.ศ. 2562 โครงการนี้เป็นกิจกรรมปฏิบัติการส่วนหนึ่งของ “โครงการเสริมสร้างสุขภาวะเชิงพุทธของหน่วยอบรมประชาชนประจำตำบล (อ.ป.ต.) ในสังคมไทย” ดำเนินการวิจัยโดย สถาบันวิจัยพุทธศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้รับการสนับสนุนทุนวิจัยของสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ซึ่งสองโครงการนี้ สามารถสร้างศรัทธาประชาชนได้อย่างมาก เพราะประชาชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมในการเข้ามาดูแลสามเณร ดังคำชื่นชมของประธานอาสาสมัครสาธารณสุข (อสม.) ที่เรียกเจ้าอาวาสว่า “พระอาจารย์”

“...ตอนที่ท่านพระอาจารย์มาเป็นเจ้าอาวาสใหม่ๆ ท่านได้รับศรัทธาจากชาวบ้านมาก ๆ ทำบวชเณรญาติโยมใส่บาตรทำบุญกับเณร มีญาติโยมบริจาคเงินเข้าวัด แต่พอหลังๆ ท่านทำงานมากญาติโยมก็ไม่ไหว ไม่ได้ช่วยท่าน...” (นิต, 2565)

“...นายอำเภอมาติดต่อขอเปิดศูนย์พักคอยที่วัด ตอนนั้นระบอดหนักมาก พระอาจารย์ท่านก็ยินยอมเอาด้วย พอท่านรับ พวกเราทั้ง อบต. ผู้ใหญ่บ้าน กำนัน อสม. ก็เอาด้วย ผมภูมิใจที่ได้มีส่วนร่วมสนับสนุนพัฒนาบ้านเรา...” (พรชัย เต้าสุวรรณ, 2565)

ผลการวิเคราะห์พบว่า ในส่วนของชาวบ้านของตำบลโพธิ์เอน สามารถร่วมบริจาคทรัพย์ และ

อุทิศเวลา กำลังทางกายมาช่วยการดูแลวัด ซึ่งอยู่ในวิสัยที่ทำได้ แต่ก็มีข้อจำกัดในการบริจาคทรัพย์สินทำนุบำรุงวัด เช่นกัน เนื่องจากจะต้องประกอบอาชีพหลักหาเลี้ยงชีพตามวิสัยปุถุชน แต่หากมีงานจากเครือข่ายภายนอกพื้นที่ เข้ามาที่วัด ชาวบ้าน และผู้นำก็ยินดีสละเวลามาร่วมกิจกรรมเป็นครั้งคราว ซึ่งทำให้เห็นภาพของพลังศรัทธาของคนชุมชนที่พร้อมจะพัฒนาวัดและชุมชนของตน

สรุปและข้อเสนอแนะ

1. บทสรุปเชิงวิชาการ พบว่า หน่วยอบรมประชาชนประจำตำบล (อ.ป.ต.) เป็นกลไกหลักที่อำนวยให้ พระสงฆ์ในพื้นที่สามารถขับเคลื่อนงานพัฒนาเชิงพื้นที่แบบบูรณาการกับประชาชนและหน่วยงานในท้องถิ่นได้ และยังมีองค์ประกอบของการทำงานได้ถึง 8 ด้าน ครอบคลุมการดำรงชีพได้อย่างมีคุณภาพในระดับตำบลได้ ดังนั้น อ.ป.ต. จึงเป็น Soft Power เพื่อการปฏิบัติศาสนกิจของพระสงฆ์ในระดับพื้นที่ได้อย่างเข้มแข็ง

2. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย จากผลการวิจัยที่สะท้อนการทำงานในระดับพื้นที่ของฝ่ายคณะสงฆ์ โดยเจ้าอาวาสที่ขับเคลื่อนงานพัฒนาในเชิงพื้นที่ ที่จะต้องทำงานแบบบูรณาการกับหลายฝ่าย ดังนั้นเพื่อให้อำนาจในการทำงานแก่ผู้ปฏิบัติงานจึงควรมี การทำบันทึกข้อตกลงร่วมกัน (MUO) ของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในระดับสูง เพื่อให้อำนาจแก่ท้องถิ่นในการขับเคลื่อนงานร่วมกันในเชิงพื้นที่อย่างสร้างสรรค์และราบรื่น

กิตติกรรมประกาศ

บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของโครงการวิจัยเรื่อง การพัฒนากลไกการขับเคลื่อนพื้นที่เชิงสร้างสรรค์แบบบูรณาการงานของคณะสงฆ์กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นระดับตำบล จังหวัดพระนครศรีอยุธยา คณะผู้วิจัย ขอขอบพระคุณ สถาบันวิจัยพุทธศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ที่ได้สนับสนุนทุนวิจัย ครั้งนี้ ยิ่งกว่านี้คณะผู้วิจัยขอขอบคุณประธาน อ.ป.ต. โพธิ์เอน-ปากท่า กราบขอบพระคุณพระอธิการสุทธิชัย อธิภูฐานโน เจ้าอาวาสวัดบางม่วง ตำบลโพธิ์เอน และขอขอบคุณทุกท่านที่ได้สละเวลาให้สัมภาษณ์ ทำให้โครงการวิจัยนี้สำเร็จลงได้ด้วยดี

เอกสารอ้างอิง

ชาย โพธิ์สิตา. (2547). *ศาสตร์และศิลป์แห่งการวิจัยเชิงคุณภาพ*. นครปฐม: สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล.

ดิเรก กฤกษ์หรัย. (มปป.) *ทฤษฎีและแนวทางการพัฒนาสังคม*. เอกสารประกอบการสอนรายวิชาสังคมไทยกับการบริหารการส่งเสริมและการพัฒนาการเกษตร. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.

นางนิต (นามสมมุติ). (2565, 25 กันยายน). อาสาสมัครดูแลวัด วัดบางม่วง [บทสัมภาษณ์].

ประสาน รอดปัดสะเวก. (2565, 25 กันยายน). อาสาสมัครทำครัว/แม่ครัว วัดบางม่วง [บทสัมภาษณ์].

พรชัย เต่าสุวรรณ. (2565, 25 กันยายน). กำนันตำบลโพธิ์เอน [บทสัมภาษณ์].

พระอธิการสุทธิชัย อธิฐฐานโน. (2565, 27 สิงหาคม). เจ้าอาวาสวัดบางม่วง [บทสัมภาษณ์].

สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ. (2550). *คู่มือการปฏิบัติงานหน่วยอบรมประชาชนประจำตำบล*.

กรุงเทพฯ: สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ

องค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์เอน. (2563). *ข้อมูลพื้นฐานองค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์เอน พ.ศ. 2563 อ.ท่าเรือ จ. พระนครศรีอยุธยา*. [ออนไลน์] <https://www.pho-en.go.th/history.php>. เข้าถึงเมื่อ 30 กันยายน 2565.



ศักยภาพของภาครัฐในการจัดการปัญหาน้ำท่วม:

กรณีศึกษาจังหวัดอุบลราชธานี ปี 2562

State Capacity to Deal with Flood Issues:

A Case Study of Ubon Ratchathani Province in 2019

ศุภการ กอพจณ¹Supakran Korpajon¹

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้ ต้องการศึกษาศักยภาพของภาครัฐในการจัดการปัญหาอุทกภัยที่เกิดขึ้นกับจังหวัดอุบลราชธานี ใน พ.ศ. 2562 แม้ว่าน้ำท่วมในครั้งดังกล่าวจะไม่ใช่การเกิดน้ำท่วมใหญ่ครั้งแรกของจังหวัด แต่อุทกภัยครั้งนี้สามารถแสดงให้เห็นการจัดการภัยพิบัติของภาครัฐว่ามีปัญหาและผลลัพธ์เป็นอย่างไร ผู้วิจัยจึงได้เริ่มต้นงานวิจัยด้วยคำถามงานวิจัยว่า “หน่วยงานภาครัฐในจังหวัดอุบลราชธานีควรมีการบริหารจัดการปัญหาน้ำท่วมในเขตพื้นที่เทศบาลนครอุบลราชธานีอย่างไร” ซึ่งพบว่าการจัดการปัญหาอุทกภัยที่เกิดขึ้นกับจังหวัดอุบลราชธานี พ.ศ. 2562 ของหน่วยงานภาครัฐในจังหวัดอุบลราชธานียังคงเป็นปัญหาเพราะเน้นการทำงานแบบเชิงรับมากกว่าเชิงรุก ตลอดจนขาดการมีส่วนร่วมจากประชาชนเท่าที่ควร งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยแบบคุณภาพ (Qualitative research) และการสัมภาษณ์ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาการบริหารจัดการปัญหาน้ำท่วมในเขตพื้นที่เทศบาลนครอุบลราชธานี 2) เพื่อวิเคราะห์ศักยภาพของภาครัฐในด้านการบริหารจัดการ ด้านวัสดุ อุปกรณ์ ด้านบุคลากร 3) เพื่อเสนอแนะแนวทางสำหรับการเตรียมความพร้อมในการจัดการปัญหาน้ำท่วมในอนาคต โดยผู้วิจัยได้ศึกษาผ่านแนวคิด State Capacity ในการศึกษาศักยภาพของภาครัฐในการจัดการน้ำท่วม แนวคิดการจัดการความเสี่ยงจากภัยพิบัติโดยอาศัยชุมชนเป็นฐาน Community Base Disaster Risk Management (CBDRM) พร้อมกับการทบทวนวรรณกรรมอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง จากการศึกษาพบว่า 1) การแก้ไขปัญหาอุทกภัยของภาครัฐนั้นมีหน่วยงานที่เกี่ยวข้องหลายหน่วยงาน แต่ละหน่วยงานขาดการบูรณาการข้อมูลและการแบ่งหน้าที่กันที่ชัดเจน ทำให้เกิดความล่าช้า ซ้ำซ้อน 2) หน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการจัดการปัญหาอุทกภัยนั้นขาดความเชี่ยวชาญเฉพาะ ในการแก้ปัญหา เป็นผลมาจากการขาดทรัพยากรที่เพียงพอ ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน 3) การปฏิบัติงานของภาครัฐยังขาดการมีส่วนร่วมของประชาชนในพื้นที่มากพอ ขาดการมีส่วนร่วมจากผู้รู้ในท้องถิ่น ปราชญ์ชาวบ้าน และผู้ได้รับผลกระทบจากปัญหาอุทกภัย ในการเข้ามาให้ข้อมูลและ

¹ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ อีเมล tri_tle@hotmail.com¹ Thammasat University, Email address : tri_tle@hotmail.com

ร่วมกันวางแผนรับมือและแก้ไขปัญหาในการทำงาน

คำสำคัญ: ศักยภาพรัฐ, อุทกภัย, ภัยพิบัติ.



Abstract

This research article proposes to examine the flooding that occurred in the province of Ubon Ratchathani in 2019. Although not the province's first major flood, it illustrates the problems and outcomes of state agency disaster management. The research was consequently initiated by the research question. "How should Ubon Ratchathani Province government agencies handle flood problems in the Ubon Ratchathani municipal area?" It was discovered that government agencies in Ubon Ratchathani province struggled to manage the flood problems that occurred in 2019 because they were reactive rather than proactive, as well as a lack of proper public participation. This research used qualitative research and interviews to achieve the following objectives: 1) to study flood management in the Ubon Ratchathani Municipality area, 2) to analyze the government's potential in managing the issue, including materials, equipment, and personnel, 3) making recommendations for future flood preparedness. The researcher investigated the potential of government agencies in flood management using the concept of state capacity, community-based disaster risk management (CBDRM), and relevant literature reviews. The research found that: 1) there are numerous government agencies working to solve the flood problem, but there is a lack of information integration and a distinct separation of roles in each agency, which causes redundant delays, 2) the agencies responsible for managing floods lack specialized knowledge to address the issue due to a lack of necessary resources and staff with specialized knowledge, and 3) The operation of government agencies in Ubon Ratchathani province still lacks sufficient participation from people in the area, including local knowledge holders, village sages, and those affected by flooding problems, in providing information and sharing plans to deal with and solve work problems related to flood management.

Keyword: State Capacity, Flood, Disaster

บทนำ

ตั้งแต่อดีตประเทศไทยได้รับผลกระทบจากปัญหาอุทกภัยอยู่เป็นประจำ ปัญหานี้ไม่ใช่ปัญหาใหม่ หากแต่เป็นปัญหาที่เกิดขึ้นซ้ำ ๆ จนเหมือนเป็นกิจวัตรของคนไทยแทบทุกปี ซึ่งในหลายครั้งที่ไม่ได้เป็นสถานการณ์ที่น้ำมาแล้วผ่านไป หากแต่เกิดเป็นปัญหาน้ำท่วมใหญ่ เช่น ในปี 2554 ประเทศไทยประสบปัญหาอุทกภัยครั้งรุนแรงที่สุดเป็นประวัติการณ์มีพื้นที่ประสบภัยกระจายตัวในทุกภาคของประเทศ โดยเฉพาะพื้นที่ภาคเหนือและภาคกลางที่เกิดน้ำท่วมหนักเป็นระยะเวลาาน ยิงไปกว่านั้นพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล เป็นพื้นที่หนึ่งซึ่งเกิดน้ำท่วมหนักในรอบ 70 ปี หากนับจากเหตุการณ์น้ำท่วมกรุงเทพมหานครในปี 2485 อุทกภัยครั้งนี้ส่งผลให้เกิดความเสียหายอย่างหนักทั้งทางภาคการเกษตร อุตสาหกรรม เศรษฐกิจ สังคม และส่งผลกระทบเป็นลูกโซ่ไปยังภาคส่วนอื่นอีกเป็นจำนวนมาก

ในปี 2562 ประเทศไทย เป็นหนึ่งในประเทศที่ได้รับอิทธิพลจากปัญหาภัยพิบัติอย่างหนักเช่นเดียวกัน นั่นคืออุทกภัยหรือน้ำท่วมอย่างหนักในหลายพื้นที่ทั่วประเทศ แต่พื้นที่ที่ประสบปัญหามากที่สุดนั้นคือจังหวัดอุบลราชธานี สาเหตุที่ทำให้เกิดน้ำท่วมใหญ่ครั้งนี้เนื่องจากลักษณะภูมิประเทศที่มีลักษณะเป็นแอ่งกระทะซึ่งทำให้ระบายน้ำได้ค่อนข้างยากเวลาเกิดฝนตกหรือเกิดน้ำท่วมหนัก ที่ตั้งของจังหวัดอุบลราชธานีเป็นจุดศูนย์กลางในการรับน้ำมาจากภาคอีสานตอนบนและล่าง โดยเฉพาะจากจังหวัดร้อยเอ็ด จังหวัดยโสธร และจังหวัดอำนาจเจริญ อีกทั้งยังเป็นพื้นที่รวมแม่น้ำสายหลัก-แม่น้ำมูลและแม่น้ำชี จังหวัดอุบลราชธานี จึงเป็นเหมือนกับปราการด่านสุดท้ายจะรับมวลน้ำก่อนไหลลงสู่แม่น้ำโขง เมื่อได้รับอิทธิพลจากพายุไซร่อนโพดุล และพายุคาจิกิ ที่ทำให้เกิดฝนตกหนักและน้ำท่วมในหลายจังหวัด พายุดังกล่าวส่งผลให้มีฝนตกในช่วงเวลาที่สั้นแต่กระจุกกันประมาณ 1 สัปดาห์แต่มีปริมาณที่มาก และตกหนักในพื้นที่ลุ่มต่ำ การระบายน้ำตามทางธรรมชาติที่มีอยู่จึงไม่เพียงพอ โดยปริมาณฝนที่ตกกระจุกตัวใน 1 สัปดาห์นั้นเทียบเท่ากับปริมาณฝนกว่าครึ่งหนึ่งของฝนทั้งปีของหลายปีที่ผ่านมา อีกทั้งยังมีสาเหตุอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องอีก เช่น การขยายตัวของเมือง การบริหารจัดการน้ำที่ขาดประสิทธิภาพ ระบบเตือนภัย การเตรียมการ สั่งการและการบูรณาการของหน่วยงานในภาวะวิกฤติ ระบบผังเมืองศักยภาพในการจัดการเชิงรุก

จากปรากฏการณ์ภัยพิบัติปี 2562 เป็นที่น่าสนใจว่าสถานการณ์น้ำท่วมที่เกิดขึ้นบ่อยครั้งนั้นเป็นเพราะสาเหตุทางภัยพิบัติทางธรรมชาติเพียงเท่านั้นหรือยังรวมถึงศักยภาพในการทำงานของหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้อง อาทิ เช่น สำนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยจังหวัดอุบลราชธานี ซึ่งทำหน้าที่ดำเนินการเกี่ยวกับอำนาจหน้าที่ของกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยในพื้นที่ระดับจังหวัด กำกับ ดูแล และสนับสนุนการปฏิบัติงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยในเขตจังหวัด ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย ไม่ว่าจะเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กองทัพ ส่วนราชการ หน่วยงานรัฐวิสาหกิจ และหน่วยงานอื่น ๆ ในจังหวัดอุบลราชธานี ที่เกี่ยวข้องในการทำงาน ตั้งแต่ก่อนเกิดเหตุ จนถึงหลังจากคลี่คลายสถานการณ์จบลง การเข้าถึงข่าวสารของหน่วยงานและประชาชน การแจ้งเตือนจากภาครัฐ

ถึงประชาชนในพื้นที่ ความสนใจของประชาชนต่อข่าวสารของภาครัฐ หรือแม้กระทั่งความตื่นตัวของประชาชนในพื้นที่ ถึงแม้ว่าที่ผ่านมาจะมีการร่วมมือ ประสานงานกันในการรับมือกับปัญหาอุทกภัยจากหลายหน่วยงาน แต่ก็ยังมีข้อจำกัดอยู่หลายประการทำให้ไม่สามารถจัดการปัญหาให้ตรงตามความต้องการได้อย่างเหมาะสม เช่น หน่วยงานราชการจะมีปัญหาเกี่ยวกับการจัดการเป็นหลัก ที่ผ่านมานั้นส่วนใหญ่จะเน้นดำเนินงานเมื่อภัยพิบัตินั้นได้เกิดขึ้นแล้ว ความซ้ำซ้อนกันของหน่วยงานภาครัฐ เครื่องมือ วัสดุอุปกรณ์ และบุคลากรที่ไม่เพียงพอ เป็นต้น

เนื้อหา

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาการบริหารจัดการปัญหาน้ำท่วมในเขตพื้นที่เทศบาลนครอุบลราชธานี (หมายเหตุ : ศึกษาการดำเนินการตั้งแต่ก่อนเกิด ระหว่างเกิด และหลังเกิดเหตุการณ์น้ำท่วม)
 2. เพื่อวิเคราะห์ศักยภาพในรูปของด้านการบริหารจัดการ ด้านวัสดุอุปกรณ์ และด้านบุคลากร
 3. เพื่อเสนอแนะแนวทางสำหรับการเตรียมความพร้อมในการจัดการปัญหาน้ำท่วมในอนาคต

3. วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษานี้จะเน้นไปที่การวิจัยแบบคุณภาพ (Qualitative research) โดยผู้ศึกษาจะเก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสารที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ งานเอกสารทางราชการ ระเบียบ ข้อบังคับ แผนการรับมือกับปัญหาที่เกี่ยวข้อง ข้อมูล สถิติ และเอกสารอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง เป็นต้น นอกจากการรวบรวมข้อมูลจากเอกสารแล้วผู้ศึกษาจะมีการสัมภาษณ์กับเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการแก้ปัญหาตั้งแต่การเตรียมพร้อมรับมือกับปัญหา การดำเนินงานระหว่างเกิดปัญหา และหลังจากปัญหาคลี่คลายแล้ว ในเขตพื้นที่เทศบาลนครอุบลราชธานี เพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลที่ครบถ้วนและถูกต้อง

4. ทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดศักยภาพรัฐ (State Capacity)

State Capacity คือ ความสามารถของสถาบันรัฐที่จะดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่เป็นทางการได้อย่างมีประสิทธิภาพ" (Sikkink, 1991) โดยสามารถแบ่งศักยภาพรัฐเป็น 3 ประเภทได้แก่ coercive, administrative และ extractive โดย coercive capacity หมายถึงศักยภาพรัฐ ที่จะรักษาอำนาจของตนเอง และให้ความมั่นคงสูงสุดสำหรับประชาชน (Fukuyama, 2004; Mansfield and Snyder, 2007) ส่วน administrative capacity หมายถึงศักยภาพรัฐ ในการดำเนินการนโยบายและการให้บริการพื้นฐาน (Andersen et al., 2014) ส่วน extractive capacity หมายถึงศักยภาพรัฐ ในการเก็บรวบรวมทรัพยากรซึ่งเป็นสิ่งสำคัญ สำหรับการรักษาความมั่นคงของรัฐ (Andersen et al., 2014)

แม้ว่าแนวคิดของศักยภาพรัฐ (state capacity) จะเกิดขึ้นจากวรรณกรรมศึกษาเชิงประวัติศาสตร์ที่ศึกษาการก่อตั้งรัฐ แต่มันได้ถูกนำไปใช้ในการตอบคำถามเกี่ยวกับการให้บริการและการดำเนินนโยบายในวงการพัฒนาและการปกครอง แม้ว่าจะใช้นิยามที่แตกต่างกัน แต่ก็มีส่วนที่เชื่อมโยงคือการเน้นความสามารถของรัฐเป็นตัววัดศักยภาพ ตัวอย่างเช่น (Besley & Persson, 2011) นิยามศักยภาพรัฐว่าเป็น ความสามารถของสถาบันของรัฐในการดำเนินนโยบายต่างๆ ที่ให้ผลประโยชน์และบริการให้แก่ครัวเรือน (Kaufmann et al., 2010) อ้างถึงความสามารถของรัฐบาลในการสร้างและดำเนินนโยบายที่ดี (Centeno et al., 2017) ศึกษาความสามารถขององค์กรและระบบการปกครองในการดำเนินโครงการการปกครอง (Hanson และ Sigman, 2019) นิยามศักยภาพรัฐ เป็นความสามารถของสถาบันของรัฐในการดำเนินนโยบายที่เป็นทางการอย่างมีประสิทธิภาพ

ศักยภาพของรัฐสามารถใช้เพื่อบรรลุได้เป้าหมายได้หลากหลาย ซึ่งขั้นพื้นฐานคือ การผูกขาดการจัดเก็บภาษี การใช้อำนาจของรัฐ เป้าหมายทั้งสองนี้ถือว่ามีสำคัญมากกับรัฐ และถือว่าเป็นหน้าที่หลักของรัฐสมัยใหม่ (Levi, 1989) อย่างไรก็ตาม รัฐต่าง ๆ ยังสามารถใช้อำนาจของตนในการสร้างบริการที่เป็นประโยชน์ในวงกว้าง เช่น ถนน โรงเรียน และความสะอาดสบาย หรือบังคับให้คนในชาติร่วมมือกับโครงการระดับชาติต่าง ๆ เช่น การรณรงค์ด้านสาธารณสุข การควบคุมประชากร หรือทำสำมะโนครัวประชากร (Scott, 1998) ศักยภาพรัฐที่เชื่อมกันอย่างกว้างขวางว่าเกี่ยวข้องกับการพัฒนาเศรษฐกิจและการเมือง รัฐที่มีศักยภาพสูง สามารถลดความสูญเสียทางเศรษฐกิจและสามารถสร้างแรงจูงใจในการลงทุน ศักยภาพรัฐเป็นประเด็นสำคัญประการหนึ่ง พิจารณาจากนิยามของธนาคารโลก เป็นลักษณะการใช้อำนาจในการจัดการทรัพยากรทางเศรษฐกิจและสังคมของประเทศเพื่อการพัฒนา (World Bank, 1992) คำจำกัดความดังกล่าวเหมาะสมกับมิติข้อมูลที่หลากหลาย และอาจรวมถึงอำนาจของรัฐ คุณภาพของสถาบันและนโยบายของรัฐด้วย

ในที่นี้ผู้วิจัยขอให้ความหมายของ "State capacity" หมายถึง ศักยภาพรัฐในการดำเนินการและปฏิบัติการกิจต่างๆ ผ่านกลไกของระบบราชการไทยในการดำเนินการ อย่างมีประสิทธิภาพและมีผลสัมฤทธิ์ โดยครอบคลุมด้านการวางแผน การดำเนินการ การควบคุม การประเมินผลและการแก้ไขปัญหา เพื่อให้สามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนและสนับสนุนการพัฒนาทางเศรษฐกิจและสังคม นอกจากนี้ศักยภาพรัฐยังครอบคลุมการควบคุมการตรวจสอบและปกป้องทรัพย์สินของประชาชนและสังคม การป้องกันและบรรเทาภัยพิบัติ รวมถึงการรักษาความมั่นคงของรัฐและป้องกันการล่วงละเมิดสิทธิและเสรีภาพของประชาชน โดยต้องใช้ทรัพยากรที่เพียงพอและเป็นประสิทธิภาพในการดำเนินการ

แนวคิดการจัดการความเสี่ยงจากภัยพิบัติโดยอาศัยชุมชนเป็นฐาน Community Base Disaster Risk Management (CBDRM)

แนวคิดการจัดการภัยพิบัติโดยอาศัยชุมชนเป็นฐาน หมายถึง กระบวนการจัดการความเสี่ยงจากภัยพิบัติที่ชุมชนผู้ซึ่งได้รับความเสี่ยงมีความร่วมมือร่วมใจกันตั้งแต่กระบวนการระบุปัญหาของชุมชนร่วมกัน การวิเคราะห์ปัญหาและสถานการณ์ การบรรเทาสถานการณ์ การติดตามตรวจสอบและประเมินผลร่วมกัน เพื่อลดความเสี่ยง

หรือความเปราะบาง (Vulnerabilities) และเพิ่มศักยภาพของชุมชนในการจัดการภัยพิบัติได้ตนเองในความหมายนี้ ชุมชนเป็นหัวใจหลักของกระบวนการตัดสินใจ (decision making) และการลงมือปฏิบัติ (implementation) ในทุก ๆ กิจกรรมของการบริหารจัดการความเสี่ยงจากภัยพิบัติของชุมชน ภายใต้แนวคิดนี้ การมีส่วนร่วมของชุมชนเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งที่จะส่งเสริมให้การดำเนินการดังกล่าวประสบความสำเร็จลุล่วง รวมไปถึงการสร้างความร่วมมือระหว่างภาคประชาชนกับภาครัฐ (ADPC-CBDRM-11, 2003)

สำนักส่งเสริมการป้องกันสาธารณภัย, กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (2551:3) ได้ให้คำจำกัดความของคำว่าจัดการความเสี่ยงจากภัยพิบัติโดยใช้ชุมชนเป็นฐานว่า เป็นศูนย์กลางในการดำเนินการป้องกัน แก้ไข บรรเทาฟื้นฟูความเสียหายจากภัยพิบัติโดยชุมชนมีส่วนร่วมในการวางแผน ตัดสินใจ กำหนดแนวทางแก้ปัญหาและบริหารจัดการภัย โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อลดความเสี่ยงภัยของชุมชน และเพิ่มขีดความสามารถให้คนในชุมชนได้ระงับบรรเทาภัยได้ก่อนที่หน่วยงานภายนอกจะเข้าไปให้ความช่วยเหลือ วัตถุประสงค์เพื่อให้เกิดการจัดการภัยพิบัติโดยอาศัยชุมชนเป็นฐาน คือ ชุมชน/หมู่บ้าน ที่อยู่ในพื้นที่เสี่ยงภัยมีความรู้ ความเข้าใจ และตระหนักถึงความสำคัญของการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการสาธารณภัยในเบื้องต้น มีการจัดทำแผนชุมชนและฝึกซ้อมเพื่อเตรียมรับมือกับภัยพิบัติที่อาจเกิดขึ้นในพื้นที่การปฏิบัติการในภาวะฉุกเฉินขณะเกิดภัย รวมถึงการอพยพประชาชนไปยังพื้นที่ปลอดภัย อันเป็นการเตรียมความพร้อมและเพิ่มศักยภาพของชุมชนในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

ปฐมภรณ์ บุชประำรง, 2555: 68 กล่าวว่า การจัดการภัยพิบัติโดยอาศัยชุมชนเป็นฐาน คือกระบวนการทำงานเพื่อลดความเสี่ยงจากภัยพิบัติที่เน้นการมีส่วนร่วมของชุมชนตั้งแต่ขั้นวางแผน วิเคราะห์ ความเสี่ยง ปฏิบัติงาน ตรวจสอบประเมินผล โดยครอบคลุมระยะก่อนเกิดภัย ระหว่างเกิดภัย และหลังเกิดภัย แต่ทั้งนี้ในการดำเนินงานในแต่ละขั้นตอนนั้นควรได้รับความร่วมมือจากภาคส่วนต่างๆ ในการเป็นผู้ช่วยหรือพี่เลี้ยงสนับสนุนให้ชุมชนสามารถดำเนินงานลดความเสี่ยงจากภัยพิบัติ คือความเป็นไปได้ในการทำให้ความเสี่ยง และความล่อแหลมจากภัยพิบัติลดลงให้เหลือน้อยที่สุด

จากการทบทวนวรรณกรรมข้างต้นพบว่า มีการให้คำจำกัดความของแนวคิดการจัดการภัยพิบัติโดยอาศัยชุมชนเป็นฐานอย่างหลากหลาย ในที่นี้ผู้วิจัยขอสรุปความหมายของ แนวคิดการจัดการภัยพิบัติโดยอาศัยชุมชนเป็นฐาน **Community Base Disaster Risk Management (CBDRM)** ว่าเป็นการจัดการภัยพิบัติโดยใช้ชุมชนคนในชุมชนเป็นฐาน ในการทำงาน ไม่ว่าจะตั้งแต่ก่อนเกิดภัย ระหว่างเกิดภัย ไปจนถึงหลังเกิดภัยพิบัติ โดยอาศัยความรู้และประสบการณ์จากผู้ที่ได้รับปัญหาจริง ซึ่งมีความเข้าใจถึงบริบทชุมชนของตนเอง สามารถนำจุดแข็ง จุดอ่อน และทรัพยากรในชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการทำงานได้ต่อไป

5. ผลการศึกษา

จังหวัดอุบลราชธานีเป็นปลายทางรับน้ำที่รับมวลน้ำก่อนไหลลงสู่แม่น้ำโขง และอีกปัจจัยหนึ่งที่เกี่ยวข้องกับปัญหาน้ำท่วมใหญ่ในครั้งนี้ ก็คือ การเติบโตของเมืองที่ขวางทางน้ำ โดยพื้นที่ถนนวงแหวนรอบเมืองอุบลราชธานีเคยเป็นพื้นที่ชุ่มรับน้ำหรือทางไหลตามธรรมชาติ กลับเต็มไปด้วยสิ่งปลูกสร้างมากมาย ประกอบกับการต้องเผชิญกับอิทธิพลจากพายุดีเปรสชันโพดุล เมื่อวันที่ 29 สิงหาคม 2562 – 1 กันยายน 2562 และพายุโซนร้อน คาลกิณี วันที่ 2-4 กันยายน 2562 ซึ่งทำให้เกิดฝนตกหนักต่อเนื่องหลายวัน เกิดน้ำท่วมฉับพลันในหลายจังหวัดของภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ทำให้มวลน้ำจำนวนมากไหลมารวมกันที่จังหวัดอุบลราชธานี จึงเกิดปัญหาน้ำท่วมหนักสุดในรอบ 40 ปี ด้วยลักษณะดังกล่าวประกอบกัน ทำให้ประชาชนซึ่งคุ้นเคยกับการเพิ่มของระดับน้ำลักษณะที่ระดับน้ำค่อยๆ เพิ่มขึ้น (ไต่ระดับ) เหมือนทุกปีที่ผ่านมา แต่การเกิดอุทกภัยในปี 2562 จะเกิดลักษณะฉับพลัน ภายใน 1 สัปดาห์ ทำให้พื้นที่ของเทศบาลนครอุบลราชธานีโดยเฉพาะริมฝั่งแม่น้ำมูลระยะทางที่ผ่านเขตเทศบาลนครอุบลราชธานี ประสบปัญหาน้ำล้นตลิ่ง น้ำท่วมในเขตชุมชน เส้นทางคมนาคม บ้านเรือนประชาชนได้รับความเสียหายครอบคลุม 20 ชุมชนที่เป็นจุดเสี่ยง ถึงแม้เทศบาลนครอุบลราชธานี จะมีการประมวลข้อมูลเรื่องระดับน้ำและข้อมูลที่อาจเกิดผลกระทบกับประชาชนจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและมีการลงพื้นที่แจ้งเตือนหรือแจ้งข่าวผ่านสื่อต่างๆ ให้ประชาชนทราบอย่างต่อเนื่อง แต่ประชาชนส่วนใหญ่ยังห่วงทรัพย์สินในบ้านเรือน ไม่มีการตื่นตัว หรือรวมไปถึงการไม่เชื่อ ส่งผลให้มีการอพยพล่าช้ากว่าที่ควรจะเป็น เมื่อระดับน้ำเพิ่มขึ้นอย่างฉับพลัน การอพยพจึงเป็นไปด้วยความยากลำบาก

ตารางที่ 1 จำนวนผู้ประสบอุทกภัยในเขตเทศบาลนครอุบลราชธานี

ลำดับ	ชุมชน	ครัวเรือน	จำนวนคน
1	ชุมชนโรงเรียนเทศบาลบูรพา 1	95	438
2	ชุมชนวัดเลียบ 2	170	642
3	ชุมชนวัดบูรพา 2	181	808
4	ชุมชนวัดบูรพา 3	198	695
5	ชุมชนศาลากลางบ้านคู่	228	779
6	ชุมชนวัดป่าแสนอุดม 1	49	184
7	ชุมชนโรงเรียนเบ็ญจะมะมหาราช 1	85	285
8	ชุมชนวัดกุดคูณ 2	217	806
9	ชุมชนหลังโรงเรียนเยาวเรศ 2	55	223
10	ชุมชนหลังโรงเรียนเยาวเรศ 3	44	173
11	ชุมชนวัดโรมันคาทอลิก	136	531

ลำดับ	ชุมชน	ครัวเรือน	จำนวนคน
12	ชุมชนถนนพนม 1	187	777
13	ชุมชนถนนพนม 2	76	347
14	ชุมชนวัดป่าแสนอุดม 2	23	79
15	ชุมชนวัดศรีประดู่	185	668
16	ชุมชนวัดท่าวังหิน	75	259
17	ชุมชนโรงเรียนมูลนิธิวัดศรีอุบลรัตนาราม	6	16
18	ชุมชนวัดหลวง	55	213
19	ชุมชนวัดกลาง	19	75
20	ชุมชนสหกรณ์การเกษตร	3	12
	รวม	2,087	8,010

ที่มา : กองสวัสดิการสังคม และงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย สำนักปลัดเทศบาลนครอุบลราชธานีเทศบาลนครอุบลราชธานี, 2562.

จากตารางที่ 1 เทศบาลนครอุบลราชธานี ได้มีการรับลงทะเบียนผู้ประสบอุทกภัยในเขตเทศบาลฯ บริเวณศูนย์เฉพาะกิจช่วยเหลือผู้ประสบอุทกภัยและวาทภัยที่ตั้งอยู่บริเวณหน้าอาคารป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ตั้งแต่วันที่ 5 กันยายน 2562 จนสถานการณ์ระดับน้ำลดลง วันที่ 8 ตุลาคม 2562 โดยมีผู้ประสบอุทกภัย จำนวน 20 ชุมชน 2,087 ครัวเรือน 8,010 คน

ตารางที่ 2 จุดอพยพผู้ประสบอุทกภัยในเขตเทศบาลนครอุบลราชธานี

ลำดับ	จุดอพยพ	ครัวเรือน	จำนวนคน
1	หมู่ที่ 11 เขตเทศบาลตำบลพุม	26	126
2	บริเวณรอบบ่อบำบัด	37	115
3	หน้าปั๊มปตท. สะพานศรีนครินทร์	68	338
4	ศาลากลางบ้านดู่	4	10
5	หาดวัดใต้ (ที่ว่างโรงไฟฟ้าเก่า)	105	395
6	วัดสุปฏิญนารามวรวิหาร	80	212
7	ปากมูลน้อย	6	25
8	วัดกุดคูณ	329	415
9	วัดท่าวังหิน	45	130
10	ถนนชลประทานท่าบ่อ (ห้วยม่วง)	37	119

ลำดับ	จุดอพยพ	ครัวเรือน	จำนวนคน
11	ถนนชลประทานท่าบ่อ (ซอยตั้งปลาเผา)	9	28
12	ข้างวัดบูรพา	15	51
13	ทางลงหาดวัดใต้	15	58
14	วัดศรีประดู่	15	67
15	วัดหลวง	27	91
16	ข้างถนนบูรพานอก	15	71
17	บริเวณหลังเรือจำ (ซอยโพธิ์ทอง)	23	90
18	ข้างถนนศรีณรงค์ (โค้งอุจिरศักดิ์)	21	100
19	วัดโรมัน	90	250
20	ซอยพลชัย 5 (ซอยข้างเรือนจำ)	23	40
รวม 20 จุดอพยพ		990	2,731

ที่มา : งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย สำนักปลัดเทศบาล เทศบาลนครอุบลราชธานี, 2562.

จากตารางที่ 2 เทศบาลนครอุบลราชธานี ได้มีการจัดตั้งศูนย์อพยพชั่วคราว จำนวน 20 จุด 990 ครัวเรือน มีผู้ประสบอุทกภัยอาศัยอยู่ รวมจำนวน 2,371 คน

จากการศึกษาข้อมูลเอกสารที่เกี่ยวข้องและการสัมภาษณ์ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการให้ความช่วยเหลือในเขตเทศบาลนครอุบลราชธานี พบว่า มีหลายหน่วยงานที่เข้ามามีส่วนร่วม ซึ่งแต่ละหน่วยงานมีแนวทางการดำเนินงานที่หลากหลาย ทำให้เกิดการดำเนินงานแบบหลายตัวแสดง ผู้ปฏิบัติงานแต่ละหน่วยงานก็ขึ้นตรงกับผู้มีอำนาจของหน่วยงานนั้นๆ ส่งผลให้เกิดปัญหาต่างคนต่างทำงาน ต่างหน่วยงานต่างแก้ไข ซึ่งทำให้เกิดเป็นปัญหาการทำงานที่ซ้ำซ้อนกันและขาดการบูรณาการกันอย่างมีประสิทธิภาพ อุทกภัยปี 2562 นั้น สาเหตุมาจากการขาดข้อมูลที่มีความเป็นเอกภาพของภาครัฐ ขาดการประสานงานกันระหว่างหน่วยงาน และขาดการกรองข้อมูลก่อนถึงมือ ผู้มีอำนาจตัดสินใจ ส่งผลให้เกิดการตัดสินใจที่ล่าช้า และประชาชนขาดความเชื่อถือ ประกอบกับการที่มีการคำนวณปริมาณน้ำที่ผิดพลาด โดยวิเคราะห์จากปริมาณน้ำในแม่น้ำที่มีอยู่ก่อน และมวลน้ำที่จะเพิ่มมา ปริมาณฝนที่ตกต่อเนื่องหลายวัน แต่ยังขาดส่วนสำคัญที่สุดในการนำมาคำนวณ นั่นคือ ปริมาณน้ำที่มีอยู่ก่อนแล้วของจังหวัด เช่น น้ำในนาทาม ป่าบุง กุด และอื่นๆ ทำให้เมื่อน้ำมาพร้อมกันจากสาเหตุดังกล่าว ส่งผลให้เกิดน้ำท่วมอย่างฉับพลัน แม้หน่วยงานราชการจะได้ประกาศแจ้งเตือนไปยังประชาชนในพื้นที่เสี่ยงภัยแล้ว แต่จากข้อมูลที่ผิดพลาดข้างต้นนั้น ทำให้น้ำมาเร็วกว่ากำหนด และประชาชนที่ยังไม่เกิดการตื่นตัวเพราะคิดว่าน้ำยังไม่มาถึงภายในหนึ่งหรือสองวัน แต่เมื่อน้ำมาเร็วกว่ากำหนดเลยเกิดเป็นปัญหาการอพยพที่ล่าช้า

อุทกภัยปี 2562 นั้น แตกต่างจากปีก่อนๆ เพราะสาเหตุที่กล่าวมาข้างต้น ทำให้หน่วยงานรัฐ และ

ประชาชนในพื้นที่ตั้งตัวไม่ทัน สาเหตุมาจากการขาดข้อมูลที่ถูกต้อง และการบูรณาการข้อมูลกันของหน่วยงานรัฐ ส่งผลต่อเนื่องไปยังผู้มีอำนาจตัดสินใจ ที่ไม่มีข้อมูลที่ถูกต้องในการรับมือสถานการณ์น้ำ เป็นผลให้เกิดการตัดสินใจที่ล่าช้า และเป็นสาเหตุหลักที่ก่อให้เกิดผลกระทบที่ตามมา

เทศบาลนครอุบลราชธานีนั้น มีอุปกรณ์ เครื่องมือ บุคลากร และความพร้อมจำนวนมาก เนื่องจากเกิดปัญหาน้ำท่วมอยู่เป็นประจำในเขตชุมชนริมแม่น้ำ จึงมีการเตรียมความพร้อมรับมือกับปัญหาอุทกภัยด้วยตนเองอยู่แล้วในระดับหนึ่ง แต่เนื่องจากน้ำที่มาแบบฉับพลันและขยายเป็นวงกว้าง ทำให้ทรัพยากรที่มีอยู่ของเทศบาลนั้นไม่เพียงพอต่อการให้ความช่วยเหลือได้ทั้งหมด จึงต้องอาศัยความร่วมมือจากหน่วยงานอื่นๆ ทั้งภาครัฐ เอกชน และอื่นๆ เข้ามามีส่วนร่วม หน่วยงานภาครัฐเองก็ไม่มีผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านในการจัดการน้ำท่วม ทำให้ไม่มีหน่วยเฉพาะที่มีความสามารถมากพอในการแก้ไขปัญหาที่ได้อย่างเหมาะสม เช่น กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ไม่มีการแบ่งความเชี่ยวชาญเฉพาะแต่ละด้านของคนในองค์กร เมื่อเกิดปัญหาภัยพิบัติขึ้นก็จะกลายเป็นการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าไปก่อน ส่งผลให้ขาดการทำงานที่มีประสิทธิภาพ และเมื่อเกิดปัญหาเป็นวงกว้างเจ้าหน้าที่ที่มีจึงไม่เพียงพอ ในการรับมือกับเหตุภัยพิบัติ ผู้ที่เข้ามามีส่วนในการดำเนินงานส่วนมากจึงเป็นจิตอาสา หรืออาสาสมัคร ที่เข้ามามีส่วนในการช่วยเหลือ ปัญหาหลักของหน่วยงานราชการไทย คือ เน้นการทำงานแบบเชิงรับมากไป ซึ่งเป็นผลมาจากจำนวนทรัพยากรที่ไม่มีเพียงพอ เช่น งบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด เมื่อจังหวัด หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีการวางแผนที่จะทำงานเชิงรุก และได้ทำเรื่องของงบประมาณเพื่อไปดำเนินการก่อสร้าง เตรียมความพร้อมในการรับมือในด้านโครงสร้างต่างๆ ก็ไม่มีงบประมาณที่เพียงพอลงมา อีกปัญหาสำคัญใหญ่ๆ คือ เจ้าหน้าที่หนึ่งคนมีหน้าที่และภาระงานที่หลากหลาย เมื่อเกิดปัญหาขึ้นหนึ่ง หรือมีงานนโยบาย อื่นๆ ก็จะไม่เพียงพอรับมือกับปัญหาหรือปฏิบัติหน้าที่ในส่วนนั้นเป็นสำคัญ แต่พอบทบาทส่วนนั้นจบลงก็จะมียานอื่นๆ เข้ามาเจ้าหน้าที่ที่ต้องไปเน้นการทำงานตรงส่วนนั้นต่อ ทำให้สุดท้ายการขับเคลื่อนแนวทางแก้ไขปัญหาอุทกภัยหรือนโยบายเกี่ยวกับเรื่องอุทกภัย ก็ขาดการดำเนินงานที่ต่อเนื่องไป (สัมภาษณ์, วันที่ 26 กุมภาพันธ์ 2563)

อีกสาเหตุหลักในการแก้ไขปัญหาอุทกภัยของภาครัฐในเหตุการณ์น้ำท่วมปี 2562 นั้น คือการขาดการมีส่วนร่วมของประชาชนพื้นที่ที่มากพอ กล่าวคือ เนื่องจากปัญหาเมื่อปี 2562 นั้น นำมาไว้กว่าที่คาดการณ์ไว้ของหน่วยงานรัฐประกอบกับการที่ประชาชนในพื้นที่เสี่ยง ขาดความร่วมมือในการแก้ไขปัญหา ดังนั้น ผู้วิจัยมีความเห็นว่าควรให้ประชาชนที่มีความรู้ และประสบการณ์ในพื้นที่นั้น เข้ามามีส่วนช่วยในการวางแผนวิเคราะห์ข้อมูล และเสนอแนะแนวทางตั้งแต่ขั้นตอนการวางแผนเตรียมความพร้อม หรือให้มีส่วนร่วมในประชุมวิเคราะห์ข้อมูล สถานการณ์น้ำของหน่วยงานรัฐตั้งแต่ตอนต้น นอกจากจะช่วยร่วมคิดและวางแผนแล้ว ประชาชนยังมีความเข้าใจในบริบทพื้นที่ จุดแข็ง จุดอ่อน ของชุมชนตนเอง ซึ่งจะมีส่วนสำคัญในการช่วยวางแผนแก้ไขปัญหาได้ รวมทั้งทำให้ประชาชนตระหนักรู้ว่าภัยอาจไม่ได้อยู่ไกลตัว อีกทั้งประชาชนในพื้นที่เองมีการติดต่อสื่อสารกันเป็นประจำอยู่แล้ว การที่ให้เข้ามามีส่วนร่วมตั้งแต่ขั้นเริ่มต้น จะเป็นผลดีต่อการกระจายข้อมูล ข่าวสารและแนวทางการปฏิบัติจากภาครัฐ ให้กับคนชุมชนตนเองได้ดีกว่าจากที่เจ้าหน้าที่รัฐเป็นคนประกาศทางเดียว นอกจากนี้ปัญหานี้ที่ตามมา

หลังจากน้ำลดแล้วก็คือการฟื้นฟูเยียวยา หน่วยงานรัฐที่ยังขาดความเป็นเอกภาพในการให้ความช่วยเหลือหลังน้ำท่วม ระบบข้อมูลฟื้นฟูเยียวยายังขาดการมีส่วนร่วมของประชาชนในการสำรวจ ควรให้ประชาชน หรือผู้นำชุมชน เข้ามามีส่วนในการออกแบบให้เป็นแบบเดียวกัน ตอนนี้มีหลายหน่วยงานแต่ละหน่วยงานก็มีแบบสำรวจของตนเอง ผู้วิจัยมีความเห็นว่าควรมีการออกแบบร่วมกันใช้เป็นแบบเดียวจะช่วยให้สามารถสะดวกต่อการสำรวจและความเข้าใจของทั้งประชาชนและเจ้าหน้าที่เอง

ปัญหาหลักของเหตุการณ์นี้ หลายฝ่ายเห็นตรงกันว่าเป็นเพราะปัญหา ข้อมูลที่คลาดเคลื่อน การประกาศแจ้งเตือน และการสื่อสาร ในที่นี้ผู้วิจัยมีข้อเสนอให้นำ Emergency Alert หรือข้อความเตือนภัยพิบัติ ในหลายประเทศทั่วโลกใช้ระบบนี้ในการประกาศแจ้งเตือนให้ผู้ที่อยู่ในพื้นที่ประสบภัยพิบัติหรือผู้ที่กำลังเข้าไปยังพื้นที่เสี่ยงภัยนั้นๆ รับรู้ เช่นใน ประเทศญี่ปุ่น คือประเทศที่เกิดแผ่นดินไหวบ่อย และเป็นภัยพิบัติที่ต้องยอมรับว่าเตือนภัยยาก แต่ญี่ปุ่นก็เป็นประเทศที่มีสิ่งปลูกสร้างรองรับแผ่นดินไหว มีแผนฉุกเฉินให้ประชาชนรับมือกับแผ่นดินไหวได้ หนึ่งในนั้น คือ ระบบ J-Alert เป็นการเผยแพร่ข้อมูลจากรัฐบาลสู่สาธารณะอย่างรวดเร็ว ผ่านดาวเทียมและอุปกรณ์ที่ติดตั้งทั่วประเทศในกรณีที่เกิดภัยธรรมชาติ เช่น แผ่นดินไหว สึนามิ น้ำท่วม หรือแม้กระทั่งการถูกโจมตี ทำให้อพยพได้ทันทั่วทั้ง ประเทศฟิลิปปินส์ มีการแจ้งเตือนทางมือถือก่อนเกิดภัยพิบัติ และยังมีข้อมูลเกี่ยวกับศูนย์อพยพ เว็บไซต์บรรเทาทุกข์ และจุดรับ-ส่งประชาชนด้วย ผ่านระบบ ECBS (Emergency Cell Broadcast System) ที่ส่งการแจ้งเตือนทางมือถือก่อนเกิดภัยพิบัติ และในประเทศเกาหลีใต้ ที่ไม่ว่าเราจะเป็นคนเกาหลีหรือไม่ ถ้าอยู่ในประเทศเกาหลีแล้วมีเหตุฉุกเฉินเกิดขึ้นก็จะมีสิทธิได้รับข้อมูลข่าวสาร ผ่านข้อความเตือนภัยฉุกเฉิน Korean emergency alert จากรัฐบาลเกาหลี โดยร้อยละ 90 จะเป็นเรื่องความผิดปกติทางสภาวะภูมิอากาศ ซึ่งจะมีการแจ้งเตือนทั้งภาษาเกาหลี จีน และอังกฤษ โดยผู้เขียนมองว่าหากเราสามารถนำความผิดพลาดจากปี 2562 มาเป็นบทเรียนและพัฒนาการแจ้งเตือนได้อย่างประเทศข้างต้นแล้วนั้น เราจะไม่เพียงแต่สามารถใช้ประโยชน์ได้แค่ในเขตจังหวัดอุบลราชธานีเท่านั้น แต่จะสามารถใช้กับเหตุภัยพิบัติต่างๆ ได้ทุกรูปแบบที่เกิดขึ้นในจังหวัดอื่นอีกด้วย

สรุปและข้อเสนอแนะ

สถานการณ์น้ำท่วมจังหวัดอุบลราชธานี ปี พ.ศ.2562 จากผลการศึกษาข้างต้น พบว่า ปัญหาอุทกภัยจังหวัดอุบลราชธานี ปี พ.ศ.2562 เป็นผลมาจากการขาดการบูรณาการข้อมูลกันระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เป็นผลให้เกิดปัญหาต่อการตัดสินใจและการประกาศแจ้งเตือนภัยของผู้มีอำนาจ เมื่อข้อมูลที่อยู่มีปัญหาและเกิดความคลาดเคลื่อน ประชาชนในพื้นที่จึงนั่งนอนใจ ไม่เกิดความกังวลใจ ประกอบกับน้ำท่วมเป็นประจำอยู่แล้ว ในช่วง เดือนสิงหาคม - กันยายน ส่งผลให้ประชาชนในพื้นที่เสี่ยงภัย ไม่ตื่นตัวเท่าที่ควรเพราะคิดว่าน้ำจะยังไม่ถึง ยังพอมีเวลาอีกหลายวัน เมื่อน้ำมาอย่างฉับพลันจึงไม่สามารถอพยพได้ทันทั่วทั้งที่ ทรัพยากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อความต้องการเพราะน้ำมาจำนวนมาก รวดเร็ว และขยายเป็นวงกว้าง ทำให้เกิดปัญหาบุคลากรไม่เพียงพอในการจัดการปัญหา ดังนั้น หน่วยงานที่เกี่ยวข้องจึงต้องบูรณาการและร่วมมือกันในการจัดการปัญหา ดังจะเห็นได้จาก

การที่กำลังพลของมณฑลทหารบกที่ 22 และหน่วยงานอื่นๆ ต้องเร่งเข้ามาให้ความช่วยเหลือในหลายๆ ด้าน ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่า เมื่อเกิดปัญหาในระดับใหญ่ขึ้น ลำพังเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานรัฐที่มีอยู่ไม่เพียงพอ ที่จะทำให้ความช่วยเหลือต่อปัญหาดังกล่าวได้ อีกทั้งการขาดการมีส่วนร่วมของประชาชนในพื้นที่เป็นอีกส่วนหนึ่งที่ทำให้การรับมือครั้งนี้ต้องนำไปเป็นบทเรียน ในการเตรียมความพร้อม การแก้ปัญหา ไปจนถึงการฟื้นฟูเยียวยา ความรู้จากผู้ที่ประสบปัญหาอยู่เป็นประจำ เป็นหนึ่งในความสำเร็จของการจัดการน้ำในหลายๆ พื้นที่ ปัญหาเรื่องการแจ้งเตือน เป็นอีกหนึ่งปัญหาที่ประชาชนจำนวนมากสะท้อนขึ้นมา หน่วยงานรัฐมีข้อจำกัดในการแจ้งเตือน บางพื้นที่เครือข่ายสื่อสารไม่เสถียรทำให้ไม่สามารถสื่อสารข่าวสารและขอความช่วยเหลือได้ ดังนั้น หากมีการนำโมเดล Emergency Alert เข้ามาใช้ในอนาคต ผู้เขียนเห็นว่าจะเป็นส่วนสำคัญที่จะทำให้การจัดการปัญหาอุทกภัยของจังหวัดอุบลราชธานีดีขึ้น รวมทั้งการผลักดันให้มีโครงการแก้ไขปัญหาน้ำท่วมจังหวัดอุบลราชธานีในระยะยาวและมีการติดตามความคืบหน้าอย่างต่อเนื่อง ผู้ว่าราชการจังหวัด, หัวหน้าส่วนราชการ, ผู้บริหารท้องถิ่น, นักการเมืองในพื้นที่, ประชาชนผู้ตัวแทนของแต่ละชุมชน ควรมีการประชุมเตรียมการ ซักซ้อมบทบาทหน้าที่ในการทำงานของแต่ละฝ่าย ร่วมกัน เพื่อมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ข้อมูล แลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ สร้างความเข้าใจร่วมกัน สนับสนุนท้องถิ่น เช่น กลุ่มผู้ประสบภัย, ข้าราชการ, NGOs, เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานและประชาชนในพื้นที่ ให้ความเข้มแข็ง สามารถรับมือและเตรียมความพร้อมด้วยตนเองได้ในอนาคต

กิตติกรรมประกาศ

บทความวิจัยนี้เป็นส่วนหนึ่งของงานนิพนธ์เรื่องศักยภาพของภาครัฐในการจัดการปัญหาน้ำท่วม: กรณีศึกษาจังหวัดอุบลราชธานี ปี 2562 หลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

เอกสารอ้างอิง

- กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย. (2558). แผนป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยแห่งชาติ พ.ศ. 2558. ค้นเมื่อ 12 ตุลาคม 2562, จาก <http://122.155.1.143/upload/>
- กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย. (2551). คู่มือประชาชน: การจัดการความเสี่ยงโดยชุมชนเป็นฐาน. ค้นเมื่อ 15 ตุลาคม 2562, จาก <http://61.19.54.141/promotion/participation/data/51/people.pdf>
- ทิวดา กมลเวชช. (2555). คู่มือการจัดการภัยพิบัติท้องถิ่น. กรุงเทพฯ: สถาบันพระปกเกล้า.
- อุทัย เลาหวิเชียร และสุวรรณี แสงมหาชัย. (2560). การบริหารการป้องกันและแก้ไขปัญหาอุทกภัยในเขตกรุงเทพมหานคร. วารสารเกษมบัณฑิต. 18(2), 111-127.
- ไททัศน์ มาลา, วิไลลักษณ์ เรืองสม, & วลัยพร ชินศรี. (2561). บทบาทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการจัดการปัญหาอุทกภัย: วิเคราะห์แผนการบริหารจัดการอุทกภัยของเทศบาลนครรังสิต จังหวัดปทุมธานี. วารสารการเมืองการปกครอง, 8(1), 204-223.

- เทศบาลนครอุบลราชธานี. (2562). สรุปรข้อมูลสถานการณ์อุทกภัย เขตเทศบาลนครอุบลราชธานี ปี พ.ศ.2562. นฤมล นิราทร. (2543). การสร้างเครือข่ายการทำงาน: ข้อควรพิจารณาบางประการ. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- เอกราช บุญเรือง, โฉมทัฬหะ ทหารสาร & ชนะบุรณ์ อินทรพันธุ์. (2565). การเสริมสร้างศักยภาพในการลดความเสี่ยงด้านอุทกภัยของเทศบาลนครอุบลราชธานี และเทศบาลเมืองวารินชำราบ จังหวัดอุบลราชธานี. วารสารการเมืองการปกครอง. 12(1), 204-223
- ชูวงศ์ อุบลลี. (2557). การบริหารจัดการภัยพิบัติ: บทบาทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดจันทบุรี. สำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน, 7(2), 51-69.
- เทศบาลนครอุบลราชธานี. (2562) “รายงานสถานการณ์และแก้ไขปัญหาหน้าท่วม เดือนกันยายน 2562” กันยายน 2562. ค้นเมื่อ 20 มีนาคม 2563, จาก <http://www.cityub.go.th/New2017/index.php/2017-02-06-03-36-43/29-2017-02-06-03-15-2>
- ไชยณรงค์ เศรษฐเชื้อ. (2562) “ถึงเวลาปฏิรูปการจัดการน้ำในอีสาน” เดอะอีสานเรคคอร์ด. สิงหาคม 2562. ค้นเมื่อ 1 เมษายน 2563, จาก <https://isaanrecord.com/2019/08/20/water-management-in-thailand-isaan/>
- วิษณุ สิงห์ทอง. (2562). “ย้อนดูอุบลฯ อ่วมน้ำท่วมหนักในรอบ 40 ปี”. ค้นเมื่อ 2 เมษายน 2563, จาก <https://www.tcijthai.com/news/2019/9/article/9427>
- นริศา สุ่มะมานนท์ . (2564). ชวนดูระบบ SMS ข้อความเตือนภัยฉุกเฉินจาก 4 ทวีปทั่วโลก. ค้นเมื่อ ค้นเมื่อ 10 กันยายน 2564, จาก <https://urbancreature.co/emergency-alerts/>
- นิตยา กীরติเสริมสิน, บุศย์สิรินทร์ ยิ่งเกียรติกุล. (2565). รู้จักโมเดลเตือนภัยต่างประเทศ เพื่อรับมือ “ภัยพิบัติฉุกเฉิน”. ค้นเมื่อ 31 สิงหาคม 2565, จาก <https://theactive.net/data/bkk-disaster-alert/>
- พรเทพ ศิริวนารังสรรค์. (2554). การจัดการความเสี่ยงจากภัยพิบัติโดยอาศัยชุมชนเป็นฐาน Community Base Disaster Risk Management (CBDRM). วารสารสมาคมเวชศาสตร์ป้องกันแห่งประเทศไทย. 1(3), 236-241
- Alexander lee.(2018). Land, state capacity, and colonialism: Evidence from India. Comparative Political Studies 52 (3), 412-444.
- Williams, M. J. (2020). Beyond state capacity: Bureaucratic performance, policy implementation and reform. Journal of Institutional Economics, 17(2), 339-357.
- Jonas Meckling ,Jonas Nahm. (2017). The power of process: State capacity and climate policy. ClimateWorks Foundation.

Antonio Savoia ,Kunal Sen. (2014). Measurement, Evolution, Determinants and Consequences of State Capacity: A Review of Recent Research. University of Manchester.

Tomas Larsson. (2013). The Strong and the Weak: Ups and Downs of State Capacity in Southeast Asia. Wiley Periodicals, Inc.

Gal Ariely , Ben-Gurion. (2021). Israel's Regime Untangled. Cambridge University Press.

Sally N. ,Cummings Ole Nørgaard. 2004. Political Studies.

Mustafa Kirisci. (2019). State Capacity, Security Forces and Terrorist Group Termination. University of North Texas.



ความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมือง
ต่อการส่งตัวผู้ต้องกักกลับประเทศต้นทางในช่วงสถานการณ์โควิด 19
The Opinions of the Thai Immigration Police toward Transnational the
Detent to the Origins Country under the Coronavirus 2019 Situation

จักรกฤษ สุวรรณวงศ์¹

Jakkrit Suwannawong

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมืองต่อการส่งตัวผู้ต้องกักกลับประเทศต้นทางในช่วงสถานการณ์โควิด 19, เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมือง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความรู้เกี่ยวกับพระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ. 2522 กับความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมืองต่อการส่งตัวผู้ต้องกักกลับประเทศต้นทางในช่วงสถานการณ์โควิด 19 โดยใช้แบบสอบถามเก็บรวบรวมข้อมูลจากข้าราชการตำรวจในสังกัดกองกำกับการ 3 กองบังคับการสืบสวนสอบสวน กองบัญชาการตำรวจตรวจคนเข้าเมือง จำนวน 59 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ใช้สถิติ One way Anova และค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์ (Correlation Coefficient) หรือ Pearson Correlation ผลการศึกษาพบว่าข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมืองมีความเห็นต่อการส่งตัวผู้ต้องกักกลับประเทศต้นทางในช่วงสถานการณ์โควิด 19 อยู่ในระดับมาก (มีค่าเฉลี่ย 3.85) ข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมืองที่มีเพศ และสายงาน ที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นแตกต่างกัน โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 อีกทั้งยังพบว่าความรู้เกี่ยวกับพระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ. 2522 มีความสัมพันธ์ทางลบแบบมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

คำสำคัญ : ความคิดเห็น , ข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมือง , การส่งตัวผู้ต้องกัก , สถานการณ์โควิด 19

¹ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ อีเมล Jakkrit.su@ku.th

¹ Kasetsart University, Email address : Jakkrit.su@ku.th

² อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์จุฑาทิพ คล้ายทับทิม อีเมล fsocjtk@ku.ac.th

Abstract

The research aimed to study the level of opinion of Thai Immigration police, to compare the opinion of The Thai Immigration police according to personal factors and to study the relations between the Immigration Act (1979) and the opinion of Thai Immigration police. The population consist of 59 Thai immigration police of The Third Sub-Division of The Investigation Division Immigration Bureau. Data were analyzed by using frequency , percentage , mean and standard deviation through one-way ANOVA and Correlation Coefficient or Pearson Correlation , which define the significance level at 0.05. The result showed that opinions of the Thai Immigration police toward transnational the detent to the origins country under The Coronavirus 2019 situation was high , the difference in sex and line of work had caused difference in opinions with significance of 0.05, and the knowledge about The Immigration Act (1979) had relations with the opinion of Thai Immigration police.

Keywords : The opinions , The Thai Immigration police , Transnational The Detent to The Origins Country , The Coronavirus 2019



บทนำ

ตำรวจตรวจคนเข้าเมือง เป็นข้าราชการตำรวจในสังกัดกองบัญชาการตำรวจตรวจคนเข้าเมือง ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งในอีกหลายกองบัญชาการของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ มีหน้าที่และพันธกิจเกี่ยวกับการดูแลคนต่างชาติที่เข้ามาอยู่ในประเทศไทย ทั้งถูกกฎหมาย และผิดกฎหมาย รวมทั้งยังได้ปฏิบัติงานในการจับกุมผู้กระทำความผิดเกี่ยวกับกฎหมายอาญา หรือความผิดตามพระราชบัญญัติที่มีโทษทางอาญา หน้าที่หลักของตำรวจตรวจคนเข้าเมืองเริ่มขึ้นตั้งแต่การตรวจรับรองหนังสือเดินทางเข้ามาในประเทศของคนต่างชาติ ไปจนถึงการส่งตัวคนต่างชาติกลับประเทศของตนโดยสวัสดิภาพ หน้าที่ในลักษณะดังกล่าวต้องอาศัยการบังคับใช้กฎหมายตามพระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ. 2522 ไปพร้อมกับความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ เนื่องจากไม่เพียงแต่ต้องปฏิบัติงานในหน้าที่ตำรวจเท่านั้น ข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมือง ยังต้องปฏิบัติงานกับองค์กรระหว่างประเทศ ทั้งที่เป็นระดับรัฐ หรือระดับการมีส่วนร่วมอื่นๆ อีกด้วย

ในกระบวนการทั้งหลายที่ต้องปฏิบัติตามระเบียบ และข้อกำหนดของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ เกี่ยวกับคนต่างด้าวที่เข้ามาอยู่ในราชอาณาจักรไทย การส่งตัวผู้ต้องกักกลับประเทศต้นทางนั้น ถือเป็นกระบวนการสำคัญที่ต้องอาศัยทั้งความร่วมมือภายในประเทศ และภายนอกประเทศ ซึ่งหน้าที่ดังกล่าวเป็นของกองกำกับการ 3 กองบังคับการตำรวจสืบสวนสอบสวน กองบัญชาการตำรวจตรวจคนเข้าเมืองซึ่งกระบวนการนี้เริ่มตั้งแต่การจับตัวผู้ต้องหาที่เป็นคนต่างด้าวที่กระทำความผิด และได้รับคำพิพากษาถึงที่สุดให้รับโทษในประเทศไทย แล้ว หรือคนต่างด้าวที่ศาลมีคำสั่งให้ถูกส่งกลับประเทศของตน จากนั้นก็จะมาอยู่ในสถานผู้ต้องกัก รอการผลักดันกลับประเทศ

กระบวนการดังกล่าวข้างต้นนั้นหากอยู่ในสถานการณ์ปกติไม่มีปัจจัยใดหน่วยงานที่รับผิดชอบสามารถรับตัวผู้ต้องกัก และส่งกลับประเทศต้นทางได้ โดยอาศัยช่องทางของสถานทูตประเทศต่างๆ ในประเทศไทย และส่งตัวผู้ต้องกักไปยังสายการบินระหว่างประเทศ หรือในประเทศที่มีชายแดนติดประเทศไทย อย่างเช่น ลาว เมียนมา กัมพูชา ก็สามารถส่งผลักดันตามชายแดนได้เลย แต่เนื่องด้วยสถานการณ์การระบาดของโรคโควิด 19 ที่เริ่มมีการระบาดในประเทศไทย เมื่อ พ.ศ. 2562 จนถึงปัจจุบัน ซึ่งโรคโควิด 19 เป็นโรคที่มีการระบาดได้อย่างรวดเร็วในวงกว้าง มีผู้ติดเชื้อเป็นจำนวนมากในหลายประเทศ และหลายจังหวัดในประเทศไทย ทำให้สายการบินระหว่างประเทศถูกยกเลิกในช่วงเวลาดังกล่าว หรือสายการบินระหว่างประเทศมีจำนวนเที่ยวบิน และรับผู้โดยสารได้น้อยลง ทำให้เกิดความยากลำบากในการส่งตัวผู้ต้องกักกลับประเทศต้นทาง ทำให้ผู้ต้องกักยังต้องอยู่ภายใต้การรับผิดชอบของหน่วยงานที่รับผิดชอบ ซึ่งจำนวนผู้ต้องกักนั้นมีการรับเข้ามามากกว่าถูกส่งออกไป ทำให้เกิดความแออัด ด้วยความแออัดนี้เองส่วนมากการติดเชื้อนั้นจะเกิดจากการสัมผัสสารคัดหลั่งของผู้ที่ติดเชื้ออยู่แล้ว หรือบางที่สามารถติดเชื้อได้ในอากาศ ด้วยเหตุผลนี้เองจึงทำให้ผู้คนที่อยู่ในสถานที่แออัดร่วมกับผู้อื่นเป็นจำนวนมากอาจจะติดเชื้อได้โดยง่าย หากการอยู่สถานที่แออัดเป็นปัจจัยที่เสี่ยงต่อการติดเชื้อนั้น ผู้ต้องกักเหล่านี้ก็มีความเสี่ยงที่จะติดเชื้อโดยง่ายเช่นกัน ซึ่งในกระบวนการส่งตัวผู้ต้องกักกลับประเทศนั้น หน่วยงานที่รับผิดชอบ

ต้องเพิ่มกระบวนการในการคัดแยกผู้ต้องกักที่ติดเชื้อ ไม่ให้ไปปะปนกับผู้ต้องกักที่ไม่ติดเชื้อ ทำให้กระบวนการส่งตัวผู้ต้องกักกลับประเทศเป็นไปได้โดยยากมากขึ้น รวมถึงปัญหาการถูกยกเลิกเที่ยวบินนั้นก็ยิ่งทำให้ปัญหานี้มีมากขึ้นอีกเช่นกัน

ผู้วิจัยเห็นว่าปัญหาการส่งตัวผู้ต้องกักในช่วงสถานการณ์โควิด 19 เป็นเรื่องที่สำคัญในความร่วมมือระหว่างประเทศ และอยู่ในอำนาจหน้าที่ของกองกำกับการ 3 กองบังคับการสืบสวน กองบัญชาการตำรวจตรวจคนเข้าเมือง ซึ่งหน่วยงานดังกล่าวต้องมีการประสานความร่วมมือระหว่างประเทศ เพื่อให้กระบวนการนี้ผ่านไปได้โดยเรียบร้อย ซึ่งกรณีดังกล่าวมีความยากในการบริหารงาน ผู้วิจัยมีความต้องการศึกษาความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมือง ต่อการส่งตัวผู้ต้องกักกลับประเทศต้นทางในช่วงสถานการณ์โควิด 19 ผลที่ได้จากการวิจัยนำไปใช้เพื่อเป็นแนวทางปฏิบัติต่อไป

เนื้อหา

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมือง ต่อการส่งตัวผู้ต้องกักกลับประเทศต้นทางในช่วงสถานการณ์โควิด 19
2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมือง ต่อการส่งตัวผู้ต้องกักกลับประเทศต้นทางในช่วงสถานการณ์โควิด 19 จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความรู้เกี่ยวกับพระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ. 2522 กับความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมืองต่อการส่งตัวผู้ต้องกักกลับประเทศต้นทางในช่วงสถานการณ์โควิด 19

สมมติฐานของการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 ข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมืองที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการส่งตัวผู้ต้องกักกลับประเทศต้นทางในช่วงสถานการณ์โควิด 19 ต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.1 ข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมืองที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการส่งตัวผู้ต้องกักกลับประเทศต้นทางในช่วงสถานการณ์โควิด 19 ต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.2 ข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมืองที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการส่งตัวผู้ต้องกักกลับประเทศต้นทางในช่วงสถานการณ์โควิด 19 ต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.3 ข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมืองที่มีชั้นยศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการส่งตัวผู้ต้องกักกลับประเทศต้นทางในช่วงสถานการณ์โควิด 19 ต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.4 ข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมืองที่มีสายงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการส่งตัวผู้ต้องกักกลับประเทศต้นทางในช่วงสถานการณ์โควิด 19 ต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.5 ข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมืองที่มีอายุรับราชการต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการส่งตัวผู้ต้องกักกลับประเทศต้นทางในช่วงสถานการณ์โควิด 19 ต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.6 ข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมืองที่มีรายได้ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการส่งตัวผู้ต้องกักกลับประเทศต้นทางในช่วงสถานการณ์โควิด 19 ต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 ความรู้เกี่ยวกับพระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ. 2522 มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมืองต่อการส่งตัวผู้ต้องกักกลับประเทศต้นทางในช่วงสถานการณ์โควิด 19

ระเบียบการวิจัย

วิธีการวิจัย

การวิจัยเรื่องความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมือง ต่อการส่งตัวผู้ต้องกักกลับประเทศต้นทางในช่วงสถานการณ์โควิด 19 ผู้วิจัยใช้วิธีวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methods Research) โดยการบรรยายผลการวิจัยด้วยวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) และการรวบรวมจากกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีใช้แบบสอบถามซึ่งเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statics) ในการวิเคราะห์ข้อมูลแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) ซึ่งผู้วิจัยได้วางรูปแบบ และกำหนดวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมืองที่ปฏิบัติหน้าที่กองกำกับการ 3 กองบังคับการสืบสวนสอบสวน กองบัญชาการตำรวจตรวจคนเข้าเมือง ในปี พ.ศ. 2565 จำนวน 59 คน ซึ่งถือเป็นกลุ่มประชากรขนาดเล็ก และสามารถใช้ประชากรเป็นกลุ่มตัวอย่างเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลได้

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมือง ต่อการส่งตัวผู้ต้องกักกลับประเทศต้นทางในช่วงสถานการณ์โควิด 19 โดยแบ่งเป็น 2 ขั้นตอน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึงคุณลักษณะเฉพาะตัวของกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย เพศ อายุ ชั้นยศ สายงาน อายุราชการ รายได้

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความรู้เกี่ยวกับพระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ. 2522 โดยวิธีการวัดแบบประเมินค่า แบ่งเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

ตอบถูก ให้ 1 คะแนน

ตอบผิด ให้ 0 คะแนน

เกณฑ์ในการวัดกลุ่มความรู้เกี่ยวกับพระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ. 2522 โดยแบ่งกลุ่มตามคะแนน ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ช่วงความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{1-0}{3} \\ &= 0.66 \end{aligned}$$

สามารถแปลความหมายได้ ดังนี้

2.34-3.00 หมายถึงข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมือง มีความรู้เกี่ยวกับพระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ. 2522 มาก

1.67-2.33 หมายถึงข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมือง มีความรู้เกี่ยวกับพระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ. 2522 ปานกลาง

1.00-1.66 หมายถึงข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมือง มีความรู้เกี่ยวกับพระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ. 2522 น้อย

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมือง ต่อการส่งตัวผู้ต้องกักกลับประเทศต้นทางในช่วงสถานการณ์โควิด 19 โดยใช้คำถามแบบ Likert Scale ให้เลือกตาม 5 ระดับ คือ เห็นด้วยมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

	ความคิดเห็นเชิงบวก	ความคิดเห็นเชิงลบ
มากที่สุด	5	1
มาก	4	2
ปานกลาง	3	3
น้อย	2	4
น้อยที่สุด	1	5

เมื่อรวบรวมข้อมูลแจกแจงความถี่แล้วใช้คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง แบ่งระดับความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมือง ต่อการส่งตัวผู้ต้องกักกลับประเทศต้นทาง ออกความเห็น 5 ระดับ โดยใช้อันตรภาคชั้น ดังนี้

$$\begin{aligned} \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนระดับ}} &= \frac{5-1}{3} \\ &= 1.33 \end{aligned}$$

จากหลักเกณฑ์ดังกล่าวสามารถแปลความหมายระดับคะแนน ได้ดังนี้

3.68-5.00 ข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมืองเห็นด้วยมากที่สุดต่อการส่งตัวผู้ต้องกักกลับประเทศต้นทาง

2.34-3.69 ข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมืองเห็นด้วยปานกลางต่อการส่งตัวผู้ต้องกักกลับประเทศต้นทาง

1.00-2.33 ข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมืองเห็นด้วยน้อยต่อการส่งตัวผู้ต้องกักกลับประเทศต้นทาง

การทดสอบเครื่องมือวิจัย

การทดสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย โดยการนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปทดสอบความคลาดเคลื่อน และความเชื่อมั่น ดังนี้

1. การหาความเที่ยงตรง (Validity) โดยการนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อพิจารณาความถูกต้องของเนื้อหา ภาษา ถ้อยคำ แล้วปรับปรุง
2. การตรวจสอบคุณภาพความถูกต้องที่เที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยนำแบบสอบถามให้คณะกรรมการตรวจสอบความถูกต้อง
3. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาจากนั้นปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ
4. นำแบบสอบถามที่ได้ไปทดลองใช้ (Try-out) กับกลุ่มประชากรที่มีลักษณะใกล้เคียง หรือเหมือนกับกลุ่มตัวอย่าง แต่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง แล้วนำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์มาวิเคราะห์หาค่าเชื่อมั่น โดยใช้วิธีสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ซึ่งนำแบบสอบถามไปทดลองใช้นั้น ผู้วิจัยนำไปใช้ทดสอบกับกลุ่มตัวอย่าง 30 ชุด เพื่อตรวจสอบความสามารถในการสื่อความหมายต้องตามความต้องการ ตลอดจนมีความเหมาะสมหรือไม่ ความยากเพียงใด จากนั้นจึงนำมาทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้สูตรการหาสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค ค่าความเชื่อมั่นควรมากกว่า 0.7 หรือร้อยละ 70 จึงถือว่าแบบสอบถามที่ใช้มีความเชื่อมั่น

จากการดำเนินการทดสอบข้อมูลแบบสอบถามจำนวน 30 ชุดแรกนั้นได้ผลของการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.811

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล
2. ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้ในการวิเคราะห์การกระจายของข้อมูล
3. ทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติเชิงอนุมานทดสอบความแตกต่างระหว่างตัวแปรอิสระ กับตัวแปรตามโดยใช้สถิติ T-Test สำหรับเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปรอิสระที่มี 2 กลุ่ม สำหรับเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปรอิสระที่มี 2 กลุ่ม และใช้สถิติ One-Way ANOVA สำหรับเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปรอิสระที่มี 3 กลุ่มขึ้นไป และหากพบว่ามีมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.5
4. ค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์ (Correlation Coefficient) หรือ Pearson Correlation เป็นค่าที่บ่งชี้ถึงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 2 ตัวโดยจะแทนด้วยสัญลักษณ์ "r" คือเป็นค่าที่บ่งบอกถึงความสัมพันธ์ของตัวแปร 2 ตัว โดยที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จะมีค่าอยู่ระหว่าง -1.0 จนถึง +1.0 โดยหากพบค่า r เข้าใกล้ -1.0

หมายความว่าตัวแปรทั้งสองตัวมีความสัมพันธ์กันในเชิงตรงกันข้าม แต่หากค่า r มีค่าเข้าใกล้ $+1.0$ หมายความว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน แต่ถ้าตัวแปรทั้งสองมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0 หมายความว่าตัวแปรทั้งสองไม่มีความสัมพันธ์กัน ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้จะใช้สถิติเพื่อหาความของปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมืองต่อการส่งตัวผู้ต้องกักกลับประเทศต้นทางในช่วงสถานการณ์โควิด 19 และความสัมพัทธ์ระหว่างความรู้เกี่ยวกับพระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ. 2522 กับความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมืองต่อการส่งตัวผู้ต้องกักกลับประเทศต้นทางในช่วงสถานการณ์โควิด 19 ในส่วนของค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพัทธ์จะให้มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

ผลการวิจัย

จากการวิจัยในครั้งนี้ได้ศึกษาเรื่องความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมืองต่อการส่งตัวผู้ต้องกักกลับประเทศต้นทางในช่วงสถานการณ์โควิด 19 โดยจัดทำวิธีการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยจำแนกผลการวิเคราะห์ออกเป็น 5 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมือง
ตารางที่ 1 แสดงจำนวน ร้อยละ ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมือง

(N=59)

ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมือง	จำนวนคน	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	49	83.1
หญิง	10	16.9
2. อายุ		
ต่ำกว่า 20 ปี		
20-30 ปี	18	30.5
31-40 ปี	22	37.3
41-50 ปี	18	30.5
51-60 ปี	1	1.7
3. ชั้นยศ		
สิบตำรวจตรี ถึงสิบตำรวจเอก	20	33.9
จ่าสิบเอก ถึงดาบตำรวจ	15	25.4
ร้อยตำรวจตรี ถึงร้อยตำรวจเอก	19	32.2
พันตำรวจตรี ถึงพันตำรวจเอก	5	8.5

ตารางที่ 1 แสดงจำนวน ร้อยละ ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมือง (ต่อ)

(N=59)

ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมือง	จำนวนคน	ร้อยละ
4. สายงาน		
งานห้องกัก	30	50.8
งานส่งกลับ	11	18.6
งานคนต้องห้าม	7	11.9
งานอำนวยความสะดวก	8	13.6
5. อายุรับราชการ		
ต่ำกว่า 3 ปี	1	1.7
3 - 10 ปี	24	40.7
11 - 20 ปี	21	35.6
มากกว่า 20 ปี	13	22
4. รายได้		
ต่ำกว่า 10,000 บาท	20	33.9
10,000 – 20,000 บาท	16	27.1
20,001 – 30,000 บาท	20	33.9
30,001 – 40,000 บาท	2	3.4
40,001 – 50,000 บาท	1	1.7
มากกว่า 50,000 บาท		

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับความรู้เกี่ยวกับพระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ. 2522

ตารางที่ 2 แสดงระดับความรู้ของข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมืองเกี่ยวกับเกี่ยวกับพระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ. 2522

(N=59)

ระดับความรู้เกี่ยวกับพระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ. 2522	จำนวน	ร้อยละ
มาก	57	96.61
ปานกลาง	2	3.39
น้อย	0	0
รวม	59	100

จากตารางที่ 2 พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความรู้ระดับความรู้เกี่ยวกับพระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ. 2522 ระดับมากจำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 96.61 ของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด และกลุ่มตัวอย่างที่มีความรู้ระดับปานกลาง 2 คน คิดเป็นร้อยละ 3.39 ของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด โดยกลุ่มตัวอย่างมีความรู้เฉลี่ย 8.76 คะแนน จากคะแนนเต็ม 10 คะแนน คะแนนต่ำสุด 6 คะแนน คะแนนสูงสุด 10 คะแนน

ตารางที่ 3 แสดงจำนวน ร้อยละ ความรู้เกี่ยวกับพระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ. 2522

(N = 59)

ข้อคำถาม	ตอบถูก	
	จำนวน	ร้อยละ
1. การส่งตัวผู้ต้องกักกลับประเทศต้นทางต้องอาศัยอำนาจตามพระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ. 2522	59	100
2. การส่งตัวผู้ต้องกักกลับประเทศต้นทางต้องอาศัยระเบียบการตำรวจไม่เกี่ยวกับคดีลักษณะที่ 34 การตรวจคนเข้าเมือง	58	98.3
3. ผู้ต้องกักสามารถเลือกพาหนะในการส่งตัวกลับประเทศต้นทางโดยตัวเองเป็นผู้ออกค่าใช้จ่ายเองได้	56	94.9
4. คนต่างด้าวที่กระทำความผิดจะเป็นผู้ต้องกักเมื่อได้รับโทษถึงที่สุดแล้ว	4	6.8
5. พนักงานเจ้าหน้าที่สามารถกักตัวคนต่างด้าวไม่เกิน 48 ชั่วโมง หากมีเหตุจำเป็นให้ท่านกักได้ไม่เกิน 7 วัน และหากมีความจำเป็นต้องกักไว้เกิน 12 วัน ให้ท่านร้องขอต่อศาลเพื่อทำการกักตัวคนต่างด้าว	50	84.7
6. หากไม่สามารถส่งตัวผู้ต้องกักออกนอกราชอาณาจักรได้นั้น พนักงานเจ้าหน้าที่สามารถแจ้งเหตุขัดข้องไปยังสถานกงสุลที่ผู้ต้องกักนั้นอยู่ในความดูแล หรือสามารถติดต่อประสานงานผ่านสำนักงานตำรวจแห่งชาติ กระทรวงมหาดไทย เพื่อแจ้งหน่วยงานที่เกี่ยวข้องคือกระทรวงการต่างประเทศให้ทราบ และประสานงานไปยังสถานเอกอัครราชทูต หรือสถานกงสุล หรือผู้แทนภายในประเทศไทยได้	58	98.3
7. บุคคลที่ต้องเสียค่าใช้จ่ายในการส่งตัวคนต่างด้าวกลับออกนอกราชอาณาจักร นั้น อาศัยอำนาจตามกฎหมายตามมาตรา 63 หรือมาตรา 64 แห่งพระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ. 2522	58	98.3

ตารางที่ 3 แสดงจำนวน ร้อยละ ความรู้เกี่ยวกับพระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ.2522 (ต่อ)

(N = 59)

ข้อคำถาม	ตอบถูก	
	จำนวน	ร้อยละ
ความรู้เกี่ยวกับการส่งตัวผู้ต้องกักกลับประเทศต้นทาง		
8. คนต่างด้าวผู้ใดต้องคำพิพากษาของศาล เมื่อพ้นโทษแล้วให้พนักงานเจ้าหน้าที่นำตัวมาดำเนินการตามพระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ. 2522 หรือส่งตัวกลับออกไปนอกราชอาณาจักรได้ หากพบว่ามีอาการกระทำผิด และต้องดำเนินคดีให้พนักงานเจ้าหน้าที่แจ้งขออายัดตัวคนต่างด้าวไว้กับพนักงานสอบสวนโดยทำเป็นหนังสือ	58	98.3
9. คนต่างด้าวที่เคยได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาศาลไทย หรือคำสั่งโดยชอบด้วยกฎหมาย หรือคำพิพากษาของศาลต่างประเทศ เว้นแต่เป็นความผิดลหุโทษ หรือการกระทำโดยประมาท หรือความผิดที่ยกเว้นในกฎกระทรวง มีลักษณะเป็นคนต่างด้าวที่ต้องห้ามเข้ามาในราชอาณาจักร	59	100
10. คนต่างด้าวที่ถูกกักตัวตามอำนาจของพนักงานเจ้าหน้าที่ และได้จัดการแก่ผู้นั้นถึงที่สุดแล้ว และมีคำสั่งให้ส่งตัวออกไปนอกราชอาณาจักรแล้ว ก็ให้กักตัวไว้ได้โดยไม่ต้องขออนุญาตต่อศาล	57	96.6

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมืองต่อการส่งตัวผู้ต้องกักกลับประเทศต้นทางในช่วงสถานการณ์โควิด 19

ตารางที่ 4 ความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมืองต่อการส่งตัวผู้ต้องกักกลับประเทศต้นทางในช่วงสถานการณ์โควิด 19

(N=59)

ข้อความความเห็น	จำนวน (ร้อยละ)					\bar{X}	S.D.	ระดับความเห็น
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
1.สถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด 19 ทำให้การส่งตัวผู้ต้องกักกลับประเทศต้นทางมีขั้นตอนมากขึ้น	40 (67.8)	19 (32.2)	-	-	-	4.68	0.471	มาก
2.สถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด 19 ไม่กระทบต่อการปฏิบัติตามกฎหมาย	27 (45.8)	16 (27.1)	6 (10.2)	8 (13.6)	1 (1.7)	4.03	1.139	มาก

และระเบียบข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับการ
ส่งตัวผู้ต้องกักกลับประเทศต้นทาง

3.สถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด 19 ทำให้ข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้า เมืองใช้เวลานานขึ้นการประสานงาน ระหว่างหน่วยงานระหว่างประเทศมาก ขึ้นในการส่งตัวผู้ต้องกักกลับประเทศต้น ทาง	34 (67.6)	25 (42.4)	-	-	-	4.58	0498	มาก
--	--------------	--------------	---	---	---	------	------	-----

ตารางที่ 3 แสดงให้เห็นถึงความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมืองต่อการส่งตัวผู้ต้องกักกลับประเทศ
ต้นทางในช่วงสถานการณ์โควิด 19 (ต่อ)

(N=59)

ข้อความความคิดเห็น	จำนวน (ร้อยละ)					\bar{X}	S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
4.สถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด 19 ทำให้ข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้า เมือง ต้องใช้งบประมาณในการส่งตัวผู้ ต้องกักกลับประเทศต้นทางมากขึ้น	33 (55.9)	21 (35.6)	4 (6.8)	1 (1.7)	-	4.46	0.703	มาก
5.สถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด 19 เพิ่มภาระงานให้กับข้าราชการ ตำรวจตรวจคนเข้าเมืองมากขึ้นกว่า ก่อนมีการแพร่ระบาด	39 (66.1)	19 (32.2)	1 (1.7)	-	-	4.64	0.517	มาก
6.สถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด 19 ทำให้ข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้า เมืองมีความเสี่ยงที่จะได้รับอันตราย จากการปฏิบัติงานมากขึ้น	35 (59.3)	22 (37.3)	3 (3.4)	-	-	4.56	0.565	มาก
7.สถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด 19 ส่งผลให้มีการเปลี่ยนแปลงกฎหมาย	19 (32.2)	6 (10.2)	9 (15.3)	22 (37.5)	3 (5.1)	3.27	1.388	ปาน กลาง

และระเบียบข้อบังคับที่เกี่ยวข้องในการ
ส่งตัวผู้ต้องกักกลับประเทศต้นทาง

8.สถานการณ์การแพร่ระบาดโควิด 19	4	-	3	33	19	1.93	0.998	น้อย
ไม่มีผลต่อการส่งตัวผู้ต้องกักกลับ ประเทศ	(6.8)		(5.1)	(55.9)	(32.2)			
9.สถานการณ์การแพร่ระบาดโควิด 19	7	3	1	6	22	2.10	1.296	น้อย
ไม่ทำให้ข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้า เมืองรู้สึกเหนื่อยล้าจากการปฏิบัติ หน้าที่	(11.9)	(5.1)	(1.7)	(44.1)	(37.3)			

ตารางที่ 3 แสดงให้เห็นถึงความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมืองต่อการส่งตัวผู้ต้องกักกลับประเทศ
ต้นทางในช่วงสถานการณ์โควิด 19 (ต่อ)

(N=59)

ข้อความความคิดเห็น	จำนวน (ร้อยละ)					\bar{X}	S.D.	ระดับ ความเห็น
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
10.สถานการณ์การแพร่ระบาดโควิด 19 ส่งเสริมข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้า เมืองนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการ ส่งตัวผู้ต้องกักกลับประเทศต้นทางมาก ขึ้น	16 (27.1)	19 (32.2)	14 (23.7)	6 (10.3)	1 (1.7)	3.68	1.090	มาก
11.สถานการณ์การแพร่ระบาดโควิด 19 ช่วยให้ข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้า เมืองสามารถปรับตัวเพื่อการปฏิบัติงาน ได้ดีขึ้น	18 (30.5)	17 (28.8)	18 (30.5)	6 (10.2)	-	3.80	0.996	มาก
12.สถานการณ์การแพร่ระบาดโควิด 19 ทำให้ข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมือง มีการดูแลสุขภาพอนามัยระหว่างปฏิบัติงาน มากขึ้น	32 (54.2)	27 (45.8)	-	-	-	4.54	0.502	มาก

13.สถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด 19 ทำให้ข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมือง มีความต้องการอุปกรณ์สาธารณสุขมากขึ้น	28	30	1	-	-	4.46	0.536	มาก
14.สถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด 19 ทำให้ข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมืองต้องศึกษากฎหมาย และระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการส่งตัวผู้ต้องกักมากขึ้น	27	22	8	1	1	4.24	0.878	มาก

ตารางที่ 3 แสดงให้เห็นถึงความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมืองต่อการส่งตัวผู้ต้องกักกลับประเทศต้นทางในช่วงสถานการณ์โควิด 19 (ต่อ)

(N=59)

ข้อความ	จำนวน (ร้อยละ)					\bar{X}	S.D.	ระดับความคิด
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
15.สถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด 19 ทำให้ผู้บังคับบัญชาระดับกองบัญชาการ หรือสูงกว่านั้นมาใส่ใจการทำงานของข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมืองมากขึ้น	6	9	19	23	2	2.90	1.045	ปานกลาง
	(10.2)	(15.3)	(32.2)	(39)	(3.4)			
รวม						3.85	0.431	มาก

จากตารางที่ 3 พบว่าความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมืองต่อการส่งตัวผู้ต้องกักกลับประเทศต้นทางในช่วงสถานการณ์โควิด 19 อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.85

ตอนที่ 4 ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมืองที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการส่งตัวผู้ต้องกักกลับประเทศต้นทางในช่วงสถานการณ์โควิด 19 ต่างกัน

ตารางที่ 4 เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการส่งตัวผู้ต้องกักกลับประเทศต้นทางในช่วงสถานการณ์โควิด 19
ข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมือง จำแนกตามเพศ

(N=59)

ตัวแปร	แหล่งความแปรปรวน	Sum of Square	Df	Mean Square	F	Sig.
เพศ	ระหว่างกลุ่ม	.717	1	.717	4.4117	.047*
	ภายในกลุ่ม	9.924	57	.174		
	รวมทั้งหมด	10.640	58			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ตารางที่ 5 เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการส่งตัวผู้ต้องกักกลับประเทศต้นทางในช่วงสถานการณ์โควิด 19
ข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมือง จำแนกตามเพศ ด้วยสถิติ T-Test

(N=59)

ความคิดเห็น	เพศชาย		เพศหญิง		t	Sig.
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
	3.91	.44	3.62	.28	2.029	0.047*

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ตารางที่ 6 เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการส่งตัวผู้ต้องกักกลับประเทศต้นทางในช่วงสถานการณ์โควิด 19
ข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมือง จำแนกตามเพศ ด้วยสถิติ Scheffe

(N=59)

เพศ	จำนวน	\bar{X}	S.D.	เพศ	
				1	2
ชาย	49	3.91	.44	-	*
หญิง	10	3.61	.28	*	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ตารางที่ 7 เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการส่งตัวผู้ต้องกักกลับประเทศต้นทางในช่วงสถานการณ์โควิด 19
ข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมือง จำแนกตามอายุ

(N=59)

ตัวแปร	แหล่งความแปรปรวน	Sum of Square	Df	Mean Square	F	Sig.
อายุ	ระหว่างกลุ่ม	.544	3	.181	.988	.405
	ภายในกลุ่ม	10.096	55	.184		
	รวมทั้งหมด	10.640	58			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ตารางที่ 8 เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการส่งตัวผู้ต้องกักกลับประเทศต้นทางในช่วงสถานการณ์โควิด 19
ข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมือง จำแนกตามชั้นยศ

(N=59)

ตัวแปร	แหล่งความแปรปรวน	Sum of Square	Df	Mean Square	F	Sig.
ชั้นยศ	ระหว่างกลุ่ม	.830	3	.277	1.551	.212
	ภายในกลุ่ม	9.810	55	.178		
	รวมทั้งหมด	10.640	58			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ตารางที่ 9 เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการส่งตัวผู้ต้องกักกลับประเทศต้นทางในช่วงสถานการณ์โควิด 19
ข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมือง จำแนกตามสายงาน

(N=59)

ตัวแปร	แหล่งความแปรปรวน	Sum of Square	Df	Mean Square	F	Sig.
สายงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.970	3	.657	4.093	.011
	ภายในกลุ่ม	8.341	52	.160		
	รวมทั้งหมด	10.311	55			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ตารางที่ 10 เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการส่งตัวผู้ต้องกักกลับประเทศต้นทางในช่วงสถานการณ์โควิด 19
ข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมือง จำแนกตามสายงาน

สายงาน	จำนวน	\bar{X}	S.D.	สายงาน			
				1	2	3	4
งานห้องกัก	30	3.86	.474				
งานส่งกลับ	11	4.17	.230			*	
งานคนต้องห้าม	7	3.54	.124		*		
งานอำนวยการ	8	3.70	.414				
รวม	56	3.86	.432				

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ตารางที่ 11 เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการส่งตัวผู้ต้องกักกลับประเทศต้นทางในช่วงสถานการณ์โควิด 19
ข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมือง จำแนกตามอายุรับราชการ

(N=59)

ตัวแปร	แหล่งความแปรปรวน	Sum of Square	Df	Mean Square	F	Sig.
อายุราชการ	ระหว่างกลุ่ม	.759	3	..253	1.409	.250
	ภายในกลุ่ม	9.881	55	.180		
	รวมทั้งหมด	10.640	58			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ตารางที่ 12 เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการส่งตัวผู้ต้องกักกลับประเทศต้นทางในช่วงสถานการณ์โควิด 19
ข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมือง จำแนกตามรายได้

(N=59)

ตัวแปร	แหล่งความแปรปรวน	Sum of Square	Df	Mean Square	F	Sig.
รายได้	ระหว่างกลุ่ม	1.054	4	. 263	1.484	.220
	ภายในกลุ่ม	9.586	54	.178		
	รวมทั้งหมด	10.640	58			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ตารางที่ 13 แสดงสรุปผลการทดสอบสมมติฐานในการวิจัย

ปัจจัยส่วนบุคคล	ผลการทดสอบสมมติฐาน	
	เป็นไปตามสมมติฐาน	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน
1.1 เพศ	เป็นไปตามสมมติฐาน	
1.2 อายุ		ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน
1.3 ชั้นยศ		ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน
1.4 สายงาน	เป็นไปตามสมมติฐาน	
1.5 อายุรับราชการ		ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน
1.6 รายได้		ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 2 ความรู้เกี่ยวกับพระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ. 2522 มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมืองต่อการส่งตัวผู้ต้องกักกลับประเทศต้นทางในช่วงสถานการณ์โควิด 19

ตารางที่ 14 ทดสอบสมมติฐานที่ 2 ความรู้เกี่ยวกับพระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ. 2522 มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมืองต่อการส่งตัวผู้ต้องกักกลับประเทศต้นทางในช่วงสถานการณ์โควิด 19

(N=59)

		ระดับความรู้	ความคิดเห็น
ระดับความรู้	ค่าสหสัมพันธ์	1	-.357**
	Sig.		.006
	N	58	58
ความคิดเห็น	ค่าสหสัมพันธ์	-.357**	1
	Sig.	.006	
	N	58	59

**มีนัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ 0.01

จากตารางที่ 15 สามารถวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างความรู้เกี่ยวกับพระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ. 2522 ของข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมืองที่มีต่อความคิดเห็นต่อการส่งตัวผู้ต้องกักกลับประเทศต้นทางในช่วงสถานการณ์โควิด 19 โดยพบว่าความรู้มีความสัมพันธ์ทางลบแบบมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

สรุปและข้อเสนอแนะ

1.1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

จากการวิจัยพบว่าข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมืองมีเพศชาย จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 83.1 และเป็นหญิงมีจำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 16.9 โดยมีอายุระหว่าง 20 – 30 ปี มีจำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 30.5 อายุระหว่าง 31 – 40 ปี มีจำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 37.3 อายุระหว่าง 41 – 50 ปี มีจำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 30.5 และอายุระหว่าง 51 – 60 ปี มีจำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 1.7 มีชั้นยศระดับสิบตำรวจตรี ถึงสิบตำรวจเอก มีจำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 33.9 จำสิบเอก ถึงดาบตำรวจ มีจำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 15.4 ร้อยตำรวจตรี ถึงร้อยตำรวจเอก มีจำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 32.2 และพันตำรวจตรี ถึงพันตำรวจเอก มีจำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 8.5 สายงานของข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมืองแบ่งเป็นงานห้องกัก 30 คน คิดเป็นร้อยละ 50.8 งานส่งกลับ 11 คน คิดเป็น 18.6 งานคนต้องห้าม 11 คน คิดเป็นร้อยละ 11.5 งานอำนวยความสะดวก 8 คน คิดเป็นร้อยละ 13.6 และมีระดับผู้บังคับบัญชาในตำแหน่งผู้กำกับการ 1 คน และรองผู้กำกับการ 2 คน คิดเป็นร้อยละ 3 ที่ต้องบริหารงานในหน่วยงานที่ทุกสายงาน ข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมืองมีอายุราชการของข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมืองที่ปฏิบัติงานต่ำกว่า 3 ปี มีจำนวน 1 คน คิดเป็นจำนวน 1.7 ระหว่าง 3 - 10 ปี มีจำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 40.7 ระหว่าง 11 - 20 ปี มีจำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 35.6 และมากกว่า 20 ปี มีจำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 22 และในส่วนของรายได้ ของข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมืองที่มีรายได้ระหว่าง 10,000 – 20,000 บาท มีจำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 33.9 ระหว่าง 20,001 – 30,000 บาท มีจำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 27.1 ระหว่าง 30,001 – 40,000 บาท มีจำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 33.9 ระหว่าง 40,001 – 50,000 บาท มีจำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 3.4 และมากกว่า 50,000 บาท มีจำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 1.7

1.2 ระดับความรู้ของข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมืองเกี่ยวกับพระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ. 2522 จากการวิจัยพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความรู้ระดับมากจำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 96.61 ของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด โดยมีคะแนนที่ได้อยู่ระหว่าง 8-10 คะแนน จากการตอบคำถาม

1.3 ความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมืองต่อการส่งตัวผู้ต้องกักกลับประเทศต้นทาง ในช่วงสถานการณ์โควิด 19

จากการวิจัยพบว่าความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมืองต่อการส่งตัวผู้ต้องกักกลับประเทศต้นทางในช่วงสถานการณ์โควิด 19 อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.85 ซึ่งมีข้อความคิดเห็นที่มีระดับความคิดเห็นมาก 8 ข้อ ข้อความคิดเห็นที่มีระดับความคิดเห็นปานกลาง 2 ข้อ และข้อความคิดเห็นที่มีระดับความคิดเห็นน้อย 2 ข้อ

1.4 สมมติฐานการวิจัย

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1 ข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมืองที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการส่งตัวผู้ต้องกักกลับประเทศต้นทางในช่วงสถานการณ์โควิด 19 ต่างกัน พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมืองในด้านเพศ โดยเพศชายมีความคิดเห็นต่อการส่งตัวผู้ต้องกักกลับประเทศต้นทางในช่วงสถานการณ์โควิด 19 มากกว่าเพศหญิง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และด้านสายงานของข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมืองที่แตกต่างกันมีผลต่อความคิดเห็นต่อการส่งตัวผู้ต้องกักกลับประเทศต้นทางในช่วงสถานการณ์โควิด 19 โดยงานส่งกลับมีความคิดเห็นต่อการส่งตัวผู้ต้องกักกลับประเทศต้นทางในช่วงสถานการณ์โควิด 19 มากกว่างานคนต้องห้าม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลในด้านอายุ ชั้นยศ อายุรับราชการ และรายได้ ของของข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมืองที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อความคิดเห็นต่อการส่งตัวผู้ต้องกักกลับประเทศต้นทางในช่วงสถานการณ์โควิด 19

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2 ความรู้เกี่ยวกับพระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ. 2522 มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมืองต่อการส่งตัวผู้ต้องกักกลับประเทศต้นทางในช่วงสถานการณ์โควิด 19 สามารถวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างความรู้ของข้าราชการตำรวจที่มีต่อความคิดเห็นต่อการส่งตัวผู้ต้องกักกลับประเทศต้นทางในช่วงสถานการณ์โควิด 19 โดยพบว่าความรู้มีความสัมพันธ์ทางลบแบบมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

ข้อวิจารณ์

ผลการวิจัยพบว่าข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมืองมีความคิดเห็นในระดับมากต่อการส่งตัวผู้ต้องกักกลับประเทศต้นทางในช่วงสถานการณ์โควิด 19 โดยมีค่าเฉลี่ย 3.85 โดยประเด็นที่ข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมืองเห็นด้วยมากที่สุดคือ ข้อ 3 สถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด 19 ทำให้ข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมืองใช้เวลานานขึ้นการประสานงานระหว่างหน่วยงานระหว่างประเทศมากขึ้นในการส่งตัวผู้ต้องกักกลับประเทศต้นทาง มีค่าเฉลี่ย 4.68 เนื่องจากในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด 19 การส่งตัวผู้ต้องกักกลับประเทศต้นทาง มีขั้นตอน 4 ขั้นตอน ดังนี้ 1.กองกำกับการ 3 กองบังคับการสืบสวนสอบสวน กองบัญชาการตำรวจตรวจคนเข้าเมือง (สวนพลู) รับตัวผู้ต้องกักจากสถานีตำรวจที่พบการกระทำผิดของผู้ต้องกักนั้น 2.ส่งตัวผู้ต้องกักไปยังโรงพยาบาลสนามที่ได้จัดเตรียมไว้ (สโมสรตำรวจ (บางเขน)) เพื่อทำการคัดกรองและรักษาผู้ติดเชื้อโควิด 19 3.เมื่อรักษาตัวเสร็จแล้วนั้นให้ส่งตัวผู้ต้องกักกลับไปยังห้องกักกองกำกับการ 3 กองบังคับการสืบสวนสอบสวน กองบัญชาการตำรวจตรวจคนเข้าเมือง และ 4.กองกำกับการ 3 กองบังคับการสืบสวนสอบสวน กองบัญชาการตำรวจตรวจคนเข้าเมือง ทำการติดต่อสถานทูตประเทศต้นทางของผู้ต้องกักเพื่อทำการจัดหาพาหนะในการส่งตัวผู้ต้องกักกลับประเทศต้นทาง ขั้นตอนที่มากขึ้นทำให้เป็นการเพิ่มภาระงานให้กับข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมือง ซึ่งสอดคล้องกับข้อคำถามที่ได้คะแนนมากเป็นอันดับ 2 คือ ข้อ 5 สถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด 19 เพิ่มภาระงานให้กับข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมืองมากขึ้นกว่าก่อนมีการแพร่ระบาด นอกจากนี้สถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด 19 ยังทำให้ข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมือง ใช้เวลามากขึ้นในการประสานงานระหว่าง

หน่วยงาน (ข้อ 3 ค่าเฉลี่ย 4.58) จะเห็นได้ว่าช่วงก่อนการแพร่ระบาดของสถานการณ์โควิด 19 การประสานงานระหว่างหน่วยงานในการส่งตัวผู้ต้องกักกลับประเทศต้นทางใช้เวลา 30 วัน และอาจจะไม่เกิน 48 วัน เพราะไม่ต้องมีการคัดกรอง และรักษาผู้ติดเชื้อ แต่เมื่อมีการแพร่ระบาดของโควิด 19 การประสานงานระหว่างหน่วยงานเพิ่มขึ้นมากกว่า 48 วัน เนื่องจากต้องรอให้ผู้ต้องกักกลับตัวก่อนการเดินทางกลับประเทศ และยังคงคอยประสานด้วยว่านโยบายของแต่ละประเทศจะเปิดรับตัวผู้เดินทางหรือไม่ อีกทั้งยังมีการยกเลิกเที่ยวบินระหว่างประเทศทำให้เกิดปัญหาในการส่งตัวผู้ต้องกักกลับประเทศต้นทาง และจากผลการวิจัยพบว่าความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมืองเห็นด้วยน้อยที่สุดต่อประเด็นข้อ 15 สถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด 19 ทำให้ผู้บังคับบัญชาระดับกองบัญชาการ หรือสูงกว่านั้นมาใส่ใจการทำงาน of ข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมืองมากขึ้น ซึ่งประเด็นนี้ควรได้รับการแก้ไข

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยเรื่องความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมืองต่อการส่งตัวผู้ต้องกักกลับประเทศต้นทางในช่วงสถานการณ์โควิด 19 ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะจากการวิจัย ดังนี้

ข้อเสนอแนะการวิจัย

จากผลการวิจัยเรื่องความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมืองต่อการส่งตัวผู้ต้องกักกลับประเทศต้นทางในช่วงสถานการณ์โควิด 19 พบว่าข้อความคิดเห็นที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือข้อ 15 สถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด 19 ทำให้ผู้บังคับบัญชาระดับกองบัญชาการ หรือสูงกว่านั้นมาใส่ใจการทำงาน of ข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมืองมากขึ้น (ค่าเฉลี่ย 2.90) ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมืองที่ปฏิบัติหน้าที่นั้นไม่ได้รับความเอาใจใส่จากผู้บังคับบัญชาเท่าที่ควร ดังนั้นการที่ผู้บังคับบัญชาเอาใจใส่ข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมืองให้มากขึ้นจะสามารถนำไปสู่การแก้ปัญหาอื่นๆ ที่เกิดขึ้นได้ เช่น ปัญหาเรื่องอุปกรณ์สาธารณสุขที่ยังขาดแคลน ผู้บังคับบัญชาสามารถจัดสรรให้ได้โดยของงบประมาณจากรัฐบาลมาเพื่อจัดซื้ออุปกรณ์แก่ข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมือง ปัญหาขั้นตอนการทำงานที่มากขึ้นหากผู้บังคับบัญชาจัดหาเทคโนโลยีที่สามารถแบ่งเบาภาระการทำงานได้จะทำให้ขั้นตอนการทำงานลดลงด้วย ข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมืองจะเหนื่อยล้าจากการทำงานน้อยลงเช่นกัน

เอกสารอ้างอิง

- ชญาณิช ปลื้มอุดม. 2557. ความรู้ และการรับรู้เกี่ยวกับสิทธิเด็กของประชาชนในจังหวัดสมุทรปราการ. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ณัฐวรรณ คำแสน. 2564. ความรู้ ทักษะ และพฤติกรรมในการป้องกันตนเองจากการติดเชื้อไวรัสโควิด-19 ของประชาชนในเขตอำเภออุ้มอ่อง จังหวัดสุพรรณบุรี. เพชรบุรี: วิทยาลัยพยาบาลพระจอมเกล้า.

- ณรงค์ โภคธรรม. 2556. ความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจในการป้องกันและปราบปรามการละเมิดทรัพย์สินทางปัญญาของกองบังคับการปราบปรามการกระทำความผิดเกี่ยวกับอาชญากรรมทางเศรษฐกิจ. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ดวงฤดี กิตติจารุคุลย์. 2557. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อทัศนคติและความตระหนักด้านการบริหารจัดการความเสี่ยงกรณีศึกษา: บริษัทนำเข้าส่งออกแห่งหนึ่ง. ลำปาง: มหาวิทยาลัยเนชั่น.
- บงกช โมระสกุล และคณะ. 2564. ความรู้และพฤติกรรมการป้องกันโรคโควิด-19 ของนักศึกษาพยาบาลชั้นปีที่ 1 วิทยาลัยนานาชาติเซนต์เทเรซา และวิทยาลัยเซนต์หลุยส์. นครราชสีมา: ศูนย์อนามัยที่ 9.
- บรรพต ปานเคลือบ. 2563. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับอาการของผู้ป่วยโรคโควิด-19 ในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดภูเก็ต. ภูเก็ต: โรงพยาบาลกลาง.
- วรรณภา เหล่าไพศาลพงษ์. 2554. การศึกษาความสามารถในการคิดแก้ไขปัญหาและความสนใจในการเรียนภาษาไทยของนักเรียนมัธยมศึกษาปีที่ 3 ที่จัดการเรียนรู้แบบกระบวนการแก้ปัญหาการจัดการเรียนรู้ตามคู่มือครู. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- วรรณภรณ์ เลาะวิสี. 2565. ความคิดเห็นของบุคลากรกรมพิธีการทูตต่อบทบาทการอำนวยความสะดวกและความคุ้มกันทางการทูตแบบออนไลน์ (e-Privilege). กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ศศภัสส์ โกมล. 2564. รายงานผลการศึกษามาตรการด้านการบริหารจัดการองค์กรในสถานการณ์แพร่ระบาดของโควิด-19 กองโรคไม่ติดต่อ ปี พ.ศ. 2563. นนทบุรี: กองโรคไม่ติดต่อ กรมควบคุมโรค.
- สุขชาติ ณรงค์ชัย. 2563. ความรู้ ทัศนคติ และความตั้งใจซื้อผลิตภัณฑ์ออร์แกนิกสำหรับดูแลผิวพรรณและเส้นผมของผู้บริโภค. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุพัตรา รุ่งรัตน์ และคณะ. 2563. ผลกระทบทางเศรษฐกิจและสังคมจากสถานการณ์โควิด-19 ของประชาชนในเขตเทศบาลเมืองยะลา จังหวัดยะลา. ยะลา: ราชภัฏยะลา.
- สุภาภรณ์ วงธิ. 2564. ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการป้องกันโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน จังหวัดสุโขทัย. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง. 2563. รวมระเบียบกฎหมายว่าด้วยการตรวจคนเข้าเมือง. กรุงเทพมหานคร: กองทุนสวัสดิการสำนักงานตรวจคนเข้าเมือง.
- อภิชาติ อินทเจริญ และคณะ. 2564. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการป้องกันโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ของประชาชนในเขตเทศบาลเมืองคองหงส์ จังหวัดสงขลา. นนทบุรี: สภาการสาธารณสุขชุมชน.

นโยบายการส่งเสริมอุตสาหกรรมไมซ์ของหน่วยงานภาครัฐ MICE Industry Promotion Policy of Government Agencies

จिरภา สุขนวนิช¹Jirapa Suchonwanich¹

บทคัดย่อ

อุตสาหกรรมไมซ์ หรือ MICE (M ; Meeting , I ; Incentive , C ; Convention , E ; Exhibition,Event) เป็นอุตสาหกรรมที่ได้รับความนิยมอย่างมากในหลายประเทศ รวมทั้งประเทศไทยที่พึ่งให้ความสำคัญและส่งเสริมการจัดกิจกรรมในระดับนานาชาติ เพราะการผลักดันและส่งเสริมอุตสาหกรรมไมซ์เป็นเส้นทางของนำเงินเข้าสู่ประเทศได้อย่างมหาศาลโดยเฉพาะกลุ่มบริษัทที่รับงานจัดการท่องเที่ยว กลุ่มโรงแรม ศูนย์ประชุมขนาดใหญ่ รวมไปถึงกลุ่มธุรกิจร้านอาหารต่าง ๆ และกลุ่มธุรกิจมากมายที่เกี่ยวข้องอยู่ในอุตสาหกรรมไมซ์ นักธุรกิจที่เดินทางโดยจุดประสงค์เพื่อการประชุมสัมมนา หรือกิจกรรมต่างๆที่เกี่ยวข้องในอุตสาหกรรมไมซ์ ยังแฝงวัตถุประสงค์เพื่อการท่องเที่ยวอีกด้วย อุตสาหกรรมไมซ์จึงแนบแน่นอยู่กับธุรกิจการท่องเที่ยว ทั้งนี้การส่งเสริมอุตสาหกรรมไมซ์ของหน่วยงานภาครัฐ ควรส่งเสริมในหลากหลายมิติ ครอบคลุมทั้งในแง่สถานที่การจัดกิจกรรม ยุทธศาสตร์ พัฒนาเชิงระบบและกลไก สร้างความร่วมมือ ทั้งระดับประเทศและระดับภูมิภาค พร้อมทั้งทันต่อการเปลี่ยนแปลงด้านความต้องการของกลุ่มเป้าหมาย อีกทั้งต้องพัฒนาความเป็นมืออาชีพของบุคลากรให้มีทักษะ และความรอบรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อให้สามารถสร้างกิจกรรมให้มีความแตกต่างและประทับใจกับผู้ร่วมงานหรือนักท่องเที่ยวได้ตื่นตาตื่นใจ พร้อมทั้งสามารถรักษาเอกลักษณ์ของไทยและสร้างความภาคภูมิใจให้กับคนไทย เพราะฉะนั้น ภาครัฐควรจะต้องมีนโยบายการส่งเสริมอุตสาหกรรมไมซ์ของหน่วยงานภาครัฐอย่างจริงจัง ได้แก่ 1) การพัฒนามาตรฐานการจัดการประชุมและนิทรรศการในระดับนานาชาติ 2) การยกระดับการแข่งขันการจัดการประชุมและนิทรรศการในตลาดโลก 3) การสร้างและสนับสนุนความคิดเชิงสร้างสรรค์ ด้วยนโยบายและการดำเนินการในแต่ละภูมิภาค 4) การสนับสนุนกับองค์กรต่าง ๆ เชิงระบบและกลไก ทั้งหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน และสมาคม 5) การส่งเสริมและออกแบบกิจกรรมที่สามารถสร้างประสบการณ์แบบพิเศษในระดับท้องถิ่น

คำสำคัญ: นโยบายการส่งเสริม, อุตสาหกรรมไมซ์, หน่วยงานภาครัฐ.

¹ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย อีเมล suchon.ying@gmail.com

¹ Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Email address : suchon.ying@gmail.com

Abstract

MICE (M : Meeting , I : Incentive , C : Convention , E : Exhibition, Event) is an industry that has received a lot of attention in many countries, including Thailand has focused on and promoted the organizing activities at the international level because pushing and promoting the MICE industry is a path that brings huge amounts of money into the country, especially groups of companies that accept the work to tourism management, hotels, and large convention centers, including various restaurant business groups and many business groups involved in MICE Industry. Business people who travel for the seminar purposes or various activities related to the MICE industry that also has a hidden purpose for tourism. Therefore, MICE industry attach to the tourism business. However, MICE industry promotion of government agencies should be promoted in various dimensions and coverage both the place for organizing activities, strategy, systematic and mechanistic development, making cooperation in the national and regional level, as well as catching up with changes in the target group needs. In addition, this must developing the professionalism of skilled person, knowledge in various fields to be able to create activities there are different and impressive to the co-workers or tourists as well as being able to maintain Thai identity and create pride for Thai people. Therefore, the government sector should have the promotion policy to the MICE industry seriously, including: 1) developing standards for international conferences and exhibition, 2) Competition enhancement of organizing conferences and exhibitions in the global market, 3) Building and support of creative thinking with policies and actions in each region, 4) Supporting various organizations in the systems and mechanisms both government agencies, the private sector and associations, 5) Promoting and designing events that can create a special local experiences.

Keyword: Promotion Policy, MICE Industry, Government Agencies.

ความสัมพันธ์ของข้อมูลเปิดภาครัฐ กับความโปร่งใสในการบริหาร :

กรณีศึกษา สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย

The relationship between Open Government Data and The promotion of transparency in administration: a case study of the Office of the Permanent Secretary, Ministry of Interior

อนุศักดิ์ เจริญสุวรรณชั้น¹

Anusak Charoensuwanchuen¹

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้ เป็นการศึกษาถึงเรื่องของการข้อมูลเปิดภาครัฐ ในฐานะที่รัฐหรือหน่วยงานของรัฐเป็นผู้ดูแลข้อมูล และกำหนดการเปิดเผยข้อมูลไปสู่สาธารณะ ข้อมูลจึงควรมีคุณลักษณะที่เป็นประโยชน์ ต่อการใช้งานต่อสำหรับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ซึ่งข้อมูลที่มีการเปิดเผยมากและครอบคลุมในทุกประเด็น จะเป็นสิ่งที่สำคัญในการสร้างความโปร่งใสในด้านบริหารงานของหน่วยงานภาครัฐ จนนำไปสู่การสร้างเชื่อมั่นที่ประชาชน เพื่อให้ได้ผลลัพธ์ในการศึกษาครั้งนี้ คำถามวิจัยคือ “การเปิดเผยข้อมูลเปิดภาครัฐ ช่วยสร้างความโปร่งใสในการบริหารให้กับหน่วยงานอย่างไร” ซึ่งจะเป็นการอธิบายกลไกของการบริหารงานภาครัฐ โดยหน่วยศึกษาในงานวิจัยนี้คือ “สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย”

งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) โดยวัดตามวิธีการประมวลผลทางสถิติ ประกอบด้วย ค่าความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) t-test และ One-Way ANOVA เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์คือ 1) เพื่อศึกษาโครงสร้างพื้นฐาน วิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ อำนาจหน้าที่ ภารกิจที่รับผิดชอบ ที่มีการเปิดเผยออกมาของสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย 2) เพื่ออธิบายความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลเปิดภาครัฐ กับการส่งเสริมความโปร่งใสในการบริหาร และ 3) เพื่อนำเครื่องมือดัชนีชี้วัดด้านความโปร่งใส และกรอบแนวคิดนำมาปรับใช้แก่หน่วยศึกษา โดยนำกรอบแนวคิดของ Grimmelikhuijsen และคณะ ที่ได้นำไปใช้ในประเทศสหรัฐอเมริกา กับหน่วยงานระดับท้องถิ่นกว่า 500 แห่ง พร้อมกับการทบทวนวรรณกรรมอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

คำสำคัญ: ข้อมูลเปิดภาครัฐ, ความโปร่งใสในการบริหาร, สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย

¹ คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ อีเมล pa_ng_10@hotmail.com

¹ Faculty of Political Science, Thammasat University, Email address : pa_ng_10@hotmail.com

Abstract

This article is a study on Open Government Data. As a state or government agency as a data custodian and determiner for disclosure of information to the public, so the information should have the attribute of facilitating further use by stakeholders. The information that is disclosed a lot and covers all issues. It is important to create transparency in the administration of government agencies. Until leading to building confidence in the people. Therefore, in order to obtain the results of this study, The research question is “Open Government Data how does it help create transparency in the administration of the government agency?” which will explain the mechanism of public administration. The study unit in this research is "Office of the Permanent Secretary for Interior"

This research is a quantitative research measured by statistical processing methods, consisting of Frequency, Percentage, Mean, Standard Deviation, t-test and One-Way ANOVA in order to comply with The objectives are 1) to study structure, vision, mission, strategy, authority and responsibility that released of the Office of the Permanent Secretary for the Interior 2) to explain the relationship between open government data with the promotion of transparency in administration and 3) The adoption of the transparency indicator tool and the conceptual framework applied to the study unit by bringing the concept of Grimmelikhuijsen et al. that have been used in the United States. with more than 500 local authorities, along with other literature reviews related

Keywords: Open Government Data, Transparency in Administration, Office of the Permanent Secretary, Ministry of Interior

บทนำ

จากสถานการณ์ในปัจจุบันประชาชนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมากมายต่างมีความต้องการให้การบริหารภาครัฐมีประสิทธิภาพมากขึ้นในทุกๆด้าน เพื่อให้ความเป็นอยู่ของคนในชาตินั้นอยู่ดีมีสุขมากยิ่งขึ้นไปตามระดับศักยภาพและขีดความสามารถของภาครัฐ ตลอดจนหน่วยงานของรัฐ และบุคลากรของรัฐผู้เป็นตัวแทนของการให้บริการแก่ประชาชน เรื่องที่หลายคนปรารถนาและใฝ่ฝันอยากเห็นเป็นรูปธรรมมากอีกเรื่อง คือการที่ประเทศไทยมีมาตรฐานแก้ไขปัญหาการทุจริตคอร์รัปชันที่มากขึ้นกว่าเดิมที่เป็นอยู่ และการแก้ไขนี้จะช่วยให้ปัญหาดังกล่าวลดลงได้ ซึ่งหากจะแก้ไขปัญหานี้ จำเป็นอย่างมากที่ภาครัฐและหน่วยงานต่างๆต้องหาทางแก้ไข โดยในต่างประเทศได้มีการนำวิธีการบริหารแบบรัฐบาลเปิด (Open Government) ที่มุ่งเน้นให้รัฐบาลยึดมั่นในหลักการบริหารราชการแผ่นดินด้วยความโปร่งใส ตรวจสอบได้ มีความซื่อสัตย์ มีความรับผิดชอบ และส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน ซึ่งถือเป็นเรื่องที่สำคัญต่อการขจัดปัญหาการทุจริตคอร์รัปชัน โดยประเทศที่ริเริ่มดำเนินการด้านรัฐบาลเปิดเริ่มต้นจากสหรัฐอเมริกา ในสมัยประธานาธิบดีบารัค โอบามา ในบันทึกข้อตกลงสำหรับผู้อำนวยการฝ่ายบริหารและหน่วยงานต่างๆ “เรื่อง: ความโปร่งใสและรัฐบาลเปิด (Transparency and Open Government)” (The White House, 2009) และยังคงเป็นแบบอย่างให้อีกหลายประเทศนำมาปรับใช้ ต่อมาประเทศไทยเริ่มนำปรับมาใช้ ซึ่งหากกล่าวถึงการเป็นรัฐบาลเปิด หนึ่งในวิธีการของการเป็นรัฐบาลเปิดคือ การให้หน่วยงานของรัฐ มีการเปิดเผยข้อมูลของรัฐ และเผยแพร่สู่สาธารณะผ่านช่องทางต่างๆ โดยข้อมูลนี้ต้องเปิดพร้อมใช้งาน ทุกคนสามารถเข้าถึงได้ ไม่ต้องเสียค่าใช้จ่ายในการเข้าถึง ปลอดภัยสิทธิในทรัพย์สินทางปัญญา หรือที่เราเรียกว่า ข้อมูลเปิดภาครัฐ (Open Government Data: OGD) ที่สามารถเปิดเผยให้ทุกคนเข้าถึงได้อย่างเสรีไม่จำกัดแพลตฟอร์ม เพื่อให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทราบถึงการดำเนินงานของภาครัฐ และเป็นการสะท้อนถึงความโปร่งใสในการบริหารของแต่ละหน่วยงาน โดยมีกฎหมายที่ออกมารองรับคือ พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ.2540 และพระราชบัญญัติการบริหารงานและการให้บริการภาครัฐผ่านระบบดิจิทัล พ.ศ. 2562 เพื่อให้ประเทศก้าวทันการเปลี่ยนแปลงในยุคที่สังคมมีความเป็นพลวัตสูง และโลกาภิวัตน์ การจัดให้มีการเปิดเผยข้อมูลของรัฐให้ประชาชนทราบจึงเป็นสิ่งสำคัญ และเป็นการส่งเสริมให้เกิดความโปร่งใสในการบริหารงานภาครัฐอีกด้วย

โดยการศึกษาวิจัยนี้มุ่งเน้นในเรื่องของข้อมูลเปิดภาครัฐ ในฐานะที่เป็นองค์ประกอบของความโปร่งใสที่จะช่วยส่งเสริมให้เกิดความโปร่งใสในการบริหารของหน่วยงานภาครัฐ โดยหน่วยศึกษาในครั้งนี้คือ สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย ที่มีหน้าที่และภารกิจสำคัญอย่างมาก ต่อกระทรวงมหาดไทย โดยเฉพาะการส่งเสริมและสร้างความโปร่งใสในการบริหารงานภายในองค์กร และยังเป็นหน่วยงานหลักที่รับผิดชอบการนำเครื่องมือการประเมินระดับคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงานภาครัฐหรือ Thailand Integrity & Transparency Assessment (ITA) เข้ามาปรับใช้ภายในหน่วยงานตาม “ยุทธศาสตร์ที่ 5 การวางรากฐานการพัฒนาองค์กรอย่างสมดุล” ใน “กลยุทธ์ที่ 5.3 สร้างความโปร่งใสในการบริหารงานองค์กร” (แผนปฏิบัติการรายปี พ.ศ. 2565

ของกระทรวงมหาดไทย, 2565) จึงเลือกศึกษาเพื่อให้ทราบถึงการนำหลักการของข้อมูลเปิดภาครัฐเข้ามาปรับใช้
อย่างไร เพื่อสร้างความโปร่งใสในการบริหารงานภาครัฐ อันนำไปสู่การสร้างเชื่อมั่นต่อประชาชนและผู้มีส่วน
ได้ส่วนเสีย

ในการศึกษานี้ ผู้วิจัยนำกรอบแนวคิดของ Stephan G. Grimmelhuijsen และ Mary K. Feeney ที่
นำไปศึกษาในประเทศสหรัฐอเมริกา กับหน่วยงานระดับท้องถิ่นกว่า 500 แห่ง จนนำมาสู่การได้ข้อสรุปของ
การศึกษาว่าตัวแปรใดมีความสำคัญต่อการทำให้เกิดการเปิดเผยข้อมูลเปิดภาครัฐที่มากยิ่งขึ้น ซึ่งกรอบแนวคิดนี้
เป็นแนวทางให้ผู้วิจัยนำมาปรับใช้ในการศึกษากับสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย พร้อมกับการนำดัชนีชี้วัดด้าน
ความโปร่งใสจากศ.ดร.อัมพร อารังลักษณ์ มาทดสอบเพื่อหาความสัมพันธ์ของข้อมูลเปิดภาครัฐและความโปร่งใส
ในการบริหารของรัฐ

เนื้อหา

วัตถุประสงค์การวิจัย

- 1 เพื่อศึกษาหลักการและและแนวคิดของข้อมูลเปิดภาครัฐ
- 2 เพื่ออธิบายความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลเปิดภาครัฐ กับความโปร่งใสในการบริหารของสำนักงาน
ปลัดกระทรวงมหาดไทย
- 3 เพื่อเสนอแนะแนวทางการบริหารงานภาครัฐที่มีความโปร่งใส

ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตด้านประชากร ประชากรที่ใช้ในการศึกษาในงานวิจัยครั้งนี้ คือ กลุ่มบุคลากรที่ปฏิบัติงานภายใน
สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ คือ เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานอยู่ภายในสำนักงานปลัดกระทรวง
มหาดไทย โดยกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนของการศึกษาไว้ที่ ร้อยละ .05 โดยวิธีการสุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรการหา
ตัวอย่างของ Taro Yamane

ขอบเขตด้านพื้นที่ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตในพื้นที่ คือ สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย สังกัด
กระทรวงมหาดไทย ที่เป็นหน่วยงานหลักในการบริหารจัดการเชิงพื้นที่ตั้งแต่ชุมชน หมู่บ้าน ชนบท ตำบล อำเภอ
จังหวัดนครต่างๆ ซึ่งเป็นหน้าที่ของกระทรวงมหาดไทย เพื่อให้บริการแก่ประชาชนและแก้ปัญหาความ
เดือดร้อนของประชาชน ดังคำปณิธานว่า “บำบัดทุกข์ บำรุงสุข” ทั้งนี้สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยมีหน้าที่
สำคัญอย่างการเป็นฝ่ายวางแผนนโยบายและวางรากฐานให้แก่กระทรวง จึงถูกเลือกให้เป็นหน่วยของการศึกษาใน
ครั้งนี้ และสถานที่ตั้งคือ ถนนอัษฎางค์ แขวงราชบพิธ เขตพระนคร กรุงเทพมหานคร

ขอบเขตด้านเนื้อหา การศึกษาวิจัยนี้ เป็นการนำดัชนีชี้วัดความโปร่งใสและกรอบแนวคิดไปปรับใช้แก่
สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย เพื่อศึกษาว่าสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยมีการจัดให้มีการเปิดเผยข้อมูล

ข่าวสารทางราชการ ตลอดจนถึงข้อมูลเปิดของรัฐบาลในเนื้อหาสาระที่เกี่ยวข้องกับสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย ซึ่งเป็นการวัดระดับองค์การ รวมถึงการนำกรอบแนวคิดด้านการทำให้เกิดการเปิดเผยข้อมูลเปิดภาครัฐที่นำเข้ามาปรับใช้ ว่ามีส่วนช่วยในการสร้างความพร้อมขององค์กรต่อการเปิดเผยข้อมูลอย่างไร เพื่อให้องค์กรดำเนินการด้านการเผยแพร่ข้อมูลสู่สาธารณะ ซึ่งเป็นการส่งเสริมความโปร่งใสในการบริหาร เป็นการสะท้อนถึงความโปร่งใสในหน่วยงาน และความโปร่งใสในการบริหารนี้จะส่งผลต่อความเชื่อมั่นต่อหน่วยงานภาครัฐและรัฐบาลจากตัวประชาชน ทั้งนี้ในการศึกษาที่หน่วยวิจัยอย่างสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย ได้มีการนำการวิจัยเชิงปริมาณ และเครื่องมือทางสถิติมาปรับใช้ เพื่อบ่งชี้ถึงทิศทางของข้อมูล และความสัมพันธ์ของทั้ง 2 ตัวแปร

สมมติฐานการศึกษา

ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานในการวิจัยในครั้งนี้ ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 โครงสร้างขององค์กรที่ดี มีผลทางบวกต่อการเปิดเผยข้อมูลเปิดภาครัฐ

สมมติฐานที่ 2 สภาพภายในองค์กรที่ดี มีผลทางบวกต่อการเปิดเผยข้อมูลเปิดภาครัฐ

สมมติฐานที่ 3 สภาพแวดล้อมขององค์กรที่ดี มีผลทางบวกต่อการเปิดเผยข้อมูลเปิดภาครัฐ

สมมติฐานที่ 4 การเปิดเผยข้อมูลเปิดภาครัฐที่เหมาะสมแก่การเผยแพร่ มีผลทางบวกต่อการส่งเสริมความโปร่งใสในการบริหาร

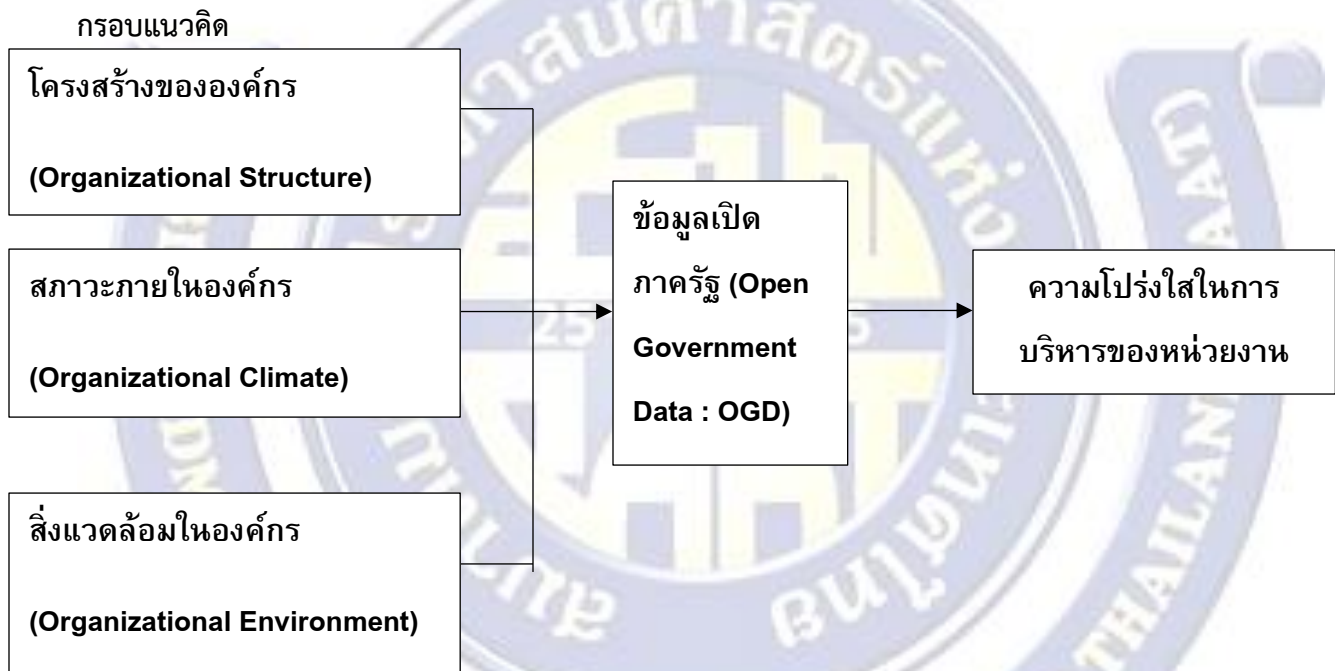
วิธีการวิจัย

เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาหนังสือ ตำรา เอกสารราชการ บทความวิชาการ วารสาร ตลอดจนเว็บไซต์ต่างๆที่เกี่ยวข้องในเรื่องของข้อมูลเปิดภาครัฐ และความโปร่งใส เพื่อกำหนดกรอบแนวคิดของการศึกษาวิจัยและใช้เครื่องมือของการวิจัยในเชิงปริมาณ(Quantitative Research) โดยผู้วิจัยสร้างแบบสอบถาม(Questionnaire) ที่ช่วยให้ผู้วิจัยสามารถได้ข้อมูลอันเป็นประโยชน์ต่อการทดสอบตามสมมติฐานและค่าทางสถิติ จึงมีความจำเป็นอย่างมากที่ต้องออกแบบของชุดคำถามให้ตรงตามทิศทางของการศึกษานี้ ซึ่งแบบสอบถามถือเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่เป็นกลุ่มเป้าหมายในการศึกษา

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยจำเป็นต้องดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติต่างๆ ในข้อมูลที่ได้รับมาจากแบบสอบถาม โดยการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม ทั้งการวิเคราะห์เพื่อตรวจสอบคุณภาพเครื่องวิจัย จากการตรวจสอบเครื่องมือด้านความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของแบบสอบถาม โดยการหาค่าดัชนี IOC (Index of Item Objective Congruence) และตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือด้านความน่าเชื่อถือ (Reliability) ของ

แบบสอบถาม โดยการหาค่าความน่าเชื่อถือแบบเหมาะสม โดยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) ในส่วนของการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นและค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปร ผู้วิจัย จะวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สถิติเชิงบรรยาย ได้แก่ จำนวน ร้อยละ เพื่ออธิบายข้อมูลภูมิหลัง ของตัวอย่าง และวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรโดยใช้สถิติเชิงบรรยาย ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วน เบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) ความเบ้ (Skewness) ความโด่ง (Kurtosis) และการทดสอบ One-Way ANOVA เพื่ออธิบายความสัมพันธ์ของข้อมูลเปิดภาครัฐ กับความโปร่งใสในการบริหาร โดยการใช้โปรแกรม สำเร็จรูป SPSS (Statistics Package for Social Sciences)



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ที่มา : ดัดแปลงจาก Stephan G. Grimmelikhuisen, Mary K. Feeney (2017: 587)

สรุปและข้อเสนอแนะ

การศึกษางานวิจัยเรื่อง “ความสัมพันธ์ของข้อมูลเปิดภาครัฐ กับความโปร่งใสในการบริหาร :กรณีศึกษา สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย” ยังคงอยู่ในขั้นตอนของการศึกษาทั้งการรวบรวมข้อมูล การสรุปผลการศึกษา และการอภิปรายผล ทั้งนี้ผู้วิจัยให้ความสำคัญในเรื่องการตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ อย่าง แบบสอบถาม(Questionnaire)และกรอบแนวคิดในการออกแบบเครื่องมือ ที่เสมือนเป็นเข็มทิศของการศึกษา อัน จะนำไปสู่คำตอบแก่คำถามของงานวิจัย เพื่อให้ได้ผลของการศึกษาที่คาดหวังจำเป็นอย่างมากที่ต้องทำการ ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้เป็นอย่างดี ทั้งนี้ งานวิจัยนี้อาจถือเป็นจุดเริ่มต้นในการศึกษาเนื้อหาสาระ และ

รายละเอียดที่เกี่ยวข้องกับเรื่องข้อมูลเปิดภาครัฐ เนื่องจากทิศทางความสนใจที่มีมากขึ้นในประเด็นนี้ และเป็นเรื่องที่น่าจับตามองว่าผลลัพธ์ของการศึกษาจะช่วยส่งเสริมความโปร่งใสในการบริหารอย่างไรบ้าง หรือเป็นแนวปฏิบัติให้กับหน่วยงานภาครัฐในการนำไปใช้ต่อไปได้อย่างไรบ้าง จึงเป็นจุดที่ผู้วิจัยต้องค้นคว้าและศึกษาอย่างละเอียดถี่ถ้วนให้ควรค่าแก่การที่อาจมีผู้สนใจศึกษาในประเด็นนี้ต่อ เข้ามาค้นคว้าและใช้เป็นแนวทางในการทำวิจัยในลำดับถัดไปได้ ซึ่งข้อมูลทั้งหมดจะอยู่ในวิทยานิพนธ์ของการศึกษาในครั้งนี้

โดยผลที่คาดหวังในการศึกษา คือ การที่รัฐบาลหรือหน่วยงานภาครัฐตระหนักและให้ความสำคัญกับเรื่องข้อมูลเปิดภาครัฐ (Open Government Data) ให้มากยิ่งขึ้น เพื่อเสริมสร้างความโปร่งใสในการบริหารงาน อาทิ โครงสร้างองค์กร การจัดซื้อจัดจ้าง กิจกรรมและโครงการที่ดำเนินอยู่ พร้อมผลลัพธ์ของการปฏิบัติ รวมไปถึงงบประมาณที่ได้รับจัดสรร และนำไปใช้ในแต่ละโครงการ/กิจกรรม ซึ่งจะเป็นการสะท้อนถึงความสำคัญของข้อมูลที่นำมาสู่การเผยแพร่ในช่องทางที่ประชาชนสามารถเข้าถึงได้ ความเป็นสาธารณะ ในรูปแบบของข้อมูลเปิดภาครัฐ

กิตติกรรมประกาศ

ในการศึกษางานวิจัยฉบับนี้ได้รับความกรุณาจากอาจารย์ที่ปรึกษา ศ.ดร.อัมพร อารังลักษณ์ ที่ท่านคอยชี้แนะแนวทาง ดูแลเรื่องการค้นคว้า ตลอดจนการตรวจทานและแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆในงานวิจัยทั้งฉบับ และสนับสนุนตลอดการเรียนการศึกษาที่ผ่านมาของผู้วิจัยเป็นอย่างดี เพื่อให้ผู้วิจัยสามารถทำการศึกษาได้อย่างลุล่วงตามแผนการศึกษา สุดท้ายนี้ขออุทิศความดีที่มีในการศึกษาวิจัยครั้งนี้แด่บิดา มารดา ครอบครัวของผู้วิจัยที่คอยช่วยเหลือ และยังคงคอยส่งพลังใจในเรื่องการเรียน ให้สู้จนถึงฝั่งฝันได้ รวมทั้งกำลังใจจากมิตรสนิทเพื่อนแท้ทุกท่านที่อยู่เคียงข้างกันมาตลอดปีการศึกษา

เอกสารอ้างอิง

- มาณิช อินทนิม. (16 กุมภาพันธ์ 2566). การประชุมวิชาการเพื่อสร้างการเป็นรัฐบาลเปิดในประเทศไทย. สืบค้นจาก <https://library.parliament.go.th/th/knowledge-sharing/km-r20201204>
- สถาบันพระปกเกล้า. (2561). *หลักธรรมาภิบาล: จากแนวคิดสู่การปฏิบัติในสังคมไทย*. กรุงเทพฯ: บริษัท ศูนย์การพิมพ์แก่นจันทร์ จำกัด.
- สำนักงานการวิจัยแห่งชาติ. (16 กุมภาพันธ์ 2566). OPEN DATA ข้อมูลเปิดสำนักงานการวิจัยแห่งชาติ (วช.). สืบค้นจาก <https://opendata.nrct.go.th/pages/about>
- สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย. (15 กุมภาพันธ์ 2566). *แผนปฏิบัติราชการรายปี (พ.ศ. 2565) ของกระทรวงมหาดไทย*. สืบค้นจาก https://www.satun.go.th/files/com_news/2021-08_684faad9efa4d5c.pdf

- สำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล (องค์การมหาชน). (15 กุมภาพันธ์ 2566). ว่าด้วยแนวทางการเปิดเผยข้อมูลเปิดภาครัฐในรูปแบบดิจิทัลต่อสาธารณะ. สืบค้นจาก <https://www.dga.or.th/policy-standard/standard/dga-005/54063-2/>
- อัมพร อารงลักษณ์. (2565). ความโปร่งใส: แนวคิด แนวปฏิบัติ และประเด็นถกเถียง. ปทุมธานี: คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- อัมพร อารงลักษณ์. (2565). *ตัวชี้วัดความโปร่งใส*. กรุงเทพฯ: สถาบันพระปกเกล้า.
- อีสรูกุล อุณหเกตุ. (16 กุมภาพันธ์ 2566). ข้อมูลเปิดคืออะไร ทำไมเราต้องแคร์. สืบค้นจาก <https://www.the101.world/open-government-data-and-democracy/>
- Maria Cucciniello, Gregory A. Porumbescu and Stephan Grimmelikhuijsen. (2017). 25 Years of Transparency Research: Evidence and Future Directions. *Public Administration Review*, 77(1), 32-44.
- Stephan G. Grimmelikhuijsen and Mary K. Feeney. (2017). Developing and Testing an Integrative Framework for Open Government Adoption in Local Governments. *Wiley on behalf of the American Society for Public Administration*, 77(4), 579-590.
- The White House. (2009). *Memorandum for the heads of executive departments and agencies*. Access February 21, 2023. <https://obamawhitehouse.archives.gov/the-press-office/transparency-and-open-government>
- World Bank. (2019). *Open Data Defined*. Access February 20, 2023. <https://opendatatoolkit.worldbank.org/en/essentials.html>

การกระจายรายได้ของประเทศไทย Income Distribution of Thailand

สุรินทร์ นียมมางกุล¹

Surin Niyamangkul¹

บทคัดย่อ

การศึกษาผลิตภัณฑ์มวลรวม (GDP) ในประเทศไทย ในช่วงปี พ.ศ. 2549-2564 พบว่า โดยรวมเฉลี่ยเพิ่มขึ้นในแต่ละปี (ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01) เมื่อศึกษาการกระจายรายได้หรือความมั่งคั่งของประเทศไทย โดยการพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์ความเหลื่อมล้ำหรือความไม่เท่าเทียมกัน (Gini coefficient) ในช่วงปี พ.ศ. 2549-2563 ปรากฏว่า Gini coefficient ของประเทศไทย โดยรวมเฉลี่ยลดลงในแต่ละปี (ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01)

การกระจายรายได้หรือความมั่งคั่งระหว่างคนจนและคนรวยของประเทศไทย ปรากฏว่า ปี พ.ศ. 2550 คนจนที่สุทธ้อยู่ 50 ได้รับส่วนแบ่งรายได้เพียงร้อยละ 8.5 ส่วนคนรวยที่สุทธ้อยู่ 10 ได้รับรายได้ไปถึงร้อยละ 51.0 สำหรับ พ.ศ. 2561 คนจนที่สุทธ้อยู่ 50 ได้รับส่วนแบ่งรายได้ลดลงเหลือเพียงร้อยละ 1.7 ส่วนคนรวยที่สุทธ้อยู่ 10 ได้รับรายได้เพิ่มขึ้นไปถึงร้อยละ 85.7 แสดงให้เห็นว่า คนจนยิ่งจนลงไปเรื่อย ๆ ในขณะที่คนรวยจะยิ่งรวยมากยิ่งขึ้น ที่เรียกว่า “รวยกระจุก จนกระจาย”

สาเหตุของความเหลื่อมล้ำหรือความไม่เท่าเทียมกันของการกระจายรายได้ของประเทศไทย อาจมีสาเหตุมาจาก 1) ประชาชนมากกว่า 1 ใน 3 ทำงานในภาคเกษตร มีต้นทุนในการทำเกษตรสูง แต่ผลผลิตทางการเกษตรมีราคาต่ำ 2) ความเหลื่อมล้ำด้านโอกาสด้านต่างๆ โดยเฉพาะโอกาสทางการศึกษา ประชาชนที่มีรายได้น้อยจะเข้าถึงการศึกษาที่ดีได้น้อย สิทธิแรงงานอยู่ในระดับต่ำ ค่าแรงที่ได้รับจะต่ำ 3) สถานการณ์โควิด-19 ที่เกิดขึ้น ส่งผลกระทบต่อรายได้ของผู้ที่มีรายได้น้อยมากกว่าผู้ที่มีรายได้สูงกว่า และ 4) ประเทศไทยที่กำลังจะก้าวเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ จึงทำให้ความเหลื่อมล้ำหรือความไม่เท่าเทียมกันยิ่งเพิ่มมากขึ้น

สำหรับการแก้ปัญหาความเหลื่อมล้ำต้องเร่งทำให้เร็วที่สุด ดังนี้คือ 1) ควรมีการปรับปรุงระบบเศรษฐกิจให้เอื้อต่อการแข่งขันที่เสรีและเป็นธรรม โดยเปิดโอกาสให้ทุกคนมีโอกาสได้แข่งขันบนความเท่าเทียมกัน 2) ควรปรับปรุงระบบภาษีในการกระจายรายได้และความมั่งคั่ง โดยใช้ระบบภาษีรายได้ในอัตราก้าวหน้า 3) ควรปรับปรุงสวัสดิการของรัฐ โดยทำให้ประชาชนเข้าถึงการศึกษา การบริการทางสาธารณสุข สินเชื่อ ที่มีความเท่าเทียมกันให้

¹ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย อีเมล surin.nymk@gmail.com

¹ Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Email address : surin.nymk@gmail.com

มากขึ้น 4) ควรมีการบังคับใช้กฎหมายที่เข้มแข็ง ป้องกันการทุจริตคอร์รัปชันทั้งทางตรงและคอร์รัปชันเชิงนโยบาย เพื่อลดความเหลื่อมล้ำในด้านการเข้าถึงอำนาจทางการเมือง และ 5) ควรปรับปรุงการกระจายอำนาจทางการเมือง และการคลัง โดยมีการจัดสรรทั้งอำนาจทางการเมืองและอำนาจทางการคลังไปสู่การปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างเหมาะสม

คำสำคัญ: ผลสัมฤทธิ์มวลรวมในประเทศ, การกระจายรายได้, ความไม่เท่าเทียมกันของการกระจาย



Abstract

The study of Gross Domestic Product (GDP) of Thailand during B.E. 2549-2564 revealed that GDP had significant yearly increased. For income or wealth distribution of Thailand, by considering Gini coefficient, during B.E. 2549-2563 it revealed that Gini coefficient had significant yearly decreased.

For the income or wealth distribution of Thailand among the poorest and the richest, it was found that, in B.E. 2550, the poorest 50% of Thais hold 8.5% of income while the richest 10% hold 51.0% of income. In B.E. 2561, the poorest 50% of Thais hold only 1.7% of income while the richest 10% hold a massive 85.70% of income. This indicates that the poor people keep getting poorer, while the rich people get richer.

The major causes of income or wealth inequality distribution may be: 1) One third of Thais had worked in agricultural area. They had faced high cost in cultivating but received low price of agricultural products. 2) Opportunity inequality especially in education opportunity, poor people had low chance to receive high education, then they had lower quality of labor force. They also receive lower wage. 3) The COVID-19 situation had more affected on the poorer than the richer. And 4) Thailand had almost become aging society, then this situation had caused the income or wealth inequality distribution.

For solving of the inequality distribution, there should be: 1) Economic system should be free and fair. Every person should have equal chance to compete. 2) Tax system should be improved to be progressive rate. 3) Government welfare should be improved. People should have equal opportunity in education, public health and credit. 4) Law enforcement should be strong in order to protect direct and policy corruptions. And 5) Decentralization of politics and finance should be appropriate allocated to the local administration.

Keyword: Gross Domestic Product, Income distribution, inequality of distribution.

บทนำ

ความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศ จะสามารถวัดได้จากผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศ หรือ Gross Domestic Product (GDP) ซึ่งเป็นมูลค่าทางการเงินของสินค้าหรือบริการของทุกคนที่เป็นคนไทยหรือต่างชาติที่เกิดขึ้นในประเทศ ผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศ (GDP) ประกอบด้วย การบริโภค การลงทุนของภาคเอกชน การใช้จ่ายของภาครัฐ และผลต่างระหว่างมูลค่าการส่งออกและมูลค่าการนำเข้า ซึ่งผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศ (GDP) ที่วัดได้จะเป็นค่าที่แสดงการเจริญเติบโตหรือการหดตัวของเศรษฐกิจของประเทศ

สิ่งที่น่าสนใจก็คือ ผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศ (GDP) ที่เกิดขึ้นในแต่ละประเทศนี้ ได้กระจายไปยังประชาชนของประเทศอย่างไร ซึ่งการบริหารจัดการที่ดีต้องกระจายรายได้นี้ไปให้ประชาชนของประเทศอย่างทั่วถึงและเท่าเทียมกัน ตามหลักการพัฒนาประเทศ จะสนใจถึงมาตรฐานการกระจายรายได้หรือความมั่งคั่งไปยังประชาชนของประเทศ หากการกระจายนี้เป็นไปอย่างเท่าเทียมกัน ประชาชนทั่วประเทศก็จะได้รับการพัฒนาและจะมีความสุขอย่างทั่วถึงกัน แต่ถ้าหากการกระจายนี้เป็นไปอย่างไม่เท่าเทียมกันหรือมีความเหลื่อมล้ำ ประชาชนบางส่วนของประเทศก็จะไม่มีการพัฒนาที่ดี ประชาชนจะไม่ได้มีความสุขอย่างทั่วถึงกัน แต่จะมีความทุกข์ยากแทน

ดังนั้นจึงเป็นเรื่องน่าสนใจที่จะศึกษาการกระจายรายได้ของประเทศไทย ว่ามีความเท่าเทียมกันหรือมีความเหลื่อมล้ำหรือมีความไม่เท่าเทียมกันมากน้อยเพียงใด ทั้งนี้เพื่อเป็นแนวทางในการพิจารณาหาแนวทางปรับปรุงการกระจายรายได้ไปให้ประชาชนอย่างทั่วถึงและเท่าเทียมกัน บทความนี้จะนำเสนอวิธีการของ Lorenz curve และ Gini coefficient ซึ่งจะเครื่องมือที่ใช้วัดการกระจายรายได้หรือความมั่งคั่งของประเทศ รวมทั้งการศึกษาแนวโน้มการกระจายรายได้หรือความมั่งคั่งของประเทศไทย

เนื้อหา

2. ผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศ

2.1 แนวโน้มผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศ

ผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศ หรือ Gross Domestic Product (GDP) ซึ่งเป็นมูลค่าทางการเงินของสินค้าหรือบริการของทุกคนที่เป็นคนไทยหรือต่างชาติที่เกิดขึ้นในประเทศ ซึ่งผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศ (GDP) ที่วัดได้จะเป็นค่าที่แสดงการเจริญเติบโตหรือการหดตัวของเศรษฐกิจของประเทศ

ผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศ (GDP) ประกอบด้วย 1) การบริโภค (Consumption) ของภาคเอกชนและประชาชน เป็นการใช้จ่ายทั่วไป เช่น ค่าอาหาร ค่าสินค้า ค่าสาธารณูปโภค เป็นต้น 2) การลงทุนของภาคเอกชน (Investment) เช่น การก่อสร้างอาคารสำนักงาน การซื้อที่ดิน การซื้อเครื่องจักร การพัฒนาอสังหาริมทรัพย์ เป็นต้น 3) การใช้จ่ายของภาครัฐ (Government Spending) เช่น เงินเดือนข้าราชการ การลงทุนตามนโยบายหรือโครงการต่างๆ เป็นต้นว่า การก่อสร้างถนน การก่อสร้างรถไฟฟ้า การซื้ออาวุธทางการทหาร เป็นต้น และ 4)

ผลต่างระหว่างมูลค่าการส่งออกและมูลค่าการนำเข้า (Export - Import) ซึ่งมูลค่าการส่งออกจะถือเป็นรายได้ ส่วนมูลค่าการนำเข้าจะถือเป็นรายจ่าย

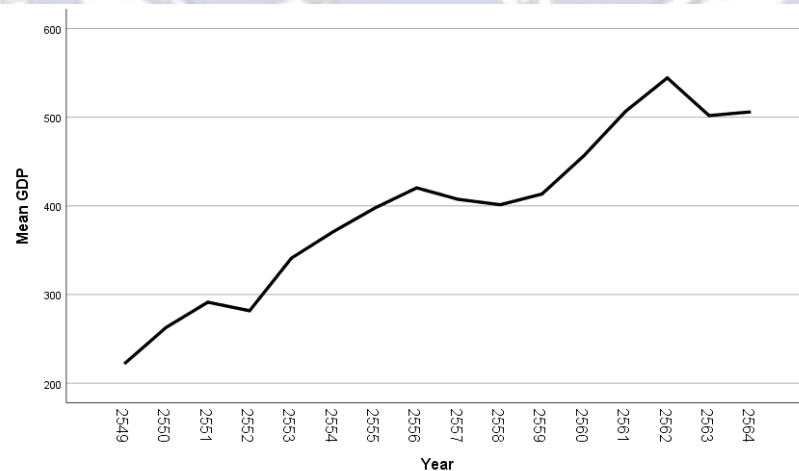
จากการเก็บรวบรวมข้อมูลผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศไทย (GDP) ระหว่างปี พ.ศ.2549-2564 ได้รายละเอียดข้อมูลดังนี้คือ

ตารางที่ 1. ผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศไทย (GDP) ของประเทศไทยระหว่าง ปี พ.ศ. 2549-2564

ปี พ.ศ.	GDP (Billion USD)	ปี พ.ศ.	GDP (Billion USD)
2549	221.8	2557	407.3
2550	262.9	2558	401.3
2551	291.4	2559	413.4
2552	281.7	2560	456.4
2553	341.1	2561	506.6
2554	370.8	2562	544.3
2555	397.6	2563	501.8
2556	420.3	2564	505.9

ที่มา: World Bank

เมื่อนำข้อมูลผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศไทย (GDP) ข้างต้นมาพล็อตกราฟ จะได้ดังต่อไปนี้



รูปที่ 1 แนวโน้มผลิตภัณฑ์มวลรวม (GDP) ในประเทศไทย ระหว่าง ปี พ.ศ. 2549-2564

จากการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นอย่างง่าย (simple linear regression analysis) ได้สมการการถดถอยคือ

$$Z_{GDP} = (0.963)Z_{Year} \text{ standardized equation}$$

โดยมี $F = 180.131$, $p\text{-value} = 0.000$, และ $R\text{-square} = 0.928$ (92.8%)

แสดงว่า ในช่วงปี พ.ศ. 2549-2564 ผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศไทย (GDP) โดยรวมเฉลี่ยเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (ที่ระดับ 0.01) โดยที่ปี พ.ศ. (Year) สามารถอธิบายความผันแปรของผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศไทย (GDP) ได้ร้อยละ 92.8 และมีสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐาน (β) เท่ากับ 0.963

2.2 การเปรียบเทียบผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศกับบางประเทศในทวีปเอเชีย

การเปรียบเทียบค่าผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศ (GDP) กับบางประเทศในทวีปเอเชีย ปี พ.ศ. 2564 มีรายละเอียดดังนี้คือ

ตารางที่ 2. การเปรียบเทียบผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศ (GDP) กับบางประเทศในทวีปเอเชีย ปี พ.ศ. 2564

ประเทศ	GDP		จำนวนประชากร (ล้านคน)	GDP ต่อหัว (Billion USD)
	(Billion USD)	ลำดับที่ของโลก		
ไทย	505.9	26	70.1	7.2168
สิงคโปร์	378.6	38	5.5	68.83647
มาเลเซีย	371.1	39	34.0	10.9147
เวียดนาม	368.0	41	99.1	3.7134
เมียนมาร์	65.1	> 50	54.5	0.5180
กัมพูชา	26.9	> 50	17.0	1.5824
ส.ป.ป. ลาว	18.8	> 50	7.5	2.5067

จากค่าผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศ (GDP) ในตารางข้างต้นจะเห็นว่า ในปี พ.ศ. 2564 ผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศ (GDP) ของไทย อยู่ในลำดับที่ 26 ของโลก และเป็นลำดับที่ 1 ในทวีปเอเชีย สูงกว่าของประเทศสิงคโปร์ แต่ถ้าดูจำนวนประชากร จะเห็นได้ว่า จำนวนประชากรของประเทศไทยสูงกว่าจำนวนประชากรของประเทศสิงคโปร์มาก และเมื่อพิจารณาค่าผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศ (GDP) เฉลี่ยต่อหัวของประชากร จะพบว่า ผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศ (GDP) เฉลี่ยต่อหัวของประเทศสิงคโปร์ สูงกว่าของประเทศไทยมาก

3. การกระจายรายได้

การกระจายรายได้หรือความมั่งคั่งเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการแบ่งรายได้ที่ได้รับทั้งหมดของประเทศไปยังประชาชนทั้งหมดของประเทศ นักเศรษฐศาสตร์สมัยดั้งเดิม เช่น อาดัม สมิธ, โรมัส มัลธัส และ เดวิด ริคาโด ได้กล่าวถึงเรื่องการแบ่งปันปัจจัยการผลิต (เงินทุน แรงงาน และที่ดิน) ในรายได้ของประเทศ ซึ่งเป็นการกระจาย

รายได้ระหว่างปัจจัยการผลิตที่สำคัญของประเทศ นักเศรษฐศาสตร์สมัยต่อมาก็ได้กล่าวถึงการกระจายรายได้หรือความมั่งคั่งด้วยเช่นกัน แต่มุ่งไปที่การกระจายรายได้หรือความมั่งคั่งไปยังประชาชนและครัวเรือนเป็นสำคัญ ในปัจจุบันนักวิชาการทางด้านทฤษฎีการบริหารและนโยบายสาธารณะที่สำคัญก็ให้ความสนใจเกี่ยวกับการกระจายรายได้หรือความมั่งคั่งนี้ โดยเน้นความสมดุลระหว่างการกระจายรายได้หรือความมั่งคั่งกับการเจริญเติบโตทางด้านเศรษฐกิจของประเทศ รวมทั้งความสัมพันธ์ที่ผกผันของการกระจายรายได้หรือความมั่งคั่งกับการเจริญเติบโตทางด้านเศรษฐกิจของประเทศ

การกระจายรายได้หรือความมั่งคั่งหมายถึงการแบ่งปันผลิตภัณฑ์มวลรวมของประเทศระหว่างประชาชนทั้งหมดของประเทศเหล่านั้น การกระจายรายได้หรือความมั่งคั่งนี้จะเป็นตัวชี้วัดถึงความเท่าเทียมกันทางด้านเศรษฐกิจและสังคม รวมทั้งความสมดุลของการพัฒนาทางเศรษฐกิจของประเทศ การกระจายรายได้หรือความมั่งคั่งจะเป็นการวัดความเท่าเทียม (หรือความเหลื่อมล้ำหรือความไม่เท่าเทียม) ทางด้านเศรษฐกิจของประชาชนในประเทศ วิธีการวัดการกระจายรายได้หรือความมั่งคั่ง อาจทำได้ เช่น ทำการแบ่งประชาชนออกเป็นส่วนย่อย 5 ส่วน แต่ละส่วนจะมีจำนวนร้อยละ 20 แล้วพิจารณาว่า ในแต่ละส่วนของประชาชนนั้นได้รับส่วนแบ่งรายได้หรือความมั่งคั่งไปเป็นจำนวนร้อยละเท่าไร

ค่าสถิติที่คาดหวังของการกระจายรายได้หรือความมั่งคั่งที่เท่าเทียมกัน (equal income distribution) ของระบบเศรษฐกิจของประเทศ จะมีลักษณะดังนี้คือ

ตารางที่ 3. ความเท่าเทียมกันของการกระจายรายได้ (equal income distribution)

ส่วนที่	ประชากร		รายได้	
	ร้อยละ	ร้อยละสะสม	ร้อยละ	ร้อยละสะสม
1.จนที่สุด	20	20	20	20
2.กลุ่มที่ 2	20	40	20	40
3.กลุ่มที่ 3	20	60	20	60
4.กลุ่มที่ 4	20	80	20	80
5.รวยที่สุด	20	100	20	100
รวม	100		100	

จากตารางข้างต้นนี้ แสดงถึงการกระจายรายได้ที่เท่าเทียมกันอย่างสมบูรณ์ ซึ่งในความเป็นจริงระบบเศรษฐกิจของประเทศต่างๆ มักจะไม่มีมีการกระจายรายได้ที่เท่าเทียมกันอย่างสมบูรณ์เช่นนี้ กล่าวคือการกระจายรายได้ของประเทศต่างๆ มักจะมีความแตกต่างไปจากนี้ไม่มากนักน้อย

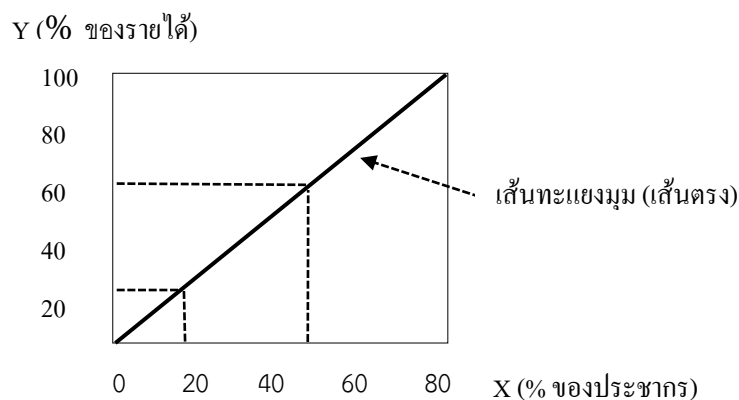
ตารางที่ 4. ความเหลื่อมล้ำหรือไม่เท่าเทียมกัน (Inequality) ของการกระจายรายได้

ส่วนที่	ประชากร		รายได้	
	ร้อยละ	ร้อยละสะสม	ร้อยละ	ร้อยละสะสม
1.จนที่สุด	20	20	4.6	4.6
2.กลุ่มที่ 2	20	40	10.8	15.4
3.กลุ่มที่ 3	20	60	18.3	33.7
4.กลุ่มที่ 4	20	80	29.2	62.9
5.รวยที่สุด	20	100	37.1	100.0
รวม	100		100	

จากตารางข้างต้นนี้ แสดงถึงการกระจายรายได้ที่มีความเหลื่อมล้ำหรือไม่มีความเท่าเทียมกัน ซึ่งในความเป็นจริงระบบเศรษฐกิจของประเทศต่างๆ มักจะเป็นเช่นนี้ในอัตราที่แตกต่างกันไป

การกระจายรายได้หรือความมั่งคั่งของแต่ละประเทศอาจพิจารณาได้จากการสร้าง [Lorenz curve](#) และจาก [Lorenz curve](#) ที่ได้จะสามารถพิจารณาได้ว่าการกระจายของรายได้หรือความมั่งคั่งว่ามีความเท่าเทียมหรือมีความเหลื่อมล้ำหรือไม่เท่าเทียมกัน โดยการพิจารณาจากการคำนวณค่า [Gini coefficient](#)

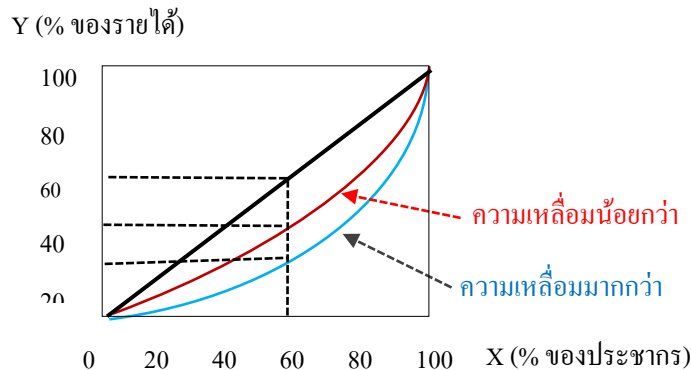
[Lorenz curve](#) เป็นกราฟที่แสดงให้เห็นถึงการกระจายรายได้หรือความมั่งคั่งไปยังประชาชนของแต่ละประเทศ ว่ามีความเท่าเทียมกันหรือไม่ [Lorenz curve](#) ได้ถูกพัฒนาขึ้นมาโดย Max Lorenz นักเศรษฐศาสตร์ชาวอเมริกัน ในปี ค.ศ. 1905 [Lorenz curve](#) เป็นกราฟที่กำหนดให้แกนอน (X) เป็นค่าเปอร์เซ็นต์ไทล์ (percentile) ของประชากร และแกนตั้ง (Y) เป็นค่าเปอร์เซ็นต์ไทล์ (percentile) ของรายได้หรือความมั่งคั่งของประเทศ [Lorenz curve](#) มีลักษณะดังนี้คือ



รูปที่ 2 กราฟแสดงความสมดุลหรือความเท่าเทียมกันอย่างสมบูรณ์ (perfect equality) ของการกระจายรายได้

จากรูปที่ 2. จะเห็นได้ว่า ร้อยละ 20 ของประชากร ได้รับร้อยละ 20 ของรายได้, ร้อยละ 40 ของประชากร ได้รับร้อยละ 40 ของรายได้, ร้อยละ 60 ของประชากร ได้รับร้อยละ 60 ของรายได้, เป็นเช่นนี้ไปเรื่อยๆ ในกรณีนี้ การกระจายรายได้หรือความมั่งคั่งจะมีความเท่าเทียมกันอย่างสมบูรณ์ (perfect equality) ลักษณะของกราฟจะเป็นเส้นตรง (เส้นทแยงมุม) โดยมีความชัน (slope) เป็น 1

จากรูปกราฟของ Lorenz curve ซึ่งแสดงการกระจายรายได้หรือความมั่งคั่งไปยังประชาชนของแต่ละประเทศ จะเห็นได้ว่าถ้าหากเส้นกราฟต่างจากเส้นตรง (เส้นทแยงมุม) ไป แสดงว่าการกระจายรายได้หรือความมั่งคั่งไปยังประชาชนมีความเหลื่อมล้ำหรือมีความไม่เท่าเทียมกัน และถ้าหากเส้นกราฟต่างจากเส้นตรง (เส้นทแยงมุม) ไปมากขึ้น แสดงว่าการกระจายรายได้หรือความมั่งคั่งไปยังประชาชนมีระดับมีความเหลื่อมล้ำหรือมีความไม่เท่าเทียมกันยิ่งมากขึ้น ดังรูปต่อไปนี้คือ

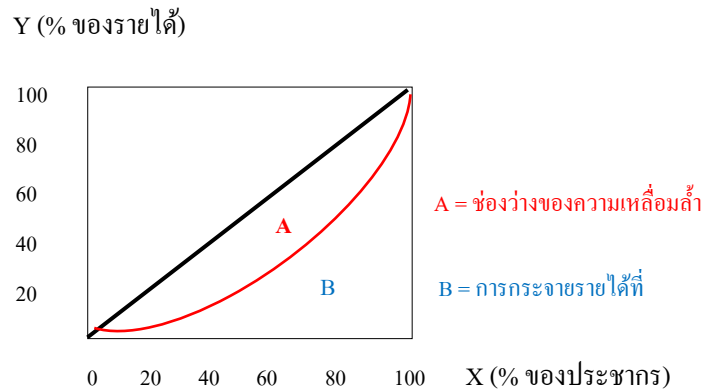


รูปที่ 3 กราฟแสดงความเหลื่อมล้ำหรือความไม่เท่าเทียมกัน (inequality) ของการกระจายรายได้

จากรูปที่ 3. จะเห็นได้ว่า ถ้าหากเส้นกราฟต่างจากเส้นตรง (เส้นทแยงมุม) ไปเล็กน้อย แสดงว่าการกระจายรายได้หรือความมั่งคั่งไปยังประชาชนมีความเหลื่อมล้ำหรือมีความไม่เท่าเทียมกันเพียงเล็กน้อย แต่ถ้าหากเส้นกราฟต่างจากเส้นตรง (เส้นทแยงมุม) ไปมากขึ้น แสดงว่าการกระจายรายได้หรือความมั่งคั่งไปยังประชาชนมีระดับความเหลื่อมล้ำหรือความไม่เท่าเทียมกันยิ่งมากขึ้น

พื้นที่ระหว่างเส้นตรง (เส้นทแยงมุม) กับเส้นการกระจายรายได้หรือความมั่งคั่งไปยังประชาชน จะเรียกว่าเป็น Gini coefficient ซึ่งค่า Gini coefficient นี้ จะเป็นดัชนีที่ใช้วัดมีความเหลื่อมล้ำหรือมีความไม่เท่าเทียมกันของการกระจายได้ของประเทศต่างๆ

การคำนวณค่า Gini coefficient จะทำได้ดังนี้ คือ



รูปที่ 4 กราฟแสดงค่าสัมประสิทธิ์ตังามเหลื่อมล้ำหรือความไม่เท่าเทียมกัน (Gini coefficient)

จากรูปที่ 4 จะได้ว่า

A คือช่องว่างของความเหลื่อมล้ำหรือความไม่เท่าเทียมกันของการกระจายรายได้ ซึ่งเป็นพื้นที่ระหว่างเส้นตรง (เส้นทแยงมุม) กับ เส้นการกระจายรายได้หรือความมั่งคั่งไปยังประชาชน

B คือพื้นที่ของการกระจายรายได้หรือความมั่งคั่งไปยังประชาชนที่แท้จริง

A+B คือพื้นที่ทั้งหมดที่อยู่เหนือแกนนอน (X) กับเส้นตรง (เส้นทแยงมุม) ซึ่งเป็นเส้นการกระจายรายได้ที่เท่าเทียมกันอย่างสมบูรณ์ (perfect equality)

นั่นคือ
$$\text{Gini coefficient} = \frac{A}{A+B}$$

ในกรณีที่ การกระจายรายได้หรือความมั่งคั่งมีความเท่าเทียมกันอย่างสมบูรณ์ A จะมีค่าเท่ากับ 0 จะได้ค่า Gini coefficient = 0 (0 %)

ถ้าหาก เส้นการกระจายรายได้หรือความมั่งคั่ง ห่างออกไปจากเส้นตรง (เส้นทแยงมุม) ค่า A จะเพิ่มขึ้น ส่วนค่า B จะลดลง

ในกรณีที่ B = 0 จะได้ค่า Gini coefficient = 1 (100 %)

กล่าวโดยสรุป ค่า Gini coefficient จะมีค่าระหว่าง 0 (0 %) ถึง 1 (100%) ถ้าหาก ค่า Gini coefficient เท่ากับ 0 (0 %) หมายถึง การกระจายรายได้หรือความมั่งคั่งมีความเท่าเทียมกันอย่างสมบูรณ์ (perfect equality) แสดงว่าประชาชนทุกคนในประเทศได้รับส่วนแบ่งรายได้หรือความมั่งคั่งเท่ากัน ในทางตรงกันข้าม ถ้าหาก ค่า Gini coefficient เท่ากับ 1 (100 %) หมายถึง การกระจายรายได้หรือความมั่งคั่งมีความเหลื่อมล้ำหรือมีความไม่เท่าเทียมกันอย่างสมบูรณ์ (perfect inequality) แสดงว่ามีประชาชนเพียงคนเดียวในประเทศได้รับส่วนแบ่งรายได้หรือความมั่งคั่งไปทั้งหมด

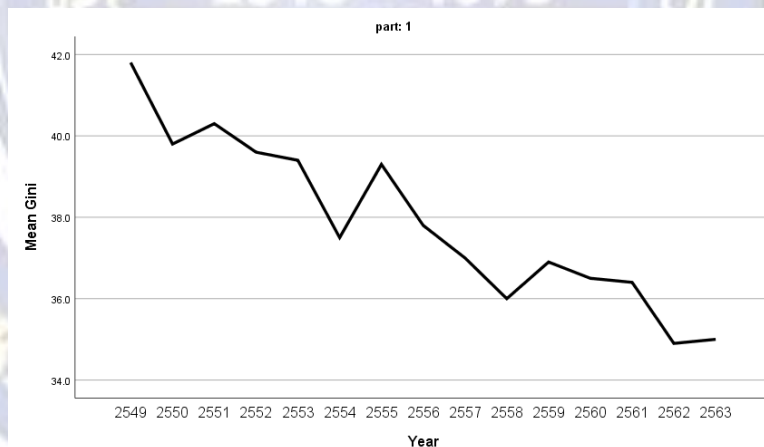
5. การกระจายรายได้ของประเทศไทย

จากข้อมูลของธนาคารโลก (World Bank) ได้ค่า Gini coefficient ของประเทศไทย ดังนี้คือ
ตารางที่ 5 ค่า Gini coefficient ของประเทศไทยระหว่าง ปี พ.ศ. 2549-2563

ปี พ.ศ.	Gini coefficient	ปี พ.ศ.	Gini coefficient
2549	41.8	2557	37.0
2550	39.8	2558	36.0
2551	40.3	2559	36.9
2552	39.6	2560	36.5
2553	39.4	2561	36.4
2554	37.5	2562	34.9
2555	39.3	2563	35.0
2556	37.8		

ที่มา: World Bank

เมื่อนำข้อมูล Gini coefficient ของประเทศไทยข้างต้นมาพล็อตกราฟ จะได้ดังนี้คือ



รูปที่ 5 แนวโน้มค่า Gini coefficient ของประเทศไทย ระหว่าง ปี พ.ศ. 2549-2563

จากการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นอย่างง่าย (simple linear regression analysis) ได้สมการการถดถอยคือ

$$Z_{\text{Gini}} = (-0.948)Z_{\text{Year}} \text{ standardized equation}$$

โดยมี $F = 114.838$, $p\text{-value} = 0.000$, และ $R\text{-square} = 0.898$ (89.8%)

แสดงว่า ในช่วงปี พ.ศ. 2549-2563 Gini coefficient ของประเทศไทย โดยรวมเฉลี่ยลดลงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (ที่ระดับ 0.01) โดยที่ปี พ.ศ. (Year) สามารถอธิบายความผันแปรของ Gini coefficient ประเทศไทย ได้ร้อยละ 89.8 และมีสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐาน (β) เท่ากับ -0.948

6. การกระจายรายได้ระหว่างคนจนและคนรวย

6.1 การกระจายรายได้ระหว่างคนจนและคนรวยของประเทศไทย

จากรายงานของสถาบันเครดิตสวิสของสวิตเซอร์แลนด์เกี่ยวกับการกระจายรายได้หรือความมั่งคั่งระหว่างคนจนและคนรวยของประเทศไทย พ.ศ. 2550 และ พ.ศ. 2561 มีรายละเอียดดังนี้คือ

ประชากร		รายได้ที่ได้รับ (ร้อยละสะสม)	
กลุ่มที่	ร้อยละสะสม	พ.ศ. 2550	พ.ศ. 2561
จนที่สุด	50	8.5	1.7
รวยที่สุด	10	51.0	85.7

ที่มา: Credit Suisse (January 2019)

จากตารางข้างต้น จะเห็นได้ว่า พ.ศ. 2550 คนจนที่สุดร้อยละ 50 ได้รับส่วนแบ่งของรายได้เพียงร้อยละ 8.5 ส่วนคนรวยที่สุดร้อยละ 10 ได้รับส่วนแบ่งของรายได้ไปถึงร้อยละ 51.0 สำหรับ พ.ศ. 2561 คนจนที่สุดร้อยละ 50 ได้รับส่วนแบ่งของรายได้ลดลงเหลือเพียงร้อยละ 1.7 ส่วนคนรวยที่สุดร้อยละ 10 ได้รับส่วนแบ่งของรายได้เพิ่มขึ้นไปถึงร้อยละ 85.7 แสดงให้เห็นว่า คนจนยิ่งจนลงไปเรื่อยๆ ส่วนคนรวยจะยิ่งรวยมากยิ่งขึ้น ที่เรียกว่า “รวยกระจุก จนกระจาย”

6.2 การเปรียบเทียบการกระจายรายได้ระหว่างคนจนและคนรวยของประเทศไทยกับบางประเทศ

รายงานของสถาบันเครดิตสวิสของสวิตเซอร์แลนด์ประจำเดือน ธันวาคม พ.ศ. 2561 ยังมีรายงานเกี่ยวกับการกระจายรายได้ของประเทศไทย ปี พ.ศ. 2561 ปรากฏว่า คนที่รวยที่สุดของประเทศไทยร้อยละ 1 ได้รับรายได้ไปถึง ร้อยละ 66.9 ซึ่งเป็นประเทศที่การกระจายของรายได้ที่มีความเหลื่อมล้ำหรือความไม่เท่าเทียมกันมากที่สุดละเอียดดังนี้คือ

ประชากรที่รวยที่สุดร้อยละ 1 ของประเทศ	รายได้ที่ได้รับ (ร้อยละสะสม)
1. ไทย	66.9
2. รัสเซีย	57.1
3. เคนยาก็	54.7
4. อินเดีย	51.5

ที่มา: Credit Suisse (December 2018)

จากตารางข้างต้น จะเห็นได้ว่า ในปี พ.ศ. 2561 ประเทศไทย คนที่รวยที่สุดของประเทศไทยร้อยละ 1 ได้รับรายได้ไปถึง ร้อยละ 66.9 ซึ่งเป็นการกระจายของรายได้ที่มีความเหลื่อมล้ำหรือความไม่เท่าเทียมกันมากที่สุดในโลก รองลงมา คือ ประเทศรัสเซีย ตุรกี และอินเดีย ตามลำดับ

7. สาเหตุของความเหลื่อมล้ำของการกระจายรายได้ของประเทศไทย

จากการวิเคราะห์การกระจายรายได้หรือความมั่งคั่งของประเทศไทย ในปี พ.ศ. 2561 ของสถาบันเครดิตสวิส ประเทศสวิตเซอร์แลนด์ ปรากฏว่า คนรวยที่สุดร้อยละ 10 ได้รับส่วนแบ่งรายได้หรือความมั่งคั่งไปถึงร้อยละ 85.7 โดยที่คนจนมีอยู่ร้อยละ 50 ได้รับส่วนแบ่งรายได้หรือความมั่งคั่งไปเพียงร้อยละ 1.7 เท่านั้น แสดงถึงการกระจายรายได้หรือความมั่งคั่งของประเทศไทยมีความเหลื่อมล้ำหรือมีความไม่เท่าเทียมกันมากและเป็นอันดับที่ 1 ของโลก และแนวโน้มของความเหลื่อมล้ำหรือมีความไม่เท่าเทียมกันนี้จะเพิ่มมากขึ้นไปเรื่อยๆ ทั้งนี้มีนักวิชาการหลายท่าน ได้ให้ความคิดเห็นว่า ความเหลื่อมล้ำหรือความไม่เท่าเทียมกันของการกระจายรายได้หรือความมั่งคั่งนี้อาจมีสาเหตุดังนี้คือ

1) ประชาชนมากกว่า 1 ใน 3 ของประเทศไทย ทำงานในภาคการเกษตร มีต้นทุนในการทำการเกษตรสูง แต่กลับเจอราคาสินค้าเกษตรตกต่ำ ทำให้ประชาชนในภาคการเกษตรมีรายได้อยู่ในระดับต่ำ จึงทำให้ความเหลื่อมล้ำหรือความไม่เท่าเทียมกันของการกระจายรายได้หรือความมั่งคั่งกว้างขึ้น

2) ความเหลื่อมล้ำด้านโอกาส เช่นโอกาสทางการศึกษา กลุ่มคนรายได้น้อยจะเข้าถึงการศึกษาที่ดีได้น้อย สิทธิแรงงานอยู่ในระดับต่ำ ค่าแรงที่เติบโตช้ากว่าเศรษฐกิจ นอกจากนี้นโยบายของรัฐยังซ้ำเติมความเหลื่อมล้ำ เช่น แรงงานไม่มีอำนาจต่อรอง กำไรที่กระจุกตัวอยู่ในบริษัทขนาดใหญ่ทำให้บริษัทขนาดเล็กแข่งขันยาก และภาครัฐยังขาดมาตรการสวัสดิการเพื่อช่วยเหลือคนรายได้น้อยอย่างเป็นระบบ

3) สถานการณ์โควิด-19 กระทบรายได้กลุ่มเปราะบางที่มีรายได้น้อยมากกว่ากลุ่มที่มีรายได้สูงกว่า ขณะที่แรงงานนอกระบบมีจำนวนมาก (54% ของแรงงานทั้งหมด) แต่ขาดสวัสดิการของรัฐที่เข้มแข็ง

4) ประเทศไทยที่กำลังจะก้าวเข้าสู่สังคมสูงอายุ จะทำให้ผู้สูงอายุมีรายได้น้อยลงหรือไม่มีรายได้ จึงทำให้ความเหลื่อมล้ำแย่ลง

นอกจากนี้จุดสำคัญคือ ประเทศไทยขาดกลไกที่ช่วยลดความเหลื่อมล้ำ เพราะระบบการเมืองที่ขาดประสิทธิภาพ โดยสถาบันการเมืองไม่เชื่อมโยงกับความรับผิดชอบส่วนรวม ซึ่งก่อให้เกิดปัญหาต่อเนื่อง เช่น เสรีภาพของสื่อไทยอยู่ในอันดับต่ำ การคอร์รัปชันมีค่อนข้างสูง แต่ความปลอดภัยของประชาชนค่อนข้างต่ำ

อย่างไรก็ตาม การแก้ปัญหาความเหลื่อมล้ำควรต้องเร่งดำเนินการให้เร็วที่สุด ดังนี้คือ

1) ควรมีการปรับปรุงระบบเศรษฐกิจให้เอื้อต่อการแข่งขันที่เสรีและเป็นธรรม โดยเปิดโอกาสให้ทุกคนได้แข่งขันบนความเท่าเทียมกัน

2) ควรมีการปรับปรุงภาษีในการกระจายรายได้และความมั่งคั่ง โดยใช้ระบบภาษีรายได้ในอัตราก้าวหน้า

- 3) ควรมีการปรับปรุงสวัสดิการของรัฐ โดยทำให้ประชาชนเข้าถึงการศึกษา การบริการทางสาธารณสุข สินเชื่อ ที่มีความเท่าเทียมกันมากขึ้น และมีโครงข่ายความคุ้มครองทางสังคม (Social Safety Net) ที่เข้มแข็ง
- 4) ควรมีการบังคับใช้กฎหมายที่เข้มแข็ง ป้องกันการทุจริตคอร์รัปชันทั้งทางตรงและคอร์รัปชันเชิงนโยบาย เพื่อลดความเหลื่อมล้ำในด้านการเข้าถึงอำนาจทางการเมือง
- 5) ควรมีการปรับปรุงกระจายอำนาจทางการเมืองและการคลัง โดยมีการจัดสรรทั้งอำนาจทางการเมืองและอำนาจทางการคลังไปสู่การปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างเหมาะสม

สรุปและข้อเสนอแนะ

8. สรุปการกระจายรายได้ของประเทศไทย

จากการศึกษาของธนาคารโลก พบว่า ผลิตภัณฑ์มวลรวม (GDP) ในประเทศไทย ในช่วงปี พ.ศ. 2549 - พ.ศ. 2564 พบว่า โดยรวมเฉลี่ยเพิ่มขึ้นในแต่ละปี (ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 0.01) การศึกษาการกระจายรายได้หรือความมั่งคั่งของประเทศไทย โดยการพิจารณา ค่าสัมประสิทธิ์ความเหลื่อมล้ำหรือความไม่เท่าเทียมกัน (Gini coefficient) ในช่วงปี พ.ศ. 2549-2563 ปรากฏว่า Gini coefficient ของประเทศไทย โดยรวมเฉลี่ยลดลงในแต่ละปี (ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 0.01)

เมื่อพิจารณาการกระจายรายได้หรือความมั่งคั่งระหว่างคนจนและคนรวยของประเทศไทย ปรากฏว่า ปี พ.ศ. 2550 คนจนที่สุทธ้อยู่ 50 ได้รับส่วนแบ่งของรายได้เพียงร้อยละ 8.5 ส่วนคนรวยที่สุทธ้อยู่ 10 ได้รับรายได้ไปถึงร้อยละ 51.0 สำหรับ พ.ศ. 2550 คนจนที่สุทธ้อยู่ 50 ได้รับส่วนแบ่งของรายได้ลดลงเหลือเพียงร้อยละ 1.7 ส่วนคนรวยที่สุทธ้อยู่ 10 ได้รับรายได้เพิ่มขึ้นไปถึงร้อยละ 85.7 แสดงให้เห็นว่า คนจนยิ่งจนลงไปเรื่อยๆ ส่วนคนรวยจะยิ่งรวยมากยิ่งขึ้น ที่เรียกว่า “รวยกระจุก จนกระจาย” จากการเปรียบเทียบการกระจายรายได้ระหว่างคนจนที่สุทธกับคนรวยที่สุด จะเห็นได้ว่า ในปี พ.ศ. 2561 คนที่รวยที่สุดของประเทศไทยร้อยละ 1 ได้รับรายได้ไปถึงร้อยละ 66.9 ซึ่งเป็นการกระจายของรายได้ที่มีความเหลื่อมล้ำหรือความไม่เท่าเทียมกันมากที่สุดในโลก รองลงมาคือ ประเทศรัสเซีย ตุรกี และอินเดีย (ได้รับรายได้ไปถึงร้อยละ 57.1, 54.7 และ 51.5 ตามลำดับ)

สาเหตุของความเหลื่อมล้ำหรือความไม่เท่าเทียมกันของการกระจายรายได้ของประเทศไทย อาจมีสาเหตุมาจาก 1) ประชาชนมากกว่า 1 ใน 3 ทำงานในภาคเกษตร มีต้นทุนในการทำภาคเกษตรสูง แต่ผลผลิตทางการเกษตรมีราคาต่ำ 2) ความเหลื่อมล้ำด้านโอกาสด้านต่างๆ โดยเฉพาะโอกาสทางการศึกษา ประชาชนที่มีรายได้น้อยจะเข้าถึงการศึกษาที่ได้น้อย สิทธิแรงงานอยู่ในระดับต่ำ ค่าแรงที่ได้รับจะต่ำ แรงงานไม่มีอำนาจต่อรอง 3) สถานการณ์โควิด-19 ที่เกิดขึ้น ส่งผลกระทบต่อรายได้ต่อผู้ที่มีรายได้น้อยมากกว่าผู้ที่มีรายได้สูงกว่า และ 4) ประเทศไทยที่กำลังจะก้าวเข้าสู่สังคมสูงอายุ ยิ่งทำให้ความเหลื่อมล้ำหรือความไม่เท่าเทียมกันยิ่งเพิ่มมากขึ้น

สำหรับการแก้ปัญหาความเหลื่อมล้ำต้องเร่งทำให้เร็วที่สุด ดังนี้คือ 1) ควรมีการปรับปรุงระบบเศรษฐกิจให้เอื้อต่อการแข่งขันที่เสรีและเป็นธรรม โดยเปิดโอกาสให้ทุกคนมีโอกาสได้แข่งขันบนความเท่าเทียมกัน 2) ควร

ปรับปรุงระบบภาษีในการกระจายรายได้และความมั่งคั่ง โดยใช้ระบบภาษีรายได้ในอัตราก้าวหน้า 3) ควรปรับปรุงสวัสดิการของรัฐ โดยทำให้ประชาชนเข้าถึงการศึกษา การบริการทางสาธารณสุข สินเชื่อ ที่มีความเท่าเทียมกันมากขึ้น 4) ควรมีการบังคับใช้กฎหมายที่เข้มแข็ง ป้องกันการทุจริตคอร์รัปชันทั้งทางตรงและคอร์รัปชันเชิงนโยบาย เพื่อลดความเหลื่อมล้ำในด้านการเข้าถึงอำนาจทางการเมือง และ 5) ควรมีการปรับปรุงการกระจายอำนาจทางการเมืองและการคลัง โดยมีการจัดสรรทั้งอำนาจทางการเมืองและอำนาจทางการคลังไปสู่การปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างเหมาะสม

เอกสารอ้างอิง

- (1) เดช กาญจนางกูร, (2539). การพัฒนาเศรษฐกิจของไทย : ประสบผลสำเร็จหรือล้มเหลว. วารสาร เศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. Vol.1, No.2, October-December (1996), pp. 40-54.
- (2) ชูตินันท์ สงวนประสิทธิ์, (2021) 4 เหตุความเหลื่อมล้ำไทยที่ไม่ได้เกิดจากความจน แต่ทำให้คนไทยจนลงเรื่อยๆ
- (3) บัณฑิต นิจถาวร, (2564) ความเหลื่อมล้ำ เป็นความเสี่ยงต่อประเทศ ถ้าไม่แก้ไข
- (4) ภูริวัจน์ ปุณยวุฒิปรีดา, (2563). ความเหลื่อมล้ำ : แนวคิด สถานการณ์ในประเทศไทย และแนวทางแก้ไข. วารสารวิชาการรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์. Vol.2, No.1, January – April 2020. Pp. 12-23.
- (5) สุชาติ ธาดาธำรงเวช, (2550). ทฤษฎีหลักว่าด้วยการบริหารนโยบายเศรษฐกิจ, พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์เมือง.
- (6) สุพิชชา โชติกำจร, (2565). การศึกษาความเหลื่อมล้ำของการกระจายรายได้ในประเทศไทย. วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด. Vol.16, No.2, May-August 2022. pp. 210-218.
- (7) Bank of Thailand. Overall Inequality in Thailand in 21st Century. December 2019.
- (8) Credit Suisse report. Wealth inequality in Thailand is growing more dramatic. January 16, 2019.
- (9) Fellman, J. Estimation of Gini coefficients using Lorenz curves. Journal of Statistics and Econometric Methods. Vol. 1, no. 2, 2012, pp. 31-38.
- (10) Gastwirth, J. The Estimation of the Lorenz curve and Gini index. The Review of Economics and Statistics. Vol. 54, No. 3, 1972, pp. 306-316.
- (11) The ASIAN Today. The world's most unequal countries. January 16, 2019.
- (12) World Bank. Thailand GDP – Gross Domestic Product. 2021.
- (13) World Bank. The Gini Index – Thailand. 2020.

วิเคราะห์ผลกระทบระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการรับเงิน การเบิกจ่ายเงิน การฝากเงิน การเก็บรักษาเงิน และการตรวจเงินขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ฉบับปี พ.ศ. 2561 ต่อการส่งเสริมการใช้เงินสะสมในการจัดบริการสาธารณะ¹

Analyzing the Impact of the Regulations of the Ministry of Interior on Receiving Money Withdrawing Money, Depositing Money, Depositing Money, Keeping Money the 2018 Edition of Local Administrative Organistrative's Audit on Promoting the Use of Accumulated Funds in Public Goods

ชฎิล โรจนานนท์²

Chadin Rochananonda²

บทคัดย่อ

เงินสะสมของ อปท. ในปัจจุบันมีปริมาณอยู่ในระดับสูง ถือเป็นโอกาสการพัฒนาของท้องถิ่น โดยเฉพาะ อปท. ขนาดใหญ่ ระเบียบกระทรวงมหาดไทยฯ พ.ศ. 2547-2560 กำหนดโครงสร้างเงินสะสมที่เข้าซ้อน มีพื้นที่การคลัง (Fiscal Space) ที่จำกัด ขาดความยืดหยุ่นและความคล่องตัว (Efficiency) ต่อการใช้จ่ายเงินสะสม นำไปสู่การออกระเบียบกระทรวงมหาดไทยฯ พ.ศ. 2561 โดยปรับลดกัณยอดเงินสะสมประจำปีลงเหลือร้อยละ 15 เพื่อเป็นทุนสำรองเงินสะสม ปัจจุบันยังไม่มีงานวิจัยมากนักที่ศึกษาว่าระเบียบกระทรวงมหาดไทยฯ พ.ศ. 2561 มีส่วนส่งเสริมการใช้เงินสะสมของ อปท. ในการจัดบริการสาธารณะ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาผลกระทบของระเบียบกระทรวงมหาดไทยฯ พ.ศ. 2561 ที่มีต่อการส่งเสริมการใช้เงินสะสมเพื่อจัดบริการสาธารณะของ อปท. ขนาดใหญ่ โดยใช้ระเบียบวิจัยเชิงคุณภาพ วิเคราะห์ตีความระเบียบกระทรวงมหาดไทยและข้อมูลเงินสะสมของ อปท. ขนาดใหญ่ 30 แห่ง โดยใช้เกณฑ์ อปท. ที่มีระดับปริมาณเงินสะสมในปี พ.ศ. 2561 สูงกว่าค่าเฉลี่ยปริมาณเงินสะสมของเทศบาลนครที่ระดับ 1,246 ล้านบาท เพื่อศึกษาการเปลี่ยนแปลงของพื้นที่การคลังในช่วงปี พ.ศ. 2559-2562 โดยเปรียบเทียบอัตราการขยายตัวเงิน

¹ รายงานวิจัยนี้เป็นส่วนหนึ่งของโครงการวิจัยแนวทางการรักษาระดับเงินสะสมในปริมาณที่เหมาะสมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กองทุนรัชดาภิเษกสมโภช ปี งบประมาณ 2564 โดยมี ศาสตราจารย์ ดร. ไชยยันต์ ไชยพร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

² จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อีเมล chadin.r@chula.ac.th

² Chulalongkorn University, Email address : chadin.r@chula.ac.th

สะสมระหว่างปี 2559-2561 กับอัตราการขยายตัวในปี พ.ศ. 2562 ซึ่งเป็นปีที่ระเบียบใหม่มีผลบังคับใช้นอกจากนี้ วิเคราะห์ข้อมูลเพิ่มเติมจากการสัมภาษณ์เชิงลึกจากเจ้าหน้าที่ อปท. 6 แห่ง เกี่ยวกับแนวทางการบริหารเงินสะสมและปริมาณเงินสะสมที่ถูกใช้เพื่อจัดบริการสาธารณะในช่วงปี พ.ศ. 2559-2563

ผลการศึกษาผลกระทบระเบียบกระทรวงมหาดไทยฯ พ.ศ. 2561 พบว่า 1) ปริมาณเงินสะสมของ อปท. จำนวน 29 แห่ง ในปี พ.ศ. 2562 มีอัตราการขยายตัวเพิ่มขึ้นแต่น้อยกว่าอัตราการขยายตัวเพิ่มขึ้นในช่วงปี พ.ศ. 2559-2561 สะท้อนว่าระเบียบกระทรวงฉบับใหม่ส่งผลต่อการเพิ่มพื้นที่การคลังของ อปท. ขนาดใหญ่ 2) ปริมาณและพฤติกรรมแนวทางการใช้เงินสะสมของ อปท. 6 แห่ง ในปี พ.ศ. 2562 ไม่เปลี่ยนแปลงอย่างมีนัยสำคัญ 3) นอกจากปัจจัยด้านกฎระเบียบ พบว่ามีปัจจัยเชิงสถาบันการคลังอื่นที่มีอิทธิพลต่อการใช้จ่ายเงินสะสมของ อปท. ที่สำคัญ 3 ปัจจัย คือ ทักษะการบริหารงานในเชิงรุกของ อปท. และการเมืองภายใน อปท. ปัจจัยที่ 2 คือ ทำเลที่ตั้งของ อปท. และการมีส่วนร่วมของภาคประชาชน ส่วนปัจจัยสุดท้าย คือ การเข้าแทรกแซงการใช้เงินสะสมจากรัฐบาลกลาง

คำสำคัญ: ระเบียบ เงินสะสม องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น วินัยการคลัง

Abstract

LAO's savings are currently at a high level. It is considered a loss of development opportunities for local communities, especially large local authorities. There is limited fiscal space, lack of flexibility and efficiency accumulated spending. This led to the issuance of the Ministry of the Interior Regulation of 2018 by reducing the annual accumulated amount to 15 percent as a reserve fund.

The purpose of this research was to study the effects of the 2018 Ministry of Interior Regulation on the promotion of utilization of local administrative funds for public services especially for the large local authorities. Using qualitative research methodology analyzed and interpreted the Ministry of Interior regulations and the accumulated money data of 30 large local administrative organizations which were selected from the local administrative authorities whose accumulated money in 2018 was higher than the average accumulated money of municipalities (1,246 million baht) by comparing the growth rate of cumulative money between 2016-2018 and the growth rate in 2019. Additional information was also analyzed from in-depth interviews with 6 local administrative officials about how to manage and how much the accumulated funds and how much the amount of used to provide public goods during the year 2016-2020.

The study results on the impact of the Ministry of Interior Regulations 2018 found that 1) the accumulated amount of money from 29 Local Administration Organizations in 2019 had an increasing rate but less than the increasing rate of it during the years 2016-2018. This reflects that the new ministry regulation has resulted in increasing the fiscal space for large local authorities. 2) There was no significant change in the amount and behavior spendings in the accumulated funds of 6 local administrative organizations in 2019. 3) Besides regulatory factors, there were three other fiscal institutional factors influencing the accumulated fund spendings, namely, proactive management attitudes of local administrative authorities and internal politics. The second factor is location of the local authorities and the participation of the public sector. And the last factor is intervening by the central government spending.

Keyword: regulation, accumulated funds, local government organization, fiscal discipline

บทนำ

จากข้อมูลธนาคารแห่งประเทศไทย (ณ ธันวาคม 2565) ได้รวบรวมยอดเงินฝากขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) ที่เก็บรักษาไว้กับสถาบันการเงิน พบว่ายอดเงินฝากของ อปท. ในปี พ.ศ. 2565 มีปริมาณสูงถึง 6.79 แสนล้านบาท เพิ่มขึ้นจากยอดเงินฝากในปี พ.ศ. 2554 ที่มีอยู่จำนวน 2.94 แสนล้านบาท ในช่วงปี พ.ศ. 2554 - 2565 พบว่ายอดเงินฝากในสถาบันการเงินของ อปท. มีอัตราขยายตัวเฉลี่ยร้อยละ 8.5 ต่อปี ในฐานะที่ อปท. เป็นทบวงการเมือง หากไม่สามารถใช้จ่ายเงินงบประมาณประจำปีที่ได้รับจัดสรรได้อย่างเต็มจำนวน อปท. ก็สามารถเก็บรักษาเงินงบประมาณดังกล่าวในรูปแบบของเงินสะสม การนำเงินสะสมไปใช้จ่าย อปท. สามารถทำได้ภายใต้ระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการรับเงิน การเบิกจ่ายเงิน การฝากเงิน การเก็บรักษาเงิน และการตรวจเงินขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ปี พ.ศ. 2547 และที่แก้ไขก่อนปี พ.ศ. 2561 (ระเบียบกระทรวงมหาดไทยฯ พ.ศ. 2547) ระเบียบดังกล่าวได้กำหนดแนวทางนำเงินสะสมมาใช้จ่ายอย่างรัดกุม เป็นระบบที่ถูกแบ่งเป็นสัดส่วนปริมาณเงินสะสมที่สามารถใช้ตามวัตถุประสงค์การใช้จ่ายภายใต้โครงสร้างเงินสะสม โดยทุกสิ้นปีงบประมาณ อปท. จะต้องกันเงินเป็นทุนสำรองเงินสะสมร้อยละ 25 ส่วนเงินสะสมส่วนที่เหลือคิดเป็นอัตราร้อยละ 75 ทั้งนี้ ก่อนที่ อปท. จะสามารถนำเงินสะสมมาใช้จ่ายขาดได้ จะต้องหักด้วยค่าใช้จ่ายที่มีภาระผูกพันต่างๆ ทำให้อปท. มีเงินสะสมที่ปลอดภาระผูกพันในจำนวนที่ค่อนข้างจำกัด ประกอบกับได้เคยมีข้อมูลข่าวสารที่รายงานว่าเจ้าหน้าที่ของ อปท. บางแห่ง ได้นำเงินเงินสะสมมาใช้จ่ายโดยไม่เป็นไปตามเงื่อนไขของระเบียบกระทรวงมหาดไทยดังกล่าว ส่งผลให้ อปท. ต้องคอยระมัดระวังในการนำเงินสะสมมาใช้จ่ายเพื่อจัดบริการสาธารณะแก่ประชาชน เพื่อป้องกันการถูกเรียกคืนเงินสะสมจากสำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน (สตง.) สถานการณ์ดังกล่าวถือเป็นหนึ่งในหลายสาเหตุที่ทำให้ยอดปริมาณเงินฝากของ อปท. เพิ่มสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง แม้ว่าภาครัฐได้พยายามออกมาตรการส่งเสริมให้ อปท. นำเงินสะสมมาใช้จ่ายให้ได้มากขึ้น จึงนำไปสู่การออกระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการรับเงิน การเบิกจ่ายเงิน การฝากเงิน การเก็บรักษาเงิน และการตรวจเงินขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ฉบับที่ พ.ศ. 2561 (ระเบียบกระทรวงมหาดไทยฯ พ.ศ. 2561) ที่สะท้อนถึงความพยายามของกระทรวงมหาดไทยในการส่งเสริมให้ อปท. นำเงินสะสมมาใช้จ่ายให้มากขึ้น ดังเช่นการปรับสัดส่วนการกันเงินสะสมเป็นทุนสำรองเงินสะสมลดลงเหลือร้อยละ 15 อย่างไรก็ตามในเชิงประจักษ์ว่าได้มีการศึกษาวิเคราะห์ผลกระทบของการออกระเบียบกระทรวงมหาดไทยฯ พ.ศ. 2561 ที่มีต่อการนำเงินสะสมของ อปท. มาใช้จ่ายเพื่อจัดบริการสาธารณะต่อประชาชนในท้องถิ่น

ในฐานะที่ อปท. เป็นทบวงการเมือง จึงไม่จำเป็นต้องนำเงินงบประมาณส่วนคงเหลือส่งคืนเข้าคลัง ทั้งนี้เงินงบประมาณที่ไม่ถูกใช้จะถูกเปลี่ยนสถานะมาเป็นเงินสะสมของ อปท. โดยเป็นเงินที่ อปท. สามารถนำไปฝากไว้กับสถาบันการเงินต่างๆ ได้อย่างถูกต้องตามกฎหมาย การใช้จ่ายเงินสะสมของ อปท. ได้ถูกกำหนดโดยระเบียบกระทรวงมหาดไทยฯ พ.ศ. 2547 ซึ่งกำหนดคำนิยาม “เงินสะสม” (accumulated funds) ของ อปท. ตามระเบียบข้อ 5 (24) ไว้ว่าเป็น “เงินที่เหลือจ่ายจากเงินรายรับตามงบประมาณรายจ่ายประจำปี และหรือ

งบประมาณรายจ่ายเพิ่มเติม และให้หมายถึงความรวมเงินรายรับอื่นที่ อปท. ได้รับไว้ภายในวันสิ้นปีงบประมาณ หลังจากที่หักทุนสำรองเงินสะสมไว้แล้ว และรวมทั้งเงินสะสมปีก่อนๆ ด้วย” เพราะเงินสะสมซึ่งเดิมมีสถานะเป็น งบประมาณที่มาจากเงินภาษีของประชาชน ระเบียบกระทรวงมหาดไทยฯ พ.ศ. 2547 จึงได้กำหนดแนวทางการใช้เงินสะสมโดยคำนึงถึงประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น ขณะเดียวกันได้ให้ความสำคัญกับเสถียรภาพและความมั่นคงทางการคลังของ อปท.

จากการศึกษาวิเคราะห์ระเบียบกระทรวงมหาดไทยฯ พ.ศ. 2547 ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับเงินสะสมของ อปท. พบว่าได้มีการกำหนดขอบเขตการใช้เงินสะสมโดยแบ่งออกเป็น 2 กรอบ ได้แก่

กรอบ 1 การใช้เงินสะสมนอกโครงสร้างเงินสะสม มีวัตถุประสงค์เพื่อความคล่องตัวในการบริหารงานภายในองค์กร แบ่งเป็น 2 กรณี ได้แก่ กรณี 1 การทดรองจ่ายตามระเบียบข้อ 88 อันเนื่องจากจัดเก็บรายได้ไม่เพียงพอในช่วง 3 เดือนแรกหรือไม่ได้รับการจัดสรรเงินอุดหนุนจากรัฐบาลกลาง และกรณี 2 การจ่ายขาดเงินสะสมตามระเบียบข้อ 90 อันเนื่องจาก อปท. ไม่ได้จัดทำงบประมาณที่เป็นการใช้จ่ายเพื่อสวัสดิการ ค่าตอบแทน เงินบำนาญของเจ้าหน้าที่

กรอบ 2 การใช้เงินสะสมภายใต้โครงสร้างเงินสะสม ทั้งนี้ หาก อปท. มียอดเงินงบประมาณคงเหลือ ณ สิ้นปีงบประมาณ เงินงบประมาณดังกล่าวจะถูกเปลี่ยนสถานะเป็นเงินสะสม ซึ่งเงินสะสมจำนวนที่เกิดขึ้น ณ สิ้นปีงบประมาณจะถูกแบ่งออกเป็น 2 ส่วน ประกอบด้วย ส่วน ก. ทุนสำรองเงินสมรร้อยละ 25 และส่วน ข. เงินสะสมส่วนที่เหลือร้อยละ 75 ของเงินสะสม

เงินสะสม อปท. ภาพรวม = ส่วน ก. ทุนสำรองเงินสะสม (25%) + ส่วน ข. เงินสะสมส่วนที่เหลือ (75%)

สำหรับ ส่วน ข. เงินสะสมส่วนที่เหลือ ระเบียบกระทรวงมหาดไทยฯ พ.ศ. 2547 ได้กำหนดให้ อปท. จะต้องกันเงินสะสมแบ่งเป็นอีก 3 ส่วนย่อย ประกอบด้วย ส่วน ข.1 เงินสะสมที่มีภาระผูกพัน (ร้อยละ 10 ของส่วน ข. เงินสะสมส่วนที่เหลือร้อยละ 75 ถูกนำส่งเข้ากองทุนส่งเสริมกิจการ อปท.) เพื่อการลงทุน ส่วน ข.2 กันเงินสะสมไว้ใช้จ่ายเพื่อยามฉุกเฉิน (เพื่อความคล่องตัวในการบริหารงานเพื่อใช้จ่ายด้านบุคลากรและเพื่อบรรเทาสาธารณภัย) และส่วน ข.3 เงินสะสมที่ อปท. สามารถนำมาใช้จ่ายขาด (เพื่อจัดบริการสาธารณะ)

ดังนั้น จะเห็นว่าระเบียบกระทรวงมหาดไทยฯ พ.ศ. 2547 ได้กำหนดให้ อปท. ใช้จ่ายเงินสะสมได้ค่อนข้างจำกัด อปท. ไม่สามารถนำเงินสะสม ส่วน ข.3 มาใช้จ่ายเพื่อจัดบริการสาธารณะได้เต็มจำนวน

ส่วน ข. เงินสะสมส่วนที่เหลือ (75%) = ส่วน ข.1 เงินสะสมที่มีภาระผูกพัน
(10% ของส่วน ข.)

+ ส่วน ข.2 เงินสะสมใช้จ่ายยามฉุกเฉิน
(บุคลากร 6 เดือน + ใช้จ่ายร้อยละ 10 ของ
ยอดคงเหลือ)

+ ส่วน ข.3 เงินสะสมที่สามารถใช้ได้ (ไม่มีภาระ
ผูกพัน)
(จัดบริการสาธารณะ)

จากการวิเคราะห์เงื่อนไขการนำเงินสะสมมาใช้จ่ายตามโครงสร้างเงินสะสมภายใต้ระเบียบกระทรวงมหาดไทยฯ พ.ศ. 2547 และที่แก้ไขเพิ่มเติมก่อนปี พ.ศ. 2561 ชฎิล โรจนานนท์ (2564) ได้ระบุว่า เงินสะสมของ อปท. ได้ถูกกำหนดแบ่งออกเป็น 4 ส่วนย่อย ซึ่งมีวัตถุประสงค์ในการใช้จ่ายแตกต่างกัน ดังนี้

ส่วน ก. ทูลสำรองเงินสะสม ตามวัตถุประสงค์ที่ 1 เพื่อรักษาเสถียรภาพและความมั่นคงทางการคลัง ส่วน ข.1 เงินสะสมที่มีภาระผูกพัน อปท. ต้องนำเงินสะสมเข้ากองทุนส่งเสริมกิจการ อปท. (ก.ส.อ. และ ก.ส.ท.) ตามวัตถุประสงค์ที่ 2 เพื่อลงทุนโดยกู้เงินตนเองของ อปท.

ส่วน ข.2 เงินสะสมที่กักไว้ใช้จ่ายในยามฉุกเฉิน ตามวัตถุประสงค์ที่ 3 เพื่อความคล่องตัวในการบริหารงานของ อปท. ด้านบุคคล และงานบรรเทาสาธารณภัย

ส่วน ข.3 เงินสะสมที่ อปท. สามารถนำมาใช้ได้ (หลังหักภาระผูกพันต่างๆ) ตามวัตถุประสงค์ที่ 4 เพื่อจัดบริการสาธารณะ

นอกจากนี้ การนำเงินสะสมในแต่ละส่วนมาใช้จ่าย พบว่ามีเงื่อนไขที่แตกต่างกัน ส่งผลให้ความระมัดระวังในการนำไปใช้จ่ายแตกต่างกัน โดยลำดับยากที่สุด คือ ส่วน ข.1 เงินสะสมที่มีภาระผูกพัน อปท. ไม่สามารถถอนเงินจากกองทุนส่งเสริมกิจการ อปท. มาใช้ได้ แต่สามารถนำมาใช้ได้ในรูปแบบของการกู้เงินตนเองเพื่อลงทุน (วัตถุประสงค์ที่ 2) ลำดับยากรองลงมา คือ ส่วน ก. ทูลสำรองเงินสะสม ถือเป็นเงินสะสมที่สำรองไว้เพื่อให้ อปท. นำมาใช้จ่ายในคราวจำเป็น (วัตถุประสงค์ที่ 1) โดยจะต้องได้รับการอนุมัติจากผู้ว่าราชการจังหวัด ลำดับค่อนข้างง่าย คือ ส่วน ข.3 เงินสะสมที่ อปท. สามารถจ่ายขาดเพื่อจัดบริการสาธารณะ (วัตถุประสงค์ที่ 4)

โดยผู้บริหารจะต้องเสนอให้สภาท้องถิ่นอนุมัติ ลำดับง่ายที่สุด คือ ส่วน ข.2 เป็นเงินสะสมที่มีไว้ใช้ยามฉุกเฉิน ผู้บริหาร อปท. เป็นผู้อนุมัติเพื่อความคล่องตัวในการบริหารงานภายในองค์กร (วัตถุประสงค์ที่ 3)

ความยากง่ายในการนำเงินสะสมมาใช้จ่ายที่แตกต่างกันแต่ละส่วนตามโครงสร้างเงินสะสม ทำให้ อปท. ไม่สามารถนำเงินสะสมมาใช้ได้อย่างสะดวก โดยเฉพาะส่วน ข.3 เงินสะสมที่สามารถจ่ายขาดได้ (หลังหักภาระผูกพันต่างๆ) พบว่ามีพื้นที่การคลังที่ค่อนข้างจำกัดในการนำมาใช้เพื่อจัดบริการสาธารณะ

ซึ่งในเชิงปฏิบัติการใช้จ่ายเงินสะสมเพื่อจัดบริการสาธารณะภายใต้ระเบียบกระทรวงมหาดไทยฯ พ.ศ. 2547 จะต้องเป็นไปตามเงื่อนไขของระเบียบข้อ 89 วรรค 1 อปท. อาจใช้เงินสะสมได้ โดยได้รับอนุมัติจากสภาท้องถิ่นและ 89 (1) “...ให้กระทำได้เฉพาะกิจการซึ่งอยู่ในอำนาจหน้าที่ของ อปท. ซึ่งเกี่ยวข้องกับด้านการบริการชุมชนและสังคม หรือกิจการที่เป็นการเพิ่มพูนรายได้หรือกิจการที่บำบัดความเดือดร้อนของประชาชน ทั้งนี้ ต้องเป็นไปตามแผนพัฒนาของ อปท. ...” จากข้อกำหนดตามระเบียบดังกล่าว ได้สะท้อนถึงข้อจำกัดในการนำเงินสะสมมาใช้จ่ายเพื่อจัดบริการสาธารณะ โดยเฉพาะเงื่อนไขการนำเงินสะสมมาใช้ที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของ อปท. ด้านบริการชุมชนและสังคม ซึ่งมักถูกท้วงติงจากสำนักงานตรวจเงินแผ่นดินว่าไม่เป็นไปตามเงื่อนไขของระเบียบกระทรวงมหาดไทยข้อ 89 (1) ซึ่งเกิดการใช้ดุลยพินิจที่แตกต่างกับ อปท. ที่ต้องการใช้เงิน นอกจากนี้ การใช้จ่ายที่ต้องเป็นไปตามแผนพัฒนาซึ่งขาดความยืดหยุ่น ไม่ตอบสนองกับสถานการณ์ที่จำเป็นต้องเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในปัจจุบัน

การนำเงินสะสมของ อปท. ไม่สามารถนำมาใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากระเบียบกระทรวงมหาดไทยฯ พ.ศ. 2547 ที่มีข้อจำกัดเป็นอุปสรรคสำคัญต่อการนำเงินสะสมของ อปท. มาใช้จ่าย ชฎิล โรจนานนท์ (2564) ศึกษาวิเคราะห์สภาพปัญหาข้อจำกัดการนำเงินสะสมของ อปท. มาใช้ ซึ่งสามารถสรุปได้ 5 ข้อสำคัญ

- (1) กั้นเงินสมัรร้อยละ 25 ณ สิ้นปีงบประมาณ เป็นส่วน ก. ทุนสำรองเงินสะสม โดยไม่กำหนดเพดานการกั้นเป็นทุนสำรองเงินสะสม โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อรักษาเสถียรภาพและความมั่นคงทางการคลัง ทำให้ อปท. ส่วนใหญ่หลีกเลี่ยงที่จะนำทุนสำรองเงินสะสมมาใช้จ่าย
- (2) โครงสร้างเงินสะสมซับซ้อน ซ้ำซ้อน ระหว่าง ส่วน ก. ทุนสำรองเงินสะสม กับ ส่วน ข.2 กั้นสำรองไว้ใช้จ่ายยามฉุกเฉิน
- (3) การกั้นเงินสะสมสำหรับ ส่วน ข.1 เงินสะสมที่มีภาระผูกพันเพื่อเข้ากองทุนส่งเสริมกิจการ อปท. มากเกินความจำเป็นคิดเป็นร้อยละ 10
- (4) การใช้ดุลยพินิจตีความที่แตกต่างกันระหว่าง อปท. กับ สตง. ในระเบียบข้อ 89 (1) เงื่อนไขการใช้ส่วน ข.3 เงินสะสมเพื่อจัดบริการสาธารณะ
- (5) ขาดความยืดหยุ่นการใช้ ส่วน ข.3 ตามระเบียบข้อ 89 (1) ต้องเป็นไปตามแผนพัฒนาขอ อปท.

หากพิจารณาข้อจำกัดดังกล่าวภายใต้ระเบียบกระทรวงมหาดไทยฯ พ.ศ. 2547 และที่แก้ไขปรับปรุงก่อนปี พ.ศ. 2561 ถือว่าการนำเงินสะสมมาใช้จ่าย โดยเฉพาะส่วน ข.3 เงินสะสมที่สามารถนำมาใช้เพื่อจัดบริการสาธารณะ พบว่า ข้อ (1) ข้อ (2) และข้อ (3) มีส่วนสำคัญที่ทำให้ อปท. มีพื้นที่การคลัง (Fiscal Space) ที่จำกัดในการจ่ายขาดเงินสะสมเพื่อจัดบริการสาธารณะ ขณะที่ ข้อ (4) และข้อ (5) ส่งผลให้ อปท. ขาดความยืดหยุ่นและขาดความคล่องตัวในการนำเงินสะสมมาใช้จ่ายเพราะต้องอาศัยดุลยพินิจดีมีความมีโอกาสสูงที่จะถูกหักหักจากสำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน

ดังนั้น จะเห็นว่า อปท. ไม่สามารถนำเงินสะสม ส่วน ข.3 มาใช้จ่ายเพื่อจัดบริการสาธารณะอย่างสะดวกการนำใช้จ่ายเงินสะสมของ อปท. มาใช้จ่ายอาจถูกเรียกคืน จากข้อท้วงติงจากสำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน ขณะที่การนำเงินสะสมส่วน ก. ทูลสำรองเงินสะสม มาใช้จ่ายเป็นไปได้ยาก จึงทำให้ปริมาณเงินสะสมของ อปท. มีแนวโน้มเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ยอดเงินฝากของ อปท. มีอัตราขยายตัวในช่วงปี พ.ศ. 2554-2566 อยู่ที่ 8.5 ต่อปี ในปี พ.ศ. 2566 ณ สิ้นปี มียอดสูงถึง 679,286 ล้านบาท

ตารางที่ 1 ปริมาณเงินฝากของ อปท. ในสถาบันการเงิน หน่วย: ล้านบาท

	2554	2555	2556	2557	2558	2559
ปริมาณเงินฝากของ อปท.	294,951	391,948	464,373	420,333	454,775	456,559
อัตราขยายตัว (%)		32.9%	18.5%	-9.5%	8.2%	0.4%
	2560	2561	2562	2563	2564	2565
ปริมาณเงินฝากของ อปท.	570,350	603,189	640,245	608,269	637,703	679,286
อัตราขยายตัว (%)	24.9%	5.8%	6.1%	-5.0%	4.8%	6.5%

ที่มา: ธนาคารแห่งประเทศไทย (สืบค้นเมื่อ 25 ก.พ. 2566)

ปริมาณเงินสะสมในภาพรวมที่มีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้น มักถูกภาคประชาสังคมเรียกว่า “เงินค้ำท้อ” ถือเป็น การสูญเสียโอกาสการนำมาใช้เพื่อพัฒนาประเทศในภาพรวม แม้ว่ารัฐบาลได้พยายามแก้ไขปรับปรุงระเบียบ กระทรวงมหาดไทยฯ พ.ศ. 2547 แม้จะได้ออกมาตรการต่างๆ เช่น มาตรการ Matching Funds ซึ่งเป็นการนำ จากงบกลางของรัฐบาลมาสมทบกับเงินสะสมของ อปท. (อัตรา 1 : 1) เพื่อส่งเสริมให้ อปท. นำเงินสะสมมาใช้ จ่ายในช่วงปี 2559-2561 แต่พบว่า อปท. ได้นำเงินสะสมมาใช้ได้เพียง 1,556 ล้านบาท สะท้อนว่ามาตรการต่างๆ ที่รัฐบาลออกมาไม่สามารถผลักดันให้ อปท. นำเงินสะสมมาใช้ได้เพิ่มขึ้น

ด้วยข้อจำกัดของต่าง ๆ ที่ได้กล่าวมาข้างต้น สะท้อนว่าระเบียบกระทรวงมหาดไทยฯ พ.ศ. 2547 และที่แก้ไขปรับปรุงก่อนปี พ.ศ. 2561 เป็นหนึ่งในปัจจัยสำคัญที่เป็นอุปสรรคต่อ อปท. ในการนำเงินสะสมมาใช้จ่าย ทั้งนี้ เพื่อเพิ่มโอกาสในการนำเงินสะสมมาใช้จ่ายให้มากขึ้น กระทรวงมหาดไทยจึงได้ออกระเบียบ กระทรวงมหาดไทยฯ พ.ศ. 2561 โดยเฉพาะได้มีการปรับลดสัดส่วนการกันเงินสะสมลงเหลือร้อยละ 15 ของเงินสะสม เพื่อเป็น ส่วน ก. ทูลสำรองเงินสะสม รวมทั้งการปรับเงื่อนไข ส่วน ข.2 การกันสำรองเพื่อใช้จ่ายขาด

สภาพคล่อง โดยปรับลดสำรองค่าใช้จ่ายด้านบุคคลากรลงเหลือ 3 เดือน และเพิ่มวงเงินไว้ใช้จ่ายเพื่อบรรเทาสาธารณภัยคิดเป็นร้อยละ 10 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ทั้งนี้ ระเบียบกระทรวงมหาดไทยฯ พ.ศ. 2561 ได้มีผลบังคับใช้ในปี พ.ศ. 2562 ซึ่งเป็นปีก่อนที่จะเกิดวิกฤตโควิด-19 ทั้งนี้ ปัจจุบัน พบว่ายังไม่มีมีการวิเคราะห์ผลกระทบของระเบียบกระทรวงมหาดไทยฯ พ.ศ. 2561 ที่มีต่อการนำเงินสะสมมาใช้จ่ายเพื่อบริการสาธารณะ โดยเฉพาะ อปท. ขนาดใหญ่ มีเงินสะสมในปี พ.ศ. 2561 อยู่ในระดับที่สูง จึงเกิดเป็นประเด็นคำถามว่า การออกระเบียบกระทรวงมหาดไทยฯ พ.ศ. 2561 มีส่วนส่งเสริม อปท. ขนาดใหญ่ที่มีปริมาณเงินสะสมในระดับที่สูง ให้สามารถนำเงินสะสมมาใช้จ่ายเพื่อจัดบริการสาธารณะได้เพิ่มขึ้นหรือไม่

เนื้อหา

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษาผลกระทบของการออกระเบียบกระทรวงมหาดไทยฯ พ.ศ. 2561 ที่มีต่อการส่งเสริมการใช้จ่ายสะสมของ อปท. ขนาดใหญ่ ในการจัดบริการสาธารณะแก่ประชาชนในท้องถิ่น

กรอบแนวคิดงานวิจัยและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ประเด็นเงินสะสมของ อปท. ถือว่ามีการศึกษาวิจัยไม่มากนัก ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้างานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารเงินสะสมของ อปท. ซึ่งโดยทั่วไปเงินสะสมของรัฐบาลท้องถิ่นมีคุณลักษณะไม่แตกต่างจากเงินคงคลังของรัฐบาลกลางซึ่งมีความเชื่อมโยงกับหลักการบริหารสภาพคล่องหรือเงินสดในมือของรัฐบาล

สำหรับงานศึกษาเกี่ยวกับการบริหารเงินคลังของรัฐบาล วุฒิพงศ์ จิตตั้งสกุล และคณะ (2551) ได้ศึกษาเรื่อง “การศึกษาระดับเงินคงคลังที่เหมาะสม” บนแนวคิดพื้นฐานการบริหารเงินคงคลังที่มีความเพียงพอของเงินสดในการเบิกจ่ายที่จำเป็น พร้อมคำนึงถึงต้นทุนการถือเงินคงคลังในระดับที่สูงเกินความต้องการและต่ำกว่าความต้องการ โดยพัฒนาแบบจำลอง Newsboy เพื่อหาระดับเงินคงคลังในระดับที่เหมาะสม ซึ่งพบว่าระดับเงินคงคลังที่เหมาะสมควรมีปริมาณที่เพียงพอต่อการใช้จ่ายอยู่ที่ประมาณ 6-8 วันทำการ สำหรับกรณีเงินสะสมของ อปท. เป็นเงินที่เหลือจ่ายจากเงินรายรับตามงบประมาณรายจ่ายประจำปีและงบประมาณรายจ่ายเพิ่มเติม มีลักษณะที่ไม่แตกต่างจากเงินคงคลังของรัฐบาล หากในช่วงเวลาใดของปีงบประมาณที่รัฐบาลมีรายจ่ายที่มากกว่ารายได้ที่จัดเก็บได้ รัฐก็สามารถนำเอาเงินคงคลังมาใช้จ่ายได้ การบริหารเงินคงคลังของรัฐบาลจึงเป็นการบริหารสภาพคล่องทางการคลัง (liquidity) เพื่อไม่ให้รัฐบาลขาดเงินสดในมือ

Sobel และ Holcombe (1996) ได้ศึกษาเรื่อง “The Impact of State Rainy Day Funds in Easing State Fiscal Crises During the 1990-1991 Recession” ได้ศึกษาขีดความสามารถในการรับวิกฤติจากถดถอยทางเศรษฐกิจในสหรัฐอเมริกาของกองทุนสำรองเพื่อใช้จ่ายยามฉุกเฉิน (a measure of fiscal stress for purposes of analyzing rainy day funds) ในช่วงปี ค.ศ. 1990 - 1991 ที่ต่อการรักษาระดับการใช้จ่าย เพื่อหลีกเลี่ยงการเพิ่มปริมาณการจัดเก็บภาษีของ 50 มลรัฐ ผลการศึกษา พบว่าระดับเงินกองทุนสำรองเพื่อใช้จ่าย

ยามฉุกเฉิน (rainy day /contingency reserve fund) ที่เหมาะสมควรอยู่ในระดับปริมาณที่ไม่เกินร้อยละ 30 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี แนวคิดดังกล่าวได้สะท้อนว่า ปริมาณเงินสะสมของ อปท. ควรมีปริมาณเงินสะสมที่เพียงพอต่อการรองรับสถานการณ์ฉุกเฉินและวิกฤติ แต่ไม่ควรอยู่ในระดับที่สูงเกินความจำเป็น

ดิเรก ปัทมสิริวัฒน์ (2561) ได้ศึกษา “เงินสะสมท้องถิ่น” โดยวิเคราะห์โครงสร้างเงินสะสมของ อปท. พบว่าเงินสะสมของ อปท. ที่มีมากกว่า 300,000 ล้านบาท เป็นภาพลวงตา เนื่องจาก อปท. มีภาระผูกพันต้องสำรองเงินหรือกันไว้เป็นสภาพคล่อง ตามระเบียบและหลักวินัยการเงินการคลัง เมื่อนำเอาเงินสะสมมาหักเงื่อนไขและภาระผูกพันของท้องถิ่นออกไป จะคงเหลือเงินสะสมที่ปลอดจากข้อผูกพัน เรียกว่า “เงินสะสมส่วนที่นำไปจ่ายขาดได้” นั่นคือ ส่วน ข.3 เงินสะสมที่สามารถนำไปใช้ได้ เพื่อจัดบริการสาธารณะให้แก่ประชาชน งานศึกษาได้พบว่าเงินสะสมที่ปลอดภาระผูกพันมีลักษณะกระจุกตัวสูงใน อปท. ในพื้นที่ภาคกลางและภาคตะวันออกเกินกว่าครึ่งหนึ่ง สะท้อนความเหลื่อมล้ำของฐานะการคลังท้องถิ่น ขณะที่ความแตกต่างของสถานะและขนาดของ อปท. มีผลต่อการได้รับจัดสรรงบประมาณในระดับที่แตกต่างกัน อปท. ที่มีขนาดเล็กในพื้นที่ภูมิภาคจึงมีโอกาสที่จะนำเอาเงินสะสมมาใช้จ่ายในสัดส่วนที่สูงกว่า อปท. ที่มีขนาดใหญ่ ซึ่งจากข้อมูลปริมาณเงินสะสมที่สามารถจ่ายขาดได้เฉลี่ยแบ่งตามประเภทของ อปท. ในปี พ.ศ. 2560 พบว่า ปริมาณเงินสะสมที่สามารถจ่ายขาดได้ของเทศบาลนครมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ที่ 368.5 ล้านบาทต่อแห่ง องค์การบริหารส่วนจังหวัดเฉลี่ยอยู่ที่ 234.8 ล้านบาทต่อแห่ง เทศบาลเมืองเฉลี่ยอยู่ที่ 54.9 ล้านบาทต่อแห่ง เทศบาลตำบลเฉลี่ยอยู่ที่ 8.7 ล้านบาทต่อแห่ง และองค์การบริหารส่วนตำบลมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 8.0 ล้านบาทต่อแห่ง

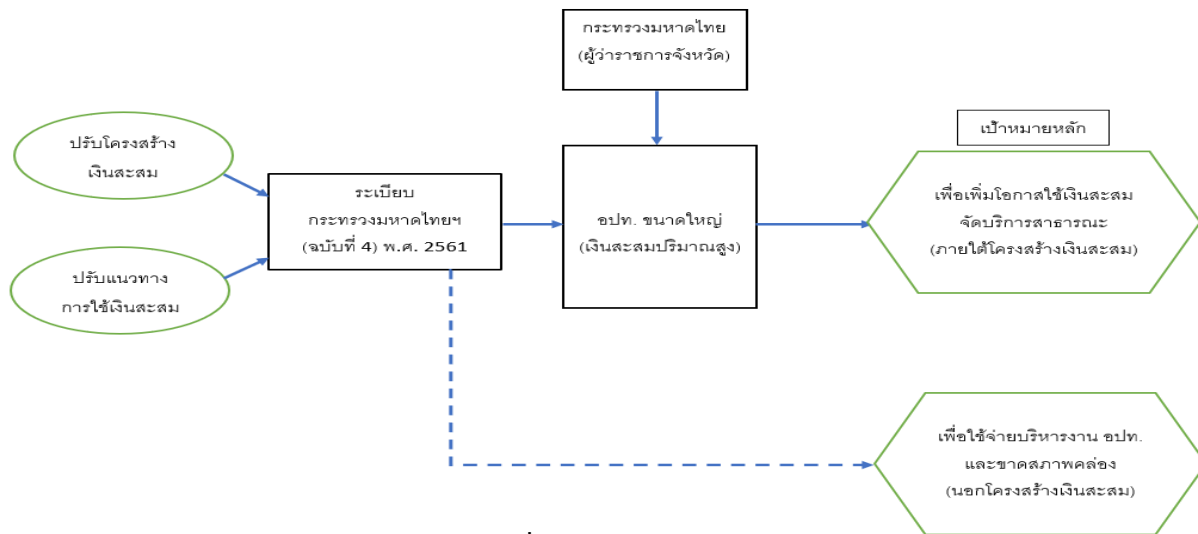
เพ็ญศรี ลิกขุทธิ และสุวิมลีย์ เปี่ยมปิติ (2554) ได้ศึกษาเรื่อง “การวิเคราะห์สถานะทางการคลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดสงขลา” ทำการศึกษา อปท. กลุ่มตัวอย่างในเขตจังหวัดสงขลา จำนวน 141 แห่ง ในช่วงปี 2548-2553 ผลการศึกษา พบว่า อปท. ได้มีการใช้เงินสะสมและเงินทุนสำรองเงินสะสมในระดับที่สูง ซึ่งส่วนใหญ่อยู่ในหมวดเงินเดือนค่าจ้างประจำ ค่าจ้างชั่วคราว ค่าตอบแทนผู้บริหาร ค่าจ้างเหมาบริการเงินสงเคราะห์เบี้ยยังชีพ ค่าครุภัณฑ์ที่ดินและสิ่งก่อสร้าง จ่ายสมทบโครงการก่อสร้างต่างๆ จัดซื้อรถยนต์ เป็นต้น มิได้นำเงินสะสมและเงินสำรองเงินสะสมเพื่อใช้ในกรณีเกิดสาธารณภัย ภัยพิบัติ อุทกภัย วาตภัย หรือเหตุฉุกเฉินจำเป็นเร่งด่วน เพื่อบำบัดทุกข์ บำรุงสุขให้แก่ประชาชน สาเหตุที่ทำให้ อปท. ในพื้นที่เขตจังหวัดสงขลา นำเงินสะสมและเงินทุนสำรองเงินสะสมมาใช้จ่ายในปริมาณที่สูงเนื่องมาจาก (1) สถานะเศรษฐกิจที่ทำให้ภาครัฐไม่สามารถจัดสรรเงินอุดหนุนทั่วไปหรือเงินอุดหนุนเฉพาะกิจได้ตามกำหนด อปท.ต้องจ่ายขาดเงินสะสมเป็นจำนวนมาก และ (2) อปท. ขาดการวางแผนการใช้จ่ายงบประมาณและไม่ควบคุมการเบิกจ่ายเป็นไปตามแผนการใช้จ่าย ในช่วงปี พ.ศ. 2548 - 2553 เทศบาล 33 แห่ง ในพื้นที่จังหวัดสงขลาได้มีการนำเงินที่เก็บรักษาไว้เพื่อใช้จ่ายในกรณีฉุกเฉินจำเป็นเร่งด่วน เพื่อบรรเทาความเดือดร้อนให้แก่ประชาชน สะท้อนถึงขาดการวางแผนใช้จ่ายเงินทำให้เงินสะสมน้อยลง ไม่เพียงพอในการบริหารจัดการ นอกจากนี้ เทศบาล 6 แห่ง ต้องขออนุมัติผู้ว่าราชการจังหวัดเพื่อใช้เงินทุนสำรองเงินสะสมเพื่อจ่ายเงินเดือนและค่าจ้าง ค่าเข้าบ้านข้าราชการ ค่ารักษาพยาบาล และเงินประกันสังคม เงินสงเคราะห์เบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ เป็นต้น

วีระศักดิ์ เครือเทพ (2562) ได้ศึกษาเรื่อง “บทวิเคราะห์และแนวทางการเงินสะสมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น : กรณีศึกษาจังหวัดนนทบุรี” ได้ตั้งคำถามว่าทำไมเงินสะสมของ อบท. จึงมีเป็นจำนวนมาก โดยศึกษาวิเคราะห์ระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยการรับเงิน การเบิกจ่ายเงิน การเก็บรักษาเงิน และการตรวจเงินของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2547 (ระเบียบกระทรวงมหาดไทยฯ พ.ศ. 2547) ซึ่งกำหนดแนวทางการบริหารจัดการเงินสะสมของ อบท. พบว่ามีสาเหตุสำคัญจาก (1) การกำหนดโครงสร้างที่ซับซ้อนและซ้ำซ้อน การแบ่งเงินสะสมออกเป็น 2 ส่วน แบ่งเป็น ส่วนแรกเงินสะสมที่สามารถจ่ายขาดหลังหักภาระผูกพัน กับส่วนที่สองกันเงินสะสมของทุกสิ้นปีงบประมาณ เป็นทุนสำรองเงินสมัร้อยละ 25 โดยไม่กำหนดเพดานสูงสุดของทุนสำรองเงินสะสม การนำทุนสำรองเงินสะสมไปใช้ค่อนข้างยากตามระเบียบข้อ 87 โดยต้องให้สภาท้องถิ่นเห็นชอบและผ่านการอนุมัติจากผู้ว่าราชการจังหวัด รวมทั้งต้องไปตามเงื่อนไขการจ่ายขาดเงินสะสมเพื่อจัดบริหารสาธารณะ ตามระเบียบข้อ 89 (1) ที่ต้องใช้ดุลยพินิจค่อนข้างสูง (2) การกำหนดเงื่อนไขเพิ่มเติมในช่วงปี พ.ศ. 2553 - 2557 ของกระทรวงมหาดไทย โดยออกหนังสือสั่งการ 3 ฉบับ ได้แก่ หนังสือกระทรวงมหาดไทยที่ มท 0808.4/ว 31361 ลงวันที่ 12 ตุลาคม 2553 หนังสือกระทรวงมหาดไทยที่ มท 0808.2/ว 2150 ลงวันที่ 27 พฤษภาคม 2556 และหนังสือกระทรวงมหาดไทยที่ มท 0808.2/ว 2029 ลงวันที่ 25 กรกฎาคม 2557 เพื่อรักษาวินัยทางการคลังของท้องถิ่น แต่กลับทำให้เพิ่มความซับซ้อน ย้อนแย้ง และการตีความหมายที่แตกต่างกันระหว่าง อบท. กับสำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน (สตง.) เพิ่มขึ้น ประกอบกับการตรวจสอบที่อย่างเข้มข้นของ สตง. ส่งผลให้ผู้บริหารท้องถิ่นขาดแรงจูงใจในการนำเงินส่วนนี้มาใช้ส่งผลให้ปริมาณเงินสะสมได้เพิ่มขึ้นเร็วกว่าอัตราการขยายตัวของเศรษฐกิจไทย

ชฎิล โรจนานนท์ (2564) ได้ศึกษาวิเคราะห์เปรียบเทียบระเบียบกระทรวงมหาดไทยฯ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2561 กับระเบียบกระทรวงมหาดไทยฯ พ.ศ. 2547 และที่แก้ไขเพิ่มเติมก่อนปี 2561 เกี่ยวกับพัฒนาการแนวทางการปรับโครงสร้างและแนวทางการใช้จ่ายเงินสะสมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ได้สรุปข้อจำกัดของระเบียบกระทรวงมหาดไทย พ.ศ. 2561 ที่เป็นอุปสรรคต่อการนำเงินสะสมมาใช้แบ่งเป็น ข้อจำกัดทางพื้นที่การคลัง (Fiscal space) ในการนำเงินสะสมมาใช้เพื่อจัดบริการสาธารณะ อันเป็นผลจากความซ้ำซ้อนของโครงสร้าง การกันเงินสะสมที่มีภาระผูกพันในระดับที่สูงถึงร้อยละ 10 ของเงินสะสมคงเหลือ สำหรับข้อจำกัดทางด้านประสิทธิภาพ พบว่าระเบียบกระทรวงมหาดไทยฯ พ.ศ. 2561 ยังคงกำหนดเงื่อนไขการนำเงินสะสมมาใช้จ่ายไม่แตกต่างจากระเบียบกระทรวงมหาดไทยฯ พ.ศ. 2547 และที่แก้ไขเพิ่มเติม โดยมีแนวทางปฏิบัติที่ขาดความชัดเจนนำไปสู่การใช้ดุลยพินิจตีความ รวมทั้งขาดความยืดหยุ่นเพราะจะต้องใช้จ่ายเงินสะสมตามแผนพัฒนาท้องถิ่น การออกระเบียบกระทรวงมหาดไทยฯ พ.ศ. 2561 ข้อ 89/1 ถือเป็นโอกาสเปิดโอกาสให้ อบท. สามารถนำเงินสะสมมาใช้จ่ายได้ตามสถานการณ์ที่มีความจำเป็น โดยมีปลัดกระทรวงมหาดไทยอนุมัติออกเป็นหนังสือสั่งการจากกระทรวงมหาดไทยให้นำเงินสะสมมาใช้ได้โดยได้รับการยกเว้นไม่ต้องปฏิบัติตามระเบียบกระทรวงมหาดไทย พ.ศ. 2561 แต่ถือว่าไม่เป็นไปตามหลักแนวคิดของการกระจายอำนาจ เป็นการแทรกแซงจากรัฐบาลกลางในการนำเงินของท้องถิ่นมาใช้

กล่าวโดยสรุป ปริมาณเงินสะสมของ อปท. หรือ “เงินค้ำท่อ” ที่มีแนวโน้มขยายตัวเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ถือเป็นโอกาสในการพัฒนาของท้องถิ่นจากบริการสาธารณะที่มาจากเงินสะสมของ อปท. มาใช้จ่ายการบริหารเงินสะสมภายใต้ระเบียบกระทรวงมหาดไทยฯ พ.ศ. 2547 และที่แก้ไขเพิ่มเติมก่อนปี พ.ศ. 2561 พบว่ามีข้อจำกัดหลายประการทั้งโครงสร้างเงินสะสมและแนวทางการใช้จ่ายที่เป็นอุปสรรค ในที่สุดภาครัฐได้หาแนวทางเพื่อส่งเสริมให้ อปท. ได้สามารถนำเอาเงินสะสมมาใช้จ่ายได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น จากการออกระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการรับเงิน การเบิกจ่ายเงิน การฝากเงิน การเก็บรักษาเงิน และการตรวจเงินขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2561 (ระเบียบกระทรวงมหาดไทยฯ พ.ศ. 2561) และมีผลบังคับใช้ทดแทนระเบียบเดิมในปี พ.ศ. 2562 จึงถือเป็นประเด็นที่น่าสนใจในการศึกษาเพื่อต่อยอด ในงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยมุ่งเน้นทำการศึกษาวเคราะห์ผลกระทบของระเบียบกระทรวงมหาดไทยฯ พ.ศ. 2561 ต่อการส่งเสริมให้ อปท. ได้สามารถนำเอาเงินสะสมมาใช้จ่ายได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยเลือกกลุ่มตัวอย่าง อปท. ที่มีปริมาณเงินสะสมในระดับสูงจำนวน 30 แห่ง ตั้งอยู่ในพื้นที่ทั้งในเขตปริมณฑลและเขตภูมิภาค จากแนวคิดที่มีมองว่า เงินสะสมของ อปท. มีลักษณะไม่แตกต่างจากเงินคงคลังของรัฐบาล (วุฒิพงศ์ จิตตั้งสกุล และคณะ, 2551) ปริมาณเงินสะสมของรัฐบาลท้องถิ่นควรมีปริมาณเงินสะสมที่เพียงพอต่อการรองรับวิกฤติและสถานการณ์ฉุกเฉิน แต่ไม่ควรมีในระดับที่สูงมากจนเกินความจำเป็น (Sobel & Holcombe, 1996) ขณะที่เงินสะสมของ อปท. กระจุกตัวอยู่ใน อปท. ที่มีขนาดใหญ่ตั้งอยู่ในพื้นที่ปริมณฑลและภาคตะวันออก (ดิเรก ปัทมสิริวัฒน์, 2561) ขณะที่แนวโน้มการใช้จ่ายเงินสะสมและเงินทุนสำรองเงินสะสมของ อปท. เป็นการใช้จ่ายเพื่อการบริหารขององค์กรในหมวดเงินเดือนค่าจ้างประจำ ค่าจ้างชั่วคราว ค่าตอบแทนผู้บริหาร ค่าจ้างเหมาบริการเงินสงเคราะห์เบี้ยยังชีพ **ซึ่งเป็นการใช้จ่ายเงินสะสมที่อยู่นอกโครงสร้างเงินสะสม 2 กรณี** ถือเป็นกรณีได้นำเงินสะสมและเงินทุนสำรองไปใช้จ่ายเพื่อจัดบริการสาธารณะแก่ประชาชนในท้องถิ่น ซึ่งเป็นการใช้จ่ายเงินสะสมภายใต้โครงสร้างเงินสะสม สะท้อนถึงการขาดประสิทธิภาพในการบริหารงานคลัง นำมาสู่การสูญเสียโอกาสของท้องถิ่นในการได้รับบริการสาธารณะ **ซึ่งเป็นการจ่ายขาดเงินสะสมภายใต้โครงสร้างเงินสะสม** (เพ็ญศรี ลิกขฤทธิ์ & สุวัลลีย์ เปี่ยมปิติ, 2554) รวมทั้ง ผลการศึกษาโครงสร้างเงินสะสมและแนวทางการใช้เงินสะสมภายใต้ระเบียบกระทรวงมหาดไทยฯ พ.ศ. 2547 จากข้อมูล อปท. ในจังหวัดนนทบุรี ได้สะท้อนถึงปัญหาความซ้ำซ้อนของโครงสร้างเงินสะสมและแนวทางปฏิบัติที่ถูุกำกั๊บลอยอย่างเข้มงวดจากส่วนกลาง การขาดประสานงานระหว่างหน่วยงานกำกับดูแลที่เป็นอุปสรรคต่อการใช้จ่ายเงินสะสมของ อปท. ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (วีระศักดิ์ เครือเทพ, 2562)

จากแนวคิดดังกล่าว ผู้วิจัยได้นำมาใช้ต่อยอดโดยกำหนดกรอบการวิจัยศึกษาวิเคราะห์ผลกระทบการออกระเบียบกระทรวงมหาดไทยฯ พ.ศ. 2561 ที่มีการปรับโครงสร้างเงินสะสมและแนวทางการใช้จ่ายเงินสะสมต่อการส่งเสริมการใช้เงินสะสม โดยมุ่งเน้นการใช้จ่ายเพื่อจัดบริการสาธารณะแก่ประชาชน



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดงานวิจัย

ที่มา : จัดทำโดยผู้วิจัย

ข้อสันนิษฐานการวิจัย

ระเบียบกระทรวงมหาดไทยฯ พ.ศ. 2561 ที่มีการปรับโครงสร้างเงินสะสมและแนวทางการใช้เงินสะสมของ อปท. ส่งต่อการเพิ่มโอกาสในเชิงพื้นที่การคลังและประสิทธิภาพการใช้เงินสะสมของ อปท. ขนาดใหญ่ ในการจัดบริการสาธารณะ

วิธีดำเนินการวิจัย

วิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (qualitative research) ประกอบได้ด้วยการศึกษาเชิงเอกสาร (documentary research) พร้อมกับการวิเคราะห์ตีความข้อมูล (Informative Analysis) และสัมภาษณ์เชิงลึกแบบมีโครงสร้าง (In-depth interview Structure) โดยมีขั้นตอน ดังนี้

1. การศึกษาเชิงเอกสาร (documentary research) ได้แก่ กฎหมาย ระเบียบ หนังสือสั่งการ หนังสือชักซ้อมความเข้าใจ ตลอดจนงานศึกษาวิจัยที่เกี่ยวข้องในกรณีของไทยและต่างประเทศ โดยเอกสารหลักมาจากการวิเคราะห์เปรียบเทียบโครงสร้างเงินสะสมของ อปท. ของระเบียบกระทรวงมหาดไทยฯ พ.ศ. 2547 และที่แก้ไขปรับปรุงก่อนปี พ.ศ. 2561 กับระเบียบกระทรวงมหาดไทยฯ พ.ศ. 2561
2. การวิเคราะห์ข้อมูล (informative analysis) อัตราการเปลี่ยนแปลงของปริมาณเงินสะสมของ อปท. ขนาดใหญ่ จำนวน 30 แห่ง ในการใช้จ่ายเพื่อจัดบริการสาธารณะ (ส่วน ข. 3) โดยเปรียบเทียบอัตราการเปลี่ยนแปลงเงินสะสมภายใต้ระเบียบกระทรวงมหาดไทยฯ พ.ศ. 2547 ในช่วงปี แรก ปี พ.ศ. 2559-2561 กับอัตราการเปลี่ยนแปลงเงินสะสมในปี พ.ศ. 2562 ภายใต้ระเบียบกระทรวงมหาดไทยฯ

- ฯ พ.ศ. 2561 โดยกลุ่ม อปท. ตัวอย่าง 30 แห่ง เป็น อปท. ที่มีปริมาณเงินสะสมในปี พ.ศ. 2561 สูงกว่าค่าเฉลี่ยเงินสะสมของเทศบาลนคร (1,246 ล้านบาท) ประกอบด้วย องค์การบริหารส่วนจังหวัด 14 แห่ง เทศบาลนคร 5 แห่ง และเทศบาลเมือง 5 แห่ง (ดูรายละเอียดตารางที่ 2)
3. วิเคราะห์การเปลี่ยนแปลงพื้นที่การคลัง (fiscal space) อันสืบเนื่องจากระเบียบกระทรวงมหาดไทยฯ พ.ศ. 2561 โดยสร้างแบบจำลองสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงของพื้นที่การคลัง ส่วน ข.3 เงินสะสมที่สามารถนำมาใช้เพื่อจัดบริการสาธารณะ จากข้อมูลงบการเงินที่สะท้อนถึงการไหลเวียนของปริมาณเงินสะสมของ อปท. 4 แห่ง (อปท. ขนาดใหญ่ 2 แห่ง กับ อปท. ขนาดเล็ก 2 แห่ง) ในช่วงปี พ.ศ. 2558-2560 โดยในปี 2560 ทำการวิเคราะห์ฉากทัศน์เปรียบเทียบการเปลี่ยนแปลงของขนาดพื้นที่การคลังระหว่างโครงสร้างเงินสะสมภายใต้ระเบียบกระทรวงมหาดไทยฯ พ.ศ. 2547 กับโครงสร้างเงินสะสมภายใต้ระเบียบกระทรวงมหาดไทยฯ พ.ศ. 2561 ของ อปท. ขนาดใหญ่ 2 แห่ง กับ อปท. ขนาดเล็ก 2 แห่ง
 4. วิเคราะห์ประสิทธิภาพ (efficiency) การใช้จ่ายเงินสะสมภายใต้ระเบียบกระทรวงมหาดไทยฯ พ.ศ. 2561 โดยสัมภาษณ์เชิงลึกแบบมีโครงสร้างจากเจ้าหน้าที่ อปท. ประกอบด้วย นายก อปท. ปลัด อปท. และผู้อำนวยการงานคลังของ อปท. ขนาดใหญ่ 6 แห่ง (จากกลุ่มตัวอย่าง 30 แห่ง) ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการปรับโครงสร้างเงินสะสมและแนวทางการใช้จ่ายเงินสะสมภายใต้ระเบียบกระทรวงมหาดไทยฯ พ.ศ. 2561 เกี่ยวกับเงื่อนไขเชิงปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรม บริบทภายใต้อิทธิพลของรัฐบาลกลาง และปัจจัยอื่นๆ เช่น วิกฤติโควิด-19 โดยรวบรวมประเด็นปัญหาอุปสรรค ประกอบกับข้อมูลปริมาณเงินสะสม ส่วน ข.3 เงินสะสมที่สามารถใช้ได้เพื่อจัดบริการสาธารณะ ที่มีการใช้จ่ายจริงในช่วงปี พ.ศ. 2559-2563

ตารางที่ 2 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขนาดใหญ่ ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 แห่ง

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	เงินสะสมปี 2561	อำเภอ	จังหวัด
องค์กรบริหารส่วนจังหวัด (14 แห่ง)			
1 องค์กรบริหารส่วนจังหวัดสมุทรปราการ	5,177,570,980		สมุทรปราการ
2 องค์กรบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี	3,515,088,905		ชลบุรี
3 องค์กรบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี	2,769,026,579		ปทุมธานี
4 องค์กรบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่	2,208,763,790		เชียงใหม่
5 องค์กรบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา	2,100,703,981		นครราชสีมา
6 องค์กรบริหารส่วนจังหวัดอุบลราชธานี	1,901,641,452		อุบลราชธานี
7 องค์กรบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี	1,894,495,248		นนทบุรี
8 องค์กรบริหารส่วนจังหวัดสุราษฎร์ธานี	1,882,400,254		สุราษฎร์ธานี
9 องค์กรบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ต	1,873,395,949		ภูเก็ต
10 องค์กรบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาคร	1,464,174,170		สมุทรสาคร
11 องค์กรบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น	1,451,964,340		ขอนแก่น
12 องค์กรบริหารส่วนจังหวัดตรัง	1,440,392,204		ตรัง
13 องค์กรบริหารส่วนจังหวัดสระบุรี	1,332,503,928		สระบุรี
14 องค์กรบริหารส่วนจังหวัดปราจีนบุรี	1,280,828,719		ปราจีนบุรี
เทศบาลนคร (11 แห่ง)			
15 เทศบาลนครนนทบุรี	7,431,387,291	เมืองนนทบุรี	นนทบุรี
16 เทศบาลนครปากเกร็ด	3,131,564,927	ปากเกร็ด	นนทบุรี
17 เทศบาลนครเจ้าพระยาสุรศักดิ์	2,329,231,630	ศรีราชา	ชลบุรี
18 เทศบาลนครแหลมฉบัง	1,967,887,579	ศรีราชา, บางละมุง	ชลบุรี
19 เทศบาลนครขอนแก่น	1,615,751,484	เมืองขอนแก่น	ขอนแก่น
20 เทศบาลนครอุบลราชธานี	1,524,065,771	เมืองอุบลราชธานี	อุบลราชธานี
21 เทศบาลนครหาดใหญ่	1,494,852,363	หาดใหญ่	สงขลา
22 เทศบาลนครตรัง	1,293,037,454	เมืองตรัง	ตรัง
23 เทศบาลนครอุดรธานี	1,269,343,631	เมืองอุดรธานี	อุดรธานี
24 เทศบาลนครเกาะสมุย	1,254,982,829	เกาะสมุย	สุราษฎร์ธานี
25 เทศบาลนครนครราชสีมา	1,250,629,093	เมืองนครราชสีมา	นครราชสีมา
เทศบาลเมือง (5 แห่ง)			
26 เทศบาลเมืองลัดหลวง	2,268,025,231	พระประแดง	สมุทรปราการ
27 เทศบาลเมืองท่าโขลง	1,820,757,160	คลองหลวง	ปทุมธานี
28 เทศบาลเมืองบางแก้ว	1,599,975,070	บางพลี	สมุทรปราการ
29 เทศบาลเมืองป่าตอง (ภูเก็ต)	1,013,182,597	กระทุ้ง	ภูเก็ต
30 เทศบาลเมืองมาบตาพุด	925,843,357	เมืองระยอง	ระยอง

ที่มา : จัดทำโดยผู้วิจัย จากข้อมูลสำนักงานคณะกรรมการการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น

หมายเหตุ : เทศบาลเมืองป่าตอง (ภูเก็ต) และเทศบาลเมืองมาบตาพุด มีระดับเงินสะสมที่ต่ำกว่าค่าเฉลี่ย 1,246 ล้านบาท ได้รับเลือกเป็นตัวแทนเทศบาลที่อยู่ในพื้นที่ภูมิภาค

อภิปรายผลการวิจัย

ทิศทางการศึกษา

ระเบียบกระทรวงมหาดไทยฯ พ.ศ. 2547 ถือเป็นกฎ กติกา สำคัญในกระบวนการบริหารการเบิกจ่ายเงินสะสมของ อปท. ซึ่งมีการออกแบบโครงสร้างการบริหารเงินสะสมและกำหนดเงื่อนไขแนวทางการใช้จ่ายเงินสะสม ถือเป็นปัจจัยสำคัญทั้งเป็นการส่งเสริมและเป็นอุปสรรคต่อการนำเงินสะสมมาใช้จ่าย อย่างไรก็ตามด้วยปริมาณเงินสะสมยังคงมีแนวโน้มที่เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง แม้ว่าจะได้มีการออกมาตรการจากภาครัฐเพื่อส่งเสริมให้อปท. ได้นำเงินสะสมมาใช้จ่ายเพิ่มมากขึ้น แต่ก็ไม่ประสบผลสำเร็จเท่าที่ควร จึงนำไปสู่การออกระเบียบกระทรวงมหาดไทยฯ พ.ศ. 2561 เพื่อให้การบริหารเงินสะสมมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ระเบียบกระทรวงมหาดไทยฯ พ.ศ. 2561 ที่มีการปรับโครงสร้างเงินสะสมและแนวทางการใช้เงินสะสม เพื่อสนับสนุนส่งเสริมในการใช้จ่ายเงินสะสม 2 มิติ ได้แก่ มิติเชิงพื้นที่ทางการคลัง (fiscal space) และมิติเชิงประสิทธิภาพ (efficiency)

ทั้งนี้ การออกระเบียบกระทรวงมหาดไทยฯ พ.ศ. 2561 ถือเป็นเงื่อนไขหนึ่งในรูปแบบของกฎกติกาเพื่อสนับสนุนส่งเสริมให้อปท. สามารถนำเงินสะสมมาใช้จ่ายเพื่อจัดบริการสาธารณะได้มากขึ้น นอกจากกฎกติกา ยังคงปัจจัยอื่นที่เปิดโอกาส (opportunity) ให้ อปท. ได้นำเงินสะสมมาใช้จ่าย นั่นคือ เงื่อนไขเชิงปฏิบัติ (practice) นับตั้งแต่เงื่อนไขเชิงพฤติกรรม เชิงบริบทภายใต้อิทธิพลส่วนกลาง และเชิงวิกฤติและอื่นๆ ที่ทำให้อปท. จำเป็นต้องนำเงินสะสมมาใช้

อย่างไรก็ดี ยังคงเป็นประเด็นคำถามว่า 2 เงื่อนไขสำคัญ ได้แก่ (1) เงื่อนไขระเบียบกระทรวงมหาดไทยฯ (ฉบับที่ พ.ศ. 2561 และ (2) เงื่อนไขเชิงปฏิบัติ ที่จะมีส่วนส่งเสริมการใช้จ่ายเงินสะสมของ อปท. ได้มากน้อยเพียงใด

ตารางที่ 3 แนวคิดเงื่อนไขที่ส่งผลกระทบต่อการใช้จ่ายเงินสะสม

ประเด็น	ผลกระทบ
1) เงื่อนไขระเบียบกระทรวงมหาดไทยฯ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2561	
โครงสร้างเงินสะสม	พื้นที่ทางการคลัง
แนวทางการใช้เงินสะสม	ประสิทธิภาพ
2) เงื่อนไขเชิงปฏิบัติ	
พฤติกรรม	ประสิทธิภาพ
บริบทภายใต้อิทธิพลส่วนกลาง	ประสิทธิภาพ
วิกฤติและอื่นๆ	ประสิทธิภาพ

ที่มา : จัดทำโดยผู้วิจัย

ระเบียบกระทรวงมหาดไทยฯ พ.ศ. 2561

การออกระเบียบกระทรวงมหาดไทยฯ พ.ศ. 2561 ถือเป็นการเปลี่ยนแปลงครั้งสำคัญต่อการบริหารเงินสะสม โดยเฉพาะการใช้จ่ายเงินสะสมภายใต้โครงสร้างเงินสะสมตามระเบียบข้อ 87 และข้อ 89 เพื่อเพิ่มพื้นที่การคลัง (fiscal space) ในการนำเอาเงินสะสมมาจัดบริการสาธารณะ และการเพิ่มประสิทธิภาพ ลดข้อจำกัด โดยเพิ่มระเบียบข้อ 89/1 เพื่อเพิ่มความยืดหยุ่นในการรองรับกับสถานการณ์เร่งด่วน ฉุกเฉิน นอกเหนือจากแผนพัฒนาของ อปท. ซึ่งเกี่ยวข้องกับการจัดสรรงบประมาณ สำหรับรายละเอียดการเปลี่ยนแปลงจากการออกระเบียบกระทรวงมหาดไทยฯ พ.ศ. 2561 มีดังนี้

การปรับโครงสร้างเงินสะสม

1) **ปรับลดสัดส่วนกันยอดเงินสะสมประจำปี** เป็นทุนสำรองเงินสะสม จากเดิมร้อยละ 25 ลงเหลือร้อยละ 15 ของทุกปี [เปลี่ยนแปลง : ระเบียบข้อ 87 วรรค 1] จึงทำให้

ส่วน ก. ทุนสำรองเงินสะสม ร้อยละ 15 (ปริมาณ: คาดว่าลดลง)

ส่วน ข. เงินสะสมส่วนที่เหลือ ร้อยละ 85 (ปริมาณ: คาดว่าเพิ่มขึ้น)

2) **เงินสะสมส่วนที่เหลือ (ส่วน ข.)** แบ่งออกเป็น 3 ส่วนย่อย ได้แก่

ส่วน ข.1 เงินสะสมที่มีภาระผูกพัน (ปริมาณ: อาจเพิ่มขึ้นหรือลดลง แล้วแต่ อปท.):

[คงเดิม: ระเบียบข้อ 89 (2) การกั้นเงินสะสมเข้ากองทุนส่งเสริมกิจการของ อปท. คงเดิมที่ร้อยละ 10]

ส่วน ข.2 กั้นไว้ใช้จ่ายในกรณีฉุกเฉิน (ปริมาณ: อาจเพิ่มหรือลด แล้วแต่ อปท.):

[เพิ่ม: ระเบียบข้อ 89 (3) ทดแทน เจื่อนไขที่กั้นไว้ใช้จ่ายในกรณีฉุกเฉิน ตามหนังสือกระทรวงมหาดไทยฯ ที่ มท 0808.2/ว7272 ลงวันที่ 26 ธันวาคม พ.ศ. 2560]

ทั้งนี้ ส่วน ข.2 การกั้นสำรองไว้ฉุกเฉิน เป็นผลรวมของ 2 ส่วน ประกอบด้วย

(กรณี 1 : **บุคลากร**) กั้นไว้เป็นค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรไม่น้อยกว่า 3 เดือน (เดิมสำรองบุคลากร 6 เดือน เบี้ยยังชีพ 3 เดือน) (ปริมาณ: คาดว่าลดลง)

(กรณี 2 : **สาธารณภัย**) กั้นเป็นค่าใช้จ่ายบริหารงานและกรณีที่มีสาธารณภัย ร้อยละ 10 งบประมาณ (เดิมกั้นไว้ร้อยละ 10 ของส่วนที่เหลือ) (ปริมาณ: คาดว่าเพิ่มขึ้น)

ส่วน ข.2 = กรณี 1: บุคลากร) + กรณี 2: บรรเทาสาธารณภัย)

ส่วน ข.3 เงินสะสมที่ อปท. สามารถใช้ได้เพื่อจัดบริการสาธารณะ (ทิศทางการเปลี่ยนแปลง: ไม่ชัดเจน)

ส่วน ข.3 (ไม่ชัดเจน) = ส่วน ข. (คาดว่าเพิ่มขึ้น) - ส่วน ข.1 (อาจเพิ่มขึ้น/ลดลง) - ส่วน ข.2 (อาจเพิ่มขึ้น/ลดลง)

ตารางที่ 4 เปรียบเทียบโครงสร้างเงินสะสม 3 เดือน

ระเบียบกระทรวงมหาดไทยฯ พ.ศ. 2547	ระเบียบกระทรวงมหาดไทยฯ พ.ศ. 2561
1. ปรับโครงสร้างรวม ส่วน ก. ร้อยละ 25 ส่วน ข. ร้อยละ 75 2. ปรับโครงสร้าง ส่วน ข. ส่วน ข.1 อัตราร้อยละ 10 ของส่วน ข. ร้อยละ 75 กันเข้า ส่วน ข.1 กันเข้า ก.ส.อ. หรือ ก.ส.ท. ส่วน ข.2 สัดส่วน ส่วน ข.2 เงินสะสมกันไว้ ใช้ยามฉุกเฉิน ข้อ 1 บุคลากร 6 เดือน เบี้ยยังชีพ 3 เดือน ข้อ 2 ค่าใช้จ่ายบรรเทาสาธารณภัยร้อยละ 10 ของส่วนที่เหลือ ส่วน ข.3 คงเดิม	1. ปรับโครงสร้างรวม ส่วน ก. <u>ร้อยละ 15</u> ส่วน ข. <u>ร้อยละ 85</u> 2. ปรับโครงสร้าง ส่วน ข. ส่วน ข.1 คงอัตราร้อยละ 10 ของส่วน ข. <u>ร้อยละ 85</u> กันเข้า ส่วน ข.1 เข้า ก.ส.อ. หรือ ก.ส.ท. ส่วน ข.2 <u>ปรับ</u> สัดส่วน ส่วน ข.2 เงินสะสมกันไว้ ใช้ยามฉุกเฉิน ข้อ 1 บุคลากร 3 เดือน ข้อ 2 ค่าใช้จ่ายบรรเทาสาธารณภัยร้อยละ 10 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ส่วน ข.3 คงเดิม

ที่มา: จัดทำโดยผู้วิจัย

การปรับแนวทางการใช้เงินสะสม

การใช้จ่ายเงินสะสมตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยฯ พ.ศ. 2547 และที่แก้ไขก่อนปี พ.ศ. 2561 ในภาพรวมเป็นการกำหนดแนวทางการใช้ตามผู้มีอำนาจในอนุมัติการใช้จ่ายเงินสะสม นับตั้งแต่การอนุมัติโดยกองทุนส่งเสริมกิจการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ก.ส.อ. กับ ก.ส.ท.) นายองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สภาท้องถิ่น จนไปถึงเป็นอำนาจของผู้ว่าราชการจังหวัดในการอนุมัติ สำหรับระเบียบกระทรวงมหาดไทยฯ พ.ศ. 2561 ที่ถูกนำมาใช้ทดแทนเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการใช้จ่ายเงินสะสมของ อปท. ซึ่งได้มีการปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติมโดยเฉพาะการเพิ่มระเบียบข้อ 89/1 ที่เปิดช่องทางในการใช้อำนาจของรัฐบาลกลางเข้ามามีส่วนในการกำหนดนโยบายการใช้จ่ายเงินสะสมในกรณีที่มีความจำเป็น เร่งด่วน ทั้งนี้ ระเบียบกระทรวงมหาดไทยฯ พ.ศ. 2561 ได้ปรับปรุงแนวทางการใช้จ่ายเงินสะสมที่สำคัญ ดังนี้

(1) เพิ่มระเบียบข้อ 87 (1) ทดแทนระเบียบข้อ 87 วรรค 2 เพื่อให้สามารถนำ ส่วน ก. หุ้่นสำรองเงินสะสมมาใช้จ่าย หากยอดเงินสะสมคงเหลือไม่ถึงร้อยละสิบห้าของเงินสะสม ณ วันที่ 1 ตุลาคม ของงบประมาณปีนั้น ซึ่งสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ ข้อ 1 เพื่อรักษาเสถียรภาพทางการคลัง

(2) เพิ่มระเบียบข้อ 87 (2) ทดแทนระเบียบข้อ 87 วรรค 3 เพื่อให้สามารถนำ ส่วน ก. หุ้่นสำรองเงินสะสมที่เกินร้อยละ 15 ของงบประมาณ มาใช้เพื่อจัดบริการสาธารณะภายใต้เงื่อนไขของระเบียบข้อ 89 (1) ซึ่งสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ ข้อ 4 เพื่อจัดบริการสาธารณะแก่ท้องถิ่น

(3) เพิ่มระเบียบข้อ 89 (3) ทดแทนหนังสือกระทรวงมหาดไทย ที่ มท 0808.2/ว7272 ลงวันที่ 26 ธันวาคม พ.ศ. 2560 กำหนด ส่วน ข.2 กันสำรองเพื่อใช้จ่ายในยามฉุกเฉิน เพื่อให้ อปท. มีสภาพคล่องที่เพียงพอต่อการบริหารงานด้านบุคคล และพร้อมรับมือกับสถานการณ์ฉุกเฉิน ซึ่งสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ ข้อ 3 เพื่อใช้จ่ายในยามฉุกเฉิน

(4) เพิ่มระเบียบข้อ 89/1 เพื่อให้เกิดความยืดหยุ่น ต่อการนำเงินสะสมของ อปท. นำเงินสะสมมาใช้จ่ายเพื่อตอบสนองกับนโยบายของภาครัฐ หากมีความจำเป็นในสถานการณ์ฉุกเฉิน และเร่งด่วน โดยยกเว้นให้ อปท. ไม่ต้องปฏิบัติตามระเบียบข้อ 87 และ/หรือ ข้อ 89 การใช้จ่ายเงินสะสมที่ไม่อยู่ในแผนพัฒนาของ อปท. เช่น การนำเอาเงินสะสมมาใช้เพื่อบรรเทาแก่ผู้ที่ได้รับผลกระทบจากโรคระบาดใหม่ เป็นต้น

อย่างไรก็ดี การเพิ่มระเบียบข้อ 89/1 ถือเป็นโอกาสให้รัฐบาลกลางเข้ามาแทรกแซงการดำเนินงานของ อปท. เป็นการขัดต่อหลักการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น

วิเคราะห์ผลกระทบระเบียบกระทรวงมหาดไทยฯ พ.ศ. 2561 ต่ออัตราการขยายตัวเงินสะสมในปี พ.ศ. 2562

การวิเคราะห์ผลกระทบของระเบียบกระทรวงมหาดไทยฯ พ.ศ. 2561 ที่มีส่วนส่งเสริมการใช้จ่ายเงินสะสมว่าเป็นไปในทิศทางใด โดยวิเคราะห์การเปลี่ยนแปลงอัตราการเพิ่มขึ้นของเงินสะสมระหว่างช่วงแรก (ปี พ.ศ. 2559 - 2561) กับในช่วงหลัง (ปี พ.ศ. 2562) ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ได้แก่ (1) ส่วนทุนสำรองสะสม (ส่วน ก.) (2) ส่วนเงินสะสมส่วนที่เหลือ (ส่วน ข.) และ (3) เงินสะสมภาพรวม (ส่วน ก. + ข.) ของ อปท. กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 แห่ง ซึ่งผลการวิเคราะห์ มีดังต่อไปนี้

- อปท. ทั้ง 21 แห่ง จากทั้งหมด 30 แห่ง มีอัตราการเพิ่มขึ้นของ ส่วน ก. และ ส่วน ข. รวมกันในช่วงหลังน้อยกว่าในช่วงแรก
- อปท. ทั้ง 29 แห่ง จากทั้งหมด 30 แห่ง มีอัตราการเพิ่มขึ้นของ ส่วน ก. ในช่วงหลังน้อยกว่าในช่วงแรก
- อปท. ทั้ง 19 แห่ง จากทั้งหมด 30 แห่ง มีอัตราการเพิ่มขึ้นของ ส่วน ข. ในช่วงหลังน้อยกว่าในช่วงแรก

(หมายเหตุ อบจ. ภูเก็ต มีอัตราการเพิ่มขึ้นในช่วงหลัง (ปี พ.ศ. 2562) ของทั้ง 3 ส่วน (ส่วน ก.+ข. ส่วน ก. และ ส่วน ข.) มากกว่าอัตราการขยายตัวในช่วงหลัง (ปี พ.ศ. 2559 -2561)

ทั้งนี้ จากการศึกษาอัตราการเพิ่มขึ้นของเงินสะสมทั้ง 3 ประเภทของ อปท. 30 แห่ง โดยเปรียบเทียบช่วงหลัง (ในปี พ.ศ. 2562) กับช่วงแรก (ปี พ.ศ. 2559-2560) สามารถจัดกลุ่มรูปแบบการเปลี่ยนแปลงองค์ประกอบของเงินสะสมออกเป็น 4 กลุ่ม ดังนี้

กลุ่มที่ 1 อปท. จำนวน 19 แห่ง มีอัตราการเพิ่มขึ้นของเงินสะสมทั้ง 3 ประเภท (ส่วน ก. ส่วน ข. และ ส่วน ก. + ข.) ในช่วงหลังน้อยกว่า (<) ในช่วงแรก เช่น อบจ. ปทุมธานี และ ทม. ลัดหลวง

กลุ่มที่ 2 อบต. จำนวน 2 แห่ง มีอัตราการเพิ่มขึ้นของเงินสะสมรวม (ส่วน ก. + ข.) และทุนสำรองสะสม (ส่วน ก.) ในช่วงหลังน้อยกว่า (<) ในช่วงแรก และอัตราการเพิ่มขึ้นของเงินสะสมส่วนที่เหลือ (ส่วน ข.) ในส่วนหลังมากกว่า (>) ส่วนแรก เช่น อบจ. สมุทรปราการ และ ทน. ตรัง

กลุ่มที่ 3 อบต. จำนวน 8 แห่ง มีอัตราการเพิ่มขึ้นของทุนสำรองสะสม (ส่วน ก.) ในช่วงหลังน้อยกว่า น้อยกว่า (<) ในช่วงแรก ในขณะที่อัตราการเพิ่มขึ้นของเงินสะสมรวม (ส่วน ก. + ข.) และเงินสะสมส่วนที่เหลือ (ส่วน ข.) ในช่วงหลังมากกว่า มากกว่า (>) ในช่วงแรก เช่น อบจ. ชลบุรี และ ทม. แห่มดบัง

กลุ่มที่ 4 อบต. เพียง 1 แห่ง คือ อบจ. ภูเก็ต มีอัตราการเพิ่มขึ้นของเงินสะสมทั้ง 3 ประเภท (ส่วน ก. ส่วน ข. และ ส่วน ก. + ข.) ในช่วงหลังมากกว่า (>) ในช่วงแรก

ทั้งนี้ การเพิ่มขึ้นของเงินสะสมในช่วงหลัง ทั้ง 3 ประเภท ในกรณีของ อบจ. ภูเก็ต เนื่องจากข้าราชการประจำรักษาการแทนนายก อบต. การใช้จ่ายงบประมาณและเงินสะสมทำตามเท่าที่จำเป็น

ตารางที่ 5 เปรียบเทียบรูปแบบอัตราการขยายตัวของปริมาณเงินสะสม ระหว่างช่วงหลังในปี พ.ศ. 2562 กับ ช่วงแรก (ปี พ.ศ. 2559-2560)

กลุ่มที่	อัตราการเพิ่มขึ้นของเงินสะสม ในช่วงหลังเทียบกับในช่วงแรก			จำนวน อบต. (แห่ง)	อบจ.	เทศบาลนคร	เทศบาลเมือง
	ส่วน ก.	ส่วน ข.	ส่วน ก. และ ส่วน ข. รวมกัน				
1	น้อยกว่า	น้อยกว่า	น้อยกว่า	19	อบจ. เชียงใหม่ อบจ. ตรัง อบจ. นครราชสีมา อบจ. นนทบุรี อบจ. ปทุมธานี อบจ. ปราจีนบุรี อบจ. สระบุรี อบจ. อุบลราชธานี	เทศบาลนครขอนแก่น เทศบาลนครเจ้าพระยาสุรศักดิ์ เทศบาลนครนนทบุรี * เทศบาลนครหาดใหญ่ เทศบาลนครอุบลราชธานี เทศบาลนครอุดรธานี ** เทศบาลนครเกาะสมุย	เทศบาลเมืองท่าโขลง (ปทุมธานี) เทศบาลเมืองบางแก้ว (สมุทรปราการ) เทศบาลเมืองลำดวลง * (สมุทรปราการ) เทศบาลเมืองมบตาพุด
2	น้อยกว่า	มากกว่า	น้อยกว่า	2	อบจ. สมุทรปราการ *	เทศบาลนครตรัง	
3	น้อยกว่า	มากกว่า	มากกว่า	8	อบจ. ขอนแก่น อบจ. ชลบุรี * อบจ. สมุทรสาคร อบจ. สุราษฎร์ธานี	เทศบาลนครปากเกร็ด เทศบาลนครแหลมฉบัง * เทศบาลนครราชสีมา	เทศบาลเมืองป่าตอง *
4	มากกว่า	มากกว่า	มากกว่า	1	อบจ. ภูเก็ต *		

ที่มา : จัดทำโดยผู้วิจัย

ในมุมมองของผู้วิจัย หากพิจารณาอัตราการขยายตัวของเงินสะสมของแต่ละส่วน (ส่วน ก. + ข. ส่วน ก. ส่วน ข.) ในช่วงหลัง (ปี พ.ศ. 2562) ซึ่งน้อยกว่า (<) อัตราการขยายตัวที่เพิ่มขึ้นในช่วงหลัง (ช่วงปี พ.ศ. 2559-2561) นำไปสู่ข้อสรุปว่า ระเบียบกระทรวงมหาดไทยฯ พ.ศ. 2561 มีส่วนส่งเสริมให้ อบต. ได้ใช้เงินสะสมที่เพิ่มมากขึ้น ถือว่ามีน้ำหนัก

ที่ไม่เพียงพอ เพราะเป้าหมายหลักคือ การส่งเสริมให้ อปท. ได้สามารถนำเงินสะสม ส่วน ข.3 มาใช้เพื่อจัดบริการสาธารณะได้เพิ่มขึ้น

วิเคราะห์ผลกระทบของระเบียบกระทรวงมหาดไทยฯ พ.ศ. 2561 ต่ออัตราการขยายตัว ส่วน ข.3 เงินสะสมที่สามารถใช้ได้ ในปี พ.ศ. 2562

หากพิจารณาผลการวิเคราะห์ผลกระทบของระเบียบกระทรวงมหาดไทยฯ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2561 ต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการใช้จ่ายเงินสะสมในภาพรวมที่แบ่งออกเป็น 4 กลุ่ม ที่กล่าวมาข้างต้น และเมื่อนำตัวอย่าง อปท. ทั้ง 30 แห่งมาพิจารณาเปรียบเทียบข้อมูลอัตราการขยายตัวเงินสะสม ส่วน ข.3 (เงินสะสมที่ อปท. ปลอดภัยผูกพันที่สามารถนำไปใช้ได้) ในช่วงหลัง (ปี 2562) กับในช่วงแรก (ปี พ.ศ. 2559-2561) พบว่า สามารถแบ่งกลุ่ม อปท. ใหม่ออกเป็น 3 ประเภท (Type) ดังนี้

ประเภทที่ 1 (Type 1) อัตราการขยายตัวของส่วน ข. และ ส่วน ข.3 เพิ่มขึ้นในช่วงหลังน้อยกว่า (<) ในช่วงแรก (อปท. จำนวน 15 แห่ง) เช่น อบจ. ปทุมธานี และ ทม. ลัดหลวง

ประเภทที่ 2 (Type 2) อัตราการขยายตัว ส่วน ข. เพิ่มขึ้นในช่วงหลังน้อยกว่าในช่วงแรก ส่วน ข.3 เพิ่มขึ้นในช่วงหลังมากกว่า (>) ในช่วงแรก (อปท. จำนวน 4 แห่ง) เช่น ทน. นนทบุรี และ ทน. อุตรธานี

ประเภทที่ 3 (Type 3) อัตราการขยายตัว ส่วน ข. และ ส่วน ข.3 เพิ่มขึ้นในช่วงหลังมากกว่าในช่วงแรก (อปท. จำนวน 11 แห่ง) เช่น อบจ. ชลบุรี และ ทน. แหลมอบัง

ตารางที่ 6 สรุปอัตราการขยายตัว ส่วน ข.3 ในปี พ.ศ. 2562 โดยแบ่ง อปท. เป็น 3 ประเภท

Type 1	Type 2	Type 3		
กลุ่ม 1 (15 แห่ง)	กลุ่ม 1 (4 แห่ง)	กลุ่ม 2 (2 แห่ง)	กลุ่ม 3 (8 แห่ง)	กลุ่ม 4 (1 แห่ง)
อบจ. เชียงใหม่ อบจ. ตรัง อบจ. นครราชสีมา อบจ. นนทบุรี อบจ. ปทุมธานี อบจ. ปราจีนบุรี อบจ. สระบุรี อบจ. อุบลราชธานี ทน. เจ้าพระยาสุรัศดิ์ ทน. หาดใหญ่ ทน. เกาะสมุย ทม. ท่าโขลง ทม. บางแก้ว ทม. ลัดหลวง	ทน. ขอนแก่น ทน. นนทบุรี ทน. อุบลราชธานี ทน. อุตรธานี	อบจ. สมุทรปราการ ทน. ตรัง	อบจ. ขอนแก่น อบจ. ชลบุรี อบจ. สมุทรสาคร อบจ. สุราษฎร์ธานี ทน. ปากเกร็ด ทน. แหลมอบัง ทน. นครราชสีมา ทม. ปาดอง	อบจ. ภูเก็ต

ที่มา: วิเคราะห์ผู้วิจัย

ดังนั้น การปรับโครงสร้างเงินสะสมตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยฯ พ.ศ. 2561 ที่เพิ่มโอกาสแก่ อปท. ในการใช้จ่ายเงินสะสมได้มากขึ้น อัตราการขยายตัวเพิ่มขึ้นในช่วงหลัง (ปี พ.ศ. 2562) ซึ่งน้อยกว่า (<) อัตราการขยายตัวที่เพิ่มขึ้นในช่วงแรก (ปี พ.ศ. 2559-2561) สะท้อนถึงความเป็นไปได้ที่ อปท. ได้นำเงินสะสม ส่วน ข.3 มาใช้จ่ายเพื่อจัดบริการสาธารณะเพิ่มขึ้น จากการศึกษา ข้อมูลของ อปท. จำนวน 30 แห่ง ในงานวิจัยนี้พบว่า มีจำนวน อปท. เพียง 15 แห่ง ที่มีลักษณะการขยายตัวในลักษณะดังกล่าว ซึ่งจัดอยู่ในประเภทที่ 1 (Type 1)

วิเคราะห์ผลกระทบระเบียบกระทรวงมหาดไทยฯ พ.ศ. 2561 ต่อพื้นที่การคลัง (fiscal space) ในการจัดบริการสาธารณะของ ส่วน ข.3

ในการอธิบายผลกระทบเชิงประจักษ์ของการปรับโครงสร้างเงินสะสมตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยฯ พ.ศ. 2561 ที่มีต่อพื้นที่การคลัง (fiscal space) ในการจัดบริการสาธารณะของ ส่วน ข.3 ผู้วิจัยได้สร้างแบบจำลองคำนวณผลกระทบการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างเงินสะสมที่มีต่อพื้นที่การคลังดังกล่าว แม้ว่าระเบียบกระทรวงมหาดไทยฯ พ.ศ. 2561 มีผลบังคับใช้ในปีงบประมาณ 2562 ขณะที่ผู้วิจัย ได้เลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง ซึ่งเป็นข้อมูลเงินสะสมจากงบการเงิน (ที่มีการไหลเวียนของกระแสเงินสด) ในช่วงปี พ.ศ. 2558-2560 ของ อปท. 4 แห่ง ได้แก่ ทน. ปากเกร็ด ทน. อุดรธานี อบจ. นครปฐม และ ทม. นครปฐม เพื่อศึกษาทิศทางการเปลี่ยนแปลงของพื้นที่การคลัง โดยเปรียบเทียบระหว่างความแตกต่างระหว่างพื้นที่การคลัง ส่วน ข.3 ในช่วงปี พ.ศ. 2560 ระหว่างตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยฯ พ.ศ. 2547 (กรณีฐาน) กับตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยฯ พ.ศ. 2561 (กรณีทดลอง) ทั้งนี้ อปท. 4 แห่ง สามารถแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม ดังนี้

กลุ่ม 1 : อปท. 2 แห่ง ที่มีเงินสะสมระดับสูง ได้แก่ เทศบาลนครปากเกร็ด และเทศบาลนครอุดรธานี [อปท. ที่อยู่ในกลุ่มตัวอย่าง 30 แห่ง โดยในปี 2561 มีเงินสะสมในระดับสูงเกิน 1,246 ล้านบาท]

กลุ่ม 2 : อปท. 2 แห่ง ที่มีระดับเงินสะสมอยู่ในระดับต่ำกว่ากลุ่มแรก ได้แก่ อบจ. นครปฐม และเทศบาลเมืองนครปฐม [อปท. ที่อยู่นอกกลุ่มตัวอย่าง 30 แห่ง]

ทั้งนี้ เมื่อได้นำข้อมูลงบการเงินและยอดปรับปรุงเงินสะสมสุทธิ (กระแสเงินสดที่ไหลเวียนเข้าออก) ของ อปท. ทั้ง 4 แห่ง ในช่วงปี พ.ศ. 2558-2560 ปรับเข้าโครงสร้างแบบจำลองและสร้างฉากทัศน์เปรียบเทียบสถานการณ์จำลอง ในปี 2560 โดยวิเคราะห์ (คำนวณ) ผลกระทบที่มีต่อพื้นที่การคลัง ส่วน ข.3 เปรียบเทียบระหว่างการปรับโครงสร้างเงินสะสมภายใต้ระเบียบกระทรวงมหาดไทยฯ พ.ศ. 2547 (กรณีฐาน) กับโครงสร้างเงินสะสมภายใต้ระเบียบกระทรวงมหาดไทยฯ พ.ศ. 2561 (กรณีทดลอง)

สำหรับกรณีทดลองที่ใช้ข้อมูลในปี พ.ศ. 2560 ได้ปรับโครงสร้างเงินสะสมตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยฯ พ.ศ. 2561 ต่อพื้นที่การคลัง ข.3 ภายใต้ 3 เงื่อนไข

เงื่อนไข 1 ปรับลดสัดส่วนการกันเงินสะสมลงเหลือร้อยละ 15 เป็นทุนสำรองเงินสะสม (กรณีฐาน: ส่วน ก. ร้อยละ 25)

เงื่อนไข 2 คงการกันเงินสะสมเข้า ส่วน ข.1 กองทุนพัฒนากิจการ อปท. สัดส่วนร้อยละ 10 ของเงินสะสมส่วนที่เหลือ (ส่วน ข.) ที่เพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 85 (กรณีฐาน: ส่วน ข. ร้อยละ 75)

เงื่อนไข 3 ปรับสัดส่วน ส่วน ข.2 ปริมาณกันเงินสะสมไว้เป็นค่าใช้จ่ายฉุกเฉิน ได้แก่

ข้อ 1 ลดค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรลงเหลือ 3 เดือน

(กรณีฐาน: ค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร 6 เดือน และเบี้ยยังชีพ 3 เดือน)

ข้อ 2 เพิ่มค่าใช้จ่ายด้านบรรเทาสาธารณภัยร้อยละ 10 ของงบประมาณ

(กรณีฐาน: กันไว้ร้อยละ 10 ของส่วนที่เหลือ)

ทั้งนี้ จากผลการสร้างแบบจำลองพบว่า พื้นที่การคลัง ส่วน ข.3 ในปี 2560 เพิ่มขึ้นเฉพาะในกลุ่ม 1 อปท. ที่มีเงินสะสมอยู่ในระดับสูง ได้แก่ เทศบาลนครปากเกร็ด ส่วน ข.3 เพิ่มขึ้นร้อยละ 10.5 กับ เทศบาลนครอุดรธานี เพิ่มขึ้นร้อยละ 14.2 จากกรณีฐาน และมีพื้นที่การคลัง ส่วน ข.3 ลดลงในกลุ่ม 2 อปท. ที่มีเงินสะสมอยู่ในระดับต่ำกว่า (นอก อปท. กลุ่มตัวอย่าง 30 แห่ง) ได้แก่ อบจ. นครปฐม ลดลงร้อยละ -51.9 กับเทศบาลเมืองนครปฐม ลดลงร้อยละ -3.0 จากกรณีฐาน

ตารางที่ 7 เปรียบเทียบการเปลี่ยนแปลงพื้นที่การคลัง ส่วน ข.3 ระหว่างกรณีฐานภายใต้ระเบียบกระทรวงมหาดไทยฯ พ.ศ. 2547 กับกรณีทดลอง ภายใต้ระเบียบกระทรวงมหาดไทยฯ พ.ศ. 2561

พื้นที่การคลัง ส่วน ข.3 เพิ่มขึ้น (ปี 2560)	พื้นที่การคลัง ส่วน ข.3 ลดลง (ปี 2560)
เทศบาลนครปากเกร็ด +10.5	อบจ. นครปฐม ร้อยละ - 51.9
เทศบาลนครอุดรธานี ร้อยละ + 14.2	เทศบาลเมืองนครปฐม ร้อยละ -3.0

ที่มา: ประมวลผลแบบจำลองโดยผู้วิจัย

ดังนั้น การปรับโครงสร้างเงินสะสมตาม 3 เงื่อนไข ภายใต้ระเบียบกระทรวงมหาดไทยฯ ปี พ.ศ. 2561 โดยเฉพาะการเพิ่มสัดส่วน ส่วน ข. เงินสะสมส่วนที่เหลือจากเดิม ขึ้นเป็นร้อยละ 85 (เพื่อเพิ่มโอกาสในการใช้เงินสะสม) จึงไม่เป็นหลักประกันว่า พื้นที่การคลัง ส่วน ข.3 จะเพิ่มขึ้น

การปรับโครงสร้างเงินสะสม ไม่เป็นหลักประกันให้ พื้นที่การคลังของ ส่วน ข.3 เพิ่มขึ้น

ทั้งนี้ การเพิ่มขึ้นหรือลดลงของพื้นที่การคลังส่วน ข.3 ขึ้นอยู่กับ 3 ปัจจัยที่สำคัญ ได้แก่ กรณี ส่วน ข.3 เพิ่มขึ้น พบใน อปท. ที่ใช้จ่ายเงินสะสมระดับต่ำ เป็น อปท. ที่มีขนาดใหญ่ ได้แก่ เทศบาลนครปากเกร็ด เทศบาลนครอุดรธานี

ปัจจัยที่ 1 : สัดส่วนปริมาณเงินสะสม ส่วน ก. : ส่วน ข. แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ
(1 : 2 ขึ้นไป) เป็น อปท. ที่มีใช้จ่ายเงินสะสมระดับค่อนข้างต่ำ

ปัจจัยที่ 2 การเปลี่ยนแปลงของส่วน ข.1 เงินสะสมที่มีภาระผูกพัน เพิ่มขึ้นปกติหรือลดลง (อัตโนมัต) ตามส่วน ข. ที่เพิ่มขึ้นร้อยละ 85 ขณะที่การกันสำรองเป็นรายจ่ายผูกพัน อยู่ในระดับที่ไม่สูงหรือปรับลดลง

ปัจจัยที่ 3: การเปลี่ยนแปลงของส่วน ข.2 เงินสะสมที่กันไว้เพื่อใช้จ่ายยามฉุกเฉิน ลดลงอย่างมีนัยสำคัญ เนื่องจาก ส่วน ข.2 (1) ค่าใช้จ่ายบุคคลากรลดลง มากกว่า (>) การเพิ่มขึ้นของ ส่วน ข.2 (2) สำรองกรณีสาธารณภัย ร้อยละ 10 ของงบประมาณ

กรณี ส่วน ข.3 ลดลง พบใน อปท. ที่ใช้จ่ายเงินสะสมระดับสูง หรือเป็น อปท. ที่มีขนาดเล็ก ได้แก่ อบจ. นครปฐม และเทศบาลเมืองนครปฐม

ปัจจัยที่ 1 : สัดส่วนปริมาณเงินสะสม ส่วน ก. : ส่วน ข. (1 : 1) มีสัดส่วนที่ใกล้เคียงกัน เป็น อปท. ที่มีใช้จ่ายเงินสะสมระดับค่อนข้างสูง

ปัจจัยที่ 2 การเปลี่ยนแปลงของส่วน ข.1 เงินสะสมที่มีภาระผูกพัน เพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญ มีการกันสำรองเป็นรายจ่ายผูกพัน อยู่ในระดับที่สูง

ปัจจัยที่ 3: การเปลี่ยนแปลงของส่วน ข.2 เงินสะสมที่กันไว้เพื่อใช้จ่ายยามฉุกเฉิน เพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญ เนื่องจาก ส่วน ข.2 (1) ค่าใช้จ่ายบุคคลากรลดลง น้อยกว่า (<) การเพิ่มขึ้นของ ส่วน ข.2 (2) สำรองกรณีสาธารณภัย ร้อยละ 10 ของงบประมาณ)

ดังนั้น การขยายตัวที่เพิ่มขึ้นของปริมาณเงินสะสม ส่วน ข.3 ในปี พ.ศ. 2562 ของ อปท. กลุ่มตัวอย่าง 30 แห่ง (ขนาดใหญ่ มีปริมาณเงินสะสมสูง) ซึ่งไม่ว่าจะมีอัตราการขยายตัวที่น้อยกว่าหรือมากกว่า หากเปรียบเทียบกับอัตราการขยายตัวในช่วงปี พ.ศ. 2559-2561 เป็นผลจากการปรับโครงสร้างเงินสะสมที่ทำให้พื้นที่การคลังเพิ่มขึ้น ในทางตรงข้าม หากกลุ่มตัวอย่างเป็น อปท. ขนาดเล็ก มีการใช้เงินสะสมในระดับที่สูง การปรับโครงสร้างเงินสะสมอาจไม่ทำให้พื้นที่การคลัง ส่วน ข.3 เงินสะสมที่สามารถนำไปใช้จ่ายเพื่อจัดบริการสาธารณะเพิ่มมากขึ้น **วิเคราะห์ผลกระทบระเบียบกระทรวงมหาดไทยฯ พ.ศ. 2561 ต่อประสิทธิภาพการใช้จ่ายเงินสะสม (efficiency) ในการจัดบริการสาธารณะ**

หากเปรียบเทียบระดับความยากง่ายในการใช้เงินสะสม ภายใต้ระเบียบกระทรวงมหาดไทยฯ พ.ศ. 2547 และที่แก้ไขเพิ่มเติมก่อนปี พ.ศ. 2561 กับระเบียบกระทรวงมหาดไทยฯ พ.ศ. 2561 จะเห็นว่าระเบียบกระทรวงมหาดไทยฯ พ.ศ. 2561 ส่งผลต่อการเพิ่มโอกาสในการใช้ทุนสำรองเงินสะสมตามระเบียบข้อ 87 (2) ทดแทนจากระเบียบเดิมข้อ 87 วรรค 3 โดยได้รับการอนุมัติจากสภาท้องถิ่นให้มาใช้จ่ายตามเงื่อนไขข้อ 89 (1) เช่นกันซึ่งไม่ต่างจากการนำส่วน ข.3 เงินสะสมที่สามารถนำมาใช้ได้ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อจัดบริการสาธารณะ ดังนั้น อปท. จะสามารถจัดบริการสาธารณะให้แก่ประชาชน โดยใช้เงินสะสมจาก ส่วน ข.3 หรือใช้จากทุนสำรองเงินสะสมจาก ส่วน ก.

ตามระเบียบข้อ 87 (2) อย่างไรก็ดี ในทั่วไป อปท. จะเลือกใช้ ส่วน ข.3 เงินสะสมหลังหักภาระผูกพันต่างๆ ที่ อปท. สามารถนำมาใช้เพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในการจัดบริการสาธารณะ ดังนั้น แนวทางการใช้เงินสะสมภายใต้ระเบียบกระทรวงมหาดไทยฯ พ.ศ. 2561 จึงไม่เปลี่ยนแปลงในเชิงปฏิบัติอย่างมีนัยสำคัญ จึงทำให้ศึกษาขึ้นนี้ได้ให้ความสำคัญกับการส่งเสริมให้มีการใช้จ่าย ส่วน ข. 3 เงินสะสมที่สามารถใช้ได้มากยิ่งขึ้น

จากการที่ผู้วิจัยได้ลงพื้นที่สัมภาษณ์เชิงลึก อปท. 6 แห่ง ได้แก่ อบจ. ชลบุรี อบจ. ปทุมธานี ทน. นนทบุรี ทน. แหลมฉบัง ทน. อุดรธานี และ ทม. ลัดหลวง รวบรวมข้อมูลภาพรวมการใช้จ่ายเงินสะสม ส่วน ข.3 ซึ่งได้ข้อค้นพบว่า

1) เงินสะสม ส่วน ข.3 ของ อปท. ทั้ง 6 แห่ง ซึ่งมีขนาดใหญ่ พบว่ามีอัตราการขยายตัวที่เพิ่มขึ้นในปี พ.ศ. 2562 ซึ่งเป็นผลมาจากการปรับโครงสร้างเงินสะสมที่ทำให้งบประมาณการคลังดังกล่าวเพิ่มขึ้น

ตารางที่ 8 วิเคราะห์ภาพรวมการใช้จ่ายเงินสะสม ข.3 เพื่อใช้จัดบริการสาธารณะ (ข.3) ของ อปท. 6 แห่ง

	2559	2560	2561	2562
มูลค่าเงินสะสม ส่วนข.3 อบจ. ชลบุรี (Type 3)	2,008,090,400.2	2,111,592,846.9	2,278,683,277.5	2,661,459,123.7
อัตราการขยายตัว (%)		5.2%	7.9%	16.8%
มูลค่าเงินสะสม ส่วนข.3 อบจ. ปทุมธานี (Type 1)	864,118,589.5	1,122,790,205.7	1,714,871,484.3	1,928,363,742.5
อัตราการขยายตัว (%)		29.9%	52.7%	12.4%
มูลค่าเงินสะสม ส่วนข.3 ทน. นนทบุรี (Type 2)	2,851,012,484.2	4,399,511,286.8	5,072,491,385.8	5,894,889,823.2
อัตราการขยายตัว (%)		54.3%	15.3%	16.2%
มูลค่าเงินสะสม ส่วนข.3 ทน. แหลมฉบัง (Type 3)	739,994,372.8	862,397,611.6	1,005,275,061.6	1,318,082,872.8
อัตราการขยายตัว (%)		16.5%	16.6%	31.1%
มูลค่าเงินสะสม ส่วนข.3 ทน. อุดรธานี (Type 2)	54,795,841.1	166,627,689.6	243,400,531.7	427,123,020.6
อัตราการขยายตัว (%)		204.1%	46.1%	75.5%
มูลค่าเงินสะสม ส่วนข.3 ทม. ลัดหลวง (Type 1)	1,153,956,514.3	1,395,689,502.0	1,564,213,670.6	1,681,289,739.6
อัตราการขยายตัว (%)		20.9%	12.1%	7.5%

ที่มา : ประมวลผลโดยผู้วิจัย

2) ปริมาณการใช้จ่ายเงินสะสม ส่วน ข.3 ในช่วงปี 2560-2563 พบว่าในปี พ.ศ. 2562 มีเพียง ทน. อุดรธานี ได้ใช้ ส่วน ข.3 ในปริมาณที่เพิ่มขึ้น ขณะที่ อปท. อีก 3 แห่ง ได้แก่ อบจ. ปทุมธานี ทน. นนทบุรี และ ทน. แหลมฉบัง ได้มีการนำเงินสะสมมาใช้จ่ายเพื่อจัดบริการสาธารณะ ขณะที่ในส่วนของ ทม. ลัดหลวง พบว่าไม่ได้มีการใช้จ่ายเงินสะสม ส่วน ข.3 เป็นเวลาดำเนินการ 3 ปี (ระหว่างปี 2561-2563) ดังนั้น ไม่สามารถสรุปได้ว่าระเบียบกระทรวงมหาดไทยฯ พ.ศ. 2561 เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการส่งเสริมให้มีการนำเอาเงินสะสมเพื่อจัดบริการสาธารณะอย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น การใช้จ่ายเงินสะสมอาจมีปัจจัยอื่นๆ เข้ามาเกี่ยวข้อง ได้แก่ ปัจจัยเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารและเจ้าหน้าที่มีแนวทางการในการบริหารในเชิงรุกหรือไม่ ปัจจัยด้านบริบททางเชิงพื้นที่และตั้งอยู่ในพื้นที่เศรษฐกิจ

ตารางที่ 9 อัตราการขยายตัวปริมาณการใช้เงินสะสมเพื่อจัดบริการสาธารณสุขอปท. 6 แห่ง ในช่วงปี พ.ศ. 2560-2563

	2560	2561	2562	2563
อบจ. ชลบุรี	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.
อัตราขยายตัว (%)		n.a.	n.a.	n.a.
อบจ. ปทุมธานี	26.7	447.54	352.01	34.5
อัตราขยายตัว (%)		15.76	-0.21	-0.9
ทน. นนทบุรี	17	10	1.5	215
อัตราขยายตัว (%)		-0.41	-0.85	142.33
ทน. แห่มดบัง	40.2	142.19	41.37	129.96
อัตราขยายตัว (%)		2.54	-0.71	2.14
ทป. อุดรธานี	39.93	91.66	108.46	164.67
อัตราขยายตัว (%)		1.30	0.18	0.52
ทม. ลัดหลวง	0.82	ไม่ได้ใช้	ไม่ได้ใช้	ไม่ได้ใช้
อัตราขยายตัว (%)		n.a.	n.a.	n.a.

3) ในปี พ.ศ. 2563 พบว่า อปท. มีการนำเงินสะสม ส่วน ข.3 มาใช้จ่ายเพิ่มขึ้น เป็นผลสืบเนื่องจากปัจจัยเชิงวิกฤติการเกิดวิกฤตถือเป็นเงื่อนไขที่ทำให้ อปท. สามารถนำเงินสะสมมาใช้ได้ ตามระเบียบข้อ 89/1 ซึ่งเป็นไปตามนโยบายจากส่วนกลาง

สรุปและข้อเสนอแนะ

การออกระเบียบกระทรวงมหาดไทยฯ พ.ศ. 2561 ไม่ได้ส่งผลกระทบต่อส่งเสริมการใช้เงินสะสมเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญ แต่มีสาเหตุสำคัญมาจากการเพิ่มขึ้นของพื้นที่การคลัง (fiscal Space) ของ ส่วน ข.3 ซึ่งเป็นผลจากการปรับโครงสร้างเงินสะสมตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยฯ พ.ศ. 2561 ซึ่งสามารถเห็นภาพรวมของงานวิจัยชิ้นนี้

อย่างไรก็ดี รัฐบาลได้เห็นว่าปริมาณเงินสะสมของ อปท. มีแนวโน้มที่ปรับตัวสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง จึงเพิ่มแนวทางในการนำเอาเงินสะสมมาใช้จ่าย โดยออกระเบียบข้อ 89/1 เพื่อให้ อปท. สามารถยกเว้นไม่ต้องปฏิบัติตามเงื่อนไขของระเบียบข้อ 87 และข้อ 89 ซึ่งจะต้องได้รับการอนุมัติเห็นชอบจากปลัดกระทรวงมหาดไทย อย่างไรก็ตาม ระเบียบข้อ 89/1 จะถูกนำมาใช้ได้ก็ต่อเมื่อเป็นนโยบายของรัฐบาลจากส่วนกลาง ซึ่งไม่ถือเป็นกระบวนการของกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น

กล่าวโดยสรุป หากพิจารณาในภาพรวมการใช้จ่ายเงินสะสมของ อปท. มีความเป็นไปได้สูงที่จะเป็นการใช้จ่ายในกรณีนอกโครงสร้างเงินสะสม เป็นไปตามระเบียบข้อ 88 และข้อ 90 มากกว่าการใช้จ่ายเงินสะสมภายใต้โครงสร้างเงินสะสมตามระเบียบข้อ 87 และข้อ 89 เพราะการใช้จ่ายเงินสะสมในกรณีนอกโครงสร้างเงินสะสมเป็นการใช้เพื่อความคล่องตัวในการบริหารงานภายในของ อปท. โดยได้รับการอนุมัติจาก นายก อปท. ไม่ต้องผ่านกระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง ขณะที่การใช้จ่ายเงินสะสม ภายใต้โครงสร้างเงินสะสมตามระเบียบข้อ 87 และข้อ 89 ยังมีข้อจำกัดในด้านความชัดเจนและความยืดหยุ่น

จากข้อมูลการใช้เงินสะสม ส่วน ข.3 ของ อปท. 6 แห่งที่สัมภาษณ์ในเชิงลึก พบว่าบาง อปท. ไม่มีประวัติในการนำเงินสะสม ส่วน ข.3 มาใช้ติดต่อกันหลายปี การนำเงินสะสมส่วน ข.3 มาใช้จ่ายของแต่ละ อปท. มีความ

แตกต่างกันซึ่งอาจมาจากปัจจัยอื่นๆ นอกเหนือจากปัจจัยระเบียบกระทรวงมหาดไทยฯ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2561 ซึ่งอาจเป็นประเด็นอื่นๆ ในเชิงปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมของสถาบันการคลัง บริบทเชิงพื้นที่ที่อยู่ภายใต้อิทธิพลของส่วนกลางในการจัดบริการสาธารณะ และวิกฤติที่เกิดขึ้นนำมาสู่การถูกแทรกแซงจากส่วนกลาง

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงมหาดไทย หนังสือ ที่ มท 0808.2/ว 7272 เรื่อง แนวทางการใช้จ่ายเงินสะสมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อสนับสนุนนโยบายของรัฐบาลในการสร้างความเข้มแข็งให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. ลงวันที่ 26 ธันวาคม 2560.

กระทรวงมหาดไทย. หนังสือ ที่ มท 0808.2/ว2029 เรื่อง ชักซ้อมความเข้าใจเกี่ยวกับการใช้จ่ายเงินสะสมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. ลงวันที่ 25 กรกฎาคม พ.ศ. 2557.

กระทรวงมหาดไทย. หนังสือ ที่ มท 0808.2/ว2150 เรื่อง ชักซ้อมความเข้าใจเกี่ยวกับการใช้จ่ายเงินสะสมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. ลงวันที่ 27 พฤษภาคม พ.ศ. 2556.

กระทรวงมหาดไทย. หนังสือ ที่ มท 0808.4/ว3161 เรื่อง ชักซ้อมความเข้าใจเกี่ยวกับการใช้จ่ายเงินสะสมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. ลงวันที่ 12 ตุลาคม พ.ศ. 2553.

กรมบัญชีกลาง. (2563). รายงานการเงินรวมภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562. กรุงเทพฯ: กรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง.

ชฎิล โรจนานนท์. (2564). พัฒนาการและโครงสร้างเงินสะสมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภายใต้ระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการรับเงิน การเบิกจ่ายเงิน การฝากเงิน การเก็บรักษาเงิน และการตรวจเงินของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ฉบับปี พ.ศ. 2547 และ พ.ศ. 2562. วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์. เมษายน - มิถุนายน 2564, ปีที่ 10 ฉบับที่ 2.

ดิเรก ปัทมสิริวัฒน์. (2561). เงินสะสมท้องถิ่น. มติชน ออนไลน์. สืบค้นเมื่อวันที่ 26 กุมภาพันธ์

ธนาคารแห่งประเทศไทย. ตารางสินทรัพย์และหนี้สินของสถาบันรับฝากเงินอื่น. สืบค้น 26 กุมภาพันธ์ 2566, จาก https://www.bot.or.th/App/BTWS_STAT/statistics/BOTWEBSTAT.aspx?reportID=924&language=TH

เพ็ญศรี ลิกขุทธิ และสุวัลลีย์ เปี่ยมปิติ (2554). การวิเคราะห์สถานะทางการคลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดสงขลา. วารสารการบริหารท้องถิ่น กรกฎาคม - กันยายน 2554, ปีที่ 4 ฉบับที่ 3. หน้า 1-17.

ระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการรับเงิน การเบิกจ่ายเงิน การฝากเงิน การเก็บรักษาเงิน และการตรวจเงินขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2547.

ระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการรับเงิน การเบิกจ่ายเงิน การฝากเงิน การเก็บรักษาเงิน และการตรวจเงิน
ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2548.

ระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการรับเงิน การเบิกจ่ายเงิน การฝากเงิน การเก็บรักษาเงิน และการตรวจเงิน
ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2558.

ระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการรับเงิน การเบิกจ่ายเงิน การฝากเงิน การเก็บรักษาเงิน และการตรวจเงิน
ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2561.

วุฒิปงศ์ จิตตั้งสกุล, สุภัก ไชยวรรณ, สิทธิรัตน์ ตรงมาศ, พรทิพา ศรีขจรวุฒิศักดิ์, ณ์ฐพล ศรีพจนารถ, และชาญ
ณรงค์ จางกิตติรัตน์. (2551). *โครงการวิจัย การศึกษาระดับเงินคงคลังที่เหมาะสม*. กรุงเทพฯ: สำนักงาน
เศรษฐกิจการคลัง.

วีระศักดิ์ เครือเทพ (2562). บทวิเคราะห์และแนวทางการเงินสะสมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น: กรณีศึกษา
จังหวัดนนทบุรี. *วารสารสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร*, 15 (1), 191-215.

Sobel, R. S. & Holcombe, R. G. (1996). The Impact of State Rainy Day Funds in Easing State Fiscal
Crises During the 1990 - 1991 Recession. *Public Budgeting and Finance*, 16(1), 28-48.

ความร่วมมือแบบประชารัฐในการแก้ไขปัญหาการศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา

Public Cooperation in Addressing Education in Nakhon Ratchasima Secondary School District

พิชญ์สินี ถมยา¹Pitsinee Thomya¹

บทคัดย่อ

การค้นคว้าอิสระเรื่อง ความร่วมมือแบบประชารัฐในการแก้ไขปัญหาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความร่วมมือแบบประชารัฐในการแก้ไขปัญหาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา รวมทั้งข้อเสนอแนะและแนวทางการร่วมมือแบบประชารัฐในการแก้ไขปัญหาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา โดยใช้กรอบแนวคิดกระบวนการบริหารกิจการบ้านเมืองแบบร่วมมือกันหลายภาคส่วน (Collaborative Governance) เป็นกรอบการวิเคราะห์เพื่ออธิบายการดำเนินการวิจัยครั้งนี้ใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร ที่เกี่ยวข้อง แล้วนำข้อมูลมาวิเคราะห์ในประเด็นต่างๆ ตามวัตถุประสงค์รวมทั้งการสัมภาษณ์ การสังเกตการณ์แบบมีส่วนร่วม เพื่อศึกษาประเด็นปัญหาเกี่ยวกับการสร้างเป้าหมายในพื้นที่ร่วมกัน ใครหรือหน่วยงานใดมีส่วนร่วมบ้าง การริเริ่มของเครือข่ายความร่วมมือ โครงสร้างในการตัดสินใจร่วมกัน การแลกเปลี่ยนทรัพยากร ผู้สนับสนุน เจ้าภาพหลัก บทบาทของภาครัฐและตัวแสดงอื่นๆ รวมทั้งปัจจัยความสำเร็จในการนำยุทธศาสตร์ประชารัฐปฏิบัติในเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา จำนวน 50 โรงเรียน จากการศึกษาพบว่า การนำความร่วมมือแบบประชารัฐมาใช้ในการแก้ไขปัญหาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา ภายใต้กรอบยุทธศาสตร์ประชารัฐด้านการศึกษานั้นจะต้องอาศัยการมีส่วนร่วมของบุคคลและหน่วยงานต่างๆ ทั้งจากภาครัฐ ภาคเอกชน ภาคประชาชน และภาคประชาสังคม ซึ่งสอดคล้องกับกระบวนการทำงานตามกรอบแนวคิดที่สะท้อนรูปแบบการประสานงานระหว่างตัวแสดงในภาคส่วนต่าง ๆ และรูปแบบการทำงานในกรอบความร่วมมือแบบการช่วยเหลือกันจากภาครัฐและเอกชนอันนำไปสู่การปฏิบัติที่ก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดร่วมกัน

คำสำคัญ: ความร่วมมือ, ยุทธศาสตร์ประชารัฐ, ตัวแบบการบริหารกิจการบ้านเมือง

¹ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ อีเมล pitsineethomya@gmail.com

¹ Thammasat University, Email address : pitsineethomya@gmail.com

Abstract

Independent research on Civil cooperation in solving education problems in Nakhon Ratchasima Secondary Education Area. The objective is to study the civil-state cooperation in solving education problems in Nakhon Ratchasima Secondary School Area, as well as suggestions and approaches to civil-state cooperation in solving education problems in Nakhon Ratchasima Secondary School Area by using the concept of collaborative governance as an analysis framework to explain. Participatory observation to study issues related to the creation of goals in a combined area. Who or what organizations are involved? Cooperation Network Initiatives. Structures in collective decision-making. Resource Exchange Sponsorship Main host. The role of the government and other actors, as well as success factors in implementing the Pracharat strategy in the Nakhon Ratchasima secondary education area. The sample used in this research was educational institutions under the Nakhon Ratchasima Secondary Education Area Office. The study found the use of civil state cooperation to solve educational problems in the Nakhon Ratchasima Secondary Education Area. Under the framework of the civil state strategy, education requires the participation of individuals and agencies from the public and private sectors. This is in line with the work process based on a conceptual framework that reflects the coordination between actors in different sectors and the working model in the framework of public-private partnership that leads to mutually beneficial practices.

Keywords: Cooperation, Civil strategy, State Management Model

บทนำ

ในช่วงเวลาที่ผ่านมามีประเทศไทยมีการเปลี่ยนรัฐบาลหลายครั้งทำให้เกิดนโยบายต่างๆของรัฐบาลมากมาย ตามที่มีการเปลี่ยนแปลงไปตามรัฐบาลนั้นๆเช่นกัน และในช่วงเวลาของการปฏิรูปการศึกษาที่ผ่านมาเกิดการเปลี่ยนแปลงในนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาล้วนมาจากการเปลี่ยนรัฐบาลอยู่หลายครั้ง ทำให้การนำนโยบายต่างๆของรัฐบาลมาปฏิบัตินั้นมักเกิดผลดีและผลเสียที่แตกต่างกันไปและรัฐบาลภายใต้การนำของรัฐบาลในปัจจุบันได้มีการกำหนดกรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะยาว 20 ปี ที่มีกรอบทั้ง 6 ด้าน ซึ่งส่วนหนึ่งในกรอบทั้ง 6 ด้านนั้นมีส่วนเกี่ยวข้องกับการศึกษาอยู่หลายประการ ในส่วนของการศึกษาวิจัยนี้จะขอมุ่งเน้นไปที่ยุทธศาสตร์ประชารัฐซึ่งเป็นส่วนที่สำคัญในการปฏิรูปการศึกษาของไทย

ยุทธศาสตร์ประชารัฐ เป็นหนึ่งในแนวทางปฏิรูปประเทศที่สำคัญของรัฐบาล ซึ่งเป็นกรอบแนวทางในการดำเนินนโยบายทางเศรษฐกิจของรัฐบาล เป็นการรวมพลังระหว่างภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาสังคม เพื่อพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน และเป็นกลไกสำคัญในการสร้างการมีส่วนร่วมของภาคประชาสังคม เพื่อกระตุ้นเศรษฐกิจฐานรากและสร้างความเชื่อมั่นให้กับประเทศไทย ดังนั้นกระทรวงศึกษาธิการ ในฐานะหน่วยงานหลักที่รับผิดชอบเรื่องการศึกษาของประเทศ เล็งเห็นถึงประโยชน์ของความร่วมมือระหว่างภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาสังคม ในการเข้ามามีส่วนร่วมสนับสนุนการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ จึงมอบหมายให้สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) จัดทำ โครงการโรงเรียนประชารัฐ และจัดทำบันทึกข้อตกลงสานพลังประชารัฐ ด้านการศึกษาพื้นฐานและการพัฒนาผู้นำ เพื่อร่วมขับเคลื่อนและยกระดับการศึกษาให้เกิดผลสัมฤทธิ์ที่มีส่วนสำคัญในการสร้างความเข้มแข็งด้านเศรษฐกิจและสังคมอย่างยั่งยืน ซึ่งมีกิจกรรมการนำเสนอยุทธศาสตร์การขับเคลื่อนโครงการประชารัฐ โดยคณะทำงานกลุ่มย่อยทั้ง 5 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มที่ 1 การพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับคุณภาพทางการจัดการศึกษาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการสถานศึกษาและการเปิดเผยข้อมูลตามหลักธรรมาภิบาล กลุ่มที่ 2 การพัฒนาหลักสูตรต้นแบบกระบวนการเรียนรู้ การประเมินผลกิจกรรมส่งเสริมด้านคุณธรรม จิตสาธารณะ และด้านการสื่อสารภาษาอังกฤษ กลุ่มที่ 3 การพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา ครู และการมีส่วนร่วมของชุมชน กลุ่มที่ 4 การพัฒนาความร่วมมือกับสถาบันการศึกษา ผู้เชี่ยวชาญทั้งในประเทศและต่างประเทศ การสร้างแรงจูงใจให้กับบุคคลธรรมดา/นิติบุคคล สนับสนุนการพัฒนาการศึกษาของชาติ กลุ่มที่ 5 การพัฒนาความเป็นเลิศในด้านการศึกษาค้นคว้าวิจัยเทคโนโลยีแห่งอนาคตและสนับสนุนการสร้างนวัตกรรมของผู้นำเยาวชนรุ่นใหม่เพื่อมุ่งสู่การเป็นศูนย์กลางการศึกษาของภาค²

ประเทศไทยได้มีการปฏิรูปด้านการศึกษามาแล้วหลายครั้งและมีการเปลี่ยนแปลงนโยบายด้านการศึกษาต่างๆมากมาย แต่กลับดูเหมือนว่าการพัฒนาและการเปลี่ยนแปลงไปตามนโยบายของรัฐบาลยังมีไม่มากนักเหตุผล

² บัลลังก์ โรหิตเสถียร, "โรงเรียนประชารัฐ,"

[\(สืบค้นเมื่อวันที่ 25 พฤษภาคม 2560\).](http://www.moe.go.th/moe/th/news/detail.php?NewsID=44709&Key=news_act)

หนึ่งอาจมาจากการปรับตัวของบุคคลากรและองค์กรที่เกี่ยวข้องจึงทำให้ไม่เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลเท่าที่ควร หากพิจารณาจะพบว่า การจะดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ประชารัฐได้นั้นจะต้องใช้ความร่วมมือจากหลายภาคส่วน ผู้ศึกษาจึงต้องการศึกษาการนำนโยบายมาปฏิบัติของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในสถานศึกษาไม่ว่าจะเป็นในมิติของภาครัฐ มิติของภาคเอกชน มิติของภาคประชาชนและมิติของภาคประชาสังคม ซึ่งเป็นส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ประชารัฐ โดยนำเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา ซึ่งเป็นเขตพื้นที่ที่อยู่ในจังหวัดนครราชสีมา โดยจังหวัดนครราชสีมาเป็นจังหวัดที่มีขนาดใหญ่มีโรงเรียนในเขตพื้นที่ครอบคลุม 50 โรงเรียนและยังเป็นจังหวัดที่รัฐบาลนี้ให้ความสำคัญในการพัฒนาเมืองและมีโครงการใหญ่ต่างๆของรัฐบาลมากมายที่ลงทุนในจังหวัดนครราชสีมา มาเป็นหน่วยในการศึกษา อันจะนำไปสู่การพัฒนาประเทศ รวมถึงการเปลี่ยนแปลงขององค์กรการศึกษาที่จะเกิดขึ้นต่อไป

เนื้อหา

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เป็นการศึกษาความร่วมมือแบบประชารัฐในการแก้ไขปัญหาการศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา
2. ข้อเสนอแนะและแนวทางการร่วมมือแบบประชารัฐในการแก้ไขปัญหาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา

ขอบเขตการศึกษา

1. ด้านเนื้อหา

- โครงการที่เกี่ยวข้องกับนโยบายประชารัฐ
- โครงการที่มีลักษณะแบบประชารัฐในเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา ภายใต้กรอบ

แนวคิดแบบ Governance

2. ด้านระยะเวลา

ตั้งแต่เริ่มมีการประกาศใช้ยุทธศาสตร์ประชารัฐ พ.ศ.2559 จนถึง พ.ศ. 2560

วิธีการศึกษา

การดำเนินการวิจัยการดำเนินการวิจัยครั้งนี้ใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา

- 1) เป้าหมายในพื้นที่ร่วมกัน 2) ใครหรือหน่วยงานใดมีส่วนร่วมบ้าง 3) ริเริ่มของเครือข่ายความร่วมมือ 4) โครงสร้างในการตัดสินใจร่วมกัน 5) การแลกเปลี่ยนทรัพยากร ผู้สนับสนุน เจ้าภาพหลัก บทบาทของภาครัฐและตัวแสดงอื่นๆ 6) ปัจจัยความสำเร็จในการนำยุทธศาสตร์ประชารัฐปฏิบัติในเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา โดยมีสถานศึกษาชั้นพื้นฐานของรัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา

เป็นหน่วยวิเคราะห์ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา นครราชสีมา จำนวน 50 โรงเรียน แบ่งเป็น 4 กลุ่มตามขนาดโรงเรียน คือ 1) โรงเรียนขนาดใหญ่ พิเศษ มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 2,500 คนขึ้นไป จำนวน 11 โรงเรียน 2) โรงเรียนขนาดใหญ่ มีจำนวนนักเรียน ตั้งแต่ 1,500 – 2,499 คน จำนวน 7 โรงเรียน 3) โรงเรียนขนาดกลาง มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 500 – 1,499 คน จำนวน 20 โรงเรียน และ 4) โรงเรียนขนาดเล็ก มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 1- 499 คน จำนวน 12 โรงเรียน ซึ่ง ระเบียบวิธีการศึกษาเชิงคุณภาพ (Qualitative research) โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. ศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร ที่เกี่ยวข้อง ในรูปแบบต่างๆ เช่น กฎหมายระเบียบ งานวิชาการ วิทยานิพนธ์ งานวิจัย บทความ บันทึกรการประชุม เอกสารอื่นๆ และสื่ออิเล็กทรอนิกส์ แผนกลยุทธ์ แผนปฏิบัติการประจำปี และรายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการประจำปี เป็นต้น แล้วนำข้อมูลมาวิเคราะห์ใน ประเด็นต่างๆ ตามวัตถุประสงค์

2. การสังเกตการณ์แบบมีส่วนร่วม ในการประชุมสัมมนา อบรม และกิจกรรมต่างๆ ของ โรงเรียนในเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา เพื่อศึกษาการนำยุทธศาสตร์พระราชฐมาปฏิบัติในเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา

โดยการรวบรวมข้อมูลที่ได้จะนำเสนอในแบบองค์รวมเพื่อพรรณนา (Descriptive) ข้อมูลที่เกิด จากการศึกษาต่อไป

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการศึกษา

1. พัฒนาความร่วมมือแบบประชารัฐในการแก้ไขปัญหาการศึกษา ในเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา

วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดเกี่ยวกับนโยบายประชารัฐ

จากการศึกษาเปรียบเทียบรัฐบาลประชานิยม กับ รัฐบาลประชารัฐของมาสเตอร์โพล พบว่าแนวทางนี้จะ ช่วยรักษาผลประโยชน์ชาติและเพิ่มพูนผลประโยชน์ของประชาชนได้อย่างยั่งยืน แต่ต้องอยู่บนหลักการที่ว่า ประชากรรัฐ ต้องไม่ใช่ประชานิยม เพราะประชานิยมใช้งบประมาณแผ่นดิน จ่ายตรงลงพื้นที่ฐานเสียงของ นักการเมืองอย่างไม่เป็นธรรมต่อระบบการคลังและภาษีของประชาชนทั้งประเทศ แต่ประชารัฐจะใช้ภาคีกลางทุน และภาคองค์กรที่ไม่ใช่ภาครัฐ โดยภาครัฐเป็นผู้ออกกฎระเบียบ กำหนดเป้าหมายในสัญญาและตรวจสอบ ประเมินผล³ และนอกจากนี้ผู้ศึกษาพบว่านโยบายประชารัฐมีลักษณะคล้ายกับรัฐสวัสดิการของต่างประเทศ โดยเฉพาะประเทศในแถบยุโรปซึ่งประสบผลสำเร็จในการเป็นรัฐสวัสดิการ

³มาสเตอร์โพล, “ ศึกษาเปรียบเทียบรัฐบาลประชานิยม กับ รัฐบาลประชารัฐ: มุมมองเชิงยุทธศาสตร์ที่ควรจะเป็น,” 1-2.

จากการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับรัฐสวัสดิการและการใช้นโยบาย ของประชาชนนิยม วรวิทย์ เจริญเลิศ พบว่า รัฐสวัสดิการในประเทศยุโรปเกิดขึ้นจากการต่อสู้ของขบวนการภาคประชาชน การต่อสู้เพื่อเสรีภาพทางความคิด นำมาสู่สิทธิความเป็น พลเมือง (civil rights) เปลี่ยนจากรัฐรวมศูนย์ภายใต้ระบบสมบูรณาญาสิทธิราชย์ (Sovereign State) เป็นรัฐเสรีนิยม (Liberal State) การปกครองแบบประชาธิปไตยและสิทธิทางการเมือง (political rights) เมื่อการแทรกเข้ามาของทุนนิยม นำมาสู่ความขัดแย้งระหว่างทุนกับแรงงาน การปรากฏตัว ของชนชั้นกรรมาชีพและการต่อสู้ของขบวนการแรงงานนำมาสู่สิทธิทางสังคม (social rights) รัฐสวัสดิการ ในท้ายที่สุดแม้ยุคหลังภายใต้กระแสเสรีนิยมใหม่จะมีความพยายามรื้อรัฐสวัสดิการแต่ทำได้อย่างมากคือ การตัดสิทธิประโยชน์ การเปิดให้เอกชนเข้ามาทำในบางส่วน หรือ การโยกการให้สวัสดิการกับการกลับเข้าทำงาน (welfare to work) กรณีของประเทศไทย อาจจะมีพัฒนาการที่แตกต่างกัน กล่าวคือการแทรกเข้ามาของระบบทุนนิยมสร้างความขัดแย้งทางสังคมและนำมาสู่ความก้าวหน้าเรื่องสิทธิทางสังคม การปกครองในระบบประชาธิปไตยและสิทธิทางการเมือง ส่วนสิทธิความเป็นพลเมืองมาทีหลังสุด ดังนั้น การเปลี่ยนผ่านเนื้อหาของรัฐจากรัฐแบบอำนาจ อธิปไตยอาจก้าวข้ามรัฐเสรีนิยมไปสู่รัฐสวัสดิการหรือ รัฐแบบเสรีนิยมใหม่ จะสร้างเงื่อนไขใดให้เกิดรัฐสวัสดิการขึ้น ในสังคมคำตอบยังอยู่ที่การเมือง และขบวนการแรงงานและภาคประชาชนที่จะต้องร่วมมือกัน⁴

นอกจากนี้รัฐสวัสดิการ เป็นรัฐสมัยใหม่ที่ไม่เพียงแต่จะให้ความสำคัญกับสิทธิเสรีภาพของปัจเจกชน เท่านั้น ยังให้ความสำคัญกับการคุ้มครองสิทธิเสรีภาพทางสังคมและเศรษฐกิจอันเป็นสิทธิขั้นพื้นฐานทางสังคมอีกด้วย โดยรัฐสวัสดิการจะเคารพในหลักนิติรัฐและขณะเดียวกันก็จะยึดบทบาทรัฐแทรกแซงในทางเศรษฐกิจ เพื่อสร้างให้สังคมมีสิทธิเสรีภาพและความเสมอภาคอย่างแท้จริง ซึ่งจากการศึกษาพบว่ารัฐธรรมนูญฉบับต่างๆ ของประเทศไทยที่ผ่านมา มีพัฒนาการในการกำหนดบทบาทให้รัฐเข้าไปแทรกแซงทางสังคมเพื่อคุ้มครองสิทธิเสรีภาพทางสังคมและเศรษฐกิจตามแนวทางของรัฐสวัสดิการมากขึ้นเป็นลำดับโดยเฉพาะรัฐธรรมนูญของประเทศไทยฉบับปัจจุบันไม่เพียงแต่จะให้ความสำคัญกับสิทธิเสรีภาพของปัจเจกชนเท่านั้น แต่ยังให้ความสำคัญกับบทบาทรัฐในการคุ้มครองสิทธิเสรีภาพทางสังคมและเศรษฐกิจอันเป็นสิทธิขั้นพื้นฐานทางสังคมของประชาชนมากขึ้นกว่าในอดีต ดังจะเห็นได้จากการรับรองสิทธินี้ไว้ในหมวดสิทธิเสรีภาพและหมวดแนวนโยบายพื้นฐานแห่งรัฐอย่างชัดเจนและกำหนดให้รัฐบาลต้องผูกพันในการจัดสรรทรัพยากรที่มีอยู่มาใช้จัดสวัสดิการสังคมเพื่อคุ้มครองสิทธิเสรีภาพทางสังคมและเศรษฐกิจของประชาชนอย่างเสมอภาคและมีประสิทธิภาพโดยไม่อาจหลีกเลี่ยงได้ ซึ่งทั้งหลายเหล่านี้สะท้อนให้เห็นถึงระดับความเป็นรัฐสวัสดิการของประเทศไทยที่เพิ่มขึ้นได้เป็นอย่างดี หลักการ กรอบแนวคิด และ ความครอบคลุมของสวัสดิการถ้วนหน้า ที่สอดคล้อง กับการเปลี่ยนแปลงของโครงสร้างเศรษฐกิจและประชากรใน ระยะ 20 ปีข้างหน้า ทั้งนี้เพื่อให้โครงการสวัสดิการถ้วนหน้าสามารถตอบสนองความต้องการภาคประชาชน และมีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ ภายในปี 2560 โดยนำเสนอแนวคิดรัฐสวัสดิการกับแนวคิดสวัสดิการสังคม ในหลาย ประเทศจัดสวัสดิการให้กับประชาชนโดยใช้แนวคิดรัฐสวัสดิการ (Welfare state) กล่าวคือภาครัฐเป็นผู้รับภาระ

⁴วรวิทย์ เจริญเลิศ, “ประเทศไทยกับแนวคิดรัฐสวัสดิการ : ก้าวข้ามประชานิยม,” (คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 1-2.

ค่าใช้จ่ายทั้งหมด และทางการเก็บภาษีในระดับที่สูงเพื่อให้สามารถรับภาระได้ ซึ่งมีข้อเสียคือทำให้ภาครัฐมีขนาดใหญ่มากเพื่อเทียบกับระบบเศรษฐกิจ โดยหลายประเทศนั้นรายได้ และรายจ่าย ภาครัฐคิดเป็นครึ่งหนึ่งของรายได้ทั้งประเทศในแต่ละปี ทำให้เกิดการเบี่ยงเบนของกลไกตลาดที่ ค่อนข้างรุนแรง เนื่องจากการเก็บภาษีโดยทั่วไปก่อให้เกิดการบิดเบือนของราคา⁵ อีกแนวคิดหนึ่งคือแนวคิดสังคมสวัสดิการ (Welfare society) เป็นแนวคิดที่เสนอให้ภาคส่วนอื่น ของสังคมเข้ามาช่วยรับภาระในการจัดสวัสดิการ ไม่ว่าจะเป็นภาระด้านการเงินหรือด้านการบริหารจัดการ ตัวอย่างเช่นการเข้าร่วมให้บริการสวัสดิการโดยชุมชนหรือภาคธุรกิจ ชุมชนมีบทบาทในการ ดูแลทุกข์สุขของประชาชนมาช้านาน ในรูปแบบต่าง ๆ เริ่มตั้งแต่การช่วยเหลือเกื้อกูลระหว่างเพื่อนบ้านยามเจ็บไข้ได้ป่วย การแบ่งปันอาหาร ยารักษาโรค ที่พักอาศัย เป็นต้น ไปจนถึงการร่วมก่อตั้งสหกรณ์หรือกลุ่มอาชีพในรูปแบบต่าง ๆ การพึ่งพิงวัด เป็นต้น ส่วนภาคธุรกิจนั้น ควรแทรกการสวัสดิการสังคมไว้ใน แนวทางความรับผิดชอบต่อสังคมของธุรกิจ (Corporate Social Responsibility หรือ CSR) หรือแนวคิดวิสาหกิจสังคม (Social Enterprise) ซึ่ง นอกจากข้อดีโดยตรงในการลดภาระภาครัฐและลดการบิดเบือนกลไกตลาดแล้ว ภาคธุรกิจยังสามารถเพิ่มศักยภาพของชุมชนในการบริหารจัดการสวัสดิการได้ด้วย เช่นการฝึกอบรมด้านการทำบัญชีให้สหกรณ์ สวัสดิการ เป็นต้น และยังเสนอแนวคิดเกี่ยวกับ สวัสดิการสำหรับเด็กและนักเรียนโดยรัฐช่วยค่าเลี้ยงดูบุตรให้เด็กไทยทุกคน ในอัตราที่เท่ากับสิทธิประโยชน์ผ่านกองทุนประกันสังคมคือคนละ 400 บาทต่อคนต่อเดือนจนอายุ 6 ปี มีศูนย์เด็กเล็กที่ดูแลเด็ก ก่อนวัยเรียนทุกคนอย่างทั่วถึงทั้งด้านโภชนาการ การพัฒนาสติปัญญา (ไอคิว) และพื้นฐานทางอารมณ์ (อี คิว) รวมทั้งสถานสงเคราะห์เด็กสำหรับช่วยเหลือเด็กทุกคนที่ประสบปัญหาทางสังคม สำหรับด้านการศึกษาจัดให้เรียนฟรีเป็นระยะเวลา 15 ปีโดยเพิ่มค่าครองชีพเพิ่มเติมให้กับครอบครัวนักเรียนที่ยากจน (เช่นค่าเดินทางมาโรงเรียน) เพิ่มระดับคุณภาพการศึกษาให้เท่าเทียมกันมากขึ้น คือเปิดโอกาสการเข้าถึง การศึกษาโดยไม่มีสิ่งกีดกัน (barrier) นอกจากนี้ยังรวมถึงการปรับปรุงคุณภาพการศึกษาทั้งระบบ การศึกษาทางเลือกอื่นๆ (การศึกษานอกโรงเรียน การศึกษาตามอัธยาศัย) และการศึกษาที่ครอบคลุมชนกลุ่มน้อยอีกด้วย⁶

แนวคิดยุทธศาสตร์ประชารัฐ

ยุทธศาสตร์ “ประชารัฐ” คือ การรวมเอาพลังทุกภาคส่วน ไม่ว่าจะอยู่ในภาคประชาชน ภาคธุรกิจ หรือภาครัฐ มาใช้ โดยมองบนพื้นฐานว่า “คนไทยทุกคน ก็คือ ประชาชนของชาติ” ซึ่งถือเป็นพลังอำนาจที่สำคัญในการแก้ไขปัญหา ในการเปลี่ยนแปลงหรือการปฏิรูป และการพัฒนาประเทศในทุกมิติและทุกด้านอย่างยั่งยืน ให้ “ประชา” หรือภาคเอกชนและประชาชนทั่วไป เข้ามามีส่วนร่วมตามกระบวนการประชาธิปไตย เพื่อให้ประชาชนเข้าใจการบริหารงานของรัฐบาลในเรื่องต่างๆ และไม่สร้างความขัดแย้งให้เกิดขึ้นระหว่างประชาชนกับรัฐบาล และ

⁵ นพดล นิมหนู , “ระดับความเป็นรัฐสวัสดิการของประเทศ : ศึกษาพัฒนาการของการคุ้มครองสิทธิเสรีภาพทางสังคมและเศรษฐกิจตามรัฐธรรมนูญ,” (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, สาขาวิชานิติศาสตร์ คณะนิติศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2547),31-38.

⁶ สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย , “สู่ระบบสวัสดิการสังคมถ้วนหน้าภายในปี พ.ศ. 2560,”(2554).

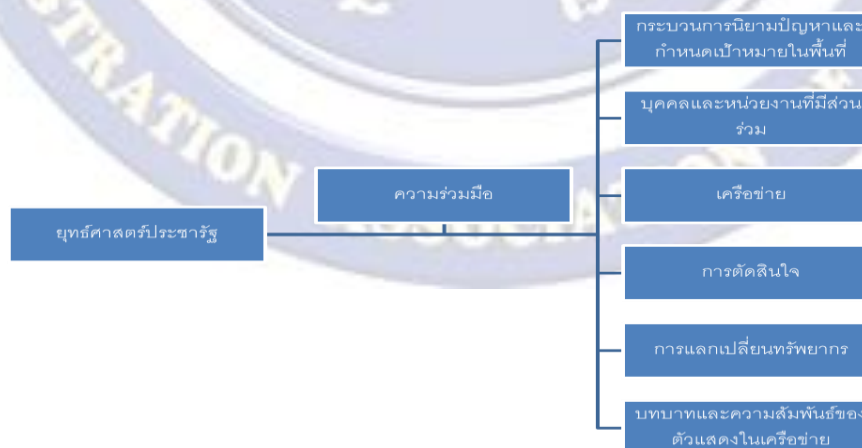
2) “ประชาชน” กับ “เจ้าหน้าที่รัฐ” คือ การทำงานร่วมกันของประชาชนและเจ้าหน้าที่รัฐเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน โดยการสร้าง “เครือข่ายประชารัฐ” ในทุกด้าน ซึ่งจะเป็นกลไกสำคัญที่เชื่อมโยงและเสริมสร้างการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนเข้าด้วยกัน อันเป็นแนวทางการบริหารราชการแผ่นดินของรัฐบาลปัจจุบัน เพื่อให้การบริหารจัดการงบประมาณของรัฐมีประสิทธิภาพ เกิดความคุ้มค่า และเกิดประโยชน์สูงสุด ทั้งต่อการพัฒนาประเทศ การพัฒนาชุมชน และการพัฒนาสิทธิและสวัสดิการของรัฐเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตประชาชน ไม่ให้เกิดปัญหาความเหลื่อมล้ำในสังคมเช่นที่ผ่านมา สำหรับหัวใจสำคัญของยุทธศาสตร์ “ประชารัฐ” คือ การเสริมสร้างการมีส่วนร่วมของประชาชนทุกคน เนื่องจากการแก้ปัญหา การปฏิรูป และการพัฒนาประเทศในทุกๆ ด้าน จะสำเร็จหรือเห็นผลเป็นรูปธรรมไม่ได้เลย หากขาดซึ่งความร่วมมือร่วมใจและการมีส่วนร่วมระหว่างประชาชน เจ้าหน้าที่รัฐ และรัฐบาลจากเป้าหมายในอนาคตของยุทธศาสตร์ “ประชารัฐ” เมื่อ “ประชาชน” และ “รัฐ” ได้ทำงานร่วมกันแล้ว จะก่อให้เกิดความเข้มแข็งและความมั่นคงของประเทศในด้านต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นด้านเศรษฐกิจ การท่องเที่ยว หรือการบังคับใช้กฎหมายที่มีประสิทธิภาพ อันจะนำมาซึ่งความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน รวมถึงโอกาสในการเข้าถึงหรือได้รับสิทธิและสวัสดิการของรัฐอย่างเท่าเทียมและเป็นธรรม ให้เกิดปัญหาความเหลื่อมล้ำในสังคมเหมือนในอดีต ซึ่งผลลัพธ์ที่ได้นั้นจะส่งผลดีต่อการยกระดับคุณภาพชีวิตและรายได้ของประชาชนทุกคนทั้งในทางตรงและทางอ้อมประชาชนทุกคนสามารถมีส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศตามยุทธศาสตร์ “ประชารัฐ” ได้ง่าย โดยเริ่มได้ที่ตัวเอง เช่น การติดตามทำความเข้าใจนโยบายและแนวทางการแก้ปัญหาของรัฐบาลและหน่วยงานของรัฐ การเข้ามีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นหรือให้ข้อเสนอแนะที่สร้างสรรค์และเป็นประโยชน์ต่อการแก้ปัญหาในด้านต่างๆ ผ่านเวทีหรือช่องทางที่ถูกต้อง เหมาะสม ซึ่งรัฐบาลและหน่วยงานต่างๆ ได้เปิดไว้จำนวนมาก การเคารพและปฏิบัติตามกฎหมายเพื่อความสงบเรียบร้อยของชุมชนและสังคมส่วนรวม การเรียนรู้สิทธิและหน้าที่ของตนในฐานะพลเมือง และการเคารพสิทธิของผู้อื่นอย่างเท่าเทียม การมีจิตสาธารณะในการช่วยเหลือและเอื้อเฟื้อต่อผู้อื่นที่ด้อยโอกาส ต่อชุมชน ต่อสังคม และประเทศชาติ สำหรับแนวคิดยุทธศาสตร์ “ประชารัฐ” ไม่ใช่นโยบาย “ประชานิยม” เพราะประชานิยมเป็นเรื่องที่ต้องการให้ประชาชนมีความนิยมต่อภาครัฐ แต่ยุทธศาสตร์ “ประชารัฐ” เป็นความร่วมมือของรัฐบาลกับประชาชน ในการแก้ไขปัญหา ไม่ได้มุ่งสร้างความนิยมหรือคะแนนเสียง หรือสร้างบุญคุณต่อใคร แต่เป็นยุทธศาสตร์ที่ต้องการทำเพื่อประเทศชาติและประชาชนส่วนรวมอย่างแท้จริง⁷

กรอบการวิเคราะห์

จากการมุ่งศึกษาการนำยุทธศาสตร์ประชารัฐมาแก้ไขปัญหาการศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา โดยการศึกษาการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนรวมทั้งผู้มีบทบาทและมีส่วนได้ส่วนเสีย ทั้งในส่วนของภาครัฐ ภาคเอกชน ภาคประชาชน และภาคประชาสังคม ที่ส่งผลต่อการนำยุทธศาสตร์ประชารัฐมาปฏิบัติในเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา และจากการทบทวนวรรณกรรม ทำให้ได้ฐานการวิเคราะห์ ดังนี้

⁷ ยุทธศาสตร์ประชารัฐ คืออะไร https://popwandeey.blogspot.com/2015/12/blog-post_39.html

1. ยุทธศาสตร์ประชาธิรัฐจะเป็นแนวทางในการรักษาผลประโยชน์ชาติและเพิ่มพูนผลประโยชน์ของประชาชน โดยใช้ภาคีกลางทุนและองค์กรที่ไม่ใช่ภาครัฐเข้ามามีส่วนร่วมในการผลักดันให้นำไปสู่การปฏิบัติ
 2. การที่ยุทธศาสตร์ประชาธิรัฐจะสามารถขับเคลื่อนไปได้นั้นจะต้องอาศัยความร่วมมือจาก ภาคเอกชน ภาคประชาชน และภาคประชาสังคม เข้าร่วมบริหารจัดการ ในรูปแบบต่างๆ
 3. บทบาทภาครัฐมีหน้าที่ในการคุ้มครองสิทธิเสรีภาพทางสังคมและเศรษฐกิจของประชาชนให้มีความเสมอภาค ลดความเหลื่อมล้ำและเป็นผู้ออกกฎระเบียบ กำหนดเป้าหมาย ตรวจสอบประเมินผล โดยไม่เข้าไปแทรกแซงแต่ปรับเปลี่ยนเป็นการอำนวยความสะดวกที่เอื้อต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติ
 4. การบริหารงานภาครัฐตามยุทธศาสตร์ประชาธิรัฐจะทำให้เกิดความร่วมมือในพื้นที่ แต่ก็มีประเด็นข้อถกเถียงขัดแย้งซึ่งอาจทำให้ส่งผลต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติ
 5. ความร่วมมือและการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนเป็นส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ประชาธิรัฐจะต้องมีวิธีการและกลไกในการปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์ในระยะยาว
- เมื่อพิจารณาฐานจากการวิเคราะห์ทั้ง 5 ประการ จึงสามารถสร้างกรอบวิเคราะห์ได้ว่า
- กระบวนการความร่วมมือกันแบบมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนจะเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ประชาธิรัฐ
 - การนำยุทธศาสตร์ประชาธิรัฐไปปฏิบัติในพื้นที่จะทำให้เกิดประโยชน์สูงสุดได้ทั้งในทางตรงและทางอ้อม
 - การพัฒนาและการเปลี่ยนแปลงบทบาทและหน้าที่ของผู้มีส่วนร่วมในขั้นตอนกระบวนการ



สรุปผลการวิเคราะห์การนำยุทธศาสตร์ประชารัฐมาแก้ไขปัญหาการศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา

การนำยุทธศาสตร์ประชารัฐมาใช้ด้วยแนวคิดในการมีความร่วมมือจากหลายภาคส่วน อันได้แก่ ภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชนเพื่อการแก้ไขปัญหาและการพัฒนาที่ยั่งยืนตามหลักธรรมาภิบาลและกระแสของการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ซึ่งปรากฏในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 นั้น ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในพื้นที่โดยบทบาทของภาคส่วนต่างๆที่อยู่ในพื้นที่นั้นๆและประสานความร่วมมือจากภายนอก กลไกดังกล่าวมีลักษณะ เป็นเครือข่ายที่มีการเชื่อมโยงประสานบทบาทการทำงานร่วมกันมีการติดต่อสัมพันธ์ในลักษณะการแลกเปลี่ยนทรัพยากร มีเป้าหมายร่วมกันของคนในพื้นที่ มีการสร้างเครื่องมือกลไกในกระบวนการดำเนินโครงการกิจกรรมร่วมกัน หากพิจารณาในมิติทางทฤษฎี การบริหารกิจการบ้านเมืองแบบร่วมกัน (Collaborative Governance) ซึ่งก่อให้เกิดกระบวนการฉีกกำลังทุกภาคส่วนทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชน และมีการทำงานแบบข้ามภาคส่วนเพื่อการพัฒนาและแก้ไขปัญหาที่ยากเกินกว่าภาคส่วนใดจะสามารถบริหารจัดการได้เพียงลำพัง การร่วมมือกันเกิดจากการที่ทุกภาคส่วนเข้ามาร่วมกันรับผิดชอบดำเนินงาน มีเป้าหมาย มีการระดมทรัพยากร มีเครือข่ายและการใช้ประโยชน์ร่วมกัน มีบทบาทและความสัมพันธ์ของตัวแสดงในเครือข่าย

สรุปประเด็นข้อค้นพบสำคัญจากกรอบการวิเคราะห์

การนำแนวทางประชารัฐมาใช้ด้วยแนวคิดในการมีความร่วมมือจากหลายภาคส่วนนั้น จะเห็นได้ว่าการบริหารจัดการอาจมีลักษณะที่แตกต่างกันไปตามบริบทขององค์กรนั้น แต่สิ่งไม่อาจเปลี่ยนแปลงคือยังคงมีความยึดโยงกับส่วนกลางเป็นหลัก ยังไม่มีความเป็นเอกภาพในการบริหารจัดการนัก แม้ว่าจะมีระดมความคิดเห็น การมีเป้าหมายร่วมกัน การร่วมมือร่วมใจกันจากทุกภาคส่วน การสร้างเครือข่ายทั้งภายในและภายนอก แต่บทบาทภาครัฐยังคงมีอำนาจในการบริหารจัดการเป็นสัดส่วนที่มีมากกว่าภาคเอกชนและภาคประชาชน หากพิจารณาแล้วแนวทางประชารัฐเป็นกลไกหนึ่งที่มีส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนนโยบายของรัฐส่วนกลาง ทำให้เกิดความชอบธรรมในการบริหารจัดการเพราะมีผู้มีส่วนร่วมในการดำเนินกิจการงานต่างๆทุกภาคส่วนจึงทำให้เกิดข้อโต้แย้งยาก เพราะตัวแสดงในภาคส่วนต่างๆมีบทบาทและความสัมพันธ์ที่เป็นเครือข่ายเชื่อมโยงตั้งแต่ในระดับครอบครัว เครือญาติ จนถึงนักการเมือง นักธุรกิจ ระดับชาติ มีการแลกเปลี่ยนทรัพยากรที่มีผลประโยชน์ที่น่าพอใจร่วมกัน ทำให้กระแสการนำแนวทางประชารัฐมาปฏิบัตินั้นประสบความสำเร็จและมีการเปลี่ยนแปลงไปในแนวทางการประสานความร่วมมือกันของทุกภาคส่วน

สรุปและข้อเสนอแนะ

บทสรุปและบทสังเคราะห์

สรุปผลการวิเคราะห์การนำยุทธศาสตร์ประชารัฐมาแก้ไขปัญหาการศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา

การนำยุทธศาสตร์ประชารัฐมาใช้ด้วยแนวคิดในการมีความร่วมมือจากหลายภาคส่วน อันได้แก่ ภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชนเพื่อการแก้ไขปัญหาและเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืนตามหลักธรรมาภิบาลและกระแสของการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ซึ่งปรากฏในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 นั้น ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในพื้นที่โดยบทบาทของภาคส่วนต่างๆที่อยู่ในพื้นที่นั้นๆและประสานความร่วมมือจากภายนอก กลไกดังกล่าวมีลักษณะ เป็นเครือข่ายที่มีการเชื่อมโยงประสานบทบาทการทำงานร่วมกันมีการติดต่อสัมพันธ์ในลักษณะการแลกเปลี่ยนทรัพยากร มีเป้าหมายร่วมกันของคนในพื้นที่ มีการสร้างเครื่องมือกลไกในกระบวนการดำเนินโครงการกิจกรรมร่วมกัน หากพิจารณาในมิติทางทฤษฎี การบริหารกิจการบ้านเมืองแบบร่วมกัน (Collaborative Governance) ซึ่งก่อให้เกิดกระบวนการผนึกกำลังทุกภาคส่วนทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชน และมีการทำงานแบบข้ามภาคส่วนเพื่อการพัฒนาและแก้ไขปัญหาที่ยากเกินกว่าภาคส่วนใดจะสามารถบริหารจัดการได้เพียงลำพัง การร่วมมือกันเกิดจากการที่ทุกภาคส่วนเข้ามาร่วมกันรับผิดชอบดำเนินงาน มีเป้าหมาย มีการระดมทรัพยากร มีเครือข่ายและการใช้ประโยชน์ร่วมกัน มีบทบาทและความสัมพันธ์ของตัวแสดงในเครือข่าย

สรุปประเด็นข้อค้นพบสำคัญจากกรอบการวิเคราะห์

การนำแนวทางประชารัฐมาใช้ด้วยแนวคิดในการมีความร่วมมือจากหลายภาคส่วนนั้น จะเห็นได้ว่าการบริหารจัดการอาจมีลักษณะที่แตกต่างกันไปตามบริบทขององค์กรนั้น แต่สิ่งไม่อาจเปลี่ยนแปลงคือยังคงมีความยึดโยงกับส่วนกลางเป็นหลัก ยังไม่มีความเป็นเอกภาพในการบริหารจัดการนัก แม้ว่าจะมีระดมความคิดเห็น การมีเป้าหมายร่วมกัน การร่วมมือร่วมใจกันจากทุกภาคส่วน การสร้างเครือข่ายทั้งภายในและภายนอก แต่บทบาทภาครัฐยังคงมีอำนาจในการบริหารจัดการเป็นสัดส่วนที่มีมากกว่าภาคเอกชนและภาคประชาชน หากพิจารณาแล้วแนวทางประชารัฐเป็นกลไกหนึ่งที่มีส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนนโยบายของรัฐส่วนกลาง ทำให้เกิดความชอบธรรมในการบริหารจัดการเพราะมีผู้มีส่วนร่วมในการดำเนินกิจการงานต่างๆทุกภาคส่วนจึงทำให้เกิดข้อโต้แย้งยาก เพราะตัวแสดงในภาคส่วนต่างๆมีบทบาทและความสัมพันธ์ที่เป็นเครือข่ายเชื่อมโยงตั้งแต่ในระดับครอบครัว เครือญาติ จนถึงนักการเมือง นักธุรกิจ ระดับชาติ มีการแลกเปลี่ยนทรัพยากรที่มีผลประโยชน์ที่น่าพอใจร่วมกัน ทำให้กระแสการนำแนวทางประชารัฐมาปฏิบัตินั้นประสบความสำเร็จและมีการเปลี่ยนแปลงไปในแนวทางการประสานความร่วมมือกันของทุกภาคส่วน

บทสรุปผลการวิจัย การนำแนวทางประชารัฐมาแก้ไขปัญหาการศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา สามารถสรุปผลการศึกษาได้ดังนี้ คือ การสร้างเป้าหมายในพื้นที่โดยการมีส่วนร่วมของภาคส่วน

ต่างๆที่อยู่ในพื้นที่ อันได้แก่ ภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชน นั้นจะต้องสอดคล้อง ยึดโยงและตอบสนองนโยบายจากส่วนกลาง และมีการบูรณาการเป้าหมายจากนโยบายส่วนกลางให้เข้ากับบริบทและความต้องการของพื้นที่ซึ่งส่วนใหญ่มีแนวทางในการพัฒนาและแก้ไขปัญหาด้านการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพแบบเท่าเทียมกันและในการบริหารจัดการในการให้เกิดการบรรลุเป้าหมายที่มีร่วมกันนั้นก็เป็นที่ไปตามบริบทของพื้นที่นั้น แม้ว่ายังเน้นการทำงานเพื่อตอบสนองนโยบายจากส่วนกลางและยังคงรูปแบบการดำเนินงานแบบบนลงล่างโดยมีภาครัฐควบคุมกระบวนการตัดสินใจและอาศัยอำนาจสั่งการบังคับบัญชาเป็นหลักแต่ก็มีกลไกการนำไปสู่การทำงานในแนวระนาบมากยิ่งขึ้น โดยมีการเปิดช่องทางการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเพิ่มมากขึ้นซึ่งในลักษณะนี้ปรากฏในรูปของเครือข่ายการบริหารจัดการบ้านเมืองที่มีการประสานความร่วมมือและมีการแลกเปลี่ยนทรัพยากรร่วมกันอย่างเป็นระบบ และในกระบวนการมีส่วนร่วมมีหลากหลายบุคคลและหน่วยงานเข้ามาเกี่ยวข้อง แบ่งได้จากแนวทางประชารัฐ ออกเป็น สามส่วนคือ หนึ่ง ภาครัฐ อันได้แก่ ส่วนกลาง โรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่ ครูและบุคลากรทางการศึกษา สอง ภาคเอกชน ประกอบไปด้วย ผู้ประกอบการรายย่อยในพื้นที่จนถึงนักธุรกิจระดับชาติ และสามภาคประชาชน ผู้ปกครอง ผู้นำชุมชน ประชาชนในพื้นที่และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมถึงหน่วยงานภายนอกอื่นทั้งหน่วยงานราชการ หน่วยงานรัฐวิสาหกิจและหน่วยงานเอกชน ล้วนมีบทบาททั้งในขั้นตอนการกำหนดนโยบาย และการนำนโยบายไปปฏิบัติและกำกับดูแลการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมาย มีสายสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในภาคส่วนต่างๆทั้งที่เป็นแบบทางการและไม่ทางการซึ่งมีผลต่อความมั่นคงของเครือข่ายซึ่งส่งผลให้การประสานการดำเนินกิจกรรมต่างๆราบรื่นและเป็นไปได้ด้วยดี มีการแลกเปลี่ยนทรัพยากรระหว่างตัวแสดงในเครือข่ายภายใต้กรอบกติกาของสมาชิกเพื่อแก้ไขปัญหาต่างๆด้วย ผลจากการนำแนวทางประชารัฐก่อให้เกิดการบริหารที่มีโครงสร้างแบบเครือข่ายระหว่างภาครัฐในระดับต่างๆ ภาคเอกชนทั้งในและนอกพื้นที่ ภาคประชาชน มีโครงข่ายการทำงานร่วมกันระหว่างองค์กรและภาคส่วน โดยการริเริ่มเครือข่ายเกิดจากทั้งแบบสัมพันธ์ส่วนตัว และการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างองค์กรจนก่อให้เกิดหลากหลายเครือข่ายทั้งแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการที่ทำงานประสานเชื่อมโยงกัน โดยจะต้องมีผู้ที่ทำหน้าที่เป็นผู้ประสานและสร้างเครือข่าย เพื่อเอื้ออำนวยให้การสร้างความร่วมมือกันนั้นเป็นไปอย่างราบรื่น และการสร้างเครือข่าวนั้นต้องมีความชัดเจน ในส่วนของผลการดำเนินตามแนวทางประชารัฐก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในรูปแบบการบริหารราชการในพื้นที่จากเดิมที่ภาครัฐเป็นฝ่ายตัดสินใจในการดำเนินงานเท่านั้น นำไปสู่กระบวนการตัดสินใจที่มีภาคเอกชนและภาคประชาชนเข้ามามีบทบาทและมีส่วนร่วมในกระบวนการทำให้สามารถบรรลุเป้าหมายที่มีร่วมกันได้ครบถ้วนตามความต้องการของทุกภาคส่วน นอกจากนี้กระบวนการดำเนินงานทรัพยากรของภาครัฐที่มีค่อนข้างจำกัดและล่าช้าส่งผลให้การดำเนินงานของหน่วยงานไม่ราบรื่นดังนั้นเมื่อมีการนำแนวทางประชารัฐที่มีหลายภาคส่วนเข้ามาเกี่ยวข้องทำให้เกิดการแลกเปลี่ยน แบ่งปัน ทรัพยากรที่ตรงตามความต้องการของพื้นที่ และเป็นกลไกในการขับเคลื่อนโครงการกิจกรรมได้รวดเร็วและประสบผลสำเร็จมากยิ่งขึ้น และยังก่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทำให้เกิดการสร้างโอกาสสร้างรายได้ส่งผลต่อเศรษฐกิจในพื้นที่อีกทางหนึ่ง โดยผู้สนับสนุนหลักในด้านวิชาการก็คือหน่วยงานภาครัฐ ในส่วน

ของด้านงบประมาณได้แก่ภาคเอกชน ส่วนภาคประชาชนนั้นจะเน้นภูมิปัญญาท้องถิ่น โดยภาครัฐรับหน้าที่เป็นเจ้าภาพหลักในการดำเนินงานและเป็นฝ่ายประสานงานกับภาคส่วนอื่น ส่วนในภาคส่วนเอกชนและภาคประชาชนมีบทบาทในกระบวนการในสัดส่วนที่น้อยกว่าภาครัฐและความสำเร็จของการนำแนวทางประชารัฐมาปฏิบัติในพื้นที่ที่มีปัจจัยที่เกี่ยวข้อง อันได้แก่ กลไกความร่วมมือและมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนที่ก่อให้เกิดกระบวนการสร้างเป้าหมายร่วมกัน มีเครือข่ายที่หลากหลายทั้งแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการ มีกระบวนการตัดสินใจร่วมกัน มีบุคคล หน่วยงานและองค์กรต่างที่หลากหลายเข้ามามีบทบาทและมีส่วนร่วม มีการแลกเปลี่ยนแบ่งปันทรัพยากรซึ่งกันและกัน กล่าวคือการมีส่วนร่วมของการพัฒนาและแก้ไขปัญหาในพื้นที่อันเกิดจากกระบวนการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในพื้นที่สามารถยกระดับขีดความสามารถในการสร้างความเปลี่ยนแปลงในพื้นที่ได้อย่างชัดเจนและตอบสนองต่อผลประโยชน์และความต้องการในระดับพื้นที่ได้ ดังนั้นการจัดการศึกษาแบบมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาทำให้เกิดการมีส่วนร่วมของชุมชนและสังคมเพื่อนำไปพัฒนาคุณภาพในการจัดการเรียนการสอน ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาและพัฒนาคุณภาพการศึกษาโดยใช้บริบท สภาพแวดล้อม ภูมิปัญญา ทรัพยากรบุคคล วัตถุดิบ ทุนทรัพย์ท้องถิ่น ทำให้เกิดการลดอุปสรรคจากการบริหารจากส่วนกลาง ลดโครงการจากส่วนกลางที่สร้างภาระ เปิดโอกาสให้ท้องถิ่นและผู้บริหารมีอำนาจหน้าที่สั่งการและรับผิดชอบในการบริหารจัดการ ในส่วนของภาคเอกชนมีส่วนช่วยในด้านการตลาด การประเมิน การพัฒนาบุคลากรและสนับสนุนโครงการตามความจำเป็นทำให้ภาครัฐลดค่าใช้จ่ายและลดการใช้ทรัพยากรบุคคลที่มีความซ้ำซ้อนกับงาน และภาครัฐเองก็ปรับเปลี่ยนไปเป็นผู้สนับสนุน สร้างกลไกและแรงจูงใจรวมถึงการเปิดเผยข้อมูลและมีธรรมาภิบาล ที่สอดคล้องกับเครือข่ายการบริหารกิจการบ้านเมือง (Governance network)

กล่าวโดยสรุป คือ ในการนำยุทธศาสตร์ประชารัฐมาปฏิบัติในเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา ภายใต้กรอบยุทธศาสตร์ประชารัฐ ตามโครงการสานพลังประชารัฐ ด้านการศึกษา มีการสร้างเป้าหมายในพื้นที่ร่วมกัน การมีส่วนร่วมของบุคคลและหน่วยงานต่างๆ ทั้งจากภาครัฐ ภาคเอกชน ภาคประชาชน และภาคประชาสังคม มีการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ มีการตัดสินใจร่วมกัน แลกเปลี่ยนทรัพยากร ตัวแสดง บทบาท ความสัมพันธ์ของตัวแสดงที่บ่งบอกถึงการนำยุทธศาสตร์ประชารัฐไปสู่การปฏิบัติได้อย่างแท้จริงนั้น สอดคล้องกับกระบวนการทำงานตามแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการนำนโยบายไปปฏิบัติมีตัวแบบด้านความร่วมมือที่หลากหลาย อันได้แก่ กระบวนการบริหารกิจการบ้านเมืองแบบร่วมมือกันหลายภาคส่วน (Collaborative Governance) การบริหารกิจการบ้านเมืองแนวใหม่ (New Public Governance: NPG) การบริหารกิจการบ้านเมืองโดยเครือข่าย การรวมตัวในรูปเครือข่าย (Networks) หรือในรูปภาคีหุ้นส่วน (Partnerships) จึงสะท้อนรูปแบบการประสานงาน (Co-ordination) ระหว่างตัวแสดงในภาคส่วนต่างๆ และรูปแบบการทำงานในกรอบความร่วมมือแบบการช่วยเหลือกันจากภาครัฐและเอกชน (co-operation) อันนำไปสู่การปฏิบัติที่ก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดร่วมกัน การนำแนวทางประชารัฐเข้ามาใช้ในการบริหารจัดการองค์กรการศึกษาภายใต้บริบทการสร้างความร่วมมือของทุกภาคส่วน เป็นกลไกหนึ่งในการขับเคลื่อนนโยบายของรัฐบาลนั้นจะต้องมีการสร้าง

เป้าหมายในพื้นที่ร่วมกัน มีการริเริ่มในการสร้างเครือข่ายโดยมีภาครัฐเป็นตัวแสดงหลัก และมีบทบาทในการเป็นผู้ประสานเชื่อมโยงเครือข่ายแต่ในกระบวนการตัดสินใจนั้นจะต้องให้เป็นไปในแบบการมีการตัดสินใจร่วมกัน ทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาสังคมเพื่อให้การดำเนินกิจการงานต่างๆสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดีตามบริบทของเครือข่ายนั้น

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาครั้งนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดี เพราะได้รับความกรุณา แนะนำ ช่วยเหลือเป็นอย่างดีจากอาจารย์ที่ปรึกษา รศ.ดร.อรรถสิทธิ์ พานแก้ว มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ซึ่งผู้ศึกษารู้สึกซาบซึ้งและเป็นพระคุณอย่างยิ่ง จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณ คณาจารย์ และเจ้าหน้าที่ คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ที่ได้กรุณาให้แนวคิด ข้อเสนอแนะหลายประการ ทำให้บทความนี้สมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

"กรอบยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี." <http://www.kroobannok.com/80721>. (สืบค้นเมื่อวันที่ 25 พฤษภาคม 2560). มาสเตอร์โพล, "ศึกษาเปรียบเทียบรัฐบาลประชานิยม กับ รัฐบาลประชารัฐ: มุมมองเชิงยุทธศาสตร์ที่ควรจะเป็น," 1-2.

นิสดารก์ เวชยานนท์, "การเปลี่ยนแปลงในรอบศตวรรษของการบริหารงานบุคคลภาครัฐ," (คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2554),.

นพดล นิ่มหนู, "ระดับความเป็นรัฐสวัสดิการของประเทศ : ศึกษาพัฒนาการของการคุ้มครองสิทธิเสรีภาพทางสังคมและเศรษฐกิจตามรัฐธรรมนูญ," (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารบัณฑิต, สาขาวิชานิติศาสตร์ คณะนิติศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2547), 31-38.

บัลลังก์ โรหิตเสถียร, "โรงเรียนประชารัฐ," http://www.moe.go.th/moe/th/news/detail.php?NewsID=44709&Key=news_act. (สืบค้นเมื่อวันที่ 25 พฤษภาคม 2560).

พิชญ์ เสงี่ยมพงษ์, "นโยบายสวัสดิการสังคมกับความยุติธรรม: ผลของนโยบายและทัศนคติต่อการเปลี่ยนแปลงนโยบาย," (จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2548),.

พรสุณี หงษ์ลอย, "การบริหารงานตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในจังหวัดนครปฐม," (มหาวิทยาลัยศิลปากร 2550,),.

ภาวิน ศิริประภาณุกุล, "ประชารัฐ – ประชาานิยม," (คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์,),.

มาสเตอร์โพล, “ ศึกษาเปรียบเทียบรัฐบาลประชานิยม กับ รัฐบาลประชารัฐ: มุมมองเชิงยุทธศาสตร์ที่ควรจะเป็น,” 1-2.

วสันต์ เหลืองประภัสร์และคณะ , “การสังเคราะห์ตัวแบบเชิงทฤษฎีและการบริหารจากผลการดำเนินโครงการวิจัยเพื่อพัฒนาโลกความร่วมมือเพื่อแก้ปัญหาาร่วมกันของคนในพื้นที่” (มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ 2557,),.

วรรณพงษ์ ดุรงค์เวโรจ , “การปฏิรูประเทศไทยเข้าสู่การเป็นรัฐสวัสดิการ,”(คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2554),.

วันวิภา เทียนขาว, “การปรับตัวของสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคตะวันออก ออกสู่คุณภาพการบริหารสถานศึกษา ที่จัดการเรียนการสอนเป็นภาษาอังกฤษ,”(วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา,),.

วรวิทย์ เจริญเลิศ, “ประเทศไทยกับแนวคิดรัฐสวัสดิการ : ก้าวข้ามประชานิยม,” (คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่,1-2.

สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย , “สู่ระบบสวัสดิการสังคมถ้วนหน้าภายในปี พ.ศ. 2560,”(2554),.

ความท้าทายการบริหารองค์กรภาครัฐในยุคนิวนอร์มัล

Challenges in Public Management in the New Normal Era

สถิตย์ โฟธิญาโน¹Sathid Phodhiyano¹

บทคัดย่อ

นับตั้งแต่การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (โควิด 19) การดำเนินชีวิตของคนในสังคมมีการดำเนินในวิถีใหม่ เพื่อป้องกันการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสดังกล่าว

บทความนี้จึงมุ่งนำเสนอความท้าทายในการบริหารองค์กรภาครัฐในยุคนิวนอร์มัล เมื่อสังคมมีการเปลี่ยนแปลง องค์กรภาครัฐในฐานะผู้ให้บริการประชาชนก็จะต้องมีการปรับเปลี่ยนแนวทางการบริหารจัดการ เพื่อให้การดำเนินเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพตอบสนองความต้องการของประชาชน คือ 1. การวางแผน หน่วยงานภาครัฐควรมีการวางแผนในการดำเนินงานใหม่เพื่อทำให้บริการประชาชนโดยการนำเทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการวางแผน 2. ด้านการจัดองค์การ พัฒนาให้บุคลากรในองค์การมีศักยภาพในการใช้เทคโนโลยีเพื่อให้บริการประชาชน เช่น E – Service, Traffy Fondue 3. ด้านการสั่งการ มีการใช้ระบบสั่งการที่ยืดหยุ่นและมีความทันสมัย 4. ด้านการประสานงานสิ่งสำคัญในการเชื่อมโยงหน่วยงานต่างๆขององค์การให้เดินไปในทิศทางเดียวกันและผู้ใช้บริการเข้าใจเข้าถึงแนวทางการให้บริการของหน่วยงาน และ 5. ด้านการควบคุมงาน มีมาตรการในการควบคุมให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพตามระบบการควบคุมที่มีคุณภาพ

คำสำคัญ: ความท้าทาย, การบริหารองค์กร, ภาครัฐ, นิวนอร์มัล

¹ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย อีเมล sathid.pho@mcu.ac.th

¹ Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Email address : sathid.pho@mcu.ac.th

Abstract

Since the outbreak of Coronavirus 2019 (COVID-19), the way of life of people in society is being conducted in a new way, to prevent the spread of the virus.

This article aims to present the challenges in managing public organizations in the new normal era. As the society changes, government organizations as public service providers will need to adjust their management approach, in order to effectively operated and meet the needs of the people, namely; 1. planning, government agencies should have new operations plan to serve the public by bringing technology to assist in planning, 2. organization, develop the potentiality of the organization personnel to serve public by using technology like E-Service or Traffy Fondue, 3. commanding, having the flexible and up-date command system, 4. coordinating, which is important to connect different departments of the organization to move in the same direction and service users understand and access to the service guidelines of the agency and 5. controlling, having controlling method, in order to effectively work according to quality controlling system.

The future challenge will be risk management planning. Crisis Management under normal circumstances and changing situations that will occur in future transition conditions. At present, having different kinds of technologies or platforms, to support the organization management in order to reach the ultimate goal which is effective organizational management and able to continue in the social situation facing with change like the spreading of the Covid-19 virus.

Key Words: Challenges, Organization Management, Government Sector, New Normal.

บทนำ

การบริหารองค์กรเป็นการทำงานที่มีคนตั้งแต่ 2 คน ขึ้นไป มาปฏิบัติงานร่วมกันอย่างเป็นระบบ มีโครงสร้างอำนาจหน้าที่ และกิจกรรมในการปฏิบัติ และมีเป้าหมายอย่างชัดเจนว่าเป็นการดำเนินการเกี่ยวกับอะไร และยิ่งในปัจจุบันที่สังคมโลกมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลาทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง การบริหารองค์กรจึงต้องเผชิญความท้าทายอยู่ตลอดเวลา จึงต้องมีการบริหารจัดการที่ดีเพื่อให้การดำเนินการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ กล่าวได้ว่ากุญแจสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรให้ดำเนินการไปได้นั้น คือ ผู้บริหาร เพราะเป็นบุคคลที่มีหน้าที่ใช้การใช้ทรัพยากรทั้ง 4 ประการ คือ ทรัพยากรมนุษย์ งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ และการบริหารจัดการ ผู้บริหารจึงต้องมีทักษะในการบริหารองค์กรภายใต้สภาพแวดล้อมที่ไม่หยุดนิ่ง และภัยคุกคามต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นตลอดเวลา ตลอดจนต้องมีภาวะผู้นำ คือ มีวิธีการโน้มน้าว ชักชวนให้ผู้อื่นร่วมปฏิบัติงานด้วย เพื่อที่จะนำองค์การไปสู่จุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ (วีระพงศ์ เกียรติไพรยศ, 2560: 2143) และยิ่งองค์กรภาครัฐที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับการนำนโยบายไปดำเนินการเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชน มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องมีทักษะในการบริหารองค์กร เพื่อให้การดำเนินงานต่าง ๆ เป็นไปเพื่อประโยชน์แก่ประชาชนอย่างแท้จริง ต้องมีการนำเทคโนโลยีต่าง ๆ มาปรับให้เพื่อให้มีความทันสมัย และยิ่งตั้งแต่ปลายปี พ.ศ. 2562 ที่มีการแพร่ระบาดของเชื้อโควิด 19 (Covid-19) รูปแบบการทำงานเปลี่ยนไป รวมทั้งการบริหารจัดการองค์กรที่ต้องเปลี่ยนรูปแบบการทำงาน คือ มีการใช้รูปแบบการทำงานอยู่ที่บ้าน (work from home) มีการจำกัดคนเข้ามาใช้บริการ หรือรูปแบบการบริหารและการให้บริการเปลี่ยนไปใช้รูปแบบออนไลน์แทนรูปแบบบริการ ณ ที่ตั้ง มีการเว้นระยะห่างทางสังคม ซึ่งล้วนแล้วแต่จะเกิดผลกระทบต่อการบริหารองค์กรทั้งสิ้น

จนมีการใช้ศัพท์ใหม่ในการนิยามการใช้ชีวิตในสังคมว่า New normal และสำหรับในประเทศไทยราชบัณฑิตยสภา ได้มีการบัญญัติศัพท์ New normal หมายถึง ความปรกติใหม่ หรือฐานวิถีชีวิตใหม่ โดยเขียนทับศัพท์ว่า นิวนอร์มัล (ราชบัณฑิตยสภา, 2563 : 167) แต่ในความเป็นจริงนั้น คำว่า New normal มีใช้เพียงมาบัญญัติในช่วงการแพร่ระบาดของโควิด 19 หากแต่เป็นการบัญญัติขึ้นหลังวิกฤติเศรษฐกิจแฮมเบอร์เกอร์ แต่มีการนำมาใช้อย่างแพร่หลายหลังการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (Covid-19) ซึ่งคนในสังคมต้องมีการปรับตัวให้สามารถดำเนินชีวิตอยู่ได้ภายใต้การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัส ดังกล่าว (วีระพงศ์ เกียรติไพรยศ, และพระปลัดสถิตย์ โพธิญาณ, 2565 : 130) และปฏิเสธไม่ได้ว่าหลังการแพร่ระบาดของโควิด 19 ก็เกิดความท้าทายใหม่ต่อการบริหารองค์กรอีกครั้งอย่างปฏิเสธไม่ได้ คือ ช่วงการแพร่ระบาดของโควิด 19 สังคมมีการเปลี่ยนแปลงหลายประการดังที่กล่าวมาข้างต้นแล้วนั้น ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อการบริหารองค์กรว่าจะมีการบริหารจัดการทั้งทรัพยากรมนุษย์ งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ และวิธีการบริหารจัดการอย่างไร เพื่อให้เกิดความสมดุล และองค์กรสามารถดำเนินได้อย่างต่อเนื่อง

ดังนั้น บทความเรื่องนี้จึงมุ่งนำเสนอความท้าทายการบริหารองค์กรภาครัฐในยุคนิวนอร์มัล เพื่อเสนอแนวทางในการบริหารจัดการที่สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงของสังคม และเกิดประสิทธิภาพในการบริหารงาน อันก่อให้เกิดบริการที่ตอบสนองวิสัยทัศน์ขององค์กรและความต้องการของมนุษย์โดยมีการนำแนวคิดทฤษฎีการบริหารมาเป็นหลักในการวิเคราะห์ และเสนอแนวทางต่อไป

เนื้อหา

1. การบริหารองค์การ

การบริหารองค์การ เป็นการดำเนินการที่มีคนตั้งแต่ 2 คน ขึ้นไป มาทำกิจกรรมร่วมกันโดยมีเป้าหมายเดียวกัน และในการดำเนินการนั้นจะเกี่ยวข้องกับการบริหาร 4 ประการ คือ การบริหารคน การบริหารงบประมาณ การบริหารวัสดุอุปกรณ์ และวิธีการบริหารจัดการ ซึ่งมีนักวิชาการได้นิยามความหมายของการบริหารองค์การไว้ดังนี้

การบริหาร (Administration) หมายถึง กระบวนการของกิจกรรมที่ต่อเนื่องและประสานงานกันโดยทุกฝ่ายเข้ามาช่วยเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายขององค์การ (โชติ บดีรัฐ, 2558 : 3)

การบริหารจัดการ (Management Administration) หรือการบริหารการพัฒนา (Development administration) แม้กระทั่งการบริหารการบริการ (Service administration) แต่ละคำมีความหมายคล้ายคลึงหรือใกล้เคียงกันที่เห็นได้อย่างชัดเจนมีอย่างน้อย 3 ส่วน คือ

1) ล้วนเป็นแนวทางหรือวิธีการบริหารงานภาครัฐที่หน่วยงานของรัฐ และ/หรือ เจ้าหน้าที่ของรัฐ นำมาใช้ในการปฏิบัติราชการเพื่อช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารราชการ

2) มีกระบวนการบริหารงานที่ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน คือ การคิด (thinking) หรือการวางแผน (planning) การดำเนินงาน (acting) และการประเมินผล (evaluating)

3) มีจุดหมายปลายทาง คือ การพัฒนาประเทศไปในทิศทางที่ทำให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น รวมทั้งประเทศชาติมีความเจริญก้าวหน้าและมั่นคงเพิ่มขึ้น สำหรับส่วนที่แตกต่างกัน คือ แต่ละคำมีจุดเน้นต่างกัน กล่าวคือ การบริหารจัดการเน้นเรื่องการนำแนวคิดการจัดการของภาคเอกชนเข้ามาใช้ในการบริหารราชการ เช่น การมุ่งหวังผลกำไร การแข่งขัน ความรวดเร็ว การตลาด การประชาสัมพันธ์ การจูงใจด้วยค่าตอบแทน การลดขั้นตอน และการลดพิธีการ เป็นต้น

ในขณะที่การบริหารการพัฒนาให้ความสำคัญเรื่องการบริหารรวมทั้งการพัฒนานโยบาย แผน แผนงาน โครงการ (policy, plan, program, project) หรือกิจกรรมของหน่วยงานของรัฐ ส่วนการบริหารการบริการเน้นเรื่องการอำนวยความสะดวกและการให้บริการแก่ประชาชน (วิรัช วิรัชนิภาวรรณ, 2548 : 5)

สำหรับองค์การ (Organization) มีนักวิชาการได้อธิบายความหมายไว้ ดังนี้

องค์การคือกลุ่มบุคคลหลาย ๆ คน ร่วมกัน ทำกิจกรรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ การร่วมกันของกลุ่มต้องถาวร มีการจัดระเบียบภายในกลุ่มเกี่ยวกับอำนาจหน้าที่ของแต่ละคน ตลอดจนกำหนดระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ ให้ถือปฏิบัติ (สมคิด บางโม, 2553 : 16)

จากที่ได้กล่าวมา สรุปได้ว่า การบริหารองค์การ คือ การดำเนินกิจกรรมของหน่วยงานที่มีคนตั้งแต่ 2 คน ขึ้นไป โดยมีแผนงานในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน มีการดำเนินการตามแผนงาน และมีการปรับปรุงแก้ไขทั้ง 4 ประการ คือ คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ และวิธีการบริหาร ให้ดียิ่ง ๆ ขึ้นไป เพื่อนำพาองค์การไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ อย่างชัดเจน และในการบริหารองค์การมีทฤษฎีที่เกี่ยวข้องหลายทฤษฎี อาทิ

ทฤษฎีการบริหารจัดการของ Henry Fayol หรือ ทฤษฎี POCCC มี 5 ประการประกอบด้วย การวางแผน (Planning) การจัดองค์การ (Organizing) การสั่งการ (Commanding) การประสานงาน (Coordinating) และการควบคุมงาน (Controlling) (Fayol, H 1949 อ้างใน สาคร สุขศรีวงศ์, 2554 : 47)

2. การบริหารองค์การภาครัฐ

การบริหารองค์การภาครัฐ เป็นการบริหารงานที่มุ่งให้การดำเนินการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และบรรลุตามเป้าหมายขององค์การ เพื่อตอบสนองและแก้ไขปัญหาของประชาชนที่มาใช้บริการ การบริหารองค์การภาครัฐมีลักษณะที่แตกต่างจากภาคเอกชน คือ

1. การบริหารภาครัฐมีองค์ประกอบทางการเมืองเข้ามาเกี่ยวข้องมาก
2. การตัดสินใจในการบริหารภาครัฐมีผลกระทบกระเทือนกว้างขวางและรุนแรงกว่า
3. การบริหารภาครัฐได้รับการคาดหวังจากประชาชนสูงและมีการตรวจสอบสาธารณะอย่างกว้างขวาง
4. การบริหารภาครัฐมีเป้าหมายกว้างขวาง ไม่ชัดเจนและค่อนข้างเป็นนามธรรม
5. องค์การการบริหารภาครัฐใหญ่โต ซับซ้อน การปฏิบัติงานอิงกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ มีพิธีการล่าช้า และโดยทั่วไปมักขาดประสิทธิภาพ (รังสรรค์ อินทร์จันทร์, 2560, 58)

สำหรับการบริหารงานภาครัฐไทย ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2534 มีการจัดการบริหารราชการแผ่นดินออกแบ่งเป็น 3 ระดับ 1) การบริหารราชการแผ่นดินส่วนกลาง 2) การบริหารราชการแผ่นดินส่วนภูมิภาค และ 3) การบริหารราชการแผ่นดินส่วนท้องถิ่น (พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2534, ออนไลน์)

การบริหารองค์การภาครัฐ เพื่อให้ตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างแท้จริง จะต้องส่งเสริมให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ และเพื่อเป็นการเปิดเผยข้อมูลภาครัฐต่อสาธารณะอันเป็นการสร้างความโปร่งใสในองค์การด้วย การบริหารองค์การภาครัฐจึงต้องให้ความสำคัญกับประเด็นดังกล่าว เพราะจะมีความสำคัญต่อการพัฒนาประเทศ 3 ประการ (สำนักวิชาการ สำนักงานสภาผู้แทนราษฎร, 2559 : 3) คือ

1. สนับสนุนการสร้างความสำเร็จในการพัฒนาประเทศ เพราะการบริหารที่เปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมตั้งแต่การวางแผน การดำเนินการ การประเมินผล และมีส่วนรับผลประโยชน์ เป็นการดำเนินการที่ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง และจะได้รับความร่วมมือในการดำเนินการ

2. มีความสอดคล้องกับการบริหารตามหลักธรรมาภิบาล เป็นการให้ความสำคัญกับการตรวจสอบให้เกิดความโปร่งใสในองค์การภาครัฐ

3. เป็นการสนับสนุนการปกครองในระบอบประชาธิปไตย เปิดโอกาสให้ประชาชนได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจกระบวนการต่าง ๆ

ดังนั้น จะเห็นได้ว่าการบริหารองค์การภาครัฐที่มีลักษณะขององค์การที่ใหญ่และมีความซับซ้อน และยังเป็นการดำเนินการให้ตอบสนองความต้องการของประชาชนจำนวนมาก จนบางองค์การเกิดความล่าช้าในการบริหารงาน หรือการบริหารงานบางครั้งยังขาดการมีส่วนร่วมจากประชาชน ไม่เป็นตามหลักการ 3 ประการข้างต้น จึงถือเป็นความท้าทายในการบริหารองค์การภาครัฐ

3. ยุคนิวนอร์มัล

นิวนอร์มัล (New Normal) หมายถึง ความปรกติใหม่ หรือฐานวิถีชีวิตใหม่ โดยเทียบศัพท์ว่า นิวนอร์มัล (ราชบัณฑิตยสภา, 2563 : 167) และสำหรับคำดังกล่าวคนส่วนมากเพิ่งมาได้ยินและคุ้นเคยในช่วงการแพร่ระบาดของเชื้อโควิด 19 ที่เริ่มแพร่ระบาดในปลายปี พ.ศ. 2562 จนภาครัฐต้องมีมาตรการต่าง ๆ เพื่อป้องกันเชื้อโรคดังกล่าว เช่น การทำงานอยู่ที่บ้าน (Work from home) การสวมใส่หน้ากากอนามัยเมื่อต้องออกจากบ้าน การเว้นระยะห่างทางสังคม เป็นต้น

ความเป็นจริงนั้นคำว่านิวนอร์มัล (New Normal) มีการบัญญัติและนำมาใช้ครั้งแรกเพื่ออธิบายภาวะเศรษฐกิจโลกหลังเกิดวิกฤตแฮมเบอร์เกอร์ระหว่างปี 2007 - 2009 โดยบิลล์ กรอสส์ (Bill Gross) ผู้ก่อตั้งบริษัทบริหารสินทรัพย์ชาวอเมริกัน ซึ่งกล่าวถึงเศรษฐกิจที่มีรูปแบบชัดเจนในวงจรแบบเดิม ๆ จนเมื่อเติบโตได้ระยะหนึ่งและประสบวิกฤตเข้ามา จากนั้นระบบก็จะมีการปรับตัว เปลี่ยนแปลง และปรับปรุงด้วยแนวทางต่างๆ ของทุกภาคส่วนจนทำให้เศรษฐกิจกลับมาฟื้นตัวอีกครั้งจนกลายเป็นเรื่องปกติ

แต่จากเหตุการณ์ครั้งนั้นเศรษฐกิจโลกกลับเติบโตแบบถดถอย New Normal ในขณะนั้นจึงกลายเป็นเครื่องหมายของการเติบโตแบบถดถอยหลังและคาดว่าจะไม่กลับสู่ภาวะเดิมอีก (กรมสุขภาพจิต, ออนไลน์) แต่มาในยุคปัจจุบันได้เปลี่ยนมาเป็นการดำเนินชีวิตในแบบใหม่เพื่อป้องกันการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด 19 ซึ่งผลกระทบจากการแพร่ระบาดของโรคดังกล่าวทำให้สังคมได้เปลี่ยนแปลงการใช้ชีวิตใหม่ (วีระพงศ์ เกียรติไพรัช, และพระปลัดสถิตย์ โพธิญาณ, 2565 : 129) คือ

1. การเปลี่ยนรูปแบบการทำงาน ที่ทำงานอยู่ที่บ้าน หรือไม่ทำงานร่วมกันในกลุ่มคนจำนวนมาก ทำให้หน่วยงานต่าง ๆ ต้องเปลี่ยนรูปแบบการทำงานในองค์การ เช่น การสลับเวรที่งานที่บ้านกับที่ทำงาน เพื่อไม่ให้คนมาอยู่รวมกัน

2. การเว้นระยะห่างทางสังคม ทำให้การพบปะของคนในสังคมถูกจำกัด ไม่สะดวกในการพบปะกัน หรือในการพบปะกันต้องมีการเว้นระยะห่างตามมาตรการทางสาธารณสุข

3. การอบรมสัมมนา ต้องเปลี่ยนเป็นการดำเนินผ่านรูปแบบออนไลน์แทน เช่น การประชุม การอบรมสัมมนาในรูปแบบออนไลน์ ซึ่งรวมถึงการจัดการเรียนการสอนด้วยที่มีการดำเนินการในรูปแบบออนไลน์

4. ระบบเศรษฐกิจ มีการเปลี่ยนแปลงกับระบบเศรษฐกิจอย่างมาก เพราะเดิมระบบเศรษฐกิจจะเน้นการมีสำนักงาน หรือร้านค้า แต่การแพร่ระบาดของโควิดทำให้เปลี่ยนเป็นการทำธุรกิจผ่านช่องทางแพลตฟอร์ม (Platform) ในรูปแบบออนไลน์แทน

5. การติดต่อสื่อสาร มีการใช้แอปพลิเคชัน (Application) ต่าง ๆ มาใช้ในการติดต่อสื่อสาร ซึ่งก็เป็นการอำนวยความสะดวกในการติดต่อสื่อสาร

6. ระบบสาธารณสุข มีการส่งเสริมให้คนในสังคมป้องกันการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด 19 ด้วยมาตรการต่าง ๆ เช่น การสวมใส่หน้ากากอนามัย การใช้เจลแอลกอฮอล์ล้างมือ เป็นต้น

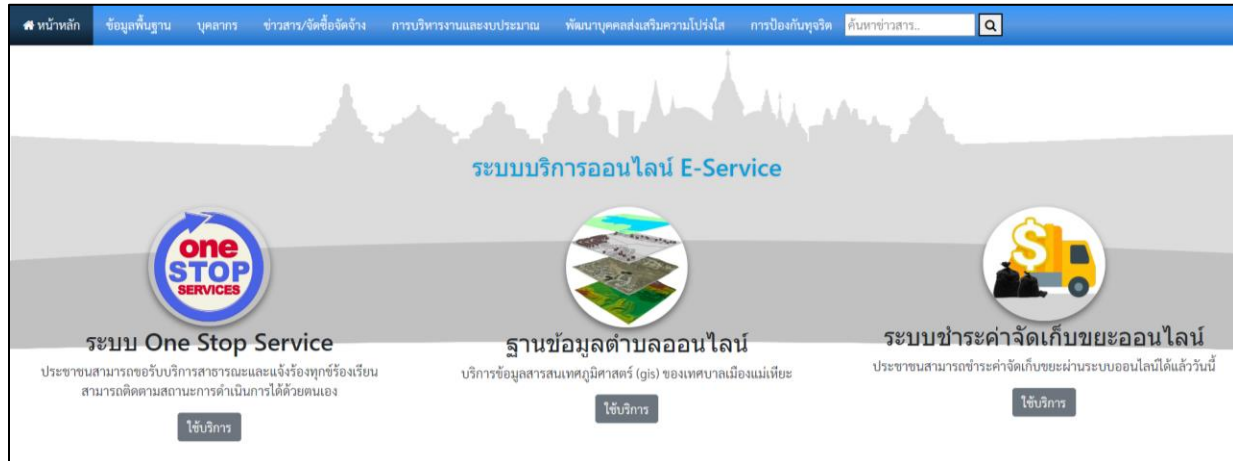
จากที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่าการใช้ชีวิตในยุคนิวอร์มัล เป็นรูปแบบใหม่ที่ไม่เหมือนเดิม เพราะป้องกันการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด 19 ซึ่งก็เป็นการทำลายผู้คนในสังคมอย่างยิ่งต่อการใช้ชีวิตประจำวัน และเมื่อมองในมิติขององค์การ โดยเฉพาะองค์การภาครัฐที่มีคนมาใช้บริการจำนวนมาก ยิ่งเผชิญความท้าทายในการบริหารองค์การเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชน

4. ความท้าทายการบริหารองค์การภาครัฐในยุคนิวอร์มัล

ความท้าทายในการบริหารองค์การในยุคนิวอร์มัล (New Normal) เป็นความท้าทายขององค์การภาครัฐ เนื่องจากองค์การภาครัฐเป็นหน่วยงานที่ใช้ภาษีรายได้จากประชาชนมาบริหาร และด้วยสภาพองค์กรที่ต้องบริหารภายใต้กฎระเบียบจำนวนมาก มีขั้นตอนในการบริหารตามกฎระเบียบ จึงทำให้การเปลี่ยนแปลงของภาครัฐเกิดขึ้นช้า เมื่อเปรียบเทียบกับภาคเอกชนที่มีความยืดหยุ่นสูง ภาครัฐจึงต้องประสบความท้าทาย ซึ่งผู้เชี่ยวชาญ POCCC ของ Henry Fayol มาเป็นหลักในการวิเคราะห์ ดังนี้

1. การวางแผน (Planning) ด้วยรูปแบบการใช้ชีวิตของคนในสังคมเปลี่ยนไปจากเดิมอันได้รับผลกระทบมาจากการการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด 19 องค์กรหรือหน่วยงานภาครัฐควรมีการวางแผนในการดำเนินงานใหม่ เพื่อให้การให้บริการประชาชนมีประสิทธิภาพ และตอบสนองความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง เช่น ควรมีการวางแผนในการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาสนับสนุนการให้บริการ

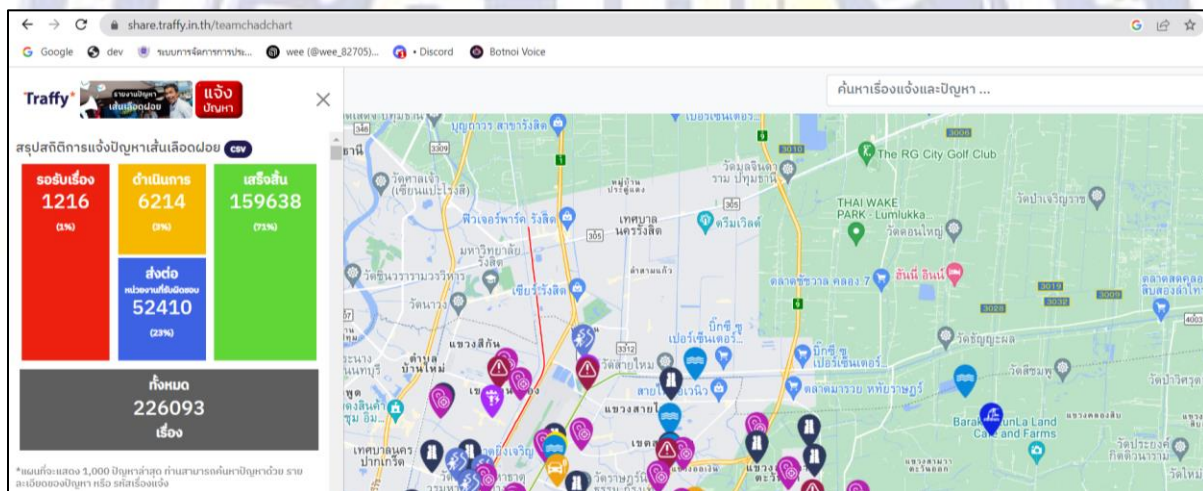
2. การจัดองค์การ (Organizing) ต้องมีการพัฒนาให้บุคลากรในองค์กรมีศักยภาพในการใช้เทคโนโลยี เพื่อให้บริการประชาชน หรือมีการนำระบบเทคโนโลยีมาสนับสนุนการบริหารงานให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุเป้าหมายขององค์การ ตัวอย่าง เช่น เทศบาลเมืองแม่เหียะ จังหวัดเชียงใหม่ ที่มีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการให้บริการประชาชน



ภาพที่ 1 : ระบบบริการออนไลน์ E-Service เทศบาลเมืองแม่เหียะ

ที่มา : <http://www.maehia.go.th/web/index.php>, ออนไลน์

หรือในการบริหารกรุงเทพมหานครของนายชัชชาติ สิทธิพันธุ์ ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร ที่มีการนำแพลตฟอร์ม Traffy Fondue



ภาพที่ 2 : Traffy Fondue รายงานเส้นเลือดฝอย

ที่มา : <https://share.traffy.in.th/teamchadchart>, ออนไลน์

เป็นความท้าทายขององค์กรในการนำระบบแพลตฟอร์มใหม่มาปรับใช้ในองค์กรเพื่อให้มีการให้ประชาชนผ่านช่องทางที่มีความหลากหลายมากขึ้น

3. การสั่งการ (Commanding) ควรมีการใช้ระบบสั่งการที่ยืดหยุ่นและมีความทันสมัย เช่น การสั่งการผ่านช่องทางแอปพลิเคชัน (Application) ต่าง ๆ ซึ่งพบว่าผู้บริหารองค์กรบางท่านอาจยังมีจุดอ่อนในการใช้เทคโนโลยี ซึ่งส่งผลต่อการสั่งการผ่านช่องทางดังกล่าว ผู้บริหารจึงควรจัดกิจกรรมพัฒนาศักยภาพแก่ตนเองและบุคลากรในองค์กร เป็นต้น

4. การประสานงาน (Coordinating) เป็นสิ่งสำคัญในการเชื่อมโยงหน่วยงานต่าง ๆ ขององค์กรให้เดินไปในทิศทางเดียวกัน และผู้มาใช้บริการเข้าใจถึงแนวทางการให้บริการของหน่วยงาน เช่น การใช้แพลตฟอร์มต่าง มาช่วยในการสื่อสารองค์กร เป็นต้น

5. การควบคุมงาน (Controlling) เป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่จะต้องควบคุมการดำเนินงานให้เป็นไปตามแผน จึงต้องมีวิธีในการบริหารจัดการภายใต้สภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปจากยุคก่อนโควิด 19 เช่น การปฏิบัติงานอยู่บ้าน ก็จะต้องมีมาตรการในการควบคุมให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ หรือการอบรมสัมมนาที่ควมมีระบบการควบคุม เช่น ระบบการควบคุมการอบรมต่ออายุใบอนุญาตขับรถผ่านระบบออนไลน์ ซึ่งระบบมีการควบคุม คือ เมื่อใดที่ผู้เข้าอบรมเปิดหน้าเว็บไซต์อื่นมาแทรก วิธีใดดังกล่าวกว่าจะหยุดทันที จนกว่าผู้เข้ารับการอบรมจะกลับมายังหน้าอบรม เป็นต้น

จากที่กล่าวมาแสดงให้เห็นว่าองค์กรภาครัฐต้องหาวิธีในการบริหารจัดการองค์กรเพื่อเผชิญกับความท้าทายที่เกิดขึ้นในยุคนิวนอร์มัล โดยการนำเทคโนโลยีหรือวิธีการใหม่ ๆ มาสนับสนุนการบริหารองค์กรเพื่อสามารถให้บริการประชาชนได้อย่างต่อเนื่อง

สรุปและข้อเสนอแนะ

องค์กรภาครัฐในฐานะหน่วยงานที่ได้รับงบประมาณจากภาษีของประชาชน ต้องมีการพัฒนาศักยภาพการบริหารองค์กรให้ดี และให้บริการประชาชนอย่างมีประสิทธิภาพ และในยุคนิวนอร์มัล (New Normal) ที่การใช้ชีวิตของคนในสังคมเปลี่ยนไปจากเดิม เป็นโจทย์ท้าทายการบริหารองค์กร เพื่อให้การบริหารองค์กรภาครัฐดำเนินอย่างต่อเนื่อง จึงควรบริหารตามทฤษฎี POCCC โดยการนำเทคโนโลยี หรือวิธีการใหม่ ๆ ที่มีความทันสมัย มาปรับใช้ในการบริหารองค์กร เช่น กรณี E-Service ของเทศบาลเมืองแม่เหียะ แพลตฟอร์ม Traffy Fondue ของกรุงเทพมหานคร ในอนาคตรูปแบบการทำงานมีการปรับเปลี่ยนโครงสร้างองค์กรสิ่งที่จะท้าทายในอนาคตนั้นคือการวางแผนการบริหารความเสี่ยง การบริหารจัดการวิกฤตการณ์ ในสถานการณ์ปกติและสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในสภาวะการเปลี่ยนในอนาคตในปัจจุบันการนำเทคโนโลยีหรือแพลตฟอร์มต่างๆเข้ามาช่วยในการบริหารจัดการองค์กร โดยเป้าหมายสูงสุด คือ การบริหารองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถดำเนินการได้อย่างต่อเนื่องในสภาพสังคมที่ต้องเผชิญกับความเปลี่ยนแปลง เช่น การแพร่ระบาดของเชื้อโควิด 19 เป็นต้น

เอกสารอ้างอิง

- กรมสุขภาพจิต. (2563). **New Normal ชีวิตวิถีใหม่**. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <https://dmh.go.th/news/view.asp?id=2288>. [15 กุมภาพันธ์ 2566].
- กรุงเทพมหานคร. (2566). Traffy รายงานปัญหาเส้นเลือดฝอย. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <https://share.traffy.in.th/teamchadchart>. [15 กุมภาพันธ์ 2566].
- เทศบาลเมืองแม่เหิยะ, (2566), **ระบบบริการออนไลน์ E-Service เทศบาลเมืองแม่เหิยะ**. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <http://www.maehia.go.th/web/index.php>. [15 กุมภาพันธ์ 2566].
- รังสรรค์ อินทน์จันทน์ และ พงษ์ศักดิ์ ชิมมอนต์ส. (2560). การบริหารภาครัฐ, สาขารัฐประศาสนศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- ราชบัณฑิตยสภา, (2563), **พจนานุกรมศัพท์นิเทศศาสตร์**, คณะกรรมการบัญญัติศัพท์นิเทศศาสตร์ : ราชบัณฑิตยสภา.
- วีระพงศ์ เกียรติไพรยศ. (2560). การประยุกต์ใช้หลักธรรมพระพุทธศาสนาในการสร้างภาวะผู้นำของนักบริหาร. **รายงานการประชุมวิชาการระดับชาติ ครั้งที่ 4 นานาชาติ ครั้งที่ 2**. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตขอนแก่น, 31 พฤษภาคม 2560 .
- วีระพงศ์ เกียรติไพรยศ, และพระปลัดสถิตย์ โพธิญาโณ. (2565). ภาวะผู้นำกับการบริหารองค์การในยุคนิวนอร์มัล. **วารสารพุทธสังคมวิทยาปริทรรศน์**. ปีที่ 7 ฉบับที่ 1 มกราคม – มีนาคม 2565.
- สมคิด บางโม. (2553). องค์การและการจัดการ. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ :วิทย์พัฒนา.
- สาคร สุขศรีวงศ์. (2554). การจัดการ: จากมุมมองนักบริหาร. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ: จี.พี.ไซเบอร์พริ้นท์.
- อมรชัย บ้านเมือง. (2563). **ความท้าทายของภาครัฐในการเร่งสร้างนวัตกรรม**. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: https://innovationhub.mof.go.th/?page_id=1109. [15 กุมภาพันธ์ 2566].

แนวทางการอนุรักษ์โบราณสถานแบบมีส่วนร่วมสำหรับจังหวัดยะลา Participatory Conservation Guidelines of Historical Sites in Yala Province

อิทธิชัย สีด้า¹ ศรีรินทร์ญา จังจิ่ง² และสถาวิทย์ จันจุฬา²

Itthichai Seedam¹, Sarinya Jungjing² and Satawit Junjula²

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยแนวทางการอนุรักษ์โบราณสถานและแหล่งโบราณคดีแบบมีส่วนร่วมสำหรับจังหวัดยะลาครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ 1. เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการอนุรักษ์โบราณสถานและแหล่งโบราณคดีสำหรับจังหวัดยะลา 2. เพื่อเสนอแนะแนวทางการอนุรักษ์โบราณสถานและแหล่งโบราณคดีแบบมีส่วนร่วมสำหรับจังหวัดยะลา 3. เพื่อเสนอยุทธศาสตร์ที่เหมาะสมกับแนวทางการอนุรักษ์โบราณสถานและโบราณคดีแบบมีส่วนร่วมสำหรับจังหวัดยะลา การวิจัยใช้วิธีการศึกษาการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร การสัมภาษณ์เชิงลึก และการสนทนากลุ่มและการอบรมเชิงปฏิบัติการ และใช้การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอุปนัยหรือเชิงตรรก (inductive analysis)

ผลการศึกษา พบว่า ปัญหาและอุปสรรคในการอนุรักษ์โบราณสถานและแหล่งโบราณคดีสำหรับจังหวัดยะลา มีด้วยกัน 3 ด้านดังนี้ 1) ปัญหาด้านบุคลากร 2) ปัญหาด้านงบประมาณ 3) ปัญหาด้านการบริหารจัดการ ซึ่งสามารถนำมากำหนดเป็นแนวทางการอนุรักษ์โบราณสถานและแหล่งโบราณคดีจำแนกตาม สภาพทางกายภาพของโบราณสถานที่เป็นปัญหาอยู่ในปัจจุบัน โดยแบ่งออกเป็น 5 กลุ่ม ได้แก่ โบราณสถานที่ขาดการสนับสนุนและพัฒนาด้านการศึกษาและวิชาการ โบราณสถานที่ขาดการพัฒนาด้านการเข้าถึงแหล่ง โบราณสถานที่ขาดการพัฒนาด้านสาธารณูปโภคพื้นฐาน โบราณสถานที่มีความเสี่ยงต่อการเสื่อมสภาพของแหล่งจากธรรมชาติ และโบราณสถานที่มีความเสี่ยงต่อการเสื่อมสภาพของแหล่งจากการกระทำของมนุษย์ สามารถสรุปยุทธศาสตร์ที่เหมาะสมได้ 3 ประเด็น ดังนี้ ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1) พัฒนาเครือข่ายการมีส่วนร่วมภาคประชาชนทางการอนุรักษ์โบราณสถานและโบราณคดี ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2) ส่งเสริมภาพลักษณ์และประชาสัมพันธ์โบราณสถานและโบราณคดีของจังหวัดยะลา ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3) พัฒนาระบบบริหารจัดการองค์การเพื่อ ขับเคลื่อนการอนุรักษ์และพัฒนามรดกโลก

คำสำคัญ: แนวทางการอนุรักษ์แบบมีส่วนร่วม, โบราณสถาน

¹ มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา อีเมล itthichai.s@yru.ac.th

¹ Yala Rajabhat University, Email address : itthichai.s@yru.ac.th

² มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

² Yala Rajabhat University

Abstract

This research study is on Participatory conservation Guidelines of and in Yala Province. Objectives: 1. To study the problems and trouble in the conservation of Historical sites for Yala Province 2. To suggest guidelines conservation for participatory of Historical sites for Yala Province 3. To propose strategies that are suitable for conservational of Historical sites by Participatory for Yala Province. This research uses a qualitative research study method. By studying Documentary Research, in-depth interviews, group discussions, and workshops. Data analysis by using inductive or logical analysis.

The results show there are three problems and trouble in preserving Historical sites in Yala Province. as follows: 1) Human resource issues 2) Budget problems 3) Management problems. Those problems can be formulated for the conservation as a guideline of Historical sites classified by the Physical condition of the Historical sites is a problem at present. Divide into five groups, Historical sites that lack support and development in education and academics. Historical sites lack development in access to resources. Historical sites lack infrastructure development. Historical sites are at risk of deterioration of natural sources. And Historical sites that are at risk of deterioration by a human. Conclude with Three appropriate strategies. as follows: Strategic Issue 1) Develop a network of people's participation in the conservation of historical sites. Strategic issue 2) Promote the image and publicize the Historical sites of Yala Province. Strategic issue 3) Develop an organizational management system for Driving the conservation and development of World Heritage

Keyword: Participatory conservation Guidelines, Historical sites.

บทนำ

วัฒนธรรมถือเป็นมรดกทางสังคม เพราะเป็นสิ่งที่มนุษย์ขึ้นจากการเรียนรู้สั่งสมประสบการณ์แล้วมีการถ่ายทอดต่อ ๆ มาทำให้วัฒนธรรมกลายเป็นเครื่องชีวิตความเจริญของสังคม เป็นสิ่งที่กำหนดชีวิตความเป็นอยู่ของมนุษย์ในสังคมด้วย ทั้งนี้เพราะมนุษย์ในแต่ละยุคสมัยจะรู้จักปรับปรุงและพัฒนาวัฒนธรรมของตนให้เหมาะสมกับสภาพเหตุการณ์อยู่ตลอดเวลาด้วยเหตุนี้เองจึงทำให้มนุษย์แตกต่างกันไปจากสัตว์ประเภทอื่น เพราะสามารถพัฒนาสังคม รวมทั้งสภาพความเป็นอยู่ของตนเองให้ก้าวหน้าขึ้นจนสามารถมีอำนาจเหนือสัตว์อื่น ๆ ตลอดจนเอาชนะธรรมชาติบางอย่างได้ ดังที่ กรมศิลปากร (2550 ก : 19) กล่าวไว้ว่า “มรดกทางศิลปวัฒนธรรมเป็นสิ่งที่แสดงให้เห็นถึงประวัติศาสตร์ความเป็นมา เป็นสิ่งก่อให้เกิดความรู้สึกร่วมกันเป็นเอกภาพอันหนึ่งอันเดียวกันในหมู่ประชาชนระดับต่าง ๆ” การพัฒนาประเทศในแต่ละยุคสมัยมีความจำเป็นที่จะต้องศึกษาเรื่องราวในอดีตความเป็นมาทางศิลปวัฒนธรรมเพื่อเป็นจุดเกาะเกี่ยวยึดโยงถึงความสัมพันธ์ เป็นแนวทางของการพัฒนาในปัจจุบันและอนาคต

มรดกทางศิลปวัฒนธรรม โดยเฉพาะโบราณสถาน โบราณวัตถุ ศิลปวัตถุ เป็นสิ่งที่บรรพบุรุษได้สรรสร้างขึ้นมาเป็นสมบัติอันมีค่าอย่างยิ่ง เกิดจากภูมิปัญญาที่แสดงคุณค่าในตัวของตนเองโดยสมบูรณ์แตกต่างกันไป นอกจากนี้ยังเป็นสิ่งที่แสดงให้เห็นถึงความเจริญรุ่งเรืองทางอารยธรรมของประเทศชาตินับแต่อดีตกาล สอดคล้องกับ กรมศิลปากร (2550 ก : 11) ระบุถึงโบราณสถานไว้ว่า “โบราณสถานเป็นสิ่งก่อสร้างหรือเป็นสถานที่ที่บรรพบุรุษได้สร้างหรือใช้ประโยชน์ทำกิจกรรมต่าง ๆ ในอดีตและตกทอดเป็นหลักฐานทางประวัติศาสตร์และโบราณคดีสืบต่อมาจนปัจจุบัน โบราณสถานจึงเป็นมรดกทางวัฒนธรรมที่แสดงให้เห็นความเจริญก้าวหน้าทางวัฒนธรรมของชาติที่มีพัฒนาการมาเป็นเวลายาวนานจากอดีตจนถึงปัจจุบัน” ถือได้ว่ามรดกทางศิลปวัฒนธรรมเป็นสิ่งสะท้อนถึงรากเหง้าชนชาติไทยและเป็นหน้าที่ของคนไทยทุกคนที่ต้องรักษามรดกของบรรพชนให้อยู่คู่ประเทศชาติจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งจะต้องสงวนรักษา อนุรักษ์ โบราณวัตถุศิลปวัตถุเหล่านี้ไว้มิให้สูญหายไปจากผืนแผ่นดินไทย

ดังนั้นโบราณสถานเป็นมรดกที่ได้ตั้งไว้ให้แผ่นดินเป็นถาวรวัตถุแสดงถึงความเจริญรุ่งเรืองของบ้านเมืองแต่ละยุคสมัย โบราณสถานมีความสำคัญต่อท้องถิ่นและประเทศชาติ จากเรื่องดังกล่าวนี้กรมศิลปากร (2550 ข: 10-11) กล่าวถึงคุณค่าและความสำคัญของโบราณสถานไว้ว่า โบราณสถานทุกแห่งมีคุณค่าและมีความสำคัญด้านต่าง ๆ ดังนี้

1. ด้านเอกลักษณ์ ทำให้เข้าใจถึงที่มาสถานที่ตั้ง ชนชาติ ความเชื่อ ศาสนา ขนบธรรมเนียมและวัฒนธรรมของชุมชนใดชุมชนหนึ่งหรือประเทศใดประเทศหนึ่งโดยเฉพาะ
2. ด้านวิชาการ แหล่งข้อมูลทางประวัติศาสตร์โบราณคดี สถาปัตยกรรม ศิลปกรรมซึ่งเป็นเครื่องแสดงประวัติความเป็นมาของชุมชนและชาติ จึงเป็นแหล่งศึกษาและเรียนรู้ตลอดชีวิต
3. ด้านเศรษฐกิจ ก่อให้เกิดรายได้แก่ประเทศทั้งทางตรงและทางอ้อมจากการท่องเที่ยวและกิจกรรมต่างๆ
4. ด้านการใช้สอย สามารถใช้ประโยชน์โบราณสถานนั้นสืบเนื่องต่อมาถึงปัจจุบันได้

5. ด้านสังคม เป็นความภาคภูมิใจได้เป็นศูนย์รวมจิตใจของคนในสังคมและชาติมีความสัมพันธ์กับชนบทร่วมประเพณี

6. ด้านการเมือง โบราณสถานมีความเกี่ยวข้องกับเหตุการณ์สำคัญในประวัติศาสตร์การรักษาอธิปไตยและการสร้างความสามัคคีในชาติ

7. ด้านสุนทรียศาสตร์ ให้คุณค่าความงามด้านศิลปกรรมและสถาปัตยกรรม

ความสำคัญของโบราณสถานดังกล่าวมาแล้วนั้น กรมศิลปากร (2550 ก: 10-11) จึงได้จำแนกโบราณสถานตามคุณค่าความสำคัญเพื่อการบริหารจัดการไว้ดังนี้

1. โบราณสถานระดับชาติแบ่งเป็น 6 ด้าน ตามลักษณะ คือ 1) โบราณสถานที่มีคุณค่าในด้านประวัติศาสตร์โบราณคดี ศิลปะสถาปัตยกรรม วิชาการสังคมหรือชาติพันธุ์วิทยา ซึ่งมีความสำคัญผูกพันกันอย่างแน่นแฟ้นไม่เฉพาะต่อชุมชนในท้องถิ่นหนึ่งเท่านั้น 2) โบราณสถานที่มีประวัติความเป็นมาเกี่ยวข้องกับสถาบันพระมหากษัตริย์ และราชสำนักโดยมีหลักฐานบ่งชี้ได้อย่างชัดเจน 3) โบราณสถานซึ่งเป็นตัวแทนขององค์ประกอบทางสถาปัตยกรรมหรือศิลปกรรมที่วิจิตรมีคุณค่าทางสุนทรียภาพเยี่ยมยอด หรือสามารถบ่งชี้ได้ถึงพัฒนาการทางศิลปะสถาปัตยกรรม 4) โบราณสถานที่เป็นตัวอย่างที่เหลืออยู่น้อยแหล่งของโบราณสถานในลักษณะเดียวกันและมีลักษณะที่หาได้ยากที่เป็นตัวแทนของรูปแบบใด ๆ ที่มีลักษณะเฉพาะ 5) โบราณสถานที่ยังมิได้มีการสำรวจดำเนินการขุดขุดแต่ง ทางโบราณคดี หรือขึ้นทะเบียนโบราณสถาน 6) ซากโบราณสถานซึ่งเป็นโบราณสถานร้างที่มีความเก่าแก่และไม่มีการใช้งานในลักษณะที่สืบเนื่องจากประโยชน์ใช้สอยดั้งเดิมของโบราณสถาน

2. โบราณสถานระดับท้องถิ่นแบ่งเป็น 2 ด้าน ตามลักษณะ คือ 1) โบราณสถานที่มีคุณค่าในด้านประวัติศาสตร์โบราณคดี ศิลปะสถาปัตยกรรม วิชาการ สังคมหรือชาติพันธุ์วิทยา มีความสำคัญผูกพันเป็นพิเศษเฉพาะต่อชุมชนในท้องถิ่นใดท้องถิ่นหนึ่งเท่านั้น 2) โบราณสถานมีลักษณะที่นอกเหนือไปจากที่บ่งชี้ได้ถึงความเป็นโบราณระดับชาติ นอกจากนี้ตามลักษณะทางกายภาพที่ปรากฏอยู่ในปัจจุบัน โบราณสถานบางแห่งเป็นสิ่งก่อสร้างที่เห็นรูปทรงชัดเจน แต่มีโบราณสถานจำนวนไม่น้อยที่จะหักพังหรือทำลายจนไม่รู้รูปร่างเดิม และบางแห่งก็ไม่มีสิ่งปลูกสร้างแต่มีหลักฐานของกิจกรรมมนุษย์ เช่น เป็นที่อยู่อาศัย เป็นที่ฝังศพ หรือเป็นสถานที่ที่สำคัญทางประวัติศาสตร์

ปัญหาที่เกิดขึ้นในขณะนี้ คือ โบราณวัตถุ ศิลปวัตถุ อันเป็นมรดกวัฒนธรรมสำคัญของชาติต่าง ๆ เหล่านี้ อยู่ในภาวะถูกคุกคามมีการสูญหายรวมไปถึงการเสื่อมค่าจากการที่มีได้รับการดูแลที่ถูกต้องวิธี หรือถูกทำลายไปโดยธรรมชาติและมนุษย์ด้วยความรู้เท่าไม่ถึงการณ์ ดังนั้นจึงเป็นหน้าที่ของทุกคนจะต้องดำเนินการให้ความปกป้องคุ้มครองแก่โบราณวัตถุศิลปวัตถุเหล่านั้นให้คงอยู่ตลอดไปการดูแลรักษาโบราณสถานเป็นกระบวนการที่ประกอบด้วยความรู้ความเข้าใจในเรื่องโบราณสถาน ประเภทของโบราณสถาน สาเหตุที่ก่อให้เกิดความเสื่อม และขั้นตอนต่าง ๆ ในการดูแล เพื่อให้โบราณสถานและสภาพแวดล้อมอยู่ในสภาพคงทนและคงความเป็นของแท้

ดั้งเดิม (กรมศิลปากร. 2538 : คำนำ) กรมศิลปากรเป็นหน่วยงานที่มีหน้าที่โดยตรงในการจัดทำบัญชีโบราณสถานทั้งหลายที่มีอยู่ในประเทศไทย ทั้งที่มีเจ้าของเป็นของเอกชนคนใด หรือไม่มีเจ้าของหรือเป็นทรัพย์สินของแผ่นดิน

จังหวัดยะลาเป็นเมืองที่มีอดีตความเป็นมาตั้งแต่สมัยสุโขทัย เป็นแหล่งประวัติศาสตร์และแหล่งโบราณคดีแห่งหนึ่งของไทยที่มีจำนวนโบราณสถานเป็นจำนวนมาก ซึ่งส่วนใหญ่จะกระจายอยู่ใน อำเภอเมือง อำเภอรามัน อำเภอยะหา อำเภอบันนังสตา และอำเภอเบตง ซึ่งส่วนใหญ่จะเป็นแหล่งโบราณสถาน และเนื่องจากโบราณสถานและแหล่งโบราณคดีดังกล่าวมีคุณค่ามากในหลาย ๆ ด้าน ซึ่งปัจจุบันโบราณสถานและแหล่งโบราณคดีเหล่านี้บางแห่งอยู่ในสภาพทรุดโทรมมาก ขาดการดูแลรักษาอย่างถูกวิธี รวมทั้งไม่ได้รับการเอาใจใส่และเห็นคุณค่าอย่างจริงจัง มีต้นไม้ใหญ่รวมถึงต้นไม้เล็ก ๆ ขึ้นบริเวณใกล้เคียงทำให้เสียสภาพ อีกทั้งยังมีปัญหาในเรื่องของการที่ชาวบ้านที่ไม่เห็นคุณค่าของโบราณสถานและแหล่งโบราณคดี ถ้าหากแหล่งโบราณสถานและแหล่งโบราณคดีเหล่านี้ไม่ได้รับการเอาใจใส่ดูแลรักษาระมัดระวัง และอนุรักษ์อย่างถูกวิธี ในไม่ช้าอาจพังลง ผู้วิจัยจึงเห็นความจำเป็นในการเร่งดำเนินการอนุรักษ์โบราณสถานและแหล่งโบราณคดีทรุดโทรมในจังหวัดยะลา นี้ ดังนั้นจึงมุ่งเน้นที่จัดการพัฒนาจัดการอนุรักษ์โบราณสถานและแหล่งโบราณคดีแบบมีส่วนร่วมของประชาชนในพื้นที่จังหวัดยะลา โดยใช้วิธีการมีส่วนร่วมของผู้ที่เกี่ยวข้องและกำหนดยุทธศาสตร์เพื่อการอนุรักษ์โบราณสถานและแหล่งโบราณคดีแบบมีส่วนร่วมด้วยจิตสำนึกความรู้และความเข้าใจเพื่อรักษาโบราณสถานและแหล่งโบราณคดีให้เป็นสมบัติของชาติที่มีคุณค่าและดำรงอยู่อย่างยั่งยืน

เนื้อหา

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการอนุรักษ์โบราณสถานและแหล่งโบราณคดีสำหรับจังหวัดยะลา
2. เพื่อเสนอแนะแนวทางการอนุรักษ์โบราณสถานและแหล่งโบราณคดีแบบมีส่วนร่วมสำหรับจังหวัดยะลา
3. เพื่อเสนอยุทธศาสตร์ที่เหมาะสมกับแนวทางการอนุรักษ์โบราณสถานและโบราณคดีแบบมีส่วนร่วมสำหรับจังหวัดยะลา

ปัญหาในการวิจัย

ยุทธศาสตร์ที่เหมาะสมกับแนวทางการอนุรักษ์โบราณสถานและโบราณคดีแบบมีส่วนร่วมสำหรับจังหวัดยะลา ควรเป็นอย่างไร

ขอบเขตการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา เพื่อเป็นการศึกษาแนวทางการอนุรักษ์โบราณสถานและแหล่งโบราณคดี เพื่อนำมาเสนอเป็นยุทธศาสตร์สำหรับการอนุรักษ์โบราณสถานและแหล่งโบราณคดีสำหรับจังหวัดยะลา

2. ขอบเขตด้านประชากร การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพซึ่งได้แก่ การศึกษาจากเอกสาร การสัมภาษณ์เชิงลึก และการสนทนากลุ่ม ดังนั้นกลุ่มประชากรและกลุ่มตัวอย่างมีดังนี้

กลุ่มตัวอย่างในการสัมภาษณ์เชิงลึก ประกอบด้วย 4 กลุ่ม สำคัญที่ได้จากการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Selection) 10 คน คือ

1. นายกเทศมนตรีเทศบาลนครยะลา จำนวน 1 คน
1. นายกองค้การบริหารส่วนจังหวัดยะลา จำนวน 1 คน
2. นายกและรองนายกกองค้การบริหารส่วนตำบล ดังต่อไปนี้ ตำบลเปาะเส้ง และตำบลเบตง จำนวน 6 คน
3. เจ้าหน้าที่สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดยะลาจำนวน 2 คน ซึ่งประกอบไปด้วย วัฒนธรรมจังหวัดยะลา และผู้อำนวยการกลุ่มยุทธศาสตร์และเฝ้าระวังทางวัฒนธรรม

กลุ่มตัวอย่างในการสนทนากลุ่มและการอบรมเชิงปฏิบัติการ คือผู้นำในชุมชนและประชาชนในชุมชนที่โบราณสถานและโบราณคดีตั้งอยู่ โดยจะแบ่ง เป็นการสนทนากลุ่มเป็นทั้งหมด 2 กลุ่ม เพื่อให้่ายต่อการเก็บข้อมูล โดยผู้ร่วมสนทนากลุ่มในแต่ละกลุ่มจะมีจำนวนทั้งสิ้น กลุ่มละ 10 คน

3. ขอบเขตด้านพื้นที่ พื้นที่ในการศึกษาคือ ตำบลเปาะเส้ง และตำบลเบตง จังหวัดยะลา

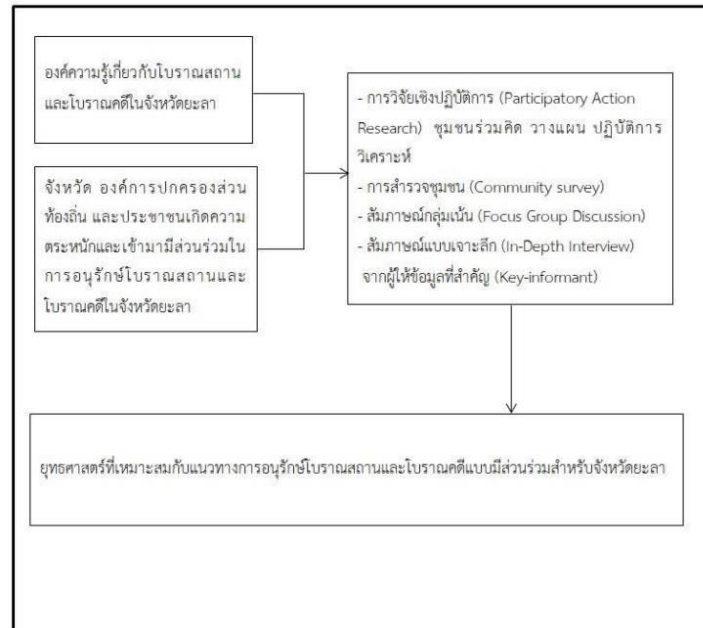
วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง แนวทางการอนุรักษ์โบราณสถานแบบมีส่วนร่วมสำหรับจังหวัดยะลา ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ใช้การศึกษาข้อมูลจากเอกสาร (Documentary Research) ที่เกี่ยวข้องเพื่อให้ได้ข้อมูลเกี่ยวกับแหล่งโบราณสถานและแหล่งโบราณคดีในจังหวัดยะลาว่ามีที่ไหนบ้าง และมีสถานที่ไหนบ้างที่ได้ขึ้นและยังไม่ได้ขึ้นทะเบียน โบราณสถานของชาติจังหวัดยะลา

2. ใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) นายกองค้การบริหารส่วนจังหวัดยะลา นายกและรองนายก กองค้การบริหารส่วนตำบล และเจ้าหน้าที่สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดยะลา เพื่อให้ได้ข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางการอนุรักษ์แหล่งโบราณสถานและแหล่งโบราณคดีในจังหวัดยะลา ปัญหาและอุปสรรคในการอนุรักษ์แหล่งโบราณสถานและแหล่งโบราณคดีในจังหวัดยะลา รวมถึงอนาคตในการการอนุรักษ์แหล่งโบราณสถานและแหล่งโบราณคดีในจังหวัดยะลา

3. ใช้การสนทนากลุ่มและการอบรมเชิงปฏิบัติการ กับผู้นำและประชาชนในชุมชนที่มีแหล่งโบราณสถานและโบราณคดีตั้งอยู่ เพื่อให้ทราบถึงการเข้ามามีส่วนร่วมในการอนุรักษ์แหล่งโบราณสถานและแหล่งโบราณคดีในชุมชนของตนเอง รวมทั้งจะมีการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การอนุรักษ์แหล่งโบราณสถานและแหล่งโบราณคดี และจะนำยุทธศาสตร์ที่ได้ พุดคุยกับนายกองค้การบริหารส่วนจังหวัดยะลาและนายกองค้การบริหารส่วนตำบล เพื่อกำหนดเป็นยุทธศาสตร์สำหรับการอนุรักษ์แหล่งโบราณสถานและแหล่งโบราณคดีในจังหวัดยะลาต่อไป



ภาพที่ 1 ขั้นตอนการดำเนินงานวิจัย

ที่มา : ผู้วิจัย

การทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม

ความหมายของการมีส่วนร่วม

การมีส่วนร่วมนี้เกิดได้ในหลายลักษณะ หลายรูปแบบ หลายวิธีการ หลายกิจกรรม และหลายวัตถุประสงค์ ความแตกต่างเช่นนี้มีผลทำให้ไม่สามารถนิยามความหมายของการมีส่วนร่วมได้อย่างครอบคลุมครบถ้วนและเป็นที่ยอมรับทั่วไป นอกจากนี้ข้อบ่งชี้เนื้อหาของสาระของการมีส่วนร่วมยังมีได้กระจ่างชัดอีกด้วย อย่างไรก็ตาม นักวิชาการหลายท่านได้แสดงทัศนะเกี่ยวกับความหมายของการมีส่วนร่วมไว้ ดังนี้

ดีเลน (Delen) ได้ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมไว้ว่า คือการแบ่งอำนาจในการกำหนดนโยบายและตัดสินใจในการกำหนดหรือจัดสรรทรัพยากร ซึ่งจะไม่สามารถทำได้โดยขาด ความเข้าใจร่วมกันที่จริงจังสำนึกและการประสานงานกัน โดยการร่วมมือกันของบุคคลส่วนใหญ่ที่ แสดงออก โดยผ่านกลุ่มตัวแทนในการกำหนดและหาแนวทางในการแก้ไขปัญหาพร้อมกันซึ่งจะทำให้บุคคลและกลุ่มบุคคลสามารถตัดสินใจในสิ่งที่กระทบต่อชีวิตเขา โดยเฉพาะผลประโยชน์ที่เขา ควรได้รับจากบริการต่าง ๆ (Delen, Corazon Alma G, 1997 : 230-236)

โคเฮน และอัฟฮอฟ (Cohen & Uphoff) ได้กล่าวว่า การมีส่วนร่วมโดยทั่วไปแล้ว หมายถึงการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ แต่ก็ไม่ได้หมายความว่า จะเป็นการตัดสินใจแตกเพียงอย่างเดียว ยังใช้การตัดสินใจควบคู่ไปกับการดำเนินงานด้วย และการตัดสินใจยังมีความเกี่ยวข้องกับประชาชนในเรื่องผลประโยชน์ และการประเมินผลในกิจกรรมพัฒนาด้วย ซึ่งจะเห็นว่า การตัดสินใจนั้นเกี่ยวข้องเกือบโดยตรงกับการดำเนินงาน ทั้งยังเกี่ยวข้องกับผลประโยชน์และการประเมินผลด้วยเหมือนกัน กล่าวคือ ผลประโยชน์นั้นเป็นผลมาจากการดำเนินงานและ

ผลประโยชน์ก็จะมาเป็นตัวกำหนดใหญ่มีการประเมินผล ซึ่งต่างก็ได้รับผลมาจากขั้นตอนการ ตัดสินใจแล้วทั้งสิ้น นั้นเอง นอกจากนี้ก็มีผลสะท้อนกลับจากการประเมินผล และการดำเนินงาน กลับไปสู่การตัดสินใจอีกด้วย (Cohen, J.L. & Arato, A, 1977: 7-9)

เอนก เหล่าธรรมทัศน์ (2547: 34) สรุปความหมายของการมีส่วนร่วมว่า หมายถึง การที่บุคคลกลุ่ม คน ประชาชนหรือองค์กร ได้ร่วมพิจารณาแก้ไขปัญหาอุปสรรคในการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ของชุมชน โดยร่วมกัน วางแผนโครงการร่วมกันปฏิบัติงาน ประเมินผลงาน พิจารณาตัดสินใจและร่วมกันรับผิดชอบด้วยความสมัครใจ เพื่อให้เกิดการพัฒนาทรัพยากรป่าไม้ การเปลี่ยนแปลงใน แนวนโยบายให้บรรลุวัตถุประสงค์ ภายใต้การกำหนด และดำเนินการของประชาชนเอง”

หลักการสร้างการมีส่วนร่วมของประชาชน

สุภรัตน์ พงษ์สีมา (2555 : 12) ได้กล่าวถึง หลักการสร้างการมีส่วนร่วมของประชาชน ว่าเป็นการ เปิดโอกาสให้ประชาชนและผู้ที่เกี่ยวข้องทุกภาคส่วนของสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมกับภาครัฐการนั้น International Association for Public Participation ได้แบ่งระดับของการสร้างการมีส่วนร่วมของประชาชน เป็น 5 ระดับ ดังนี้

1. การให้ข้อมูลข่าวสาร ถือเป็นการมีส่วนร่วมของประชาชนในระดับต่ำที่สุด แต่เป็นระดับที่สำคัญที่สุด เพราะเป็นก้าวแรกของการที่ภาครัฐจะเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้าสู่กระบวนการมีส่วนร่วมในเรื่องต่าง ๆ วิธีการให้ข้อมูลสามารถใช้ช่องทางต่าง ๆ เช่น เอกสารสิ่งพิมพ์ การเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารผ่านทางสื่อต่าง ๆ การจัด นิทรรศการ จัดหมายข่าว การจัดงานแถลงข่าว การติดประกาศ และการให้ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ เป็นต้น

2. การรับฟังความคิดเห็น เป็นกระบวนการที่เปิดให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการให้ข้อมูลข้อเท็จจริงและ ความคิดเห็นเพื่อประกอบการตัดสินใจของหน่วยงานภาครัฐด้วย วิธีต่าง ๆ เช่น การรับฟังความคิดเห็น การสำรวจ ความคิดเห็น การจัดเวทีสาธารณะ การแสดงความคิดเห็นผ่านเว็บไซต์ เป็นต้น

3. การเกี่ยวข้อง เป็นการเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน หรือร่วมเสนอแนะแนวทางที่ นำไปสู่การตัดสินใจ เพื่อสร้างความมั่นใจให้ประชาชนว่าข้อมูลความคิดเห็นและความต้องการของประชาชนจะถูก นำไปพิจารณาเป็นทางเลือกในการบริหารงานของภาครัฐ เช่น การประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อพิจารณาประเด็น นโยบายสาธารณะ ประชาพิจารณ์ การจัดตั้งคณะทำงานเพื่อเสนอแนะประเด็นนโยบาย เป็นต้น

4. ความร่วมมือ เป็นการให้กลุ่มประชาชนผู้แทนภาคสาธารณะมีส่วนร่วม โดยเป็น หุ่นส่วนกับภาครัฐใน ทุกขั้นตอนของการตัดสินใจ และมีการดำเนินกิจกรรมร่วมกันอย่างต่อเนื่อง เช่น คณะกรรมการที่มีฝ่ายประชาชน ร่วมเป็นกรรมการ เป็นต้น

5. การเสริมอำนาจแก่ประชาชน เป็นขั้นที่ให้บทบาทประชาชนในระดับสูงที่สุด โดยให้ประชาชนเป็นผู้ ตัดสินใจ เช่น การลงประชามติในประเด็นสาธารณะต่าง ๆ โครงการกองทุนหมู่บ้านที่มอบอำนาจให้ประชาชนเป็น ผู้ตัดสินใจทั้งหมด เป็นต้น

2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับโบราณสถาน และการอนุรักษ์โบราณสถาน

ตามระเบียบกรมศิลปากรว่าด้วยการอนุรักษ์โบราณสถาน พ.ศ. 2528 ได้ให้คำนิยามของ การอนุรักษ์ไว้ว่า การดูแลรักษาเพื่อให้คงคุณค่าไว้และให้หมายรวมถึงการป้องกัน การรักษา การสงวน การปฏิสังขรณ์ และการบูรณะ

สิทธิพร ภิรมย์รัตน์ (2547: 42) เสนอว่า วัตถุประสงค์หรือแรงจูงใจหลายประการที่ ผลักดันและนำไปสู่การดำเนินการในการอนุรักษ์ ได้แก่

1. เพื่อพิทักษ์มรดกของสังคม : การอนุรักษ์เป็นการพิทักษ์มรดกที่ได้รับมาจากอดีตไว้ให้ผู้คนในปัจจุบัน และอนาคตได้ชื่นชมกับมรดกที่บรรพบุรุษของเราได้สร้างไว้
2. เพื่อสร้างความหลากหลายมีชีวิตชีวาให้เกิดขึ้นในเมือง : ชุมชนที่มีสภาพแวดล้อมที่หลากหลายทั้งเก่าและใหม่ที่ผสมผสานกันอย่างเหมาะสมย่อมมีชีวิตชีวาน่าอยู่อาศัยมากกว่าชุมชนที่สร้างขึ้นใหม่ทั้งหมด
3. เพื่อผลประโยชน์ทางด้านเศรษฐกิจ : การอนุรักษ์มักจะทำให้ผลตอบแทนทางด้านเศรษฐกิจในรูปแบบที่หลากหลาย ผลตอบแทนเหล่านั้นมักจะมีมาจากกิจกรรมพาณิชย์กรรมและการท่องเที่ยวที่เกิดขึ้นภายหลังการอนุรักษ์
4. เพื่อเป็นสัญลักษณ์: การอนุรักษ์เป็นการรักษาสีที่เคยมีในอดีตไว้เป็นสัญลักษณ์หรือตัวแทน เพื่อให้ชนรุ่นหลังได้รู้จักรับทราบ และเกิดความภาคภูมิใจ

กระบวนการอนุรักษ์โบราณสถาน

การอนุรักษ์โบราณสถานเป็นกระบวนการใหญ่ในการจัดการโบราณสถานเพื่อให้ คงอยู่และสามารถก่อให้เกิดประโยชน์ต่อเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรมต่อไป ซึ่งวิธีการ ดำเนินการอนุรักษ์โบราณสถานอย่างครบกระบวนการและถูกวิธีนั้น มีขั้นตอน ดังนี้ (กรมศิลปากร, 2550: 97-98)

1. ขั้นการป้องกันการเสื่อมสภาพ
2. ขั้นการรักษาสภาพ (Preservation)
3. ขั้นการเสริมความแข็งแรง
4. ขั้นการบูรณะ
5. ขั้นการจำลองแบบ
6. ขั้นการสร้างขึ้นใหม่
7. ขั้นการประยุกต์การใช้สอย

สรุปและข้อเสนอแนะ

สรุปผลการวิจัย

1. ปัญหาและอุปสรรคในการอนุรักษ์โบราณสถานและแหล่งโบราณคดีสำหรับจังหวัดยะลา

ปัญหาด้านบุคลากร กล่าวคือการขาดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถที่จะเข้ามาอนุรักษ์โบราณสถาน ทั้งนี้เพราะหน่วยงานของรัฐที่มีหน้าที่รับผิดชอบโดยตรง เช่นกรม ศิลปากร เป็นต้น มีบุคลากรน้อยจึงส่งผลต่อการลงมาดูแลโบราณโดยรวม และก่อให้เกิดปัญหาอื่น ๆ ตามมา เช่น การบุกรุกพื้นที่เขตโบราณสถานของประชาชน เป็นต้น ปัญหาที่สำคัญประการหนึ่งคือบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับโบราณสถานขาดองค์ความรู้ที่ถูกต้องในการอนุรักษ์ ปัญหาที่เกิดจากการบุกรุกพื้นที่ของประชาชนอันเป็นที่มาของปัญหาอื่น ๆ ตามมา เช่น ปัญหาเรื่องขยะมูลฝอย เป็นต้น นอกจากนี้นโยบายการพัฒนาของหน่วยงานปกครองท้องถิ่น เช่นการก่อสร้างสาธารณูปโภคเป็นต้น รุกเข้าไปในเขตโบราณสถาน ก็เป็นการทำลายโบราณสถานโดยอ้อม รวมทั้งการออกเอกสารสิทธิ์ที่ดินทับซ้อนเขตพื้นที่โบราณสถานอีกด้วย

ปัญหาด้านงบประมาณ หรือกล่าวได้ว่า ปัญหาด้านการบริหารงบประมาณ เป็นปัญหาที่สำคัญประการหนึ่งที่จะขับเคลื่อนงานอนุรักษ์โบราณสถานในที่ต่าง ๆ ให้ดำเนินไปได้ การขาดงบประมาณ เนื่องจากว่าในประเทศไทยมีแหล่งโบราณสถานอยู่มากมาย การที่หน่วยงานผู้ที่มีความรับผิดชอบโดยตรงจะจัดสรรงบประมาณลงมาเพื่อใช้ในการอนุรักษ์โบราณสถานได้อย่างทั่วถึงเป็นเรื่องที่เป็นไปได้ยาก ทั้งนี้เพราะหากมีการจัดสรรงบประมาณโดยมองไปที่ความสำคัญของโบราณสถาน เช่น โบราณสถานที่ได้รับผิดชอบคิดว่าจะมีความสำคัญในอันดับต้น ๆ ก็อาจได้รับการจัดสรรงบประมาณลงไปดูแลได้อย่างทั่วถึง แต่ในทางตรงกันข้ามหากแหล่งโบราณสถานนั้นหน่วยงานของรัฐมองว่าไม่ค่อยมีความสำคัญในทางประวัติศาสตร์มากนักหรืออยู่ห่างไกลออกไป ก็อาจได้รับการจัดสรรงบประมาณในจำนวนน้อย หรือไม่ได้รับการจัดสรรเลยก็เป็นได้ เมื่อเป็นเช่นนั้นโบราณสถานดังกล่าวนี้ก็อาจทรุดโทรมไปก่อนเวลาอันควร หรือหากมีการจัดสรรงบประมาณลงไปเพื่อการฟื้นฟูก็อาจสายเกินไปแล้ว เพราะโบราณสถานเหล่านั้นอาจถูกทำลายจนไม่เหลือความเป็นโบราณสถานและยากที่จะฟื้นฟูขึ้นมาได้

ปัญหาด้านการบริหารจัดการ ปัญหาด้านการบริหารจัดการ นับเป็นปัญหาที่เกี่ยวกับบริบทอื่น ๆ โดยตรงคือ “คน” หากบริหารจัดการเรื่องคนไม่ได้ โดยเฉพาะคนที่อยู่ในเขตพื้นที่โบราณสถานด้วยแล้ว ปัญหาด้านการอนุรักษ์โบราณสถานก็แก้ไขได้ยาก อยู่ที่ไหนก็ก่อปัญหานั้น จากการศึกษาจะพบว่า บริเวณพื้นที่เขตโบราณสถานในจังหวัดยะลาจำนวนไม่น้อยอยู่ในเขตพื้นที่ทำกินของประชาชน หรืออีกจำนวนไม่น้อยกำลังถูกบุกรุกโดยประชาชนทั้งโดยจงใจและไม่จงใจ ยิ่งเป็นการตอกย้ำให้เห็นปัญหาเรื่องการบริหารจัดการ การแก้ปัญหาที่ดีจึงต้องแก้ที่คนเป็นหลัก การจะแก้ปัญหาที่เกิดจากคนจึงต้องอาศัยการบริหารจัดการที่ดีจะเห็นได้ว่าเขตพื้นที่โบราณสถานแทบจะทุกที่ไม่เฉพาะในแหล่งประวัติศาสตร์ยะลาเท่านั้น แต่แทบจะทุก ๆ ที่ในประเทศไทย ประสบปัญหาอย่างเดียวกัน เช่น การบุกรุกเขตพื้นที่โบราณสถาน การออกโฉนดที่ดินทับซ้อนเขตพื้นที่โบราณสถาน เป็นต้น ทำอย่างไรจึงจะให้ผู้บุกรุกออกจากเขตพื้นที่โบราณสถานโดยมีผลกระทบน้อยที่สุด

2. แนวทางการอนุรักษ์โบราณสถานและแหล่งโบราณคดีแบบมีส่วนร่วมสำหรับจังหวัดยะลา

แนวทางการอนุรักษ์โบราณสถานที่ยึดการสนับสนุนและพัฒนาด้านการศึกษาและวิชาการ ประกอบด้วย แนวทางและกิจกรรมดังต่อไปนี้

- เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับโบราณสถานในจังหวัดยะลา โดยการสร้างความรู้ความเข้าใจร่วมกันระหว่างหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชน เกี่ยวกับข้อมูลทางวิชาการและการศึกษาของโบราณสถานแต่ละแห่งในจังหวัดยะลา รวมถึงสร้างความรู้ความเข้าใจและความตระหนักถึงคุณค่าความสำคัญ และประโยชน์ของโบราณสถานผ่านกิจกรรมพื้นฐานสำหรับให้ความรู้ที่สามารถดำเนินการได้ในระดับจังหวัด หรือภายในชุมชน เช่น จัดทำโครงการหรือกิจกรรมการจัดประชุม จัดสัมมนา หรือจัดเสวนา โดยให้คนในชุมชนท้องถิ่น และประชาชนทั่วไปมีส่วนร่วมเสนอความเห็นและแลกเปลี่ยนความคิดเห็น จัดทำโครงการหรือกิจกรรมการทำสื่อประชาสัมพันธ์ สื่อเผยแพร่ ความรู้เกี่ยวกับโบราณสถานในท้องถิ่น จัดทำโครงการปรับปรุงป้ายสื่อความหมายโบราณสถานในท้องถิ่น จัดตั้งชมรมหรือกลุ่มสมาชิกเพื่อดูแลรักษาโบราณสถานโดยอาศัยความร่วมมือของคนในชุมชน เป็นต้น

- จัดตั้งศูนย์รวบรวมข้อมูล และจัดทำฐานข้อมูลโบราณสถาน ควรมีหน่วยงานที่มีหน้าที่รับผิดชอบในการประสานงานเก็บรวบรวมข้อมูลและเผยแพร่ รวมทั้งมีระบบจัดเก็บข้อมูลที่มีมาตรฐานเพื่อการสืบค้น ศึกษา ค้นคว้า ได้อย่างกว้างขวางครบถ้วนและมีประสิทธิภาพมากขึ้น ดังนั้นควรมีข้อมูลที่มีอยู่และข้อมูลใหม่มาปรับปรุงให้อยู่ในรูปของข้อมูลเทคโนโลยีสารสนเทศ ซึ่งสามารถเก็บข้อมูลได้ในปริมาณมาก ประมวลผลได้รวดเร็ว เพื่อประโยชน์ในการอนุรักษ์ได้อย่างสะดวกสามารถเผยแพร่ได้ในวงกว้างมากขึ้น การจัดตั้งศูนย์รวบรวมข้อมูลและจัดทำฐานข้อมูลโบราณสถานนั้น จะเป็นแหล่งความรู้ทางวิชาการด้านประวัติศาสตร์โบราณคดีที่เป็นประโยชน์ในการศึกษาค้นคว้าแก่ประชาชนทั่วไป และสะดวกต่อการนำข้อมูลที่มีนั้นไปต่อยอดในการวิจัยหรือการวางแผนการอนุรักษ์และพัฒนาต่อไปได้ในอนาคต

- บรรจุการเรียนการสอน ที่มีเนื้อหาเกี่ยวกับโบราณสถานในจังหวัดยะลา ควรมีการส่งเสริมการจัดทำวิชาท้องถิ่นศึกษาด้านประวัติความเป็นมาและความสำคัญของโบราณสถานในท้องถิ่นเพื่อการเรียนรู้ทั้งในระบบและนอกระบบ นอกจากนี้ทางสถาบันการศึกษาเองควรมีการจัดกิจกรรมทางการศึกษาที่มีการนำความรู้ทางประวัติศาสตร์มาแนะนำเสนอ หรือจัดกิจกรรมที่ให้นักเรียน นักศึกษามีปฏิสัมพันธ์กับโบราณสถาน เช่น การไปทัศนศึกษานอกสถานที่และทางจังหวัดควรจัดทำหนังสือที่รวบรวมข้อมูลโบราณสถานทั้งหมดในจังหวัดยะลา เพื่อแจกจ่ายให้ทุกโรงเรียนสำหรับใช้เป็นหนังสืออ่านนอกเวลา

แนวทางการอนุรักษ์โบราณสถานที่ยึดการพัฒนาด้านการเข้าถึงแหล่งโบราณสถาน ประกอบด้วย แนวทางและกิจกรรมดังต่อไปนี้

- พัฒนาเส้นทางคมนาคม เพื่ออำนวยความสะดวกด้านการเข้าถึงโบราณสถาน เพราะปัจจุบันการเข้าถึงโบราณสถานในจังหวัดยะลาหลายแห่งมีข้อจำกัดเนื่องจากถนนขรุขระและคับแคบ รวมถึงโบราณสถานบางแห่งไม่

มีเส้นทางเข้าถึงตัวโบราณสถาน ทำให้การเดินทางยากลำบากหรือไม่สามารถเข้าถึงได้เลย เพราะฉะนั้น หน่วยงานที่เกี่ยวข้องโดยเฉพาะองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ควรมีการจัดสรรงบประมาณเพื่อพัฒนาเส้นทางคมนาคมไปยังโบราณสถานให้มีความเหมาะสมสามารถเดินทางเข้าออกได้สะดวกด้วยยานพาหนะชนิดต่าง ๆ เพื่อให้การเดินทางเข้าถึงโบราณสถานมีความสะดวกและรวดเร็วมากขึ้น

- ควรดูแลรักษา ซ่อมแซมเส้นทางคมนาคม เพื่อให้สามารถใช้ได้อย่างสม่ำเสมอ แต่ในกรณีที่โบราณสถานมีเส้นทางเข้าถึงอยู่แล้วนั้นหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและชุมชนเองควรร่วมกันดูแลรักษาและซ่อมแซมเส้นทางคมนาคมให้อยู่ในสภาพที่สามารถใช้การได้อย่างสม่ำเสมอและมีประสิทธิภาพ เพื่อการเดินทางที่สะดวกและปลอดภัย เนื่องจากถ้าหากการเข้าถึงโบราณสถานมีความสะดวกสบาย ผู้คนสามารถเข้าถึงโบราณสถานได้อย่างกว้างขวาง มันจะส่งผลให้ประชาชนเกิดความตระหนักและห่วงแหนงต่อโบราณสถาน อันนำไปสู่การช่วยกันอนุรักษ์โบราณสถานนั้น

แนวทางการอนุรักษ์โบราณสถานที่ขาดการพัฒนาด้านสาธารณูปโภคพื้นฐาน ประกอบด้วยแนวทางและกิจกรรมดังต่อไปนี้

- พัฒนาสาธารณูปโภคและสาธารณูปการเพื่ออำนวยความสะดวก แก่ผู้มาเยี่ยมชมโบราณสถาน ในส่วนสาธารณูปโภค ได้แก่ สิ่งอำนวยความสะดวกขั้นพื้นฐานที่จำเป็นในการดำรงชีวิต จำพวกการขนส่ง การสื่อสาร เช่น ถนน ไฟฟ้า น้ำประปา ป้ายบอกทาง เป็นต้น และในส่วนของสาธารณูปการ ได้แก่ การบริการเพื่อสาธารณะซึ่งดำเนินการ โดยองค์กรของรัฐหรือเอกชนโดยการควบคุมของรัฐบาล เช่น ศูนย์บริการข้อมูล ห้องสุขา ร้านขายของที่ระลึก พื้นที่สำหรับพักผ่อน ที่จอดรถ เป็นต้น

สาธารณูปโภคและสาธารณูปการ จึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างมากในการพัฒนาโบราณสถานมีความเหมาะสมในการเป็นแหล่งเรียนรู้หรือแหล่งท่องเที่ยว ซึ่งต้องจัดสร้างให้เพียงพอต่อความต้องการและปริมาณของนักท่องเที่ยวหรือผู้ที่มาศึกษาเรียนรู้ในส่วนของจังหวัดยะลามีโบราณสถานหลายแห่งที่สมควรได้รับการพัฒนาระบบสาธารณูปโภคและระบบสาธารณูปการบางอย่างที่จำเป็นเพิ่มเติม เพื่อให้โบราณสถานมีความพร้อมในการรองรับผู้มาเยี่ยมชมได้

- ดูแลรักษาสาธารณูปโภคและสาธารณูปการ เพื่อให้สามารถใช้ได้อย่างสม่ำเสมอ โดยหน่วยงานที่มีหน้าที่รับผิดชอบในการดูแลโบราณสถาน ชุมชน ควรร่วมกันดูแลรักษาสาธารณูปโภคและสาธารณูปการทั่วบริเวณโบราณสถาน ทั้งการรักษาความสะอาด การตรวจสภาพ และการซ่อมแซม เพื่อให้สาธารณูปโภค และสาธารณูปการ ต่าง ๆ อยู่ในสภาพที่สามารถใช้การได้อย่างมีประสิทธิภาพในระยะเวลาอันยาวนาน การมีสาธารณูปโภคและสาธารณูปการที่ดี เป็นการเพิ่มจำนวนนักท่องเที่ยว และส่งผลให้ประชาชนในพื้นที่มีรายได้เพิ่มขึ้นจากการขายอาหาร ขายของที่ระลึก ทำให้ชาวบ้านตระหนักถึงความสำคัญของโบราณสถานซึ่งเป็นสถานที่สร้างรายได้ให้กับชาวบ้าน และร่วมมือกันช่วยกันอนุรักษ์โบราณสถานนั้น

แนวทางการอนุรักษ์โบราณสถานที่มีความเสี่ยงต่อการเสื่อมสภาพของแหล่งจากธรรมชาติ ประกอบด้วย แนวทางและกิจกรรมดังต่อไปนี้

- การอนุรักษ์ การป้องกันการเสื่อมสภาพ และการซ่อมแซม จะใช้กระบวนการอนุรักษ์โบราณสถาน ซึ่งก็คือการดูแลรักษาเพื่อให้คงคุณค่าไว้และหมายรวมถึงการ ป้องกัน การรักษา การสงวน การปฏิสังขรณ์ และการบูรณะเพื่อรักษาข้อมูลทางวิชาการและการศึกษาให้คงอยู่กับโบราณสถานเหล่านั้น ซึ่งการอนุรักษ์โบราณสถานเป็นกระบวนการใหญ่ในการจัดการโบราณสถานเพื่อให้คงอยู่และเป็นประโยชน์ต่อเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม โดยทั้งนี้ เป็นหน้าที่ของประชาชนในพื้นที่ที่จะต้องคอยรายงานความเสื่อมสภาพของโบราณสถานนั้น ๆ

แนวทางการอนุรักษ์โบราณสถานที่มีความเสี่ยงต่อการเสื่อมสภาพของแหล่งจากการกระทำของมนุษย์ ประกอบด้วยแนวทางและกิจกรรมดังต่อไปนี้

- บังคับใช้กฎหมายเกี่ยวกับโบราณสถาน และเผยแพร่ความรู้ความเข้าใจด้านกฎหมาย เนื่องจากปัญหาด้านกฎหมายในปัจจุบันมิได้ถูกนำมาใช้อย่างเคร่งครัด อาจเป็นเพราะผู้ที่สามารถบังคับใช้กฎหมายไม่มีความรู้เกี่ยวกับกฎหมายด้านโบราณสถานมากพอ หรือประชาชนไม่ทราบว่ามียุทธศาสตร์ที่ตราขึ้นเพื่อดูแลรักษาโบราณสถานจึงไม่มีใครสนใจที่จะนำข้อกำหนดดังกล่าวมาใช้ประโยชน์ ซึ่งการที่จะใช้กฎหมายด้านโบราณสถานให้มีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดนั้น สิ่งสำคัญคือควรมีมาตรการการเผยแพร่ความรู้ความเข้าใจด้านข้อกำหนด ข้อมูลเกี่ยวกับความสำคัญของโบราณสถาน ชี้แจงข้อบังคับ ข้อกำหนดต่าง ๆ เกี่ยวกับโบราณสถานสู่สาธารณชนให้เป็นที่ทราบและเข้าใจอย่างทั่วถึง ทั้งหน่วยงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการดูแลรักษาโบราณสถาน เจ้าหน้าที่ตำรวจไปจนถึงประชาชนในพื้นที่บริเวณโบราณสถานและประชาชนทั่วไป

- ดูแลรักษาโบราณสถานอย่างต่อเนื่อง โดยทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประชาชนมีหน้าที่ให้ความร่วมมือกันในการอนุรักษ์โบราณสถานจึงจะเป็นไปได้อย่างมีประสิทธิภาพประสบความสำเร็จมากที่สุด

- ปลูกฝังจิตสำนึกให้คนในชุมชนเห็นคุณค่าและความสำคัญของโบราณสถาน ทำได้โดยการถ่ายทอดความรู้และวิธีการดูแลรักษาโบราณสถานให้กับชุมชน และส่งเสริมให้คนในชุมชนตระหนักถึงคุณค่าของโบราณสถาน เป็นแนวทางที่เหมาะสมที่สามารถลดความเสี่ยงต่อการเสื่อมสภาพของโบราณสถาน คือการให้ประชาชนเข้ามามีบทบาทในการดูแลรักษา โดยทางภาครัฐต้องถ่ายทอดความรู้และวิธีการดูแลรักษาโบราณสถานให้กับบุคลากรส่วนท้องถิ่นและคนในชุมชน

3. ยุทธศาสตร์ที่เหมาะสมกับแนวทางการอนุรักษ์โบราณสถานและโบราณคดีแบบมีส่วนร่วมสำหรับจังหวัดยะลา

ยุทธศาสตร์ การส่งเสริมด้านอัตลักษณ์ที่เป็นพหุวัฒนธรรม

วิสัยทัศน์ ศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม ขนบธรรมเนียม ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น อัตลักษณ์ที่เป็นพหุวัฒนธรรมของท้องถิ่นและประเทศเพื่อนบ้าน คงอยู่อย่างยั่งยืน ประชาชนอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข

พันธกิจ

1. ศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม ขนบธรรมเนียม จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นได้รับการอนุรักษ์และคงอยู่อย่างยั่งยืน

2. ประชาชนรู้คุณค่าอัตลักษณ์ที่เป็นพหุวัฒนธรรมของท้องถิ่นและสามารถเรียนรู้อัตลักษณ์ของประเทศ
กลยุทธ์

1. ส่งเสริมและพัฒนาการท่องเที่ยวจังหวัดยะลา

2. ส่งเสริมและสนับสนุนสถานศึกษาเป็นหน่วยงานหลักในการถ่ายทอดอัตลักษณ์ของชุมชน อัตลักษณ์
อาเซียน และเผยแพร่ วัฒนธรรม จารีตประเพณีของประเทศเพื่อนบ้าน

3. ส่งเสริมและสนับสนุนการรวมกลุ่มของประชาชนที่มีวิถีชีวิตที่แสดงถึงอัตลักษณ์ วัฒนธรรม และ
ขนบธรรมเนียม ประเพณีของท้องถิ่น

4. ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีผลิตภัณฑ์พื้นบ้าน การเผยแพร่อัตลักษณ์ และประวัติศาสตร์ของท้องถิ่น

5. ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนวัฒนธรรมและอัตลักษณ์ระหว่างไทย และประเทศสมาชิกอาเซียน

โดยมีประเด็นยุทธศาสตร์ ต่อไปนี้

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนาเครือข่ายการมีส่วนร่วมภาคประชาชนทางการอนุรักษ์โบราณสถานและ
โบราณคดี

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 ส่งเสริมภาพลักษณ์และประชาสัมพันธ์โบราณสถานและโบราณคดีของจังหวัด
ยะลา

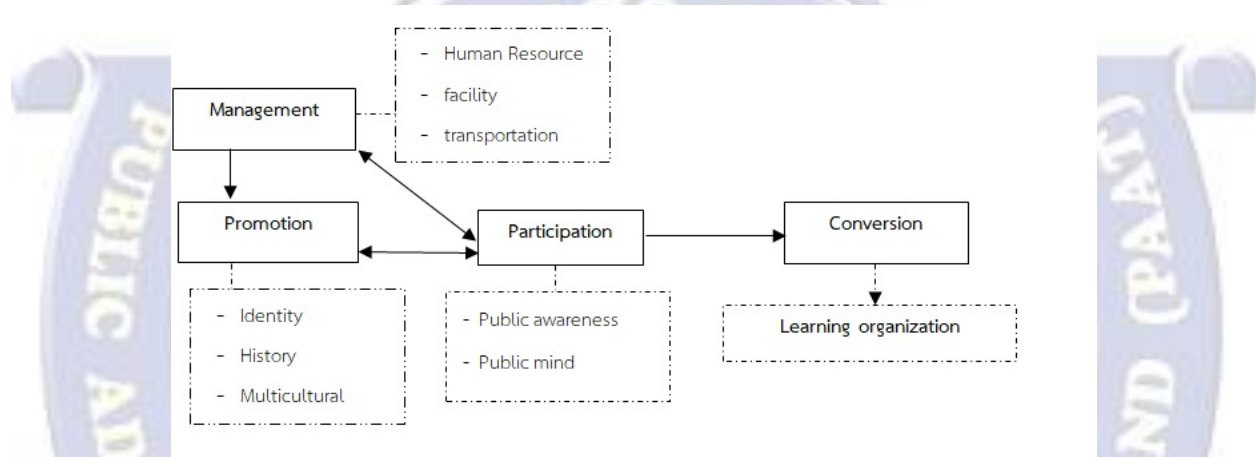
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 พัฒนาระบบบริหารจัดการองค์การเพื่อขับเคลื่อนการอนุรักษ์และพัฒนามรดก
โลก

แนวทางการอนุรักษ์โบราณสถานและโบราณคดีแบบมีส่วนร่วมสำหรับจังหวัดยะลาได้นำเสนอในรูปแบบของ
MODEL ได้ ดังนี้

การจัดการ(Management) หมายถึง การพัฒนาระบบบริหารจัดการองค์การเพื่อขับเคลื่อนการอนุรักษ์
โบราณสถานและโบราณคดีและการส่งเสริม ซึ่งคือการพัฒนาบุคลากรในองค์การ (Human Resource) พัฒนา
สาธารณูปโภค และสาธารณูปการ (facility) เพื่ออำนวยความสะดวก พัฒนาเส้นทางคมนาคม (transportation)
ซึ่งการจัดการดังกล่าว จะส่งผลไปยังการทำประชาสัมพันธ์ (Promotion) โดยการส่งเสริมนี้จะมีจุดเน้น 3
ประการ คือ อัตลักษณ์(Identity) ซึ่งเป็นประเด็นจุดขายสำคัญที่สร้างความแตกต่างให้กับแหล่งอนุรักษ์ เป็นสิ่งที่
สร้างความภาคภูมิใจให้กับคนในชุมชน และ นอกจากนี้ยังอาจเป็นปัจจัยที่นำไปสู่การมีส่วนร่วมของชุมชนด้าน
ประวัติศาสตร์ (History)เป็นการผูกโยงเรื่องราวของโบราณคดีให้เข้ามาใกล้ชิดกับคนในชุมชนเข้ามาเป็นวิถี
วัฒนธรรมให้ประชาชนในพื้นที่ได้เห็นคุณค่าของโบราณสถานและโบราณคดี ด้านพหุวัฒนธรรม (Multicultural)

สิ่งนี้เป็นทั้งอัตลักษณ์เชิงพื้นที่และเป็นสิ่งที่สร้างการผสมผสานทั้งวิถีชีวิตทำให้โบราณสถานและโบราณคดีในพื้นที่จังหวัดยะลา มีเอกลักษณ์ความน่าสนใจ และน่าดึงดูด นับเป็นจุดขายการประชาสัมพันธ์หลักสิ่งหนึ่ง

การมีส่วนร่วม (Participation) เป็นปัจจัยหลักสำคัญที่จะส่งผลต่อไปยังการอนุรักษ์ ซึ่งจะเกิดการการมีส่วนร่วมได้นั้นต้องมาจากทั้งปัจจัยความพร้อมของการจัดการและการประชาสัมพันธ์ข้างต้น ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีผลกระทบต่อกัน โดยจะมี 2 ปัจจัยย่อย คือ การรับรู้ของชุมชน (Public awareness) จากการวิจัยที่ผ่านมาประชาชนในพื้นที่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการอนุรักษ์โบราณสถานค่อนข้างน้อยหรือแทบไม่ทราบเลย ซึ่งประเด็นนี้จะส่งผลกระทบต่ออันกลับไปยังการจัดการและการประชาสัมพันธ์ ส่วนอีกปัจจัยคือความมีจิตสำนึกด้านสาธารณะ (Public mind)



ภาพที่ 1 รูปแบบ แนวทางการอนุรักษ์โบราณสถานและโบราณคดีแบบมีส่วนร่วมสำหรับจังหวัดยะลา

ที่มา : ผู้วิจัย

ข้อเสนอแนะ

1. ภาครัฐควรกำหนดนโยบายอย่างจริงจังในการรณรงค์ปลูกฝังการอนุรักษ์และพัฒนาแหล่งมรดกโลกทั่วประเทศให้คนไทยมีจิตสำนึกหวงแหนโบราณสถานโบราณวัตถุของไทยเพราะผลการศึกษาพบว่าแหล่งโบราณสถานโบราณวัตถุของไทยหลายแห่งถูกทำลายทั้งจากคนภายในชาติและคนจากต่างชาติ
2. หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ควรนำผลการศึกษาวิจัยไปใช้ในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจรวมถึงประเด็นยุทธศาสตร์เป็นแนวทางในการอนุรักษ์โบราณสถานและโบราณคดีแบบมีส่วนร่วมเนื่องจากว่าการมีส่วนร่วมของคนรอบบริเวณโบราณสถานและโบราณคดีจะเป็นกลไกสำคัญในการปกป้องและรักษาความเป็นโบราณสถานและโบราณคดีไว้ได้ยาวนาน
3. ผู้นำชุมชนรอบบริเวณพื้นที่โบราณสถานและโบราณคดี ควรกำหนดการมีส่วนร่วมและมีการรณรงค์การปลูกจิตสำนึกการอนุรักษ์นครประวัติศาสตร์เนื่องจากผลการศึกษาพบว่าสิ่งสำคัญของการรักษามรดกโลกไว้อย่างยั่งยืนคือการสร้างการมีส่วนร่วมของคนในชุมชนรอบบริเวณโบราณสถานและโบราณคดี

4. ครอบครัว โรงเรียน ภาคเอกชน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ควรร่วมกันการปลูกจิตสำนึกและค่านิยมให้เด็กและเยาวชน ตระหนักถึงคุณค่าโบราณสถานและโบราณคดี เป็นเรื่องที่ต้องรับผิดชอบร่วมกัน
5. ควรมีการส่งเสริมกิจกรรมที่สนับสนุนให้เกิดเครือข่ายการเรียนรู้ การอนุรักษ์โบราณสถานและโบราณคดีแบบมีส่วนร่วม เพื่อเป็นศูนย์กลางในการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ ให้ประชาชนได้ปรับเปลี่ยนบทบาทในการส่งเสริมและอนุรักษ์โบราณสถานและโบราณคดีเพิ่มขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กรมศิลปากร (2550). ทฤษฎีและแนวปฏิบัติการอนุรักษ์อนุสรณ์สถานและแหล่งโบราณคดี. กรุงเทพฯ: กองโบราณคดี กรมศิลปากร.
- กรมศิลปากร (2538). ร่างมาตรฐานและแนวปฏิบัติของกรมศิลปากรในการดำเนินการโบราณสถาน โบราณคดี และการพิพิธภัณฑน์, กรุงเทพฯ: กรมศิลปากร.
- สิทธิพร ภิรมย์รื่น. (2547). การอนุรักษ์ชุมชนเมืองและสภาพแวดล้อมทางวัฒนธรรม: แนวคิดหลักการและผลการปฏิบัติ” หน้าจั่ว ฉบับที่ 20. วารสารวิชาการ . คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ . มหาวิทยาลัยศิลปากร
- สุภารัตน์ พงษ์สีมา. (2555). หลักการสร้างการมีส่วนร่วมของประชาชน. (ออนไลน์) ค้นเมื่อ 31 กรกฎาคม 2564, จาก 52011310474.blogspot.com/2012/05/blog-post_21.html.
- อเนก เหล่าธรรมทัศน์ . (2543) . ประชาสังคมพัฒนาการและนัยยะแห่งอนาคต . วารสารนิเวศวิทยา ฉบับที่ 23
- Cohen, J.L. &Arato, A. (1977). Civil Society and political theory, (M.I.T.Press, U.S.A, Q&&M), pp. 7-9.
- Delen Corazon Almag. (1997). People Participation. Philippine Encyclopedia of Social Works.

พระเทพญาณมงคลศึกษา (2) : การเผยแผ่พระพุทธศาสนา
ตามแนววิชาธรรมกายของพระเทพญาณมงคล วัดหลวงพ้อสดธรรมกายาราม
Phrathepyanamongkol Studies (2) : Propagation of Buddhism According
to the Dhammakaya Wisdom of Phrathepyanamongkol Wat Luang Pho
Sod Thammakayaram

นิกร ศรีราช¹ กาญจนา ดำจutti² และสมชาย มะลิซ้อน²
Nigorn srirat¹, Kanjana Damjutti² and Somchai Malison²

บทคัดย่อ

พระเทพญาณมงคล หรือ หลวงป่า อดีตเจ้าอาวาสวัดหลวงพ้อสดธรรมกายาราม ถือว่าเป็นพระสงฆ์ต้นแบบในเรื่องของการเผยแผ่พระพุทธศาสนาตามแนววิชาธรรมกาย โดยมีบทบาทดังนี้ (1) บทบาทการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในพระพุทธศาสนาตามวิสัยทัศน์ว่า “สร้างพระในใจตน สร้างพระในใจคน สร้างคนรักษาศรัทธา” โดยส่งเสริมให้ภิกษุ สามเณร ภายในวัดได้ศึกษาเล่าเรียนและศึกษาปฏิบัติธรรม (2) บทบาทในการสร้างศาสนธรรมของหลวงป่ามีอยู่ 3 ข้อ คือ ตำรา เทศนา ปฏิบัติ โดยเน้นการสร้างบุคลากรให้เกิดขึ้นทางพระพุทธศาสนาเพื่อรักษาศรัทธาจากประชาชนที่เข้ามาศึกษาปฏิบัติธรรมและปลูกฝังให้พระภิกษุสามเณร รู้และเข้าใจในเรื่องของการศึกษาทั้งปริยัติธรรม ทั้งแผนกธรรมและบาลีรวมถึงอุดมศึกษา ทั้งเน้นในเรื่องของการศึกษาสัมมาปฏิบัติให้เข้าถึงและรู้ได้เห็นสติปัญญา 4 สอนให้ประชาชนให้รู้ซึ่งถึงธรรมเป็นการเผยแผ่พุทธศาสนาและสามารถสร้างวัดให้เป็นศูนย์กลางของการบำเพ็ญประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นในพระพุทธศาสนา (3) บทบาทในการสร้างศาสนสถานและศาสนวัตถุ ปัจจุบันวัดหลวงพ้อสดธรรมกายารามเป็นโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกบาลีประจำจังหวัดราชบุรีแห่งที่ 2 และโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกธรรมประจำอำเภอดำเนินสะดวก เป็นสำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัดราชบุรีแห่งที่ 1 และที่ตั้งของวิทยาลัยสงฆ์ราชบุรี

คำสำคัญ: พระเทพญาณมงคล, การเผยแผ่พระพุทธศาสนา, ธรรมกาย

¹ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย อีเมล srirajnigorn@gmail.com

¹ Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Email address : srirajnigorn@gmail.com

² มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

Mahachulalongkornrajavidyalaya University

Abstract

Phra Thep Yanmongkol or Luang Pa, former abbot of Luang Pho Sod Thammakayaram Temple He is regarded as a model monk in the propagation of Buddhism according to the Vijja Dhammakaya. with the following roles (1) The role of human resource management in Buddhism according to the vision of “creating monks in one's mind build a monk in people's hearts creating people who preserve Dharma” by encouraging monks and novices within the temple to study and practice Dharma. (2) the role in the formation of religion There are 3 items of Luang Pa: textbooks, sermons, practices, emphasizing on the creation of personnel to occur through Buddhism in order to maintain the faith of the people who come to study and practice the Dharma and instill in the monks and novices. know and understand the matter of education in both morality Both Dharma and Pali departments, including higher education both emphasizing on the study of right practices to reach and see the four foundations of mindfulness, teaching people to understand the Dharma, and to propagate Buddhism and to build temples to be the centers of the service that will occur in Buddhism (3) role in the construction of religious places and religious objects At present, Wat Luang Pho Sot Thammakayaram is the second Pali Phrapariyat Dhamma School in Ratchaburi Province and the Damnoen Saduak District Phra Pariyat Thamma School. It is the 1st Dharma Practice Office in Ratchaburi Province and the location of the Ratchaburi Monk College.

Keywords : PhraThepYanmongkhon, propagation of Buddhism, Dhammakaya

บทนำ

พระเทพญาณมงคลหรือในนามที่เป็นฉายาตามลูกศิษย์เรียกว่า "หลวงป่า" อดีตเจ้าอาวาสวัดหลวงพ่อดธรรมกายาราม อดีตประธานศูนย์ประสานงานสำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัดแห่งประเทศไทย (ศปท.) และอีกหลายตำแหน่งที่ได้รับหน้าที่ในการบริหารกิจการพระพุทธศาสนาซึ่งท่านได้ทำงานเผยแผ่พุทธศาสนา ตามแนววิชาการธรรมกาย(ที่หลวงพ่อด พระมงคลเทพมุนี ได้แนะนำสั่งสอน) ให้เป็นที่ประจักษ์แก่ประชาชน โดยมีนโยบายวิสัยทัศน์ และพันธกิจที่ชัดเจนเข้าหลักตามพระพุทธศาสนา คือให้ศึกษาเล่าเรียนพระปริยัติธรรม ทั้งแผนกธรรม ทั้งแผนกบาลีและระดับอุดมศึกษาโดยมีวิทยาลัยสงฆ์ราชบุรี ส่งเสริมให้พระภิกษุสามเณรได้ศึกษาสัมมาปฏิบัติตามแนวสติปัฏฐาน 4 สร้างพระวิปัสสนาจารย์ ให้เกิดขึ้นโดยเน้นในสายวิชาการธรรมกายและเน้นในเรื่องการเผยแผ่พระพุทธศาสนาหรือถ้าในสมัยพุทธกาลอาจพูดถึงการบรรลุธรรมแต่ในปัจจุบันนี้กล่าวถึงการเผยแผ่ส่งเสริมให้มีการเผยแผ่มีการอบรมวิปัสสนาจารย์ ทำให้มีเกิดผู้ที่จะสอนวิปัสสนาต่อไป ทำให้เกิดแรงจูงใจในการเขียนบทความนี้เพราะพระเทพญาณและมงคลเป็นบุคคลต้นแบบในเรื่องการบริหารจัดการวัดและในเรื่องของแนวคิดการเผยแผ่พระพุทธศาสนาที่ควรที่จะจารึกไว้ในความเป็นวิชาการเพื่อให้อนุชนรุ่นหลังได้ระลึกนึกถึงแนวปฏิบัติสามารถอ้างอิงแนวคิดในส่วนวิชาการที่ท่านได้ทำมาตลอดระยะเวลาชีวิตของท่านเป็นต้นแบบทั้งชีวิตในฆราวาสและชีวิตบรรพชิต เพราะการจะสร้างวัด สร้างคน สร้างศาสนธรรม ที่จารึกไว้ในพุทธศาสนานั้นเป็นเรื่องที่ทำความคุ้นไปได้ยาก

อีกทั้งยังเป็นผู้จุดประกายให้คณะสงฆ์ได้เกิดความตื่นตัวในการที่จะอบรมสำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัดแห่งประเทศไทย (ศปท.) โดยท่านรับเป็นเจ้าภาพและเป็นประธานศูนย์ซึ่งเป็นเรื่องที่จะต้องลงทุนและลงแรงในการที่จะขับเคลื่อนให้เป็นไปได้โดยมี วัดหลวงพ่อดธรรมกายาราม อำเภอดำเนินสะดวกจังหวัดราชบุรี เป็นฐานรองรับในการจัดโครงการต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นการประชุมศูนย์ประสานงานสำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัดแห่งประเทศไทย (ศปท.) การอบรมให้พระวิปัสสนาจารย์ทั่วประเทศหรือการจัดปฏิบัติธรรมประจำปีของวัดเอง การบรรพชาสามเณรภาคฤดูร้อน การอบรมบาลีก่อนสอบคณะสงฆ์ภาค 15 เป็นต้นเหล่านี้ พระเดชพระคุณเป็นผู้วางวิสัยทัศน์ อาจจะมีประสบการณ์ในเรื่องของการทำงานกับองค์กรระดับสูงก่อนบวช อีกทั้งเป็นนักวิจัยมีอาชีพ จึงมีการวางแผนที่ชัดเจน สามารถมองสิ่งที่ลงทุนกับสิ่งที่จะเกิดผลได้อย่างชัดเจนจึงสามารถสร้างพระสร้างคน สร้างประชาชนที่ศรัทธาเลื่อมใสในพุทธศาสนาโดยภาพรวมซึ่งไม่ใช่เฉพาะสายวิชาการธรรมกายเท่านั้นแต่เป็นการเผยแผ่พุทธศาสนาโดยภาพรวมทำให้ประชาชนมีความศรัทธาเลื่อมใสและอยากเข้ามาทะลุบำรุงพระพุทธศาสนาโดยผ่านกระบวนการที่พระสงฆ์ต้นแบบประพฤติปฏิบัติดี นำศรัทธาเลื่อมใสและสร้างศาสนธรรมที่เป็นคำสอนจึงได้ชื่อว่า “ตายเพื่ออยู่” คือละสังขารไปแล้วแต่สิ่งที่อยู่คือสิ่งที่เป็นศาสนธรรมและสิ่งที่ท่านสร้างไว้ต่าง ๆ

ผู้เขียนจึงเสนอบทความนี้เพื่อเป็นประโยชน์แก่องค์กรวิชาการต่อไป

เนื้อหา

1. การเผยแผ่พระพุทธศาสนาตามแนววิชาธรรมกาย

การเผยแผ่พระพุทธศาสนาตามแนววิชาธรรมกายซึ่งอยู่ใน 1 ของสายปฏิบัติกรรมฐาน 5 สายใหญ่ที่อยู่ในประเทศไทยเมื่อกล่าวย้อนไปถึงอดีตการเผยแผ่พุทธศาสนาเป็นสิ่งที่พระพุทธเจ้าได้ทำไว้เป็นตัวอย่าง ตั้งแต่สมัยพุทธกาลพระพุทธเจ้าได้นำคำสอนที่พระองค์ได้ตรัสรู้เผยแผ่ให้พุทธศาสนิกชนหรือสาวกของพระองค์ได้ตรัสรู้ตามซึ่งในปัจจุบันนี้การเผยแผ่พระพุทธศาสนาก็เน้นในเรื่องของหลักพระไตรปิฎกหรือคำสอนที่เป็นต้นฉบับจากการได้ทำสังคายนาคำสอนของพระพุทธเจ้า 84,000 พระธรรมขันธ์ เมื่อกล่าวถึงวิชาธรรมกาย ตามที่ผู้เขียนได้กล่าวไว้ว่าเป็นหนึ่งในสายปฏิบัติกรรมฐานสายใหญ่ซึ่งมีผู้นับถือปฏิบัติตามมากพอสมควรโดยมีพระมงคลเทพมุนี (สด จนฺทสโร) อดีตเจ้าอาวาสวัดปากน้ำ ภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร เป็นต้นฉบับ เป็นผู้ปฏิบัติและเข้าถึงธรรมกาย ได้นำวิชาธรรมกายมาแนะนำสั่งสอนลูกศิษย์จนเป็นที่รู้จักและนับถือมีผู้ปฏิบัติได้รู้ได้เห็นตามความเป็นจริงของวิชาธรรมกายนั้น ๆ เพราะฉะนั้นแล้วในหลักปฏิบัติตามคำสอนของพระพุทธเจ้านั้นมีความสำคัญตรงที่เมื่อรู้แล้วนำไปปฏิบัติกล่าวได้ง่ายว่า รู้ทฤษฎีแล้วนำไปสู่การพิสูจน์ว่าจริงหรือไม่ เมื่อพิสูจน์ได้ผลอย่างไรแล้วนั้นแหละคือตัวที่สามารถรู้ธรรม ในสายวิชาธรรมกายก็เช่นกันคือจะประกอบด้วยทั้งกรรมฐาน 40 หรือในสติปัฏฐาน 4 ด้วยซึ่งจะได้เขียนต่อไป

1.1 การปฏิบัติกัมมัฏฐานตามแนววิชาธรรมกาย หมายถึง การปฏิบัติตามแนวสติปัฏฐาน 4 ตามพระไตรปิฎกและบูรพาจารย์ คือ พระมงคลเทพมุนี (สด จนฺทสโร) หรือ เรียกว่า หลวงพ่อสด หรือ หลวงปู่สด ได้ค้นพบแนวทางที่ดี เรียกว่า วิชาธรรมกาย มาแนะนำสั่งสอนพุทธศาสนิกชนได้รู้ตามและปฏิบัติกัมมัฏฐานในสายวิชาธรรมกายนี้ได้โดยเน้นในสองเรื่องด้วยกันคือ สมณะโดยให้ฝึกเห็นดวงแก้วกลมใสไปตั้งไว้ที่ศูนย์กลางกายฐานที่ 7 (เหนือสะดือ 2 นิ้วมือ) หรือกลางท้อง และบริกรรมภาวนา “สัมมาอะระหัง” จนสามารถเข้าถึงสภาวะที่เข้าไปเป็นภายในกายแล้วจึงหยุดภาวนาและทำวิปัสสนาต่อไป โดยท่านได้สอนและได้บันทึกไว้ว่า

“เทวมเม ภิกขเว วิชาภาคิยา ตุก่อนภิกษุทั้งหลาย วิชา มี 2 อย่าง กตเม เทว2 อย่างอะไรบ้าง สมโถ จ สมณะ ความสงบระงับ อย่างหนึ่ง วิปัสสนา จ วิปัสสนา ความเห็นแจ้งอย่างหนึ่ง สมโถ ภาวิตถิ กิमतถมนุโภติ สมณะเป็นขึ้นแล้วต้องการอะไร จิตต์ ภาวิตถิ ต้องการให้จิตเป็นขึ้น จิตต์ ภาวิตถิ กิमतถมนุโภติ จิตเป็นขึ้นแล้วต้องการอะไร โย ราโค โส ปหียติ ความกำหนดยินดีอันใดที่มีอยู่ในจิตใจ ความกำหนดยินดีอันนั้นหมดไปด้วยสมณะ ความสงบระงับ”

“วิปัสสนา ภาวิตถิ กิमतถมนุโภติ วิปัสสนาเป็นขึ้นแล้วต้องการอะไร ปญญา ภาวิตถิ ต้องการทำปัญญาให้เป็นขึ้น ปญญา ภาวิตถิ กิमतถมนุโภติ ปัญญาเป็นขึ้นแล้วต้องการอะไร ยา อวิชา สา ปหียติ ความไม่รู้จักอันใดที่มีอยู่กับจิตใจ ความไม่รู้จักอันนั้นหมดไปด้วยความเห็นแจ้งคือวิปัสสนา”

ทางพระพุทธศาสนามีวิชา 2 อย่างนี้เป็นข้อสำคัญนัก บัดนี้ท่านทั้งหลายที่เสียสละเวลามา ก็เพื่อมาเรียนสมถวิปัสสนาทั้ง 2 อย่างนี้ สมณะ เป็นวิชาเบื้องต้น พุทธศาสนิกชนต้องเอาใจใส่ คือแปลความว่า สงบระงับใจ

เรียกว่า สมณะ วิปัสสนา เป็นขั้นสูงกว่าสมณะซึ่งแปลว่า เห็นแจ้ง เป็นธรรมเบื้องสูง เรียกว่าวิปัสสนา สมณะ-วิปัสสนา 2 อย่างนี้ เป็นธรรมอันสุขุมลุ่มลึกในทางพระพุทธศาสนา ผู้พูดนี้ได้ศึกษามาตั้งแต่บวช พอบวชออกจากโบสถ์แล้วได้วันหนึ่ง รุ่งขึ้นวันหนึ่งก็เรียนทีเดียว เรียนสมณะทีเดียว ไม่ได้หยุดเลย จนกระทั่งถึงบัดนี้ บัดนี้ทั้งเรียนด้วย ทั้งสอนด้วย ในฝ่ายสมณวิปัสสนาทั้ง 2 อย่างนี้ (พระมงคลเทพมุนี(สด จนทสโร) อ่างใน วัดหลวงพ่อสวดธรรมกายาราม, 2553)

การทำสมณะหรือนิมนต์ถึงดวงแก้วขนาดพอดีเพื่อให้ใจไปยึดในดวงแก้วไม่กวัดแกว่งไปเรื่องอื่นไว้ตามฐานของกาย ดังนี้

ฐานที่ 1 ปากช่องจุมก หึงซ้าย ชายขวา ตรงกลางพอดี ไม่ล้ำเข้าไป ไม่เหลื่อมออกมาและบริการภavana"สัมมา อะระหัง ๆ ๆ" 3 ครั้ง แล้วจึงเลื่อนดวงนิมนต์นั้นต่อไป(บริการจะทำ 3 ครั้งหลังจากการนิมนต์ทุกครั้ง)

ฐานที่ 2 เพลตา หึงซ้าย ชายขวา ตรงหัวตาพอดี ตามช่องลมเข้าออกข้างใน

ฐานที่ 3 จอมประสาท กลางกึ่งศีรษะ ให้ได้ระดับกับเพลตา อยู่ภายในตรงศูนย์กลางของศีรษะ สำหรับฐานที่ 3 นี้ เวลาจะเลื่อนดวงนิมนต์ต่อไป ต้องเหลือบตากลับเข้าข้างใน คล้ายๆกับคนนอนกำลังจะหลับ แต่แล้วก็ปล่อยให้ไปไปตามปกติ ทั้งนี้ เพื่อจะให้ความเห็น ความจำ ความคิด ความรู้ (รวม 4 อย่างนี้เรียก ว่า ใจ) กลับเข้าข้างใน เพราะจะต้องดูด้วยตาละเอียดต่อไป

ฐานที่ 4 ปากช่องเพดาน ไม่ให้ล้ำไม่ให้เหลื่อม ตรงช่องที่รับประทานอาหารสำคัญ

ฐานที่ 5 ปากช่องคอ เหนือลูกกระเดือก อยู่ตรงกลางทีเดียว

ฐานที่ 6 ที่สุดลมหายใจเข้าออก คือ กลางตัว ตรงระดับสะดือ แต่อยู่ภายใน

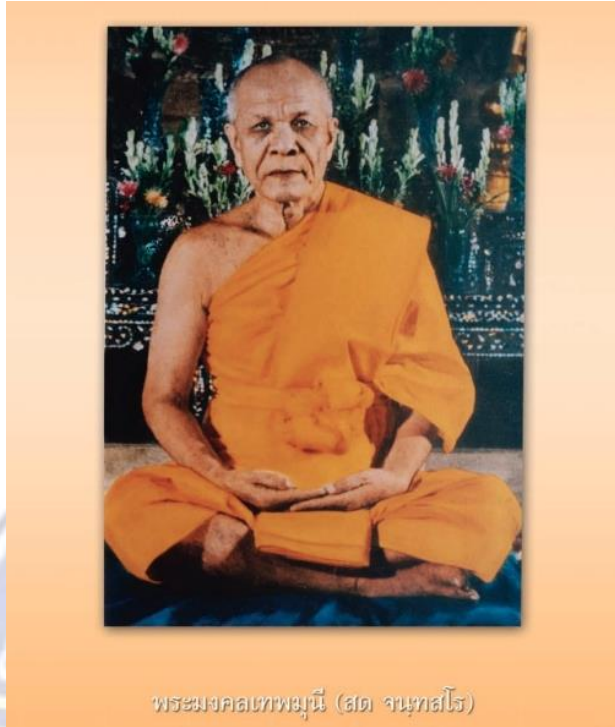
ฐานที่ 7 ถอยหลังกลับมาเหนือระดับสะดือประมาณ : นิ้วมือ (2 องคุลีหรือประมาณ 5 ซม.) ในกลางตัว การกำหนดดวงนิมนต์เครื่องหมายไปหยุดอยู่ตามฐานนั้นๆ พร้อมกับภavanaในใจว่า เมื่อเลื่อนดวงนิมนต์กลับขึ้นมาอยู่

ฐานที่ 7 แล้ว ให้เพ่งอยู่ตรงนั้นทีเดียวให้คุ้นไปกับบริการภavanaว่า "สัมมาอะระหัง" ถ้าหากรู้จักทางคือฐานที่ตั้งเหล่านี้แล้ว ในการทำคราวหลังๆ จะเอาใจไปจรดฐานที่ 7 เลยทีเดียวก็ได้ ลักษณะของฐานที่ 7

- (1) ศูนย์ด้านหน้า ชาติุน้ำ
- (2) ศูนย์ด้านขวา ชาติุนดิน
- (3) ศูนย์ด้านหลัง ชาติุนไฟ
- (4) ศูนย์ด้านซ้าย ชาติุนลม
- (5) ศูนย์กลาง อากาศธาตุ
- (6) ศูนย์กลางของอากาศธาตุ วิญญาณธาตุ

ตรงนั้นมีศูนย์กลางอยู่ 5 ศูนย์ คือ ศูนย์กลาง หน้า ขวา หลัง ซ้าย ศูนย์กลางคืออากาศธาตุ เครื่องหมายที่ใสสะอาดลอยอยู่กลางช่องอากาศ พร้อมด้วยความรู้ ที่เรียกว่าวิญญาณธาตุ ศูนย์ข้างหน้าคือธาตุน้ำ ศูนย์ข้างขวาคือธาตุดิน ศูนย์ข้างหลังคือธาตุไฟ ศูนย์ข้างซ้ายคือธาตุลม นิยมพร้อมด้วยธาตุทั้ง 6 เมื่อแรกเกิดมาก็พร้อมด้วยธาตุทั้ง 6 เมื่อไปเกิดก็พร้อมด้วยธาตุทั้ง 6 ธาตุไม่ประชุมพร้อมกัน ปฐมมรรคก็เกิดไม่ได้ เมื่อไม่มี ปฐมมรรค มรรคผลนิพพานก็ไปไม่ถูก เหตุนี้จึงต้องทำปฐมมรรคให้เกิดให้มีขึ้น. (พระมงคลเทพมุนี(สด จนฺทสโร) อ่างใน วัดหลวงพ่อดธรรมกายาราม, 2553)

ในสายวิชชาธรรมกายเน้นในเรื่องของการปฏิบัติกรรมฐานโดยใช้นิมิตคืออารมณ์กับกสิณนึกเห็นดวงแก้วกลมใสอยู่ที่กลางท้องเหนือระดับสะดือประมาณ 2 นิ้วมือและเข้าไปพิจารณาภายในกายเข้าสู่การยวิปัสสนาขึ้นเป็นอารมณ์พิจารณาสังขารซึ่งในสายวิชชาธรรมกายนั้นส่วนใหญ่จะเน้นในเรื่องของการนั่งสมาธิในอิริยาบถนั่งส่วนอิริยาบถอื่น ๆ อาจจะมีแต่น้อยและต้นแบบของการปฏิบัติในสายวิชชาธรรมกาย หลวงปู่สด วัดปากน้ำเป็นผู้ริเริ่มปฏิบัติเข้าถึงและเผยแผ่ในเรื่องของการปฏิบัติตามแนวสติปัฏฐาน 4 การเผยแผ่ในยุคก่อนมีความเจริญรุ่งเรืองมีคนปฏิบัติค่อนข้างที่จะเยอะซึ่งถ้าสังเกตในปัจจุบันอาจจะมีไม่กี่ที่ ๆ ปฏิบัติในแนวนี้คือตามวิชชาธรรมกายแต่รวมลงแล้วในสายปฏิบัติ เน้นในเรื่องของสติปัฏฐาน 4 คือพิจารณากายพิจารณาจิต เวทนาและพิจารณาธรรมในธรรมซึ่งเหล่านี้เป็นหลักที่พระพุทธเจ้าได้สอนในเผยแผ่ทำให้พุทธศาสนิกชนคนไทยเข้าใจในการปฏิบัติมากขึ้นเพราะในการปฏิบัติธรรมนั้นเรียนรู้ทำอาจจะยังไม่พอต้องอาศัยการพิสูจน์และการปฏิบัติไม่ว่าจะเป็นในเรื่องของการพิจารณาจิตตนเองการพิจารณาสังขารร่างกาย ซึ่งในสายวิชชาธรรมกายนั้นก็เน้นทั้งสองด้านคือทั้งร่างกายและจิตใจโดยมีการเอาสมณะนำหน้าวิปัสสนาตามหลังคือให้จิตหยุดนิ่งอยู่ในอารมณ์เดียวแล้วจึงนำจิตหยุดนิ่งนั้นเข้าไปพิจารณาเหมือนเสมือนว่ามีแว่นขยายที่ยังไม่สะอาดก็ทำความสะอาดแว่นขยายนั้นแล้วเอาแว่นขยายนั้นไปส่องดูฝุ่นธุลีหรือโมเลกุลที่เล็กทำให้เห็นชัดได้มากขึ้น



ภาพที่ 1 : พระมงคลเทพมุนี (สด จนฺทสโร) อดีตเจ้าอาวาสวัดปากน้ำ ภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร ผู้ปฏิบัติเข้าถึงธรรมกายและถ่ายทอดให้แก่ศิษยานุศิษย์
ที่มา : วัดหลวงพ่อดธรรมกายาราม, 2553

2.บทบาทของหลวงป่าในการเผยแผ่พระพุทธศาสนา

2.1 หลวงป่าและวัดหลวงพ่อด

“หลวงป่า”เป็นนามฉายาที่ลูกศิษย์ใช้เรียกพระเดชพระคุณ พระเทพญาณมงคล อดีตเจ้าอาวาส วัดหลวงพ่อดธรรมกายาราม โดยประวัติย่อสมัยฆราวาสประวัติก่อนบรรพชาอุปสมบทวุฒิมการศึกษารัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต (เกียรตินิยม) วิทยาลัยธรรมศาสตร์ประกาศนียบัตรการศึกษาระดับปริญญาตรี จาก Institute of Social Research, The University of Michigan, Ann Arbor สหรัฐอเมริกา, ประกาศนียบัตรการศึกษาระดับปริญญาโท การจัดการคอมพิวเตอร์ และระบบข่าวสาร ด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ จากสำนักแถวข่าวสหรัฐ (U.S.I.A) วอชิงตัน-ดีซี ประเทศสหรัฐอเมริกา /หน้าที่การงานประจำเป็นพนักงานประจำ สำนักข่าวสารอเมริกัน กรุงเทพฯ ในตำแหน่ง Research Specialist/ ผู้บรรยายพิเศษสาขา "วิชาการเปรียบเทียบวิธีการวิจัยและประเมินผล" แก่นักศึกษาชั้นปริญญาโทสาขาวารสารศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ฯลฯ ลาออกจากสำนักข่าวสารอเมริกัน ก่อนถึงเวลาเกษียณอายุ 3 ปี คือ เมื่อมีอายุ 57 ปี เพื่อบรรพชาอุปสมบทปฏิบัติพระศาสนา ปัจจุบันเป็นพนักงานบำนาญของรัฐบาลสหรัฐอเมริกา

เมื่ออุปสมบท ณ พัทธสีมา วัดปากน้ำ ภาษีเจริญ กรุงเทพฯ (วันที่ 6 มีนาคม พ.ศ.2529)การศึกษา ป.ธ.6, น.ธ.เอก เป็นพระอุปัชฌาย์สามัญ วันที่ 31 มกราคม พ.ศ.2539เป็นพระราชาคณะชั้นสามัญ ที่พระภาวนาวิสุทธิคุณ วิ.ป. (วันที่ 5 ธันวาคม พ.ศ. 2541) เป็นพระราชาคณะชั้นราช ที่ พระราชญาณวิสิฐ วิ. (วันที่ 5 ธันวาคม พ.ศ. 2543) เป็นพระราชาคณะชั้นเทพ ฝ่ายวิปัสสนาธุระ ที่ **พระเทพญาณมงคล** วิมลภาวนานุสิฐ พิพิธกิจจานุกิจจาทร มหาคณิสสร บวรสังฆาราม คามวาสี(5 ธันวาคม พ.ศ. 2554) (ประกาศสำนักนายกรัฐมนตรี เรื่อง พระราชทานสัญญาบัตรตั้งสมณศักดิ์, 2555) ท่านได้มรณภาพ 7 ตุลาคม พ.ศ. 2561

แรกเริ่มเดิมทีการปฏิบัติกัมมัฏฐานของวัดหลวงพ่อด้านนั้นมาจากวัดปากน้ำ ภาษีเจริญ โดยมาการใช้สถานที่ของวัดสระเกศ ราชวรมหาวิหาร กรุงเทพมหานคร โดยมีอาจารย์เสริมชัย พลพัฒนาฤทธิ์ (มงคลบุตร นามในการออกรายการธรรมะ) เป็นผู้ขับเคลื่อนร่วมกับคณะสงฆ์และพุทธศาสนิกชนจำนวนหนึ่ง จนกระทั่ง อาจารย์เสริมชัย พลพัฒนาฤทธิ์ได้บรรพชาอุปสมบทจนมีอายุกาลพรรษาพ้น 5 พรรษาแล้วจึงได้มาสร้างวัดในเขตพื้นที่ อำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี โดยจัดตั้งเป็นสถาบันภาวนาวิชชาธรรมกาย ซึ่งปัจจุบันนี้ก็มีสถาบันนี้อยู่เพื่อขับเคลื่อนการบริหารจัดการวัดให้เกิดประสิทธิภาพสูง

สถาบันพุทธภาวนาวิชชาธรรมกาย ก่อกำเนิดขึ้น โดยมีเจ้าประคุณสมเด็จพระพุฒาจารย์ (เกี่ยว อุปเสณ ป.ธ.9) วัดสระเกศ ราชวรมหาวิหารตั้งแต่ครั้งดำรงสมณศักดิ์ เป็นที่พระพรหมคุณาภรณ์ เป็นประธานสถาบันฯ มีเจ้าประคุณสมเด็จพระมหาธีรราชเจ้า (ช่วง วรบุญโญ ป.ธ.9) สมัยดำรงสมณศักดิ์ เป็นที่พระธรรมธีรราชมหามุนี พระธรรมธีรราชมหามุนี (วิเชียร โนนมคฺโณ ป.ธ.9) สมัยดำรงสมณศักดิ์เป็นที่พระเมธีวราภรณ์ และพระราชพรหมเถร (วีระ คุณุตตโม) สมัยดำรงสมณศักดิ์เป็นที่พระภาวนาโกศลเถระ รองเจ้าอาวาส และอาจารย์ใหญ่ฝ่ายวิปัสสนาธุระ วัดปากน้ำ ภาษีเจริญ เป็นรองประธานสถาบันฯด้วยความสนับสนุนของ โครงการธรรมปฏิบัติเพื่อประชาชน วัดปากน้ำภาษีเจริญ และโครงการ/มูลนิธิพุทธภาวนาวิชชาธรรมกาย วัดสระเกศ ราชวรมหาวิหาร โดยมี ศาสตราจารย์บัญญัติ สุชีวะ เป็นประธานมูลนิธิ ตั้งแต่สมัยยังดำรงตำแหน่ง ประธานศาลฎีกา และ อาจารย์เสริมชัย พลพัฒนาฤทธิ์ ผู้ซึ่งภายหลังได้บรรพชาอุปสมบท เมื่อวันที่ 6 มีนาคม พ.ศ.2529 เป็น ผู้อำนวยการฝ่ายบริหาร และฝ่ายวิปัสสนาสถาบันพุทธภาวนาวิชชาธรรมกาย มีวัตถุประสงค์ ในการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ที่สำคัญ 3 ประการ คือ

1. เพื่อสร้างพระในใจตนเอง และผู้อื่น เพื่อความร่มเย็นเป็นสุข ของสาธุชนให้กว้างขวางออกไป
2. เพื่อสร้างพระวิปัสสนาจารย์ หรือวิทยากร ให้เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ และให้ดังมาพร้อมด้วยศิลาจารวัตร เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้อื่น เป็นที่พึ่งทางใจแก่สาธุชนได้อย่างแท้จริง ได้ช่วยกันสืบบรรพพระพุทธศาสนา ให้ยืนยาวยิ่งขึ้นไป
3. เพื่อรักษา และสืบทอดธรรมปฏิบัติตามแนวสติปัฏฐาน 4 ตามที่หลวงพ่อด้านปากน้ำ ภาษีเจริญ พระมงคลเทพมุนี (สด จนฺทสโร) ได้ปฏิบัติและสั่งสอนถ่ายทอดเอาไว้ (พระราชญาณวิสิฐ (เสริมชัย ชยมงคลโล), 2547)

เริ่มเปิดอบรมพระกัมมัฏฐาน แต่พระสงฆ์ รุ่นแรกขึ้น ระหว่างวันที่ 23กุมภาพันธ์ ถึง 9 มีนาคม พ.ศ.2525 ทั้งที่ในขณะนั้นยังมิได้มีอาคารสิ่งก่อสร้างแต่อย่างใด กิจการของสถาบันแห่งนี้ จึงได้เริ่มดำเนินอย่างต่อเนื่อง นับตั้งแต่บัดนั้นเป็นต้นมา และได้รับการอุปถัมภ์และการบริหาร ให้เจริญรุ่งเรืองสืบต่อมาจนถึงปัจจุบันนี้ต่อมา ประธานมูลนิธิได้ขออนุญาตก่อสร้าง และตั้ง เป็นวัดภายในสถาบันแห่งนี้ และได้รับความเห็นชอบ จากมหาเถรสมาคม ให้ตั้งเป็นวัดได้ เมื่อวันที่ 20 มีนาคม พุทธศักราช 2534

และ กระทรวงศึกษาธิการ ได้ประกาศตั้งเป็นวัด ชื่อ "วัดหลวงพ่อดธรรมกายาราม" ขึ้น ในพระพุทธศาสนา เมื่อวันที่ 29 พฤษภาคม 2539 โดยมี พระมหาเสริมชัย ชยมงคล ป.ธ.6, น.ธ.เอก, รป.ม. มธ. (สมณศักดิ์สุดท้าย คือ พระเทพญาณมงคล) เป็นผู้ได้รับแต่งตั้ง เป็นปฐมเจ้าอาวาส เมื่อวันที่ 9 กรกฎาคม ในปีเดียวกันนี้ได้จัดดำเนินการ ให้การศึกษา อบรม พระภิกษุและสามเณร ทั้งให้การศึกษาภาคพระปริยัติธรรม (แผนกธรรมและบาลี) และทั้งให้ การอบรมภาคปฏิบัติพระกัมมัฏฐานเฉพาะการให้การศึกษาภาคปริยัติธรรมแผนกบาลีนั้น วัดหลวงพ่อดธรรมกายาราม ได้เปิดการเรียนการสอนถึงชั้นประโยค ป.ธ.9 และได้รับการคัดเลือกและตั้งเป็นโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกบาลี ประจำจังหวัดราชบุรี (แห่งที่2) เมื่อวันที่ 20 ตุลาคม พ.ศ.2542 (โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกบาลี ประจำจังหวัดทั่วประเทศ ที่ได้รับการคัดเลือก และตั้งเป็นโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกบาลี ในรุ่นแรกนี้มีเพียง 23 แห่งเท่านั้น)เฉพาะภาคปฏิบัติพระกัมมัฏฐาน ทางวัดได้ดำเนินกิจกรรมที่สำคัญ ต่างๆสืบต่อมา จากสถาบันพุทธภาวนาวิชชาธรรมกาย ที่ได้ดำเนินมาแล้ว ตั้งแต่ปีพุทธศักราช 2525 คือ เปิดการอบรมสมถวิปัสสนากัมมัฏฐาน และให้การเผยแผ่ธรรมทางสื่อมวลชนต่างๆ ภายในประเทศ การจัดหน่วยเผยแผ่เคลื่อนที่ ไปอำนวยการฝึกอบรม กัมมัฏฐานตามภาคต่างๆ ทั่วประเทศ และการเดินทางไปเผยแผ่ในต่างประเทศ เป็นต้น ตลอดมาจนถึงปัจจุบัน (พระราชญาณวิสิฐ (เสริมชัย ชยมงคล), 2547)



ภาพที่ 2 : โครงการอบรมพระกัมมัฏฐานตามแนวสติปัฏฐาน 4 รุ่นที่ 70 พ.ศ.2558

ที่มา : ผู้เขียน

2.2 บทบาทการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในพระพุทธศาสนา

“สร้างพระในใจตน สร้างพระในใจคน สร้างคนรักษาศรัทธา” เป็นวิสัยทัศน์ที่ท่านได้วางไว้ตั้งแต่ยุคแรกที่สร้างวัดมีการสร้างรากฐานของการเผยแผ่พระพุทธศาสนาโดยส่งเสริมให้ภิกษุ สามเณร ภายในวัดได้ศึกษาเล่าเรียน จนปัจจุบันวัดหลวงพ่อดุสิตธรรมกายารามเป็นโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกบาลีประจำจังหวัดราชบุรีแห่งที่ 2 และโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกธรรมประจำอำเภอดำเนินสะดวก อีกทั้งยังเป็นสำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัดราชบุรีแห่งที่ 1 และปัจจุบันเป็นที่ตั้งของวิทยาลัยสงฆ์ราชบุรี มีการให้การศึกษามาปฏิบัติทางคำสอนขององค์สมเด็จพระสัมมาสัมพุทธเจ้าที่หลวงพ่อดุสิตและสืบทอดมาจนถึงหลวงป่า ทั้งหมดนี้ มีไว้เพื่ออะไร? มีไว้เพื่อให้กุลบุตร กุลธิดาผู้สนใจในการศึกษาสัมมาปฏิบัติได้ทั้งเรียนทั้งสอนเพื่อฝึกตน และเผยแผ่คำสอนทางพระพุทธศาสนาได้

หลวงป่าได้กล่าวไว้ว่า วิธีส่งเสริมการศึกษาพระปริยัติธรรมของวัดหลวงพ่อดุสิตธรรมกายารามหนึ่ง

1. มีกติกาค่าที่ตราไว้เป็นระเบียบปฏิบัติให้พระภิกษุสามเณรทุกรูปต้องเรียนพระปริยัติธรรมแผนกธรรมให้จบระดับชั้นเอกและทั้งแผนกบาลีให้จบชั้นป.ธ.3 อย่างต่ำผู้ใดสอบตกซ้ำชั้นใดเกิน 3 ปีให้พิจารณาตัวเอง

2. เจ้าอาวาสผู้บวชเป็นพระภิกษุเมื่ออายุ 57 ปีปัจจุบันเป็นผู้นำในการเรียนทั้งแผนกช่างทำจนกระทั่งพระเอกและแผนกบาลีจบชั้นป.ธ. 6

3. สนับสนุนให้พระภิกษุผู้มีสติปัญญาความสามารถถ่ายทอดวิชาความรู้ให้ทำหน้าที่เป็นครูสอนทั้งประเทศทั้งแผนกธรรมและแผนกบาลี (พระราชญาณวิสิฐ (เสริมชัย ชยมงคโล), 2548)

จนกระทั่งสามารถสร้างพระมหาเปรียญได้มาก จำนวนไม่ต่ำกว่า 70 รูป มีป.ธ.9 ซึ่งถือว่าสูงสุดด้านการศึกษาสงฆ์ทั้งหมดตั้งแต่ตั้งวัดจำนวน 16 รูป อีกทั้งมีผู้เข้ามาศึกษาปฏิบัติธรรมทุกวันอาทิตย์และ/หรือมีการศึกษาสัมมาปฏิบัติมิได้ขาด หลวงป่าได้สร้างโรงเรียนพระปริยัติธรรมขึ้นมา จนมีการศึกษาภาคปริยัติทั้งแผนกนักธรรมและแผนกบาลีเป็นผลงานชิ้น “โบว์แดง” ได้เพราะเป็นที่รู้จักทั้งวงการคณะสงฆ์หรือประชาชนทั่วไปด้านการศึกษาเป็นเส้นเลือดใหญ่อย่างหนึ่งของวัดควบคู่กับการปฏิบัติธรรมและมีการสืบทอดมาถึงยุคปัจจุบัน

2.3 บทบาทในการสร้างศาสนธรรม

หลักการเผยแผ่ของหลวงป่ามีอยู่ 3 ข้อ คือ ตำรา เทศนา ปฏิบัตินอกจากวัดหลวงพ่อดุสิตจะเป็นสำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัดราชบุรีแห่งที่ 1 แล้วยังมีการสอนและเผยแผ่อย่างต่อเนื่อง อีกทั้งยังรับหน้าที่ในการขับเคลื่อน ศูนย์ประสานงานสำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัดแห่งประเทศไทย (ศปท.) (The National Co-ordination Center of Provincial Meditation Institutes of Thailand) ซึ่งเป็นองค์กรพระพุทธศาสนาที่ได้จัดตั้งขึ้นโดยมติที่ประชุมเจ้าสำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัด(โดยมติมหาเถรสมาคม) ซึ่งสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติร่วมกับวัดยานนาวา ได้จัดให้มีการประชุมสัมมนาเชิงปฏิบัติงาน ระหว่างวันที่ 23 – 25 เมษายน พ.ศ. 2551 โดยมีพระเดชพระคุณ พระพรหมวชิรญาณ เป็นประธาน ในการประชุมครั้งนี้มีเจ้าสำนักปฏิบัติธรรมผู้มาร่วมประชุมจำนวน 338 รูป/สำนักจากสำนักปฏิบัติธรรมทั้งหมดทั่วประเทศประมาณ 400 สำนักในวันที่ 24 เมษายน

2551 ที่ประชุมได้มีมติให้จัดตั้ง “ศูนย์ประสานงานสำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัดแห่งประเทศไทย (ศปท.)” ขึ้น โดยให้เจ้าสำนักแต่ละภาคคัดเลือกผู้แทนภาคละ 1 รูป และคณะธรรมยุตอีก 1 รูปร่วมกันเป็นคณะกรรมการบริหารและให้เลือกประธานคณะกรรมการบริหาร ศปท. ขึ้นรูป 1 ส่วนที่เหลือให้เป็นรองประธานกรรมการบริหาร โดยมีมติในเบื้องต้นว่า องค์กรไม่ควรใหญ่มากนัก เพื่อให้องค์กรมีความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน ที่ประชุมได้มีมติเป็นเอกฉันท์ เลือก พระราชญาณวิสิฐ(สมณศักดิ์ในขณะนั้น) เจ้าสำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัดราชบุรี (แห่งที่ 1) และเจ้าอาวาส วัดหลวงพ่อดธรรมกายาราม อ.ดำเนินสะดวก จ.ราชบุรี เป็นประธานคณะกรรมการบริหาร โดยมีพระเดชพระคุณ พระพรหมวชิรญาณ เป็นกรรมการที่ปรึกษา(รูปแรก) และที่ประชุมได้มีมติให้อารธนาพระมหาเถระอีก 2 รูป คือ พระเดชพระคุณ พระพรหมโมลี กรรมการมหาเถรสมาคม เจ้าคณะภาค 1 วัดพิชยญาติการาม กับ พระเดชพระคุณ พระธรรมปริยัติเวที เจ้าคณะภาค 15 วัดพระปฐมเจดีย์ จ.นครปฐม เป็นกรรมการที่ปรึกษา อีก 2 รูป (ธรรมะไทยทิม, 2562)ซึ่งเป็นผลงานที่ประจักษ์หลวงป่าได้ขับเคลื่อนการสร้างสำนักปฏิบัติธรรมโดยได้จัดพิมพ์หนังสือสายปฏิบัติสายใหญ่ 5 สายเพื่อเป็นการเชื่อมโยงสำนักปฏิบัติธรรมที่มีอยู่ในประเทศไทยว่าแต่ละสายใช้วิธีการในการสอนอย่างไรแต่รวมลงคืออานาปานสติหรือสติปัฏฐาน 4 นั่นเอง

การเผยแผ่พระพุทธศาสนาตามแนววิชาธรรมกายได้มีการสานต่อจากรุ่นสู่รุ่นโดยต้นตำรับได้มาจากหลวงพ่อดวัดปากน้ำถ่ายทอดมายังลูกศิษย์คือ พระราชพรหมเถร และถ่ายทอดมายังหลวงป่า คือ พระเดชพระคุณ พระเทพญาณมงคล ก็ทำให้ผลงานด้านสำนักปฏิบัติธรรมได้รับความยอมรับจากพุทธศาสนิกชนและคณะสงฆ์โดยมีมหาเถรสมาคมมีมติแต่งตั้งวัดหลวงพ่อดธรรมกายารามเป็นสำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัดราชบุรีแห่งที่ 1 มีการศึกษาสัมมาปฏิบัติตามแนวสติปัฏฐาน 4 โดยวิธีการคือสอนตามแนววิชาการโดยจัดให้มีการอบรมปฏิบัติธรรมประจำปีปีละ 2 ครั้งเป็นอย่างต่ำและมีการปฏิบัติธรรมกิจกรรมวันอาทิตย์ทุกวันอาทิตย์ซึ่งในปัจจุบันนี้ก็ยังมีการกรรมเหล่านั้นขับเคลื่อนโดย พระปิฎกโกศล (ปราโมทย์ ปโมทิต, ป.ธ.9 ผศ.ดร.) เจ้าคณะจังหวัดราชบุรี เจ้าอาวาสวัดหลวงพ่อดธรรมกายาราม

การปฏิบัติและเผยแผ่พระพุทธศาสนาตามแนววิชาธรรมกาย โดยพระเดชพระคุณหลวงป่าเป็นอาจารย์ใหญ่ ฝายทำวิชาด้วยตัวท่านเองได้ทำให้ดู อยู่เห็น เย็นได้สัมผัส โดยอาศัยคำสอนหลวงพ่อดวัดปากน้ำ พระมงคลเทพมุนี (สด จนทสโร) มาอ้างอิงในการสอนดังนี้

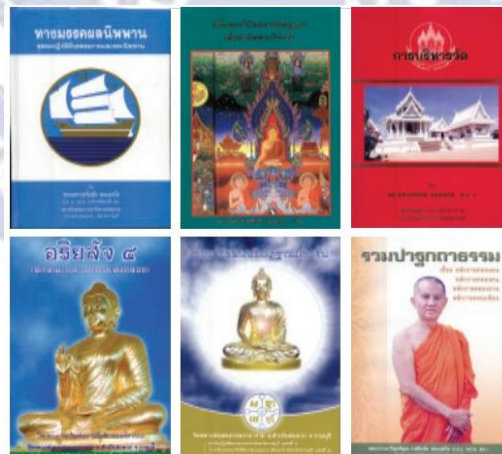
“ในส่วนของการศึกษาสมัยปฏิบัติสมาธิและปัญญาเชื่อว่าสมณะวิปัสสนากรรมฐานในการเจริญภาวนาสมาธิ ก็คือการอบรมจิตให้เป็นสมาธิและมั่นคงข้าพเจ้าได้ยืนยันว่าพระคุณหลวงพ่อดวัดปากน้ำท่านได้อาศัยวิธีการเพ่งแสงสว่างคือชื่อว่า “อาโลกสิณ” เอาผลของการเพ่งกสิณแสงสว่างเจอสามารถถือเอาปริกรรมนิมิต อุกคหนิมิตและปฏิภาณนิมิตซึ่งปรากฏเป็นดวงแสงสว่างซึ่งมีอานุภาพให้ได้สมาธิตั้งแต่ขั้นตอนในขณิกสมาธิ อุปจารสมาธิอัปปนาสมาธิให้เป็นสมาธิแน่นมากคงถึงขั้นเป็นฌานจิตตั้งแต่ปฐมฌานขึ้นไปได้นั้นมาใช้เป็นดวงแก้วกลมใสเช่นดวงแก้วหินผลึกเป็นบริการมิตเป็นอุบายวิธีใช้สอนศิษยานุศิษย์ให้เจริญภาวนาสมาธิโดยให้หนังสือรวมกลมใสใจอยู่ในกลางของกลางดวงกลมใสประกอบปริกรรมภาวนา “สัมมาอะระหัง ๆ” ประกอบการให้ใจสงบตรงศูนย์กลางกายแล้วจะเห็น

ดวงใสสว่างคือดวงธรรมที่ทำให้เป็นกายมนุษย์ในระดับมนุษย์ธรรมที่ทำให้มาเกิดไปเกิดเป็นมนุษย์ ฯลฯ” (พระเทพญาณมงคล, 2558)

ความกตัญญูต่อครูอาจารย์สายวิชาธรรมกายคือ พระมงคลเทพมุนี(สด จนทสโร) อดีตเจ้าอาวาสวัดปากน้ำ ภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร และพระราชพรหมเถร (วีระ คุณุตตโม) อดีตรองเจ้าอาวาสและอาจารย์ใหญ่ฝ่ายวิปัสสนาธุระ วัดปากน้ำ ภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร โดยมีการอ้างอิงคำสอนจากพระไตรปิฎกและจากคำสอนของครูอาจารย์อยู่เสมอ ไม่มีการบอกว่าตนเองเป็นต้นฉบับในการสอนวิชาธรรมกายเลย

ในด้านผลงานวิชาการ มีมากมายทั้งหนังสือ ตำรา โทรทัศน์ สื่อออนไลน์ ต่างๆ โดยผลงานทางวิชาการ ตัวอย่างเช่น

1. อริยสัจ 4
2. ทางมรรคผลนิพพาน
3. หลักการบริหารวัด
4. หลักสมถวิปัสสนากัมมัฏฐาน เพื่อทำนิพพานให้แจ้ง
5. ตอบปัญหาธรรมปฏิบัติ
6. รวมปาฐกถาธรรม
7. The Heart Of Dhammakaya Meditation
8. ชีวิตประวัติหลวงพ่อวัดปากน้ำ และวิเคราะห์วิธีปฏิบัติสมถวิปัสสนากัมมัฏฐานตามแนวสติปัฏฐาน ถึงธรรมกาย ที่หลวงพ่อวัดปากน้ำปฏิบัติและสอน
9. คู่มือปฏิบัติไตรสิกขา
10. VCD, MP3 การอบรมพระวิปัสสนาจารย์ และเทพคัสเซท ธรรมบรรยาย



ผลงานทางวิชาการ

ภาพที่ 3 : ผลงานหนังสือทางวิชาการของหลวงปู่ พระเทพญาณมงคล

ที่มา : พระราชญาณวิสิฐ (เสริมชัย ชยมงคล), 2547

2.4 บทบาทในการสร้างศาสนสถาน ศาสนวัตถุ

หลวงป่าได้สร้างวัดและสร้างบุคลการที่มีคุณภาพควบคู่กันไป โดยสร้างศาสนสถานและศาสนวัตถุไว้มากมาย เพื่ออำนวยความสะดวกต่อการให้การศึกษาและปฏิบัติมีอาคารสถานที่ตามระเบียบของวัดอย่างเช่นมีโรงเรียนพระปริยัติธรรม มีที่ตั้งของวิทยาลัยสงฆ์ราชบุรี มีศาลาประชาสัมพันธ์และมีอุโบสถ วิหาร ที่พัก รวมถึงศาลาประชาสัมพันธ์และศาลาสมเด็จพระพุทธาจารย์ซึ่งเป็นสถานที่อบรมทั้งภาคปริยัติปฏิบัติเป็นห้องเรียนมีเสนาสนะสำหรับพระภิกษุสามเณรผู้เข้ารับการศึกษารับการศึกษาทั้งส่วนของพระปริยัติธรรมแผนกธรรมบาลีและรวมถึงพระภิกษุสามเณรผู้เข้ามาศึกษาในระดับมหาวิทยาลัย เป็นต้น

คำว่า “วัด” มีความหมาย 2 ประการ คือ หมายถึง ศูนย์กลางแห่งการพระศาสนาทั้งปวง และหมายถึงแหล่งรวมของส่วนประกอบที่สำคัญของพระศาสนา 5 ประการ คือ

1. ศาสนสถาน ได้แก่ พื้นที่ตั้งวัดและบริเวณ มีลักษณะเป็นไปตามธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม เหมาะที่จะเป็นเครื่องเสริมสร้างความวิเวก ความสงบ

2. ศาสนวัตถุ ได้แก่ สิ่งปลูกสร้างเป็นเสนาสนะต่าง ๆ เป็นปูชนียวัตถุ ปูชนียสถานที่แสดงถึงความถูกต้องเรียบร้อย นำไปสู่ความสงบ

3. ศาสนบุคคล ได้แก่ พระภิกษุสามเณรที่มีลักษณะตั้งอยู่ในศีลจารวัตร บำเพ็ญหน้าที่ศึกษา ปฏิบัติและแนะนำสั่งสอนเพื่อความสงบ บำเพ็ญสังคัมสงเคราะห์ตามสมณวิสัย ศิษย์วัดที่มีลักษณะเป็นพุทธมามกะ ตลอดจนทายกทายิกาที่มีแนวแห่งความเป็นอุบาสก อุบาสิกา มีความมั่นคงในพระศาสนาพอสมควร

4. ศาสนธรรม ได้แก่ ระเบียบแบบแผน ขนบประเพณีทางศาสนา ตลอดถึงคำสั่งสอนและแนวปฏิบัติทางพระศาสนาที่ได้รับการยกย่องเชิดชู และศึกษาเล่าเรียนด้วยความเลื่อมใสในคุณค่าเป็นที่พึงพอใจ

5. ศาสนกิจ ได้แก่ งานต่างๆ การพระศาสนา เช่น การศึกษา การเผยแพร่หรืองานเสริมสร้างความบริสุทธิ์ ความมั่นคงของสังฆมณฑล เพื่อความดำรงอยู่ด้วยดีของพระศาสนา(พระพุทธวรญาณ (มงคล วิโรจน์), 2558) และสิ่งสำคัญที่สุดที่เป็นผลงานของท่านคือ “การสร้างศาสนธรรม” เป็นสิ่งที่พระเดชพระคุณหลวงป่าได้ริเริ่มตั้งแต่ตอนแรกที่สร้างวัด ซึ่งมีนโยบายเป็นปณิธานไว้ว่า “สร้างพระในใจตน สร้างคนรักษารธรรม” เพราะท่านจะสอนให้พระภิกษุ สามเณร อุบาสก อุบาสิกา ที่อยู่ในปกครองของท่านนั้นรู้จักทำตนให้ดี คือ มีการศึกษาดี มีการประพฤติดี และนำผู้อื่นที่ดี มิใช่ประพฤติผิด ๆ นำคนอื่นผิด ๆ เหมือนแมงเม่าบินเข้ากองไฟ ซึ่ง “การสร้างพระในใจตนนั้น” “หลวงป่าได้ปาฐกถา” ไว้ว่า

“วิธีสร้างพระในใจตน ก็คือการศึกษาสัมมาปฏิบัติ อบรมกายและวาจา ให้เรียบร้อยดีไม่มีโทษโดยทางศีล ให้ถึงอธิศีล คือ ศีลอันยิ่ง การศึกษาอบรมจิตใจให้สงบจากกิเลสนิวรณ์เครื่องเศร้าหมองแห่งจิตใจ อันจะเป็นอุปสรรคขวางกั้นปัญญา โดยทางสมาธิ ให้ถึงอธิจิต คือ จิตอันยิ่ง และการศึกษาอบรมปัญญาให้เห็นแจ้งรู้แจ้งสภาวะของธรรมชาติและ ลัจจธรรมตามที่เป็นจริงชื่อว่า อธิปัญญา คือปัญญาอันยิ่ง เหล่านี้ ร่วมเรียกว่า ไตรสิกขา คือการศึกษาอบรมกาย วาจา และใจ โดยวิธีการปฏิบัติธรรม 3 อย่าง ได้แก่ ศีล สมาธิ ปัญญา ให้เจริญแก่กล้าขึ้น

เป็นอริศัล อธิจิต และอธิปัญญา อันมีนัยอยู่ในอริยมรรคมืองค์แปดนั่นเอง” (พระราชญาณวิสิฐ, คันเมื่อ เมษายน 2563)

สรุปและข้อเสนอแนะ

แนวทางการเผยแผ่พุทธศาสนาตามแนววิชาธรรมกายซึ่งหลวงพ่อดาวตมปากน้ำ เป็นผู้ปฏิบัติ เข้าถึงและแนะนำสั่งสอนศิษย์ยานุศิษย์มาในยุคปัจจุบัน ซึ่งหลวงป่า คือ พระเทพญาณมงคล อดีตเจ้าอาวาสวัดหลวงพ่อดาวธรรมกายาราม ซึ่งถือว่าเป็นพระสงฆ์ต้นแบบในเรื่องของการเผยแผ่คำสอน โดยอิงอาศัยหลักคำสอนของพระพุทธเจ้าและของครูบาอาจารย์ที่ชัดเจน ซึ่งได้สร้างศาสนธรรมโดยเน้นที่การสร้างบุคลากรให้เกิดขึ้นทางพระพุทธศาสนาเพื่อรักษาศรัทธาจากประชาชนที่เข้ามาศึกษาปฏิบัติธรรมและปลูกฝังให้พระภิกษุสามเณร รู้และเข้าใจในเรื่องของการศึกษาทั้งปริยัติธรรม ทั้งแผนกธรรมและบาลีรวมถึงอุดมศึกษา ทั้งเน้นในเรื่องของการศึกษาสัมมาปฏิบัติให้เข้าถึงและรู้ได้เห็นสติปัญญา 4 สอนให้ประชาชนให้รู้ซึ่งถึงธรรมเป็นการเผยแผ่พุทธศาสนาโดยภาพรวมและสามารถสร้างวัดให้เป็นศูนย์กลางของการบำเพ็ญประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นในพระพุทธศาสนาทั้งในด้านของคณะสงฆ์ มีการอบรมวิปัสสนาจารย์ มีการบรรพชาสามเณรภาคฤดูร้อน มีการอบรมบาลีก่อนสอบของคณะสงฆ์ภาค 15 และยังเป็นศูนย์ประสานงานสำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัดแห่งประเทศไทย (ศปท.) อีกด้วยในด้านของการเผยแผ่คำสอนวิชาธรรมกายได้แนวความสอนมาจากวัดปากน้ำและได้อบรมสั่งสอนประชาชนให้เข้าถึงรู้เห็นธรรมโดยมีโครงการอบรมพระกรรมฐานประจำปีปีละ 2 หนและยังมีกิจกรรมปฏิบัติธรรมทุกวันอาทิตย์ทุกอาทิตย์ซึ่งปัจจุบันนี้ก็ยังคงเคลื่อนอยู่ เป็นการฝากแนวคิดและแนวทางการปฏิบัติให้ยังคงอยู่มาจนถึงปัจจุบันทำให้เกิดประโยชน์แก่พุทธศาสนาผ่านการเผยแผ่พุทธศาสนาตามแนววิชาธรรมกาย

เอกสารอ้างอิง

- ธรรมะไทยทีม.(2562) .ศูนย์ประสานงานสำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัดแห่งประเทศไทย (ศปท.).สืบค้น 30 ธันวาคม 2565 จาก <http://www.sptcenter.org/>
- ประกาศสำนักนายกรัฐมนตรี เรื่อง พระราชทานสัญญาบัตรตั้งสมณศักดิ์.(2555).ราชกิจจานุเบกษา. 129 (6 ข): 4. 15 กุมภาพันธ์ 2555. สืบค้นเมื่อ 28 ธันวาคม 2565 จาก <https://www.ratchakitcha.soc.go.th/>
- พระเทพญาณมงคล. (2558). *ประสบการณ์การศึกษาสัมมาปฏิบัติตามแนวสติปัญญา 4 ถึงธรรมกาย และพระนิพพานของพระพุทธเจ้า*. นครปฐม : เพชรเกษมการพิมพ์.
- พระพุทธวรญาณ (มงคล วิโรจโน). (2558). *ธรรมญาณนิพนธ์ : 100 ปีพระพุทธวรญาณ*. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- พระราชญาณวิสิฐ (เสริมชัย ชยมงคล). (2548). *การบริหารวัด*. นครปฐม : เพชรเกษมการพิมพ์.

พระราชญาณวิสิฐ (เสริมชัย ชยมงฺคโล). (2547). *หลักธรรมาภิบาล ประมุขศิลป์ : คุณลักษณะความเป็นผู้นำที่ดี*.
ราชบุรี :มูลนิธิพุทธภาวนาวชาธรรมกาย.

_____. (2547). *หลักธรรมาภิบาล ประมุขศิลป์ : คุณลักษณะความเป็นผู้นำที่ดี*. ราชบุรี :มูลนิธิพุทธ
ภาวนาวชาธรรมกาย.

พระราชญาณวิสิฐ (เสริมชัย ชยมงฺคโล).(2548). *การบริหารวัด*. นครปฐม : เพชรเกษมการพิมพ์.

วัดหลวงพ่อสดธรรมกายาราม.(2553). *คู่มือปฏิบัติสมถวิปัสสนากัมมัฏฐาน 5 สาย*. นครปฐม : บริษัท เพชรเกษม
พรินติ้ง กรุป จำกัด.452-453.

_____. (2553). *คู่มือปฏิบัติสมถวิปัสสนากัมมัฏฐาน 5 สาย*. นครปฐม : บริษัท เพชรเกษม พรินติ้ง กรุป
จำกัด.



ความสัมพันธ์ระหว่างกฎหมายทั่วไปกับกฎหมายคณะสงฆ์ พ.ศ.2505

The Relationship Between General Law and the Sangha Act, B.E. 2505

ปัญญณิศาสตร์ อองค์ปรัชญากุล¹

Pannisa Ongprachayakul¹

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อแสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างกฎหมายทั่วไปกับพระราชบัญญัติ คณะสงฆ์ พ.ศ.2505 ซึ่งประเทศไทยได้ใช้ระบบกฎหมายลายลักษณ์อักษรและมีการจัดลำดับศักดิ์ของกฎหมายไว้คือกฎหมายที่มีลำดับชั้นต่ำกว่าจะขัดหรือแย้งต่อกฎหมายที่มีศักดิ์สูงกว่ามิได้ ดังนั้นกฎหมายที่มีศักดิ์หรือลำดับชั้นต่ำกว่า จะต้องตราออกมาให้มีข้อความสอดคล้องกับกฎหมายที่มีลำดับศักดิ์สูงกว่า จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างกฎหมายทั่วไปกับพระราชบัญญัติ คณะสงฆ์ พ.ศ.2505 พบว่ามีความเกี่ยวข้องกับกฎหมายทั่วไป 6 ฉบับ คือ ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ประมวลกฎหมายอาญา ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา พระราชบัญญัติ ล้มละลาย พ.ศ.2483 พระราชบัญญัติ จัดตั้งศาลล้มละลายและวิธีพิจารณาคดีล้มละลาย พ.ศ.2542 ซึ่งกฎหมายทั้ง 6 ฉบับนี้รวมถึง พระราชบัญญัติ คณะสงฆ์ พ.ศ.2505 อยู่ในลำดับศักดิ์กฎหมายของประเทศไทย ลำดับที่ 3 พระราชบัญญัติ ประมวลกฎหมาย ดังนั้นจึงมีระดับศักดิ์ความเท่าเทียมเดียวกันในการบังคับใช้กฎหมาย โดยกฎหมายทั่วไปทั้ง 6 ฉบับ มีความสัมพันธ์กับพระราชบัญญัติ คณะสงฆ์ พ.ศ.2505 อยู่ 3 ประเด็นคือ ประเด็นแรกพระภิกษุถูกจับหรือขังในคดีอาญา ประเด็นที่สองวัดจดทะเบียนเป็นนิติบุคคลและให้เจ้าอาวาสเป็นผู้แทนนิติบุคคล ประเด็นสุดท้ายพระภิกษุถูกพิพากษาว่าเป็นบุคคลล้มละลายต้องสึกจากสมณเพศบรรพชิต ซึ่งผลการศึกษาความสัมพันธ์ของกฎหมายเรื่องนี้จะทำให้คณะสงฆ์และประชาชนทั่วไปได้เข้าใจถึงความเท่าเทียมและความสัมพันธ์ของหลักการบังคับใช้ระหว่างกฎหมายทั่วไปกับพระราชบัญญัติ คณะสงฆ์ พ.ศ.2505 และเป็นแนวทางในการนำความสัมพันธ์กฎหมายทั่วไปกับพระราชบัญญัติ คณะสงฆ์ พ.ศ.2505 มาวิเคราะห์ประเด็นปัญหาที่เกิดขึ้นและแก้ไขปัญหาให้กับคณะสงฆ์ในกรณีต่างๆ ได้อย่างถูกต้องตามหลักกฎหมาย อันจะเป็นประโยชน์ต่อคณะสงฆ์ ประชาชนทั่วไป สังคม และประเทศชาติได้ต่อไป

คำสำคัญ: ความสัมพันธ์, กฎหมายทั่วไป, พระราชบัญญัติ คณะสงฆ์ พ.ศ.2505

¹ มหาวิทยาลัยเกริก อีเมล pantip2ong@gmail.com

¹ Krirk University, Email address : pantip2ong@gmail.com

Abstract

This article aims to show the relationship between general law and the Sangha Act, B.E. 2505. Thailand uses a written legal system and has a hierarchy of laws. A law of a lower hierarchy cannot contradict or contradict a law of higher rank. Therefore, the laws of higher rank or lower hierarchy must be enacted to have a message consistent with the law of higher rank. The relationship between general law and the law of the Sangha from the study The Sangha Act of 1962 was found to be related to 6 general laws, namely the Civil and Commercial Code Criminal Code Code of Civil Procedure Criminal Procedure Code Bankruptcy Act B.E.2483 Act Bankruptcy Court Establishment and Bankruptcy Case Procedure 1999. These six laws include the Sangha Act, BE 2505, is in the 3rd order of Thailand's law rank, the law code. Therefore, it has the same rank and equality in law enforcement. In general, all 6 laws are related to 3 issues of Sangha law: The first issue was that monks were arrested or imprisoned for criminal cases. The second issue is that the temple is registered as a juristic person and the abbot is the representative of the juristic person. The last point was that the monk was sentenced to bankruptcy and had to leave the monkhood. The results of the study of the relations of this law will enable the Sangha and the general public to understand the equality and the relationship of principles of enforcement between general law and the Sangha Act, B.E. 2505 and It is a guideline for bringing general law relations with the Sangha Act of 1962 to analyze the problems that arise and solve problems for the Sangha in various cases. correctly according to the law which will benefit the clergy the general public, society and the country can continue.

Keyword: Relationship, Common law, The Sangha Act, B.E. 2505

การเสริมสร้างเกียรติภูมิประเทศของเกาหลีใต้ โดยการใช้ soft power (2008-2022) Strengthening Korea's National Prestige By using Soft Power (2008-2022)

กาญจนมาส เอกธรรมสุทธิ¹

Karnjanamas Ekathummasut¹

บทคัดย่อ

เกาหลีใต้ถือเป็นประเทศที่มีเกียรติภูมิประเทศสูง อันเนื่องมาจากการใช้ soft power ซึ่งมีส่วนช่วยในการพัฒนาเศรษฐกิจอย่างมาก โดยมีกระแสเกาหลี (K-Wave) เป็นหัวใจสำคัญ ทั้งด้านภาพยนตร์ ละคร ศิลปิน เพลง การท่องเที่ยว อาหาร สินค้าและบริการต่าง ๆ งานวิจัยนี้ศึกษาการสร้างเกียรติภูมิประเทศด้วย soft power ตลอดจนการเพิ่มบทบาทระหว่างประเทศของเกาหลีใต้ การสร้างเกียรติภูมิประเทศด้วย soft power เป็นสิ่งจำเป็น เนื่องจากเกาหลีใต้มีข้อจำกัดทางภูมิรัฐศาสตร์ที่ไม่เอื้ออำนวยในการใช้ hard power นอกจากนี้ เกาหลีใต้ยังเป็นประเทศที่มีการเปลี่ยนประธานาธิบดีทุก 5 ปี รวมถึงการแบ่งเป็นฝ่ายอนุรักษนิยมและเสรีนิยม จากการวิเคราะห์เปรียบเทียบ 3 สมัยประธานาธิบดี ได้แก่ ลีเมียงบัก พัคกึนฮเย และมุนแจอิน พบว่ามีการเสริมสร้างเกียรติภูมิประเทศด้วย soft power อย่างต่อเนื่อง แม้ว่าเครื่องมือหลักที่ใช้จะแตกต่างกัน อาทิ การสร้างแบรนด์ประเทศ การทูตมหาอำนาจระดับกลาง และการทูตสาธารณะ ไม่ว่าจะเป็นอย่างใดก็มาจากฝ่ายอนุรักษนิยมหรือฝ่ายเสรีนิยม ล้วนให้ความสำคัญกับการสร้างเกียรติภูมิประเทศ โดยการใช้ soft power ซึ่งยึดโยงกับการสร้างรายได้และสถานะของประเทศ

Keywords: Soft power, การสร้างเกียรติภูมิประเทศ, การสร้างแบรนด์ประเทศ, การทูตมหาอำนาจระดับกลาง, การทูตสาธารณะ

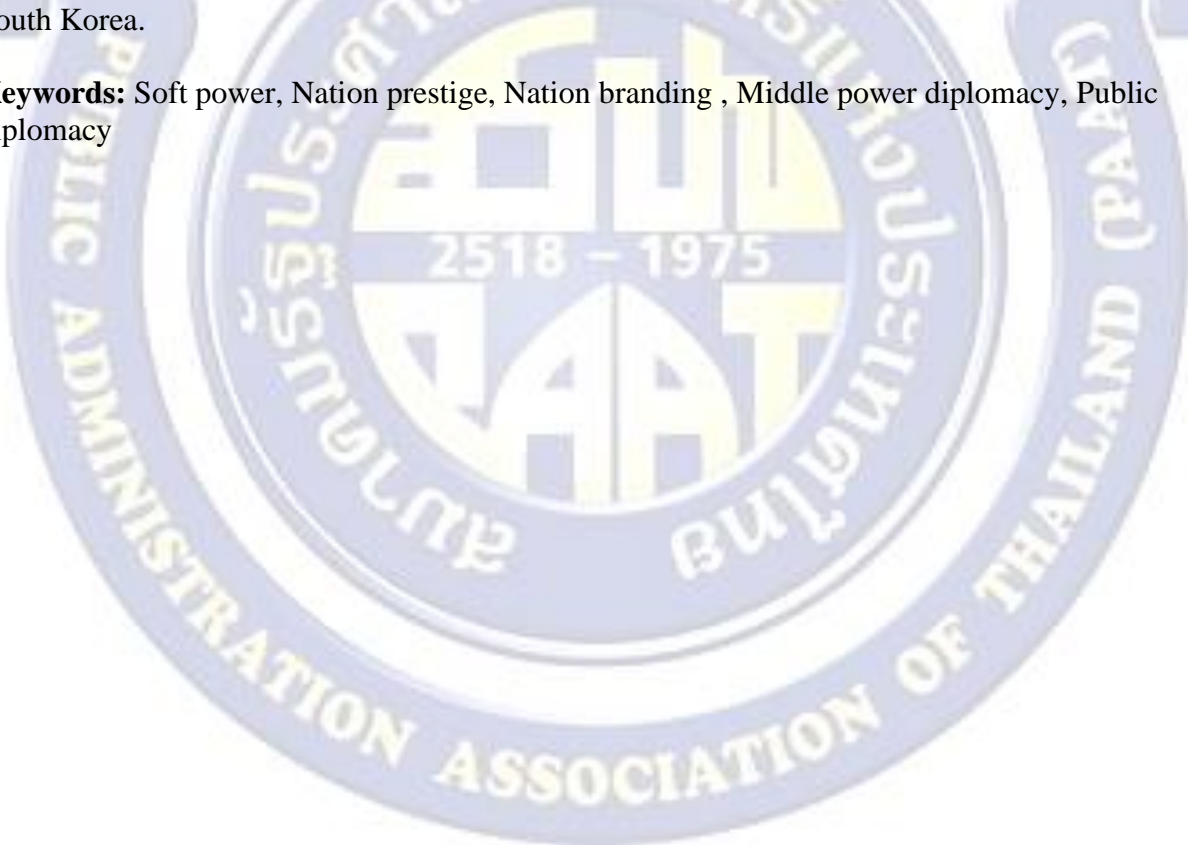
¹ คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ อีเมล karnjanamasek@gmail.com

¹ Faculty of Political Science, Thammasat University, Email address : karnjanamasek@gmail.com

Abstract

South Korea is considered a country with high national prestige through its significant soft power, which has also greatly contributed to its economic advancement. K-Wave, exemplified by movies, series, celebrities, music, tourism, food, other products and services, has become phenomenon all over the world. This article explores how South Korea utilizes its soft power elements to promote nation prestige and international status. Soft power is necessary since South Korea has geopolitical limitations which restrain the use of hard power. In addition, the term of the president is limited to 5 years, and there are 2 sides of political ideas which are conservative and liberal views. By comparative analysis of three presidents: Lee Myung-Bak, Park Guen-Hye and Moon Jae-In, this research found that all administrations gave high priority on strengthening national prestige through soft power despite adopting different tools and approaches. These include, nation branding, middle power diplomacy, and public diplomacy. Regardless of their orientations, both conservative and liberal presidents put great efforts in promoting national prestige, which is closely linked to generating country's income and raising international status of South Korea.

Keywords: Soft power, Nation prestige, Nation branding , Middle power diplomacy, Public diplomacy



บทนำ

เกียรติภูมิประเทศ (national prestige) หรืออาจเรียกให้ง่ายขึ้นว่าการสร้างภาพลักษณ์ประเทศที่ดี หรือการสร้าง brand image แก่ประเทศ ซึ่งส่วนใหญ่เกิดมาจากการใช้ soft power นั้น แตกต่างจากเกียรติภูมิในอาชีพ (occupation prestige) โดยเกียรติภูมิประเทศจะมีการประเมินที่ซับซ้อนกว่า (J. Michael Armer, 1966: 4) ในทางวิชาการ แนวคิดเกียรติภูมิประเทศของประเทศก้าวหน้า (advanced nation) จะหมายถึงประเทศที่มีความซับซ้อนทางวัฒนธรรมและเป็นที่ยอมรับทั่วโลก (Jung-Yup Lee, 2021: vii) ในงานวิจัยนี้ จะศึกษาการเสริมสร้างเกียรติภูมิประเทศของเกาหลีใต้หรือสาธารณรัฐเกาหลี ซึ่งจากนี้จะใช้คำว่า “เกาหลี” (จะใช้คำว่า เกาหลีใต้ เมื่อมีการกล่าวถึงเกาหลีเหนือร่วมด้วย) เกาหลีเป็นประเทศที่มีการพัฒนาอย่างก้าวกระโดด จนได้รับขนานนามว่าเป็น “ปาฏิหาริย์ของแม่น้ำฮัน” (Miracle of the Han River) และนับว่าเป็นประเทศที่โดดเด่นในการเสริมสร้าง soft power และเกียรติภูมิในระดับนานาชาติ

เกาหลีเริ่มประชาสัมพันธ์ประเทศด้วยโครงการ “แฮมมิล อุนดง” ตั้งแต่ช่วงต้นศตวรรษ 1970 คำว่า แฮมมิล อุนดง หมายถึง การรณรงค์หรือต่อสู้เพื่อชีวิตใหม่ที่ดีกว่า มีที่มาจากการพัฒนาชนบท เพื่อให้มีชีวิตที่ดีขึ้น และหมู่บ้านมีความทันสมัย ขบวนการแฮมมิล อุนดงจึงเป็นยุทธวิธีการพัฒนาชาติเพื่อปลูกฝังจิตวิญญาณของการพัฒนาเพื่อชีวิตใหม่และการเร่งรัดพัฒนาชนบท (ดำรงค์ ฐานดี, 2530) ในช่วงเวลาดังกล่าวเกาหลีมีการจัดตั้งศูนย์บริการด้านข้อมูลและวัฒนธรรมแห่งประเทศไทยเกาหลีใต้ (Korean Culture and Information Service : KOCIS) ในปี 1971 เพื่อเผยแพร่โครงการดังกล่าวและส่งเสริมความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับวัฒนธรรมเกาหลีได้อย่างครอบคลุม (นันทิพา บุษปวรรณ และ นาวิณ วงศ์สมบุญ, 2563: 6)

จากข้อจำกัดทางภูมิรัฐศาสตร์ เกาหลีถือเป็นประเทศขนาดเล็กเมื่อเทียบกับประเทศเพื่อนบ้านขนาดใหญ่ ไม่ว่าจะเป็นจีน ญี่ปุ่น และรัสเซีย การกำหนดนโยบายการต่างประเทศของเกาหลีจึงเหมือนถูกจำกัดโดยจำเป็นต้องคำนึงถึงอำนาจระดับภูมิภาค (Koen De Ceuster, 2005: 64) นอกจากนี้ เกาหลียังมีความท้าทายด้านความมั่นคงที่ถูกคุกคามจากเกาหลีเหนือซึ่งนับเป็นอีกหนึ่งปัจจัยสำคัญที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ (Sarah Teo, Bhubhindar Singh and See Seng Tan, 2016: 556) ที่ตั้งของเกาหลีใต้อยู่ในจุดยุทธศาสตร์ซึ่งมีความสำคัญมากสำหรับมหาอำนาจในภูมิภาคเอเชียตะวันออก รวมถึงสหรัฐอเมริกาซึ่งขยายอำนาจเข้ามามีบทบาทในภูมิภาคนี้ เช่นเดียวกับในช่วงสงครามเย็นที่เกาหลีใต้เป็นเสมือนรัฐหน้าด่านที่กันคอมมิวนิสต์ที่สำคัญ และแม้ว่าสงครามเย็นได้สิ้นสุดลงแล้ว นับตั้งแต่ต้นทศวรรษ 1990 แต่การเผชิญหน้าระหว่างเกาหลีเหนือและเกาหลีใต้ที่ยังไม่ได้สิ้นสุดลงพร้อมกับสงครามเย็นทำให้สถานภาพการเป็นรัฐกันชนและรัฐด่านหน้าของเกาหลีใต้อย่างคงดำรงอยู่ (นภดลชาติประเสริฐ, 2560: 349)

นอกจากนี้ รัฐธรรมนูญเกาหลีกำหนดให้ประธานาธิบดีสามารถดำรงตำแหน่งได้เพียง 1 วาระ วาระละ 5 ปี ประกอบกับการที่เกาหลีมีการแบ่งการเมืองออกเป็นฝั่งอนุรักษนิยมและฝั่งเสรีนิยม (หรือเรียกว่าฝั่งก้าวหน้า) ทำให้มีข้อวิพากษ์ในความไม่ต่อเนื่องของนโยบาย

จากการทบทวนวรรณกรรมในประเด็นความต่อเนื่องหรือไม่ต่อเนื่องของนโยบายต่างประเทศของเกาหลี งานของ Jeffrey Robertson (2017) เรื่อง Continuity in south Korean foreign policy ได้ข้อสรุปว่า The Global Green Growth Institute (GGGI) เป็นส่วนหนึ่งของนโยบายเพื่อยกระดับสถานะทางการทูตของประเทศ ที่ได้รับการสนับสนุนอย่างเต็มที่จากฝ่ายบริหารของประธานาธิบดีลีเมียงบัก แต่เมื่อการเลือกตั้งประธานาธิบดีคนใหม่ใกล้เข้ามาความพยายามที่จะให้บรรลุข้อตกลงเพื่อจัดตั้ง GGGI เป็นองค์กรระหว่างประเทศในสมัยฯแห่งชาติ ก็ได้ขาดตอนลงภายใต้การบริหารของประธานาธิบดีพัคกึนฮยเย แม้ในภายหลังจะมีการสนับสนุนการเติบโตสีเขียวอีกครั้ง แต่แรงผลักดันต่อ GGGI ได้แผ่วลง นับว่า GGGI เป็นตัวอย่างที่แสดงให้เห็นถึงการขาดความต่อเนื่องในนโยบายต่างประเทศของเกาหลี นอกจากนี้ ในบทความยังกล่าวถึงความท้าทายของการเปลี่ยนประธานาธิบดีทุก 5 ปี ไว้ว่า “On each change of administration successful initiative were lost to policy” ซึ่งหมายถึงการเปลี่ยนรัฐบาลจะทำให้สูญเสียนโยบายที่เริ่มต้นไว้ ทั้งนี้ ดังที่ได้กล่าวไปแล้วว่าบางนโยบายอาจไม่ได้รับการสานต่อ

ในขณะที่งานของ Tae Young Kim และ Dal Young Jin (2016) เรื่อง Cultural Policy in the Korean Wave: An analysis of Cultural Diplomacy Embedded in Presidential Speeches ที่ศึกษาด้าน Korea Popular Culture ได้พบว่า ในศตวรรษที่ 21 Korea Popular Culture เริ่มเป็นที่รู้จักไปทั่วโลก โดยประกอบไปด้วยการทูตวัฒนธรรม การค้า การท่องเที่ยว การศึกษา และอื่น ๆ รัฐบาลเข้ามาพัฒนา K-Wave ให้เติบโต เนื่องจาก Pop-Culture เป็นส่วนสำคัญในการใช้ soft power นับตั้งแต่สมัยประธานาธิบดีคิมยงซัม ความสำเร็จของรัฐบาลล้วนเกี่ยวข้องกับการพัฒนานโยบายทางวัฒนธรรม การสนับสนุน K-Wave ทำให้เศรษฐกิจของเกาหลีดีขึ้น และจากข้อสรุปของงานดังกล่าวได้พบว่าไม่ว่าจะเป็นพรรคฝ่ายเสรีนิยมหรือฝ่ายอนุรักษ์นิยม ต่างก็ดูเหมือนว่าจะให้ความสำคัญกับกระแส K-Wave ให้เป็นส่วนหนึ่งของนโยบายทางวัฒนธรรมของประเทศทั้งสิ้น เนื่องจากงานดังกล่าวคุณผลลัพธ์จากเศรษฐกิจเป็นหลักทำให้ค้นพบว่า Korea Popular Culture นั้นมีความต่อเนื่อง ซึ่ง K-Wave เป็นสิ่งที่คงอยู่ได้ด้วยตัวเองและทุกฝ่ายต่างต้องการสานต่ออย่างต่อเนื่องอยู่แล้ว

ในงานวิจัยนี้จึงมุ่งศึกษาแง่มุมที่กว้างขึ้นอันได้แก่เกียรติภูมิประเทศและภาพลักษณ์ของประเทศ ว่ามีความต่อเนื่องหรือไม่ อย่างไร โดยศึกษานโยบายการสร้างแบรนด์ประเทศ (nation branding) ของประธานาธิบดีลีเมียงบัก นโยบายการทูตมหาอำนาจระดับกลาง (middle power diplomacy) ของประธานาธิบดีพัคกึนฮยเยและนโยบายการทูตสาธารณะ (public diplomacy) ของประธานาธิบดีมุนแจอินเป็นหลัก

การสร้างแบรนด์ประเทศเพื่อส่งเสริมเกียรติภูมิประเทศเป็นนโยบายอย่างเป็นทางการและเห็นได้ชัดเจนในสมัยประธานาธิบดีลีเมียงบัก โดยมีการจัดตั้งคณะกรรมการการการสร้างแบรนด์ประเทศของเกาหลี (Presidential Council for Nation Branding: PCNB) ในปี 2009 (Jung-Yup Lee, 2021: vi) ซึ่งเป็นการสร้างแบรนด์ประเทศ (nation branding) เพื่อเพิ่มพูนเกียรติภูมิประเทศสู่การยอมรับในระดับนานาชาติ ในฐานะประเทศก้าวหน้า (advanced nation) ภายใต้ Global Korea ซึ่งเป็นธีม (theme) หลักในการนี้ ต่อมาในสมัยประธานาธิบดีพัคกึนฮยเยได้ใช้นโยบายการทูตมหาอำนาจระดับกลาง (middle power diplomacy) โดยการมีบทบาทนำในกลุ่ม

ประเทศมหาอำนาจระดับกลาง จำนวน 5 ประเทศ ได้แก่ Mexico, Indonesia, Korea, Turkey และ Australia ที่เรียกชื่อย่อว่า MIKTA เพื่อเพิ่มอำนาจการต่อรองนับเป็นการเสริมสร้างเกียรติภูมิประเทศที่สำคัญในอีกรูปแบบหนึ่ง ในขณะที่ประธานาธิบดีมุนแจอินได้ใช้การทูตสาธารณะ (public diplomacy) และยังมีเสริมสร้างเกียรติภูมิประเทศท่ามกลางสถานการณ์วิกฤต COVID 19 อีกด้วย

แม้ PCNB ซึ่งตั้งขึ้นในสมัยลีเมียงบักจะไม่ได้รับการสานต่อในรัฐบาลถัดมา แต่การสร้างเกียรติภูมิประเทศรวมทั้งการสร้างแบรนด์ประเทศ การใช้การทูตมหาอำนาจระดับกลาง และการทูตสาธารณะของเกาหลียังล้วนมีความสำคัญมาจนถึงปัจจุบัน งานวิจัยนี้จะศึกษาการเสริมสร้างเกียรติภูมิประเทศของประธานาธิบดีลีเมียงบัก พัคกึนฮเย และมุนแจอิน เพื่อศึกษาความต่อเนื่องและเปลี่ยนแปลงของนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการเสริมสร้างเกียรติภูมิประเทศว่ามีพัฒนาการอย่างไร มีความต่อเนื่องหรือมีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างไร และมีความท้าทายใดบ้าง

เนื้อหา

วัตถุประสงค์การศึกษา

- 1) เพื่อศึกษานโยบายการสร้างเกียรติภูมิประเทศของเกาหลี
- 2) เพื่อศึกษาความต่อเนื่องและการเปลี่ยนแปลงของนโยบายที่เกี่ยวข้อง

คำถามงานวิจัย

นโยบายการสร้างเกียรติภูมิประเทศของเกาหลีในยุคปัจจุบัน จากประธานาธิบดีลีเมียงบักจนถึงประธานาธิบดีมุนแจอิน (2008-2022) มีพัฒนาการอย่างไร ทั้งนี้ มีความต่อเนื่องหรือมีการเปลี่ยนแปลงอย่างไร

วิธีการดำเนินงานวิจัย

ในการศึกษาผู้วิจัยจะใช้วิธีการวิจัยเชิงเอกสาร (documentary research) โดยจะทำการรวบรวมทั้งเอกสารปฐมภูมิ (primary sources) อันได้แก่ การออกนโยบายของประเทศดังกล่าว รวมถึงสุนทรพจน์ของบุคคลที่เกี่ยวข้อง และเอกสารทุติยภูมิ (secondary sources) ซึ่งได้แก่ หนังสือวิชาการ บทความ วารสาร วิทยานิพนธ์ และเอกสารอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ทั้งที่เป็นภาษาอังกฤษและภาษาไทย โดยผู้วิจัยจะใช้วิธีการวิเคราะห์จากเอกสาร (documentary analysis) และนำมาศึกษาเชิงเปรียบเทียบ ซึ่งจะให้เห็นพัฒนาการนโยบายต่างประเทศในการเสริมสร้างเกียรติภูมิประเทศ โดยการใช้ soft power ของเกาหลี และนำเสนอข้อมูลด้วยวิธีการพรรณนาเชิงวิเคราะห์ (descriptive analysis)

แนวคิดที่เกี่ยวข้อง

แนวคิด nation prestige

แนวคิดเรื่อง “เกียรติภูมิประเทศ” เป็นแนวคิดที่เกิดขึ้นเมื่อประเทศพัฒนาเป็นประเทศก้าวหน้า (advanced nation) โดยการสร้างแบรนด์ประเทศและการทูตสาธารณะเป็นส่วนหนึ่งของการเสริมสร้างเกียรติภูมิ

ประเทศที่สำคัญ ซึ่งไม่เพียงมุ่งเน้นในเรื่องของเศรษฐกิจและความมั่นคงเท่านั้นแต่ยังรวมถึงวัฒนธรรมและความเป็นอารยะ (civility) ที่ได้รับการยอมรับอย่างเป็นสากลด้วย อย่างไรก็ตามภาคส่วนต่าง ๆ ได้ให้ความหมายการเป็นประเทศที่ก้าวหน้าไว้หลายรูปแบบ เช่น ในวาทกรรมของ news media หมายถึงประเทศที่เป็นมิตรทางธุรกิจ (business- friendly) และเป็นไปตามกฎระเบียบ และในวาทกรรมของผู้เชี่ยวชาญถูกมองว่าหมายถึงประเทศที่มีความซับซ้อนทางวัฒนธรรมและเป็นที่ยอมรับทั่วโลก (Jung-Yup Lee, 2021: vi-vii)

เกียรติภูมิประเทศ (national prestige) นั้นมีความแตกต่างจากเกียรติภูมิในอาชีพ (occupation prestige) เกียรติภูมิในอาชีพจะยึดโยงกับตำแหน่งและชื่อเสียงในระบบสังคมขนาดใหญ่ เป็นการประเมินโดยรวมของตำแหน่งบทบาท (role-position) ของสถาบันนั้น ๆ โดยคำนึงถึงคุณภาพ (qualities) และความคาดหวัง (expectations) ที่มีต่อตำแหน่งเหล่านั้น (J. Michael Armer, 1966: 4) ในขณะที่การเสริมสร้างเกียรติภูมิประเทศ หมายถึง การที่รัฐหนึ่งจะแสดงออกด้วยการกระทำต่าง ๆ เพื่อให้รัฐอื่นเกิดความชื่นชม ประทับใจ และแสดงออกถึงการยอมรับเคารพแก่รัฐของตน (นุชนาถ คำมี, 2563: 10) ซึ่งการกระทำที่ก่อให้เกิดความประทับใจนั้นไม่ได้มีกรอบแนวทางหรือความคาดหวังที่ชัดเจน ดังนั้น การประเมินประเทศย่อมมีความซับซ้อนเป็นพิเศษ จึงเป็นไปได้ยากที่จะประเมินสถานะประเทศเฉกเช่นเดียวกับความก้าวหน้าในลำดับชั้นของอาชีพ (J. Michael Armer, 1966: 4) ทั้งนี้ งานวิจัยนี้ได้นำแนวคิดเกียรติภูมิประเทศหรือ national prestige มาเป็นใจความสำคัญ โดยได้นำอีกแนวคิดหนึ่งคือ soft power ซึ่งเป็นที่นิยมในปัจจุบันมาช่วยในการวิเคราะห์ เพื่อทำให้ง่ายต่อความเข้าใจมากขึ้น โดยจะอธิบายแนวคิด soft power คร่าว ๆ ดังต่อไปนี้

แนวคิด soft power

การใช้ soft power คือการใช้อำนาจในการโน้มน้าว โดยไม่ได้ใช้อำนาจทางการเงินหรืออำนาจทางการทหารเหมือน hard power การใช้ soft power จะให้ผลในทางอ้อมและใช้เวลายาวนานกว่าจะเห็นผลเป็นรูปธรรม จึงมิใช่เครื่องมือที่สามารถบรรลุผลได้ทันที หากแต่เป็นเครื่องมือที่จะสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกันในระยะกลางและระยะยาว จึงทำให้ประเมินผลความสำเร็จในทันทีได้ยาก (อ้างถึงใน อธิปตย์ โรจนไพฑูริย์, 2013: 4) แต่จะส่งผลดีต่อไปได้ในระยะยาว ซึ่งแตกต่างจาก hard power อันเป็นเครื่องมือที่สามารถรู้ผลว่าสำเร็จหรือไม่ในทันที ความแตกต่างในการใช้ hard power และ soft power คือ hard power จะดำเนินไปในรูปแบบของการออกคำสั่ง (command) และใช้การบีบบังคับ (coercion) เป็นหลัก ทรัพยากรสำคัญของ hard power ได้แก่ การบังคับลงโทษ (force sanction) และการจ่ายสินบน (payment bribes) ในขณะที่ soft power จะเป็นไปในลักษณะของความร่วมมือ (co-opt) ซึ่งใช้ความน่าเชื่อถือดึงดูดประเทศอื่น โดยมีทรัพยากรสำคัญ ได้แก่ วัฒนธรรม ค่านิยม และนโยบาย

การใช้ soft power เพื่อสร้างเกียรติภูมิประเทศจะทำให้ประเทศได้รับการยอมรับง่ายกว่าการใช้ hard power เนื่องจากเป็นการใช้การโน้มน้าวใจเป็นหลัก ผู้คนจะเต็มใจในการยอมรับเกียรติภูมิประเทศนั้น ๆ หรือมองภาพลักษณ์ประเทศนั้นในเชิงบวกที่มากกว่า ส่งผลดีต่อประเทศในหลายประการ ขอยกตัวอย่างการใช้ทรัพยากร

soft power ทั้ง 3 ด้านของเกาหลี ดังนี้ 1) ด้านวัฒนธรรม คือ การสร้างปรากฏการณ์ที่เรียกว่าคลื่นเกาหลี เช่น กระแส K-Pop 2) ด้านค่านิยม คือ การพัฒนาประเทศให้ประสบความสำเร็จทั้งด้านเศรษฐกิจและการเมือง ช่วยให้คุณภาพชีวิตของประชากรดีขึ้น 3) ด้านนโยบายต่างประเทศ คือ การยกระดับประเทศให้กลายมาเป็นมหาอำนาจระดับกลาง (กิตติ ประเสริฐสุข, 2559)

การจะคงไว้ซึ่งเกียรติภูมิประเทศหรือการที่จะคงภาพลักษณ์ประเทศ (nation image) ที่ดีไว้ได้ตลอดนั้น จำเป็นต้องขึ้นอยู่กับความวางแผนนโยบายการต่างประเทศที่ดี ซึ่ง soft power เหล่านั้นจะสอดแทรกอยู่ในนโยบายการสร้างเกียรติภูมิประเทศของทั้ง 3 ประธานาธิบดีอย่างไร และแต่ละประธานาธิบดีจะดำเนินนโยบายการสร้างเกียรติภูมิประเทศต่อไปอย่างไร อยู่ในผลการศึกษาของงานวิจัยนี้

การสร้างเกียรติภูมิประเทศ

การสร้างเกียรติภูมิประเทศหรือการสร้างภาพลักษณ์ให้กับประเทศ ทำให้เกาหลีได้รับการยอมรับในระดับสากล เกาหลีเริ่มเป็นที่รู้จักหลังจากการจัดโอลิมปิกปี 1988 ซึ่งนับเป็นการฟื้นฟูความสัมพันธ์ระหว่างประเทศและเป็นการเปิดตัวสินค้าเกาหลีสู่โลก การที่รัฐบาลเกาหลีกลับมาเสนอตัวเป็นเจ้าภาพจัดการแข่งขันกีฬาระดับนานาชาติเป็นเพราะต้องการใช้การแข่งขันกีฬามาลบภาพลักษณ์ที่ทั่วโลกมองเกาหลีว่าเป็นดินแดนแห่งสงคราม และต้องการเผยแพร่ภาพลักษณ์ในทางที่ดีของเกาหลีออกสู่สายตาประชาชาติ (อ้างถึงใน อภิเชษฐ กาญจนดิฐ, 2558: 29) การได้รับโอกาสเป็นเจ้าภาพจัดการงานกีฬาโอลิมปิกของเกาหลีในครั้งนี้ นับเป็นการเสริมสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้แก่เกาหลี และทำให้เกาหลีเป็นที่ยอมรับมากขึ้น นอกจากนี้ ในช่วงรัฐบาลของโรห์แทอู (Roh Tae-Woo: 1988-1993) ยังได้มีการปรับใช้ “แผนพัฒนาวัฒนธรรม 10 ปี” (Ten-year master plan for cultural development) อีกด้วย (อ้างถึงใน อภัสณา อัศวรังสิตแสง, 2564: 168)

ในช่วงทศวรรษ 1990 เมื่อประธานาธิบดีคิมยงซัม (Kim Young-Sam: 1993-1998) ได้เข้ารับตำแหน่งจากการเลือกตั้งหลังประเทศก้าวสู่การเป็นประเทศประชาธิปไตยอย่างแท้จริง เขาได้ชูนโยบายเซกเยวฮา/seggyehwa (หรือ Globalization) ซึ่งเป็นนโยบายทางเศรษฐกิจรูปแบบใหม่ของเกาหลี ไม่เพียงแต่ต้องการให้เกาหลีเป็นผู้นำด้านการส่งออก ยังต้องการให้เกาหลีเป็นประเทศที่บริษัทต่างชาติยอมรับในการเข้ามาลงทุน (Jaydan Tait: 3) การจะทำให้ชาวต่างชาติยอมรับในเกาหลีได้ เกาหลีจำเป็นต้องสร้างเกียรติภูมิประเทศซึ่งนโยบายดังกล่าวก็มีจุดประสงค์เพื่อให้ประเทศได้รับการยอมรับว่าเป็นประเทศก้าวหน้า (advanced nation) ดำเนินนโยบายภายใต้การดูแลของกระทรวงการต่างประเทศ (MOFA) ของเกาหลี โดยนโยบายดังกล่าวต้องการให้ทันกับกระแสโลกที่เป็นยุคของ “borderless global economy” เศรษฐกิจโลกไร้พรมแดนตามแนวคิดโลกาภิวัตน์ (Globalization) (Curl J. Saxer, 2019: 2-3) ในช่วงเวลานั้น K-Wave ตอบรับกับกระแสโลกาภิวัตน์มากขึ้น และมีความพยายามในการสร้างอัตลักษณ์ทางวัฒนธรรม (Cultural Identity) อย่างจริงจัง มีการจัดตั้งมูลนิธิเกาหลี (The Korea Foundation: KF) โดยได้รับอนุญาตจากกระทรวงการต่างประเทศและการค้า (The Ministry of

Foreign Affairs and Trade) ในปี 1991 ดำเนินภารกิจเพื่อส่งเสริมความเข้าใจที่ดีขึ้นเกี่ยวกับประเทศเกาหลีภายในประชาคมระหว่างประเทศ และเพิ่มพูนมิตรภาพและความปรารถนาดีระหว่างเกาหลีและประเทศอื่น ๆ ทั่วโลก ผ่านโครงการแลกเปลี่ยนต่าง ๆ (The Japan Foundation, 2012)

ต่อมาในช่วงหลังวิกฤตเศรษฐกิจ IMF เกาหลีใช้เวลาเพียงไม่กี่ปีในการฟื้นฟูเศรษฐกิจของประเทศ โดยประธานาธิบดีคิมแดจุง (Kim Dae-Jung: 1998-2003) ได้ปฏิรูปโครงสร้างเศรษฐกิจของเกาหลีใหม่ โดยหันมาให้ความสนใจกับ K-Wave มากขึ้น หลังจากการเติบโตของธุรกิจซีรี่ส์ (ละคร) ภาพยนตร์ และเพลง K-Pop รัฐบาลจึงนำอุตสาหกรรมวัฒนธรรมมาเป็นส่วนหนึ่งของนโยบายเศรษฐกิจรูปแบบใหม่ (Katherine In-Young Lee, 2015: 119) ประธานาธิบดีคิมแดจุงให้ความสำคัญกับการส่งออกอุตสาหกรรมทางวัฒนธรรมอย่างมาก โดยได้กำหนดยุทธศาสตร์การส่งออกอุตสาหกรรมทางวัฒนธรรม และออกนโยบายการศึกษาเพื่อการพัฒนา และสนับสนุนพระราชบัญญัติส่งเสริมอุตสาหกรรมทางวัฒนธรรม ในปี 1999 (ศิริพร ดาบเพชร, 2565: 13) จากการที่รัฐบาลเกาหลีได้เล็งเห็นถึงประโยชน์ในการพัฒนาให้วัฒนธรรมเกาหลีกลายเป็นสินค้าชนิดหนึ่งที่สามารถสร้างรายได้ให้กับประเทศจึงจัดตั้งองค์การวัฒนธรรมและสื่อกาฬเกาหลี (Korea Culture and Content Agency: KOCCA) เพื่อพัฒนากลยุทธ์การถ่ายทอดเนื้อหาสาระความเป็นเกาหลี (Korea Content) แนวคิดในการจัดตั้ง KOCCA เริ่มเกิดขึ้นตั้งแต่หลังยุคฟองสบู่แตกในเอเชีย โดยเน้นความสำคัญของการสนับสนุนอุตสาหกรรมวัฒนธรรมประเพณีของเกาหลีให้เผยแพร่ไปยังประเทศต่าง ๆ มากขึ้นเพื่อนำรายได้เข้าประเทศ โดยใช้จุดแข็งของวัฒนธรรมที่ขายได้โดยไม่ต้องใช้ต้นทุนมาก (ณัฐกร สอนสอด, 2558: 17)

KOCCA เกิดขึ้นอย่างเป็นทางการในปี 2001 ภายใต้ความรับผิดชอบของกระทรวงวัฒนธรรมและการท่องเที่ยว (ต่อมามีการก่อตั้งใหม่ในชื่อ Korea Creative Content Agency: KOCCA ในปี 2009 ซึ่งจะอธิบายในส่วนของประธานาธิบดีลีเมียงบัก) ภายในช่วงไม่กี่ปี KOCCA ทำให้แหล่งสื่อทางวัฒนธรรมของเกาหลีแผ่ขยายไปในประเทศต่าง ๆ ทั่วเอเชีย ละครโทรทัศน์เรื่อง แดจังกึม เป็นตัวอย่างหนึ่งของความร่วมมือระหว่างภาครัฐและเอกชนภายใต้กรอบของกลยุทธ์ Korea Contents ที่ประสบความสำเร็จอย่างท่วมท้น อันที่จริงแล้วภารกิจหลักของ KOCCA คือสนับสนุนและส่งเสริมให้นำเนื้อหาสาระความเป็นชาติเกาหลีหรือ Korea Contents สอดแทรกลงไปบนสื่อบันเทิงต่าง ๆ ทั้งภาพยนตร์ เกม ศิลปะ ดนตรี และ แอนิเมชันโดยพยายามพัฒนาให้กลายเป็นธุรกิจที่สามารถเลี้ยงประเทศเกาหลีได้ ที่สำคัญมีการสร้างและพัฒนาคน เทคโนโลยี การส่งออก และผลักดันนโยบายต่าง ๆ ด้วยเหตุนี้ Korea Contents จึงไม่ได้ถูกสอดแทรกไว้เฉพาะในสื่อภาพยนตร์เท่านั้น แต่รวมถึงการบันเทิงทุกประเภท ทั้งการ์ตูน เกม เพลง นอกจากนี้ KOCCA ยังทำหน้าที่พัฒนาความร่วมมือกับประเทศต่าง ๆ ในการแลกเปลี่ยนข้อมูลทางด้านอุตสาหกรรมวัฒนธรรม โดยมีหน่วยงานอื่น ๆ ร่วมสมทบ อาทิ สถาบันส่งเสริมและพัฒนาเกมเกาหลี (Korea Game Development & Promotion Institute: KDGI) ที่ดูแลการส่งเสริมด้านธุรกิจเกม สตูดิโอผลิตการ์ตูนเกาหลี (Korean Animation Studio) ที่ส่งเสริมการพัฒนาอุตสาหกรรมผลิตการ์ตูน เป็นต้น (ณัฐกร สอนสอด, 2558: 17) ต่อมาเกาหลีได้ประกาศแผนทางวัฒนธรรมฉบับแรกเมื่อปี 2003 และในปี

2006 ได้จัดทำกฎบัตรวัฒนธรรม (Cultural Charter) ขึ้น โดยระบุถึงสิทธิทางวัฒนธรรมที่จะได้รับการดูแลภายใต้
องค์กร KOCCA (ศิริพร ดาบเพชร, 2565: 70) ซึ่งนอกจากจะได้ผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจแล้วยังส่งเสริมถึง
เกียรติภูมิของประเทศด้วย

นอกจากนี้ เกาหลีเคยจัดงานฟุตบอลโลกร่วมกับญี่ปุ่นในปี 2002 ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งที่สามารถพัฒนา
ความสัมพันธ์ระหว่างเกาหลีกับญี่ปุ่นให้ดีขึ้น และยังทำให้เกาหลีเป็นที่รู้จักในระดับโลกมากขึ้นอีกด้วย ในปีเดียวกัน
นั้นตรงกับกระแสส่งเสริม “Dynamic Korea” ของประธานาธิบดีคิมแดจุง อันนับเป็นการสร้างภาพลักษณ์ (image-
making) ให้แก่ประเทศ ต่อมาประธานาธิบดีลีเมียงบักได้ยกเลิกสโลแกนดังกล่าวไป (Katherine In-Young Lee,
2015: 113-114, 119) จะเห็นได้ว่ารูปแบบการสร้างภาพลักษณ์ประเทศอันเป็นหัวใจหลักในการสร้างเกียรติภูมิ
ประเทศของแต่ละประธานาธิบดีแตกต่างกัน ซึ่งทำให้เกิดคำถามขึ้นมาว่าเมื่อมีการเปลี่ยนประธานาธิบดีจะยังคงมี
การสร้างเกียรติภูมิประเทศอยู่หรือไม่ในรูปแบบใด ดังนั้นงานวิจัยนี้จะศึกษานโยบายการสร้างเกียรติภูมิประเทศ
ของประธานาธิบดีที่ดำรงตำแหน่งในช่วง 2008-2022 ทั้ง 3 ท่าน ได้แก่ ประธานาธิบดีลีเมียงบัก ประธานาธิบดี
พัคกึนฮเย และประธานาธิบดีมุนแจอิน ดังต่อไปนี้

1) ประธานาธิบดีลีเมียงบัก

ประธานาธิบดีลีเมียงบัก (Lee Myung-Bak) ซึ่งมาจากพรรคอนุรักษนิยมได้พยายามสร้างแบรนด์ประเทศ
ของเกาหลีอย่างเป็นทางการ โดยเริ่มตั้งแต่ปี 2008 จนถึงปี 2013 ด้วยการดำเนินยุทธศาสตร์ Global Korea เพื่อ
มุ่งหวังให้เกาหลีก้าวมาเป็นที่รู้จักในระดับโลก และได้ก่อตั้ง Presidential Committee on Nation Branding
(PCNB) เพื่อส่งเสริมพัฒนาภาพลักษณ์เกาหลีเสมือนกับการโฆษณาสินค้าของบริษัทต่าง ๆ เปรียบเกาหลีเป็น
บริษัทแห่งหนึ่ง หรืออาจเรียกได้ว่า “บริษัทประเทศเกาหลี” ก่อนก่อตั้ง PCNB ขึ้นในปี 2009 ผู้คนจะรับรู้เกี่ยวกับ
การสร้างแบรนด์ว่าเป็นเพียงรูปแบบการตลาดในภาคเอกชน ในช่วงเริ่มแรกแบรนด์ (brand) มักถูกพิจารณาว่า
เกี่ยวข้องกับภาคการค้าและอุตสาหกรรมมากกว่าภาครัฐบาล ดังนั้นจึงไม่ง่ายที่จะกำหนดกรอบนโยบายเกี่ยวกับ
การสร้างแบรนด์ประเทศภายใต้การดำเนินงานของรัฐบาลเพียงอย่างเดียว การทำงานในการสร้างแบรนด์ประเทศ
จึงจำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือระหว่างภาครัฐและภาคเอกชน (Dae-Yong Choi and Pan-Suk Kim, 2014:
348)

PCNB ได้ทำงานร่วมกับบริษัทเอกชน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในกิจการด้านบันเทิง อาทิเช่น บริษัท SM
Entertainment บริษัท YG Entertainment และบริษัท JYP Entertainment รวมไปถึงกลุ่มบริษัทเอกชนอื่น ๆ
ได้แก่ บริษัทซัมซุง แอลจี และฮุนได-เกียร์ มอเตอร์ (Hyundai-Kai Motor) (ศิริพร ดาบเพชร, 2565: 79) ซึ่ง
PCNB ถือเป็นองค์กรที่เป็นตัวอย่างอย่างดีที่สุดที่แสดงให้เห็นถึงการที่ภาครัฐและประธานาธิบดีเข้ามามีบทบาทในการ
สร้างแบรนด์ระดับประเทศ รวมทั้งเป็นรากฐานให้การทูตสาธารณะที่มีการให้ภาคเอกชนเข้ามามีส่วนร่วมใน
นโยบายรัฐ ซึ่งเป็นหนึ่งในส่วนสำคัญสำหรับการสร้างเกียรติภูมิประเทศ แม้ว่ารัฐบาลลีเมียงบักจะเป็นฝ่ายอนุรักษ์

นิยม แต่ PCNB นั้นไม่ใช่ลัทธิชาตินิยม หากแต่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของการมีส่วนร่วมในยุคหลังเผด็จการ (Kil-Ho Lee, 2016) นับเป็นการใช้กิจกรรมการทูตสาธารณะที่เด่นชัดมากขึ้นในเกาหลี

นอกจากนี้ในปี 2009 ยังได้มีการก่อตั้งหน่วยงานที่มีความสำคัญกับอุตสาหกรรมการสร้างสื่อ ได้แก่ หน่วยงานของภาครัฐที่มีชื่อว่า Korea Creative Content Agency (KOCCA) ซึ่งได้เกริ่นไว้ข้างต้น ผ่านการร่วมมือระหว่าง 5 องค์กรของเกาหลี ประกอบด้วยสถาบันกระจายเสียงเกาหลีใต้ (Korea Broadcasting Institute) องค์กรวัฒนธรรมและสาร์ตละเกาหลี (The Korea Culture & Content Agency: KOCCA) หน่วยงานอุตสาหกรรมเกมเกาหลี (The Korea Game Agency) ศูนย์วัฒนธรรม (Cultural Contents Center) และสำนักงานส่งเสริมเทคโนโลยีของเกาหลี (The Digital Content Business Group of Korea IT Industry Promotion Agency) นอกจากนี้ สำนักงานของหน่วยงาน KOCCA ยังตั้งอยู่ในเมืองนาจู ซึ่งถือว่าเป็นเมืองแห่งศิลปะและวัฒนธรรมของจังหวัดชอลลา รวมถึงหน่วยงาน KOCCA ยังมีสำนักงานที่ต่างประเทศอยู่ 7 แห่ง ได้แก่ สหรัฐอเมริกา ยุโรป สหรัฐอาหรับเอมิเรตส์ ญี่ปุ่น อินโดนีเซีย และ สาธารณรัฐประชาชนจีน 2 สาขา ต่อมาในสมัยประธานาธิบดีมุนแจอินมีการเปิดสำนักงานที่ 8 ที่เวียดนาม (ASEF culture360, 2020) โดยมีวัตถุประสงค์ คือ มีหน้าที่ส่งเสริม สนับสนุนและผลักดันเอกชนให้มีความเข้มแข็งและสามารถส่งออกสินค้าและบริการไปยังประเทศต่าง ๆ อีกทั้งยังทำให้วัฒนธรรมเกาหลีกลายเป็นที่รู้จักและเกิดเป็นกระแสเกาหลีนิยมขึ้นมาทั่วทุกมุมโลก (สำนักงานส่งเสริมการค้าในต่างประเทศ ณ กรุงโซล, 2561: 1-2) KOCCA หรือหน่วยงานที่กำกับดูแลในเรื่องของ culture และ content ของเกาหลีนั้นก็มีมานานแล้ว ในชื่อ The Korea Culture & Content Agency ดังที่ได้กล่าวไว้ก่อนหน้านี้ ทั้งนี้ ประธานาธิบดีลีเมียงบัคปรับรวมหลายหน่วยงานเข้าไว้ด้วยกันเพื่อการบริหารจัดการและส่งเสริมสินค้าวัฒนธรรมเกาหลีไปสู่ต่างประเทศโดยนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาปรับใช้มากขึ้น นอกจากนี้ การสร้างแบรนด์ (Branding) และการทำการตลาด (Marketing) ด้วยอุตสาหกรรมที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมเกาหลี ไม่ว่าจะเป็น ภาพยนตร์ ละครโทรทัศน์ แอนิเมชัน ดนตรี ศิลปะ ฯลฯ รวมถึงการใช้แนวคิดทำตามและนำมาพัฒนาต่อ (Copy and Develop) ที่สามารถนำมาพัฒนาประเทศได้จริง เช่น วงบอยแบนด์และเกิร์ลกรุ๊ป (Boy Band and Girl Group) ที่เลียนแบบจุดเด่นจากศิลปินระดับโลก หรืออุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ที่เลียนแบบแบรนด์ชื่อดังของสหรัฐอเมริกาและทางฝั่งยุโรป แล้วนำมาพัฒนาต่อให้โดดเด่นและสมบูรณ์ (อ้างถึงใน กฤตพร แซ่อึ้ง, 2562: 1) จึงทำให้ culture และ content ของเกาหลีเป็นที่ยอมรับในระดับโลก

ต่อมาเกาหลียังได้รับการยอมรับให้เข้าร่วมคณะกรรมการความช่วยเหลือเพื่อการพัฒนา (Development Assistance Committee: DAC) ขององค์การเพื่อความร่วมมือทางเศรษฐกิจและการพัฒนา (Organization for Economic Cooperation: OECD) อันอาจนับว่าเป็นความสำเร็จครั้งใหญ่ในนโยบายความร่วมมือเพื่อการพัฒนา (Official Development Assistance: ODA) นอกจากนี้ เกาหลียังได้แบ่งปันประสบการณ์ในการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศต่อประเทศกำลังพัฒนาอื่น ๆ อีกด้วย ในส่วนมุมมองด้านความมั่นคง ในสมัยประธานาธิบดีลีเมียงบัคยังคงให้ความสำคัญกับการพัฒนาขีดความสามารถทางการทหารและความมั่นคงระหว่างประเทศและเข้าร่วมใน

ปฏิบัติการรักษาสันติภาพของสหประชาชาติ (UNPKO) โดยส่งกองกำลังไปยังจุดที่มีความขัดแย้งระหว่างประเทศต่าง ๆ และจัดหาเจ้าหน้าที่ด้านวิศวกรรมและการแพทย์เพื่อการฟื้นฟูพลเรือนในภายหลัง (Natchaya Chawalitchaikun, 2019: 12) ทั้งนี้ เกาหลีใต้เข้ามาเป็นคณะกรรมการความช่วยเหลือเพื่อการพัฒนา (DAC) เป็นลำดับที่ 24 ของ องค์การเพื่อความร่วมมือทางเศรษฐกิจและการพัฒนา (OECD) (Eun-Mee Kim, Ji-Hyun Kim, and Jae-Eun Lee, 2014: 65)

นอกจากนี้ ประธานาธิบดีลีเมียงบักยังได้เสนอการสร้างความร่วมมือในเอเชียแบบใหม่ (New Asia Initiative) นโยบายดังกล่าวจะช่วยเสริมให้เกาหลีมีส่วนร่วมอย่างแข็งแกร่งกับเอเชียตะวันออกเฉียงใต้เพื่อเพิ่มโอกาสที่จะมีบทบาทนำในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ (Sarah Teo, Bhubhinder Singh and See Seng, 2016: 557) โดยโครงการ New Asia Initiative ที่ริเริ่มขึ้นนี้ดำเนินการเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์หลักสามประการดังต่อไปนี้ ประการแรก รัฐบาลเกาหลีจะเพิ่มการสนับสนุน ODA ให้แก่ประเทศอื่น ๆ ในเอเชีย ประการที่สอง รัฐบาลเกาหลีจะพยายามกระชับความสัมพันธ์ทางเศรษฐกิจของเกาหลีกับประเทศในเอเชียอื่น ๆ โดยคำนึงถึงสถานการณ์ทางเศรษฐกิจที่แตกต่างกัน ประการที่สาม เพื่อจัดการกับความท้าทายระดับโลกในปัจจุบัน รัฐบาลเกาหลีจะสร้างความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้นยิ่งขึ้นระหว่างเกาหลีและประเทศในเอเชียอื่น ๆ ในเวทีระหว่างประเทศ โดยสร้างเครือข่ายความร่วมมือหลายชั้นในการจัดการกับประเด็นสำคัญระดับโลก เช่น การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ การจัดการภัยพิบัติ ความช่วยเหลือด้านการพัฒนา และวิกฤตการณ์ทางการเงิน เป็นต้น (Lee Soon-Chun, 2009)

สำหรับในประเทศไทยจะเห็นการพัฒนาประเทศภายใต้ยุทธศาสตร์ Global Korea ของเกาหลีได้ชัดเจนจากการที่เกาหลีได้แต่งตั้งให้ศิลปินวง Super Junior เป็นตัวแทนทางการทูตในการสานสัมพันธ์ในงานครบรอบความสัมพันธ์ไทย-เกาหลี 50 ปี ในปี 2008 และเรียกการทูตดังกล่าวว่า การทูตที่เน้นประชาชนเป็นศูนย์กลาง (People Centered Diplomacy) แนวทางการทูตดังกล่าวบัญญัติขึ้นใช้อย่างจริงจังหลังจากที่กระทรวงการต่างประเทศได้ประกาศใช้คู่มือการทูตวัฒนธรรม และยังคงได้รับการสานต่อในสมัยประธานาธิบดีทักษิณชโยเพื่อไปสู่ระดับท้องถิ่น (ศิริพร ดาบเพชร, 2565: 79) นอกจากนี้ เกาหลียังมีการให้ทุนการศึกษาผ่าน Global Korea Scholarship อีกด้วย เช่น ในประเทศไทย เกาหลีก็มีการให้ทุน KF Fellowship ซึ่งเป็นทุนเรียนภาษาเกาหลีระยะสั้นที่สนับสนุนโดย Korea Foundation ผู้ที่ผ่านการคัดเลือกจะได้เรียนภาษาที่ Korean language Institute สถาบันในสังกัดของ Korean University ประเทศเกาหลี (Niratchaphorn Duangmoon, 2561)

ประธานาธิบดีลีเมียงบักยังได้ส่งเสริมนโยบายทางด้านสิ่งแวดล้อมอีกด้วย โดยพยายามพัฒนากรอบนโยบายด้านการเติบโตสีเขียว หรือที่เรียกว่า Green Growth policy ขึ้นมาเป็นหนึ่งในแผนการพัฒนาประเทศโดยมีการวางแผนยุทธศาสตร์ เพื่อการเจริญเติบโตสีเขียวแห่งชาติ (National Strategy for Green Growth 2009-2050) เพื่อสร้างการเติบโตอย่างเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมในระยะยาว และมีการวางแผนระยะ 5 ปี (The Five-Year Plan 2009-2013) ซึ่งนับเป็นผังการดำเนินงาน (Blueprint) สำหรับภาครัฐเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์

ไปสู่การปฏิบัติงานของกระทรวงและหน่วยงานของภาครัฐที่เกี่ยวข้อง (โครงการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการสำหรับผู้บริหารระดับสูง, 2557: 6) ตลอดจนมีการเสนอโครงการใช้พลังงานอย่างมีประสิทธิภาพ (energy effectiveness) เพื่อลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกตามแนวทางการเติบโตสีเขียวด้วย (อ้างอิงใน กิตติ ประเสริฐสุข, 2561: 132) ในปี 2010 เกาหลีมีบทบาทนำในการส่งเสริมการก่อตั้งสถาบัน Global Green Growth Institute (GGGI) เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ตามนโยบายเพื่อการพัฒนาเศรษฐกิจและความยั่งยืนของสิ่งแวดล้อม (Hyeri Han, 2013) ที่ถึงแม้ต่อมา GGGI จะไม่ได้รับการผลักดันมากเท่าในสมัยของประธานาธิบดีลีเมียงบัก แต่ก็สามารถสนับสนุนการสร้างเกียรติภูมิประเทศของเกาหลีได้เป็นอย่างดี

นอกจากนี้ ในปี 2010 เกาหลีได้เป็นเจ้าภาพการประชุม G20 ณ กรุงโซล ซึ่งนับเป็นครั้งแรกที่มีการจัดการประชุมนอกกลุ่มประเทศ G8 และเป็นประเทศแรกในเอเชียที่ได้จัดงานประชุมดังกล่าว เนื่องจากเกาหลีได้รับการยอมรับจากประชาคมระหว่างประเทศ การเป็นเจ้าภาพในครั้งนี้มองได้ว่าเป็นการส่งเสริมความภาคภูมิใจของชาติอย่างมาก และเป็นการเสริมสร้างภาพลักษณ์ในระดับนานาชาติของเกาหลี (Jojin V. John, 2015: 38) ในปีที่เดียวกัน Brand Finance หรือบริษัทที่ปรึกษาในการสร้างแบรนด์ระดับโลก ได้เริ่มจัดอันดับมูลค่าของแบรนด์ระดับประเทศ ซึ่งเกาหลีติด Top 20 (Brand Finance, 2020) แสดงให้เห็นว่าเกาหลีเป็นที่ยอมรับในระดับนานาชาติและการมาจัดการประชุมที่เกาหลียังทำให้เกาหลีได้มีโอกาสแสดงศักยภาพให้เห็นในระดับโลก



ภาพที่ 1 G20 Seoul Summit

ที่มา : MOFA, 2010

นอกจากนี้ เกาหลียังได้รับโอกาสเป็นเจ้าภาพการประชุมระดับโลกอีกหลายครั้ง อาทิ ในปี 2011 เกาหลีได้จัดการประชุมระดับสูงครั้งที่สี่ว่าด้วยประสิทธิผลของการช่วยเหลือ the Fourth High Level Forum on Aid Effectiveness (HLF-4) ที่ปูซาน OECD โลกได้เห็นความท้าทายครั้งใหญ่ในการลดความยากจนผ่านความร่วมมือด้านการพัฒนา อันเนื่องมาจากการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจการเมืองทั่วโลกที่คุกคามผู้คนกลุ่มเปราะบาง การเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่ก่อให้เกิดปัญหาเหล่านี้ไม่สามารถแก้ไขได้โดยประเทศที่ได้รับผลกระทบเพียงประเทศเดียว แต่โลกต้องร่วมมือกันเพื่อแก้ไขปัญหาเหล่านี้ OECD/DAC ได้เรียกร้องให้สมาชิกทำงานร่วมกันเพื่อปรับปรุงคุณภาพและประสิทธิผลของความช่วยเหลือผ่านระบบการจัดการที่มีการประสานงานที่ดีขึ้น (Eun-Mee Kim, Ji-Hyun Kim, and Jae-Eun Lee, 2014: 65-66) และต่อมาในปี 2012 ประธานาธิบดีโอบามาร่วมกับผู้นำระดับโลก 53 คน เข้าร่วมในการประชุมสุดยอดความมั่นคงทางนิวเคลียร์ครั้งที่ 2 (the second Nuclear Security Summit) ในกรุงโซล เพื่อทบทวนความคืบหน้าและกลับมาปฏิบัติภารกิจร่วมกันเพื่อปรับปรุงความมั่นคงด้านนิวเคลียร์ทั่วโลก และเป็นเวทีสำหรับผู้นำระดับนานาชาติในการพัฒนาภารกิจนี้ต่อไป (U.S. department of homeland security, 2018)

Global Korea และ PCNB ของประธานาธิบดีลีเมียงบักนับเป็นจุดเริ่มต้นของการเสริมสร้างเกียรติภูมิเกาหลีเพื่อยกระดับเกาหลีให้เป็นที่ยอมรับในระดับโลก การเป็นเจ้าภาพในกิจกรรมระดับโลก อาทิ G20 นับเป็นส่วนสำคัญที่แสดงให้เห็นว่าเกาหลีได้รับการยอมรับในระดับนานาชาติ และการจัดกิจกรรมที่สำคัญได้อย่างราบรื่นก็ย่อมส่งผลดีต่อเกียรติภูมิของเกาหลี ถึงแม้ว่าบางนโยบายจะไม่ได้รับการสานต่อจากประธานาธิบดีคนต่อไป แต่เกียรติภูมิของประเทศจะยังคงอยู่ ส่วนจะอยู่ในรูปแบบใดนั้นจะได้อธิบายต่อไป

2) ประธานาธิบดีพัคกึนฮเย

ประธานาธิบดีพัคกึนฮเย (Park Geun-Hye) ครองตำแหน่งเมื่อปี 2013 ถึงปี 2017 เป็นประธานาธิบดีจากพรรคฝ่ายอนุรักษ์นิยม มีการใช้กรอบแนวคิดรัฐมหาอำนาจระดับกลาง (middle power) โดยการรวมกลุ่มของประเทศมหาอำนาจระดับกลาง 5 ประเทศ ได้แก่ Mexico (เม็กซิโก), Indonesia (อินโดนีเซีย), Korea (เกาหลี:ROK), Turkey/Türkiye (ตุรกี/ตุรเคีย) และ Australia (ออสเตรเลีย) สำหรับเกาหลี MIKTA เป็นเครื่องมือสำคัญของการทูตรัฐมหาอำนาจระดับกลาง กล่าวคือ MIKTA ช่วยเปิดพื้นที่ให้กับเสียงของเกาหลีในการบริหารจัดการระดับโลก โดยเฉพาะการเสนอมหาอำนาจระดับโลก (global agenda) ที่สอดคล้องกับความสำคัญเร่งด่วน (priority) ของประเทศ ดังเห็นได้จากความสำเร็จของเกาหลีใต้ในการผลักดันให้ MIKTA ออกแถลงการณ์ร่วมเกี่ยวกับปัญหานิวเคลียร์ของเกาหลีเหนือ (อ้างถึงใน ภูวิน บุนยะเวชชีวิน, 2560: 60)

นอกจากนี้ ยังมีกรอบนโยบาย “ความริเริ่มเพื่อสันติภาพและความร่วมมือแห่งเอเชียตะวันออกเฉียงเหนือ” (Northeast Asia Peace and Cooperation Initiative หรือ NAPCI) ซึ่งพยายามนำรูปแบบการหารือของอาเซียนไปใช้ในกลุ่มประเทศเอเชียตะวันออกเฉียงเหนือ คือ จีน ญี่ปุ่น เกาหลีใต้ เกาหลีเหนือ และมองโกเลีย แต่ด้วยความตึงเครียดตั้งแต่ปี 2013 จากการทดลองนิวเคลียร์และขีปนาวุธของเกาหลีเหนือ

ประกอบกับการที่เกาหลีใต้หยิบยกเรื่องความปลอดภัยนิวเคลียร์มาเป็นประเด็นแรกๆ ในการหารือ ก็ทำให้หลายชาติอย่างเกาหลีเหนือและจีนไม่สะดวกใจที่จะเข้าร่วม อีกทั้งยังเป็นการห่างเหินจากอาเซียนไปอีกด้วย เพราะชาติอาเซียนไม่ได้รับเชิญให้เข้าร่วมในการหารือดังกล่าว ซึ่ง NAPCI อยู่ภายใต้กรอบนโยบาย “การเมืองแบบไว้น้ำใจ” (Trustpolitik) (กิตติ ประเสริฐสุข, 2561: 134-135) โดยแนวคิด “Trustpolitik” มีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมความสมานฉันท์ซึ่งกันและกันกับเกาหลีเหนือ ที่พยายามจะเอาชนะความขัดแย้งในเอเชียด้วยการพึ่งพาซึ่งกันและกันทางเศรษฐกิจระดับสูง แต่ความไว้วางใจและความร่วมมือทางการเมืองซึ่งกันและกันยังไม่มากพอ (Jeffrey Robertson, 2016)

นอกจากนี้ ประธานาธิบดีพัคกึนฮเยยังได้ให้ความสำคัญกับนโยบายทางเศรษฐกิจเป็นอย่างมาก โดยยกให้ “Sales Diplomacy” เป็นหนึ่งในสโลแกนหลัก อันหมายถึงความพยายามในการใช้การเดินทางและการประชุมทางการทูตเพื่อส่งเสริมผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจของเกาหลี เช่น การที่ประธานาธิบดีพัคกึนฮเยเยือนประเทศเวียดนาม ซึ่งเป็นทางเลือกใหม่ของประธานาธิบดีเกาหลีในต่อนั้น ประธานาธิบดีพัคกึนฮเยเลือกใช้ Sales Diplomacy ในการประชุมครั้งนี้ เพื่อสนับสนุนความร่วมมือทางเศรษฐกิจกับเวียดนามให้เติบโตอย่างรวดเร็ว เนื่องจากต้องการความร่วมมือจากเวียดนาม โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการเซ็นสัญญาโครงสร้างพื้นฐานหลายฉบับที่เวียดนาม เช่น โครงการโรงไฟฟ้า (Chang Jae-soon, 2013) นอกจากนี้ ประธานาธิบดีพัคกึนฮเยยังได้ร่วมใส่ชุดฮันบกในงานแฟชั่นที่เวียดนาม Vietnam-RoK fashion show (VNA, 2013) เพื่อเผยแพร่วัฒนธรรมเกาหลี การใช้ Sales Diplomacy ทำให้เป็นผลดีต่อการส่งออกสินค้าทางด้านวัฒนธรรมรวมทั้งเป็นการส่งเสริมการท่องเที่ยว นอกจากนี้ทำให้เศรษฐกิจของประเทศดีขึ้นแล้วยังมีผลต่อการเสริมภาพลักษณ์ประเทศได้อีกด้วย



ภาพที่ 2 ประธานาธิบดีพัคกึนฮเยใส่ชุดฮันบกในงานแฟชั่นโชว์ที่เวียดนาม

ที่มา : VNA, 2013

สำหรับการพัฒนาอุตสาหกรรมวัฒนธรรมท้องถิ่นที่ประธานาธิบดีลีเมียงบัคได้ประกาศใช้คู่มือการทูตวัฒนธรรมเมื่อปี 2010 นั้น ได้รับการสานต่อจนมีรากฐานเข้มแข็งขึ้นและมีการประกาศใช้พระราชบัญญัติส่งเสริมวัฒนธรรมท้องถิ่น (Local Culture Promotion Act) ในปี 2014 (Dongsuk Huh and Byung-min Lee, 2020: 454) อีกทั้ง มีการเปิด Content Korea Labs และ Creative Economy Innovation Centers ในองค์กร

ปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อแสดงทิศทางนโยบายอุตสาหกรรมวัฒนธรรมของท้องถิ่นต่าง ๆ (OECD, 2015) และในปี 2014 ยังได้มีการจัดงานเทศกาลดนตรีของเกาหลีที่เรียกว่า 2014 Mnet Asian Music Awards (MAMA) ประธานาธิบดีพัคกึนฮยได้ส่งข้อความผ่านทางวิดีโอเพื่อกล่าวถึงวัฒนธรรม K-Pop ของเกาหลี คำกล่าวเปิดที่งาน MAMA 2014 ของเธอเน้นเกี่ยวกับกระแสเกาหลีเป็นหลัก ทำให้เห็นถึงการเติบโตอย่างรวดเร็วของ K-Wave (Tae-Young Kim and Dal-Young Jin, 2016: 5514) และในปีเดียวกันลีมินโฮ นักแสดงชื่อดัง ได้รับคำเชิญจากทำเนียบรัฐบาลของเกาหลี (ซองวาแด หรือ blue house) และ Korea Creative Content Agency (KOCCA) ให้เข้าร่วมในการประชุม Presidential Committee for Cultural Enrichment (PCCE) ซึ่งได้จัดอภิปรายเกี่ยวกับบทบาทของ K-Wave ซึ่งลีมินโฮเป็นบุคคลที่มีชื่อเสียงในวงการบันเทิงเพียงคนเดียวที่ได้เข้าร่วม ทั้งนี้ มีผู้เชี่ยวชาญในสาขานี้ 9 คน และนักศึกษาอีก 200 คน ได้เข้าร่วมการประชุมเพื่อให้เกิดมุมมองต่อหัวข้อที่เกี่ยวข้องอย่างครอบคลุมมากขึ้น (R. JUN, 2014) นโยบาย Hallyu (K-Wave) ของรัฐบาลพัคกึนฮย ได้ขยายจุดเน้นของนโยบาย Hallyu เดิมที่จำกัดอยู่ที่อุตสาหกรรม content เพียงอย่างเดียว โดยการเชื่อมโยง Hallyu เข้ากับอุตสาหกรรมอื่น ๆ ด้วย ในปี 2014 มีการจัดตั้งคณะกรรมการ Hallyu 3.0 ขึ้น และในปี 2015 ได้เปิดตัวสภายุทธศาสตร์ Hallyu โดยคณะกรรมการ Hallyu 3.0 มีบทบาทในการปูทางสู่ยุค Hallyu 3.0 ด้วยการทำให้ Hallyu มีความหลากหลาย นอกเหนือจาก K-Pop และ K-Drama ซึ่งเป็นแกนกลางของ Hallyu ทั้งนี้ ผู้เชี่ยวชาญจำนวนหนึ่งจากสถาบันการศึกษาและอุตสาหกรรมต่าง ๆ ทั้งด้านสื่อสารมวลชนและสื่อ การกระจายเสียง เทคโนโลยี แฟชั่น บันเทิง การท่องเที่ยว อาหาร ภาษา ฯลฯ ได้เข้าร่วมเป็นสมาชิก (Kamon Butsaban, 2020: 135)

นอกจากนี้ รัฐบาลภายใต้การนำของประธานาธิบดีพัคกึนฮยได้สนับสนุนแนวคิดเรื่องเศรษฐกิจเชิงสร้างสรรค์ “Creative Economy” และมีความพยายามที่จะให้พลเมืองทุกคนมีส่วนร่วมด้วย (Hye-Kyung Lee and Xiyu Zhang, 2020: 5) การดำเนินกิจกรรมการทูตสาธารณะได้รับการพัฒนาให้เป็นสถาบัน (institutionalized) อย่างจริงจังและต่อเนื่อง แม้รัฐบาลของประธานาธิบดีพัคกึนฮยไม่ได้สานต่อ PCNB แต่ยังคงสร้างเกียรติภูมิประเทศในรูปแบบต่าง ๆ รวมทั้งการพยายามสนับสนุนให้สภาผ่านมติรับรองกฎหมายการทูตสาธารณะ (Public Diplomacy Act) ในปี 2016 เพื่อสร้างเอกภาพและบูรณาการการดำเนินงานระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง อาทิ กระทรวงการต่างประเทศ กระทรวงวัฒนธรรม กระทรวงศึกษาธิการและหน่วยงานอื่น ๆ ในรูปแบบของคณะกรรมการระดับชาติที่มีรัฐมนตรีว่าการกระทรวงการต่างประเทศเป็นประธาน ผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการร่างกฎหมายฉบับนี้คือ นายชเวควังจิน (Choi Kwang-Jin) อดีตผู้อำนวยการกองการทูตสาธารณะ (เสกสรร อานันทศิริเกียรติ, 2562: 2) ซึ่งจะกล่าวถึงการทูตสาธารณะอย่างละเอียดในส่วนถัดไป

3) ประธานาธิบดีมุนแจอิน

ประธานาธิบดีมุนแจอิน (Moon Jae-In) ที่เข้ารับตำแหน่งตั้งแต่ปี 2017 ถึงปี 2022 จากพรรคฝ่ายเสรีนิยม ได้จัดประชุมการทูตสาธารณะขึ้นครั้งแรกในปี 2017 อันนำมาสู่การรับรองแผนแม่บทว่าด้วยการทูตสาธารณะ ฉบับที่ 1 ของเกาหลี (2017-2021) (The First Basic Plan on Korea's Public Diplomacy) ซึ่ง

กฎหมายการทูตสาธารณะของเกาหลี (Public Diplomacy Act) อย่างที่ได้กล่าวไว้ก่อนหน้านี้ว่าได้เริ่มตั้งแต่ปี 2016 ซึ่งเป็นช่วงรอยต่อก่อนมาสู่ยุคประธานาธิบดีมุนแจอิน รัฐสภาได้ผ่านร่างกฎหมายดังกล่าว ซึ่งนับเป็นกฎหมายของรัฐฉบับแรกที่กล่าวถึงการดำเนินการทูตสาธารณะอย่างจริงจัง สาระสำคัญของกฎหมายฉบับนี้คือการกำหนดทิศทางการทูตสาธารณะของประเทศ กำหนดนิยามการทูตสาธารณะจากมุมมองของเกาหลี การจัดทำแผนแม่บทและจัดตั้งกลไกกำกับดูแลการทูตสาธารณะระดับประเทศ มีการกำหนดคุณลักษณะขององค์กรการทูตสาธารณะ และส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียซึ่งรวมถึงส่วนบริหารท้องถิ่น ภาคธุรกิจ และภาคประชาสังคมในการขับเคลื่อนการทูตสาธารณะของประเทศอย่างมีประสิทธิภาพ ในสมัยประธานาธิบดีมุนแจอินมีการใช้กฎหมายการทูตสาธารณะที่ชัดเจนยิ่งขึ้น แม้รัฐบาลเกาหลีจะเปลี่ยนแปลงทุก ๆ 5 ปี และรัฐบาลอาจมีข้ออุดมการณ์ที่แตกต่างกัน มีวิธีคิดและมีลำดับความสำคัญทางนโยบายที่แตกต่างกัน แต่ปฏิบัติการการทูตสาธารณะที่หมายรวมถึงการใช้วัฒนธรรม กีฬา การท่องเที่ยว และการศึกษา โดยเชื่อมโยงนโยบายต่างประเทศ กลับมีความต่อเนื่องและเป็นรากฐานของการต่อยอดพัฒนาการเชิงสถาบันในรัฐบาลต่อมาได้เป็นอย่างดี ทั้งหมดนี้เกิดจากการที่ทุกรัฐบาลมีโจทย์ร่วมกัน คือต้องการทำให้เกาหลีมีบทบาทที่ยืนและมีความสำคัญในสังคมนานาชาติมากขึ้น (เสกสรร อานันทศิริเกียรติ, 2563: 70-71)

คณะกรรมการการทูตสาธารณะ ซึ่งเป็นหน่วยงานประสานงานของรัฐบาลด้านการทูตสาธารณะ ได้จัดประชุมครั้งแรกในสมัยประธานาธิบดีมุนแจอินในปี 2017 ดังที่กล่าวข้างต้น โดยมีคียงยองวา รัฐมนตรีต่างประเทศเป็นประธาน การประชุมครั้งนี้ได้นำสมาชิกทั้งสิ้นของคณะกรรมการจากภาคเอกชนเข้าร่วม ได้แก่ 1) บรรณาธิการ Munhwa Ilbo 2) รองประธาน Kakao Corp. 3) ศาสตราจารย์ภาควิชาการจัดการศิลปะและวัฒนธรรมที่มหาวิทยาลัย SangMyung และ 4) ศาสตราจารย์ของภาควิชารัฐศาสตร์และการทูตที่มหาวิทยาลัยเกาหลี นอกจากนี้ยังมีสมาชิกจากรัฐบาลจำนวน 10 คน รวมทั้งรัฐมนตรีช่วยว่าการสำนักงานนโยบายรัฐบาล กระทรวงการรวมชาติ กระทรวงยุติธรรม กระทรวงมหาดไทยและความปลอดภัย และกระทรวงวัฒนธรรม กีฬา และการท่องเที่ยว และผู้สังเกตการณ์สามคน ได้แก่ ประธานคณะกรรมการมูลนิธิเกาหลี (Korea Foundation: KF) และทูต (ambassador) ฝ่ายความสัมพันธ์ระหว่างประเทศของกรุงโซลและจังหวัดชอลลาบุกโด ผลการประชุมครั้งนี้ คณะกรรมการได้สรุป “แผนแม่บทว่าด้วยการทูตสาธารณะฉบับที่ 1 ของเกาหลี (2017-2021)” เพื่อใช้เป็นแนวทางทางการทูตสาธารณะในช่วงการดำรงตำแหน่งของรัฐบาลมุนแจอิน และกำหนดให้ KF เป็นผู้ดูแลการทูตสาธารณะ ผู้เข้าร่วมประชุมได้หารือกันอย่างกว้างขวางถึงแนวทางการร่วมมือระหว่างหน่วยงานราชการส่วนกลาง และระหว่างหน่วยงานดังกล่าวกับหน่วยงานระดับจังหวัด เพื่อใช้ความสามารถทางการทูตสาธารณะของภาคเอกชน ในการทำให้ประชาชนตระหนักรู้เกี่ยวกับการทูตสาธารณะ และเพื่อให้ได้รับการสนับสนุนจากสาธารณชนในวงกว้างในเรื่องนี้ สมาชิกฝ่ายพลเรือนได้เน้นย้ำถึงความสำคัญของการมีส่วนร่วมในประชาคมโลกผ่านการทูตสาธารณะ โดยเสนอการให้ความช่วยเหลือที่เหมาะสมเพื่อเสริมสร้างเครือข่ายผู้เชี่ยวชาญด้านศิลปะและการดำเนินการทางการทูตสาธารณะในลักษณะที่ช่วยเผยแพร่ค่านิยมของเกาหลี (MOFA, 2017) ในสมัย

ประธานาธิบดีมุนแจอินต้องการเสริมสร้างผลประโยชน์แห่งชาติด้วยการทูตสาธารณะและการทูตสาธารณะที่พลเมืองมีส่วนร่วม ถือเป็นความสำคัญอันดับ 2 รองจากการแก้ไขปัญหานิวเคลียร์เกาหลีเหนือโดยสันติ และสร้างสันติภาพบนคาบสมุทรเกาหลีในระยะยาว

จากการที่นโยบายเชิงประนีประนอมต่อเกาหลีเหนือของประธานาธิบดีฝ่ายเสรีนิยมได้เลือนหายไป ในช่วงที่เกาหลีปกครองโดยประธานาธิบดีฝ่ายอนุรักษ์นิยมซึ่งมีนโยบายค่อนข้างแข็งกร้าวต่อเกาหลีเหนือ ในสมัยประธานาธิบดีมุนแจอินได้กลับมาใช้นโยบายเชิงประนีประนอมอีกครั้ง โดยในงาน Spring is Coming concert in Pyongyang ที่เกาหลีเหนือในปี 2018 เกาหลีใต้ไปจัดงานแสดงเพื่อสานความสัมพันธ์กับเกาหลีเหนือ ในงานนี้ประธานาธิบดีคิมจองอึนของเกาหลีเหนือได้แสดงความสนใจอย่างมากเกี่ยวกับ K-Pop ที่เกาหลีใต้นำไปจัดแสดง โตจองฮวานรัฐมนตรีกระทรวงวัฒนธรรมของเกาหลีใต้กล่าวกับนักข่าวว่าระหว่างการแสดงประธานาธิบดีคิมจองอึนได้มีคำถามเกี่ยวกับเพลงและเนื้อเพลง นอกจากนี้ ประธานาธิบดีเกาหลีเหนือยังตกลงที่จะจัดการประชุมสุดยอดร่วมกับประธานาธิบดีมุนแจอินของเกาหลีใต้ และประธานาธิบดีโดนัลด์ ทรัมป์ของสหรัฐอเมริกา (BBC, 2018)

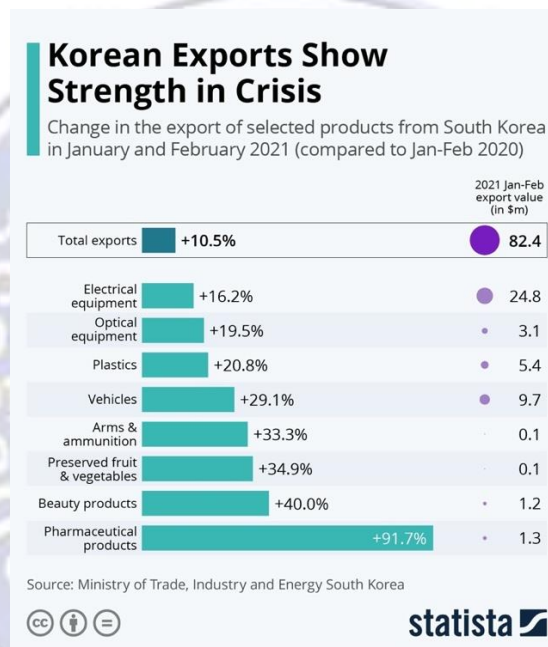


รูปที่ 3 ภาพประธานาธิบดีคิมจองอึนถ่ายภาพร่วมกับศิลปิน K-Pop

ที่มา : BBC, 2018

การให้รัฐบาลท้องถิ่น ภาคเอกชน และองค์กรไม่แสวงผลกำไร เข้ามามีส่วนร่วมในนโยบายการต่างประเทศของเกาหลีมากขึ้น ไม่เพียงแต่ใช้ในนโยบายต่อเกาหลีเหนือเท่านั้นแต่ยังใช้ในนโยบายต่างประเทศอื่นอีกด้วย เมื่อเกิดการระบาดของ COVID 19 ทำให้เกิดวิกฤตไปทั่วโลก เกาหลีนับว่าเป็นประเทศหนึ่งที่สามารถฟื้นฟูเศรษฐกิจได้อย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะการส่งออกสื่อวัฒนธรรมร่วมสมัย อย่างเช่นผลงานยอดฮิตทาง Netflix เรื่อง “Squid Game” ที่ได้ยกระดับอิทธิพลทางวัฒนธรรมของเกาหลีไปสู่ระดับโลกหนึ่ง ซึ่งเป็นการขับเคลื่อนการเติบโตทางเศรษฐกิจได้อย่างดี ในขณะที่ละคร และเพลง K-Pop ของเกาหลีได้รับความนิยมในต่างประเทศมานานหลายปี ยังมีวง K-Pop จำนวนหนึ่ง โดยเฉพาะอย่างยิ่งวง BTS ที่สามารถพิชิตใจแฟนคลับนอกเอเชียอีกด้วย นอกจากนี้

ภาพยนตร์เรื่อง “Parasite” ที่ได้รับรางวัลออสการ์ปี 2020 รวมทั้ง “Squid Game” ก็เป็นกระแสไปทั่วโลก ส่งผลให้มีการจัดการจำลองการแข่งขัน Squid Game ขึ้นในหลายประเทศรวมทั้งประเทศไทย ซึ่งสามารถช่วยเสริมการส่งออกทางวัฒนธรรมได้เป็นอย่างดี (Jiyeun Lee and Sam Kim, 2021) ในปี 2021 เศรษฐกิจเกาหลีฟื้นตัวอย่างรวดเร็วสวนทางกับเศรษฐกิจโลก โดยการส่งออกอุปกรณ์ไฟฟ้าเพิ่มขึ้น (+16%) นอกจากนี้ สื่อยังสังเกตเห็นกำไรมหาศาลในสินค้าส่งออกขนาดเล็ก เช่น อาวุธและกระสุน (+33%) และผลไม้และผักดอง ซึ่งรวมถึงกิมจิ (+35%) การส่งออกที่ได้รับความนิยมของ K-Beauty เพิ่มขึ้น (+40%) ในขณะที่หมวดที่เกี่ยวข้องกับวิกฤต เช่น ผลิตภัณฑ์ยา เพิ่มปริมาณการส่งออกเกือบสองเท่า (Katharina Buchholz, 2021) ดังแผนภูมิด้านล่างนี้



แผนภูมิที่ 1 การส่งออกสินค้าท่ามกลางวิกฤตเศรษฐกิจของเกาหลี

ที่มา : Katharina Buchholz, 2021

ในช่วงเวลาดังกล่าวกระแส K-Pop ของเกาหลียังก้าวเข้ามามีบทบาทในองค์กรระดับโลก โดยเฉพาะอย่างยิ่งวง BTS นอกเหนือจากผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจอย่างมหาศาล BTS ยังมีบทบาทสำคัญในการแสดงภาพลักษณ์ที่ดีของเกาหลีในต่างประเทศ มีส่วนร่วมในการปฏิสัมพันธ์กับผู้นำระดับโลกที่สำคัญ เช่น ในปี 2018 BTS ได้เข้าร่วมกับเลขาธิการสหประชาชาติ อันโตนิโอ กูเตอร์เรส และผู้นำระดับโลกคนอื่น ๆ เพื่อความร่วมมือที่มุ่งส่งเสริมเยาวชนและส่งเสริมการไม่ใช้ความรุนแรง ต่อมาในปี 2022 ทำเนียบขาวได้เชิญ BTS ให้พูดคุยกับประธานาธิบดีโจ ไบเดน ของสหรัฐอเมริกา เกี่ยวกับการต่อต้านอาชญากรรมที่เกิดจากความเกลียดชังคนเอเชีย การรวมเอเชีย และความหลากหลาย กล่าวได้ว่าทั่วโลกให้การยอมรับ BTS ในฐานะผู้นำด้าน soft power ของเกาหลี (Jason Bartlett, 2022)

นอกจากนี้ ในสมัยประธานาธิบดีมุนแจอินยังมีนโยบายการเข้าหาอาเซียน โดยอาเซียนและเกาหลีไม่เพียงแต่จะพึ่งพากันในด้านเศรษฐกิจเท่านั้น หากแต่อาเซียนหรือภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ยังมีความสำคัญต่อเกาหลีในมิติความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในช่วงที่สถานการณ์การเมืองภายในของเกาหลีที่อยู่ในภาวะของการเปลี่ยนผ่านผู้นำประเทศ ปัญหาคาบสมุทรเกาหลี และปัญหาทางการเมืองและเศรษฐกิจของเกาหลีกับจีนที่มีความตึงเครียด ตลอดจนปัจจัยจากบริบทภายนอก โดยเฉพาะการแข่งขันระหว่างสหรัฐอเมริกาและจีน จึงส่งผลให้เกาหลีมีการปรับเปลี่ยนนโยบายต่างประเทศภายใต้การนำของประธานาธิบดีมุนแจอิน ซึ่งได้ประกาศใช้นโยบายหรือยุทธศาสตร์สำหรับภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ภายใต้ชื่อ นโยบายมุ่งใต้ใหม่ (New Southern Policy) อันเป็นนโยบายที่สำคัญกับเกาหลีและอาเซียนทั้งในเชิงการเมืองและเศรษฐกิจระหว่างประเทศ (ลัฐกา เนตรทัศน์: 1-2)

จะเห็นได้ว่าวัฒนธรรมสมัยใหม่ของเกาหลี หรือกระแส K-Wave ยังคงมีอยู่อย่างสม่ำเสมอ คงปฏิเสธไม่ได้ว่าศิลปิน K-Pop มีส่วนที่ทำให้กระแสดังกล่าวคงอยู่มาได้ตลอด แต่ทั้งนี้เป็นผลมาจากการวางแผนอย่างดีของทั้งภาครัฐและเอกชน กระแส K-Wave สามารถช่วยส่งเสริมภาพลักษณ์ของเกาหลีได้โดยตรง ซึ่งนับเป็นการใช้การทูตวัฒนธรรม (cultural diplomacy) แต่นอกจากการใช้การทูตวัฒนธรรม ยังมีการใช้การสร้างแบรนด์ประเทศ (nation branding) การทูตมหาอำนาจระดับกลาง (middle power diplomacy) และการทูตสาธารณะ (public diplomacy) นับตั้งแต่สมัยประธานาธิบดีลีเมียงบักที่ได้ออกนโยบาย Global Korea และ จัดตั้ง PCNB เพื่อสนับสนุนการสร้างแบรนด์ประเทศอย่างเป็นทางการ หรือนับว่าเป็นการใช้การสร้างแบรนด์ประเทศเพื่อสร้างเกียรติภูมิประเทศอย่างเป็นทางการครั้งแรก ต่อมาประธานาธิบดีพัคกึนฮเยเลือกใช้การทูตมหาอำนาจระดับกลาง โดยมีบทบาทนำในกลุ่มประเทศมหาอำนาจระดับกลาง หรือ MIKTA และใช้ Sales Diplomacy จนกระทั่งมาถึงประธานาธิบดีมุนแจอินที่ได้ชูนโยบายการทูตสาธารณะขึ้นมาเป็นหัวใจหลักในการดำเนินนโยบายการเสริมสร้างเกียรติภูมิประเทศ ซึ่งอาจจะแตกต่างกันในแง่ของเครื่องมือหลักแต่ต่างก็ต้องการการสร้างเกียรติภูมิประเทศด้วยกันทั้งสิ้นตามตารางในส่วนของการวิเคราะห์ผล

วิเคราะห์ผล

จากการศึกษาเกียรติภูมิประเทศของเกาหลี พบว่าประธานาธิบดีทุกคนล้วนแล้วแต่มุ่งเน้นการสร้างเกียรติภูมิของประเทศ โดยสานต่อการทูตวัฒนธรรม (cultural diplomacy) อย่างต่อเนื่อง แต่มีจุดเน้นของตนเอง อันได้แก่ การสร้างแบรนด์ประเทศ (nation branding) การทูตมหาอำนาจระดับกลาง (middle power diplomacy) และการทูตสาธารณะ (public diplomacy) โดยมีนโยบายหลักที่แตกต่างกันแต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ประเทศเป็นที่ยอมรับในระดับนานาชาติเฉกเช่นเดียวกัน โดยในส่วนนี้จะสรุปนโยบายหลักของทั้ง 3 ประธานาธิบดี ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 1 นโยบายการสร้างเกียรติภูมิประเทศของทั้ง 3 ประธานาธิบดี (nation branding)

ประธานาธิบดี	ลีเมียงบัค	พัคกึนฮเย	มุนแจอิน
หัวใจหลัก	Global Korea	Middle Power	Public diplomacy
เครื่องมือสำคัญ	PCNB Green Growth	MIKTA NAPCI Sales Diplomacy	Public Diplomacy Act Non-Government Actor
ผลงานเด่น	2010 การเป็นเจ้าภาพการประชุม G20 2010 การเข้าเป็นสมาชิก DAC 2011 การเป็นเจ้าภาพการประชุม HLF-4 2012 การเป็นเจ้าภาพในการประชุมสุดยอดความมั่นคงทางนิวเคลียร์ครั้งที่ 2	2013 การมีบทบาทนำใน MIKTA 2013-2016 การใช้ Sales Diplomacy 2014 Hallyu 3.0 2014 การส่งข้อความผ่านเทศกาลดนตรี MAMA 2014 การเชิญนักแสดงมาประชุมผ่าน KOCCA	2017 การจัดประชุมกรรมการการทูตสาธารณะครั้งแรก 2018 Spring is Coming concert in Pyongyang 2018 วง BTS ได้กล่าวสุนทรพจน์บนเวที UN 2021 วง BTS ได้เข้าพบประธานาธิบดีสหรัฐอเมริกา

นอกจากการทูตวัฒนธรรม โดยเฉพาะ K-Wave ที่ทุกประธานาธิบดีต้องการให้ความสำคัญและยังคงสานต่ออย่างสม่ำเสมออย่างที่ได้กล่าวไว้ก่อนหน้านี้ การสร้างแบรนด์ประเทศยังคงมีความสำคัญในทุกประธานาธิบดีเช่นเดียวกัน เพราะการสร้างแบรนด์ประเทศเป็นการส่งเสริมภาพลักษณ์ประเทศ (nation image) ได้เป็นอย่างดี นอกจากนี้ ในหัวข้อการสร้างเกียรติภูมิประเทศข้างต้นยังแสดงให้เห็นได้ว่าหน่วยงาน Korea Foundation (KF) ของเกาหลียังคงอยู่มาตลอด เกาหลีสามารถเปลี่ยนจากการเป็นผู้รับการช่วยเหลือมาเป็นผู้ให้ความช่วยเหลือ รวมไปถึงการให้ความช่วยเหลือ ODA ได้อย่างถาวร และจะเห็นได้ว่าการผลักดันการทูตสาธารณะอย่างต่อเนื่องมาโดยตลอด ทั้งประธานาธิบดีลีเมียงบัค ประธานาธิบดีพัคกึนฮเย ที่รับฟังความเห็นจากหลายภาคส่วน จนมาโดดเด่นในสมัยประธานาธิบดีมุนแจอิน และเช่นเดียวกันทั้ง 3 คนได้มีการใช้การทูตมหาอำนาจระดับกลางทั้งทางตรงและทางอ้อม อีกทั้งการรวมกลุ่ม MIKTA ก็ยังคงมีมาถึงปัจจุบัน ทั้งนี้ ในการสร้างเกียรติภูมิประเทศโดยการใช้ soft power ของแต่ละประธานาธิบดีก็ยังคงต้องการจุดเด่นที่แตกต่างกัน ไม่ว่าจะเป็นการที่ประธานาธิบดีลีเมียงบัคที่เลือกจุดเด่นในการสร้างแบรนด์ประเทศ โดยการส่งเสริม Global Korea และก่อตั้ง PCNB ประธานาธิบดีพัคกึนฮเยต้องการจุดเด่นโดยการใช้การทูตมหาอำนาจระดับกลางด้วยการมีบทบาทนำใน MIKTA และประธานาธิบดีมุนแจอิน ได้จุดเด่นโดยการใช้การทูตสาธารณะ ที่นับเป็นหัวใจสำคัญของประธานาธิบดีมุนแจอิน ทุกนโยบายที่ได้กล่าวไปล้วนส่งผลให้ภาพลักษณ์ของเกาหลีสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง จะเห็นได้จากการจัดอันดับ brand nation ว่าใน

ปัจจุบันสินค้าอิเล็กทรอนิกส์รวมถึงสินค้าอื่น ๆ ของเกาหลีได้รับการยอมรับในระดับโลก อันดับของแบรนด์สินค้าเกาหลีเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องทุกปี ดังตารางด้านล่างนี้

ตารางที่ 2 อันดับ brand nation ที่รวบรวมจาก Brand Finance ตั้งแต่ปี 2010 จนถึงปัจจุบัน

ปี	เกาหลีอยู่ในอันดับ
2010	16
2013	16
2015	12
2017	10
2019	9
2021	10

ที่มา : Brand Finance

อันดับแบรนด์สินค้าเกาหลีสูงขึ้นเรื่อย ๆ อย่างมีนัยสำคัญ แปลความได้ว่าความพยายามในการพัฒนาแบรนด์ประเทศอันเป็นหัวใจหนึ่งของการสร้างเกียรติภูมิประเทศของเกาหลียังคงได้รับการสานต่อแม้ PCNB จะถูกยุบไปแล้วก็ยังคงมีหน่วยงานอื่นให้การกำกับดูแลและพยายามที่จะพัฒนาแบรนด์แห่งชาติต่อไป กระแส K-Wave ของเกาหลีได้รับการสนับสนุนอย่างต่อเนื่อง ซึ่งไม่ว่าฝ่ายอนุรักษ์นิยมหรือฝ่ายเสรีนิยมต่างก็ต้องการเสริมสร้างเกียรติภูมิประเทศ โดยใช้ soft power ไม่ว่าจะเป็นการสร้างแบรนด์ประเทศ การคงไว้ซึ่งการทูตมหาอำนาจระดับกลาง และการทูตสาธารณะเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจและยกระดับสถานะของประเทศ

สรุปและข้อเสนอแนะ

นโยบายการสร้างเกียรติภูมิประเทศ โดยใช้ soft power ที่เป็นใจความสำคัญของงานวิจัยนี้ จากการศึกษาพบว่าการสานต่อมาโดยตลอด แม้จะไม่ได้ใช้ชื่อนโยบายเดิม และอาจจะมีบางองค์กรที่ไม่ได้รับการสานต่อในสมัยถัดไป เช่น Presidential Council on Nation Branding (PCNB) แต่การสานต่อยังคงอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของหน่วยงานอื่น ทุกรัฐบาลไม่ว่าจะเป็นพรรคทางฝ่ายเสรีนิยมหรืออนุรักษ์นิยมต่างยังคงสนับสนุนการทูตวัฒนธรรม (cultural diplomacy) โดยเฉพาะอย่างยิ่ง K-Wave

PCNB ซึ่งก่อตั้งขึ้นเพื่อดำเนินการในฐานะตัวแทนหลักในการสร้างภาพลักษณ์ของประเทศ ถือได้ว่าเป็นความพยายามอย่างเป็นทางการครั้งแรกของรัฐบาลเกาหลีที่พยายามจะเปลี่ยนแปลงแบรนด์ประเทศ (nation brand) ให้เป็นแบรนด์สากล (global brand) (นันทิพา บุชปวรธนะ และ นาวิณ วงศ์สมบุญ, 2563: 6) ในขณะที่กระทรวงการต่างประเทศจะคำนึงถึงการใช้การทูตวัฒนธรรม (cultural diplomacy) ในฐานะจุดเริ่มต้นของการ

ทูตสาธารณะ (public diplomacy) (Jan Melissen and Hwajang Kim, 2018) จะเห็นได้ว่าการทูตสาธารณะคงอยู่ในนโยบายของทั้ง 3 ประธานาธิบดีที่ได้นำมาศึกษา ตั้งแต่ประธานาธิบดีลีเมียงบัคในการทำงานร่วมกับภาคเอกชน ประธานาธิบดีพัคคินฮยเอได้เชิญผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมาร่วมประชุมผ่าน KOCCA รวมทั้งการรับรองร่างกฎหมาย Public Diplomacy Act และในสมัยประธานาธิบดีมุนแจอินมีการประชุมคณะกรรมการการทูตสาธารณะเป็นครั้งแรก และได้้นำการทูตสาธารณะมาเป็นหัวใจในการดำเนินนโยบายต่างประเทศ แม้ว่าอาจเป็นรองจากนโยบายต่อเกาหลีเหนือ

การทูตมหาอำนาจระดับกลาง (middle power diplomacy) เป็นนโยบายที่ดำเนินต่อเนื่องมาในทุกสมัย ประธานาธิบดี เนื่องจากมีความเหมาะสมสำหรับเกาหลี และ MIKTA ก็ยังดำรงอยู่ถึงปัจจุบัน แม้อาจจะไม่ได้มีบทบาทเด่นมากนัก นอกจากนี้ การสร้างเกียรติภูมิประเทศหรือการพัฒนา nation image ยังคงเป็นสิ่งที่เกาหลีพยายามผลักดันมาโดยตลอด ในปี 2002 ประธานาธิบดีคิมแดจุงได้ส่งเสริมโซลแกน “Dynamic Korea” ต่อมาประธานาธิบดีลีเมียงบัคได้ยกเลิกโซลแกนด์ังกล่าวไป (Katherine In-Young Lee, 2015: 113-114, 119) และได้ใช้ “Global Korea” เป็นหลัก และแม้ Global Korea จะไม่ได้รับการสานต่อ แต่ยังคงมีนโยบายใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้นเพื่อเป้าหมายเดียวกันคือการเสริมสร้างเกียรติภูมิประเทศ ซึ่งประธานาธิบดีทุกคนต่างต้องการสร้างคำสำคัญ หรือภาพจำที่เป็นของตัวเอง เช่นเดียวกันกับที่ PCNB ไม่ได้รับการสานต่อ แต่การสร้างเกียรติภูมิประเทศยังคงมีอยู่ในรูปแบบต่าง ๆ โดยกระทรวงการต่างประเทศและหน่วยงานอื่น ๆ ยังคงสานต่อการทูตวัฒนธรรมและการส่งเสริมภาพลักษณ์ที่ดีของประเทศอยู่อย่างสม่ำเสมอ

กล่าวได้ว่า ทุกประธานาธิบดียังคงสานต่อการสร้างเกียรติภูมิประเทศและพยายามสร้าง nation image เชิงบวกต่อไป สำหรับความแตกต่างระหว่างประธานาธิบดีจากฝ่ายก้าวหน้าและอนุรักษนิยมนั้น จะเป็นในส่วนของนโยบายต่อเกาหลีเหนือ หรือในประเด็นความมั่นคงเสียมากกว่า

ในปัจจุบัน ประธานาธิบดียุนซอกยอล ประธานาธิบดีคนล่าสุดซึ่งมาจากพรรคฝ่ายอนุรักษนิยม ได้เริ่มออกนโยบายเพื่อการเสริมสร้างเกียรติภูมิประเทศโดยการชูนโยบายใหม่ ดังเช่น “ABCD Strategy” ซึ่งเป็นการวางแนวทางเกี่ยวกับ ความสัมพันธ์ในอนาคตกับอาเซียน เกาหลีได้ระบุสี่ด้านภายใต้ “กลยุทธ์ ABCD” ได้แก่ การพัฒนาทุนมนุษย์ (Advancing human capital) การสร้างความมั่นคงด้านสุขภาพ (Building health security) การเชื่อมโยงวัฒนธรรม (Connecting culture) และการแปลงโครงสร้างพื้นฐานของเอเชียให้เป็นดิจิทัล (Digitizing Asian infrastructure) ความคิดริเริ่มเหล่านี้จะเพิ่มทรัพย์สินทางนวัตกรรมของเกาหลีในด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และวัฒนธรรม และนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมความเป็นอยู่ของประชากรในอาเซียน การเอาชนะ COVID 19 การส่งเสริมการสร้างสภาพแวดล้อมเพื่อการพัฒนาที่ปลอดภัยและเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมและยั่งยืน (Kavi Chongkittavorn, 2022)

โดยสรุป แม้เกาหลีเปลี่ยนประธานาธิบดีทุก 5 ปี และไม่ว่าจะมาจากพรรคฝ่ายอนุรักษนิยม (conservative) หรือฝ่ายเสรีนิยม (liberal) ยังนับว่ารัฐบาลเกาหลีมีความต่อเนื่องของนโยบายอยู่ เนื่องจากใน

เกาหลีไม่ได้แบ่งฝ่ายซ้ายจัดหรือฝ่ายขวาจัดที่ชัดเจน แต่ละประธานาธิบดีต่างต้องการจุดเด่นของตัวเอง เพื่อให้เกิดภาพจำแต่ก็ล้วนให้ความสำคัญกับการสร้างเกียรติภูมิประเทศอย่างต่อเนื่อง เพราะเป็นทั้งผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจและเป็นการเพิ่มสถานะประเทศ

ข้อเสนอแนะและการนำไปใช้ประโยชน์

- 1) ไทยควรนำทริเียน soft power ของเกาหลีมาประยุกต์ใช้ เนื่องจากปัจจุบันไทยมีสื่อ มีวัฒนธรรม อาหาร สถานที่ท่องเที่ยว และ T-Pop ที่น่าสนใจอยู่มาก หากทางภาครัฐมีนโยบายในการสร้างแบรนด์ประเทศ และใช้การทูตสาธารณะ เพื่อสนับสนุนการสร้างเกียรติภูมิประเทศอย่างจริงจัง จะสามารถส่งเสริมให้ทั่วโลกหันมามองไทยได้มากขึ้น รวมทั้งยังสามารถช่วยฟื้นฟูเศรษฐกิจให้ประเทศได้อีกด้วยในยุคที่ยังมีปัญหา COVID 19 เช่นนี้
- 2) ไทยควรหันมาสนใจด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และเทคโนโลยีให้มากยิ่งขึ้น ปลูกฝังการทำสิ่งที่ดีผ่านสื่อ รวมถึงองค์กรที่เกี่ยวข้องช่วยกันขับเคลื่อน มองเกาหลีเป็น Role Model ในเมื่อไทยมีทรัพยากรทางธรรมชาติที่สมบูรณ์อยู่แล้ว นอกเหนือจากในน้ำมีปลาในนามีข้าวหากมีนวัตกรรมและนโยบายที่ดี ไม่ยากเลยที่ประเทศไทยจะมีภาพลักษณ์ประเทศที่ดี และมี nation image เชิงบวกที่เป็นที่จดจำในระดับโลก สามารถทำให้ทั่วโลกเชื่อมั่นและให้การยอมรับได้มากยิ่งขึ้น

ประวัติส่วนตัวของผู้เขียนโดยย่อ

ปัจจุบัน - กำลังศึกษาต่อปริญญาโทคณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

- Project Executive ที่ Education Studio

อดีต - ข้าราชการกรุงเทพมหานคร ตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ ประจำสำนักงานเขตราชเทวี

- ปริญญาตรีคณะสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

- มัธยมปลาย สายศิลป์ภาษาฝรั่งเศส โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษา

กิตติกรรมประกาศ

วิจัยฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความอนุเคราะห์จาก อาจารย์ที่ปรึกษาวิจัย ศ.ดร.กิตติ ประเสริฐสุข ที่ได้ให้คำปรึกษาและข้อคิดเห็นต่าง ๆ ตลอดการวิจัย รวมทั้งแก้ไขข้อบกพร่องของงานวิจัยฉบับนี้ และขอขอบคุณคำแนะนำเพิ่มเติมจาก ศ.ดร.นภดลชาติประเสริฐ และ ศ.ดร.ดำรงฐานดี ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ ณ โอกาสนี้ ขอขอบคุณพี่ ๆ พนักงานมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ที่คอยดูแลให้คำแนะนำตลอดระยะเวลาการศึกษา และขอบคุณเพื่อน ๆ ร่วมรุ่นที่คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ที่คอยช่วยเหลือซึ่งกันและกัน คอยให้คำปรึกษาทำให้สามารถใช้เครื่องมือในการวิจัยครั้งนี้ได้อย่างเหมาะสม รวมถึงเพื่อน ๆ ที่คอยให้กำลังใจ

ขอขอบคุณครอบครัว คุณแม่ คุณน้า คุณยาย คุณตา และพี่ป๊ม ที่คอยให้การสนับสนุน และให้กำลังใจอย่างต่อเนื่องมาโดยตลอด รวมถึงคุณพ่อบนสวรรค์ หวังว่าจะภูมิใจในตัวผู้วิจัยคนนี้ ซึ่งสามารถกล่าวได้ว่ามีทุกอย่างในวันนี้ได้เพราะครอบครัวอย่างแท้จริง

สุดท้ายขอขอบคุณศิลปิน K-Pop และ T-Pop ที่ผู้วิจัยชื่นชอบ จนเกิดความสนใจใน soft power และอยากศึกษาให้เกิดความเข้าใจอย่างถ่องแท้ โดยการเลือกศึกษาการสร้างเกียรติภูมิประเทศที่นอกเหนือจากแค่การให้ความบันเทิง

หวังเป็นอย่างยิ่งว่าการวิจัยนี้จะมีประโยชน์ต่อผู้ที่มีหน้าที่เกี่ยวข้องในเรื่องการใช้ soft power ของไทย และผู้ที่สนใจในเรื่องนี้ ผู้วิจัยขอขอบคุณทุกท่านที่คอยให้ความช่วยเหลือและเมตตาทั้งที่ได้กล่าวถึงและไม่สามารถกล่าวนามได้หมด ซึ่งทำให้งานวิจัยนี้สำเร็จลุล่วงขึ้นมาได้

เอกสารอ้างอิง

เอกสารภาษาต่างประเทศ

Journals

- Curl J. Saxer. (2019). Globalization as Policy : The South Korean Experience. *Journal Third World Congress of Korean Studies of the Academy of Korean Studies*.
- Dae-Yong Choi & Pan-Suk Kim. (2014). Promoting a Policy Initiative for Nation Branding: The Case of South Korea. *Journal of Comparative Asian Development*, 13:2, pp. 346-368.
- Hye-Kyung Lee and Xiyu Zhang. (2021). The Korean Wave as a source of implicit cultural policy: Making of a neoliberal subjectivity in a Korean style. *International Journal of Cultural Studies* 24(4):1. November 2020, pp. 1-17.
- Jan Melissen and Hwajang Kim. (2018). South Korean Diplomacy Between Domestic Challenges and Soft Power. *World Economy Brief*, Vol.8 No.23 August 27 2018, pp. 1-6.
- Jojin V. John. (2015). Globalization, National Identity and Foreign Policy: Understanding 'Global Korea'. *The Copenhagen Journal of Asian Studies*, 33(2) 2015, pp. 38-57.
- J. Michael Armer. (1966). A Preliminary Analysis and Measurement of National Prestige. *The Pacific Sociological Review*, Spring, 1966, Vol. 9, No. 1 (Spring, 1966), pp. 3-8.
- Kamon Butsaban, 2020. A Study on the Cultural Development of Korea towards Thailand through the New Southern Policy. *Journal of Letters*. Volume 49 Number 1 (2020): 126-145
- Katherine In-Young Lee. (2015). Dynamic Korea : `Amplifying Sonic Registers in a Nation Branding Campaign. *The journal of Korean studies*, Vol. 20 No. 1 (spring2015), pp. 113-147.
- Kil-Ho Lee, (2016). Nation branding in South Korea. *Public-private Cooperation and Invention of a Participatory Policy of Economic Development In Gouvernement et action publique*

Volume 5, Issue 2, April 2016, pp. 101-123.

Sarah Teo, Bhuhindar Singh and See Seng Tan. (2016). Southeast Asian Perspectives on South Korea's Middle Power Engagement Initiatives. *Asian Survey, University of California Press*, Vol. 56, No. 3 (MAY/JUNE 2016), pp. 555-580.

Tae-Young Kim and Dal-Yong Jin. (2016). Cultural Policy in the Korean Wave: An Analysis of Cultural Diplomacy Embedded in Presidential Speeches. *International Journal of Communication*, 10(2016), pp. 5514–5534.

Articles and researches

Chaesung Chun. *Soft power and South Korea's foreign policy : Security policy and North Korea strategy*. Department of International Relations, Seoul National University.

Dongsuk Huh and Byung-min Lee. (2020). *Korea's Cultural Industry Clusters 20 Years on : An Evaluation of Regional Cultural Industry Policies and Future Perspectives*. Department of Digital Culture & Contents, Konkuk University, Seoul, Korea.

Eun-Mee Kim, Ji-Hyun Kim, and Jae-Eun Lee. (2014). *Aid Effectiveness and Fragmentation: Changes in Global Aid Architecture and South Korea as an Emerging Donor* Palgrave Macmillan. a division of Macmillan Publishers.

Jaydan Tait. *Segyehwa: The Globalization of Seoul*.

Jason Bartlett. (2022). *Domestic and Global Political Impacts of K-Pop: BoA, BTS, and Beyond*. The Diplomat.

Jeffrey Robertson (2017). *Continuity in south Korean foreign policy*. Korea Economic Institute of America (KEI)

Jung-Yup Lee. (2021). *NATION BRAND, NATIONAL PRESTIGE, AND THE SOCIAL IMAGINARIES OF THE ADVANCED NATION IN SOUTH KOREA*. University of Massachusetts Amherst.

Kavi Chongkittavorn. (2022). *South Korea's New Foreign Policy Roadmap*. International Studies Center.

Koen De Ceuster. (2005). *Pride and Prejudice in South Korea's Foreign Policy*. The Copenhagen Journal of Asian Studies.

Natchaya Chawalitchaikun. (2019). *KOREA AS A HYBRID MIDDLE POWER*. Thammasat University

OECD. (2015) “*Better Policies*” Series *KOREA Policy Priorities for A dynamic, inclusive and creative Economy*. OECD.

Website

- ASEF culture360. (2020). *Korean Creative Content Agency KOCCA opens office in Viet Nam*. Retrieved 10 February 2023, from <https://culture360.asef.org/news-events/korean-creative-content-agency-kocca-opens-office-viet-nam/>
- BBC. (2018). Kim Jong-un 'moved' by K-pop peace concert in Pyongyang. Retrieved 10 May 2021, from <https://www.bbc.com/news/world-asia-43616772>
- Brand Finance. (2020). Retrieved 17 April 2022, from <https://brandfinance.com>
- Jeffrey Robertson. (2016). *An end to South Korea's middle power moment?*. Retrieved 5 April 2020, from <https://www.eastasiaforum.org/2016/12/30/an-end-to-south-koreas-middle-power-moment/>
- Jiyeun Lee and Sam Kim. (2021). *'Squid Game' Takes Korean Soft Power Up a Notch, And It's Good for Economy Too*. Retrieved 17 January 2023, from <https://www.bloomberg.com/news/articles/2021-10-07/k-pop-to-squid-game-lift-korean-soft-power-and-the-economy?leadSource=verify%20wall>
- Katharina Buchholz. (2021). *Korean Exports Show Strength in Crisis KOREAN EXPORTS*. Retrieved 17 April 2022, from <https://www.statista.com/chart/24496/export-of-selected-products-from-south-korea-and-percent-change/>
- MOFA. (2010). *The G20 Seoul Summit*. Retrieved 17 April 2022, from https://www.mofa.go.kr/eng/wpge/m_5470/contents.do
- MOFA. *Introduction of the Public Diplomacy*. Retrieved 11 January 2023, https://www.mofa.go.kr/eng/wpge/m_22841/contents.do
- R. JUN. (2014). *Lee Min Ho Meets President Park Geun Hye*. Retrieved 19 August 2022, from <https://www.soompi.com/article/595697wpp/lee-min-ho-meets-president-park-geun-hye>
- The Japan Foundation. (2012). *The Korea Foundation (KF)*. Retrieved 11 January 2023, <https://performingarts.jp/performingarts.jpf.go.jp/E/society/1205/1.html>

เอกสารภาษาไทย

หนังสือ

ดำรง ฐานดี. (2530). *เกาหลีใต้ บทบาทของรัฐในการพัฒนาประเทศ*. กรุงเทพฯ : โครงการเกาหลีศึกษา สถาบันเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ศึกษา โรงเรียนพณิชยการวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

นภดลชาติประเสริฐ. (2560). *Korea Today*. ปทุมธานี: โรงเรียนพณิชยการวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ศิริพร ดาบเพชร. (2565). *K-Wave กับเศรษฐกิจเกาหลีใต้*. โครงการผลิตหนังสือและตำรา คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

เสกสรร อานันทศิริเกียรติ. (2563). *ยุทธศาสตร์การทูตสาธารณะของญี่ปุ่นและเกาหลีใต้: บทเรียนและข้อเสนอแนะต่อไทย = Japan's and South Korea's Public Diplomacy Strategies: Lessons Learned and Recommendations for Thailand*. ศูนย์ศึกษาการต่างประเทศ กระทรวงการต่างประเทศ.

วารสาร

กิตติ ประเสริฐสุข. (2561). South Korea's Soft Power: Strengths and Limitation (Soft Power ของเกาหลีใต้: จุดแข็งและข้อจำกัด). *International Journal of East Asia Studies*, เล่มที่ 22/1 (2561), หน้าที่ 122-139.

นันทิพา บุชปวรรณะ และ นาวิณ วงศ์สมบุญ. (2563). ความสำเร็จในการเผยแพร่กระแสวัฒนธรรมเกาหลี (Korean Wave): บทบาทของรัฐบาลและอุตสาหกรรมสื่อบันเทิง. *วารสารราชภัฏสุราษฎร์ธานี*, ปีที่ 7 ฉบับที่ 2 (กรกฎาคม - ธันวาคม 2563).

ภูวิน บุญยะเวชชีวิน. (2560) การทูตรัฐอำนาจปานกลางของเกาหลีใต้: การก่อตั้ง MIKTA. *วารสารเอเชียตะวันออกเฉียงใต้*, 1 (ม.ค.-มิ.ย.2560), หน้าที่ 49-62.

เสกสรร อานันทศิริเกียรติ. (2562). *ยุทธศาสตร์การทูตสาธารณะของเกาหลีใต้และข้อเสนอแนะสำหรับประเทศไทย*. *Policy Brief*, 4/2562.

อภิสนา อัครวังสิตแสง. (2564). การก่อตัวของวัฒนธรรมกระแสเคป๊อปและสินค้าวัฒนธรรม ในฐานะอาวุธทางการเมือง. *วารสารสหวิทยาการ*, วิทยาลัยสหวิทยาการ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ปีที่ 18 ฉบับที่ 1 (มกราคม - มิถุนายน 2564).

อภิเชษฐ กายูจันติฐ. (2558). การเป็นเจ้าภาพกีฬานานาชาติของเกาหลีใต้: นัยพินิจทางการเมืองเศรษฐกิจและความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ (ค.ศ.1970 - 2014). *International Journal of East Asian Studies*.

บทความและงานวิจัย

- กฤตพร แซ่อึ้ง. (2562). นโยบาย Soft power กับการส่งออกวัฒนธรรมของเกาหลีใต้ ค.ศ.1997-ปัจจุบัน. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- กิตติ ประเสริฐสุข. (2559). นโยบาย Soft Power ต่ออาเซียนของญี่ปุ่น จีน และเกาหลีใต้: นัยและบทเรียนสำหรับประเทศไทย. สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย.
- โครงการพัฒนาการประสิทธิผลการบริหารจัดการสำหรับผู้บริหารระดับสูง. (2557). รายงานผลสรุปการจัดกิจกรรมการเรียนรู้สำหรับผู้บริหารภาครัฐ สำหรับกิจกรรมการศึกษาดูงาน หัวข้อ “ยุทธศาสตร์ประเทศกับการก้าวสู่ความเป็นผู้นำโลกด้าน GreenGrowth”.
- โครงการพัฒนาประสิทธิผลการบริหารจัดการสำหรับผู้บริหารระดับสูง. ถอดบทเรียนการปฏิรูปใหญ่ – เล็ก ในระดับสากล. สำนักงาน ก.พ..
- ณัฐกร สอนสะอาด. (2558). นโยบายของรัฐบาลในการส่งเสริมอุตสาหกรรมภาพยนตร์เกาหลีตั้งแต่หลังการปกครองของญี่ปุ่น ค.ศ. 1946 ถึงทศวรรษ 1990. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- นุชนาท คำมี. (2563). “โลกหลังวิกฤติโควิด-19” บทบาทของรัสเซียบนเวทีโลกหลัง วิกฤติการณ์โควิด. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ลัฐกา เนตรทัศน์. อาเซียนและเกาหลีใต้: ความสัมพันธ์ระหว่างประเทศภายใต้นโยบายมุ่งใต้ใหม่ (New Southern Policy).
- สำนักงานส่งเสริมการค้าในต่างประเทศ ณ กรุงโซล. (2561). Korean character industry 2018.
- อธิปัติย์ โรจนไพบุลย์. (2556). บทบาทของสถานเอกอัครราชทูต ณ กรุงจาการ์ตา ในการดำเนินการทูตสาธารณะเพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์ไทย-อินโดนีเซีย ระหว่างปี 2551-2555. สถาบันการต่างประเทศ เทเวศรวงศ์วโรปการ กระทรวงการต่างประเทศ).

เว็บไซต์

- Niratchaphorn Duangmoon. (2561). KF Fellowship ทุนเรียนภาษาเกาหลีระยะสั้น ที่ให้ทั้งค่าเรียน ค่าครองชีพ และอีกมากมาย. เข้าถึงเมื่อ 5 กุมภาพันธ์ 2566, จาก <https://www.scholarship.in.th/kf-fellowship/>

การศึกษากลไกการกำกับดูแลและผลกระทบจากพระราชบัญญัติว่าด้วยการรักษาความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์ พ.ศ. 2562

: กรณีศึกษาประเทศไทยเทียบกับสหรัฐอเมริกาและประเทศสิงคโปร์

A Study on the Regulatory Mechanisms and Effects of the Cyber Security Act 2019 : The case study of Thailand is compared to the United States and Singapore

วารี สุตะวงศ์¹

Waree Sutawong¹

บทคัดย่อ

ความมั่นคงแห่งรัฐเป็นเรื่องที่สำคัญสำหรับการศึกษารัฐศาสตร์มาโดยตลอด ซึ่งความมั่นคงนั้นมีการพัฒนาการของกระบวนการทัศน์ที่ขยายออกมาเรื่อยๆ เช่น ความมั่นคงมนุษย์ ความมั่นคงทางอาหาร ความมั่นคงทางสิ่งแวดล้อม ความมั่นคงทางเศรษฐกิจ แต่ปัจจุบันกระบวนการทัศน์ความมั่นคงต่างๆ ในนานาประเทศมองว่ามีความท้าทายใหม่ที่เกิดขึ้นจากบริบทการพัฒนาที่เกิดขึ้นจากเทคโนโลยี การสื่อสารทางอินเทอร์เน็ต ซึ่งทั้งหมดนี้ส่งผลต่อความมั่นคงปลอดภัยทางไซเบอร์ ผู้ศึกษาเองจึงมองว่าเรื่องนี้สำคัญ โดยผู้ศึกษาได้นำข้อมูลของพระราชบัญญัติว่าด้วยการรักษาความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์ พ.ศ.2562 ของประเทศไทย มาเทียบเคียงกับการรักษาความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์ในต่างประเทศ โดยผู้ศึกษาได้เลือกมา 2 ประเทศ คือ สหรัฐอเมริกาและสิงคโปร์ เพื่อเป็นข้อมูลประกอบบทความ ดังนั้นเองผู้ศึกษาจะต้องวิเคราะห์ภาพรวมของเนื้อหาสาระสำคัญของข้อกฎหมาย วัตถุประสงค์ในการบังคับใช้ตัวกฎหมาย บทบาทและหน้าที่ของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง มาตรการที่นำมาใช้ในการต่อสู้กับภัยคุกคามไซเบอร์และการออกพระราชบัญญัติว่าด้วยการรักษาความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์ พ.ศ.2562 นั้นมีปัญหาและส่งผลกระทบอย่างไรบ้าง ซึ่งผลจากการพิจารณาภาพรวม เราจะพบว่างานที่ศึกษาความมั่นคงปลอดภัยทางไซเบอร์นี้ทั้งสามประเทศนั้นมีจุดประสงค์ในการรักษาและป้องกันไซเบอร์ของแต่ละประเทศเพื่อสร้างความเชื่อมั่นในการใช้งานและมีความปลอดภัยเหมือนกัน แต่ก็ยังมีข้อแตกต่างกันก็คือการใช้ข้อกฎหมายนี้ในการปกป้องข้อมูลของประชาชน สำหรับประเทศไทยเองยังไม่ปรากฏมาตรการการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของประชาชนอย่างชัดเจน

คำสำคัญ: ความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์, เทคโนโลยี, อินเทอร์เน็ต

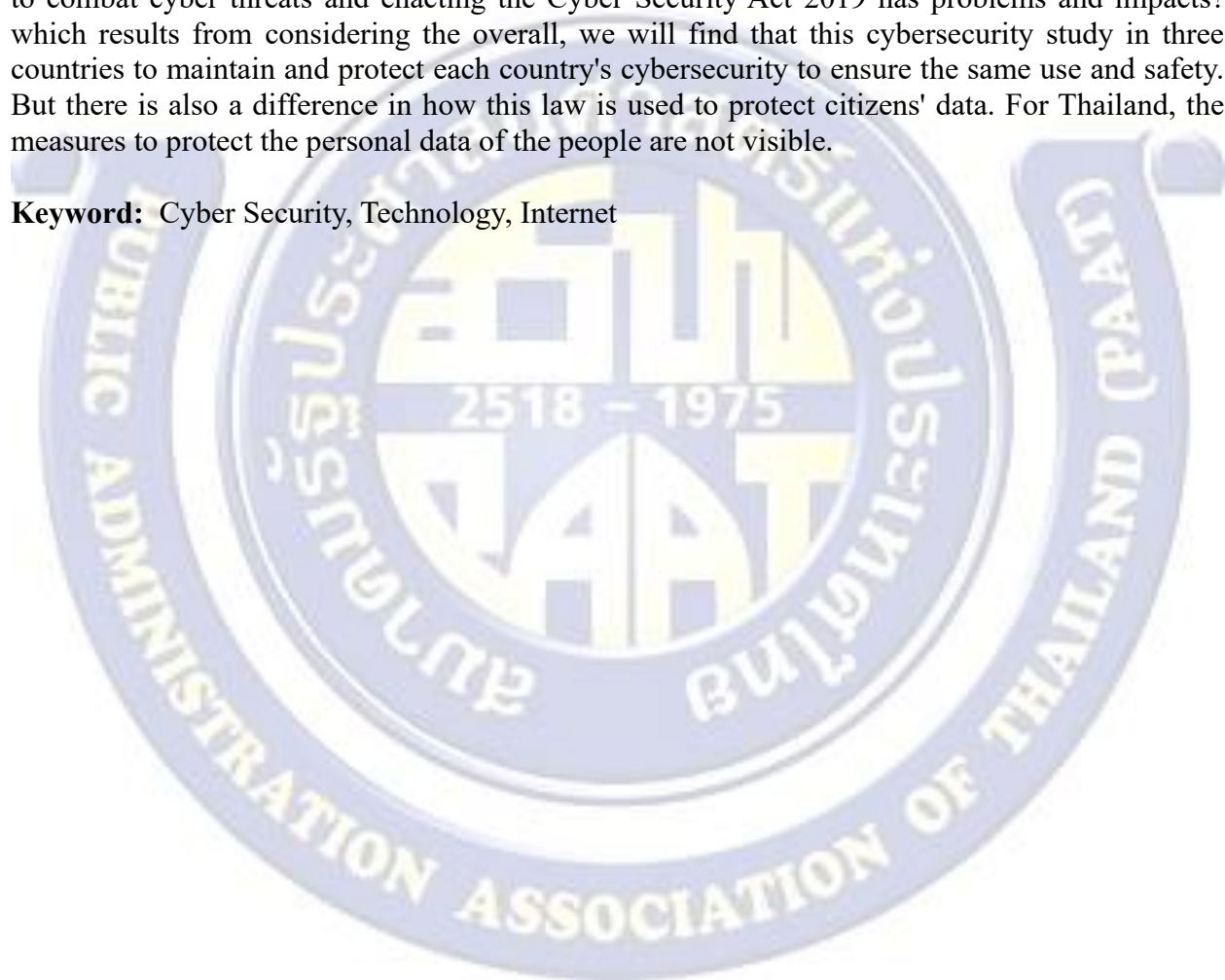
¹ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ อีเมล Doublejinjay12@gmail.com

¹ Thammasat University, Email address : Doublejinjay12@gmail.com

Abstract

State security has always been an important issue for political education. Security has evolved into ever-expanding paradigms, such as human security, food security, environmental security, and fiscal security, but now international security has seen new challenges arise from the development context of A technology. Internet communication, all of which contribute to cyber security, is what the researcher see as important. The data of Thailand's Cyber Security Act 2019 was compared to cybersecurity in other countries. Two countries were selected for study: the United States and Singapore. Therefore, must analyze the overview of the essence of the law. Objectives for law enforcement roles and responsibilities of relevant agencies Measures adopted to combat cyber threats and enacting the Cyber Security Act 2019 has problems and impacts? which results from considering the overall, we will find that this cybersecurity study in three countries to maintain and protect each country's cybersecurity to ensure the same use and safety. But there is also a difference in how this law is used to protect citizens' data. For Thailand, the measures to protect the personal data of the people are not visible.

Keyword: Cyber Security, Technology, Internet



บทนำ

ปัจจุบันนี้ทุกประเทศกำลังก้าวเข้าสู่ยุคดิจิทัลและผลักดันนโยบายเศรษฐกิจดิจิทัลด้วยการส่งเสริมให้มีการใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเทคโนโลยีดิจิทัลและนวัตกรรมในทุกภาคส่วน ทั้งภาครัฐ ภาคอุตสาหกรรม ภาคเอกชน และประชาชน ซึ่งเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีการใช้งานมากที่สุดคือการใช้อินเทอร์เน็ต จนกล่าวได้ว่าชีวิตในสังคมสารสนเทศทุกวันนี้เราทุกคนเกี่ยวข้องกับอินเทอร์เน็ตในทางใดทางหนึ่ง แม้จะไม่ใช่ “ผู้ใช้อินเทอร์เน็ต” โดยตรงก็ตาม ซึ่งปัจจุบันสื่อใหม่ (New Media) ที่มีบทบาทสูงในขณะนี้คือ คอมพิวเตอร์ ซึ่งมีอินเทอร์เน็ตเป็นเครือข่ายการสื่อสารในระบบดิจิทัลที่สามารถสื่อสารได้ทั้งในระดับบุคคล กลุ่ม และมวลชน เชื่อมโยงโลกมนุษย์เสมือนหนึ่งเป็นสังคมเดียวกัน เว็บไซต์ต่างๆ มีบทบาทในการนำเสนอข่าวสารหลากหลายและสร้างสรรค์โลกเสมือนจริง (Virtual World) ทำให้มนุษย์เข้าถึงโลกของความเป็นจริงและโลกของจินตนาการได้อย่างสะดวกและอิสระอย่างไม่เคยมีมาก่อน

ขณะที่การใช้อินเทอร์เน็ตได้ก่อความเปลี่ยนแปลงต่อสังคม เศรษฐกิจ วัฒนธรรมและความมั่นคง อีกทั้งจะนำมาซึ่งโอกาสในการขับเคลื่อนไปสู่เศรษฐกิจดิจิทัล (Digital Economy) ซึ่งหมายถึง เศรษฐกิจรูปแบบใหม่ที่ขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลอยู่บนโลกออนไลน์ ซึ่งเป็นการนำเทคโนโลยีมาช่วยเพิ่มประสิทธิภาพและสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับการดำเนินกิจกรรมทางเศรษฐกิจในด้านต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นภาคการผลิต การขนส่ง การขาย และการบริการ การส่งเสริมการเรียนรู้การศึกษา การสร้างธุรกิจใหม่ๆ การส่งเสริมด้านสุขภาพและการขนส่งคมนาคม เป็นต้น การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศทำให้ “Virtual World หรือ โลกเสมือนจริง” คือ โลกที่ตั้งอยู่บนระบบเครือข่ายคอมพิวเตอร์หรืออินเทอร์เน็ต ไม่ใช่สถานที่ที่มีอยู่จริงทางกายภาพ ที่เชื่อมกันไว้ด้วยความเชื่อและเทคโนโลยีบางอย่าง โดยคำที่เรามักจะได้ยินกันบ่อย ๆ ก็คือ “สังคมเสมือน” หรือ “ชุมชนเสมือนจริง” (Virtual Community) ยกตัวอย่างเช่น ชุมชนเสมือนบนเฟซบุ๊กและโซเชียลมีเดียช่องทางต่างๆ ที่เราเข้าไปพบปะ พูดคุย และมีปฏิสัมพันธ์กัน² โลกเสมือนจริงซึ่งแยกกับโลกแห่งความเป็นจริงที่มีลักษณะเป็นรูปธรรมจับต้องได้และโลกเสมือนจริงเช่นว่านั้นก็ยังมีมนุษย์เป็นองค์ประกอบเหมือนกับโลกแห่งความจริงทุกประการเพราะมนุษย์ซึ่งอยู่ในโลกแห่งความจริงนั้น ได้นำกิจกรรมในชีวิตประจำวัน ทั่วไปอยู่บนโลกเสมือนจริง ซึ่งทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนข้อมูลต่างๆ ได้ง่ายยิ่งขึ้น ในปัจจุบันได้ปรากฏว่า “รัฐ” ได้นำองค์กรและข้อมูลบางส่วนของตัวเองได้จัดเก็บไว้ในโลกเสมือนจริงหรือในโลกอินเทอร์เน็ตนั่นเอง เพื่อง่ายต่อการสะดวกใช้และเพื่อจัดทำบริการแก่ประชาชน

อย่างไรก็ตามเมื่อ “รัฐ” และ “สังคมมนุษย์” เข้าไปอยู่ในโลกเสมือนจริง สิ่งหนึ่งที่ยังคงติดตามมาด้วยคือ “ภัยคุกคาม” ไม่ว่าจะเป็นในรูปแบบอาชญากรรมต่างๆ หรือการโจมตีระหว่างรัฐกับรัฐ ซึ่งอินเทอร์เน็ตก็ถูกใช้เป็นเครื่องมือในการก่อให้เกิดภัยคุกคามไซเบอร์และการก่ออาชญากรรมไซเบอร์ในรูปแบบใหม่ ซึ่งเป็นภัยคุกคามที่ไร้พรมแดน คือ อาชญากรเครือข่ายและเหยื่ออาจอยู่คนละประเทศและเชื่อมต่อระบบออนไลน์ ทำให้อาชญากรรม

² Virtual World TABLE OF CONTENTS, <https://www.techopedia.com/definition/25604/virtual-world> (สืบค้นเมื่อ วันที่ 17 มกราคม พ.ศ.2565)

ทางไซเบอร์ไม่ใช่เรื่องที่ประเทศใดประเทศหนึ่งจะจัดการได้อย่างเด็ดขาด แต่ต้องอาศัยความร่วมมือจากประเทศอื่นด้วยเช่นกันและยังส่งผลกระทบต่อในทุกมิติไม่ว่าจะเป็นเศรษฐกิจ สังคมและความมั่นคงของประเทศ ซึ่งสอดคล้องกับรายงานของ World Economic Forum ซึ่งได้จัดอันดับความเสี่ยงระดับโลกประจำปี ค.ศ. 2019 พบว่าการฉ้อโกงและโจรกรรมข้อมูล (Data fraud and theft) ถูกจัดอยู่ในอันดับที่ 4 และการโจมตีไซเบอร์อยู่ในอันดับที่ 5 ของ 10 อันดับความเสี่ยงที่มีผลกระทบกับการดำรงชีวิต ตามยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ.2561-พ.ศ.2580 ภายใต้ประเด็นยุทธศาสตร์ชาติด้านความมั่นคงข้อ 4.2 การป้องกันและแก้ไขปัญหาที่มีผลกระทบต่อความมั่นคง กำหนดให้มีการแก้ไขปัญหาเดิมที่มีอยู่อย่างตรงประเด็นจนหมดไปอย่างรวดเร็วและป้องกันไม่ให้เกิดปัญหาใหม่เกิดขึ้น ซึ่งรวมถึงปัญหาอาชญากรรมทางไซเบอร์และการติดตามเฝ้าระวังป้องกันและแก้ไขปัญหาที่อาจอุบัติขึ้นใหม่ซึ่งรวมถึงภัยคุกคามทางไซเบอร์

ดังนั้นประเทศไทยจึงต้องออกหลักการให้มีกฎหมายว่าด้วยการรักษาความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์แห่งชาติ โดยให้เหตุผลของการที่ประเทศไทยได้ออกประกาศใช้พระราชบัญญัติฉบับนี้ คือ โดยที่ในปัจจุบันการให้บริการหรือการประยุกต์ใช้ เครือข่ายคอมพิวเตอร์ อินเทอร์เน็ต โครงข่ายโทรคมนาคม หรือการให้บริการโดยปกติของดาวเทียมมีความเสี่ยง จากภัยคุกคามทางไซเบอร์อันอาจกระทบต่อความมั่นคงของรัฐ และความสงบเรียบร้อยภายในประเทศ ดังนั้น เพื่อให้สามารถป้องกัน หรือรับมือกับภัยคุกคามทางไซเบอร์ได้อย่างทันท่วงที สมควรกำหนดลักษณะของภารกิจหรือบริการที่มีความสำคัญเป็นโครงสร้างพื้นฐานสำคัญทางสารสนเทศทั้งหน่วยงานของรัฐและหน่วยงานเอกชน ที่จะต้องมีการป้องกัน รับมือ และลดความเสี่ยงจากภัยคุกคามทางไซเบอร์ มิให้เกิดผลกระทบต่อความมั่นคงในด้านต่างๆ รวมทั้งให้มีหน่วยงานเพื่อรับผิดชอบในการดำเนินการประสานการปฏิบัติงานร่วมกันทั้งภาครัฐและเอกชน ไม่ว่าในสถานการณ์ทั่วไปหรือสถานการณ์อันเป็นภัยต่อความมั่นคงอย่างร้ายแรง ตลอดจนกำหนดให้มีแผนปฏิบัติการและมาตรการด้านการรักษาความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์ อย่างมีเอกภาพ และต่อเนื่อง อันจะทำให้การป้องกันและการรับมือกับภัยคุกคามทางไซเบอร์เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ จึงจำเป็นต้องตราพระราชบัญญัตินี้³

“ภัยคุกคามทางไซเบอร์” (Cyber Threats) เป็นภัยคุกคามที่ส่งผลกระทบต่อในทุกภาคส่วนไม่ว่าจะเป็นทางเศรษฐกิจหรือความมั่นคงของประเทศ โดยในปีพ.ศ.2560 ประเทศไทยมีสถิติการคุกคามทางไซเบอร์ตลอดทั้งปีโดยรวมทั้งหมด 3, 237 ครั้ง และในปีพ.ศ.2561 ตั้งแต่เดือนมกราคมถึงเดือนพฤศจิกายนมีการคุกคามทางไซเบอร์ที่ได้บันทึกไว้ในสถิติแล้วจำนวนทั้งหมด 2,311 ครั้ง โดยการคุกคามที่มากที่สุดเป็นอันดับหนึ่งของปีนี้คือ “ความพยายามจะบุกรุกเข้าระบบ” (Intrusion Attempts) และในปีพ.ศ.2562 ได้มีเทคนิคการโจมตีแบบใหม่ที่เกิดขึ้นอีกมากมายและร้ายแรงกว่าที่เป็นอยู่เพิ่มขึ้น

อีกทั้งการคุกคามในประเภทที่เรียกว่า สงครามไซเบอร์ (Cyber Warfare) ก็เป็นการก่อการร้ายไซเบอร์นั้นมีผลกระทบต่อประชาชนเป็นจำนวนมาก อีกทั้งหลายกรณียังเป็นการโจมตีสาธารณูปโภคพื้นฐานที่ประชาชนใช้

³ พระราชบัญญัติการรักษาความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์ พ.ศ. 2562 ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561-2580

ร่วมกัน เช่น ระบบการเงินและการธนาคาร ระบบสาธารณสุข หรือระบบไฟฟ้าและน้ำประปา เป็นต้น ยกตัวอย่าง เช่น จากรายงานขององค์การตำรวจสากล พบว่า สถานการณ์โควิด-19 ส่งผลให้อาชญากรรมทางอินเทอร์เน็ตเพิ่มขึ้น โดยเฉพาะการขโมยข้อมูลส่วนบุคคลและข้อมูลประจำตัวเพื่อผลประโยชน์ทางการเงิน แรนซัมแวร์ หรือมัลแวร์ เรียกว่าได้ ถูกจัดให้เป็นภัยคุกคามที่สำคัญในภูมิภาคอาเซียน อาชญากรไซเบอร์จะเน้นโจมตีโรงพยาบาล ศูนย์การแพทย์ และสถาบันสาธารณสุข เป็นหลัก เนื่องจากเชื่อว่า มีอัตราความสำเร็จสูงเพราะมีการป้องกันต่ำ และในปี พ.ศ.2564 ประเทศไทยถูกโจมตีโดยกลุ่มแฮกเกอร์ มีการประกาศขายข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ป่วยและแพทย์ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุขของไทยขนาด 3.75 กิกะไบต์ ในราคา 500 ดอลลาร์สหรัฐฯ หรือ ประมาณ 16,500 บาท ข้อมูลนี้ถูกนำมาเปิดเผยผ่านเพจเฟซบุ๊กน้องปอสาม เมื่อวันที่ 6 กันยายน 2564 พร้อมกับโพสต์ข้อความส่วนหนึ่งระบุว่า ข้อมูลคนไข้ของกระทรวงสาธารณสุขถูกแฮก และ เรียกว่าได้⁴

ดังนั้นเองสถานการณ์ทางไซเบอร์ที่เกิดขึ้นทางรัฐบาลของประเทศไทยได้ออกนโยบายให้บูรณาการความมั่นคงปลอดภัยทางไซเบอร์ควบคู่กับการขับเคลื่อนเศรษฐกิจดิจิทัล โดยได้จัดตั้ง “คณะกรรมการรักษาความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์แห่งชาติ” หรือ National Cybersecurity Committee ซึ่งมีนายกรัฐมนตรีและรองนายกรัฐมนตรีที่ได้รับมอบหมายเป็นประธาน ซึ่งเป็นหนึ่งในยุทธศาสตร์การพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมของรัฐบาลควบคู่กับการประกาศใช้พระราชบัญญัติว่าด้วยการรักษาความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์โดยจำเป็นต้องใช้มาตรการทั้งทางเทคนิคและทางกฎหมาย

ความหมายของคำว่า “ความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์” ในพระราชบัญญัติดังกล่าว คือ มาตรการและการดำเนินการเพื่อปกป้อง ป้องกัน ส่งเสริมเพื่อรับมือกับสถานการณ์ด้านภัยคุกคามที่จะส่งผลกระทบต่อการทำงานของระบบเครือข่ายคอมพิวเตอร์ อินเทอร์เน็ต โครงข่ายโทรคมนาคม การให้บริการโดยปกติของดาวเทียม ระบบกิจการสาธารณูปโภคพื้นฐานและระบบกิจการสาธารณะที่สำคัญ ซึ่งเป็นเครือข่ายในระดับประเทศเพื่อไม่ให้เกิดผลกระทบต่อความมั่นคงของชาติ ความมั่นคงทางการทหาร ความสงบเรียบร้อยภายในประเทศและความมั่นคงทางเศรษฐกิจ นอกจากนี้ยังรวมถึงการกำกับดูแลตนเองและการกำกับดูแลร่วมกันของบุคคลสาม ภาคส่วนของสังคม ได้แก่ ภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาสังคม ที่อาจได้รับผลกระทบจากการโจมตีทางไซเบอร์ซึ่งสามารถเกิดได้จากทั้งภายในประเทศและจากภายนอกประเทศ จึงจำเป็นต้องมีการประสานความร่วมมือกันอย่างเป็นระบบโดยแต่ละฝ่ายอาจมีบทบาทสำคัญ ดังนี้

1. ภาครัฐ ต้องทำหน้าที่หลักในการเป็นตัวกลางเพื่อประสานความร่วมมือกับภาคเอกชนและภาคประชาสังคม โดยเฉพาะอย่างยิ่งที่เกี่ยวข้องกับความมั่นคงของชาติ เช่น กิจการธนาคาร สายการบิน สาธารณูปโภค จัดให้มีการบริหารความเสี่ยงทางเทคนิคที่ดีและต่อเนื่อง เช่น มีระบบการตั้งค่าแบบปลอดภัย มีระบบควบคุมการเข้าถึง มีระบบป้องกันชุดคำสั่งไม่พึงประสงค์ ระบบจัดการปิดช่องโหว่คอมพิวเตอร์ และมีการแบ็คอัพข้อมูลสำคัญ

⁴ The EXIT : อาชญากรรมไซเบอร์รุกไทย, <https://www.thaipbs.or.th/news/content/309313> (สืบค้นเมื่อวันที่ 17 มกราคม พ.ศ.2565)

2. ภาคเอกชน มีหน้าที่หลักที่บริหารความเสี่ยงในการจัดการทางเทคนิคเพื่อรักษาความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์ เช่น จำกัดขอบเขตอินเทอร์เน็ต ระบบการตั้งค่าแบบปลอดภัย ระบบควบคุมการเข้าถึง เป็นต้น นอกจากนี้หน่วยงานภาคเอกชนที่เกี่ยวข้องกับกิจการสำคัญ เช่น กิจการธนาคาร สายการบิน ต้องมีหน้าที่รายงานการโจมตีทางไซเบอร์ให้หน่วยงานของรัฐทันทีเพื่อป้องกันความเสียหายอย่างทันการ

3. ภาคประชาสังคม มีหน้าที่เฝ้าระวังระบบและข้อมูลบนอินเทอร์เน็ตให้มีความมั่นคงปลอดภัยหากพบเว็บไซต์ที่มีเนื้อหาไม่เหมาะสมหรือพบการโจมตีทางไซเบอร์ ควรรายงานต่อเจ้าหน้าที่ที่มีอำนาจในการจัดการปัญหาดังกล่าวทันที ซึ่งกฎหมายนี้จะส่งผลดีถึงประชาชนจะได้รับการคุ้มครองสิทธิเสรีภาพในโลกไซเบอร์เสมอภาคด้วยโลกแห่งความเป็นจริง⁵

โดยความคาดหวังในกฎหมายไซเบอร์ของไทยไม่ใช่ประเด็นของการป้องกันภัยที่จะเกิดขึ้นทางไซเบอร์อย่างเดียวนั้น แต่ยังมีมุ่งเน้นในการสร้างความร่วมมือระหว่างรัฐ ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ในลักษณะของการกำกับดูแลตนเองและการกำกับดูแลร่วมกันมากกว่าการใช้ตัวบทกฎหมายที่เข้มงวดเกินไป ซึ่งอาจกระทบถึงสิทธิเสรีภาพของประชาชนในการติดต่อสื่อสารได้ ภัยคุกคามทางไซเบอร์ที่เกิดขึ้นไม่ใช่เรื่องที่เป็นแค่วิสัยทัศน์ของภาคส่วนใดภาคส่วนหนึ่งอีกต่อไป แต่เป็นประเด็นสำคัญที่ทุกภาคส่วนของสังคมที่ต้องประสานความร่วมมือกันเพื่อช่วยป้องกันให้เกิดผลในภาพรวมส่งต่อความรู้เพื่อสร้างความเข้าใจ สนับสนุนกระบวนการทางเทคนิครวมถึงกฎหมายให้เกิดผลอย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพให้เท่าทันโลกที่ถูกขับเคลื่อนด้วยความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีแบบในปัจจุบัน

ดังนั้นเองผู้วิจัยจึงตั้งคำถามวิจัยว่า “ การออกพระราชบัญญัติว่าด้วยการรักษาความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์ พ.ศ.2562 นี้มีประสิทธิผลอย่างไรและส่งผลกระทบต่อในเรื่องใดบ้าง”

ซึ่งพระราชบัญญัติว่าด้วยการรักษาความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์ พ.ศ. 2562 ไม่ได้เกิดขึ้นเพียงในประเทศไทยเท่านั้น แต่ยังมีประเทศมหาอำนาจอย่างสหรัฐอเมริกาและประเทศเสรีนิยมอย่างสิงคโปร์ ที่ล้วนแต่มีกฎหมายในลักษณะเดียวกันที่ออกมาป้องกันภัยคุกคามจากไซเบอร์ เหตุผลที่เลือกสองประเทศนี้มาเพราะว่าสหรัฐอเมริกาใช้ระบบการปกครองแบบสหพันธ์สาธารณรัฐ จึงมีกฎหมายทั้งในระดับมลรัฐและระดับสหพันธรัฐซึ่งการตรากฎหมายว่าด้วยความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์ของสหรัฐอเมริกาคับล่าสุด ส่งผลให้เป็นการเปลี่ยนแปลงวิธีการจัดการปัญหาความมั่นคงทางไซเบอร์อย่างมีนัยสำคัญ และประเทศสิงคโปร์เอง เป็นประเทศที่ประสบความสำเร็จในการดำเนินนโยบายด้านความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์ ซึ่งกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมได้ลงนามในบันทึกความเข้าใจที่เกี่ยวข้องกับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารและเทคโนโลยีดิจิทัล กับประเทศต่างๆ รวมทั้งประเทศสิงคโปร์ ซึ่งเป็นการลงนามในบันทึกความเข้าใจระหว่างกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมแห่งราชอาณาจักรไทยและกระทรวงการสื่อสารและสารสนเทศแห่งสาธารณรัฐสิงคโปร์ว่าด้วยความร่วมมือด้าน

⁵ พระราชบัญญัติการรักษาความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์ พ.ศ. 2562 ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561-2580

เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เมื่อวันที่ 31 พฤษภาคม พ.ศ.2559 ในการศึกษาวิจัยนี้ ผู้วิจัยจึงต้องศึกษาสาระสำคัญของหลักการ ระบบกลไก แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการบังคับใช้ความมั่นคงไซเบอร์และมาตรการที่นำมาใช้ในการต่อสู้กับภัยคุกคามไซเบอร์จากประเทศที่กล่าวมาข้างต้น เพื่อนำมาประกอบการวิเคราะห์บทความพระราชบัญญัติว่าด้วยการรักษาความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์ พ.ศ. 2562 ของประเทศไทยโดยเทียบกับสหรัฐอเมริกาและประเทศสิงคโปร์

เนื้อหา

วัตถุประสงค์ของการศึกษาวิจัย

1. เพื่อศึกษาหลักการและผลกระทบการบังคับใช้พระราชบัญญัติว่าด้วยการรักษาความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์ของประเทศไทย พ.ศ.2562
2. เพื่อศึกษาระบบกลไกของการบังคับใช้พระราชบัญญัติว่าด้วยการรักษาความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์ของประเทศไทย พ.ศ.2562 โดยเทียบกับสิงคโปร์และสหรัฐอเมริกาและประเทศสิงคโปร์
3. เพื่อนำผลการศึกษามาเป็นข้อเสนอแนะในการพัฒนาและปรับเปลี่ยนแนวทางในการดำเนินการตามนโยบายการรักษาความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์ของกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม

วิธีการศึกษา

การศึกษาในครั้งนี้เป็นการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพโดยค้นคว้าจากเอกสาร (Documentary Research) เป็นหลัก การศึกษาจะมุ่งเน้นเกี่ยวกับปัญหาและการบังคับใช้ข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการรักษาความมั่นคงปลอดภัยทางไซเบอร์และหลักการที่เกี่ยวข้องต่างๆ โดยการรวบรวมข้อมูลจะรวบรวมข้อมูลจากเอกสาร (Documentary Study) ทางวิชาการ อันได้แก่ เอกสารทางวิชาการ บทความ ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง หนังสือพิมพ์ และจากแหล่งต่างๆ รวมทั้งจากอินเทอร์เน็ต เพื่อนำมาตรวจสอบวิเคราะห์ สังเคราะห์ และนำเสนอในลักษณะของการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Research)

ขอบเขตของการศึกษา

โดยเนื้อหาจะศึกษาหลักการ ระบบกลไก กระบวนการบังคับใช้พระราชบัญญัติว่าด้วยการรักษาความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์ พ.ศ.2562 เพื่อหาประสิทธิผลและผลกระทบของการใช้พระราชบัญญัตินี้ โดยนำเนื้อหากฎหมายว่าด้วยความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์ของสหรัฐอเมริกาและกระทรวงการสื่อสารและสารสนเทศแห่งสาธารณรัฐสิงคโปร์มาประกอบบทความ อีกทั้งเพื่อนำผลการศึกษามาเป็นแนวทางในการพัฒนานโยบายและปรับเปลี่ยนให้เป็นที่ยอมรับกับประชาชนและมีการพัฒนาตามหลักมาตรฐานสากลได้ดียิ่งขึ้น

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงหลักการหลักการและผลกระทบการบังคับใช้พระราชบัญญัติว่าด้วยการรักษาความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์ของประเทศไทย พ.ศ.2562

2. ทำให้ทราบถึงระบบกลไกของการบังคับใช้พระราชบัญญัติว่าด้วยการรักษาความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์ของประเทศไทย พ.ศ.2562 โดยเทียบเคียงกับสหรัฐอเมริกาและประเทศสิงคโปร์
3. ทำให้ทราบถึงผลกระทบต่างๆของการบังคับใช้พระราชบัญญัติว่าด้วยการรักษาความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์ พ.ศ.2562
4. ทำให้ทราบถึงความสำคัญและความจำเป็นในการกำหนดมาตรการต่างๆของการรักษาความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์

แนวคิดที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดการรักษาความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์ (Cyber Security)

การพัฒนาาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารส่งผลให้เกิดการพัฒนาทั้งทาง เศรษฐกิจ และสังคมอย่างก้าวกระโดด เนื่องจากปัจจุบันมีการพัฒนาแอปพลิเคชันและซอฟต์แวร์ที่มี ประสิทธิภาพสูง ทำให้ผู้ใช้งานทั่วไปสามารถเข้าถึงข้อมูลได้สะดวก รวดเร็ว และประหยัดค่าใช้จ่ายได้มากขึ้น หากผู้ใช้งานนำข้อมูลไปใช้ในทางที่สร้างสรรค์ก็สามารถใช้ให้เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาและยกระดับเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อมในมิติต่างๆได้ ในทางกลับกันเทคโนโลยีก็สามารถสร้างความเสียหายได้มากเช่นกัน หากผู้ประสงค์ร้ายได้พัฒนาเครื่องมือ อันทันสมัยเพื่อโจมตีระบบ โขมย ทำลาย บิดเบือนข้อมูล หรือหลอกลวง ก็จะส่งผลให้เกิดการแทรกแซงและทำลายความมั่นคงได้ในทุกระดับ ไม่ว่าจะเป็นในระดับบุคคล ระดับหน่วยงาน ระดับประเทศ และระดับโลก

อย่างไรก็ตามการรักษาความมั่นคงปลอดภัยทางไซเบอร์จำเป็นต้องคำนึงถึงการคุ้มครองความเป็นส่วนตัวและความสะดวกสบายในการเข้าถึงระบบของแต่ละบุคคลด้วยเช่นกัน การมุ่งเน้นรักษาความมั่นคงของชาติอาจเกิดการลู่ล้าความเป็นส่วนตัว ในขณะที่การมุ่งให้เกิดความสะดวกสบายในการเข้าถึงระบบอาจทำให้ความมั่นคงปลอดภัยทางไซเบอร์เกิดความหละหลวมเช่นกัน ดังนั้นหน่วยงานที่รับผิดชอบจำเป็นต้องรักษาสมดุลระหว่างการรักษาความมั่นคงปลอดภัยทางไซเบอร์ การคุ้มครองความเป็นส่วนตัวและการอำนวยความสะดวกในการเข้าถึงระบบให้เหมาะสมเพราะเป็นกลไกสำคัญในการสร้างความไว้วางใจ และการส่งเสริมให้เกิดการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการทำงานทุกภาคส่วน

บทนิยามศัพท์ในกฎหมายไซเบอร์ของไทย ได้นิยามคำว่า “ความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์” ว่า หมายถึง “มาตรการและการดำเนินการที่กำหนดขึ้นเพื่อรักษาความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์ของประเทศให้สามารถ ปกป้อง ป้องกัน หรือรับมือกับสถานการณ์ด้านภัยคุกคามทางไซเบอร์ที่ส่งผลกระทบหรืออาจก่อให้เกิดความเสี่ยง ต่อการให้บริการหรือการประยุกต์ใช้เครือข่ายคอมพิวเตอร์ อินเทอร์เน็ต โครงข่ายโทรคมนาคม หรือการให้บริการ โดยปกติของดาวเทียม อันกระทบต่อความมั่นคงของชาติ ซึ่งรวมถึงความมั่นคงทางการทหาร ความสงบเรียบร้อย ภายในประเทศและความมั่นคงทางเศรษฐกิจ” (พระราชบัญญัติว่าด้วยการรักษาความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์ พ.ศ. 2562)⁶

⁶ พระราชบัญญัติการรักษาความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์ พ.ศ. 2562 ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561-2580

2. แนวคิดมิติภายนอก

2.1 แนวคิดสงครามไซเบอร์ (Cyber Warfare)

สงครามไซเบอร์ (Cyber Warfare) คือ การใช้คอมพิวเตอร์และอินเทอร์เน็ตในการทำสงคราม ซึ่งสงครามไซเบอร์เป็นส่วนหนึ่งของสงครามสารสนเทศ (Information Warfare) สงครามไซเบอร์มีการโจมตีกันหลายรูปแบบ ตั้งแต่ชนิดเบาที่สุดจนถึงรุนแรงที่สุด อาทิ การโจมตีเว็บหรือบล็อกเว็บ, การโฆษณาชวนเชื่อด้วยการเผยแพร่ข้อมูลด้านการเมืองผ่านอินเทอร์เน็ต, การเจาะข้อมูลลับ โดยแฮกเกอร์ที่นอกจากได้ข้อมูลลับมาแล้ว ยังสามารถเปลี่ยนแปลงข้อมูลแล้วส่งกลับไปได้, การทำลายอุปกรณ์ด้านการทหารที่ใช้คอมพิวเตอร์ควบคุมการทำงาน หากระบบคอมพิวเตอร์ถูกทำลาย อาวุธนั้นก็ทำงานไม่ได้หรือทำงานไม่แม่นยำ สงครามไซเบอร์เป็นการปฏิบัติการเพื่อขัดขวาง ทำลายระบบการข่าวและการสื่อสารของฝ่ายตรงข้ามและต้องทำให้คู่ลงห่างข่าวสารและความรู้เอียงมาอยู่ฝ่ายเรา⁷ ยกตัวอย่างเช่น “สงครามเย็น” หรือ Cold War หลังจากการแพ้สงครามเวียดนามของสหรัฐอเมริกาและการล่มสลายของสหภาพโซเวียตในเอเชีย ในช่วงสงครามอ่าวที่สหรัฐโจมตีอิรักและสงครามอิรักครั้งที่สอง สิ่งที่สหรัฐต้องทำก่อนอื่น คือ ทำลายเครือข่ายคอมพิวเตอร์และอิเล็กทรอนิกส์ของอิรักที่ใช้ควบคุมระบบการยิงของอาวุธ ไม่เพียงแต่กรณีสงครามอิรักเท่านั้น ในการสู้รบปัจจุบันแต่ละฝ่ายต้องหาทางทำลาย ระบบคอมพิวเตอร์และอิเล็กทรอนิกส์ที่ควบคุมการยิงของอาวุธก่อน

2.2 แนวคิดการก่อการร้ายไซเบอร์ (Cyber Terrorism)

การก่อการร้ายไซเบอร์ (Cyber Terrorism) คือ การรวมกันของเทคโนโลยีสารสนเทศและการก่อการร้าย ซึ่งหมายถึงการโจมตีที่ไม่ชอบด้วยกฎหมายหรือภัยของการโจมตีต่อคอมพิวเตอร์ เครือข่าย และข้อมูลข่าวสารที่ถูกเก็บไว้ภายใน อันกระทำไปเพื่อการข่มขู่ ทำให้กลัว หรือบีบบังคับรัฐบาลหรือประชาชนด้วยวัตถุประสงค์ทางการเมืองหรือทางสังคม นอกจากนี้การใดจะเป็นการก่อการร้ายไซเบอร์หรือไม่นั้น การโจมตีที่นำมาซึ่งความตายหรือการบาดเจ็บทางกาย การระเบิด หรือทำให้เกิดความเสียหายทางเศรษฐกิจ ซึ่งเป็นตัวอย่างการก่อการร้ายไซเบอร์ การโจมตีอย่างรุนแรงต่อโครงสร้างพื้นฐานที่มีความสำคัญอย่างยิ่งอาจจะเป็นการกระทำของการก่อการร้ายไซเบอร์ แต่การโจมตีที่ทำลายการบริการที่ไม่มีความสำคัญหรือก่อให้เกิดความรำคาญย่อมไม่เป็นการก่อการร้ายไซเบอร์⁸

⁷ จินดา สระสมบุรณ์. นาวาเอกหญิง. ปฏิบัติการสงครามไซเบอร์ กองบัญชาการกองทัพไทย. เอกสารวิจัย, วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร, 2557.

⁸ Gabriel Weimamm. “Cyberterrorism” How real is the threat”. สถาบันสันติวิธีสหรัฐอเมริกา (United State Institute of Peace)

3. แนวคิดมิติภายใน

3.1 แนวคิดอาชญากรรมทางคอมพิวเตอร์หรืออาชญากรรมทางเทคโนโลยี (Cyber Crime)

อาชญากรรมทางคอมพิวเตอร์หรืออาชญากรรมทางเทคโนโลยี (Cyber Crime) หรืออีกชื่อที่เรียกว่า อาชญากรรมทางไซเบอร์ คือ กระทำผิดทางคอมพิวเตอร์ หมายถึง การกระทำความผิดทางกฎหมายโดยใช้คอมพิวเตอร์หรืออุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ที่สามารถเชื่อมต่อเครือข่ายอินเทอร์เน็ตเป็นเครื่องมือในการทำลาย แก้ไข หรือขโมยข้อมูลเพื่อแสวงหาผลประโยชน์ส่วนตัว ซึ่งอาจก่อให้เกิดความเสียหายกับองค์กร บริษัท หรือแม้แต่ตัวบุคคลที่เกี่ยวข้อง ทั้งทางตรงและทางอ้อม ตัวอย่างเช่น เจาะเข้าสู่ระบบปฏิบัติการคอมพิวเตอร์ของเหยื่อผ่านช่องทางอีเมล โดยการส่งอีเมลและแนบไฟล์ที่เป็นมัลแวร์ (Malware) โดยใช้วิธีเขียนอีเมลเชิญให้เหยื่อเปิดไฟล์ดังกล่าว หรือการโจมตีระบบฐานข้อมูลขององค์กรด้วยแรนซัมแวร์ (Ransomware) เพื่อเรียกค่าไถ่ข้อมูล เป็นต้น⁹

จากการศึกษาแนวคิดทั้งหมดที่กล่าวมา ผู้ศึกษาเห็นภาพรวมของการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาปรับใช้ในชีวิตประจำวัน ตลอดจนแนวโน้มที่อาจจะเกิดขึ้น อีกทั้งยังรู้จักกับลักษณะภัยคุกคามทั้งในเรื่องสงครามไซเบอร์ (Cyber Warfare), การก่อการร้ายไซเบอร์ (Cyber Terrorism), อาชญากรรมทางไซเบอร์ (Cyber Crime) ซึ่งการโจมตีในแต่ละครั้งอาจจะมีเป้าหมายและระดับแตกต่างกันไป

เนื้อหาในการนำเสนอแนวคิดนี้จะเป็นการนำเสนอเนื้อหาอันเป็นข้อมูลพื้นฐานทางด้านความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์, พระราชบัญญัติการรักษาความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์ พ.ศ. 2562 แห่งประเทศไทย รวมถึงกฎหมายว่าด้วยความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์แห่งสหรัฐอเมริกาและกระทรวงการสื่อสารและสารสนเทศแห่งสาธารณรัฐสิงคโปร์

ดังนั้นกรอบในการศึกษาของผู้ศึกษาจะศึกษาในประเด็น ดังต่อไปนี้

1. สาระสำคัญและแหล่งที่มาของการออกพระราชบัญญัติหรือตัวกฎหมาย
2. วัตถุประสงค์ในการบังคับใช้พระราชบัญญัติหรือตัวกฎหมาย
3. บทบาทและหน้าที่ของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการรักษาความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์
4. มาตรการที่นำมาใช้ในการต่อสู้กับภัยคุกคามไซเบอร์
5. ปัญหาและผลกระทบจากการบังคับใช้ของพระราชบัญญัติหรือตัวกฎหมายว่าด้วยการรักษาความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์

⁹ สavigทรี สุขศรี. กฎหมายว่าด้วยอาชญากรรมคอมพิวเตอร์และอาชญากรรมไซเบอร์, 2562.

ผลการศึกษา

ผู้ศึกษาได้เลือกสองประเทศนี้มาเพราะว่าประเทศสหรัฐอเมริกาใช้ระบบการปกครองแบบสหพันธ์สาธารณรัฐ จึงมีกฎหมายทั้งในระดับมลรัฐและระดับสหพันธรัฐซึ่งการตรากฎหมายว่าด้วยความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์ของสหรัฐอเมริกาคับล่าสุด ส่งผลให้เป็นการเปลี่ยนแปลงวิธีการจัดการปัญหาความมั่นคงทางไซเบอร์อย่างมีนัยสำคัญและประเทศสิงคโปร์เอง เป็นประเทศที่ประสบความสำเร็จในการดำเนินนโยบายด้านความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์เป็นอย่างมาก ผู้ศึกษาจึงนำข้อมูลสองประเทศนี้มาเป็นข้อมูลประกอบบทความ

โดยเริ่มจากประเทศสหรัฐอเมริกาใช้กฎหมายในระดับสหพันธรัฐซึ่งเป็นกฎหมายที่มีผลผูกพันและครอบคลุมทั่วประเทศสหรัฐอเมริกา โดยกฎหมายหลักในเรื่องความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์ ค.ศ. 2015 หรือที่สหรัฐอเมริกาเรียกว่า “Cybersecurity Information Sharing Act of 2015” ซึ่งออกในยุคสมัยของประธานาธิบดีบารัค โอบามา ซึ่งเป็นการออกกฎหมายด้านความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์ฉบับล่าสุดและมีการเปลี่ยนแปลงวิธีจัดการอย่างมีนัยสำคัญ คือ การที่จะรักษาความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์นั้นจำเป็นต้องได้รับความร่วมมือจากทุกภาคส่วน ทั้งภาครัฐและเอกชน โดนจำเป็นต้องมอบหมายบางหน้าที่ให้กับเอกชนในการสอดส่องดูแลการกระทำ ความผิดและการคุกคามบนโลกไซเบอร์ โดยแนวคิดสำคัญของ Cybersecurity Information Sharing Act of 2015 นั้น คือ

1. การประสานงาน การแบ่งปันข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการรักษาและการปฏิบัติการในการรักษาความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์ โดยกำหนดหน่วยงานที่ไม่ใช่รัฐบาลกลางสามารถแบ่งปันข้อมูลกันได้ ข้อมูลที่สามารถนำมาแบ่งปันกันได้แก่ มาตรการป้องกันภัยคุกคามทางไซเบอร์ และตัวชี้วัดภัยคุกคาม โดยตัวชี้วัดนั้นจะต้องบ่งบอกว่า เป็นข้อมูลที่เป็นภัยต่อการคุกคามทางไซเบอร์ เช่น ข้อมูลที่จะก่อให้เกิดความเสี่ยงและรุกร้ามาตรการการรักษาความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์ เป็นต้น แนวคิดนี้จึงเป็นการสร้างความร่วมมือในระหว่างประเทศ การแบ่งปันข้อมูลจะทำให้ทุกหน่วยงานเตรียมตัวและรับมือกับปัญหาที่จะตามมา
2. การคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล จะให้รัฐบาลกลางและหน่วยงานใดๆก็ตามที่แบ่งปันข้อมูลดำเนินการ ตรวจสอบ จะต้องมึระบบในการป้องกันการเข้าถึงข้อมูลโดยที่ยังไม่ได้รับอนุญาต และการที่ได้รับข้อมูลโดยที่ไม่ได้รับอนุญาตนั้นจะต้องกำจัดข้อมูลส่วนบุคคลหรือข้อมูลที่ไม่เกี่ยวข้องกับภัยคุกคามทางไซเบอร์โดยทันที เพื่อเป็นหลักประกันแก่ประชาชนว่าข้อมูลต่างๆที่รัฐได้รับนั้น จะไม่กระทบต่อสิทธิความเป็นส่วนตัวของประชาชนอย่างเด็ดขาด¹⁰

¹⁰ Latham and Watkins. What You Need to Know About the Cybersecurity Act of 2015.

<https://www.segalmccambridge.com/blog/the-cybersecurity-act-of-2015-a-brief-overview-and-whats-next/>

(สืบค้นเมื่อวันที่ 18 มกราคม พ.ศ.2565)

Cybersecurity Information Sharing Act of 2015 นั้น ได้มีกระทรวงความมั่นคงภายในประเทศ (Department of Homeland Security หรือ DHS) , กระทรวงกลาโหม (The Department of Defense) และสำนักงานข่าวกรองแห่งชาติ (The Office of National Intelligence) ทำหน้าที่หลักในการกำหนดลักษณะภัยคุกคามและจัดทำขั้นตอนการรายงานและแบ่งปันข้อมูลและยังทำหน้าที่เป็นหน่วยข่าวกรองและประเมินภัยคุกคามต่างๆทางไซเบอร์ต่างๆก่อนจะส่งข้อมูลไปยังรัฐบาลกลาง อีกทั้งยังมีศูนย์ความปลอดภัยทางไซเบอร์แห่งชาติ (NCSC) มีหน้าที่ในการปกป้องเครือข่ายจากการสื่อสารของรัฐบาลจากการคุกคามทางไซเบอร์ทั้งในและต่างประเทศ

มาตรการที่ทางสหรัฐอเมริกาได้นำมาใช้ต่อสู้กับภัยคุกคาม คือ 1.การแบ่งปันข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับภัยคุกคามทางไซเบอร์ คือ การได้รับแจ้งข้อมูลอย่างรวดเร็วและมีข้อมูลที่แม่นยำ กระทรวงความมั่นคงภายในประเทศได้ทำระบบ “Automated Indicator Sharing” ซึ่งเข้ามาเพื่อรวบรวมข้อมูลและแจกจ่ายข้อมูลระหว่างรัฐและเอกชน ซึ่งการที่เข้าถึงข้อมูลได้อย่างรวดเร็วนั้น จะเป็นการเตือนภัยให้แก่หน่วยงานรัฐและเอกชนได้ทราบว่ามีคามผิดปกติอย่างไร และสามารถรับมือกับภัยคุกคามที่เกิดขึ้นได้อย่างทันถ่วงที 2.การจัดทำรายงานของหน่วยงานรัฐ โดยกำหนดให้ทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้องระบุสถานะของตนสำหรับการดำเนินการด้านความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์ ตลอดจนมีแผนพัฒนาบุคลากร การทดสอบระบบการป้องกันภัยคุกคาม รวมถึงวิธีการรับมือต่อภัยคุกคาม

ต่อมาประเทศสิงคโปร์ สิงคโปร์ได้ประกาศนโยบาย “Smart Nation” โดยมีเป้าหมายที่จะทำให้ประเทศก้าวหน้ายิ่งขึ้นด้วยเทคโนโลยีเพื่อนำไปสู่ความอยู่ดีกินดีของประชาชนอย่างมีนัยสำคัญ ทำให้การเชื่อมโยงดิจิทัลนำไปสู่การรวมเป็นหนึ่งเดียวของชุมชนได้อย่างเข้มแข็ง รวมทั้งพลังอำนาจทุกเครือข่าย โดยทุกภาคส่วนและประชาชนมีส่วนร่วมในการดำเนินร่วมกัน ดังนั้นกระทรวงการสื่อสารและสารสนเทศแห่งสาธารณรัฐสิงคโปร์ ได้ประกาศใช้กฎหมายเมื่อวันที่ 2 มีนาคม ค.ศ.2018¹¹ ซึ่งเป็นการตรากฎหมายในการควบคุมการดำเนินการด้านความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์ของสิงคโปร์ โดยมีเป้าหมายหลักสำคัญๆ คือ เสริมสร้างการป้องกันโครงสร้างพื้นฐานและข้อมูลสำคัญที่เกี่ยวข้องกับการรักษาความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์จากการโจมตีทางไซเบอร์ อนุญาตให้หน่วยงาน Cyber Security Agency (CSA) ป้องกันและตอบสนองต่อภัยคุกคามและป้องกันไม่ให้เกิดอันตรายเพิ่มเติม มีการกำหนดกรอบสำหรับการแบ่งปันข้อมูลด้านความปลอดภัยไซเบอร์ อีกทั้งกำหนดกรอบในการออกใบอนุญาตสำหรับผู้ให้บริการด้านการรักษาความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์

กระทรวงการสื่อสารและสารสนเทศแห่งสาธารณรัฐสิงคโปร์ ได้มีหน่วยงานหลักที่อยู่ภายใต้การควบคุมของคณะรัฐมนตรี ในการทำหน้าที่รับผิดชอบในการดำเนินนโยบายด้านความปลอดภัยไซเบอร์ของสิงคโปร์ โดยแบ่งออกเป็น 2 กลุ่มใหญ่ ได้แก่ กลุ่ม Ministry of Communication and Information ทำหน้าที่ในการส่งเสริมกำกับดูแลอุตสาหกรรมสารสนเทศและการสื่อสารที่มีการแข่งขัน มีหน้าที่ในการรับผิดชอบเรื่องการปกป้องข้อมูล

¹¹ Cyber Security Agency of Singapore. Singapore Cyber Landscape 2017, 2018.

ส่วนบุคคล ได้แก่ข้อมูลในองค์กรและหน่วยงานต่างๆในสิงคโปร์และมีหน้าที่ในการป้องกัน พัฒนาการรักษาความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์และประสานความร่วมมือทั้งภาครัฐ เอกชนรวมถึงระดับประเทศในการรับมือกับเหตุการณ์ที่เกี่ยวข้องกับความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์ กลุ่ม Prime Minister's Office จะทำหน้าที่วางแผนความมั่นคงระดับชาติเพื่อสนับสนุนความมั่นคงของชาติ เพื่อเตรียมการและรับมือกับภัยคุกคามไซเบอร์ และยังพัฒนาแพลตฟอร์มดิจิทัลเพื่อให้บรรลุนโยบาย Smart Nationและขับเคลื่อนการเปลี่ยนผ่านเข้าสู่ยุคดิจิทัลในการให้บริการสาธารณะ¹²

และมาตรการที่ทางสิงคโปร์ได้นำมาใช้ต่อสู้กับภัยคุกคาม คือ 1.การมีศูนย์ประสานงานซึ่งมีหน้าที่เตือนและแนะนำการปฏิบัติงานเชิงเทคนิคเมื่อเกิดเหตุได้อย่างรวดเร็ว และมีการสร้างความตระหนักรู้ผ่านการสัมมนา การซ้อมรับมือกับสถานการณ์จริงเพื่อรับมือกับเหตุการณ์ที่เกี่ยวกับความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์ทั้งภาครัฐและเอกชน 2. การสร้างความรู้แก่ประชาชนและคนทั่วไปเกี่ยวกับภัยคุกคามทางไซเบอร์และการจัดการกับภัยคุกคาม โดยทางสิงคโปร์ให้ความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติที่จะป้องกันข้อมูลและทำให้เครื่องมืออุปกรณ์ดิจิทัลสะอาดปลอดภัยจากไวรัสที่มาจากไซเบอร์

ต่อมาประเทศไทย ก่อนจะมีการตราพระราชบัญญัติว่าด้วยความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์ พ.ศ.2562 นั้น ประเทศไทยได้มีการตราพระราชบัญญัติว่าด้วยการกระทำผิดเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ พ.ศ. 2550 ด้วยเหตุผลที่ว่าระบบคอมพิวเตอร์ได้เข้ามามีบทบาทสำคัญในชีวิตประจำวันของมนุษย์ ดังนั้นจึงมีการตรากฎหมายฉบับนี้เพื่อเป็นการกำหนดมาตรการเพื่อป้องกันและปราบปรามการกระทำของบุคคลที่ทำลายข้อมูลของบุคคลอื่นในระบบคอมพิวเตอร์โดยไม่ชอบและมีการเผยแพร่ข้อมูลอันเป็นเท็จ ที่จะก่อให้เกิดความเสียหายต่อเศรษฐกิจ สังคมและความมั่นคงของรัฐ รวมถึงความสงบสุขของประชาชน ต่อมาได้มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติว่าด้วยการกระทำผิดเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ ฉบับปรับปรุงและแก้ไข ในปีพ.ศ.2560 เพื่อให้มีความสอดคล้องมากขึ้นและกำหนดฐานความผิดขึ้นมาใหม่ แต่พระราชบัญญัติฉบับนี้เป็นกฎหมายอาญาที่นำมาปรับใช้กับความผิดเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ซึ่งรวมถึงระบบเทคโนโลยี โดยมุ่งลงโทษผู้กระทำความผิดเป็นสำคัญ ดังนั้นการนำมาปรับใช้เพื่อป้องกันการคุกคามทางไซเบอร์อาจไม่ได้ผลมากนัก เนื่องจากการรักษาความมั่นคงปลอดภัยทางไซเบอร์นั้นหน่วยงานรัฐจำเป็นต้องมีเครื่องมือที่สามารถนำมาใช้ป้องกันและแก้ไขปัญหาการคุกคามทางไซเบอร์อย่างทันถ่วงทีต่อสถานการณ์เป็นสำคัญ

พระราชบัญญัติการรักษาความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์พ.ศ.2562 มีผลบังคับใช้เมื่อวันที่ 28 พฤษภาคม พ.ศ.2562 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อกำหนดนโยบาย มาตรการ แนวทางการรักษาความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์สำหรับหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชนที่เป็นโครงสร้างพื้นฐานสำคัญทางสารสนเทศในการป้องกันรับมือและลดความเสี่ยงจากภัยคุกคามทางไซเบอร์ไม่ให้เกิดผลกระทบต่อความมั่นคงของรัฐและความสงบเรียบร้อยภายในประเทศ รวมทั้งให้สำนักงานคณะกรรมการการรักษาความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์แห่งชาติ (สกมช.) เป็น

¹² Cyber Security Agency of Singapore. Singapore Cyber Landscape 2017, 2018.

หน่วยงานรับผิดชอบงานตามพระราชบัญญัติและประสานการปฏิบัติงานร่วมกันทั้งภาครัฐและเอกชน ไม่ว่าจะในสถานการณ์ทั่วไปหรือสถานการณ์ที่เป็นภัยต่อความมั่นคงอย่างร้ายแรง ซึ่งจะทำให้การป้องกันและการรับมือกับภัยคุกคามทางไซเบอร์เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นเองสิ่งที่ภาครัฐ หน่วยงานเอกชน และประชาชนจะได้ประโยชน์จากพระราชบัญญัติว่าด้วยการรักษาความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์ พ.ศ.2562 คือโครงสร้างพื้นฐานสำคัญของระบบคอมพิวเตอร์ของหน่วยงานต่างๆ รวมทั้งเอกชนและประชาชนมีความปลอดภัย สามารถใช้บริการได้อย่างต่อเนื่อง มีแนวทางในการรับมือภัยคุกคามทางไซเบอร์ไม่ให้เกิดผลกระทบเป็นวงกว้างและกลับมาทำงานได้อย่างรวดเร็ว และเมื่อเกิดภัยคุกคามร้ายแรง การเข้าไปแก้ไขปัญหาก็ต้องเข้าถึงทรัพย์สินจะต้องใช้คำสั่งศาลเพื่อเข้ามาคุ้มครองสิทธิ์ และมีการจัดตั้งหน่วยงานขึ้นมาดูแลมาตรฐานด้านความปลอดภัยไซเบอร์และให้ความช่วยเหลือแก่หน่วยงานต่างๆของภาครัฐ เอกชนและประชาชน¹³

พระราชบัญญัติว่าด้วยการรักษาความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์ของประเทศไทย พ.ศ.2562 ได้ทำการจัดตั้งคณะกรรมการที่เกี่ยวข้อง โดยแบ่งออกเป็น 3 คณะ (พระราชบัญญัติการรักษาความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์ พ.ศ. 2562) ได้แก่

1. คณะกรรมการการรักษาความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์แห่งชาติ หรือ กมช. (National Cyber Security Committee : NCSC) มีนายกรัฐมนตรีเป็นประธาน มีหน้าที่เสนอนโยบาย จัดทำแผนแม่บท กำหนดมาตรฐานและแนวทางส่งเสริมพัฒนา ยกระดับทักษะความรู้ของเจ้าหน้าที่ประสานงานความร่วมมือกับหน่วยงานต่าง ๆ รวมไปถึงการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติตามนโยบายที่ได้ถูกกำหนดแล้ว
2. คณะกรรมการกำกับดูแลด้านความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์ หรือ กกม. มีรัฐมนตรีว่าการกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมเป็นประธาน มีหน้าที่ดูแลและดำเนินการเพื่อรับมือกับภัยคุกคามไซเบอร์ในระดับร้ายแรง กำหนดแนวทางปฏิบัติสำหรับหน่วยงานของรัฐและหน่วยงานโครงสร้างพื้นฐานทางสารสนเทศ รวมทั้งกำหนดมาตรการในการประเมินความเสี่ยง การตอบสนองและรับมือกับภัยคุกคามที่เกิดขึ้น
3. คณะกรรมการบริหารสำนักงานคณะกรรมการการรักษาความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์ หรือ กบส. มีรัฐมนตรีว่าการกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมเป็นประธาน ทำหน้าที่ดูแลงานด้านการบริหารงานทั่วไป

โดยทั้งสามคณะทำงานจะทำหน้าที่ดูแลโครงสร้างบริการพื้นฐานสำคัญทางสารสนเทศ 8 ด้านสำคัญ ได้แก่ ด้านความมั่นคงของรัฐ ด้านบริการภาครัฐที่สำคัญ ด้านการเงินการธนาคาร ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและโทรคมนาคม ด้านการขนส่งและโลจิสติก ด้านพลังงานและสาธารณูปโภค ด้านสาธารณสุข และด้านอื่นตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนดเพิ่มเติม

¹³ พระราชบัญญัติการรักษาความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์ พ.ศ. 2562 ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561-2580

มาตรการการรับมือกับภัยคุกคามทางไซเบอร์ของประเทศไทย ปัจจุบันเราใช้ชีวิตเชื่อมโยงกับอินเทอร์เน็ต ในหลากหลายมิติมาก คนไทยใช้อินเทอร์เน็ตในการทำกิจกรรมมากมายไม่ว่าจะเป็นการติดต่อสื่อสารโดยผ่านโครงข่ายITและแอปพลิเคชัน การทำธุรกรรมออนไลน์ การซื้อของออนไลน์ การคู่มือบันเทิง หรือแม้แต่การเรียนออนไลน์และอื่นๆอีกมากมาย ทั้งหมดนี้หากการรักษาความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์อ่อนแอ ก็อาจทำให้ผู้ประสงค์ร้ายเข้ามาทำอันตรายต่อเราและข้อมูลส่วนบุคคลของเราได้ ตั้งแต่การเข้าถึงข้อมูลส่วนบุคคลของเราที่เราไม่ได้ตั้งใจจะเปิดเผย เช่น เพศวิถี อายุ สัญชาติ ศาสนา จนอาจนำไปสู่การขโมยข้อมูลของเราไปใช้ เช่น รหัสบัตร ATM ข้อมูลบัตรเครดิต การสวมรอยเป็นเรา ไปจนถึงการเรียกค่าไถ่เพื่อแลกกับการไม่เปิดเผยข้อมูลของเรา

ทางภาครัฐจึงใช้มาตรการการรับมือกับภัยคุกคามทางไซเบอร์ในการแก้ไขปัญหาความปลอดภัยและความมั่นคงไซเบอร์โดยใช้บุคลากร กระบวนการต่างๆ และเทคโนโลยีโดยผ่านระบบคอมพิวเตอร์ โปรแกรมคอมพิวเตอร์ หรือบริการที่เกี่ยวข้องกับคอมพิวเตอร์ใดๆ เพื่อสร้างความมั่นใจและเสริมสร้างความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์ของคอมพิวเตอร์ ข้อมูลคอมพิวเตอร์ ระบบคอมพิวเตอร์ หรือข้อมูลอื่นๆเกี่ยวข้องกับระบบคอมพิวเตอร์ ซึ่งคณะกรรมการการรักษาความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์แห่งชาติจะต้องคำนึงถึงลักษณะของภัยคุกคามทางไซเบอร์และปัจจัยที่ใช้ในการประเมินภัยคุกคามทางไซเบอร์แต่ละระดับ โดยแบ่งออกเป็น 4 ขั้นตอน (พระราชบัญญัติการรักษาความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์ พ.ศ. 2562) คือ

ขั้นตอนที่ 1 : การเตรียมการและป้องกันการเกิดภัยคุกคามทางไซเบอร์

มีการดำเนินมาตรการเพื่อเตรียมการและป้องกันการเกิดภัยคุกคามทางไซเบอร์ (preparation) โดยจัดเตรียมข้อมูลให้พร้อมและมีการจัดตั้งและฝึกอบรมบุคลากรหรือทีมงาน การจัดหาเครื่องมือและทรัพยากรต่างๆ ที่จำเป็นการตั้งค่าระบบต่างๆให้มีความปลอดภัยรวมถึงการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ

ขั้นตอนที่ 2 : การตรวจจับและวิเคราะห์ภัยคุกคามทางไซเบอร์

ถึงแม้ว่าจะมีมาตรการต่างๆที่ป้องกันการเกิดภัยคุกคามจากไซเบอร์ได้ แต่ก็ไม่สามารถครอบคลุมละป้องกันได้ทั้งหมด การดำเนินมาตรการในการตรวจจับและวิเคราะห์ภัยคุกคามทางไซเบอร์ (detection and analysis) จึงเป็นสิ่งจำเป็นที่จะช่วยให้หน่วยงานสามารถบรรเทาความเสี่ยงที่ยังคงเหลืออยู่และสามารถแจ้งเตือนได้อย่างทันท่วงทีเมื่อมีภัยคุกคามทางไซเบอร์เกิดขึ้น

ขั้นตอนที่ 3 : การระงับภัยคุกคามทางไซเบอร์ ปรามปรามภัยคุกคามทางไซเบอร์และการฟื้นฟูระบบงานที่ได้รับผลกระทบ

เมื่อมีการแจ้งเตือนภัยคุกคามทางไซเบอร์เกิดขึ้น หน่วยงานควรกำหนดแนวทางการดำเนินมาตรการเพื่อระงับภัยคุกคามทางไซเบอร์ การปรามปรามภัยคุกคาม ทางไซเบอร์ และการฟื้นฟูระบบงานที่ได้รับผลกระทบ (containment, eradication, and recovery) โดยการดำเนินการดังกล่าวต้องมีความสอดคล้องกับความรู้และระดับของภัยคุกคามทางไซเบอร์แต่ละระดับ จนกระทั่งสามารถกู้คืนทรัพย์สินสำคัญทางสารสนเทศให้กลับมาดำเนินงานหรือให้บริการได้ตามปกติ โดยจะต้องกระทำควบคู่ไปกับการตรวจจับและวิเคราะห์ภัยคุกคามทางไซเบอร์

เบอร์ที่อาจมีการลุกลามมากขึ้น เพื่อให้การระงับและการปราบปรามภัยคุกคามทางไซเบอร์ ตลอดจนการฟื้นฟูระบบงานที่ได้รับผลกระทบจากการเกิดภัยคุกคามทางไซเบอร์ สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป

ขั้นตอนที่ 4 : การดำเนินการภายหลังการแก้ปัญหาภัยคุกคามทางไซเบอร์

การดำเนินกิจกรรมที่เกี่ยวข้องภายหลังการแก้ปัญหาภัยคุกคามทางไซเบอร์ (post-incident activity) นั้น หน่วยงานจะต้องกำหนดขั้นตอน วิธีปฏิบัติ หรือกำหนดนโยบายภายในที่เกี่ยวข้องเพื่อให้มีแนวทางที่ชัดเจน เพื่อที่จะแก้ไขข้อบกพร่อง นอกจากนี้หน่วยงานต้องเก็บรักษาข้อมูลและพยานหลักฐานที่จำเป็นเพื่อใช้ในกระบวนการทางนิติวิทยาศาสตร์ หรือใช้ในกรณีที่ต้องการร้องทุกข์หรือดำเนินคดี เนื่องจากภัยคุกคามทางไซเบอร์ที่เกิดขึ้นนั้นอาจเข้าลักษณะเป็นความผิดตามประมวลกฎหมายอาญาหรือพระราชบัญญัติว่าด้วยการกระทำความผิดเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ พ.ศ. 2560 หรือกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง (โดยการเก็บข้อมูลจะต้องดำเนินการตั้งแต่เมื่อมีการตรวจพบว่ามีภัยคุกคามทางไซเบอร์เกิดขึ้น เนื่องจากข้อมูลดังกล่าวอาจสูญหายไปในช่วงที่ต้องระงับเหตุภัยคุกคามทางไซเบอร์หรืออาจถูกลบหรือทำลายโดยผู้โจมตี)

จากที่กล่าวมาทั้งหมด 4 ขั้นตอนเป็นขั้นตอนที่ป้องกันการใช้งานในระบบคอมพิวเตอร์ โครงข่ายระบบ IT ต่างๆ ให้กลับมาใช้งานได้อย่างเป็นปกติและปลอดภัยตามมาตรการการรับมือกับภัยคุกคามทางไซเบอร์ได้อย่างถูกต้องตามหลักสากล

จากที่กล่าวมาข้างต้น มาตรการการป้องกันภัยคุกคามไซเบอร์จะช่วยและเสริมสร้างประโยชน์ให้กับภาครัฐ เอกชน และประชาชน เพื่อที่ป้องกันภัยคุกคามที่อันตรายต่อระบบคอมพิวเตอร์และโครงข่ายระบบ IT ต่างๆ แต่ผู้ศึกษาเองได้ค้นคว้าหาข้อมูลเพิ่มเติมว่าพระราชบัญญัติว่าด้วยการรักษาความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์ของประเทศไทย พ.ศ.2562 นั้นได้ส่งผลต่อความคิดเห็นของประชาชน ซึ่งสิ่งที่ประชาชนกังวล คือ

1. นิยามภัยคุกคามไซเบอร์ตีความได้กว้าง อาจคุกคามต่อสิทธิของประชาชน
2. เจ้าหน้าที่รัฐสามารถขอข้อมูลจากใครก็ได้ เพื่อประโยชน์ในการทำงาน โดยใช้กฎหมายให้อำนาจเจ้าหน้าที่ยึด-ค้น-เจาะ-ทำสำเนาคอมพิวเตอร์ ระบบคอมพิวเตอร์ และข้อมูลคอมพิวเตอร์ ซึ่งคำชี้แจงจากพระราชบัญญัติการรักษาความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์ พ.ศ. 2562 ระบุว่าเจ้าหน้าที่จะต้องขออำนาจจากศาล (ตามมาตรา 65) และใช้อำนาจยึด-ค้น-เจาะ-ทำสำเนาอาชญากรที่โจมตีระบบสารสนเทศของบุคคลธรรมดา ไม่เกี่ยวข้องกับประชาชนทั่วไป

3. เมื่อมีภัยคุกคามไซเบอร์ร้ายแรงขึ้นไป เจ้าหน้าที่รัฐสามารถสอดส่องข้อมูลได้แบบ Real-time คำชี้แจงระบุว่าเจ้าหน้าที่จะใช้อำนาจตามคำสั่งศาลเฉพาะกับผู้กระทำความผิด ถ้ามีการโจมตีระบบคอมพิวเตอร์ที่ทำให้ระบบล่มเท่านั้น ไม่เกี่ยวข้องกับประชาชนทั่วไป

4. ในกรณีจำเป็นเร่งด่วน เจ้าหน้าที่สามารถใช้อำนาจได้โดยไม่ต้องขออนุญาต คำชี้แจงระบุว่าภัยคุกคามไซเบอร์ทุกระดับต้องขออนุญาตศาลทุกกรณี ยกเว้นระดับวิกฤติที่กระทบต่อความมั่นคงของประเทศเท่านั้นที่ทำได้ แต่ต้องแจ้งศาลโดยเร็ว

5. ผู้ใดฝ่าฝืนและไม่ปฏิบัติตามคำสั่งมีทั้งโทษปรับและโทษจำคุก คำชี้แจงระบุว่าโทษจำคุกมีเฉพาะเจ้าหน้าที่รัฐนำข้อมูลที่ได้นำไปเปิดเผย ไม่เกี่ยวข้องกับประชาชน

ยกตัวอย่างกรณีศึกษาในปี พ.ศ.2558 ภายใต้รัฐบาลรัฐประหารของประยุทธ์ จันทร์โอชา ประกาศนโยบาย Single Internet Gateway หรือการที่รัฐจะทำให้ประตูเชื่อมต่ออินเทอร์เน็ตภายในประเทศออกไปสู่ต่างประเทศ หรือ International Internet Gateway (IIG) เหลือเพียงบานเดียวจากที่ประเทศไทยมี IIG ซึ่งเป็นของผู้ให้บริการภาคเอกชนในประเทศลงทุนสร้างไว้แล้วกว่าสิบบาน เหตุผลที่ฝ่ายรัฐบาลให้ไว้คือ เพื่อความมั่นคงปลอดภัยเพราะสามารถตรวจสอบคัดกรองข้อมูลได้ง่ายจากทางเข้า-ออกภายในจุดเดียว จากนั้นก็เกิดกระแสวิพากษ์วิจารณ์จากหลายองค์กรว่ารัฐต้องการสอดแนมข้อมูลและพฤติกรรมของประชาชน โดยมีการลงชื่อคัดค้านที่เว็บไซต์ Change.org จำนวนกว่าแสนสองหมื่นรายชื่อ จนสุดท้ายทางรัฐได้ออกมาแก้ตัวว่านโยบายดังกล่าวอยู่ในขั้นตอนการศึกษาความเป็นไปได้เท่านั้น¹⁴

และเมื่อวันที่ 5 มีนาคม พ.ศ.2562 จากการรายงานไทยโพสต์ นายธนาธร จึงรุ่งเรืองกิจ อดีตหัวหน้าพรรคอนาคตใหม่ กล่าวถึง พระราชบัญญัติการรักษาความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์ พ.ศ. 2562 ว่า เป็นการอ้างเรื่องความมั่นคง โดยเฉพาะความมั่นคงของผู้นำทหารเข้ามาปิดปากประชาชน เข้ามาละเมิดสิทธิในการแสดงความคิดเห็น สิทธิในการแสดงออกซึ่งการวิพากษ์วิจารณ์ของประชาชน นอกจากนี้ยังละเมิดสิทธิในการเข้าถึงข้อมูลส่วนตัวของประชาชน ภายใต้ พ.ร.บ.ไซเบอร์ฉบับนี้ ข้อมูลที่เป็นส่วนตัวของเราจะถูกภาครัฐเอาไปได้ ถ้าเกิดเขาเห็นว่าเราเป็นภัยต่อความมั่นคง พรรคอนาคตใหม่ไม่เห็นด้วยกับกฎหมายต่างๆ ที่ออกมาเพื่อปิดปาก ปิดกั้นสิทธิเสรีภาพประชาชน ไม่ว่าจะเป็น พ.ร.บ.ไซเบอร์ตัวนี้หรือ พ.ร.บ.คอมพิวเตอร์ก่อนหน้านี้ หากพรรคอนาคตใหม่มีอำนาจจะเข้าไปแก้ไขทันที¹⁵

ดังนั้นข้อกังวลที่เกิดขึ้นในพระราชบัญญัติว่าด้วยการรักษาความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์ พ.ศ.2562 กล่าวมาก่อนนั้น เป็นข้อโต้แย้งและข้อกังวลใจที่ผู้ศึกษาได้รวบรวมมาจากความคิดเห็นและสื่อต่างๆ แม้ข้อมูลเหล่านี้จะไม่เป็นข้อมูลหรือผลงานทางวิชาการในลักษณะที่เป็นทางการ แต่ก็ยังเป็นประโยชน์ต่อการศึกษาค้นคว้าวิจัยนี้ เนื่องจากเป็นการสะท้อนความคิดเห็นเกี่ยวกับพระราชบัญญัติว่าด้วยการรักษาความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์ แห่งชาติ พ.ศ.2562 ได้ดี

¹⁴ สาวิกตรี สุขศรี. นโยบาย Single Internet Gateway เพื่อรัฐ เพื่อประชาชน หรือเพื่อใคร?

¹⁵ ไทยโพสต์. แจงพรบ.ไซเบอร์ ป้องภัยคุกคาม! ธนาธรจ้องแก้, <https://www.thaipost.net/main/detail/30501> (สืบค้นเมื่อวันที่ 10 มกราคม พ.ศ.2565)

สรุปและข้อเสนอแนะ

สรุปผลการศึกษา

เมื่อพิจารณาจากผลการศึกษาแล้ว ผู้ศึกษาได้นำทั้งสามประเทศมาเทียบเคียงดังนี้

ประเทศ	สหรัฐอเมริกา	สิงคโปร์	ไทย
ชื่อกฎหมาย	Cybersecurity Information Sharing Act of 2015	กระทรวงการสื่อสารและสารสนเทศแห่งสาธารณรัฐสิงคโปร์	พระราชบัญญัติว่าด้วยการรักษาความมั่นคงไซเบอร์แห่งชาติ พ.ศ.2562
วัตถุประสงค์	เพื่ออำนวยความสะดวกในการสื่อสารและแบ่งปันข้อมูลระหว่างภาครัฐและเอกชนเพื่อต่อสู้กับภัยคุกคาม	เพื่อเสริมสร้างการป้องกันโครงสร้างพื้นฐานและข้อมูลสำคัญที่เกี่ยวข้องกับการรักษาความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์จากการโจมตีทางไซเบอร์	เพื่อปกป้องและป้องกันการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศจากภัยคุกคามทางไซเบอร์
องค์กรที่รับผิดชอบ	กระทรวงความมั่นคงภายในประเทศ	Ministry of Communication and Information และ Prime Minister's Office	คณะกรรมการการรักษาความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์แห่งชาติ หรือ กมช. (National Cyber Security Committee : NCSC) คณะกรรมการกำกับดูแลด้านความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์ หรือ กกม. และ คณะกรรมการบริหารสำนักงานคณะกรรมการการรักษาความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์ หรือ กบส.
มาตรการการรับมือกับภัยคุกคาม	การแบ่งปันข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับภัยคุกคามทางไซเบอร์ รวบรวม	จัดตั้งศูนย์ประสานงานซึ่งมีหน้าที่เตือนและแนะนำการปฏิบัติงานเชิงเทคนิค	-คณะกรรมการการรักษาความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์แห่งชาติมีอำนาจ

	<p>ข้อมูลที่เป็นภัยต่อการ คุกคามและแจกจ่าย ข้อมูลระหว่างรัฐและ เอกชน อีกทั้งมีการเตือน ภัยให้แก่หน่วยงานรัฐและ เอกชน</p>	<p>เมื่อเกิดเหตุได้อย่าง รวดเร็วและมีการสร้าง ความรู้แก่ประชาชน เพื่อ สามารถรับมือและจัดการ กับภัยคุกคามได้</p>	<p>ตามกฎหมายในการ ดำเนินการเข้าถึงข้อมูล และอำนาจในการกำกับ ดูแลองค์กร เมื่อเกิดเหตุ ภัยคุกคามทางไซเบอร์ เกิดขึ้น</p> <p>-มีการใช้บุคลากร กระบวนการต่างๆ และ เทคโนโลยีผ่านระบบ คอมพิวเตอร์ โปรแกรม คอมพิวเตอร์ หรือบริการ ที่เกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ ใดๆ เพื่อสร้างความมั่นใจ และเสริมสร้างความ มั่นคงปลอดภัยไซเบอร์ ของคอมพิวเตอร์</p>
--	--	---	--

จากการเทียบเคียงทั้งสามประเทศทั้งประเทศสหรัฐอเมริกา ประเทศสิงคโปร์และประเทศไทย โดยกฎหมายว่าด้วยการรักษาความมั่นคงปลอดภัยทางไซเบอร์นั้นมีวัตถุประสงค์ที่คล้ายคลึงกัน คือ การรักษาและป้องกันไซเบอร์ของแต่ละประเทศเพื่อสร้างความเชื่อมั่นในการใช้งานและมีความปลอดภัย อีกทั้งภาพรวมของทั้งสามประเทศนี้มีพัฒนาการที่ต่อเนื่องในเรื่องการออกกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการรักษาความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์ โดยมีการออกกฎหมายและกฎระเบียบต่างๆที่เกี่ยวข้องเพื่อรองรับในเรื่องดังกล่าว และยังสามารถตอบสนองยุทธศาสตร์ประเทศในการใช้เทคโนโลยีเพื่อมาขับเคลื่อนเศรษฐกิจและสังคมให้มีความยั่งยืน แต่ทั้งนี้ทั้งนั้นกฎหมายทางด้านมาตรการการคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพของประชาชน ประเทศสหรัฐอเมริกาได้มีการบัญญัติชัดเจนถึงมาตรการการคุ้มครองสิทธิพื้นฐานของประชาชน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องของข้อมูลส่วนบุคคล หากพิสูจน์ว่าข้อมูลนั้นไม่เกี่ยวข้องกับภัยคุกคาม จะทำการลบทิ้งทันที ส่วนประเทศสิงคโปร์ ได้มีการปกป้องและป้องกันข้อมูลของประชาชนและทำให้เครื่องมืออุปกรณ์ดิจิทัลนั้นสะอาดปลอดภัยจากไวรัสที่มาจากไซเบอร์ แต่กฎหมายของประเทศไทยนั้นยังไม่ได้ปรากฏมาตรการการคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพของประชาชนอย่างชัดเจน โดยอาจจะต้องพึงกฎหมายอื่นมาประกอบการพิจารณาเพื่อคุ้มครองสิทธิขั้นพื้นฐานของประชาชน ดังนั้นประเทศไทยควรให้ความสำคัญอันดับแรกกับการพัฒนาด้านการเสริมสร้างศักยภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเสริมสร้าง

ความรู้ด้านความมั่นคงไซเบอร์ให้แก่ประชาชนและการพัฒนาบุคลากร ผู้เชี่ยวชาญ ให้มีความรู้เพิ่มเติมมากยิ่งขึ้น ซึ่งเป็นปัจจัยพื้นฐานสำคัญในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์

กิตติกรรมประกาศ

บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของวิทยานิพนธ์ปริญญาโทและผู้เขียนขอขอบคุณต่อสมาคมรัฐประศาสนศาสตร์แห่งประเทศไทยที่ได้ให้ผู้เขียนได้มีส่วนร่วมในการประชุมวิชาการระดับชาติ ครั้งที่ 16 นับว่าเป็นเกียรติอย่างสูงที่ได้เข้าร่วมพร้อมกับการนำเสนอผลงานวิชาการที่มีมุมมองต่อการศึกษาพัฒนาด้านความรู้เกี่ยวกับสาขาวิชาการรัฐประศาสนศาสตร์และการประยุกต์ใช้กับการบริหารภาครัฐให้มีความเจริญก้าวหน้าต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร. (2558). รายงานประจำปีไทยเซิร์ต 2558. ศูนย์ประสาน การรักษาความมั่นคงปลอดภัยระบบคอมพิวเตอร์ประเทศไทยสำนักงานพัฒนาธุรกรรมทาง อิเล็กทรอนิกส์. กรุงเทพฯ
- กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร. (2559). แผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ
- จินดา สระสมบุรณ์. นาวาเอกหญิง. (2557). ปฏิบัติการสงครามไซเบอร์ กองบัญชาการกองทัพไทย. เอกสารวิจัย, วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร
- พระราชบัญญัติการรักษาความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์ พ.ศ. 2562 ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561-2580**
- วรภรณ์ วนาพิทักษ์. (2550). มาตรการจัดการปัญหาการเผยแพร่ภาพลามกบนอินเทอร์เน็ต : กรณีศึกษาเปรียบเทียบประเทศสหรัฐอเมริกาและประเทศอังกฤษ
- ศิวลีย์ สิริโรจน์บริรักษ์. (2558). การพัฒนามาตรฐานการรักษาความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์ (Cyber Security) ของกระทรวงกลาโหม. บทความทางวิชาการ ศูนย์ศึกษายุทธศาสตร์
- สาวิกตรี สุขศรี. (2555). อาชญากรรมคอมพิวเตอร์. ผลกระทบจากพระราชบัญญัติว่าด้วยการกระทำความผิดเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ พ.ศ. 2550 และนโยบายของรัฐกับสิทธิเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น
- สาวิกตรี สุขศรี. (2562). กฎหมายว่าด้วยอาชญากรรมคอมพิวเตอร์และอาชญากรรมไซเบอร์
- สาวิกตรี สุขศรี. นโยบาย Single Internet Gateway เพื่อรัฐ เพื่อประชาชน หรือเพื่อใคร?
- Burnett. (2003). R. & Dabid P.M. *Web theory*. London : Routledge
- Cyber Security Agency of Singapore. (2018). Singapore Cyber Landscape 2017
- Gabriel Weimamm. “Cyberterrorism” How real is the threat”. สถาบันสันติวิธีสหรัฐอเมริกา (United State Institute of Peace)

อ้างอิงจากสื่อออนไลน์

ไทยเซิร์ต. ThaiCERT Annual Report 2016. [ออนไลน์]. 2019. แหล่งที่มา: www.thaicert.or.th

ไทยโพสต์. แจงพรบ.ไซเบอร์ ป้องกันภัยคุกคาม! 'ธนาธร'จ้องแก้.[ออนไลน์]. 2019.

แหล่งที่มา:<https://www.thaipost.net/main/detail/30501>

ปรเมศวร กุมารบุญ. เริ่มต้นกับอาชญากรรมไซเบอร์.[ออนไลน์]. 2019

แหล่งที่มา:<https://www.gotoknow.org/posts/623475>.

สำนักงานที่ปรึกษาด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ประจำสถานเอกอัครราชทูต ณ กรุงวอชิงตัน ดี.ซี. .แผนปฏิบัติการ

การความมั่นคงทาง CYBER ในสหรัฐอเมริกา. [ออนไลน์]. 2018.

แหล่งที่มา:<http://ost.thaiembdc.org/th1/2018/01/แผนปฏิบัติการความมั่นคง/>

อาเซียน กปส. .การป้องกันอาชญากรรมทางไซเบอร์ คืออะไร.[ออนไลน์]. 2019.

แหล่งที่มา:http://www.aseanhai.net/ewt_news.php?nid=9043&filename=index

Asian Watch.อาเซียนกับความร่วมมือด้านความมั่นคงไซเบอร์. [ออนไลน์]. 2016. แหล่งที่มา :

<http://aseanwatch.org/2016/06/30/current-issue-0259/>

ETDA. สถิติภัยคุกคาม. [ออนไลน์]. 2018. แหล่งที่มา:<https://www.thaicert.or.th/statistics2018.html>

Hackman Mark. 7 ภัยคุกคามไซเบอร์ที่น่ากลัวที่สุดในโลก จัดอันดับโดย SANS Institute แปลและเรียบเรียงโดย

Techtalkthai. [ออนไลน์]. 2017. แหล่งที่มา: <https://www.techtalkthai.com/7-deadly-attacks-by-sans/> ThaiCERT

Latham and Watkins. What You Need to Know About the Cybersecurity Act of 2015. [ออนไลน์].

แหล่งที่มา: <https://www.segalbccambridge.com/blog/the-cybersecurity-act-of-2015-a-brief-overview-and-whats-next/>

Softpedia News.กรณีศึกษา ระบบฐานข้อมูลลายนิ้วมือของตำรวจนิวยอร์กเกือบติดมัลแวร์เรียกค่าไถ่เพราะ

บริษัทรับเหมาเอาคอมพิวเตอร์จากภายนอกมาเชื่อมต่อเครือข่าย. [ออนไลน์]. 2019. แหล่งที่มา:

<https://news.softpedia.com/news/ransomware-infiltrates-nypd-s-fingerprint-database-causes-system-shutdown-528314.shtml>

The EXIT : อาชญากรรมไซเบอร์รุกไทย”. [ออนไลน์].

แหล่งที่มา:<https://www.thaipbs.or.th/news/content/309313>

Virtual World TABLE OF CONTENTS. [ออนไลน์].

แหล่งที่มา:<https://www.techopedia.com/definition/25604/virtual-world>

การพัฒนาสถานีและพื้นที่โดยรอบภายหลังการเปิดใช้สถานี KL Sentral
กรุงกัวลาลัมเปอร์ ในฐานะสถานีกลางการขนส่งทางรางของประเทศมาเลเซีย
The Development of Station and Surrounding Area After the Opening of
Kl Sentral Station, Kuala Lumpur as the Central Station for Rail
Transport In Malaysia

ไพลภัฏ ประสิทธิ์เขตกิจ¹
Wailapat Prasitkhetkit¹

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อเพื่อวิเคราะห์การพัฒนาของผังเมืองและรูปแบบของการพัฒนาผังเมืองจากการสร้างสถานี KL Sentral กรุงกัวลาลัมเปอร์โดยมีแนวคิดการพัฒนาพื้นที่รอบสถานีขนส่งมวลชน (Transit – Oriented Development : TOD) เป็นกรอบในการวิเคราะห์ จากข้อมูลสำคัญพบว่าพื้นที่โดยรอบจะประกอบไปด้วยย่านที่พักอาศัยทั้งแนวราบ และห้างสรรพสินค้า ยิ่งห่างจากศูนย์กลางเมือง พื้นที่โดยรอบสถานีจะเป็นที่พักอาศัย ส่วนสถานีที่ตั้งอยู่ในเมืองบริเวณโดยรอบจะเป็นที่พักอาศัยแนวตั้ง (คอนโดมิเนียม) อาคารสำนักงาน ห้างสรรพสินค้า และจุดเปลี่ยนถ่ายสัญจร การใช้พื้นที่โดยรอบสถานีมีการเชื่อมโยงพื้นที่โดยรอบในระยะเดินเท้าได้สะดวก สามารถเดินจากที่พักอาศัยหรือที่ทำงานไม่เกิน 10 นาที องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องส่งเสริมการเดินเท้ามีการใช้ที่ดินที่หลากหลาย และมีการเชื่อมต่อกับระบบขนส่งอื่น ๆ ในพื้นที่เดียวกันได้เร็วที่สุด นับว่าเป็นสถานีที่มีการใช้พื้นที่รอบสถานีคุ้มค่าและสถานีจัดอยู่ในตำแหน่งที่ดีที่สุด เพราะตั้งอยู่จุดศูนย์กลางเมืองและมีการเชื่อมโยงสถานีกับพื้นที่โดยรอบด้วยทางเดินเป็นหลัก ทั้งยังมีความหลากหลายของพื้นที่ มีทั้งอาคารสำนักงานเอกชนและราชการ ห้างสรรพสินค้า และร้านค้าปลีก

คำสำคัญ: การพัฒนาสถานีและพื้นที่โดยรอบ, สถานี KL Sentral, ขนส่งระบบราง, มาเลเซีย

¹ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ อีเมล wailapas.p@gmail.com

¹ King Prajadhhipok's Institutions, Email address : wailapas.p@gmail.com

Abstract

This The purpose of this study was to analyze the development of the city plan and the pattern of urban planning development from the construction of KL Sentral Station, Kuala Lumpur, with the Transit-Oriented Development (TOD) concept as the analysis framework. According to important information, it is found that the surrounding area consists of residential areas, both horizontal and vertical. and department stores further away from the city center The area surrounding the station will be residential. Stations located in surrounding cities are vertical residences. (condominium) office building mall and interchange point. The use of the area surrounding the station is linked to surrounding areas within walking distance. You can walk from your residence or work within 10 minutes. The physical component must encourage walking. There is a wide variety of land uses. And has the fastest connection to other transport systems in the same area. It is considered the station that uses the area around the station worthwhile and the station is in the best position. It is located in the center of the city and is mainly connected to the station with the surrounding area by a walkway. There are also a variety of areas. There are both private and government office buildings mall and retail stores.

Keyword: Development of stations and surrounding areas, KL Sentral station, rail transit, Malaysia

บทนำ

ระบบขนส่งเป็นประเด็นสำคัญที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตและการพัฒนาเศรษฐกิจ ในเมืองใหญ่หลายเมืองทั่วโลกเผชิญกับปัญหาการติดและการพัฒนาระบบขนส่งสาธารณะ หรือ Public Transportation ที่มีประสิทธิภาพอาจช่วยลดการใช้รถยนต์ส่วนบุคคล, ลดการจราจรติดขัด, อุบัติเหตุบนถนน หรือมลพิษทางเสียงและอากาศ บรรดาเมืองใหญ่ทั่วโลกที่ประสบปัญหาจราจรแออัดล้วนหันมาใช้ระบบขนส่งมวลชนระบบรางเป็นสำคัญ เช่น อังกฤษได้เริ่มดำเนินการรถไฟขนส่งมวลชนในกรุงลอนดอนมาตั้งแต่ปี ค.ศ.1830 ปัจจุบันรองรับผู้โดยสารมากกว่า 2 ล้านคนต่อวัน ขณะเดียวกันที่ประเทศญี่ปุ่นเป็นประเทศแรกในภูมิภาคเอเชียที่เริ่มต้นใช้ระบบรางเมื่อ ค.ศ. 1895 ในกรุงโตเกียว และได้พัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งมีผู้โดยสารนิยมใช้บริการมากที่สุดในโลกด้วยเช่นกัน คือ มากกว่า 10 ล้านคนต่อวัน กล่าวคือการขนส่งโดยระบบรางนั้นมีความปลอดภัย เคลื่อนย้ายผู้โดยสารจำนวนมากได้ในเวลาอันสั้น สามารถลดจำนวนรถยนต์บนถนน และยังสามารถกำหนดเวลาเดินทางได้อย่างแม่นยำ การสร้างขนส่งระบบรางนั้น นอกจากให้ประโยชน์ในการเดินทางที่สะดวก และแก้ปัญหาจราจรแล้วยังสามารถสร้างสภาพแวดล้อมของเมืองให้น่าอยู่ ส่งเสริมการท่องเที่ยว ส่งเสริมภาพลักษณ์ของเมือง สร้างความเป็นย่าน สร้างจุดเด่นให้กับพื้นที่ และยังสามารถสร้างรายได้ตลอดจนผลกำไรให้กับผู้ประกอบการหรือนักพัฒนาที่ดินบริเวณพื้นที่สถานีได้เป็นจำนวนมาก

กรุงกัวลาลัมเปอร์ เมืองหลวงของประเทศมาเลเซีย ตั้งอยู่ในเขตเศรษฐกิจขนาดใหญ่ เรียกว่า หุบเขากลาง หรือ Klang Valley รัฐเซอลาโงร์ (Selangor) ซึ่งมีพื้นที่ 2,843 ตารางกิโลเมตร อัตราการเจริญเติบโตของรถยนต์ในกรุงกัวลัมเปอร์อยู่ที่ 8% ต่อปี รัฐบาลตระหนักดีถึงสภาพการเปลี่ยนแปลงของเมืองและผลกระทบที่เกิดขึ้นอันเนื่องมาจากการใช้รถยนต์ส่วนตัวที่มากขึ้น รัฐบาลมาเลเซียจึงริเริ่มแผนพัฒนาเศรษฐกิจแห่งชาติฉบับที่ 10 (ค.ศ.2011-2015) ซึ่งมุ่งเน้นให้ความสำคัญกับการพัฒนาระบบขนส่งและการเชื่อมโยงระหว่างรถไฟฟ้ายูเอชและรถเมล์จำนวนผู้โดยสารที่ใช้บริการรถไฟฟ้ายูเอชบริเวณเขตกรุงกัวลัมเปอร์ และหุบเขากลางเพิ่มขึ้นจาก 171 ล้านคนต่อปีในปี ค.ศ. 2010 เป็น 226 ล้านคนต่อปี ในปี ค.ศ. 2014 แผนพัฒนาเศรษฐกิจดังกล่าวยังกำหนดทิศทางการพัฒนารถไฟ รถไฟฟ้า และรถเมล์ในอนาคตอีกด้วย ปัจจุบันระบบขนส่งทางรถไฟในมาเลเซียประกอบด้วยขบวนรถไฟรางหนัก (รวมถึงรถไฟความเร็วสูงและรถไฟความเร็วปานกลาง) รถไฟฟ้ารางเบา (LRT) รถไฟฟ้ารางเดี่ยว (Monorail) รถรางไฟฟ้า (Funicular railway) และรถไฟฟ้าขนส่งมวลชน (MRT) ซึ่งช่วยอำนวยความสะดวกการเดินทางและขนส่งมวลชนให้กับประชาชนนักท่องเที่ยวเป็นอย่างมาก (Land Public Transport Commission, 2016)

ระบบขนส่งทางรางของมาเลเซียมีหลากหลายรูปแบบ ประกอบด้วย รถไฟรางหนักจะใช้สำหรับขนส่งผู้โดยสารและสินค้าระหว่างเมือง รถไฟฟ้ารางเบาและรถไฟฟ้ารางเดี่ยวใช้สำหรับขนส่งผู้โดยสารในเมืองและระหว่างอาคารสนามบิน รถไฟความเร็วปานกลาง หรือ Electric Train Service (ETS) เป็นรถไฟระบบไฟฟ้าที่วิ่ง

ระหว่างเมือง (intercity) รถไฟชานเมือง หรือ Komuter (KTM) ให้บริการโดยการรถไฟมาลายา (Keretapi Tanah Melayu Berhad) รถไฟฟ้ารางเบา หรือ LRT มีทั้ง 3 สาย คือ Sri Petaling - Ampang Line และ Lelana Jaya Line สาย Sri Petaling - Ampang Line (Line 3 & 4) และรถไฟฟ้ารางเดี่ยว หรือที่เรียกว่า KL Monorail Line (Line 8) (Rangkaian Pengangkutan Intergrasi Deras Kuala Lumpur [Rapid KL]) (Land Public Transport Commission, 2016)

สถานี KL Sentral เป็นศูนย์กลางการเดินทางของเมืองกัวลาลัมเปอร์ ประเทศมาเลเซีย เป็นสถานีเดินทางขนาดใหญ่ เป็นจุดรวมของการเชื่อมต่อการเดินทางของมาเลเซีย ซึ่งภายในสถานีจะมีบริการรถไฟ รถไฟฟ้า รถเมล์ มารวมกันให้บริการที่นี่ เพื่อเดินทางสู่จุดหมายต่างๆ ภายในกัวลาลัมเปอร์ ย่านสถานี KL Sentral มีโรงแรมต่าง ๆ ร้านค้า ห้างสรรพสินค้าชั้นนำ ร้านอาหาร ไว้บริการจำนวนมาก เพราะเป็นจุดรวมการเดินทาง โดยเฉพาะในช่วงเวลาเดินทางเร่งด่วน ที่สถานีแห่งนี้จะมีจำนวนผู้ใช้บริการจำนวนมาก ซึ่งจะเดินทางด้วยรถต่าง ๆ มาที่ KL Sentral เพื่อใช้บริการรถต่าง ๆ ที่ให้บริการที่สถานีแห่งนี้ จากสถานี KL Sentral สามารถเดินทางไปเที่ยวยังจุดต่างๆ ภายในมาเลเซีย โดยใช้บริการรถไฟฟ้าสายต่าง ๆ เพื่อเดินทางภายในกัวลาลัมเปอร์ นักท่องเที่ยวจำนวนมากนิยมพักในย่านนี้ เพราะจะสะดวกในการเดินทางไปเที่ยวยังจุดต่าง ๆ ภายในตัวเมือง โดยใช้บริการรถต่าง ๆ เช่น รถไฟฟ้า รถเมย์ เป็นต้น

สำหรับพื้นที่ศึกษาในงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยเลือกพื้นที่ศึกษาสถานี KL Sentral กรุงกัวลาลัมเปอร์ ในฐานะสถานีกลางการขนส่งทางรางของประเทศมาเลเซีย สถานีรถไฟเซ็นทรัลกัวลาลัมเปอร์ (Kuala Lumpur Sentral : KL Sentral) เป็นศูนย์ระบบขนส่งสาธารณะกรุงกัวลาลัมเปอร์ สถานีรถไฟฟ้าขนส่งมวลชนจะสร้างอยู่ไม่ไกลจากสถานที่สำคัญทั้ง ใกล้แหล่งสถานที่ท่องเที่ยว ห้างสรรพสินค้า ศูนย์กลางระบบขนส่ง และศูนย์กลางทางธุรกิจ ในขณะเดียวกันก็มีการนำรถประจำทาง (เรียกว่า Fees bus) เชื่อมโยงและขนส่งผู้คนจากสถานีรถไฟฟ้าสู่ย่านชุมชน แม้มีผู้โดยสารน้อยเมื่อเทียบกับสายการเดินทางของรถไฟฟ้าอื่นๆ ในหลายสาย แต่รถประจำทางก็ให้บริการตามปกติ (รอบละ 15-20 นาที ต่อ 1 คัน) ผู้คนสามารถใช้บริการรถประจำทางเพื่อเดินทางไปยังสถานีรถไฟฟ้าขนส่งมวลชนได้ที่บริเวณป้ายรถประจำทางตามเส้นทางที่ให้บริการ อาจกล่าวได้ว่าสถานี KL Sentral เป็นสถานีที่นำคนจากชานเมืองเข้าสู่ใจกลางกรุงกัวลาลัมเปอร์และเป็นสถานีปลายทางของรถไฟฟ้าทุกสาย ทำให้เห็นถึงการวางแผนที่ชาญฉลาดในการลดปริมาณความแออัดของสถานีเปลี่ยนรถ รวมทั้งยังเป็นการพัฒนาพื้นที่อื่นๆ นอกเหนือไปจากพื้นที่เดิมที่มีการพัฒนาอยู่แล้วอีกด้วย จึงเกิดเป็นคำถามว่าการเปิดสถานี KL Sentral อันเป็นหนึ่งในโครงการที่รัฐบาลวางแผนการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติมาเลเซีย และเพื่อแก้ไขปัญหาความแออัดของประชากรโดยรถยนต์ส่วนบุคคล สนับสนุนให้ผู้สัญจรไปมาเลือกใช้ระบบขนส่งสาธารณะมากขึ้นนี้ จะส่งผลต่อ

การเปลี่ยนแปลงทั้งแง่การพัฒนาพื้นที่โดยรอบ การพัฒนาเชิงผังเมือง ไปจนถึง การประเด็นเรื่องมูลค่าทางเศรษฐกิจอย่างไร

เนื้อหา

แนวคิด ทฤษฎีและกรอบในการศึกษาวิจัย

การศึกษาวิจัยการพัฒนาสถานีและพื้นที่โดยรอบภายหลังการเปิดใช้สถานี KL Sentral กรุงเทพมหานคร ในฐานะสถานีกลางการขนส่งทางรางของประเทศมาเลเซีย เพื่อให้ได้รับประโยชน์สูงสุด ผู้วิจัยได้ตรวจสอบแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จากการรวบรวมข้อมูลจากแหล่งต่างๆ ที่จะสรุปอย่างมีสาระสำคัญดังต่อไปนี้

แนวคิดการพัฒนาพื้นที่รอบสถานีขนส่งมวลชน (Transit-Oriented Development : TOD)

แนวคิดการพัฒนาพื้นที่รอบสถานีขนส่งมวลชน เป็นแนวคิดจัดการพื้นที่สถานีสำหรับการรองรับการเกิดขึ้นของการสัญจร จุดเปลี่ยนถ่ายการเดินทางของผู้โดยสารเป็นแนวคิดสำหรับการส่งเสริมการออกแบบเพื่อรองรับการใช้งานพื้นที่ การเกิดกิจกรรมต่าง ๆ ของผู้คนจำนวนมากส่งเสริมให้เห็นความสำคัญของการเดินเท้า การใช้รถจักรยาน และประโยชน์ในการใช้งานระบบขนส่งสาธารณะ ในปัจจุบันแนวคิดการพัฒนาพื้นที่รอบสถานีได้ถูกนำไปใช้อย่างแพร่หลาย เกิดการตีความที่หลากหลายของการพัฒนาพื้นที่รอบสถานี แม้ในปัจจุบันยังไม่มีทฤษฎีสำหรับการพัฒนาพื้นที่รอบสถานีที่ตายตัวและยังไม่มีกำหนดการวัดค่าที่ชัดเจนและเป็นที่ยอมรับของสากล (ศุภจักร จริงจิตร, 2558: น. 19) การพัฒนาแบบ TOD ของการผสมผสานการใช้ประโยชน์ที่ดินในพื้นที่บริเวณสถานี (mixed-use) เพื่อให้เกิดความสะดวกแก่ผู้โดยสาร กระตุ้นให้มีการใช้บริการเพิ่มขึ้น โดยผู้โดยสารสามารถเข้าสู่สถานีเพื่อใช้บริการได้โดยการเดินเท้า (walkable) และมีการเชื่อมโยงเครือข่ายขนส่งเพื่อสร้างทางเลือกแก่ผู้โดยสารและประชาชนในท้องถิ่น โดยบริเวณของสถานีนั้น ได้แก่ บริเวณที่สามารถเดินทางได้โดยการเดินเท้าในเวลาเดินประมาณ 5 นาที ซึ่งเป็นระยะรัศมีประมาณ 500-800 เมตร ซึ่งการพัฒนาสถานีในรูปแบบของ TOD เพื่อส่งเสริมให้มีการกระจายความเจริญของเมืองออกไปในทิศทางต่าง ๆ ได้ กล่าวคือ การเกิดของเมืองนั้นนอกจากจะต้องมีการคมนาคมที่สะดวกแล้ว จะต้องมีการพัฒนาระบบสาธารณูปโภคและสิ่งอำนวยความสะดวกเพื่อจูงใจให้ประชาชนย้ายถิ่นฐานด้วย ในแง่ของการลงทุน หากมีการพัฒนาอสังหาริมทรัพย์ในแนวทางที่เหมาะสม มูลค่าของที่ดินในบริเวณสถานีจะมีมูลค่าสูงขึ้น ในทางปฏิบัติของหลายประเทศ เช่น ประเทศญี่ปุ่น ได้นำมูลค่าที่เพิ่มขึ้นของที่ดินบริเวณสถานีรถไฟฟ้ามาอุดหนุนกิจการรถไฟฟ้าเพื่อสนับสนุนต้นทุนในการดำเนินการและขยายกิจการเพื่อไม่ให้ภาระในการดำเนินการจมนองขึ้นค่าโดยสาร ทั้งนี้ยังได้แบ่งลักษณะการใช้ประโยชน์พื้นที่ตามแนวความคิดแบบ TOD ไว้ 3 ระดับดังนี้

1. ระดับเมือง (Urban TOD) คือ มุ่งเน้นการใช้ประโยชน์พื้นที่ในเขตเมืองในลักษณะเมืองแบบกระชับ (compact) และทำให้ชุมชนกระจุกตัวหนาแน่นบริเวณสถานีขนส่งมวลชน (Densify) กล่าวคือ ในการพัฒนาเมือง

จะต้องทำให้การก่อสร้างที่พักอาศัยของประชาชนมาอยู่ใกล้กับบริเวณสถานีรถไฟหรือขนส่งมวลชน เพื่ออยู่ใกล้แหล่งที่ทำงาน โรงเรียน ตลาด โรงพยาบาล ฯลฯ ดังนั้นการก่อสร้างอาคารที่พักอาศัยจึงเป็นลักษณะแนวตั้ง (Vertical) มากกว่าแนวราบ (Horizontal)

2. ระดับย่าน (District TOD) คือ มุ่งเน้นการใช้ประโยชน์พื้นที่แบบหลากหลายโดยมีการกำหนดเป็นจำนวนร้อยละของแต่ละพื้นที่ (Mix Use) และการลดการใช้รถยนต์ส่วนตัวและปรับเปลี่ยนพฤติกรรมประชาชนผู้อยู่อาศัยให้ใช้บริการขนส่งมวลชน การเดิน หรือการขี่จักรยานให้มากยิ่งขึ้น

3. ระดับพื้นที่ (Area TOD) คือ มุ่งเน้นการใช้ประโยชน์ในระดับพื้นที่โดยการสร้างโครงข่ายในการเดินทางหรือการใช้รถจักรยานของประชาชน โดยการวางตัวของร้านค้าหรือที่ทำงานจะอยู่ในระยะที่ประชาชนสามารถเดินหรือขี่จักรยานถึงได้ (ประมาณ 500 เมตร) จากสถานีรถไฟหรือขนส่งมวลชน (Connect) และการพัฒนาเมืองในลักษณะคืนความเป็นมนุษย์กลับคืนสู่ชุมชนในเมือง (Human Scale) เช่น การสร้างพื้นที่สาธารณะในชุมชนให้เกิดการใช้ประโยชน์ร่วมกัน ไม่ว่าจะเป็นการใช้ประโยชน์เพื่อการพักผ่อนหย่อนใจ การออกกำลังกาย ฯลฯ (ฝ่ายกฎหมายที่ดิน สิ่งก่อสร้าง และการเกษตร กองกฎหมายทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา, 2558)

ประโยชน์ของการพัฒนาพื้นที่ตามแนวคิดแบบ TOD นั้นจะทำให้เกิดการประหยัดพลังงาน ช่วยลดปัญหาจราจร สร้างเสริมสุขภาพของประชาชน ส่งเสริมการสร้างชุมชนเมือง และระงับการเติบโตของเมืองที่ไม่เป็นระบบ

คุณสมบัติการเป็น Transit - Oriented Development

1. Complete Neighborhood คือ มีความสมบูรณ์ในพื้นที่การใช้งานภายในระยะที่เดินเท้าได้สะดวก เช่น ร้านค้า พื้นที่อยู่อาศัย โรงเรียน สถานที่ทำงาน เป็นต้น
2. Walkability คือ สามารถเดินเท้าได้สะดวก จากที่พักอาศัยหรือที่ทำงานไม่เกิน 10 นาที มีความปลอดภัยและความสบายในการเดิน
3. Dense คือ การใช้ประโยชน์ที่ดินอย่างหนาแน่นบริเวณรอบระบบขนส่งทางราง

องค์ประกอบการเป็น Transit-Oriented Development

1. ระบบการคมนาคมขนส่ง (Transportation)
2. พื้นที่เปิดโล่ง (Open Spaces)
3. สภาพแวดล้อมทางกายภาพที่ส่งเสริมการเดินเท้า (High-Quality Walking Environments and Streetscape)
4. การใช้พื้นที่รอบระบบขนส่งมวลชนทางรางอย่างหนาแน่น (Moderate to High Density Mix)
5. อาคารที่อยู่อาศัย (Residential Buildings)

6. การใช้ประโยชน์ที่ดินอย่างหลากหลาย ทั้งพาณิชยกรรม สถานที่ทำงาน ที่พักอาศัย สถานที่ราชการ พื้นที่
สันทนาการ (Mixed Used and Employment Development) (อัญลักษณ์ ศรีรัตนโชติ, 2557)

ผลจากการพัฒนาพื้นที่รอบขนส่งมวลชน ส่งผลให้เกิดการเดินทางที่ยั่งยืน การปลดปล่อยคาร์บอนต่ำ เป็น
การลงทุนในโครงสร้างพื้นฐานในเมืองที่เป็นการฉลาดและมีการใช้ทรัพยากรที่มีประสิทธิภาพ และเศรษฐกิจสีเขียว
อีกทั้งเป็นการพัฒนาอย่างยั่งยืนอย่างมีประสิทธิภาพและเพิ่มผลผลิตจากการบูรณาการที่ดีขึ้นของการขนส่ง การใช้
ที่ดินและการพัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐานในเมือง และช่วยบรรเทาสถานะการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ ซึ่ง
รูปแบบของเมืองที่มีความกระชับส่งผลให้เกิดความยืดหยุ่นของกิจกรรมในเมือง

ประโยชน์ที่ได้รับจากการพัฒนาพื้นที่โดยรอบสถานีขนส่งมวลชนในหลายๆ ด้าน ทั้งทางด้านสิ่งแวดล้อม
ด้านเศรษฐกิจ และด้านสังคม

ด้านสิ่งแวดล้อม สามารถลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกในการใช้พลังงาน ซึ่งเป็นผลจากการลดความ
ต้องการในการเดินทางโดยรถยนต์ ส่งผลให้คุณภาพอากาศดีขึ้น อีกทั้งการใช้ประโยชน์พื้นที่ที่มีประสิทธิภาพ มาก
ขึ้นของที่ดินในเมือง และการอนุรักษ์พื้นที่สีเขียว พื้นที่ชุ่มน้ำ แหล่งน้ำ ที่อยู่อาศัย และระบบนิเวศชุมชน ในขณะที่
ด้านเศรษฐกิจ ส่งผลให้เกิดการกระตุ้นพัฒนาเศรษฐกิจของท้องถิ่น เกิดการเชื่อมต่อที่ดีขึ้น มีความน่าสนใจในการ
ลงทุน การเพิ่มขึ้นของกิจกรรมเชิงพาณิชยกรรมและรายได้ของท้องถิ่น เป็นการสร้างมูลค่าที่ดินของที่ดินพาณิชย
กรรมและที่ดินที่อยู่อาศัย ซึ่งโอกาสสำหรับการเข้าจับจองที่ดินและการลงทุนใหม่ๆ นำไปสู่การดำรงชีวิตที่เกี่ยวข้อง
ทางเศรษฐกิจกับระบบขนส่งมวลชนโดยมีผลในอัตราการเข้าพักสูงขึ้น การเพิ่มขึ้นของรายได้จากการขนส่งมวลชน
ของหน่วยงานที่อาจจะนำไปสู่การขยายตัวของเครือข่าย และการปรับปรุงคุณภาพการให้บริการ โอกาสทาง
เศรษฐกิจที่เกิดขึ้นจากการเชื่อมต่อน่าขึ้นและใกล้ชิดของที่อยู่อาศัยบริการและการจ้างงาน กิจกรรมเชิงพาณิชย
กรรมที่เพิ่มขึ้น สอดคล้องกับพื้นที่สาธารณะ การลดลงของค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาลเกี่ยวกับโรคขาดการออก
กำลังกาย และโรคที่เกิดจากปัญหาคุณภาพอากาศ ลดความเสียหายทางเศรษฐกิจที่เกี่ยวข้องกับปัญหาการจราจร
ติดขัด บรรเทาการจราจร และความแออัดบริเวณใจกลางเมืองเนื่องจากมีการกระจายของจุดการจ้างงานการ
พัฒนารูปแบบการใช้ที่ดินแบบผสมผสาน การเปลี่ยนแปลงของรูปแบบการเดินทางไปสู่ระบบขนส่งสาธารณะ และ
ด้านสังคม ประชาชนมีกำลังจ่ายมากขึ้นเนื่องจากค่าใช้จ่ายในการเดินทางลดลง เกิดการปฏิสัมพันธ์ทางสังคมมาก
ขึ้น บรรยากาศการดำเนินชีวิตของชุมชนมีคุณภาพดีขึ้นจากการมีพื้นที่สาธารณะและสภาพแวดล้อมที่คนเดินเท้าที่
ดีขึ้น เมืองมีศักยภาพที่ความหลากหลายทางสังคมมากขึ้นเนื่องจากการพัฒนาการใช้ที่ดินแบบผสมผสาน
ประชาชนมีกิจกรรมการออกกำลังกายเพิ่มขึ้นในการเดินทาง โดยเฉพาะการเดินทาง และการปั่นจักรยาน ส่งผลให้เกิด
คุณภาพอากาศที่ดีกว่า ประชาชนมีความปลอดภัยมากขึ้นเนื่องจากส่งผลถึงการลดลงของการจราจร และการเกิด
อาชญากรรม (ทรงยศ อยู่สุข, 2557)

วิธีการศึกษาวิจัย

สำหรับวิธีในการศึกษา (methodology) ครั้งนี้เป็นการค้นคว้าข้อมูลโดยวิธีการศึกษาจากเอกสารและบันทึกต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องประกอบกับการเก็บข้อมูลภาคสนามด้วยการสังเกตพื้นที่โดยรอบสถานี สัมภาษณ์บุคคลผู้ให้ข้อมูลสำคัญ และผู้ที่มีอาศัยอยู่บริเวณใกล้กับสถานีรถไฟฟ้า โดยมีกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีเกี่ยวกับความสัมพันธ์ของการใช้ที่ดินกับการขนส่ง แนวคิดทฤษฎีการใช้ประโยชน์ที่ดินเพื่อการพัฒนาพื้นที่บริเวณสถานีรถไฟฟ้า

วิธีการดำเนินการศึกษา

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นการศึกษาโดยวิธีวิทยาการวิจัยในเชิงคุณภาพ (qualitative research) เพื่อความครอบคลุมถึงเนื้อหาในการศึกษา ซึ่งในการดำเนินการศึกษาได้ใช้วิธีการศึกษาจากแหล่งข้อมูลอันประกอบไปด้วย

การศึกษาวิจัยจากเอกสาร (documentary research) โดยเป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสารที่เกี่ยวข้องกับพื้นที่โดยรอบสถานีรถไฟฟ้า นโยบายการพัฒนาระบบขนส่งสาธารณะ เอกสารเกี่ยวข้องกับขบวนรถไฟฟ้าและการวางระบบราง รวมไปถึงการใช้พื้นที่และการออกแบบบริเวณโดยรอบสถานีรถไฟฟ้า เอกสารเกี่ยวข้องกับการให้บริการของรถไฟฟ้า ด้วยแหล่งข้อมูลในระดับปฐมภูมิ และข้อมูลในระดับทุติยภูมิ ดังนี้

1) เอกสารระดับปฐมภูมิ (primary sources) ได้แก่ นโยบายด้านการพัฒนาเกี่ยวกับระบบขนส่งกรุงเทพมหานครและปริมณฑล แผนพัฒนาเศรษฐกิจแห่งชาติ 2 ฉบับ คือ ฉบับที่ 10 ค.ศ. 2011-2015 และ ฉบับที่ 11 ค.ศ. 2016-2020 ข้อมูลจำนวนผู้โดยสารสถานี KL Sentral กรุงเทพมหานคร รายงานการพัฒนาของกรุงเทพมหานครและเขตหุบเขากลางเก็บข้อมูลพื้นที่โดยรอบสถานีในเส้นทางดังกล่าว

2) เอกสารระดับทุติยภูมิ (secondary sources) ได้แก่ ประวัติของสถานี KL Sentral กรุงเทพมหานคร การประยุกต์ใช้แนวคิดในการพัฒนาพื้นที่รอบสถานีขนส่ง (TOD) เพื่อวิเคราะห์ความสามารถในการพัฒนาพื้นที่รอบสถานี จุดเปลี่ยนถ่ายสัญจรของการขนส่งระบบราง การศึกษาแนวทางการพัฒนาเมืองในกรุงเทพมหานครและเขตหุบเขากลางตามเส้นทางรถไฟฟ้า เช่น Land Public Transport Commission, Klang Valley Mass Rapid Transit (KVMRT) Project, รายงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง วารสาร บทความต่าง ๆ ทั้งภาษาไทยและต่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับชุมชนกรุงเทพมหานครและเขตหุบเขากลาง รถไฟฟ้า และขนส่งสาธารณะ หนังสือทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับความสัมพันธ์การใช้ที่ดินกับการขนส่ง การเปลี่ยนทางสังคมและเศรษฐกิจ และการพัฒนาชุมชน

รายงานผลการศึกษา

1) จากการศึกษาก่อสร้างสถานี KL Sentral พบว่าสถานี KL Sentral หรือ กัวลาลัมเปอร์ เซ็นทรัล ตั้งอยู่ ณ ใจกลางเมืองที่เป็นศูนย์กลางทางการขนส่งที่ใหญ่ที่สุดของมาเลเซีย เชื่อมต่อโดยระบบขนส่งสาธารณะ 6

เส้นทาง ได้แก่ 1) KLIA Express Rail Link 2) KLIA Transit 3) RAPID KL (Putra) 4) KTM Komuter, 5) KTM Intercity and 6) KL Monorail Services. ไปยังสนามบินนานาชาติกัวลาลัมเปอร์ ปูตราจายา หรือเมืองใหม่และศูนย์กลางการปกครองของมาเลเซีย ไชเบอร์จายา หรือศูนย์กลางด้านเทคโนโลยีของมาเลเซีย และยังเชื่อมต่อไปยังพื้นที่ย่านอุตสาหกรรมทั้งในเมือง และชานเมืองไว้รอยต่อ โดยแผนผังหรือพิมพ์เขียวของสถานี KL Sentral ถูกออกแบบโดยสถาปนิก Dr. Kisho Kurokawa. เป็นหนึ่งโครงการตามแผนแม่บทของแนวคิด “City within a City” อันเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาความยั่งยืนให้กับเมืองโดยรอบ ประกอบด้วย 1) สถานีเดินรถสาธารณะ Stesen Sentral 2) อาคารสำนักงาน 3) ห้องชุดเพื่อดำเนินการธุรกิจ 4) โรงแรมนานาชาติระดับ 5 ดาว 5) คอนโดมิเนียมหรู และ 6) ห้างสรรพสินค้า

2) ในส่วนขององค์ประกอบของ KL Sentral ที่ประกอบไปด้วยอาคารและสถานีที่สามารถจำแนกเป็นแต่ละอาคารพื้นที่ คือ

ก. ส่วนกลาง หรือ 1 Sentral ประกอบด้วย 30 สถานีที่ทำงานให้เช่า/เช่าซื้อ ตั้งอยู่ฝั่งมุมตะวันออกและเฉียงเหนือของ KL Sentral มีขนาด 453,000 ตารางฟุต มี Lembaga Tabung Haji / MRCB เป็นเจ้าของกรรมสิทธิ์ เมื่อปี 2007 มูลค่าอาคารกว่า 161 ร้อยล้านบาท

ข. Hilton & Le Meridien หรือ โรงแรม 5 ดาว อย่าง Hilton และ โรงแรม Le Meridien เป็น international hotel ระดับสากล เป็นแหล่งที่พักอาศัยหรูหราให้กับผู้เข้าพักย่านนี้มีขนาด 998,000 ตารางฟุต เจ้าของกรรมสิทธิ์ ได้แก่ Daito Asia และ Daisha Asia จากประเทศญี่ปุ่น ในปี 2003 มีมูลค่าของอาคารสถานที่กว่า 1 พันล้านบาท

ค. Plaza Sentral เป็น Business hub ให้เช่า แบ่งออกเป็น เฟส 1 จำนวน 3 บล็อก และเฟส 2 จำนวน 4 บล็อก ที่เป็นแหล่งรวมด้านธุรกิจเทคโนโลยีใจกลางกัวลาลัมเปอร์และยังมีระบบความปลอดภัยด้านไซเบอร์ชั้นนำจาก MSC อีกด้วย โดยทั้งหมดมี MRCB เป็นเจ้าของกรรมสิทธิ์ เฟส 1 ในปี 2001 และเฟส 2 ในปี 2006 ในส่วนของพื้นที่ เฟส 1 มีขนาด 787,735 ตารางฟุต เฟส 2 มีขนาด 849,790 ตารางฟุต และมูลค่า เฟส 1 มีมูลค่า 225 ล้านบาท เฟส 2 มีมูลค่า 324 ล้านบาท

ง. Sooka Sentral พื้นที่ไลฟ์สไตล์ ประกอบด้วยฟิตเนส และสปาเซ็นเตอร์ ฟู้ดคอร์ท และร้านอาหาร มีเจ้าของกรรมสิทธิ์คือ MRCB ในปี 2007 มูลค่าสถานที่ 80 ล้านบาท

จ. Stesen Sentral Kuala Lumpur

3) การใช้พื้นที่รอบสถานี KL Sentral พบว่า พื้นที่โดยรอบจะประกอบไปด้วยย่านที่พักอาศัยทั้งแนวราบ และห้างสรรพสินค้า ยิ่งห่างจากศูนย์กลางเมือง พื้นที่โดยรอบสถานีจะเป็นที่พักอาศัย ส่วนสถานที่ตั้งอยู่ในเมืองบริเวณโดยรอบจะเป็นที่พักอาศัยแนวตั้ง (คอนโดมิเนียม) อาคารสำนักงาน ห้างสรรพสินค้า และจุดเปลี่ยนถ่ายสัญจร มูลค่าที่ดินรอบสถานีในเมืองจะมีมูลค่าสูงมากกว่าสถานีที่อยู่ถัดออกไป

4) แนวทางการพัฒนาพื้นที่รอบสถานีพื้นที่รอบสถานี KL Sentral ในอนาคต ผู้วิจัยพบว่า เนื่องจากแผนการก่อสร้างรถไฟฟ้าขนส่งมวลชน มีจุดประสงค์เพื่อเชื่อมต่อพื้นที่กรุงเทพมหานครและเขตหุบเขากลางที่ยังไม่มีระบบขนส่งโดยรถไฟฟ้าเข้าถึง การวางแผนก่อสร้างตัวสถานีและสายรถไฟฟ้าจึงอยู่กลางย่านชุมชนและธุรกิจเป็นหลัก พื้นที่รอบสถานีส่วนมากเป็นที่พักอาศัย การพัฒนาพื้นที่ในอนาคตเน้นไปที่การใช้พื้นที่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด มีความคุ้มค่าและวางแผนการใช้พื้นที่รอบสถานีอย่างใกล้ชิด เพื่อให้เกิดการสร้างอาคารเป็นไปตามผังเมืองให้มีการใช้พื้นที่ที่มีความหลากหลายและเกิดประโยชน์สูงสุด

5) จากการศึกษาการใช้พื้นที่รอบสถานีพื้นที่รอบสถานี KL Sentral พบว่าไม่เพียงแต่พื้นที่ตามแนวรถไฟฟ้าที่มีการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงเท่านั้น แต่วิถีชีวิตของคนในบริเวณที่รถไฟฟ้าสายดังกล่าวผ่านก็เปลี่ยนแปลงเช่นกัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อก่อสร้างเสร็จสิ้นทำให้เกิดการเดินทางที่สะดวกขึ้นและประหยัดเวลามากขึ้น เพราะ รถไฟฟ้ามีความถี่ต่อขบวนมากกว่ารถไฟ

อภิปรายผลการศึกษา

ระบบขนส่งสาธารณะมีอิทธิพลในหลากหลายรูปแบบไม่ว่าจะเป็นรูปแบบการพัฒนาเมือง รูปแบบการขยายตัวของตัวเมือง และรูปแบบการเดินทางของประชากรในพื้นที่ ในเมืองใหญ่หลายเมืองทั่วโลกมีการพัฒนาระบบขนส่งอย่างต่อเนื่องและมีนโยบายให้ประชากรในประเทศมาใช้ระบบขนส่งสาธารณะ เพื่อแบ่งเบาภาระค่าใช้จ่ายและลดการใช้รถยนต์ วิวัฒนาการของระบบขนส่งสาธารณะทั่วโลกสามารถแบ่งได้ดังนี้ ในยุคเริ่มต้นมีการใช้รถม้ารับส่งคนและสินค้า จากรถม้าจึงพัฒนาเป็นรถราง รถไฟ รถประจำทาง และรถไฟฟ้าตามลำดับ จะเห็นได้ว่าระบบขนส่งสาธารณะเริ่มต้นจากระบบล้อแล้วจึงมีการคิดค้นระบบรางในเวลาต่อมา เหตุที่ต้องมีการคิดค้นระบบรางขึ้นมานั้น เพราะในอดีตเมื่อเมืองขยายตัวและมีประชากรมากขึ้น ระบบล้ออันประกอบด้วยรถประจำทางหรือรถลากไม่สามารถรองรับการเดินทางจำนวนมากของผู้คนได้ ระบบรางจึงเป็นอีกทางเลือกของการพัฒนาในรูปแบบหนึ่ง เพื่อให้สามารถขนส่งคนหรือสินค้าจากแห่งหนึ่งไปอีกแห่งหนึ่งได้ด้วยเวลาที่รวดเร็วและขนส่งได้ครั้งทีละมาก ๆ

กรณีการพัฒนาขนส่งของประเทศญี่ปุ่น ภายหลังจากสงครามโลกครั้งที่ 2 ญี่ปุ่นเริ่มพัฒนาระบบรางและประสบความสำเร็จการคิดค้นรถไฟหัวกระสุนหรือชินคันเซนได้สำเร็จในปี ค.ศ. 1964 ปัจจุบันญี่ปุ่นมีรถไฟที่ให้บริการหลายชนิดทั้งรถไฟหัวกระสุนหรือรถไฟชินคันเซน รถไฟด่วนพิเศษ รถไฟด่วน รถไฟเร็ว และรถไฟท้องถิ่น หรือกรณีประเทศในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้อย่างสิงคโปร์ที่ใช้ระบบขนส่งทางรางเป็นหลัก มีการก่อสร้างรถไฟฟ้าและพัฒนาให้ครอบคลุมพื้นที่ส่วนใหญ่ของประเทศเพื่อให้ประชาชนเดินทางได้อย่างสะดวกและรวดเร็ว

อีกหนึ่งประเด็นสำคัญที่อาจมองข้าม คือ ระบบขนส่งสาธารณะมีผลต่อการวางผังเมืองและการขยายตัวของตัวเมือง พื้นที่ใดมีรถไฟฟ้าวาดผ่านมักจะเป็นทำเลทองสำหรับนักลงทุนและนักพัฒนาอสังหาริมทรัพย์ หากรัฐไม่มีการจัดการที่ดีก็จะเกิดการใช้พื้นที่ไม่คุ้มค่า ตัวอย่างกรณีของประเทศไทยเมื่อรัฐบาลมีแผนหรืออนุมัติการ

ก่อสร้างรถไฟฟ้าแห่งใดก็ตาม ที่ดินตามแนวพาดผ่านของรถไฟฟ้าสายนั้นจะมีราคาสูงขึ้น 2 – 5 เท่าจากราคาปกติ ซึ่งส่วนมากที่ดินถูกกว้านซื้อเพื่อสร้างคอนโดมิเนียม ซึ่งส่วนมากพื้นที่ตามแนวรถไฟฟ้าของประเทศไทยเป็นการพัฒนาแบบไร้ทิศทางและขาดการวางแผนจากรัฐบาล จะสังเกตได้ว่าส่วนมากพื้นที่รอบสถานีรถไฟฟ้าของประเทศไทยจะเป็นห้างสรรพสินค้าหรือคอนโดมิเนียมมากกว่าจะมีการใช้พื้นที่แบบบูรณาการให้เกิดการใช้ประโยชน์สูงสุด

การก่อสร้างสถานีกลาง KL Sentral เป็นโครงการก่อสร้างรถไฟฟ้าในโครงการพัฒนาระบบขนส่งสาธารณะ เชื่อมต่อระหว่างเขตที่ตั้งอยู่ทางทิศตะวันตกเฉียงเหนือของกรุง การก่อสร้างนี้ไม่เพียงแต่เชื่อมโยงผู้คนให้ใกล้ชิดกันเท่านั้น แต่ยังทำให้การเดินทางมีความรวดเร็วและสะดวกยิ่งขึ้น ปัจจุบันรถไฟฟ้าสายนี้ได้เปิดให้บริการเต็มรูปแบบ จากแผนผังระบบขนส่งสาธารณะทางรางในกรุงกัวลาลัมเปอร์และเขตหุบเขากลางจะพบว่าในพื้นที่เขตไม่เพียงแต่จะเชื่อมต่อเข้ากับพื้นที่เหล่านี้แต่ยังกระจายความเจริญและความแออัดของเมืองไปยังพื้นที่ดังกล่าวอีกด้วย

สรุปและข้อเสนอแนะ

แนวคิด Transit – Oriented Development : TOD ทำให้เห็นการใช้พื้นที่โดยรอบสถานีที่จะต้องมีการเชื่อมโยงพื้นที่โดยรอบในระยะเดินเท้าได้สะดวก สามารถเดินจากที่พักอาศัยหรือที่ทำงานไม่เกิน 10 นาที องค์ประกอบทางกายจะต้องส่งเสริมการเดินเท้า มีการใช้ที่ดินที่หลากหลาย และมีการเชื่อมต่อกับระบบขนส่งอื่น ๆ ในพื้นที่เดียวกันได้เร็วที่สุด จากแนวคิดดังกล่าวทำให้สามารถคัดเลือกสถานีเพื่อวิเคราะห์อย่างละเอียดได้ พื้นที่บริเวณโดยรอบสถานี พื้นที่รอบสถานี KL Sentral ส่วนใหญ่เป็นอาคารสำนักงานและที่พักอาศัย (คอนโดมิเนียม) มีลานจอดรถในอาคาร เชื่อมโยงกับระบบขนส่งอื่น ๆ ในระยะการเดินเท้า 3 นาที คือ การเชื่อมโยงกับระบบรถไฟฟ้า และรถประจำทาง ภายในตัวอาคารของสถานีรถไฟเซ็นทรัลกัวลาลัมเปอร์ประกอบด้วยธนาคาร ร้านอาหาร และร้านค้าปลีก

หากวิเคราะห์และสรุปจากแนวคิด TOD สถานี พื้นที่รอบสถานี KL Sentral เป็นสถานีที่มีการใช้พื้นที่รอบสถานีคุ้มค่าและสถานีจัดอยู่ในตำแหน่งที่ดีที่สุด เพราะตั้งอยู่จุดศูนย์กลางเมืองและมีการเชื่อมโยงสถานีกับพื้นที่โดยรอบด้วยทางเดินเป็นหลัก ทั้งยังมีความหลากหลายของพื้นที่ มีทั้งอาคารสำนักงานเอกชนและราชการ ห้างสรรพสินค้า และร้านค้าปลีก

กิตติกรรมประกาศ

บทความวิจัยนี้เป็นส่วนหนึ่งของวิทยานิพนธ์ ที่ได้รับความอนุเคราะห์การเก็บรวบรวมข้อมูล รวมทั้งการสนับสนุนในด้านต่างๆ จากท่านอาจารย์และเพื่อนนักศึกษา และผู้สนับสนุนโดยรอบของผู้วิจัย ผู้วิจัยจึงขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้ และโอกาสหน้าที่จะได้รับการสนับสนุนเพื่อให้การค้นคว้าและรวบรวมเป็นวิทยานิพนธ์โดยสมบูรณ์ต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- ทรงยศ อยู่สุข. (2557). การศึกษาศักยภาพในการรองรับการขยายตัวทางประชากรเพื่อการพัฒนาพื้นที่ตามแนวทาง TOD กรณีศึกษา : สถานีรถไฟฟ้าว่อนนุชและสถานีรถไฟฟ้ามหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาเทคโนโลยีเพื่อการพัฒนาชุมชน, ภาควิชาเทคโนโลยีชุมชน, คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ธัญลักษณ์ ศรีรัตนโชติ. (2557). แนวทางการออกแบบสถานีขนส่งมวลชนร่วม และการพัฒนาพื้นที่รอบสถานีกรณีศึกษาสถานีรถไฟฟ้ามหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาวิชาสถาปัตยกรรม, คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และการผังเมือง, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ฝ่ายกฎหมายที่ดิน สิ่งก่อสร้าง และการเกษตร กองกฎหมายทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา. (2558). การใช้ประโยชน์ที่ดินเพื่อการพัฒนาพื้นที่บริเวณสถานีรถไฟฟ้ามหานคร (กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา).
- ศุภจิรา จริจจิตร. (2558). การประยุกต์ใช้แนวคิดในการพัฒนาพื้นที่รอบสถานีขนส่ง (TOD) เพื่อวิเคราะห์ความสามารถในการพัฒนาพื้นที่รอบสถานีจุดเปลี่ยนถ่ายสัญจรของการขนส่งระบบราง. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาวิชาสถาปัตยกรรม, คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และการผังเมือง, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- Land Public Transport Commission. Klang Valley Mass Rapid Transit (KVMRT) Project. (2016). <http://www.spad.gov.my/land-public-transport/rail/klang-valley-mass-rapid-transit-kvmrt-project> (accessed October 10, 2022)
- Land Public Transport Commission. National Land Public Transport Master Plan. (2016) http://www.spad.gov.my/sites/default/files/national_land_public_transport_master_plan_eng.pdf (accessed October 10, 2022)

ความคิดเห็นของชาวสยามในมาเลเซียที่มีต่อนโยบายภูมิบุตรา

The Opinions of Siamese People in Malaysia Toward Bumiputera Policy

พรชัย ลิขิตธรรมโรจน์¹ และอภิวัฒน์ สมาธิ²

Pornchai Likhitthammarot¹ and Apiwat Samathi²

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความคิดเห็นของชาวสยามในมาเลเซียที่มีต่อนโยบายภูมิบุตรา เปรียบเทียบความคิดเห็นของชาวสยามในมาเลเซียที่มีต่อนโยบายภูมิบุตราตามปัจจัยส่วนบุคคล และหาแนวทางในการบริหารจัดการนโยบายภูมิบุตราที่มีต่อชาวสยามในมาเลเซีย โดยใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ ชาวสยามในรัฐเคดาห์และรัฐกลันตันแห่งละ 400 คน รวม 800 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลได้แก่ แบบสอบถาม ข้อมูลจากแบบสอบถามวิเคราะห์โดยใช้ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และการทดสอบค่าเอฟ ผลการศึกษาพบว่า ชาวสยามในมาเลเซียเห็นด้วยต่อนโยบายภูมิบุตราอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยด้านเพศ กลุ่มอายุ ศาสนา การมีญาติพี่น้องอาศัยในประเทศไทย สถานภาพ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้รวม/เดือนต่างกัน มีความคิดเห็นต่อนโยบายภูมิบุตราแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สำหรับแนวทางในการบริหารจัดการคือ รัฐบาลมาเลเซียควรให้สิทธิแก่ชาวสยามอย่างเท่าเทียมกันกับชาวมลายูแบบค่อยเป็นค่อยไป

คำสำคัญ: ชาวสยามในมาเลเซีย นโยบายภูมิบุตรา

¹ มหาวิทยาลัยทักษิณ อีเมล pornchai.7313@gmail.com

¹ Thaksin University, Email address : pornchai.7313@gmail.com

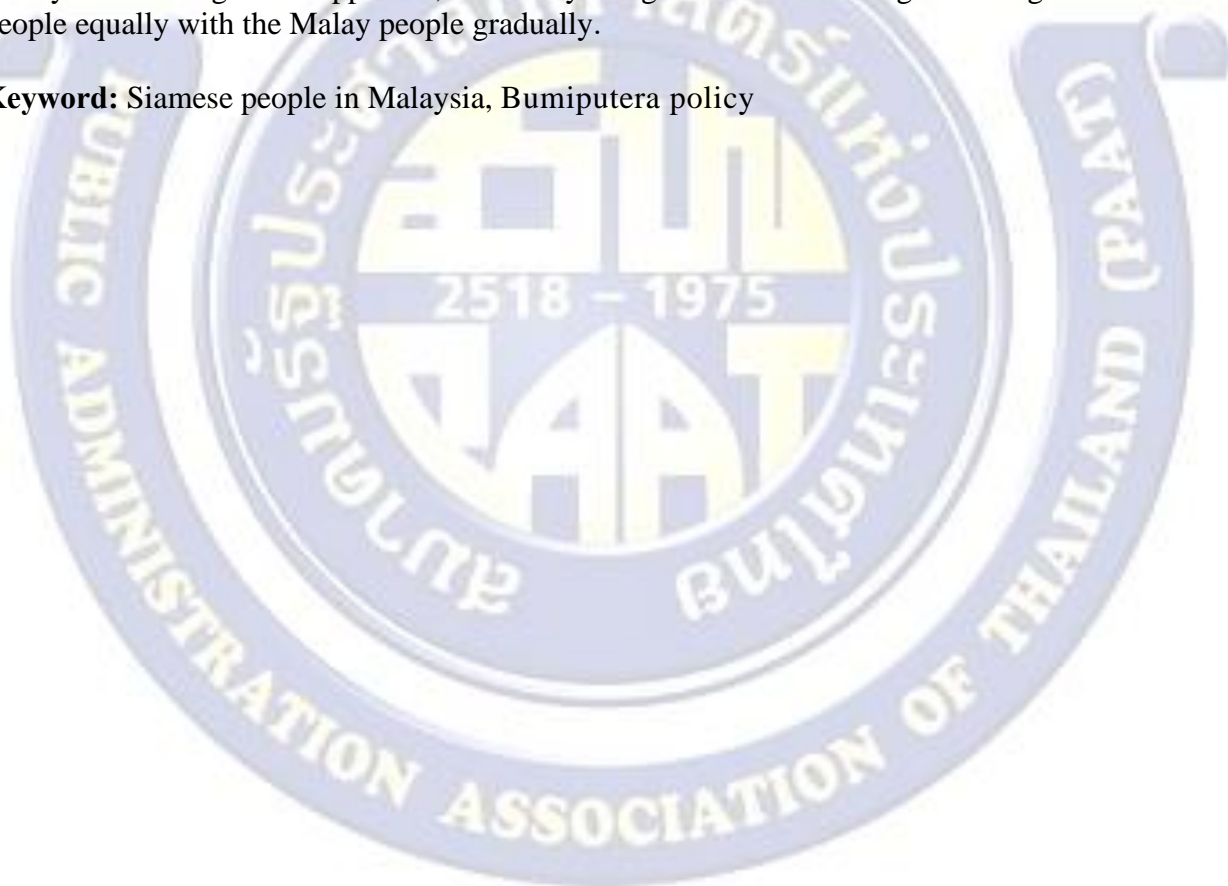
² มหาวิทยาลัยทักษิณ

² Thaksin University

Abstract

The purposes of this research were to study the opinions of Siamese people in Malaysia toward Bumiputera policy, to compare the opinions of Siamese people in Malaysia toward Bumiputera policy according to the personal factors, and the guidelines for the management of Bumiputera policy toward the Siamese people. This study was quantitative research. The sample of this study was the Siamese people who live in the states of Kedah and Kelantan, each of 400 people, totaling 800 people. The research instrument used to collect the data was questionnaire. The data from the questionnaire was analyzed by percentage, means, standard deviation, t-test, and F-test. The results of the study revealed that Siamese people in Malaysia agreed on the Bumiputera policy were moderate level. The subjects with different gender, age groups, religion, having relatives living in Thailand, marital status, education level, occupation, and total income/month had a statistically significant difference (.05) in the opinions of Bumiputera policy. For management approach, the Malaysian government should give the rights to Siamese people equally with the Malay people gradually.

Keyword: Siamese people in Malaysia, Bumiputera policy



บทนำ

ชาวสยามของมาเลเซียหรือชาวมลายูเชื้อสายไทยเป็นกลุ่มชาติพันธุ์ที่มีวิถีชีวิตความเป็นอยู่ที่ราบเรียบและไม่ค่อยมีปัญหาความขัดแย้งกับชาวมลายูซึ่งเป็นชนกลุ่มใหญ่มากนัก เมื่อเปรียบเทียบกับชาวจีนและชาวอินเดีย (ดลยา เทียนทอง สุภาค์พรรณ ตั้งตรงไพโรจน์ ศรารุณี อารีย์ และวรวิทย์ บารู, 2551) ชาวสยามเป็นกลุ่มชาติพันธุ์หนึ่งใน 70 กว่ากลุ่มที่รวมกันเป็นประเทศมาเลเซีย เป็นชนกลุ่มน้อยของประเทศ ซึ่งมีทั่วทั้งประเทศอยู่เพียง 60,000 คน หรือเทียบได้เท่ากับร้อยละ 0.22 ของประชากรมาเลเซีย ส่วนใหญ่ชาวสยามมักจะตั้งหลักแหล่งอยู่ในรัฐตอนเหนือของมาเลเซียที่มีพรมแดนติดต่อกับไทย เช่น รัฐไทรบุรี หรือเคดาห์ รัฐกลันตัน รัฐปะลิส รัฐเปรัก และรัฐตรังกานู โดยเป็นพื้นที่ที่เกี่ยวข้องพันทางประวัติศาสตร์กับพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ของไทยมาเป็นเวลายาวนาน จึงทำให้มีปฏิสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิด มีความผูกพันทางเศรษฐกิจ ประวัติศาสตร์ วิถีชีวิต และวัฒนธรรม จนกระทั่งอังกฤษได้เข้ามาแผ่อิทธิพลเหนือดินแดนในคาบสมุทรมลายู สยามในขณะนั้นได้มีการลงนามในสนธิสัญญาอังกฤษที่เรียกว่า สนธิสัญญากรุงเทพฯ (Bangkok Treaty) เมื่อปี ค.ศ.1909 เป็นผลให้สยามต้องเสียหัวเมืองมลายู ได้แก่ ไทรบุรี กลันตัน ตรังกานู และปะลิส รวมทั้งเกาะใกล้เคียง (ลังกาวิ) ให้แก่อังกฤษ เพื่อแลกกับสิทธิสภาพนอกอาณาเขตของอังกฤษ ทำให้ประชาชนที่อยู่รัฐตอนเหนือของมาเลเซียรวมทั้งชาวสยามกลายเป็นพลเมืองของรัฐในอารักขาของอังกฤษในคาบสมุทรมลายูไป (พรชัย นาคสีทองและอนินทร์ พุฒิชิต, 2552) ในปัจจุบันรัฐเคดาห์มีชาวสยามประมาณ 30,000 คน ในขณะที่รัฐกลันตัน รัฐเปรัก และรัฐปะลิส มีชาวสยามอยู่ประมาณ 13,000 คน 2,000 คน และ 6,000 คนตามลำดับ ชาวสยามกว่าร้อยละ 98 เป็นชาวสยามบ้าน หรือชาวสยามชนบท (Rural Siamese) กล่าวคือ ชาวสยามกลุ่มนี้ได้อาศัยอยู่ในบ้านที่เรียกว่า หมูบ้าน หมูบ้านของชาวสยามมีหลายขนาด บางหมู่บ้านมีไม่กี่ครัวเรือน แต่บางหมู่บ้านมีเป็นร้อยครัวเรือน ในหมู่บ้านของชาวสยามบางแห่งก็มีชาวจีนบ้าน (Rural Chinese) หรือ Cina Kampung หรือ Cina Peranakan) สร้างบ้านเรือนอาศัยอยู่ด้วย โดยทั่วไปชาวสยามบ้านมักจะประกอบอาชีพทำนา ทำสวนยางพารา และอาชีพทางการเกษตรอื่น ๆ และมักจะตั้งถิ่นฐานอยู่ในที่ห่างไกลจากความเจริญในเมือง (สุชาติ ทวีสิทธิ์ มาลี สันภูวรรณ และศุทธิดา ชนวนัน, 2556)

หลังจากประเทศมาเลเซียได้รับเอกราชจากอังกฤษในปี ค.ศ.1957 แล้ว ในรัฐธรรมนูญแห่งสหพันธรัฐมาเลเซียปี ค.ศ.1957 ได้บัญญัติคำว่า “ภูมิบุตรา” ไว้ในมาตรา 153 โดยได้กำหนดอำนาจหน้าที่ของสมเด็จพระราชาธิบดีในการปกป้องผลประโยชน์ชาวมลายูและภูมิบุตรา และการให้สิทธิพิเศษบางประการแก่ชาวมลายูและชนพื้นเมืองเดิม เหนือคนจีนและคนอินเดียที่อพยพเข้ามาทีหลัง (ศุภการ สิริไพศาลและอดิศร ศักดิ์สูง, 2554) โดยการรับรองสิทธิชาวมลายูเหนือกว่ากลุ่มอื่น ได้แก่ การสงวนตำแหน่งราชการให้แก่ชาวมลายูและชนพื้นเมืองในรัฐซาบาห์และรัฐซาราวัก โดยการกำหนดสัดส่วนของข้าราชการ 4 ต่อ 1 คือจำนวนข้าราชการจะต้องเป็นคนเชื้อชาติมลายู 4 คน ต่อข้าราชการเชื้อชาติอื่นที่ไม่ใช่เชื้อชาติมลายู 1 คน มีการให้ทุนการศึกษา นอกจากนั้นยังกำหนดให้บริษัทและองค์การธุรกิจต่าง ๆ ที่ตั้งขึ้นมา จะต้องมีชาวมลายูถือหุ้น 30 % ถ้าหากชาวมลายูมาลงทุนหรือถือหุ้นไม่ได้ จะต้องให้ “หุ้นลม” แก่ชาวมลายูด้วย (เฉลิมชัย โชติสุทธิ, 2557) นอกจากนั้นในมาตรา 160(2)

ของรัฐธรรมนูดังกล่าวได้บัญญัติคำว่า มลายู หมายถึง ผู้ที่นับถือศาสนาอิสลาม พูดภาษามลายู ดำเนินชีวิตตามขนบธรรมเนียมประเพณีมลายู และเกิดก่อนวันเอกราชมาเลเซียหรือสิงคโปร์ หรือมีพ่อแม่เกิดในมาเลเซียหรือสิงคโปร์ หรือตั้งถิ่นฐานในมาเลเซียหรือสิงคโปร์ หรือเป็นลูกหลานของบุคคลดังกล่าว

ในอดีตชาวสยามยังไม่มีสถานะเป็นภูมิบุตร เป็นเพียงชนกลุ่มน้อยเท่านั้น การที่ชาวสยามได้เป็นภูมิบุตร เป็นเพราะพรรค UMNO ได้ให้การสนับสนุน จึงได้ออกหนังสือรับรองสถานะชาวสยามเป็นภูมิบุตรเข้าอยู่ในระบบ HRMIS ตั้งแต่กลางปี ค.ศ.2013 เป็นต้นมา ทำให้ชาวสยามมีสถานภาพพิเศษที่สูงกว่าชาวจีนและชาวอินเดียในมาเลเซีย และรัฐบาลยังได้เปิดโอกาสให้ชนกลุ่มน้อยต่าง ๆ ในมาเลเซียได้เข้ามาเป็นภูมิบุตรด้วย เช่น ปรีบูมี มามา เป็นต้น ถึงแม้ว่าชาวสยามได้รับสถานภาพเป็นภูมิบุตรแล้วก็ตาม แต่ในทางปฏิบัติชาวสยามยังไม่ได้รับสิทธิและโอกาสเท่าเทียมกับชาวมลายูทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง ชาวสยามยังเป็นภูมิบุตรชั้นสอง ด้วยเหตุผลดังกล่าวทำให้ผู้วิจัยสนใจศึกษาเรื่องนี้

เนื้อหา

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของชาวสยามในมาเลเซียที่มีต่อนโยบายภูมิบุตร
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของชาวสยามในมาเลเซียที่มีต่อนโยบายภูมิบุตรตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อหาแนวทางในการบริหารจัดการนโยบายภูมิบุตรที่มีต่อชาวสยามในมาเลเซีย

สมมติฐานการวิจัย

1. ความคิดเห็นของชาวสยามในมาเลเซียที่มีต่อนโยบายภูมิบุตรเห็นด้วยอยู่ในระดับปานกลาง

การทบทวนวรรณกรรม

จากการทบทวนวรรณกรรมเรื่องนี้ ผู้วิจัยขอสรุปแนวคิดต่าง ๆ ที่สำคัญดังต่อไปนี้

แนวคิดเกี่ยวกับความคิดเห็น Philip Kotler (2003) กล่าวว่า ความคิดเห็น หมายถึง ความคิดของบุคคลหนึ่งที่มีต่อสิ่งหนึ่งโดยอาศัยประสบการณ์เพื่อวิเคราะห์และประเมินออกมาว่าชอบหรือไม่ชอบต่อสิ่งนั้น ส่วน Maryann Feldman (1971) ได้กล่าวถึงความสำคัญของความคิดเห็นว่า การสำรวจความคิดเห็นจะเป็นประโยชน์ต่อการวางแผนนโยบายต่าง ๆ การเปลี่ยนแปลงนโยบายหรือการเปลี่ยนแปลงระบบงาน รวมทั้งในการฝึกหัดการทำงานด้วย เพราะจะทำให้การดำเนินการต่าง ๆ เป็นไปด้วยความเรียบร้อยตามความพอใจของผู้ร่วมงาน ส่วน สยมพร พึ่งवास (2554) ได้กล่าวถึงการวัดความคิดเห็นว่า เป็นการใช่วิธีการของลิเคิร์ท ด้วยวิธีมาตรวัดทัศนคติและความคิดเห็นจากข้อมูลหรือแบบสอบถาม โดยผลจากการวัดความคิดเห็นจะเป็นข้อมูลเชิงปริมาณที่ให้ผู้ตอบ

แบบสอบถามแสดงความคิดเห็นว่าเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วย และกำหนดตัวเลือกให้เลือกตอบด้วยการให้คะแนน เพื่อนำไปตีความหมาย

สำหรับแนวคิดเกี่ยวกับนโยบายภูมิบุตร อาจกล่าวได้ว่า นโยบายภูมิบุตร หมายถึง นโยบายที่ให้สิทธิพิเศษแก่ชาวมลายู ชนพื้นเมืองดั้งเดิม ังพล พรหมสาขา ณ สกลนคร (2561) กล่าวว่า นโยบายภูมิบุตร ประกอบด้วย การออกกฎหมายสงวนอาชีพ เช่น การให้สัมปทานป่าไม้แก่ภูมิบุตร ชาวมลายูสามารถเข้าถือหุ้นรัฐวิสาหกิจหรือบริษัทต่าง ๆ ได้ การออกเงินกู้ เงินค้ำประกันให้แก่ชาวมลายู ชาวมลายูได้มีโอกาสในการทำธุรกิจ และรับราชการหรือทำงานในรัฐวิสาหกิจ การได้รับโอกาสทางการศึกษามากกว่าชาวจีน ชาวอินเดีย และอื่น ๆ การมีสิทธิในการซื้อที่ดินและบ้านราคาถูกลงสำหรับชาวมลายู การออกกฎหมายสงวนบังคับให้ชาวจีนต้องจ้างงานชาวมลายู และอื่น ๆ

ตารางที่ 1 พัฒนาการของนโยบายภูมิบุตรในมาเลเซีย

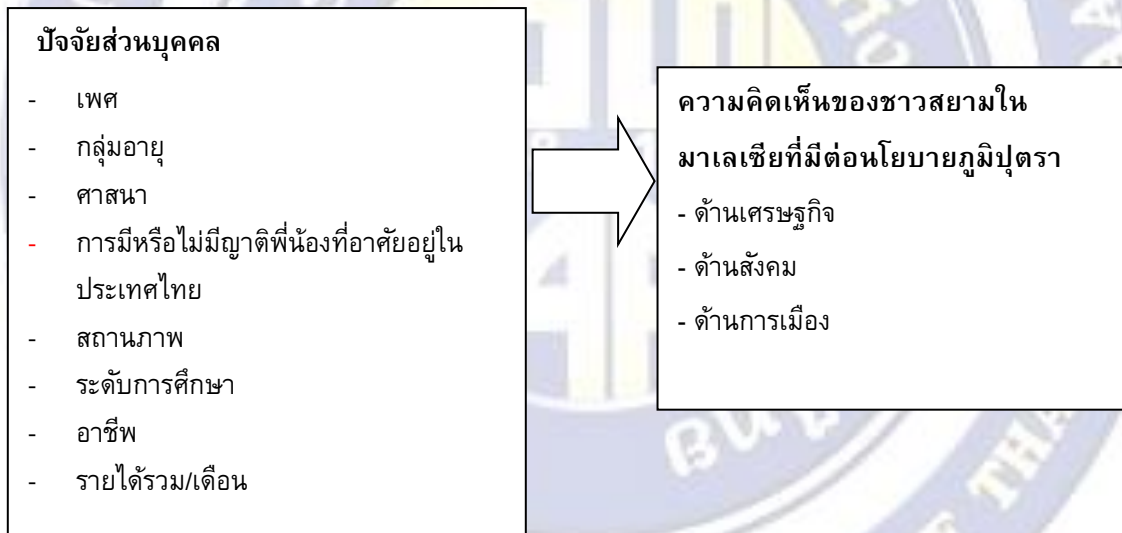
ค.ศ.	สมัย	นโยบาย
1957-1970	ตนกู อับดุล ราห์มาน	สร้างชาติ
1970-1976	ตน อับดุล ราซัค ฮุสเซน	เศรษฐกิจใหม่
1976-1981	ตน ฮุสเซน ออนัน	เศรษฐกิจใหม่
1981-2003	ดร.มหาธีร์ โมฮัมหมัด	ภูมิบุตร
2003-2009	อับดุลเลาะห์ อาหมัด บาดาวี	ภูมิบุตร
2009-2018	นาจิบ ราซัค	ภูมิบุตร
2018-2020	ดร.มหาธีร์ โมฮัมหมัด	ภูมิบุตร
2020-2021	มูฮ์ยิดดิน ยัสซิน	ภูมิบุตร
2021-2022	อิซมาอิล ซับรี ยักกบ	ภูมิบุตร
2022-ปัจจุบัน	อันวาร์ อิบราฮิม	ภูมิบุตร

ส่วนแนวคิดเกี่ยวกับชาวสยามในมาเลเซีย ชาวมาเลย์เชื้อสายไทยปัจจุบันมีอยู่ 2 กลุ่มคือ ชาวสยาม (Siamese) และชาวซัมซัม (Samsam) ชาวสยามคือชาวมาเลย์เชื้อสายไทยนับถือศาสนาพุทธที่เรียกตัวเองว่า “โอรังเซียม” ส่วนชาวซัมซัมคือคนเชื้อสายไทย-พุดไทย แต่นับถือศาสนาอิสลาม จากการศึกษาการตั้งถิ่นฐานของชุมชนชาวสยามในรัฐกลันตัน ประเทศมาเลเซีย พบว่า การตั้งถิ่นฐานไม่สามารถระบุได้ว่าการมาตั้งถิ่นฐานตั้งแต่เมื่อใด แต่จากการสืบค้นข้อมูลจากเอกสารต่าง ๆ พบว่า มีการตั้งถิ่นฐานมาแล้วไม่น้อยกว่า 400 ปี และมีความเชื่อว่ามีอพยพมาจากภาคใต้ของไทย อย่างไรก็ตามจากการศึกษาพบว่า ชาวสยามมีรูปแบบการเข้ามาตั้งถิ่นฐานและอาศัยอยู่ในรัฐกลันตัน 4 รูปแบบ คือ 1) ชุนนาง กองทหาร จากสยามเดินทางมาทำสงครามในสมัยที่สยามล่าอาณานิคมบริเวณคาบสมุทรมลายู 2) การอพยพของคนไทยในพื้นที่ภาคใต้ของไทยที่เข้าไปอาศัยอยู่บริเวณ

คาบสมุทรมาลาया 3) มีการตั้งรกรากมานานแล้ว ไม่ได้อพยพมาจากที่ไหน และ 4) คนไทยที่อพยพเข้าไปในช่วงหลังปี พ.ศ. 2452 เข้าไปทำงานแล้วตั้งรกรากมีครอบครัวบริเวณคาบสมุทรมาลาया (ธงพล พรหมสาขา ณ สกลนคร อุ่นเรือน เล็กน้อย และภัทรพงษ์ เกริกสกุล, 2561) ส่วนชุมชนชาวซิมซิมตั้งอยู่ทางตอนเหนือของคาบสมุทรมาเลเชีย โดยมีสถานที่ตั้งไม่แน่นอน แต่ส่วนมากชาวซิมซิมอาศัยอยู่ในรัฐปะลิสและเคดาห์ แนวคิดแรกกล่าวว่า ชาวซิมซิมเป็นลูกผสมจากการแต่งงานระหว่างชาวมลายูกับชาวสยาม ชาวจีนกับชาวสยาม หรือชาวสยามกับชนพื้นเมือง แนวคิดที่สองกล่าวว่า ชาวซิมซิมคือชาวมลายูมุสลิมที่มาจากประเทศไทยแล้วมาตั้งถิ่นฐานทางตอนเหนือของคาบสมุทรมาเลเชีย จากการศึกษาพบว่า ชาวซิมซิมมาจาก จะแนะ รามัน ปัตตานี และสตูล บางข้อมูลกล่าวว่า ชาวซิมซิมย้ายมาจากนครศรีธรรมราชและสงขลา คำว่าซิมซิมมาจากภาษาจีนยกเกี้ยนคำว่า “Tchamtcham” แปลว่า ผสม ในภาษาไทยก็หมายถึงผสมเช่นเดียวกัน ดังนั้นชาวซิมซิมเป็นการผสมระหว่างสองวัฒนธรรมหรือภาษาได้แก่สยามและมาเลย์กับเชื้อชาติอื่น ๆ (Noriah Mohamed, 2016)

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ซึ่งมีวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้ ประชากรที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ ชาวสยามที่อาศัยอยู่ในรัฐเคดาห์จำนวน 30,000 คน และรัฐกลันตันจำนวน 13,000 คน รวม 43,000 คน (วิกิพีเดีย, 2563) เหตุผลที่ผู้วิจัยสนใจศึกษารัฐเคดาห์และรัฐกลันตันเนื่องจากทั้งสองรัฐมีประวัติศาสตร์อันยาวนาน ส่วนการกำหนดขนาดตัวอย่าง ได้ใช้วิธีการกำหนดขนาดตัวอย่างตามสูตรของยามาเน่ (Yamane) ด้วยระดับความเชื่อมั่น 95 % ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างชาวสยามในรัฐเคดาห์และรัฐกลันตัน แห่งละ 400 คน รวม 800 คน ส่วนการสุ่มตัวอย่างได้ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) โดยกำหนดให้มีการจับฉลากจากจำนวนเขต/อำเภอทั้งหมดในรัฐเคดาห์และรัฐกลันตัน ทำการสุ่มจับ

ฉลากมา 2 อำเภอในแต่ละรัฐ ได้แก่ กุบังปาสุ ปาดังเตอรัง ในรัฐเคดาห์ โกตาบารู และตุมปัต ในรัฐกลันตัน ตามลำดับ หลังจากนั้นจึงกำหนดสัดส่วนของกลุ่มตัวอย่างในรัฐเคดาห์และรัฐกลันตัน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ แบบสอบถามภาษามลายู เกณฑ์การให้คะแนนเป็นแบบ Likert Rating Scale 5 ระดับได้แก่ เห็นด้วยมากที่สุด = 5 มาก = 4 ปานกลาง = 3 น้อย = 2 น้อยที่สุด = 1

ผู้วิจัยได้แบ่งระดับคะแนนและแปลความหมาย ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 3.68 – 5.00 เห็นด้วยระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.34 – 3.67 เห็นด้วยระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 2.33 เห็นด้วยระดับน้อย

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ ได้หาค่าความตรงตามเนื้อหา (Content Validity) และนำไปทดลองใช้ (Try out) กับชาวสยามที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่ต้องการศึกษาจำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคเท่ากับ 0.77 และได้ประสานงานกับผู้นำชาวสยามในรัฐเคดาห์และรัฐกลันตันสำหรับการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยได้วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การทดสอบค่าที (t-test) และการทดสอบค่าเอฟ (F-test)

สรุปและข้อเสนอแนะ

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 61.5 อยู่ในกลุ่มทำงาน คิดเป็นร้อยละ 58.88 นับถือศาสนาพุทธ คิดเป็นร้อยละ 86.5 มีญาติพี่น้องที่อาศัยอยู่ในประเทศไทยเป็นส่วนใหญ่ คิดเป็นร้อยละ 74.8 ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 78.8 จบการศึกษาระดับประถมศึกษา คิดเป็นร้อยละ 37 ทำธุรกิจส่วนตัว คิดเป็นร้อยละ 36.4 มีรายได้รวม 501 – 1,000 RM/เดือน คิดเป็นร้อยละ 35.9

2. ความคิดเห็นของชาวสยามในมาเลเซียที่มีต่อนโยบายภูมิบุตรา

ตารางที่ 2 ความคิดเห็นของชาวสยามในมาเลเซียที่มีต่อการได้รับสิทธิตามนโยบายภูมิบุตรา

การได้รับสิทธิตามนโยบายภูมิบุตรา	จำนวน	ร้อยละ
ปานกลาง เพราะได้รับสิทธิเท่าเทียมกัน ยกเว้นบางประการ	329	41.1
น้อย เพราะนโยบายไม่สามารถกำหนดใช้ได้จริงและไม่มีความเท่าเทียมกัน	210	26.3
มากที่สุด เพราะได้รับสิทธิเท่าเทียมกันทุกชาติพันธุ์	166	20.3
ไม่แน่ใจ	95	11.9
รวม	800	100

จากตารางข้างต้น พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามได้รับสิทธิจากนโยบายภูมิบุตรอยู่ในระดับปานกลาง เพราะได้รับสิทธิเท่าเทียมกัน ยกเว้นบางประการ มากที่สุด มีจำนวน 329 คน คิดเป็นร้อยละ 41.1 รองลงมา ได้รับสิทธิจากนโยบายภูมิบุตรอยู่ในระดับน้อย เพราะนโยบายไม่สามารถกำหนดใช้ได้จริงและไม่มี ความเท่าเทียมกัน มีจำนวน 210 คน คิดเป็นร้อยละ 26.3 ได้รับสิทธิจากนโยบายภูมิบุตรอยู่ในระดับมากที่สุด เพราะได้รับสิทธิเท่าเทียมกันทุกชาติพันธุ์ มีจำนวน 166 คน คิดเป็นร้อยละ 20.3 และไม่แน่ใจ มีจำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 11.9 ตามลำดับ เหตุผลอาจจะเป็นเพราะชาวสยามยังไม่ได้ได้รับสิทธิเท่าเทียมกับชาวมลายู ชาวสยามมีโอกาสน้อยกว่าชาวมลายู เช่น การซื้อบ้านและที่ดินจะแบ่งเป็นโซน ถ้าเป็นโซนมลายู ชาวสยามซื้อไม่ได้ แต่ถ้าเป็นโซน International ซึ่งมีราคาสูง ชาวจีน ชาวอินเดีย ชาวสยาม และชาวต่างชาติสามารถซื้อบ้านได้ เลยทำให้ชาวสยามเห็นว่าได้รับสิทธิจากนโยบายภูมิบุตรอยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 2 ความคิดเห็นของชาวสยามในมาเลเซียที่มีต่อนโยบายภูมิบุตร

ความคิดเห็น	\bar{X}	SD	ระดับเห็นด้วย
1. ด้านเศรษฐกิจ เช่น มีสิทธิยื่นประมูลงานโครงการของรัฐบาล การซื้อขายที่ดิน ฯลฯ)	2.61	1.20	ปานกลาง
2. ด้านสังคม เช่น บุตรหลานมีสิทธิได้รับโควตาเข้าศึกษาต่อในมหาวิทยาลัยของรัฐและได้รับทุนการศึกษา มีสิทธิในการเข้ารับราชการ ฯลฯ)	2.95	1.24	ปานกลาง
3. ด้านการเมือง (เช่น มีสิทธิเป็นสมาชิกพรรคการเมือง สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร วุฒิสมาชิก กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ฯลฯ)	2.57	1.19	ปานกลาง
รวม	2.71	1.21	ปานกลาง

จากตารางข้างต้น พบว่า ความคิดเห็นของชาวสยามในมาเลเซียที่มีต่อนโยบายภูมิบุตรโดยภาพรวมเห็นด้วยอยู่ในระดับปานกลาง โดยสามารถจำแนกรายด้านเรียงจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านสังคม เช่น บุตรหลานมีสิทธิได้รับโควตาเข้าศึกษาต่อในมหาวิทยาลัยของรัฐและได้รับทุนการศึกษา มีสิทธิในการเข้ารับราชการ ฯลฯ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.95 เหตุผลอาจจะเป็นเพราะว่าในการเข้าศึกษาต่อในมหาวิทยาลัยของรัฐ มีการแบ่งสัดส่วนไปตามจำนวนประชากร จึงมีการแบ่งโควตาว่าอันดับหนึ่งเป็นชาวมลายู อันดับสองเป็นชาวจีน อันดับสามเป็นชาวอินเดีย ส่วนชาวสยามมีไม่ถึง 1 % จึงทำให้กลุ่มที่มีประชากรมากกว่า จะได้รับสิทธิทางการศึกษาก่อน ชาวสยามได้รับทุนการศึกษาไม่เท่าเทียมกับชาวมลายู ขึ้นอยู่กับการเมืองของขณะนั้นว่านายกรัฐมนตรีเป็นใคร รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการเป็นใคร แต่ชาวสยามมีสิทธิได้รับทุนการศึกษามากกว่าชาวจีนและชาวอินเดีย การให้สิทธิเข้ารับราชการจะให้สิทธิแก่ชาวมลายูก่อน ไม่ให้คนเชื้อชาติอื่นเข้ารับราชการ ชาวสยามจะได้สิทธิทีหลัง

ส่วนการเลื่อนตำแหน่งชาวมลายูสามารถเลื่อนตำแหน่งไปได้จนถึงระดับสูงสุด ขณะที่ชาวสยามไม่สามารถเลื่อนตำแหน่งสูงสุดได้ เช่น ถ้าเป็นตำรวจ ชาวมลายูสามารถเลื่อนตำแหน่งได้สูงสุดคือ ตำแหน่งผู้ช่วยผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ ถ้าเป็นทหาร ชาวมลายูไปได้สูงสุดคือ ตำแหน่งนายพลจัตวา เป็นต้น ด้านเศรษฐกิจ เช่น มีสิทธิยื่นประมูลงานโครงการของรัฐบาล การซื้อขายที่ดิน ฯลฯ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.61 เหตุผลอาจจะเป็นเพราะในการประมูลงานก่อสร้างของรัฐบาลจะต้องเป็นชาวมลายูอย่างเดียว ชาวมลายูจะไปรับช่วงเหมางานก่อสร้างต่อจากชาวมลายูอีกที ซึ่งชาวมลายูจะไปยื่นขอประมูลงานก่อสร้างเองได้ยากมาก ชาวมลายูสามารถซื้อที่ดินจากชาวมลายูด้วยกันได้ ชาวมลายูสามารถขายที่ดินให้แก่ชาวมลายูได้ แต่ชาวมลายูไม่สามารถซื้อที่ดินจากชาวมลายูได้เพราะในโฉนดที่ดินจะเขียนไว้ชัดเจนว่าที่ดินผืนนี้สงวนไว้สำหรับชาวมลายูเท่านั้น และด้านการเมือง เช่น มีสิทธิเป็นสมาชิกพรรคการเมือง สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร วุฒิสมาชิก กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.57 เหตุผลอาจจะเป็นเพราะชาวมลายูมีสิทธิการเป็นสมาชิกพรรคการเมืองต่าง ๆ ได้ แต่ชาวมลายูมีโอกาสเป็นสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรน้อยมากเพราะเป็นชนกลุ่มน้อย ชาวมลายูสามารถลงสมัครในนามพรรคการเมืองอิสระได้ แต่สมัครในนามพรรคการเมืองหลัก ๆ ไม่ได้ ชาวมลายูมีโอกาสได้เป็นวุฒิสมาชิก 1 คนที่ได้มาจากการแต่งตั้งจากนายกรัฐมนตรีให้มาเป็นตัวแทนของชาวมลายู ซึ่งถ้าวุฒิสมาชิกมาจากการเลือกตั้ง ชาวมลายูคงจะไม่ได้เพราะไม่มีใครลงคะแนนเสียงให้ ชาวมลายูจะได้เป็นผู้ใหญ่บ้านในทุกหมู่บ้านที่มีชาวมลายู ส่วนกำนันส่วนมากจะเป็นชาวมลายู

3. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของชาวมลายูในมาเลเซียที่มีต่อนโยบายภูมิบุตรตามปัจจัยส่วนบุคคล

3.1 ชาวมลายูที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อนโยบายภูมิบุตรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กล่าวคือเพศหญิงมีความคิดเห็นต่อนโยบายภูมิบุตรมากกว่าเพศชาย

3.2 ชาวมลายูที่มีกลุ่มอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อนโยบายภูมิบุตรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงทำการทดสอบรายคู่ด้วยวิธีการ LSD พบว่า กลุ่มวัยรุ่นกับกลุ่มวัยทำงาน และกลุ่มวัยทำงานกับกลุ่มผู้สูงอายุ มีความคิดเห็นต่อนโยบายภูมิบุตรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.3 ชาวมลายูที่มีศาสนาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อนโยบายภูมิบุตรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงทำการทดสอบรายคู่ด้วยวิธีการ LSD พบว่า ผู้ที่นับถือศาสนาพุทธกับศาสนาอิสลามมีความคิดเห็นต่อนโยบายภูมิบุตรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.4 ชาวมลายูที่มีญาติพี่น้องอาศัยในประเทศไทยและไม่มีญาติอาศัยอยู่ในประเทศไทยต่างกัน มีความคิดเห็นต่อนโยบายภูมิบุตรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กล่าวคือ ผู้ที่มีญาติพี่น้องอาศัยในประเทศไทยมีความคิดเห็นต่อนโยบายภูมิบุตรมากกว่าผู้ที่ไม่มีความคิดเห็นต่อนโยบายภูมิบุตรในประเทศไทย

3.5 ชาวมลายูที่มีสถานภาพต่างกัน มีความคิดเห็นต่อนโยบายภูมิบุตรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงทำการทดสอบรายคู่ด้วยวิธีการ LSD พบว่า ผู้ที่เป็นโสดกับผู้ที่มีสถานภาพสมรส ผู้ที่เป็น

โสดกับแยกกันอยู่ ผู้ที่มีสถานภาพสมรสกับแยกกันอยู่ ผู้ที่หย่าร้างกับแยกกันอยู่ มีความคิดเห็นต่อนโยบาย ภูมิบุตรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.6 ชาวสยามที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อนโยบายภูมิบุตรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงทำการทดสอบรายคู่ด้วยวิธีการ LSD พบว่า กลุ่มสูงกว่าปริญญาตรีกับกลุ่มปริญญาตรี กลุ่มสูงกว่าปริญญาตรีกับอนุปริญญา กลุ่มสูงกว่าปริญญาตรีกับมัธยมศึกษา กลุ่มสูงกว่าปริญญาตรีกับประถมศึกษา มีความคิดเห็นต่อนโยบายภูมิบุตรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.7 ชาวสยามที่มีอาชีพต่างกัน มีความคิดเห็นต่อนโยบายภูมิบุตรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงทำการทดสอบรายคู่ด้วยวิธีการ LSD พบว่า ผู้ที่เป็นข้าราชการกับเกษตรกร เกษตรกรกับธุรกิจส่วนตัว เกษตรกรกับกำลังศึกษา เกษตรกรกับเกษียณอายุราชการ เกษตรกรกับไม่มีงานทำ มีความคิดเห็นต่อนโยบายภูมิบุตรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.8 ชาวสยามที่มีรายได้รวม/เดือนต่างกัน มีความคิดเห็นต่อนโยบายภูมิบุตรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงทำการทดสอบรายคู่ด้วยวิธีการ LSD พบว่า ผู้ที่มีรายได้ RM501-1,000 กับ RM1,001-2,500/เดือน มีความคิดเห็นต่อนโยบายภูมิบุตรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. แนวทางในการบริหารจัดการนโยบายภูมิบุตรที่มีต่อชาวสยามในมาเลเซีย

ตารางที่ 3 แนวทางในการบริหารจัดการนโยบายภูมิบุตรที่มีต่อชาวสยามในมาเลเซีย

แนวทางการบริหารจัดการ	ความถี่
1. รัฐบาลมาเลเซียควรให้สิทธิแก่ชาวสยามเท่าเทียมกันกับชาวมลายูแบบค่อยเป็นค่อยไป โดยต้องอาศัยนักการเมืองในการแก้ไขกฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับต่าง ๆ	12
2. การเข้านับถือศาสนาอิสลามเพื่อที่จะได้รับสิทธิพิเศษตามนโยบายภูมิบุตรโดยทันที	3
3. รัฐบาลมาเลเซียควรใช้นโยบายความเท่าเทียมกันหรือความเสมอภาคในสังคม (Social Equality) แก่กลุ่มชาติพันธุ์ต่าง ๆ เช่น ชาวจีน ชาวอินเดีย ฯลฯ	2

จากตารางข้างต้น พบว่า แนวทางในการบริหารจัดการนโยบายภูมิบุตรที่มีต่อชาวสยามในมาเลเซียที่มีความถี่มากที่สุดคือ รัฐบาลมาเลเซียควรให้สิทธิแก่ชาวสยามเท่าเทียมกันกับชาวมลายูแบบค่อยเป็นค่อยไป โดยต้องอาศัยนักการเมืองในการแก้ไขกฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับต่าง ๆ รองลงมาคือ การเข้านับถือศาสนาอิสลามเพื่อที่จะได้รับสิทธิพิเศษตามนโยบายภูมิบุตรโดยทันที และรัฐบาลมาเลเซียควรใช้นโยบายความเท่าเทียมกันหรือความเสมอภาคในสังคม (Social Equality) แก่กลุ่มชาติพันธุ์ต่าง ๆ เช่น ชาวจีน ชาวอินเดีย ฯลฯ ตามลำดับ

อภิปรายผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของชาวสยามในมาเลเซียที่มีต่อนโยบายภูมิบุตราโดยภาพรวม เห็นด้วยอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เหตุผลอาจจะเป็นเพราะชาวสยามยังไม่ได้รับสิทธิและโอกาสเท่าเทียมกับชาวมลายู ชาวสยามมีโอกาสน้อยกว่าชาวมลายู มีการแบ่งภูมิบุตราออกเป็นสองระดับ ชาวสยามเป็นภูมิบุตราอันดับสอง ดังนั้นชาวมลายูจึงได้รับสิทธิก่อน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพัทยา เรือนแก้ว (2558) ที่กล่าวว่า ชาวสยามเป็นชนกลุ่มน้อยของประเทศ ถึงแม้ว่าชาวสยามจะได้รับสถานะเป็นภูมิบุตราแล้วก็ตาม แต่ในทางปฏิบัติได้เกิดความไม่เท่าเทียมกันทางกฎหมาย โดยจะให้ผลประโยชน์แก่ชาวมลายูมากกว่า **ด้านเศรษฐกิจ** การประมุลงานก่อสร้างของรัฐบาล จะต้องเป็นชาวภูมิบุตราอย่างเดียว โดยชาวสยามจะไปรับช่วงเหมางานก่อสร้างต่อจากชาวมลายูอีกที ซึ่งชาวสยามจะไปยื่นขอประมุลงานก่อสร้างเองได้ยากมาก ชาวสยามสามารถขายที่ดินให้แก่ชาวมลายู แต่ถ้าชาวสยามจะไปซื้อที่ดินจากชาวมลายูจะต้องเข้าที่ประชุมคณะมนตรีการบริหารแห่งรัฐ (State Executive Councillor, EXCO) ก่อน ซึ่งส่วนมากจะไม่อนุมัติให้ซื้อขายที่ดิน แต่ชาวสยามสามารถเช่าที่ดินจากชาวมลายูได้ **ด้านสังคม** มีการแบ่งโควต้าเข้าเรียนไปตามกลุ่มจำนวนประชากร ซึ่งได้บัญญัติไว้ในรัฐธรรมนูญแห่งมาเลเซียว่า ต้องเป็นชาวมลายูอันดับหนึ่ง ชาวจีนเป็นอันดับสอง ชาวอินเดียเป็นอันดับสาม ส่วนชาวสยามมีไม่ถึง 1 % จึงทำให้กลุ่มที่มีประชากรมากกว่า ก็จะได้รับสิทธิทางการศึกษา ก่อน แต่การศึกษาในระดับมหาวิทยาลัย ชาวภูมิบุตราจะได้โควต้าเข้ามหาวิทยาลัยมากกว่ากลุ่มชาติพันธุ์อื่น ๆ แต่สถาบันการศึกษาได้กำหนดโควต้าเข้าเรียน 7 : 3 กล่าวคือ เป็นชาวภูมิบุตรา 7 คน ไม่ใช่ภูมิบุตรา 3 คน บางมหาวิทยาลัยรับนักศึกษาเฉพาะภูมิบุตรา 100 % เช่น Universiti Teknologi MARA (UiTM) ซึ่งชาวสยามในฐานะที่เป็นภูมิบุตราก็มีสิทธิเข้าศึกษาต่อในมหาวิทยาลัยนี้ได้ ส่วนการเข้าเรียนต่อคณะแพทยศาสตร์ จะให้นักเรียนมลายูได้เข้าเรียนคณะแพทยศาสตร์ก่อน โดยให้สิทธิชาวมลายู 90 % ไม่ใช่ชาวมลายู 10 % ชาวสยามได้รับทุนการศึกษาไม่เท่าเทียมกับชาวมลายู แต่ชาวสยามก็มีสิทธิได้รับทุนการศึกษามากกว่าชาวจีนและชาวอินเดีย การให้สิทธิเข้ารับราชการจะให้สิทธิแก่ชาวมลายูก่อน จะไม่ให้คนเชื้อชาติอื่นเข้ารับราชการ ส่วนชาวสยามจะได้สิทธิทีหลัง การเลื่อนตำแหน่ง ชาวมลายูสามารถเลื่อนตำแหน่งไปได้ในตำแหน่งสูงสุด ขณะที่ชาวสยามไม่สามารถเลื่อนตำแหน่งสูงสุดได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนิพนธ์ ทิพย์ศรีนิมิต (2550) ที่พบว่า ชาวสยามยังถูกกีดกันเกี่ยวกับสิทธิในการครอบครองหรือการซื้อขายที่ดิน ถูกกีดกันสิทธิทางการศึกษา สิทธิในการประกอบอาชีพ หรือแม้แต่สิทธิที่จะได้รับการส่งเสริมและการพัฒนาในฐานะที่เป็นพลเมืองของประเทศ **ด้านการเมือง** ชาวสยามมีสิทธิเป็นสมาชิกพรรคการเมืองต่าง ๆ ได้ และเป็นฐานเสียงให้กับพรรคการเมืองใดก็ได้ ชาวสยามสามารถลงสมัครรับเลือกตั้งเป็นสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรในนามพรรคการเมืองอิสระได้ แต่สมัครในนามพรรคการเมืองหลัก ๆ ไม่ได้ เช่น พรรค Barisan Nasional เป็นต้น ดังนั้นชาวสยามมีโอกาสในการเป็นสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรน้อยมากเพราะเป็นชนกลุ่มน้อย ชาวสยามมีโอกาสได้เป็นสมาชิกวุฒิสภาจำนวน 1 คน ที่มาจากการแต่งตั้งโดยนายกรัฐมนตรี ให้มาเป็นตัวแทนของชาวสยาม ตำแหน่งสูงสุดของชาวสยามคือ สมาชิกวุฒิสภา ชาวสยามจะได้เป็นผู้ใหญ่บ้านในทุกหมู่บ้าน

ที่มีชาวสยาม ส่วนกำนัส่วนใหญ่จะเป็นชาวมลายู ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพรชัย นาคสีทองและอนินทร์ พุฒิชิต (2552) ที่พบว่า ชาวสยามในรัฐเคดาห์ได้ให้ความสนใจในการเข้าไปมีส่วนร่วมทางการเมืองมากขึ้นทั้งในระดับชาติ ระดับรัฐ และระดับท้องถิ่น เป็นไปตามสิทธิและเสรีภาพที่ได้บัญญัติไว้ในรัฐธรรมนูญแห่งมาเลเซีย ได้แก่ การสมัครเป็นสมาชิกพรรคการเมือง การเป็นสมาชิกสภาท้องถิ่น การเป็นวุฒิสมาชิก การเป็นผู้ใหญ่บ้าน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 แม้ว่าชาวสยามได้เป็นภุมิบุตราเพราะชาวสยามและชาวมลายูเคยอยู่ด้วยกัน ทำมาหากินร่วมกัน เหมือนพี่น้องกัน มีความสนิทสนมใกล้ชิดกันมาเป็นเวลายาวนาน สาเหตุมาจากความยากจนเป็นหลัก เลยทำให้ชาวสยามและชาวมลายูมีความผูกพันกันและชาวสยามเป็นคนดั้งเดิมที่ไม่ได้มาจากที่ใด แต่ชาวสยามยังไม่ได้สิทธิหรือโอกาสเท่าเทียมกับชาวมลายู ดังนั้นรัฐบาลมาเลเซียควรให้สิทธิแก่ชาวสยามอย่างเท่าเทียมกันกับชาวมลายู แบบค่อยเป็นค่อยไปในลักษณะ Soft power กล่าวคือเจ้าหน้าที่ของรัฐควรปฏิบัติต่อชาวสยามอย่างเท่าเทียมกันทางกฎหมายเช่นเดียวกับชาวมลายูในฐานะที่เป็นภุมิบุตราด้วยกัน นอกจากนั้นคงต้องอาศัยนักการเมืองในการแก้ไขกฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับต่าง ๆ ทั้งนี้เพราะนักการเมืองต้องการคะแนนเสียงจากชาวสยาม ในมาเลเซียเป็นระบบพรรคการเมืองหลายพรรค ทุกพรรคการเมืองก็ต้องการที่จะได้คะแนนเสียงจากชาวสยามเพื่อจะไปรวมคะแนนของพรรคการเมืองตัวเอง ถ้าพรรคการเมืองใดได้คะแนนเสียงจากชาวสยามมาก ก็จะทำให้พรรคการเมืองนั้นมีโอกาสชนะการเลือกตั้งครั้งนั้นไปด้วย

1.2 รัฐบาลมาเลเซียควรทบทวนนโยบายภุมิบุตราที่มีต่อชาวสยาม ศึกษาปัญหาและอุปสรรคที่เกิดจากการนำนโยบายดังกล่าวไปใช้ เพื่อจะได้หาแนวทางแก้ไขให้มีความเหมาะสมต่อไป

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษานโยบายชนกลุ่มน้อยในประเทศมาเลเซีย เพื่อจะได้ทราบถึงนโยบายชนกลุ่มน้อยของรัฐบาลชุดปัจจุบันทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง

2.2 ควรศึกษาความคิดเห็นของชาวจีนและชาวอินเดียในมาเลเซียที่มีต่อนโยบายภุมิบุตรา เพื่อจะได้ทราบความคิดเห็นของกลุ่มชาติพันธุ์หลักดังกล่าว

เอกสารอ้างอิง

- เฉลิมชัย โชติสุขธิ. (2557). ภูมิบุตรา : นโยบายเชื้อชาตินิยมในมาเลเซีย. *วารสารปาริชาติ*. 27(1), 78-97.
- ดลยา เทียนทอง สุภาค์พรรณ ตั้งตรงไพโรจน์ ศราวุฒิ อารีย์ และวรวิทย์ บารุ. (2551). *รายงานวิจัยเรื่องเปรียบเทียบนโยบายการจัดการปัญหาชนกลุ่มน้อยของประเทศมุสลิมในเอเชีย คีชากรณี : มาเลเซีย อินโดนีเซีย และตุรกี*. (พิมพ์ครั้งที่ 1). ศูนย์มุสลิมศึกษา สถาบันเอเชียศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- งพล พรหมสาขา ณ สกลนคร. (2561). *การจัดการความขัดแย้งและกระบวนการสันติภาพในอาเซียน*. (พิมพ์ครั้งที่ 1). โอ. เอส. พริ้นติ้งเฮ้าส์ จำกัด.
- งพล พรหมสาขา ณ สกลนคร อุ๋นเรื่อน เล็กน้อย และภัทรพงษ์ เกริกสกุล. (2561, 28-29 มิถุนายน). *การตั้งถิ่นฐานของชุมชนชาวสยามในรัฐกลันตัน ประเทศมาเลเซีย*. [เอกสารนำเสนอ] การประชุมวิชาการบัณฑิตศึกษา ระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 8: เรื่อง ประเทศไทย 4.0 นวัตกรรมสร้างสรรค์สู่การพัฒนาที่ยั่งยืน, กรุงเทพฯ, ประเทศไทย.
- นิพนธ์ ทิพย์ศรีนิมิต. (2550). *ตัวตนทางวัฒนธรรมของคนไทยในรัฐตอนเหนือของประเทศมาเลเซีย*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาเอกที่ไม่มีการตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- พัทยา เรือนแก้ว. (2558). *โครงการศึกษาวิจัยเพื่อรวบรวมข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับคนไทยและการก่อตัวเป็นชุมชนไทยในประเทศสิงคโปร์ มาเลเซีย เวียดนาม ไต้หวัน และญี่ปุ่น*. (พิมพ์ครั้งที่ 1). สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย.
- พรชัย นาคสีทองและอนินทร์ พุฒิชิต. (2552). *คนไทยในรัฐเกดะห์ (ไทรบุรี) : ศึกษาการดำรงอยู่ในมิติประวัติศาสตร์ (พ.ศ.2452 – 2550)*. (พิมพ์ครั้งที่ 1). สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย.
- ศุภการ สิริไพศาลและอดิศร คักดีสูง. (2554). *ภูมิบุตรา : ประวัติศาสตร์ความขัดแย้งและกระบวนการพัฒนาประเทศของมาเลเซีย*. (พิมพ์ครั้งที่ 1). สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย.
- สุชาดา ทวีสิทธิ์ มาลี สันภูวรรณ และศุทธิดา ชวนวัน. (บรรณาธิการ). (2556). *ประชากรและสังคมในอาเซียน : ความท้าทายและโอกาส*. (พิมพ์ครั้งที่ 1). โรงพิมพ์เดือนตุลา.
- สยมพร พึ่งवास. (2554). *ความคิดเห็นของผู้ใช้บริการที่มีต่อการให้บริการ 3G Plus ของเครือข่ายทรูมูฟ เอช ในกรุงเทพมหานคร*. [การค้นคว้าอิสระปริญญาโท, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี]. Intellectual Repository at Rajamongala University of Technology Thanyaburi
<http://www.repository.rmutt.ac.th/dspace/handle/123456789/732>
- Feldman, M. P.(1971) . *Psychology in the Industrial Environment*. (1st ed.). Butterworth.
- Kotler, P. (2003). *Marketing Management*. (11th ed.). Prentice Hall.
- Noriah, M. (2016). Hybrid Language and Identity among the Samsam, Baba Nyonya and Jawi Peranakan Communities in North Peninsular Malaysia. *KEMANUSIAAN*. 23(1), 1–23.

การทะยานขึ้นของสาธารณรัฐประชาชนจีนในศตวรรษที่ 21

: บทวิเคราะห์ทางภูมิรัฐศาสตร์

The Rise of the People's Republic of China in the 21st Century

: A Geopolitical Review

ณัฐพล บุญยพิพัฒน์¹

Nattapon Boonyapipat¹

บทคัดย่อ

บทความชิ้นนี้ใช้ชื่อว่า “การทะยานขึ้นของสาธารณรัฐประชาชนจีนในศตวรรษที่ 21 : บทวิเคราะห์ ทางภูมิรัฐศาสตร์” มีจุดประสงค์ที่จะศึกษาและวิเคราะห์ 1) สภาพของระบบการเมืองระหว่างประเทศในยุค หลังสงครามเย็น 2) การทะยานขึ้นของจีนในการเป็นมหาอำนาจใหม่ 3) การทำนายแนวโน้มของระบบโลก โดยใช้กรอบแนวคิดของวิชาภูมิรัฐศาสตร์

ผลการศึกษาพบว่า ภายหลังจากสงครามเย็นยุติ ได้เกิดการเปลี่ยนแปลงสนามดุลแห่งอำนาจของโลก คือ การถดถอยของรัสเซียและการทะยานขึ้นของจีน จนทำให้เกิดความขัดแย้งกับสหรัฐฯ โดยศักราชที่เป็น จุดแข็งของจีนอยู่ที่ทุนสำรองเงินตราอำนาจทางเศรษฐกิจ เทคโนโลยี การขยายอำนาจในมิติต่าง ๆ ของจีน เช่น แสตนยานุภาพทางกองทัพ

อาจที่จะสรุปได้ว่าการทะยานขึ้นของจีน จะพัฒนาไปสู่กับดักรัทธิพล (Thucydides Trap) ระหว่าง สหรัฐฯ กับจีนในที่สุด อย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้

¹ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย อีเมล bonusjitha@gmail.com

¹ Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Email address : bonusjitha@gmail.com

Abstract

This abstract article is titled “The Rise of the People's Republic of China in the 21st Century : A Geopolitical Review” a purpose of this article aims to study and analyze 1) the condition of the international political system in the era after the Cold War 2) China's ascent into a new superpower. 3) Predicting trends of the global system using the conceptual framework of geopolitical science.

The results of the study found that after the Cold War ended. There has been a change in the balance of world powers, namely the recession of Russia and China's Rise. Until causing 2 conflict with the United States in terms of potential, China's strengths lie in currency reserves, economic power, technology, and expanding power in various dimensions of China. Such as military it may be concluded that China's rise will eventually lead to the Thucydides Trap between the US and China inevitably.



บทนำ

ภูมิรัฐศาสตร์ (Geopolitics) เป็นคำที่ลึกลับเป็นการมองรัฐและระบบระหว่างประเทศตามสภาพความเป็นจริง หรืออาจเป็นอย่างไรก็ได้ที่เราจะต้องมีความรู้ทางภูมิรัฐศาสตร์ นักรัฐศาสตร์ ชาวสวีเดนชื่อว่า รูดอล์ฟ เจลเลน (Rudolf Kjellen) ได้บัญญัติศัพท์คำว่า “ภูมิรัฐศาสตร์” (Geopolitics) ขึ้นมาโดยย่อมาจากคำว่า Geographical Politics เมื่อปี ค.ศ. 1900 วิชาภูมิรัฐศาสตร์ศึกษาถึงเรื่องภูมิศาสตร์ในปรากฏการณ์ทางการเมือง ในขณะที่วิชาภูมิศาสตร์การเมือง (Political Geography) ได้ศึกษา เรื่องการเมืองในปรากฏการณ์ทางภูมิศาสตร์ ความแตกต่างกันของวิชาภูมิรัฐศาสตร์ และวิชาภูมิศาสตร์ การเมืองนั้นขึ้นอยู่กับจุดเน้นที่จะทำการศึกษา โดยภูมิศาสตร์การเมืองยึดเอาภูมิศาสตร์เป็น หลักและ การเมืองเป็น นรอง แต่ภูมิรัฐศาสตร์ยึดเอา รัฐศาสตร์เป็นหลักและภูมิศาสตร์เป็น นรอง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ประจวบ สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา

วิชาภูมิรัฐศาสตร์โดยทั่วไปแบ่งออกเป็น 3 ประเภท คือ

1. ภูมิศาสตร์เกี่ยวกับสิ่งแวดล้อม ซึ่งเน้น ในข้อเท็จจริงทางด้านภูมิศาสตร์กายภาพ และภูมิศาสตร์เศรษฐกิจในการเอื้อหรืออาจ กัด ต่อจุดมุ่งหมายทางการเมือง
2. ภูมิรัฐศาสตร์เกี่ยวกับ เรื่องระหว่างที่ซึ่งเน้นถึงเรื่องของภูมิประเทศ พรมแดน สถานที่ตั้ง และ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง เกี่ยวกบยุทธศาสตร์ทางการทหารโดยใช้ภูมิประเทศเป็น หลัก
3. ทฤษฎีทางด้านภูมิรัฐศาสตร์ที่เน้นถึงแนวคิดทฤษฎีในรูปของอุดมคติหรือสิ่งที่ควรจะเป็นเพื่อ พยายามพัฒนาให้เป็นไปได้ในอนาคต (โกวิท วงศ์สุรวัฒน์ 2545 : 5)

ภูมิรัฐศาสตร์ได้เข้ามาอยู่ในวงวิชาการ เมื่อนักภูมิศาสตร์และมานุษยวิทยาชาวเยอรมันชื่อว่า เฟรดริก รัทเซล (Friedrich Ratzel) นักภูมิศาสตร์ชาวอังกฤษชื่อ เซอร์เฮาเฟอร์ด แมคคินเดอร์ (Sir Halford Mackinder) รวมทั้งรูดอล์ฟ เจลเลน ได้เสนอบทความเรื่องหนึ่งชื่อ “The Geographical Pivot of History” เสนอต่อสมาคมภูมิศาสตร์แห่งชาติที่กรุงลอนดอนเมื่อปี ค.ศ. 1904 ซึ่งข้อความสำคัญ ของบทความนี้เป็น จุดเริ่มต้นของทฤษฎีดินแดนหัวใจ (Heart Land Theory) ของแมคคินเดอร์เองในอีก 15 ปี ต่อมา ซึ่งถือเป็น ทฤษฎีที่สำคัญมากที่สุด ทฤษฎีหนึ่งของภูมิรัฐศาสตร์ โดยที่ได้รับการยอมรับว่าแนวความคิดของแมคคินเดอร์มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจ ในการที่เยอรมันตกลงใจบุกเข้าไปในสหภาพโซเวียตในสมัยสงครามโลก ครั้งที่ 2

ในช่วงปี ค.ศ. 1920 การศึกษาวิชาภูมิรัฐศาสตร์ได้เฟื่องฟูอย่างมากในประเทศเยอรมันภายใต้การนำ ของนายพลคาร์ล เฮาโชเฟอร์ (Karl Haushofer) แต่ต่อมาการศึกษาวิชาภูมิรัฐศาสตร์ในเยอรมันก็ถูกการเมือง เข้าแทรกแซงจนกระทั่ง กลายเป็นเครื่องมือไวโซไซม์นาซวนเชื่อของพรรคนาซีในเยอรมัน นัก ภูมิรัฐศาสตร์ อีกหลายคน เช่น อัลเฟรด เทเยอร์ มาฮาน (Alfred Thayer Mahan) โฮเมอร์ ลี (Home Lea) หรือ นิโคลัส เจ. สปีกแมน (Nicholas J. Spykman) ได้ทำการเขียนหนังสือออกมาหลายเรื่องเกี่ยวกับภูมิรัฐศาสตร์ ทางด้าน ภูมิรัฐศาสตร์ระหว่างที่ ที่เน้นถึงยุทธศาสตร์ทางการทหาร ส่วนเฟรดริก เจ. เทอร์เนอร์ (Frederick J. Turner) เอลสเวิร์ด ฮัน

ดิงตัน (Ellsworth Huntington) วอเทอร์ เพรสคอร์ต (Walter Prescott) เจมส์ ซี. มาลิน (James C. Malin) และคาร์ล เอ. วิทโฟเกิล (Karl A. Wittfogel) ได้เขียนถึงภูมิรัฐศาสตร์เกี่ยวกับ สิ่งแวดล้อม หนังสือเกี่ยวกับ ภูมิรัฐศาสตร์ในปัจจุบันจะครอบคลุมทั้งแนวความคิดทางด้านสิ่งแวดล้อม ทางด้าน รัฐและเรื่องของชาตินิยม ภูมิรัฐศาสตร์ตามภูมิภาคต่างๆของโลก (จิตติภัทร พูนข ๖ 2560 : 155-156) และ นิเวศวิทยากับการเมือง การเปลี่ยนแปลงของสนามดุลแห่งอา นาจ

การต่อสู้เพื่อสร้างดุลแห่งอา นาจในยุโรประหว่างสหรัฐอเมริกา กับ สหภาพโซเวียตได้ถึงขั้น สงคราม เย็น เมื่อสงครามเย็น ในยุโรปสิ้นสุดลง

คศ1945สหรัฐอเมริกาที่ย้ายสนามดุลแห่งอา นาจมาสู่เอเชียทันทีเพื่อต่อต้าน จีนทั้งนี้เพื่อมิให้จีนพฒ นาก้าวหน้าขึ้นมาทด ทีเยมสหรัฐอเมริกา หรือเป็นการรักษาความเป็น นเจ้าโลกของ สหรัฐอเมริกา (สมบุญรณ เสงี่ยมบุตร 2558 : 14)

เราจึงต้องศึกษาถึงการรักษาความเป็นเจ้าโลกของสหรัฐและศักยภาพในการที่จะทะยานขึ้นเป็น อภิมหา อา นาจของจีนรวมทั้งศึกษาถึงศักยภาพและวิธีการที่จีนใช้เมื่อสงครามโลกครั้งที่สองสิ้นสุดลง (คศ 1945) สหรัฐอเมริกาเป็นเจ้าโลกโดยมีกา ลังทหารที่ยิ่งใหญ่ที่สุดของ โลกสหรัฐมีฐานทัพอยู่ใน จุดสา คญ ซึ่งจะทำ ให้สหรัฐสามารถไขกั ๖ ลงไปถึงทั่ว ทุกมุมโลก นอกจากนี้สหรัฐ ยังได้สร้างพันธมิตรทางทหารที่เข้มแข็งอย่าง ่งเช่น นาโต้ ซีโต้เพื่อเสริมสร้างศักยภาพทางทหารเพิ่มขึ้นอีก

ยิ่งกว่านั้น สหรัฐมีระบบเศรษฐกิจที่เข้มแข็งที่สุดของโลกคอยสนับสนุนค่า จุนให้สามารถรักษา กา ลังอา นาจทางทหารที่ยิ่งใหญ่ที่สุดของโลกไว้สหรัฐได้สร้งระบบเศรษฐกิจของโลกให้อยู่ภายใต้การ ควบคุมของสหรัฐ แต่เพียงผู้เดียวเงินเหรียญสหรัฐใช้เป็นสื่อกลางในการค้าระหว่างประเทศเกือบทั้งหมดธนาคารโลกและกองทุน การเงินระหว่างประเทศอยู่ภายใต้การบริหารของสหรัฐโดยไม่มีประเทศใดสามารถ ที่จะต่อต้านได้ สหรัฐเป็นพลัง ทุนที่ยิ่ง ใหญ่ที่สุดของโลกและเป็นประเทศที่มีบริษัท ทีใหญ่ติดอนัน ดับ โลกมาก ทีสุด เมื่อพิจารณาเพียงแต่ก ลังอ อา นาจทางทหารและทางเศรษฐกิจแล้ว สหรัฐอเมริกาก็ย่อมต้องการรักษา สถานะเดิมของความเป็น นเจ้าโลกไว้ ตลอดไปโดยไม่มีข้อสงสัย ไม่ว่าประเทศใดที่มีศักยภาพที่จะมาแข่งกับ สหรัฐ สหรัฐย่อมจะทา การต่อต้านอย่าง แน่นนอน

เราอาจสรุปได้ว่าสหรัฐต้องการจะครองความเป็นเจ้าโลกในทุกด้านและจะไม่ยอมให้มีคู่แข่งแม้จะ เป็น คู่ แข่งเพียงด้านใดด้านหนึ่ง (สมบุญรณ เสงี่ยมบุตร 2558 : 15)

เมื่อสงครามเย็นในยุโรปยุติลง สหรัฐอเมริ กาก็หันมาต่อต้านจีนทันทีแม้เคยร่วมมือกันต่อต้าน สหภาพโซ เวียตในสงครามเย็น ทั้งนี้เพื่อรักษาสถานะเดิมและครองความเป็นเจ้าโลก การที่สหรัฐอเมริกา ต่อต้านจีนคงจะเกิด จากการที่จีนมีศักยภาพการเป็ นมหาอา นาจและจะขึ้นมาแข่งกับสหรัฐได้ซึ่งเราจะจากการศึกษาต่อไปนโยบายของ สหรัฐในการต่อต้านจีนเป็นนโยบายที่สหรัฐได้เตรียมไว้ตั้งแต่ในช่วงปลายยุคสงครามเย็นซึ่งเป็นช่วงที่สหภาพโซ เวียตเริ่มเสื่อมทางก ลังเศรษฐกิจ เพราะประชาชนไม่ศรัทธาในระบบ คอมมิวนิสต์และเริ่มไม่ทา งาน มัวแต่รอรับ

ผลประโยชน์ที่รัฐแจกจ่ายให้เท่านั้น สหรัฐเริ่มเห็นศักยภาพของ จีนทั้งทางด้านเศรษฐกิจและทางทหารที่จะเป็นคู่แข่งของสหรัฐแทนสหภาพโซเวียต

จีนเริ่มพัฒนาทางเศรษฐกิจอย่างจริงจังในช่วงปลายยุคสงครามเย็น โดยที่ระบบเศรษฐกิจแบบวางแผนของลัทธิคอมมิวนิสต์และหันมาใช้ระบบเศรษฐกิจเสรีหรือระบบเศรษฐกิจแบบการตลาดเศรษฐกิจ จีนประสบผลสำเร็จอย่างรวดเร็ว เมื่อจีนสามารถพัฒนาเศรษฐกิจได้ก็ย่อมสามารถพัฒนากองทัพได้ จึงแสดงให้เห็นถึงศักยภาพที่จะเป็นมหาอำนาจซึ่งจะเป็นคู่แข่งสำคัญ ของสหรัฐในอนาคต ทั้งนี้เป็นเรื่องปกติที่ สหรัฐจะต้องเตรียมทางเลือกเตรียมนโยบายใหม่ไว้สำหรับใช้เมื่อสถานการณ์เหมาะสมมาถึง เมื่อสงคราม เย็น สิ้นสุดลง สหภาพโซเวียตล่มสลาย สหรัฐจึงนโยบายใหม่ที่ต่อต้านจีนมาใหม่ ที่เมื่อไม่ต้อพึ่งพิง ลังของ จีนในการทาสงครามเย็นกับสหภาพโซเวียตอีกต่อไป

มูลเหตุพื้นฐานที่สหรัฐหันมาต่อต้านประเทศที่เคยเป็นพันธมิตรทางยุทธศาสตร์เพราะจีนมี ประชากรมากกว่าหนึ่งพันล้านคน เป็นประเทศที่มีประชากรมากที่สุดในโลก มากกว่าสหรัฐหลายเท่า ที่สำคัญคือประชากรของจีนเป็น ประชากรที่มีคุณภาพสูงและมีศักยภาพในการพัฒนาสูง จีนมีดินแดนที่กว้าง ใหญ่ไพศาลและอุดมสมบูรณ์เป็นส่วนใหญ่ มีทั้งเขตอากาศหนาวเขตอบอุ่น และเขตร้อน สามารถปลูกพืช ได้ทุกชนิด มีแร่ธาตุทรัพยากรธรรมชาติที่สาคัญเกือบทุกชนิดเพียงพอที่จะใช้ภายในประเทศ ประเทศจีนมี ฝังทะเลยาวจากเหนือจดใต้เป็นทาละที่ เหมาะสสำหรับ การติดต่อค้าขายกับภายนอกได้สะดวก จีนจึงมี ศักยภาพที่เป็น มหาอำนาจแข่งขันกับสหรัฐได้ตามหลักภูมิรัฐศาสตร์ องค์ประกอบสาคัญของจีนอีกประการหนึ่งคือ ระบบการปกครองประเทศจีนในยุคปัจจุบัน จีน สามารถสร้างระบบการเลือกผู้นำที่มีประสิทธิภาพ สามารถเลือกผู้นำที่มีความรู้ความสามารถให้อยู่ในวาระ ที่กาหนด รวมทั้งสามารถกาหนดวิธีการส่งมอบอำนาจระหว่างผู้นำ ที่กาแล่งบริหารประเทศกับผู้นำ รุ่นต่อไป ได้อย่างราบรื่น นเรียบร้อย ทาให้การบริหารประเทศที่ใหญ่โต กาเนินไปอย่างราบรื่น จีนได้พัฒนาระบบ การเมืองให้มีเสถียรภาพมาก เพราะได้ใช้นโยบายพัฒนาประเทศให้ประชาชนอยู่ดีกินดี

นอกจากนี้ประเทศจีนได้ใช้พ้ พรรคคอมมิวนิสต์เป็น เครื่องมือในการกาหนดนโยบายระยะยาวและ ควบคุมการปฏิบัติตามนโยบายให้ต่อเนื่องอย่างได้ผลในด้านการเมือง พรรคคอมมิวนิสต์จีนได้ควบคุมอย่าง ใกล้ชิด ไม่ปล่อยให้สถาบันการเมืองอื่นมาแข่งขันกับพรรคคอมมิวนิสต์ในการใช้อานาจนี้สาหรับในด้น เศรษฐกิจจะปล่อยให้เอกชนมีส่วนร่วมมากอย่างที่เราใช้ระบอบเศรษฐกิจแบบการตลาดหรือระบอบที่มีการ แข่งขัน เมื่อเศรษฐกิจดีก็ จะช่วยให้การเมืองมีเสถียรภาพมากขึ้น ทาให้จีนสามารถพัฒนาประเทศให้ทันสมัย ไดในระยะเวลาอัน สั้น เมื่อจีนเป็นประเทศใหญ่ที่ทันสมัย จีนก็เป็ มหาอำนาจประเทศหนึ่งของโลกและ ี่เป็น คู่แข่งของสหรัฐตามธรรมชาติอย่างหลีกเลี่ยงไม่พ้นในไม่ช้า

จะเห็นได้ว่าจีนมีศักยภาพสูงในการพัฒนาเศรษฐกิจและกาแล่งทหารให้ทันสมัย สหรัฐยอมเห็นว่าถ้าปล่อยให้จีนพัฒนาประเทศไปได้อ่าง ราบรื่นก็จะทาให้จีนสามารถพัฒนาขึ้นมาเป็ คู่แข่งกับตนได้ในไม่ช้า หรืออาจจะกลายเป็น ประเทศที่มีกาแล่ง อานาจเหนือกว่าตนในอนาคต สหรัฐจึงใช้นโยบายต่อต้านจีนเพื่อถ่วง ใจ

นพฒ์ นาซ้ล่งและพยายมทา ให่ก้ารทะยานซ้ล่งของจ้ลน ซะล่อตว้หรือซ้ล่งที่ซ้ล่ง การที่ท้ล่งฝ่ายมีผลประโยชน์ ร่วมน้ล่งในทางเศรษชฐกัจ ค้ือการค้าระหว่างจ้ลนกับสหรัฐและ พน้ ธมิตรสหรัฐเป็นกรค้าตามปกตัจ้ลนสามารถผลิต สิ้นค้าในราคาถูก อย่างเช่ล่ง ล้ล่งทอเส้ือฝ้่าสา เร้จรูป เครื่งซ้ไฟฟา เครื่งเรื่อน ฯลฯ เป็ดโอกาสให้สหรัฐได้อ้ล่ง สิ้นค้าในราคาถูก จ้ลนมีประชารกรมากที่ซ้ล่งในล้ลกจ้ลนจ้ล่งเป็นตลัดใหญ่ที่ซ้ล่งที่ช่วยรับซ้ือสิ้นค้าเกชตรที่สหรัฐและพันธมิตร สหรัฐผลิตเก็นความต้อการและ ต้อให้เงินอุดหนุนเพื่อการส่งออก และจ้ลนเป้ นตลัดใหญ่ที่น ำซ้ล่งสิ้นค้า อุตสาหกรรรมและพลังงานด้วย

การทะยานซ้ล่งของจ้ลน

จากที่ได่ก้ล่าวมาซ้ล่งน้ ในกรการทะยานซ้ล่งของจ้ลนในศตวรรษที่21 ที่กา ล้งก้าวซ้ล่งมาเป็นประเทศ มหาอ นาจทางการเมื่งและเศรษชฐกัจของล้ลกเร้ล่งน้แต่ยุค เหมมาเจ็ดตู่ที่ได้รวบรวมแผ่นดินจ้ลนเป้ นปี กแผ่น เมื่ ค.ศ. 1949 ต้อมาจ้ลนได้มีกรพัฒนาย่ารอบด้านจากการเป็ด ประเทศ (Open Policy) ในยุคของเด้ล่ง เส่ยวผิง เมื่ ค.ศ.1978 ตลอดเวลากว่าสี่ศตวรรษ จ้ลนมีความก้าวหน้าท้ล่งด้านกรทหาร กรเมื่ง เศรษชฐกัจ วิทยาศาสตร์และ เทคโนโลยี่ได่ส่งผลให้จ้ลนก้าวทะยานซ้ล่งเป็นประเทศมหาอ นาจที่สามารพฒ์ นาเทียบซ้ล่ง กับ ประเทศมหาอ นาจตะวันตกขณะเด้ยวกันจ้ลนยงได้ซ้ล่งขยายบทบาทท้ล่งกรเมื่งและเศรษชฐกัจไปสู่ภูมิภาค ต่าง ๆ ทว้ ล้ลก(พิทยา สุว คันธ 2561 : 1)

การที่จ้ลนก้าวมาเป็น ประเทศมหาอ นาจทางการเมื่งและเศรษชฐกัจเป้ นผลมาจากกรที่จ้ลนได้ด ำเนิน นโยบายการก้าวออกไปสู่ต่างประเทศ (Go-Out Policy) กับประเทศต่าง ๆ ทว้ ล้ลก และเร้ล่งรูกหนักซ้ล่งใน ภูมิภาค เอเชียตะวันออกล้ล่งได้พร้อมกับการเฉช้ญหน้ากับประเทศมหาอ นาจเด้ยวอย่างสหรัฐอเมริ กา ขณะเด้ยวกัน ประเทศในภูมิภาคเอเชียตะวันออกล้ล่งได้ต่างมีการปรับตว้และเปล่ยนแปลงคร้งใหญ่มีการ รวมกลุ่มซ้ล่งสู่ ประชาคมเอเชียัน (ASEAN Community: AC) ซ้ล่งได้ส่งผลต้อการเปล่ยนแปลงทางภูมิ รัฐศาสตร์ (Geo-politics) และภูมิเศรษชฐศาสตร์ (Geo-economics) ของเอเชียตะวันออกล้ล่งได้ เพื่เป้ นการ ถ่วงดุลแห่งอ นาจระหว่างล้ลกตะวันออกล้ (จ้ลน) และล้ลกตะวันตก (สหรัฐอเมริกา)

อน้ล่งการทะยานซ้ล่งของจ้ลนในล้ลกและผลกระทบต้อภูมิรัฐศาสตร์และภูมิเศรษชฐศาสตร์ที่เก็นซ้ล่งน้ัน เป็นผล มาจากการเปล่ยนแปลงจากกรเสล่ล้ลกกาถันที่ส่งผลกระทบต้อจ้ลนและล้ลกเร้ล่งตั้งแต่หลังสงคราม ่เย็น (Cold War) ที่มีกรขยายตว้ของอูดมการณ้ทางการเมื่งและเศรษชฐกัจและวัฒนธรรมที่จ้ลนยุคใหม่ สามารพพ้ลนกลับมามี บทบาททางเศรษชฐกัจและการเมื่งระหว่างประเทศ ซ้ล่งถ้ือเป้ นช่วเวลาที่จ้ลนได้ก้าว ทะยานซ้ล่งและการ เจริญเด้บโตทางเศรษชฐกัจอย่างมากย่งซ้ล่ง จากกรใช้นโยบายการเป็ด ประเทศในช่ว ทศวรรษ 1980 และการก้าว ออกไปในต่างประเทศ (Go out policy) ในช่วต้นศตวรรษที่ 21 โดยเฉพาะการ ออกไปลงทุนในประเทศต่าง ๆ ซ้ล่งมีความสา คญ ต้อการดา เนินยุทธศาสตร์ของจ้ลนท้ล่งในทางภูมิรัฐศาสตร์ และภูมิศาสตร์ก้ล่าวค้ือในทางภูมิ รัฐศาสตร์อน้ เป็นพ้ลนที่ทางยุทธศาสตร์ที่ว้าดด้วยกรเมื่งของอูดมการณ้ การขยายอิทธิพลทางการเมื่งความมน้ คงและการทหารการเชื่อมโยงระหว่างอ นาจทางการเมื่งกับ พ้ลนที่ ทางภูมิศาสตร์โดยมีปัจจย้ล่งหลักค้ือขนาดของ

อาณาเขต ประชากรแหล่งที่ตั้งและทรัพยากรและยังขึ้นอยู่กับ สถานภาพของรัฐหรือประเทศความเป็น กฎภูมิภาค รวมถึงพฤติกรรมระหว่างประเทศ ซึ่งอาจกล่าวได้ว่า ภูมิ

รัฐศาสตร์เป็นพื้นที่อัน เป็นรูปธรรมของอาณา ที่ว่าด้วย พื้นที่และดินแดน รวมทั้งภัยคุกคามที่อีกฝ่ายได้สร้าง ขึ้น (พิทยา สุวพันธ์ 2553:37- 38)

6

จุดเด่น คือการสร้างควมไว้นือเชื่อใจ จีนยังคงยึดมั่น ในนโยบายต่อประเทศเพื่อนบ้านว่า จงอย่า กระทบ ต่อผู้อื่นในสิ่งที่ตนไม่ยอมให้ผู้อื่นกระทบ ต่อตัวเอง ซึ่งทา ให้จีนไม่ได้ต้องการที่จะแสวงหาอาณา นิคมหรือขยาย อาณาเขตเพื่อรุกรานประเทศเพื่อนบ้าน แต่ลักษณะที่จีนจะใช้ในการแสวงหา านาจจึงเป็น น แบบ Soft Power ซึ่งแตกต่างจากอ านาจแบบ Hard Power ซึ่งใช้กองก ล้าง การทหารและอุดมการณ์ อันเป็น การขยายอา านาจ ของจีนที่มีมาตั้งแต่ยุค ของเหมาเจ๋อตุง ซึ่งก่อให้เกิดความตึงเครียดและมีความหวาดระแวง ภัยคอมมิวนิสต์ของ บรรดาประเทศสมาชิกอาเซียน จึงท าให้การขยายอ านาจของจีนได้เปลี่ยนรูปแบบมาเป็น น แบบ Soft Power ใน ยุคของเติ้งเสี่ยวผิงที่ใช้นั โยบายเปิดประเทศ (Open Policy) เมื่อ ค.ศ.1978 เพื่อการ เชื่อมโยงไปสู่ความร่วมมือ ทางเศรษฐกิจ การทะยานขึ้นของจีนในศตวรรษที่21 ถือว่ามีนัยส าคัญกับเศรษฐกิจและการเมืองของโลก เมื่อจีน ได้ เข้าเป็น นสมาชิกขององค์การการค้าโลก (WTO) อย่างเป็ นทางการเมื่อวันที่ 11 ธันวาคม ค.ศ. 2001 ท าให้ จีน ต้องบูรณาการเศรษฐกิจของจีนให้เข้ากับเศรษฐกิจโลก การด าเนินนโยบายก้าวออกไปของจีน (Go Out Policy) ท าให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจของโลกด้วยเช่นกัน

แสนยานุภาพและบทบาทของกองทัพจีนแบ่งเป็นกองทัพบก กองทัพอากาศ กองทัพเรือ กองทัพจรวด ซึ่ง เป็ นผลมาจากการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจของจีนที่ มากขึ้น ทา ให้จีนมีงบประมาณในการพัฒ นากองทัพ มากขึ้น และยังพยายามเพิ่มสมรรถนะทางการทหารให้ เทียบเท่ากับสหรัฐอเมริกา แม้จะยังไม่สามารถเทียบเท่า สหรัฐอเมริกาได้แต่อ านาจทางการทหารของจีนถือ ว่า สามารถผงาดขึ้นมาเป็นมหาอา านาจทางการทหารในเอเชีย ตะวันออกได้และมีการคาดการณ์ว่าในอนาคต จะสามารถท้าทายอา านาจทางการทหารของสหรัฐอเมริกา นอก จากนี้จีนยังเพิ่มงบประมาณเพื่อการคนั คว้า และพัฒนาอาวุธของกองทัพ โดยเฉพาะเครื่องบินรบ ดาวเทียม และ จรวด เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการ ป้องกันตนเองและลดช่องว่างของเทคโนโลยีทางทหารระหว่างสหรัฐอเมริกากับ จีน สนใจดูงานของจุลชีพ ชินวรโรณ(2560)

การทะยานขึ้นของจีนทา ให้จีนเป็นตัวแทนและมีบทบาทในเวทีการเจรจาระหว่างประเทศ เพื่อ ผลประโยชน์แก่ประเทศอาเซียนและเอเชีย โดยเฉพาะเป็ นตัวแทนของประเทศก ลังพัฒนาในเวทีของ สหประชาชาติ (UN) และองค์การการค้าโลก (WTO) จีนเป็นสมาชิกถาวรในคณะมนตรีความมนั คงแห่ง สหประชาชาติ เมื่อ ค.ศ.1971 ทา ให้จีนมีหน้าทึ่ในการธ ารงไว้ในการรักษาสนั ติภาพและความมนั คงระหว่าง ประเทศ และประเทศตะวันตก

ศักยภาพที่เป็นจุดแข็งของจีน

7

อีกประเด็นที่แวดวงวิชาการระหว่างประเทศได้ให้ความสนใจคือการวิเคราะห์จุดเด่นของ มหาอานาจใหม่ อย่างจีน โดยวิเคราะห์ทิศทางในอนาคต โดยอธิบายถึง ปัจจัยจุดแข็งของจีน 4 ด้าน ดังนี้

1. จีน มีเงินทุนจากรัฐบาลจำนวนมากที่อยู่ในอานาจของรัฐ ด้วยทุนสำรองเงินตราต่างประเทศที่จีนมีมากที่สุดในโลก รัฐบาลจีนสามารถให้การสนับสนุนทางการเงินกับอุตสาหกรรมเชิงยุทธศาสตร์ในอนาคต รวมทั้งการจตุตสรรแหล่งเงินทุนผ่านธนาคารของรัฐ หรือให้การสนับสนุนรัฐวิสาหกิจจีน/บริษัทจีนที่จะไปซื้อ กิจการของบริษัทเทคโนโลยีในประเทศตะวันตก จีนยังสามารถขยายอิทธิพลทางเศรษฐกิจในต่างประเทศ ผ่านรัฐวิสาหกิจจีนขนาดใหญ่ ซึ่งรุกคืบออกไปลงทุนทั่วโลกภายใต้ยุทธศาสตร์ BRI (หนึ่งแถบหนึ่งเส้นทาง คือ แนวเส้นทางสายไหมทั้งทางบกและทางทะเล

2. จีนมีเสถียรภาพทางเศรษฐกิจและสังคม ด้วยการมีรัฐที่แข็งแกร่งและสามารถจัดการแทรกแซงเศรษฐกิจได้ด้วยเครื่องมือที่หลากหลายของทางจีน โดยเฉพาะในช่วงการเปลี่ยนผ่านทางเทคโนโลยีที่พลิกผัน คาดว่าจีนน่าจะสามารถรักษาเสถียรภาพทางเศรษฐกิจและสังคมได้ดีกว่าสหรัฐฯ ซึ่งมีความขัดแย้งทางการเมืองในระบบประชาธิปไตยและยังคงมีปัญหาเสถียรภาพทางเศรษฐกิจและสังคม

3. จีนจะเป็นผู้กุมเทคโนโลยีแห่งอนาคต รัฐบาลจีนประกาศยุทธศาสตร์ชัดเจนที่จะเป็นผู้นำด้าน การพัฒนาเทคโนโลยีและนวัตกรรมโดยเฉพาะเทคโนโลยี AI และทุ่มงบประมาณส่งเสริมการวิจัยและพัฒนา R&D มีการรวมพลังของทั้งภาครัฐและเอกชนจีน เพื่อเป้าหมายที่จะก้าวขึ้นเป็นนา เทคโนโลยี AI ของ โลกรวมทั้งเป้าหมาย ในการยกระดับอุตสาหกรรมด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรมภายใต้แผนการใหญ่ Made in China 2025 เป็นต้น

4. จีนขยายอิทธิพลทางเศรษฐกิจและการเมืองระหว่างประเทศมากขึ้น ความสำเร็จในการปฏิรูป และพัฒนาเศรษฐกิจโลกตลาดในแบบของจีน ภายใต้การบริหารจัดการและแทรกแซงของรัฐไม่ว่าทางตรง หรือ ทางอ้อม ทำให้หลายประเทศเริ่มหันมาเดินตามโมเดลจีน ซึ่งยังคงเน้นการรวมศูนย์อานาจและให้ ภาครัฐเข้าแทรกแซงเศรษฐกิจได้ตามความเหมาะสม ทำให้ผู้นำหลายประเทศสนใจเรียนรู้และนำโมเดลจีน ไปเป็นต้นแบบ รวมทั้งมีความร่วมมือกับ จีนมากขึ้นโดยเฉพาะภายใต้กรอบความร่วมมือ BRI (อักษรศรี พานิชสาส์น 2562:164-165)

บทสรุป : การพัฒนาไปสู่กับดักรัฐชาติ (Thucydides Trap)

จากที่กล่าวมาทั้งหมดในข้างต้น สาธารณรัฐประชาชนจีนกำลังทะยานขึ้นจากมหาอานาจระดับ ภูมิภาค (Regional Power) เป็น มหาอานาจ (Super Power) หรือมหาอานาจระดับโลก (Global Power) อันเป็นผลมาจากความสำเร็จในการพัฒนาเศรษฐกิจจนกลายเป็น ประเทศที่มีเศรษฐกิจใหญ่ของโลก โดยมี ผลผลิตมวลรวมประชาชาติ (GDP) 8,227 พันล้านดอลลาร์สหรัฐฯ รองจากสหรัฐอเมริกาซึ่งมี GDP ใหญ่ ที่สุด 16,245 พันล้านดอลลาร์สหรัฐฯ ในค.ศ. 2012 จึงมีทุนสำรองเงินตราต่างประเทศมากที่สุดในโลกกว่า 3,200 พันล้านดอลลาร์สหรัฐฯ ในค.ศ. 2016 จากการได้เปรียบดุลการค้ากับประเทศต่าง ๆ ทั่วโลก นัก

8 เศรษฐศาสตร์หลายส นักคิดว่าเศรษฐกิจของจีนจะมีขนาดใหญ่เท่ากับ สหรัฐภายในอนาคตที่จะมาถึงนี้ซึ่ง จะทำให้จีนมีทรัพยากรมากขึ้นในการพัฒนา กองทัพจีนให้ นั สมัยและเข้มแข็ง

การเปลี่ยนแปลงของภูมิรัฐศาสตร์ในยุคหลังสงครามเย็นซึ่งสหภาพโซเวียตได้แตกสลายกลายเป็น น อิสระ 15 รัฐ และอ่อนแอลงในต้นทศวรรษ 1990 ทา ให้การเมืองโลกเปลี่ยนจากระบบสองขั้ว เป็นระบบขั้ว เดียว ที่มี สหรัฐอเมริกาเป็น มหาอำนาจที่ครองอ นาจนา (Hegemonic Power) การเปลี่ยนแปลงของภูมิ รัฐศาสตร์ดังกล่าวและความมั่ง คั่ง ทางเศรษฐกิจของจีน ทา ให้จีนเริ่มพัฒนา กองทัพ ให้เข้มแข็งและทันสมัย เพราะจีนกังวลว่า อาจถูกกดดันจากมหา อำนาจสหรัฐอเมริกา ภายหลังจากที่รัฐเซียอ่อนแอและไม่สามารถ คานอ นาจนาสหรัฐฯ บน เวทีโลก ดังนั้นในยุคหลังสงครามเย็น จีนได้เพิ่มงบประมาณทางทหารและพัฒนา นา กองทัพ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง กองทัพ เรือกองทัพอากาศและกองกา ลังซีปนาวุธนิวเคลียร์ให้ทันสมัยมากขึ้น ตลอดทศวรรษที่ 1990 จนถึง ปัจจุบัน (จุลชีพ ชินวรรณ 2560:1)

จีนได้ปรับยุทธศาสตร์จากเน้นกองกา ลังทางบกในการป้องกันประเทศมาเป็น นาวิกานภาพและนภา นุ ภาพ รวมทั้งกองกา ลังซีปนาวุธนิวเคลียร์ให้มีความเข้มแข็งทันสมัย จีนในศตวรรษที่21 นี้ได้พัฒนา อากาศ เพื่อส่งนักบินอวกาศจีนไปโคจรรอบโลก ต่อมาได้ทดสอบเครื่องบินขับไล่ อพรางตรวจพบ (Stealth Fighter) รุ่น J-20 ใน ค.ศ.2010 และรุ่น J-31 ใน ค.ศ.2014 ยัง ไปกว่านั้น ใน ค.ศ. 2011 จีนได้ปรับปรุงพัฒนา เรือบรรทุก เครื่องบินล าแรกและได้น าออกทดสอบสู่ทะเลอีกทั้งประสบความสำเร็จในการนา เครื่องบินรบ ลงจอดบนเรือบรรทุกเครื่องบินใน ค.ศ. 2012 แสดงถึงความก้าวหน้าของเทคโนโลยีทางทหารและขีด ความสามารถของกา ลังรับ ของจีน จีนยังได้พัฒนา ซีปนาวุธทั้งหัวรบระเบิดธรรมดาและหัวรบระเบิด นิวเคลียร์ทั้งระยะกลางและระยะไกลขั้ว มทวีป ทา ให้จีนเป็นประเทศมหา อำนาจอาวุธนิวเคลียร์ที่เข้มแข็ง มากในเอเชีย

ความเชื่อมั่น ใจในพลังอำนาจของจีน ทา ให้จีนเริ่มแสดงบทบาทเชิงรุกและมีท่าทีแข็งกร้าว (Assertive) ต่อประเทศเพื่อนบ้านที่มีปัญหาขัดแย้งกับจีนเกี่ยวกับอธิปไตยเหนือดินแดนและอาณาเขต เช่น ความขัดแย้ง ระหว่างจีนกับญี่ปุ่น เกี่ยวกับหมู่เกาะเตียววี่/เซนกากุ ความขัดแย้งระหว่างจีนกับเวียดนามและ ฟิลิปปินส์เกี่ยวกับกรรมสิทธิ์และอธิปไตยเหนือโขดหินเนินทรายในทะเลจีนใต้ เป็ นต้น ระหว่าง ค.ศ.2011- 2016 (จุลชีพ ชินวรรณ 2560: 2)

การสืบทอด อำนาจจากผู้ัน รุ่นที่ 4 มาสู่ผู้ัน รุ่นที่ 5 ภายใต้อำนาจ ของสีจิ้นผิง เลขานุการใหญ่พรรค คอมมิวนิสต์จีนคนใหม่ได้ส่งผลต่อนโยบายต่างประเทศและนโยบายทางการทหารตลอดจนบทบาทของ กองทัพจีน ในกิจการระหว่างประเทศ

นักวิเคราะห์ในหลายประเทศเริ่มมีการเปรียบเทียบ และตั้งค้า ถามว่า การเติบโตใหญ่ของจีนจะทา ให้ ดุลอ นาจนาของโลกเปลี่ยนแปลงไปหรือไม่ อำนาจโลกจะเปลี่ยนผ่านจากซีกโลกตะวันตกอย่างสหรัฐฯ ไปสู่ผู้ ฝงาดอย่าง ยิ่งใหญ่รายใหม่ทางซีกโลกตะวันออกเช่นจีนหรือไม่ ถามสา คณู ที่ตามมาคือ แล้วการฝงาด ขึ้นมาเป็นมหา อำนาจใหม่ของจีน จะทา ให้เกิดการเผชิญหน้ากับมหา อำนาจเดิมอย่างสหรัฐฯ จน น ไปสู่ ความ

ขัดแย้งระหว่างประเทศหรือไม่

การประกาศสงครามการค้ากับจีน ภายใต้การสั่ง การของประธานาธิบดีโดนัลด์ทรัมป์ของสหรัฐฯ มาตั้งแต่กลางปี2018 เป็น นบพพิสุจน์ที่ชัดเจนว่า สหรัฐฯ ไม่อาจจะยอมให้การเติบโตใหญ่ของมหาอำนาจใหม่ อย่างจีนขึ้นมาเทียบชั้นตนเอง ซึ่งเป็น นมหาอำนาจเดิมที่ครองโลกมาอย่างยาวนาน (อักขรศรี พานิชสาสน์ 2562:161)

“กับดักธูซิดิดีส” (Thucydides Trap) มาจากความหมายของมหาอำนาจเดิมจะขัดแย้งกับมหาอำนาจใหม่และจะก่อให้เกิดดวงคจิ่งเป็นคา ที่หยบิขึ้นมาใว้เคราะห์ว่า จีนจะผงาดขึ้นมาแทนที่ สหรัฐฯ ได้หรือไม่? การเติบโตใหญ่ของจีนจะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงระเบียบโลกหรือไม่? และจะนำไปสู่ สันติภาพหรือความขัดแย้งจนก่อให้เกิดสงครามระหว่างประเทศหรือไม่? สนใจดูงานของ Graham Allison (2017)

เพราะนั่น อาจเป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ ไม่ว่าจะเป็ นการใช้สงครามตัวแทน การเกิดสงครามแย่งรอบ ใหม่ (ระหว่างจีนกับสหรัฐฯ) รวมถึงสิ่งที่โลกไม่ยอมให้เกิดขึ้น คือการทำ สงครามตามรูปแบบของจีนและสหรัฐอเมริกา

เอกสารอ้างอิง

- โกวิท วงศ์สุรวัฒน์ (2545) ภูมิรัฐศาสตร์ GEOPOLITICS ก.ท.๓ : โรงพิมพ์ศูนย์ส่งเสริมและฝึกอบรม การเกษตรแห่งชาติ
- ดอดส์,เดลาสี่ , จิตติภัทร (2560) ภูมิรัฐศาสตร์ความรู้ฉบับพกพา แปลโดย วิตติภัทร พูนข า ก.ท.๓ : โอเพ่นเวิลด์ซิส
- จุลชีพ ชินวรรณ (2560) กรงเล็บมังกร : แสนยานุภาพและบทบาทของกองทัพจีน ก.ท.๓ : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- พิทยา สุวคันธ์ (2561) จีนในอาเซียน: ผลกระทบต่อยุทธศาสตร์การเมืองและเศรษฐกิจ ก.ท.๓ : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- สมบูรณ์ เสงี่ยมบุตร (2558) สนามดุลแห่งอำนาจ ก.ท.๓ : บริษัทเรืองแสงการพิมพ์ (2002) จากัด อักขรศรี พานิชสาสน์ (2562) The Rise of China จีน คิดใหญ่ มองไกล ก.ท.๓ : ซีเอ็ดยูเคชั่น
- Allison, Graham (2017) Destined For war : Can America and China Escape Thucydides's Trap
London : Mariner Books.
- Kissinger, Henry (2012) On China New York : Penguin Press.

จีน : การส่งเสริมการเคลื่อนย้ายทุนสู่ระบบเศรษฐกิจไทยและเศรษฐกิจโลก China : Promoting Capital Flows to the Thai and Global Economies

พงศ์พัฒน์ จิตตานุรักษ์¹ ประสิทธิ์ พุทธศาสน์ศรีธธา² และพระปลัดระพิน พุทธิสารโร³
Phongphat Chittanurak¹, Prasit Putthasatsattha² and Phrapalad Raphin Buddhisarō³

บทคัดย่อ

ทุนการเคลื่อนย้ายของจีนเป็นปัจจัยสำคัญในการส่งเสริมการเติบโตอย่างก้าวกระโดดของเศรษฐกิจจีน ปัจจุบันตลาดทุนของประเทศจีนมีบทบาทสำคัญอย่างมากต่อเศรษฐกิจโลก ซึ่งรัฐบาลจีนได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาภาคการเงิน โดยพยายามผ่อนคลายมาตรการในการลงทุนต่าง ๆ เพื่อสร้างแรงจูงใจต่อนักลงทุนต่างชาติ ซึ่งตลาดหลักทรัพย์ในประเทศไทยมี เพื่อประสานความร่วมมือในการขยายโอกาสการลงทุนในตลาดทุนไทยไปยังกลุ่มนักลงทุนจีน โดยอนุญาตให้บริษัทจีนเข้ามาจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ไทยได้ และผลักดันให้เกิดการพัฒนาผลิตภัณฑ์ทางการเงินที่หลากหลาย เพื่อดึงดูดเม็ดเงินลงทุนเข้ามาหมุนเวียนในตลาดทุนไทยให้มากยิ่งขึ้นซึ่งส่งผลต่อระบบเศรษฐกิจไทยและระบบเศรษฐกิจโลกดังปรากฏในปัจจุบัน

คำสำคัญ: จีน, การเคลื่อนย้ายทุน, เศรษฐกิจไทย

¹ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย อีเมล phongphat.chi@mcu.ac.th

¹ Faculty of Social Science, Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Email address : phongphat.chi@mcu.ac.th

² คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

² Faculty of Social Science, Mahachulalongkornrajavidyalaya University

³ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย อีเมล raphind@yahoo.com

³ Faculty of Social Science, Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Email address : raphind@yahoo.com

Abstract

China's capital mobility is a key factor in fostering the exponential growth of the Chinese economy. Nowadays, China's capital market plays a very important role in the global economy. The Chinese government has given importance to the development of the financial sector. by trying to relax various investment measures to create incentives for foreign investors which the stock market in China has to coordinate cooperation in expanding investment opportunities in the Thai capital market to Chinese investors. by allowing Chinese companies to be listed on the Thai Stock Exchange and drive the development of a variety of financial products To attract more investment into circulation in the Thai capital market, which affects the Thai economy and the global economy as it appears today.

Keyword: China, capital movement, Thai economy



บทนำ

คริสต์ศตวรรษที่ 21 เศรษฐกิจของจีนได้ก้าวเข้าสู่การเป็นประเทศอุตสาหกรรมอย่างก้าวกระโดด ในปัจจุบัน เศรษฐกิจจีนมีขนาดใหญ่เป็นอันดับที่ 2 ของโลกรองจากสหรัฐฯ การขยายตัวของเศรษฐกิจจีนนับเป็นอัตราการขยายตัวที่สูงที่สุดในรอบ 30 ปี โดยมีอัตราการขยายตัวสูงกว่าร้อยละ 10 ต่อปีมาโดยตลอด ก่อนปี 1978 จีนเป็นประเทศยากจน ประชากรส่วนใหญ่อาศัยอยู่ในชนบทมีรายได้ต่ำมาก รวมทั้งในบางช่วง เช่น ในทศวรรษ 1960 มีผู้คนอดอยากล้มตายเป็นจำนวนมาก โดยเฉพาะช่วงการปฏิวัติวัฒนธรรม (Great Proletarian Cultural Revolution, ค.ศ. 1966-1976) ซึ่งนำโดย เหมา เจ๋อ ตุง (Mao Tse-tung; 1893-1978) ซึ่งเน้นการใช้ระบอบคอมมิวนิสต์ พัฒนาเศรษฐกิจการเกษตรและชนบท กลับปรากฏว่าไม่สามารถผลิตสินค้าเกษตรส่วนเกินเพื่อสนองต่อความต้องการของผู้บริโภคภายในประเทศ ภาวะความอดอยากกระจายไปทั่ว อัตราการขยายตัวของเศรษฐกิจอยู่ในระดับต่ำมากประมาณไม่เกินร้อยละ 3-4 ต่อปี

หลังปี 1978 ภายหลังจากการอสัญกรรมของเหมา เจ๋อ ตุง (Mao Tse-tung) เลขาธิการพรรคคอมมิวนิสต์เติ้ง เสี่ยว ผิง (Deng Xiaoping, ค.ศ. 1904 - 1997) ได้ผลักดันแนวนโยบายนำประกาศไปสู่ความทันสมัย โดยใช้แนวทางของนโยบายทุนนิยมควบคู่ไปกับสังคมนิยมหรือการวางแผนสู่ส่วนกลางไปด้วย นโยบายที่สำคัญของการนำประเทศไปสู่ความทันสมัย อาทิเช่น การอนุญาตให้มีการลงทุนโดยตรงจากต่างประเทศ จัดตั้งเขตเศรษฐกิจพิเศษ (Administrative divisions of China) รอบ ๆ ชายฝั่งเพื่อสนับสนุนการพัฒนาอุตสาหกรรม โดยเริ่มจาก 14 เมืองบริเวณชายฝั่งและพื้นที่ 3 มณฑลรอบชายฝั่ง เพื่อเป็นพื้นที่เปิดเพื่อรับการลงทุนจากต่างประเทศ มีการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานทางเศรษฐกิจ เช่น ถนนหนทาง สาธารณูปโภค เพื่อรองรับนักลงทุน รวมทั้งสนับสนุนให้มีการปรับปรุงระบบกฎหมาย โดยเฉพาะภาษีและแรงจูงใจต่าง ๆ เพื่อสนับสนุนให้มีการขยายตัวของการลงทุนในภาคอุตสาหกรรม

การเติบโตของเศรษฐกิจจีนที่มีอย่างต่อเนื่องมีอยู่หลายปัจจัยที่สำคัญ อาทิเช่น บทบาทของภาครัฐบาล การเข้าเป็นสมาชิกของจีนในองค์การการค้าโลก (WTO) ขนาดตลาดที่ใหญ่ รวมทั้งศักยภาพทางด้านทรัพยากรธรรมชาติ ฯลฯ เนื่องจากจีนเป็นประเทศที่ใช้ระบบเศรษฐกิจแบบผสมคือทั้งวางแผนจากส่วนกลางระดับหนึ่ง (โดยเฉพาะการควบคุมการใช้ที่ดินซึ่งห้ามซื้อขายกันโดยเอกชน แต่สามารถกระทำได้โดยการเช่าระยะยาว และระบบทุนนิยมที่ใช้ระบบกลไกราคา ตลอดจนการมีบทบาทสำคัญในรัฐวิสาหกิจหรือบริษัทที่เป็นของรัฐเพื่อการพัฒนาประเทศ

ตลอดระยะเวลาหลายปีที่ผ่านมา บริบทที่เกิดขึ้นทำให้เกิดปฏิสัมพันธ์การเชื่อมโยงระหว่างทุนจีนกับตลาดโลก ได้กลายเป็นกลไกสำคัญทำให้จีนได้กลายเป็นประเทศที่มีความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจ เข้าไปมีส่วนร่วมในระบบเศรษฐกิจโลก ดังที่มีผู้ศึกษาไว้เรื่อง รู้จักจีน: ตลาดทุนและแนวโน้มในอนาคต (ศุภินยา ห้วยผัด, 2016) ที่เสนอผลการศึกษาไว้ว่าทุนคือหนึ่งปัจจัยสำคัญในการส่งเสริมการเติบโตอย่างก้าวกระโดดของเศรษฐกิจจีน ปัจจุบันตลาดทุนของประเทศจีนมีบทบาทสำคัญอย่างมากต่อเศรษฐกิจโลก ดังนั้นรัฐบาลจีนจึงให้ความสำคัญกับการ

พัฒนาภาคการเงิน โดยพยายามผ่อนคลายมาตรการในการลงทุนต่างๆ เพื่อสร้างแรงจูงใจต่อนักลงทุนต่างชาติ ดังกรณีไทยได้ขยายความร่วมมือไปยังกลุ่มนักลงทุนจีน โดยอนุญาตให้บริษัทจีนเข้ามาจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ไทยได้ และผลักดันให้เกิดการพัฒนาผลิตภัณฑ์ทางการเงินที่หลากหลาย เพื่อดึงดูดเม็ดเงินลงทุนเข้ามาหมุนเวียนในตลาดทุนไทยให้มากยิ่งขึ้น หรือในงานของ แก้วตา จันทรานุสรณ์ (2554) การสร้างต้นและการส่งเสริมทุนทางวัฒนธรรมของคนไทยเชื้อสายจีน ที่เสนอว่า คนไทยเชื้อสายจีนได้สร้างฐานะทางเศรษฐกิจและสังคมอย่างมั่นคง และบริบทของการเปลี่ยนแปลงสังคมวัฒนธรรมไทยไปสู่ความทันสมัย กลุ่มทุนไทยเชื้อสายจีนคือกลุ่มคนผู้มีความสำคัญในการนำคนไทยเข้าสู่ระบบตลาด รวมทั้งกลายเป็นผู้มีบทบาทในการครอบครองและจัดการทุนทางวัฒนธรรมของไทยในเวลาต่อมา หรือในผลการศึกษาเรื่อง การเคลื่อนย้ายทุนและแรงงานจีนใหม่เข้าสู่ประเทศไทย (ชัยพร พยาครุฑ, 2565) จีนนั้นมีนโยบายไม่แทรกแซงกิจการภายในของชาติใด ความร่วมมือดังกล่าวนำไปสู่การเคลื่อนตัวของทุนและแรงงานจีนเข้าสู่สังคมไทย ซึ่งมีข้อมูลว่ามีแรงงานจีนในสังคมไทยมากกว่าห้าแสนคน ทั้งที่ถูกกฎหมายและลักลอบเข้ามาทำงาน แม้จะมีเสียงวิพากษ์วิจารณ์ภายในประเทศ แต่ทุนและแรงงานจีนในไทยก็ยังคงเพิ่มขึ้น หรือในงานศึกษาของ สมบัติ อารังธัญวงศ์ และคณะ (2559). ในเรื่อง ความสัมพันธ์เศรษฐกิจไทย-จีน ภายใต้การเปลี่ยนแปลงของเศรษฐกิจโลก ที่ศึกษาถึงสถานการณ์ทางเศรษฐกิจของประเทศไทยและประเทศสมาชิกอาเซียน สถานการณ์ทางเศรษฐกิจของจีน ประเด็นปัญหาเชิงยุทธศาสตร์ในสถานการณ์เศรษฐกิจชะลอตัวทั่วโลก ซึ่งผลเป็นการสะท้อนข้อมูลว่าประเทศจีนเผชิญสถานการณ์สภาวะปกติใหม่ (New Normal) ที่ทั้งสองประเทศเร่งหาทางปรับโครงสร้างเศรษฐกิจ ประเทศสมาชิกอาเซียนประสบปัญหาเหมือนประเทศไทย ประเทศจีนแม้แต่ประเทศต่าง ๆ ทั่วโลก ตามรายงานของสถาบันการบริหารการพัฒนาระหว่างประเทศ (International Institute for Management Development) เมื่อปี 2016 ว่าด้วยสถานการณ์เศรษฐกิจของจีนในขณะนี้ จีนกำลังเตรียมทำแผนพัฒนาเศรษฐกิจสังคมแห่งชาติฉบับที่ 13 ยุทธศาสตร์ของแผนฯ 13 คือผลักดันการพัฒนาเศรษฐกิจควบคู่ไปกับความมั่นคงของชาติ สารสำคัญของแผนฯ 13 คือเปลี่ยนรูปแบบของการพัฒนาเศรษฐกิจปฏิรูประบบเศรษฐกิจเพื่อสอดคล้องสภาวะปกติใหม่ จีนจะผ่อนกฎระเบียบการควบคุมเงินตราต่างประเทศ พัฒนาอุตสาหกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานภายใต้ข้อริเริ่มหนึ่งแถบหนึ่งเส้นทาง (One Belt, One Road) การเชื่อมโยงระเบียงเศรษฐกิจตะวันออก-ตะวันตก ผลักดันความร่วมมือระหว่างจีนกับประเทศต่าง ๆ ตามเส้นทางสายไหมทางทะเลเพื่อผลประโยชน์ร่วมกัน ในขณะที่เดียวกันมีการเสริมสร้างความเข้มแข็งให้เศรษฐกิจภายในประเทศจีนเองด้วยยุทธศาสตร์ "Made in China 2025" ดังนั้นจากข้อมูลที่ปรากฏจะพบว่าจีนได้ขับเคลื่อนเพื่อเข้าไปมีบทบาทต่อประเทศต่าง ๆ ทั้งในไทย อาเซียน และบริบทของโลกผ่านการขับเคลื่อนเศรษฐกิจ การขับเคลื่อนทุนที่มีเป้าหมายเป็นการลงทุนเพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มจึงถือว่าเป็นหัวใจสำคัญที่ส่งผลต่อประเทศที่จีนเข้าไปเกาะเกี่ยวทั้งไทยที่ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อสังคมไทยในเชิงเศรษฐกิจ อาเซียนและประเทศต่าง ๆ ทั่วโลก ซึ่งในบทความนี้จะได้ทำการศึกษาในภาพกว้างพร้อมนำเสนอผลการศึกษาต่อไป



ภาพที่ 1 ผู้เขียนในคราวร่วมสัมมนาทางวิชาการและศึกษาดูงานในประเทศจีน

ที่มา : ภาพผู้เขียน,เมื่อ 21 มีนาคม 2019

การส่งเสริมการเคลื่อนย้ายทุนสู่ระบบเศรษฐกิจไทย

ในงานศึกษาเรื่อง บทบาทของรัฐและกลุ่มทุนแพลตฟอร์มจีน ในธุรกิจอีคอมเมิร์ซจีนข้ามแดน (อริญญา ศิริผล,ภาคร กัทซลี, Jingyu Li, 2564) ที่สะท้อนข้อมูลว่า รัฐและทุนจีนที่แผ่ความเป็นมาอำนาจทางเศรษฐกิจผ่าน การทำธุรกิจค้าปลีกอีคอมเมิร์ซจีนข้ามแดน (China Cross-Border e-commerce) ธุรกิจดังกล่าวได้รับความสำคัญจากรัฐจีนตั้งแต่คริสต์ทศวรรษ 2015 แต่ถูกยกระดับมากขึ้นภายใต้บริบทใหม่ในการค้าระหว่าง ประเทศที่พบความตึงเครียดระหว่างจีนกับสหรัฐและสถานการณ์โควิด, นอกจากนี้ ยังพบว่าระบอบการเคลื่อนย้าย ของรัฐจีนได้เปลี่ยนชุดความสัมพันธ์ทางการค้าใหม่ที่เอื้อให้ทุนแพลตฟอร์มจีนเข้ามาเป็นผู้เล่นหลักในตลาดอีคอม เมิร์ซในอาเซียน ขณะที่เปิดโอกาสให้ผู้ประกอบการจีนขนาดกลางและเล็กทั้งรายเดิมและรายใหม่รุกไล่เข้าสู่ระบบ นิเวศที่ถูกปูทางขึ้นในธุรกิจนี้ด้วย อีกนัยหนึ่งทุนทางสังคมและทุนทางชาติพันธุ์ในกลุ่มชาติพันธุ์จีนในไทยก็เป็น กลไกร่วมในการส่งเสริมให้เกิดการเชื่อมต่อและส่งเสริมให้ทุนจีนเข้ามาแบบอย่างไม่เป็นทางการผ่าน หรือในงาน ศึกษาเรื่อง บทบาทของทุนจีนในการขยายความสัมพันธ์แบบทุนนิยมในระบบเกษตรกรรมของประเทศลาว: กรณีศึกษาสวนกล้วยขนาดใหญ่ การเพาะปลูก การกำหนดกำลังแรงงาน ตลอดจนการจำหน่ายผลผลิตไปยัง ประเทศจีน สวนกล้วยไม่ได้ถ่ายทอดความรู้หรือสร้างอาชีพให้แก่ชุมชน ชาวบ้านมีรายได้จากการให้เช่าสัมปทาน ที่ดินและแรงงานรับจ้างแต่เพียงเล็กน้อย ทุนจีนได้ทำการขูดรีดเอามูลค่าส่วนเกินจากการผลิตเพื่อสร้างความมั่งคั่ง ให้กับตนเองขณะที่สป.ลาวกลับสูญเสียส่วนเกินในการสะสมทุนเพื่อการพัฒนาและตกอยู่ในสภาวะการพึ่งพิงการ ลงทุนจากทุนจีน, กลุ่มทุนขนาดใหญ่ซึ่งใช้พื้นที่ในการเพาะปลูกจำนวนมากจึงต้องขออนุญาตสัมปทานที่ดินผ่าน รัฐบาลกลาง และกลุ่มผู้ประกอบการขนาดเล็กซึ่งใช้ต้นทุนแรงงานและที่ดินต่ำผ่านการเช่าที่ดินจากชาวบ้านใน พื้นที่ การเพาะปลูกสวนกล้วยโดยทุนจีนแม้จะนำมาซึ่งรายได้จากการส่งออกเป็นจำนวนมาก แต่หากพิจารณาถึง เบื้องหลังตัวเลขความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจจะเห็นถึงผู้ได้รับผลประโยชน์ที่แท้จริงอันได้แก่ทุนจีนซึ่งเป็นผู้ทำ การผูกขาด (ณัฐพงศ์ รักงาม, 2565) หรือในงานเรื่อง การให้โอกาสทางการศึกษาผ่านทุนรัฐบาลสำหรับนักศึกษา ต่างชาติ: เครื่องมือหลักในการสร้างซอฟต์แวร์เวอร์ชันของจีน ในงานศึกษานี้สะท้อนให้เห็นว่ารัฐบาลจีนสนับสนุนทุน

สำหรับนักศึกษาต่างชาติ เป้าหมายเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการเสริมสร้างซอฟต์แวร์ ซึ่งในงานสะท้อนถึง ค่านิยม ทักษะคติและสัมพันธภาพการสร้างสัมพันธ์เชิงการค้าและพาณิชย์อันส่งภาคต่อไปสู่การลงทุนร่วมกัน (ทิมทอง นางจันทน์เอกรินทร์ จิรชีวีวงศ์โชติวัน แยมขยาย,2020) หรือในงานศึกษาเรื่อง *ความสัมพันธ์ในองค์กร ที่นำไปสู่การทำงานร่วมกันอย่างราบรื่นในธุรกิจร่วมทุน ไทย-จีน ประเภทค้าปลีก-ค้าส่ง* ที่ศึกษาปัจจัยที่สนับสนุน ให้สมาชิกในองค์กรร่วมทุนไทย-จีนที่มีความแตกต่างด้านวัฒนธรรมสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างราบรื่น แม้ในงานจะสะท้อนผลการศึกษาออกมาเป็นความแตกต่าง แต่นัยหนึ่งที่ปรากฏในงานจะเห็นการส่งเสริมให้เกิดการลงทุนร่วมกันมิติทางวัฒนธรรมที่ต่างต่างนั้น (วันวิสาข์ พลธงชัยสวัสดิ์,เทียนทิพย์ บันตฤพาณิชย์,2563) หรือในงานศึกษาเรื่อง *ทุนทางสังคมและวัฒนธรรมไทย – จีน เพื่อการส่งเสริมการท่องเที่ยว เศรษฐกิจและวัฒนธรรมใน จังหวัดอุบลราชธานี* (พรพิมล ศรีธเรศ,2017) ที่ทุนทางวัฒนธรรมนำมาสู่กลไกขับเคลื่อนทางวัฒนธรรมให้เป็นทุนทางสังคม ที่เป็นปรากฏการณ์ของทุนทางสังคมและวัฒนธรรมไทย – จีน ได้เป็นจุดเชื่อมโยงให้เกิดการเคลื่อนไหลของทุนเข้ามายังประเทศไทย ทุนทางสังคมกับการจัดการการท่องเที่ยวด้านวัฒนธรรมของชุมชนไทย-จีน บ้านซากแก้ว จังหวัดชลบุรี (พุทธธิดา มากพูน,2562) ดังนั้นจากข้อมูลที่น่าสนใจส่วนหนึ่งรวมทั้งข้อมูลจาก Website ของสถานทูตเองก็ได้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับการค้าการลงทุนของระหว่างจีนและไทย ที่จะเห็นการเคลื่อนย้ายทุนของจีนสู่ไทยและอาเซียน มีข้อมูลว่า ปี 2562 จีนเป็นคู่ค้าอันดับ 1 ของไทย (จีนเป็นตลาดส่งออกอันดับที่ 2 ของไทย และจีนเป็นแหล่งนำเข้าอันดับ 1 ของไทย) ขณะที่ไทยเป็นคู่ค้าอันดับ 13 (อันดับที่ 3 ในกลุ่มประเทศอาเซียน) เป็นแหล่งนำเข้าอันดับ 13 และเป็นตลาดส่งออกอันดับ 17 ของจีน เมื่อปี 2562 มูลค่าการค้าทวิภาคีอยู่ที่ 79,500 ล้านดอลลาร์สหรัฐ ลดลงจากปี 2561 ร้อยละ 0.90 ในจำนวนดังกล่าว ไทยส่งออกไปจีนมีมูลค่า 29,172 ล้านดอลลาร์สหรัฐ ลดลงร้อยละ 3.78 จากปี 2561 ส่วนไทยนำเข้าจากจีนมีมูลค่า 50,327 ล้านดอลลาร์สหรัฐ เพิ่มขึ้นร้อยละ 0.85 จากปี 2561 จีนได้ดุลการค้า 21,155 ล้านดอลลาร์สหรัฐ เพิ่มขึ้นร้อยละ 8.01 จากปี 2561 ในส่วนการลงทุน (สถานเอกอัครราชทูต ณ กรุงปักกิ่ง,2566) จีนมีมูลค่าการลงทุนสะสมในไทยจนถึงปลายปี 2561 ประมาณ 6,000 ล้านดอลลาร์สหรัฐ โดยจีนสนใจลงทุนในภาคธุรกิจที่ใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีสมัยใหม่ ภาคอุตสาหกรรมใหม่ โลจิสติกส์ และพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ ส่วนมูลค่าการลงทุนสะสมของไทยในจีนจนถึงปลายปี 2561 มีประมาณ 4,270 ล้านดอลลาร์สหรัฐ อุตสาหกรรมหลักที่ไทยลงทุนในจีนคือ อุตสาหกรรมอาหารสัตว์ ัญชีพ ยา พาร์มสัตว์ มอเตอร์ไซค์ โรงแรม ร้านอาหาร การนวดแผนไทย ณ สิ้นเดือน สิงหาคม 2562 จีนมีมูลค่าการลงทุนสะสมในไทย 6,440 ล้านดอลลาร์สหรัฐ ในขณะที่มูลค่าการลงทุนสะสมของไทยในจีนอยู่ที่ 4,330 ล้านดอลลาร์สหรัฐ (สถานเอกอัครราชทูต ณ กรุงปักกิ่ง,2566) จากข้อมูลที่ปรากฏจีนดำเนินการส่งเสริมให้เกิดการเข้าไปลงทุนในประเทศไทย การใช้นโยบายในการขับเคลื่อน การส่งเสริมการลงทุนดังปรากฏผลเป็นสถิติการเคลื่อนย้ายในการลงทุนในรูปแบบต่าง ๆ ดังปรากฏ

เนื้อหา

การส่งเสริมการลงทุนในระบบเศรษฐกิจโลก

ในปี 2014 บริษัทที่เป็นของรัฐ (State Owned Enterprise) ได้เป็นตัวจักรขับเคลื่อนที่สำคัญของเศรษฐกิจจีน เพราะสามารถผลิตสินค้าและบริการได้มากกว่าร้อยละ 50 ของผลผลิตรวมของประเทศ และเป็นแหล่งการจ้างงานมากกว่าร้อยละ 50 ของแรงงานทั้งประเทศ โดยในการจัดลำดับความมั่งคั่งของนิตยสาร Fortune ในปี 2012 ของบริษัทขนาดใหญ่ที่สุด 500 บริษัทรัฐบาลที่ใหญ่ที่สุดในโลกมีบริษัทของจีนติดอยู่ในอันดับถึง 165 แห่ง โดยเฉพาะธุรกิจและพลังงานด้านปิโตรเลียมสำคัญในการผลิตมาเป็นเศรษฐกิจที่ภาคอุตสาหกรรมและบริการมีความสำคัญใน GDP ในปี 2014 ภาคเกษตรมีสัดส่วนใน GDP เพียงร้อยละ 10.1 ภาคอุตสาหกรรม ร้อยละ 45.3 และภาคบริการ ร้อยละ 44.6 โดยมีผลผลิตของ GDP เท่ากับ 14.726 พันล้านเหรียญสหรัฐฯ โดยมีแรงงานที่ทำงานในภาคเกษตรเท่ากับร้อยละ 36.7 ของกำลังแรงงานทั้งหมด ภาคอุตสาหกรรมร้อยละ 28.7 และภาคบริการเท่ากับร้อยละ 34.6 (Economy of China) โดยอุตสาหกรรมการผลิตที่สำคัญของจีนซึ่งเป็นอุตสาหกรรมชั้นนำของโลกในแง่มูลค่าของผลผลิตคือ เหมืองแร่และถลุงแร่ ถลุงเหล็กและเหล็กเส้น อลูมิเนียม และอลูมิเนียม ถ่านหิน อุปกรณ์ก่อสร้าง สิ่งทอ และเสื้อผ้า ปิโตรเลียม ซีเมนต์ เคมี ปุ๋ย สินค้าเพื่อการบริโภค เครื่องเล่น อุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ การแปรรูปอาหาร อุปกรณ์การขนส่ง รถยนต์ และยานยนต์ต่าง ๆ (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2566)

ในปัจจุบันจีน มีบทบาทสำคัญต่อพัฒนาการทางเศรษฐกิจโลกหลายประการ คือ

- (1) เป็นประเทศผู้ส่งสินค้าออกเป็นอันดับหนึ่งของโลก
- (2) เป็นประเทศผู้นำเข้าสินค้าเป็นอันดับสองของโลก
- (3) เป็นประเทศผู้ส่งสินค้าทางด้านบริการเป็นอันดับ 4 ของโลก
- (4) เป็นประเทศผู้นำเข้าสินค้าทางด้านบริการเป็นอันดับ 3 ของโลก
- (5) เป็นประเทศอันดับหนึ่งที่เป็นผู้รับลงทุนต่างประเทศของประเทศกำลังพัฒนา
- (6) เป็นประเทศอันดับหนึ่งที่ไปลงทุนในต่างประเทศของประเทศกำลังพัฒนา

การเติบโตของอุตสาหกรรมรถยนต์ของจีนเป็นไปอย่างก้าวกระโดดและก้าวล้ำหน้าประเทศอื่น ๆ ซึ่งเป็นการสะท้อนของการเติบโตทางเศรษฐกิจคนชั้นกลางและระดับเทคโนโลยี ในปี 2006 จีนเป็นประเทศผู้ผลิตรถยนต์เป็นอันดับ 3 ของโลก (รองจากสหรัฐฯ และญี่ปุ่น) และมีผู้ใช้รถยนต์สูงเป็นอันดับ 2 ของโลก การเจริญเติบโตของอุตสาหกรรมมีโดยตลอด โดยในปี 2010 จีนเป็นประเทศผู้ผลิตรถยนต์เป็นอันดับหนึ่งของโลก และเป็นตลาดรถยนต์ที่ใหญ่ที่สุดของโลก โดยประมาณว่าจำนวนรถยนต์ 18 ล้านคันที่ซื้อขายในจีน นอกจากนี้ในปี 1999 จีนสามารถส่งออกอะไหล่รถยนต์ รถยนต์ และต่อมาในปี 2005 สามารถส่งออกได้ทั้งรถยนต์และอะไหล่รถยนต์ด้วยโรงงานผลิตรถยนต์หลายแห่งได้ไปตั้งโรงงานในจีน รวมทั้ง ฮอนด้า โตโยต้า ฯลฯ ในปี 2004 มีบริษัทชั้นนำในการผลิตรถยนต์เพื่อเข้าร่วมลงทุนในจีนถึง 12 บริษัท ซึ่งผลิตรถยนต์ประเทศต่าง ๆ เช่น มินิแวนส์ รถปัส รถบรรทุก

ฯลฯ ในปี 2003 จีนส่งออกรถยนต์ทุกประเภทรวมทั้งชิ้นส่วนของรถยนต์สูงถึง 4.7 พันล้านดอลลาร์สหรัฐ สถิติของการเจริญเติบโตของอุตสาหกรรมรถยนต์ระหว่างปี 2001 - 2011 มีดังต่อไปนี้

	2001	2011	ร้อยละ (ต่อปี)
การผลิตรถยนต์ (1,000 คัน)	2,342	18,419	23%
รถยนต์ที่นั่งส่วนบุคคล	695	14,485	35%
รถประเภทอื่น ๆ	1,647	3,934	9%
ยอดขายรถยนต์ (1,000 คัน)	2,363	18,505	23%
รถยนต์ที่นั่งส่วนบุคคล	1,435	14,472	26%
รถประเภทอื่น ๆ	928	4,033	16%

ภาพที่ 2 สถิติการเติบโตของอุตสาหกรรมยานยนต์ของจีน

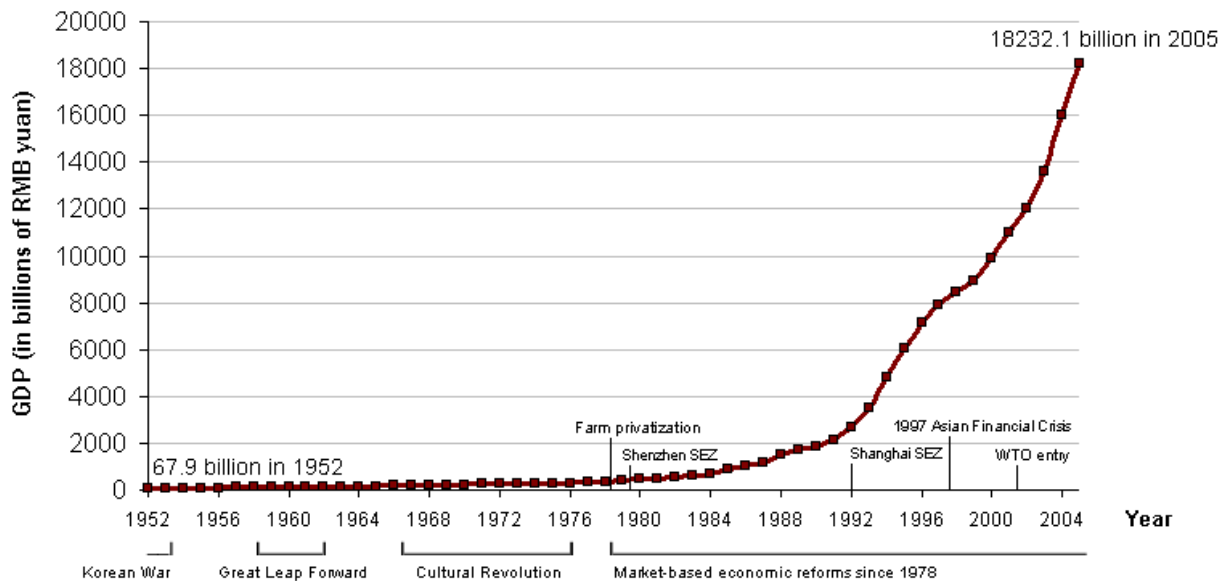
ที่มา : China Association of Automobile Manufacturers สืบค้น 10 มีนาคม 2566

จาก <http://en.caam.org.cn/>

แม้เศรษฐกิจการเกษตรของจีน จะมีความสำคัญลดลงเหลือประมาณร้อยละ 13 ของ GDP ในปี 2014 แต่เศรษฐกิจการเกษตรของจีนก็มีความสำคัญต่อเศรษฐกิจโลก จีนเป็นผู้ผลิตและบริโภคสินค้าเกษตรรายใหญ่ที่สุดของโลก แม้จีนจะมีพื้นที่ทำการเกษตรร้อยละ 7 ของพื้นที่ทางการเกษตรของโลกแต่สามารถผลิตเลี้ยงดูประชากรผู้ทำงานในภาคเกษตรของจีนมีถึง 3,000 ล้านคน ซึ่งทำงานในขนาดของที่ดินการเกษตรเท่ากับประเทศสหรัฐทั้งประเทศ จีนผลิตสินค้าเกษตรรายใหญ่ คือ ข้าว ข้าวสาลี ข้าวโพด ฝ้าย ยาสูบ มะเขือเทศ ถั่วเหลือง หมู ปลา โดยจีนเป็นผู้ส่งออกสำคัญโดยส่งออกสินค้าทางการเกษตรคือ ผัก ผลไม้ ปลา ผลิตภัณฑ์จากแป้งและเนื้อ โดยได้ส่งออกผ่านเมืองท่าฮ่องกง ผลผลิตต่อไร่ค่อนข้างสูง เนื่องจากการเกษตรแบบใช้พื้นที่ต่อไร่แบบเข้มข้น (Intensive cultivation) โดยจีนมีพื้นที่ทางการเกษตรคิดเป็นเพียงร้อยละ 3 ใน 4 ของสหรัฐฯ แต่จีนสามารถมีผลผลิตทางการเกษตร (ทั้งพืชและสัตว์) มากกว่าสหรัฐฯ ร้อยละ 30 และในอนาคตรัฐบาลจีนคาดว่าจะสามารถเพิ่มผลผลิตทางการเกษตร โดยใช้เทคโนโลยี ปุ๋ย และสินค้าทุนอื่น ๆ มากขึ้น (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2566)

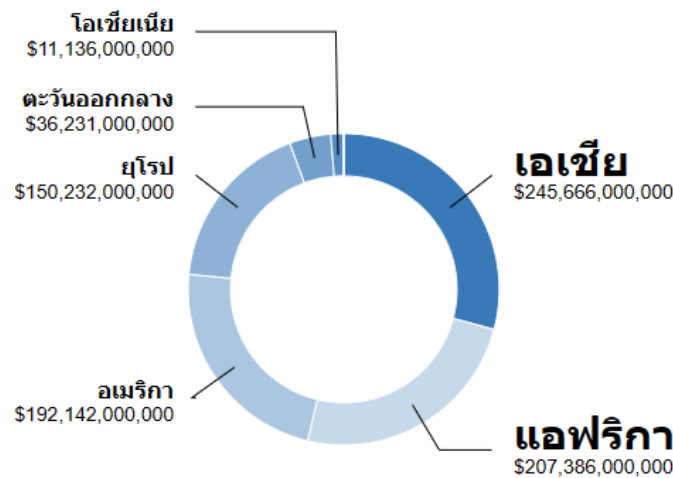
การขยายตัวอย่างรวดเร็วของเศรษฐกิจจีน ซึ่งเกิดจากภาคส่งออกเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนนั้นส่งผลให้จีนเป็นประเทศที่มีทุนสำรองระหว่างประเทศมากที่สุดในโลก โดยทุนสำรองอยู่ในรูปของเงินเหรียญสหรัฐ พันธบัตรรัฐบาล แม้ว่าในปัจจุบันจีนเริ่มมีบทบาททางเศรษฐกิจเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ ในบริษัทของเศรษฐกิจโลก และคาดว่าในอีก 20 - 30 ปีข้างหน้า หากเศรษฐกิจของจีนยังขยายตัวในระดับสูงเหมือนกับที่เคยเป็นมา จะทำให้จีนกลายเป็นประเทศที่มีขนาดเศรษฐกิจใหญ่ที่สุดของโลก แต่ไม่ได้หมายความว่า จีนจะเข้ามามีบทบาทแทนที่สหรัฐอเมริกาได้อย่างสมบูรณ์ เงินหยวนของจีนยังไม่เป็นที่ยอมรับในระดับสากลเท่าที่ควร ระดับเทคโนโลยีและ

ความก้าวหน้าของภาคอุตสาหกรรม วิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยี รวมทั้งแสนยานุภาพทางการทหารยังเป็นรองสหรัฐฯ อยู่เป็นอันมาก ตลอดจนภาคธุรกิจการเงินที่ยังไม่ได้เปิดเสรีทางการเงินและมีตราสารอนุพันธ์ที่เป็นแหล่งระดมเงินทุนที่สำคัญในการพัฒนาประเทศและธุรกิจได้อย่างเต็มที่ การเป็นมหาอำนาจทางเศรษฐกิจของจีนที่ทรงอิทธิพลต่อเศรษฐกิจโลกจริง ๆ (เหมือนกับที่อังกฤษและสหรัฐฯ เคยเป็นมาในอดีต) อาจจะต้องใช้เวลาอีกพอสมควร อย่างไรก็ตามประสบการณ์การพัฒนาของจีนในอดีตของจีนก็แสดงศักยภาพของเศรษฐกิจจีนที่พร้อมจะเป็นมหาอำนาจทางเศรษฐกิจของโลกในคริสต์ศตวรรษที่ 21 ได้ (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2566) จากข้อมูลที่ปรากฏ ตั้งแต่ปี 2556 จนถึงปลายเดือน มกราคม 2563 มีประเทศ/องค์กรระหว่างประเทศที่ได้ลงนามเอกสารความร่วมมือกับจีนด้าน BRI จำนวน 168 ประเทศ/องค์กร รวมข้อตกลงจำนวน 200 ฉบับ ปัจจุบัน จีนได้กลายเป็นคู่ค้าที่ใหญ่ที่สุดของมากกว่า 25 ประเทศตามเส้นทาง BRI โดยข้อมูลจากกระทรวงพาณิชย์จีนชี้ว่า ในปี 2562 มูลค่าการค้าระหว่างจีนกับประเทศตามเส้นทาง BRI มากกว่า 1.3 ล้านล้านดอลลาร์สหรัฐ เพิ่มขึ้นร้อยละ 6 จากปี 2561 และคิดเป็นร้อยละ 29.4 ของมูลค่าการค้าทั้งหมดของจีน ด้านการลงทุน ในปี 2562 จีนได้ลงทุนประเทศตามเส้นทาง BRI มูลค่า 15,040 ล้านดอลลาร์สหรัฐ (ไม่รวมภาคการเงิน) ลดลงร้อยละ 3.8 จากปี 2561 ในขณะที่ประเทศตามเส้นทาง BRI ได้จัดตั้งบริษัทใหม่ในจีน 5,591 แห่ง ซึ่งมีมูลค่าการลงทุน 8,420 ล้านดอลลาร์สหรัฐ เพิ่มขึ้นร้อยละ 30.6 จากปี 2561



ภาพที่ 3 ผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศ (GDP) ที่กำหนดของสาธารณรัฐประชาชนจีนระหว่างปี 2495 ถึง 2548
 ที่มา: People's Republic of China's Nominal Gross Domestic Product (GDP) Between 1952 to 2005. <https://commons.wikimedia.org/wiki/File:Prc1952-2005gdp.gif>, สืบค้น 10 มีนาคม 2566.

จากฐานข้อมูลของ เอ็ดดาตา รีเสิร์ช แล็บ [database by the AidData research lab](#) ที่มหาวิทยาลัยวิลเลียม แอนด์ แมรี (William & Mary) ในรัฐเวอร์จิเนีย มีข้อมูลว่าการลงทุนของจีนในโครงการพัฒนาต่าง ๆ ทั่วโลกกำลังใกล้แตะระดับ 1 ล้านล้านดอลลาร์นับตั้งแต่เริ่มศตวรรษใหม่ ทำให้รัฐบาลจีนกลายเป็นหนึ่งในผู้ให้เงินกู้ที่เป็นที่ต้องการมากที่สุดในโลก ตลอดช่วง 18 ปีที่ผ่านมา นับตั้งแต่ปี ค.ศ. 2000 จีนใช้จ่ายอย่างน้อย 843 ล้านดอลลาร์ในโครงการต่าง ๆ มากกว่า 13,000 แห่งใน 165 ประเทศ จีนเพิ่มการใช้จ่ายอย่างมีนัยสำคัญในโครงการพัฒนาระหว่างประเทศ นับตั้งแต่เริ่มเปิดตัวโครงการขนาดใหญ่ หนึ่งแถบ-หนึ่งเส้นทาง (one belt one road) เมื่อปีค.ศ. 2013 จนถึงปี 2017 ซึ่งได้ใช้เงินลงทุนไปแล้วมากกว่าสหรัฐฯ และประเทศมหาอำนาจอื่น ๆ ในอัตรา 2-1 หรือมากกว่านั้น



แผนภาพ 4 การใช้จ่ายเพื่อการพัฒนาทั่วโลกของจีน

ที่มา: ทุนจีน: การใช้จ่ายเพื่อการพัฒนา | การใช้จ่ายเพื่อการพัฒนาทั่วโลกของจีน (voanews.com)

<https://projects.voanews.com/china/global-footprint/data-explorer/thai.html>

ตารางที่ 1 การใช้จ่ายเพื่อการพัฒนาของจีนรายอุตสาหกรรม/2017

ประเภทการลงทุนของจีน	งบประมาณ/\$
การก่อสร้าง เหมือน อุตสาหกรรม (547 โครงการ)	\$254,249,000,000
พลังงาน (867)	\$209,648,000,000
การจัดเก็บและการขนส่ง (1,003)	\$122,390,000,000
กลุ่มหลากหลายภาคส่วนอื่น ๆ (194)	\$80,883,000,000
การสื่อสาร (492)	\$40,981,000,000

การสนับสนุนด้านงบ (49)	\$26,473,000,000
โครงสร้างพื้นฐานทางสังคม (749)	\$20,145,000,000
การดำเนินการที่เกี่ยวข้องกับหนี้ (226)	\$19,763,000,000
บริการด้านการเงินและการธนาคาร (103)	\$13,323,000,000
สุขภาพและการประปา (263)	\$10,823,000,000
การประมง การป่าไม้ การเกษตร (601)	\$8,207,000,000
ประชาสังคมและรัฐบาล (1,257)	\$7,270,000,000
กฎหมายและนโยบายการค้า (89)	\$6,741,000,000
สุขภาพ (1,448)	\$5,644,000,000
การศึกษา (1,691)	\$4,887,000,000
บริการด้านธุรกิจและอื่น ๆ (75)	\$3,948,000,000
ส่วนที่ไม่ได้ถูกจัดสรร/ส่วนที่ไม่ได้มีการระบุ (71)	\$2,887,000,000
ความช่วยเหลือด้านสิ่งของ (34)	\$1,687,000,000
ความช่วยเหลือด้านสิ่งของ (34)	\$1,687,000,000
การตอบสนองต่อภาวะฉุกเฉิน (843)	\$1,624,000,000
ความช่วยเหลือด้านอาหาร (146)	\$1,013,000,000
การปกป้องคุ้มครองสิ่งแวดล้อม (61)	\$173,000,000
ความช่วยเหลือด้านการบูรณะ (25)	\$125,000,000
การเตรียมพร้อมรับภัยพิบัติ (8)	\$11,000,000
อนามัยการเจริญพันธุ์และโครงการด้านประชากร (7)	\$2,000,000

ที่มา: ทุนจีน: การใช้จ่ายเงินโครงการพัฒนา | การใช้จ่ายเพื่อการพัฒนาทั่วโลกของจีน (voanews.com)

<https://projects.voanews.com/china/global-footprint/data-explorer/thai.html>

จากข้อมูลที่ปรากฏทั้งในภาพ 2-4 และ ตาราง 1 จะเห็นพัฒนาการของทุนจีน กับการขยับก้าวในการลงทุน หรือส่งเสริมการลงทุนไปทั่วโลก ซึ่งทำให้เห็นพัฒนาการของกลุ่มทุนจีน ต่อการลงทุน และนำไปสู่ส่วนต่อการพัฒนาเศรษฐกิจในองค์กรรวมถึงทำให้จีนมีสถานะเป็น เข้าไปเป็นผู้ขับเคลื่อนจำนวนกว่า 13,000 แห่ง ใน 165 ประเทศ ทุนที่นำไปสู่การลงทุนอันเป็นการใช้จ่ายอย่างมีนัยสำคัญในโครงการพัฒนาระหว่างประเทศ จึงทำให้จีนมีการขยายตัวทางเศรษฐกิจอยู่อันดับ 2 ของโลกดังปรากฏในปัจจุบัน

สรุปและข้อเสนอแนะ

จากข้อมูลที่ได้ทำการศึกษาจะพบว่าทุนจีนได้กลายเป็นปัจจัยหลักในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจโลก โดยเฉพาะไทย ทุนจีนได้เข้ามามีบทบาททั้งในภาคธุรกิจที่ใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีสมัยใหม่ ภาคอุตสาหกรรมใหม่ โลจิสติกส์ และพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ ซึ่งพบว่าเมื่อสิ้นเดือน สิงหาคม 2562 จีนมีมูลค่าการลงทุนสะสมในไทย 6,440 ล้านดอลลาร์สหรัฐ ในขณะที่มูลค่าการลงทุนสะสมของไทยในจีนอยู่ที่ 4,330 ล้านดอลลาร์สหรัฐ ในระดับโลก ตั้งแต่ปี 2556 จนถึงปลายเดือน มกราคม 2563 มีประเทศ/องค์กรระหว่างประเทศที่ได้ลงนามเอกสารความร่วมมือกับจีนด้าน BRI จำนวน 168 ประเทศ/องค์กร รวมข้อตกลงจำนวน 200 ฉบับ ปัจจุบัน จีนได้กลายเป็นคู่ค้าที่ใหญ่ที่สุดของมากกว่า 25 ประเทศตามเส้นทาง BRI จากข้อมูลที่ปรากฏสะท้อนให้เห็นว่าจีนในฐานะที่เขตเศรษฐกิจใหญ่เป็นอันดับสองของโลกได้กลายเป็นกลไกสำคัญของการขับเคลื่อนเศรษฐกิจจีนสู่ประชาคมโลก ทำให้เกิดการเคลื่อนของทุนไปสู่พื้นที่ต่าง ๆ ดังปรากฏ

เอกสารอ้างอิง

- แก้วตา จันทรานุสรณ์. (2554). การสร้างต้นและการส่งสมทุนทางวัฒนธรรมของคนไทยเชื้อสายจีน. *วารสารมนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์*. (28 (3) : 125-148.
- ชัยพร พยาครุช. (2565). การเคลื่อนย้ายทุนและแรงงานจีนใหม่เข้าสู่ประเทศไทย. *วารสารรัฐศาสตร์นิเทศ*. 8 (1) : 135-137.
- ทุนจีน: การใช้จ่ายเหนือโครงการพัฒนา | การใช้จ่ายเพื่อการพัฒนาทั่วโลกของจีน. สืบค้นเมื่อ 10 มีนาคม 2566. จาก <https://projects.voanews.com/china/global-footprint/data-explorer/thai.html>
- ณัฐพงศ์ รักงาม. (2565). บทบาทของทุนจีนในการขยายความสัมพันธ์แบบทุนนิยมในระบบเกษตรกรรมของประเทศไทย: กรณีศึกษาสวนกล้วยขนาดใหญ่. *วารสารวิทยาลัยสงฆ์นครลำปาง*, 11 (1) :88-103.
- พรพิมล ศรีธเรศ. (2017). ทุนทางสังคมและวัฒนธรรมไทย – จีน เพื่อการส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงศาสนาและวัฒนธรรมในจังหวัดอุบลราชธานี. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี*. 8 (1): 230-240.
- พุทธิธิดา มากพูน. (2562). ทุนทางสังคมกับการจัดการการท่องเที่ยวด้านวัฒนธรรมของชุมชนไทย-จีน บ้านซากแก้ว จังหวัดชลบุรี. *วารสาร มจร มนุษยศาสตร์ปริทรรศน์*. 5 (1) : 247-258.
- มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. (2566). จีน : มหาอำนาจทางเศรษฐกิจในคริสต์ศตวรรษที่ 21. สืบค้นเมื่อ 10 มีนาคม 2566, จาก <https://www.stou.ac.th/stouonline/lom/data/sec/Lom12/01-01-03.html>

วันวิสาข์ พลธงชัยสวัสดิ์,เทียนทิพย์ บัณฑุพาณิชย์. (2563).ความสัมพันธ์ในองค์กรที่นำไปสู่การทำงานร่วมกันอย่างราบรื่นในธุรกิจร่วมทุน ไทย-จีน ประเภทค้าปลีก-ค้าส่ง. *วารสารบริหารธุรกิจและการบัญชี มหาวิทยาลัยขอนแก่น*. 4 (1) : 21-44.

ศุกันยา ห้วยผัด. (2016). รู้จักจีน: ตลาดทุนและแนวโน้มในอนาคต. *วารสารมหาวิทยาลัยพายัพ*. 26 (1) : 1-13.

สมบัติ อ่างธัญวงศ์ และคณะ. (2559). ความสัมพันธ์เศรษฐกิจไทย-จีน ภายใต้การเปลี่ยนแปลงของเศรษฐกิจโลก. *วารสารพัฒนาลังคมและยุทธศาสตร์การบริหาร*. 18 (2) :127-154.

สถานเอกอัครราชทูต ณ กรุงปักกิ่ง. (2566). ความสัมพันธ์ไทย-จีน. สืบค้นเมื่อ 10 มีนาคม 2566.

จาก <https://thaiembbeij.org/th/republic-of-china/thai-relations-china/>

อรัญญา ศิริผล,ภากร กัทชลี,Jingyu Li. (2564).บทบาทของรัฐและกลุ่มทุนแพลตฟอร์มจีนในธุรกิจอีคอมเมิร์ซจีนข้ามแดน:กรณีศึกษาอาเซียนและไทย.*วารสารศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี*. 17 (2):1-30.

เอกนรินทร์ จิระชีวีวงศ์,ทิมทอง นางจ่านง,โชติวัน แยมขยาย. (2020). การให้โอกาสทางการศึกษาผ่านทุนรัฐบาลสำหรับนักศึกษาต่างชาติ: เครื่องมือหลักในการสร้างซอฟต์แวร์ของจีน. *วารสารปัญญาภิวัฒน์*. 12 (2),238-253.

People's Republic of China's Nominal Gross Domestic Product (GDP) Between 1952 to 2005.

สืบค้น 10 มีนาคม 2566. จาก <https://commons.wikimedia.org/wiki/File:Prc1952-2005gdp.gif>.

China Association of Automobile Manufacturers. สืบค้น 10 มีนาคม 2566.

จาก.<http://en.caam.org.cn/>

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ :
กรณีศึกษาการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการที่ปฏิบัติงานในส่วนกลาง
กับข้าราชการที่ปฏิบัติงานในกลุ่มเรือนจำ/ทัณฑสถาน เขต 7

Factors Influencing the Quality of Working Life of Government Officials
of the Department of Corrections : A Case Study of Comparing the
Quality of Working Life of Government Officials Working in the Head
Office and Government Officials Working in the Prison/ Correctional
Institutions Zone 7

พีรพล น่วมศรี¹

Peerapol Noumsree¹

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานระหว่างข้าราชการที่ปฏิบัติงานในส่วนกลางกรมราชทัณฑ์ กับข้าราชการที่ปฏิบัติงานในกลุ่มเรือนจำ/ ทัณฑสถาน เขต 7 (2) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ (3) เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับและปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานระหว่างข้าราชการที่ปฏิบัติงานในส่วนกลางกรมราชทัณฑ์ กับข้าราชการที่ปฏิบัติงานในกลุ่มเรือนจำ/ทัณฑสถาน เขต 7

รูปแบบการวิจัยเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการสังกัดกรมราชทัณฑ์ที่ปฏิบัติงานส่วนกลาง 110 คน และข้าราชการสังกัดกรมราชทัณฑ์ที่ปฏิบัติงานในกลุ่มเรือนจำ/ทัณฑสถาน เขต 7 จำนวน 198 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบ ที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัย พบว่า (1) ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานระหว่างข้าราชการที่ปฏิบัติงานในส่วนกลางกรมราชทัณฑ์ กับข้าราชการที่ปฏิบัติงานในกลุ่มเรือนจำ/ ทัณฑสถาน เขต 7 ในภาพรวมอยู่ในระดับมากและไม่แตกต่างกัน (2) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ทุกปัจจัยมีผลต่อ

¹ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช อีเมล npeerapol99@gmail.com

¹ Sukhothai Thammathirat Open University, Email address : npeerapol99@gmail.com

คุณภาพการทำงานในระดับที่สูงมาก (3) ข้าราชการกรมราชทัณฑ์ที่ปฏิบัติงานในส่วนกลางกรมราชทัณฑ์กับข้าราชการที่ปฏิบัติงานในกลุ่มเรือนจำ/ ทัณฑสถาน เขต 7 ที่มี อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา รายได้ ต่อเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และสถานที่ทำงานในปัจจุบันแตกต่างกันมีระดับและปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกันยกเว้นสถานะทางเพศที่ต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ คุณภาพชีวิตการทำงาน ข้าราชการกรมราชทัณฑ์ เรือนจำ/ทัณฑสถาน เขต 7



Abstract

The objective of this research is to (1) study the level of quality of life at work between Government Officials Working in the Head Office and Government Officials Working in the Prison/ Correctional Institutions Zone 7 (2) studies factors influencing the quality of life in the work of Government Officials of the Department of Corrections (3) compares opinions on the level and factors influencing the quality of life of work between Government Officials Working in the Head Office and Government Officials Working in the Prison/ Correctional Institutions Zone 7

The research model is quantitative research. Examples include 110 Government Officials Working in the Head Office and Government Officials Working in the Prison/ Correctional Institutions Zone 7, numbering 198 people, the tool used to collect this data was a questionnaire. Statistics used to analyze the data include: Frequency distribution, percentage value, average, standard deviation Test T, one-way variance analysis, and multiple regression analysis.

The results showed that (1) the level of quality of life at work between Government Officials Working in the Head Office and Government Officials Working in the Prison/ Correctional Institutions Zone 7 as a whole is very level and not different. (2) All factors influencing the quality of work Life of Government Officials of the Department of Corrections have a very high degree of quality of work (3) Government Officials Working in the Head Office and Government Officials Working in the Prison/ Correctional Institutions Zone 7 with age, marital status, education level Monthly income, duration of work, and current workplace are different, there is no difference in the level and factors influencing the quality of working life, except for different sexual statuses, there is a statistically significant difference in the quality of working life at a level of 0.05

Keyword: Quality of Working Life, Government Officials of the Department of Corrections, Prison/ Correctional Institutions Zone 7

บทนำ

กรมราชทัณฑ์ เป็นหน่วยงานที่ประกอบด้วยเรือนจำ ทัณฑสถาน และหน่วยงานระดับกอง ที่อยู่ในส่วนกลางกรมราชทัณฑ์ มีภารกิจเกี่ยวกับการควบคุมและแก้ไขพฤติกรรมนิสยผู้ต้องขังให้กลับตนเป็นพลเมืองดี มีสุขภาพกายและจิตที่ดี ไม่หวนกลับมากระทำผิดซ้ำ และสามารถดำรงชีวิตในสังคมภายนอกได้อย่างปกติสุข โดยปัจจุบันลักษณะการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดกรมราชทัณฑ์ จะมีความแตกต่างกันเป็น 2 ประเภท ดังนี้

1. ข้าราชการที่ปฏิบัติหน้าที่ในเรือนจำและทัณฑสถาน มีภาระหน้าที่เกี่ยวกับการควบคุมและแก้ไขพฤติกรรมนิสยผู้ต้องขัง ลักษณะงานที่ปฏิบัติจะมีลักษณะพิเศษที่นอกจากจะมีเวลาปฏิบัติงานราชการปกติวันละ 8 ชั่วโมงแล้ว ยังจะต้องปฏิบัติงานนอกเวลาราชการอีกวันละ 16 ชั่วโมง และในวันหยุดราชการ ข้าราชการกลุ่มดังกล่าวจะต้องสับเปลี่ยนหมุนเวียนกันปฏิบัติหน้าที่เข้าเวรยามรักษาการณ์เพื่อควบคุมดูแลผู้ต้องขัง และในการปฏิบัติงานนอกงานตามปกตินั้นผู้ปฏิบัติงานที่ได้รับเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของข้าราชการพลเรือน เพราะถือว่าเป็นการปฏิบัติงานในหน่วยงานที่มีความเสี่ยง สถานที่ทำงานไม่น่าอภิรมย์ ลักษณะการทำงานลำบากตรากตรำ เสี่ยงภัยเคร่งเครียด กัดดัน เป็นการทำงานที่มีสภาพการทำงานเสี่ยงอันตรายต่อชีวิตร่างกาย และ/หรืออาจก่อให้เกิดโรคจากการปฏิบัติงานซึ่งผู้ปฏิบัติงานในลักษณะดังกล่าวข้างต้นนี้ ยากที่จะมีเวลาสำหรับชีวิตนอกงานเพื่อครอบครัว เพื่อการสังคม และเพื่อการพักผ่อนได้เท่าเทียมกับข้าราชการของกรมราชทัณฑ์ที่ปฏิบัติงานในหน้าที่อื่น จากข้อจำกัดในเรื่องเวลานอกงานแล้วลักษณะงานที่ปฏิบัติยังเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้เกิดความเครียดที่ส่งผลเสียต่อสุขภาพทางร่างกายและจิตใจอย่างต่อเนื่องยาวนานแก่ผู้ปฏิบัติงานทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับต่ำและอาจส่งผลกระทบต่อคุณภาพในการปฏิบัติราชการอีกด้วย โดยในปัจจุบันมีข้าราชการกรมราชทัณฑ์ที่ปฏิบัติงานอยู่ในกลุ่มนี้ มากกว่า 12,000 คน ที่ปฏิบัติงานอยู่ในเรือนจำและทัณฑสถานทั่วประเทศ นั้นหมายถึงว่าคุณภาพในการควบคุมและแก้ไขพฤติกรรมนิสยผู้ต้องขังจะลดระดับผลสัมฤทธิ์ลงและอาจส่งผลให้การดำเนินงานตามพันธกิจในภาพรวมของกรมราชทัณฑ์ประสบปัญหาได้

2. ข้าราชการที่ปฏิบัติหน้าที่ในส่วนกลางกรมราชทัณฑ์ โดยปัจจุบันมีประมาณ 478 คน ลักษณะการปฏิบัติงานจะเกี่ยวข้องกับงานทางด้านเอกสาร หรือวิชาการ หรืองานราชการทั่วไป คือ มีเวลาการปฏิบัติงานราชการวันละ 8 ชั่วโมง แต่ที่ไม่จำเป็นต้องปฏิบัติงานในเรือนจำหรือทัณฑสถานในบางครั้งข้าราชการกลุ่มนี้อาจจำเป็นต้องปฏิบัติหน้าที่จุ่มตรวจค้นสิ่งของต้องห้ามในเรือนจำ ตรวจราชการ สอบสวนข้อเท็จจริงการกระทำผิดวินัยของข้าราชการที่ปฏิบัติหน้าที่ในเรือนจำและทัณฑสถานในกรณีต่าง ๆ เป็นต้น โดยไม่ถือว่าเป็นผู้ปฏิบัติงานที่จะได้รับเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของข้าราชการพลเรือนแต่อย่างใด จากลักษณะการปฏิบัติงานของข้าราชการกลุ่มนี้จะทำให้มีเวลาเพื่อการดำเนินชีวิตเช่นเดียวกับข้าราชการทั่วไป มีเวลาเพื่อครอบครัวและสังคมมากกว่ากลุ่มข้าราชการที่ปฏิบัติงานในเรือนจำและทัณฑสถาน ทำให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับเดียวกับข้าราชการทั่วไปจึงสามารถที่จะปฏิบัติราชการได้คุณภาพที่สูงกว่า

จากลักษณะการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ทั้ง 2 กลุ่มที่มีความแตกต่างกันดังกล่าวนี้ จึงทำให้ข้าราชการทั้ง 2 กลุ่มมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกันทั้งที่เป็นผู้ปฏิบัติงานในกรมราชทัณฑ์เช่นเดียวกันและอาจส่งผลให้การดำเนินงานของกรมราชทัณฑ์ในภาพรวมไม่เต็มประสิทธิภาพเนื่องจากกลุ่มข้าราชการที่ปฏิบัติงานในเรือนจำและทัณฑสถานเป็นข้าราชการส่วนใหญ่ของกรมราชทัณฑ์ จากปัญหาดังกล่าวผู้วิจัยเห็นว่าควรจะได้ศึกษาถึงระดับและปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ทั้ง 2 กลุ่ม ว่าอยู่ในระดับใดและมีสิ่งใดบ้างที่เป็นปัจจัยทำให้ข้าราชการกรมราชทัณฑ์มีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน และข้าราชการทั้ง 2 กลุ่มมีระดับและปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานต่างกันหรือไม่ โดยหวังว่าสิ่งพบจากการวิจัยช่วยสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานให้แก่ข้าราชการกรมราชทัณฑ์ ซึ่งจะส่งผลให้กรมราชทัณฑ์สามารถดำเนินงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์การวิจัย

การวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ : กรณีศึกษาการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการที่ปฏิบัติงานในส่วนกลางกับข้าราชการที่ปฏิบัติงานในกลุ่มเรือนจำ/ทัณฑสถาน เขต 7 ได้กำหนดวัตถุประสงค์ของการวิจัยไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานระหว่างข้าราชการที่ปฏิบัติงานส่วนกลางกรมราชทัณฑ์ กับข้าราชการที่ปฏิบัติงานในกลุ่มเรือนจำ/ทัณฑสถาน เขต 7
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์
3. เพื่อเปรียบเทียบระดับและปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานระหว่างข้าราชการที่ปฏิบัติงานส่วนกลางกรมราชทัณฑ์ กับข้าราชการที่ปฏิบัติงานในกลุ่มเรือนจำ/ทัณฑสถาน เขต 7

สมมติฐานการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานวิจัยไว้ดังนี้

1. สมมติฐานทางสถิติที่ 1 ทดสอบความแตกต่างของความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีเพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และสถานที่ทำงานในปัจจุบัน ต่างกันต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์

1.1 ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีเพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และสถานที่ทำงานในปัจจุบันต่างกันมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ไม่แตกต่างกัน

1.2 ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีเพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และสถานที่ทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์แตกต่างกัน

2. สมมติฐานทางสถิติที่ 2

2.1 ปัจจัยเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์

2.2 ปัจจัยเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์

ทั้งนี้ ได้กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05

เนื้อหา

กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยใช้แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน จำนวน 8 ปัจจัยของ Walton (1973) สำหรับในส่วนของแนวคิดเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานนั้นผู้วิจัยได้ใช้องค์ประกอบการประเมินระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน 9 ด้านของ ที.เอส. นานจันท์ เทวราช เทวพา เรณูกา และ อาร์ ศรีนิวาศรีย (Nanjundeswaraswamy, T. S., Renuka, S. D., & Srinivasiah, R.) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานที่ทำงานในโรงงานบรรจุแก๊สแอลพีจีในประเทศอินเดียในปี 2021 ซึ่งลักษณะของการปฏิบัติงานที่คล้ายคลึงกับลักษณะงานที่เจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์เป็นการปฏิบัติงานในหน่วยงานที่มีความเสี่ยง สถานที่ทำงานไม่น่าอภิรมย์ ลักษณะการทำงานลำบากตรากตรำ เสี่ยงภัย เครื่องเคียด กัดดัน เป็นการทำงานที่มีสภาพการทำงานเสี่ยงอันตรายต่อชีวิตร่างกาย และ/หรืออาจก่อให้เกิดโรคจากการปฏิบัติงานจำนวน 9 ด้านเพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ กระทรวงยุติธรรมมากำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ : กรณีศึกษาการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการที่ปฏิบัติงานส่วนกลางกับข้าราชการที่ปฏิบัติงานในกลุ่มเรือนจำ/ทัณฑสถาน เขต 7

ประโยชน์ที่ได้รับ

1. ทราบระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานระหว่างข้าราชการที่ปฏิบัติงานส่วนกลางกรมราชทัณฑ์กับข้าราชการที่ปฏิบัติงานในกลุ่มเรือนจำ/ทัณฑสถาน เขต 7 กรมราชทัณฑ์ กระทรวงยุติธรรม
2. ทราบปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์

3. ทราบผลการเปรียบเทียบระดับและปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานระหว่างข้าราชการที่ปฏิบัติงานส่วนกลางกรมราชทัณฑ์ กับข้าราชการที่ปฏิบัติงานในกลุ่มเรือนจำ/ทัณฑสถาน เขต 7 กรมราชทัณฑ์ กระทรวงยุติธรรม
4. สามารถนำผลการวิจัยไปพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์

ระเบียบการวิจัย

การวิจัยเรื่องนี้เป็นการศึกษาเชิงสำรวจ (Survey Research) ศึกษาในรูปแบบการวิจัยเชิงปริมาณโดยการสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับและปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ จาก ประชากรที่ศึกษารวมจำนวน 1,343 คน แบ่งออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่ข้าราชการสังกัดกรมราชทัณฑ์ที่ปฏิบัติงานส่วนกลางกรมราชทัณฑ์ จำนวน 478 คน และข้าราชการสังกัดกรมราชทัณฑ์ที่ปฏิบัติงานในกลุ่มเรือนจำ/ทัณฑสถาน เขต 7 ประกอบด้วย เรือนจำจังหวัดกาญจนบุรี เรือนจำอำเภอทองผาภูมิ เรือนจำกลางนครปฐม สถานกักขังกลางนครปฐม เรือนจำจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ เรือนจำกลางเพชรบุรี เรือนจำกลางสมุทรสงคราม เรือนจำจังหวัดสมุทรสาคร และ เรือนจำจังหวัดสุพรรณบุรี จำนวน 865 คน กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 308 คน ได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบเป็นระบบ (Systematic random sampling) เครื่องมือที่ใช้คือแบบสำรวจที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้น ประกอบด้วย 3 ส่วน คือ (1) ข้อมูลส่วนบุคคล (2) ระดับของคุณภาพชีวิตการทำงาน (3) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน (4) ข้อเสนอแนะ แบบสอบถาม (Index of Item-Objective Congruence: IOC) สูงกว่า 0.60 ทุกข้อ ถือว่ามีค่าความเที่ยงตรงและค่าความเชื่อมั่นตามเกณฑ์ที่กำหนดสามารถใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยวิเคราะห์โดยใช้สถิติ ซึ่งประกอบด้วยสถิติพื้นฐาน ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และ ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติอ้างอิง ใช้ทดสอบสมมติฐานการวิจัย ประกอบด้วย การวิเคราะห์ประสิทธิสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน การทดสอบที (t-Test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุ (Multiple Regression Analysis)

สรุปและข้อเสนอแนะ

1. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมาก จำนวน 6 ด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ได้แก่ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติเป็นประโยชน์ต่อสังคม ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและไม่เป็นภัยต่อสุขภาพ ทั้งทางร่างกายและจิตใจ ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกันภายในองค์กร อยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 2 ข้อ ได้แก่ ด้านความสมดุลระหว่างงานที่ทำการดำเนินชีวิตส่วนตัว และด้านการได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม ตามลำดับ

2. ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากจำนวน 6 ด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ได้แก่ ด้านความพึงพอใจและความมั่นคงในการทำงาน รองลงมาคือด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านวัฒนธรรมองค์การและบรรยากาศในการทำงาน ด้านความมีอิสระในการทำงาน และอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการฝึกอบรมและการพัฒนาบุคลากร ด้านความเพียงพอของทรัพยากรที่ใช้ในการทำงานและด้านค่าตอบแทนและรางวัลจากการทำงานตามลำดับ

3. ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ จำแนกตามสถานภาพการทำงาน คือข้าราชการที่ปฏิบัติงานส่วนกลางกรมราชทัณฑ์ กับข้าราชการที่ปฏิบัติงานในกลุ่มเรือนจำ/ทัณฑสถาน เขต 7 พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) ที่คำนวณออกมาได้เท่ากับ .318 ซึ่งค่าดังกล่าวมากกว่า 0.05 มีความหมายว่า ข้าราชการกรมราชทัณฑ์ที่มีสถานภาพการทำงานที่แตกต่างกัน คือข้าราชการที่ปฏิบัติงานส่วนกลางกรมราชทัณฑ์ กับข้าราชการที่ปฏิบัติงานในกลุ่มเรือนจำ/ทัณฑสถาน เขต 7 มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน

4. ผลการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานทางสถิติที่ 1 การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และสถานที่ทำงานในปัจจุบัน พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) ที่คำนวณออกมาได้มีค่ามากกว่า 0.05 มีความหมายว่า ข้าราชการกรมราชทัณฑ์ที่มีเพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และสถานที่ทำงานในปัจจุบันแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานทางสถิติที่ 2 การวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับและปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานระหว่างข้าราชการที่ปฏิบัติงานส่วนกลางกรมราชทัณฑ์ กับข้าราชการที่ปฏิบัติงานในกลุ่มเรือนจำ/ทัณฑสถาน เขต 7 พบว่า ปัจจัยเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติเป็นประโยชน์ต่อสังคม มีอิทธิพลทางบวกต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ โดยปัจจัยเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน การได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและไม่เป็นภัยต่อสุขภาพทั้งทางร่างกายและจิตใจ มีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกันภายในองค์กร การมีระเบียบข้อบังคับในองค์กร ความสมดุลระหว่างงานที่ทำกับการดำเนินชีวิตส่วนตัว และลักษณะงานที่ปฏิบัติเป็นประโยชน์ต่อสังคม มีอิทธิพลทางลบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์

ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานกับคุณภาพชีวิตการทำงาน
ของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ พบว่า ตัวแปรอิสระ 8 ตัว มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ
กรมราชทัณฑ์ ในระดับสูงมากคือ .950 ตัวแปรทั้ง 8 ตัวสามารถอธิบายความผันแปรของคุณภาพชีวิตการทำงาน
ของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ ได้ร้อยละ 90.3 ที่ระดับความเคลื่อนไหว .214

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยการวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ :
กรณีศึกษาการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการที่ปฏิบัติงานส่วนกลางกับข้าราชการที่ปฏิบัติงาน
ในกลุ่มเรือนจำ/ทัณฑสถาน เขต 7 ได้จากเครื่องมือวิจัยที่เป็นแบบสอบถามมีประเด็นที่น่าสนใจนำมาอภิปรายเพื่อ
ตอบคำถามตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยได้ดังนี้

1. ปัจจัยในการสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน
พบว่า อยู่ในระดับมาก จำนวน 6 ด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ได้แก่ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติเป็น
ประโยชน์ต่อสังคม ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและไม่เป็นภัยต่อสุขภาพทั้งทางร่างกายและจิตใจ
ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกันภายในองค์กร อยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 2 ข้อ ได้แก่
ด้านความสมดุลระหว่างงานที่ทำกับการดำเนินชีวิตส่วนตัว และด้านการได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอ
และยุติธรรม ตามลำดับ สอดคล้องกับงานวิจัยของ พงศ์ศักดิ์ วิ่งเร็ว (2559) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานและ
ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สำนักงานคุมประพฤติจังหวัดสมุทรปราการ การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงาน
และความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สำนักงานคุมประพฤติจังหวัดสมุทรปราการ พบว่า โดยภาพรวม
และรายด้านเจ้าหน้าที่สำนักงานคุมประพฤตินี้มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับดี โดยด้านลักษณะงานที่เป็น
ประโยชน์ต่อสังคมคือ ด้านที่มีคุณภาพชีวิตสูงสุด ส่วนผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรพบว่า เจ้าหน้าที่
สำนักงานคุมประพฤตินี้มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง และเมื่อทดสอบสมมติฐานพบว่าคุณภาพชีวิตทั้ง
ภาพรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2. ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณา
เป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากจำนวน 6 ด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ได้แก่ ด้านความพึงพอใจ
และความมั่นคงในการงาน รองลงมาคือด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านวัฒนธรรมองค์กรและบรรยากาศ
ในการทำงาน ด้านความมีอิสระในการทำงาน และอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการฝึกอบรม
และการพัฒนาบุคลากร ด้านความเพียงพอของทรัพยากรที่ใช้ในการทำงาน และด้านค่าตอบแทนและรางวัลจาก
การทำงาน ตามลำดับ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธิดาเดี๋ยว เจริญมิตร (2556) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง
พฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารออมสินในเขตจังหวัดนครปฐม พบว่า
คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง รายด้านพบว่าส่วนใหญ่มีคุณภาพชีวิตด้านค่าตอบแทน

ที่เหมาะสมมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรโดยรวมอยู่ในระดับสูง ในรายด้านพบว่าส่วนใหญ่มีพฤติกรรมกรให้ความร่วมมือมากที่สุด รองลงมาคือ พฤติกรรมกรช่วยเหลือและพฤติกรรมกรนึกถึงผู้อื่น

3. ข้าราชการกรมราชทัณฑ์ที่มีเพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และสถานที่ทำงานในปัจจุบันแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธันวณี ประกอบของ (2560) คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากรโรงเรียนปรินส์รอยแยลส์วิทยาลัย พบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากรโรงเรียนปรินส์รอยแยลส์วิทยาลัย จังหวัดเชียงใหม่ ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ รัตนาภรณ์ บุญมี (2558) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลนาดี พบว่าปัจจัยทางด้านเพศ อายุ สถานภาพสมรส และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

4. ปัจจัยเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติเป็นประโยชน์ต่อสังคม มีอิทธิพลทางบวกต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ โดยปัจจัยเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน การได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและไม่เป็นภัยต่อสุขภาพทั้งทางร่างกายและจิตใจ มีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกันภายในองค์กร การมีระเบียบข้อบังคับในองค์กร ความสมดุลระหว่างงานที่ทำกับการดำเนินชีวิตส่วนตัว และลักษณะงานที่ปฏิบัติเป็นประโยชน์ต่อสังคม มีอิทธิพลทางลบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน กับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ พบว่า ตัวแปรอิสระ 8 ตัว มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ ในระดับสูงมากคือ .950 ตัวแปรทั้ง 8 ตัวสามารถอธิบายความผันแปรของคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ ได้ร้อยละ 90.3 ที่ระดับความเคลื่อนไหว .214 สอดคล้องกับงานวิจัยของ พงศ์ภักดิ์ วังเร็ว (2559) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สำนักงานคุมประพฤติจังหวัดสมุทรปราการ พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านเจ้าหน้าที่สำนักงานคุมประพฤติมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับดี โดยด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมคือ ด้านที่มีคุณภาพชีวิตสูงสุด ส่วนผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรพบว่า เจ้าหน้าที่สำนักงานคุมประพฤติมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง และเมื่อทดสอบสมมติฐานพบว่าคุณภาพชีวิตทั้งภาพรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ภาครัฐควรมีการกำหนด นโยบาย แนวทางการทำงานร่วมกัน วัฒนธรรมในองค์การหรือหน่วยงานส่งเสริมให้เกิดการเคารพสิทธิส่วนบุคคล สิทธิในการปฏิบัติงานตามขอบเขตที่ได้รับมอบหมายและแสดงออกในสิทธิซึ่งกันและกัน

1.2 ข้าราชการ เจ้าหน้าที่หรือบุคลากรของกรมราชทัณฑ์นั้นนับเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าที่สุดขององค์กร การหาคนดีคนเก่งมาร่วมทำงาน ดังนั้นกรมราชทัณฑ์ ควรรักษาคนเหล่านี้ไว้พัฒนาและส่งเสริมให้ก้าวหน้าด้วยระบบตอบแทนที่ดีมีความเป็นธรรมในการประเมินจึงนับว่าเป็นเรื่องสำคัญขององค์กรเป็นเรื่องที่จะต้องลงทุนและที่สำคัญคือการดูแลใส่ใจในคุณภาพชีวิตของผู้ปฏิบัติงานนั้นถือเป็นแผนยุทธศาสตร์ที่สำคัญ

1.3 กรมราชทัณฑ์ควรสนับสนุนให้ข้าราชการได้รับการพัฒนา ฝึกอบรมเพื่อนำความรู้มาพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ สนับสนุนให้ใช้ความรู้ความสามารถเฉพาะตามตำแหน่งในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ มีอิสระที่จะใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ได้ริเริ่มสร้างสรรค์ โดยนำแนวคิดใหม่ๆ มาพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ มีการมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถที่สูงขึ้นอยู่เสมอ

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 การศึกษาในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลทำให้ไม่ได้ข้อมูลเชิงลึก ดังนั้น ในการศึกษารุ่นต่อไปควรทำการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพหรือการเก็บข้อมูลเชิงลึก

2.2 การศึกษาในครั้งนี้เป็นการวิจัยโดยใช้กลุ่มตัวอย่าง เฉพาะข้าราชการที่ปฏิบัติงานส่วนกลาง กรมราชทัณฑ์ กับข้าราชการที่ปฏิบัติงานในกลุ่มเรือนจำ/ทัณฑสถาน เขต 7 ดังนั้นควรมีการศึกษารายละเอียด สอบถามข้าราชการในเรือนจำทั่วประเทศ

กิตติกรรมประกาศ

การทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความกรุณาเป็นอย่างยิ่งจากรองศาสตราจารย์ ดร.กิตติพงษ์ เกียรติวัชรชัย ประธานหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช รองศาสตราจารย์ ดร.เฉลิมพงศ์ มีสมนัย อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จำเนียร ราชแพทยาคม อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม ที่ได้ให้ความกรุณาให้คำแนะนำและติดตามการทำวิทยานิพนธ์ ครั้งนี้อย่างใกล้ชิดตลอดมา นับตั้งแต่เริ่มต้นจนกระทั่งสำเร็จเรียบร้อยสมบูรณ์ ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาของท่านเป็นอย่างยิ่ง

ขอขอบคุณ ข้าราชการสังกัดกรมราชทัณฑ์ที่ปฏิบัติงานในส่วนกลาง และข้าราชการสังกัดกรมราชทัณฑ์ ที่ปฏิบัติงานในกลุ่มเรือนจำ/ทัณฑสถาน เขต 7 ที่ให้ข้อมูลอันเป็นประโยชน์ต่อการวิจัย และขอขอบคุณผู้เชี่ยวชาญ ที่ให้แนวทางการพัฒนางานวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ :

กรณีศึกษาการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการที่ปฏิบัติงานในส่วนกลางกับข้าราชการที่ปฏิบัติงานในกลุ่มเรือนจำ/ทัณฑสถาน เขต 7

นอกจากนี้ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณคณาจารย์แขนงวิชาบริหารรัฐกิจ วิชาเอกรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช เพื่อนักศึกษาและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการทำวิทยานิพนธ์ครั้งนี้ทุกท่านที่ได้กรุณาให้การสนับสนุน ช่วยเหลือ และให้กำลังใจตลอดมา ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ บิดาผู้มีพระคุณ เป็นผู้ที่ประสิทธิ์ประสาททั้งความรู้ ให้กำลังใจ ความห่วงใยเสมอมา และเป็นแรงบันดาลใจให้ผู้วิจัยฝ่าฝืนอุปสรรคจนทำให้สำเร็จและมารดา ผู้คอยอุ้มชูและเลี้ยงดูด้วยความทะนุถนอมมาโดยตลอด ข้าพเจ้าซาบซึ้งในพระคุณของท่าน จึงขอขอบพระคุณท่านอย่างสูงสุด

เอกสารอ้างอิง

- กรมราชทัณฑ์. (2556). ระเบียบกรมราชทัณฑ์. [ออนไลน์] เข้าถึงได้จาก <http://lad.correct.go.th/main/wp-content/uploads/2016/ระเบียบว่าด้วยเลื่อนลด2556>. สืบค้นวันที่ 10 มิถุนายน 2564.
- กรมราชทัณฑ์. (2559). คุณภาพชีวิตของข้าราชการ. [ออนไลน์] เข้าถึงได้จาก http://www.correct.go.th/oss/a19455_59.pdf. สืบค้นวันที่ 12 มิถุนายน 2564.
- กริชเพชร ชัยช่วย. (2544). คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมเจ้าท่า. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชนิตา แหลมคม. (2561). ปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดในการใช้บริการเรียกรถแท็กซี่ผ่านแอปพลิเคชัน Grab ของผู้โดยสารในเขตภาคกลาง. วารสารการบริหารและการจัดการ, 8(2), 151-174.
- ทัศนีย์ ชาติไทย. (2559). คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์. วารสารสุทธิปริทัศน์, 31(97), 115-124.
- ทิพวรรณ ศิริคุณ. (2542). ความผูกพันองค์กร. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยสยาม.
- ธณัฐพล เวียงสิมมา และคณะ. (2564). กลยุทธ์ทางการตลาดบริการที่มีผลต่อผู้บริโภคกลุ่มมิลเลนเนียล ในการตัดสินใจสั่งอาหารจากร้านอาหารผ่านแอปพลิเคชันส่งอาหารเดลิเวอรี่.บัณฑิตวิทยาลัยสวนดุสิต, 17(1), 1-20.
- ธันว์นิ ประกอบของ. (2560). คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากรโรงเรียนปรินส์รอยแยลส์วิทยาลัย จังหวัดเชียงใหม่. เชียงใหม่ : มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.
- ธานีรัตน์ ผ่องแผ้ว. (2558). คุณภาพชีวิตคนพิการขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอท่าศาลาจังหวัด นครศรีธรรมราช : ปัจจัยที่มีผลและแนวทางการพัฒนา. สงขลา :มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ธิดาเดียว เจริญมิตร. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารออมสินในเขตจังหวัดนครปฐม. นครปฐม : มหาวิทยาลัยศิลปากร.

- นนทกานต์ วุฒิอารีย์. (2547). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลสังกัดสำนักงานการแพทย์ กรุงเทพมหานคร. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- นพรัตน์ รุจณกานต์. (2547). คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริการผู้โดยสารในฝ่ายการ โดยสารของบริษัท ไทย แอร์พอร์ต กราวด์เซอร์วิส จำกัด. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- นฤตล มีเพียร. (2541) คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน บริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- บุริม โอทกานนท์และคณะ. (2559). ฟันธง! ธุรกิจ “ที่ปักโฮสเทล” ดาวเด่นปี 59 เจาะตลาดนักท่องเที่ยวกระเป๋าแบน. [ออนไลน์] เข้าถึงได้จาก <https://mgronline.com/smes/detail/959000002477>. สืบค้นวันที่ 11 มิถุนายน 2564
- ปาริชาติ ปานสำเนียง. (2556). คุณภาพชีวิตในการทำงาน และการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรผ่านความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน วิทยาลัยศึกษาคณะแพทย์แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร. วารสารวิทยบริการ, 24(2), 129-142.
- ผจญ เฉลิมสาร. (2540). คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับกลาง : ศึกษาเฉพาะกรณีโรงงานในนิคมอุตสาหกรรมเวลโกรว์ จังหวัดฉะเชิงเทรา. ฉะเชิงเทรา : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- พงศ์ศักดิ์ วังเร็ว. (2559). คุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สำนักงานคุมประพฤติ จังหวัดสมุทรปราการ. ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พัทธนันท์ ศรีประชากร. (2559). ความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร: กรณีศึกษาบริษัทคอนเซอ (ประเทศไทย) จำกัด จังหวัดชลบุรี. ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พุทธชาติ สมพันธ์สาทิพย์. (2559). ความคาดหวัง ทักษะคนดี และความไว้วางใจที่ส่งผลต่อการตัดสินใจใช้บริการเรียกแท็กซี่ผ่านแอปพลิเคชันของผู้บริโภคในเขตกรุงเทพมหานคร. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- เพ็ญศรี เวชประพันธ์. (2557). คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาจังหวัดสงขลา. สงขลา : มหาวิทยาลัยศิลปากร
- ภูวนัย น้อยวงศ์. (2541). คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ : ศึกษากรณีเฉพาะบริษัท มินิแบไทย จำกัด. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- รัตนภรณ์ บุญมี. (2558). คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลนาดี. ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา.
- รุจิรา เชาว์สุโข. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานในบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ วิทยาลัยศึกษา บริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร. ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา.

- วรุ สวานานนท์. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรการรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- วรวิทย์ แก้วทองใหญ่. (2550). คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สันติ บางอ้อ. (2540). การสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน. วารสารเพื่อการพัฒนาผลผลิต : Productivity World. 2(2), 39-40.
- สิทธิชัย ภูเขาแก้ว. (2561). ปัจจัยการยอมรับเทคโนโลยีที่มีผลต่อการตัดสินใจใช้บริการ Grab ของผู้บริโภคในกรุงเทพมหานคร. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- สุดารัตน์ ครุฑสีก. (2557). ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน ความผูกพันต่อองค์กรและการสื่อสารในองค์กรส่งผลต่อการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- สุรียา หนูช่วย. (2549). คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการเรือนจำกลางชลบุรี. ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา.
- Casio, W. F., & Aguinis, H. (1998). Applied psychology in human resource management. Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.
- Delamotte, Y., & Takezawa, S. I. (1984). Quality of working life in international perspective. International Labour Organisation.
- Dubrin, A. J. (1981). Instructor's Manual for Personnel and Human Resource Management. Van Nostrand.
- Guest, Robert H. (1979). Quality of Work Life : Learning from Tarrytown. Harvard Business Review, 9 (7), pp. 76-87.
- Herrick, N. Q. (1975, December). A Process for Reducing Occupational Stress. In Job stress and the policy officer-identifying stress reduction techniques: proceedings of symposium, Cincinnati, Ohio, May 8-9, 1975 (p. 203). US Dept. of Health, Education, and Welfare, Public Health Service, Center for Disease Control, National Institute for Occupational Safety and Health, Division of Biomedical and Behavioral Science.
- Huse, E. F., & Cummings, T. G. (1985). Organizational development and change. West, St. Paul. Louis, K.S. (1998). Effect of teacher quality of work life in secondary schools on commitment and sense of efficacy. School effectiveness and School Improvement, 9(1), 1-27.
- M.W. Drafke, & S. Kossen, (2002). The human side of organizations. 8th ed. New Jersey: Prentice-Hall, Inc.th edition.

- Nanjundeswaraswamy, T. S., & Swamy, D. R. (2013). QUALITY OF WORKLIFE OF EMPLOYEES IN PRIVATE TECHNICAL INSTITUTIONS. *International journal for quality research*, 7(3).
- Nanjundeswaraswamy, T. S., Renuka, S. D., & Srinivasaiah, R. (2021). A Study on Quality of Work Life of Employees in LPG Bottling Plant. *Brazilian Journal of Operations & Production Management*, 19(1), 1–13. <https://doi.org/10.14488/BJOPM.2021.036>.
- Newstrom, J. W., Davis, K., & Pierce, J. L. (1993). *Organizational behavior: Human behavior at work*.
- Robinson, S. K. (1991). Coherent motions in the turbulent boundary layer. *Annual Review of Fluid Mechanics*, 23(1), 601-639.
- Schermerhorn, J. R., & Bond, M. H. (1997). Cross cultural leadership dynamics in collectivism and high power distance settings. *Leadership & Organization Development Journal*.
- Shorovan, D. J. (1982). Quality of working life : What is it ?. *Sloan. Management Review*, 3 (6),pp. 11 - 15 .
- Swamy, D. R., Nanjundeswaraswamy, T. S., & Rashmi, S. (2015). Quality of work life: scale development and validation. *International Journal of Caring Sciences*, 8(2), 281.
- Umstot, D. D. (1984). *Understanding organizational behavior: concepts and applications*. West Publishing Company.
- Walton, R. E. (1974). Improving quality of work life. *Harvard Business Review*, 52(3), 12.
- Walton, R. E. (1973). “Quality of work life: what is it?” *Sloan Management Review*, 15(1), 11-21.

หลักไตรสิกขาเพื่อพัฒนาสมรรถนะการเรียนรู้เทคโนโลยีดิจิทัล

TRI SIKKHA Principle for Competency Development in Learning Digital Technology

สรารวุธ เบญจกุล¹Sarawut Benjakul¹

บทคัดย่อ

บทความนี้มุ่งเสนอการนำพุทธบูรณาการด้วยหลักไตรสิกขามาใช้เพื่อส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะเรียนรู้เทคโนโลยีดิจิทัล ของบุคลากรบริษัท ทำอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) (ทอท.) ผลการศึกษา พบว่า การนำหลักไตรสิกขา ได้แก่ ศีล สมาธิ ปัญญา ซึ่งถือเป็นหลักสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้สมบูรณ์แบบมาประยุกต์ใช้และบูรณาการเพื่อให้เกิดความสำเร็จ ทอท.จำเป็นต้องมีการฝึกฝนบุคลากรให้ครอบคลุมทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ศีล เป็นการฝึกในด้านพฤติกรรมด้วยการใช้วินัย สมาธิ เป็นการฝึกในด้านจิตด้วยการใช้คุณธรรม และปัญญา เป็นการฝึกในด้านความรู้ความจริงด้วยการใช้การจัดการความรู้ทั้งทางโลกและทางธรรม เพื่อนำไปสู่การพัฒนาสมรรถนะเรียนรู้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างเป็นรูปธรรม นำไปสู่เป้าหมายของการพัฒนาสมรรถนะของพนักงาน

คำสำคัญ : พุทธบูรณาการ, ไตรสิกขา, สมรรถนะการเรียนรู้เทคโนโลยีดิจิทัล

¹ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย อีเมล Srwbenjakul@gmail.com

¹ Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Email address : Srwbenjakul@gmail.com

Abstract

This article proposes the ways of Buddhhadhamma INTEGRATION with Tri Sikkha Principle (Threefold Training to Promote Competency Development in Learning Digital Technology for Personnel of Airports of Thailand Public Company Limited (AOT) with the THREEFOLD TRAINING (TRI SIKKHA). The study findings show that the adoption of the THREEFOLD TRAINING (TRI SIKKHA) namely Sila (morality), Samathi (concentration), and Panya (wisdom) were considered the key principles of perfect human resource development to apply and integrate to achieve success. AOT needs to develop its personnel to cover all three areas: Sila, which is behavioral training by using discipline; Samathi, mental training by using virtue and Wisdom is the practice of knowing the truth by using the management of both secular and spiritual knowledge development in these three areas, learning digital technology concretely can lead to the goal of competency development of AOT personnel.

Key words: Buddhhadhamma INTEGRATION, THE THREEFOLD TRAINING (TRI SIKKHA) Sila (morality), Samathi (concentration), and Panya (wisdom), Competency Learning Digital Technology



สังคหวัตถุธรรม: การสร้างมนุษยสัมพันธ์ในการบริหารองค์การ

Sangahavatthu-Dhamma: Building Human Relations of Organization Management

วีระพงษ์ เกียรติไพโรยศ¹Weerapong Kiatpraiyot¹

บทคัดย่อ

การบริหารองค์การ จะต้องมีการบริหารจัดการบุคลากร งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ และวิธีการบริหารจัดการ ผู้บริหารจึงจะต้องมีทักษะที่ดีในการบริหารจัดการเพื่อนำองค์การไปสู่เป้าหมาย และหนึ่งในปัจจัยที่จะนำองค์การไปสู่เป้าหมายได้ คือ หลักมนุษยสัมพันธ์

ดังนั้นในบทความนี้ จึงมุ่งนำเสนอการสร้างมนุษยสัมพันธ์ในการบริหารงานขององค์การโดยเชื่อมโยงกับหลักสังคหวัตถุธรรม ซึ่งเป็นหลักธรรมในการเสริมสร้างมนุษยสัมพันธ์ในองค์การ 4 ประการ ได้แก่ 1) ทาน คือ การให้ มิได้หมายถึงการให้สิ่งของอย่างเดียว แต่หมายถึงสร้างให้แรงจูงใจ การให้คำปรึกษา ให้โอกาสแก่บุคลากรในองค์การ 2) ปิยวาจา คือ การใช้วาจาที่ไพเราะ เคารพศรัทธาศรีความเป็นมนุษย์ 3) หลักอรรถจริยา คือ การบริหารที่มุ่งประโยชน์ส่วนรวมเป็นสำคัญ และ 4) สมานัตตตา คือ การวางตัวเสมอต้นเสมอปลาย ปราศจากอคติในการบริหาร หากดำเนินการตามหลักธรรมดังกล่าวได้ก็จะเกิดความร่วมมือที่จริงจังในการขับเคลื่อนองค์การไปสู่เป้าหมายได้ในที่สุด

คำสำคัญ: สังคหวัตถุธรรม, มนุษยสัมพันธ์, การบริหารองค์การ

¹ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย อีเมล weerapong.kiat@mcu.ac.th

¹ Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Email address : weerapong.kiat@mcu.ac.th

Abstract

Organization management must be personnel management, budgeting, materials and management methods. The administrators therefore must have good management skills leading the organization to the goals and one of the factors that can lead the organization to the goals that is the human relations.

Therefore, this article would like to present the human relations building of the organization management that related to the principle of Sangahavattu-Dhamma by being the principle of strengthening human relations of the organization in 4 ways, including 1) Dāna means giving in charity which doesn't means just giving things, but mean providing motivation, consultation and giving opportunities to personnel of the organization, 2) Piyavācā means the use of sweet words and respect for human dignity, 3) Atthacariyā means management that focuses on the common interest, and 4) Samānattatā means behaving oneself properly and without bias in management. If the implement of aforementioned principles, there will be sincere cooperation of driving the organization towards finally reaches the goals.

Keywords: Sangahavattu-Dhamma, Human Relations, Organization Management



บทนำ

มนุษย์เป็นสัตว์สังคมที่ต้องอยู่ร่วมกันเป็นกลุ่มเป็นชุมชน และเอื้อเพื่อเกื้อกูลต่อกัน รวมถึงการรวมกันเป็นองค์การเพื่อขับเคลื่อนภารกิจตามวัตถุประสงค์ขององค์การ ซึ่งในองค์การนั้นมีบุคคลจากหลากหลายที่มาอยู่ร่วมกัน มีความแตกต่างทั้งทางด้าน เพศ อายุ ระดับการศึกษา ชาติพันธุ์ เป็นต้น เพื่อให้การขับเคลื่อนองค์กรให้ดำเนินการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพตามแผนงานที่วางไว้นั้นจะต้องดำเนินการอย่างมีทักษะ และการมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายในองค์การ โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บริหาร เพราะถือว่าเป็นผู้กำกับนโยบาย แต่ก็ได้หมายความว่า ผู้ปฏิบัติงานไม่สำคัญ หากแต่การควบคุมให้การดำเนินงานขององค์การเป็นไปตามแผนนั้นผู้ควบคุม คือ ผู้บริหาร² จึงกล่าวได้ว่าผู้บริหารเป็นผู้ที่มีส่วนสำคัญในการนำพาองค์กรไปข้างหน้าอย่างมียุทธศาสตร์ และพร้อมเผชิญกับความท้าทายที่เกิดขึ้น แต่ก็เป็นที่ปรากฏชัดเจนว่าผู้บริหารแต่ละคนมีทักษะที่แตกต่างกันในการขับเคลื่อนองค์กร บางท่านได้รับการยกย่องจากเพื่อนร่วมงาน ในขณะที่บางท่านกลับถูกปฏิเสธ มีสาเหตุจากหลากหลายปัจจัยซึ่งหนึ่งในปัจจัยดังกล่าว ได้แก่ การสร้างมนุษยสัมพันธ์ในองค์การ

มนุษยสัมพันธ์ เป็นทักษะในการทำให้อยู่ร่วมกันได้อย่างปกติสุข เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน เมื่อพิจารณาในระดับองค์การมนุษยสัมพันธ์เป็นปัจจัยส่งเสริมให้เกิดการทำงานเป็นทีม มีความรักความสามัคคีในการขับเคลื่อนภารกิจขององค์การจนไปสู่เป้าหมายแห่งความสำเร็จ และยิ่งเฉพาะในปัจจุบันมนุษยสัมพันธ์มีความสำคัญมากเพราะเป็นตัวที่ก่อให้เกิดบุคคลในองค์กรเกิดความรัก ความเข้าใจ และเห็นอกเห็นใจซึ่งกันและกัน แบ่งปันเกื้อกูลกันฉันท์พี่น้อง ดังคำกล่าวที่ว่า “ปลูกอินเอยปลูกไมตรีดีกว่าพาล” พฤติกรรมดังกล่าวเป็นการแสดงออกถึงมนุษยสัมพันธ์ในกลุ่มสังคม³ จึงเห็นว่ามนุษยสัมพันธ์มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการอยู่ร่วมกันในสังคมหรือการทำงานในองค์การ ซึ่งมีหลักในการเสริมสร้างการสร้างมนุษยสัมพันธ์จำนวนมาก แต่เมื่อมองตามหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา ก็จะพบว่าพระสัมมาสัมพุทธเจ้าได้ทรงตรัสถึงหลักธรรมในการเสริมสร้างมนุษยสัมพันธ์หลายหลักธรรมด้วยกัน เช่น หลักสังคหวัตถุ 4 หลักพรหมวิหาร 4 หลักอคติ 4 เป็นต้น แต่ในบทความนี้ผู้เขียนขอเน้นหลักสังคหวัตถุ 4 ในการสร้างมนุษยสัมพันธ์ในการบริหารองค์การ สังคหวัตถุ 4⁴ คือ หลักธรรมที่สร้างการยึดเหนี่ยวใจ หรือสร้างมนุษยสัมพันธ์ 4 ประการ ประกอบด้วย 1. ทาน คือ การให้ ความเอื้อเพื่อเผื่อแผ่ 2. ปิยวาจา หรือเปื่อยวิหชะ คือ การใช้วาจาเป็นที่รัก สุภาพ อ่อนโยน 3. อตถจริยา คือ การประพฤติประโยชน์ เป็นการมุ่งประโยชน์ส่วนร่วมสำคัญกว่าประโยชน์ส่วนตน และ 4. สมานัตตตา คือ ความมีตนเสมอ ทำตัวเสมอต้นเสมอปลาย

² วีระพงศ์ เกียรติไพโรยศ, อิทธิบาทธรรมกับการบริหารองค์การ, รายงานสืบเนื่องจากการประชุมวิชาการประชุมวิชาการระดับชาติ ครั้งที่ 2 (MCU CONGRASS II) มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, (30 เมษายน 2561) : 261

³ สมพร สุทัศน์ีย์, มนุษยสัมพันธ์, พิมพ์ครั้งที่ 8, (กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2548) หน้า 14.

⁴ ที.ปา. (ไทย) 11/313/295.

ดังนั้น ในบทความเรื่องนี้จะมุ่งนำเสนอการใช้หลักสังคหวัตถุ 4 ในการสร้างมนุษยสัมพันธ์ในการบริหารองค์การ โดยมีประเด็นการนำเสนอ คือ หลักมนุษยสัมพันธ์ หลักสังคหวัตถุในการสร้างมนุษยสัมพันธ์ในการบริหารองค์การ ดังนี้

เนื้อหา

1. หลักมนุษยสัมพันธ์

มนุษยสัมพันธ์ (Human Relations) เป็นหลักในการสร้างปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้คนในสังคมให้อยู่ร่วมกันด้วยความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ มีเมตตาต่อกันและกัน ร่วมมือร่วมใจในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ ซึ่งมีนักวิชาการได้ให้ความหมายของมนุษยสัมพันธ์ไว้ดังนี้

ลักขณา สรวิวัฒน์⁵ กล่าวว่า มนุษยสัมพันธ์ หมายถึง การติดต่อเกี่ยวข้องกับระหว่างมนุษย์อันจะเป็นสะพานทอดไปสู่การสร้างมิตร ชนมิตร และจูงใจคน รวมทั้งการสร้างหรือพัฒนาตนเองให้เป็นที่รู้จักรักใคร่ชอบพอกันคนทั่วไปอย่างกว้างขวาง ได้รับการสนับสนุนร่วมมือจากบุคคลากรทุกฝ่าย เป็นการสร้างตนให้เป็นคนดีของสังคม พร้อมทั้งแสดงให้เห็นลักษณะสำคัญของการเป็นผู้นำในอนาคตอีกด้วย

จำนงค์ นามมา และจักรี ศรีจารุเมธีญาณ⁶ กล่าวว่า มนุษยสัมพันธ์ หมายถึง กลุ่มคนที่มีความเกี่ยวข้องกันในเรื่องหรือหน่วยงาน ทั้งในด้านการผลิตผลงาน การอยู่ร่วมกัน มีหลักเกณฑ์การปฏิบัติงานและหลักในการใช้ชีวิตในองค์กรร่วมกัน เพื่อเกิดสายสัมพันธ์นอกเหนือจากคำว่าผู้บังคับบัญชา หัวหน้า ลูกน้อง เกิดการประสานความร่วมมือในทุกมิติ จนเกิดความรักใคร่กลมเกลียวสามัคคีในองค์กรส่งผลให้ผลผลิตของงานมีประสิทธิภาพ และเกิดความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร

จึงกล่าวได้ว่า มนุษยสัมพันธ์ เป็นหลักในการสร้างมิตรภาพในการประสานความร่วมมือของคนผู้คนในสังคม และในระดับองค์กรนั้น มนุษยสัมพันธ์เป็นหลักประสานให้เกิดความไว้วางใจซึ่งกันและกันในการทำงานร่วมกันเพื่อขับเคลื่อนพันธกิจขององค์กรไปสู่เป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นการสร้างความร่วมมือในการทำงานเป็นทีม ซึ่งในองค์กรนั้นมีทั้งระดับปฏิบัติงาน และระดับผู้บริหาร จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกัน เพื่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน และสัมผัสถึงความสัมพันธ์ไมตรีต่อกัน ดังนี้

ผู้บริหาร คือ ผู้ที่มีหน้าที่ในการกำกับการดำเนินงานขององค์กร และนำพาบุคลากรทำงานเพื่อให้เป็นไปตามที่วางแผนไว้ ผู้บริหารจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งในการใช้ศิลปะเพื่อสร้างความสัมพันธ์ในองค์กร โดยเฉพาะการโน้มน้าวหรือสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรในองค์กรเกิดพลังการทำงานร่วมกันเป็นทีม และมองเป้าหมายขององค์กรเป็นสำคัญ ผู้บริหารจึงต้องเป็นแบบอย่างที่ดี และมีหลักการที่ดีในการนำพาบุคลากร กล่าวคือ เป็นแบบอย่างที่ดี มี

⁵ ลักขณา สรวิวัฒน์, มนุษยสัมพันธ์, (กรุงเทพมหานคร : โอเดียนสโตร์, 2556), หน้า 4.

⁶ จำนงค์ นามมา และจักรี ศรีจารุเมธีญาณ, มิติของการสร้างมนุษยสัมพันธ์ในองค์กร, วารสาร มจร.อุบลราชธานี, ปีที่ 6 ฉบับที่ 2. พฤษภาคม - สิงหาคม 2564 : 782.

ความยิ้มแย้มแจ่มใส และให้เกียรติผู้ใต้บังคับบัญชา

ผู้ปฏิบัติงาน คือ บุคลากรในองค์การที่จะเป็นผู้ขับเคลื่อนงานต่าง ๆ ทุกแผนกเพื่อให้ดำเนินไปตามแผนที่วางไว้ และจะต้องทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน รวมถึงการรายงานผลการดำเนินการต่อผู้บริหาร จึงต้องมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี เพื่อที่จะสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข และเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงานในการทำงาน

กล่าวได้ว่า ในการทำงานร่วมกันในองค์การนั้นมนุษยสัมพันธ์มีความสำคัญมาก และโดยเฉพาะผู้บริหารจะต้องอาศัยทักษะในการสร้างมนุษยสัมพันธ์เพื่อนำคนในองค์การให้มุ่งทำงานเพื่อองค์การ และการส่งเสริมให้เกิดการทำงานเป็นทีม ซึ่งมนุษยสัมพันธ์มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการบริหารองค์การ⁷ ดังนี้

1. มนุษยสัมพันธ์ทำให้เกิดสร้างความสามัคคีธรรมให้เกิดขึ้นในกลุ่มสังคมในหมู่คณะ
2. มนุษยสัมพันธ์ทำให้การบริหารงานต่าง ๆ สามารถก่อให้เกิดการรวมพลัง สมัคสมานสามัคคี

ในการปฏิบัติงาน

3. มนุษยสัมพันธ์ทำให้สังคมปกติสุข คนในสังคมนั้น ๆ
4. มนุษยสัมพันธ์ทำให้สร้างความเข้าใจอันดีซึ่งกันและกัน
5. มนุษยสัมพันธ์ทำให้งานต่าง ๆ ประสบความสำเร็จเพราะเราอยู่คนเดียวไม่ได้ ต้องอาศัยความร่วมมือซึ่งกันและกัน งานจึงจะประสบความสำเร็จ
6. มนุษยสัมพันธ์ทำให้คนแตกต่างจากสัตว์อื่น โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านจิตใจ ในการอยู่ร่วมกันจึงทำให้มนุษย์รู้จักความรักใคร่และมีมิตรไมตรีต่อกัน
7. มนุษยสัมพันธ์ทำให้บุคคลยอมรับนับถือกัน ตระหนักในศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์
8. มนุษยสัมพันธ์ทำให้งานทุกอย่างบรรลุเป้าหมายตามที่องค์กรต้องการ เพราะทุกคนเคารพในการแสดงความคิดเห็นของแต่ละบุคคล นำไปสู่ความร่วมมือและการประสานงานที่ดี
9. มนุษยสัมพันธ์ทำให้คนคล้อยตามได้ หากทำให้จิตใจเขาคล้อยตามได้บุคคลจะเกิดความชื่นชอบ และจะพัฒนาความชื่นชอบ จนเกิดความศรัทธา และเมื่อบุคคลเกิดความศรัทธาบุคคล ก็ยินดีที่จะปฏิบัติตามในการทำให้คนอื่นคล้อยตามจะต้องอยู่บนเงื่อนไขของความชอบธรรมจึงจะสามารถสร้างมนุษยสัมพันธ์ถาวรได้

จึงสรุปได้ว่า มนุษยสัมพันธ์ เป็นหลักในการสร้างความสามัคคีปรองดองในสังคม การบริหารองค์การเมื่อมีการนำหลักมนุษยสัมพันธ์มาใช้ก็จะก่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน มีการทำงานเป็นทีม ใจซึ่งกันและกัน จนนำพาองค์การไปสู่เป้าหมายได้ หลักมนุษยสัมพันธ์นั้นเมื่อพิจารณาในมิติของพระพุทธศาสนา จะพบหลักธรรมที่เกี่ยวข้องกับการเสริมสร้างมนุษยสัมพันธ์หลายหลักธรรมด้วยกัน แต่จะมุ่งกล่าวถึงหลักสังคหวัตถุธรรม ซึ่งเป็นหลักธรรมในการสร้างมนุษยสัมพันธ์

⁷ มาลินี จุฑาปมา, มนุษยสัมพันธ์, (บุรีรัมย์ : คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์, ม.ป.ป.), หน้า 14.

2. การประยุกต์ใช้หลักสังคหัตถุธรรมในการสร้างมนุษยสัมพันธ์ในการบริหารองค์การ

หลักสังคหัตถุธรรม หรือสังคหัตถุ 4 เป็นหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาที่พระพุทธเจ้าทรงแสดงเพื่อเป็นหลักในการยึดเหนี่ยวซึ่งกันและกัน หรือสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน 4 ประการ ประกอบด้วย 1) ทาน 2) ปิยวาจา หรือเปยยวัชชะ 3) อตถจริยา และ 4) สมานัตตตา ซึ่งในพระไตรปิฎกฉบับมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้กล่าวไว้ ดังนี้

หลักสังคหัตถุ (ธรรมเครื่องยึดเหนี่ยว) 4 ประการ⁸ คือ

1) ทาน คือ การให้ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ เสียสละ แบ่งปัน ช่วยเหลือกันด้วยสิ่งของตลอดถึงให้ความรู้และแนะนำสั่งสอน (giving; generosity; charity)⁹ ซึ่งเป็นการแสดงให้เห็นว่าการให้นั้นมีได้เฉพาะเจาะจงที่การให้สิ่งของเท่านั้น แต่ยังหมายรวมถึงการให้ความรู้ การให้คำปรึกษาแนะนำ หลักดังกล่าวเหมาะสมอย่างยิ่งต่อการประยุกต์ใช้ในการบริหารองค์การ กล่าวคือ ผู้บริหารจะต้องเป็นผู้ให้ที่ดี ให้คำแนะนำแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน และการให้คำแนะนำจะต้องแสดงออกด้วยความจริงใจ ไม่ปิดบังความรู้ และปราศจากอคติ หรือเมื่อผู้ใต้บังคับบัญชากระทำการผิดพลาดก็ให้ความเอื้อเฟื้อหรือให้อภัย และชี้แนะแนวทางที่ถูกต้องให้ ตลอดจนเมื่อครั้งบุคลากรในองค์การปฏิบัติงานได้ดีก็ควรจะต้องมีการจัดรางวัลให้ เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และในส่วนของบุคลากรหรือผู้ปฏิบัติงานก็ต้องมีการแสดงความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อเพื่อนร่วมงาน ช่วยกันปฏิบัติงานตามภาระที่ได้รับมอบหมาย และช่วยเหลืองานของเพื่อนในองค์การ ทุ่มเทอุทิศตนให้กับองค์การมององค์การเสมือนบ้านของตน เพื่อให้การดำเนินงานขององค์การเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดความรักความสามัคคีในองค์การ หากทุกฝ่ายในองค์การมีความเห็นอกเห็นใจ ร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานขององค์การ ทำงานเป็นทีม การดำเนินงานย่อมบรรลุเป้าหมายได้อย่างแน่นอน ดังพุทธศาสนสุภาษิตที่ว่า สุขา สงฆสฺส สามคฺคี หมายถึง ความพร้อมเพรียงของหมู่คณะทำให้เกิดสุข

2) ปิยวาจา หรือ เปยยวัชชะ คือ การใช้วาจาเป็นที่รัก วาจาตุดต็มน้ำใจ หรือวาจาซาบซึ้งใจ ใช้คำสุภาพไพเราะอ่อนหวานสมานสามัคคี ให้เกิดไมตรีและความรักใคร่นับถือ ตลอดถึงคำแสดงประโยชน์ประกอบด้วยเหตุผลเป็นหลักฐานจูงใจให้นิยมยอมตาม (kindly speech; convincing speech)¹⁰ กล่าวได้ว่าคำพูดมีส่วนสำคัญมากในการก่อให้เกิดความร่วมมือหรือสร้างความแตกแยกในองค์การก็ได้ ดังวลีที่ว่า “พูดดีเป็นศรีแก่ตัว” เพราะคำพูดที่ไพเราะจะเป็นการชักชวนให้ผู้อื่นอยากร่วมงานด้วย และเป็นแสดงมิตรภาพที่ดีต่อกัน เป็นที่รักของเพื่อนร่วมงานดังชาดกเรื่อง “นันทิวีสาลชาดก” ความว่า ในสมัยของพระเจ้าคันธวรรคครองเมืองตักกศิลา แคว้นคันธวรรค พระโพธิสัตว์เกิดเป็นโคนามว่า นันทิวีสาล เป็นโครูปร่างสวยงาม มีพละกำลังอย่างมาก มีพราหมณ์คนหนึ่งได้เลี้ยง

⁸ ที.ปา.(ไทย)11/313/295

⁹ พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต), พจนานุกรมพุทธศาสตร์ฉบับประมวลธรรม, พิมพ์ครั้งที่ 16, (กรุงเทพมหานคร : เอส. อาร์. พรินต์ติ้ง แมส โปรดักส์ จำกัด, 2554), หน้า 143.

¹⁰ เรื่องเดียวกัน.

และรักโคนันเหมือนลูกชาย โคนันจึงได้คิดจะตอบแทนบุญคุณการเลี้ยงดูของพราหมณ์ วันหนึ่งโคนันจึงได้พบกับพ่อพราหมณ์ว่า ขอพองไปทำพินันกับโควินทศเรชฐีว่าโคของเราสามารถลากเกวียนหนึ่งร้อยเล่ม ที่ผูกติดกันให้เคลื่อนไหวได้ พินันด้วยเงินหนึ่งพันกหาปณะเกิด พราหมณ์จึงได้ไปที่บ้านเรชฐีและตกลงกันตามนั้น นัตเดิมพันกันในวันรุ่งขึ้น ในวันเดิมนั้น พราหมณ์ได้เทียมโคนันทิวีสาลเข้าที่เกวียนเล่มแรก เพื่อลากเกวียนหนึ่งร้อยเล่มผูกติดกันซึ่งบรรทุทุกทราย กรวดและหินเต็มลำ แล้วขึ้นไปนั่งบนเกวียน เจื่อปลุกขึ้นพร้อมกับทวาดกับโคว่า “เจ้าโคโก โคง เจ้าจงลากเกวียนไปเดี๋ยวนี้” ทนใดโคนันทิวีสาลได้ยินพ่อพราหมณ์พูดเช่นนั้น ก็คิดน้อยใจว่าเหตุใดพราหมณ์เรียกเราผู้ไม่โกง ว่าโกง ผู้ไม่โกง ว่าโกง จึงยืนนิ่งไม่เคลื่อนไหว โควินทศเรชฐีจึงเรียกให้พราหมณ์นำเงินหนึ่งพันกหาปณะมาให้แล้วกลับบ้านไป ฝ่ายพราหมณ์ผู้แพ้พินันเงินหนึ่งพันกหาปณะ ปลดโคแล้วก็เข้าไปนอนเศร้าโศกเสียใจอยู่ในบ้าน ส่วนโคนันทิวีสาลเห็นพราหมณ์เศร้าโศกเสียใจเช่นนั้น จึงเข้าไปลอบและกล่าวว่า พ่อฉันอยู่ในเรือนของท่านตลอดมา เคยทำภาชนะอะไรแตกไหม เคยเหยียบใครๆ เคยถ่ายอุจจาระ ปัสสาวะในที่อันไม่ควรหรือไม่ แล้วเพราะเหตุใด ท่านจึงเรียกเราว่าเจ้าโคโกง โคง ครั้งนี้เป็นความผิดของตนเอง ไม่ใช่ความผิดของเราบัดนี้ ขอให้ท่านไปเติมพินันกับโควินทศเรชฐีใหม่ด้วยเงินสองพันกหาปณะ ขออย่างเดียว ท่านอย่าได้เรียกฉันว่า โคง โคง ท่านจะได้ทรัพย์ตามที่ท่านปรารถนา ฉันจะไม่ทำให้ท่านเศร้าเสียใจ พราหมณ์จึงได้ทำตามทีโคนันทิวีสาลบอก ในวันเดิมนั้นพราหมณ์จึงพูดหวานว่า “นันทิวีสาลลูกรัก เจ้าจงลากเกวียนทั้งร้อยเล่มนี้ไปเถิด” โคนันทิวีสาลได้ลากเกวียนร้อยเล่มที่ผูกติดกัน ด้วยการออกแรงลากเพียงครั้งเดียวเท่านั้น ทำให้เกวียนเล่มสุดท้ายไปตั้งอยู่ที่เกวียนเล่มแรกอยู่ ทำให้พราหมณ์ชนะพินัน ด้วยเงินสองพันกหาปณะพระพุทธรองค์เมื่อนำอดีตนิทานมาสาธกแล้ว พระพุทธเจ้าตรัสว่า “ภิกษุทั้งหลาย ชื่อว่าคำหยาบ ไม่เป็นที่ชอบใจของใครๆ แม้กระทั่งสัตว์เดียรัจฉาน” แล้วได้ตรัสพระคาถาว่า บุคคลควรพูดแต่คำที่น่าพอใจเท่านั้น ไม่ควรพูดคำที่ไม่น่าพอใจในกาลใดๆ เมื่อพราหมณ์พูดคำที่น่าพอใจ โคนันทิวีสาลได้ลากสัมภาระอันหนักได้ ทั้งยังทำให้พราหมณ์ผู้นั้นได้ทรัพย์อีกด้วย ส่วนตนเองก็เป็นผู้ปลื้มใจ เพราะการช่วยเหลือนั้นด้วย¹¹ จากชาดกดังกล่าวที่กล่าวมาข้างต้น จึงเป็นการแสดงให้เห็นว่ามนุษย์ทุกคนย่อมมีความต้องการที่จะได้รับคำพูดที่ไพเราะ ไม่ว่าจะอยู่ในฐานะใด และโดยเฉพาะอย่างยิ่งในการบริหารงานขององค์กร ผู้บริหารจำเป็นต้องใช้ศิลปะในการโน้มน้าวบุคลากรเพื่อให้เกิดความร่วมมือในการทำงานเป็นทีม และหนึ่งในศิลปะการโน้มน้าวชักชวนคน คือ การใช้วาจาที่ไพเราะเป็นมิตร

3) อัตถจริยา คือ การประพฤติประโยชน์ ขวนขวายช่วยเหลือกิจการ บำเพ็ญสาธารณประโยชน์ ตลอดถึงช่วยแก้ไขปรับปรุงส่งเสริมในทางจริยธรรม (useful conduct; rendering services; life of service; doing good)¹² ซึ่งเป็นการกระทำที่มุ่งให้เห็นว่าการอยู่ในองค์การนั้นจะต้องมองความสำเร็จของงาน หรืองานของ

¹¹ ธรรมะไทย, นิทานชาดกหรือชาดก-การบำเพ็ญบารมีของพระโพธิสัตว์, [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <http://www.dhammadhamm Thai.org/chadoknt/chadoknt317.php>, [1 กุมภาพันธ์ 2566].

¹² พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต), พจนานุกรมพุทธศาสตร์ฉบับประมวลธรรม, พิมพ์ครั้งที่ 16, (กรุงเทพมหานคร : เอส.อาร์. พรินติ้ง แมส โปรดักส์ จำกัด, 2554), หน้า 143.

องค์การสำคัญกว่างานส่วนตน อุทิศตนในการทำงานเพื่อตอบสนองพันธกิจขององค์การให้ประสบความสำเร็จ ไม่กระทำการที่ทุจริตต่อองค์การ ทั้งทางด้านทรัพย์สินและเวลาขององค์การ ดำรงด้วยความซื่อสัตย์ต่อภาระหน้าที่ของตน โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บริหารต้องกระทำการเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงานเพื่อองค์การมากกว่าการใช้ตำแหน่งหน้าที่หรือเวลาขององค์การในการแสวงหาประโยชน์ส่วนตน เมื่อผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีแล้ว ผู้ปฏิบัติงานย่อมมีกำลังใจในการทำงานเพื่อส่วนรวม และจะนำไปสู่การทำงานเป็นทีม (Team Work) เกิดความสามัคคีในการปฏิบัติงาน และร่วมมือร่วมใจในการพิทักษ์รักษาผลประโยชน์ขององค์การ

4) สมานัตตตา คือ ความมีตนเสมอ ทำตนเสมอต้นเสมอปลาย ปฏิบัติสม่ำเสมอในชนทั้งหลาย และเสมอในสุขทุกข์โดยรวมรับรู้ร่วมแก้ไข ตลอดถึงวางตนเหมาะสมแก่ฐานะ ภาวะ บุคคล เหตุการณ์และสิ่งแวดล้อม ถูกต้องตามธรรมในแต่ละกรณี (even and equal treatment; equality consisting in impartiality, participation and behaving oneself properly in all circumstances) ¹³ ในการก่อให้เกิดความสามัคคีปรองดองในองค์การนั้นจะต้องมีความเสมอต้นเสมอปลาย ตั้งตนอยู่ในทางที่ถูกต้อง ผู้บริหารจะต้องมีความเสมอต้นเสมอปลาย หนักแน่นในสิ่งที่ถูกต้องตามหลักคุณธรรมและหลักนิติธรรม รักษาสิ่งจะไม่ปฏิบัติตนอยู่ในอคติ 4 ประการ คือ 1) ลำเอียงเพราะรัก 2) ลำเอียงเพราะหลง 3) ลำเอียงเพราะชัง และ 4) ลำเอียงเพราะเขลา เพราะผู้บริหารเมื่อตั้งอยู่ในหลักของความลำเอียงหรืออคติแล้วนั้นย่อมไม่อาจปฏิบัติหน้าที่บริหารได้อย่างเป็นธรรมกับทุกฝ่าย เมื่อจะต้องตัดสินใจใด ๆ ก็เสี่ยงที่จะถูกอคติครอบงำ และก่อให้เกิดความเสียหายแก่องค์การ ส่วนผู้ปฏิบัติงานควรมีความเสมอต้นเสมอปลาย ช่วยเหลือองค์การ ยึดมั่นในหลักปฏิบัติขององค์การ โดยเฉพาะอย่างยิ่งพึงระลึกถึงคำมั่นสัญญาที่ให้ไว้ในวันที่สัมภาษณ์เข้าทำงานในองค์การ เป็นต้น เมื่อทุกฝ่ายตระหนักร่วมกันเช่นนี้ องค์การย่อมไปถึงเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

จึงกล่าวได้ว่าในการบริหารงานในองค์การนั้นสามารถนำหลักสังคหัตถุมาเสริมสร้างมนุษยสัมพันธ์ คือหลักสังคหัตถุ 4 เพราะเป็นหลักในการยึดเหนี่ยวจิตใจคนในองค์การ ดังแผนภาพต่อไปนี้

¹³ เรื่องเดียวกัน.



ภาพที่ 1 สังคหัตถุธรรม:การสร้างมนุษย์สัมพันธ์ในการบริหารองค์การ

สรุปและข้อเสนอแนะ

การที่มนุษย์อยู่ร่วมกันในองค์กรเพื่อทำงานและนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมาย จำเป็นจะต้องมีมนุษย์สัมพันธ์ที่ดี เพราะเป็นการเชื่อมความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกันในการขับเคลื่อนองค์กร ซึ่งในการสร้างมนุษย์สัมพันธ์นั้นมีหลากหลายรูปแบบและวิธีการ แต่เมื่อพิจารณาตามหลักธรรมทางพระพุทธศาสนามีหลักธรรมในการยึดเหนี่ยวจิตใจคน คือ หลักสังคหัตถุธรรม 4 ประการ ได้แก่ 1) ทาน คือ การให้ความเอื้อเพื่อเอื้อแก่ ให้คำแนะนำซึ่งกันและกัน หรือการแบ่งปันความรู้ในองค์กร 2) ปิยวาจา คือ การใช้วาจาที่สุภาพให้เกียรติบุคคลากรในองค์กร 3) อัตถจริยา คือ การมุ่งทำงานให้เกิดประโยชน์แก่ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน และพิทักษ์รักษารักผลประโยชน์ขององค์กร และ 4) สมานัตตตา คือ การความเสมอต้นเสมอปลาย ปฏิบัติตามกฎระเบียบ เมื่อมีการนำหลักสังคหัตถุธรรมมาใช้ในการส่งเสริมการสร้างมนุษย์สัมพันธ์ในองค์กร ย่อมจะทำให้การบริหารงานเป็นอย่างมีประสิทธิภาพเกิดความสามัคคีในการทำงานเป็นทีม และนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายได้

เอกสารอ้างอิง

จำนงค์ นามมา และจักรี ศรีจารุเมธีญาณ. มิติของการสร้างมนุษยสัมพันธ์ในองค์การ. วารสาร มจร.อุบล
ปริทรรศน์. ปีที่ 6 ฉบับที่ 2. พฤษภาคม - สิงหาคม 2564.

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. พระไตรปิฎกฉบับภาษาไทยฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2539.

ธรรมะไทย. นิทานชาดกหรือชาดก-การบำเพ็ญบารมีของพระโพธิสัตว์. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <http://www.dhammadhamm.org/chadoknt/chadoknt317.php>. [1 กุมภาพันธ์ 2566].

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต). พจนานุกรมพุทธศาสตร์ฉบับประมวลธรรม. พิมพ์ครั้งที่ 16. กรุงเทพมหานคร :
เอส. อาร์. ฟรินติง แมส โปรดักส์ จำกัด, 2554.

มาลินี จุฑาปมา. มนุษยสัมพันธ์. บุรีรัมย์ : คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์, ม.ป.ป.

ลักขณา สริวัฒน์. มนุษยสัมพันธ์. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์, 2556.

วีระพงษ์ เกียรติไพโรยศ. อิทธิบาทธรรมกับการบริหารองค์การ. รายงานสืบเนื่องจากการประชุมวิชาการประชุม
วิชาการระดับชาติ ครั้งที่ 2 (MCU CONGRASS II) มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. 30
เมษายน 2561.

สมพร สุทัศน์ีย์. มนุษยสัมพันธ์. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2548.

การพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อปรับเปลี่ยนสู่องค์กรอัจฉริยะ

Human Resource Development to Transform into an Intelligent Organization

จิรัตติกาล สุขสิงห์¹ และสิปปณรงค์ กาญจนาวงศ์ไพศาล²

Jirattikan Suksing¹ and Sipnarong Kanchnawongpaisan²

บทคัดย่อ

แนวคิด soft power ของ Joseph S. Nye, Jr. เป็นแนวคิดที่แพร่หลาย และเป็นที่ยอมรับทั้งในหมู่นักวิชาการและนักปฏิบัติการในวงการต่างประเทศ โดยแหล่งที่มาของ Soft power ประกอบด้วย 1) วัฒนธรรมที่สามารถโน้มน้าวผู้อื่นได้ 2) ค่านิยมทางการเมืองทั้งในและนอกประเทศ และ 3) นโยบายต่างประเทศที่ชอบธรรมและใช้อำนาจอย่างมีศีลธรรม ในปัจจุบันผู้นำองค์กรยังนิยมนำแนวคิด Soft power มาใช้ในการบริหารเพื่อทำให้เกิดการควบคุมและสั่งการโดยการโน้มน้าวให้เกิดการปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจ ส่งผลให้ได้ผลลัพธ์อย่างมีประสิทธิภาพและลดความขัดแย้งในการบังคับบัญชา บทความนี้มุ่งศึกษานโยบายการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (HRD) เพื่อรองรับการปรับเปลี่ยนสู่องค์กรอัจฉริยะ ตามแผนยุทธศาสตร์ 20 ปี (พ.ศ.2561 - พ.ศ.2580) กรมชลประทาน ผลจากการศึกษาพบว่า มีการกำหนดวางแผนการฝึกอบรมเพื่อส่งเสริมการพัฒนาแนวคิด (Mindset) เชิงนวัตกรรม การแก้ปัญหา และการทำงานเป็นทีม ภายใต้แนวคิด RID TEAM Smart Intelligent Organization จากนโยบายดังกล่าวจึงเป็นการนำแนวคิด Soft power มาเป็นแนวทางในการพัฒนาเพื่อสร้างผลสัมฤทธิ์ที่วัดผลได้จากประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร ซึ่งผลที่ได้จากการศึกษานี้ จะได้นำไปพัฒนาต่อยอดการบริหารงานด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล และปรับเปลี่ยนเพื่อก้าวไปสู่องค์กรอัจฉริยะภายในปี พ.ศ. 2580 ต่อไป

คำสำคัญ อำนาจละมุน, องค์กรอัจฉริยะ, การพัฒนาทรัพยากรบุคคล

¹ สำนักงานชลประทานที่ 11 อีเมล my_ratti@hotmail.com

² มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ อีเมล S65584944013@ssru.ac.th

Abstract

Joseph S. Nye, Jr. The concept of soft power is ubiquitous and popular among academics and foreign affairs practitioners in foreign affairs. The source of soft power consists of 1) an influential culture, 2) Domestic and international political values, and 3) legitimate foreign policy and ethical use of power. Nowadays, organizational leaders still prefer to use the concept of soft power in management to cause control and command by convincing subordinates to follow with willingness, achieve practical results, and reduce command conflicts. This article focuses on the Human Resource Development (HRD) policy to support the transformation towards an intelligent organization according to the 20-year strategic plan (2017 - 2036) of the Royal Irrigation Department. Formulation of training plans to promote the development of innovative mindset, problem-solving, and teamwork by establishing a policy and operating principle of "Dedicated to working, carrying on the mission of honesty and transparency" under the concept of RID TEAM SMART INTELLIGENT ORGANIZATION, The operational efficiency of personnel, which the results obtained from this study, will be used to develop the management of human resource development further and change to become an intelligent organization by 2036.

Keywords: Soft Power, intelligent organization, Human Resource Development



บทนำ

Soft power เป็นแนวคิดเกี่ยวกับอำนาจในความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ ที่ศาสตราจารย์โยเซฟ ไนย์ (Joseph S. Nye) อาจารย์มหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด อธิบายไว้ว่า “Soft Power” (อำนาจละมุน) หมายถึงความสามารถในการชักจูงใจ ทำให้ผู้อื่นมีความพึงพอใจหรือเต็มใจเปลี่ยนพฤติกรรม ยอมรับ คล้อยตามสิ่งที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้ใช้อำนาจ โดยกลไกหลักในการใช้ Soft Power คือ การสร้างความดึงดูดใจต่อผู้อื่น และผลจากการใช้ Soft Power ต้องเกิดจากการดึงดูดใจที่ชักจูงให้คล้อยตามโดยปราศจากการคุกคามหรือการแลกเปลี่ยนใดๆ ซึ่งแตกต่างจากการใช้อำนาจแบบดั้งเดิม คืออำนาจเชิงบังคับขู่เข็ญ หรือ Hard Power เช่นการใช้อำนาจทางการทหารและการใช้อำนาจทางเศรษฐกิจซึ่งมุ่งคุกคามผู้อื่น โดยแหล่งที่มาของ Soft Power ประกอบด้วย 1) วัฒนธรรมที่สามารถโน้มน้าวผู้อื่นได้ 2) ค่านิยมทางการเมืองทั้งในและนอกประเทศ และ 3) นโยบายต่างประเทศที่ชอบธรรมและใช้อำนาจอย่างมีศีลธรรม สอดคล้องกับ Denison และ Mishra (1995) กล่าวว่า องค์ประกอบสำคัญประการหนึ่งของอำนาจละมุน (Soft Power) ในองค์กร คือวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็ง วัฒนธรรมองค์กรเชิงบวกสามารถช่วยองค์กรดึงดูดและรักษาพนักงานที่มีความสามารถ ส่งเสริมความรู้สึกเป็นเจ้าของและความมุ่งมั่นในหมู่พนักงาน และแปรไปสู่การผลิตและนวัตกรรมที่สูงขึ้น การวิจัยของ Denison และ Mishra ยังแสดงให้เห็นว่าองค์กรที่มีวัฒนธรรมที่แข็งแกร่งมีแนวโน้มจะประสบความสำเร็จในระยะยาวเนื่องจากพนักงานรู้สึกมีส่วนร่วม มีแรงจูงใจและลงทุนลงแรงในงานของตนเองมากขึ้น ตัวอย่างเช่น จากการศึกษาขององค์กรระดับโลก 80 แห่ง พบว่าองค์กรที่มีวัฒนธรรมที่เข้มแข็งมีการเติบโตของรายได้สูงกว่า 4 เท่า และการเติบโตของงานสูงกว่า ร้อยละ 80 เมื่อเทียบกับองค์กรที่มีวัฒนธรรมที่อ่อนแอ Pelosa และ Shang (2011) ได้ให้ความเห็นว่าเป็นเรื่องของความรับผิดชอบต่อสังคมซึ่งเป็นอีกหนึ่งในองค์ประกอบที่สำคัญของอำนาจละมุน (Soft Power) อีกด้วย องค์กรที่มีความรับผิดชอบต่อสังคมที่แสดงความมุ่งมั่นต่อความยั่งยืนด้านสิ่งแวดล้อมความเป็นพลเมืองขององค์กร และพฤติกรรมที่มีจริยธรรมสามารถสร้างความไว้วางใจและความภักดีในหมู่ผู้มีส่วนได้เสีย เพิ่มชื่อเสียงตลอดจนดึงดูดและรักษาผู้มีความสามารถระดับสูง ซึ่งงานวิจัยของ Pelosa และ Shang (2011) แสดงให้เห็นว่าองค์กรที่รับผิดชอบต่อสังคมมีความผูกพันและความพึงพอใจของพนักงานที่สูงกว่าและมีแนวโน้มที่จะถูกมองว่าเป็นพันธมิตรที่เชื่อถือได้จากลูกค้าและผู้มีส่วนได้เสีย นอกจากนี้วัฒนธรรมองค์กรแล้ว Booz และคณะ (2012) ยังได้ศึกษาพบว่า นวัตกรรมเป็นลักษณะที่สำคัญอีกประการหนึ่งของอำนาจละมุน (Soft Power) องค์กรแห่งนวัตกรรมที่คิดล่วงหน้าและปรับตัวอย่างรวดเร็วกับสภาวะตลาดที่เปลี่ยนแปลงสามารถสร้างชื่อเสียงในฐานะผู้นำอุตสาหกรรม มีแนวโน้มจะประสบความสำเร็จในระยะยาวและมีประสิทธิภาพเหนือกว่าคู่แข่ง ตัวอย่างเช่น การศึกษาขององค์กรระดับโลก 1,000 แห่ง พบว่าองค์กรที่มีวัฒนธรรมที่แข็งแกร่งจะมีการเติบโตของรายได้สูงกว่า 5.5 เท่า และการเติบโตของรายได้สูงกว่า 8 เท่าเมื่อเทียบกับองค์กรที่มีวัฒนธรรมด้านนวัตกรรมที่อ่อนแอ จากที่กล่าวมาข้างต้น จึงพบได้ว่า อำนาจละมุน (Soft Power) มิได้เป็นการใช้อำนาจบังคับบัญชาแบบสั่งการตรง และเป็นการใช้วิธีการต่างๆโดยอ้อมเพื่อให้เกิดแรงจูงใจและการปฏิบัติตามอย่างเต็มใจ แต่การใช้อำนาจละมุน (Soft

Power) ไม่ได้ใช้ในระดับระหว่างประเทศเพียงอย่างเดียว แต่ยังสามารถนำมาปรับใช้ในองค์กรตั้งแต่ขนาดเล็กไปจนถึงองค์กรขนาดใหญ่ ในรูปแบบการรับมือต่อสังคมและนวัตกรรมขององค์กร อีกทั้งองค์ประกอบดังกล่าวยังเป็นปัจจัยที่จะส่งผลต่อการพัฒนาองค์กรเพื่อบรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ขององค์กรในระยะยาวอีกด้วย

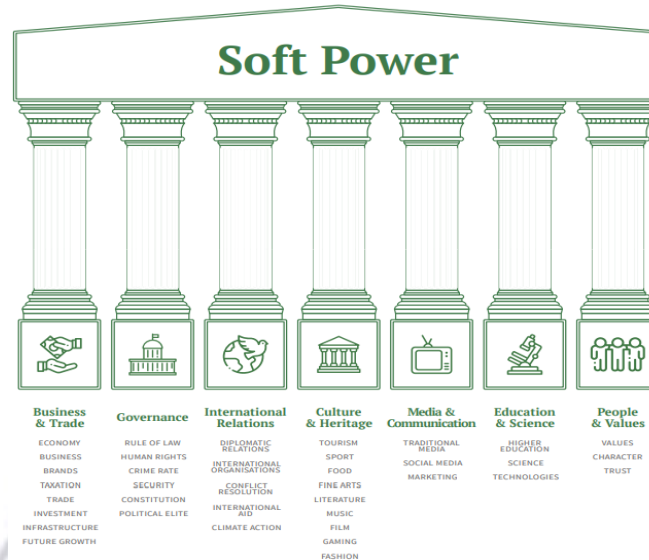
กรมชลประทาน เป็นองค์กรภายใต้การกำกับดูแลของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ เป็นหนึ่งในองค์กรขนาดใหญ่ที่มีเป้าหมายในการบริหารงานด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (HRD) โดยได้กำหนดแผนการพัฒนาด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ขององค์กร คือ 1) พัฒนาทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง 2) เสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรในองค์กร 3) พัฒนาทักษะบุคลากรสู่การเป็นบุคลากรที่มีความรู้ และ 4) พัฒนาบุคลากรสู่การเป็นบุคลากรอัจฉริยะ โดยได้มีการกำหนดไว้ในประเด็นยุทธศาสตร์กรมชลประทาน 20 ปี (พ.ศ.2561 – 2580) ในยุทธศาสตร์ที่ 5 การปรับเปลี่ยนสู่องค์กรอัจฉริยะ ด้านบุคลากร และแผนปฏิบัติการกรมชลประทานระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570) เรื่องที่ 5 ด้านการพัฒนาสู่องค์กรอัจฉริยะบนหลักของความโปร่งใส โดยมีเป้าหมาย 1) เพิ่มประสิทธิภาพกระบวนการทำงานมุ่งสู่การเป็นองค์กรอัจฉริยะที่ขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยีและดิจิทัล 2) ปรับปรุงกฎ/ระเบียบ เพื่อลดข้อจำกัดในการทำงาน 3) พัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัล ให้ครอบคลุมทุกภารกิจ 4) พัฒนาศักยภาพองค์ความรู้ คุณธรรมให้กับบุคลากร 5) เพิ่มประสิทธิภาพและสมรรถนะของบุคลากร โดยเน้นการพัฒนากระบวนการจัดการองค์ความรู้ (Knowledge Management: KM) ทั้งองค์กร ปรับปรุงกฎ/ระเบียบเพื่อลดข้อจำกัดในการทำงาน เพื่อบรรลุเป้าหมายพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพ สามารถปรับตัวไปตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง ส่งเสริมกระบวนการและการพัฒนาศักยภาพบุคลากรในด้านต่าง ๆ ตั้งแต่การ ปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ในการทำงาน (Mindsets) อาทิ การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง (Continuing Learning) ความคิดริเริ่ม ความคิดสร้างสรรค์ ต่อยอดความรู้ (Value Creation Culture) มีการทำงานเชิงรุก และมีทักษะที่เหมาะสมกับงาน (Skill sets) พร้อมทั้งปรับปรุงระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับบริบทและทิศทางขององค์กรในอนาคต ทั้งในเรื่องของการบริหารจัดการ และการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

จากเป้าหมายขององค์กรดังกล่าว ผู้บริหารกรมชลประทาน จึงมีแนวคิดนำนโยบายอำนาจละมุน (Soft power) เพื่อให้บุคลากรขององค์กรปฏิบัติตามแบบไม่มีความขัดแย้งและยังเพิ่มแรงจูงใจให้เกิดการพัฒนาด้านบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ในขณะเดียวกันสำนักงานชลประทานที่ 11 ซึ่งเป็นหน่วยงานย่อยใน กรมชลประทานก็ต้องยึดแนวนโยบายและยุทธศาสตร์ขององค์กร ในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลเช่นกัน ดังนั้นคณะผู้เขียนบทความ จึงสนใจวิธีการและแนวทางรวมถึงผลลัพธ์ที่ได้จากการใช้นโยบายของผู้บริหารในการใช้ อำนาจละมุน (Soft Power) ว่าได้มีกิจกรรมใดเพื่อตอบโจทย์ต่อเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ที่ส่งผลให้บุคลากรได้รับวัฒนธรรมจากการใช้อำนาจละมุน (Soft Power) นี้ รวมถึงผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นต่อบุคลากรใน สำนักงานชลประทานที่ 11 กรมชลประทาน กระทรวงเกษตรและสหกรณ์

เนื้อหา

แนวคิด ทฤษฎีและกรอบในการศึกษา

อำนาจละมุน (Soft Power) โดย Joseph R. Nye จากหนังสือชื่อ “Bound to Lead: The Changing Nature of American Power” ตีพิมพ์ในปี 1990 ซึ่งเป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างประเทศและนโยบายต่างประเทศ ในหนังสือ Nye ได้ให้ความเห็นว่าอำนาจของอเมริกากำลังเปลี่ยนแปลง และการครอบงำของประเทศในด้านทางการเมืองและการเศรษฐกิจนั้นไม่เพียงพอที่จะรักษาตำแหน่งในฐานะผู้นำโลกได้ Nye ยังให้เหตุผลว่าอำนาจละมุน (Soft Power) จะเป็นการดึงดูดและโน้มน้าวผู้อื่นผ่านวัฒนธรรม ค่านิยม และนโยบาย กำลังทวีความสำคัญมากขึ้น และการนำเสนอแนวคิดในการใช้ อำนาจละมุน (Soft Power) เป็นส่วนเสริมอำนาจเชิงบังคับขู่เข็ญ (Hard Power) ซึ่งในประเด็นนี้ Nye ยังให้คำจำกัดความว่า เป็นความสามารถในการบีบบังคับผู้อื่นด้วยวิธีการทางการเมืองหรือเศรษฐกิจ แต่ อำนาจละมุน (Soft Power) กลับมีอำนาจมากกว่าและมีประสิทธิภาพกว่าในระยะยาว เนื่องจากสามารถให้ความสัมพันธ์เชิงบวกกับประเทศอื่นๆ และส่งเสริมค่านิยมและผลประโยชน์ของชาวอเมริกัน Kubáková, V., & Štetka, V. (2017) ได้อธิบายภาพรวมของอำนาจละมุน (Soft Power) โดยเน้นที่แนวคิด “อำนาจอัจฉริยะ” (Smart Power) เป็นแนวทางแบบผสมผสานที่ผสมผสานทั้งอำนาจละมุน (Soft Power) และแบบอำนาจเชิงบังคับขู่เข็ญ (Hard Power) ผู้เขียนยังให้เหตุผลว่าอำนาจอัจฉริยะ (Smart Power) เป็นกลยุทธ์ที่มีประสิทธิภาพมากกว่าในการบรรลุเป้าหมายนโยบายต่างประเทศในโลกที่ซับซ้อนและเชื่อมโยงถึงกันในปัจจุบัน สอดคล้องกับ สุภาพิชญ์ ธีระวัฒน์ (2565) สืบค้นจาก Brand Finance ซึ่งเป็นบริษัทให้คำปรึกษาอิสระระดับโลกได้มีการจัดอันดับ Global Soft Power Index เป็นประจำทุกปี โดยสำรวจความคิดเห็นประชากรโลกทางออนไลน์มากกว่า 100,000 คนใน 120 ประเทศ ในดัชนีด้านต่าง ๆ ประกอบด้วย 5 ด้าน คือ 1) ความคุ้นเคยต่อประเทศนั้น ๆ (Familiarity) 2) ความมีชื่อเสียง (Reputation) 3) ความมีอิทธิพลในด้าน ต่าง ๆ (Influence) 4) โครงสร้างของ Soft Power ใน 7 มิติ (7 Soft Power Pillars) เช่น ธุรกิจและการค้า ธรรมาภิบาล ความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ วัฒนธรรมและประเพณี สื่อและการสื่อสาร เป็นต้น (ภาพประกอบที่ 2) และ 5) การตอบสนองต่อโควิด-19 (COVID-19 Response) ซึ่งมีเกณฑ์การให้คะแนนดัชนีแต่ละด้านที่แตกต่างกันไป และจากการจัดอันดับ 120 ประเทศ ประเทศที่มี Soft Power ที่ทรงพลังที่สุดในโลกในปี 2565 อันดับที่ 1 ได้แก่ สหรัฐอเมริกา ในขณะที่เกาหลีใต้ อยู่ในอันดับที่ 12 ส่วนประเทศไทยแม้ว่าจะได้รับคะแนนประเมินที่สูงขึ้นแต่อันดับกลับตกลงจากลำดับที่ 33 ในปี 2564 เป็นอันดับที่ 35 ในปีปัจจุบัน



ภาพที่ 1 เสาหลักทั้ง 7 ของอำนาจละมุน (Soft Power)

ที่มา : Thomson (2020), *Soft Power: Why it Matters to Governments, People, and Brands*.

Retrieved from Brand Finance: <https://brandfinance.com/insights/soft-power-why-it-matters>

ดังนั้นอาจกล่าวได้ว่า อำนาจละมุน (Soft Power) เป็นอำนาจที่สามารถนำมาปรับใช้เพื่อลดการต่อต้านและขัดแย้งโดยหากผู้บริหารสามารถใช้อำนาจดังกล่าวในการบังคับบัญชาได้จะเป็นการใช้อำนาจที่ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำตามเป้าหมายอย่าง que ผู้บริหารองค์กรได้วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน โดยผู้บริหารกรมชลประทาน ได้มีแนวนโยบายการพัฒนาบุคลากรเพื่อนำไปสู่องค์กรอัจฉริยะ ตามโครงการ RID Smart Intelligent Organization โดยมีการปลูกฝังค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรให้แก่บุคลากรผ่านกิจกรรมต่างๆ ได้มีการแต่งตั้งคณะทำงานขับเคลื่อนค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร กรมชลประทานเพื่อกำกับดูแลติดตามประเมินผลการดำเนินงาน ได้มอบหมายให้สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล กรมชลประทาน ดำเนินการกำหนดแผนการฝึกอบรมและจัดโครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการประจำปี เพื่อส่งเสริมปรับปรุงแนวความคิดการปฏิบัติงานของบุคลากรให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ซึ่งโครงการดังกล่าวเป็นการขับเคลื่อนองค์กรให้เป็นไปตามยุทธศาสตร์ที่ตั้งเป้าหมายไว้อย่างสอดคล้อง และลดการบังคับบัญชาโดยให้วัฒนธรรมขององค์กร และบุคลากรปฏิบัติตามอย่างเต็มใจผ่านกิจกรรมต่างๆอย่างสร้างสรรค์

องค์กรอัจฉริยะ (Intelligent Organization) แนวคิดขององค์กรอัจฉริยะคือแบบจำลองเชิงทฤษฎีขององค์กรที่สามารถปรับตัวและเรียนรู้จากสภาพแวดล้อมเพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมาย แนวคิดนี้ได้รับการแนะนำครั้งแรกโดย James Brian Quinn ในหนังสือ "Intelligent Enterprise: A Knowledge and Service Based Paradigm for Industry" ในปี 1992 Quinn กล่าวว่า องค์กรอัจฉริยะคือองค์กรที่สามารถประมวลผล วิเคราะห์ และใช้ข้อมูลในลักษณะที่ช่วยให้ตัดสินใจได้ดีขึ้นและตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงใน

สภาพแวดล้อมได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น สิ่งนี้เกี่ยวข้องกับการพัฒนาวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ นวัตกรรม และการทำงานร่วมกันภายในองค์กร และใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีและระบบการจัดการความรู้เพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพ โดยลักษณะขององค์กรอัจฉริยะประกอบด้วย 1) การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง (Continuous Learning) 2) มีนวัตกรรม (Innovation) 3) มีการทำงานร่วมกัน (Collaboration) 4) มีการจัดการองค์ความรู้ (Knowledge Management) และ 5) มีการจัดการเชิงกลยุทธ์ (Strategic Alignment) ทั้งนี้องค์กรสามารถสร้างสมดุลต่อกันระหว่างการสร้างโอกาสเพื่อหาความรู้ใหม่ กับความต้องการในการแสวงหาผลประโยชน์ ซึ่งเกี่ยวข้องกับการใช้ประโยชน์จากความรู้และทรัพยากรที่มีอยู่เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ การเรียนรู้มีความจำเป็นต่อความสำเร็จขององค์กรในระยะยาว แต่องค์กรต้องการความคิดและวิธีการที่แตกต่าง การลองผิดลองถูก การยอมรับความเสี่ยงหากมีการตัดสินใจผิดพลาด และการแก้ไขสถานการณ์อย่างรวดเร็ว เป็นประโยชน์ต่อองค์กรในการพัฒนาเป็นอย่างมาก March (1991) องค์กรอัจฉริยะมักจะแตกต่างจากองค์กรระบบราชการแบบดั้งเดิมที่มีลักษณะเป็นลำดับขั้น Nanoka & Takeuchi (1995) ได้กล่าวไว้ในหนังสือ The knowledge-creating company: How Japanese companies create the dynamics of innovation โดยได้มีการศึกษาถึงระบบราชการแบบเก่าจะมีลำดับชั้นการบังคับบัญชาที่เข้มงวด การตัดสินใจแบบรวมศูนย์ และการมุ่งเน้นที่ประสิทธิภาพและการควบคุม ในทางกลับกัน องค์กรอัจฉริยะจะมีความคล่องตัวและปรับตัวได้มากกว่า สามารถตอบสนองได้อย่างรวดเร็วต่อการเปลี่ยนแปลงในสภาพแวดล้อมและเรียนรู้จากประสบการณ์ จากแนวคิดองค์กรอัจฉริยะ ที่ กรมชลประทานได้ตั้งเป็นนโยบายเพื่อพัฒนาบุคลากรไว้ จึงมีโครงการในการพัฒนาต่างๆเพื่อตอบโจทย์และเป็นไปตามหลักคิดองค์กรอัจฉริยะโดยสะท้อนออกมาในรูปแบบกิจกรรม เช่น กิจกรรม KM Day เป็นกิจกรรมที่จัดขึ้นเพื่อให้บุคลากรได้พัฒนาการเรียนรู้และทักษะต่างๆที่จำเป็นต่อการทำงานในสายงานด้านการชลประทาน กิจกรรม KM Buddy เป็นกิจกรรมที่วางแผนให้สำนัก/กอง จับคู่ทำกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างการเรียนรู้ซึ่งกันและกัน กิจกรรมถอดความรู้ในรูปแบบ E-book และ กิจกรรม RID CoPs ที่เว็บไซต์ศูนย์ความรู้กลาง เพื่อเสริมสร้างให้บุคลากรรู้จักการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยี โครงการการสัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อปรับปรุงเกณฑ์การพิจารณาผลงานนวัตกรรม และ RID IDEA SEED ซึ่งเป็นการส่งเสริมให้บุคลากรนำองค์ความรู้มาพัฒนาต่อยอดเป็นนวัตกรรมอย่างสร้างสรรค์ และยังมีโครงการต่างๆที่เป็นลักษณะของการผลักดันนโยบาย RID Smart Intelligent เพื่อสู่อัจฉริยะ โดยปราศจากการบังคับบัญชาให้ปฏิบัติ แต่กลับใช้กิจกรรมส่งเสริมเพื่อตอบสนองนโยบายและถือเป็นการบริหารและพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในองค์กรในเวลาเดียวกัน

การพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Human Resource Development) เป็นแนวทางที่มุ่งเน้นให้บุคลากรในองค์กร พัฒนาความรู้ทักษะ และความสามารถเพื่อให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ โดยครอบคลุมกิจกรรมที่หลากหลาย รวมถึงการฝึกอบรม การพัฒนา การวางแผนอาชีพ การจัดการผลการปฏิบัติงาน และการพัฒนาองค์กร Swanson และ Holton (2009) ได้ศึกษาและศึกษารูปแบบและกำหนดเป็น ADDIE model คือ

- Analysis (สำรวจ) บุคลากรต้องรู้จักสังเกตและสำรวจความต้องการและวัตถุประสงค์ ตามบริบทขององค์กรนั้นๆ
- Design (ออกแบบ) องค์กรต้องมีการออกแบบและแบบแผนที่ชัดเจน ในการพัฒนา เช่น การฝึกอบรม การกำหนดยุทธศาสตร์ การกำหนดเนื้อหา รวมถึงเครื่องมือที่นำมาใช้
- Development (พัฒนา) องค์กรต้องมีแนวคิดการส่งเสริมการพัฒนาตามรูปแบบที่วางไว้ผ่านทางฝึกอบรม การสัมมนา หรือกิจกรรมต่างๆ
- Implementation (การนำมาใช้จริง) สามารถนำแผนการพัฒนาต่างๆมาปรับใช้ได้จริง
- Evaluation (การประเมินผล) กิจกรรมต่างๆหรือแผนการต่างๆต้องสามารถประเมินผลได้และมีตัวชี้วัดที่ชัดเจนเพื่อการพัฒนาในรูปแบบอื่นๆต่อไป

นอกจากนี้ Swanson และ Holton (2009) ยังได้เสนอว่า การเรียนรู้เพื่อการพัฒนาเกิดขึ้นจากการผสมผสานระหว่างประสบการณ์การทำงานกับการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นและการฝึกอบรมอย่างเป็นทางการ ในรูปแบบ 70-20-10 กล่าวคือ ร้อยละ 70 ของเรียนรู้มาจากประสบการณ์การทำงาน เช่น การมอบหมายงาน โครงการต่างๆ การทำงานที่ทำเป็นประจำ ร้อยละ 20 ของการเรียนรู้มาจากการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น เช่น การฝึกสอน การให้คำปรึกษา และข้อเสนอแนะต่างๆจากเพื่อนร่วมงาน และร้อยละ 10 ของการเรียนรู้มาจากการฝึกอบรมอย่างเป็นทางการ เช่น การฝึกอบรม การฝึกพัฒนาทักษะ เป็นต้น นอกจากนี้ Swanson & Swanson, (2006) ได้กล่าวว่า เมื่อองค์กรมีเป้าหมายในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบ องค์กรต้องส่งเสริมการเรียนรู้อย่างบูรณาการ เพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน โดยที่เมื่อบุคลากรได้รับการพัฒนาอย่างเป็นระบบแล้ว บุคลากรจะเป็นตัวขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ได้ จากเป้าหมายการพัฒนาทรัพยากรบุคคลสู่องค์กรอัจฉริยะของ กรมชลประทาน ผู้บริหารองค์กรจึงได้มีแนวคิดการพัฒนาบุคลากร ภายใต้ประเด็นที่ 1 องค์กรอัจฉริยะ (RID Intelligent Organization) ในกลยุทธ์ที่ 4 คือสรรหาและพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสูงขึ้น โดยมุ่งเน้นการพัฒนาทักษะของบุคลากร การสร้างบุคลากรให้มีคุณภาพ มีความรู้ความเข้าใจในด้านการปฏิบัติงานหลักขององค์กร รวมถึงเน้นให้บุคลากรพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล ซึ่งถือเป็นการพัฒนาทรัพยากรบุคคลอย่างมีรูปแบบของกรมชลประทาน

สรุปและข้อเสนอแนะ

กรมชลประทาน กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ มีนโยบาย การพัฒนาองค์กรในรูปแบบต่างๆ โดยกำหนดเป็นแผนยุทธศาสตร์ 20 ปี ในด้านบุคลากร ภายใต้ประเด็นที่ 1 องค์กรอัจฉริยะ (RID Intelligent Organization) (พ.ศ.2561 – 2580) ในยุทธศาสตร์ที่ 5 การปรับเปลี่ยนสู่องค์กรอัจฉริยะ ด้านบุคลากร และแผนปฏิบัติการกรมชลประทานระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570) เรื่องที่ 5 ด้านการพัฒนาสู่องค์กรอัจฉริยะบนหลักของความสำเร็จ โดยเป้าหมาย 1) เพิ่มประสิทธิภาพกระบวนการทำงานมุ่งสู่การเป็นองค์กรอัจฉริยะที่ขับเคลื่อนด้วย

เทคโนโลยีและดิจิทัล 2) ปรับปรุงกฎ/ระเบียบ เพื่อลดข้อจำกัดในการทำงาน 3) พัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัล ให้ครอบคลุมทุกภารกิจ 4) พัฒนาศักยภาพองค์ความรู้ คุณธรรมให้กับบุคลากร 5) เพิ่มประสิทธิภาพและสมรรถนะของบุคลากร โดยเน้นการพัฒนากระบวนการจัดการองค์ความรู้ (Knowledge Management: KM) แต่จากการได้ศึกษาพบว่า การดำเนินนโยบายต่างๆเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายขององค์กรนั้น ผู้บริหารองค์กรได้ใช้แนวทางการบริหารโดยวิธีการแบบ ใช้ “อำนาจละมุน” (Soft Power) กล่าวคือ มิได้มีการบังคับหรือสั่งการให้บุคลากรปรับเปลี่ยนหรือพัฒนาโดยตรง แต่ใช้วิธีการจัดกิจกรรมในรูปแบบต่าง เพื่อให้บุคลากรไม่รู้สึกว่าเป็นการบังคับให้ทำ อีกทั้งยังมีความรู้สึกอยากมีส่วนร่วม เช่นการจับคู่เรียนรู้ ระหว่างสำนักงาน/กอง ผ่านโครงการ KM Buddy ซึ่งถือเป็นการพัฒนาในรูปแบบที่ทำให้เกิดการช่วยเหลือดูแลและยังเป็นการแข่งขันกันทางอ้อม เพื่อให้เกิดการพัฒนาทางด้านนวัตกรรม ผู้บริหารได้พยายามให้บุคลากรริเริ่มนวัตกรรมอย่างสร้างสรรค์ มีการแข่งขัน การประกวดนวัตกรรม เพื่อให้เกิดการแข่งขัน สร้างวัฒนธรรมองค์กรในการพัฒนาด้านนวัตกรรม เพื่อให้บุคลากรมีความตั้งใจในการพัฒนา ทางด้านการส่งเสริมการเรียนรู้ ได้มีโครงการสัมมนาเชิงวิชาการ และสัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจในงานที่ตนเองทำอยู่อย่างสม่ำเสมอ ตัวอย่างเช่น โครงการอบรมการกำหนดนโยบายและหลักการปฏิบัติงาน ภายใต้แนวคิด RID TEAM “เราจะก้าวไปด้วยกัน” แบ่งเป็น 1) ด้านการพัฒนาบุคลากรให้เป็น Smart Worker โดยนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้พัฒนาการทำงานได้ดี 2) ด้านการให้ความสำคัญต่อคุณภาพชีวิตของบุคลากร 3) ด้านการปรับปรุงและพัฒนากระบวนการงานวิจัยและนวัตกรรมในการทำงาน 4) ด้านการสรรหาและพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสูงขึ้น 5) ด้านการสร้างและปรับเปลี่ยนทัศนคติโดยการพัฒนาวิถีคิด (Mindset) มีจิตบริการ การทำงานเป็นทีม สร้างแนวคิดเชิงสร้างสรรค์สามารถประยุกต์ใช้องค์ความรู้ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด ซึ่งถือเป็นการเน้นการมีส่วนร่วมของบุคลากร และส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรเห็นถึงเป้าหมายเดียวกันอย่างร่วมมือผ่านการสร้างจิตสำนึกองค์กรและมีความสุขในการทำงาน

อย่างไรก็ดี จากการศึกษา คณะผู้เขียนได้ศึกษา จากหน่วยงานภายใต้การกำกับดูแล ของกรมชลประทาน พบว่าการดำเนินการตามนโยบายแผนยุทธศาสตร์ 20 ปี ในด้านบุคลากร ภายใต้ประเด็นที่ 1 องค์กรอัจฉริยะ (RID Intelligent Organization) (พ.ศ.2561 – 2580) นโยบายดังกล่าวยังมีข้อจำกัดในเรื่องต่างๆเช่น ระบบต่าง ๆ ที่ถูกพัฒนาขึ้นมายังมีรูปแบบการทำงานที่ไม่ครอบคลุมการใช้งาน บุคลากรขององค์กรยังไม่มีความรู้ความเข้าใจ และแผนยุทธศาสตร์ดังกล่าว และบุคลากรในระดับสำนักงานไม่ได้รับการพัฒนาผ่านกิจกรรมดังกล่าวอย่างทั่วถึง เนื่องจากมีการจำกัดเรื่องจำนวนบุคคลที่เข้ารับการฝึกอบรมในระดับสำนักงานย่อย ซึ่งจะเป็นปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาให้เป็นไปตามยุทธศาสตร์ขององค์กร ทำให้เกิดการล่าช้าหรือเกิดการผลัดเปลี่ยนบุคลากรก่อนมีการพัฒนาอย่างเป็นระบบ

ข้อเสนอแนะ

การพัฒนาตามยุทธศาสตร์ดังกล่าว ควรจะครอบคลุมถึงบุคลากรขององค์กรอย่างทั่วถึง หรือมีการพัฒนา รูปแบบในลักษณะขององค์กรย่อย เพื่อให้เข้าถึงบุคลากรทุกคน และมีการทบทวนในสำนักงานหรือองค์กรย่อยว่า แผนที่ปฏิบัติไปนั้น ได้ตอบโจทย์แผนยุทธศาสตร์ในระดับ กรมฯ หรือไม่ โดยใช้รูปแบบการตรวจสอบย้อนกลับ (Traceability) เพื่อให้แผนการในการพัฒนาเป็นไปในรูปแบบเดียวกันและตอบโจทย์เป้าหมายองค์กรไปในทิศทาง เดียวกันเป็นไปอย่างรวดเร็วและยั่งยืน

เอกสารอ้างอิง

- Booz, H., Aguirre, D., Hoteit, L., Rupp, C., & Sabbagh, K. (2012). Empowering the Third Billion Women and the World of Work 2012. In *Booz & Co.*
- Denison, D., & Mishra, A. (1995). Toward a theory of organizational culture and effectiveness. *Organization Science*, 6(2), 204-223.
- Kubáľková, V., & Štětka, V. (2017). Soft power in theory and practice: The concept of smart power. *Journal of Political Science*, 15(2), 95-133.
- March, J. (1991). Exploration and exploitation in organizational learning. *Organization Science*, 2(1), 71-87.
- Nanoka, I., & Takeuchi, H. (1995). *The knowledge-creating company: How Japanese companies create the dynamics of innovation*. New York: Oxford University Press.
- Nye, J. R. (1990). Bound to Lead: The Changing Nature of American Power, in J. R. Nye.
- Quinn, J. B. (1992). *Intelligent Enterprise: A Knowledge and Service-Based Paradigm for Industry*. Macmillan Publishing Company.
- Swanson, R. A., & Swanson, A. D. (2006). How HRD can drive innovation and spur growth. *Human Resource Planning*, 29(1), 9-16.
- Swanson, R., & Holton, E. (2009). *Foundations of human resource development*. Berrett-Koehler Publishers.
- Thomson, S. (2020, February 25). *Soft Power: Why it Matters to Governments, People, and Brands*. Retrieved from Brand Finance: <https://brandfinance.com/insights/soft-power-why-it-matters>
- กันตลักษณ์. (2555). Soft Power ตามแนวคิดของ Joseph nye Jr. *นวกาธิปดัยสาร*, 84(1), 35-47.

สุภาพิชญ์ ธีระวัฒน์. (2565, พฤษภาคม). *Soft Power (อำนาจละมุน)*. Retrieved from National Assembly Library of Thailand: www.library.parliament.go.th



การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างนโยบายการขยายอายุเกษียณราชการ
ความพึงพอใจและการลาออกจากงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

A Study of the Relationship Between Retirement Extension Policies,
Satisfaction and Turnover From the Job of The Department of Skill
Development

สโรชา เพาะพีช¹

Sarocha Phopuet¹

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้ เป็นการศึกษาถึงเรื่อง สังคมผู้สูงอายุของไทยกำลังขยายตัวเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง เกิดผลกระทบโดยเฉพาะหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้องกับทรัพยากรบุคคล งานวิจัยเรื่อง “การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างนโยบายการขยายอายุเกษียณราชการ ความพึงพอใจและการลาออกจากงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน” มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างนโยบายการขยายอายุเกษียณราชการกับความพึงพอใจและการลาออกจากงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (2) เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกันมีความแตกต่างกันในความพึงพอใจในงาน และการตัดสินใจลาออกจากงาน งานวิจัยนี้เป็นการได้อาศัยระเบียบวิธีวิจัยข้อมูลเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้วิธีการวิจัยเชิงการสำรวจ (Survey Method) จากการเก็บข้อมูลแบบสอบถาม (Questionnaire) โดยแบบสอบถามดังกล่าวมีลักษณะคำถามปลายปิด (Closed ended question) และให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบข้อใดข้อหนึ่ง ที่กำหนดไว้ตามข้อเท็จจริงและตรงตามความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามในเรื่องความสัมพันธ์ของนโยบายการขยายอายุเกษียณราชการ กับความพึงพอใจในการทำงานและการลาออกจากงาน เพื่อศึกษาหาความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานและการลาออกจากการทำงาน ด้วยการวิเคราะห์เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม หรือเป็นการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่าง 2 ตัวแปรขึ้นไป จะทำให้ได้ข้อค้นพบและทราบข้อมูลจากวัตถุประสงค์ของงานวิจัยนี้ โดยหน่วยงานที่ศึกษาในงานวิจัยคือ “กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน”

คำสำคัญ : กลุ่มผู้สูงอายุ, ความพึงพอใจในการทำงาน, การลาออก, ทรัพยากรมนุษย์

¹ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ อีเมล bellesaro99@gmail. com

¹ Thammasat University, Email address : bellesaro99@gmail. com

Abstract

This research paper is a study of Thailand's aging society that is constantly expanding. There are consequences, especially for government agencies involved in human resources. Research on "A Study on the Relationship between Retirement Age Extension Policy, Satisfaction and turnover from the job of the Department of Skill Development" The objective is to: (1) study the relationship between the policy of extending the retirement age and satisfaction and turnover from the job of the Department of Skill Development. (2) to study different personal factors in job satisfaction and decision to turnover from the job. This research is based on quantitative research methodology using survey method from questionnaire data collection. The questionnaire is characterized by a closed ended question and allows respondents to choose one of the responses based on the facts and in accordance with the respondent's opinion in the relationship of retirement extension policy with job satisfaction and turnover, to find out the relationship with job satisfaction and turnover from work. By analyzing the relationship between independent and dependent variables, or by testing the relationship between two or more variables. It will result in findings and information from the objectives of this research. The study agency in the research is the "Department of Skill Development".

Keywords: Aging society, Job Satisfaction, Turnover, Human Resources

บทนำ

สังคมผู้สูงอายุของไทยกำลังขยายตัวเพิ่มขึ้น อย่างต่อเนื่อง ไม่ว่าจะเป็นบุคคลากรในภาครัฐ หรือภาคเอกชน ต่างต้อง “ตั้งรับ” กับผลกระทบที่จะเกิดขึ้น โดยเฉพาะหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้องกับทรัพยากรบุคคลของประเทศไทย อย่างสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ยังต้องกลับมาทบทวนในสมมติฐานดังกล่าว ด้วยการกำหนดยุทธศาสตร์ในการจัดหาอัตรากำลังข้าราชการพันธุ์ใหม่ พร้อมกับตั้งโจทย์ใหม่ว่าข้าราชการเดิมที่เคยเกษียณอายุ 60 ปี แล้วต้องออกจากราชการ ทั้ง ๆ ที่ยังมีความรู้ความสามารถ และมีความเชี่ยวชาญในด้านต่าง ๆ ให้กับประเทศ จึงน่าที่จะให้ข้าราชการเหล่านี้กลับมาทำงานต่อได้ เพราะตำแหน่งงานบางประเภทหาอัตรากำลังทดแทนค่อนข้างยาก ที่สำคัญ หากข้าราชการเหล่านี้ เกษียณอายุราชการออกไปกลายเป็นเพิ่มอัตราตัวเลขบวกให้กับสังคมผู้สูงอายุ และอาจกลายเป็นภาระของระบบสาธารณสุขของรัฐต่อไปในอนาคต

เมื่อมองย้อนกลับไป แผนการขยายเวลาเกษียณอายุจาก 60 ปี เป็น 63 นั้น ถือเป็น 1 ในมาตรการสำคัญเพื่อรองรับสถานการณ์กำลังคนสูงอายุในภาครัฐ ซึ่งได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) เมื่อวันที่ 5 พ.ย.2561

โดยสำนักงาน ก.พ. ระบุว่า จากข้อมูลปี 2560 มีข้าราชการที่มีอายุไม่เกิน 30 ปี ในสัดส่วนไม่เกิน 10% ของข้าราชการทั้งหมด ขณะที่ข้าราชการที่มีอายุมากกว่า 50 ปี มีมากกว่า 30% ของข้าราชการทั้งหมด

ดังนั้น ในอีก 10 ปี ข้างหน้า ข้าราชการกลุ่มที่มีความรู้และประสบการณ์ทำงานสูงจะเกษียณอายุจำนวนมาก ขณะที่การสรรหาข้าราชการใหม่เพื่อทดแทนมีแนวโน้มยากขึ้น เนื่องจากประชากรวัยทำงานมีแนวโน้มลดลงอย่างชัดเจน

ซึ่งสำนักงาน ก.พ. ยังประเมินด้วยว่า หากไม่มีการขยายอายุเกษียณราชการออกไปจะส่งผลกระทบใน 3 เรื่อง หลักๆ ดังนี้ 1.ค่าใช้จ่ายบำเหน็จบำนาญภาครัฐมีแนวโน้มสูงขึ้นในระยะยาว เนื่องจากมีข้าราชการเกษียณอายุจำนวนมาก และอาจมีชีวิตหลังเกษียณยาวนานเกินกว่าที่รัฐออกแบบไว้ตามพ.ร.บ.บำเหน็จบำนาญข้าราชการ พ.ศ.2494 ซึ่งขณะนั้นประชากรไทยมีอายุคาดเฉลี่ย (Life Expectancy) เมื่อแรกเกิดประมาณ 44 ปี แต่ปัจจุบันอายุคาดเฉลี่ยเพิ่มขึ้นเป็น 76 ปี ขณะที่ข้อมูลของกรมบัญชีกลาง ระบุว่า ในปี 2560 มีผู้รับบำนาญ 622,876 คน และมีค่าใช้จ่ายด้านบำนาญ 187,252 ล้านบาท และคาดว่าในอีก 20 ปีข้างหน้า หรือในปี 2580 จำนวนผู้รับบำนาญอาจเพิ่มขึ้นเป็น 2 เท่า และค่าใช้จ่ายด้านบำนาญอาจเพิ่มขึ้นเป็น 4 เท่า 2.รายได้หลังเกษียณอาจไม่เพียงพอต่อการดำรงชีพตามมาตรฐานของสังคม เนื่องจากบุคคลมีระยะเวลาออมเงินในระหว่างที่ทำงาน ‘เท่าเดิม’ แต่มีระยะเวลาใช้เงินในช่วงหลังเกษียณยาวนานขึ้น นอกจากนี้ มูลค่าของเงินบำนาญยังอาจลดลงเนื่องจากภาวะเงินเฟ้ออีกด้วย 3.อัตราส่วนของจำนวนข้าราชการที่ยังรับราชการต่อจำนวนข้าราชการเกษียณที่รับบำเหน็จบำนาญมีแนวโน้มลดลง โดยในปี 2551 มีข้าราชการที่ยังรับราชการ 5 คนต่อจำนวนข้าราชการเกษียณ 1 คน แต่ในปี 2561 มีข้าราชการที่ยังรับราชการเพียง 3 คนต่อจำนวนข้าราชการเกษียณ 1 คน โดยที่ข้าราชการที่บรรจุเข้ารับราชการในปัจจุบัน จะต้องจ่ายเงินสะสมเข้าสู่กองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ (กบข.)

อีกทั้งมีงานเขียนวิจัยมากมายในต่างประเทศ ได้พูดถึงประเด็นเกี่ยวกับผู้สูงอายุและการจ้างงาน เช่น เรื่อง “แรงจูงใจและความต้องการในการทำงานเกินอายุ 65 ปี : การเปรียบเทียบแรงงานสมัครใจกับพนักงานบริษัท” (On the Motives and Needs for Work beyond Age 65 : Comparing Voluntary Workers versus Agency Workers) โดยมีผลการศึกษาระบุว่า พนักงานที่มีอายุมากขึ้นปัจจุบัน งานวิจัยจำนวนมากมุ่งเน้นไปที่ปัจจัยผลักดันในการเกษียณอายุก่อนกำหนด และอายุการทำงานที่ต่อเนื่องไปจนถึงอายุที่ได้รับเงินบำนาญ

หรืออย่างเรื่อง “แรงงานสูงอายุ และอนาคตของตลาดแรงงานในแคนาดา” (An Aging Workforce and the Future Labour Market in Canada) กล่าวว่า แรงงานสูงอายุก่อให้เกิดความท้าทายด้านนโยบายที่น่าสงสัย แม้แต่ในแคนาดาซึ่งมีประชากรอายุน้อยเมื่อเทียบกับประเทศอื่นๆ ที่เทียบเคียงได้ หลักฐานที่แสดงให้เห็นว่ามีการขาดแคลนแรงงานหรือทักษะหรือไม่เมื่อแรงงานมีอายุมากขึ้น โดยเน้นที่ความท้าทายในการวัดการขาดแคลนแรงงานหรือทักษะ และคาดการณ์ว่าแรงงานจะเติบโตในอีกสองทศวรรษข้างหน้าโดยมีจำนวนน้อยลงกว่าในอดีตอันเป็นผลมาจากการเกษียณอายุ

สำหรับประเทศไทยนั้นถึงแม้ยังไม่มีมาตรการขยายกรอบอายุที่จะเกษียณอย่างชัดเจน แต่มีคณะกรรมการปฏิรูปประเทศด้านสังคมตามประกาศสำนักนายกรัฐมนตรี เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการปฏิรูปประเทศด้านต่าง ๆ (ฉบับที่ 2) ลงวันที่ 16 กรกฎาคม 2563 กำหนดให้สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน หรือสำนักงาน ก.พ. เป็นหน่วยงานหลัก ทำหน้าที่ศึกษาเพิ่มเติมในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการขยายอายุเกษียณราชการจาก 60 ปี เป็น 63 ปี โดยสำนักงาน ก.พ. ได้อยู่ระหว่างการศึกษาเพื่อจัดทำรายละเอียดในส่วนที่เกี่ยวข้อง

จากที่ได้ศึกษามาข้างต้นนั้น ด้วยเหตุที่ว่าประชากรที่ลดลง และเต็มไปด้วยผู้คนในวัยสูงอายุ บวกกับแนวโน้มของประชากรในประเทศไทยที่เพิ่มสูงขึ้นอีกด้วย และอาจส่งผลกระทบต่อเกิดการเปลี่ยนแปลงในหลายๆด้าน ผู้ศึกษาได้ตระหนักเห็นถึง ภาวะประชากรผู้สูงอายุที่เพิ่มสูงขึ้น ประกอบกันกับในส่วนของภาคราชการไทยนั้นก็ยังมีผลกระทบของผู้ปฏิบัติงานที่อายุใกล้จะเกษียณจำนวนมาก และในเมื่อผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุใกล้เกษียณอายุราชการจำนวนมากแล้วนั้น ทำให้ต้องรับราชการรุ่นใหม่เข้ามาปฏิบัติงานแทนที่ในสายตำแหน่งงานนั้นๆ โดยมีข้อสังเกตว่า ในสภากาชาดเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ(Aging Society)เช่นนี้ ที่หลายๆประเทศรวมถึงประเทศไทยได้เผชิญอยู่นั้น ได้รับผลกระทบกับไม่ว่าจะเป็นองค์กรเอกชนก็ดี และในองค์กรภาครัฐต่างๆ ถ้าเป็นเช่นนั้นการที่มีประชากรสังคมผู้สูงอายุ(Aging Society)อยู่ในทุกๆแห่งของการทำงาน สิ่งที่จะต้องมองต่อไปคือ หากมีการดำเนินนโยบายการขยายอายุเกษียณราชการ ผู้ที่เป็นข้าราชการพลเรือนที่ปฏิบัติงานจนถึงอายุที่ใกล้เกษียณนั้น จะมีความพึงพอใจในการทำงานต่อไป และจะมีการลาออกจากงานหรือไม่ ถือได้ว่าเป็นประเด็นที่น่าพิจารณาอย่างมากในปัจจุบัน และองค์การภาครัฐและภาคเอกชนก็ดี จะมีหลักการและแนวทางในการตั้งรับหรือการดำเนินการเกี่ยวกับนโยบายการขยายอายุเกษียณราชการอย่างไร ซึ่งสำหรับกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน อยู่ในสังกัดหนึ่งของกระทรวงแรงงานนั้น ได้มีการกิจกรรมเกี่ยวกับการส่งเสริมและพัฒนาฝีมือแรงงาน และศักยภาพของกำลังแรงงานและผู้ประกอบกิจการ รวมถึงมีโครงการเดินทางเสริมสร้างทักษะ รองรับสังคมผู้สูงอายุ ซึ่งเป็นโครงการฝึกอบรมแรงงานผู้สูงอายุเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ ซึ่งเป็นหนึ่งในโครงการ

ที่สามารถส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพผู้สูงอายุให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีงานทำ มีรายได้ สร้างคุณค่าให้กับผู้สูงอายุ อีกทั้งกองพัฒนาศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบกิจการ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน นั้น ได้มีแผนแผนงานบูรณาการพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต โดยเป็นโครงการฝึกอบรมแรงงานผู้สูงอายุ เพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ ซึ่งเป็นแผนการเชื่อมโยงยุทธศาสตร์ด้านผู้สูงอายุ สอดคล้องกับนโยบายรัฐบาล ในข้อ 3 ลดความเหลื่อมล้ำของสังคมและสร้างโอกาสการเข้าถึงบริการของรัฐ เชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ 20 ปี การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน เชื่อมโยงกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 เป้าหมายที่ 2 คนในสังคมไทยทุกช่วงวัยมีทักษะความรู้ และความสามารถเพิ่มขึ้น และเชื่อมโยงกับตัวชี้วัดของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 การมีงานทำของผู้สูงอายุ (อายุ 60 – 69 ปี) เพิ่มขึ้น

ดังนั้น หากกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เป็นหนึ่งในสังกัดหน่วยงานของกระทรวงแรงงานด้วยเช่นกัน และมีการเล็งเห็นถึงปัญหาเกี่ยวกับผู้สูงอายุ รวมถึงมีแผนและโครงการที่แสดงให้เห็นว่าเป็นการพัฒนาศักยภาพกลุ่มผู้สูงอายุให้ได้มีโอกาสมีงานทำหรือการจ้างงานที่เกิดขึ้น ผู้วิจัยจึงได้ดำเนินการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างนโยบายการขยายอายุเกษียณราชการความพึงพอใจและการลาออกจากงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

เนื้อหา

คำถามการวิจัย

1. นโยบายการขยายอายุเกษียณราชการจะมีความพึงพอใจในการทำงาน และมีการลาออกจากงานหรือไม่
2. มีแนวทางในด้านการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลต่อข้าราชการกลุ่มผู้สูงอายุ (Aging people) ของภาครัฐอย่างไร

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างนโยบายการขยายอายุเกษียณราชการกับความพึงพอใจและการลาออกจากงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
2. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกันมีความแตกต่างกันในความพึงพอใจในงาน และการตัดสินใจลาออกจากงาน

ขอบเขตการวิจัย

การศึกษาเรื่อง “การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างนโยบายการขยายอายุเกษียณราชการ ความพึงพอใจ และการลาออกจากงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน” ผู้วิจัยกำหนดขอบเขตการศึกษาไว้ ดังนี้

ขอบเขตด้านเนื้อหา

ผู้วิจัยได้ทำการกำหนดเนื้อหาของกรวิจัย ซึ่งเป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง นโยบายการขยายอายุเกษียณราชการ ความพึงพอใจและการลาออกจากงาน ประกอบด้วย นโยบายการขยายอายุเกษียณราชการ ได้แก่ เงื่อนไขการขยายการเกษียณอายุ สมรรถนะ (Competency) ความรู้ (Knowledge) ความสามารถในทางวิชาการ หรือความสามารถเฉพาะตัว ทักษะ (Skills) และสุขภาพที่ดี (Healthy) ผ่านการตรวจสุขภาพทั้งทางร่างกายและจิตใจ กับปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ 1.เพศ 2.อายุตัว 3.อายุงาน 4.ระดับการศึกษา 5.สังกัด และ 6.ตำแหน่งงาน โดยศึกษาควบคู่กับความพึงพอใจในการทำงาน(Job Satisfaction) ประกอบด้วย ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ความสำเร็จของงาน ความสำคัญของงานการได้รับการยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และการลาออกจากงาน(Turnover) ประกอบด้วย 1.ตัดสินใจลาออก 2.ยังไม่ตัดสินใจ และ 3.ตัดสินใจไม่ลาออก

ขอบเขตด้านพื้นที่

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้กำหนดขอบเขตทางด้านพื้นที่ คือ กรณีศึกษา กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เขตดินแดง จังหวัดกรุงเทพมหานคร ถือว่าเป็นหน่วยงานหนึ่งในสังกัดกระทรวงแรงงาน โดยมีการดำเนินโครงการและแผนต่างๆที่สอดคล้องกับการพัฒนาศักยภาพคน และให้ความสำคัญกับแรงงานและผู้สูงอายุเช่นกัน ซึ่งแรงงานสูงอายุ เป็นกลุ่มเป้าหมายหนึ่งที่มีความสำคัญต่อตลาดแรงงานในปัจจุบัน ดังนั้น กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ก็ได้มีแนวทางในการพัฒนาศักยภาพของแรงงานสูงอายุเพื่อรองรับการเป็นสังคมสูงวัย และให้ความสำคัญในการส่งเสริมการจ้างงานแรงงานสูงอายุ

ขอบเขตด้านประชากร

งานวิจัยชิ้นนี้ได้กำหนดขอบเขตของประชากรเฉพาะบุคคลากรภายในหน่วยงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยทำการกำหนดขอบเขตของกลุ่มผู้ให้ข้อมูลจากกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ซึ่งเป็นข้าราชการพลเรือนที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในสังกัดกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

สมมติฐานการศึกษา

จากกรอบแนวคิดในการศึกษา ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานในการวิจัยในครั้งนี้ ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 นโยบายการขยายอายุเกษียณราชการมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน

สมมติฐานที่ 2 นโยบายการขยายอายุเกษียณราชการมีความสัมพันธ์กับการลาออกจากงาน

สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกัน ได้แก่ เพศ อายุตัว อายุงาน ระดับการศึกษา สังกัด และตำแหน่งงาน มีความแตกต่างกันในมิติต่างๆของความพึงพอใจในงาน

สมมติฐานที่ 4 ปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกัน ได้แก่ เพศ อายุตัว อายุงาน ระดับการศึกษา สังกัด และตำแหน่งงาน มีความแตกต่างกันต่อการตัดสินใจลาออกจากงาน

ทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย

ในการศึกษาครั้งนี้ได้แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน การตัดสินใจลาออกจากงาน ได้แก่

ทฤษฎีคุณลักษณะของงาน (The Job Characteristics Model) ของ Hackman และ Oldham (อ้างใน ดวงสมร อุดมศรี, 2555) เป็นแนวคิดการออกแบบงานเพื่อสร้างแรงจูงใจภายในงานที่อธิบายถึงความพึงพอใจในการทำงาน โดยจำแนกคุณลักษณะที่สำคัญของงานและผลที่ตามมาของคุณลักษณะ ดังกล่าวโดยมีคุณลักษณะที่สำคัญของงาน (Core Job Dimensions) 5 ประการ ได้แก่

1) ความหลากหลายของทักษะ (Skill Variety) คือ ระดับความหลากหลายของงานที่ต้องการทักษะ ความรู้และสติปัญญาที่ต่างกัน ความหลากหลายของทักษะจะทำให้เกิด ความรู้สึกท้าทายและสนุก ยิ่งงานที่นำไปสู่ทักษะต่าง ๆ ได้มากเท่าใด งานนั้นจะมีความหมายต่อผู้ปฏิบัติงานมากเท่านั้น

2) ความชัดเจนของงาน (Task Identity) คือ การทำงานที่พนักงานได้รับผิดชอบตั้งแต่เริ่มต้นจนเสร็จสิ้นและเห็นผลงานที่ทำออกมาจนทำให้เกิดความรู้สึกภาคภูมิใจในงานที่ทำ

3) ความสำคัญของงาน (Task Significance) คือ ความสำคัญของงานเป็นการสร้างความรู้สึกว่างานงานที่ตนทำนั้นมีความหมาย หากงานนั้นมีผลกระทบต่อชีวิตตนเองหรืองานของผู้อื่น ทั้งภายในองค์กรและภายนอกองค์กร

4) ความมีอิสระในงาน (Autonomy) คือ ความมีอิสระในการกำหนดขั้นตอนที่อิสระในการทำงาน ตัดสินใจงานด้วยตนเอง ซึ่งจะก่อให้เกิดความรู้สึกรับผิดชอบต่อความสำเร็จและล้มเหลว ของงานที่ทำอย่างมาก

5) การได้รับข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) หมายถึง การได้รับข้อมูลเกี่ยวกับผลของการทำงานทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพของงาน โดยการได้รับข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับการทำงานมีผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน

ทฤษฎีแรงจูงใจในการทำงานงานของ Maslow

(อ้างถึงใน Novabizz, 2005-2022) มีแนวคิดว่ามนุษย์ทุกคนมีความต้องการและมีอยู่ตลอดเวลา เมื่อความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วก็จะไม่มีความหมายสำหรับบุคคลนั้นต่อไป

ทฤษฎีลำดับความต้องการของมาสโลว์ ตั้งอยู่บนสมมติฐาน 3 ประการ คือ

1. มนุษย์มีความต้องการ ความต้องการนี้จะมีอยู่เสมอไม่สิ้นสุด เมื่อความต้องการใดได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการอื่นก็จะเข้ามาแทน ซึ่งจะเป็นเช่นนี้เรื่อยไปไม่มีที่สิ้นสุด

2. ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้ว จะไม่เป็นสิ่งจูงใจของพฤติกรรมอีกต่อไป ความต้องการที่มีอิทธิพลก่อให้เกิดพฤติกรรมที่แสดงออกมานั้น เป็นความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนอง ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองเสร็จสิ้นไปแล้วเท่านั้นที่เป็นสิ่งจูงใจของพฤติกรรม

3. ความต้องการของมนุษย์มีเป็นลำดับขั้น จากความต้องการต่ำไปหาสูงตามลำดับ เมื่อความต้องการขั้นต่ำได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการขั้นสูงถัดไปก็จะติดตามมาเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมต่อไป

Maslow แบ่งความต้องการของมนุษย์ไว้ 5 ขั้นตอน จากต่ำไปหาสูง ดังนี้

ขั้นที่ 1 ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์เพื่อความอยู่รอด เช่น ความต้องการในเรื่องอาหาร น้ำ เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค การพักผ่อน ที่พักอาศัย และความต้องการทางเพศ

ขั้นที่ 2 ความต้องการด้านความมั่นคงปลอดภัย (Safety or Security Needs) เป็นความต้องการที่จะได้รับการคุ้มครองป้องกันภัยต่างๆ ที่จะเกิดหรืออาจเกิดแก่ชีวิต ทรัพย์สิน สิทธิ เสรีภาพ ความมั่นคงทางเศรษฐกิจ ความมั่นคงในหน้าที่การงาน สถานะทางสังคม

ขั้นที่ 3 ความต้องการทางด้านสังคม (Social or Security Needs) เป็นความต้องการเกี่ยวกับการอยู่ร่วมกันอย่างมีเพื่อนพรรคพวก การได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่น และการเป็นส่วนหนึ่งของสังคม

ขั้นที่ 4 ความต้องการมีชื่อเสียง เกียรติยศได้รับการยกย่องทางสังคม (Esteem Needs) เป็นความต้องการเกี่ยวกับความมั่นใจในตนเอง ในเรื่องของความรู้ความสามารถ รวมทั้งความต้องการที่จะให้บุคคลอื่นยกย่องสรรเสริญ หรือเป็นที่ยอมรับนับถือในสังคม และความต้องการในด้านสถานภาพ

ขั้นที่ 5 ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จในชีวิต (Self-Actualization Needs) เป็นความต้องการขั้นสูงของมนุษย์ เป็นความต้องการที่อยากจะให้เกิดความสำเร็จในทุกสิ่งทุกอย่างตามความนึกคิดหรือตามความคาดหวังของตน

ทฤษฎีของ Maslow นี้ สามารถอธิบายถึงความพึงพอใจในการปฏิบัติงานได้ กล่าวคือความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรในองค์กรแต่ละระดับ จะมีความต้องการที่แตกต่างกันออกไป เช่น พนักงานระดับปฏิบัติการ และผู้บริหาร จะมีความพึงพอใจในการทำงานที่แตกต่างกัน

ทฤษฎีสองปัจจัยของ HERZBERG

(อ้างถึงใน Novabizz, 2005-2022) เฮอร์ซเบิร์ก ได้ตั้งทฤษฎีสองประการขึ้น ปัจจัยสองประการตามทฤษฎีนี้กล่าวถึงปัจจัยกระตุ้น (Motivators Factors) ซึ่งเป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพอใจในการทำงาน และปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) ซึ่งเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความไม่พอใจในการทำงาน

ปัจจัยกระตุ้น (Motivators Factors) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง เป็นปัจจัยที่จูงใจให้คนชอบ และรักงาน เป็นตัวการสร้างความพึงพอใจให้บุคคลในองค์กรปฏิบัติงาน มี 5 ประการ คือ

1. ความสำเร็จของงาน (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้น และประสบความสำเร็จอย่างดี ความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้น ครั้งเมื่อผลงานสำเร็จเกิดความรู้สึกพึงพอใจในผลสำเร็จของงานนั้น

2. การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การที่ได้รับการยอมรับนับถือ ไม่ว่าจะจากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อน จากผู้มาขอรับคำปรึกษา หรือจากบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับนับถือนี้อาจอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือการแสดงออกอื่นใดที่ทำให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ

3. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (Work itself) หมายถึง งานนั้นเป็นงานที่น่าสนใจต้องอาศัยความคิด ริเริ่มท้าทายให้ต้องลงมือทำ หรือเป็นงานที่มีลักษณะสามารถทำตั้งแต่ต้นจนจบได้โดยลำพังแต่ผู้เดียว

4. ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง การได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบในงานใหม่ ๆ และมีอำนาจรับผิดชอบอย่างเต็มที่ในงานนั้น ๆ โดยไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

5. ความก้าวหน้า (Advancement and growth in capacity) หมายถึง ได้รับเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ให้สูงขึ้นของบุคคลในองค์การการ มีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติม หรือได้รับการฝึกอบรม

ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors)

ปัจจัยค้ำจุนเป็นปัจจัยที่เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมของงานที่คนงานต้องเกี่ยวข้องอยู่เสมอ หากคนงานไม่ได้รับการตอบสนองในปัจจัยเหล่านี้เพียงพอก็แล้ว จะนำไปสู่ความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานได้ ปัจจัยค้ำจุนมีอยู่ 9 ประการ คือ

1. เงินเดือน หมายถึง เงินเดือน และการเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างเป็นธรรมในหน่วยงาน

2. โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต หมายถึง โอกาสที่จะได้รับการแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่ง และได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพ

3. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจอันดีและมีความสัมพันธ์อันดีกับ ผู้บังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน

4. ฐานะอาชีพ หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับของสังคม มีเกียรติ มีศักดิ์ศรี

5. เทคนิคการนิเทศ หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงาน หรือการยึดหลัก ความยุติธรรมในการบริหาร

6. นโยบายและการบริหารงาน หมายถึง การจัดการ การบริหารงานขององค์การ และการติดต่อสื่อสารในองค์การ

7. สภาพการปฏิบัติงาน ได้แก่ สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง สี เสียงอากาศ ชั่วโหมง

8. ความเป็นอยู่ส่วนตัว หมายถึง ความรู้สึกดีหรือไม่ดีอันเป็นผลที่ได้รับจากงานของเขา

9. ความมั่นคงในงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการปฏิบัติงาน และยั่งยืนของอาชีพ หรือความมั่นคงขององค์กร

ทฤษฎี X และทฤษฎี Y ของ Douglas McGregor

(อ้างอิงใน Novabizz, 2005-2022) ทฤษฎีนี้เป็นผลงานของ Douglas McGregor เมื่อบุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ย่อมทำให้ผลการปฏิบัติงานดีขึ้นตามไปด้วย ทฤษฎี X ได้ตั้งสมมติฐานเกี่ยวกับคนว่า มีลักษณะที่ไม่ดี ดังนี้

1. คนโดยทั่วไป ไม่ต้องการทำงาน ถ้ามีโอกาสหลีกเลี่ยงจะทำได้ทันที เพื่อตนจะได้ไม่ต้องเหน็ดเหนื่อยในการทำงานนั้น ๆ

2. คนไม่ชอบทำงาน ถ้าจะให้คนทำงานต้องมีการบังคับ ควบคุมดูแลอย่างใกล้ชิด มีรางวัลทำดี และทำโทษถ้าคนไม่ทำงาน

3. โดยทั่ว ๆ ไป คนจะหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ ไม่กระตือรือร้นที่จะทำงานแต่อยากมีความมั่นคง

สรุปแล้ว เป็นทฤษฎีที่มองคนในแง่ร้าย และคิดว่าคนมีความต้องการด้านร่างกายแต่เพียงอย่างเดียว ไม่มีความต้องการที่สูงขึ้นไป ดังนั้นทฤษฎีนี้ จึงเต็มไปด้วยการบังคับควบคุม ลงโทษ มากกว่าการที่จะจูงใจให้คนมองเป้าหมายอันสูงส่งทางสังคม หรือความสำเร็จสูงสุดในชีวิต

ทฤษฎี Y เป็นแนวทางสมัยใหม่ ตั้งสมมติฐานเกี่ยวกับคนในแง่ตรงกันข้ามกับทฤษฎี X คือ

1. โดยทั่ว ๆ ไป เชื่อว่าคนจะคอยหลีกเลี่ยงงานอยู่ตลอดเวลา เพราะถ้าเขาได้ทำงานที่ชอบ ร่วมทำงานกับคนที่ถูกใจ อยู่ในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม คนเราก็จะปรารถนาที่จะทำ แต่ถ้างานใดที่ต้องทำ เพราะถูกบังคับ ควบคุม คนอาจจะไม่ชอบทำงานนั้น ๆ ก็ได้

2. การควบคุมบังคับบัญชา บทลงโทษใด ๆ ไม่ใช่บรรทัดฐานที่ดีในการทำงานของมนุษย์ทางที่ดี ควรเปิดโอกาสให้เขาได้ทำงานที่เขาชอบ ให้รู้จักรับผิดชอบในงานของเขาเอง ซึ่งจะทำให้เขาเกิดความพอใจ และสามารถทำงานให้บรรลุเป้าหมายได้

3. การที่กล่าวว่าคนชอบปิดความรับผิดชอบ ไม่กระตือรือร้นในการทำงาน แต่ชอบความมั่นคงส่วนตัวเองนั้น เป็นความรู้สึกที่เกิดจากประสบการณ์เก่า ๆ มากกว่าลักษณะของคนไม่ได้มีคุณสมบัติดังกล่าวเพียงอย่างเดียว เพราะถ้าได้มีการจัดการบริหารที่ถูกต้องเหมาะสมสอดคล้องกับความต้องการแล้ว คนที่อยากทำงานและอยากมีความรับผิดชอบเพิ่มขึ้น

แนวคิดเกี่ยวกับการลาออกจากงาน

แนวโน้มการตัดสินใจลาออกจากงานเป็นความคิดของพนักงานที่ต้องการจะลาออกจากการทำงานเป็นบุคลากรขององค์กรที่ปฏิบัติงานอยู่เมื่อมีโอกาส เพื่อไปทำงานที่องค์กรแห่งใหม่ เนื่องจากไม่เป็นที่พอใจกับการทำงานในองค์กรหรือเปลี่ยนอาชีพ ดังนั้นแนวโน้มในการตัดสินใจลาออกจึงเป็นปัจจัยสำคัญในการพยากรณ์การลาออกจากงานได้เป็นอย่างดี

ไพรซ์ (Price, 1977) ให้ความหมายถึงระดับของการเคลื่อนไหวโดยเน้นถึงการเคลื่อนไหวของบุคคลข้ามขอบเขตการเป็นสมาชิกขององค์กรซึ่งเน้นการลาออกว่ามีลักษณะเป็นพลวัต (Dynamic) ส่วน Mobley กล่าวว่า การลาออกหมายถึง พนักงานขององค์กรสิ้นสภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรนั้น การสิ้นสภาพการเป็นสมาชิกลักษณะนี้อาจแบ่งออกเป็น 2 ประเภทคือ 1) การลาออกโดยสมัครใจ คือการสิ้นสภาพการเป็นสมาชิกขององค์กร โดยที่พนักงานเป็นผู้จัดการเอง 2) การลาออกโดยไม่สมัครใจ คือ การสิ้นสุดของสมาชิกขององค์กร โดยองค์กรเป็นฝ่ายจัดการให้ออกจากงาน เช่น การเกษียณอายุ

สรุปได้ว่า การลาออก คือ การสิ้นสภาพของพนักงานจากการเป็นสมาชิกขององค์กร การสิ้นสภาพนี้อาจเกิดจากความสมัครใจของพนักงาน หรือการลาออกแบบไม่สมัครใจ เนื่องจากองค์กรเป็นฝ่ายจัดการให้ลาออก

ไพรซ์ (Price) ได้สร้างตัวแบบการลาออกจากการเป็นสมาชิก โดยกำหนดตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับความสะดวกขั้นต้นในการลาออกจากการเป็นสมาชิกของพนักงานได้แก่ ระดับค่าตอบแทน ความสมานฉันท์ การติดต่อสื่อสารระดับปฏิบัติการ การติดต่อสื่อสารระดับทางการ การรวบอำนาจ ตัวแปรเหล่านี้มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจ และโอกาสของพนักงาน

ไพรซ์ อธิบายว่า ตัวแปรเป็นการตัดสินใจ ขั้นตอนในการลาออกจากการเป็นสมาชิกได้แก่ ระดับของค่าจ้างเงินเดือน ความสมานฉันท์ของบุคลากรในองค์กร หรือการสื่อสาร การรวมอำนาจ ซึ่งเป็นลักษณะการบังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชาแบบหนึ่ง ซึ่งตัวแปรต่างๆ เหล่านี้ มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจ โดยไพรซ์ (Price) ชี้ให้เห็นว่าความพึงพอใจในการทำงาน และโอกาสของบุคลากรเป็นตัวแปรที่แทรกซ้อนระหว่างการตัดสินใจของบุคลากรนั้นกับการลาออก ซึ่งอาจจะกล่าวโดยสรุปว่า ตัวแบบการลาออกตามแนวคิดของไพรซ์ ได้กำหนดตัวแปรต่างๆ ที่มีความสัมพันธ์กับการลาออกเป็น 3 ลักษณะ คือ

ตัวแปรที่เกี่ยวกับองค์กร ได้แก่ ระดับค่าจ้างเงินเดือน ความสมานฉันท์ของบุคลากรในองค์กร ระบบการติดตามการสื่อสาร เครื่องมือในการติดต่อสื่อสารและการรวบอำนาจ ซึ่งถือว่าเป็นตัวแปรโดยตรงต่อการลาออก

ตัวแปรที่เกี่ยวกับสภาพแวดล้อม ได้แก่ โอกาสของการเลือกงานมีมากน้อยเพียงใด ซึ่งถือว่าเป็นตัวแปรแทรกซ้อนระหว่างตัวแปรตามข้อ 1 และการลาออก

ตัวแปรที่เกี่ยวกับบุคลากรในองค์กร ได้แก่ ความพึงพอใจ ซึ่งเป็นทัศนคติในทางบวกของสมาชิกที่อยู่ในองค์กรนั้น

กรอบแนวคิดในการศึกษาวิจัย

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน โดยยึดทฤษฎีคุณลักษณะงาน (The Job Characteristics Model) ของแฮคแมน แอนด โอลแฮม ทฤษฎีมาสโลว์ (Maslow) ทฤษฎีเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg) ทฤษฎีแมกเกรเกอร์ (McGregor) และแนวคิดของ ไพรซ์ (Price) มาประยุกต์ใช้เป็นแนวทางในการกำหนดกรอบวิจัย เช่น ทฤษฎีแฮคแมน แอนด โอลแฮม ได้แก่ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย คุณภาพงาน ปริมาณงาน และด้านทักษะในการทำงาน ทฤษฎีแรงจูงใจของเฮิร์ซเบิร์ก ได้แก่ ความสำเร็จของ

งาน การได้รับการยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า เงินเดือน การปกครองบังคับบัญชา นโยบาย การบริหารงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ตัวแปรต้น

(Independent Variable)

นโยบายการขยายอายุเกษียณราชการ

- เงื่อนไขการขยายการเกษียณอายุ
- สมรรถนะ (Competency)
- ความรู้ (Knowledge)

ความสามารถในทางวิชาการ หรือ
ความสามารถเฉพาะตัว

- ทักษะ (Skills)
- สุขภาพที่ดี (Healthy) ผ่านการ
ตรวจสุขภาพทั้งทางร่างกายและจิตใจ

ปัจจัยส่วนบุคคล

1. เพศ
2. อายุตัว
3. อายุงาน
4. ระดับการศึกษา
5. สังกัด
6. ตำแหน่งงาน

ตัวแปรตาม

(Dependent Variable)

ความพึงพอใจในการทำงาน (Job Satisfaction)

- ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
- ความสำเร็จของงาน
- ความสำคัญของงาน
- การได้รับการยอมรับนับถือ
- ความรับผิดชอบ
- ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

การลาออกจากงาน (Turnover)

1. ตัดสินใจลาออก
2. ยังไม่ตัดสินใจ
3. ตัดสินใจไม่ลาออก

วิธีการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้อาศัยระเบียบวิธีวิจัยข้อมูลเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้วิธีการวิจัยเชิงการสำรวจ (Survey Method) จากการเก็บข้อมูลแบบสอบถาม (Questionnaire) โดยแบบสอบถามดังกล่าวมีลักษณะคำถามปลายปิด (Closed ended question) และให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบข้อใดข้อหนึ่ง ที่กำหนดไว้ตามข้อเท็จจริงและตรงตามความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามในเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างนโยบายการขยายอายุเกษียณราชการ ความพึงพอใจและการลาออกจากราชการ เพื่อศึกษาหาความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน การลาออกจากการทำงาน ด้วยการวิเคราะห์เพื่อความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ และตัวแปรตาม หรือเป็นการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่าง 2 ตัวแปรขึ้นไป

สรุปและข้อเสนอแนะ

การศึกษางานวิจัยเรื่อง “การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างนโยบายการขยายอายุเกษียณราชการ ความพึงพอใจและการลาออกจากราชการของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน” ยังอยู่ในขั้นตอนกระบวนการที่ยังศึกษารวบรวมข้อมูล ผลการศึกษา และการสรุปผลการศึกษา นำไปสู่การอภิปรายผล โดยผู้วิจัยได้ให้ความสำคัญกับการออกแบบเครื่องมือในการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและเครื่องมือในการวิจัย อย่างแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์บางประการเกี่ยวกับเนื้อหาข้อมูล โดยจะนำไปสู่คำตอบของคำถามในการวิจัย สมมติฐานในการวิจัยเป็นอย่างดี งานวิจัยนี้ถือว่าเกี่ยวข้องการเรื่องนโยบายแนวทางของภาครัฐที่ได้เคยมีข่าวสารในเรื่องของการขยายอายุเกษียณราชการออกมา และได้ชะลอเอาไว้ ผู้วิจัยเห็นว่าในปัจจุบันการเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุของโลกและประเทศไทย ถือได้ว่ามีความน่าสนใจเป็นอย่างยิ่ง จึงสนใจในประเด็นนี้ เป็นจุดที่ผู้วิจัยจะต้องค้นคว้ารวบรวมข้อมูลและเก็บข้อมูลศึกษาอย่างละเอียดถี่ถ้วนและมีความรอบคอบ เกิดเป็นงานวิจัยที่จะศึกษาเกิดขึ้นนั่นเอง

ผลที่คาดหวังของการศึกษาในครั้งนี้ คือ หากการมีการดำเนินนโยบายการขยายอายุเกษียณในราชการเกิดขึ้นในอนาคต ข้าราชการที่ปฏิบัติงานจนถึงข้าราชการที่ใกล้เกษียณอายุการทำงานจะมีความพึงพอใจในการทำงาน โดยรู้สึกอยากได้รับการจ้างงานด้วยปัจจัยหลายๆอย่างในชีวิต และความสามารถในบางตำแหน่งของข้าราชการในระบบราชการนั้น ถือว่ายังสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ มีทักษะความสามารถ สมรรถนะ และบางคนยังมีสุขภาพที่ยังประโยชน์อีกด้วย

กิตติกรรมประกาศ

ในการศึกษางานวิจัยชิ้นนี้ได้รับการให้คำปรึกษาและความกรุณาช่วยเหลือจากศาสตราจารย์ ดร.อัมพร ธารงลักษณ์ อาจารย์ที่ปรึกษา ที่ท่านคอยแนะนำ ชี้แนะแนวทางและช่วยเสนอแนะแนวทางการแก้ไขโดย ตลอดให้ คำปรึกษากับงานวิจัยชิ้นนี้เป็นอย่างดีที่สุด เพื่อให้ผู้วิจัยยังสามารถทำการศึกษาวิจัยได้ตามแผนที่ท่านได้วางเอาไว้ สุดท้ายอยากขอพระคุณครอบครัว บิดา มารดา ที่สนับสนุนทางการศึกษา รวมถึงกำลังใจจากพี่น้องน้องๆ และ เพื่อนทางมหาวิทยาลัยที่อยู่ข้างกันมาโดยเสมอในการศึกษา

เอกสารอ้างอิง

- กรรณิกา เจริญลักษณ์. (2545). **บทบาทผู้สูงอายุในฐานะเป็นผู้ให้การสนับสนุนแก่สังคม:ศึกษาเฉพาะกรณี ขมรมผู้สูงอายุในเขตกรุงเทพมหานคร.** (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ).มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์.
- กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน. (2566). **ประวัติกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน.** เมื่อวันที่ 1 เมษายน 2566, จาก <https://www.dsd.go.th/DSD/Home/History>
- กองเศรษฐกิจการแรงงาน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน.(2564). **รายงานการศึกษาวิจัยแนวทางการเพิ่มผลิต ภาพแรงงาน เพื่อพัฒนาคุณภาพของผลิตภาพแรงงานไทย.** เมื่อวันที่ 11 กุมภาพันธ์ 2566 จาก <http://warning.mol.go.th/uploadFile/pdf/pdf-2021-11-18-1637204645.pdf>
- ดร.อนรรักษ์ วัฒนนะถาวรวงศ์. (2563). **Public Administration PHD ความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction).** สืบค้น 18 มีนาคม 2566, จาก <http://anuruckwatanathawornwong.blogspot.com/2018/01/job-satisfaction.html>.
- ดวงสมร อุดมศรี. (2555). **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการดำรงค้อยู่ในองค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการธนาคาร ออมสิน ในจังหวัดเชียงใหม่.** (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, คณะ บริหารธุรกิจ, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ.
- นฤมล จินดา. (2554). **ปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจลาออกจากงานของพนักงานกรณีศึกษา : ภาควิชาพยาธิ วิทยา โรงพยาบาลรัฐบาลแห่งหนึ่ง.** (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ).มหาวิทยาลัยศรีปทุม, คณะวิทยาศาสตร์, สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์
- ประชาชาติธุรกิจ. (2562). **เกษียณ 60 ปี ได้ไปต่อ 36 อาชีพ กฎใหม่ ก.พ. แก้ปัญหาขาดผู้ชำนาญ.** เมื่อวันที่ 28 มีนาคม 2563 จาก <https://www.prachachat.net/csr-hr/news-399268>
- รศรินทร์ เกรย์ และคณะ. (2556). **มนต์คนใหม่ของนิยามผู้สูงอายุ : มุมมองเชิงจิตวิทยาตั้งสังคมและสุขภาพ.** กรุงเทพฯ: บริษัท โรงพิมพ์เดือนตุลา จำกัด.
- รัตนา แก้วเกตุ และ ดร.อนันต์ ช่างทอง. **การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแนวโน้มการตัดสินใจลาออกของ**

พนักงาน ธนาคารออมสินสำนักงานใหญ่. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย, 2561.

วิถีลักษณ์ จันทร์ธนะสมบัติ. (2552). **ทัศนะต่อการเป็นผู้สูงอายุที่มีความสุขของผู้สูงอายุในกรุงเทพมหานคร:**

กรณีศึกษาสาธารณสุข 40 บางแค. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต).มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์, ภาควิชาสังคมสงเคราะห์ศาสตร์, สาขาการบริหารและนโยบายสวัสดิการสังคม.

สำนักข่าวอิศรา.(2564). **บนทาง 2 แพร่ง! ขยายเกษียณอายุราชการ 'สกัดบำนาญพุ่ง-แต่งบบาน.** เมื่อวันที่ 10 กุมภาพันธ์ 2566 จาก <https://www.isranews.org/article/isranews-scoop/96599-gov-bureaucrat-Retirement-budget-pension-report.html>

อุไร เดชพลกรัง. (2554). **ทัศนะของนักศึกษามหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ต่อการเป็นผู้สูงอายุที่มีศักยภาพ.**

(วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์, ภาควิชาสังคมสงเคราะห์ศาสตร์, สาขาการบริหารและนโยบายสวัสดิการสังคม.

Carol T. KULIK, Susan RYAN, Sarah HARPER and Gerard GEORGE, “Aging Populations and Management: From the Editors”, (2014). *Academy of Management Journal*. 57, (4), 929-935. *Research Collection Lee Kong Chian School Of Business*.

Daron Acemoglu and Pascual Restrepo. 2017. “Secular Stagnation? The Effect of Aging on Economic Growth in the Age of Automation” *The American Economic Review* , Vol. 107, No. 5, *PAPERS AND PROCEEDINGS OF THE One Hundred Twenty-Ninth Annual Meeting OF THE AMERICAN ECONOMIC ASSOCIATION (MAY 2017)*, pp. 174-179.

Mobley, W. H. (1982). *Employee Turnover: Causes, Consequences and control*. New York: Addison-Wesley Publishing. Company Limited. Muchinsky, P. M. (2000).

Nicole Torka, Ivy Goedegebure, Inge van Ewijk and Jan Kees Looise.(2012) . “On the Motives and Needs for Work beyond Age 65: Comparing Voluntary Workers versus Agency Workers”. *Zeitschrift für Personalforschung / German Journal of Research in Human Resource Management* , 2012, Jahrg. 26, H. 2 (2012), pp. 167-188.

Novabizz. (2005-2022). **ความพอใจในงาน (Job Satisfaction).** เมื่อวันที่ 18 มีนาคม 2566, จาก <https://www.novabizz.com/NovaAce/Behavior/job-satisfaction.htm>

SUSAN A. MCDANIEL, LLOYD L. WONG and BONNIE WATT.(2015) “An Aging Workforce and the Future Labour Market in Canada” *Canadian Public Policy / Analyse de Politiques* , June / juin 2015, Vol. 41, No. 2 (June / juin 2015), pp. 97-108.

การพัฒนาทุนมนุษย์ในการจัดการกิจการสาธารณะของประเทศไทย Human Capital Development in Public Affairs Management in Thailand

บุญตัน ดอกไธสง¹ และประเวศน์ มหารัตน์สกุล
Boonton Dockthaisong¹ and Pravej Maharutsakul

บทคัดย่อ

วัตถุประสงค์บทความวิชาการนี้เพื่อศึกษาคุณลักษณะทุนมนุษย์ที่มีผลต่อการจัดการกิจการสาธารณะของประเทศไทยอย่างมีประสิทธิภาพ การจะดำเนินการเป็นผลสำเร็จได้ รัฐบาลควรลงทุนการศึกษาตั้งแต่ระดับประถมศึกษาถึงระดับปริญญาตรี มิใช่ให้สถาบันการศึกษาเก็บค่าเล่าเรียนจากนักศึกษา เพื่อมาเป็นค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานและค่าจ้างครู อาจารย์ รัฐบาลต้องเป็นฝ่ายลงทุนในทุนมนุษย์ผ่านการศึกษา การฝึกอบรมประชาชน และการสาธารณสุขที่ได้มาตรฐาน เพื่อยกระดับทุนมนุษย์ให้มีคุณลักษณะที่มีปัญญาความรอบรู้ในด้านทักษะพื้นฐาน เช่น การรู้หนังสือ การคิดเลขเป็น และทักษะขั้นสูง เช่น ความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีสำหรับการผลิต ทักษะด้าน IT ปัญญาประดิษฐ์ (AI) การแก้ปัญหาและการทำงานเป็นทีม เป็นต้น รัฐบาลต้องมีการปฏิรูปการจัดการกิจการสาธารณะให้เสมือนผู้ประกอบการที่เรียกว่าการจัดการกิจการสาธารณะแนวใหม่ เพื่อเอื้อสนับสนุนให้มีการเพิ่มผลิตภาพในการจัดการกิจการสาธารณะของประเทศไทยทั้งในด้านเศรษฐกิจและสังคมได้อย่างต่อเนื่อง การดำเนินการดังกล่าวจะส่งผลต่อการเจริญเติบโตของประเทศไทยในระยะยาว

คำสำคัญ: การพัฒนาทุนมนุษย์, การจัดการกิจการสาธารณะ, ประเทศไทย.

¹ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย อีเมล boonton.1939@gmail.com

¹ King Prajadhipok's Institutions, Email address : boonton.1939@gmail.com

Abstract

The objective of this academic article is to study the characteristics of human capital that affect the effective management of public affairs in Thailand. To be successful, the government should invest in scholarships from primary to undergraduate level by not letting the educational institutions to collect tuition fees from students to cover operating costs and wages for teachers. Government must invest in human capital through standardized education, people training and public health to raise up human capital to be characterized by intelligence and knowledge on the basic skills, literacy arithmetic and advanced skills such as knowledge of manufacturing technologies, IT skills, artificial intelligence (AI), problem solving and teamwork etc. Government must reform the management of public affairs to be liked an entrepreneur, called the new public management; NPM. to continually support and increase the productivity of public affairs management in Thailand both in economic and social aspects. If it is doing so, It will affect the growth of the country in the long run.

Keyword: Human Capital Development, Public Affairs Management, Thailand.



บทนำ

ประเทศไทยมีการบริหารประเทศโดยมีการแบ่งหน้าที่ในการจัดการสาธารณะออกเป็น 19 หน้าที่หลักที่รู้จักกันมี 19 กระทรวงกับอีก 1 สำนักนายกรัฐมนตรีรวมทั้งหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่ากระทรวง หรือกรม ซึ่งเป็นการจัดแบ่งโครงสร้างเพื่อทำหน้าที่ในการจัดการกิจการสาธารณะภายใต้การบริหารของรัฐบาลที่มีอำนาจเหนือทุกคนในอาณาจักร เพื่อแก้ปัญหาส่วนรวมให้แก่ประชาชนในสังคมด้วยการจัดให้มีสินค้าและบริการเพื่อดำรงไว้ซึ่งความสงบเรียบร้อยของสังคม (Pennock and Smith,1964) การจัดการกิจการสาธารณะจึงเน้นในสองด้านคือการพัฒนาเศรษฐกิจซึ่งเป็นเรื่องของการผลิตสินค้าและให้บริการและอีกด้านหนึ่งเป็นการพัฒนาสังคมให้สงบเรียบร้อย การจะทำให้ภาวะดังกล่าวเกิดขึ้นได้จริง จึงเป็นหน้าที่ของฝ่ายการเมืองและรัฐบาลที่จะจัดการกิจการสาธารณะให้มีความเจริญเติบโต โดยทั่วไปจะอธิบายในมิติของการพัฒนาประเทศ กล่าวโดยรวมกิจการสาธารณะเป็นเรื่องทั้งทางเศรษฐกิจและสังคมนั่นเอง ที่ผ่านมามีประเทศไทยมีการจัดการกิจการสาธารณะในรูปของการพัฒนาประเทศโดยใช้แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติเป็นเครื่องมือในการพัฒนา ตั้งแต่มีแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 1 ปี พ.ศ. 2504 จนถึงปัจจุบัน ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566-2570) โดยทั่วไปการจัดการกิจการสาธารณะของรัฐบาลมีการศึกษาในมุมของการพัฒนาประเทศหรือการพัฒนาเศรษฐกิจ เพราะมองว่าเป็นเรื่องเดียวกัน ดังที่ภัทรชมน รัตนางกูร (2009) กล่าวว่า การพัฒนาประเทศคือการพัฒนาเศรษฐกิจให้มีขีดความสามารถในการผลิตและการแข่งขันสูงขึ้น การพัฒนาสิ่งแวดล้อมให้เกิดความสมดุลในระบบนิเวศ การพัฒนาเทคโนโลยีที่เหมาะสม การพัฒนาทางด้านจิตใจ รวมทั้งการพัฒนาชนบทให้เป็นระบบและเกิดผลอย่างมีประสิทธิภาพ หากพิจารณาในขอบเขตของประเทศที่มีองค์ประกอบได้แก่ประชาชน (Population) ที่อาศัยอยู่ร่วมกันบนอาณาเขตที่มีความชัดเจน (Territory) โดยรัฐบาล (Government) ตัวแทนของประชาชนมีอำนาจอธิปไตยไม่ตกอยู่ใต้อาณัติของชาติอื่นในการบริหารประเทศ (Sovereignty) การจะดำเนินการดังกล่าวได้ ประชาชนต้องมีคุณภาพจึงจะทำให้องค์ประกอบอื่นมีความเข้มแข็งตามไปด้วย ในทางกลับกันถ้าประชาชนไม่มีคุณภาพองค์ประกอบอื่นจะอ่อนแอ ดังกล่าวเป็นการมองในเชิงการเมืองและการปกครอง แต่ถ้ามองในเชิงการจัดการองค์การ ประเทศถือเป็นองค์การประเภทหนึ่งประกอบด้วยประชาชนที่มีบทบาทสองหน้าที่ได้แก่หน้าที่สนับสนุน (Staff Function) คือข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐ อีกหน้าที่หนึ่งคือประชาชนและภาคธุรกิจเอกชน ทำหน้าที่เป็นหน่วยผลิตสินค้าและบริการของประเทศ(Line Function) ดังนั้นการจะทำให้ประเทศมีความเจริญเติบโตต้องอาศัยประชาชนและเอกชนภาคธุรกิจเป็นผู้ผลิตสินค้าและบริการเพื่อบริโภคภายในประเทศและส่งออกไปยังตลาดต่างประเทศเพื่อนำเงินตราต่างประเทศเข้ามาสร้างความมั่งคั่งและเป็นเงินทุนสำรองให้กับระบบการเงินของประเทศ

ปัจจุบันเป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปว่าการที่ประเทศจะมีความสามารถในการผลิต ต้องอาศัยประชาชนที่มีสภาพเป็นทุนมนุษย์(Human Capital) เนื่องจากเชื่อว่าทุนมนุษย์มีผลโดยตรงต่อการเติบโตทางเศรษฐกิจ อัตราการเติบโตของผลิตภัณฑ์มวลรวมขึ้นอยู่กับอัตราการสะสมของทุนมนุษย์และนวัตกรรม (Bundell et al,1999:1-

23) ดัชนีสหรัฐอเมริกาในรอบ 50 ปีการเปลี่ยนแปลงเพิ่มระดับการศึกษาของแรงงานทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้น 33% (Griliches,1997:1-22) และพบว่าประเทศอังกฤษแรงงานที่มีทักษะสูงที่มีเพียง 1% ของแรงงานของประเทศทำให้ผลผลิตต่อปีในสหราชอาณาจักรเพิ่มขึ้น 0.42 ถึง 0.63% (Jenkins,1995) เป็นที่ประจักษ์ชัดว่าแรงงานในฐานะทุนมนุษย์ที่มีที่มาจากการศึกษาและทักษะมีผลโดยตรงต่อการจัดการสาธารณะให้เจริญเติบโตได้ ดังนั้นการบริหารประเทศที่จะทำให้การจัดการกิจการสาธารณะมีการเติบโตอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต้องอาศัยทุนมนุษย์ทั้งในส่วนที่ทำหน้าที่สนับสนุนและหน้าที่ผลิตของประเทศ

ประเทศไทยได้มีการพัฒนามาหลายทศวรรษแต่ไม่สามารถพัวพันกับดักประเทศที่มีรายได้ปานกลาง พัฒนาจนถึงระดับที่ประชาชนมีรายได้สูงและเป็นประเทศพัฒนาแล้ว ทั้งๆที่มีการพัฒนาประเทศโดยใช้คนเป็นศูนย์กลาง เริ่มตั้งแต่แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 8 (พ.ศ.2540-2544) (สรเสริญ วงศชะอุ่ม,2554) แต่การพัฒนาประเทศไม่ได้เจริญเติบโตเท่าที่ควรจะเป็น ดูได้จากการเติบโตของผลิตภัณฑ์มวลรวมภายในประเทศ (Gross Domestic Product; GDP) มีขนาดราว 16-17 ล้านล้านบาทมาหลายปีตั้งแต่ปี พ.ศ. 2553 – 2562 เศรษฐกิจประเทศไทยเติบโตเฉลี่ยต่อปีต่ำกว่าร้อยละ 5 และปี พ.ศ.2563 เศรษฐกิจไทยติดลบร้อยละ 7.4 (ลงทุนแมน ,2020; ธนาคารแห่งประเทศไทย,2565) เมื่อพิจารณา GDP ต่อหัวต่อปีเท่ากับ 7,066.2 ดอลลาร์สหรัฐอเมริกา หรือ 247,317บาท (World Bank,2023) และมีรายได้เฉลี่ยต่อคนต่อปี 252,465 บาท (ฐานเศรษฐกิจ,2565) ซึ่งตามมาตรฐานของประเทศที่พัฒนาแล้วต้องมีรายได้เท่ากับ 438,760 บาทต่อคนต่อปี (World Bank,2021) ปัญหาอีกด้านหนึ่งเป็นปัญหาสังคมที่มีการทุจริตสูงในระบบราชการ ดังที่องค์กรเพื่อความโปร่งใสนานาชาติประเมินความโปร่งใสของไทยได้คะแนนประจำปี พ.ศ.2563 เท่ากับ 36 คะแนนจากเต็ม 100 และมีแนวโน้มลดลง (MGRonline,2565) ปัญหาการทุจริตมีผลกระทบบั่นทอนการพัฒนาประเทศในทุกด้าน ปราบปรามการฉ้อโกงกล่าวปฏิเสธรมิได้ว่าเป็นผลสืบเนื่องจากคุณภาพทุนมนุษย์ของไทย ดังที่ Michael Funke และ Holger Strulik (2000:491-515) อธิบายว่าในช่วงแรกของการเจริญเติบโตของประเทศมีผลจากทรัพยากรกายภาพและความก้าวหน้าของเทคโนโลยี แต่เมื่อมีการสะสมความรู้ผ่านการศึกษาและการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่องการเจริญเติบโตไปสู่ขั้นที่สูงขึ้นของการพัฒนากิจการสาธารณะมาจากทุนมนุษย์ ดังนั้นการศึกษาคุณลักษณะทุนมนุษย์ที่มีผลต่อการจัดการกิจการสาธารณะของประเทศไทยอย่างมีประสิทธิภาพ จึงเป็นวัตถุประสงค์ของบทความนี้ และเพื่อให้เข้าใจคุณลักษณะทุนมนุษย์มีผลกระทบต่อจัดการกิจการสาธารณะดังกล่าว จำเป็นต้องศึกษาความหมายและความสำคัญของ ทุนมนุษย์และปัญญาประดิษฐ์ AI กระบวนการพัฒนาทุนมนุษย์ การจัดการกิจการสาธารณะ ความสัมพันธ์ระหว่างทุนมนุษย์และการบริหารกิจการสาธารณะ ดังต่อไปนี้

เนื้อหา

ทุนมนุษย์ และปัญญาประดิษฐ์(AI)

การจะเข้าใจทุนมนุษย์ได้ดีขึ้น จำเป็นต้องเข้าใจความหมายของคำว่า “ทุน” ตรงกับภาษาอังกฤษ (Capital) ซึ่งมีหลายความหมาย แต่ที่นิยมใช้ทางเศรษฐศาสตร์ หมายถึงสิ่งที่นำไปใช้ในการผลิตสินค้าและบริการ สามารถแบ่งออกเป็น 2 ประเภทได้แก่เงินทุน และสินค้าประเภททุนเช่น เครื่องจักร เครื่องมือ โรงงาน ที่ดิน เป็นต้น กล่าวโดยรวมทุนหมายถึงปัจจัยที่มนุษย์ใช้ในการผลิตสินค้าและบริการแต่ไม่รวมถึงทรัพยากรที่เกิดขึ้นเองตามธรรมชาติเช่นภูเขา น้ำในแม่น้ำ ป่าไม้ ชายทะเล เป็นต้น ถ้ามองในเชิงทุนมนุษย์หมายถึงสิ่งที่มีผลต่อการผลิตสินค้าและบริการ นักเศรษฐศาสตร์สมัยใหม่จึงถือเอาความรู้ ทักษะ และสุขภาพที่ดีมีผลโดยตรงต่อผลิตภาพในการจัดการการผลิต ในอดีตการเติบโตทางเศรษฐกิจส่วนใหญ่ขึ้นอยู่กับสินทรัพย์ทางกายภาพที่จับต้องได้ เช่น ที่ดิน โรงงาน วัสดุอุปกรณ์ ฯลฯ และถือว่าแรงงานเป็นองค์ประกอบที่จำเป็น นักเศรษฐศาสตร์สมัยใหม่ดูเหมือนจะมีความเห็นตรงกันว่าการศึกษาและการดูแลสุขภาพเป็นกุญแจสำคัญในการพัฒนาทุนมนุษย์และเพิ่มผลผลิตทางเศรษฐกิจของประเทศ (Becker,1993) และดิกชันนารี Merriam Webster ให้ความหมายทุนมนุษย์หมายถึง ทักษะ (Skills) ความรู้ (Knowledge) และคุณสมบัติของบุคคล กลุ่ม หรือแรงงานที่ถือเป็นทรัพย์สินทางเศรษฐกิจ ทุนมนุษย์จึงเป็นแนวคิดที่มีความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถของมนุษย์และผลตอบแทนทางเศรษฐศาสตร์ ซึ่งความสามารถนั้นมาจากความรู้ ประสบการณ์ ทักษะ และคุณสมบัติส่วนบุคคล เช่น มีความสามารถในการแก้ปัญหา (Problem Solving) มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เป็นต้น แต่ถ้ามองแหล่งที่มาของทุนมนุษย์ได้แก่ การศึกษา การฝึกอบรม ประสบการณ์ และสุขภาพสมบูรณ์ (Good Health) จะเห็นว่าทุนมนุษย์ให้ความสำคัญกับการศึกษาโดยเชื่อว่าการศึกษาที่สูงขึ้นจะมีผลตอบแทนทางเศรษฐกิจที่สูงขึ้นตามด้วย ซึ่งโดยทั่วไปเรารู้ว่าผู้ที่มีการศึกษาสูงมีโอกาสที่จะได้รับค่าจ้างค่าตอบแทนที่สูงกว่าผู้ที่มีการศึกษาต่ำ กล่าวโดยสรุปทุนมนุษย์หมายถึงมูลค่าทางเศรษฐกิจที่มีผลจากความรู้ ทักษะและประสบการณ์ของมนุษย์ รวมถึงการศึกษา การฝึกอบรม สติปัญญา สุขภาพ และแม้แต่คุณสมบัติต่างๆ เช่น ความภาคภูมิใจ การตรงต่อเวลา เป็นต้น ทุนมนุษย์ถือเป็นสินทรัพย์ ไม่มีตัวตน (Intangible asset) จึงไม่สามารถบันทึกรายการอยู่ในงบดุลของบริษัท หรือบัญชีเดินสะพัดของประเทศได้ แต่เป็นที่รับรู้กันว่ามีคุณสมบัติโดยตรงกับผลิตภาพในการผลิตและความสามารถในการทำกำไร

ทุนมนุษย์ที่มีคุณค่าต่อการจัดการทั้งในระดับองค์กรและประเทศประกอบด้วย 3 ทุน (Lynda Gratton และ Sumantra Ghoshal (2003:1-10) ได้แก่ **หนึ่ง** ทุนทางปัญญา (Intellectual Capital) ประกอบด้วย ความรอบรู้และความฉลาดที่เกิดจากการเรียนรู้ ประสบการณ์ที่มนุษย์สะสมไว้และที่ฝึกปฏิบัติจนเกิดเป็นทักษะ ความเชี่ยวชาญ รวมทั้งความรู้ที่อยู่ในตัวเราที่เรียกว่าความรู้โดยนัย (Implicit Knowledge) และความรู้ด้านลึก (Tacit Knowledge) ที่เป็นความสามารถพิเศษ **สอง** ทุนทางสังคม (Social Capital) ที่มนุษย์จะทำงานได้ดีต้องมีเครือข่ายความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ลูกค้า สมาชิกในสังคม เป็นต้น **สาม** ทุนทางอารมณ์ (Emotional Capital) ประกอบด้วยคุณลักษณะส่วนบุคคล เช่น การรับรู้ตนเอง (Self-Awareness) ความมีศักดิ์ศรี (Dignity)

ความซื่อสัตย์ทั้งต่อหน้าและลับหลัง (Integrity) การมีความยืดหยุ่น (Resilience) เป็นต้น ผู้เขียนเห็นว่ามีทุนอีกประเภทหนึ่งที่มีความสำคัญไม่แพ้กันคือ ทุนทางเทคโนโลยี (Technology Capital) ปัจจุบันได้มีการสร้างเครื่องจักรสมองกลปัญญาประดิษฐ์ที่รวมเอาความสามารถของเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Technology) และความสามารถของมนุษย์รวมเข้าด้วยกันเป็นหุ่นยนต์ที่สามารถทำงานได้เสมือนมนุษย์ และมีการใช้หุ่นยนต์ปัญญาประดิษฐ์ในเกือบทุกวงการ ในอนาคตข้างหน้าอันใกล้นี้เทคโนโลยีควอนตัม (Quantum Technology) เป็นเทคโนโลยีขั้นสูงจะมาทำหน้าที่ทดแทนเทคโนโลยีดิจิทัล ซึ่งจะมีความสามารถในการประมวลผลเร็วกว่าเทคโนโลยีดิจิทัลที่ใช้อยู่ในปัจจุบันถึง 100 ล้านเท่า สิ่งที่เป็นปัญญาประดิษฐ์ยิ่งเสมือนมนุษย์จริงมากขึ้น

ทุนมนุษย์ในด้านทางปัญญาดังกล่าวข้างต้นสอดคล้องกับปรัชญาของพระพุทธเจ้าที่ยังไม่นับเอาความรู้เป็นทุนมนุษย์ ศาสนาพุทธถือความรู้หรือความฉลาดที่เกิดจากการสดับเล่าเรียน คติวิเคราะห์ และการภาวนา ที่เรียกว่า “ปัญญา”(Intelligence) เป็นทุนมนุษย์ซึ่งพระพุทธองค์ได้จำแนก เป็น 3 ระดับได้แก่ สุตมยปัญญา เป็นความรู้ที่เกิดจากการฟังและการเล่าเรียน จินตมยปัญญา เป็นความรู้ที่เกิดจากการคิดวิเคราะห์ และภาวนามยปัญญา เป็นความรู้ที่เกิดแต่การฝึกอบรมลงมือปฏิบัติ การคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ออกแบบนวัตกรรมใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อกิจการสาธารณะ เป็นต้น โดยปัญญาทั้งสามต้องอยู่ภายใต้สภาวะธรรมตั้งแต่เริ่มคิดถูกต้องชอบธรรมด้วยสัมมาทิฐิ (สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์;ป.อ.ปยุตโต), 2561) ภาวนามยปัญญาที่มนุษย์ได้คิดค้นนวัตกรรม หรือปัญญาประดิษฐ์ (Artificial Intelligence; AI) จะต้องไม่มีวัตถุประสงค์ในการทำลายล้าง เช่นฆ่ากัน จึงนับเป็นทุนมนุษย์ที่สร้างสรรค์ดีงาม

นวัตกรรมที่เป็นปัญญาประดิษฐ์ต้องอาศัยภาวนามยปัญญาในการสร้างสรรค์เครื่องจักรให้สามารถเรียนรู้ข้อมูลและพฤติกรรมในอดีตโดยการปรับแต่งข้อมูลป้อนเข้าในระบบเครื่องจักร(Machine Learning) ที่มีชุดคำสั่งหรือข้อมูลสำหรับปฏิบัติการคำสั่งใดคำสั่งหนึ่งที่มีความสามารถในการทำความเข้าใจ เรียนรู้องค์ความรู้ต่างๆ ในแต่ละกระบวนการที่ออกแบบไว้ (Algorithm) อาทิ การรับรู้ การเรียนรู้ การให้เหตุผล และการแก้ปัญหาต่างๆ สามารถได้ตอบสนองกับมนุษย์ได้ เครื่องจักรที่มีความสามารถเหล่านี้ถือว่า ปัญญาประดิษฐ์ (AI: Artificial Intelligence) เป็นแหล่งรวมความสามารถของมนุษย์และเทคโนโลยีเข้าด้วยกันที่ทำหน้าที่เปรียบเสมือนมนุษย์ ตัวอย่างของปัญญาประดิษฐ์เช่น คอมพิวเตอร์ที่เล่นหมากรุกได้ เครื่องบินไร้คนขับ โดรน รถยนต์ไร้คนขับ หุ่นยนต์ผ่าตัด เป็นต้น ปัญญาประดิษฐ์ถูกคิดค้นผลิตขึ้นมาเพื่อผ่อนแรงและช่วยมนุษย์ทำงานที่ในมิติของความเร็ว ความแม่นยำ การทำงานพร้อมกัน ความเป็นอัตโนมัติ ฯลฯ ตัวอย่างที่สามารถใช้เป็นบทสอนที่ควรเอาเป็นแบบอย่างที่รัฐบาลไทยต้องมีนโยบายพัฒนาและใช้ประโยชน์จาก AI เป็นวาระของชาติ ดังที่ประธานาธิบดีโรนัลด์ ทรัมป์ (Donald J. Trump) ได้มีนโยบายให้มีการนำปัญญาประดิษฐ์มาใช้ในกิจการสาธารณะ(Public Administration) ในด้านต่างๆ เช่น ด้านนโยบายและหลักการ ให้ประยุกต์ใช้ปัญญาประดิษฐ์ (AI) ที่จะขับเคลื่อนการเติบโตของเศรษฐกิจสหรัฐอเมริกา ยกกระดับเศรษฐกิจและความมั่นคงของชาติ และพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนอเมริกัน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัญญาประดิษฐ์ที่ส่งผลกระทบต่อภารกิจของฝ่ายบริหารและหน่วยงานเกือบ

ทั้งหมด รวมทั้งส่งเสริมและปกป้องความก้าวหน้าด้าน AI ของสหรัฐอเมริกา ให้หน่วยงานรัฐมีหน้าที่และความรับผิดชอบในการคิดริเริ่มที่ใช้ AI โดยให้ประสานงานผ่านสภาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ และหน่วยงานที่ดำเนินการวิจัยและพัฒนา AI ขั้นพื้นฐาน พัฒนาและปรับใช้แอปพลิเคชันของเทคโนโลยี AI จัดหาทุนด้านการศึกษา การลงทุนของรัฐบาลกลางในการวิจัยและพัฒนา AI เป็นต้น (National Academy of Public Administration, 2019) จะเห็นว่ารัฐบาลสหรัฐอเมริกาเล็งเห็นความสำคัญของปัญญาประดิษฐ์ในกิจการสาธารณะ อันจะยังประโยชน์แก่ประชาชนและประเทศชาติโดยรวม

กระบวนการพัฒนาทุนมนุษย์

ทุนมนุษย์ที่มีคุณภาพส่งผลต่อการบริหารประเทศในกิจการสาธารณะ เนื่องจากทฤษฎีทุนมนุษย์ตั้งอยู่บนสมมติฐานที่ว่าการศึกษาในระบบที่มีมาตรฐานสูงเป็นเครื่องมือที่จำเป็นอย่างยิ่งต่อการปรับปรุงความสามารถในการผลิตของประชาชน ทฤษฎีทุนมนุษย์เน้นย้ำถึงวิธีการเพิ่มผลผลิตและประสิทธิภาพของการทำงานโดยการเพิ่มระดับความรู้ความเข้าใจและความสามารถของประชาชนที่มีประสิทธิภาพทางเศรษฐกิจ พบว่าส่วนหนึ่งเป็นผลผลิตของความสามารถที่มีมาแต่กำเนิดและอีกส่วนหนึ่งมาจากการลงทุนในมนุษย์ การให้การศึกษาตามระบบถูกมองว่าเป็นการลงทุนในทุนมนุษย์ ซึ่งผู้เสนอทฤษฎีทุนมนุษย์ได้พิจารณาว่ามีค่าเท่ากันหรือค้ำค่ากว่าทุนทางกายภาพอย่างไรก็ดี ทุนมนุษย์เป็นคำกว้าง ๆ ไม่ได้ให้ความหมายเฉพาะเจาะจงว่าต้องพัฒนาทุนมนุษย์ให้มีความสามารถเพียงใด เพียงแต่อธิบายทุนมนุษย์ประกอบด้วยทุนทางปัญญา ทุนทางสังคมและทุนทางอารมณ์โดยมีแหล่งที่มาของทุนคือการศึกษา การฝึกอบรม ทักษะและสุขภาพที่ดี ประเด็นที่เป็นข้อสังเกตคือแรงงานไทยส่วนใหญ่มีการศึกษา อาจเรียกได้ว่ามีทุนมนุษย์ แต่ทำไมระดับการพัฒนาประเทศ การพัฒนาเศรษฐกิจจึงไม่มีผลิตภาพ การจัดการกิจการสาธารณะไม่มีประสิทธิภาพประสิทธิผล ในทางทฤษฎีนักเศรษฐศาสตร์สมัยใหม่อย่าง Becker (1962: 9-49) บอกเพียงว่าในเชิงมหภาคต้องพัฒนาประชาชนโดยการสร้างทักษะพื้นฐาน เช่นการรู้หนังสือ การคิดเลขเป็น และทักษะขั้นสูง เช่น ความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีสำหรับการผลิต การแก้ปัญหาและการทำงานเป็นทีม เป็นต้น และยังเสนอว่าการลงทุนในทุนมนุษย์วัยเด็กและเยาวชนจะมีมูลค่าและเกิดประโยชน์ในระยะยาว

การพัฒนาทุนมนุษย์จึงควรเริ่มที่ระบบการศึกษาของประเทศที่มีใช้เพียงการศึกษาให้รู้เข้าใจศาสตร์ที่เป็นพื้นฐานทั่วไป ศาสตร์ประยุกต์ ศาสตร์บริสุทธิ์ (Pure Science) และความรู้ที่คนรุ่นใหม่ต้องได้รับในส่วนที่เหมาะสมซึ่งคนรุ่นก่อนได้สั่งสมไว้แล้วเท่านั้น แต่ควรให้ความรู้ที่มีอยู่เพื่อพัฒนาผลิตภัณท์ใหม่ แนะนำกระบวนการและวิธีการผลิตใหม่ ๆ และการบริการสังคมได้อย่างไร ผู้คนต้องได้รับการสนับสนุนให้พัฒนาแนวคิดผลิตภัณท์ กระบวนการ และวิธีการใหม่ทั้งหมดด้วยวิธีการที่สร้างสรรค์ (Babalola, 2003) จากความสำคัญของการศึกษา แนวคิดเรื่องทุนมนุษย์ได้ถูกนำไปเป็นวาทกรรมมากมายในด้านการเติบโตและการพัฒนาทางเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ และเป็นที่ยอมรับกันทั่วไปว่าการปรับปรุงด้านการศึกษาช่วยเร่งผลิตผลและนำไปสู่การพัฒนาเทคโนโลยีและการพัฒนาในทุกด้าน มองอีกมุมหนึ่งจึงเป็นการปรับปรุงพัฒนาทุนมนุษย์นั่นเอง ดังนั้น การศึกษาเป็นการลงทุนในทุนมนุษย์ การฝึกอบรมในองค์กรธุรกิจเอกชนเป็นการลงทุนในทุนมนุษย์เช่นกัน การที่

รัฐบาลมีนโยบายให้สถาบันการศึกษาพัฒนาทุนมนุษย์โดยให้แต่ละสถานศึกษาสามารถหารายได้เลี้ยงตัวเองจากค่าใช้จ่ายของนักเรียนและนักศึกษา นโยบายเช่นนี้อาจกล่าวได้ว่ารัฐบาลไม่ได้ให้ความสำคัญกับการลงทุนในทุนมนุษย์ของประเทศอย่างแท้จริง แนวคิดนโยบายเช่นนี้จะส่งผลกระทบต่อการพัฒนาประเทศทุกด้านในระยะยาวจะทำให้ประชาชนที่ฐานะของครอบครัวยากจน หรือประสพภาวะเศรษฐกิจผันผวนตกต่ำได้ส่งผลกระทบต่อทุนมนุษย์ ทำให้ประชาชนที่เป็นเด็กเยาวชนออกจากระบบการศึกษามีแนวโน้มเพิ่มขึ้น

แนวคิดที่ว่าการศึกษาก่อให้เกิดผลในเชิงบวกต่อการจัดการสาธารณะ กระนั้นการพัฒนาเศรษฐกิจจึงนั้นไม่ใช่เรื่องใหม่ นักเศรษฐศาสตร์คลาสสิกนาม Adam Smith (1976) ได้สะท้อนถึงความคิดก้าวหน้าทางสังคมที่ได้รับแรงงานและประชาชนมีการศึกษาเข้าสู่ระบบการผลิตมากขึ้น โดยเห็นว่ายิ่งมีการสอนมากเท่าไร พวกเขาก็ยิ่งไม่ต้องรับผิดชอบต่อความหลงผิดในความกระตือรือร้นและความเชื่อโชคลาง สมิธมองการศึกษาว่ามีความสำคัญต่อการทำงานที่เหมาะสม ไม่เพียงแต่ในด้านเศรษฐกิจเท่านั้น แต่ยังรวมถึงสังคมประชาธิปไตยด้วย อย่างไรก็ตามการลงทุนทางการศึกษาเพื่อพัฒนาทุนมนุษย์ของประเทศควรคำนึงถึงหลักเกณฑ์บางประการด้วย (Psacharopoulos and Woodhall, 1997) เช่น

1. ผลตอบแทนทางเศรษฐกิจโดยตรงต่อการลงทุน ในแง่ของความสมดุลระหว่างค่าเสียโอกาสของทรัพยากรและผลประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับในอนาคต

2. ผลตอบแทนทางเศรษฐกิจทางอ้อมในรูปของผลประโยชน์ที่ได้จากการลงทุนทางการศึกษาที่มีผลกระทบต่อสมาชิกอื่นๆ ในสังคม

3. การกระจายโอกาสทางการศึกษาทางภูมิศาสตร์และสังคม การศึกษาที่ได้มาตรฐานไม่ควรกระจุกอยู่ในเมืองและเมืองหลวงเท่านั้น รัฐบาลควรกระจายบุคลากรทางการศึกษาที่เก่งและมีการประยุกต์ใช้ปัญญาประดิษฐ์เป็นอุปกรณ์ช่วยสอน

4. การกระจายผลประโยชน์ทางการเงินและภาระด้านการศึกษา

สำหรับประเทศไทยเกณฑ์ทั้งสี่ข้างต้นยังไม่เป็นการเพียงพอ ผู้เขียนเห็นว่ารัฐบาลไทยต้องปรับแนวคิดนโยบายการลงทุนการศึกษาด้านสังคมศาสตร์เพียงเพราะต้นทุนเฉลี่ยต่อหัวต่ำ ต้องรีบทบทวน เพราะในอนาคตการเจริญเติบโตของประเทศในทุกด้าน มาจากฐานความรู้หรือภูมิปัญญาทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี การลงทุนในทุนมนุษย์ด้านสังคมศาสตร์ควรได้สัดส่วนพอเหมาะกับการลงทุนในทุนมนุษย์ทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี รวมทั้งไม่ควรให้ผู้ปกครองรับภาระ ควรจะเป็นการลงทุนในทุนมนุษย์ของรัฐบาล อีกวิธีการหนึ่งแม้คนเรียนสังคมศาสตร์ต้องมีการเสริมให้เรียนรู้ด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีพร้อมกันไปด้วยโดยเฉพาะเทคโนโลยีดิจิทัลและปัญญาประดิษฐ์ ต่อประเด็นกรณีการลงทุนการศึกษาด้านสังคมมากกว่าด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีที่เป็นอยู่ต้องมีการทบทวนความคุ้มค่าและประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นในระยะยาว

ทฤษฎีทุนมนุษย์และระบบการศึกษาทำงานได้อย่างสวยงามสำหรับการพัฒนาบุคคลและประเทศชาติ โดยเฉพาะอย่างยิ่งประเทศกำลังพัฒนาอย่างประเทศไทย ทฤษฎีทุนมนุษย์เน้นย้ำถึงความจำเป็นของผู้กำหนด

นโยบายในการจัดสรรทรัพยากรที่สำคัญเพื่อกำหนดนโยบายและค่าใช้จ่ายด้านการศึกษาในการลงทุนในทุนมนุษย์ผ่านระบบการศึกษา แม้ว่ารัฐบาลอาจไม่เต็มใจที่จะลงทุนด้านการศึกษา แต่ผลตอบแทนจากการลงทุนนี้จะเกินดุลค่าใช้จ่ายอย่างมากในระยะยาว เราจะเห็นว่าประเทศกำลังพัฒนาหลายประเทศตระหนักว่ากลไกหลักในการพัฒนาปัญญาของมนุษย์คือระบบการศึกษา ด้วยเหตุนี้รัฐบาลในหลายประเทศเช่นสิงคโปร์ สหรัฐอเมริกา จีน ญี่ปุ่น เกาหลีใต้ จึงทุ่มเงินจำนวนมหาศาลไปกับการศึกษาอย่างต่อเนื่อง เนื่องจากมองการณ์ไกลว่าการพัฒนาทุนมนุษย์ผ่านระบบการศึกษาที่ได้มาตรฐาน ไม่เพียงแต่เป็นความพยายามที่จะส่งผลต่อความรู้และทักษะให้กับปัจเจกบุคคลเท่านั้น แต่ยังเป็นการมอบคุณค่า ความคิด ทักษะ และแรงบันดาลใจที่เป็นประโยชน์ในการพัฒนาประเทศที่ดีที่สุด

ความสัมพันธ์ระหว่างทุนมนุษย์และการจัดการกิจการสาธารณะ

แนวคิดทุนมนุษย์แม้เป็นการอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างทุนมนุษย์และผลิตภาพทางเศรษฐกิจ แต่ทุนมนุษย์ยังมีความสำคัญทั้งระดับปัจเจกบุคคล วิชาธุรกิจและเศรษฐกิจของประเทศ (Schultz, 1961:1-17) การพัฒนาทุนมนุษย์ผ่านการศึกษา การพัฒนาวิชาชีพ การฝึกอบรม และการสาธารณสุข ดังกล่าวเป็นการลงทุนมนุษย์ในมิติปัจเจกบุคคลที่ต้องมีการพัฒนาปัญญาความรู้ ทำนองเดียวกับองค์กรที่ต้องมีการพัฒนาให้มีความมั่นคง และความเป็นผู้นำการตลาด (Pasban and Nojedeh, 2016) ในระดับประเทศควรมีการจัดการกิจการสาธารณะแนวใหม่ โดยรัฐบาลต้องมีการปฏิรูปการจัดการในการทำหน้าที่เหมือนผู้ประกอบการ ประชาชนทั้งที่เป็นข้าราชการ เจ้าหน้าที่รัฐที่ทำหน้าที่ฝ่ายสนับสนุนภาคประชาชนและเอกชนในฐานะฝ่ายผลิตของประเทศควรมีการปรับชุดความคิดในการจัดการกิจการสาธารณะแนวใหม่ ดังที่ David Osborne และ Ted Gaebler (1992) ได้เสนอให้รัฐบาลสหรัฐอเมริกาต้องปรับบทบาทหน้าที่ของตนในการจัดการกิจการสาธารณะแนวใหม่ 10 ประการ ควรที่รัฐบาลไทยจะนำมาเป็นแนวทางในการจัดการกิจการสาธารณะได้ ดังนี้

1. รัฐบาลเป็นผู้กำกับดูแลให้เป็นตามนโยบายมากกว่าลงมือทำเสียเอง (Catalytic Government Steering) กล่าวคือรัฐบาลมีหน้าที่กำหนดนโยบายที่ก้าวหน้าทันต่อความเป็นไปของโลก ส่วนการผลิตให้ภาคประชาชนและเอกชนดำเนินการเองในการผลิตสินค้าและบริการที่สามารถจะตอบสนองความต้องการของประชาชนในฐานะลูกค้าได้ดีกว่ารัฐบาลลงมือทำเสียเอง

2. ชุมชนเป็นเจ้าของรัฐบาล (Community-Owned Government) รัฐบาลต้องมีความจริงใจและจริงจังในการกระจายอำนาจให้ชุมชนท้องถิ่นดำเนินการในการจัดการกิจการสาธารณะที่สามารถสนองตอบความต้องการของชุมชนได้ดีกว่าข้าราชการเจ้าหน้าที่ที่รับนโยบายจากส่วนกลางเป็นหลัก เพราะแต่ละชุมชนมีอัตลักษณ์และเอกลักษณ์ที่แตกต่างกัน ข้าราชการเจ้าหน้าที่ส่วนกลางไม่สามารถเข้าใจและตอบสนองความต้องการของชุมชนได้ เมื่อเกิดปัญหาชุมชนสามารถจะแก้ไขได้เร็วกว่ารอคำสั่งจากส่วนกลาง

3. การแข่งขันการให้บริการสาธารณะของรัฐบาล (Competitive Government) การให้บริการสาธารณะที่ผูกขาดทำให้ไม่เกิดความตื่นตัวในการพัฒนา ประชาชนไม่มีทางเลือกใช้สินค้าและบริการสาธารณะ ระบบการ

ผูกขาดหรือเสมือนผูกขาดเช่นผู้ผลิตรายใหญ่เป็นแหล่งทุนและควบคุมรัฐบาล ผลที่ตามมาประชาชนต้องรับภาระ
แม้สินค้าและบริการสาธารณะไม่มีคุณภาพและราคาแพง

4. การขับเคลื่อนด้วยพันธกิจมากกว่ากฎระเบียบของทางราชการ (Mission-Driven Government) การ
บริหารประเทศหรือการจัดการกิจการสาธารณะต้องยึดเอาความมีคุณค่าต่อประชาชนและประเทศชาติ

5. การจัดการกิจการสาธารณะต้องเน้นผลลัพธ์ (Results-Oriented Government) รัฐบาลต้องจัดการ
กิจการสาธารณะที่ยึดเอาผลลัพธ์เป็นเป้าหมายที่บ่งชี้ถึงความสำเร็จ

6. การสนองตอบประชาชนในฐานะลูกค้า (Customer-Driven Government) การจัดการกิจการ
สาธารณะต้องไม่มองประชาชนเป็นผู้ที่อยู่ในฐานะผู้รับการสงเคราะห์จากรัฐบาล หรือเป็นผู้ผู้ได้ปกครองตาม
แนวคิดรัฐศาสตร์เชิงอำนาจคลาสสิก การมองประชาชนเช่นนี้ทำให้รัฐบาลและคนของรัฐบาลไม่มีความ
กระตือรือร้นที่จะพัฒนาบริการสาธารณะเท่าที่ควรจะเป็นและจะส่งผลกระทบต่อการพัฒนากิจการด้านอื่นเป็น
ลูกโซ่ให้ด้วยค่าไม่มีคุณภาพ

7. การมุ่งเน้นการหารายได้มากกว่ารายจ่าย (Enterprising Government) รัฐบาลต้องมุ่งเน้นหารายได้
เข้ารัฐ มิใช่เพียงจัดเก็บภาษีเพื่อเป็นรายจ่ายงบประมาณแผ่นดินประจำปีสนองนโยบายรัฐบาลเท่านั้น

8. ให้ความสำคัญกับการป้องกันไม่ให้เกิดปัญหา มากกว่าการแก้ไขภายหลัง (Anticipatory Government)
การละเลยหรือไม่กระตือรือร้นปล่อยให้ปัญหา ขึ้นแล้วมาแก้ไขภายหลังมักจะเกิดความเสียหายมากกว่าการ

9. ต้องมีการกระจายอำนาจตัดสินใจของรัฐบาลกลาง (Decentralization Government) การผูกขาด
อำนาจไว้ส่วนกลาง ทำให้การจัดการกิจการสาธารณะขาดความยืดหยุ่นไม่คล่องตัวที่ไม่สามารถตอบสนองความ
ต้องการของประชาชนและภาคเอกชนได้ทันกับสถานการณ์ ที่สำคัญของผลร้ายของการรวบอำนาจตัดสินใจทำให้
ไม่สามารถที่จะดึงศักยภาพของบุคลากรมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อสาธารณะโดยวิธีการจูงใจหรือโน้มน้าวให้เกิด
ความร่วมมือ (Soft Power)

10. มุ่งเน้นการตลาด (Market – Oriented Government) การให้บริการสาธารณะแก่ประชาชน รัฐบาล
ต้องมีมุมมองในเชิงการตลาด โดยใช้กลไกทางการตลาดในการกระจายสินค้าและบริการแก่ประชาชน รัฐบาลพึง
หลีกเลี่ยงทำตนเองเป็นกลไกการตลาด ทางที่ดีควรปล่อยให้อุปสงค์ (Demand) อุปทาน (Supply) ทำหน้าที่อย่าง
สมบูรณ์ รัฐบาลมีหน้าที่คอยกำกับส่งเสริมให้กลไกการตลาดทำงานอย่างเสรี ประชาชนจึงจะได้รับบริการ
สาธารณะที่มีคุณภาพและราคาสมเหตุสมผล

การปรับกระบวนทัศน์ในการจัดการกิจการสาธารณะทั้งในระดับรัฐบาลและองค์กรภายในประเทศรวมทั้ง
ประชาชน ควรให้มีการศึกษาและฝึกอบรมแนวคิดการปฏิรูปรัฐบาลที่ต้องมีการดำเนินการตามแนวคิดทั้งสิบ
ประการให้แก่ข้าราชการ พนักงานของรัฐ ผ่านการฝึกอบรม และการเตรียมบุคลากรเข้าสู่ระบบราชการและภาค
ผลิตของประเทศ ทุกสถาบันการศึกษาควรมีการสอนให้เข้าใจแนวคิดการจัดการกิจการสาธารณะแนวใหม่ เพื่อ
พัฒนาทุนมนุษย์ของประเทศให้มีศักยภาพและมีส่วนร่วมบริหารประเทศในการจัดการกิจการสาธารณะให้มี

ประสิทธิผล โดยให้ความสำคัญกับเทคโนโลยีและปัญญาประดิษฐ์ (AI) การพัฒนาทุนมนุษย์ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องตั้งแต่วัยแห่งการศึกษาเล่าเรียนและวัยการทำงาน เพื่อปรับปรุงปัญญาความรอบรู้ในแต่ละหน้าที่ความรับผิดชอบของประชาชนในแต่ละบทบาทหน้าที่

สรุปและข้อเสนอแนะ

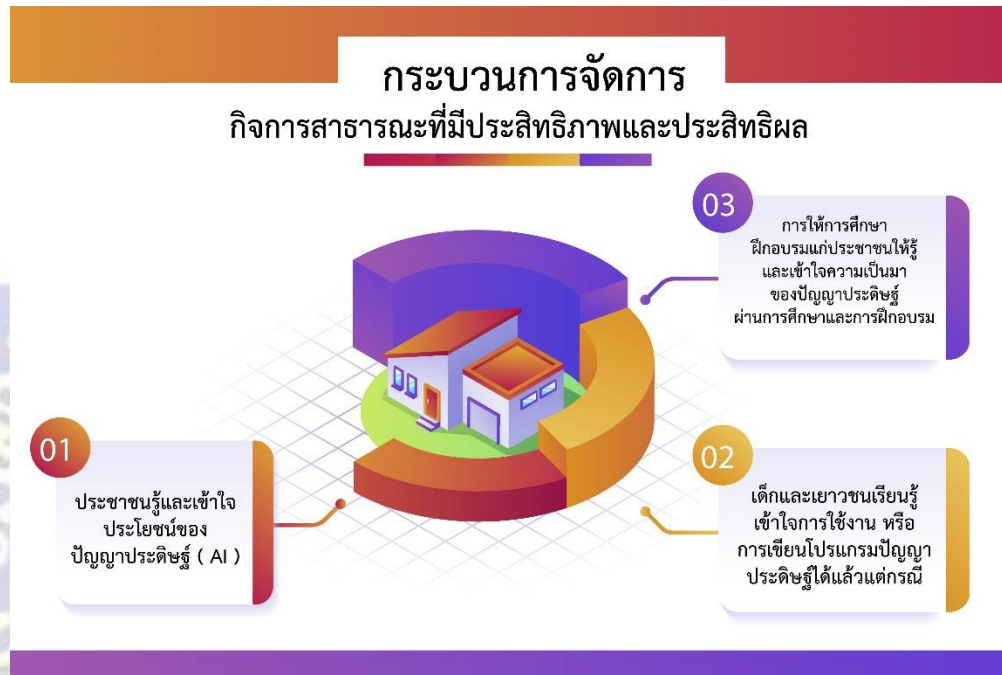
การจัดการกิจการสาธารณะภายใต้การบริหารของรัฐบาลที่มีอำนาจเหนือทุกคนในอาณาจักร เพื่อแก้ปัญหาส่วนรวมทั้งด้านเศรษฐกิจและสังคมให้แก่ประชาชนในสังคมด้วยการจัดให้มีสินค้าและบริการและเพื่อดำรงไว้ซึ่งความสงบเรียบร้อยของสังคม การจัดการกิจการสาธารณะของประเทศไทยเป็นการทำหน้าที่ของข้าราชการและพนักงานรัฐในฐานะฝ่ายสนับสนุนภาคประชาชน เอกชนธุรกิจในฐานะฝ่ายผลิตสินค้าและบริการต่างร่วมกันในการจัดการกิจการสาธารณะทั้งในด้านเศรษฐกิจและสังคมต้องอาศัยทุนมนุษย์ทั้งที่ปฏิบัติหน้าที่ในภาคราชการ และภาคประชาชน เอกชนธุรกิจในฐานะหน่วยผลิตของประเทศและในฐานะผู้บริโภคสินค้าและบริการสาธารณะ ทุนมนุษย์จึงมีความสำคัญต่อการจัดการกิจการสาธารณะ การพัฒนาทุนมนุษย์ของประเทศให้มีคุณภาพและศักยภาพที่สูงขึ้นต้องมีคุณลักษณะมีความรอบรู้ในด้านทักษะพื้นฐาน เช่น การรู้หนังสือ การคิดเลขเป็น และทักษะขั้นสูง เช่น ความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีสำหรับการผลิต ทักษะด้าน IT ปัญญาประดิษฐ์ (AI) การแก้ปัญหาและการทำงานเป็นทีม เป็นต้น และต้องมีการจัดการกิจการสาธารณะแนวใหม่ การพัฒนาทุนมนุษย์ควรผ่านระบบการศึกษา การฝึกอบรม การสาธิตสูงที่มีมาตรฐานสูง เมื่อกำลังคนเข้าสู่ตลาดแรงงาน หรือทำงานแล้วยังต้องมีการพัฒนาทุนมนุษย์อย่างต่อเนื่องอันจะส่งผลทำให้เพิ่มผลิตภาพในการจัดการกิจการสาธารณะ ในเบื้องต้นรัฐบาลควรเป็นฝ่ายลงทุนมิใช่ให้สถาบันการศึกษาหารายได้จากค่าเล่าเรียนจากนักเรียนและค่าลงทะเบียนเรียนจากนักศึกษาระดับปริญญาตรีตามแต่กรณี เพื่อนำมาเป็นค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานและค่าจ้างอาจารย์ ที่สำคัญต้องจัดการกิจการสาธารณะเสมือนผู้ประกอบการโดยปฏิรูป ระบบการจัดการกิจการสาธารณะแนวใหม่ อันเป็นการขยายโอกาสให้มีการใช้ศักยภาพทุนมนุษย์ของประเทศในการเพิ่มผลิตภาพการจัดการกิจการสาธารณะได้อย่างเต็มที่

องค์ความรู้ใหม่

นโยบายพัฒนาทุนมนุษย์รัฐบาลควรมีนโยบายที่ชัดเจนในการลงทุนในทุนมนุษย์ที่ให้ความสำคัญกับปัญญาประดิษฐ์ (AI Capital) ในทุนมนุษย์ เพื่อเป็นกำลังแรงงานที่มีคุณภาพเข้าสู่ระบบการจัดการกิจการสาธารณะของประเทศทั้งในด้านเศรษฐกิจและสังคม และที่สำคัญต้องมีการนำปัญญาประดิษฐ์ AI มาใช้ประโยชน์ในการจัดการกิจการสาธารณะและพัฒนาปัญญาประดิษฐ์ในทุนมนุษย์สำหรับกระบวนการจัดการกิจการสาธารณะ ดังภาพ

ตาราง: กระบวนการพัฒนาทุนมนุษย์ด้านปัญญาประดิษฐ์ เพื่อกำหนดนโยบาย

ความมั่งคั่ง มั่นคง และยั่งยืนของประเทศ



เอกสารอ้างอิง

ธนาคารแห่งประเทศไทย.(2565). เครื่องชี้เศรษฐกิจมหภาคของไทย. สืบค้น 20 กุมภาพันธ์ 2566. จาก https://www.bot.or.th/App/BTWS_STAT/statistics/.

ภัทรชมน รัตนางกูร.(Nov 26,2009).ปัจจัยสำคัญในการพัฒนาประเทศและยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศสู่ความยั่งยืน. สืบค้น 20 กุมภาพันธ์ 2566. จาก <http://phatrasamon.blogspot.com/2009/>

ลงทุนแมน.(19 มิถุนายน 2020). สรุปเศรษฐกิจไทย ย้อนหลัง 35 ปี. สืบค้น 20 กุมภาพันธ์ 2566. จาก <https://www.longtunman.com/23712>.

สรรสริณ วงศชะอุ่ม.(2554). การวางแผนพัฒนาประเทศ. กรุงเทพฯ: ศูนย์การพิมพ์เพชรรุ่ง.

สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ป.อ.ปยุตฺโต). (2561). พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลศัพท์. (พิมพ์ครั้งที่ 31). กรุงเทพฯ: สหธรรมิก.

ฐานเศรษฐกิจ.(15 สิงหาคม 2565).รายได้ต่อหัวคนไทย 2565 เพิ่มเท่าไร? ก็แสน หลังเศรษฐกิจไทยมีแนวโน้มฟื้น. สืบค้น 20 กุมภาพันธ์ 2566. จาก <https://www.thansettakij.com/economy/536577>.

- Bundell R., Dearden Lorraine, Meghir C., Barbara Sianesi .(1999). Human Capital Investment: The Returns from Education and Training to the Individual. *the Firm and the Economy, Fiscal Studies*, 20 (1),1-23.
- Becker, G. S. (1993). *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education* .(3rd ed.). Chicago: University of Chicago Press.
- Becker, G. S. (1962). Investment in Human Capital A Theoretical Analysis. *Journal of Political Economy*,70,9-49.
- Babalola, H. (2003). *Economic growth and human development*. Nsukka: University Press.
- Funke, Michael. and Strulik,Holger.(2000).On endogenous growth with physical capital, human capital and product variety. *European Economic Review* 44 (3),491-515;
- Griliches, Z.(1977). Estimating the returns to schooling: some econometric problems. *Econometrica*, 45(1),1–22.
- Gratton, L.& Ghoshal, S.(2003). Managing Personal Human Capital: New Ethos for the“Volunteer”.*European Management Journal*, 21(1),1-10.
- Jenkins, H.(1995).Education and Production in the United Kingdom. Nuffield College. *Oxford, Economics Discussion Paper no. 101*.
- MGRonline.(25 มกราคม 2565).*หล่นอีก 6 อันดับ! ดัชนีการรับรู้ทุจริตปี 64 ไทยอยู่ที่ 110 จาก 180 ประเทศทั่วโลก*. เข้าถึงได้จาก: <https://mgronline.com/politics/detail/>
- Merriam Webster.(2023). *Human Capital*. Retrieved from: <https://www.merriam-webster.com/dictionary/human%20capital>
- National Academy of Public Administration. (2019). *AI and Impact on Public Administration*. Retrievedfrom:chrome-extension://
- Osborne, D. and Gaebler,T.(1992).*Reinventing Government: How the Entrepreneurial Spirit is Transform the Public Sector*. Reading, MA: Addison-Wesley.
- Pennock, J. Roland. and Smith, David. G.(1964).*Political Science: An Introduction*. New York: Macmillan.
- Psacharopoulos, G. & Woodhall, M. (1997). *Education for Development: An Analysis of Investment Choice*. New York: Oxford University Press.
- Pasban, M., & Nojehdeh, S. (2016). A Review of the Role of Human Capital in the Organization. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*. 230, 249-253.

Smith, A. (1976). *An Inquiry into the Nature and Causes of Wealth of Nations*. Chicago, IL: University of Chicago Press.

Schultz, T. W. (1961). Investment in human capital. *The American Economic Review*, 51(1), 1-17

World Bank. (2023). ประเทศไทย. สืบค้น 20 กุมภาพันธ์ 2566. จาก: <https://data.worldbank.org/country/thailand?locale=th>

World Bank. (July 01, 2021). *New World Bank country classifications by income level: 2021-2022*. Retrieved from: <https://blogs.worldbank.org/opendata/new-world-bank-country-classifications-income-level-2021-2022>.



ปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจซื้อผลิตภัณฑ์ที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดสงขลา

Factors Affecting the Purchasing Intention of Environmentally Friendly Products in Mueang district, Songkhla province.

มูนีเราะห์ ดือราซอ¹ อาอีเสาะ เจ๊ะเต๊ะ¹ อาวาตีฟ สาเมาะ¹ และจารูมาศ เสนหา¹
Muneeroh Dueraso¹, Ar-esoh Cheteh¹, Awateef Samoh¹ and Jarumas Saneha¹

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ในการวิจัย 1) เพื่อศึกษาทัศนคติที่ส่งผลต่อความตั้งใจซื้อผลิตภัณฑ์ที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมในเขตอำเภอเมือง จังหวัดสงขลา 2) เพื่อศึกษาการคล้อยตามกลุ่มอ้างอิงที่ส่งผลต่อความตั้งใจซื้อผลิตภัณฑ์ที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมในเขตอำเภอเมือง จังหวัดสงขลา เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถาม กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ ผู้บริโภคที่มีความตั้งใจซื้อผลิตภัณฑ์ที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมในเขตอำเภอเมือง จังหวัดสงขลา โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างตามความสะดวก จำนวน 385 ชุด สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลและทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผลการศึกษาพบว่า ผู้บริโภคที่มีความตั้งใจซื้อส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 79.5 อายุรวมมีค่าเฉลี่ยรวมกัน 26.32 ปี การศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 74.8 มีอาชีพเป็นนักเรียนหรือนักศึกษา คิดเป็นร้อยละ 63.1 โดยรายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ในช่วง ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 43.4 ผลการวิจัยเมื่อผลการทดสอบสมมติฐานพบว่าทัศนคติ และการคล้อยตามกลุ่มอ้างอิง มีผลต่อความตั้งใจซื้อผลิตภัณฑ์ที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยทัศนคติและการคล้อยตามกลุ่มอ้างอิงมีความสามารถร่วมกันพยากรณ์ความตั้งใจซื้อผลิตภัณฑ์ที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมในเขตอำเภอเมือง จังหวัดสงขลา ร้อยละ 45.9 และสามารถเขียนสมการ ได้ดังนี้ $Y_{\text{ความตั้งใจซื้อ}} = 1.043 + 0.484(\text{ทัศนคติ}) + .272(\text{การคล้อยตามกลุ่มอ้างอิง})$

คำสำคัญ: ความตั้งใจซื้อ, ทัศนคติ, การคล้อยตามกลุ่มอ้างอิง, ผลิตภัณฑ์ที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

¹ คณะเศรษฐศาสตร์และบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยทักษิณ อีเมล jarumas@tsu.ac.th

¹ Faculty of Economics and Business Administration, Thaksin University, Email address : jarumas@tsu.ac.th

Abstract

The purposes of this study were: 1) to study the attitudes that affecting the purchasing intention of environmentally friendly products in Mueng district, Songkhla province 2) to study the subjective norms that affecting the purchasing intention of environmentally friendly products in Mueng district, Songkhla province. The research instruments were questionnaires. The sample group used in this study were consumers who intend to buy environmentally friendly products in Mueng district, Songkhla province. This research used 385 sets of convenience sampling. The statistic used for data analysis and hypothesis test were frequency distributions, the value of percentage, the value of frequency, standard variation, and multiple regression analysis. The result revealed that the most of consumers purchase intentions were female 79.5 % with the average age was 26.32 years old, 74.8% were Bachelor's degree, 63.1% were students, and the average salary less than or equal to 5,000 baht, or 43.4%. The hypothesis test showed that the attitude and the subjective norms affecting the purchasing intention of environmentally friendly products was a significant at the 0.01 level. The attitudes and the subjective norms can collectively predict the purchasing intention of 45.90 percent of environmentally friendly products in Mueng district, Songkhla province, and the equation can be written as: $Y \text{ purchasing intention} = 1.043 + 0.484(\text{attitudes}) + 0.272(\text{subjective norms})$

Keyword: attitude, environmentally friendly products, purchasing intention, subjective norms.

บทนำ

ฐานข้อมูลของธนาคารโลกชี้ว่า “จีน” ผลิตขยะมูลฝอยชุมชนมากที่สุดในโลก ด้วยปริมาณมหาศาลถึง 395 ล้านตันต่อปี รองลงมาคือ “สหรัฐอเมริกา” 265 ล้านตันต่อปี ทุกๆ ปี มนุษย์ผลิตขยะนับล้านตัน และมันกำลังกลายเป็นปัญหาที่หนักมากขึ้นเรื่อยๆ ทั่วโลก อีกทั้งมีการรีไซเคิลขยะน้อยกว่า 20% ในแต่ละปีและส่งขยะจำนวนมากไปยังแหล่งฝังกลบโดยของเสียมักถูกกำจัดที่จุดทิ้งขยะแบบเปิดโล่งที่เป็นอันตราย เฉพาะอย่างยิ่งในประเทศกำลังพัฒนา ปัญหาขยะในประเทศไทยพบว่า ประเทศไทยอยู่ลำดับที่ 6 ที่มีขยะพลาสติกในท้องทะเลมากที่สุดในโลกเป็นผลมาจากการอำนวยความสะดวกให้กับผู้ซื้อสินค้า ซึ่งสินค้าส่วนใหญ่ไม่ว่าจะเป็นตามร้านสะดวกซื้อทั้งในเมืองและภายในชุมชนล้วนนิยมใช้ถุงพลาสติก โดยในปัจจุบันครึ่งหนึ่งของพลาสติกที่ใช้กันอยู่นั้นเป็นแบบใช้แล้วทิ้ง (Disposable Packaging) เช่น ซ้อน ส้อม หรือแก้วพลาสติกซึ่งทั้งหมดล้วนก็มีความเสี่ยงต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและส่งผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมเป็นอย่างมาก (อาภา เอกวานิช และบุหงา ชัยสุวรรณ, 2562) จากสถิติพบว่าจังหวัดสงขลา เป็นจังหวัดในภาคใต้ที่มีปริมาณขยะเยอะที่สุดในแต่ละวัน โดยเฉลี่ยแล้ว 1,501-2,000 ตัน/วัน จะเห็นได้ว่ามีในปริมาณขยะเยอะกว่าจังหวัดอื่นในพื้นที่ใกล้เคียง เนื่องจากจำนวนประชากรที่เพิ่มขึ้น การขยายตัวของเมือง การปรับเปลี่ยนวิถีชีวิตความเป็นอยู่ ไปเป็นชุมชนเมืองในหลายพื้นที่ พฤติกรรมการบริโภคของประชาชนและการเติบโตของการท่องเที่ยว (หาดใหญ่โพกัส, 2561) ขยะที่พบเห็นโดยส่วนใหญ่เป็นขยะทั่วไป ขยะอันตราย ขยะติดจากสถานพยาบาลและขยะพลาสติก (สำนักข่าวประชาสัมพันธ์, 2563) พฤติกรรมการบริโภคของประชาชนที่ใช้บรรจุภัณฑ์หรือผลิตภัณฑ์ที่เป็นพลาสติกที่ไม่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมจึงทำให้มีความเสี่ยงต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและส่งผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมเป็นอย่างมาก จึงกลายเป็นภาวะโลกร้อน

โดยหากว่าผู้บริโภคมีทัศนคติที่ดีต่อการใช้ผลิตภัณฑ์ที่เป็นสิ่งแวดล้อมที่เกิดขึ้นก็จะส่งผลที่ดีต่อสิ่งแวดล้อมในอนาคต โดยผู้บริโภคอาจทำได้จากสิ่งที่อยู่รอบตัวและในชีวิตประจำวัน เช่น การเลือกใช้ผลิตภัณฑ์ที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม โดยทัศนคติเป็นการประเมินความรู้สึกทางอารมณ์ และเป็นแนวโน้มทางพฤติกรรมที่บุคคลมีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง หรือแนวคิดใดแนวคิดหนึ่ง ในลักษณะ ที่ชอบหรือไม่ชอบเป็นระยะเวลาานาน (Kotler and Keller, 2006) และการคล้อยตามกลุ่มอ้างอิง คือการรับรู้ของบุคคลเกี่ยวกับความต้องการ หรือความคาดหวังของสังคมที่มีผลต่อบุคคลซึ่งเป็นไปได้ทั้งกลุ่มคนที่ใกล้ชิดที่มีต่อบุคคลนั้น เช่น พ่อ แม่ ลูก สามีภรรยา เป็นต้น หรือเป็นกลุ่มคนไกลที่มีอิทธิพลต่อบุคคลนั้น เช่น เพื่อน ร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา ในการที่จะกระทำ หรือไม่กระทำพฤติกรรมใดๆ หากบุคคลมีการประเมินว่ากลุ่มบุคคลที่มีอิทธิพลต่อเขาต้องการให้แสดงพฤติกรรม แนวโน้มที่พฤติกรรมจะถูกแสดงออกจะเพิ่มมากขึ้นในทางกลับกัน บุคคลจะไม่แสดงพฤติกรรมถ้าเกิดการรับรู้ว่า กลุ่มบุคคลที่มีอิทธิพลไม่

ต้องการให้แสดงเขาแสดงพฤติกรรม (Ajzen, 1985) และความตั้งใจซื้อของผู้บริโภคเกิดจากแรงจูงใจในการซื้อผลิตภัณฑ์บางประเภท โดยแรงจูงใจเกิดมาจากขั้นตอนต่าง ๆ เช่น การเอนเอียงในการเลือกตราสินค้า ทศนคติของผู้ซื้อ การรวบรวมความรู้และประสบการณ์ และการคล้อยตามกลุ่มอ้างอิง เป็นต้น (Belch & Belch, 2003) ดังนั้นผู้วิจัยเล็งเห็นถึงความสำคัญและความจำเป็นอย่างยิ่งในการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจซื้อผลิตภัณฑ์ที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมของผู้บริโภคในเขตอำเภอเมือง จังหวัดสงขลา เพื่อนำข้อมูลไปสร้างทัศนคติผ่านสื่อและกลุ่มอ้างอิงเพื่อให้ประชาชนมีความรู้ตระหนักถึงความสำคัญและหันมาเปลี่ยนพฤติกรรมในการใช้ผลิตภัณฑ์ที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมกันมากขึ้น

เนื้อหา

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาทัศนคติที่ส่งผลต่อความตั้งใจซื้อผลิตภัณฑ์ที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมในเขตอำเภอเมือง จังหวัดสงขลา
2. เพื่อศึกษาการคล้อยตามกลุ่มอ้างอิงที่ส่งผลต่อความตั้งใจซื้อผลิตภัณฑ์ที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมในเขตอำเภอเมือง จังหวัดสงขลา

ประโยชน์ที่ได้รับการวิจัย

1. เพื่อนำข้อมูลไปสร้างทัศนคติผ่านสื่อและกลุ่มอ้างอิงเพื่อให้ประชาชนมีความรู้ตระหนักถึงความสำคัญและหันมาเปลี่ยนพฤติกรรมในการใช้ผลิตภัณฑ์ที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมกันมากขึ้น
2. องค์กรภาครัฐและเอกชนสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการออกแบบการสื่อสารในการให้ข้อมูลผลิตภัณฑ์เพื่อให้ผู้บริโภคมีความรู้สึกที่อยากใช้และมีความเชื่อมั่นที่จะใช้ผลิตภัณฑ์ที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมมากขึ้น

สมมติฐานของการวิจัย

1. ทศนคติส่งผลต่อความตั้งใจซื้อผลิตภัณฑ์ที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมในเขตอำเภอเมือง จังหวัดสงขลา
2. การคล้อยตามกลุ่มอ้างอิงส่งผลต่อความตั้งใจซื้อผลิตภัณฑ์ที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมในเขตอำเภอเมือง จังหวัดสงขลา

การทบทวนวรรณกรรม

การวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจซื้อผลิตภัณฑ์ที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมของผู้บริโภคในเขตอำเภอเมือง จังหวัดสงขลา ผู้วิจัยได้รวบรวมแนวความคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย

แนวความคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติ

Kotler and Keller (2006) ได้นิยามว่าทัศนคติ คือการประเมินความรู้สึกทางอารมณ์ และเป็นแนวโน้มทางพฤติกรรมที่บุคคลมีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง หรือแนวคิดใดแนวคิดหนึ่ง ในลักษณะที่ชอบหรือไม่ชอบเป็นระยะเวลาานาน

London and Bitta (1993) ได้กล่าวว่า ทักษคติ หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดของบุคคลที่มีต่อวัตถุอย่างใดอย่างหนึ่งว่ามีลักษณะอย่างไร มีความรู้สึกทางบวกหรือทางลบ ชื่นชอบหรือไม่ชื่นชอบ หรือเห็นด้วยหรือคัดค้าน ซึ่งตามนิยามนี้ เป็นการมองทัศนคติในแง่ของความรู้สึกหรือปฏิกิริยาท่าทีที่มีต่อวัตถุ Engel and Chaiken (1993) ; Petty et al. (1997) ได้กล่าวว่า ทักษคติ (attitude) เป็นการประเมินของสิ่งใดสิ่งหนึ่ง (เช่น บุคคล วัตถุ ประเด็นที่ถกเถียง ฯลฯ) ซึ่งบ่งชี้ว่าสิ่งนั้นดีหรือเลว น่าพอใจหรือไม่พอใจ ชอบหรือไม่ชอบ และเป็นประเด็นประโยชน์หรืออันตราย

แนวความคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการคล้อยตามกลุ่มอ้างอิง

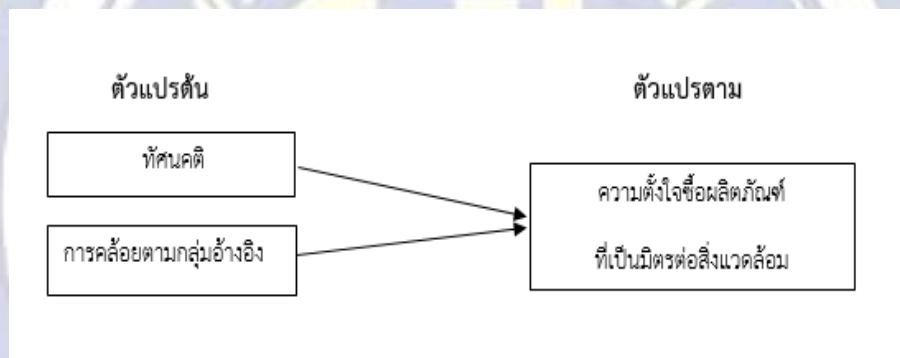
Schiffman and Kanuk (1994) ได้กล่าวว่า กลุ่มอ้างอิง หมายถึง บุคคลหรือกลุ่มบุคคลซึ่งใช้เป็นแหล่งอ้างอิง หรือเปรียบเทียบ สำหรับบุคคลใดบุคคลหนึ่งในการกำหนดค่านิยม (Values) ทักษคติ (Attitudes) และพฤติกรรม (Behavior) อย่างใดอย่างหนึ่งหรือพฤติกรรมต่างๆ ไป สอดคล้องกับ Engle et al. (1993) ที่ได้กล่าวว่า กลุ่มอ้างอิง หมายถึง บุคคลหรือกลุ่มซึ่งมีอิทธิพลที่สำคัญต่อพฤติกรรมของผู้บริโภค สรุปได้ว่า กลุ่มอ้างอิง ก็คือกลุ่มบุคคลซึ่งบุคคลอื่นยึดถือเป็นแนวทางในการ แสดงพฤติกรรมของเขา เนื่องจากกลุ่มอ้างอิงจะให้บรรทัดฐานทางสังคม หรือ ค่านิยมบางอย่างซึ่ง บุคคลอื่นสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการแสดงความคิดและแสดงพฤติกรรมในสังคมจะมีกลุ่มต่างๆ มากมายหลายกลุ่ม กลุ่มต่างๆจะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการซื้อของผู้บริโภค ผู้บริโภคอาจใช้ ผลผลิตภัณฑ์หรือตราผลิตภัณฑ์ตราใดตราหนึ่งให้สอดคล้องกับกลุ่มอ้างอิง เพื่อแสดงความเป็นสมาชิกในกลุ่มนั้น ผู้บริโภคจะเรียนรู้ จากการสังเกตสมาชิกของกลุ่มอ้างอิงว่า เขามีวิธีการแก้ปัญหาการบริโภคของเขาอย่างไร และจะใช้วิธีการแก้ปัญหาและกฎเกณฑ์ต่างๆที่ได้จากการ สังเกตนั้นมาใช้เพื่อเป็นแบบอย่างของตนเองด้วย (ปุณรดา ถาวรจิระ อังกูร, 2558)

แนวความคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความตั้งใจซื้อ

Diallo (2012) ได้กล่าวว่า ความตั้งใจซื้อ คือ ความเป็นไปได้ที่ผู้บริโภคจะวางแผนซื้อผลิตภัณฑ์หรือบริการบางอย่างในอนาคตและยังหมายถึง แนวโน้มของผู้บริโภคในการซื้อแบรนด์เป็นประจำในทำนองเดียวกัน ความตั้งใจซื้อของผู้บริโภคเกิดขึ้นเมื่อผู้บริโภครับรู้ถึงมูลค่าของผลิตภัณฑ์ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความต้องการของผู้บริโภคที่จะได้รับการซื้อถือว่าเป็นบทบาทสำคัญของการรับรู้ความรู้สึกในกระบวนการตั้งใจซื้อของผู้บริโภค และ Belch & Belch (2003) กล่าวว่า ความตั้งใจซื้อของผู้บริโภคเกิดจากแรงจูงใจในการซื้อ ผลิตภัณฑ์บางประเภท โดยแรงจูงใจเกิดมาจากขั้นตอนต่าง ๆ เช่น การเอนเอียงในการเลือกตราสินค้า ทักษคติของผู้ซื้อ การรวบรวมความรู้และประสบการณ์เป็นต้น จึงสรุปได้ว่า ความตั้งใจซื้อ หมายถึง ขวงที่ผู้บริโภคพร้อมที่จะเลือกทางเลือกใดก็ตามที่ดีที่สุดให้สอดคล้องกับความต้องการ โดยการซื้อสินค้าของผู้บริโภคอาจไม่ได้ขึ้นอยู่กับตัวสินค้าเพียงอย่างเดียว หากแต่เป็นการซื้อผลประโยชน์ที่จะได้รับจากสินค้าให้ตรงกับความต้องการที่เกิดขึ้น (Kim & Pysarchik, 2000)

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

อาภา เอกวานิช (2561) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจซื้อผลิตภัณฑ์ที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมมีวัตถุประสงค์ของงานวิจัยเพื่อ ทศนคติ การคล้อยตามกลุ่มอ้างอิง มีความสัมพันธ์ต่อความตั้งใจซื้อผลิตภัณฑ์ที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ กลุ่มที่มีความตั้งใจซื้อสินค้า มีความคุ้นเคย หรือเคยมีประสบการณ์ซื้อผลิตภัณฑ์ที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมที่มีอายุตั้งแต่ 18 ปีขึ้นไป โดยใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ทราบความน่าจะเป็น แบบบังเอิญ มีการเก็บข้อมูลผ่านทางออนไลน์ สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานการวิจัยครั้งนี้คือ สถิติวิเคราะห์เชิงพรรณนา และสถิติวิเคราะห์เชิงอนุมาน พบว่า ปัจจัยที่ทศนคติมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจซื้อผลิตภัณฑ์ที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมอยู่ในระดับมาก ปัจจัยการคล้อยตามกลุ่มอ้างอิงมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจซื้อผลิตภัณฑ์ที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมอยู่ในระดับต่ำ โดยปัจจัยที่มีอิทธิพลมากที่สุดคือ ทศนคติ ($\beta = 0.448$)



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจซื้อผลิตภัณฑ์ที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมในเขตอำเภอเมือง จังหวัดสงขลา

คำนิยามเชิงปฏิบัติการ

ทศนคติ (Attitude) หมายถึง ความรู้สึก ความคิดเห็นของผู้บริโภคที่มีต่อการบริโภค ผลิตภัณฑ์ ที่จะส่งผลทำให้ผู้บริโภคแสดงพฤติกรรมออกมาและส่งผลต่อไปยังความตั้งใจใช้ผลิตภัณฑ์ที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

การคล้อยตามกลุ่มอ้างอิง (Subjective Norm) หมายถึง การรับรู้และเชื่อในกลุ่ม อ้างอิง ซึ่งส่งผลต่อพฤติกรรมของบุคคลในการกระทำหรือไม่กระทำพฤติกรรมใด ๆ โดยความเชื่อเกี่ยวกับกลุ่มอ้างอิงนั้นมีอิทธิพลโดยตรงต่อการคล้อยตามกลุ่มอ้างอิง และส่งผลต่อไปยังความตั้งใจใช้ผลิตภัณฑ์ที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

ความตั้งใจซื้อ (Intention) หมายถึง ความพยายามที่จะกระทำพฤติกรรมใด ๆ ซึ่งเป็นผลมาจากการมีทศนคติ การคล้อยตามกลุ่มอ้างอิง และการรับรู้ความสามารถในการควบคุม พฤติกรรม ซึ่งจะส่งผลต่อไปยังพฤติกรรมของบุคคลนั้น ๆ

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลและผลที่ได้รับจะถูกนำมาวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ตัวแปรต่างๆ โดยใช้โปรแกรมทางสถิติเพื่อทำการเก็บข้อมูล ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริโภคที่มีความตั้งใจซื้อผลิตภัณฑ์ที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมในเขตอำเภอเมืองจังหวัดสงขลา ซึ่งไม่ทราบประชากรที่แน่นอน จึงกำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรการหาขนาดตัวอย่างของ W.G.cochran วิลเลียม เกมเมล โครแครน ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% สัดส่วนความคลาดเคลื่อนเท่ากับ 0.05 กลุ่มตัวอย่าง 385 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือวิจัยในด้านค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา มีการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิเคราะห์ โดยการนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจจากผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน ผลการหาค่า IOC ที่ได้ทำ เท่ากับ 0.88 ดำเนินการปรับปรุงแก้ไขเพื่อพิจารณาความสมบูรณ์อีกครั้ง จากนั้นได้นำแบบสอบถามไปทดสอบกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 50 คน ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามโดยวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นตามวิธีการของครอนบัก (Cronbach's Coefficient) โดยค่าสัมประสิทธิ์อัลฟามากกว่า 0.70 เมื่อนำไปทดลองใช้ปรากฏว่าได้ค่าความเชื่อมั่นสัมประสิทธิ์อัลฟามีค่าอยู่ระหว่าง 0.748-0.870 ถือว่าอยู่ในระดับที่ยอมรับได้โดยแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check-List) และลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามวิธีของลิเคิร์ท 5 ระดับ ซึ่งแบ่งเนื้อหาของแบบสอบถามเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้ต่อเดือน

ส่วนที่ 2 ปัจจัยทัศนคติของผู้บริโภคที่ส่งผลต่อความตั้งใจซื้อผลิตภัณฑ์ที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม (นันทิตา อินธรรมมา, 2560 ; อาภา เอกวานิช, 2561)

ส่วนที่ 3 ปัจจัยการคัดลอกตามกลุ่มอ้างอิงของผู้บริโภคที่ส่งผลต่อความตั้งใจซื้อผลิตภัณฑ์ที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม (นันทิตา อินธรรมมา, 2560 ; อาภา เอกวานิช, 2561)

ส่วนที่ 4 ความตั้งใจซื้อผลิตภัณฑ์ที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมของผู้บริโภคในเขตอำเภอเมืองจังหวัดสงขลา (อาภา เอกวานิช , 2561)

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยเลือกเก็บกลุ่มตัวอย่างแบบการสุ่มตัวอย่างตามความสะดวกหรือแบบบังเอิญ (Accidental Sampling) ผู้วิจัยเป็นผู้เก็บแบบสอบถาม 385 ชุด ด้วยตนเองจากกลุ่มที่มีความตั้งใจซื้อผลิตภัณฑ์ที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดสงขลา เมื่อผู้วิจัยรวบรวมแบบสอบถามได้ทั้งหมด แล้วทำการตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของแบบสอบถามเพื่อทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอนต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิจัย คือ

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ข้อมูลที่ได้รับจากการเก็บแบบสอบถามจากผู้ตอบแบบสอบถาม จะนำมาทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมวิเคราะห์สถิติสำเร็จรูป SPSS ซึ่งใช้การวิเคราะห์หาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมาน (Inferential Statistic) ใช้การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัย

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 306 คน คิดเป็นร้อยละ 79.5 อายุรวมมีค่าเฉลี่ยรวมกัน 26.32 ปี การศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 288 คน คิดเป็นร้อยละ 74.8 มีอาชีพเป็นนักเรียนหรือนักศึกษา จำนวน 243 คน คิดเป็นร้อยละ 63.1 โดยรายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ในช่วง ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5,000 บาท จำนวน 167 คน คิดเป็นร้อยละ 43.4

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของปัจจัยทัศนคติ

พบว่าความคิดเห็นของผู้บริโภคที่ส่งผลต่อความตั้งใจซื้อผลิตภัณฑ์ที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม ด้านทัศนคติ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.190 มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.486 อยู่ในระดับความคิดเห็นมาก

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของปัจจัยการคล้อยตามกลุ่มอ้างอิง

พบว่าความคิดเห็นของผู้บริโภคที่ส่งผลต่อความตั้งใจซื้อผลิตภัณฑ์ที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม ด้านการคล้อยตามกลุ่มอ้างอิง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.846 มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.569 อยู่ในระดับความคิดเห็นมาก

ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับความตั้งใจซื้อ

พบว่าความคิดเห็นของผู้บริโภคที่ส่งผลต่อความตั้งใจซื้อผลิตภัณฑ์ที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม ด้านความตั้งใจซื้อ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.118 มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.497 อยู่ในระดับความคิดเห็นมาก

ส่วนที่ 5 ผลการวิเคราะห์การทดสอบสมมติฐาน

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมานเพื่อศึกษาปัจจัยทัศนคติและการคล้อยตามกลุ่มอ้างอิงส่งผลต่อความตั้งใจซื้อผลิตภัณฑ์ที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression)

สมมติฐานของการวิจัย

1. ทัศนคติส่งผลต่อความตั้งใจซื้อผลิตภัณฑ์ที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมในเขตอำเภอเมือง จังหวัดสงขลา
2. การคล้อยตามกลุ่มอ้างอิงส่งผลต่อความตั้งใจซื้อผลิตภัณฑ์ที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมในเขตอำเภอเมือง จังหวัดสงขลา

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ ถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจซื้อผลิตภัณฑ์ที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดสงขลา

ตัวแปร	B	Std.Error	Beta	t	Sig.
ค่าคงที่	1.043	0.172		6.053	.000
ทัศนคติ การคล้อยตามกลุ่ม	0.484	0.044	0.474	11.122	.000*
อ้างอิง	0.272	0.037	0.311	7.313	.000*

R = 0.678, R Square = 0.459, Adjusted R Square = 0.456, Std. Error of the Estimate = .36633

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 1. ผลจากทดสอบสมมติฐานโดยการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression) พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจซื้อผลิตภัณฑ์ที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดสงขลา ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 ได้แก่ ปัจจัยทัศนคติ (Sig. = 0.000) ปัจจัยการคล้อยตามกลุ่มอ้างอิง (Sig. = 0.000) และค่าสัมประสิทธิ์การกำหนด ($R^2=0.459$) แสดงให้เห็นว่า ปัจจัยของทัศนคติ การคล้อยตามกลุ่มอ้างอิงส่งผลต่อความตั้งใจซื้อผลิตภัณฑ์ที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดสงขลา ร่วมกันทำนาย ได้ร้อยละ 45.9 ส่วนที่เหลือร้อยละ 54.1 เป็นผลเนื่องมาจากตัวแปรอื่น จากผลการทดสอบค่าทางสถิติของค่าสัมประสิทธิ์ตัวแปรอิสระ 2 ตัวแปร ได้แก่ ทัศนคติ (X_1) การคล้อยตามกลุ่มอ้างอิง (X_2) โดยสร้างเป็นสมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

1. สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = 1.043 + .484 (x_1) + .272 (x_2)$$

2. สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z} = .474 (x_1) + .311 (x_2)$$

อภิปรายผลและสรุปการวิจัย

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1 ทัศนคติส่งผลต่อความตั้งใจซื้อผลิตภัณฑ์ที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดสงขลา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทั้งนี้ผู้บริโภครู้สึกว่าทัศนคติมีความสำคัญกับทัศนคติมาก และเป็นสิ่งที่ผู้บริโภครู้สึกถึงก่อนเลือกบริโภค ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดของ Assael (1998) ได้กล่าวว่า ทัศนคติ หมายถึง ความมีใจโน้มเอียงอันเกิดจากการเรียนรู้ที่จะตอบสนองต่อวัตถุหรือระดับขั้นของวัตถุในลักษณะเห็นดีเห็นชอบหรือไม่ชอบอย่างใดอย่างหนึ่งอย่างสม่ำเสมอ และสอดคล้องกับ Mowen and Minor (1998) ที่ว่า

ทัศนคติเป็นแกนกลางของความรู้สึกชอบและไม่ชอบที่มีต่อบุคคล กลุ่ม สถานการณ์ สิ่งของ รวมทั้งความคิดเห็นที่เรามองไม่เห็น อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Li Saichao (2016) ได้ศึกษา เรื่องปัจจัยทัศนคติของผู้บริโภคต่อความตั้งใจซื้อสินค้าที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมในกรุงเทพมหานคร พบว่า ทัศนคติของผู้บริโภคต่อความตั้งใจซื้อสินค้าที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมในกรุงเทพมหานคร มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2 การคล้อยตามกลุ่มอ้างอิงส่งผลต่อความตั้งใจซื้อผลิตภัณฑ์ที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดสงขลา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เนื่องจากกลุ่มอ้างอิงเป็นกลุ่มที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมกรรมของผู้บริโภคสอดคล้องกับแนวความคิดของ Engle et al. (1993) ที่ว่า กลุ่มอ้างอิงเป็นกลุ่มซึ่งมีอิทธิพลที่สำคัญต่อพฤติกรรมกรรมของผู้บริโภค และสอดคล้องกับแนวความคิดของ White, Smith, Greenslade & McKimmie (2009) ที่ว่าการคล้อยตามกลุ่มอ้างอิงว่าเป็นการปรับพฤติกรรมโดยการคล้อยตามกลุ่มอ้างอิงถึงเป็นเครื่องชี้ นำตามสถานการณ์ ถ้าบุคคลตามกลุ่มอ้างอิงมีการร้องขอหรือมีการแนะนำเพื่อให้เป็นการตอบสนองการกระตุ้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในความตั้งใจเชิงพฤติกรรม อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Kaman Lee (2008) พบว่าความคล้อยตามกลุ่มอ้างอิงเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจซื้อสินค้าเพื่อสิ่งแวดล้อมของวัยรุ่นในประเทศฮ่องกง

สรุปและขอเสนอแนะ

จากการศึกษาพบว่า ปัจจัย ทัศนคติและการคล้อยตามกลุ่มอ้างอิงส่งผลต่อความตั้งใจซื้อผลิตภัณฑ์ที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดสงขลา ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 ค่าสัมประสิทธิ์ตัวกำหนด (R^2) คิดเป็นร้อยละ 45.90

ข้อเสนอแนะเพื่อการนำไปใช้ประโยชน์

จากผลการวิจัยจะเห็นได้ว่า ทัศนคติและการคล้อยตามกลุ่มอ้างอิงมีผลต่อการต่อการตั้งใจซื้อผลิตภัณฑ์ที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ดังนั้น หน่วยงานภาครัฐและเอกชนควรสร้างทัศนคติการใช้ซื้อผลิตภัณฑ์ที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมผ่านสื่อต่างๆ และผ่านกลุ่มอ้างอิงเพื่อให้ประชาชนมีความรู้ตระหนักถึงความสำคัญและหันมาเปลี่ยนพฤติกรรมในการใช้ผลิตภัณฑ์ที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมกันมากขึ้น

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาปัจจัยประสพการณ์เกี่ยวกับการซื้อผลิตภัณฑ์ที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมความดึงดูดทางสังคม การรับรู้การควบคุมพฤติกรรม และปัจจัยอื่นๆ
2. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบตัวแปรด้านประชากรศาสตร์เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์มากขึ้น

3. ช่วงที่เก็บแบบสอบถามเกิดสถานการณ์ โควิด-19 ซึ่งอาจส่งผลให้กลุ่มตัวอย่างผู้บริโภคในพื้นที่เขตอำเภอเมืองจังหวัดสงขลา เกิดพฤติกรรมที่เปลี่ยนไป โดยการศึกษาครั้งต่อไปควรศึกษาในสถานการณ์ปกติ เพื่อนำไปใช้พัฒนาได้อย่างถูกต้องและแม่นยำมากขึ้น

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจซื้อผลิตภัณฑ์ที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมในเขตอำเภอเมืองจังหวัดสงขลา ขอขอบคุณผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้และผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านในการตรวจประเมินเครื่องมือและให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่องานวิจัย

เอกสารอ้างอิง

- นันธิตา อินธรรมมา. (2560). ปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจซื้อผลิตภัณฑ์เสริมอาหารผู้สูงอายุ ในเขตเทศบาลเมืองแสนสุขจังหวัดชลบุรี (ปริญญาานิพนธ์มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา
- บุณรดา ถาวรจิระอังกร. (2558).อิทธิพลกลุ่มอ้างอิงที่มีต่อการตัดสินใจซื้อ โทรศัพท์เคลื่อนที่แบบสมาร์ทโฟนของนิสิตมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.(การค้นคว้าอิสระเศรษฐศาสตรมหาบัณฑิตไม่ไดตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- หาดใหญ่โฟกัส. (2561, 28 ตุลาคม). สงขลา ปริมาณการทิ้งขยะต่อวันเยอะสุดในภาคใต้ !!..หาดใหญ่โฟกัส. <https://www.hatyaifocus.com>.
- อรรถสิทธิ์ เหมือนมาตย์. (2565, 28 มีนาคม). โลกที่ถูกถาโถมด้วย “ขยะ” ปัญหาใหญ่และหมักหมมจนยากจะเยียวยา?. <https://www.salika.co/2022/03/28/world-of-waste-big-problem/>
- อาภา เอกวานิช. (2561). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจซื้อผลิตภัณฑ์ที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม. (ปริญญาานิพนธ์มหาบัณฑิต ไม่ไดตีพิมพ์). สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
- อาภา เอกวานิช และบุหงา ชัยสุวรรณ . (2561). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจซื้อผลิตภัณฑ์ที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมวารสารสุขโขทัยธรรมมาธิราช, 32(1), 125-139.
- Ajzen, I. (1985). *From intentions to actions: A theory of planned behavior* (pp. 11-39). Springer Berlin Heidelberg.
- Assael. (1998). *Consumer Behavior and Marketing Action*. Cincinnati, OH : South-Western College.
- Belch George E., and Belch Michael A. (2003), *Advertising and Promotion: An Integrated Marketing Communications Perspective*, 6th ed. Boston: McGraw-Hill.
- Diallo, M.F. (2012). Effects of store brand price-image on store brand purchase intention: Application to an emerging market. *Journal of Retailing and Consumer Services*, 19,360-367.

Eagly, A. and S. Chaiken (1993), *The Psychology of Attitudes*, Fort Worth: Harcourt, Brace & Jovanovich.

Engel, James F., Blackwell, Roger D. and Miniard, Paul W. (1993). *Consumer Behavior*. 7th ed. Fort Worth: The Dryden Press.

Kotler, P., & Keller, K. L. (2006). *Marketing management (12th ed.)*. New Jersey: Pearson Prentice Hall

Lee, K. (2008). Opportunities for green marketing: young consumers. *Marketing intelligence & planning*.

Li, S. (2016). *A Study on Factors Affecting Customer's Attitude Toward Intention to Purchase Green Products in Bangkok*, [Unpublished master dissertation], Bangkok University

Loudon, D. & Bitta, A.J. (1993). *Consumer behavior. (4th ed.)*. New York: McGraw-Hill.

Mowen, John C. and Michael Minor. (1998). *Consumer Behavior. 5th ed.* Upper Saddle River, New Jersey: Prentice-Hall.

Petty, R.E., D.T. Wegener, and L.R. Fabrigar (1997), Attitudes and Attitude Change. *Annual Review of Psychology*, 48, 609-647.

White, K.M., Smith, J.R., Terry, D.J., Greenslade, J.H., & McKimmie, B.M. (2009). Social influence in the theory of planned behavior: The role of descriptive, injunctive, and in-group norms British. *Journal of Social Psychology*, 48(1), 135-158.

ปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดที่ส่งผลต่อการตัดสินใจซื้อผลิตภัณฑ์หวนะโม จังหวัดนครศรีธรรมราช

Marketing Mix Factors Influencing Consumers' Buying Decision of Hua Namo Products in Nakorn Si Thammarat Province

ชาวมี่มี สาและ¹ ณฐพร พรหมด้วง¹ ณัฐชนก เลิศชัยพัฒนกุล¹ ปริญญา ชินเดช¹ สุปราณี ปะดุกา¹
และอรรถพงศ์ เขียวแกร¹

Sameemi Salaeh¹, Natthaporn Promdung¹, Natchanok Lertchaipattanakun¹,
Parinya Chindech¹, Supranee Paduka¹ and Auttapong Keawkrae¹

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดที่ส่งผลต่อการตัดสินใจซื้อผลิตภัณฑ์หวนะโมจังหวัดนครศรีธรรมราช กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริโภคที่ซื้อผลิตภัณฑ์หวนะโมของจังหวัดนครศรีธรรมราช เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีการคำนวณหากลุ่มตัวอย่างในกรณีไม่ทราบจำนวนประชากรของคอแครง จำนวน 385 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมติฐานโดยการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดด้านผลิตภัณฑ์ ด้านช่องทางการจัดจำหน่าย และด้านการส่งเสริมการตลาดมีอิทธิพลเชิงบวกที่ส่งผลต่อการตัดสินใจซื้อผลิตภัณฑ์หวนะโมของจังหวัดนครศรีธรรมราช อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ผู้ประกอบการสามารถนำผลการศึกษาไปประยุกต์ใช้ในการกำหนดกลยุทธ์ทางการตลาดเพื่อตอบสนองความต้องการและสร้างความพึงพอใจแก่ลูกค้า

คำสำคัญ: ปัจจัยส่วนประสมทางการตลาด การตัดสินใจซื้อ ผลิตภัณฑ์หวนะโม

¹ คณะเศรษฐศาสตร์และบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยทักษิณ อีเมล auttapong@tsu.ac.th

¹ Faculty of Economics and Business Administration, Thaksin University, Email address : auttapong@tsu.ac.th

Abstract

The objectives of this research were to investigate marketing mix factors affecting consumer's decision to buy Hua Namo products in Nakorn Si Thammarat province. The sample group of this research was consumers who buy Hua Namo products from Nakhon Si Thammarat Province. The samples were derived by the method of calculating the sample in the case of the unknown population of Cochran with 385 samples using purposive sampling technique. The data collection instrument was a questionnaire. The statistic used in the analysis were percentage, mean, standard deviation and test the hypothesis by analyzing multiple regression. The results revealed that marketing mix factors in product, place, and promotion had a positive influence on consumers' decision to buy Hua Namo products in Nakorn Si Thammarat province significantly at .05. The study results were applied by entrepreneurs to formulate marketing strategies to meet customer needs and satisfaction.

Keyword: Marketing Mix Factors, Buying Decision, Hua Namo products



บทนำ

จังหวัดนครศรีธรรมราชได้รับการขนานนามว่าเป็น “นครหัตถศิลป์” เนื่องจากเป็นจังหวัดที่มีงานหัตถกรรมชั้นสูงที่มีเอกลักษณ์เฉพาะตัว ได้แก่ เครื่องถม เครื่องเงิน ซึ่งเป็นภูมิปัญญาของช่างประจำท้องถิ่นที่ได้รับการสืบทอดจากรุ่นสู่รุ่นมานานหลายร้อยปี นครศรีธรรมราชถือเป็นศูนย์กลางการผลิตและการค้าเครื่องประดับที่สำคัญของภาคใต้ มีร้านค้าที่จำหน่ายเครื่องประดับอัญมณีประมาณ 30 ร้าน ซึ่งมีทั้งร้านที่จำหน่ายเครื่องถม เครื่องเงิน และทองตู้แดง เนื่องจากเครื่องถมถือเป็นงานหัตถกรรมชั้นสูงที่มีขั้นตอนและเทคนิควิธีในการผลิตค่อนข้างมาก ทำให้มีราคาสูง อีกทั้งยังมีรูปแบบที่คงความดั้งเดิมเอาไว้ จึงตอบโจทย์ได้เพียงผู้บริโภคเฉพาะกลุ่มส่วนใหญ่เป็นคนไทยที่มีกำลังซื้อและค่อนข้างมีอายุ หรือนักสะสมที่ชื่นชอบงานศิลปะ ขณะที่เครื่องเงินมีความได้เปรียบด้านรูปแบบที่ร่วมสมัยกว่าและมีหลายระดับราคาให้เลือกซื้อ ทำให้สามารถเจาะตลาดผู้บริโภคได้หลายกลุ่มและหลายช่วงวัยตามกำลังซื้อ ซึ่งมีทั้งนักท่องเที่ยวชาวไทยและต่างชาติ ผู้บริโภคทั่วไปและผู้ซื้อเพื่อนำไปจำหน่ายต่อ (ศูนย์ข้อมูลอัญมณีและเครื่องประดับ, 2561: ออนไลน์)

ผลิตภัณฑ์ห้วยมะ เป็นเครื่องรางของขลังที่เป็นที่รู้จักของชาวนครศรีธรรมราชและจังหวัดใกล้เคียง แต่เริ่มเป็นที่รู้จักอย่างกว้างขวางในช่วงสามสี่ปีที่ผ่านมา เป็นวัตถุธรรมชนิดหนึ่ง que แสดงออกถึงแนวคิดความเชื่อ และหลักปรัชญาทางศาสนา ห้วยมะมีความเป็นมาที่ยาวนานกว่า 700 ปี โดยเล่ากันว่าในราวก่อนพุทธศตวรรษที่ 18 ห้วยมะคือเม็ดโลหะที่เป็นเบี้ยใช้แทนเงินตราไว้แลกเปลี่ยนสินค้าในอาณาจักรตามพรลิงค์ (จังหวัดนครศรีธรรมราชในปัจจุบัน) ที่เรียกว่าห้วยมะเนื่องจากมีลักษณะเป็นเม็ดกลม มีอักษรปัลลวะหรืออักษรอินเดียโบราณจารึกไว้ ต่อมาเมื่อเกิดโรคห่า (อหิวาตกโรค) ระบาดในอาณาจักร พระเจ้าศรีธรรมราชาไตรราช กษัตริย์แห่งอาณาจักรตามพรลิงค์ได้ทรงทำพิธีปลุกเสกห้วยมะขึ้นด้วยพิธีกรรมแบบพราหมณ์ โดยอัญเชิญเทพเจ้าทั้งสามคือ พระศิวะ พระวิษณุ และพระพรหม มาสถิตในห้วยมะ เป็นอักขระแทนองค์เทพเจ้าทั้งสามองค์ แล้วเอาไปหว่านไว้รอบ ๆ เมืองและในสถานที่เกิดโรคระบาด ปรากฏว่าโรคห่าได้หายไปจากอาณาจักรนครศรีธรรมราชจนสิ้น ดังนั้นชาวนครศรีธรรมราชจึงเชื่อกันว่า “ห้วยมะ” คือ ของมงคลมีความศักดิ์สิทธิ์ โดยเชื่อกันว่ามีพุทธคุณครอบจักรวาลคือ ทั้งด้านเมตตามหานิยม โชคลาภ และป้องกันภัยแคล้วคลาด เป็นเครื่องรางที่ชาวนครศรีธรรมราชนิยมมีไว้ติดตัว (ผู้จัดการออนไลน์, 2562: ออนไลน์)

ปัจจุบันกระแสการสะสมเครื่องรางของขลังเป็นที่นิยมในคนไทยทุกเพศทุกวัย โดยนักสะสมมักศรัทธาในด้านของพุทธคุณ ที่เชื่อว่าจะคุ้มครองอันตรายต่าง ๆ และในด้านของพุทธศิลป์ที่ชื่นชอบในความงามอันเกิดจากฝีมือสกุลช่าง (นันทิยา นันทิยวงศ์, 2556) จากความนิยมในผลิตภัณฑ์ห้วยมะส่งผลให้ผู้ประกอบการมีการออกแบบผลิตภัณฑ์ห้วยมะให้มีความหลากหลายและสวยงามมากยิ่งขึ้น โดยแต่เดิมรูปแบบของห้วยมะจะเป็นเม็ดเงินกลม แต่ภายหลังได้ปรับเปลี่ยนรูปแบบมาเป็นแหวน สร้อยคอ สร้อยข้อมือ ต่างหู เพื่อให้สวมใส่ง่ายและเป็นเครื่องประดับที่มีความสวยงาม รวมถึงการแข่งขันในด้านของราคา การส่งเสริมการตลาด และการจัดจำหน่ายผ่านช่องทางการจัดจำหน่ายที่ครอบคลุมทั้งช่องทางออนไลน์และออฟไลน์ จากความสำคัญดังกล่าวข้างต้นผู้วิจัยจึง

สนใจศึกษาปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดที่ส่งผลต่อการตัดสินใจซื้อผลิตภัณฑ์หวานะโมจังหวัดนครศรีธรรมราช เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาไปใช้เป็นแนวทางแก่ผู้ประกอบการในการออกแบบกลยุทธ์การตลาดสำหรับผลิตภัณฑ์หวานะโมให้ตรงตามความต้องการของผู้บริโภค

เนื้อหา

คำถามการวิจัย

ปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดปัจจัยใดบ้างที่ส่งผลต่อการตัดสินใจซื้อผลิตภัณฑ์หวานะโมจังหวัดนครศรีธรรมราช

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดที่ส่งผลต่อการตัดสินใจซื้อผลิตภัณฑ์หวานะโมจังหวัดนครศรีธรรมราช

สมมติฐานการวิจัย

ปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดส่งผลต่อการตัดสินใจซื้อผลิตภัณฑ์หวานะโมจังหวัดนครศรีธรรมราช

วิธีการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ มีวิธีการวิจัยดังนี้ กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริโภคที่ซื้อผลิตภัณฑ์หวานะโมของจังหวัดนครศรีธรรมราช ซึ่งไม่ทราบจำนวนประชากร ที่ได้มาจากการใช้สูตรการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างแบบไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอนจากสูตรของ Cochran โดยกำหนดความเชื่อมั่น 95% ความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับให้เกิดขึ้นได้ 5% และสัดส่วนของลักษณะที่สนใจในประชากร เท่ากับ 0.5 จำนวน 385 ตัวอย่าง โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือที่ในการวิจัย แบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับการให้ความสำคัญในปัจจัยส่วนประสมทางการตลาด และ ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับการตัดสินใจซื้อผลิตภัณฑ์หวานะโมจังหวัดนครศรีธรรมราช โดยแบบสอบถามส่วนที่ 2 และ 3 เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า มี 5 ระดับ ตามเกณฑ์ของลิเคิร์ต (Likert's Rating Scale) และกำหนดเกณฑ์การแปลผลของระดับค่าเฉลี่ย มีรายละเอียดดังนี้ 4.21-5.00 หมายถึง มากที่สุด 3.41-4.20 หมายถึง มาก 2.61-3.40 หมายถึง ปานกลาง 1.81-2.60 หมายถึง น้อย และ 1.00-1.80 หมายถึง น้อยที่สุด มีการตรวจสอบค่าความเที่ยงตรงโดยผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน ได้ค่าสัมประสิทธิ์ของความสอดคล้องเท่ากับ 1.00 และนำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 50 ชุด ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามมีค่าอยู่ระหว่าง 0.674 - 0.904 ซึ่งอยู่ในระดับที่ยอมรับได้ ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง คือ การเลือกเฉพาะผู้ที่เคยซื้อผลิตภัณฑ์หวานะโมของจังหวัดนครศรีธรรมราชเท่านั้น วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมานใช้การวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัย

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นชาวจังหวัดนครศรีธรรมราช คิดเป็นร้อยละ 20.6 ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ร้อยละ 54.5 อายุระหว่าง 31-40 ปี ร้อยละ 43.4 ส่วนใหญ่ประกอบอาชีพธุรกิจส่วนตัว ค่าขาย อาชีพอิสระ ร้อยละ 34.3 มีการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี ร้อยละ 68.3 และส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001-20,000 บาท ร้อยละ 55.6

การให้ความสำคัญในปัจจุบันส่วนประสมทางการตลาด

ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญกับปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 3.99) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดทุกด้าน คือ ด้านผลิตภัณฑ์ การส่งเสริมการตลาด ราคา และช่องทางการจัดจำหน่าย มีความสำคัญในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย (\bar{X} = 4.09, 4.03, 3.89 และ 3.82 ตามลำดับ) โดยด้านผลิตภัณฑ์ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญสูงสุดกับความหลากหลายของผลิตภัณฑ์ มีความสำคัญอยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 4.17) ด้านราคาผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญสูงสุดกับราคาเหมาะสมกับคุณภาพและความสวยงาม โดยมีความสำคัญอยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 4.06) ด้านช่องทางการจัดจำหน่ายผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญสูงสุดกับสินค้าสามารถหาซื้อได้ง่าย โดยมีความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{X} = 3.92) และด้านการส่งเสริมการตลาดผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญสูงสุดกับการรีวิวนินทาผ่านสื่อต่าง ๆ โดยมีความสำคัญในระดับมาก (\bar{X} = 4.08) (ตารางที่ 1)

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยส่วนประสมทางการตลาด

ปัจจัยส่วนประสมทางการตลาด	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
ด้านผลิตภัณฑ์	4.09	0.702	มาก
- ความหลากหลายของผลิตภัณฑ์ เช่น แหวน สร้อยคอ สร้อยข้อมือ	4.17	0.671	มาก
- ความสวยงามของผลิตภัณฑ์หวนะโม	4.10	0.704	มาก
- ความโดดเด่นและเป็นเอกลักษณ์ของผลิตภัณฑ์หวนะโม	4.08	0.704	มาก
- ความประณีตของผลิตภัณฑ์หวนะโม	4.08	0.708	มาก
- คุณภาพของส่วนประกอบที่ใช้ในผลิตภัณฑ์หวนะโม	4.06	0.724	มาก
ด้านราคา	3.89	0.743	มาก
- ราคาเหมาะสมกับคุณภาพและความสวยงาม	4.06	0.724	มาก
- ความคุ้มค่ากับเงินที่จ่ายไป	3.95	0.650	มาก
- มีการแสดงราคาที่ชัดเจน	3.91	0.705	มาก

- มีหลายระดับราคาให้เลือกซื้อ	3.95	0.718	มาก
- สามารถต่อรองราคาได้	3.62	0.921	มาก
ด้านช่องทางการจัดจำหน่าย	3.82	0.776	มาก
- ความสะดวกในการเดินทาง	3.65	0.888	มาก
- สามารถหาซื้อได้ง่าย	3.92	0.757	มาก
- มีช่องทางการจำหน่ายผ่านช่องทางออนไลน์	3.90	0.685	มาก
ด้านการส่งเสริมการตลาด	4.03	0.719	มาก
- การโฆษณาประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อต่าง ๆ	4.04	0.648	มาก
- การส่งเสริมการขาย เช่น การลดราคา	4.00	0.785	มาก
- การให้ข้อมูลเกี่ยวกับผลิตภัณฑ์ของผู้ขาย	4.02	0.704	มาก
- การรีวิวสินค้าผ่านสื่อต่าง ๆ	4.08	0.741	มาก
รวม	3.99	0.735	มาก

การตัดสินใจซื้อผลิตภัณฑ์หวนะโมจังหวัดนครศรีธรรมราช

โดยรวมผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.99$) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า ท่านจะซื้อผลิตภัณฑ์หวนะโมจังหวัดนครศรีธรรมราชในครั้งต่อไป ก่อนตัดสินใจซื้อท่านมีการหาข้อมูลเกี่ยวกับผลิตภัณฑ์หวนะโมจังหวัดนครศรีธรรมราช ท่านมีการเปรียบเทียบผลิตภัณฑ์และราคาจากแหล่งจำหน่ายต่าง ๆ ก่อนตัดสินใจซื้อ และท่านจะแนะนำผลิตภัณฑ์หวนะโมจังหวัดนครศรีธรรมราชให้เพื่อนหรือคนในครอบครัว ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นด้วยอยู่ในระดับมากทุกข้อ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.01, 3.99, 3.99$ และ 3.98 ตามลำดับ) (ตารางที่ 2)

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการตัดสินใจซื้อผลิตภัณฑ์หวนะโมของจังหวัดนครศรีธรรมราช

การตัดสินใจซื้อผลิตภัณฑ์หวนะโมของจังหวัดนครศรีธรรมราช	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ก่อนตัดสินใจซื้อท่านมีการหาข้อมูลเกี่ยวกับผลิตภัณฑ์หวนะโมจังหวัดนครศรีธรรมราช	3.99	0.627	มาก
2. ท่านมีการเปรียบเทียบผลิตภัณฑ์และราคาจากแหล่งจำหน่ายต่าง ๆ ก่อนการตัดสินใจซื้อ	3.99	0.697	มาก
3. ท่านจะแนะนำผลิตภัณฑ์หวนะโมจังหวัดนครศรีธรรมราชให้เพื่อนหรือคนในครอบครัว	3.98	0.629	มาก
4. ท่านจะซื้อผลิตภัณฑ์หวนะโมจังหวัดนครศรีธรรมราชในครั้งต่อไป	4.01	0.672	มาก
รวม	3.99	.656	มาก

การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดที่ส่งผลต่อการตัดสินใจซื้อผลิตภัณฑ์หัวนะโมจังหวัดนครศรีธรรมราช

ตารางที่ 3 แสดงค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณของตัวแปรปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดที่ส่งผลต่อการตัดสินใจซื้อผลิตภัณฑ์หัวนะโมจังหวัดนครศรีธรรมราชโดยภาพรวม

Model	B	Std. Error	Beta	T	Sig.
ค่าคงที่	0.677	0.130		5.201	0.000
ด้านผลิตภัณฑ์ (x_1)	0.477	0.041	0.507	11.746	0.000*
ด้านช่องทางการจัดจำหน่าย (x_3)	0.105	0.041	0.124	2.597	0.010*
ด้านการส่งเสริมการตลาด (x_4)	0.239	0.051	0.258	4.653	0.000*
R = 0.799 ^a R ² =0.639 Adj.R ² =0.636 S.E. _{est} = 0. 32280					

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 3 เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดที่ส่งผลต่อการตัดสินใจซื้อผลิตภัณฑ์หัวนะโมจังหวัดนครศรีธรรมราช พบว่า ตัวแปรปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อยู่ 3 ด้าน คือ ด้านผลิตภัณฑ์ (x_1) ด้านช่องทางการจัดจำหน่าย (x_3) และด้านการส่งเสริมการตลาด (x_4) แสดงว่า ตัวแปรพยากรณ์ทั้ง 3 ด้าน สามารถร่วมกันพยากรณ์การตัดสินใจของผู้บริโภคด้านปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้ง 3 ด้าน เรียงตามระดับอิทธิพลของตัวแปรแต่ละตัว ได้แก่ ด้านผลิตภัณฑ์ (x_1) ด้านการส่งเสริมการตลาด (x_4) และด้านช่องทางการจัดจำหน่าย (x_3) ตามลำดับ ในส่วนของปัจจัยด้านราคา (x_2) ไม่ส่งผลต่อการตัดสินใจซื้อผลิตภัณฑ์หัวนะโมจังหวัดนครศรีธรรมราชที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เนื่องจากมีค่า Significant อยู่ที่ 0.133 และเมื่อพิจารณาจากค่า β ซึ่งแสดงถึงอิทธิพลที่ส่งผลต่อการตัดสินใจของผู้บริโภคด้านปัจจัยส่วนประสมทางการตลาด พบว่า ทั้ง 3 ด้าน ส่งผลในทิศทางบวกเรียงจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านผลิตภัณฑ์ ($\beta = 0.477$) ด้านการส่งเสริมการตลาด ($\beta = 0.239$) และด้านช่องทางการจัดจำหน่าย ($\beta = 0.105$) ตามลำดับ

การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์ซึ่งแสดงผลต่อการตัดสินใจของผู้บริโภค พบว่า ตัวพยากรณ์ทั้งหมดมีอำนาจในการพยากรณ์ได้ร้อยละ 63.6 (Adj.R²=0.636) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.799 (R = 0.799^a) ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์เท่ากับ 0. 32280 (S.E._{est} = 0. 32280) และสามารถเขียนสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบได้ดังนี้

$$Y = 0.677 + 0.477(x_1) + 0.105(x_3) + 0.239(x_4)$$

สุวรรณมา ศรีพยุงฉันทน์ และคณะ. (2554). พฤติกรรมและปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดที่ส่งผลต่อการเข้าวัดอุ
มงคลวัดโสธรวรารามวรวิหารจังหวัดฉะเชิงเทรา. รายงานสืบเนื่องจากการประชุมนำเสนอผลงานวิจัย
ระดับบัณฑิตศึกษา ประจำปีการศึกษา 2554. (น.573-579). บัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.
ผู้จัดการออนไลน์ (2562). หัวนะโม ของคลังของดีแห่งนครศรีธรรมราช. [https://mgronline.com/travel/
detail/9620000074818](https://mgronline.com/travel/detail/9620000074818)

ศูนย์ข้อมูลอัญมณีและเครื่องประดับ (2561). นครศรีธรรมราช ศูนย์กลางวัฒนธรรมและการค้าเครื่องประดับของ
ภาคใต้. [https://www.tpa.or.th/writer/read_this_book_topic.php?bookID=3786&read=
true&count=true](https://www.tpa.or.th/writer/read_this_book_topic.php?bookID=3786&read=true&count=true)



กระบวนการความร่วมมือในการจัดการป่าชุมชนบ้านต้นผึ้ง ตำบลแม่โป่ง อำเภอดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่

Collaborative Process of Community Forest Management in Ban Ton Phueng, Mae Pong Sub-District, Doi Saket District, Chiang Mai Province

พีรวัฒน์ วันสวัสดิ์¹Peerawat Wansawas¹

บทคัดย่อ

การศึกษาเรื่อง กระบวนการความร่วมมือในการจัดการป่าชุมชนบ้านต้นผึ้ง ตำบลแม่โป่ง อำเภอดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ มีวัตถุประสงค์ในการศึกษา ได้แก่ 1. เพื่อศึกษากระบวนการความร่วมมือระหว่างภาครัฐ ประชาชน ชุมชน ภาคเอกชน ในการจัดการป่าชุมชนบ้านต้นผึ้ง ตำบลแม่โป่ง อำเภอดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ 2. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านกระบวนการความร่วมมือที่ทำให้เกิดความสำเร็จในการจัดการป่าชุมชนบ้านต้นผึ้ง ตำบลแม่โป่ง อำเภอดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ เป็นการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้นำชุมชน ราษฎรในชุมชน จำนวน 10 คน ผู้แทนหน่วยงานราชการที่เกี่ยวข้อง จำนวน 3 คน และผู้แทนหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องในการจัดการป่าชุมชนบ้านต้นผึ้ง จำนวน 3 คน รวมจำนวนทั้งหมด 17 คน โดยมีเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ 1. การสัมภาษณ์แบบเจาะลึก และ 2. การสังเกตการณ์แบบไม่มีส่วนร่วม ผู้วิจัยเลือกใช้การวิเคราะห์เนื้อหาจากการรวบรวมข้อมูลหตุยภูมิจากเอกสารที่เกี่ยวข้อง และข้อมูลจากการสัมภาษณ์ และการสังเกตแบบมีไม่มีส่วนร่วม

ผลการศึกษาพบว่า 1. กระบวนการความร่วมมือระหว่างภาครัฐ ประชาชน ชุมชน ภาคเอกชน ในการจัดการป่าชุมชนบ้านต้นผึ้ง ตำบลแม่โป่ง อำเภอดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ เป็นการบริหารจัดการป่าชุมชนโดยคณะกรรมการ 3 ระดับ คือ คณะกรรมการนโยบายป่าชุมชน คณะกรรมการป่าชุมชนระดับจังหวัด และคณะกรรมการจัดการป่าชุมชน โดยมีกระบวนการความร่วมมือในการจัดการป่าชุมชน ดังนี้ (1) การสร้างความเข้าใจในพื้นที่ผ่านการสนทนาแบบเผชิญหน้า (2) การสร้างความไว้วางใจในการทำงานร่วมกันในลักษณะของการวางแผนร่วมกับชุมชน (3) การพัฒนาความเชื่อผ่านการเจรจาต่อรองอย่างสุจริตร่วมกัน (4) การแบ่งปันความเข้าใจแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ (5) การวางวัตถุประสงค์ร่วมกันในการจัดการป่าชุมชนอย่างเป็นรูปธรรม 2. ปัจจัยด้านกระบวนการความร่วมมือที่ทำให้เกิดความสำเร็จในการจัดการป่าชุมชนบ้านต้นผึ้ง ตำบลแม่โป่ง อำเภอดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ ประกอบด้วย (1) การบริหารจัดการ (2) การทำกิจกรรม ข้อตกลง กฎ หรือกติกาในชุมชน (3)

¹ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ อีเมล peerawat_wans@cmu.ac.th

¹ Chiang Mai University, Email address : peerawat_wans@cmu.ac.th

การสนับสนุนการเฝ้าระวังและติดตามการเปลี่ยนแปลงสถานภาพของระบบนิเวศในพื้นที่ (4) การประชาสัมพันธ์ และ (5) การสร้างจิตสำนึกให้กับชุมชน

คำสำคัญ: กระบวนการความร่วมมือ, การจัดการป่าชุมชน, บ้านต้นผึ้ง ตำบลแม่โป่ง



Abstract

The objectives of this study were to: 1) investigate the cooperation process between government, people, communities and private sectors in Ban Ton Phueng Community Forest Management, Mae Pong Sub-district, Doi Saket District Chiang Mai Province, and 2) examine factors of the cooperation process that lead to success in Ban Ton Phueng Community Forest Management, Mae Pong Subdistrict, Doi Saket District Chiang Mai Province. In terms of data collection methods for this qualitative study. The study included 17 participants from 4 groups consisting of the community leader, 10 people in the community, 3 representatives of relevant government agencies and 3 representatives from Ban Ton Phueng Community Forest Management Agency. The tools used in the study were 1) In-depth interviews and 2) Non-participant observations. Also, content analysis was employed to analyze the related literature, interview data and non-participatory observation.

The results of the study showed that 1. the process of cooperation between the public sector, government, the community, the private sector in the management of Ban Ton Phueng Community Forest, Mae Pong Sub-district, Doi Saket District Chiang Mai Province. It is Community Forest Management by 3 levels of committee, namely The Community Forest Policy Committee, The Provincial Community Forest Committee and The Community Forest Management Committee. The process of cooperation in community forest management is as follows: (1) building understanding in the area through face-to-face dialogue; (2) building trust in working together in the form of planning with the community (3) developing faith through honest negotiations together (4) sharing understanding. exchange of knowledge (5) setting common objectives for managing community forests in a concrete way. 2. Cooperation process factors that lead to success in Ban Ton Phueng Community Forest Management, consists of (1) Management (2) Activities, agreements, rules or rules in the community (3) Support for surveillance and monitoring of changes in the status of the ecosystem in the area (4) Public relations and (5) Building awareness in the community.

Keyword: Cooperation Process, Community Forest Management, Ban Ton Phueng, Mae Pong Subdistrict

บทนำ

ที่มาและความสำคัญของปัญหา

ประเทศไทยเป็นประเทศที่มีความหลากหลายทางชีวภาพในระดับสูงแห่งหนึ่งของโลก สาเหตุที่ทำให้ประเทศไทยมีความหลากหลายของพันธุกรรมสูงนั้น เกิดขึ้นจากปัจจัยทางภูมิศาสตร์และประวัติศาสตร์การตั้งถิ่นฐานของกลุ่มชนต่าง ๆ ในดินแดนแห่งนี้ ปัจจัยทางธรรมชาติเหมาะสมและศักยภาพของชุมชนต่าง ๆ ที่ได้ใช้ประโยชน์จากพันธุ์พืช พันธุ์สัตว์ ติดต่อกันมายาวนานหลายพันปี มีผลที่ทำให้ดินแดนแห่งนี้อุดมไปด้วยความหลากหลายทางชีวภาพ และภูมิปัญญาท้องถิ่นเกี่ยวเนื่องกับเรื่องดังกล่าวมากที่สุดแห่งหนึ่งของโลก ในแง่นี้การพิจารณาสถานภาพของความหลากหลายทางชีวภาพและภูมิปัญญาท้องถิ่นจึงครอบคลุมประเด็นเกี่ยวกับความหลากหลายทางชีวภาพอย่างน้อย 4 องค์ประกอบสำคัญ คือ ความหลากหลายของระบบนิเวศ ความหลากหลายของชนิดสิ่งมีชีวิต ความหลากหลายทางพันธุกรรม และความหลากหลายทางวัฒนธรรม (วิฑูรย์ เลี่ยนจำรูญ, 2548 : 15) ส่งผลให้เกิดปฏิสัมพันธ์ระหว่างคนกับป่าซึ่งเกิดขึ้นในประเทศไทยมาอย่างช้านาน และโดยพื้นฐานของสังคมในชนบทมักจะมีพึ่งพาอาศัยป่าเป็นแหล่งในการหาปัจจัยเพื่อใช้ในการดำรงชีวิต และใช้น้ำจากแหล่งต้นน้ำลำธารเพื่อทำการเกษตรกรรม นอกจากนี้ บางครั้งยังมีการเก็บหาผลผลิตจากป่าเพื่อเป็นรายได้เสริมนอกเหนือจากการประกอบอาชีพหลักทำให้มีรายได้เพิ่มขึ้น และเมื่อทรัพยากรถูกนำไปใช้มากขึ้น ป่าไม้ถูกบุกรุกมากขึ้น รวมถึงการดำรงชีวิตของสัตว์ป่าได้ถูกรบกวนและถูกล่ามากขึ้น จึงทำให้เกิดผลกระทบต่อระบบนิเวศ และภาครัฐจึงได้มีการแก้ไขปัญหาโดยการกำหนดพื้นที่ป่าโดยการออกกฎหมายประกาศแนวเขตพื้นที่ของป่าไม้และกำหนดบทลงโทษสำหรับการกระทำผิดกฎหมายเกี่ยวกับการป่าไม้ ซึ่งการออกกฎหมายดังกล่าวก็ส่งผลกระทบต่อชีวิตของคนที่ได้อยู่อาศัยและพึ่งพาอาศัยพื้นที่ป่าก่อนการออกกฎหมายกำหนดพื้นที่ป่า

การกำหนดพื้นที่ป่าโดยการออกกฎหมายประกาศแนวเขตพื้นที่ของป่าไม้ ส่งผลทำให้ผู้ที่เคยดำรงชีวิตอยู่กับการใช้ทรัพยากรจากป่าไม้ ถูกเปลี่ยนจากผู้อาศัยกลายเป็นผู้บุกรุก และการบังคับใช้กฎหมายอย่างเคร่งครัด โดยมีการห้ามบุกรุก ห้ามแผ้วถางป่า และการกระทำอื่นๆ ตามที่กฎหมายได้กำหนดไว้ อีกทั้งคนในพื้นที่ขาดความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของเจ้าหน้าที่และนโยบายจากภาครัฐ จึงก่อให้เกิดความขัดแย้งระหว่างคนในพื้นที่กับเจ้าหน้าที่ของรัฐ และความไม่เข้าใจดังกล่าวได้พัฒนารุนแรงมากขึ้น เนื่องจากคนในพื้นที่มีความคิดที่ว่าได้อาศัยอยู่กับป่าไม้มาตั้งแต่บรรพบุรุษ มีความเชื่อ มีการดำรงชีพตลอดจนเกิดขนบธรรมเนียมประเพณีที่เป็นของชุมชน แม้ว่ารัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 มาตรา 66 และมาตรา 67 ได้รองรับสิทธิของชุมชนในการเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการป่า อย่างไรก็ตามในทางปฏิบัติมาตรการของชุมชนก็สามารถใช้บังคับได้เพียงคนในชุมชนเท่านั้น ไม่สามารถบังคับใช้กับบุคคลภายนอกได้ มาตรการทางกฎหมายจึงมีความสำคัญในฐานะที่เป็นเครื่องมือของรัฐในการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติ เพื่อสร้างประโยชน์สุขต่อชุมชนและสังคมโดยรวมแต่การออกมาตรการทางกฎหมายก็หลีกเลี่ยงไม่ได้ที่จะต้องศึกษาความสอดคล้องของวิถีชุมชนกับมาตรการทางกฎหมายที่ออกมาบังคับใช้ (กังสดาล เชาว์วัฒนกุล, 2558)

นโยบายรัฐบาลถือเป็นตัวแปรสำคัญที่ส่งผลเกิดรูปแบบการจัดการทรัพยากรป่าไม้ในแต่ละยุคสมัยซึ่งมีความสัมพันธ์การเรียกร้องสิทธิในการมีส่วนร่วมในการจัดการป่าของคนในชุมชนอย่างปฏิเสธไม่ได้ ทั้งนี้ เพื่อให้ได้รูปแบบการจัดการป่าชุมชนที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้ที่ใช้ประโยชน์จากป่าจริง ๆ และเนื่องจากรูปแบบที่กฎหมายรับรองนั้น หมายถึงการที่บุคคลภายใน และภายนอกยอมรับได้ในการกำหนดรูปแบบของแต่ละชุมชน “ป่าชุมชน” จึงเป็นแนวทางการดูแลรักษาป่าที่ให้ความสำคัญกับชุมชนและมีส่วนร่วมของประชาชนในพื้นที่นั้น ๆ การดูแลอนุรักษ์ รักษาฟื้นฟูก่อให้เกิดความสำเร็จในชุมชน ประชาชนในชุมชนยังคงมีวิถีที่ผูกพันกับทรัพยากรป่าไม้อย่างต่อเนื่อง มีการใช้ประโยชน์จากป่าหลากหลายรูปแบบ ส่วนใหญ่ใช้เป็นแหล่งเก็บหาปัจจัยพื้นฐานในการดำรงชีวิต โดยเฉพาะอย่างยิ่งการใช้ประโยชน์ผลผลิตจากป่าจำพวกพืชพื้นบ้าน ซึ่งแต่ละท้องถิ่นมีความหลากหลายแตกต่างกันไปขึ้นอยู่กับสภาพนิเวศทางวัฒนธรรม ความเชื่อ และภูมิปัญญาท้องถิ่นของชุมชนผลผลิตการเกษตรในแต่ละปีเป็นเหตุทำให้ประชาชนจำนวนมากในท้องถิ่นจำเป็นต้องพึ่งพิงทรัพยากรธรรมชาติในพื้นที่ป่า เพื่อเก็บหาของป่าสำหรับอุปโภคบริโภคในครัวเรือน บางรายเก็บเพื่อจำหน่ายเสริมสร้างรายได้จุลเจือครอบครัวได้อีกทาง และยังสร้างวิถีการดำเนินชีวิตแบบวิถีตามแบบยุคสมัยดั้งเดิมที่สืบทอดกันมาเป็นวัฒนธรรมจารีตประเพณีการหาเก็บของป่าจากบรรพบุรุษ โดยมีภาคส่วนต่างๆ มาสนับสนุน ไม่ว่าจะเป็นการดูแลจากภาครัฐ ภาคีต่าง ๆ ที่มีส่วนร่วม พร้อมกันตั้งกฎกติกาป่าชุมชนขึ้นเป็นการดูแลและรักษาร่วมกันในชุมชนนั้น ๆ (เดือนนภา ภูทอง, 2561)

ในช่วงสี่ทศวรรษที่ผ่านมา ป่าชุมชนได้รับการยอมรับมากขึ้นเรื่อย ๆ ในฐานะทางเลือกการจัดการทรัพยากรป่าไม้และแก้ไขปัญหาความยากจนของชาวบ้านในชนบท โดยเฉพาะชาวบ้านที่อยู่ในเขตพื้นที่ป่าของรัฐ นักวิชาการที่สนับสนุนแนวทางป่าชุมชนเชื่อว่าการจัดการทรัพยากรแบบรวมศูนย์อำนาจนอกจากจะไม่มีประสิทธิภาพในการคุ้มครองและรักษาทรัพยากรป่าไม้แล้ว ยังก่อให้เกิดปัญหาความไม่เป็นธรรมในการจัดสรรทรัพยากร ซึ่งผู้ที่ได้รับผลกระทบทางตรงมากที่สุดก็หนีไม่พ้นชาวบ้านหรือ “ชุมชนท้องถิ่น” ผู้ที่อยู่ใกล้ชิดกับทรัพยากร ดังนั้น ข้อเสนอของนักวิชาการกลุ่มนี้ คือ รัฐต้องกระจายหรือมอบอำนาจในการจัดการทรัพยากรป่าไม้ให้กับชุมชนท้องถิ่นในรูปแบบป่าชุมชน หากสังคมไทยต้องการคุ้มครองและฟื้นฟูทรัพยากรป่าไม้ อีกทั้งยกระดับคุณภาพชีวิตของชาวบ้านที่อยู่ใกล้ป่า เพื่อบรรลุเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (สุรินทร์ อ้นพรม, 2554)

อย่างไรก็ตาม ปัจจุบันรัฐบาลได้ให้ความสำคัญกับการจัดการทรัพยากรป่าไม้โดยการมีส่วนร่วมของชุมชน โดยกรมป่าไม้ได้ร่วมกับนักวิชาการและภาคส่วนต่าง ๆ ผลักดันให้ออกกฎหมายเพื่อให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดการทรัพยากรป่าไม้ และเมื่อวันที่ 29 พฤษภาคม 2562 ได้มีการประกาศในราชกิจจานุเบกษาให้พระราชบัญญัติป่าชุมชน พ.ศ. 2562 มีผลบังคับใช้ตามกฎหมาย ซึ่งมีเจตนารมณ์เพื่อส่งเสริมให้ชุมชนได้ร่วมกับรัฐในการอนุรักษ์ฟื้นฟู จัดการ บำรุงรักษาและใช้ประโยชน์จากทรัพยากรป่าไม้ สิ่งแวดล้อมและความหลากหลายทางชีวภาพอย่างสมดุลและยั่งยืนในรูปแบบของป่าชุมชน เพื่อให้ชุมชนสามารถจัดการป่าชุมชนและได้ประโยชน์จากป่าชุมชนอันจะส่งผลให้ชุมชนดูแลรักษาทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อมและความหลากหลายทางชีวภาพของประเทศให้มีความอุดมสมบูรณ์และยั่งยืน โดยเน้นการบริหารจัดการป่าชุมชนโดยคณะกรรมการ 3 ระดับ คือ คณะกรรมการนโยบายป่า

ชุมชน คณะกรรมการป่าชุมชนระดับจังหวัด และคณะกรรมการจัดการป่าชุมชน ซึ่งแต่ละระดับมีความสำคัญ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในคณะกรรมการป่าชุมชนระดับจังหวัด ซึ่งมีผู้ที่เกี่ยวข้องจากหลายภาคส่วนมีหน้าที่ในการพิจารณาจัดตั้งป่าชุมชนรวมทั้งอนุมัติแผนจัดการของป่าชุมชน ซึ่งเป็นการกำหนดทิศทางของป่าชุมชนในแต่ละจังหวัด (ราชกิจจานุเบกษา, 2562)

ป่าชุมชนบ้านต้นผึ้งจัดตั้งขึ้นในปี พ.ศ.2547 ในสมัยนายถนอม เบ็ญเรือน เป็นผู้ใหญ่บ้าน โดยในช่วงเวลาดังกล่าวคนในหมู่บ้านเริ่มตระหนักถึงปัญหาเกี่ยวกับการลดน้อยถอยลงของพื้นที่ป่าของหมู่บ้าน ซึ่งมีสาเหตุเกิดจากการมีคนเข้าไปบุกรุกถางป่าเพื่อต้องการที่ดิน คณะกรรมการหมู่บ้านจึงได้มีการเจรจาขอคืนพื้นที่และเริ่มต้นทำกิจกรรมการปลูกป่าทดแทน ต่อมาหมู่บ้านได้คัดเลือกตัวแทนของหมู่บ้านจำนวน 15 คน ให้เข้าร่วมอบรมและศึกษาดูงานที่ศูนย์ศึกษาการพัฒนาห้วยฮ่องไคร้ ศูนย์ศึกษาและพัฒนาวนศาสตร์ชุมชนที่ 13 และจังหวัดลำพูน ผู้เข้าร่วมฝึกอบรมได้นำเอาความรู้มาเผยแพร่แก่ชาวบ้านในหมู่บ้าน และได้ลงมติให้มีการจัดตั้งป่าชุมชนขึ้นโดยร่วมกันตั้งกฎระเบียบต่าง ๆ ขึ้นมาใช้ และเริ่มมีการทำกิจกรรมเกี่ยวกับการดูแลป่าของคนในหมู่บ้าน เช่น ปลูกป่า บวชป่า และทำแนวกันป่า ต่อมาป่าชุมชนบ้านต้นผึ้งได้รับการสนับสนุนงบประมาณจากศูนย์ศึกษาการพัฒนาห้วยฮ่องไคร้ในการทำฝายแม้วและปลูกป่าตามพระราชดำริ (ปลูกป่า 3 อย่าง ประโยชน์ 4 อย่าง) ในพื้นที่ป่ารอบนอกนำไปใช้ในการจ้างแรงงานในหมู่บ้านเพื่อทำฝายแม้วและปลูกป่า สำหรับป่าชุมชนบ้านต้นผึ้งมีพื้นที่ประมาณ 700 ไร่ มีพื้นที่ส่วนใหญ่เป็นพื้นที่ลาดชันประมาณ 45 % บริเวณเชิงเขาเป็นที่ราบและมีพื้นที่ลาดชันน้อย มีการปกคลุมเรือนยอดของป่าประมาณ 36 % บริเวณเชิงเขามีการปกคลุมของเรือนยอดมากกว่าบนเขา โดยแบ่งเขตพื้นที่ป่าชุมชนออกเป็น 2 ส่วน คือ เขตป่าอนุรักษ์ และเขตป่าใช้สอย เป็นป่าเต็งรัง พรรณไม้ส่วนใหญ่เป็นยางหลวง และยางเหียง ลักษณะของดินเป็นดินลูกรัง และบางส่วนเป็นดินร่วนปนหิน ชาวบ้านยังได้มีการเข้าไปใช้ประโยชน์จากป่าชุมชน โดยการเข้าไปหาของป่า เช่น ผักหวาน และเห็ดต่าง ๆ

ป่าชุมชนบ้านต้นผึ้ง ได้ดำเนินการจนประสบความสำเร็จในการจัดการป่าชุมชน จนได้รับคัดเลือกและได้รับรางวัลในด้านการจัดการป่าชุมชน ดังต่อไปนี้ 1) ได้รับการคัดเลือกให้เข้าร่วมโครงการคนดูแลป่า เราดูแลคุณของมูลนิธิแม่ฟ้าหลวง ในพระบรมราชูปถัมภ์ 2) ได้รับรางวัลป่าชุมชนระดับจังหวัด กล้ายิ้ม โครงการอนุรักษ์ป่า ป่ารักชุมชน ของบมจ. การไฟฟ้าราชบุรีโฮลดิ้ง จำกัด ร่วมกับกรมป่าไม้ 3) ได้รับคัดเลือกให้เป็นตัวแทน ของป่าชุมชนทั้ง 16 แห่งของจังหวัดเชียงใหม่ แม่ฮ่องสอน เชียงราย และพะเยา โดยได้รับงบประมาณจากมูลนิธิแม่ฟ้าหลวงในพระบรมราชูปถัมภ์ ซึ่งรายงานผลการดำเนินงานและผลสำเร็จของชุมชน ตามโครงการคนดูแลป่า เราดูแลคุณ ประจำปี 2564 ให้กับทางมูลนิธิแม่ฟ้าหลวงในพระบรมราชูปถัมภ์ และสื่อมวลชนได้รับทราบถึงผลการดำเนินงานในปีที่ผ่านมา 4) ได้รับคัดเลือกให้เป็นตัวแทนของป่าชุมชนทั่วประเทศในการเยี่ยมชมและติดตามการดำเนินงานของเลขาธิการรัฐมนตรีว่าการกระทรวงธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เมื่อวันที่ 25 เดือนมิถุนายน พ.ศ.2564 5) ได้รับโล่ประกาศเกียรติคุณจากกรมป่าไม้ ในฐานะที่ได้ช่วยเหลือราชการกรมป่าไม้ สาขาด้านการส่งเสริมและพัฒนาป่าชุมชน และในช่วงระยะเวลาหลายปีที่ผ่านมา พื้นที่ป่าชุมชนบ้านต้นผึ้งยังประสบความสำเร็จในการป้องกันไม่ให้เกิดไฟป่าใน

พื้นที่ป่าชุมชน ผลมาจากความมุ่งมั่นตั้งใจที่จะดูแลรักษาทรัพยากรป่าไม้และความร่วมมือร่วมใจของคนในชุมชน จึงถือได้ว่าป่าชุมชนบ้านต้นผึ้งประสบความสำเร็จในการจัดการป่าชุมชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ดังนั้นแล้ว ผู้วิจัยเห็นว่าการจัดการป่าชุมชนบ้านต้นผึ้ง ตำบลแม่โป่ง อำเภอดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่มีความน่าสนใจเป็นอย่างยิ่ง และมีความเหมาะสมที่จะทำการศึกษาเพื่อให้ทราบว่า การจัดการป่าชุมชนบ้านต้นผึ้ง ตำบลแม่โป่ง อำเภอดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ มีการร่วมกันบริหารจัดการทรัพยากรในพื้นที่อย่างไร ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้องมีบทบาทอย่างไร และปัจจัยใดที่ส่งผลต่อกระบวนการร่วมกันบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติในพื้นที่ เป็นการถอดบทเรียนผ่านการทำงานร่วมกันในการแก้ไขปัญหาด้านการจัดการป่าชุมชนเพื่อนำไปต่อยอดหรือเป็นต้นแบบของการบริหารจัดการและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติในพื้นที่อื่น ๆ ต่อไป

เนื้อหา

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

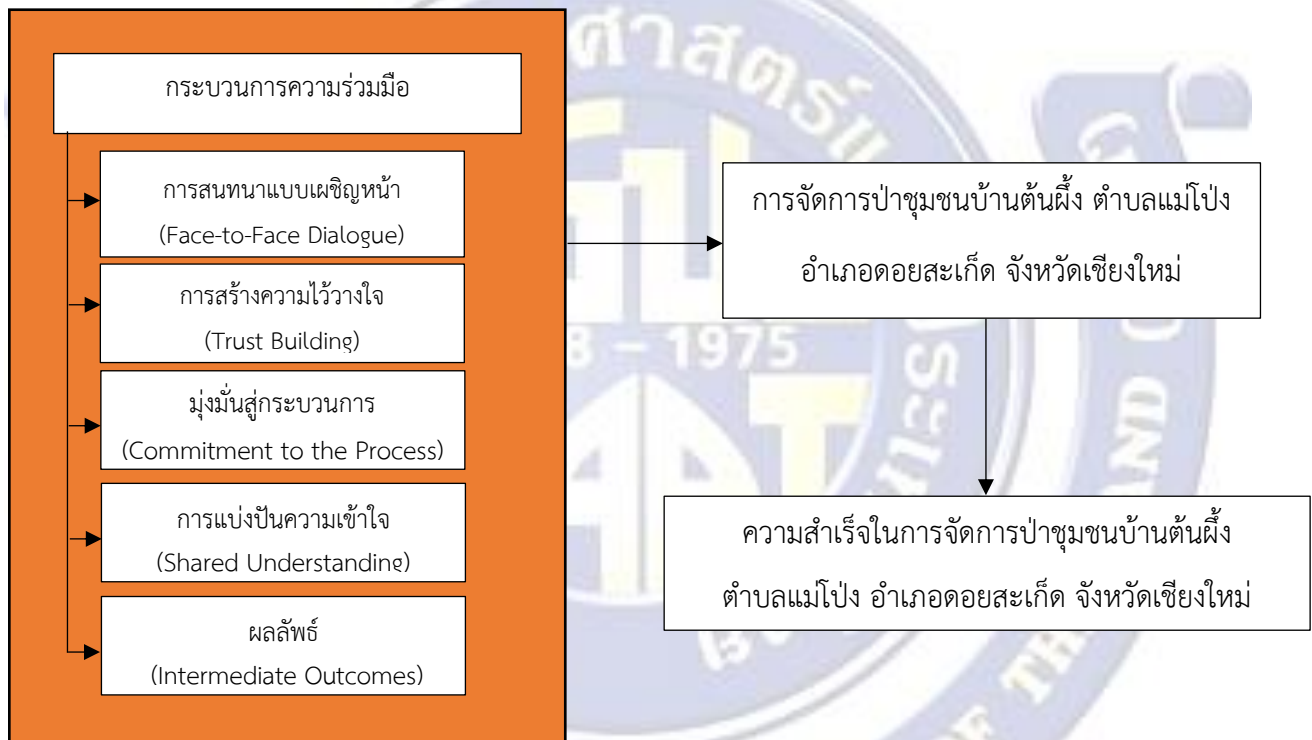
1. เพื่อศึกษากระบวนการความร่วมมือระหว่างภาครัฐ ประชาชน ชุมชน ภาคเอกชน ในการจัดการป่าชุมชนบ้านต้นผึ้ง ตำบลแม่โป่ง อำเภอดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่
2. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านกระบวนการความร่วมมือที่ทำให้เกิดความสำเร็จในการจัดการป่าชุมชนบ้านต้นผึ้ง ตำบลแม่โป่ง อำเภอดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่

กรอบแนวคิดที่ใช้ในการศึกษา

การส่งเสริมให้ชุมชนเข้ามามีบทบาทในการดำเนินกิจกรรมของชุมชน เป็นแนวคิดพื้นฐานของการพัฒนาชุมชน เพื่อให้คนในชุมชนช่วยกันดูแลรักษาอนุรักษ์และปกป้องทรัพยากรของตนเอง ซึ่งเป็นยุทธวิธีที่สำคัญต่อความสำเร็จของการพัฒนาที่มุ่งพัฒนาคน โดยประชาชนในชุมชนจะต้องเข้ามามีบทบาทในทุกขั้นตอนของการปฏิบัติงาน โดยส่วนใหญ่กระบวนการมีส่วนร่วมจะเริ่มจากการค้นหาปัญหาและสาเหตุ การวางแผนดำเนินกิจกรรม แก้ไขปัญหา การปฏิบัติงาน การร่วมรับผลประโยชน์และการติดตามประเมินผล ซึ่งส่งผลให้ชุมชนสามารถพึ่งพาตนเองได้ในที่สุด ทั้งนี้ การที่ประชาชนเข้ามามีบทบาทมากหรือน้อยและทำตามได้หรือไม่ ขึ้นอยู่กับปัจจัยต่างๆ มากมาย กรอบแนวคิดที่แสดงถึงประเด็นที่สำคัญ 3 ประเด็น ดังนี้

1. กระบวนการความร่วมมือ (Collaboration Process) ป่าชุมชนบ้านต้นผึ้ง ตำบลแม่โป่ง อำเภอดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ประกอบด้วย 1) การสนทนาแบบเผชิญหน้า (Face-to-Face Dialogue) 2) การสร้างความไว้วางใจ (Trust Building) 3) มุ่งมั่นสู่กระบวนการ (Commitment to the Process) 4) การแบ่งปันความเข้าใจ (Shared Understanding) 5) ผลลัพธ์ (Intermediate Outcomes)
2. การแสดงให้เห็นว่าการจัดการป่าชุมชนบ้านต้นผึ้ง ตำบลแม่โป่ง อำเภอดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่เป็นการบริหารจัดการในรูปแบบของกระบวนการร่วมกันบริหารจัดการ (Collaboration Process)
3. ความสำเร็จในการจัดการป่าชุมชนบ้านต้นผึ้ง ตำบลแม่โป่ง อำเภอดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่

ทั้งนี้ กระบวนการความร่วมมือ (Collaboration Process) ป่าชุมชนบ้านต้นผึ้ง ตำบลแม่โป่ง อำเภอ ดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ โดยอาศัยกระบวนการอำนวยความสะดวกและให้ความช่วยเหลือหรือช่วยดำเนินงาน แก่หน่วยงานต่าง ๆ ที่ร่วมมือกัน ปฏิบัติงานเพื่อแก้ไขปัญหาที่ไม่สามารถแก้ไขได้เพียงองค์กรเดียวอาจเนื่องมาจาก ความซับซ้อนของ ปัญหา หรือข้อจำกัดด้านทรัพยากร ซึ่งในกระบวนการอาจประกอบด้วย การแลกเปลี่ยน ทรัพยากรและข้อมูลระหว่างหน่วยงาน การวางแผนร่วมกัน รวมไปถึงการกำหนดข้อตกลงร่วมกัน เป็นต้น องค์กร ที่อยู่ในกระบวนการร่วมมือต่างมีผลประโยชน์ซึ่งกันและกัน โดยสามารถแสดงเป็นภาพได้เป็นกรอบแนวคิด การวิจัย ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง กระบวนการความร่วมมือในการจัดการป่าชุมชนบ้านต้นผึ้ง ตำบลแม่โป่ง อำเภอ ดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ เป็นการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยได้ออกแบบเพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวิจัย โดยมีวิธีการดำเนินการวิจัยดังนี้

1. ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ประกอบด้วย ผู้แทนหน่วยงานราชการที่เกี่ยวข้อง และผู้แทนหน่วยงานอื่นๆ ที่มีส่วนเกี่ยวข้องที่มีส่วนในการจัดการป่าชุมชนบ้านต้นผึ้ง ตำบลแม่โป่ง อำเภอ ดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ และภาคประชาชนประกอบด้วยราษฎรในชุมชน ซึ่งเป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและมีส่วนในการจัดการป่าชุมชนบ้านต้นผึ้ง

ตำบลแม่โป่ง อำเภออดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 17 ราย ประกอบด้วย ผู้นำชุมชน ราษฎรในชุมชน จำนวน 10 คน ผู้แทนหน่วยงานราชการที่เกี่ยวข้อง จำนวน 3 คน ผู้แทนหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องในการจัดการป่าชุมชนบ้านต้นผึ้ง จำนวน 3 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งมีโครงสร้าง (Semi - structure Interview Form) มีการกำหนดประเด็นที่ต้องการศึกษาไว้ในลักษณะคำถามปลายเปิด (Open - ended Questions) เพื่อใช้ในการตั้งคำถามที่อยู่ในขอบเขตของประเด็นที่ต้องการ โดยมีประเด็นคำถาม 4 ส่วน ดังนี้ ส่วนที่ 1 ปัญหาเกี่ยวกับการจัดการป่าชุมชนบ้านต้นผึ้ง ตำบลแม่โป่ง อำเภออดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ ส่วนที่ 2 การจัดการป่าชุมชนบ้านต้นผึ้ง ตำบลแม่โป่ง อำเภออดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ ส่วนที่ 3 บทบาทของผู้นำชุมชน ราษฎรในพื้นที่และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้อง ส่วนที่ 4 ปัจจัยที่ส่งผลต่อกระบวนการจัดการป่าชุมชนบ้านต้นผึ้ง ตำบลแม่โป่ง อำเภออดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่

3. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล วิธีการเก็บข้อมูลภาคสนามใช้วิธีการดังนี้ การสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In - depth Interview) ทั้งในรูปแบบการสัมภาษณ์ที่เป็นทางการ (Formal Interview) และไม่เป็นทางการ (Informal Interview) โดยการสัมภาษณ์ผู้แทนหน่วยงานราชการที่เกี่ยวข้อง และผู้แทนหน่วยงานอื่นๆ ที่มีส่วนเกี่ยวข้องที่มีส่วนในการจัดการป่าชุมชนบ้านต้นผึ้ง ตำบลแม่โป่ง อำเภออดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ และภาคประชาชน ประกอบด้วยราษฎรในชุมชน ซึ่งเป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและมีส่วนในการจัดการป่าชุมชนบ้านต้นผึ้ง ตำบลแม่โป่ง อำเภออดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ เพื่อร่วมกันให้ข้อมูล และแสดงความคิดเห็นตามประเด็นที่กำหนดไว้ โดยผู้วิจัยเป็นผู้ทำหน้าที่ดำเนินการสนทนา (Moderator) คอยทำหน้าที่ให้ผู้ร่วมสนทนากลุ่มทุกคนได้มีโอกาสได้เสนอความเห็น และให้ข้อมูลได้อย่างทั่วถึง และเป็นกันเอง

4. การวิเคราะห์ข้อมูล (Data Analysis) ดำเนินการโดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) และการวิเคราะห์ข้อมูลแบบสร้างข้อสรุปแบบอุปนัย (Analytic Induction) โดยมีลำดับการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้ 1) วิเคราะห์ข้อมูลจากแหล่งข้อมูลปฐมภูมิจากการสัมภาษณ์ตามที่กำหนดไว้ 2) เมื่อได้ข้อมูลครบถ้วนนำข้อมูลที่ได้มาทำการสรุปผลการศึกษา เพื่อตอบคำถามหลักที่กำหนดไว้ในแบบสัมภาษณ์แต่ละข้อ 3) สรุปผลการศึกษาเพื่อตอบคำถามหลัก และวัตถุประสงค์การศึกษาที่กำหนดไว้แต่ละข้อ 4) อภิปรายผลการศึกษาที่เป็นประเด็นสำคัญ และน่าสนใจที่ได้จากการศึกษามาเชื่อมโยงกับแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัย เอกสารต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อวิเคราะห์และสร้างข้อสรุป

สรุปและข้อเสนอแนะ

สรุปผลการวิจัย

1. กระบวนการความร่วมมือระหว่างภาครัฐ ประชาชน ชุมชน ภาคเอกชน ในการจัดการป่าชุมชน บ้านต้นผึ้ง ตำบลแม่โป่ง อำเภอดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่

กระบวนการความร่วมมือระหว่างภาครัฐ ประชาชน ชุมชน ภาคเอกชน ในการจัดการป่าชุมชนบ้านต้นผึ้ง ตำบลแม่โป่ง อำเภอดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ เป็นการบริหารจัดการป่าชุมชนโดยคณะกรรมการ 3 ระดับ คือ คณะกรรมการนโยบายป่าชุมชน คณะกรรมการป่าชุมชนระดับจังหวัด และคณะกรรมการจัดการป่าชุมชน โดยมีกระบวนการความร่วมมือ ในการจัดการป่าชุมชนบ้านต้นผึ้ง ตำบลแม่โป่ง อำเภอดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ ดังนี้

(1) การสร้างความเข้าใจในพื้นที่ผ่านการสนทนาแบบเผชิญหน้า โดยมีการจัดประชุมราษฎรในชุมชนบ้านต้นผึ้ง ตำบลแม่โป่ง อำเภอดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่อย่างเปิดเผย เพื่อร่วมกันแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและกำหนดกิจกรรมที่คาดว่าจะดำเนินการในพื้นที่ป่าชุมชน โดยมีเจ้าหน้าที่คอยสนับสนุนและให้การช่วยเหลือราษฎร ในการจัดทำแผนจัดการป่าชุมชนให้เป็นไปตามหลักวิชาการและสอดคล้องกับความต้องการของราษฎร

(2) การสร้างความไว้วางใจในการทำงานร่วมกันในลักษณะของการวางแผนร่วมกันกับชุมชน โดยมีกระบวนการในการกำหนดมาตรการเพื่อป้องกันและบรรเทาความเสียหายที่จะเกิดแก่ป่าชุมชนตามข้อบังคับเกี่ยวกับการจัดการป่าชุมชน ด้วยการกำหนดให้มีการประชุมคณะกรรมการจัดการป่าชุมชนและสมาชิกป่าชุมชน จัดทำแผนปฏิบัติการลาดตระเวนประจำปี การวางระบบรับแจ้งเหตุกรณีพบเห็นการกระทำผิดกฎหมายภายในป่าชุมชน และเมื่อคณะกรรมการป่าชุมชนประจำจังหวัดอนุมัติแผนจัดการป่าชุมชนแล้ว ให้สำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้แห่งท้องที่หรือหน่วยงานซึ่งอธิบดีกรมป่าไม้มอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่เป็นหน่วยธุรการของคณะกรรมการป่าชุมชนประจำจังหวัด จัดเก็บข้อมูลแผนจัดการป่าชุมชนนั้นเข้าฐานข้อมูลและส่งคืนแผนจัดการป่าชุมชน ให้คณะกรรมการจัดการป่าชุมชนดำเนินการในการจัดการป่าชุมชนบ้านต้นผึ้ง ตำบลแม่โป่ง อำเภอดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ ให้เป็นไปตามแผนจัดการป่าชุมชนต่อไป

(3) การพัฒนาความเชื่อผ่านการเจรจาต่อรองอย่างสุจริตร่วมกัน การจัดการป่าชุมชน เป็นวิธีการที่ชุมชนเข้ามามีส่วนในการจัดการทรัพยากรป่าไม้ร่วมกันตามวิธีการการอยู่ร่วมกันกับป่าที่ถูกถ่ายทอดจากบรรพบุรุษโดยกำหนดกติกาที่ชุมชนยอมรับ การจัดการโดยใช้วิธีการมีส่วนร่วมของชุมชน อย่างไรก็ตามการจัดการเชิงวัฒนธรรมภายใต้ชุมชนที่มีลักษณะสังคมวัฒนธรรมแบบเดียวกัน อยู่ร่วมกันมานาน ซึ่งเมื่อมีการอพยพจากกลุ่มบุคคลภายนอกหรือการตั้งชุมชนใหม่ที่มีบุคคลที่มีลักษณะทางสังคมหลากหลาย ก็จะมีการบริหารจัดการโดยคณะกรรมการจากตัวแทนของกลุ่มบุคคล และเมื่อพบปัญหาแรงกดดันจากนโยบายของรัฐ ก็จะมีการสร้างเครือข่ายกับชุมชนขึ้นเพื่อสร้างอำนาจในการต่อรองกับภาครัฐหรือกลุ่มผลประโยชน์อื่นๆ โดยมีองค์กรเอกชนภายนอกร่วมดำเนินการจัดตั้ง และประสานงานกับเครือข่าย

(4) การแบ่งปันความเข้าใจ แลกเปลี่ยนองค์ความรู้ เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานศึกษาและสร้างความเข้าใจที่ถูกต้อง และดำเนินการส่งเสริมประชาสัมพันธ์สร้างความรู้ความเข้าใจ ถ่ายทอด สนับสนุน และแนะนำการจัดทำแผนจัดการป่าชุมชนให้แก่คณะกรรมการจัดการป่าชุมชน และสมาชิกป่าชุมชนในการจัดการป่าชุมชนบ้านต้นผึ้ง ตำบลแม่โป่ง อำเภอดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ ได้อย่างถูกต้องตามหลักวิชาการซึ่งสอดคล้องกับความต้องการของราษฎร

(5) การวางวัตถุประสงค์ร่วมกันในการจัดการป่าชุมชนอย่างเป็นรูปธรรม เพื่อให้แนวทางการจัดการป่าชุมชนมองเห็นอย่างเป็นรูปธรรม จึงกำหนดขั้นตอนการจัดการ โดยการจัดตั้งคณะกรรมการบริหารจัดการป่าชุมชนในการจัดการป่าชุมชนบ้านต้นผึ้ง ตำบลแม่โป่ง อำเภอดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ โดยได้กำหนดวิสัยทัศน์และวัตถุประสงค์การสร้างความรู้ในเรื่องการอนุรักษ์ป่าที่สอดคล้องกับวิถีชุมชน การกำหนดกฎ ระเบียบ และบทลงโทษที่ชัดเจนในการใช้ประโยชน์จากป่าร่วมกัน และการให้ชุมชนมีส่วนร่วมทำกิจกรรมต่างๆ เช่น การเพาะกล้าไม้สำหรับปลูกเพิ่มหรือทดแทนในโอกาสต่าง ๆ

2. ปัจจัยด้านกระบวนการความร่วมมือที่ทำให้เกิดความสำเร็จในการจัดการป่าชุมชนบ้านต้นผึ้ง ตำบลแม่โป่ง อำเภอดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่

ป่าชุมชนบ้านต้นผึ้งได้ดำเนินการจนประสบความสำเร็จในการจัดการป่าชุมชน จนได้รับคัดเลือกและได้รับรางวัลในด้านการจัดการป่าตั้งแต่ปี 1) ได้รับการคัดเลือกให้เข้าร่วมโครงการคุณดูแลป่า เราดูแลคุณ ของมูลนิธิแม่ฟ้าหลวง ในพระบรมราชูปถัมภ์ 2) ได้รับรางวัลป่าชุมชนระดับจังหวัด กล้ายิ้ม โครงการอนุรักษ์ป่า ป่ารักชุมชน ของบมจ. การไฟฟ้าราชบุรีโฮลดิ้ง จำกัด ร่วมกับกรมป่าไม้ 3) ได้รับคัดเลือกให้เป็นตัวแทน ของป่าชุมชนทั้ง 16 แห่งของจังหวัดเชียงใหม่ แม่ฮ่องสอน เชียงราย และพะเยา โดยได้รับงบประมาณจากมูลนิธิแม่ฟ้าหลวงในพระบรมราชูปถัมภ์ 4) ได้รับคัดเลือกให้เป็นตัวแทนของป่าชุมชนทั่วภาคเหนือในการเยี่ยมชมและติดตามการดำเนินงานของเลขาธิการรัฐมนตรีว่าการกระทรวงธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เมื่อวันที่ 25 เดือนมิถุนายน พ.ศ. 2564 5) ได้รับโล่ประกาศเกียรติคุณจากกรมป่าไม้ ในฐานะที่ได้ช่วยเหลือราชการกรมป่าไม้ สาขาด้านการส่งเสริมและพัฒนาป่าชุมชน และในช่วงระยะเวลาหลายปีที่ผ่านมา พื้นที่ป่าชุมชนบ้านต้นผึ้งยังประสบความสำเร็จในการป้องกันไม่ให้เกิดไฟป่าในพื้นที่ป่าชุมชน ผลมาจากความมุ่งมั่นตั้งใจที่ดูแลรักษาทรัพยากรป่าไม้และความร่วมมือร่วมใจของคนในชุมชน จึงถือได้ว่า ป่าชุมชนบ้านต้นผึ้งประสบความสำเร็จในการจัดการป่าชุมชนได้อย่างมีประสิทธิภาพจากการสัมภาษณ์ พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อกระบวนการร่วมกันบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติในพื้นที่ ประกอบด้วย

(1) การบริหารจัดการที่มุ่งเน้นการกระจายการเข้าถึง และแบ่งปันผลประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติอย่างเท่าเทียมกันเพื่อลดข้อขัดแย้ง ลดความเหลื่อมล้ำของสังคม รวมทั้งผลักดันให้มีการปรับปรุง พัฒนาการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติ การกระจายอำนาจและสร้างความเป็นหุ้นส่วนด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่เน้นการบังคับใช้กฎหมายให้มีประสิทธิภาพ

(2) มีการทำกิจกรรม ข้อตกลง กฎ หรือกติกาในชุมชน ในการร่วมกันบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติ รวมไปถึงการพัฒนากระบวนการข้อมูลให้เป็นมาตรฐานเดียวกันที่สามารถเชื่อมโยงกัน ตลอดจนใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้มีประสิทธิภาพ รวมไปถึงการปรับปรุงกฎ ระเบียบ การใช้ประโยชน์จากป่าชุมชนบ้านต้นผึ้ง

(3) สนับสนุนการเฝ้าระวังและติดตามการเปลี่ยนแปลงสถานภาพของระบบนิเวศในพื้นที่อย่างเป็นระบบ การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและส่งเสริมการเข้ามามีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในการใช้ประโยชน์ ทรัพยากรธรรมชาติอย่างยั่งยืน

(4) มีการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับผลกระทบจากการป่าไม้ เผยแพร่ประชาสัมพันธ์ ข้อมูลเกี่ยวกับป่าชุมชน ส่งเสริมการทำงานในรูปแบบเครือข่ายป่าชุมชนตำบลแม่โป่ง และสร้างที่ทำการหรือศูนย์ ประสานงานป่าชุมชนตำบลแม่โป่ง

(5) การสร้างจิตสำนึกให้กับชุมชนให้เกิดความตระหนักและรับรู้ถึงความสำคัญของการร่วมกันอนุรักษ์ ทรัพยากรธรรมชาติในพื้นที่ โดยการผลักดันและสร้างแรงจูงใจ กระตุ้น สร้างความไว้วางใจเชื่อใจทำให้เกิดความร่วมมือ ร่วมกันในการทำกิจกรรมต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการร่วมกันบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติในพื้นที่ และในชุมชนมี การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการจัดการป่าชุมชนที่เป็นประโยชน์ระหว่างกัน

อภิปรายผลการวิจัย

1. กระบวนการความร่วมมือระหว่างภาครัฐ ประชาชน ชุมชน ภาคเอกชน ในการจัดการป่าชุมชนบ้านต้นผึ้ง ตำบลแม่โป่ง อำเภอดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ เป็นการบริหารจัดการป่าชุมชนโดยคณะกรรมการ 3 ระดับ คือ คณะกรรมการนโยบายป่าชุมชน คณะกรรมการป่าชุมชนระดับจังหวัด และคณะกรรมการจัดการป่าชุมชน โดยมี กระบวนการความร่วมมือในการจัดการป่าชุมชนดังนี้ (1) การสร้างความเข้าใจในพื้นที่ผ่านการสนทนาแบบเผชิญหน้า (2) การสร้างความไว้วางใจในการทำงานร่วมกันในลักษณะของการวางแผนร่วมกันกับชุมชน (3) การพัฒนาความ เชื่อผ่านการเจรจาต่อรองอย่างสุจริตร่วมกัน (4) การแบ่งปันความเข้าใจ แลกเปลี่ยนองค์ความรู้ (5) การวาง วัตถุประสงค์ร่วมกันในการจัดการป่าชุมชนอย่างเป็นรูปธรรม โดยกระบวนการสร้างความร่วมมือที่เริ่มต้นด้วย กระบวนการเจรจากระตุ้นให้เกิดความร่วมมือระหว่างองค์กรเพื่อให้องค์กรต่าง ๆ มีความเข้าใจและยอมรับร่วมกัน ถึงเป้าหมายผลประโยชน์ที่ต่างฝ่ายได้รับ ในขั้นตอนนี้อาจมีการกำหนดกรอบความร่วมมือร่วมด้วยเพื่อเป็นการ สร้างความเข้าใจและแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบระหว่างองค์กรนั้น ๆ ขั้นต่อไปคือการดำเนินการปฏิบัติตาม ข้อตกลง ระดมการสนับสนุนทางด้านทรัพยากรจากทั้งในและนอกองค์กร มีการสร้างความเชื่อใจเพื่อแลกเปลี่ยน ข้อมูลและทรัพยากรระหว่างกันและกัน โดยการดำเนินการแต่ละขั้นตอนต้องมีการประเมินเพื่อพิจารณาว่าการ ดำเนินการตามแผนหรือข้อตกลงที่กำหนดไว้ร่วมกันหรือไม่ และองค์กรได้รับผลประโยชน์ตามที่กำหนดไว้มากน้อย เพียงใด ซึ่งหากผลการประเมินพบว่าไม่มีการดำเนินงานตามข้อตกลงอาจมีการเจรจาความร่วมมือใหม่ได้โดย สอดคล้องกับรูปแบบการทำงานร่วมกันของ Ansell & Gash (2007) พบว่า ตัวแบบที่มีปัจจัยต่างๆ มาสัมพันธ์กัน ใน

ลักษณะกระบวนการ ประกอบด้วย เงื่อนไขเริ่มต้น กระบวนการร่วมคิดร่วมทำ ปัจจัยในเชิงแบบสถาบันที่มีผลต่อกระบวนการ ปัจจัยความเป็นผู้นำและผลสัมฤทธิ์ โดยในกระบวนการนั้นยังมีกระบวนการย่อย ๆ คือ การสร้างความเชื่อมั่นที่นำไปสู่กระบวนการสร้างข้อตกลงร่วมกัน แบ่งปันความเข้าใจ ผลลัพธ์และการต่อรองแบบต่อหน้า

2. ปัจจัยด้านกระบวนการความร่วมมือที่ทำให้เกิดความสำเร็จในการจัดการประชุมชนบ้านต้นฝิ่ง ตำบลแม่โป่ง อำเภอดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ ประกอบด้วย (1) การบริหารจัดการ (2) การทำกิจกรรม ข้อตกลง กฎ หรือกติกาในชุมชน (3) การสนับสนุนการเฝ้าระวังและติดตามการเปลี่ยนแปลงสถานภาพของระบบนิเวศในพื้นที่ (4) การประชาสัมพันธ์ และ (5) การสร้างจิตสำนึกให้กับชุมชน สอดคล้องกับงานวิจัยของ มาริสา นิมกุล (2562) ที่ทำการวิจัย เรื่อง ความสำเร็จในการจัดการสิ่งแวดล้อม กรณีศึกษาเทศบาลเมืองน่าน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จในการจัดการสิ่งแวดล้อมเทศบาลเมืองน่าน ประกอบด้วยปัจจัยหลายมิติ ได้แก่ มิติด้านการเรียนรู้และการพัฒนา มิติด้านการบริหารจัดการภายในองค์กร มิติด้านความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และมิติด้านประสิทธิผลในการดำเนินงานของเทศบาลเช่นเดียวกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภาวดี ทะไกรราช (2561) การจัดการประชุมชนในพื้นที่ชั้นคุณภาพลุ่มน้ำชั้นที่ 3 จังหวัดศรีสะเกษ ที่เสนอแนวทางที่เหมาะสมในการจัดการประชุมชนในพื้นที่ชั้นคุณภาพลุ่มน้ำชั้นที่ 3 จังหวัดศรีสะเกษ การจัดทำแผนงานพัฒนาและฟื้นฟูทรัพยากรประชุมชน การกำหนดกฎระเบียบการจัดการประชุมชน การประสานงานทำงานร่วมกับหน่วยงานภาครัฐในท้องถิ่น ปลูกฝังให้ประชาชนในพื้นที่มีความรู้สึก รักและหวงแหน รู้จักใช้ทรัพยากรประชุมชน สร้างอาชีพ สร้างป่าเศรษฐกิจของชุมชน **ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย**

1. ควรมีการกำหนดรูปแบบการทำกิจกรรมเพื่อการพัฒนาพื้นที่ประชุมชน หรือกิจกรรมเพื่อการทดแทนการใช้ประโยชน์ทรัพยากรธรรมชาติในประชุมชนที่ชัดเจน ภายหลังจากมีการใช้ประโยชน์ทรัพยากรธรรมชาติในประชุมชน เพื่อสร้างความสมดุลให้กับป่าและเป็นการจัดสรรการใช้ประโยชน์ให้เกิดความเท่าเทียมของราษฎร

2. การกำหนดข้อตกลง กฎ หรือกติกาในชุมชน ควรมีการประเมินผลสัมฤทธิ์ในการบังคับใช้ รวมทั้งควรมีการปรับปรุงข้อตกลง กฎ หรือกติกาในชุมชนดังกล่าวให้เกิดความเหมาะสมและสอดคล้องกับสถานการณ์อยู่เสมอ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการจัดการประชุมชน

3. ควรยกระดับการสร้างผลิตภัณฑ์ที่ได้จากประชุมชน เพื่อเพิ่มมูลค่าและสร้างรายได้ให้แก่ราษฎรในชุมชน **ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาครั้งต่อไป**

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นการศึกษาเกี่ยวกับกระบวนการความร่วมมือในการจัดการประชุมชนบ้านต้นฝิ่งตำบลแม่โป่ง อำเภอดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ โดยเป็นการศึกษาเชิงคุณภาพ ดังนั้นในการศึกษาค้นคว้าต่อไปควรทำการศึกษาเชิงปริมาณเพื่อให้ทราบปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จในการร่วมกันบริหารจัดการประชุมชน

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้จะประสบความสำเร็จได้ด้วยความกรุณาของผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พนม กุนาวงค์ ที่ได้สั่งสอนและให้ความเมตตาช่วยเหลือ แนะนำและให้คำปรึกษาในการจัดทำงานวิจัยนี้ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

เอกสารอ้างอิง

- กังสตาล เชาว์วัฒนกุล. (2558). ความรับผิดชอบต่อสังคมของผู้บริหารในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน. หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์ (เน้นวิจัย) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- เดือนนภา ภูทอง. (2561). การจัดการป่าชุมชนเพื่อความยั่งยืน โดยการใช้กระบวนการมีส่วนร่วม สาธารณะและจารีตประเพณีท้องถิ่นในพื้นที่ภาคเหนือ . กรุงเทพฯ :มหาวิทยาลัยรังสิต.
- ภาวดี ทะไกรราช. (2561). การจัดการป่าชุมชนในพื้นที่ชั้นคุณภาพลุ่มน้ำชั้นที่ 3 จังหวัดศรีสะเกษ โดยมีส่วนร่วมของประชาชน. คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ.
- มาริสานี นิมกุล. (2562).ความสำเร็จในการจัดการสิ่งแวดล้อม กรณีศึกษาเทศบาลเมืองน่าน. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ราชกิจจานุเบกษา. 2562. ฉบับกฤษฎีกา. เล่ม 136 ตอนที่ 71ก, หน้า 71.
- วิฑูรย์ เลี่ยนจำรูญ. (2548). จากปฏิวัติเขียวสู่พันธูวิศวกรรม ประโยชน์และผลกระทบต่อประเทศไทย. กรุงเทพฯ : สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย.
- สุรินทร์ อ้นพรหม. (2554). ป่าชุมชน: เทคโนโลยีอำนาจควบคุมชุมชน ในเขตป่าขึ้นใหม่ กรณีศึกษาป่า ชุมชนห้วยแก้ว ตำบลห้วยแก้ว อำเภอแม่เอน จังหวัดเชียงใหม่. สาขาภูมิศาสตร์ มหาวิทยาลัยชิดนีย์.
- Ansell & Gash. (2007). Collaborative Governance in Theory and Practice. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 8, 543-571.

ปัจจัยความสำเร็จและความล้มเหลวในการจัดการการท่องเที่ยวในพื้นที่ชุมชนลุ่มน้ำ

คลองป่าพะยอม – คลองท่าแนะ จังหวัดพัทลุง

Success Factors and Failure Factors of Tourism Management in the Area of Khlong Pa Phayom – Khlong Ta Nae Basin, Phatthalung Province

อรศิริ ลีลายุทธชัย¹ และอรรถพงษ์ เขียวแกระ²

Onsiri Leelayuttachai¹ and Auttaponng Keawkrae²

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจรูปแบบและการดำเนินการจัดการการท่องเที่ยวที่มีอยู่ในพื้นที่ พร้อมทั้งค้นหาปัจจัยความสำเร็จและความล้มเหลวของการจัดการการท่องเที่ยวในพื้นที่ชุมชนลุ่มน้ำคลองป่าพะยอม-คลองท่าแนะ จังหวัดพัทลุง ใช้วิธีการวิจัยแบบผสมผสาน ผู้ให้ข้อมูลคือ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทางการท่องเที่ยว ได้แก่ ผู้นำชุมชน ประธานกลุ่ม และสมาชิกกลุ่มอาชีพต่าง ๆ ในพื้นที่ศึกษา ผลการศึกษาพบว่า พื้นที่ดังกล่าวยังไม่มีกรรวมกลุ่มเป็นวิสาหกิจเพื่อการท่องเที่ยว เป็นเพียงการรวมกลุ่มอาชีพเพื่อผลิตและจำหน่ายผลิตภัณฑ์ชุมชน โดยแบ่งบทบาทหน้าที่ตามความรับผิดชอบแต่ยังไม่มีการกำหนดรายละเอียดที่ชัดเจน การบริหารจัดการเน้นความเสมอภาคภายในกลุ่ม ปัจจัยความสำเร็จของการจัดการการท่องเที่ยว คือ ปัจจัยด้านโครงสร้างและกระบวนการทำงาน รองลงมาคือ ศักยภาพผู้นำ การพัฒนาการเรียนรู้ การมีส่วนร่วม และทุนการดำเนินการของกลุ่ม ตามลำดับ ปัจจัยความล้มเหลวจากภายนอก คือ การไม่ได้รับการสนับสนุนด้านงบประมาณ บุคลากร และการพัฒนาทักษะจากหน่วยงานภายนอก ส่วนปัจจัยความล้มเหลวจากภายใน คือ การไม่มีกลยุทธ์และแผนในการทำงานที่ชัดเจน

คำสำคัญ: ปัจจัยความสำเร็จ ปัจจัยความล้มเหลว การจัดการการท่องเที่ยว

¹ มหาวิทยาลัยทักษิณ อีเมล onsiri@tsu.ac.th

¹ Thaksin university, Email address : onsiri@tsu.ac.th

² มหาวิทยาลัยทักษิณ

¹ Thaksin university

Abstract

This research aimed to explore the models and implementation of tourism management in the areas of Khlong Pa Phayom-Khlong Ta Nae Basin, to determine the success factors and failure factors of tourism management of Khlong Pa Phayom-Khlong Ta Nae Basin, Phatthalung Province. The researcher utilized the mixed method. The information providers were tourism stakeholders, consisting of community leaders, group leaders and members of occupational groups in the areas under study. The study revealed that the areas have not yet been clustered as tourism enterprises. It is just a combination of various careers to produce and sell community products. The roles and responsibilities of the group were not defined clearly. Management emphasized equality within the group. The success factors of tourism management most were the structural and work process factors, followed by the potential of the leader, learning development, participation and capital for the operation of the group, respectively. The external failure factors were lack of support in terms of budget, personnel and skills development from external agencies. The internal failure factors were the lack of clear strategies and work plans.

Keyword: Success Factor, Failure Factor, Tourism Management



บทนำ

การท่องเที่ยวเป็นอุตสาหกรรมที่มีบทบาทสำคัญต่อระบบเศรษฐกิจและสังคมของประเทศไทยเป็นอย่างมาก เป็นแหล่งรายได้ให้กับประเทศไทยในลำดับต้น ๆ และยังเป็นอุตสาหกรรมที่ก่อให้เกิดธุรกิจที่เกี่ยวข้องเนื่องอีกมากมาย เช่น ธุรกิจโรงแรมและที่พัก ร้านอาหาร ร้านจำหน่ายสินค้าที่ระลึก เป็นต้น นำไปสู่การลงทุน การจ้างงาน และการกระจายรายได้สู่ท้องถิ่น โดยในช่วงก่อนเกิดการแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 รายได้จากการท่องเที่ยวของประเทศไทยคิดเป็นสัดส่วนราว 10-20% ของผลิตภัณฑ์รวมในประเทศ หรือประมาณ 3 ล้านล้านบาท แม้รายได้จากการท่องเที่ยวจะดูสูงแต่ในความเป็นจริงการท่องเที่ยวไทยเกิดความเหลื่อมล้ำเชิงพื้นที่ นักท่องเที่ยวและรายได้กระจุกตัวอยู่เพียงไม่กี่เมือง โดยกว่า 88% ของรายได้การท่องเที่ยวอยู่ในจังหวัดใหญ่ ๆ (แบรนดอินไซด์, 2565: ออนไลน์) การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทยจึงมีนโยบายการส่งเสริมการท่องเที่ยวเมื่อรองจำนวน 55 เมือง เพื่อกระจายนักท่องเที่ยวจากอำเภอหลักไปอำเภอรอง (ดวงกมล ยางงาม และวดี วรรณมา, 2563) เป็นการเพิ่มรายได้ทางการท่องเที่ยวควบคู่กับการสร้างความยั่งยืนทางการท่องเที่ยว เน้นสร้างความเข้มแข็งภายในประเทศผ่านการส่งมอบประสบการณ์เอกลักษณ์เฉพาะถิ่นที่สามารถเพิ่มคุณค่าและสร้างมูลค่าให้กับการท่องเที่ยวไทย นำไปสู่การสร้าง ความเข้มแข็งของเศรษฐกิจฐานรากและกระจายรายได้สู่ท้องถิ่น เพื่อให้คนท้องถิ่นเกิดความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของการท่องเที่ยว ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนาเศรษฐกิจและการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน

จังหวัดพัทลุง ตั้งอยู่ทางภาคใต้ของประเทศไทยหรือฝั่งตะวันตกของกลุ่มน้ำทะเลสาบสงขลา มีเนื้อที่ทั้งหมดประมาณ 3,424.473 ตารางกิโลเมตร ด้านการท่องเที่ยวจังหวัดพัทลุงในอดีตเป็นเมืองที่นักท่องเที่ยวไม่ค่อยรู้จักหรือแวะมาเที่ยวมากนัก แต่เมื่อมีนโยบายการส่งเสริมการท่องเที่ยวเมื่อรองพัทลุงจัดเป็นจังหวัดท่องเที่ยวเมื่อรองในอันดับต้นของประเทศ สถานที่ท่องเที่ยวทางธรรมชาติ เขา ป่า นา เล ได้รับความสนใจจากนักท่องเที่ยวทั้งในพื้นที่และต่างจังหวัดจำนวนมากเดินทางเข้ามาท่องเที่ยวทางธรรมชาติและท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม จึงมีสถานที่ท่องเที่ยวใหม่เกิดขึ้นมาหลายแห่งในพื้นที่จังหวัดพัทลุง จากแผนพัฒนาจังหวัดพัทลุงได้กำหนดวิสัยทัศน์จังหวัดพัทลุง ไว้ดังนี้ “เมืองคนคุณภาพ สิ่งแวดล้อมดี ชุมชนเข้มแข็ง เติบโตและมั่นคงจากฐานการเกษตร วัฒนธรรม ภูมิปัญญา และการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ที่ยั่งยืน” โดยประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 ได้มุ่งเน้นการพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ที่มีมาตรฐานภายใต้การมีส่วนร่วมและสร้างรายได้ที่ยั่งยืนสู่ชุมชน ผ่านแนวทางมาตรการการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว ผลิตภัณฑ์ และพัฒนาระบบบริหารจัดการด้านการท่องเที่ยวแบบบูรณาการ

โครงการวิจัยนี้ได้รับการสนับสนุนทุนวิจัยตามโครงการวิจัยทำทายไทยและโครงการวิจัยตอบสนองนโยบายเป้าหมายรัฐบาลตามระเบียบวาระแห่งชาติ กลุ่มเรื่องนวัตกรรมเพื่อการพัฒนาพื้นที่ จากสำนักงานกองทุนวิจัย และกองทุนวิจัยมหาวิทยาลัยทักษิณ ภายใต้โครงการบริหารจัดการน้ำแบบมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตคนลุ่มน้ำอย่างยั่งยืน กรณีศึกษาคลองป่าพะยอม-คลองท่าแนะ จังหวัดพัทลุง มีประเด็นการวิจัยที่เกิดขึ้นในระยะที่ 3 คือ 1) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารจัดการพื้นที่ลุ่มน้ำจังหวัดพัทลุง 2) การพัฒนาศักยภาพและเพิ่มประสิทธิภาพภาคเกษตรกรรมฐานรากของชุมชนลุ่มน้ำคลองป่าพะยอม-คลอง

ท่าแนะ และ 3) การพัฒนานวัตกรรมการท่องเที่ยววิถีชุมชนลุ่มน้ำคลองป่าพะยอม-คลองท่าแนะ ชุมชนลุ่มน้ำคลองป่าพะยอมและคลองท่าแนะ จึงเป็นพื้นที่หนึ่งที่มีความเหมาะสมในการพัฒนาเป็นแหล่งท่องเที่ยว เนื่องจากมีทุนทางทรัพยากรที่อุดมสมบูรณ์ มีภูมิปัญญาชาวบ้านที่เป็นวัฒนธรรมที่โดดเด่น

การท่องเที่ยวโดยชุมชน (Community-Based Tourism หรือ CBT) เป็นการรวมกลุ่มเพื่อจัดการการท่องเที่ยวของคนในชุมชน เป็นอีกทางเลือกหนึ่งของการพัฒนาท้องถิ่น โดยมีหน่วยงานภาครัฐและเอกชนให้การสนับสนุนชุมชนหมู่บ้านในการพัฒนาชุมชนตนเองเพื่อรองรับการท่องเที่ยว การทำงานร่วมกันของชาวบ้านก่อให้เกิดการพัฒนาศักยภาพส่วนบุคคลและศักยภาพในการทำงานกลุ่ม แม้จะมีโครงการส่งเสริมสนับสนุนการท่องเที่ยวชุมชนจากหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชน แต่ในอีกด้านหนึ่งชุมชนที่เป็นเป้าหมายของโครงการเหล่านี้ก็มีทั้งที่ประสบความสำเร็จและล้มเหลว ปัจจัยหนึ่งของการล้มเหลวคือ ชุมชนไม่ได้เตรียมพร้อมสำหรับการพัฒนาที่มีอย่างรวดเร็ว ชุมชนที่เข้าร่วมโครงการเกินกว่าร้อยละ 50 ไม่สามารถพัฒนาให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ และไม่สามารถพัฒนาหมู่บ้านเป้าหมายให้เป็นชุมชนท่องเที่ยวที่ใช้อัตลักษณ์ของชุมชนมาเป็นจุดขาย ในส่วนของปัจจัยความสำเร็จของโครงการส่วนใหญ่เป็นชุมชนที่มีความพร้อมหรือมีประสบการณ์ในการดำเนินการเรื่องนั้น ๆ อยู่แล้ว (เจตนา พัฒนจันทร์, 2562) ปัจจัยความสำเร็จและความล้มเหลวในการจัดการการท่องเที่ยวโดยชุมชนจึงเป็นหนึ่งในคำถามของงานวิจัยเพื่อนำไปสู่การพัฒนาการท่องเที่ยวโดยชุมชน

จากความสำคัญดังกล่าวจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยความสำเร็จและความล้มเหลวในการจัดการการท่องเที่ยวในพื้นที่ชุมชนลุ่มน้ำคลองป่าพะยอม -คลองท่าแนะ จังหวัดพัทลุง ซึ่งผลของการศึกษาจะก่อให้เกิดประโยชน์ในการพัฒนากลุ่มหรือองค์กรที่ทำหน้าที่เป็นเจ้าภาพในการจัดการการท่องเที่ยวของพื้นที่ที่มีความชัดเจน และเหมาะสมกับบริบทของแต่ละพื้นที่ นำไปสู่การพัฒนาการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน

เนื้อหา

วัตถุประสงค์

1. เพื่อสำรวจรูปแบบและการดำเนินการจัดการการท่องเที่ยวที่มีอยู่ในพื้นที่ชุมชนลุ่มน้ำคลองป่าพะยอม-คลองท่าแนะ จังหวัดพัทลุง
2. เพื่อค้นหาปัจจัยความสำเร็จและปัจจัยความล้มเหลวของการจัดการการท่องเที่ยวในพื้นที่ชุมชนลุ่มน้ำคลองป่าพะยอม-คลองท่าแนะ จังหวัดพัทลุง

วิธีการศึกษา

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) และการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Method) โดยการวิจัยแบบขั้นตอนเชิงสำรวจ (Exploratory Sequential Design) เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ต้องการมาใช้ในการงานวิจัยจึงได้กำหนดวิธีการศึกษาออกเป็น 2 ขั้นตอนหลัก ดังนี้

1. การศึกษาข้อมูลเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้องจากหนังสือ ตำรา วารสาร ผลงานวิชาการ เว็บไซต์ต่าง ๆ รวมถึงรายงานการวิจัยการบริหารจัดการน้ำแบบมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตคนลุ่มน้ำอย่างยั่งยืน กรณีศึกษาคลองป่าพะยอม - คลองท่าแนะ จังหวัดพัทลุง ระยะที่ 1 และระยะที่ 2

2. การศึกษาภาคสนาม เพื่อทำการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

2.1 การลงสำรวจพื้นที่แหล่งท่องเที่ยว และสร้างความสัมพันธ์กับผู้ประกอบการ เจ้าของ คณะกรรมการ แหล่งท่องเที่ยวต่าง ๆ ผู้นำชุมชน และสมาชิกชุมชนในพื้นที่ศึกษา เพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์ แนวทางการดำเนินงาน และศึกษาข้อมูลรูปแบบดำเนินการในการจัดการการท่องเที่ยวที่มีอยู่ในพื้นที่ชุมชนลุ่มน้ำคลองป่าพะยอมและ คลองท่าแนะ จังหวัดพัทลุง โดยใช้การวิจัยเชิงคุณภาพด้วยวิธีการสังเกตแบบมีส่วนร่วม การสังเกตแบบไม่มีส่วน ร่วม การสัมภาษณ์เชิงลึก และการสนทนากลุ่ม

2.2 การศึกษาปัจจัยความสำเร็จและความล้มเหลวของการจัดการการท่องเที่ยวในพื้นที่ชุมชนลุ่มน้ำคลอง ป่าพะยอมและคลองท่าแนะ จังหวัดพัทลุง ด้วยวิธีการวิจัยแบบผสมผสาน โดยการวิจัยแบบขั้นตอนเชิงสำรวจ โดย แบ่งกระบวนการวิจัยเป็น 2 ระยะ คือ ระยะที่ 1 เริ่มต้นด้วยการวิจัยเชิงคุณภาพ ใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก เพื่อ สำรวจปัจจัยความสำเร็จและความล้มเหลวของการจัดการการท่องเที่ยวในพื้นที่ชุมชนลุ่มน้ำคลองป่าพะยอมและ คลองท่าแนะ จังหวัดพัทลุง แล้วนำผลที่ได้ไปใช้ในระยะเวลาที่ 2 คือ การออกแบบข้อคำถามในแบบสอบถามเพื่อใช้ในการ วิจัยเชิงปริมาณ

ผู้ให้ข้อมูลในการศึกษา

ผู้วิจัยได้ทำการเก็บข้อมูลจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทางการท่องเที่ยว โดยในส่วนของศึกษาข้อมูลรูปแบบ ดำเนินการในการจัดการการท่องเที่ยวที่มีอยู่ในพื้นที่ชุมชนลุ่มน้ำคลองป่าพะยอมและคลองท่าแนะ จังหวัดพัทลุง ใช้วิธีสังเกตแบบมีส่วนร่วม การสังเกตแบบไม่มีส่วนร่วม และการสนทนากลุ่มกับผู้ประกอบการแหล่งท่องเที่ยว ผู้นำชุมชน และสมาชิกในชุมชน ประกอบด้วย

1. ผู้ประกอบการแหล่งท่องเที่ยวกลุ่มวิสาหกิจการท่องเที่ยวชุมชนต้นน้ำ
2. ผู้ประกอบการแหล่งท่องเที่ยวสวนสำเร็จริเวอร์ไซด์
3. ผู้ประกอบการแหล่งท่องเที่ยวตลาดใต้โหนด
4. ผู้ประกอบการแหล่งท่องเที่ยวนาโปแก
5. ผู้ประกอบการแหล่งท่องเที่ยวสวนไผ่ขวัญใจ
6. ผู้ประกอบการแหล่งท่องเที่ยวตลาดป่าไผ่สร้างสุข
7. ผู้นำและสมาชิกในชุมชนบ้านบางหล่อ ตำบลเกาะเต่า อำเภอป่าพะยอม จังหวัดพัทลุง
8. ผู้นำและสมาชิกในชุมชนตำบลเขาปู่ อำเภอศรีบรรพต จังหวัดพัทลุง
9. ผู้นำและสมาชิกในชุมชนตำบลมะกอกเหนือ และตำบลปันแต อำเภอกวนขนุน จังหวัดพัทลุง

ในส่วนของการศึกษาปัจจัยความสำเร็จและความล้มเหลวของการจัดการการท่องเที่ยวในพื้นที่ชุมชนลุ่มน้ำคลองป่าพะยอมและคลองท่าแนะ จังหวัดพัทลุง ใช้วิธีการการสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้ประกอบการ เจ้าของ และคณะกรรมการแหล่งท่องเที่ยวต่าง ๆ ในพื้นที่ต้นน้ำและกลางน้ำของคลองป่าพะยอมและคลองท่าแนะ ได้แก่ ตลาดใต้โหนด นาโปแก ตลาดป่าไผ่สร้างสุข ตลาดสวนไผ่ขวัญใจ สวนสำเร็จริเวอร์ไซด์ และกลุ่มวิสาหกิจการท่องเที่ยวชุมชนต้นน้ำ รวมทั้งสิ้น 6 คน แล้วนำผลที่ได้ไปใช้ในการออกแบบข้อคำถามในแบบสอบถามเพื่อใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณ โดยเก็บข้อมูลจากคณะกรรมการที่ทำหน้าที่บริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยวดังกล่าว รวมทั้งสิ้น 53 คน โดยใช้การกำหนดขนาดตัวอย่างในกรณีที่ประชากรมีจำนวนที่แน่นอน (จำนวนคณะกรรมการ มีจำนวนรวมทั้งสิ้น 61 คน) ของ Taro Yamane (กัญญ์สิริ จันทร์เจริญ, 2552 : 93-94) มีระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 และการสุ่มตัวอย่างจะใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

1. การสังเกตแบบมีส่วนร่วมและการสังเกตแบบไม่มีส่วนร่วม โดยใช้แบบบันทึกการสังเกตเป็นเครื่องมือในการวิจัย
2. การสัมภาษณ์เชิงลึก และการสนทนากลุ่ม โดยใช้แนวคำถามสำหรับการสัมภาษณ์เป็นเครื่องมือในการวิจัย ลักษณะของกลุ่มคำถามภายใต้ประเด็นเนื้อหาเกี่ยวกับรูปแบบการดำเนินการในการจัดการการท่องเที่ยวที่มีอยู่ในพื้นที่ ปัจจัยความสำเร็จและความล้มเหลวของการจัดการการท่องเที่ยว และใช้วิธีการบันทึกข้อมูลโดยการจดบันทึก การใช้เครื่องบันทึกเสียง และการบันทึกภาพนิ่ง
3. แบบสอบถาม ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยนำผลที่ได้จากขั้นตอนการวิจัยเชิงคุณภาพ ประกอบกับทฤษฎี และเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อค้นหาปัจจัยความสำเร็จและความล้มเหลวของการจัดการการท่องเที่ยวในพื้นที่ชุมชนลุ่มน้ำคลองป่าพะยอม - คลองท่าแนะ จังหวัดพัทลุง โดยแบ่งเป็น 3 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ส่วนที่ 2 ปัจจัยความสำเร็จของการรวมกลุ่มการท่องเที่ยว ได้แก่ ปัจจัยด้านศักยภาพผู้นำการมีส่วนร่วม ทุนการดำเนินการของกลุ่ม โครงสร้างและกระบวนการทำงาน และการพัฒนาการเรียนรู้ และส่วนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยความล้มเหลวของการรวมกลุ่มการท่องเที่ยว ได้แก่ ปัจจัยภายใน และปัจจัยภายนอก โดยส่วนที่ 2 และ 3 เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า มี 5 ระดับ ตามเกณฑ์ของลิเคิร์ต (Likert's Rating Scale) และกำหนดเกณฑ์การแปลผลของระดับค่าเฉลี่ย มีรายละเอียดดังนี้ 4.21-5.00 หมายถึงมากที่สุด 3.41-4.20 หมายถึง มาก 2.61-3.40 หมายถึง ปานกลาง 1.81-2.60 หมายถึง น้อย และ 1.00-1.80 หมายถึง น้อยที่สุด

ผลการศึกษา

1. ผลการศึกษารูปแบบและการดำเนินการจัดการการท่องเที่ยวที่มีอยู่ในพื้นที่

พบว่า แหล่งท่องเที่ยวต่าง ๆ ในพื้นที่ส่วนใหญ่ใช้รูปแบบการจัดการการท่องเที่ยวรูปแบบเอกชน บางแห่งมีลักษณะเป็นเจ้าของคนเดียว ในขณะที่บางแห่งบริหารจัดการในรูปของคณะกรรมการ มีเพียงกลุ่มวิสาหกิจการท่องเที่ยวชุมชนต้นน้ำเท่านั้นที่ใช้รูปแบบการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชน

2. ผลการศึกษาปัจจัยความสำเร็จของการจัดการการท่องเที่ยว

ผลการวิจัยเชิงคุณภาพ สรุปได้ว่า ปัจจัยที่สนับสนุนให้การจัดการการท่องเที่ยวของชุมชนประสบความสำเร็จ ประกอบด้วย ผู้นำกลุ่ม การบริหารจัดการแบบกระจายอำนาจ ความสามัคคีภายในกลุ่ม การทำงานเป็นทีม ความเสมอภาคและเท่าเทียมกันในกลุ่ม การเชื่อมโยงเครือข่ายการท่องเที่ยว และมีการพัฒนาคนรุ่นใหม่มาเป็นตัวแทนการท่องเที่ยวในชุมชน

ผลการวิจัยเชิงปริมาณแสดงดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยความสำเร็จของการจัดการการท่องเที่ยว

ปัจจัยความสำเร็จของการจัดการการท่องเที่ยว	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
ศักยภาพผู้นำ	3.99	0.519	มาก
- ความรู้ความสามารถและประสบการณ์ด้านการบริหารจัดการกลุ่ม	3.53	0.504	มาก
- ความรู้ความสามารถและประสบการณ์ด้านการท่องเที่ยว	3.45	0.503	มาก
- วิสัยทัศน์ มองเห็นทิศทางการเปลี่ยนแปลง	4.23	0.423	มากที่สุด
- ความสามารถเชื่อมโยงเครือข่ายการท่องเที่ยว	4.08	0.331	มาก
- ความสามารถในการแก้ปัญหาและกล้าตัดสินใจ	4.06	0.362	มาก
- ความรู้ความเข้าใจในพื้นที่	4.21	0.454	มากที่สุด
- จิตสาธารณะ ความจริงใจ และความซื่อสัตย์	4.32	0.471	มากที่สุด
- ความพร้อมในการเป็นผู้นำและเข้ากับทุกคนได้	4.02	0.309	มาก
การมีส่วนร่วม	3.78	0.573	มาก
- การจัดประชุมอย่างสม่ำเสมอ	4.08	0.432	มาก
- การประชุมสมาชิกเพื่อจัดทำระเบียบของกลุ่ม	3.81	0.483	มาก
- การประชุมชี้แจงการดำเนินงานแก่สมาชิกกลุ่ม	3.74	0.486	มาก
- การมีส่วนร่วมของสมาชิกในการทำงานด้านต่าง ๆ	3.75	0.782	มาก
- การมีส่วนร่วมของสมาชิกในการเลือกคณะกรรมการบริหารกลุ่ม	3.58	0.503	มาก

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ปัจจัยความสำเร็จของการจัดการการท่องเที่ยว	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
ทุนการดำเนินการของกลุ่ม	3.49	0.812	มาก
- การระดมทุนจากสมาชิก	3.91	0.741	มาก
- ความเพียงพอของเงินทุนหมุนเวียน	3.68	0.471	มาก
- การได้รับเงินทุนสนับสนุนจากหน่วยงานภาครัฐ	3.13	0.621	ปานกลาง
- การได้รับเงินทุนสนับสนุนจากหน่วยงานเอกชน	3.23	1.049	ปานกลาง
โครงสร้างและกระบวนการทำงาน	4.20	0.668	มาก
- การกำหนดโครงสร้างองค์กรที่ชัดเจน	3.87	0.878	มาก
- การแต่งตั้งประธานและคณะกรรมการบริหารกลุ่ม	3.85	0.864	มาก
- การกระจายอำนาจในการบริหารจัดการกลุ่ม	4.45	0.502	มากที่สุด
- สมาชิกกลุ่มมีการแบ่งหน้าที่การทำงานอย่างชัดเจน	3.92	0.331	มาก
- กระบวนการทำงานที่เป็นระบบ	4.55	0.503	มากที่สุด
- กลุ่มมีกฎระเบียบที่ชัดเจน	4.23	0.423	มากที่สุด
- การมีระบบธรรมาภิบาล (โปร่งใสและตรวจสอบได้)	4.53	0.504	มากที่สุด
การพัฒนาการเรียนรู้	4.00	0.774	มาก
- การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์ระหว่างสมาชิก	4.32	0.471	มากที่สุด
- การปรับปรุงพัฒนากลุ่มโดยใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่น	3.77	0.800	มาก
- การอบรมเพื่อพัฒนาทักษะด้านต่าง ๆ ให้สมาชิก	4.23	0.423	มากที่สุด
- การเข้าร่วมอบรมความรู้จากหน่วยงานต่าง ๆ	3.79	0.793	มาก
- การศึกษาดูงานกลุ่มอื่น ๆ ที่ประสบความสำเร็จ	3.32	0.827	ปานกลาง
- การพัฒนาคนรุ่นใหม่ในชุมชนเพื่อรองรับการบริหารจัดการการท่องเที่ยวในอนาคต	4.57	1.500	มากที่สุด
ปัจจัยโดยรวมทุกด้าน	3.94	0.697	มาก

จากตารางที่ 1 สามารถจัดลำดับปัจจัยความสำเร็จของการจัดการการท่องเที่ยว ได้ดังนี้

1. ปัจจัยด้านโครงสร้างและกระบวนการทำงาน โดยจะต้องมีกระบวนการทำงานที่เป็นระบบ รองลงมาคือ การมีระบบธรรมาภิบาล การกระจายอำนาจในการบริหารจัดการกลุ่ม กลุ่มมีกฎระเบียบที่ชัดเจน สมาชิกกลุ่มมีการแบ่งหน้าที่การทำงานอย่างชัดเจน การกำหนดโครงสร้างองค์กรที่ชัดเจน และการแต่งตั้งประธานและคณะกรรมการบริหารกลุ่ม ตามลำดับ

2. ปัจจัยด้านการพัฒนาการเรียนรู้ โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาคนรุ่นใหม่ในชุมชนเพื่อรองรับการบริหารจัดการการท่องเที่ยวในอนาคต รองลงมาคือ การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์ระหว่างสมาชิก การอบรมเพื่อพัฒนาทักษะด้านต่าง ๆ ให้สมาชิก การเข้าร่วมอบรมความรู้จากหน่วยงานต่าง ๆ การปรับปรุงพัฒนากลุ่มโดยใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่น และการศึกษาดูงานกลุ่มอื่น ๆ ที่ประสบความสำเร็จ ตามลำดับ

3. ปัจจัยด้านศักยภาพผู้นำ โดยผู้นำต้องมีจิตสาธารณะ ความจริงใจ และความซื่อสัตย์ รองลงมาคือ มีวิสัยทัศน์ มองเห็นทิศทางการเปลี่ยนแปลง ความรู้ความเข้าใจในพื้นที่ ความสามารถเชื่อมโยงเครือข่ายการท่องเที่ยว ความสามารถในการแก้ปัญหาและกล้าตัดสินใจ ความพร้อมในการเป็นผู้นำและเข้ากับทุกคนได้ ความรู้ความสามารถและประสบการณ์ด้านการบริหารจัดการกลุ่ม และความรู้ความสามารถและประสบการณ์ด้านการท่องเที่ยว ตามลำดับ

4. ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม โดยต้องมีการจัดประชุมอย่างสม่ำเสมอ มีการประชุมสมาชิกเพื่อจัดทำระเบียบของกลุ่ม การมีส่วนร่วมของสมาชิกในการทำงานด้านต่าง ๆ การประชุมชี้แจงการดำเนินงานแก่สมาชิกกลุ่ม และการมีส่วนร่วมของสมาชิกในการเลือกคณะกรรมการบริหารกลุ่ม ตามลำดับ

5. ปัจจัยด้านทุนการดำเนินการของกลุ่ม ได้แก่ การระดมทุนจากสมาชิก รองลงมาคือ ความเพียงพอของเงินทุนหมุนเวียน การได้รับเงินทุนสนับสนุนจากหน่วยงานภาคเอกชน และการได้รับเงินทุนสนับสนุนจากหน่วยงานภาครัฐ ตามลำดับ

3. ผลการศึกษาปัจจัยความล้มเหลวของการจัดการการท่องเที่ยว

ผลการวิจัยเชิงคุณภาพ สรุปได้ว่า ปัจจัยที่ทำให้การจัดการการท่องเที่ยวของชุมชนประสบความล้มเหลวประกอบด้วย ปัญหาเรื่องงบประมาณที่ไม่เพียงพอ ขาดความรู้ด้านการบริหารจัดการ ความรีบร้อนในการจัดตั้งกลุ่ม และกลุ่มการท่องเที่ยวไม่สามารถก่อให้เกิดรายได้

ผลการวิจัยเชิงปริมาณพบว่า ความล้มเหลวของการจัดการการท่องเที่ยวที่เกิดจากปัจจัยภายในมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าความล้มเหลวที่เกิดจากปัจจัยภายนอก โดยความล้มเหลวของการจัดการการท่องเที่ยวที่เกิดจากปัจจัยภายในที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การไม่มีกลยุทธ์และแผนในการทำงานที่ชัดเจน รองลงมาคือ สมาชิกขาดความรู้ความเข้าใจในการจัดการกลุ่ม ความรีบร้อนในการจัดตั้งกลุ่มโดยขาดการทำความเข้าใจกับสมาชิก สมาชิกในกลุ่มขาดความสามัคคีไม่ให้ความร่วมมือในการทำงาน การแบ่งปันผลประโยชน์แก่สมาชิกในกลุ่มด้วยความไม่เป็นธรรม สมาชิกขาดความรู้ความเข้าใจในด้านการท่องเที่ยว อัตราการเข้าออกของสมาชิกภายในกลุ่ม และงบประมาณที่ไม่เพียงพอ ตามลำดับ ส่วนความล้มเหลวของการจัดการการท่องเที่ยวที่เกิดจากปัจจัยภายนอกที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ กฎระเบียบและขั้นตอนที่ยุ่งยากของหน่วยงานภายนอกที่เกี่ยวข้อง รองลงมาคือ คนในชุมชนไม่เห็นถึงความสำคัญของการพัฒนาการท่องเที่ยวในพื้นที่ การแทรกแซงของกลุ่มการเมืองภายในพื้นที่ สภาพเศรษฐกิจที่ไม่ดี นักท่องเที่ยวไม่สนใจผลิตภัณฑ์ท่องเที่ยวของกลุ่ม ไม่ได้รับการสนับสนุนด้านงบประมาณ บุคลากร และการพัฒนาทักษะจากหน่วยงานภายนอก และการแข่งขันด้านการท่องเที่ยวของพื้นที่ต่าง ๆ ตามลำดับ ดังแสดงในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยความล้มเหลวของการจัดการการ
ท่องเที่ยว

ปัจจัยความล้มเหลวของการจัดการการท่องเที่ยว	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
ปัจจัยภายใน	3.96	0.787	มาก
- สมาชิกขาดความรู้ความเข้าใจในการจัดการกลุ่ม	4.24	0.551	มากที่สุด
- สมาชิกขาดความรู้ความเข้าใจในด้านการท่องเที่ยว	4.08	0.615	มาก
- ไม่มีกลยุทธ์และแผนในการทำงานที่ชัดเจน	4.45	0.503	มากที่สุด
- สมาชิกในกลุ่มขาดความสามัคคีและไม่ให้ความร่วมมือในการทำงาน	4.21	0.409	มากที่สุด
- อัตราการเข้าออกของสมาชิกภายในกลุ่ม	3.66	0.706	มาก
- งบประมาณที่ไม่เพียงพอ	2.57	0.572	น้อย
- ความรีบร้อนในการจัดตั้งกลุ่มโดยขาดการทำความเข้าใจกับสมาชิก	4.23	0.423	มากที่สุด
- การแบ่งปันผลประโยชน์แก่สมาชิกในกลุ่มด้วยความไม่เป็นธรรม	4.21	0.567	มากที่สุด
ปัจจัยภายนอก	3.17	0.815	ปานกลาง
- นักท่องเที่ยวไม่สนใจผลิตภัณฑ์ท่องเที่ยวของกลุ่ม	3.23	0.423	ปานกลาง
- การแข่งขันด้านการท่องเที่ยวของพื้นที่ต่าง ๆ	2.45	0.695	น้อย
- สภาพเศรษฐกิจที่ไม่ดี	3.32	0.827	ปานกลาง
- ไม่ได้รับการสนับสนุนด้านงบประมาณ บุคลากร และการพัฒนา	2.49	0.639	น้อย
ทักษะจากหน่วยงานภายนอก			
- กฎระเบียบและขั้นตอนที่ยุงยากของหน่วยงานภายนอกที่เกี่ยวข้อง	3.68	0.827	มาก
- คนในชุมชนไม่เห็นถึงความสำคัญของการพัฒนาการท่องเที่ยว	3.55	0.503	มาก
- การแทรกแซงของกลุ่มการเมืองภายในพื้นที่	3.45	0.722	มาก
ปัจจัยโดยรวมทุกด้าน	3.59	0.891	มาก

สรุปและข้อเสนอแนะ

การรวมกลุ่มอาชีพในพื้นที่บริเวณต้นน้ำ-กลางน้ำของคลองป่าพะยอม-คลองท่าแนะ ใช้รูปแบบการบริหารจัดการแบบกระจายอำนาจ เน้นความเสมอภาคภายในกลุ่ม มีการแบ่งบทบาทหน้าที่ตามความรับผิดชอบตามความถนัด

ปัจจัยที่สนับสนุนให้การจัดการการท่องเที่ยวของชุมชนประสบความสำเร็จประกอบด้วย ผู้นำกลุ่ม การบริหารจัดการแบบกระจายอำนาจ ความสามัคคีภายในกลุ่ม การทำงานเป็นทีม ความเสมอภาคและเท่าเทียมกันในกลุ่ม และมีการพัฒนาคนรุ่นใหม่มาเป็นตัวแทนการท่องเที่ยวในชุมชน ซึ่งทุกปัจจัยดังกล่าวเป็นปัจจัยภายใน ดังนั้น การพัฒนาการท่องเที่ยวของชุมชนจึงควรให้ความสำคัญกับการจัดการปัจจัยภายในดังกล่าวเป็นสำคัญ โดยการ

เสริมสร้างความเข้มแข็งจากภายในชุมชน สอดคล้องกับการศึกษาของโอบปริก ก้องภาณุรักษ์ (2563) กล่าวว่า ปัจจัยต่อความสำเร็จของโครงการชุมชนท่องเที่ยว OTOP นวัตวิถีในพื้นที่อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี ต้องเกิดจากความร่วมมือของชุมชน และสอดคล้องกับการศึกษาของเมทีนี ทะนงกิจ ฐาศุภร์ จันประเสริฐ และศยามล เอกะกุลานันต์ (2561) กล่าวว่า การคัดเลือกบุคลากรมาร่วมงาน การพัฒนาบุคลากรให้เกิดการเรียนรู้และฝึกฝน และผู้นำต้องมีความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการ และปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จในการทำงานด้านการท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์ของบุคลากรในวิสาหกิจชุมชนท่องเที่ยวบ้านนาเขียว

ในส่วนของปัจจัยความล้มเหลวของการจัดการการท่องเที่ยวในพื้นที่ชุมชนลุ่มน้ำคลองป่าพะยอม - คลองท่าแนะ จังหวัดพัทลุง พบว่า ความล้มเหลวในการจัดการการท่องเที่ยวเกิดจากปัจจัยภายในมากกว่าปัจจัยภายนอก โดยปัจจัยภายใน คือ การไม่มีกลยุทธ์และแผนในการทำงานที่ชัดเจน สอดคล้องกับงานวิจัยของวารยาภา มิ่งศิริธรรม และรวีวรรณ โปยรุ่งโรจน์ (2564) พบว่า ปัจจัยที่เป็นอุปสรรคในช่วงเริ่มการจัดการท่องเที่ยวคือคนในชุมชนท้องถิ่นไม่ให้ความร่วมมือกับการพัฒนาการท่องเที่ยว

เอกสารอ้างอิง

- กัญญ์สิริ จันท์เจริญ และคณะ. (2552). *การวิจัยทางการพยาบาล : แนวคิด หลักการ และวิธีปฏิบัติ*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). สถาบันพระบรมราชชนก สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข.
- เจตนา พัฒนจันทร์. (2562). *การจัดการการท่องเที่ยวโดยชุมชน ชุมชนวัดตาล ตำบลบางเสด็จ อำเภอป่าโมก จังหวัดอ่างทอง*. (วิทยานิพนธ์) มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ดวงกมล ยางงาม และวดี วรรณา. (2563). การนำนโยบายการท่องเที่ยวเมืองรองไปปฏิบัติกรณีศึกษา : การท่องเที่ยวชมวิถีชีวิตชนบทจังหวัดจันทบุรี. *วารสารวิชาการมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์รำไพพรรณี (ออนไลน์)*, 1(1), 14-29.
- แบรนด์อินไซด์ (2565). *การส่งเสริมท่องเที่ยวเมืองรอง ต้องไม่ใช่ One Size Fits All-พาไปดูข้อเสนอแนวทางส่งเสริมท่องเที่ยวเมืองรองจากภาคเอกชน*. <https://brandinside.asia/การส่งเสริมการท่องเที่ยว/>
- เมทีนี ทะนงกิจ ฐาศุภร์ จันประเสริฐ และศยามล เอกะกุลานันต์. (2561). ปัจจัยแห่งความสำเร็จของการท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์กรณีศึกษาวิสาหกิจชุมชนท่องเที่ยวบ้านน้ำเขียว. *วารสารวิชาการการท่องเที่ยวไทย นานาชาติ*, 14(1), 77-109.
- วารยาภา มิ่งศิริธรรม และรวีวรรณ โปยรุ่งโรจน์. (2564). รูปแบบการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชนอย่างยั่งยืน: กรณีศึกษาชุมชนคลองมหาสวัสดิ์ อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม. *วารสารการวิจัยการบริหารการพัฒนา*, 11(1), 38-49.
- โอบปริก ก้องภาณุรักษ์. (2563). *ปัจจัยสู่ความสำเร็จโครงการชุมชนท่องเที่ยว OTOP นวัตวิถี อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี*. (การค้นคว้าอิสระ) มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ผลลัพธ์การประชาสัมพันธ์การป้องกันไฟป่าโดยสถานีควบคุมไฟป่าแม่โถ อำเภอแม่แจ่ม จังหวัดเชียงใหม่

Public Relations Results of Forest Fire Prevention By the Maetho Forest Fire Control Station, Maejam District, Chiang Mai Province

อภิวัฒน์ มาเนียม¹Apiwat Maniem¹

บทคัดย่อ

การศึกษา ผลลัพธ์ที่ได้จากการประชาสัมพันธ์ของสถานีควบคุมไฟป่าแม่โถในด้านการป้องกันปัญหาไฟป่า ในด้านการป้องกันปัญหาไฟป่าและการเผาในที่โล่ง ซึ่งเป็นสาเหตุสำคัญของการเกิดปัญหาหมอกควันและฝุ่นละอองขนาดเล็ก (pm 2.5) โดยมีวัตถุประสงค์ 1) ศึกษาวิธีการและกระบวนการการทำงานด้านสื่อสารและการประชาสัมพันธ์กับการรับรู้ รับทราบ โดยภาคประชาชน ของการทำงานสถานีควบคุมไฟป่าแม่โถ 2) ศึกษาถึงปัญหาและอุปสรรคในการทำงานด้านสื่อสารและการประชาสัมพันธ์ด้านการป้องกันการเกิดไฟป่าและลดการเผาในที่โล่ง โดยการทำงานของสถานีควบคุมไฟป่าแม่โถ 3) เพื่อศึกษาว่าประชาชนแต่ละหมู่บ้านที่อาศัยอยู่พื้นที่ ได้รับทราบ การสื่อสารและการประชาสัมพันธ์ด้านการป้องกันการเกิดไฟป่าและลดการเผาในที่โล่งจากทางสถานีควบคุมไฟป่าแม่โถแตกต่างกันหรือไม่ เป็นการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ โดยเก็บข้อมูลจากพื้นที่ และการสัมภาษณ์เชิงลึก ประชากร จากหมู่บ้านที่เป็นพื้นที่การปฏิบัติงานของสถานีควบคุมไฟป่าแม่โถ จำนวน 3 หมู่บ้าน จำนวน 30 คน ได้แก่ กลุ่มผู้นำชุมชน จำนวน 3 คน และประชากรในแต่ละหมู่บ้านจำนวน 27 คน การวิเคราะห์เนื้อหาข้อมูลจากการสัมภาษณ์ และการเก็บข้อมูลจากกระบวนการทำงานการประชาสัมพันธ์ ของเจ้าหน้าที่ของสถานีควบคุมไฟป่าแม่โถ

ผลการศึกษาพบว่า การดำเนินงานด้านการประชาสัมพันธ์ยังขาดการรับรู้และการตอบสนองที่มากเพียงพอจากกลุ่มเป้าหมาย ซึ่งมีสาเหตุผลมาจากกระบวนการทำงานด้านการประชาสัมพันธ์ยังไม่ดีพอ ข้อจำกัดด้านภาษาพื้นเมืองที่หลากหลาย รวมไปถึงรูปแบบและช่องทางการสื่อสารที่มีรูปแบบไม่น่าสนใจและดึงดูดให้เกิดความสนใจและเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมได้ เพื่อให้การเกิดไฟป่าลดลง โดยความร่วมมือจากประชาชน

คำสำคัญ: ไฟป่า, การประชาสัมพันธ์ภาครัฐ, อำเภอแม่แจ่ม

¹ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ อีเมล apiwat_maniem@cmu.ac.th

¹ Chiang Mai University, Email address : apiwat_maniem@cmu.ac.th

Abstract

A Research was to study “Public relations results of forest fire prevention by The Maetho forest fire control station, Maejam District, Chiang mai province” against forest fire and open burning. It is key factor of smog and Particulate matter (pm 2.5) with a purpose for 1) study methods and work processes related to communications and public relations with awareness and acknowledgment by the public sector by The Maetho forest fire control station. 2) The problems communication and public relations on forest fire prevention and reduction of open burning by the operation of The Maetho forest fire control station. 3) Whether people in each village of Maetho national park be aware and acknowledge from The Maetho forest fire control station communicated regarding forest fire prevention and reduction of open burning. This research is a qualitative research 30 participants from three village with 3 village leaders and 27 villagers from each village were allocated to a focus group technique and in-depth interviews questionnaires for data collection. and content analysis from interview and data collection the Maetho forest fire control station on duty.

The results of the research revealed that Public relations lack off awareness and response from the target group. Because work process may not be good enough Form and channel of public realations to communicated multiple native language. So not interesting to changing or attracting the attention and the behavior of people that it could increase the effective level of forest fire with people

Keyword: Forest fires, government public relations, Mae Chaem District

บทนำ

ที่มาและความสำคัญ

ปัจจุบันสถานการณ์ด้านไฟฟ้าและหมอกควันในพื้นที่ภาคเหนือตอนบนของประเทศไทยทวีความรุนแรงเพิ่มมากขึ้น โดยเฉพาะช่วงฤดูแล้ง (ธันวาคม - เมษายน) ของทุกปี อันเป็นผลสืบเนื่องมาจากปัจจัยหลายประการ ทั้งจากการเปลี่ยนแปลงของสภาพภูมิอากาศและการกระทำของมนุษย์ ไฟฟ้านั้นนอกจากจะทำให้เกิดความเสียหายทางตรงจากการสูญเสียความสมดุลของ ระบบนิเวศแล้ว ยังเกิดความเสียหายต่อพื้นที่ป่าไม้ซึ่งเป็นแหล่งต้นน้ำที่สำคัญของประเทศ ทำให้สัตว์ป่าสูญเสียแหล่งที่อยู่อาศัยและแหล่งหากินตามธรรมชาติ สร้างความเสียหายต่อชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน ยังส่งผลกระทบต่อทางอ้อมโดยเฉพาะการเกิดหมอกควันและฝุ่นละอองขนาดเล็กทำให้ทัศนวิสัยการมองเห็นต่ำลง คุณภาพอากาศแย่เป็นอันตรายต่อระบบทางเดินหายใจของมนุษย์ และกระทบต่อการท่องเที่ยวในบางจังหวัด (วิจารณ์ สิมานายา, 2554) จากสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นนี้ทำให้หน่วยงานภาครัฐหลายหน่วยงานตระหนักถึงความสำคัญและยกระดับเป็นสถานการณ์เร่งด่วนที่ต้องได้รับการบริหารจัดการให้สถานการณ์การคลี่คลายลงได้ทันทั่วถึง เพื่อบรรเทาความเดือดร้อนของประชาชน แม้ว่าในปัจจุบันมีการจัดตั้งหน่วยงานที่รับผิดชอบงานด้านไฟฟ้าแล้ว แต่ยังไม่เพียงพอที่จะรับมือกับสถานการณ์ได้ เนื่องจากการเกิดไฟไหม้ในพื้นที่ป่าไม้ มักเกิดขึ้นในพื้นที่สูงชัน มีการทับถมของใบไม้จำนวนมากซึ่งเป็นแหล่งเชื้อเพลิงตามธรรมชาติ ประกอบกับมีปัจจัยด้านสภาพภูมิประเทศและการเข้าถึงที่ยากลำบากเป็นอุปสรรคที่ส่งผลให้การทำงานดับไฟฟ้าของเจ้าหน้าที่ไฟฟ้าเป็นไปได้ยาก (เรไร ลำเจียก, 2558)

จากข้อมูลสถิติการเกิดไฟไหม้ป่าของประเทศไทย ของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ระหว่าง พ.ศ. 2563-2564 เมื่อทำการเปรียบเทียบข้อมูลสถิติการเกิดไฟป่า 2 ปีที่ผ่านมา ในช่วงเดือนตุลาคมถึงเดือน พฤษภาคมของแต่ละปี พบว่า ภาคเหนือเป็นภูมิภาคที่มีอัตราการเกิดไฟป่าสูงกว่าภูมิภาคอื่นๆ และเมื่อพิจารณา รายจังหวัดในพื้นที่ภาคเหนือตอนบน พบว่า จังหวัดที่มีอัตราการเกิดไฟป่าสูงที่สุด คือ จังหวัดเชียงใหม่ รองลงมา ตามลำดับคือ ลำปาง ตาก และแม่ฮ่องสอน นอกจากนี้ สำหรับสถานการณ์ด้านไฟฟ้าที่เกิดขึ้นในช่วงระยะเวลา หลายปีที่ผ่านมา และผลจากข้อมูลทางสถิติจากหน่วยงานต่างๆ สะท้อนให้เห็นจังหวัดเชียงใหม่ให้สำคัญต่อการ จัดการและการแก้ไขปัญหาไฟป่าและหมอกควัน (กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช, 2564)

สำหรับสถานการณ์ปัญหาไฟป่าและหมอกควันของอำเภอแม่แจ่ม ซึ่งเกิดขึ้นช่วงมกราคมถึงเมษายนของ ทุกปี ซึ่งข้อมูลสถิติจุดความร้อนและพื้นที่เผาไหม้ (สำนักงานพัฒนาเทคโนโลยีอวกาศและภูมิสารสนเทศ, 2564) ที่เกิดขึ้นในการใช้ประโยชน์พื้นที่ของอำเภอแม่แจ่ม ยังมีปริมาณจุดความร้อนและพื้นที่เผาไหม้ ที่สูงในอันดับที่หนึ่งของจังหวัดเชียงใหม่ และเป็นสาเหตุทำให้เกิดปัญหาหมอกควันและส่งผลกระทบต่อทางด้านสุขภาพและการ ดำรงชีวิตของประชาชนในพื้นที่โดยตรง ซึ่งในพื้นที่อำเภอแม่แจ่ม การเกิดจุดความร้อนส่วนใหญ่เกิดขึ้นในพื้นที่ป่า เป็นหลัก ทั้งในพื้นที่ป่าสงวนแห่งชาติและพื้นที่ป่าอนุรักษ์ โดยสาเหตุหลักการเกิดจุดความร้อนในพื้นที่ป่า ยังเป็น การเก็บหาของป่าถึงแม้จะมีการร่วมกันทำงานในทุกๆภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง แต่ในการดำเนินงานด้านการป้องกัน

และควบคุมไฟฟ้าให้เกิดผลสำเร็จ นั่นคือการสื่อสารและประชาสัมพันธ์ ในเรื่องต่างๆที่เกี่ยวข้องกับการป้องกันและควบคุมไฟฟ้า ผลกระทบและอันตรายจากควันไฟฟ้าและ pm 2.5 นโยบายและประกาศต่างๆของทางภาครัฐที่เกี่ยวข้องกับไฟฟ้าหรือการห้ามเผาในที่โล่ง ซึ่งหน่วยงานภาครัฐทุกหน่วยงานต่างมีเครื่องมือในการสื่อสารประชาสัมพันธ์ และกระบวนการวิธีการทำงานที่ต่างกันออกไปในการสื่อสารให้ลงไปถึงเป้าหมายคือผู้รับสารคือประชาชน ได้ทราบถึง ผลเสีย ข้อห้ามและแนวทางการปฏิบัติต่างๆที่เกี่ยวข้องกับการป้องกันการเกิดไฟฟ้า โดยเฉพาะผลลัพธ์จากการดำเนินการประชาสัมพันธ์โดยสถานีควบคุมไฟฟ้าแม่เฒ่า ที่มีหน้าที่หลักในการสื่อสารประชาสัมพันธ์ความรู้ความเข้าใจด้านไฟฟ้า และปฏิบัติงานป้องกันและควบคุมไฟฟ้าในพื้นที่อุทยานแห่งชาติแม่เฒ่า อุทยานแห่งชาติแม่เฒ่าได้มีการแก้ปัญหาเรื่องพื้นที่ที่รับผิดชอบและอยู่ระหว่างการนำเสนอเพื่อประกาศจัดตั้งเป็นอุทยานแห่งชาติแม่เฒ่า เป็นพื้นที่เตรียมประกาศฯ ประมาณ 270,889 ไร่ หรือ 433 ตารางกิโลเมตร (อุทยานแห่งชาติแม่เฒ่า, 2565) ซึ่งมีพื้นที่ตั้งอยู่ในเขตอำเภอแม่แจ่มและอำเภอฮอด ซึ่งอุทยานแห่งชาติแม่เฒ่า นั้น พื้นที่ประมาณครึ่งหนึ่งของพื้นที่ที่รับผิดชอบ คือ 162,000 ไร่ อยู่ในพื้นที่เขตการปกครองของ ตำบลบ้านทับ อำเภอแม่แจ่ม จังหวัดเชียงใหม่

โดยเฉพาะในพื้นที่อำเภอแม่แจ่มซึ่งเป็นอำเภอที่มีปัญหาการเกิดจุดความร้อนสูงสุดในจังหวัดเชียงใหม่ จากข้อมูลสถิติในปี พ.ศ. 2565 จำนวน 605 ครั้ง (สำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัดเชียงใหม่, 2565) โดยเป็นการเกิดไฟฟ้าในเขตอุทยานแห่งชาติแม่เฒ่าทั้งหมด 84 ครั้ง ในเขตพื้นที่ปกครองของอำเภอแม่แจ่ม และตำบลที่เกิดจุดความร้อนมากที่สุดของอุทยานแห่งชาติแม่เฒ่า คือ ตำบลบ้านทับที่มีปริมาณจุดความร้อนสะสมในปี พ.ศ. 2565 39 ครั้ง และหนึ่งในหมู่บ้านที่เป็นกลุ่มตัวอย่างของการวิจัย เป็นหมู่บ้านที่มีจำนวนจุดความร้อนสะสมสูงสุดในปี พ.ศ. 2565 ของอุทยานแห่งชาติแม่เฒ่าในเขตตำบลบ้านทับ ทางผู้วิจัยจึงกำหนดพื้นที่ดังกล่าวเป็นพื้นที่กลุ่มตัวอย่างเนื่องจากมีความน่าสนใจ และเป็นพื้นที่ที่เป็นปัญหาเรื้อรัง โดยตรงของการทำงานด้านการสื่อสารประชาสัมพันธ์

ตำบลบ้านทับมีพื้นที่โดยรวมอยู่ทางทิศตะวันตกและตะวันตกเฉียงใต้ของอำเภอแม่แจ่ม รวมพื้นที่ ทั้งหมด 260,668 ไร่ โดยอาณาเขตพื้นที่ของตำบล ทางทิศเหนือติดต่อกับ ตำบลปางหินฝนและตำบลแม่ศึก อำเภอแม่แจ่ม ทิศตะวันออก ติดต่อกับ ตำบลท่าผาและตำบลช่างเคิ่ง อำเภอแม่แจ่ม ทิศใต้มีอาณาเขตติดต่อกับ ตำบลบ่อสถี อำเภอฮอด จังหวัดเชียงใหม่ ทิศตะวันตก มีอาณาเขตติดต่อกับอำเภอแม่สะเรียงและอำเภอแม่ลาน้อย จังหวัดแม่ฮ่องสอน พื้นที่ส่วนใหญ่ของตำบลบ้านทับอยู่ในเขตพื้นที่เทือกเขาสูง ของพื้นที่ป่าสงวนแห่งชาติป่าแม่แจ่ม รวมถึงพื้นที่เตรียมการจัดตั้ง อุทยานแห่งชาติแม่เฒ่า ทำให้ประชาชนส่วนใหญ่ของตำบลบ้านทับ ยังประกอบอาชีพส่วนใหญ่คือ การทำเกษตรกรรม เช่น การทำไร่ข้าวโพด หอมแดง เลี้ยงสัตว์ เนื่องจากพื้นที่ทำกินส่วนใหญ่ไม่มีเอกสารสิทธิ์สำหรับการครอบครองพื้นที่ มีความยากลำบากในการเดินทางเนื่องจากติดขัดข้อกฎหมายในการพัฒนาและซ่อมแซมระบบสาธารณูปโภคขั้นพื้นฐานต่างๆ ประชาชนส่วนใหญ่ของตำบลบ้านทับ เป็นกลุ่มชนชาติพันธุ์กะเหรี่ยง ประมาณร้อยละเจ็ดสิบของประชากรทั้งหมดในตำบลบ้านทับ (องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านทับ

,2566) และหนึ่งในปัญหาที่มักจะพบเจอได้เป็นประจำของพื้นที่ป่าของรัฐกับกลุ่มชาติพันธุ์ต่างคือ วิถีไร่หมุนเวียนของคนกะเหรี่ยง ซึ่งส่วนใหญ่เป็นประเด็นปัญหากรณีพิพาทเรื่องที่ดินและความขัดแย้งระหว่างชุมชนและเจ้าหน้าที่รัฐ ซึ่งสะท้อนคดีที่มีต่อการทำไร่หมุนเวียน การเตรียมประกาศหรือการประกาศพื้นที่เขตป่าประเภทต่างๆ เช่น อุทยานแห่งชาติ เขตรักษาพันธุ์สัตว์ป่าทับซ้อนพื้นที่ไร่หมุนเวียนของชุมชนหรือถูกจับกุมดำเนินคดีเมื่อเข้าไปทำประโยชน์ในพื้นที่ไร่หมุนเวียนที่มีอายุมาก สิทธิในที่ดินทำกิน (ไพสิฐ พาณิชย์กุล,2560) และการเผาพื้นที่เพื่อเตรียมไร่หมุนเวียนก็เป็นสาเหตุหนึ่งที่สำคัญในการเป็นที่มาของจุดความร้อนในเขตพื้นที่ป่าอีกด้วย แต่เนื่องมาจากการที่อุทยานแห่งชาติแมเอด เป็นพื้นที่จัดตั้งอุทยานแห่งชาติเตรียมการ ที่ยังไม่ได้ประกาศเป็นอุทยานแห่งชาติตาม พ.ร.บ. อุทยานแห่งชาติ พ.ศ. 2562 โดยอยู่ในระหว่างขั้นตอนการตรวจสอบความถูกต้องของเขตพื้นที่ในระดับชั้นคณะกรรมการกฤษฎีกา และเพื่อเป็นการให้สิทธิแก่ราษฎรและประชาชนที่ได้อยู่อาศัยและทำกินมาก่อนปี พ.ศ. 2557 ทางอุทยานแห่งชาติแมเอดจึงได้กันแนวเขตที่ทำกิน ที่อยู่อาศัย รวมถึงพื้นที่การทำไร่หมุนเวียนออกจากการจัดตั้งประกาศเป็นพื้นที่อุทยานแห่งชาติ (อุทยานแห่งชาติแมเอด,2565)

เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาดังกล่าว (จังหวัดเชียงใหม่,2565) ได้มีมาตรการและแนวทางการดำเนินงานป้องกันและแก้ไขปัญหาไฟป่าและหมอกควันในพื้นที่ป่าอนุรักษ์ โดยมอบหมายให้ห้วงค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น บูรณาการร่วมกับหน่วยงานสังกัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในพื้นที่และหน่วยงานต่างๆ ดำเนินการควบคุมไฟป่าโดยจัดทำแนวป้องกันไฟ การจัดทำลาดตระเวนให้สนธิกำลังเจ้าหน้าที่จากทุกหน่วยงาน และอาสาสมัครภาคประชาชนร่วมดำเนินการโดยจัดทำบันทึกข้อตกลงความร่วมมือ (MOU) ร่วมกับหน่วยงานสังกัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในพื้นที่ก่อนดำเนินการจัดชุดเฝ้าระวังดับไฟป่า (ลาดตระเวน) ในเขตพื้นที่รับผิดชอบ โดยผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้อำนาจ แห่งพระราชบัญญัติป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย พ.ศ. 2550 สั่งใช้อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน หรือจิตอาสาภัยพิบัติที่ผ่านการฝึกอบรม สำหรับการสั่งใช้และการเบิกจ่ายองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการจัดฝึกอบรมส่งเสริมการประกอบอาชีพอื่นทดแทนการหาของป่าเพื่อส่งเสริมอาชีพระยะสั้น ให้แก่กลุ่มเป้าหมายที่มีอาชีพหาของป่า ซึ่งอาจจ้างเหมาบริการเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานท้องถิ่นและแก้ไขปัญหาไฟป่าและเป็นการสร้างงาน สร้างอาชีพแก่ประชาชนในพื้นที่ อีกทั้งการสนับสนุนงบประมาณในการจัดตั้งจุดสกัดร่วมเฝ้าระวังและเก็บข้อมูลคนที่เข้าไปใช้ประโยชน์ในพื้นที่ป่า

ด้านนโยบายในการแก้ไขปัญหาไฟป่าและหมอกควัน ของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ในพื้นที่อุทยานแห่งชาติแมเอด (เตรียมการ) สำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 16 (เชียงใหม่) ได้เน้นการบูรณาการร่วมของหน่วยงานภาคสนามของ กรมฯ โดยได้มีการจัดตั้งคณะทำงาน (สำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 16 (เชียงใหม่),2564) โดยมีหน่วยงานสนามทั้งหมด 12 หน่วย ในเขตพื้นที่อุทยานแห่งชาติแมเอด ร่วมกันมีมาตรการเฝ้าระวังและประชาสัมพันธ์ การป้องกันการเกิดไฟป่า การเตรียมการแผนระดมพลเมื่อมีเหตุไฟป่าขนาดใหญ่ในพื้นที่ที่กินพื้นที่กว้างและเกิดเหตุไฟป่าต่อเนื่องหลายวัน การวางจุดสังเกตการณ์ จุดเฝ้าระวังในพื้นที่ล่อแหลม โดยมีอุทยานแห่งชาติแมเอด และสถานีควบคุมไฟป่าแมเอด เป็นหน่วยงานหลักในการรับผิดชอบการปฏิบัติงานตามแผนดังกล่าว

ซึ่งในการปฏิบัติงานด้านไฟฟ้า ของสถานีควบคุมไฟฟ้าแม่เฒ่าที่นอกจากจะทำหน้าที่ด้านควบคุมไฟฟ้าแล้ว การประชาสัมพันธ์ งานด้านการสร้างความเข้าใจ กับหมู่บ้านในพื้นที่ขอบเขตอุทยานแห่งชาติแม่เฒ่า ในด้านการป้องกันการเกิดไฟฟ้า อันตรายจากการเกิดหมอกควันและฝุ่นละอองขนาดเล็ก รวมถึงการประสานความร่วมมือกับเครือข่ายความร่วมมือด้านไฟฟ้าและหมอกควันที่ได้รับการจัดตั้งและสนับสนุนงบประมาณโดย กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่าและพันธุ์พืช ที่เป็นหนึ่งในเครื่องมือหลักในการดำเนินงานด้านการควบคุมไฟฟ้า รวมถึงช่วยในการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนในพื้นที่ต่างๆของเครือข่ายความร่วมมือด้านไฟฟ้าและหมอกควัน ที่กระจายอยู่ในพื้นที่อุทยานแห่งชาติแม่เฒ่า

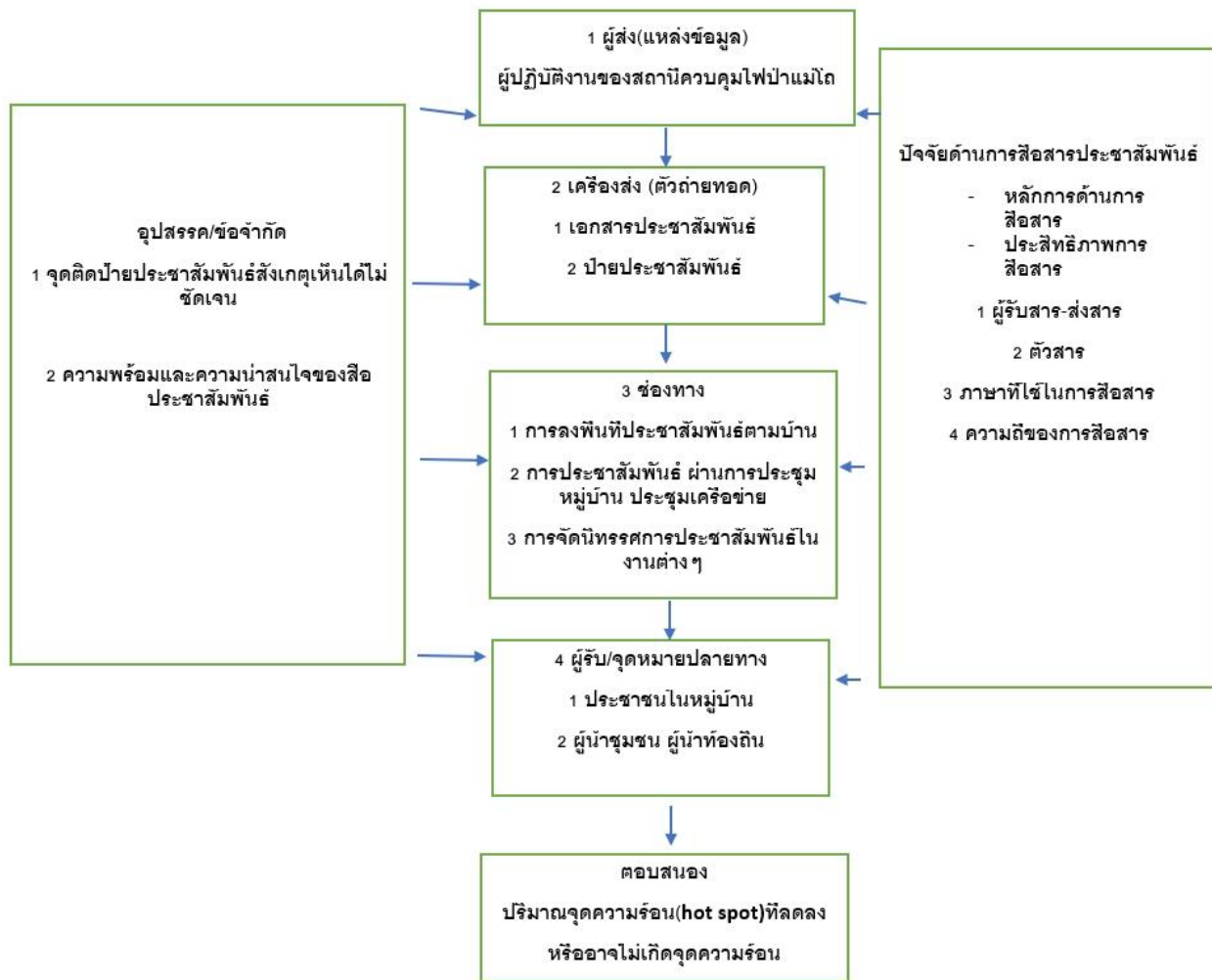
เนื้อหา

วัตถุประสงค์ในการวิจัย

1. ศึกษาวิธีการและกระบวนการการทำงานด้านสื่อสารและการประชาสัมพันธ์กับการรับรู้ รับทราบ โดยภาคประชาชน ของการทำงานสถานีควบคุมไฟฟ้าแม่เฒ่า
2. ศึกษาถึงปัญหาและอุปสรรคในการทำงานด้านสื่อสารและการประชาสัมพันธ์ด้านการป้องกันการเกิดไฟฟ้าและลดการเผาในที่โล่ง โดยการทำงานของสถานีควบคุมไฟฟ้าแม่เฒ่า
3. เพื่อศึกษาว่าประชาชนแต่ละหมู่บ้านที่อาศัยอยู่พื้นที่ที่ได้รับทราบ การสื่อสารและการประชาสัมพันธ์ด้านการป้องกันการเกิดไฟฟ้าและลดการเผาในที่โล่งจากทางสถานีควบคุมไฟฟ้าแม่เฒ่าแตกต่างกันหรือไม่

กรอบแนวคิด

การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับผลลัพธ์ของการประชาสัมพันธ์สื่อสารของสถานีควบคุมไฟฟ้าแม่เฒ่ากับประชาชน ในตำบลบ้านทับ อำเภอมะเฒ่า (วิรัช ลภีรัตนกุล, 2540) ให้คำจำกัดความของการประชาสัมพันธ์ภาครัฐว่า หมายถึงการประชาสัมพันธ์ของหน่วยงานราชการซึ่งอาจเป็นกระทรวง ทบวง กรม และหน่วยราชการในภูมิภาค ซึ่งการดำเนินการดังกล่าวจะใช้วิธีการกระจายข่าวสาร เผยแพร่ชี้แจงเกี่ยวกับนโยบายการดำเนินงาน ผลงานต่างๆ ตลอดจน โดยวิธีอื่นใดที่จะ ช่วยเสริมสร้างความเข้าใจอันดีและชื่อเสียงของหน่วยงานไปสู่ประชาชน เพื่อให้ได้รับความร่วมมือและความนิยมจากประชาชนกลุ่มต่างๆ ในการสร้างผลสำเร็จแก่หน่วยงานของหน่วยราชการนั้น และของประเทศชาติโดยส่วนรวมการที่รัฐบาลจะต้องดำเนินการประชาสัมพันธ์กับประชาชน โดยที่การประชาสัมพันธ์ของสถานีควบคุมไฟฟ้าแม่เฒ่าเป็น การประชาสัมพันธ์ภาครัฐที่ต้องการสร้างความรู้ความเข้าใจ และ ได้รับการร่วมมือจากประชาชนในพื้นที่รับผิดชอบของสถานีควบคุมไฟฟ้าแม่เฒ่า



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีการดำเนินการวิจัย

การศึกษาเรื่องผลลัพธ์การสื่อสารประชาสัมพันธ์ที่มีต่อประชาชนโดยสถานีควบคุมไฟฟ้าแม่เมาะ อำเภอแม่แจ่ม จังหวัดเชียงใหม่ ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยใช้วิธีการศึกษาเอกสารร่วมกับการสัมภาษณ์เชิงลึก (In depth Interview) โดยใช้วิธีเลือกแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling)

1. กลุ่มเป้าหมาย

ผู้วิจัยได้เลือกผู้ให้ข้อมูลโดยใช้วิธีการเลือกผู้ให้ข้อมูลแบบเจาะจง (Purposive sampling) ใช้วิธีการเลือกจากผู้ให้ข้อมูลจากประชาชนในหมู่บ้านจำนวน 3 หมู่บ้าน จำนวน 10 คนต่อหมู่บ้าน ได้แก่

1. หมู่บ้านที่มีปัญหาจำนวนจุดความร้อน และไม่มีเครือข่ายการทำงานด้านไฟฟ้า ไม่ได้รับงบประมาณสนับสนุนการดำเนินการแก้ไขปัญหาไฟฟ้าและหมอกควันในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

2. หมู่บ้านที่มีปัญหาจำนวนจุดความร้อน และมีเครือข่ายการทำงานด้านไฟฟ้า และได้รับงบประมาณสนับสนุนการดำเนินการแก้ไขปัญหาไฟฟ้าและหมอกควันในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566
3. หมู่บ้านที่ไม่มีปัญหาการเกิดจุดความร้อน และได้รับงบประมาณสนับสนุนการดำเนินการแก้ไขปัญหาไฟฟ้าและหมอกควันในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

ตารางที่ 1 ข้อมูลจุดความร้อนของหมู่บ้านกลุ่มตัวอย่าง

หมู่บ้านกลุ่มตัวอย่าง	ปริมาณจุดความร้อนสะสม 2565
หมู่บ้านกลุ่มตัวอย่างที่ 1	12
หมู่บ้านกลุ่มตัวอย่างที่ 2	4
หมู่บ้านกลุ่มตัวอย่างที่ 3	1

โดยเน้นลงไปในการสัมภาษณ์ผู้นำชุมชน และประชาชนที่มีการใช้ประโยชน์จากการใช้ไฟในการดำเนินการต่างๆ รวมถึงกลุ่มประชาชนที่พฤติกรรมในการใช้ประโยชน์จากไฟเพื่อวัตถุประสงค์ต่างๆ ประชาชนที่ขาดความรู้ความเข้าใจในการใช้ภาษาไทย หรือมีปัญหาเรื่องการอ่านเขียน โดยในพื้นที่ที่ทำการวิจัยจากกลุ่มตัวอย่างเป็นกลุ่มหมู่บ้านที่มีเป็นกลุ่มชาติพันธุ์กะเหรี่ยง 2 หมู่บ้าน คือ กลุ่มตัวอย่างที่ 2 และ กลุ่มตัวอย่างที่ 3 ซึ่งในการใช้ประโยชน์พื้นที่โดยไร้หมุนเวียนในพื้นที่ดังกล่าวได้หมดไปแล้ว แต่ได้กลายมาเป็นการปลูกพืชเชิงเดี่ยว โดยเฉพาะพืชเศรษฐกิจที่สำคัญของอำเภอแม่แจ่มและตำบลบ้านทับ คือ ข้าวโพด หอมแดง กะหล่ำปลี หรือการจัดการพื้นที่การใช้ประโยชน์ใหม่เพื่อเพิ่มพื้นที่พืชเศรษฐกิจอื่นๆ เช่น ชา กาแฟ ผลไม้ ผัก รวมถึงการพัฒนาการพัฒนาอย่างยั่งยืนผ่านโครงการของรัฐ หรือนโยบายของทางภาครัฐในรูปแบบต่างๆ

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi structured interview) และ การสังเกตและจดบันทึก (Observation and Field-Note) ในระหว่างการสัมภาษณ์ พุศุคยผู้วิจัยได้สังเกตการสนทนา การมีส่วนร่วม โดยเป็นการสังเกตการแสดงออก กิริยา ท่าทาง ภาษาความสอดคล้องและความขัดแย้งของการแสดงออก ซึ่งผู้วิจัยจะได้อำหนด ประเด็นคำถามหลักในการสัมภาษณ์เชิงลึกกับกลุ่มเป้าหมายที่ได้กำหนดเพื่อให้ได้ข้อมูลครบถ้วนและได้คำตอบของงานวิจัย

3. วิธีการในการเก็บข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนามโดยใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก (In depth Interview) โดยใช้วิธีเลือกแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) อาศัยการคัดเลือกผ่านผู้นำชุมชนในพื้นที่ถึงความสำคัญและความถี่ในการใช้พื้นที่ โดยผู้นำชุมชนและเจ้าหน้าที่ของสถานีควบคุมไฟฟ้าแม่โจ้ช่วยในการแปลความหมายหรือสื่อสารในการสอบถาม ใช้การสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi structured interview) และกำหนดคำถามปลายเปิด

การสังเกตและจดบันทึก (Observation and Field-Note) แก่กลุ่มเป้าหมายผู้ถูกสัมภาษณ์โดยผู้วิจัยจะออกแบบหัวข้อสัมภาษณ์ไว้และกำหนดเนื้อหาสัมภาษณ์ให้ชัดเจนและครอบคลุม ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ได้จากการศึกษาค้นคว้าและรวบรวมข้อมูลด้านเอกสารทั้งหมดที่เกี่ยวข้องกับ ด้านการสื่อสาร ประชาสัมพันธ์ภาครัฐ ซึ่งค้นคว้าได้จากหนังสือ จากการศึกษาข้อมูลด้านพื้นที่การเกิดปัญหาด้านไฟฟ้าในพื้นที่อุทยานแห่งชาติแม่โถ โดยเฉพาะในขอบเขตพื้นที่อำเภอแม่แจ่ม ซึ่งเป็นพื้นที่รับผิดชอบหลักของสถานีควบคุมไฟฟ้าแม่โถ และโดยเฉพาะในเขตตำบลบ้านทับที่เป็นที่ตั้งของหมู่บ้านกลุ่มตัวอย่าง และเป็นพื้นที่ที่มีปัญหาเรื่องการจัดการและป้องกันการเกิดไฟฟ้า

4. วิธีในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหาด้วยการบรรยายสรุปแยกไปตามแต่ละประเด็นที่ได้ตั้งคำถามกำหนดไว้ และนำมาข้อมูลที่ได้มาเชื่อมโยงเข้าด้วยกัน โดยประยุกต์กับแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยแบ่งแยกวิธีการวิเคราะห์ข้อมูลในแต่ละขั้นตอน ได้แก่ 1) วิเคราะห์ข้อมูลจากการค้นคว้าเอกสารและสรุปใจความสำคัญเพื่อวิเคราะห์ว่ายังขาดข้อมูล ไต่ถามและคิดประเด็นคำถามหลักที่ใช้สำหรับสัมภาษณ์กลุ่มเป้าหมาย 2) วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ผลลัพธ์ของการประชาสัมพันธ์ด้านไฟฟ้าของสถานีควบคุมไฟฟ้าแม่โถ อำเภอแม่แจ่ม จังหวัดเชียงใหม่ เมื่อได้ข้อมูลจากการสัมภาษณ์จะ นำมาแยกเป็นประเด็นต่างๆ ที่ได้ให้สอดคล้องกับประเด็นคำถามงานวิจัย 3) วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาค้นคว้าทั้งหมด โดยใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) เพื่อประมวลและสรุปข้อมูลที่ได้ทำการศึกษาทั้งหมดว่าสามารถตอบคำถามงานวิจัยครบถ้วนหรือไม่ หากยังไม่ครบก็ต้องดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไปจนกว่าจะได้ข้อมูลที่ครบถ้วนและตอบ

สรุปและข้อเสนอแนะ

ผลการวิจัย

1. วิธีการและกระบวนการการทำงานด้านสื่อสารและการประชาสัมพันธ์กับการรับรู้ รับทราบโดยภาคประชาชนของการทำงานสถานีควบคุมไฟฟ้าแม่โถ

จากการสัมภาษณ์กลุ่มผู้นำชุมชน จำนวน 3 คน และประชากรในแต่ละหมู่บ้านจำนวน 27 คน ในพื้นที่โดยรอบสถานีควบคุมไฟฟ้าแม่โถ อำเภอแม่แจ่ม จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า นโยบายที่ดำเนินการอยู่ในปัจจุบันมีความสอดคล้องกับสถานการณ์ไฟฟ้าและหมอกควันในพื้นที่สถานีควบคุมไฟฟ้าแม่โถ อำเภอแม่แจ่ม จังหวัดเชียงใหม่ มีการกำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมาย ผลผลิต ขั้นตอนดำเนินงาน การติดตามประเมินผล แต่ขาดกระบวนการมีส่วนร่วมจากภาคประชาชนมากเท่าควร อย่างไรก็ตามนโยบายมีความชัดเจน สามารถนำไปปฏิบัติงานได้ แต่จะเป็นการประสานงานร่วมกันเป็นส่วนใหญ่ มีการประชุมชี้แจงในช่วงก่อนเข้าฤดูไฟฟ้าเป็นประจำทุกปี โดยมีการปิดประกาศตามกฎระเบียบข้อบังคับ ทั้งของอำเภอและของจังหวัดอย่างเข้มงวด เพื่อให้ชาวบ้านเข้าใจและปฏิบัติตาม รวมถึงให้ความร่วมมือช่วยเหลือชาวบ้านในการดับไฟฟ้า ส่วนใหญ่จะเป็นภาครัฐที่มีความเข้าใจในนโยบาย ในส่วนภาค

ประชาชนต้องอาศัยการประชาสัมพันธ์สร้างความรู้ความเข้าใจอย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างความตระหนักถึงปัญหาไฟป่าและหมอกควันในพื้นที่ โดยสามารถนำเสนอกระบวนการในแต่ละด้านได้ดังต่อไปนี้

1.1 ผู้ส่ง (แหล่งข้อมูล) ประกอบด้วย ผู้ปฏิบัติงานของสถานีควบคุมไฟป่าแม่โก มีหน้าที่รับผิดชอบในการปฏิบัติงานด้านการรณรงค์ประชาสัมพันธ์ป้องกันไฟป่าตามแผนการปฏิบัติงานประจำปี ประสานงานและสนับสนุนการปฏิบัติงานควบคุมไฟป่ากับสถานีควบคุมไฟป่าในสังกัด นอกจากนี้ยังทำหน้าที่ในการส่งเสริม เผยแพร่ รณรงค์ป้องกัน ไฟป่า รวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับไฟป่าในพื้นที่ จัดทำรายงานผลการปฏิบัติงาน ประสานงานและให้คำแนะนำช่วยเหลือด้านวิชาการแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กรเอกชน และหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

1.2 เครื่องส่ง (ตัวถ่ายทอด) ประกอบด้วย

1.2.1 เอกสารประชาสัมพันธ์ โดยมีการจัดพิมพ์เป็นเอกสารให้ความรู้ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับไฟป่า เช่น ความรู้เรื่องไฟป่า ผลกระทบและอันตรายจากไฟป่า แนวทางการแก้ไขปัญหาไฟป่า วิธีการป้องกันไฟป่า วิธีการดับไฟป่า เป็นต้น

1.2.2 ป้ายประชาสัมพันธ์ มีการจัดทำเป็นป้ายไม้อัด หรือป้ายสังกะสี ขนาดต่างๆ โดยมีภาพประกอบคำขวัญ โดยติดตั้งป้ายประชาสัมพันธ์ตามสถานที่สาธารณะที่ประชาชนผ่านไปมาเป็นจำนวนมาก และติดตั้งในจุดที่มองเห็นได้ง่าย เช่น ตามแนวสองข้างถนน ตามสถานที่ราชการ วัด ตลาด สีแยกกลางหมู่บ้าน ศาลาทำรถ ตลอดจนตามเส้นทางเดินเข้าป่า

1.2.3 รูปภาพ อินโฟกราฟฟิค รวมไปถึง คลิปวิดีโอสั้นๆ สำหรับ เผยแพร่ ความรู้เรื่องไฟป่า ผลกระทบและอันตรายจากไฟป่า แนวทางการแก้ไขปัญหาไฟป่า บนช่องทาง Social Media

1.3 ช่องทาง

1.3.1 การลงพื้นที่ประชาสัมพันธ์ตามบ้าน โดยจัดหน่วยประชาสัมพันธ์เคลื่อนที่ออกไปพบปะพูดคุยกับประชาชนโดยตรง เพื่อชี้แจงให้ทราบถึงผลเสียของไฟป่า ประโยชน์ของป่าไม้ และขอความร่วมมือให้ประชาชนเลิกจุดไฟเผาป่าและหันมาร่วมกันป้องกันไฟป่า การประชาสัมพันธ์เคลื่อนที่ทำในรูปแบบจัดรถติดเครื่องกระจายเสียงวิ่งกระจายเสียงไปตามหมู่บ้าน จัดภาพยนตร์หรือดนตรีไปแสดงเพื่อดึงประชาชนให้มาชุมนุมกัน แล้วสอดแทรกการประชาสัมพันธ์ป้องกันไฟป่าในระหว่างช่วงพักการแสดง หรือโดยการเข้าร่วมการประชุมของหมู่บ้าน องค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอ หรือการประชุมกลุ่มกิจกรรมต่างๆ ตลอดจนใช้วิธีส่งเจ้าหน้าที่ไปประชาสัมพันธ์ในลักษณะเคาะประตูบ้านเพื่อพบปะกับประชาชนโดยตรง โดยอาศัยเจ้าหน้าที่ที่เป็นผู้ที่อาศัย มีพื้นเพในหมู่บ้านต่างๆ ที่สามารถสื่อสารให้เกิดความเข้าใจได้ครบถ้วน

1.3.2 การประชาสัมพันธ์ ผ่านการประชุมหมู่บ้าน ประชุมเครือข่าย โดยเป็นการสร้างความเข้าใจในพื้นที่ได้ร่วมกับหน่วยงานราชการในพื้นที่ รวมไปถึงภาคเอกชนที่เข้ามา ได้ลงพื้นที่ทำความเข้าใจความต้องการของชาวบ้าน และดำเนินโครงการหลายด้าน การให้ความรู้ด้านกฎหมายใหม่ (พระราชบัญญัติอุทยานแห่งชาติ

พุทธศักราช 2562) การสร้างเครือข่ายให้กับชุมชน เกิดการประสานงานอย่างทั่วถึง บูรณาการในพื้นที่ มีความสามัคคีกันเป็นอย่างมาก ทั้งที่ไม่ได้รับงบประมาณจากภาครัฐแต่อย่างใด มีการร่วมกันทำแนวกันไฟในพื้นที่เพื่อให้ง่ายและสะดวกแก่การลาดตระเวนและเข้าควบคุมไฟป่าเมื่อเกิดเหตุ เป็นต้น

1.3.3 การจัดนิทรรศการประชาสัมพันธ์ในงานต่างๆ เป็นการสร้างจัดนิทรรศการเพื่อสร้างความร่วมมือจากภาคเอกชนได้มีการสนับสนุนงบประมาณในการฝึกอบรมราษฎรในพื้นที่ ให้มีความรู้ในการดับไฟอย่างถูกต้องตามหลักวิชาการเพื่อให้เกิดความปลอดภัยในชีวิตขณะปฏิบัติงาน เกิดจิตสำนึกห่วงแหนในทรัพยากรธรรมชาติที่มีในชุมชนของตนเอง

1.3.4 การสื่อสารผ่านระบบ Social Media ในแพลตฟอร์มต่างๆ เพื่อเป็นอุปกรณ์ในการช่วยในการประชาสัมพันธ์ให้ถึงกลุ่มเป้าหมายใหม่ เช่น กลุ่มคนรุ่นใหม่ กลุ่มประชากรที่สามารถเข้าถึงโทรศัพท์และอินเทอร์เน็ต

1.4 ผู้รับ/จุดหมายปลายทาง ประกอบด้วย

1.4.1 ประชาชนในหมู่บ้าน ในปัจจุบันชุมชนให้ความสำคัญในเรื่องไฟป่าเพิ่มมากขึ้น มีความสนใจ ความใส่ใจมากขึ้น ลดการเผาผลาญ มีการปลูกพืชยืนต้นเพิ่มขึ้น ซึ่งทั้งหมดต้องอาศัยระยะเวลาและค่อยๆสร้างความเข้าใจ โดยภาครัฐต้องเป็นฝ่ายสนับสนุนและส่งเสริมด้านอาชีพและการตลาดเพื่อชุมชนจะเกิดการเปลี่ยนรูปแบบการทำการเกษตรและพัฒนาคุณภาพชีวิต ทำให้สามารถป้องกันและแก้ไขปัญหาได้ในระดับหนึ่ง การรับทราบถึงข้อห้ามการเผาในพื้นที่ทำกิน แต่ในขณะเดียวกันวิถีปฏิบัติหรือความเชื่อเดิมๆ ในการเผาในพื้นที่ป่า กลับไม่ได้เปลี่ยนไป สะท้อนจากปัญหาการเกิดไฟป่าที่ปริมาณการเกิดจุดความร้อนในปี พ.ศ. 2566 เทียบกับปี พ.ศ. 2565 ไม่ได้ลดลง แต่ยังมีปริมาณเพิ่มมากขึ้น และยังมีผลกระทบต่อปริมาณค่าฝุ่นละอองขนาดเล็กในอากาศ ที่ส่งผลกระทบต่อประชาชนที่อาศัยอยู่นอกพื้นที่หมู่บ้านกลุ่มตัวอย่าง จนกลายเป็นปัญหาระดับชาติของพื้นที่ภาคเหนือ

1.4.2 ผู้นำชุมชน ผู้นำท้องถิ่น โดยอาศัยการมีส่วนร่วมจากผู้นำชุมชน ผู้นำท้องถิ่นในการเข้ามามีส่วนร่วมในการบูรณาการด้านการประชาสัมพันธ์ โดยทำหน้าที่ในการรับสาร ข้อมูลการประชาสัมพันธ์จากการประชุมร่วมกันในระดับอำเภอและประชุมต่อในระดับตำบล และลงพื้นที่ในหมู่บ้านเป้าหมายที่เกิดจุดความร้อนสูง (hotspot) มีการนำปัญหาอุปสรรคมาปรับใช้ในการทำงาน เช่น การเข้าถึงพื้นที่ที่ยากลำบาก สูงชัน ใช้การทำแนวกันไฟช่วย โดยในภาคระดับอำเภอพบทุกปี และนำมาปรับใช้ในพื้นที่ แต่ในระดับจังหวัดได้ทำการรายงานปัญหาและอุปสรรคมาโดยตลอดแต่ก็ไม่ได้มีการแก้ไขเท่าที่ควร อย่างไรก็ตามได้มีการเปิดโอกาสให้ชุมชนในพื้นที่เข้ามามีส่วนร่วมทุกภาคส่วน ทั้งชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ฝ่ายปกครอง หน่วยงานทางด้านป่าไม้ และจากการลงพื้นที่ ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 นี้ ทางหมู่บ้านกลุ่มตัวอย่างที่ 1 ได้รับสนับสนุนงบประมาณการแก้ไขปัญหาไฟป่าและหมอกควันจากทางองค์การบริหารส่วนตำบล ส่วนหมู่บ้านตัวอย่างที่ 2 และ หมู่บ้านตัวอย่างที่ 3 มีเครือข่ายป้องกันและแก้ไขปัญหาหมอกควันไฟป่าของหมู่บ้านได้รับงบประมาณเงินอุดหนุนเครือข่าย เพื่อใช้ดำเนินกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการป้องกันแก้ไขปัญหาไฟป่าและหมอกควัน ในการดำเนินกิจกรรม ดังนี้ การจัดทำ

แนวกันไฟชุมชน การชิงเก็บ ลดการเผา การลาดตระเวนตรวจหาไฟป่า การตั้งจุดเฝ้าระวังไฟป่า ปฏิบัติงานดับไฟป่า ซึ่งในส่วนนี้ แต่ละองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่จะได้รับจัดสรรเงินงบประมาณเพื่ออุดหนุนการปฏิบัติงานด้านไฟป่าและหมอกควันตามขนาดพื้นที่ป่าที่รับผิดชอบของแต่ละองค์กรเอง

2. ปัญหาและอุปสรรคในการทำงานด้านสื่อสารและการประชาสัมพันธ์ด้านการป้องกันการเกิดไฟป่าและลดการเผาในที่โล่ง โดยการทำงานของสถานีควบคุมไฟป่าแม่เฒ่า

จากการสัมภาษณ์กลุ่มผู้นำชุมชน จำนวน 3 คน และประชากรในแต่ละหมู่บ้านจำนวน 27 คน ในพื้นที่โดยรอบสถานีควบคุมไฟป่าแม่เฒ่า อำเภอแม่แจ่ม จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า การดำเนินงานด้านการประชาสัมพันธ์ยังขาดการรับรู้และการตอบสนองที่มากเพียงพอจากกลุ่มเป้าหมาย ซึ่งมีสาเหตุผลมาจากกระบวนการทำงานด้านการประชาสัมพันธ์ที่อาจยังไม่ดีมากพอ ข้อจำกัดด้านภาษาที่มีกลุ่มคนที่ใช้ภาษาในหลากหลายตามกลุ่มคน กลุ่มชาติพันธุ์ รวมไปถึงรูปแบบการใช้สื่อที่มีรูปแบบไม่น่าสนใจ ไม่ทันสมัยหรือสร้างความสนใจต่อประชากรได้มากเพียงพอ รวมไปถึงการใช้ช่องทางประชาสัมพันธ์ในรูปแบบใหม่ให้สามารถเข้าถึงกลุ่มประชากรรุ่นใหม่ให้มากยิ่งขึ้น รวมทั้งการจัดอบรมพัฒนาเพิ่มทักษะให้เจ้าหน้าที่และผู้ปฏิบัติงานมีความสามารถในการดำเนินงานด้านการประชาสัมพันธ์ด้านการป้องกันไฟป่าให้มีประสิทธิภาพ โดยปัญหาและอุปสรรคในการทำงานด้านสื่อสารและการประชาสัมพันธ์ด้านการป้องกันการเกิดไฟป่าและลดการเผาในที่โล่ง โดยการทำงานของสถานีควบคุมไฟป่าแม่เฒ่า แบ่งออกเป็น

2.1 จุดติดป้ายประชาสัมพันธ์สังเกตเห็นได้ไม่ชัดเจน เนื่องจากพื้นที่ส่วนใหญ่เป็นพื้นที่ป่าเขา มีต้นไม้บดบังทัศนียภาพจำนวนมาก ดังนั้นในการเลือกติดตั้งป้ายควรเลือกติดตั้งในจุดที่มองเห็นได้ง่าย มีการติดตามป้ายเป็นระยะ และมีการสำรวจพื้นที่ในการติดตั้งป้ายให้มีความเหมาะสมกับพื้นที่ เพื่อให้ประชาชนสามารถมองเห็นได้ชัดเจนและเข้าถึงข้อมูลและข่าวสารในการประชาสัมพันธ์ได้อย่างครอบคลุมพื้นที่

2.2 ความน่าสนใจของสื่อประชาสัมพันธ์ แม้จะมีการจัดทำสื่อประชาสัมพันธ์ในรูปแบบต่างๆ แล้ว แต่ก็จัดทำสื่อยังขาดความดึงดูดใจ มีรูปแบบที่ไม่น่าสนใจ รวมทั้งการเลือกใช้ภาษาไม่มีความสอดคล้องกับบริบทของพื้นที่ที่พบว่าประชากรมีหลากหลายกลุ่ม ควรมีการจัดทำสื่อที่มีความหลากหลายในด้านภาษา เพื่อให้ประชาชนในพื้นที่สามารถเข้าถึงสื่อประชาสัมพันธ์ได้ง่าย นอกจากนี้ยังขาดความต่อเนื่องในการประชาสัมพันธ์ โดยอาจจัดพิมพ์เป็นเรื่อยๆ ไป หรือจัดทำเป็นจุลสารออกตามช่วงเวลาที่กำหนดแน่นอน เช่นรายสัปดาห์ หรือรายเดือน ทั้งนี้เพื่อเป็นการประชาสัมพันธ์ป้องกันไฟป่าอย่างต่อเนื่องตลอดทั้งปี โดยรูปแบบของเอกสารเผยแพร่ อาจเป็นเอกสารทางวิชาการ หนังสือประกอบภาพ หรือหนังสือการ์ตูน ตามความเหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมาย

2.3 การจัดอบรมพัฒนาเพิ่มทักษะให้เจ้าหน้าที่และผู้ปฏิบัติงานมีความสามารถในการดำเนินงานด้านการประชาสัมพันธ์ด้านการป้องกันไฟป่าให้มีประสิทธิภาพ ในปัจจุบันมีจำนวนบุคลากรไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ แม้เจ้าหน้าที่มีทักษะและความรู้เกี่ยวกับเทคนิคการดับไฟ แต่ในบางภารกิจที่ต้องการประชาสัมพันธ์ยังไม่สามารถทำการประชาสัมพันธ์ได้อย่างครอบคลุม ดังนั้นควรมีการสร้างองค์ความรู้เกี่ยวกับ

วิธีการในการประชาสัมพันธ์ไฟฟ้าให้กับชาวบ้านเพื่อให้การประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับไฟฟ้าในพื้นที่ที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น รวมไปถึงรับเจ้าหน้าที่ให้เปิดกว้างมากขึ้นตามประชากรกลุ่มชาติพันธุ์ที่มีอยู่หลายหลายกลุ่ม เพื่อให้สามารถสื่อสารประชาสัมพันธ์ให้เข้าใจได้ง่ายขึ้นมากกว่าภาษาราชการหรือมีศัพท์วิชาการที่มากเกินไป รวมไปถึงการเน้นผลกระทบที่เกิดขึ้นจากการเผาป่า ซึ่งเป็นสาเหตุสำคัญของการเกิดฝุ่นละอองขนาดเล็ก ที่จะส่งผลกระทบต่อคนในกลุ่มมากให้มากยิ่งขึ้นเพื่อสร้างความตระหนัก

3. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการรับทราบการสื่อสารและการประชาสัมพันธ์ด้านการป้องกันการเกิดไฟฟ้าและลดการเผาในที่โล่งจากทางสถานีควบคุมไฟฟ้าแม่เฒ่า

3.1 ความตระหนักให้แต่ละชุมชน สร้างองค์ความรู้เกี่ยวกับไฟฟ้าและหมอกควันให้กับชุมชน เน้นชุมชนในพื้นที่เป็นกำลังหลัก ส่วนหน่วยงานคอยสนับสนุน ความรู้ งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ เน้นการมีส่วนร่วมและสร้างความเข้าใจ ควบคู่ไปกับการใช้กฎหมาย

3.2 เน้นการกระจายอำนาจให้ชุมชนร่วมดูแลพื้นที่ แต่อย่างไรก็ตาม การกระจายอำนาจให้ประชาชนดูแลพื้นที่อย่างเดียวก็น่าไม่เพียงพอต่อการดูแลพื้นที่ ซึ่งชุมชนเองก็ประสบปัญหาหลายด้านในการดูแลพื้นที่เช่นกัน เนื่องจากว่า ชุมชนไม่มีศักยภาพในด้านอุปกรณ์ ข้อมูล และงบประมาณเพียงพอที่จะนำไปสู่การดูแลพื้นที่ได้ ดังนั้นจำเป็นต้องอาศัยข้อมูลสารสนเทศจากรัฐ ในการดูแลทรัพยากรร่วมจึงต้องเอื้ออำนวยซึ่งกันและกันในปัจจัยต่าง ๆ ด้วยเช่นกัน

3.3 การประสานงาน และการสนับสนุนด้านต่าง ๆ ของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง การทำงานเป็นทีม และการบูรณาการการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการเมื่อเกิดเหตุขึ้นจากทุกภาคส่วนราชการ

3.4 การสนับสนุนด้านการให้ความรู้ ด้านงบประมาณและการให้ความรู้ในด้านวิชาการหรือความรู้สมัยใหม่เกี่ยวกับการป้องกันและแก้ไขปัญหาไฟฟ้าในพื้นที่ เพื่อลดปัญหาการจุดไฟหรือใช้ไฟในพื้นที่ป่า โดยเฉพาะพื้นที่ป่าอนุรักษ์ ที่มีที่มาจากความเชื่อหรือวิถีปฏิบัติเดิมๆ เช่น การจุดไฟเพื่อเก็บหาของป่าที่เป็นที่มีมูลค่าทางเศรษฐกิจ

อภิปรายผลการวิจัย

จากการสัมภาษณ์ พบว่า นโยบายที่ดำเนินการอยู่ในปัจจุบันมีความสอดคล้องกับสถานการณ์ไฟฟ้าและหมอกควันในพื้นที่สถานีควบคุมไฟฟ้าแม่เฒ่า อำเภอแม่แจ่ม จังหวัดเชียงใหม่ มีการกำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมาย ผลผลิต ขั้นตอนดำเนินงาน การติดตามประเมินผล แต่ขาดกระบวนการมีส่วนร่วมและการตอบสนองอย่างเป็นรูปธรรมจากภาคประชาชนมากเท่าที่ควร อย่างไรก็ตามนโยบายมีความชัดเจน สามารถนำไปปฏิบัติงานได้ มีการประชุมชี้แจงในช่วงก่อนเข้าฤดูไฟป่าเป็นประจำทุกปี โดยมีการปิดประกาศตามกฎระเบียบข้อบังคับ ทั้งของอำเภอและของจังหวัดอย่างเข้มงวด เพื่อให้ชาวบ้านเข้าใจและปฏิบัติตาม รวมถึงให้ความร่วมมือช่วยเหลือชาวบ้านในการดับไฟป่า ส่วนใหญ่จะเป็นภาครัฐที่มีความเข้าใจในนโยบาย ในส่วนภาคประชาชนต้องอาศัยการประชาสัมพันธ์

สร้างความรู้ความเข้าใจอย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างความตระหนักถึงปัญหาไฟฟ้าและหมอกควันในพื้นที่ ประกอบด้วย **ผู้ส่ง (แหล่งข้อมูล)** ประกอบด้วย ผู้ปฏิบัติงานของสถานีควบคุมไฟฟ้าแม่เฒ่า **เครื่องส่ง (ตัวถ่ายทอด)** ประกอบด้วย เอกสารประชาสัมพันธ์ และป้ายประชาสัมพันธ์ **ช่องทาง** ประกอบด้วย การลงพื้นที่ประชาสัมพันธ์ตามบ้าน การประชาสัมพันธ์ ผ่านการประชุมหมู่บ้าน ประชุมเครือข่าย และการจัดนิทรรศการประชาสัมพันธ์ในงานต่างๆ และ **ผู้รับ/จุดหมายปลายทาง** ประกอบด้วย ประชาชนในหมู่บ้าน และผู้นำชุมชน ผู้นำท้องถิ่น ส่งผลให้ในปัจจุบัน ชุมชนให้ความสำคัญในเรื่องไฟฟ้าเพิ่มมากขึ้น มีความสนใจ ความใส่ใจมากขึ้น ลดการเผาผลาญ มีการปลูกพืชยืนต้นเพิ่มขึ้น ซึ่งทั้งหมดต้องอาศัยระยะเวลาและค่อยๆสร้างความเข้าใจ โดยภาครัฐต้องเป็นฝ่ายสนับสนุนและส่งเสริมด้านอาชีพและการตลาดเพื่อชุมชนจะการเปลี่ยนรูปแบบการทำการเกษตรและพัฒนาคุณภาพชีวิต ทำให้สามารถป้องกันและแก้ไขปัญหได้ในระดับหนึ่ง สอดคล้องกับงานวิจัยของ นพดล ดวงแก้ว (2560) ที่พบว่า กระบวนการนโยบายป้องกันและแก้ไขปัญห ไฟฟ้าและหมอกควัน จังหวัดพะเยา ประกอบด้วย การให้ความรู้สร้างความเข้าใจแก่ประชาชนทุกคน เพื่อตระหนักและมีส่วนร่วมในการรับผิดชอบต่อการป้องกันและแก้ไขปัญห ไฟฟ้าและหมอกควัน ส่วนใหญ่จะเป็นนโยบายจากส่วนกลางแต่มีการวางแผนการทำงานร่วมกันของทุกฝ่าย และประสานงานเมื่อพบสถานการณ์ มีการประเมินสถานการณ์ทุก มีการติดตามประเมินผลนโยบาย อาศัยการมีส่วนร่วมจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องบูรณาการความร่วมมือจากทุกฝ่ายมีความเหมาะสม มีการประชุมร่วมกันในระดับอำเภอและประชุมต่อในระดับตำบล และลงพื้นที่ในหมู่บ้านเป้าหมาย มีการนำปัญหาอุปสรรคมาปรับใช้ในการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของธีระศักดิ์ เกตุอำไพ (2554) พบว่า จากการวิเคราะห์ผลการดำเนินงานทำให้ทราบว่า นโยบาย และแผนปฏิบัติการด้านสิ่งแวดล้อมของจังหวัดเชียงใหม่ ในการแก้ปัญหามลพิษทางอากาศ ไม่สามารถทำให้บรรลุตามเป้าหมายได้ เนื่องจากเหตุผล ปัญหาการขาดการบังคับใช้กฎหมาย อย่างไรก็ตามควรใช้ในบางกรณี ถ้าผิดจริง ๆ เช่น การเผาพื้นที่เกษตรก็มีความผิด แต่ต้องมาพิจารณาเรื่องคุณภาพชีวิต คุณธรรม มนุษยธรรม วิถีชีวิต เป็นต้น อย่างไรก็ตาม พบว่า จากการสำรวจ ในปัจจุบันชุมชนให้ความสำคัญในเรื่องการเผาในพื้นที่เกษตรมากขึ้น เพิ่มมากขึ้น มีความใส่ใจมากขึ้น ซึ่งทั้งหมดต้องอาศัยระยะเวลาและค่อยๆสร้างความเข้าใจ โดยภาครัฐต้องเป็นฝ่ายสนับสนุนและส่งเสริมด้านอาชีพและการตลาดเพื่อชุมชนจะการเปลี่ยนรูปแบบการทำการเกษตรและพัฒนาคุณภาพชีวิต แต่ในทางกลับกันการเผาในพื้นที่ป่ายังพบว่าขาดการตอบสนอง หรือความเข้าใจสำหรับการเผาอยู่มาก การสร้างความเข้าใจใหม่ให้กับประชาชน ได้รับทราบถึงข้อกฎหมายว่า หากเผาป่า ก็ถือว่าเป็นความผิดตาม พ.ร.บ. ป่าสงวนแห่งชาติ และ พ.ร.บ. อุทยานแห่งชาติ ซึ่งจากการสังเกตและพูดคุยจากหมู่บ้านกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด ยังไม่เข้าใจ และไม่ตระหนักถึงข้อกฎหมายในจุดนี้

อย่างไรก็ตามในการดำเนินงานด้านการประชาสัมพันธ์ยังขาดการรับรู้และการตอบสนองที่มากเพียงพอ จากกลุ่มเป้าหมาย ซึ่งมีสาเหตุผลมาจากกระบวนการทำงานด้านการประชาสัมพันธ์ที่อาจยังไม่ดีมากพอ ข้อจำกัดด้านภาษาที่มีกลุ่มคนที่ใช้ภาษาในหลากหลายตามกลุ่มคน รวมไปถึงรูปแบบการใช้สื่อที่มีรูปแบบไม่น่าสนใจ ไม่ทันสมัยหรือสร้างความสนใจต่อประชากรได้มากเพียงพอ รวมไปถึงการใช้ช่องทางประชาสัมพันธ์ในรูปแบบใหม่ให้

สามารถเข้าถึงกลุ่มประชากรรุ่นใหม่ให้มากยิ่งขึ้น รวมทั้งการจัดอบรมพัฒนาเพิ่มทักษะให้เจ้าหน้าที่และผู้ปฏิบัติงานมีความสามารถในการดำเนินงานด้านการประชาสัมพันธ์ด้านการป้องกันไฟฟ้าให้มีประสิทธิภาพ โดยปัญหาและอุปสรรคในการทำงานด้านสื่อสารและการประชาสัมพันธ์ด้านการป้องกันการเกิดไฟฟ้าและลดการเผาในที่โล่งสอดคล้องกับงานวิจัยของแพมมาลา วัฒนเสถียรสินธุ์ (2559) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อปัญหาการสื่อสารในองค์กร กรณีศึกษา บริษัท ยูโนเด็ค แสตนด์การ์ด เทอร์มินัล จำกัด (มหาชน) ผลการศึกษา พบว่า ปัญหาการสื่อสารในที่ พบส่วนมากในองค์กรคือเรื่องความไม่เข้าใจกัน ไม่สื่อสารระหว่างกัน ช่องทางการสื่อสารที่น้อยเกินไปและการบิดเบือนของข้อมูลข่าวสารที่เกิดขึ้นในการสื่อสารภายในองค์กร โดยกลุ่มตัวอย่างในหมู่บ้านตัวอย่างที่ 1 ได้กล่าวถึง การประชาสัมพันธ์ในเรื่องด้านป้องกันไฟฟ้า ได้รับข้อมูลข่าวสารจาก สถานีควบคุมไฟฟ้าบ่อยมาก เนื่องจากในพื้นที่หมู่บ้านไม่มีป้ายประชาสัมพันธ์หรือสื่อประชาสัมพันธ์อื่นที่เข้าถึงหมู่บ้านได้โดยตรง ยกเว้นเมื่อมีการจัดชุดลงพื้นที่สร้างความเข้าใจในช่วงก่อนถึงฤดูแล้งหรือฤดูการเกิดไฟ

อย่างไรก็ตาม ปัจจัยที่ส่งผลต่อการรับทราบการสื่อสารและการประชาสัมพันธ์ด้านการป้องกันการเกิดไฟฟ้าและลดการเผาในที่โล่งจากทางสถานีควบคุมไฟฟ้าแม่โจ้ ได้แก่ ความตระหนักให้แต่ละชุมชน สร้างองค์ความรู้เกี่ยวกับไฟฟ้าและหมอกควันให้กับชุมชน เน้นการกระจายอำนาจให้ชุมชนร่วมดูแลพื้นที่ การประสานงาน และการสนับสนุนด้านต่าง ๆ ของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และการสนับสนุนด้านการให้ความรู้ ด้านงบประมาณและการให้ความรู้ในด้านวิชาการหรือความรู้สมัยใหม่เกี่ยวกับการป้องกันและแก้ไขปัญหาไฟฟ้าในพื้นที่ โดยสอดคล้องกับนิวัฒน์ สงมา (2561) พบว่า ชุมชนในพื้นที่ป่าดงใหญ่มีการพึ่งพาอาศัยในป่าด้านต่างๆ การนำพื้นที่ป่ามาปลูกพืชเศรษฐกิจ รวมทั้งการใช้ประโยชน์จากไฟฟ้า ปัญหาการเกิดไฟฟ้าในเขตป่าดงใหญ่ พบว่ามีมานาน ซึ่งมีสาเหตุเกิดจากธรรมชาติ การสัมปทาน และการบุกรุกเผาป่าของชุมชนเพื่อปลูกพืชเศรษฐกิจ ซึ่งในการลงพื้นที่ การจุดไฟเผาป่าเพื่อหวังผลทางด้าน การเก็บหาของป่า หรือเพื่อการล่าสัตว์เป็นวิธีการที่ดำเนินสืบต่อกันมาทำให้สามารถเดินป่าได้ง่ายขึ้น ของป่าบางชนิดเก็บได้ง่ายขึ้น หรือเชื่อกันว่าหากไม่เผา หรือไม่ใช้ไฟของป่าบางประเภทจะไม่ออก ไม่งอกงามดี ทำให้ถึงแม้ประชาชนจะได้รับรู้ถึงการประชาสัมพันธ์จากทางหน่วยงานเองก็ดี แต่ก็ยังมีการใช้ไฟ หรือจุดไฟในการเข้าไปใช้ประโยชน์ ซึ่งแสดงให้เห็นผลการตอบสนองจากการประชาสัมพันธ์ที่ไม่เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการสื่อสารประชาสัมพันธ์

สิ่งที่ชี้วัดลงไปถึงผลลัพธ์ของผลการประชาสัมพันธ์โดยสถานีควบคุมไฟฟ้าแม่โจ้ ได้ง่ายที่สุดคือ ปริมาณการเกิดจุดความร้อนสะสมของพื้นที่หมู่บ้านกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นการสะท้อนถึงผลและการตอบสนองต่อภาคประชาชนที่มีต่อการเผาด้วยวัตถุประสงค์ต่างๆ ได้ง่ายที่สุดซึ่ง ในเบื้องต้น ปริมาณจุดความร้อนของหมู่บ้านเป้าหมายทั้งสาม ยังมีปริมาณที่เพิ่มสูงขึ้นจากปี พ.ศ. 2565 (สถานีควบคุมไฟฟ้าแม่โจ้,2566) ไปแล้ว

ตารางที่ 2 เปรียบเทียบข้อมูลจุดความร้อนของหมู่บ้านกลุ่มตัวอย่าง

หมู่บ้านกลุ่มตัวอย่าง	ปริมาณจุดความร้อนสะสม 2565	ปริมาณจุดความร้อนสะสม 2566
หมู่บ้านกลุ่มตัวอย่างที่ 1	12	20
หมู่บ้านกลุ่มตัวอย่างที่ 2	4	7
หมู่บ้านกลุ่มตัวอย่างที่ 3	1	3

รวมไปถึงจำนวนวันที่มีค่าปริมาณฝุ่นละอองของปีพ.ศ.2566 (กรมควบคุมมลพิษ,2566)(ข้อมูล ณ วันที่ 1 มกราคม - 31มีนาคม พ.ศ. 2566) มากกว่าจำนวนวันที่มีค่าปริมาณฝุ่นละอองของปีพ.ศ.2565 (สำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัดเชียงใหม่,2565) เกินกว่าค่ามาตรฐาน (50 มคก./ลบ.ม.) จากการตรวจวัดโดย สถานีตำบลช้างเค็้ง อำเภอแม่แจ่ม โดยในปี พ.ศ. 2565 (ข้อมูล 1มกราคม 2565 – 31 พฤษภาคม 2565) วันที่ค่ามาตรฐานฝุ่นละอองในจังหวัดแม่แจ่ม มีจำนวน 25 วัน ส่วนในปี 2566 มีวันที่ค่าฝุ่นเกินมาตรฐานแล้ว 32 วัน ซึ่งถือว่าสูงกว่าช่วงเดียวกันกับของปีที่ผ่านมา สามารถสรุปได้ถึงผลลัพธ์ด้านการสื่อสารและประชาสัมพันธ์ของสถานีควบคุมไฟป่าแม่ไถที่ยังไม่สามารถสื่อสารกับประชาชนกลุ่มเป้าหมายเพื่อแก้ไขปัญหาไฟป่า และยังไม่สามารถทำให้ประชาชนมีการตอบสนองที่ดีต่อการให้ความร่วมมือในด้านต่างๆกับ นโยบายของทางภาครัฐที่ออกมาเพื่อไขปัญหาการแก้ไขปัญหาการเกิดไฟป่าและหมอกควันได้

นอกจากการไม่ได้รับการตอบสนองการประชาสัมพันธ์ที่มากเพียงพอแล้ว ค่านิยมหรือวิถีปฏิบัติของชุมชนในการจุดไฟในพื้นที่ป่าเพื่อจุดประสงค์ต่างๆ ยังแฝงไปด้วยความเชื่อที่ยังไม่ถูกต้องและปฏิบัติตามกันมา ทำให้ผลลัพธ์การประชาสัมพันธ์ด้านการป้องกันไฟป่ายังไม่ประสบความสำเร็จ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

1. สร้างความเข้าใจให้กับประชาชนในพื้นที่อุทยานแห่งชาติแม่ไถ โดยร่วมกับหน่วยงานราชการในพื้นที่ลงพื้นที่ทำความเข้าใจความต้องการของชาวบ้าน และดำเนินโครงการหลายด้าน ทั้งการส่งเสริมอาชีพที่ชาวบ้านต้องการ การให้ความรู้ด้านกฎหมายใหม่ๆ ที่จะช่วยเปิดช่องให้รูปแบบการทำเกษตรกรรมเปลี่ยนไปได้
2. ประชาสัมพันธ์แจ้งเหตุต่าง ๆ หรือการจัดประชุมหรือให้ความรู้เกี่ยวกับผลกระทบจากการเกิดไฟป่าและหมอกควันให้เห็นถึงผลร้ายที่เกิดกับเด็กแรกเกิดกับฝุ่นละอองขนาดเล็ก นอกจากนี้ยังมีการฝึกอบรมชาวบ้านเพื่อให้ความรู้เกี่ยวกับวิถีปฏิบัติเมื่อเกิดเหตุไฟป่าหรือหมอกควันผ่านทางโรงเรียน หรือช่องทางวิทยุชุมชน เครือข่ายอาสาสมัคร เจ้าหน้าที่สถานีควบคุมไฟป่า เคาะตามประตูบ้านเพื่อประชาสัมพันธ์ เป็นต้น
3. การสร้างเครือข่ายการทำงานด้านการป้องกันแก้ไขปัญหาไฟป่าและอนุรักษ์ทรัพยากรป่าไม้ ให้กับชุมชนต่างๆกระจายครอบคลุมทั่วทั้งพื้นที่อุทยานแห่งชาติแม่ไถ ให้เกิดการประสานงานอย่างทั่วถึง บูรณาการใน

พื้นที่ การร่วมกันทำแนวกันไฟในพื้นที่เพื่อให้ง่ายและสะดวกแก่การลาดตระเวนและเข้าควบคุมไฟป่าเมื่อเกิดเหตุเป็นต้น

5. การจัดสรรเงินงบประมาณที่ไม่สอดคล้องกับแผนงานและความเร่งด่วนในการดำเนินงานประชาสัมพันธ์ด้านไฟป่า ทั้งงบประมาณทั้งสี่ไตรมาสมาเฉลี่ยเท่าๆกัน ทั้งที่แผนงาน ความเข้มข้นของการดำเนินงานด้านไฟป่าทั้งการประชาสัมพันธ์และการควบคุมไฟป่า จะอยู่ที่ช่วงไตรมาสที่ 1 และ 2 ของปีงบประมาณ และไตรมาสที่ 3 และ 4 ของปีงบประมาณ งานด้านไฟป่าจะลดบทบาทและความเข้มข้นลง

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

การศึกษาวิจัยให้ครอบคลุมพื้นที่หมู่บ้านตัวอย่างที่มีกลุ่มตัวอย่างที่มีความหลากหลายมากยิ่งขึ้น เช่น ลักษณะที่ตั้งของหมู่บ้านที่อยู่ในพื้นที่ป่าสงวนแห่งชาติ ลักษณะที่ตั้งของหมู่บ้านที่อยู่ในพื้นที่ป่าที่การหาของป่าไม่จำเป็นต้องใช้ไฟ กลุ่มหมู่บ้านตัวอย่างที่มีรูปแบบการใช้ไฟในพื้นที่ป่ารูปแบบของไร่หมุนเวียน รวมไปถึงกลุ่มหมู่บ้านที่มีการบุกรุกแผ้วถางพื้นที่ป่าเพิ่มเติม

เอกสารอ้างอิง

- จังหวัดเชียงใหม่. (2565). การแก้ไขปัญหาไฟป่าหมอกควันและฝุ่นละอองขนาดเล็ก PM2.5 ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ;ศาลากลางจังหวัดเชียงใหม่
- ธีระศักดิ์ เกตุอำไพ. (2554). การประเมินนโยบายและแผนปฏิบัติการด้านสิ่งแวดล้อมของจังหวัดเชียงใหม่ในการแก้ปัญหามลพิษทางอากาศ. ปริญญาานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- นิรุธานิง นีอาชิง. (2556). แนวทางการจัดการไฟป่าขององค์การบริหารส่วนตำบล บาเระใต้ อำเภอบาเจาะ จังหวัดนราธิวาส. ใน การประชุมวิชาการแห่งชาติ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน ครั้งที่ 10 หน้า 2631-2640. นครปฐม: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน.
- นพดล ดวงแก้ว .(2560). กระบวนการนโยบายป้องกันและแก้ไขปัญหาไฟป่าและหมอกควัน จังหวัดพะเยา.ร.ป.ม. (นโยบายสาธารณะ). มหาวิทยาลัยพะเยา.
- นิวัฒน์ สงมา .(2561). การจัดการควบคุมไฟป่าร่วมกันระหว่างรัฐและชุมชน : กรณีศึกษาพื้นที่ป่าดงใหญ่ ตำบลสร้างถ่อน้อย อำเภอหัวตะพาน จังหวัดอำนาจเจริญ. ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขา สังคมศาสตร์และการพัฒนา คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี.
- แพมมาลา วัฒนเสถียรสินธุ์. (2559). ปัจจัยที่ส่งผลต่อปัญหาการสื่อสารกายองค์กร กรณีศึกษา บริษัท ยูไนเต็ด แสตนด์การ์ด เทอร์มินัล จำกัด (มหาชน). กรุงเทพมหานคร: การค้นคว้าแบบอิสระ บริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

พระราชบัญญัติอุทยานแห่งชาติ พ.ศ.2562. (2562).

เรไร ลำเจียก. (2558). ปัญหาราคายางพาราไทย: ข้อเสนอแนวทางการแก้ไข. สำนักวิชาการ สำนักงาน
เลขาธิการวุฒิสภา,3(18), 2-18.

วิจารณ์ สิมายา. (2554). ยุทธศาสตร์เชิงรุกในการจัดการมลพิษสิ่งแวดล้อมของประเทศไทย. สถาบัน วิชาการ
ป้องกันประเทศ วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร:กรุงเทพฯ.

วิรัช ลภีรัตนกุล. (2540). การประชาสัมพันธ์ ฉบับสมบูรณ์. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สถานีควบคุมไฟป่าแม่ไถ.(2566) ; เรื่อง รายงานผลการปฏิบัติงานการดับไฟป่า

ไฟลึฐ พานิชย์กุล(2560).สิทธิของชุมชนชาวกะเหรี่ยง (ปกากะญอ) กับการดำเนินเขตวัฒนธรรมพิเศษไร่

หมื่นเวียนในพื้นที่ยุทธศาสตร์การแก้ไขปัญหา ข้อพิพาทกรณีที่ดินทำกินและที่อยู่อาศัยของชุมชน

กะเหรี่ยงในพื้นที่ป่าภาคเหนือ. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ

สำนักงานพัฒนาเทคโนโลยีอวกาศและภูมิสารสนเทศ (GISTDA). (2564). รายงานสรุปข้อมูลไฟป่าและหมอกควัน

จากข้อมูลดาวเทียม ปี พ.ศ. 2564. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานพัฒนาเทคโนโลยีอวกาศและภูมิ

สารสนเทศ (GISTDA)

สำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัดเชียงใหม่ . (2565). สรุปผลการดำเนินงานการแก้ไขปัญหา

ไฟป่าและฝุ่นละอองขนาดเล็ก(PM2.5) จังหวัดเชียงใหม่ ประจำปี พ.ศ. 2565. เชียงใหม่: กระทรวง

ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

สำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 16 (เชียงใหม่) (2564) ; คำสั่ง เรื่อง แต่งตั้งข้าราชการและพนักงานเจ้าหน้าที่

ปฏิบัติงานควบคุมไฟป่า โดยให้หัวหน้าคณะทำงานแต่ละชุดประชุมหัวหน้าหน่วยงานภาคสนามใน

สังกัดที่เป็นคณะทำงาน เชียงใหม่

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านทับ . (2565). แผนพัฒนาท้องถิ่น(พ.ศ.2566-2570). สำนักปลัดองค์การบริหาร

ส่วนตำบลบ้านทับ: เชียงใหม่

อุทยานแห่งชาติแม่ไถ (2565). แผนบริหารจัดการอุทยานแห่งชาติแม่ไถ(พ.ศ.2566-2570). กรุงเทพมหานคร:

กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช.

การพัฒนาจิตอาสาของนักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

The Development of Volunteerism Among Rambhai Barni Rajabhat University Students

ณัฐกฤต ชัยอริยมณี¹Natthakit Chairiyamethee¹

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาการพัฒนาจิตอาสาของนักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี แรงจูงใจในการทำกิจกรรมจิตอาสาของนักศึกษา และการสนับสนุนของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการมีจิตอาสา ลักษณะการทำกิจกรรมจิตอาสาและผลจากการทำกิจกรรมจิตอาสา ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคือนักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี จำนวน 10 คน วิเคราะห์ข้อมูลจากการสนทนากลุ่ม และจากแบบสัมภาษณ์

ผลการศึกษา พบว่า (1) จิตอาสา เป็นการช่วยเหลือผู้อื่นซึ่งเกิดจากความสงสาร เห็นอกเห็นใจ เมื่อพบเห็นผู้อื่นเดือดร้อนหรือช่วยเหลือสังคมส่วนรวมด้วยความเต็มใจ สมารถใจที่จะกระทำโดยไม่หวังผลตอบแทน (2) ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาจิตอาสาของนักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี ได้แก่ ปัจจัยภายในตัวบุคคล ประกอบด้วย การรับรู้ความสามารถของตนเอง แรงจูงใจในการทำกิจกรรมจิตอาสา และปัจจัยภายนอก ได้แก่ การสนับสนุนทางสังคม และการมีต้นแบบที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำกิจกรรมจิตอาสา (3) ลักษณะการทำกิจกรรมจิตอาสาของนักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณินั้น สามารถแบ่งเป็นประเภทการทำกิจกรรมจิตอาสาได้ 2 ประเภท ประเภทแรก คือกิจกรรมจิตอาสาที่เป็นการช่วยเหลือผู้ที่ด้อยโอกาส และประเภทที่สอง คือกิจกรรมจิตอาสาที่เป็นการทำประโยชน์ ให้แก่ชุมชนท้องถิ่น และ (4) ผลจากการทำกิจกรรมจิตอาสาของนักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี ได้แก่ ผลต่อตนเอง คือนักศึกษามีความภาคภูมิใจในความเป็นบัณฑิตของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี ประพฤติตนเป็นพลเมืองดีตามวิถีประชาธิปไตย มีความเป็นผู้นำสามารถพัฒนาตนเองได้ และการได้รับความรู้ใหม่ๆ ผลต่อผู้อื่น คือทำให้ผู้อื่นมีความสุขและได้รับการช่วยเหลือ อีกทั้งก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำหน้าที่จิตอาสาและเป็นต้นแบบให้กับจิตอาสารุ่นต่อไปในภายภาคหน้าอีกด้วย

คำสำคัญ: จิตอาสา, การพัฒนาจิตอาสา, นักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

¹ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี อีเมล Natthakit.c@rbru.ac.th

¹ Rambhai Barni Rajabhat University, Email address : Natthakit.c@rbru.ac.th

Abstract

This article has the objective to study the development of volunteerism among Rambhai Barni Rajabhat University students, the students' motivation of volunteer activities, the support of Rambhai Barni Rajabhat University and the factors related to volunteering such as characteristics and results from volunteer activities. The key informant were 10 Rambhai Barni Rajabhat University students. Data were analyzed through group discussions and the interview.

The results showed that (1) Volunteerism is helping others with compassion and sympathy when seeing others in trouble or willingly helping society. (2) Factors related to the volunteerism of Rambhai Barni Rajabhat University students are inter-personal factors consisting of self-efficacy perception and their motivations in volunteering and external factors such as social support as well as the good model in volunteering. (3) the nature of volunteer activities of Rambhai Barni Rajabhat University students can be divided into two types – the first one is to help those who are in need and the second one is the local volunteering. And (4) the effects of volunteering by Rambhai Barni Rajabhat University students are – the effect on themselves of being proud as the graduates of Rambhai Barni Rajabhat University, as a good citizen according to the democratic way with the strong leadership to develop themselves with new knowledge. The effect on others is to help and make the them happy; moreover, they hope to be a motivation and a good model for the next generation of volunteer workers in the future.

Keyword: Volunteer Mind, Development of Volunteer Spirit, Students of Rambhai Barni Rajabhat University

บทนำ

ในปัจจุบันโลกมีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ด้วยความก้าวหน้าของเทคโนโลยีที่มนุษย์ได้คิดค้นที่มีศักยภาพมากขึ้น ส่งผลโดยตรงกับประเทศไทยที่ต้องพยายามเร่งรัดการพัฒนาประเทศให้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงของโลก ซึ่งเน้นการพัฒนาทางเศรษฐกิจ ผลจากการพัฒนาทำให้เจริญทางด้านวัตถุ แต่ยังขาดการพัฒนาจิตใจของคน ทำให้วิถีชีวิตของคนในสังคมมีแต่การแข่งขัน มีความนิยมทางด้านวัตถุสูง เกิดการเอาเปรียบซึ่งกันและกัน ห่วงแต่ประโยชน์ส่วนตนจนลืมการคำนึงถึงส่วนรวม ขาดการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมอย่างจริงจังและต่อเนื่อง จะเห็นได้ว่าในสถานการณ์ของเด็กและเยาวชนปัจจุบันพบว่ามีปัญหาในเรื่องของความรุนแรง การตั้งครมภ์ก่อนวัยอันควร ยาเสพติด โรคซึมเศร้า ติดเกมส์ และปัญหาการฆ่าตัวตาย จากปัญหาดังกล่าวทำให้เกิดภาวะขาดสมดุลทั้งทางจิตใจและวัตถุ การมีพฤติกรรมจิตสภาวะหรือจิตอาสา ลดน้อยลงทุกวันทำให้เด็กและเยาวชนไม่มีภูมิคุ้มกันในการเลือกตัดสินใจดำเนินชีวิตอย่างถูกต้อง ทางหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาเด็กและเยาวชนจึงได้ร่วมกันคิดนโยบายพัฒนาเด็กและเยาวชนในด้านการส่งเสริมพฤติกรรมจิตสภาวะซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการขัดเกลาเด็กและเยาวชน เพื่อให้ปัญหาดังกล่าวลดน้อยลง (ประพันธ์ ศุภษร และคณะ 2555)

เมื่อต้นปี 2563 การระบาดของโรคไวรัสโควิด-19 มีผลกระทบอย่างรุนแรงทุกภาคส่วน แม้จะเริ่มที่ทวีปเอเชียแต่ก็ได้กระจายไปทั่วโลกภายใน 2-3 เดือนเท่านั้น ขณะนี้โรคไวรัสโควิด-19 ก็ยังระบาดอยู่ อาจจะมีบางช่วงที่ลดลง แต่ก็ยังระบาดและน่ากลัวอยู่ มีนักวิชาการด้านการระบาดวิทยาให้ความเห็นว่า การที่ประเทศหนึ่งจะควบคุมการระบาดได้มากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับเหตุปัจจัย 3 ประการ คือ 1. นโยบายยุทธศาสตร์ระดับรัฐ ซึ่งต้องกำหนดบนรากฐานของวิทยาศาสตร์และข้อมูลความจริงจึงจะได้ผล 2. ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของระบบการแพทย์และสาธารณสุขของประเทศนั้นๆ 3. ประชาชนได้รับความรู้และมีศรัทธาต่อนโยบายและยุทธศาสตร์ของรัฐ และเชื่อมั่นในระบบการแพทย์และสาธารณสุขของตน วินัยและการปฏิบัติของประชาชนทั้งประเทศคือปัจจัยสำคัญที่สุด ที่จะควบคุมการระบาดไว้ได้อย่างดีหรือไม่ ปัจจุบันประเทศต่างๆ ที่ได้ควบคุมการระบาดในระดับหนึ่ง หากมองย้อนประวัติศาสตร์มนุษยชาติโดยเฉพาะในช่วง 2-3 ร้อยปีหลังนี้ เราอาจวิเคราะห์ได้ว่าเหตุการณ์สำคัญๆ ของโลกได้ทำให้มนุษย์ต้องปรับเปลี่ยนวิถีชีวิต มากบ้าง น้อยบ้าง ถือเป็นบทเรียนที่สำคัญ ที่มนุษย์จะต้องเฝ้าสังเกตการเปลี่ยนแปลงของโลกทั้งที่เกิดโดยธรรมชาติ และที่เกิดจากฝีมือของมนุษย์เอง หากเราวิเคราะห์การเปลี่ยนแปลงครั้งใหญ่มีเหตุการณ์ที่ทำให้คน ต้องปรับตัวมากได้แก่ สงครามโลกและสงครามกลางเมือง โรคระบาด การค้นพบทางวิทยาศาสตร์ อย่างไรก็ตาม ปัจจัยที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง มักเกิดจากเหตุปัจจัยหลายปัจจัยร่วมกัน คนจะปรับเปลี่ยนได้มากหรือน้อย ทั้งในระดับครอบครัว ชุมชน ประเทศชาติ หรือกลุ่มประเทศย่อยขึ้นอยู่กับความสามารถในการเรียนรู้ธรรมชาติ และผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงนั้น รวมทั้งศักยภาพที่จะทำให้คนเปลี่ยนแปลงได้ด้วย ในช่วง 10-20 ปีที่ผ่านมา ประเทศไทยต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงของโลกหลายปัจจัยด้วยกัน ไม่ว่าจะเป็นด้านเทคโนโลยี ด้านเศรษฐกิจการค้า และด้านสังคมวัฒนธรรม รัฐบาลและประชาชนต่างช่วยกัน มองไปข้างหน้าและกำหนดยุทธศาสตร์ที่สำคัญหลายด้านด้วยกัน (สุวิทย์ เมษินทรีย์ 2563)

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540-2544) ให้ความสำคัญกับการ กระจายอำนาจ การเมืองการปกครองท้องถิ่นและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยกล่าวว่า กลไกที่จะทำให้เกิดคน พัฒนา คือ ระบบ การศึกษา ฉะนั้นจึงมีการกล่าวถึง “จิตสาธารณะ” หรือ “จิตสำนึกสาธารณะ” มากขึ้น โดยเฉพาะองค์การ สหประชาชาติได้ร่วมมือกับประเทศต่างๆ แล้วกำหนดปี 2544 เป็นปีอาสาสมัครสากล (International Year of Volunteer) หรือที่รู้จักว่า “IYV 2001” จึงก่อให้เกิดการตื่นตัวไปทั่วโลก รวมถึงประเทศไทยด้วย ล่องผลให้ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 9 (พ.ศ. 2545-2549) ได้กล่าวถึง การมีจิตสำนึกสาธารณะไว้ชัดเจน เกี่ยวกับคุณลักษณะของคนไทยที่พึงประสงค์อันจะนำมาสู่การพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม และ การเมืองให้ดีขึ้น โดย ทั้งนี้ได้เชื่อมโยงไปถึงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2549-2554) เป็นแผนที่กำหนด ทิศทาง แนวทาง กลยุทธ์การพัฒนาประเทศภายใต้การนำคุณธรรมมาเป็นขับเคลื่อนกิจกรรม พัฒนาบ้านเมืองใน ทุกขั้นตอน โดยระบุไว้แล้วในวิสัยทัศน์ประเทศไทยว่า “สังคมอยู่เย็นเป็นสุขร่วมกัน คนไทยมีคุณธรรมนำความรู้ รู้เท่าทันโลก ครอบครัวยุติธรรม ชุมชนเข้มแข็ง สังคมสันติสุข เศรษฐกิจมีคุณภาพ เสถียรภาพ และเป็นธรรม” (สำนัก ประเมินผลและเผยแพร่การพัฒนา, 2549: 63) นอกจากนี้ยังมีพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพ.ศ.2542 (มาตรา ที่ 6) กำหนดลักษณะคนไทยที่พึงประสงค์ไว้ดังนี้ การเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้มี คุณธรรม และจริยธรรม เช่น มีพฤติกรรมที่แสดงออกถึงการมีวินัย ความเอื้อเฟื้อเกื้อกูล มีเหตุผล รู้หน้าที่ ซื่อสัตย์ ขยัน ประหยัด มีจิตใจประชาธิปไตย เคารพความคิดเห็นและสิทธิของผู้อื่น เสียสละ รักษาสิ่งแวดล้อม และอยู่ ร่วมกับผู้อื่นอย่างสันติสุข รวมถึงกระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2550- 2551 และนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาได้ตระหนักความสำคัญของนโยบายเร่งรัดการปฏิรูป การศึกษา โดยยึดหลักคุณธรรมนำความรู้พัฒนาคนโดยใช้คุณธรรมเป็นฐานของกระบวนการเรียนรู้ที่เชื่อมโยง ความร่วมมือของสถาบันครอบครัว/ชุมชน สถาบันศาสนา และ สถาบันการศึกษา โดยมีจุดเน้นเพื่อพัฒนาเด็ก เยาวชนให้เป็นคนดีมีความรู้อยู่ดีมีสุข โดยเห็นว่าสิ่งที่ควรเร่งปลูกฝัง คือ คุณธรรมพื้นฐาน 8 ประการ ได้แก่ ขยัน ประหยัด ซื่อสัตย์ มีวินัย สุภาพ สะอาด สามัคคีและมีวินัย (สำนักงาน คณะกรรมการการอาชีวศึกษา, 2552: 1)

เนื้อหา

จิตอาสาสาธารณะ/จิตสำนึกสาธารณะ (Public Consciousness) คำว่า “จิตอาสาสาธารณะ” หรือ “จิตสำนึกสาธารณะ” (Public Consciousness) เป็นคำศัพท์ใหม่ในทางสังคมศาสตร์ซึ่งกำลังได้รับความสนใจจาก แวดวงนักวิชาการพัฒนาอย่างกว้างขวางในทางปฏิบัติ เมื่อกกล่าวถึงคำว่า “จิตอาสาสาธารณะ” หรืออาจจะเป็นคำ อื่นๆ เช่น “จิตอาสา” “จิตสำนึกเพื่อสังคม” “จิตสำนึก เพื่อส่วนรวม ” “จิตสำนึกเพื่อมวลชน” คำเหล่านี้ล้วนมี ความหมายที่ใกล้เคียงกันมากขึ้นอยู่กับผู้ใช้ว่าเป็นคนกลุ่มไหน ซึ่งอาจแยกย่อยออกไปตามความสนใจเฉพาะกลุ่ม เช่น จิตสำนึกทางการเมืองในการสร้างประชาธิปไตย ให้เกิดขึ้นในสังคม จิตสำนึกด้านสิ่งแวดล้อมของเยาวชนใน ชุมชนท้องถิ่นหรือจิตสำนึกทางสังคมเช่นการพัฒนาชุมชนหรือช่วยเหลือคนยากไร้ (อริสา สุขสม: 2553)

ราชบัณฑิตสถาน (2546) ให้ความหมายจิตสำนึกทางสังคมหรือจิตสำนึกสาธารณะ คือ การตระหนักรู้และคำนึงถึงส่วนรวมร่วมกัน หรือการคำนึงถึงผู้อื่นที่ร่วมสัมพันธ์เป็นกลุ่มเดียวกัน

สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติได้ให้ความหมาย จิตสาธารณะว่า เป็นการรู้จักเอาใจใส่ เป็นธุระและเข้าร่วมในเรื่องของส่วนรวมที่เป็นประโยชน์ต่อชาติ (นวรินทร์ตา ก้อนทอง, 2550) จิตสาธารณะ เป็นลักษณะสำคัญของการเป็นพลเมืองดีของประเทศเพราะบุคคลที่มีจิตสาธารณะจะเป็นผู้ที่ตระหนักในหน้าที่ และความรับผิดชอบที่ต้องดูแลรักษาทรัพย์สินส่วนรวมของสังคม และตระหนักในสิทธิของตนเองไม่ล่วงล้ำสิทธิของผู้อื่น ในภาวะวิกฤตสังคมไทยในปัจจุบัน ที่คนส่วนใหญ่มักตั้งรับต่อสู้เพื่อตนเอง ไม่สนใจว่าจะเกิดอะไรขึ้นกับส่วนรวม สิ่งที่เป็นของส่วนรวม เช่น สวนสาธารณะ ตู้โทรศัพท์ น้ำประปาสาธารณะ ไฟฟ้า ถนน ฯลฯ จะหาผู้ดูแล รักษาได้ยาก ทุกคนรู้จักแต่ใช้เพื่อประโยชน์ของตนเองเท่านั้น ถ้าทุกคนยังนิ่งเฉยขาดจิตสาธารณะต่อประเทศเช่นนี้ วันหนึ่งประเทศชาติคงไม่เหลืออะไร ฉะนั้นทุกคนควรร่วมมือกันปลูกฝังจิตสาธารณะให้บุคคลในชาติโดยเฉพาะในเด็ก เพราะเป็นวัยที่ผู้ใหญ่สามารถปลูกฝังลักษณะดังกล่าวให้เกิดขึ้นได้ง่ายกว่าวัยผู้ใหญ่ (ลัดดาวัลย์ เกษมเนตร, 2547)

กนิษฐา นิตศน์พัฒนา (2541: 8) ได้ให้ความหมายของจิตสำนึกสาธารณะว่าเป็นคำเดียว กับคำว่าจิตสำนึกทางสังคม หมายถึง การตระหนักรู้และคำนึงถึงส่วนรวมร่วมกัน หรือคำนึงถึงผู้อื่นที่ร่วมความสัมพันธ์เป็นกลุ่มเดียวกับตน

สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ (2542: 14) ได้ให้ความหมายของ จิตสำนึกสาธารณะ ว่าหมายถึง การรู้จักเอาใจใส่เป็นธุระและเข้าร่วมในเรื่องของส่วนรวมที่เป็นประโยชน์ต่อประเทศชาติ มีความสำนึกและยึดมั่นในระบบคุณธรรม และจริยธรรมที่ดีงาม ละอายต่อสิ่งผิด เน้นความเรียบร้อย ประหยัด และ มีความสมดุลระหว่างมนุษย์กับธรรมชาติ

หฤทัย อัจจุ (2544) ให้ความหมายจิตสำนึกสาธารณะ คือ ความตระหนักของบุคคลถึงปัญหาที่เกิดขึ้นในสังคม ทำให้เกิดความรู้สึกปรารถนาที่จะช่วยเหลือสังคมต้องการเข้าไปแก้วิกฤตการณ์โดยรับรู้ ถึงสิทธิควบคู่ไปกับหน้าที่และความรับผิดชอบ สำนึกถึงพลังของตนว่า สามารถร่วมแก้ปัญหาได้และลงมือกระทำ เพื่อให้เกิดการแก้ปัญหาด้วยวิธีการต่าง ๆ โดยการเรียนรู้และแก้ไขปัญหาาร่วมกันกับคนในสังคม

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2543: 17) ได้ให้ความหมายของจิตสาธารณะว่า หมายถึง ความคิดที่ไม่เห็นแก่ตัว มีความปรารถนาที่จะช่วยเหลือ ช่วยแก้ปัญหาให้แก่ผู้อื่น หรือสังคม พยายามฉวยโอกาสที่จะช่วยเหลืออย่างจริงจัง และมองโลกในแง่ดีบนพื้นฐานของความเป็นจริง

ณัฐชากร ศรีบริบูรณ์ (2550: 20) ได้ให้ความหมายของจิตสาธารณะว่า หมายถึง การกระทำของบุคคลที่มีความปรารถนาและตระหนักถึงความรับผิดชอบต่อสังคม ด้วยการดูแล เอาใจใส่ และมีส่วนร่วมในการอาสาทำประโยชน์เพื่อส่วนรวม

โดยสรุปจิตสาธารณะ/จิตอาสาสาธารณะ/จิตอาสา หมายถึง พฤติกรรมหรือการกระทำของบุคคลที่เกิดขึ้นโดย ความสมัครใจ ปรารถนาที่จะช่วยเหลือ ช่วยแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในสังคม และตระหนักถึงความ

รับผิดชอบต่อสังคม มีสำนึกในระบบคุณธรรม และจริยธรรมที่ตีงามด้วยการเอาใจใส่ดูแล เป็นธรรมาธิจะช่วยเหลือสังคม ต้องการแก้ไขปัญหาของสังคมด้วยการเข้าไปมีส่วนร่วมในเรื่องที่เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม

หลักสังคหวัตถุ 4

หลักคำสอนของพระพุทธเจ้าเป็นสัจธรรม ที่ผู้ปฏิบัติตามทุกคนย่อมสามารถรู้แจ้งเห็นจริงได้ด้วยตัวเอง และทำให้ผู้ปฏิบัติพันทุกข์ เข้าถึงความสุขและความบริสุทธิ์ภายในได้จริง ธรรมของพระพุทธองค์เป็นความรู้อันบริสุทธิ์ เป็นธรรมโอสถขนานเอกที่สามารถเยียวยาจิตใจของมวลมนุษยชาติให้หลุดพ้นจากความโลภ ความโกรธ ความหลง เพราะเมื่อใจปราศจากสิ่งเหล่านี้ ใจย่อมสะอาดบริสุทธิ์ มีอานุภาพและเกิดเป็นความเมตตา กรุณา ปราณี มีแต่ความรักความปรารถนาดีต่อกัน ซึ่งพระพุทธเจ้าทรงตรัสไว้ใน สังคหวัตถุ ว่า

ทานญ จ เปยวชชนญ จ อตถจริยา จ

ยา อธิ สมานตตา ธมเมสุ ตตถ ยถาวรี

การให้ทาน การพูดจาไพเราะ การประพฤติตนให้เป็นประโยชน์ในโลกนี้

ความเป็นผู้มีต้นสม่าเสมอ ในธรรมทั้งหลายนั้น ตามสมควร (อง. จตุกก. (ไทย) 21/32/37)

สังคหวัตถุ 4 ซึ่งเป็นคุณธรรมที่ยึดเหนี่ยวใจและประสานใจของกลุ่มคนให้เกิดความสามัคคี ประกอบด้วย

1. ทาน คือ การให้ การแบ่งปันในรูปสิ่งของหรือความรู้

2. ปิยวาจา คือ การใช้คำพูดสุภาพ อ่อนหวาน ก่อให้เกิดไมตรี

3. อตถจริยา คือ การชวนชววยประพฤติตน บำเพ็ญตนเป็นประโยชน์เพื่อผู้อื่น

4. สมานตตตา คือ การวางตนเสมอต้นเสมอปลาย ให้เหมาะสมกับเหตุการณ์และสภาพแวดล้อม (พระ

พรหมคุณาภรณ์ (ปยุตโต.ป.อ), 2545 : 143)

สังคหวัตถุ หมายถึง สังคหผละ แปลว่า กำลังแห่งการสงเคราะห์ หรือมนุษยสัมพันธ์ ซึ่งเป็นธรรมที่สำคัญมาก สำหรับนักบริหาร ผู้ทำงานสำเร็จโดยอาศัยคนอื่น ถ้านักบริหารบกพร่องเรื่องมนุษยสัมพันธ์ ก็จะไม่มีคนมาช่วยงาน เมื่อไม่มีใครมาช่วยงานเขาก็จะเป็นนักบริหารไม่ได้ พระพุทธเจ้าทรงสอนหลักการสร้างมนุษยสัมพันธ์ไว้ เรียกว่า สังคหวัตถุ หมายถึง วิธีผูกใจคน พระพุทธเจ้าตรัสว่า “รถม้าแล่นไปได้ เพราะมีลีมสลักคอยตริง ส่วนประกอบต่างๆ ของ รถม้าเข้าด้วยกัน ฉันทใด คนในสังคมก็ ฉันทนั้น” คือทำหน้าที่เป็นกาวใจเชื่อมประสานคนทั้งหลายเข้าด้วยกัน ลีมสลักดังกล่าวนี้คือ สังคหวัตถุ นักบริหารจะสามารถผูกใจเพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชาไว้ได้ ถ้ามมีสังคหวัตถุ 4 ประการ หลักคำสอนเกี่ยวกับ สังคหวัตถุ 4 คือ หลักการสังเคราะห์ หรือเรื่องการสังเคราะห์กับช่วยเหลือกันและกัน มีลักษณะพฤติกรรมที่รู้จักแบ่งปัน รู้จักการให้ เสียสละ ยินดีในความสุขของผู้อื่น ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ไกลเกลี้ยความแตกแยกในหมู่คณะ บำเพ็ญประโยชน์ต่อส่วนรวม ไม่นำเอาผลงานของผู้อื่นมาเป็นของตัวเอง ซึ่งประกอบด้วย

1. ทาน คือ การแบ่งปันเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่กัน พระพุทธเจ้ามุ่งที่ธรรมทานมากกว่า อามิสทาน ธรรมทาน ให้การช่วยเหลือแนะนำ ในสิ่งที่ดีมีประโยชน์ ซึ่งช่องทางให้บุคคลสามารถแก้ปัญหาให้ลุล่วงไปได้ด้วยตนเอง
2. ปิยวาจา คือ การพูดจาน่ารักนียบน้บถือ ทรงเน้นว่าต้องเป็นถ้อยคำไพเราะ อ่อนหวาน ที่ประกอบด้วย สัจจะ คือ ความจริงใจ และต้องเกิดประโยชน์แก่ผู้เจรจาด้วย
3. อัถถจริยา คือ การชวนชววยประพฤติดน การบำเพ็ญประโยชน์ ซึ่งหมายถึง การประพฤติปฏิบัติตน ให้เป็นประโยชน์แก่บุคคลอื่น พระพุทธเจ้าเน้นที่ โลกัถถะกิริยา คือ การทำคุณประโยชน์ให้แก่บุคคลในวงกว้าง ไม่จำกัดเฉพาะตนเอง และญาติเท่านั้น
4. สมานัตตตา คือ มีตนเสมอ การรู้จักปรับตัวกับผู้อื่น ร่วมสุขร่วมทุกข์กันได้ เสมอต้นเสมอปลาย (พุทธทาสภิกขุ, 2525: 395)



สรุปและข้อเสนอแนะ

สรุป ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาจิตอาสาของนักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี ได้แก่ปัจจัยภายในตนเอง ประกอบด้วย การรับรู้ความสามารถและสมรรถนะของตนเองจากการที่นักศึกษาได้ร่วมกิจกรรมจิตอาสาต่างๆ ของมหาวิทยาลัย เช่นกิจกรรมในรายวิชาต่างๆ มีกิจกรรมในรายวิชา ศาสตร์พระราชาสู่การพัฒนาอย่างยั่งยืน และ รายวิชาจิตอาสากับการพัฒนาท้องถิ่น เป็นต้น ด้วยกิจกรรมต่างๆทำให้นักศึกษาเชื่อและมีความรับรู้ความสามารถของตนเอง นอกจากนี้ นักศึกษามีการกระทำจิตอาสา ด้วยความสามารถอีกอย่างหนึ่งคือ แรงจูงใจ แรงจูงใจเป็นสิ่งผลักดันทำให้นักศึกษาเข้าร่วมกิจกรรมจิตอาสาต่างๆ โดยแรงจูงใจนี้ทำให้นักศึกษาปรารถนาที่จะช่วยเหลือผู้อื่น และต้องการที่จะประพฤติตนให้เป็นประโยชน์ต่อสังคมอีกด้วย และที่สำคัญการช่วยเหลือผู้อื่นโดยไม่หวังผลตอบแทนนี้ เป็นการประพฤติธรรมอย่างหนึ่ง ขึ้นชื่อว่าได้ประพฤติตนเป็นคนดี ในหลักของพุทธศาสนา ส่วนปัจจัยภายนอก เป็นปัจจัยที่ทำให้นักศึกษาเป็นผู้มีจิตอาสา ได้แก่ การสนับสนุนและช่วยเหลือทางสังคมและจากบุคคลต่างๆ จากหน่วยงานทางสังคม ได้จัดโครงการจิตอาสา หรือโครงการที่ช่วยเหลือสังคม เป็นต้น ทำให้นักศึกษาได้มีโอกาสเข้าร่วมกิจกรรมเหล่านั้น จากกิจกรรมจิตอาสาต่างๆ ทั้งภายในมหาวิทยาลัย และหน่วยงานภายนอกมหาวิทยาลัย ทำให้นักศึกษาเป็นผู้มีจิตอาสา เป็นคนดี มีศีลธรรม โดยพัฒนาจากการเป็นจิตอาสา ซึ่งลักษณะของจิตอาสาทั่วไปนั้น เป็นการทำงานโดยไม่หวังผลตอบแทน เป็นที่มาของจิตสำนึกของการเสียสละ เอื้อเฟื้อ เผื่อแผ่ เอื้ออาทร ยินดีช่วยเหลือผู้อื่นด้วยความเต็มใจไม่หวังผลตอบแทน มีเป้าหมายของการปฏิบัติคือประโยชน์ต่อส่วนรวมของสังคมและประเทศชาติ ในการพัฒนาความเป็นจิตอาสาที่ดีประกอบด้วย 2 หลักการ ดังนี้

1. ปัจจัยภายใน (เฉพาะตัว) เป็นการพัฒนาทางด้านกาย ใจ สำหรับด้านกายเป็นการช่วยเหลือด้านกำลังกาย ด้านกำลังทรัพย์ ด้านการเสียสละเวลา ด้านใจ เป็นการช่วยเหลือทางด้านสติปัญญา เป็นต้น
2. ปัจจัยภายนอก (สังคม) เป็นการพัฒนาโดยการช่วยเหลือสังคม เพื่อสร้างจิตสำนึกของจิตอาสา ให้มีความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่การทำงานอย่างลึกซึ้ง เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ได้ภารกิจที่ได้รับมอบหมาย ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ทั้งนี้ หลักพุทธธรรมที่จะนำมาประยุกต์ใช้ ได้แก่ สังคหวัตถุ 4 โดยวิธีการนำหลักธรรมมาผสมผสานกับกระบวนการพัฒนา ให้สอดคล้องกับกฎระเบียบข้อบังคับในสังคม หรือกฎระเบียบของมหาวิทยาลัยเนื่องจากปัญหาและอุปสรรคที่พบในการพัฒนาจิตอาสา จะเป็นเรื่องของความพร้อมทางด้านจิตใจ ที่ขาดความอดทน อดกลั้น ความเมตตา และการบริหารจัดการของผู้บริหาร คณาจารย์ หรือผู้มีหน้าที่ที่เกี่ยวข้องตลอดทั้งกิจกรรมต่างๆ เพื่อปลูกจิตสำนึกความเป็นจิตอาสาที่ดี

ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาพบว่า ปัจจุบันนี้นักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี มีความพร้อมในเรื่องของความเป็นจิตอาสา มีความสามารถ และมีคุณสมบัติความพร้อมในแต่ละภารกิจ แต่ยังคงขาดแรงบันดาลใจ แรงจูงใจ และบุคคลต้นแบบ เนื่องจากทุกภารกิจที่กระทำจะมีชั่วโมงกิจกรรมเสมอ ทำให้แยกไม่ออกว่า ทำเพื่อผลประโยชน์หรือทำเพื่อสังคม ดังนั้น ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับนักศึกษาหรือผู้ที่สนใจสามารถนำตัวแปรเหล่านี้ไปใช้ในการทำวิจัยเชิงทดลองเกี่ยวกับการพัฒนาจิตอาสาเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะจิตอาสาที่แท้จริงให้แก่นักศึกษาต่อไป

กิตติกรรมประกาศ

บทความฉบับนี้สำเร็จลงด้วยความเมตตากรุณาและอนุเคราะห์อย่างดีจากบุคคลผู้เกี่ยวข้องหลายฝ่าย อาทิ คณาจารย์ นักวิชาการ นิสิต นักศึกษา และขอขอบคุณผู้เชี่ยวชาญสำหรับข้อมูลในการสัมภาษณ์ และขอมอบความดีและประโยชน์ทั้งหลายจากบทความวิชาการนี้ ให้ผู้มีพระคุณทุกท่านที่เกี่ยวข้อง ได้มีความสุขความเจริญในธรรม.

เอกสารอ้างอิง

ณัฐชุตตา สุภาพจน์. (2561). จิตอาสาของนักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตกรุงเทพมหานคร.

วารสารบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม. 13 (1) : 78-88.

ปิยนาด อิมดี. (2559) จิตอาสาพัฒนาท้องถิ่น. เอกสารประกอบการสอน คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ สาขาการพัฒนชุมชน. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม. 1-2.

สุภารัตน์ คำเพราะ. (2559). การสร้างบัณฑิตจิตอาสาพัฒนาท้องถิ่นผ่านรายวิชาศึกษาทั่วไป.

วารสารวไลยอลงกรณ์ปริทัศน์ (มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์). 6 (3) : 197-212.

ผศ.ดร.ประพันธ์ ศุภษร, ผศ.ดร.ดวงเพชร สมศรี, นายสมคิด เศษวงค์, กระบวนการพัฒนาจิตอาสาตามแนว

พระพุทธศาสนา, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2555. หน้า 1-2.

สุวิทย์ เมชินทรีย์. โลกเปลี่ยนคนปรับ หลุดจากกับดัก ขยับสู่ความเจริญ. (พิมพ์ครั้งที่ 1). นนทบุรี : สำนักพิมพ์

กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม, 2563. หน้า 4-5.

Samphan Kongphonshap. (2560). An Application of Buddhadhamma in The Volunteer Spilitual Works. Journal of Roi Kaensarn Academi. 2 (1) : 1-13.

แนวทางการบริหารงานภาครัฐในยุค 5G

The Approaches of Public Administration in the 5 G Era.

สาธิต ทิพย์มณี¹

Satit Tipmanee¹

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาการบริหารงานภาครัฐของไทยที่ผ่านมา ผลกระทบต่อการบริหารงานภาครัฐจากเทคโนโลยี 5G และหาแนวทางการบริหารงานภาครัฐในยุค 5G งานวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยใช้การวิจัยเชิงเอกสาร วิเคราะห์ข้อมูลจากตำรา งานวิจัย วิทยานิพนธ์ บทความวิชาการและสรุปผล

ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานภาครัฐของไทยที่ผ่านมา เป็นแบบสายการบังคับบัญชาและระบบราชการ ต่อมาได้พัฒนาเป็นการบริหารงานภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management- NPM) ที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ มีมาตรฐาน โปร่งใส ตรวจสอบได้ และตอบสนองต่อความต้องการของประชาชน ผลกระทบต่อการบริหารงานภาครัฐจากเทคโนโลยี 5G มีทั้งในเชิงบวก และผลกระทบในเชิงลบ โดยมีแนวทางการบริหารงานภาครัฐในยุคนี้ได้แก่ การปรับปรุงกฎหมาย การเพิ่มงบประมาณภาครัฐด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ เพิ่มหน่วยงานที่การตรวจสอบความปลอดภัยในการธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์ ประชาสัมพันธ์การดำเนินของภาครัฐ การคำนึงถึงความถูกต้องและอ้างอิงต่อกฎหมาย การปรับปรุงเครือข่ายอินเทอร์เน็ต การปฏิสัมพันธ์กับประชาชน การใช้ระบบฐานข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data) การบริการของภาครัฐระบบออนไลน์ การปรับเปลี่ยนยุทธศาสตร์การบริหารงานภาครัฐ

คำสำคัญ: แนวทาง; การบริหารงานภาครัฐ; ยุค 5G

¹ อีเมล satit_tipmanee@yahoo.com

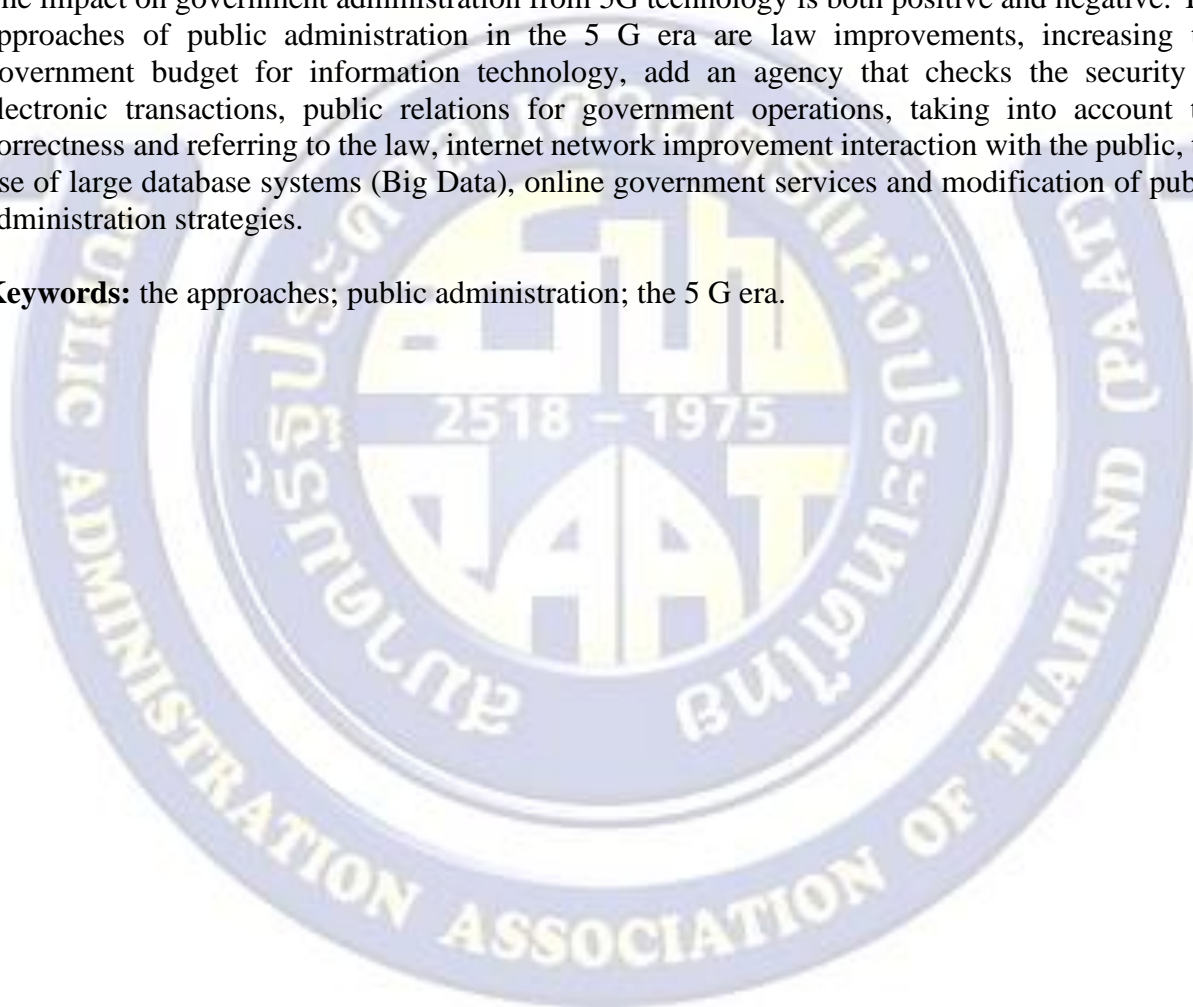
¹ Email address : satit_tipmanee@yahoo.com

Abstract

The objectives of this research article are to study the administration of the public sector in Thailand in the past, the impact on public administration from 5G technology and to find the approaches of public administration in the 5 G era. This research article is qualitative research was documentary research from textbooks, research papers, academic articles and then providing conclusions.

The research results show that the public administration in Thailand in the past is a chain of command and bureaucracy then it was developed into the New Public Management (NPM) that focuses on results, standards, transparency, verifiability and responds to the needs of the people. The impact on government administration from 5G technology is both positive and negative. The approaches of public administration in the 5 G era are law improvements, increasing the government budget for information technology, add an agency that checks the security of electronic transactions, public relations for government operations, taking into account the correctness and referring to the law, internet network improvement interaction with the public, the use of large database systems (Big Data), online government services and modification of public administration strategies.

Keywords: the approaches; public administration; the 5 G era.



ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้างของเจ้าหน้าที่
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสงขลา จังหวัดสงขลา
Cognition of Land and Building tax of Local Government Officials in
Mueang District, Songkhla Province.

เมธาวิ เตียงสายสกุล² และศรัณยา อิศรรักษ์¹

Metawee Tiangsaisakun¹ and Saranya Itsararuk¹

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้างของเจ้าหน้าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 2) ศึกษาปัญหาในการจัดเก็บภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้าง และ 3) เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้างของเจ้าหน้าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสงขลา จังหวัดสงขลา โดยใช้แบบสอบถามเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง คือ เจ้าหน้าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเมืองสงขลา จังหวัดสงขลา จำนวน 40 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน ใช้การวิเคราะห์ t-test และ One-Way ANOVA ผลการวิจัยพบว่า ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้าง ของเจ้าหน้าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเมืองสงขลา จังหวัดสงขลา อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศและอายุไม่ส่งผลต่อความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้างของเจ้าหน้าที่ แต่ปัจจัยด้านระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และตำแหน่งงานปัจจุบัน ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้างของเจ้าหน้าที่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ปัญหาในการจัดเก็บภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้างของเจ้าหน้าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเมืองสงขลา จังหวัดสงขลา โดยรวมเห็นด้วยปานกลาง โดยเห็นด้วยมากที่สุดคือเรื่องผลกระทบต่อเศรษฐกิจในครัวเรือนมีผลต่อการเสียภาษี และรองลงมาคือประชาชนขาดความรู้และไม่เข้าใจในระบบการเสียภาษี และประชาชนขาดแรงจูงใจในการตระหนักถึงความสำคัญของการเสียภาษี

คำสำคัญ: ความรู้ความเข้าใจ, ภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้าง, เจ้าหน้าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

² คณะเศรษฐศาสตร์และบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยทักษิณ อีเมล ssarunya@tsu.ac.th

¹ Faculty of Economics and Business Administration, Thaksin University, Email address : ssarunya@tsu.ac.th

Abstract

The objectives of this research were 1) to study the level of cognition of land and building tax of local government officials. 2) to study the problems of land and building tax collection of local government officials. and 3) A comparative study of personal factors affecting cognition of land and building tax of local government officials in the area of Mueang District, Songkhla Province. The questionnaire was used as a tool to collect data from 40 local government officials in Mueang District, Songkhla Province. The statistic used for data analysis: percentage, mean, standard variation and inferential statistics, t-test and One-Way ANOVA were used. The results showed that the level of cognition of land and buildings tax of local government officials in the area of Mueang District, Songkhla Province was at a high level. Regarding personal factors, it was found that sex, age did not affect cognition of land and building tax of local government officials. But level of education, work experience and current job position affect cognition of land and building tax of local government officials, at the level of statistically significant 0.05.

The perception of local government officials about the problems in land and building tax was at moderate level. It was found that the item with the highest mean was impact on the household economy, people still did not understand the tax system of the local government and people lack of motivation to aware about the importance of paying taxes.

Keyword: Cognition, Land and Building Tax, Local Government Official

บทนำ

ในอดีตประเทศไทยได้มีการจัดเก็บภาษีที่เกี่ยวข้องกับการถือครองที่ดินอยู่ 2 ประเภทคือ ภาษีโรงเรือน และที่ดิน และภาษีบำรุงท้องที่ แต่เนื่องจากภาษีทั้งสองประเภทได้เข้ามาเป็นเวลานาน และมีการจัดเก็บภาษีไม่เหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน เช่น ภาษีโรงเรือนและที่ดินมีฐานภาษีที่มีการจัดเก็บซ้ำซ้อนกับภาษีเงินได้จากการให้เช่าทรัพย์สิน ภาษีบำรุงท้องที่ที่มีอัตราภาษีในรูปแบบอัตราถดถอย เมื่อฐานภาษีสูงขึ้นแต่อัตราภาษีจะลดลง จึงทำให้รัฐบาลจัดเก็บภาษีได้น้อยกว่าที่ควร (อัครวัฒน์ ศรีนวล, 2560) โดยนโยบายของรัฐบาลมุ่งที่จะปฏิรูปโครงสร้างระบบภาษีทรัพย์สินของประเทศไทยให้มีความทันสมัยและเป็นสากลเช่นเดียวกับนานาประเทศ และแก้ไขปัญหาโครงสร้างภาษีแบบเดิมที่บังคับเข้ามาเป็นเวลานาน ดังนั้นเพื่อให้ท้องถิ่นมีรายได้มากพอที่จะนำมาใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และสาธารณูปโภคให้มีคุณภาพ ในปีพ.ศ.2562 จึงได้มีพระราชบัญญัติภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้าง พ.ศ.2562 ขึ้นมา ซึ่งถือเป็นจุดเริ่มต้นที่ดีที่สามารถที่จะหารายได้ให้แก่ท้องถิ่น (วิริยะ นามศิริพงศ์พันธุ์, 2563) ซึ่งพระราชบัญญัติภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้างนี้ได้แก้ไขในเรื่องของขอบบร่องของภาษีโรงเรือนและที่ดิน รวมถึงภาษีบำรุงท้องที่ โดยรวมของภาษีทั้งสองประเภทเข้าด้วยกัน เพื่อให้การจัดเก็บภาษีจากทรัพย์สินในท้องถิ่นเป็นไปอย่างครอบคลุม มีความสอดคล้องกับสภาพปัจจุบันที่มีผู้ถือครองที่ดินหรือผู้ประกอบการธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ที่ถือครองที่ดินเพื่อการเก็งกำไร และเป็นการสร้างรายได้ให้กับท้องถิ่นและสร้างความเป็นธรรมในสังคม (เอกราช บุญเรือง, 2558) ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดเก็บภาษี และลดการใช้ดุลยพินิจของเจ้าหน้าที่ในการจัดเก็บภาษี (ส่วนนโยบายการคลังและพัฒนารายได้ สำนักบริหารการคลังท้องถิ่น, 2562)

พระราชบัญญัติภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้างนี้ ได้เริ่มจัดเก็บภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้างตั้งแต่ 1 มกราคม พ.ศ.2563 เป็นต้นมา ซึ่งรายได้จากการจัดเก็บภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้างทั้งหมดจะเป็นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาท้องถิ่น โดยไม่ต้องนำส่งเป็นรายได้ของรัฐบาลส่วนกลาง (กองคลัง ฝ่ายพัฒนารายได้, 2563) โดยการจัดเก็บภาษีให้แบ่งที่ดินหรือสิ่งปลูกสร้างออกเป็น 4 ประเภท ได้แก่ 1) ประโยชน์เพื่อเกษตรกรรม 2) ใช้ประโยชน์เป็นที่อยู่อาศัย 3) ใช้ประโยชน์อื่นนอกเหนือจากเกษตรกรรมหรือที่อยู่อาศัย และ 4) ที่ดินหรือสิ่งปลูกสร้างที่ทิ้งไว้ว่างเปล่าไม่ได้ทำประโยชน์ตามควรแก่สภาพ ซึ่งการจัดเก็บภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้างมีจุดมุ่งหมายเพื่อประโยชน์ 1) ลดความเหลื่อมล้ำผู้มีทรัพย์สินมูลค่าสูง ให้มีภาระต้องเสียภาษีมากกว่าผู้ที่มีทรัพย์สินมูลค่าต่ำ ซึ่งจะก่อให้เกิดความเป็นธรรมและช่วยลดความเหลื่อมล้ำในสังคม 2) เพิ่มประสิทธิภาพกระตุ้นให้เจ้าของที่ดินใช้ประโยชน์ในที่ดินอย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงลดปัญหาการกักตุนที่ดินเพื่อเก็งกำไร 3) เพิ่มรายได้ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีรายได้เพียงพอที่จะนำไปใช้ในการลงทุนและจัดบริการสาธารณะที่มีคุณภาพต่อประชาชนในพื้นที่มากขึ้น และ 4) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมกระตุ้นให้ประชาชนในพื้นที่มีการตรวจสอบการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นว่ามีการเก็บภาษีอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม (อำนวยการ สัจจช่วย, 2564)

องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในตำบลส่วนใหญ่มักประสบปัญหาต่าง ๆ เช่น ปัญหาประชาชนผู้เสียภาษีขาดความรู้ความเข้าใจในกระบวนการจัดเก็บภาษีขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในตำบล ปัญหาเจ้าหน้าที่จัดเก็บภาษีของรัฐขาดการประชาสัมพันธ์ทางสื่อต่างๆ ปัญหาความรวดเร็วในการให้บริการกรณีเมื่อมีผู้มาชำระภาษีในปริมาณมากในคราวเดียวกัน และปัญหาเจ้าหน้าที่ขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระเบียบกฎหมายเกี่ยวกับพระราชบัญญัติภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้าง พ.ศ.2562 เป็นต้น ซึ่งพระราชบัญญัติภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้าง พ.ศ. 2562 จะทำให้การจัดเก็บภาษีจากรหัสสินในท้องถิ่นมีความเป็นระบบมากขึ้น กระตุ้นการใช้ประโยชน์จากที่ดิน ทำให้มีการกระจายอำนาจในการถือครองที่ดิน เกิดการกระจายอำนาจให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และสร้างความเป็นธรรมให้กับผู้เสียภาษี รวมทั้งเป็นการช่วยสร้างรายได้ที่มากขึ้นให้กับท้องถิ่นด้วย ซึ่งการบังคับใช้กฎหมายภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้างย่อมต้องอาศัยความรู้ ความเข้าใจ และความพร้อมของผู้ใช้กฎหมายภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้าง รวมทั้งระบบสนับสนุนต่างๆ เพื่อจะให้การบังคับใช้กฎหมายเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ อย่างไรก็ตาม หลังจากการบังคับใช้กฎหมายพบว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหลายแห่งยังไม่พร้อมที่จะปฏิบัติตามกฎหมาย ทำให้เจ้าหน้าที่จัดเก็บและประชาชนผู้เสียภาษีเกิดความสับสนจากความไม่ชัดเจนในการจัดเก็บภาษี และอาจเปิดช่องโหว่ให้มีการเลี่ยงภาษีได้ ซึ่งในระยะสั้นจะทำให้รายได้ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในส่วนนี้ลดลง (วีระศักดิ์ และคณะ, 2563) จากสถานการณ์ที่เกิดขึ้นเป็นสิ่งสะท้อนให้เห็นว่ามีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ภาครัฐจะต้องสร้างความรู้ความเข้าใจให้กับผู้ปฏิบัติ พัฒนาความพร้อมบุคลากรท้องถิ่นให้มีความรู้ทางกฎหมาย มีความเชี่ยวชาญในงานสำรวจพื้นที่ และสามารถประเมินจัดเก็บภาษีได้อย่างถูกต้องครบถ้วน และการพัฒนาฐานข้อมูลผู้เสียภาษีให้ครบถ้วน มีส่วนสำคัญในการเพิ่มรายได้จากภาษีส่วนนี้ได้เช่นกัน (วีระศักดิ์ และคณะ, 2563) ทั้งนี้บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการจัดเก็บภาษีจะต้องมีความรู้ความเข้าใจในกฎหมายภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้าง นำมาปฏิบัติงานหรือการดำเนินกิจกรรมการจัดเก็บภาษีจากรหัสสินสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ เกิดประสิทธิผลสูงสุดตามวัตถุประสงค์ของพระราชบัญญัตินี้ดังกล่าวและมีความเป็นธรรมกับผู้เสียภาษี (ปิยพงศ์ ประไพศร และคณะ, 2565)

นโยบายของจังหวัดสงขลาได้มุ่งเน้นให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องเข้าใจในหลักเกณฑ์และขั้นตอนการดำเนินงาน เพื่อให้สามารถดำเนินการได้ถูกต้องตามที่กฎหมายกำหนด และการสร้างการรับรู้การประชาสัมพันธ์ให้กับประชาชนในพื้นที่ให้มีความรู้ความเข้าใจในกฎหมายดังกล่าว ทั้งนี้เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ (สำนักข่าว กรมประชาสัมพันธ์, 2562) ดังนั้นผู้วิจัยจึงเห็นความสำคัญที่จะมีการศึกษาถึงความรู้ความเข้าใจของเจ้าหน้าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสงขลา จังหวัดสงขลา เพื่อนำผลการวิจัยมาเป็นแนวทางในการสนับสนุนและยกระดับความรู้ความเข้าใจของเจ้าหน้าที่ และสามารถนำมาปรับใช้ในการจัดเก็บภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้าง ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาการจัดเก็บภาษีอย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

เนื้อหา

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้างของเจ้าหน้าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสงขลา จังหวัดสงขลา
2. เพื่อศึกษาปัญหาในการจัดเก็บภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้างของเจ้าหน้าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสงขลา จังหวัดสงขลา
3. เพื่อศึกษาการเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความรู้ความเข้าใจภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้างของเจ้าหน้าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสงขลา จังหวัดสงขลา

วิธีดำเนินงานวิจัย

การวิจัยนี้ใช้รูปแบบการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตการวิจัย ดังนี้

1. ด้านประชากร (Population) และกลุ่มตัวอย่าง (Sample)
 - 1.1 ประชากร (Population) คือ เจ้าหน้าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสงขลา สงขลา จังหวัดสงขลา ที่รับผิดชอบในการจัดเก็บภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้าง จำนวน 6 ตำบล รวมทั้งหมดจำนวน 45 คน (กรมปกครองส่วนท้องถิ่น, 2564)
 - 1.2 กลุ่มตัวอย่าง (Sample) คือเจ้าหน้าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสงขลา จังหวัดสงขลาที่รับผิดชอบในการจัดเก็บภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้าง คัดเลือกกลุ่มเป้าหมายผู้ให้ข้อมูลเพื่อสัมภาษณ์ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยโดยใช้วิธีเจาะจงตามสถานการณ์ (ชาย โปธิสิตา, 2550) จำนวนทั้งหมด 40 คน โดยใช้สูตรคำนวณของยามาเน่ (Yamane, T., 1973) ระดับความเชื่อมั่น 95% และความคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่างที่ระดับ 0.05
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้พัฒนาเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยศึกษาจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม การตรวจสอบความน่าเชื่อถือเครื่องมือโดยการนำแบบสอบถามที่ได้ให้ผู้เชี่ยวชาญด้านกฎหมายภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้าง จำนวน 3 คน ตรวจสอบความถูกต้องและครอบคลุมเนื้อหาแล้วนำไปหาค่าความเที่ยงตรงโดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC มีค่าไม่ต่ำกว่า 0.67- 1.00 ซึ่งได้ค่าดัชนีความสอดคล้องที่ 1.00 ถือว่าผ่านเกณฑ์ แบบสอบถาม (Questionnaire) จำแนกเป็น 3 ส่วนได้แก่ ส่วนที่ 1) ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 6 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา การเข้าอบรมประจำปี ประสบการณ์ในการทำงาน และตำแหน่งงานในปัจจุบัน ส่วนที่ 2) ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้าง จำนวน 30 ข้อ โดยแยกแต่ละหมวด ได้แก่ ความรู้ทั่วไป ขั้นตอนการจัดเก็บภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้าง ฐานภาษี อัตราภาษี การลดหย่อน และบทลงโทษ ลักษณะข้อคำถามเป็นแบบถูก - ผิด ซึ่งใช้เกณฑ์ในการวัดมีการกำหนดระดับมาตราส่วนที่เป็นร้อยละให้เป็นค่าน้ำหนักตัวเลข และส่วนที่ 3) ปัญหาในการจัดเก็บภาษีที่ดิน

และสิ่งปลูกสร้าง จำนวน 10 ข้อ ลักษณะข้อคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ซึ่งเกณฑ์ในการวัดมีการกำหนดระดับมาตราส่วนที่เป็นข้อความให้เป็นค่าน้ำหนักตัวเลขตามวิธีลิเคิร์ต (Likert, Rensis., 1967)

3. การรวบรวมข้อมูล ใช้แบบสอบถามเก็บรวบรวมข้อมูลจากเจ้าหน้าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสงขลา จังหวัดสงขลา และผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบความถูกต้อง ครบถ้วน และสมบูรณ์ของแบบสอบถาม

4. การวิเคราะห์และการนำเสนอข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ ใช้การวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ 1) การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) โดยนำเสนอเป็นตารางแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) เพื่อใช้อธิบายปัจจัยส่วนบุคคล ค่าร้อยละและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่อใช้อธิบายระดับความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้าง โดยเกณฑ์การให้คะแนนคือ หากตอบถูกให้ 1 คะแนน หากตอบผิดให้ 0 คะแนน และนำข้อมูลมาแปลค่าร้อยละและทำการวิเคราะห์ค่าคะแนนของแบบสอบถาม โดยใช้เกณฑ์ในการแปลความหมาย (บุญธรรม, 2549) ดังนี้ คะแนนเฉลี่ยร้อยละ 80.00 - 100.00 หมายถึงระดับความรู้ความเข้าใจในระดับมากที่สุด คะแนนเฉลี่ยร้อยละ 70.00 - 79.99 หมายถึงระดับความรู้ความเข้าใจในระดับมาก คะแนนเฉลี่ยร้อยละ 60.00 - 69.99 หมายถึงระดับความรู้ความเข้าใจปานกลาง คะแนนเฉลี่ยร้อยละ 50.00 - 59.99 หมายถึงระดับความรู้ความเข้าใจน้อย และคะแนนเฉลี่ยร้อยละ 0.00 - 49.99 หมายถึงระดับความรู้ความเข้าใจน้อยที่สุด และในการอธิบายปัญหาในการจัดเก็บภาษีเกี่ยวกับภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้าง ทำการวิเคราะห์ค่าคะแนนของแบบสอบถาม คำนวณหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยใช้เกณฑ์ในการแปลความหมายของค่าเฉลี่ยแบ่งเป็น 5 ระดับ (ชูศรี, 2562) ดังนี้ ค่าเฉลี่ย 4.51 - 5.00 หมายถึงเห็นด้วยมากที่สุด ค่าเฉลี่ย 3.51 - 4.50 หมายถึงเห็นด้วยมาก ค่าเฉลี่ย 2.51 - 3.50 หมายถึงเห็นด้วยปานกลาง ค่าเฉลี่ย 1.51 - 2.50 หมายถึงเห็นด้วยน้อย และค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.50 หมายถึงเห็นด้วยน้อยที่สุด และ 2) การวิเคราะห์ข้อมูลสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ใช้ในการทดสอบสมมติฐานการเปรียบเทียบ ปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความรู้ความเข้าใจกฎหมายภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้าง ด้วยเครื่องมือทางสถิติใช้สถิติ : t-test วิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลที่มี 2 ปัจจัย, One-way ANOVA (F-test) วิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลที่มีมากกว่า 2 ปัจจัย โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอเมืองสงขลา จังหวัดสงขลา ซึ่งเป็นข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูล	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	13	32.5
หญิง	27	67.5
อายุ		
ต่ำกว่า 25 ปี	0	0
25 - 35 ปี	8	20.0
36 - 45 ปี	16	40.0
45 ปีขึ้นไป	16	40.0
ข้อมูล		
ระดับการศึกษา		
อนุปริญญา	2	5.0
ปริญญาตรี	31	77.5
ปริญญาตรีขึ้นไป	7	17.5
การเข้าร่วมอบรม		
เข้าร่วม	40	100
ไม่เข้าร่วม	0	0
ตำแหน่งงานปัจจุบัน		
ฝ่ายพัฒนารายได้	23	57.5
ฝ่ายแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน	17	42.5
ประสบการณ์ในการทำงาน		
ต่ำกว่า 1 ปี	0	0
1 - 2 ปี	5	12.5
3 - 4 ปี	10	25.0
5 ปี ขึ้นไป	25	62.5
รวม	40	100

จากตารางที่ 1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 67.5) มีอายุตั้งแต่ 36 ปีขึ้นไป (ร้อยละ 80) ส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 77.5) ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมดมีการเข้าร่วมอบรมประจำปี (ร้อยละ 100) ส่วนใหญ่ทำงานในตำแหน่งฝ่ายพัฒนารายได้ (ร้อยละ 57.5) ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงาน 5 ปีขึ้นไป (ร้อยละ 62.5)

2. ระดับความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้างของเจ้าหน้าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสงขลา จังหวัดสงขลา โดยคะแนนเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก ดังตารางที่ 2 และ 3

ตารางที่ 2 จำนวนและร้อยละของระดับความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้างของเจ้าหน้าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสงขลา จังหวัดสงขลา

ระดับความรู้ความเข้าใจ	จำนวนตอบถูก(คน)	คิดเป็นร้อยละ	ลำดับ
มากที่สุด (24-30 คะแนน)	11	27.50	2
มาก (21-23 คะแนน)	26	65.00	1
ปานกลาง (18-20 คะแนน)	2	5.00	3
น้อย (15-17 คะแนน)	1	2.50	4
น้อยที่สุด (0-14 คะแนน)	-	-	5
รวม	40	100	

จากตารางที่ 2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้างอยู่ในระดับมาก (ร้อยละ 65.00) รองลงมาคือ มีความรู้ความเข้าใจในระดับมากที่สุด (ร้อยละ 27.50)

ตารางที่ 3 จำนวนคำตอบถูกต้อง (ร้อยละ) ของระดับความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้างของเจ้าหน้าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสงขลา จังหวัดสงขลา

ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้าง	คำตอบถูก ร้อยละ	S.D.	แปลผล
ด้านความรู้ทั่วไป			
1. ที่ดินและสิ่งปลูกสร้างที่เป็นทรัพย์สินที่ได้รับการยกเว้นคือทรัพย์สินของรัฐ	85.0	0.362	มากที่สุด
2. การจัดเก็บภาษีสำหรับที่ดินและสิ่งปลูกสร้างตามพระราชบัญญัติภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้างให้ใช้บังคับตั้งแต่ 1 มกราคม พ.ศ. 2562	67.5	0.474	ปานกลาง
3. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดส่งข้อมูลรายงานสรุปผลการจัดเก็บภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้างให้แก่คณะกรรมการภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้างประจำจังหวัด ภายในเดือนมกราคมของทุกปี	87.5	0.335	มากที่สุด

4. การจัดภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้างแบ่งออกเป็น 4 ประเภท ได้แก่ ที่ดินทำการเกษตร ที่อยู่อาศัย ที่ดินและสิ่งปลูกสร้างที่ใช้ประโยชน์อื่นๆ และที่รกร้าง	90.0	0.304	มากที่สุด
5. กรณีที่ผู้เสียภาษีถึงแก่ความตาย ผู้จัดการมรดกหรือทายาทมีหน้าที่ชำระภาษีแทนผู้เสียภาษี	87.5	0.335	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ย	83.5		มากที่สุด
ด้านขั้นตอนการจัดเก็บภาษี			
6. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่งตั้งพนักงานสำรวจ พนักงานประเมิน และพนักงานเก็บภาษี ก่อนเริ่มการจัดเก็บภาษี เพื่อให้มีหน้าที่และอำนาจในการปฏิบัติหน้าที่ตามที่กฎหมายกำหนด	92.5	0.267	มากที่สุด
7. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ปิดประกาศบัญชีรายการที่ดิน/สิ่งปลูกสร้าง ไม่น้อยกว่า 15 วัน และจัดส่งข้อมูลตามบัญชีฯ ให้ผู้เสียภาษีตรวจสอบก่อนประเมินภาษี เพื่อแก้ไขให้ถูกต้อง	27.5	0.452	น้อยที่สุด
8. กรณีที่ต้องชำระเพิ่มเติม ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแจ้งการประเมินให้แก่ผู้เสียภาษี และให้ผู้เสียภาษีชำระภาษีที่ต้องเสียเพิ่มเติมโดยไม่ต้องเสียเบี้ยปรับหรือเงินเพิ่มภายใน 30 วัน นับแต่วันที่ได้รับการประเมิน	70.0	0.464	มาก
9. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ต้องประกาศราคาประเมินทุนทรัพย์ที่ดินหรือสิ่งปลูกสร้าง อัตราภาษี พร้อมส่งหนังสือแจ้งการประเมินภาษี ให้ผู้เสียภาษี	92.5	0.264	มากที่สุด
10. หากผู้เสียภาษีไม่ส่งมอบเอกสารหรือหลักฐานเกี่ยวกับภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้าง เจ้าหน้าที่ต้องแจ้งแก่ผู้บริหาร	62.5	0.490	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ย	69.0		ปานกลาง

ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้าง	คำตอบถูกร้อยละ	S.D.	แปลผล
ด้านฐานภาษี			
11. มูลค่าที่ดินและสิ่งปลูกสร้าง - มูลค่าของฐานภาษีที่ได้รับยกเว้น = มูลค่าของฐานภาษี	90.0	0.304	มากที่สุด
12. บุคคลธรรมดาเป็นเจ้าของเฉพาะสิ่งปลูกสร้างที่ใช้ประโยชน์เป็นที่อยู่อาศัย และมีชื่ออยู่ในทะเบียนบ้านในวันที่ 1 มกราคมของปีภาษีนั้นได้สิทธิหักมูลค่าฐานภาษี 10 ล้านบาท	97.5	0.158	มากที่สุด

13. ที่ดินหรือสิ่งปลูกสร้างที่ใช้ประกอบเกษตรกรรมมีมูลค่าฐานภาษีไม่เกิน 75 ล้านบาท ให้ใช้อัตราภาษีร้อยละ 0.01	80.0	0.405	มากที่สุด
14. ที่ดินหรือสิ่งปลูกสร้างที่ทิ้งไว้ว่างเปล่าที่มีมูลค่าของฐานภาษีไม่เกิน 50 ล้านบาท ให้ใช้อัตราภาษีร้อยละ 0.3	90.0	0.304	มากที่สุด
15. สิ่งปลูกสร้างที่เป็นห้องชุด ให้ใช้ประเมินทุนทรัพย์ห้องชุดเป็นเกณฑ์ในการคำนวณ	85.0	0.362	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ย	88.5		มากที่สุด
ด้านอัตราภาษี			
16. ในกรณีที่ต้องเสียภาษีที่ดินหรือสิ่งปลูกสร้างที่ทิ้งไว้ว่างเปล่าหรือไม่ได้ทำประโยชน์เป็นเวลา 3 ปีติดต่อกัน ในปีถัดมา จะมีต้องเสียภาษีเพิ่มขึ้นร้อยละ 0.3	85.0	0.362	มากที่สุด
17. อาคารที่ยังสร้างไม่เสร็จไม่ถึงเป็นสิ่งปลูกสร้างเพราะหลักการประเมินราคาทรัพย์สิน กรณีสิ่งปลูกสร้างจะต้องมีการคำนวณค่าเสื่อม	90.0	0.304	มากที่สุด
18. ผู้มีหน้าที่เสียภาษีการรับมรดกต้องเสียภาษีในอัตราร้อยละ 10 ของมูลค่ามรดกที่ได้รับ	70.0	0.464	มาก
19. กรณีอาคาร 2 ชั้นที่เจ้าของเปิดเป็นร้านค้าชั้นล่าง ส่วนชั้น 2 ใช้เป็นที่พักอาศัยของตนเอง จะเสียภาษีตามลักษณะของการใช้ประโยชน์จริง	100.0	0.000	มากที่สุด
20. ปลูกกล้วยไม้ต่ำกว่า 200 ต้น/ไร่ ถือเป็นที่ดินเกษตรกรรม	92.5	0.267	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ย	87.5		มากที่สุด
ด้านการลดหย่อน			
21. การแปลงที่ดินออกเป็นแปลงเล็กๆ จะช่วยทำให้ราคาประเมินที่ดินถูกลง	40.0	0.496	น้อยที่สุด
22. การโอนบ้านเป็นชื่อลูกหลานได้รับยกเว้นภาษีเนื่องจากสิทธิบ้านหลังแรก	47.5	0.506	น้อยที่สุด
23. การสร้างบ้านไว้บนที่ดินจะทำให้เสียภาษีเพิ่มขึ้น	52.5	0.506	น้อย
24. ผู้เช่าหรือผู้อยู่อาศัยที่ไม่มีชื่ออยู่ในโฉนดที่ดินและสิ่งปลูกสร้างจะได้รับยกเว้นภาษี	52.5	0.506	น้อย
25. ที่ดินหรือสิ่งปลูกสร้างที่ใช้ประโยชน์ในกิจการของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ได้รับสิทธิลดภาษี 90%	72.5	0.452	มาก
ค่าเฉลี่ย	53.0		น้อย

ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้าง	คำตอบถูก ร้อยละ	S.D.	แปลผล
ด้านบทลงโทษ			
26. หากผู้มีหน้าที่เสียภาษี ไม่ได้ชำระภาษีภายในเวลาที่กำหนด และได้รับหนังสือแจ้งเตือน ต้องเสียเบี้ยปรับ 40% ของจำนวนภาษีค้างชำระ	77.5	0.423	มาก
27. หากผู้มีหน้าที่เสียภาษี ไม่ได้ชำระภาษีภายในเวลาที่กำหนด แต่ชำระภาษีตามเวลาในหนังสือแจ้งเตือน ต้องเสียเบี้ยปรับ 20% ของจำนวนภาษีค้างชำระ	95.5	0.221	มากที่สุด
28. ชัดขวางการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าพนักงานในการตรวจสอบหลักฐานเพื่อเป็นประโยชน์ในการยึดหรืออายัดทรัพย์สิน ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกิน 1 ปี หรือปรับไม่เกิน 20,000 บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ	47.5	0.506	น้อยที่สุด
29. แจ้งข้อความหรือนำหลักฐานอันเป็นเท็จมาแสดงเพื่อหลีกเลี่ยงการเสียภาษี ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกิน 2 ปี หรือปรับไม่เกิน 40,000 บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ	100.0	0.000	มากที่สุด
30. ไม่แจ้งการเปลี่ยนแปลงการใช้ประโยชน์ที่ดินหรือสิ่งปลูกสร้าง ต้องระวางโทษปรับไม่เกิน 5,000 บาท	47.5	0.506	น้อยที่สุด
ค่าเฉลี่ย	73.5		มาก
ภาพรวมของทุกด้าน	75.8		มาก

จากตารางที่ 3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้างโดยรวมอยู่ในระดับมาก (ร้อยละ 75.8) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงจากมากไปน้อย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม มีความรู้ความเข้าใจในระดับมากที่สุด ใน 3 ด้าน คือ ด้านฐานภาษี (ร้อยละ 88.5) รองลงมาคือ ด้านอัตราภาษี (ร้อยละ 87.5) ด้านความรู้ทั่วไป (ร้อยละ 83.5) ด้านบทลงโทษมีความรู้ความเข้าใจในระดับมาก (ร้อยละ 73.5) ด้านขั้นตอนการจัดเก็บภาษีมีความรู้ความเข้าใจในระดับปานกลาง (ร้อยละ 69.0) และด้านการลดหย่อนมีความรู้ความเข้าใจในระดับน้อย (ร้อยละ 53.0)

3. ปัญหาในการจัดเก็บภาษีที่ดินและสิ่งก่อสร้างของเจ้าหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสงขลา จังหวัดสงขลา โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านปัญหาในการจัดเก็บภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้างของเจ้าหน้าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสงขลา จังหวัดสงขลา

ประเด็นปัญหา	ค่าเฉลี่ย (\bar{x})	S.D.	แปลผล
1. ประชาชนขาดความรู้และไม่เข้าใจในระบบการเสียภาษี	3.90	0.63	เห็นด้วยมาก
2. ประชาชนไม่ให้ความสนใจและหลบเลี่ยงการเสียภาษี	3.50	0.84	เห็นด้วยปานกลาง
3. เจ้าหน้าที่จัดเก็บภาษีมีการประชาสัมพันธ์ไม่ทั่วถึง	2.85	1.03	เห็นด้วยปานกลาง
4. ประชาชนขัดขวางการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่	2.60	1.06	เห็นด้วยปานกลาง
ประเด็นปัญหา	ค่าเฉลี่ย (\bar{x})	S.D.	แปลผล
5. อัตรากำลังเจ้าหน้าที่ตามตำแหน่งหน้าที่ไม่เพียงพอ	3.58	0.93	เห็นด้วยมาก
6. ประชาชนขาดแรงจูงใจที่จะตระหนักถึงความสำคัญของการเสียภาษี	3.80	0.72	เห็นด้วยมาก
7. ผลกระทบต่อเศรษฐกิจในครัวเรือนจึงมีผลต่อการเสียภาษี	4.00	0.72	เห็นด้วยมาก
8. ความไม่ชำนาญงานของเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง	2.98	1.05	เห็นด้วยปานกลาง
9. ข้อมูลในฐานข้อมูลที่ดินจากสำนักงานที่ดินไม่เป็นปัจจุบัน	3.25	0.98	เห็นด้วยปานกลาง
10. เกิดข้อโต้เถียงเกี่ยวกับประเภทที่ดินและสิ่งปลูกสร้าง	3.60	0.87	เห็นด้วยมาก
ค่าเฉลี่ยรวม	3.41	0.554	เห็นด้วยปานกลาง

จากตารางที่ 4 พบว่า ปัญหาในการจัดเก็บภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้างของเจ้าหน้าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสงขลา จังหวัดสงขลา โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง ($\bar{x} = 3.41$) เมื่อพิจารณารายชื่อพบว่าประเด็นที่เป็นปัญหาที่เห็นด้วยมากที่สุดในการจัดเก็บภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้าง คือ 7.) ผลกระทบต่อเศรษฐกิจในครัวเรือนจึงมีผลต่อการเสียภาษี รองลงมาคือ 1.) ประชาชนขาดความรู้และไม่เข้าใจในระบบการเสียภาษี ($\bar{x} = 3.90$) และ 6.) ประชาชนขาดแรงจูงใจในการตระหนักถึงความสำคัญของการเสียภาษี ($\bar{x} = 3.80$) ทั้งหมดจัดอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก และประเด็นปัญหาในการจัดเก็บภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้างที่เห็นด้วยน้อยที่สุดคือ 4.) ประชาชนขัดขวางการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ ($\bar{x} = 2.60$) อยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง ในส่วนของระดับปัญหาในการจัดเก็บภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้างของเจ้าหน้าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสงขลา จังหวัดสงขลา

4. การเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้าง ของเจ้าหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสงขลา จังหวัดสงขลา ดังตารางที่ 5

ตารางที่ 5 การเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้าง ของเจ้าหน้าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสงขลา จังหวัดสงขลา

ระดับความรู้ความเข้าใจ	ค่าสถิติ t-test และ One way-ANOVA				
	เพศ	อายุ	ระดับการศึกษา	ตำแหน่งงานปัจจุบัน	ประสบการณ์ในการทำงาน
ด้านความรู้ทั่วไป	0.903	0.939	0.769	0.433	0.409
ด้านขั้นตอนการจัดเก็บภาษี	0.225	0.547	0.443	0.201	0.309
ด้านฐานภาษี	0.816	0.537	0.045*	0.568	0.782
ด้านอัตราภาษี	0.738	0.486	0.083	0.892	0.819
ด้านการลดหย่อน	0.642	0.117	0.163	0.030*	0.172
ด้านบทลงโทษ	0.606	0.104	0.582	0.885	0.045*

จากตารางที่ 5 เมื่อเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้างของเจ้าหน้าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสงขลา จังหวัดสงขลา จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงานปัจจุบัน และประสบการณ์ทำงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาที่ต่างกันมีความรู้ความเข้าใจในด้านฐานภาษีแตกต่างกัน , ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีตำแหน่งงานปัจจุบันที่ต่างกันมีความรู้ความเข้าใจในการลดหย่อนภาษีแตกต่างกัน และ ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีความรู้ความเข้าใจในด้านบทลงโทษแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อภิปรายผล

ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้างของเจ้าหน้าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสงขลา จังหวัดสงขลา ผลการวิจัยพบว่า ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้างของเจ้าหน้าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสงขลา จังหวัดสงขลา อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากเจ้าหน้าที่จัดเก็บภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้างทุกคนได้รับการอบรมจากหน่วยงานจากภาครัฐ เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจให้กับผู้ปฏิบัติให้สามารถนำนโยบายหรือกฎหมายเกี่ยวกับพระราชบัญญัติที่ดินและสิ่งปลูกสร้างไปใช้กับประชาชนในพื้นที่ ซึ่งการฝึกอบรมถือเป็นกิจกรรมที่สำคัญในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมอย่างมีระบบ เพื่อให้บุคคล

ได้เกิดความรู้ความเข้าใจในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง กระทั่งเปลี่ยนพฤติกรรมไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด ตลอดจนพัฒนาความสามารถจนเกิดทักษะและความชำนาญ (ปิยพงศ์ ประไพศร และคณะ, 2565) สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ วราภรณ์ ธรรมาภิสมัย และศิริศักดิ์ เหล่าจันทาม (2563) ได้ทำการศึกษาความพร้อมในการจัดเก็บภาษีตามพระราชบัญญัติภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้าง พ.ศ.2562 ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น ซึ่งพบว่า เทศบาลได้มีการมอบหมายให้บุคลากรผู้รับผิดชอบทุกคนเข้ารับการอบรมเกี่ยวกับพระราชบัญญัติภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้าง พ.ศ. 2562 ที่จัดโดยหน่วยงานส่วนกลางและสถาบันการศึกษา และภายหลังการอบรมบุคลากรที่ได้รับมอบหมายจะนำเอาความรู้และความเข้าใจดังกล่าวมาถ่ายทอดผ่านกระบวนการจัดการความรู้ในองค์กร และผลการวิจัยของ ปิยพงศ์ ประไพศร และคณะ (2565) ที่พบว่า ความรู้ความเข้าใจของเจ้าหน้าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดพิษณุโลกที่มีต่อพระราชบัญญัติที่ดินและสิ่งปลูกสร้าง พ.ศ.2562 อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งเป็นผลมาจากการจัดอบรมจากภาครัฐเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจให้กับผู้ปฏิบัติสามารถนำนโยบายหรือกฎหมายเกี่ยวกับพระราชบัญญัติที่ดินและสิ่งปลูกสร้าง พ.ศ. 2562 และผู้บริหารท้องถิ่นยังมอบหมายนโยบายในการจัดเก็บภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้าง และการสนับสนุนเชิงงบประมาณเพื่อรองรับการจัดเก็บภาษีอีกด้วย ซึ่ง พวงแก้ว แสงบุญเรือง และ คณะ (2558) ได้รายงานว่าการฝึกอบรมเป็นกระบวนการพัฒนาบุคคลให้มีความรู้ ทักษะ และเจตคติในการทำงานที่ได้รับมอบหมายเฉพาะอย่างให้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยบุคคลที่ได้รับการฝึกอบรมจะมีระดับความรู้ความเข้าใจมากกว่าบุคคลที่อ่านเอกสารแผนปฏิบัติการฝึกอบรมที่ตอบสนองความต้องการของบุคลากรควรเน้นกระบวนการเรียนรู้ลงมือปฏิบัติ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมจะสามารถนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้จากการฝึกอบรมไปใช้ในการปฏิบัติจริงอันเป็นประโยชน์ทั้งต่อหน่วยงานและผู้เข้ารับการอบรมเอง

ปัญหาในการจัดเก็บภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้างของเจ้าหน้าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสงขลา จังหวัดสงขลา โดยประเด็นที่เป็นปัญหาที่อยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด คือ ผลกระทบต่อเศรษฐกิจในครัวเรือน ประชาชนขาดความรู้และไม่เข้าใจในระบบการเสียภาษี และประชาชนขาดแรงจูงใจในการตระหนักถึงความสำคัญของการเสียภาษี ซึ่งสอดคล้องกับผลงานการวิจัยของ จีรวัฒน์ เจริญสุข (2557) ที่พบว่า ปัญหาและอุปสรรคต่อการจัดเก็บรายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบลบึงเกลือ อำเภอเสลภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด เกิดจากผู้ประกอบการผู้เสียภาษีขาดความรู้ความเข้าใจในกฎระเบียบภาษีบำรุงท้องถิ่น และผลการวิจัยของ อำนวย สังข์ช่วย (2564) ที่พบว่า ปัญหาอุปสรรคต่อการดำเนินงานจัดเก็บภาษีทรัพย์สินที่ดินและสิ่งปลูกสร้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอหนองเรือ จังหวัดขอนแก่น เกิดจากการเรียกเก็บภาษีแบบใหม่รวดเร็วเกินไป หน่วยงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการ เจ้าหน้าที่ และประชาชนผู้ปฏิบัติตั้งตัวไม่ทัน ประชาชนยังไม่เข้าใจในระบบการเสียภาษี ส่งผลกระทบในภาพรวมทั้งในด้านประชาชนขาดความรู้และไม่เข้าใจในกฎหมายการเสียภาษี จึงขาดความร่วมมือและขาดการมีส่วนร่วมต่อการมาเสียภาษี

การเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้างของเจ้าหน้าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสงขลา จังหวัดสงขลา ผลการวิจัยพบว่า

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีเพศและอายุที่ต่างกัน มีระดับความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้างไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับงานวิจัยของสุภาพ รัตแพทย์ (2562) ประชาชนที่มีเพศและอายุ ต่างกัน มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับภาษีท้องถิ่นของประชาชนโดยรวมไม่ต่างกัน , มายามีน หวันฮัซซัน และคณะ (2563) ที่ได้ทำการศึกษาถึงความพร้อมในการจัดเก็บภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้างตามพระราชบัญญัติภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้าง พ.ศ.2562 ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนราธิวาส พบว่า อายุ ไม่มีความสัมพันธ์ต่อความพร้อมในการจัดเก็บภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนราธิวาส และผลการวิจัยของ ปิยพงศ์ ประไพศร และคณะ (2565) ที่พบว่า ปัจจัยด้านอายุ ไม่ได้ส่งผลต่อความรู้ความเข้าใจของเจ้าหน้าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดพิษณุโลกที่มีต่อพระราชบัญญัติที่ดินและสิ่งปลูกสร้าง พ.ศ.2562

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาที่ต่างกันมีความรู้ความเข้าใจในด้านฐานภาษีแตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของสุภาพ รัตแพทย์ (2562) ประชาชนที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับภาษีท้องถิ่นโดยภาพรวมต่างกัน ,งานวิจัยของธัญญา ศรีสมบัติ (2558) พบว่า ระดับการศึกษาแตกต่างกัน ทำให้ความรู้เกี่ยวกับการชำระภาษีแตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พรธณชญาณี ศิลประเสริฐ (2560) ที่พบว่าผู้ที่มีระดับการศึกษาสูง จะมีความรู้ความเข้าใจในการชำระภาษี ท้องถิ่นมากกว่าผู้มีหน้าที่เสียภาษีกลุ่มอื่น

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีตำแหน่งงานปัจจุบันที่ต่างกันและ มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความรู้ความเข้าใจในด้านการลดหย่อนภาษีแตกต่างกัน ซึ่งแตกต่างจากผลงานวิจัยของ มายามีน หวันฮัซซัน และคณะ (2563) ที่ได้ทำการศึกษาถึงความพร้อมในการจัดเก็บภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้างตามพระราชบัญญัติภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้าง พ.ศ.2562 ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนราธิวาส พบว่า ตำแหน่งงาน ประสบการณ์การทำงานไม่มีความสัมพันธ์ต่อความพร้อมในการจัดเก็บภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนราธิวาส และผลการวิจัยของ ปิยพงศ์ ประไพศร และคณะ (2565) ที่พบว่า ปัจจัยด้าน ตำแหน่งงาน ประสบการณ์ทำงาน ไม่ได้ส่งผลต่อความรู้ความเข้าใจของเจ้าหน้าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดพิษณุโลกที่มีต่อพระราชบัญญัติที่ดินและสิ่งปลูกสร้าง พ.ศ.2562

สรุปและข้อเสนอแนะ

ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้างของเจ้าหน้าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสงขลา จังหวัดสงขลา อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าความรู้ความเข้าใจในระดับมากที่สุด ใน 3 ด้าน คือ ด้านฐานภาษี ด้านอัตราภาษี และ ด้านความรู้ทั่วไป ส่วนปัญหาในการจัดเก็บภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้างของเจ้าหน้าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสงขลา จังหวัดสงขลา อยู่ในระดับปานกลาง โดย 1) ผลกระทบต่อเศรษฐกิจในครัวเรือนจึงมีผลต่อการเสียภาษี 2) ประชาชนขาดความรู้และไม่เข้าใจในระบบการเสียภาษี และ 3) ประชาชนขาดแรงจูงใจในการตระหนักถึงความสำคัญของการเสียภาษี เป็นสามปัญหาแรกที่เจ้าหน้าที่จัดเก็บภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้างเห็นด้วยมากที่สุด อย่างไรก็ตาม ในการเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลพบว่าด้านเพศ อายุ ที่ต่างกันไม่ได้ส่งผลต่อความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้างของเจ้าหน้าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสงขลา จังหวัดสงขลา แต่ปัจจัยด้านระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และตำแหน่งงานปัจจุบัน ที่ต่างกัน มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้างของเจ้าหน้าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสงขลา จังหวัดสงขลา ที่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะสำหรับผู้สนใจควรนำผลจากงานวิจัยไปพัฒนาเป็นแบบสำรวจเพื่อเก็บข้อมูลและศึกษากับกลุ่มประชาชน หรือสถานประกอบการต่าง ๆ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรสร้างความรู้ความเข้าใจให้กับเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน และพัฒนาความพร้อมบุคลากรท้องถิ่น และการพัฒนาฐานข้อมูลผู้เสียภาษีให้ครบถ้วน เพื่อให้การจัดเก็บภาษีให้มีประสิทธิภาพสูงสุด

กิตติกรรมประกาศ

ขอขอบคุณผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสงขลา จังหวัดสงขลา ที่ให้ความอนุเคราะห์อำนวยความสะดวกในการดำเนินงานการเก็บข้อมูลงานวิจัยให้เป็นอย่างสะดวกและรวดเร็ว และขอขอบคุณเจ้าหน้าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสงขลา จังหวัดสงขลา ที่ได้ให้ข้อมูลในงานวิจัยครั้งนี้

เอกสารอ้างอิง

- กองคลัง ฝ่ายพัฒนารายได้ เทศบาลเมืองพิชัย อำเภอเมืองลำปาง จังหวัดลำปาง.(2563). เอกสารแนะนำพระราชบัญญัติภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้าง พ.ศ.2562 และกฎกระทรวง.
- จิรวัดน์ เจริญสุข. (2557). ปัญหาการจัดเก็บรายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบลบึงเกลือ อำเภอเสลภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, สาขาวิชาการปกครองท้องถิ่น วิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ชาย โพธิ์สิตา. (2550). ศาสตร์และศิลป์แห่งการวิจัยเชิงคุณภาพ. กรุงเทพฯ: อมรินทร์ พริ้นติ้ง แอนด์พับลิชชิ่ง จำกัด (มหาชน).

- ชูศรี วงศ์รัตน์. (2562). เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย.(พิมพ์ครั้งที่ 14). กรุงเทพฯ: อมรการพิมพ์.
- ธัญญา ศรีสมบัติ. (2558). ความรู้เกี่ยวกับการชำระภาษีท้องถิ่นของประชาชนในเขตเทศบาลตำบลบางพระ อำเภอสรีราชา จังหวัดชลบุรี. ปรินญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา
- บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์. (2549). สถิติวิเคราะห์เพื่อการวิจัย (พิมพ์ครั้งที่ 9) : กรุงเทพฯ ฯ : จามจุรีโปรดักท
- ปัทมา บุญช่วย. (2558). การศึกษาความสัมพันธ์ของเพศต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่. ใน วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิตสาขาการบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.
- ปิยพงศ์ ประไพศรี ชนากานต์ ฉัตรมี กาญจนา นันทพันธ์ ประสิทธิ์ เพยกถิ่น และนารี รัตน์ไชย. (2565). ความรู้ ความเข้าใจของเจ้าหน้าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดพิษณุโลกที่มีต่อพระราชบัญญัติที่ดินและ สิ่งปลูกสร้าง พ.ศ.2562. วารสารมหาจุฬานาครทรรณ. 9(2), 109-124
- พรรณชญาณ์ ศิลประเสริฐ (2560). ความรู้ความเข้าใจในการชำระภาษีท้องถิ่นของผู้มีหน้าที่เสียภาษีในเขต เทศบาลตำบลแปลงยาว อำเภอแปลงยาว จังหวัดฉะเชิงเทรา. ปรินญารัฐประศาสนศาสตร มหาบัณฑิต วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา
- พวงแก้ว แสงบุญเรือง เกตุมณี มากมี และเสริมศักดิ์ นันทิทรรก. (2558). การพัฒนาชุดฝึกอบรมที่เหมาะสมกับ การจัดเก็บภาษีของเทศบาลตำบล กรณีศึกษาตำบลแม่แจ่ม อำเภอแม่แจ่ม จังหวัดเชียงใหม่. วารสาร พิมพ์นศวรรษสาร, 11(1), 125-133.
- มายามีน หวันฮัซซัน อามาณีย ยะปา และซูไวบะห์ กาโฮง. (2563). ความพร้อมในการจัดเก็บภาษีที่ดินและสิ่งปลูก สร้างตามพระราชบัญญัติภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้าง พ.ศ.2562 ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัด นราธิวาส. การประชุมมหาดใหญ่วิชาการระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 11. สงขลา. 24-35
- วรภรณ์ ธรรมภัสสมัย และศิริศักดิ์ เหล่าจันขาม. (2563). ความพร้อมในการจัดเก็บภาษีตาพระราชบัญญัติภาษี ที่ดินและสิ่งปลูกสร้าง พ.ศ. 2562 ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัด ขอนแก่น. Journal of Modern Learning Development, 5(6), 246-260.
- วิริยะ นามศิริพงศ์พันธุ์. (2563). พระราชบัญญัติที่ดินและสิ่งปลูกสร้าง พ.ศ. 2562. วารสารบัณฑิตศึกษา นิติศาสตร์, 13(1), 103-119.
- วีระศักดิ์ เครือเทพ ศิวาภรณ์ ไชยเจริญ ไกรวุฒิ ใจคำปัน ดวงมณี เลาวกุล วศิน โกมุท ศदानนท์ วัตตธรรม ภาวินี ช่วยประคอง และฐิติเทพ สิทธิยศ. (2563). โครงการการพัฒนาระบบบริหารจัดการเก็บรายได้ของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. รายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์ แผนงานการพัฒนากฎหมายและจังหวัด 4.0, สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (สกสว.).

- ส่วนนโยบายการคลังและพัฒนารายได้ สำนักบริหารการคลังท้องถิ่น. (2562). คู่มือปฏิบัติงานตามพระราชบัญญัติ ภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้าง พ.ศ. 2562.
- สุภาพ รัตแพทย์. (2562). ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับภาษีท้องถิ่นของประชาชนเขตบางนา กรุงเทพมหานคร. ปรินญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สำนักข่าว กรมประชาสัมพันธ์. (2562). ผู้ว่าฯ สงขลา เปิด "โครงการฝึกอบรมบุคลากรขององค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น เพื่อเตรียมความพร้อมรองรับการจัดเก็บภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้าง จังหวัดสงขลา". เรียกใช้เมื่อ 31 มีนาคม 2566 จาก <https://thainews.prd.go.th/th/news/detail/TCATG191113114427545>
- อัศววัฒน์ ศรีนวล. (2560). วิเคราะห์ร่างพระราชบัญญัติภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้างฉบับใหม่. วารสารนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยอีสต์อีสต์. 8(2): 12-28
- เอกราช บุญเรือง. (2558). ความพร้อมในการจัดเก็บภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใน จังหวัดอุบลราชธานี. วารสารการเมืองการปกครอง. 5(1): 118-132.
- อำนาจ สังข์ช่วย. (2564). ปัญหาอุปสรรคและผลกระทบต่อการจัดเก็บภาษีตาม พ.ร.บ. ภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้าง พ.ศ. 2562 ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอหนองเรือ จังหวัดขอนแก่น. วารสารวิชาการและวิจัย มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ, 11(3), 287-300.
- Yamane, Taro. (1973). *Statistics: An Introductory Analysis*. 3rdEd. New York. Harper and Row Publications.
- Likert, Rensis. (1967). The Method of Constructing and Attitude Scale. In Reading in Fishbein, M (Ed.), *Attitude Theory and Measurement*. New York: Wiley&Son.

การประเมินกระบวนการข้อกำหนดตำแหน่งทางวิชาการของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่

The Assessment of Academic Positioning Processes of Chiang Mai University

ประกายเพชร ปัญโญ¹

Prakaipet Punyo¹

บทคัดย่อ

การศึกษาการประเมินกระบวนการข้อกำหนดตำแหน่งทางวิชาการของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคของกระบวนการข้อกำหนดตำแหน่งทางวิชาการของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ และ 2) เพื่อศึกษาแนวทางการส่งเสริมกระบวนการข้อกำหนดตำแหน่งทางวิชาการของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เป็นการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ โดยเก็บข้อมูลจากการทบทวนกระบวนการทำงาน และการสัมภาษณ์เชิงลึก จำนวน 4 กลุ่ม จำนวน 16 คน ได้แก่ บุคลากรสายวิชาการประเภทอาจารย์ จำนวน 6 คน เจ้าหน้าที่ระดับส่วนงาน จำนวน 6 คน ผู้บริหารด้านยุทธศาสตร์ จำนวน 2 คน และเจ้าหน้าที่ระดับมหาวิทยาลัย จำนวน 2 คน ผู้วิจัยเลือกใช้การวิเคราะห์เนื้อหาจากการรวบรวมข้อมูลทุติยภูมิจากเอกสารที่เกี่ยวข้อง ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ และการเก็บข้อมูลจากการทบทวนกระบวนการทำงาน

ผลการศึกษาพบว่า 1. ปัญหาและอุปสรรคของกระบวนการข้อกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ คือ ผู้เสนอขอตำแหน่งทางวิชาการขาดความเข้าใจในกระบวนการข้อกำหนดตำแหน่ง เช่น การจัดเตรียมเอกสารสำหรับการเสนอขอ ผลงานทางวิชาการที่ใช้เสนอขอ ความไม่เข้าใจกฎ ระเบียบ และข้อบังคับที่ใช้สำหรับการข้อกำหนดตำแหน่ง เป็นต้น 2. แนวทางการส่งเสริมจะต้องมีกระบวนการสนับสนุนให้เกิดกระบวนการทำงานที่มีประสิทธิภาพได้เป็น 8 แนวทาง ได้แก่ 1) ผู้ข้อกำหนดตำแหน่งทางวิชาการควรได้รับทราบขั้นตอน และวิธีการข้อกำหนดตำแหน่งที่ชัดเจน รวมถึงเอกสาร และผลงานทางวิชาการที่นำมาใช้ในการข้อกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ 2) พิจารณาการคัดเลือกผู้ทรงคุณวุฒิอย่างมีมาตรฐานมากขึ้น 3) เจ้าหน้าที่ผู้ประสานงานด้านการข้อกำหนดตำแหน่งทางวิชาการแต่ละคณะควรได้รับการฝึกอบรม โดยมีส่วนกลางให้การช่วยเหลือและสนับสนุน เพื่อให้มีความรู้ความสามารถที่จะช่วยทำให้กระบวนการข้อกำหนดตำแหน่งทางวิชาการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น 4) ระบบการข้อกำหนดตำแหน่งควรได้รับการปรับความก้าวหน้าให้เป็นปัจจุบันตามความก้าวหน้าจริง 5) ควรมีการพัฒนาระบบการข้อกำหนดตำแหน่งให้ผู้ทรงคุณวุฒิสามารถประเมินผลงานทางวิชาการในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์ 6) ปรับปรุงระบบการข้อกำหนดตำแหน่ง

¹ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ อีเมล prakaipet_pun@cmu.ac.th

¹ Chiang Mai University, Email address : prakaipet_pun@cmu.ac.th

ทางวิชาการในส่วนของกระบวนการให้มีการแสดงผลที่รายละเอียดที่ชัดเจนเพื่อให้ผู้ข้อกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ และเจ้าหน้าที่ ได้รับทราบกระบวนการที่ชัดเจนขึ้น 7) แต่ละคณะควรสร้างแรงจูงใจและให้การสนับสนุนการข้อกำหนดตำแหน่งทางวิชาการให้คณาจารย์มากขึ้น และ 8) ควรมีแนวทางการข้อกำหนดตำแหน่งทางวิชาการให้เป็นมาตรฐาน และทบทวนกำหนดมาตรฐานการกำหนดตำแหน่งทางวิชาการให้ชัดเจน

คำสำคัญ: กระบวนการ, การข้อกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ, เทคโนโลยีสารสนเทศ



Abstract

The study “The Assessment of Academic Positioning Processes of Chiang Mai University” aimed to 1) investigate the problems and obstacles of the academic positioning processes of Chiang Mai University, and 2) examine guidelines for supporting the academic positioning processes of Chiang Mai University. In terms of data collection methods for this qualitative study, the work processes were reviewed and in-depth interviews were conducted. The study included 16 participants from 4 groups consisting of 6 faculty members, 6 department-level officials, 2 strategic planning administrators, and 2 university-level officials. Also, content analysis was employed to analyze the related literature and the data from the academic positioning processes and the interviews.

The study found that 1. proponents of academic positioning lacked understanding of the positioning process, such as: preparing documents for proposals Academic works proposed, incomprehension of the rules. In addition, the promotion approach must include a process to support efficient work processes 2. There were 8 guidelines for applying for an academic position: 1) the applicant should be aware of the procedures and methods for requesting a clear position, including documents and academic works used in applying for an academic position, 2) consider the selection of qualified persons to consider the academic position more standardized, 3) each faculty should provide training to the academic position coordinator, the central part may contribute to the assistance and support in order to have knowledge and ability that will help make the academic position application process more efficient, 4) the position application system should be updated according to the actual progress, 5) the academic position application system should be developed to allow experts to evaluate the academic performance in academic position assignment applications, 6) improve the academic position application system in the process to have a clear detailed display so that academic position applicants and staff are better informed of the process, 7) each faculty should incentivize and support the request for academic position designation for more faculty, and 8) Chiang Mai University should set criteria for applying for academic positions to be standardized and review the standards for determining academic positions clearly.

Keyword: Processes, Academic Positioning Processes, Information Technology

บทนำ

ที่มาและความสำคัญของปัญหา

มหาวิทยาลัยเชียงใหม่เป็นสถาบันอุดมศึกษา กลุ่มที่ 1 คือ กลุ่มพัฒนาการวิจัยระดับแนวหน้าของโลกตามประกาศกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม เรื่อง การกำหนดให้สถาบันอุดมศึกษา สังกัดกลุ่มสถาบันอุดมศึกษาประจำปีงบประมาณ 2565 โดยบทบาทหน้าที่ของมหาวิทยาลัยที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยที่สำคัญ คือ การส่งเสริมการวิจัยเพื่อการสร้างองค์ความรู้ใหม่ เพื่อนำความรู้ที่ได้จากการทำวิจัยมาใช้ประโยชน์ในการพัฒนาการเรียนการสอน และเป็นการพัฒนาด้านวิชาการ ในส่วนของการส่งเสริมและสนับสนุนด้านวิจัยเพื่อให้คณาจารย์สามารถสร้างผลงานวิจัยได้อย่างมีประสิทธิภาพ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ได้มีพันธกิจในการส่งเสริมและสนับสนุนการทำวิจัย นวัตกรรม และบริการทางวิชาการแก่สังคม เพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการและเกิดประโยชน์แก่สังคมเป็นส่วนรวม เพื่อเพิ่มศักยภาพให้สามารถรองรับการเป็นมหาวิทยาลัยชั้นนำรับผิดชอบต่อสังคม และสร้างการพัฒนาสู่ความเป็นเลิศที่ยั่งยืนได้ส่งเสริมงานวิจัยเพื่อแก้ปัญหาสังคมไทย และได้สนับสนุนให้มีการจัดทำผลงานทางวิชาการประเภทต่าง ๆ เพื่อตอบสนองต่อภารกิจของมหาวิทยาลัย โดยผลงานทางวิชาการจะเป็นองค์ประกอบหนึ่งของการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ ซึ่งการดำรงตำแหน่งทางวิชาการเป็นการสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพให้กับอาจารย์ และเป็นดัชนีวัดคุณภาพสถาบันอุดมศึกษาที่นำไปสู่แนวทางการพัฒนาศักยภาพของอาจารย์ ทั้งนี้ เพื่อให้สามารถผลิตผลงานทางวิชาการได้อย่างต่อเนื่อง มีประสิทธิภาพ และส่งเสริมให้อาจารย์มีการเสนอขอ กำหนดตำแหน่งทางวิชาการ มหาวิทยาลัยมีข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล (ฉบับที่ 8) พ.ศ. 2562 (มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2562) ได้กำหนดเงื่อนไขให้อาจารย์ประจำเข้าสู่ตำแหน่งในระดับสูงขึ้นตามกรอบเวลาที่กำหนด ซึ่งหากไม่สามารถเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการตามระยะเวลาที่กำหนดได้ จะไม่มีสิทธิขึ้นเงินเดือน และอาจมีการเลิกจ้าง ดังนั้น มหาวิทยาลัยจึงมีหน้าที่ส่งเสริมให้อาจารย์สร้างผลงานทางวิชาการอย่างต่อเนื่อง โดยมหาวิทยาลัยเชียงใหม่มีการดำเนินการตามแนวทางการบริหารตามแผนการบริหารระยะ 4 ปี (พ.ศ. 2565 - 2569) เป็นการบริหารจัดการองค์กรให้แต่ละส่วนงานสามารถดำเนินงานได้ตามเป้าหมาย โดยมียุทธศาสตร์ที่ 6 เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการองค์กรเพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศ (CMU Excellence Management Platform) ที่เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยตามแผนพัฒนาการศึกษามหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ระยะเวลาที่ 13 (พ.ศ. 2566 - 2570) ซึ่งมีแผนการดำเนินงานสำคัญ 3 ประการ คือ 1) มหาวิทยาลัยยืดหยุ่นและคล่องตัว ประสิทธิภาพสูง (Agile & Resilient Organization) 2) มหาวิทยาลัยอัจฉริยะที่ขับเคลื่อนด้วยข้อมูล (Intelligent Organization with Data Driven Management) และ 3) บุคลากรที่พร้อมเรียนรู้และสร้างนวัตกรรม (Learning & Innovative Workforce with Growth Mindset) มหาวิทยาลัยจะต้องทบทวนและปรับบทบาทหน้าที่ของส่วนงานภายในโดยปรับปรุงรูปแบบการทำงาน เพื่อให้สอดคล้องกับทิศทางการบริหารมหาวิทยาลัย และการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถให้กับบุคลากร รวมถึงการปรับปรุงกระบวนการทำงานที่เป็นฐานของการขับเคลื่อนให้คณาจารย์ดำรงตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้นซึ่งเป็นสิ่งหนึ่งที่สะท้อนการปฏิบัติงาน และความก้าวหน้าในสายอาชีพ

รวมถึงเป็นตัวบ่งชี้วิสัยทัศน์ และเป็นดัชนีคุณภาพความสำเร็จของสถาบันอุดมศึกษา จากข้อมูลการจัดอันดับมหาวิทยาลัยโลกประจำปี 2565 มหาวิทยาลัยเชียงใหม่มีคะแนนรวมอยู่ในอันดับที่ 3 ของประเทศ และเป็นอันดับที่ 531 ของโลก ซึ่งเป็นการขยับอันดับขึ้น 21 อันดับ และมีคะแนนเพิ่มขึ้น 8.23 คะแนน จากปี 2021 อยู่อันดับที่ 552 ของโลก และมี 45,549 คะแนน (สำนักงานบริหารงานวิจัย, 2565)

การดำรงตำแหน่งทางวิชาการ และความก้าวหน้าทางวิชาการจะทำให้มหาวิทยาลัยเป็นที่ยอมรับว่ามีความเป็นเลิศทางด้านวิชาการที่แสดงถึงควมมีศักยภาพของอาจารย์ และเป็นตัวบ่งชี้ถึงคุณภาพการศึกษาโดยผลงานทางวิชาการที่ได้รับการตีพิมพ์กับวารสารที่เป็นที่ยอมรับ รวมถึงผลงานทางวิชาการที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ทำให้ผลงานทางวิชาการที่ได้ผลิตขึ้นมีคุณค่า ผลงานทางวิชาการเหล่านี้จึงสามารถนำมาประกอบการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการได้ เนื่องจาก กระบวนการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ที่ผ่านมา ยังไม่ได้การศึกษาด้านปัญหาและอุปสรรคที่ส่งผลต่อกระบวนการดำเนินการกำหนดตำแหน่ง ประกอบกับผลการดำเนินการทางสถิติของผู้ขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการในปี 2561 (กองบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2561) พบว่ามีผู้เสนอขอเข้ามาเป็นจำนวนมาก เนื่องจาก การเปลี่ยนข้อบังคับการขอตำแหน่งทางวิชาการที่ได้บังคับใช้ในเดือนพฤศจิกายนของปีดังกล่าว ทำให้ผู้เสนอขอยื่นขอตำแหน่งเข้ามาก่อนที่จะมีการบังคับใช้ข้อบังคับฉบับใหม่ จึงทำให้ผู้ปฏิบัติต้องปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงานเพื่อให้กระบวนการสามารถดำเนินการได้ตามเวลา และเพื่อให้จำนวนของความสำเร็จมีความสมดุล รวมถึงการปรับตัวต่อการใช้ข้อบังคับฉบับใหม่ที่ทำให้ต้องมีการตรวจสอบที่เคร่งครัดมากขึ้น ดังนั้น ถึงแม้ว่าจะมีปัจจัยภายนอกที่ทำให้คณาจารย์และผู้ปฏิบัติงานต้องมีการปรับตัว แต่เพื่อให้กระบวนการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการสามารถดำเนินการไปด้วยความเรียบร้อย ได้มีการปรับปรุงกระบวนการในบางส่วนที่ทำให้มีความรวดเร็วขึ้น เช่น การสร้างความเข้าใจที่ตรงกับในการปฏิบัติตามข้อบังคับ การหาแนวทางร่วมกันให้เป็นมาตรฐานเดียวกันของผู้ปฏิบัติงานส่วนกลาง เป็นต้น แต่ยังไม่ได้มีการศึกษาเพื่อปรับปรุงแก้ไข และพัฒนากระบวนการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการให้เกิดเป็นระบบที่ดีและมีประสิทธิภาพ และเป็นมาตรฐานเดียวกัน จึงทำให้การเสนอขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการของคณาจารย์บางส่วนที่ไม่เป็นไปตามคุณสมบัติของข้อบังคับการขอตำแหน่งทางวิชาการไม่สามารถดำเนินต่อในกระบวนการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการได้ ซึ่งทำให้เกิดความเสียเวลาในการแก้ไขเอกสาร นอกจากนี้ ความเข้าใจที่ไม่ตรงกันในการสื่อสารเกี่ยวกับข้อบังคับ หรือแนวปฏิบัติของการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการจึงทำให้เกิดความเข้าใจผิด ถึงแม้ว่าได้มีการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาเป็นส่วนประกอบในกระบวนการเสนอขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการเพื่อลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน ลดระยะเวลาการปฏิบัติงาน และให้มีความถูกต้องเป็นไปตามข้อบังคับที่กำหนด และมีความโปร่งใสสามารถตรวจสอบได้

ตามข้อมูลรายงานกิจกรรมมหาวิทยาลัยที่ตีพิมพ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ประจำปี พ.ศ. 2564 มีบุคลากรสายวิชาการ (อาจารย์) จำนวน 2,419 คน สามารถจำแนกตามตำแหน่งทางวิชาการเป็นดังนี้ ตำแหน่งอาจารย์ จำนวน 859 คน ตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ จำนวน 1,012 คน ตำแหน่งรองศาสตราจารย์ จำนวน 473 คน และตำแหน่ง

ศาสตราจารย์ จำนวน 75 คน (รายงานกิจกรรมมหาวิทยาลัยที่ตีพิมพ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2564) ดังนั้นหากไม่มีการศึกษาถึงปัญหาและอุปสรรคในรายละเอียดที่เกี่ยวข้อง เพื่อพัฒนากระบวนการข้อกำหนดตำแหน่งทางวิชาการก็ไม่อาจดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้ศึกษาจึงสนใจที่จะศึกษาในประเด็นการประเมินกระบวนการข้อกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ เพื่อรับทราบปัญหาและอุปสรรค แนวทางในการพัฒนากระบวนการข้อกำหนดตำแหน่งทางวิชาการให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น และค้นหาแนวทางส่งเสริมให้กระบวนการข้อกำหนดตำแหน่งทางวิชาการมีความสอดคล้องกับเป้าหมายวิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่

เนื้อหา

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

- 1) เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคของกระบวนการข้อกำหนดตำแหน่งทางวิชาการของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- 2) เพื่อค้นหาแนวทางการส่งเสริมกระบวนการข้อกำหนดตำแหน่งทางวิชาการของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่

ประโยชน์ที่ได้รับจากการศึกษา

- 1) ได้ทราบปัญหาและอุปสรรคของกระบวนการข้อกำหนดตำแหน่งทางวิชาการในแต่ละระดับ ตั้งแต่บุคลากรสายวิชาการประเภทอาจารย์ ส่วนงานทางวิชาการ และส่วนกลางของมหาวิทยาลัยใหม่ที่สามารถนำไปปรับปรุงและพัฒนาให้กระบวนการข้อกำหนดตำแหน่งทางวิชาการมีประสิทธิภาพ และเกิดกระบวนการทำงานในแต่ละระดับที่ดีขึ้น
- 2) ได้แนวทางการส่งเสริมกระบวนการข้อกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ สามารถนำไปปรับปรุงและพัฒนากระบวนการที่เกิดการบริหารจัดการที่ดี และเป็นแนวทางที่ทำให้บรรลุเป้าหมายวิสัยทัศน์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

ขอบเขตของการศึกษา

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาเกี่ยวกับปัญหา และอุปสรรคของกระบวนการข้อกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ รวมถึงแนวทางการส่งเสริมกระบวนการข้อกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ โดยศึกษาในประเด็นความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับข้อบังคับ แนวปฏิบัติ ผลงานทางวิชาการที่นำมาใช้ และขั้นตอน/วิธีการพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการเพื่อเป็นข้อเสนอแนะในการนำไปปรับปรุง และพัฒนาให้กระบวนการข้อกำหนดตำแหน่งทางวิชาการมีประสิทธิภาพ และเกิดกระบวนการทำงานในแต่ละระดับที่ดีขึ้น รวมถึงแนวทางการส่งเสริมกระบวนการข้อกำหนดตำแหน่งทางวิชาการที่สามารถผลักดันให้มหาวิทยาลัยเชียงใหม่บรรลุเป้าหมายวิสัยทัศน์ ซึ่งการศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงคุณภาพโดยใช้ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์จากบุคลากรสายวิชาการประเภทอาจารย์ เจ้าหน้าที่จากส่วนงานทางวิชาการที่ดูแลรับผิดชอบงานด้านการข้อกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ ผู้บริหารด้านยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย และเจ้าหน้าที่ระดับมหาวิทยาลัยที่รับผิดชอบการข้อกำหนดตำแหน่งทางวิชาการของคณาจารย์ โดยมีระยะเวลาการศึกษาระหว่างเดือนกันยายน พ.ศ. 2565 – เดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ. 2566

แนวคิดที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดการประเมินของ Daniel L. Stufflebeam

การประเมินซิปป์โมเดลของ Daniel L. Stufflebeam (1967) ได้กล่าวว่าหลักพื้นฐานของกลยุทธ์เกี่ยวกับวัตถุประสงค์ของการประเมิน คือ เพื่อให้ได้ข้อมูลประกอบการตัดสินใจ โดยเฉพาะกระบวนการในการได้มาและการใช้ ข้อมูลเพื่อการตัดสินใจที่เกี่ยวข้องกับการ วางแผน การทำโปรแกรม การนำไปใช้ และการทบทวนกิจกรรม ทั้งนี้ เพื่อให้มีการตัดสินใจอย่างมีประสิทธิภาพ ข้อมูลการ ประเมินจะต้องมีความถูกต้อง เชื่อถือได้ ทันเวลา และสามารถเข้าถึงข้อมูลได้ จึงได้ออกแบบการประเมิน (CIPP Model) ซึ่งเป็นการประเมิน 4 ด้าน ดังนี้

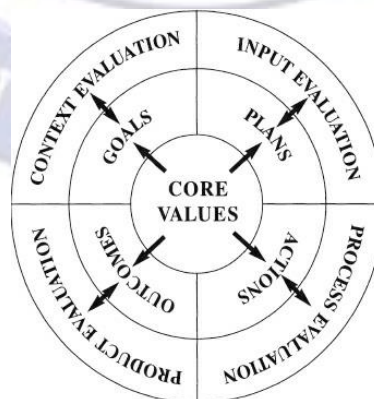
1. การประเมินบริบท (C: Context Evaluation) เป็นการประเมินสภาพแวดล้อมที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงซึ่งนำไปสู่ปัญหา หรือความต้องการใดบ้างที่ยังไม่ได้รับการแก้ไขและตอบสนองต่อความต้องการเหล่านั้น

2. การประเมินปัจจัยนำเข้า (I: Input Evaluation) เป็นการประเมินเพื่อกำหนดวิธีการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรที่มีอยู่ให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ตามที่กำหนด

3. การประเมินกระบวนการ (P: Process Evaluation) เป็นการประเมินการปฏิบัติงานเพื่อตรวจสอบหรือคาดการณ์ที่อยู่ระหว่างการดำเนินการในแต่ละขั้นตอน เพื่อค้นหาข้อบกพร่องซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการตัดสินใจในการปฏิบัติ

4. การประเมินผลผลิต (P: Product Evaluation) เป็นการประเมินที่ถูกใช้เพื่อกำหนดประสิทธิภาพของโครงการ โดยมีวัตถุประสงค์ของการประเมินผลผลิต คือ ความเชื่อมโยงของผลลัพธ์กับวัตถุประสงค์ บริบท และสิ่งนำเข้า

แนวคิดการประเมิน CIPP Model ได้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องจากการเรียนรู้และประสบการณ์ที่ได้จากการประเมินทางการศึกษา ซึ่ง Daniel L. Stufflebeam (2003) ได้เสนอแนวคิดการประเมินในรูปแบบของโมเดล คือ CIPP Model เป็นกรอบแนวคิดการทำงานที่มีความครอบคลุมสำหรับแนวทางในการประเมินโปรแกรม โครงการ บุคลากร ผลผลิต องค์กร และการประเมินระบบ



ภาพที่ 1 แผนภาพ CIPP Model

ที่มา : จาก Stufflebeam, D.L. (2003). The CIPP Model for Evaluation. In: Kellaghan, T., Stufflebeam, D.L.(eds) International Handbook of Educational Evaluation. Kluwer International Handbooks of Education, vol 9. (p.32). Springer, Dordrecht. https://doi.org/10.1007/978-94-010-0309-4_4

จากรูปข้างต้นแสดงองค์ประกอบพื้นฐานของ CIPP Model ที่มีศูนย์กลางแสดงถึงคุณค่าที่มีร่วมกันของการประเมินในแต่ละส่วน วงกลมชั้นที่สองเป็นส่วนประกอบที่ต้องให้ความสำคัญที่เกี่ยวข้องกับ เป้าหมาย แผนการดำเนินการ และผลลัพธ์ และวงกลมชั้นที่สามได้แสดงประเภทของการประเมิน ประกอบด้วย การประเมินบริบท การประเมินปัจจัยนำเข้า การประเมินกระบวนการ และการประเมินผลผลิต พร้อมทั้งมีลูกศรที่แสดงความสัมพันธ์แบบ two-way คือ ความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งที่ต้องให้ความสำคัญและประเภทของการประเมิน ซึ่งเป็นการตั้งเป้าหมายคำถามเพื่อประเมินบริบทที่จะทำได้มาซึ่งข้อมูลสำหรับการตรวจสอบ หรือเพื่อปรับปรุงเป้าหมาย สำหรับการปรับปรุงแผนงานจะเป็นการประเมินปัจจัยนำเข้าเพื่อช่วยในการตัดสินใจและเป็นแนวทางในการส่งเสริมให้เป็นแผนงานที่ดี นอกจากนี้ การปรับปรุงกิจกรรมจะเป็นการประเมินกระบวนการที่จะทำให้เกิดการตัดสินใจของการกระทำและเกิดเป็นข้อเสนอแนะ รวมถึงประสิทธิผลของความสำเร็จ การขาดประสิทธิผล และผลกระทบข้างเคียงจะเป็นสิ่งที่ตัดสินผลลัพธ์โดยการประเมินผลผลิตเพื่อระบุความต้องการเพื่อให้ได้ผลลัพธ์ที่ดีขึ้น

แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์

การบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นการบริหารจัดการขององค์กรที่ให้ความสำคัญกับบุคลากรขององค์กรในฐานะที่เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่า โดยบุคลากรที่มีศักยภาพ และสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นส่วนที่ทำให้องค์กรพัฒนาได้อย่างมีศักยภาพ ทำให้องค์กรสามารถบรรลุผลสำเร็จได้ตามเป้าหมาย รวมถึงในปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง สิ่งแวดล้อม เทคโนโลยีสารสนเทศ เทคโนโลยีดิจิทัล ซึ่งเทคโนโลยีได้เข้ามามีบทบาทสำคัญต่อการทำงาน จึงมีแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์สมัยใหม่ที่ได้มีผู้ให้ความหมายไว้สามารถสรุปได้ ดังนี้

Rennie (2003) ได้อธิบายว่าการบริหารทรัพยากรมนุษย์สมัยใหม่เป็นการจัดการที่ประกอบด้วยกลยุทธ์การตัดสินใจ โดยมุ่งเน้นไปที่การบูรณาการของทุนทางปัญญาและทรัพยากรมนุษย์ และการจัดการข้อมูลในกลยุทธ์ด้านทรัพยากรบุคคลขององค์กร โดยมีแรงขับเคลื่อนของเศรษฐกิจยุคใหม่ ได้แก่ อินเทอร์เน็ต โลกาภิวัตน์ และอีคอมเมิร์ซ

Wilkinson & Redman (2013) ได้กล่าวว่าการบริหารทรัพยากรมนุษย์สมัยใหม่เป็นแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับกลยุทธ์การบริหารขององค์กรต้องมีคุณสมบัติที่ดีเพื่อให้องค์กรได้เปรียบในการแข่งขัน โดยผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในการเป็นผู้ขับเคลื่อนกลยุทธ์ให้ประสบความสำเร็จ และบุคลากรสามารถปฏิบัติงานภายใต้ระบบงานที่ก่อให้เกิดผลงานในระดับสูง

แนวคิดเกี่ยวกับระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ (HRIS)

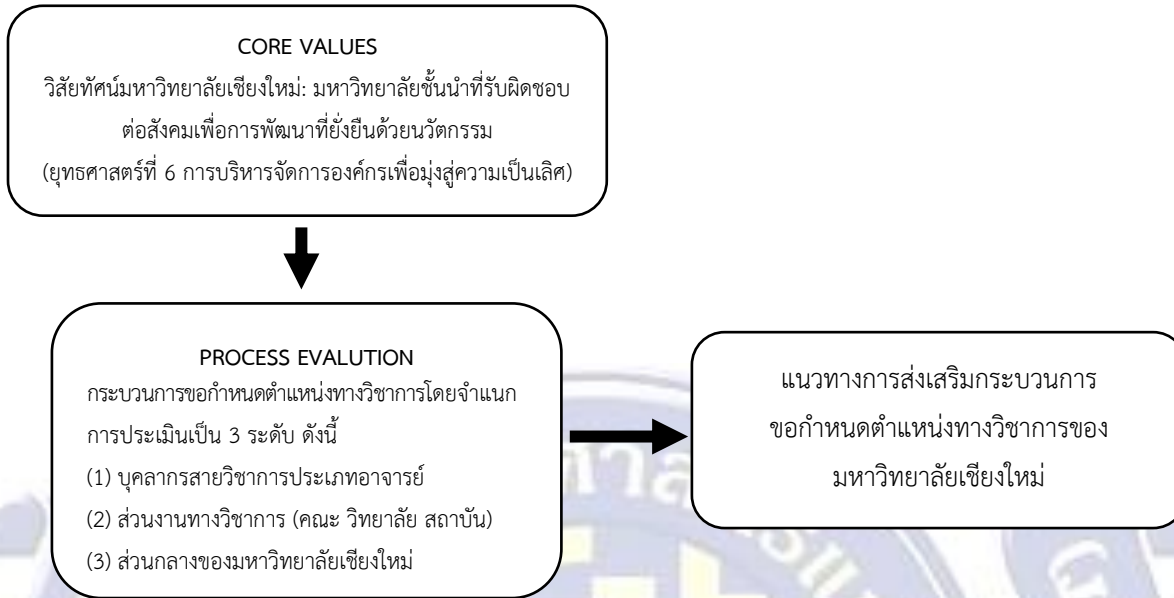
Hendrickson (2003) ได้กล่าววาระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ทำหน้าที่รวบรวมข้อมูลที่ใช้สำหรับงานที่เกี่ยวข้องกับทรัพยากรมนุษย์ โดยมีการประมวลผลจากข้อมูลและสารสนเทศต่าง ๆ ตามวัตถุประสงค์ ซึ่งมีการส่งต่อข้อมูลไปยังส่วนปฏิบัติงานต่าง ๆ เพื่อจัดทำสรุปข้อมูลให้แก่ผู้ใช้ โดยเป็นรายงานที่เกิดขึ้นจากทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร ทั้งนี้ สถานะของทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรและผลจากการปฏิบัติงานด้านบุคคลขององค์กรมีองค์ประกอบของสารสนเทศเพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ดังนี้

1. ระบบการวางแผนกำลังคน แสดงข้อมูลเกี่ยวกับอัตรากำลัง อัตราเข้า - ออกของบุคลากร
2. ระบบงานฐานทะเบียนประวัติ ช่วยจัดเก็บข้อมูลประวัติส่วนตัวของบุคลากร ประวัติการทำงาน ฯลฯ ที่สามารถนำข้อมูลไปใช้ในส่วนงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง
3. ระบบตรวจสอบเวลา เป็นระบบที่ดึงข้อมูลจากอุปกรณ์ออกมาเป็นรายงานเวลาการทำงานของบุคลากร และสามารถนำมาประมวลผลข้อมูลได้ เช่น การขาดงาน การลา การมาสาย เป็นต้น
4. ระบบคำนวณเงินเดือน เป็นระบบที่ช่วยในการคำนวณเงินเดือน ค่าตอบแทนแทนและภาษี
5. ระบบประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อช่วยในการกำหนดมาตรฐานในการประเมินการบันทึกคำนวณผลลัพธ์ และสรุปผลการประเมินของบุคลากรในการขึ้นเงินเดือน และการเลื่อนขั้นตำแหน่ง
6. ระบบงานพัฒนาและฝึกอบรมบุคลากร เป็นระบบที่ช่วยในการวางแผนการพัฒนาบุคลากร
7. ระบบงานสวัสดิการต่าง ๆ เพื่อช่วยในการจัดเก็บบันทึก และบริหารงานข้อมูลเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการ เช่น ค่ารักษาพยาบาล เงินกู้ การเบิกวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ เป็นต้น
8. ระบบสรรหาบุคลากร เป็นระบบที่บันทึกข้อมูลการสมัครงานจากการสร้างแบบฟอร์ม การทดสอบและแบบฟอร์มสำหรับการสัมภาษณ์งาน โดยสามารถโอนข้อมูลเข้าสู่ระบบรวมได้อัตโนมัติ

ทั้งนี้ ปัจจัยหลักที่ทำให้การพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นไปอย่างต่อเนื่อง ได้แก่ การเปลี่ยนแปลงกระบวนการบริหาร และการปฏิบัติงานซึ่งระบบเดิมไม่สามารถให้ข้อมูลหรือทำงานได้ตามความต้องการ มีการดำเนินงานหลายขั้นตอน มีความยุ่งยากในการนำข้อมูลมาจัดทำสรุปสำหรับการติดตามผลการปฏิบัติงานโดยรวมขององค์กร และไม่สามารถสนับสนุนข้อมูลให้กับผู้บริหารได้รวมถึงการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี และการปรับองค์กร

กรอบแนวคิดการวิจัย

จากรูปแบบการประเมินแบบ CIPP Model ข้างต้นได้ประยุกต์จาก Daniel L. Stufflebeam (2003) โดยมุ่งเน้นในส่วนของการประเมินกระบวนการ (Process Evaluation) เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางในการประเมินกระบวนการข้อกำหนดตำแหน่งทางวิชาการของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่



ภาพที่ 2 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การประเมินกระบวนการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เป็นการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ โดยผู้ศึกษาได้ออกแบบเพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวิจัยโดยมีขั้นตอนการศึกษาเพื่อเป็นแนวทางในการพิจารณาศึกษา และรวบรวมข้อมูลเพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกมาใช้ประกอบในการวิเคราะห์หาคำถามและวัตถุประสงค์การวิจัยที่ได้กำหนดไว้

ประชากร ผู้ให้ข้อมูลหลัก และเกณฑ์ในการคัดเลือกผู้ให้ข้อมูล

ในการวิจัยนี้ผู้ศึกษาเลือกศึกษากลุ่มประชากรในมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ โดยกลุ่มที่ต้องการศึกษาประกอบด้วย อาจารย์ที่ผ่านการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการในกลุ่มสาขาวิชามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ สาขาวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี และสาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ จำนวน 6 คน เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการจากส่วนงานละ 1 คน จำนวน 6 ส่วนงาน ผู้บริหารด้านยุทธศาสตร์ จำนวน 2 คน และเจ้าหน้าที่ระดับมหาวิทยาลัยที่รับผิดชอบการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการของคณาจารย์ (งานกำหนดและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง กองบริหารงานบุคคล) จำนวน 2 คน

ทั้งนี้ ผู้ศึกษาใช้วิธีการคัดเลือกแบบเจาะจง (Purposive Selection) คือ การสุ่มตัวอย่างโดยใช้ดุลยพินิจของผู้ศึกษาในการกำหนดประชากร (สินธวะรา คามดิษฐ์ และคณะ, 2556) ซึ่งการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ได้กำหนดกลุ่มประชากรที่จะเป็นผู้ให้ข้อมูล จำนวนที่ทำการเลือก และเกณฑ์การคัดเลือกผู้ให้ข้อมูลหลักในแต่ละกลุ่ม

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เป็นการสัมภาษณ์เป็นเครื่องมือที่ผู้ศึกษาได้กำหนดแบบสัมภาษณ์กึ่งมีโครงสร้าง (Semi-structure Interview Form) คือ การสัมภาษณ์ที่มีลักษณะการสัมภาษณ์ที่อยู่ระหว่างการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างกับการสัมภาษณ์แบบไร้โครงสร้าง จึงมีรูปแบบที่ไม่แน่นอน แต่จะมีลักษณะผสมผสานระหว่างโครงสร้างข้อคำถามและการกำหนดประเด็นคำถามไว้ล่วงหน้า (วาสิตา บุญสาธิต, 2563) ทั้งนี้ ผู้ศึกษาอาจไม่ต้องทราบเหตุผลหรือข้อเท็จจริงในเรื่องหนึ่งเรื่องใดในทุกขั้นตอน แต่เลือกสัมภาษณ์ในสิ่งที่ต้องการ (สุภางค์ จันทวานิช, 2563) และผู้ศึกษาใช้การสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้างสำหรับการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก ประกอบด้วยประเด็นคำถาม 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 กระบวนการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ในระดับอาจารย์ส่วนงานและมหาวิทยาลัย

ส่วนที่ 2 ประเด็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพของการดำเนินการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ การควบคุมกำกับ ติดตามกระบวนการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ

ส่วนที่ 3 แนวทางการส่งเสริมกระบวนการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการที่สอดคล้องกับเป้าหมายของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่

แนวทางการเก็บรวบรวมข้อมูล

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล การศึกษาในครั้งนี้ผู้ศึกษาได้กำหนดวิธีการศึกษาโดยการใช้วิธีการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In - depth Interview) โดยการสัมภาษณ์แบบกึ่งมีโครงสร้าง (Semi - structure interview) ในรูปแบบการสัมภาษณ์ที่เป็นทางการ (Formal Interview) และไม่เป็นทางการ (Informal Interview) โดยกำหนดโครงสร้างของประเด็นคำถามที่ต้องการจะศึกษาไว้ล่วงหน้าเป็นลักษณะคำถามแบบปลายเปิด (Open - ended Questions) เพื่อใช้ในการตั้งคำถามที่อยู่ในขอบเขตของประเด็นที่ต้องการ และสามารถซักถามข้อมูลเพิ่มเติมในประเด็นอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องได้ในระหว่างการพูดคุยสนทนาเพื่อให้ได้ข้อมูล และรายละเอียดมากขึ้น อีกทั้งสามารถนำมาใช้วิเคราะห์ได้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลในการศึกษาครั้งนี้ มีการดำเนินการโดย 1) การวิเคราะห์เนื้อหา โดยสรุปจากข้อมูลที่ได้ทำการการศึกษาจากแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาหาข้อสรุป และนำมาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ตามกรอบแนวคิดการวิจัยที่ได้กำหนดไว้ 2) การวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้รับจากการสัมภาษณ์ในแต่ละประเด็นแล้วนำมาวิเคราะห์ สังเคราะห์เป็นภาพรวม เพื่อทำการสรุปตามประเด็นการศึกษาที่ได้กำหนดตามคำถาม และวัตถุประสงค์ของการวิจัยในแต่ละข้อและนำมาข้อมูลทั้งหมดมาวิเคราะห์กับแนวคิดทฤษฎีที่กำหนดไว้ในกรอบการศึกษาเพื่อแสวงหาองค์ความรู้ใหม่ที่ได้รับจากการศึกษาวิจัย

ผลการวิจัย

ส่วนที่ 1 ประเด็นเกี่ยวกับกระบวนการข้อกำหนดตำแหน่งทางวิชาการของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ในระดับอาจารย์ ส่วนงาน (คณะ) และมหาวิทยาลัย จากการสัมภาษณ์เกี่ยวกับการดำเนินการข้อกำหนดตำแหน่งทางวิชาการของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ดังคำสัมภาษณ์ของบุคลากรสายวิชาการประเภทอาจารย์

“การเตรียมตัวการข้อกำหนดตำแหน่งทางวิชาการมีปัญหาในส่วนของ การจัดเตรียมเอกสารประกอบการสอน เนื่องจาก ในรายวิชาหนึ่งมีผู้สอนหลายคน จึงต้องจัดเตรียมเอกสารหลายกระบวนการวิชาเพื่อให้จำนวนชั่วโมงครบตามที่กำหนด ตลอดจนภาระหน้าที่ที่อาจมีปริมาณมากทำให้มีเวลาในการข้อกำหนดตำแหน่งน้อย และอาจไม่เพียงพอในการจัดเตรียมเอกสารเพื่อแก้ไขเอกสาร และการยื่นข้อกำหนดตำแหน่ง ในส่วนของ การจัดเตรียมผลงานประเภทหนังสือที่ไม่มีผู้เชี่ยวชาญมาให้คำแนะนำแนวทางในการจัดทำหนังสือที่ถูกต้อง รวมถึงความไม่เข้าใจในกระบวนการข้อกำหนดตำแหน่งเมื่อเข้าสู่กระบวนการของระดับมหาวิทยาลัย ถึงแม้ว่าจะมีระบบการขอตำแหน่งทางวิชาการที่สามารถรับทราบถึงกระบวนการได้ว่าอยู่ในขั้นตอนใด แต่ไม่มีคำอธิบายที่ทำให้เข้าใจ และลดความกังวลในการรอคอยผลการขอตำแหน่ง ทำให้รู้สึกว่าการขอตำแหน่งมีความยุ่งยาก และล่าช้า หากมีการปรับปรุงระบบให้มีการแสดงรายละเอียดในแต่ละขั้นตอนให้มีความชัดเจน และระยะเวลาของแต่ละกระบวนการให้ชัดเจนขึ้น จะสามารถลดความกังวลและลดการสอบถามไปยังเจ้าหน้าที่ได้มากขึ้น อีกทั้ง การทำให้ระบบการขอตำแหน่งทางวิชาการมีความพร้อมด้วยข้อมูลที่เป็นปัจจุบัน และข้อมูลที่จำเป็นสำหรับการขอตำแหน่งอยู่ในแพลตฟอร์มเดียวกัน จะทำให้คณาจารย์ได้รับข้อมูลที่ถูกต้อง”

นอกจากนี้ มีองค์ประกอบเกี่ยวกับข้อบังคับที่ใช้ข้อกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ

“ความเข้าใจผิดในข้อบังคับการขอตำแหน่ง ทำให้การยื่นข้อกำหนดตำแหน่งล่าช้าในการจัดเตรียมผลงานทางวิชาการให้เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด และความไม่มั่นใจเกี่ยวกับรูปแบบของผลงานทางวิชาการที่กำหนด รวมถึงแนวปฏิบัติในการขอตำแหน่งที่อยู่นอกเหนือจากที่ระบุในข้อบังคับที่ไม่ได้เผยแพร่ให้รับทราบโดยทั่วถึง”

แต่ปัญหาและอุปสรรคที่พบในการข้อกำหนดตำแหน่งในการปฏิบัติของเจ้าหน้าที่ระดับส่วนงาน (คณะ) พบว่า

“การสื่อสารกับคณาจารย์เกี่ยวกับขั้นตอนการยื่นข้อกำหนดตำแหน่ง เกณฑ์ที่ใช้ขอตำแหน่ง และการนับชั่วโมงการสอนให้กับคณาจารย์ยังมีความคลาดเคลื่อนด้านข้อมูลที่ถูกต้องและความเข้าใจที่ตรงกัน”

สำหรับปัญหาและอุปสรรคที่พบในกระบวนการข้อกำหนดตำแหน่งของเจ้าหน้าที่ระดับมหาวิทยาลัย พบว่า

“การตรวจสอบเอกสารการข้อกำหนดตำแหน่งต้องใช้ความละเอียดและรอบคอบ ซึ่งทำให้ใช้ระยะเวลาในกระบวนการนี้ค่อนข้างมาก การจัดเรียงเอกสารเพื่อขอตำแหน่งยังไม่เป็นมาตรฐานเดียวกันทั้งหมด และมีบางกรณีที่น่าผลงานมาใช้ขอโดยไม่เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด อาจมาจากความไม่เข้าใจในเกณฑ์ และรูปแบบของประเภทของผลงานทางวิชาการ ดังเช่น ความสับสนระหว่างบทความวิจัยและบทความทางวิชาการ การส่งผลงานมาไม่เพียงพอตามปริมาณของการกำหนดตำแหน่ง ความไม่มั่นใจในการนำผลงานที่มีมาใช้อ้างอิงตำแหน่งเป็น

ต้น นอกจากนี้ การพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่ต้องใช้ตามแนวปฏิบัติของข้าราชการ เช่น การเลือกผู้ทรงคุณวุฒิที่ไม่ตรงกับสาขาของผู้เสนอขอ มีความจำเป็นที่จะต้องปฏิบัติตามมาตรฐานกลาง จะต้องนำเสนอให้ส่วนกลางรับรองก่อนที่จะดำเนินการในขั้นตอนต่อไปในการส่งเอกสารให้ผู้ทรงคุณวุฒิประเมิน ซึ่งมีระยะเวลาของกระบวนการดังกล่าวค่อนข้างนาน และการควบคุมระยะเวลาของการประเมินที่ไม่อาจควบคุมได้ทุกกรณี”

สำหรับมุมมองของผู้บริหารเห็นว่า “มหาวิทยาลัยยังไม่สามารถกำหนดระยะเวลาของแต่ละขั้นตอนกระบวนการขอ กำหนดตำแหน่งให้มีความเหมาะสมและชัดเจนได้ จะมีวิธีการอย่างไรเพื่อลดการโทรสอบถามจากผู้ขอตำแหน่ง ควรกำหนดระยะเวลาให้ชัดเจนตั้งแต่กระบวนการแรกจนถึงกระบวนการสุดท้าย นอกจากนี้ความเข้าใจในกระบวนการขอตำแหน่ง ส่วนกลางจะต้องทำความเข้าใจกับส่วนงานให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกันทั้งในเรื่องของเกณฑ์ในรายละเอียดต่าง ๆ ที่ต้องทำความเข้าใจให้ตรงกัน รวมถึงการจัดเตรียมผลงานทางวิชาการ”

สรุปได้ว่า ปัญหาและอุปสรรคในการขอ กำหนดตำแหน่งทางวิชาการของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ นั้นเกิดได้จาก 2 ด้าน คือ 1) ปัญหาภายใน อันประกอบไปด้วย ผู้ปฏิบัติงาน และคณาจารย์ขาดความเข้าใจที่ถูกต้องในเรื่องของผลงาน กระบวนการ และกฎระเบียบในการเสนอขอตำแหน่ง และขาดการสื่อสารที่ตรงกัน ตลอดจนมาตรฐานของขั้นตอนและเอกสารที่ใช้ในการขอ กำหนดตำแหน่งทางวิชาการของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ จึงทำให้เกิดความล่าช้าในการขอ กำหนดตำแหน่งทางวิชาการ นอกจากนี้ ระยะเวลาที่ใช้ในการดำเนินการขอ กำหนดตำแหน่งทางวิชาการ บางขั้นตอนมีระยะเวลานาน ระบบที่ใช้ในการดำเนินการขอ กำหนดตำแหน่งทางวิชาการที่มีบางส่วนของกระบวนการแสดงผลในแต่ละกระบวนการยังไม่ชัดเจน และเวลาของกระบวนการขอ กำหนดตำแหน่งทางวิชาการนานเกินไป ตลอดจนระบบที่ใช้ไม่มีการปรับความคืบหน้าของกระบวนการ ทำให้ผู้ขอ กำหนดตำแหน่งทางวิชาการเกิดความกังวล อีกทั้ง การสื่อสารให้เข้าใจในเกณฑ์นอกจากนี้ 2) ปัญหาภายนอก อันได้แก่ ปัญหาที่เกิดจากการใช้มาตรฐานการประเมินจากการประกาศใช้จากส่วนกลางทำให้มหาวิทยาลัยไม่อาจออกข้อบังคับที่มาตรฐานต่ำกว่าส่วนกลางได้ และการปฏิบัติตามแนวปฏิบัติของระเบียบราชการที่ไม่มีความยืดหยุ่น ประกอบกับการควบคุมเวลาระยะเวลาของการประเมิน และมาตรฐานในการพิจารณาต่างกันของผู้ทรงคุณวุฒิที่ไม่สามารถควบคุมได้ชัดเจน

ข้อเสนอเกี่ยวกับการปรับปรุงแก้ไขกระบวนการขอ กำหนดตำแหน่งทางวิชาการของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ตามคำสัมภาษณ์ของคณาจารย์ และเจ้าหน้าที่ส่วนงานมีความเห็นที่ตรงกันว่า

“ควรให้การอบรม ให้ความรู้เกี่ยวกับขั้นตอน และกระบวนการการขอ กำหนดตำแหน่งให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน รวมถึงการสื่อสารด้านข้อบังคับและรายละเอียดที่เกี่ยวข้องกับแนวปฏิบัติให้รับทราบโดยทั่วกัน อีกทั้งการนำเสนอให้ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการเข้าสู่ตำแหน่งของสายวิชาการประเภทอาจารย์ เพื่อให้มีความเข้าใจในสายอาชีพของตนเองมากขึ้น และภายในคณะควรมีการส่งเสริมให้คณาจารย์เกิดแรงจูงใจในการทำตำแหน่งวิชาการ”

สำหรับความเห็นในระดับมหาวิทยาลัย “การปรับปรุงเพื่อให้กระบวนการขอ กำหนดตำแหน่งจะต้องสร้างความเข้าใจที่ตรงกันให้กับส่วนงาน ให้เจ้าหน้าที่ส่วนงานมีความรู้ความเข้าใจที่สามารถถ่ายทอดให้ข้อมูลกับคณาจารย์ได้ สร้างเครือข่ายการขอ กำหนดตำแหน่งของส่วนงานให้มีความเข้มแข็ง อาจจัดทำ KM ร่วมกันเพื่อหาวิธีการที่เป็น

ประโยชน์ เช่น การตรวจสอบเอกสารให้มีความถูกต้องให้เป็นไปตามเกณฑ์ ประเภทของผลงาน และเอกสารที่เกี่ยวข้องให้มีความครบพร้อมสมบูรณ์ เพื่อให้การตรวจสอบในระดับมหาวิทยาลัยเป็นไปอย่างรวดเร็วมากขึ้น เพื่อลดขั้นตอนการตรวจเอกสารซ้ำ ทั้งนี้ อาจต้องหาแนวทางร่วมกันระหว่างเจ้าหน้าที่ระดับมหาวิทยาลัยและเจ้าหน้าที่ระดับส่วนงาน”

สรุปได้ว่า การปรับปรุงกระบวนการข้อกำหนดตำแหน่งนั้นบุคลากรสายวิชาการ ควรได้รับการพัฒนาในเรื่องของการสร้างแรงจูงใจและให้ความรู้แก่บุคลากรที่ยังดำรงตำแหน่งอาจารย์ และมีความจำเป็นที่จะต้องเขาสู่อำนาจทางวิชาการให้มีความเข้าใจในวิชาชีพ รวมถึงการให้ข้อมูลที่ถูกต้อง ชัดเจน และมีความกระชับ ทั้งข้อมูลเกี่ยวกับข้อบังคับ หลักเกณฑ์วิธีการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ แนวทางการจัดทำเอกสารประกอบการสอน การกำหนดสาขาวิชาในการกำหนดตำแหน่ง การจัดเตรียมรูปแบบเพื่อจัดส่งมหาวิทยาลัย และควรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้สำหรับผู้ที่ผ่านการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งเพื่อให้ข้อเสนอแนะ คำแนะนำ ขอควรระวัง และการเตรียมตัวในการเสนอขอ นอกจากนี้ กระบวนการในระดับมหาวิทยาลัยควรมีการหารือร่วมกับเจ้าหน้าที่ส่วนงานเพื่อหาแนวทาง และวิธีการที่จะเป็นประโยชน์ต่อการขอตำแหน่งทางวิชาการของคณาจารย์

ส่วนที่ 2 ประเด็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพของการดำเนินการข้อกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ การควบคุมกำกับ ติดตามกระบวนการข้อกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ ตามคำสัมภาษณ์ของคณาจารย์ และเจ้าหน้าที่ส่วนงานมีความเห็นว่า

“การควบคุม กำกับ ติดตามของเจ้าหน้าที่กองบริหารงานบุคคลให้การดูแลและในเคลสที่รับผิดชอบดี แต่ในการอัปเดตสถานะความคืบหน้าของกระบวนการในระบบ บางครั้งไม่เป็นปัจจุบัน ทำให้ต้องโทรมาสอบถามที่คณะ/โทรตรงไปที่กองบริหารงานบุคคลเพื่อสอบถามความคืบหน้า ซึ่งระบบการข้อกำหนดตำแหน่งทางวิชาการใน CMU MIS ถือเป็นการช่วยอำนวยความสะดวกแก่คณาจารย์และเจ้าหน้าที่เป็นอย่างมาก ในส่วนนี้จึงมองว่าหากมีการอัปเดตสถานะที่เป็นปัจจุบันอยู่เสมอและมีรายละเอียดของแต่ละขั้นตอนชัดเจนกว่านี้จะสามารถลดความกังวลให้กับผู้ขอได้ สำหรับความรวดเร็วในแต่ละกระบวนการ มีบางขั้นตอนที่มีการดำเนินการค่อนข้างช้า เช่น การตรวจสอบเอกสาร การหาบทามผู้ทรงคุณวุฒิ การติดตามผลประเมิน เป็นต้น จึงอยากให้มีการกำหนดขอบเขตระยะเวลาของแต่ละขั้นตอนให้ชัดเจน”

ประสิทธิภาพของการดำเนินการในกระบวนการขอตำแหน่งทางวิชาการในระดับมหาวิทยาลัย พบว่า “การเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการที่ผ่านมาก จากข้อมูลสถิติการข้อกำหนดตำแหน่งในปี 2561 พบว่ามีจำนวนผู้ขอตำแหน่งเข้ามาจำนวนมาก เนื่องจาก ปัจจัยภายนอกของการประกาศใช้ข้อบังคับฉบับใหม่ที่จะมีผลบังคับ ทำให้จำนวนผู้เสนอขอเข้ามาเป็นจำนวนมาก และพบว่ามีบางส่วนที่การส่งเอกสารเข้ามาไม่ครบและไม่เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด จึงทำให้ต้องมีการตรวจสอบเอกสารโดยละเอียดซึ่งทำให้ใช้เวลาในส่วนนี้ค่อนข้างมาก ที่ทำให้กระบวนการอื่นล่าช้าลงไป ถึงแม้ว่าจะมีจำนวนผู้ขอที่เข้ามาจำนวนมากในปีนั้น ๆ แต่สามารถดำเนินการให้มีจำนวนผู้ขอตำแหน่งที่ผ่านกระบวนการได้อย่างเสร็จสิ้นในจำนวนที่ใกล้เคียงกับผู้เสนอขอ นอกจากนี้ การติดตาม

ผลประเมินจากผู้ทรงคุณวุฒิในบางรายไม่อาจควบคุมให้อยู่ภายในกำหนดเวลาได้ และการรอคอยผลการประเมินฉบับจริงที่มีระยะเวลารอคอยนาน จึงได้มีการปรับเปลี่ยนรูปแบบการทาบถาม การส่งเอกสาร และการส่งผลประเมินกับผู้ทรงคุณวุฒิบางท่านที่มีความทันสมัยต่อการใช้เทคโนโลยี โดยเพิ่มช่องทางในการส่งและรับเอกสารผ่านทางอีเมล จึงทำให้เกิดความรวดเร็วมากยิ่งขึ้น”

นอกจากนี้ มีข้อมูลสถิติการขอตำแหน่งในช่วงระยะเวลาตั้งแต่ ปี 2560 – 2565 ดังนี้

ตารางที่ 1 ตารางแสดงผลการดำเนินการขอตำแหน่งทางวิชาการปี 2560 – 2565

ปี	จำนวนผู้เสนอขอ	จำนวนที่ดำเนินการแล้ว (ผ่าน/ไม่ผ่าน)	ระยะเวลาเฉลี่ยจนเสร็จสิ้น กระบวนการ
2560	193	150	
2561	372	245	18
2562	89	231	9
2563	165	214	8
2564	205	198	8
2565	207	188	8

ที่มา : ข้อมูลการจากสัมภาษณ์เจ้าหน้าที่ระดับมหาวิทยาลัย (กองบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยเชียงใหม่)

จากข้อมูลที่แสดงตามตารางข้างต้นจะเห็นว่าในปี 2561 มีผู้เสนอขอจำนวนมากเนื่องจากอยู่ในระยะเวลาก่อนการออกข้อบังคับฉบับใหม่ สำหรับจำนวนที่ผ่าน/ไม่ผ่าน ในการขอตำแหน่งมีทั้งจำนวนที่สะสมจากปีก่อนหน้าและจำนวนที่ขอ ณ ปีนั้น ๆ รวมกัน จึงทำให้ระยะเวลาเฉลี่ยของกระบวนการที่ค้ำนานมาจึงมาจากการเสนอขอของปีก่อนหน้าด้วย ซึ่งเกิดจากการควบคุมที่ยังไม่เป็นระบบ และการนำระบบเข้ามาใช้กับกระบวนการขอตำแหน่งเริ่มใช้อย่างจริงจังในปี 2561 เช่นกัน แต่หากนับระยะเวลาการขอตำแหน่งตั้งแต่เริ่มแรกจนถึงการได้รับผลประเมินครบ ในผู้ขอบางรายมีระยะเวลาเพียง 4 เดือน นอกจากนี้ มีในบางกรณีที่มีการขอตำแหน่งตั้งแต่เริ่มแรกจนถึงการได้รับแก้ไขหนังสือ/ตำรา และการทบทวนผลการประเมิน จึงทำให้ระยะเวลาขอการขอตำแหน่งมีระยะเวลายาวนานขึ้น

สรุปได้ว่า การควบคุม กำกับ และติดตามการขอตำแหน่งจะต้องมีการปรับปรุงการควบคุมระยะเวลาของกระบวนการขอตำแหน่งในแต่ละขั้นตอนให้มีความชัดเจนมากขึ้น รวมถึงการติดตามกระบวนการให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน อีกทั้ง การปรับปรุงวิธีการในบางขั้นตอนที่สามารถนำเทคโนโลยีเข้ามาช่วยให้เกิดการบริหารจัดการที่ดีขึ้น และการลดขั้น/ปรับในบางขั้นตอนให้สั้นลง เช่น การตรวจสอบเอกสารเบื้องต้นจากระบบ การทาบถามและส่งเอกสารให้ผู้ทรงคุณวุฒิก่อนการนำเข้ารับรองการทาบถามผู้ทรงคุณวุฒิ เป็นต้น

ส่วนที่ 3 แนวทางการส่งเสริมกระบวนการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการที่สอดคล้องกับเป้าหมายของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ รวบรวมจากความเห็นทั้งคณาจารย์ เจ้าหน้าที่ส่วนงาน และผู้บริหาร สรุปได้ว่า

(1) การขอกำหนดตำแหน่งจะต้องสร้างความเข้าใจให้กับคณาจารย์ ไม่ว่าจะเป็นความก้าวหน้าในสายงาน หรือจะเป็นเกณฑ์การขอตำแหน่ง ที่ควรต้องมีการจัดอบรม/การบรรยาย การจัดอบรมเชิงปฏิบัติการในการสร้างความเข้าใจในระดับมหาวิทยาลัยและส่วนงานเพื่อสร้างเครือข่ายการทำงานร่วมกันเพื่อหาแนวทางที่เป็นประโยชน์ หรือส่วนงานอาจมีอาจารย์ที่เลี้ยงเป็นผู้ให้ข้อเสนอแนะในการขอตำแหน่งทางวิชาการ เช่น แนวทางในการจัดทำผลงานทางวิชาการ การสร้างแรงจูงใจในการขอตำแหน่งไม่ให้เกิดความรู้สึกกลัวหรือความวิตกกังวลกับการขอตำแหน่งทางวิชาการ

(2) การสร้างแรงจูงใจและการสนับสนุนที่ดีในการขอตำแหน่งทางวิชาการ ทั้งในด้านการสนับสนุนการทำผลงาน และการส่งเสริมทางวิชาการ ซึ่งผลงานทางวิชาการที่สร้างสรรค์ขึ้นจะเกิดประโยชน์ต่อวงวิชาการ และจำนวนผลงานที่ได้รับการตีพิมพ์ในวารสารชั้นนำ การได้รับการอ้างอิง จะเป็นตัวชี้วัดที่แสดงศักยภาพทางด้านวิชาการของมหาวิทยาลัย

(3) การกำหนดให้จัดทำผลงานทางวิชาการของคณาจารย์ควรกำหนดทิศทางให้มีความชัดเจนหรือมีความหลากหลายทางสาขาวิชา โดยคำนึงถึงการก่อให้เกิดประโยชน์ในวงกว้าง และมหาวิทยาลัยจะต้องทบทวนกระบวนการทำงานเพื่อให้คณาจารย์สามารถสามารถเติบโตทางสายวิชาการได้อย่างรวดเร็ว รวมถึงวิธีการที่ให้คณาจารย์สามารถปรับตัวตามสายวิชาชีพของตนเองโดยกระบวนการพัฒนาบุคลากร และบุคลากรจะต้องได้รับการส่งเสริมให้เกิด High performance workforce โดยให้ความสำคัญกับการสนับสนุนในแต่ละขั้นตอน แต่ปัจจุบันยังไม่มีกระบวนการส่งเสริมอย่างจริงจัง จึงควรมีการจัดอบรมการเข้าสู่ตำแหน่ง การให้ทุนสนับสนุนการทำงานวิจัย โดยที่งานวิจัยนั้นจะถูกพัฒนา และต่อยอดไปสู่การขอตำแหน่ง รวมถึงการเปลี่ยนตำแหน่งจากผู้ช่วยศาสตราจารย์เพื่อเข้าสู่การเป็นตำแหน่งรองศาสตราจารย์จะต้องมีส่วนประกอบที่สามารถเติมเต็มให้การทำงานวิจัยให้มีคุณภาพ

(4) มหาวิทยาลัยจะต้องกำหนดกระบวนการกลางเพื่อให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน มหาวิทยาลัยจะต้องทบทวนมาตรฐานการกำหนดตำแหน่งให้ชัดเจน เช่น การกำหนดว่าการดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ จะต้องทำผลงานทางวิชาการจำนวนเท่าไรในหนึ่งปี รวมถึงการทบทวนกระบวนการถึงความจำเป็นที่ต้องทำมีการปฏิบัติตามกติกากลางหรือไม่ สามารถออกระเบียบโดยมหาวิทยาลัยได้หรือไม่ อาจจะต้องมีการถอดบทเรียนจากสถาบันการอุดมศึกษาอื่น ๆ

สรุปและข้อเสนอแนะ

สรุปผลการวิจัย

จากการประเมินกระบวนการขอตำแหน่งทางวิชาการโดยการสัมภาษณ์จากผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการขอตำแหน่งทางวิชาการพบว่า กระบวนการขอตำแหน่งมีปัญหาที่สร้างความไม่เข้าใจในข้อบังคับ เกณฑ์ที่บังคับใช้ การปรับเปลี่ยนเกณฑ์บ่อยครั้งในช่วงหลายที่ที่ผ่านมา ทำให้เกิดการปรับตัวในหลายส่วนเพื่อทำความเข้าใจกับระเบียบและแนวปฏิบัติที่ส่วนกลางบังคับใช้ สำหรับการกระบวนการขอตำแหน่งที่มีหลายขั้นตอนและยังไม่ได้มีการกำหนดขอบเขตระยะเวลาของแต่ละขั้นตอนให้มีความชัดเจน ทำให้การควบคุมกระบวนการไม่เป็นไปตามระยะเวลาที่เหมาะสม ที่ส่งผลให้การขอตำแหน่งล่าช้าไป และปัจจัยภายนอกอื่นที่ประกอบกันในการติดตามผลประเมิน ทั้งนี้ สามารถกำหนดแนวทางในการพัฒนาเพื่อส่งเสริมในกระบวนการขอตำแหน่งทางวิชาการให้ดีขึ้น ดังนี้

- (1) ผู้ขอตำแหน่งทางวิชาการควรได้รับทราบขั้นตอน และวิธีการขอตำแหน่งที่ชัดเจน รวมถึงเอกสาร และผลงานทางวิชาการที่นำมาใช้ในการขอตำแหน่งทางวิชาการ
- (2) พิจารณาการคัดเลือกผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อพิจารณาการขอตำแหน่งทางวิชาการอย่างมีมาตรฐานมากขึ้น
- (3) เจ้าหน้าที่ผู้ประสานงานด้านการขอตำแหน่งทางวิชาการแต่ละคณะควรได้รับการฝึกอบรมโดยมีส่วนกลางให้การช่วยเหลือและสนับสนุน เพื่อให้มีความรู้ความสามารถที่จะช่วยทำให้กระบวนการขอตำแหน่งทางวิชาการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น
- (4) ระบบการขอตำแหน่งทางวิชาการ ควรได้รับการปรับความก้าวหน้าให้เป็นปัจจุบันตามความก้าวหน้าจริง เพื่อลดความกังวลของผู้ขอตำแหน่ง
- (5) ควรมีการพัฒนากระบวนการขอตำแหน่งให้ผู้ทรงคุณวุฒิสามารถประเมินผลงานทางวิชาการในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์ เพื่อลดขั้นตอนในการจัดส่งเอกสาร และลดขั้นตอนการติดต่อที่ซับซ้อนของผู้ทรงคุณวุฒิ
- (6) ปรับปรุงระบบการขอตำแหน่งทางวิชาการในส่วนของการขอตำแหน่งให้มีการแสดงผลที่รายละเอียดที่ชัดเจนเพื่อให้ผู้ขอตำแหน่งทางวิชาการและเจ้าหน้าที่ ได้รับทราบกระบวนการที่ชัดเจนขึ้น
- (7) แต่ละคณะควรผลักดัน และสร้างแรงจูงใจในการให้บสนับสนุนการขอตำแหน่งทางวิชาการมากขึ้น
- (8) สภามหาวิทยาลัยเชียงใหม่อาจพิจารณาแนวทางการขอตำแหน่งทางวิชาการให้เป็นมาตรฐาน และทบทวนกำหนดมาตรฐานการกำหนดตำแหน่งทางวิชาการให้ชัดเจน เนื่องจากปัจจุบันยังยึดการกำหนดตำแหน่งตามระบบราชการ ซึ่งอาจไม่สอดคล้องกับตำแหน่งและหน้าที่ของบุคลากรในมหาวิทยาลัย อาจกำหนด

อภิปรายผลการวิจัย

ผลจากการศึกษาโดยการสัมภาษณ์คณาจารย์ เจ้าหน้าที่ส่วนงาน ผู้บริการ และเจ้าหน้าที่ระดับมหาวิทยาลัย พบว่าปัญหาและอุปสรรคในการขอตำแหน่งทางด้านวิชาการนั้นมีความเกี่ยวข้องกับระยะเวลา ตลอดจนภาระหน้าที่ที่อาจมีปริมาณมาก อีกทั้งขั้นตอนที่ใช้ในการขอตำแหน่งทางด้านวิชาการนั้นมีความยุ่งยาก ซับซ้อน และไม่ชัดเจน รวมถึงขาดการรับรู้เกี่ยวกับข้อบังคับอย่างถูกต้องและความเข้าใจในกระบวนการขอตำแหน่งทางวิชาการ นอกจากนี้ ปัญหาจากปัจจัยภายนอกอันได้แก่ ปัญหาที่เกิดจากการใช้มาตรฐานการประเมินจากการประกาศใช้จากส่วนกลางทำให้มหาวิทยาลัยไม่อาจออกข้อบังคับที่มาตรฐานต่ำกว่าส่วนกลางได้ ประกอบกับมาตรฐานในการพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิที่แตกต่างกัน และการควบคุมเวลาการประเมินของผู้ทรงคุณวุฒิยังไม่เป็นมาตรฐาน สอดคล้องกับจิตราภา กุณทลบุตร และคณะ (2562) ได้ศึกษาเรื่องการศึกษปัญหาอุปสรรค และแนวทางการพัฒนาอาจารย์เข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร พบว่า อาจารย์ส่วนใหญ่มีปัญหาด้านการไม่เข้าใจกฎ ระเบียบ และเกณฑ์ต่าง ๆ ปัญหาเรื่องแรงจูงใจ ปัญหาจากการบริหารงานคณะและมหาวิทยาลัย ได้แก่ ปัญหาด้านการบริหาร กำลังคนที่ขาดบุคลากรตรงสาขา ปัญหาเรื่องการประสานงานระหว่างหลักสูตร และปัญหาที่เกี่ยวกับมหาวิทยาลัย คือ ปัญหาด้านธรรมาภิบาล ปัญหาด้านการสนับสนุนบุคลากรในการเข้าสู่ตำแหน่งวิชาการที่ยังไม่ดีพอโดยสอดคล้องกับแสงทอง ศรีประภา (2561) ได้ศึกษาเรื่อง ปัญหา อุปสรรคต่อการขอตำแหน่งทางวิชาการ คณาจารย์มหาวิทยาลัยขอนแก่น พบว่า ปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวข้องกับการเตรียมตัวของผู้ขอตำแหน่งทางวิชาการที่ขาดการวางแผนขาดการศึกษาขั้นตอนการขอตำแหน่งทางวิชาการ ขาดการปรึกษาหารือจากผู้ที่เคยขอตำแหน่งทางวิชาการผ่านมาแล้วเพื่อให้คำแนะนำในการจัดทำผลงานทางวิชาการ และเอกสารที่เกี่ยวข้อง และมีการจัดเตรียมเอกสารสำหรับการเสนอขอตำแหน่งที่ไม่เป็นระบบ นอกจากนี้ ในระดับมหาวิทยาลัยจะต้องมีการกำหนดระยะเวลาในแต่ละขั้นตอนของกระบวนการขอตำแหน่งทางวิชาการให้มีความชัดเจนและเหมาะสม รวมถึงส่วนกลางมหาวิทยาลัยควรจัดทำแนวปฏิบัติ วิธีการจัดเตรียมเอกสาร หรือการจัดทำเอกสารเกี่ยวกับข้อบังคับให้มีความเข้าใจง่าย ดังผลการวิจัยของ โสภณ เจริญ (2553) พบว่า ปัจจัยที่ส่งเสริมการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ มหาวิทยาลัยต้องมีการให้ความรู้เกี่ยวกับกฎ ระเบียบและกระบวนการในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ มีอาจารย์อาวุโสสำหรับเป็นที่ปรึกษา แนะนำและช่วยเหลือในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ และมีหน่วยงานบริการให้คำปรึกษา แนะนำและช่วยเหลือในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ ดังนั้น มหาวิทยาลัยจะต้องยกระดับการขับเคลื่อนด้วยข้อมูล เพื่อให้คณาจารย์ และเจ้าหน้าที่ผู้ประสานงานในแต่ละส่วนงานได้มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับกระบวนการขอตำแหน่งทางวิชาการที่มีความชัดเจนยิ่งขึ้น อีกทั้งมีความสอดคล้องกับแนวคิดการประเมินของ Daniel L. Stufflebeam (2003) ในส่วนของการประเมินกระบวนการ (Process Evaluation) โดยวิธีการดำเนินการพบว่าข้อมูลที่ได้รับจากการสัมภาษณ์ เป็นข้อคิดเห็น และข้อเสนอแนะที่สำคัญในการตัดสินใจเพื่อนำมาปรับปรุงกระบวนการที่ส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพต่อกระบวนการขอตำแหน่งทางวิชาการมากขึ้น

โดยมองเห็นว่ากระบวนการที่สามารถละเว้นได้เป็นส่วนของการตรวจสอบเอกสารของเจ้าหน้าที่ระดับมหาวิทยาลัย ในกรณีนี้ มหาวิทยาลัยจะต้องสร้างความเข้าใจร่วมกับส่วนงานให้เกิดความเข้าใจในข้อบังคับ แนวปฏิบัติ วิธีการขอตำแหน่ง รูปแบบของผลงานทางวิชาการตามเกณฑ์ เอกสารที่ใช้ประกอบการขอตำแหน่ง เอกสารการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ และเอกสารอื่น ๆ ที่ใช้ประกอบการขอตำแหน่งให้มีความถูกต้อง หากส่วนงานและคณาจารย์สามารถดำเนินการจัดเตรียมเอกสารให้มีความถูกต้องและมีความสมบูรณ์จะทำให้การตรวจสอบเอกสารเป็นไปด้วยความรวดเร็วมากขึ้น และอาจสามารถลดขั้นตอนของการตรวจสอบเอกสารอีกครั้งได้ นอกจากนี้ การนำเทคโนโลยีมาช่วยในการส่งเอกสารและรับเอกสารผลการประเมินจากผู้ทรงคุณวุฒิ สามารถลดการใช้ทรัพยากรและลดระยะเวลาการรอคอยการส่งเอกสารผลการประเมินจากระบบขนส่งโดยไปรษณีย์ได้

นอกจากนี้ การบริหารจัดการองค์กรที่เป็นส่วนหนึ่งของการขับเคลื่อนให้แต่ละส่วนงานสามารถดำเนินงานได้ตามเป้าหมาย ซึ่งยุทธศาสตร์ที่ 6 การบริหารจัดการองค์กรเพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศ ประกอบด้วยแผนการดำเนินงานสำคัญ คือ 1) มหาวิทยาลัยยืดหยุ่นและคล่องตัว ประสิทธิภาพสูง 2) มหาวิทยาลัยอัจฉริยะที่ขับเคลื่อนด้วยข้อมูล และ 3) บุคลากรที่พร้อมเรียนรู้และสร้างนวัตกรรม ซึ่งจะสามารถบรรลุเป้าหมายได้จะต้องการทบทวนและปรับบทบาทหน้าที่ของส่วนงานภายในมหาวิทยาลัย โดยปรับปรุงรูปแบบการทำงาน เพื่อให้สอดคล้องกับทิศทางการบริหารมหาวิทยาลัย โดยการส่งเสริมกระบวนการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการในระดับมหาวิทยาลัยควรต้องสร้างเครือข่ายการทำงานที่เข้มแข็งให้เจ้าหน้าที่ระดับส่วนงานมีความรู้ความเข้าใจในกฎระเบียบ ข้อบังคับ และแนวปฏิบัติที่เกี่ยวข้อง รวมถึงการให้ความสำคัญในแต่ละขั้นตอน เช่น การอบรมการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ การให้ทุนสนับสนุนการทำงานวิจัยเพื่อนำไปต่อยอดการขอตำแหน่งทางวิชาการ การทบทวนมาตรฐานการกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ เป็นต้น ตลอดจนการพัฒนาบุคลากรในส่วนที่มหาวิทยาลัยจะได้รับจากการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้นของคณาจารย์ เป็นผลที่สะท้อนมาสู่เป้าหมายวิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัยจากการผลิตผลงานทางวิชาการที่มากขึ้น ซึ่งผลงานทางวิชาการใหม่ ๆ จะเกิดการสร้างองค์ความรู้ใหม่ และผลจากการทำงานวิจัยที่ส่งมอบคุณค่าสู่สังคม และการเข้าสู่การบริหารจัดการที่ดีของมหาวิทยาลัย

ข้อเสนอแนะ

1. ในระดับมหาวิทยาลัยจะต้องสร้างเครือข่ายการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการให้กับส่วนงาน และพัฒนาระบบที่ปรึกษาในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ เพื่อให้การดำเนินงานในระดับส่วนงาน และระดับมหาวิทยาลัยเป็นระบบ และมีประสิทธิภาพมากขึ้น
2. ควรมีการสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเกณฑ์ที่ใช้ขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ แนวปฏิบัติที่เกี่ยวข้อง รวมถึงรูปแบบการจัดเตรียมเอกสารให้กับคณาจารย์และเจ้าหน้าที่ส่วนงาน
3. ควรให้การส่งเสริม ผลักดัน และสร้างขวัญกำลังใจในการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการให้กับคณาจารย์
4. ลดกระบวนการทำงานที่ซ้ำซ้อนที่ส่งผลให้กระบวนการขอกำหนดตำแหน่งล่าช้า และปรับปรุงระบบ

การขอตำแหน่งทางวิชาการให้มีการบรรยายละเอียดของขั้นตอนหรือกระบวนการที่มีความชัดเจนมากขึ้น และพัฒนาระบบให้สามารถติดตามการพิจารณาผลการประเมินของผู้ทรงคุณวุฒิได้อย่างเป็นระบบ

ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยในครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษารูปแบบ และวิธีการกระบวนการขอตำแหน่งทางวิชาการจากสถาบันอุดมศึกษาที่มีบริบทใกล้เคียงกันโดยเป็นการถอดบทเรียนเพื่อเป็นแนวทางในการแก้ไขปัญหา ลดความผิดพลาดของงาน และเพื่อนำไปต่อยอดปรับปรุงพัฒนางานให้เกิดความสำเร็จ
2. ควรมีการศึกษาเกณฑ์มาตรฐานการกำหนดตำแหน่งทางวิชาการที่เป็นประโยชน์ต่อมหาวิทยาลัย

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้จะประสบความสำเร็จได้ด้วยความกรุณาของผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พนม กุนาวงค์ ที่ได้สั่งสอนและให้ความเมตตาช่วยเหลือ แนะนำและคำปรึกษาในการจัดทำงานวิจัยนี้ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

เอกสารอ้างอิง

- กองบริหารงานบุคคล สำนักงานมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. (2561). สถิติการขอตำแหน่งทางวิชาการ จิตราภา กุณทลบุตร ฉันทนา สุรัสวดี สุบัน บัวขาว สุไม บิลไบ อนันตกุล อินทรผดุง กาญจนา จินตานิล อุมภาพร ยุวชิต ศรุตานิตติวารการ และอะเคื้อ กุลประสูติติลก. (2562). การศึกษาปัญหา อุปสรรค และแนวทางการพัฒนา อาจารย์เข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร. วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.ปีที่ 10 ฉบับที่ 1 (2019): มกราคม-มิถุนายน 2562.
- รายงานกิจกรรมมหาวิทยาลัยที่ตีพิมพ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. (2564). รายงานมหาวิทยาลัยที่ดี (Good University Report). <https://planning.oou.cmu.ac.th/?cat=126>.
- วาสิตา บุญสาธ. (2563). ระเบียบวิธีวิจัยสำหรับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กร. กรุงเทพฯ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหาร ศาสตร.พิมพ์ครั้งที่ 1.
- สินธะวา คามดิษฐ์. (2556). ระเบียบวิธีการวิจัยเบื้องต้น = Introduction to research methodology. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- สุภางค์ จันทวานิช. (2563). การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยเชิงคุณภาพ. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พิมพ์ครั้งที่ 10.
- สำนักงานบริหารงานวิจัย. (2565). งานสำนักพิมพ์และงานวารสาร. <https://ora.oou.cmu.ac.th/>
- แสงทอง ศรีประภา. (2561). วิเคราะห์งานเรื่อง ปัญหา อุปสรรคต่อการขอตำแหน่งทางวิชาการ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น. ขอนแก่น คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

- โสภณ เจริญ. (2553). รูปแบบการพัฒนาอาจารย์เพื่อเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการในมหาวิทยาลัยเอกชน (ปริญญา นิพนธ์ปริญญาคุชฎีบัณฑิต). มหาวิทยาลัยรามคำแหง, กรุงเทพฯ
- Hendrickson, A.R. (2003). *Human Resource Information Systems: Backbone Technology of Contemporary Human Resources*. *Journal of Labor Research*, 24, 381-394.
- Redman, T. and Wilkinson, A. (2013). *Contemporary human resource management: text and cases (4th ed)*. Harlow: Pearson.
- Rennie, W. H. (2003). *The Role of Human Resource Management and the Human Resource Professional in the NewEconomy*.<http://upetd.up.ac.za/thesis>.
- Stufflebeam, Daniel L. (1967). *The Relevance of the CIPP Evaluation Model for Educational Accountability*. Atlantic City, N.J.
- Stufflebeam, D.L. (2003). *The CIPP Model for Evaluation*. In: Kellaghan, T., Stufflebeam, D.L. (eds) *International Handbook of Educational Evaluation*. *Kluwer International Handbooks of Education*, vol 9. (pp.31-39). Springer, Dordrecht. https://doi.org/10.1007/978-94-010-0309-4_4

การพัฒนาความร่วมมือในการจัดการอาคารสัญลักษณ์ต้นแม่น้ำเจ้าพระยา (พาสาน) จังหวัดนครสวรรค์

Collaborative Development of the Iconic Buildings of the Beginning of The Chao Phraya River (Pasan), Nakorn Sawan Province

ณัฐธิดา มอญเพชร¹

Nadtida Monpech¹

บทคัดย่อ

การศึกษาการพัฒนาความร่วมมือในการจัดการอาคารสัญลักษณ์ต้นแม่น้ำเจ้าพระยา (พาสาน) จังหวัดนครสวรรค์ มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษากระบวนการความร่วมมือในการจัดการอาคารสัญลักษณ์อาคารสัญลักษณ์ต้นแม่น้ำเจ้าพระยา (พาสาน) จังหวัดนครสวรรค์ 2) เพื่อศึกษารูปแบบความร่วมมือในการจัดการอาคารสัญลักษณ์อาคารสัญลักษณ์ต้นแม่น้ำเจ้าพระยา (พาสาน) จังหวัดนครสวรรค์ 3) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาความร่วมมือในการจัดการอาคารสัญลักษณ์ต้นแม่น้ำเจ้าพระยา (พาสาน) จังหวัดนครสวรรค์ เป็นการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ โดยใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก จำนวน 3 กลุ่ม จำนวนรวม 16 คน ประกอบด้วย 1) กลุ่มภาครัฐ ได้แก่ สำนักงานการท่องเที่ยวและกีฬาจังหวัดนครสวรรค์ ท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย สำนักงานนครสวรรค์ และเทศบาลนครนครสวรรค์ 2) กลุ่มภาคเอกชน ได้แก่ หอการค้าจังหวัดนครสวรรค์ สภาอุตสาหกรรมท่องเที่ยวจังหวัดนครสวรรค์ และสมาคมธุรกิจท่องเที่ยว โรงแรม และร้านอาหารนครสวรรค์ 3) กลุ่มภาคประชาชน ผู้วิจัยเลือกใช้การวิเคราะห์เนื้อหาจากการรวบรวมข้อมูลหัตถ์จากเอกสารที่เกี่ยวข้อง และข้อมูลปฐมภูมิจากการสัมภาษณ์ มาประกอบการวิเคราะห์ให้เป็นแหล่งท่องเที่ยวที่สำคัญและยั่งยืนต่อไป

ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยหลักสำคัญที่ทำให้ภาคส่วนต่างๆ เข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินการเกิดจากความเชื่อ และความศรัทธาที่ชาวไทยเชื้อสายจีนในการนับถือองค์เจ้าแม่กวนอิม ที่จะถูกกตั้งประดิษฐาน ณ บริเวณอาคารสัญลักษณ์ต้นแม่น้ำเจ้าพระยา (พาสาน) ทุกภาคส่วนจึงร่วมแรงร่วมใจผลักดันให้เกิดการก่อสร้างขึ้น แต่สำหรับการบริหารจัดการพาสาน จังหวัดนครสวรรค์ มีหน่วยงานหลักคือ เทศบาลนครนครสวรรค์ ทำให้ความร่วมมือในการบริหารมีไม่มากนัก ทุกคนเข้าไปมีบทบาทความร่วมมือตามอำนาจหน้าที่ รูปแบบความร่วมมือจึงเป็นลักษณะรูปแบบการบริหารจัดการบนฐานแห่งขอบเขตภาระหน้าที่ และรูปแบบความร่วมมือแบบผู้ให้และผู้รับ ดังนั้นหากจะพัฒนาให้เกิดความยั่งยืนอาจต้องจัดตั้งกลุ่มที่ชัดเจนเพื่อสร้างบทบาทให้เข้มาร่วมมือในการบริหารจัดการมากยิ่งขึ้น

คำสำคัญ: ความร่วมมือ, การพัฒนาความร่วมมือ, การบริหารจัดการ, อาคารสัญลักษณ์ต้นแม่น้ำเจ้าพระยา, พาสาน

¹ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ อีเมล nooknadtida@gmail.com

¹ Chiang Mai University, Email address : nooknadtida@gmail.com

Abstract

The study “Collaborative Development of the Iconic Buildings of the Beginning of the Chao Phraya River (Pasan), Nakorn Sawan Province” aimed to 1) To study the process of cooperation in the management of the Iconic building of the Beginning of the Chao Phraya River (Pasan), Nakorn Sawan Province 2) To study the cooperation in the management of the Iconic building of the Beginning of the Chao Phraya River (Pasan), Nakorn Sawan Province 3) To study ways to develop cooperation in the management of the Iconic building of the Beginning of the Chao Phraya River (Pasan), Nakorn Sawan Province. In terms of data collection methods for this qualitative study, the work processes were reviewed and in-depth interviews were conducted. The study included 16 participants from 3 groups consisting of consisting of 1) the government sector 2) Private Sector and 3) People sector group. The researcher chose to use the content analysis to collect secondary data from relevant documents. and primary data from interviews to be included in the analysis to be an important and sustainable tourist destination in the future

The study found that The main factor that makes various sectors Take part in the action born out of faith. and the faith that Thai people of Chinese descent in respecting Guan Yin That will be enshrined at the symbolic building at the beginning of the Chao Phraya River (Phasan) All sectors actually join forces to push for the construction. But for management NakhonSawan Province Thereis a main agency. NakhonSawan municipality makesThere is not much cooperation in management. Everyone has a role to cooperate according to their authority. The cooperation model is therefore a management model based on the scope of duties. and a form of cooperation between givers and receivers. Therefore, in order to develop sustainability, it may be necessary to form a clear group to create roles for cooperation in more management

Keyword: Collaborative, Collaborative Development, the Iconic Buildings, Chao Phraya River, Pasan

บทนำ

อุตสาหกรรมการท่องเที่ยว ถือเป็นอุตสาหกรรมที่สำคัญที่ก่อให้เกิดการขยายตัวทางเศรษฐกิจของประเทศเป็นอย่างมาก สามารถสร้างรายได้ สร้างงาน และสร้างอาชีพให้แก่ชุมชน จึงนับเป็นหนึ่งในอุตสาหกรรมหลักที่สร้างรายได้ให้กับประเทศไทยมาโดยตลอด การท่องเที่ยวจึงเป็นกลไกสำคัญที่ก่อให้เกิดการหมุนเวียนของระบบเศรษฐกิจของประเทศไทย และยังมีส่วนสำคัญในการพัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐานของการคมนาคมขนส่ง รวมถึงการค้าการลงทุนการท่องเที่ยว จึงถือว่าเป็นนโยบายสำคัญที่รัฐบาลทุกยุคทุกสมัยให้ความสำคัญ

จังหวัดนครสวรรค์ ตั้งอยู่ในเขตภาคเหนือตอนล่าง หรือภาคกลางตอนบนของประเทศไทยมีพื้นที่จำนวน 9,597.677 ตารางกิโลเมตร หรือ 5,998,548 ไร่ โดยห่างจากกรุงเทพมหานครไปทางทิศเหนือโดยทางรถยนต์เป็นระยะทาง 237 กิโลเมตร มีอาณาเขตติดต่อกับจังหวัดใกล้เคียง 8 จังหวัด ดังนี้ ทิศเหนือ ติดต่อกับ จังหวัด กำแพงเพชร และ จังหวัดพิจิตร ทิศใต้ ติดต่อกับ จังหวัดลพบุรี และจังหวัดชัยนาท ทิศตะวันออก ติดต่อกับ จังหวัด เพชรบูรณ์ และจังหวัดลพบุรี ทิศตะวันตก ติดต่อกับ จังหวัดอุทัยธานี และจังหวัดตาก (สำนักงานจังหวัด นครสวรรค์, 2565) ทั้งนี้ จังหวัดนครสวรรค์ เป็นจังหวัดจุดกำเนิดของแม่น้ำเจ้าพระยาที่เกิดจากแม่น้ำ 4 สาย ไหลมาบรรจบกันที่เขตตำบลปากน้ำโพ อำเภอเมืองนครสวรรค์ ได้แก่ แม่น้ำปิง แม่น้ำวัง แม่น้ำยม และแม่น้ำน่าน ทำให้จังหวัดนครสวรรค์ถูกขนานนามว่า “เมืองสี่แคว” แม่น้ำเจ้าพระยาเป็นแม่น้ำสายหลักของประเทศไทย ซึ่งเป็นการรวมตัวกันของแม่น้ำสายหลักจากภาคเหนือ จำนวน 2 สาย ได้แก่ แม่น้ำปิง และแม่น้ำน่าน โดยแม่น้ำปิงกับ แม่น้ำวังจะไหลมาบรรจบกันที่อำเภอบ้านตาก จังหวัดตาก รวมกันเป็นแม่น้ำปิง ซึ่งมีลักษณะเป็นสีเขียวคล้ำใส และแม่น้ำยมกับแม่น้ำน่านไหลมาบรรจบกันที่อำเภอชุมแสง จังหวัดนครสวรรค์ รวมกันเป็นแม่น้ำน่าน ซึ่งมี ลักษณะเป็นสีแดงชุนจากนั้นแม่น้ำทั้งสองสายจะค่อยๆ รวมตัว เป็นสีเขียวกันกลายเป็นแม่น้ำเจ้าพระยา ณ บริเวณ ตำบลปากน้ำโพ อำเภอเมืองนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์ โดยแม่น้ำเจ้าพระยาจะไหลผ่านจังหวัดอุทัยธานี ชัยนาท สิงห์บุรี อ่างทอง พระนครศรีอยุธยา ปทุมธานี นนทบุรี และกรุงเทพมหานคร ก่อนออกสู่อ่าวไทย ซึ่งอยู่ ระหว่างเขตตำบลท้ายบ้าน ตำบลบางปูใหม่ อำเภอเมืองสมุทรปราการ และตำบลแหลมฟ้าผ่า อำเภอพระสมุทรเจดีย์ จังหวัดสมุทรปราการ โดยมีความยาวถึง 372 กิโลเมตร และแยกออกเป็นแม่น้ำท่าจีนที่จังหวัดชัยนาท (กรม ประปานครหลวง, 2553) จะเห็นได้ว่าลักษณะทางกายภาพของแม่น้ำเจ้าพระยามีลักษณะเป็นทางยาวและมีขนาดใหญ่จากการไหลผ่านจังหวัดหลายแห่ง ทำให้เป็นจุดกำเนิดของแม่น้ำลำคลองหลายสาย ส่งผลให้ประชาชนได้รับ ประโยชน์จากการจากแม่น้ำสายนี้เป็นจำนวนมาก จึงถือได้ว่าแม่น้ำเจ้าพระยาเป็นแหล่งระบบนิเวศขนาดใหญ่ของ ประชาชนที่มีความเชื่อมโยงในแง่ของทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม และวิถีชีวิตของประชาชนที่ต้องพึ่งพาแม่น้ำ สายหลักนี้ในการทำเกษตรและการประมง รวมถึงเป็นเส้นทางการคมนาคมขนส่งสินค้าของประเทศตั้งแต่อดีต จนถึงปัจจุบัน จึงเกิดเรื่องราวทางประวัติศาสตร์และวัฒนธรรมท้องถิ่นของแต่พื้นที่ตลอดแม่น้ำสายนี้

จากลักษณะทางกายภาพของจังหวัดนครสวรรค์จะเห็นได้ว่าจังหวัดนครสวรรค์เป็นจังหวัดที่เชื่อมต่อระหว่าง ภาคกลางและภาคเหนือของประเทศไทย หรือที่เรียกว่า “ประตูสู่ภาคเหนือ” ที่เป็นเพียงเมืองทางผ่านสำหรับ

นักท่องเที่ยว หรือผู้สัญจรเท่านั้น ทำให้นักท่องเที่ยวมองข้ามเรื่องการเดินทางท่องเที่ยวภายในจังหวัดนครสวรรค์ ทั้งที่ จังหวัดนครสวรรค์เคยเป็นเมืองทางการค้ามาก่อน ด้วยเหตุนี้ เทศบาลนครนครสวรรค์จึงได้ตระหนักถึงการ พัฒนาจังหวัดนครสวรรค์ ให้เกิดการดึงดูดนักท่องเที่ยวเข้ามาท่องเที่ยวภายในจังหวัดนครสวรรค์เพื่อสร้างรายได้ ให้แก่ประชาชนต่อยอดไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน ประกอบกับการพัฒนาจังหวัดให้สอดคล้องกับ นโยบายด้านการท่องเที่ยวของภาครัฐ และแผนพัฒนา 3 ปี ของเทศบาลนครนครสวรรค์ นอกจากนี้ จังหวัด นครสวรรค์ยังเป็นต้นกำเนิดแม่น้ำเจ้าพระยาที่เป็นสัญลักษณ์ที่สำคัญของประเทศไทย และมีคุณค่าทาง ประวัติศาสตร์มาอย่างยาวนาน ด้วยโอกาสและศักยภาพที่มีทำให้เทศบาลนครสวรรค์ดำเนินการก่อสร้าง “อาคารสัญลักษณ์ต้นแม่น้ำเจ้าพระยา” ขึ้น

“อาคารสัญลักษณ์ต้นแม่น้ำเจ้าพระยา” เป็นอาคารที่สร้างบนเนื้อที่ประมาณ 3 ไร่ 48 ตารางวา ณ บริเวณปากน้ำโพ อำเภอเมืองนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์ตรงจุดกำเนิดแม่น้ำเจ้าพระยา อาคารดังกล่าวถูก ออกแบบให้มีความโค้งแล้วมาบรรจบกันที่ปลาย เหมือนการรวมตัวกันของแม่น้ำหลักจาก 4 สาย มาประสานกัน เป็นสองสายและรวมเป็นหนึ่งเดียว อาคารสัญลักษณ์ต้นแม่น้ำเจ้าพระยา หรือที่เรียกอีกชื่อว่า “พาสาน” มีที่มา จากคำว่า “ผสาน” คือ การรวมกัน การพาคนเข้าไปสานให้เกิดการผสมผสานกันระหว่าง คน สถานที่ และ สภาพแวดล้อม อาคารดังกล่าวถูกสร้างขึ้นเพื่อเป็นจุดชมวิวและสถานที่พักผ่อนหย่อนใจสัมผัสความงดงามของ แม่น้ำสองสีก่อนไหลรวมกันเป็นแม่น้ำเจ้าพระยา และล้อมรอบไปด้วยวัฒนธรรม วิถีชีวิตของประชาชนจังหวัด นครสวรรค์ของสองฟากฝั่งแม่น้ำ นอกจากนี้ ภายในอาคารสัญลักษณ์ต้นแม่น้ำเจ้าพระยามีห้องจัดนิทรรศการ ประวัติศาสตร์ วัฒนธรรม ประเพณี การท่องเที่ยวของจังหวัดนครสวรรค์ ที่ประกอบไปด้วยแสง สี เสียงแสดงถึงวิถี ชีวิตผู้คนกับสายน้ำเจ้าพระยาตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน อีกทั้ง บนพื้นที่อาคารสัญลักษณ์ต้นแม่น้ำเจ้าพระยายังมีการ ประดิษฐานองค์เจ้าแม่กวนอิม ตามความเชื่อและความศรัทธาของประชาชนจังหวัดนครสวรรค์อีกด้วย

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยได้เล็งเห็นว่า อาคารสัญลักษณ์ต้นแม่น้ำเจ้าพระยา ได้เป็นสถานที่ที่เป็น สัญลักษณ์ที่สำคัญของจังหวัดนครสวรรค์ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาเกี่ยวกับความร่วมมือในการจัดการอาคาร สัญลักษณ์ต้นแม่น้ำเจ้าพระยา (พาสาน) เพื่อให้ทราบถึงกระบวนการความร่วมมือ รูปแบบความร่วมมือ และ แนวทางการพัฒนาความร่วมมือเพื่อการพัฒนาให้อาคารสัญลักษณ์ต้นแม่น้ำเจ้าพระยา ให้เป็นแหล่งท่องเที่ยวที่ สำคัญและยั่งยืนต่อไป ตลอดจนนำแนวคิด และแนวทางการดำเนินงานประยุกต์ใช้ในการจัดการพื้นที่อื่นต่อไป

เนื้อหา

เนื้อหา

คำถามงานวิจัย

1. กระบวนการความร่วมมือในการจัดการอาคารสัญลักษณ์ต้นแม่น้ำเจ้าพระยา (พาสาน) จังหวัดนครสวรรค์
 - 1.1 ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความร่วมมือความร่วมมือในการจัดการอาคารสัญลักษณ์ต้นแม่น้ำเจ้าพระยา (พาสาน) จังหวัดนครสวรรค์
 - 1.2 กระบวนการที่ก่อให้เกิดความร่วมมือในการจัดการอาคารสัญลักษณ์ต้นแม่น้ำเจ้าพระยา (พาสาน) จังหวัดนครสวรรค์
 - 1.3 การจัดโครงสร้างที่ก่อให้เกิดความร่วมมือในการจัดการอาคารสัญลักษณ์ต้นแม่น้ำเจ้าพระยา (พาสาน) จังหวัดนครสวรรค์
 - 1.4 บทบาทของผู้นำที่ก่อให้เกิดความร่วมมือในการจัดการอาคารสัญลักษณ์ต้นแม่น้ำเจ้าพระยา (พาสาน) จังหวัดนครสวรรค์
2. รูปแบบความร่วมมือในการจัดการอาคารสัญลักษณ์ต้นแม่น้ำเจ้าพระยา (พาสาน) จังหวัดนครสวรรค์
3. แนวทางการพัฒนาความร่วมมือในการจัดการอาคารสัญลักษณ์ต้นแม่น้ำเจ้าพระยา (พาสาน) จังหวัดนครสวรรค์

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษากระบวนการความร่วมมือในการจัดการอาคารสัญลักษณ์ต้นแม่น้ำเจ้าพระยา (พาสาน) จังหวัดนครสวรรค์
2. เพื่อศึกษารูปแบบความร่วมมือในการจัดการท่องเที่ยวแบบเครือข่ายของเทศบาลนครนครสวรรค์ ในกรณี อาคารสัญลักษณ์ต้นแม่น้ำเจ้าพระยา (พาสาน)
3. เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาความร่วมมือในการจัดการอาคารสัญลักษณ์ต้นแม่น้ำเจ้าพระยา (พาสาน) จังหวัดนครสวรรค์

ผลที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทราบกระบวนการความร่วมมือในการจัดการอาคารสัญลักษณ์ต้นแม่น้ำเจ้าพระยา (พาสาน) จังหวัดนครสวรรค์ ตั้งแต่ระยะเริ่มต้นการก่อสร้างอาคารสัญลักษณ์ต้นแม่น้ำเจ้าพระยา (พาสาน) จนถึงปัจจุบัน
2. ทราบรูปแบบความร่วมมือในการจัดการอาคารสัญลักษณ์ต้นแม่น้ำเจ้าพระยา (พาสาน) จังหวัดนครสวรรค์
3. ทราบแนวทางการพัฒนาความร่วมมือในการจัดการอาคารสัญลักษณ์ต้นแม่น้ำเจ้าพระยา (พาสาน) จังหวัดนครสวรรค์

ทบทวนวรรณกรรม (แนวคิด ทฤษฎี)

การศึกษาเรื่อง การพัฒนาความร่วมมือในการจัดการอาคารสัญลักษณ์ต้นแม่น้ำเจ้าพระยา (พาสาน) จังหวัดนครสวรรค์ ได้มีการตรวจสอบเอกสาร เก็บข้อมูลจากเอกสารที่เกี่ยวข้องกับความร่วมมือในการจัดการท่องเที่ยวจากภาคส่วนต่าง ๆ ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง รวมทั้งแนวทางการดำเนินการ หลักการ ผลลัพธ์และผลสัมฤทธิ์ จากความร่วมมือในการดำเนินการ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการศึกษาและใช้เป็นแนวคิด ทฤษฎี ประกอบการวิเคราะห์ ผลการศึกษาตามวัตถุประสงค์และขอบเขตการวิจัย โดยผู้ศึกษาได้ศึกษา ทฤษฎี ดังนี้

จากการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับความร่วมมือได้มีนักวิชาการได้ในคำนิยามหรือความหมายไว้มากมายหลายท่าน ซึ่งสามารถอธิบายความหมายของความร่วมมือได้ ดังนี้

Robert Agranoff และ Michael McGuire (2003, อ้างถึงใน พรภณ พงษ์เพชร : 2553) ได้ให้ความหมายของความร่วมมือไว้ว่า เป็นกระบวนการที่กระตุ้นให้องค์การต่างๆ เข้ามาปฏิบัติงานร่วมกัน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อแก้ไขปัญหาที่ศักยภาพขององค์การหนึ่งองค์การใดเพียงองค์การเดียวจะสามารถทำให้สำเร็จลุล่วงไปได้ หรือถ้าหากจะทำได้อาจจะประสบความสำเร็จได้ยาก นอกจากนี้การสร้างความร่วมมือยังหมายถึงรวมถึงการค้นหาหรือคิดค้นทางเลือกสำหรับการแก้ไขปัญหาภายใต้ข้อจำกัดต่างๆ ที่มีอยู่ เช่น องค์กรความรู้ เวลา งบประมาณและการแข่งขัน เป็นต้น

พิฑูรย์ ทองนิม (2558) กล่าวว่าความร่วมมือ หมายถึง กระบวนการปฏิบัติ หรือการทำงานร่วมกับคนอื่น เพื่อให้เป็นไปตามเป้าหมายขององค์การ หรือหน่วยงานตั้งแต่ 2 องค์กรขึ้นไป อาจร่วมมือกันอย่างเป็นทางการหรือไม่เป็นทางการเพื่อให้ได้รับผลประโยชน์ร่วมกัน การทำงานร่วมกันนี้จะประกอบด้วย การวางแผนกำหนดเป้าหมาย ทำแผนปฏิบัติการ ดำเนินการตามที่กำหนดร่วมกันแก้ไข

1. รูปแบบความร่วมมือ (Models of Collaborative) Merrian Webster's Collegiate Dictionary, (1996 อ้างถึงใน ปรีดี เกตุทอง, 2556) ได้แบ่งรูปแบบความร่วมมือออกเป็น 3 ลักษณะ สามารถอธิบายได้ ดังนี้

1) ความร่วมมือแบบร่วมมือร่วมใจ (Collaboration Cooperative) หมายถึง การเข้าไปปฏิบัติงานร่วมกัน หรือลงแรงร่วมกันในลักษณะต่าง ๆ ของบุคคล โดยเริ่มต้นจากภาวะที่ไม่มีความสัมพันธ์กันมาก่อน ความสัมพันธ์ของความร่วมมือร่วมใจเกิดขึ้น โดยการให้ความช่วยเหลือหรือตั้งเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน การที่จะให้เกิดความสัมพันธ์ที่ยั่งยืนได้นั้นจำเป็นต้องสร้างความไว้วางใจให้เกิดขึ้นเป็นอย่างแรกของการทำงานร่วมกัน

2) ความร่วมมือแบบหุ้นส่วน (Partnership Cooperative) หมายถึง การปฏิบัติงานร่วมกันอย่างใกล้ชิดในฐานะหุ้นส่วน แม้ว่าไม่มีความผูกพันเกี่ยวข้องหรือพันธะสัญญามาก่อน หุ้นส่วนแต่ละฝ่ายต่างมีสิทธิหรือความรับผิดชอบเหมือนกัน โดยทางนิตินัยหรือพฤตินัย ความร่วมมือแบบหุ้นส่วนเป็นสิ่งที่นำมาซึ่งความเป็นหนึ่ง เพราะมีความเสมอภาค เฉลี่ยกัน โนที่คน เฉลี่ยทักษะ และมีการพัฒนาไปพร้อมๆ กันของหุ้นส่วนด้วยกัน

3) ความร่วมมือแบบพันธมิตร (Alliance Cooperative) หมายถึง การปฏิบัติงานร่วมกันในลักษณะที่รวมตัวกันอย่างใกล้ชิด ซึ่งอาจเป็นความร่วมมือระหว่างรัฐต่อรัฐ พรรคต่อพรรค บุคคลต่อบุคคล หรือคณะบุคคลต่อคณะบุคคล ที่มีคุณลักษณะหรือคุณสมบัติร่วมกัน เป็นการรวมตัวเพื่อจะทำงานด้วยกัน โดยมีพื้นฐานความเชื่อมโยงที่มีความผูกพัน เกี่ยวข้องหรือพันธสัญญาระหว่างพันธมิตร เป็นความภาคภูมิใจส่วนบุคคลที่เกิดจากคุณลักษณะและคุณสมบัติที่สืบสานพัฒนาร่วมกันมา จึงเป็นความร่วมมือที่เกิดจากความสมัครใจและจะเป็นความร่วมมือที่ยั่งยืน

Robert Agranoff และ Michael McGuire (2003, อ้างถึงใน พุดต เอมมานูเอล ไบระหมาน, 2552) ได้นำเสนอรูปแบบของการบริหารจัดการความร่วมมือไว้ (Models of Collaborative Management) โดยพิจารณาจากมิติ 2 ด้านที่มีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน ประกอบด้วยระดับกิจกรรมความร่วมมือ (Collaborative Activity) และกลยุทธ์ความร่วมมือ (Collaborative Strategy) ซึ่งจากความสัมพันธ์และการเชื่อมโยงใน 2 มิติดังกล่าวสามารถนำเสนอรูปแบบการบริหารจัดการความร่วมมือได้ 6 รูปแบบ ซึ่งแต่ละประเภทมีรายละเอียดแตกต่างกัน ดังต่อไปนี้

1) รูปแบบการบริหารจัดการบนฐานแห่งขอบเขตภาระหน้าที่ (Jurisdiction-Based Management Model) สารสำคัญของความร่วมมือ (Collaboration) ในรูปแบบนี้ คือ การเปิด โอกาสให้องค์การจากภาคส่วนต่าง ๆ ไม่ว่าจะมาจากภาครัฐ หรือจากภาคเอกชน (ซึ่งต่างมีเป้าหมายของตนเองเป็นทุนเดิมอยู่แล้ว) เข้ามาร่วมมือกันเพื่อสรรสร้างให้เป้าหมาย รวมทั้งภารกิจของกลุ่มประสบความสำเร็จเป็นรูปธรรมขึ้นได้ โดยธรรมชาติแล้วการสร้างความร่วมมือ (Collaboration) ชนิดนี้ ต้องมีการพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน (Interdependence) ตลอดจนมีการแบ่งปันทรัพยากรต่าง ๆ ร่วมกัน เช่น งบประมาณ ข้อมูล ผู้เชี่ยวชาญของแต่ละองค์การ เป็นต้น องค์การต่างๆ ที่เข้ามาร่วมมือกัน นอกจากจะต้องมีการปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันแล้ว องค์การ ดังกล่าวยังต้องดำเนินการปรับเปลี่ยนตนเอง เพื่อให้สามารถตอบสนองเป้าหมายที่ได้ร่วมกัน นอกจากนี้ ต้องมีการวางแผนเชิงกลยุทธ์ร่วมกัน ซึ่งได้แก่ การระบุพันธกิจ การชี้แจงภารกิจ การประเมินสิ่งแวดล้อมภายในและภายนอก การระบุกลยุทธ์ และการปฏิบัติงาน เป็นต้น และสุดท้ายกิจกรรมที่ถือว่าสำคัญอีกกิจกรรมหนึ่งของการสร้างความร่วมมือ (Collaboration) ประเภทนี้ต้องจัดให้มีการเจรจาต่อรอง (Bargaining and Negotiation) ระหว่างองค์การร่วมด้วย

2) รูปแบบการละเว้นความร่วมมือ (Abstinence Model) เป็นรูปแบบของความพยายามป้องกันตนเองไม่ให้ถูกผนวกเข้าไปในกระบวนการสร้างความร่วมมือกับองค์การอื่น ๆ โดยอาจมีเหตุผลหลายประการ เช่น 1) ต้องการหลีกเลี่ยงกระบวนการ หรือสถานการณ์ที่ไม่พึงประสงค์ รวมทั้งกฎ ระเบียบ และกติกางานบางอย่างจากอิทธิพลภายนอกองค์การ 2) มีภารกิจอย่างอื่นที่จำเป็นต้องดำเนินการ หรือการต้องรับผิดชอบดูแลการปฏิบัติงานอื่น ๆ 3) ขาดทรัพยากรที่จำเป็นต่อการสร้างความร่วมมือ หรือขาดศักยภาพที่เพียงพอต่อการเข้ามาสร้างความสัมพันธ์ ตลอดจนต่อการเจรจา ขต่อรองกับองค์การอื่น ๆ เป็นต้น 4) ไม่ต้องการให้ความสัมพันธ์ที่จะเกิดขึ้นตามมากับองค์การภายนอกเข้ามากระทบต่อฐานะทางเศรษฐกิจของตนเอง

3) รูปแบบความร่วมมือแนวตั้ง (Top-Down Model) เป็นรูปแบบการสร้างความร่วมมือ กับองค์กรที่อยู่ ในระดับต่ำกว่า หรืออยู่ในระดับล่างลงไป เนื่องจากต้องประสบปัญหา และอุปสรรคจากการเชื่อมความสัมพันธ์กับ องค์กรที่อยู่ในระดับที่เหนือขึ้นไป หรือที่อยู่ในระดับเดียวกัน ทั้งนี้ รูปแบบความร่วมมือจะเป็นไปในลักษณะของ การเสนองบประมาณ หรือการสนับสนุนทางการเงิน รวมทั้ง ทรัพยากรอื่น ๆ ที่จำเป็นให้แก่องค์กรระดับล่าง เพื่อกระตุ้นให้องค์กรดังกล่าวสามารถดำเนินการปฏิบัติงานตามที่ต้องการได้ อนึ่งภายในความร่วมมือรูปแบบนี้ยัง มีการออกแบบระเบียบการบางอย่างขึ้นมาเพื่อควบคุมการปฏิบัติงาน หรือกระตุ้นให้องค์กร ระดับล่างตอบสนอง ต่อเจตนารมณ์ด้วยเช่นกัน

4) รูปแบบความร่วมมือแบบผู้ให้และผู้รับ (Donor-Recipient Model) เป็นรูปแบบการสร้างความร่วมมือ ระหว่างองค์กรที่รับบทบาทเป็นผู้ให้เงินสนับสนุน (Granter) กับองค์กรที่รับบทบาทเป็นผู้รับเงินสนับสนุน (Grantee) โดยทั้งสององค์กรจะดำเนินงานแบบถ้อยทีถ้อยอาศัยซึ่งกันและกันและมีการควบคุมตนเอง (Two-Party Control) กล่าวคือ องค์กรที่ให้เงินสนับสนุนต้องพึงพาท้องการที่รับเงินสนับสนุนให้มีการนำจุดประสงค์ ของตนเองไปสู่การปฏิบัติ ขณะที่องค์กรที่รับเงินสนับสนุน ต้องพึงพาท้องการที่ให้เงินสนับสนุนทางการเงิน อนึ่งประเด็นที่ทำให้การบริหารจัดการความร่วมมือแบบ Donor-Recipient มีความแตกต่างจากการสร้าง ความร่วมมือ แบบ Top-Down อย่างเด่นชัด คือ การสร้างความร่วมมือ แบบ Donor Recipient ปราศจากการควบคุม จากองค์กรที่อยู่ในระดับสูงขึ้นไป

5) รูปแบบความร่วมมือแบบปฏิกิริยาโต้กลับ (Reactive Model) เป็นการสร้างความร่วมมือแบบครั้ง คราว กล่าวคือ บางครั้งองค์กรอาจให้ความร่วมมือเพื่อการปฏิบัติงาน แต่บางครั้งองค์กรอาจไม่ให้ความร่วมมือ โดยประเด็นที่ถูกพิจารณาว่าเป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดปรากฏการณ์ดังกล่าว ได้แก่ 1) องค์กรมีอำนาจอิสระและ บูรณาการ (Autonomy and Integrity) ที่ทำให้สามารถสร้างขอบเขตขึ้นมาป้องกันตนเองจากอิทธิพลภายนอก หรือจากภัยคุกคามจากภายนอกได้ 2) การรับเอาลักษณะการบริหารจัดการแบบแยกฝ่ายบริหารออกจากฝ่าย ปฏิบัติการ (The Old Politics - Administration Dichotomy) ส่งผลให้เกิดการพิจารณาว่า การดำเนินงาน ร่วมกันระหว่างองค์กรที่เปรียบเสมือนฝ่ายบริหาร และองค์กรที่เปรียบเสมือนฝ่ายปฏิบัติการแลดูเป็นสิ่งที่ไม่ จำเป็น และไม่น่าพึงปรารถนา 3) มีการพิจารณาว่ากิจกรรมที่จะเกิดขึ้นจากการสร้างความร่วมมือไม่ได้อยู่ใน ขอบเขตภารกิจขององค์กร หรือไม่เกี่ยวข้องกับภารกิจพื้นฐานที่องค์กรต้องรับผิดชอบแต่อย่างใด 4) กิจกรรมที่ เกิดขึ้นถูกพิจารณาว่าได้อยู่ภายใต้ความรับผิดชอบ และการดูแลขององค์กรใดองค์กรหนึ่งอยู่แล้ว ดังนั้นการที่จะ เข้าไปดำเนินการอีกอาจก่อให้เกิดการทำงานที่ทับซ้อนกันได้ ตลอดจนก่อให้เกิดการบริหารจัดการที่ไม่มี ประสิทธิภาพตามมา

6) รูปแบบความร่วมมือตามความพอใจ (Contented Model) เป็นการสร้างความร่วมมือแบบฉกฉวย โอกาส หรือเป็นการพยายามเก็บเกี่ยวโอกาสที่ดีให้แก่ตนเอง (Opportunistic) กล่าวคือ องค์กรบางองค์กรอาจ สร้างความร่วมมือแต่เฉพาะกับองค์กรที่มี แนวทางการดำเนินงาน ตลอดจนมีแผนงานที่สามารถสร้างผลกระทบ

และขยายโอกาสที่ดีให้กับตนเองได้เพียงเท่านั้น นอกจากนี้องค์การดังกล่าวจะพยายามรักษาทุน (Cost) ที่ตนเองจะต้องลงไปให้อยู่ในระดับต่ำที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้

2. การบริหารแบบประสานความร่วมมือ

Ansell & Gash (2008, อ้างถึงใน เบญจวรรณ มาทา, 2564) ได้อธิบายการบริหารแบบประสานความร่วมมือ ประกอบด้วย 4 ตัวแปร ได้แก่ เงื่อนไขเริ่มต้น (starting conditions) การออกแบบสถาบัน (institutional design) ภาวะผู้นำ (leadership) และกระบวนการทำงานร่วมกัน (collaborative process)

1) เงื่อนไขเริ่มต้น (starting conditions) เงื่อนไขเริ่มต้นของการทำงานร่วมกันสามารถทำให้เกิดการอำนวยความสะดวก หรือการกีดกันความร่วมมือระหว่างผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและระหว่างหน่วยงานภาครัฐและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย จุดเริ่มต้นทั้งสองแตกต่างกันมาก กรณีแรกหากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีประวัติที่ไม่ดีกับประเด็นปัญหาในท้องถิ่นหรือเป็นศัตรูกันในทางกลับกัน ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีวิสัยทัศน์ร่วมกันว่าอะไรคือสิ่งที่พวกเขาต้องการที่จะบรรลุในการทำงานร่วมกันที่ผ่านมาประวัติความร่วมมือและเคารพซึ่งกันและกัน ทั้งสองกรณีนี้ การทำงานร่วมกันอาจเป็นเรื่องยากแต่กรณีแรกต้องเอาชนะปัญหาความไม่ไว้วางใจการไม่เคารพและการเป็นปรปักษ์ต่อกัน ทั้งนี้เงื่อนไขเริ่มต้นสามารถแบ่งได้ออกเป็น 3 ตัวแปร ได้แก่ สภาวะไร้สมดุลระหว่างทรัพยากรหรืออำนาจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่แตกต่างกัน สิ่งจูงใจที่ทำให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีส่วนร่วม และความขัดแย้งหรือความร่วมมือของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในอดีต

1.1) สภาวะไร้สมดุลของอำนาจและทรัพยากร (Power/Resource Imbalances) สภาวะไร้สมดุลของอำนาจระหว่างผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเป็นปัญหาทั่วไปที่เกิดขึ้นในการทำงานร่วมกัน หากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียไม่มีความสามารถองค์การ สถานภาพ/ยศ/ตำแหน่ง หรือทรัพยากรที่จะนำมาเข้าร่วมอย่างเท่าเทียมกันกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียคนอื่น กระบวนการทำงานร่วมกันจะมีแนวโน้มที่จะถูกจัดการโดยผู้ที่แข็งแกร่งกว่า สำหรับสภาวะไร้สมดุลของอำนาจจะเป็นปัญหาโดยเฉพาะอย่างยิ่ง เมื่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียไม่มีโครงสร้างพื้นฐานขององค์กรที่จะเป็นตัวแทนในการทำงานร่วมกันในหลายกรณีปัญหาที่เกิดขึ้นคือกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียไม่มีทักษะและความเชี่ยวชาญในการพิจารณาเกี่ยวกับปัญหาด้านเทคนิคเป็นอย่างมากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียบางรายไม่มีเวลากำลังความสามารถหรือความเป็นอิสระในการมีส่วนร่วมในกระบวนการทำงานร่วมกันที่ต้องใช้เวลา หากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียไม่สามารถเข้ามามีส่วนร่วมในการทำงานร่วมกันได้อย่างแท้จริงจะต้องมีการจัดทำข้อตกลงในการให้อำนาจแก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่อ่อนแอกว่า เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานร่วมกัน

1.2) สิ่งจูงใจในการเข้าร่วม (Incentives to Participate) การมีส่วนร่วมโดยส่วนใหญ่จำเป็นต้องอาศัยความสมัครใจต้องทำความเข้าใจและจูงใจผู้มีส่วนได้ส่วนเสียให้เข้ามามีส่วนร่วมในการทำงานร่วมกันตลอดจนปัจจัยที่เป็นตัวกำหนดสิ่งจูงใจ และการวิเคราะห์แรงจูงใจสำหรับหน่วยงานภาครัฐ เพื่อสนับสนุนให้เกิดการทำงานร่วมกันวิชาการด้านการประสานความร่วมมือ ยอมรับว่าสภาวะไร้สมดุลของอำนาจและทรัพยากรส่งผลกระทบต่อแรงจูงใจของกลุ่มต่าง ๆ ให้เข้ามามีส่วนร่วมในการทำงานร่วมกัน โดยฝ่ายที่มีอำนาจมากกว่าจะไม่ต้องการผูกมัด

ตนเองในการทำงานร่วมกัน ทั้งนี้ แรงจูงใจในการเข้าร่วมส่วนหนึ่งขึ้นอยู่กับความคาดหวังของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียว่า กระบวนการทำงานร่วมกันจะให้ผลลัพธ์ที่มีความหมายและเป็นที่ต้องการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งกับความสมดุลของ เวลา และพลังงานที่สูญเสียไปกับการทำงานร่วมกัน แรงจูงใจจะเพิ่มขึ้นเมื่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมองเห็น ความสัมพันธ์นั้นโดยตรงในการมีส่วนร่วมตัดสินใจในแผน นโยบายหรือการดำเนินการต่าง ๆ หรือแรงจูงใจในเชิง นโยบายที่เป็นรูปธรรมจับต้องได้ผลลัพธ์ของนโยบายที่เกิดขึ้นมีประสิทธิผล แต่จะเกิดการปฏิเสธหรือแรงจูงใจจะ ลดลงหากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียรู้สึกว่าตนเองเป็นเพียงแค่ผู้ให้คำปรึกษา นอกจากนี้แรงจูงใจที่จะทำ ให้ผู้มีส่วนได้ส่วน เสียมาเข้าร่วมมีมากขึ้น คือการที่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้มีส่วนที่ทำให้การทำงานร่วมกันประสบความสำเร็จ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอาจจะตระหนักถึงจุดมุ่งหมายว่า จะประสบความสำเร็จได้นั้น ต้องพึ่งพาความร่วมมือจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอื่นๆ แต่แรงจูงใจในการเข้าร่วมจะลดลงหากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียสามารถบรรลุเป้าหมายได้เพียงฝ่ายเดียว

1.3) ความขัดแย้งและความร่วมมือในอดีต (Prehistory of Antagonism and Cooperation)

ความขัดแย้งและความร่วมมือในอดีตที่ผ่านมาของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอาจจะส่งผลต่อ การขัดขวางหรือการ เอื้ออำนวยความสะดวกในการทำงานร่วมกันความขัดแย้งในอดีตอาจทำให้เกิดความสงสัยความไม่ไว้วางใจ ซึ่ง ส่งผลต่อแรงจูงใจในการมีส่วนร่วมให้อยู่ในระดับต่ำ และเกิดการสื่อสารที่ไม่จริงจังในทางตรงกันข้าม ความร่วมมือ ในอดีตสามารถก่อให้เกิดทุนทางสังคมความไว้วางใจในระดับสูงทำให้เกิดเป็นวงจรแห่งความร่วมมือ

2) ภาวะผู้นำ (leadership) ความเป็นผู้นำถือเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการนำคณะให้อยู่ในกรอบการ ดำเนินงานเดียวกัน ขับเคลื่อนให้ผ่านกระบวนการทำงานร่วมกันในช่วงเวลาที่ยากลำบาก การเป็นผู้นำที่เอื้ออำนวย มีความสำคัญต่อการทำให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีส่วนร่วมในการทำงานร่วมกัน นอกจากนี้ ความเป็นผู้นำมี ความสำคัญต่อการกำหนดและรักษากฎเกณฑ์การสร้างควมไว้วางใจการอำนวยความสะดวกในการสนทนาและ สำรองผลประโยชน์ร่วมกัน ในการร่วมมือกันเพื่อให้ประสบความสำเร็จอาจต้องใช้ผู้นำ หลายคนทั้งที่เป็นทางการ และไม่เป็นทางการแทนที่จะพึ่งพาผู้นำคนเดียว ความเป็นผู้นำเป็นสิ่งสำคัญในการโอบอุ้มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียการ เพิ่มขีดความสามารถของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และการระดมความร่วมมือจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อขับเคลื่อนการ ทำงานร่วมกัน ดังนั้น ผู้นำจำเป็นต้องมีทักษะในการส่งเสริมการมีส่วนร่วมอย่างกว้างขวางการสร้างความมั่นใจใน อิทธิพลและการควบคุมอย่างกว้างขวางการอำนวยความสะดวกในการเปลี่ยนแปลงกลุ่มเป้าหมายและการขยาย ขอบเขตของกระบวนการ โดยผู้นำสามารถให้อำนาจแก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่อ่อนแอกว่าได้ ทั้งนี้ ผู้นำจะให้อำนาจ เมื่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีสิทธิมีเสียงอย่างแท้จริงและจูงใจให้ผู้เข้าร่วมรับฟังเสียงของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอื่นด้วย

3) การออกแบบสถาบัน (institutional design) การออกแบบสถาบันเป็นการกำหนดข้อกำหนดและ กฎเกณฑ์พื้นฐานที่ชัดเจนและโปร่งใสสำหรับการกระบวนการทำงานร่วมกัน ซึ่งมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อกระบวนการ ทำงานร่วมกันอย่างถูกต้อง ตามกฎหมายและการสร้างความน่าเชื่อถือความโปร่งใสของกระบวนการร่วมมือเพื่อให้ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมั่นใจได้ถึงความชัดเจนของบทบาทตนเอง ทั้งนี้ กระบวนการทำงานร่วมกัน เป็นประเด็นในการ กำหนดว่า ใครควรเกี่ยวข้องบ้างซึ่งการทำงานร่วมกันที่ประสบความสำเร็จต้องครอบคลุมผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

ทั้งหมดที่ได้รับผลกระทบหรือมีส่วนเกี่ยวข้องกับ ประเด็นปัญหานั้น รวมถึงผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่อาจจะเป็นปัญหา โดยการร่วมมือที่ประสบความสำเร็จขึ้นอยู่กับความร่วมมือของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมากพอที่จะสะท้อนให้เห็น ปัญหาได้

4) กระบวนการทำงานร่วมกัน (collaborative process) รูปแบบกระบวนการทำงานร่วมกันสามารถอธิบายการทำงานร่วมกันเป็นขั้นตอน โดยกำหนดกระบวนการทำงานร่วมกัน 3 ขั้นตอน ได้แก่ (1) การตั้งคำถาม (2) การกำหนดทิศทาง และ (3) การนำไปปฏิบัติหรือกำหนดกระบวนการทำงานร่วมกันที่ประกอบด้วย การเตรียมการพัฒนานโยบาย และการตัดสินใจโดยแต่ละฝ่าย รูปแบบการทำงานร่วมกันมีความสำคัญต่อการเรียกร้องความสนใจกับกลยุทธ์การทำงานร่วมกันที่เปลี่ยนแปลงภายใต้บริบทที่เปลี่ยนไป ทั้งนี้ กระบวนการทำงานร่วมกันมีลักษณะเป็นวงจรมากกว่าเป็นเส้นตรงการทำงานร่วมกันเป็นวงจรระหว่างการสื่อสาร ความไว้วางใจ ความมุ่งมั่น ความเข้าใจ และผลลัพธ์โดยให้ความสนใจในการย้อนกลับ ทั้งนี้ การทำงานร่วมกันในช่วงต้นสามารถมีอิทธิพลในเชิงบวกหรือเชิงลบต่อการทำงานร่วมกันต่อไปได้

4.1) การสนทนาแบบตัวต่อตัว (Face-to-Face Dialogue) การทำงานร่วมกันเกิดจากการสนทนาแบบเห็นหน้ากันระหว่างผู้มีส่วนได้ส่วนเสียการสนทนาแบบตัวต่อตัวจำเป็นสำหรับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในโอกาสที่จะได้รับผลประโยชน์ร่วมกันการสนทนาแบบตัวต่อตัวเป็นมากกว่า การสื่อสารแบบเจรจาต่อรอง แต่มันเป็นหัวใจสำคัญของกระบวนการรับรู้แบบกฏตายตัวและอุปสรรคต่าง ๆ ในการสื่อสาร การสนทนาแบบตัวต่อตัวยังเป็นหัวใจสำคัญของกระบวนการสร้างความไว้วางใจความเคารพซึ่งกันและกันความเข้าใจร่วมกัน และความมุ่งมั่น ต่อกระบวนการทำงานร่วมกัน

4.2) การสร้างความน่าเชื่อถือ (Trust Building) การขาดความไว้วางใจจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเป็นจุดเริ่มต้นของการบริหารแบบประสานความร่วมมือกระบวนการทำงานร่วมกันไม่ได้เป็นเพียงแค่ การเจรจาเท่านั้น แต่ยังเกี่ยวข้องกับการสร้างความไว้วางใจในผู้มีส่วนได้ส่วนเสียด้วย เพราะการสร้างความไว้วางใจกลายเป็นสิ่งสำคัญในกระบวนการทำงานร่วมกันการสร้างความไว้วางใจเป็นขั้นตอนที่แยกต่างหากจากการเจรจา ผู้นำด้านความร่วมมือที่ดีจะตระหนักดีว่า พวกเขาต้องสร้างความไว้วางใจ ให้กับฝ่ายตรงข้ามก่อนที่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียจะจัดการความเสี่ยงได้ ทั้งนี้ การสร้างความไว้วางใจเป็นกระบวนการที่ใช้เวลานานซึ่งต้องใช้ความมุ่งมั่น ในระยะยาวเพื่อให้บรรลุผลการทำงานร่วมกัน ฉะนั้น ในอดีตหากเกิดความขัดแย้งสูงผู้กำหนดนโยบายหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียควรกำหนด งบประมาณ และเวลาในการสร้างความไว้วางใจ

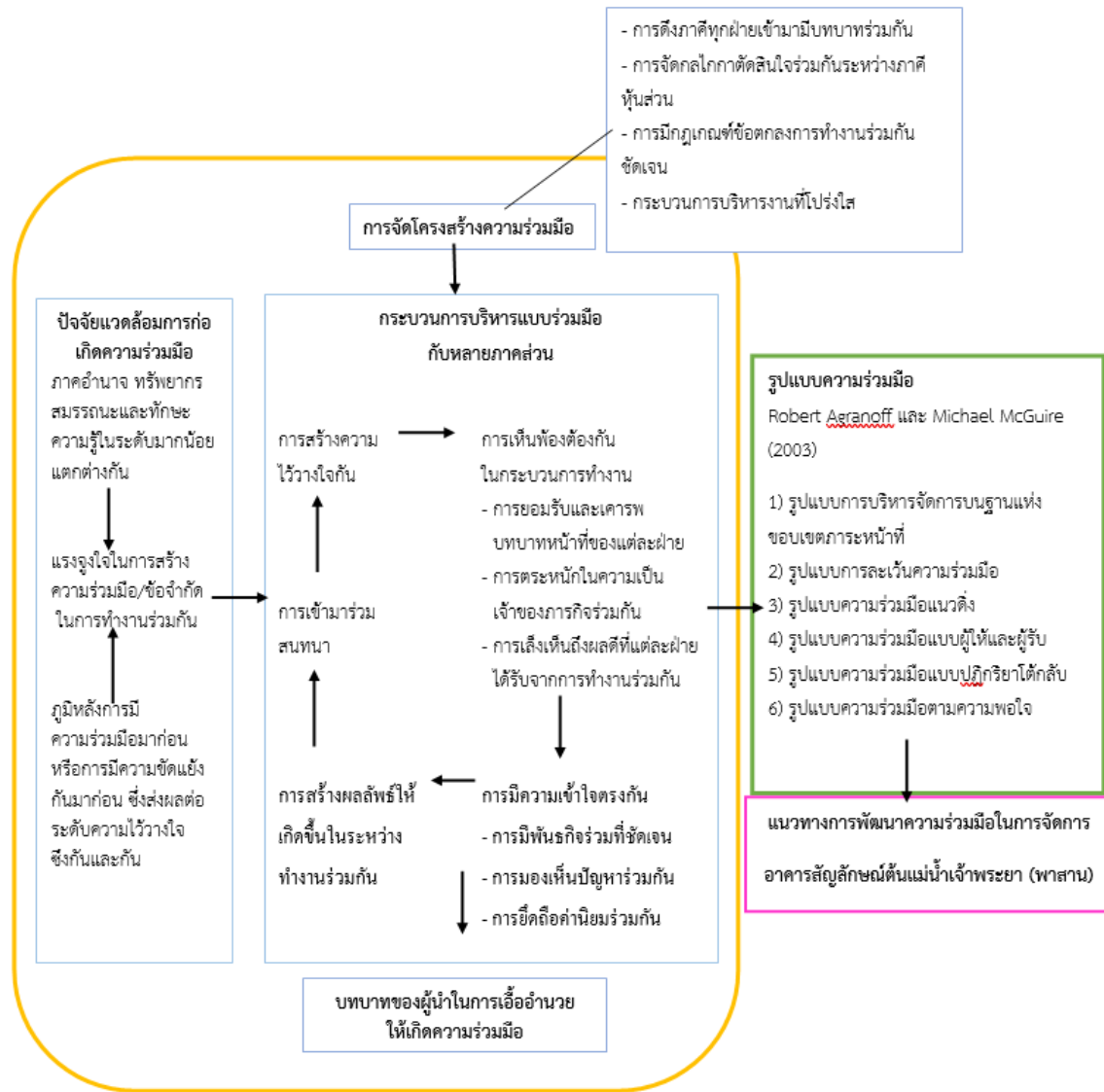
4.3) ความมุ่งมั่นในกระบวนการ (Commitment to the Process) ระดับความมุ่งมั่นในการทำงานร่วมกันของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเป็นตัวแปรสำคัญ ในการอธิบายความสำเร็จหรือความล้มเหลว ความมุ่งมั่นของสมาชิกเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดที่เอื้อต่อการทำงานร่วมกันความมุ่งมั่นที่อ่อนแอของ หน่วยงานภาครัฐในการทำงานร่วมกัน โดยเฉพาะในระดับสำนักงานใหญ่มักจะถูกมองว่ามีปัญหาเป็นพิเศษ ความมุ่งมั่นมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจที่จะเข้าร่วมในการบริหารแบบประสานความร่วมมือ ซึ่งในบางครั้งผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอาจประสงค์ที่จะเข้าร่วมเพื่อให้แน่ใจว่าไม่ได้ถูกละเลยจากสังคม หรือเพื่อสร้างความชอบธรรมให้กับตำแหน่ง หรือเพื่อรักษาความ

ถูกต้องตามกฎหมายในทางตรงกันข้าม ความมุ่งมั่น ต่อกระบวนการ หมายถึงการพัฒนาความเชื่อการต่อรองที่ดี เพื่อสร้างผลประโยชน์ร่วมกันซึ่งเป็นวิธีที่ดีที่สุดในการบรรลุผลลัพธ์ของนโยบายที่พึงปรารถนา ทั้งนี้ การพึ่งพาซึ่งกันและกันในระดับสูงของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีแนวโน้มที่จะเพิ่มความมุ่งมั่น ในการทำงานร่วมกัน

4.4 ความเข้าใจร่วมกัน (Shared Understanding) เมื่อถึงจุดหนึ่งของกระบวนการทำงานร่วมกัน ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต้องมีการพัฒนาความเข้าใจร่วมกันเพื่อสิ่งที่จะต้องการบรรลุร่วมกันความเข้าใจร่วมกัน มีการอธิบายไว้หลากหลาย อาจจะเป็นภารกิจร่วมกันจุดมุ่งหมายร่วมกันวัตถุประสงค์ร่วมกันอุดมการณ์ร่วมกัน เป้าหมายที่ชัดเจน ทิศทางที่ชัดเจนและมีกลยุทธ์หรือค่านิยมหลัก ทั้งนี้ ความเข้าใจร่วมกันยังสามารถบ่งบอกถึงข้อ ตกลงเกี่ยวกับแนวทางของปัญหาหรืออาจหมายถึงข้อตกลงเกี่ยวกับความรู้ที่จำเป็นในการแก้ไขปัญหา การพัฒนาความเข้าใจร่วมกันถือเป็นส่วนหนึ่งของ “กระบวนการเรียนรู้ร่วมกัน ”

4.5 ผลลัพธ์ชั้นกลาง (Intermediate Outcomes) การทำงานร่วมกันมีแนวโน้มที่จะเกิดขึ้น เมื่อจุดมุ่งหมายและความเป็นไปได้ของการทำงานร่วมกันมีความเป็นรูปธรรม สังเกตได้จากการประสบผลสำเร็จของเป้าหมายเล็ก ซึ่งเป็นหนึ่งในผลลัพธ์ชั้นกลาง โดยเป้าหมายเล็ก ๆ เหล่านี้จะเป็นข้อมูลย้อนกลับไปสู่กระบวนการทำงานร่วมกัน ซึ่งเป็นวงจรของการสร้างความไว้วางใจและความมุ่งมั่น ในการทำงานร่วมกันให้ประสบความสำเร็จได้

กรอบแนวคิดการวิจัย



ระเบียบวิธีวิจัย

การศึกษาเรื่อง การพัฒนาความร่วมมือในการจัดการอาคารสัญลักษณ์ต้นแม่น้ำเจ้าพระยา (พาสาน) จังหวัดนครสวรรค์ เป็นการศึกษากระบวนการจัดการด้านการท่องเที่ยวเชิงเครือข่ายของเทศบาลนครสวรรค์ โดยผู้ศึกษาได้กำหนดระเบียบวิธีวิจัย ดังนี้

1. แบบการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ได้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research Methodology) เป็นแนวทางในการศึกษาและรวบรวมข้อมูล เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกมาใช้ประกอบในการวิเคราะห์ตอบคำถามและวัตถุประสงค์การวิจัยที่ได้กำหนดไว้

2. เกณฑ์การคัดเลือกกรณีศึกษา

ผู้วิจัยได้พิจารณาคัดเลือกอาคารสัญลักษณ์ต้นแม่น้ำเจ้าพระยา หรือ พาสาน เป็นกรณีศึกษาในการศึกษาครั้งนี้ เนื่องจากผู้วิจัยได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของอาคารสัญลักษณ์ต้นแม่น้ำเจ้าพระยาหรือที่เรียกว่าพาสาน ที่เป็นสัญลักษณ์ทางประวัติศาสตร์ที่สำคัญโดยเป็นจุดเริ่มต้นของแม่น้ำเจ้าพระยา ที่โอบล้อมไปด้วยวัฒนธรรม และวิถีชีวิตของประชาชนโดยล้อม จนอาคารดังกล่าวกลายเป็นพื้นที่สาธารณะหรือแลนด์มาร์คอีกจุดหนึ่งของจังหวัดนครสวรรค์ ทำให้ผู้วิจัยสนใจคัดเลือกอาคารดังกล่าวเป็นกรณีศึกษาความร่วมมือของภาครัฐ ภาคประชาชน และภาคเอกชนตั้งแต่เริ่มก่อตั้งจนถึงปัจจุบัน เพื่อเป็นแนวทางการพัฒนาอาคารสัญลักษณ์ต้นแม่น้ำเจ้าพระยาเป็นแหล่งท่องเที่ยวที่ยั่งยืนและสำคัญของประเทศ

3. ผู้ให้ข้อมูลและเกณฑ์การคัดเลือก

ผู้วิจัยได้คัดเลือกผู้ให้ข้อมูลแบบเฉพาะเจาะจงตามวัตถุประสงค์ (Purposive Sampling) คือ บุคคลที่มีบทบาทหน้าที่ ภารกิจที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาความร่วมมือในการจัดการอาคารสัญลักษณ์ต้นแม่น้ำเจ้าพระยา (พาสาน) จังหวัดนครสวรรค์ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่สามารถตอบคำถามงานวิจัยได้อย่างครบถ้วนและสมบูรณ์ ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดผู้ให้ข้อมูล จากกลุ่มที่ 1 ภาครัฐ จำนวน 5 คน กลุ่มที่ 2 ประชาชน จำนวน 5 คน และกลุ่มที่ 3 ภาคเอกชน จำนวน 3 คน รวมจำนวน 13 คน

4. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการศึกษาเรื่อง การพัฒนาความร่วมมือในการจัดการอาคารสัญลักษณ์ต้นแม่น้ำเจ้าพระยา (พาสาน) จังหวัดนครสวรรค์ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพโดยรวบรวมข้อมูล ดังนี้

ขั้นตอนที่หนึ่ง ดำเนินการติดต่อขอออกหนังสือเพื่อขออนุญาตสัมภาษณ์ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง

ขั้นตอนที่สอง ลงพื้นที่กรณีศึกษาเพื่อสัมภาษณ์ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องดังกล่าว

ขั้นตอนที่สาม วิเคราะห์ข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้ในเบื้องต้น เพื่อสำรวจว่ามารตกหล่นของข้อมูลใดบ้างในการสัมภาษณ์ครั้งแรก

ขั้นตอนที่สี่ กรณีที่ข้อมูลไม่ครบถ้วน จะดำเนินการติดต่อขอสัมภาษณ์กับผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องเพิ่มเติม

ขั้นตอนที่ห้า สัมภาษณ์ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องเพิ่มเติม

5. แหล่งข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ใช้แหล่งข้อมูลในการศึกษา 2 ประเภท ได้แก่ข้อมูลทุติยภูมิ และข้อมูลปฐมภูมิ โดยมีรายละเอียดดังนี้

5.1 แหล่งข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) เป็นการศึกษาจากเอกสาร (Documentary Study) ซึ่งเป็นข้อมูลที่ได้มาจากการทบทวนวรรณกรรมและแนวคิดทฤษฎีงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งระเบียบนโยบาย แนวทางปฏิบัติ บทความ เอกสารวิชาการ รายงานวิจัย วารสารวิชาการ หนังสือราชการ สื่ออิเล็กทรอนิกส์ และเอกสารอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับภาคีเครือข่าย ความร่วมมือ แนวทางการดำเนินงาน หลักการและผลสัมฤทธิ์ของการจัดการอาคารสัญลักษณ์ต้นแม่น้ำเจ้าพระยา (พานสาน) เพื่อนำมาใช้สร้างเป็นกรอบคิดในการวิจัย

5.2 แหล่งข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) เป็นการศึกษาภาคสนาม (Field Research) โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากจากผู้ให้ข้อมูลหลัก (Key Informant) ผู้ที่เกี่ยวข้องกับการอาคารสัญลักษณ์ต้นแม่น้ำเจ้าพระยา (พานสาน)

5.2.1 การสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In -depth Interview) ทั้งในรูปแบบการสัมภาษณ์ที่เป็นทางการ (Formal Interview) และการสัมภาษณ์ที่ไม่เป็นทางการ (Informal Interview) โดยใช้แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งมีโครงสร้าง (semi-structure interview) เป็นเครื่องมือ โดยกำหนดโครงสร้างของประเด็นคำถามที่ต้องจะศึกษาไว้ล่วงหน้า ในลักษณะคำถามแบบปลายเปิด (Open-ended Questions) เพื่อให้สามารถซักถามข้อมูลเพิ่มเติมในประเด็นอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องได้ เพื่อให้ได้ข้อมูลตามขอบเขตของประเด็นการวิจัย และมีรายละเอียดมากขึ้น โดยกลุ่มผู้ให้ข้อมูลมี ดังนี้ 1) องค์กรภาครัฐ เช่น บุคลากรของเทศบาลนครนครสวรรค์ บุคลากรของสำนักงานท่องเที่ยวและกีฬาจังหวัดนครสวรรค์ 2) ภาคประชาชน ได้แก่ ประชาชนผู้มีส่วนได้ส่วนที่ร่วมกันจัดการอาคารสัญลักษณ์ต้นแม่น้ำเจ้าพระยา รวมถึงนักท่องเที่ยวที่เข้ามาท่องเที่ยวอาคารสัญลักษณ์ต้นแม่น้ำเจ้าพระยา และ 3) ภาคเอกชน เช่น หอการค้าจังหวัดนครสวรรค์ สภาอุตสาหกรรมท่องเที่ยวจังหวัดนครสวรรค์ สมาคมธุรกิจท่องเที่ยว โรงแรม และร้านอาหารจังหวัดนครสวรรค์

5.2.1 การสังเกตแบบไม่มีส่วนร่วม (Non - participant observation) โดยผู้วิจัยเข้าไปในบริเวณพื้นที่อาคารสัญลักษณ์ต้นแม่น้ำเจ้าพระยา หรือ พานสาน ตำบลปากน้ำโพ อำเภอเมืองนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์ เพื่อสังเกตการณ์การของคนที่เข้ามาท่องเที่ยวในพื้นที่ดังกล่าว

6. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อใช้การการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In depth Interview) ในลักษณะของแบบคำถามปลายเปิด (Open - Ended Questions) ในลักษณะแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งมีโครงสร้าง (semi-structure interview) ซึ่งผู้วิจัยจะเป็นผู้กำหนดคำถามที่ใช้ในการถามผู้ให้

ข้อมูลในประเด็นสำคัญไว้ล่วงหน้า แต่ก็เปิดโอกาสให้ผู้วิจัยสามารถสอบถามคำถามอื่นเพิ่มเติมตามสถานการณ์ ทั้งนี้ เมื่อจะเริ่มเข้าสู่กระบวนการสัมภาษณ์ ผู้ศึกษาจะได้แจ้งขออนุญาตผู้ให้ข้อมูลเพื่อขอบันทึกเทปสัมภาษณ์ และถ่ายภาพผู้ให้ข้อมูล ก่อนทุกครั้ง

7. การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการศึกษาเอกสารต่างๆ และสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ผู้วิจัยจึงมีวิธีการวิเคราะห์ข้อมูล โดยมีรายละเอียด ดังนี้

7.1 การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) คือ การสร้างข้อสรุปจากข้อมูลที่ได้จากการศึกษา เอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อหาข้อสรุปในทางความคิดเพื่อนำมาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ตามกรอบแนวคิดของงานวิจัยที่กำหนด

7.2 การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสร้างข้อสรุปแบบอุปนัย (Analytic Induction) คือ การรวบรวม ข้อมูลที่ได้รับจากการสัมภาษณ์และการสนทนากลุ่มย่อย รวมทั้งการสังเกตการณ์ของผู้วิจัย จึงนำมาสังเคราะห์ สรุปเรียบเรียงความคิดเห็นของผู้ให้ข้อมูลแต่ละกลุ่มที่ได้ตอบคำถามจากการสัมภาษณ์ พุดคุย อภิปรายร่วมกันใน แต่ละประเด็นคำถามว่ามีความคิดเห็นเหมือนกันหรือแตกต่างกันอย่างไร รวมทั้งตรวจสอบและวิเคราะห์ความ สอดคล้องของผู้ให้ข้อมูลทั้งหมด หลังจากนั้นจึงนำมาสังเคราะห์สรุปภาพรวมตามประเด็นการศึกษา และ วัตถุประสงค์การวิจัย รวมทั้งการวิเคราะห์ร่วมกับแนวคิด ทฤษฎีที่กำหนดไว้ในกรอบการศึกษาวิจัยเพื่อให้ได้องค์ ความรู้และนวัตกรรมที่ใหม่ยิ่งขึ้นจากงานวิจัย

8. การตรวจสอบความถูกต้องและความน่าเชื่อถือของข้อมูล

ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการตรวจสอบความน่าเชื่อถือของข้อมูลด้วยวิธีการตรวจสอบสามเส้า (Data Triangulations) โดยการนำข้อมูลจากการเก็บรวบรวมข้อมูล (Methodological Triangulation) ซึ่งจะเก็บข้อมูล จากแหล่งที่มาต่าง ๆ วิธีการสืบค้นจากเอกสาร (Documentary) จากการสัมภาษณ์เชิงลึก (In Depth Interview) และการสังเกต (Observation) โดยนำข้อมูลมาตรวจสอบความสอดคล้องซึ่งกันและกัน ซึ่งจะสามารถทำให้ข้อมูล มีความน่าเชื่อถือและครอบคลุมบริบทของการศึกษา ในครั้งนี้ในการศึกษายังทำตามหลักการของการตรวจสอบ ข้อมูลแบบวิธีการสามเส้า (Data Triangulation) คือ การตรวจสอบข้อมูลที่ได้จากแหล่งข้อมูลจาก 3 กลุ่ม คือ เจ้าหน้าที่รัฐ ประชาชน และภาคเอกชนในประเด็นเดียวกันว่ามีความสอดคล้องหรือมีความขัดแย้งกันหรือไม่ อย่างไร การตรวจสอบจากแหล่งข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ โดยใช้หลักฐานจากการพุดคุย จากการสัมภาษณ์กับ ผู้ให้ข้อมูลหลัก ข้อเท็จจริงที่ผู้วิจัยได้รับการเข้าไปสังเกตการณ์ รวมทั้งการใช้วิธีการตรวจสอบจากแหล่งข้อมูล จากร่องรอยเอกสาร ภาพถ่าย และสื่ออื่น ๆ ที่สามารถรวบรวมได้ขณะทำการศึกษาว่ามีความสอดคล้องหรือมี ความแตกต่างกันหรือไม่อย่างไร

สรุปและข้อเสนอแนะ

ผลการวิจัย

จากการศึกษาพบว่าความร่วมมือในการจัดการอาคารสัญลักษณ์ต้นแม่น้ำเจ้าพระยา (พาสาน) จังหวัดนครสวรรค์ มีรายละเอียด ดังนี้

1. ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความร่วมมือความร่วมมือในการจัดการอาคารสัญลักษณ์ต้นแม่น้ำเจ้าพระยา (พาสาน) จังหวัดนครสวรรค์ มีดังนี้

1.1 เพื่อการส่งเสริมการท่องเที่ยวของจังหวัดนครสวรรค์ ด้วยจังหวัดนครสวรรค์จังหวัดนครสวรรค์ ตั้งอยู่ในเขตภาคเหนือตอนล่าง หรือภาคกลางตอนบนของประเทศไทย ซึ่งห่างจากกรุงเทพมหานครไปทางทิศเหนือโดยทางรถยนต์เป็นระยะทาง 237 กิโลเมตร ด้วยลักษณะทางกายภาพดังกล่าวทำให้จังหวัดนครสวรรค์เป็นเมืองทางผ่านจากการเดินทางจากภาคกลางไปสู่ภาคเหนือ จนได้ชื่อว่าเป็น “เป็นประตูสู่ภาคเหนือ” ทำให้จังหวัดนครสวรรค์ไม่มีนักท่องเที่ยวเข้ามาท่องเที่ยวในพื้นที่มากนัก เหตุนี้จึงทำให้ส่วนราชการได้ตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาจังหวัดนครสวรรค์ในด้านการท่องเที่ยว จึงดำเนินโครงการก่อสร้างอาคารสัญลักษณ์ต้นแม่น้ำเจ้าพระยา หรือพาสาน โดยได้รับการสนับสนุนจากประชาชน และหน่วยงานภาคเอกชน ที่เข้ามาจับบทบาทในการผลักดันให้เกิดโครงการดังกล่าวขึ้น

1.2 ความศรัทธาของคนไทยเชื้อสายจีนที่อาศัยอยู่ในพื้นที่จังหวัดนครสวรรค์ มีอิทธิพลต่อการเข้าร่วมมือของประชาชน และภาคเอกชน ในการจัดการหรือพัฒนาอาคารสัญลักษณ์ต้นแม่น้ำเจ้าพระยา (พาสาน) เป็นอย่างมาก ตั้งแต่จุดเริ่มต้นที่มีประชาชนบริจาคที่ดินเพื่อให้ภาครัฐนำไปก่อสร้างเป็นอาคารสัญลักษณ์ต้นแม่น้ำเจ้าพระยา โดยระบุเงื่อนไขไว้ว่าจะต้องมีองค์เจ้าแม่กวนอิมประดิษฐานตั้งอยู่ในพื้นที่ดังกล่าวด้วย และปัจจุบันเทศบาลนครนครสวรรค์กำลังดำเนินการก่อสร้างองค์เจ้าแม่กวนอิมขนาดใหญ่ 3 ปาง สูงขนาด 38 เมตร เพื่อนำมาตั้งในพื้นที่ดังกล่าวโดยเปิดรับบริจาคจากประชาชน เพื่อร่วมกันจัดสร้างองค์เจ้าแม่กวนอิม

2. กระบวนการความร่วมมือในการจัดการอาคารสัญลักษณ์ต้นแม่น้ำเจ้าพระยา (พาสาน) จังหวัดนครสวรรค์ มีการเข้าร่วมสนทนา เกิดการสร้างควมไว้วางใจกัน โดยทุกภาคส่วนเข้าใจในเป้าหมายของการดำเนินงานร่วมกัน ทำให้ทุกภาคส่วนที่เข้าร่วมมือกันมีความเข้าใจตรงกันในการดำเนินงาน โดยมีผลลัพธ์เกิดขึ้นระหว่างทำงานเพื่อสะท้อนถึงความสำเร็จของการดำเนินงานที่เกิดจากการขับเคลื่อนของทุกภาคส่วน

3. การจัดโครงสร้างที่ก่อให้เกิดความร่วมมือในการจัดการอาคารสัญลักษณ์ต้นแม่น้ำเจ้าพระยา (พาสาน) จังหวัดนครสวรรค์ รูปแบบของการจัดโครงสร้างความร่วมมือยังไม่มีกลไกความร่วมมือในการบริหารจัดการอาคารสัญลักษณ์ต้นแม่น้ำเจ้าพระยา ไม่มีการวางกฎระเบียบหรือข้อบังคับร่วมกันในการดำเนินงาน การดำเนินงานเป็นไปตามบริบท สถานการณ์ และสภาพแวดล้อมที่เกิดขึ้น

4. บทบาทของผู้นำที่ก่อให้เกิดความร่วมมือในการจัดการอาคารสัญลักษณ์ต้นแม่น้ำเจ้าพระยา (พาสาน) จังหวัดนครสวรรค์ ภาคส่วนต่างๆ ให้ความสำคัญกับหน่วยงานที่รับผิดชอบหลัก คือ เทศบาลนครนครสวรรค์ ที่มี

บทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนและพัฒนาอาคารสัญลักษณ์ต้นแม่น้ำเจ้าพระยาเป็นอย่างมาก ด้วยผลสำเร็จของการก่อสร้างอาคารสัญลักษณ์ต้นแม่น้ำเจ้าพระยาและการบริหารจัดการในปัจจุบัน จึงมองว่าผู้บริหารของเทศบาลนครนครสวรรค์ มีความเป็นผู้นำที่ดีในการจัดการอาคารสัญลักษณ์ต้นแม่น้ำเจ้าพระยา

จากการศึกษาพบว่ารูปแบบความร่วมมือในการจัดการอาคารสัญลักษณ์ต้นแม่น้ำเจ้าพระยา (พาสาน) จังหวัดนครสวรรค์ มี 2 รูปแบบ ดังนี้

1. รูปแบบการบริหารจัดการบนฐานแห่งขอบเขตภาระหน้าที่ (Jurisdiction-Based Management Model) คือ ความร่วมมือเกิดขึ้นจากภารกิจ และอำนาจหน้าที่ของหน่วยงาน ทำให้จะต้องมีการพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน (Interdependence) ตลอดจนมีการแบ่งปันทรัพยากรต่าง ๆ ร่วมกัน เช่น งบประมาณ ข้อมูล เป็นต้น โดยมีเป้าหมายการดำเนินงานร่วมกันเพื่อให้กิจกรรมหรือภารกิจสามารถสำเร็จลุล่วงเป็นไปตามวัตถุประสงค์
2. รูปแบบความร่วมมือแบบผู้ให้และผู้รับ (Donor-Recipient Model) เป็นรูปแบบการสร้างความร่วมมือระหว่างหน่วยงาน/บุคคลที่รับบทบาทเป็นผู้ให้เงินสนับสนุน (Grantor) กับหน่วยงาน/บุคคลที่รับบทบาทเป็นผู้รับเงินสนับสนุน (Grantee) เหมือนกับที่ทุกภาคส่วนร่วมกับบริจาคหรือสนับสนุนเงินเพื่อให้เกิดอาคารสัญลักษณ์ต้นแม่น้ำเจ้าพระยาขึ้น รวมถึงการพัฒนาอาคารสัญลักษณ์ต้นแม่น้ำเจ้าพระยา

อภิปรายผลและข้อเสนอแนะการวิจัย

ข้อเสนอแนะงานวิจัย การศึกษานี้ทำให้เห็นว่าความร่วมมือในการจัดการอาคารสัญลักษณ์ต้นแม่น้ำเจ้าพระยา หรือที่เรียกว่า พาสาน เกิดความเคลื่อนไหวในการร่วมมือกันไม่มากนัก โดยเฉพาะภาคประชาชนที่เข้ามามีบทบาทที่มีส่วนร่วมน้อยที่สุด การบริหารจัดการจึงเป็นเพียงการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐที่ถือว่าเป็นเจ้าของกิจการคือ เทศบาลนครนครสวรรค์เพียงเท่านั้น ดังนั้นเพื่อให้เกิดความร่วมมือในการพัฒนาอาคารสัญลักษณ์ต้นแม่น้ำเจ้าพระยาให้มากยิ่งขึ้น ควรสร้างกลไกความร่วมมือที่ชัดเจนเพื่อให้ภาคประชาชน ส่วนราชการ หน่วยงานต่างๆ เข้าไปมีบทบาทในการดำเนินการร่วมกับเทศบาลนครนครสวรรค์ เพื่อให้เกิดการตระหนักถึงความเป็นเจ้าของสถานที่ และเป็นแรงผลักดันในการพัฒนาอาคารสัญลักษณ์ต้นแม่น้ำเจ้าพระยาให้เกิดความยั่งยืนมากยิ่งขึ้น ทั้งนี้

กิตติกรรมประกาศ

การค้นคว้าอิสระ เรื่อง การศึกษาการพัฒนาความร่วมมือในการจัดการอาคารสัญลักษณ์ต้นแม่น้ำเจ้าพระยา (พาสาน) จังหวัดนครสวรรค์ ผู้ศึกษาได้ศึกษาปัจจัยที่ก่อให้เกิดความร่วมมือในการจัดการอาคารสัญลักษณ์ต้นแม่น้ำเจ้าพระยา (พาสาน) รวมถึงรูปแบบความร่วมมือในการจัดการอาคารสัญลักษณ์ต้นแม่น้ำเจ้าพระยา (พาสาน) เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการพัฒนาความร่วมมือของภาครัฐ ภาคประชาชน ภาคเอกชน ในการจัดการอาคารสัญลักษณ์ต้นแม่น้ำเจ้าพระยา (พาสาน) ให้เกิดผลเป็นรูปธรรมและยั่งยืน ทั้งนี้ การศึกษาในครั้งนี้

จะประสบความสำเร็จไปไม่ได้หากไม่ได้รับความกรุณาจากผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปฐมวดี จงรักษ์ อาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ซึ่งได้สละเวลาในการให้ความรู้ คำปรึกษา คำแนะนำ รวมถึงการติดตามความก้าวหน้าด้วยความเอาใจใส่ จนทำให้การศึกษาในครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ผู้ศึกษาจึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณคณาจารย์ประจำคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ทุกท่านที่ได้ประสทาวิชาความรู้ตลอดจนเจ้าหน้าที่ประจำสาขารัฐประศาสนศาสตร์ทุกท่านที่ได้ให้ความช่วยเหลือ และคอยติดต่อประสานงานตลอดการศึกษา

ขอขอบพระคุณ ผู้ให้ข้อมูลทั้งประชาชน ส่วนราชการ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทุกท่าน ที่ได้สละเวลาและให้ความร่วมมือในการให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการศึกษาในครั้งนี้

สุดท้ายนี้ ขอขอบพระคุณบิดา มารดา ครอบครัว ครูบาอาจารย์ และมิตรสหายของผู้ศึกษาที่คอยสนับสนุน และช่วยเหลือ ทั้งในด้านการค้นคว้าอิสระในครั้งนี้และด้านการทำงาน จนทำให้การศึกษาค้นคว้าอิสระในครั้งนี้สำเร็จลุล่วงเป็นอย่างดี ผู้ศึกษาหวังเป็นอย่างยิ่งว่าการศึกษาค้นคว้าอิสระครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ และสามารถเป็นแนวทางการดำเนินงานในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- กาญจนพร สายทองคำ. (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแสดงทางนโยบายในเครือข่ายคณะทำงาน โครงการบ้านพอเพียงชนบท กรณีศึกษา จังหวัดจันทบุรี. [สารนิพนธ์ สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ]. <http://ithesis-ir.su.ac.th/dspace/bitstream/123456789/2046/1/59602716.pdf>
- คณะกรรมการนโยบายการท่องเที่ยวแห่งชาติ. (2554). แผนพัฒนาการท่องเที่ยวแห่งชาติ (พ.ศ. 2555 – 2559). กรุงเทพฯ: กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา
- คณะกรรมการนโยบายการท่องเที่ยวแห่งชาติ. (ม.ป.ป). แผนพัฒนาการท่องเที่ยวแห่งชาติ ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2560 – 2564). กรุงเทพฯ: กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา
- คอรี่ การีจิ. (2561). การจัดการปกครองแบบร่วมมือกัน (Collaborative Governance) ในโครงการอุตสาหกรรมเพื่อการสร้างงานที่ยั่งยืนในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้. [วิทยานิพนธ์, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์] <https://repository.nida.ac.th/bitstream/handle/662723737/4482/b204754.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- งานวิเคราะห์นโยบายและแผน. (2558). แผนพัฒนาสามปี (พ.ศ. 2558 – 2560) เทศบาลนครนครสวรรค์. เทศบาลนครนครสวรรค์: ฝ่ายแผนงานและงบประมาณ กองวิชาการและแผนงาน
- งานวิเคราะห์นโยบายและแผน. (2558). แผนพัฒนาท้องถิ่น (พ.ศ. 2561 – 2565) เทศบาลนครนครสวรรค์. เทศบาลนครนครสวรรค์: ฝ่ายแผนงานและงบประมาณ กองวิชาการและแผนงาน

- จิตรวรรณ สุขก่า (2562) กระบวนการความร่วมมือในการจัดการขยะในเขตเทศบาลตำบลวังดิน อำเภอสี จังหวัดลำพูน การค้นคว้าแบบอิสระ สาขารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ https://archive.lib.cmu.ac.th/full/T/2562/mpa10762jsuk_full.pdf
- ดวงทิพย์ วิบูลย์ศักดิ์ชัย. (2555). การพัฒนารูปแบบความร่วมมือด้านการวิจัยระหว่างมหาวิทยาลัยกับภาคอุตสาหกรรม. [ปริญญาโท สาขาวิชาการอุดมศึกษา, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ]. http://thesis.swu.ac.th/swudis/Hi_Ed/Duangthip_W.pdf
- เทศบาลนครนครสวรรค์. (2553). แผนพัฒนาสามปี พ.ศ. 2553 – 2555. <http://www.nsm.go.th/plan/plan3y/plan2553-2555.pdf>
- เทิดชาย ช่วยบำรุง. (2552) บทบาทของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กับการพัฒนาการท่องเที่ยว อย่างยั่งยืน บนฐานแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียง https://www.kpi.ac.th/media_kpiacth/pdf/M10_213.pdf
- ทิพย์สุวรรณ แซ่ลี (2561) รูปแบบเครือข่ายการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชนที่เหมาะสมของชุมชนบ้านอาลี และชุมชนบ้านอ้อมแก้ว จังหวัดสุรินทร์ วิทยานิพนธ์ สาขาวิชานวัตกรรมการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี. http://www.esanpedia.oar.ubu.ac.th/eresearch/sites/default/files/Thipsuwan_Saelee.pdf
- ฉัตรรัตน์ ราศิริ และอาจินต์ สงทับ. (2561). แนวทางการมีส่วนร่วมภาคีเครือข่ายในการส่งเสริมสุขภาพผู้สูงอายุเพื่อก้าวสู่ “ศตวรรษที่ 21”. วิทยาลัยสาธารณสุขสิรินธร, คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร
- ฉัตรทิพย์ ชัยฉกรรจ์ และคณะ (2560) แนวทางการพัฒนาการประสานความร่วมมือ (Collaboration) ในการจัดสวัสดิการในท้องถิ่น: กรณีศึกษา จังหวัดน่าน www.academia.edu/37333911/แนวทางการพัฒนาการประสานความร่วมมือในการจัดสวัสดิการสังคมในท้องถิ่น_ฉัตรทิพย์_2560_pdf
- เบญจวรรณ มาทา. (2564). การบริหารแบบประสานความร่วมมือในการแก้ไขปัญหาภัยแล้งในจังหวัดลำพูน. [ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่]. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. บัณฑิตวิทยาลัย, เชียงใหม่. <https://cmudc.library.cmu.ac.th/frontend/Info/item/dc:160597>
- ปิยากร หวังมหาพร. (2555) ความร่วมมือในการบริหารจัดการโรงเรียนผู้สูงอายุ :การวิเคราะห์ข้ามกรณี.ศูนย์ส่งเสริมและพัฒนางานวิจัย มหาวิทยาลัยศรีปทุม:กรุงเทพฯ. https://doi.nrct.go.th/ListDoi/listDetail?Resolve_Doi=10.14458/SPU.res.2012.3
- พิฑูรย์ ทองฉิม. (2558). การจัดการความร่วมมือด้านการท่องเที่ยวโดยชุมชนเกาะลันตา จังหวัดกระบี่. [วิทยานิพนธ์ สาขาวิชาการจัดการท่องเที่ยว, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์]. <https://kb.psu.ac.th/psukb/bitstream/2010/10157/1/404539.pdf>
- ปรีดี เกตุทอง. (2556) การพัฒนารูปแบบการจัดการความร่วมมือระหว่างสถานศึกษา กับสถานประกอบการ ในการจัดการอาชีวศึกษา ประเภทวิชาอุตสาหกรรมท่องเที่ยว ในกลุ่มจังหวัดสามเหลี่ยมอันดามัน .

- มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช/นนทบุรี.
https://doi.nrct.go.th/ListDoi/listDetail?Resolve_DOI=10.14457/STOU.the.2013.53
- พิมพ์ิกา นวนจา และศิริพงษ์ ลดาวัลย์ ณ ออยุธยา. (2563). ภาคิเครือข่ายการจัดการท่องเที่ยวของหมู่บ้านแม่กำปอง ตำบลห้วยแก้ว อำเภอแม่ออน จังหวัดเชียงใหม่. วารสารรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ ปีที่ 11 ฉบับที่ 2 (กรกฎาคม-ธันวาคม 2563)
- พฤตม เอมมานูเอล ไบระหมาน. (2552) การสร้างความร่วมมือเพื่อต่อต้านการค้าแรงงานทาสบนเรือประมง . มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์/กรุงเทพฯ.
https://doi.nrct.go.th/ListDoi/listDetail?Resolve_DOI=10.14457/TU.the.2009.728
- พัชรภา ตันตราจิน. (2563) บทความปรัทัศน์การจัดการปกครองแบบร่วมคิดร่วมทำ (Collaborative Governance): ปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างและนำไปปฏิบัติ วารสารเศรษฐศาสตร์การเมืองบูรพา ปีที่ 8 ฉบับที่ 1 (มกราคม - มิถุนายน พ.ศ. 2563) file:///C:/Users/K541U/Downloads/pegbuu,+%7B\$userGroup%7D,+วารสารเศรษฐศาสตร์+8-1+ep7%20(2).pdf
- พรภณ พงษ์เพชร. (2553) ความร่วมมือในการป้องกันปัญหาเสพติดระหว่างองค์การภาครัฐและองค์การภาคเยาวชน : ศึกษาเฉพาะศูนย์อำนวยการประสานงานป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติดภาคเยาวชน (ศอ.ปส.ย.) . มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์/กรุงเทพฯ.
https://doi.nrct.go.th/ListDoi/listDetail?Resolve_DOI=10.14457/TU.the.2010.557
- พิสิฐู เทพไกรวัล. (2554). การพัฒนารูปแบบเครือข่ายความร่วมมือเพื่อคุณภาพการจัดการศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษานานดเล็ก. [วิทยานิพนธ์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยขอนแก่น]
http://phd.mbuisc.ac.th/KKU_Thesis/A_Pisit.pdf
- ภาวิดา รังษี. (2550). ความร่วมมือระหว่างองค์การภาครัฐ เอกชนและชุมชนในการจัดกิจกรรมการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ กรณีศึกษา บ้านแม่กำปอง กิ่งอำเภอแม่ออน จังหวัดเชียงใหม่ = Cooperation among state agency, private sector and community in the management of ecotourism in Ban Mae Kampong, King Amphoe Mae On, Changwat Chiang Mai / ภาวิดา รังษี. เชียงใหม่ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.<https://cmudc.library.cmu.ac.th/frontend/Info/item/dc:109715>
- มนตรี นุ่มนาม. (2555). เครือข่ายความร่วมมือในการบริหารจัดการศิลปวัฒนธรรม โครงการประวัติศาสตร์และภูมิปัญญาท้องถิ่นเมืองบางขลัง จังหวัดสุโขทัย. [วิทยานิพนธ์ สาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตร์, มหาวิทยาลัยศรีปทุม]. http://tourismlibrary.tat.or.th/medias/SPU0008/SPU0008_fulltext.pdf
- รัตนารณ สิริทริสกุล. (2564). การมุ่งสู่การบริหารแบบบูรณาการของกองทุนฟื้นฟูสมรรถภาพจังหวัดลำพูน. [ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่]. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. บัณฑิตวิทยาลัย, เชียงใหม่.
<https://cmudc.library.cmu.ac.th/frontend/Info/item/dc:161517>

- รัชนีวรรณ มาแก้ว. (2562). กระบวนการความร่วมมือในการแก้ไขปัญหาความยากจนบนหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง บ้านดอยแดน หมู่ 4 ตำบลเหล่ายาว อำเภอบ้านโฮ้ง จังหวัดลำพูน. เชียงใหม่ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. <https://cmudc.library.cmu.ac.th/frontend/Info/item/dc:143494>
- วนิดา หริกประโคน. (2563). การมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่ายในการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดบุรีรัมย์. วิทยานิพนธ์ สาขาวิชาบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
- วรสุดา สุขารมณ. (2554). ความร่วมมือระหว่างองค์การในการพัฒนาอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวของไทย. [ดุขฎีนิพนธ์, มหาวิทยาลัย] http://tourismlibrary.tat.or.th/medias/RAM0001/RAM0001_fulltext.pdf
- วสันต์ ศรีสมพงษ์. (2559). การบริหารจัดการแบบร่วมมือในโครงการคลองหมอนนา ตำบลไร่แดง อำเภอสิงหนคร จังหวัดสงขลา. [วิทยานิพนธ์ สาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตร์, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์]. <https://kb.psu.ac.th/psukb/bitstream/2016/11460/1/417047.pdf>
- สุกัญญา วงศ์เจริญชัยกุล. (2561). การศึกษาแนวทางการพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม อำเภอเมืองจังหวัดอุทัยธานี. [วิทยานิพนธ์ สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยศิลปากร]. <http://ithesisir.su.ac.th/dspace/bitstream/123456789/2046/1/59602716.pdf>
- สำนักงานจังหวัดนครสวรรค์. (2565). แผนพัฒนาจังหวัดนครสวรรค์ (พ.ศ. 2561 – 2565) ฉบับทบทวน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

การใช้ประโยชน์จากระบบการบริหารจัดการข้อมูลการพัฒนาคน
แบบชี้เป้า (TPMAP) ในการแก้ไขปัญหาความยากจนและ
ลดความเหลื่อมล้ำ ในพื้นที่อำเภอแม่เมาะ จังหวัดลำปาง

The Utilization of Thai People Map and Analytics Platform (Tpmmap)
in Tackling Poverty and Reducing Inequality,
Mae Moh District, Lampang Province

ศุภกร ฝั้นคำอ้าย¹

Suphakorn Funcomeaye¹

บทคัดย่อ

การศึกษาคำอธิบายการใช้ประโยชน์จากระบบการบริหารจัดการข้อมูลการพัฒนาคนแบบชี้เป้า (TPMAP) ในการแก้ไขปัญหาความยากจนและลดความเหลื่อมล้ำ ในพื้นที่อำเภอแม่เมาะ จังหวัดลำปาง มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาการใช้ประโยชน์จากระบบการบริหารจัดการข้อมูลการพัฒนาคนแบบชี้เป้า (TPMAP) และเพื่อศึกษาประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการใช้ประโยชน์จากระบบการบริหารจัดการข้อมูลการพัฒนาคนแบบชี้เป้า (TPMAP) เพื่อแก้ไขปัญหาความยากจนและลดความเหลื่อมล้ำของประชาชนทั้ง 5 มิติ ในพื้นที่อำเภอแม่เมาะ จังหวัดลำปาง โดยเป็นการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยเลือกใช้การวิเคราะห์เนื้อหาจากการรวบรวมข้อมูลทุติยภูมิจากเอกสารที่เกี่ยวข้อง และข้อมูลจากการสัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่อำเภอแม่เมาะ จังหวัดลำปาง และประชาชนกลุ่มเป้าหมาย 5 มิติ

ผลการศึกษาพบว่า ข้อมูลจากระบบการบริหารจัดการข้อมูลการพัฒนาคนแบบชี้เป้า (TPMAP) ยังไม่มีคุณภาพตรงกับสภาพความเป็นจริง เนื่องจากการเก็บรวบรวมข้อมูลซ้ำซ้อนกับแพลตฟอร์มหน่วยงานอื่น เช่น กรมการพัฒนาชุมชน : ข้อมูลความจำเป็นพื้นฐาน และกรมการปกครอง : ThaiQM ซึ่งผู้บริหารสามารถใช้ประโยชน์จากข้อมูลระบบ Tpmmap สำหรับตัดสินใจระบุปัญหาและวิเคราะห์ทางเลือกในการแก้ไขปัญหาความยากจนและลดความเหลื่อมล้ำได้ในเบื้องต้น โดยจัดโครงการแจกถุงยังชีพ โครงการฝึกอบรมพัฒนาอาชีพ และโครงการซ่อมแซมบ้าน เป็นต้น แต่ยังคงขาดแหล่งงบประมาณสนับสนุนจึงทำให้ไม่สามารถดำเนินโครงการที่สร้างความสำเร็จในระยะยาว ข้อเสนอแนะภาครัฐควรจัดให้มีแพลตฟอร์มเดียว (Single Windows) และเชื่อมโยง

¹ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ อีเมล Suphakorn_f@cmu.ac.th

¹ Chiang Mai University, Email address : Suphakorn_f@cmu.ac.th

ฐานข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data) เพื่อลดความซ้ำซ้อนของการเก็บรวบรวมข้อมูลและการรายงานผล และพัฒนา
ระบบสารสนเทศให้มีประสิทธิภาพพร้อมต่อการใช้งาน รวมทั้งจัดสรรงบประมาณด้านมิติตุทธศาสตร์ (Agenda)
เพื่อความคล่องตัวในการแก้ไขปัญหา และเกิดประสิทธิผลต่อนโยบายในระยะยาว

คำสำคัญ: ระบบบริหารจัดการข้อมูลการพัฒนาคนแบบชี้เป้า, 5 มิติความยากจน, กลุ่มคนเปราะบาง



Abstract

The study “The Utilization of Thai People Map and Analytics Platform (TPMAP) in Tackling Poverty and Reducing Inequality, Mae Mo District, Lampang Province” aimed to study the utilization of the Thai People Map and Analytics Platform (TPMAP) and to study the efficiency and effectiveness of the utilization of the Thai People Map and Analytics Platform (TPMAP) in tackling poverty and reducing inequality of the people in all 5 dimensions in the area. The study is qualitative study. The researcher chose to use the content analysis to collect secondary data from related literature and in-depth interviews.,key informants are executives, officials of Mae Moh District, Lampang Province, and people in the 5D target group.

The study found that Data from Thai People Map and Analytics Platform (TPMAP) is not quality consistent with reality. Because data collection is duplicated with other agencies platforms such as the Community Development Department : eBMN Application and the Department of Provincial Administration : ThaiQM Platform. Executives can make use of TPMAP data to make initial decisions to identify problems and analyze alternatives in tackling poverty and reducing inequality by survival bag distribution project, career development training program and home repair projects, etc. In addition, there is a lack of funding sources, making it impossible to carry out projects that create long-term success. Suggestions: The government should provide a single platform (Single Windows) and link large databases (Big Data) to reduce duplication of data collection and reporting and develop information systems to be efficient for ready for use, including allocating Agenda budgets for flexibility and effectiveness for long-term policies.

Keyword: Collaborative, Collaborative Development, the Iconic Buildings, Chao Phraya River, Pasan

บทนำ

รัฐบาลปัจจุบันภายใต้การบริหารของ พลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา นายกรัฐมนตรี ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาประเทศ โดยออกนโยบาย “Thailand 4.0” เพื่อใช้ในการบริหารประเทศ ซึ่งสอดคล้องกับ “วิสัยทัศน์เชิงนโยบายการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศไทย หรือ โมเดลพัฒนาเศรษฐกิจของรัฐบาลบวิสัยทัศน์ “มั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน” ที่มีภารกิจสำคัญในการขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศในด้านต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และสิ่งแวดล้อม อันจะนำไปสู่การพัฒนาประเทศให้มีความเจริญยิ่งขึ้น และสามารถรับมือกับโอกาสและภัยคุกคามแบบใหม่ ๆ ในยุคโลกาภิวัตน์ หรือยุคศตวรรษที่ 21 ที่มีการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีอย่างก้าวกระโดด (Technology Disruptive)

ในปัจจุบันประเทศไทยถือว่าอยู่ในระดับ “Thailand 3.0” กล่าวคือ การพัฒนาของประเทศเน้นด้านอุตสาหกรรมหนักและการส่งออกเป็นหลัก รายได้ของประเทศอยู่ในระดับปานกลาง ส่งผลให้ประเทศอยู่ในภาวะติดกับดักรายได้ปานกลาง (Middle Income Trap) เป็นระยะเวลาอย่างยาวนาน ถึงแม้ว่าที่ผ่านมาประเทศไทยสามารถพัฒนาจากยุค “Thailand 1.0” กล่าวคือ การพัฒนาเน้นภาคการเกษตรเป็นหลัก และยุค “Thailand 2.0” กล่าวคือ เน้นการพัฒนาเน้นทางภาคอุตสาหกรรมเบาเป็นหลัก ซึ่งยกระดับประเทศสู่การเป็น “Thailand 4.0” จึงมีความท้าทายเป็นอย่างมากสำหรับประเทศไทย โดยผลของการก้าวเข้าสู่การเป็น “Thailand 4.0” จะส่งผลต่อด้านเศรษฐกิจให้สามารถขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม (Value - Based Economy) โดยมีแนวคิดหลัก คือ การเปลี่ยนจากการผลิตสินค้า “โภคภัณฑ์” เป็นสินค้าเชิง “นวัตกรรม” และเปลี่ยนการขับเคลื่อนประเทศด้วยภาคอุตสาหกรรมไปสู่การขับเคลื่อนด้วย “เทคโนโลยี ความคิดสร้างสรรค์ และนวัตกรรม” นอกจากนี้ยังสามารถเปลี่ยนแปลงจากการเน้นภาคการผลิตสินค้าไปสู่การเน้นภาคบริการมากยิ่งขึ้น (สุรัชพงศ์ สึกขาบัณฑิต, 2560, หน้าที่ 2) ซึ่งการก้าวเข้าสู่การเป็น “Thailand 4.0” เป็นต้นแบบทางเศรษฐกิจที่จะยกระดับประเทศไทยให้หลุดพ้นจากกับดักประเทศรายได้ปานกลาง การลดความเหลื่อมล้ำ และความไม่สมดุล จนสามารถเปลี่ยนผ่านประเทศไทยไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน ภายใต้บริบทของโลกยุคการปฏิวัติทางอุตสาหกรรมครั้งที่ 4 (The Fourth Industrial Revolution) อย่างเป็นรูปธรรม ตามแนวทางแผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ด้วยการสร้างความเข้มแข็งจากภายในควบคู่ไปกับการเชื่อมโยงกับประชาคมโลก ตามแนวคิด “ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง” โดยขับเคลื่อนผ่านกลไก “ประชารัฐ” โดยมีความคาดหวังและผลที่จะเกิดขึ้นหลักจากการดำเนินการตามนโยบายดังกล่าว ได้แก่ 1) การเกิดขึ้นของ “สังคมไทย 4.0” 2) การเกิดขึ้นของ “คนไทย 4.0” 3) การเกิดขึ้นของ “เกษตรกร 4.0” 4) การเกิดขึ้นของ “SME 4.0” และ 5) การเกิดขึ้นของ “จังหวัด 4.0” (กองบริหารงานวิจัยและประกันคุณภาพการศึกษา, 2559, หน้าที่ 8)

จากการกำหนดนโยบายการก้าวสู่การเป็น “Thailand 4.0” ทำให้ภาครัฐ หรือภาคราชการต้องยกระดับปรับปรุงแบบการปฏิบัติงานใหม่ให้สอดคล้องการพัฒนาสู่การเป็น “รัฐบาลดิจิทัล” ซึ่งเป็นแนวทางจากการประชุมคณะกรรมการเตรียมการด้านดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจดิจิทัลและสังคม ครั้งที่ 1/2559 เมื่อวันที่ 8 กุมภาพันธ์ 2559

โดยที่ประชุมมีมติเห็นชอบร่างแผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมเพื่อปฏิรูปประเทศไทยสู่ DIGITAL THAILAND คือ การที่ประเทศไทยสามารถสร้างสรรค์ และใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างเต็มศักยภาพในการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน นวัตกรรม ข้อมูลสารสนเทศ ทูมนุษย์ และทรัพยากรอื่น ๆ เพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืนตามนโยบายของรัฐบาล โดยแผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม (สำนักวิชาการ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร, 2559, หน้า 4)

จากเป้าหมายของแผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม แสดงให้เห็นว่าการยกระดับสู่ “รัฐบาลดิจิทัล” คือ การปฏิรูปกระบวนการทำงานและการให้บริการของภาครัฐด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลและการใช้ประโยชน์จากข้อมูลสารสนเทศ เพื่อให้เกิดการปฏิบัติงานที่มีความโปร่งใส มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ส่งผลต่อการให้บริการประชาชนอย่างมีประสิทธิภาพ มีความมั่นคงปลอดภัย และมีธรรมาภิบาล รวมทั้งสร้างโอกาสทางสังคมอย่างเท่าเทียมด้วยการใช้ระบบข้อมูลสารสนเทศ เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนทุกช่วงวัย โดยเฉพาะกลุ่มผู้ด้อยโอกาสทางสังคมให้สามารถเข้าถึงเทคโนโลยีดิจิทัล และการบริการของภาครัฐพื้นฐานที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิต ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของประชาชนที่ดีขึ้น (สำนักวิชาการ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร, 2559, หน้า 5)

การพัฒนาประเทศสู่การเป็น “Thailand 4.0” และการยกระดับภาครัฐสู่การเป็น “รัฐบาลดิจิทัล” มีความก้าวหน้าเป็นอย่างมากในปัจจุบัน ซึ่งประเทศไทยยังคงมีปัญหาค่าสำคัญหลายประการที่สะสมเป็นเวลานาน และไม่สามารถแก้ไขให้หมดไปจากสังคมไทยได้โดยหนึ่งในปัญหาที่รัฐบาลพยายามแก้ไขให้สำเร็จ คือ “ปัญหาความเหลื่อมล้ำและความยากจน” โดยรัฐบาลได้เล็งเห็นถึงความสำคัญในการแก้ไขปัญหาความเหลื่อมล้ำและความยากจนของประชาชนในทุกมิติ เพื่อให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นในทุกช่วงวัย จึงได้ออกนโยบายให้จัดตั้งศูนย์อำนวยการจัดความยากจนและพัฒนาคนทุกช่วงวัยอย่างยั่งยืนตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง (ศจพ.) เพื่อเป็นกลไกเชิงนโยบายในการดำเนินการแก้ไขปัญหาความยากจน ลดความเหลื่อมล้ำ และพัฒนาคนทุกช่วงวัย ให้เกิดการแก้ไขปัญหาและการพัฒนาที่เกี่ยวข้องอย่างบูรณาการเป็นรูปธรรมและยั่งยืนได้ในทุกพื้นที่ทั่วประเทศ โดยการนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาประยุกต์ใช้ คือ ระบบ TPMAP (Thai People Map and Analytics Platform) ซึ่งเป็นระบบ Big Data ของภาครัฐที่สามารถระบุได้ว่ากลุ่มเป้าหมายนั้นอยู่ที่ไหน มีปัญหาในมิติใดบ้าง เช่น การศึกษา สุขภาพ ความเป็นอยู่ การเข้าถึงบริการภาครัฐ การเงิน ซึ่งข้อมูลที่ได้จะเป็นประโยชน์กับผู้กำหนดนโยบายและหน่วยงานแก้ไขปัญหาในพื้นที่ให้สามารถออกแบบนโยบายและดำเนินการแก้ไขปัญหาได้อย่างตรงจุดอย่างเป็นรูปธรรม ซึ่งหน่วยงานหลักในการรับผิดชอบนโยบาย คือ สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (สศช.) ทำหน้าที่ในการคำนวณเส้นความยากจนของประเทศ ซึ่งให้นิยาม “ความยากจน” กล่าวคือ “เป็นความขัดสนทางเศรษฐกิจ รวมถึงขาดศักยภาพ ในการดำรงชีวิต ขาดการศึกษา ขาดทรัพยากร ขาดที่ดินทำกิน ขาดการรวมกลุ่มและการมีส่วนร่วมทางการเมือง ขาดข้อมูล ขาดความรู้ในการประกอบอาชีพ ไม่สามารถเข้าถึงบริการ และความช่วยเหลือของภาครัฐได้ รวมทั้งการมีภาระฟุ้งฟิงสูง” การวัดความยากจนของ

สศช. ได้ใช้แนวคิดการวัดความยากจนแบบสัมบูรณ์เช่นเดียวกับธนาคารโลก โดยคำนวณหาเส้นความยากจนหรือ รายจ่ายขั้นต่ำที่สุดเพื่อการบริโภค ขั้นพื้นฐาน และสามารถดำรงชีวิตอยู่ได้ ซึ่งประกอบไปด้วยเส้นความยากจน ด้านอาหาร และเส้นความยากจนที่ไม่ใช่อาหารขั้นพื้นฐานโดยใช้ข้อมูลการสำรวจภาวะเศรษฐกิจและสังคมของครัวเรือน ซึ่งเก็บรวบรวมข้อมูลโดยสำนักงานสถิติแห่งชาติมาใช้ประกอบการคำนวณเส้นความยากจนดังกล่าว (ระบบบริหารจัดการข้อมูลการพัฒนาคนแบบชี้เป้า, 2561)

สถานการณ์ความยากจนของประเทศไทย จากข้อมูลในระบบบริหารจัดการข้อมูลการพัฒนาคนแบบชี้เป้า (Thai People Map and Analytics Platform : TPMAP) ในปี 2565 บ่งชี้ว่า มีจำนวนเป้าหมายการแก้ไขปัญหาความยากจนและการพัฒนาทุกช่วงวัยตามระบบ TPMAP โดยการบูรณาการด้านข้อมูลจากหลายหน่วยงาน ซึ่งกลุ่มเป้าหมายที่ต้องเร่งให้ความช่วยเหลือ มีจำนวน 1,025,782 คน เพิ่มขึ้น 42,466 คน จากปี 2562 ที่มีจำนวนอยู่ที่ 983,31 คน ซึ่งจากจำนวนดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าสถานการณ์ความยากจนในประเทศไทยแย่ลง และเนื่องจากเป็นความเดือดร้อนของประชาชนจำเป็นต้องเร่งแก้ไขโดยเร็ว (ระบบบริหารจัดการข้อมูลการพัฒนาคนแบบชี้เป้า, 2561)

การดำเนินการแก้ไขปัญหาความยากจนและการพัฒนาคนทุกช่วงวัยของประเทศโดยใช้ระบบฐานข้อมูลที่ผ่านมามีปัญหาสำคัญประการหนึ่ง คือ ข้อมูลไม่สามารถระบุเป้าหมายคนจนได้อย่างชัดเจน ซึ่งสามารถแสดงค่าสถานการณ์ได้เพียงเท่านั้น ทำให้การสนับสนุนการแก้ปัญหาความยากจนไม่ตรงเป้าหมายอย่างแท้จริง และนโยบายในการสนับสนุนการแก้ปัญหาความยากจนแบบทั่วถึงหรือแบบชี้เป้า มีข้อจำกัดทางข้อมูลในการชี้เป้าทำให้โครงการในการลดปัญหาความยากจนของประเทศไทยมุ่งไปที่การให้ทุกคนเท่ากันทั้งหมด รัฐบาลจึงได้ยกระดับการแก้ไขปัญหาโดยจัดทำระบบการบริหารจัดการข้อมูลการพัฒนาคนแบบชี้เป้า (TPMAP) มีวัตถุประสงค์เพื่อทำให้เกิดการใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์ในการแก้ปัญหาความยากจนอย่างยั่งยืน โดยในระยะแรกระบบ TPMAP คือ Thai Poverty Map and Analytic Platform ซึ่งมีกรอบการดำเนินการสำคัญเพื่อการวิเคราะห์ข้อมูลตอบโจทย์การพัฒนา ระบบข้อมูลความยากจนแบบชี้เป้า (TPMAP) โดยมี 5 โจทย์สำคัญ ได้แก่ (1) ชี้เป้าได้ว่าคนจนคือใคร อยู่ที่ไหน (2) บ่งชี้สาเหตุของความยากจน (3) ตรวจสอบข้อมูลระหว่างชุดข้อมูลความยากจนต่าง ๆ ได้ (4) สามารถจัดทำข้อมูลในระดับต่าง ๆ ที่มีความเชื่อมโยงกันได้ และ (5) เสนอแนวทางเลือกในการแก้ปัญหาความยากจน ซึ่งรวมถึงการแสดงผลข้อมูล (Data visualization) ซึ่งเน้นการสื่อสาร วิเคราะห์ข้อมูลด้วยข้อมูล ภาพ สื่อต่าง ๆ เพื่อให้เกิดความน่าสนใจและเข้าใจง่ายและเอื้อประโยชน์ต่อการเข้าใจข้อมูลมากที่สุด (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2565, หน้า 2)

ต่อมาได้มีการพัฒนาระบบการบริหารจัดการข้อมูลการพัฒนาคนแบบชี้เป้า (TPMAP) โดยเริ่มวิเคราะห์จากโจทย์การพัฒนาาระบบว่าต้องเป็นข้อมูลที่สามารถระบุถึงกลุ่มเป้าหมายได้ คือ ข้อมูลต้องมีเลขประจำตัวประชาชนเป็นองค์ประกอบหลักของชุดข้อมูล ในปัจจุบันข้อมูล TPMAP ในส่วนของข้อมูลการพัฒนาคนเกิดขึ้นจากการสมาสชุดข้อมูลจากหลากหลายชุดข้อมูลของภาครัฐ (volume) ครอบคลุมประชากรคนไทยกว่า 35 ล้าน

คน ดังนั้น TPMAP จึงไม่ใช่ระบบข้อมูลที่อิงข้อมูลจากชุดข้อมูลใดข้อมูลหนึ่งแต่เป็นการผสมข้อมูลผ่านเลขบัตรประจำตัวประชาชนจากแหล่งข้อมูลที่หลากหลาย เพื่อให้เกิดชุดข้อมูลที่มีปริมาณและมีความครอบคลุมในมิติที่หลากหลาย สามารถนำมาวิเคราะห์ข้อมูลระดับบุคคล/ครัวเรือนได้ ว่ามีปัญหาหรือความต้องการในการพัฒนาอยู่ในประเด็นใด โดยระบบ TPMAP ได้นำหลักการของความยากจนหลายมิติ (MPI) มาใช้ในกระบวนการระบุปัญหาของความยากจนและการพัฒนาคนทุกช่วงวัย โดยได้มีการจำแนกประเด็นการพัฒนาครอบคลุม 5 มิติ ได้แก่ (1) ด้านการศึกษา/การเรียนรู้ (2) ด้านสุขภาพ (3) ด้านความเป็นอยู่ (4) ด้านการเข้าถึงบริการรัฐ และ (5) ด้านรายได้ ซึ่งชุดข้อมูลสามารถนำมาสู่การวิเคราะห์ให้ครอบคลุมประเด็นการพัฒนาต่าง ๆ และข้อมูลศักยภาพพื้นที่หรือทุนในพื้นที่ เพื่อทำให้เกิดการวิเคราะห์ทั้งตัวคนและสภาพแวดล้อมที่จะนำไปสู่แนวทางในการพัฒนาให้เกิดความยั่งยืนเหมาะสมกับภูมิสังคม (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2565, หน้า 3)

จากการที่รัฐบาลได้กำหนดนโยบายการแก้ไขปัญหาความยากจน ลดความเหลื่อมล้ำ และพัฒนาคนทุกช่วงวัย โดยการใช้ประโยชน์จากระบบการบริหารจัดการข้อมูลการพัฒนาคนแบบชี้เป้า (Thai People Map and Analytics Platform : TPMAP) ผ่านศูนย์อำนวยการจัดความยากจนและพัฒนาคนทุกช่วงวัยอย่างยั่งยืนตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง หรือ ศจพ. (ส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่น) ถือว่าเป็นความท้าทายของภาครัฐ และหน่วยงานราชการ สำหรับการยกระดับสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัล และดำเนินการให้เกิดประสิทธิผลต่อการแก้ไขปัญหาความยากจน ลดความเหลื่อมล้ำ และการพัฒนาคนทุกช่วงวัย โดยการประยุกต์เทคโนโลยีดิจิทัล ประกอบกับการบูรณาการร่วมกับภาคีเครือข่ายทุกภาคส่วน เพื่อให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นในทุกช่วงวัยอย่างเป็นรูปธรรมและยั่งยืนต่อไป

เนื้อหา

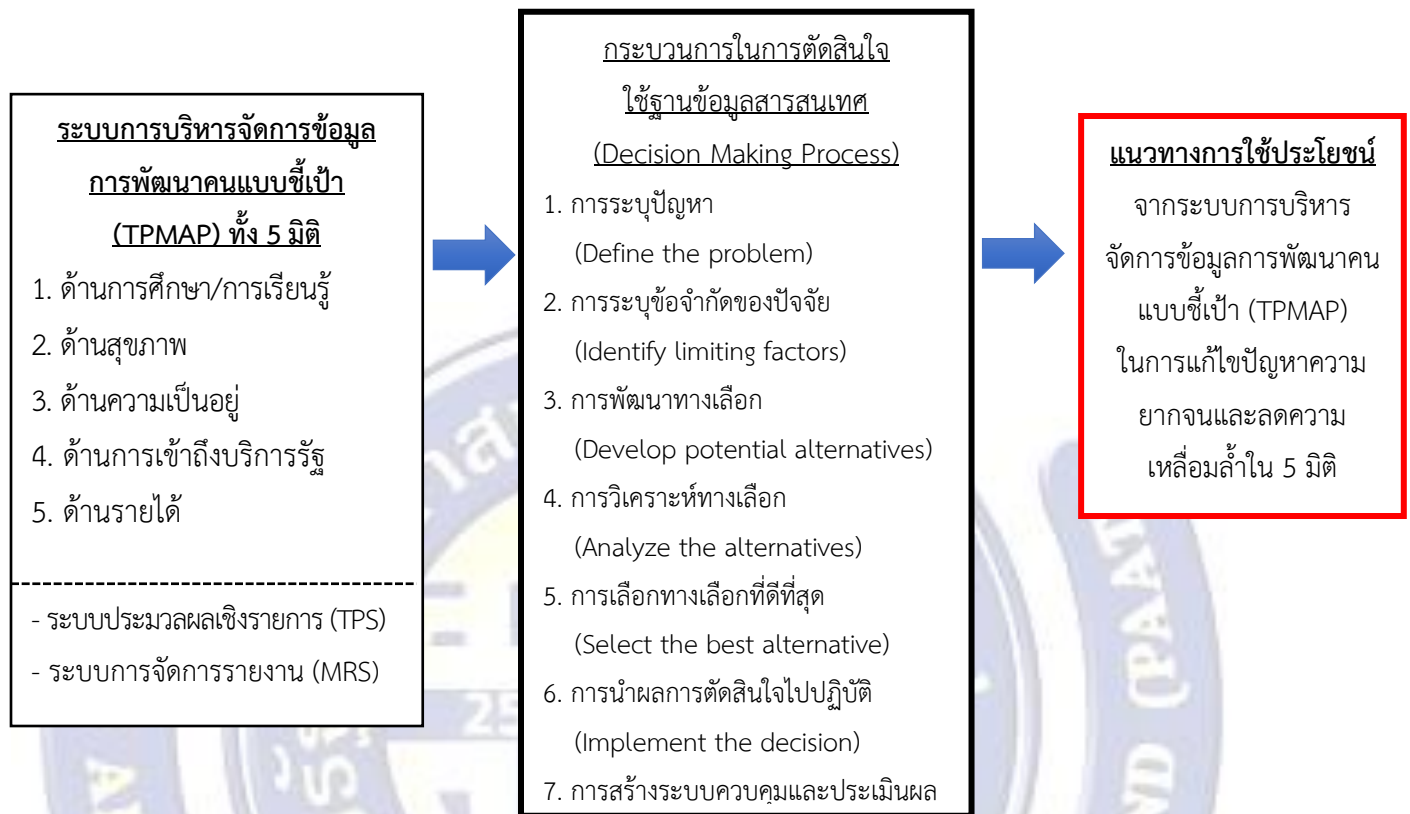
คำถามการวิจัย

การใช้ประโยชน์จากระบบการบริหารจัดการข้อมูลการพัฒนาคนแบบชี้เป้า (TPMAP) เพื่อแก้ไขปัญหาความยากจนและลดความเหลื่อมล้ำของประชาชนทั้ง 5 มิติ เป็นอย่างไร

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาการใช้ประโยชน์จากระบบการบริหารจัดการข้อมูลการพัฒนาคนแบบชี้เป้า (TPMAP) เพื่อแก้ไขปัญหาความยากจนและลดความเหลื่อมล้ำของประชาชนทั้ง 5 มิติ ในพื้นที่อำเภอแม่เมาะ จังหวัดลำปาง
2. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการใช้ประโยชน์จากระบบการบริหารจัดการข้อมูลการพัฒนาคนแบบชี้เป้า (TPMAP) เพื่อแก้ไขปัญหาความยากจนและลดความเหลื่อมล้ำของประชาชนทั้ง 5 มิติ ในพื้นที่อำเภอแม่เมาะ จังหวัดลำปาง

กรอบแนวคิดการทำวิจัย



ทบทวนวรรณกรรม (แนวคิด ทฤษฎี)

การศึกษาการใช้ประโยชน์จากระบบการบริหารจัดการข้อมูลการพัฒนาคนแบบชี้เป้า (TPMAP) ในการแก้ไขปัญหาความยากจนและลดความเหลื่อมล้ำ ในพื้นที่อำเภอแม่เมาะ จังหวัดลำปาง ในครั้งนี้ ได้มีการใช้แนวคิดทฤษฎี ประกอบการวิเคราะห์ผลการศึกษิตตามวัตถุประสงค์และขอบเขตการวิจัย ดังต่อไปนี้

1. ระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการ (Management Information System : MIS)

Stair and Reynolds (2001 : 22) ; Schermerhorn (2005 : 169) ระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการ คือ การรวบรวมบุคลากร กระบวนการ ซอร์ฟแวร์ ฐานข้อมูล และวิธีการ หรือการรวมกลุ่มความต้องการสารสนเทศของผู้บริหาร เพื่อสรรหาข้อมูลสารสนเทศให้กับผู้บริหารเพื่อประกอบการตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ

Laudon (1999 : 7) ระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการ คือ กระบวนการของระบบต่าง ๆ ที่มีความสัมพันธ์กันเพื่อรวบรวม ประมวลผล เก็บรักษา และเผยแพร่สารสนเทศ เพื่อให้องค์กรสามารถใช้ประโยชน์ในการตัดสินใจ การประสานงาน การควบคุม และการวิเคราะห์งาน

ศราวุธ (2549, หน้า 12-13) ระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการ คือ ระบบสารสนเทศที่ใช้ในการจัดการข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงาน หรือข้อมูลด้านการจัดการเรื่องต่าง ๆ ขององค์กร โดยจัดเก็บข้อมูลเชิง

รายการและนำเข้าสู่ข้อมูลสู่ระบบคอมพิวเตอร์ที่มีโปรแกรมในการประมวลผล ผลลัพธ์ที่ได้เป็นรายการที่ใช้เพื่อการบริหารจัดการ ตัวอย่างข้อมูลในระบบสารสนเทศเพื่อการบริหาร อาทิ ข้อมูลจำนวนประชากรรายอำเภอ สัดส่วนการใช้ที่ดินแต่ละประเภทรายอำเภอ จำนวนหมู่บ้านยากจนของแต่ละปี เป็นต้น

2. ระบบสารสนเทศ (Information System : IS)

Laudon (2005 : 8-9) ให้ความหมาย ระบบสารสนเทศ คือ กระบวนการทำงานประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ การนำเข้าข้อมูล (Input) การประมวลผล (Process) และการแสดงผลลัพธ์ (Output) ซึ่งทำให้เกิดข้อมูลที่องค์กรสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการตัดสินใจ เพื่อควบคุมการทำงาน วิเคราะห์ปัญหา และเพื่อสร้างสินค้าหรือบริหารรูปแบบใหม่

Alter (1996 : 3-7) ให้ความหมาย ระบบสารสนเทศ คือ ระบบที่ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการเก็บรวบรวม รักษา แก้ไข ควบคุม เผยแพร่และแสดงสารสนเทศที่ใช้ในกระบวนการทำงาน

3. ระบบฐานข้อมูล (Database System)

ศราวุธ (2549, หน้า 15) ระบบฐานข้อมูล มีความหมายแตกต่างกับคำว่า ฐานข้อมูล โดยระบบฐานข้อมูลจะประกอบด้วย 4 ส่วนหลัก ได้แก่ ฐานข้อมูล ซอฟต์แวร์ จัดการระบบฐานข้อมูล โปรแกรมใช้งาน ฐานข้อมูล และผู้ใช้งาน ซึ่งในแต่ละส่วนมีความสัมพันธ์กัน

4. ทฤษฎีการตัดสินใจ (Decision Making Theory)

4.1 การตัดสินใจ (Decision Making) คือ กระบวนการเลือกทางเลือกใดทางเลือกหนึ่ง จากหลาย ๆ ทางเลือกที่ได้พิจารณา หรือประเมินอย่างดีแล้วว่า เป็นทางให้บรรลุวัตถุประสงค์ และเป้าหมายขององค์กร การตัดสินใจเป็นสิ่งสำคัญ และเกี่ยวข้องกับ หน้าที่การบริหาร หรือการจัดการเกือบทุกขั้นตอน ไม่ว่าจะเป็นการวางแผน การจัดองค์การ การจัดคนเข้าทำงาน การประสานงาน และการควบคุม การตัดสินใจ (กองวิจัยตลาดแรงงาน กรมการจัดหางาน, 2558, หน้า 12)

4.2 ความหมายของการตัดสินใจ ได้มีนักวิชาการให้ความหมายไว้แตกต่างกันหลายท่าน ดังนี้

1) บาร์นาร์ด (Barnard, 1938) ได้ให้ความหมายว่า เทคนิคในการที่จะพิจารณาทางเลือกต่าง ๆ ให้เหลือทางเลือกเดียว

2) ซีมอน (Simon) ได้ให้ความหมายว่า การตัดสินใจเป็นกระบวนการของการหาโอกาสที่จะตัดสินใจ การหาทางเลือกที่พอเป็นไปได้ และทางเลือกจากงานต่าง ๆ ที่มีอยู่

3) มูดี (Moody) ได้ให้ความหมายว่า การตัดสินใจเป็นการกระทำที่ต้องทำเมื่อไม่มีเวลาที่จะหาข้อเท็จจริงอีกต่อไป ปัญหาที่เกิดขึ้นก็คือ เมื่อใดถึงจะตัดสินใจว่าควรหยุดหาข้อเท็จจริง แนวทางแก้ไขจะเปลี่ยนแปลงไปตามปัญหาที่ต้องการแก้ไข ซึ่งการรวบรวมข้อเท็จจริง เกี่ยวพันกับการใช้จ่ายและใช้เวลา

4) กิบสัน และอิวานเซวิช (Gibson and Ivancevich) ได้ให้ความหมายว่า เป็นกระบวนการสำคัญขององค์การ ที่ผู้บริหารจะต้อง กระทำอยู่บนพื้นฐานของข้อมูลข่าวสาร (information) ซึ่ง ได้รับมาจาก

โครงสร้างองค์การ พฤติกรรมบุคคล และกลุ่มในองค์การ

5. ประโยชน์จากระบบสารสนเทศ

ทิพวรรณ (2547: 23-25) ได้อธิบายถึงประโยชน์ของระบบสารสนเทศไว้ ดังต่อไปนี้

1) ประสิทธิภาพ (Efficiency) ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ดังนี้

1.1) ระบบสารสนเทศทำให้การดำเนินงานมีความรวดเร็วมากยิ่งขึ้น โดยการมีกระบวนการวิเคราะห์และประมวลผลข้อมูล จึงทำให้สามารถเก็บรวบรวม ประมวลผล และปรับปรุงข้อมูลให้เหมาะสมต่อการใช้ และเป็นปัจจุบันได้อย่างรวดเร็ว

1.2) ระบบสารสนเทศจะเป็นตัวช่วยสำหรับการเก็บรวบรวมข้อมูลที่มีขนาดใหญ่ หรือมีปริมาณที่มาก รวมทั้งช่วยเรื่องการเข้าถึงข้อมูล (Access) ได้อย่างสะดวกและมีความรวดเร็วยิ่งขึ้น

1.3) ระบบสารสนเทศมีส่วนช่วยให้การติดต่อสื่อสารเป็นไปด้วยความรวดเร็ว โดยการนำเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์เข้ามาประยุกต์ใช้ทำให้สามารถเชื่อมต่อกันได้ทั่วโลกภายในระยะเวลาอันรวดเร็ว ได้แก่ คอมพิวเตอร์กับคอมพิวเตอร์ (Machine to Machine) บุคลากรกับบุคลากร (Human to Human) หรือ บุคลากรกับคอมพิวเตอร์ (Human to Machine) ซึ่งการติดต่อสื่อสารของข้อมูลดังกล่าวสามารถแสดงผลเป็นได้ทั้งข้อความ เสียง รูปภาพ และภาพเคลื่อนไหว สามารถตอบโต้ซึ่งกันและกันได้อย่างทันที

1.4) ระบบสารสนเทศมีส่วนช่วยเรื่องของงบประมาณที่ถูกลง โคนการปฏิบัติงานเกี่ยวกับข้อมูลซึ่งมีปริมาณที่มาก มีความยุ่งยากและสลับซับซ้อนทำให้สามารถดำเนินการได้อย่างรวดเร็ว หรือช่วยให้เกิดการติดต่อสื่อสารระหว่างกันได้อย่างรวดเร็วส่งผลต่อการประหยัดต้นทุนที่จะเกิดขึ้นเป็นอย่างมาก

1.5) ระบบสารสนเทศ ช่วยทำให้การประสานงานระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ เป็นไปด้วยความสะดวกและรวดเร็วมากยิ่งขึ้น

2) ประสิทธิภาพ (Effectiveness) ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ดังนี้

2.1) ระบบสารสนเทศที่ถูกสร้างมาเพื่อผู้บริหารช่วยสนับสนุนการตัดสินใจ (Decision Support) และสนับสนุนให้ผู้บริหารมีข้อมูลประกอบการตัดสินใจ ส่งผลต่อการดำเนินงานต่าง ๆ ที่เป็นไปตามแผน และเป้าประสงค์ที่วางไว้

2.2) ระบบสารสนเทศช่วยให้การเลือกสินค้าและบริการเป็นไปอย่างเหมาะสม ทำให้องค์กรสามารถใช้ข้อมูลเพื่อการวิเคราะห์หรือประเมินสถานการณ์ที่เกี่ยวกับต้นทุน ราคาตลาด รูปแบบสินค้าและบริการที่มีอยู่ รวมทั้งเป็นข้อมูลให้องค์กรสามารถเลือกสินค้าและบริการที่เหมาะสมต่อกลุ่มผู้รับบริการหรือลูกค้า ภายใต้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด

2.3) ระบบสารสนเทศช่วยปรับปรุงคุณภาพสินค้าและบริการให้มีคุณภาพดียิ่งขึ้น เนื่องจากระบบสารสนเทศได้มีการเชื่อมโยงติดต่อสื่อสารระหว่างองค์กรและลูกค้าได้อย่างถูกต้องและรวดเร็ว ทำให้องค์กรสามารถปรับปรุงคุณภาพให้ตรงกับความต้องการของลูกค้าหรือผู้รับบริการได้ดีและรวดเร็วมากยิ่งขึ้น

3) ความได้เปรียบทางการแข่งขัน (Competitive Advantage) กล่าวคือ ระบบสารสนเทศได้มีการประยุกต์ใช้ระบบห่วงโซ่อุปทาน (Supply Chain) เพื่อสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน การมีระบบสารสนเทศยังทำให้เกิดการผลิตสินค้าหรือบริการที่แตกต่างและใหม่ กว่าองค์กรคู่แข่งเพื่อตอบสนองความต้องการของลูกค้าและผู้รับบริการได้ดียิ่งขึ้น

4) คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Working Life) กล่าวคือ การนำระบบสารสนเทศเข้ามาเป็นเครื่องมือทางการบริหารและควบคุมผู้ปฏิบัติงานอย่างเข้มงวด เช่น การตรวจสอบเวลาทำงาน การควบคุมกระบวนการทำงาน และการรายงานผลการปฏิบัติงาน เป็นต้น ซึ่งการนำเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาควบคุมผู้ปฏิบัติงานดังกล่าวอาจไม่ส่งผลดีต่อองค์กรในด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผลเสมอไป โดยอาจเกิดความต่อต้าน หรือการปฏิบัติงานโดยไม่คำนึงถึงวัตถุประสงค์ขององค์กรเป็นหลัก ดังนั้น ระบบสารสนเทศที่ออกแบบมาจึงต้องคำนึงถึงความสมดุลระหว่างความต้องการของมนุษย์ควบคู่ไปกับศักยภาพของเทคโนโลยีด้วย

พิชิต (2545 : 10-11) ได้อธิบายถึงประโยชน์ของสารสนเทศว่า Ralph M. Stair ได้อธิบายว่า ระดับบุคคลจะเกิดประโยชน์ต่อส่วนตัวและวิชาชีพ และระดับองค์กรมีผลต่อยุทธศาสตร์ กลยุทธ์และความสำเร็จขององค์กร ซึ่งผลประโยชน์ที่องค์กรจะได้รับจากระบบสารสนเทศที่มีประสิทธิภาพ ได้แก่ การเพิ่มมูลค่าของสินค้าและบริการ ความปลอดภัยมากยิ่งขึ้น การให้บริการที่ดียิ่งขึ้น ความได้เปรียบในการแข่งขันมากขึ้น ความผิดพลาดน้อยลงแต่มีความถูกต้องมากยิ่งขึ้น ส่งผลต่อผลผลิตที่มีคุณภาพสูงกว่าเดิม โดยมีการนำสารสนเทศที่ได้มาปรับปรุงพัฒนาให้มีความเหมาะสมกว่าเดิม อีกทั้งเกิดการติดต่อสื่อสารเชื่อมโยงสารสนเทศเพื่อการปรับปรุง สร้างโอกาสและการตัดสินใจทางการบริหารได้ดีกว่าเดิม

6. รัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์ (e-Government)

รัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์ (e-Government) คือ ภาครัฐได้นำเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาประยุกต์เป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการและพัฒนาหน่วยงานของรัฐ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านต่างๆ รวมถึงเพิ่มช่องทางการเข้าถึงบริการของรัฐให้กว้างมากยิ่งขึ้น โดยการนำเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาประยุกต์ใช้ช่วยเสริมสร้างการทำงานของภาครัฐให้เกิดความโปร่งใสทุกขั้นตอน ลดต้นทุน ลดค่าใช้จ่าย ลดทรัพยากรบุคคล สนับสนุนให้ประชาชนเกิดความสะดวกรวดเร็วในการเข้ารับบริการสาธารณะ และมีความใกล้ชิดกับภาครัฐมากขึ้น อีกทั้งทำให้ประเทศมีความสามารถในการแข่งขันกับนานาประเทศได้ดีขึ้นด้วย สำหรับการศึกษาวิจัยได้ศึกษาในรูปแบบการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาช่วยในการบริหารงานระหว่างรัฐบาลสู่หน่วยงานภาครัฐ หรือรัฐบาลของรัฐบาลอื่น (Government to Governments: G2G) กล่าวคือ การทำธุรกรรมระหว่างหน่วยงานภาครัฐด้วยกันเองทั้งในประเทศและระหว่างประเทศ เพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารระหว่างกันและกัน

วิธีการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง การใช้ประโยชน์จากระบบการบริหารจัดการข้อมูลการพัฒนาคนแบบซีพีเอ (TPMAP) ในการแก้ไขปัญหาความยากจนและลดความเหลื่อมล้ำ ในพื้นที่อำเภอแม่เมาะ จังหวัดลำปาง ผู้วิจัยได้ออกแบบระเบียบวิธีวิจัยเพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวิจัย โดยมีขั้นตอนการศึกษา ดังนี้

ในการวิจัยครั้งนี้ได้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research Methodology) เพื่อเป็นแนวทางในการพิจารณาศึกษาและรวบรวมข้อมูลเพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกมาใช้ประกอบในการวิเคราะห์ตอบคำถาม และวัตถุประสงค์การวิจัยที่ได้กำหนดไว้เบื้องต้น ซึ่งการวิจัยครั้งนี้ใช้แหล่งข้อมูลในการศึกษา 2 ประเภท ได้แก่ ข้อมูลทุติยภูมิ และข้อมูลปฐมภูมิ โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. แหล่งข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) เป็นการศึกษาจากเอกสาร (Documentary Study) ซึ่งเป็นข้อมูลที่ได้มาจากการทบทวนวรรณกรรมและแนวคิดทฤษฎีงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งระเบียบ นโยบาย มาตรการ แนวทางปฏิบัติ บทความ คำสั่งจังหวัด บันทึกข้อความของหน่วยงาน รายงานการประชุม และเอกสารอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับศูนย์อำนวยการขจัดความยากจนและพัฒนาคนทุกช่วงวัยอย่างยั่งยืนตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงอำเภอแม่เมาะ (ศจพ.อ.)

2. แหล่งข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) เป็นการศึกษาภาคสนาม โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลที่กำหนดไว้ โดยรวบรวมข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลหลัก (Key Informant) ที่กำหนดไว้ตามประเด็นที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลของการประยุกต์ใช้ระบบการบริหารจัดการข้อมูลการพัฒนาคนแบบซีพีเอ (TPMAP) เพื่อแก้ไขปัญหาขจัดความยากจนและพัฒนาคนทุกช่วงวัยอย่างยั่งยืน กรณีศึกษา อำเภอแม่เมาะ จังหวัดลำปาง โดยใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพ คือ การสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In depth Interview) จากผู้ให้ข้อมูลหลัก ซึ่งประกอบด้วย นายอำเภอแม่เมาะ ปลัดอำเภอหัวหน้ากลุ่มงานบริหารงานปกครอง ที่ทำการปกครองอำเภอแม่เมาะ พัฒนาการอำเภอแม่เมาะ ท้องถิ่นอำเภอแม่เมาะ สาธารณสุขอำเภอแม่เมาะ ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษา

นอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอแม่เมาะ ประชาชนกลุ่มเป้าหมาย จำนวน 5 คน มีปัญหาละ 1 คน ได้แก่ (1) ด้านการศึกษา/การเรียนรู้ (2) ด้านสุขภาพ (3) ด้านความเป็นอยู่ (4) ด้านการเข้าถึงบริการรัฐ และ (5) ด้านรายได้

การตรวจสอบความน่าเชื่อถือของข้อมูล การตรวจสอบข้อมูลแบบสามเส้า (triangulation) (เบญจา ยอดดำเนิน - แอ๊ดติจี้ ,2552) ได้แก่ 1) การตรวจสอบสามเส้าด้านข้อมูล โดยพิจารณาแหล่งเวลา แหล่งสถานที่ และแหล่งบุคคลที่แตกต่างกัน กล่าวคือ ถ้าข้อมูลต่างเวลากันจะเหมือนกันหรือไม่ ถ้าข้อมูลต่างสถานที่ จะเหมือนกันหรือไม่ และถ้าบุคคลผู้ให้ข้อมูลเปลี่ยนไปข้อมูลจะเหมือนเดิมหรือไม่ 2) การตรวจสอบสามเส้าด้านผู้วิจัย โดยการเปลี่ยนตัวผู้สังเกตหรือสัมภาษณ์ และ 3) การตรวจสอบสามเส้าด้านวิธีรวบรวมข้อมูล โดยใช้วิธีเก็บรวบรวมข้อมูลต่าง ๆ กัน เพื่อรวบรวมข้อมูลเรื่องเดียวกัน เช่น ใช้วิธีสังเกตควบคู่ไปกับการซักถาม

สรุปและข้อเสนอแนะ

ผลการวิจัย

ผลการศึกษาพบว่า ข้อมูลระบบการบริหารจัดการข้อมูลการพัฒนาคนแบบชี้เป้า (TPMAP) มีที่มาจาก 2 แหล่งข้อมูล ประกอบด้วย 1) คนจนกลุ่มเป้าหมายที่ต้องการความช่วยเหลือเร่งด่วน จากข้อมูลความจำเป็นพื้นฐาน (จปฐ.) กรมการพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทย และ 2) การลงทะเบียนคนจนจากข้อมูลผู้ลงทะเบียนสวัสดิการแห่งรัฐ กระทรวงการคลัง ซึ่งเป็นการบูรณาการข้อมูลระหว่าง จปฐ. ปี พ.ศ. 2564 และบัตรสวัสดิการแห่งรัฐ ปี พ.ศ. 2565 ซึ่งข้อมูลดังกล่าวได้รวบรวมและประมวลผลลงในระบบ TMAP (Thai People Map and Analytics Platform) โดยสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (สศช.) ซึ่งสามารถระบุปัญหาความยากจนและความต้องการพัฒนาของแต่ละช่วงวัยในระดับบุคคล ครั้วเรือน ชุมชน ท้องถิ่น/ท้องที่ (อำเภอ) จังหวัด ประเทศ โดยแยกเป็น 5 มิติปัญหาความยากจน และสามารถแสดงรายงานสรุปผลในรูปแบบ Dashboard ผ่านเว็บเบราว์เซอร์ (Web Browser)

การดำเนินการของคณะกรรมการบริหารศูนย์อำนวยการขจัดความยากจนและพัฒนาคนทุกช่วงวัยอย่างยั่งยืนตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงอำเภอแม่เมาะ (ศจพ.อ.) เริ่มจากการประชุมหารือร่วมกับคณะกรรมการฯ และภาคีเครือข่ายที่เกี่ยวข้อง กำหนดแนวทางการแก้ไขปัญหา และการติดตามตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลจากระบบ TMAP ซึ่งในพื้นที่อำเภอแม่เมาะได้ดำเนินการติดตามตรวจสอบครัวเรือนเป้าหมายทั้ง 5 ตำบล ได้แก่ ตำบลนาสัก ตำบลแม่เมาะ ตำบลบ้านดง ตำบลจางเหนือ และตำบลสบป่าด โดยแยกรายมิติความยากจนสรุปจำนวน ได้ดังนี้ มิติที่ 1 ด้านสุขภาพ จำนวน 35 ครัวเรือน มิติที่ 2 ด้านความเป็นอยู่ จำนวน 14 ครัวเรือน มิติที่ 3 ด้านการศึกษา จำนวน 24 ครัวเรือน และมิติที่ 4 ด้านรายได้ จำนวน 386 ครัวเรือน จากการติดตามตรวจสอบของทีมชุดปฏิบัติการประจำตำบล จึงได้นำข้อมูลการตรวจสอบดังกล่าวเข้าที่ประชุมคณะกรรมการฯ (ศจพ.อ.) ซึ่งข้อมูลจากในระบบดังกล่าวยังไม่มีคุณภาพตรงกับสภาพความเป็นจริง ประกอบกับการเก็บรวบรวมข้อมูลมีความซ้ำซ้อนกับแพลตฟอร์มหน่วยงานอื่น เช่น กรมการพัฒนาชุมชน : ข้อมูลความจำเป็นพื้นฐาน และกรมการปกครอง : ThaiQM และเมื่อนำมาเปรียบเทียบกันแล้วทำให้ต้องมีการแก้ไขข้อมูลกลุ่มเป้าหมายให้ถูกต้องตรงกับสภาพความเป็นจริงในพื้นที่

คณะกรรมการฯ (ศจพ.อ.) และผู้บริหารระดับอำเภอได้ประชุมหารือแนวทางการแก้ไขปัญหาความยากจนในพื้นที่อำเภอแม่เมาะ ซึ่งได้ข้อสรุปว่าสามารถใช้ประโยชน์จากข้อมูลระบบ TMAP สำหรับตัดสินใจระบุปัญหาและวิเคราะห์ทางเลือกในการแก้ไขปัญหาความยากจนและลดความเหลื่อมล้ำได้ โดยในระยะแรกได้ให้การสนับสนุนการให้ความช่วยเหลือในเบื้องต้น ดังต่อไปนี้ มิติที่ 1 ด้านสุขภาพ : ดำเนินการตรวจสอบสุขภาพเบื้องต้น ฉีดวัคซีนป้องกันโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ตรวจสอบสุขภาพอย่างต่อเนื่อง และให้คำแนะนำในการรักษาสุขภาพและการออกกำลังกาย มิติที่ 2 ด้านความเป็นอยู่ : ได้ดำเนินการจัดโครงการมอบถุงยังชีพ ตะกร้าปันสุข ให้คำแนะนำในการจัดระเบียบสภาพแวดล้อมภายในบ้าน และจัดโครงการซ่อมแซมบ้านสำหรับประชาชนกลุ่มเปราะบาง มิติที่

3 ด้านการศึกษา : ดำเนินการมอบทุนการศึกษา/กองทุนเด็ก ให้คำแนะนำในการศึกษาด้วยตนเอง และจัดการเรียนการสอนให้อ่านออกและเขียนภาษาไทยอย่างง่ายได้ และมีมติที่ 4 ด้านรายได้ : ดำเนินการให้คำแนะนำในการน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวัน ให้คำแนะนำในการประกอบอาชีพ เช่น การทำบัญชีรายรับรายจ่าย การทำน้ายาล้านงาน มอบเมล็ดพันธุ์ผักสวนครัว เป็นต้น รวมทั้งส่งเสริมการตลาดแก่ผลิตภัณฑ์ของครัวเรือน จากที่ได้ดำเนินการแก้ไขปัญหาและช่วยเหลือเสร็จสิ้นได้มีการบันทึกผลการดำเนินการแก้ไขปัญหาลงในระบบฐานข้อมูล TPMAP และสรุปผลรายงานให้ศูนย์อำนวยการขจัดความยากจนและพัฒนาคนทุกช่วงวัยอย่างยั่งยืนตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง (ศจพ.จ.) ได้รับทราบ ซึ่งการดำเนินการดังกล่าวจะเห็นได้ว่าเป็นเพียงการแก้ไขปัญหาความยากจนในพื้นที่ได้เบื้องต้น เนื่องจากยังขาดแหล่งงบประมาณสนับสนุนจึงทำให้ไม่สามารถดำเนินโครงการที่สร้างความสำเร็จในระยะยาว

อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การวิจัยจากการศึกษาพบว่า ระบบการบริหารจัดการข้อมูลการพัฒนาคนแบบชี้เป้า (Thai People Map and Analytics Platform : TPMAP) ได้พัฒนาขึ้นเพื่อเป็นเครื่องมือสำหรับผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานระดับอำเภอได้ใช้ประโยชน์ในการแก้ไขปัญหาความยากจนและลดความเหลื่อมล้ำ ในพื้นที่อำเภอแม่เมาะ จังหวัดลำปาง สามารถระบุปัญหาความยากจนและความต้องการพัฒนาของแต่ละช่วงวัยในระดับบุคคล ครัวเรือน ในพื้นที่ เพื่อแก้ไขปัญหาให้กับประชาชนกลุ่มเป้าหมายทั้ง 5 มิติในระยะแรกให้ได้รับการสนับสนุนและช่วยเหลือเบื้องต้น แต่ยังคงขาดการติดตามประเมินผลกิจกรรม โครงการ และนโยบาย รวมถึงยังขาดการยกระดับต่อยอดการพัฒนาแก้ไขปัญหาให้กับประชาชนกลุ่มเป้าหมายในพื้นที่ให้มีความยั่งยืนในระยะยาว จะเห็นได้ว่าภาครัฐมีความพยายามในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาใช้ประโยชน์ ถือเป็นยกระดับการปฏิบัติงานสู่การเป็นภาครัฐ 4.0 ทั้งนี้ ภาครัฐควรจัดให้มีแพลตฟอร์มเดียว (Single Windows) และเชื่อมโยงฐานข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data) เพื่อลดความซ้ำซ้อนของการเก็บรวบรวมข้อมูลและการรายงานผล และพัฒนาระบบสารสนเทศให้มีประสิทธิภาพพร้อมต่อการใช้งาน รวมทั้งจัดสรรงบประมาณด้านมิติยุทธศาสตร์ (Agenda) เพื่อความคล่องตัวในการแก้ไขปัญหาและเกิดประสิทธิผลต่อนโยบายในระยะยาว

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาวิจัยเรื่อง การใช้ประโยชน์จากระบบการบริหารจัดการข้อมูลการพัฒนาคนแบบชี้เป้า (TPMAP) ในการแก้ไขปัญหาความยากจนและลดความเหลื่อมล้ำ ในพื้นที่อำเภอแม่เมาะ จังหวัดลำปาง เพื่อศึกษารูปแบบการบริหารจัดการข้อมูลการพัฒนาคนแบบชี้เป้า (TPMAP) เข้ามาประยุกต์ใช้สำหรับการแก้ไขปัญหาความยากจนของประชาชน ถือได้ว่าเป็นการยกระดับการให้บริการภาครัฐในรูปแบบการนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาประยุกต์ใช้ตามนโยบายของรัฐบาลที่มุ่งให้ประเทศไทยก้าวเข้าสู่การเป็นไทยแลนด์ 4.0 (Thailand 4.0) ทั้งนี้

การศึกษาในครั้งนี้จะประสบความสำเร็จไปไม่ได้หากไม่ได้รับความกรุณาจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พนม กุณาวงค์ อาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ซึ่งได้สละเวลาในการให้ความรู้ คำปรึกษาแนะนำ รวมถึงการติดตามความก้าวหน้าด้วยความเอาใจใส่จนทำให้การศึกษาในครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ผู้ศึกษาจึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณคณาจารย์ประจำคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ทุกท่านที่ได้ประสทาวิชาความรู้ ตลอดจนเจ้าหน้าที่ประจำสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ฯ ทุกท่านที่ได้ให้ความช่วยเหลือ และคอยติดต่อประสานงานตลอดการศึกษา

ขอขอบพระคุณ ผู้ให้ข้อมูลทั้งประชาชน ส่วนราชการ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทุกท่าน ที่ได้สละเวลาและให้ความร่วมมือในการให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการศึกษาในครั้งนี้

สุดท้ายนี้ ขอขอบพระคุณบิดา มารดา ครอบครัว ครูบาอาจารย์ ผู้บังคับบัญชา และมิตรสหายของผู้ศึกษา ที่คอยสนับสนุน และช่วยเหลือ ทั้งในด้านการวิจัยในครั้งนี้และด้านการทำงาน จนทำให้การศึกษาวิจัยในครั้งนี้สำเร็จลุล่วงเป็นอย่างดี ผู้ศึกษาหวังเป็นอย่างยิ่งว่าการศึกษาวิจัยครั้งนี้จะคุณูปการ และสามารถเป็นแนวทางการยกระดับพัฒนาในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- กลุ่มยุทธศาสตร์และแผนการประชาสัมพันธ์ สำนักโฆษก. (15 กุมภาพันธ์ 2559). นายกรัฐมนตรีเป็นประธานการประชุมคณะกรรมการเตรียมการด้านดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจดิจิทัลและสังคม ครั้งที่ 1/2559. สืบค้นเมื่อวันที่ 20 กรกฎาคม 2565 จากเว็บไซต์ <http://www.thaigov.go.th/>
- กองบริหารงานวิจัยและประกันคุณภาพการศึกษา. (2559). พิมพ์เขียว Thailand 4.0 เดลซ์ขับเคลื่อนประเทศไทยสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน. สืบค้นเมื่อวันที่ 20 กรกฎาคม 2565. จากเว็บไซต์ <https://www.saerhung.go.th/>
- กองวิจัยตลาดแรงงาน กรมการจัดหางาน (2558). ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเรียนต่อสายสามัญและสายอาชีวศึกษาของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3.). สืบค้นเมื่อวันที่ 20 กรกฎาคม 2565 จากเว็บไซต์ <http://research.mol.go.th/>
- จังหวัดลำปาง. (2564). ที่ 7725/254 คำสั่งจังหวัดลำปาง เรื่อง จัดตั้งศูนย์ศูนย์อำนวยการขจัดความยากจนและพัฒนาคนทุกช่วงวัยอย่างยั่งยืนตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงอำเภอแม่เมาะ (ศจพ.อ.). 30 ธันวาคม 2564.
- เบญญา ยอดดำเนิน-แอ๊ดตีกัจ. 2552. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ: การจัดการข้อมูล การตีความ และการหาความหมาย. สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์. (2547). ระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการ. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพมหานคร: แชนโพร

พรีนติ้ง

- พิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ. 2545. ความพร้อมทางด้านเทคโนโลยี แนวคิด และการจัดการในเรื่องเทคโนโลยีสารสนเทศขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตภาคกลาง. กรุงเทพมหานคร : คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
- พิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ และบุญอนันต์ พินัยทรัพย์. 2550. ข้อมูล vs ข่าวสาร และระบบสารสนเทศสำหรับงานบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพมหานคร : เสมอธรรม
- วรภัทร เมฆขจร (2552). ความพร้อมและการใช้ประโยชน์จากระบบสารสนเทศของเทศบาลตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดฉะเชิงเทรา. วิทยานิพนธ์ (รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
- วีไลวรรณ พ่วงทอง (2559). ประสิทธิภาพการพัฒนาชุมชนขององค์การบริหารส่วนตำบลทับใต้ อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์. ค้นคว้าแบบอิสระ (ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์
- ศราวุธ พงษ์ลีรัตน์ (2549). การประยุกต์ใช้ระบบสารสนเทศภูมิศาสตร์เพื่อสนับสนุนการตัดสินใจของผู้บริหารในศูนย์ปฏิบัติการห้องบัญชาการยุทธศาสตร์จังหวัดเชียงใหม่. การค้นคว้าแบบอิสระ (วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต (สาขาวิชาภูมิสารสนเทศ)). มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- สรัชพงศ สิกขาบัณฑิต. (2560). นโยบายประเทศไทย 4.0 : โอกาส อุปสรรค และผลประโยชน์ของไทยในภูมิภาคอาเซียน กลุ่มงานสหภาพสมาชิกรัฐสภาเอเชียและแปซิฟิก สำนักองค์การรัฐสภาระหว่างประเทศ. สืบค้นเมื่อวันที่ 20 กรกฎาคม 2565. จากเว็บไซต์ <https://www.parliament.go.th/>
- สำนักวิชาการ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร. (2559). ภาครัฐไทยกับการก้าวสู่รัฐบาลดิจิทัล. สืบค้นเมื่อวันที่ 20 กรกฎาคม 2565. จากเว็บไซต์ <https://www.parliament.go.th/library>
- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (มิถุนายน 2565). การแก้ไขปัญหาความยากจนและการพัฒนาคนทุกช่วงวัยอย่างยั่งยืน ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง แบบพุ่งเป้า บนหลักฐานข้อมูลเชิงประจักษ์ TPMAP. สืบค้นเมื่อวันที่ 20 กรกฎาคม 2565 จากเว็บไซต์ <http://nscr.nesdc.go.th/pelcd/>
- สำนักวิชาการ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร. (2558). การบริหารจัดการภาครัฐ : รัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์ (e-Government). สืบค้นเมื่อวันที่ 20 กรกฎาคม 2565. จากเว็บไซต์ <https://www.parliament.go.th/library>
- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (มิถุนายน 2565). ระบบการบริหารจัดการข้อมูลการพัฒนาคนแบบชี้เป้า (Thai People Map and Analytics Platform : TPMAP). สืบค้นเมื่อวันที่ 20 กรกฎาคม 2565 จากเว็บไซต์ <https://www.tpmapp.in.th/about>
- สุวิมล สืบสมุทร (2558). การนำนโยบายการแก้ไขปัญหาความยากจนไปปฏิบัติตามโครงการคนกาฬสินธุ์ไม่ทิ้งใคร

ไว้ข้างหลัง (Kalasin Happiness Model) กรณีศึกษาอำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์การ. ค้นคว้าแบบ
อิสระ (รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยรามคำแหง

Alter, Steven. 1996. Information System a Management Perspective. 2ed.

California:Benjamin/Cummings.

Boone, Louis E. and Kutz, David L. 1992. Management 4 ed. New York: Irwin McGraw Hill.

Certo, Samuel C. and Certo, S. Trevis. 2006. Modern Management. 10 ed. New York: Prentice
Hall.

Cooper, Randolph B. and Zmud, Robert W. 1990. Information Technology Implementation
Research: A Technological Diffusion Approach. Management Sciene.36:123 – 139 อ้างถึงใน
ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์. 2547. ระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการ. พิมพ์ครั้งที่ 6 .กรุงเทพมหานคร :
แซทโพร่ พรินติ้ง

Haag, Stephen; Cummings, Maeve and Phillips Amy. 2007. Management Information System for
the information Age. 6ed .New York: Irwin McGraw Hill.

Laudon, Kenneth C. and Laudon, Jane Price. 1992. Essentials of Management information
System: Transforming Business and Management. New jersey: Prentice Hall.

Parker, Charles S. and Case, Thamas. 1993. Management Information System : Strategies and
Action. 2 ed. Singapore: Mitchell McGraw-Hill.

Stair, Ralph M. and Reynolds, Georg Walter. 2001. Principles of Information System. 5 ed. Boston:
Course Technology/Thomson Learning.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก แบบประเมินบทความแบบโปสเตอร์



ผลการพิจารณาบทความ
การประชุมวิชาการด้านรัฐประศาสนศาสตร์ระดับชาติ ครั้งที่ 16
ณ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
31 มีนาคม พ.ศ. 2566

ชื่อบทความ

.....
.....

ประเภทบทความ

บทความวิจัย

บทความวิชาการ

(ประเมินทุกข้อ)

(ประเมินข้อ 1, 2, 3, 4, 5, 13, 17, 18, 19)

ส่วนที่ 1 ประเมินประเด็นต่างๆ ในแต่ละข้อ พร้อมให้ข้อเสนอแนะ

1. ความชัดเจนของชื่อเรื่อง

เหมาะสม

ยังต้องปรับปรุง (โปรดให้ข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุง)

ข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุง

.....
.....
.....

2. บทความย่อภาษาไทยใช้ภาษากระทัดรัดตามแบบฟอร์ม (N/A)

เหมาะสม

ยังต้องปรับปรุง (โปรดให้ข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุง)

ข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุง

.....
.....
.....

3. การเขียน Abstract ถูกต้องตามหลักภาษา (N/A)

เหมาะสม ยังต้องปรับปรุง (โปรดให้ข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุง)

ข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุง

4. บทนำ (N/A)

เหมาะสม ยังต้องปรับปรุง (โปรดให้ข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุง)

ข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุง

5. การใช้ภาษา (ชัดเจน, เข้าใจง่าย)

เหมาะสม ยังต้องปรับปรุง (โปรดให้ข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุง)

ข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุง

6. ความสอดคล้องระหว่างวัตถุประสงค์กับชื่อเรื่อง

เหมาะสม ยังต้องปรับปรุง (โปรดให้ข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุง)

ข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุง

7. ความถูกต้องของการเขียนสมมติฐาน (ถ้ามี) (N/A)

เหมาะสม ยังต้องปรับปรุง (โปรดให้ข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุง)

ข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุง

8. ความทันสมัยและความถูกต้องในการเขียนเอกสารทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

- เหมาะสม ยังต้องปรับปรุง (โปรดให้ข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุง)

ข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุง

.....

.....

.....

.....

9. ความชัดเจนของการออกแบบการวิจัย

- เหมาะสม ยังต้องปรับปรุง (โปรดให้ข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุง)

ข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุง

.....

.....

.....

10. ความเหมาะสมและคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้

- เหมาะสม ยังต้องปรับปรุง (โปรดให้ข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุง)

ข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุง

.....

.....

.....

.....

11. ความเหมาะสมของวิธีเก็บรวบรวมข้อมูล

- เหมาะสม ยังต้องปรับปรุง (โปรดให้ข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุง)

ข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุง

.....

.....

.....

.....

12. ความเหมาะสมของสถิติที่ใช้ (ถ้ามี)

- เหมาะสม ยังต้องปรับปรุง (โปรดให้ข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุง)

ข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุง.....

13. การสรุปผลข้อมูลถูกต้องตามข้อมูลที่ได้รับ

- เหมาะสม ยังต้องปรับปรุง (โปรดให้ข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุง)

ข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุง.....

14. การอภิปรายผลข้อมูลมีเอกสาร/งานวิจัยสนับสนุน

- เหมาะสม ยังต้องปรับปรุง (โปรดให้ข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุง)

ข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุง.....

15. มีข้อเสนอแนะที่จะเป็นประโยชน์ต่อผู้อ่าน

- เหมาะสม ยังต้องปรับปรุง (โปรดให้ข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุง)

ข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุง.....

16. การใช้เชิงอรรถเพื่อการอ้างอิง

- เหมาะสม ยังต้องปรับปรุง (โปรดให้ข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุง)

ข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุง

17. การเขียนบรรณานุกรม

- เหมาะสม ยังต้องปรับปรุง (โปรดให้ข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุง)

ข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุง

18. ความคิดเห็นอื่นๆ (เพิ่มเติม) ถ้ามี

19. สรุปความเห็นของผู้ประเมิน

- ผ่านโดยไม่ต้องแก้ไข (ยกเว้นการแก้คำผิดเล็กน้อย (ถ้ามี))
 ผ่าน อย่างมีเงื่อนไขโดยปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิแล้วเท่านั้น
 ไม่ผ่าน

หมายเหตุ: ผู้ประเมินสามารถเขียนข้อความหรือข้อเสนอแนะลงในเนื้อหาของบทความได้เพื่อเป็นข้อมูลป้อนกลับสำหรับแก้ไขปรับปรุง

ภาคผนวก ข แบบประเมินบทความ
แบบ Onsite และ Online



ผลการพิจารณาบทความ
การประชุมวิชาการด้านรัฐประศาสนศาสตร์ระดับชาติ ครั้งที่ 16
ณ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
31 มีนาคม พ.ศ. 2566

ชื่อบทความ

.....
.....

ประเภทบทความ

บทความวิจัย

บทความวิชาการ

(ประเมินทุกข้อ)

(ประเมินข้อ 1, 2, 3, 4, 5, 13, 17, 18, 19)

ส่วนที่ 1 ประเมินประเด็นต่างๆ ในแต่ละข้อ พร้อมให้ข้อเสนอแนะ

1. ความชัดเจนของชื่อเรื่อง

เหมาะสม

ยังต้องปรับปรุง (โปรดให้ข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุง)

ข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุง

.....
.....
.....
.....

2. บทคัดย่อภาษาไทยใช้ภาษากระทัดรัดตามแบบฟอร์ม (N/A)

เหมาะสม

ยังต้องปรับปรุง (โปรดให้ข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุง)

ข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุง

.....
.....
.....

3. การเขียน Abstract ถูกต้องตามหลักภาษา (N/A)

เหมาะสม ยังต้องปรับปรุง (โปรดให้ข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุง)

ข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุง

.....
.....
.....

4. บทนำ (N/A)

เหมาะสม ยังต้องปรับปรุง (โปรดให้ข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุง)

ข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุง

.....
.....
.....

5. การใช้ภาษา (ชัดเจน, เข้าใจง่าย)

เหมาะสม ยังต้องปรับปรุง (โปรดให้ข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุง)

ข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุง

.....
.....
.....

6. ความสอดคล้องระหว่างวัตถุประสงค์กับชื่อเรื่อง

เหมาะสม ยังต้องปรับปรุง (โปรดให้ข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุง)

ข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุง

.....
.....
.....

7. ความถูกต้องของการเขียนสมมติฐาน (ถ้ามี) (N/A)

- เหมาะสม ยังต้องปรับปรุง (โปรดให้ข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุง)

ข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุง.....

.....

.....

.....

8. ความทันสมัยและความถูกต้องในการเขียนเอกสารทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

- เหมาะสม ยังต้องปรับปรุง (โปรดให้ข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุง)

ข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุง.....

.....

.....

.....

9. ความชัดเจนของการออกแบบการวิจัย

- เหมาะสม ยังต้องปรับปรุง (โปรดให้ข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุง)

ข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุง.....

.....

.....

.....

10. ความเหมาะสมและคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้

- เหมาะสม ยังต้องปรับปรุง (โปรดให้ข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุง)

ข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุง.....

.....

.....

.....

11. ความเหมาะสมของวิธีเก็บรวบรวมข้อมูล

เหมาะสม ยังต้องปรับปรุง (โปรดให้ข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุง)

ข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุง.....

12. ความเหมาะสมของสถิติที่ใช้ (ถ้ามี)

เหมาะสม ยังต้องปรับปรุง (โปรดให้ข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุง)

ข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุง.....

13. การสรุปผลข้อมูลถูกต้องตามข้อมูลที่ได้รับ

เหมาะสม ยังต้องปรับปรุง (โปรดให้ข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุง)

ข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุง.....

14. การอภิปรายผลข้อมูลมีเอกสาร/งานวิจัยสนับสนุน

เหมาะสม ยังต้องปรับปรุง (โปรดให้ข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุง)

ข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุง.....

15. มีข้อเสนอแนะที่จะเป็นประโยชน์ต่อผู้อ่าน

- เหมาะสม ยังต้องปรับปรุง (โปรดให้ข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุง)

ข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุง

16. การใช้เชิงอรรถเพื่อการอ้างอิง

- เหมาะสม ยังต้องปรับปรุง (โปรดให้ข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุง)

ข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุง

17. การเขียนบรรณานุกรม

- เหมาะสม ยังต้องปรับปรุง (โปรดให้ข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุง)

ข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุง

18. ความคิดเห็นอื่นๆ (เพิ่มเติม) ถ้ามี

.....
.....
.....
.....

19. สรุปความเห็นของผู้ประเมิน

- ผ่านโดยไม่ต้องแก้ไข (ยกเว้นการแก้คำผิดเล็กน้อย (ถ้ามี))
 ผ่าน อย่างมีเงื่อนไขโดยปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิแล้วเท่านั้น
 ไม่ผ่าน

หมายเหตุ:

1. ผู้ประเมินสามารถเขียนข้อความหรือข้อเสนอแนะลงในเนื้อหาของบทความได้เพื่อเป็นข้อมูลป้อนกลับสำหรับแก้ไขปรับปรุง
2. การประเมินผลงานทางวิชาการของผู้ประเมินในการประชุมวิชาการของสมาคมรัฐประศาสนศาสตร์แห่งประเทศไทยทุกครั้ง ถือเป็นการประเมินผลงานทางวิชาการในการคัดเลือกบทความเพื่อไปตีพิมพ์ในวารสารทางวิชาการของสมาคมรัฐประศาสนศาสตร์แห่งประเทศไทย (PAAT Journal) ด้วย



ภาคผนวก ค แบบประเมินผลการประชุมวิชาการรัฐประศาสนศาสตร์ระดับชาติ

ครั้งที่ 16 ประจำปี 2566



แบบประเมินผลการประชุมวิชาการรัฐประศาสนศาสตร์ระดับชาติ ครั้งที่ 16

วันที่ 31 มีนาคม 2566

ณ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

คำชี้แจง : กรุณาทำเครื่องหมายลงในช่องใดช่องหนึ่งที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

ข้อ	ความคิดเห็น	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
1	ความน่าสนใจของหัวข้อการบรรยาย					
2	ท่านได้รับความรู้จากการบรรยายพิเศษมีประโยชน์ในระดับ					
3	ท่านมีความเห็นว่าบรรยายภาคของการประชุมมีความเหมาะสมในระดับ					
4	ระยะเวลาที่ใช้ในการประชุมมีความเหมาะสมในระดับ					
5	สถานที่จัดการประชุมใหญ่สามัญประจำปีและการจัดการประชุมวิชาการในระดับ					
6	ท่านมีความพึงพอใจกับสิ่งอำนวยความสะดวกในการจัดการประชุมใหญ่สามัญประจำปีและการจัดการประชุมวิชาการ					
7	ความพึงพอใจโดยรวมการจัดการประชุมใหญ่สามัญประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓ สมาคมรัฐประศาสนศาสตร์แห่งประเทศไทย					

8. หากมีการจัดการประชุมใหญ่สามัญประจำปีและการประชุมวิชาการครั้งต่อไป ท่านจะเข้าร่วมหรือไม่

เข้าร่วม

ไม่แน่ใจ

ไม่เข้าร่วม

ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

.....
.....

ขอขอบคุณที่ให้ความร่วมมือ สมาคมรัฐประศาสนศาสตร์แห่งประเทศไทย